



**HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU**

OPINNÄYTETYÖ

Ammatillinen ohjaaja Luksiassa
Työnkuvan selkeyttäminen henkilöstölle

Päivi Lahti

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

Arvioitavaksi jättämisaika 05 / 2015

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Päivi Lahti	Sivumäärä 49 ja 3 liitesivua
Työn nimi Ammatillinen ohjaaja Luksiassa. Työnkuvan selkeyttäminen henkilöstölle.	
Ohjaava(t) opettaja(t) Juha Niiranen	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Luksia, Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä	
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön kehittämistehtävänä on selkeyttää ammatillisen ohjaajan työnkuvaa Luksiassa. Luksia, Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä toimii tämän opinnäytetyön tilaajana. Ammatillinen ohjaaja on verraten uusi ohjauksen alan ammattilainen toisella asteella, Luksiassa toiminut vasta 1.8.2014 alkaen. Uudenlainen työnkuva toisella asteella hämmentää henkilöstöä. Työnkuvan selkiyttäminen on tarkoituksenmukaista, opiskelijan ohjauksen sujuvuuden takaamiseksi.</p> <p>Luksia, Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä tarjoaa kahdeksan (8) jäsenkuntansa puolesta ammatillista koulutusta, kolmella (3) eri kampuksella. Ammatillinen ohjaaja toimii tällä hetkellä vain yhdellä näistä, Nummentien kampuksella, Lohjalla. Ammatillisen ohjaajan on tarkoitus toimia opiskelijoiden tukena, turvana ja tsemppaajana opiskelun arjessa. Tuen tarkoituksena on pystyä ohjauksen keinoin tukemaan elämänhallinnallisissa ja oppimiseen liittyvissä haasteissa ja näin ollen ennaltaehkäisemään keskeyttämisistä. Nummentien tarjolla olevista aloista erityisesti liiketalouden- ja sosiaali- ja terveysalan perustutkinnoissa keskeyttäneiden määrä on suuri. Opintojen keskeyttämiset toisella asteella ovat valtakunnallisesti katsottuna hieman vähentyneet viime vuosina, opintonsa keskeyttää silti yhä liian moni nuori. Opinnäytetyö pureutuu myös avaamaan näitä keskeytymisen syitä, jotta niihin voitaisiin tarjota paremmin erilaisia tukimuotoja.</p> <p>Ammatillisen ohjaajan rooli on valtakunnallisesti uusi toimija toisella asteella. Opinnäytetyön kehittämistehtävää ajatellen on käyty benchmarkkaamassa Espoon Omnian, sekä Salon seudun ammattiopiston ammatillisten ohjaajien työtä ja roolia työyhteisössä. Ammatillisen ohjaajan työnkuva poikkeaa oppilaitoskohtaisesti jonkin verran. Kaikissa yhtenäistä kuitenkin on ollut opiskelijoiden tukeminen opintojen etenemisessä. Luksiassa ammatillisen ohjaajan työnkuvan rajapinnat koskettavat ryhmäohjaajien, opinto-ohjaajan sekä kuraattorin rooleja ja tämä hankaloittaa opiskelijan ohjauksen sujuvuutta.</p> <p>Ammatillinen ohjaaja tukee opiskelijoita niin opintojen arjessa kuin elämänhallinnallisissa haasteissa. Työnkuva elää koko lukuvuoden ajan, aina opiskelijoiden tarpeen mukaan. Tarkoituksena on kuitenkin luoda tarpeellisia ja pysyviä ohjaus- ja toimintamalleja, mitkä vakiinnutetaan ammatillisen ohjaajan työnkuvaan. Tämä opinnäytetyö on alkusysäys, toivottavasti pysyvien toimintamallien luomiseksi.</p> <p>Aineisto opinnäytetyötä varten on kerätty tekemällä havaintoja opiskelijoista ja heidän tukipalveluistaan, sekä koulutuksen tarjoavasta organisaatioista eli Luksiasta ja sen henkilöstöstä ja toimintamalleista. On pidetty lisäksi päiväkirjaa ammatillisen ohjaajan työstä, tapaamisista sekä useista epävirallisista keskusteluista taukotiloissa ja kopiohuoneessa. Ammatillisen ohjaajan työnkuvan selkeyttämiseksi on Luksian henkilöstölle tehty kysely, missä on kartoitettu ammatillisen ohjaajan tarvetta sekä konkreettisia ehdotuksia työtehtäviin. Kyselyn vastausten myötä on luotu ensivaiheen ohjauksen malli Luksiassa. Tämä karkea malli on luotu erityisesti opetushenkilöstöä varten, jotka ohjaavat opiskelijoitaan erilaisten ohjauspalveluiden piiriin. Ensivaiheen ohjauksen mallilla voitaisiin henkilöstölle tarkentaa ja selkeyttää ammatillisen ohjaajan, opinto-ohjaajan ja kuraattorin rooleja ja sitä, minkälaisissa tilanteissa ohjataan kullekin toimijalle.</p> <p>Opinnäytetyö antaa tietoa ja ajatuksia toisella asteella toimivien ohjaushenkilöiden työn tueksi. Opinnäytetyö kuvaa lisäksi ohjauksenalan ammattilaisten ja opetushenkilöstön välisen yhteistyön haasteita toisella asteella.</p>	
Asiasanat Ammatillinen ohjaaja, keskeytykset, ammattioppilaitos	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Name of the Degree Programme

ABSTRACT

Author Päivi Lahti	Number of Pages 49 and 3 annexes
Title Vocational Adviser in Luksia. Clarification of the job description for staff.	
Supervisor(s) Juha Niiranen	
Subscriber and/or Mentor Luksia, Intermunicipal Federation of Vocational Education in Western Uusimaa	
Abstract <p>Vocational adviser is a new job description for vocational colleges. Luksia, Intermunicipal Federation of Vocational Education in Western Uusimaa is a subscriber of this thesis. Vocational Adviser has been working in Luksia since 1st August 2014. Because the job description is so new in vocational school, job descriptions should be made clear to staff. When the job description is clear, students can be supported better.</p> <p>Luksia, Intermunicipal Federation of Vocational Education in Western Uusimaa offers vocational training to eight (8) member municipalities in three (3) campuses: two in Lohja, one in Nummela. Dropping out of school is a problem for vocational schools in particular. Vocational Adviser job is pretty similar to outreach youth workers do in vocational school. Vocational Adviser supports students in their life control skills, help them to study things and get in to the vocational school traditions and culture. If the student is facing learning disabilities, vocational Adviser can also help things of that kind.</p> <p>Vocational Adviser job is for the most part preventive work. The purpose is to prevent dropping out of school. In Luksia, we have lots of dropout particular in two (2) fields of study, Social services, health and sport and Vocational Qualification in Business and Administration. School dropouts have declined slightly in recent years. Still too many young people drop out of their studies and support is needed. This thesis also explains the reasons for the dropouts, students can be supported better.</p> <p>Because Vocational Adviser job description is new, it is good to learn about other colleagues. Luksia's Vocational Adviser has visited the cities of Espoo and Salo at vocational school. Vocational Adviser job is not quite the same in all vocational schools. All vocational colleges' aim is to support students in learning.</p> <p>Vocational Adviser's work is close to the curator and student counsellor work. This is confusing for the staff and for this reason Vocational Adviser's job description needs to be clarified. The purpose of this thesis is to create permanent operating models. The material for the thesis was collected by interviewing, talking and making inquiry to the staff. Inquiry asked if the Vocational Adviser is necessity in Luksia and how can we clarify this job description? As a result of the survey the first phase on management model is created. This will help especially teachers, but also other staff in student guidance.</p> <p>The thesis provides information and ideas to active in professional educational institutions. The thesis also points out challenges for the teachers and instructors of cooperation.</p>	
Keywords Vocational Adviser, school dropouts, vocational school	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 KEHITTÄMISTEHTÄVÄ	6
3 TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS	8
3.1 Luksian koulutustarjonta	8
3.2 Luksian visiot ja arvot	10
3.3 Nummentien tulosalue	10
4 AMMATILLINEN OHJAAJA TOISELLA ASTEELLA	12
4.1 Ammatillinen ohjaaja Luksiassa	15
4.2 Ammatillisen ohjaajan tuki opiskelijoiden arjessa	19
4.3 Ohjautuminen ammatilliselle ohjaajalle	22
4.4 Opiskelijoiden tuen tarve Luksiassa, Nummentiellä	23
4.5 Ammatillinen ohjaaja muissa organisaatioissa	26
5 OPISKELIJOIDEN TUKIPALVELUT TOISELLA ASTEELLA	28
5.1 Opiskelijahuolto	29
5.2 SORA-säädökset	30
6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN	31
6.1 Aineiston keruu	33
6.1.1 Kysely henkilöstölle	34
6.1.2 Kyselyn yhteenveto ja analysointi	35
7 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	44
LÄHTEET	47
LIITTEET	49

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni tilaajana toimii Luksia, Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä. Tämä opinnäytetyö avaa ammatillisen ohjaajan roolia toisella asteella. Ammatillinen ohjaaja on suhteellisen uusi ohjauksen alan ammattilainen toisella asteella ja tämä opinnäytetyö kertoo sen toimenkuvan tarkempaa sisältöä. Lisäksi pohdin miten tämä ohjauksen alan ammattilainen voi tukea toisen asteen opiskelijoita parhaiten.

Opinnäytetyöni kehittämistehtävänä on pureutua siihen, kuinka ammatillisen ohjaajan roolia saataisiin selkeämmäksi Luksiassa. Rajapinnat ammatillisen ohjaajan, opinto-ohjaajan, kuraattorin ja ryhmäohjaajien välillä ovat aika ajoin veteen piirrettyjä viivoja. Ammatillinen ohjaaja on Luksiassa täysin uusi tukipalvelu ja se aiheuttaa hämmennystä työyhteisössä. Ammatillisen ohjaajan rooli ja työmuodot ovat aiheuttaneet paljon keskustelua ja tästä syystä koin, että työnkuvaa olisi tärkeää selkeyttää. Tämä opinnäytetyö ei varmasti tuo täysin valmiita vastauksia tai valmista sabluunaa, mutta toivottavasti antaa suuntaa sille, miten ja miksi työnkuvaa tulisi selkeyttää. Toivon opinnäytetyöni antavan alkusysäyksen sille, että työnkuvaa kehitetään yhdessä koko työyhteisön kanssa.

Opinnäytetyötä aloittaessa pohdin kirjoittamistapaa ja päädyin siihen ratkaisuun, että vaikka minä itse työskentelen tässä kertomassani ammatillisen ohjaajan roolissa, en kerro itsestäni opinnäytetyön edetessä vaan kerron ammatillisesta ohjaajasta. Vaikka opinnäytetyö kohdistuu minuun työntekijänä ja minun työni selkeyttämiseen, koen, että on helpompaa pitää itsensä tavallaan roolin takana.

Opinnäytetyön alussa avaan kehittämistehtävää hiukan enemmän. Tämän jälkeen kerron ammatillisen ohjaajan toimintaympäristöstä- Luksiasta, Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymästä yleisesti, sen koulutustarjonnasta, visioista ja arvoista. Visiot ja arvot toimivat työmme pohjana ja antavat sille suuntaa. Avaan myös tarkemmin Nummentien tulosaluetta, missä ammatillisena ohjaajana konkreettisesti työskentelen. Tämän jälkeen kerron millaista tukea meidän Nummentien ammattiopistossa opiskelevat tarvitsevat, ja miten ammatillinen ohjaaja voi olla heidän tukenaan. Ammatillisen ohjaajan on tarkoitus olla yksi tukija keskeytymisten vähentämisessä.

Opinnäytetyössäni kerron myös millaisia tehtävänkuvia ammatillisilla ohjaajilla on eri ammattiopistoissa ja organisaatioissa. Ammatillinen ohjaaja on nimittäin suhteellisen uusi ammattinimike toisella asteella. Työnkuva kehittyy ja muokkautuu kokemusten, vaatimusten ja tarpeen mukaisesti. Ammatillisia ohjaajia on useissa ammatillisissa oppilaitoksissa, mutta työnkuvien kirjo on hyvin laaja. Osa syy tähän on jo se, että ammatillisia ohjaajia palkataan toisen asteen oppilaitoksiin hyvin eri perustein. Kerron myös lyhyesti siitä millaisia kokemuksia ja tuloksia ammatilliset ohjaajat ovat saaneet Salon seudun ammattiopistossa ja Omniassa, Espoon ammattiopistoissa. Edellä mainituissa opistoissa ammatillisia ohjaajia on ollut jo hiukan pidemmän aikaa kuin Luksiassa.

Opiskelijahuollossa työskentelevät toimijat ovat ammatillisen ohjaajan tärkeimpiä verkoston jäseniä. Tämän takia avaam tässä opinnäytetyössäni sosiaalityötä toisella asteella eli opiskelijahuoltoa, sen rakennetta ja opiskelijoiden ohjausta sen palveluiden piiriin. Opiskelijahuoltolaki on lisäksi uudistunut elokuun alussa 2014 ja kerron lyhyesti sen vaikutuksista liittyen ammatillisen ohjaaja työhön (Suomen kuntaliitto 2015).

2 KEHITTÄMISTEHTÄVÄ

Ammatillisen ohjaajan rooli on valtakunnallisesti verraten uusi toisella asteella ja eritoten Luksiassa. Näin ollen ei voida olettaa, että työnkuva ja rooli työyhteisössä olisivat vielä selkeitä ja jäsentyneitä, varsinkaan vielä näin alkumetreillä oltaessa. Työnkuva on työsopimuksessa tietysti auki kirjoitettu, mutta käytäntö usein muokkaa roolia tarpeiden mukaisesti. Halusin hieman kartoittaa tarpeita ja selvittää syysluku-kauden osalta kokemuksia ammatillisen ohjaajan työskentelystä Nummentielle. Tästä syystä valitsin tutkimustehtäväksi ammatillisen ohjaajan työnkuvan selkeyttämisen työyhteisössä.

Työyhteisössä on hyvin tärkeää, että jokaisen perustehtävä on työntekijälle selkeä. Perustehtävässä on yksinkertaisimmillaan kyse siitä, mitä varten ollaan olemassa työyhteisössä ja yhtenä osana sitä. (Punkanen 2009, 49). Esimies, yhdessä tiimin

kanssa - varmistaa, että sekä yksilöiden että tiimin perustehtävät ovat selkeät. Perustehtävän tulisi vastata siihen kysymykseen, että miksi olemme töissä ja mikä on lisäarvo mitä tuotamme organisaatiomme asiakkaalle. Meidän tapauksessamme asiakas on tietysti opiskelija. Mitä lisäarvoa tuotamme opiskelijoidemme arkeen ammatillisen ohjaajan tarjoamalla tuella? Työnkuvan ja roolin selkeyttäminen on erittäin tärkeää paitsi koko organisaatiolle ja henkilöstölle, mutta myös jokaiselle työntekijälle yksilönä. Työnkuvan ollessa selkeä, ammatillinen identiteetti vahvistuu ja näin pystytään välttämään päällekkäistä työtä. Työnkuvan selkeyttäminen auttaa lisäksi kohdistamaan niukat resurssit oikeisiin asioihin, ja ymmärtämään mitkä asiat ovat olennaisia, ja mistä voidaan tarvittaessa karsia.

Kaikissa työyhteisöissä ja organisaatioissa tulisi pysähtyä välillä miettimään mikä on tekemämme työn tavoite ja mikä perustehtävä työssämme. Toimivan työyhteisön tunnusmerkki on se, että työyhteisössä pohditaan työn sisältöä ja perustehtävää (Punkanen 2009, 49). Tilanteita, joissa tavoitteita yhdessä mietitään, tulisi järjestää työyhteisöissä säännöllisesti. Vuosittainen kehityskeskustelu on yksi tällainen tavoitteiden laatimistilanne, mutta aika ajoin tarvitaan koko työyhteisön yhteisiä kokoontumisia ja esimerkiksi kehittämispäiviä. Työelämässä tulee jatkuvasti esille se, ettei työntekijöillä ole selvillä heidän perustehtävänsä. Mikä tuntuu toisaalta hieman absurdilta, sillä jokainen työntekijä on työsopimuksen allekirjoittaessaan sitoutunut sopimuksessa kirjattujen tehtävien tekemiseen. Toisaalta perustehtävä ei ole pysyvä rakenne, vaan se elää koko ajan. Tästä johtuen olisi tärkeää tasaisin väliajoin pysähtyä pohtimaan ja tarkentamaan jokaisen työnkuvaa ja roolia työyhteisössä. (Punkanen 2009, 48.)

Perustehtävien, tavoitteiden ja toimintatapojen ollessa selkeitä, lisää se organisaation tuottavuutta ja tehokkuutta. Selkeät toimintatavat lisäävät henkilöstön kykyä käyttää energiansa hyödyllisemmin. Työnkuvan selkiyttäminen ei siis ole vain yksilön näkökulmasta katsoen tärkeää, vaan myös koko organisaation. (Grönfors 2010, 127.)

