

TYÖPEILI

Reflektiivinen vertaisuus

Peilautuvaa ohjaamista ja kohtaamista

Saija Mustaniemi, projektitutkija

SAMK kuvataide Kankaanpää



Peilautuvaa ohjaamista ja kohtaamista-artikkeli

Artikkelin tarkoituksena on Työpeili-hankkeessa kartoitetun aineiston avulla ja johdattelemana tarkastella reflektiivistä ohjaustoimintaa sekä tutkia kokemukseen pohjautuvaa ohjausta erityisesti asiantuntijuuden ja vertaisuuden näkökulmista.

- Artikkelin hyödyntää monenlaisia aineistoja ja on tarkastelukohteensa mukaisesti enemmän tieteen syrjällä kuin sen keskiössä, painottaen pääasiassa subjektiivisia ja kokemuspohjaisia onnistumisia ohjaustoiminnassa
- [Ohjauksen syvämerkityksiä kartoittamassa.pdf](#)
- Yrittäjän omien vahvuuksien ymmärtäminen, vaaliminen ja palauttaminen kokonaisvaltaisen voimaantumisen kautta oli yhtä Työpeili-hankkeen keskeisintä onnistumista ja siihen haluttiin osallistua. Tämä hankalasti määriteltävä tuen ja onnistuneen ohjaamisen muoto ansaitseekin lisää tukimusta ymmärrystä, terminologiaa ja avauksia.

Ohjaus on kohtaamista, kohtaaminen on ilmiö.

Aidossa kohtaamisessa on vähän tai ei ollenkaan ennakoita lukkoon lyötyjä asioita.

- Kohtaaminen pitää sisällään niin fyysisen, psyykkisen, toiminnallisen kuin kulttuurisenkin kohtaamisen.
- Kohtaaminen on kolmas tila, joka määrittää kahden ihmisen kohtaamisessa mahdollistuvaa oman ymmärryksen muuttumista sekä yhteisen ymmärryksen rakentumista (vrt. Hannula 2001).
- Kohtaamista kuvaavat avoimuus erilaisille suunnille ja käännteille sekä transformatiivinen mahdollisuuksien tila (Kukkonen 2007).
- Hannula, M. 2001. Kolmas tila väärinymmärryksen eettisenä lähtökohtana. Helsinki: Kuvataideakatemia
- Kukkonen, H. 2007. Ohjauskeskustelu pelitilana. Erilaisuus ammatillisen opettaja-opiskelijan ohjaamisessa. Akateeminen väitöskirja. Tampere: Tampere University Press

Minun ja sinun välissä on hyvä olla



Kohtaamisen tila

Minä-Sinä -suhteessa olennainen ei sijaitse Minussa tai Sinussa vaan meidän välissä (Seikkula & Arnkil 2005, 84.)

- Meidän välitilassa, aidossa dialogisessa kohtaamisessa, toiseen ihmiseen suhtaudutaan puhtaasti, intressittömästi ja pyyteettömästi.

Kohtaaminen on Tasa-arvoista ja epähierarkista

- Ohjaajan pääasiallisina työkaluina kohtaamisessa ovat ohjattavan lähtökohdat ja tarpeet sekä oma laaja kokemus ja selkeä rooli. Hyvä ohjaaja ymmärtää ja tunnistaa omat uskomuksensa sekä ennakko-oletuksensa, eikä pelkää sivuuttaa niitä kuunnellessaan tai tukieessaan ohjattavaa.

- Seikkula, J. & Arnkil, T. 2005. Dialoginen verkostotyö. Tammi. Helsinki.

Välittävä ilmapiiri



Kohtaavan ohjaamisen tiloissa

- Avoimuus, kuunteleminen, tavoitettavuus ja välittäminen.
- (Juuso & Tuovinen-Kakko 2011.)
- *Kokemuksille annetut merkitykset muuttuvat jaettaessa ja näin ollen tarkentuvat, korjaantuvat ja monipuolistuvat.* John Dewey
- Luottamuksen tila

- Juuso, M. & Tuovinen-Kakko, T. 2011. Välittävä ilmapiiri ja yhteisöllisyys. <http://cde.diak.fi> Luettu 10.1.2012.

