

Raija Erkkilä

Eeva-Liisa Kronqvist

Seija Kiiskilä

Kuinka ohjata osaamista?

- Pohdintoja portfoliokonsultoinnista

Oulun yliopisto

Korkeakoulupedagogiikan perusmateriaali 6

1997

Tilaukset:
Oulun yliopiston opintotoimisto
Maire Honkanen
Kirkkokatu 11 A, PL 191
90101 OULU
puh. (08) 553 4028
fax. (08) 553 4040
email maire.honkanen@oulu.fi

ISBN 951 - 42 - 4716 - 7
ISSN 1239 - 6834

Oulun yliopistopaino
1997

ESIPUHE

Idea tämän kirjasen kirjoittamiselle syntyi Oulun yliopiston järjestämällä portfoliokursilla. Koulutukseen liittyvien teemojen innotamana aloimme ryhmässämme pohtia, mikä portfolion tekemisessä on se hankalin asia. Keskustelu johdatti meidät edelleen miettimään, miten portfolion laatiminen ilman sopivaa keskustelukumppania voi muodostua todelliseksi esteeksi prosessin käynnistymiselle. Mikä merkitys konsultilla ja konsultoinnilla voisi olla portfolion laadintaprosessissa? Motiivimme perustui siis paljolti omiin kokemuksiimme ja tarpeisiimme. Pienen rohkaisun jälkeen päätimme kirjoittaa pohdintamme tulokset yksiin kansiin.

Alkuun pääsemiseksi teimme kyselyn kaikille Oulun yliopiston portfoliokoulutuksiin osallistuneille henkilöille, jotta saimme omaa kokemustamme laajemman näkemyksen siitä ongelmakentästä, joka liittyy portfolion laadintaan. Kyselystä saamiamme vastauksia esitämme tekstin välissä.

Oulussa elokuussa 1997,

Raija Erkkilä

Eeva-Liisa Kronqvist

Seija Kiiskilä

SISÄLLYS

ESIPUHE	
JOHDANTO	7
MITÄ PORTFOLIOLLA TARKOITETAAN?	9
Portfolio ammatillisen kasvun näkökulmasta	11
Portfolio opiskelijan kasvun tukijana	14
Portfolio urasuunnittelussa	16
KONSULTOINTI PORTFOLION TEKEMISEN APUNA	21
Mitä konsultointi tarkoittaa?	21
Millainen on hyvä konsultti?	23
Konsultin ja konsultoitavan suhde	26
Konsultointiprosessi	28
Mistä liikkeelle portfoliotyössä?	32
KYNNYKSET JA KRIISIT PORTFOLIOTYÖSSÄ	35
PORTFOLION TEKEMINEN KANNATTAA?	38
KONSULTIN ITSEARVIOINTI	41
LOPUKSI	43
LÄHTEET	44

JOHDANTO

Tämä kirja on suunnattu ensisijaisesti henkilöille, jotka ohjaavat erilaisten portfolioiden tai näytekansioiden tekemistä. Tarkoituksena on inspiroida kouluttajia ja konsultteja kokeilemaan ja kehittämään erilaisia tapoja tehdä portfolioita yhdessä kollegojen ja opiskelijoiden kanssa. Pyrkimyksenä ei ole antaa mitään tarkkoja kuvauksia siitä, mitä portfolio voi sisältää tai millaiselta sen tulisi näyttää. Tästä aiheesta on ilmestynyt muita oppaita¹. Portfolion tekeminen tai sen ohjaaminen ei aina suju ilman vaikeuksia, siksi pyrkimyksenämme on tuoda esiin niitä ongelmia, joita liittyy portfolion tekemiseen ja sen ohjaamiseen.

Haluamme korostaa portfolion merkitystä erityisesti oman ammatillisen kehittymisen näkökulmasta. Portfolion ideana on tukea ja selkiyttää omaa persoonallista ja ammatillista kasvua dokumentoiden kasvun eri vaiheita. Portfolio toimii siten jatkuvana itsearvioinnin välineenä, joka muuttuu ja kasvaa tekijänsä kanssa. Oman opiskelu- ja työhistorian dokumentointi toimii peruslähtökohtana kriittiselle oman ammatillisen kehittymisen arvioinnille, oman työn edelleen kehittämiseksi sekä oman uran suunnittelulle. Se antaa mahdollisuudet ymmärtää, miten ja miksi olen tähän pisteeseen tullut ja mihin suuntaan haluan tästä edetä.

Portfolion laadintaa ohjaa taustafilosofia, joka vaikuttaa itse kunkin tapaan toimia ja tehdä työtä. Yliopisto-opettajan kohdalla voidaan

puhua opetusfilosofiasta, joka vaikuttaa hänen käytännön toimintaansa opettajana ja ohjaajana. Tämä taustafilosofia sisältää usein paljon uskomuksia, ennakkoluuloja ja asenteita, jotka eivät ole aina henkilölle itsellekään tietoisia, ellei hän ole niitä aktiivisesti pohtinut. Portfolio on tämän taustafilosofian tietoiseksi tekemistä ja tuomista arvioinnin kohteeksi. Portfolio on siten myös ajattelun väline, sillä kirjaamalla konkreettisesti näkyviin omaa toimintaansa, on jälkeenpäin helpompi pohtia kriittisesti sitä, miksi on tehnyt niin kuin on tehnyt ja olisiko toiminnassa jotakin muutettavaa.

On huomattava, että portfolion avulla tapahtuvan arvioinnin ei tarvitse eikä se saa rajoittua vain opettajan tehtäviin vaan se on sovellettavissa kaikille elämänalueille ja työtehtäviin. Oman toiminnan lähtökohtien ja perusteiden tunnistaminen mahdollistaa oman työn edelleen kehittämisen. Kehittyminen ei kuitenkaan aina ole helppo prosessi. Konsultoinnilla prosessia voidaan tukea ja auttaa.

¹ esim. Tenhula & al 1996.

MITÄ PORTFOLIOLLA TARKOITETAAN?

Niin, mikä ihmeen portfolio? Useimmiten sanan kuuleminen saa vähintään toisen kulmakarvan kohoamaan. Portfolio sanalle on luotu erilaisia suomennoksia kuten esimerkiksi ansiokansio, opetussalkku tai kasvunkansio.

Näytteitä omasta toiminnastaan ovat erilaisten kansioiden muodossa esittäneet jo pitkään niin mallit kuin arkkitehditkin. Viime vuosina portfolio on otettu käyttöön oppimisen arvioinnissa kaikilla koulutusjärjestelmän tasoilla päiväkodeista yliopistoihin². 1990-luvulla portfolioidea on tullut myös yliopisto-opetuksen kehittämiseen.

Portfoliosta yliopisto-opetuksen kehittämis- ja esittämisvälineenä käytetään käsitettä *akateeminen opetusportfolio*. Refleктоimalla omaa opetustaan opettaja voi luontevalla tavalla kehittää omaa opetuksellista osaamistaan ja tarvittaessa myös dokumentoida oman opetuksensa laatua ja ansioita. *Akateemisen työn portfolio* -nimitystä käytetään sellaisesta portfolioista, jossa tarkastellaan akateemista työtä kokonaisuutena. Se soveltuu opetuksen, tutkimuksen ja hallinnollisen työn itsearviointiin, kehittämiseen ja dokumentointiin³. Näiden tehtävienhän tulisi yliopistossa liittyä saumattomasti toisiinsa.

² Karjalainen & Kemppainen 1994.

³ Tenhula 1997, 8 - 9.

Portfoliossa on olemassa kaksi ulottuvuutta: perusportfolio ja näyteportfolio. *Perusportfolio* sisältää kaiken sen materiaalin, joka on kertynyt opiskelun ja työssäolon aikana. Se voi sisältää myös henkilökohtaista omaan työtehtävään liittyvää muuta materiaalia. Perusportfolio on materiaalivaranto, joka on yksityinen ja muodoltaan säätelemätön, ja josta valikoiden koostetaan eri käyttötarkoituksia varten *näyteportfolioita*. Näyteportfolio on julkinen asiakirja, joka kertoo osaamisesta ja jonka luotettavuus perustuu perusportfolion liitedokumentteihin. Sen julkistaminen on oman itsensä ja työnsä julkiseksi tekemistä, ja vaatii siksi rohkeutta. Näyteportfolio tehdään aina tiettyä tilannetta, esimerkiksi viranhakua varten. Samankaltainen tilanne ei todennäköisesti toistu eikä näyteportfoliota välttämättä voi käyttää uudelleen samanlaisena enää missään myöhemmässä tilanteessa. Tässä kirjassa konsultoinnin ajatellaan suuntautuvan ennenkaikkea perusportfolion laadintaan.

Portfolion tekemisen lähtökohtana on siis koota yhteen kaikki se, mitä on työssään tähän saakka tehnyt ja tuoda esiin, mitkä seikat ovat siihen vaikuttaneet. Portfolion työstämistä on tehtävä jatkuvasti ja aineistosta voi valita ja muokata materiaalia näyteportfolioon tarpeen ja tilanteen mukaan. Tässä yhteydessä on syytä muistaa, että tapaan kehittää omaa toimintaa vaikuttavat kaikki elämän alueet.