Toivon saavani kyselyiden, haastatteluiden ja havaintojen avulla työnkuvaa selkeämmäksi ja konkreettisia parannusehdotuksia ammatillisen ohjaajan rooliin. Toivottavaa olisi, että ne vastaisivat parhaiten tilaajan tarpeeseen, mutta eritoten opiskelijoiden tarpeeseen. Lopputulos ei kuitenkaan välttämättä vastaa sitä, mitä itse

olen ajatellut ammatillisen ohjaajan työnkuvasta tai miten sitä minun mielestäni tulisi kehittää. Toivon, että tämä opinnäytetyö antaisi työyhteisölle ajattelemisen aihetta ja ideoita työmme kehittämiseen. Opinnäytetyöni ei välttämättä tuo täysin valmista sabluunaa sille, miten ammatillisen ohjaajan työnkuva saadaan selkiytettyä, mutta se on ainakin alku oikeaan suuntaan. Työyhteisö ja erityisesti ammatillisen ohjaajan verkosto saavat tässä äänensä kuuluviin ja heidän toiveensa otetaan huomioon roolin selkiyttämisessä.

3 TOIMINTAYMPÄRISTÖN KUVAUS

Luksia, Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä järjestää jäsenkuntiensa puolesta ammatillista koulutusta ja kehittää työelämän osaamista. Jäsenkuntia on Länsi-Uudellamaalla yhteensä kahdeksan (8) ja ne ovat Hanko, Inkoo, Kirkkonummi, Karkkila, Lohja, Raasepori, Siuntio ja Vihti. Vuonna 2013 kuntayhtymässä opiskeli 6665 opiskelijaa ja henkilöstöä oli vajaa 400 (Luksian henkilöstön sisäinen intranet 2015).

Luksian organisaatioon kuuluu kuusi (6) tulosaluetta; Ammattiopistot Lohjalla Nummentiellä ja Toivonkadulla, ammattiopisto Vihdissä Ojakkalantiellä, aikuisopisto, joka toimii myös Nummentiellä Lohjalla, oppisopimuskeskus Lohjalla sekä yhteiset palvelut. Yhteiset palvelut käsittävät opiskelijahuollon, sekä opintotoimistopalvelut kaikissa ammattiopistoissamme. Opiskelijahuoltoon Luksiassa kuuluu opinto-ohjaaja, opintokuraattori, sekä terveydenhoitaja. Luksian tilanne on siltä osin todella hyvä, että kaikki edellä mainitut palvelut löytyvät kaikista kolmesta ammattiopistostamme.

3.1 Luksian koulutustarjonta

Luksiassa on tarjolla monia eri koulutusmuotoja, joista jokainen opiskelija voi valita omaan elämäntilanteeseen sopivimman.

- Ammatillinen peruskoulutus sopii nuorille opiskelijoille, sekä suoraan peruskoulusta tuleville. Sillä tarkoitetaan perinteistä päiväopiskelua.

- Ammatillinen lisäkoulutus on omiaan opiskelijalle, joka hakee uutta sisältöä työelämään ja jolla on jokin aiempi tutkinto takana.
- Työvoimakoulutus on ensisijaisesti työttömille tai työttömyysuhan alaisille aikuisille, jotka ovat suorittaneet oppivelvollisuutensa.
- Henkilöstökoulutusta tarjotaan yrityksille, joilla on halu kehittää ja kouluttaa henkilöstöään.
- Oppisopimuskoulutus sopii henkilöille, jotka kaipaavat vaihtelua päätoimiseen päiväopiskeluun tai tarvitsevat todistusta ammattitaidostaan tai jotka haluavat kehittää ammattitaitoaan opiskelemalla pääsääntöisesti työelämässä.

Edellä mainittujen lisäksi Luksiassa on meneillään useita eri työvoimapolitiittisiahankkeita, joilla mm. pyritään ohjaamaan opiskelijoita oikeanlaisten tukien ja palveluiden piiriin. Hankkeita on eri-ikäisille ja erilaisissa tilanteissa oleville opiskelijoille ja niitä on niin monia, etten hankkeiden sisällöistä tässä avaa sen enempää. Kerron myöhemmin opinnäytetyössäni niistä hankkeista joiden kanssa teen yhteistyötä.

Lisäksi Luksiassa on tarjolla monia erilaisia koulutusaloja.

- Humanistinen ja kasvatustieteiden ala
- Kulttuuriala
- Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala
- Luonnontieteiden ala
- Tekniikan ja liikenteen ala
- Luonnonvara- ja ympäristöala
- Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala
- Matkailu-, ravitsemis- ja talousala

Luksiassa on siis tarjolla hyvin erilaisia koulutusmuotoja sekä -aloja. Luksia tekee tiivistä yhteistyötä työelämän edustajien kanssa, jotta tarjoamamme koulutus pysyy tämän päivän vaatimusten tasolla. Luksialla on hyvät puitteet ja edellytykset tarjota laadukasta ja monipuolista koulutusta jäsenkunnilleen. (Luksian henkilöstön sisäinen intranet 2015.)

3.2 Luksian visiot ja arvot

Luksian visiona on olla ammatillisen osaamisen kärjessä. Arvoiksi on nimetty asiakaslähtöisyys, ammattitaitoisuus ja avoimuus.

Asiakaslähtöisyys

Luksian asiakkaita ovat opiskelijat, yritykset ja yhteisöt sekä yhteistyökumppanit. Osallistumme vastuullisesti asiakkaiden ammatillisen osaamisen kehittämiseen.

Ammattitaitoisuus

Luksian toiminta on perustehtävässä vaikuttavaa. Sitoudumme asetettuihin tavoitteisiin ja toimintaperiaatteisiin sekä osaamisemme kehittämiseen. Toimintamme kehittämiseksi ennakoimme työelämän muutoksia ja kansainvälistymistä.

Avoimuus

Työskentelemme Luksiassa vuorovaikutteisesti, jaamme osaamistamme ja arvostamme toisiamme. Yhdistämme voimamme sisäisten ja ulkoisten kumppaneiden kanssa.

3.3 Nummentien tulosalue

Nummentien tulosalue on se ammattiopisto missä ammatillinen ohjaaja pääsääntöisesti työskentelee. Tulosalue toimii nimensä mukaisesti Nummentiellä, Lohjan keskustassa. Lohjalla sijaitsee myös toinen ammattiopistomme, Toivonkadun tulosalue. Nummentien tulosalue on tällä hetkellä ainoa Luksian tulosalueista, missä toimii ammatillinen ohjaaja. Ammatillinen ohjaaja on nyt alkuun palkattu vuodeksi, jonka jälkeen sitten katsotaan ja arvioidaan onko sillä tarvetta.

Nummentien opiskelijamääräksi on syyskuussa 2014 vahvistettu 557 opiskelijaa, heistä uusia, elokuussa 2014 opintonsa aloittaneita opiskelijoita on 212. Nummentien toimii neljä (4) eri koulutusala:

- Audiovisuaalisen viestinnän perustutkinto
- Tieto- ja viestintäteknikan perustutkinto
- Liiketalouden perustutkinto
- Sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinto

Edellä mainittujen koulutusalojen lisäksi Nummentiellä toimii ammattistartti. Elokuun 2014 alussa ammattistartilla opintonsa aloitti kuusi (6) opiskelijaa, mutta tilanne on elänyt koko syksyn. Joulukuussa 2014 ryhmä oli täynnä, siellä opiskeli 20 nuorta. Halukkaita ryhmään olisi enemmän, kuin pystytään ottamaan. Ammattistartti on ammatilliseen peruskoulutukseen ohjaava ja valmistava koulutus. Koulutus on tarkoitettu peruskoulun päättäneille nuorille, joilla ei ole jatko-opiskelupaikkaa ja jotka haluavat selkeyttää ura- ja koulutussuunnitelmiaan sekä vahvistaa opiskeluvalmiuksiaan. Ammattistartille ohjautuu lisäksi nuoria, jotka ovat aloittaneet opintonsa jollakin alalla ja kokeneet kuitenkin tehneensä väärän alavalinnan. Olen tiiviissä yhteistyössä ammattistartista vastaavan opettajan kanssa, sillä olen ohjannut sinne muutamia nuoria syksyn 2014 kuluessa.

Opettajien, siistijöiden, keittiöhenkilöstön ja muun henkilökunnan lisäksi Nummentien tulosalueella on kaksi (2) koulutuspäällikköä, he toimivat opettajien esimiehinä. Sosiaali- ja terveystieteiden koulutuspäällikkö toimii ammatillisen ohjaajan esimiehenä.

Nummentien ammattiopisto näyttää ja kuulostaa, monessa mielessä, jääneen vuosikymmenten taa. Jo fyysisesti paikka näyttää siltä, kuin sille ei olisi tehty mitään tämän vuosikymmenen puolella. Oppimisympäristö ja sen viihtyvyys luo oppimiselle puitteet ja niihin tulisi panostaa mielestäni enemmän. Joka toinen vuosi kaikissa Luksian ammattiopistoissa järjestettävässä kouluterveyskyselyssä selvitetään yhtenä osana mm. fyysisten tilojen toimivuutta, esim. lämpötilaa ja ilmanvaihtoa. Vuoden 2013 keväällä tehdyn kyselyn tulosten perusteella Nummentien ammattiopiston huolestuttaviksi seikoiksi osoittautui juuri tiloissa havaitut puutteet (ks. Liite 1.). Kouluterveyskyselyyn ovat vastanneet jokaisen ammattiopiston opiskelijat. Kyselyssä on tullut esille, että 46 % vastaajista kokee, että Nummentiellä on fyysisissä oloissa puutteita.

Opinnäytetyön edetessä ja prosessin mennessä eteenpäin on kahvikeskusteluissa ja muissa epävirallisissa tilanteissa tullut useasti ilmi Luksian ja erityisesti Nummentien henkilöstön tavat ja toimintakulttuuri. Nummentielleä on pitkät perinteet toimintatavoissa ja moni kokee, että muutoksia tai kehittämisideoita on vaikeaa saada läpi. Muutosvastaisuus näkyy ja kuuluu usein sivulauseissa. Tähän on varmasti monia syitä. Muutos pelottaa. Tuttu ja turvallinen täytyy jättää, mutta onko siihen jokin hyvä syy? Työntekijät pohtivat, miten he muutoksesta hyötyvät. Muutokset voivat olla myös ristiriidassa omien näkemysten ja ajatusten kanssa. Pelätään siis omaa osaamista uusien haasteiden edessä. Muutoksessa on aina kyseessä omalta mukavuusalueelta poistuminen. Läpinäkyvyys tukee muutosta. Kun ihmiset tietävät, mitä muut tekevät, he uskaltavat ottaa vastuuta (Pentikäinen 2014, 205). Toimiva työyhteisö ja organisaatio vaativat sen, että toimintaa ollaan valmiita jatkuvasti kehittämään ja muuttamaan toimivampaan suuntaan (Österberg 2014, 177).

Uuden ammattilaisen, ammatillisen ohjaajan tulo Luksiaan on myös eräänlainen muutos ja se on hämmentänyt Nummentien henkilöstöä. Uuden työntekijän tulo työyhteisöön, vaikuttaa yllättävän monen henkilöstön jäsenen työnkuvaan. Vie aikansa, ennen kuin he omaksuvat uuden ohjauksenalan ammattilaisen osaksi työyhteisöään ja osaavat ottaa siitä kaiken hyödyn irti. (Punkanen 2009, 114.)

4 AMMATILLINEN OHJAAJA TOISELLA ASTEELLA

Kaikki eivät selviä koulutusjärjestelmämme vaatimuksista ja ammatillisen koulutuksen keskeyttää moni nuori. Toiset tarvitsevat enemmän ohjausta ja tukea edetäkseen opintiellä ja selviytyäkseen työelämässä. Ohjauksen ja neuvonnan vaikuttavuutta on arvioitu Suomessa ja arvioinnit ovat osoittaneet, että kaikilla koulutusasteilla ei ole saatavilla riittävää ja ammattitaitoista ohjausta ja neuvontaa (Onnismaa 2011, 127). Ammatillinen ohjaaja on tämän vuosikymmenen aikana toisen asteen oppilaitoksiin lanseerattu ohjauksen alan ammattilainen. Ammatillisia ohjaajia on vielä harvassa, joten Luksia on tässä askeleen edellä monia muita koulutuksen tarjoajia.

Näihin päiviin saakka ohjaus- ja neuvontatyöstä ammatillisissa oppilaitoksissa ovat vastanneet opinto-ohjaajat, ryhmänohjaajat sekä aineenopettajat (Onnismaa 2011, 19). Tarvitaan uusia toimia ja nykyistä enemmän voimavaroja, jotta yhä useampi nuori saa työelämän vaatimuksia vastaavan ammatillisen tutkinnon suoritettua. Oppilaitosten edellytyksiä huolehtia tukea tarvitsevista nuorista on parannettava. Tarvitaan yksinkertaisesti lisää ohjausta, opetusta ja muita tukitoimia, opintojen ajaksi. Tähän ajatukseen ja tarpeeseen nojaten ammatillinen ohjaaja on erinomainen tukitoimi toisella asteella. (Puheenvuoroja ammatillisen koulutuksen tulevaisuudesta, 2008.)

Tänä päivänä opiskelijat tarvitsevat yhä enemmän tukea ja ohjausta, opintojen sujumisen turvaamiseksi. Oppimis- ja opiskelunvalmiuksien heikko taso, sekä elämänhallinnalliset haasteet ennakoivat koulutuksen keskeyttämistä ja jopa syrjäytymistä. (Jalava 2012, 70.) Oppimaan oppimisen taitojen ollessa heikot, opiskelija lannistuu helposti, eikä hän näin ollen motivoitu ponnistelemaan opiskeluissaan (Pekkari 2009, 166). Haasteet oppilaitoksissa ovat monen kirjavia ja ne tuntuvat vain lisääntyvän vuosi vuodelta. Vai pitäisikö enemminkin sanoa, että sukupolvet muuttuvat ja näin ollen koulutusjärjestelmämme, sekä siellä toimivien työntekijöiden tulee myös muuttua ja kehittää työtään. Oppilaitosten tulee muuttua, opetussuunnitelmien tulee kehittyä ja opettajien koulutusta tulee päivittää, jotta he osaavat vastata paremmin opiskelijoiden tarpeisiin. Missä tulee raja vastaan? Kuinka paljon oppilaitosten ja opettajien tulee muuttua? Ammatillinen koulutus on jonkin verran kehittänyt erilaisia tukipalvelujärjestelmiä viime vuosikymmenen kuluessa, mutta ne eivät ole vielä riittäviä. Tukitoimista huolimatta osa opiskelijoista keskeyttää opintonsa (Jalava 2012, 71).

On myös paljon nuoria, joita ei kiinnosta lukemalla oppiminen. Oppia voi myös tekemällä. Opiskelijalla saattaa olla turhia poissaoloja tai motivaation puutetta kouluun tulossa ja syynä saattaakin olla vain se, että hän oppii paremmin tekemisen kautta. Tällaisissa tilanteissa ammatillisen ohjaajan ohjaus ja tuki olisi tärkeää, ettei opiskelija keskeytä opintojaan kokonaan. Ammatillisen ohjaajan kanssa selvitettäisiin mitä muita mahdollisuuksia ko. opiskelijalla olisi suorittaa opintojaan. Täytyvätkö aikuisopiskelijan kriteerit, olisiko mahdollista saada oppisopimuspaikka tai voisiko opiskelija vaikkapa hengähtää hetken nuorisopajalla ja suorittaa siellä jonkin

opintokurssin tai jakson. Pajayhteistyötä kehitetään Luksiassa koko ajan ja sen on tarkoitus tukea opiskelijoiden jaksamista opinnoissa. Pajajakson aikana opiskelija pysyy Luksian kirjoilla, mutta hengähtää hetken ja opiskelee työn kautta.

Koulutusjärjestelmämme on kaikkien onneksi herännyt tämän päivän opiskelijoiden tarpeeseen ja tällä hetkellä ollaan toisen asteen koulutusalojen opetussuunnitelmia uusimassa ja samaan aikaan myös kehitetään osaamisen tunnistamista ja tunnustamista. Tällä tarkoitetaan sitä, että aiempaa paremmin pystyttäisiin tunnistamaan aiemmin hankittua osaamista opiskelijoiden elämän varrelta ja tämä voitaisiin tunnustaa, jolloin opiskelija saisi suoritusmerkinnän kyseisestä osaamisestaan. Näin hänen ei tarvitsisi turhaan opiskella hänelle tuttua asiaa. Nämä uudet opetussuunnitelmat tulevat voimaan syksyllä 2015, tunnistaminen ja tunnustaminen varmasti kehittyvät ja muokkautuvat hiljalleen.

Ammatillisen ohjaajan toiminta edellyttää hyvän verkoston luomista ja verkoston joustavaa toimimista. Ammatillinen ohjaaja tarvitsee työnsä tueksi monialaista ja moniammatillista verkostoyhteistyötä. Monialaisen yhteistyön ydin on siinä, että eri asiantuntijat tuovat oman osaamisensa kaikkien tietoisuuteen. Yhteistyö arvo on siinä, että kaikkien osapuolten näkemyksistä voidaan vasta rakentaa kokonaiskuva ohjattavan, eli tässä tapauksessa opiskelijan tilanteesta. (Kalliola & Kurki & Salmi & Tamminen-Vesterbacka 2010, 142.) Monialaiseen verkostoon tulee kuulua opetushenkilöstön lisäksi opiskelijapalvelut tiiviinä osana. Tämän päivän organisaatio ohjautuu asiakkaiden mukaan luovasti ja innovatiivisesti ja sen perustana on samantasoisten ihmissuhteiden verkosto. Lisäksi onnistunut toiminta verkostoituneessa toimintatavassa edellyttää, että jokainen hoitaa oman osuutensa omalla ammattitaidollaan. (Juuti 2011, 15.)

