

Lappilaista ohjausosaamista nyt ja tulevaisuudessa

Lapin aikuiskoulutuksen kehittäminen ja tutkimushanke

Raportti

Lappilaista ohjausosaamista nyt ja tulevaisuudessa

Helena Kangastie • Outi Kokkonen

Lappilaista ohjausosaamista nyt ja tulevaisuudessa

Lapin aikuiskoulutuksen kehittäminen ja tutkimushanke

Sarja B. Raportit ja selvitykset 8/2015

© Lapin ammattikorkeakoulu ja tekijät

ISBN 978-952-316-081-1 (pdf)

ISSN 2342-2491 (verkkojulkaisu)

Lapin ammattikorkeakoulun julkaisuja
Sarja B. Raportit ja selvitykset 8/2015

Rahoittajat: Euroopan Sosiaalirahasto,
Vipuvoimaa EU:lta
Kirjoittajat: Helena Kangastie, Outi Kokkonen
Taitto: Lapin AMK, viestintäyksikkö

Lapin ammattikorkeakoulu
Jokiväylä 11 C
96300 Rovaniemi

Puh. 020 798 6000
www.lapinamk.fi/julkaisut

Lapin korkeakoulukonserni



Lapin korkeakoulukonserni LUC
on yliopiston ja ammattikorkea-
koulun strateginen yhteenliittymä.
Konserniin kuuluvat Lapin yliopisto
ja Lapin ammattikorkeakoulu.
www.luc.fi

Sisällys

1. JOHDANTO	7
2. TUTKIMUKSEN TEORIAA	9
3. TUTKIMUKSEN KUVAUS	13
4. TUTKIMUKSEN TULOKSET	15
4.1. Kyselytutkimuksen tulokset	15
4.2. Haastattelujen tulokset	20
5. JOHTOPÄÄTÖKSET	27
6. SUUNNITELMA OSAAMISEN KEHITTÄMISEKSI	29
7. LÄHTEET	31

1. JOHDANTO

Opetus- ja kulttuuriministeriö toteaa Elinikäisen ohjauksen kehittämisen strategiset tavoitteet (2011) -selvityksessä, että koulutus- ja urasuunnittelua tukevien tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen (TNO-palvelut) tarve ja merkitys on kasvanut kaikenikäisten kansalaisten keskuudessa. Tämä johtuu muun muassa siitä, että koulutusjärjestelmissä on tapahtunut muutoksia. Myös työelämän muutokset, kuten työurien lineaarisuuden vähentyminen, vaikuttavat TNO-palveluiden lisääntyneeseen tarpeeseen. Koulutuspolut ovat monimuotoistuneet ja yksilöllisyys on lisääntynyt. Nämä yhdessä syrjäytymisen ehkäisemistavoitteen kanssa lisäävät ohjauksen tarvetta. (OKM 2011.)

Myös Menestyjäksi Lapissa -hankkeen ohjauspalveluiden strategiassa todetaan, että elinikäisen ohjauksen merkitys kasvaa. Paremmalla aikuiskoulutuksen ohjauksella edistetään kansalaisten ammatillista kouluttautumista. Tulevaisuudessa palveluja tuotetaan yhä moniammatillisemmin ja verkostoyhteistyö lisääntyy. Palvelujen keskeinen elementti on asiakaslähtöinen ohjaus elinikäisen oppimisen eri vaiheissa. (Kangastie ym. 2010, 3-4.)

Tämän selvityksen tavoitteena oli tuoda esille Lapin alueen aikuiskoulutuksen parissa toimivan henkilöstön näkemyksiä tämänhetkisestä ohjausosaamisen ja konsultatiivisten menetelmien hallinnan tasosta. Lisäksi tavoitteena oli laatia suunnitelma osaamisen kehittämistä. Selvitys tehtiin verkkokyselyllä sekä haastatteluilla. Selvitys ohjausosaamisen ja konsultatiivisten menetelmien hallinnan tasosta on osa Lapin aikuiskoulutusosaamisen kehittäminen ja tutkimus -hanketta.

Luvussa kaksi avataan ohjauksen käsitettä teoriapohjan avulla. Luvussa avataan myös yhteistoiminnallisten menetelmien käsitettä. Luku kolme kertoo selvitystyöhön liittyvästä tutkimuksesta ja siitä, miten se on toteutettu. Neljännessä luvussa esitellään sekä kyselytutkimuksen, että haastattelujen tulokset. Viides luku kokoaa selvitystyön tuloksena esiin tulleita kehittämiskohteita. Luvussa kuusi esitetään suunnitelma osaamisen kehittämiseksi.

2. TUTKIMUKSEN TEORIAA

Useimmiten ohjauksen käsitteellä viitataan opetus- ja ihmissuhdeammateissa käytettyään työmenetelmään, jolle on asetettu sisällölliset tavoitteet. Ohjaus on yksi ammatillisen keskustelun muoto, jossa käytetään erilaisia menetelmiä. Ohjauksen kohde voi olla joko yksilö, ryhmä tai laajempi yhteisö. Voidaankin sanoa, että ohjaus on ammattilaisten toimintaa erilaisissa ympäristöissä, joissa he työskentelevät erilaisissa elämänvaiheissa olevien ihmisten kanssa. Ohjaus linkittyy usein osaksi yhteiskunnan palvelujärjestelmää. (Jokinen 2010, 17.)

Ohjauksen asiantuntijuus merkitsee usein moninaisia yhteistyösuhteita, merkitysten uudelleenrakentamista ja -tulkintaa sekä eettisten kysymysten pohdintaa. Asiantuntijuus on usein organisaatio- ja tehtäväkohtaista ja se kehittyy vain siinä omassa työympäristössä työskentelemällä. Ohjauksen asiantuntijan odotetaan hallitsevan erilaisia ohjauksen menetelmiä. Sen lisäksi asiantuntijan odotetaan ymmärtävän ohjauksen ydinprosessit ja keskeiset teoreettiset lähestymistavat. Ohjaus on usein henkilökohtaiseen vuorovaikuttamiseen perustuvaa työtä, mikä edellyttää dialogisuuden, kielen ja puheen merkityksen ja vastuullisuuden ymmärtämistä ja toteuttamista. (Jokinen 2010, 24–25.)

Ohjauksessa oleva henkilö on oman tilanteensa ja omien ratkaisujensa paras asiantuntija ja ohjaaja on varsinaisen ohjausprosessin asiantuntija. Kun aiemmin ohjauksen asiantuntijuuden haasteena oli tietää enemmän, antaa hyviä neuvoja ja puhua, nykyisin asiantuntijuus pyrkii vuoropuheluun ja kuuntelemiseen. Ohjaus nähdään enemmänkin ohjaajan ja ohjattavan sekä muiden asiantuntijaosapuolten yhteistyönä, jossa korostuvat elämänsuunnittelun riskikysymysten ja eettisten kysymysten yhteinen tarkastelu ja arviointi. Ohjaustyössä ollaan siirtymässä rajaavasta asiantuntijuudesta jaettuun asiantuntijuuteen. (Jokinen 2010, 25.)

Ohjaus edistää asiakkaan itsetuntemusta, kykyä parantaa elämäänsä ja tehdä itsenäisiä päätöksiä. Ohjauksessa asiakas osallistuu aktiivisesti esittämiensä pulmien ratkaisuun ja hänen itse asettamansa tavoitteet ja tulkinnat ovat työskentelyn lähtökohtana. ”Asiakas on oman elämänsä kokija.” (Ahokumpu ym. 2011.)

Konsultatiiviset menetelmät

Konsultatiivisessa työotteessa hyödynnetään ryhmän vuorovaikutusta ja osallistujien omaa asiantuntemusta. Tämä edellyttää ohjaajalta ohjaus- ja vuorovaikutussuhteen ymmärtämistä ja perustaitojen hallitsemista sekä pyrkimystä kehittää omaa ohjaus- ja vuorovaikutustapaansa. (Mäenpää & Soini 2012.)

Konsultatiivisen ohjauksen lähtökohta on kuunteleminen ja ohjaajan tehtävä onkin keskittyä asiakkaaseen ja korostaa asiakkaan omaa ongelmaa. Asiakkaan puheen tarkentaminen perustuu erilaisten kysymysten tekemiseen, jotka kohdistuvat asiakkaan ongelmaan. Kysymykset ovat vuorovaikutustilanteissa keskustelun välineitä. (Onnismaa, 2007.)

Konstruktivistinen oppimiskäsitys on muuttanut oppimis- ja ohjausmenetelmiä yhteistoiminnallisen oppimisen suuntaan. Yhteistoiminnalliset menetelmät tarkoittavat sitä, että opiskelu toteutetaan ryhmissä, tehdään asioita yhdessä, sosiaalisena prosessina ja sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Opiskelijat ovat itse aktiivisia sekä vastaavat toteutuksesta. Ohjaajan rooli on järjestää sopivia oppimisympäristöjä opiskelijoille sekä toimia ohjaajana. Yhteistoiminnallisen oppimisen menetelmät korostavat tiimi- ja projektityöskentelyä. Yhteistoiminnalliset ryhmät harjaannuttavat ryhmäläisten sosiaalisia taitoja sekä ryhmätyöskentelyä. (Salminen & Suhonen 2008, 15.)

