

OHO-ohjaaja kuulolla, kuulemassa ja kuuntelemassa

Opettajien ja opiskelijoiden merkitykselliset kohtaamiset
korkeakouluopintojen aikana

**Liisa Harakkamäki, Raija Koskinen, Mari Korhonen, Jonna Niemelä,
Merja Salminen & Jesse Sjelvgren**

OHO-ohjaaja kuulolla, kuulemassa ja kuuntelemassa

Opettajien ja opiskelijoiden merkitykselliset kohtaamiset
korkeakouluopintojen aikana

Liisa Harakkamäki, Raija Koskinen, Mari Korhonen, Jonna Niemelä, Merja Salminen & Jesse Sjelvgren

ISBN 978-951-784-851-0

ISSN 1795-424X

HAMKin e-julkaisuja 4/2024

Lisenssi: CC-BY-SA-4.0

JULKAISIJA

Hämeen ammattikorkeakoulu

PL 230

13101 HÄMEENLINNA

puh. (03) 6261

julkaisut@hamk.fi

www.hamk.fi/julkaisut

Hämeenlinna, toukokuu 2024

Sisällys

1	OHO! Mikä se on?	3
2	OHO-toiminnan lähtökohtien tarkastelua	7
3	OHO-ohjauksen kehittyvä malli	8
4	Ammatillisen kasvun OHO-ohjaus.....	9
5	OHO-Moodle ohjauksen tukena opiskelijoille ja OHO-ohjaajille.....	11
6	Uraohjaus osana sosionomikoulutuksen OHO-ryhmiä	15
7	Vastuuta, välittämistä ja vaikuttamista – OHO-ohjaus sosionomikoulutuksessa ...	19
8	OHO sosiaalisesti kestävännä innovaationa	20
9	OHO-ohjauksen sanakirja	22
	Julkaisussa käytetyt lähteet	26

Kuvat, taulukot ja kaavat

Kuva 1. OHO-ohjauksen elementit.....	4
--------------------------------------	---

Kuva 2. OHO-opintojen, harjoittelun ja opinnäytetöiden ohjaus (sosionomikoulutus) -Moodle-työtilan näkymä.....	12
--	----

Kuva 3. Työllistymispääomat ja esimerkkejä niiden kehittymisen mahdollistavista tekijöistä sosionomikoulutuksessa.....	18
--	----

Liitteet

Liite 1.	Litteraatti: OHO-toiminnan lähtökohtien tarkastelua
Liite 2.	Litteraatti: OHO-ohjauksen kehittyvä malli
Liite 3:	Litteraatti: Vastuuta, välittämistä ja vaikuttamista – OHO-ohjaus sosionomikoulutuksessa

1 OHO! Mikä se on?

Liisa Harakkamäki, Raija Koskinen & Merja Salminen

Minulla on oho, onks teillä? Onko joku varannut mulle jonkun tilan? Oottekste te kaikki verkossa? Mikä OHO-ryhmä mulla on tänään? Onko jotain erityistä? Mitä te meinaatte tehdä siellä? Mä en edes muista ketä mun OHO-ryhmääni kuuluu! Mun kaikki OHOlaiset eivät ole päässet mukaan ryhmään. Mut mä en tunne luokassa sitä opetettavaa ryhmää, mä tunnen sieltä vaan ne mun OHOlaiset. On kyllä kiva tuntea edes pieni ryhmä opiskelijoita paremmin.

Oheisiin lauseisiin tiivistyy Hämeen ammattikorkeakoulun sosionomikoulutuksen lehtoreiden arjessa läsnä olevia kysymyksiä, kun opiskelijoiden ohjausta toteutetaan OHO-ohjausmallin (opiskelu, harjoittelu, opinnäytetyö) mukaisesti. Opiskelijoiden ohjaus heidän ammatillisessa kasvussaan, harjoitteluissaan ja opinnäytetyössään on keskeistä sosionomin (AMK) koulutuksessa (Sosiaalialan amk-verkosto, 2020). Työelämässä tapahtuvia harjoitteluja on yhteensä 40 opintopistettä (op) tutkintoon vaadittavista 210 opintopisteestä. Sosionomikoulutuksessa harjoittelut ovat ennakkoon suunniteltuja ja ohjattuja.

Vuosien varrella opettajat ovat keskustelleet paljon opiskelijoiden ohjauksesta opintojen eri vaiheissa. Sosionomikoulutuksessa on käytetty erilaisia malleja harjoitteluiden ja opinnäytetyön ohjaukseen. Näihin ohjausratkaisuihin on sisältynyt jossain määrin myös opiskelijoiden hyvinvoinnin tukeminen ja opiskelijoiden strukturoidummat ohjauskohtaamiset.

Opiskelijaryhmien kasvu liittyen korkeakoulurahoitukseen muutoksiin (Maxenius, 2023) sekä käytännön opetustoiminnassa koettu huoli opiskelijoiden jaksamisesta ovat nostaneet hyvinvoinnin teemat aiempaa vahvemmin esille keskusteluissa. Miten OHO-ohjaaja tukee opiskelijoiden hyvinvointia? Miten OHO-ohjaaja huomaa näkymättömiksi jäävät opiskelijat, kun opiskelijamäärät ovat suuria?

Valtion nuorisoneuvoston ja Nuorisotutkimusverkoston yhteistyössä vuosittain julkaisema Nuorisobarometri tuottaa tietoa suomalaisten 15–29-vuotiaiden nuorten kannalta ajankohtaisista aiheista. Vuoden 2020 julkaisussa tuodaan esille, että korkeakouluopiskelijoista henkisen hyvinvointinsa koki huonoksi lähes joka kymmenes. Psykkisistä oireista, kuten uniongelmistä, keskittymisvaikeuksista, jännittyneisyydestä, masentuneisuudesta tai ahdistuneisuudesta, kärsi vähintään viikoittain lähes 40 prosenttia miehistä ja lähes puolet naisista. (Aalto, 2021, s. 80) Korkeakouluopiskelijoiden

mielenterveys, elintavat ja opiskeluryhmään kuuluminen KOTT 2021 -tutkimuksen tuloksista ilmenee, että psyykkistä kuormittuneisuutta (ahdistus- ja/tai masennusoireita) raportoi 35 prosenttia opiskelijoista, kun FinSote 2020 -tutkimuksen mukaan koko väestön vastaavien ikäluokkien (20–29-vuotiaat) osuudet olivat 23 prosenttia. Lähes joka kolmas korkeakouluopiskelija ei kokenut kuuluvansa mihinkään opiskeluun liittyvään ryhmään. Opiskeluun liittyvällä ryhmällä tarkoitettiin vuosikurssia, opiskeluryhmää, ainejärjestöä, laitosta, yksikköä tai muuta vastaavaa ryhmää. (Parikka ym., 2021)

OHO-mallin kehittämisen lähtökohtana oli ohjausryhmäkokojen pienentäminen opiskelijamäärien kasvaessa, jotta opiskelijalle mahdollistuisi henkilökohtaisempi ohjaus läpi opintojen. Samalla Hämeen ammattikorkeakoulun (HAMK) sosionomikoulutuksessa haluttiin kokeilla ohjausprosessia, jossa sama opettaja on mukana opintojen useammassa vaiheessa aina ensimmäisen vuoden harjoittelusta opinnäytetyön ohjaukseen. Näissä kaikissa vaiheissa korostuu opiskelijan ammatillisen kasvun mutta myös hyvinvoinnin tukeminen. Lisäksi tavoitteena oli ja on edelleen ohjauksen merkityksellisyyden korostaminen ja mallintaminen. Tähän vaikuttavat sosionomikoulutuksen perustehtävä kouluttaa sosiaalialan ammattilaisia sekä opintoihin ja niiden etenemiseen liittyvät käytännölliset kysymykset.

Sosiaalialan koulutusvastuun tiimissä pohdittiin vuoden 2020 keväällä nimeä uudelle, lehtoreiden työnkuvaan kuuluvan monimuotoisen ohjauksen mallille, jota lähtisimme toteuttamaan ja kehittämään aiempien ohjausmallien pohjalta. OHO oli hyvin luonteva valinta. Lyhenne OHO tulee sanoista opiskelu, harjoittelu ja opinnäytetyö (kuvio 1).

Kuva 1. OHO-ohjauksen elementit.



OHO-toiminta käynnistettiin syksyllä 2020 Hämeen ammattikorkeakoulun (HAMK) sosionomikoulutuksen opiskelijoiden yksilö- ja ryhmäohjauksen järjestämiseksi ja kokonaisvaltaisen ohjauksen mahdollistamiseksi. Kullekin opiskelijalle on nimetty oma OHO-ohjaaja. OHO-ohjaaja työskentelee opiskelijan ja oman OHO-ryhmänsä kanssa koko opintojen ajan. Tavoitteena on, että edes yksi korkeakoulun opetushenkilöstöön kuuluva tuntee opiskelijan ja hänen elämänvaiheensa paremmin. OHO-ohjaaja on yksi niin sanotuista matalan kynnyksen henkilöistä, joita opiskelija voi lähestyä. OHO-ohjaus on rakenteellisesti kaikkia opintosisältöjä koskevaa ja tukee opiskelijan moduulikohtaista opiskelua. OHO-ohjaaja tekee jatkuvasti yhteistyötä opinto-ohjaajien kanssa.

Kun HAMKissa oli otettu käyttöön OHO-malli, kävi ilmi, että vuosina 2017–2019 opetus- ja kulttuuriministeriö oli rahoittanut korkeakoulujen valtakunnallista kehittämishanketta. Hankkeen tuloksena oli tuotettu julkaisu **OHO-opas: opiskelukykyä, hyvinvointia ja osallisuutta korkeakouluihin** (Klemola ym., 2020). Opas tarjoaa paljon hyödyllistä tietoa ja tukee käytännön toimissa opiskelukyvyyn, hyvinvoinnin ja osallisuuden edistämiseksi korkeakouluissa. Erona hankkeen yleisempään kehittämiseen HAMKin sosionomikoulutuksen OHO-malli on hyvin käytäntölähtöinen.

Opinto-ohjaajina syksyllä 2020 toimineet lehtorit kuvasivat OHO-toimintaa aloittaneille opiskelijoille seuraavin sisällöin:

- Toiminnan tavoitteet: ammatillisen kasvun tukeminen, opintojen etenemisen tukeminen, generisten taitojen edistäminen, vertaistuen mahdollistaminen, hyvinvoinnin tukeminen.
- OHO-prosessi: Tapaamiset OHO-ohjaajan ja tiimin kanssa kerran kuukaudessa (ajat on laitettu lukkariin). Tiimi arvioi ja tukee portfolion edistymistä opintojen aikana ja lopussa, tiimi rakentaa oman toimintakulttuurin.
- OHO-ohjaaja on ”oma opettaja”, harjoittelun ohjaaja sekä opinnäytetyön ohjaaja.
- Jokaisella OHO-ryhmällä on oma Teams-työtila yhteydenpitoa sekä tiedon ja kokemusten vaihtamista varten.
- Lisäksi opinto-ohjaajan pitämät OPO-teemainfot 4 kertaa vuodessa sekä tutoreiden vierailut moduuleissa ensimmäisen vuoden aikana.

OHO-mallin syntyä, kokemuksia sen hyödyntämisestä ja edelleen kehittämisestä kuvataan tässä julkaisussa, johon kolmen pidemmän tekstin ohella sisältyy kolme podcast-keskustelua. Kukin podcast esitellään lyhyesti tekstissä, ja kaikkien podcastien litteraatit ovat luettavissa liitteissä. Podcast-muotoisesti julkaisussa käsitellään OHO-toiminnan lähtökohtia

(luku 2), OHO-ohjauksen kehittyvää mallia (luku 3) sekä yleisemmin ohjauksen merkitystä sosionomikoulutuksessa (luku 7). Pidempien tekstien myötä tarkasteluun nostetaan OHO-mallin mahdollisuudet ammatillisen kasvun ohjauksessa (luku 4), verkko-oppimisympäristö, OHO-Moodle ohjauksen tukena opiskelijoille ja OHO-ohjaajille (luku 5) sekä uraohjaus osana sosionomikoulutuksen OHO-ryhmiä (luku 6). Luvussa 8 OHO-mallia ja sen jatkokehittämistä arvioidaan pohtimalla toiminnan luonnetta sosiaalisesti kestävässä innovaationa.

Opiskelijoiden ohjaus perustuu aina valintoihin ja toiminnan tavoitteisiin, johonkin perusteluun, miksi sitä tehdään ja minkälainen arvo- ja tietoperusta vaikuttaa ohjaavien lehtoreiden toiminnan taustalla. Sosionomikoulutuksessa toteutettavassa ohjauksessa painottuvat muun muassa yksilöiden toimijuutta vahvistava dialogisuus ja yhteisöllisyys. OHO-ohjauksen arvo- ja tietoperustaa kuvaavat käsitteet on koottu OHO-ohjauksen sanakirjaksi (luku 9). Sanakirjaan nostettuja käsitteitä sekä kaikkien tekstien ja podcastien tietoperustaa koskeva kirjallisuus löytyy lopusta Julkaisussa käytetyt lähteet -osiosta.

2 OHO-toiminnan lähtökohtien tarkastelua

Liisa Harakkamäki, Raija Koskinen & Merja Salminen

Perusrakenteeltaan tukevaa, kannattelevaa ja vahvan joustavaa OHO-mallia on HAMKin sosionomikoulutuksessa kehitetty aiempien mentorointi- ja pienryhmäohjausmallien jatkoksi. Malli perustuu laajasti ja käytäntölähtöisesti kasvatus- ja yhteiskuntatieteiden sekä humanististen tieteiden tietoperustan soveltamiseen sosionomikoulutuksessa. OHO-ohjaajina toimivien lehtoreiden erilaiset koulutus- ja työkokemustaustat rikastuttavat työyhteisön taitoja ja tietoa. Sosiaalipedagogiikka on kuitenkin koulutuksen opetussuunnitelmasisältöjä sekä opetusta ja ohjausta suuntaavana kaikille yhteinen orientaatioperusta. Sosiaalipedagogisen orientaation mukaisesti OHO-toiminnassa kasvatuksellisuus ja oppiminen sekä sosiaalinen ulottuvuudellinen ovat samanaikaisesti läsnä. Ohjauksessa korostuu pyrkimys kuulluksi tulemiseen eli osallisuuden vahvistamiseen. Tämä yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan toiminnan kannalta keskeisten elementtien yhteen kietoutuminen ilmenee sekä opetuksessa että opettajien ohjauskäsityksenä. (Nivala & Ryytänen, 2019).

Mallin juuret ovat pitkän opetus- ja ohjauskokemuksen omaavan koulutuksen opettajatiimin monipuolisessa osaamisessa. Seuraavassa podcastissa käydään keskustelua OHO-toimintaan liittyvistä keskeisistä käsitteistä ja niiden linkittymisestä sosionomikoulutukseen. Keskustelijoina ovat koulutuspäällikkö Merja Salminen sekä lehtorit Liisa Harakkamäki ja Raija Koskinen.

Kuuntele podcast-jakso ”OHO-toiminnan lähtökohtien tarkastelua” [tästä \(siirryt toiseen palveluun\)](#). Jakson litteraatti löytyy liitteestä 1.

OHO-ohjaus ei ole vain teoreettinen termi. Se on myös vahvasti mukana opintojen käytännöissä ja opintojen etenemisessä. Näissä käytännön asioissa OHO-ohjaaja on mukana, läpi opiskelijan opintojen, muun muassa neljän käytännön työelämässä toteutuvan harjoittelujakson (yhteensä 40 op) ohjauksessa.

3 OHO-ohjauksen kehittyvä malli

Mari Korhonen & Jonna Niemelä

Sosionomikoulutuksessa ammatillisen osaamisen yksi hyvin keskeinen osa ovat harjoittelut. Seuraavassa podcastissa OHO-mallin käyttöönoton aikana myös harjoitteluiden vastuupettajina toimineet lehtorit Mari Korhonen ja Jonna Niemelä kertovat mistä käytännön ”ofoilussa” ja sen edelleen kehittämässä on kyse.

Kuuntele podcast-jakso ”OHO-ohjauksen kehittyvä malli” [tästä \(siirryt toiseen palveluun\)](#).

Jakson litteraatti löytyy liitteestä 2.

OHO-ohjaajan tueksi on kehitetty muun muassa vuosikello ja lehtoreiden ja opinto-ohjaajan suunnittelema OHO-Moodle-alusta. Näitä on viikoittain kokoontuva opettajatiimi kehittänyt yhdessä. Vuosikellon tavoitteena on olla tukena OHO-ohjaajalle niistä muistettavista asioista ja seikoista, mitä opintoihin kuuluu eri periodien aikana tai eri opiskeluvuosina. Vuosikellot on tehty vastaamaan päivä-, monimuoto- ja muuntokoulutusten erityispiirteitä.

4 Ammatillisen kasvun OHO-ohjaus

Raija Koskinen & Liisa Harakkamäki

Sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittaneen mahdollisuudet työskennellä koulutustaan vastaavissa tehtävissä ovat monipuoliset. Koulutuksen opetussuunnitelma on keskeinen väline, jolla pyritään varmistamaan, että tutkintoaan opiskelevat saavat tarvittavat valmiudet toimia työelämässä. Ammattikorkeakoulukohtaisen opetussuunnitelmatyön lisäksi amk-verkoston yhteistyöllä pyritään myös systemaattisesti määrittelemään linjauksia siitä, mikä sosionomikoulutuksessa on kaikille koulutusta järjestäville korkeakouluille yhteistä. Kuvaus sosionomin (AMK) tutkinnon kompetensseista on yksi keskeinen tulos tästä työstä. Sosiaalialalla tarvittavaa osaamista kuvaavia kompetensseja on kuusi:

- sosiaalialan eettinen osaaminen
- asiakastyön osaaminen
- sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen
- kriittinen ja osallisuutta edistävä yhteiskuntaosaaminen
- tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatio-osaaminen
- työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaaminen.

Kutakin kompetenssia on tarkemmin määritelty vähintään viidellä tarkentavalla sisällöllä (Sosiaalialan amk-verkosto, n.d.). Viimeksi kompetenssit on päivitetty 20.4.2023.

HAMKin sosionomiopinnoissa kompetenssien tarkastelua hyödynnetään erilaisissa oppimistehtävissä, jolloin esimerkiksi moduulikohtaisten osaamistavoitteiden saavuttamiseksi yksilö- ja ryhmätehtävissä voi yhtenä tarkastelunäkökulmana olla esimerkiksi jokin osa kompetensseista. OHO-toiminnassa ja esimerkiksi OHO-ryhmien tapaamisissa toteutettavien harjoittelureflektioiden yhteydessä on arvokasta voida keskustella harjoittelukokemuksista peilaten niitä kompetensseihin. Tällöin HAMKin sosionomitutkinnon sisällöt ja kaikkia sosionomikoulutuksia yhdistävät kompetenssit tulevat osaksi ammatillisen kasvun ydinprosessia.

OHO-tapaamisissa on tilaisuus pohtia sosiaalialan työn moninaisuutta ja myös yhteiskunnallisia ongelmia ja epäkohtia sitä mukaa, kun alan arkinen todellisuus tulee eri tavoin tutuksi. Tärkeitä kysymyksiä nouseekin runsaasti käsiteltäväksi: Mitä sosionomilta ammatillisessa toiminnassaan odotetaan ja mihin tämä perustuu? Miksi tarvitaan ennakoivaa työtä? Entä kuinka ennakoivan työn osuutta voitaisiin lisätä ja miten korjaavan työn tarvetta

voitaisiin vähentää? Millainen toiminta voisi vahvistaa yhteisöllisyyttä sekä mahdollisuuksia osallistua ja kokea osallisuutta? Kuinka erilaisia sosiaalialan asiakastilanteita voi ymmärtää? Kuinka toimia paineen alla?

Joskus hyvät, käytännön tilanteista nousevat kysymykset itsessään antavat jo paljon. Tärkeällä tavalla ne johdattelevat myös hankkimaan lisää tietoa sekä hakemaan käsitteellistä ja tutkimukseen perustuvaa tietoa oman osaamisen vahvistamiseksi. OHO-ohjaajan merkitys on keskeinen myös tiedonhaun tukena ja lähdekriittisyyden vahvistamisessa. Konkreettisesti tämä tulee esille kirjallisissa harjoitteluraporteissa, jotka OHO-mallin mukaisesti arvioi ja joita koskevaa palautetta antaa nimenomaisesti opiskelijan OHO-ohjaaja.

Osana opintojaan sosionomiopiskelijat kokoavat ammatillisen kasvun portfolion, jonka työstäminen aloitetaan opintojen alussa ja jota jatketaan koko opintojen ajan. OHO-tapaamiset ovat hyvä paikka OHO-ohjaaja varmistaa, että yksilöllinen, reflektiivinen kirjoittaminen on kullakin opiskelijoista käynnistynyt ja siten edistämässä ja tukemassa ammatillista kasvua. Juuri valmistumisensa kynnyksellä opiskelijat esittelevät portfolionsa OHO-tapaamisessa haluamallaan tavalla ja kuvaavat oman polkunsä opintojensa alusta alkaen. OHO-ohjaajan näkökulmasta on aivan erityisen palkitsevaa saada tehdä aikamatkaa, kun opiskelijat käyvät läpi itselleen tärkeitä asioita opintojensa ajalta ja usein myös kertovat sosionomiksi valmistumisen jälkeisistä suunnitelmistaan.

Kokemuksia OHO-ohjauksesta voi peilata kolmeen metaforaan: matka, ympäristö ja tila. Näin Vehviläinen (2014, ss. 217–219) on tiivistänyt ohjauksen elementit.

- Matka – OHO-ohjaus kestää koko opintojen ajan
- Ympäristö – OHO-ohjauksen rakenteet organisaatiossa
- Tila – opiskelijan ja OHO-ohjaajan merkityksellisten kohtaamisten mahdollistaminen

Ohjaukulttuurin muutos vaatii huomion kiinnittämistä niihin kaikkiin (Salminen & Harakkamäki, 2023).

