

HAKEUTUMISVAIHEEN OHJAUKSEN KEHITTÄMINEN AIKUISTEN NÄYTTÖTUTKINNOISSA *Heli Heikkilä-Saarinen ja Päivi Kylmäluoma, maaliskuu 2011*

Ohjauksen kehittämisen painopiste on organisaatiossamme määritelty hakeutumisvaiheen ja opintojen alkuvaiheen ohjaukseen. Tässä kehittämistyössä tavoitteemme oli viestittää tehokkaammin koulutuksen hyödyistä ja vaatimuksista markkinointivaiheessa, sitouttaa opiskelijan työyhteisö paremmin koulutukseen arvioija- ja työpaikkaohjaajakoulutuksia kehittämällä ja yhtenäistää ohjauksen prosesseja ja rooleja oman organisaatiomme sisällä. Näiden kehittämistoimenpiteiden avulla työnantajatahot ovat kiinnostuneempia ja tietoisempia koulutuksen vaikuttavuudesta, työelämän ohjausresurssien järjestäminen helpottuu, opintojen keskeyttämiset vähenevät ja ohjaus on organisaatiossamme laadukkaampaa.

Johdanto

Tämän kehittämistyön tavoitteena oli yhtenäistää organisaation tasolla koko hakeutumisvaiheen ohjauksen prosessi. Tätä kautta voimme ennaltaehkäistä alkuvaiheessa tapahtuvaa keskeyttämistä, tehdä työelämäarvioijat ja työpaikkaohjaajat heti alussa tietoisiksi näyttötutkintomaailmaan liittyvistä asioista ja sitouttaa heidät koulutuksen tärkeäksi osaksi sekä saada omalle toiminnallemme kautta linjan tasainen laatu, jolloin yhteistyö organisaation sisällä on helpompaa ja laatuimme paranee. Kehittämistyön toteutusta varten perustettiin syksyllä 2010 työryhmä, jonka jäseninä oli mm. organisaation laatuvaastaava, yksikön johtaja sekä ohjaajia. Projekti vietiin läpi Oulun yksikössämme syksyn 2010 aikana ja esiteltiin joulukuussa koko oppilaitoksen kehittämisseminaarissa.

Kehittämistyö on jatkoa jo aikaisemmin organisaatiossamme tapahtuneelle ohjauksen kehittämislle. Syksyllä 2009 toteutimme ohjaukseen liittyvän kehittämisprojektin ”Näyttötutkintoa suorittavien ohjaustarpeiden tunnistaminen ja ohjauksen kehittäminen”. Projektin tuloksista selvisi, että ohjausta olisi tarvittu varsinkin aivan tutkinnon suorittamisen aloitusvaiheessa. Tämän työn tulosten pohjalta käynnistettiin organisaatiossamme opiskelijalähtöinen ohjausprosessin kehittämis- ja yhtenäistämistyö, jonka seurauksena ohjausprosessimme on kuvattu, jokaisen uuden opiskelijan kanssa tehdään ohjaussuunnitelma ja keväällä 2010 saimme käyttöömmme ohjauskäsikirjan. Ohjausprosessista ja ohjauskäsikirjasta on järjestetty organisaation henkilökunnalle koulutusiltapäivä kaikissa yksiköissämme.

Vuoden 2010 aikana on siis organisaatiossamme tehty mittavaa kehittämistyötä ohjauksen parantamiseksi. Näistä toimenpiteistä huolimatta ja osittain niistä johtuen on tällä hetkellä suurimman kehittämistarpeen kohteena katsottu olevan hakeutumisvaiheen ohjauksen; sen yhdenmukaistamisen ja kuvaamisen koko organisaation tasolla. Toimintaamme säätelee opetushallituksen henkilökohtaistamismääräys, jonka mukaan ”koulutuksen järjestäjän tulee toimia niin, että näyttötutkintoa suorittamaan hakeutuneet saavat asiakaslähtöisesti suunniteltua ja toteutettua neuvontaa, ohjausta sekä muita, yhteisesti sovittavia tukimuotoja ja palveluja näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutumisen, näyttötutkinnon suorittamisen ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisen henkilökohtaistamisessa”. (Henkilökohtaistamismääräys 2006.)

