



**HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU**

OPINNÄYTETYÖ

ALAVA ROK

Ryhmänohjaajataitoja nuorilta nuorille

Jenni Venejärvi

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

Huhtikuu / 2016

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Jenni Venejärvi	Sivumäärä 50 ja 8 liitesivua
Työn nimi Alava ROK – Ryhmänohjaajataitoja nuorilta nuorille	
Ohjaava(t) opettaja(t) Anita Saaranen-Kauppinen	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Kuopion Alavan seurakunta	
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyönäni suunnittelin ja toteutin työpaikallani Alavan seurakunnalla, jossa toimin nuorisotyönohjaajana. Malli on osa Alavan ryhmänohjaajakoulutusta. Mallin pohjaidea on ”nuorilta nuorille”. Mallissa vanhemmat, jo kauemmin toiminnassa olleet nuoret suunnittelevat ja toteuttavat teemoittaisia koulutuspäiviä nuoremmille, vasta ryhmänohjaajakoulutuksen aloittaneille nuorille. Näitä vanhempia nuoria kutsutaan sennuiksi ja vasta-aloittaneita ryhmänohjaajakoulutukseen osallistuvia kutsutaan junnuiksi.</p> <p>Omana opinnäytetyötoimintanani ohjasin tätä sennujen tiimiä heidän suunnitellessaan toimintaa talven 2015–2016 aikana. Tietävästi muissa seurakunnissa ei ole vastaavanlaista toimintaa, jossa nuoret suunnittelevat ryhmänohjaajakoulutukseen (tai sitä vastaaviin isos- ja kerhonohjaajakoulutuksiin) liittyvää koulustoimintaa alusta loppuun vastaten ideoinnista, suunnittelusta ja toteutuksesta työntekijän avustuksella.</p> <p>Sennujen pitämiin ryhmänohjaajakoulutussessioihin osallistui enemmän junnuja kuin työntekijöiden pitämiin koulutussessioihin ryhmänohjaajakoulutuskaudella 2015–2016. Junnut myös kokivat nämä koulutussessiot mielekkäämpinä kuin työntekijöiden pitämät koulutussessiot. Sennuille puolestaan oli tärkeää huomata, että heidän osaamistaan arvostetaan ja heihin luotetaan.</p> <p>Suunnittelussaan sennut päätyivät kehittymään kolmena eri päivänä pidettävää koulutussessiota, joissa he jakoivat omia kokemuksiaan ja osaamistaan junnuille. Sennut nimesivät päivät lempinimillä YKE (yleiskeskiviikko), KEKE (kerhonohjaajakeskiviikko) ja ISKE (isoskeskiviikko).</p> <p>Lopputyöni lopputuotoksena on Alavan seurakunnan ryhmänohjaajakoulutukseen liittyvä toimintamalli, jossa vanhempien nuorten osaamista ja kokemusta hyödynnetään nuorempien koulutuksessa. Samalla osallistetaan nuoria voimakkaammin toimintaan ja kasvatetaan heitä aktiiviseen kansalaisuuteen, vastuunkantoon ja toiminnan suunnitteluun. Tarkoitus ei kuitenkaan ole tarjota valmista tapaa tehdä, vaan lopputyöni tarkoitus on osoittaa, että vertaisohjaajuuden toimivuutta seurakunnan ryhmänohjaajakoulutuksessa on testattu ja se on todettu toimivaksi kehityssuunnaksi seurakunnan toiminnassa.</p>	
Asiasanat nuori, nuorisotyö, nuorisotyönohjaajat, osallisuus, ryhmätoiminta, toiminnallinen opinnäytetyö, kirkon nuorisotyö	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Name of the Degree Programme