5 OHO-Moodle ohjauksen tukena opiskelijoille ja OHO-ohjaajille

Mari Korhonen & Jesse Sjelvgren

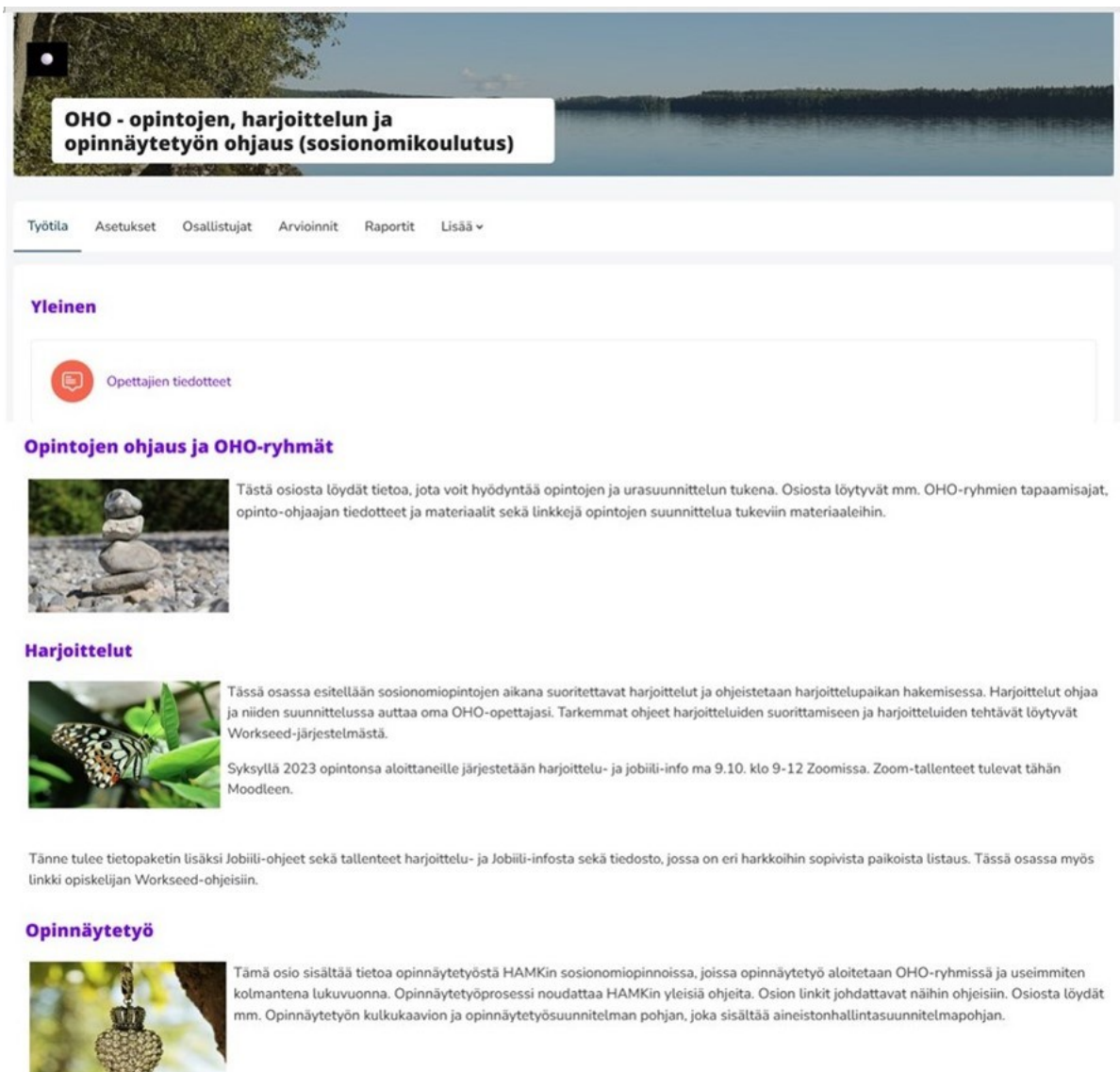
OHO-ohjaajan tehtävänä on ohjata opiskelijoiden opintojen etenemistä, harjoitteluita ja opinnäytetöitä. Ohjaustyön tukena hyödynnetään monenlaisia digitaalisia työympäristöjä ja sovelluksia kuten OHO-ryhmien omia Teams-työtiloja, opiskelijakohtaisesti Workseediä (harjoitteluiden ohjausjärjestelmä) ja Wihiä (opinnäytetyön ohjaus- ja hallintajärjestelmä), sosiaalialan opettajien Teams-työtilaa sekä HAMKin verkkosivuston materiaaleja. Harjoitteluiden ja opinnäytetöiden ohjeistamiseen on käytetty myös Moodle-työtiloja.

Sosiaalialan koulutusohjelmassa tunnistettiin tarve yhtenäistää opintoihin, harjoitteluihin ja opinnäytetyön ohjaukseen liittyvää tiedotusta ja mahdollistaa näihin teemoihin liittyvän tiedon jakaminen keskitetysti yhdestä paikasta. Tarpeen pohjalta kehitettiin Moodle-tila **OHO – opintojen, harjoittelun ja opinnäytetyön ohjaus (sosionomikoulutus)**. Työtilan rakentamiseen ja kehittämiseen osallistuivat koulutuksen henkilöstön lisäksi kaksi opiskelija-assistenttia, jotka arvioivat alustan toimivuutta ja antoivat kehittämisohjeita ennen alustan julkaisua. Työtila otettiin käyttöön syksyllä 2023 kaikilla sosionomikoulutuksen opiskelijaryhmillä.

OHO-Moodlen rakentamisen tavoitteena oli luoda kokoava alusta, josta opiskelijat löytävät koko OHO-toiminnan kannalta olennaisimmat lähteet ja tiedon, mikä puolestaan helpottaa opiskelijoiden oman toimijuuden kehittymistä, opintojen suunnittelua ja edistää tätä kautta opintojen etenemistä. Työtila on käytössä opiskelijan koko opintojen ajan, jolloin eri opintojen vaiheeseen liittyvä informaatio ei katoa vanhoille alustoille opiskelijan edetessä opinnoissaan. OHO-ohjaajien näkökulmasta alustan kehittämisen tavoitteena oli edistää ohjauksen tasalaatuisuutta ja opiskelijoiden yhdenvertaista kohtelua, sillä alustan myötä ohjaukseen liittyvän tiedon hakeminen tai jakaminen ei olisi enää yksittäisen OHO-ohjaajan varassa. Työtila voi auttaa hahmottamaan myös paremmin opinto-ohjaajan roolia OHO-ohjauksen tukena, sillä opinto-ohjaajan jakama tieto on niin OHO-ohjaajien kuin opiskelijoiden saatavilla ja opinto-ohjaajan rooli on kuvattu työtilan ohjausosiossa. Työtilan kehittämiseen osallistuneet opiskelija-assistentit arvioivat oman opiskelijakokemuksensa pohjalta, että OHO-Moodle auttaa opiskelijoita löytämään opintojen suunnittelun kannalta olennaista tietoa. OHO-Moodle edesauttaa opintojen edistymistä, kun tiedon etsimiseen useasta eri lähteestä ei kulu niin paljon aikaa.

Työtila rakennettiin kolmesta OHO-toiminnan kannalta keskeisestä osiosta: opintojen ohjaus, harjoittelut ja opinnäytetyö (kuva 2). **Opintojen ohjauksen** osiossa opiskelija löytää opintojen ohjauksen, opintojen ja urasuunnittelun kannalta olennaiset materiaalit sekä linkit HAMKin julkisten sivujen materiaaleihin. Osio toimii myös opinto-ohjaajan tiedotusalueena. Osion suosituimmat tiedostot ovat olleet tähän mennessä OHO-ryhmien aikataulut, opintojen tiedotteet sekä CampusOnlinen tarjonnassa olevien opintojen soveltuvuutta sosionomin tutkintoon käsittelevä taulukko.

Kuva 2. OHO-opintojen, harjoittelun ja opinnäytetöiden ohjaus (sosionomikoulutus) -Moodle-työtilan näkymä.



OHO - opintojen, harjoittelun ja opinnäytetyön ohjaus (sosionomikoulutus)

Työtila Asetukset Osallistujat Arvioinnit Raportit Lisää v

Yleinen

Opettajien tiedotteet

Opintojen ohjaus ja OHO-ryhmät

Tästä osiosta löydät tietoa, jota voit hyödyntää opintojen ja urasuunnittelun tukena. Osion löytyvät mm. OHO-ryhmien tapaamisajat, opinto-ohjaajan tiedotteet ja materiaalit sekä linkkejä opintojen suunnittelua tukeviin materiaaleihin.

Harjoittelut

Tässä osassa esitellään sosionomiopintojen aikana suoritettavat harjoittelut ja ohjeistetaan harjoittelupaikan hakemisessa. Harjoittelut ohjaa ja niiden suunnittelussa auttaa oma OHO-opettajasi. Tarkemmat ohjeet harjoitteluiden suorittamiseen ja harjoitteluiden tehtävät löytyvät Workseed-järjestelmästä.

Syksyllä 2023 opintonsa aloittaneille järjestetään harjoittelu- ja jobiili-info ma 9.10. klo 9-12 Zoomissa. Zoom-tallenteet tulevat tähän Moodleen.

Tänne tulee tietopakettien lisäksi Jobiili-ohjeet sekä tallenteet harjoittelu- ja Jobiili-infosta sekä tiedosto, jossa on eri harkkoihin sopivista paikoista listaus. Tässä osassa myös linkki opiskelijan Workseed-ohjeisiin.

Opinnäytetyö

Tämä osio sisältää tietoa opinnäytetyöstä HAMKin sosionomiopinnoissa, joissa opinnäytetyö aloitetaan OHO-ryhmissä ja useimmiten kolmantena lukuvuonna. Opinnäytetyöprosessi noudattaa HAMKin yleisiä ohjeita. Osion linkit johdattavat näihin ohjeisiin. Osion löydät mm. Opinnäytetyön kulkukaavion ja opinnäytetyösuunnitelman pohjan, joka sisältää aineistonhallintasuunnitelmapohjan.

Harjoittelut-osioon on koottu tietoa muun muassa sosionomikoulutukseen kuuluvista harjoitteluista ja niiden käytänteistä, ahot-periaatteista sekä esimerkkejä aikaisemmista harjoittelupaikoista. Suosituimmat osiot ovat olleet tähän mennessä listaus aiempien opiskelijoiden harjoittelupaikoista, sosionomikoulutuksen harjoitteluiden tietopaketti sekä harjoitteluprosessin kulkukaavio. **Opinnäytetyö**-osiossa opiskelija voi tutustua opinnäytetyöprosessiin ja löytää prosessin kannalta keskeiset ohjeet. Osion katsotuimmat tiedostot ovat olleet tähän mennessä opinnäytetyön kulkukaavio, opinnäytetyön suunnitelmapohja sekä opettajien tiedotteet.

OHO-Moodle-alusta tukee opiskelijoiden toimijuutta. Ohjauksen yhtenä päätehtävänä voidaan nähdä olevan toimijuuden edistäminen (ks. esim. Vehviläinen, 2014).

Sosiaalipedagogisessa ajattelussa ja toiminnassa on keskeistä ymmärtää ihminen toimijana tai vähintään toimijuuteen kykenevänä. Toimijuudella tarkoitetaan tahtoa, kykyä ja mahdollisuuksia tehdä valintoja ja niihin liittyviä tekoja osana omaa elämänpiiriä. (Nivala & Rynnänen, 2020)

OHO-Moodle tarjoaa mahdollisuuden päästä tiedon äärelle, jonka varassa opiskelija voi tehdä opintoihinsa liittyviä valintoja ja tekoja. Opiskelijoiden toimijuus ei kuitenkaan toteudu riippumattomana ympäröivästä sosiokulttuurisesta ympäristöstä, vaan sen voidaan nähdä välittyvän erilaisten kulttuuristen välineiden, kuten fyysisten ja psykologisten artefaktien kautta (ks. Vygotsky, 1978). Näiden artefaktien rooli on kaksisuuntainen, sillä ne toisaalta ohjaavat ihmisten toimintaa, mutta myös mahdollistavat toiminnan kehittämisen (ks. Wertsch ym., 1995) OHO-Moodle voidaan nähdä yhtenä tällaisena artefaktina, jonka kautta opiskelijan toimijuus voi välittyä opintoihin, harjoitteluihin ja opinnäytetyön tekemiseen liittyvissä kysymyksissä. Opiskelijoiden toiminta työtilassa on kuitenkin aina suhteessa toiminnan tavoitteisiin ja kohteeseen. Työtilassa toimiminen palvelee siis aina jotain opiskelijan subjektiivista ja toisaalta koulutuksen asettamaa tavoitetta: tavoitteena voi olla esimerkiksi opintojen tai harjoitteluiden sekä opinnäytetyön tekemiseen liittyvä suunnittelu, johon opiskelija hakee selkeytystä työtilasta löytyvistä tietolähteistä ja työkaluista. OHO-ohjaajan näkökulmasta työtila on alusta, joka tarjoaa ohjauksen eri kohteista (opinnot, harjoittelu ja opinnäytetyö) ajankohtaista tietoa ja voi edistää ohjauksen tasalaatuisuutta.

Digitaalisten oppimisympäristöjen kehittymisen myötä oppiminen on muuttunut aikaisempaa oppijakeskeisemmäksi (ks. Giannoukos, 2015). Verkkoympäristöissä opiskelijoiden toiminta tai ohjaus ei välttämättä ole sidottu tiettyyn ohjauskohtaamiseen, kuten yksilö- tai ryhmätapaamiseen, vaan HAMKin strategian mukaisesti opiskelija voi tutustua alustan materiaaleihin ajasta riippumatta ja käyttää materiaaleja omien opintojen suunnittelun ja

toimijuuden tukena (HAMK, 2023). Tämä voi tukea myös opiskelijan autonomisemman toiminnan ja minäpystyvyyden kehittymistä, sillä opiskelijan ei tarvitse turvautua näihin teemoihin liittyvissä kysymyksissä aina oman OHO-ohjaajan tukeen. Toisaalta työtilan materiaaleja voidaan käyttää myös ohjausvuorovaikutuksen tukena OHO-ohjaajien yksilö- ja ryhmänohjaustapaamisissa. OHO-ohjaaja voi esimerkiksi tarkastella yhdessä opiskelijoiden kanssa aikaisempien harjoittelupaikkojen listausta ja käyttää tätä ohjauskeskustelun tukena opiskelijoiden pohtiessa opintoihin ja työuraan liittyviä valintojaan. Myös opintoihin ja oppimisympäristöön liittyvissä ohjaustilanteissa työtilan materiaalit voivat toimia vuorovaikutuksen tukena ja yhteisen ymmärryksen rakentajina. Tällöin työtilan käytössä korostuu sen vuorovaikutuksellinen ja yhteisöllinen rooli, eikä käyttötarkoitus rajoitu opiskelijan tai OHO-ohjaajan yksilöllisen prosessoinnin tai toimijuuden tukivälineeksi. Toimijuuteen liitetään myös mahdollisuus vaikuttaa asioihin. Opiskelijoita halutaankin osallistaa jatkossa myös Moodle-työtilan kehittämiseen keräämällä kokemuksia ja palautetta työtilan hyödyllisyydestä.

OHO-Moodlen käyttöönotosta on kulunut tekstin kirjoittamishetkellä puolisen vuotta, ja työtilan kehittäminen jatkuu edelleen. Työtilassa oli maaliskuun 2024 puolivälissä noin 85 prosenttia kaikista koulutuksen sosionomiopiskelijoista. Tavoitteena on, että tulevaisuudessa OHO-Moodle vakiintuu opiskelijoiden toimijuutta ja OHO-ohjausta tukeväksi työkaluksi, joka palvelee parhaalla mahdollisella tavalla niin opiskelijoiden kuin OHO-ohjaajien tarpeita.

6 Uraohjaus osana sosionomikoulutuksen OHO-ryhmiä

Jesse Sjelvgren

Työelämässä tapahtuneet muutokset ja intensiivistyminen haastavat perinteisen käsityksen lineaarisena etenevästä työurasta, jota yksilö voi hallita suunnitelmallisella ja rationaalisella toiminnalla (ks. Julkunen, 2018). Lineaarisen työuran käsitys, jossa yksilön työura rakentuu pitkäaikaisesta työsuhteesta ja etenee nousujohteisesti, sopii yhä heikommin yhteen muuttuvan työelämän kanssa. Lineaarisen työuran käsityksen rinnalle ovatkin tulleet työurien moninaisuutta kuvaavat urateoriat, kuten narratiiviset, suunnitelmallisten sattumien ja kompleksisuusteorioiden erilaiset sovellutukset (Järvensivu & Pulkki, 2019). Käsityksen muutoksessa näkyy myös se, että työn ajatellaan olevan osa kokonaisvaltaista yksilön identiteetin ja elämän kokonaisuutta, jolloin uralla viitataan laajemmin koskemaan elämänuraa. Työuraa koskevien päätösten nähdään siis olevan kytköksissä elämän muihin osa-alueihin, jolloin niitä ei voida tarkastella irrallaan muista elämän osa-alueista. (Savickas ym., 2009)

Työelämän muutosalttius ja kompleksisuus voivat edellyttää myös opiskelijoilta toisenlaista urasuunnittelua ja toimijuutta, jotka tukevat keskeisten työelämätaitojen kehittymistä ja uraa koskevien pohdintojen ja päätösten tekemistä. Tämä haastaa myös ammattikorkeakouluja pohtimaan, miten opiskelijoiden urasuunnittelua voidaan tukea opintojen aikana. Yhtenä tutkimuotona voidaan mainita uraohjaus. Uraohjauksella tarkoitetaan niitä toimintamuotoja, joilla tuetaan eri vaiheissa olevien ihmisten oppimiseen, työhön ja siirtymiin liittyvää päätöksentekoa (ELGPN, 2014). Uraohjaus voidaan nähdä McLeodin (2013) mukaan kokonaisvaltaisena elämänsuunnitteluna, jossa pyritään vahvistamaan ihmisen itsetuntemusta ja toimijuuden kehittymistä. Toimijuus voidaan nähdä yksilön aloitteellisena toimintana, jolloin yksilö kokee, että hän haluaa ja kykenee tekemään valintoja ja päätöksiä koskien työuraansa (ks. Vehviläinen, 2014).

Korkeakouluopintojen aikainen urasuunnittelu voi kohdentua työllistymiseen, työtehtäviin, oman osaamisen kehittämiseen ja asiantuntijuuden reflektointiin (Penttinen ym., 2020). Kun sosiaalialan työllistymistilanne on hyvä, sosionomiopiskelijoiden urasuunnittelun kysymykset eivät välttämättä liity työllistymiskysymykseen (esim. ”Saanko työpaikan?”) vaan enemmänkin urasuunnittelun laadullisiin kysymyksiin: Miten valitsen eri työllistymisvaihtoehtojen väliltä? Mihin profiloitunut opinnoissani? Minkälaiseksi asiantuntijaksi haluan kehittyä?

Työelämän muutokset huomioiden ura koskevien valintojen ja päätösten määrä on kasvanut, joka haastaa opiskelijoita neuvottelemaan identiteetistään ja kehittämään sellaisia psykososiaalisia voimavaroja, jotka tukevat ura koskevien päätösten tekemistä. Uraohjaus on yksi keino, jonka avulla voidaan tukea opiskelijoiden toimijuuden kehittymistä ja vähentää työelämän muutoksesta koituvia kielteisiä psykologisia vaikutuksia (Coutinho ym., 2018).

Uraohjauksen tavoitteena on tukea opiskelijoita urasuunnittelussa eli ura koskevien päätösten ja valintojen tekemisessä sekä toimijuuden vahvistumisessa. Urasuunnittelun toteuttamiseen opiskelija tarvitsee urasuunnittelutaitoja eli taitoa kerätä, analysoida ja jäsentää itseen, koulutukseen ja omaan ammattiin liittyvää tietoa sekä käyttää näitä tietoja päätöksenteon tukena (Sultana, 2013). Opiskelijoiden urasuunnittelua ja työllistymisvalmiuksia voidaan tarkastella esimerkiksi kolmen viitekehyksen avulla: Kognitiivisena uravalintojen ja päätöksenteon prosessina (Sampson ym., 1999), uramuuntuvuus psykososiaalisena valmiutena (Savickas, 2012) sekä urataitojen sosiologisen tarkastelun kautta (Tomlinson, 2017). Tarkastelen seuraavaksi, miten HAMK:n sosionomikoulutuksen OHO-toiminnan käytänteet voivat tukea opiskelijoiden uravalmiuksien kehittymistä. Tarkastelussa hyödynnän Michael Tomlinsonin (2017) kehittämää työllisyyspääomien viitekehystä.

OHO-toiminta tukee työllistymispääomia. Michael Tomlinsonin (2017) viitekehyksen mukaan opiskelijan työllistymisvalmiudet koostuvat viidestä osa-alueesta, joita ovat inhimillinen, sosiaalinen, psykologinen, identiteetti ja kulttuurinen pääoma. **Inhimillisellä pääomalla** viitataan tutkinnon antamaan osaamiseen, joka pitää sisällään alaspesifiä osaamista, tietoa ja käytännön taitoja. Opintojen kautta saatu osaaminen voi olla sidottu tutkintoon tai pitää sisällään geneerisiä, siirrettäviä työelämätaitoja, joita voi hyödyntää eri työympäristöissä. Inhimilliseen pääomaan kuuluvat myös tieto alan työmarkkinoista ja työmahdollisuuksista sekä työllistymistäidot eli työnhakuun liittyvät taidot (esim. työnhaun dokumenttien laatiminen ja haastattelussa suoriutuminen). **Sosiaalisella pääomalla** viitataan opiskelijan verkostoihin ja sosiaalisiin suhteisiin ammattikorkean sisällä ja sen ulkopuolisissa ympäristöissä. Verkostoitumisen avulla opiskelijalla on mahdollisuus saada lisää tietoa alan eri työllistymisvaihtoehdoista ja tutustua keskeisiin alan toimijoihin. Parhaimmillaan verkostoituminen luo sellaisia siteitä, joiden avulla opiskelija voi työllistyä piilotyöpaikkoihin ja toisaalta tulevaisuudessa olla myös apuna muille alla toimiville.

