

**TSL**

Työväen Sivistysliitto

**VINKKI  
OPAS**

**VINKKIOPAS  
VAPAAN SIVISTYSTYÖN  
OHJAUSTOIMINTAAN**

Säde Tahvanainen (toim.)

# VINKKI OPAS

## VINKKIOPAS VAPAAN SIVISTYSTYÖN OHJAUSTOIMINTAAN

### TOIMITTAJA:

Säde Tahvanainen

### ARTIKKELIT:

Säde Tahvanainen, Kirsi Mäki, Pinja Kuusenaho,  
Mervi Ylitalo, Niina Sahlberg, Pipsa Korpilahti,  
Marja Koskela, Leeamaria Välitalo, Inari Juntumaa

### TAITTO:

Jani Käämä

### KUSTANTAJA:

Työväen Sivistysliitto TSL ry  
Tuotettu Opetus- ja kulttuuriministeriön avustuksella.

Työväen Sivistysliiton sähköinen julkaisu 2024.

© Koko teokseen:

Työväen Sivistysliitto ja teoksen toimittaja

© Artikkeleiden kirjoittajat omiin teksteihinsä

### SAATAVILLA:

TSL:n internet -sivut.

Avointen oppimateriaalien kirjasto <https://aoe.fi>

### ISBN:

978-951-701-552-3

### SYMBOLIT:



Artikkeli



Kirjoittaja



Lainaus



Case



Vinkki



Lähteet



Linkki-  
vinkit

# Sisällysluettelo

Tervetuloa tutustumaan vinkkioppaaseemme Säde Tahvanainen, Kirsi Mäki	4
Ohjaustoiminta aikuisten perustaitokoulutuksessa Pinja Kuusenaho	10
Uraohjausta työpaikalla – työturvallisuutta, ennakointia ja uraohjausta Mervi Ylitalo	21
Aikuinen erilaisena oppijana Säde Tahvanainen	28
Minäpystyvyys ja työnhakuprosessin ohjaaminen Niina Sahlberg	40
Vahvuuspedagogiikka Säde Tahvanainen HOKS -lomake	49
Vinkkejä ohjaajalle ryhmän käynnistämiseen Pipsa Korpilahti	64
Oppimisen ohjaus itsenäisissä verkko-opinnoissa Pinja Kuusenaho	75
Kulttuurisesti osallistavaa mentorointia työelämään Marja Koskela	84
Kielitietoinen ohjaus ja aikuisen maahanmuuttaneen osaamisen tunnistaminen Leeamaria Välitalo	93
Näkymiä ohjaustoiminnan tulevaisuuteen vapaassa sivistystyössä Kirsi Mäki, Säde Tahvanainen, Mervi Ylitalo, Inari Juntumaa	102

# Tervetuloa tutustumaan vinkki- oppaaseemme!

**T**yöväen Sivistysliiton (TSL) hankkeissa ja koulutuksissa on luotu malleja ja menetelmiä ohjaustoimintaan vapaassa sivistystyössä. Osallistujia on ohjattu yksilöinä ja ryhminä kehittämään taitojaan ja saavuttamaan tavoitteitaan. Heitä on tuettu henkilökohtaisessa, järjestöllisessä tai ammatillisessa kehittämisessä.

Vinkkioppaassamme käsitellään aihetta seuraavien teemojen kautta: minäpystyvyys ja työnhakuprosessin ohjaaminen, ohjaus pitkäkestoisilla kursseilla verkkokursseilla, uraohjaus työpaikalla, kulttuurisesti osallistuva mentorointi työelämässä, kielitietoisien pedagogiikan muistilista, vinkkejä erilaisen oppijan kohtaamiseen sekä ryhmän toiminnan käynnistämiseen.



”Ohjaustyö vaatii ennen kaikkea oikeanlaista asennetta, rohkaisua, kannustusta, johdonmukaisuutta ja avointa mieltä.”

Oppaamme tarjoaa malleja, hyviä käytäntöjä ja vinkkejä ohjaustilanteisiin. Opas on suunnattu kaikille yksilöitä tai ryhmiä ohjaaville, esimerkiksi kouluttajille, järjestötoimitsijoille, luottamusmiehille kuin alan asiantuntijoille.

Kansallisen tavoitteen mukaisesti olemme pyrkineet kokoamaan aineistoa yhteen ohjaustoiminnan parissa työskentelevien saavutettavaksi. Oppaasta löydät laajasti linkkivinkkejä myös alan muiden toimijoiden erinomaisiin asiantuntija -aineistoihin. Toivomme oppaan inspiroivan myös vapaan sivistystyön toimijoiden ja ohjaustoiminnan asiantuntijoiden väliseen keskusteluun.

Vinkkiopas on rakennettu siten, että voit lukea sen kokonaisuutena teoksena, yksittäisinä artikkeleina tai poimia vinkkejä testattavaksi esimerkiksi seuraavaan ohjaustilanteeseesi. Tutustu myös oppaassa esiteltyihin lähdeteoksiin ja eri organisaatioiden ja oppilaitosten verkkojulkaisuihin, joihin pääset verkkoversiota lukiessasi suoraan linkistä. Oppaan voi tulostaa myös pdf-versiona.

Vinkkiopas avaa näkymän ohjaustoimintaan liittyvien [hankkeidemme](#) tuloksiin ja niiden jalkauttamiseen. Asiantuntijamme kuvaavat artikkeleissaan havaintojaan ja kertovat käytännön ohjaustilanteissa testatut parhaat vinkkinsä. Artikkeleiden yhteydestä löydät myös tarkemmat tiedot hankkeistamme. Haluamme lämpimästi kiittää hankkumppaneitamme yhteistyöstä ja rahoittajiamme tuesta.

Jokaisen oppaassamme esitellyn vinkin taustalta löytyy ihmisten välisiä luottamukseen ja tasavertaisuuteen perustuvia kohtaamisia. Haluamme kiittää lämpimästi myös kaikkia hankkeidemme ohjauksiin ja koulutuksiin osallistuneita rohkeudesta kohdata uutta, halusta kehittää itseään ja vahvistaa osaamistaan. Ohjaustoiminta on aktiivisen kansalaisuuden edistämistä – ja siten myös vapaan sivistystyön perustehtävää.

## Ohjaustoiminnan käsite

Ohjaustoiminta on luottamukseen ja tasavertaisuuteen perustuvaa toimintaa, jolla pyritään yksilön kasvun, kehityksen ja hyvinvoinnin tukemiseen. Ohjauksessa korostuu luottamuksellisuus, tasavertaisuus ja ohjattavan kunnioittaminen. Ohjattava itse on keskiössä.

Ohjausta tarvitsevat niin lapset ja nuoret kuin aikuiset. Aikuisten ohjauksessa korostuu aikuisen elämäkokemuksen, elämäntilanteen ja elinpiirin huomioinen. Hänelle on myös tärkeää työssä kehittyminen.

Aikuisten ohjauksessa käytetään myös laajasti muita käsitteitä, kuten ammatinvalinnan ohjaus, uraohjaus, mentorointi, osaamisen kehittäminen ja osaamisen johtaminen. Ohjaus auttaa tunnistamaan oman osaamisen, vahvuudet ja kiinnostuksen kohteet.

Erityisen vahvasti ohjauksesta hyötyvät työmarkkinoiden ulkopuolella olevat, koulutuksessa aliedustettuna olevat vähemmän koulutetut ryhmät, erityistä tukea tarvitsevat ja maahanmuuttajat. Ohjauksella edistetään työllistymistä sekä voidaan auttaa oman opiskelu -ja urapolun rakentamisessa. Tarvittaessa ohjataan erityispalveluiden piiriin.

Vapaan sivistystyön koulutuksen ja urapalveluiden yhteydessä annettava ohjaus pyrkii yksilön voimaannuttamiseen ryhmätoiminnan kautta. Pidempikestoinen ohjaus on myös mahdollista laajemmissa kurssikokonaisuuksissa. Tässä vinkkioppaassa kuvaamme ohjausta erilaisissa kurssikonteksteissa. Toivottavasti saat ohjaustyöllesi tukea perustaitokoulutuksissamme luoduista malleista.

## Elinikäisen ohjauksen käsite

Suomessa on käytössä [Euroopan Unionin linjausten](#) mukaisen käsitteen elinikäinen ohjaus (ELO). [Opetushallitus](#) toteaa sen auttavan ”eri elämänvaiheissa tunnistamaan kykynsä, osaamisensa ja kiinnostuksensa”.

[Työ -ja elinkeinoministeriö](#) määrittää elinikäisen ohjauksen käsitteen tarkoittavan ”tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluita, joiden avulla kaikenikäiset pystyvät tunnistamaan osaamisensa ja kiinnostuksensa sekä pohtimaan osaamisensa kehittämistä ja mahdollisuuksiaan työelämässä”. Työvoimahallinto käyttää kokonaisuudesta lyhennettä TNO -palvelut.

Pääministeri Marinin hallituskaudella laadittiin [elinikäisen ohjauksen strategia](#). Strategiassa todetaan, että saatavilla on paljon tieto-, neuvonta -ja ohjauspalveluita, mutta ne eivät käytännössä tavoita kaikkia tarvitsevia. Palvelut ovat siis hajallaan.

OECD on antanut Suomelle suosituksia ”yhden luukun neuvonta- ja ohjauspalvelujen kehittämiseen”. Elinikäisen ohjauksen foorumi perustettiin myös parantamaan tilannetta ja kokoamaan yhteen alan verkostoja.

## Ohjaustoiminta käytännön työssä

Ohjaustoiminnan palvelut Suomessa sisältävät muodollisen koulutuksen ja työvoimapalveluiden yhteyteen liitetyt lakisääteiset palvelut, mutta myös yksityisten ja kolmannen sektorien toimijoiden palvelut. Esimerkiksi ammattiliitoilla on omaa ohjaus- ja neuvontapalvelua.

Ohjausta antavat sekä ohjaustyön ammattiin kouluttautuneet opetustyön ammattilaiset että muut asiantuntijat oman toimintansa puitteissa. Työvoimahallinto tarjoaa laajasti ohjausta ja neuvontaa, valtaosalla ohjaajista on moninainen ammattinen tausta.

Myös vapaan sivistystyön sektorilla kouluttajat, työnohjaajat tai ohjaustyön ammattilaiset tekevät runsaasti ohjaustyötä niin yksilöiden kuin ryhmien kanssa. Vapaan sivistystyön ohjaustoiminnan systemaattiselle kehittämiselle ja tietämyksen kokoamiselle on olemassa laaja tarve.

## Vaikuttavuus ja seuranta

Ohjaustoiminta vaikuttaa työllistymisen ja koulutukseen hakeutumisen. Laadukas ohjaus tuottaa yhteiskunnallisia hyötyjä. Ohjausta tehdään oppilaitostyön lisäksi paljon erilisinä kokonaisuuksina ja hankkeiden kautta. Ohjaustoiminnan ja sen hallinnon on todettu liian hajanaiseksi. Se on hidastanut alan kehittämistyötä, vaikuttavuuden seurantaa sekä olemassa olevan ohjaustiedon löytämistä.

Valtiovalta on halunnut parantaa alan tiedolla johtamista ja pyrkii kokoamaan tietämystä yhteen. Ohjaustoiminnan laadun kehittämiseksi Opetushallitus on julkaissut vuoden 2023 aikana [hyvän ohjauksen kriteerit](#). Vaikka kriteerit ovat ensisijaisesti suunnattu perusasteelle ja toiselle asteelle, ovat ne hyvä referenssi myös aikuisten ohjauksen kehittämistä silmällä pitäen.

## Vapaan sivistystyön ohjaustoiminta

Ohjaustoiminta on syntynyt vapaassa sivistystyössä käytännön koulutustoiminnan kontekstissa esiin nousseista tarpeista. Nykypäivän vapaan sivistystyön ohjaustoiminnan historialliset juuret ulottuvat yli sadan vuoden taakse. Esimerkiksi vuonna 1919 perustetussa [Työväen Sivistysliitossa](#) opintokerhotoiminta ja siihen liittynyt opintokerhotyön ohjaus olivat keskeisessä roolissa useiden vuosikymmenten ajan liiton perustamisesta lähtien.

Toiminta on kehittynyt koulutustarpeiden ja yhteiskunnan monimuotoistumisen seurauksena. Elinikäisen ohjaustyön strategisten tavoitteiden mukaisesti Työväen Sivistysliitto (TSL) on halunnut olla aktiivisesti kehittämässä vapaan sivistystyön ohjaustoimintaa ja aikuisten perustaitoja.

Ohjaustyö vaatii ennen kaikkea oikeanlaista asennetta, rohkaisua, kannustusta, johdonmukaisuutta ja avointa mieltä. Vapaan sivistystyön parissa ohjaajan oman elämäkokemuksen hyödyntäminen on myös plussaa. Tutustu oppaaseemme ja astu rohkeasti vapaan sivistystyön ohjauksen pariin!

### Säde Tahvanainen

teoksen toimittaja  
asiantuntija,  
osaamisen kehittäminen,  
TSL

### Kirsi Mäki

koulutuspäällikkö,  
TSL



”Vapaan sivistystyön parissa ohjaajan oman elämäkokemuksen hyödyntäminen on myös plussaa.

Tutustu oppaaseemme ja astu rohkeasti vapaan sivistystyön ohjauksen pariin!”

# Ohjaustoiminta aikuisten perustaitokoulutuksessa

**A**ikuisten perustaitokoulutus käynnistyi 2010-luvun lopulla. Koulutusmalli on luotu valtion tukemien hankkeiden avulla, tavoitteena vahvistaa opintojen, työelämän ja arjen vaatimia perustaitoja. Kurssien teemoina ovat useimmiten yleiset työelämätaidot ja työnhakutaidot, digitaaliset taidot, matematiikka, luku- ja kirjoitustaidot, suomen kieli sekä vuorovaikutus- ja esiintymistäidot.

Kurssit ovat yleensä pidempikestoisia 3–6 viikon mittaisia jaksoja, jolloin opiskelua voidaan normaalia vahvemmin tukea. Työväen Sivistysliitto on toteuttanut useita perustaitohankkeita. Niiden kokemuksista on ammennettu tietotaitoa myös valtakunnallisesti perustaitojen osaamismerkistöä luotaessa.

Tässä artikkelissa kuvaan aikuisten perustaitokurssin ohjaustoimintaa. Esittelen myös TSL:n hankkeessa saatujen kokemusten pohjalta luomamme ohjauksen toimintamallin. Nostan artikkelissani esille myös näkökulmia ryhmän sitouttamiseen, henkilökohtaiseen kohtaamiseen, erilaisten oppijoiden huomioimiseen, opintojen herättämien tunteiden ymmärtämiseen ja palautteen hyödyntämiseen.

Pidempikestoilla kursseilla voimistuvat monet yksilö- ja ryhmätason ilmiöt, kuten se, että kurssilaiset tulevat tutummiksi tilanteen ja toistensa kanssa. Tämä edesauttaa ryhmäytymistä ja sitoutumista työskentelyyn, mutta voi jossain vaiheessa ilmetä myös ryhmän kuohuntana sekä kriisinä. Taitava ohjaaja kykenee luovimaan ryhmän pois karikoista ja rakentamaan ryhmän kanssa keskinäisen luottamuksen. Myös tunteiden huomioinen ohjaustyössä on keskeistä.



**PINJA KUUSENAHO**  
asiantuntija,  
aikuisten perustaitokoulutus

Hankepäällikkö, koulutus-suunnittelija ja opiskelijoiden ohjaaja TSL:n aikuisten perustaitohankkeissa. Osallistunut asiantuntijana Opetushallituksen julkaisemien aikuisten perustaitojen osaamismerkkien luomiseen. Juuret toimintaterapiassa ja ammatillisessa kuntoutuksessa. Ratkaisukeskeinen jatkuvan oppimisen intoilija.

## HOKS-keskustelu osana kurssia

Pidempikestoilla kursseilla asetetaan yleensä henkilökohtaisia tavoitteita sekä kurssille että sen jälkeiseen aikaan. Aikuisten ohjaaminen koulutus- ja työurapolulla vaatii herkkää korvaa kuulla elämäntilannetta sekä tunnetiloja.

Ohjaus on prosessi, jonka kuluessa aikuinen erittelee omaa elämänpolkuun sekä opiskelu- ja työuraansa. Sen pohjalta hän pystyy jäsentämään nykytilaa ja suunnittelemaan tulevaa. Monesti tätä suunnittelua tehdään aikuisten kanssa laatimalla yhdessä henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS). Suunnitelma laaditaan ohjaajan ja opiskelijan käymän keskustelun pohjalta.

HOKS-keskustelu kannattaa käydä jokaisen opiskelijan kanssa heti kurssin alussa. Keskustelu tuo tietoa kurssilaisen lähtötasosta, toiveista ja oppimistavoitteista. Samalla ohjaaja pääsee luomaan keskusteluyhteyttä, joka kantaa koko kurssin ajan. Voit ohjaajana käydä läpi työskentelytapoja, arviointikriteerejä ja oppimisympäristön käyttöä.

Kurssilaiselle HOKS-keskustelu on tilaisuus tuoda esille henkilökohtaisiakin ajatuksia, tunteita ja kysymyksiä, jotka voivat ryhmätilanteessa jäädä esittämättä. Näitä ovat esimerkiksi epävarmuuden tunne ja jännitys, kokemus aikaisemmista oppimisen haasteista tai jo diagnosoidut oppimisvaikeudet.

Ohjauskeskustelussa opiskelija voi esittää myös erityisiä toiveita opetus sisältöön tai opetustapoihin liittyen. Keskustelussa voidaan sopia, tulisiko oppimisen haasteet huomioida esimerkiksi tavassa, jolla opiskelija voi tuoda esille osaamisensa.

HOKS-keskusteluiden tarkoitus on tuoda lisäarvoa kurssille osallistumiseen. Keskustelu antaa opiskelijalle mahdollisuuden tuesti pohtia paitsi itseään oppijana, myös omaa osaamistaan ja sen kehittämistä.

Ohjaaja johdattaa keskustelua eteenpäin kysymyksin erityisesti siitä, millaista osaamista on kertynyt työ- ja opiskeluajalta. Lisäksi kartoitetaan vahvuuksia, sekä niitä taitoja ja ominaisuuksia, joita yleinen elämäkokemus tai harrastukset ovat antaneet.



”Kannusta opiskelijaa oman osaamisen tunnistamiseen ja sanoittamiseen. Siitä on hyötyä eritoten työelämän muutostilanteissa, joissa pohditaan uutta suuntaa tai jo haetaan uutta työtä.”

Osaaminen ei ole pelkkiä klinisiä taitoja vaan pitää sisällään myös henkilökohtaisia ominaisuuksia ja toimintatapoja. HOKS-keskustelussa voidaan myös pohtia, miten osaamista pääsee käyttämään tällä hetkellä. Lisäksi pohditaan minkälainen työnkuva mahdollistaisi vielä monipuolisemman kiinnostusten sekä taitojen hyödyntämisen.

Kannusta opiskelijaa oman osaamisen tunnistamiseen ja sanoittamiseen. Siitä on hyötyä eritoten työelämän muutostilanteissa, joissa pohditaan uutta suuntaa tai jo haetaan uutta työtä. Jaa HOKS-keskustelun yhteenveto opiskelijalle jatko-hyödyntämistä varten. Hänelle kannattaa antaa muokkaus- tai kommentointioikeudet, jotta hän voi tehdä lisäyksiä dokumenttiin myöhemmin. Opiskelijalle voi antaa tehtäväksi jättää kiituskommentti yhteenvetoon, jolloin tulee tarkistetuksi pääsy dokumenttiin.

## Tunteet ja oppiminen

Tunnetilan vaikutusta opiskelijan toimintaan ja sitä kautta kurssiosallistumiseen ei tule usein automaattisesti pohdittua. Tunteiden merkityksen huomioimisesta oppimistilanteessa hyötyy kuitenkin sekä opiskelija että ohjaaja. On tärkeää sallia etenkin kurssin alussa kaikki ”fiilikset”.

Tunteita voi herätä niin opiskeltavasta aiheesta kuin siihen liittyvistä aiemmista kokemuksista tai uudesta sosiaalisesta ympäristöstäkin. On vaikea omaksua uutta, jos jokin tunne on liian hallitseva ja häiritsee keskittymistä.

Tunteita kannattaa käsitellä koko ryhmän kanssa. Se lisää yhteistä luottamusta ja yhteenkuuluvuutta. Tunteiden käsittely voi lisätä myös ryhmän jäsenten rentoutta, avoimuutta ja tyytyväisyyden tunnetta. Tunteet voivat vaikuttaa myös opiskelua estävästi, ellei niitä saada rakentavasti purettua.

Ohjaajana olet avainroolissa. Avaa kurssituntien alussa rohkeasti keskustelua opiskeltavan aiheen nostattamista tunteista. Toimi itse esimerkkinä avoimesta puheeksi ottamisesta. Mitä tunteita sinussa kouluttajana aihe herättää?

Erityisesti jotkin perustaitokoulutuksen aihepiirit voivat tuoda opiskelijalle mieleen vahvojakin tunnemuistoja vuosien takaa.

Miltä kouluvuosina tuntui opiskella matematiikkaa?

Tai kielioppia?

Miten se silloin sujui?

Minkälaista palautetta sain?

Tunteet ilmenevät käytöksessä yksilöllisesti. Uusi tilanne, ryhmä tai tunteita nostattava aihe voi saada yhden henkilön olemaan hyvin kriittinen, toisen avoimen epäileväksi ja kolmannen rajattoman suulaaksi. Taustalla ovat yleensä itsetuntotekijät, vanhat muistot tai kokemus omasta osaamattomuudesta.

Tunnetiloja voi myös hyödyntää opetustilanteissa ja kannustaa kertomaan niistä muille. Esimerkiksi matematiikan opiskelu on voinut olla epämieluisaa myös monelle muulle. Vertaistuki auttaa käsittelemään omia tunteita ja tuomaan ne realistiselle tasolle.

Yhteinen jaettu tunne tai vertaistuellinen kokemus myös lähentää ryhmää. Vaikka tunne ei olisi yhteinen, voi ryhmäytymistä, viihtymistä ja positiivista muistijälkeä edesauttaa se, että avoimuuteen on kannustettu ja syvällisemmällekin keskustelulle annettu aikaa. Kun tilanne on salliva ja turvallinen, voi tunnetila ja sitä kautta toiminta muuttua hyvinkin nopeasti positiiviseksi.

## Sisäinen motivaatio

Sitoutuneella opiskelijalla on sisäistä motivaatiota opiskeltavaa asiaa kohtaan. Sisäistä motivaatiota ruokkii opiskeltavan asian kokeminen itselle merkityksellisenä ja omaan arkeen tai työhön nähden käyttökelpoisena.

Opiskelijoita kannattaa houkutella pohtimaan omakohtaista hyötynäkökulmaa. Kuinka hyödynnän kurssilta saamaani oppia? Voinko viedä oppia eteenpäin esimerkiksi työyhteisössäni tai perhepiirissäni?

Halu paneutua uuden oppimiseen kumpuaa asian kokemisesta tärkeäksi ja itseään koskettavaksi. Tiedon lisääntyminen kasvattaa tiedonjanoa ja onnistuminen synnyttää halua onnistua uudelleen, kasvaneen itsevarmuuden myötä. Opettajan tehtävänä onkin saattaa opiskelija sen vaiheen yli, missä mahdollisesti vain ulkoinen motivaatio vie opintoja eteenpäin.

Keskustele opiskelijan kanssa siitä, miten opiskeltavan asian voi liittää merkitykselliseksi osaksi arkista tekemistä. Vuoropuhelunne voi vaikuttaa merkittävästi siihen, miten sitoutuminen ja sisäinen motivaatio alkavat rakentua. Yksilöitä kannustavat eteenpäin erilaiset asiat. Toista motivoi tilanne, jossa on päässyt alun epävarmuuksien yli ja kokee opiskelun helpottumista. Toinen motivoituu ponnisteluista ja ennalta-arvaamattomuudesta.

Sopiva vaikeustaso sekä saavutetut välietapit ovat tärkeitä. Tunne siitä, että on opintojen aikana päässyt välitavoitteisiin, auttaa osaltaan sitoutumisessa. Sopiva ajanjakso välietapeille on pari viikkoa. Sitä pidempi aika ilman valmiiksi saamisen tunnetta voi vähentää sitoutumista.

Tavoitteiden saavuttamisen huomaamista voi edesauttaa ohjaamalla opiskelijaa tekemään väliarviointia omien tavoitteidensa suhteen. Tavoitteet voivat olla ne, joita HOKS-keskustelussa opiskelija on itselleen asettanut.



Salli etenkin kurssin alussa kaikki tunteet. Yksi reagoi jännittävään tilanteeseen vastarinnalla toinen epäilemällä, kolmas kieltäytymällä. Kun tilanne on salliva ja turvallinen, voi tunnetila ja sitä kautta toiminta muuttua hyvinkin nopeasti.

“Trust the process!” eli usko siihen, että ajan kanssa ja työskentelyn edetessä päästään haluttuun lopputulokseen, vaikka alussa olisi paljonkin epäilevyyttä.

Epäselvät tai monet ulkoa muistettavat asiat vievät huomiota ja kapasiteettia muulta toiminnalta. Siksi selkeään ohjeistukseen kurssin alussa sekä muistutuksiin kurssin aikana kannattaa panostaa.

Epävarmuuden tunnetta vähentää selkeä tiedotus ja muistutukset kurssikerroista ja palautettavista tehtävistä, sekä tieto tulevista teemoista ja kurssilaiselta odotettavista asioista.

## Palaute hyötykäyttöön

Kerää palautetta opetuksesta, aihepiireistä, opetustilasta ja ryhmän toiminnasta jo kurssin aikana. Keskustele esille nousseista asioista ryhmän kanssa. Pitkällä kurssilla kannattaa käyttää mahdollisuus vuoropuheluun myös opiskelijan omista toiveista ja niihin vastaamisesta. Näin saat motivoituneempia opiskelijoita sekä hyödynnettyä palautetta ja toiveita opetustyön suunnittelussa.

Aseta itsellesi ajankohta esimerkiksi kurssin keskivaiheille, jolloin käyt läpi palautteet ja teet niistä yhteenvedon. Näin palautteen läpikäynti ei jää pelkästään kurssin jälkeiseen aikaan. Usein pitkän kurssin päätteeksi opiskelija tuntee helpotusta saadessaan tehtävät valmiiksi, mikä voi värittää loppupalautteen sävyä. Joko ollaan korostuneen tyytyväisiä tai jo väsyneitä käymään läpi kokemusta. Voi myös olla vaikea muistaa tapahtumia ja tunteita kurssin aikana. Välipalautte antaakin ohjaajalle täsmällisempää tietoa kuin pelkkä kurssin loppupalautte. Yksi palautteen muoto on vertaispalautte, jonka antoa kannattaa käyttää keinona myös vuorovaikutuksen lisäämiseen kurssilaisten välillä. Vertaisten välinen tiedon ja kokemusten jako voi luoda myös tunneyhteyttä ja sitouttaa kurssiin.

Kouluttajan kannattaa edesauttaa kurssilaisten keskinäisen yhteistyön tai yhteydenpidon jatkumista kurssin jälkeenkin esimerkiksi luomalla kurssin alussa halukkaiden kesken WhatsApp-ryhmän, josta myöhemmin jättäytyy itse pois. Myös LinkedIn-kontaktointiin kannustaminen kannattaa. Usein ryhmä voi toivoa, että kurssi auttaisi verkostoitumisessa, mutta käytännön toteutus sen mahdollistamiseksi jää.



