



TYÖNOHJAAJIEN KOULUTTAJAKOULUTUS STOrY

1.1.2014 – 15.12.2015

LOPPURAPORTTI

Arja Koski & Anita Kallasvuo

TIIVISTELMÄ

Suomen Työnohjaajat ry:n järjestämä työnohjaajien kouluttajakoulutus on suunniteltu osana Työsuojelurahaston rahoittamaa kehittämishanketta 2.1.2013 – 30.12.2015. Hankkeen tarkoituksena oli kehittää työnohjaajakoulutusten laatua Suomessa. Vuonna 2014 – 2015 pilottina toteutuneen työnohjaajien kouluttajakoulutuksen tavoitteena oli, että kouluttautujat omaksuvat pedagogisia valmiuksia teorian, dialogisen jäsentämisen ja reflektion kautta. Pedagogisten valmiuksien oppiminen ja soveltaminen työnohjaajakoulutuksiin oli ensisijainen oppimistavoite.

Työsuojelurahaston rahoittamaa prosessia edelsi Suomen työnohjaajat ry:n koordinoima eri työnohjaajakouluttajatahojen yhteistyöprosessi (vuosina 2011 – 2012). Eri kouluttajatahojen edustajien muodostamassa ryhmässä (TOKO-ryhmä) luotiin perusteet ja periaatteet työnohjaajien kouluttajakoulutukselle sekä hahmoteltiin koulutuksen opetussuunnitelma. Työsuojelurahaston myöntämän hankerahoituksen myötä (2.1.2013 alkaen) kouluttajakoulutuksen tavoitteiden suuntaisesta toiminnasta vastasi ohjausryhmä, jonka puheenjohtajana toimi Ulla Kyrönseppä. Koulutusprosessista vastasivat koulutuksen johtajat Anita Kallasvuo ja Arja Koski. Suomen työnohjaajat ry:n toiminnanjohtaja Marja-Leena Savolahti toimi prosessissa koulutussihteerinä (29.5.2015 saakka) ja Tuula Penttilä (30.5.2015 lähtien). Suomen työnohjaajat ry:n hallitus toimi koulutuksen seurantaryhmänä. Edellisten lisäksi koulutuksen keskeisinä yhteistyörakenteina olivat kouluttajien yhteiset kokoukset, johtajien yhteistyökokoukset, johtajien ja ulkopuolisen arvioijan kokoukset ja pienryhmäohjaajien kokoukset. Koulutuksessa hyödynnettiin sähköistä oppimisalustaa, johon kaikki koulutuksen materiaali, arvioinnit ja työskentelymuistiot tallennettiin koko koulutuksen ajan.

Koulutusprosessi rakentui kuudesta seminaarijaksosta, seitsemästä pienryhmätapaamisesta (á 3 tuntia), itsenäisestä työskentelystä, pedagogisesta harjoittelusta sekä koulutusharjoittelusta seminaaripäivissä. Koulutusprosessin aikana kouluttautujat kirjoittivat artikkelimuotoisen opinnäytetyön.

Koulutuksen arviointi oli keskeisesti prosessiarviointia. Seminaarijaksoilla toimintaa arvioitiin reflektoiden suullisesti sekä seminaarijaksojen jälkeen kirjallisesti. Arvioinnin pohjalta toimintaa seminaarijaksoilla muutettiin ja kehitettiin edelleen. Pienryhmätyöskentelyssä toimintaa refleктоitiin koko prosessin ajan. Toimintaa dokumentoitiin koko prosessin ajan, mikä mahdollisti eri tilanteisiin, kokemuksiin ja materiaaleihin palaamisen eri tilanteissa (ohjausryhmän kokoukset,

koulutuksen johtajien keskustelut, pienryhmäohjaajien keskustelut). Koulutuksen ulkopuolinen arviointi mahdollisti koko prosessin jäsentävän kriittisen arvioinnin.

Koulutuksen keskeiset vahvuudet olivat opetussuunnitelma ja koulutuksen sisällöt, työnohjauksen eri viitekehyksiin syventyminen suhteessa koulutuksen toteutukseen, alan keskeisten asiantuntijoiden sitoutuminen prosessiin, pienryhmätyöskentely sekä koulutuksen vastuuhenkilöiden ja kouluttajien työskentelytapa ja siitä oppiminen. Myös pedagoginen harjoittelu, kirjalliset työt, kirjallisuuteen perehtyminen sekä ohjausryhmän jäsenten osallistuminen seminaaripäiviin koettiin arvostettavina ja hyödyllisinä. Koulutus mahdollisti myös verkottumisen työnohjaajakollegoiden kanssa. Koulututtajat kokivat työnohjaajaidentiteettinsä vahvistuneen ja työnohjausnäkemysensä kirkastuneen, mikä vahvisti myös kouluttajaidentiteettiä.

Koulutusprosessin kriittisinä kohtina pidettiin suurryhmädynamiikan jännittyneisyyttä, koulutuksen moniaineksisuutta ja kuormittavuutta.

Pilottikoulutuksen vahvuuksina olivat työnohjauksen asiantuntijoiden kokoontuminen yhteen fokusoidun ja ammatillisesti kunnianhimoisen työskentelyn äärelle sekä avoin pluralismin kohtaaminen ja työnohjauksen tilan tulkitseminen yhdessä. Arvioinnin pohjalta koulutus on tuottanut erittäin hyvää keskustelua työnohjauksen ja alan koulutuksen kysymyksistä. Koulutuksen opetussuunnitelman sisällöt ovat konkretisoituneet työskentelyssä, mikä on mahdollistanut monipuolisia oppimiskokemuksia kaikille osallistujille. Ryhmän kollegiaalinen yhteishenki on vahvistunut koulutuksen edetessä ja ryhmä on pystynyt kiteyttämään osaamistaan muille jaettavien tekstien muodossa. Koulutus on vastannut tavoitteisiinsa.

Asiasanat: Työnohjaus, työnohjaajakoulutus, työnohjaajakouluttaja, pedagogiikka

Sisällys

1. KOULUTUKSEN LÄHTÖKOHDAT JA TAVOITTEET	4
2. TOIMIJAT JA YHTEISTYÖTAHOT	5
3. KOULUTUKSEN RAKENNE JA PROSESSI	6
3.1. Seminaarityöskentely	8
3.2. Pienryhmätyöskentely – toiminnan kuvaus ja arviointi	14
3.3. Itsenäinen työskentely – ennakkotehtävät	19
3.4. Pedagoginen harjoittelu	20
4. KOULUTUSPROSESSIN ARVIOINTI	21
4.1. Koulutautujien arviointia koulutusprosessissa	22
4.2. Kouluttajien ja ulkopuolisen arvioijan refleктоiva arviointi	28
5. KOULUTUKSEN TALOUS	31
6. JOHTOPÄÄTÖKSET KOULUTUSPROSESSISTA	31
LIITE 1 Opetussuunnitelma	35

1. KOULUTUKSEN LÄHTÖKOHDAT JA TAVOITTEET

Suomen Työnohjaajat ry:n järjestämä työnohjaajien kouluttajakoulutus on suunniteltu osana Työsuojelurahaston rahoittamaa kehittämishanketta 2.1.2013 – 30.12.2015. Hankkeen lähtökohtaisena tarkoituksena on ollut kehittää työnohjaajakoulutusten laatua Suomessa. Työsuojelurahaston rahoittamaa prosessia edelsi eri työnohjaajakouluttajatahojen edustajien yhteistyöprosessi, jossa luotiin perusteet ja periaatteet kouluttajakoulutukselle sekä hahmoteltiin työnohjaajakouluttajakoulutuksen opetussuunnitelma. TOKO työryhmän ensimmäinen kokous pidettiin 18.1.2011. Työryhmän jäsenet olivat Ulla Kyrönseppä, Soili Keskinen, Synnöve Karvinen-Niinikoski, Risto Puutio, Jussi Onnismaa, Leila Keski-Luopa, Kaarina Ranne ja Anita Kallasvuo. Työryhmä kokoontui vuosien 2011 - 2012 aikana yhteensä kuusi kertaa kypsyttellen ajatusta työnohjauksen teorian ja koulutuksen integraatiosta. Hankerahoitus myönnettiin erityisesti työnohjaajien kouluttajakoulutuksen suunnitteluun ja käynnistämiseen.

Vuoden 2013 alussa selkiytettiin kouluttajakoulutuksen tavoitteet sekä tehtiin päätös eri kouluttajatahojen yhteisestä työnohjaajien kouluttajakoulutuksesta. Koulutusprosessissa eri kouluttajatahojen kouluttajat ja työnohjaajien kouluttajiksi opiskelevat työskentelevät yhdessä ja kehittävät sekä työnohjausta että työnohjaajien koulutusta Suomessa. Prosessin käynnistyessä nähtiin tärkeänä työnohjauksen eri teoreettisten viitekehysten tarkastelu rinnakkain ja niiden mahdollinen yhdistyminen yhteiseksi teoreettiseksi perusteoriaksi. Tavoitteena on koko työskentelyn ajan ollut kehittää kaikkien työnohjaajakoulutustahojen yhteinen kouluttajakoulutus, joka toteutuu Suomen työnohjaajat ry TOKO-työryhmän luomien koulutuskriteereiden mukaan. Vuoden 2013 aikana ideoitiin ja kirjoitettiin koulutuksen opetussuunnitelmaa. Hankerahoitus tuki työskentelyä niin, että opetussuunnitelma konkretisoitui miltei nykyiseen muotoonsa vuoden 2013 lopussa. Kevään 2014 aikana opetussuunnitelmaa jäsennettiin, tiivistettiin ja konkretisoitiin koulutuksen toteutusta ja markkinointia varten.

Kevään ja kesän 2014 aikana koottiin koulutusryhmä. Hakijat osallistuivat sekä ryhmähaastatteluun, minkä lisäksi pääsääntöisesti koulutuksen johtajat haastattelivat jokaisen henkilökohtaisesti. Koulutukseen valittiin 16 kouluttautujaa. Koulutukseen pääsyn edellytyksenä oli riittävän pitkä kokemus työelämästä, työnohjauksesta ja työnohjaajana toimimisesta sekä pääsääntöisesti ylempi korkeakoulututkinto. Kolme hakijaa ei täyttänyt edellä mainittuja kriteerejä eikä heitä valittu koulutukseen.

Työnohjaajien kouluttajakoulutus käynnistettiin syksyllä 2014. Koulutuksessa tehdyillä sisällöllisillä ja menetelmällisillä valinnoilla on pyritty tukemaan kouluttautujien teoreettisia, pedagogisia ja tutkimuksellisia valmiuksia toimia työnohjaajien kouluttajana ja työnohjaajakoulutuksen kehittäjänä. Tavoitteena on ollut, että kouluttautujat omaksuvat pedagogisia valmiuksia teorian, dialogisen jäsentämisen ja reflektion kautta. Pedagogisten valmiuksien oppiminen ja soveltaminen työnohjaajakoulutukseen on ollut ensisijainen oppimistavoite. Seminaarijaksoilla ja pienryhmissä tarkastellaan monitieteisessä ja -ammattillisessa vuoropuhelussa työnohjaajakoulutusten teoreettista viitekehystä, opetussuunnitelman sisältöjä sekä tarvittavia pedagogisia ratkaisuja ja käytäntöjä.

2. TOIMIJAT JA YHTEISTYÖTAHOT

Työnohjaajien kouluttajakoulutusta valmistellut TOKO-työryhmän kokoonpano on muuttunut prosessin aikana. Vuoden 2013 alussa Leila Keski-Luopa ja Kaarina Ranne jättäytyivät ryhmän työskentelystä ja Markku Tynkkynen liittyi tuolloin ryhmään. TSR:n hankerahoituksen myötä (2.1.2013 alkaen) TOKO-ryhmä nimettiin Kouluttajakoulutuksen ohjausryhmäksi. Koska hanke on Suomen työnohjaajat ry:n hanke, nimettiin STOryn hallitus seurantaryhmäksi. Koulutuksen johtajiksi nimettiin Anita Kallasvuo ja Arja Koski sekä hankkeen ulkopuolisen arvioinnin toteuttajaksi Sanna Vehviläinen huhtikuussa 2014.

Ohjausryhmän jäsenet olivat: Ulla Kyrönseppä pj., Jussi Onnismaa, Soili Keskinen, Synnöve Karvinen-Niirikoski, Risto Puutio, Anita Kallasvuo siht., Arja Koski sekä Marja-Leena Savolahti 29.5.2015 asti ja Tuula Penttilä 30.5.2015 alkaen. Koulutuksen johtajat Anita Kallasvuo ja Arja Koski koordinoivat koulutustoimintaa ja toimivat ohjausryhmän esittelijöinä sekä varmistivat vuorovaikutuksen ja yhteistyön seurantaryhmän, koulutussihteerin sekä ulkopuolisen arvioijan Sanna Vehviläisen kanssa.

Koulutukseen valitut 16 työnohjaajaa työskentelivät ja/tai orientoituivat työskentelemään työnohjaajien kouluttajina. Koulutusryhmässä opiskelivat työnohjaajat: Matti Alpolo, Pekka Innanen, Marjo Kuusela, Ulla Rasimus, Jaana Harmainen, Tiina Honkonen, Paula Kauppinen-Roivainen, Eeva-Liisa Tamski, Markku Tynkkynen, Petri Hurskainen, Terhi Lahti, Eivor Wallinvirta, Perita Sipiläinen, Pirjo Sirola-Karvinen, Tiina Saari, Riikka Pohjola.

