



Ohjausvuorovaikutuksesta ja ohjauksen kaksoistehtävästä

Sanna Vehviläinen
Opinto- ja uraohjauksen professori
Itä-Suomen yliopisto
Itä-Suomen ohjauspäivä 3.11.2022



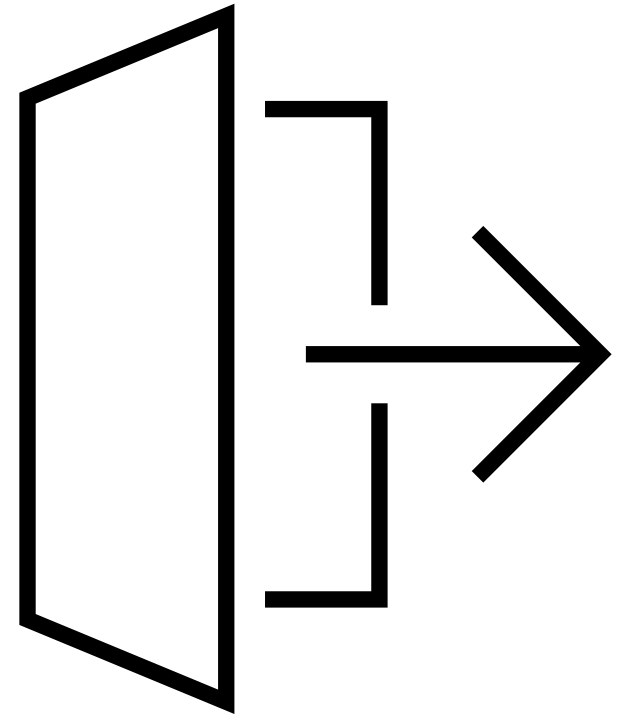
Laaja-alainen ohjauksen malli

Ohjaus on institutionaalista yhteistoimintaa, jossa edistetään ohjattavalle/ohjattaville merkityksellisiä prosesseja siten, että yksilön/ryhmän/yhteisön **toimijuus** vahvistuu.

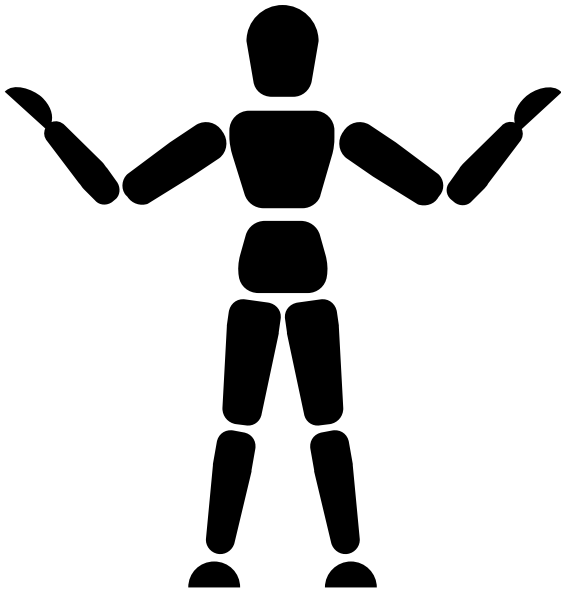
Prosessit ovat oppimis-, kasvu- työ- ja elämänsuunnitteluprosesseja.

Toimijuus on yhtä aikaa **yksilöllistä ja yhteiskunnallista**:
miten ohjattava muovaa omaa elämäänsä ja toimintaansa,
miten ohjattava on osallinen yhteisestä, ja
miten sosiaaliset rakenteet vaikuttavat ohjattavaan.

