

TEACHING NOTE

laatinut Ciofs-FP; Valentina Teli,
Tiziana Piacentini, Lauretta Valente,
Silvana Rasello

AMINAN VALINTA

Omien kykyjen kehittäminen
ja niiden rajojen
ymmärtäminen

Osaaminen: omien kykyjen kehittäminen ja niiden rajojen ymmärtäminen

SISÄLLYSLUETTELO

Tapaustutkimuksen yhteenveto	2
Osaaminen / kompetenssi	2
Kohderyhmä	3
Opetustavoitteet	3
Kysymyksiä keskustelun tueksi	3
Tekstin analyysi ja tarkentavia kysymyksiä	4
Ehdotus analyysistä ja siihen liittyvät teoriat ja käsitteet	5
Kokemuksia tapaustutkimuksen testaamisesta	6

Tapaustutkimuksen yhteenveto

Amina on 18-vuotias marokkolainen tyttö. Hän saapui Italiaan äitinsä kanssa kolmentoista vuoden ikäisenä. Amina tunsikin olevansa tuhouttu: hänen oli opittava elämään uudessa maassa haastavien kulttuuri- ja kielivaikeuksien kanssa. Yksi ensimmäisistä suurista haasteista, joka hänen oli kohdattava, oli koulun aloittaminen – välttämätön askel kohti sosiaalista integraatiota.

Yläasteen lopulla Aminan oli tehtävä ensimmäinen tärkeä päätös: mihin ammattiin kouluttautua. Hän päätti aloittaa opiskelut ammattioppilaitoksessa. Nyt hän käy viimeistä vuottaan kolmivuotisista hallinnon sihteerin ammattiopinnoista.

Opintojen alusta lähtien Amina saattoi aina luottaa Lauran, vastaavan opinto-ohjaajan, tukeen. Laura opasti Aminaa koko ammatillisen koulutuksen ajan ja auttoi Aminaa luomaan henkilökohtaisen urasuunnitelman, joka pohjautui tämän taitoihin ja uratavoitteisiin.

Ammattiopinnot lähestyvät loppuaan ja Aminan on aika tehdä päätös uransa ja tulevaisuutensa suhteen. Amina on hämillään tulevaisuudestaan. Hän jopa epäilee aikaisempaa valintaansa aloittaa hallinnon sihteerin koulutusohjelmassa. Oliko tämä todella hänelle oikea uravalinta? Tulisiko hänen jatkaa tällä alalla vai pitäisikö hänen vaihtaa alaa ja erikoistua johonkin muuhun? Mikä olisi hänelle nyt paras vaihtoehto: jatkaa opintoja vai aloittaa työskentelyä?

Kaikki nämä epäilyt ja tekemiensä valintojen kyseenalaistaminen saavat Aminan pyörälle päästään. Nämä ovat tärkeitä kysymyksiä, ja hänen tulee ratkaista ne pian, mutta samalla yrittää käyttää riittävästi aikaa kaikkien vaihtoehtojen punnitsemiseen ja välttää tekemästä hätiköityjä päätöksiä.

Tuona aikana Lauran rooli ohjaajana ja tuen antajana on erityisen tärkeä. Lauran on mietittävä uudelleen Aminalle neuvottua urapolkua sekä omia taitojaan ja puutteitaan.

Osaaminen / kompetenssi

Ohjauksen alalla työskentelevien ammattilaisten tärkeimmät taidot on määritelty ja kuvattu asiakirjassa "Professionalising career guidance – Practitioner competences and qualification routes in Europe", jonka on julkaissut CEDEFOP - Euroopan ammatillisen koulutuksen kehittämiskeskus.

CEDEFOP laati vuonna 2009 puitteet ohjaajien osaamisen arvioimiseksi, ja niiden mukaan yksi tärkeimmistä ohjaajien osaamisen osa-alueista on: "omien kykyjen kehittäminen ja niiden rajojen ymmärtäminen".

CEDEFOPin mukaan "omien kykyjen kehittäminen ja niiden rajojen ymmärtäminen" vaatii:

- › pohdiskelevan (refleктоivan) lähestymistavan omien kykyjen ja rajoitusten suhteen
- › ammatillisten rajojen ymmärtämistä ja asianmukaista neuvontaa (asiakkaan lähettäminen edelleen toisiin palveluihin)

› johdon ja vertaistuen hyödyntämistä.

Mitkä ovat ne asenteet, kyvyt ja tehtävät, jotka rakentavat tällaista osaamista/kompetenssia? Mihin tulisi keskittyä ohjaajakoulutuksessa tämän osaamisen kehittämiseksi? Missä tilanteissa tätä osaamista tarvitaan?

Kohderyhmä

Ohjaajat, erityisesti uraohjaajat, jotka työskentelevät koulutuksen ja uravalintojen parissa.