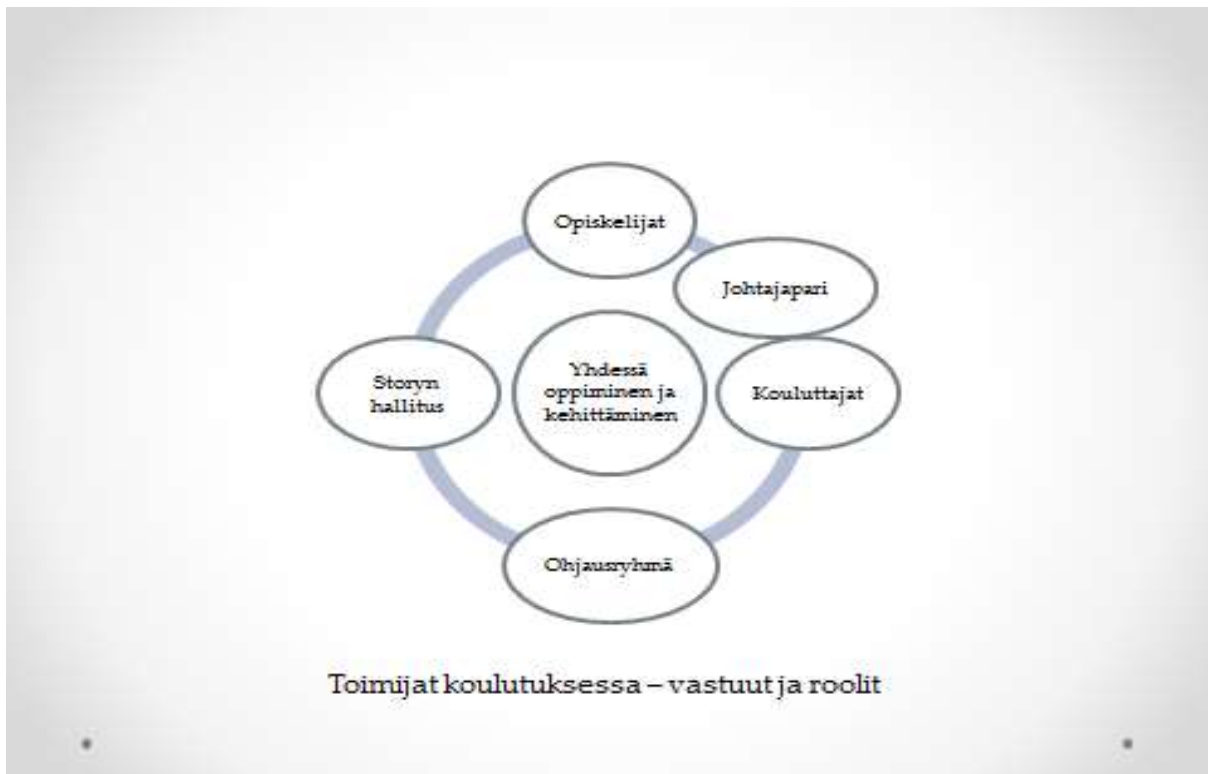
3. KOULUTUKSEN RAKENNE JA PROSESSI

Kouluttajakoulutuksen pedagogiset ratkaisut perustuvat konstruktivistiseen oppimiskäsitykseen sekä tutkivaan ja kehittävään työotteeseen työnohjaajien yhteisössä. Kouluttautujat ovat prosessissa aktiivisia tiedon ja kokemuksen konstruoijia, osaamisen tutkijoita sekä toiminnan kehittäjiä ja arvioijia. Oppiminen tapahtuu vuorovaikutuksessa ryhmässä, johon peilautuvat jatkuvasti muuttuva yhteiskunta, työelämä sekä kulttuurin erilaiset ilmiöt. Kouluttautujalla on vastuu itsestä sekä oman oppimisprosessin johtamisesta kouluttajien tuella. Koulutusprosessissa luodaan erilaisia oppimisen tiloja ja paikkoja: kouluttautujien ryhmä, pienryhmä, koulutusharjoittelut seminaareissa sekä pedagoginen harjoittelu eri työnohjaajakoulutuksissa. Kouluttautujien tukena prosessissa ovat kouluttajat ja pienryhmien ohjaajat, koulutuksen johtajat sekä ohjausryhmän jäsenet. Ohjausryhmän jäsenet ja koulutuksen johtajat toimivat myös kouluttajina ja osa pienryhmien ohjaajina. Kuviossa 1 on havainnollistettu eri toimijoiden roolia ja suhdetta kouluttautujiin – oppiminen ja kehittäminen on yhteinen prosessi.

Ohjausryhmän jäsenet ovat osallistuneet aktiivisesti seminaaripäivien työskentelyyn. Näin ollen ohjausryhmän kokouksissa on voitu pohtia jokaisen osallistujan havaintoja ja kokemuksia koulutuksen kulusta. Ohjausryhmä on kokoontunut koulutuksen aikana 9 kertaa.

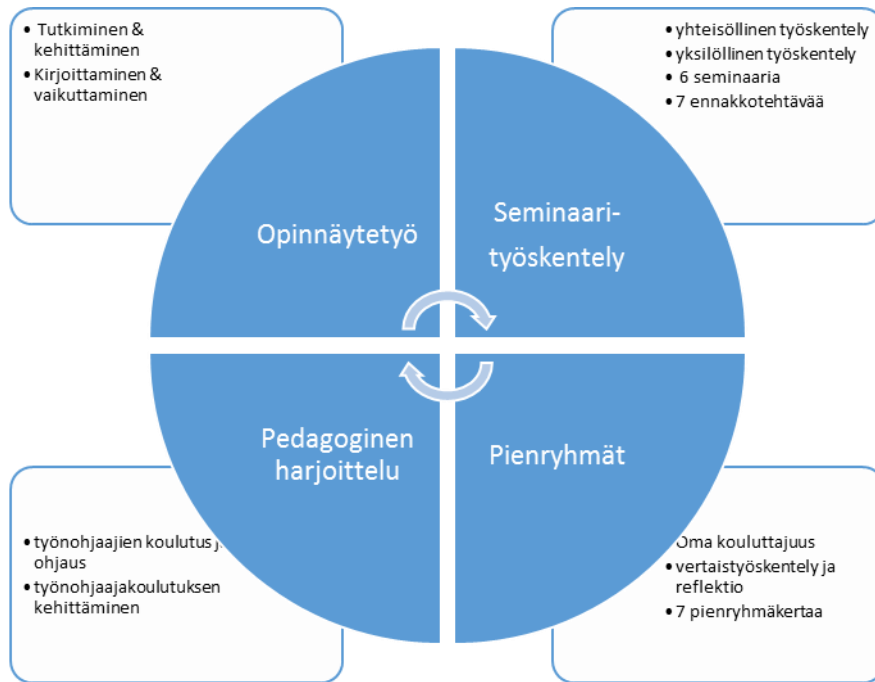
Kouluttajatapaamisia on ollut kaksi.

Koulutuksen alussa etsittiin kouluttautujien, kouluttajien ja läsnä olevien ohjausryhmän jäsenten yhteistyön ja työskentelyn tapaa. Kysyttiin: Kuka tietää? Kuka osaa? Mitä tarkoittaa oppijana oleminen tässä ryhmässä? Mitä tarkoittaa tietäminen tässä ryhmässä? Pohdittiin, miten parhaiten asettaudutaan tilaan suhteessa toisiin.



KUVIO 1. Toimijat koulutuksessa

Koulutuksen käynnistyessä kouluttautujat ovat pohtineet ja jäsentäneet henkilökohtaisia tavoitteitaan suhteessa koulutuksen opetussuunnitelmaan. Henkilökohtaisen, oman pohdinnan ohella ryhmäprosessit (pien- ja suuryhmä) ovat koulutuksessa keskeisiä. Kouluttajat ja pienryhmien ohjaajat ovat olleet keskustelukumppaneina sekä yksilö- että ryhmätehtävien pohdinnoissa seminaaripäivissä ja niiden välillä pienryhmissä. Opinnäytetyöprosessi konkretisoituu koulutuksessa artikkelinkirjoittamisprosessina, jossa jokainen kouluttautuja tuo esiin omia vahvuuksiaan työnohjaajana ja työnohjaajakouluttajana.



KUVIO 2. Koulutuksen rakenteet ja prosessi

Koulutus on rakentunut osioihin (kuvio 2), joissa tuetaan koulutettavan teoreettisen, pedagogisen ja tutkimuksellisen osaamisen rakentumista. Lähiopetus sisältää 12 seminaaripäivää ja seitsemän pienryhmäistuntoa (á 3h). Koulutusprosessi sisältää teoriaopetuksen ja siihen liittyvät ennakkotehtävät, opetusharjoittelun, vertaisryhmätyöskentelyyn, kirjallisuuden työstämisen ja opinnäytetyön. Pienryhmätapaamiset ja seminaarit vuorottelevat, mikä tukee koulutuksen prosessuaalisuutta koko koulutuksen ajan.

3.1. Seminaarityöskentely

Koulutuksessa on toteutunut 6 seminaaria sekä 7 pienryhmätapaamista. Seminaarien teemat ovat linkittyneet opetussuunnitelman kokonaisuuksiin. Taulukossa 1 on kuvattu opetussuunnitelman eri kokonaisuudet ja niiden tavoitteet. Koulutus eteni prosessina ja opetussuunnitelman kokonaisuudet linkittyivät osin toisiinsa, jolloin myös eri tavoitteisiin liittyvä pohdinta toistui ja syveni koulutuksen edetessä.

Taulukko 1. Opintokokonaisuudet, tavoitteet ja seminaarien teemat

Opintokokonaisuus	Tavoitteet	Seminaarit	Teema
Työnohjauksen ja työnohjaajakoulutuksen arviointi ja vaikuttavuus 5 op	<p>Kouluttautuja:</p> <p>-hallitsee tutkivan työotteen työnohjaajana ja kouluttajana</p> <p>-tuntee ne keskeiset tutkimusmenetelmät ja kysymyksenasettelut, joilla työnohjausta ja työnohjaajakoulutusta on tutkittu</p> <p>-tarkastelee kriittisesti työnohjauksen ja koulutuksen vaikuttavuuden arviointia</p> <p>-hallitsee keskeiset menetelmät, joilla työnohjauksen vaikuttavuutta voidaan arvioida ja osoittaa</p> <p>-ymmärtää vaikuttavuuden arvioimisen monimutkaisuuden ja monisyisyyden.</p>	<p>1. Seminaarijakso</p> <p>19. - 20.9.2014</p> <p>Kouluttajat</p> <p>Anita Kallasvuo</p> <p>Synnöve Karvinen-</p> <p>Niinikoski</p> <p>Soili Keskinen</p> <p>Arja Koski</p> <p>Sanna Vehviläinen</p>	<p>Koulutuksen aloitus</p> <p>Tutkiva ote</p> <p>työnohjauksessa ja koulutuksessa</p> <p>Arviointi</p>

<p>Pedagoginen ajattelu ja kouluttajaosaaminen 10 op</p>	<p>Kouluttautuja</p> <p>-sisäistää aikuisten oppimisen, opettamisen ja työnohjauksen perustavat ilmiöt ja periaatteet</p> <p>-osaa toimia teoreettiseen tietoon perustuen aikuisten kouluttajana hyödyntäen omaa työnohjaajakokemustaan</p> <p>-osaa suunnitella, toteuttaa ja arvioida työnohjaajakoulutuksen, joka peilaantuu yhteiskunnalliseen muutokseen ja työnohjauksen kehittymiseen</p>	<p>2. Seminaarijakso</p> <p>7. - 8.11.2014</p> <p>Kouluttajat</p> <p>Soili Keskinen</p> <p>Aija Koivu</p>	<p>Pedagoginen ajattelu ja oppimisen kehittäminen</p>
<p>Työnohjauksen teoreettiset taustat ja erilaiset ohjausmenetelmät 5 op</p>	<p>Kouluttautuja:</p> <p>-vahvistaa omaa teoreettista ajatteluaan työnohjaajana</p> <p>-syventää työnohjausosaamistaan ja tutkii kriittisesti toimintaansa työnohjaajakouluttajana</p> <p>-osaa argumentoida toimintaansa työnohjausteoriaan ja tutkimukseen nojaten</p>	<p>3. Seminaarijakso</p> <p>6. - 7.2.2015</p> <p>Kouluttajat</p> <p>Leila Keski-Luopa</p> <p>Synnöve Karvinen-Niinikoski</p> <p>Jussi Onnismaa</p>	<p>Työnohjauksen teoreettiset taustat ja ohjausteoria</p>

<p>Muuttuva yhteiskunta ja työnohjaus muuttuvassa työelämässä ja organisaatiossa 5 op</p>	<p>Kouluttautuja: -analysoi kriittisesti työelämän ja organisaatioiden monimuotoisuutta ja muutosta työnohjaajana ja työnohjaajakouluttajana -hallitsee erilaisia yhteiskunnallisen vaikuttamisen sekä organisaation ja työyhteisöjen kehittämisen menetelmiä -osaa toimia organisaatioissa esimiesten kehittäjäkumppanina</p>	<p>4. Seminaarijakso 24. - 25.4.2015 Kouluttajat Risto Puutio Aila Wallin</p>	<p>Työelämän muuttuva kuva ja organisaatioiden hahmottaminen</p>
<p>Eettiset ja moraaliset kysymykset työnohjauksessa ja koulutuksessa 5 op</p>	<p>Kouluttautuja: -sisäistää työnohjaajakoulutuksen ja työnohjauksen ammattieettiset periaatteet -osaa arvioida työnohjaajakoulutusta ja työnohjausta ammattieettisten periaatteiden mukaan -osaa toimia työnohjaajien kouluttajana ammattieettisten periaatteiden mukaisesti</p>	<p>5. Seminaarijakso 25. -26.9.2015 Kouluttajat Anita Kallasvuo Jussi Onnismaa</p>	<p>Eettiset ja moraaliset kysymykset työnohjauksessa ja koulutuksessa</p>

		6. Seminaarijakso 11.- 12.11.2015 Kouluttajat Anita Kallasvuo Synnöve Karvinen- Niinkoski Soili Keskinen Arja Koski	Kehittyvä työnohjaajakoulutus ja osaava kouluttaja
Opinnäytetyö 10 op	Kouluttautuja: -reflektoi omaa osaamistaan siten, että teoreettinen ja käytännöllinen, pedagoginen ja tutkimuksellinen sekä kehittämistyön osaaminen nivoutuvat monipuolisiksi työnohjaajakouluttajan valmiuksiksi. -osaaminen konkretisoituu artikkelimuotoisessa opinnäytetyössä, joka on vaikuttamisen väline työnohjauksen ja työnohjaajakoulutuksen kehittämisessä -osaa kirjoittaa selkeän, työnohjaustutkimuksiin ja kirjallisuuteen perustuvan artikkelin sekä markkinoida työnohjausta sekä omaa asiantuntijuuttaan sen myötä	Ohjaajat Anita Kallasvuo Synnöve Karvinen- Niinikoski Soili Keskinen Arja Koski	

Ennakkotehtävät, seminaarit ja pienryhmätyöskentely, seminaaripäiviin liittyvät arvioinnit sekä reflektiot suunniteltiin, että ne tukisivat koulutuksen prosessuaalisuutta ja jokaisen kouluttautujan henkilökohtaista työskentelyä.

