

Peilautuvaa ohjaamista ja kohtaamista

”EMME OPI KOKEMUKSESTA, OPIMME KOKEMUKSEN POHTIMISESTA.” - JOHN DEWEY

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

Artikkeli hyödyntää monenlaisia aineistoja ja on tarkastelukohteensa mukaisesti enemmän tieteen syrjällä kuin sen keskiössä, painottaen pääasiassa subjektiivisia ja kokemuspohjaisia onnistumisia ohjaustoiminnassa.

Yksin- ja pienyrittäjien onnistuneen ohjaustoiminnan tarkastelu artikkelissa pohjautuu Straussilaisen Grounded Theory –menetelmään. Tämän mukaan tutkimuksen kohteena oleva ilmiö on aina kokonaisuus, jota ymmärretään siinä yhteydessä, jossa se ilmenee.

Tässä tarkastelussa ohjaamisprosessin holistiseen ymmärtämiseen päästään parhaiten juuri osallisuuden kautta. Osa artikkelissa ja pohdinnassa käytetystä aineistosta on ohjaajien kokemuksiin ja havainnointiin pohjautuvaa materiaalia, osa haastatteluihin ja osa tutkimukseen.

Osallistuva havainnointi tuo väistämättä mukanaan havainnoijan subjektiivisuuden ja omat ennako-

Olettamukset. Kokemuksellisuutta painottaen, näitä ei ole yritetty liioin karsia pois.

Työpeili-hankeessa havainnointiin ohjausprosessia ja haluttiin avata sekä kehittää myös syvemmin ohjaajuuden merkityksiä ja malleja.

Ohjaajien havainnoinnissa ja haastatteluissa kartoitettiin muun muassa sitä, mitä ohjaaminen vaatii ohjaajalta ja mitä se vastavuoroisesti tuottaa ohjaajalle. Millaisia ominaisuuksia, kykyjä ja kerättyjä kokemuksia hyvällä ohjaajalla on jo valmiina takataskussaan?

Kuinka nämä ominaisuudet on hankittu ja voiko niitä kehittää ja parhaimmillaan jakaa myös muille? Miten ohjaajan rooli tai ohjaajapersoonaa rakentuu, miten sitä todentaa ja hyödyntää tulevaisuudessa?

Keskiössä oli myös ohjaajien epävarmuudensietokyky. Miten ohjata ilman selkeää, ennalta määriteltyä tavoitetta tai mallia? Miten päästä ohjattavan kanssa maaliin, jos maali hahmottuu ja rakentuu vasta ohjausprosessin aikana? Yhtenä tärkeimpänä, miten ymmärtää ohjattavaa ja samaistua aidosti ja rakentavasti jokaisen omiin kokemuksiin?

Ohjaajuus on dialoginen sekä vastavuoroinen, jatkuvasti elävä prosessi. Ilman ohjattavia ja riittävää aikaresurssia dialogisuus ei täyty.

Vastavuoroisuuden kautta peilaten; millainen on puolestaan ohjattavan vastuu omasta kehittymisestään? Kuinka vastaanottavainen ja joustava ohjattavan pitää olla ja millainen luottamussuhde on rakennettava ohjaajaansa, pystyäkseen hyödyntämään ohjausprosessin tarjoamia mahdollisuuksia?

Ohjaajan ja ohjattavan osallisuuden symmetria ja epäsymmetria vuorottelevat aina ohjaustilanteissa. Aktiivinen ja passiivinen vastaanotto, kuulijuus tai itse toimijuus; kaikkia tarvitaan tilanteesta riippuen, niin ohjaajalta kuin myös ohjattavalta.

Työpeili-ryhmissä vapaamuotoinen tuki, yhdessä oleminen vertaisten sekä luottamuksellisen tiimin kanssa nostettiin yhdeksi onnistuneimmista tukimuodoista.

Yrittäjän omien vahvuuksien ymmärtäminen, vaaliminen ja palauttaminen kokonaisvaltaisen voimaantumisen kautta oli keskeisintä onnistumista ja siihen haluttiin osallistua. Tämä hankalasti määriteltävä tuen ja onnistuneen ohjaamisen muoto ansaitsee vielä lisää tukimusta ymmärrystä, terminologiaa ja avaamista.

Tässä artikkelisissa pyritään reflektiivisen, kokemuksellisen sekä mentaalisen ohjaamisen esimerkein sanallistamaan ja paaluttamaan rakenteita niille hiljaisen tiedon ilmentymille ja malleille, joita työpeili-ohjaamisessa ja ohjattavana olemisessa on esiin nostettu tärkeänä yrittäjiä voimaannuttavana toimintana.