Moniammatillinen ja monialainen työskentelymalli on tämän päivän ohjaustyössä miltei elinehto. Moniammatillisessa yhteisössä on myös omat haasteensa, sillä sen jäsenten väliset tehtävät voivat olla epäselviä, jos tavoitteita ei ole yhdessä keskusteltu auki. Haastetta moniammatilliseen työhön tuo myös sen jäsenten työnkuvien epäselvyys ja eri hallinnonaloja säätelevät erilaiset lait. (Kalliola ym. 2010, 149.) Ammatillisen ohjaajan työnkuvan selkeyttäminen, mutta myös muiden

ohjauksenalan henkilöstön työnkuvien avaaminen olisi Luksiassakin siis tarpeen, moniammatillisen työn sujuvuuden takaamiseksi.

Ohjaustyö on tärkeä osa toiseen asteen opiskelijoiden tukitoimia. Ohjaus on viime vuosikymmeninä laajentunut puhtaasta opintojen tai uraohjauksesta yleiseksi elämänsuunnittelun menetelmäksi (Onnismaa 2011, 15). Opiskelijoiden ohjaus on siis hyvin kokonaisvaltaista ja siinä pyritään ottamaan huomioon ohjattava kokonaisuudessaan. Erilaisilla ohjaustilanteilla, niin yksilö- kuin ryhmäohjauksilla voidaan estää nuorten syrjäytymistä (Innanen 2011). Ohjaustuokiot ovat merkityksellisiä tilanteita yksilön kannalta, eivät mitä tahansa tilanteita. Opiskelijoiden ohjaustilanteet ovat keskustelua, kuuntelua, vuorovaikutusta, läsnäoloa ja kasvatuksellista tukea. (Kalliola ym. 2010, 46–47.)

4.1 Ammatillinen ohjaaja Luksiassa

Luksia, Länsi-Uudenmaan koulutuskuntayhtymässä työskentelee ammatillisena ohjaajana tällä hetkellä vain yksi henkilö. Ammatillisen ohjaajan työ on alkanut 1.8.2014 ja työsopimus on tehty 31.7.2015 asti. Tämä on täysin uusi nimike ja työmuoto Luksiassa ja siksi se on näin aluksi vuoden pituinen pilotti ja sitten katsotaan mitä on saatu aikaan ja mitä vaikutuksia ammatillisen ohjaajan työllä on ollut. On mielenkiintoista nähdä miten työn vaikutuksia tullaan arvioimaan, sillä niitä ei pystytä varsinaisesti mittaamaan. Voidaan tietysti arvioida onko opiskelijoita tavoitetta tarpeeksi, ovatko keskeytykset vähentyneet tai ovatko opiskelijat saaneet tarvitsemaansa tukea. Siltikään mikään edellä mainituista seikoista ei kerro koko totuutta ammatillisen ohjaajan tarpeellisuudesta. Sillä jokaisena vuonna opiskelija-aines on erityyppistä ja tuen tarpeet erilaiset. Ei voida verrata mitään lukuja suoraan edelliseen vuoteen.

Ammatillisen ohjaajan tehtävänkuva on Luksiassa rajattu ja mietitty tarkkaan. On hyvä, että organisaatio rajaa työnkuvan mahdollisimman selkeäksi, tämä helpottaa huomattavasti työn tekemistä. Työn rajaaminen myös vähentää päällekkäistä työtä. Tehtävänkuvalle on luotu selvät raamit, mutta se miten työtä konkreettisesti tehdään, on eri juttu. Jokainen voi tulkita tehtävänkuvaa oman osaamisen ja ymmärryksen

kautta. Mitä pidemmälle lukuvuosi on edennyt, sitä enemmän nousee esille työnku-
van epäselvyys. On niin paljon tarpeita ja toiveita, että monella toimijalla on mennyt
roolit hieman epäselväksi.

Työsopimuksessa on mainittu, että ammatillisen ohjaajan tehtävänä on toimia yksin
tai opettajan työparina opiskelijoiden ohjaajana ja henkilökohtaisten opintopolkujen
suunnittelijana ja tukea opiskelijoiden opintojen etenemistä kohti tutkintoa. Ammatilli-
nen ohjaaja on tsemppaaja, tukija, kuuntelija ja läsnä oleva aikuinen. Tärkeä osa
ammatillisen ohjaajan työstä toisella asteella on opiskelijoiden tukeminen ja ohjaus,
mutta erityisesti myös heidän kuunteleminen. Ammatillisella ohjaajalla tulee siis olla
kyky kuunnella. Aktiivinen kuuntelu ei ole vain hiljaa olemista, vaan täytyy olla aidosti
kiinnostunut siitä mitä kuulee. Ihmisten kanssa työskenneltäessä on tärkeää todella
kuulla ja kuunnella, mitä toinen haluaa kertoa. (Kalliola ym. 2010.) Opiskelijat tarvit-
sevat erityisesti opiskelujen alkuvaiheessa aikuista, joka neuvoo ihan arkipäivän
asioissa. Monelle peruskoulusta suoraan toiselle asteelle tulevalle opiskelijalle muu-
tos peruskoulun jälkeiseen elämään on niin suuri, ettei sitä osata oikein käsitellä.
Tässä ammatillisen ohjaajan tuki ja apu on varmasti tarpeen.

Ammatillinen ohjaaja osallistuu opiskelijoiden ohjaukseen ja kasvatukseen yhdessä
opettajien, opiskelijahuollon ja huoltajien kanssa. Tarkoituksena on lisäksi suunnitella
ja kehittää opintojen keskeyttämisen ehkäisyn tukitoimia yhdessä
koulutuspäälliköiden kanssa. Luksiassa on muutamilla koulutusaloilla aika korkeat
keskeyttämisprosentit ja osaksi tähän tarpeeseen ammatillinen ohjaaja on Luksiaan
palkattu. Liiketalouden perustutkinnossa keskeyttämisprosentit ovat olleet huimat
18% ja Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnossakin 14 %. Edellä mainitut
koulutusalat ovat opiskelijamäärältään Nummentien suurimmat.

Tilastokeskuksen mukaan keskeytymiset valtakunnallisesti ovat hieman vähentyneet
vuosien saatossa. Vuosituhannen alussa nuorille suunnatussa ammatillisessa
koulutuksessa keskeyttäneitä oli yli 10 % ja tilastokeskuksen tutkimuksen mukaan
vuonna 2011-2012 keskeyttäneiden nuorten määrä oli 8,7 %. Luksiassa aiemmin
mainituilla aloilla keskeytymiset ovat jostain syystä kuitenkin pysyneet korkealla.
Katsottaessa koko Nummentien keskeyttäneiden määrää (kaikki Nummentien

koulutusalat), eivät luvut näytä niin murheellisilta, sillä lukuvuonna 2013-2014 keskeyttäneitä oli 5,3 % eli alle valtakunnallisen tason. (Tilastokeskus 2014.)

Keskeyttämisiin ei ole pystytty todentamaan yksittäisiä syitä. Syyt ovat usein moninaiset, sekä yksilöstä että ympäristöstä johtuvia (Jalava 2012, 75). Opiskelijoilla mielikuva ammatillisesta koulutuksesta ei ehkä vastaa ihan totuutta. Toisen asteen opetusta kuvitellaan käytännönläheisemmäksi ja yllätyksenä monelle tulee se, että vielä joutuu opiskelemaan yhteisiä aineita, kuten matematiikkaa ja äidinkieltä. Lisäksi oikea ammatinvalinta on hyvin haasteellinen monelle peruskoulun 9. luokkaa käyvälle nuorelle. Ammatinvalinta on kuitenkin yksi keskeisin asia opintoihin sitoutumisessa. Oikealla ammatinvalinnalla myös osaltaan ehkäistään keskeytymisiä. (Jalava 2012).

Hyvä tiedonkulku on yksi toimivan työyhteisön perusedellytyksiä. Organisaatioissa olisi tärkeää rakentaa avoimen vuorovaikutuksen kulttuuria. Avoin vuorovaikutus jo itsessään edistää sisäistä viestintää. (Österberg 2014, 194.) Avoimuuden ja tiedonkulun lisääntymisen tueksi, sekä keskeytymisten vähentämiseksi on Nummentielle otettu käyttöön jaksonvaihtopalaverit. Jaksonvaihtopalavereissa pidetään jokaisen jakson päätteeksi ja niissä käydään läpi ryhmäkohtaisesti opiskelijoiden tilanne, opintojen etenemistä silmällä pitäen. Jaksonvaihtopalavereissa on läsnä koulutuspäällikkö, opinto-ohjaaja, kuraattori, ammatillinen ohjaaja sekä jokaisen ryhmän oma ryhmänohjaaja. Palavereissa on tarkoitus tarttua sellaisten opiskelijoiden tilanteisiin, joilla opinnot eivät etene suunnitellusti. Palaverissa sovitaan tarvittaessa konkreettista työnjakoa, opiskelijoiden opintojen tueksi.

Ammatillinen ohjaaja arvioi myös omalta osaltaan opiskelijoiden opintojen etenemistä ja huolehtii omaan ohjaus- kasvatustyöhön liittyvästä järjestyksestä, turvallisuudesta ja taloudellisuudesta. Ammatillisen ohjaajan työnkuva on hyvin lähellä etsivää nuorisotyötä. Opettajan sijaisena tai varsinaisena avustajana ammatillinen ohjaaja ei Luksiassa toimi lainkaan.

Ammatillisen ohjaajan on myös tarkoitus toimia yhteisöllisyyden vahvistajana Nummentielle. Yhteisöllinen toiminta lisää sekä työntekijöiden, että opiskelijoiden viihtyvyyttä. Kun ihmiset viihtyvät, syntyy parempia tuloksia. Yhteisöissä, joissa on

hyvä ilmapiiri, viihdytään paremmin ja näin ollen poissaolajakin on vähemmän (Kallio-la ym. 2010, 59). Mielestäni yhteisöllisyyden vahvistamiseen tulisi panostaa paljon enemmän. Olisi tärkeää, että kaikki kokisivat olevansa samassa veneessä, matkalla samaan suuntaan, kohti ammattiin valmistumista. Yhteisöllisyyttä voi vahvistaa pienilläkin arkipäiväisillä asioilla, kuten erilaisilla teemapäivillä, tapahtumilla, retkillä tai vaikkapa leikkimielisillä kisailuilla. Kun koulupäivät ovat sisällöltään vähän vaihtelevia tai erilailla kiinnostavia, lisää se aina nuorten kiinnostusta koulunkäyntiin.

Nyt kun ammatillinen ohjaaja on vielä niin uusi toimija Luksian kentällä, tulisi työnkuva selkeyttää koko talolle. Vaikka työnkuva on jokseenkin tarkkaan rajattu, se ei ole ollut täysin selkeä Luksian, Nummentien henkilöstölle. Työnkuvan selkeyttäminen helpottaisi toimijoita ja ennen kaikkea opiskelijat välttyisivät ylimääräisiltä ohjauskerroilta. Lisäksi tulisi suunnitella ja luoda prosessikuvaus opiskelijan ohjauksesta Luksiassa. Haastatteluiden ja havaintojeni pohjalta olen tehnyt hyvin yksinkertaisen opiskelijan ohjauksen ensivaiheen mallin Luksiassa (ks. Liite 2.). Tässä ohjauksen ensivaiheen mallissa on tarkoitus selkiyttää ammatilliselle ohjaajalle, kuraattorille ja opinto-ohjaajalle ohjautumista. Näille edellä mainituille toimijoille ohjautuminen on hämmentänyt henkilöstöä eniten. Ohjauksen ensivaiheella tarkoitetaan sitä, että minä tyyppisissä tilanteissa opiskelija ohjataan ammatillisella ohjaajalla, milloin kuraattorille ja milloin opolle. Tässä ohjausmallissa ei tule ilmi se, miten opiskelijan ohjaus tästä jatkuu tai ketkä mahdollisessa jatko-ohjauksessa ovat mukana. Terveystoimittajana en tietoisesti tähän ohjausmalliin laittanut, koska hänelle ohjautuminen tuntuu olevan selkeää.

Ammatillisen ohjaajan työ on suurimmaksi osaksi opiskelijoiden yksilöllistä ohjaamista, elämänhallinnallisissa haasteissa tukemista ja tietysti opintojen etenemisen tukemisessa. Lukuvuoden 2014-2015 alussa opiskelijoita ohjattiin ammatilliselle ohjaajalla niin paljon, että oli pakko jatko-ohjata opiskelijoita aika nopeasti. Jatko-ohjauksia tehtiin pääasiassa opiskelijahuoltoon, mutta osaksi myös aikuisopiston puolelle ja muille koulutusaloille. Luottamuksellinen ilmapiirin luominen, ohjattavan ja ohjaajan välillä on tärkeää, jotta ohjauksella saavutetaan toivottuja tuloksia. Luottamus ei synny heti, eli luottamukselliseen ohjaussuhteeseen vaaditaan useampia tapaamiskertoja. Lisäksi opiskelijälähtöisyys tulee ottaa ohjauskeskusteluissa aina huomioon. (Pekkari 2009.)

4.2 Ammatillisen ohjaajan tuki opiskelijoiden arjessa

Ammatillisen ohjaajan on tarkoitus toimia ja näkyä opiskelijoiden päivittäisissä toiminnoissa ja arjessa, oppitunneilla ja käytävillä. Tarkoituksena myös on, että ammatillinen ohjaaja on tarvittaessa opiskelijoiden tukena työssäoppimisessa. Viime vuosien kokemus on Luksiassa näyttänyt, että erityisesti sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijat tarvitsevat ohjauksellista tukea työssäoppimisen aikana.

Ammatillisella ohjaajalla on päätetty päivittäin pitää ns. vastaanottoaika, hänen omassa huoneessa. Ammatillisen ohjaajan huone on keskeisellä paikalla, opettajien huoneiden kanssa samalla käytävällä. Avoin vastaanotto tarkoittaa sitä, että opiskelijat voivat matalan kynnyksen periaatteella tulla juttelemaan mieltä askarruttavista asioista tai vaihtaa vaikka vaan kuulumisia. Aluksi näytti siltä, etteivät opiskelijat ota tätä tukea omakseen ja hieman hämmennystä aiheutti ammatillisen ohjaajan rooli ja kuinka se eroaa opinto-ohjaajan ja kuraattorin rooleista. Roolien sekoittuminen on aiheuttanut opettajissa hämmennystä ja vieläkin aika monelle on epäselvää kenelle opiskelija kuuluisi ohjata. Ohjauksen sujuvuuden takaamiseksi on työnkuvan selkeyttäminen erittäin tärkeää.

Erityisesti opiskeluun liittyvissä asioissa opiskelijat tarvitsevat tukea ja sen järjestäminen on hyvin tärkeää, jotta keskeyttämisprosentit saadaan laskemaan. Ammatillinen ohjaaja ei kuitenkaan ole opinto-ohjaaja eikä ryhmänohjaaja, eikä hänelle näin ollen kuulu koulutuksen sisältöjen tarkempi tuntemus. Tosin käytäntö on osoittanut, että koulutuksen rakenteen ymmärtäminen helpottaisi ohjaustilanteissa. Ryhmänohjaajien toimenkuvaan kuuluu tukea opiskelijaa opintoihin liittyvissä asioissa, ohjata tarvittaessa tukiopetuksen pariin ja tilanteen niin vaatiessa, ohjata opiskelijahuollon palveluiden piiriin. Lisäksi ryhmänohjaajan tehtäviin kuuluu pitää yhteyttä alaikäisten opiskelijoiden huoltajiin.

Monesti opiskelijat tarvitsevat tukea oppimiseen liittyvissä asioissa, heidän oppimisvalmiudet eivät ole peruskoulun jälkeen kovin hyvät. Toisella asteella opiskelu on paljon itsenäisempää ja vastuuta omista valinnoista ja opinnoista pitää ottaa aiempaa enemmän. Opiskelutaitojen ohjaus koetaan puutteelliseksi ja toisella

asteella, kuten kaikilla muillakin koulutusasteilla on pulaa pätevistä ohjausalan ammattilaisista (Onnismaa 2011, 127).

Opinto-ohjaajalla on eri koulutusalojen tarkemmat sisällöt ja kompetenssit hallussa. Ammatillinen ohjaaja tekeekin paljon yhteistyötä juuri opinto-ohjaajan kanssa. Opinto-ohjaaja mm. hyväksyy opiskelijoiden hyväksiluvut aiemmista opinnoista tai työpaikoista. Lisäksi opinto-ohjaaja tukee opiskelijoita alan valinnassa. Opinto-ohjaajan ja ammatillisen ohjaajan tuella, opiskelijan on mahdollista tutustua toiseen alaan tai vaikkapa vaihtaa koulutusala kokonaan.

Aluksi koettiin hyvänä, että ammatillinen ohjaaja tapaa opiskelijan ja kartoittaa tarpeen ja tilanteen ja ohjaa herkästi eteenpäin, esim. opiskelijahuoltoon. Hiljalleen työnkuva on muokkautunut menneiden kuukausien myötä, selvästi vastaamaan opiskelijoiden tarvetta. Alkuvuodesta huomattiin, että selkeä tarve on tehdä opiskelijoiden kanssa yhdessä konkreettista suunnitelmaa ja aikataulua rästien suorittamisesta. Samantyyppistä rästisuunnitelmaa ovat tehneet ryhmäohjaajat ja opinto-ohjaajakin jonkun verran aiemmin, mutta suunnitelmien seuraaminen koetaan haastavaksi. Ammatillinen ohjaaja pystyy seuraamaan hyvinkin intensiivisesti tuleeko rästit tehtyä ja pitääkö tehty suunnitelma. Työnkuva on siis elänyt lukuvuoden kuluessa ja nyt onkin hyvä pysähtyä miettimään miten sitä olisi syytä selkeyttää, niin että se avautuisi koko henkilöstölle.