(Vehviläinen 2014; 2021; Vehviläinen & Souto 2021)



TOIMIJUUS: ohjattavan laajeneva toimintamahdollisuus jollain elämän tai yhteistoiminnan alueella



ASENNOITUMINEN:

MOTIVAATIO – KIINNOSTUS – TAHTO – PYSTYVYYS

OSAAMINEN/OPPIMINEN:

TIETÄMINEN – TAITAMINEN – ASiantuntijuus

OSALLISUUS – TEKIJOUS – LUOVUUS

UUDELLEENASETTUMINEN/-POSITIOITUMINEN:

SUHTEISSA ELÄMINEN JA TOIMIMINEN

AKTIIVINEN VAIKUTTAMINEN SUHTEISIIN JA YMPÄRISTÖÖN

TIEDOSTAMINEN JA KRITIIKKI, AKTIVISMI

arvot

itsetuntemus

yhteistyö

Vuorovaikutuskäytäntöjen vertailua ammatillisissa kohtaamisissa (Vehviläinen 2014)

Palvelukohtaaminen

- Asiakas tuo ongelman: ammattilainen ratkoo asiakkaan ongelmaa asiantuntijatiedon nojalla
- Ongelmanratkaisuorientaatio

Terapeuttinen kohtaaminen

- asiakas tuo ongelman, ongelmia aletaan yhdessä tutkia jonkin syvemmän problematiikan ilmentymänä
- Tutkiva orientaatio
- Kannatteleva orientaatio

Ohjauksellinen kohtaaminen

- aineksia molemmista edellisistä; ongelmia tulkitaan yhdessä mutta myös etsitään ratkaisuja asiantuntijatiedon avulla
- **Tasapainottelu orientaatioiden välillä**





Ohjausvuorovaikutuksen ydinorientaatiot: ei rooleja vaan toimintaa ja vuorovaikutuksen tekoja

(Vehviläinen 2014)

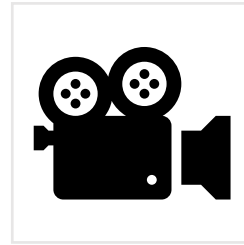


Ongelmanratkaisuorientaatio

Suuntaudutaan ongelmien paikantamiseen ja usein nopeaan ratkaisemiseen, toiminnan esteiden poistamiseen ja uuden toimintatavan tuottamiseen.

Ohjaaja neuvoo, ehdottaa toimintamalleja, antaa palautetta ja ohjeita

OHJAAJA
ASiantuntijana/tietolähteenä



Tutkiva orientaatio

Suuntaudutaan asioiden ymmärtämiseen syvemmin, monipuolisemmin

ei oleteta että asia on ilmeinen, pidetään sen tutkimista arvokkaana

Ohjaaja kommentoi, summaa kuulemaansa, tulkitsee ja etsii kytkentöjä tai kokonaiskuvaa

OHJAAJA TULKINTAKUMPPANINA



Kannatteleva orientaatio

Suuntaudutaan siihen, että nähdään “tilanne sellaisena kuin se on”

Havaitaan mitä tapahtuu, mitä “todellisuudessa on”

