

OHJAUKSEN NYKYTILA, OHJAUKSEN HAASTEET JA KEHITTÄMISAJATUKSIA 26.5.2011

OHJAUKSEN TEEMATYÖRYHMÄN KARTOITUKSEN YHTEENVETO

Satakunnan Opin Ovi – hankkeen Ohjauksen teematyöryhmässä on syksyn 2010 ja kevään 2011 aikana mm. kartoitettu alueen II asteen koulutusorganisaatioiden aikuisten ohjauspalveluiden nykytilaa ja kehittämisen kohteita. Teemaryhmän kokouksissa on työstetty yhdessä myös ratkaisuehdotuksia ja uusia käytäntöjä ohjauksen haasteisiin, erityisesti hakeutumisvaiheen näkökulmasta. Tämä yhteinen uusien käytäntöjen kehittämistyö jatkuu edelleen hankkeen edetessä. Mukana työskentelyssä on ollut edustajia (opettajia, opinto-ohjaajia, koulutustarkastajia) Sataedusta, WinNovasta, Satakunnan oppisopimuskeskuksesta, Kankaanpään Opistosta sekä Porin Aikuiskouluksiosta.

Ohjauksen (kehittämisen) lähtökohdat Satakunnan II asteen aikuiskoulutuksessa

- ohjauksen merkitys tiedostetaan ja tunnustetaan kaikissa organisaatioissa, kaikilla sektoreilla ja sitä ollaan halukkaita kehittämään
- aikuisten ohjaustyötä tehdään ansiokkaasti mutta hyvin erilaisilla käytännöillä ja resursseinneilla ja eri toimijoiden toimesta eri organisaatioissa
- ”virallisen” aikuisohjauksen resursointikysymykset suuri yhteinen haaste – mistä rahoitus esim. hakeutumisvaiheen ohjaukseen?
- aikuisten ohjaus on eri koulutusorganisaatioissa ja niiden sisällä eri yksiköissä mallinnettu eri tavoin, jossain ohjauksen ”virallinen” mallintaminen on vasta meneillään
- opinto-ohjaajan palveluita on tarjolla tällä hetkellä vain osalla aikuiskoulutuksen toimijoista, erilaisia käytäntöjä siis organisaatioiden välillä mutta myös saman koulutuksenjärjestäjän eri yksiköissäkin

Hakeutumisvaiheen ohjauksen nykytilan ohjaustoimijat, yhteydenottotavat, ohjauksen haasteet, kehittämisajatukset ja niistä mahdollisesti saatavat hyödyt asiakkaan ja organisaation näkökulmasta

Ohjaustoimijat eri organisaatioissa	Asiakkaan yhteydenottotavat	Hakeutumisvaiheen ohjauksen ongelmat, haasteet ja kysymykset	Kehittämisajatukset, ideat ja käytännöt	Kehittämisajatusten toteuttamisen hyöty asiakkaalle, organisaatioille ja verkostoille
<i>Nykytila</i>	<i>Nykytila</i>	<i>Nykytila</i>	<i>Miten nykytilaa voidaan kehittää</i>	<i>Tavoitetila</i>
<ul style="list-style-type: none"> - opinto-ohjaaja - ryhmänohjaaja - koulusihteeri - rehtori - aineenopettajat - lukion erityisopettaja - terveydenhoitaja (aikuislukio) - koulutusjohtaja - koulutussihteeri - koulutustarkastaja (oppisopimuskeskus) - koulutussuunnittelija - ryhmänohjaaja 	<p>Henkilökohtaiset tapaamiset oppilaitoksessa /oppisopimuskeskuksessa</p> <p>Keskustelut koulutusesittelyissä, messuilla, infoissa yms.</p> <p>Puhelin</p> <p>Sähköposti</p> <p>Työssäoppimiskäyntien / tutkintotilaisuuksien yhteydessä</p> <p>Työpaikoilla</p> <p>Hanketoiminnan puitteissa</p> <p>Opettajakollegan/sihteerin</p>	<p>Mistä asiakas tietää, kehen ottaa yhteyttä? ELI</p> <p>Keneen mahdollinen yksittäinen asiakas voi ottaa yhteyttä jos hän on kiinnostunut opiskelemaan Satakunnan koulutusorganisaatioissa jotain mutta ei osaa määritellä tarkemmin koulutusala?</p>	<p>Aikuiskoulutuksen kentällä voisi (oppilaitoksissa tai oppilaitosten yhteisissä verkostoissa) olla nimettynä henkilöitä, joiden työnkuvassa keskeisenä näkyy hakeutumisvaiheen ohjauksen organisointi ja vastuu sekä tuki ohjauksen kehittämisessä organisaatioiden sisällä ja organisaatioiden kesken.</p> <p>Entä oppilaitosverkoston</p>	<p>Asiakkaan ohjaustarpeeseen reagoidaan ja vastataan riittävän nopeasti, opiskelija löytää mahdollisesti opiskelupaikan.</p> <p>Asiakas välttyy eri toimijoiden päällekkäisiltä ja ristiriitaisilta ohjaukselta.</p> <p>Asiakas saa riittävää ohjausta ammatilliseen suuntautumiseen ja opiskeluun</p> <p>Opiskelija saa hakeutumisvaiheessa</p>