Ammatillinen ohjaaja on jonkin verran myös läsnä oppitunneilla. Näin tulee tutuksi opiskelijoille ja kynnyks tapaamaan ammatillista ohjaajaa, madaltuu. Oppitunneilla läsnäolo myös lisää työrauhaa, kun luokassa on kaksi aikuista. Opettajan toivomuksesta voi ammatillinen ohjaaja myös osallistua tunnin sisältöön enemmänkin, jos tilanne niin vaatii, mutta sijaisena ei kuitenkaan toimi lainkaan. Ammatillisen ohjaajan on ollut hyvin vaikeaa päästä oppitunneille, opettajat eivät ole tätä tukimuotoa vielä löytäneet omakseen. Tätä on kyllä paljon opetushenkilöstölle markkinoitu, mutta se ei ole ottanut tuulta alleen. Siihen on varmasti monia syitä. Opettajat toisella asteella ovat tottuneet toimimaan pitkälti yksin ja toisen ammattiryhmän edustajan tulo saattaa hämmentää. Epävarmuus voi olla myös yksi tekijä, miksei toista aikuista ole helppo oppitunnille ottaa. Opettajien ja ohjaushenkilöstön erilainen koulutustausta saattaa luoda tätä epävarmuutta.

Ohjausalan osaamisen vahvuuksista tai niihin sopivista työtehtävistä ei ole tarkkaa tietoa ja se saattaa hämmentää. (Kalliola ym. 2010, 143.) Toivon ajan myötä, että tähän saataisiin muutos, että ammatillisen ohjaajan läsnäolo tunneilla olisi luontevaa ja siitä tulisi vakiintunut työmuoto.

Ammatillisen ohjaajan työnkuva on pitkälti yksilöohjausta, elämänhallinnallisissa asioissa tukemista, neuvomista ja ohjausta erilaisten palveluiden ja toimijoiden piiriin. Nuoret opiskelijat tarvitsevat tukea ja ohjausta opiskeluun liittyvien asioiden lisäksi niin ihmissuhteisiin, seksuaalisuuteen kuin päihteisiin liittyvissä asioissa. Paljon keskustellaan myös terveellisistä elämäntavoista; unirytmistä, ruokavaliosta ja liikunnan merkityksestä. Monelta nuorelta saattaa lisäksi puuttua juuri se luotettava aikuinen, jolle voi puhua hyvin henkilökohtaisista ja intiimeistäkin asioista. Ammatillisen ohjaajan tuki on ensiarvoisen tärkeää mm. juuri tällaisissa tilanteissa. Luottamuksellinen kohtaaminen ja tuki ovat olennaisia ammatillisen koulutuksen syrjäytymistä ehkäiseviä keinoja (Jalava 2012, 75). On tärkeää, että ohjaustilanteista pystyttäisiin luomaan dialogisia. Dialogi, eli tasavertainen keskustelutilanne, vahvistaa luottamusta ohjaajan ja ohjattavan välille. Luottamus rakentuu pikkuhiljaa kokemusten kautta ja se kehittyy eritavalla jokaisen ohjattavan kanssa. (Kalliola ym. 2010, 47.)

Tulevaisuudessa on mietitty, että ammatillinen ohjaaja osallistuisi myös uusien opiskelijoiden ryhmäyttämiseen. Uusien opiskelijoiden ryhmäyttäminen tullaan syksyllä 2015 tekemään ihan uudella tavalla. Moniammatillinen työryhmä on suunnitellut rastityyppisen aamupäivän, jossa ammatillinen ohjaaja on myös mukana. Ryhmäyttämispäivä toteutettiin pilottina syyskuun alussa 2014 Toivonkadun ammattiopistolla. Toteuttamisessa mukana olivat mm. nuorisopoliisit, seurakunnalta nuorisotyöntekijä ja pastori, asuntolaohjaaja Toivonkadulta, terveydenhoitajat, opinto-ohjaajat, sekä kuraattorit. Rastityyppisessä ryhmäyttämässä tulee verkosto tutuksi opiskelijoille ja toisinpäin. On varmasti helpompaa lähestyä työntekijöitä, kun kasvot ovat tulleet jo tutuksi. Juuri tämänkin takia on hyvä, kun ammatillinen ohjaaja on mukana toteuttamassa tätä. Lisäksi ryhmäyttämällä on tärkeä rooli opiskelijoiden viihtyvyyttä ajatellen. Se, että saisimme opiskelijat viihtymään Luksiassa on taas tärkeää, jotta saisimme keskeytymisiä siltäkin osin vähenemään.

Teoksessa ammatillinen osaaminen Suomen menestyksen takaajana oli koottu loppuun konkreettisia toimenpide-ehdotuksia toisen asteen koulutuksen kehittämiseen liittyen. Oppilaitoksissa tulisi järjestää aktiivisesti vapaa-ajan- ja harrastustoimintaa, joiden avulla vahvistetaan yhteistyövalmiuksia ja sosiaalista osaamista (Puheenvuoroja ammatillisen koulutuksen tulevaisuudesta 2008). Ammatillinen ohjaaja on myös yksi toimija yhteisöllisyyden lisäämisessä ja vahvistamisessa. Hän ikään kuin toimii opetushenkilöstön ja opiskelijoiden välissä ja tarvittaessa ohjaa opiskelijahuollon palveluiden piiriin, eli ei kuulu sinnekään. Ammatillisen ohjaajan rooli on pitkälti tsemppaamista, tukemista ja rinnalla kulkemista.

4.3 Ohjautuminen ammatilliselle ohjaajalle

Ammatillisen ohjaajan tuen piiriin ohjautuminen on pyritty tekemään mahdollisimman helpoksi. Tämän takia on ajateltu ja hyväksi käytännössä koettu, että ammatillinen ohjaaja toimisi opiskelijoiden arjessa mahdollisimman paljon. Ammatillinen ohjaaja on tavattavissa jokaisena arkipäivänä klo:11-12.00 ja muutenkin aina kun huoneen ovi on auki. Puolen päivän vastaanottoaika mietittiin sen mukaan, koska opiskelijoilla on taukoa. Eri koulutusaloista riippuen ruokatauko on klo: 10.30-12.15 välillä, eli tämä oli paras aika, jolloin kaikilla on mahdollisuus tulla ammatillista ohjaajaa tapaamaan. Lisäksi opiskelijoiden kahvitaukojen aikaan iltapäivällä ammatillisen ohjaajan tulisi pyrkiä olemaan läsnä käytävillä tai kahviossa, siellä missä opiskelijatkin ovat, tämä on aika ajoin haasteellista, sillä juuri taukojen aikaan opiskelijoilla olisi mahdollisuus yksilötapaamisiin.

Ohjautuminen voi tapahtua niin, että opiskelija tulee itse tapaamaan ammatillista ohjaajaa ja yhdessä sitten opiskelijan kanssa mietitään mahdolliseen ongelmaan ratkaisua ja/tai tarvittavia jatkotoimenpiteitä. Ohjaus voi myös tulla niin, että ryhmänohjaaja ohjaa opiskelijan tapaamiseen, esim. suurien poissaolomäärien tai motivaatio puutteen takia. Suurin osa syksyn 2014 aikana ohjautuneista opiskelijoista tuli joko ryhmänohjaajien ohjaamina tai niin, että ammatillinen ohjaaja otti itse opiskelijaan yhteyttä ja ehdotti tapaamista. Näihin tapaamisiin yleisimpiä syitä olivat suuret poissaolomäärät. Luksiassa on käytössä sähköinen Winha järjestelmä, missä

on tallennettuna opiskelijoiden henkilökohtaiset tiedot sekä opintosuoritusote. Winhaan opettajat kirjaavat poissaolot, sekä antavat arvosanat suoritetuista kursseista/jaksoista. Winhan kautta ammatillinen ohjaaja pystyy seuraamaan opiskelijoiden poissaolotilanteita, joko ryhmäkohtaisesti tai yksitellen. Winhan avulla pystyy myös seuraamaan miten kenenkin opinnot etenevät ja onko mahdollisesti tullut hylättyjä suorituksia.

4.4 Opiskelijoiden tuen tarve Luksiassa, Nummentiellä

Ammatillisen ohjaajan palkkaus oli yksi ensiapukeino suurehkoihin keskeyttämisprosentteihin Luksiassa, Nummentiellä eritoten. Luksian vuoden 2014 toimintakertomuksesta selviää, että valmistuneiden opiskelijoiden osuus aloittaneista on 77 %. Tähän on mukaan laskettu myös ne opiskelijat joiden opintoaika on venynyt 4. tai jopa 5. vuodelle.

Liiketalouden puolella keskeyttämisprosentit ovat olleet jo vuosia hyvin korkealla. Syyslukukaudella 2014 (elo-joulukuussa) keskeyttäneitä opiskelijoita Nummentiellä on ollut yhteensä 17 ja roolinvaihtaneita opiskelijoita 8. Roolinvaihdolla tarkoitetaan sellaista opiskelijaa, joka on Luksiassa kirjoilla jollakin alalla ja vaihtaa alaa Luksian sisällä. Opintonsa aloittaneista opiskelijoista syyslukukauden aikana keskeytti 7,5 %. Edellisenä vuonna vastaavaan aikaan keskeyttäneitä oli aloittaneissa opiskelijoissa 5,8 %. Keskeyttäneiden määrä on aloittaneissa opiskelijoissa siis hieman noussut. (Luksian henkilöstön sisäinen intranet 2015.)

Keskeyttämisten kasvuun on varmasti useita syitä. Yhtenä voi olla se, että koulutusaloilta toiselle siirtyminen on pyritty vuosi vuodelta tekemään yhä joustavammaksi. Lisäksi tekemieni havaintojen ja keskusteluiden pohjalta voin sanoa, että Nummentiellä, kuten valtakunnallisesti muuallakin on nuorten mielenterveydelliset ongelmat ja opiskeluun ja oppimiseen liittyvät haasteet lisääntyneet viime vuosina. Huomiona olen tehnyt myös, että oman elämän hallintaan liittyviä haasteita on paljon. Odotaanko nuorilta opiskelijoilta liikaa vai ovatko he kenties päässeet tähänastisessa elämässä sen verran helpolla, että vastuunotto omista opinnoista on oikeasti todella haasteellista. Osa tietysti suoriutuu annetuista tehtävistä ja opinnoista moitteettomas-

ti, ilman suurempia ponnisteluja tai tukea. Paljon on kuitenkin heitä, jotka tarvitsevat tukea jopa tehtävien aloittamisessa. Pelkästään opintojen näkökulmasta ajateltuna, eniten tukea selvästi kaivataan arkipäivän tsemppaamisessa ja rästitehtävien ja kokeiden aikatauluttamisessa. Ajan hallinta oman elämän ja opiskeluiden välillä on monelle nuorelle hankalaa. Ei olla valmiita käyttämään vapaa-aikaa opintoihin liittyviin tehtäviin. Lisäksi osa opiskelijoista tekee opintojen ohella töitä tai on ehtinyt hankkimaan perhettä. Nämä seikat vaikeuttavat myös keskittymistä opintoihin.

Nummentielleä toimiva ammatillinen ohjaaja toimii kaikkien alojen ohjaajana ja näin alkuun on sovittu, että keskitytään vain ensimmäisen vuoden opiskelijoihin. Ensimmäisen vuoden opiskelijoiden lähtiessä työssäoppimisjaksolle, tarve heidän tukemiselleen väheni selvästi ja näin ollen ammatillinen ohjaaja pystyi tukemaan myös muita opiskelijoita. Tarve oli erityisesti toisen vuoden sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijoiden tueksi.

Olen pitänyt kirjaa, paljonko opiskelijoita kuukausittain olen tavannut. Syyslukukaudella (elokuusta joulukuuhun) ammatillisen ohjaajan luona on käynyt 57 eri opiskelijaa asiakkaana. Joitain opiskelijoita olen tavannut useamman kerran ja näin ollen asiakastapaamisia on syyslukukaudelle kertynyt yhteensä 91. Yhteydenottoja opiskelijoihin on syyslukukaudella ollut yhteensä 175 kpl. Yhteydenotolla tarkoitetaan puheluita tai tekstiviestejä. Huoltajiin yhteydenottoja on ollut 37 kpl, joista on poikunut seitsemän (7) huoltajatapaamista. Aluksi olin yhteydessä aina huoltajaan, jos opiskelija jota tapsin, oli alaikäinen, mutta ryhmäohjaajien toiveesta olen lopettanut yhteydenpidot huoltajiin. Olin yhteydessä huoltajiin, koska koin, että ammatillisen ohjaajan työn tulee olla mahdollisimman läpinäkyvää ja samalla kotiväki saa tietoa ammatillisen ohjaajan työnkuvasta. Osa ryhmäohjaajista kuitenkin kokivat sen päällekkäisenä työnä, jos ammatillinen ohjaaja sekä ryhmäohjaaja ovat yhteydessä kotiin.

Ammatillisen ohjaajan yksilöohjauksessa on prosentuaalisesti käynyt tai sinne on eniten ohjattu sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijoita. Ohessa asiakastapaamisluvut aloittain, sekä prosenttiosuus suhteutettuna kunkin alan ensimmäisen vuoden koko opiskelijamäärään.

- Sosiaali- ja terveysalan opiskelijoista 28 asiakasta, eli ~37 %
- Tieto- ja viestintätekniikan opiskelijoista 9 asiakasta ~27 %
- Liiketalouden opiskelijoista 14 asiakasta ~18 %
- Audiovisuaalisen viestinnän opiskelijoista 3 asiakasta, eli 16 %
- Lisäksi yksilöohjauksessa on käynyt 3 ammattistartin opiskelijaa, mutta heitä ei voi suhteuttaa opiskelijamäärään, koska se elää niin paljon koko ajan.

Ammatillinen ohjaaja palkattiin tukemaan pitkälti Liiketalouden (Lipe) opiskelijoita, koska siellä keskeytymisprosentit ovat olleet niin korkealla. Syynä Sosiaali- ja terveysalan (Sote) opiskelijoiden suureen ohjautumismäärään vaikuttaa muutamakin asia. Ensinnäkin Sote – alan opettajaksi on usein hakeutunut enemmän hoidollisesta puolesta kiinnostuneita ihmisiä, kuin vaikkapa Lipen puolen opettajaksi. Toiseksi kuitenkin, että soten puolen henkilökunta on ottanut ammatillisen ohjaajan enemmän omakseen. Siihen en usko, että soten puolella haasteita olisi opiskelijoilla sen enempää kuin Lipen puolellakaan. Haasteeksi syksyn 2014 aikana on muodostunut tieto- ja viestintätekniikan (Tivi) ryhmä. Tivi – ryhmässä opiskelevilla on ollut syksyn aikana suhteellisen paljon poissaoloja ja lisäksi muutama ko. ryhmästä on jo keskeyttänyt opinnot kokonaan.

Tavatessani ammattiopistomme opiskelijoita, olen havainnoinut, minkälaisissa asioissa he ovat tukea tarvitsevat. Tuen tarpeet ja opiskelijoiden haasteet ovat olleet hyvin moninaisia. Yhteisenä nimittäjänä pitäisin kuitenkin aikuisen tuen tarpeen. Nuorten kasvun tukeminen sekä yhteisöllisyyden luominen, kouluviihtyvyyden tukemiseksi ovat tärkeitä tekijöitä ennaltaehkäisemään keskeyttämisä (Uurainen 2012). Opiskelijamme ovat tarvitsevat paljon tukea rästisuunnitelmien teossa, eli aikatauluttamassa rästiin jääneitä tehtäviä. Eniten tarvetta on kuitenkin ollut sille, että joku pysähtyy kuuntelemaan. Puhutaan sitten opiskeluista tai henkilökohtaisesta elämästä. Moni nuori kaipaa, että voi jakaa ajatuksiaan ja tunteitaan jonkun luotettavan aikuisen kanssa. Opinnoissa tukemista ja tsemppaamista kaipaa myös moni opiskelija. Yhdessä iloitaan rästitehtävistä suoriutumista, sekä kannetaan yhteinen taakka epäonnistuneesta työssäoppimisjaksosta. Nummentien opiskelijoilla on ollut jonkin verran tuen tarvetta myös tehtävien työstämisessä. Tehtävien aloittaminen on monel-

la hankalaa ja usein tästä syystä ne jäävät roikkumaan. Lisäksi koulupäivät koetaan pitkiksi ja rankoiksi, eikä kotona enää jakseta paneutua opintoihin.

Ammatillisen ohjaajan tukea tarvitaan aika ajoin Nummentiellä myös opiskelijoiden äänitorveksi. Tarvitaan välittäjän, sovittelijan ja tulkin rooleihin nuorien ja koulun välillä, jotta nuorten ääni tulee oikealla tavalla kuulluksi ja nuoret ymmärtävät myös heidän velvollisuutensa ja sen, mitä heiltä odotetaan (Urainen 2012, 16).