Kulttuurisella pääomalla tarkoitetaan sellaisten ammattialan kulttuurisesti arvostettujen tietojen, taitojen ja käyttäytymisen (kuten vuorovaikutustapojen ja habituksen) omaksumista, jotka tukevat opiskelijan asettumista alan eri työkonteksteihin. Tieto näistä karttuu

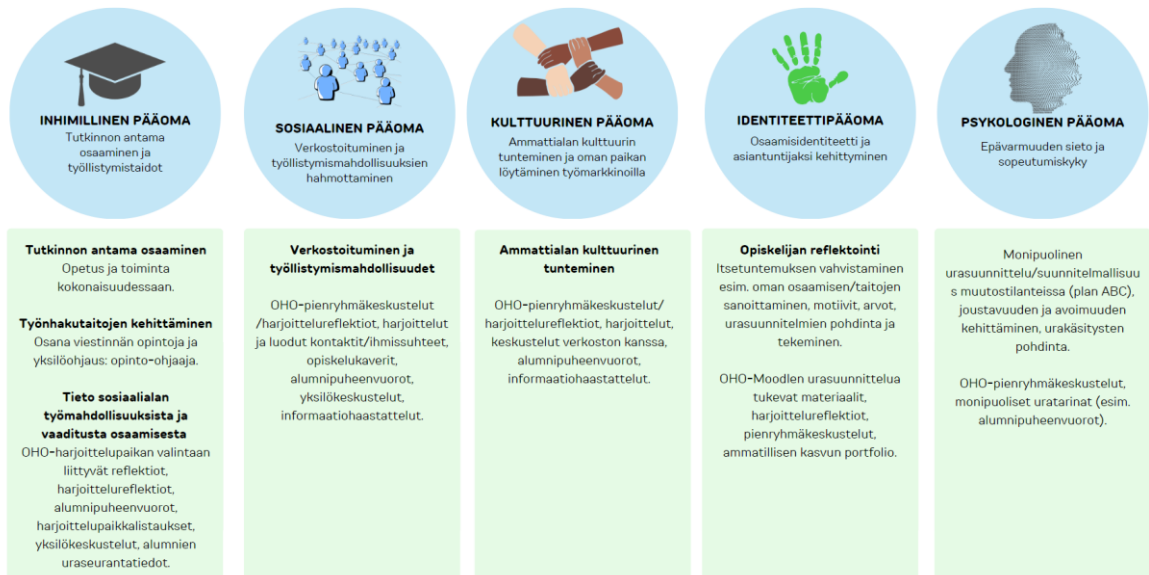
opiskelijalle tyypillisesti korkeakoulun ulkopuolella erilaisissa työelämäkontakteissa, esimerkiksi harjoitteluissa. **Identiteettipääoma** koostuu opiskelijan osaamisidentiteetistä (mm. henkilökohtaiset ominaisuudet ja valmiudet) ja käsittää asiantuntijaksi kehittymisen, joka rakentuu koko elämän aikana. Keskeistä rakentumisessa on opiskelijan omat narratiivit ja käsitykset itsestä (esim. motiivit, arvot, mielenkiinnot ja osaaminen), jotka muovautuvat kokemusten, reflektoinnin ja tehtyjen valintojen kautta. **Psykologinen pääoma** pitää sisällään opiskelijan psykososiaalisia ominaisuuksia, kuten resilienssin, minäpystyvyyssuskomuksia ja uramuuntuvuutta, jotka auttavat häntä kohtaamaan työuralla eteen tulevia haasteita, siirtymiä ja muutostilanteita. Yhtenä tärkeänä piirteenä haasteellisissa muutoksissa selviytymisessä on kyky ennakoida ja oppia tilanteista sekä muokata tavoitteitaan olosuhteiden edellyttämällä tavalla. Muuttuvassa työelämässä psykologinen pääoma on yhä tärkeämpi ja sitä voidaan tukea ohjauksessa muun muassa käsittelemällä opiskelijan urakäsityksiä ja odotuksia sekä niiden välistä suhdetta työelämän kompleksiseen luonteeseen. Tällaisia ovat esimerkiksi monipuoliset uratarinat, sattumien merkitys rationaalisen suunnittelun rinnalla sekä vaihtoehtoisten suunnitelmien laatiminen. (Tomlinson, 2017)

HAMKin sosionomikoulutuksessa uraohjauksen voidaan nähdä integroituvan opetustyöhön ja koulutuksen käytänteisiin, jolloin jokainen opettaja voi osaltaan olla tukemassa näiden pääomien kehittymistä. Sosionomikoulutuksessa on lisäksi käytössä OHO-toiminta, johon sisältyvät vertaisryhmätapaamiset voivat mahdollistaa työllistymispääomien kehittymisen monella tavalla. Esimerkiksi harjoittelureflektioissa käydyt keskustelut voivat tukea muun muassa inhimillisen, sosiaalisen, ja kulttuurisen pääoman kertymistä, sillä opiskelijat saavat kokemusten jakamisen kautta lisää tietoa sosionomin erilaisista työtehtävistä, potentiaalisista työnantajista ja työpaikkojen kulttuurisista erityispiirteistä. Opiskelija voi hyödyntää muiden jakamia kokemuksia myös oman urasuunnittelun ja identiteettipääoman prosessoinnin tukena: opiskelija voi esimerkiksi kiinnostua sellaisesta työstä, jonka hän ei ajatellut sopivan omaan urasuunnitelmaan, ja käyttää tätä tietoa uuden suunnitelman laatimisessa (esim. seuraavan harjoittelun tekeminen vastaavanlaisessa työympäristössä & tutustuminen alan työntekijöihin informaatiohaastattelun keinoin). OHO-ryhmissä ja yksilöohjauksessa on mahdollista huomioida myös muita urasuunnitteluun liittyviä tekijöitä, kuten opintojen valintaa, opinnäytetyötä ja ammatillista kasvua koskevia pohdintoja, jotka puolestaan kytkeytyvät laajalti kaikkiin työllistymispääomiin.

Työllistymispääomien viitekehyksen tarkastelu voi auttaa hahmottamaan sitä, että opiskelijan ura- ja työllistymisvalmiudet koostuvat useasta eri lähteestä ja että niiden kehittymiseen vaikuttavat niin ammattikorkeakoulun sisäiset käytänteet (esim. opetus ja OHO-toiminta) kuin

ammattikorkeakoulun ulkopuoliset ympäristöt (työpaikat, vapaa-ajan ympäristöt ja sosiaaliset verkostot) (kuva 3). Työllistymispääomien kehittyminen on siis suhteellista ja prosessinomaista ja jatkuu läpi opiskelijan opintojen ja (elämän)uran. Ohjauksen näkökulmasta viitekehys voi auttaa huomioimaan sitä, että tarvittavien alan ydinkompetenssien, työelämätaitojen ja työnhakutaitojen kehittämisen lisäksi opiskelija hyötyy niin kulttuurisesta, sosiaalisesta, psykologisesta kuin identiteettipääomasta, joiden avulla hän voi suunnitella tulevaisuuttaan ja uraansa. OHO-toiminta tarjoaa ohjausta ja puitteita kokemusten sekä tiedon jakamiselle, jotka mahdollistavat parhaimmillaan opiskelijan työllistymispääomien kehittämisen ja sitä kautta opintoihin ja työuraan liittyvien urasuunnitelmien kirkastamisen.

Kuva 3. Työllistymispääomat (Tomlinson, 2017) ja esimerkkejä niiden kehittymisen mahdollistavista tekijöistä sosionomikoulutuksessa.



7 Vastuuta, välittämistä ja vaikuttamista – OHO-ohjaus sosionomikoulutuksessa

Liisa Harakkamäki, Raija Koskinen & Merja Salminen

Tässä podcastissa syvennymme OHO-toiminnan ja yleisemminkin ohjauksen merkitykseen sosionomikoulutuksessa. Koulutuspäällikkö Merja Salminen sekä lehtorit Liisa Harakkamäki ja Raija Koskinen haastattelevat pitkän työuransa syksyllä 2023 päättäneitä lehtoreita, Mare Ormania, Seija Pajari-Stylmania ja Päivi Veikkolaa. Tarkasteluun nousee tärkeitä muistumia sekä hyviksi osoittautuneita käytäntöjä vuosien varrelta. Lisäksi keskustelusta välittyy tarkkoja huomioita nykyhetken ilmiöistä vahvalla ammatillisella kokemuksella.

Kuuntele podcast-jakso ”Vastuuta, välittämistä ja vaikuttamista – OHO-ohjaus sosionomikoulutuksessa” [tästä \(siirryt toiseen palveluun\)](#). Jakson litteraatti löytyy liitteestä 3.

OHO-toiminta on sosionomikoulutuksen tiimeissä lehtoreiden kesken jatkuvasti esillä, samoin opiskelijoiden palaute on merkityksellistä toimintaa kehittäessä. Viime vuosien painopisteeksi on noussut sosiaalinen kestävyys.

8 OHO sosiaalisesti kestävännä innovaationa

Raija Koskinen & Liisa Harakkamäki

Vuoden 2020 syksyllä aloittaneiden opiskelijoiden kanssa käynnistetystä OHO-toiminnasta on kevääseen 2024 mennessä kertynyt kokemusta ajanjaksolta, mikä on asetettu sosionomitutkinnon suorittamisen tavoiteajaksi (3,5 v.). Näiden vuosien aikana OHO-toimintamallista on kertynyt jo runsaasti kokemusta päivä- ja monimuoto-opiskelijoiden sekä muuntokoulutuksen opiskelijoiden ohjauksessa.

Tässä julkaisussa kuvattua OHO-mallia voi perustellusti arvioida sosiaalisena innovaationa. Sosiaalisina innovaatioina voidaan pitää muun muassa uusia palveluja ja uusia työtapoja (ks. esim. Innokylä, n.d.-a). Lisäksi mallista saatuja kokemuksia on merkityksellistä arvioida sosiaalisen kestävyuden näkökulmasta. Taloustieteilijä Raworthin (2017) kehittämä kestävyysdonitsi havainnollistaa tämän näkökulman tärkeyttä:

Donitsin keskelle sijoittuvat ihmisten hyvinvointiin vaikuttavat yhteiskunnalliset asiat. Tällaisia ovat esimerkiksi koulutukseen, työhön tai terveyteen liittyvät asiat. Kestävässä kehityksessä puhutaan usein sosiaalisesta kestävydestä, ja keskiosan asiat ovatkin sosiaalisen kestävyuden avainkysymyksiä. Ilman niiden toteutumista ihmiset eivät voi hyvin. Keskiosan asioista puhutaan myös hyvinvoinnin sosiaalisena perustana. (Kestävä kehitys, n.d.)

Organisatorisen toiminnan sosiaalisen kestävyuden on todettu olevan yhteydessä kokemukseen toiminnan ja työn merkityksellisyydestä (Martikainen, 2022). HAMKin sosionomikoulutuksen OHO-malli mahdollistaa toistuvat kohtaamiset opiskelijavertaisryhmän kesken sekä OHO-ohjaajan pitkäkestoisen työskentelyn omien ohjattaviensa kanssa. OHO-ohjaajan tehtävän moninaisuutta kuvaa useiden OHO-ryhmien päällekkäisyys. Keskimäärin OHO-ohjaajalla on 5–6 OHO-ryhmää eri vuosikursseilta joko päivä- monimuoto- tai muuntokoulutusryhmistä. OHO-ohjaajana hallittavat asiakokonaisuudet ovat siten laajoja.

Monesti opettaja pyrkii työssään täydellisyyteen, ja vaatimukset itseä kohtaan ovat korkealla. Kukin OHO-ohjaaja toteuttaa ohjausta omalla tavallaan ja saattaa nähdä oman roolinsa hyvinkin eri tavoin kuin kollegansa. Erityisesti tiedon hallinnan paine suhteessa e-tietämiseen on OHO-toiminnan arjessa jatkuvasti läsnä. Kuinka valmistautua OHO-tapaamiseen riittävin tiedoin ja jättää samalla tilaa opiskelijoiden vastauksille ja sille, että yhdessä haetaan tietoa asioista? Käytännössä opettajan ja OHO-ohjaajan ei ole ihan

yksinkertaista toteuttaa ei-tietämisen ideaa: sosiaalialan työn yksi keskeisistä piirteistä on olla tietoisesti tietämättä ja kulkea ohjattavan rinnalla kohti vastauksia.

Opiskelijoiden opinnot saattavat edetä eritahtisesti, joko nopeutetusti tai siten, että tehtäviä ja kokonaisia opintojaksoja jää rästiin. Tämän ilmiön taustalla ovat yksilölliset opiskelijoiden elämäntilanteisiin kytkeytyvät syyt. Samassa OHO-ohjaustapaamisessa voi olla esillä useita eri asioita, kuten harjoittelun reflektio, opinnäytetyöhön liittyvät kysymykset tai opintojen eteneminen nopeammin sekä vakavia hyvinvoinnin ja jaksamisen kysymyksiä. Toisinaan käy niin, että ryhmäohjauskerralla esille nousseet asiat eivät koske kaikkia opiskelijoita. OHO-ohjaajan rooliin kuuluvat myös opintoihin houkuttelu, kannustus ja tuen antaminen. Kussakin ryhmässä on opiskelijoita, jotka eivät ryhmäydy omaan OHO-ryhmäänsä eivätkä osallistu aktiivisesti tapaamisiin, vaikka niiden ajankohdat ovat tiedossa aina lukuvuodeksi eteenpäin. Näissä tilanteissa korostuvat OHO-ohjauksen yksilöohjaus, yhteistyö opinto-ohjaajan kanssa sekä muun muassa opiskelijan ohjaaminen opiskelijahyvinvoinnin palveluihin.

Kun ajatellaan tutkimus-, kehittämis- ja innovaatiotoimintaa, innovaatiot yhdistetään usein teknisiin ratkaisuihin. OHO-toimintakin sisältää monia teknologiaa hyödyntäviä ratkaisuja, selkeimmin esiin piirtyvänä tällaista on mahdollisuus kohtaamisiin sekä verkkoyhteyksin että erilaisissa fyysisissä paikoissa. OHO-mallin systemaattisen, niin opiskelijoiden kuin opettajatiiminkin kokemuksiin kuulosteleavan, yhteiskehittämisen tukena toimii hyvin sosiaalisten innovaatioiden arviointityökalu (Innokylä, n.d.-b). Erityisesti OHO-toimintamallin digitaalisten ratkaisujen edelleen kehittämisessä voi hyödyntää eettistä toimintamallia ja sen käytännön toimintaa tukevia sisältöjä (Sihvo & Koski, 2020; Koskinen ym., 2022).

Tavoitteena on, että OHO-ohjaus tulevaisuudessakin toimii joustavasti sekä verkossa että lähitapaamisissa. Tulevaisuudessa tavoitteena on tarkastella OHO-toimintaa jatkuvasti. HAMKin sosionomikoulutuksessa on kehitetty eri teemoihin pieniä opettajatiimejä, ja yksi tiimi perehtyy laajemmin OHO-ohjaukseen ja sen kehittämiseen tuoden kaikille lehtoreille ennakkoon valmisteltuja ideoita ja kyselyitä OHO-toiminnasta. Tavoitteena on jatkaa systemaattisesta kehittämistä ja samalla dokumentoida ohjauksen eri ilmiöitä ja ajankohtaisia aiheita.

9 OHO-ohjauksen sanakirja

Osaksi OHO-mallia koskevaa julkaisua olemme halunneet koota pienen sanakirjan, jossa avaamme teksteissä ja podcasteissa käytettyjä käsitteitä lyhyesti. Kaikkia käsitteitä ja niiden tietoperustaa koskeva kirjallisuus löytyy lopusta Julkaisussa käytetyt lähteet -osiosta.

Sana	Selitys
Ammatillinen kasvu	Taustalla opiskelijan ammatillisessa kasvussa ovat oman ammatillisen suuntauksen etsiminen, kriittinen ajattelu sekä kyky reflektiiviseen työotteeseen. Reflektoivaa keskustelua käydään läpi OHO-tapaamisessa. Ammatillinen kasvu on ymmärrystä asiakastyöstä ja sen prosesseista, kykyä oppia katsomaan asioita laajemmasta perspektiivistä sekä kokonaisuuden hahmottamista suhteessa alan jatkuviin muutoksiin.
Dialogi	Onnistuneessa dialogissa kuuntelu, kunnioitus, odottaminen ja suora puhe täydentävät toisiaan. Kuuntelemisessa tärkeintä on olla hiljaa sekä pyrkiä ymmärtämään toista ja hänen ajatuksiaan. Toisen ihmisen ja hänen mielipiteidensä kunnioitus merkitsee dialogin pitämistä avoimena, rajojen hyväksymistä, johdonmukaisuutta ja asiassa pysymistä. Odottamisessa on kyse pyrkimyksestä antaa dialogille tarpeeksi tilaa. Sydämeistä nouseva suora, rehellinen ja ytimekäs puhe yhdistettynä kuunteluun, kunnioittamiseen ja odottamiseen tuottavat taitoa ajatella yhdessä.
Digitalisaatio	Digitalisaatiolla tarkoitetaan toimintatapojen uudistamista, kun sähköisiä ja digitaalisen teknologian tarjoamia mahdollisuuksia integroidaan osaksi toimintaa. Kyse on yhteiskunnallisesta ja maailmanlaajuisesta muutosprosessista, jonka juuret ovat erityisesti länsimaiden modernisoitumis- ja teollistumiskehityksessä. Digitalisaation myötä muutosten vauhti on kiihtynyt. Vaikutukset tuntuvat kaikilla elämän eri osa-alueilla yksilöiden ja yhteisöjen toiminnassa, sekä eri toimialoilla kuten sosiaali- ja terveysalalla. Digitalisaatio on myös merkittävästi muuttanut opiskelun, opettamisen ja ohjauksen tapoja ja osaltaan luonut tarpeen OHO-mallin kehittämiseksi.

Eettisyys	Eettisesti perusteltu toiminta edellyttää vahvuutta ja rohkeutta toimia eettisten periaatteiden ja niihin perustuvan harkinnan mukaisesti, myös silloin, kun kohdataan eettisiä dilemmoja, tilanteita, joihin ei ole olemassa yhtä selkeästi parasta ratkaisua. Sosiaalialan toimijan ammatillisuuden eettinen perusta joutuu koetukselle käytännön tilanteissa, ja se on suhteessa asiakkaisiin ja muihin ammatillisiin toimijoihin. Oman toiminnan eettisen perustan vahvistaminen on näiden tilanteiden aktiivista hyödyntämistä oppimisessa ja osaamisen syventämisessä. OHO-malliin sisältyvät ohjauskeskustelut ja vertaisoppiminen tarjoavat sosionomiopintojen aikana mahdollisuuden eettisen osaamisen yhteisölliseen kartuttamiseen.
Ekososiaalinen sivistys	Havahtuminen siihen, kuinka välttämätön toimiva ekologinen perusta on ihmisyksilöiden, yhteisöjen ja yhteiskuntien toiminnalle, on saanut eri toimijat aktivoitumaan ekososiaalisen sivistyksen puolesta. Tätä tieteenalarajat ylittävää toimintaa määrittää pyrkimys hakea vastuullisia ja kohtuullisia ratkaisuja maailman ja ongelmiin ekokriisin aikakaudella. Kasvatuksen ja koulutusorganisaatioiden toiminnassa kyse on siitä, millaista sivistyskäsitystä suoritettavat tutkinnot ja opinnoissa hankittu osaaminen edustavat.
Luottamus	Luottamus luo perustan toimia tavoitteellisesti yhdessä. Syvimmiltään luottamuksessa on kyse sosiaalisesta vuorovaikutuksesta, sen pohjalta muodostuvista merkityksellisistä suhteista sekä niiden aktiivisesta, vastavuoroisesta ylläpitämisestä. OHO-toiminta kokonaisuudessaan perustuu luottamuksen ja turvallisen oppimisympäristön rakentamiseen. Yksilöiden välinen keskinäinen luottamus, ryhmien ja yhteisöjen jäsenten luottamus toisiinsa sekä luottamus yhteiskunnassa on mahdollista nähdä myös sosiaalisena pääomana.
Ohjaus	Ohjauksessa korostuu vuorovaikutus ja kohtaamiset sekä opiskelijan erilaisten tilanteiden ja ohjaustarpeiden tunnistaminen. Ohjaus on asioiden esille ottamista, reagointia, huomiointia, toisinaan selvittämistä sekä eteenpäin saattamista. Ohjaus nähdään myös OHO-mallissa menetelmällisenä lähestymistapana ja tarpeen mukaisina rajauksina, on sitten kyse opetuksesta, neuvonnasta tai ohjauksesta.
Osallisuus	Ihmisen ja yhteisön välinen suhde, joka toteutuu, kun ihminen on osa, toimii osana sekä kokee olevansa osa yhteisöä. Kyse on osallistumisesta ja kuulumisesta johonkin ja kuulumisen tunteesta. Tämä rakentuu omissa OHO-ryhmissä merkityksellisissä suhteissa, joiden pohjalta voi kehittyä tunne kuulumisesta yhteisöön.

Rohkeus	Rohkeuden voidaan ajatella olevan inhimilliseen toimintaan liittyvänä liittyvä hyve, joka koskee elämässä tehtäviä valintoja. Näin rohkeus on yhteydessä yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan pyrkimykseen edistää oikeudenmukaisuutta ja kohtuullisuutta. Monipuolisten elämäkokemusten myötä karttuvaan viisauden hyveeseen yhdistettynä rohkeus on kykyä käyttää tietoa ja kokemusta oman toiminnan suuntaamiseksi kestäväällä tavalla. OHO-toiminta parhaillaan voi olla tukemassa opiskelijoita heidän valinnoissaan ja aktiivisessa ammatillisessa, rohkeuttakin vaativassa toiminnassa.
Sosiaalinen kestävyys	Sosiaalinen kestävyys on yksi kestävä kehityksen osa-alueista ekologisen ja taloudellisen kestävyuden rinnalla. Sen ytimenä on yhteiskunnallinen oikeudenmukaisuus, vaikutusmahdollisuudet ja osallisuus. Sosiaalinen kestävyys on kokonaisvaltaista fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia, mikä mahdollistaa hyvän arjen ja merkityksellisen elämän.
Sosiaalipedagogiikka	Tarkastelee ihmisen kasvua sosiaalisena ilmiönä eli prosesseja, joissa ihminen kasvaa yhteisöjen ja yhteiskunnan jäseneksi ja jäsenenä. Kasvun lisäksi huomion kohteena on kasvatusta eli pedagoginen toiminta, jolla sosiaalista kasvua tuetaan ihmisen elämänsä eri vaiheissa. Sosiaalipedagogiikka tarkastelee kasvun ja kasvatuksen yhteisöllisiä ja yhteiskunnallisia kytkentöjä ja tuo pedagogisen näkökulman sosiaaliseen työhön. Keskeisiä teemoja ovat täysipainoisen kansalaisuuden, yksilöiden ja yhteisöjen omaehtoisen toimintakyvyn ja tasapainoisen yhteiselämän vahvistumisen edellytysten ja keinojen tarkastelu. Näitä voidaan tarkastella opiskelijan kasvun ja kasvatuksen näkökulmasta.
Toimijuus	Yksilön huomiointi dialogisesti kohdaten niin, että hän löytää omat potentiaalinsa ja ammatillisen kehittymisen. Opiskelijan oman osallisuuden, voimaantumisen ja valtaistumisen tukeminen opintojen aikana sekä harjoittelussa että muissa opinnoissa. Mahdollistaa myös kriittisen toiminnan valmiuksien tukemisen.