Koulutusprosessin päätteeksi kouluttautujat viimeistelivät opinnäytetyönään ammatillisen artikkelin:

- Paula Kauppinen-Roivainen: Perustehtävän tarkastelun välineet työnohjauskeskustelussa ja oman työnohjaajuuden tutkimisessa
- Jaana Harmainen: Toimintatilan jäsenitys työnohjauksessa – keskinäinen kunnioitus ja oman toiminnan rajat
- Tiina Honkonen: Työnohjaus - tie ammatillisen nuorisotyön kehittämiseen
- Eeva-liisa Tamski: MUUTOSOHJELMIA TYÖNOHJAUKSEEN JA TYÖNOHJAAJAKOULUTUKSEEN - NLP, Loogiset tasot ja kokemuksen rakenne
- Perita Sipiläinen: ESTEETTISYYS TYÖNOHJAUKSESSA – Kauneutta, joka on hyvää ja totta
- Riikka Pohjola: Ei-tietäminen työnohjaajan asiantuntijuuden osana
- Tiina Saari: TAIDELÄHTÖINEN TYÖNOHJAUS AVAA YHTEYDEN IHMISEEN -
- Musiikki luovana elementtinä työnohjaajan työssä.
- Pirjo Sirola-Karvinen: TYÖKIRJATYÖSKENTELEY TYÖNOHJAAJAN JA OHJATTAVAN REFLEKTION APUNA
- Eivor Wallinvirta: Ulkoinen ja sisäinen todellisuus – kudoksen näkyväksi tuleminen työnohjaajaksi kouluttautuvassa
- Terhi Lahti: Innostaminen työnohjaajakouluttajan työmenetelmänä
- Petri Hurskainen: KUN KAIKKI VAIKUTTAA KAIKKEEN - Kaaosteoria työnohjauksen taustateorianana
- Matti Alpolo: Hyvän suhteen ja tilan luominen työnohjauksessa - kieli todellisuuden rakentajana
- Marjo Kuusela: Työnohjaaja avoimen ja virtaavan vuorovaikutuksen herättäjänä ja ylläpitäjänä
- Pekka Innanen: Työnohjaus kehollisesti – muutosta ilman sanoja
- Ulla Rasimus: Psykodraamallisen työskentelyn mahdollisuudet työnohjaajakoulutuksessa

3.2. Pienryhmätyöskentely – toiminnan kuvaus ja arviointi

Työnohjaajien kouluttajakoulutuksen yhtenä keskeisenä menetelmänä on ollut pienryhmätyöskentely. Koulutusryhmä on jakaantunut neljään pienryhmään, jotka ovat kokoontuneet koulutuksen aikana yhteensä seitsemän kertaa. Yksi kokoontuminen oli kestoaltaan kolme tuntia. Pienryhmätyöskentelyn linkittyminen koko koulutusprosessiin varmistettiin pienryhmäohjaajien säännöllisillä tapaamisilla sekä pienryhmätyöskentelyn dokumentaatiolla. Ohjaajat ovat tavanneet koulutuksen aikana yhteensä neljä kertaa, sen lisäksi he kirjoittivat muistiot pienryhmäistunnoista ja lähettivät ne toisilleen. Keskusteluissa on jaettu tietoa ryhmien työskentelyn edistymisestä ja opiskeluun liittyvistä haasteista ja suunniteltu yhteistä toimintastrategiaa opiskelun tukemiseksi. Muun muassa opiskelijoille lähetettävät kesä- ja syyskirjeet, joissa muistutettiin tärkeistä päivämääristä ja tarkennettiin eri suoritusten vaatimuksia, suunniteltiin yhteisissä tapaamisissa.

Pienryhmätyöskentelyn tavoitteiksi koulutuksen alussa määriteltiin, että kouluttautuja:

- tutkii kriittisesti työnohjausta ja työnohjaajakoulutusta
- kehitty uutta luovassa reflektiossa eri viitekehyksiä edustavien työnohjaajien kanssa
- reflektoi omaa kouluttajuuttaan ja osaa johtaa omaa yksilöllistä oppimisprosessiaan pienryhmän tuella
- osaa hyödyntää vertaisarviointia ja pienryhmän keskinäistä tukea.

Pienryhmien perustehtävänä oli tavoitteiden mukaisesti koulutuksen alusta asti kouluttautujien henkilökohtaisista tavoitteista keskusteleminen ja peilaaminen opetussuunnitelmaan. Ryhmissä suunniteltiin ja arvioitiin seminaareissa toteutuvia koulutustilanteita (opetusharjoittelu) sekä valmistauduttiin työnohjaajakoulutuksessa toteutuvaan pedagogiseen harjoitteluun. Ryhmän työskentelyn tavoitteisiin kirjattiin prosessipäiväkirjatyöskentelyn seuranta. Ryhmät ovat olleet reflektiivisiä tilanteita, joissa on pohdittu kokemuksia seminaareista, koulutustilanteista, pedagogisesta harjoittelusta, jäsenetty artikkeli-ideoita, annettu ja saatu palautetta toiminnasta ja kirjoittamisesta. Pienryhmissä on tullut näkyväksi jokaisen kouluttautujan oma työnohjaajan käyttöteoria samoin kuin se, mitä pitää tärkeänä työnohjaajakoulutuksessa.

Pienryhmissä on keskusteltu koulutusprosessista jokaisen omista ja ryhmän tavoitteista käsin, luottamuksellisessa ilmapiirissä on voinut pohtia oppimista mahdollistavia ja estäviäkin tekijöitä. Pienryhmätyöskentelyssä on refleктоitu jokaisen omaan kouluttajuuteen liittyviä kysymyksiä – mitä kouluttajuus itsessä on? Tämä kysymys peilaantuu opinnäytetyöprosessissa (artikkelin kirjoittamisessa), seminaaripäivän koulutusharjoittelun suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa, pedagogisessa harjoittelussa sekä oman osaamisen jakamisessa ja toisilta oppimisessa. Sekä ohjaajien että kouluttautujien kokemus pienryhmistä on ollut ajan riittämättömyys. Käsiteltävät aihekokonaisuudet ovat olleet laajoja, minkä vuoksi toivottiin enemmän ohjausta ja aikaa keskusteluihin. Alla opiskelijan kommentti pienryhmätyöskentelyn arvioinnista:

***Pienryhmätyöskentelyä** olisi hyvä lisätä koulutukseen minimissään ainakin kaksi ellei kolme tapaamiskertaa. (Itse henkilökohtaisesti toivoisin tämän olevan sen ydinprosessin, jossa seminaarien anti voisi jalostua ja hioutua timantiksi. Tähän satsaisin). Tämä työskentely on aivan fantastista. Siinä voi hyvin soveltaa ja pohtia teemoja, omaa roolia, roolin muovautumista, haasteita ja vahvuuksia, saada palautetta ja paljon uusia asioita, näkökulmia itselleen kouluttajaksi kehittyessään. Sitten tämä yhteinen opetusharjoittelu oli itsessään hieno kokemus ja antoisa oppimistapahtuma koko prosessissaan! Nyt kun laskemme tunteja ja kaikkea sitä, mitä pienryhmässä on ajateltu tehtäväksi, se ei ole oikein resurssoitu oppimista ja prosessointia ajatellen.(K1)*

Pienryhmän työskentely jäsenyksi vuoden 2015 aikana yhä paremmin perustehtävän mukaiseksi kun ryhmän jäsenet tutustuivat toisiinsa. Tämä näkyi rohkeutena haastaa toista sekä tuoda omaa osaamistaan yhä enemmän esiin. Edelleen näyttäytyi kriittisyyttä koulutuksen oppimistehtäviin nähden – tämä tarjosi mahdollisuuden rikkaalle ja moniääniselle keskustelulle.

Pienryhmissä käsiteltiin myös jokaisen seminaarin anti: seminaarin teeman ja teorian merkitys, käytettyjen menetelmien toimivuus, kouluttajan suhde kouluttautujiin ja osallistamisen haasteet. Lisäksi pohdittiin annettujen ennakkotehtävien sisältöä ja niiden linkittymistä ja käyttöä seminaaripäivissä. Jotkut kouluttajista olivat koonneet ennakkotehtävien palautteet yhteiseksi koonniksi ja käyttivät sitä osana päivän materiaalia, ja toiset hyödynsivät ennakkotehtävien materiaalia ryhmän työskentelyssä seminaaripäivässä. Seminaaripäiviä läpikäymällä kouluttautuvat hyödynsivät erilaiset kokemukset oman kouluttajuutensa vahvistumiseen.

Pienryhmän ohjaajan kommentti yhden alkuvaiheen pienryhmäistunnon jälkeen:

Pohdimme tilan ja ajan merkitystä koulutussessioissa. Ryhmä näki oleellisena keskustelun ja siinä nousseet ajatukset –ei niinkään ”tuloksia” fläpeillä. Ajan puutetta harmiteltiin – missä ajassa voimme tehdä näkyväksi itse kunkin osaamista ja kokemusta? Mitä itse kukin haluaa jakaa? Miten kuunteleminen ja kuuleminen koulutusryhmässä mahdollistuu? Miten ryhmän palaute otetaan vastaan – tapahtuuko muutosta? Mietittiin, mitä kukakin oppii ja millä menetelmillä? Miten syntyy oppimisen flow? Mikä on teorian ja kokemuksen suhde yhteisissä oppimistilanteissa? Miten käyttää dioja, fläppejä tms.? Mikä on kouluttajan/kouluttajien rooli viime kädessä: miten kuuntelee, havainnoi, elää mukana prosessissa? Miten kouluttaja sanoittaa omaa työnohjaajuuttaan ja kouluttajuuttaan?

Keskusteltiin tavoitteiden merkityksestä työnohjaajakoulutuksessa – ovatko tavoitteet tarpeellisia? Mikä on niiden merkitys prosessissa? Jaettiin kokemuksia erilaisista tavoista arvioida koulutusprosesseja.

Keskustelussa jokainen sanoitti omaa tapaansa toimia työnohjaajien kouluttajana koulutustilanteessa.

Ohjaaja arvioi, että ryhmä työskenteli hyvin, sekä itseään että ryhmää analysoiden. Sanottiin ”olen tehnyt oikein ja sitä mitä pitää”. Ryhmä oli innostunut kouluttautumisesta ja jokainen otti aktiivisen roolin ryhmässä.

Pienryhmien ohjaajien palavereissa tuotiin jo alkuvaiheessa esille ryhmien erilaisuus. Ryhmiä koottaessa pyrittiin huomioimaan perusasioita: Ryhmien jäsenet edustavat erilaisia teoreettisia viitekehyksiä ja koulutustahoja, jäsenillä ei ole henkilökohtaisia kytkentöjä ja että alueelliset rajoitukset eivät vaikuta kokoontumiskäytäntöihin. Näissä pääosin onnistuttiin, ryhmien jäsenet edustivat hyvin erilaisia työnohjaussuuntauksia ja osallistuminen ohjauksiin oli kiitettävää. Eri viitekehysten rikkaus rikastutti yhteisiä keskusteluja ja toi esiin erilaisia näkökulmia työnohjaukseen ja kouluttajuuteen.

Työnohjauksen ja työnohjaajakoulutuksen kriittinen tarkastelu

Työskentelyn alkuvaiheessa oli sekä pien- että suurryhmässä havaittavissa näkökulmaeroja opiskeluun asettumisesta. Joidenkin opiskelijoiden taholta esitettiin kritiikkiä ennen kaikkea

koulutuksen menetelmiä kohtaan. Esitettiin, että koulutuksessa on liian tiukat rakenteet, jotka ohjaavat opiskelua niin, ettei voi käyttää omaa osaamistaan luovasti. Lisäksi olisi haluttu olla enemmän osallisina seminaaripäivien toteuttajina. Tuotiin esille oma aikaisempi kokemus työnohjaajaksi opiskelusta ja olisi haluttu tämän koulutuksen toteutuvan samalla menetelmillä. Tätä keskustelua käytiin kahdessa seminaarissa paljon, sen jälkeen asetuttiin tämän koulutuksen rakenteisiin ja menetelmiin. Pienryhmien ohjaajina pohdimme tilannetta ja seurasimme sen kehittymistä. Olimme alkuvaiheessa huolissamme opiskelurauhasta, koska jotkut kouluttautujat kokivat kritiikin hyvin negatiivisesti ja pohtivat sitä pienryhmissä pitkään. Kouluttautujan on vaikea asettaa objektiivisesti arvioimaan erilaisten koulutusten sisältöä ja laatua, koska jokainen arvioi tilannetta omien aikaisempien koulutuskokemustensa mukaan. Tilanne kuitenkin rauhoittui parin seminaarin jälkeen ja kriittiset keskustelut kääntyivät oppimiskokemuksiksi.

Kouluttautujan kehittyminen ryhmässä

Pienryhmissä keskusteltiin kaikista koulutuksen osa-alueista, joista yksi oli pedagoginen harjoittelu jossain työnohjaajakoulutuksessa. Koulutus ei saanut olla sama, jossa jo toimii kouluttajana. Harjoittelu oli ohjeistettu tarkasti: Koulutuksen johtajan alkuhaastattelu ja pohdinta siitä, mihin osioon tulee harjoittelemaan, sisällön sopiminen koulutuksen johtajan kanssa, koulutusharjoittelun toteuttaminen ja sen raportointi jälkeenpäin. Tämä kaikki myös dokumentoitiin ja hyväksyttiin kouluttajatahon johtajalla ennen raportin julkaisemista muille opiskelijoille.