Opiskelijamme, kuten ketkä tahansa muutkin nuoret, tarvitsevat ohjausta, tukea ja tsemppausta terveellisempiin elämäntapoihin. Keskustelemme paljon unen, liikunnan ja oikeanlaisen ravinnon merkityksestä kasvuun, kehitykseen ja jopa oppimiseen. Nuorten on vaikea hahmottaa syy-seuraussuhteita ja harvoin heillä on tietoa kuinka omaa oppimista voisi parantaa. Kannustaminen vaikkapa tupakanpolton lopettamiseen toimii paljon paremmin, kuin tupakoinnin haittavaikutuksista valistaminen. Moni asia menee nuorille paremmin tsemppaamisen ja positiivisuuden kautta. Ammatillinen ohjaaja antaa opiskelijoille tunteen, että samassa veneessä ollaan ja yhdessä selvitetään esteet. On tärkeää jakaa kokemus, ettei opiskelija ole yksin haasteiden kanssa. Luksiassa on tehty viimeksi 2013 kouluterveyskysely ja siitä nousseet huolta herättävät asiat Nummentien osalta on listattuna liitteessä 1.

4.5 Ammatillinen ohjaaja muissa organisaatioissa

Aloittaessani työt ammatillisena ohjaajana Luksiassa, olin jo alkumetreillä yhteydessä Espoon Omnian ja Salon seudun kuntayhtymän ammatillisiin ohjaajiin. Tarkoituksena oli benchmarkkaus, koska Espoossa ja Salon seudulla ammatillisia ohjaajia oli toisella asteella toiminut jo jonkin aikaa. Benchmarkkauksella tarkoitetaan vertailukehittämistä, jossa voidaan peilata omaa toimintaa tai työnkuvaa toisiin, pidempää toimineisiin. Näin voidaan jakaa ja kehittää hyvin toimivia malleja. Säännöllinen benchmarking jo ammatissa toimivien kanssa kehittää koulutusta ja tuo hyviä toimintamalleja kaikkien saataville. (Puheenvuoroja ammatillisen koulutuksen tulevaisuudesta 2008). Näin Luksian ammatillinen ohjaaja voisi ottaa käyttöön hyväksi todettuja käytänteitä ja välttää mahdollisia sudenkuoppia.

Salon seudun ammattiopiston ammatillisen ohjaajan kanssa olimme sähköpostitse yhteydessä elokuun lopussa 2014 ja sain häneltä paljon tietoa, kuinka heillä ammatilliset ohjaajat toimivat. Salon seudun ammattiopistossa toimii useita ammatillisia ohjaajia, eri koulutusaloilla ja heidän lisäksi Salossa toimii joillakin aloilla ammatinmiehiä jotka tekevät hieman vastaavanlaista työtä. Salon seudun ammattiopiston sosiaali- ja terveysalan puolen ihmisiä tuli yhteistyötapaamiseen syyskuussa 2014 ja näin me tapasimme Salon Sosiaali- ja terveysalan ammatillisen ohjaajan kanssa. Heillä ammatillisen ohjaajan rooli on hyvin erilainen kuin Luksiassa. Salossa Soten ammatillinen ohjaaja pitää läksyparkkia, huolehtii rästitehtävistä yhdessä opiskelijan kanssa, antaa tukiopetusta ja toimii myös opettajien sijaisena. Rooli on siis hyvin erilainen, kuin meillä Luksiassa.

Omnian ammatillisen ohjaajan kanssa tapasimme vasta helmikuun alussa. Olin tutustumassa Omnian tiloihin ja samalla kuulemassa miten Omnian ammatillinen ohjaaja toimii ja mitkä ovat heidän onnistumiset sekä kehittymistarpeensa. Tapaamisessa minulle selvisi, että Omniassa ei olekaan lainkaan ammatillinen ohjaaja nimikkeellä toimivia henkilöitä. Siellä toimivat ohjaajat ovat opetuksen avustaja – nimikkeellä. Heidän roolinsa ja toimenkuvansa on hieman erityyppinen kuin meidän Luksian ammatillisen ohjaajan. Omniassa nämä ohjaajat toimivat paljolti, nimensä mukaisesti opetuksen avustajana. He ovat oppitunneilla paljon läsnä ja tukevat opiskelijoita oppimisessa. Lisäksi Omniassa toimii erikseen oma ryhmä, mihin opiskelija siirtyy, jos hänellä on paljon rästejä. Tämä opetuksen avustaja toimii tässä rästi-ryhmässä paljon läsnä.

Ammatillisten ohjaajien työnkuvat toisella asteella siis vaihtelevat paljon. Salon seudun kuntayhtymän ammattiopistolla toimiva ammatillinen ohjaaja kertoi, että hän toimii hieman samankaltaisissa tehtävissä, kuin kouluohjaat peruskouluissa, eli mm. avustaa opettajia tuntityöskentelyssä ja toimii hojks opiskelijoiden lisätukena. Hojks opiskelijalla tarkoitetaan erityisopetusta tarvitsevaa lasta tai nuorta, jolle on laadittu henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma. Ammatillisen ohjaajan työnkuvaan voi kuulua opiskelijoiden rästitehtävien teettäminen, tukiopetus, poissaolojen selvittely, apuopettajana toimiminen ja työssäoppimispaikkojen järjestäminen.

5 OPISKELIJOIDEN TUKIPALVELUT TOISELLA ASTEELLA

Kouluissa tarjolla olleet hyvinvointipalvelut ja sosiaalityö ovat muuttuneet ja kehittyneet paljon vuosikymmenten kuluessa. 1990-luvun lamavuosien jälkeen alettiin kiinnittää entistä enemmän huomiota ammatillisten opintojen keskeyttämiseen ja keskeyttämistä ehkäiseviin tukipalveluihin, opiskelijahuoltoon. 2000-luvulla sosiaalityötä toisella asteella on ylläpidetty ja edistetty muun muassa erilaisten Euroopan unionin rahoittamien hankkeiden avulla. Tämä on tehnyt työstä usein projektiluonteista, eikä se näin ollen ole välttämättä ollut kovin pysyvää.

Paljon puhutaan tänä päivänä siitä kuinka kouluissa tarvitaan lisää aikuisia. Opettajien rooli on muuttunut valavasti vuosikymmenten aikana ja muutos varmasti jatkuu tulevaisuudessakin. Opettajat kokevat ettei heidän aika ja osaaminen riitä vastamaan kaikkiin oppilaiden sosiaalisiin ja psyykkisiin haasteisiin tai turvallisuuden takaamiseen, perheiden haasteista nyt puhumattakaan. Peruskoulun sekä toisen asteen opettajat kokevat joutuvansa toimimaan välillä niin sosiaalityöntekijän, kuin poliisinkin roolissa. (Wallin 2011.)

Päihteet, väkivalta, itsetuhoisuus ja mielenterveyden ongelmat ovat monin paikoin arkipäivää kouluissamme. Erityislisän antavat vielä kulttuuriset ja seksuaaliset vähemmistöt, sillä he saattavat edellyttää koulun aikuisilta uudenlaisia valmiuksia opetustyöhön. Kuten Aila Wallin; sosiaalityö koulussa – kirjassaan toteaa, oppilaitoksissa tehdään haasteellista työtä nuorten parissa. Se vaatii koulun henkilökunnalta mm. halua mennä oman mukavuusalueen ulkopuolelle ja kyseenalaistaa omaa työtään. Teenkö minä työni niin hyvin kuin pystyn? Se vaatii myös koulutusta oppilaitosten henkilökunnalle, jotta he osaavat tarvittaessa kohdata erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan.

Sosiaalityö toisella asteella tarkoittaa käytännössä oppilaitosten kuraattoreita. Kuraattoripalvelut ovat onneksi paljon kehittyneet vuosien myötä ja miltei jokaisessa oppilaitoksessa alkaa olla oma kuraattori. Tämä suunta on oikea ja sillä saadaan tuettua opiskelijoiden hyvinvointia. Kuraattorin työnkuva kuitenkin kulminoituu paljolti

sosiaalisen tuen tarpeisiin. Kuraattori ei välttämättä ole myöskään se, joka puuttuu opiskelijoiden tilanteeseen jo varhaisessa vaiheessa, saati että heillä olisi mahdollista tehdä juurikaan ennaltaehkäisevää työtä. Tähän tarpeeseen on tullut suhteellisen uutena ammattiryhmänä toisella asteella toimivat ammatilliset ohjaajat. Tällä nimikkeellä työskenteleviä, opiskelijoiden arkea tukevia aikuisia on vielä tosin aivan liian vähän. Lisäksi ammatillisen ohjaajan työnkuva vaihtelee hyvinkin paljon, riippuen oppilaitoksesta.

Olen paljon pohtinut mitä oppilaitokset voisivat tehdä paremmin tai toisella tavalla, jottei keskeytymisiä tulisi niin paljon ja valmistumisprosentit olisivat korkeimmat. Kuinka sosiaalityö voisi tässä olla tukena? Vai voiko? Onko vaan niin, että teemme me oppilaitoksena mitä tahansa, aina osa opiskelijoista tulee keskeyttämään. Toisella asteella toimiva sosiaalityö on varsin hyvä. Luksiassa toimii jokaisessa ammattiopistossa oma kuraattori ja lisäksi meillä on aloittanut kaikissa kampuksissamme kiertävä psykologi.

Nuorten lisääntynyt pahoinvointi ja ongelmat sekä koulutuspoliittiset tekijät lisäävät nuorten riskiä keskeyttää opintonsa. Ammatillisiin oppilaitoksiin tarvitaan lisää ammatillaisia tukemaan nuorten koulunkäyntiä. (Urainen 2012, 10.) Opiskelijoiden elämänhallinnalliset ongelmat näyttäisivät olevan merkittävimpiä syitä koulusta putoamiseen toisella asteella (Jalava 2012, 65).

5.1 Opiskelijahuolto

Opiskelijahuolto on opiskelijoiden fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista huolehtimista. Opiskelijahuollosta vastaavat opinto-ohjaajat, kuraattorit sekä terveydenhoitajat. Opiskelijahuolto toimii yhteistyössä muun oppilaitoksen henkilökunnan kanssa. Moniammatilliseen yhteistyöhön vaikuttaa uusimmat lakiuudistukset, jotka koskevat juuri opiskelijahuoltoa. Uusi laki tuli voimaan 1.8.2014. Uuden lain myötä opiskelijalla on itsellään mm. oikeus päättää ketkä hänen asioitaan hoitavat. Lisäksi laki painottaa yhteisöllisyyttä, oppilaanohjausta, osallisuutta ja sitä, että opiskelijoiden on pystyttävä vaikuttamaan oppilaitoksissa. Uusi laki myöskin hieman vaikeuttaa joitain toimintamalleja, erityisesti moniammatillisten työryhmien toimintaa,

sillä enää niissä ei voi yksittäisten opiskelijoiden asioista puhua ilman opiskelijan lupaa. (Oppilas- ja opiskelijahuoltolaki 1287/2013.)

”Uusi laki edellyttää opetuksen ja koulutuksen järjestäjäkohtaista opiskeluhoollon yleisestä suunnittelusta, kehittämisestä, ohjauksesta ja arvioinnista vastaavan monialaisen opiskeluhoollon ohjausryhmän perustamista. Lisäksi tulee olla koulun ja oppilaitoksen opiskeluhoollon suunnittelusta, kehittämisestä, toteuttamisesta ja arvioinnista vastaava oppilaitoskohtainen opiskeluhoolloryhmä sekä yksittäisen oppilaan tai opiskelijan taikka tietyn oppilas- tai opiskelijaryhmän tuen tarpeen selvittämiseen ja opiskeluhoollon palvelujen järjestämiseen liittyvien asioiden käsittelemistä varten tapauskohtaisesti koottava monialainen asiantuntijaryhmä. (Suomen kuntaliitto 2015.)

Opiskelija-aines on muuttunut vuosikymmenten saatossa ja ammatillisessa koulutuksessa on yhä enemmän määrin erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita. Heidän mahdollisuutensa valmistumiseen tulee myös yhtäläillä varmistaa. Opiskelijahuollon voimavaroja tulee vahvistaa niin, että erilaiset opiskelijat pystytään ottamaan riittävästi huomioon ja tuottamaan sellaisia joustavia ratkaisuja, joiden avulla voidaan nostaa läpäisyastetta ja estää syrjäytymistä (Puheenvuoroja ammatillisen koulutuksen tulevaisuudesta 2008, 133). Opiskelijoiden haasteet ovat niin elämänhallinnan puolella, kuin itse oppimisessakin.

Ammatillinen ohjaaja tekee tiivistä yhteistyötä opiskelijahuollon kanssa. On mietittykin, kuuluisiko ammatillisen ohjaajan olla osa opiskelijahuoltoa. Siinä olisi tietysti puolensa, mutta tällä hetkellä koen, että olisi hyvä ensin katsoa mikä opiskelijoiden todellinen tarve on. Antaa työnkuvan muokkautua hiljalleen tarpeen mukaan. Opiskelijahuollon työtä ja toimintaa rajoittaa tarkasti lait ja asetukset, eikä opiskelijahuollolla ole aikaa ja mahdollisuuksia niin paljoa ennaltaehkäisevään työhön, mihin tulisi tällä hetkellä enemmän panostaa.

5.2 SORA -lainsäädäntö

SORA-säädökset ja – määräykset käsittelevät opiskeluun soveltumattomuuteen liittyviä ratkaisuja. SORA-lainsäädännön tavoitteena on muun muassa parantaa koulutuksen turvallisuutta. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 951/2011.)

SORA-säädöksiä sovellettaessa koulutuksen järjestäjän tulee pitää huoli, että oppilaitoksessa opiskelu on turvallista. Turvallisuus tulee huomioida myös ennaltaehkäisevästi. Esteettömyys oppilaitoksessa tulee huomioida, oikeus opiskella on ensisijaisen tärkeää. Turvallisuudella tarkoitetaan niin fyysistä kuin psyykkistäkin turvallisuutta. Turvallisuuteen voivat omalta osaltaan vaikuttaa kaikki oppilaitoksessa työskentelevät ihmiset. Opiskelijoiden psyykkisen turvallisuuden tueksi toimii Luksissa opiskelijahuolto, eli terveydenhoitaja, kuraattori sekä opinto-ohjaaja ja lisäksi uutena toimijana Nummentiellä toimii ammatillinen ohjaaja sekä koulupsykologi. Nämä kaikki toimijat tukevat omalta osaltaan opiskelijoiden psyykkistä turvallisuutta.

SORA-säädöksissä on lisäksi määritelty yhteistoiminnallisuus ja monipuolinen asiantuntemus. Tällä tarkoitetaan yhteistyötä perusopetuksen, opinto-ohjauksen, vanhempien, sekä sosiaali- ja terveydenhuollon asiantuntijoiden kanssa. (Opetushallitus 2013, opas SORA-lainsäädännöstä.)

6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

Opinnäytetyöni sisältää toimintatutkimuksellisia elementtejä siltä osin, että olen itse osa tätä yhteisöä, Luksian henkilöstöä. Opinnäytetyön prosessin aikana kävin paljon epävirallisia keskusteluja kollegoiden ja opiskelijoiden kanssa. Tein havaintoja opiskelijoista ja heidän tuen tarpeistaan, ollessani oppitunneilla, taukotiloissa ja käytävillä. Havainnoin aktiivisesti ja pidin päiväkirjaa mitä ympärillä tapahtuu, mitkä asiat puhututtavat Nummentien yhteisöä. Olin läsnä aktiivisesti organisaatiomme elämässä ja keskusteluiden, havaintojen ja tapaamisten pohjalta keräsin tietoa, ymmärrystä ja kokemuspohjaa Luksian käytänteistä ja siitä miten niitä voitaisiin kehittää.

Tämän opinnäytetyön on tarkoitus kehittää organisaatiotamme ja sen toimintatapoja ja malleja. Valitsin tällaisen tavan tutkia ja kerätä aineistoa sen takia, että voin saada ammatillisen ohjaajan toimenkuvasta mahdollisimman rehellistä ja monipuolista tietoa. Opinnäytetyön avulla voin vaikuttaa ammatillisen ohjaajan roolin

selkiytymiseen ja organisaation tehokkuuden lisääntymiseen. Tämä oli luonnollinen valinta, koska halusin toteuttaa sen kaltaisen opinnäytetyön, mikä palvelisi opinnäytetyön tilaajaa –Luksiaa, joka on myös tämän hetkinen työnantajani. Lisäksi kova tahtotila oli tehdä opinnäytetyö, mistä olisi hyötyä myös minulle itselleni ammatillisen ohjaajan työtä tehdessäni. Toimintatutkimus on kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen yksi lähestymistapa. Toimintatutkimuksen tarkoitus on kehittää sen kohteena olevaa organisaatiota tai yhteisöä toimintatapoihin vaikuttamisen kautta. Toimintatutkimuksellisia piirteitä työssäni on se, että ammatillinen ohjaaja on osa Luksiaa ja sitä työyhteisöä, mistä tämä opinnäytetyö kertoo. Toimintatutkimuksen teko on reflektointia ja toimintaan osallistuvat tarkastelevat kriittisesti omaa toimintaansa. (Jalava 2012.)