<ul style="list-style-type: none"> - toimistosihiteeri - tiedotusvastaava - koulutuspäällikkö - rehtori - opettajat - (Kankaanpään opisto) - h - opinto-ohjaajat - aikuiskoulutusvastaavat - oppisopimuskoordinaattori - monimuoto-opetuksen koordinaattori - ryhmänohjaaja - opettajat - terveydenhoitaja - kuraattori - erityisopettaja - opintosihiteeri - atk-tuet - hankkeet (SATAEDU/Satakunnan ammattiopisto) - vastuukouluttajat - ryhmänvalvojat 	<p>/koulutusorganisaation keskuksen kautta yhteydenottopyyntö</p> <p>Yhteys opinto-ohjaajaan (jos organisaatiossa on ko. palvelu kaikille aikuisopiskelijoille)</p> <p>Työnantajan yhteydenotto työntekijän puolesta</p> <p>TE-toimiston yhteydenotto asiakkaan puolesta</p> <p>Yhteydenotto toisesta koulutusorganisaatiosta asiakkaan puolesta</p> <p>Yhteydenotot muualta (esim. työeläkelaitokset) asiakkaan puolesta</p>	<p>Monessa koulutusorganisaatiossa ei ole olemassa yksiselitteistä toimijaa, johon yhteistyökumppanit (TE-toimisto, muu koulutusorganisaatio yms.) voi ottaa yhteyttä kun on tarve selvittää asiakkaan koulutustarpeita tai niihin liittyviä erityistarpeita, erityisesti silloin kun ala ei välttämättä ole tarkasti tiedossa.</p> <p>Mahdollisen olemassa olevan yhteyshenkilön oma näkemys/tieto saattaa olla rajoittunut, näkemystä ei tarvittaessa löydy alojen yli - > ohjataanko eteenpäin, kenelle? -> asiakkaan luukuttaminen?</p> <p>Asiakkaita ei aina palvella systemaattisesti: tarjonta ei</p>	<p>yhteinen malli?</p> <p>Sähköisten ohjauspalvelujen kehittäminen ja ohjaaminen niiden hyödyntämiseen?</p> <p>Oppilaitoksissa tarvitaan henkilöitä, joiden toimenkuvaan kuuluu selkeästi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vastuu ohjauksen verkostoyhteistyöstä ja sen edelleen kehittäminen. -Organisaatiotasolla yksittäisen opiskelijan ohjausprosessin vieminen hakeutumisvaiheesta eteenpäin ja prosessin kehittäminen yhteistyössä koulutusalojen kanssa. 	<p>ohjausta opiskeluun ja opiskelutaitoihinsa - > suuri merkitys motivaatioon ja opintojen sujuvuuteen.</p> <p>Opiskelijan yksilölliset tarpeet huomioidaan oikeasti henkilökohtaistamissuunnitelmassa ja sen toteuttamisessa.</p> <p>Organisaatiot saavat uusia opiskelijoita, jotka tietävät, mihin ovat hakeutuneet – keskeyttämiset vähenevät.</p> <p>Koulutusorganisaatiot voidaan nähdä ohjauksen suhteen palveluorganisaationa ja ohjaus palveluympäristönä tulee näkyväksi niin yksittäisen opiskelijan, työelämän toimijoiden kuin muun yhteistyöverkoston suuntaan.</p> <p>Hakeutumisvaiheen uudenlaiset, asiakaslähtöiset ohjauskäytännöt tukevat koulutusorganisaatioiden arvojen näkymistä käytännössä.</p> <p>Ohjauskäytäntöjen kehittäminen tukee</p>
---	---	---	---	---

