

Onko ohjausalan kehityksellä muita ”muuttajia” kuin työelämän muutos?

Sanna Vehviläinen

sanna.vehvilainen@uef.fi

30.11.2016 UEF/Ohjauksen koulutus

Ohjaus...

- Laaja-alaista
- Professionaalistuvaa
- Kaikkialla mutta näkymätöntä?

Moninaiset ohjauksen kontekstit: mitkä prosessit ohjaustyön kohteena?

1. opinto- ja työuran siirtymät
2. ohjaus työtoiminnan tukena: työnohjaus, coaching, kehittäminen organisaatioissa ja verkostoissa sekä työn muutoksessa, johtamisen tukena tai ulottuvuutena
3. työllisyyden hoitoon liittyvät prosessit
4. työkyvyn, työhyvinvoinnin sekä kuntoutumisen prosessit
5. sosiaali- ja terveystalvelujen ohjausprosessit
6. ryhmien ja kulttuurien kohtaaminen
7. oppimis- ja koulutusprosessit ts. oppimisen ja opiskelun ohjaaminen eri instituutioissa
8. elämäntapa, hyvinvointi ja arvot, hyvä elämä, viisaus
9. ...?
10. ...?

"...miten taataan valinnanvapaus niille ihmisille, jotka eivät itse kykene tekemään valintoja? Kuinka monta palveluohjaajaa tarvitaan heitä varten?? HS 29.11.2016

Mitä enemmän valintatilanteita sekä itsenäisen toiminnan vaatimusta, sen enemmän tarvitaan ohjausta?



Giddens, 1991: terapeutit ja ohjauskäytännöt ovat refleksiivisen minäprojektin auttajia mutta myös ilmentymiä

Kaikkialla mutta näkymätöntä

- Ohjaus ”ikäikäinen ilmiö” – mutta ohjaus ei vahva professio
- Vahvat professiot perinteisesti – funktiot ja valta yhteiskunnassa
 - Kvalifikaatiovaatimus ja teorettinen tieto
 - Auktoriteetti ja tiedon monopoli (muiden on luotettava) → suhteellinen autonomia
 - Eriytynyt tehtäväalue ja lakisääteinen mandaatti
 - Eettinen koodisto
 - Vahva sitoumus ja palvelualltius – yleinen hyvä, ei taloudellinen voitto
- Professionaalistuminen näiden elementtien kautta?
- Vahvimmin professionaalistuneet: opinto-ohjaus, työnohjaus, uraohjaus?
- Miten ohjausalan professionaalistuminen asettuu suhteessa näihin kriteereihin?

Ohjauksen haavoittuvuus?

- Ohjauksella "heikkona" professiona tiettyä haavoittuvuutta
- Toteutamme ohjauksen kaltaisia asioita arkielämän rooleissa vaikkapa kasvattajina, yhteisöjen jäseninä tai läheisten ihmissuhteiden osapuolina. Siksi ohjaus saatetaan nähdä turhana, keinotekoisena ("tarvitaanko tähänkin nyt asiantuntija") tai passivoivana ("ei minuakaan aikanaan ohjattu ja hyvin olen pärjännyt").
- Toisaalta korostetaan ohjauksen lävitse vaikuttavaa institutionaalista ohjailuvaltaa ("ohjaus on uusliberalistinen hallintamekanismi")
- *Miten kommunikoida hyvän ohjauksen ammatillisesta sisällöstä?*
- *Miten tunnistaa kaikille yhteinen ohjauksen ydin?*

Professionaalistuva ohjaus

- Ohjausalan ammattinimikkeiden valtava runsaus
- Maisteritutkinto: opinto-ohjaaja
- Tiettyyn nimikkeeseen suuntaavia erikoistumiskoulutuksia (taustalla aiempi ammatillinen tutkinto): työnohjaaja, coach – [uraohjaajien erikoistumiskoulutus kaavailussa?](#)
- Runsaasti suppeampia täydentäviä koulutuksia

Mitä professionaalistumisen merkkejä

- Pätevöittävät ja täydentävät koulutukset
- Yhdistykset ja järjestöt
 - eettiset koodistot ja kvalifikaatioiden määrittäminen
 - kehittäminen
 - edunvalvonta
 - yhteiskunnallinen vuorovaikutus
- Tutkimus
- Kansainvälinen yhteistyö

