

Opinto-ohjaajien työn ja työolojen tutkimus jatkuu

Opinto-ohjaajien työnkuvia ja työhyvinvointia on tutkittu Jyväskylän ja Joensuun yliopistoissa jo 1990-luvulta lähtien (mm. Lairio & Puukari, 1999; Puhakka & Silvonen, 2011). Näille tutkimuksille jatkona on nyt toteutettu yhteistyössä SOPO ry:n kanssa Ohjaajat työssään 2017 ja Opinto-ohjauksen ammattilaiset työssään 2019 eli OHJAT –seurantakyselytutkimus. Seuraavassa vuoden 2019 kyselyn uunituoreita alustavia havaintoja.

Tutkimuksenkaari

Ohjaajat työssään 2017 -kyselyyn osallistui 942 opinto-ohjaajaa (Rantanen & Silvonen, 2018). Tämä on erinomainen otos, kun Suomessa on karkeasti arvioiden noin 2000 oppilaan- ja opinto-ohjaajaa. Kutsun Opinto-ohjauksen ammattilaiset työssään 2019 -seurantakyselyyn saivat kaikki jatkotutkimukseen luvan antaneet ja joilla oli edelleen toimiva sähköpostiosoite. Heitä oli 508, joista 237 eli 47 % vastasi kyselyyn. Opinto-ohjaajan pätevyys on 98 %:lla vastaajista ja reilu enemmistö (74 %) tekee ohjaustyötä päätoimisena opinto-ohjaajana. Koulutusorganisaatioita vastaajat edustavat seuraavasti: peruskoulu 38 %, lukio 18 %, peruskoulu ja lukio 8 %, ammatillinen koulutus 23 %, ammatikorkeakoulu 7 % ja muut 6 %.

Vuodesta 2017 vuoteen 2019 tutkimusyhteistyö aiheen parissa on laajentunut Jyväskylän ja Itä-Suomen yliopistojen sekä SOPO ry:n lisäksi OPEKE- ja Oppijan oikeus – Opettajan taito –hankkeisiin ja tätä myötä kaikkiin opinto-ohjaajakoulutusta järjestäviin

ammattikorkeakouluihin Suomessa. Yhteisenä tulokulmana ovat ensinnäkin opettajien ja opinto-ohjaajien osaamistarpeiden muutokset sekä opettajan-koulutusorganisaatioiden kehittämistarpeet, jotka kumpuavat mm. uudesta lukiolainsäädännöstä ja ammatillisen koulutuksen reformista. Toiseksi osaamisen kehittämisen lisäksi opetushenkilökunnalle tarvitaan riittävät resurssit ja hyvät työolot, jotta tärkeä perusta – henkilökunnan ammatillinen hyvinvointi – pysyy kunnossa. Seuraavassa kuvataan näihin pääteemoihin liittyviä alustavia havaintoja. Tulokset monipuolistuvat ja syvenyvät tarkempien analyysien myötä.

Opinto-ohjaajien ydinosaminen vs. täydennyskoulutustarpeet

Opinto-ohjaajien enemmistö tällä hetkellä kokee koko koulutustaustansa vastaavan nykyistä työtään erittäin hyvin (57 %) tai vähintään hyvin (35 %) kuten aiemminkin vuonna 2017. Nyt kysyttiin lisäksi, miten saatu opinto-ohjaajan koulutus vastaa tämän hetkisen työn si-

sältöjä ja vaatimuksia. ”Erittäin hyvin” sanoo 27 % ja ”hyvin” 50 % vastaajista, kun taas 23 % kokee näin korkeintaan jossain määrin. Kokonaistilanne on siis hyvä mutta koulutusten kehittämiselle ja täydennyskoulutukselle on näiden havaintojen valossa myös paikkansa.