## Yksilöt huomioiva opetus

Meille kaikille on ominaista, että omaa osaamattomuutta tai tietämättömyyttä on vaikea tunnustaa. Itsetuntotekijät korostuvat varsinkin silloin, kun on kyse aikuisista, joilla oletusarvona on tiettyjen perusasioiden hallinta. Opiskelijalla voi olla suuri kynnys kysyä apua.

Mitä vieraampi opiskeltava aihe on opiskelijalle, sitä suurempi on usein kynnys tuoda esille pudonneensa kärryiltä. Opiskelijalla voi myös olla tunne, että hänen oletetaan tietävän asiasta, eikä siksi tuo esille epävarmuuttaan tai avuntarvettaan.

Usein kynnystä nostaa entisestään se, että aiheesta enemmän tietävät opiskelijat hallitsevat keskustelua ja vievät näin opettajan huomiota. Kun aihe on kurssilaiselle ennalta tuttu, intoutuu hän helposti siihen liittyvään keskusteluun ja esittämään aiheen edelle meneviä kysymyksiä ja keskustelunavauksia.

Opettajalta vaaditaan tilannetajua hienotunteiseen, mutta jämäkkään rajaamiseen keskustelusta ulos jääneiden osallistumisen varmistamiseksi. Rohkaise hiljaisempia osallistujia kertomaan, mitä ajatuksia aihe herättää heissä itsessään. Omasta itsestä käsin aiheen käsittely on usein helpompaa kuin tiukasti aiheeseen kytketty keskustelu.

Opettajan kannattaa tietoisesti pohtia, kuinka käsitellä ryhmää, jossa on paljon opetettavan asian tietäjiä sekä vasta-alkajia. Voisiko esimerkiksi digikurssilla järjestää parityöskentelyä mentorointiperiaatteella tai muodostaa tasoryhmiä? Näin kaikki saavat haastetta, mutta myös opiskelurauhan.

Varsinkin digitaitokoulutuksessa on myös tärkeää, että opettaja kiertää rauhallisesti luokassa kysellen ja tarkkailen opiskelijoiden työskentelyä, jolloin pienieleinenkin avun pyyntö opiskelijan taholta on mahdollista. Arimmat opiskelijat tarvitsevat mahdollisuuden konkreettiseen hihasta vetämiseen.

Pidemmillä kursseilla erilaiset tavat oppia nousevat helpommin esille. Oppimisen tapaan on voitu kiinnittää huomio jo HOKS-keskustelussa. Kun opetuskertoja on useita,



### Malli ohjaustoiminnasta perustaitokurssilla

Malliin oppimisen ohjaamisesta aikuisten perustaitokurssilla on poimittu edellä käsitellyjä aiheita jaoteltuna ne kurssin eri vaiheiden alle. Malli on tehty osana TSL:n Osaamisen ohjaksissa -perustaitokurssia.

## Oppimisen ohjaaminen perustaitokurssilla

### Ennen kurssin alkua



#### Toiminta

• Kurssin järjestäjän henkilökohtainen yhteydenotto ilmoittautuneisiin, kysymyksiin vastaaminen, varmistaminen kurssin soveltumisesta ilmoittautuneelle, selkeä tiedottaminen kurssiin liittyen eri kanavien, sähköisen materiaalin pariin ohjaaminen (oppimisympäristö, sähköposti)



#### Tarkoitus

• Kurssilaisen motivaation varmistaminen ja kasvattaminen  
• Kurssilaisen rohkaiseminen käyttämään yhteydenpitoon ja tiedonhakuun myös vieraampia kanavia (etäkokosohjelma, oppimisympäristö)



#### Tunne (kurssilainen)

• Kurssilaisen rohkautuminen, luottamus että saa tarvittaessa apua, ajantasalla oleminen

#### Kurssilaiset täyttävät

• "Minä yhteiskunnan jäsenenä" -kyselyn, missä pohtivat omaa minäpystyvyytensä kokemustaan  
• Digitaatioja kartoittavan kyselyn, mikä ohjaa pohtimaan tämänhetkisiä tietotaitoa sekä aikaisempaa kurssihistoriaa

### Oppimisteemainen opetuskerta



#### Toiminta

• Opetus aiheesta "oppimisen taidot, oppimista tukevat ja haastavat tekijät, oman osaamisen tunnistaminen"  
• Pohditaan yhdessä jatkuvan oppimisen / elinikäisen oppimisen tarpeen yhteiskunnallista näkökulmaa  
• Opetus keskustelevaa ja pohdintaan kannustavaa, ei omien kokemusten jakamiseen pakottavaa, mutta sitä mahdollistavaa (anonymisti Padletissa ja vain opettajalle Howspaceissa ja oppimispäiväkirjassa)



#### Tarkoitus

• Omaan oppimiseen huomion kiinnittäminen: Mikä auttaa minua oppimaan, miten opin parhaiten, mitä osaamista minulla jo on ja miten se on kertynyt  
• Poisoppiminen: Mitä haitallisia ajatusmalleja ja toimintatapoja opittu menneisyydessä, jotka nyt mahdollisia oppimisen haasteita ja kuinka muuttaa tietoisesti ajattelutapaa  
• Oppimisen tukivälineisiin ja -ratkaisuihin tutustuminen ja niiden konkreettien hyödyntäminen (yhteys digitaalisiin)  
• Oppimisvaikeuksien normalisointi, häpeän stigman helpottaminen



#### Tunne

• Oman osaamisen arvostaminen  
• Oman oppijuuden ja sen vaikutteiden tuntemus  
• Motivaatio ja itseluottamus uuden oppimista kohtaan



### HOKS-keskustelu



#### Toiminta

• Henkilökohtainen osaamisen kehittämisen suunnitelma –keskustelu (noin 60 minuuttia); kurssilainen kohdataan yksilönä, häntä kuunnellaan ja kannustetaan

#### Tarkoitus

• Oman osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen suhteessa kurssin aihealueisiin, orientoituminen opiskeluun ja tavoitteellisuuteen, pohdinta mitä kurssi minulta vaatii, omien oppimistavoitteiden luominen

#### Tunne

• Kuulluksi tuleminen, itsetuntemuksen ja itsetunnon vahvistuminen, itsensä kehittämisen kokeminen merkityksellisenä, innostus uuden oppimisesta ja tavoitteellisuudesta

### Ensimmäinen opetuskerta



#### Toiminta

Tutustuminen, pelisääntöjen/uusien termien/kurssikäytäntöjen/(Koski)osaimistavoitteiden ja arvioinnin läpikäynti, kertaava ja konkretisoiva opetustyyli sekä ohjaaminen myös yksilöllisesti luokassa kierrelleen



#### Tarkoitus

Ryhmytyminen alkaa ja oma paikka ryhmässä löydetään, rohkeus heittäytyä ja kokeilla lisääntyä, aremmatkin uskaltavat osallistua ja kysyä



#### Tunne

Turvallisuus, uskallus olla oma itsensä, tiedonhalun yltyminen, viihtyminen, yhteisöllisyys, vertaistuen saaminen

### Kurssin aikana



#### Toiminta

• Yhteydenpito kurssilaisiin tarvittaessa kurssi-iltojen välillä (kysymyksiin vastaaminen, tiedottaminen ja muistuttaminen, lisämateriaalin pariin ohjaaminen), selkeät (väli)deadlinet  
• Opetuksen aikana kaikkien mukanaolun varmistaminen sekä osallistumiseen kannustaminen mm. luokassa kierrelleen ja erilaisin apukeinoin (Padlet, Howspace jne.)  
• Kannustus vapaaehtoisille etäkerroille  
• Ohjaustoiminta koskien digiosaamismerkkin suorittamista  
• Opetus kysymyksiä houkutteleva, keskustelevalta, kertaava, innostunut, selkeä, tempoltaan ryhmälle sopiva, tarvittaessa eriyttävä  
• Viihtymisen takaaminen myös fyysisen hyvinvoinnin osalta (tarjoilu, valaistus, lämpötila)  
• HOKSissa luotuihin kurssin aikaisiin tavoitteisiin palaaminen  
• Oman osaamisen sanoittaminen työnhakuasiakirjoja tehdessä sekä työhaastattelua harjoiteltaessa  
• Oman oppimisen ja osallistumisen arviointi viikkopalautteiden täyttämisen kautta  
• Kurssin aikaisen oppimisen näkyväksi tuominen hyödyntäen myös ryhmäläisten toisilleen antamaa positiivista palautetta oppimisesta



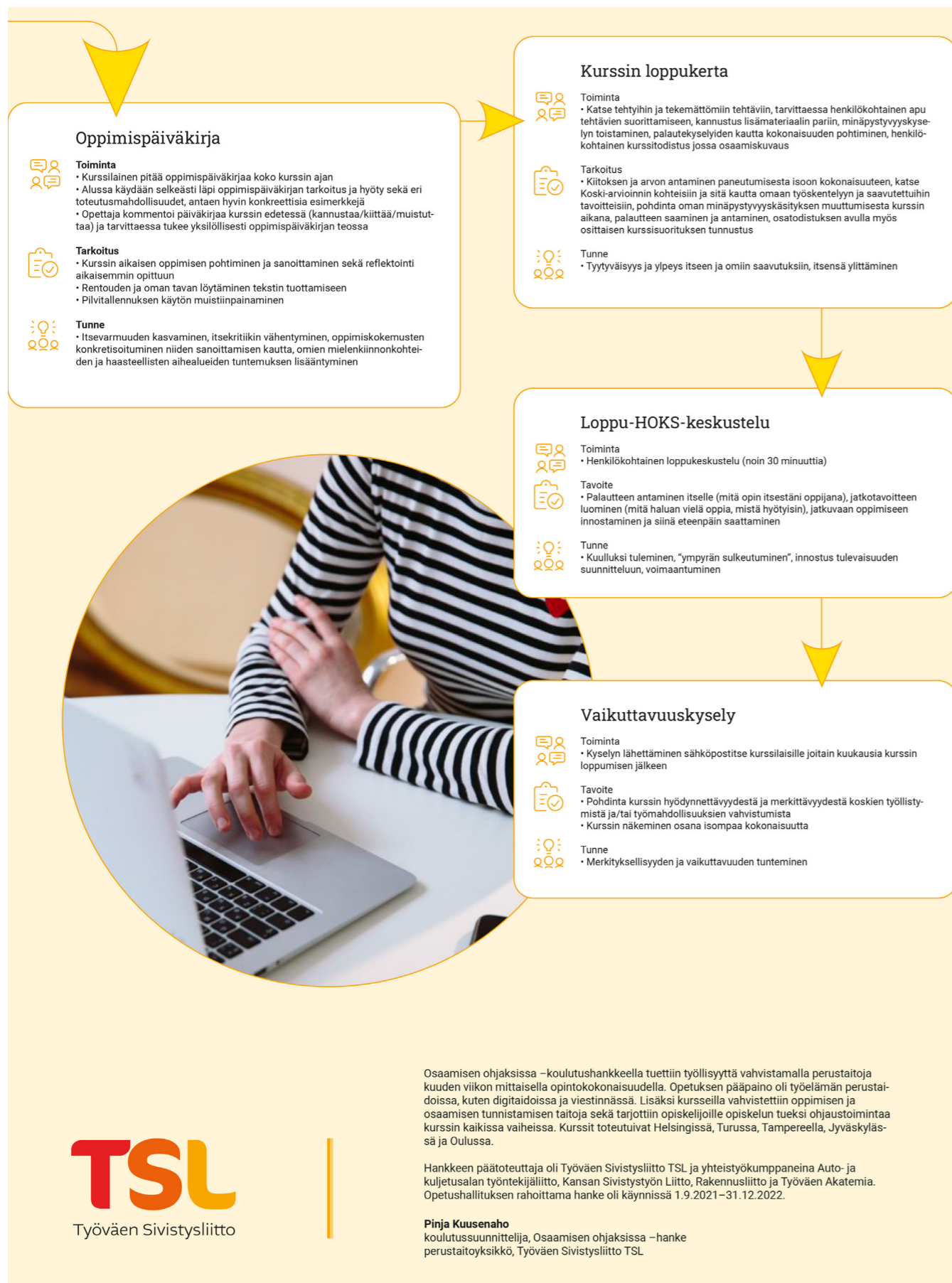
#### Tarkoitus

• Ylpeys ja ilo omasta oppimisesta, toisten ja itsensä kannustaminen, itsereflektion kehittäminen, uskalluksen lisääntyminen, konkreettisen tunnustuksen saaminen omasta osaamisesta (digiosaamismerkit)  
• Halu ja uskallus tiedon jakamiseen, toisten auttamiseen ja avun kysymiseen ryhmässä vahvistuu



#### Tunne

• Ilmapiiriin kokeminen rentona ja sallivana, helpous työrauhan antamiseen ja saamiseen, rohkeus tarttua vieraalta tuntuvaan  
• Luotto omiin kykyihin ja itsensä johtamisen taitoihin vahvistuu  
• Tunne siitä, että on tullut kuulluksi, ymmärretyksi, huomatuksi ja hyväksytyksi



on opettajalla mahdollisuus kokeilla erilaisia opetettavan asian esittämistapoja ja tunnustella, mikä tapa voisi palvella ryhmää tai yksilöitä eniten.

Kaikki opiskelijat hyötyvät siitä, että sama tieto on esitetty visuaalisessa ja auditiivisessa muodossa, mahdollisimman selkeästi ja pääasiat korostaen. Kurssilaisten kanssa voidaan myös yhdessä käyttää erilaisia oppimisen apukeinoja, kuten ruudunlukua, sanelutoimintoa, digitaalisten muistiinpanojen tekemistä tai tekoälyn hyödyntämistä.

## Hanke:

Malli oppimisen ohjaamisesta on tuotettu osana Opetushallituksen rahoittamaa **Osaamisen ohjaksissa -aikuisten perustaitokoulutushanketta (2022)**. Hankkeessa toteutettiin koulutuskokonaisuus, jonka avulla vahvistettiin työelämässä tarvittavia perustaitoja, kuten digi- ja viestintätaitoja sekä työnhaku- ja työhyvinvointitaitoja.



## Ota huomioon perustaitokurssilla

- Käy henkilökohtainen keskustelu kurssin alussa opiskelijan kanssa, mikäli mahdollista.
- Tee palautteen antamisesta mahdollisimman helppoa ja rutiininomaista.
- Käytä esimerkkitalanteisiin ryhmäläisten omia kokemuksia.
- Oppimiseen kuuluu ilon ja onnistumisen lisäksi epävarmuutta, turhautumista ja aikaisempien kokemusten läpikäyntiä. Hyväksy kaikki tunteet osaksi oppimisprosessia.
- Käytä itse ja ohjaa opiskelijoita käyttämään heti alusta lähtien käyttämäänsä oppimista tukevia toimintoja ja ohjelmia. Esimerkiksi muistiinpanojen tekeminen omaan pilvitalennuspaikkaan, sanelutoiminnon tai ruudunlukuhjelmien käyttäminen, työskentely mobiilivälillä jne.
- Kiertele luokassa ja pysähdy jokaisen taakse (digitaitokurssilla mitä useampi opettaja sitä parempi).
- Hillitse keskusteluja, jotka vievät kovin paljon aiheen edelle
- Ole selkeä ja johdonmukainen aikataulujen, arviointikriteerien ja opiskelijoilta odotettavien asioiden suhteen. Rutiinit sekä turvallisuuden ja tuttuuden tunne vapauttavat tilaa keskittyä itse opiskeltavaan asiaan.
- Pyydä ja anna palautetta jo kurssin aikana. Vasta lopussa annettu palaute voi olla yksipuolisempaa.



Linkki-  
vinkit



**Kaikkien malli.** Opintokeskus Sivis. KVS Säätiö.  
<https://kaikkienmalli.fi/kaikkien-malli/>

**Malli oppimisen ohjaamisesta perustaitokurssilla.** Työväen Sivistysliitto.  
<https://aoe.fi/#/materiaali/2762/2023-01-17T10:48:26.611Z>

**Vapaan sivistystyön osaamismerkkit: Kansalliset perustaitojen osaamismerkkit 2024.** Opetushallitus.  
<https://eperusteet.opintopolku.fi/eperusteet-service/api/maaraykset/liite/fc211846-f352-432f-8eaf-600f232db4b2>

Lähteet



**Hooks, B.** 2007. Vapauttava kasvatus. Helsinki: Kansanvalistusseura.

**Jarvis, P.** 2004. Adult education and lifelong learning. Theory and practice. RoutledgeFalmer.  
**Kauppila, P., A., Silvonon, J. & Vanhalakka-Ruoho, M.** (toim.). 2015. Toimijuus, ohjaus ja elämäntulkku. Itä-Suomen yliopisto. Helsinki: Kopio Niini. Haettu 22.1.2024.  
Osoitteessa: [https://drive.google.com/file/d/1cLqPxA-3ylEK\\_XaHC8ujt2xhjo3Z3rAy/view?usp=sharing](https://drive.google.com/file/d/1cLqPxA-3ylEK_XaHC8ujt2xhjo3Z3rAy/view?usp=sharing)

**Mattila, L., Alaverdyan, A. & Hilli-Harju, T.** (toim.) 2023. Samassa digiveneessä. Digiosallisuuden arkirealismia ja ratkaisuja työllistymisen edistämiseksi. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja, 327. Haettu 22.1.2024.  
Osoitteessa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-830-700-9>

**Salo, P. & Suoranta, J.** 2005. Sivistyksellinen aikuiskasvatus. Helsinki: Kansanvalistusseura.

# Uraohjausta työpaikalla – työturvallisuutta, ennakointia ja uraohjausta

**T**yön muutoksen vaikutukset koskettavat työntekijöitä riippumatta koulutustasosta, ammatista tai toimialasta. Matalasti koulutetuilla muutokset saattavat voimakkaastikin kuormittaa riippuen siitä, millaiset valmiudet heillä on kohdata muutosta.

Työturvallisuuslain mukaisesti työnantajan velvollisuus on turvata työntekijöille turvallinen työympäristö ja edellytykset suoriutua työssään. Ammattitaito, työkokemus ja uudistumiskyky muutostilanteissa ovat esimerkkejä näistä edellytyksistä. Työhyvinvoinnista ja työkyvystä huolehtiminen sisältyy sekä työnantajan että työntekijän vastuisiin ja velvollisuuksiin. Yksi osa työhyvinvointia on työntekijöiden osaamistarpeista huolehtiminen ja työyhteisön kehittäminen. Työuraohjaus on tässä työssä toimiva väline.

Uraohjauksen avulla pyritään tunnistamaan ihmisen kyvykkyyksiä, osaamista ja kiinnostuksen kohteita ja ohjata opinto- ja työuravalinnoissa. Työpaikalla tapahtuvan työuraohjauksen lähtökohtana ovat työorganisaation ennakoitujen osaamistarpeiden ja niistä nousevien henkilöstön osaamisen päivittämisen, koulutuksen ja jatkuvan oppimisen tarpeet.

Tässä artikkelissa kuvaan työuraohjausta mallin pohjalta, joka luotiin Työväen Sivistysliiton, Careerian, Tampereen Ammattikorkeakoulun yhteishankkeessa 2020-2022. Saat vinkkejä työuraohjaukseen, joista on toivottavasti sinulle hyötyä työpaikalla tapahtuvassa ohjaustyössä.



**MERVI  
YLITALO**  
hanketoiminnan  
johtaja

Kirjoittaja on suunnitellut, koordinoit ja johtanut hanketoimintaa ammatillisessa aikuiskoulutuksessa 90-luvulta lähtien ja hankkeiden myötä osallistunut TNO-palvelujen (tieto, neuvonta, ohjaus) käytännön jalkauttamiseen työelämässä

## Työuraohjaus

Uraohjaus työpaikalla tukee henkilöstön osaamisen ylläpitämistä ja jatkuvaa oppimista työn muuttuessa. Osaamistarpeiden ennakointi lähitulevaisuudessa sekä sen mukainen työuraohjaus ja oppimisen tuki työpaikalla vahvistavat työyhteisön voimavaroja selvitä muutoksessa. Näin voimme tukea ja rohkaista työntekijöitä kohtaamaan muutosta, päivittämään osaamistaan ja täydentämään ammattitaitoaan.

Osaamistarpeiden ennakointitieto luo perusteet henkilöstön osaamisen kehittämiselle. Ennakointi vaatii työorganisaatiolta tulevaisuuden tarpeiden tunnistamista, henkilöstön osaamisen ja potentiaalinn tunnistamista, itsearviointia ja oman työn näkemistä muuttuvassa työympäristössä. Jatkuva itsearviointi tuottaa tietoa organisaation vahvuuksista ja kehittämistarpeista.

Hyvä työyhteisö seuraa toimialansa kehitystä ja tekee ennakointityötä johdonmukaisesti. Ennakointityöhön on tänä päivänä tarjolla paljon välineitä. Suositeltavia aineistoja ovat esimerkiksi Sitran ennakointi- ja megatrendiaineistot sekä tulevaisuusajatteluun luotaava ”tulevaisuuden työntekijän työkalupakki”. Laajemmassa työpaikan osaamiskartoituksessa käytetään osaamisen johtamisen välineitä, tässä mainiten mm. Työkaari -hankkeessa luodun aineiston hyödyntämistä.

## Osaamisen ennakointi työpaikalla

Ennakointityöskentelyn onnistuminen edellyttää johdon ja henkilöstön sitoutumista prosessiin ja kehittämistoimenpiteiden toteuttamiseen.

**Ennakointityöskentelyssä** kannattaa hyödyntää osallistavia menetelmiä. Kysymyksiä, joiden äärelle kannattaa pysähtyä, ovat esimerkiksi:

1. Miten oma työ/ammatti/toimiala on muuttunut viimeisen 10 / 20 vuoden aikana?
2. Millaisia omaan työhön/alaan liittyviä muutosvoimia työelämässä on meneillään? Mitä ympärillämme tapahtuu?
3. Millaista osaamista työpaikallamme tullaan tarvitsemaan meneillään olevien muutosten myötä?
4. Kenen vastuulla osaamisen kehittämisen ennakointi on?
5. Miten me voimme osallistua uuden kehittämiseen muutoksessa?

Osallistavina menetelminä voidaan käyttää esimerkiksi Learning cafe -menetelmää, tulevaisuuskortteja, pariporinaa ja ryhmäkeskustelua. Keskustelujen tulokset on syytä kirjata.

Ennakointityöskentelyä jatketaan kehityskohteiden tunnistamisella, priorisoinnilla ja toimintasuunnitelmalla. Kehityskohteiden tunnistamisen, niiden priorisoinnin ja toimintasuunnitelman konkretisoinnin tarkoituksena on, että työpaikalla pystytään konkretisoimaan ja omaksumaan uusia toimintatapoja osaamisen kehittämiseksi ja ylläpitämiseksi kohti tulevaa.

Toimintasuunnitelman seuranta ja vaikuttavuuden arviointi ovat keskeisiä toimenpiteitä ennakointityöskentelyn jatkuvuuden ja vaikuttavuuden varmistamiseksi.

## Ohjaajan rooli

**Työuraohjaaja** toimii työpaikallaan uraohjaajana. Hän tuntee työpaikkansa ennakoituvuuskentelyssä esiin nousseet osaamistarpeet. Lisäksi kehityskeskustelut ja työntekijäkohtainen osaamiskartoitus antavat tietoa henkilökohtaisesta osaamisesta ja osaamispotentiaalista, toiveista ja koetuista tuen tarpeista. Työuraohjaaja auttaa yksilöllisissä tarpeissa löytämään osaamisen päivittämiseksi sopivaa koulutusta.

Työuraohjaajan roolia työpaikalla voidaan kehittää osaksi työpaikkaohjaajan tehtävää. Työpaikkaohjaaja tuntee aikuis- ja koulutusmahdollisuuksia ja osaa hakea niistä lisätietoa. Työuraohjaajan roolia voi kehittää myös osaksi HR-tehtäviä. Lähtökohtana työuraohjaajan roolin toteuttamisessa on kuitenkin ensisijaisesti työorganisaation strateginen päätös ja sitoutuminen tukea ja edistää henkilöstön jatkuvaa oppimista organisaation tarpeiden mukaisesti.

Työuraohjaajan roolissa onnistuminen edellyttää vuorovaikutus- ja dialogitaitoja kuunnella ja auttaa löytämään soveltuvia osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia. Työuraohjauksen äärellä pysähdytään pohtimaan:

Mitä minä osaan?

Missä haluan kehittyä?

Työuraohjauksessa on tärkeää huomioida yksilölliset uuden oppimiseen kohdistuvat motivaatio- ja tunnetekijät, avata oman urapolun ja osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia ja auttaa yksilöä tunnistamaan osaamistaan ja potentiaaliaan sekä vahvistaa osaamisen kehittämiseksi avointa ja oppimista tukevaa ilmapiiriä.

Motivaatio on oppimisen lähtökohta. Uuden oppimista voivat kuitenkin hidastaa aiemmat oppimiskokemukset, tunteet ja muistot. Uuden oppimiseen sisältyy tunne sen toteutumisesta, että ei osaa jotakin. Osaamisen kehittämiseksi avoin työyhteisö tunnistaa erilaiset tarpeet.

Uraohjaus työpaikalla tuo monenlaista lisäarvoa työyhteisölle:

- viestitään, että henkilöstön osaamista arvostetaan ja henkilöstön näkemystä ja tarpeita halutaan kuulla
- saadaan esiin henkilöstön oma näkemys omasta osaamisestaan ja kehittämistarpeista
- saadaan täsmällistä tietoa osaamisen kehittämisen tueksi tunnistamalla henkilöstön vahvuudet, kehittämis- ja koulutustarpeet
- viedään ennakointi- ja kehittämistoimenpiteet vuosikelloon
- parannetaan kehityskeskustelumenettelyä osuvammaksi
- viedään henkilöstön koulutustarjonta toimintasuunnitelmaan
- rohkaistaan henkilöstöä tuleviin kehittämishankkeisiin ja oman osaamisen kehittämiseen
- pystytään hyödyntämään entistä paremmin henkilöstön monialaista osaamista.

(Työuraohjaaja työpaikalla. Careeria, TAMK, TSL. ESR 2020-2022)



# Millainen on osaamisen kehittämiseksi avoin yhteisö?

## Oppiminen

Puhummeko oppimisesta ja osaamisen kehittämisen tärkeydestä?

- Mitä oppiminen meillä konkreettisesti tällä hetkellä tarkoittaa?
- Miten meillä opitaan?
- Tunnummeko henkilöstömme oppimisvaikeudet?

**Minkä teeman nostaisit keskusteluun omassa yhteisössäsi?**

## Johtaminen

Tukeeko johtamisen tapa osaamisen kehittämistä?

- Miten vahvistamme oppimiselle ja osaamisen kehittämiseksi tärkeää ilmapiiriä?
- Miten tuemme ihmisten uskoa siihen, että omia kykyjä voi kehittää jatkuvasti?
- Miten meillä suhtaudutaan virheisiin?

## Osallistuminen

Kenellä on mahdollisuus osallistua ja uuden kehittämiseen?

- Millaisia tapoja ja foorumeja meillä on osallistua uuden kehittämiseen?

## Osaamisen tunnistaminen

Tunnistammeko yksilöiden vahvuudet ja osaamispotentiaalin? Tuetaanko potentiaalin kehittymistä?

- Millaisin keinoin tuemme vahvuuksien ja osaamisen tunnistamista?
- Millaista kehittymistä ja kasvua työnkuvamme ja tehtävänjakomme mahdollistaa?
- Millaisia rakenteita ja työkaluja tarvitsemme yksilöiden ja tiimien oppimiseen?