- Onko ohjausalan professionalistuminen eriyttävää vai integroivaa?
 - Vrt. työnohjaus ja coaching
- Mihin suuntaan tulisi mennä?
- Vrt. Raimo Vuorinen eilisessä Akavan Uraohjaus-seminaarissa: monissa Euroopan maissa kuljetaan kohti yleisiä ohjausalan koulutuksia
 - Ohjausalan kehittäminen rinnakkain elinikäisen oppimisen ja kansalaisen ydinkompetenssien jäsentymisen kautta
 - Ohjausalan toimijoilla itsellään tulisi olla mielekäs urapolku -> vaatii yleisen ja erityisen eriyttämistä!!!

Ohjauksen muodot muutoksessa

- Kahdenkeskisen vastaanottomaisen toiminnan rinnalla yhteisöjen rakentamista, vertaisohjausta
- Verkostot ja alustat, blogi- ja tubeyhteisöt ja niiden ohjaukselliset mahdollisuudet tai niissä jo toteutuva epävirallinen ohjaus
- Moniammatilliset, avoimet, pysyviä kohtaamispaikkoja luovat uudet muodot (esim. Ohjaamo)
- Verkossa tapahtuvat kohtaamiset (esim Työterveyslaitoksen hankkeet ja kokeilut, joissa työkykyä tukeva ohjaus kokonaan skypevälitteisenä) ja ohjauksen pelillistäminen
- Pitkäkestoinen rinnallakulkeminen vs. pistemäiset kohtaamiset

- Jos työelämän muutos kulkee kohti
 - Sirpaloitumista
 - Polarisaatiota
 - Digitalisaatiota
 - Työn ja ei-työn välisen rajan uudelleenneuvottelua

- *Kysymys: mihin kiinnitymme? Mikä luo eheyttä?*

Ohjaus muuttuu – ja sen tulee muuttua ja MUUTTAA

- Ohjaus voi olla myös muutosvoima joka suuntaa muutosta
- Ohjauksen roolina on aina paitsi ratkoa erilaisia siirtymien ja suuntautumisen ongelmia, myös olla ”tulkintakumppani”
 - Ohjaus eheyttäjänä ja merkityksen luoja
 - Ohjaus pysähtymisenä ja todellisuuteen kytkijänä
- Nämä ovat usein todettuja ”sivutuotteita” (joskus tärkeintä mitä on) mutta niitä ei yleensä kuvata ohjauksen päätavoitteeksi.
- Tulisiko tämä ohjauksen metodeihin sisäänrakennettu mahdollisuus kirjoittaa auki niin että se kuuluu ja näkyy yhteiskunnassa?
- Entä tulisiko ohjausteorian tai ohjausasiantuntijoiden tunnistaa epävirallinen ohjaus (vrt. informaali kasvatus) ?

Voisimmeko muutoksen ohella kysyä myös: mikä pysyy?

- Ohjauksen teorioissa näyttäisi muuttuvan eniten tulkinta kohteesta (työ, ura, elämänkulku, työkyky, elämänkenttä) sekä erilaisten kohderyhmien kirjo (vrt. ”jokainen kohtaaminen on kulttuurien kohtaaminen”) mutta onko jäsennyksessä ohjauksesta TOIMINTANA odotettavissa ratkaisevasti uusia näkökulmia?
 - Ohjauksen peruselementit sidoksissa inhimillisen oppimisen, yhteistoiminnan ja sosiaalisen vuorovaikutuksen perusilmiöihin
 - Olisiko ohjauksen kehitykselle suotuisaa tarkastella myös niitä asioita, joista on vaikea sanoa mitään uutta, koska kaikki ovat niistä samaa mieltä ja ne ovat ohjauksen luovuttamaton ydin?

Yhteinen keskustelu

- Pohdintatehtävä
- Mikä on ohjauksen luovuttamaton ydin? Millaiset ohjauksen elementit ovat pysyviä ja kertautuvia? Mistä haluamme pitää kiinni?
- Mikä toteutuu kaikessa hyvässä ohjauksessa?

Kiitos!



UNIVERSITY OF
EASTERN FINLAND

uef.fi