Opinto-ohjaajien kokemuksia työnsä hallinnasta kartoitettiin 19 osa-alueella, jotka faktorianalyyssissä tiivistyivät viideksi kuviossa 1 esitetyiksi pääulottuvuuksiksi. Näistä vahvimaksi osa-alueeksi vastaajat kokevat oppimisen, opiskelun ja osaamisen ohjauksen sisältäen opintojen yksilöllistämisen ja osaamisen tunnistamisen. Sen sijaan koettua osaamisvajetta saattaa olla ohjauksen erityisaloissa sekä työelämä- ja verkostoyhteistyössä. Ohjauksen erityisalat pitivät tässä sisällään TVT:n ja sosiaalisen median, monikulttuurisuuden ja kansainvälisyyden, oman työn tutkivan työotteen sekä ohjausalan tutkimuksen seuraamisen. Kysyttyä osa-alueita tarkasteltiin myös yksittäin. Edellisten lisäksi erityistä tukea tarvitsevan oppijan tuen ja ohjauksen hallinnan vastaajat

kokevat suhteessa muihin osa-alueisiin alhaiseksi (ka = 3,66).

Ydinalueet, joihin selvän enemmistön (> 70 %) mielestä opinto-ohjauksen peruskoulutuksen tulisi pääosin painottua ovat: 1) koulutus- ja uravalintoihin liittyvä tuki ja ohjaus, 2) opiskeluun, oppimiseen ja opiskelutaitoihin liittyvä tuki ja ohjaus, 3) yksilön kasvuun ja kehitykseen liittyvä tuki ja ohjaus ja 4) oppilaan/opinto-ohjauksen oppituntien pitäminen sekä ryhmä- ja yksilöohjauksen antaminen.

Seuraavaksi tärkeimmiksi opinto-ohjauksen peruskoulutuksen ydinalueiksi koetaan tutkiva työote suhteessa omaa työhön ja alan tutkimuksen seuraaminen (64 %), opinto-ohjauksen ja ohjauspalvelujen kehittäminen omassa organisaatiossa (64 %), oman työmäärän ja –ajan hallinta (61 %), erityistä tukea tarvitsevan oppijan tuki ja ohjaus (54 %), tunti/työsuunnittelu (54 %) ja moniammatillinen oppilas- ja opiskelija-huoltotyö (51 %).

Seuraavien asioiden puolestaan koetaan kuuluvan joko a) ydin- ja täydentävän osaamisen välimaastoon tai b) täysin

täydennyskoulutuksen/työssäoppimisen puolelle. Listassa esitetyt % -luvut ovat vastausluokkien a + b summa. Lähimmäksi ydinosamista koetut alueet ovat ylimpinä ja kauimmaksi koetut alimpina:

- Nivelvaiheen ohjaus ja oppilaitos-yhteistyö (54 %)
- Yhteistyö perheiden/huoltajien kanssa (54 %)
- TVT sekä sosiaalinen media ohjauksessa (58 %)
- Työelämä- ja verkostoyhteistyö sidosryhmien kanssa (64 %)
- Opintojen yksilöllistäminen ja osaamisen tunnistaminen (65 %)
- Ohjauspalvelujen koordinointi ja johtaminen (65 %)
- Monikulttuurinen ohjaus ja kansainvälisyys ohjauksessa (69 %)
- Oman työorganisaation sisäinen yhteistyö ja kehittäminen (73 %)

- Koulutuksen tiedotus-, viestintä- ja markkinointitehtävät (86 %)

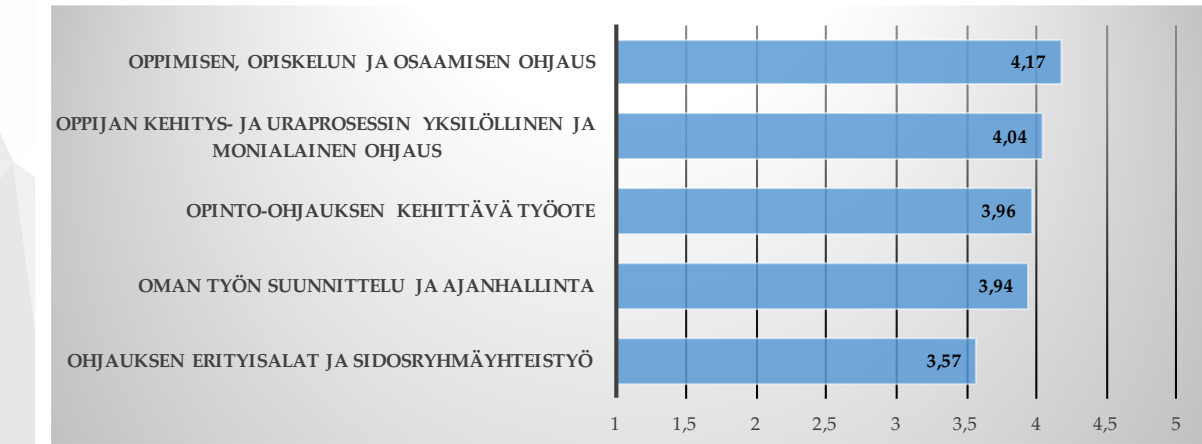
Avoimeen kysymykseen ”Mikä on tärkein asia, johon kaipaavat tällä hetkellä osaamisesi vahvistamista ja/tai täydennyskoulutusta työssäsi?” vastasi 71 % osallistujaa. Tarpeet olivat moninaisia mutta TVT- ja digiosaaminen (23 %) sekä erityinen tuki (21 %) aiheina erotautuivat muista.

