

Kehittävät tehtävät koulutus- ja tutkimusmenetelmänä ammatinvalinnanohjaustyössä

Arnkil, Robert 1985. Kehittävät tehtävät koulutus- ja tutkimusmenetelmänä ammatinvalinnanohjaustyössä. Aikuiskasvatus 5, 4, 173—180. — Artikkelissa kuvataan projektia, jonka tarkoituksena on kehittää ammatinvalintapsykologien työorientaatiota ja samalla lisätä heidän ammattitaitoaan. Tärkeäksi kehittämisalueeksi kiteytyy ammatinvalinnanohjaajien työelämän tuntemuksen ja sen tutkimuskyvyn kehittäminen.

1. Johdanto

Koulutus, tutkimus ja työn käytännön tason kehittäminen ovat perinteisesti etäällä toisistaan. Etäisyys ammattikäytännöstä tutkimustoimintaan näyttää työpöydän äärestä pitkältä. Ammatillinen jatko- ja täydennyskoulutus puolestaan tahtoo jäädä etäälle itse työssä havaituista ongelmista ja monia koulutuksen hyviäkin ajatuksia tai metodeja ei saada istumaan käytäntöön, ne jäävät mappiin. Vastavasti itse työprosessissa tapahtuva omakohtainen tai kollektiivinen työn kehittäminen tai kokeilutoiminta ei useimmiten kohoa riittävälle teoreettisuuden ja tutkimuksellisuuden asteelle, vaan jää usein spontaaniksi ja lyhytjänteiseksi toiminnaksi, jossa uudet työvälineet jäävät kehittämättä ja kiteytymättä.

Nämä kysymykset ja ongelmat ovat olleet tuttuja myös ammatinvalinnanohjauksen alueella. Tutkimuksen, koulutuksen ja käytännön työn kehittämisen lähentämiseksi toisiinsa on johdollani toteutettu päätösvaiheessaan oleva ammatinvalintapsykologien työn kehittämistutkimus, jossa on pyritty soveltamaan ja kehittämään *kehittävän työntutkimuksen* lähestymistapaa.

Itse tutkimuksen alkusysäys lähtee omasta työstäni ammatinvalintapsykologina. Tuli halu ja kiinnostus paneutua muutamiin oman työn kysymyksiin perusteellisemmin. Ilmiongelmina tutkimuksen luonnosteluvaiheessa olivat työstä tehdyt ongelmahavainnot: työ tuntui hajanaiselta, asiakasvirta jäsentymättömältä, työn toimintaidea tuntui puuttuvan. Yhteistyö, jota sinänsä oli runsaasti, tuntui pinnalliselta ja pirstaleiselta, enemmänkin ”kollektiiviselta

monologilta” ja tilapäiseltä yhteenkokoontumiselta, kuin todella kommunikoivalta yhteistyöltä. Myös henkilökohtaisen ohjaustyön asiakasongelmat tuntuivat usein varsin vaikeilta. Asiakkaiden ongelmat olivat usein niin monimutkaisia, etteivät ne olleet ratkaistavissa parilla käyntikerralla keskustellen — ja enempää ei aikaa riittänyt.

Ensin tuli mieleen ryhtyä tutkimaan työtä ”perinteiseen” tapaan: otetaan joku asiakasryhmä ja tutkitaan, millaisia ongelmia esiintyy ja tehdään siitä johtopäätöksiä. Omat havainnot työstä olivat kuitenkin nostaneet esiin kysymyksen siitä, miten *itse* orientoituu, suuntautuu työssään, miten työnsä jäsentää? Paitisi, että asiakas on ongelmallinen, voisiko ammatinvalintapsykologin työorientaatio olla ongelmallinen? Miten tätä kysymystä voisi tutkia?

Nämä ovat eräitä kysymyksiä, joista oma tutkimushankeeni tuli kehittävän työntutkimuksen asettamuksiin. Kysymys ei kuitenkaan ole siitä, että jossakin olisi ollut olemassa valmis kehittävän työntutkimuksen metodiikka, jota sitten vain oli ryhdyttävä soveltamaan. Todellisuudessa käynnistyi pitkälinen eri työntutkimushankkeiden dialogi ja keskinäinen kritiikki, johon osallistumalla tässä esitettäviä eräitä ratkaisurytyksiä on syntynyt.