Opinnäytetyön aineistoksi olin alun perin ajatellut haastatella Nummentien ensimmäisen vuoden opiskelijoita, sillä he ovat ammatillisen ohjaajan pääkohderyhmää. Jouduin hylkäämään ajatuksen kuitenkin jo alkumetreillä, koska olisi sängen vaikeaa tavoittaa juuri niitä opiskelijoita joita olisin halunnut haastatella. Ammatillisen ohjaajan työtä vaikeuttaa juurikin se, kun opiskelijoita on aika ajoin hankalaa tavoittaa. Tästä johtuen päädyin tekemään kyselyn, jonka toteutan osalle Nummentien henkilökunnasta. Kyselyn kohderyhmäksi valikoin ne, jotka ovat mahdollisesti olleet tekemisissä ammatillisen ohjaajan kanssa ja joiden kanssa yhteistyö on opiskelijoiden kannalta merkityksellistä. Nämä ammatillisen ohjaajan tiiviiseen verkostoon kuuluvat henkilöstön jäsenet ovat kuraattori, opinto-ohjaaja, terveydenhoitaja sekä ensimmäisen vuoden opiskelijoiden ryhmänohjaajat. Kysely lähti yhteensä 11 henkilölle.

Kyselyn tueksi oli tarkoitus haastatella joitakin henkilöstömme jäseniä liittyen ammatillisen ohjaajan työnkuvan selkiyttämiseen. Ottaen huomioon kyselyn vastausten kalasteluun kuluvan ajan ja opettajien resurssit sekä sen valtavan työn, mitä he nyt tekevät uuden opetussuunnitelman eteen, päätin että järjestetyt haastattelut saavat jäädä. Tukeudun tässä opinnäytetyössäni kyselystä saamiin vastauksiin sekä niihin useisiin epävirallisiin keskusteluihin, joita olen käynyt pitkin matkaa opettajien sekä opiskelijahuollon kanssa. Lisäksi uskon niiden spontaanien kahvikeskustelujen olevan lopulta kuitenkin rehellisimpiä ja enemmän antavampia kuin järjestettyjen haastattelutilanteiden. Haastattelutilanne on aina hieman

keinotekoinen ja siinä saattaa olla tietynlaisia jännitteitä. Kahvikeskusteluiden ja muiden epävirallisten tilanteiden tuomaa aineistoa ja tietoa kirjasin päiväkirjatyypisesti itselleni. Päiväkirjassa pohdin viikoittain ammatillisen ohjaajan työtä sekä erilaisten opiskelijoiden ja henkilöstön kohtaamisia Luksiassa. Lisäksi erään epävirallisen, mutta intensiivisen keskustelun olen puhelimellani nauhoittanut, keskustelijoiden suostumuksella tietenkin. Keskustelun olen litteroinut päiväkirjan oheen. Erilaiset havainnointitilanteet ryhmissä, taukotilassa, opintoalokokouksissa ja useissa erityyppisissä verkostopalavereissa ovat antaneet hyvän pohjan opinnäytetyölleni. Lisäksi pitämäni päiväkirja on mielestäni tukenut tietoperustaa hyvin.

6.1 Aineiston keruu

Aineistoa opinnäytetyötä varten keräsin tutustumalla tietoperustaan eli lukemalla sosiaalityöstä toisella asteella sekä ohjaustyöstä yleensä toisen asteen oppilaitoksissa. Lisäksi luin paljon johtajuuteen, esimiestyöhön sekä työnohjaukseen liittyvää kirjallisuutta. Tutustuin myös useampaankin opinnäytetyöhön, mitkä liittyivät ohjaajuuteen tai nuoren kohtaamiseen yleensä. Tietoperustaa suoranaisesti työn kuvan selkiyttämiseen oli hyvin haasteellista löytää. Aineistoa keräsin myös teettämällä kyselyn oppilaitoksemme niille henkilöille, joiden kanssa ammatillinen ohjaaja tekee yhteistyötä tai jotka ovat tärkeät toimijat verkostoyhteistyössä.

Aineiston keruu koostuu pitkälti havainnoinneista, tapaamisista, keskusteluista sekä omista kokemuksista. Olen työstänyt tätä opinnäytetyötä pikku hiljaa syyskuusta 2014 alkaen. Prosessi on edennyt keräämällä aineistoa, havainnoiden ja saaden tuntumaa Luksiaan, sen arvoihin, normeihin ja toimintakulttuuriin. Olen lisäksi pitänyt päiväkirjaa, johon olen kirjannut omia ajatuksia ja kokemuksia erilaisista kohtaamisista ja tilanteista, niin opiskelijoiden kuin henkilöstönkin kanssa. Oma prosessinsa on ollut jo siinäkin, että pääsee sisälle ammatillisen ohjaajan työhön ja kartoittaa ammatillisen ohjaajan verkoston. Oman aikansa vie myös sisäistää mitä toiveita ja odotuksia Luksialla on ammatilliselle ohjaajalle, sekä kartoittaa mikä on se tarve missä ammatillinen ohjaaja voi todella olla avuksi.

6.1.1 Kysely henkilöstölle

Kyselyssä (ks. Liite 2.) oli lähtökohtana selvittää ammatillisen ohjaajan roolin selkeyttä ja samalla kartoittaa tarpeita työnkuvan muokkaukseen. Laadullinen tutkimusmenetelmä sopii paremmin kuin määrällinen sen vuoksi, että olisi mielestäni ollut melko turhaa teettää kyselyä suuremmalle joukolle. Ammatillisen ohjaajan ei ole tarkoituksenmukaista tehdä yhteistyötä koko ammattiopiston henkilöstön kanssa, vaan aina tilanteen ja tarpeen mukaan. Selvästi on huomattu, että opiskelijoiden tuen tarve painottuu paljolti opintojen alkumetreille. Alussa karsiutuu mahdolliset väärälle alalle tulleet tai muuta tukea/ohjausta tarvitsevat. Lisäksi määrälliseen tutkimukseen olisi ollut vaikeaa saada vastaajia niin paljoa, että kyselyn tulosta voitaisiin pitää luotettavana.

Kehittämistehtävä toteutettiin laadullisena selvityksenä, jossa ihmisiä lähestyttiin kyselylomakkeella. Kysely lähetettiin helmikuun alussa 2015, yhteensä yhdelletoista (11), erilaisissa tehtävissä toimivalle Luksian, Nummentien henkilöstön jäsenelle. Kyselyn vastaanottajia mietin huolella. Koin, että olisi järkevintä lähettää kysely niille, joiden kanssa ammatillisen ohjaajan tulisi tehdä yhteistyötä. Samalla he ovat myös juuri ne toimijat, joilla jo on kokemusta ammatillisen ohjaajan kanssa yhteistyöstä. Näin ollen olisi suuri mahdollisuus saada kehittämisideoita roolin selkeyttämiseksi ja konkreettisia ideoita ja ajatuksia työnkuvaa ajatellen. Kyselyn saaneet olivat kuraattori, opinto-ohjaaja, terveydenhoitaja ja loput kahdeksan (8) henkilöä ovat ensimmäisen vuoden opiskelijoiden ryhmän ohjaajia.

Kysymykset pyrin muotoilemaan niin, että mukana on sekä vaihtoehto vastauksella olevia, mutta myös avoimia kysymyksiä. Päädyin avoimiin kysymyksiin siitä syystä, että vastaajaryhmä oli sen verran pieni ja koin, että avoimilla kysymyksillä saisin enemmän hyödyllistä tietoa. Asettelin kysymykset teemoittain ja pyrin tekemään niistä mahdollisimman selkeitä ja yksinkertaisia, jottei kukaan jättäisi vastaamatta kyselyyn sen takia, ettei ymmärrä mitä kysymyksillä tarkoitetaan.

Kyselyssä kartoitettiin ammatillisen ohjaajan verkostoitumista, tunnettavuutta ja sitä onko ohjaustilanteista ollut opiskelijoille apua. Lisäksi vastaajia pyydettiin kertomaan

konkreettisia ehdotuksia ammatillisen ohjaajan toimenkuvaan. Kyselyn lopussa haluttiin myös selvittää, onko ammatillisella ohjaajalla tarvetta Luksiassa.

6.1.2 Kyselyn yhteenveto ja analysointi

Kyselyn (ks. Liite 2.) vastausprosentti oli hyvä, 11:sta kyselyn saaneesta, vastauksen antoivat kymmenen (10) henkilöä. Vastauksia voidaan pitää erittäin luotettavina, koska kyselyyn sai vastata nimettömästi. Tämä oli yksi syy, miksi toteutin kyselyn, enkä haastattelua. Kyselyssä uskoin saavani rehellisempiä vastauksia, koska on mahdotonta tietää kuka vastasi mitään. Lisäksi haastattelutilanne olisi saattanut olla kiusallinen, sillä toimin itse ammatillisen ohjaajan roolissa ja haastattelijana olisin toiminut minä. Osa kysymyksistä oli sellaisia, että niihin olisi saattanut olla vaikeaa tai hieman kiusallista vastata henkilökohtaisesti. Suunnittelin kyselyä ja sen sisältöä tarkoin. Keskustelin kyselyn tarkemmasta sisällöstä opinnäytetyöstä vastaavan opettajani kanssa ja lähetin hänelle kyselyn ensimmäisen version. Saatuaani korjaus-ehdotuksia, muokkasin kyselyä vielä hieman ja lähetin sen niille henkilöstömme jäsenille, jotka olin etukäteen päättänyt. Kysely toteutettiin Office 365 pilvipalvelun kautta, jota Luksian henkilöstön toivotaan käyttävän mahdollisimman monipuolisesti. Pilvipalvelun kautta tehdyn kyselyn voi toteuttaa helposti niin, että vastaajat jäävät varmasti anonyymeiksi.

Kyselyn alussa selvitettiin ammatillisen ohjaajan tunnettavuutta ja verkostoitumista Luksiassa. Kaikki vastaajat kertoivat ammatillisen ohjaajan olevan tuttu heille. Lisäksi jokainen kyselyyn vastannut henkilö kertoi tehneensä jonkinlaista yhteistyötä ammatillisen ohjaajan kanssa. Tämä antoi mielestäni hyvän lähtökohdan sille, kun lähdetään miettimään mihin suuntaan ammatillisen ohjaajan työnkuvaa tulisi kehittää. Jokaisella oli siis jonkinlainen kokemus ja mielipide yhteistyöstä ja työnkuvan selkeydestä.

Avoimena kysymyksenä selvitettiin yhteistyön sujuvuutta, jokainen vastaaja koki yhteistyön sujuneen vähintäänkin melko hyvin. Yhteydenpito ammatillisen ohjaajan kanssa on koettu mutkattomaksi ja joustavaksi. Avoimuutta, joustavuutta ja luottamusta tarvitaan, sillä ne luovat edellytykset sille, että jokainen voi vapaasti

jakaa tietojaan ja ideoitaan ja näin organisaatio ja sen jäsenet voivat alkaa oppimaan omasta toiminnastaan (Österberg 2014, 147). Verkoston sisäinen tuntemus on siis ensiarvoisen tärkeää. Eräs vastaajista kertoi yhteistyön sujuneen pääosin hyvin, mutta koki, että ryhmänohjaajan ja ammatillisen ohjaajan rooleja ja tehtäviä tulisi hioa vielä. Roolin selkeyttämisen tarve tuli esille jo heti tässä kyselyn alkumetreillä. Eräs vastaajista kertoi, että on vaikeaa muistaa mitä kunkin opiskelijan ohjaamisesta on sovittu. Johtunee varmasti paljon siitä, että sopiessamme opiskelijan tukitoimista tai ohjauksesta, siitä ei tehdä mitään kirjallista tuotosta yhdessä. Usein myös nämä keskustelut tapahtuvat epävirallisissa tilanteissa ja moni asia jää muistin varaan.

Kyselyn seuraavassa teemassa päästiin vasta kunnolla tähän ammatillisen ohjaajan roolin selkeyteen. Halusin selvittää eritoten sitä, miten työyhteisössä pidempään toimineet henkilöt kokevat ammatillisen ohjaajan roolin selkeyden. Vastanneista henkilöistä kahdeksan (8), kymmenestä (10) kokivat, että ammatillisen ohjaajan rooli on vielä hieman epäselvä. Kaksi (2) vastaajista taas kokivat ammatillisen ohjaajan roolin hyvin selkeäksi. Selvästi siis tarve on kirkastaa tehtäväkuvaa ja roolia, jotta työnjako selkeytyy koko verkostolle. Ammatillisen ohjaajan roolin ollessa epäselvä, opiskelijoiden tuki ja ohjaus ei ole parasta mahdollista mitä se voisi olla. Työnkuvan selkeys myös tukee työhyvinvointia. Ammatillisen ohjaajan roolin rajapinnat koskettavat niin opinto-ohjaajan, kuraattorin kuin ryhmänohjaajankin rajapintoja. Saa siis olla välillä erityisen tarkka, ettemme tee turhaa ja jopa päällekkäistä työtä. Täytyy kuitenkin myös muistaa ettei rajat eri työntekijöiden perustehtävissä useinkaan ole niin selkeitä, että voisimme hyvin tarkkaa rajaa vetää mikä kuuluu kenellekin. Tämä saattaa hämmentää aika ajoin henkilöstöä, mutta erityisesti asiakkaitamme, eli opiskelijoita.

Edelliseen teemaan liittyen kyselyssä oli avoin kysymys sille, minkä erityisesti kokee ammatillisen ohjaajan roolissa epäselväksi. Vastauksissa tuli ilmi mm. se, että ollaan pettyneitä siihen, kun syksyllä on luvattu toimenkuvaa ja tehtäviä tarkentaa, muttei näin ole kuitenkaan käynyt. Eräs vastaajista koki, ettei ole selvää, mihin kaikkeen ammatillisen ohjaajan apua voi pyytää. Vastaajia lisäksi mietitytti se, miten konkreettinen yhteistyö opetuksen ja ammatillisen ohjaajan välillä toteutuu. Useammassa vastauksessa tuli lisäksi ilmi, että ammatillisen ohjaajan rooliin liittyvät työtehtävät mietityttävät. Ammatillisen ohjaajan rooliin kuuluu niin paljon erilaisia

ohjauksellisia tehtäviä, elämänhallinnallista tukemista, opiskelijoiden etsimistä (etsivän nuorisotyön tyyppistä), koti- ja kouluyhteistyötä ja opintoihin liittyvää ohjaustyötä. Edellä mainitut tehtävät kuuluvat myös muille toimijoille, mutta rajapinnat niissä ovat erittäin häilyvät. Työnkuvan selkeyttämiselle siis todella on tarve.

Vastauksissa tuli myös ilmi asioiden toinen puoli, eli se miten ammatillisen ohjaajan rooli osittain hämmentää henkilöstöä ja monien toimijoiden roolitusta suhteessa opiskelijoiden tukemiseen. Osa vastaajista on tuonut esille sen näkökulman, että ammatillisen ohjaajan palkkaaminen on pois opettajien hojks resursseista. Se on tullut esille myös useissa epävirallisissa keskustelutilanteissa. Tämä varmasti lisää painetta siihen, että opettajilla on suuret odotukset ammatillisen ohjaajan työpanoksesta. Se saattaa myös luoda mielikuvan siitä, että ammatillinen ohjaaja tulee jollakin tavalla opettajien tontille. Ammatillinen ohjaaja on vienyt opettajien resurssia, mutta kuitenkin ei oikein tiedetä mitä hän tekee ja minkälaisissa tilanteissa hänen apuaan voi pyytää.

Opettajat kokevat tänä päivänä työnsä hyvin kuormittavaksi, opiskelija-aineksen muuttuessa, oppimisvaikeuksien ja sosiaalisten ongelmien lisääntyessä. Oman työn ollessa kuormittavaa ja resurssien niukkuus aiheuttavat sen, että tavallaan toivotaan ulkopuolista pelastajaa, joka tulee ja auttaa haastavien tilanteiden yli, mutta toisaalta voi olla pelottavaa, mitä ja miten uusi työntekijä paikkansa yhteisössä ottaa. Vastauksissa tulee esille, että ammatilliselle ohjaajalle tulee jopa hieman epärealistisiä odotuksia ja toiveita. Tähän vaikuttaa varmasti paljon omassa työssä jaksaminen ja se millaiset omat voimavarat ovat.

Toivoin, että kyselyn vastauksissa tulisi esille se seikka, että kaivataan oppitunneille enemmän apua ja tukea. Sen kaltaista tukea kaipasi vain muutama vastauksissaan. Epävirallisissa yhteyksissä on tullut ilmi, että osa työntekijöistä kokee, ettei heidän työtään ja substanssiosaamistaan arvosteta. Ikään kuin kuka tahansa voisi tehdä kenen tahansa töitä. Tämä epävarmuus ja jännite lisäävät epävarmuuden tunnetta, uuden toimijan tullessa työyhteisöön. En siis yhtään ihmettele, etteivät opettajat mielellään ota ammatillista ohjaajaa oppitunneille. Ohjauksen alan ammattilainen saatetaan kokea jopa uhkana ja silloin ollaan opettajien epä mukavuusalueella. Koulutuksen tarjoajien tulisi tänä päivänä mennä monialaiseen ja yhteisöllisempään

kulttuuriin, tällä tavoin tuettaisiin opiskelijoita tehokkaammin ja kasvatettaisiin heitä samalla yhteisöllisemmiksi. Silti edelleen toisissa oppilaitoksissa on valloillaan yksin puurtamisen malli. Toivoisin, että tästä mallista voitaisiin pikku hiljaa jo luopua. Opetuksessa voisi mielestäni hyvin olla mukana niin opetus- kuin ohjaushenkilöstöäkin. Hehän vain täydentäisivät toistensa osaamista.