Trialoginen oppiminen	Trialogisella oppimisella viitataan moninäkökulmaiseen lähestymistapaan, jossa monologisen ja dialogisen oppimisen vaiheita täydentää trialoginen, jolla korostetaan erilaisten välittävien mekanismien merkitystä ihmisen toiminnan perustana. Trialogisen oppimisen piirteisiin sisältyy keskeisesti uuden tiedon luominen, jonka edistämiseksi toimintaa organisoidaan joustavasti yhteisesti kehitettävien kohteiden ympärille hyödyntämällä erilaisia työvälineitä. OHO-mallissa yhteisen kehittämisen kohteena on sosionomin kehittyvä ammatillisuus muuttuvassa toimintaympäristössä. Tavoitteena on vahvistaa oppimisprosessiin osallistujien toimijuutta ja vuorovaikutuksellista yhteyttä eri tietokäytäntöjen ristipölyttämiseksi eri kontekstien ja yhteisöjen välillä.
Työelämäyhteistyö	OHO-mallissa jokainen OHO-ohjaaja on kunkin ohjauksessaan olevan opiskelijan opintoihin liittyen yhteydessä työelämän edustajiin. Kontaktit koskevat erityisesti harjoitteluiden aikaista yhteistyötä. Opinnäytetyön toteuttamisessa työelämäyhteistyötä tehdään silloin, kun opiskelija tekee opinnäytetyönsä yhteistyössä ja sopimukseen perustuen jonkin sosiaalialan toimijan kanssa.
Uraohjaus	Uraohjauksella tarkoitetaan niitä toimintamuotoja, joilla tuetaan kokonaisvaltaisesti eri vaiheissa olevien ihmisten elämänsuunnittelua sekä oppimiseen, työhön ja niihin liittyviin siirtymiin liittyvää päätöksentekoa. Uraohjauksella pyritään vahvistamaan ihmisen itsetuntemusta ja toimijuutta. Korkeakouluopinnoissa uraohjaus liittyy erityisesti oman osaamisen kehittämiseen ja asiantuntijuuden reflektointiin.
Yhteinen kolmas	Jaettu aktiivisuus, osallisuus ja toimijuus. Yhdessä tekeminen ja kokeminen eli yhteistoiminnallinen prosessi. Toiminta on välineenä kahdenvälisessä asiakassuhteessa, jossa suhde on tällöin subjekti–subjekti-suhde. Tässä yhteinen kiinnostus ja toiminta suuntautuu johonkin kolmanteen yhteiseen tekemiseen, jolloin tekeminen on objekti. Tällöin opiskelija ja OHO-ohjaaja ovat molemmat toimijoita. Lähtökohtana on yhteenkuuluvuuden ja luottamuksen tunteiden kehittyminen OHO-toiminnan myötä muodostuvissa suhteissa.
Yhteisöllisyys	Opiskelijoiden ja OHO-ohjaajan välisyys, vuorovaikutus ja yhteiselämä. Ammatillista kasvua tukeva yhteiselämä ryhmissä. Kyseessä on arvostava ja tasavertainen vuorovaikutus, jossa konkretisoituvat osallisuuden ja kuulumisen tunne.

Julkaisussa käytetyt lähteet

Julkaisun teksteihin on sisällytetty tekstinsisäiset lähdeviitteet. Podcasteissa ei lähteitä ole erikseen mainittu. Sanakirjassa ei käsitteiden määrittelyn yhteyteen ole liitetty lähteitä, mutta sen kannalta keskeiset teokset ovat mukana tässä luettelossa.

- Aalto, A. (2021). Nuorten sosiaali- ja terveystalvveluiden tarve, palveluiden riittävyys ja asiakaskokemukset. Teoksessa Päivi Berg & Sami Myllyniemi (toim.), *Palvelu pelaa! Nuorisobarometri 2020* (ss. 79–97). Valtion nuorisoneuvosto. Nuorisotutkimusseura / Nuorisotutkimusverkosto. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Haettu 3.5.2024 osoitteesta <https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2021/03/nuorisobarometri-2020-web-1.pdf>
- Coutinho, M., Dam, U. & Blustein, D. (2008). The psychology of working and globalization: A new perspective for a new era. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 8(1), 5–18.
- ELGPN (European Lifelong Guidance Policy Network). (2014). *Lifelong Guidance Policy Development: Glossary*. Haettu 16.10.2023 osoitteesta <http://www.elgpn.eu/elgpndb/search/metadata/view/185>
- Giannoukos, G. B. G. (2015). E-Learning in Adult Education. *Journal of Information Engineering and Applications*, 5(4). 54–58.
- Haapaniemi, R. & Raina, L. (2022). *Luottamus ja kansalaisuuteen kasvaminen – sosiaalisen pääoman pedagogiikasta*. Cultura Oy.
- Hallamaa, J. (2017). *Yhdessä toimimisen etiikka*. Gaudeamus.
- HAMK. (2023). *HAMK 2030 – Innostavin ja työelämälähtöisin*. Haettu 3.5.2024 osoitteesta https://www.hamk.fi/wp-content/uploads/2023/11/HAMK_strategia2030.pdf
- Innokylä. (n.d.-a). *Sosiaalisten innovaatioiden arviointipilotti*. Haettu 13.3.2024 osoitteesta <https://innokyla.fi/fi/kokonaisuus/sosiaalisten-innovaatioiden-arviointipilotti>
- Innokylä. (n.d.-b). *Sosiaalisten innovaatioiden arviointityökalu*. Haettu 13.3.2024 osoitteesta <https://innokyla.fi/fi/tyokalut/sosiaalisten-innovaatioiden-arviointityokalu>
- Isaacs, W. (2001). *Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito: Uraauurtava lähestyminen liike-elämän viestintään*. Kauppakaari.
- Julkunen, R. (2008). *Uuden työn paradoksit – keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Vastapaino.
- Järvensivu, A. & Pulkki, J. (2019) Työura: yksilön valintoja vai monimutkaista kehkeytymistä? *Janus*, 27(1), 38–54.
- Kaljonen, P. (2005). Ammatillisen kasvun kiintopisteitä etsimässä. Teoksessa K. Ranne, A. Sankari, T. Rouhiainen-Valo & T. Ruusunen (toim.), *Sosiaalipedagoginen*

ammattillisuus – Madsenin kukasta toiminnan tulppaaniksi (ss. 20–26). Satakunnan ammattikorkeakoulu.

Kestävä kehitys. (n.d.). *Kestävä kehitys*. Haettu 15.3.2024 osoitteesta

<https://kestavakehitys.fi/etusivu>

Kestävä kehitys? (n.d.). *Mitä on kestävä kehitys?* Haettu 3.5.2024 osoitteesta

<https://kestavakehitys.fi/kestava-kehitys>

Klemola, U., Ikäheimo, H. & Hämäläinen T. (toim.). (2020). *OHO-opas: opiskelukykyä, hyvinvointia ja osallisuutta korkeakouluihin*. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-8110-5>

Koskinen, R., Helminen, K., Koski, A., Malkavaara, M., Sanerma, P., & Sihvo, P. (2022). Modus operandi for ethical action in social and health care in the era of digitalisation. *Finnish Journal of EHealth and EWelfare*, 14(4), 405–417.

<https://doi.org/10.23996/fjhw.113414>

Koskinen, R. & Tervo J. (23.1.2023). Luottamus ammatillisuuteen uusilla hyvinvointialueilla.

HAMK Beat. <https://blog.hamk.fi/hamk-beat/luottamus-ammattillisuuteen-uusilla-hyvinvointialueilla/>

Martikainen, S.-J. (2022). *Meaningful work and eudaimonia: contributing to social sustainability in the workplace*. University of Technology LUT.

Maxenius, S. (28.6.2023). Hallitusohjelma lataa ammattikorkeakouluille paljon tavoitteita, mutta koulutuksen rahoitus vähenee. *Arene*.

<https://arene.fi/ajankohtaista/hallitusohjelma-lataa-ammattikorkeakouluille-paljon-tavoitteita-mutta-koulutuksen-rahoitus-vahenee/>

McLeod, J. (2013). *An introduction to Counselling*. 5. painos. Open University Press.

Nivala, E. & Rynnänen, S. (2020). *Sosiaalipedagogiikka: kohti inhimillisempää yhteiskuntaa*. Gaudeamus.

Onnismaa, J. (2007). *Ohjaus- ja neuvontatyö — Aikaa, huomiota ja kunnioitusta*.

Gaudeamus.

Paavola, S., Hakkarainen, K. & Seitamaa-Hakkarainen, P. (2006). Tutkivan oppimisen periaatteita ja käytäntöjä: "trialoginen" tiedonluomisen malli. Oppimisen teoria ja teknologian opetuskäyttö. Teoksessa S. Järvelä, P. Häkkinen, M. Arvaja, S. Järvinen, E. Lehtinen, L. Lipponen, ...M. Lakkala (toim.), *Oppimisen teoria ja teknologian opetuskäyttö* (ss. 147–166) (1. p.). WSOY Oppimateriaalit.

Parikka, S., Holm, N., Ikonen, J., Koskela, T., Kilpeläinen, H., & Lundqvist, A. (2021).

Korkeakouluopiskelijoiden mielenterveys, elintavat ja opiskeluryhmään kuuluminen.

KOTT 2021-tutkimuksen tuloksia. Haettu 13.5.2024 osoitteesta:

<https://www.terveytemme.fi/kott/>

- Penttinen, L., Itkonen, L., Antikainen, J., Vallius-Leinonen, K., Kosonen, T. & Lerkkanen, J. (2020). Opiskelijan urataitojen tunnistaminen ja tukeminen ohjausprosessissa. Teoksessa A. Virtanen, J. Helin, P. & Tynjälä, P. (toim.), *Työelämäpedagogiikka korkeakoulutuksessa* (ss. 85–89).
<https://www.tyopeda.fi/julkaisut/tyoelamapedagogiikka-korkeakoulutuksessa.pdf>
- Raworth, K. (2017). A Doughnut for the Anthropocene: humanity's compass in the 21st century. *The Lancet. Planetary Health*, 1(2), e48–e49. [https://doi.org/10.1016/S2542-5196\(17\)30028-1](https://doi.org/10.1016/S2542-5196(17)30028-1)
- Salminen, M. & Harakkamäki, L. (6.3.2023). ”OHO-opettajalla on mielestäni suuri merkitys tsemppaajana ja asioiden selventäjänä”. *HAMK Beat*. <https://blog.hamk.fi/hamk-beat/oho-opettajalla-on-mielestani-suuri-merkitys-tsemppaajana-ja-asioiden-selventajana/>
- Salonen, A. O. & Bardy, M. (2015). Ekososiaalinen sivistys herättää luottamusta tulevaisuuteen. *Aikuiskasvatus: aikuiskasvatustieteellinen aikakauslehti*, 35(1), 4–15.
<https://doi.org/10.33336/aik.94118>
- Sampson, J. P. Jr., Lenz, J. G., Reardon, R. C. & Peterson, G. W. (1999). A Cognitive Information Processing Approach to Employment Problem Solving and Decision Making. *The Career Development Quarterly*, 48, 3–18.
- Savickas, M., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R. & van Vianen, A. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239–250.
- Sihvo, P. & Koski, A. (toim.) (2020). *Eettinen toimintamalli – osaamista tulevaisuuden koulutukseen ja sote-alan työhön*. Karelia ammattikorkeakoulu.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-275-314-4>
- Sosiaalipedagogiikka. (n.d.). *Sosiaalipedagogiikka*. Haettu 2.3.2024 osoitteesta <http://www.sosiaalipedagogiikka.fi/sosiaalipedagogiikka/>
- Sosiaalialan amk-verkosto. (n.d.). *Sosionomi amk-tutkinnon kompetenssit, 2023*. Haettu 15.3.2024 osoitteesta <https://www.sosiaalialanamkverkosto.fi/sosiaalialan-tutkinnot-ja-kompetenssit/>
- Sosiaalialan amk-verkosto. (2020). *Sosionomi-koulutuskuvaus*. Haettu 3.5.2024 osoitteesta <https://www.sosiaalialanamkverkosto.fi/wp-content/uploads/2021/04/Sosionomi-koulutuskuvaus-2020-1.pdf>
- Sultana, R. G. (2013). Career management skills: Assessing for learning. *Australian Journal of Career Development*, 22(82), 82–90.
- Tapani, A. & Jussila A. (2020). *Ohjaus on opettajan työtä – työ moninaistuu ja monimuotoistuu*. Haettu 14.4.2024 osoitteesta <https://sites.tuni.fi/tamk->

[julkaisut/pedagogiset-ratkaisut/ohjaus-on-opettajan-tyota-tyo-moninaistuu-ja-monimuotoistuu/](#)

- Tomlinson, M. (2017). Forms of graduate capital and their relationship to graduate employability. *Education + Training*, 59(4), 338–352.
- Vehviläinen, S. (2014). *Ohjaustyön opas: yhteistyössä kohti toimijuutta*. Gaudeamus.
- Vygotsky, L.S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. London: Harvard University Press.
- Wertsch, J. V., del Rio, P. & Alvarez, A. (1995). Sociocultural studies: history, action and mediation. Teoksessa J. V. Wertsch, P. del Rio & A. Alvarez (toim.), *Sociocultural studies of mind* (ss. 1–34). Cambridge University Press.
- Värri, V. (2018). *Kasvatus ekokriisin aikakaudella*. Vastapaino.

Liite 1. Litteraatti: OHO-toiminnan lähtökohtien tarkastelua

Äänitteen kesto: 31 min

Raija Koskinen: Olen Raija Koskinen, sosiaalialan lehtori.

Liisa Harakkamäki: Olen Liisa Harakkamäki, sosiaalialan lehtori.

Merja Salminen: Ja minä puolestani olen Merja Salminen, sosionomikoulutuksen koulutuspäällikkö. Tervetuloa kuuntelemaan opiskelijoiden opiskelun harjoittelun ja opinnäytetöiden ohjausmallista, joka on ollut meillä käytössä tässä sosionomikoulutuksessa jo useamman vuoden. Aloitettiin tämä toiminta 2020 ja ollaan viety tätä toimintamallia silloin aloittaneiden opiskelijaryhmien kanssa eteenpäin. Nyt on meidän mielestä aika palata tämän toiminnan perusteluihin ja siihen ajatteluun, joka meitä on ohjannut tämän mallin kehittämisessä. Tässä podcastissa tullaan lähestymään tätä opiskelijoiden opintojen ohjausta erilaisten käsitteiden kautta ja sitä kautta myöskin jäsentämään ja ymmärtämään mistä tässä oikein on kysymys, vai mitä?

Liisa: Joo, ja hyvin nostit esille tämän harjoittelun ja ohjauksen. Sehän on kumminkin taustaa siitä, että koko sosionomikoulutuksessa 2000-luvun alusta asti on ollut mentorit-ryhmätoimintaa ja pienryhmätoimintaa. Mutta me ollaan siirrytty tähän OHO-malliin, ja nyt sen käsitteitä halutaan tarkastella täällä.

Raija: Niin ja se on varsin mielenkiintoista miettiä sitä, että kun lähdetään vastaamaan käytännön tarpeeseen, niin mistä löytyy sitä toimintaa yhteisesti ankkuroivia ajatuksia ja käsitteitä. Ja kun tässä meidän OHO-toiminnassa on nimenomaan kysymys siitä, että me yksittäisinä opettajina ollaan työskentelemässä niiden OHO-ryhmiemme kanssa ja samalla täytyisi saavuttaa jotain yhteistä. Mitä se OHO-toiminta on yhteisesti? Minä ajattelen, että käsitteiden tarkastelulla ja pohtimisella on isokin merkitys. Ei pelkästään siksi, että se on hauskaa jotenkin teoreettisesti, mutta myös käytännön kannalta.

Liisa: Kyllä, ja ammatillisen kasvun taustalla yhtenä tavoitteena on kaiken lisäksi myös ammatillisen kasvun tukeminen, että se perustuu johonkin käsitemaailmaan tai viitekehykseen mikä meillä on.

Merja: Minä olen paljon ajatellut sitä, että kun me täällä koulutamme ja myös kasvatamme sosiaalialan ammattilaisia, jotenkin minusta on hieno ajatus se, että he näiden opintojensa aikana jo itse tavallaan pääsevät kokemaan sitä ohjausta ja miten se toteutuu ryhmässä ja

yksilöohjauksena. Koska se on sitä heidän työarkeaan jatkossakin, ja tällainen kokemuksellinen oppiminen tässä menee vähän rinnan ja juuri mahdollistaa ammatillista kasvuakin. Niin me ainakin uskomme.

Raija: Siinä ehkä tuli sellainen sisältö esiin, jonka tiimoilta haluaisin melkein tuoda tähän tällaisen dialogisen oppimisen ajatuksen. Itselleni se on tullut vähän syvällisempään tarkasteluun tällaisen eettisen toimintamallin kehittämisen tiimoilta. Dialogisessa oppimisessä on jollakin tavalla juuri niitä hyviä aineksia siitä, että millä lailla dialogi etenee myös siihen dialogisuuteen sitä kautta, että saadaan tietoa asioista, tutkitaan niitä nimenomaan osallisuudessa toisten kanssa ja mahdollisesti kehitetään jotain uutta.

Jotenkin minä mietin, että parhaimmillaan näissä OHO-tapaamisissakin tulee juuri sellaisia dialogisen oppimisen prosesseja, jotka vie sitä ammatillisen kasvun prosessia tosi syvällisesti eteenpäin. Huomaan itse, että palaan siihen dialogiseen oppimisen ideaan ja myöskin eettiseen toimintamalliin. Siitä vielä sen verran, että kun meillä tää arkitodellisuus leikkaa digiasioiden läpi, niin sitä eettistä toimintamallia on kehitetty juuri tavoittamaan näitä eri ulottuvuuksia, että miten tämä digitaalisuus on mukana meidän kaikissa toiminnoissa ja miten se on hyvä ottaa huomioon. Päädyin tarinoimaan aika pitkään tästä.

Merja: Mielenkiintoista.

Liisa: Ja se, miten siinä dialogisuudessa on paljon ohjausta verkon välityksellä juuri ryhmän kanssa, että miten siinä tulee esille esimerkiksi osallisuus. Osallisuuden kokemus ja miten siitä saadaan myös tunne siitä, että he kuuluvat siihen ja miten siitä tulee myös tasa-arvoinen suhde, niin kuin tässä sinun triangulaatiossa onkin, se on todella merkittävää.

Merja: Minä kanssa muutaman sanan voisin tuosta dialogisuudesta sanoa. Olen sitä itsekin nyt kuluneen vuoden aikana paljon opetellut ja myöskin harjoittelut, ja jotenkin dialogi ja dialogisuus on vähän itsestään selväkin asia, mutta se on äärimmäisen vaikeaa. Se on hirvittävän vaikeaa. Itsekin olen siinä vielä oppijan asemassa, mutta minä ajattelen sillä tavalla, että OHO-ryhmien tapaamiset ovat aivan mahtavia tilaisuuksia harjoitella juuri sitä dialogisuutta, joka on myös sosiaalialan työn keskeistä ydintä: olla dialogissa ja kohdata asiakkaita. Niin yksinkertaiselta kuin se dialogi kuulostaakin, niin se ei ole todellakaan sitä, vaan siinä joutuu haastamaan itseään ihan koko ajan.

Liisa: Minkä sinä itse näät dialogisuudessa sellaisena suurimpana haasteena? Jäin miettimään, niin sitä käytetään hyvin usein joskus ehkä kepeästikin.

- Merja: Kyllä.
- Liisa: Että keskustelu, se on dialogia tai mielipidekysymys. Se, mitä sinä Merja ja Raija ajattelet, niin se ei ole välttämättä vielä sitä mitä tarkoitetaan meillä dialogissa ja mikä on varmaan se sosiaalipedagogiikan taustalla oleva termikin.
- Merja: Kai se on varmaan sitä, että itse asettuu siihen dialogiin ja asettuu siihen kuulijan paikalle. Monestihan erilaisiin tapaamisiin mennessä meillä saattaa olla jokin oma agenda tai oma asia, mitä me haluamme tuoda esiin, mutta ne kohtaamiset ja tapaamiset ovat kumminkin aina yllätyksellisiä ja jokainen osallistuja tuo siihen omia asioita. Kuinka vastaanottavainen niille sitten siinä tilanteessa aina pystyy olemaan, niin se on ehkä vaikeinta.
- Liisa: Joo sanoit hyvin. Minä tykkäsin tuosta ajatuksesta kuulijana olemisena. Ettei se ole niin, että me opettajina heitetään ja tuodaan aineisto siihen, vaan että me olisimme myös kuulijoina siihen, että mikä on oleellista opiskelijalla sillä hetkellä. Ja sittenhän täytyy olla aika herkkänä ja lukea pieniäkin elementtejä.
- Raija: Tuossa on varmaan oikeasti se, mistä on opetiimissä keskusteltu, tästä OHO-toiminnasta, näiden vuosien aikana. Mikä tuottaa kipuilua. On moneen kertaan palattu siihen, että mitä kaikkea pitää valmistella opettajana ennen esimerkiksi OHO-tapaamista, kun on OHOn lukuvuosikalenteriin merkitty tapaaminen ja näin. Niin tavallaan se, että pitää aika paljon valmistella kyllä. Mutta että siitä valmistelusta huolimatta kykenee menemään siihen tilanteeseen juuri sillä lailla kuin sanoit, Liisa, hyvin juuri sitä. Toistan Merjan nostoa siitä, että mennä kuuntelemaan ja syventyä kuuntelemaan, niin se on itseasiassa hirveän vaikeaa, kun jotenkin koko ajan itsellä mielessä, että muistankohan minä kaikki mitä minun piti muistuttaa ja huolehtia ja tällaista. Että siinä hetkessä, ja varsinkin jos ollaan jossain Teams-yhteydellä tai Zoomissa, että kuinka sitten kykenee hellittää siitä kaikesta to do -listasta. Jotenkin, että nyt minä olen tässä ihan kuuntelemassa ja valmis niille yllätyksille, mitä sieltä tulee.
- Siinä se dialogin vaikeus jotenkin minun mielestä konkretisoituu ihan hurjan vahvasti.
- Liisa: Siinä tulee ehkä sellainen osallisuuden, että jokainen on merkittävä, että ne voi tuoda myös niitä omia kipuilun kysymyksiä tai pieniä vinkkejä omasta elämästään siinä. Että he kokee, että me olemme tasa-arvoisia. Tämä subjekti-subjekti-suhde, sosiaalipedagogiikassa puhutaan paljon subjekti-subjektista. Ja tällaisesta yhteisestä kolmannesta, mikä meillä voi olla täälläkin, tulee esille kohta erilailla. Mutta tavallaan se, että on yhteinen kiinnostus ja yhteinen toiminta johonkin. Ja sitten se, että mikä on heillä sillä kertaa se

kiinnostuksen kohde, voi olla ihan eri kuin mikä minulla opettajana on siellä, että minä antaudun siihen vuorovaikutussuhteeseen.