2. Tutkimuksen toteutuksesta ja ideasta

Tutkimus on toteutettu siten, että siihen on osallistunut 23 ammatinvalinnanohjaajaa eri puolelta Suomea tehden erilaisia kokeilu- ja

kehittelytehtäviä normaalin työnsä ”sisällä”. Tutkimukseen osallistuvien ammatinvalinnanohjaajien osalta tutkimus käynnistyi vuoden -83 alussa viikon koulutusjaksolla, jossa tutkimustehtävää ja menetelmiä arvioitiin ja kehitettiin. Kurssin lopuksi päädyttiin kahteen kehitettävään tehtävään, joita ammatinvalinnanohjaajat ryhtyivät seuraavan vuoden ajan, toteuttamaan. Keväällä 1984 pidettiin toinen kurssijakso, jossa tehtävien suorittamisen kokemuksia ja tuloksia yhteisesti arvioitiin. Tutkimus valmistuu keväällä 1986. Tutkimuksen rahoittajana on työvoimaministeriö ja tutkimuslaitoksena Jyväskylän yliopiston psykologian laitos. Tässä ammatinvalinnanohjaajan työn kehittämistutkimuksessa on pidetty olennaisena sitä, että tutkimuksen kohde, ammatinvalinnanohjaaja työssään ei ole klassisen tutkimusasetelman mukaisesti vain passiivinen objekti, vaan aktiivinen subjekti, joka itse tutkii ja kehittää työtään. Tutkimustiedon eräksi keskeiseksi hankintametodiksi muodostuu siten kehitettävän toiminnan kautta saatu tieto. Tällä tavoin pyritään tutkimuksen ja ammattikäytännön välistä kuilua kaventamaan, pyritään ongelmanratkaisun parempaan osuvuuteen käytännössä ja luodaan perusteita uusille pysyville käytännöille (Rapoport 1970 & Schneider 1980 & Schön 1983). Keskeinen välittävä tekijä kehitettävän toiminnan käynnistämässä ja ylläpitämisessä on koulutus, jossa on käyty läpi ammatinvalinnanohjauksen kehitystä ja ajankohtaisia ongelmia ja luotu teoreettisia perusteita ja menetelmällisiä edellytyksiä ylittää vallitseva työprosessi ja löytää olennaiset tarttumakohdat (Engeström 1981).

Vaikka ammatillisessa täydennyskoulutuksessa pyritään työtä kehittäviin vaikutuksiin, ongelmaksi jää yleensä sen suhde itse ammatilliseen työprosessiin. Koulutuksen ideat eivät jää elämään käytäntöön. Keskeinen ratkaisu ongelman voittamisessa on painopisteen siirtäminen itse työprosessin ja työntekijän omaan toimintaan.

Tutkimusprojektissa on siten pyritty rakentamaan metodiikkaa, jolla tutkimuksen, koulutuksen ja ammattikäytännön suhteita voitaisiin muokata uudelleen ja lähentää. Eräs keskeinen linkki metodiikassa ovat *työssä toteutettavat tehtävät*, joita nimitän *kehittäviksi tehtäviksi*. (Arnkil 1983; Projektgruppe Automation und Qualifikation 1978; Toikka, K., Engeström, Y. & Norros, L. 1985)

3. Taustaa: muutos ammatinvalinnanohjauksen toimintaolosuhteissa

1970-luvun taitteessa on tapahtunut hyvin selvä muutos ammatinvalinnanohjauksen toimintaolosuhteissa. Se on heijastunut muutoksina ja ristiriitoina ammatinvalinnanohjaajan työssä.

Muutoksella on taustansa ammatillisen sosialisatiomekanismin suhteellisen staattisten tekijöiden muuttumisessa nopeasti muuttuviksi, ristiriitaisiksi ja vaikeammin ennakoitaviksi. Työvoima- ja koulutusvirtojen ohjailuun tarvittiin tehokkaampia mekanismeja. Laajamittainen työttömyys muodostui pysyväksi ja nuorilla ilmeni vaikeuksia ammatillisen uran käynnistämässä. Monet ”uuden polven” tekniset muutokset mullistavat työelämää ja tämän muutoksen suuntaa ja sisältöä on tulkittu eri tavoin. Toisaalta monet työt ja ammattialat näyttävät olevan ehtymässä ja peräti häviämässä. Toisaalta moniin aloihin on tullut uutta, vaativampaa sisältöä ja on syntynyt kokonaan uusia ammatteja. Kaiken kaikkiaan aikaisempi suhteellisen selväpiirteinen ammatillinen sosialisatiomekanismi ja urakehitys on muuttunut vaikeammin ennakoitavaksi, ristiriitaiseksi ja usein jopa uhkaavaksi (Engeström 1981; Franke-Wikberg 1981).

On selvää, että tämä — vain runsaan kymmenen vuoden sisällä tiivistynyt — raju muutos on merkinnyt ratkaisevan tärkeää haastetta koko sille järjestelmälle ja niille työntekijöille, jotka ovat tekemisissä ammatillisen sosialisatiion (ammattiin suuntautumisen ja ammattiin kiinnittymisen) kanssa.