Portfolion laadinnassa on ideaalista, jos sen työstämisen voi aloittaa mahdollisimman varhain, ehkä jo ennen työuran aloittamista. Monet yliopistot ovatkin ottaneet portfolion laatimisen osaksi opiskelijoiden opintoja. Portfolion ajatellaan näin kehittävän opiskelijoiden reflektiivistä ajattelua ja tukevan ammatillista kasvua.

Portfolio ammatillisen kasvun näkökulmasta

Ammatillinen kasvu on elinikäinen prosessi⁴. Se ei kuitenkaan ole prosessi, joka tapahtuu automaattisesti, jos ihminen vain tekee työtään. Tilanne on paremminkin päinvastoin: ammatillinen kasvu vaatii yksilöltä itseltään jatkuvaa ponnistelua. Esimerkiksi opettajilla rutinoitumista pidetään yhtenä suurimpina kehittymistä estävänä asiana. Ammatillinen kasvu on kiinteässä yhteydessä yksilön persoonalliseen kasvuun.

Ammatillista kasvua kuvaavissa teorioissa ja tutkimuksissa korostetaan, että ammatillinen kehitys etenee usein tiettyinä sykleinä tai vaiheina. Eri vaiheissa yksilöllä on erilaisia tarpeita suhteessa omaan toimintaansa ja uraansa. Tämä näkyy mm. siinä, että kehitys kulkee usein ahdistuksesta ja ”hengissä säilymisen” tilasta kohti sopeutumista ja tilanteiden hallintaa. Toisaalta kehitys voi kulkea ahdistuksen ja sopeutumisvaiheen jälkeen kriittisyyteen, kokeilunhaluun ja uudistuksen tarpeisiin.⁵

Tätä kehystä vasten tarkastellen myös portfolion laatimisessa on erilaisia tarpeita. Vaiheessa, jolloin ura on vasta alussa ja ammatillinen kehittyminenkin sen alkupolulla, on portfolion työstäminen erilaista suhteessa jo pitkään työelämässä olleeseen. Siten myös tarve konsultin antamaan ohjaukseen on luonnollisesti erilaista. Tätä problematiikkaa on havainnollistettu kuviossa 1.

⁴ esim. Niemi 1995.

⁵ Niemi 1995, 6 - 7.

Urakehitys:	Ohjaus:	Sisältö:
selviytyminen	direktiivistä	malleja, esimerkkejä
lujittuminen	direktiivistä yhteistyötä	tekniikkaa
uudistuminen	direktiivistä yhteistyötä	uusia vahvuuksia
kypsyys	ei-direktiivistä	dialogia, kriittisyyttä

Kuvio 1. Konsultoinnin muoto ja sisältö suhteessa urakehitykseen⁶.

Alkuvaiheessa on tavallista, että ohjattava kokee saavansa eniten apua verraten suorasta ohjauksesta sekä konkreettisista malleista. Tätä havaintoa vahvistivat myös omassa kyselyssämme saadut vastaukset: malleja portfolioista - sekä hyviä että huonoja - tarvittiin erityisesti prosessin alkuvaiheessa. Vähitellen ohjattava kykenee ottamaan vastaan myös kriittisyyttä ja portfolion tekemiseen ohjaavia avoimia kysymyksiä sekä dialogia, joka ei tähtää suoraan konkreettiseen tekemiseen, vaan enemmän syvätason ammatilliseen prosessointiin. Lopulta alkaa muotoutua portfolio, jossa näkyy ”tekijän oma sormenjälki”, kuten eräs vastaaja tulosta kiteytti.

Vaikka jokainen laatii käytännössä oman portfolionsa itse, on sen työstämisvaiheessa apua, jos voi jakaa ajatuksensa ja ideansa muiden saman problematiikan parissa kamppailevien ihmisten kanssa. Esimerkiksi näkemysten opettamisesta ei tarvitse olla samoja, päinvastoin, erilaiset näkemykset paremminkin rikastuttavat omaa ajattelua. Perinteisestihän akateemisessa työyhteisössä on kukin opettaja ja tutkija työskennellyt yksin. Eristyneisyys ja yksityisyys on kuvannut opettajan ja tutkijan työtä. Tällainen perinne on kuitenkin pikkujiljaa murenemassa ja yhteistyö ja kollegiaalisuus ovat myös opetuksen kehittämisessä saamassa arvonsa. Ideoiden

⁶ Bloom, Sheerer & Britz 1991.

jakaminen ja oppiminen kollegoilta on eräs ammatillista kasvua tukeva tekijä.

Yhä enenevässä määrin kaikissa työyhteisöissä työt tehdään ryhmissä tai tiimeissä, joissa yksilöt täydentävät toistensa osaamista ja voivat samalla oppia asioita toisiltaan. Toimivan tiimin kokoaminen edellyttää jokaiselta pohdintaa etukäteen siitä, mitä minä osaan ja mitä annettavaa minulla on tälle ryhmälle.

Portfolion tekeminen ja ylläpitäminen tukee ammatillista kasvua. Portfoliotyön aloittaminen on usein työlästä, koska takana saattaa olla useiden vuosien tai vuosikymmentenkin kokemus opettajana tai tutkijana toimimisesta. Pitkän historian varrella omaa työtä koskevaa materiaalia on kertynyt valtavasti. Siksipä olisikin viimeistään nyt aika istahtaa hetkeksi pohtimaan oman opetuksen perusteita. Parhaiten se tapahtuu asioiden systemaattisella arvioinnilla - aloittamalla, mistäpä muusta kuin alusta. Jos pystyy jäljittämään omaa työ- tai opetushistoriaansa mahdollisimman kauas taaksepäin, pääsee pian käsitykseen oman ajattelun kehittymisestä. Siihen, mitkä vaiheet tai ajatukset ovat johdattaneet nykyiseen tapaan opettaa ja ajatella. Tästä prosessista voi nähdä oman kehittymisen opettajana, tutkijana tai työntekijänä erilaisissa organisaatioissa sekä mahdollisesti niitä syitä ja perusteluja, miksi toiminta näyttää tänään juuri tietynlaiselta. Oman historian dokumentointi palvelee näin oppimista ja jatkuvaa itsensä arviointia ja kehittämistä.

Portfolio opiskelijan kasvun tukijana

Yliopisto-opettajan oman akateemisen portfolion laatiminen antaa samalla valmiuksia opiskelijan ohjaukseen. Kun itse opettajana tai tutkijana joutuu työstämään omaa ajatteluaan oppimiseen, opettamiseen tai tutkimiseen liittyen, kehittyy yhteinen pohja, josta lähteä auttamaan opiskelijaa samassa prosessissa. Portfoliokonsultointi saa uusia ulottuvuuksia: oma kokemus voidaan hyödyntää sekä opiskelijoiden että kollegojen portfolio työn ohjauksessa.

Portfolioiden suosio opiskelun yhtenä muotona perustuu paljon siihen, että sen on todettu kehittävän reflektiivistä ajattelua. Tässä prosessissa ihminen joutuu pohtimaan ajattelunsa juuria ja erityisesti oman historian kirjoittaminen voi toimia välineenä paremmalle itsensä tuntemiselle ja reflektiivisyyden kehittymiselle⁷. Reflektion käsite onkin noussut voimakkaasti esille viimeaikaisissa tutkimuksissa ja sen on todettu olevan yksi tärkeä elementti ammatillisessa kasvussa.

Reflektiolla tarkoitetaan arkikielessä vakavaa ajattelua suhteessa johonkin toimintaan tietyn ajanjakson jälkeen. Sillä on merkitysyhteyksiä sanoihin meditaatio ja introspektio. Reflektio on henkinen prosessi, joka voi tapahtua itse reflektoitavan toiminnan ulkopuolella, suuntautuen tarkastelussa joko eteenpäin tai johonkin jo tapahtuneeseen. Toisaalta Schönin⁸ tutkimukset ovat tuoneet esiin myös toiminnan kuluessa tapahtuvan reflektion. Sana reflektio kuljettaa mukanaan myös metaforaa, johon sisältyy vertaus inhimillisen ymmärryksen ja peiliheijastuman välillä. Eli, kuten peilistä näemme

⁷ esim. Knowles & Cole 1994; Lukinsky 1990.