## Osaamisen jakaminen

Onko osaamisen jakamiselle tilaa ja aikaa?

- Millaisia paikkoja on yhteiselle keskustelulle ja oppien jakamiselle?
- Miten hyödynnämme konkarien hiljaisen tiedon ja uusien tulokkaiden tuoreet näkökulmat?
- Miten jaamme asiakkailta ja verkostoilta tulleita oppeja ja ideoita talon sisällä?
- Miten opimme palautteesta?

*Kuva työstetty saavutettavuuskriteerien mukaiseksi alkuperäiskuvalähteestä: Työuraohjaaja työpaikalla. Careeria, TAMK, TSL. ESR 2020-2022.*

## Hanke:

Uraohjausta työpaikalla -hanke toteutettiin yhteistyössä Työväen Sivistysliiton, Careerian ja Tampereen ammatti-korkeakoulun kanssa 2020–2022. Hankkeessa työstettiin pk-yrityksille keinoja ennakoida muutoksia, tunnistaa muuttuvia osaamistarpeita ja pitää työntekijöiden osaaminen ajan tasalla sekä koulutettiin työuraohjaajia.

Hankkeen rahoittajan toimi Euroopan sosiaalirahasto.

Linkki-  
vinkit



### Henkilöstön osaamistarpeiden ennakointi yrityksessä -opas ohjaajille.

<https://www.tsl.fi/media/uraohjausta-tyopaikalla-hanke/tsl-ennakointiopas-a5-10-2022-vedos6.pdf>

### Työuraohjaajakoulutus -kouluttajan opas.

<https://www.tsl.fi/media/uraohjausta-tyopaikalla-hanke/tsl-tyourahjaajakoulutus-a5-9-2022-vedos3.pdf>

### Tulevaisuuden tekijän työkalupakki.

<https://www.sitra.fi/hankkeet/tulevaisuuden-tekijan-tyokalupakki/>

### Osaamisen johtaminen. Työkaari kantaa tuottavaa hyvinvointia.

<https://tyokaari.fi/tyokaluja/osaamisen-johtaminen/>

Lähteet



### Ennakointi. Sitra. Haettu 23.2.2023.

Osoitteessa: <https://www.sitra.fi/teemat/ennakointi/#ajankohtaista>

### Uraohjaajat ja valmentajat ry. Haettu 23.2.2024.

Osoitteessa: <https://uraohjaajat.fi/uraohjaus/>

### Vaikuta tulevaisuuteen. Sitra. Haettu 23.2.2024.

Osoitteessa: <https://media.sitra.fi/app/uploads/2021/01/vaikuta-tulevaisuuteen.pdf>



# Aikuinen erilaisena oppijana

**J**okaisella meistä on oma tapa oppia. Olemme ehkä havainneet omien lapsuus- ja nuoruuskokemusten myötä tarvitsemme tietynlaisia menetelmiä tehokkaaseen asioiden mieleen painamiseen. Osa oppii ne aikuisena. Osa tarvitsee enemmän tukea koko elämänsä.

Joku painottaa lukemista, toinen haluaa kuunnella ja keskustella kolmas oppii tekemällä. Yleensä kuitenkin hyödyimme monikanavaisuudesta. Aikuisena tunnemme yleensä paremmin omat vahvuutemme ja osaamme jo esittää toiveita ja pyytää tukea.

Erilainen oppija oppii tavanomaisesta poikkeavalla tavalla. Tiedon prosessointitapa voi olla erilainen. Useimmat erilaiset oppijat tarvitsevat tavallista enemmän tukea tai ympäristön ja materiaalien sopeuttamista oppimisessaan.

Tässä artikkelissa saat tiivistettyä tietoa ja vinkkejä erilaisten oppijoiden kohtaamiseen.



## SÄDE TAHVANAINEN

asiantuntija, osaamisen kehittäminen

Kirjoittaja on toiminut kasvatuksen ja oppimisen asiantuntijatyön parissa 1990-luvulta alkaen. Toiminut ennen nykyistä tehtäväänsä päällikkönä aikuisten Oma Polku-perustaitohankkeessa.

Koulutukseltaan kasvatustieteen maisteri. Työskennellyt vapaan sivistystyön kouluttajana, erityisluokanopettajana, ohjelmapäällikön tehtävissä sekä vuosina 1995-2007 eduskunnan sivistysvaliokunnan jäsenenä. Osallistunut asiantuntijana Opetushallituksen julkaisemien aikuisten perustaitojen osaamismerkkien luomiseen.



## Kuka on erilainen oppija?

Erilainen oppijoiden joukko on hyvin heterogeeninen. Käsite kattaa kaikki ne, jotka tarvitsevat opetuksessa erityistä huomioita. Myös erityislahjakas voi olla erilainen oppija.

Jopa joka viides meistä on erilainen oppija. Voi varsin hyvin sanoa, että erilainen oppijuus on varsin tavallista. Siksi myös erilaisten oppijoiden kohtaaminen tulisi pedagogisessa työssä olla jokapäiväistä rutiinia.

Käsitteenä erilaista oppijuutta on kritisoitu, sillä erityisyyden nähdään johtuvan ympäristön sopeutumattomuudesta erilaisuuteen eikä päinvastoin. Toiminnan tulisikin olla inklusiivista, kaikille mahdollisimman hyvin soveltuvaa ja mahdollisimman pitkälti samassa ryhmässä tapahtuvaa.

Työelämässä inklusiivisuus yleensä toteutuu, sillä työskentelemme samassa työyhteisössä. Toki työelämä myös syrjäyttää monia erityisen tuen tarvisijoita. Tässä onkin suomalaisessa työmarkkinoilla suuri kehittämisen tarve.

## Erilaisen oppijan tarpeet

Erilaisella oppijalla on yleensä jokin haaste tai ominaisuus, joka vaikuttaa oppimiseen. Se voi liittyä esimerkiksi hahmottamiseen, aistien säätelyyn ja keskittymiseen, tarkkaavuuden suuntaamiseen, motorisiin taitoihin, kielellisiin taitoihin, lukemiseen, kirjoittamiseen tai matematiikan omaksumiskykyyn. Tiedon käsittelytapa ja vastaanottaminen voi tapahtua erityisellä tavalla.

Haasteita voivat aiheuttaa neuropsykologiset tekijät, kehitykselliset syyt tai vaikkapa vammat ja sairaudet. Myös temperamenttimme vaikuttaa kuinka reagoimme ärsykkeisiin.

Meitä ohjaavat myös oppimiseen liittyvät kokemukset, elämäntilanne ja motivaatio opittavaa asiaa kohtaan. Negatiiviset kokemukset voivat vahvasti estää halua itsensä

kehittämiseen. Psykkiset tekijät ja itsetunto -ongelmat aiheuttavat yleensä myös tarpeen sopeuttaa jollain tavalla oppimisympäristöä ja saada erityistä tukea. Tunne-elämän epätasapainoisuuden taustalla voivat olla oppimisen ja hahmottamisen pulmat.

Yhä lisääntyvämpi ongelma ovat myös valvomiseen ja some-maailman aiheuttaman kuormituksen aiheuttamat vaikeudet. Unen aikana palaudumme ja aivot käsittelevät oppimaansa. Tieto siirtyy pitkäaikaiseen muistiin unen aikana. Kun tämä häiriintyy, siitä aiheutuu ongelmia työelämässä, oppimisessa ja sosiaalisessa ympäristössä.

Myös maahanmuuttajilla on erityisen tuen tarpeita. Valtaosa oppii suomen tai ruotsin kielen tavanomaisesti. Niiden aikuisten, joilla kielen oppiminen onkin hidasta tai lähes ylitsepääsemätöntä, polku johtaa usein ketjuttuville kielikursseille tai vetäytymiseen. Erityisen tuen tarpeita ei välttämättä tunnusteta ja henkilö kiertää ikään kuin kehää.

Vieraan kielen oppimisen vaikeudet antavat viitettä siitä, että taustalla voi olla ns. kielelliset vaikeudet (esim. äännejärjestämisen tunnistamisen vaikeus), hahmottamisen pulma tai muut erityisvaikeudet. Oppimisen pulmat sekoittuvat kielen oppimisen kanssa. Negatiiviset kokemukset aiheuttavat väistämättä jonkinlaista torjuntaa tai vetäytymistä ja tämä taas voidaan virheellisesti tulkita kulttuurista johtuvaksi eristäytymiseksi tai laiskuudeksi.

Vaatii hyvää asiantuntijuutta kyetä havainnoimaan kielen oppimisen vaikeuksien taustalla olevia syitä. Kaikkien ei kuitenkaan tarvitse olla syvällisiä asiantuntijoita. Ohjaajana sinä voit pyrkiä tällaisessa tilanteessa etsimään tukea tällaisista vaikeuksista kärsiville.

## Kannustava oppimisympäristö

Oppimisympäristö vaikuttaa oppimiseen, motivaatioon ja mieleen. Hälyisyys, kirkkaat valot, akustiikka, kalusteiden sijoittelu ja opiskelijoiden sijoittumispaikat voivat aiheuttaa suuriakin pulmia erityistä tukea tarvitsevalle. Kaikki me häiriinnyimme liiasta hälystä tai vaikkapa kevätauringon terävästä paisteesta luokkahuoneessa. Kiinnitä erityistä huomiota tilajärjestelyissä näihin tekijöihin.

Ärsykeherkät henkilöt (aistiherkkyys, autismin kirjo, tarkkaavuuden suuntaamisen vaikeus) häiriintyvät muita nopeammin ja pienistäkin asioista. Häiriöherkät persoonat usein myös sanoittavat asiansa äänekkäästi tyyliin: ”minun täytyy saada pitää tauko 15 minuutin jälkeen” tai ”minua ei sitten saa lähestyä selän takaa”.

Ole positiivinen ja ymmärtäväinen heitä kohtaan. He eivät hae tällä itselleen valtaa, vaan ovat oppineet näin kontrolloimaan ärsykeherkkyyttään. On järkevää kysyä ennakkoon erityistarpeista ja huomioida yksilöllisen tuen tarve.

Ryhmässä oleva erityistä tukea tarvitseva henkilö saattaa pyytää itselleen tiettyä paikkaa tai oikeutta käyttää kuulosuojaimia tai kuunnella musiikkia. Se on merkki ohjaajalle, että henkilö tarvitsee niitä keskittyäkseen paremmin. Ole joustava ja anna lupa käyttää apuvälineitä etenkin itsenäisen työskentelyn aikana.

Häiriöherkkä voi myös kokea vaikeaksi seurata esitystä ja puhetta yhtä aikaa. Hänellä voi olla vaikeuksia siirtää katsetta seinällä oleviin dioihin ja siitä takaisin muistiinpanoihinsa. Toimita materiaali tällaiselle henkilölle etukäteen. Kysy haluaako hän diat sähköisenä vai printattuna. Varmista myös ryhmätilanteessa, että jokainen pysyy opetuksessa mukana ja on ymmärtänyt asian. On hyvä huomioida, että noin joka kymmenes on heikko lukija, joten varaa riittävästi aikaa materiaaliin perehtymiseen.



## Erilaisuuden huomioiminen ryhmän toiminnassa

Ryhmässä toimiminen voi olla vaikeaa erityistä tukea tarvitseville. Jo pelkästään esittäytyminen voi olla todella suuri kynnyks. Ryhmätehtäviin pakotettuna osa voi kokea ahdistusta ja paeta paikalta. Silloin voi ilmetä ”yllättävä meno” tai opiskelija ei saavu lainkaan paikalle. Ota tällaisessa tilanteessa yhteyttä opiskelijaan ja asia kannustavalla tavalla puheeksi. Tarjoa oppijalle vaihtoehtoja ja esimerkiksi mahdollisuus suorittaa tehtävä itsenäisesti haluamassaan paikassa.

Jos oppija on itse hyvin impulsiivinen ja häiritsee muun ryhmän työskentelyä, keskustele hänen kanssaan rakentavasti asiasta. Etsikää yhdessä vaihtoehtoinen tapa suorittaa tehtävä tai sopikaa minkä roolin hän ottaisi ryhmässä. Usein esimerkiksi ADHD:n oireinen on usein osaava ja älykäs eikä malta odottaa vuoroaan keskustelussa. Kannustava tuki hänelle on keskustella hänen vahvuuksistaan, antaa tarvittaessa extratehtäviä tai pyytää häntä esimerkiksi auttamaan muita ”vahvuus-aiheessaan”.

Myös vetäytyvä ja ujo persoona tulee huomioida ryhmän jäsenenä. Ujo käyttäytyy yleensä mallioppilaan tavoin, mutta ei uskalla tuoda omaa persoonaansa esiin. Sosiaalinen epävarmuus ja muiden mielipiteeseen mukautuvuus on heillä vallitseva piirre. Ujot aliarvioivat omia sosiaalisia taitojaan ja ovat ylikriittisiä itseään kohtaan. Ujo saattaa kipsautua vuorovaikutustilanteessa eikä saa sanottua vastausta, vaikka sen tietäisi.

Ujoille on annettava aikaa ja tarvittaessa vaihtoehtoinen tapa esittää näkemys. Rohkaise kysymyksin ujoa kertomaan mielipiteensä ensin kahden kesken ja sitten pienessä ryhmässä. Vasta kun olet varma, että ujo on ryhmäytynyt, pyydä vastauksia koko ryhmässä. Kannusta myös ujoa kehumalla hänen aitoja vahvuuksiaan ja rohkaistumista esiintymään. Ujoilla on heikon itsetunnon vuoksi taipumus pitää omaa esiintymistään tai tuotoksiaan epäonnistuneena.

Ujot työskentelevät mielellään itsenäisesti. Kirjallisesti saattaa tulla hyvin laajoja tuotoksia, vaikka suullinen ilmaisu olisikin niukkaa. Ujo ihminen saattaa olla myös kyyninen tai sarkastinen eli peittää puheensa alle ujoutensa ja herkkyytensä.

Myös muut elämäntilannetekijät voivat vaikuttaa vahvasti aikuisoppijan työskentelyyn. Jos on avioerotilanne päällä tai muita ristiriitoja ja paineita, voivat tunteet heijastua vahvasti ryhmän toimintaan. Näissä tilanteissa kannattaa keskustella opiskelijan kanssa. Ohjaajan tulee kuitenkin olla hyvin hienovarainen eikä ole syytä alkaa tivaamaan yksityisasioita.

Keskustelun voi avata esimerkiksi kysymällä: ”Olen havainnut, että olet hyvin jännittynyt/väsänyt/vetäytyvä/kiukkuinen kaiken aikaa. Voinko auttaa sinua jotenkin? Miten saisimme yhdessä parannettua tilannetta?” Yleensä ihminen alkaa tässä vaiheessa purkaa mieltään, joka jo osaltaan helpottaa tilannetta. Ryhmän mahdollisesti kriisiytyneen tilanteen sanoittaminen on myös tärkeää, jotta henkilö ymmärtää oman vaikutuksensa siihen.

## Aikuiset erilaisina oppijoina

Aikuisen oppimisessa tärkeällä sijalla on elämäkokemus, työ, koulutus ja elämäntilanne. Aikuisilla on jo paljon elämäkokemusta ja aikaisempien kokemusten vaikutus luo vahvojakin ennakoasenteita oppimiseen.

Mikäli elämänpolulla on kohdattu vaikeuksia viranomaisten tai vaikkapa työvoimahallinnon asiantuntijoiden kanssa, voivat nämä kokemukset vaikuttaa vahvasti asenteeseen koulutuksessa. Kun kohtaat vastustavaa tai negatiivisen piikikästä käyttäytymistä koulutuksessa, koeta purkaa kokemuksia yksilö- tai ryhmäkeskustelujen avulla.



### Case-esimerkki

Maahanmuuttajille suunnatun perustaito-opiskelijoiden ryhmästä useimmat ilmaisivat halunsa päästä opiskelemaan ja työhön lasten pariin. Kurssin virallisissa ohjauskeskusteluissa ja oppitunneilla kartoitettiin kunkin taitotasoa, elämäntilannetta ja suomen kielen taitoa oppimisen lomassa keskustellen.

Havaittiin, että suurimmalla osalla oli riittävän hyvä kielitaito suomalaisessa työelämässä pärjäämiseksi. Kurssilla he lisäksi hioivat kielitaitoa, oppimisen taitoja, digitaitoa ja matemaattista osaamistaan.

Ohjauskeskusteluissa kävi ilmi, että opiskelijat eivät olleet osanneet ilmaista omia toiveitaan riittävän hyvin työllisyyspalveluissa ja todennäköisesti aikaa ei ollut ollut riittävä myöskään syvälliseen osaamisen kartoitukseen. Kurssillamme he saivat rauhassa kertoa haaveistaan ja koulutustoiveistaan, kokonaistilanne saatiin perusteellisemmin viiden viikon kurssin aikana kartoitettua. Opiskelijoille luvattiin yksilöllistä ohjausta työnhakuun.

**Eräänä päivänä TSL:n digiopettaja oli tiedonhakutehtävän aikana opastanut oikeille lähetille ja useimmat ryhmästä olivat lähettäneet työhakemuksensa sijaisia välittävään yhtiöön. Kurssikoordinaattori kuuli parin päivän päästä ilahduttavia uutisia, puolet opiskelijoista oli työllistetty varhaiskasvatukseen sijaispooliin.**



### Oppimistila

Valitse ryhmän koon mukaan sopiva oppimistila.

Varmista, että tilaan tulee luonnonvaloa.

Pyydä tila, jossa voi eriyttää oppimista eli varmistaa hiljaista työskentelyä tarvitsevalle oma rauha.

Anna lupa jaloitella ja pitää taukoja myös kesken tunnin.

Toimita diat ja opiskelumateriaali ennakoon erityistä tukea tarvitseville.

Selvitä haastavasti käyttäytyvien tai ujojen persoonien tarpeet.

Ryhmäytä aktiivisesti uusi porukka.

### Aikuisten oppimisessa keskeistä

- Itseohjautuvuus
- kokemusten hyödyntäminen
- keskusteleva tyyli
- selvät tavoitteet ja aikataulut
- oppijoiden ja opettajien välinen tasavertaisuus ilman auktoriteettia
- ongelmanratkaisulähtöinen oppiminen
- vertaisoppiminen
- työelämän haasteiden huomioiminen
- joustavuus opintojen suorittamisessa

### Tue oppimista

- monikanavaisella oppimisella, eri aistikanavien hyödyntäminen
  - > kuuleminen-näkeminen-koskettaminen
- toiminnallisuus
- materiaalin pelkistäminen/karsiminen
- rauhallinen tila
- eriytetty tila
- erilaisten oppimisstrategioiden käyttöön ohjaaminen



### Kannusta, kannusta, kannusta!

- suhtaudu erilaisiin oppijoihin aina positiivisesti
- erilainen oppija ei ole laiska tai tyhmä
- hän tarvitsee erilaisia tapoja ja tukea oppimiseensa
- ole aidosti kiinnostunut opiskelijan asioista
- keskustele oppijan kanssa hänelle mieluisimmista tavoista oppia

### Rohkaise pyytämään apua

- kerro ääneen, ettei ole olemassa tyhmiä kysymyksiä
- rohkaise kysymään ja pyytämään apua mitättömiltäkin tuntuissa asioissa
- suhtaudu opiskelijaan rauhallisesti kaikissa ongelmatilanteissa
- kerro esimerkkejä kuinka vaikeudet on voitu ylittää
- anna mahdollisuuksien mukaan vaihtoehtoja: opiskelija kokee olonsa tyytyväisemmäksi, kun hän voi itse tehdä valintoja



### Oppimisen pulmien ilmeneminen käytöksessä

- kyselee paljon
- kertoo omia juttujaan tai on ryhmän ”pelle”
- välttelee työn aloitusta, tehtävien tekoa tai opiskeluun osallistumista
- levoton liikuskelu luokkatilassa
- yhtäkkinen ryhmästä poistuminen
- uhmakkuus
- aggressio
- ylikontrolloivuus
- vetäytyminen
- hitaus, juuttuminen
- normaalista poikkeava arkuus
- ylisopeutuvuus ja kiltteys, eli osaamattomuuden peittäminen sen avulla
- kouluttajaan takertuminen
- ylivoimakas reaktio pieneen asiaan
- tilanne koetaan henkilökohtaisena loukkauksena
- hutilointi, liian nopea tehtävän suorittaminen
- eksyminen tai suunnistamisen vaikeus eri paikkoihin
- ajan tajun puute, jatkuva myöhästely tai tulee liian ajoissa paikalle
- epärealistiset suunnitelmat
- asioiden liioittelu
- kieltäytyminen tehtävistä
- vaikeus siirtyä asiasta toiseen
- kömpelyys

### Kysy ongelmatilanteessa

- tuntuuko jokin asia hankalalta
- mikä voisi helpottaa
- miten toivoisit opetusjärjestelyjä muutettavan
- haluaako mieluummin toimia yksin vai ryhmässä
- mikä asia häiritsee



### ADHD- ja nepsyipiirteiset ovat usein herkkiä persoonia.

**Motorinen levottomuus peittää sen alleen.**

**Ohjaa yksilö etsimään omat positiiviset vahvuudet.**

**Tue, kannusta ja kehu.**

#### Tuen tapoja

- Eri aistikanavien hyödyntäminen
- Selkokieli
- Iso teksti
- Tiivistelmät, sisällysluettelot
- Äänikirjat
- Audiovisuaaliset materiaalit
- Kuvat, miellekartat
- Ylimääräisten virikkeiden karsiminen

#### Keskittymisen pulmat

- anna pitää taukoja
- eteneminen omaan tahtiin
- yksi asia kerrallaan
- säännöllinen ruokailu
- tarvittaessa hiljainen oma tila/kuulokkeet
- sallitaan musiikin kuuntelu omilla kuulokkeilla, jos se auttaa keskittymään
- stressipallo, kynä tms., jota voi kädessään pyöritellä

#### Hahmottamisen pulmat

- yksi asia kerrallaan
- ohjaaja varmistaa, että asia on ymmärretty ennen tehtävän aloitusta
- materiaalivalinnat hahmottamisen vaikeuden luonteen mukaan
- materiaalien selkeys

Linkki-  
vinkit

**Tietoa oppimisvaikeuksista.** Erilaisten oppijoiden liitto.

<https://www.eoliitto.fi/tietoa-oppimisvaikeuksista/>

**Perustietoa oppimisvaikeuksista.** Kuntoutussäätiö.

<https://oppimisvaikeus.fi/tietoa/perustietoa-kehityksellisista-oppimisvaikeuksista/>

**Erilainen oppija työpaikalla.** Kuntoutussäätiö.

<https://oppimisvaikeus.fi/tietoa/lisatietoa/lukuvinkit/teemat/oppimisvaikeudet-koulutuksessa-ja-tyoelamassa/esittelyssa-erot-erilaiset-oppijat-tyopaikoilla/>

**Hahmottamisen vaikeudet.** CP-liitto.

<https://cp-liitto.fi/hahmottamisen-vaikeudet/>

**Hahmottaminen.** Niilo Mäki Instituutti.

<https://www.nmi.fi/niilo-maki-instituutti/tietoa-oppimisesta-ja-oppimisvaikeuksista/hahmottaminen/>

**Oppitunti hahmottamisen häiriöistä.** Niilo Mäki Instituutti.

<https://www.hahku.fi/oppitunti-hahmotushairioista/>

**5 keskittymisen keinoa muistitaulu.** Erilaisten oppijoiden liitto.

<https://www.eoliitto.fi/wp-content/uploads/2021/08/5-keskittymisen-keinoa-1.png>

**Kuntoutussäätiön materiaalit:**

**Lukivaikeuden tunnistuslista.**

<https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2019/02/Lukivaikeuden-tunnistuslista.pdf>

**Lukivaikeuden tunnistuslista selkokielellä.**

<https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2021/12/Lukivaikeuden-tunnistuslista-selko-fs.pdf>

**Infograafit oppimisvaikeuksista.**

[Infograafit - oppimisvaikeus.fi](https://oppimisvaikeus.fi/infograafit-oppimisvaikeuksista/)

**Ohjaten uralle -kysely.**

<https://kuntoutussaatio.fi/assets/files/2021/11/Ohjaten-uralle-kysely.pdf>

## Lähteet



**Aivoliitto.** Hahmotusvaikeudet.

Haettu 28.2.2024.

Osoitteessa: <https://www.aivoliitto.fi/hoppi/tunnistajatue/hahmotusvaikeudet/#b0b86da0>

**Erilaisten oppijoiden liitto.** Tieto oppimisvaikeuksista.

Haettu 20.2.2024.

Osoitteessa: <https://www.eoliitto.fi/tietoa-oppimisvaikeuksista/>

**Huutilainen, M.** 2019. Näin aivot oppivat. Jyväskylä: PS-kustannus.

**Keltikangas-Järvinen, L.** 2019. Ujot ja introvertit. Painettu EU:ssa: WSOY.

**Kemi, K.** 2019. Aikuisten maahanmuuttajien oppimisen tuen kehittäminen. Kieliverkosto.

Haettu 1.3.2024.

Osoitteessa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/66020/Aikuisten%20maahanmuuttajien%20oppimisen%20tuen%20kehitt%C3%A4minen%20%e2%80%94%20Suomi.pdf>

**Kuntoutussäätiö.** Hahmotusvaikeus.

Haettu 28.2.2024.

Osoitteessa: <https://oppimisvaikeus.fi/tietoa/perustietoa-kehityksellisista-oppimisvaikeuksista/hahmotusvaikeus/>

**Nilholm, C.** 2020. Research about inclusive education in 2020

– How can we improve our theories in order to change practice?

Scandinavian Journal of Educational Research.

Haettu 29.2.2024.

Osoitteessa: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/08856257.2020.1754547?src=recsys>

**ten Braak, D. & Munthe, E.** 2022.

Inclusion of students with special education needs in Nordic countries:

a systematic scoping review. Scandinavian Journal of Educational Research.

Haettu 29.2.2024.

Osoitteessa: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/00313831.2022.2148277>



# Minäpystyvyys ja työnhakuprosessin ohjaaminen

**T**yönhaku vaatii useimmiten ohjausta ja moniulotteista yksilön osaamisen pohdintaa. Ohjaajan rooli on olennainen. Laadukas kohtaaminen poikii paljon uutta tietoa ja auttaa työnhakijaa merkittävästi eteenpäin. Yksilön tulee kokea saavansa yksilöllistä palvelua ja ohjaukseen on hyvä varata riittävästi aikaa.

Työnhakuun tähtäävässä ohjaustoiminnassa on tärkeää huomioida ohjattavan henkilön elämäntilanne ja käsitys omasta pystyvyydestään ja osaamisestaan. Käsitystä omista tiedoista, taidoista ja motivaatiosta kutsutaan minäpystyvyydeksi. Minäpystyvyys ei mittaa taitoja vaan käsitystä siitä, kuinka henkilö käyttää omia taitojaan ja suoriutuu erilaisista tehtävistä.

Tässä artikkelissa esittelen mallin ohjaustoimintaan työnhauksessa. Malli on luotu TSL:n hankkeissa saadun ohjaustyön kokemusten pohjalta. Saat myös vinkkejä käytännön ohjaukseen.



**NIINA SAHLBERG**

asiantuntija,  
työelämän kehittäminen

Kirjoittaja on koulutukseltaan toimintaterapeutti YAMK ja opiskellut myös työ- ja organisaatiopsykologiaa. Rekrytoinnin, henkilöstötyön ja ohjaustoiminnan asiantuntijuutta Niina on kerryttänyt sosiaalialan työssä sekä työelämähankkeissa.

