

Opinnäytetyö (AMK)
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosiaalipalvelutyö
2014

Heidi Laine

MENETELMÄOPAS AMMATTIKORKEAKOULU- OPISKELIJAN URAOHJAUKSEEN



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaalialan koulutusohjelma | Sosiaalipalvelutyö

Kevät 2014 | 43 + 30

Liisa Pirinen

Heidi Laine

MENETELMÄOPAS AMMATTIKORKEAKOULU- OPISKELIJAN URAOHJAUKSEEN

Kehittämistyön tavoitteena oli tukea uraohjaustyötä tekeviä tarjoamalla heille menetelmiä, joita hyödyntää opiskelijoiden uraohjauksessa. Kehittämistehtävänä oli luoda opas, johon kootaan yhteen ammattikorkeakouluopiskelijoiden uraohjaukseen soveltuvia menetelmiä. Opas on tarkoitettu työntekijöiden käyttöön ja sitä voivat soveltaa kaikki opiskelijoita työssään ohjaavat, esimerkiksi opettajatutorit, opinto-ohjaaja ja ura- ja rekrytointipalvelujen henkilökunta.

Kehittämistyö tehtiin ”Vipua ja vetoa töihin!” – hankkeelle, joka kehittää korkeakouluopiskelijoiden uraohjausta. Kehittämismenetelminä käytettiin ryhmä- ja parihaastattelua, joiden avulla uraohjauksen ammattilaisilta kerättiin mielipiteitä eri menetelmien hyödynnettävyydestä ja soveltuvuudesta opiskelijoiden uraohjaukseen. Näin oppaan mahdollinen käyttäjäkunta osallistui menetelmien valintaan. Haastatteluihin osallistui Turun Ammattikorkeakoulun opettajatutoreita sekä ura- ja rekrytointipalvelujen henkilöstöä. Kehittämistyön edistymistä ja tuloksia käytiin läpi ”Vipua ja vetoa töihin!” – projektin palaverissa, joihin osallistuin myös työharjoittelijan roolissa.

Kehittämistyön tuotoksena syntyi menetelmäopas ammattikorkeakoulu-opiskelijan uraohjaukseen. Opas jakautuu viiteen osaan, joiden teemoina ovat osaamisen tunnistaminen, urasuunnittelu, työnhaku, ryhmä-menetelmät ja uraan vaikuttavien ongelmien käsittely. Teemat on valittu ryhmähaastattelujen perusteella ja niiden ympärille on kerätty uraohjausta tukevia menetelmiä.

ASIASANAT:

uraohjaus, urasuunnittelu, työura, uranvalinta, korkeakoulutetut, sosiodynaaminen ohjaus, holistisuus, työnhaku

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Bachelor of social services | Social service work

2014 | 43 + 30

Liisa Pirinen

Heidi Laine

A METHOD GUIDE OF CAREER COUSSELLING FOR STUDENTS OF UNIVERSITIES OF APPLIED SCIENCES

The goal of the development work was to support those who work in the field of career counseling by providing them methods, which they can use with their clients. The task was to create a method guide, which contains different methods for career guidance with polytechnic students. The guide is intended for the use of employees and it can be applied to all who are guiding students as their work, such as teacher tutors, guidance counselors and Career Services staff.

The development work was done for the project "Vipua ja vetoa töihin!" which develops the career counseling of students with higher education. Development methods such as group interview, couple interview and meeting work were used during the development work. Professional career counselors participated in the interviews and pointed out their views on different methods and their suitability for career counseling of students with higher education. Like this the potential users of the guide took part in the choice of methods. Interviews were conducted with the staff of the Career Services and teacher tutors of Turku University of Applied Sciences. The progress and results of the development work were discussed in project meetings of "Vipua ja vetoa töihin!", which I attended also as a trainee.

The output of this development work was a methodological guide of career guidance for polytechnic students. The handbook is divided into five parts: identifying the competence, career planning, job searching, group methods and helping with problems affecting the career. Topics were selected on the basis of group interviews and the methods were collected around the themes to support career counseling.

KEYWORDS:

career counseling, career planning, career, vocational selection, polytechnic, holistic approach, employment.

SISÄLTÖ

KÄYTETYT LYHENTEET (TAI SANASTO)	6
1 JOHDANTO	7
2 LÄHTÖKOHDAT JA KEHITTÄMISTEHTÄVÄ	8
2.1 Kehittämistyön tarve	8
2.2 Toimintaympäristö ja kehittämistehtävä	9
3 URAOHJAUS JA SEN MENETELMÄT AMMATTIKORKEAKOULUSSA	11
3.1 Uraohjaus	11
3.2 Uraohjaus ammattikorkeakoulussa	12
3.3 Uraohjausmalleja	17
3.4 Uraohjauksessa sovellettavia menetelmiä	21
4 KEHITTÄMISTYÖ	23
4.1 Kehittämisprosessin vaiheet	23
4.2 Kehittämismenetelmät	26
5 TUOTOKSENA URAOHJAUKSEN MENETELMÄOPAS	29
5.1 Oppaan rakenne	29
5.2 Oppaan sisältö	31
6 ARVIOINTI	37
6.1 Tuotoksen eli menetelmäoppaan arviointi	37
6.2 Työskentelyn arviointi	38
6.3 Pohdintaa sosionomin roolista uraohjauksessa	40
LÄHTEET	42

LIITTEET

Liite 1. Mind map oppaan sisällöstä ja menetelmistä parihaastattelun jälkeen.
Liite 2. Menetelmäopas ammattikorkeakouluopiskelijan uraohjaukseen.

KUVIOT

Kuvio 1. Opintojen eri osa-alueiden työllistymistä edistävä vaikutus, vastausten keskiarvot (Turun ammattikorkeakoulu 2013).

Kuvio 2. Kehitysprosessin lineaarinen malli.

Kuvio 3. Kehittämistyön kulku.

KÄYTETYT LYHENTEET (TAI SANASTO)

AMK

Ammattikorkeakoulu

1 JOHDANTO

Kehittämistyö tehtiin ”Vipua ja vetoa töihin!” -hankkeelle, joka kehittää korkeakoulutettujen uraohjauksen ja -neuvonnan palveluja sekä heitä ohjaavien ammattilaisten osaamista ja verkostoja. Kehittämistyön kehittämistehtävänä oli luoda opas, joka sisältäisi menetelmiä ammattikorkeakouluopiskelijoiden uraohjaukseen. Kehittämistehtävää ja kehittämistyön lähtökohtia sekä toimintaympäristöä kuvataan tarkemmin luvussa kaksi. Kolmannessa luvussa käsitellään keskeisiä teoreettisia lähtökohtia, kuten uraohjausta, urasuunnittelua ja sosiodynaamista ohjausta sekä kuvataan uraohjauksen toimijoita ja menetelmiä ammattikorkeakoulussa.

Kehittämistyö tapahtui TK&I –toiminnassa Turun AMK:n Ruiskadun yksikössä, terveyden ja hyvinvoinnin tulosalueella. Kehittämistyö alkoi syyskuussa 2013 ja päättyi toukokuussa 2014. Kehittämismenetelminä käytettiin pari- ja ryhmähaastatteluja, palaveri-työskentelyä sekä kehittämispäiväkirjaa. Haastatteluihin osallistui Turun AMK:n opettajatutoreita sekä ura- ja rekrytointipalvelujen henkilökuntaa. Palaverit pidettiin ”Vipua ja vetoa töihin!” -projektin työntekijöiden kanssa. Kehittämistyön toteutuksesta, vaiheista ja menetelmistä kerrotaan neljännessä luvussa.

Viidennessä luvussa kuvataan kehittämistyön tuotoksen eli menetelmäoppaan rakennetta (teemoja) ja sisältöä. Luku sisältää tietoa oppaaseen valittujen menetelmien taustoista, tavoitteista ja käyttötavoista. Viimeisessä luvussa arvioidaan valmista opasta, kehittämisprosessia ja työskentelyä. Luvussa pohditaan myös sosionomin roolia uraohjauksen parissa.

2 LÄHTÖKOHDAT JA KEHITTÄMISTEHTÄVÄ

2.1 Kehittämistyön tarve

Uraohjauksen tarve on kasvanut yhteiskunnallisten muutosten myötä. Työtehtävien automatisoituminen, työttömyys ja pätkätyöt ovat yleistyneet. Globaali talous vaikuttaa yksittäisiin maihin ja heikko taloustilanne aiheuttaa toimintojen supistuksia, lomautuksia ja irtisanomisia. (Rouhelo 2014, 13.) On harvinaista työkennellä samassa työpaikassa tai ammatissa koko ikäänsä. Uraohjaus on ajankohtaista niin ammatinvalinnassa kuin tutkinnon suorittamisessa ja työllistymisessä. Korkeakoulu-tutkinto ei enää takaa työllistymistä, urakehitystä tai pysyvää ja vakaata uraa. Korkeakoulutettujen työurat ovat monimuotoistuneet ja työllisyystilanne heikentynyt. (Rouhelo 2014, 14.)

Ura ei enää ole yhtenäinen, nouseva, jatkuva tai ennustettava. Urapolku -sanaa voidaan käyttää kuvaamaan työurien vaihtelevuutta, mutkitteluutta ja yksilöllisyyttä. Urapolkuihin kuuluu myös yllätyksiä, haasteita, erilaisia vaiheita ja risteyskohtia. (Poutanen 2014, 12.) Työurien pirstaloitumisen myötä uralle voi joutua etsimään uutta suuntaa monesti. (Hoppe & Laine 2014, 267.)

Uraohjaus on hyödyllistä sekä yksilön että yhteiskunnan kannalta, sillä sen avulla voidaan tukea valintojen teossa ja ennaltaehkäistä esimerkiksi koulutuksen keskeyttämistä. Onnistuneet valinnat ja harkitut päätökset edellyttävät itsetuntemusta ja tietoisuus valintojen perusteista lisää varmuutta valinnasta (Mulari 2013, 103). Yhteiskunnan kannalta opiskelijoiden tukeminen uraohjauksen keinoin on tärkeää, sillä uraohjaus voi helpottaa työllistymistä ja jopa ehkäistä syrjäytymistä. Kokiessaan vastoinkäymisiä opiskelu- tai työelämässä, voi uskoa omaan itseensä ja omiin kykyihinsä, mikäli vastoinkäymisten kanssa jää yksin. Kannustavalla uraohjauksella voidaan luoda uskoa mahdollisuuksiin ja positiivista asennetta työntekoon sekä yhteiskuntaan sijoittumiseen (Mulari 2013, 124).

2.2 Toimintaympäristö ja kehittämistehtävä

Kehittämistyö tehtiin ”Vipua ja vetoa töihin!” – projektille, joka kuuluu Turun AMK:n tutkimusryhmän ”Aktiivinen aikuisuus - työ- ja toimintakykyisyys” projekteihin. Tutkimusryhmä käsittelee aikuisväestön ohjaukseen, kuntoutumiseen ja työllistymiseen liittyviä kysymyksiä sekä toimintakyvyn moniammatillista edistämistä. Teemoja ovat myös urasuunnittelu, uraohjaus ja työurat. (Turun AMK 2014.) Kehittämistyössä olivat toimijoina lisäksi projektipäällikkö ja muut projekti-tiimin jäsenet. Jäseniin kuului muun muassa projektisihteeri, projektisuunnittelijoita, uraohjauksen lehtori sekä yhteistyökumppaneita esimerkiksi Hämeen AMK:sta, Turun yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Braheasta sekä Tampereen yliopiston ura- ja rekrytointipalveluista.

Projektin tavoitteena on kehittää korkeakoulutettujen urasuunnittelun ja työllistymis- ja rekrytointipalveluiden alueellisia palvelukokonaisuuksia sekä kehittää korkeakoulutettujen ohjausta urapolkujen eri vaiheissa. Hanke pyrkii näin edistämään korkeakoulutettujen työllistymistä tulevaisuuden työmarkkinoilla. Valta-kunnallinen hanke kuuluu Turun AMK:n tutkimus, kehitys- ja innovaatiotoimintaan, jossa kehitetään työelämässä tarvittavaa osaamista. Käytännössä hanke järjestää ohjaajille valmennusta sekä etsii ja kokoaa yhteen ”vipuja” eli uraohjauksessa käytettäviä menetelmiä. Tavoitteena on levittää hyviä ohjauskäytäntöjä ja lisätä uraohjausmenetelmien tuntemusta. Pää toteuttaja on Turun ammattikorkeakoulu, osatoteuttajia ovat Hämeen ammattikorkeakoulu, Tampereen yliopisto ja Turun yliopisto. (Vipua ja vetoa töihin! 2013.)

”Vipua ja vetoa töihin!” – projekti keskittyi korkeakoulutettujen uraohjaukseen, joten siinä olivat mukana myös yliopistot. Rajasin aiheeni kuitenkin koskemaan ammattikorkeakoulu -ympäristöä, sillä tein harjoitteluni siellä ja minulla on omaa kokemusta AMK:sta työelämäänsä orientoivana opiskeluympäristönä. Tein suuntaavien opintojen harjoitteluni puoliksi ”Vipua ja vetoa töihin!” - projektissa ja puoliksi Turun AMK:n ura- ja rekrytointipalveluissa, joissa pääsin osallistumaan käytännön uraohjaukseen.

Kehittämistehtävänä oli luoda menetelmäopas ammattikorkeakoulu-opiskelijoiden uraohjaukseen. Korkeakoulutettujen uraohjaukseen sopivia materiaaleja ja nettisivustoja löytyy, mutta tieto on pirstaleista eikä kokonaiskuvaa ole helppo luoda (Haapa-aho 2012, 31). Oppaan tavoitteena on tukea korkeakouluissa uraohjausta tekevien työtä kokoamalla yksiin kansiin eri tilanteissa käytettäviä menetelmiä. Opas on suunnattu työntekijöille eli sitä voivat hyödyntää kaikki, jotka tekevät ohjaustyötä ammattikorkeakoulu-opiskelijoiden kanssa. Näitä tahoja ovat esimerkiksi korkeakoulujen opettajat, opettajatutorit, opinto-ohjaajat, uraohjaajat sekä työhallinnon työvoima- tai koulutusneuvojat sekä ammattiliittojen uraneuvojat.

Opas julkaistaan sähköisesti projektin internet-sivuilla, jossa se on kaikkien vapaasti käytettävissä, sekä Turun ammattikorkeakoulun intrassa, osiossa ”opettajatutorin tuki”. Osio sisältää menetelmiä, neuvoja ja linkkejä opiskelijoiden uraohjaukseen. Sivusto on ollut pitkään hieman keskeneräinen ja sitä haluttiin uudistaa ja muokata monipuolisemmaksi. Opasta voidaan levittää myös muiden ammattikorkeakoulujen käyttöön.

3 URAOHJAUS JA SEN MENETELMÄT AMMATTIKORKEAKOULUSSA

3.1 Uraohjaus

Ura voidaan nähdä läpi elämän kestävässä työtehtävien sarjana, joka kasvattaa työkokemusta ja suhdeverkostoja (Kattelus 2002, 21). Suoraviivaisen, nousujohteisen uraputken tilalle on tullut urapolku, joka tarjoaa yksilölle useita eri vaihtoehtoja ja haaroittumia. Urapolku koostuu monien mahdollisten polkujen verkostosta. (Lampikoski 1998, 10.) Muutos ja epävarmuus vaativat tietoisia ja aktiivisia reittivalintoja urapolulla. Monen uralla työ ja (lisä)opiskelu vaihtelevat ja limittyvät. Yksilön ura on entistä yksilöllisempi ja ennalta-arvaamattomampi. (Lampikoski 1998, 11.) Urasuunnittelusta onkin tullut elinikäistä toimintaa (Lampikoski 1998, 14).

Perusta uralle luodaan jo opintojen aikana, jolloin on mahdollista tutkia ja kokeilla erilaisia työympäristöjä esimerkiksi kesätöiden muodossa. Uraohjaus ammattikorkeakoulussa on opiskelijan tulevaisuuden ja työuran suunnittelua tukeva osa opintoja ja ammatillisen kasvun ohjauksen kokonaisuutta (Kolehmainen & Kallinen 2004, 106.) Uraohjauksella kehitetään työelämä tietoisuutta, oman osaamisen ja vahvuuksien tunnistamista sekä tietoa siitä, missä voisi hyödyntää osaamistaan (Särkijärvi 2006, 14). Myös omiin kehittämisalueisiin voidaan kiinnittää huomiota.

Eräs uraohjauksen alakäsite on urasuunnittelu. Uraohjauksen olennainen osa on opiskelijan tukeminen hänen yksilöllisessä urasuunnittelussaan. Niskanen (2009, 9) kuvaa urasuunnittelun olevan tavoitteellista elämän suunnittelua, joka auttaa opiskelijaa selkeyttämään omat tarpeensa, asettamaan opinto- tai työtaivoitteita, sekä löytämään urapolkunsu kohti ihannetyötä ja -alaa. Amundsonin (2005, 15) mukaan urasuunnittelu on loogista, järjestäytyntä, kontrolloitua ja vaiheittaista toimintaa. Tätä vastaa englannin kielen termi ”career management” eli uran hallitseminen. Urahallintataitoja pitäisi tukea varsinkin siirtymävaiheissa eli koulutusasteelta toiselle tai työelämään siirryttäessä (Haapa-aho 2012, 31).

Penttisen ym. (2011, 102) mukaan työelämässä menestyy paremmin mikäli pystyy siirtymään joustavasti koulutuksesta työhön ja työsuhteesta toiseen, sillä enää työura ei ole yhtenäinen ja nousujohteinen.

Uraohjaukseen voi kuulua uravaihtoehtojen ja ammatillisten valmiuksien läpikäymistä, päätöksenteon tukemista ja työnhaun menetelmiin tutustumista. Uraohjaus antaa käsityksen omasta osaamisesta ja auttaa kartoittamaan tavoitteita ja keinoja, joilla voi markkinoida itseään työnantajille. Nykyajan kilpailullisilla ja epävarmoilla työmarkkinoilla on tarvetta uraohjaukselle. Sen merkitys on kasvanut, kun suuri osa työsuhteista on määräaikaisia, osa-aikaisia tai projektiluonteisia. (Lampikoski 1998, 6.) On tavallista että ihmiset vaihtavat työpaikkaa tai ammattia useita kertoja elämässään, sillä uudelleen kouluttautuminen voi auttaa työttömyyteen. Ongelmat työllistymisessä voivat aiheuttaa taloudellisia, mielen-terveydellisiä ja sosiaalisia haasteita (Haapa-aho 2012, 31). Uraohjaus voi osaltaan ennaltaehkäistä näitä ongelmia. Särkijärven (2006, 8) mukaan uraohjaus edistää työllistymistä ja vähentää opintojen keskeyttämistä. Se motivoi oppilasta tarkastelemaan mahdollisuuksia ja vaihtoehtoja työelämään liittyen. Uraohjaus tukee opiskelijaa itselleen sopivien valintojen tekemisessä, motivoi tutkinnon suorittamisessa ja lisää itsetuntemusta (Särkijärvi 2006, 26).

3.2 Uraohjaus ammattikorkeakoulussa

Uraohjauksen muodot ja toimijat ovat moninaiset ammattikorkeakoulu - ympäristössä. Korkeakouluissa uraohjausta toteuttavat esimerkiksi opettajatutorit, opinto-ohjaajat, sekä ura- ja rekrytointipalvelut. Opettajatutor on yksilö- ja ryhmäohjaukseen koulutettu opettaja, jonka kanssa opiskelija voi arvioida opintojensa kulkua ja ammatillista kasvuaan (Härkönen 2003, 110). Opettajatutor ohjaa opiskelijaa koko opiskelun ajan muun muassa opintoihin orientoitumisessa, henkilökohtaisen opintosuunnitelman laatimisessa sekä ohjaa edelleen muuhun asiantuntijaohjaukseen. Hän myös seuraa opintojen etenemistä, antaa henkilökohtaista ohjausta kehityskeskusteluissa sekä tukee opiskelijaa tiedon hankinnassa. (Härkönen 2003, 9-11.) Opinto-ohjaaja on koulutuksen ja ohjauk-

sen asiantuntija, jonka toiminta painottuu opiskelijan tukemiseen ja ratkaisujen löytämiseen opintoihin liittyvissä ongelmassa (Härkönen 2003, 14). Häneen otetaan yhteyttä, kun opiskelijalla on erityisiä tarpeita ohjauksen suhteen, esimerkiksi kun opintojen suorittamiseen tarvitaan erityisjärjestelyjä.

Jo opetuksessa on nähtävissä uraohjauksellinen näkökulma: sijoittumismahdollisuuksien esittely ja sen selventäminen, mitä taitoja ja valmiuksia mistäkin opinnoista syntyy (Särkijärvi 2006, 14). AMK:ssa uraohjaus on kiinteä osa opintoja ja sitä toteutetaan esimerkiksi ammatillisen kasvun tukena, työelämäneuvontana tai työelämävalmennuksena (Särkijärvi 2006, 11). Myös henkilökohtainen opintosuunnitelma toimii opintojen tukena niiden eri vaiheissa. Uraohjaus tukee ammatillista kehitystä, työllistymistä ja omien valintojen tekoa (Onnismaa 2007, 17). Esimerkiksi koulutukseen liittyvät valinnat opintojen aikana suuntaavat tulevaan työelämään sijoittumista.