⁸ Schön 1983.

fyysisen kuvamme toivomme, että reflektion avulla voimme ymmärtää itseämme ja tilannettamme uudella tavalla.⁹

Ammatillisten opintojen yhteydessä portfolio voi merkitä apuvälinettä oman ammatillisen ajattelun kehittymisen dokumentointina ja arviointina. Kriittiset kirjoitukset omista valinnoista, erilaisten yhteisökulttuurien ja laajemminkin niiden historiallisten kontekstien arviointi ovat kaikki asioita, joiden pohdinta kehittää reflektiivistä ajattelua. Samalla opiskelija voi seurata omaa kehittymistään ja päästä oman ajattelunsa juurille.¹⁰

Rohkaisemalla opiskelijoita tuomaan esiin ja syvällisesti pohtimaan omia teorioitaan autetaan häntä samalla pääsemään kiinni oman ammattinsa keskeisiin käsitteisiin. Tutkimusten¹¹ mukaan opiskelijoiden persoonallisia uskomuksia on otettava koulutuksessa huomioon, jotta opiskelijat tulevat tietoisiksi omasta viitekehyksestään ja voivat rinnastaa opiskelijatoveriensä sekä kouluttajiensa käsitykset omiinsa. Tällä tavalla on mahdollista rohkaista opiskelijoita tulemaan kosketukseen eri teorioiden kanssa ja asettamaan vastakkain omat ja muiden teoriat. Näin on mahdollista laajentaa ja selvittää omia ajatuksiaan ja tulla tietoisiksi pelkkään kokemukseen perustuvan tiedon rajoituksista. Tällainen prosessi mahdollistaa opiskelijoille omien näkemysten artikuloinnin ja arkikäsitteiden tutkimisen sekä niiden tuomisen teoreettisen tarkastelun kohteeksi. Analysoimalla eri käsityksiä on samalla mahdollista tunnistaa niiden rationaalisuus. Tuomalla perustelut näkyviksi, voidaan tutkia erilaisia vaihtoehtoja, problematisoida, tehdä hypoteeseja ja olla valmiita testaamaan omia uudelleen muotoiltuja näkemyksiä. Kaiken tämän voidaan katsoa menevän kohti reflektiivistä toimintaa.¹²

⁹ Calderhead & Gates 1993,1; Loudon 1991, 147.

¹⁰ Wade & Yarbrough 1996, 63.

¹¹ esim. Zeichner & al 1987.

¹² Tann 1993, 56.

Parhaimmillaan portfolio näyttäisi kehittävän ammatillista kasvua, jos sen tekeminen aloitetaan mahdollisimman varhain, heti opiskelun alussa. Koskaan ei kuitenkaan ole liian myöhäistä aloittaa sen työstämistä.

Portfolio urasuunnittelussa

Portfolion työstämisen voi nähdä myös osana omaa urasuunnitteluprosessia. Pelkistetyimmillään urasuunnittelu voidaan käsittää henkilön etenemisenä työtehtävästä toiseen, kohti tavoitellumpaa, vastuullisempaa, arvostetumpaa tai paremmin palkattua työtehtävää. Kuinka monen assistentin haaveena onkaan ollut tohtorin hatu ja professorin tuoli?

Omalla uralla kehittymistä ei kuitenkaan pidä nähdä yksioikoisesti, vaan se voi olla tai paremminkin sen tulisi olla myös itsensä ja tekemänsä työn kehittämistä omien henkilökohtaisten arvostusten pohjalta. Heikkinen ym.¹³ kuvaavat urasuunnittelua työelämään sijoittumisen kannalta merkityksellisen tiedon järjestelmälliseksi keräämiseksi ja analysoinniksi.

Urasuunnittelu on jatkuvasti elävä ja muuttuva prosessi¹⁴. Prosessin osia ovat itse- ja ympäristöanalyysi. Itseanalyysissä kuvataan paitsi omia heikkouksia ja vahvuuksia, mietitään myös omia motiiveja ja arvoja sekä tavoitteita, jotka ohjaavat toimintaamme. Ympäristöanalyysin avulla kuvataan toimintaympäristöämme ja siihen

¹³ Kahri & al 1994, 12.

¹⁴ Kahri & al 1994, 14.

vaikuttavia tekijöitä. Ympäristömme on täynnä mahdollisuuksia, joiden tunnistaminen parantaa omia valmiuksiamme toimia siinä. Oman itsensä ja ympäristön tunteminen ovat näin jatkuvassa dialogissa keskenään.

Salmisen¹⁵ tutkimuksessa tarkasteltiin työelämässä pitkään toimineita ihmisiä ja pyrittiin selvittämään, miten, milloin ja miksi ihmiset olivat eri elämänvaiheissa siirtyneet eri paikkoihin opintojen ja työn osalta. Tämän pohjalta kehitettiin käsite ura-ankkuri. Ankkurit muotoutuvat samalla, kun ihmisen itsetiedostaminen kehittyy. Ihmisellä on taipumus ankkuroitua havaintojensa ja kokemuksiensa suuntaan.

Ura-ankkuri ymmärretään suhteellisen pysyväksi osaksi minäkuvaavaa. Siihen liittyy sellaisia arvoja ja motiiveja, joista ihminen ei luovu vaikeankaan valinnan hetkellä. Ura-ankkuri-käsitteen avulla voidaan tunnistaa, mitkä tekijät ovat vaikuttaneet tekemiimme ratkaisuihin ja mitkä asiat tulevat olemaan tärkeitä pyrkiessämme johonkin tavoitteeseen.¹⁶ Tutkimusten perusteella kiteytyi kahdeksan ankkurin perusjoukko:

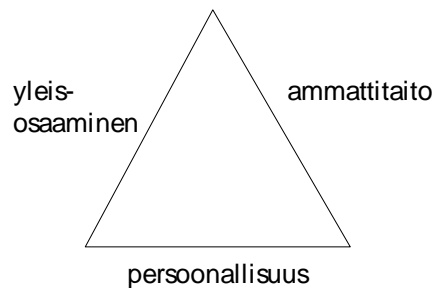
1. Turvallisuus, pysyvyys
2. Itsenäisyys, vapaus
3. Luovuus ja yrittäjäisyys
4. Ammatillinen erityistaito, asiantuntijuus
5. Johtajuus
6. Palvelu
7. Aito haasteellisuus
8. Elämän kokonaistasapaino

¹⁵ Salminen 1989, 62.

¹⁶ Salminen 1989, 62.

Turvallisuuteen ja pysyvyyteen ankkuroituneet henkilöt pyrkivät ennakoimaan tulevaisuuttaan etsimällä esim. pitkää työsuhdetta. Itsenäisyyden ja vapauden tavoittelu korostuu henkilöillä, jotka kokevat säännöt rajoitteeksi. Luovuuteen ja yrittäjyyteen ankkuroituneet henkilöt voivat luoda uuden organisaation tai uutta liiketoimintaa. Asiantuntijuus korostuu henkilöillä, jotka toimivat joillakin erityisalueilla ja työ on mielenkiintoista ja haastavaa. Johtajuuteen ankkuroituneet henkilöt tavoittelevat asemaa, jossa heidän ponnisteluja ja päätöksensä perusteella organisaatio onnistuu. Palvelu ura-ankkurina korostaa valintoja, joissa henkilöille tärkeät arvot hallitsevat. Aito haasteellisuus merkitsee esteiden ja muiden ihmisten voittamista. Elämän kokonaistasapaino korostaa tasapainoa perheen ja oman kehittymisen välillä.¹⁷

Portfolio on yksi väline, jonka avulla voi esittää oman tehtävään liittyvän osaamisensa ja pätevyytensä jäsennellysti ja persoonallisesti. Lassenius ja Tervonen¹⁸ kuvaavat yksilön vastuuta omasta kilpailukyvästä tulevaisuuden työmarkkinoilla. Tärkeää on kehittää tasapuolisesti ammattitaidon ohella sekä ihmissuhdetaitoja että yleisosaamista, joka on siirrettävissä ja muunneltavissa eri tehtäviin ja organisaatioihin. Kuviossa 2 on esitetty yksilön osaamisalueet kolmion muodossa.



¹⁷ Salminen 1989, 62 - 68.

¹⁸ Lassenius & Tervonen 1993, 98.

Kuvio 2. Yksilön osaamiskolmio.

Yksi sivuista kuvastaa persoonallisuuttamme: millaisia olemme ihmisinä ja mikä on tapamme reagoida asioihin. Toinen sivuista kuvastaa yleisosaamistamme: niitä ominaisuuksia ja taitoja, joita voidaan soveltaa erilaisissa työtilanteissa. Kolmannella sivulla on ammattitaitomme, koulutuksen ja työkokemuksen kautta hankittu pätevyys.

Kolmio on tasasivuinen eli kaikki edellä kuvatut piirteet ovat yhtä tärkeitä, kun tarkastelemme kokonaisuutta - sitä, mitä olemme ja osaamme. Perinteisesti olemme kuitenkin tottuneet tuijottamaan vain ammatilliseen pätevyYTEemme ymmärtämättä sitä, miten kaikki alueet tukevat toisiaan. Kaikkia kykyjä myös tarvitaan, jos haluamme kehittää omaa työtämme ja oppia tähän saakka tekemis-
tämme asioista. Osa portfolion työstämisestä on siis miettimistä miten olen tehnyt eri asioita, mikä on ollut suhteeni kollegoihin ja mitä olen tehnyt varsinaisen työn ulkopuolella.

Kysymyksiä:

Mikä oli ensimmäinen alaasi liittyvä työkokemus?