Työväen Sivistysliitossa Niina on johtanut *Kriisituki alueilla, Löydä polkusi ja Työpolkuohjaaja-Silta työhön* -hankkeita.



## Minäpystyvyyden tunne ohjaa toimintaamme

Käsitykset omista kyvyistä voivat olla positiivisia tai negatiivisia, yliarvioivia tai aliarvioivia, ja ne vaikuttavat suoraan toimintaan ja motivoitumiseen. Vahva minäpystyvyys auttaa uskomaan itseensä, sitoutumaan tavoitteisiin, kohtaamaan haasteita ja etsimään vaihtoehtoisia tapoja toimia.

Matala minäpystyvyys vaikuttaa siihen, että pienetkin epäonnistumiset voivat lannistaa ja kasvattaa pelkoa epäonnistumisista, mikä voi johtaa haastavien tehtävien välttelyyn ja haasteisiin tehtäviin sitoutumisessa. Minäpystyvyys ei kuitenkaan ole pysyvä käsitys. Arviot omasta selviytymisestä voivat muuttua myönteisten kokemusten ja taitojen kehittymisen myötä.

Matala minäpystyvyys voi hankaloittaa oman osaamisen tunnistamista ja työnhakuun tarttumista. Minäpystyvyyttä vahvistavan ohjaustoiminnan tavoitteita ovat omien vahvuuksien ja osaamisen tunnistaminen sekä motivaatioon vaikuttavien tekijöiden tiedostaminen.

Muodollisen koulutuksen lisäksi jokaiselle kertyy osaamista esimerkiksi työstä, harrastuksista, arjen toimista ja ihmis-suhteista. Omaan osaamista voi olla kuitenkin haastavaa koota, tiedostaa ja ilmaista. Oman osaamisen tunnistamisen avuksi löytyy ohjatusti tai itsenäisesti toteutettavia tehtäviä.

Osaamistaan voi alkaa kartoittaa listaamalla omia mielenkiinnon kohteita ja onnistumisia sekä muilta ihmisiltä saatua palautetta. Vahvuuksien listaaminen voi vaatia harjoitusta. Käsitykset omasta osaamisesta, vahvuuksista ja heikkouksista voivat olla hyvinkin vahvoja. Ne vaikuttavat motivaatioon ja sinnikkyyteen sekä saadun palautteen vastaanottamiseen ja hyödyntämiseen.

Minäpystyvyyttä voidaan vahvistaa onnistumisen kokemuksilla, vertaistuellalla, kokemusten jakamisella ja positiivisella palautteella. Minäpystyvyyttä kohottaa parhaiten luotettavalta taholta saatu palaute, joka on realistista suoriutumiseen nähden ja tukee taitojen kehittymistä. Mitä enemmän ohjattava luottaa omiin kykyihinsä ja selviytymiseensä, sitä luottavaisempi hän on omaa itseään kohtaan uusissa ja ennalta-arvaamattomissa tilanteissa. Näin syntyy minäpystyvyyden positiivinen kehä.

## Oman osaamisen tunnistaminen

Työhaun ohjaustoiminnassa minäpystyvyyden käsitys ja sen tukeminen kulkee mukana läpi matkan. Lähtötilanteen kartoitus antaa viitteitä seuraaviin kysymyksiin:

- Kuinka ohjattava henkilö kokee oman tilanteensa?
- Mistä syistä hän on lähdössä työnhakuprosessiin?
- Millaiset valmiudet hän kokee itsellään olevan työnhaussa?

Vahva minäpystyvyys tukee luottamusta onnistumiseen ja työllistymiseen. Matala minäpystyvyys voi tuoda haasteita motivaation ja toiveikkuuden ylläpitämiselle työhaun aikana. Työnhakuprosessi on usein pitkä ja monivaiheinen. Siksi kokemus omasta osaamisesta ja pystyvyydestä voi vaihdella prosessin aikana.

Huomioi ohjaajana koko prosessin ajan voimavarakeskeinen tuki, vahvuuksien ja osaamisen kokemusten kannattelu. Osoita vahvuuksien ja osaamisen tunnistamiseen tehtäviä, jotka auttavat jäsentämään ajatuksia ja löytämään omia onnistumisia.

Arjessa ilmeneviä taitoja on usein haastavaa tiedostaa. Toiminta voi olla hyvin rutiininomaista ja tuntua itsestäänselvyydeltä. Yhteisen tarkastelun myötä yksilö kuitenkin tunnistaa itsessään erilaisia organisointitaitoja, sosiaalisia taitoja tai muuta erityisosaamista. Myös harrastustoiminnassa ilmenevät ja kehitettävät taidot kannattaa ehdottomasti huomioida työnhaussa.

Käsitys minäpystyvyydestä ja omasta potentiaalista työnhaussa näkyy myös motivaation tasossa. Vahva minäpystyvyyden käsitys tukee oman osaamisen soveltamista, erilaisten mahdollisuuksien havaitsemista ja luottamusta uusista haasteista suoriutumiseen.

Usko omaan selviytymiseen ja onnistumiseen lujittaa sisäistä motivaatiota. Sisäinen motivaatio johtaa vankempaan sitoutumiseen ja myös työnhakuprosessin ylläpitämiseen. Ulkoinen motivaatio syntyy esimerkiksi palkasta ja statuksesta. Se voi olla tueksi, mutta ei pelkästään riitä kannattelemaan sinnikkyyttä.

Ohjauskeskusteluissa voi tarkastella ohjattavan motivaation lähteitä sekä sitä, ovatko ne sisäisiä vai ulkoisia. Joskus motivaatio on kadoksissa, ja silloin ohjauksen avulla voi pohtia, mistä motivaatiota voisi löytää, ja miten sitä voisi rakentaa.

Tavoitteiden asettaminen ja kirjallisesti tai visuaalisesti kuvaaminen konkretisoi omia työhön liittyviä toiveita sekä rajaa haettavia työpaikkoja. Tavoitteita asettaessa on hyvä huomioida käytännönläheisesti omia mielenkiinnonkohteita, tarpeita ja mahdollisuuksia tehdä esimerkiksi tiettyjä työtehtäviä ja työvuoroja. Omien vahvuuksien ja myös elämäntilanteen tunnistaminen auttaa luomaan realistisia tavoitteita työn sisällölle ja rakenteelle.

## Suunnitelma ja aikataulu

Suunnitelma ja aikataulu tavoitteiden saavuttamiseksi tuo raamit työhaulle. Aikataulun on tärkeää olla toteutettavissa oleva, jotta siinä pysyminen tuottaa myös onnistumista ja hallinnan tunnetta. Aikataulu voi sisältää avoimien ja piilotyöpaikkojen kartoitusta, työnhakuasiakirjojen laatimista ja päivitystä, tavoiterytmitystä työhakemusten lähettämiseksi sekä jatkosuunnitelmien ennakkointia. Lisäkoulutuksen mahdollisuuksia ja toiveita kannattaa myös tarkastella.

Avoimia työpaikkoja löytyy TE-toimiston verkkosivuilta sekä muilta työnhakusivustoilta. Kiinnostaviin organisaatioihin kannattaa laittaa avoimia hakemuksia, ja näin voi tavoittaa myös piilotyöpaikkoja.

Työnhakuasiakirjat on hyvä käydä läpi uudelleen jokaista uutta paikkaa hakiessa. Työhakemus on kohdennettava haettavaan työpaikkaan.

Hakemustekstissä kuvaillaan omaa tehtävään soveltuvaa osaamista, aiemmista tehtävistä opittuja asioita sekä motivaatiota työtä kohtaan. Työhaun asiakirjoihin löytyy valmiita pohjia, jotka ohjaavat sisällön laatimisessa.

## Työhaastatteluun valmentaminen

Työhaastattelu jännittää monia. Ohjaa työnhakija valmistautumaan siihen huolella. Tutustukaa yhdessä jännitystä lieventäviin keinoihin. Jo hengityksen syventäminen, hartioiden rentouttaminen ja katseen keskittäminen yhteen kohtaan vähentävät kehon jännitystä.

Harjoitelkaa työhaastattelutilannetta yhdessä käymällä läpi mahdollisia haastattelukysymyksiä. Työpaikkaan ja organisaatioon kannattaa tutustua etukäteen verkkosivujen avulla sekä pohtia myös valmiiksi kysymyksiä haastattelijoille.

## Työnhaun ja työn aloituksen ohjaus

Ohjausta voidaan tarvita työn aloitukseen liittyvissä asioissa, kuten työsopimuksen tarkastamisessa ja työehtosopimukseen tutustumisessa. Jos työnhaku jatkuu, ohjattavan kanssa on hyvä keskustella motivaation ylläpitämisestä, tavoitteiden säilyttämisestä tai uudelleen suuntaamisesta sekä työnhaun aikataulun päivittämisestä.

Kokemusten ja palautteen perusteella työnhaun ohjaukseen osallistuvaa auttavat selkeys, konkretia sekä ohjaajan helposti lähestyttävyyys. Aito kohtaaminen ja kuunteleminen vahvistavat luottamusta ja tunnetta ymmärretyksi tulemisesta.



### Case-esimerkki

Kriisituki alueilla -hankkeessa tuettiin koronapandemian vuoksi irtisanottuja, lomautettuja ja irtisanomishan alla olevia työntekijöitä.

Muutos omassa työelämässä oli usealle toimintaan osallistujalle kriisi ja uudenlainen elämänvaihe, jossa matalan kynnyksen tuki oli tarpeen.

Tuen ja ohjauksen tarve oli hyvin konkreettista ja yksilöllistä, kuten työhakemusten muokkausta, ansioluettelon päivitystä ja tilanteen läpikäyntiä keskustellen.

Yksilöllinen ja henkilökohtainen ohjaus mahdollisti tuen erilaisissa tilanteissa ja kohdennetusti. Osallistujat kokivat, että ohjaus oli inhimillistä ja helposti saavutettavaa.

Työnhaussa ja työllistymisessä hyötyä oli toiveikkuuden kannattelusta, vahvuuksien ja taitojen kuvaamisesta työhakemuksissa sekä ansioluettelojen nykyaikaistamisesta ja selkeyttämisestä.

## Osaamisen tunnistaminen ja minäpystyvyys työnhaussa

Mallin luonut TSL:n hanketoiminnan kokemusten ja havaintojen pohjalta työelämän kehittämisen asiantuntija Niina Sahlberg.



**Hankkeet:****Kriisituki alueilla, Euroopan sosiaalirahasto**

Kriisituki alueilla -hankkeessa tarjottiin tukea ja ohjausta koronakriisin aikana lomautetuille, irtisanotuille sekä työttömyysuhan alla oleville työntekijöille.

**Löydä polkusi, Euroopan sosiaalirahasto**

Löydä polkusi -hankkeen kohderyhmänä olivat 16–25 -vuotiaat ammattiin opiskelevat, opintoihin hakeutuvat ja työelämään siirtyvät nuoret Etelä-Karjalassa. Hanke kehitti ja vahvisti nuorten ammatillista identiteettiä sekä tuki koulutuspolulla etenemistä ja työelämään siirtymistä.

**Työpolkuohjaaja - Silta työhön, Euroopan sosiaalirahasto**

Hankkeen tavoitteena on vahvistaa työelämän kohtaantoa lisäämällä työpaikkojen ja työyhteisöjen valmiuksia kohdata ja työllistää nuoria sekä erityistä tukea tarvitsevia työntekijöitä. Hanke toteutetaan Päijät-Hämeen alueella 2023–2025.

Linkki-  
vinkit**Perustietoa oppimisvaikeuksista. Kuntoutussäätiö.**

<https://oppimisvaikeus.fi/tietoa/perustietoa-kehityksellisista-oppimisvaikeuksista/>

**Nuorille suunnattu opas opiskelu- tai työelämän siirtymävaiheisiin**

<https://www.tsl.fi/media/loyda-polkusi-hanke/loppumateriaalit/omalle-polulle.pdf>

**Työelämään ja työnhakuun liittyviä vinkkejä ja tehtäviä**

<https://www.koulutustakuu.fi/tuotetori/wp-content/uploads/sites/3/2020/08/pelikasikirja.pdf>

**Harjoitus omien vahvuuksien tunnistamisen tueksi**

<https://www.sitra.fi/caset/omat-vahvuuteni-harjoitus/>

**Työnhakuopas selkokielellä (2016)**

[https://www.kemijarvi.fi/download/Selkokielineen\\_työnhakuopas.pdf](https://www.kemijarvi.fi/download/Selkokielineen_työnhakuopas.pdf)

**Työelämän pelisäännöt**

<https://www.sak.fi/aineistot/julkaisut/tyoelaman-pelisaannot-2023>

**Jännittäminen osana elämää -opiskelijaopas**

<https://www.yths.fi/app/uploads/2021/02/JANNITTAMINEN-OSANA-ELAMAA-opiskelijaopas.pdf> (yths.fi)





## Lähteet



**Bandura, A.** 1977. Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. Psychological Review 84 (191–215). Haettu 14.12.2023.

Osoitteessa: <https://educational-innovation.sydney.edu.au/news/pdfs/Bandura%201977.pdf>

**Bandura, A.** 1995. Exercise of personal and collective efficacy in changing societies.

Teoksessa Self-efficacy in Changing Societies (18–62). Haettu 14.2.2023.

Osoitteessa: [https://www.researchgate.net/profile/Barry-Zimmerman-2/publication/247480203\\_Self-efficacy\\_and\\_educational\\_development/links/549b67770cf2b80371371ad5/Self-efficacy-and-educational-development.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Barry-Zimmerman-2/publication/247480203_Self-efficacy_and_educational_development/links/549b67770cf2b80371371ad5/Self-efficacy-and-educational-development.pdf)

**Erto** 2023. Kohti sisäistä motivaatiota. Haettu 11.12.2023.

Osoitteessa: <https://www.erto.fi/ajankohtaista/kohti-sisaista-motivaatiota>

**Sitra** 2021. Omat vahvuuteni -yksilöharjoitus. Haettu 14.2.2023.

Osoitteessa: <https://www.sitra.fi/caset/omat-vahvuuteni-harjoitus/>

**Suomen Kansanopistoyhdistys.** Pystyvyykokemus oppimisen keskiössä. Haettu 14.2.2023.

Osoitteessa: <https://peda.net/kansanopistot/sky/opl/1-teoria/omjtom/pok>

# Vahvuuspedagogiikka

**P**ositiivinen psykologia ja vahvuuspedagogiikka ovat nousseet opetuksen ja tutkimuksen keskiöön erityisesti 2010-luvulla. Suuntaus korostaa yksilön omien vahvuuksien varaan rakentuvaa opetusta. Ihmisen persoonallisuutta ja kiinnostuksen kohteita hyödynnetään oppimisessa.

Sen sijaan, että keskitytään heikkouksiin, tunnistetaan ja nimetään vahvuudet. Vahvuuspedagogiikkaa kutsutaan myös positiiviseksi pedagogiikaksi.

Työväen Sivistysliiton pedagogiikka nojaa sosio-konstruktiiiviseen oppimiskäsitykseen. Tieto rakentuu aiempien tietojen ja kokemusten varaan. Oppiminen on prosessi, joka pohjautuu vuorovaikutukseen, jakamiseen, osallistumiseen ja yhdessä tekemiseen.

Yksilön vahvuuksien tunnistaminen on osa tätä työtä. Tuotamme yhdessä tietoa ja opimme toisiltamme. Oppimisen tulisi olla oppijan tarpeista lähtevää ja menetelmien tukea aktiivista oppimista.

Tässä artikkelissa käsitellään vahvuuspedagogiikkaa, ryhmäytymistä ja eri rooleja ryhmässä. Saat myös vinkkejä hyödyllisistä materiaalisivustoista ohjaustyösi avuksi.



## SÄDE TAHVANAINEN

asiantuntija, osaamisen kehittäminen

Kirjoittaja on toiminut kasvatuksen ja oppimisen asiantuntijatyön parissa 1990-luvulta alkaen. Toiminut ennen nykyistä tehtäväänsä päällikkönä aikuisten Oma Polku-perustaitohankkeessa.

Koulutukseltaan kasvatustieteen maisteri. Työskennellyt vapaan sivistystyön kouluttajana, erityisluokanopettajana, ohjelmapäällikön tehtävissä sekä vuosina 1995-2007 eduskunnan sivistysvaliokunnan jäsenenä. Osallistunut asiantuntijana Opetushallituksen julkaisemien aikuisten perustaitojen osaamismerkkien luomiseen.

## Positiivisuuden psykologia

Positiivisessa psykologiassa kysytään: ”Mikä tekee meidät onnelliseksi?”. Ilo on varmasti selkein onnellisuuden tunne ja suru sen vastakohta. Nämä tunteet eivät kuitenkaan kerro kaikkea. Vaikkei ihminen olisikaan surullinen, hän ei välttämättä ole onnellinen.

Onnellisuuteen ja elämäntyytyväisyyteen vaikuttavat odotukset. Se mitä tahdomme elämältä tai erilaisilta elämässämme kohtaamilta asioilta. Tyytyväisyyteen vaikuttaa myös vertailu muihin ihmisiin. Se pätee myös koulutukseen ja oppimiseen.

Yleensä ihmiset haluavat kokea positiivisia tunteita, merkityksellisyyttä ja saada asioita aikaan. Osallisuus ja hyvät suhteet muihin ihmisiin ovat tärkeitä. Monet kokevat onnellisuutta tekemisen kautta. Onnellisuuden tunteeseen vaikuttaa myös autonomian määrä, eli miten paljon voi päättää itse asioista. Tärkeää on myös tunne omasta kyvykkyydestä ja yhteenkuuluvuudesta. Haluamme olla osa yhteisöä.

Ohjaajana voit kannustaa osallisuuteen, joka vahvistaa myönteistä minäkuvaa. Sitä tukee myös omien vahvuuksien tunnistaminen ja kirjaaminen. Ympäristö ja sosiaaliset verkostot voivat tukea yksilön positiivista minäkuvaa.

Välittävän ilmapiirin luominen on positiivisen pedagogiikan perusta. Ohjaajan toiminta on siinä keskeistä. Aikuiselle aktiivisen toimijan rooli sekä oman elämäkokemuksen hyödyntäminen toimivat motivaattoreina. Keskustelu ja yhteinen jakaminen on tärkeää.

## Myös aikuiset oppijat kaipaavat positiivista vahvistamista

Vahvuuspedagogiikan on tutkimuksissa todettu toimivan erityisesti ADHD-oireisten ja muita neuropsykologisia (nepsy) haasteita omaavien henkilöiden oppimisessa. Samalla tavalla se toimii kenen tahansa meistä kohdalla.

Jokainen haluaa saada positiivista palautetta. Kaikkein eniten siitä kuitenkin hyötyvät sellaiset henkilöt, jotka käyttäytymisensä vuoksi saavat pääsääntöisesti negatiivista palautetta.

Negatiivinen palaute vahvistaa negatiivista käytöstä ja positiivinen positiivista. Tämä pätee myös aikuisiin oppijoina. On tärkeää nostaa ryhmätoiminnassa ja vuorovaikutustilanteissa esiin jokaiselta ainakin yksi vahvuus.

Vertaispalaute ja keskustelut ryhmätoverien kanssa niin haasteista kuin vahvuuksista vaikuttavasti merkittävästi motivaatioon. Ne myös vahvistavat itsetuntoa. Ryhmäohjaajan tehtävänä on käynnistää vuorovaikutustilanne sekä tarvittaessa auttaa. Myös kunkin kanssa käytävät yksilölliset keskustelut luovat positiivisuuden ilmapiiriä.

Vahvuuksia ovat tiedot, taidot ja henkilön persoonalliset piirteet. Vahvuuksien nimeäminen auttaa yksilöä tunnistamaan minäkuvansa, kohottamaan itsetuntoaan ja suunnittelemaan tulevaisuuttaan. Vahvuudet voivat peittyä huonon käytöksen, ujouden, välttelyn tai sählyksen taakse.

Vahvuuksia voi tunnistaa itsenäisesti, ryhmässä tai ohjauskeskusteluissa. Apuna voi käyttää valmiita lomakkeita, testejä ja harjoitteita (mm. VIA-mittari ja SPANE-testi).

Omia taitoja ja vahvuuksia voi myös kartoittaa osaamisen tunnistamisen avulla. Vinkkolistastamme löydät ohjeita voimaannuttaviin kehuihin, henkilökohtaisen ohjauskeskustelun lomakkeen sekä linkkejä oiviin lähteisiin vahvuuksien tunnistamiseksi.

TSL:n koulutuksissa ja hankkeissa nojaututaan vahvasti positiivisen vahvistamisen kulttuuriin. Yksilöiden omien tarpeiden tunnistaminen ja kunkin huomioiminen arvokkaana yksilönä on avain onnistumiseen. Tämä pätee niin lyhyempikestoisiin kursseihin kuin perustaitokoulutukseen.



### Case-esimerkki

Pitkään työttömänä ollut henkilö osallistui perustaitokurssille. Hän soitti paria päivää ennen kurssin alkamista ”kannattaakohan minun tulla kurssille”? Virallinen ilmoittautuminen oli jo päättynyt, mutta kurssikoordinaattori totesi ”Tottakai kannattaa tulla”.

Henkilö päätti tulla kurssille ja osallistui koulutuksen alkaessa henkilökohtaiseen ohjauskeskusteluun. Motivaatio ei ollut kovin korkealla. Hän aloitti kurssin hyvin epäilevin mielin, mutta ei ilmaissut hieman negatiivista asennettaan suoraan muille ohjaajille tai opiskelijoille.

Kurssin aikana tuli joitakin poissaolopäiviä, mutta aktiivisen perään kyselyn ja ohjauksen ansiosta hän kävi useita viikkoja kestävän kurssin loppuun. Kun kurssi oli päättymässä, hän totesi ”Tämähän loppuu kesken.” Innostus opiskeluun lähti suorastaan lentoon!

**Oman tilanteen realistinen kartoittaminen, osaamisen vahvistuminen ja ymmärtävä suhtautuminen satunnaisiin poissaoloihin kannustivat opiskelijaa eteenpäin ja tuottivat positiivisen lopputuloksen.**

## Urasuunnitelma

The form is titled "Urasuunnitelma" (Career Plan) and consists of a grid of boxes for personal information. At the top is a large orange box. Below it are two columns of boxes: the left column has three green boxes, and the right column has two light blue boxes. At the bottom are three orange boxes. In the center, there are four red double-headed arrows forming a square with an 'X' inside, indicating relationships between the boxes.

**Koulutukseni**

**Työkokemukseni**

**Koulutus-/ kehittämistarpeeni**

**Työurahaaveeni**

**Vahvuuteni**

**Harrastukseni**

**Elämäntilanteeni ja mahdollisuuteni**

## Ryhmäyttäminen kannustavan oppimisympäristön luojana

Ryhmä, jossa toimimme, voi kannustaa meitä positiiviseen tai antaa myös päinvastaisen vaikutuksen. Ryhmän toiminnalla on keskeinen merkitys oppimisympäristön luomisessa. Yksilöiden vahvuudet tai heikkoudet peilautuvat ryhmän toimintaan.

Tuomme omat kokemuksemme mukamme kaikkeen toimintaan. Otamme helposti myös samat roolit kuin aiemmissa ryhmissä, ellei meitä aktiivisesti ohjata johonkin muuhun tai tarvittavaan positiiviseen muutokseen.

Ihmiset joko kokevat kuuluvansa ryhmään ja saavansa siitä voimaa tai sitten ei. Aktiivinen ryhmäyttäminen varmistaa positiivisen ilmapiirin ja vuorovaikutuksen syntymistä. Siitä huolimatta ryhmä elää usein läpi ryhmän kehitysvaiheet.

Ryhmässä meillä on eri rooleja. Voimme olla proaktiivisia tai reagoivia. Roolimme voi viedä ryhmää eteenpäin, helpottaa tai heikentää sen toimintaa.

Eteenpäin vievässä roolissa toimiva on aloitteellinen ja rakentavan kriittinen. Ryhmän tilanteita helpottamaan pyrkivä rohkaisee muita ja antaa positiivista palautetta. Ryhmän toimintaa heikentävä kilpailee ja väittää vastaan.

Ohjaajana sinun on hyvä tunnistaa eri roolit ja luovia ryhmää hyvään yhteistoimintaan. Voit myös aktiivisesti hyödyntää rooleja, antaa esimerkiksi ryhmän toimintaa heikentävälle "erityistehtäviä" ryhmässä. Usein tällaisella henkilöllä on omia henkilökohtaisia vaikeuksia tai heikko itsetunto. Tilanne voi kääntyä positiiviseksi, kun annat hänelle oman aktiivisen roolin.

Ryhmäyttäminen on aktiivinen prosessi hyvään yhteistoimintaan. Ryhmän jäsenet oppivat tuntemaan toisensa sekä luottamaan toisiinsa. Koulutuksessa ryhmäyttäminen on aktiivinen prosessi. Käytä hyväksi toiminnallisia menetelmiä. Keskiössä ovat ryhmän jäsenet. Ohjaajan tehtävä on olla taustalla ja tukea ryhmäytymistä.



Ryhmän rakentumisessa käydään yleensä läpi

1. muotoutumisvaihe, jossa luodaan toiminnalle pelisäännöt ja tutustutaan toisiin
2. kuohuntavaihe, jolloin ristiriitoja ja erilaisia näkemyksiä alkaa nousta pintaan
3. vakiintuminen, jolloin ryhmä hitsautuu yhteen ja luottaa toisiinsa
4. suorittamisvaihe, jolloin ryhmä kykenee keskittymään yhteisiin tehtäviin ja saavuttaa tavoitteensa,
5. ryhmän toiminnan päättyminen

Ongelmanratkaisutehtävät, pelit ja yhteistoiminnalliset tehtävät ovat oivia välineitä ryhmäyttämässä. Tavoitteena on, että kaikki tuntevat olonsa turvalliseksi, vuorovaikutus on myönteistä ja jokainen uskaltaa ilmaista omat mielipiteensä. Löydät vinkkilistaltamme polkuja ryhmäyttämisen välineisiin.

Ohjaajan positiivinen ote on ensiarvoisen tärkeää. Vahvuuspedagogiikan hyödyntäminen niin ryhmäyttämässä kuin yksilöiden kohtaamisessa luo luottamuksen ilmapiirin sekä toimivan ja turvallisen oppimisympäristön.

### Hanke:

TSL toteutti aikuisille suunnatun **Osaamismalli -perustaitohankkeen** vuosina 2001-2022. Hankkeen tavoitteena oli luoda malli heikossa asemassa olevien työntekijöiden osaamisen tukemiseksi. Koulutettavat osallistuivat viiden viikon mittaiselle kurssille, jolla vahvistettiin taitoja elämänsä ja työelämän polun rakentamiseen. Hankkeen rahoittajana toimi Opetus- ja Kulttuuriministeriö.

### **Kun ryhmä jo tuntee toisensa, annetaan ryhmätovereille voimaannuttavia kehuja.**

Kirjoita pienelle lapulle yksi positiivinen asia jokaiselle ryhmän jäsenelle.

Kun kehut on kirjoitettu, käy ojentamassa lappunsa ryhmätoverille.

Kerro ääneen kehu.

Kehun saanut ryhmätoverisi kertoo omat kehunsa sinulle.

Kun kaikki kehut on annettu, keskustellaan yhdessä niiden synnyttämistä.

### **Ryhmä voi antaa positiiviset palautteet myös asettamalla kaikki laput maljaan.**

Ryhmä istuu ympyrässä.

Ohjaaja lukee yhden kehun kerrallaan ja kertoo kenelle se on osoitettu.