Uraohjauksen tyypillisiä aiheita ovat työllistymisen lisäksi suuntautumis- yms. opintovalinnat, vaihto-opinnot sekä harjoittelupaikan tai opinnäytetyön valinta (Kallinen 2006, 77). Kuviosta 1 näkee eri tekijöitä, jotka edistävät opiskelijoiden työllistymistä ja ovat myös uraohjauksessa käsiteltäviä aiheita. Ammattikorkeakouluille on ominaista opintojen yleinen työelämäsuuntautuneisuus ja opintojen aikana voi syntyä työelämäkontakteja opinnäytetyön, harjoittelujen ja projektien kautta (Zacheus 2009, 5). Harjoitteluissa pääsee tutustumaan erilaisiin työelämän toimintaympäristöihin ja tehtävänkuviin. Näin opiskelijat saavat tilaisuuden peilata osaamistaan ja kiinnostuksenkohteitaan niihin. Korkeakoulut voivat olla vuorovaikutuksessa työelämän kanssa lisäksi opinnäytetyön ja projektien kautta: yhteistyökumppaneina voi olla niin yksityisiä yrityksiä, järjestöjä kuin kunnallinen puoli. Turun AMK:n sijoittumisseurannan mukaan vuonna 2012 valmistuneiden opiskelijoiden mielestä heidän työllistymistään edisti eniten harjoittelu. Myös opinto-ohjauksen ja projektien koettiin edistävän työllistymistä jonkin verran. (Turun AMK 2013.) Urasuunnittelun avulla näistä opintoihin kuuluvista osista saadaan opiskelijalle mielekäs kokonaisuus, josta on hyötyä työelämään siirtyäessä.



Kuvio 1. Opintojen eri osa-alueiden työllistymistä edistävä vaikutus, vastausten keskiarvot (Turun ammattikorkeakoulu 2013).

Uraohjauksessa voidaan hyödyntää vertaistutoreita. Vertaistutorilla tarkoitetaan amk:n opiskelijaa, joka osallistuu opiskelijakollegoidensa ohjaukseen opintojen aikana. Vertaisohjaus on yhteisöllisyyden edistämistä sekä tietojen, kokemusten ja tunteiden jakamista. (Kallinen 2006, 76.) Opiskelijatutor on ylemmän vuosikurssin opiskelija, joka neuvoo ja ohjaa opintojen alkuvaiheessa olevia. Hän on vertaisohjaaja, joka jakaa kokemuksiaan ja tietouttaan sekä näin auttaa opintoihin sopeutumisessa. (Härkönen 2003, 69.) Lisäksi opiskelijatutor innostaa aktiiviseen opiskeluun ja tukee ammatti-identiteetin hahmottamista (Härkönen 2003, 71).

Vertaisohjausta voidaan toteuttaa myös alumnien ja mentorien avulla. (Kallinen 2006, 76.) Oppitunneille voidaan kutsua asiantuntijavieraita järjestöistä, työelämäedustajista ja alumneista eli koulusta jo valmistuneista ja työelämään sijoittuneista entisistä opiskelijoista (Särkijärvi 2006, 66). Vierailijat kertovat muun muassa millaista osaamista työssä vaaditaan ja millainen on tyypillinen työpäivä. Myös opiskelijat voivat tehdä ekskursioita työpaikoille tutustuakseen mahdollisesti tulevaan työympäristöönsä. Alumnit kertovat opiskelijoille muun muassa ammatistaan, työtehtävistään sekä sijoittumisestaan työelämään. Alumniluennot tutustuttavat alaan ja sen ammatillisiin mahdollisuuksiin, lisäksi ne motivoivat tavoitteelliseen opiskeluun (Härkönen 2003, 16). Myös alumnit liittyvät uraohjaukseen, sillä heidän kertomuksensa voivat helpottaa opiskelijan tulevai-

suuden suunnittelua, HOPSin laadintaa sekä antaa valmistuville tietoa työpaikoista sekä jatkokoulutuksesta. Alumnit voivat edesauttaa opiskelijan sitoutumista omaan alaan ja opintoihin kertomalla konkreettisesti mihin opiskelu johtaa. (Härkönen 2003, 49-50.)

Mentoreilta eli pidempään työelämässä olleilta ammattilaisilta opiskelija saa henkilökohtaista tukea, jonka päämääränä on edistää ammatillisia tavoitteita. Mentorointi on menetelmä ammatillisuuden kehittämiseen. Se on vuorovaikutusta, jossa mentori ja oppilas (aktori) dialogin muodossa jakavat tietoja, taitoja, osaamista sekä kokemuksia. (Härkönen 2003, 55.) Mentorin tehtävä on toimia keskustelevana informaation lähteenä ja siirtää ammattiviisauttaan mentoroitavalle. Opiskelija voi hyödyntää mentorin kokemusta oman uransa suunnitteluun, uranhallintaan, ammatti- ja työtehtävätoiveiden jäsentämiseen, omien kehittämisalueiden kartoitukseen sekä verkostoitumiseen (Härkönen 2003, 57.) Mentori auttaa valintojen teossa esimerkiksi kun opiskelija pohtii suuntautumistaan, vapaa-valintaisia opintoja tai suunnittelee uransa valmistumisen jälkeen. Hyvässä mentorisuhteessa opiskelijan motivaatio opiskeluun ja oman tulevaisuuden suunnitteluun voi vahvistua (Härkönen 2003, 63).

Vaikka AMK-opiskelijalla on jo opiskelupaikka, ei uraohjaajan tule tuntea pelkästään työelämää, vaan myös koulutusta koskevia vaihtoehtoja, mikäli oppilas harkitsee alan vaihtoa tai haluaa kehittää osaamistaan jatko-opintojen muodossa. Ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneella on työelämän lisäksi mahdollisuus jatkaa opintojaan avoimessa korkeakoulussa tai suorittaen ylemmän AMK-tutkinnon tai tutkinnon yliopistossa esimerkiksi maisteri-ohjelmassa. Lisäksi useat ammattikorkeakoulut tarjoavat täydennyskoulutusta ja erikoistumisopintoja. (Rouhelo 2014, 16.) Ohjaajan tehtävä onkin erilaisista vaihtoehtoista keskusteleminen ja näköalojen avaaminen (Niskanen 2009, 9).

Opetustyöhön kytkeytyvän ohjauksen lisäksi tarvitaan erityisasiantuntemusta vaativaa ohjausta. Ammattikorkeakoulujen ura- ja rekrytointipalveluissa työskentelee opiskelijoiden urasuunnittelun ja rekrytoitumisen tukemiseen erikoistunutta henkilöstöä (Härkönen 2003, 15). He ohjaavat opiskelijoita harjoittelu- ja työpaikkojen hankinnassa ja tekevät yhteistyötä työnantajien, järjestöjen, mui-

den rekryointiyksiköiden sekä työvoimaviranomaisten kanssa (Härkönen 2003, 68). Ura- ja rekryointipalvelut tarjoavat opinto- ja työuran suunnittelua sekä työllistymistä edistävää toimintaa (Haapa-aho 2012, 31). Näiden palveluiden tulee olla monialaisia ja erilaisten opiskelijoiden tarpeita vastaavia. Palveluilla voidaan myös tasoittaa koulutusohjelmissä ilmenevää eriarvoisuutta opetukseen liittyvän uraohjauksen suhteen, sillä opettajien uraohjaukseen varatut resurssit vaihtelevat välillä 0,1 – 50 h/vuosi/ohjattava opiskelija. Tosin uraohjauksen tarvittava määrä ja laatu voivatkin poiketa eri ammattialoilla ja yksilöillä. (Niskanen 2009, 11.)

Ura- ja rekryointipalvelut voivat järjestää erilaisia tilaisuuksia ja työelämätapah-tumia (kuten messuja), jotka tukevat suhteita ja yhteydenpitoa korkeakoulumaa- ilman ulkopuolisiin toimijoihin. Opiskelijoille järjestetään koulutusta liittyen ura-suunnitteluun, työnhakuun ja työelämätaitoihin. Myös sosiaalista mediaa voi- daan hyödyntää kun halutaan välittää opiskelijoille ajankohtaista tietoa työ- tai harjoittelumahdollisuuksista sekä koulutuksista ja tapahtumista. (Turun AMK 2014.) Turun AMK:n ura- ja rekryointipalveluilla on tätä varten luodut sivut fa- cebookissa. Ura- ja rekryointipalveluilta sekä niiden järjestämiltä CV-klinikoilta opiskelija voi pyytää neuvoja ja palautetta omasta työhakemuksestaan sekä ansioluettelostaan. Lisäksi ura- ja rekryointipalvelut toteuttavat valmistuneiden sijoittumisseurantakyselyn vuosi valmistumisen jälkeen ja uraseurannan viisi vuotta valmistumisen jälkeen. (Turun AMK 2014.)

Turun AMK:ssa ura- ja rekryointipalvelut vastaavat myös ammatillisen kasvun opintokokonaisuuden ekskursionprojektista. Joissakin koulutusohjelmissä Turun AMK:ssa opiskelija voi kartoittaa omia vahvuuksiaan ja kehittämisalueitaan toi- mintatapaansa kuvaavan Thomas-analyysin ja henkilökohtaisen kehityskeskus- telun avulla. Kaikissa koulutusohjelmissä opiskelija voi tulla keskustelemaan häntä askarruttavista urasuunnittelun tai työnsaannin asioista. Henkilökohtaista ohjausta ja neuvontaa voi hakea muun muassa etsittäessä opinnäytetyöpaikkaa, harjoittelupaikkaa, kesätyöpaikkaa (tai mitä tahansa työpaikkaa) tai kun opiskelija kaipaa tietoa työnantajista, työmarkkinois- ta tai mistä tahansa työelämään liittyvästä. (Turun AMK 2014.)

Opiskelijan ja työelämän yhteyksien kehittämisverkoston INTO-hankkeen urasuunnittelun kehittämisryhmä selvitti urasuunnittelun ja -ohjauksen nykytilaa Suomen ammattikorkeakouluissa. Tavoitteena oli kartoittaa uraohjauksen laajuutta, resurssointia ja asemaa. Hankkeessa kerättiin myös hyviä käytänteitä, kuten verkkotyökaluja ym. menetelmiä uraohjauksen tueksi. Tulokset kertovat ohjauksen toimintakentän hajanaisuudesta ja vaihtelevuudesta ammattikorkeakouluittain. (Niskanen 2009, 8-9.)

3.3 Uraohjausmalleja

Ohjausteorioissa on siirrytty entisestä, yksilöä korostavasta psykologisesta lähestymistavasta sosiaaliset ja kulttuuriset kontekstit huomioivaan ohjaukseen (Penttinen ym. 2011, 102). Uraohjaukseen liittyviä ohjausmalleja, joihin oppaan menetelmät perustuvat, ovat aktiivinen ohjaus, holistinen ohjaus sekä sosiodynaaminen ohjaus. Myös ohjaus itsessään on työmenetelmä, ammatillisen keskustelun muoto. Sosiaalialalla ohjaus nähdään keinona, joka tukee yksilön toimintakykyä, elämänhallintaa, hyvinvointia ja tavoitteiden saavuttamista (Onnismaa 2007, 21). Ohjausta voidaan hyödyntää eri asiakasryhmien kanssa, mutta tässä kehittämistyössä keskityttiin opiskelijoihin. Neuvottelemalla ja keskustelun keinoin pyritään edistämään ohjattavan kykyä parantaa elämäänsä toivottuun suuntaan ja käyttää omia mahdollisuuksiaan tavoitteellisesti hyväkseen (Onnismaa 2007, 7).

Ohjaus on ajan, huomion ja kunnioituksen antamista (Onnismaa 2007, 38). Ohjaajien on otettava huomioon se, mitä asiakkaan maailmassa tapahtuu ja vaikuttava tässä maailmassa muutosta tukevalla ja synnyttävällä tavalla (Amundson 2005, 14). Ymmärtääkseen asiakkaan käytöstä ja ajatuksia, on ohjaajan päästävä sisään tämän elämänkenttään. Elämänkenttää voi kartoittaa esimerkiksi visuaalisin keinoin, joista kerrotaan lisää myöhempanä.

Ohjaajan perustaitoja ovat vuorovaikutustaidot, teoreettinen tieto ja kyky löytää olennaista tietoa monista eri lähteistä. Ohjaus on dialogia eli neuvottelua, jossa osapuolilla on oma äänensä. Se on vuoropuhelua, jossa osapuolet ajattelevat

yhdessä. (Onnismaa 2007, 44.) Ohjaajan tärkeitä työvälineitä ovat kieli ja viestintä (Onnismaa 2007, 49). Vuorovaikutukseen kuuluu mahdollistavuus eli toiveikas puhe, joka luo uskoa tulevaisuuteen (Onnismaa 2007, 47). Ohjaaja kuuntelee, motivoi ja rohkaisee toimimaan. Tärkeää ovat aktiivinen kuuntelu (kysymykset, toistaminen ja tiivistäminen), yhdessä tekeminen ja yksilöllisyyden huomioiminen (Graham & Ali 1996, 19).

Myönteinen ohjaussuhde vahvistaa asiakkaan hyötymistä ohjauksesta. Tärkeää on välittävän ilmapiirin luominen (Amundson 2005, 22). Aitous, kunnioitus, empaattinen ymmärtäminen ja joustavuus ovat ohjaussuhdetta parantavia elementtejä (Amundson 2005, 24). Toimivaan yhteistyösuhteeseen kuuluu myös luottamuksellisuus, joka edistää yhteistä ongelmanratkaisua. suhteen tasa-arvoisuudesta.

AmmatINVALINTAPSYKOLOGI Norman Amundson on kehittänyt lähestymistavan, jota hän kutsuu aktiiviseksi ohjaukseksi. Aktiivinen ohjaus painottaa luovuutta ja hyödyntää menetelmiä, jotka eivät perustu vain keskusteluun. Ohjauksessa käytetään hyväksi visuaalista ja motorista toimintaa, sekä kaikkia aisteja (Amundson 2005, 14). Ohjaaja käyttää luovia menetelmiä kuten taidetta, kirjoittamista, runoutta, piirtämistä, liikettä, symboleja, metaforia ja käytännön harjoittelua. (Amundson 2005, 10.) Ohjaajalla on myös välineitä, kuten paperia ja tuseja, luovan työskentelyn toteuttamista varten. Ongelmakeskeiseen dialogiin juuttumisen sijaan hyödynnetään ratkaisukeskeisiä kysymyksiä. (Amundson 2005, 10.)

Luovuutta ja mielikuvitusta käytetään apuna ongelmanratkaisussa, esimerkiksi uusien näkökulmien löytämiseen. Ohjaaja auttaa asiakasta käyttämään omia sisäisiä voimavarojaan ja luovuuttaan joustavaan ongelmanratkaisuun (Amundson 2005, 19). Aktiiviselle ohjaukselle on keskeistä myös asiakaskeskeinen näkökulma. Asiakas on oman elämänsä asiantuntija ja kyseessä on hänen tulevaisuutensa.

Asiakkaita tulee rohkaista aktiiviseen toimintaan ja heitä pyritään osallistamaan käytännön keinoin. Sitoutuneessa prosessissa asiakas on aktiivinen osallistuja

eikä toimenpiteiden passiivinen kohde (Amundson 2005, 16). Vastaukset ovat lähtöisin asiakkaasta itsestään, ohjaajan tehtävä on auttaa niiden esiin tuomisessa. Siksi ohjaajan on hyvä tunnistaa omat arvostuksensa ja ajatuksensa, sekä erottaa ne asiakkaan vastaavista. Asiakaslähtöinen ohjaaja tiedostaa oman asenteensa ja sen vaikutuksen urasuunnitteluun; hän ei suosi tiettyjä koulutuksia/ammatteja tai väheksy toisia. Asiakkaan tarpeet, tuntemukset, ominaisuudet ja odotukset voivat olla hyvin erilaiset kuin ohjaajan. Vastausten esiintuomiseksi ja löytämiseksi tarvitaan urasuunnitteluun soveltuvia työkaluja, joita asiakas ja ohjaaja voivat yhdessä hyödyntää. Näitä työkaluja pyrittiin kokoamaan menetelmäoppaaseen.

Uraohjauksessa korostuu nykyisin holistinen näkökulma. Holistinen ohjaus on kokonaisvaltaista ja opiskelijakeskeistä eli se korostaa opiskelijan näkökulmaa ja tarpeita. Opiskelu ja ammatti kytkeytyvät muuhun elämään, eikä niitä voi täysin erottaa muusta. Opiskelijoiden yksilölliset ohjaustarpeet liittyvät siis opiskelua ja urasuunnittelua laajempaan elämänsuunnitteluun, jossa pohditaan käsitystä itsestä, arvioidaan omaa kokonaiselämää ja muutetaan totunnaisia elämäntapoja (Jääskelä & Nissilä, 2011, 124).

Urasuunnittelu on läpi elämän jatkuvaa toimintaa. Korkeakouluopiskelijoiden iät ja elämäntilanteet vaihtelevat, joten ohjaaja kohtaa eri ikä- ja siirtymävaiheissa olevia henkilöitä. Siksi urasuunnittelussa on hyvä ottaa huomioon konteksti, johon voivat kuulua kulttuurinen, etninen, sosiaalinen, luokka-, perhe-, työ- ja opiskelutausta, sekä terveys, sukupuoli ja tukiverkosto (Onnismaa 2007, 64). Uraan vaikuttavista ongelmista kärsivä ihminen joutuu käsittelemään ongelmaansa omassa kontekstissään ja huomioimaan miten ongelma liittyy muihin asioihin ja toisiin ihmisiin (Amundson 2005, 9). Elämänalueet vaikuttavat toisiinsa vastavuoroisesti siten, että yhdellä alueella tapahtuva positiivinen muutos voi auttaa muitakin alueita. Esimerkiksi työn tai itselle varatun ajan uudelleenjärjestely voivat helpottaa opiskeluakin. Vastaavasti myös ongelmat ulottuvat monelle alueelle, esimerkiksi terveydestä työkykyyn.

Ohjaajan ei kuitenkaan tarvitse osata ratkaista kaikkia ongelmia, vaan hänen erityisalaansa on urasuunnittelu. Ohjaajan on tunnettava palvelujärjestelmää

osatakseen ohjata asiakas sopivan tahon luo esimerkiksi terveyteen liittyvissä asioissa. Tämän vuoksi uraohjauksessa on myös palveluohjauksellisia piirteitä. Palveluohjaus merkitsee asiakkaan palvelutarpeiden kartoituksen perusteella tehtävää neuvontaa ja ohjausta hyödyllisten palvelujen piiriin. Se on tiedon antamista, vaihtoehtojen etsimistä ja eri palvelujen koordinoitua sekä yhteensovittamista asiakaslähtöisesti (Pietiläinen 2003, 50).

Opiskelija voi tarvita sekä korkeakoulun sisäisiä että ulkoisia palveluja (kuten kunnan palveluja tai työ- ja elinkeinotoimiston palveluja työnhakuun). Holistinen ohjausmalli liittyy myös moniammatilliseen toimintatapaan, jossa eri ammattiryhmät pyrkivät tukemaan opiskelijaa opinnoissaan. Oppaaseen valittiin myös kokonaisvaltaisesti opiskelijan tilannetta kartoittavia, elämän eri osa-alueet huomioon ottavia menetelmiä. Näin ohjauksessa pystytään paremmin vastaamaan opiskelijoiden tarpeisiin. Opasta varten tehtiin myös kartta eri tahoista, joihin opiskelijan voi ohjata. Kartasta voi ottaa mallia palveluohjaukseen.

Kanadalaisen Vince Peavyn kehittämä sosiodynaaminen ohjaus on auttamisfilosofia, jota voidaan soveltaa työn etsimiseen, ammatinvalintaan, työhön sopeutumiseen ja koulutukseen liittyviin kysymyksiin (Peavy 2001, 18). Sosiodynaamisen ohjauksen on tarkoitus auttaa ohjattavaa luomaan mieluisia tulevaisuuksia ja tekemään elämänsuunnitelmia ja polkuja, joiden avulla voi kulkea kohti arvostamia tavoitteita (Peavy 2001, 9). Sosiodynaamisten menetelmien on tarkoitus lisätä sekä ohjattavan että ohjaajan ymmärrystä, kun he laativat suunnitelmia, rakentavat tulevaisuudenkuvia ja kehittävät henkilökohtaisia projekteja (Peavy 2001, 11). Ohjaus tarjoaa mahdollisuuden luoda ja arvioida ideoita, suunnitelmia ja tavoitteita, sekä reflektoida omaa toimintaa (Peavy 2001, 33). Sosiodynaamista ohjausta voi kuvata myös oppimisprosessina sekä elämänsuunnittelun prosessina, jossa laajennetaan näköaloja, tuetaan valintojen tekemisessä sekä vahvistetaan voimavaroja ja mahdollisuuksia (Peavy 2006, 20). Sosiodynaaminen ajattelu korostaa sosiaalista ja kulttuurista kontekstia asiakkaan elämässä (Peavy 2006, 6).

