

LAADUKKAAN TYÖNOHJAAJAKOULUTUKSEN KRITEREJÄ

Pekka Holm

pekka.holm@dialogic.fi

Tarkastelen tässä artikkelissa subjektiivisesti ja omiin kokemuksiini perustuen Osviittalehden toimituskunnalta saamaani toimeksiantoa. Olen toiminut noin 15 työnohjaajakoulutuksen johtajana ja vierailut kouluttajana useassa muussa. Kouluttajayhteisömme on jo usean vuoden ajan otsikoinut omat koulutuksemme sanoin ”Voimavarakeskeinen työnohjaajakoulutus” ja seuraavassa yritän avata näiden koulutusten sisältöä ja rakennetta. Tämä ei kuitenkaan itselleni tarkoita sitä, että omistaisimme tai hallitsisimme paremmin työnohjaajakoulutuksen toteuttamisen kuin joku toinen yhteisö. Kerrottakoon myös tähän alkuun, että itse kannatan työnohjaajakoulutusten rakenteiden ja tuntimäärien yhdenmukaistamista tai ainakin niiden vähimmäiskriteerien määrittelyä. Vapautta kouluttajayhteisöille antaisin kuitenkin sisältöjen ja oppimiseen liittyvien toimintatapojen osalta. Tosin toivoisin, että esimerkiksi viitekehykset tuotaisiin selkeästi julki jo markkinointivaiheessa.

1. Kohderyhmä ja valintamenettely

Koulutuksemme on suunnattu kasvatus-, opetus-, sosiaali- ja terveysalan ammattihenkilöstölle, jolla on vähintään opistotasoinen peruskoulutus ja omakohtaista kokemusta työnohjaukseen osallistumisesta. Edellä mainitut kriteerit ovat muodollisia ja ehdottomia vaatimuksia. Mikäli opiskelijoiksi hakeutuu ihmisiä, joiden peruskoulutus ei ole ns. ”pehmeältä sektorilta”, meillä on tarjota heille erikseen ”Työyhteisön työnohjaus ja Prosessikonsultatio” –koulutus. Tämä siksi, että yhteinen kieli ja työmaailma edistää oppimista. Koulutusryhmään valitut edustavat useimmiten kuitenkin eri peruskoulutuksia ja työkokemuksia, jolloin myös tarvittava erilaisuus tulee turvattua. Lisäksi haemme ehdottomasti nimenomaan työnohjaajiksi opiskelevia emmekä esimerkiksi itseään johtajana kehittäviä esimiehiä tai henkilökohtaista kasvua etsiviä kouluttajia tms. Hakukirjeestä tuleekin selvästi näkyä, miten työnohjaajakoulutus liittyy hakijan tulevaisuuteen. Hakemusten perusteella kutsumme osan hakijoista soveltuvuushaastatteluun. Olemme viime aikoina toteuttaneet haastattelut 4-6 hengen ryhmissä ja kahden haastattelijan voimin (hakijoiden oikeusturvan kannalta parempi), jolloin toinen haastattelijoista on tutustunut hakemuksiin ja toinen ei. Tämän jälkeen valitsemme koulutusryhmään 16 opiskelijaa, joiden tulee valituksi tulemi-

sen jälkeen kirjallisesti sitoutua koko koulutukseen ja saada siihen myös työnantajansa suostumus.