Merja: Se on aika kiinnostava tuo yhteinen kolmas. Kertoisitko sinä vielä tarkemmin, Liisa, mitä sillä tarkoitetaan tällaisessa sosiaalipedagogisessa ajattelussa?

Liisa: Se, miten minä itse sen näen ja miten minä sen ymmärrän, ja olen itse huomannut vasta viime vuoden aikana tämän termin. Kysehän on yhdessä tekemisestä ja kokemisesta. OHO-suhteessakin ollaan kolme ja puoli vuotta, kolme vuotta yhdessä tekemisissä, se ei ole pelkkä verbaalisuhde, vaan se on myös sitä, miten me jonkin tekemisen, kokemisen kautta saadaan yhteys siihen ihmiseen ja yhteys siihen opiskelijaan.

Yhteisen tekemisen merkitys on siinä suhteessa, mikä tulee opiskelijan ja opettajan välillä. Tästä tulee kiinnostuksen kohde, ja sehän voi olla jokin ihan konkreettinenkin juttu, se voi olla opiskelijan harjoittelukokemus tai muu kokemus, mutta siinä tilanteessa meillä saattaa olla jokin pieni esine, minkä me haluamme jakaa toistemme kanssa. Joskus opiskelijat jakaa jonkin hyvin henkilökohtaisen kokemuksen siinä tekemisissään, harjoittelustaan, ja tämä kolmas osapuoli joskus on se objekti, mihin se kohdistuu. Se ei kohdistu aina siihen minun ja opiskelijan väliseen suhteeseen, vaan se tukee tuota triangulaatiota. Siellä on se kaikkien kohde ja siellä on jokin muu, mihin se tekeminen kohdistuu. Tai toiminta tai kokemus. Se, että me jaetaan yhdessä jotain, se ei ole meitä itseämme varten, mutta se rakentaa sitä meidän välistä suhdetta. Taustalla on jotain muutakin, on se sitten ammatillinen kasvu kohti sosionomiutta, eli se on edelleen vahvasti tämän dialogin ja osallisuuden tunteen kanssa tekemisissä. Ei voi irrottaa, että tässä tulee yhteisen kolmanneksen kohta tai tässä tulee osallisuuden kohta, vaan ne kulkevat siinä jatkuvasti mukana.

Merja: Voisiko ajatella, että se dialogi rakentaa luottamusta?

Liisa: Kyllä.

Merja: Luottamushan on myös sellainen asia, joka ei synny yhdessä eikä kahdessa tapaamisessa, vaan pitkän ajan kuluessa. Sehän on ominaista tässä meidän OHO-toiminnassa, että ryhmä pysyy sen kolme ja puoli vuotta pääosin samana. Siinä ehtii rakentaa dialogia ja harjoitella sitä, mutta myös luoda sitä luottamusta.

Liisa: Ryhmä alkaa kantamaan itse itseään jossain vaiheessa. Sieltä tulee niitä ajatuksia ja kysymyksiä, joita esitetään toisille ryhmäläisille. Ne myös tukee toinen toisiaan opiskeluissaan moneltakin kohdalta.

Merja: Joo kyllä, eli vähän ehkä jo vanhoillakin käsitteillä, niin siellä tapahtuu voimaantumista tai valtaistumista ja, vaikka se ei tapahdu varmaan heti, siellä nämä kolmannen vuoden opiskelijat ovat jo aika kokeneita vertaisohjaajia ohjaamaan myös opiskelijakavereitaan ja kenties tukemaan niitä vasta opintojen alkuvaiheessa olevia. Tätähän me emme ole kauheasti vielä hyödyntäneet. Sitä voisi vielä enemmän hyödyntää, sitä heidän osaamistaan tästä meidän koulutusprosesseista ja tästä järjestelmästä, jonka osana he ovat. Se sisältää hyvin kompleksisiakin ja monimutkaisia, aikataulutettuja, monella tapaa sellaisia haasteellisiakin asioita opiskelijan näkökulmasta. Sillä tavalla tämä on mielenkiintoinen, että miten tällainen toiminta rakentaa luottamuksen lisäksi sitä yhteisöllisyyttä, joka on myös erittäin tärkeää, kuulut sinä mihinkä tahansa toimintaympäristöön opiskelijana, työntekijänä tai harrastuksissa tai missä tahansa.

Liisa: Kyllä, siellä on tavallaan se pedagoginen suhde ja ammatillinen kasvu. Meillä on sellainen ammatillisen kasvun portfolio siellä lopussa, tai niitä viimeisiä harjoitteleja, missä reflektoidaan sitä. Kun sinä olet kulkenut sen matkan sen opiskelijan kanssa ja luottamus on syntynyt sillä tavalla, että opiskelija luottaa, kertoo omia löydöksiään sitä, miten teoria ja käytäntö alkaa elää hänen siinä arjessaan. Meillä on muutamia tilaisuuksia ollut, missä valmistuva opiskelija esittelee portfolionsa ykkösvuotisille. Siellä tulee sellainen ammatillinen, joka kykenee teoreettisiin käsitteihin avaamaan sitä, otetaan nyt, minä otan tämän sosiaalipedagogiikan ja sen, että mitä se hänelle on ja mitä se on ollut siitä alusta ja miten se on muuttunut. Tai miten osallisuus on myös osa sitä, miten hän haluaa tehdä työtä. Eli tavallaan ne teoriat ja ne käsitteet tuleekin hänelle työvälineiksi. Se on sellaista kivaa kuultavaa opiskelijan polussa.

Raija: Tuo on varmaan yksi kehityssuunta, mihin tätä meidän ohoilua kannattaa viedä, että tavallaan ne jo valmistumista lähellä olevat opiskelijat pääsisi jakamaan sitä vaikka ammatillisen kasvun portfolioiden esittelyllä uusille. Jotenkin se, että mitä ikään kuin siemeniä siitä tilanteesta syntyy. Tai tulee kylvettyä aloittaville opiskelijoille, ensinnäkin sen mallin kautta, mutta myös ihan siinä omien tavoitteiden asettamisessa.

Minulla tuli jo tuossa aikaisemmin mieleen tästä luottamuksesta, minä haluan siihen palata vielä, kun oli aivan juhlahetki nyt yhdessä ohoilussa tässä syksyn aikaan. Pääsin hämmästyämään todella isosti itse siitä, että sitä luottamusta on OHO-ryhmässä, jonka kanssa ollaan työskennelty pelkästään Teamsissä, Zoomissa, siis verkkoyhteydellä. Toki on näitä opiskelijoita muissa yhteyksissä itse tavannut myös muutoin, mutta OHO-tapaamiset ovat olleet aina verkossa. Se osallistujaryhmäkin on aina jonkin verran vaihdellut, että ei ole ollut koko ryhmä aina paikalla ja itse olen ajatellut, että minkä verran siinä on sellaista hajanaisuutta.

Pääsin hämmästyämään siitä, kun tuli opiskelija, joka ei ollut päässyt aiemmille tapaamiselle, ja vähän oli myöhässä refleктоimassa omaa harjoittelukokemustaan. Hän sitten sanoi, että hän osana sitä

harjoittelua lähti hahmottamaan omaa harjoitteluympäristöään ja sen toimintaa tällaisen puu-metaforan kautta. Hän kysyi, että saako hän lukea runon, minkä hän siitä kirjoitti. Se oli jotenkin ihan sykehdyttävä hetki, kun hän nousi sieltä estradille runonsa kautta. Joka oli paitsi hieno niin myös sisällöllisesti todella kattava kuvaus siitä harjoittelupaikan todellisuudesta, mikä ei ollut mitenkään yksinkertainen toimintaympäristö.

Sitten minä ja paikalla olleet opiskelijat jotenkin mykistyttiin siellä linjoilla siihen hänen runonsa äärelle. Minä jotenkin ajattelen, että sitä luottamusta oli niin paljon, että hän uskalsi tuoda sen siihen. Oli vielä ihan todella mahtavaa, kun oltiin kaikki muut ajankohtaiset käyty siinä OHO-tapaamisessa, niin sitten pyysin häneltä vielä tällaisen encoren, että me haluamme tämän runo vielä uudestaan. Pyysin ihan senkin takia, että yksi opiskelija tuli sen verran myöhässä, että hän ei sitä ehtinyt kuulla.

Sillä on ihan valtava voima, että mitä siitä syntyy, kun se luottamus saadaan sieltä rakentumaan. Juuri sen oppimisen kannalta, ammatillisen kasvun kannalta myös ja sitten tämän yhteisöllisyyden kannalta.

Liisa: Kyllä, ja varmaan sellaisena tietyinä mallinnuksena siihen, että kun ne lähtee kentälle, niin kun sinä alussa Merja sanoitkin, että miten ne mallintaa sitä, miten asiakastyötä tehdään ja miten ollaan kuulemassa. Ei kuuntelemassa, vaan kuulemassa sitä tilannetta ja mennään sen tilanteen mukaan ja tiedetään, että se johtaa jonnekin.

Merja: Niin, minulle tulee tuosta, Raija, sinun tarinasta mieleen sana rohkeus. Jotenkin luottamuksen ja yhteisöllisyyden kautta tuottaa ihmisille rohkeutta tuoda omia ajatuksiaan ja omia näkemyksiään. Minullakin menee vähän kylmät väreet tästä kertomuksesta. Että ajattelee sillä tavalla, mikä merkitys tällaisella rohkeudella on myös siinä ammatillisessa toiminnassa, tällaisella positiivisella rohkeudella, jossa laittaa itsensä peliin ja tuottaa oman näkemyksensä jostain asiasta ja uskaltaa seisoa sanojensa takana. Siinä on jotain sellaista, mitä me toivotaan, että tapahtuisi. Mutta eri tavoilla tietysti eri henkilöt pystyy ilmaisemaan ja tuomaan esiin sen rohkeutensa.

Liisa: Se, miten hän kuvasi sen, että hän tuntee itsensä päteväksi ja oman roolin merkittäväksi siinä ryhmässä ja tuottaa kompetenssia tuoda esiin omaa toimintaa yhteisössä. Tästä oli juuri pätkä jossain teoksessa ja kirjassa. Aivan mahtava konkreettinen esimerkki, että jotain tapahtuu opiskelijoissa.

Raija: Kiitos Merja ihan erityisesti tuosta sanasta rohkeus. Minä ajattelen, että kun meidän OHO-toiminta nimenomaan nyt on meidän sosionomiopiskelijoille, he valmistuu ammattiin ja alalle, jossa rohkeutta ihan toden totta tarvitaan. Ja myöskin sellaista rohkeutta hakea aktiivisesti vaikuttamisen paikkoja ja perustella toimintaansa. Siinä mielessä minä mietin myös meidän ope-tiimin rohkeutta lähteä tähän OHO-toimintaan. Tässä on jotain sellaista voimallista, mitä

tämä meidän aika oikeasti tarvitsee. Yksi väline ja osaratkaisu siihen, minä palaan nyt tähän digiteemaan, että me oikeasti näiden kaikkien elämän aineiden ja yhteiskunnallisten kysymysten kanssa löydetään hyviä ratkaisuja. Rohkeus on ihan mieletön käyttöliittymä.

Merja: Joo kyllä.

Liisa: Ja se sopii siihen yhteisön rakentamiseen ja siihen, että jokaisella on tilaa tulla sellaisena kuin on ja jokainen on arvokas siinä ryhmässä, se on todella merkittävää.

Merja: Kerrataanko vähän käsitteitä, mitä me olemme tässä käyneet läpi? Me ollaan puhuttu tai tarkasteltu OHO-toimintaa eri käsitteellisten tarkastelujen käsitteiden kautta. Niin meillä on ainakin ollut tämä Raijan käsite –

Raija: Trialoginen oppiminen.

Merja: - oppiminen ja sitten tämä –

Liisa: Sosiaalipedagogiikka vahvistettuna osallisuuden kautta ja suhdeluontoisuudessa, ja otettiin siinä esimerkkinä yhteinen kolmas.

Merja: - joo yhteinen kolmas. Sitten tässä on pyörinyt yhteisöllisyys, osallisuus ja jollain tavalla ehkä se valtaistuminen tai voimaantuminen, joka oikeastaan meni tän rohkeus-käsitteen alle. Eli jotenkin näistä aineksista se sellainen hyvä OHO-toiminta varmasti syntyy.

Liisa: Nostit hyvin vielä vahvasti sen dialogisen suhteen ja dialogin käsitteen.

Merja: Joo aivan, se unohtui.

Raija: Ja saanko vielä sellaisen lisäyksen siihen trialogisuuteenkin liittyen. Puhuttiin myös triangulaatiosta, ja minusta molemmissa on se perusajatus useista ulottuvuuksista. Sen tyyppiset käsitteet, jotka auttavat meitä näkemään useista näkökulmista asioita, ne on sillä lailla merkityksellisiä.

Merja: Kyllä. Jos minä itse tiivistäisin tätä OHO-toimintaa, jos minun pitäisi yhdellä lauseella määritellä tai avata perusteita sen takana, niin minä ehkä siteeraisin Rauno Haapaniemen ja Liisa Rainan teosta. He puhuvat luottamuksen läpäisevästä toimintaympäristöstä, niin minä ehkä puhuisin luottamuksen ja dialogisuuden läpäisemästä. Ainakin

niiden läpäisemästä toimintaympäristöstä, joka synnyttää oppimista, rohkeutta ja sitä ammatillista kasvua.

Liisa: Ja osaamista kentälle.

Merja: Kyllä, nimenomaan. Haluatteko te vielä kiteyttää omalta osaltanne?

Raija: Minä oikeastaan haluaisin kiteyttää, kun me mietittiin etukäteenkin tätä yhteistä kolmatta, niin minulla on täällä yksi yhteinen kolmas taskussa. Minä halusin tuoda tänne siemeniä, olen intohimoinen harrastelijapuutarhuri. Siihen kuuluu sellainen, että minä kerään siemeniä, millon minkäkin lajisista kasveista, ja minulla on tässä pikkupurnukassa akileijan siemeniä kerätty viime kesänä. Minä halusin tuoda tämän sillä tavalla tähän vielä ajatellen tätä meidän keskustelua ja tätä ideaa yhteisestä kolmannesta. Se liittyy juuri tähän, miten Merja äsken kiteytit, tähän käsitteelliseen maailmaan. Se, että on tila tuoda itselle merkityksellisiä asioita, se oikeasti on sellainen juttu, joka vahvistaa sitä, että pystyy tulemaan osaksi jotain isompaa kokonaisuutta. Niin minä tulin nyt näillä pienillä siemenillä ja ensi keväänä nämä pääsee multa.

Liisa: Minä tulin valokuvan kanssa, jossa henkilö tarkastelee historiallisesti rukin takaa, eli rukki on vanha. Meidän juuret voi olla jossain käsitteellisestikin hyvin kaukana, mutta rukki pyörii. Maailma pyörii eteenpäin, ja me pystytään tarkastelemaan ja menemään eteenpäin tässä maailmassa. Sen takia valitsin tämän. Koska tässä on pyörivä elementti, mutta myös vahva historia mukana.

Merja: Hienoja kolmansia, toisia olette esitelleet. Haluatko sinä Liisa vielä lisätä tämän jälkeen muuta?

Liisa: En muuta. Minusta on ihanaa, että asiat menee eteenpäin ja katsotaan, mitkä käsitteet on muutaman vuoden kuluttua meillä tarkastelussa. Nämä mitkä, jo äsken luettelit, niin ollaan siinä juurilla.

Merja: Joo tää on vähän –

Liisa: Ja ytimessä.

Merja: - sipuli, joka kuoriutuu mitä enemmän tätä tekee, ajattelee ja kehittää. Minä ajattelen, että paitsi OHO-toiminnan, jossa tarkoitusta ja tavoitetta miettii, niin iso tavoitehan meidän on auttaa opiskelijoita opiskelun erilaisissa valinnoissa ja päätöksissä. Ja tarjota tällainen ryhmä, jossa voi reflektoida ja ajatella ääneen. Mutta se on minusta todella tärkeää, että me huolehditaan siitä, niin myöskin tästä, mikä sieltä sitten tuottautuu, on sitä luottamusta ja rohkeutta ja ammatillista osaamista. Ja tätä podcast-sarjaa tai tätä julkaisusarjaa

tehdessäkin meidän tavoitehan on ollut nimenomaan se, että tätä kautta me päästään myös kehittämään tätä meidän toimintaa. Tuntuu, että tämän tyyppinen opettajienkin pohdinta tuottaa meille taas uusia aineksia kehittää ja tuota rukkia pyörittää eteenpäin.

Voidaan varmaan päättää podcast tässä kohtaa. Kiitos kaikille kuulijoille. Tarkastelkaa ja lukekaa myös mielenkiintoisia artikkeleita ja kuunnelkaa muitakin podcasteja tämän aiheen ympärillä.

Liisa: Kiitos.

Raija: Kiitoksia.

Liite 2. Litteraatti: OHO-ohjauksen kehittyvä malli

Äänitteen kesto: 19 min

- Mari Korhonen: Tervetuloa kuuntelemaan sosiaalialan koulutusohjelman tuottamaa podcastia. Tämä podcast on osa julkaisusarjaa, jossa pohditaan meidän koulutuksessa kolme vuotta sitten käyttöön otettua pienryhmätoimintamallia. Ja tänään me pohditaan sitä harjoitteluiden ohjauksen näkökulmasta, ja täällä minun kanssani tästä aiheesta keskustelemassa on Jonna Niemelä.
- Jonna Niemelä: Moi vaan.
- Mari: [Jonna on] meidän sosiaalialan lehtori. Ja minä olen Mari Korhonen, sosiaalialan lehtori. Ehkä olisi hyvä tässä alussa avata, Jonna, miten tämä malli lähti syntyään ja minkä nimisestä ohjauksen mallista me nyt juttelemme?
- Jonna: Joo, tosiaan kolmisen vuotta sitten me havauduimme sosiaalialan koulutuksessa siihen, että opiskelijoiden ohjaus oli hajaantunut moneen eri ryhmään ja moneen eri prosessiin. Samaan aikaan meillä kasvoi myös opiskelijaryhmät paljon suuremmiksi kuin mitä ne olivat aikaisemmin olleet. Me tunnistimme, että ohjausta tapahtui harjoitteluissa, opinnäytetöissä ja pienryhmäohjauksissa, ja näissä tosiaan jokaisessa ryhmässä oli aina eri opiskelijat. Ja tämä johti sellaiseen tilanteeseen, että opettajalla vaihtui aina ne omat opiskelijaryhmät, jolloin ehkä sen yksittäisen opiskelijan opiskelupolku jäi vähän vieraammaksi. Ja sitten opiskelijan näkökulmasta myös opettajat vaihtui jatkuvasti, niin ei aina tiennyt, että kehen opettajaan sitten ollaan yhteydessä missäkin asiassa. Ja sitten tietysti, kun se ryhmäkin aina vaihtui ja opiskelijaryhmät olivat suurempia, niin se sitten heikensi tätä yhteisöllisyyden kokemusta opiskelijoiden kesken.
- Meillä on koulutuksessa todella paljon näitä harjoitteluita, joten myös sekin, että jokaiseen harjoitteluryhmään tuli uudet opiskelijat ja uusi ohjaaja, niin oli haastava tilanne niin opiskelijoille kuin opettajille. Niin me ryhdyimme kehittämään sellaista ohjauksen mallia, mikä olisi opiskelijoiden ja opettajien näkökulmasta selkeämpää, ja ne ryhmät olisivat myös pienempiä. Ja me annoimme tälle meidän uudelle ohjaustoimintamallille nimeksi OHO.
- Mari: Kyllä. Ja OHO koostuu meillä kolmesta eri sanasta. Käytännössä me tarkoitamme sillä ohjausta, jota tapahtuu opintojen aikana säännöllisesti, näitä harjoitteluita sekä opinnäytetöitä. Käytännössä malli on siinä mielessä yksinkertainen, että nyt kaikki aloittavat opiskelijat jaetaan kymmenen opiskelijan ryhmiin ja heille nimetään yksi ohjaava opettaja koko opintojen ajaksi.

Eli nyt ohjausvastuu jakaantuu tasaisemmin ja opiskelijoille tulee tällainen oma kotiryhmä ja oma OHO-opettaja, jonka he tunnistavat ja johon voi olla matalalla kynnyksellä yhteydessä. Harjoitteluiden osalta tämä tarkoittaa sitä, että kaikki opintojen aikana suoritettavat harjoittelut ohjataan tässä pienryhmässä. Näissä ryhmissä keskustellaan ennen harjoitteluihin lähtöä omista tavoitteista ja toiveista ja myös suunnitellaan, mikä voisi olla hyvä harjoittelupaikka juuri kyseiselle opiskelijalle. Ja aika paljon näissä ryhmissä tapahtuu myös tällaista vertaisjakamista hyvistä kokemuksista ja opiskelijatkin vinkkaa toisilleen hyviä harjoittelupaikkoja. Ja opettajan kanssa käydään läpi jokaisen opiskelijan tavoitteita, jotka sitten opiskelija siellä työelämässä yhdessä työelämäohjaajan kanssa kirjoittaa ja myös ohjaava opettaja sitten käy ne läpi siinä harjoittelun alussa.