Sosiodynaaminen ohjaus painottaa myös dialogista yhteistyötä, ohjauksen kokonaisvaltaisuutta ja opiskelijakeskeisyyttä. Ohjauksessa rohkaistaan havait-

semaan erilaisia mahdollisuuksia ja tapoja toimia, esimerkiksi hyödyntämään itselle sopivia tapoja opiskella (aamulla vai illalla, yksin vai ryhmässä jne.) On olemassa erilaisia, yhtä arvokkaita tapoja kokea, tuntea ja toimia. Ohjauksen tarkoitus on lisätä opiskelijan luottamusta itseensä ja saada hänet ottamaan vahvuutensa käyttöön. (Jääskelä & Nissilä 2011, 129.) Ohjaajan tuella voi hahmottaa uusia toimintamahdollisuuksia ja päätyä ratkaisuihin, joihin ei yksin olisi päätynyt.

3.4 Uraohjauksessa sovellettavia menetelmiä

Menetelmä on vakiintunut ja toistettavissa oleva työtapa, joka on siirrettävissä työyhteisöstä toiseen ja työntekijältä toiselle (Kivinen 2013). Oppaaseen on koottu menetelmiä, joita voivat käyttää uraohjauksen eri toimijat (esimerkiksi opettajatutorit, ura- ja rekrytointipalvelut, ammattiliittojen työntekijät). Opasta voidaan hyödyntää eri työyhteisöissä, kuten eri paikkakuntien ammattikorkeakouluissa. Menetelmät ovat siis siirrettävissä niin, että niitä voidaan käyttää niin Turun ammattikorkeakoulussa kuin vaikka Tampereen AMK:ssa. Menetelmien taustalla on teoreettinen viitekehys (esimerkiksi sosiodynaaminen ohjaus), joka määrittää kuinka menetelmää käytetään (Kivinen 2013).

Menetelmiä voi olla esimerkiksi ongelmanratkaisuun, työnhakuun valmistautumiseen, työmarkkinoihin verkostoitumiseen ja itsearviointiin. Keskustelun lisäksi voidaan hyödyntää toiminnallisia menetelmiä, kuten pelejä, tarinoita, draamaa ja visualisointia. Useimmat menetelmät sopivat niin yksilöohjaukseen kuin ryhmäohjaukseen. Menetelmät voivat olla narratiivisia eli tarinallisia, kuten omista elämänvaiheista kirjoittaminen. Ratkaisukeskeiset menetelmät keskittyvät ratkaisuihin, mahdollisuuksiin, tavoitteisiin ja tulevaisuuteen, eivät niinkään ongelmiin (Salmimies 2008, 114). Eräs ratkaisukeskeinen menetelmä on voimavarakilpi, jolla tuodaan esille ohjattavan voimavaroja vahvistavia tekijöitä.

Toiminnalliset ja taiteelliset harjoitukset vahvistavat ryhmän kiinteyttä ja niiden kautta osallistujat saavat tietoa sekä toisistaan että itsestään (Petäjä & Koponen 2002, 123). Ammatillisen toiminnan tulee olla suunnitelmallista ja tavoitteellista.

Tavoitteena voi olla esimerkiksi aiheeseen virittäytyminen tai jonkin taidon harjoittaminen, kuten vuorovaikutustaitojen ja itsestä kertomisen harjoittelu. Ennen harjoitusta on hyvä kertoa osallistujille miksi harjoitus tehdään, kuinka paljon aikaa on käytettävissä, kuinka harjoitus toteutetaan sekä miten se puretaan. Toiminnallisiin harjoituksiin rohkaiseva ilmapiiri syntyy luottamuksesta, turvallisuudesta, sallivuudesta ja kokeilunhalusta. (Petäjä & Koponen 2002, 125.) Harjoituksen merkitys vahvistuu kun se päätetään jälkiarviointiin tai reflektointiin, jossa pohditaan miten harjoitus sujui ja mitä siitä opittiin. Arvioinnin voi tehdä kierroksina, parityönä tai vaikka päiväkirjaan. (Petäjä & Koponen 2002, 127.)

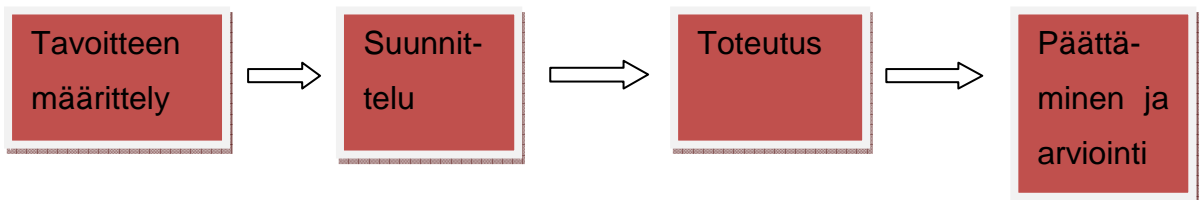
Nykyisin on myös internetissä tarjolla erilaisia verkkotyökaluja, kuten testejä ja virtuaalista uraohjausta. Tulevaisuudessa kehitetään yhä enemmän ryhmäohjausta sekä verkossa tapahtuvaa ohjausta (Kalmari ym. 2006, 63). Monet sivustot tarjoavat tietoa koulutuksista, lisäksi työpaikkoja haetaan verkosta. Sosiaalisesta mediasta on tullut väline oman osaamisen esiin tuomiseen ja verkostoitumiseen (Hoppe & Laine 2014, 269). Uraohjaajan tehtäviin voi kuulua myös näiden sivustojen ja sovellusten (kuten LinkedIn) käytön opastaminen opiskelijoille.

Toiston välttämiseksi oppaaseen valittuja menetelmiä käsitellään tarkemmin luvussa 4 sekä itse oppaassa (Liite 2).

4 KEHITTÄMISTYÖ

4.1 Kehittämisprosessin vaiheet

Kehittämisprosessi voidaan hahmottaa monella eri tavalla, kuten spiraalina, tasomallina sekä spagettimaisena prosessina. Yksinkertaisimmillaan prosessia voidaan kuvata, kuten tässä työssä, lineaarisen mallin avulla. Alla olevasta kuvioista 3 näkyvät lineaarisen mallin vaiheet: tavoitteen määrittely, suunnittelu, toteutus sekä päättäminen ja arviointi. (Toikko & Rantanen 2009, 64.)



Kuvio 2. Kehittämissuunnitelman lineaarinen malli.

Seuraavan sivun kuviossa 4 esitellään Toikkoa & Rantasta (2009, 64-65) mukaillen miten tämän kehittämissuunnitelman vaiheet ovat edenneet. Ensimmäinen sarake vasemmalta kertoo toiminnan ajankohdan, toinen sen mitä kehittämissuunnitelmassa silloin tapahtui, kolmas käytetyn menetelmän, neljäs toimintaan osallistuneet toimijat ja viides tuotetun materiaalin. Kuvion oikeasta reunasta pystyy lukemaan toiminnan sijoittumisen prosessin vaiheille.

Aika	Tapahtuma	Menetelmä	Toimijat	Tuotetut materiaalit	
9/2013	Aiheiden valinta ja ideointi	Keskustelu	Projektipäällikkö eli toimeksiantaja	Muistio	Tavoitteen määrittely
10/2013	Suunnitelman laatiminen & menetelmien keräys	Sähköposti, kirjallisuus	Projektipäällikkö	Kehittämissuunnitelma	Suunnittelu
11/2013	Menetelmien arviointia & oppaan sisällön suunnittelu	Parihaastattelu	Ura- ja rekrytointipalvelujen työntekijät	Mind map	
12/2013	Työharjoittelu Vipua ja vetoa töihin! -projektissa	Projektiin ja kirjallisuuteen perehtyminen	Projektipäällikkö eli harjoittelun ohjaaja	Tietoperusta	Toteutus
1/2014	Työharjoittelu Turun AMK:n ura- ja rekrytointipalveluissa		Harjoittelun ohjaaja	Tietoperusta (jatkui)	
2/2014	Oppaan sisällön kirjoittaminen			Kehittämispäiväkirja	
3/2014	Osallistuminen opettajatutorkoulutuksiin & oppaan ulkonäkö	Keskustelu	Opettajatutorit	Muistio	
4/2014	Menetelmien arviointi ja oppaan esittely toimeksiantajalle (palaute)	Ryhmähaastattelu & projektipalaveri	Opettajatutorit & projektin henkilöstö	Muistio	Päättäminen ja arviointi
5/2014	Kehittämishankkeen tuotos ja raportti valmiita			Valmis opas ja raportti	

Kuvio 3. Kehittämistyön kulku.

Kehittämisprosessi alkoi syksyllä 2013 aiheen valinnalla ja kehittämistehtävän määrittelyllä. Olin kiinnostunut Turun AMK:n TK&I projekteista ja valitsin niistä sellaisen, joka sopi koulutukseeni ja kiinnostuksenkohteisiini. Otin yhteyttä projektipäällikköön ja sovimme, että kehitetään opas, johon kootaan uraohjauksen menetelmiä. Lokakuussa laadittiin kehittämissuunnitelma ja keskusteltiin sähköpostitse ideoista oppaaseen liittyen (muun muassa missä opas julkaistaan). Aloin etsiä teoriakirjallisuutta uraohjauksesta ja sen menetelmistä. Materiaalia löytyi kirjojen lisäksi runsaasti internetistä, jossa tutustuin myös aiempien uraohjaus-hankkeiden tuloksiin ja julkaisuihin. Näistä lähteistä keräsin korkeakoulutettujen uraohjaukseen soveltuvia menetelmiä. Perehdyin myös erilaisiin kehittämismenetelmiin, kuten ryhmähaastattelun toteuttamiseen.

Pidin ura- ja rekrytointipalvelujen työntekijöille parihaastattelun, jossa arvioimme uraohjausmenetelmien toimivuutta. Parihaastattelun tuloksena kokosin mind mapin niistä menetelmistä, jotka päätyisivät oppaaseen (Liite 1). Mind mappiin merkittiin kysymysmerkillä ne kohdat, joista tässä vaiheessa vielä puuttui menetelmä. Mind map kuvaa oppaan rakennetta ja alustavaa sisältöä: viisi teemaa, joiden alle kerättiin menetelmiä. Parihaastattelu tallennettiin videolle, jotta pystyin kirjoittamaan myöhemmin ylös työntekijöiden arvioita menetelmistä.

Talvella alkoi hankkeeseen liittyvä suuntaavien opintojen harjoittelu Vipua ja vetoa töihin! – projektissa, jossa perehdyin syvemmin itse projektiin ja edelleen uraohjaus-kirjallisuuteen. Kirjoitin tietoperustaa harjoittelun ohessa. Tammi-kuussa 2014 harjoittelupaikkani vaihtui Turun AMK:n ura- ja rekrytointipalveluihin (kehittämisen tulosalue). Siellä pääsin tutustumaan käytännössä korkeakoulutettujen uraohjaukseen. Myös harjoittelun ajalta pidin kehittämispäiväkirjaa ja kokosin mahdollisia menetelmiä opasta varten.

Harjoittelun jälkeen kirjoitin puhtaaksi oppaan tekstiä eli ohjeita menetelmien käyttöön. Maaliskuussa osallistuin opettajatutor-koulutuksiin, joissa keskusteltiin siitä, mihin asioihin opettajatutorit työssään kaipaavat tukea ja lisää mene-

telmiä. Näin sain lisää tietoa työntekijöiltä siitä, millaisille menetelmille opiskelijoiden uraohjauksessa on tarvetta. Suunnittelin myös oppaan ulkonäköä. Huhtikuussa pidin vielä ryhmähaastattelun sosiaali-alan opettajatutoreille, joista yksi on toiminut myös opinto-ohjaajana. Ryhmähaastattelussa keskityimme toiminnallisten ryhmämenetelmien sekä sosiodynaamisen ohjauksen menetelmien arviointiin. Näin valittiin loput menetelmät oppaaseen. Lisäksi osallistuin projekti kokouksiin, joissa esittelin opasta ja projektin työntekijät antoivat kehitysehdotuksia ja palautetta. Kehittämistyön tuotos ja raportti valmistuivat toukokuussa.

4.2 Kehittämismenetelmät

Tässä työssä käytettyjä kehittämistyön menetelmiä ovat muun muassa palaverit, ryhmä- ja parihaastattelu. Kehittämistoiminnassa tieto ei välttämättä ole tiedeperustaista, eivätkä tutkijat ole ainoita tiedon tuottajia, sillä kehittäminen on käyttäjä- ja toimijälähtöistä. (Toikko & Rantanen 2009, 162). Mukana kehittämässä ja tiedon tuotannossa voivat olla työntekijät ja asiakkaat. Kehittämistoiminta hyödyntää hiljaista tietoa, joka on kokemukseen perustuvaa. Ammattilaisella voi olla käsitys että jokin toiminta on hyvä ja tuottaa tulosta, mutta hän ei välttämättä pysty määrittelemään mihin teoriaan tieto perustuu. (Toikko & Rantanen 2009, 40.) Tällaista tietoa nousi esiin ryhmähaastattelussa, jossa uraohjaajat kertoivat kokemuksiaan ja mielipiteitään eri menetelmien toimivuudesta. Heidän käytännön kokemuksensa on peräisin useista työtilanteista, joiden perusteella he antoivat palautetta menetelmistä. Hiljaisen tiedon analysoinnissa on tiedostettava kuitenkin tiedon luonteen subjektiivisuus.

Kehittämistyössä haastattelutapa tulee valita sen perusteella, millaista ja miten tarkkaa tietoa työn tueksi vaaditaan (Vilka & Airaksinen 2003, 63). Tietoa menetelmistä keräsin uraohjaajilta ryhmä- ja parihaastatteluilla. Haastateltavat on valittava sen mukaan, mitä ollaan kehittämässä, eli heillä on oltava kehittämisen kohteeseen liittyvää asiantuntemusta ja omakohtaista kokemusta (Vilka 2005, 114). Kehittämisen tueksi haastattelin yhteensä viittä henkilöä; kahta työntekijää Turun AMK:n ura- ja rekrytointipalveluista, sekä kolmea kokenutta tutor-

opettajaa. Haastattelut toteutettiin Turun AMK:n Ruiskadun toimipisteessä joulukuussa ja huhtikuussa. Ryhmähaastattelun tavoitteena oli saada asiantuntijat kuvailemaan ja vertailemaan menetelmiä, sekä kertomaan kokemuksiaan niistä. Ryhmähaastattelussa keskusteltiin seuraavista aiheista:

- Millaisia tarpeita ammattikorkeakouluopiskelijoilla on uraohjaukseen liittyen?
- Millaisia erityispiirteitä uraohjauksella on ammattikorkeakoulussa?
- Millaisia uraohjauksen menetelmiä ammattikorkeakouluissa on käytössä?
- Palaute keräämistäni menetelmistä: hyöty, kehitettävää, perustelut?

Ryhmähaastattelussa korostuu toimijoiden oma ääni, vuorovaikutus ja tulkinnallisuus (Toikko & Rantanen 2009, 142). Ryhmähaastattelusta voidaan käyttää myös nimeä asiantuntijahaastattelu, jonne kutsutaan tietyn ammatillisen ryhmän edustajia. Heillä on kokemusta ja kykyjä arvioida tarkasteltavaa aihetta ammatillisesti. Ryhmälle on asetettu tavoite, esimerkiksi ideoiden kerääminen, tarpeiden esiin tuominen tai toiminnan kehittäminen. (Vilka 2005, 102.) Ryhmä ja parihaastattelun osallistujilta kysyttiin mielipiteitä uraohjausmenetelmien toimivuudesta, eduista ja kehitystarpeista. Keskustelutilaisuudella oli tietty teema ja runko, joka oli suunniteltu etukäteen. Oma roolini ryhmähaastattelussa oli käynnistää vuorovaikutus sekä ylläpitää ja suunnata keskustelua haastattelurungon mukaisesti. Haastattelijan tulee huolehtia että ryhmä pysyy asetetuissa teemoissa ja että puheenvuoroja jakamalla kaikki pääsevät osallistumaan keskusteluun (Vilka 2005, 103).

Dokumentoinnissa käytettiin myös kirjallisia ja kuvallisia menetelmiä. Suunnitellessani oppaan sisältöä, kartoitin ryhmähaastattelussa arvioituja menetelmiä mind map -tyylisesti. Näin oppaan rakenne hahmottui. Pidin myös kehittämispäiväkirjaa, joka toimi raportin kirjoittamisen tukena. Vilkaan ja Airaksisen (2003, 20) mukaan päiväkirjaan kannattaa kirjata ylös ideoita ja pohdintoja sekä

kirjallisuutta ja muuta materiaalia, joista voi olla hyötyä. Lisäksi voidaan kirjata toimeksiantajalta saatuja ohjeita, tavoitteita, toteutustapoja ja muutoksia, joita kohdattiin prosessin aikana sekä perustella valintoja. Omat muistiinpanot on syytä erottaa lähde-teosten tekstistä, jottei esitä muiden ajatuksia ominaan tai omia tulkintojaan faktoina.

Kehittämistoiminta on sosiaalinen prosessi, johon kuuluu muiden osallistaminen (Toikko & Rantanen 2009, 165). Talven aikana pidettiin projektipalavereja, joihin osallistuivat projektipäällikkö, projektin työntekijät sekä välillä videoneuvottelun avulla muiden korkeakoulujen ohjaajat. Palavereissa, pienryhmissä ja kokouksissa käytettiin dialogia kehittämismenetelmänä. Dialoginen keskustelu on toimijoiden vastavuoroista ajatusten vaihtoa ja kehittäminen etenee keskinäisen jakamisen ja ymmärtämisen kautta. Vuorovaikutus ohjaa käytännön toimintaa ja dialogin avulla löydetään vastaukset asetettuihin kysymyksiin. Dialogi on moniäänistä ja edellyttää eri toimijoiden aktiivista ja tasavertaista osallistumista. (Toikko & Rantanen 2009, 166.) Kehittämisprosessin tulokset tulisikin tuottaa demokraattisesti ja luoda ratkaisut yhteisessä vuorovaikutuksessa (Toikko & Rantanen 2009, 164). Palavereissa esittelin missä vaiheessa ja millainen opas sillä hetkellä on, ja muut antoivat palautetta ja kehittämissuhteita.

5 TUOTOKSENA URAOHJAUKSEN MENETELMÄOPAS

5.1 Oppaan rakenne

Tuotoksena syntyi menetelmäopas ammattikorkeakouluopiskelijoiden uraohjaukseen. Oppaan teemoiksi valikoituivat osaamisen tunnistaminen, urasuunnittelu, työnhaku, ryhmäyttäminen ja (opiskeluun vaikuttavien) ongelmien käsittely. Näiden viiden pääluvun alle keräsin niihin liittyviä menetelmiä. Kaksi viimeistä teemaa nousivat esiin opettajatutor-koulutuksissa, joissa opettajat toivoivat tukea opiskeluryhmän ryhmäyttämiseen ja ongelma-tilanteisiin. Oppaassa puhutellaan sen käyttäjä- eli kohderyhmää, tässä tapauksessa uraohjauksen työntekijöitä.

Oppaan ensimmäinen luku käsittelee osaamisen tunnistamista. Tähän tarkoitukseen oppaaseen on valittu urapyörä, osaamisympyrä ja itsearviointi minäkuvien avulla. Nämä harjoitukset kehittävät opiskelijan itsetuntemusta ja auttavat hahmottamaan vahvuuksia, opittuja taitoja ja kehittämiskohteita. Mulari (2013, 126) toteaa ammatinvalinnan olevan lähtökohtaisesti narsistista, kuitenkin terveellä tavalla. Myös urasuunnittelun tulisi olla siinä mielessä opiskelijalle itsekeskeistä, että mietitään juuri itselle sopivaa ja mielekästä roolia, asemaa ja tehtävää yhteiskunnassa. Näiden löytämiseksi on lähdettävä liikkeelle yksilön toiveista ja vahvuuksista. Heikko itsetuntemus vaikeuttaa valintojen tekoa sekä oman soveltuvuuden ja mahdollisuuksien arviointia työelämässä (Mulari 2013, 106). Osaamisen tunnistaminen on yksi uraohjauksen alue, jolla tuetaan omien kykyjen ja kiinnostuksen kohteiden löytämistä. Tämä helpottaa tulevaisuuden suunnittelua ja päätöksentekoa.