Ohjausmenetelmiä on paljon erilaisia eikä mikään menetelmä ole itsessään hyvä tai huono. Eri menetelmät sopivat eri tavoitteiden saavuttamiseen ja eri tilanteisiin. Ohjausmenetelmien valinnoissa tulee huomioida kohderyhmä, aihe, ympäristö sekä ohjaaja. Tavoitteiden tulisi olla tärkein menetelmän valintaan vaikuttava tekijä. Yhteistoiminnalliset menetelmät on havaittu erittäin hyviksi aikuisopetuksessa. Seuraavaksi luetellaan muutamia yhteistoiminnallisia menetelmiä. (Salminen & Suhonen 2008, 15.)

Ongelmalähtöinen oppiminen on yläkäsite lähestymistavoille, joissa päätavoitteena on teorian ja käytännön soveltaminen sekä käytännöstä nousevien tilanteiden käyttäminen opetuksen lähtökohtana, ongelmana. Projektioppiminen tarkoittaa työmuotoa, jossa opiskelijat työskentelevät tietyn aikaa jonkin teeman parissa ja valmistelevat siitä konkreettisen tuotoksen. Tutkiva oppiminen ohjaa opiskelijoita ottamaan osaa yhteiseen tutkimushankkeeseen sekä jakamaan tietoaan. Portfolion luonne ja sisältö vaihtelevat, mutta se voi olla esimerkiksi oppimisprosessia myötäilevä kehityskansio. Oppimispäiväkirja on oppimisen apuväline ja se soveltuu oman oppimisen kuvaamiseen ja arvioitiin. Tapausopetus eli case-harjoitukset ovat menetelmiä, joissa opiskelijat käsittelevät kuvattua esimerkkitapausta soveltaen siihen aikaisempien kokemustensa kautta oppimiaan asioita. Muita yhteistoiminnallisia menetelmiä on esimerkiksi palapelioppiminen, kertomusten kautta oppiminen sekä erilaiset eläytymismenetelmät. (Salminen & Suhonen 2008, 16–20.)

Ohjaus Lapin alueella

Aikuisohjauksen toimijoiden osaaminen pohjautuu koulutustaustaan sekä pitkään työkokemukseen. Ohjaushenkilöstöllä voi olla ohjaukseen, opinto-ohjaukseen tai erityisopettajuuteen liittyvää perus- ja täydennyskoulutusta. Ohjausosaaminen perustuu kuitenkin enemmänkin pitkään työkokemukseen kuin muodolliseen koulutukseen. Ohjausta tehdään yleensä jonkin toisen työn ohessa ja ohjaustehtävät jakaantuvat useille toimijoille. Ohjaus korostuu erityistä tukea tarvitsevien asiakkaiden kohdalla. Tällaisia asiakkaita voivat olla esimerkiksi henkilö, joilla on oppimisvaikeuksia, matala koulutustaso tai maahanmuuttajatausta. Ohjauspalveluja toteuttaa eri ammattinimikkeillä olevia henkilöitä. Tämän vuoksi organisaatioissa ohjauksen ja neuvonnan organisoituminen on joskus epäselvää. (Lapin Opin ovi 2009.)

Opetus- ja kulttuuriministeriön vuonna 2010 asettama Elinikäisen ohjauksen yhteistyöryhmä toteaa raportissaan, että elinikäisen oppimisen merkitys yhteiskunnassa on korostunut ja sen edistäminen nähdään keskeisenä välineenä työllistyvyyden parantamisessa sekä ylläpitämisessä. Koulutuksen ja työelämän väliset siirtymät ovat moninaistuneet. Opintojen etenemiseen, koulutusvalintojen tekemiseen ja uravalintojen tueksi annetaan erilaista ohjausta. Työelämässä tarvittavien taitojen ja jatkuvan oman osaamisen kehittämisen edellytyksenä on, että myös työikäisellä väestöllä on mahdollisuus saada ohjauspalveluja. (OKM 2011.)

Hurtig (2011) on tutkinut Lapin alueen opettajien ohjausta toisen asteen ammatillisessa aikuiskoulutuksessa ja toteaa, että aikuisten opettaminen on muuttunut opettamisesta ohjaamiseksi. Tämä tarkoittaa sitä, että henkilökohtaistaminen, työelämäyhteistyö sekä verkosto-osaaminen lisääntyvät. Tulevaisuuden haasteiksi Hurtig nostaa ohjausosaamisen eri konteksteissa, työelämäyhteistyön laajentumisen sekä moniulotteiset verkostot. Verkostossa osaaminen koetaan haasteelliseksi, jopa pelottavaksi.

Myös Menestyjäksi Lapissa -hankkeen ohjauspalveluiden strategiassa määriteltiin visiota tukevat painopisteet, jotka ovat verkostomainen toimintatapa, uudistuva tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluosaaminen (TNO-palvelut) sekä asiakaslähtöiset palvelut. Verkostomaisessa toimintatavassa hyödynnetään toimintaan osallistuvien asiantuntijuutta siten, että se hyödyttää yhteistyön rakentumista. Verkoston luominen lisää luottamusta osapuolten välille. Uudistuva TNO-palveluosaaminen varmistetaan vahvistamalla henkilöstön osaamista sekä tukemalla jatkuvaa oppimista. Asiakaslähtöisillä palveluilla varmistetaan palveluiden saatavuus ja alueellinen tasa-arvo. Eri toimijoiden ohjausroolit sekä palvelut tuodaan näkyviksi ja nimetään ohjaajien verkosto ja sovitaan yhteistyösuhteista. (Kangastie 2010.)

3. TUTKIMUKSEN KUVAUS

Webropol verkkokysely

Verkossa tehtävällä kyselyllä oli tarkoitus selvittää kohderyhmän ohjausosaamisen ja konsultatiivisten menetelmien hallinnan taso. Kohderyhmänä olivat Lapin aikuis-koulutuksen parissa toimivat henkilöt. Kysymysten tekemisessä käytettiin apuna eri teoksia ja muuta ohjaukseen liittyvää materiaalia. Yksi keskeinen teos oli Onnismaan (2011) Ohjaus- ja neuvontatyö. Kyselyn pääteemoiksi määräytyivät ohjausosaaminen erilaisissa oppimis- ja kehittämissympäristöissä, kehittämisprosessien ja -projektien ohjaaminen, aktivoivat ja toiminnalliset menetelmät sekä verkko-ohjaus. Näiden teemojen pohjalta tutkimushenkilöt rakensivat kysymykset. Kysely toteutettiin Webropol-kyselynä.

Tutkimushenkilöstö suunnitteli verkkokyselyn kesäkuun aikana ja se lähetettiin vastaajille kesäkuun puolessa välissä. Kysely lähetettiin Lapin TNO-verkoston (tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelut) jäsenille. Vastausaikaa annettiin kesäkuun loppuun. Vastauksia tuli vain 20 henkilöltä, joten kysely laitettiin uudestaan ja lähetettiin saateviesti, jolla pyrittiin motivoimaan vastaajia aktiiviseksi. Vastausaikaa annettiin elokuun loppuun saakka. Kyselyyn oli vastannut elokuun loppuun mennessä 36 henkilöä ja vastauspyyntö laitettiin vielä kerran Lapin TNO-verkoston jäsenille. 29.8. mennessä vastauksia oli 46 henkilöltä.

Kysely lähetettiin yhteensä 165 henkilölle ja tutkimushenkilöt keräsivät yhteystiedot Menestyjäksi Lapissa -hankkeen Lapin TNO-toimijaverkostosta. Kyselyn vastausprosentti oli 28. Kyselyyn oli vastattu kaikista organisaatioista ja kaikilta Lapin alueilta, joten kyselyn katsottiin edustavan alueen aikuiskoulutustoimijoita kattavasti.

Haastattelut

Haastattelujen tarkoituksena oli syventää kyselyn pohjalta saatua tietoa kohderyhmän ohjausosaamisesta ja konsultatiivisten menetelmien hallinnasta. Tutkimushenkilöt valitsivat haastattelun teemat kyselyn tulosten perusteella keskittyen niihin seikkoihin, jotka nousivat kyselyssä kehittämiskohteiksi. Teemoiksi tutkijat valitsivat: tutkimus-

osaaminen, kehittämisosaaminen, menetelmäosaaminen, verkkoympäristössä ohjaaminen, asiakaspalveluosaaminen sekä yhteistyö- ja verkosto-osaaminen.