Miksi hait ko. työtä?

Mitkä olivat tavoitteesi kun valitsit koulutusalaasi?

Ajattelitko, mihin kaikkeen valintasi vaikuttavat?

Katso ajassa taaksepäin. Voitko erottaa aikoja, jolloin kaikki

tuntui erityisen hyvältä? Mistä nautit? Mikä oli antoisaa?

Onko ajanjaksoja, joihin et ole tyytyväinen? Miksi?

Miten uraasi liittyvät tavoitteet ovat muuttuneet? Miksi?

KONSULTOINTI PORTFOLION TEKEMISEN APUNA

Konsultoinnin tehtävänä on auttaa työntekijää selviämään työssä koetuista ongelmallisista tilanteista ja löytämään omia ratkaisuja niihin¹⁹. Konsultointi on siten eräs ohjauksen tapa. Kirjallisuudessa oppimisen ohjaamisesta ja ohjaajasta käytettävät käsitteet ovat vielä vakiintumattomat ja erityisesti yliopisto-opetuksessa ja -ohjauksessa on monia eri termejä käytössä. Samoin käsitteitä konsultaatio ja konsultointi käytetään usein synonyymeina.

Mitä konsultointi tarkoittaa?

Yleisimmin käytettyjä termejä konsultista ovat mm. avustaja (*facilitator*), neuvonantaja (*mentor*) ja ohjaaja (*counselor*). *Avustamisessa* korostuu yhteistyö, jossa ainakin toinen osapuoli pyrkii edistämään toisen kasvua, kehitystä, kypsymistä sekä parantamaan tämän oppimistoimintoja ja elämänhallintaa. *Neuvonantajan* tehtävänä on opastaa opiskelijaa tai uutta työntekijää akateemiseen (työelämän) maailmaan ja avustaa häntä esim. tutkinto-ohjelman laadinnassa. Usein laaditaan erityinen oppimissopimus, joka helpottaa mentorin työn organisointia. *Neuvominen ja ohjaaminen* voivat

olla luonteeltaan hyvinkin erilaisia, joko suoraa ohjaamista (esim. informointia) tai toisaalta epäsuoraa auttamista oppijan tai työntekijän päätöksenteon prosessissa.²⁰

Työelämässä konsultoinnilla ymmärretään vuorovaikutukseen perustuvaa auttamisprosessia, jossa yksi tai useampi henkilö (asiakas) yrittää ratkoa ongelmaa tai kehittää suunnitelmaa ja yksi tai useampi henkilö (konsultti) yrittää auttaa näissä pyrkimyksissä²¹. Konsultoinnille on luonteenomaista vapaaehtoisuus, molemminpuolinen luottamus ja halu yhteistyöhön sekä tasavertaisuus. Usein konsultointisuhde on määräaikainen. Se perustuu tiettyyn tehtävään ja päättyy sen jälkeen, kun tehtävä on suoritettu.

Hämäläisen²² mukaan on olemassa erilaisia konsultoinnin muotoja. *Sisällön konsultoinnissa* konsultti on asiantuntija, jonka tehtävänä on auttaa asiakasta valitsemaan tietyt päämäärät, menettelytavat tai arvot. Tavoitteena on asiakkaan toimintatavan ja oppimisen muuttaminen. Konsultilla on tietyn alueen erityistietämystä ja -tuntemusta sekä kokemusta ja hän antaa sen asiakkaan tai organisaation käyttöön. Sisällön konsultoinnissa voidaan käyttää osittain myös koulutusta hyväksi toimintatapojen modifioimisessa.

Prosessikonsultointi keskittyy enemmän organisaatiossa tapahtuvaan toimintaan - tarkastellaan sitä, mitä tehdään. Konsultin tehtävä liittyy asiakkaiden ja organisaation toimintatapoihin ja asenteisiin. Portfoliokonsultti toimii prosessikonsulttina. Hänen asiantuntijuutensa on ohjattavan tukemista ja neuvomista portfolion laadinnassa ja prosessin etenemisessä.

¹⁹ Ojanen 1985, 60.

²⁰ Lehtinen & Jokinen 1996, 28 - 29.

²¹ Hämäläinen 1989, 17.

²² Hämäläinen 1989, 18 - 20.

Organisaatioissa voidaan käyttää *sisäisiä* tai *ulkoisia* konsultteja. Sisäinen konsultti tulee organisaatiosta itsestään. Hän tuntee organisaation, sen historian ja konsultoitavan. Sisäisen konsultin voi olla verraten helppo puretua pian portfoliokonsultoinnissa oleellisiin kysymyksiin. Sisäiseksi konsultiksi valikoituneilla on usein sellaisia vuorovaikutuksellisia valmiuksia, jotka helpottavat auttamista²³. Ongelmana voi olla toisaalta se, että sisäinen konsultti on itse niin tiiviisti osa organisaation kulttuuria, että hänen on vaikeaa tuoda pohdittavaksi kriittisiä tai uusia näkökulmia.

Portfoliokonsulttina voi toimia yhtä hyvin laitoksen oma portfoliokoulutuksen saanut opettaja kuin ulkopuolinen portfolion tekemiseen perehtynyt konsulttikin. Mahdollista on hyödyntää koulutettuja opettajia myös yli laitos- ja tiedekuntarajojen. Parhaimmillaan konsultointi voi käynnistää prosessin, joka aloittaa organisaatiossa oppimiskulttuurin muutoksen.

Millainen on hyvä konsultti?

Haastattelimme muutamaa kokenutta konsulttia. Heidän näkemyksensä mukaan konsultointi on:

- *tilanne, jossa asiantuntija-apua tarvitseva esittää omat ongelmansa keskustellakseen niistä asiantuntijan kanssa.*
- *oman kokemuksen välittämistä asiakkaan tai ohjattavan käyttöön.*

²³ Heikkilä 1997, 21.

- *tilanne, jossa tarjotaan mahdollisuutta tutkia organisaation tai yksilön toimintaa asiantuntijan avulla tai muiden kollegojen kanssa.*

Konsultin hyvinä piirteinä pidettiin esimerkiksi sitä, että hän on avoin ja altis ottamaan selvää konsultoitavan ongelmasta tai lähtökohdasta. Konsulttia voisikin kuvata 'tyhmäksi', toisin sanoen hän ei ymmärrä tai ole ymmärtävinään asioita liian helposti, vaan pyrkii ottamaan riittävästi selvää konsultoitavan ongelmasta. Lisäksi konsultilta edellytetään hyvää itsetuntoa. Portfoliokonsultti saattaa joutua toimimaan työyhteisön paineiden kohteena tilanteessa, jossa koko konsultointi asetetaan kyseenalaiseksi.

Hyvä konsultti on *tutkija*. Hänellä on kyky ihmetellä, analysoida ja tehdä johtopäätöksiä. Hän käyttää omaa persoonaansa ja kykyjäänsä parhaalla mahdollisella tavalla, on kokenut, jatkuvasti oppiva ja tutkiva asiantuntija.

Konsultti on *asiantuntija* - hän ei tyydy vastaamaan esitettyihin kysymyksiin, vaan pyrkii laajentamaan ja tarkentamaan kysyjän näkökulmaa ongelma-alueesta.

Konsulttia voi kuvata myös *valmentajaksi*. Hän antaa oman asiantuntemuksensa toisten käyttöön ja on ohjattavan voimavarojen esiinkaivaja. Konsultin on pystyttävä lisäksi osoittamaan toimintansa hyöty asiakkaalle sekä hoitamaan jälkihoito ja seuranta. Konsultti ei toimi rahasta vaan rakkaudesta.

Konsultin *eksperttiyyttä* voidaan arvioida mm. seuraavien kysymysten avulla²⁴:

- Mitä keskeisiä taitoja, tietoja ja asenteita tarvitaan, jotta pystyy konsultoimaan prosesseja tai sisältöjä?
- Millaista koulutusta pitää olla, jotta kykenee toimimaan kypsästi ja tehokkaasti konsulttina?
- Mitä kriteerejä konsultit käyttävät kuvaillessaan omaa toimintaansa ja työtään konsultteina?

Lippitt ja Lippitt²⁵ saivat tulokseksi hyvin erilaisia vastauksia. Esimerkkinä seuraavia:

Konsultilta vaaditaan kykyä

- nähdä mahdollisia ongelmia
- analysoida ja tulkita tuloksia
- kommunikoida erilaisten ihmisten kanssa
- auttaa ihmisiä muuttumaan
- ylläpitää ja vapauttaa ihmisten energiaa
- kohdata ristiriitatilanteita
- asettaa tavoitteita konsultoitavan kanssa
- auttaa ihmisiä oppimaan oppimista
- arvioida omaa toimintaansa
- olla luova ja innovatiivinen
- kehittyä konsulttina.

Konsultin rooliin vaikuttaa paljon se, millaista interventiostrategiaa hän käyttää ja miten hän toimii ja ohjaa. Halu kehittää ja tutkia omaa työtä on portfolion laatijan tavoite, vaikka varmaan portfolion laatimista ohjaa myös välineelliset tavoitteet - "kun sellainen nyt pitää tehdä...".