Sen lisäksi sitten ohjaava opettaja on yhteydessä työelämään. Pitkissä harjoitteluissa, järjestetään tällainen kolmikantakeskustelu ja sitten näissä pienryhmissä myös reflektoidaan harjoitteluita. Ja harjoittelun päätyttyä sitten tämä tietty OHO-opettaja lukee opiskelijan raportin. Elikkä todella tutuksi tulee se opiskelijan polku ja saa tällaista henkilökohtaista ohjausta tutulta opettajalta tutussa ryhmässä. Ja tämän me olemme kyllä kokeneet hyväksi malliksi erityisesti juuri näiden harjoitteluiden kohdalla.

Jonna:

Ja meillä on tosiaan nyt kolmisen vuotta ollut jo tämä toimintamalli käytössä, ja siitä on nyt jo ehtinyt kertyä näitä kokemuksia myös meille lehtoreille. Mikä sinun mielestä Mari, sinä vähän aloitit jo tuolla, että tämä on koettu kyllä hyväksi, niin kertoisitko sinä vähän tarkemmin, että mitä hyötyä sinä olet lehtorina kokenut tästä uudesta ohjausmallista?

Mari:

Joo jos tätä nyt tarkastelee vähän teoreettisestikin, esimerkiksi tällaisessa teoksessa kun Luottamus ja kansalaisuuteen kasvaminen, Haapaniemi ja Raina kuvaa hyvin sitä, miten tällaisissa suuryhmissä altistutaan helpommin monenlaisille haitallisille ryhmäilmiöille. Ja miten siellä he puhuu pienemmistä oppilaista, mutta myös meidän opiskelijoihin soveltuu hyvin tämä ajatus, että siellä on myös sellaista tietynlaista turvattomuutta kun aloitetaan sadan hengen ryhmissä. Tämä on todellakin suuryhmä, jossa opiskelija jää helposti sitten myös joukon ulkopuolelle ja jollain lailla yksinäiseksi asioidensa kanssa. Niin kyllä tämä tuo sellaisen ryhmän, jossa sitoutuminen ja motivoituminen on opiskelijalle mahdollista turvallisessa ryhmässä. Siellä voi kokea hyväksyntää, välittämistä, ehkä altistua haavoittuvaksi ja antaa toisille tukea. Ja kyllä se opettajan näkökulmastakin on merkityksellistä, että me jotenkin pidämme huolta myös siitä opiskelijoiden tunneilmapiiiristä ja se välittyy sitten muihin opintoihin, että tässä ohjausryhmässä saadaan sellainen aito osallisuuden kokemus.

Ja jos vielä siitä osallisuudesta nyt puhutaan, niin osallisuushan toteutuu monenlaisissa yhteisöissä ja monen kokoisissa yhteisöissä. Mutta joka tapauksessa jos sitä sitten taas ajattelee tällä lailla sosiaalipedagogisesti, niin osallisuuden perusta rakentuu tällaisissa merkityksellisissä sosiaalisissa suhteissa, joiden pohjalta voi kehittyä

tunne siihen yhteisöön kuulumisesta. Ja kun me saadaan luotua näissä meidän pienissä ryhmissä sitä osallisuuden kokemusta, niin se välittyy taas niihin opetustilanteisiin myös parhaimmillaan sitten isossa porukassa.

Ja tietysti juuri se, että opiskelijalle monelle tämä harjoittelu on aika herkkäkin kokemus, että siellä ehkä altistuu jotenkin selkeimmin sille omalle ammatilliselle kasvulleen ja joutuu ehkä sellaisiin tilanteisiin, jotka herättävät monenlaisia tunteita, ajatuksia. Monia se jännittää aika paljon, eli ihan jo siihen valmistautuminen tässä tutussa ryhmässä on tärkeää ja se, että on se opettaja täältä nimetty, joka on tuttu ja turvallinen. Ja se, että voidaan sitten sitä vertaistukea saada siinä harjoittelun aikanakin, että ainakin oman kokemukseni mukaan aika avoimesti opiskelijat sitten kertovat niistä kokemuksistaan. Sille on tarvetta siinä opintojen aikana ja se on mahdollisempaa verrattuna siihen, että meillä ennen oli ehkä kolmekymmentäkin opiskelijaa, tai yli yhdessä reflektiohetkessä mukana, kun suuremmissa ryhmissä ohjattiin näitä harjoitteluja.

No sitten tietysti myös sellainen hyöty, että meillä on tällainen OHO-Moodle ihan tämän lukuvuoden aikana otettu käyttöön. Johon on koottu yhteisesti tietoa harjoitteluista ja myös opinnäytetoista ja muusta ohjauksesta. Mutta harjoitteluiden näkökulmastakin niin se opiskelijoille sitten se yksi Moodle, josta he löytävät tiedon. Sittenhän meillä on käytössä Workseed-järjestelmä, jossa tapahtuu tämä ohjaus ja muu, mutta tällainen koko koulutuksen yhteinen tietoa kokoava Moodle on myös ollut tänä syksynä sellainen, josta olemme saaneet kiitosta ihan opiskelijoiltakin.

Jonna:

Minä voisin tuohon vähän lisätä, että ihan tuon arjen työn näkökulmasta, niin tuossa on tosi monta hyvää, konkreettista hyötyä mitä nostit esille. Mutta että myös laajempaan kokonaiskuvaan liittyen niin tämä meidän uusi toimintamalli istuu HAMKin strategiaan oikein erinomaisesti. Ja me olemme saaneet tällä toiminnalla vahvistettua sieltä tiettyjä kohtia. Eli HAMKin strategian mukaisesti me olemme aktiivinen ja yhteisöllinen korkeakoulu, jossa opiskelija omistaa oman oppimisensa ja jossa opettaja on uuden oppimisen mahdollistaja. Ja kun nämä ryhmät ovat nyt pienempiä, niin että siinä ihan aidosti voi opettaja olla sen opiskelijan tukena siinä, kun opiskelija suunnittelee sitä omaa yksilöllistä opiskelupolkua, niin tämä osio on vahvistunut meillä ihan selkeästi. Me olemme myös pystyneet strategisen kohteen mukaisesti vahvistamaan sen, että opiskelija saa meiltä erinomaisen oppimiskokemuksen, ja kun se ohjausryhmä on sellainen pienempi ja turvallisempi ja luottamuksellisempi, niin se antaa myös tilaa sille, että opiskelijoista tulee luovempia ja heillä on mahdollisuutta myös pohtia kriittisemmin asioita. On sellaista uskallusta ryhtyä tämän kaltaiseen toimintaan. Ja kyllä me nähdään, että ne valmiudet vastata näiden muuttuvan työelämän ja toimintaympäristön tarpeisiin vahvistuu. Kun on sellainen luottamuksellisempi ja yhteisöllisempi ryhmä missä ollaan mukana.

Mari: Me olemme nyt keskittyneet näihin hyviin puoliin, koska uskomme tähän malliin. Mutta kaikki ei kuitenkaan ole ihan täydellistä näissä OHO-ryhmissäkään, haluatko Jonna vähän avata sitä, että minkälaisia kehittämisen kohteita me olemme opiskelijoilta kuulleet ja opiskelijan näkökulmasta havaittu?

Jonna: Joo tietysti kehittämisen kohteita tässäkin mallissa on, kuten kaikessa muussakin toiminnassa. Ja meilläkin muuttuu nyt tämä meidän koulutuksen toimintaympäristö jatkuvasti ja sitten ohjausmallin täytyy nyt muuttua sen mukana. Niin ainakin yksi sellainen, mikä tulee mieleen, mitä opiskelijat ovat nostaneet esille, on, että OHO-ryhmät ovat hyvin erilaisia. Ja siellä sitten on niitä tilanteita, että OHO-ohjaaja toimii eri tavalla yhden ryhmän kanssa, kun sitten opiskelijat taas kokee, että toinen OHO-ohjaaja toimii eri tavalla toisen ryhmän kanssa. Niin näihin me olemme kuitenkin pyrkineet vastaamaan sillä tavalla, että ohjaajille on suunnattu OHO-toiminnan vuosikello ja erilaisia toimintaohjeita, millä me pyrimme nyt sitten varmistamaan se tasalaatuisuus ja yhtenäinen käytäntö näissä asioissa. Erityisesti harjoitteluiden näkökulmasta niin tietysti opettajienkin oma substanssiosaaminen ja verkostot saattavat vaikuttaa siihen, että mihin tulee ohjattua, niissä opiskelijoiden kanssa yhdessä kun pohditaan mihin mennään. Mutta että hyvin tiiviisti me lehtoritkin tehdään keskenämme yhdessä yhteistyötä tämän suhteen, ja on todella helppo aina tarvittaessa konsultoida myös kollegaa, jos tulee sellaisia tilanteita, että tuntuu siltä, että nyt ollaan vähän vieraalla alueella ja tiedetään, että nyt vaikka Marilla on juurikin tähän sitä osaamista, niin voidaan tehdä yhteistyötäkin.

Mutta se on ehkä tärkeää tässä muistaa, että vaikka joskus sitten voi tulla niitä eriarvoisuuden kokemuksia, että miksi tuossa OHO-ryhmässä ollaan tehty tällä kerta näin ja meidän OHO-ryhmässä tehtiin eri tavalla, niin OHO-ohjaajia kuitenkin toimii omalla persoonallaan, ja se voi johtaa siihen, että siinä toiminnassa on erilaisia painopisteitä ja ne ryhmätkin on tietysti aina erilaisia. Ja luonnollisestikin ne tarpeet siinä ryhmässä voi olla toisistaan poikkeavia.

Mari: Kyllä. Ja puhuit tuosta vuosikellosta, jolla ollaan sitä tasalaatuisuutta lisätty, eli tähän käytännössä tarkoittaa sitä, että ollaan laadittu sellainen suunnitelma, mitä missäkin vaiheessa opintoja OHO-ryhmässä käydään läpi. Mutta sitten sen lisäksi tietysti harjoitteluissa täytyy olla aika tarkat meidän muutkin prosessit, että niitähän me olemme tässä vuosien aikana kehitetty. Mutta että nyt tietysti OHO-toiminnassa on tärkeää, että kaikille lehtoreille on selkeätä se, että miten meidän harjoitteluprosessi siitä sopimuksen laatimisesta etenee ja sellaista tasalaatuisuutta kyllä täytyy olla. Kaikissa ryhmissä esimerkiksi on sama määrä reflektiotapaamisia. Ja samat kriteerit raportille ja samat kriteerit harjoittelun ahotoinneille, eli tätähän me olemme myös sitten edelleen kehitetty ja edelleen sitä sellaista lehtoreiden välistä kommunikointia siinä, että nämä on todella samat käytännöt kuitenkin pääosin sitten niissä harjoitteluihinkin liittyen.

Tuohon voisin jatkaa vielä opettajan näkökulmasta. Puhuitkin juuri, että sitä tehdään omalla persoonalla. Jos opettajan näkökulmaa ajattelisin kehittämiskohteista, niin opettajat ovat puhuneet kyllä ajan käyttöön liittyvistä haasteista, ja ehkä meillä on jotenkin korostunut nyt entisestään se, että opettajan täytyy pysyä omassa roolissaan opettajana. Eli helposti tietysti varmaan kun olemme sosiaalialalla, lähdetään ohjaamaan hyvin paljon myös tämmöiseen hyvinvointiin liittyviä asioita, ja tämä on tietysti aivan ok että ryhmässä niistä puhutaan ja niitä tulee esille ja niitä me toivommekin kuulevamme, mutta sitten myös tällainen ohjaaminen eteenpäin on korostunut, että sillä on suuri merkitys. Ja meillä on opiskelijan hyvinvointipalvelut ja meillä on YTHS, jonne voidaan ohjata tai sitten tarvittaessa opolle, että jos sitten taas opintoihin liittyen tulee paljon suunniteltavaa ja yksittäisen opiskelijan asiat alkavat viedä paljon aikaa tältä OHO-opettajalta. Niin me voimme ohjata myös opolle, ja tätä meidän varmaan pitää vielä miettiä, että todella sitten rohkeasti vaan saamme myös muiden palveluiden piiriin, mutta että ehkä se on kuitenkin opiskelijan näkökulmasta tärkeintä, että hän saa sen ohjauksen. Että tulee se seuraava taho sitten ja siihen otetaan joskus yhdessäkin yhteyttä.

Empatia ja liiankin läheinen suhde saattaa joskus muodostua näissä ryhmissä, että se vähän hämärtyy, millä tasolla sitten ollaan opiskelijan elämässä mukana ja kuinka intensiivisesti. Mutta pääasiassa tietysti on positiivista se, että suhteet muodostuu välillä sitten myös hyvinkin läheisiksi siinä mielessä, että aidosti saadaan annettua sitä tukeakin opiskelijalle siinä pienryhmässä.

Jonna:

Siinä on hyvät ja huonot puolet tuossa samassa asiassa ikään kuin, että sitten kun opiskelija tulee tutuksi ja sitten hänen opiskeluprosessissaan ainakin on hyvin vahvasti mukana, niin siinä on sitten tietysti tämäkin näkökulma, että tuleeko siitä suhteesta sitten että opettaja on liian lähellä. Jos ajattelee meidän aikaisempaa toimintamallia esimerkiksi juuri harjoitteluiden osalta, niin meillä oli nimettyinä harjoittelukoordinaattorit, joiden tehtävänä oli tiettyjä prosessin vaiheita hoitaa keskitetysti silloin ja mahdollisesti tehdä tällaisia yleisempiä linjauksia ja toimintaohjeita liittyen harjoitteluihin. Niin sellainen hyöty mikä tässä nyt on ollut, on tietysti se, ajan käyttöönkin liittyen, että nyt näiden harjoittelukoordinaattoreiden, meillä oli siis lehtorit ketkä hoitivat tätä tehtävää, niin on voitu vapauttaa heiltä resurssia sitten muihin tehtäviin. Eli tämä koordinaattorin rooli on nyt huomattavasti pienempi kuin aiemmin. Mutta liittyen vähän tuohon suhteisiin, et mikä muodostuu, että sitten jos tuli niitä tilanteita, että oltiin yhteydessä vaikka harjoittelupaikasta harjoittelukoordinaattoreihin, niin ei välttämättä ollut sellaista tietämystä ja tunnetta siitä, että mikä tämän opiskelijan tilanne on ja miten tässä toimitaan. Niin siinä oli tietysti vähän hyväkin välillä, että siinä oli sellaista etäisyyttä, mutta toisaalta siinä oli sitten myös se tilanne, että ei pystynyt ihan samalla tavalla yksilöllisesti ottamaan huomioon, mikä olisi juuri tämän opiskelijan edun mukainen ratkaisu tässä tilanteessa.

Mari: Kyllä. No toiminnan kehittäminenhan jatkuu meillä, eli nyt oikeastaan ehkä nähdään tarpeellisenä se, että voitaisiin tehdä vähän systemaattisempaa ja tarkempaa kartoitusta ihan opiskelijakokemuksista ja opettajakokemuksista. Tänä syksynä, nyt syksyllä 2023 valmistuu ensimmäinen erä tässä OHO-mallissa mukana olleita opiskelijoita. Ja eilen juuri opettajien kesken puhuttiin, että oli suorastaan liikuttavia hetkiä meillä OHO-opettajilla ja omissa ryhmissä, kun me kuuntelimme opiskelijoiden ammatillisen kasvun portfolioita. Monissa ainakin oman ryhmän portfolioissa nostettiin esille juuri harjoittelukokemukset tosi merkittävinä. Ja niissä on saanut olla sitten mukana koko opintojen ajan näiden opiskelijoiden kanssa, mutta vielä sellainen tarkempi kartoitus, että me oikeasti pääsemme niihin ydinasioihin, joita mallissa sitten on vielä kehitettävää. Niin varmaan lähdetään sitten seuraavaksi niitä selvittämään. Mutta tällä kokemuksella, joka meillä nyt on, niin uskallamme sanoa, että tässä ohjausmallissa on paljon sellaista hyvää, joka on tuonut meille myös sitä, että opiskelijat eivät ehkä katoa meiltä niin helposti. Vaikka aina onkin opiskelijan omalla vastuulla tietysti, että tuleeko hän OHO-tapaamisiin ja ottaako hän ohjausta millä tavalla vastaan.

Jonna: Kyllä me ihan selkeästi oikealla polulla olemme.

Liite 3. Litteraatti: Vastuuta, välittämistä ja vaikuttamista – OHO-ohjaus sosionomikoulutuksessa

Äänitteen kesto: 55 min

Merja Salminen: Tämä on sosionomikoulutuksen opiskelijoiden ohjausta käsittelevä podcasti. Erityisesti tässä podcastissa keskustelemme kokeneiden opettajien kanssa opiskelijoiden ohjauksesta opintojen aikana. Se pitää sisällään myös harjoitteluohjauksen ja opinnäytetyöohjauksen. Haastattelijoina tai keskustelijoina täällä ovat.

Raija Koskinen: Minä olen Raija Koskinen, sosiaalialan koulutuksen lehtori.

Liisa Harakkamäki: Ja minä olen Liisa Harakkamäki, sosiaalialan koulutuksen lehtori.

Merja: Ja meidän asiantuntijat ovat...

Mare Orman: Minä olen Mare Orman ja myös sosiaalialan koulutuksen lehtori vielä muutaman päivän.

Seija Pajari-Stylman: Seija Pajari-Stylman, sosiaalialan lehtori.

Päivi Veikkola: Päivi Veikkola, sosiaalialan lehtori.

Merja: Lähdetäänkö ensimmäisten kysymysten äärelle?

Raija: Ihan ensimmäisenä kysymyksenä oikeastaan se, että mitä te ajattelette siitä, miten ohjauksella voi vahvistaa sosionomin, sosionomiopiskelijan ammatillista kehittymistä ja sen syvenemistä. Miten se ohjaus toimii tässä tukena?

Päivi: Kuka sanoo ekana? Mä sanon ekana heti, mitä mun tuli mieleen. Eli mä sanoisin, vaikka niin, että yksi juttu mitä sillä voi vahvistaa, on se opiskelijan semmonen itseluottamus ja itsearvostus, niin sillä kontaktilla mikä siinä ohjauksessa on, niin se voi tukea semmoista. Ja sillä on merkitystä siellä työelämässä ja asiakastyössä ja oman asiantuntijuuden esiintuomisessa.

Mare: Kyllä. Jos mä jatkan. Mun mielestä se ryhmä on riittävän pieni. Että on turvallinen ympäristö, missä pohtia sitä omaa ammatillista kasvua ja siihen liittyviä kysymyksiä, haasteita. Ja myös sitten niitä

onnistumisia voi vähän niin kun tuulettaa. Et se on se pieni ryhmä mikä tulee opintojen aikana tutuksi. Ainakin sellaisena näen.

Seija: Joo. Ja mä aattelin, että niin OHO-ohjaajalla kuin sillä OHO-ryhmän jäsenillä, niin niillä varmasti saavutetaan semmoinen hyvä tiimi ja keskustelu siellä, niin pystytään tavallaan ohjaamaan myöskin sitä opiskelijaa sellaisissa erityisissä valinnoissa, minkälaisia valintoja hän tekee esimerkiksi syventävien opintojen suhteen. Mihän hän haluaa suuntautua, mihinkä asiakasryhmään, mihinkä kohderyhmään tai minkälaisiin tehtäviin. Ohjaajalla ja ryhmällä on vahva tuki siinä.

Mare: Kyllä, kyllä. Ja ne ohjaa mun mielestä siinä pienessä ryhmässä nimenomaan niitä, jos tulee vaikeuksiakin niin, et miten niistä selvittää. Niin tää on ihan opinnoissa selviytymisenkin kannalta tosi tärkeä areena.

Päivi: Te just sanoitte kumpikin siitä ryhmän edusta, et kun se on ryhmämuotoinen, että kun toiset sit kommentoi toisiansa ja tukee toisiansa, niin oppii siinä vuorovaikutusta.

Mare: Vuorovaikutusta kaiken kaikkiaan kyllä, koska se on sosiaalialan työn ydin.

Merja: Mitenkä te näette, että minkälainen vaikutus, paljon puhutaan opiskelijoiden hyvinvoinnin haasteista näinä päivinä, varsinkin koronavuosienkin jälkeen ja muutenkin, niin millaista merkitystä sillä on opiskelijoiden hyvinvoinnille ja opiskelukykyisyyden ylläpitämiselle?

Mare: Siinä on monta ajatusta siihen liittyen. Mä aattelin, kun ne olis kasvotusten tapaamisia, niin silloin olisi vielä tehokkaampi ja parempi. Kun me ollaan siirrytty tähän etämalliin aika usein, ja torstaiamuksin on 1,5–2 tuntia tapaamisia, niin totta kai niitä ajomatkojakin mietitään ja opiskelijan taloudellista satsausta siihen. Mutta mä luulen, et se vielä palvelisi enemmän, jos olisi kasvotusten tapaamisia. Jos tapaamisen jälkeen olisi yhteinen lounas, niin se varmaan tukisi ja antaisi vapaamuotoisemman jatkoryhmäytymiseen mahdollisuuden tälle pienemmälle ryhmälle. Koska nyt ollaan niin isoissa ryhmissä, että siinä hyvinvoinnin tukeminen ei todellakaan toteudu sillä tavalla kuin mitä haluaisimme.

OHO-ryhmän mahdollisuus on just nimenomaan siinä, että se pieni ryhmä oppisi mahdollisimman hyvin toisiaan tuntemaan. Ja mitä enemmän tunnetaan, sitä turvallisemmaksi sitä oloa tunnetaan ja sitä paremmin se tukee myös opiskelijan hyvinvointia. Opiskelijoiden vapaa-aikaa voitaisiin viettää yhdessä, ettei tulisi yksinäisyyden tunnettakaan, jos on vaikka muuttanut eri paikkakunnalle tai

Hämeeseen. Siinä olisi vielä mahdollisuus, se on ainakin se, mitä me pystytään näillä puitteilla mikä meille suodaan.