Abstrakteille asioille, kokemuksille ja tunnepuolen asioille on monesti hankala saada kaiken kattavaa tai tieteellistä muotoa, mallia tai perustetta. Ryhmässä refleктоimalla ja dialogisesti avaamalla yhdessä koettuja onnistumisia on pystytty sanallistamaan ja viitoittamaan muutamia polkuja ja kysymään matkan varrella myös oikeita kysymyksiä.

Sivulauseet ja lausahdukset voivat joskus paljastaa ohjaustarpeesta enemmän kuin tarkkaan harkitut ja kollektiivisesti toistellut päälauseet tai mantrat. Sivuhuomioissa nousee useimmiten ohjattavien persoonallinen tavoite ja toimintasuunnitelma, jota on luontevaa lähteä toteuttamaan.

Ohjaamisessa ohjattavan tarpeet tai oikeat kehittämiskohteet voivat vasta nousta joskus välillisesti, jonkun ongelmasta tai ratkaistavasta asiasta pois päin vievän, vapauttavan tai rentouttavan tapahtuman, aiheen tai tilanteen mukana.

Vastausten sijaan tai ainakin ennen päteviä vastauksia, vapautumisella ollaan löydetty yhteistä tilaa asetella kysymyksiä, sopivan rennossa ja palauttavassa, vertaisessa ilmapiirissä.

Asiantuntijuutta

Ohjaus on kuulemista, uudelleen kysymistä, ymmärtämistä, kunnioittamista, oman ajan antamista, saamista ja rinnalla olemista, aktiivisesti ja passiivisesti, ilman painetta.

Perinteisesti ja monialaisesti ymmärrettyinä ohjaus edistää ohjattavan toimijuutta ja antaa työkaluja yksilön kehittymiseen. Parhaimmillaan ohjaus pohjautuu tasavertaisuuteen ja luottamukseen sekä onnistuneeseen, kuulevaan ja ymmärtävään dialogiin. Ei auktoritääriiseen monologisiin, kummaltakaan suunnalta.

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

Pelkkä asiantuntijuus ei ole ohjausta, mutta ohjaus on asiantuntijuutta. Yhtä oikeaa tai parasta ohjaajuuden teoriaa tai mallia ei ole, eikä tässä yhteydessä yhtä ainoata nosteta esiin. Jokainen ohjaaja muodostaa olemassa olevista malleista, kokemuksesta ja käytänteestä itselleen

sopivimman kokonaisuuden. Muokkaa sitä tilanteen mukaan, soveltuvaksi jokaiselle ohjattavalleen.

Ohjaaja on ohjaamisen asiantuntija. Asiantuntijuus sanalla viitataan tietoon ja tietämiseen. Englannin vastaava termi, expertise painottaa lisäksi myös tekijyyttä. Tietäminen ja tekeminen eivät ole toisiaan pois sulkevia osa-alueita.

Asiantuntijuudessa ja erityisesti ohjaajan asiantuntijuudessa kiinnostavinta monesti onkin sen ei-tieteellinen ja ei-tietävä ulottuvuus, rakentuneen substanssiosaamisen aisaparina.

Miten asiantuntijuus kiinnittyy kokemukseen, osaa ammentaa arjesta ja miten se näyttäytyy kohtaamisessa? Mitä on kokemuksellinen asiantuntijuus, se mitä ei ole kirjoissa ja kansissa? Se mikä näyttäytyy keskeisenä hyvässä ohjausprosessissa, hiljaisena tietona, ei-ammattillisena tietotaito- ja tunnetuntemus-osaamisena.

Asiantuntijuutta ei aina tavoiteta yksilöistä vaan se muodostuu tilanteissa ja ryhmissä, kuten Työpeili-ryhmissä on myös todennettu. Asiantuntijuus on reflektoivaa, kokonaisuuksia rakentavaa sekä alati muuttuvaa ja oppivaa. Asiantuntijuus kulminoituu tietoon, joka on sosiaalisesti tuotettua ja vuorovaikutukseen pohjautuvaa.

Voimauttavassa ohjausprosessissa asiantuntijuus voi löytyä mielenkiintoisilta ja epävirallisemmilta poluilta, joista muodostuukin uusia, tärkeitä osa-alueita ohjattavan kehittymisen ja voimaantumisen tueksi.

Vertaisuus on sosiaalista pääomaa

Ohjausprosessissa vertaisuuden ja osallisuuden kokemukset voimauttavat ja nostavat itsekunnioitusta, toimijuutta sekä auttavat selkeiden tavoitteiden määrittelyssä. Vertaisuuden kokeminen vaatii toimijoiden vastavuoroisuutta. Tilaa, jossa ohjaaja ja ohjattava molemmat tuntevat antaneensa ja saaneensa.