Positiivinen ilmapiiri



- Kuunteleminen ja kohtaaminen henkilökohtaisella tasolla
- Yhdistelemällä ja refleктоimalla yhteisesti kokemuksia saadaan monisäikeisempi todellisuus ja voidaan havaita uusia ja toimivampia, kartoittamattomia ratkaisumalleja.

Arvostava ilmapiiri

- Erilainen ymmärrys on vuorovaikutteisen reflektion voima. Sama asia voi tarkoittaa toiselle joskus samaa asiaa, mutta ei aina. Itsensä ja toisen hyväksyminen on reflektion kulmakivi.
- Ei voi kuulla oikein jos on jo päättänyt ennalta mitä kuulee.



Sattuu muuten
toisinaan, etsii
jotakin ja
löytää toista.
Miguel de Cervantes

Kumppanuus muodostuu yhdenvertaisista osapuolista, joilla on toisiaan täydentävää osaamista. Kumppanuus ei ole yhden osapuolen ylivaltaa tai ylipäänsä hierarkian rakentamista



"If you want to go fast, go alone.
If you want to go far, go together." - Afrikkalainen sananlasku.

Asiantuntijuus

- Tulevaisuudessa ammatillinen asiantuntijuus on muuttumassa sellaiseksi, jossa asiantuntijankin on kyettävä astumaan dialogista kohtaamista mahdollistavan "tietämättömyyden" alueelle. (Mönkkönen 2005, 296.)
- "KUKA TAHANSA VOITIETÄÄ. TARKOITUS ON YMMÄRTÄÄ". - ALBERT EINSTEIN
- Mönkkönen, K. 2005. Toiminnallinen vaikuttaminen – maallikkous vuorovaikutuksen energialähteenä. Teoksessa M. Nylund & A. B. Yeung (toim.) Vapaaehtoistoiminta – anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino

Työ ohjaamisen kohteena

TYÖN kolme ulottuvuutta: aineellinen, sosiaalinen ja henkinen.

Mitä parempi ymmärrys kokonaisuudesta tai suurempi yhteenkuuluvuuden tunne ja vastuu toiminnan kehittämisestä sitä parempi on mahdollisuus kehittämiseen.

Ohjaajan pitäisi pystyä lähestymään ihmisen elämää (työelämää) kokonaisuutena arjenkin näkökulmasta.

Ohjaajan työkalut

- Luovuus ja uskallus
- Vuorovaikutus ja yhdessätekeminen
- Käsitteellistäminen (arviointi, reflektointi)
- Tulkinta ja sanallistaminen
- Toiminnallistaminen
- Pysäyttäminen ja kuuleminen
- Tilan luominen
- Mahdollisuus antamiseen ja vastaanottamiseen

Kun antaa hiljaisuuden puhutella, koskettaa ihmistä, sen merkitys moninkertaistuu. (Ojanen 2000, 122-123.)

Ojanen, S. 2000. Ohjauksesta oivallukseen. Ohjausteorian kehittelyä. Saarijärvi: Palmenia-kustannus.

TYÖ TEKIJÄÄNSÄ PEILAA

- *Reflektiivisyys vuorovaikutteisessa prosessissa on viestin peilaamista vuorotellen, kuitenkin sen merkitystä muuttamatta.*
- *Asia irrotetaan perinteisestä tai totutusta ajattelusta ja heijastetaan uusille pinnoille.*
- *Parhaimmillaan reflektiivinen ohjausote mahdollistaa tuttuihin, turvallisiin ja rutiininomaisiin toimiin tai ajatusmalleihin uusia ratkaisuja.*
- *Itse, omasta voimaantumisesta ja ymmärryksestä tuotettujen, oman näköisten ratkaisujen ja oivallusten takana on helppo seisoa.*

"ITSEOPPINUT ON AINOA OPPINUT, MUUT OVAT OPETETTUJA" - ERNO PAASILINNA