Välitetään kiinnostusta, myötätuntoa ja keskittymistä

Ohjaaja auttaa keskittymään, olemaan läsnä ja vastaanottaa tunteita

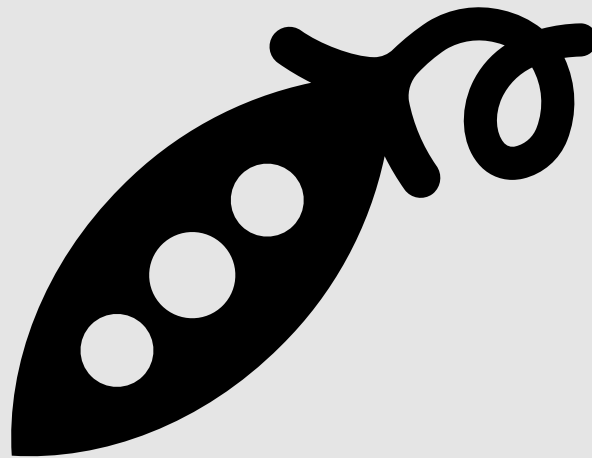
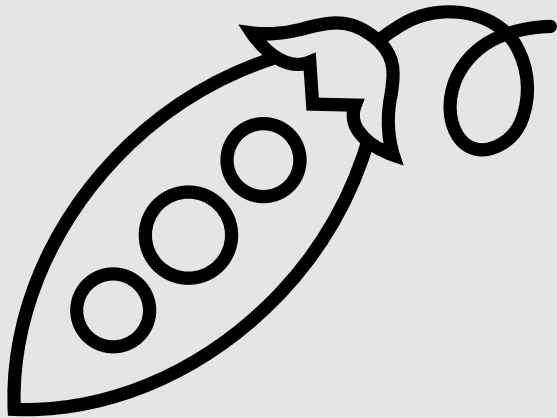
OHJAAJA KOHTAAJANA

Toimijuutta tukeva ohjaus...

...hyödyntää em. orientaatioita joustavasti ja oikein ajoittaen:

- **Kannattelevan orientaation käyttö** mahdollistaa turvallisen ja fokusoidun työskentelyn sekä kuulluksi tulemisen kokemuksen
- **Tutkivan orientaation käyttö** mahdollistaa tärkeiden asioiden esille tuomisen, toimijuuden esteiden tunnistamisen ja hyödyllisen työskentelykysymysten löytämisen
- **Ongelmanratkaisuorientaation käyttö** auttaa asiakasta löytämään uuden suhteen työskentelyn kohteena olevaan asiaan ja harjoittelemaan uusia toimintatapoja sen suhteen

Ohjauksen kaksoistehtävä



- Ohjausosaaminen vaikuttaa potentiaalisesti kaksisuuntaisesti
 - Ohjattavan/ohjattavien prosessiin
 - Ohjausta harjoittavan yhteisön työskentelyyn

Kolme näkökulmaa ohjauksen kaksoistehtävään

1. Allianssi
2. Tutkivan vs. ongelmanratkaisusorientaation käyttö
3. Kytkeytyminen keskeisiin arvoihin

1 Allianssi

– eli miten luodaan turvaa, fokusta ja läsnäoloa

- Useiden ihmistyön (ohjaus, terapia, kasvatus, hoiva, sosiaalityö) alojen käsite (esim. Horvath ym. 2011; Wampold 2001)
 - Se on tapa rakentaa luottamusta ja psykologista turvallisuutta ammatillisesti
- ”yhteistyöliitto”: solmimme tietoisesti suhteen asettuaksemme palvelemaan toisen ihmisen kehitystä, oppimista, kasvua tai työskentelyä
- Systemaattinen yhteistyösuhteen rakentaminen kuuluu ohjaajan vastuulle mutta hän ei rakenna sitä yksin

Allianssi pähkinäkuoressa

”Allianssi(n) – ydin on yhdessä löydetty yhteistyön meininki ja ajassa etenevä neuvottelu vastaantulevien ilmiöiden suhteen.”

Kanninen & Uusitalo-Arola 2015, 299

- Keskeiset tekijät
 - 1) myönteinen turvallinen tunnesuhde,
 - 2) riittävä yhteisymmärrys päämäärästä sekä
 - 3) riittävä yhteisymmärrys keinoista
- Sitä rakennetaan koko ajan, voi säröillä pienesti tai suuresti, ja taas korjaantua
- Toteutuu asiakkaan ns. lähikehityksen vyöhykkeellä
 - liikutaan niiden kohteiden (asioiden) parissa jotka ovat asiakkaalle mahdollisia ja joiden piirissä hän kykenee itsesäätelyyn ja jonkinlaiseen havainnointiin
- Tutkimusnäyttöä siitä että allianssi säätelee onnistunutta prosessia