2. Taustafilosofia ja –teoria

Voimavarakeskeinen työnohjaajakoulutus pohjautuu sosiaalisen konstruktionismin tietokäsitykseen (kts. esim. Berger ja Luckman, 1966 tai V.Burr, 1995). Teoriataustamme olemme siirtäneet lähinnä perheterapian maailmassa syntyneistä kontekstuaalisista ja diskursiivisista psykoterapioista, joissa tutkimuksen ja työntekijän työskentelyn kohde on vaihtunut intrapsyykkeestä, ryhmäprosessi-ilmiöiden tarkastelusta tai systeemien rakenteista/peleistä - ihmisten ”toimijuuden tuntoon” ja subjektiuteen sosiaalisissa suhteissa ja konteksteissa (kts. esim. R.Harré, 1983 tai J.Wahlström, 1999). Toisaalta teoriamme taustalta löytyvät myös George Kellyn konstruktivistinen psykologia (Kelly, 1955) ja yksilöpsykoterapian konstruktivistiset sovellukset kognitiivisen psykoterapian alueella (Guidano, 1995, Mahoney, 1991) sekä narratiiviset suuntaukset psykoanalyttisen psykoterapian traditiiossa (Schafer, 1992). Alan Gurmanin ja Stanley Messerin toimittamassa kirjassa *Essential Psychoterapies* nämä suuntaukset yhdistyvät psykoterapian postmodernien lähestymistapojen otsikon alle. Työnohjaukseen ja työnohjauskoulutukseen olemme siis soveltaneet pääasiassa niitä perheterapian lähestymistapoja, jotka korostavat kielen merkitystä ainutkertaisten keskustelutilanteiden luomisessa.

Paikallisuutta ja kielellisyyttä edustavat lähestymistavat saivat alkunsa strategisen perheterapian piirissä, jossa sittemmin alettiin puhua ratkaisukeskeisyydestä. Tänäpäin ratkaisukeskeisyys on vain osa voimavarakeskeisyyttä, jonka teoreettinen tausta ja menetelmät tulevat useammista ”alkulähteistä”. Alkujaan Harry Goolishian ja Harlene Anderson haastoivat systeemisen terapian toteamalla, että systeemit eivät luo ongelmia vaan ongelmat esimerkiksi työyhteisössä luovat erityisiä vuorovaikutussysteemejä (Anderson & Goolishian, 1988). Australialainen Michael White ja uusiseelantilainen David Epston alkoivat puhua ongelmien kyllästämisestä kertomuksista (1990) ja yleisemmin siitä, että narratiivit tai tarinat rakentavat ihmisten elämää ja myös siis työelämää. Samoihin aikoihin norjalaisen Tom Andersenin ryhmä oli esitellyt ajatuksen reflektiivisistä tiimistä (Andersen, 1987) ja myöhemmin yleisemmin reflektiivisistä prosesseista (Andersen, 1991). Suomessa taas syntyi ajatus avoimista hoitokokouksista vaikeimpien psykiatristen ongelmien hoidon suunnittelun ja työskentelyn foorumina (Alanen, 1993). Tämän seurauksena kehittyi avoimen dia-

login –malli tai suuntaus, jossa korostetaan keskusteluun osallistujien väliin syntyvää todellisuutta (kts. esim. Seikkula, 1991).

Kaikkia näitä terapiasuuntauksia voidaan mielestämme kivuttomasti soveltaa työnohjauksen maailmaan ja yhdistää siihen luontevasti diskursiivinen ja kontekstuaalinen perusajatus. Asiakkaiden ongelman todellisuus rakentuu kielessä – diskurssissa – tämän keskustelujen ehtojen mukaisesti – kontekstissa. Tällöin ongelmaa ei nähdä yksilön psyykkisen rakenteen vajavuutena tai työyhteisön systeemin funktiona vaan huomio voi kohdistua voimavarojen etsimiseen keskustelutavoista.

Työnohjaajakoulutustemme keskiössä ja oppimisen kohteena tuleville työnohjaajille onkin kysymys: *”Miten minun kannattaa olla suhteissa, ajatella, toimia ja keskustella, jotta asiakkaani hyötyisivät työnohjaussuhteestamme?”* Ja tätä kysymystä me sitten opiskelemme koko koulutuksen ajan! Työnohjauskoulutusten teoriataustassa on käsittääkseni keskeisintä se, että se on niin opettajille kuin opiskelijoillekin mahdollisimman selkeä. Tämä sisältää meillä ajatuksen, että juuri silloin voi arvostaen suhtautua myös muihin teoriasuuntauksiin työnohjauksen laajassa kentässä.