Ryhmän jäsenet saavat kommentoida asiaa ja kertoa lisää positiivisia ominaisuuksia henkilöstä.

Positiivisen kehun saava henkilö kertoo mitä tunteita kehu herättää ja tunnistaako hän itse tämän positiivisen ominaisuuden itsessään.



Linkki-  
vinkit

**Ay-pedagogiikan opas.** Työväen Sivistysliitto.

<https://www.tsl.fi/media/materiaalipankki/ay-pedagogiikan-opas.pdf>

**Kurssi läpi elämän.** Työväen Sivistysliitto.

<https://www.tsl.fi/materiaalipankki/kurssi-lapi-elaman-opettajan-ja-ohjaajan-opas.html>

**Työhyvinvoinnin jäljillä.** Työväen Sivistysliitto.

<https://www.tsl.fi/materiaalipankki/tyohyvinvoinnin-jaljilla.html>

**Työkaluja opinto –ohjaajalle.** Työväen Akatemia ja EU-hankekumppanit.

[https://reachingthestars.eu/media/attachments/2024/02/13/fin\\_rts\\_handbook.pdf](https://reachingthestars.eu/media/attachments/2024/02/13/fin_rts_handbook.pdf)

**Vahvuuspakka luontevahvuuksien tunnistamiseen.** Mieli ry.

<https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/materiaalit/vahvuuspakka/>

**Vahvuusperustaisen ohjauksen työkirja.** Lapin yliopisto.

[https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/64876/VAHTO-hanke\\_Tyokirja\\_B5.pdf?sequence=1](https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/64876/VAHTO-hanke_Tyokirja_B5.pdf?sequence=1)

**Kompassi -työkirja. Minun osaamiseni, oppimistavoitteeni ja muutoskyvykkyyteni.** Keva.

[https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/keva\\_kompassi\\_tyokirja\\_2021.pdf](https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/ta-tiedostot/esitteet-ja-julkaisut/keva_kompassi_tyokirja_2021.pdf)

**Ryhmyttämisosas.** Ammatilliset erityisopettajat.

<https://ameo.fi/wp-content/uploads/2018/02/Ryhmyttamisopas.pdf>

**Tutustumiskortit.** RyhmäRenki.

<https://ryhmarenki.fi/tutustumiskortit/>

**15 harjoitusta ryhmyttymiseen.** Suomen nuorisokeskukset.

<https://www.snk.fi/ajankohtaista/15-harjoitusta-ryhmyttymiseen/>

## Lähteet



**Kern, M., L. & Wehmeyer, M., L.** 2021.

The Palgrave Handbook of Positive Education. Open access.

Haettu 28.2.2024.

Osoitteessa: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-030-64537-3>

**Kumpulainen, K., Mikkola, A., Rajala, A., Hilppö, J., Lipponen, L.** (2014).

Teoksessa Uusitalo-Malmivaara, L. (toim.). Positiivisen psykologian voima (224–242). PS-kustannus.

**Martela, F.** 2014. Onnellisuuksien psykologia. Teoksessa Uusitalo-Malmivaara, L. (toim.).

Positiivisen psykologian voima (36–62). PS-kustannus.

**Mast.** Ryhmyttämisosas.

Haettu 15.2.2024.

Osoitteessa: <https://ameo.fi/wp-content/uploads/2018/02/Ryhmyttamisopas.pdf>

**Opetushallitus.** Ryhmätilanteet ja ryhmyttymisen tunnetyöskentelynä.

Haettu 28.1.2024.

Osoitteessa: <https://www.oph.fi/fi/opettajat-ja-kasvattajat/ryhmatilanteet-ja-ryhmyttymisen-tunnetyoskentelyna>

**Pesonen, J.** 2018. Osaatko sinä johtaa tiimisi ryhmyttymisen myrskyvaiheen läpi?

Haettu 15.2.2024. Osoitteessa:

<https://luontaisettaipumukset.fi/2018/10/25/osaatko-sina-johtaa-tiimisi-ryhmyttymisen-myrskyvaiheen-lapi/#:~:text=Ryhm%C3%A4n%20muodostumisen%20vaiheet%201%201.%20Forming%20%E2%80%93%20muodostuminen,tavoitteeseen.%20...%204%204.%20Performing%20%E2%80%93%20suorittaminen%20>

**Sandberg, E.** 2020. ADHD ja oppimisen tuki - huomioi yksilölliset tarpeet ja vahvuudet.

PS-kustannus.

**Uusitalo-Malmivaara, L.** Teoksessa Uusitalo-Malmivaara, L. (toim.).

Positiivisen psykologian voima (63–68). PS-kustannus.

# HOKS

Henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelma eli HOKS laaditaan, kun on tarve opiskelu- tai työuraohjaukseen. Keskustelu antaa mahdollisuuden osaamisen tunnistamiseen ja sanoittamiseen. Mallia voi käyttää erilaisissa tilanteissa, mutta useimmiten keskustelu liittyy pidempikestoiseen koulutukseen, osaamiskartoitukseen tai hankkeeseen.

HOKS-keskustelu käydään luottamuksellisena, yleensä ohjaajan ja opiskelijan välisenä keskusteluna. Sen tavoitteena on nostaa erityisesti esiin henkilön vahvuudet, mutta myös kartoittaa mahdolliset tuen tarpeet ja saada oppija pohtimaan omaa oppimistaan ja tulevaisuuttaan. HOKS-keskustelun tulee tähdätä myös motivoimiseen ja positiiviseen opiskelijan voimaannuttamiseen. HOKS-keskustelu on yleensä noin tunnin mittainen keskustelu ja sen päätteeksi keskustelusta laaditaan yhteenveto (HOKS-asiakirja). Opiskelija saa sen tarkastettavakseen ja voi kommentoida sekä täydentää asiakirjaa.

Keskustelussa on tärkeää läpikäydä laajasti yksilön elämäntilannetta, opiskelu- ja työuraa, haaveita, elämänsuunnitelmia ja urasuunnitelmia. Samalla saadaan esille vahvuuksia ja on myös mahdollista haasteista, esimerkiksi jos on ollut vaikeuksia keskittymisessä, aikatauluttamisessa, motivoitumisessa, arjen järjestämisessä.

Käytä ohjaajana kuuntelevaa otetta. Vaikka käytätkin ennakkoon valmisteltua kysymyspatteristoa, anna esiin nousevien teemojen ohjata keskustelua. Opiskelijan omat näkemykset ovat keskiössä, joten huolehdi, että ne nousevat esiin.

Vapaan sivistystyön keskustelussa painopiste on monesti tulevaisuussuunnittelussa sekä myös vallitsevan elämäntilanteen käsittelyssä. On tärkeää ohjata opiskelija hänelle soveltuvaan jatkopaikkaan tai vähimmillään antaa hänelle mukaan HOKS-asiakirja jatkosuunnittelua varten. Tässä vinkkejä ja tukikysymyksiä HOKS-keskustelun poluttamiseen.



## HOKS-keskustelussa käydään läpi työ- ja opiskeluhistoria

- Työ- tai työharjoittelu-kokemus, yritystoiminnan kokemus
- Suoritetut tutkinnot, muut opinnot ja erillispätevyudet
- Kartoitetaan harrastukset, vapaaehtoistyö, luottamustehtävät
- Oma elämäntilanne
- Haaveet ja tulevaisuussuunnitelmat

## 1. Oma oppimispolku ja kehityshaasteet

Mitä opintoja olet suorittanut?

Millainen olet opiskelijana?

Miten aiemmat opinnot ovat sujuneet?

Mitkä olivat vahvuusaineitani?

Mitkä olivat haasteellisia?

Mitä tukea olen saanut?

Mikä opiskelemisessä ollut haasteellista?

## 1. Oma oppimispolku ja kehityshaasteet jatkuu

Mikä auttanut haasteisiin?

## 2. Työelämäkokemus ja työura

Mitä työtä olet tehnyt?

Miten haluat kehittyä nykyisessä työssäsi?

Mitä työtä tekisit kaikkein mieluiten?

Mitä voisit tehdä, että haaveesi unelmatyöstä toteutuisi?

Mitä koulutusta tarvitset nykyiseen työhösi lisää?

## 2. Työelämäkokemus ja työura jatkuu

Onko sinulla osaamista, jota et ole kokenut voivasi hyödyntää?  
Minkälaisista ja missä työssä voisit osaamistasi hyödyntää?

## 3. Yleiset taidot ja vahvuudet

Mitkä ovat luontevahvuuteni?

Missä asioissa olen erityisen taitava?

Missä asioissa tarvitsen apua?

Mistä asioista olet omassa osaamisessasi erityisen iloinen ja ylpeä?

Mitä aikaisemmissa opinnoissasi hankkimaasi osaamista olet erityisesti tarvinnut työssä?

#### 4. Osaamistarpeeni ja kehittämisalueeni

Missä asioissa haluan kehittyä?

Mitä osaamista tarvitsen lisää?

Onko mielessä tiettyjä opintoja/kursseja, joita haluaisi vielä suorittaa?

#### 5. Odotukset alkavalle kurssille/ koulutukseen

Millaisia odotuksia sinulla on alkavasta kurssista?

Mitä haluat oppia?

Miten toimit ryhmässä?

#### 5. Odotukset alkavalle kurssille/ koulutukseen jatkuu

Oletko enemmän itsenäinen toimija vai tiimityöskentelijä?

Minkälaista tukea/roolia kaipaavat ohjaajalta





# Vinkkejä ohjaajalle ryhmän käynnistämiseen

**U**uden ryhmän käynnistäessä työtään on viisasta huolehtia sekä hyvän ilmapiirin synnystä että ryhmän toimintaan sopivista olosuhteista. Aloituksessa on tärkeää auttaa ryhmän jäsenet vuorovaikutukseen toistensa kanssa ja selkiyttää ryhmän tarkoitusta, tavoitteita ja pelisääntöjä.

Ohjaajan tehtävänä on virittää osallistujat niin yhteiseen dialogiin kuin kokoontumisen aiheeseen ja tarkoitukseen.

Osallistujien toimintakykyä ja hyvää yhteistyötä edistää, kun ryhmällä on selkeät rakenteet: kaikki osallistujat tietävät, keitä ryhmään kuuluu, mitkä ovat sen tarkoitus, tavoitteet, työskentelyajat ja -paikat sekä yhteisesti sovitut toimintatavat. Ryhmä syntyy joukosta erillisiä ihmisiä, joilla jokaisella on omat odotuksensa, kokemuksensa ja tapansa toimia ryhmän jäsenenä. Ohjaaja auttaa yksilöitä ryhmäytymisessä ja yhteisöllisen ilmapiirin synnyssä.

Tässä artikkelissa saat vinkkejä ryhmäytymisen ohjaamiseen lähitapaamisessa.



**PIPSA  
KORPILAHTI**

Kirjoittaja on ryhmien käyttöön perehtynyt sosiaalipsykologi ja työnohjaaja STOrY.

Hänellä on yli kolmenkymmenen vuoden työkokemus erilaisten koulutus-, kuntoutus- ja valmennusryhmien ohjaamisesta.



## Ryhmäytyminen luottamuksen varmistajana

Ihmiset oppivat ja ovat luovia, innostuneita, aikaansaavia, kun myös sosiaalinen ympäristö on riittävän turvallinen. Siksi koulutustapahtuman tai muun ryhmän aloitukseen on tärkeää varata riittävästi aikaa osallistujien tutustumiseen ja ryhmäytymiseen.

Turvallisuuden tunnetta edistää toinen toisiinsa tutustuminen ja tilaisuuden tarkoituksen tunnistaminen. Kun yksilöt tulevat jo alussa kuulluiksi ja ryhmän jäsenenä hyväksytyiksi, he motivoituvat toimimaan yhdessä. Kun osallistujat kokevat voivansa luottaa toisiinsa ja ohjaajaan, he pystyvät käsittelemään myös vaikeilta tuntuvia asioita. Erityisen tärkeää luottamus ja luottamuksellisuus on työnohjausryhmissä ja kunkin omaan hyvinvointiin tähtäävissä ryhmissä.

## Tunneilmapiiri on ratkaiseva ja syntyy heti alussa

Ryhmän ensi tapaamisen toimintatavat ja tunnelma ennustavat yleensä tulevaa. Se mitä alussa tapahtuu, muuttuu ryhmässä helposti ikään kuin normiksi, miten täällä toimitaan ja mikä täällä on sopivaa tai tärkeää. Esimerkiksi jännittynyt alkutunnelma ei rohkaise kertomaan omaa mielipidettään.

Ohjaajan tulee ohjata ryhmän jäsenet keskinäiseen vuorovaikutukseen jo heti alussa ja tukea sitä pitkin matkaa. Tavoitteena on, että jokainen osallistuu yhdessä työskentelyyn ja keskusteluihin koko prosessin ajan. Yksilö ei voi luoda uutta suhdetta koko ryhmään heti, vaan kohtaamalla yhden uuden ihmisen kerrallaan. Pienillä parikohtaamisilla autetaan osallistujia tulemaan läsnä oleviksi juuri tähän tilaisuuteen, juuri tämän tilaisuuden aiheeseen ja tarkoitukseen sekä vuorovaikutussuhteisiin juuri näiden läsnäolijoiden kanssa.

Tässä artikkelissa esitellään yksi mahdollinen toimintamalli yhteisöllisen ilmapiirin synnyttämiseksi. Usein esimerkiksi koulutustilanteissa on tiukka aikataulu, joka voi luoda riskin ryhmäytymisen epäonnistumiselle. Tämän asteittain etenevän käynnistämisen mallin viisi vaihetta voit kuitenkin ohjata napakasti alle puolessa tunnissa. Ryhmän koko ja sen tulevan prosessin pituus vaikuttaa toki siihen, kuinka paljon aikaa on

syytä käyttää aloitukseen. Tämä tapa soveltuu parhaiten noin 10–24 osallistujan lähikoulutusryhmään, jotka työskentelevät vähintään päivän tai parin ajan.

## Ohjatun ryhmän käynnistämisen malli

### Ohjaajan oma virittäytyminen

Ohjaajan tapa olla läsnä ja kohdata osallistujat tapahtuman alussa vaikuttaa vahvasti sekä koko ryhmän tunnelmaan että hänen omaan työvireeseensä. Siksi ohjaajan kannattaa virittäytyä tilaisuuteen hyvissä ajoin. Suuntaa ajatuksesi tuleviin osallistujiin ajatellen etukäteen esimerkiksi:

”He ovat hyviä tyyppejä.”

”He tulevat kiinnostuneina tilaisuuteen.”

”Työskentelystämme tulee innostavaa ja mielenkiintoista.”

Näin voit toivottaa osallistujat jo mielessäsi tervetulleiksi ja ajatella myös itsesi tervetulleeksi. Itse tilanteessa kohtaa ihmiset heistä kiinnostuneena, ”korva edellä” ja avoimin mielin. Ole myönteisen utelias, valmis kuuntelemaan ja halukas tarjoamaan osallistujille jotakin hyödyllistä.

Keskity juuri ennen tilaisuuden alkua ihmisiin, äläkä puhelimeen, muistiinpanoihin tai esityslaitteisiin. Niiden toimivuuden olet tarkastanut jo etukäteen. Ole läsnä, kun ihmiset alkavat saapua tilaisuuteen. Kiinnostusta voit osoittaa tervehtimisen, jutustelun ja aktiivisen kuuntelemisen lisäksi eleillä. (Katso lisää eleistä SOFTEN-mallista.)

Pohdi ennakkoon mikä on sinulle luontevin tapa kohdata ihmiset aidosti. Osallistujat arvostavat, kun pieniinkin asioihin on panostettu. Erityisesti, jos kyseessä on pidempi koulutusprosessi eikä vain kertatapaaminen, on viisasta kerätä ennakkotietoa esimerkiksi ennakkotehtävän avulla. Voit kysyä tietoa koulutuksesta ja ammatista, kiinnostuksen kohteista ja tietenkin myös teemaan liittyvästä osaamisesta. Lisäksi kannattaa pyytää ilmoittamaan ennakkoon erityisen tuen tarve, esimerkiksi luki-vaikeus tai hahmottamisen pulma. Tieto auttaa kurssin suunnittelussa. Lisäksi pystyt paremmin jo etukäteen arvioimaan yksilöllisiä tarpeita.

### Mööbelseeraus - tilan sisustaminen tarkoituksenmukaiseksi

Ryhmänohjaajan tärkeä tehtävä on luoda tila keskustelulle, eli mahdollistaa toimiva fyysinen ja sosiaalinen tila osallistujien keskinäiselle vuorovaikutukselle. Kerro hyvissä ajoin tapahtuman järjestäjille, kuinka isoa tilaa ja minkälaista pöytäjärjestystä tarvitaan.

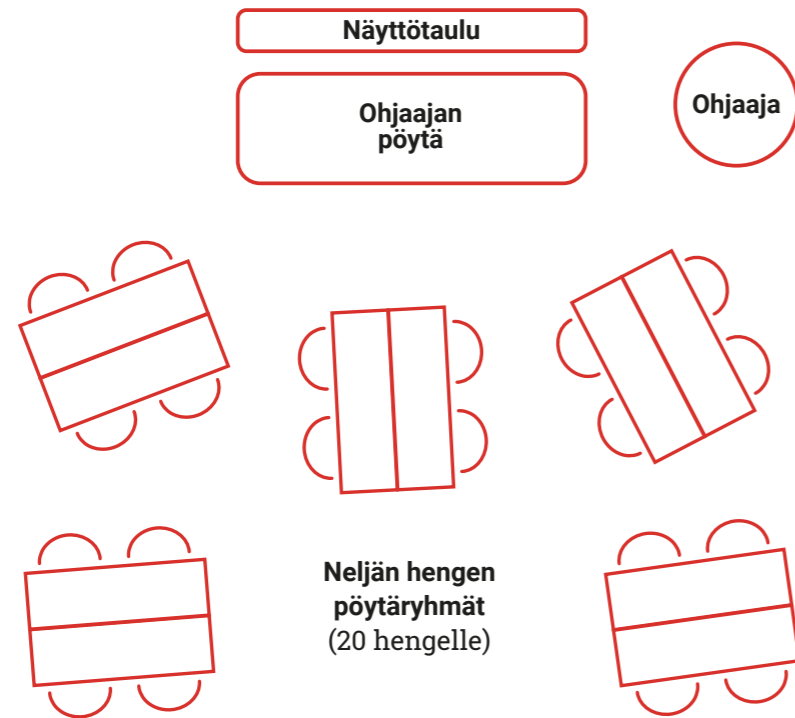
Huolehdi myös omalta osaltasi tilan järjestelyt riittävän ajoissa kuntoon. Työskentelytilan järjestely vuorovaikutusta edistäväksi ennen tapahtuman alkua palvelee myös ohjaajan omaa virittäytymistä. ”Mööbelseerauksella” eli esimerkiksi tuoleja siirtämällä ohjaaja voi purkaa ylimääräistä jännitystään käytännön toimintaan kädet sylissä odottelun sijaan. Muista tehdä järjestely ajoissa. Kiire stressaa ja syntyy epävarma vaikutelma, jos siirtelet viime tipassa tuoleja osallistujien jo tullessa sisään.

Hyvän dialogin mahdollistamiseksi kannattaa koko ryhmän, niin ohjaajan kuin osallistujien, sijoittua istumaan kasvokkain tasavertaiseen muotoon. Kalusta tila esimerkiksi niin, että pöydät ovat poissa tieltä ja tuolit sijoitetaan isoon rinkiin. Ohjaajan kannattaa usein istua mukana ringissä yhtenä tasavertaisena osallistujana.

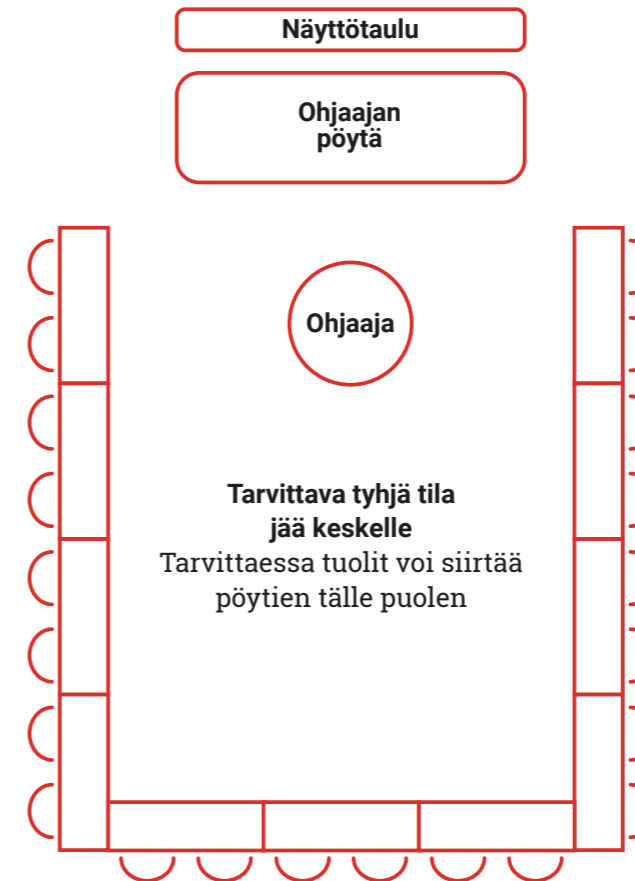
Kun tila on riittävän iso, voi pöytäryhmät sijoittaa toiseen päähän huonetta, ja toiseen päähän jää reilusti tyhjää lattiatilaa. Tyhjä tila antaa mahdollisuuden tehdä harjoituksia seisoen ja vapaasti liikkuen sekä siirtää tuoleja tarvittava määrä ryhmä- tai parialogia varten.

Tuolit kannattaa sijoittaa U-muotoon, jos on tärkeää nähdä myös näyttötaululle kunkin osallistujan kasvojen lisäksi. Sopivan kokoisessa tilassa tuolien ja pöytien väliin jää tarpeeksi väljyyttä nousta ylös ja siirtyä sujuvasti eri puolelle huonetta.

Jos taas osallistujat istuvat pääosin neljän hengen pienryhmissä kasvokkain pöydän ympärillä työskennellen, ohjaa heitä kääntymään tuoleineen näyttötaulun suuntaan aina, kun sinne on hyvä nähdä. Voit muutenkin pitkin päivää lempeästi kehottaa osallistujia pitämään huolta myös fyysisestä hyvinvoinnista ja hyvistä työskentelyasennoista.

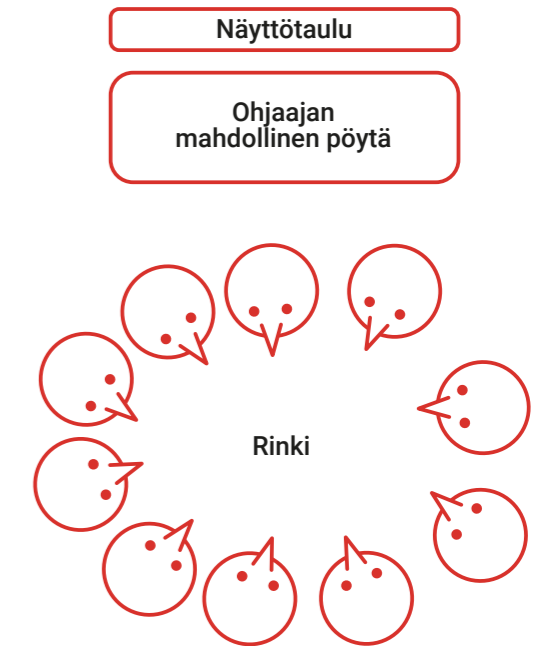


**Tyhjää lattiatilaa,**  
jossa voi seistä koko porukka  
kasvokkain rivissä  
tai liikkua ja muodostaa pieniä ryhmiä.  
Jos tarvitaan tuoleja,  
ne voidaan siirtää pöytien äärestä.



**Tarvittava tyhjä tila  
jää keskelle**  
Tarvittaessa tuolit voi siirtää  
pöytien tälle puolen

**Pöytien kuva U-muoto**  
(tässä 22 hengelle)  
Tuoleja vähän käännetään kun katsotaan  
näyttötäululle!  
Muuten katsotaan toinen toisiaan U:ssa.



Ohjaaja voi olla missä tahansa  
kohtaa ringissä

## Tutustuminen ja orientoituminen

Aloituvaiheessa tutustuminen muihin osallistujiin ja tilanteeseen sekä orientoituminen aiheeseen palvelee ryhmää ja sen tarkoitusta. Ryhmään mukaan tulo onnistuu parhaiten yksi uusi ihminen kerrallaan eli parikohtaamisten kautta. Alussa on helpompi puhua kahden kesken tai pienessä kolmen hengen porukassa, jos parit eivät mene tasan.

Hyvä ja turvallinen ilmapiiri sekä ryhmähenki syntyy, kun kaikki pääsevät mukaan. Huomioi, että erityisesti ujoille tai hitaammille on turhan iso haaste alkaa heti puhua usealle ihmiselle. Suurissa ryhmissä ei kaikille välttämättä jää suunvuoroakaan aloituksen vähän jännittävässä tilanteessa.

Ryhmätilanne käynnistyy napakasti ja turvallisesti, kun ohjaat ihmiset juttelemaan uuden parin kanssa hyvin lyhyesti, minuutin tai pari kerrallaan. Ajankäyttö saattaa nousta haasteeksi, kun käyttää osallistavia menetelmiä ja porukka innostuu keskustelemaan. Toisaalta ei ole vaarallista eikä haittaa, vaikka ohjaaja aikataulusta huolehtiessaan keskeyttää porinan ja ohjaa seuraavaan vaiheeseen.

Pariporinat tai pienet porinaryhmät ovat toimivia menetelmiä. Kaikki pääsevät niissä osallistumaan. Lisäksi porinat vievät vähemmän aikaa kuin esimerkiksi kierrosmenettely isossa ryhmässä. Siirtymiset uuteen pariin ja aiheeseen sujuvat nopeimmin, kun kaikki seisovat eivätkä istu.

Asteittainen tutustuminen ohjataan parikeskusteluina. Jokainen niistä aloitetaan kertomalla parille oma nimi ja mistä tulee (esimerkiksi kotipaikkakunta, työpaikka, tai järjestö). Jokaisella kierroksella myös vaihtuu uusi henkilö pariksi. Keskusteluissa on tarkoitus jutella lyhyesti sellaisen osallistujan kanssa, jota ei ollenkaan tai kovin hyvin entuudestaan tunne. Voit ohjata parit muodostumaan myös satunnaisesti, esimerkiksi korttien tai nauhojen avulla tai muulla tavalla, esimerkiksi kahdentoista hengen porukassa ”jako kuuteen”.

Ensimmäiselle parille kerrotaan esittelyn lisäksi ”millä fiiliksellä olen täällä tänään”, toiselle ”mikä minua erityisesti kiinnostaa tässä

tapahtumassa” ja kolmannelle ”mitä iloa ja hyötyä minulle todennäköisesti tulee olemaan tästä tapahtumasta”. Voit hyvin käyttää myös muita kysymyksiä, jotka suuntaavat osallistujien ajatuksia ryhmän tarkoitukseen ja tavoitteisiin.

Tutustumisen avuksi tarkoitetut kysymykset kannattaa kirjoittaa näkyviin, yksi kysymys per dia. Parikohtaamisten kysymysten on tarkoitus syventyä asteittain parin vaihtuessa. Jokainen osallistuja saa ikään kuin identiteetin osana ryhmää, omalla nimellään. Kolmas kysymys sisältää tietoisesti myös myönteisen tuloksen ennustuksen, joka toivottavasti orientoi aiheeseen ja motivoi osallistujaa.

