



Ratkaisukeskeinen ohjaustapa


Sisältö


- Ratkaisukeskeinen ohjaustapa
- Esimerkkitilanteet ja niiden työstö
- Dialogiharjoite
- Ihmekysymykset
- Narratiivinen harjoitus


Huomioitavaa


Käytännön esimerkit ovat tärkeitä ratkaisukeskeisen toimintatavan oppimiseksi. Ohjaustilanteita ja haastavia tilanteita kannattaa kerätä koulutettavilta ja liittää esimerkit niihin. Avoimien kysymysten käytön konkreettinen harjoittelu ja tutustuminen esimerkiksi Työelämän tikkataulun (Helo-Calenius 2013) käyttöön edistävät ratkaisukeskeisen ajattelumallin omaksumista.


Teema	Menetelmä		Materiaali
-------	-----------	--	------------

<p>Työpaikka- valmentajan ohjaustyö</p>	<p>Ratkaisukeskeinen ohjaustapa</p> <p>Tarjotaan luennolla perustietoa ratkaisukeskeisestä lähestymistavasta:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selvitä lähtötilanne • Tue työhön tulijaa: motivoi, kiinnitä huomio siihen mikä jo toimii, ja tee mieluummin kysymyksiä, kuin että antaisit aina suoria neuvoja. • Kirjaa yhteistyö- ja toimintasuunnitelma • Varmista tavoitteen mielekkyys ja toiminnan tarkoituksenmukaisuus yhteistyön kuluessa • Tue motivaation säilymistä ja omaa ratkaisutaitoa • Selvitä työn mukauttamisen mahdollisuudet • Anna palautetta • Välitä 	<p>Luento</p> 	<p>Lähde:</p> <p>Pikkusaari, Suvi 2013.</p>
--	--	---	--

<p>Työpaikka- valmentajan ohjaustyö</p>	<p>Esimerkkitilanteet ja niiden työstö</p> <p>Koulutettavia pyydetään kirjoittamaan paperille esimerkkejä tilanteista jotka voivat aiheuttaa tai ovat aiheuttaneet ristiriitatilanteita työpaikalla.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esim. jatkuvasti myöhästelevä ohjattava, ja tämän asian puheeksi ottaminen hänen kanssaan, tai jonkin työtehtävän toistuva laiminlyönti. <p>Yhdessä koulutettavien kanssa pohditaan mikä kussakin esimerkkitilanteessa on perimmäinen, konkreettinen ”ongelma”, millaiseksi tilanteen toivottaisiin muuttuvan ja millaisilla toimenpiteillä tai keinoilla tavoitteeseen voitaisiin päästä.</p> <p>Työstö voidaan tehdä yhteisöteatterin keinoin: Koulutettavat jaetaan pienryhmiin, ja ryhmät esittävät valitun esimerkkitapauksesta muille koulutettaville lyhyen dramatisoidun kohtauksen. Kouluttaja kysyy kohtauksen päätyttyä, tai tarvittaessa jo kesken kohtauksen koulutettavilta ehdotuksia tilanteen ratkaisemiseksi. Esiintyjä voi pyytää kokeilemaan ehdotettua ratkaisumallia.</p> <p>Erilaisia ratkaisumalleja ja niiden toimivuutta pohditaan keskustellen.</p>	<p>Ryhmä</p> 	<p>Vinkki:</p> <p>Harjoitetta voi soveltaa myös siten, että ratkaisun ehdottajaa pyydetään mukaan kohtaukseen.</p>
--	---	--	---

Työpaikka- valmentajan ohjaustyö	Dialogiharjoite Hyväksyminen vs. tyrmäys. Kokeillaan ja harjoitellaan miten toisen ideoiden tyrmääminen, tai vastavuoroisesti hyväksyminen, vaikuttaa tilanteiden kehittymiseen, ja pohditaan miltä tyrmätyksi tai hyväksytyksi tuleminen tuntuu.	Ryhmä 	Liite: 2.1 Dialogiharjoite
---	--	--	--

Työpaikka- valmentajan ohjaustyö	Ihmekysymykset Koulutettaville jaetaan liitteen materiaali, jossa esitellään ns. "Ihmekysymys" ja koulutettavat saavat aikaa tehdä harjoitteen omassa mielessään pohtien. Tämän jälkeen harjoitteen herättämiä oivalluksia ja tunteita voidaan purkaa keskustellen, mikäli joku osallistujista haluaa oman kokemuksensa jakaa. On kuitenkin tärkeää muistuttaa siitä ettei jakaminen ole pakollista.	Yksin 	Liite: 2.2 Ihmekysymys
---	---	--	--------------------------------------

Työpaikka- valmentajan ohjaustyö	Narratiivinen harjoitus Kouluttaja ohjaa liitteen ohjeiden mukaisesti koulutettavaa nimeämään uudelleen, pohtimaan, ja käsittelemään eri näkökulmista jotakin hänen elämäänsä, hyvinvointiaan ja/tai työssä jaksamista haittaavaa tekijää. Harjoite ohjaa ratkaisukeskeisen näkökulman käyttöön.	Yksin 	Liite: 2.3 Narratiivinen harjoitus Lähde: Osaava ohjaus -projekti 2010–2013.
---	--	--	---

Lähteet:

Osaava ohjaus -projekti 2010–2013. Harppausvalmentaja-materiaali.

Pikkusaari, Suvi 2013. Ratkaisukeskeinen lähestymistapa ja ohjaustyö, Työpaikkavalmentajakoulutuksen luentomateriaalit 5.11.2013, Wellabled Oy