ABSTRACT

Author Jenni Venejärvi	Number of Pages 50
Title Alava ROK – Groupleading skills from youth to youth	
Supervisor(s) Anita Saaranen-Kauppinen	
Subscriber and/or Mentor Alava Parish of Kuopio Parish Union	
Abstract <p>The background idea of my thesis is "from youth to youth". I designed this training model for Alava Evangelical Lutheran parish in which I work as a youth worker. In this training model, the aim is for the older youth of our parish to plan and carry out three different training sessions for younger ones. The worker's role is to be leading and advising these older youth when they are planning and organising training sessions. This same model is not in use in any other Parish in their groupleader training or corresponding groupleadership peer and clubleader training.</p> <p>Our younger youth – who are taking part in groupleader training – liked training sessions held by other youth better than the ones held by workers. Younger youth also attended more in these sessions than they did in sessions held by workers. For older youth, this training model offered a feeling of being appreciated and needed.</p> <p>The goal of this thesis is not to give ready-made model of how to use "from youth to youth" -model. The main goal is to authenticate that "from youth to youth" -model has been tested in parish's groupleading training. Model is stated as workable way to sort parish's groupleading training.</p>	
Keywords youth, youth work, church youth work leaders, complicity, group activity, practical thesis, church youth work	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
1.1 Alavan ryhmänohjaajakoulutus	6
1.2 Vertaisohjaajuus muissa seurakunnissa	8
2 ISOSTOIMINTA ENNEN JA NYT	9
2.1 Isostoiminnan synty	9
2.2 Isostoiminnan nykytila	10
2.3 Isostoiminnan merkitys seurakunnalle ja nuorelle	11
2.4 Kerhonohjaajat seurakunnassa	13
3 NUORISOTYÖ SEURAKUNNISSA	14
4 RYHMÄTOIMINNAN OHJAAMINEN	18
4.1 Ryhmätaitojen edellytykset	19
4.2 Vuorovaikutus ryhmässä	21
4.3 Osallisuus ryhmässä	22
4.4 Ohjaajana ryhmätoiminnassa	23
5 SENNUJEN SUUNNITTELEMAT KOULUTUSSESSIOT	25
5.1 Yleiskeskiviikko (YKE)	27
5.2 Kerhonohjaajakoulutus (KEKE)	29
5.3 Isoskeskiviikko (ISKE)	31
5.4 Suunnittelutiimin ohjaaminen	33
6 TULOKSET JA TUOTOS	37
6.1 Koulutussessioiden purku sennujen kanssa	38
6.2 Koulutussessioiden onnistumiset ja kehittämiskohteet	38
7 NUORTEN ANTAMAN PALAUTTEEN POHDINTAA	40
7.1 Toiminta sennujen näkökulmasta	42
7.2 Sennujen ohjaajuuden kehittyminen toiminnan aikana	44
8 NUORISOTYÖNOHJAAJANA "NUORILTA NUORILLE"- VERTAISOHJAAJATOIMINNASSA	45
LÄHTEET	48
LIITTEET	51

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni idea lähti omalta työpaikaltani Kuopion Alavan seurakunnasta huhtikuussa 2015, jolloin nuorisotiimissä ryhdyimme pohtimaan isos- ja kerhonoijaajakoulutuksen uudistamista. Tavoitteena oli yhdistää nämä kaksi erillistä koulutusta yhdeksi ja samaksi koulutukseksi, joka antaisi nuorille pätevyyden toimia kerhonoijaajan ja isosen tehtävien lisäksi myös muissa seurakunnan tehtävissä. Koulutukselle annettiin nimeksi ryhmänoijaajakoulutus ja kysytyämme nuorilta itseltään ryhmänoijaajakoulutukselle sopivaa lyhennettä, vakiintui koulutuksen nimeksi nuoren keksimä lempinimi Alava ROK.

Koen tärkeäksi, että ryhmänoijaajakoulutuksessa näkyisi nuorten oma käden jälki. Toimintaa rikastuttaa, jos nuoret itse pääsevät vaikuttamaan siihen, millaista toimintaa ryhmänoijaajakoulutus pitää sisällään. Tärkeää on myös viestittää nuorille, että seurakunnan nuorisotyötä tehdään heitä varten ja siitä tahdotaan tehdä heidän näköistään. Nuorten osaamista ja kokemusta arvostetaan seurakunnissa, joten arvostuksen pitäisi näkyä heille suunnatussa toiminnassa.

Alavan ryhmänoijaajakoulutukseen osallistuvat jo kerhonoijaajan ja isosen tehtävissä toimineet nuoret ja myös rippikoulusta toimintaan siirtyvät nuoret. Jo isosen ja kerhonoijaajantehtävissä toimineet nuoret saivat uudistuneessa koulutusmallissa nimekseen ”seniorit” ja lempinimekseen ”sennut”, joka on sittemmin käyttöön vakiintunut nimi. Samoin koulutuksen ”junioreille” annettiin hyvin alkuvaiheessa arkikielenkäytössä nimeksi ”junnut”.