Opetustavoitteet

Saada ohjaajat pohtimaan omia taitojaan ja rajojaan/puutteitaan, taitoja ja rajoja/puutteita ohjaajan ammattikuvan kontekstissa sekä omassa työympäristössään.

Pohdinnan kohteena on erityisesti:

- › Ajanhallinta osana ammatillisia taitoja
- › Mahdollisuus / velvollisuus neuvotella kollegoiden ja esimiesten kanssa
- › Organisaatorakenteen asettamat rajoitukset työlle

Kysymyksiä keskustelun tueksi

Tämä tapaustutkimus ei tarjoa ratkaisua tiettyyn ongelmatilanteeseen, vaan sen tarkoituksena on synnyttää pohdintaa ja keskustelua tapauksessa käsitellyn osaamisen tiimoilta.

Tapaustutkimuksen tarkoituksena on asettaa lukija ohjaajan, Lauran, asemaan ja löytää vastaukset seuraaviin kysymyksiin:

- › Oliko sinun mielestäsi Aminalle tapauksen alussa annettu uraohjausneuvonta tehokasta? Jos ei, niin miksi?
- › Jos olisit ollut Lauran paikalla, olisitko sinä antanut Aminalle samanlaisia uraan liittyviä neuvoja?
- › Onko Laura laiminlyönyt tai jättänyt tilanteen selvittämättä joltain osin? Jos on, niin mitä?
- › Millaisia vaikeuksia luulet Lauralla olleen hänen antaessaan uraohjausta Aminalle?
- › Mitä resursseja ja työkaluja Laura olisi voinut käyttää hyväkseen käsitellessään Aminan tilannetta?
- › Mitä seikkoja Lauran tulisi pohtia suunnitellessaan uudelleen Aminan uraa?

Tekstin analyysi ja tarkentavia kysymyksiä

Tässä kappaleessa tapaustutkimus on jaettu osiin pääkohtien mukaan. Aiheisiin liittyvät kysymykset (punaisella) toimivat keskustelun tukena ja auttavat osallistujia analysoimaan tapausta.

Osa 1:

Elämänsä ja uransa siirtymävaiheissa ja muina kriittisinä hetkinä asiakas joutuu tekemään valintoja. Tämä voi aiheuttaa asiakkaassa huolta ja epävarmuutta.

Osa 2:

Aminan tarina alkaa uuden kulttuurin kohtaamisella. *Kuinka paljon aikaa käyttäisit saadaksesi tarvittavat tiedot asiakkaan tilanteen ymmärtämiseksi?*

Osa 3:

Sellaisten ystävien hankkiminen, joilla on sama kulttuuri-tausta – oman kulttuuritaustan varjeleminen.

Osa 4:

Päätöksentekoon vaikuttavat tekijät. *Kuinka paljon aikaa tarvitaan asiantuntevan päätöksen tekemiseen? Onko tärkeää ymmärtää, mitkä tekijät ohjaavat asiakkaan valintoja?*

Osa 5:

Aminan päätökseen vaikuttanut tekijä: oppilaitoksen sijainti.

Osa 6:

Toisen kulttuurin kohtaaminen.

Osa 7:

Oppilaitoksen esittely ja tarjottu palvelu. *Mitkä ovat oppilaitoksen tarjoaman palvelun ominaisuudet?*

Osa 8:

Ohjaajan tapaaminen ja ohjaajan työkenttään tutustuminen. *Mitä tähän tapaamiseen liittyi? Millainen on ohjaajan työkenttä?*

Osa 9:

Oppilaitoksen historian ja organisaation esittely

Osa 10:

Lauran ammatillisessa ohjauksessa ja neuvonnassa näkyvät oppilaitoksen arvot ja periaatteet. *Miten tämä näkyy palvelumandaatissa? Mikä on oppilaitoksen filosofia ohjaukseen liittyen ja mikä on ohjaajan rooli suhteessa asiakkaisiin?*

Osa 11:

Ohjaajan työympäristön kuvaus. *Mitkä ovat työympäristön ominaiset piirteet?*

Osa 12:

Ensimmäinen tapaaminen ohjaajan kanssa.

Osa 13:

Ensimmäinen ohjausistunto ohjaajan kanssa: työkalut, rakenne ja aika. *Mitkä tekijät luonnehtivat ensimmäistä tapaamista? Mitä työkaluja käytetään? Olisiko ajatustenvaihto kollegoiden tai muiden asiantuntijoiden kanssa ollut ohjaajalle hyödyksi hänen selvittäessään Aminan vaihtoehtoja?*

Osa 14:

Ammattioppilaitoksen ja ammatin esittely.