Vastaus muutoksiin on ollut monitahoinen ja tapahtunut varsin suurelta osin ammatinvalinnanohjauksen ”ulkopuolella”. Joskin ammatinvalinnanohjauksella on ollut tärkeä osuus joidenkin järjestelmien kuten peruskoulujen oppilaanohjauksen kehittämisessä. Ammatillisen sosialisatiion tiimoille on syntynyt viimeisen kymmenen vuoden aikana koko joukko uusia ammattiryhmiä: peruskoulujen oppilaanohjaus, lukiodien oppilaanohjaus ja parhaillaan syntyvä keskiasteen ammatillisten oppilaitosten oppilaanohjaus. Määrällisesti nämä ammattiryhmät ovat moninkertaiset ammatinvalinnanohjaukseen verrattuina (ammatinvalinnanohjaajia on tällä hetkellä hieman yli kaksisataa). Työvoimahallinnon sisään muodostettiin työelämästä ja ammateista tiedottamista varten tietopalvelujärjestelmä tie-

topalvelunhoitajineen. Oppilaiden ammatillis- ta suuntautumista säätelemään perustettiin valtakunnallinen keskitetty yhteishakujärjes- telmä, johon oppilaanohjaus kytkettiin.

Samanaikaisesti tapahtui eriytymistä myös kuntoutusjärjestelmässä ja terveydenhuollos- sa. Erityisesti on mainittava mielenterveyden avoimuuden kehitys ja uusien psykologianvir- kojen perustaminen (terveyskeskukset, mielen- terveystoimistot ym.).

Tutkimusprojektin ensimmäisellä koulutus- jaksolla analysoitiin edellä lyhyesti luonnostel- tua muutosta ammatinvalinnanohjauksen toi- mintaolosuhteissa. Arvioitiin, että näistä ly- hyen ajan sisään sijoittuneista suurista muu- toksista ammatinvalinnanohjaus on — hieman liioitellen sanoen — koettanut selviytyä entisel- lä ”käsityömäisellä” työotteella ja menetelmil- lä. Vaikka työtoiminnan hallinta ja suunnitel- lu muuttuneissa olosuhteissa edellyttäisivät työn yhteistoimintaluonteen ottamista painok- kaasti huomioon, on työn perusmallina edel- leen käsityömäisesti työskentelevä ammatinva- linnanohjaaja kahdenkeskisessä haastattelus- sa. Muut työmuodot, kuten yhteistyökumppa- neiden konsultointi, tiedotustoiminta ja kou- lutus todettiin selvästi vaatimattomammin ke- hittyneiksi ja usein varsin muodollisiksi liitän- näisiksi työprosessiin. Konsultoinnin osalta to- dettiin erityisen ongelmalliseksi niiden tahojen konsultointi, jotka olivat syntyneet ammatin- valinnanohjauksen perinteisille alueille. Tämä koski erityisesti peruskoulujen oppilaan- ohjausta.

Myös henkilökohtaisessa ohjauksessa todet- tiin vaikeuksia. Ammatinvalinnanohjaajan tehtävien moninaisuudessa ja hajaantuessa on mahdollisuus täysipainoiseen asiakastyöhön vaikeutunut. Paineet asiakasmäärien lisäämi- seksi kasvavat jatkuvasti. Asiakkaiston raken- teessa on tapahtunut suuri muutos. Kun vielä kymmenen vuotta sitten koululaisasiakkaiden osuus oli vielä 63 % asiakkaista, se on nyt noin 30 %. Tilalle on tullut nuoria aikuisia, työttö- miä ja kuntoutusasiakkaita. Samalla asiakas- työ on monimutkaistunut (Petersson 1978; Sarjala 1981; Franke-Wikberg 1981).

4. Työorientaation kehittämisen kysymyksiä

Työorientaation perustana on käsitys suori- tetusta työstä. Tässä käsityksessä representoi- tuu työn tekijän suhde työn tarkoitukseen, työn kohteeseen, työvälineisiin ja muihin työn- tekijöihin. Työorientaatio voidaan siten mää- ritellä seuraavasti:

Työorientaatio = Työntekijän
— työn tarkoitusta
— työn kohdetta
— työn kohteen tietoista muuttamista (työvälineitä, työmenetelmiä) ja
— työn subjektia (työnjakoa ja yhteistyötä)