Ammatillisen ohjaajan toimenkuvan konkreettisia keinoja ja menetelmiä tukea opiskelijoiden opintojen etenemistä, mietityttivät. Kyselyn vastauksissa tuli ilmi, että kaivattaisiin ideoita siihen, miten yhteistyö opetuksen ja ammatillisen ohjaajan välillä käytännössä sujuisi parhaiten. Tähän saakka yhteistyö on ollut suurimmaksi osaksi epävirallisissa tilanteissa, kahvitauoilla, ruokatauoilla tai käytäväkeskusteluissa. Epävirallisia tilanteita ei sovi kuitenkaan väheksyä yhtään. Kopiokoneen luona tai ruokatauolla käydyt keskustelut voivat olla joskus jopa hyödyllisempiä kuin palaverissa puhutut asiat (Kupias & Peltola & Pirinen 2014, 177). Osa opettajista laittaa myös sähköpostia opiskelijoiden nimistä, joita toivoo että tapaan. Ammatillisen ohjaajan työnkuvan tulisi myös olla riittävän joustava, jotta mahdollisiin akuutteihin tilanteisiin voitaisiin puuttua tarvittaessa. Tärkeäksi koetaan ennalta sovitut tapaamiset, mutta myös se liikkumavara, että on tarvittaessa käytettävissä. Akuutteja tilanteita alkusyksystä 2014 oli jonkin verran ja tuli paljon kiitosta ja kehuja siitä, että ammatillinen ohjaaja on talossa ja pystyi toimimaan ja tukemaan ja ohjaamaan niin opiskelijoita, kuin opetushenkilöstöäkin.

Eräs vastaajista oli miettinyt valmiin konseptin ehkäisemään tai ainakin vähentämään koulupudokkaiden määrää. Tässä konseptissa ammatillisella ohjaajalla oli hyvin keskeinen rooli, mutta toimiakseen se vaatisi myös muiden toimijoiden vahvaa sitoutumista. Ehdotuksessa kaikki opiskelijat, joilla opinnot repsahtaisivat, siirtyisivät ns. ammatillisen ohjaajan omiksi oppilaisiksi. Tällainen putoamisvaarassa oleva rästiopiskelija olisi siitä eteenpäin maanantaista keskiviikkoon työssäoppimisessa. Torstaina hän suorittaisi opettajien tekemiä T1-paketteja, ammatillisen ohjaajan valvonnassa. T1-paketilla tarkoitetaan opettajien tekemiä tehtäväpaketteja, jotka tehdessään, opiskelija saa suoritettua ko. rästin arvosanalla T1. Perjantaisin rästioppilas toimisi oppisopessa, mikä on ikään kuin tukiopetusta. Malli vaatisi ammatillisia ohjaajia enemmän, lisäksi se vaatisi opettajilta T1-pakettien valmistelua ja lisää työssäoppimispaikkoja. Ehdotus on mielestäni hyvä, se vaatisi tosin hieman

alkuponnisteluja toimiakseen. Jollain lailla Luksian on muutettava toimintatapojaan ja pohdittava uusia, edellä mainitun kaltaisia konsepteja, jotta keskeytymiset saadaan vähenemään.

Vastauksissa pohdittiin myös sitä, miten hojks-opiskelijan henkilökohtaisen ohjauksen roolitus toimisi suhteessa ammatillisen ohjaajan, opettajan, kuraattorin ja opinto-ohjaajan kesken. Tämä kuulostaa siltä, että jo ennen ammatillisen ohjaajan tuloa, on muidenkin toimijoiden roolitus ja työnjako ollut hieman epäselvä. Tämä aiheuttaa sen, että uudet opiskelijoiden ohjaus- ja tukipalvelut varmasti lisäävät hämmennystä entisestään.

Kyselyssä pyydettiin kertomaan muutamia kehittämisehdotuksia millä tavoin roolia/tehtävänkuvaa voitaisiin selkiyttää. Esille nostettiin se, että toimenkuvaa tulisi vielä yhteisessä kokouksessa tai informaatiotilaisuudessa käydä läpi, kuten aiemmin lukuvuoden aikana oli puhetta. Konkreettisen toimenkuvan määrittelyä ja työtehtävien tarkentamista myös toivottiin. Välissä olisi hyvä pysähtyä miettimään mitä on saatu aikaan ja minkälaiset tehtävät tai konkreettiset toimintatavat ovat tukeneet opiskelijoita ja henkilöstöä. ”Minua auttaisi se, että työnkuva olisi pääpiirteittäin paperilla jaettavaksi yhteistyökumppaneille” – totesi eräs vastaajista. Tästä sain idean tehdä tiivistetyn opiskelijan ensivaiheen ohjautumisen mallin Luksiassa (ks. Liite 3.). Ensivaiheen ohjautumisen malli on hyvin karkea ja siihen on otettu mukaan ammatillisen ohjaajan lisäksi vain opinto-ohjaaja, sekä kuraattori. Tämä siitä syystä, että näiden kolmen toimijan roolit sekoittuvat eniten ja näiden toimijoiden rajapinnat ovat lähimpänä toisiaan. Ensivaiheen ohjautumisen malli voisi parhaimmillaan olla dokumentti, mikä jaettaisiin koko henkilöstölle.

Opiskelijan ohjauksen ensivaihe Luksiassa

Ammatillinen ohjaaja:

Poissaoloja / Myöhästymisiä

Motivaation puutetta

Tuen tarvetta opintotehtävissä / opiskelutaitojen tukeminen

Rästisuunnitelmien toteutumisen seuranta

Tukeminen työssäoppimisjaksolla

Opinto-ohjaaja:

Osaamisen tunnistaminen/tunnustaminen

Valinnaiset opinnot

Koulutusalan/roolin vaihto

Eroaminen/keskeyttäminen

Koulutusalojen sisällön tuntemus

Jatkokoulutus

Kuraattori:

Psyykkiset / sosiaaliset ongelmat

Koulukiusaaminen

Perhe- ja kotiongelmat

Päihdeongelmat

Haasteet sosiaalisissa tilanteissa

Oppimisvaikeudet

Kriisitilanteet

Ryhmänohjaajan rajapinta hipoo monessa kohtaa myös ammatillisen ohjaajan työkenttää, mutta tämä malli on tehty pääosin juuri ryhmänohjaajille. Ryhmänohjaajat ovat niitä, joilta ohjauksia eniten ammatilliselle ohjaajalla tulee ja toisaalta myös niitä, joita ammatillisen ohjaajan työnkuva eniten hämmentää. Ryhmänohjaajien pääasiallinen tehtävä on kuitenkin vastata pedagogisesta puolesta ja ammatillisen ohjaajan, kuten myös kuraattorin ja opinto-ohjaajan pääasiallinen tehtävä on tukea ja ohjata opiskelijaa. Ensivaiheen ohjautumisen malli on rajattu hyvin tiukasti, vaikka todellisessa elämässä rajat eivät ole niin tiukkoja ja moni asia menee lomittain ja osittain päällekkäin, eikä tältä voida kokonaan mitenkään välttyä. Ensivaiheen ohjautumisen mallissa ei myöskään ole huomioitu jatko-ohjausta eikä mahdollista verkostoyhteistyötä.

Reilun puolen vuoden kokemuksen jälkeen voin itse todella sanoa, että ammatillista ohjaajaa todella tarvitaan ja mielestäni niitä tulisi olla enemmän kuin yksi. Koen haastavaksi, kun ei voi keskittyä yhden koulutusalan opiskelijoihin. Kyselyssä halusin selvittää mikä on muun henkilöstön näkemys ammatillisten ohjaajien tarpeesta ja

määrästä. Tässä kysymyksessä oli valmiit vastausvaihtoehdot. Vastaajista reilu puolet, eli kuusi (6) henkilöä kymmenestä (10), olivat sitä mieltä, että yksi (1) ammatillinen ohjaaja riittää Nummentiellä. Kolme (3) vastaajista koki, että olisi hyvä, jos ammatillisia ohjaajia olisi muutama ja yksi (1) oli sitä mieltä, että jokaisella koulutuslalla tulisi olla oma ammatillinen ohjaaja. Suurin osa siis koki, että ei ole tarkoituksenmukaista, että Nummentiellä toimisi useampi ammatillinen ohjaaja. Omasta näkökulmasta olisi hyvä, jos täällä toimisi toinenkin ohjauksen alan ammattilainen, jolloin pystyisi paremmin keskittymään tiettyyn opiskelijaryhmään.

Ammatillisen ohjaajan työnkuvan vielä kehittyessä, ajattelin että olisi hyödyllistä pyytää kyselyssä konkreettisia ehdotuksia työtehtäviin. Tämä olikin mielestäni hedelmällisin osuus kyselyssä. Vastauksen sai antaa vapaamuotoisena. Ehdotuksia ammatillisen ohjaajan työtehtäviksi tai roolin muokkautumiseksi tuli paljon. Toivottiin, että ammatillinen ohjaaja voisi toimia tunneilla apuna haastavien ryhmien kanssa. Ehdotuksia tuli myös ns. rästipajasta, joka olisi yksinkertaisimmillaan jokin ennalta sovittu tila mihin opiskelijat voisivat tulla koulupäivän taukojen aikana tekemään rästiin jääneitä tehtäviä. Ammatillinen ohjaaja olisi siellä läsnä, ei niinkään pedagogisessa mielessä, vaan tukemassa ja mahdollistamassa opiskelijoiden tehtävien teon. Tämä toive on tullut esille jo opiskelijoilta itseltäänkin. Ruokatauko koetaan turhan pitkäksi ja on kaivattu jotakin tilaa, missä tehtäviä voisi tehdä. Joidenkin yksittäisten opiskelijoiden kanssa on sovittu erikseen tietyt päivät jolloin olen heidän kanssaan tehtäviä tekemässä. Tämä käytäntö tulisi vakiinnuttaa.

Opiskelijoiden tukeminen arjen haasteissa ja omassa elämässä yleensä, koettiin myös erittäin tärkeäksi. Pelkästään se, että opiskelijoilla on oppilaitoksessa joku, jolla on aikaa kuunnella, on hyvin tärkeää. Opettajien resurssit vapaamuotoisiin, epävirallisiin keskusteluihin ovat hyvin rajalliset, eikä opettaja välttämättä ole juuri se, jolle halutaan hyvin henkilökohtaisista asioista puhua. Kuraattori tai koulupsykologi eivät ole niin helposti tavattavissa ja heidän tontillaan mennään usein pintaa syvemmälle. Usein nuoria auttaa se, kun he voivat käydä purkamassa tuntojaan jollekin luotettavalle aikuiselle. Jokaisella ammattiopistolla tulisi toimia joku ammatillista ohjaajaa vastaava ammattilainen, vaikkapa nuorisotyöntekijä. Nuorten lisääntyneet ongelmat ja pahoinvointi oikeuttavat ajatuksen, että ammatilliseen oppilaitokseen tarvitaan ohjauksen alan ammattilaisia lisää. (Urainen 2012, 10.)

Opintopolut ovat opiskelijoilla nykyään hyvin moninaisia. Opinnot etenevät hyvin eri tahtiin. Tämä luo haasteita tutkinnon järjestäjille ja opettajille, jotka kurssien varsinaisia sisältöjä ja tehtäviä joutuvat tarkemmin miettimään. Eniten harmaita hiuksia kuitenkin ammattiopistoissa teettää opiskelijoiden rästitehtävät. Opiskelijoilla on paljon tekemättömiä tehtäviä ja/tai kokeita ja näin ollen kursseista ei ole arvosanoja. Benchmarkkaus Omnian ammattiopistoon tuotti paljon ajatuksia ja ideoita. Heillä oli rästiläisiä varten järjestetty ihan oma ryhmänsä ja jos nollia opintosuoritusotteeseen tuli tietty määrä, siirtyivät sellaiset opiskelijat suoraan tähän Oiva-nimiseen ryhmään, mikä oli suunniteltu ja räätälöity juuri näitä rästiläisiä varten. Toiveena tuli myös vastauksissa, että meille Luksiaan tulisi tämän kaltainen ryhmä, jossa ammatillinen ohjaaja toimisi vetäjänä. Rästiryhmään siirtyessään, opiskelija toimisi vain tässä ryhmässä ja palaisi mahdollisesti vanhaan ryhmään, kun rästissä olevat opinnot olisi suoritettu. Tämän kaltaisen ryhmän organisointiin tuli hyviä, konkreettisia ideoita.

Ammatillista ohjaajaa toivottiin myös erityisopiskelijoiden opintojen tueksi, mm. koejärjestelyissä ja oppisopessa. Oppisoppi on Nummentielle perjantaisin toimiva opiskelijoiden tukitoimi, ikään kuin tukiopeus. Oppisoppeen ohjataan, jos opiskelijalla on ylimääräisen tuen tarve jossakin oppiaineessa. Alusta saakka on toiveena ollut, että ammatillinen ohjaaja voisi toimia oppisopessa tai että hän voisi järjestää vastaavantyyppisiä tilanteita, missä opiskelijat voisivat suorittaa rästissä olevia tehtäviään, yhdessä aikuisen kanssa. Tämä on mielestäni varsin toimiva tapa saada opiskelijat suorittamaan rästissä olevat tehtävät matalalla kynnyksellä. Lisäksi T1-tyyppisellä paketilla varmistetaan, että opiskelija saa tarvittavan osaamisen. Mielestäni jotakin tämäntyyppistä järjestelmää olisi tarkoituksenmukaista suunnitella Luksiaan.

Vastauksissa kaivattiin ammatillisen ohjaajan tukea myös opiskelijoiden kasvatuskeskusteluissa. Opiskelijan aiheuttaessa häiriötä oppitunnilla, toiveena on ollut, että sellaisen opiskelijan kanssa pystyttäisiin akuutisti keskustelemaan. Ammatillisen ohjaajan aloittaessa työt, puhuttiin paljon, että ammatillinen ohjaaja voisi toimia mm. tällaisissa tilanteissa. Kolikon käänttöpuolena kuitenkin pidettiin sitä, että ammatillisesta ohjaajasta tulee ikään kuin rangaistusautomaatti, joka puhuttelee

opiskelijoita, kun he käyttäytyvät huonosti tai ovat läsnä oppitunneilla, kun siellä tarvitaan järjestysmiestä. Tätä ei todettu järkeväksi käytänteeksi ja onneksi jo heti alkumetreillä tehtiin linjaus, että ammatillinen ohjaaja toimii enemmänkin opiskelijoiden tukena ja turvana.

Kyselyssä halusin myös selvittää, kokevatko vastaajat, että opiskelijat ovat saaneet tarvittavaa tukea ammatilliselta ohjaajalta. Kahdeksan (8), eli suurin osa koki, että heidän kokemuksensa mukaan opiskelija on saanut tukea. Yksi (1) vastaajista koki, ettei osaa sanoa, koska ei ole tarvittavaa tietoa ja/tai kokemusta ja yhden (1) vastaajan kohdalla opiskelijan ohjaustilanne oli vielä kesken. Tulos on mielestäni erinomainen, pääosin tällä ammatillisen ohjaajan verkostolla, eli kyselyyn vastaajilla on kokemus, että opiskelija on saanut tukea. Se antaa hyvän suunnan sille, että on tehty oikean tyyppisiä valintoja opiskelijan ohjaustilanteessa.

Kyselyn lopussa vastaajat saivat jättää vapaamuotoisia terveisiä ammatilliselle ohjaajalle. Positiivista palautetta tuli arvokkaasta työstä ja ammatillisen ohjaajan aktiivisesta työtoteutuksesta. Työpanos on koettu merkittäväksi työyhteisössä ja hyvää palautetta tuli myös siitä, että on ollut hyvin tavoitettavissa ja yhteydenpito on ollut mutkatonta ja riittävää. Epäviralliset, vaikkapa kopiokoneen vieressä käydyt keskustelut on koettu tärkeäksi, sillä varsinaisen palaveriajan sopiminen koetaan haasteeksi ajan puutteen vuoksi. Terveisissä myös tuotiin esille se aspekti, että on hyvä, kun ammatillinen ohjaaja on toiminut aluksi vain ensimmäisen vuoden opiskelijoiden tukena, mutta tarve muidenkin opiskelijoiden tueksi on suuri. Tähän on nyt kevään kuluessa pystytty onneksi vastaamaan, osittain siitäkin syystä, että suurin osa ensimmäisen vuoden opiskelijoista ovat olleet työssäoppimisjaksolla. Kevään aikana ammatillinen ohjaaja on pystynyt toimimaan toisen ja kolmannenkin vuoden opiskelijoiden kanssa. Erityisesti toisen vuoden opiskelijoiden tuki on ollut tärkeää, sillä heidän tulee valita viimeisen vuoden koulutusohjelma ja ennen koulutusohjelmaan siirtymistä, tulisi suurin osa rästiin jääneistä opinnoista olla suoritettuna. Toisen vuoden opiskelijoista tukea ovat selvästi eniten tarvinneet sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijat tai he ovat tukea osanneet parhaiten myös hakea.

7 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyö on prosessina ollut pitkä ja erittäin haasteellinen. Haastetta sen työstämiseen on tuonut oma elämäntilanne ja yksinkertaisesti aika ja sen riittämättömyys. Kokopäivätyö ja perhe-elämä harrastuksineen eivät ole tukeneet opinnäytetyön tekemistä parhaalla mahdollisella tavalla.