Osa 15:

Valinta. *Oliko Aminalla mahdollisuus harkita perusteellisesti kaikkia tekijöitä, jotka määräisivät hänen valintansa? Oliko tälle tärkeälle päätökselle varattu tarpeeksi aikaa?*

Osa 16:

Ohjaajan tehtävä.

Osa 17:

Epävarmuus ja tarve löytää itselleen uusi suunta

Osa 18:

Oivallus siitä, että valittiin väärä urapolku.

Osa 19:

Analysoimatta jääneet merkit. *Miksei Laura kiinnittänyt tarpeeksi huomiota merkeille? Miten hän olisi voinut menetellä näiden merkkien kanssa?*

Osa 20:

Vaatimus siitä, että ohjaaja arvioi uudelleen työtään. *Aminan tapauksessa: mitä elementtejä ohjaaja ei huomionnut tarpeeksi? Mitkä olivat ne henkilökohtaiset seikat/rajat, jotka johtivat siihen, että Amina valitsi väärän polun?*

Ehdotus analyysistä ja siihen liittyvät teoriat ja käsitteet

CEDEFOPin mukaan "omien kykyjen kehittäminen ja niiden rajojen ymmärtäminen" vaatii:

- > pohdiskelevan (refleктоivan) lähestymistavan omien kykyjen ja rajoitusten suhteen
- > ammatillisten rajojen ymmärtämistä ja asianmukaista neuvontaa (asiakkaan lähettäminen edelleen toisiin palveluihin)
- > johdon ja vertaistuen hyödyntämistä.

Mitkä ovat ne asenteet, kyvyt ja tehtävät, jotka rakentavat tällaista osaamista/kompetenssia? Mihin tulisi keskittyä ohjaajakoulutuksessa tämän osaamisen kehittämiseksi? Missä tilanteissa tätä osaamista tarvitaan?

25. kesäkuuta 2012 CIOFS-FP kokosi neljän ohjaajan ryhmän tapaustutkimuksen testausta varten, ja kaikilla ryhmäläisillä oli monen vuoden työkokemus. Seuraavassa kerrotaan testauksesta ja sen tuloksista.

Osaaminen, johon kohderyhmä keskittyi tässä tapaustutkimuksessa, on osaamista, jota vaaditaan ohjaajalta, mutta se on myös osaamista, jota välitetään asiakkaalle. Ryhmä pohti kyseistä osaamista ohjaajalta vaadittavana kompetenssina: pohdittiin mitä ammatillisia asenteita osaaminen edellyttää, ja lisäksi ryhmäläiset kertoivat konkreettisia esimerkkejä omakohtaisista tilanteista siihen liittyen.

Ryhmäläiset antoivat esimerkkejä kyseisestä osaamisesta seuraavasti:

"Pohdiskeleva (refleктоiva) lähestymistapa omien kykyjen ja rajoitusten suhteen":

- > antaa itselle aikaa pohtia omaa työtään;
- > kunkin tehtävän aikatauluttaminen;
- > kunnollinen ajanhallinta;
- > kyky kyseenalaistaa ja pohtia omaa työtään (esimerkiksi: Miksi teetän tämän testin? Miten suunniteltu tavoite saavutetaan?);
- > jatkuva huomio omaa ammatillista uraa kohtaan;
- > jatkuva tietoisuus siitä, mitä on tekemässä.

"Ammatillisten rajojen ymmärtäminen ja asianmukainen neuvonta (asiakkaan lähettäminen edelleen toisiin palveluihin)":

- > osata analysoida tarpeita;
- > tuntee oman alueen palvelut ja kyetä ohjaamaan asiakas asianmukaisesti palveluihin alueella;
- > ymmärtää oman koulutuksen rajat ja tietää milloin lopettaa jokin toiminta;
- > olla selvillä palvelun valtuuksista/mandaatista;
- > ymmärtää olosuhteet ja tavoitteet asiakassuhteessa.

"Johdon ja vertaistuen hyödyntäminen":

- > ymmärtää milloin on hyödyllistä keskustella tapauksista kollegoiden ja johdon kanssa;
- > olla mahdollisuus käyttää neuvontapalvelua erityisesti vaikeiden tapausten varalta.

Elämäntarinamenetelmää (mainittu osiossa 13) käytetään usein uraohjauksessa asiakkaan ammatillisen tarinan luomiseen.