Aikuisoppijan ohjaus ja sen haasteet

Aikuisoppijan ohjaus on kokonaisvaltaista toimintaa. Ohjaus on tukemista, rinnalla kulkemista ja muutokseen saattamista opiskeluprosessissa, ammatillisessa kehitymisessä ja vallitsevassa elämäntilanteessa. (Pasanen 2000, 123–124; Gunnar & al 2004, 17; Saarinen 2008.) Aikuisen oppijan ohjaus perustuu ohjaajan ja ohjattavan vuorovaikutukselliseen ja luotettavaan suhteeseen. Ohjaaja on keskustelukumppani, joka kuuntelee ja kyseenalaistaa sekä auttaa ohjattavaa itse löytämään omat tavoitteensa ja kehittämistarpeensa. (Pasanen 2000, 123–124.) Työelämlähtöisessä aikuis-koulutuksessa ohjauksen työkenttänä on myös oppijan työpaikka. Työpaikkaohjaajan on tunnistettava työelämän ja koulutuksen yhteys ja selkeytettävä tätä oppijalle. (Mäkeläinen 2000, 94–96; Gunnar & al 2004, 40–41; Henkilökohtaistaminen näyttötutkinnossa 2007, 30.)

Ohjauksen avulla aikuisoppija saadaan sitoutumaan opintoihinsa. Aikuinen oppija tarvitsee ohjausta oppimaan oppimisessa, sillä käsitys oppimisesta ja opinnoista on muuttunut hyvin paljon viime vuosikymmeninä. Oppijan odotetaan olevan aktiivinen tiedon etsijä ja hankkija, joka omaa jo van-

kan oman kokemustaustan ja tietovarannon. Uutta tietoa rakennetaan vanhan päälle ja aikaisemmin opittu vaikuttaa uuden oppimiseen. (Toukomaa, 29.5.2007.)

Itseohjautuvuuden käsite on liitetty aikuisten koulutus- ja tutkintomaailmaan jo pitkään. Itseohjautuvuustaitoja ovat mm. ongelmanratkaisukyky, taito hankkia tietoa, selvittää asioita, etsiä vastauksia ja pohtia ongelmia eri näkökulmasta, omaa työtä koskevan kritiikin sietäminen sekä arvioinnin ymmärtäminen kehittävänä elementtinä. Hyvin suunnitellulla ja toteutetulla ohjauksella on mahdollista tukea ja kehittää aikuisopiskelijan itseohjautuvuustaitoja. (Pasanen 2000, 109–113; Salo 2009.)

Ohjauksen käytänteet organisaatiossamme

Laadimme organisaatiossamme jokaisen tutkinnon suorittajan kanssa yhteistyössä henkilökohtais-
tamissuunnitelman. Suunnitelman laatiminen alkaa heti koulutukseen ja tutkinnon suorittajaksi ha-
keutumisen yhteydessä, jolloin ohjattavan kanssa käydään hakeutumisvaiheen henkilökohtaista-
miskeskustelu osaamisen tunnistamisineen. (Ks. Gunnar & al 2004, 13; Kallio & Kurhila 2004,
139.) Määrittelemme kullekin tutkinnon suorittajalle arvioijat siten, että mukana on työnantajaa,
työntekijöitä ja opettajia edustavat esteettömät henkilöt. Työpaikkaohjauksen avulla tutkinnon suo-
rittajalle tarjotaan mahdollisuutta oman ammatti-identiteetin vahvistamiseen ja oman työn kehittä-
miseen kokeneen asiantuntijan johdolla.

Organisaatiomme järjestää työelämäarvioijille ja työpaikkakouluttajille perehdytyksen tehtäviinsä
koulutuksen muodossa, sillä vastuu tutkinnon suorittajan ohjauksesta ja arvioinnista työpaikalla on
tehtävään lupautuneilla henkilöillä. Tutkinnon suorittajan henkilökohtaisena ohjaajana organisaa-
tiossamme toimivat yleensä koulutuskoordinaattori tai -suunnittelija, koulutuspäällikkö ja kyseisen
alan tutkintosuorituksia arvioinut näyttötutkintomestari. Näiden lisäksi ohjausta antavat muut koulu-
tusalueella työskentelevät asiantuntijat, esimerkiksi kouluttajat. Pääasiallisin ohjausvastuu määritel-
lään yhdelle ohjaajalle, jolla on päävastuu tutkinnon suorittajan opintopolun etenemisen seuraami-
sesta ja ohjaamisesta. Näin tutkinnon suorittajan henkilökohtainen tilanne pysyy kootusti hallinnas-
sa.