Haastattelupyyntö lähetettiin 12 henkilölle Lapin ammattikorkeakouluun, Lapin yliopistoon, Rovaniemi-opistoon, Lapin matkailuopistoon ja muihin ammattiopeistoihin eri puolilta Lappia. Tutkimushenkilöt valitsivat haastateltavat pääasiassa TNO-verkostosta sen perusteella, ketkä ovat olleet pitkään aikuiskoulutuksen parissa sekä tuntevat toimintaympäristöä. Haastateltavat valittiin myös alueellisen ja koulutustason kattavuuden perusteella, jotta haastattelussa on edustaja kaikilta Lapin alueilta ja kaikilta koulutusasteilta (korkeakoulut, 2. aste sekä vapaa-sivistystyö).

Haastateltavaksi lupautui kahdeksan henkilöä ja he edustivat Lapin ammattiopeistoa, Lapin yliopistoa, Lapin ammattikorkeakoulua sekä vapaata sivistystyötä. Vastaajia oli Rovaniemeltä, Kemistä, Sodankylästä ja Kittilästä. Haastattelut kestivät puolesta tunnista puoleentoista tuntiin ja osa haastatteluista tehtiin etänä iLincin kautta. Tutkimushenkilö nauhoitti ja litteroi haastattelut, jonka jälkeen hän analysoi ja luokitteli aineiston teemojen mukaisesti.

4. TUTKIMUKSEN TULOKSET

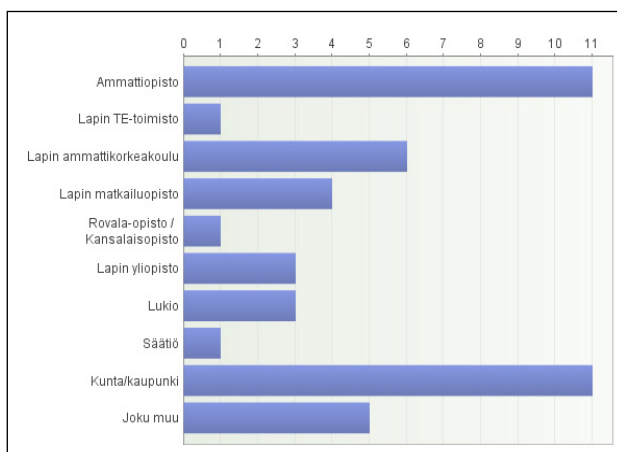
Tässä luvussa esitellään Webropol-kyselyn sekä haastatteluiden tulokset. Kyselystä sekä haastattelusta on poimittu tiivistetysti kehittämiskohdat sekä asiat, jotka vastaajat kokivat olevan hyvin. Vastaukset käydään läpi teemoittain.

4.1. KYSELYTUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä luvussa esitellään kyselytutkimuksen tuloksia. Tulokset on esitetty samassa järjestyksessä kyselylomakkeen (Liite 1.) kysymysten kanssa: taustamuuttujat, osaamisen tiedot ja taidot, menetelmien hallinta, ohjauksen mahdollistavat tekijät ja oma ohjaustyö, osaamisen kehittäminen, erilaiset ympäristöt, yhteistyö, ohjeet ja käytänteet sekä seurantajärjestelmät, ohjauksen tavoitteet ja hyvät käytänteet ja tulevaisuus.

Taustamuuttujat

Kyselyyn ei vastannut yhtään alle 30-vuotiasta. 46 % vastaajista oli 51–60-vuotiaita ja 30 % 41–50-vuotiaita. Loput vastaajista olivat yli 60-vuotiaita tai 31–40-vuotiaita. Vastaajia oli eniten Ammattiopistosta ja kunnasta/kaupungista (molemmista 24 %), Lapin ammattikorkeakoulusta vastaajia oli 13 % ja Lapin yliopistosta 7 %. Yksi tai muutama vastaus oli Lapin TE-toimistosta, Kansalaisopistosta, Lapin matkailuopistosta, lukiosta ja säätiöstä. 11% oli vastannut, että joku muu. Kuviossa 1. näkyy vastaajien määrä organisaatioittain.



Kuvio 1. Vastaajat organisaatioittain

Vastaajista 54 % oli Keski-Lapin alueelta, 28 % Länsi-Lapista ja loput jakautuivat Itä-Lappiin ja Saamelaisalueelle. Vastaajien nimikkeitä oli hyvin paljon erilaisia. Eniten (17 %) vastaajista oli opettajia, 15 % toimi rehtorina ja 11 % opinto-ohjaajana. Johtajia, sihteereitä sekä suunnittelijoita oli kaikkia 9 % vastaajista. Loput vastaajien nimikkeen olivat muun muassa kouluttaja, päällikkö, koordinaattori, ja lehtori. Vastaajista eniten oli kasvatustieteen maistereita (33 %). Muutama oli vastannut tutkinnoksi merkonomi, filosofian maisteri, yhteiskuntatieteiden maisteri sekä kauppatieteiden maisteri. Muita yksittäisiä tutkintoja oli sosionomi, insinööri, restonomi ja tradenomi.

Ohjausosaamisen tiedot ja taidot

Vastaajilta kysyttiin, että kuinka hyvin he hallitsevat ohjauksen tiedot ja taidot. Kysymyksiä oli 25 ja vastausvaihtoehdot olivat erittäin huonosti, huonosti, en osaa sanoa, hyvin ja erittäin hyvin. Seuraavaksi esitellään ne vastaukset, jotka vastaajat ovat kokeneet pääasiassa hallitsevansa hyvin (lähes kaikki on vastannut hyvin tai erittäin hyvin): Kykenen suunnittelemaan yksittäisiä neuvonta- ja ohjaustapahtumia, tiedostan oman ammatillisen osaamisen ja sen rajat, kykenen vuorovaikutukseen kollegojen ja asiakkaiden kanssa, kykenen yhteistyöhön erilaisissa ammatillisissa työryhmissä ja asiantuntijoiden muodostamissa verkostoissa sekä henkilökohtainen ohjaus/neuvonta ja opintojen ohjaus.

Huonoiten hallitaan seuraavat taidot (vain 28 – 41 % vastannut osaavansa hyvin tai erittäin hyvin): Palvelujen ja toimenpideohjelmien hallinnointi, ohjaukseen liittyvien teemojen tutkimus, työmarkkinoille siirtymisen ja sijoittumisen ohjaus. Seuraavaksi huonoiten vastaajat hallitsivat seuraavat taidot (61 % vastannut osaavansa hyvin tai erittäin hyvin): Kykenen suunnittelemaan ja toteuttamaan hankkeita, osaan integroida teoria- ja tutkimustiedon esim. neuvontaan, urasuunnitteluun, ohjaukseen ja/tai konsultointiin.

Menetelmien hallinta

Vastaajilta kysyttiin, miten he hallitsevat erilaisia menetelmiä. 85 % vastaajista sanoi hallitsevansa yksilöohjauksen hyvin tai erittäin hyvin. Seuraavaksi parhaiten hallittiin ryhmäohjaus (76 % hyvin tai erittäin hyvin). Huonoiten vastaajat hallitsivat verkko-ohjauksen, vain 39 % hallitsee sen hyvin tai erittäin hyvin. Vain alle puolet vastaajista (46 %) koki hallitsevansa ongelmaperustaiset menetelmät hyvin tai erittäin hyvin. Kuviossa 2. on esitelty vastaukset liittyen eri menetelmien hallintaan.

	1	2	3	4	5	KA
Yksilöohjaus/Ohjauskeskustelu	0	2	5	20	19	4,22
Ryhmäohjaus	0	2	9	25	10	3,93
Verkko-ohjaus	4	10	14	16	2	3,04
Aktivoivat ja toiminnalliset ohjausmenetelmät	1	8	10	25	2	3,41
Ongelmaperustaiset menetelmät	2	11	12	17	4	3,22
Ratkaisukeskeiset menetelmät	2	7	14	18	5	3,37
Osallistavat ryhmätyömenetelmät	2	7	11	20	6	3,46
Osallistujien asiantuntemusta hyödyntävät menetelmät	2	7	12	20	5	3,41
Jokin muu?	0	0	1	3	1	4

Kuvio 2. Menetelmien hallinta

Seuraavaksi kysyttiin, että mitä menetelmää vastaajat haluaisivat käyttää enemmän. Jopa 76 % vastaajista vastasi haluavansa käyttää enemmän aktiivisia ja toiminnallisia menetelmiä. 26 % halusi käyttää ratkaisukeskeisiä menetelmiä ja 29 % vastaajista halusi käyttää enemmän osallistavia ryhmätyömenetelmiä. Verkko-ohjausta halusi käyttää enemmän vain 19 %. Vastaajista 11 % halusi käyttää enemmän henkilökohtaista ohjausta.

Oman ohjaustyön mahdollistavat tekijät sekä hyvät ja huonot puolet

Vastaajilta kysyttiin, että minkälaiset ovat työn mahdollistavat tekijät, esimerkiksi työhuone ohjaustilanteita varten. Työolosuhteet olivat kunnossa 81 %:lla vastaajista, 16 % vastasi, että työhuone ei sovellu ohjaukseen. 9 % vastaajista vastasi, että aika ei riitä ohjaukseen. Vastaajat, jotka eivät olleet tyytyväisiä omaan työtilaansa, olivat eri organisaatioista.