Harjoitteluprosessin myötä syntyi keskusteluja pienryhmissä työnohjaajakoulutusten erilaisuudesta ja oman kouluttajaroolin käytöstä eri viitekehyksiä edustavissa koulutuksissa. Erilaisuudesta oppimista näytti tapahtuvan sekä koulutusharjoittelijassa että työnohjaajakoulutuksien opiskelijoissa. Erilaisuus tuli näkyviin myös siinä kirjossa, miten pedagogista harjoittelua suunniteltiin, toteutettiin ja raportoitiin. Pienryhmät tarjosivat turvallisen ympäristön omien toimintatapojen arviointiin.

Oman kouluttajuuden reflektointi ja oman oppimisprosessin johtaminen

Kouluttautujille oli tarjolla runsaasti erilaisia malleja kouluttajista. Tämän koulutuksen seminaareissa oli 10 eri kouluttajaa ja ryhmässä itsessään oli jo useita työnohjaajien kouluttajia. Lisäksi vierailu toisessa koulutuksessa avasi näkemystä erilaisista kouluttaja malleista. Oman

kouluttajuuden kypsyminen on koko työuran kehittyvä prosessi, jossa tämä koulutus on toiminut yhtenä kasvualustana.

Oman oppimisprosessin johtaminen on ollut monelle haasteellista, lähinnä suuren työmäärän ja oman työn ja elämän yhteensovittamisen osalta. Pienryhmässä on annettu tukea ja ymmärrystä erilaisiin elämäntilanteisiin. Tuki on ollut myös konkreettista ideointia esimerkiksi lopputyöartikkeliin tai pedagogisen harjoittelupaikan löytämiseen. Suurin osa kouluttautujista on edennyt opiskelussaan annettujen aikataulujen mukaisesti. Osa on joutunut sovittamaan opiskelunsa aikataulua muiden vaativien elämäntilanteiden mukaan.

Vertaisarvioinnin ja pienryhmän keskinäisen tuen hyödyntäminen

Pienryhmässä tapahtuvaa vertaisarviointia on hyödynnetty eri tavoin opiskelun eri vaiheissa. Pienryhmät ryhmäytyivät heti alkuvaiheessa, ja ne koettiin turvallisiksi 'kotipesiksi': antoisiksi ja rikastuttaviksi sekä yksilön omalle että koko ryhmän ajattelulle. Pienryhmissä on voitu käsitellä koulutukseen ja omaan oppimisprosessiin liittyviä kokemuksia ja tunteitakin herättäneitä tapahtumia avoimesti niin, etteivät ne ole jääneet esteiksi työskentelylle. Pohtiva keskustelu on lisännyt ymmärrystä erilaisuudesta ja tuonut uusia näkökulmia ajatteluun. Pienryhmätyöskentelyn ja oppimisen mahdollistavia tekijöitä koulutusprosessissa olivat:

1. Pienryhmien koko - neljän hengen pienryhmät olivat kooltaan sopivia.
2. Pienryhmien kokoonpanossa huomioitiin kouluttautujien asuinpaikka, jolloin helpotettiin pienryhmäkokoonantumisten organisointia.
3. Pienryhmien kokoontumisaikataulun limittyminen sopivasti koulutusseminaarien väliin tehosti reflektiota.
4. Kouluttautujien vahva sitoutuneisuus koko koulutusprosessiin (onnistuneet valinnat) edisti myös pienryhmätyöskentelyä.
5. Pienryhmätyöskentelylle oli asetettu selkeät tavoitteet.
6. Pienryhmäohjaajien keskinäinen tuki, tiedonvaihto ja toiminnan yhteinen suunnittelu säilytti pienryhmät riittävän samanlaisena.

3.3. Itsenäinen työskentely – ennakkotehtävät

Koulutuksen aikana kouluttautujat ovat valmistautuneet seminaarijaksoille erilaisten ennakkotehtävien avulla. Tehtävien tekeminen on edellyttänyt tutkimusten ja kirjallisuuden (suositukset tallennettiin sähköiselle oppimisalustalle) lukemista, omaa henkilökohtaista prosessointia ja reflektiota sekä kirjoittamista. Ennakkotehtävät on annettu ryhmälle aina edellisessä seminaarissa, jotta kouluttautujien mahdollisuus orientoitua ja suunnitella opiskeluaan olisi mahdollisimman hyvä. Ennakkotehtävien teemat ja ohjaavat kysymykset tehtävissä ovat olleet:

SEMINAARI I

KOULUTUKSEN ALOITUS, TUTKIVA OTE TYÖNOHJAUKSESSA JA KOULUTUKSESSA ARVIOINTI

1. Tavoitteet koulutukselle, oma työnohjausteoriasi ja työnohjauksen ja työnohjaajakoulutuksen kehittäminen

SEMINAARI II

PEDAGOGINEN AJATTELU JA OPPIMISEN KEHITTÄMINEN

1. Oman työnohjaustoiminnan tarkastelua työnohjaajakoulutuksesta käsin – oma pohdinta
 2. Valitse yksi sellainen oppikirja tai teos, joka kirkastaa arvostamiasi ja tärkeinä pitämiäsi pedagogisia ratkaisuja/periaatteita, joita haluaisit olla hyödyntämässä, jos toteuttaisit työnohjaajakoulutusta.

SEMINAARI III

A. TEOREETTISEN AJATTELUN JA IHMISKÄSITYKSEN TUTKIMINEN TYÖNOHJAAJAN TOIMINTAA OHJAAVINA TEKIJÖINÄ

- 1) Tarkastele omaa ajatteluasi työnohjaajana ja erittele millainen teoreettinen ajattelu ohjaa ajatteluasi ja ratkaisujasi työnohjaajakouluttajana.
- 2) Pohdi, minkä varaan ohjauksellinen ja pedagoginen ajattelusi rakentuu

B TYÖNOHJAUSMENETELMÄT JA NIIDEN TEOREETTISET VIITEKEHYKSET JA LÄHESTYMISTAVAT

Pohdi erilaisten viitekehyksien eroja ja suhdetta toisiinsa sekä niiden paikka työnohjauksessa ja työnohjaajakoulutuksessa.

SEMINAARI IV**ORGANISAATION HAHMOTTAMINEN JA TYÖNOHJAUS****TYÖELÄMÄN MUUTTUVA KUVA****Seminaarin jälkeinen pohdinta – Essee**

Miten työnohjaus ja/tai työnohjaaja voivat vahvistaa tai konfrontoida tulossa olevia työn tekemisen malleja ja muutossuuntia? Mikä osuus työnohjaajakoulutuksella voisi siinä olla?

SEMINAARI V**EETTISET JA MORAALISET KYSYMYKSET TYÖNOHJAUKSESSA JA KOULUTUKSESSA****OSA I**

- 1) Suunnitelkaa työnohjaajakoulutuksen jakso (2-3 päivää), jonka teema on ”Eettiset kysymykset työnohjauksessa”
- 2) Kuvatkaa työnohjauksen eettisiä kysymyksiä ja pohtikaa niiden sisältöä
- 3) Kirjoittakaa tämän opetusjakson opetussuunnitelma

OSA II

- 4) Pohtikaa työnohjaajakoulutuksen eettisiä kysymyksiä ja peilatkaa niitä kokemuksiinne tästä kouluttajakoulutuksesta. Pohtikaa koulutuksen koko kestoja, 2-3 vuoden prosessia.
- 5) Miten kiteytätte työnohjaajien kouluttajan ammatillisen eettisyyden?

Ennakkotehtävät ovat liittyneet seminaarien teemoihin ja ovat olleet kirjallisuuden ja tutkimusten lukemista, reflektointia ja siitä kirjoittamista. Osa ennako- tai jälkitehtävistä ovat edellyttäneet yhteistyötä opiskelijakollegoiden kanssa, reflektointia ja/tai yhdessä kirjoittamista.

3.4. Pedagoginen harjoittelu

Työnohjaajien kouluttajakoulutukseen sisältyy pedagoginen harjoittelu, joka on osa kokonaisuutta: Pedagoginen ajattelu ja kouluttajaosaaminen (10 op). Harjoitteluun liittyviä kysymyksiä on pohdittu pienryhmissä ja sen toteutumisesta on sovittu koulutuksen johtajien kanssa. Harjoittelun tavoitteena on ollut lähtökohtaisesti, että kouluttauja:

- sisäistää aikuisten oppimisen, opettamisen ja työnohjauksen perustavat ilmiöt ja periaatteet
- osaa toimia teoreettiseen tietoon perustuen aikuisten kouluttajana hyödyntäen omaa työnohjauskokemustaan
- osaa suunnitella, toteuttaa ja arvioida työnohjaajakoulutuksen, joka peilautuu yhteiskunnalliseen muutokseen ja työnohjauksen kehittymiseen

Pedagogisen harjoittelun yhtenä osana on ollut kouluttajaharjoittelu seminaaripäivissä.

Kouluttautujat ovat suunnitelleet ja toteuttaneet ryhmässä koulutustapahtuman yhteistyössä kyseisen päivän kouluttajan kanssa. Koulutusharjoittelu on 1,5 tunnin mittainen tilanne, johon on nivottu koko koulutusryhmän yhteinen reflektio. Pienryhmä on kirjoittanut reflektiivisen raportin työskentelystään.

Pedagogisen harjoittelun (5 op) toinen osio on ollut koulutuksen toteuttaminen jossain työnohjaajakoulutuksessa. Kouluttajataholle lähetettiin opetussuunnitelma, esittely koulutuksesta ja pedagogisen harjoittelun tavoitteista. Tämän jälkeen sovittiin kouluttautujan ja työnohjaajakouluttajatahon vastaavan kouluttajan keskustelu, täsmennettiin yhteistyötä ja tehtiin työsuunnitelma. Jotta kouluttautuja sai kokonaiskuvan kyseisestä työnohjaajakoulutuksesta, hän tutustui ja tarkasteli kriittisesti koulutuksen suunnitelmaa ja toteutustapoja kirjallisuuteen peilaten.

Vastaavan kouluttajan haastattelussa keskusteltiin kyseessä olevan työnohjaajakoulutuksen koulutusfilosofiasta, koulutuksen rakenteesta, oppimisedellytysten luomisesta, kouluttajan identiteetistä ja siitä, miten vastuukouluttaja hahmotti omaa kouluttajatyötään (haastattelu nauhoitettiin mahdollisuuksien mukaan ja raportoitiin). Tämän jälkeen toteutui vähintään yhden päivän työskentely työnohjaajakoulutusryhmän kanssa sekä työskentelyn itsereflektointi ja pohdinta vastuukouluttajan kanssa. Lopuksi kirjoitettiin reflektiova raportti työskentelystä ja jatkettiin reflektiota pienryhmässä. Kouluttautujat toimivat vierailevina kouluttajina eri koulutuksissa pääasiassa yksin, joissain koulutuksissa toimittiin työparina. Pedagogiset harjoittelut toteutuivat 13 työnohjaajakoulutuksessa eri puolilla Suomea.

4. KOULUTUSPROSESSIN ARVIOINTI

Kouluttajakoulutuksen prosessia on arvioitu kolmesta eri näkökulmasta (Vehviläinen 2014).

Ensimmäinen tärkeä kysymys on, millaista muutosta/oppimista: kypsymistä, kehitystä ja

liikahduksia prosessin aikana tapahtuu. Toiseksi voidaan kysyä mitä tuotoksia eli artefakteja syntyy: luomukset, ratkaisut, toimintamallit, teokset, tuotokset tai työskentelykysymykset. Prosessinäkökulmasta voidaan havainnoida ja kerätä erilaista aineistoa siitä, millaista työskentely on ollut eri näkökulmista katsoen. Tässä koulutuksessa Sanna Vehviläinen ulkopuolisena arvioijana tutki edellä mainituista näkökulmista opetussuunnitelmaa, subjektiivista ja kollektiivista toimijuutta.

Ulkopuolinen arvioija on ollut mukana prosessissa koulutuksen alussa ja keskivaiheessa, tähän mennessä kolmessa seminaarissa. Tämän lisäksi hän on ollut havainnoijana pienryhmissä (2). Hän on tutustunut kaikkiin oppimistehtäviin ja koulutusprosessin aikaisiin dokumentteihin (ohjausryhmän ja kouluttajakokousten muistiot, seminaaripäivien muistiot, luentomateriaalit jne). Tämä on mahdollistunut hyvin sähköisen oppimisalustan, Fronterin myötä. Se on koulutuksen yksi kokoava foorumi, johon kaikki koulutuksen prosessiin liittyvä materiaali on koottu.

Koulutusprosessin arviointi nivoutuu koko prosessin seuranta- ja suunnitteluprosessiin, jolloin on mahdollista tarkastella sekä subjektiivisen että yhteisöllisen toiminnan ulottuvuuksia ja opetussuunnitelmaa (Vehviläinen 2014). Arviointi toteutuu jokaisella koulutuksen foorumilla: seminaarit, pienryhmät, ohjausryhmän työskentely, kouluttajien yhteistyö ja erittäin vahvasti keskusteluissa ulkopuolisen arvioijan kanssa. Reflektoivat keskustelut koulutuksen johtajien kanssa ovat olleet merkityksellisiä koulutuksen perustehtävän näkökulmasta. Moninaiset keskustelut arvioijan kanssa ovat olleet selkeitä kehittämisinterventioita. Arviointi on tapahtunut aidosti dialogissa koulututtajien, kouluttajien ja ohjausryhmän kanssa.

4.1. Koulututtajien arviointia koulutusprosessissa

Koulututtajat ovat arvioineet työskentelyä seminaareissa systemaattisesti jokaisen seminaaripäivän päätteeksi sekä kirjallisesti Fronter-oppimisalustalla. Arviointiin ohjaava kysymys on ollut seminaareissa 1-3: Mikä oli sinulle merkityksellistä seminaarityöskentelyssä. 4. Seminaarin arviointia ohjasivat kysymykset:

- Mikä oli Sinulle merkityksellistä päivien työskentelyssä?
- Mitä työnohjaajien kouluttajana opit pedagogisten valintojen ja ratkaisujen tekemisestä?

- Mikä on työnohjaajien kouluttajakoulutuksen merkitys työnohjaajakoulutusten kehittämisen näkökulmasta tällä hetkellä ja tulevaisuudessa?