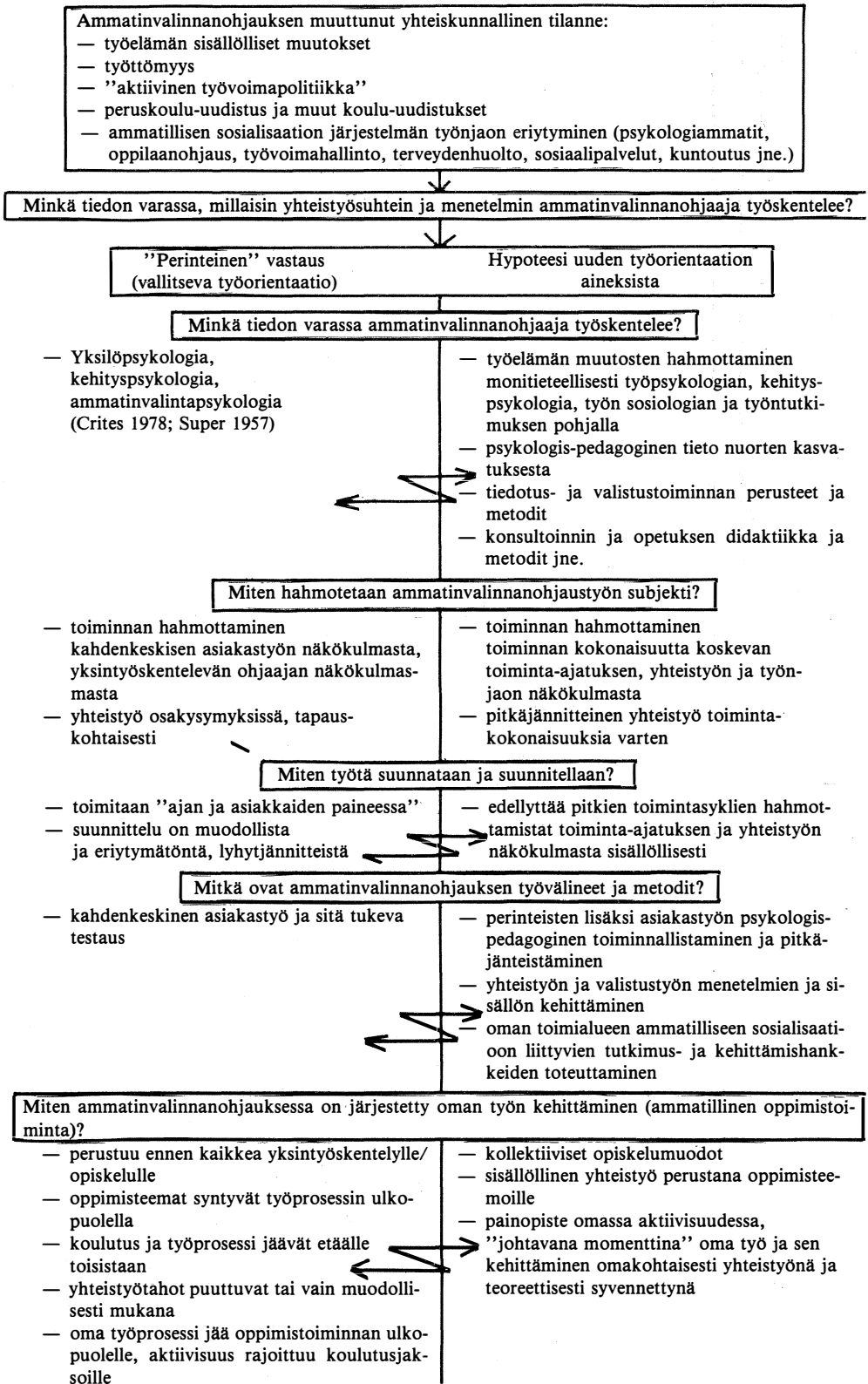
ja näiden keskinäissuhdetta ja kehitystä koske- vat käsitykset, joiden varassa hän suunnittelee ja ohjaa työtoimintaansa (Engeström 1983; Leiman 1983; Toikka 1984).

Jos työorientaatiota ei aseteta reflektion kohteeksi, ohjaa työntekijän työtä työkoke- muksen myötä muodostunut spontaani työ- orientaatio, jossa edellä esitetyt työorientaa- tion ainekset ovat heikosti tiedostettuja ja usein satunnaisiin käsityksiin perustuvia. Mitä selkeämmin työorientaation ainekset ovat tie- dostettuja ja mitä tietoisemmin nämä toimivat työtoiminnan suunnittelun ja toteutuksen poh- jana, sitä paremmin työntekijä pystyy työtään hallitsemaan ja toimimaan sen kehittämiseksi (Dawydov 1977; Schön 1983; Argyris 1974).

Tiivistetysti voisi sanoa, että tämän amma- tinvalinnanohjaajan työtä koskevan tutkimuk- sen tavoitteena oli tutkia ja kehittää ammatin- valinnanohjaajien työorientaatiota ja sitä kautta kehittää työtoimintaa.

Ammatinvalinnanohjaustyön historiallisen kehityksen, yhteiskunnallisen muutoksen ja ammatinvalinnanohjauksen tietoperustan ana- lyysin kautta tehtiin tutkimuksen alkuvaihees- sa pelkistys vallitsevasta (perinteisestä) tilan- teesta, ammatinvalinnanohjauksessa ja niistä haasteista (hypoteesi uudesta työorganisaatios- ta), joita nykyisessä tilanteessa voidaan tunnis- taa. Kaaviossa 1 on yhteenotto näistä analyys- teisistä.

Kaavio 1. Ammatinvalinnanohjauksen nykyinen tilanne ja uuden työorientaation vaatimukset



Hypoteesi luonnehtii uutta työprosessia, joka voidaan saavuttaa vain kollektiivisen työsubjektin ponnistuksella. Hypoteesissa esiintyvät ne ainekset, jotka olisi työstettävä kehittävien tehtävien kautta yksilöllisiksi tiedoiksi ja taidoiksi.