Seuraavaksi vastaajilta kysyttiin, että mikä omassa ohjaustyössä on hyvää ja toimivaa ja missä asioissa olisi kehittämisen varaa. 26 % vastaajista vastasi, että yhteistyö, verkosto ja vuorovaikutus ovat hyvää. 21 % vastasi, että pitkä ja monipuolinen työkokemus oli hyvä asia. Muita yksittäisiä hyviä asioita koettiin olevan esimiesten luottamus, työajan joustavuus, itsenäisyys ja ongelmienratkaisukyky.

Kehittämistä koettiin olevan seuraavissa asioissa: Ajan puute ja sen hallinta (16 % vastaajista), tietotaidon ylläpitäminen ja koulutusmahdollisuudet (12 %), erilaisten asiakkaiden ohjaus (9 %) ja verkko-ohjauksen kehittäminen (9 %).

Oman osaamisen kehittäminen

Vastaajilta kysyttiin, että onko heillä mahdollisuus oman ohjaus- ja menetelmäosaamisensa kehittämiseen ja 83 % vastasi kyllä. Myös 83 % vastasi, että haluaisi kehittää

omaa osaamistaan. Vastaajista 8 % vastasi että haluaisi kehittää omaa osaamista, mutta siihen ei ole mahdollisuutta.

Useat vastaajat haluaisivat kehittää omaa osaamista erilaisilla koulutuksilla, aiheina olivat muun muassa erilaiset ohjausmallit, vertaisohjaus, erilaisten henkilön ohjaus sekä verkko-ohjaus.

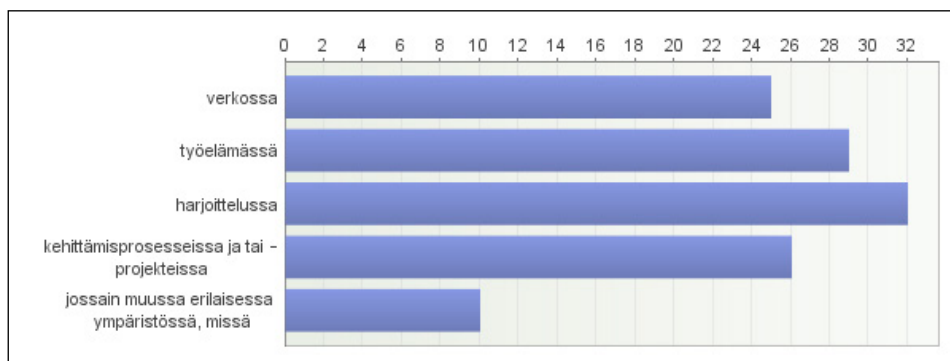
Erilaiset ohjausympäristöt

Vastaajista 50 % oli käyttänyt iLinciä ja lähes puolet Moodlea ja Facebookkia omassa ohjaustyössään. 25 % oli käyttänyt Optimaa ja 19 % sähköpostia. Muita ohjauksen erilaisia ympäristöjä olivat muun muassa puhelin, Skype ja erilaiset blogit.

Vastaajista 70 % oli ohjannut harjoittelussa, 63 % työelämässä, 57 % kehittämisprosesseissa tai -projekteissa ja vain 54 % oli ohjannut verkossa. Vastaajat toivoivat, että verkko-ohjausta hyödynnettäisiin enemmän. Kuvio 3. kertoo vastaajien ohjauksesta erilaisissa ympäristöissä.

Yhteistyö

Vastaajilta kysyttiin, että minkälaista yhteistyötä eri oppilaitosten kesken on ohjaukseen liittyen. Jopa 26 % vastaajista oli sitä mieltä, että yhteistyötä oli vähän. 23 % vastaajista sanoi, että TNO kokoukset olivat hyviä yhteistyötapaamisia. Noin 20 % vastaajista vastasi, että oppilaitosten kesken on erilaisia yhteisiä koulutuksia, tapaamisia ja kokouksia. Vastaajat kokivat, että yhteistyötä tekevät enimmäkseen organisaatioiden yksittäiset edustajat.



Kuvio 3. Erilaiset ohjausympäristöt.

Vain 12 % vastaajista oli sitä mieltä, että yhteistyötä on riittävästi. 37 % toivoi, että yhteisiä tapaamisia olisi enemmän. 24 % toivoi, että olisi enemmän mahdollisuuksia kokemusten vaihtoon ja aktiiviseen keskusteluun eri toimijoiden kesken.

Ohjeet ja käytänteet sekä seurantajärjestelmät

Jopa 30 % vastaajista vastasi, että omassa organisaatiossa ei ole juurikaan ohjeita tai yhteisiä käytänteitä ohjaukseen liittyen. 52 % vastasi, että on olemassa yleisiä ohjeita. Yhteisiksi käytänteiksi mainittiin muun muassa palaverit ja ohjauskoulutukset. 18 % vastasi, ettei omassa organisaatiossa ole ohjauksen tavoitteiden seurantajärjestelmää. Vähän yli puolet vastasi, että käytössä on jokin tietojärjestelmä ja muutama vastaaja vastasi, että seurantajärjestelmänä toimii opiskelija tai asiakaspalaute.

Ohjauksen tavoitteet ja hyvät käytänteet

30 % vastaajista oli sitä mieltä, ettei organisaatiossa ole asetettu ohjaukselle selkeitä tavoitteita. 39 % oli sitä mieltä, että ohjaukseen liittyviä käytäntöjä tulisi kehittää. Vastaajien mielestä hyviä käytänteitä olivat muun muassa säännölliset ryhmäohjaukset, yhteiset ohjeistukset, yhteistyö sekä se, että ohjustyöhön on määrätty tietty henkilö.

Tulevaisuus

Vastaajat näkivät ohjauksen tulevaisuuden haastavana. 38 % vastaajista oli sitä mieltä, että ohjattavien yksilöllisyys lisääntyy. Saman verran vastaajia oli sitä mieltä, että ohjauksen määrä kasvaa tulevaisuudessa. Vastaajat olivat sitä mieltä, että ohjaukseen liittyvä tiedon määrä kasvaa, mutta aika ei riitä ohjaukselle. Moni vastaaja koki, että yhteisöllinen toiminta lisääntyy ja sen rooli kasvaa tulevaisuudessa. Muutama vastaaja mainitsi tulevaisuuden haasteeksi sen, että nyky-yhteiskunnan asenne on muuttunut eikä nuorten motivaatio koulutukselle ja työnteolle ole enää niin suurta (motivaatio ja oma elämänhallinta ovat hukassa). Vastaajat kokivat myös, että sähköisiä palveluja pitäisi edelleen kehittää ja kouluttaa henkilöstöä niiden käyttöön.

4.2. HAASTATTELUJEN TULOKSET

Tässä luvussa esitellään haastatteluiden tuloksia. Tulokset on esitetty samassa järjestyksessä haastattelurungon (Liite 2.) kanssa. Haastatteluiden teemoina oli tutkimusosaaminen, kehittämisosaaminen, menetelmäosaaminen, verkkoympäristössä ohjaaminen, asiakaspalveluosaaminen sekä yhteistyö- ja verkosto-osaaminen.

Tutkimusosaaminen

Miten kehittää ohjauksen teemojen tutkimusta?

Haastateltavien mielestä hankkeiden kautta on tehokasta tehdä tutkimusta, mutta hyvänä keinona nähtiin myös gradut ja opinnäytetyöt. Myös oman organisaation asiantuntijoiden koettiin olevan hyviä tutkimuksen tekijöitä. Tutkimustyölle ei kuitenkaan ollut yleensä varattu resursseja eikä siihen kannustettu organisaation puolelta, joten sen koettiin olevan vähäistä ja hankalaa toteuttaa.

”..minusta gradut olisi sellaisia aika hyviä tiedon tuottajia.” ”Saatais tiedekunta-yhteistyötä toimimaan, se osaaminen jota heillä on niin näkyvämmäksi.”

Miten ohjaukseen liittyvää tutkimustietoa voisi hyödyntää?

Tieto pitäisi olla paremmin saatavilla. Osa vastaajista tiesi, että yksittäisillä organisaatioilla on jo ihan hyviä sivustoja, mutta niitä pitäisi kehittää ja saada avoimemmaksi. Usea vastaaja oli sitä mieltä, että gradut ja opinnäytetyöt pitäisi olla helposti kaikkien saatavilla verkossa. Tietoa siis on, mutta sitä on vaikea hyödyntää. Vastaajat ehdottivat jotakin yhteistä portaalaa, johon kaikilla halukkailla olisi pääsy ja jonne kuka tahansa voisi lisätä tietoa. Sivuston pitäisi kuitenkin olla hyvin avoin ja helppokäyttöinen, jotta se ei jäisi käyttämättä. Nykyään tieto ei kulje organisaatioiden rajojen yli eikä aina edes organisaatioiden sisälläkään.

”Sähköiset väitöskirjat on helposti hyödynnettävissä, mutta onko ne kaikki sähköisesti. Monesti tiedon tarvitsee heti tai muutaman päivän sisällä, googlella käyttää sitten niitä lähteitä mitkä löytyy.”