Vertaisuuteen voidaan liittää myös ohjaajan epävarmuuden ja keskeneräisyyden, ei-tavoitteellisen toiminnan sietokyky. Vertaista on pystyä asettumaan ja toimimaan luottamuksellisesti ohjattavan kanssa samalla tasolla, ilman ratkaisukeskeistä ja päältäkatsovaa työkalupakkia tai toimintasuunnitelmaa.

"KUKA TAHANSA VOI TIIÄÄ. TARKOITUS ON YMMÄRTÄÄ". -
ALBERT EINSTEIN

Ohjaamisen malleja

Seuraavaksi läpikäydään muutamia hankkeessa tarkasteltuja yleisemmin tunnettuja ohjaamisen malleja, joilla päästään monipuoliseen ohjaaja ja ohjattava - suhteeseen. Esiin on nostettu kokonaisvaltaiseen voimaantumiseen tähtääviä lähestymistapoja; dialoginen-, kognitiivinen-, sosiodynaaminen-, mentaalinen- ja reflektiivinen-kohtaaminen ohjaamisessa.

Dialogisessa ohjauksessa keskitytään yhteyden rakentamiseen. Jokainen ohjaajan ja ohjattavan tapaaminen on ainutkertainen kohtaaminen, eikä niitä voi täysin etukäteen suunnitella. Toimivalla yhteydellä tavoitellaan ongelmien ja ratkaistavien kysymysten todellisia syitä ja taustoja, ei vain nykyisiä ilmentymiä. Dialoginen ohjaus lähtee vahvasti ohjattavan näkökulmasta ja perustuu oletuksettomalle kuulemiselle.

Dialogisessa ohjaamisessa pyritään tunnistamaan ongelmia tai epäkohtia ylläpitäviä toimintoja sekä malleja, mitä yrittäjällä voi olla esimerkiksi jonkun toiminnan esteenä. Ketä tai mitä näiden estojen takaa löytyy. Dialogissa ei keskitytä ratkaisuihin vaan enemmänkin jumiutuneiden mallien ja asioiden nimeämiseen sekä tunnistamiseen.

Kognitiivisessa ohjauksessa pyritään tunnistamaan automaattisia ja opittuja, tiedostamattomia jopa tuottamattomiakin ajatuksia. Suljetaan pois yleistämistä ja mustavalkoisuutta, tehdään selkeätä ja perusteltua tilaa muutokselle.

Sosiodynaamisessa ohjausteoriassa ohjaaminen nähdään ihmisten aitona kohtaamisena. Läsnä ollaan persoonina ja toiminnan ilmapiiri on turvallinen sekä luottamuksellinen. Ohjaus on holistista, eikä keskity vain ohjattavan ongelmiin vaan pyrkii kartoittamaan sen hetkisen tilanteen, ammentaen ja ymmärtäen menneestä.

Sosiodynaaminen ohjaus tavoittelee kokonaisvaltaisesti voimaannuttamista ja on myös tulevaisuusorientoitunutta. Ohjaus on parhaimmillaan osana elämänmittaista prosessia. Sosiodynaamisessa prosessissa ohjaaja osaa kunnioittaa, ymmärtää, merkityksellistää ja auttaa sanallistamaan ohjattavan tavoitteita.

Mentalisaatio

Oli malli mikä, tai minkä yhdistelmä tahansa, ohjaaminen perustuu aina vuorovaikutukseen. Vuorovaikutuksen yhtenä perusmekanismina on, myös psykologiasta enemmän tunnettu mentalisaation käsite. Mentalisaatio on kyky pohtia omaa ja toisen näkökulmaa ja kokemusta sekä erottaa ne toisistaan.

Mentalisaation on käsitteellistänyt psykoanalytikko Peter Fonagy, jonka mukaan se on tietoisien ja tiedostamattomien tunteiden sekä ajatusten havaitsemista ja tulkintaa. Mentalisaatio-käsite perustuu oletukseen siitä, että ihmisten toiminnan takana on aina jokin motiivi tai tavoite, jonkin perus ajatus mihin toiminta kietoutuu. Mentalisaatio toimintana vaatii arvostusta mielen kokemuksia ja tulkintoja kohtaan.