<ul style="list-style-type: none"> - oppisopimusvastaavat - kouluttajat - toimistosihteri, koulutussihteri - atk-tuet - terveydenhoitaja (SATAEDU/Satakunna n aikuiskoulutuskeskus) - ammatilliset opettajat - valmentavan koulutuksen opettajat - tutkintovastaavat - koulutusala vastaavat - koulutuspäälliköt - koulutussihterit - terveydenhoitaja - työelämän toimijat (työpaikkakouluttajat, esimiehet, arvioijat) (WinNova) 		<p>vastaa kysyntää (palvelu ei ole tasalaatuaista, siis organisoitua vaan usein sattumanvaraista).</p> <p>Jatkossa yhä enemmän hakeutuu opiskelijaksi yksittäisiä opiskelijoita, ei ryhmiä. Miten näitä yksittäisiä opiskelijoita palvelee hakeutumisvaiheessa?</p> <p>Ammatillinen opettaja/koulutuksen vastuuopettaja/ryhmänohjaaja saattaa monessa organisaatiossa olla yksin hakeutumisvaiheen käytännössä: koulutuksen markkinointi, opiskelijavalinnat, opintoihin orientoituminen – aikuinen oppijana, kartoitukset (oppimistyylit, luki- ja matematiikkatestit yms.), henkilökohtaistamissuunnitel-</p>	<p>- markkinoinnissa mukana oleminen (tieto, - neuvonta – ja ohjauspalvelujen näkökulmasta)</p> <p>- ohjauksen punaisen langan vieminen järjestelmällisesti <i>myös ammattitaidon hankkimisen ja tutkinnon suorittamisen vaiheisiin</i> eri organisaatioihin sopivalla tavalla</p> <p>- ”virallisten” ohjaustoimijoiden lisääminen organisaatioihin helpottaisi ammatillisten opettajien työtaakkaa ja resursseja siirtyisi enemmän opetus- ja muuhun työhön</p> <p>Rahoitusmallit?</p> <p>-Organisaatioiden ulkoisten verkostojen kehittämistyö osittain edelleen erilaisina</p>	<p>myös organisaatioiden työelämän kehittämis- ja palvelutehtävää, palvelukulttuuri konkretisoituu.</p> <p>Opiskelijamäärät kasvavat organisaatioissa jos toimivien ohjauskäytäntöjen ja koulutusmuotojen johdosta mahdollisuus systemaattisesti ottaa opiskelijaksi myös yksittäisiä opiskelijoita.</p> <p>Opettajien työhyvinvointi lisääntyy kun ohjausvastuuta jaetaan konkreettisesti</p>
--	--	---	--	--

		<p>man laatiminen.</p> <p>-> hakeutumisvaiheen ohjauskäytännöt ja niiden laajuus hyvin ala- ja opettajakohtaistakin eri organisaatioiden sisällä</p> <p>Entä: Miten kartoitetaan opiskelijan mahdollinen tuen tarve oppimisessa?</p> <p>Miten voidaan tukea opiskelijaa, jolla on vaikeuksia oppimisessa? -> esim. luki- ja matematiikan testauksia ei tehdä johdonmukaisesti eri organisaatioissa ja niiden sisällä eri aloilla. Pitääkö tehdä?</p> <p>->hakeutumisvaiheen kartoituskäytännöt ja niiden laajuus eroaa organisaatioiden</p>	<p>hankkeina</p> <p>– Opin Oven jatkohanke esim. sähköisen ohjausmallin eteenpäin vieminen?</p> <p>- Organisaatioiden sisäinen kehittämistyö eri koulusalojen yhteisenä kustannuksena ja mahdollisesti myös hankkeina.</p>	
--	--	--	--	--

		<p>välillä ja organisaatioiden sisälläkin ala- ja opettajakohtaisesti</p> <p>Entä: Oppisopimusopiskelijoiden alalle soveltuvuus? Tehdäänkö soveltuvuustestejä tai -kartoituksia? Missä vaiheessa oppisopimusprosessia?</p>		
--	--	--	--	--