Toisen luvun teemana on urasuunnittelu. Kun omat kiinnostuksen kohteet ja taidot on selvitetty, voi alkaa miettiä missä tehtävissä konkreettisesti pääsisi käyttämään näitä taitoja sekä pohtia keinoja, joilla tavoitellulle uralle pääsee. Urasuunnittelulla etsitään vastauksia muun muassa siihen, millä koulutuksella, millaisilla kurssivalinnoilla tai harjoittelupaikoista saadulla kokemuksella sekä kontakteilla pääsee askeleen lähemmäs tavoitettaan.

Kolmas luku käsittelee työnhakua. Työhaastattelua ja työnhaun asiakirjojen tekemistä on hyvä harjoitella jo opiskelun yhteydessä esimerkiksi harjoittelupaikkoja hakiessa. Kirjalliset hakemukset ja puhelinsoitot tuovat harjoitusta yhteydenottamiseen ja vuorovaikutukseen sekä itsestä kertomiseen. Työnhakuun liittyviä harjoituksia voidaan tehdä esimerkiksi ammatillisen kasvun kursseilla tai työnhakuvalmennuksessa. Oppaan harjoitukset käsittelevät työpaikkojen etsimistä, yhteydenottoa työnantajaan sekä työhaastattelua. Myös erilaisia työnhaun kanavat voi tehdä opiskelijoille tutuksi. Internetin rekrytointi-sivustoja on hyvä tuntee löytääkseen avoimia työpaikkoja, lisäksi sosiaalinen media on tullut osaksi työnhakua ja rekrytointia, joten myös sen sovelluksia kannattaa opetella käyttämään.

Neljänteen lukuun on koottu ryhmässä käytettäviä menetelmiä. Uraohjausta voidaan toteuttaa ryhmille uravalmennuksena ym. korkeakoulujen tai työhallinnon järjestämällä kursseilla, lisäksi ammattikorkeakoulun tutoropettajat voivat hyötyä esiteltävistä menetelmistä omaa opiskeluryhmäänsä ohjatessaan. Ryhmässä tapahtuvaan toimintaan liittyy etuja. Osallistujat voivat huomata muiden vertaistensa pohtivan samankaltaisia asioita, mistä syntyy voimaannuttava normaaliuden tunne. Lisäksi ryhmässä yksilö voi saada uusia näkökulmia ja ajatuksia muiden kertomuksista. (Karhu 2014, 74.) Hyvä ilmapiiri auttaa opiskelijoita sitoutumaan tutkinnon loppuun suorittamiseen, joten siihen kannattaa kiinnittää huomiota varsinkin opintojen alussa.

Viimeisessä luvussa pyritään tarjoamaan keinoja opiskeluun vaikuttavien ongelmien käsittelyyn. Holistisen ohjausmallin mukaisesti opiskelijan elämäntilannetta lähestytään kokonaisvaltaisesti. Menetelmiksi valittiin voimavarakilpi, arjen sujuvuuden ja ajanhallinnan arviointi sekä palveluohjaus. Siirtymävaiheet ja elämänmuutokset (kuten kotoa pois muuttaminen) voivat olla haaste opiskelijan elämänhallinnalle. Elämänhallinta tarkoittaa tunnetta, että voi vaikuttaa asioihin sekä kykyä tehdä kompromisseja omien ja ympäristön vaatimusten välillä. Elämänhallintaan kuuluu myös kyky tehdä järkeviä tulevaisuudensuunnitelmia. (Salmimies 2008, 94-96.) Elämänhallinnan tukeminen voi auttaa niitä opiskelijoita, joilla on ongelmia opinnoissaan. Opiskelijan kannattaa myös opetella suoja-

tumiskeinoja stressiä vastaan joko itsenäisesti tai esimerkiksi oppilaitosten järjestämällä stressinhallintakursseilla. Stressin hallintakeinoja ovat muun muassa rentoutuminen, lepo, oma aika, liikunta, tukiverkosto, ja kulttuuriharrastukset (Salmimies 2008, 110).

5.2 Oppaan sisältö

Tarkempaa tietoa menetelmistä ja tehtävistä on oppaassa (Liite 2), joten toiston välttämiseksi ne käydään tässä tiiviisti läpi. Menetelmät on tuotoksessa jaettu ryhmiin käyttötarkoituksensa perusteella. Menetelmien tulee olla joustavia, jotta niitä voi hyödyntää eri alojen opiskelijoilla ja eri koulutusohjelmissa. Osa menetelmistä soveltuu muuallekin kuin korkeakouluun, ja esimerkiksi toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa käytettäviä menetelmiä voi siirtää myös ammatti-korkeakoulussa käytettäväksi.

Ohjauskeskustelun apuvälineenä voi käyttää urapyörää, jonka kahdeksan sektoria käsittelevät arvoja, taitoja, kiinnostuksen kohteita, ihmissuhteita, koulustaustaa, työhistoriaa, työmarkkinoita ja harrastuksia. Nämä eri tekijät liittyvät ammatillisten tulevaisuudensuunnitelmien tekemiseen, ja opiskelijan on hyvä hahmottaa, mitä kukin sektori hänen kohdallaan sisältää. Pyörää täytetään yhdessä ohjaajan kanssa ja tällainen yhteinen tutkiskeluprosessi voi selventää opiskelijan tulevaisuuden suuntaa. (Amundson 2005, 26.) Urapyörän avulla voi konkretisoida paperille uraan liittyviä asioita, tai sitä voi käyttää ikään kuin muistilistana ohjauskeskustelun aikana. Eri sektoreiden merkitystä opintojen tai työelämän kannalta on hyvä selvittää opiskelijalle. Pyörää voi käyttää ohjauskeskusteluissa opiskelijan nykytilanteen hahmottamiseksi sekä esim. suuntautumisvaihtoehtoa tai alan vaihtoa pohdittaessa. Siitä on apua tulevaisuuden suunnittelussa ja tavoitteiden määrittelyssä.

Itsetuntemus tarkoittaa kykyä tunnistaa omia persoonallisuuden piirteitä, vahvuuksia, heikkouksia, käyttäytymistapoja, arvoja ja mieltymyksiä (Salmimies 2008, 43). Lisätäkseen itsetuntemustaan voi tarkastella omaa minäänsä ja sen toimintaa, eli minäkäsitystään ja minäkuvaansa. Tätä kautta voi miettiä millai-

seen työhön sopisi omana itsenään. Minäkäsitykseen sisältyy useita minäkuvia, kuten suoritusminäkuva, sosiaalinen minäkuva, tunneminäkuva, fyysinen minäkuva sekä ihanneminäkuva. (Mulari 2013, 107-109.) Opiskelijaa voi kannustaa pohtimaan ominaisuuksiaan näiden minäkuvien kautta. Oppaassa on testi, jonka opiskelija voi tehdä itsenäisesti.

Osaamisympyrä auttaa hahmottamaan osaamisen tasoa eri tieto- ja taitoalueilla. Tulevan työn edellyttämät taidot merkitään ympyrän sektoreihin ja niistä väritetään omaa osaamista kuvaava alue. Mitä ulommalle kehälle väri ulottuu, sitä enemmän on osaamista kyseisessä asiassa. (Haihu 2011, 36.) Eri alueita tarkastelemalla voi havaita, mitä taitoja on kertynyt ja mitä kannattaisi vielä kehittää esim. harjoittelulla tai opiskelemalla lisää. Samoin osaamisympyrällä voi arvioida, minkä verran on opintojen aikana tai harjoittelussa oppinut tarvittavia taitoja, tai kuinka paljon tulevassa työssä tarvitaan mainittuja taitoja (mikä vaikuttaa kurssivalintoihin ja erikoistumiseen).

Uraohjaukseen kuuluu asiakkaan ammatteja koskevien näkökulmien laajentaminen ja eri vaihtoehtojen tarkasteleminen. ”Uravaihtoehtojen lisääminen” -harjoituksen ideana on, että lähtökohtana olevan ammatin ympärille kerätään lisää ammatteja/tehtäviä, jotka liittyvät samaan alaan (Amundson 2005, 104). Harjoitus sopii moneen tilanteeseen, sillä siitä voivat hyötyä uransa eri vaiheissa olevat henkilöt. Esimerkiksi kesätöitä hakeva voi määritellä haluavansa hoitoalalle, ja tarvitsee tietoa vaihtoehtoista. Niitä kerätään ohjaajan kanssa ja arvioidaan yhdessä, mikä vastaisi hakijan toiveita ja motivaatiota. Lisäksi opiskelijat voivat näin kartoittaa mihin haluaisivat sijoittua töihin tai mikä sopisi seuraavaksi harjoittelupaikaksi. Tietoa eri vaihtoehtoista on löydettävissä mm. korkeakoulujen vuosittaisista sijoittumis seuranta-tutkimuksista, joihin kootaan alakohdittaisesti tietoa siitä, millaisiin tehtäviin valmistuneet ovat työllistyneet. Tällaista tietoa voivat kaivata varsinkin ne opiskelijat, joiden koulutusohjelmat eivät johda tiettyyn ammattiin, vaan suuntaavat laajalle alueelle (esim. tradenomit, humanistiset alat).

Yksi sosiodynaamisen ohjauksen keskeisistä menetelmistä on visualisointi ja karttojen laadinta. Ihmisen elämänkentästä voidaan laatia kuvallinen miellekart-

ta, joka helpottaa mutkikkaiden tilanteiden ymmärtämistä sekä ohjaajan että ohjattavan näkökulmasta. (Peavy 2006, 122.) Kartoituskäytännöt ovat yhteistoimintaa, jossa ohjaaja vastaa rakenteesta ja ohjattava sisällöstä. Karttaa voidaan käyttää päätöksenteon tukena ja sitä piirretään dialogisen keskustelun yhteydessä. Karttaan kannattaa merkitä vastauksia esimerkiksi siihen, keitä ihmisiä asiaan liittyy ja mihin toimenpiteisiin seuraavaksi tulisi ryhtyä. (Peavy 2006, 122.)

Kartta on hyvä keino tulevaisuuden rakentamisessa ja etenemisen suunnittelussa, sillä siitä muodostuu alustava toimintasuunnitelma. Yhdessä tutkien karttaan voi myös syntyä uusia ulottuvuuksia ja avautua uusia mahdollisuuksia. Ohjaajan tulee kuitenkin muistaa jättää varsinainen päätöksenteko ohjattavalle, ja tukea tätä eri vaihtoehtojen sekä niiden seurausten pohdinnassa. Kartan voi tehdä menneestä, nykyhetkestä tai tulevasta, tärkeää on että se antaa yhtenäisen kokonaiskuvan tilanteesta. Peavy (2006, 21) uskoo ohjauksen laadun paranevan, kun uraa suunnitellaan ohjattavan elämänkentän kontekstissa. Kartan hyöty on se, että se tekee näkyväksi asiakkaan vahvuuksia, tunteita, toimintaa, tiellä olevia esteitä sekä asioiden välisiä suhteita ja yhteyksiä.

Myös osaamista voi kartoittaa. Osaamisen mind map auttaa luomaan kokonaiskuvan elämän varrella tehdyistä asioista. Se tuo esiin eri vaiheissa opittuja tietoja ja taitoja. Sen avulla opiskelija yhdistää vahvuutensa ja taitonsa niihin tilanteisiin, joissa ne ovat kehittyneet. Opiskelija voi hyödyntää mind mapia työhaussa perustellessaan osaamistaan työnantajalle CV:ssä tai työhaastattelussa. Karttaan voi kirjata muuallakin kuin koulussa opittuja asioita, kuten harrastusten kautta kehittyneitä taitoja. (Välivehmas 2014, 35.)

Työnhakua varten oppaaseen valittiin myös yrityskartoitustehtävä, jonka avulla voi kerätä listan mahdollisista työ- tai harjoittelupaikoista ja niiden yhteystiedoista. Tehtävä opettaa tiedon hakua ja analysointia. Yrityskartoitus sopii joka alalle ja opiskelija voi tehdä sen myös itsenäisesti. Tehtävä on peräisin kirjasta ”Työelämän pelikäsi”, jossa on lisää harjoituksia muun muassa työnhakemusten teosta, verkostojen hyödyntämisestä ja osaamisen tunnistamisesta. Työhaastattelun voi valmistautua etukäteen esimerkiksi ottamalla selvää organisaatiosta,

josta hakee töitä, ja miettimällä asioita, joita itse haluaa tietää työtehtävästä (Haikola 2009, 117). Haastattelijoilla on usein tapana esittää muutamia vakiokysymyksiä, joten niihin kannattaa miettiä vastaus jo etukäteen. Opiskelija antaa hyvän ensivaikutelman itsestään, kun ei takeltele peruskysymyksissä. (Malinen 2010, 36.) Vastaamista voi harjoitella parin kanssa, jolloin toinen toimii haastattelijana ja kysyy toisen vastatessa.

Ryhmiä varten oppaaseen valittiin toiminnallisia menetelmiä. Ryhmäytämisen tueksi ovat ilmestyneet Yhteispeli-kortit, jotka on jaettu aihealueisiin, jotta erilaisten ryhmien kanssa toimimiseen ja erilaisiin tilanteisiin löytyisi vaihtoehtoja. Kortit on tarkoitettu opettajien ja ohjaajien käyttöön niin lukuvuoden aloittamiseen kuin läpi vuoden kestävään ryhmädynamiikan parantamiseen. Kortit sisältävät erilaisia pelejä, leikkejä ja taiteellisia menetelmiä. Muita oppaan harjoituksia ryhmille ovat kollektiivinen sarjakuva, ”Jana” ja ”Astu kartalle”. Niiden on tarkoitus saada osallistujat liikkeelle ja jakamaan keskenään opiskeluun ja työhön liittyviä ajatuksia.

Suomalaisen Kristiina Harjun kehittämä aarrekartta-menetelmä sopii myös urasuunnitteluun. Aarrekartta on menetelmä itseensä tutustumiseksi ja unelmien työstämiseksi (Harju 1999, 99). Aarrekarttaa askarrellessa mieli työskentelee samalla unelman tiedostamiseksi ja tekijä aktivoituu tavoittelemaan unelmaansa sekä asennoituu myönteisesti tulevaan (Harju 1999, 78). Ympäristön tulisi olla rauhallinen, jotta kartan tekoon voi paneutua rentoutuneesti. Sisällön ja ulkonäön saa jokainen valita itse, tärkeää on että kartta miellyttää tekijäänsä. Joskus unelman täsmentäminen on hankalaa, varsinkin ei-materiaalisten. Esimerkiksi ”hyvää mieltä” voi kuitenkin kuvata monella tapaa, ja lehtien valokuvat auttavat selkiyttämään unelmia konkreettisimmiksi. (Harju 1999, 80-81.)

Alitajunta työskentelee unelman saavuttamiseksi ja tuottaa siihen erilaisia ratkaisuja (Harju 1999, 84). Näin aarrekartta virittää mielen myös käytännön tekoihin. Unelma ohjelmoi mielen havaitsemaan, valikoimaan ja toimimaan uudella tavalla, suunnaten kohti toivottuja asioita (Harju 1999, 81). Aarrekartta on yksilöllinen ja henkilökohtainen tuotos, ja sen työstäminen on toimintaa itsen kanssa. Vain tekijä voi tulkita karttaansa, eikä muiden tulisi vaikuttaa siihen. Oma

aarrekartta on kuitenkin hyvä tehdä samaan aikaan muiden kanssa, sillä sen tekeminen ja positiivisiin aiheisiin keskittyminen voi parantaa ryhmähenkeä. (Harju 1999, 82).

Aarrekartan tekeminen saa mielen liikkeelle, kohti itselle myönteisiä asioita. Unelman hahmotus ja henkilön aktivoiminen sen suuntaisesti on aarrekartan keskeisin tarkoitus. (Harju 1999, 52). Se tuo uuden, vahvistavan näkökulman elämään. Unelman toteutumiseen haluaa sitoutua ja edistää sitä tietoisesti varsinkin jos askartelija oivaltaa että unelman toteutuminen riippuu myös hänestä itsestään (Harju 1999, 78). Unelma-työskentely antaa voimavaroja myös yleistä elämänhallintaa varten (Harju 1999, 45). Aarrekarttaa tehdessä voi pohtia esimerkiksi millainen on unelmien työ ja mitä asioita siihen liittyy.

Keskeistä ohjauksessa on kartoittaa ne esteet, joihin opiskelija opinnoissaan törmää. Näiden esteiden arvioiminen ja niihin vaikuttaminen liittyyvät ohjauksen peruskysymyksiin. (Kalmari ym. 2006, 64.) Oppaan viimeinen luku sisältää menetelmiä esteiden käsittelyyn. Ratkaisu- ja voimavarakeskeisyyteen perustuvaan voimavarakilpeen kirjataan vahvistavia ja voimaannuttavia kokemuksia, asenteita ja uskomuksia sekä omaan tukiverkoston kuuluvia ihmisiä. Kilvessä kiinnitetään huomiota myös konkreettisiin asioihin, joita voi tehdä pitääkseen itsestään huolta. Kilven avulla on tarkoitus tuoda esiin positiivisia asioita, jotka auttavat opiskelijaa jaksamaan. (Omaisat mielenterveystyön tukena 2012.) Kilpeä täytettäessä otetaan opiskelijan elämä kokonaisvaltaisesti huomioon ja ymmärretään eri elämänalueiden vaikutus opiskeluun tai työntekoon. Puheeksi voivat nousta muun muassa harrastukset, terveellinen ruokavalio, liikunta, uni-rytmi, rentoutuminen, ystävät ja oma aika.

Turun Ammatti-instituutin ja Turun ammattikorkeakoulun sosiaali-alan yhteistyössä kehittämä GetSet on oppimateriaali, joka opastaa aikuista oppijaa tutustumaan omiin mahdollisuuksiinsa koulutuksessa ja työmarkkinoilla (GetSet, 2009). GetSet sisältää kaksi työkirjaa: ”koulutus ja työnhaku” sekä ”Askeleet tulevaisuuteen”, joka on suunnattu yleiseen elämänhallintaan. Työkirjat auttavat suunnittelemaan yksilöllistä tietä työelämässä sekä parantamaan omaa elämänlaatua ja pohtimaan, miten koulutuksen sekä työ- ja perhe-elämän vaatimukset

voidaan yhdistää (Getset 2009). ”Arjen sujuvuus” – harjoitus on peräisin tästä työkirjasta. Opiskelija voi vastata tehtävään itse ja halutessa varata ajan ohjaajalta keskusteluun mistä voi saada apua.

Opiskelijoille voi myös jakaa ajankäytön seuranta -lomakkeet, joihin kirjataan ylös kaikki viikon aikana tehdyt asiat ilman kritiikkiä tai pyrkimystä täydellisyyteen (Selinummi & Poutanen 2013, 14). Lomakkeessa on lista kysymyksistä, joita opiskelijan kannattaa pohtia kun taulukko on täytetty. Oman ajankäytön tutkimisen tarkoituksena on tiedostaa, mihin oma aika kuluu ja voisiko aikatauluun järjestellä uudella tavalla. On hyvä tunnistaa sellaisia asioita, jotka vievät paljon aikaa muilta, tärkeämmiltä tehtäviltä. Tehtäviä voi myös asettaa tärkeysjärjestykseen. (Salmimies 2008, 100-101.) Esimerkiksi sosiaalisen median käyttö voi joskus viedä aikaa opiskelusta tai kodin hoidosta. Laadukkaaseen ajankäyttöön sisältyvät opiskelun ja työn lisäksi muun muassa toimivien ihmissuhteiden ylläpitäminen, vapaa-ajan harrastukset ja fyysisestä kunnosta huolehtiminen (Salmimies 2008, 103).

Opintoihin, terveyteen ja sosiaalisiin suhteisiin liittyvissä ongelmissa voidaan tarvita myös ulkopuolisten asiantuntijoiden apua. Palveluohjaus tukee arkea ja elämänhallintaa ja se soveltuu erityisesti elämänkaaren muutos- ja siirtymävaiheisiin (Pietiläinen 2003, 58-59). Opiskeluaika voi sisältää suuriakin elämänmuutoksia: uusi opiskelupaikka, uusi työ ja mahdollisesti muutto uudelle paikkakunnalle. Nämä asiat vaativat itsenäistymistä ja tarvittaessa muiden tukea. Muuhun elämään liittyvät ongelmat (kuten mielenterveyden häiriöt tai päihteiden käyttö) voivat haitata opintoja ja työllistymistä, joten tällaiset ongelmat on ensin ratkaistava. Ohjattaessaan opiskelijaa oikean tahon luo ohjaajan on kyettävä tunnistamaan eri toimijoiden välinen työnjako ja rajapinnat (Kalmari ym. 2006, 63). Lähtökohtana on että ohjausta antaa tilanteen mukaan se henkilö, joka luontevimmin on asiassa asiantuntija (Kalmari ym. 2006, 61).