Mentalisaatio painottaa kykyä havaita ja tulkita toimintaa tunteiden ja tuntemusten kautta pelkästään ulkoisen käyttäytymisen sijaan. Mentalisaatioon pohjautuvassa ohjaamisessa, ohjaaja ei ratkaise ongelmia vaan edistää ohjattavan kykyä, monipuolisesti ja monialaisesti ratkaista ongelmansa tai haasteensa itse. Toimintaan ei kuulu neuvomista tai puuttumista. Yhteinen pohdinta, uteliaisuus ja tasa-arvoinen tietäminen tai yhdessä ei-tietäminen ja sen hyväksyminen ovat keskiössä.

Kokemus

Kokemus laajasti määriteltynä on ihmisen omaa tulkintaa ja ymmärrystä, muisti- ja oppimisjälki jostain tapahtuneesta. Ohjaustyössä painotetaan myös paljon kokemusta, niin ohjaajan kuin ohjattavankin puolelta. Kokemus on voimavara, lähtökohta, tunnettu ja aikaisemmin koluttu polku, monen uuden mahdollistaja mutta myös mahdollinen kognitiivinen vääristymä, joka voi ohjata vikasuuntaan tai pidemmälle kiertotielle.

Työpeilissä ohjaajuus on nähtävissä myös eräänlaisena kokemushajautena. Kuntoutuspuolelta enemmän tuttu ja siellä käytetty kokemushajautuksen malli soveltuu ja on sovellettavissa myös erilaisiin ohjaustilanteisiin.

Kokemushajautuksessa hyödynnetään samankaltaisissa elämäntilanteissa olevia henkilöitä ohjaavan työotteen avulla. Kokemusasiantuntijat voivat tuottaa merkityksellistä voimaantumista ja auttaa uudelleenlaiseen aktiiviseen toimijuuteen. Kokemushajautuksessa ohjaajan reflektio, niin omista lähtökohdistaan kuin myös ohjattavan kokemuksista mahdollistaa toimivan yhteistyön.

Yhdistelemällä ja refleктоimalla yhteisesti kokemuksia saadaan monisäikeisempi todellisuus ja voidaan havaita uusia ja toimivampia, kartoittamattomia ratkaisumalleja.

Kokemus luo asioille merkityksiä ja on näin ollen merkityksellistävä prosessi. Kokemustiedon ja asiantuntijatiedon välimatka voi joskus olla hyvinkin pitkä ja moniurainen. Kokemusasiantuntija ohjaajana pystyy kuitenkin samaistumalla, ymmärtämällä sekä sanoittamalla kuromaansa tätä välimatkaa umpeen.

Kaikki kokemukset eivät ole objektiivisesti todellisia. Kuitenkin subjektiiviset kokemukselliset totuudetkin pitäisi ohjausprosessissa pystyä käsittelemään arvostuksella ja huomioiden.

Dewey

Kokemusta on kattavasti tutkinut ja sanallistanut kokemusfilosofiksiin kutsuttu John Dewey. Deweyn mukaan kokemus rakentuu täydellisimmin ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa ja kommunikointitilanteessa. Kokemuksille annetut merkitykset muuttuvat jaettaessa ja näin ollen tarkentuvat, korjaantuvat ja monipuolistuvat.

” Kommunikaation vastaanottaminen avartaa ja muuttaa kokemuksia. Kommunikaatiossa otetaan osaa siihen, mitä toinen on ajatellut ja tuntenut. Siten oma suhtautumistapa muuttuu, enemmän tai vähemmän. Myöskään se joka kommunikoi, ei välty vaikutuksilta (...) Kokemusta on muotoiltava, jotta se voidaan kommunikoida. Muotoileminen edellyttää kokemusten ulkopuolelle menemistä. On nähtävä, miten toinen sen näkisi. On mietittävä, mitä yhtymäkohtia kokemuksella on toisen ihmisen elämään, jotta voidaan saattaa sellaiseen muotoon, jonka merkityksen pystyy tunnistamaan. (2013, Alhainen, Kai, John Deweyn kokemusfilosofia)

Reflektio

Kerro kerro kuvastin, mitä oikeasti tunnen ja tiedän?

Reflektiolla tarkoitetaan heijastumaa, mietiskelyä, tiettyä harkinnallisuutta, asioita joita peilataan toisiaan vasten.

Ihminen on luultavimmin luomakunnan ainoa olento, jolla on kyky oman toimintansa ajattelemiseen ja analysointiin. Reflektointia hyödynnetään muun muassa itsereflektiossa, jossa ihminen pysähtyy tutkimaan omia toimintojaan, tavoitteena objektiivisempi ymmärrys omasta tilanteesta. Reflektioita voidaan hyödyntää myös viestintätekniikkana erilaisissa vuorovaikutustilanteissa.