- Suhde hahmotetaan kumppanuudeksi ja sopimukselliseksi
 - Molemmat toimijoita ja molemmilla omistajuutta asiaan
 - Voi olla tiedon ja päätösvallan eroja mutta kummallakin oman panoksensa kannalta omistajuutta
- Neuvottelevuus ja dialogi toimintatapana
 - Ei onnistu läheskään aina heti!
- Allianssia rakennetaan koko ajan ja se voi pienesti säröillä koko ajan
 - Isompia säröjä täytyy tietoisesti korjata
- Työskentelyn alut ja loput ovat erityisen otollisia allianssin rakentamisen paikkoja

MITEN TYÖYHTEISÖ HUOLEHTII ALLIANSSISTA?

- Varataan prosessien ja tilanteiden alkuihin ”allianssinrakennusaikaa” ja tilaa
- Pyritään läpinäkyvyyteen ja tasapuolisuuteen
- Kirkastetaan tavoitetta – kirkastetaan tavoitteen ja keinojen välistä suhdetta
- Päätetään prosessit, projektit, kokoontumiset taitavasti ja kauniisti
- Varataan aikaa sekä ”substanssille” että ”prosessille” – ja myös arvioidaan niitä

2 Tutkivan työn erottaminen päätöksenteosta

- Ohjauksessa tutkiva työskentely on ydinasemassa
 - ohjattavan merkitysten esille tulemisen
 - oppimisen
 - reflektion
 - osuvien työskentelyongelmien tunnistamisen kannalta.
- Ohjauksessa tutkivaa työskentelyä suojaa:
 - Kannattelu – eli ensin luodaan turva ja läsnäolo
 - Ohjaajan monipuolinen tutkivaa työskentelyä tukeva keinovaranto
 - Se ettei kiirehdiä ongelmanratkaisuun liian nopeasti

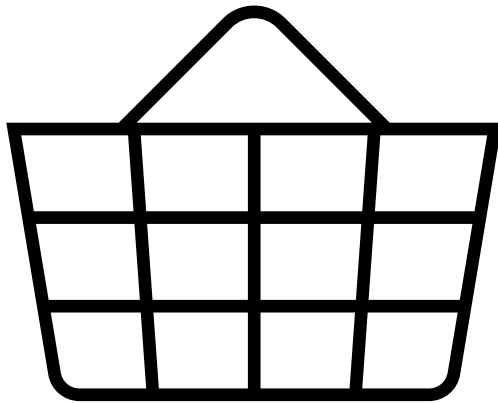
TUTKIVAN TILAN LUOMINEN TYÖPAIKAN TYÖHÖN

- ”ymmärryssuuntautuneita” eli **dialogisia tiloja arkeen** – pienikin tuntimäärä voi auttaa
- Hyödynnetään **fasilitoivaa työpanosta** työpaikan tilanteissa
- Luodaan tutkivia keskusteluja myös **rajapintoihin**
 - Moniammatilliset tilanteet ja muut organisaatioiden väliset rajapinnat
 - Asiakkaiden /asiakasperheiden kohtaamiset
 - Verkostoitumisen paikat
- Työparityöskentely, vertaisohjaus tai –mentorointi
- Tuomme kokeilevuutta, leikkisyyttä ja irtonaisuutta tilanteisiin luovuuden vahvistamiseksi
 - Alkaen näkökulman ja paikan vaihtamisesta!

3 Kytkeytyminen arvoihin

- Opinto- ja uraohjauksessa yksi perustehtävistä on luoda keskustelua ja toimintaa, jossa ohjattavan kiinnostus ja henkilökohtaisesti merkitykselliset asiat saavat tilaa ja voivat olla seuraamuksellisia
- Monet opinto- ja uraohjauksen työvälineistä ovat keskittyneet herättelemään tutkivaa työskentelyä juuri kiinnostusten ja merkityksellisyyden ympärille
- Ohjauksessa holismi on keskeinen eettinen päämäärä
- Ohjauksen ydinosaamista on myös tasapainoilla instituution tavoitteiden sekä ohjattavan omien keskeisten arvojen ja intressien välillä