- Seija: Mä taas ajattelen niin, että erityisesti korona-aikana, kun meillä oli edes siellä Zoomissa tai Teamsissa OHO-ryhmän tapaamisia, niin se piti sitä ryhmää kasassa ja koossa. Ja he saivat kumminkin sitä vertaistukea ja tsemppasivat toisiansa siellä niissä ryhmissä, vaikka jouduttiin olemaan etänä etäryhmissä pitkiä aikoja.
- Mare: Kyllä, se oli meillekin tärkeää.
- Päivi: Joo. Te kummatkin, mitä tuossa sanoitte, niin on mun mielestä myös ihan totta. Mutta toi mitä Mari sanoi siitä kasvokkain tapaamisesta, niin kyllä mä toivoisin, että sitä palaisi enempi. Jos ajattelee, että monia sellaisia hyvinvointipuuotteita tai mikä se on mihin tarvis tukea, niin ne voi liittyä esimerkiksi siihen, että miten ollaan toisten ihmisten kanssa, ja saa sitten rohkeutta olla toisten ihmisten kanssa. Ja saada just sitä kontaktia, jos on yksinäisyyttä. Ja kyl mä ylipäänsä ajattelen, että tuommoinen ohjaus voi monella tavalla... Tai itselle on jäänyt vahvimpana mieleen tässä vuosien varrella, missä on ikään kuin kuvitellut voivansa tukea opiskelijan hankaluutta jossain opiskelun asioissa joko kirjoittamisessa tai missä tahansa semmoisessa, että on voinut sellaisessa tukea jotenkin, vähän tönä eteenpäin tai olla tukena tai sanoo tavallaan, ettei tää mitään, että jatketaan eteenpäin vaan. Se on itselleni jäänyt parhaimpana mieleen sieltä.
- Mare: Kyllä, kyllä. Just nää yksilöllisetkin. Silloin sä tutustut opiskelijoihin ihan eri tavalla, kun sä oot siinä OHO-ryhmässä, niin sä opit heitä ihmisenä tuntemaan ja se välittämisen taso on ihan erilaista. Et sitten kun tulee niitä haasteita, niin sä pystyt sitten myös tarjoamaan sitä tukea.
- Päivi: Niin toi on aika jännä. Mulle tulee ainakin sellainen olo, et mä oon vähän niin kuin leijonaemo joidenkin opiskelijoiden suhteen, et mä oon valmis vähän puolustamaan ja että huomaatteko nyt, kuinka briljantti ihminen täällä onkaan. Se on kiva tuntee ylpeyttä ja semmoista niistä omista ohjattavista.
- Seija: Joo. Ja sit jos on jotakin erityistarpeita opiskelijalla, niin sitä ottaa vähän äitiasenteen siellä. Et katotaas nyt tää homma kuntoon yhdessä.
- Mare: Joo, kyllä. Niistä on tullut kyllä tosi arvokkaita kohtaamisia ja prosesseja. Myös itse on nauttinut onnistumisen kokemusta. Kun on prosessia kantanut ja vienyt ihan loppuun asti. Senkin mä oon huomannut, että tällä ryhmällä on se vaikutus, että jos siihen osallistutaan, niin opinnot etenee. Opinnot etenee ja valmistumiset

on jotenkin, kaikki on niin kuin mallillaan. Kyllä tällä on iso merkitys mun mielestä.

Seija: Kyllä. Ryhmän tuki on tärkeää, ja se näkyy kyllä noissa OHO-ryhmissä.

Raija: Tähän liittyen mun tuli mieleen, että kun te ootte pitkän linjan opettajia ja nähneet sen muutoksen, et kuinka on siirrytty pienten ryhmien opettamisesta suuryhmäopetukseen. Ja sitten tää verkko-opetus ja erilaiset sähköiset ympäristöt suhteessa siihen, niin miten te näette tän OHO-ohjauksen merkitystä? Oikeastaan se, että tuleeko tää jotenkin erityisen tärkeäksi nyt, kun opetusta toteutetaan esimerkiksi isoissa ryhmissä? Se, että on oma ohjaaja ja OHO-toiminta.

Seija: Kyllä. Mä ainakin oon sitä mieltä, et on tärkeää. Ei me pystytä hallitsemaan niitä isoja opiskelijamääriä kokonaisuutena kaikki. Vaan siellä on niitä omia pienempiä ryhmiä, missä saadaan paremmin tutustua opiskelijoihin ja opiskelijat pystyy varmaan paremmin pienemmässä ryhmässä puhumaan luottamuksellisemmin ja avoimemmin niistä omista asioistaan, haasteistaan ja opintoihin liittyvistäkin asioista.

Mare: Kyllä, kyllä. Mutta kyllä ne vanhatkin ajat oli ihania, kun ovet olivat auki, opiskelijat tuli työhuoneeseemme, tunnettiin nimeltään kaikki opiskelijat. Kun ne valmistui, ainakin siinä vaiheessa me tunnettiin kaikki. Opiskelija tuli työhuoneeseen, istahti pöydälle ja juteltiin siinä. Se oli välitöntä kontaktia ja yhteyttä. Ja se yhteisö oli, se oli tosi ihanaa. Et onneksi on tää mahdollisuus olla näissä pienryhmissä kuitenkin, et mä edes jonkun opiskelijan nimen muistan. Että mä kaikkia valmistuvia muistaisin, se on ihan mahdottomuus nykyään. Mutta sellaiset ajat oli, ei voi mitään, kyllä ne pikkusen parempia aikoja oli.

Päivi: Tohon voisi jatkaa, että mua suorastaan hävettää se, että mä en tunne opiskelijoita. Tulee sellainen olo, koska on aikaisemmin aina tuntenut, niin nyt mua vähän nolottaa se, että mä tunnen sieltä nimeltä muutaman, jotka on aktiivisia isoissa kohtaamisissa. Muita mä en tiedä nimeltä ja se on tosi noloa. Jotenkin ikävä olo. Totta se varmasti on, niin kuin Seija sanoit, että se pienryhmä tulee siihen tilalle, että onneksi on nää meidän pienemmät ryhmät, ja varmasti ne paikkaa sitä. Mutta pitäis vaan jotenkin saada ne markkinoitua vielä paremmin. Ainakin mulla on sellainen olo, että ei ihan kaikki osallistu niihin kuitenkaan aktiivisesti. Ehkä opiskelijat ajattelee, että mikä sen merkitys on tai ei ymmärrä sen merkitystä, et se ois jotenkin tarpeellinen, kun ei siitä oo mitään pisteitäkään tullut.

Mare: Kyllä, joo. Mulla yksi opiskelija just sanoi, että häntä harmittaa, että hän ei tajunnut sitä mahdollisuutta aikaisemmin. Et vasta opintojen

loppuvaiheessa. Että kyllä sitä omaa jaksamista ja koulunkäyntiä pitäisi yhteisössä jakaa, et se kantaa ja se tukee sitä prosessia.

Päivi: Tämä nolostuminen tulee erityisesti vastaan tuolla kaupungilla, kun tulee vastaan joku ja mä en tajua, et se on meidän opiskelija. Ja se hymyilee sillä tavalla, että sit mä tajuan, että ton varmaan täytyy olla meidän opiskelija.

Seija: Mä aina varmuuden vuoksi moikkaan kaikille, ketkä mulle hymyilee.

Liisa: Te ootte hirveän hyvin tuoneet esille tämän kantavan ryhmän ja monen eri roolin. Mutta jos ajatellaan, niin miten teidän mielestä asiakaslähtöinen ote näkyy teidän ryhmän ohjauksissa. Koska ainakin teidän puheissa tuli hyvin vahvasti ryhmädynamiikkaa ja turvallisen tunteen luomista ja tämmöistä. Mutta ootteko te ajatelleet ikinä taustalla, että siellä onkin asiakaslähtöinen ote teidän työskentelyssä, mitä te mallinnatte ja mitä se ryhmä rupee kantamaan?

Päivi: Tarkoitatko siinä ryhmätilanteessa vai koska ollaan tietysti kontaktissa muutenkin kuin ihan siinä ryhmässä?

Liisa: Molemmissa, koska kyllähän te siinä samassa roolissa ootte.

Päivi: En mä tiedä uskaltaako tässä vaiheessa, nyt voi saada vaikka potkutkin [nauraa]. Niin, että tulee tehtyä ihan omavaltaisia ratkaisuja, asiakaslähtöisiä omavaltaisia ratkaisuja. Semmoisia on tullut tehtyä tässä matkan varrella, asiakaslähtöisyyttä.

Mare: Joo, kyllä ja aina säännöissä pysytty.

Seija: No joo. Kyllä ihan sääntöjen puitteissa ollaan toimittu. Mutta mun mielestä tämä antaa mahdollisuuden sille, että maalaisjärjen käyttö on sallittua, että jos se porukka olis vaan sellaista isoa massaa, niin siellä ehkä menisi helpommin byrokraattiseen ajatteluun ja sääntöihin. Et nyt pikkusen tässä pystyy joustamaan näitten sääntöjen ja ohjeiden puitteissa, että se ei oo niin, että nyt täällä lukee näin, vaan sovelletaan sun tapauksessa nyt tätä näin. Ja se on mun mielestä sitä asiakaslähtöisyyttä.

Mare: Kyllä. Ja siis yksilöllisiä on just ne ahotoinnit ja aikaisemman työkokemuksen ja opintojen tunnustaminen ja tunnistaminen. Ja niitten ahot-hakemisten tekeminen ja missä moduulissa mitäkin. Kyllä se on hyvin yksilöllistä asiakaslähtöistä siinä prosessissa. Mut se vaati sen, et sä opit tuntemaan sen ihmisen, et hän kertoo sulle ja että sä myös pystyt muistamaan niitä asioita. Että siinä mielessä. Mutta hyvin persoonana me työtä tehdään. Se on varmana mun tapa

tehdä miten mä teen. Ja mikä elämäkokemus on itsellä näyttänyt, millä tavalla toivon kohdattavan itseni, niin sillä tavalla pyrin kohtaamaan myös opiskelijoita omassa ryhmässä.

- Päivi: Ja silläkin lailla asiakaslähtöisesti, että kaikki ihmiset, niin kuin sä sanoit, persoonana me tehdään työtä. Meidän opiskelijat on omia persoonia ja he on omanlaisiansa, niin sillä mennään minkälainen kukin on. Ja vuorovaikutusta rakennetaan siltä pohjalta, mikä kenellekin on kotoisaa tai sopivaa ja koitetaan siinä joustaa.
- Raija: Tuohon jatkokysymys vielä, että jos mietitte niitä lukemattomia tilanteita, kohtaamisia opiskelijoiden kanssa ohjaustilanteissa. Mikä teidän tuntuma on, että miten usein opiskelijat osaa rinnastaa sen teidän vuorovaikutussuhteen niihin tilanteisiin mitä heillä tulee kentällä toimivina sosiaalialan ammattilaisina? Ihan liittyen tähän asiakaslähtöiseen työhön ja harkintavallan käyttöön vaikkapa jossain päätösasiassa. Tuleeko opiskelijat miten tietoiseksi tästä työskentelymallista? Tästä jos saitte kiinni?
- Mare: Mä luulen, että ehkä siinä opintojen loppuvaiheessa. Alkuvaiheessa on niin paljon vielä omaa epävarmuutta ja paikan hakemista ja oman identiteetin rakentamista. Mut siinä opintojen loppuvaiheessa silloin, kun tehdään sitä ammatillisen osaamisen portfolioa, niin siinä vaiheessa sitä ihan oikeasti pohditaan. Ja siinä vaiheessa käydään se prosessi kaiken kaikkiaan. Ainakin itselle on tullut kuva siitä, että ne on poimineet matkan varrella tosi paljon mukaan, ja onneksi hyviä juttuja. Se on ollut sellaista niin kun sen onnistumisen kertomus, sanoisinko näin, on ne portfolioesitykset. Kyllä ne osaa ottaa mukaan sen, mitä kokevat arvokkaaksi, meillä on tosi fiksuja opiskelijoita.
- Seija: Kyllä mä oon ihan samaa mieltä. Ja niin kun Mare sanoit niistä portfolioista, niissä kyllä tulee esiin ja kiteytyy se koko heidän opiskeluprosessinsa ja opintomatka alusta sinne valmistumiseen saakka. Ja kyllä niissä portfolioissa näkyy se, että on ammennettu opetuksesta ja muusta, mutta myöskin siitä omasta OHO-ryhmästä ja sen tuesta.
- Mare: Niin sen ohjauksen merkityksestä.
- Seija: Kyllä.
- Päivi: Joo. Portfoliot on kyllä aikamoinen, mikä se nyt sitten onkaan, jalokivi, kun kuulee niitä tarinoita mitä he kertoo. Ehkä tota kysymystä vois kysyä niiltä opiskelijoilta, että mitä sä oot oppinut tästä OHO-ryhmästä vaikkapa työtä tai elämää varten. Harvemmin on tullut kysytyä, enkä muista kauheasti kommentteja, että voi vaan ajatella, että varmaankin sieltä poimitaan. Yhden kommentin

muistan, että joku on sanonut niin, että on ruvennut kans sanomaan noin, kun mä kuulin sun sanovan noin. Että mä oon ruvennu toistaan sellasta. Se on ainoa kommentti, minkä mä muistan, et joku on alkanut käyttää jotain tällaista repliikkiä, mitä joku toinen on ehkä käyttänyt useasti.

Seija: Toi oli hyvä huomio, Päivi. Ja mulle tuli mieleen, että mun OHO-ryhmäläisistä monista on tullut sellaisia... Se ystävyys, kumppanuus on jatkunut vielä opintojen päätyttyäkin, että he ovat yhteydessä ja jakavat kokemuksia ja ajatuksia. Se on hienoa ollut kuulla, että se ei oo päättynyt valmistumiseen, vaan se yhteistyö jatkuu.

Merja: Niin onhan ollut mahdollisuus rakentaa sitä yhteyttä 3,5 vuotta. Mikä on näinä aikoina kumminkin aika pitkäkin aika olla jossain ryhmässä tai yhteisössä. Mua kiinnostaisi tietää, että miten tätä OHO-toimintaa vois kehittää jatkossa? Mennään siihen vielä vähän tarkemmin jatkossakin.

Ehkä me voitaisiin pyytää systemaattisemmin palautetta tän prosessin päätyttyä opiskelijoilta. Se olisi varmaan tärkeää tietoa meille tässä kehittämisessä, mutta myös tärkeää tietoa opettajille palautteena siitä, että se OHO-toiminta kantaa, ja kenties sillä on merkityksiä. Mua kiinnostaisi tietää, että millaisia arvoja te nimeäisitte tämän OHO-toiminnan ympärille? Itse oon miettinyt, että kun meidän sosionomikoulutushan perustuu sosiaalipedagogiseen ajatteluun, niin löydätkö yhtymäkohtia tai pystyttekö nimeämään arvoja, jotka ehkä olisi hyviä vinkkejä myös tuleville OHO-ohjaajille, meidän opettajille? Minkä arvojen varassa sitä kannattaa? Tai mitkä on ne meidän jalokivet siellä, jotka sen tausta-ajattelun takana on?

Mare: Varmaan se kunnioittava kohtaaminen, arvostava kohtaaminen, ja vielä sitten se toimijuuteen tukeminen. Nää on sellaisia. Humanismi, inhimillisuus asioissa, elämä kuljettaa meitä ja tuo eteen haasteita, niin opiskelu on yksi pala ihmisen elämästä, se ei oo koko elämä. Me nähdään laajemmin ja ymmärretään, että on yksilö, on yhteisöitä, et mihin se yksilö kuuluu. Mutta on myös yhteiskunnalliset rakenteet ja puitteet, mitkä sitten mahdollistavat opinnot, mutta asettavat joitakin rajoja ja raameja sille, niin että se kaikki ymmärretään siinä prosessissa. Ja mulla ainakin ihminen on arvo sinänsä.

Päivi: Kaikki nuo. Ja kun sanoit, että ihminen on arvo sinänsä, niin mulle tulee mieleen, vaikka tää onkin vähän dramaattinen, mutta niin kun ihmisoikeus ja sillä tavalla ihmisoikeudet ja oikeudet ja ihmisarvo. Vaikka ne nyt Suomessa ehkä ei olekaan niin kriittisiä juttuja. Mutta joka tapauksessa, jokaisella on oikeus opiskella parhaalla mahdollisella tavalla sitä omaa opintopolkua. Ja kun kaikilla on omat taustansa ja omat elämäntilanteensa ja hankaluutensa ja voimavaransa, kaikilla on mahdollisuus niin kun parhaalla mahdollisella tavalla, että sillä tavalla oikeudet, jokaisen oikeudet.

- Seija: Joo. Mä aattelen, tää ei oo ehkä sinänsä arvo, mutta mun mielestä tärkeä tapa toimia on sen ryhmän luottamuksen rakentaminen, että siellä pystytään todella avoimesti ja luottamuksellisesti keskustelemaan kaikista asioista.
- Merja: Miten te synnytätte luottamuksen siinä ryhmässä, miten se syntyy?
- Liisa: Tai turvallisuus.
- Mare: Kohtaamalla, puhumalla, juttelemalla, kuuntelemalla, läsnä olemalla, välittämällä.
- Seija: Ihan samaa mieltä. Taisi tulla aiemmin jo sanottuakin, että sillä omalla persoonalla, omalla tatsilla, syntyy se luottamus.
- Mare: Jonkun kanssa nopeammin ja syvemmin, jonkun kanssa vie vähän aikaa. Me ollaan yksilöllisiä ja persoonia. Ja oma väsymyksenkin täytyy tunnustaa, että en oo mikään yli-ihminen, että nyt tulee kauniita sanoja, mutta myös oman väsymyksen tila vaikuttaa aina niissä tilanteissa. Yritän kyllä sitä peittää, mutta mä luulen, että ei se aina onnistu.
- Seija: Toisaalta mä mietin sitä, et tarvitseeko sitä aina peittää. Miksei voi, jos se luottamus on siinä ryhmässä, että myöskin ohjaaja sanoo, että sori, nyt mä oon vähän väsynyt, mä en oo nyt ihan 100-prosenttisesti tässä, mutta mennään eteenpäin.
- Päivi: Niin voi sanoa, että voitko kertoa, kun mä en oo yhtään kartalla.
- Mare: Tai sitten ei muista jotakin, niin ois itselle armollisempaa. Itselle armollisempaa, jos tekisi näin.
- Päivi: Ja niin, että jakaa sitä turvallisuutta ja luottamusta, että jakaa tilaa kaikille, pitää huolta, että kaikki saa tilaa. Ja oma hyväksyvä asenne, et se välittyy. Silloin kun mä oon opiskellut ite parikymppisenä, niin mä oon silloin saanut sellaisen opastuksen, että kun ohjaa ryhmää, niin sitä pitää ohjata niin, että ennen ryhmään menoa sun pitää ajatella jokainen ryhmän jäsen läpi. Ja miettiä mistä sä pidät siinä ryhmän jäsenessä, niin että sulle virittyy hyväksyvä asenne ihmisiä kohtaan siinäkin tapauksessa, että on omia murheita ja huolia. Aina tätä ei ehdi tehdä, mutta toi on se ohje kuitenkin. Tässä kohtaa vois sanoa, vaikka niin kun Carl Rodgersin sanoin, että rakkaus on se hyväksyntä.

- Seija: Ja se kuuntelu. Et sä jaksat kuunnella ja olla läsnä siinä tilanteessa, vaikka olisit itse vähän väsynytkin, sekin usein riittää.
- Raija: Semmoinen kysymys tulee mieleen, kun tuossa aikaisemmin sanoitte, että opiskelijat on saattanut vähän viiveellä ymmärtää, että kuinka hyvä juttu on OHO-ryhmä tai OHO-ohjaus, kun siitä ei saa opintopisteitäkään. Oletteko te semmoisia tilanteita kohdannut ja miten te ootte niihin löytänyt ratkaisuja? Jos pitää puhua opiskelija sen OHO-toiminnan puolelle, tai siihen, että tähän kannattaa satsata. Miten te olette tämän problematiikan kanssa pärjänneet? Itse mietin sitä, että on aika kova suorituspaine opiskelijoillakin, että pitäisi saada nopeasti opintopisteet kasaan ja muuta. Miksi mä nyt OHO-ryhmään menisin? Jossain vaiheessa vähän mainitsitte siitä, mutta nyt tarkemmin, että miten motivoitte? Ja suhteessa tähän suorituspaineeseen.
- Päivi: Ehkä aika heikosti. Mutta se mikä mulle tulee mieleen, niin kun mä lähetän sen kutsun siihen OHO-ryhmään, niin mä saatan luetella siinä, et mitä aiheita meillä silloin on. Esimerkiksi on parin opiskelijan portfolion esitys tai mä yritän houkuttaa, tai että tulkaapa tapaamaan uutta opettajaa tai mitä tahansa sillä kertaa. Esimerkiksi sillä tavalla.
- Seija: Joo. Ihan sama, että etukäteen vähän sellaista asialistaa, mistä asioista puhutaan. Ja usein on ne infoasiat siellä päällimmäisenä ja sitten tietenkin niitä omia asioita. Mutta sitten vaan on joitakin opiskelijoita, jotka eivät niin tartu tähän OHO-ryhmän mahdollisuuksiin ja tukeen. Se on enempi sitä henkilökohtaista ohjausta ja yhteydenpitoa sitten, että hoidetaan se asia niin, jos ei ryhmä nappaa. Me ollaan erilaisia.
- Mare: Kyllä. Joo ihan sama, että mä olen siirtynyt näihin powerpointteihin tämän vuoden aikana. Valmistelen PowerPointit ja laitan etukäteen Teamsiin, että tietävät mistä puhutaan. Aikaisemmin laitoin vaan muutamalla sanalla siihen kutsuun, että mistä keskustellaan. Me ollaan välillä tavattu kahvilassa alakerrassa, että olisi ehkä mukavampi tulla. Sillä tavalla yritetään ainakin motivoida paikalle tulemistä. Jonkun kohdalla se on näin, että se on sitten henkilökohtainen. Meillä se ryhmässä toimiminen ei olekaan työkuvioittenkin takia mahdollista ja sitten se siirtyy yksilöohjaukseen.
- Päivi: Mulla oli mielessä se, että mä jotenkin saisin sidottua opiskelijoita siihen toimintaan paremmin sillä tavalla, että jakaisin sitä mistä meillä on ollut puhetta. Tavallaan se vastuu niitten teemojen valmistelusta, tai mitä siellä milläkin kerralla käsitellään, siirtyy sille opiskelijalle. Mut se vaan on luisunut käsistä joka kerta, että en oo saanut sitä vielä koskaan onnistumaan. Mikä voisi olla semmoinen,

että opiskelijat oisi mukana siinä, et siinä olisi vielä enempi tätä toimijuutta, mistä sä Mare sanoit.