Kehittämistyön tulosten tarkastelu kolmella tasolla

Tiedottamisessa ja markkinoinnissa tuodaan paremmin esille koulutusta ja tutkintoja hankkivan
yrityksen tai organisaation hyöty henkilöstön kouluttamisesta. Esitemateriaaleissa, puhelinkontak-
teissa ja tapaamisissa korostetaan koulutukseen osallistuvien taitojen kehittymisestä yritykselle
tulevaa hyötyä, työpaikkaohjaajan ja työelämäarvioijien roolia ja merkitystä sekä hyötyä myös hei-
dän näkökulmastaan. Tällä tavoin avainhenkilöt yrityksessä saadaan sitoutettua koulutukseen,
mikä tukee tutkinnon suorittajan opintopolkua ja vähentää keskeyttämisriskiä. (Ks. Henkilökohtais-
taminen näyttötutkinnoissa 2007, 21; Salo 2009.)

Arvioija- ja työpaikkaohjaajakoulutuksen kehittämisessä keskitytään työpaikan arvioijien ja ohjaajan
roolien selkeyttämiseen ja sitä kautta heidän parempaan sitouttamiseen tehtäviinsä. Tutkinnon
suorittajan kollegoita ja esimiehiä innostetaan arvioijien ja työpaikkaohjaajien rooleihin markkinoi-
malla tehtävien tuomia hyötyjä, esimerkiksi oman oppimisen ja verkostojen luomisen kautta. (Ks.
Rikkinen & al 2004, 69–70.) Lisäksi näissä rooleissa toimiminen tuo vaihtelua omaan työhön. Työ-
paikkaohjaajat kutsutaan mukaan tutkinnon suorittajien kanssa koulutuksen starttipäivään ja arvioi-
jat koulutetaan välittömästi starttipäivän jälkeen. Näin he pääsevät heti alusta alkaen mukaan kou-
lutuksen kulkuun ja saavat perehdytyksen omiin tehtäviinsä ja vastuihinsa. (Ks. Gunnar & al 2004,
40.) Arvioija- ja työpaikkaohjaajien koulutusta tullaan tulevaisuudessa tarjoamaan tämän kehittä-
mistyön tulosten myötä myös verkossa. Koulutuksen eri muodot mahdollistavat sen, että koulutus
tavoittaa mahdollisimman monet arvioijat ja työpaikkaohjaajat. Koulutukseen liittyvien avainhenki-
löiden perehdyttämisen myötä koko tutkinnon suorittajan työyhteisö sitoutuu paremmin koulutuk-
seen ja vaikuttavuus on laajempaa.

Tehtäväroolien määrittelyn ja selkeyttämisen kautta olemme selkeyttäneet työnjakoa hakeutumis-
vaiheen ohjauksessa ja tätä kautta karsineet pois päällekkäisiä työtehtäviä. Tämä näkyy opiskelijal-
le päin johdonmukaisempana ohjauksena ja tasaisempaa työn laatuna koko ohjausprosessia
ajatellen. (Ks. Kallio & Kurhila 2004, 147–148.) Kehittämistyön tuloksena hakeutumisvaiheen ohja-
uksen tehtäväroolit määriteltiin tarkasti ja kuvattiin prosessikaavioon. Kuvantaminen tehtiin työryh-
mänä niin, että mukana oli useiden tehtäväalojen edustajia oppilaitoksestamme. Tehtäväkuvaus