Auta osallistujia löytämään aina uusi ihminen paria vaihdettaessa, ettei kukaan jää yksin ja säästääksesi myös aikaa. Voit kysyä: ”Kenellä ei vielä ole paria, käsi ylös” ja ohjata kätensä nostaneita toistensa luo. Jos parit eivät mene tasan, pyydä jotakuta paria kutsumaan kolmas henkilö luokseen ja muodostamaan kolmikon. Voit mennä myös itse jonkun parittoman pariksi.

## Tarkoitus ja tavoitteet

Tietoisuus tavoitteesta eli perustehtävästä on mielekkään ryhmätyöskentelyn lähtökohta. Päämäärätietoisuus helpottaa ryhmän jäsenten motivoitumista sekä keskinäistä työnjakoa tehtävän suorittamiseksi. Vaikka ryhmän jäsenet tietäisivätkin ryhmän tavoitteen, tulee ryhmänohjaajan huolehtia, että ryhmä toimii tarkoituksensa mukaisesti. Ohjaajan johdattamana sovitaan, mitä tässä ryhmässä tehdään ja mitä on tarkoitus esimerkiksi oppia, jos kyseessä on koulutustapahtuma. Asettakaa konkreettiset ja kohtuulliset tavoitteet, jotka sopivat tapahtuman ohjelmaan.

Ohjatun ryhmän käynnistämisen mallin tässä vaiheessa on edetty nyt yksilöiden tavoitteiden asetantaan. Neljänten vaiheeseen siirryttäessä pyydä pareja pitämään viimeisin, kolmannen vaiheen parinsa ja muodostamaan neljän hengen ryhmä toisen parin kanssa. Hyvin voi olla nelikoiden lisäksi myös yksi kolmen, viiden tai kuuden hengen ryhmä, jos parit eivät mene tasan tai ryhmäluku ei ole neljällä jaollinen. Ohjeista joustavasti niin, ettei aikaa mene liikaa siirtymiseen. Tässä ryhmässä esittäydään lyhyesti tarkoituksena edelleen tutustua ja kerrotaan omista odotuksista ja tavoitteista esimerkiksi ”mitä tulin oppimaan tähän koulutukseen”.

Pyydä osallistujia kirjaamaan tavoitteet ylös fläpille, post-it-lapuille tai virtuaalisesti esim. Padletiin. Niin tavoitteisiin voi helposti palata sitten, kun arvioidaan tapahtuman onnistumista ja tavoitteiden saavuttamista. Alun tutustumiskierrosten 1–3 vaiheen pieniä keskusteluhetkiä ei tarvitse purkaa tai jakaa muille, mutta nämä yksilöiden tavoitteet on sekä ohjaajan että toisten osallistujien hyvä kuulla. Samalla kukin tulee näkyväksi ja esitellyksi koko ryhmälle. Ohjaaja kertoo myös tapahtumalle ennakkoon asetetut tavoitteet (koulutusosio, tapahtuman ennakkotiedot tai opetussuunnitelma). Pääpaino on kuitenkin yksilöiden tavoitteissa. Nämä kaikki ohjaavat tulevaa toimintaa. Usean kerran tai päivän ryhmäprosessissa ohjaajan on helppo tsekata kirjattuja tavoitteita pitkin matkaa ja tehdä väliarviointia osallistujienkin kanssa siitä, edetäänkö oikeaan suuntaan.

### Toimintatavat

Seuraavaksi eli viidenneksi aloituksessa on hyvä vielä keskustella osallistujia – esimerkiksi samoissa neljän hengen ryhmissä kuin edellä tai omissa pöytäkunnissa -aiheesta ”Miten meidän kannattaa täällä toimia, jotta tavoitteet saavutetaan?”

Tavoitteiden asettamisen lisäksi ohjaajan tehtävänä on auttaa ryhmää luomaan pelisäännöt eli sopimaan toimintatavoista. Mielestäni on myös reilua kertoa/sopia etukäteen, mikä on ok ja mikä ei ole ok. Kerran eräs viikonloppukurssin osallistuja sanoi: ”Ääh, ei käytetä tähän aikaa. Nämä ovat itsestään selvyyksiä. Kyllähän me aikuiset osaamme käyttäytyä hyvin. Mennään jo itse asiaan.”

Ymmärrän hyvin, että motivoitunut osallistuja haluaa päästä nopeasti kurssin varsinaiseen sisältöön ja kiinnostavaan aiheeseen käsiksi. Niin minäkin haluan ja siksi suosittelen aloitustoimia nopeuttavia ja/tai niihin ryhtiä tuovia malleja erityisesti koulutustapahtumissa.

Ohjaaja voi tarvittaessa nopeuttaa käsittelyä esimerkiksi esittelemällä monissa aiemmissa tapahtumissa hyviksi havaitut käytännön pelisäännöt. Niistä esimerkki vinkkilistassa. Usein kannattaa sopia sekä vuorovaikutukseen ”Kuuntelen keskeyttämättä” että käytännön seikkoihin liittyvistä toimintatavoista: aikataulut, tauot tai miten ilmoitetaan mahdollisesta myöhästymisestä/poissaolosta.

Näiden viiden vaiheen jälkeen voidaan jatkaa suoraan asiaan, esimerkiksi kurssilla opittavaan sisältöön. Ryhmän koosta ja koko prosessin pituudesta riippuen aikaa eri vaiheisiin voi käyttää puolesta tunnista pariin tuntiin. Havainnot ovat syntyneet käytännön opetus- ja ohjaustyössä, ja kokemukseni mukaan käynnistämiseen käytetty aika maksaa kyllä itsensä takaisin.

Eri tavat ohjata ryhmiä ja varsinkin erilaiset harjoitukset ovat useimmiten syntyneet yhteistyössä, käytännön kokemusten ja niiden reflektoinnin kautta. Myös edellä kuvattu tapa aloittaa lähiryhmän työskentely on kehittynyt ryhmän käyttöä opiskelevien verkostoissa ja täydennyskoulutuksissa. Mallin perusteet omaksuin alun perin 1990-luvun lopulla psykologi Aku Kopakkalalta, jonka ohjaamisessa toiminnallisen ryhmätyön ohjaajien vertaisryhmissä opiskelin. Olen käyttänyt mallia – sitä kulloiseenkin ryhmään ja aiheeseen soveltaen – sadoissa eri ryhmissä toimiessani TSL-opintokeskuksessa kouluttajana.

Kukin ohjaaja kehittää mallia eteenpäin oman näköisekseen. Kun suunnittelin ja toteutin kouluttajakoulutuksia työssäni TSL:ssä, lisäsin malliin mööbelseerauksen eli tilan sisustamisen merkityksen vuorovaikutukselle. Oma kokemukseni vahvisti, että tilan sijoittumisella voimme joko edistää tai estää osallistujien keskinäistä vuorovaikutusta ja toiminnallisten menetelmien sujuvaa käyttöä.



Linkki-  
vinkit



**Jääskeläinen, L.** 2022:

Ryhmä toimivaksi – Helppoja harjoituksia ryhmäyttämiseen ja vuorovaikutukseen.

Osoitteissa: <https://www.laurajaaskelainen.fi/videoblogi/> ja <https://elavaoppiminen.blogspot.com/>

**Kilpiä, J.** 2022:

Kontekstin taju - karttakirja voimavarakeskeiseen ryhmän ohjaamiseen. Aktuaali.

**Lähteenmäki, S.** 2007:

Ryhmäyttäminen ohjaajan työkaluna.

Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Osoitteessa:

[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/20296/jamk\\_1196685534\\_2.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/20296/jamk_1196685534_2.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

**Onnismaa, J.** 2007:

Ohjaus- ja neuvontatyö - Aikaa, huomiota ja kunnioitusta.

Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Lähteet



**Kopakkala, A.** 2005. Porukka, jengi, tiimi – Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen.

Suomen psykologialiitto.

Helsinki: Edita.

**Leppilampi, A. & Piekkari, U.** 2018. Opitaan yhdessä – Aikuiskoulutusta yhteistoiminnallisesti.

Osoitteessa: <https://asko.leppilampi.com/wp-content/uploads/2018/03/Opitaan-yhdessä-C3%A4-teoriaosuus.pdf>

**Rahmel, P.** 2023. Reittiopas yhteisöllisyyteen.

Metropolia ammattikorkeakoulu.

Osoitteessa: [www.theseus.fi/handle/10024/818175](http://www.theseus.fi/handle/10024/818175)

# Oppimisen ohjaus itsenäisissä verkko-opinnoissa

**M**itä tulee ottaa huomioon, kun opetus järjestetään itsenäisinä verkko-opintoina? Kuinka sitouttaa opiskelijat, madaltaa kynnystä yhteydenottoon, varmistaa tehtävänantojen ymmärtäminen ja huomioida erilaiset oppijat?

Oppimisen ohjaus verkkoympäristössä ei ole pelkästään yhteydenpitoa ja opetettavien asioiden läpikäymistä opiskelijoiden kanssa, vaan paljon myös ennakointia opetusmateriaaliin ja -tapaan liittyen. Oppimisympäristöstä tulee tehdä jo etukäteen tarpeeksi yksiselitteinen, saavutettava ja eteenpäin ohjaava, jotta energiaa ei mene opiskelun sijaan epäolennaiseen.



**PINJA  
KUUSENAHO**

asiantuntija,  
aikuisten perustaito-  
koulutus

Hankepäällikkö, koulutus-suunnittelija ja opiskelijoiden ohjaaja TSL:n aikuisten perustaitohankkeissa. Osallistunut asiantuntijana Opetushallituksen julkaisemien aikuisten perustaitojen osaamismerkkien luomiseen. Juuret toimintaterapiassa ja ammatillisessa kuntoutuksessa. Ratkaisukeskeinen jatkuvan oppimisen intoilija.

## Tarvekartoituksesta tavoitteisiin

Verkko-opiskeluun liittyvä oppimisen ohjaus vaatii selkeän, yksiselitteisen ja saavutettavan oppimateriaalin sekä oppimisympäristön luomista. On tärkeää, että verkkoympäristö itsessään ohjaa opiskelijaa eteenpäin, jolloin huomio keskittyy olennaiseen sen sijaan, että tekninen toteutus herättäisi kysymyksiä.

Ohjaajan tehtävänä on seurata verkko-opintojen etenemistä, neuvoa ja auttaa, sekä pitää opiskelijoihin yhteyttä. Materiaalien ja tehtävien toimivuutta tulee seurata sekä tarvittaessa korjata. Linkit vanhentuvat, palveluista voi tulla maksullisia ja digitalisaation nopeus voi muuttaa opetettavaa sisältöä lyhyessäkin ajassa. Esimerkiksi tekoälyyn liittyvä tieto vanhenee nopeasti ja sitä täytyy päivittää.

Itsenäisissä verkko-opinnoissa kaikki oppimateriaali sijoitetaan yleensä kurssin sisäiseen verkkoympäristöön. Suosittuja alustoja ovat tänä päivänä esimerkiksi Howspace, Moodle ja Google Classroom.

Kun opiskeltavaa sisältöä on oppimisympäristössä paljon ja opiskelijalla mahdollisuus valita suoritettavat opinnot, on häntä hyvä ohjata tekemään aikataulutettu opiskelusuunnitelma ja oma osaamistarvekartoitus. Ohjaa opiskelija pohtimaan:

Mitä taitoja erityisesti tarvitsen?

Mistä hyödyn työssäni tai arjessani?

Mitä priorisoin?

Mitä kannattaa osata syvällisesti?

Missä teemoissa riittää pintapuolisempi tietous?

Osaamistarpeita voi pohtia keskustelussa ohjaajan kanssa tai tehtävin. Oma osaamista voi viritellä pohtimaan myös testeillä tai kyselyin. Keskusteluissa ja suunnitelmissa on tärkeää ottaa esille myös jatkuvan oppimisen näkökulma ja ohjata opiskelija pohtimaan osaamisensa kehittämistä myös käsillä olevien opintojen jälkeen.



### **Työväen Sivistysliitto on ollut mukana kehittämässä**

OSSI-osaamisen tunnistamisen välinettä, jota voi käyttää orientoivana tehtävänä oman osaamisen tunnistamiseen ja osaamisen kehittämisen suunnitteluun.

Osaamistarvekartoituksen tekemisestä hyöttyy erityisesti opiskelija, jonka on vaikea hahmottaa, mitä digitaitojen kehittäminen juuri hänen kohdallaan voisi tarkoittaa. Hänellä voi olla mielikuva siitä, että digitaitoisuus on vain toimisto-ohjelmien ja tietoturvan hallintaa. Yleensä ohjauskeskustelun ja orientoivien tehtävien avulla digiosaamisen käsite laajenee käsittämään tiedonhaun, monilukutaidon ja tekoälyn monipuolisen hyödyntämisen.

Myös tavoitteenasettelussa ohjaajan tuki on tärkeää. Ilman reflektioapua voi olla vaikea tehdä tarpeeksi konkreettisia ja kurssin oppisisältöön vahvasti liittyviä tavoitteita. Konkretiaa tarvitaan, jotta tavoitteita olisi helpompi myöhemmässä vaiheessa arvioida.

Riittävän yksiselitteisesti sanallistettuun tavoitteeseen pääsyä on helpompi myöhemmin arvioida. Liian laajat tai ympäröiväisesti ilmaistut tavoitteet eivät palvele tarkoitustaan. Esimerkiksi tavoite "Tietoni tietoturvasta lisääntyy" on vaikeampi arvioida kuin "Käytän ainakin kolmea eri tietokoneen suojauskeinoa arjessani".

Konkreettiset tavoitteet johtavat myös helpommin konkreettisiin tekoihin. Kun tavoite on tarpeeksi rajattu, opiskelija osaa myös itse valita keinoja sen saavuttamiseksi.

HOKS-keskustelu on hyvä tilaisuus pohtia yhdessä opiskelijan kanssa, minkä tavoitteen saavuttaminen hyödyttäisi häntä ja kuinka tavoitteen muotoilisi. Tavoitteeseen pääsyä voi arvioida joko itsearvioinnilla tai mahdollisessa loppu-HOKS-keskustelussa.

## Vuorovaikutus ja yhteisöllisyys

Ohjaajan on tärkeä luoda opiskelijaan henkilökohtainen kontakti. Siksi ohjaajan kannattaa olla yhteydessä uusiin opiskelijoihin heti opintojen alussa omasta sähköpostistaan. Henkilökohtaiseen viestiin vastaaminen on opiskelijalle helppoa ja hän kokee tullessa huomioduksi yksilönä.

Kurssin verkko-oppimisympäristöön voi lisätä useampia yhteydenottoa tapoja madaltamaan kynnystä olla yhteydessä ohjaajaan. On kuitenkin hyvä huomioida, että ohjaajan voi olla vaikea seurata kaikkia kanavia. Opiskelija voi myös unohtaa, missä kanavassa viestinsä laittoi. Pidä viestintäkanavien määrä rajallisena ja ohjeistus selkeänä. Näin kykenet tehokkaammin seuraamaan eri kanavia ja kykenet reagoimaan viesteihin mahdollisimman nopeasti.

Verkko-opetuksessa kannattaa myös edistää yhteisöllisyyttä ja yhteisen tiedonrakentamisen kautta tapahtuvaa oppimista. Opiskeltavasta aiheesta oppii usein enemmän, kun pääsee lukemaan myös toisten opiskelijoiden vastauksia. Pyydä opiskelijaa kommentoimaan oman vastauksen lisäksi ainakin yhtä toisen opiskelijan vastausta. Näin tulee läpikäytyä myös muiden kirjoituksia.

Pohdi jokaisen tehtävän kohdalla, palveleeko oppimista eniten se, ettei näe vastatessaan muiden vastauksia, vai onko hyödyllisempää nähdä ne. Toisinaan on hyvä ohjata opiskelija lukemaan ensin kaikkien muiden vastaukset ja pohtimaan sitten mitä uutta voisi tuoda keskusteluun.

Hyvä keino vuorovaikutteisuuden lisäämiseen on myös se, että ohjaaja kommentoi opiskelijan vastauksia ja kysyy tarkentavia kysymyksiä. Näin saadaan lisättyä vuoropuhelua, joka voi muuten jäädä vähäiseksi verkkoympäristössä.

Samaa tarkoitusta palvelevat keskusteluryhmät, jotka voivat olla ryhmitelty teemoittain tai vaikkapa ammattialoittain. Lisää ryhmiin keskustelunavauksia, joihin opiskelijoiden on helppo vastata. Toki verkko-oppimisympäristöön voi upottaa myös Padlet-alustan tai muun yhteiseen tuottamiseen ja vuorovaikutukseen tarkoitettun työskentelyvälineen.

Verkko-oppimisympäristössä on tärkeää luoda yhteisöllisyyttä opiskelijoiden kesken. Yhtä tärkeää on antaa tunne siitä, että opintojen takana on aito ihminen tai ihmisiä, joiden tehtävä on auttaa opiskelijoita. Verkko-opinnoissakin on siis hyödyllistä tavata jokainen opiskelija henkilökohtaisesti opintojen alussa. Mikäli opiskelija kokee olevansa vain ”yksi massasta” ilman henkilökohtaista kontaktia ohjaajaan tai muihin opiskelijoihin, voi keskeyttämisen kynnys olla matalampi. Kun opiskelija pääsee keskustelemaan asioista rauhassa toisen ihmisen kanssa ja saa kysellä sekä kuulla perusteluja, voivat myös ”kasvottomalle” internetille kirjoitetut tunteenpurkaukset jäädä pois.

## Saavutettavuus verkko-opinnoissa

Saavutettavuus verkkoympäristössä tarkoittaa, että jokainen voi löytää sisällön, ymmärtää sen ja voi käyttää palveluita. Saavutettavuus verkko-opinnoissa on esteettömyyttä ja opintomateriaalien esittämistä kaikille ymmärrettävässä muodossa. Saavutettavan oppimisympäristön luominen kannattaa ottaa tavaksi jokaista tehtävää, osaamisen osoittamista ja ohjeistusta luodessa. Näin tuet kaikkia eri tavoin oppivia.

Saavutettavuuden varmistaminen ei tarkoita tehtävien helpottamista, vaan selkeyttä ja erilaisten oppimistyylien huomioimista. Saavutettavuus hyödyttää aivan kaikkia, ei vain heitä, joilla on oppimisvaikeuksia.

Saavutettavuus ei ole vain teknisiä ratkaisuja, vaan myös vuorovaikutteisuuteen, sitouttamiseen ja motivaatioon liittyvien tekijöiden huomioimista. Saavutettavuudessa on kyse inklusiosta, kaikkien mukaan ottamisesta ja mukaan saamisesta. Kaikilla on mahdollisuus ymmärtää, osallistua ja oppia, kun tiedon esittäminen ja opetusmateriaalit ovat selkeitä. Suosi monikanavaisuutta eli tiedon monimuotoisia esittämistapoja varmistaaksesi eri tavoin oppivien tasavertaisuus. Tarjoa erilaisia tapoja osoittaa osaaminen ja salli tarvittaessa myös suullinen tentti.

Inklusiivisen opetustavan vastakohtana on eksklusiivinen tapa, joka voi rajata täysin pois tiettyjen oppilaiden mahdollisuuden suoriutua kurssista. Pahimmillaan kaikille yhtenäinen tapa ei palvele lopulta ketään.





### Muistilista ohjaustoiminnasta verkko-opinnoissa

- Varmista, että opiskelija pääsee sisään verkkoympäristöön esimerkiksi tehtävällä, jossa kirjaututaan ja esittäytyään.
  - Ohjeista opinnoissa etenemiseen selkein numeroiduin ohjeiden.
- Ohjaa opiskelija käymään läpi arviointikriteerit ja oppimistavoitteet. Kiinnitä huomiota niiden yksiselitteisyyteen.
- Tue osaamistarpeiden tunnistamisessa ja tavoitteiden asettamisessa.
- Ohjaa opiskelijaa aikatauluttamaan opintonsa.
  - Aseta välitehtäviä ja selkeät deadlinet.
- Ohjaa yhteydenotot ohjaajaan enintään kahden kanavan kautta, esimerkiksi verkkoympäristön keskustelukenttä ja sähköposti.
  - Useamman ohjaajan kurssilla voi työtä helpottaa yhteinen sähköpostitili, johon viestit oppimisympäristöstä ohjautuvat.
- Kannusta vuorovaikutteisuuteen olemalla itse aktiivinen viestijä ja kommentoija.
- Pidä etätapaamisia verkossa, mikäli mahdollista. Edesauta näin yhteisöllisyyttä ja vähennä verkko-opintojen ”kasvottomuutta”.
- Kohtaa opiskelija henkilökohtaisesti opintojen alussa.
- Ota ongelmatilanteissa nopeasti henkilökohtainen yhteys opiskelijaan. ”Ihmisen kohtaaminen laitteen sijaan” auttaa jo paljon!
- Verkkoympäristössä ihminen usein turhautuu nopeammin kohdatessaan teknisiä haasteita tai epäselviä ohjeita.
  - Ole ymmärtävä ja kärsivällinen.



### Muistilista saavutettavuudesta verkkoympäristössä

- Pohdi miten eri tavoin opiskelija voi osoittaa osaamisensa. Joka tehtävässä ei tarvitse olla monia eri mahdollisuuksia, mutta esimerkiksi kaksi eri vaihtoehtoa.
  - Erilaisia osaamisen ilmaisutapoja ovat esimerkiksi: essee, koe, puhe, esitelmä, video, sarjakuva, työnäyte, ryhmäkeskustelu, keskustelu ohjaajan kanssa
- Suunnittele arviointi tasapuoliseksi eri palautusmuotojen välillä
  - löytyykö avainasiat pituudesta tai esitysmuodosta riippumatta.
- Esittele konkreettisesti ja käytä itsekin digitaalisia oppimisen apuvälineitä.
  - Esimerkiksi oman laitteen optimointi itselle sopivaksi: näytön ulkoasu, tekstikoko, fontit (Tietokoneen asetukset -> Aputoiminnot)
  - Ruudunlukutoiminto ja sanelutoiminto (esim. Wordissa)
- Pidä ohjeistukset selkeinä: lyhyet lauseet, helpot lauserakenteet, numerointi, ohjeiden eri esittämistavat
- Kiinnitä myös huomiota oppimisympäristön visuaaliseen toteutukseen. Sillä voi luoda mielikuvia, herättää kiinnostusta ja lisätä käytettävyyttä.
- Muista sivun ilmavuus. Ei liikaa tekstiä yhdelle sivulle.
- Ota huomioon värien kontrastit ja fonttikoot. Minkä värinen fontti on, entä tausta?
- Kirjoita selkeästi ja tiiviisti, korosta tärkeimpiä kohtia esimerkiksi lihavoimalla. Alleviivaukset mielletään usein linkeiksi!
- Käytä videoissa tekstityksiä.

**Hanke:**

Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus  
 Jotpa rahoittaa aikuisten perustaitokoulutushanketta  
**Työelämän digitaidot jatkuvana oppimisena** vuodet 2023–2024.

Hanke sisältää tämän päivän digitaitoihin keskittyvää itseopiskelumateriaalia verkko-oppimisympäristössä. Koulutuskokonaisuuteen kuuluu myös osaamisen tunnistamisen ja kehittämisen keskustelu opiskelijan ja ohjaajan välillä.

Linkki-  
vinkit



**Samassa digiveneessä.** Digiosallisuuden arkirealismia ja ratkaisuja työllistymisen edistämiseksi.  
 Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

[https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/805294/JAMKJULKAISUJA3272023\\_web.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/805294/JAMKJULKAISUJA3272023_web.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

**Ohjeita ja vinkkejä saavutettavuuteen.** Celia.

<https://www.saavutettavasti.fi/>

**Digi kuuluu kaikille.** Aluehallintovirasto.

<https://www.saavutettavuusvaatimukset.fi/>

Lähteet



**Front, T.** 2003. Itseohjautuvuus ja oppijan autonomia elämänlaajuisen oppimisen haasteena. Teoksessa Sallila, P. & Malinen, A. (toim.). Elämänlaajuinen oppiminen ja aikuiskasvatus. Kansanvalistusseura: Aikuiskasvatuksen tutkimusseura.

**Räty, K.** 2016. Erityinen tuki elinikäisen oppimisen mahdollistajana ammatillisessa aikuiskoulutuksessa. Osoitteessa: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/160325/Erityine.pdf?sequence=1>

**Suoranta, J.** 2019. Paulo Freire - Sorrettujen pedagogi. Helsinki: Into.

# Kulttuurisesti osallistavaa mentorointia työelämään

**M**aahanmuuton lisääntyminen ja monikulttuurisuus asettavat haasteita työelämän vuorovaikutukselle ja työssä tarvittavan tiedon siirtämiselle. Olet ehkä huomannut työyhteisössäsi, että maahanmuuttaneiden ja suomalaistaustaisten työntekijöiden välinen vuorovaikutus on vähäistä. Mahdollisuus ajatusten, kokemusten, tiedon ja taidon vaihtamiseen toinen toisensa kanssa on satunnaista. Se harmittaa sinua. Mietit, mistä löytäisit keinon, jolla lisätä sosiaalista kanssakäymistä sekä työhön ja työelämään liittyvän tiedon jakamista. Haluaisit edistää toinen toisiltaan oppimista työyhteisössäsi.

Työväen Sivistysliiton Komeetta-hankkeessa kehitettiin kulttuurisesti osallistava mentorointimalli. Sen avulla voi työpaikalla rakentaa siltaa maahanmuuttaneiden ja suomalaistaustaisten välillä sekä vahvistaa maahanmuuttaneiden sopeutumista suomalaiseen työelämään ja kulttuuriin.

Tässä artikkelissa esittelemme sinulle kulttuurisesti osallistavan mentorointimallin. Saat ohjeet mentoroinnin ohjaukseen ja valmiita tehtäviä mentoreille annettavaksi. Lopussa kootaan yhteen kokemukset mentoroinnin tuomista hyödyistä.



## Työelämätiedon ja -taidon siirtoa

Mentoroinnilla tarkoitetaan yleensä vuorovaikutteista prosessia, jossa kokeneempi osapuoli siirtää taitoja ja hiljaista tietoa kokemattomammalle henkilölle. Mentoroinnin tavoitteena on ensisijaisesti mentoroidavan henkilön (aktorin) ammatillinen kehittyminen, mutta myös mentori kasvattaa omaa osaamistaan mentoroinnin avulla.

Mentoroinnilla työssä ja koulutuksessa ovat pitkät perinteet, mutta mentorointi työhön on suhteellisen uusi työkalu, jolla voidaan edistää maahanmuuttaneiden sosiaalista integraatiota ja työmarkkinoille etenemistä.

Kun ihminen muuttaa uuteen maahan, hänen inhimillinen pääomansa voi kutistua tai kadota. Inhimillinen pääoma on luonteeltaan sosiaalista, kulttuurista, psykologista tai informaatiopääomaa. Sitä voi olla vaikea siirtää yli kulttuuristen ja maantieteellisten rajojen.

Työllistymistä voi vaikeuttaa esimerkiksi puutteet kielellisessä osaamisessa ja ammattiverkostoissa sekä riittämättömät tiedot paikallisista työpaikoista, työkulttuureista ja -käytännöistä. Myös motivaatiossa ja itsevarmuudessa on monesti puutteita. Mentoroinnin vahvuutena onkin informaatiopääoman ja sosiaalisten verkostojen kehittäminen sekä pääsy hiljaiseen tietoon.