Mihin opinto-ohjaajien työaika kuluu vs. pitäisi kulua?

Vastaajista 29 % koki, että heidän organisaatioonsa tehty ohjaussuunnitelma on laadultaan kohtuullinen ja 44 % arvioi sen olen hyvä ja 8 % jopa erinomainen. Aivan yhtä positiivisesti ei koeta ”koko koulu ohjaa” periaatteen toteutumista: 50 % sanoo sen toteutuvan kohtuullisesti, 29 % hyvin ja 3 % erinomaisesti. Kysymykseen ”Mikä on mielestäsi kaikkein tärkein opinto-ohjauksen/ohjauksen kehittämisen haaste omassa työorganisaatiossasi? suuri osa (45 %) nimesi opinto-ohjaustyön resurssit, työnjaon ja johtamisen. Vastauksissa tuli esiin suuret oppilas- ja opiskelijamäärät. Mutta myös se, että taitavalla työn organisoinnilla sekä arvostavalla,

Työtehtävä	A = Työajastani kuluu tähän ka (kh), vaihteluväli	B = Työajastani pitäisi kulua tähän ka (kh), vaihteluväli	A – B erotus
Yksilöohjaus	30 % (16,52), 0-80	36 % (16,88), 0-80	- 6 %
Oppilaan/Opinto-ohjauksen oppitunnit	13 % (10,70), 0-45	11 % (9,59), 0-65	2 %
Yhteishaku/Jatkuva valinta	9 % (8,47), 0-60	8 % (7,09), 0-50	1 %
Työorganisaationi sisäinen verkosto- ja yhteistyö	9 % (6,47), 0-40	8 % (5,82), 0-33	1 %
Hallinnollinen työ	7 % (9,83), 0-70	4 % (9,08), 0-70	3 %
Työorganisaationi ulkopuolinen verkosto- ja yhteistyö	6 % (4,91), 0-30	7 % (5,04), 0-20	-1 %
Muut mahdolliset työtehtävät (esim. hanketyö)	6 % (15,57), 0-100	4 % (15,76), 0-100	2 %
Muu edellisiä työtehtäviä täydentävä työ (suunnittelu, markkinointi, tapahtumien järjestäminen jne.)	5 % (4,75), 0-40	4 % (4,37), 0-30	1 %
Ryhmäohjaus	5 % (8,05), 0-80	9 % (8,47), 0-60	- 4 %
Oppilaiden/opiskelijoiden ohjaus ja järjestelyt oman työorganisaation ulkopuolella (esim. TET, työpaikkaohjaus)	4 % (4,97), 0-25	4 % (4,91), 0-20	0 %
Muut oppitunnit	3 % (10,43), 0-70	1 % (4,86), 0-40	2 %
Ohjauksen koordinointi ja johtaminen	3 % (3,98), 0-30	4 % (5,60), 0-40	- 1 %

Taulukko 1. Opinto-ohjaajien työajan jakautuminen vs. toive sen jakautumisesta eri työtehtävien kesken.