²⁴ Lippitt & Lippitt 1986, 57 - 74.

Portfoliokonsultointi on tärkeää nähdä mahdollisimman realistisesti: konsultti on kollegojen käytettävissä, jos näillä on portfolion laatimiseen liittyviä ongelmia tai kysymyksiä. Kuvaukset konsultin roolista tai hyvästä konsultista on tarkoitettu oman tehtävän jäsentämiseen. Konsultin on tärkeää määritellä perustehtävänsä mahdollisimman selkeästi.

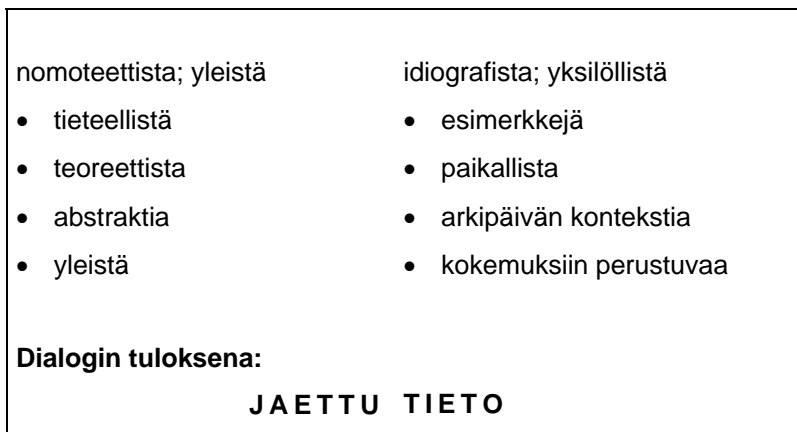
Yliopistossa jatkuvaa, eräänlaista konsultointia käydään kollegatapaamisissa ja keskusteluissa. Portfoliokonsultin toiminta vain keskittyy yhteen näkökulmaan opettajan ja tutkijan työssä - oman portfolion laatimiseen - ja jo tehtävä sinänsä strukturoi konsultin työtä. Konsultointi voi tietysti kasvaa ja laajentua, sillä joku voi tarvita kollegakeskustelua laajemminkin. Onhan perusportfolion laatiminen kuin oman elämäntarinansa kokoamista - sieltä löytyy niin onnistumisen elämyksiä kuin täydellisiä rimanalituksiakin. Yliopistoyhteisölle tyypillisessä yksilöorientoituneessa ja kilpailua korostavassa ilmapiirissä uskallus ja aitous ovat kasvun elementtejä.

Konsultin ja konsultoitavan suhde

Konsultin ja konsultoitavan suhdetta voidaan myös tarkastella dialogin näkökulmasta (kuvio 3). Dialogilla tarkoitetaan yhteistoiminnallista tekemistä, jossa molemmat dialogin osapuolet tuovat keskusteluun oman asiantuntijuutensa, ja jossa keskustelun kautta kehitellään ja viedään tulosta eteenpäin.

Konsultin tieto:	Konsultoitavan tieto:
-------------------------	------------------------------

²⁵ Lippitt & Lippitt 1986, 57 - 74.



Kuvio 3. Dialoginen tiedon tuottaminen.

Konsultoitava tuo tilanteeseen ongelman tai kysymyksen. Konsultin tehtävä on auttaa yhdessä löytämään uutta tietoa tai uudenlaisia orientaatiota tilanteeseen. Konsultoitavan tietämys on paikallista, arkipäivän tilanteista nousevaa ja kokemukseen perustuvaa. Konsultin tietämys on yleisempää teoreettista tietoa. Molempien tietämystä tarvitaan konsultoinnin edistymiseen. Dialogisen työskentelyn tuloksena voi olla yllättävää, olennaisesti lähtökohtatilanteesta poikkeavaa tietämystä, joka on syntynyt yhteisenä, jaettuna kokemuksena. Itse asiassa dialogin tarkoituksena on arvioida uudelleen niitä ennako-oletuksia, mitä konsultoitavalla on omasta toiminnastaan ollut ja joihin aikaisemmat uskomukset perustuvat. Konsultti voi auttaa konsultoitavaa tunnistamaan omia toimintatapojaan, omaa urakehitystään ja työnsä taustafilosofiaa. Keskeiseksi nousee kysymys, miksi toimin näin. Ei pelkästään mitä olen tehnyt ja mitä teen.

Konsultointiprosessi

Portfolion laatiminen voi tapahtua hyvin itsenäisesti ja yksin. Monet portfolioita laatineet kertovat kuitenkin tarvinneensa keskustelua ja konsultointia kollegalta tai henkilöltä, joka on aikaisemmin laatinut oman portfolion. Keräsimme työtämme varten kokemuksia portfolion laatineilta siitä, **millaista ohjausta** tai **konsultointia** he tarvitsivat portfolion laadintaprosessin aikana. Kuviossa 4 on koottu yhteen konsulttiin asetetut odotukset. Kaikki vastaajat olivat siis portfoliokoulutuksen käyneitä. He kuvasivat, että koulutus oli kaikista tärkein portfolioprosessin ohjaaja. Koulutuksessa selkiintyi portfolion sisältö ja rakenne ja kurssin opettajilta sai portfolion tekemiseen tarvittavaa ohjausta. Myös keskusteluja muiden kurssilaisten kanssa pidettiin tärkeinä. Ohessa kooste saamistamme vastauksista ja joitakin suoria lainauksia:

Portfolion laatija tarvitsee ohjauksessa

1. tietoa siitä, mikä portfolio on, mitä siihen voi sisällyttää (sisältö, rakenne), mikä on järkevää ja perusteltua portfolion laadinnassa ja mihin sitä käytetään.

- *Tietoa portfolion sisällöstä, mitä siihen voi laittaa ja mihin portfolioita käytetään.*
- *Mitä portfolioilla tarkoitetaan, mistä se muodostuu?*
- *Tietoja sen tarkoituksesta ja ideasta.*
- *Mitä kaikkea sisällyttää, missä järjestyksessä, kuinka laajat liitteet, kenelle se kirjoitetaan: asiantuntijaraadille, laitoksen henkilökunnalle, professorille, tiedekunnalle?*
- *Hieman vakuuttelua ja ohjausta siinä, mikä portfolio on ja että sillä todella on merkitystä ja hyötyä tekijälleen. Ennen kaikkea kannattaa korostaa, että portfolion tekeminen on opettavaa; sitä laatiessa omaa opetustaan joutuu miettimään perusteellisesti.*

2. malleja toisten opettajien portfolioista. Muiden töiden kautta omalle portfolioille löytyy muoto ja rakenne, oma sormenjälki.

- *Olin itse ensimmäisellä kurssilla, missä asiaa ideoitin, kehiteltiin ja tutustuttiin ulkomaisiin esikuviiin. Kurssin tarkoitus oli perehtyä portfolio-ajatteluun. Tuotoksena oli oma portfolio, joka kehittyi vähitellen kurssin kuluessa.*
- *Malleja aikaisemmin tehdyistä!*
- *Portfolioiden tekemistä sivusta seuranneena ja kurssikavereiden portfolioita moneen kertaan kommentoineena tuntui siltä, että itse työstämisessä suurin vaikeus oli siinä, miten sanoa itselleen itsestäänselvät asiat tarpeeksi selkeästi ja myyvästi kehumatta silti itseään liikaa (sitä tuskin suomalainen osaa tehdä kukaan, vaikka kovasti helposti piston sydämessään usein tuntee...). Apuna tässä olivat onneksi saamamme malliportfoliot sekä joidenkin portfolioiden työstäminen läpi todella syvällisesti, jota oppi näkemään, mikä niissä on hyvää, mikä huonoa, minkä odottaisi olevan toisin ja ennen kaikkea miksi.*
- *Onhan hyvä, että on nähnyt muiden pofoja malliksi/varoitukseksi.*
- *Malliportfoliot olivat ehdottoman tärkeitä. Niitä pitää olla monenlaisia, ideoita antavia.*

3. keskusteluja ohjaajien ja muiden kurssilaisten kanssa. Oman portfolion luettaminen toisilla ja siitä saatu palaute koettiin hyödylliseksi.

- *En edelleenkään ole tyytyväinen lopputyöhöni. Olisin toivonut palautetta tekemästani esityksestä; miten työtäni olisi voinut terävöittää.*
- *Kurssin opettajat neuvoivat, myös muilta kurssilaisilta sai ohjausta.*

- Oman portfolion läpikäynti kouluttajien kanssa oli hyödyllistä.
- Itse portfolio on hyvä työstää omatoimisesti, mutta sitä kannattaa luettaa (portfoliokäytännön tuntevalla) ohjaajalla, ainakin ennen viimeistelyä.
- Lähdin liikkeelle omasta oppimisfilosofiastani, koska näen opettajan taustahenkilönä, oppijan oppimisprosessin ohjaajana. Rakenteen selkiyttäminen tuntui ja tuntuu vieläkin vaikealta. Mutta keskustelut, varsinkin ohjaajani kanssa, auttoivat huomattavasti.
- Tuntuu, että ilman kurssia olisi portfolio voinut jäädä tekemättä. Jokaisella laitoksella voisi olla oma portfoliokonsultti, johon hakukkaat voivat tarvittaessa ottaa yhteyttä ja kysyä neuvoa.