Mare: Osallisuutta joo.

Päivi: Niin, ettei se ole vaan se opettaja, joka miettii sinne nyt jotakin, että mitä siellä puhutaan, vaan että se olisi yhdessä vuorotellen, niin se vois vetää mukaan. Samoin niin kuin Marekin sanoit, mä oon myös yrittänyt joskus sitä, että nähdään livenä tai ois joku kevät tapaaminen livenä. Mutta ei ne oikein ottanut tuulta alleen.

Merja: Kyllä. Kuulostaa kuitenkin, että siinä on monia kehittämisen mahdollisuuksia, mutta myös yksittäinen ohjaaja voi tehdä siellä OHO-toiminnan sisällä asioita eri tavalla, mikä sopii sille ryhmälle.

Mare: Joo, kyllä. Siinä on haasteena, että jos on tipahtanut vauhdista ja on omia yksityiselämässä haasteita ja niitä opintopisteitä ei kerry eikä oo samoissa moduuleissa mukana, niin kynnys tulla siihen, kun muilla kaikki menee kuin Strömsössä, niin se tuottaa ahdistusta vielä lisää. Et meidän täytyy ehkä joustaa ihan oikeasti jokaisen yksilön kohdalla ja miettiä niitä vaihtoehtoja. Mut kuitenkin tarjota niitä ohjaustapaamisia.

Liisa: Onko teillä ollut hyviä kokemuksia näistä tilanteista, mistä olette tarjonnut näitä yksittäisiä tapaamisia siitä, että se opiskelija pääsee eteenpäin opinnoissaan ammatillisessa kasvussaan?

Seija: On kyllä joo, et tehdään semmoisia steppejä, et mitä nyt, jos on jäänyt rästitehtäviä, niin mitkä nyt teet ensin pois ja mitkä hoidat.

Päivi: Aivan sama juttu. Ollaan tehty lista tehtävistä, mitkä puuttuu. Ja sitten tarkisteltu niitä myöhemmin. Ja sähköpostikirjeenvaihtoa.

Mare: Kyllä, kyllä.

Merja: Joo. Koska on varmasti meilläkin sellaisia opiskelijoita, jotka ovat niin pärjääviä, etteivät välttämättä kauheasti tarvitse sitä ohjausta, mutta juuri sen takia eivät kenties aina osallistu. Mutta jos että opinnot ei etene jostain syystä, niin siellä on myös vahvoja tunteita, häpeän tunteita, jotka tekee vaikeaksi tulla ryhmään. Ja toi kuulostaa tosi hyvältä, että siellä on joustavasti mahdollisuus yksilötapaamiseen, ja sehän perustuu sille turvallisuuden tunteelle ja luottamukselle, että tulisi edes siihen tapaamiseen.

Mare: Kyllä, kyllä.

- Liisa: Meillä oli ajatus kysyä teiltä myös, et mitä oppeja te siirtäisitte OHO-ohjaajille. Tässä teidän puheessa on tullut tosi, tosi paljon hyviä vinkkejä.
- Seija: Mä voisin yhden aiheen lisätä. Mä haluan nostaa tämän hyvänä kokemuksena. Mulla on yks OHO-ryhmä ollut sellainen, että mun mielestä mä oon OHOna onnistunut erinomaisesti, jos mulle tulee sellainen tunne, et mua ei tarvita siinä ryhmässä. Et ryhmä on toiminut todella, mä vaan luon puitteet ja järjestän tapaamisajan. Ja siellä tulee toki tiettenkin, jos on jotain infoasiaa, niin ne siinä aluksi tykitän. Mutta sit se ryhmädynamiikka vaan lähtee toimimaan ja keskustelu menee niin lujaa vauhtia eteenpäin, että se 1,5 tai 2 tuntia ei edes riitä siihen tapaamiseen. Musta se on ollut yks onnistumisen kokemus.
- Raija: Tavoitatko sä itsesi jäljille, että mitä siinä on tapahtunut, että se OHO-ryhmä on muodostunut tämmöiseksi?
- Liisa: Näitä varmaan löytyy teidän kollegoilta ja teiltäkin päin tai Mareltakin vastaavia.
- Seija: En mä tiedä. Mun mielestä siinä alusta asti on ollut hyvin keskusteleva, myönteinen hyväksyvä ilmapiiri. Ja siellä on ollut muutama vahvapersonainen opiskelijakin mukana positiivisessa mielessä, että on temmannut myöskin sen muun porukan mukaan siihen.
- Mare: Kyllä. Keskustelun avaajat ja ylläpitäjät löytyy omasta ryhmästä. Ja sitten sen kokemuksen jakaminen, niin syntyy ihan spontaanisti siinä ryhmässä.
- Seija: Ja keskustelu pysyy asiassa, että se ei lähde sitten sivuraiteille, vaan se on ihan tiukkaa tavaraa, opintoihin liittyvä ja ammatilliseen kasvuun liittyvä asia.
- Mare: Kyllä.
- Päivi: Mulla on kanssa sellaisia kokemuksia. Musta jotenkin tuntu, et siihen on vaan sattunut ehkä sellaisia ihmisiä, jotka lähtee mielellään opiskelijana puhumaan. Se ei ole se, miten siihen itse vaikuttaa, ettei ole itse tukehduttanut sitä, että on osannut pysyä pois tieltä. Ja nuo ryhmät on niin erilaisia.
- Ja vaikkapa monimuoto- ja päiväopiskeluryhmät. Mulla on ainakin sellainen kokemus, et monimuotoryhmäläiset tosi paljon nauttii ihan kaiken kokemuksen jakamisesta keskenään, työkokemuksen. Se on heille tavallaan arvokas hetki päästä juttelemaan toisten kanssa,

jotka opiskelee samaa alaa ja tekee samanaikaisesti ehkä työtä, ja mitä kaikkea kokemusta heillä onkaan. Ne tarpeetkin on niin toisenlaisia ja erilaisia eri ryhmillä.

- Seija: Niin on ihan selkeästi. Monimuoto-opiskelijat haluaa jakaa ja haluaa vastaanottaa myöskin kokemuksia ja tietoa muilta. Opiskelijat ei ehkä vielä ihan, nuoremmat opiskelijat ehkä osaa hyödyntää sitä.
- Mare: On vielä varovaisempia.
- Merja: Tässä on vilahtanut siis ryhmäkäsité. Ja mietin sitä, että ryhmällä voi olla erilaisia tavoitteita. Jotenkin tämä tulee näkyviin, että ne tavoitteet voi olla erilaisia. Informaatiotarve on se, mikä ohjaa sinne. Myös tämä yhteenkuuluminen ja toisiin liittyminen voi olla se toinen tarve. Kumpaan suuntaan teidän mielestä meidän pitäisi OHO-toimintaa kehittää? Onko nämä toisiaan poissulkevia vai olisiko jotain painotuksia tulevaisuudessa hyvä pyrkiä lisäämään? Vai yritetäänkö tasapainoilla näitten asioiden kanssa?
- Päivi: Ehkä vaikea kysymys. Pitää tasapainoilla, mutta kun se informaatio on kuitenkin tärkeää. Täytyy pitää huolta, että se tarpeellinen informaatio tulee jaettua. Tärkeitä on kuitenkin sen ryhmän tavoitteet. Olisiko niin, että sen ryhmän pitäisi olla tietoinen niistä tavoitteista, ettei se vaan valu johonkin suuntaan, että aika vaan kuluu jossakin. Tavallaan siitä oltaisiin tietoisia, että hei, halutaanko me oikeasti puhua näistä asioista, et olisiko tämä nyt meidän tavoite? Mikä me laitetaan meidän ryhmän tavoitteeksi, että puhutaan nyt vaikka tämmöisistä asioista. Vaikka informaation jakaminen ja tietoiset tavoitteet, mitkä on sitten ne, mitkä ryhmä valitsee.
- Seija: Samaa mieltä kyllä.
- Mare: Kyllä. Se olisi mun mielestä paras tapa lähteä eteenpäin.
- Merja: Olisiko siinä hyvä tehdä, katson nyt Seijaa, joka on tiimioppimisen mestari, niin ihan tämmöisiä tiimisopimuksia tai tämmöistä lähteä syventämään ja kirkastamaan myös opiskelijoille?
- Mare: Kyllä.
- Seija: Joo. Ihan hyvin mun mielestä vois siellä opintojen alussa, kun lähetään ryhmäytymään niissä OHO-ryhmissä. Miksei siellä vois tehdä meidän oman OHO-ryhmän tiimisopimuksen, mitkä on meidän tiimin OHO-ryhmän tavoitteet ja tsekata niitä aika ajoin.

- Päivi: Niin. Varsinkin toi tsekata niitä aika-ajoin, koska siinä ensimmäisellä viikolla tai toisella viikolla on tosi vaikea tietää, mitkä ne pitäisi nyt olla, mitkähän olisi hyvät tavoitteet, niin sitten niitä on hyvä tsekata.
- Seija: Kyllä.
- Päivi: Kun te kysyitte näitä neuvoja tai jotakin vinkkejä ja ajatuksia, OHO-ohjaajille, niin mä tiedän, että Seija pitää Excel-taulukkoja ja mä taas en pidä, kun mulla on lappusia siellä täällä. Varmaan Excel-taulukot vois olla tosi hyvä. Koska se, mikä vaatisi niitä Excel-taulukoita, on harjoittelut ja opinnäytetyöt ja se muu opiskelu vielä niillä opiskelijoilla. Se on aikamoinen kasassa pidettävä juttu.
- Seija: Joo, mä en ois pärjännyt ilman Exceleitä, kun on monta OHO-ryhmää. Ei vaan pysyisi enää hanskassa, jos ei ois tietoa. Kenellä se mikäkin, joillakin voi olla joku vihko tai joku muu muistiinpanoväline. Mulle on luontainen tapa se Excel.
- Mare: Mulla on työpöydällä jokaiselle ryhmälle oma sivu, mihin päivittää ne oleelliset.
- Merja: Mietin taas tätä toimijuutta ja opiskelijan omistajuutta omassa opinnoissa, niin olisiko oma seurantasysteemi, jota opiskelija itse vastuutettaisiin pitämään? Ja se olisi hänen omistama se dokumentti, toimisiko semmoinen?
- Mare: Kyllä ne pitää. Mä luulen, että ne on aika hyvin tietoisia kaikista opiskeluun liittyvistä asioista. En usko, mä en tiedä. Mulla on semmonen tunne, että ainakin ne ketkä on läsnä ja paikalla ja kenen opinnot etenee, niin niillä on asiat hallussa suurimmalla osalla.
- Merja: Ja hyvinhän meillä niitä on myös ohjeistettukin. Mutta oma opintojen etenemisen seuranta tuli vaan mieleen, jossa se vastuu siitä seurannasta olisi enemmän vielä opiskelijalla itsellään.
- Päivi: Mä en tiedä tarkoititko sitä, mutta semmoisen oman seurannan mä voisin ehkä ajatella, että voisi olla. Ainakin mulle tekisi hyvää, että mun OHO-ohjattavat sanoisi, että hei, että mulla on ollut menossa harjoittelu, mulla olisi tänään nyt toi tällaanen. Ikään kuin välireflectio. Ettei mun tarvitse, koska ehkä se ois parempi, et se olisi se opiskelija, joka sanoisi sen, että mulla on nyt välireflectio. Tai että se kertoo etukäteen, että hei, mulla on välireflectio meidän seuraavassa OHO-ryhmässä.
- Merja: Ja varaisi ajan siihen.

- Päivi: Ja sit mulla on loppurefleksio siellä seuraavassa. Koska se on sitä valtavaa muistamista ja sen Excel-taulukon plaraamista, jos semmoinen olis käytössä. Mun niitten irrallisten lappujen plaraamista, että kenelläs nyt onkaan välirefleksio ja kuka onkaan harjoittelussa ja kuka onkaan menossa, niin semmoisen esimerkiksi. Ja sehän tavallaan on sen opiskelijan omaa elämää.
- Seija: Niin, en mä tiedä. Kyllä musta tuntuu, et mun OHO-ryhmissä toi on toiminut, että nehen itse sanoo, et mä voisin pitää seuraavassa OHO-ryhmässä reflektion tai jotain. Kyllä niillä on sitä omaa seurantaa. Mutta tietysti jonkinlainen systemaattisuus siihen vois olla hyvä luoda.
- Raija: Puhuitte Excelistä, on se sitten OHO-ohjaaja opettajana tai sitten opiskelija, joka jotain tämmöistä tiedostoa tai lappujärjestelmää pitää. Mut me ollaan aika monien tietojärjestelmien kanssa tekemisissä, kuten Peppi, Pakki, jos miettii kokonaisuutta, niin periaatteessa ne kaikki tiedot on siellä. Ja siellä niiden pitääkin olla suoritusten osalta. Miten te näette sen yhteispelin näiden järjestelmien käytön kanssa? Ja yhteistyö opiskelijoiden kanssa. Miten sujuvaa on käydä samanaikaisesti keskustelua opiskelijan kanssa ja huolehtia siitä, että ne tiedot on järjestelmässä ajan tasalla ja itse löytää ne sieltä? Aika paljon kaiken tämän tyyppisen tekniikan kanssa ollaan tekemisissä.
- Seija: En mä tiedä. Mut mun logiikkaan nämä kaikki eri järjestelmät tekee sen, että mä en ihan selkeesti pysty hahmottamaan sitä opiskelijan kokonaisuutta, kun on Peppiä, Wihiä ja Workseediä ym. Jos mulla ei ole tätä Exceliä, mihin mä oon koonnut ne asiat selkeästi. Mä näen yhdellä silmäyksellä, mikä sen opiskelijan tilanne on. Mutta tämä on varmaan jotenkin mun aivoista johtuva.
- Päivi: Mä sanosin niin, jos se kysymys nyt tätä koski, että mun on siitä Wihistä helppo saada selvää, että kun mä menen sinne ja vilkaisen, niin mä saan siitä nopeasti selvän mikä se opiskelijan tilanne on. Mutta Workseed on mulle ihan yks sekasotku. Mun on tosi vaikea löytää sieltä, että olenkohan mä nyt oikeassa. Se on mun päälleni aivan yks sekasotku.
- Mare: Kyllä. Ja Pakissakin on aika paljon tavaraa. Meidän Pepissä on niin, että jos sieltä lähdet katsomaan, että jotakin on tehty osittain, niin sun täytyy tietää minkä ryhmän kanssa se on suoritettu. Jotta sä löydät sen oikean kohdan. Ja jos mä en ole itse siellä opettajana ollut, niin mä en näe, että osa jostakin moduulista on suoritettu. Mutta mikä osa siellä on suorittamatta. Kyllä siinä haastetta on. Tämmöinen Excel siinä, mä olen luottanut opiskelijaan, jos mä ihan rehellinen olen. Että he on kartalla omista opinnoistaan. Mä katon sen kokonaisopintopistemäärän. Ja sitten jos siellä ei ole niitä riittävästi, niin opiskelijan kanssa keskustellaan, hän kyllä tietää

mistä on kysymys ja mistä on vielä pisteitä jäänyt saamatta. Siinä mielessä mun ei oo tarvinnut ihan hirveästi etsiä niitä erilaisia opintomoduulien Peppi-merkintöjä. Mut tää Excel olis kyllä.

- Merja: Varmaan voi olla myös opiskelijalle myös yhtä haasteellista liikkua näitten järjestelmien välillä.
- Mare: Nimenomaan. Ja sitten ilmoittautumiset ja kaikki tällaisetkin asiat. Ne on kyllä joskus aika haastavia ottaa haltuun. Olen huomannut, että joskus moduuli on päättynyt ja opiskelija ei olekaan ilmoittautunut kaikille teemoille, mitä siinä moduulissa on. Haasteita on vielä.
- Seija: Joo. Se oli kyllä selkeämpi, kun ilmoittauduttiin koko moduuliin kerralla. Opiskelijatkin ymmärsivät, että mihin pitää ilmoittautua. Mutta kun ilmoittaudutaan eri moduulin opintojaksoille, niin siellä tosiaan on yhdelle ilmoittauduttu ja muille ei, ja sitten kun tulee arvioinnin paikka...
- Mare: Niin sitten ei tiedäkään.
- Seija: Pikku lisähomma siinä sitten.
- Mare: Kyllä.
- Liisa: Mutta toitte hyvin esille tuon keskustelun. Eli se on edelleen se vuorovaikutus, mitä olette tuoneet koko tässä OHO-toiminnassa esille, että kuinka merkittävää se vuorovaikutus teillä on.
- Merja: Onko sulla Raija vielä kysymys? Kysy vaan.
- Raija: Mulla on semmoinen pieni kysymys, että minkälaista maailmaa tällä OHO-toiminnalla pitäisi tulevaisuuteen tähdäten rakentaa kaiken sen lisäksi, mitä olette jo sanoneet? Minkälaista evästystä vielä vähän filosofisemmassa mielessä? Maailmassa asiat muuttuu aika hurjaa vauhtia, niin tämmöinen vuorovaikutus, mitä olette kuvanneet tästä OHO-toiminnasta, mikä syntyy opiskelijaryhmän kesken ja opiskelijan suhteessa opettajaan, niin se voi olla parhaillaan aikamoinen muutosvoima. Niin mihin suuntaan ja millä tavalla haluaisitte nähdä, että maailma muuttuisi tämän toiminnan myötä?
- Seija: No nyt pistit Raija helpon.
- Raija: Harrastan helppoja kysymyksiä.

- Päivi: Ottaen huomioon, että opiskelijatkin on tässä muutosagentteina.
- Mare: Joo. Ilmastokriisi pukkaa. Ensi kesästä ennakoitaan tulevan historian kuumien, lämpöisin, et kyllä näiden uhkakuvia keskellä, mitä ympärillä on, täytyy pitää pää kylmänä. Pienin askelin pystytään vastaamaan siihen. Sotakaan ei ole kovinkaan kaukana täältä, se varmana tuottaa ahdistusta. Välittämistä ehkä ja vastuullisuutta myös, pitäisi ehkä enemmänkin ottaa kantaa asioihin, ettei olla vaan että joo, joo miehiä, että kun käsketään niin tehdään. Vaan niin, että tullaan näkyväksi, mitä tavoitellaan, minkälaista maailmaa me halutaan. Halutaanko sellaista, että kaikilla on taskut pullollaan rahaa, mutta kaikki on yksin ja voi huonosti. Vai halutaan, että meidän ympärillä on kuitenkin ihmisiä, ketkä meistä välittävät ja kenestä me välitetään.
- Mä ajattelen, että me ollaan olemassa toinen toisillemme. Me kannetaan tätä viestiä eteenpäin, että myös heikommassa asemassa olevalla ihmisellä on merkitys. Myös maahanmuuttaja on arvokas ihminen ja hänen kohtaan ei puhuta eikä käyttydytä rasistisesti. Ne on asioita mitä pitäisi nyt nostaa esille. Koska se mitä tapahtuu, sattuu. Ei unohdeta Ukrainaa ja autetaan, siellä ihmiset on joka päivä elämän ja kuoleman kysymyksen äärellä. Ollaan myös empaattisia, muistetaan, että vaikka meillä on asiat hyvin, niin se ei tarkoita, että kaikilla on hyvin. Jotenkin se inhimillinen ahneus pitäisi saada kuriin. Enemmän empatiaa ja välittämistä, rakkautta.
- Merja: Mä Mare tiivistin tuosta sun puheenvuorosta kolme V:tä. Eli vastuu, välittäminen ja vaikuttaminen.
- Mare: Kyllä. Aion mennä mielenosoitukseen ihan oikeastikin. Ja Päivi, sä kävit jo hieman kanssa. Ajattelin, että nyt on enemmän vapaata, nyt pistetään tuulemaan.
- Seija: Mä kyllä komppaan Mareä. Ja tätä juuri ajattelin, oli hyvin kiteytetty, Merja, toi sun vastuu, välittäminen ja vaikuttaminen. Niitä mä ajattelin kanssa, että ne ois se asia, mitä haluaisin, että opiskelijat ottavat ne haltuun opintojen aikana jo. Ja toimivat jatkossakin sen mukaan, että tiedostamisen merkitys ja se, että ymmärretään myöskin, että historia on historiaa, mutta se on sen ajan kuvaus ja sen ymmärryksen mukaan on silloin toimittu. Ei kielletä sitä, mutta opitaan niistä virheistä mitä joskus on tehty, ettei tehdä enää niitä samoja virheitä uudelleen. Että ymmärretään historiaa, mutta mennään kohti parempaa tulevaisuutta.
- Päivi: Tosi hyvät nuo vastuu, välittäminen, vaikuttaminen. Se kantaa ottaminen ja aktiivisuus. Ja ehkä niin, että ne ei ole semmoisia mielikuvituksen asioita ja teoreettisia, vaan ne täytyisi olla oikeita tekoja. Oikeisiin tekoihin astumista, askelia eteenpäin oikeeseen toimintaan. En mä tiedä, onko se OHO-toiminnan tehtävä, vaan se on koko sosionomikoulutuksen tehtävä. Ettei vaan mielikuvituksessa

kuvitella, et me vaikutetaan kantaan ja ymmärretään ja analysoidaan ja vaikutetaan, vaan sitten näyttää ja vaikutetaan ja lähdetään liikkeelle. Ehkä semmoista.

Mare: Kyllä. Ja OHO-toiminta on vaan yksi osa sitä sosionomin koulutusta. Että vaikka nyt puhuttiin siitä, mä luulen kanssa, että kokonaisuus ja prosessi kantaa.

Merja: Eli meidän moduulit on siellä ja siellä käytävät keskustelut.

Mare: Keskustelut.

Merja: Rakentaa sitä.

Mare: Kyllä. Ja läsnäolo myös niissä. Sillä on merkitystä.

Liisa: Teidän puheissa tuli hyvin esille yksilön, yhteisön ja monenlaisten yhteisöjen ja yhteiskunnan merkitykset yhdistettynä Merjan kolmeen veehen, tosi hyvin toitte esille sitä.

Merja: Olisiko meidän aika päättää tämä podcasti? Ja jäi tuossa alussa sanomatta, että olen Merja Salminen, sosionomikoulutuksen koulutuspäällikkö.

Raija: Ja kiitos teille.

Mare: Kiitos paljon.

Päivi: Kiitos.

Seija: Kiitos.