Kuvio 1. Asteikolla 1 – 5 kuinka hyvin vastaajat kokevat keskiarvoisesti hallitsevansa työnsä eri sisältö-alueita.

henkilökunnan asiantuntemusta hyödyntävällä johtamisella saadaan paljon hyvää aikaan.

Vastauksissa kysymykseen ”Millaista yhteistyötä teet erityisopettajan/opettajien kanssa ja millaiseksi tämän yhteistyön koet?” tuli esiin, että yhteistyö koetaan usein merkittäväksi, antoisaksi ja hedelmälliseksi. Erityisopettajan kanssa tehtävä yhteistyö liittyy pääosin opintojen suunnitteluun, ohjaukseen, opiskeluhuoltoon sekä konsultatiiviseen yhteistyöhön. Melko moni (31 %) kokee kuitenkin, että aikaa tähän yhteistyöhön on liian vähän, vaikka vastaajista 49 % käyttää aikaa yhteistyöhön erityisopettajien melko tai erittäin paljon.

Taulukosta 1 voidaan havaita, että keskimääräisesti suurimman osuuden työajastaan opinto-ohjaajat käyttävät yksilöohjaukseen (30 %) ja seuraavaksi eniten oppilaan/opinto-ohjauksen oppitunteihin (13 %). Yksilöohjaukseen haluttaisiin kuitenkin käyttää keskimäärin 6 % enemmän työaikaa ja samoin ryhmäohjaukseen toivotaan 4 % lisää työaikaa. Sen sijaan hallinnolliseen työhön menee 3 % ja samoin muiden oppituntien pitämiseen 2 % toivottua enemmän työaikaa.

Toisaalta erotukset ”työajastani kuluu vs. työajastani pitäisi kuluu” ovat melko pieniä eli keskimäärin näyttää siltä, että opinto-ohjaajien työaika kuluu suurin piirtein siihen, mihin he toivovatkin sen kuluvan. Olennaista on kuitenkin taulukkoa 1 tulkitessa huomata, että kunkin työtehtävän kohdalla keskihajonnat

ja vaihteluvälit ovat todella suuria. Näissä kysymyksissä on siis erittäin paljon yksilöllistä vaihtelua kokemuksissa ja työtilanteissa, joille alustava kokonaistarkastelu ei tee oikeutta. Tarkempia jatkoanalyysyjä siis tarvitaan.

Uutena ilmiönä kyselyyn sisällytettiin kysymyssarja siitä, kuinka opinto-ohjaajat kokevat työssään tyyppillisen, monien tehtävien yhtäaikaisen tekemisen (multitasking). Asteikolla 1 – 5 vastaajien keskiarvo oli 3,28, mikä tarkoittaa, että multitaskausta ei kavahdeta mutta ei myöskään koeta aina miellyttäväksi. Vastaajista 43 % oli vähintään samaa mieltä esimerkiksi sellaisten väittämien kanssa kuin ”Mieluummin vaihtelen useiden projektien välillä kuin keskittän ponnisteluni niistä vain yhteen”. Toinen puoli vastaajista puolestaan toivoi voivansa keskittyä yhteen asiaan kerrallaan. Miten tämä työnteon tyylien erilaisuus voidaan sitten mahdollisesti huomioida esimerkiksi työsuunnittelun ja opinto-ohjaajien esimiesten taholta, tai onko sille tarvetta, on huomionarvoinen asia.

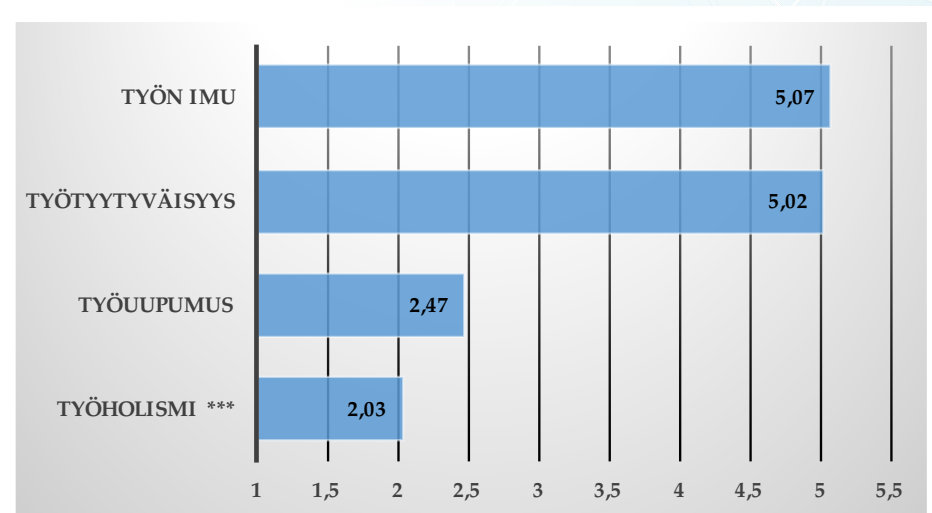
Työoloissa ei muutosta mutta olisiko työpöyö vähentymään päin?