Konsultilta odotetaan:		
Tekniikkaa	Aikaa	Motivointia
malleja ideoiden saamiseksi	aikaa keskustella	rohkaistua
tietoa, mihin pyritään	tarvittaessa paikalla	kannustusta
yhteistä sanastoa	palautetta tuotoksesta	kritiikkiä

Kuvio 4. Konsulttiin kohdistetut odotukset.

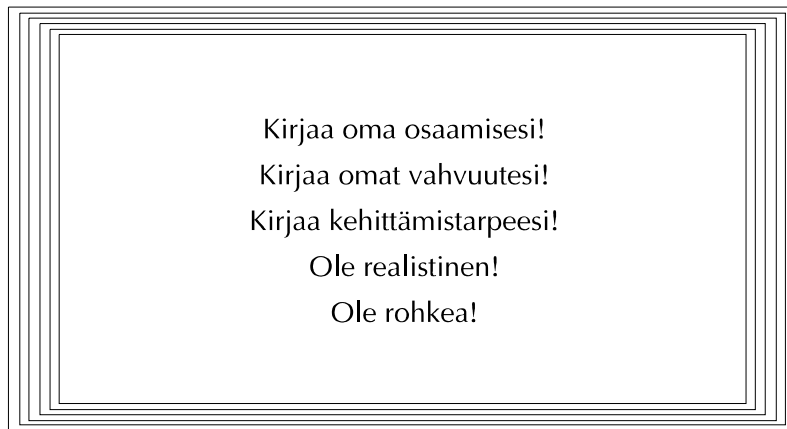
Konsultin ja konsultoitavan työn osuuden voisi tiivistää seuraaviksi kysymyksiksi.

Konsultti

- Konsultti kysyy, mitä tarkoitat tällä, mikä merkitys asialla on sinulle, mitä haluaisit korostaa, mitkä ovat oman työsi vahvuudet ja heikkoudet, mitä haluat kertoa muille.
- Konsultti "ei tiedä". Kysymyksillä haetaan lisää tietoa ja selkeytetään ongelmaa.
- Konsultti hakee konsultoivan apuna hänen pätevyysalueitaan ja vahvuuksiaan

Konsultoitava

- Konsultoitava miettii ja vastaa, mitä on tehnyt, miten on toiminnut, millaisia tuloksia on saanut, mihin toiminta on johtanut, mitä haluaa tulevaisuudelta.
- Konsultoinnin tavoitteena on omien pätevyysalueiden analyysi - Mitä osaan? Miten arvioin osaamistani? Miten kerron osaamiseni muille?



Mistä liikkeelle portfoliotyössä?

Portfoliota yhteistyössä laadittaessa on tärkeätä luoda avoin, turvallinen ja toiset huomioon ottava oppimisympäristö. On tunnustettava ja hyväksyttävä omat ja toisten kokemukset arvokkaana tietolähteenä. Erityisen hedelmälliseksi ja portfolion laadintaa edistäväksi on huomattu oman historian jakaminen samassa prosessissa olevien ihmisten kanssa.²⁶

Portfoliota voidaan laatia yhdessä konsultin kanssa. Tällä tarkoitetaan sitä, että keskiössä on portfolio ja sen laadintaan osallistuvat molemmat, mutta eri tavoin. Portfolion tekemisen ei tarvitse alkaa tyhjästä: aina on olemassa jotain, josta prosessi voi alkaa. Mitä se on, sitä voidaan yhdessä selvittää. Konsultoitavan rooli on konkreettisesti tehdä ja työstää omaa portfoliotaan. Konsultti taas tulee, kysyy, reflektoi ja auttaa.

Materiaalin kokoaminen	Materiaalin käsittely ja kirjoittaminen	Työstäminen
Mitä olen tehnyt?	Ryhmittely - kronologisesti - toiminnallisesti	Mitä osaan? Tulokset
Milloin? Missä?	Miksi olen tehnyt? Mitkä olivat tavoitteet?	Mikä ohjasi toimintaani?

Kuvio 5. Esimerkki portfoliotyön aloittamiseksi.

Kirjoittaminen on yksi konkreettinen tapa lähteä liikkeelle omassa portfoliossa ja se on hyvä alku myös konsultoinnille. Kirjoittaminen

portfoliota varten on oman työn järjestelmällistä seuraamista ja analysoimista. Kirjoittamalla reflektoidaan ja tehdään jatkuvaa itsearviointia. Kirjoittaminen voi alkaa portfolion rakenteen jäsentämisellä. Konsultilla voi siinä vaiheessa olla paljon käyttöä. Kirjoittaminen voi alkaa mistä tahansa jäsennyksen kohdasta. Mielellään sellaisesta, joka tuntuu helpommalta, esimerkiksi mitä olen viime vuosina tehnyt? Siitä voi edetä prosessikirjoittamisen kautta uusiin kysymyksiin. Näitä kysymyksiä voi konsultilla olla valmiina mielessään konsultointia varten.

Oman tausta- tai opetusfilosofian kirjoittaminen voi tuntua aluksi mahdottomalta tehtävältä, mutta prosessi lähtee liikkeelle pienistä askeleista, jotka on vain rohkeasti otettava. Alkuun voi päästä seuraavia kysymyksiä pohtimalla²⁷:

- Mikä on arvokkain asia työssäsi, jonka olet tähän mennessä oppinut?
- Miten olet muuttanut lähiaikoina käytännön toimintaasi?
- Mitä haluaisit muuttaa?
- Miten luonnehtisit vuorovaikutusta sinun ja kollegoittesi välillä?
- Miten vuorovaikutusta voisi kehittää?
- Mikä on käsityksesi opettajan roolista/työstä/tehtävästä?
- Millaista on hyvä opetus?
- Millaisia opiskelijat ovat oppijoina?
- Mikä on positiivisin kokemus opettajan urallasi?
- Mikä on negatiivisin kokemus opettajan urallasi?
- Miten luonnehtisit vuorovaikutusta sinun ja opiskelijoidesi välillä?

²⁶ Knowles & Cole 1994, 29.

²⁷ Knowles & Cole 1994, 29.

Seuraavat kysymykset auttavat arvioimaan omaa toimintaa:

- Mitä, kenelle, milloin olen opettanut?
- Mitä hyvän opettajan ominaisuuksia minulla on, mitä itselle haluaisin?
- Miten opetustyylini on kehittynyt?
- Miltä opetustyö minusta tuntuu?
- Millainen opettaja olen opiskelijan näkökulmasta?
- Mitä laadukas opetus tarkoittaa?
- Mihin suuntaan minun pitää kehittää opetustani, miksi?

Valitettavan usein olemme liian vaatimattomia, emmekä uskalla kehua itseämme. Oman osaamisen tunnistaminen ei myöskään aina ole helppoa. Ei varsinkaan silloin, kun kysymyksessä on jokin yhtä abstrakti käsite, kuin oma tapa tehdä työtä. Jos työn lopputuote on selkeästi käsinkosketeltava, muodon saanut tuote tai suunnitelma, sen esittäminen koetaan useimmiten helppona. Tuotteen suunnitteluun tarvittavat vaiheet osataan kuvata ja esittää työnäytteinä. Mutta mitä tapahtuu, kun alamme kuvata esimerkiksi opetustamme? Sen dokumentointiin liittyvät asiat ovat kadoksissa tai niitä ei ole olemassakaan. Vai onko paremminkin niin, että materiaalia on, mutta emme tule ajatelleeksi, miten sitä voimme hyödyntää. Eivätkö usein parhaat ja idearikkaimmat keskustelut käydäkin kahvikupin tai oluttuopin äärellä ja dokumentointi on suttuinen merkintä ostoskuitissa?

KYNNYKSET JA KRIISIT PORTFOLIOTYÖSSÄ

Kyselyymme saamiemme vastausten perusteella portfolioon laadintaan liittyviä vaikeuksia voidaan tarkastella ainakin kolmelta taholta. Selkein ja yksinkertaisin kynnyks tulee oman **ajankäytön riittävydestä**. Portfolioon tekeminen koetaan runsaasti aikaa vievänä ja työläänä. Pelkästään materiaalin keräämiseen ja dokumentointiin tarvitaan aikaa, joka on otettava muusta toiminnasta, ehkä jopa opetuksen tai tutkimuksen kustannuksella. Aikaa kuluu myös kirjoittamiseen ja idean työstämiseen ajatustasolla. Kuitenkin, kun työ on tehty, siihen uhrattua aikaa pidetään hyödyllisenä ja kannattavana nimenomaan omien ajatusten ja tavoitteiden selkiyttämisessä.