S.OR.PRENDO on eri ammattinimikkeitä sisältävä tietokanta, joka kattaa yksityiskohtaiset tiedot 438:sta eri ammatillisesta profiilista. Se on ohjelmisto, joka yhdistää eri ammattiprofiilien ominaisuuksia käyttäjänsä henkilökohtaisiin mielenkiinnon kohteisiin. Se on hyödyllinen työkalu ja työelämää ja ammatteja koskeva tietopankki. Ohjelma luo reaaliaikaisen luettelon profiileista ja kiinnostuksen kohteista, jotta käyttäjä voi pohtia omia ammatillisia odotuksiaan ja luoda urapolkuja luetteloa apuna käyttäen. Yksityisen sektorin lisäksi S.OR.PRENDOA käytetään myös valtakunnallisesti niissä Italian organisaatioissa ja keskuksissa, joissa tarjotaan uraneuvontaa.

Maaliskuussa 2013 Italian koulutusministeriö aloitti S.OR.PRENDO ohjelmiston kokeilemisen ammatillisen ohjauksen tarpeisiin valtakunnallisella tasolla. Tähän kokeiluun liittyi yli 100 peruskoulua ja toisen asteen oppilaitosta. Se on hyödyllinen tapa testata ohjelmiston käyttömahdollisuuksia ja parantaa sen laatua.

Lisätietoja osoitteessa www.sorprendo.it

Kokemuksia tapaustutkimuksen testaamisesta

Tapaustutkimus "Aminan valinta" testattiin 18. huhtikuuta 2013 Berliinissä. Testaus toteutettiin puolipäiväisenä workshopina (klo 9:00 – 13:00).

Workshopiin osallistui 15 ohjaajaa. Suurin osa ohjaajista toimi työhönvalmentajina, mikä tarkoittaa sitä, että he ohjaavat asiakkaita, jotka toimivat ns. toissijaisilla työmarkkinoilla. Osa ohjaajista työskenteli 25-vuotiaiden tai vanhempien asiakkaiden parissa. Ohjaajilla oli erilaista työkokemusta puolestatoista vuodesta yli 15 vuoteen. Osallistujat saivat tapaustutkimuksen luettavaksi etukäteen.

Koulutustilaisuuden aluksi kouluttaja esitti kaksi kysymystä: mikä tapaustutkimuksessa kiinnitti lukijoiden huomion ja millaisia odotuksia heillä oli workshopiin liittyen. Sen jälkeen kouluttaja käytti World Café -menetelmää (tunnetaan myös nimellä Knowledge Café¹), jossa tässä opetusmuistiossa ehdotettuja kysymyksiä käytiin läpi kolmessa neljän hengen ryhmässä. Pienryhmäkeskustelujen jälkeen keskustelujen tärkeimmät tulokset esiteltiin koko ryhmälle. Seuraavaksi kouluttaja esitteli eri kompetensseja yleisesti ja erityisesti tässä tapaustutkimuksessa käsiteltyä osaamista. Hän pyysi osallistujia kertomaan, miten nämä kompetenssit näkyvät ohjaajien päivittäisessä työssä ja miten he käyttävät niitä.

Koulutuksen lopuksi osallistujat antoivat palautetta tapaustutkimuksesta ja testaustilanteesta. Ohjaajat olivat innokkaasti mukana workshopissa ja heistä sen aihe oli mielenkiintoinen. Oli selvää, että käsitelty aihe oli heidän työnsä kannalta tärkeä. Palaute oli erittäin positiivista. Osallistujat saivat aktiivisesti osallistua keskusteluun, ja osa jopa tiedusteli, miten tilanne lopulta ratkaistiin. Tämän vuoksi oli tärkeää etukäteen tehdä kaikille selväksi, että tapaustutkimuksessa ei ole yhtä oikeaa ratkaisua, vaan asiaa voidaan käsitellä monesta eri näkökulmasta. Kouluttajan tehtävänä oli kertoa, että tapaustutkimuksen tavoitteena ei ollut ohjata Aminaa, vaan keskustella siitä, miten ohjaaja voi toimia tällaisessa tapauksessa

¹ Ks. http://en.wikipedia.org/wiki/Knowledge_Cafe

GUIDE

PROJEKTI

GUIDE -projektin toteutti MetropolisNet verkostoineen. Verkosto koostuu organisaatioista, jotka toimivat kaupunkiseuduilla sosiaalisen osallistamisen, työllisyydenhoidon ja kaupunki-kehityksen parissa.

MetropolisNet EEIG

www.metropolisnet.eu

Yhteystiedot Suomessa

Työllisyydenhoidon palveluyksikkö
Tampereen kaupunki
Hammareninkatu 8 B
33100 Tampere, Finland

fax: +358 40806 3435

www.typpa.fi

Yksikön johtaja

Mika Itänen

mika.itanen@tampere.fi

Yhteyshenkilö

Ene Härkönen

ene.harkonen@tampere.fi

Hanke on rahoitettu Euroopan komission tuella. Tästä julkaisusta vastaa ainoastaan sen laatija, eikä komissio ole vastuussa siihen sisältyvien tietojen mahdollisesta käytöstä.