Kuten vuonna 2017 myös nyt tyyppillinen ohjattavien määrä opinto-ohjaajaa kohden on 250, joskin vaihteluväli on suuri ja riippuu työnkuvasta. Vastaajista 33 %:lla on ohjattavia 200 tai vähemmän ja 25 %:lla 300 tai enemmän. Keskimääräisesti opinto-ohjaajat arvioivat aikaa menevän työtehtäviensä hoitamiseen 35 tuntia viikossa. Vuonna 2017 tämä oli

37 tuntia viikossa. Niin ikään palkaton ylityötä vastaajista ilmoitti nyt tekevänsä 47 % vs. 54 % vuonna 2017. Nämä työaikatiedot eivät eroa tilastollisesti merkittävästi tällä kahden vuoden aikavälillä. On kuitenkin mielenkiintoista seurata tilannetta, että kehittykö tämä trendi niin, että viikoittainen työaika hieman alenee ja palkattoman ylityön tekeminen vähenee.

Kuviossa 2 esitettyjen keskiarvojen valossa, jotka eivät eroa merkittävästi vuoden 2017 keskiarvoista, vastaajat kokevat keskimäärin työolonsa melko hyviksi. Kuten vuonna 2017 myös nyt ohjattavat ja työtoverit sekä tunne oman ammatin antoisuudesta muodostavat opinto-ohjaajille melko vahvan ammatillisen hyvinvoinnin pohjan. Kuviossa 2 havaitaan myös, että vaikka keskimääräisesti vastaajat kokevat työn aikapaineet jonkin verran korkeiksi ja työn vaikutusmahdollisuudet sekä organisaation ohjausresurssit eivät ole aivan optimaaliset, niin työpaikan vaihtoaikheet eivät ole opinto-ohjaajilla korkealla.

Opinto-ohjaajat kokevat muiden alojen työntekijöiden tavoin keskimäärin enemmän työhyvinvointia kuin pahoinvointia (ks. kuvio 3). Eli työuupumusta koetaan melko vähän, kun taas työtyytyväisyyttä ja työn imua suhteellisen paljon. Toisaalta työholismin keskiarvo 2 asteikolla 1 – 4 kertoo siitä, että opinto-ohjaajat kokevat toisinaan työn liiallisuuden ja pakonomaisuuden tuntemuksia sekä vaikeutta irrottautua työvelvollisuuksista vapaa-ajalla.



Kuvio 3. Asteikolla 1 – 6 (***) työholismin asteikko 1 – 4) miten hyväksi vastaajat kokevat työhyvinvointinsa

Kuviossa 3 esitetyt keskiarvot eivät muuten eroa merkittävästi vuoden 2017 keskiarvoista mutta työholismi on hieman laskenut vastaajajoukossa (keskiarvo = 2,11 vuonna 2017; ero testattu tilastollisesti). Yhdessä viikoittaisen työajan sekä palkattoman ylityön vähenemisen trendien kanssa tämä tulos voisi kertoa siitä myönteisestä kehityssuunnasta, että työpöyö opinto-ohjaajilla koko joukon tasolla olisi kenties vähenemässä. Tähän johtopäätökseen tarvitaan toki vielä lisää tutkimusta ja useampia seurantoja laajemmilla otoksilla.

Mitä kuuluu OHJAT –tutkimukselle seuraavaksi?