Toiseksi ongelma-alueeksi koetaan erilaiset **tekniset seikat**; käsitys siitä, mitä portfolioon voi laittaa ja kuinka se rakennetaan. Myös materiaalin kokoon haaliminen ja järjestäminen saattaa tuntua vaikealta. Opetusportfolioon liitettävää palautetta on joskus vaikea saada. Myös sen käyttökelpoisuus epäilyttää.

Apu ja ratkaisut löytyvät erilaisten valmiiden mallien ja saadun ohjauksen kautta. Viimekädessä on yksinkertaisesti annettava itselle aikaa koota materiaali ja kirjoittaa sitä pikkuhiljaa uudelleen ja uudelleen.

Suurin ja myös hankalin ongelmakenttä liittyy **motivaatioon**.

- *Mitä tästä on hyötyä, kun joudun puurtamaan tätä yksin laitoksellani lähes vihamielisesti asiaan suhtautuvien kollegojen ympäröimänä osaamatta määritellä opetusfilosofiaani, joka tuntuu olevan kasvatustieteellisiä termeillä kikkailua konkreettisten kehittämishankkeiden tai tutkimustyön sijaan.*

Motivaatio jatkaa työtä löytyy parhaiten silloin, kun kirjoittaja oivaltaa tekevänsä työtä nimenomaan itselleen, kehittääkseen omaa työtänsä ja aloittaakseen uuden kehitysprosessin. Vastustuksesta huolimatta monet pitävät portfolion tekemistä eräänlaisena pioneerityönä, jonka avulla pääsee vähän ravistelemaan vanhoja rakenteita esimerkiksi valintatilanteissa. Kuviossa 6 on kiteytettynä suurimmat portfolion laatimiseen liittyvät ongelmat ja joitakin ehdotuksia niiden ratkaisemiseksi.

Vaikeuksia	Ratkaisuja
Teknisiä	
materiaalin löytäminen toi mieleen ikäviäkin asioita	muistelu, oman CV:n tutkiminen
mitä liittää mukaan?	aika, ajattelu, keskustelut
millainen rakenne?	mallit
kokonaisuuden hahmottaminen palautteen muoto ja käsittely palautteen saaminen	kirjoittaminen aika
Motivaatioon liittyviä	
opetusfilosofian laatiminen ja kirjoittaminen paperille	materiaalin keruu ja jatkuva analysointi CV hyvä pohja aloittaa ajatusten toistuva kirjoittaminen ryhmän tuki
kollegojen ymmärtämättömyys yksinäisyys	usko itsensä kehittämiseen
luotettavan palautteen saaminen omasta työstä	useat vertaisarvioinnit
"mitä tämä kannattaa?"	ymmärtäminen, että portfolion laadinta on loistava tilaisuus <ul style="list-style-type: none"> - katsella omaa toimintaa - huomata omia vahvuuksia ja kehittämistarpeita - irrottautua hetkeksi rutiineista - vertailla näkemyksiä kollegoiden kanssa
itsekritiikin taso	realistisuuden tavoittelu
Ajankäyttöön liittyviä	
ajan puute	työ- ja ajankäyttösuunnitelma

Kuvio 6. Portfoliotyöskentelyyn liittyviä ongelmia ja niiden ratkaisuehdotuksia.

PORTFOLION KANNATTAA?

TEKEMINEN

Kyselyssämme portfoliokoulutuksen käyneille henkilöille tiedustelimme mm. sitä, miksi portfolion tekeminen kannattaa.

Eräässä vastauksessa kiteytyi omaa kysymyksen asetteluamme paremmin koko portfolion idea eli *miksi portfolion jatkuva ylläpitäminen kannattaa?* Seuraava kooste perustuu saamiimme vastauksiin.

Suurimman yhtenäisen kokonaisuuden vastauksista muodostivat kommentit, joissa painotettiin portfolion laadintaprosessissa oman **opetusfilosofian** selkiytymistä itselle. Kysymys on siis oman taustafilosofian kirkastumisesta. Monelle opettajalle on ollut yllättävää ja ehkä vapauttavaakin huomata, mitkä aspektit omaa toimintaa ovat ohjanneet. Taustafilosofian esille nostaminen, sen verbalisointi nähtiin merkittävänä tekijänä oman opetuksen edelleen kehittämiseksi. Aika usein koettiin, että portfolion tekeminen konkreettisesti pysäytti näiden asioiden äärelle. Seuraavassa joitakin esimerkkejä vastauksista:

- *Suurin hyöty on oman oppimiskäsityksen kirkastumisessa, joka on todella tärkeä asia opetuksen suunnitteluun ja käytännön ratkaisuihin oppimisen esteiden poistamisessa.*
- *Omien ajatusten kirjaaminen on kehittävää eli tulee organisoidusti mietittyä opetusasioita.*

- *Pääsi irrottautumaan rutiineista ja sai virikkeitä siihen, mikä on ylipäättään tärkeää ja mikä ei.*
- *Tuli pohdituksi omaa opetusfilosofiaa, millainen se on ja miksi se on sellainen.*
- *Tuli tietoinen ote oman opetuksen sisältöön ja kehittämiseen eli se pysäytti pohtimaan, mitä on opetus, oppiminen, mihin pyritään ja milloin tapahtuu oppimista.*
- *Piti miettiä omaa suhdetta opettamiseen, mutta myös oppimiseen.*
- *Konkreettinen väline opetuksen kehittämisessä.*

Portfolion tekeminen koetaan oman ammatillisen kehityskaaren dokumentiksi. Se auttaa huomaamaan, miten paljon opetusta on todella annettu, kuinka paljon on itse hankittu ohjausta ja miten kehitytty ammatissa. Tämän kaiken saaminen yksiin kansiin, omien silmien eteen, on sen kehityksen todentamista, josta on hyvä jatkaa.

- *Miten kaikki saamani opetus ja ohjaus on kehittänyt minun opettajapersoonaani ja minua ihmisenä, inhimillisen kasvun ohjaajana, tämän pohtiminen antaa minulle jatkuvasti.*
- *Selkiytti opettajan identiteettiäni ja auttoi hahmottamaan omaa kehitystäni opettajana.*
- *Konkreettisesti esille oman opetustyön kehittyminen.*
- *Sai koko opetushistoriansa yksiin kansiin ja todella näki, kuinka monessa on ollut mukana.*
- *Huomasi omat vahvuudet ja heikkoudet, joita kehittää.*

Portfolio nähdään myös hyödylliseksi itsearviointivälineeksi.

- *Voi nähdä, onko kaikki vain puhetta, vai näkykö se myös toiminnassa.*

- *Johdattaa laaja-alaiseen opiskelukontekstin ja -kulttuurin pohdintaan sen sijaan, että näkisi oman opettajan työnsä vain yksittäisen opintojakson puitteissa.*
- *Avasi uusia jäsentyneitä mahdollisuuksia toimia työssä.*
- *Oman oppimisprosessin oivaltaminen oli elämys.*
- *Opetusmotivaatioita kohottava tekijä.*
- *Itsearvioinnin kehittyminen; aiemmin oli herkkähipiäinen itseä koskevasta arvioinnista, jonka koki arvosteluna, nyt sitä oikein pyytää, että pysyisi kehityksen kelkassa eli palautteen keräämisen tärkeyden tajuaminen oman opetuksen kehittämisessä.*
- *Jatkuvan reflektoinnin mahdollisuus; mielihyvä onnistumisista ja puutteiden korjaaminen.*
- *Oman opetustyön kriittinen tarkastelu.*

Portfoliolla koetaan olevan merkitystä viranhakutilanteessa. Erityisesti se auttaa haastatteluun valmistautumisessa.

- *Portfolio oli haastattelun käsikirjoitus. Muuten en olisi voinut tuoda ilmi kaikkea, mikä saattoi vaikuttaa valintaan. Valintalautakunta kysyi järkeviä kysymyksiä portfolion pohjalta. Samalla olin itse valmistautunut haastatteluun, kun olin kirjoittanut portfolioni.*

Seuraavassa muita kyselyssä esille nousseita huomioita.