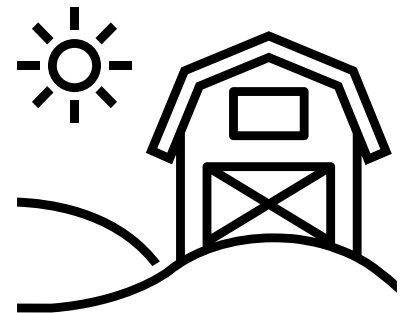
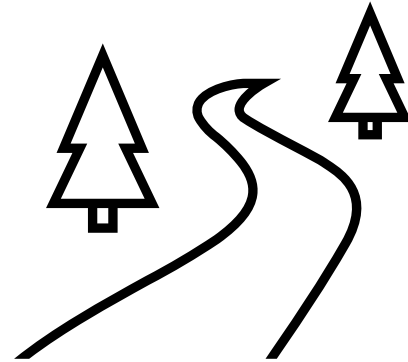
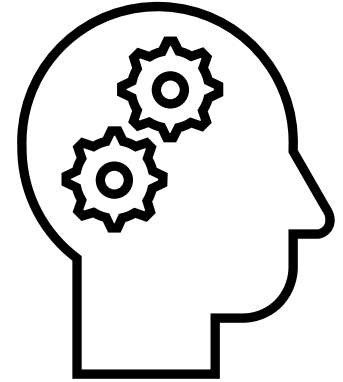
3 MITEN TYÖSSÄ KYTKEYDYMME KESKEISIIN MERKITYKSIIN JA ARVOIHIN



- "Annamme itsestämme jotain" – henkiset nyttikestit
- Palautamme perustehtävän näköpiiriin
 - Liitymme toisiimme "yhteinen perustehtävä edellä"
- Käymme arvokeskustelua myös rajapintatilanteissa
- Vastatekoja silloin kun arvot uhattuna
 - Yhteinen vastapuhe tuo toivoa silloinkin kun emme pysty vaikuttamaan

Ohjauksen kolme metaforaa

- POLKU
- YMPÄRISTÖ
- TILA



Hankkeet:

Ohjausosaaminen ja ammatillinen toimijuus (TSR)

<https://uefconnect.uef.fi/tutkimusryhma/ohjausosaaminen-ja-ammattillinen-toimijuus/>

Kaikki ohjaavat (UEF)

<https://sites.uef.fi/kaikkiohjaavat/>

Ohjausosaamista yhteistyössä (ESR)

<https://sites.uef.fi/ohjausosaamista/>

Lukemista

Vehviläinen, S. (2021). Orientations and dilemmas of Guidance. An attempt at synthesis. Journal of Counsellogy 2021, vol 10: 293-308

Vehviläinen, S. & Souto, A-M. (2021) How does career guidance at schools encounter migrant young people? - Interactional practices that hinder socially just guidance. International Journal for Educational and Vocational Guidance

Vehviläinen, S. (2020). Ohjauksen orientaatiot ja dilemmat. Teoksessa O-P. Salo (toim.) Teoriaa ja työkaluja ohjatun harjoittelun kehittämiseen. ENorssi.

Vehviläinen, S. (2020). Miksi ohjataan? Ohjauksen vaikutukset ja oikeutus. Teoksessa Merja Määttä & Anne-Mari Souto (toim) Tutkittu ja tulkittu Ohjaamo. Nuorisotutkimusseura.

Vehviläinen, S. (2015) Yhteisöohjauksen solmukohdat - esimerkkinä opintojen ohjaus Tampereen yliopistossa ja Campus Conexus-hankkeen työssä. Aikuiskasvatus 35 (4): 292-296

Vehviläinen Sanna (2014). Ohjaustyön opas: Yhteistyössä kohti toimijuutta. Helsinki: Gaudeamus.