Lopullisen kehittämistehtävän päättäminen oli itsessään hankalaa, se vaihtui lennossa muutamaankin kertaan. Samansuuntaisissa teemoissa oltiin kuitenkin koko ajan, sillä jokainen niistä liittyi ammatillisen ohjaajan työhön ja/tai opiskelijoiden tuen tarpeeseen. Opinnäytetyön tilaajana Luksia oli erittäin joustava tässä asiassa, se oli valmis vastaanottamaan minkä tahansa pohtimistani kehittämistehtävistä. Haastetta opinnäytetyön toteuttamiseen toi myös se, että sitä oli hankalaa laittaa kunnolla käyntiin vielä syksyllä, kun työnkuva oli niin uusi. Hankaluuksista huolimatta halusin tehdä opinnäytetyöni juuri Luksialle ja liittyen omaan työhöni ammatillisena ohjaajana. Tämä oli mielestäni herkullinen aihe ja näin koin, että hyödyn opinnäytetyöstä itsekkin.

Syyslukukausi 2014 meni pitkälti havaintojen tekemiseen, keskusteluihin ja aineiston keräämiseen. Kirjallisen aineiston löytäminen oli todella haasteellista. Useiden kirjastokäyntien, tiedusteluiden ja tiedonhakupyyntöjen myötä sain jotakin tietoperustaa kasaan työnkuvan selkeyttämisestä. Lisäksi tutustuin muutamaani Humanistisesta ammattikorkeakoulusta valmistuneiden opinnäytetöihin. En kuitenkaan ollut täysin tyytyväinen tietoperustaan mitä sain kasaan. Olisin kaivannut lisää nimenomaan työnkuvan tai roolien selkeyttämiseen organisaatioissa.

Opinnäytetyön toteuttaminen on tapahtunut päiväkirjaa pitämällä ammatillisen ohjaajan työnkuvan muodostumisesta sekä epävirallisista keskustelutilanteista, tutustumalla lähdekirjallisuuteen ja selvittämällä organisaatiomme rakennetta ja toimintamalleja, sekä kulttuuria.

Opinnäytetyöni on koottu niistä kokemuksista ja ajatuksista, joita olen nähnyt ja kokenut täällä Luksiassa työskentelyn aikana. Minulla ei ole aiempaa kokemusta toiseen asteen oppilaitoksessa työskentelystä. Koulumaailma sinänsä on kyllä tuttu

edellisestä työstä. Koen, että minulla on hyvä näkemys siitä millaista tukea opiskelijat tarvitsevat ja kaipaavat. Tähän antaa tukea se, että olen työskennellyt sekä peruskoulussa, että toisella asteella. Nivelvaihe ja sen tuomat haasteet ovat arkipäivää molemmissa instituutioissa.

Mietin pitkään kyselyn teettämistä niille opiskelijoille, jotka ovat meiltä siirtymässä toiselle alalle tai kokonaan toiseen ammattiopistoon tai lukioon. Kyselyssä olisin halunnut selvittää tarkempia syitä opiskelijan opintojen keskeytymiselle. Haasteeksi kuitenkin muodostui se, että minun on mahdoton saada heitä täyttämään kyselyä, sillä heitä on hankalaa tavoittaa. Toiseen asteen koulutuksen tarjoajalla ja sen ohjaushenkilöstöllä on usein hyvin haasteellista saada kiinni sellaisia opiskelijoita, joiden tavoittaminen olisi ensiarvoisen tärkeää. Toisella asteen opintoja, kun ei ole pakko suorittaa, eikä siis kouluun ole pakko tulla.

Haasteelliseksi olen aika ajoin kokenut sen, etten ole pystynyt toteuttamaan ammatillisen ohjaajan työnkuvaani siinä mittakaavassa ja sellaisilla menetelmillä kuin minun mielestäni olisi järkevintä. Syynä tähän on ollut se, että osittain johdon puolesta työnkuvaa on rajattu tiukasti ja osittain verkosto ei ole ollut valmis vastaanottamaan ammatillista ohjaajaa tilanteisiin mukaan. Aika ajoin unohdetaan se, että opiskelijan tulisi olla keskiössä ja hänen tuen tarpeensa.

Kiistatonta lienee se, että ohjauksella ja neuvonnalla saadaan hyviä tuloksia aikaan. Ohjauksen ja neuvonnan vaikuttavuutta on Suomessa mitattu ja sillä on todettu olevan hyviä vaikutuksia. Ohjauksella ja neuvonnalla voidaan mm. helpottaa siirtymistä koulusta työhön. (Onnismaa 2011, 128.)

Koko lukuvuoden ajan on ammatillisen ohjaajan työnkuva hakenut muotoaan ja paikkaansa työyhteisössä. Rajapinnat ryhmänohjaajien ja opiskelijahuollon kanssa ovat niin häilyviä, että niitä on aika ajoin itsekin vaikeaa nähdä. Välillä sitä vain huomaa tekevänsä jollekin muulle kuuluvia tehtäviä. En usko, että ammatillisen ohjaajan työnkuvaa voidaan selkiyttää niin tarkasti, että se olisi tiukkaan rajattu ja auki kirjoitettu. Uskon sen elävän ja joustavan lukuvuoden aikana, opiskelijoiden tarpeen mukaan. Opinnäytetyö prosessin aikana ammatillisen ohjaajan työnkuva Luksiassa on elänyt ja muokkautunut koko ajan, aina tarpeen ja kysynnän mukaan.

Yhteenvedona voidaan todeta, että ammatillisen ohjaajan työnkuvan selkeyttäminen on työn jatkuvuuden kannalta hyvin tärkeää. Selkeyttämiselle on selvästi tarve tilanteessa, jossa työyhteisöön tulee täysin uudenlainen työnkuva ja se tulisi yhdessä työyhteisönä puhua auki. Työnkuvaa tulisi tarkastella opiskelijalähtöisesti, eli tuen tarpeen mukaan. Jokaisella henkilöstön jäsenellä on varmasti omat toiveet ja ajatukset työnkuvasta ja ne tulevat usein omista tarpeista, oman työnkuvan kautta.

Ajatukset ja ehdotukset toimenkuvaa ajatellen, mitä sain kyselyn kautta, ovat osaltaan poikineet arjen toiminnoiksi. Rästipajaa, missä opiskelijat voivat tehdä rästiin jääneitä tehtäviään, on alettu toteuttaa viikoittain. Ammatillisen ohjaajan työnkuva ja rooli saattaa ollakin sellainen, mikä elää koko lukuvuoden ajan. Syksyllä, kun uudet opiskelijat aloittavat, heihin täytyy panostaa eniten resursseja. Vuodenvaihteessa ja keväällä ensimmäisen vuoden opiskelijat ovat suurimmaksi osaksi työssäoppimisessa ja silloin tuen tarve heillä ei ole niin suuri enää. Näinä aikoina voidaan resurssit keskittää toisen ja kolmannen vuoden opiskelijoihin. Toisen vuoden opiskelijoiden tuki keväällä on tärkeää, jotta heidät saadaan seuraavalla lukuvuodella koulutusohjelmaan. Kolmannen vuoden opiskelijat taas tulisi saada kevään aikana valmistumaan.

Kulunut lukuvuosi Luksiassa on ollut monipuolinen ja silmiä avartava. On ollut haastavaa, mutta mielenkiintoista olla luomassa täysin uutta toimenkuvaa toisen asteen oppilaitokseen. Toivon tämän opinnäytetyöni antavan ajattelemisen aihetta monessa mielessä ja toivottavasti se myös poikii joitain uusia toimintamalleja Luksialle.

LÄHTEET

- Grönfors, Terttu 2010. Työssä oppiminen, avain tuottavuuteen. Vantaa: Kauppakamari
- Innanen, Jukka 2011. Ryhmänohjaus estämään nuorten syrjäytymistä. Tampereen Ammattiopisto
- Juuti, Pauli 2011. Työyhteisön kehittäminen ja johtaminen. Vantaa: Johtamistaidon opisto
- Kalliola, Tiina & Kurki, Arja & Salmi, Marjaana & Tamminen-Vesterbacka, Tutta 2010. Matkalla ohjaajuuteen. Helsinki: Kirjapaja
- Kupias, Päivi & Peltola, Raija & Pirinen, Jorma 2014. Esimies osaamisen kehittäjänä. Helsinki: Sanoma Pro
- Onnismaa, Jussi 2011. Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomioit ja kunioitusta. Helsinki: Gaudeamus
- Pekkari, Mervi 2009. Tavoitteellinen ohjauskeskustelu. Helsinki: Tammi
- Pentikäinen, Mikael 2014. Luottamus. Keuruu: Otava
- Punkanen, Tiina 2009. Työnohjaus muutoksen moottorina. Hämeenlinna: Tammi
- Wallin, Aila 2011. Sosiaalityö koulussa, avaimia hyvinvointiin. Helsinki: Tietosanoma.
- Puheenvuoroja ammatillisen koulutuksen tulevaisuudesta. Ammatillinen osaaminen Suomen menestyksen takaajana 2008. Keuruu: Otava
- Österberg, Maritta 2014. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki: Kauppakamari
- Jalava, Sanna-Mari 2012. Toisen asteen yhteys. Ammatillisen koulutuksen ja nuorisotyön yhteiset käytännöt. Opinnäytetyö. Humanistinen ammattikorkeakoulu.
- Uurainen, Ville 2012. Otetaan koppi niistä jotka on putoamassa. Etsivänä koulunuorisotyöntekijänä ammattiopistossa. Opinnäytetyö. Humanistinen ammattikorkeakoulu.
- Oppilas- ja opiskelijahuollon laadun ja palvelurakenteen kehittäminen
http://www.oph.fi/kehittamishankkeet/oppilas_ ja_ opiskelijahuollon_ laatu_ ja_ palvelurakenne 29.11.2014
- Ammatillinen työvoimakoulutus.
http://www.tepalvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/ammatinvalinta_koulutus/tyovoimakoulutus/index.html 19.10.2014
- Ammatillisen ohjaajan rooli kiltakoulut toiminnassa.
<http://pintakilta.wikispaces.com/Ammatillinen+ohjaaja> 4.1.2015
- Opetushallitus: oppilashuollon opas.
http://www.oph.fi/oppilashuollon_opas 4.1.2015
- Luksian koulutustarjonta.
<http://www.luksia.fi/> 5.10.2014
- Oppilashuoltolaki.

http://www.kunnat.net/fi/asiantuntijapalvelut/opeku/opetus_lakiasiat/opeku-lakiasia/oppilashuoltolaki/Sivut/default.aspx 6.1.2015

Esimiestyön näkökulmia.

<http://esimies.info/Organisointi-ja-resurssointi.php> 23.1.2015

Tilastokeskus. Koulutuksen keskeyttäminen väheni.

http://www.stat.fi/til/kkesk/2012/kkesk_2012_2014-03-20_tie_001_fi.html 25.2.2015

Henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma.

http://www.edu.fi/ammattikoulutus/ammattillinen_erityisopetus/opetussuunnitelmat_ja_opetuksen_jarjestaminen/hojks 19.3.2015

LIITTEET

Liite 1. Kouluterveyskysely 2013 AMO/Nummentie huolta herättävät asiat

Liite 2. Kyselyn runko henkilöstölle

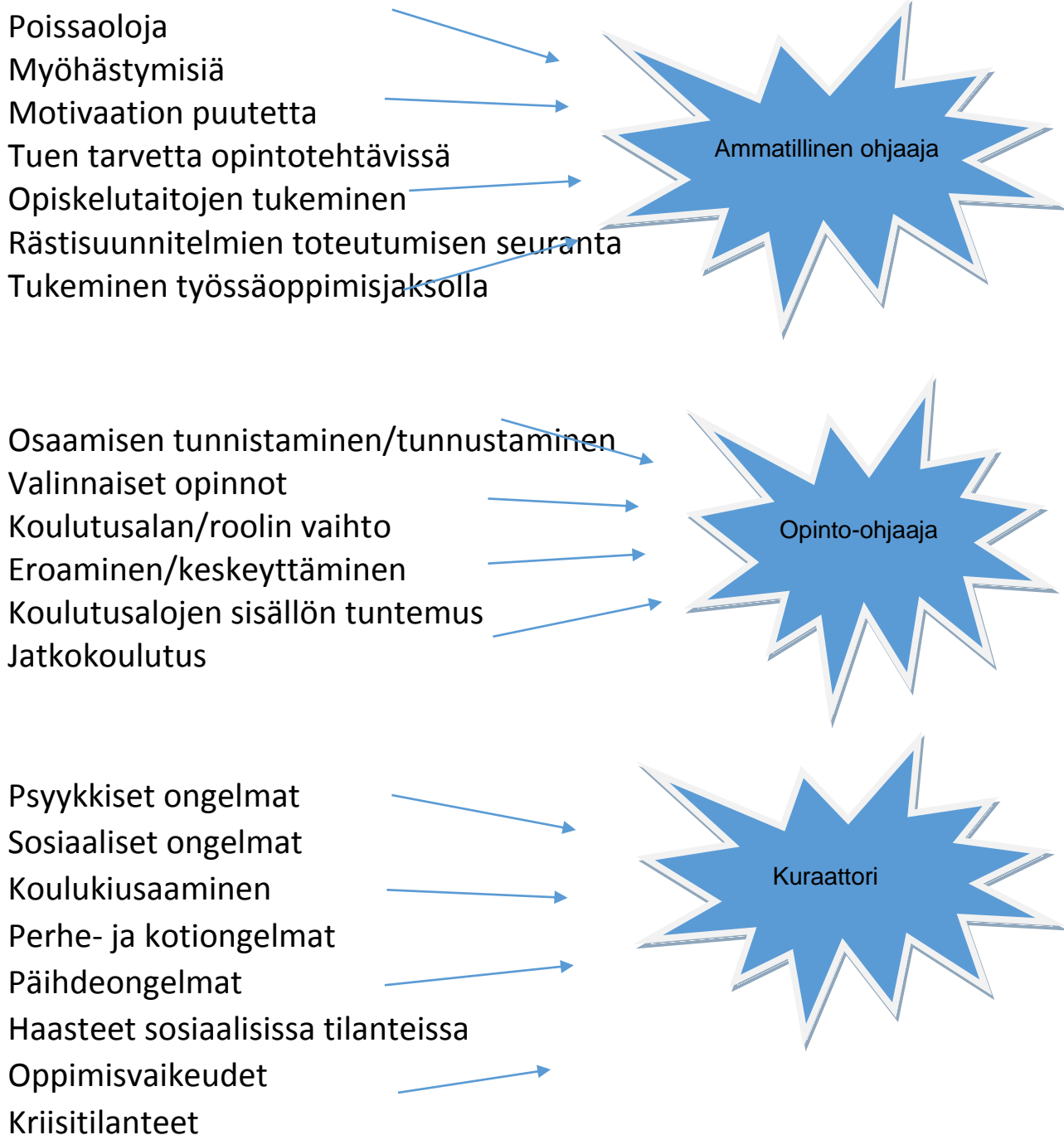
Liite 3. Opiskelijan ohjautuminen Luksiassa

Kouluterveyskysely 2013 AMO Nummentie / huolta herättävät asiat

1. Kiusaamiseen ei ole puututtu oppilaitoksen aikuisten toimesta (85%)
2. Kokenut fyysistä uhkaa (25%), kokenut seksuaalista häirintää joskus tai toistuvasti (47%), kokenut seksuaalista väkivaltaa joskus tai toistuvasti (23%)
3. Oppilaitoksen fyysisissä oloissa puutteita (mm. ilmanvaihto, lämpötila) (46 %)
4. Ei syö koululounasta päivittäin (51%)
5. Niska- ja hartiakipuja viikoittain (43%), päänsärkyä viikoittain (30%), harrastaa hengästyttävää liikuntaa vapaa-ajalla korkeintaan 1 krt. viikossa (48%), painon kokeminen ei-sopivana (50%)
6. Erilaiset vaikeudet opiskelussa (21-34%), opiskeluun liittyvä työmäärä liian suuri (29%), opettajat eivät kohtele opiskelijoita oikeudenmukaisesti (26%), opettajat odottavat opiskelijoilta liikaa (35%)

Liite 2.

OPISKELIJAN OHJAUKSEN ENSIVAIHE LUKSIASSA



Liite 3.

1. Ammatillisen ohjaajan näkyvyys ja verkostoituminen Luksiassa

Onko ammatillinen ohjaaja tuttu sinulle?

2. Oletko ohjannut opiskelijoita ammatilliselle ohjaajalle tai tehnyt muuten yhteistyötä hänen kanssaan?**3. Miten koet yhteistyön sujuneen ammatillisen ohjaajan kanssa?****4. Ammatillisen ohjaajan roolin selkeys**

Koetko, että ammatillisen ohjaajan rooli on työyhteisössä selkeä?

5. Jos koet ammatillisen ohjaajan roolin epäselväksi, mikä siinä on epäselvää sinulle?**6. Kerro muutama kehittämissuositus millä tavoin roolia/tehtäväkuvaa voisi vielä mielestäsi selkiyttää?****7. Ammatillisen ohjaajan työnkuva**

Millaiset työtehtävät tukisivat parhaiten opiskelijoita sekä muuta henkilöstöä?

8. Mainitse 2-3 merkittävintä tehtävää ammatillisen ohjaajan toimenkuvassa.**9. Ammatillisen ohjaajan tarve**

Onko ammatillinen ohjaaja mielestäsi pystynyt tukemaan opiskelijaa ohjaustilanteessa?

10. Taritaanko Luksiassa, Nummentielle ammatillista ohjaajaa?**11. Riittääkö mielestäsi yksi ammatillinen ohjaaja Nummentielle?****12. Terveiset**

Onko jotain mitä haluat vielä kertoa? Ajatuksia, risuja ja ruusuja liittyen ammatillisen ohjaajan työhön, työnkuvan selkeyteen tai rooliin.