Kouluttautujat ovat arvioinneissaan pohtineet matkan varrella päivien rakennetta ja toimintaa, ryhmätyöskentelyä, kouluttajien työskentelyä, tehtäviä ja materiaalia. Keskeisenä on ollut oman oppimisen reflektointi – mikä on itselle tuntunut hyvälle – tai miten ei ainakaan itse halua kouluttajana toimia. Ohessa on koottu ajatuksia viimeisimmän, seminaari IV arvioinneista, joissa on pohdittu ryhmäprosessia, oppimistehtäviä, kouluttajakoulutuksen merkitystä sekä sen kehittämistä suhteessa työnohjaajien koulutusten kehittämiseen.

Ryhmäprosessi

Pohdinnoissa nostettiin selkeästi esiin havainnot ryhmäprosessista. Selkeä käänne on tapahtunut kevään 2015 aikana. Pohdinnoissa nostetaan esiin kouluttajien ja kouluttautujien välinen vuorovaikutus sekä yhdessä työskentely sekä rohkeampi tilan ottaminen

Selvä siirtymä pedagogiseen keskusteluun ja näkökulmaan on nyt aivan kohdallaan. Tämä on juuri sitä, mistä halusinkin tulla opiskelemaan!!!(K1)

Suurena ryhmänä olemme päässeet toiminnan ja työskentelyn ilon ja tuottavuuden vaiheeseen. Kouluttajien ja opiskelijoiden välinen vuorovaikutus on tullut luontevaksi molemmista suunnista ja se luo nyt sitä monesti mainittua yhteistä pohdintaa ja asioiden jäsentämistä ja kehittämistä. Tässä vaiheessa on löydetty roolit ja yhdessä työskentelyn malli, jossa keskinäistä kunnioitusta, arvostusta ja spontaania palautetta annetaan ja sen päälle rakennetaan yhteistä oppimisiloa. Hauskaa on huomata nyt se luonnollisuus, jossa tuoleja ja ringissä istumista käytetään ja lennossa vaihdetaan, tilankäytön joustavuus ja tilan pienenemisen tuntu ☺. (K1)

Sosiaalisesti ja yhteisöllisesti ajatellen koulutuspäivien kokemus oli todella antoisa. Ryhmä on lämmennyt työskentelemään ja suhteissa olo synnyttää hienoja keskusteluja, oivalluksia, kuulluksi tulemisen kokemuksia ja yhteistä viihtymistä. Virallisella ja epävirallisella ajalla oli upeita hetkiä.(K4)

Koulutuksen johtajien ja kouluttajien sitoutuminen ja läsnäolo on hienoa ja auttaa meitä ryhmäläisiä oppimaan (K10)

Oppimistehtävät

Oppimistehtävien luonne ja työllistyvyys on koulutuksen aikana vaihdellut. Oppimistehtävien laatiminen on ollut myös kouluttajille haasteellista kun tavoitteena on ollut niiden suhteuttaminen myös opintosuunnitelman kokonaisuuksiin ja opintopistemääriin.

Tässä koulutuksen vaiheessa alkaa kirjallisten tuotosten kasaantuminen tuntua vähän paineistavalta. Rakentuminen kyseiseen opintopistekokonaisuuteen on mielestäni liiallisesti painottunutta nyt ennakkotehtävien kirjoittamisraportointiin, joka itselleni tuo fiilikset omien historiallisten koulukokemusteni kokeisiin ja kontrollointiin, että varmasti perusasiat on ymmärretty. Toisaalta voin ymmärtää, että kouluttajan tehtävissä kirjalliset työt ja osallistuminen kirjallisesti esim. artikkeleiden tai muiden kirjoittamisen kautta yhteiseen ammatin jäsentämiseen tai muiden asioiden näkyväksi tekemiseen on sen yksi puoli, mutta painotusta itse haluaisin vähän muuttaa. (K1)

Itse olisin halukkaampi muunlaisiin tapaamisiin ja prosesseihin koulutuksen sisällä, jossa yhdessä pienryhmässä (koulutusryhmä!) tai toisessakin tapahtuisi opiskelua monenlaisilla menetelmillä tai vaan perinteisesti keskustelemalla (jakaminen on kyllä ihaninta!). Jos tämä vaikka pidentäisi koulutuksen kestoakin, se ei mielestäni olisi paha asia.(K1)

Kouluttajakoulutuksen merkitys

Koulutettavat pohtivat kouluttajakoulutuksen merkitystä ja peilasivat toisaalta työnohjaajakoulutusten moninaisuuteen, toisaalta omaan kehittymiseen kouluttajana.

Tämä kouluttajakoulutus on tärkeää. Tämän avulla kouluttajien yhteisen ymmärryksen ja teoria, käytännön pedagogiikan sekä menetelmien rikkauden jakaminen ja yhteisen syvyyden ja laajuuden kehittyminen ja ulkopuolisten työnohjaajakoulutusten opsien kommentointi ja harjoittelukäynnit kohottavat varmasti Suomen työnohjaajakoulutuksien laadullista tasoa! Itselleni oman kouluttajuuteni kehittyminen on ” kovvoo hommoo ”, mutta yhtään kohtaamista niin asioiden, ilmiöiden kuin kollegojen tai kouluttajien kanssa en antaisi pois! Minä kehityn! (K1)

Mielestäni työnohjaajien kouluttajakoulutusta kannattaa jatkaa. Sen sisältöjä, kestoja, henkilökohtaista palautteenantoa ja etätehtävien sitomista kunkin omaan

työskentelyyn voinee yhä hioa. Tätä kautta uskon, että koulutuksen vaikuttavuus lisääntyy, työnohjaajakoulutusten ”vähimmäisvaateet” yhtenäistyvät ja työnohjaajan ammatti tulee näkyvämmäksi. Tilaa tietää, mitä tilaa.(K2)

Toimii jatkokoulutuksena kyllä työnohjaajille, jotka aikovat kouluttajiksi. (K3)

Koulutuskokonaisuudet ovat tekijänsä orientaation näköisiä, sillä mikrotasolla opsin tavoitteethan toteutuvat niillä valinnoilla, joita kouluttajat tekevät. Suunnittelussa olennaista tulisi olla tavoitteen ja sisällön jatkuva tarkistaminen, miten valitut harjoitteet tai teoreettiset teemat osuvat laajempien opetussuunnitelmallisten kokonaisuuksien sisälle. Vastuu on suuri. (K4)

Kouluttajakoulutus vaikuttaa to-koulutusten kehittymiseen monella tapaa. Ensiksikin **kouluttamalla osaajia**, ja tässä on huomionarvoisaa että meitä opiskelijoita on eri puolilta Suomea. Toiseksi tässä ollaan kovalla työllä ja yhteistyöllä luomassa **standardeja kouluttajakoulutukselle**, ja kaikki koulutuksen kehittämisen ja arvioinnin eteen tunnutaan tehtävän ”niin hyvin kuin osataan ja pystytään”. Kolmanneksi ohjelmassa kouluttavien ja koulutautujien yhteistyö ja kunnianhimo tuottaa **korkealaatuista materiaalia**, mikä siirtyy peruskoulutusten laatuun meidän kouluttajien, julkisuuteen luomamme keskustelun artikkelikirjan, arviointimateriaalin yms. välityksellä. Neljäs vaikutus syntyy **verkostoitumisesta**, tässä on laaja piiri erilaisia kehittämismyönteisiä alan taitajia koolla ja tutustumisemme edistää varmasti peruskoulutusten laatua, ja uskon meidän tekevän yhteistyötä kouluttamisessamme tulevaisuudessa. Tietää ketä voisi pyytää asiantuntijaksi, tai ketä voi suositella. Yhdessä tekemämme työ, keskustelut ja visioinnit esim. tulevaisuuden työelämästä ja to:n osuudesta siinä, toimivat samaan suuntaan **työnohjauksen alaa edistäen sekä sisältä käsin että suhteessa ulospäin**, kuin mitä STOryn strategiatyö juuri tällä hetkellä pyrkii tekemään, eli tietynlainen PR-näkökulma. (K4)

Suurin merkitys minulle on verkostoituminen ja ihmisiin tutustuminen.

Verkostoituminen ja yhteinen aika perustehtävän äärellä antaa minulle tietoa missä työnohjauksen maailmassa mennään. Kouluttajakoulutus on tärkeä laadunvarmistaja. Kouluttajakoulutusta kohtaan on mielenkiintoa. Minulla on tuttuja

työnohjaajia, joita kouluttajakoulutus kiinnostaa. Tärkeää on kokemuksellisesti yhdessä oppiminen ja tärkeää myös teorian vahvistaminen. Kouluttajakoulutus on upea kattaus työnohjaajamaailman teoreettisista lähtökohdista.(K5)

Hieman olen huolissani siitä, että jos pitää luoda yhtenäisiä käytäntöjä työnohjaajien koulutukseen, niin miten se oikeasti onnistuu, kun kouluttajajoukko on niin heterogeeninen?(K6)

Minusta työnohjaajien kouluttajakoulutus on mahdollisuus luoda yhtenäinen ja uskottava sisältö tulevaisuuden työnohjaajakoulutuksille. Nyt koulutusten kirjo on niin suuri, että koulutusta etsivä tuleva työnohjaaja ei voi oikein varmasti tietää millaista koulutusta hän saa. Saako hän varmasti itselleen sopivaa ja riittävää koulutusta. Myös koulutettavien oikeusturva on tärkeä. Olisi hyvä, jos kaikki työnohjaajakoulutukset toimisivat samojen laatuvaatimusten - sekä laadullisten että määrällisten – mukaisesti. Nyt kaikki työnohjaajakoulutukset näyttävät täyttävän samat määrälliset vaatimukset. Vaan sisällölliset tavoitteet vaihtelevat varmaan huomattavasti eri työnohjaajakoulutusten kesken. (K8)

Toimii jatkokoulutuksena kyllä työnohjaajille, jotka aikovat kouluttajiksi. Jostain syystä minun on tavattoman vaikea edes ymmärtää tätä kysymystä. Kaikki sanat ovat minulle hyvin abstrakteja. En tunne vielä, mitä tämä koulutus ylipäätään minulle antaa. En tunne kauhean hyvin tulevaisuuttakaan saati siten työnohjaajakoulutuksia Suomen maassa. Tunnen vain pari ohjelmaa. Minä koen, että tällä perspektiivillä on aivan turha pohtia tällaisia kysymyksiä. (K9)

Työnohjaajien kouluttajakoulutuksen merkitys on tärkeä. Koulutusohjelmien tulee keskustella keskenään ja siitä näkökulmasta on hyvä, että oma harjoitteluni tapahtuu muussa kuin omassa työnohjaajakoulutuksessa. Huomasin kouluttaessani... uutta ryhmää peilaavani useinkouluttajakoulutuksen keskusteluihin. Toimivaa on, että teemme työtä kouluttajaparina.(K10)

Toivon kouluttajakoulutuksen jatkuvan, sillä jo nyt on paljon entistä enemmän tietoa ja osaamista työnohjauksesta alan koulutettaville jaettavaksi. Pedagoginen harjoittelu toi asian selkeästi esille myös itselleni. Hanke tietenkin mahdollistaa aivan loistavan kouluttajatyöryhmän työskentelyn juuri pilottikoulutuksessa ja olisi ihme, jos niin upealla työryhmällä voisi jatkaa, mutta koulutuksen sisältöjen kehittäminen on

tapahtunut ja koulutusta on hyvä jatkaa sen varassa, vaikka suppeammallakin työryhmällä. Toivotan onnea hankkeelle jatkaa Suomen työnohjaajat ry:n Kouluttajakoulutusta!(K11)

Kouluttajakoulutuksen kehittäminen

Kouluttautujien pohdinnat kouluttajakoulutuksen kehittämisestä ovat arvokkaita tulevaisuuden kannalta. Pienryhmätyöskentely koettiin merkityksellisenä siinä määrin, että sitä toivottiin lisää. Pohdinnoissa nostettiin esiin kysymys eri koulutusten suunnasta suhteessa Storyn kouluttajakoulutuskriteereihin ja kysyttiin, päästäänkö koskaan tasalaatuisiin koulutuksiin. Hyvänä nähtiin yhteneväinen raamitus ja se, että voidaan tässä koulutuksessa tarkastella opetussuunnitelman aihealueita yhdessä.

***Pienryhmätyöskentelyä** olisi hyvä lisätä koulutukseen minimissään ainakin kaksi ellei kolme tapaamiskertaa. (Itse henkilökohtaisesti toivoisin tämän olevan sen ydinprosessin, jossa seminaarien anti voisi jalostua ja hioutua timantiksi. Tähän satsaisin). Tämä työskentely on aivan fantastista. Siinä voi hyvin soveltaa ja pohtia teemoja, omaa roolia, roolin muovautumista, haasteita ja vahvuuksia, saada palautetta ja paljon uusia asioita, näkökulmia itselleen kouluttajaksi kehittyessään. Sitten tämä yhteinen opetusharjoittelu oli itsessään hieno kokemus ja antoisa oppimistapahtuma koko prosessissaan! Nyt kun laskemme tunteja ja kaikkea sitä, mitä pienryhmässä on ajateltu tehtäväksi, se ei ole oikein resurssoitu oppimista ja prosessointia ajatellen.(K1)*

***Koulutuksen kesto ja sisältöjä** kehittäisin hiukan niin, että koulutuksessa olisi pieni osio (yksi jakso?) myös varsinaiselle kouluttamistapahtumalle. En oikein osaa kuvailla, mitä tarkoitan ja laitankin suoran lainauksen järjestämistämme kouluttajakoulutuksen esitteestä:*

Miten saan kouluttajana oman persoonani ja omat voimavarani käyttöön?