3. Koulutuksen rakenteesta ja oppimisesta

Yliopistoihmiset ovat määritelleet koulutusohjelmamme laajuudeksi 40 opintoviikkoa. Kahden ja puolen vuoden aikana on 36 lähiopetuspäivää eli 288 h (sisältäen teoriaa, workshop-työskentelyä, työnohjausharjoittelujen työnohjausta) ja 80 h vertaisryhmätyöskentelyä, jonka lisäksi on etäopiskelua (tehtävät ja luettava teoria) sekä työnohjausharjoittelua.

Lähiopetuksessa kulkevat rinnakkain teoria ja menetelmä, joita sitten peilataan joka luku-kausi myös työnohjausharjoittelun työnohjauksissa. Erityisen kiinnostuksen kohteena on, miten itse kukin soveltaa oppimaansa omaan työnohjaaja-todellisuuteensa.

Lähiopetuksen 288 tunnista on

- työnohjausten työnohjausta pienryhmissä 86 tuntia
- oman työnohjaajaidentiteetin tutkimista 32 tuntia
- teoriaa tai workshop-työskentelyä loput 170 tuntia

Vertaisryhmätyöskentely (80 tuntia) keskittyy sekä luetun teorian yhteiseen reflektointiin että vertaistukeen sen mukaan, miten ryhmä (3-5 opiskelijaa) kulloinkin mielekkääksi katsoo. Vertaisryhmät raportoivat toiminnastaan puolivuositain.

Kirjallisuutta meillä luetetaan mielestämme riittävästi ja se on kaikki teorian suuntaista.

Työnohjausharjoittelua tulee minimissään olla	-yksilötyönohjausta	24 tuntia
	-ryhmätyönohjausta	48 tuntia

Työnohjausharjoittelut aloitetaan heti ensimmäisellä lukukaudella ja jokaisen tulee tuoda työnohjauksiinsa joko videoita tai "live"-asiakkaita, jotta voimme kunnolla opiskella aiemmin mainittua kysymystämme. Työnohjausharjoituksista raportoidaan puolivuositain. Todettakoon lisäksi, että valtaosa opiskelijoista tekee opiskelunsa aikana työnohjausta huomattavasti enemmän kuin, mitä minimivaatimus edellyttää. Käsittääksemme tämä edesauttaa oppimista todella paljon - itse en ainakaan usko, että työnohjausta voi oppia ellei sitä tee ja paljon. Myös luetun tai yhdessä opiskeltavan teorian tulee tulla opiskelijan "omaksi". Oppimiskäsityksemme perustuu dialogisuuteen ja yhdessä ymmärtämiseen sekä elinikäiseen prosessiin – käsittääksemme oppimisen pahin este on tietäminen. Koulutus on siis prosessi, jossa osanottajat yhdessä kouluttajien kanssa oppivat itseltään ja toisiltaan. Voimavarakeskeisyydessä painotamme erityisesti työnohjaajan horisontaalista asiantuntijuutta. Lyhyesti tämä tarkoittaa sitä, että työnohjaajalla on kykyä ja taitoa luoda sellaisia dialogisia suhteita, joissa on turvallista yhdessä ymmärtää ja käsitellä vaikeita kysymyksiä sekä luoda sosiaalista todellisuutta. Emme väheksy vertikaalistakaan asiantuntijuutta, joka sisältää mm. erilaisten ilmiöiden ymmärtämistä työelämässä, johtajuudessa, muutoksissa tai ryhmässä, mutta se ei ole mielestämme ensisijaista kliinisessä kohtaamisessa erilaisissa työnohjaustilanteissa.