**MARJA KOSKELA**  
asiantuntija,  
perustaidot ja työelämän  
kehittäminen

Kasvatustieteen maisteri ja pedagogi, jota motivoi yhdenvertaisuuden ja elinikäisen jatkuvan oppimisen edistäminen. Vahvuusalueeni ovat kaksisuuntaisen kotoutumisen ja monimuotoisen työelämän kehittäminen. Marja on työskennellyt TSL:ssa mm. Komeetta-hankkeessa ja Silta Työhön -hankkeessa.

## Kuvaus kulttuurisesti osallistavaa mentorointia työelämään -mallista

Kulttuurisesti osallistavaa mentorointia työelämään -malli on esimerkki mentoroinnista työhön. Malli kehitettiin kuntouttavan työtoiminnan työpajoilla. Mentoreina toimivat työpajan suomalaiset valmentautajat eli työtoiminnan vertaiset, joilla on enemmän tietoa ja kokemusta suomalaisesta työelämästä kuin mentoroitavilla.

Mentoroitavat ovat kotoutumiskoulutuksen osallistujia ja työelämäpolkunsu alkuvaiheessa Suomessa. Mentoroinnin tavoite oli tukea maahanmuuttaneita sopeutumaan suomalaiseen kulttuuriin ja tasoittamaan polkua kohti suomalaista työelämää.

Mentorin tehtäviin sisältyi mentoroitavan tukeminen ja auttaminen työpajapäivien aikana työpajan eri tehtävissä. Rooliin kuului myös kokemusten, tiedon ja taidon jakaminen suomalaisesta työelämästä ja kulttuurista. Mentorointi tarjosi mahdollisuuden keskustella työhön liittyvistä toiveista ja tavoitteista, mutta myös yleisesti elämästä kokeneen mentorin kanssa.

Vaikka malli kulttuurisesti osallistavasta mentoroinnista kehitettiin kuntouttavan työtoiminnan työpajoilla, sitä voidaan soveltaa mainiosti muihinkin ympäristöihin, joihin kaivataan enemmän vuorovaikutusta ja kaksisuuntaista oppimista maahan muuttaneiden ja suomalaisten välille. Tässä tekstissä kulttuurisesti osallistava mentorointi sijoittuu työpajakontekstiin.

## Mentorointi käytännössä

Komeetta-hankkeessa mentorointi saavutti tavoitteensa ja paitsi tuki maahanmuuttaneen polkua kohti työelämää myös lavensi molemminpuolista ymmärrystä toistensa (kulttuurisista) taustoista.

Mentoriparien keskustelut koostuivat pääasiassa työhön liittyvistä ammatillisista käytännöistä, kuten työpaikan käytännöistä, työvälaineistä ja ammattitermeistä. Ammatillisen keskustelun lisäksi mentoriparit jakoivat kokemuksiaan perheistään sekä esimerkiksi sukupuolirooleista perheen sisällä, taustoistaan, harrastuksistaan ja kulttuureistaan.

Mentoriparit loivat katseita myös tulevaisuuteen - haaveisiin ja toiveisiin työhön tai opiskeluun liittyen. Yhteistä ymmärrystä rakennettiin muun muassa selkokielen, ymmärryksen varmistamisen, kuvien ja Google-kääntäjän avulla. Mentoreille annetut tehtävät (kts. Tehtäviä mentoreille) auttoivat käynnistämään keskusteluja ja antamaan niille erilaisia näkökulmia.

Mentorointi toi mentoreille merkityksellistä tekemistä sekä uutta tietoa ja taitoa maahanmuuttaneiden kohtaamiseen ja kanssakäymiseen. Mentorointi vahvisti mentoroitavien kielellistä ja sosiaalista osallisuutta viitoittaen tietä kohti kaksisuuntaista kotoutumista.

## Mentorien kokemuksia

Kun tulin tänne, maahanmuuttajat olivat aika paljon keskenään. Yritin morjesta heitä. Siksi halusin tulla mentoriksi. Olen itsekin ollut erikoisryhmää ja ollut yksin, se ei ole kivaa.

Olen yrittänyt oppia katsomaan eri tilanteita mentoroitavan näkökulmasta... Olen esimerkiksi kysynyt häneltä, "ymmärsikö hän mitä sanoin, jos huomaan puhuvani liian nopeasti".

Kun tapaan uuden ihmisen muualta, niin olen alkanut miettiä, minkälaisen kuvan annan toiselle ihmiselle. Saattaa olla tiedostamatonta. Mikä on se suomalainen filteri, jonka läpi katsotaan?

Rohkeus on ensimmäinen. Avoimuus. Valmistautua kuuntelemaan, mitä toinen haluaa sanoa.

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma 28.12.2023.



Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020

## Ohjeet mentoroinnin ohjaukseen: vinkit mentoroinnin koordinoijalle

- Työyhteisöstä valitaan yksi tai useampi ihminen, joka koordinoi, seuraa ja tukee mentorointia.
- Rajaa mentoroinnin kesto: kesto on hyvä olla vähintään noin 30 tuntia, jotta mentorointia ehtii tapahtua.
- Etsi työyhteisöstä vapaaehtoisia, joita kiinnostaa maahanmuuttaneiden auttaminen mentoroinnin avulla.
- Tarjoa mentoreille tarvittaessa perehdytystä kulttuurienväliseen vuorovaikutukseen. (kts. mentoreille suunnatut [koulutusmateriaalit](#))
- Yhdistä mentoripari esimerkiksi iän, sukupuolen, samanlaisten kiinnostuksen kohteiden ja samojen työpajapäivien mukaan.
- Esittele mentorin ja mentoritettava toisille ja selitä mitä mentorointi tarkoittaa. Mentorin, mentoritettava ja mentorointi voivat olla sanoina ja käsitteinä vieraita molemmille osapuolille. Varmista että molemmat ymmärtävät, mistä mentoroinnissa on kyse (kts. Mentoroinnin käsikirja 2023, 9). Käytä selkokieltä ja tarvittaessa tulkkiä. Voit myös harkita, olisiko parempi käyttää mentorista toista nimitystä kuten työpajakaveri.
- Suunnittele yhdessä mentorin kanssa, mitä kaikkea mentorin voisi tehdä mentoritettavan kanssa. Valmistakaa yhdessä kuvattua materiaalia mentoroinnin tueksi.
- Anna mentoriparille tehtäviä, joita he voivat tehdä yhdessä työpajalla. Tämä on tärkeää etenkin mentoroinnin alussa, kun tutustuminen voi jännittää. Toiminnalliset, mentoriparin kanssa tehtävät harjoitukset - esimerkiksi tietyn työtehtävän yhdessä tekeminen - toimivat mentoroinnissa hyvin. Ne madaltavat rimaa ottaa toiseen kontaktia.
- Tue mentoriparin keskustelua. Voit osallistua siihen itse tai antaa aiheita, näkökulmia tai ajatuksia suomalaisesta työelämästä, mikäli mentorilla ei ole aiheesta kokemusta tai ajantasaista tietoa.
- Anna mentoriparille apumateriaalia esimerkiksi tulostamalla [Papunetistä](#) työhön liittyviä keskeisiä kuvia, joista voidaan tehdä kuvakortteja mentoroinnin tueksi.
- Järjestä mentoreille ennen varsinaista mentorointia vierailu esimerkiksi kotoutumiskoulutukseen, jossa he voivat harjoitella selkokielen puhumista kotoutujien kanssa.
- Jos mentoreita on työpaikallasi useampia, kutsu heidät koolle yhdessä jakamaan kokemuksiaan ja ideoita mentoroinnista.
- Tue mentoria kertomalla hänelle työpajapäivän ohjelmasta etukäteen, jolloin mentorin osaa valmistautua kertomaan ja opastamaan päivän tehtävissä.
- Tarjoa tukea ja tarvittaessa näkökulmia, jos eteen tulee vaikeita aiheita tai tilanteita.
- Seuraa miten mentorointi sujuu – ohjaa ja kannusta! Pidä huolta mentoriparin jaksamisesta.

## Hanke:

Kulttuurisesti osallistava mentorointimalli on kehitetty Euroopan sosiaalirahaston rahoittamassa **Komeetta-hankkeessa**. Mentorointimallin tavoitteena on edistää työmarkkinoiden ulkopuolella olevien maahanmuuttaneiden henkilöiden, erityisesti miesten, työllistymistä.

Yhteishankkeen päätoteuttaja oli Silta-Valmennusyhdistys ja osatoteuttajina olivat Työväen Sivustysliitto, Live-säätiö ja Tampereen yliopisto. Marja Koskela (TSL) vastasi hankkeessa mentorien ja maahanmuuttaneiden parissa työskentelevien ammattilaisten kulttuurienvälisen osaamisen koulutuksista. Hän oli keskeisessä roolissa työpajoille sijoittuvan ammatillisen mentoroinnin kehittämisessä yhdessä Silta-Valmennusyhdistyksen kanssa.



### Tehtäviä mentorille

Tästä löydät muutamia esimerkkejä siitä, millaisia tehtäviä mentorille voi antaa:

#### Harjoitus 1.

Esittele itsesi mentoroitavalle. Kerro omasta työ- ja koulutustaustastasi, perheestäsi, harrastuksista jne. mentoroitavalle sen verran kuin itse haluat. Kysele mentoroitavalta samoja asioita  
> käytä selkokieltä ja muita keinoja

#### Harjoitus 2.

Opasta mentoroitavalle jokin tärkeä työvaihe työpajallasi  
> käytä selkokieltä, piirrä ja toista.

#### Harjoitus 3.

Mieti mitkä kymmenen työvälinettä ovat tärkeitä tietää työpaikallasi Suomessa  
> etsi ja valitse Papunetistä sopivia kuvia, tulosta ja laminoi ne  
> käytä kuvia ensi kerralla mentoroinnissa.

Linkki-  
vinkit



Tutustu kulttuurisesti osallistavaan mentorointimalliin tarkemmin:

**Mentoroinnin käsikirja.** Komeetta -hanke.

[https://uploads-ssl.webflow.com/63f8984898df868312304b38/6491796535f71f930eff244e\\_Komeetta-hanke%20%E2%80%93%20Mentoroinnin%20k%C3%A4sikirja%20%E2%80%93%20digi.pdf](https://uploads-ssl.webflow.com/63f8984898df868312304b38/6491796535f71f930eff244e_Komeetta-hanke%20%E2%80%93%20Mentoroinnin%20k%C3%A4sikirja%20%E2%80%93%20digi.pdf)

Kuuntele mentorin ajatuksia mentoroinnista:

**Äänimerkki-podcast.** Uteliaisuus mentoriksi voitti ennakkoluulot. TSL.

[https://www.tsl.fi/ajankohtaista/aanimerkki-podcast-uteliaisuus-mentoriksi-voitti-ennakkoluulot.html?fbclid=IwAR1ys1tsAbgJlbf2\\_2okYwJkqtPBomtuf1VtqkBZXR\\_mNZb5NmfKjXkAxac](https://www.tsl.fi/ajankohtaista/aanimerkki-podcast-uteliaisuus-mentoriksi-voitti-ennakkoluulot.html?fbclid=IwAR1ys1tsAbgJlbf2_2okYwJkqtPBomtuf1VtqkBZXR_mNZb5NmfKjXkAxac)

**Kuvat vuorovaikutuksen tukemiseen.** Papunet.

<https://papunet.net/kuvatyokalut/>

**Koulutusmateriaalit** kulttuurienvälisestä osaamisesta mentoreille ja ammattilaisille:

Kuvakortit työpajoille sekä erikieliset infot mentoroinnista mentoroitavalle.

Valitse listasta ”maahanmuuttaneet”. Silta -ja Valo -valmennusyhdistyksen hanke.

<https://digitarjotin.webflow.io/>



## Lähteet



**De Cuyper, P., Vandermeerschen, H. & Purkayastha, D.** 2019.

Migrant mentoring to work: defining an old-but-innovative instrument.

International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring 2019, Vol. 17(2), 108-121.

Haettu 13.12.2023.

<http://dx.doi.org/10.24384/cy2r-jd97>

**MESH - verkostot ja mentorointi maahanmuuttajien työllistymisen tukena.**

Haettu 13.12.2023.

Osoitteessa: <https://www.tuni.fi/fi/tutustu-meihin/mesh-verkostot-ja-mentorointi-maahanmuuttajien-tyollistymisen-tukena/>

**Rajala, M., Vesa, J., Makrooni, G., Tapanila, K., Nelson, J. & Koskela, M.** 2023.

Mentoroinnin käsikirja – kulttuurisesti osallistavaa mentorointia työelämään.

Osoitteessa: <https://uploads-ssl.webflow.com/63f8984898df868312304b38/6491796535f71f930eff244e-Komeetta-hanke%20%E2%80%93%20Mentoroinnin%20k%C3%A4sikirja%20%E2%80%93%20digi.pdf>

[Komeetta-hanke%20%E2%80%93%20Mentoroinnin%20k%C3%A4sikirja%20%E2%80%93%20digi.pdf](https://uploads-ssl.webflow.com/63f8984898df868312304b38/6491796535f71f930eff244e-Komeetta-hanke%20%E2%80%93%20Mentoroinnin%20k%C3%A4sikirja%20%E2%80%93%20digi.pdf)

**Suomen mentorit ry.** Mitä on mentorointi?

Haettu 13.12.2023.

Osoitteessa: <https://suomenmentorit.fi/mentorointiohjelma/mentorointi/>

# Kielitietoinen ohjaus ja aikuisen maahanmuuttaneen osaamisen tunnistaminen

**K**ielitietoinen pedagogiikka on tapa tukea kaikkien oppijoiden oppimista. Opetuksessa huomioidaan vastaanottajan kielelliset taidot ja tarpeet. Oppijan aikaisemmat tiedot, taidot, asenteet ja tausta huomioidaan aktiivisena osana oppimisprosessia.

Kielitietoinen ohjaaja ymmärtää kielen ja sisältöjen liittyvän toisiinsa. Hän havainnoi aktiivisesti alansa kielenkäyttöä, omaa opetus- tai ohjauspuhettaan sekä käyttämiensä materiaalien kieltä.

Tässä artikkelissa saat ohjeita ja linkkivinkkejä kielitietoisen ohjauksen toteuttamiseen ja erikielisten ohjaukseen osallistujien tarpeiden huomioimiseen ja osaamisen tunnistamiseen.



## LEEAMARIA VÄLITALO

asiantuntija,  
perustaitokoulutus

Kirjoittaja on koulutukseltaan filosofian maisteri ja suomen kielen opettaja. Leea on opettanut suomen kieltä, työelämätaitoja ja muita perustaitoja mm. kotoutumiskoulutuksessa ja ammatillisessa oppilaitoksessa.

Työväen Sivistysliitossa Leea on johtanut *Matkalla töihin, Näytä taitosi, Taitavana työelämään* sekä *Arjen suomea, työelämä- ja yhteiskuntataitoja ukrainalaisille* -hankkeita. Lisäksi Leea on suunnitellut ja järjestänyt muita kotoutumiseen ja perustaitoihin liittyviä koulutuksia.

## Kielitietoinen ohjaaja

Omassa toiminnassaan kielitietoinen ohjaaja pyrkii selkeyteen, molemmin puoleisen ymmärtämisen tukemiseen ja keskittymistä tukeviin toimitapoihin. Hän osoittaa arvostusta aikuisen ohjattavan osaamista ja taustaa kohtaan sekä tunnistaa, että ohjattava käyttää eri kieliä eri tilanteissa. Yksikielisyys ei ole ohjauksenkaan päämäärä, vaan ohjaaja tukee ohjattavan monikielisyyttä, vaikka itse käyttäisikin esimerkiksi vain suomea.

Ohjauksessa on hyödyllistä keskustella identiteetistä, aikaisemmista kokemuksista ja koulutustaustasta. On myös hyvä selvittää nykytilanne, mukaan lukien yksilön harrastukset ja vapaa-ajan toiminta.

## Turvallisuuden tunne kannustaa aktiivisuuteen

Uutta kieltä oppivalle uusi tilanne, esimerkiksi koulutukseen tai ohjaukseen osallistuminen, voi olla erityisen jännittävää, jopa pelottavaa. On tärkeää huomioida tämä ohjauksessa. Niin yksilö- kuin ryhmäohjauksessakin arvostavan ja turvallisen ilmapiirin luominen on ohjauksen onnistumisen ehto.

Ohjatessasi ryhmää, auta kielenoppijaa tuntemaan olonsa turvalliseksi huomaamattomasti osana koko ryhmälle suunnattua puhetta. Esimerkiksi koulutuksen selkeä ja ääneen sanoitettu rakenne aikatauluineen ja helposti ymmärrettävine sisältöotsikoineen auttaa rakentamaan turvallisuuden tunnetta.

Tärkeintä on luoda ilmapiiri, jossa osallistujien on turvallista kysyä ja tuoda ajatuksiaan esiin. Ohjaaja ei osoittele kenenkään erilaisuutta, mutta tuo omassa toiminnassaan esiin, että jokainen ohjaukseen osallistuva on arvokas. Ohjaaja luo ilmapiirin, jossa jokaisen on turvallista osallistua aktiivisesti ja käyttää esimerkiksi sellaista suomen kieltä kuin osaa.

## Yhteisen ymmärryksen rakentaminen ohjauksessa

Koulutuksen ohjelmaan kootut otsikot auttavat hahmottamaan kurssin sisältöjä ja pysymään kärryllä. Otsikot kannattaa muotoilla niin, että ne ovat sanastoltaan mahdollisimman helppoja ja konkreettisia. Ennakoitavuutta voi lisätä myös kertomalla etukäteen, mitä aiheita seuraavalla kerralla käsitellään. Ennakkoon annetut orientoivat tehtävät antavat myös ohjattavalle mahdollisuuden aloittaa ajatusprosessi jo etukäteen ja siten helpottaa varsinaisessa ohjaustilanteessa yhteisen ymmärryksen rakentamista.

Kielenoppijan mahdollisuuksia osallistua vuorovaikutukseen aktiivisena toimijana voi vahvistaa myös esimerkiksi antamalla ydinsanoista ja tärkeimmistä termeistä kootun sanalistan kääntämisen etukäteen kotitehtäväksi. Jos käsiteltävästä aiheesta on saatavilla monikielisiä materiaaleja, mahdollisuus tutustua aiheeseen omalla kielellä auttaa omaksumaan tietoa ja sanoittamaan omia ajatuksia myös suomen kielellä.

Ohjauksessa tärkeiden asioiden painottaminen ja syy-seuraussuhteiden selkeä näyttäminen auttavat ymmärtämään sanomaa. Tärkeimmät termit ja sisältöasiat nostetaan selkeästi esiin niin puheessa kuin mahdollisessa esitysmateriaalissakin. Vaikka puheen tahti kannattaa pitää rauhallisena, monotonisuutta on hyvä välttää. Arkiset esimerkit ja tunteita herättävät tarinat ovat suositeltavia, mutta poukkoileva tyyli ja rönsyily vaikeuttavat ymmärtämistä.

Varmista ymmärtäminen antamalla konkreettisia tehtäviä, joiden tekemistä voi havainnoida ja tukea. Mitä pitempään vain ohjaaja on äänessä, sitä enemmän on mahdollisuuksia sille, että ymmärtäminen takkuu. Anna ohjattavalle aikaa kertoa ja tue osallistumista esimerkiksi kysymyksin. Vältä kyllä-ei -kysymyksiä, esimerkiksi ”ymmärsitkö”. Suosi sen sijaan miten ja miksi-kysymyksiä. Jos ne tuntuvat ohjattavalle vielä liian vaikeilta, kysy ensin mitä, missä ja milloin -kysymyksiä.



### Kielitietoisen ohjauksen muistilista:

- Kiinnitä huomioita omaan puheeseesi ja käyttämääsi kieleen.
- Anna ohjattavalle aikaa ajatella ja sanoittaa ajatuksiaan.
- Käytä arkisia ja konkreettisia esimerkkejä.
- Puhu rauhallisesti, ja painota tärkeitä asioita.
- Näytä esimerkkejä, sanalistoja, mallitekstejä ja havainnollista esim. videoiden avulla.
- Tiedosta ohjattavan kielelliset resurssit, mahdollista ja tue niiden käyttöä.
- Kysy, älä olet!



Esitysmateriaalin tärkein tehtävä on tukea oppimista jäsentämällä ja havainnollistamalla opittavaa asiaa. Kirjoita siis dialle vain tärkeimmät ydinasiat helpolla ja konkreettisella kielellä. Pyri etenemään järjestelmällisesti. Voit tukea kieltä vielä oppivaa osoittamalla ajoittain esimerkiksi kädelläsi, mistä kohdasta esitystä tai tekstiä puhut. Videot ja kuvat tukevat ymmärtämistä ja elävöittävät. Tarkista, että kuvat tukevat sanomaa, jota haluat jakaa: monitulkintaiset tai aiheeseen liittymättömät kuvituskuvat voivat johdattaa harhaan.

Ohjauksessa on hyvä ottaa huomioon, että esimerkiksi ryhmäohjauksen työskentelytavat eivät välttämättä ole kaikille oppijoille täysin tuttuja. Selitä työskentelymetodit vaihe vaiheelta. Anna ohjeet selkeässä järjestyksessä ja niin, että eri vaiheet erottuvat: miten jakaudutaan ryhmiin, mitä ryhmissä on tarkoitus tehdä, millainen tuotos ryhmätyöskentelyn aikana on tarkoitus tehdä ja miten työskentely puretaan yhdessä. Jos yhteistä kielitaitoa on vähän, on hyvä varautua siihen, että uusien työtapojen selittämiseen ja näyttämiseen menee aikaa.

Ohjauksessa konkretiaan pyrkiminen tarkoittaa myös esimerkiksi todellisten ja ajankohtaisten jatkopolkuvaihtoehtojen esittämistä. Ohjauksessa voi nousta esiin esimerkiksi tarve kielitaidon vahvistamisesta tai uuden työpaikan löytämisestä. Olisi hyvä, jos tällöin olisi mahdollista tarjota konkreettisia esimerkkejä kursseista tai jos työpaikkoja olisi mahdollista etsiä yhdessä ohjattavaa vahvasti tukien.

## Osaamisen tunnistaminen ja aikuisen osallisuuden tukeminen

Ohjauksia suunnitellessa kannattaa muistaa, että maahanmuuttaneella saattaa olla esimerkiksi korkeakoulututkinto, asiantuntijaidentiteetti ja vahvat oppimistaidot, vaikka hän työskentelisi Suomessa ns. sisääntuloammatissa (esim. siivooja). Toisaalta on myös mahdollista, että samassa tehtävässä työskentelevä Suomeen muuttanut ei ole saanut lainkaan tai hyvin vähäisesti muodollista koulutusta, eikä välttämättä esimerkiksi lue sujuvasti äidinkieltään. Näistä taustoista riippumatta ohjaajan tehtävä on tukea ohjattavan toimijuutta ja osallisuutta. Ohjaajan kannattaa pyrkiä tiedostamaan omat oletuksensa ohjattavan taustoista ja taidoista. Kysy ohjauksen kannalta merkittävistä asioista suoraan ohjattavalta itseltään.

Ohjauksessa osallisuuden kokemusta ja itsenäisen aikuisen identiteettiä voi tukea myös auttamalla ohjattavaa huomaamaan ja sanoittamaan omaa osaamistaan. Oman osaamisen sanoittaminen on yleensä kaikille suomen kieltä oppiville haastavaa. Eri erityisen haastavaa se on henkilöille, joilla ei ole muodollista koulutusta eikä kokemusta oman osaamisen kuvailemisesta. Kielenoppija ei välttämättä ymmärrä, mitä osata- tai osaaminen-sanalla tarkoitetaan. Sanan kääntämisestä ei välttämättä ole apua, koska vastaavaa käsitettä ei kaikissa kielissä sellaisenaan ole. Eri kulttuureissa osaaminen myös käsitetään eri tavoin. Formaalisti todistetun osaamisen huomaaminen on maahanmuuttaneille helppoa. Vahvan työkokemuksen omaaville voi olla myös luontevaa kertoa varsinaisiin työtehtäviin kuuluvasta osaamisesta (esimerkiksi hitsaaminen tms. kädentaidot), mutta muuta osaamista ei välttämättä osata edes ajatella saati sanoittaa.

Oman osaamiseen tunnistamista varten ohjaajan on hyvä valmistautua myös miettimällä etukäteen selkeitä ja konkreettisia osaamisen tunnistamiseen liittyviä kysymyksiä, esimerkiksi työtehtävien yksityiskohdista ja niistä suoriutumista. Ohjaaja voi kysyä esimerkiksi asiakaspalvelutilanteissa toimimisesta: muistaako ohjattava jotain hankalaa tai ikävää tilannetta, onnistumisen kokemusta tms. Voi myös kysyä, millaista palautetta ohjattava on työkavereiltaan tai asiakkailtaan saanut.

Jos varsinaista työkokemusta on vähän, voi kysymyksillä ohjata tunnistamaan kotipiirissä kertynyttä osaamista ja pyytää kysymään läheisiltä, mitä ohjattava heidän mielestään osaa erityisen hyvin.

Hyödyllisiä välineitä oman osaamisen kuvaamisen tukemiseen ovat esimerkiksi videomuotoiset henkilötarinat ja tekstit, joissa samalla alalla työskentelevä kuvaa omaa osaamistaan, koulutustaustaansa ja työhistoriaansa. Ohjauksessa on hyvä käydä läpi myös erilaisia sanalistoja ja mallifraaseja oman osaamisen kuvaamiseen. Esimerkiksi erilaisten vahvuuskorttien avulla kielenoppija saa työstettyä listan itseään kuvaavista suomenkielisistä adjektiiveista. Vahvuuskortteja käsiteltäessä kannattaa myös keskustella siitä, millaisia asioita ohjattavan kannattaa esimerkiksi työnhakutilanteissa korostaa. Suomeen muuttanut ei välttämättä tiedä, millaisia piirteitä työpaikoilla arvostetaan.

## Hankkeet ja koulutukset

### Osallisuuden ja työelämän perustaitoja hankkeessa (OKM) 2023–2025

tarjotaan perustaitoja vahvistavia Taitavana työelämään -kurseja ja ohjausta aikuisille, joilla on puutteita perustaidoissa. Hankkeessa vahvistetaan erityisesti työttömien maahanmuuttaneiden perustaitoja. Perustaitokurssien lisäksi ohjauksen avulla vahvistetaan osallistujien oppimisvalmiuksia ja jatkokoulun rakentamista työelämään.

### Suomen kielen alkeet ja työelämä tietoa ukrainalaisille (OPH) 2022–2023

TSL järjesti omaehtoisena kotoutumiskoulutuksena ukrainalaisille pitkän suomen kielen etäkoulutuksen. Koulutukseen kuului myös ohjausta sekä omakielistä työelämä tietoa ja tukiopetusta.

### Arjen suomea, työelämä- ja yhteiskuntataitoja ukrainalaisille -hanke (Helsingin kaupunki) 2022.

Hankkeessa annettiin suomen kielen opetusta, omakielistä työelämä- ja yhteiskuntakoulutusta, vertaistukea ja ohjausta Ukrainasta sotaa paenneille sekä tuettiin koko perheen kotoutumista mm. tarjoamalla kurssipäivinä lastenhoitoa.

### Työelämä tietoa ja suomea ukrainalaisille Helsingissä (JHL) 2022

Kahden viikon koulutus järjestettiin JHL-opiston kanssa. Koulutuksen aikana opiskeltiin suomen kielen alkeita sekä omakielisesti työelämä- ja yhteiskuntatietoa.

### Työelämä tietoa ja suomea ukrainalaisille -pilottikoulutus Turussa (TSL) 2022.

Kahden viikon koulutus järjestettiin JHL-opiston kanssa. Koulutuksen aikana opiskeltiin suomen kielen alkeita sekä omakielisesti työelämä- ja yhteiskuntatietoa.