Työn kehityksen ja muutoksen analyysin pohjalta tehdyn hypoteesin täydentämiseksi tarvitaan tietoa siitä *vallitsevasta työorientaatiosta*, jolla ammatinvalintapsykologit nyt työssään suuntautuvat. Tämän selvittämiseksi tarvitaan useita eri menetelmiä ja tehtäviä työn osatekijöitä ja niiden keskinäissuhteita koskevien käsitysten kartoittamisesta haastatteluina aina erilaisiin työhön liittyviin ongelmatilanteisiin, joiden ratkaisemisessa kuvastuu psykologin orientaatio.

Tässä yhteydessä ei ole mahdollista käsitellä näitä kysymyksiä ja ongelmia seikkaperäisemmin. Keskeisiä ongelmia alkukartoituksen perusteella ammatinvalintapsykologien orientaatiossa olivat mm. seuraavat:

- työn laajempia, systeemisiä yhteyksiä oli vaikea ilmaista, yleinen hahmottamista pa sitoutui työn kohteen tarkasteluun yksittäisten asiakkaiden ongelmien kautta
- varsin pitkälle käsityömäinen näkökulma luonnehti myös suhdetta yhteistyöhön ja työnjakoon: ammatinvalintapsykologi orientoitui työhönsä lähinnä yksin tai kollegiaalisin suhtein, vähemmän työn kohteen kanssa tekemisissä olevan toimintakokonaisuuden ja ammattiryhmien yhteistyön näkökulmasta. Yhteistyömuodot olivat usein enemmän muodollisia kuin sisällöllisiä.

5. Kehittävät sisällölliset tehtävät

Ensimmäisellä koulutusjaksolla ammatinvalinnanohjaajat osallistuivat analyysivaiheeseen. Sen jälkeen oli tehtävänä etsiä tutkimus- ja kokeilutoiminnan muotoja ja tehtäviä, jotka syventäisivät oman työn alustavaa analyysiä ja samalla lisäisivät kokeilutoimintaa suorittavien omaa työn hallintaa.

Metodia, jota tässä vaiheessa ryhdyttiin kehittämään ja kokeilemaan, nimitän kehittäviksi sisällöllisiksi tehtäviksi. Nämä rajatut tehtävät on johdettu teoreettisesti työn historiallisen toiminnallisen analyysin tuloksena. Niiden suorittaminen edellyttää/synnyttää tutkimukseen osallistuvilta oppimistekojä, jotka suuntautuvat sellaisten tieto- ja taitoalueiden hallinnan lisääntymiseen, joita analyysin tulokse-

na pidetään keskeisinä (ja joista kuva täsmen-tyy kehittävä toiminnan aikana).

Kehittävät sisällölliset tehtävät ovat siten samanaikaisesti uuden tiedon hankinnan, että tutkimuksen kohteena olevien työntekijöiden työtoiminnan kehittämisen metodi.

Kehitettävissä sisällöllisissä tehtävissä problematisoitiin edellä mainitut työorientaation aspektit: työn tarkoitus, työn kohde, työvälit ja työn subjekti.

Muodostettavien tehtävien tulisi siten toimia mm. seuraavien seikkojen ”opettajana”:

- omaa työtä koskevan käsitteistön ja työn tutkimusmenetelmien tiedostamisen lisääminen
- oman työn hahmottaminen ”kollektiivisen subjektin”, yhteistoiminnallisuuden ja ammatillisen sosialisointin kanssa toimivien eri ammattiryhmien työpanosta yhdistävän toimintaidean näkökulmasta
- oman asiakastyön rakenteen ja asiakasvirran problematisointi
- työelämää, sen muutosta ja kehitystä koskevan käsitteistön ja analyysimetodien perusteiden haltuunotto jne.

6. Ammatinvalinnanohjaajan työn tutkimisessa käytetyt kehittävät sisällölliset tehtävät

Tehtäviä muotoiltiin kahdenlaisia. Toinen koski ennen kaikkea henkilökohtaista asiakastyötä, psykologin ja asiakkaan vuorovaikutusta, asiakasvirtoja ja psykologin toimenpiteitä. Tehtävä oli siten enemmän ammatinvalinnanohjaajan työn ”sisäinen” (Leiman 1983 ja 1982). Toinen tehtävä koski ammatinvalinnanohjaajan, yhteistoiminnallisia ja työnjaollisia suhteita. Kyseessä oli eräänlainen pienimuotoinen työkasvatusprojekti, jossa pyrittiin ohjauksen, opetuksen ja työelämään perehdyttämisen keinoin vaikuttamaan koululaisten ja nuorten ammatilliseen suuntautumiseen ja työorientaatioon.