- Miten huomioin oppijan jo olemassa olevat valmiudet ja erilaiset tavat oppia?*
- Miten olen ja toimin ”estradilla” (lavamaantiede)?*
- Miten suunnittelen ja toteutan mielenkiintoisen koulutuksen?*
- Miten huomioin ryhmädynamiikan vaikutukset?*
- Miten annan ja otan vastaan palautetta?*

Vahvistaisin myös henkilökohtaisen palautteen antoa (K2)

*Kehittäisin myös **opetusharjoittelua**. Ei minulla taida hyviä ehdotuksia tai ratkaisuja siihen olla, mutta hiukan pidempi, omassa työssä toteutettu harjoittelu voisi tuottaa enemmän. Samaan tapaan kuin STORY:n työnohjaajakoulutussuosituksissa on määritetty harjoittelutyöohjaukset. Joku tietty määrä, kymmenen – kaksitoista päivää kouluttamista ja etätehtävät juuri tähän omaan kouluttamiseen sidottuina saattaisivat tuottaa enemmän ja hyvää, eivätkä jäisi sirpaleiseksi, pakon edessä palautetuiksi otteiksi vaan nivoutuisivat osaksi kouluttajan kouluttamista.(K2)*

4.2. Kouluttajien ja ulkopuolisen arvioijan reflektioiva arviointi

Koulutusprosessissa kouluttajat, ohjausryhmä ja ulkopuolinen arvioija ovat käyneet jatkuvaa keskustelua koulutuksen valinnoista ja ratkaisuista sekä kokemuksista eri tilanteissa. Keskusteluissa on noussut seuraavia kysymyksiä:

- Mitä on arviointi työnohjaajakoulutuksessa? Miten tuetaan kouluttautujia arvioivan työotteen omaksumiseen? Samalla pohdittiin, millainen ryhmän kulttuuri on muodostumassa suhteessa oppimistehtävien palautuksiin ja siitä keskusteluun?
- Miten koulutuksen prosessuaalisuutta voi tukea? Ennakkotehtävät, seminaarien ja pienryhmätyöskentelyn, henkilökohtaisen työskentelyn, seminaaripäiviin liittyvät arvioinnit ja reflektiot on suunniteltu niin, että ne tukisivat koulutuksen prosessuaalisuutta. Seminaarijaksojen jälkeiset palautteet/arvioinnit ovat tärkeitä koko prosessin näkökulmasta.

Samoin on tärkeä tukea koko ryhmän oppimista ja osaamisen jakamista. Seminaaripäivien ja pienryhmätyöskentelyn lisäksi jokaisen kouluttautujan kirjoitukset (oppimistehtävät) ovat tärkeitä koko ryhmän oppimisen ja koulutuksen kehittämisen näkökulmasta. Aikataulujen noudattamiseen ja oppimistehtävien tekemiseen liittyviä kysymyksiä on tärkeä käsitellä suuryhmässä: millaisesta paralleeli-ilmiöstä on kyse? Miten vastaavanlainen tilanne tulee eteen työnohjaajakoulutuksessa?

Pienryhmissä keskustellaan koulutusprosessista jokaisen omista ja ryhmän tavoitteista käsin. Pienryhmässä voidaan luottamuksellisessa ilmapiirissä keskustella oppimista mahdollistavista ja estävistäkin tekijöistä. Pienryhmätyöskentelyssä reflektoidaan jokaisen omaan kouluttajuuteen

liittyviä kysymyksiä – mitä kouluttajuus itsessä on? Tämä kysymys peilaantuu oppinäytetyöprosessissa (artikkelin kirjoittamisessa), seminaaripäivän koulutusharjoittelun suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa, pedagogisessa harjoittelussa sekä oman osaamisen jakamisessa ja toisilta oppimisessa. Pienryhmissä on tilaa ja aikaa reflektiolle.

Ohjausryhmän jäsenet ovat osallistuneet seminaaripäivien työskentelyyn kulloinkin sovitulla tavalla. Vaikka päävastuu koulutusosiosta on päivän kouluttajalla, on tärkeää, että läsnä olevat ovat mukana dialogissa yhdessä sopien ja kouluttautujia kuunnellen. Todettiin, että kouluttajien on tärkeä sanoittaa omaa roolia ja osallistumisen tapaa. Keskusteluissa on todettu, että ulkopuolinen arvioija on prosessissa tärkeä.

Prosessin aikana koulutuksessa keskusteltiin ryhmän ja kouluttajien sekä ulkopuolisen arvioitsijan kanssa seuraavista koulutuksen onnistumisen edellytyksistä (Vehviläinen 2015):

- On tärkeää, että luentojen herättämät isot kysymykset kulkisivat punaisena lankana koulutuksen läpi ja jatkuisivat ja kumuloituisivat. Eli niihin palattaisiin aina uudelleen ja jäsenettäisiin, miten itse kukin opetuskerta kartuttaa näitä teemoja.
- Ennakkotehtävähoidintojen pohjalta on tullut vaikutelma, että viitekehyksen ja käyttöteorian asia on ihmisille hyvin tärkeä.
- Pedagogisessa koulutuksessa on hyvä keskusteluttaa ryhmää koko ajan siltä kannalta, miten toteutukset ovat toimineet pedagogisesti. Pedagogisen osaamisen kehittymisen kannalta on tärkeää, että aina pyritään kytkemään tehdyt ratkaisut perusteluihin. Pedagogisessa koulutuksessa on mahdollista oppia myös niistä toteutuksista, joissa nähtiin ongelmia, kun niitä reflektoidaan perusteellisesti. On tärkeää fokusoida aika ajoon siihen, millaista oli olla opiskelijana tässä tilanteessa, mitä voin tästä oppia?
- MIKSI-kysymys (se miten toiminnassa tehdyt valinnat perustellaan, miten ne nousevat jostain viitekehystä tai muista periaatteista) on sellainen asia jota ennakkotehtävissä on tuotu paljon esiin myös työnohjausviitekehysten kontekstissa. *Miksi-kysymyksen jatkuva käsittely on asiantuntijuuden kehittymisen ytimessä. Tässä sitä tulisi kysyä sekä työnohjaajuuden kysymyksissä, että kouluttamisen kysymyksissä.*
- Pedagogisessa koulutuksessa prosessia kannattelevat kysymykset ovat tärkeitä: millaista on olla koulutettavana, miten koulutuksen toimintamallit estävät ja edistävät oppimista, miten me toimimme toisillemme oppimisympäristönä, miten me toimimme toisillemme oppimisyhteisönä.

- Kouluttajat on koettu arvostavina silloin kun he a) osoittavat arvostavansa ryhmää kollegoina b) kertovat muuttaneensa suunnitelmia reagoituaan siihen mitä ovat havainneet koulutuksessa tapahtuneen tai keskustellun, c) ovat tutustuneet ennakkotehtäviin ja kurssilaisten ajatuksiin ja luennessa keskustelivat niiden kanssa d) sitovat keskusteluaan aiempiin teoreettisiin jäsenyyksiin.
- Pedagogisesti ongelmallinenkin toteutus voi toimia oppimiskokemuksena, jos opiskelija on kiinnostunut ja haluaa ottaa vastaan, ja etenkin jos opiskelija ei anna sen häiritä että ei ymmärrä kaikkea. Oppimiskokemus on aina henkilökohtainen, ja sama toteutus voi tuottaa eri opiskelijoille hyvin eri kokemuksen. Opettaja ei tee kaikkea, opiskelija tekee osansa ja vastaa tilanteeseen omalla toiminnallaan. Toisaalta, hyvän pedagogiikan ja hyvän koulutuksen idea on kuitenkin tehdä kaikki se mitä opettaja voi tehdä, ottaakseen kaikki mukaan opetukseen ja asettuakseen avoimeen keskusteluun ryhmänsä kanssa.
- Olisi tärkeätä että luennoitsijat kertoisivat, millaisilla taustoilla he esittävät käsityksiään ja miten ovat niihin perehtyneet. Se helpottaa orientoitumista ja kuulijan ”vastaanottamistehtävää”.
- On hyvä että tavoitellaan teoreettisesti vaativaa koulutusta, jossa tarjotaan haasteita, samalla silti pitäisi olla realistinen ja arvioida sopivaa osaamisen tasoa ja tarjota sellaisia haasteita, jotka vievät oppijoita sopivasti haastaen eteenpäin. Joskus on vaikea löytää sopiva keskitie, mutta siihen hyvä koulutus kuitenkin pyrkii.
- On tärkeä katsoa sekä subjektiivisen että kollektiivisen toimijuuden muutoksia. On edelleen tärkeätä, että pohdimme pedagogiikassa myös sitä, miten työnhajaajien oppimisyhteisö rakentuu kurssilla, eli millaisen yhteisön ja toimintaympäristön luomme omilla käytännöillämme. Oppimisympäristön suunnittelu ja ylläpito ja sen muovaaminen on kouluttajan ydinosaamista.
- Pitäisikö kurssin oppimiskäsitykseen palata vielä: kouluttamisessa on kyse asiantuntijuuden rakentamisesta yhteisössä, toiminnan suunnittelemisesta niin, että se edistäisi sekä yksilöiden että yhteistä oppimista, toiminnan jatkuvasta arvioimisesta ja uudelleen suuntaamisesta
- Keskustelun jatkuminen viitekehyksistä on varmaankin tärkeää. Olisi hyvä että ihmiset voisivat jatkossakin vielä ilmaista, mitä mieltä ovat. Eli: millaisista teoreettisista aineksista

työnohjaajakoulutus heidän mielestään pitäisi rakentaa, kuinka syvälle ihmisen pitäisi jossain lähestymistavassa (tai monissa lähestymistavoissa) mennä ja kuinka paljon heidän pitää tulla tietoiseksi niistä muista lähestymistavoista joita ei ehkä itse noudata? Tässä asiassa päästiin keskustelussa alulle. Uskon että hyvä tulos TOKO-koulutuksesta voisi olla se, että jokainen löytää oman vastauksensa tähän ja että saamme kiteytyneemmän kuvan siitä mitä näkökulmia ryhmässä tähän asiaan on. (Vehviläinen, 2015.)

5. KOULUTUKSEN TALOUS

STOryn kouluttajakoulutuksen toteutuminen on mahdollistunut osin Työsuojelurahaston avustuksen, osin 16 kouluttautujan maksamilla osallistujamaksuilla (16 x 4000 €). Kokonaisbudjetti koulutukselle on ollut 94 000 euroa. Työsuojelurahaston avustus on käytetty hakemuksen mukaisesti toimijoiden (ohjausryhmä, kouluttajat, koulutuksen johtajat) palkkioihin ja matkakuluihin, opiskelijoiden haastatteluihin ja valintaprosessiin, oppimateriaalin tuottamiseen, kouluttamiseen sekä koulutuksen/hankkeen ulkopuoliseen arviointiin ja kehittämiseen. Koulutuksen budjettia on tarkistettu säännöllisesti hankkeen seurantaryhmän – Storyn hallituksen kokouksissa. Hankkeen talouden loppuraportti on toimitettu Työsuojelurahastolle 18.12.2015.

6. JOHTOPÄÄTÖKSET KOULUTUSPROSESSISTA

Työnohjaajien kouluttajakoulutus STORy käynnistyi suunnitelman mukaan 19.9.2014. Koulutusryhmään valittiin 16 opiskelijaa, joista 15 valmistui joulukuussa 2015. Yhden opiskelijan opinnäytetyöartikkeli oli tuolloin vielä kesken. Koulutusprosessi eteni opetussuunnitelman ja koulutuksen rakenteiden mukaisesti. Jatkuvan prosessin dokumentoinnin ja arvioinnin myötä koulutuksen toiminta oli läpinäkyvää kaikille toimijoille.

Koulutus oli pilotti, joka vastasi selkeästi hankkeen tarkoitukseen ja tavoitteisiin: koulutuksessa olevat työnohjaajat omaksuivat pedagogisia valmiuksia teorian, dialogisen jäsentämisen ja reflektion kautta sekä oppivat ja sovelsivat pedagogisia valmiuksia työnohjaajakoulutuksiin. Prosessin myötä työnohjaajakoulutusten laatua Suomessa voidaan kehittää välillisesti koulutettujen työnohjaajien kouluttajien kautta.

Koulutuksen arvioinnissa (Vehviläinen 2015) tunnistettiin neljä koulutusprosessia kehystävää jännitettä. Ensimmäinen liittyy koulutuksen tarkoitukseen. Oliko kyse pätevöittävästä formaalista (teoreettisesta) asiantuntijakoulutuksesta vai kollegiaalisesta keskusteleavasta avoimesta tilasta? Koulutus pyrki olemaan pätevöittävä asiantuntijakoulutusta ja samalla olemaan keskusteleva kollegiaalinen tila. Kuitenkin kouluttajien tavoitteena oli toteuttaa teoreettisesti vahva asiantuntijakoulutus, joka asetti vaativia oppimishaasteita ja jossa vaatimuksista pidetään perustellen kiinni.

Toinen jännite liittyy koulutuksen fokukseen: keskitytäänkö työnohjaukseen/työnohjaajuuteen vai työnohjaajakoulutukseen? Kyse oli työnohjaajakouluttajakoulutuksesta eli pedagogisen osaamisen varmistamisesta, jolloin toiminnan tulee heijastaa sitä ohjausnäkemystä ja pedagogista näkemystä, johon nojaututaan. Koulutuksen edetessä ryhmässä ryhdyttiin selkeämmin tutkimaan ryhmän toimintaa ja pedagogisesti oivaltava keskustelu lisääntyi.

Kolmas jännite liittyi opetussuunnitelmaan: miten sisällöt elivät suhteessa kohteelliseen toimintaan. Vetääkö työskentelyä tavoiteltu osaaminen ja keskeinen toiminta, vai erilaiset läpikäytävät sisällöt? Sisällöt olivat pääroolissa eri asiantuntijoiden alustusten ja suunnittelemien ennakotehtävien myötä. Neljäs jännite liittyi subjektiivisen toimijuuden ja yhteisöllisen toimijuuden suhteeseen. Koulutus kehitti vahvasti yksilöiden subjektiivista toimijuutta sekä työnohjaajakouluttajina että työnohjaajina ja alaan sitoutuneina toimijoina. Yhteisöllisen toimijuuden kehittäminen jäi pilottikoulutuksessa vähemmälle.