Lopputyö on viimeisissä koulutuksissamme rakentunut siten, että opiskelijat pitävät oppimispäiväkirjaa etsien koko ajan vastausta aiemmin mainitsemaani kysymykseen. Loppuseminaarissa he sitten vastaavat kukin vuorollaan tuohon kysymykseen, jolloin kirjallisen tuotoksen ei tarvitse olla kuin parin sivun mittainen – oleellisinta on se, että kukin tuleva työnohjaaja osaa itse kuvata omaksumansa teorian sekä yhdistää siihen oman tapansa olla ja toimia työnohjaajana.

4. Muita kriteereitä

Poissaoloja saa hyväksyttävistä syistä olla enintään 10 %. Tenttejä ei ole. Todistusta ei saa ellei ole suorittanut kaikkea vaadittua. Käytännössä koulutuksiimme on osallistunut positiivisessa mielessä vain tosissaan asiaan suhtautuvia ihmisiä, joista valtaosasta onkin tullut käsittääksemme mukaan ”kelpo” työnohjaajia - joko oman työnsä ohessa tai yksityisesti toimivia.

5. Muuta

Käytän tätä tilaisuutta vielä hyväksi esittämällä muutamia lisäkysymyksiä Osviitta –lehden lukijoille ja erityisesti Teille, jotka suunnittelette työnohjaajakoulutusten rakenteita tai jopa mahdollisesti niiden valtakunnallisia kriteereitä. Omasta mielestäni laadukkaan työnohjaajakoulutuksen keskeisiin kriteereihin liittyvät myös kysymykset siitä, kuka tai ketkä kouluttavat ja minkä kokoisia ovat opiskelijaryhmät. Ja toisaalta, miten turvataan tietty koulutusten yhdenmukaisuus ja kuitenkin samalla iloitaan ja hyödynnetään koulutusten erilaisuus? Tuleeko prosessikonsulttikoulutusten olla oma ”lajinsa”? Entä mahtuvatko työryhmän työnohjauksen oppiminen sekä hoito- tai asiakassuhteiden työnohjauksen opiskelu samaan koulutukseen? Miten sallitaan reilu kilpailu opiskelijoista toisia koulutuksia arvostaa? Kuka, ketkä tai mikä toimisi koulutuksiin osallistuvien opiskelijoiden tukena ja turvana liittyen eettisiin tai laadullisiin kysymyksiin? Sekä lopuksi, miten turvataan se, että koulutuksiin osallistuvista opiskelijoista valmistuu ja tulee nimenomaan työnohjaajina toimivia ihmisiä?

Kirjoitus on julkaistu Osviitta-lehdessä 1 / 2006.

LÄHTEET:

- Y.Alanen: Skitsofrenia. syyt ja tarpeenmukainen hoito, 1993
- T.Andersen: The reflecting team, 1987 (Family Process 26)
- T.Andersen: The reflecting team: Dialogues and dialogues about the dialogues, 1991
- H.Anderson ja H.Goolishian: Human systems as linguistic systems, 1988 (Family Process 27)
- P.Berger ja T.Luckman: Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen, 1994 (1966)
- V.Burr: An introduction to social constructionism, 1995
- V.F.Guidano: Constructivist psychotherapy:A theoretical framework, 1995
- A.Gurman ja S.B.Messer (toim): Essential psychotherapies. Theory and practice, 2003
- R.Harré: Personal being, 1983
- G.A.Kelly: The psychology of personal constructs, 1955
- M.J:Mahoney: Human change processes,1991
- R.Schafer: Retelling a life:Narration and dialogue in psychoanalysis, 1992
- J.Seikkula: Perheen ja sairaalan rajasyteemi potilaan sosiaalisessa verkostossa, 1991
- J.Wahlström: Psykoterapia keskusteluna ja kertomusten kudelmana,1999(J.Ihanuksen toimittamassa kirjassa: Kulttuuri ja psykologia)
- M.White ja D.Epston: Narrative means to therapeutic ends, 1990