6 ARVIOINTI

6.1 Tuotoksen eli menetelmäoppaan arviointi

Oppaan on tarkoitus hyödyttää eri ammattikorkeakoulujen uraohjaajia. Ohjaaja voi käyttää opasta valitakseen kulloisenkin asiakkaan tilanteeseen ja tarpeeseen soveltuvan menetelmän eli työkalun. Opasta voivat soveltaa työssään muutkin kuin sosionomin koulutuksen saaneet, mutta se on laadittu sosionomin näkökulmasta. Tämä näkökulma vaikutti siten, että pidin tärkeänä holistista lähestymistapaa ja uraan vaikuttavien ongelmien käsittelyä. Myös ryhmäyttäminen ja palveluohjaus kuuluvat läheisesti sosionomin osaamiseen.

Samat menettelytavat eivät sovellu kaikkiin ohjaustilanteisiin, sillä jokainen kohtaaminen on omanlaisensa. Erot tarpeissa, persoonassa ja kiinnostuksen kohteissa aiheuttavat sen, että jokin menetelmä saattaa olla toiselle todella hyödyllinen ja toiselle taas ei. Uraohjaajan tulee muistaa työssään että jokainen opiskelija on yksilöllinen ja jokaisessa kohtaamisessa annettavat ohjeet ja vastaukset ovat erilaiset riippuen asiakkaasta. Harkitsin oppaaseen rakennetta, jossa kaikki menetelmät esitellään saman kaavan mukaan, erottamalla toisistaan esimerkiksi tavoitteet, ohjeet ja kirjallisuus. Tämä ei kuitenkaan sopinut kaikkiin kohtiin, joten luovuin siitä. Lisäksi yhtenäistä tekstiä on mukavampi lukea, vaikka onkin ”kevyt” opas kyseessä.

Oppaan ulkoasun sain luoda itsenäisesti. Kanteen tuli merkitä projektin ja rahoittajan logot. Tekstin tyylinä käytin Leelawadeeta, joka mielestäni näytti miellyttävältä ja helppolukuiselta. Leipätekstin koko on 12. Kuvat ovat peräisin MS Wordin clip art – kokoelmasta ja sommittelin ne tuomaan väriä ja elävyyttä tekstin oheen. Oppaaseen olisi ollut mukava ottaa itse valokuvia, mutta sitä en ehtinyt toteuttaa. Valokuvien olisi pitänyt liittyä uraohjaukseen ja oppaan teemoihin, mutta vapaaehtoisia kuvattavia olisi voinut olla vaikea löytää, enkä ollut varma mitä olisin kuvannut symbolina uraohjaukselle. Opasta ei ekologisista syistä painatettu, sillä sähköinen versio tavoittaa nykyisin helposti suuren määrän ihmisiä. Vaikka intranettiin kuten Turun AMK:n Messiin pääsy on rajattua, voi ku-

ka tahansa ladata oppaan vapaasti Vipua ja vetoa töihin! – projektin nettisivuilta.

Viimeisessä palaverissa sain suullisesti palautetta oppaasta. Kehitysehdotuksena mainittiin, että oppaan neljännen luvun ryhmiin ja ryhmäyttämiseen liittyvien menetelmien sidos uraohjaukseen tulisi tuoda selkeämmin esiin. Hain sidoksen tueksi lisää teoriaa ryhmäharjoitusten ja ryhmäyttämisen hyödyistä uraohjauksen näkökulmasta. Lisäksi muokkasin harjoituksia käsittelemään tiiviimmin uraohjaukseen liittyviä aiheita, kuten unelmatyötä ja valmistumisen jälkeistä urasuunnittelua. Minua pyydettiin myös kiinnittämään huomiota siihen, että puhuttelen tekstissä ohjaajia ja kirjoitan ohjeista niin selkeät, että käyttäjä ymmärtää ne vaikei olisi kokeillut menetelmää koskaan ennen. Projektin toimijat olivat tyytyväisiä siihen, että tuotoksen menetelmät olivat monipuoliset ja erosivat heidän omaan artikkelikokoelmaansa kerätyistä menetelmistä.

6.2 Työskentelyn arviointi

Valitsin kehittämistyön menetelmäksi ryhmähaastattelun sillä halusin saada laadullista tietoa eri uraohjaus-menetelmien ominaisuuksista ja uraohjaajien työssään tekemistä havainnoista. Tutkimukselliset menetelmät kuten haastattelu palvelevat usein tiedon tuottamista. Tutustuin myös projektin julkaisun käsikirjoitukseen, jotta en toistaisi samoja menetelmiä, joita he artikkelikokoelmassaan käsittelevät. Valikoin monipuolisesti menetelmiä kirjallisuuden avulla ja keräsin ajatuksia niiden toimivuudesta ryhmähaastattelussa. Osallistuvat asiantuntijat pääsivät vaikuttamaan siihen, mitä menetelmiä valitsimme tuotokseen. Valintoja voidaan perustella ryhmähaastattelusta saadulla materiaalilla. Menetelmien valinnassa otettiin huomioon uraohjauksen ajalliset resurssit, sillä jotkin menetelmät voivat vaatia enemmän aikaa ja useampia tapaamisia kuin ohjaajalla on käytettävissään. Esimerkiksi narratiiviset menetelmät, kuten omasta elämästä kirjoittaminen, jäivät sen takia pois oppaasta.

Menetelmien valinta ryhmähaastatteluihin ja oppaaseen oli siinä mielessä vaikeaa, että joihinkin teemoihin tuntui kasautuvan paljon menetelmiä ja joihinkin

oli vaikeampi löytää sopivia. Varsinkin ryhmäyttäminen oli aihe, josta olisi jo yksinään voinut tehdä oppaan. Halusin kuitenkin tarjota menetelmiä useampaan tarkoitukseen, enkä syventyä vain yhteen teemaan, vaikka se olisi saattanut olla järkevää näin jälkikäteen ajateltuna. Jos tekisin jotain toisin, niin varmaan rajaisin aihetta enemmän, sillä teoria oli vaikea pitää tarpeeksi lyhyenä ja silti käyttää tarpeeksi lähteitä.

Haastavinta kehitystyössä oli tiedon rajaaminen sekä raportin että menetelmien kannalta. Olisin voinut kirjoittaa paljon teoriaa ohjauksesta (miten asiakas kohdataan ym.), mutta tietoa oli pakko rajata tiukasti. Tietoa ja menetelmiä löytyi valtavasti niin kirjoista kuin internetistä, ja tiedon läpi kahlaamiseen sekä olennaisen erotteluun meni eniten aikaa koko prosessissa. Jos oppaan olisi tehnyt joku muu henkilö kuin minä, olisi siitä saattanut tulla erilainen. Yritin valita tarkoitusta palvelevia menetelmiä ja sain haastatteluista neuvoja ja perusteita valinnoille. Joku muu olisi silti saattanut valita eri menetelmät.

Menetelmiä ei esitettävä opiskelijoiden kanssa, mutta toisaalta ne eivät ole täysin uusia, vaan uraohjaajat ovat käyttäneet niitä työssään, minkä takia he pystyivät arvioimaan menetelmiä haastatteluissa kokemustensa perusteella. Lisäksi testasin muutamia yksin käytettäviä menetelmiä itse, jotta osaisin ottaa huomioon mitä niiden ohjeistuksessa kannattaa kertoa.

Vaikka pidän kirjoittamisesta, alkoi yksin työskentely välillä puuduttaa. Niinpä olikin mukava tavata muita esim. ryhmähaastattelussa ja ideoida yhdessä. Sain erityisesti jälkimmäisestä ryhmähaastattelusta uutta virtaa ja intoa oppaan tekemiseen. Ryhmä- ja parihaastattelun välillä oli tosin monta kuukautta ja jälkimmäisen haastattelun järjestäminen opettajatutoreille jäi hieman viime hetkeen. Opin että haastattelut on hyvä sopia ja toteuttaa aikaisessa vaiheessa kehittämistyötä, sillä kaikille sopivaa ajankohtaa voi olla vaikea löytää.

Tulevaisuudessa voitaisiin kehittää myös opiskelijoille itselleen suunnattu versio oppaasta. Sen menetelmät olisivat käytettävissä itsenäisesti, ilman ohjaajaa tai ryhmää. Tällaisen oppaan tarkoitus olisi rohkaista opiskelijoita pohtimaan ja suunnittelemaan ammatillista tulevaisuuttaan. Oppaan sisällön teemat voisi sel-

vittää tekemällä kyselyn tai haastattelun korkeakoulu-opiskelijoille. Näin oppaan kohderyhmän ääni ja tarpeet saataisiin esiin. Lisäksi jatkossa voitaisiin kehittää oma opas myös yliopisto-opiskelijoille, jossa lähestyttäisiin uraohjausta yliopiston näkökulmasta, sillä yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen uraohjauskäytännöt eroavat toisistaan jonkin verran.

6.3 Pohdintaa sosionomin roolista uraohjauksessa

Uraohjauksessa voivat laajasti ymmärrettynä olla mukana muun muassa koulun opinto-ohjaajat, opettaja-tuutorit, sekä ura- ja rekrytointihenkilöstö. Uraohjausta voi antaa myös työvoiman palvelukeskuksessa työvoimaohjaaja tai koulutusneuvoja, jotka neuvovat koulutukseen, ammattiin tai työelämään liittyvissä kysymyksissä. Sosionomi voi työskennellä uraohjaajana esimerkiksi kaupungin työvoiman palvelukeskuksessa tai oppilaitosten ura- ja rekrytointipalveluissa. Työhön kuuluu asiakkaiden ohjausta ja työllistymispalvelujen sekä koulutusjärjestelmän tuntemusta. Työpaikalla tehtävä-nimikkeenä voi olla esimerkiksi uraohjaaja, urasuunnittelija tai rekrytointikoordinaattori (Särkijärvi 2006, 9). Myös korkeakouluissa uraohjauksesta vastaavilla on useita nimikkeitä ja erilaisia koulutuksia taustallaan, sillä tehtävä ei vaadi erillisiä kelpoisuusvaatimuksia (Onnismaa 2007, 19).

Sosiaalialan työ on ihmisten arjessa tapahtuvaa sosiaalista tukea ja huolenpitoa sekä aktivoivaa ja osallistavaa toimintaa. Sosionomin ammatilliset kompetenssit tukevat toimimista uraohjaajana. Kompetensseihin kuuluva asiakastyön osaaminen on olennaista uraohjauksessa. Sosionomi (AMK) osaa luoda asiakkaan osallisuutta tukevan ammatillisen vuorovaikutus- ja yhteistyösuhteen. Sosionomi ymmärtää asiakaslähtöisyyden ja myönteisen ohjaussuhteen merkityksen ohjaustyössä. (Sosiaaliportti 2012.)

Lisäksi sosionomi (AMK) hahmottaa asiakkaan tarpeet sekä osaa tukea voimavarojen käyttöönottoa ja vahvistumista yksilön kasvun ja kehityksen eri vaiheissa ja elämäntilanteissa (Sosiaaliportti 2012). Sosiaali-alalla ihmisen elämäntilanne otetaan huomioon kokonaisvaltaisesti ja tiedostetaan eri elämänosien

vaikutus toisiinsa. Ammatinvalinta ja työ-elämään siirtyminen ovat tilanteita, joissa tuen tarve voi korostua. On olemassa työkaluja, joiden avulla asiakasta voidaan auttaa löytämään ja käyttämään omia voimavarojaan. Sosionomi (AMK) osaa soveltaa ja arvioida erilaisia asiakastyön teoreettisia työorientaatioita ja työmenetelmiä (Sosiaaliportti 2012). Hän kykenee valitsemaan tarkoituksenmukaisen menetelmän esimerkiksi kontaktiverkostojen tarkastelemiseksi tai työnhakuun valmistautumista varten. Sosionomi hallitsee niin keskusteluun pohjautuvat kuin toiminnalliset menetelmät, ja hän on koulutuksessaan harjaantunut ohjaamaan sekä yksilöitä että ryhmiä. Kaikki oppaaseen kootut menetelmät ovat sekä sosionomin että muiden uraohjaustyötä tekevien käytettävissä.

LÄHTEET

Amundson, N. 2005. Aktiivinen ohjaus – opas uraohjauksen ammattilaisille. Suom. Auvinen, P. Helsinki: Psykologien kustannus Oy.

GetSet 2009. Askeleet kohti tulevaisuutta. Viitattu 12.1.2014
http://www.getset.fi/getset/fi/lataa_tyokirjat.

Graham, B. & Ali, L. 1996. Counselling approach to careers guidance. London: Routledge.

Haapa-aho, A. 2012. Opiskelijoiden uraohjaus toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa -kokemuksia koulutuskeskus Sedusta. Opinnäytetyö. Sosiaalialan koulutusohjelma (YAMK). Seinäjoki: Seinäjoen Ammattikorkeakoulu. Viitattu 1.11.2013
<https://publications.theseus.fi/handle/10024/48034>.

Haikola, A. (toim.) 2009. Ura unelmissa. Matkaopas työelämään AMK-opiskelijalle. Helsinki: Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu.

Halinen, M. 2010. Uraohjaus toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa. Opinnäytetyö. Ammatillinen opettajakorkeakoulu, opinto-ohjaajankoulutus. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 1.11.2013 <https://publications.theseus.fi/handle/10024/17010>.

Harju, Kristiina 1999. Valmiina muutokseen – aarrekartan avulla kohti uutta. Porvoo: WSOY.

Hoppe, T. & Laine, T. 2014. Työnhakuopas. Helsinki: Talentum.

Härkönen, P. 2003. Opettajatutorin käsikirja. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.

Jääskelä, P. & Nissilä P. (toim.) 2011. Valmistumisen tukeminen korkeakouluopinnoissa.

Kallinen, R. 2006. Vertaistutorointi. Teoksessa Varjonen, B. & Kallinen, R. (toim.) Työvälineitä ohjaukseen. Ammattikorkeakoulujen opintojen ohjauksen kehittämisprojekti. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, 72-81.

Kalmari, A.; Pekkala, A.; Saloranta, A. & Varjonen, B. 2006. Opettajatutoritoiminnan kehittämisen ammattikorkeakouluissa. Teoksessa Varjonen, B. & Kallinen, R. (toim.) Työvälineitä ohjaukseen. Ammattikorkeakoulujen opintojen ohjauksen kehittämisprojekti. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, 55-68.

Karhu, K. 2014. Vertaistuella parempaan osaamisen tunnistamiseen ja sanoittamiseen. Teoksessa Haataja, S.; Lehti, M.; Metsävuori, L.; Poutanen, T.; Ritvanen, J. & Viitaniemi, S. Tulevaisuuden urapolut. Korkeakoulutettujen ohjaus muuttuvassa työelämässä. Turku: Turun ammattikorkeakoulu, 74-77.

Kattelus, R. & Jokinen, T. 2002. Uraopas omasta urastaan kiinnostuneille. Jyväskylä: Gummerus.

Kivinen, O. 2013. Mitä menetelmiä tunnet? Luento 21.10.2013.

Lampikoski, T. 1998. Urasuunnittelun opas – tulevaisuus mahdollisuutena. Helsinki: WSOY.

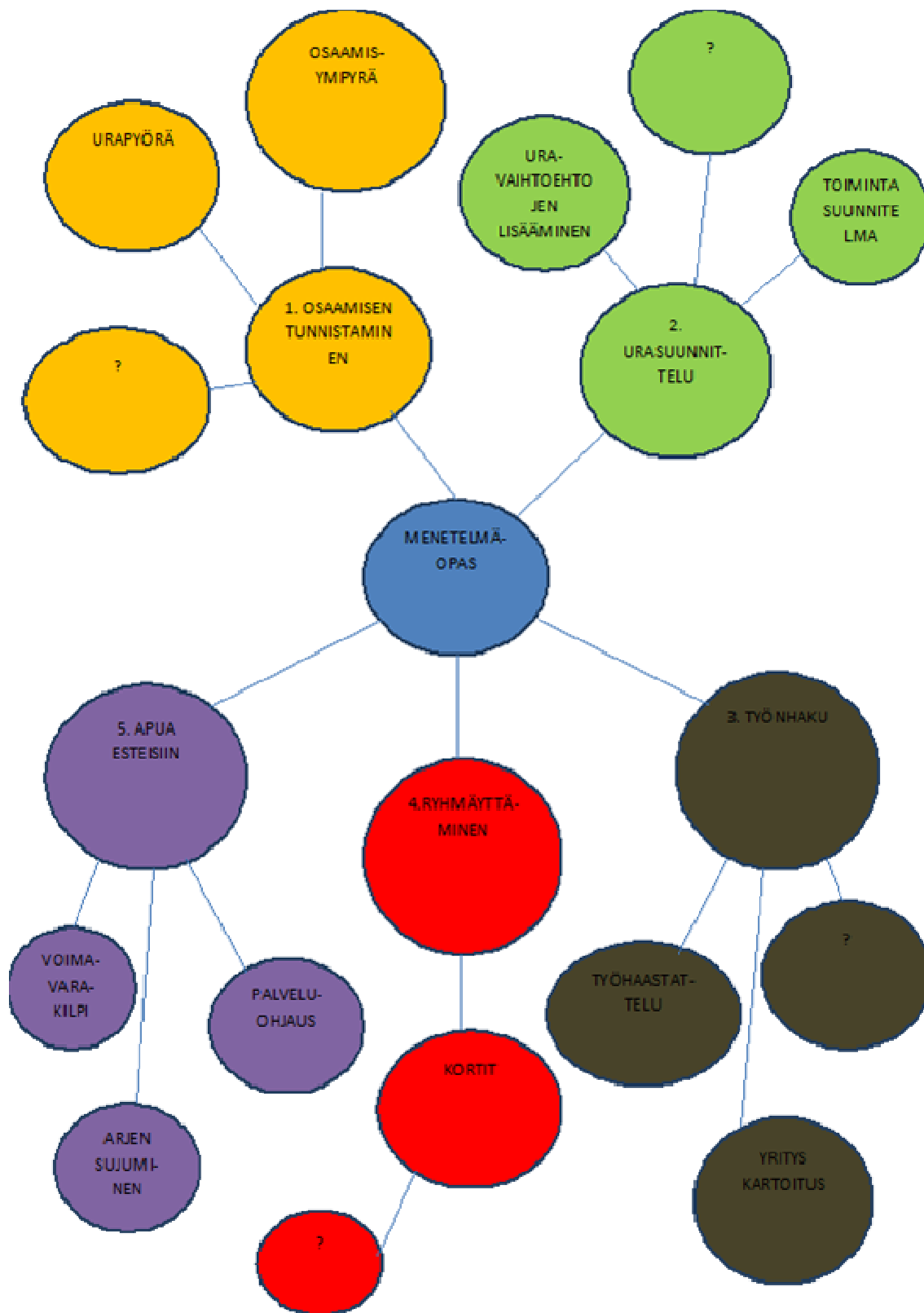
Mulari, M. 2013. Tietoisien ammatinvalinnan opas. Keuruu: Atena Kustannus Oy.

Niskanen, M. 2009. Urasuunnittelusta ammattikorkeakoulujen valttikortti? Vaasa: Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu.

Omaiset mielenterveystyön tukena 2012. Tukihenkilökurssin koulutusmateriaali.

- Onnismaa, J. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö: Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. 2. painos. Helsinki: Gaudeamus.
- Peavy, V. 2001. Elämäni työkirja. Helsinki: Psykologien kustannus Oy.
- Peavy, V. 2006. Sosiodynaamisen ohjauksen opas. Helsinki: Psykologien kustannus Oy.
- Penttinen, L.; Skaniakos, T.; Lairio, M. & Ukkonen, J. 2011. Korkeakouluopiskelun pedagoginen työelämähorisontti. Miten työelämäorientaatiota voidaan tukea koulutuksen aikana. Aikuiskasvatustutkimus 2/2011, 99-110.
- Petäjä, M & Koponen, E. 2002. Muutosprosessin ohjaaminen – aikuiskouluttajan opas. 2. painos. Helsinki: Dialogia Oy.
- Pietiläinen, E. 2003. Palveluohjaus asiakastyössä ja organisaatiossa. Kehitysvammaliitto ry.
- Poutanen, T. 2014. Työuran näkymiä historiasta tulevaisuuteen. Teoksessa Haataja, S.; Lehti, M.; Metsävuori, L.; Poutanen, T.; Ritvanen, J. & Viitaniemi, S. Tulevaisuuden urapolut. Korkeakoulutettujen ohjaus muuttuvassa työelämässä. Turku: Turun ammattikorkeakoulu, 10-12.
- Rouhelo, A. 2014. Monimuotoistuvat urapolut. Teoksessa Haataja, S.; Lehti, M.; Metsävuori, L.; Poutanen, T.; Ritvanen, J. & Viitaniemi, S. Tulevaisuuden urapolut. Korkeakoulutettujen ohjaus muuttuvassa työelämässä. Turku: Turun ammattikorkeakoulu, 13-17.
- Salmimies, R. 2008. Onnistu itsesi johtamisessa. Helsinki: WSOY.
- Selinummi, S. & Poutanen, K. 2013. Opiskelukyky- ja stressinhallinta –kurssin käsikirja. Viitattu 3.5.2014 http://issuu.com/campusconexus/docs/selinummi_poutanen_kasikirja .
- Särkijärvi, T. (toim.) 2006. Uraohjauksesta ristiin rastiin. Tampere: Seinäjoen koulutuskuntayhtymä.
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampere University Press.
- Turun AMK 2014. Ura- ja rekrytointipalvelut. Viitattu 1.5.2014 <https://messi.turkuamk.fi> > opiskelu > opiskelun perehdytysopas >ura- ja rekrytointipalvelut.
- Turun ammattikorkeakoulu 2013. Sijoittumisseuranta. Viitattu 10.3.2014 <https://messi.turkuamk.fi/opiskelu/24/12/Sivut/Sijoittuminenty%C3%B6markkinoille.aspx>.
- Sosiaaliportti 2014. ECTS-kompetenssit Viitattu 12.2.2014 http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/sosiaalialanamkverkosto/sosiaaliala_ammattikorkeakouluissa/sosionomi_amk_tutkinto/ects_kompetenssit/.
- Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä Helsinki: Tammi.
- Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.
- Vipua ja vetoa töihin! 2013. Tietoa hankkeesta. Viitattu 1.12.2013 http://vipuajavetoa.turkuamk.fi/?page_id=16.
- Zacheus, T. 2009. Työelämäyhteydet ammattikorkeakouluissa. Kokkola: Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu.