- *En ole varma kannattiko se, mutta toisaalta se auttaa palauttamaan mieleen edellisen kurssin uutta suunniteltaessa.*
- *Työtapojen selkiyttäminen.*
- *Kun portfolio on kerran tehty, niin päivittäminen ei ole työ eikä mikään.*
- *Näki muiden portfolioita, se auttoi oman tekemisessä, vertaisarvioinnin saanti.*

- *Oikein hyvä huomata, että joku on havainnut yliopistossa opettavan.*

KONSULTIN ITSEARVIOINTI

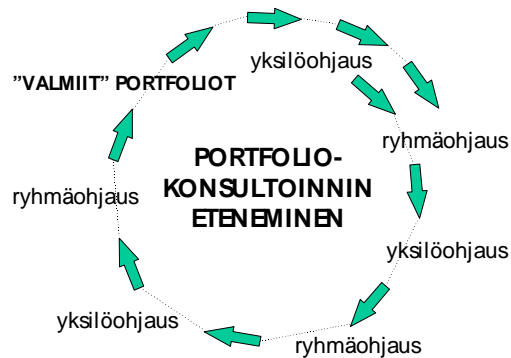
Ohjaussuhteessa kehittyy myös ohjaaja ohjattavan rinnalla. Ohjaussuhde on oivallinen mahdollisuus kehittyä itsekkin työntekijänä. Ohjaussuhde antaa mahdollisuuden tunnistaa omia valmiuksiaan, kykyjään ja mahdollisia vaikeuksiaankin ohjaajana. Se auttaa myös sietämään sitä, että kehittyminen on usein hidasta ja muuttuminen vielä hitaampaa. Ohjaajalla on usein pyrkimys täyttää ne odotukset, joita ohjattava tulee hakemaan: pikaisista apua konkreettiseen kysymykseen. Tällaisiakin tilanteita luonnollisesti on ja vastauksiakin niihin löytyy, mutta oman portfolion laatiminen on kuitenkin syvällisempi prosessi ja nopeat ohjeet ja neuvot eivät aina välttämättä ole juuri niitä parhaita. Tärkeää olisi, että ohjattava itse oppisi löytämään omia vahvuuksiaan ja tuomaan ne avoimesti esille. Samoin kehittämisalueiden tunnistaminen on prosessi, joka vaatii työtä ja aikaa.

Konsultointi on oppimisprosessi, joka alkaa ohjattavan kokemuksesta oman portfolioprosessin työstämisen aikana. Ne hän jakaa toisen, tässä tapauksessa konsultin kanssa. Tämä johtaa yhteiseen prosessointiin, jossa yritetään ymmärtää, missä ollaan menossa ja mitä nämä kokemukset ovat. Ohjattava tarvitsee itsetuntoa luottaakseen omaan kokemukseensa ja voidakseen jakaa niitä. Konsultti rohkaisee ohjattavaa tutkimaan ja pohtimaan kokemuksiinsa²⁸. Liiallinen riippuvuus konsultin ohjeista estää oppimista. Vastarinta sisältyy usein myös oppimiseen ja oppiminen onkin vasta-

voimien voittamista sekä olemassaolevan muuttamista ja kehittämistä eteenpäin. Pakonomaisessa ilmapiirissä oppiminen ja työskentäminen estyy. Valmius tutkia omaan työhön liittyviä kysymyksiä sekä positiivinen kokemus ohjauksesta edistävät oman akateemisen portfolion laatimista.

Portfoliokonsultti voisi ajoittain kerätä kaikki portfoliota tekevät yhteen keskustelemaan ongelmista ja muista esilletulleista kysymyksistä. Yhteistapaaminen toisaalta säästää aikaa lukuisilta yksilöohjauksilta ja toisaalta esille tulee kysymyksiä, jotka koskettavat kaikkia yhdessä. Konsultoinnin voisi suunnitella esimerkiksi siten, että 1 - 3 kertaa lukukaudessa olisi ryhmäkokoontumisia, jotka sovitettiin heti lukukauden alussa ja uudet portfolioiden tekijät voisivat ensimmäisen yksilöohjauksen jälkeen tulla mukaan ryhmäkokoontumisiin. Portfolion tekeminen voi sitten jatkua joko itsenäisesti tai tulella uudestaan ryhmäkokoontumisiin.

Konsultointiprosessi voi edetä esimerkiksi seuraavien vaiheiden kautta:



Kuvio 7. Portfoliokonsultoinnin eteneminen.

²⁸ Siltala & al 1993,17.

LOPUKSI

Portfoliokäytäntö on yliopistoissa vielä verraten uusi asia. Menetelmää ei vielä tunneta ja se herättää monenlaisia tunteita: mikä se on, tarvitaanko sellaista, onko tässä nyt kysymys vain muoti-ilmiöstä? Tekemättä jättämistä on helppo perustella erilaisilla kollektiivisilla defensesseillä: kiire, vähättely, jne. Nämä paineet tuntuvat myös portfoliokonsultin työssä. Työskennellessään ihmisten kanssa konsultti voi joutua mukaan moniin inhimillisiin vuorovaikutusprosesseihin.

Konsultin on tärkeää määritellä selkeästi perustehtävänsä: mitä hän voi tehdä ja missä asioissa hän voi auttaa? Tekemällä tämän hän voi keskittää huomionsa oleelliseen. Konsultoinnin päämäärä on antaa asiantuntija-apua ja on tärkeää, että konsultoitava oppii jotain, josta on hänelle hyötyä. Konsultti voi antaa siihen virikkeitä, joita mm. tässä raportissa on tuotu esiin. Lisäksi apuna toimii se, miten konsultti toimii ja mitä hän sanoo. Portfolion laatiminen yhdessä konsultin kanssa on eräs mahdollisuus kehittyä sekä opettajana että tukijana yliopistossa ja tunnistaa omia voimavarojaan. Se, käytetäänkö tätä mahdollisuutta ja miten, jää portfolion laatijan omaan harkintaan.

LÄHTEET

- Bloom, P., Sheerer, M. & Britz, J. 1991. *Blueprint for Action: Achieving Center-based Change Through Staff Development*. Lake Bluff, IL: New Horizons.
- Calderhead, J. & Gates, P. 1993. *Conceptualizing Reflection in Teacher Education*. London: Falmer Press.
- Heikkilä, J. & Heikkilä, K. 1997. Innovatiivisuutta etsimässä. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunta. *Selosteita B 57*.
- Hämäläinen, K. 1989. Konsultoiva työtapa ja koulun kehittäminen. Oulun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan opetusmonisteita ja selostuksia 29.
- Kahri, T., Kyttänen, J., Rautonen, J. & Vainio, S. 1994. *Töitä on! Työnhaun ja urasuunnittelun opas*. Juva: WSOY.
- Karjalainen, A. & Kempainen, T. 1994. Vaihtoehtoisia tenttikäytäntöjä. Ohjeita ja ideoita yliopistotenttien kehittämiseen. Oulun yliopisto. Korkeakoulupedagogiikan perusmateriaali 1.
- Knowles, J. G. & Cole, A. with Presswood C. S. 1994. *Through Preservice Teachers' Eyes. Exploring Field Experiences Through Narrative and Inquiry*. New York: Macmillan College.
- Lassenius, K-E. & Tervonen, E. 1993. *Uudelle uralle. Verkot veteen ansaintamarkkinoille*. Espoo: Painokiila.
- Lehtinen, E. & Jokinen, T. 1996. *Tutor. Itsenäistyvän oppijan ohjaaja*. Juva: Atena.
- Lippitt, G. & Lippitt, R. 1986. *The Consulting Process in Action*. San Diego, Calif: University Associates.
- Louden, W. 1991. *Understanding Teaching. Continuity and Change in Teachers' Knowledge*. New York, Columbia University: Teachers College.

- Lukinsky, J. 1990. Reflective Withdrawal Through Journal Writing. A Guide to Transformative and Emansipatory Learning. Teoksessa Mezirow, J. & Associates (toim.) Fostering Critical Reflection in Adulthood. San Francisco: Jossey-Bass.
- Niemi, H. 1995. Opettajien ammatillinen kehitys. Osa 2. Opettajakoulutuksen arviointi oppimiskokemusten ja uuden professionaalisuuden viitekehyksessä. Tampereen yliopisto. Opettajakoulutuslaitos. Julkaisuja A 3.
- Ojanen, S. 1985. Opettajien työnohjaus kasvattajan tukena. Espoo: Weilin & Göös.
- Salminen, E. 1989. Elämän ja uran ankkurit. Helsinki: Gaudeamus.
- Schön, D. 1983 The Reflective Practitioner. London: Temple Smith.
- Siltala, P. & al. 1993. Kasvu ja kehittyminen työnohjaajaksi. Stakes. Raportteja 82.
- Tann, S. 1993. Eliciting Student Teachers' Personal Theories. Teoksessa James Calderhead & Peter Gates, (toim.). Conceptualizing Reflection in Teacher Development. London: Falmer Press, 53 - 69.
- Tenhula, T., Kuure, L., Koponen, L. & Karjalainen, A. 1996. Akateeminen opetusportfolio yliopisto-opetuksen itsearviointissa ja meritoinnissa. Oulun yliopisto. Korkeakoulupedagogiikan perusmateriaali 5.
- Tenhula, T. 1997. Opetusportfolio - uusi työkalu tiedeyhteisön toiminnan kehittämiseen. Lehtori Lectio 1, 8 - 9.
- Wade, R. C. & Yarbrough, D. B. 1996. Portfolios: A Tool for Reflective Thinking in Teacher Education? Teaching & Teacher Education 12 (1), 63 - 79.
- Zeichner, K., Tabachnick, B. & Densmore, K. 1987. Individual, Institutional and Cultural Influences on the Development of Teachers' Craft Knowledge. Teoksessa James Calderhead (toim.) Exploring Teachers Thinking. London: Gassell. 21 - 59.