käytiin läpi hakeutumisvaiheen ohjauksen osalta vaihe vaiheelta pohtien samalla myös mahdollisia esteitä toimintamallin onnistumiselle. Lisäksi samaan aikaan mietittiin erilaisia ratkaisumalleja esteiden yli pääsemiseksi. Tehtäväroolien määrittelyn ja selkeyttämisen jälkeen on jo näin lyhyellä aikavälillä havaittavissa yhteistyön helpottumista ja laadukkuuden parantumista organisaation sisällä, kun henkilöt ovat paremmin tietoisia siitä, mikä pala kokonaisuudesta kuuluu kenellekin. (Ks. Rikkinen & al 2004, 53, 60–61.) Aikaa myöten tämä parhaassa tapauksessa näkyy myös ulospäin parantaen laatuimagoa, mikä vaikuttanee opiskelijamäärän lisääntymiseen.

Lopuksi

Hakeutumisvaiheen ohjauksen kehittämistarpeet on huomattu organisaatiossamme. Tämän kehittämistyön myötä olemme parantaneet prosessejamme kolmella osa-alueella, tiedottamisessa ja markkinoinnissa, arvioija- ja työpaikkaohjaajien koulutuksissa sekä omien tehtäväroolien määrittelyssä ja selkeyttämisessä. Kaikkien näiden osa-alueiden kautta ohjauksen kehittäminen palvelee ennen kaikkea asiakkaitamme eli opiskelijoita. Hakeutumisvaiheen ohjausta kehittämällä saamme näyttötutkintoihin soveltuvia motivoituneita opiskelijoita, jotka suoriutuvat opinnoistaan ja valmistuvat ajallaan.

LÄHTEET

Gunnar, M., Pasanen, H., Pekkanen, M., Räsänen, L., Vuolle-Salminen, M. 2004. Ohjaus näyttötutkinnon ja valmistavan koulutuksen henkilökohtaistamisessa. Ohjaus työ tavaksi –videoon liittyvä käsikirja. Aihe-projekti. Opetushallitus: Helsinki.

Henkilökohtaistaminen näyttötutkinnossa – välineitä näyttötutkintoprosessin toimijoille. 2007. AiHe-projekti. Toim. Seija Rannikko ja Annu Kekäläinen. Opetushallitus. Hakapaino Oy: Helsinki.

Henkilökohtaistamismääräys. 2006. Opetushallitus: Helsinki.

Kallio, P. & Kurhila, A. 2000. Henkilökohtaisten opiskeluohjelmien ohjaaminen. Teoksessa: Ohjaus ammattina ja tieteenalana. Ohjauksen toimintakentät. Toim. Jussi Onnismaa, Heikki Pasanen ja Timo Spangar. PS-Kustannus: Porvoo.

Mäkeläinen, P. 2000. Työssäoppiminen – ohjattua ammattiin oppimista työpaikalla. Teoksessa: Ohjaus ammattina ja tieteenalana. Ohjauksen toimintakentät. Toim. Jussi Onnismaa, Heikki Pasanen ja Timo Spangar. PS-Kustannus: Porvoo.

Pasanen, H. 2000. Oppimisen ohjauksen tarve ammatillisessa aikuiskoulutuksessa. Teoksessa: Ohjaus ammattina ja tieteenalana. Ohjauksen toimintakentät. Toim. Jussi Onnismaa, Heikki Pasanen ja Timo Spangar. PS-Kustannus: Porvoo.

Rikkinen, A. Heikkinen, E., Ihanainen, P. & Nurmi, E-L. 2004. Aikuisopiskelun henkilökohtaistaminen näyttötutkintotoiminnassa 2000-2003. AiHe-projekti. Opetushallitus. Hakapaino Oy: Helsinki.

Saarinen, J. 2008. Aikuisten ohjauksen haasteita ja mahdollisuuksia. Luennot. Jyväskylän työvoimaopisto 2.4.2008.

Salo, J. 2009. Johdantoa oppijälhtöiseen henkilökohtaistamiseen. Opetusmoniste.

Salo, J. 2009. Näyttötutkintoihin liittyvä tiedotustoiminta. Luennot. Oulun ammatillinen opettajakorkeakoulu 18.5.2009.

Toukomaa, P. Aikuinen oppii erilailla kuin nuori. Sanomalehti Kaleva 29.5.2007. s. 2.