6.1. Henkilökohtaisen ohjauksen kehittämistehtävä

Tutkimukseen osallistuvat ammatinvalinnanohjaajat laativat lyhyen asiakasmuistion jokaisesta kohtaamastaan asiakkaasta vajaan vuoden ajan. Asiakasmuistio oli yksinkertaisesti kaksipuolinen A4-lomake, jossa oli seuraavat otsikot ja lyhyt muistiinpanotila:

- 1) Ammatinvalinnanohjauksen asiakkaaksi tulo
- 2) Asiakkaan ilmiongelma(t)
- 3) Vuorovaikutus asiakkaan kanssa
- 4) Arvio asiakkaan elämäntilanteen ja persoonallisuuden ristiriidoista
- 5) Väliintulo ja toimenpiteiden fokus
- 6) Ennakoitu jatko asiakkaan kohdalla
- 7) Yhteistyö asiakastapauksesta
- 8) Ajatuksia ennen toista tapaamiskertaa
- 9) Ajatuksia toisen tapaamiskerran jälkeen jne.

Muistio oli tarkoitettu työn lomassa tehtäviä lyhyitä muistiinpanoja, luonnoksia ja työhypoteeseja varten. Ammatinvalinnanohjaajat luonnollisesti normaalissa työssään tekevät muistiinpanoja asiakkaistaan. Esitutkimusteni perusteella saatoinkin havaita, että muistiinpanoja ei juuri koskaan tehdä kuitenkaan omasta työskentelystä ja ylipäänsä muistiinmerkinnät ovat epäsystemaattisia ja vaihtelevat asiakkaasta toiseen. Tässä tehtävässä ajatus oli se, että pitemmän ajan kuluessa tehdyt — usein varsin affektiivisetkin — merkinnät voivat toimia askeleena oman työtävän paremmassa tiedostamisessa ja omien ”sokeiden pilkkujen” löytämisessä.

6.2. *Oppilaiden työorientaation kehittämistehävä*

Tutkimukseen osallistuva ammatinvalinnanohjaaja (käytännössä eri paikkakunnilla toimivista tutkimukseen osallistuvista ammatinvalinnanohjaajista muodostuva ryhmä) suoritti omalla toimialueellaan jonkin työpaikan, esimerkiksi keskisuuren metalliyrityksen työtehtävien ja toiminnan analyysin. Hän käytti hyväkseen ensimmäisellä koulutusjaksolla läpikäytyä ja myöhemmin opiskeltua työelämän teoreettista analyysiä ja käsitteistöä. Erityisen mielenkiinnon kohteena olivat työtehtävät, joissa tapahtui nopeaa teknistä muutosta. Teoreettisen analyysin, käytännön tutustumisen ja työpaikan työntekijöiden haastattelujen perusteella ohjaaja(t) muodosti käsityksen siitä, miten tuotannonalaan perehtyvä peruskoulun 9. luokkalainen orientoitaisiin sen keskeisiin työtehtäviin.

Ammatinvalinnanohjaajat ottivat yhteistyössä opinto-ohjaajan kanssa työn kohteeksi pienen oppilasryhmän peruskoulun 9. luokkalaista, joilla oli ammatillisissa suunnitelmissa mm. metalliala. Kun kartoitettiin heidän spontaani käsityksensä työstä ja varsinkin teknisesti pitkällä olevasta, erityisesti automaatiotyöstä, huomattiin oppilailta puuttuvan käsitteet työn

ymmärtämiseksi ja käsitykset olivat varsin stereotyyppisiä.

Tämän jälkeen järjestettiin yhdessä opinto-ohjaajan kanssa oppilaille lyhyt koulutusjakso, jossa opetettiin perusteita työn havainnointimiseksi ja käsitteellistämiseksi. Eräässä tapauksessa tarjoutui tilaisuus mallittaa tutustumisen kohteena oleva työprosessi pienoisauto-maattisorvilla, jolloin oppilaat saivat itse suunnitella työkappaleen, ohjelmoida sorvin tietokoneen, työstää kappaleen ja tarkastaa tuloksen. Tässä oli pienoiskoossa työ, jonka suorittamiseen todellisuudessa tarvittiin useiden ihmisten yhteistyötä ja eri laitteiden toimintaa. (Mallittaminen suoritettiin teknillisesti oppilaitoksissa sikäläisten asiantuntijoiden opastuksella).

Seuraavaksi työhön tutustuttiin makrokoossa eri versioina ja ratkaisuina eri työpaikoilla, jotka edustivat mm. tekniseltä kehitykseltään ja työnjaoltaan erilaisia kehitysvaiheita. Oppilaiden tutustumisessa oli mukana myös jonkin verran esimerkiksi avustava työn ”tekemistä” työpaikoilla, mutta painopiste oli mallin ja peruskäsitteiden pohjalla tehtävissä havainnoissa ja analyyseissä. Näitä käytiin sitten yhdessä läpi ammatinvalinnanohjaajien ja opinto-ohjaajien kanssa. Työprosessiin tutustumisen jälkeen oppilaat tutustuivat vielä alan ammatilliseen koulutukseen ja arvioivat omalta kannaltaan mm. koulutuksen merkitystä työn hallinnassa.