Kehittämisosaaminen

Miten uutta ohjaukseen liittyvää tietoa voisi jakaa ja hyödyntää?

Menestyjäksi lapissa -hankkeen kirje koettiin hyväksi tavaksi jakaa informaatiota. Hanke järjestää myös hyviä koulutuksia, joissa jaetaan tietoa. Vastaajat olivat huolissaan siitä, miten tiedottaminen jatkuu kun hanke loppuu? Kuka olisi tulevaisuudessa se taho, joka tiedottaa ja järjestää koulutuksia? Vastaajat kokivat yhteiset koulutukset ja

tapaamiset tärkeinä tiedon jakamisen ja hyödyntämisen kannalta. Vastaajat kannattivat myös yhteistä portaalia, jossa kaikki voisivat jakaa ja hyödyntää ohjaukseen liittyvää tietoa.

”Minusta ne webinaarit on ollu tosi hyviä mitkä hanke on järjestäny.. mutta hankkeen jälkeinen elämä ja miten webinaarien organisointi, ni tuota, se on haasteellista.”

Miten voisi lisätä ohjaukseen liittyvien hankkeiden toteutusta?

Tässäkin kohtaa kävi ilmi, että useat työntekijät kyllä osallistuisivat hankkeisiin jos ylhäältä annettaisiin kannustusta ja resurssia hankkeiden suunnitteluun ja toteutukseen. Enemmän oltiin huolissaan siitä, että miten saataisiin aikaan pysyvyyttä ja miten hankkeen tuloksia saataisiin jalkautettua paremmin. Pysyvyyttä kaivattiin, jotta toiminnot saataisiin luotua osaksi organisaatioiden prosesseja.

”..annetaan sitten resurssia osallistua niihin hankkeisiin.”

Miten voitaisiin kehittää organisaatioiden yleisiä ohjaukseen liittyviä ohjeita, yhteisiä käytänteitä ja seurantajärjestelmiä?

Organisaation sisällä pitäisi olla enemmän yhteisiä tapaamisia ohjaavien henkilöiden kesken, jotta yhteisiä käytänteitä saataisiin aikaan. Ohjeiden pitäisi olla avoimia ja helposti löydettävissä. Nettisivuille voitaisiin esimerkiksi upottaa videoita, joista olisi helppo ja nopea katsoa ohjeistusta. Koettiin, ettei ohjeita saa laittaa liian tiukaksi, vaan täytyy antaa liikkumavara alojen sisällä.

”Meillä ei ole niitä yhteisiä ohjaajien kesken tapaamisia niin jokainen tekee tahollansa miten tekee.”

Menetelmäosaaminen

Miten voitaisiin kehittää henkilöstön yhteistoiminnallisten menetelmien osaamista? Millaista osaamista tarvittaisiin? (esim. aktivoivat ja osallistavat, ongelma-perustaiset sekä ratkaisukeskeiset menetelmät, PBL)

Vastaajat kokivat, että lisäkoulutusta tarvittaisiin eri yhteistoiminnallisten menetelmien osalta. Tärkeänä asiana pidettiin sitä, että organisaatio kannustaa ja antaa resurssia uusien menetelmien kouluttautumiseen. Koulutuksia kaivattiin kaikista erilaisista yhteistoiminnallisista menetelmistä ja nimenomaan siitä näkökulmasta, että miten eri menetelmiä voisi yhdistellä sujuvasti. Vastaajat kaipasivat lisäkoulutusta myös siinä, miten osata valita juuri se oikea menetelmä oikealle porukalle. Tässäkin pidettiin hyvänä vaihtoehtona ohjevideoiden upottamista verkkosivuille. Jokaisella organisaatiolla voisi olla jonkinlainen peruspaketti helposti saatavilla ja sitä voisi katsoa läpi niin

vanhat kuin uudetkin työntekijät. Moni vastaajista koki, että yhteistoiminnallisia menetelmiä oppii parhaiten menemällä itse läpi prosessin eli koulutus tulisi tapahtua konkreettisilla menetelmillä.

”Nimenomaan kun tilanteet vaihtelee niin pystyis hatusta vetämään että ei tämä toimikkaan tämän porukan kanssa niin vaihdetaanpas.”

”Täydennyskoulutuksena ja myöskin näissähän juuri semmoset täsmäiskut, webinaarit.. voitais tehdä siitä PBLstä videoklippejä ja ne olis sitten uusien työntekijöiden katseltavissa.”

Verkkoympäristössä ohjaaminen

Mitä konkreettista kehitettävää olisi verkko-ohjauksessa?

Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että verkko-ohjaus on tulevaisuudessa yhä tärkeämpää. Kehitettävää nähtiin useassa asiassa. Toivottiin koulutusta siihen, miten eri ohjelmia voisi käyttää eri tilanteissa. Koulutusta kaivattiin varsinkin siihen, miten eri yhteistoiminnallisia menetelmiä voisi soveltaa verkko-ohjaukseen. Vastaajat ottivat myös esille henkilöstön asenteet ja asennekoulutuksen. Osa henkilöstöstä on teknologista kehitystä vastaan ja heidät pitäisi saada käännytettyä teknologiamyönteisemmäksi. Asiakkaat ovat kuitenkin pääasiassa sitä mieltä, että etävälineet on hyvä tapa kommunikoida, joten organisaatioiden on kehitettävä ja vaadittava henkilöstöltä verkko-osaamista.

”..sen osaamisen kehittämistä, just tämä, että miten hyödynnän verkko-opetuksessa yhteistoiminnallista näkökulmaa, miten siellä verkkopedagogiikassa pystyn saamaan opiskelijat toimimaan yhteistoiminnallisesti ja mikä on ohjaajan rooli?”

”..se lähtee sieltä omista asenteista liikkeelle. Että asennoidutaan myönteisesti verkko ohjausta kohtaan ja sitten haetaan niitä osaamisen työkaluja.”

Asiakaspalveluosaaminen

Millaista koulutusta tarvittaisiin erilaisten ohjattavien/haasteellisten asiakkaiden ohjauksessa (mamu ym.)?

Useat vastaajat kokivat, että ohjaajat tarvitsisivat koulutusta erilaisten ohjattavien kohtaamiseen. Usealla ohjaustyötä tekevällä ei ole tietoa siitä, miten kohdata esimerkiksi maahanmuuttaja, kehitysvammainen tai mielenterveysongelmainen asiakas. Esimerkiksi, miten pitäisi kohdata naisena maahanmuuttajataustainen mies opiskelija?

”..en ole saanut mitään koulutusta siihen. Vois olla ihan hyvä et sais jonkun näköistä koulutusta, että se toinen osapuoli saisi enemmän siitä ohjaustilanteesta.”

Millaista haastetta tuovat asiakkaiden yksilölliset tarpeet? Miten asiakkaiden lisääntyneet yksilöllisyys näkyy ohjauksessa?

Kaikkien vastaajien mielestä asiakkaiden lisääntyneet yksilöllisyys näkyi ohjauksessa. Usean vastaajan mielestä nykyään vain harva opiskelija kulkee samaa latua pitkin muiden kanssa. Lisääntymässä on se, että jokaiselle räätälöidään oma opintopolku. Yksilön tarpeet koetaan joskus haastavina ja heitä täytyy kuunnella ja pohtia heidän tilannettaan. Tähän menee usein paljon aikaa, mutta se on tehtävä, jotta yksilö saadaan pysymään opiskeluissa mukana. Vastaajat kokivat, että uusavuttomuus on lisääntynyt, kuten myös mielenterveysongelmat esimerkiksi masennus. Tämä aiheuttaa paljon elämänhallinnan ongelmia, joka puolestaan heijastuu vahvasti opiskeluihin ja ohjauksen tarpeeseen.

”enää opiskelijat ei menekään siinä yhdessä ryhmässä kuin juna samaa raidetta, vaan he hyppivät.. heille täytyy hyvin pitkälle räätälöidä sitä heidän opintopolkuaan ja se on aina aikaa vievää.”

”Ja sitä kohtaa yllättävän paljon, että no ku mie olin aatellu että näin.”

Miten voitaisiin paremmin ohjata työmarkkinoille siirtymistä? (Siirtymävaiheen ohjausosaaminen.)

Pitäisi olla tiiviimpää yhteistyötä työelämän kanssa läpi opiskeluiden. Pitäisi järjestää tapaamisia työelämän ja opiskelijoiden kesken. Myös harjoittelu koettiin hyvin tärkeäksi työelämään sijoittumisen kannalta. Toimintaympäristön tuntemus koettiin tärkeänä, ohjattavan pitäisi tuntea ympärillä oleva verkosto, kuten työelämä ja TE-toimisto.

”..yrityksetkin tulee mukaan siihen koulutuksen rakentamiseen, saahaan yritykset sitoutettua siihen koulutukseen”

Yhteistyö- ja verkosto-osaaminen

Miten voitaisiin lisätä yhteistyötä ja verkoston toimintaa?

Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että pitäisi olla enemmän yhteisiä koulutuksia. Koulutusten toivottiin olevan lyhyitä ”täsmäiskuja”. Koulutusten keston vastaajat määrittivät puolesta päivästä kahteen päivään. Parhaimpina pidettiin yhden päivän mittaisia koulutuspäiviä, joissa on aikaa myös vapaammalle keskustelulle.

Usea vastaaja koki, että ohjaukseen liittyvät koulutukset on hyvä järjestää paikan päällä, ei etänä.

Muutama vastaaja oli sitä mieltä, että verkoston jäseniä pitäisi pohtia tarkemmin ja päivittää tietoja. Verkostoihin pitäisi olla helppo päästä mukaan, jotta kaikki halukkaat saisivat olla mukana. Verkostojen pitäisi siis olla helpommin lähestyttäviä ja olla enemmän esillä. Ei pitäisi olla ”piiloverkostoja”, mihin kutsutaan vain tietyt henkilöt.

”Että jollakin tapaa hahmottaa mitä kukanenki tekee ja minkälaisia prosesseja siellä on..”

Miten voitaisiin kehittää sen sisältöä?

Vastaajat kokivat, että TNO-verkosto on hyvä, mutta sitä pitäisi kehittää avoimemmaksi ja toimintaa pitäisi laajentaa alueellisesti ympäri Lappia. Verkossa toimiminen koettiin hyväksi asiaksi, mutta ilman kasvokkain tapahtuvaa tapaamista verkossa tapahtuva toiminta jää vähäiseksi. Vastaajat toivoivat lisää koulutuksia myös omalle paikkakunnalle.

”..jotenki kumminki ihmiset kaipaa, että on niitä kasvokkaisia tapaamisia, mutta ne kasvokkaisetkin tapaamiset täytyy olla tietyllä tavalla stukturoituja, että niissä täytyy olla joku idea.”

Kuinka tärkeänä koet vertaistapaamiset ja kokemusten vaihtamisen kollegoiden kesken?

Kokemusten vaihto kollegoiden kanssa koettiin erittäin tärkeänä ja sitä toivottiin enemmän. Toivottiin enemmän tapaamisia oman organisaation kollegoiden kanssa ja sen lisäksi laajempia tapaamisia muiden organisaatioiden henkilöiden kanssa.

”Se keskinäinen vuoropuhelu ja kokemusten vaihtaminen on tosi tärkeää. Voisi olla enemmän.”

Ohjauksen tarve kasvaa, miten saadaan aika riittämään, jotta ohjaus pysyy laadukkaana? Miten resursseja tulisi käyttää? Miten verkostoa voisi hyödyntää?

Kaikkien mielestä ohjausta on tehtävä, jotta toiminta pysyy laadukkaana. Ohjauksen resursseja ei voi pienentää vaan aika ohjaukseen on vain löydettävä jostakin. Useimmilla vastaajilla ohjaus meni muiden töiden edelle eli jos ohjausta on paljon, jää muu työ vähemmälle. Kellään vastaajista ei ollut selkeää ohjaussuunnitelmaa ja seuranta ohjaukselle vuositason ohjaus tehtiin muun työn ohessa. Suunnittelu ja ennakointi koettiin kuitenkin tärkeäksi juuri ajan säästön kannalta, mutta sitä voitaisiin tehdä enemmän esimerkiksi vuosittaisen työsuunnitelman kautta.

Kovin tarkkaa suunnitelmaa tai seuranta ohjaukseen ei kuitenkaan vastaajien mielestä voi eikä kannata laittaa, koska joustavuus on tärkeätä.

Vastaajat kokivat tärkeäksi myös oman osaamisen laadun sekä verkostojen hyödyntämisen. Koettiin, että aikaa säästyy jos oma osaaminen on ajan tasalla. Toisaalta jos oma osaaminen ei riitä, niin osataan pyytää apua verkostosta tai ohjata asiakas oikealle henkilölle verkoston sisällä. Muutama vastaaja muistutti kuitenkin, että täytyy olla joku raja mihin asti ohjausta tehdään. Joskus ”hyysätään” liikaa ja aina sillä se asia ei korjaannu. Oman työn ennakointi koettiin myös tärkeäksi tekijäksi. Työntekijän pitäisi osata ennakoida esimerkiksi tuleva ohjaustilanne ja valmistautua siihen jo etukäteen mahdollisimman hyvin.

Ohjauksen tärkeys korostui kaikkien vastaajien vastauksissa: jos ei ohjata, opiskelijat eivät opiskele eikä oppilaitos saa rahaa. Johdon täytyy huomioida myös se, että työntekijät jaksavat tehdä työnsä eli määritellä tavoitteet sen mukaan minkä verran on annettu resursseja tavoitteiden saavuttamiseen. Väsynyt työntekijä on huono työntekijä. Johdon tehtävä on myös määritellä ohjauksen tärkeys. Jos ohjausta ei ole määritelly lainkaan tärkeäksi, se jää monesti muun arkityön varjoon.

”Ite ainakin nään niin että se asiakas on se ykkönen ja mie palvelen sen asiakkaan ja sitten mie laistan jostain muusta työtehtävästä.”

”..toisaalta on taloudellisesti tiukat ajat, että pitäisi löytyä säästöä, mutta toisaalta tavoitteet on kovat, jotta me saahaan sitä rahoitusta ministeriöltä. Kaks tavoitetta lyö toisia korville.”

Alueelliset erot sekä eri organisaatioiden tilanne

Alueelliset erot eivät olleet kovin suuria. Suurin ero näkyi siinä, että pääosin ohjaushenkilöstön koulutukset tapahtuivat Rovaniemen ja Kemi-Tornion alueella. Pohjoisemmassa Lapissa olevat jäivät näin ollen osaksi näiden koulutusten ulkopuolelle, koska välimatkat ovat niin pitkiä eikä matkustelu ole aina mahdollista. Pohjoisen koulutusorganisaatiot ovat myös pienempiä kuin Etelä-Lapin yksiköt ja tämä näkyy jonkin verran siinä, minkä verran on mahdollista käyttää resursseja esimerkiksi henkilöstön ohjauskoulutuksiin. Pienemmissä Pohjois-Lapin yksiköissä myös verkostot olivat pienemmät ja helposti työskentely keskittyi vain sinne omalle alueelle. Tulevaisuudessa pitäisi kiinnittää enemmän huomiota etäisyyksien hallintaan.

Organisaatiokohtaisia eroja oli jonkin verran. Suurin ero ohjauksen merkityksessä oli, että vapaassa sivistystyössä ohjausta ei ole määritelty juuri lainkaan esimerkiksi lainsäädännössä. Vapaan sivistystyön ohjaus on siis paljon organisaatiosta itsestä kiinni, miten se on määritelty. Vapaan sivistystyön yksiköt ovat myös pienempiä kuin muut organisaatiot ja tämä näkyi siinä, että rahaa on käytettävä harkitusti ja henkilökunnan työpanos mietittävä tarkasti: ei ole niin helppo irrottautua esimerkiksi uusiin kehittämissideoihin tai hankkeisiin.

5. JOHTOPÄÄTÖKSET

Kyselytutkimusten vastausten, haastattelujen sekä teoriapohjan analysoinnin tuloksena syntyi kehittämiskohteita. Seuraavaksi esitellään eri kehittämiskohteet yksitellen sekä esitetään niihin ratkaisuja. Lopuksi pohditaan ohjauksen tulevaisuutta yleisellä tasolla.

Ohjaukseen liittyvien teemojen tutkimus ja tutkimustiedon hyödyntäminen

Kyselyssä ilmeni, että ohjaukseen liittyvien teemojen tutkimus sekä tutkimustiedon hyödyntäminen eivät ole ohjaustyötä tekevillä riittävästi hallussa. Haastateltavat arvioivat syyksi resursoinnin puutteen sekä johdon linjaukset. Gradujen, opinnäytetöiden ja väitöskirjojen tekijöitä pitäisi hyödyntää enemmän ja ne pitäisi olla helpommin saatavilla, netissä. Haastatteluista nousi esille, että pitäisi olla jokin yhteinen portaali, jonne kerättäisiin kaikki ohjaukseen liittyvä tieto. Nykyään tieto ei kulje riittävästi organisaatioiden rajojen yli. Lapin TNO-verkoston toiminta koettiin hyväksi, mutta toiminnan jatkumista pohdittiin hankkeen loputtua.

Ohjauksen yhteiset käytänteet, ohjeet ja seuranta

Usea kyselyyn vastannut koki, että omassa organisaatiossa ei ollut juurikaan yhteisiä ohjeita tai käytänteitä eikä ohjaukselle ollut asetettu selkeitä tavoitteita. Haastateltavien mielestä organisaation sisällä pitäisi olla enemmän yhteisiä tapaamisia, jotta yhteiset käytänteet voisivat muodostua. Ohjeiden pitäisi olla helposti saatavissa esimerkiksi organisaation nettisivuilla.