Liite 1. Mind map oppaan sisällöstä ja menetelmistä parihaastattelun jälkeen



MENETELMÄOPAS AM- MATTIKORKEAKOULU- OPISKELIJAN URAOHJA- UKSEEN



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus



VIPUA JA VETOA TÖIHIN!



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Vipuvoimaa
EU:lta
2007-2013



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

LUKIJALLE

Käsissäsi on menetelmäopas ammattikorkeakouluopiskelijoiden uraohjaukseen. Opas on koottu opinnäytetyönä, jonka toimeksiantajana toimi Vipua ja vetoa töihin! -hanke. Hanke kehittää korkeakoulutettujen uraohjausta ja kerää ”vipuja” eli menetelmiä uraohjausta varten. Oppaan tavoitteena on tukea korkeakouluissa uraohjausta tekevien työtä kokoamalla yksiin kansiin eri tilanteissa käytettäviä menetelmiä. Opas on suunnattu työntekijöille eli sitä voivat hyödyntää kaikki, jotka tekevät ohjaustyötä ammattikorkeakouluopiskelijoiden kanssa. Näitä tahoja ovat esimerkiksi korkeakoulujen opettajat, opettajatutorit, opinto-ohjaajat, uraohjaajat sekä työhallinnon työvoima- tai koulutusneuvojat sekä ammattiliittojen uraneuvojat.

Lukujen teemat valittiin sen perusteella, että opas vastaisi opiskelijoiden uraohjaukseen liittyviin tarpeisiin. Tarpeita ovat esimerkiksi osaamisen tunnistaminen, urasuunnittelu ja valmistautuminen työnhakuun. Lisäksi opettajatutor-koulutuksessa kävi ilmi että opettajatutorit kaipaavat neuvoja erityisesti opiskelijoiden ryhmäyttämiseen sekä tilanteisiin, joissa he kohtaavat opiskelijan, jolla on jokin opintoihin vaikuttava ongelma. Näiden ongelmien käsittelyn tueksi oppaaseen on koottu menetelmiä, jotka helpottavat ongelman sekä siihen auttavien tekijöiden määrittelyä.

Toivottavasti löydät oppaasta menetelmiä, joita voit soveltaa omassa työssäsi uraohjauksen parissa!

Turussa Keväällä 2014,

Heidi Laine



SISÄLLYSLUETTELO

1. Osaamisen tunnistaminen	1
Urapyörä	1
Itsearviointia minäkuvien kautta	2
Osaamisympyrä	5
2. Urasuunnittelu	6
Uravaihtoehtojen lisääminen	6
Visualisointi kartan avulla	7
3. Työnhaku	10
Yrityskartoitus ja yhteydenotto	10
Työhaastatteluun valmistautuminen	11
4. Harjoituksia ryhmille	13
Yhteispeli-kortit	13
Kollektiivinen sarjakuva	14
Jana	14
Astu kartalle	16
Aarrekartta	16
5. Apua ongelmiin	18
Voimavarakilpi	18
Arjen sujuvuus ja ajanhallinta	20
Palveluohjaus	23
Linkkejä ohjaajalle	25
Lähteet	26

1. Osaamisen tunnistaminen

Osaamisen tunnistamiseksi oppaaseen on valittu urapyörä, osaamispyörä ja itsearviointi minäkuvien avulla. Nämä harjoitukset kehittävät opiskelijan itsetuntemusta ja auttavat hahmottamaan vahvuuksia, opittuja taitoja sekä kehittämiskohteita.

Urapyörä

Ohjauskeskustelun apuvälineenä voi käyttää urapyörää, jonka 8 sektoria käsittelevät esimerkiksi arvoja, taitoja, kiinnostuksen kohteita ja koulutustaustaa. Nämä eri tekijät liittyvät ammatillisten tulevaisuudensuunnitelmien tekemiseen, ja opiskelijan on hyvä hahmottaa, mitä kukin sektori hänen kohdallaan sisältää.

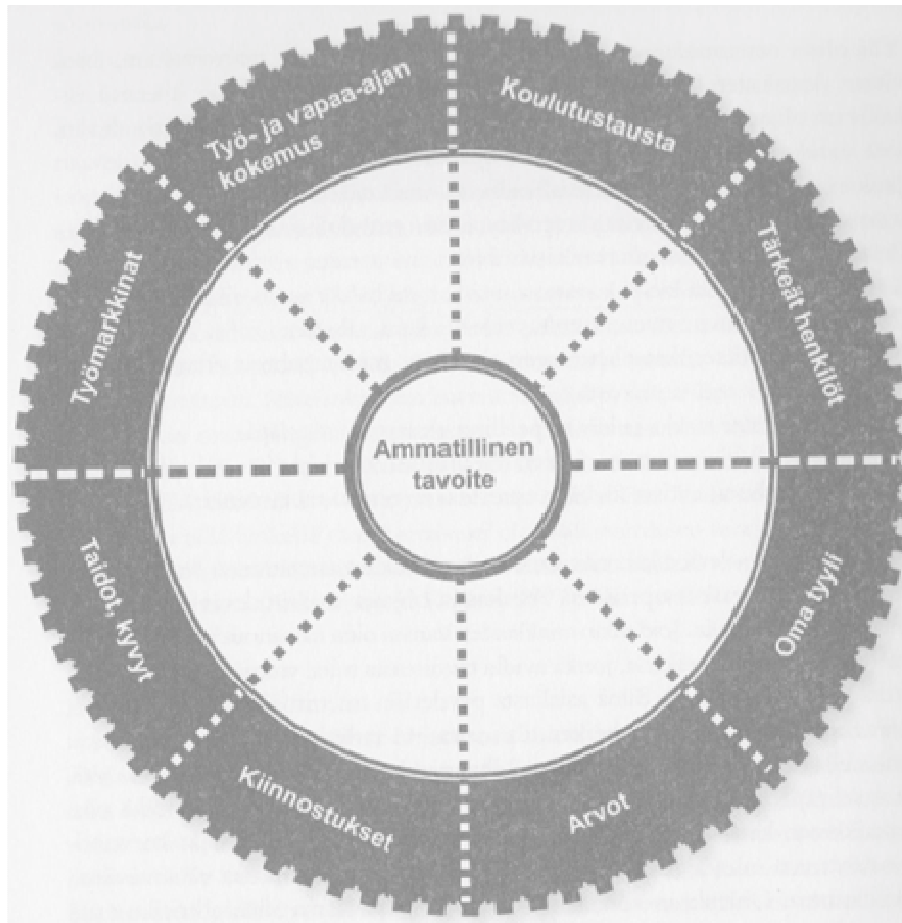
Pyörää täytetään yhdessä ohjaajan kanssa ja tällainen yhteinen tutkiskeluprosessi voi selvittää opiskelijan tulevaisuuden suuntaa. Urapyörän avulla voi konkretisoida paperille uraan liittyviä asioita, tai sitä voi käyttää ikään kuin muistilistana ohjauskeskustelun aikana. Eri sektoreiden merkitystä opintojen tai työelämän kannalta on hyvä selvittää opiskelijalle.

Urapyörän sektorit käsittelevät koulutustaustaa, ihmissuhteita, työhistoriaa (ja harrastuksia). Myös työmarkkinoiden tilannetta voidaan käydä läpi. Ohjaaja voi antaa opiskelijalle tietoa alan työttömyysprosentista, palkoista, työvoiman tarjonnasta ym. ammattibarometrin tai oppilaitoksen sijoittumisseurantatutkimusten avulla.

Oma tyyli voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, onko käytännön vai teorian ihminen, tai haluaako työskennellä itsenäisesti vai muiden seurassa. Voidaan pohtia myös elämäntyyliä: kuinka paljon työ saisi sisältää matkustelua, kuinka korkealle haluaa kouluttautua ja mihin aikaan haluaa työskennellä (päivä-, ilta- vai yötyö). Tässä tehtävässä tunnistetaan myös omia kykyjä ja taitoja, jotka voivat olla yleisiä työelämätaitoja (kuten vuorovaikutus- ja ongelmanratkaisutaidot) tai alakohtaista erityisosaamista. Taitoihin voivat kuulua myös vahvuudet ja ominaisuudet, kuten luovuus ja kärsivällisyys.

Itsetuntemukseen kuuluu myös omien kiinnostuksen kohteiden ja arvojen tunnistaminen. Ne motivoivat ja ohjaavat yksilön valintoja tiedostamattakin, ja niistä on hyvä tulla tietoisiksi ammatinvalinnassa ja työelämässä. Jos ei tunne omia arvojaan, saattaa olla epävarma valinnoistaan ammatin ja koulutuksen suhteen, eikä ole tyytyväinen tekemiinsä ratkaisuihin. Arvostaa voi esimerkiksi koulutusta, haasteita, valtaa, ihmisläheistä työtä, luovuutta tai viihtyisää työympäristöä.

Pyörää voi käyttää ohjauskeskusteluissa opiskelijan nykytilanteen hahmottamiseksi sekä esim. suuntautumisvaihtoehtoa tai alan vaihtoa pohdittaessa. Siitä on apua lisäksi tulevaisuuden suunnittelussa ja tavoitteiden määrittelyssä.



Lähde: Amundson, N. 2005. Aktiivinen ohjaus – opas uraohjauksen ammattilaisille. Helsinki: Psykologien kustannus Oy.

Itsearviointia minäkuvien kautta

Lisätäkseen itsetuntemustaan voi tarkastella omaa minäänsä ja sen toimintaa, eli minäkäsitystään ja minäkuvaansa. Tätä kautta voi miettiä millaiseen työhön sopisi omana itsenään. Minäkäsitykseen sisältyy useita minäkuvia, kuten suoritusminäkuva, sosiaalinen minäkuva, tunneminäkuva, fyysinen minäkuva sekä ihanneminäkuva. Opiskelijaa voi kannustaa pohtimaan ominaisuuksiaan näiden kautta.

Suoritusminäkuva eli ammatillinen minäkuva on käsitys siitä, mihin kykenee, mitä osaa ja mitä voisi oppia. Se kuvaa omia vahvuuksia, heikkouksia ja kehityskohteita. Muodostaakseen suoritusminäkuvan voi vertailla omia kykyjä keskenään tai toisten kykyihin. Suoritusminäkuva vaikuttaa vahvasti alan ja ammatin valintaan.

Sosiaalinen minäkuva kertoo, miten yksilö näkee itsensä jonkin yhteisön jäsenenä ja verrattuna muihin ihmisiin. Se kertoo myös, miten tulee toimeen muiden ihmisten kanssa ja millaiseen asemaan tai rooliin hakeutuu muiden seurassa, kuten työpaikalla.

Tunneminäkuva tarkoittaa sitä, miten tunneherkkänä ihminen pitää itseään ja millaisia luonteenpiirteitä kokee itsessään olevan. Alaa tai työpaikkaa valitessa pohditaan usein, millaiseen työhön omilta luonteenpiirteiltään sopii ja miltä tuntuisi tehdä kyseistä työtä.

Fyysinen minäkuva kertoo siitä, miten hahmottaa kehonsa rajat ja toiminnot sekä miten kokee kehonsa. Näitä asioita kannattaa pohtia, mikäli hakee työhön, joka on fyysisesti vaativaa, tai mikäli hakijalla on jokin vamma tai sairaus, joka vaikuttaa toimintakykyyn.

Ihanneminäkuva on yksilön haave siitä, millainen haluaisi olla. Usein ihanteet ovat peräisin ympäristön odotuksista ja vaatimuksista. Kannattaa pohtia, miten kaukana tai lähellä ihanneminäkuva on verrattuna todellisiin mahdollisuuksiin ja omaan minäkuvaan. Jos ihanneminäkuva on kaukana minäkuvasta, saattavat ammatilliset toiveetkin olla epärealistisia.

Mikäli opiskelija tuntee itsensä huonosti, saattaa hän tehdä valintoja, jotka eivät ole itselle sopivia. Hän saattaa perustaa valintansa esimerkiksi siihen, mitä muut toivovat. Parantaakseen itsetuntemustaan opiskelija voi tehdä seuraavan itsearviointitehtävän. Tehtävän avulla voi hahmottaa minäkuvansa ja ihanneminäkuvansa, lisäksi tehtävä kertoo sosiaalisesta ja tunneminäkuvasta. Erilaisia ominaisuuksia sisältävän asteikon avulla opiskelija voi vastata seuraaviin kysymyksiin:

1. Mihin arvelet tällä hetkellä sijoittuvasi oheisella asteikolla? Merkitse rasti siihen kohtaan. Tämä arvio kertoo minäkuvastasi.
2. Mihin kohtaan asteikkoa haluaisit sijoittua? (Eli millainen haluaisit olla?) Merkitse se kohta pisteellä. Tämä kertoo ihanneminäkuvastasi.
3. Minkä ominaisuuksien kohdalla oli helppo vastata, mitkä taas tuntuivat epävarmoilta?
4. Sijoittuivatko merkintäsi keskelle asteikkoa, vai usein ääripäihin?
5. Ovatko minäkuvasi ja ihanneminäkuvasi lähellä toisiaan vai kaukana toisistaan? Mitä voit tehdä kehittääksesi haluttua ominaisuutta? (Vai vaaditko itseltäsi liikaa?)
6. Mitä ominaisuuksia tulevassa työssäsi tarvitaan? Mitä ammatin valintaa ja ammatillista soveltuvuuttasi koskevia päätelmiä voit tehdä tehtävän pohjalta?
7. Valitse viisi keskeisintä ominaisuuttasi. Mikäli luettelosta puuttui sinua kuvaavia piirteitä, voit lisätä niitä listaasi.

	1	2	3	4	5	6	7	
pidättyväinen	eloisa
rohkea	varovainen
päätäväinen	mukautuva
nöyrä	itsekas
avoin	vetäytyvä
yksinviihtyvä	seurallinen
luottavainen	epäilevä
ystävällinen	etäinen
pikkutarkka	suurpiirteinen
rönsyilevä	suunnitelmallinen
harkitseva	impulsiivinen
joustava	periksiantamaton
levoton	rauhallinen
rento	murehtiva
itsevarma	epäröivä
ahdistunut	tyyni
perinteinen	kokeilunhaluinen
pohtiva	tekevä
asiakeskeinen	tunnekeskeinen
luova	tavanomainen
teoreettinen	käytännöllinen
riipeä	hidas
mukavuudenhaluinen	ahkera
pitkäjännitteinen	lyhytjännitteinen

Lähde: Mulari, M. 2013. Tietoisen ammatinvalinnan opas. Keuruu: Atena Kustannus Oy.

Osaamisympyrä

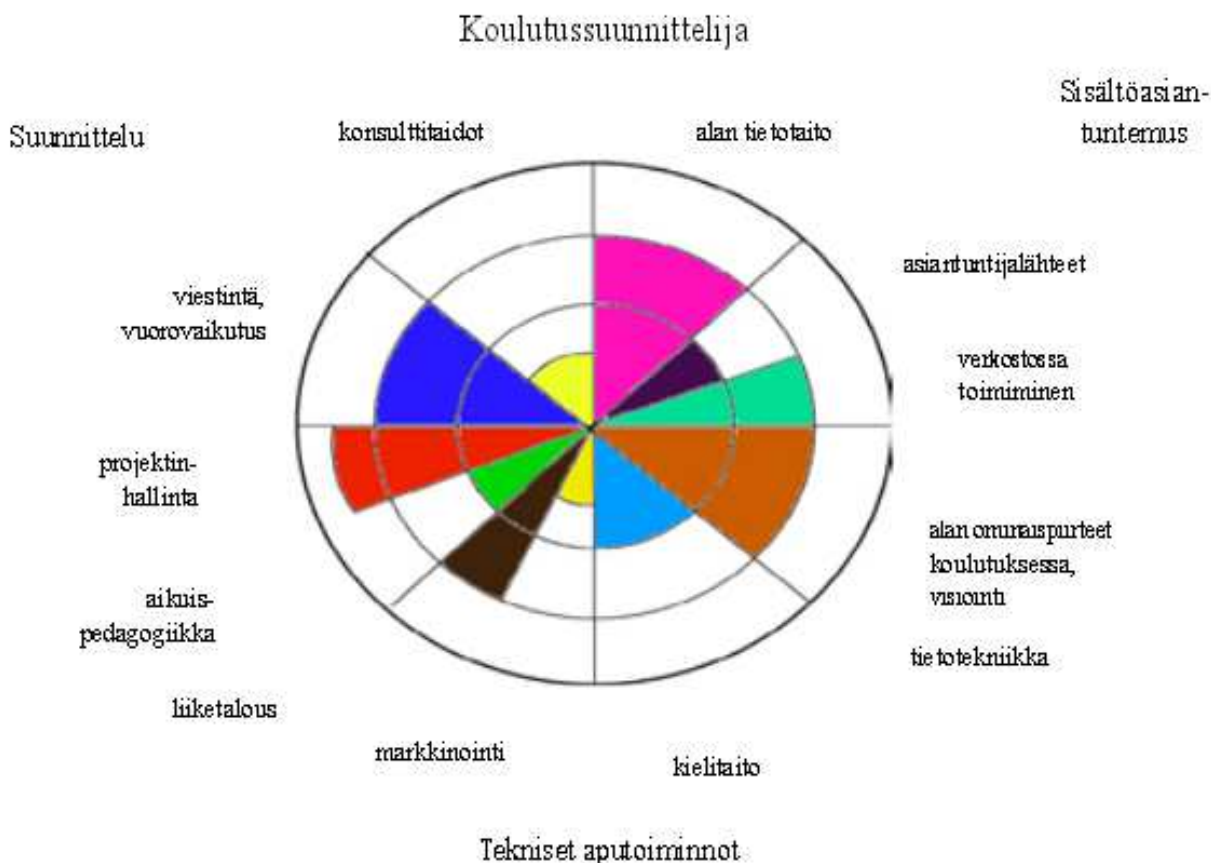
Osaamisympyrä auttaa hahmottamaan osaamisen tasoa eri tieto- ja taitoalueilla. Tulevan työn edellyttämät taidot merkitään ympyrän sektoreihin ja niistä väritetään omaa osaamista kuvaava alue. Mitä ulommalle kehälle väri ulottuu, sitä enemmän on osaamista kyseisessä asiassa.

Eri alueita tarkastelemalla voi havaita, mitä taitoja kannattaisi vielä kehittää esim. harjoittelulla tai opiskelemalla lisää. Samoin osaamisympyrällä voi arvioida, minkä verran on opintojen aikana tai harjoittelussa oppinut tarvittavia taitoja, tai kuinka paljon tulevassa työssä tarvitaan mainittuja taitoja (joka vaikuttaa kurssivalintoihin ja erikoistumiseen).

Vaikka on olemassa yleisiä, kaikille aloille yhteisiä työelämätaitoja, tarvitaan myös alakohdasta osaamista. Tästä syystä ympyrän sektorit tulee nimetä yksilöllisesti, valitsemalla ohjattavan alan kannalta keskeisiä työtehtäviä. Mikäli ohjattava on epävarma siitä, millaisiin työtehtäviin hän voi tutkinnollaan sijoittua, voi sekin avautua osaamisympyrän avulla.

Opiskelija täyttää ympyrän itsenäisesti tai ohjaajan tuella, jonka jälkeen voidaan keskustella yhdessä syventäen aihetta. Mikäli opiskelijalla on heikko itsetunto, saattaa hänen olla vaikea arvioida osaamistaan realistisesti. Itseensä luottamaton voi arvioida itsensä ala-kanttiin ja itsevarma taas yläkanttiin.

Lähde: Haihu, K. 2011. Valmistuminen projektina. Teoksessa Jääskelä, P. & Nissilä, P. (toim.) Valmistumisen tukeminen korkeakouluopinnoissa. Oy Fram Ab, 32-39.