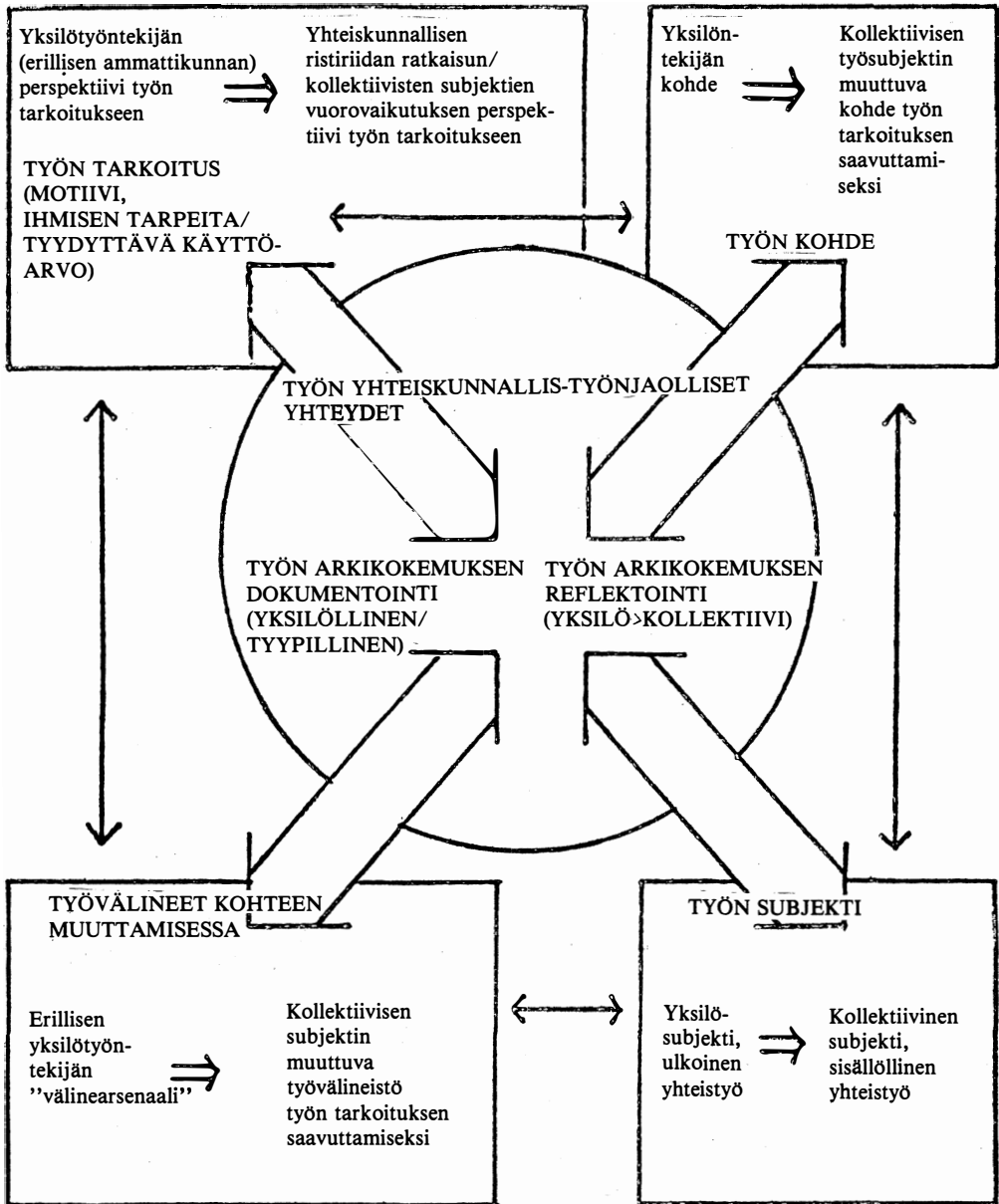
Tehtävän eri osien valmistelussa ja toteutuksessa olennoituu eräitä tärkeitä puolia siitä, mitä edellä luonnosteltiin haasteina uuden työorientaation muodostamiseksi ammatinvalinnanohjaustyössä. Ammatinvalinnanohjaajat joutuivat kehittämään omaa käsitystään työelämän kehityksessä, joutuivat uusiin yhteistyösuhteisiin, joutuivat didaktis-pedagogisten tehtävien eteen jne. (Projektgruppe Automation und Qualifikation 1978; Engeström 1983; Toikka 1983; Miettinen 1984).

Näiden kahden tehtävän kokemuksista ja niiden herättämistä ajatuksista tutkimukseen osallistuvait ammatinvalinnanohjaajat laativat seikkaperäiset raportit, joita käsiteltiin toisella koulutusjaksolla, joka oli noin 1,5 vuotta ensimmäisen jälkeen. Tutkimuksen vetäjän ja kokeilutehtäviä suorittavien kesken järjestettiin välillä paikkakunnittain kokoontumisia, joissa arvioitiin tehtävien osuvuutta ja keskusteltiin esiintyneistä ongelmista.