Tutkinnon suorittamisen ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisen ohjauksen nykytilan haasteet, kysymykset, kehittämisajatuksset ja niistä mahdollisesti saatavat hyödyt niin asiakkaalle kun organisaatiolle

Ohjauksen ja tukipalvelujen haasteita ja kysymyksiä tutkinnon suorittamisen ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisen / opiskelun vaiheissa	Ajatuksia ohjauksen ja tukipalvelujen kehittämiseen	Hyöty asiakkaalle, organisaatiolle ja verkostolle
<i>Nykytilan ongelmat</i>	<i>Ratkaisuehdotuksia</i>	<i>Tavoitetila</i>
<p>Kuka ohjaa, koska ohjaa ja miten ohjataan? (katso eri organisaatioiden ohjaustoimijat edellisestä taulukosta)</p> <p>Henkilökohtaistamismääräyksen väljyyden tuomat haasteet: -ohjaus ja siihen tarvittavien / käytettävien resurssien määrä voidaan tulkita eri tavoin</p> <p>Tasa-arvon haasteet:</p>	<p>Elämäntilanne, oppimisvaikeudet ja erityisen tuen tarve tiedostetaan laajalti organisaatioissa. Ohjausta ja ratkaisuja toteutetaan sen mukaisesti.</p> <p>Ohjauksen osa-alueet:</p> <p>1. Persoonallisuuden kasvun ja kehityksen tukemisen sekä psykososiaalisen tuen kehittäminen:</p> <p>-Kehitetään tukiparitoimintaa eri muodoissaan niin että koulutuslalla toimivat opettajat saisivat mahdollisimman hyvän avun työhönsä.</p> <p>-Hyödynnetään organisaatioiden ulkopuolisia</p>	<p>Asiakas on tietoinen ohjauspalveluista, niiden saatavuudesta ja ohjaustoimijoista</p> <p>Opiskelija saa riittävää, oikein kohdennettua ohjausta opiskelu- ja tutkinnonsuoritusprosessin aikana.</p> <p>Tutkinnon suorittamista ei tarvitse muuttuneen elämäntilanteen vuoksi keskeyttää.</p> <p>Organisaatioiden sisällä eri toimijat ovat tietoisia ohjauspalveluista ja ohjaustoimijoista ja osaavat kertoa niistä myös asiakkaille ja asiakkaisiksi hakeutuville sekä oman organisaation ulkopuolisille toimijoille.</p>

<p>- Aikuiskoulutuksen opiskelijat / nuorisokoulutuksen opiskelijat?</p> <p>- Aikuiskoulutuksen opiskelijat ja hakeutujat samassakin organisaatiossa koulutusalojen välillä ja jopa koulutusalojen sisälläkin: ohjauskäytännöt hyvin ala- ja opettajakohtaisiakin.</p> <p>Saavatko opiskelijat/tutkinnon suorittajat ohjausta kaikilla ohjauksen keskeisillä sisältöalueilla?</p> <p>Ovatko opiskelijat/tutkinnon suorittajat tietoisia ohjauspalveluista?</p> <p>Jos ohjataan oman organisaation ulkopuolelle niin miten se hoidetaan? Kuka ohjaa? Reitit? Tieto palveluista?</p> <p>Keneltä opiskelija / ammatillinen opettaja saa tukea jos opiskelija on</p>	<p>palveluverkostoja systemaattisesti ja kehitetään niiden hyödyntämistä edelleen -> tieto palveluista kootusti opettajille ja muille ohjaustoimijoille - palvelukartan laatiminen!</p> <p>2. Opiskelutaitojen ja opintojen ohjauksen kehittäminen:</p> <p>-Selkiytetään kuka ohjaa, miten ohjataan ja missä vaiheessa.</p> <p>-Luodaan mahdollisesti yhtenäinen orientaatio-osuus tutkintoon valmistavien koulutusten alkuun.</p> <p>-Tuetaan henkilöstön erityisopettajakoulutukseen hakeutumista. Tähän liittyvät mahdolliset hankkeet?</p> <p>- Kehitetään ohjausjärjestelmää siten, että organisaatioissa on malli miten toimitaan kun opiskelija on eroamassa tai häntä ollaan erottamassa. Tässä voitaisiin hyödyntää esimerkiksi mahdollisen kuraattorin /opon palveluita siten, että opiskelija ei voisi erota tai häntä ei voisi erottaa ennen kuin hänen kanssaan on laadittu jatkosuunnitelma.</p>	<p>Organisaatioiden yhteistyö ”harvinaisemmissa” ohjauspalveluissa systemaattiseksi?</p> <p>Toimivat ohjauspalvelut ovat olennainen osa tämän päivän aikuiskoulutusmaailmaa -> arvostus laadukkaana asiakkaita palvelevana organisaationa kohooa ja sitä kautta Satakunnan alueen oppilaitosten imago paranee entisestään</p> <p>- tutkinnon suoritusten ja opintojen keskeyttämisten väheneminen / uudet ratkaisut henkilökohtaistamisessa</p> <p>-tutkintosuoritusten määrät lisääntyvät keskeyttämisten vähenemisen kautta</p>
--	---	--