**Näytä taitosi! -hanke**

(OKM) 2020–2022

yhdessä Työväen Akatemian kanssa. Hankkeessa toteutettiin koulutusjaksoja, joiden aikana koulutuksiin osallistuvat maahanmuuttaneet vahvistivat työelämässä tarvittavia taitoja, kuten kielitaitoa, digitaitoja ja työturvallisuusosaamista. Henkilökohtaisen ohjauksen sekä ryhmä- ja vertaisohjauksen avulla tuettiin osallistujien työllistyvyyttä sekä hakeutumista työhön ja ammatilliseen koulutukseen.

**Matkalla töihin -hanke**

(OPH) 2019–2020

toteutettiin yhteistyössä Helsingin aikuisopiston ja Taitotalon kanssa. Hankkeessa toteutettiin koulutuksia, joissa vahvistettiin työelämässä tarvittavaa suomen kielen taitoa, yhteiskunta- ja työelämäosaamista sekä oman osaamisen tunnistamista. Ohjauksessa tuettiin jatkokoulutukseen, erityisesti ammatillisiin opintoihin, hakeutumista.

**Opi suomea -kurssit**

(PAM) vuodesta 2019 alkaen.

TSL järjestää Palvelualueiden ammattiliiton jäsenille tarjottavia suomen kielen kursseja, joilla vahvistetaan osallistujien suomen kielen perusteiden ja työelämän suomen kielen osaamista.

**Toiminnallinen luku- ja kirjoitustaidon koulutus**

(OPH) vuodesta 2018 alkaen.

TSL järjestää yhdessä Opintokeskus Vision kanssa Opetushallituksen rahoittamaa Toiminnallista luku- ja kirjoitustaidon koulutusta aikuisille maahanmuuttajille. Koulutuksessa osallistujat oppivat luku- ja kirjoitustaidon perusteita, puhutun suomen kielen alkeita sekä vahvistavat arjen toimijuuttaan ja yhteiskunnallista osallisuuttaan lähiympäristöön ja erilaisiin toimintoihin tutustuen.

**Linkki-  
vinkit**

**Kuvitetut vahvuuskortit** (arabia, kiina, suomi, somali, venäjä sekä opas ohjaajalle)

<https://opinportaila.diak.fi/vahvuuskortit/>

**Osaamisen paikka:** Osaamisen tunnistamisen testi, selkokielineen opas ja menetelmävinkkejä

<https://osaamisenpaikka.fi/opettajalle/osaamisen-tunnistamisen-opas/>

**Selkokielen merkitys ohjauksessa**

<https://ohjaan.fi/ohjaamme/kielitietoinen-ja-monikulttuurinen-ohjaus/selkokielen-merkitys-ohjauksessa/>

**Monikielisen oppijan matkassa.**

<https://monikielisenoppijanmatkassa.fi/kielitietoinen-opetus/>

**Lähteet**

**Aalto, E., Mustonen, S., Järvenoja, M. & Saario, J.** 2019. Monikielisen oppijan matkassa.

Verkkosivusto opettajankoulutukseen. Jyväskylän yliopiston opettajankoulutuslaitos. Haettu 14.2.2024.

Osoitteessa: <https://monikielisenoppijanmatkassa.fi>

**Pirttikoski, V. & Baliasina, M.** 2023. Piilossa oleva osaaminen näkyviin ohjauksen avulla. LAB Pro.

Haettu 22.3.2024.

Osoitteessa: <https://www.labopen.fi/lab-pro/piilossa-oleva-osaaminen-nakyviin-ohjauksen-avulla/>.

**Puukari S. & Korhonen V.** 2013. Monikulttuurinen ohjaus kotoutumista tukevassa työssä.

Teoksessa Alitolppa-Niitamo, A., Fågel S. & Säävälä M. (toim.). Olemme muuttaneet – ja kotoudumme: maahan muuttaneen kohtaaminen ammatillisessa työssä (s. 32–47). Helsinki: Väestöliitto.

**Ruohonen, T.** 2019. Kielitietoisen opettajan opas. eNorssi - opettajankouluttajien yhteistyöverkosto.

Haettu 14.2.2024.

Osoitteessa: <https://enorssi.fi/wordpress/wp-content/uploads/Kielitietoisen-opettajan-opas-12-2019.pdf>

**Seppälä, T.** 2022. Suomenoppijoiden toimijuus kotoutumiskoulutuksen yksilöllisissä ratkaisuisissa.

Teoksessa Seppälä, T., S. Lesonen, P. Iikkanen & S. D'hondt (toim.). Kieli, muutos ja yhteiskunta – Language, Change and Society (s. 261–287). AFinLAN vuosikirja 2022. Jyväskylä.

Suomen soveltavan kielitieteen yhdistyksen julkaisu n:o 79.



# Näkymiä ohjaustoiminnan tulevaisuuteen vapaassa sivistystyössä

**K**ysymys ohjaustoiminnan kehittämisestä vapaassa sivistystyössä on moninainen ja sidoksissa koulutuksen tavoitteisiin ja koulutustoimintaan. Vapaan sivistystyön koulutus on vapaaehtoista ja kaikille avointa. Koulutus ei ole tutkintoon johtavaa ja ohjaustoiminnasta ei ole olemassa säädöspohjaista määrittelyä. EU ja Suomi ovat kuitenkin ottaneet käyttöön elinikäisen ohjauksen käsitteen.

Osa vapaan sivistystyön oppilaitoksista tarjoaa myös tutkintoon johtavaa perusopetusta, lukiokoulutusta, ammatillista koulutusta ja taiteen perusopetusta. Näiltä osin noudatetaan kyseisen koulutusmuodon ohjaustoimintaa koskevia säädöksiä.

Tarvitaanko vapaaseen sivistystyöhön valtakunnallisia tarkempia ohjaustoiminnan suuntaviivoja tai lainsäädäntöä? Kuinka koulutustoiminnassa ja eri hankkeissa koottua tietämystä sekä materiaalia saataisiin johdonmukaisemmin yhteen? Kuinka tukea vahvemmin vapaan sivistystyön parissa ohjaustoimintaa tekevien ohjaustyön osaamista?

Työväen Sivistysliitto haluaa osallistua aktiivisesti pohdintaan tulevaisuuden ohjaustoiminnan kehittämisestä vapaassa sivistystyössä. Siksi olemme myös halunneet jakaa oman tietämyksemme alan toimijoille sekä tukea aikuisten parissa työskentelevien ohjaajien työtä konkreettisten vinkkien avulla.



”Työväen Sivistysliitto haluaa osallistua aktiivisesti pohdintaan tulevaisuuden ohjaustoiminnan kehittämisestä vapaassa sivistystyössä.”

## Vapaan sivistystyön säädösperusta

Laki vapaasta sivistystyöstä määrittelee vapaan sivistystyön toiminnan tarkoituksiksi ”järjestää elinikäisen oppimisen periaatteen pohjalta yhteiskunnan eheyttä, tasa-arvoa ja aktiivista kansalaisuutta tukevaa koulutusta.”

Vapaan sivistystyön tehtävänä on edistää yksilön kehittymistä ja hyvinvointia, sekä myös monikulttuurisuuden, moniarvoisuuden, kansainvälisyyden ja kestäväen kehityksen toteutumista. Oppilaitokset voivat myös järjestää kehittämis- ja palvelutoimintaa.

Oppilaitosmuotoja ovat kansalaisopistot, kansanopistot, kesäyliopistot, liikunnan koulutuskeskukset ja opintokeskukset. Työväen Sivistysliitto edustaa opintokeskuksia, jotka voivat järjestää opintoja itse tai yhteistyössä muiden järjestöjen kanssa.

Opintokeskukset keskittyvät lain tarkoittamalla tavalla erityisesti elinikäisen oppimisen, hyvinvoinnin, aktiivisen kansalaisuuden sekä demokratian ja kansalaistoiminnan edistämiseen.

Opetushallitus on koonnut vapaan sivistystyön julkaisuja ja materiaaleja vapaasta sivistystyön kehittämisestä internetsivuilleen.

Yliopistojen yhteistyöohjelma ”SVV- Sivistystyön vapaus ja vastuu” Julkaisut – Sivistystyön Vapaus ja Vastuu kokoaa tutkimusaineistoa ja alan asiantuntijoita yhteen.

## Elinikäinen ohjaus ja ohjaustoiminnan luonne vapaassa sivistystyössä

Ohjaustoiminta on lakisääteistä ja opetussuunnitelmaperustaista ammatillista työtä muodollisessa koulutuksessa. Vapaassa sivistystyössä ei sen sijaan ole ohjaustoimintaa lakisääteisesti määriteltä. Vapaa sivistystyö huomioidaan kuitenkin elinikäisen ohjauksen tavoitteissa ja strategioissa. Tavoitteet painottavat ohjauksen saavutettavuutta ja laatua.

Myös [Euroopan Unionin yhteisen toimintapolitiikan verkoston](#) laatimat yhteiset tavoitteet ja periaatteet elinikäisen ohjaukselle luovat suuntaviivoja ohjaustoiminnan toteuttamiselle ja palveluille. Suuntaviivat kattavat suositukset hallinnonalojen yhteisille osa-alueille, suositukset eri koulutustasoille, työllisyys- ja elinkeinopalveluille sekä sosiaaliseen osallistumiseen.

Konkreettiset suositukset käsittävät mm. urasuunnittelutaidot, elinikäisen ohjauksen saatavuuden ja vaikuttavuuden, strategisen johtamisen, koulutus- ja työmarkkinatiedon kehittämisen, alan ammattilaisten koulutuksen ja kelpoisuudet sekä nuorten ja erityistä tukea tarvitsevien tieto-, neuvonta- ja ohjauspalvelut.

Eurooppalaisen yhteisen toimintapolitiikan verkosto (2016, s.5) toteaa: ”Euroopan unionin neuvosto (2004, 2008) on määritellyt elinikäisen ohjauksen jatkuvaksi prosessiksi, jonka avulla kaikenikäiset kansalaiset pystyvät missä tahansa elämänvaiheessa tunnistamaan valmiutensa, taitonsa ja kiinnostuksensa, tekemään mielekkäitä koulutukseen ja ammattiin liittyviä päätöksiä sekä hallitsemaan yksilöllistä kehityskaartaan koulutuksessa, työssä ja muissa ympäristöissä.”

Elinikäinen ohjaus tukee yhteiskuntaa työelämän ja osaamisen murroksessa. Ohjauksella voidaan vaikuttaa työllistymisen kannalta olennaisen osaamisen hankkimiseen, siirtymien sujuvuuteen sekä osuvien ja mielekkäiden koulutus- ja työurien rakentumiseen. Ohjausta annetaan opiskelussa, palkkatyössä, yrittäjänä tai muissa työn tekemisen muodoissa.

Välittömien taloudellisten hyötyjen lisäksi ohjauksella voidaan vaikuttaa laajempien yhteiskunnallisten tulosten saavuttamiseen, osaavan työvoiman saatavuuteen, kohtaantoon, parempaan työelämään sekä elinkeinoelämän ja yhteiskunnan uudistumiskykyyn.

## Osaamistason lasku ja perustaitojen puutteet herättävät huolta

Suomi on tunnettu koulutuksen kärkimaana. Väestön [yleinen koulutaso](#) on 1970-luvulta alkaen voimakkaasti parantunut. Olemme olleet kansainvälisissä vertailuissa kärkimaita koulutustason ja myös tulosten osalta. Viimeisimmissä [PISA-mittauksissa](#) ja [OECD-maiden välisissä vertailuissa](#) olemme kuitenkin pudonneet nopeasti keskitasolle tai sen alapuolelle.

[Nuorten koulutustaso](#) on laskenut ja korkeakoulutettujen määrä ei ole merkittävästi noussut. Yhä useampi aikuinen on myös vailla ammatillista koulutusta, yleisissä perustaidoissa ja digitaidoissa on puutteita. Tästä syystä näiden taitojen lisäämiseen on alettu kiinnittää erityistä huomiota.

Kansainvälinen aikuisten taitotason PIAAC-mittauksissa [perustaidot määritellään](#) ”luku-, numero- ja ongelmanratkaisutaidoiksi kehittyneissä ympäristöissä”. Mittausten pohjalta tutkijat ovat todenneet, että Suomessa 600 000 aikuisella on heikot perustaidot.

Euroopan Unioni määritteli 2000-luvun vaihteessa perustaidoiksi Lissabonin strategiassa IT-taidot, sosiaaliset taidot, vieraat kielet, teknologisen kulttuurin ja yritteliäisyyden. Elinikäisen oppimisen käsite myös luotiin strategian pohjalta.

Kansallisesti perustaitojen tilaan herättiin 2010-luvulla ja olemme saaneet myös kansainvälisiä suosituksia. Valtiovalta asetti tavoitteeksi aikuisten perustaitojen kohentamisen ja on osoittanut sen jälkeen toimintaan hankerahoitusta. Työväen Sivistysliitto on ollut tässä työssä mukana ja toteuttanut lukuisan määrän eri [hankkeita](#).

Opetushallitus päätti luoda aikuisten perustaitojen vahvistamiseksi myös [kansalliset perustaitojen osaamismerkit](#). TSL:n kokemuksia perustaitohankkeista haluttiin hyödyntää tässä työssä. [Asiantuntijoitamme](#) kutsuttiin työryhmiin työstämään merkkejä ja julkaistiin alkuvuodesta 2024. Merkit on koottu kuuden kokonaisuuden alle: digitaidot, kestävyysosaaminen, numero- ja taloustaidot, oppimisen taidot, tekstitaidot sekä vuorovaikutus- ja hyvinvointitaidot.

Merkit antavat yksilölle mahdollisuuden vahvistaa taitojaan ja saamaan niistä konkreettinen näyttö. Lisäksi ne auttavat koulutussuunnittelua ja myös ohjaajaa omassa työssään. Ilman perustaitojen vahvistamista monen on vaikea edetä opintopolulle.

## Työelämäohjaus ja osaamisen johtaminen

Koulutustason nostamistavoitteen sekä perustaitojen vahvistamisen rinnalla yleisen työelämäkoulutuksen sekä lisä- ja täydennyskoulutustarve kasvaa. Samalla aikuiset tarvitsevat aikaisempaa vahvempaa ohjausta ura- ja opintopolun suunnittelussa. Monesti tätä työtä tekevät aiheeseen keskittyneet valmentajat, ohjaajat ja opettajat. Suomessa on lisäksi lukuisia työnohjauksen ja mentorointiin keskittyneitä yrityksiä ja organisaatioita.

Työelämässä tapahtuvaa ohjaustyötä tekevät myös vapaan sivistystyön toimijat, mukaan lukien Työväen Sivistysliitto. Usein ohjaus tapahtuu ryhmissä, mutta merkittävässä määrin myös henkilökohtaisena ohjauksena. Vapaan sivistystyön ohjaus toteutetaan opintokurssien aikana tai osaamisen kartoitusprosesseina yrityksissä, työpaikoilla, järjestöissä tai muussa toiminnassa.

Urasuunnittelutaidoilla ja sitoutumisella suunnitteluun on positiivinen yhteys opintoihin ja työelämään siirtymiseen. Laadukkaat ja hyvin toimivat palvelut ovat koko yhteiskunnan etu. Palveluita on hyvin runsaasti tarjolla. Niiden saattaminen toimijoiden tietoisuuteen on kuitenkin suuri haaste. Tarve valtakunnallisille yhteen kokoaville tietopalustoille on merkittävä.

Valtiontalouden tarkastusvirasto on todennut ohjauspalveluiden kokonaisuuden Suomessa hajanaiseksi. OECD on esittänyt Suomelle erityisesti ohjauksen kehittämiseen liittyviä suosituksia etenkin aliedustettujen eli vähemmän koulutukseen osallistuvien ryhmien aktivoimiseksi ja osaamisen lisäämiseksi. Suositukset kohdentuvat urasuunnittelutiedon levittämiseen ja yhden luokun palveluiden kehittämiseen.

## Ohjaustyötä tekevien osaaminen

Suomessa on korkeakoulutasoinen koulutus ohjaustyötä toteuttaville opinto-ohjaajille. Aikuisten uraohjauksen parissa työtä tekevien koulutustausta on hyvin heterogeeninen. Tätä muuta ohjaustyötä tekevien osaamisen lisäämistarpeeseen onkin kiinnitetty huomiota.

Ohjaustyötä tehdään usein soveltuvan korkeakoulututkinnon, täydennyskoulutuksen ja työssä kerrytetyn osaamisen turvin. Koulutustarpeeseen vastatakseen yliopistot ovat käynnistäneet uraohjaukseen (30 op) erikoistumiskoulutuksia.

Yhteistyössä rakennetun erikoistumiskoulutuksen voi suorittaa esimerkiksi [Jyväskylän Yliopistossa](#) ja [Jyväskylän Ammattikorkeakoulussa](#). Jyväskylän opintoihin voivat hakeutua soveltuvan korkeakoulututkinnon suorittaneet, uraohjauksen parissa toimineet henkilöt.

[Itä-Suomen Yliopiston](#) Joensuun yksikössä voi suorittaa erilliset opinto-ohjaajan ja uraohjaajan (60 op) opinnot. Kokonaisuuden suorittaminen Joensuussa edellyttää opettajan kelpoisuutta.

Yleistä tarvetta osaamisen lisäämiselle uraohjausta tekevien keskuudessa on todettu olevan erityisesti monikulttuurisesta taustasta tulevien ohjausosaamisessa ja kansainvälistymisessä. Näiden lisäksi mm. eriarvoisuuden vähentäminen, antirasistinen ja sukupuolitietoinen ohjaus sekä teknologiaosaaminen nimettiin elinikäisen ohjauksen strategiassa ohjausalan ammattilaisten osaamisen lisäämistarpeiksi.

## Ohjauksella tuloksia

Ikääntyvät yli 55-vuotiaat ja alempaa palkkaa saavat osallistuvat vähemmän koulutukseen. Liian moni nuori myös syrjäytyy kaikista aktiivisista yhteiskunnan palveluista. Näitä 15–29 -vuotiaita [NEET-nuoria](#) oli vuonna 2022 yhteensä 9,1 %. Heidän tuekseen on niin valtakunnallisesti kuin paikallisesti tehty [toimenpideohjelmia](#).

Tilastollisesti edellä mainitut yksilöt kuuluvat koulutuksessa aliedustettuihin ryhmiin. Monet yksilölliset ja ympäristötekijät sekä motivaatio vaikuttavat heidän tilanteeseensa. Pirstaloituneesta palvelujärjestelmästä on myös vaikea löytää itselle soveltuvinta vaihtoehtoa. Ohjauspalveluilla ei välttämättä myöskään ole riittävää yhteyttä virallisiin tutkintojärjestelmien palveluihin, mikä vaikeuttaa oman paikan löytämistä.

Oman osaamisen tunnistamisen ja tunnustaminen vaatii aliedustetuilla ryhmillä konkreettista ja tuettua ohjausta. Laadukkaassa ohjauksessa nuoret ja aikuiset voivat turvallisesti arvioida osaamistaan, suunnitella uravalintojaan, nimetä kiinnostuksen kohteitaan sekä etsiä työaloja, jotka vastaavat omia taipumuksia ja vahvuuksia. Laadukas ohjaus auttaa myös segregaaion torjunnassa ja purkamisessa.

Järjestelmätasolla kehittämistarpeita on osaamisperustaisuuden vahvistamisessa, työssä hankittavan osaamisen opinnollistamisessa sekä digitaalisissa järjestelmissä. Myös osaamisen mahdollisimman hyvä [kansallinen ennakointi](#) on ratkaisevan tärkeää.

## Lopuksi

Työväen Sivistysliitto on kehittänyt vapaan sivistystyön ohjaustoimintaa omissa koulutuksissaan ja luonut [hanketyössään](#) myös ohjaustoiminnan malleja. Hankkeet on toteutettu valtion ja EU:n rahoituksella.

Käsillä oleva opas jakaa osaltaan tietotaitoamme kaikkien käyttöön. Toivottavasti se auttaa kehittämään vapaan sivistystyön ohjaustoimintaa eteenpäin.

Ihmisten välinen luottamus ja hyvä dialoginen yhteys on olennaista niin yksilön kuin ryhmän työskentelyn pohjana. Sen vuoksi nostimme aiheen erityisesti esiin artikkeleissa ”Positiivinen pedagogiikka”, ”Vinkkejä ohjaajalle ryhmän käynnistämiseen” ja ”Ohjaustoiminta aikuisten perusopetuksessa”. Tässä kokonaisuudessa annettiin käytännön eväitä myös HOKS-keskustelun toteuttamiseen.

Oppimisen esteiden tunnistaminen ja erilaisten oppijoiden tukeminen ovat ohjaustyön ydinkysymyksiä, joista koottiin tietoperustaa ja vinkkejä artikkelista ”Aikuiset erilaisina oppijoina”. Samat vinkit pätevät soveltaen myös työelämään, jonne siirtyessään yksilö vie koko persoonansa ja toimintatapansa.

Tulevaisuuden työpaikoilla ymmärryksen erilaisista oppijoista/monimuotoisuudesta soisi olevan arkista. Tällä on merkitystä koettuun hyvinvointiin, mutta myös työssä suoriutumiseen. Tuki ja oikeanlaiset apuvälineet vähenevät stressiä ja lisäävät tuottavuutta. Määrätietoisempi työyhteisöjen ja esimiesten kouluttaminen erilaisuuden kohtaamiseen myös edesauttaisi työllisyyttä ja vähentäisi työelämästä syrjäytymistä.

Työpaikoilla oppiminen, opitun tunnistaminen ja uralla ohjaaminen on ollut TSL:n toiminnan yksi keskeinen painopiste erityisesti Euroopan Unioniin liittymisen jälkeen. Uraohjausta työpaikalla -hankkeessa hyödynnettiin osaamistamme yhteistyökumppanien kanssa. Halusimme asiaa koskevan artikkelin avulla ohjata konkreettisille lähteille osaamisen tunnistamisen ja uraohjauksen saralla. Nykyistä vahvempi osaamisen tunnistaminen työpaikoilla on välttämätöntä kiihtyvän eläköitymisen sekä työn muutoksen vuoksi.

Voimavarakeskeisen ohjauksen merkitys korostuu erityisen heikossa tai haavoittuvassa asemassa olevien ohjattavien sekä nuorten työnhakijoiden kohdalla. Tähän työhön koottiin välineitä erityisesti artikkelissa ”Minäpystyvyys ja työnhakuprosessin ohjaaminen”.

Työelämäohjauksen ja monikulttuurisen ohjauksen näkökulman yhdistää artikkeli ”Kulttuurisesti osallistavaa mentorointia työelämään”. Taustalla on tästä teemasta toteutettu TSL:n hanke, jossa myös saatiin kokoon arvokkaita kokemuksia työelämäohjaukseen vieraasta kulttuurista tulevalle.

TSL on myös vahvasti panostanut maahanmuuttaneiden kielikoulutukseen. Eri hankkeissa olemme opettaneet suomen kieltä ja kulttuuria sadoille tänne muuttaneille. Kielikoulutus ukrainalaisille myös käynnistyi hyvin pian sodan puhjettua.

Artikkeliin ”Kielitietoinen pedagogiikka” koottiin vieraan kielen oppimisen opetukseen ja ohjaukseen vinkkejä. Kielitietoisella pedagogiikalla voidaan vahvistaa kuuluvuutta ja auttaa kohtaamaan täysin uuden kulttuuriympäristön. Linkkivinkkien kautta toivottavasti löydät polulle kielten oppimisen tukemiseen.

Kysymys mahdollisuudesta kehittää entistä laadukkaampia, räätälöidympiä ja yksilöllisempiä ohjauspalveluita nousee yhä vahvemmin esiin työnhakupalveluiden siirtyessä kuntiin vuoden 2025 alusta. Olisi suotavaa pysähtyä tässä uudistusvaiheessa arvioimaan eri hankkeiden ja mallien vaikutuksia sekä nivomaan yhteen eri toimijoiden parhaat käytännöt. TSL on valmis koulutus- ja hanketyöhön kuntien kanssa.

Myös generatiivisen tekoälyn hyödyntäminen muuttaa tiedonhaun mahdollisuuksia ja tuo tarpeita kriittisen lukutaidon osaamiselle. TSL on ollut pitkään vakiintunut digikouluttajaa vapaan sivistystyön kentällä. Digitaalitojen parissa on toteutettu myös useita hankkeita.

Vuosina 2022-2024 TSL:lla on ollut käynnissä hanke ”Työelämän digitaidot jatkuvana oppimisena”. Koulutukset ovat saavuttaneet satoja osallistujia ja osoittavat akuutin tarpeen digitaalisten taitojen vahvistamisessa työelämässä. Aiheesta on myös artikkeli tässä oppaassa.

Hyvällä ohjaustoiminnalla voi olla laaja yhteiskunnallista merkitystä jatkuvan oppimisen vahvistajana, kun ohjaustoimintaan osallistujat hahmottavat aiempaa realistisemmin vahvuuksiaan ja mahdollisuuksiaan ja saavat itselleen sopivaa tukea, kannustusta ja vaihtoehtoja.

Haavoittuvassa asemassa olevien kohdalla pitkäkestoiset oppimista tukevat kokonaisuudet ovat yleensä vaikuttavampia kuin yksittäiset toimenpiteet. Yksilölliselle ohjaukselle jää enemmän aikaa ja toisaalta yksilön omalle pohdinnalle sekä vahvuuksien tunnistamiselle myös kypsyminen mahdollisuus.

Henkilökohtaiset osaamisen kehittämisen keskustelut on havaittu oiviksi ohjauskeskustelujen työkaluiksi. Niissä käsitellään osaamista ja tavoitteita vuorovaikutteisesti, mutta myös käsitellään tunteita ja kokemuksia. Ohjaustoiminnalla ja oppimisen esteiden kohtaamisella voi olla laajoja kerrannaisvaikutuksia työ- ja järjestöelämään vahvistaen organisaatioiden ja yhteiskunnan oppimista ja osaamisen jakamista.

TSL haluaa innostaa yhteistyöhön tulevaisuuden ohjaustoiminnan kehittämisessä vapaassa sivistystyössä.

**Kirsi Mäki,**  
koulutuspäällikkö, TSL

**Säde Tahvanainen,**  
asiantuntija,  
osaamisen kehittäminen, TSL

**Mervi Ylitalo,**  
hanketoiminnan johtaja, TSL

**Inari Juntumaa,**  
koulutuspäällikkö,  
apulaisopintojohtaja, TSL



”TSL haluaa innostaa yhteistyöhön tulevaisuuden ohjaustoiminnan kehittämisessä vapaassa sivistystyössä.”



### **Vinkkiopas vapaan sivistystyön**

**ohjaustoimintaan** on käsikirja aikuisten ohjaustyön parissa toimiville.

Teos kokoaa yhteen Työväen Sivistysliiton asiantuntijoiden kokemuksia ja malleja ohjaustoiminnasta. Saat käytännön vinkkejä ryhmäohjaukseen, opinto- ja työuraohjaukseen sekä osaamisen tunnistamiseen ja sanoittamiseen.

Opas vastaa osaltaan myös EU:n ja maamme kansallisen toimintapolitiikan tavoitteeseen koota elinikäinen ohjauksen tietämystä paremmin saavutettavaksi. Opas on tuotettu Opetus- ja kulttuuriministeriön avustuksella.

ISBN 978-951-701-552-3



[www.tsl.fi](http://www.tsl.fi)

**TSL**  
Työväen Sivistysliitto