Seurantakyselylle on tulossa sitä syventäviä haastatteluja. Näihin syventäviin haastatteluihin on lupautunut iso joukko (68 %) vastaajista. Olemme tästä erittäin otettuja kuten myös kaikkien kyselyyn vastanneiden ajasta ja panoksesta. Tutkimus jatkuu niin, että vuosien 2017 – 2019 seurantakyselyn aineistanalyysia jatketaan samalla kun tulevan syksyn aikana viimeistellään haastatteluluosuden suunnitelmat. Haastattelut toteutetaan vuodenvaihteen tienoilla.

Kaiken kaikkiaan tämä tutkimuskokous tuottaa tutkimukseen osallis-

tuneiden ansiosta paljon tärkeää tietoa opinto-ohjauksen kentälle ja SOPO ry:lle. Aineisto on rikas ja siinä riittää monia erilaisia näkökulmia tarkasteltavaksi, kuten on jo tutkimusesitelmissä, opinnäytetöissä ja valmisteilla olevissa tutkimusjulkaisuissa tehtykin.

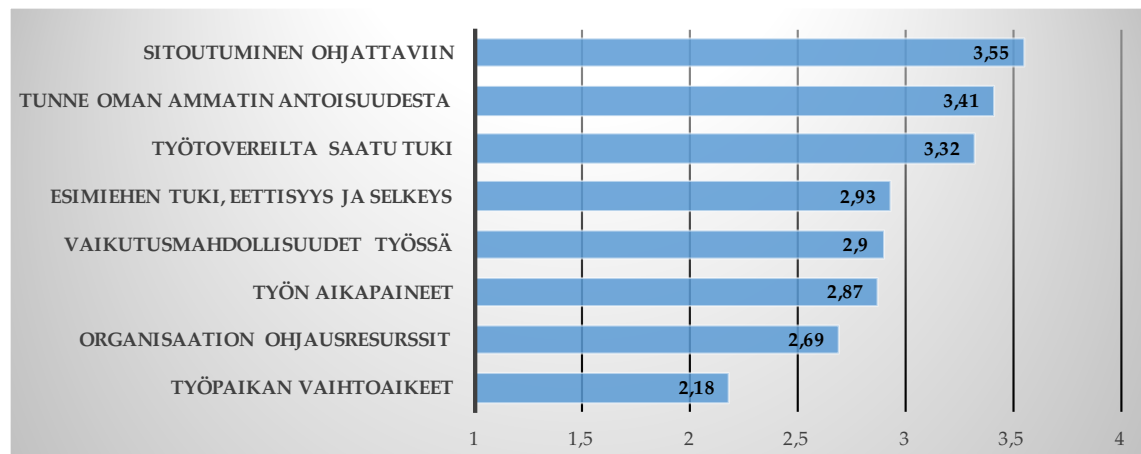
Lämmin kiitos tutkimukseen osallistuneille ja kaikille oikein hyvää syksyä!

Tutkimusryhmän puolesta,
Johanna Rantanen, PsT, dosentti,
Jyväskylän yliopisto

Yhteistyössä:
Jussi Silvonen, Itä-Suomen yliopisto
Sauli Puukari, Jyväskylän yliopisto
Simo Uusinoka & Anu Raudasoja, Hämeen ammattikorkeakoulu
Anneli Muuronen & Seija Koskela, Jyväskylän ammattikorkeakoulu
Ari Jussila & Harri Kukkonen, Tampereen ammattikorkeakoulu

Lähteet:

Lairio, M. & Puukari, S. (1999, toim.). Opinto-ohjaajan toimenkuva muuttuvassa yhteiskunnassa. Koulutuksen tutkimuslaitoksen tutkimusseloste 1, Jyväskylän yliopisto.
Puhakka, H. & Silvonen, J. 2011. Opinto-ohjaajan työstä ja työhyvinvoinnista. Kasvatus 42 (3), 256–26.
Rantanen, J. & Silvonen, J. (2018). Ohjaajat työssään 2017 – Tutkimustiedote. Opinto-ohjaaja (2), 12–14.



Kuvio 2. Asteikolla 1 – 4 miten hyväksi vastaajat kokevat keskiarvoisesti psykososiaaliset työolonsa