2. Urasuunnittelu

Kun omat kiinnostuksen kohteet ja taidot ovat selvillä, voi alkaa miettiä missä tehtävissä konkreettisesti pääsisi käyttämään näitä taitoja. Kannattaa pohtia myös keinoja, joilla tavoitellulle uralle pääsee. Millä koulutuksella, millaisilla kurssivalinnoilla tai harjoittelupaikoista saadulla kokemuksella sekä kontakteilla pääsee askeleen lähemmäs tavoitettaan?

Uravaihtoehtojen lisääminen

Uraohjaukseen kuuluu opiskelijan ammatteja koskevien näkökulmien laajentaminen ja eri vaihtoehtojen tarkasteleminen. Tämän harjoituksen ideana on, että lähtökohtana olevan ammatin ympärille kerätään lisää ammatteja/tehtäviä, jotka liittyvät samaan alaan. Harjoitus sopii moneen tilanteeseen, sillä siitä voivat hyötyä uransa eri vaiheissa olevat henkilöt.

Esimerkiksi korkeakouluun hakeva voi määritellä haluavansa hoitoalalle, ja tarvitsee tietoa vaihtoehtoista. Niitä kerätään ohjaajan kanssa ja arvioidaan yhdessä, mikä vastaisi hakijan toiveita ja motivaatiota. Lisäksi alaa jo opiskelevat voivat näin kartoittaa mihin haluaisivat sijoittua töihin tai mikä sopisi seuraavaksi harjoittelupaikaksi.

Myös esim. uranvaihtoa harkitsevat tai nykyiseen työhönsä vaihtelua etsivät voivat tämän harjoituksen avulla pohtia, missä muualla olisi mahdollista työskennellä. Sairaanhoidajan ei tarvitse välttämättä tehdä uraansa sairaalassa, vaan muitakin mahdollisuuksia on. Sosiaali- ja terveysalalla työmahdollisuuksia voi hahmottaa myös eri asiakasryhmien kautta.

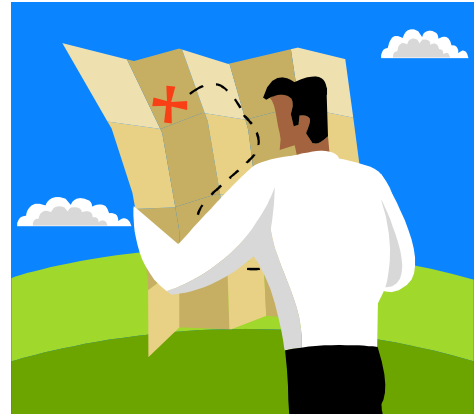
Tietoa eri vaihtoehtoista on löydettävissä mm. korkeakoulujen vuosittaisista sijoittumisseurantatutkimuksista, joihin kootaan alakohtaisesti tietoa siitä, millaisiin tehtäviin valmistuneet ovat työllistyneet. Hyvä tietolähde on myös www.toissa.fi, jossa opiskelija voi tutkia mihin valmistuneet ovat sijoittuneet töihin. Lisäksi sivulla on valmistuneiden kertomuksia heidän urapoluistaan.



Visualisointi kartan avulla

Kartta sopii opintonsa aloittaville, valmistuville ja niille, joilla opinnot eivät etene. Kartan voi tehdä opintopolun suunnitteluun, työllistymisen näkökulmasta tai monimutkaisen tilanteen selkeyttämiseksi. Opinnoissa jumittuneen kanssa on hyvä miettiä yhdessä eri toimintavaihtoehtoja ja koota niitä kartalle. Valmistuvien opiskelijoiden kannattaa panostaa opintojen jälkeisen elämän suunnitteluun jo opintojen aikana. Myös varasuunnitelmat merkitään karttaan.

Kartoitukseen tarvitaan paperia, kynä tai värikyniä. Kartassa voi käyttää sanojen lisäksi merkkejä, symboleita ja piirustuksia. Paperi on opiskelijan elämänkenttä ja siihen kootaan uran tai ongelman (opintojen jumiutuminen) kannalta merkityksellisiä asioita eri elämänalueilta. Opiskelija sijoittaa itsensä kartan keskelle ja ympärille kerätään tietoa esimerkiksi seuraavista asioista:



- ❖ Koulutus- ja työhistoria
- ❖ Taidot, kiinnostukset, vahvuudet
- ❖ Arvot ja toiveet
- ❖ Merkitykselliset kokemukset ja tapahtumat
- ❖ Tärkeitä ihmissuhteita
- ❖ Tarpeet
- ❖ Tulevaisuudenkuvat: ammatit, työtilanteet, tavoitteet, jatko-opinnot, mahdollisuudet
- ❖ Esteet, huolet

Kartan voi tehdä menneestä, nykyisyydestä tai tulevaisuudesta, tärkeää on että se antaa kokonaiskuvan opiskelijan tilanteesta.

Karttaa tehdessä kaikkien opiskelijoiden on hyvä miettiä seuraavia kysymyksiä:

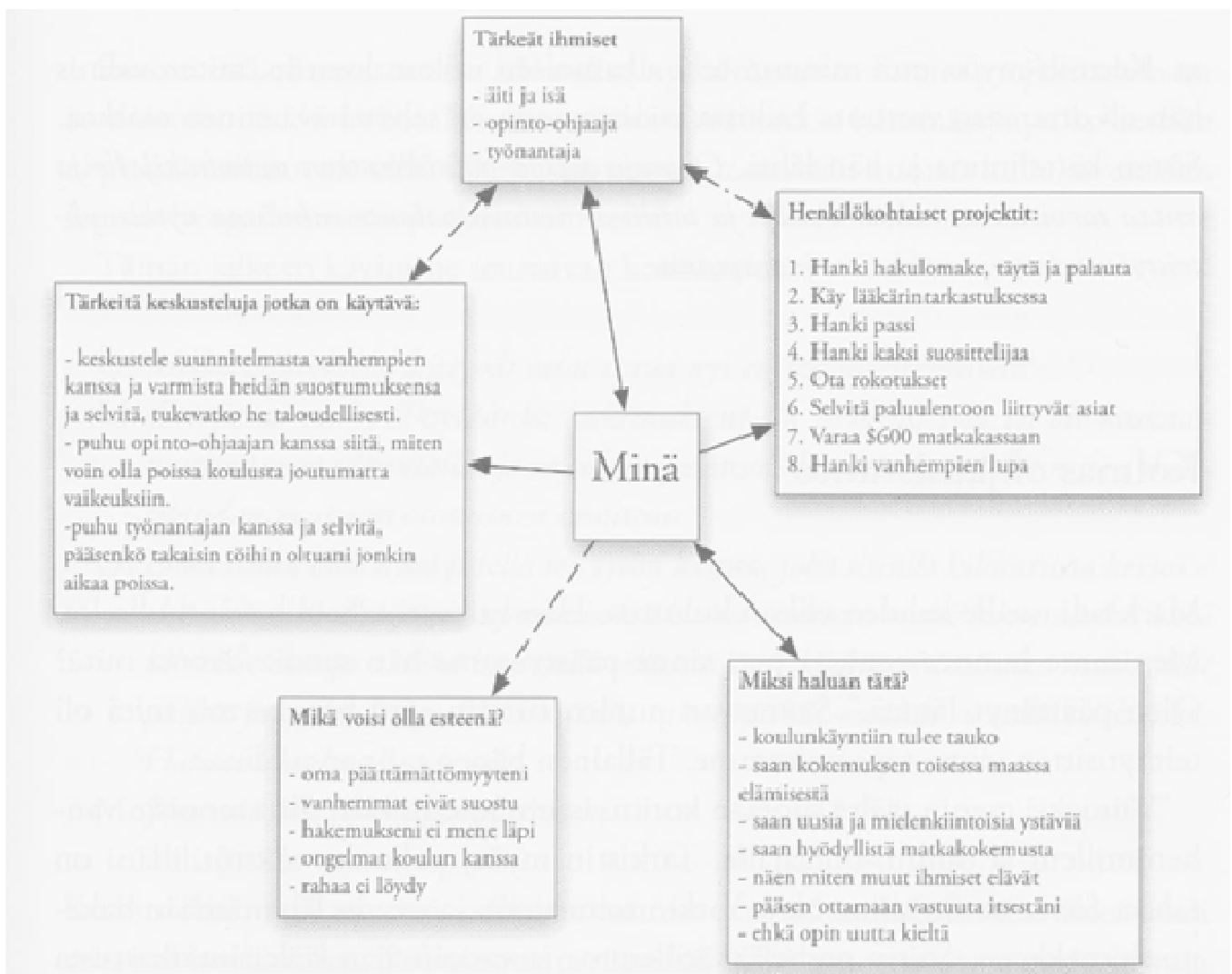
- ❖ Mistä aloitan?
- ❖ Jaanko tavoitteeni etappeihin, jotka voi edelleen jakaa pienempiin osiin esim. hopsisin avulla?
- ❖ Huolettaako jokin asia minua?
- ❖ Mistä saisin tukea edetäkseni tavoitteessani tai mahdollisen huoleni käsittelyyn?

Kartan avulla sekä ohjaaja että opiskelija saavat paremman kokonaiskuvan opiskelijan tilanteesta ja tulevaisuuden suunnitelmista, sekä niihin vaikuttavista tekijöistä. Kartoitus voi

tapautua suunnitelmallisemmin tai vain keskustelun ohessa. Näin ohjausistunnosta jää joi-
tain konkreettista opiskelijan käteen.

Kartoittamisen hyöty on, että se tekee näkyväksi opiskelijan elämän keskeisiä asioita, vah-
vuuksia, esteitä sekä asioiden välisiä vuorovaikutussuhteita ja yhteyksiä.

Lähde: Peavy, V. 2006. Sosiodynaamisen ohjauksen opas. Helsinki: Psykologien kustannus
Oy.



Esimerkki kartasta, jonka tekijä on jumiutunut opinnoissaan ja harkitsee välivuotta ulko-
mailla (Peavy 2006, 123).

Myös osaamista voi kartoittaa. **Osaamisen mind mapin** avulla voi tuottaa monia konkreettisia tekemistä kuvaavia sanoja, jotka kertovat osaamisesta. Piirretään ympyrä paperin keskelle ja siitä viivoja eri suuntiin. Viivojen päihin kirjoitetaan elämään kuuluvia toimintoja kuten opiskelu, työ, harrastukset, luottamustoimet, vapaaehtoistoiminta, matkustelu ja koti. Värit, merkit ja symbolit elävöittävät miellekarttaa. Jokaisen toiminnan yhteyteen kerätään (allekkain) kyseisen toiminnan myötä opittuja taitoja. Myös esimerkiksi kotona voi oppia taitoja, kuten lasten- ja kodinhoitoa. Matkustelu taas opettaa kulttuurien tuntemusta ja yhdistystoiminta muun muassa tapahtumien järjestämistä.



Esimerkki osaamisen mind mapista. Lähde: Välivehmas, K. 2014. Miten onnistut työnhaussa. Helsinki: Minerva Kustannus Oy.

3. Työnhaku

Työnhakutilanteet voivat tuntua jännittäviltä ja haastavilta, siksi työhaastattelua ja työnhaun asiakirjojen tekemistä on hyvä harjoitella jo ennen oikeaa koitosta. Korkeakoulujen ura- ja rekrytointipalveluilta sekä niiden järjestämiltä CV-klinikoilta opiskelija voi pyytää neuvoja ja palautetta omasta työhakemuksesta, lisäksi työnhakuun liittyviä harjoituksia voidaan tehdä esimerkiksi ammatillisen kasvun kursseilla. Seuraavat harjoitukset käsittelevät työpaikkojen etsimistä, yhteydenottoa työnantajaan sekä työhaastattelua.

Yrityskartoitus ja yhteydenotto

- A. Opiskelija voi tutkia työmarkkinoiden mahdollisuuksia ja kerätä itseään kiinnostavia työpaikkoja esimerkiksi internetin avulla. Alla olevaa taulukkoa voi käyttää työnhaun lisäksi pohdittaessa harjoittelupaikkoja tai suunniteltaessa ekskursioita oman alan yrityksiin. (Kyseessä voi olla myös kunnallinen työnantaja tai järjestö.)

Yritys	Miksi yritys kiinnostaa?	Yhteystiedot	Yhteyshenkilö	Paras tapa ottaa yhteyttä

- B. Tehtävää voi laajentaa pohtimalla mm. seuraavia asioita:

- Mitkä ovat organisaation arvot ja imago?
- Minkä kokoinen yritys on kyseessä? Onko se paikallinen vai kansainvälinen?
- Millaisia tuotteita tai palveluja yritys tuottaa?
- Millaisia asiakkaita yrityksellä on? Entä yhteistyötahoja?
- Millaista osaamista haettavassa tehtävässä tarvitaan?
- Millainen olisi työpäivä? Mitkä ovat konkreettiset työtehtävät?

- Onko työ tiimityötä vai itsenäistä?
- Rekrytointiprosessi: keneen otetaan yhteyttä ja miten hakuprosessi etenee?

Tietoja voi etsiä yritysten internet-sivuilta ja työpaikkailmoituksista.

Lisää työnhakuun liittyviä harjoituksia löydät kirjasta "Työelämän pelikäsi"

<http://www.mastohjaus.fi/pdf/TyoelamanPelikasi.pdf>

Työhaastatteluun valmistautuminen

Opiskelijat voivat valmistautua työhaastatteluun etukäteen esimerkiksi ottamalla selvää organisaatiosta, josta hakevat töitä, sekä miettimällä asioita, joita itse haluavat tietää työtehtävästä. Haastattelijoilla on usein tapana esittää muutamia vakiokysymyksiä, joihin kannattaa miettiä vastaus jo etukäteen. Opiskelija antaa hyvän ensivaikutelman itsestään, kun ei takeltele peruskysymyksissä. Vastaamista voi harjoitella parin kanssa, jolloin toinen toimii haastattelijana ja kysyy toisen vastatessa.

Mikäli halutaan harjoitella alakohtaisia kysymyksiä, voidaan ryhmän jäsenille jakaa laput, joihin kukin kirjoittaa omaan alaan liittyvän kysymyksen. Ohjaaja voi lukea kysymykset ääneen ja ryhmäläiset saavat vastata viitaten, tai voidaan edetä istumajärjestyksessä ja kysymykset arvotaan.

Opiskelija voi pyrkiä erottumaan myönteisesti muista työnhakijoista miettimällä etukäteen kolme asiaa, jotka haluaa tuoda esiin työhaastattelussa ja jättää haastattelijan mieleen.

Opiskelijoiden kannattaa harjoitella vastaamista seuraaviin kysymyksiin:

Kerro itsestäsi.

Kuinka päädyit alalle?

Millainen paineensietokyky sinulla on? Anna esimerkki.

Oletko tiimipelaaja vai yksilötyöntekijä?

Millaisessa ympäristössä olet parhaimmillasi?

Millaisessa roolissa näet itsesi viiden vuoden päästä?

Miten olet muuttunut viimeisen viiden vuoden aikana?

Miksi haluat juuri tänne töihin?

Mikä motivoi sinua?

Miksi meidän kannattaisi palkata juuri sinut?

Mitä pidät parhaimpana suorituksenasi?

Mitkä ovat vahvuutesi? Entä heikkoutesi?

Millainen kuva sinulla on yrityksestämme?

Mitä odotat työltäsi?

Miten entiset/nykyiset työtoverisi kuvailisivat sinua?

Mikä sinua kiinnostaa eniten työssäsi?

Mitä olet oppinut työssäsi?

Milloin olet onnellisin työssäsi?

Kuvaile jokin haaste, josta olet selviytynyt? Miten selviydyit haasteesta?

Mitä haluaisit kysyä meiltä?

Alakohtaiset kysymykset, esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla: Mitkä kolme asiaa ovat asiakkaiden (esim. vanhusten) kohtaamisessa tärkeimpiä? Opiskelijoiden kannattaa miettiä ryhmässä, millaisia alakohtaisia kysymyksiä oman alan työhaastattelussa voidaan esittää.

Lähde: Malinen, T. 2010. Työtä on! Työnhakuopas uraansa käynnistäville. Turku: Sofokus Oy.



4. Harjoituksia ryhmille

Tähän lukuun on koottu ryhmässä käytettäviä menetelmiä. Uraohjausta voidaan toteuttaa ryhmille esimerkiksi uravalmennuksena korkeakoulujen tai työhallinnon järjestämällä kursseilla. Lisäksi ammattikorkeakoulujen tutoropettajat voivat hyötyä esiteltävistä menetelmistä omaa opiskeluryhmäänsä ohjattaessaan. Yhteispeli-kortit ja sarjakuvaharjoitus sopivat ryhmäyttämiseen, ”Jana” ja ”Astu kartalle” liittyvät lähemmin urasuunnitteluun.

Yhteispeli-kortit

Valmis-hanke on julkaissut Yhteispeli-nimiset kortit, joihin on koottu erilaisia tehtäviä ryhmätoimintaa varten. Tehtävät on jaettu tutustumiseen, ongelmanratkaisuun, pelein/kisoihin ja visailuun. Nämä neljä pakkaa sisältävät ideoita, joita jokaisen ryhmää ohjauvan kannattaa kokeilla! Esimerkkejä korteista:

Yhteneväisyydet ja eroavaisuudet -kukka

Ryhmäläiset askartelevat kukan, jossa on pyöreä keskiosa ja terälehtiä yhtä monta kuin on ryhmän jäseniä. Jäsenet keskustelevat keskenään ja kirjoittavat kukan keskelle mahdollisimman paljon asioita, jotka yhdistävät kaikkia ryhmäläisiä. Omaan terälehteensä jokainen kirjoittaa jotain, joka liittyy vain häneen itseensä.

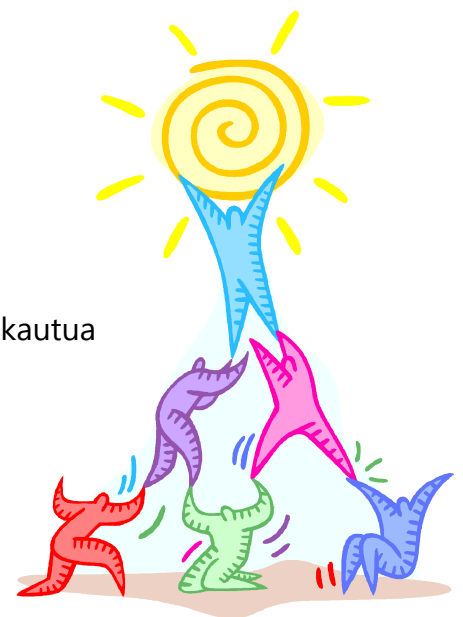
Sokean palapeli

Harjoitukseen tarvitaan palapeli. Yksi kokoaa palapeliä silmät sidottuina, muut neuvovat. Neuvojat eivät saa koskea paloihin. Harjoituksen voi tehdä ryhmässä tai parin kanssa.

Vinkki: Ryhmiä voi muodostaa monella tavalla, oppilaat voivat jakautua esimerkiksi sen mukaan minkä väriset silmät heillä on, tai minä vuodenaikana he ovat syntyneet.

Yhteispeli-kortit löydät sivulta

http://www.rhmayttaminen.fi/?page_id=61.



Kollektiivinen sarjakuva



Tehdään sarjakuvia, joissa on viisi ruutua.

- Osallistujat jaetaan viiteen ryhmään.
- Jokaiselle ryhmälle jaetaan viisi A4-kokoista paperiarkkia (jolloin paperiarkki vastaa yhtä sarjakuvan ruutua) sekä kyniä.
- Kukin ryhmä tekee yhdessä sarjakuvan ensimmäisen ruudun. Aikaa on käytössä 5 minuuttia.
- Tämän jälkeen ryhmät jättävät kaikki paperit ja kynät paikalle ja vaihtavat myötapäivää paikkaa. Ryhmät saavat tehdä ruudun nro 2 toisten aloittamaan tarinaan. Kun ollaan valmiita, vaihdetaan jälleen paikkaa. Näin jatketaan, kunnes jokaisessa sarjakuvassa (5 ruutua kussakin) on yksi ruutu kultakin ryhmältä.

Sarjakuvien aiheena voi olla jotain omaan alaan liittyvää, tai vaikka yleisesti työnhaku. Tarinan päähenkilö esittäytyy ensimmäisessä ruudussa ja myös tilanne käy siitä selville. Viimeisessä ruudussa tarinan pitää päättyä. Mielikuvitustaan saa käyttää vapaasti. Ei ole olemassa oikean- tai vääränlaisia sarjakuvia. Lopuksi jokainen ryhmä esittelee toisilleen sen sarjakuvan, johon on viimeisen ruudun tehnyt.