Tässä yhteydessä ei ole ollut mahdollista kuvata seikkaperäisesti tehtävien sisältöä ja toteutusta. Yhteenvetona kehittävien sisällöllisten tehtävien metodisesta ideasta voidaan esit-

tää seuraava kaavio, jossa työntekijöiden työorientaatiota ryhdytään "laajentamaan" oman työn dokumentoinnin kautta kohti työtoiminnan yhteistoiminnallisen kokonaisu-

den neljää aspektia, joiden suhteen tavoitellaan yksilön työorientaatiossa ja työtoiminnassa liikettä kohti työn yhteiskunnallis-teoreettista hahmottamista.



Kaavio 2. Kehittävän tehtävän aspektit

7. Lopuksi

Tutkimuksen tavoitteena oli lisätä ammatinvalintapsykologien työorientaation tiedostamisen tasoa niin, että työn kohteen laajalaisemman, systeemisemmän ja kehityksellisemmän hahmottamisen ja sen yhteydessä työvälineiden ja työn subjektin yhteistyösuhteiden problematisoinnin kautta edettäisiin uusien yhteistyösuhteiden ja työvälineiden kokeiluun ja kehittämiseen. Erityisen keskeiseksi kehittämisalueeksi tutkimuksen kuluessa kiteytyi ammatinvalintapsykologien työelämän tuntemuksen ja sen *tutkimiskyvyn* kehittäminen.

Psykologien omat loppuraportit tukevat käsitystä etenemisestä näissä suhteissa. Vertailu tutkimuksen alun orientaation ja tutkimuksen lopun orientaation välillä osoittaa ylivoimaisella valtaosalla jäsentymistä ja kehittyneempää, tietoisempaa otetta oman työn hahmottamisessa ja muutamissa tapauksissa osallistuminen tutkimushankkeeseen toimi kimmokkeena omalla toimialueella toteutettujen jatkoprojektien välittömään toteuttamiseen ja parissa tapauksessa oman laajemman tutkimushankkeen toteuttamiseen. Tutkimustulosten lopullinen arviointi on vielä kesken, mutta päätaivoite, tutkimuksen, koulutuksen ja oman työn kehittämisen lähentäminen toisiinsa työn kehittämiseksi on monine keskeneräisine ja puutteellisine toteutuksineenkin toteutunut mielestäni mielenkiintoisella ja jatkoon rohkaisevalla tavalla.

Lähteet

- Argyris, C. 1974. Theory in practice. London: Jossey-Bass.
- Crites, J. O. 1978. Career counseling: A review of major approaches. Teoksessa J. M. Whitely & A. Resnikoff (toim.) Career counseling. Monterey, California: Brooks/Cole, 18—56.
- Dawydow, W. W. 1977. Arten der Verallgemeinerung im Unterricht. Berlin: Volk und Wissen.

- Engeström, Y. 1981. Ammatillinen sosiaalisuus tutkimuksen kohteena. Teoksessa Aikuiskasvatus ja työelämä. Vapaan sivistystyön XXV vuosikirja. Porvoo-Helsinki-Juva: WSOY.
- Engeström, Y. 1983. Oppimistoiminta ja opetustyö, Helsinki: Tutkijaliitto.
- Franke-Wikberg, S. 1981. Arbete, familj och utbildning. Stockholm: Liber Förlag.
- Leiman, P. 1982. Psykologian orientoituminen diagnostisessa haastattelussa. Jyväskylän yliopisto. Psykologian lisensiaattityö.
- Leiman, P. 1983. Työryhmä työn kehittäjänä. Helsinki. Lääkintöhallituksen julkaisuja 42.
- Miettinen, R. 1984. Henkilöstökouluttajan ammattikäytäntö ja sen tiedollinen perusta. Valtion koulutuskeskus. Julkaisusarja B 31. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Projektgruppe Automation und Qualifikation (PAQ). 1978. Entwicklung der Arbeitstätigkeiten und die Methode ihrer Erfassung. Argument Sonderband AS 19. Westberlin: Argument-Verlag.
- Projektgruppe Automation und Qualifikation (PAQ). 1980. Automationsarbeit: Empirische Untersuchungen Teil 1. Argument-Sonderband AS 43. Westberlin: Argument-Verlag.
- Pettersson, M. 1978. Ammatinvalinnanohjauksen hallinnon ja toiminnan kehitys vuosina 1956—72. Työvoimaministeriön ammatinvalinnanohjaustoimisto. Moniste.
- Rapport, R. 1970. Three dilemmas in action research. Human Relations 23 (6).
- Sarjala, J. 1981. Suomalainen koulutuspolitiikka. Juva: WSOY.
- Schneider, U. 1980. Sozialwissenschaftliche Methodenkrise und Handlungsforschung. Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- Schön, D. A. 1983. The reflective practitioner. How professionals think in action. London: Temple Smith.
- Super, D. E. 1957. The psychology of careers. New York: Harper & Row.
- Toikka, K. 1984. Kehittävä kvalifikaatiotutkimus. Valtion koulutuskeskus. Julkaisusarja B 25. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Toikka, K., Engeström, Y. A., Norros, L. 1985. Entwickelnde Arbeitsforschung. Forum Kritische Psychologie 4. Argument - Sonderheft 121.