Menetelmien hallinta

Verkko-ohjaus

Vain 54 % kyselyyn vastanneista oli ohjannut verkossa. Vastaajat kuitenkin toivoivat, että verkko-ohjausta voisi hyödyntää enemmän. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että verkko-ohjauksen merkitys kasvaa jatkuvasti. Henkilöstöä pitäisi kouluttaa välineisiin ja menetelmiin.

Yhteistoiminnalliset menetelmät

Kyselyyn vastaajista jopa 76 % halusi käyttää enemmän työssään aktiivisia ja toiminnallisia menetelmiä. Lähes kaikki kyselyyn vastaajat halusivat kehittää omaa osaamistaan. Myös haastateltavat olivat sitä mieltä, että lisää koulutusta tarvittaisiin. Lyhytkoulutuksia kaivattiin eri yhteistoiminnallisista menetelmistä ja siitä, miten niitä voisi yhdistellä ja hyödyntää eri tilanteissa. Jostain yhteiseltä sivulta voisi löytyä peruspaketti eri menetelmistä.

Asiakkaiden yksilöllisyys ja erilaiset ohjattavat

Kaikkien haastateltavien mielestä ohjattavien yksilölliset tarpeet ovat lisääntyneet. Tämä lisää kohdennettua ohjauksen tarvetta. Ajanhallinta sekä tietotaidon ylläpito korostuvat. Useat haastateltavat kokivat koulutuksen tarvetta työskennellessä erilaista ohjausta tarvitsevien asiakkaiden kanssa. Harvalla on esimerkiksi tietoa siitä, miten kohdata ohjaustilanteessa maahanmuuttaja tai mielenterveysongelmainen.

Työmarkkinoille siirtymisen ohjaus

Vain alle puolet kyselyyn vastaajista vastasi, että hallitsee tämän hyvin. Haastateltavien mielestä yhteistyötä työelämän kanssa pitäisi lisätä ja opettajien pitäisi itse olla aktiivisia tämän asian osalta. Ohjattavien pitäisi tuntea toimintaympäristö paremmin (työelämä, TE-toimisto jne.).

Yhteistyö ja verkostotoiminta

Kyselyyn vastanneista vain 12 % mielestä yhteistyötä oli riittävästi ja kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että yhteistyötä pitäisi olla enemmän. Pitäisi olla enemmän yhteisiä koulutuspäiviä, joissa ohjausta tekevät voisivat verkostoitua ja vaihtaa kokemuksia. Verkoston pitäisi olla helppo ja avoin ja pitäisi olla jokin yhteinen portaali missä voitaisiin jakaa ja hankkia tietoa. Koulutuksia pitäisi järjestää jokia puolella Lappia, myös pienemmällä paikkakunnilla.

Hyvänä asiana kyselyyn vastanneet kokivat pitkän ja monipuolisen työkokemuksen, työajan joustavuuden, ongelmanratkaisukyvyyn sekä sen, että esimieheen voi luottaa.

6. SUUNNITELMA OSAAMISEN KEHITTÄMISEKSI

Yhtenä selvitystyön toimenpiteenä oli tehdä suunnitelma ohjausosaamisen ja konsultatiivisten menetelmien osaamisen kehittämisestä. Alla olevassa taulukossa on eriteltyinä tutkimustuloksiin perustuvia kehittämistoimenpiteitä: Osaamisen kehittämisen tavoitteet, toimenpiteet sekä aikataulu.

Tutkimustulokset on avattu tarkemmin luvussa 4, josta löytyy myös tarkemmat selitykset tavoitteiden ja toimenpiteiden taustasta.

Tavoitteet	Toimenpiteet	Aikataulu
Ohjaukseen liittyvien teemojen tutkimusta lisätään.	Gradujen, opinnäytetöiden ja väitöskirjojen tietoa ja tekijöitä pitäisi hyödyntää enemmän.	2015-2017
Ohjaukseen liittyvää tutkimustietoa hyödynnetään paremmin.	Tutkimustieto pitäisi olla helpommin saatavilla, netissä. Yhteinen portaali, johon tutkimustietoa sekä muuta ohjaukseen liittyvää tietoa kerätään.	2015-2017
Opin verkkoverkoston ylläpitäminen ja kehittäminen.	Luonnitelma, miten opin verkosto jatkaa toimintaansa kun enestyjäk si apissa hanke päättyy.	2015-2020
Parantaa organisaatioiden ohjauksen yhteisiä käytänteitä, ohjeita ja seurantaa.	Kartoitetaan organisaatioiden ohjaukseen liittyvät ohjeet, käytänteet ja seurantajärjestelmät ja kehitetään niitä. Ohjeet pitää laittaa nettiin helposti saataville.	2015-2017
Erkko-ohjauksen kehittäminen.	Oulutetaan ohjaushenkilöstöä verkko-ohjauksen välineisiin ja menetelmiin.	2015-2017
Yhteistoiminnallisten menetelmien koulutukset.	Ärjestetään ohjaushenkilöstölle koulutuksia, joissa käydään läpi yhteistoiminnallisia menetelmiä. Oootaan yhteistoiminnallisista menetelmistä tietopaketti ja lisätään nettiin.	2015-2017
Erialaisten ohjattavien ohjauskoulutukset.	Ärjestetään ohjaushenkilöstölle koulutuksia erilaisten ohjattavien ohjaamisesta (mielenterveys, maahanmuuttajat).	2015-2017
Arannetaan työmarkkinoille siirtymisen ohjausta.	Isätään yhteistyötä työelämän kanssa.	2015-2017
Isätään yhteistyötä ja verkostotoimintaa.	Ärjestetään yhteisiä koulutuspäiviä, joissa ohjausta tekevät voisivat verkostoitua ja vaihtaa kokemuksia. Ärjestetään verkostoitumiskoulutusta. Luunnitellaan ja luodaan helppo ja avoin yhteinen portaali.	2015-2017

Näitä tavoitteita ja toimenpiteitä sijoitetaan Menestyjäksi Lapissa-TNO-strategian toimintasuunnitelmaan. Osaamisen kehittämisestä vastaa Lapin korkeakoulukonserni.

7. LÄHTEET

Ahokumpu, Tuula & Kangastie, Helena & Kilja, Päivi & Kuusela, Päivi 2011. TNO-PALVELUOSAAMISEN KEHITTÄMINEN, Uudistuva tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluosaaminen aikuiskoulutuksen alueverkostossa, www-osoitteessa: <https://arkki.ramk.fi/RAMK/julkaisutoiminta/Julkaisut/TNOPalveluosaamisen%20kehittaminen.pdf>, [luettu 18.11.2014](#).

Hurtig, Leila 2011. Pro gradu tutkielma. Aikuisten opettaja tässä ajassa: vierelläkulkija ja kanssaoppija. Lapin Yliopisto. Rovaniemi.

Jokinen, Mia-Maria 2010. Ohjausosaaminen ja -asiantuntijuus aikuiskoulutuksen kentällä. Tiedotus-, neuvonta- ja ohjaustyötä tekevien henkilöiden näkemyksiä ohjaustyössä tarvittavista kompetensseista nyt ja tulevaisuudessa. Turun yliopisto, kasvatustieteenlaitos. Pro gradu -tutkielma. www-osoitteessa: http://www.opinovi.fi/index.php?view=download&alias=1015-jokinen-2010ohjausosaaminen-ja-asiantuntijuus-verkostovalmennus-14-10-2010&category_slug=tapahtumat&option=com_docman&Itemid=754&lang=fi, luettu 19.11.2014.

Kangastie, Helena & Kilja, Päivi & Myllykangas, Tuula 2010. Menestyjäksi lapissa – Maakunnallinen aikuisten tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden strategia vuoteen 2020. Lapin ammattiopisto.

Lapin opin ovi 2009. Ohjauksella eteenpäin. Aikuiskoulutuksen tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelujen tilanne Lapissa 2009 – Lapin Opin ovi -projektin alkuselvytys. www-osoitteessa: https://www.opinovi.fi/index.php?view=download&alias=340-lapin-opin-oven-alkukyselyn-raportti-lokakuu-2009&category_slug=menestyjaeksi-lapissa&option=com_docman&Itemid=457&lang=fi, luettu 19.11.2014.

Mäenpää, Matleena & Soini, Hannu (toim.) 2012. Konsultatiivinen menetelmä ja ohjauksellisen työotteen vakiinnuttaminen opetus- ja kasvatustyössä. Multiprint: Oulu.

OKM 2011. Opetus ja kulttuuriministeriö 2011. Elinikäisen ohjauksen kehittämisen strategiset tavoitteet. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2011:15 www-osoitteessa: <http://www.okm.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2011/liitteet/tr15.pdf?lang=fi>, luettu 9.11.2014.

Onnismaa, Jussi 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Helsinki: Gaudeamus.