Pilottikoulutuksen arvioinnin pohjalta voidaan tehdä seuraavia suosituksia työnohjaajien kouluttajakoulutus STOrY kehittämiseksi:

1. Tarkennetaan tavoiteltavaa pätevyyttä: pedagoginen osaaminen
2. Koulutukseen rakennetaan yhdeksi sisältöalueeksi selvemmin artikuloitu kuva työnohjauksesta kehittyvänä, pluralistisena ja rooliaan hakevana professiona, myös suhteessa lähialoihin ja ohjauksen metateoriaan, kytkien se työnohjauksen tutkimukseen sekä työelämän tutkimukseen.
3. Ilmaistaan selkeämmin koulutuksen vaatimustaso ja arvioidaan saavutettua osaamista
4. Koulutus tulee rakentaa selkeämmin osaamisperustaisesti
5. Työnohjauksen kehittävä ulottuvuus tulee saada koulutukseen mukaan
6. Artikuloidaan selkeämmin, millaisessa roolissa tutkimustieto on koulutuksessa
7. Rakennetaan yhteistyöverkostoja (eri työnohjaajakoulutukset)
8. Nimetään jokaisen teeman ydinkirjallisuus ja lisälukemisto osaksi opetussuunnitelmaa

9. Pohditaan, millainen taidonnäyte opinnäytetyö on, millaisesta kirjoittamisesta on aidoimmin hyötyä ja mitä ja minkä tasoista kirjoittamista työnohjaajakouluttajalta tulee voida vaatia ja miksi.
10. Rakennetaan edelleen koulutusprosessin aikaista palautekulttuuria

LÄHTEET

Suomen työnohjaajat ry 2014. Työnohjaajien kouluttajakoulutus STOrY 2014 – 2015.

Vehviläinen, Sanna 2014. Luentomateriaali. Arvioinnin näkökulmia TOKO-koulutukseen. Kick off 21.8.2014.

Vehviläinen, Sanna 2015. Työnohjaajien kouluttajakoulutus pilotin arviointi.

LIITE



KOULUTTAJAKOULUTUS STOrY

Opetussuunnitelma 2014 - 2015

40 op

Sisällysluettelo

1. KOULUTUKSEN LÄHTÖKOHDAT	37
1.1 Tausta	37
1.2 Kouluttajakoulutuksen järjestäminen ja koulutukseen osallistuvat.....	37
2. KOULUTUKSEN TAVOITTEET	38
3. PEDAGOGISEN TOIMINNAN LÄHTÖKOHDAT JA OPPIMISPROSESSI.....	38
3.1 Pedagoginen toiminta.....	38
3.2 Oppimisprosessi ja opetuksen toteutus.....	39
4. KOULUTUKSEN RAKENNE.....	39
5. OPETUSSUUNNITELMAN OPINTOKOKONAISUUDET	41
5.1 Työnohjauksen ja työnohjaajakoulutuksen arviointi ja vaikuttavuus 5 op	41
5.2 Pedagoginen ajattelu ja kouluttajaosaaminen 10 op.....	42
5.3 Työnohjauksen teoreettiset taustat ja erilaiset ohjausmenetelmät 5 op.....	43
5.4 Eettiset ja moraaliset kysymykset työnohjauksessa ja koulutuksessa 5 op.....	44
5.5. Muuttuva yhteiskunta ja työnohjaus muuttuvassa työelämässä ja organisaatiossa 5 op.....	45
5.6 Opinnäytetyö 10 op	46
LIITE.....	48

1. KOULUTUKSEN LÄHTÖKOHDAT

1.1 Tausta

Suomen Työnohjaajat ry on vuonna 1983 perustettu koulutettuja työnohjaajia ja eri työnohjaustapoja yhdistävä aatteellinen yhdistys. Yhdistyksen toiminnassa huomioidaan sekä työnohjaajien ammatillisen taustan erilaisuus että työnohjauksen monimuotoisuus. Yhteistä on sitoutuminen yhdistyksen eettisiin periaatteisiin sekä erilaisten työnohjauksen teoreettisten viitekehysten arvostaminen. Yhdistyksen tavoitteena on kehittää työnohjausta sekä edistää työnohjaajakoulutuksen laatua ja työnohjaajien ammatillista pätevyyttä.

Työnohjaajakoulutusten laadun kehittämiseksi yhdistyksessä on kirjattu työnohjaajakoulutuksen laatukriteerit. Yhdistys perusti vuonna 2012 TOKO-työryhmän, jonka tehtävänä oli laatia työnohjaajakoulutusten kouluttajien ammattipedagogisen koulutuksen kriteerit sekä suunnitella ja järjestää ensimmäinen työnohjaajakouluttajakoulutus. Kehittämistyötä rahoittaa Työsuojelurahasto vuosina 2013 - 2015.

Suomalaisissa työnohjaajakoulutuksissa on hyvin monenlaisia teoreettisia viitekehyksiä ja toteutustapoja. Työnohjaajakoulutusten kehittämiseksi on tärkeää, että kouluttajatahojen koulutuksissa on yhtenä tavoitteena tietoisien ja kriittisten työnohjausteoreettisen ajattelun integroiminen koulutusprosessiin. Tämä on mahdollista erilaisia teoreettisia näkökulmia edustavien työnohjaajakouluttajien ja työnohjaajien yhteisessä vuoropuhelussa.

1.2 Kouluttajakoulutuksen järjestäminen ja koulutukseen osallistuvat

Ensimmäinen työnohjaajien kouluttajakoulutus käynnistetään syksyllä 2014 ja se kestää kolme lukukautta, vuoden 2015 loppuun. Koulutuksen toteuttaa Suomen työnohjaajat ry TOKO työryhmän luomien koulutuskriteereiden mukaan. TOKO-työryhmä toimii koulutuksen ohjausryhmänä ja Suomen työnohjaajat ry:n hallitus seurantaryhmänä. Kouluttajakoulutuksen prosessia johtaa kaksi henkilöä, jotka koordinoivat varsinaisen koulutustyön ja toimivat ohjausryhmän esittelijöinä sekä varmistavat vuorovaikutuksen ja yhteistyön seurantaryhmän ja koulutussihteerin sekä ulkopuolisen arvioijan kanssa. Koulutusprosessin aikana tehdään yhteistyötä

eri työnohjaajakouluttajatahojen kanssa suunniteltaessa ja toteutettaessa koulutettavien harjoittelujaksoja.

Koulutus on kohdennettu työnohjaajille, jotka työskentelevät ja/tai tulevat työskentelemään työnohjaajien kouluttajina. Koulutus soveltuu myös työnohjaajien jatkokoulutukseksi, koska se antaa valmiuksia työnohjaajien ja työnohjaajakoulutusten kehittämiseksi. Koulutukseen hakeutuneet kutsutaan hakulomakkeiden perusteella haastatteluun. Koulutettavien valinta tehdään ohjausryhmässä.

Koulutukseen pääsyn edellytys on riittävän pitkä kokemus työelämästä, työnohjauksesta ja työnohjaajana toimimisesta. Koulutukseen valitaan pääsääntöisesti ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita työnohjaajia.

2. KOULUTUKSEN TAVOITTEET

Koulutus antaa teoreettiset, pedagogiset ja tutkimukselliset valmiudet toimia työnohjaajien kouluttajana ja työnohjaajakoulutuksen kehittäjänä. Tavoitteena on luoda teorian, dialogisen jäsentämisen ja reflektion kautta pedagogisia valmiuksia koulutustilanteiden suunnitteluun ja käytännön toteutukseen. Koska koulutus on kouluttajakoulutus, ovat pedagogisten valmiuksien oppiminen ja soveltaminen työnohjaajakoulutuksiin ensisijainen oppimistavoite. Koulutuksessa tutkitaan ja rakennetaan monitieteisessä ja moniammatillisessa vuoropuhelussa työnohjaajakoulutuksen teoreettista viitekehystä, opetussuunnitelmaa sekä tarvittavia pedagogisia ratkaisuja ja käytäntöjä.

3. PEDAGOGISEN TOIMINNAN LÄHTÖKOHDAT JA OPPIMISPROSESSI

3.1 Pedagoginen toiminta

Kouluttajakoulutuksen pedagogiset ratkaisut perustuvat konstruktivistiseen oppimiskäsitykseen sekä tutkivaan ja kehittävään työotteeseen työnohjaajien yhteisössä. Koulutettava on prosessissa aktiivinen tiedon ja kokemuksen konstruoija, osaamisen tutkija sekä toiminnan kehittäjä ja arvioija. Koulutettavan tutkiva ote työnohjaukseen tukee työnohjaajakouluttajana toimimista muuttuvissa toimintaympäristöissä. Oppiminen tapahtuu vuorovaikutuksessa sekä yhteiskunnan, yhteisöjen että

yksilöiden kanssa. Oppiminen on sidoksissa kulttuuriin. Koulutettavalla on vastuu itsestä sekä oman oppimisprosessin johtamisesta kouluttajien tuella. Koulutusprosessissa luodaan erilaisia reflektion ja oppimisen tiloja ja paikkoja: koulutettavien ryhmä, pienryhmä ja koulutusharjoittelut eri työnohjaajakoulutuksissa.

Kouluttajat ja pienryhmäohjaajat toimivat prosessissa reflektio- ja oppimiskumppaneina eri tilanteissa. Koulutuksen päättyessä koulutettavat osaavat toimia yhteiskunnallisina vaikuttajina ja työnohjaajakouluttajina uudistaen sekä työnohjaajakoulutusta että työnohjausta yhteiskunnan ja työelämän muutoksessa.

3.2 Oppimisprosessi ja opetuksen toteutus

Koulutettavien oppimisprosessi perustuu työnohjauksen tutkivaan otteeseen ja kriittiseen, uutta luovaan reflektioon. Oman kouluttajuuden tutkiminen käynnistyy itsen reflektiolla ja henkilökohtaisten tavoitteiden pohtimisella suhteessa koulutuksen opetussuunnitelmaan.

Henkilökohtaisen, oman pohdinnan ohella ryhmäprosessi on koulutuksessa keskeistä. Prosessointia tuetaan sekä yksilö- että ryhmätehtävillä seminaaripäivissä ja niiden välillä. Opinnäytetyöprosessi on koulutuksessa keskeinen, mikä vahvistaa koulutettavien tutkimus-, kehittämis- ja vaikuttamisosaamista.

Koulutusprosessista vastaa kaksi koulutuksen vastuuhenkilöä, jotka kannattelevat prosessia ja huolehtivat erityisesti siitä, että teoria- ja menetelmäosiot tukevat toisiaan. Teoriaopintojen eri osaluista vastaavat työnohjauksen eri teoreettisia viitekehyksiä edustavat kouluttajat. Pienryhmien ohjaajat tukevat ja ohjaavat koulutettavien prosessia, jossa kouluttajaosaaminen rakentuu.

4. KOULUTUKSEN RAKENNE

Koulutus rakentuu osioihin, joissa tuetaan koulutettavan teoreettisen, pedagogisen ja tutkimuksellisen osaamisen rakentumista. Koulutuksen laajuus on 40 opintopistettä ja se toteutetaan vuosina 2014 - 2015 monimuotoisena kolmen lukukauden mittaisena prosessina, jossa lähi- ja etäopetus vuorottelevat. Lähiopetus sisältää 12 seminaaripäivää ja seitsemän pienryhmäistuntoa (á 3h). Koulutusprosessi sisältää teoriaopetuksen ja siihen liittyvät

ennakkotehtävät, opetusharjoittelun, vertaisryhmätyöskentelyn, kirjallisuuden työstämisen ja opinnäytetyön.

Teoriaopintojen kokonaisuus on 10 opintopisteen laajuinen kokonaisuus, johon sisältyy sekä lähipäivien opetusosiot työnohjauksen teoreettisista taustoista, muuttuvan yhteiskunnan ja organisaatioiden ja työnohjauksen välisestä suhteesta sekä tutkimusten ja kirjallisuuden lukeminen. Pedagogisten opintojen kokonaisuus sisältää kouluttajana toimimisen teoria- ja menetelmäopintoja, joiden laajuus on 10 opintopistettä. Kokonaisuuteen kuuluu lähiopetusta seminaaripäivissä, tutkimusten ja kirjallisuuden lukeminen sekä työskentely pienryhmissä ja kouluttajaharjoittelu.

Tutkimusopinnot sisältävät tutkimusprosessiin liittyvien kokonaisuuksien ja opinnäytetyöohjaukseen nivoutuvaa opetusta seminaaripäivissä sekä pienryhmissä. Opinnäytetyö on laajuudeltaan 10 opintopistettä, johon koulutuksen aikana saadaan tukea lähiopetuksessa sekä pienryhmissä. Eettisten ja moraalisten kysymysten tarkastelu ja erilaiset teoreettiset näkökulmat linkittyvät koulutusprosessiin sen eri vaiheissa ja eri tilanteissa. Koulutuksen opintokokonaisuudet on kuvattu taulukossa 1.

Taulukko 1. Koulutuksen opintokokonaisuudet

Opintokokonaisuudet	Lähiopetuspäivät	Itsenäinen työskentely	Vertaisryhmätyöskentely
Työnohjauksen ja työnohjaajakoulutuksen arviointi ja vaikuttavuus 5 op	Teoriaopetus Oppimistehtävä	Tutkimukset ja kirjallisuus	Reflektio
Pedagoginen ajattelu ja kouluttajaosaaminen 10 op	Teoriaopetus Oppimistehtävä Harjoitukset	Kirjallisuus ja tutkimukset Opetusharjoittelun suunnittelu, toteutus ja arviointi	Reflektio
Työnohjauksen teoreettiset taustat ja erilaiset ohjausmenetelmät 5 op	Teoriaopetus Oppimistehtävä Harjoitukset	Kirjallisuus ja tutkimukset	Reflektio

Eettiset ja moraaliset kysymykset työnohjauksessa ja koulutuksessa 5 op	Teoriaopetus Ennakkotehtävä Harjoitukset	Kirjallisuus ja tutkimukset	Reflektio
Muuttuva yhteiskunta ja työnohjaus muuttuvassa työelämässä ja organisaatioissa 5 op	Teoriaopetus Harjoitukset	Kirjallisuus ja tutkimukset	Reflektio
Opinnäytetyö 10 op	Teoriaopetus	Kirjallisuus ja tutkimukset	Reflektio, opinnäytetyön edistäminen; suunnitelma, toteutus, arviointi

5. OPETUSSUUNNITELMAN OPINTOKOKONAISUUDET

5.1 Työnohjauksen ja työnohjaajakoulutuksen arviointi ja vaikuttavuus 5 op

Tavoitteet

- Koulutettava hallitsee tutkivan työtteen työnohjaajana ja kouluttajana
- Koulutettava tuntee ne keskeiset tutkimusmenetelmät ja kysymyksenasettelut, joilla työnohjausta ja työnohjaajakoulutusta on tutkittu
- Koulutettava tarkastelee kriittisesti työnohjauksen ja koulutuksen vaikuttavuuden arviointia, hallitsee keskeiset menetelmät, joilla työnohjauksen vaikuttavuutta voidaan arvioida ja osoittaa sekä ymmärtää vaikuttavuuden arvioimisen monimutkaisuuden ja monisyisyyden.