Jack Mezirown (1923-2014) mukaan reflektiosta voidaan erottaa seitsemän eri tasoa:

1) Rutiininomainen reflektiivisyys, jolla tarkoitetaan yksilön toimintatavan tai käsityksen tietoista ymmärtämistä.

2) Affektiivinen reflektiivisyys, mikä tarkoittaa tiettyyn toimintaan tai käsitykseen liittyvien tunnetekijöiden ymmärtämistä.

3) Erotteleva reflektiivisyys puolestaan viittaa kykyyn arvioida vallitsevia tekijöitä.

4) Arvojen reflektiivisyys tarkoittaa tekojen ja toiminnan taustalla olevien arvojen ymmärtämistä ja tarvetta määritellä omat arvolähtökohtansa.

5) Käsitteellinen reflektiivisyys on tarve arvioida, sitä kuinka keskeisiä ja tarkoitustaan vastaavia ovat ne käsitteet, joilla tiettyä todellisuutta pyritään kuvaamaan ja ymmärtämään.

6) Psykkinen reflektiivisyys viittaa tarpeeseen ymmärtää ja tunnustaa, että johtopäätöksiä joudutaan yleensä tekemään rajallisen informaation varassa.

7) Teoreettinen reflektiivisyys on tietoisuutta erilaisista mahdollisuuksista, joilla todellisuutta voidaan hahmottaa ja jäsentää.

Reflektiivinen oppiminen on usein konstruktivistista, kokemuksellista ja vapauttavaa. Reflektiivisyys käsittelee kokemuksia takakautta, eli kuoputtaa vähän syvemmältä motiiveja ja vaikuttimia kokemusten määrittäjänä.

Reflektio on työkalu omien toimintojen ja käsitysten objektiiviseen tarkasteluun ja arvottamiseen. Onnistunut reflektiivinen prosessi nojaa vahvasti omien tunteiden ajattomaan tunnistamiseen. Reflektiivisessä ohjauksessa ihmetellään yhdessä, pysähdytään, kohdataan ja suunnataan katsantokantoja uudelleen.

Prosessin kehittyessä ja seuraavissa vaiheissa tunteita käsitteellistetään ja sanoitetaan.

Reflektiova ote ohjattavalla itsellään on taipumusta ajatella ääneen. Uskallusta tuoda ideat ja keskeneräiset, tunnepohjaisetkin toimintamallit sanoitettuna yhteiseen dialogiin.

Erialainen ymmärrys on vuorovaikutteisen reflektion voima. Sama asia voi tarkoittaa toiselle joskus samaa asiaa, mutta ei aina. Itsensä ja toisen hyväksyminen on reflektion kulmakivi.

Reflektiivisyys vuorovaikutteisessa prosessissa on viestin peilaamista vuorotellen, kuitenkin sen merkitystä muuttamatta. Asia irrotetaan perinteisestä ajattelusta ja heijastetaan uusille pinnoille. Parhaimmillaan reflektiivinen ohjausote mahdollistaa tuttuihin, turvallisiin ja rutiininomaisiin toimiin ja ajatusmalleihin uusi ratkaisuja. Itse, omasta voimaantumisen ja ymmärryksestä tuotettuja, oman näköisiä ratkaisuja joiden takana on helppo seisoa.

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

Kirjoittaja on projektitutkija ja yhteisötaiteilija, SAMK Kuvataide Kankaanpäästä.

Toiminut Työpeli-hankkeessa ohjaavan arvioinnin ja ohjauksen tutkimuksen asiantuntijana.

LÄHTEET:

Alhainen, Kai 2013. John Dewey'n kokemusfilosofia. Gaudeamus, Helsinki

Dewey, John 1963. Experience and education. Collier-Macmillan Limited, London.

Hannula, Mika. 2001. Kolmas tila väärinymmärryksen eettisenä lähtökohtana. Helsinki

Kukkonen, Harri. 2007. Ohjauskeskustelu pelitilana. Erilaisuus ammatillisen opettaja-opiskelijan ohjaamisessa. Tampere University Press

Mezirow, J. 1995. Kriittinen reflektio uudistavan oppimisen käynnistäjänä. Teoksessa J. Mezirow, Uudistava oppiminen. Kriittinen reflektio aikuiskoulutuksessa. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus.

M. Nylund & A. B. Yeung (toim.) Vapaaehtoistoiminta – anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino

Ojanen, S. 2000. Ohjauksesta oivallukseen. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.

Collin, K., Paloniemi, S., Rasku-Puttonen, H., Tynjälä, P. (toim.) Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus -Koulutuksen ja työelämän näkökulmia. Helsinki: WSOYpro.

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