Salminen, Leena & Suhonen, Riitta 2008. Oppiminen ja oppimismenetelmät ja niiden hyödyntäminen ammatillisen kehittymisen tukena – raportti täydennyskoulutuksesta ja sen mahdollisuuksista. Hämeen ammattikorkeakoulu. www-osoitteessa: http://portal.hamk.fi/portal/page/portal/HAMKJulkisetDokumentit/Yleisopalvelut/Julkaisupalvelut/Kirjat/kielet_kulttuuri_hyvinvointi/OppiminenJaOppimismenetelmatJaNiiden.pdf, luettu 25.11.2014.

LIITE 1. Kyselylomake

1. Ikäsi
2. Työnantaja
3. Missä Lapin läänin alueella työpaikkasi sijaitsee?
4. Työtehtävä/Nimike
5. Tutkinto
6. Määrittele, miten hallitset seuraavat ohjauksen ydinosaamisen tiedot ja taidot.

	1	2	3	4	5
Tiedostan asiakkaiden kulttuuriset eroavuudet ja otan ne huomioon ohjauksessa.					
Osaan integroida teoria- ja tutkimustiedon esim. neuvontaan, urasuunnitteluun, ohjaukseen ja/tai konsultointiin.					
Kykenen suunnittelemaan, toteuttamaan ja arvioimaan neuvonta- ja ohjauspalveluja.					
Kykenen suunnittelemaan ja toteuttamaan hankkeita.					
Kykenen suunnittelemaan ja toteuttamaan kehittämisprosesseja.					
Kykenen suunnittelemaan yksittäisiä neuvonta- ja ohjaustapahtumia.					
Tiedostan oman ammatillisen osaamisen ja sen rajat.					
Kykenen vuorovaikutukseen kollegojen ja asiakkaiden kanssa.					
Kykenen yhteistyöhön erilaisissa ammatillisissa työryhmissä ja asiantuntijoiden muodostamissa verkostoissa.					
Minulla on ajankohtaista ja päivitettyä tietoa koulutuksesta, työmarkkinoista ja yhteiskunnallisista kysymyksistä.					
Hallitsen tietoa elinikäiseen ura- ja elämänsuunnitteluun liittyvistä prosesseista.					

7. Määrittele, miten hallitset seuraavat ohjauksen erikoisosaamisen tiedot ja taidot.

	1	2	3	4	5
Asiakkaan ohjaustarpeen määrittely ja arviointi.					
Opintojen ohjaaminen.					
Ammatinvalinnan ja urasuunnittelun ohjaaminen.					
Henkilökohtainen ohjaus/neuvonta.					
Ohjaukseen liittyvän tiedon hallinta.					
Ohjauspalvelujen koordinaatio (verkostojen ylläpito).					
Ohjaukseen liittyvien teemojen tutkimus.					
Oman ohjausprosessin tuloksellisuuden arviointi.					
Palvelujen ja toimenpideohjelmien hallinnointi.					
Alueellinen yhteistoiminta.					
Työmarkkinoille siirtymisen ja sijoittumisen ohjaus.					
Jatkuvan oppimisen ohjaus.					
Työyhteisön kehittämisen ohjaus.					
Kehittämisprojektien ja -prosessien ohjaus.					

8. Määrittele, miten hallitset seuraavat menetelmät.

	1	2	3	4	5
Yksilöohjaus/Ohjauskeskustelu					
Ryhmäohjaus					
Verkko-ohjaus					
Aktivoivat ja toiminnalliset ohjausmenetelmät					
Ongelmaperustaiset menetelmät					
Ratkaisukeskeiset menetelmät					
Osallistavat ryhmätyömenetelmät					
Osallistujien asiantuntemusta hyödyntävät menetelmät					
Jokin muu?					

9. Mitä edellä mainituista menetelmistä haluaisit käyttää enemmän / vähemmän ja miksi?

10. Kuinka ohjaat erilaista oppijaa ja millaisia ohjausmenetelmiä käytät? Millaiset menetelmät olisivat hyviä ja käyttökelpoisia?

11. Minkälaiset ovat työsi mahdollistavat tekijät? (Esimerkiksi työhuone ohjaus-tilanteita varten.)

12. Kerro mikä omassa ohjaustyössäsi on hyvää ja toimivaa? Missä asioissa olisi kehittämisen varaa?

13. Onko sinulla mahdollisuus oman ohjaus- ja menetelmäosaamisesi kehittämiseen?

- Kyllä
- Ei

14. Haluaisitko kehittää osaamistasi?

- Kyllä
- Ei

15. Miten haluaisit kehittää osaamistasi?

16. Millaisia erilaisia ympäristöjä on käytössä ohjausprosesseissa? (esim. verkko-ympäristöt, Moodle, facebook, iLinc.)

17. Oletko ohjannut

- verkossa
- työelämässä
- harjoittelussa
- kehittämisprosesseissa ja/tai –projekteissa
- jossain muussa erilaisessa ympäristössä, missä

18. Miten ohjaus toimii näissä erilaisissa ympäristöissä ja mitä parannettavaa olisi? Millaista osaamista olet tarvinnut?

19. Minkälaista yhteistyötä eri oppilaitosten kesken on ohjausasioissa?

20. Ketkä tekevät yhteistyötä aikuisten oppimisen ja kehittymisen ohjauksessa?

21. Millaista yhteistyötä toivoisit?

22. Minkälaisia ohjeita tai yhteisiä käytäntöjä on olemassa ohjaukseen liittyen?

23. Minkälaisia ohjauksen tavoitteiden toteutumisen seurantajärjestelmiä teillä on käytössä?

24. Mitä hyviä ohjaukseen liittyviä käytäntöjä teidän organisaatiossasi on? Onko organisaatiossasi asetettu tavoitteita ohjaukselle? Voisiko niitä kehittää ja miten?

25. Millaisena näet ohjauksen tulevaisuuden? Haasteet?

TUTKIMUSOSAAMINEN

- Miten kehittää ohjauksen teemojen tutkimusta?
- Miten ohjaukseen liittyvää tutkimustietoa voisi hyödyntää?

KEHITTÄMISOOSAAMINEN

- Miten uutta ohjaukseen liittyvää tietoa voisi jakaa ja hyödyntää?
- Miten voisi lisätä ohjaukseen liittyvien hankkeiden toteutusta?
Miten voitaisiin kehittää organisaatioiden yleisiä ohjaukseen liittyviä ohjeita, yhteisiä käytänteitä ja seurantajärjestelmiä?

MENETELMÄOSAAMINEN

- Miten voitaisiin kehittää henkilöstön yhteistoiminnallisten menetelmien osaamista? Millaista osaamista tarvittaisiin? (esim. aktivoivat ja osallistavat, ongelmaperustaiset sekä ratkaisukeskeiset menetelmät, PBL)

VERKKOYMPÄRISTÖSSÄ OHJAAMINEN

- Mitä konkreettista kehitettävää olisi verkko-ohjauksessa?

ASIAKASPALVELUOSAAMINEN

- Millaista koulutusta tarvittaisiin erilaisten ohjattavien/haasteellisten asiakkaiden ohjauksessa (mamu ym)?
- Millaista haastetta tuovat asiakkaiden yksilölliset tarpeet? Miten asiakkaiden lisääntynyt yksilöllisyys näkyy ohjauksessa?
- Miten voitaisiin paremmin ohjata työmarkkinoille siirtymistä? (Siirtymävaiheen ohjausosaaminen.)

YHTEISTYÖ- JA VERKOSTO-OSAAMINEN

- Miten voitaisiin lisätä yhteistyötä ja verkoston toimintaa? (määrä ja laatu)
Miten voitaisiin kehittää sen sisältöä? (toimintaa)
- Kuinka tärkeänä koet vertaistapaamiset ja kokemusten vaihtamisen kollegoiden kesken?
- Ohjauksen tarve kasvaa, miten saadaan aika riittämään, jotta ohjaus pysyy laadukkaana? Miten resursseja tulisi käyttää? Verkoston hyödyntäminen?

KIRJOITTAJIEN ESITTELYT

Helena Kangastie

Terveystieteiden maisteri -
lehtori Lapin AMK:n hyvinvointipalvelujen osaamisala,
opetuksen kehittämisen koordinaattori Lapin AMK

Outi Kokkonen

Kasvatustieteiden maisteri
Suunnittelija Lapin AMK

Tämä raportti ohjausosaamisen ja konsultatiivisten menetelmien hallinnan tasosta on osa Lapin aikuiskoulutusosaamisen kehittäminen ja tutkimus-hanketta. Raportissa kuvataan selvitystyötä, jonka tavoitteena oli tuoda esille Lapin alueen aikuiskoulutuksen parissa toimivan henkilöstön näkemyksiä tämänhetkisestä ohjausosaamisen ja konsultatiivisten menetelmien hallinnan tasosta. Selvitys tehtiin verkkokyselyllä ja haastatteluilla.

Raportissa esitellään kyselytutkimuksen ja haastattelujen tulokset sekä selvitystyön tuloksena esiin tulleita kehittämiskohteita. Lopuksi esitetään myös suunnitelma osaamisen kehittämiseksi.



LAPIN AMK⁷
Lapland University of Applied Sciences

www.lapinamk.fi

ISBN 978-952-316-081-1