Sisältö

- vaikuttavuustutkimuksen problemaattisuus, tutkimusasetelmat ja tutkimusmenetelmät
- työnohjaustutkimuksen monimuotoisuus
- tutkimusprosessin eri vaiheet ja keskeiset menetelmät
- työnohjauksen ja koulutuksen vaikuttavuuden arvioiminen ja raportointi niin suullisesti kuin kirjallisesti

Pedagoginen toteutus

Lähiopetus, oppimistehtävä, pienryhmätyöskentely, kirjallisuus ja tutkimukset, prosessipäiväkirja

Arviointi

Kokonaisuuden arvioinnissa hyödynnetään itsearviointia, vertaisarviointia, kouluttajien, ohjausryhmän ja ulkopuolisen arvioijan arviointia. Suoritus arvioidaan skaalalla hyväksytty/täydennettävä.

5.2 Pedagoginen ajattelu ja kouluttajaosaaminen 10 op

Tavoitteet

- Koulutettava sisäistää aikuisten oppimisen, opettamisen ja työnohjauksen perustavat ilmiöt ja periaatteet
- Koulutettava osaa toimia teoreettiseen tietoon perustuen aikuisten kouluttajana hyödyntäen omaa työnohjaajakokemustaan
- Koulutettava osaa suunnitella, toteuttaa ja arvioida työnohjaajakoulutuksen, joka peilaantuu yhteiskunnalliseen muutokseen ja työnohjauksen kehittymiseen

Sisältö

- aikuisen oppimisen lainalaisuudet, oppimismotivaatio ja sen säätelykeinot
- oppimisen arvioinnin ja palautteen antamisen keinot
- opetusteknologiset välineet
- vuorovaikutus oppimistilanteessa ja sen säätelyn keinot
- aikuiskouluttamisen joustavat, vaihtelevat, toiminnalliset ym. pedagogiset muodot
- oppimissisältöjen ja -tavoitteiden, oppimisen ajoituksen ja opetussuunnitelman laatimisen perusteet
- erikokoisten ryhmien ohjaaminen ja erilaisten oppimisympäristöjen hallinta
- erilaisten oppimistehtävien pedagogiset toteutukset
- kouluttajaidentiteetin rakentuminen ja vastuun jäsentyminen, niin yksilöoppijan kuin koko ryhmän oppimisen edistäjänä sekä yksittäisissä oppimistilanteissa että laajemman koulutusohjelman osalta
- opiskelijavalintojen toteutuksen periaatteet ja menetelmät

- aiemmin opitun tunnistamisen menetelmät ja yksilöllisten opintopolkujen suunnittelun pedagogiset periaatteet
- oppimisprosessien eri vaiheiden tunnistaminen ja tukeminen
- oppimista jäsentävät erilaiset teoreettiset viitekehykset
- prosessuaalisen oppimisen ja emootioiden osuus oppimisprosessissa tasapainottaen ja monipuolistaen kognitiiviskorosteisuutta

Pedagoginen toteutus

Lähiopetus, oppimistehtävä, pienryhmätyöskentely, kouluttajaharjoittelu, kirjallisuus ja tutkimukset, prosessipäiväkirja

Arviointi

Kokonaisuuden arvioinnissa hyödynnetään itsearviointia, vertaisarviointia, kouluttajien, ohjausryhmän ja ulkopuolisen arvioijan arviointia. Suoritus arvioidaan skaalalla hyväksytty/täydennettävä.

5.3 Työnohjauksen teoreettiset taustat ja erilaiset ohjausmenetelmät 5 op

Tavoite

- Koulutettava vahvistaa omaa teoreettista ajatteluaan työnohjaajana
- Koulutettava syventää työnohjausosaamistaan ja tutkii kriittisesti toimintaansa työnohjaajakouluttajana
- Koulutettava osaa argumentoida toimintaansa työnohjausteoriaan ja tutkimuksiin nojaten

Sisältö

- Ihmiskäsityksen keskeisyys ja sen rakentumisen erilaiset ulottuvuudet ja teoreettiset perustelut työnohjauksen perusteina ja koulutuksia ohjaavina näkemyksinä
- Työnohjauksen kohteen hahmottaminen ihmisen toimintana (yhteistoiminnallisessa) työelämässä ja yhteiskunnassa
- Työmotivaation, työhyvinvoinnin, työtyytyväisyyden ja työssä jakamisen keskinäiset suhteet

- Erilaisten työnohjauskäsityksien teoreettiset perustelut ja toimintamallit (=toimintakonseptit)
- Erilaisten viitekehyksien erot ja suhde toisiinsa sekä niiden paikka työnohjauksessa ja työnohjaajakoulutuksessa
- Teoreettisten lähtökohtien merkitys suhteessa ihmisen toimintaan niin yksilönä kuin yhteiskunnallisena toimijana ja asiantuntijana
- Käyttöteorian rakentuminen, merkitys ja mahdolliset ristiriitaisuudet suhteessa ns. julkiteoriaan oppimisen ja pedagogisten kehittelyjen lähtökohtana
- Teoreettinen ja luova käsitteellinen ajattelu työnohjauksen voimavarana erilaisissa toimintayhteyksissä ja tilanteissa
- Työnohjaustoiminnan merkitys suhteessa yhteiskunnalliseen ja työelämän muutokseen
- Työnohjausmenetelmien luovat käyttömahdollisuudet

Pedagoginen toteutus

Lähiopetus, oppimistehtävä, pienryhmätyöskentely, kouluttajaharjoittelu, kirjallisuus ja tutkimukset, prosessipäiväkirja

Arviointi

Kokonaisuuden arvioinnissa hyödynnetään itsearviointia, vertaisarviointia, kouluttajien, ohjausryhmän ja ulkopuolisen arvioijan arviointia. Suoritus arvioidaan skaalalla hyväksytty/täydennettävä.

5.4 Eettiset ja moraaliset kysymykset työnohjauksessa ja koulutuksessa 5 op

Tavoite

- Koulutettava sisäistää työnohjaajakoulutuksen ja työnohjauksen ammattieettiset periaatteet.
- Koulutettava osaa arvioida työnohjaajakoulutusta ja työnohjausta ammattieettisten periaatteiden mukaan.
- Koulutettava osaa toimia työnohjaajien kouluttajana ammattieettisten periaatteiden mukaisesti.

Sisältö

- Eettinen ulottuvuus erityyppisissä ja -tasoisissa työnohjauksen kysymyksissä, vuorovaikutustilanteissa ja prosessin eri vaiheissa (alkuneuvottelu tilaajan kanssa, sopimus, ohjausprosessi, arviointi)
- Kriittinen ja luova suhde teoreettiseen ja käytännölliseen keskusteluun
- Eettinen ulottuvuus työnohjauksen eri rajapinnoissa (suhde tilaajaan, suhde organisaatioon, suhde ohjattavan/ohjattavien tilanteeseen, suhde ohjaajan omaan ammatillisuuteen, suhde teoreettisiin viitekehyksiin).
- Työnohjauksen rajallisuus eri tilanteissa ja kriittisyys hallinta- ja korvaamattomuusfantasioissa
- Luova ja kriittinen suhde sekä oman perusammattin että työnohjauksen ammattieettisiin koodeihin
- Yrittäjyyden ja johtajuuden eettiset kysymykset työnohjauksessa ja työnohjaajakoulutuksessa

Pedagoginen toteutus

Lähiopetus, oppimistehtävä, pienryhmätyöskentely, kouluttajaharjoittelu, kirjallisuus ja tutkimukset, prosessipäiväkirja

Arviointi

Kokonaisuuden arvioinnissa hyödynnetään itsearviointia, vertaisarviointia, kouluttajien, ohjausryhmän ja ulkopuolisen arvioijan arviointia. Suoritus arvioidaan skaalalla hyväksytty/täydennettävä.

5.5. Muuttuva yhteiskunta ja työnohjaus muuttuvassa työelämässä ja organisaatiossa 5 op

Tavoite

- Koulutettava analysoi kriittisesti työelämän ja organisaatioiden monimuotoisuutta ja muutosta työnohjaajana ja työnohjaajakouluttajana
- Koulutettava hallitsee erilaisia yhteiskunnallisen vaikuttamisen sekä organisaation ja työyhteisöjen kehittämisen menetelmiä
- Koulutettava osaa toimia organisaatioissa esimiesten kehittäjäkumppanina

Sisältö

- Työelämän muutosten vaikutukset työnohjaukselle ja sen kehittämiseksi
- Työnohjauksen mahdollisuudet tukea organisaatioissa tehtävää työtä, työntekijöitä, muutoksia ja kehittämistä
- Työyhteisön ja yhteisöllisyyden merkitys työkuulttuurin luomisessa ja ylläpitämisessä
- Erialaisten organisaatioteorioiden soveltaminen työnohjauksen kontekstiin
- Organisaatioiden ja työnohjaajien arkipuheeseen kätkeytyvät organisaatiohahmotukset
- Eri alojen työnohjauksen erityispiirteitä, mm. sosiaalityö, terveydenhuolto, opetusala, järjestöt, seurakunnat, teollisuus, palvelutuotantosektori, yliopistotyö
- Johtamisteorioiden soveltaminen työnohjaajakouluttajan käytäntöön
- Organisaatioiden, työyhteisöjen ja johtamisen kehittämismallit
- Työnohjaustyön kytkökset johtamistyöhön ja työnohjaajan ja johdon yhteistyön merkitys työnohjauksen onnistumiselle
- Teknologisen kehityksen tuottamat mahdollisuudet työnohjaukselle (virtuaaliset työtavat)
- Työnohjauksen ja työnohjaajakoulutuksen kehittyminen vastaamaan nykyajan tarpeita

Pedagoginen toteutus

Lähiopetus, oppimistehtävä, pienryhmätyöskentely, kouluttajaharjoittelu, kirjallisuus ja tutkimukset, prosessipäiväkirja

Arviointi

Kokonaisuuden arvioinnissa hyödynnetään itsearviointia, vertaisarviointia, kouluttajien, ohjausryhmän ja ulkopuolisen arvioijan arviointia. Suoritus arvioidaan skaalalla hyväksytty/täydennettävä.

5.6 Opinnäytetyö 10 op

Tavoite

- Koulutettava reflektoi omaa osaamistaan siten, että teoreettinen ja käytännöllinen, pedagoginen ja tutkimuksellinen sekä kehittämistyön osaaminen nivoutuvat monipuolisiksi työnohjaajakouluttajan valmiuksiksi.

- Koulutettavan osaaminen konkretisoituu artikkelimuotoisessa opinnäytetyössä, joka on vaikuttamisen väline työnohjauksen ja työnohjaajakoulutuksen kehittämisessä
- Koulutettava osaa kirjoittaa selkeän, työnohjaustutkimuksiin ja kirjallisuuteen perustuvan artikkelin sekä markkinoida työnohjausta sekä omaa asiantuntijuuttaan sen myötä

Sisältö

Opinnäytetyö on koulutuksen keskeinen prosessi, jota tuetaan sekä seminaarien työskentelyssä että pienryhmätyöskentelyssä. Päätösseminaarissa työskennellään opinnäytetyöprosessien pohjalta.

Pedagoginen toteutus

Kirjallinen opinnäytetyö on artikkeli jostain työnohjaajakoulutukseen liittyvästä teemasta. Työ voidaan toteuttaa joko itsenäisesti tai parityöskentelynä. Tavoitteena on, että artikkelit toimitetaan kirjaksi koulutuksen päätyttyä.

Arviointi

Kokonaisuuden arvioinnissa hyödynnetään itsearviointia, vertaisarviointia, kouluttajien, ohjausryhmän ja ulkopuolisen arvioijan arviointia. Suoritus arvioidaan skaalalla hyväksytty/täydennettävä.

TYÖNOHJAAJAKOULUTTAJAKOULUTUKSEN SEMINAARIJAKSOT 2014 - 2015

Seminaarijaksot/Aika	Teema	Kouluttajat
1. Seminaarijakso 19. - 20.9.2014	Koulutuksen aloitus Tutkiva ote työnohjauksessa ja koulutuksessa Arviointi	Anita Kallasvuo Synnöve Karvinen-Niinikoski Soili Keskinen Arja Koski Sanna Vehviläinen
2. Seminaarijakso 7. - 8.11.2014	Pedagoginen ajattelu ja oppimisen kehittäminen	Soili Keskinen Aija Koivu
3. Seminaarijakso 6. - 7.2.2015	Työnohjauksen teoreettiset taustat ja ohjausteoria	Leila Keski-Luopa Synnöve Karvinen-Niinikoski Jussi Onnismaa
4. Seminaarijakso 24. - 25.4.2015	Työelämän muuttuva kuva	Risto Puutio Aila Wallin
5. Seminaarijakso 25. - 26.9.2015	Eettiset ja moraaliset kysymykset työnohjauksessa ja koulutuksessa	Jussi Onnismaa Anita Kallasvuo
6. Seminaarijakso 11. - 12.12.2015	Kehittyvä työnohjaajakoulutus & osaava kouluttaja	Anita Kallasvuo Soili Keskinen Synnöve Karvinen-Niinikoski Arja Koski Sanna Vehviläinen

Seminaarijaksot toteutetaan em. aikataulun mukaisesti. Seminaarijaksojen teemat voivat mahdollisesti vaihtua.