Lähde: Salon seudun ammattiopisto: Aloitusviikon ohjelma 1. vuoden opiskelijoille

Lisää menetelmiä ryhmäyttämiseen:

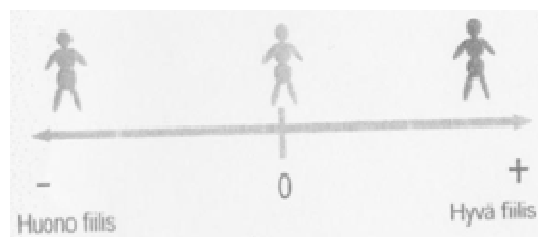
<http://www.ryhmayttaminen.fi> on osoite, jonne on koottu linkkejä sivuille, joilta löytyy lisää ryhmäyttämiseen soveltuvia menetelmiä. Ryhmayttäminen.fi -sivut on tuottanut Valmis – Ammatillisen koulutuksen läpäisyn tehostaminen Varsinais-Suomessa -hanke. Sivujen sisältämät ryhmäyttämismenetelmät soveltuvat myös muilla koulutusasteilla käytettäväksi.

Jana

Ryhmässä voidaan tehdä toiminnallisena harjoituksena esimerkiksi jana käsiteltävästä aiheesta. Erilaiset janat ovat hyvä keino ryhmän virittämiseen kurssin tai luennon alussa. Janan avulla voi aktivoida opiskelijoita pohtimaan uraan liittyviä kysymyksiä. Osallistujat saadaan liikkeelle ja toisilleen tuntemattomatkin voivat huomata, että heillä on yhteistä eli samankaltaisia vastauksia. Lisäksi jana selkeyttää mitattavaa asiaa ja antaa ohjaajalle tietoa ryhmästä.

Ohjaaja merkitsee janan lattialle maalarinteipillä tai pyytää osallistujia kuvittelemaan janan huoneen päästä päähän. Hän selittää, mitä janan eri kohdat tarkoittavat (keskikohta ja ääripäät). Seuraavaksi ohjaaja esittää kysymyksen tai väittämän, ja osallistujat asettuvat itseään kuvaavaan kohtaan. Ryhmäläisiä voi pyytää kertomaan koko porukalle miksi kukin asettui juuri siihen kohtaan janaa, tai vaihtoehtoisesti lähekkäin olevat voivat keskustella valinnastaan.

Ohjaajan kannattaa muistaa että joissakin kysymyksissä myös ryhmäpaine ja pelko omasta erilaisuudesta voivat aiheuttaa sen, että tiettyyn kohtaan janaa menee useampi ihminen. Tutussa joukossa voi olla mielipidevaikuttaja, jota muut seuraavat. Ohjaaja voi kannustaa osallistujia yksilöllisiin valintoihin ja muistuttaa, ettei janaassa ole "väärää" kohtia.



Esimerkki oppimisfiiliksestä (Nummi 2012, 105).

Esimerkkejä kysymyksistä:

- Miten aamusi sujui?
- Minkä verran tiedät luennon aiheesta ennestään?
- Millainen motivaatio/kiinnostus sinulla on käsiteltävään aiheeseen?
- Onko sinulla selkeä kuva siitä, mitä teet opintojen jälkeen? (Ryhmäläiset voivat oppia toisiltaan eri vaihtoehdoista ja avartaa näkemyksiään, kun jokainen kertoo suunnitelmistaan.)
- Teetkö työtä mieluummin tiimissä vai itsenäisesti?

Esimerkkejä väittämistä:

- "Aion hakea jatko-opiskelemaan"
- "Haluaisin työskennellä ulkomailla"
- "Haaveissani on oma yritys"
- "Palkka on minulle tärkeä"

- "Olen tyytyväinen harjoitteluuni"
- "Osaan yleensä rentoutua työ/koulupäivän jälkeen" (voidaan käyttää kun halutaan tuoda esiin harrastuksia ja muita tapoja palautua työn teosta)
- "Harrastuksistani on ollut minulle hyötyä työelämässä/työllistymisen suhteen" (tämä tuo esiin miten myös muualta kuin varsinaisesta työkokemuksesta voi siirtää omia kykyjä ja vahvuuksia työelämään)

Lähde: Nummi, P. 2012. Fasilitaattorin käsikirja. 6.painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Astu kartalle

Harjoitusta voidaan käyttää elävöittämään urasuunnittelua. Lisäksi ryhmäläiset saavat tietoa toisistaan, esim. ketkä ovat samalta suunnalta kotoisin. Kartan avulla voidaan pohtia uraa paikallista näkökulmaa laajemmin.

Ohjaaja kuvailee Suomen kartan lattialle. Hän voi kävellä ympäri karttaa ja kertoa missä eri kaupungit sijaitsevat. Sitten hän kysyy kysymyksen ja osallistujat asettuvat kartalle siihen kohtaan, joka vastaa kysymykseen. Vastauksista voidaan keskustella ryhmän kanssa.

Esimerkkejä kysymyksistä:

- Missä olet syntynyt?
- Missä olet asunut kauiten?
- Mihin lähtisit mieluiten vaihtoon? (Kartta laajennetaan maailmankartaksi)
- Minne muuttaisit työn perässä? (Suomessa tai ulkomailla)
- Missä voisit oppia uutta ja saada hyviä kokemuksia uraasi ajatellen?



Lähde: Nummi, P. 2012. Fasilitaattorin käsikirja. 6.painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Aarrekartta

Aarrekartta voi keskittyä tulevaan toiveiden uraan, tai se voi kuvata elämää laajemminkin. Aarrekartta auttaa tavoitteiden ja unelmien hahmottamisessa niitä, joilla ne ovat vielä epäselviä. Karttaan voi sisällyttää myös vaihtoehtoisia tulevaisuuksia. Itse luotu aarrekartta kuvaa työtä positiivisesta näkökulmasta ja muistuttaa niistä asioista, joista kukin työssään nauttii. Muuhun elämänsuunnitteluun kytkettynä aarrekartta kuvaa myös niitä vaikutuksia

ja seurauksia, joita uralla voi olla muihin elämänalueisiin (esimerkiksi siihen missä asuu). Aarrekartta innostaa ja motivoi opiskelijoita kouluttautumisessa ja tutkinnon loppuun suorittamisessa. Se on luova keino unelmien visualisointiin.

Kartassa voi käyttää piirrosten lisäksi symboleita ja lehdistä leikattuja kuvia tai sanoja, joista kootaan kollaasi pahville. Työskentelyyn kannattaa varata leikeltäviä lehtiä, kartonkeja, tussseja, saksia, liimaa ym. sekä noin puolitoista tuntia aikaa. Halutessa taustalle voi laittaa rentouttavaa musiikkia soimaan. Kuvat voivat olla konkreettisia (tietty automerkki), viitteellisiä (jokin maisema, valon kajo pilvien välistä) tai abstrakteja (itseä puhutteleva väri). Samalle paperille voi kuvata useampia unelmia ja asetella niitä itselle mieluisaan tapaan, esim. sekaisin tai koota kuvia ryhmiksi. Haaveensa voi pukea myös sanoiksi. Lehtien otsikoista voi valita sellaisia, jotka tuntuvat itselle sopivilta. Valmiin aarrekartan voi sijoittaa esille vaikka kodin tai työhuoneen seinälle, jossa se inspiroi tekijäänsä ja muistuttaa unelmista.

Lähde: Harju, Kristiina 1999. Valmiina muutokseen – aarrekartan avulla kohti uutta. Porvoo: WSOY.

5. Apua ongelmiin

Holistisesta näkökulmasta ohjaus on kokonaisvaltaista ja opiskelijakeskeistä eli se korostaa opiskelijan näkökulmaa ja tarpeita. Opiskelu ja ammatti kytkeytyvät muuhun elämään, joten opiskelijoiden yksilölliset ohjaustarpeet liittyvät opiskelua ja urasuunnittelua laajempaan elämänsuunnitteluun, jossa pohditaan käsitystä itsestä, arvioidaan omaa kokonaisuuttamää ja muutetaan totunnaisia elämäntapoja tarvittaessa. Elämänalueet vaikuttavat toisiinsa vastavuoroisesti siten, että yhdellä alueella tapahtuva positiivinen muutos voi auttaa muitakin alueita. Esimerkiksi työn tai itselle varatun ajan uudelleenjärjestely voivat helpottaa opiskeluakin. Vastaavasti myös ongelmat ulottuvat monelle alueelle, esimerkiksi terveyteen ja työkykyyn.

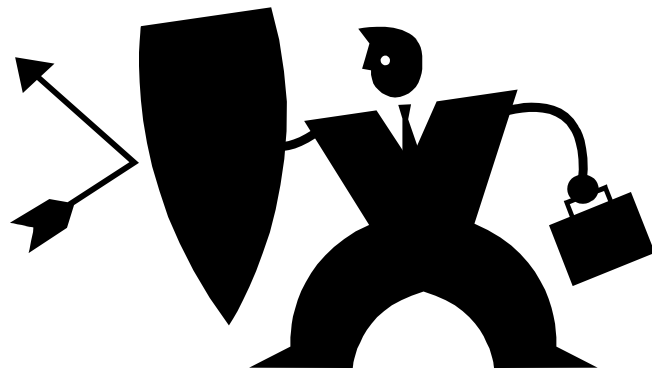
Voimavarakilpi

Voimavarakilpeen kirjataan vahvistavia ja voimaannuttavia kokemuksia, asenteita, uskomuksia sekä omaan tukiverkostoon kuuluvia ihmisiä. Kilvessä kiinnitetään huomiota myös

konkreettisiin asioihin, joita voi tehdä pitääkseen itsestään huolta. Kilven avulla on tarkoitus tuoda esiin positiivisia asioita, jotka auttavat opiskelijaa jaksamaan.

Kilpeä täytettäessä otetaan opiskelijan elämä kokonaisvaltaisesti huomioon ja ymmärretään eri elämänalueiden vaikutus opiskeluun tai työntekoon. Puheeksi voivat nousta muun muassa harrastukset, terveellinen ruokavalio, liikunta, unirytm, rentoutuminen, ystävät ja oma aika. Esiin voi tulla myös omaa hyvinvointia haittaavia uskomuksia ja asenteita, joita on hyvä käsitellä ohjaajan tai tarvittaessa psykologin kanssa.

Lähde: Omaiset mielenterveystyön tukena 2012. Tukihenkilökurssin koulutusmateriaali.



VOIMAVARAKILPENI

ELÄMÄN KOKEMUKSIA, jotka ovat vahvistaneet ja opettaneet selviytymään

TUKIVERKOSTO: ihmisiä, jotka tukevat ja joista iloitsen

ASENTEET JA USKOMUKSET, jotka auttavat katsomaan asioita positiiviselta kannalta ja antavat voimia

TAPOJA PITÄÄ HUOLTA fyysisestä kunnosta ja itsestä

mitä voin TEHDÄ auttaakseni itseäni (itsensä hemmottelukeinot)

Arjen sujuvuus ja ajanhallinta

Opiskelijan arkeen voi kuulua monenlaisia vastuita ja velvollisuuksia opintojen lisäksi. Mikäli esim. lasten hoidon tai alkoholinkäytön kanssa on ongelmia, voivat ne vaikuttaa opiskeluunkin. Sujuva arki taas auttaa selviytymään opintojen ja työelämän haasteista. Opiskelija voi täyttää seuraavan kuvion itse ja halutessa varata ajan ohjaajalta keskusteluun mistä voi saada apua.

Mieti päivittäistä arkeasi, miten sinulta sujuvat seuraavat asiat? Rastita sopivin vaihtoehto.

	Erittäin hyvin	Hyvin	Tyydyttävästi	En osaa sanoa
Kodinhoito				
Kodin kunnostustyöt				
Ruoanlaitto				
Henkilökohtainen hygienia				
Raha-asioiden hoito				
Viranomaisten kanssa asiointi				
Ihmissuhteet				
Lastenhoito				
Lasten kasvatus				
Maltillinen alkoholin käyttö				
Tasapainoinen ruokavalio				

Lähde: GetSet 2009. Askeleet kohti tulevaisuutta.

Oman ajankäytön seuranta

Kirjaa seuraavan sivun taulukkoon ajankäyttösi viikon ajalta. Milloin nukuit, teit kotitöitä, harrastit, opiskelit tai kävit töissä? Voit tarkkailla myös edellisen sivun taulukossa mainittuja tehtäviä, kuten lasten hoitoa, ihmissuhteita, ja alkoholin käyttöä.

- Millaisia havaintoja teit ajankäytöstäsi? Entä unirytmistä?
- Ilmenikö jotain yllättävää? Löysitkö aikasyöppöjä?
- Mikä toimi? Milloin olit tyytyväinen päivääsi?
- Mikä ei toiminut? Mitä tahtoisit vähemmän?
- Mitä esteitä sujuvan arjen toteutumiselle mielestäsi on?
- Mihin asioihin voit itse vaikuttaa? Entä mihin et?

Lähde: Selinummi, S. & Poutanen, K. 2013. Opiskelukyky- ja stressinhallinta -kurssin käsikirja

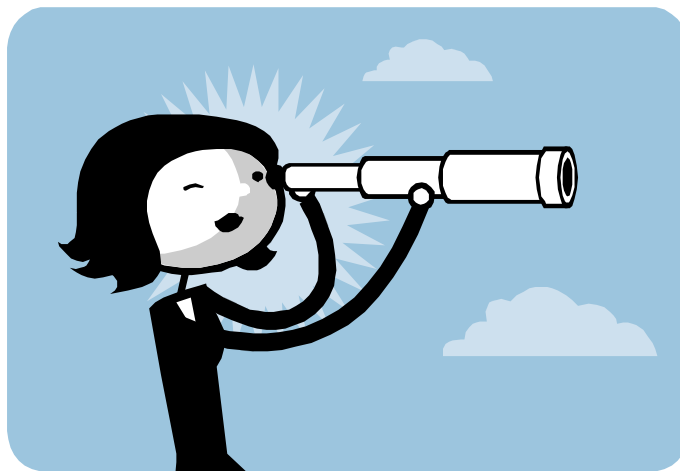


Klo	Ma	Ti	Ke	To	Pe	La	Su
00-01							
01-02							
02-03							
03-04							
04-05							
05-06							
06-07							
07-08							
08-09							
09-10							
10-11							
11-12							
12-13							
13-14							
14-15							
15-16							
16-17							
17-18							
18-19							
19-20							
20-21							
21-22							
22-23							
23-24							

Palveluohjaus

Palveluohjaus merkitsee asiakkaan palvelutarpeiden kartoituksen perusteella tehtävää neuvontaa ja ohjausta hyödyllisten palvelujen piiriin. Se on tiedon antamista, vaihtoehtojen etsimistä ja eri palvelujen koordinoimista sekä yhteensovittamista asiakaslähtöisesti (Pietiläinen 2003, 50).

Palveluohjaus tukee arkea ja elämäntähtäyksiä ja se soveltuu erityisesti elämäntähtäyksen muutos- ja siirtymävaiheisiin (Pietiläinen 2003, 58). Opiskelu-aika voi sisältää suuriakin elämäntähtäyksiä: uusi opiskelupaikka, uusi työ ja mahdollisesti muutto uudelle paikkakunnalle. Nämä asiat vaativat itsenäistymistä ja voivat joskus tuntua jopa riskin otolta.



Muuhun elämään liittyvät ongelmat (kuten mielenterveyden häiriöt tai päihteiden käyttö) voivat haitata opintoja ja työllistymistä, joten tällaiset ongelmat on ensin ratkaistava. Mikäli ohjaajan tuki ei riitä, on asiakas ohjattava muunlaisen avun piiriin. Uraohjausta antavan ei tarvitse osata ratkaista kaikkia ongelmia, vaan hänen erityisalaansa on urasuunnittelu.

Ohjaajan on tunnettava palvelujärjestelmää osatakseen ohjata asiakkaan sopivan tahon luo esim. terveyden liittyvissä asioissa. Tämän vuoksi uraohjauksessa on myös palveluohjauksellisia piirteitä. Seuraavalla sivulla on kartta, josta voi ottaa mallia korkeakoulun sisällä tapahtuvaan palveluohjaukseen:



Linkkejä ohjaajalle

Nämä ovat linkkejä, joihin sinun kannattaa tutustua, kun etsit lisää menetelmiä käyttöösi!

<http://vipuajavetoa.turkuamk.fi/>

Vipua ja vetoa töihin! -projektin sivuilla voit tutustua hankkeeseen tarkemmin. Löydät sivuilta myös "vipuja" eli menetelmiä uraohjaukseen sekä projektin julkaisun "Tulevaisuuden urapolut – Korkeakoulutettujen ohjaus muuttuvassa työelämässä".

<http://ohjausareena.blogspot.fi/>

Areena käsittelee ohjausta voimavara- ja ratkaisukeskeisestä näkökulmasta. Sivustolla korostuvat ohjauksen menetelmät ja välineet. Erityisenä tarkastelun kohteena ovat työyhteisöjen valmennus, työnohjaus, opinto-ohjaus, uraohjaus sekä nuorisotyö.

http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/testi/sivut/tyonimu_testi.aspx

Työterveyslaitoksen sivuilla on työn imua ja työntekijän hyvinvointia arvioiva testi, joka sopii myös opiskelijalle. Työpaikan tilalla voi käyttää opiskelu- tai harjoittelupaikkaa. Lisäksi sivustolla on tietoa työhyvinvoinnista, muuttuvasta työelämästä ym., mikä voi olla hyödyllistä työelämään valmistuvalle. Tästä sivustosta kannattaa vinkata opiskelijoille itsenäistä tutustumista varten!

<http://upeaatyota.fi/tyokaluja/>

Lauri Järvilehto on kirjoittanut teoksen "Upeaa työtä". Hänen bloginsa ydin on työkaluja -osio. Sieltä löytyy menetelmiä ja apuvälineitä erilaisissa elämäntilanteissa oleville. Menetelmiä löytyy työkalupakkeina esimerkiksi opiskelijalle tai opintonsa aloittavalle. Menetelmiä voi myös selailla aihekohtaisesti. Työkaluista itsestään löytyy linkkejä tekstipohjiin, videoihin, testeihin ym.



LÄHTEET

- Amundson, N. 2005. Aktiivinen ohjaus – opas uraohjauksen ammattilaisille. Helsinki: Psykologien kustannus Oy.
- GetSet 2009. Askeleet kohti tulevaisuutta. Viitattu 12.1.2014
http://www.getset.fi/getset/fi/lataa_tyokirjat.
- Haikola, A. (toim.) 2009. Ura unelmissa. Matkaopas työelämään AMK-opiskelijalle. Helsinki: Keski-Pohjanmaan ammattikorkeakoulu.
- Harju, Kristiina 1999. Valmiina muutokseen – aarrekartan avulla kohti uutta. Porvoo: WSOY.
- Haihu, K. 2011. Valmistuminen projektina. Teoksessa Jääskelä, P. & Nissilä, P. (toim.) Valmistumisen tukeminen korkeakouluopinnoissa. Oy Fram Ab, 32-39.
- Malinen, T. 2010. Työtä on! Työnhakuopas uraansa käynnistäville. Turku: Sofokus Oy. Viitattu 15.3.2014 <https://www.tyonhakuopas.com>.
- Malinen, V. & Ylikojola, M. 2012. Työelämän pelikäsi. Saarijärvi: MAST-hanke. Viitattu 1.12.2013
<http://www.mastohjaus.fi/julkaisut.html>.
- Mulari, M. 2013. Tietoisien ammatinvalinnan opas. Keuruu: Atena Kustannus Oy.
- Nummi, P. 2012. Fasilitaattorin käsikirja. 6.painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Omaisat mielenterveystyön tukena 2012. Tukihenkilökurssin koulutusmateriaali.
- Peavy, V.1999. Sosiodynaaminen ohjaus. Konstruktivistinen näkökulma 21. vuosisadan ohjaustyöhön. Helsinki: Psykologien kustannus Oy.
- Peavy, V. 2001. Elämäni työkirja. Helsinki: Psykologien kustannus Oy.
- Peavy, V. 2006. Sosiodynaamisen ohjauksen opas. Helsinki: Psykologien kustannus Oy.
- Pietiläinen, E. 2003. Palveluohjaus asiakastyössä ja organisaatiossa. Kehitysvammaliitto ry.
- Selinummi, S. & Poutanen, K. 2013. Opiskelukyky- ja stressinhallinta -kurssin käsikirja. Viitattu 3.5.2014 http://issuu.com/campusconexus/docs/selinummi_poutanen_kasikirja.
- Valmis-hanke 2014. Yhteispeli-kortit ryhmäytämisen tueksi. Viitattu 20.4.2014
<http://www.ryhmayttaminen.fi/> > 1.vuosi: tutustuminen > alku.
- Valmis-hanke 2014. Opintoihin orientoituminen. Salon aloitusviikon ohjelma. Viitattu 20.4.2014
<http://www.ryhmayttaminen.fi/> > 1.vuosi: tutustuminen > alku.
- Välivehmas, K. 2014. Miten onnistut työhaussa. Helsinki: Minerva Kustannus Oy.