esim. vaarassa keskeyttää opintonsa?

Ohjaus ei ole suunnitelmallista:

-ohjauksen toimintamallit yksikkö-, koulutusala- ja opettajakohtaisia – ei yhtenäisiä käytäntöjä organisaatioiden sisällä: **tarvitaanko näitä?**

-ohjaus kuuluu periaatteessa kaikille mutta mitkä toimijat ovat mistäkin vastuussa? → **Kaikki ohjaavat vs. kukaan ei ohjaa**

- On olemassa paljon hyviä ohjauksen käytäntöjä mutta niistä ei aina olla tietoisia koko organisaation saati koko Satakunnan aikuiskoulutussektorin tasolla.

-Miten mamutaustaisten opiskelijoiden oppimista ja tutkinnon suorittamista voitaisiin systemaattisesti tukea?

3. Ammatillisen suuntautumisen ja uravalinnan ohjauksen kehittäminen:

- Selkeytetään toimijoiden roolia.
- Mallinnetaan ammatillisen opettajan rooli opiskelijan em. asioiden ohjauksessa.
- Mallinnetaan, missä tilanteissa ja missä vaiheissa tukea haetaan myös muualta ja keneltä sitä haetaan eli kuka ohjausta toteuttaa.
- Kehitetään nivelvaiheiden ohjaukseen käytäntöjä, erityisesti opintojen loppuvaiheessa mahdolliseen jatkokoulutukseen hakeutumisen ja työllistymisen suhteen; systemaattiset käytännöt nyt olemassa olevien sattumanvaraisten käytäntöjen tilalle

4. Monikulttuurisen ohjauksen kehittäminen:

- Tuetaan/ohjataan ammatillisessa koulutuksessa opiskelevia henkilöitä käyttäen tukiparitoimintaa hyväksi niin, että ammatillisen opettajan tukipari olisi suomenkielen opettaja.

-Kenen tehtävänä psykososiaalisen tuen antaminen haastavammissa tilanteissa ensisijaisesti on?

- Onko tavoitteena, että tuki löytyy oman organisaation sisältä vai ohjataanko opiskelijat muiden palvelujen piiriin?

-Kenen tehtävä on ohjata opiskelijat muiden palvelujen pariin? Miten tieto oman organisaation ulkopuolisista palveluista parhaiten ja kootusti tavoitetaan opettajat/ muut toimijat jotta he osaisivat ohjata opiskelijoita niiden pariin?

-Erityisesti työvoimapoliittisessa koulutuksessa monella alalla runsaasti keskeyttämiä, nyt usein vain kuullaan opiskelijaa ja opiskelu keskeytetään, syytä ja mahdollisia tuen tarpeita ei aina selvitetä

Rahoitusmallit:

-Vos-lisärahoitus (erityisopiskelijat). Miten aikuisten osalla? Käytäntöjä eri organisaatioissa? PT/AT/EAT

-Entä työvoimapoliittisessa koulutuksessa?

- Opo tai muu ohjaustoimija voisi selvittää myös yksittäisten opiskelijoiden lisäohjauksen erilaisia rahoituskuvioita, esim. TYP:n tuki lisäohjaukseen mm. tukihenkilötoiminnan kautta.

- Oppisopimuskoulutuksen lisäohjaustuntien mahdollisuuden systemaattinen hyödyntäminen tukea tarvitsevien opiskelijoiden kohdalla.

<p>-Oppimisen tukimenetelmät vaihtelevia, ei olemassa riittävästi ja systemaattisesti esim. erityisopettajan palveluja -> mahdolliset palvelut usein sidottu rahoitusmuotoon</p>		
---	--	--