Kesällä 2015 toimin kahden Alavan rippikouluryhmän nuorisotyönoijaajana. Leirillä seurasin rippikoulun isosten toimintaa rippikoululaisten kanssa. Nuoret tottavat jo rippikoulussa saamaan ohjausta itseään vanhemmilta nuorilta. Isokset ovat tärkeä osa leiriä ja rippikoululaiset muistavat omat isosensa hyvin myös vanhempana. Isokset pystyvät rippikoululaisten kanssa sellaiseen vuorovaikutukseen, johon työntekijät eivät pysty. Rippikoulussa isokset tulevat tutuksi rippikoululaisille, joista osa aloittaa syksyllä ryhmänoijaajakoulutuksen.

Kun rippikoulut loppuvat, tulee rippikoululaisista ryhmänohjaajakoulutuksen junnuja ja isokset jatkavat seurakunnan toiminnassa ryhmänohjaajakoulutuksen sennuina. Miksi sama vuorovaikutussuhde, joka vallitsee rippileireillä rippikoululaisten ja isosten välillä, ei voisi jatkua myös syksyllä ryhmänohjaajakoulutuksen alkaessa? Jo rippikoulun aikana nuorille mieleenpainuvinta on nimenomaan isosten toiminta leireillä ja yleensä isosten vetämistä ohjelmakokonaisuuksista jää mieleenpainuvimmat muistot rippikoululaisille. Jos sennut pitäisivät ryhmänohjaajakoulutukseen liittyviä opetussessioita junnuille, voisi ryhmänohjaajakoulutuskin tuottaa samanlaisia mieleenpainuvia muistuja. Näiden pohdintojen tuloksena kehitin toimintamallin, jossa olisin itse työntekijänä ohjaajan, mahdollistajan ja tienviitoittajan roolissa toiminnassa, jonka sennut saisivat itse suunnitella, kehittää ja toteuttaa. Minä asettaisin raamit ja ohjaisin työskentelyä.

1.1 Alavan ryhmänohjaajakoulutus

Kun nuorten osaamista on opittu arvostamaan seurakunnassa laajemmin, on kaikkialla Suomessa nuorten isosten ja kerhonohjaajien työnkuva laajentunut muuhunkin seurakunnantoimintaan. Nuoret toimivat rippikoulujen lisäksi myös lasten- ja varhaisnuorten leireillä sekä diakonia- ja perhetyön leireillä erilaisissa avustajan tehtävissä. Juuri tämän laajenneen tehtäväkuvan takia on perinteinen isoskoulutus muutoksen tarpeessa, sillä laajempi tehtäväkuva asettaa koulutukselle haasteita ja vaatimuksia. (Porkka 2005, 87.) Tähän muuttuneeseen tehtäväkuvaan Alavan ryhmänohjaajakoulutus pyrki vastaamaan tarjoamalla kaikille nuorille saman koulutuksen riippumatta siitä, onko nuorella ajatus toimia pelkästään rippikouluisosena tai kerhonohjaajana. Ryhmänohjaajakoulutettaville annetaan oppeja sekä muiden nuorten ja lasten ohjaamisesta ja toiminnan suunnittelusta.

Ryhmänohjaajakoulutukseen osallistuvat sekä junnut että sennut. Ryhmänohjaajan perustaidot hankitaan yhden koulutuskauden aikana ja yhden koulutuskauden jälkeen nuori on pätevä toimimaan ryhmänohjaajan tehtävissä, esimerkiksi kerhonohjaajana tai isosena. Koulutuskausi kestää syyskuusta maaliskuuhun.

Ryhmänohjaajakoulutuksen tavoitteet junnujen koulutuksen suhteen on tarjota heille perustiedot ja -taidot ryhmänohjaajana toimimiselle. Heidän kanssaan halutaan jatkaa sitä, mihin rippikoulussa jäätiin. Heitä tutustutetaan kotiseurakuntaan ja sen toimintaan pyrkien luomaan heille kiinnikekohta, joka pitää heidän jatkossakin seurakunnan toiminnassa mukana. Kokoontuva toiminta on parhaillaan silloin, kun se tarjoaa nuorelle turvallisen kasvuympäristön, jossa hän voi kokea kohtaamista ja ehdoittaa hyväksytyksi tulemista, sillä kun tuetaan nuoren kasvua, tuetaan hänen kasvuaan omaksi itsekseen (Tähkää ym. 2013, 14).

Osittain junnuilla ja sennuilla on koulutuksessa samat sisällöt, mutta huomioon on otettu sennujen jo viime koulutuskaudella läpi käymät asiat. Näin ollen sennujen ei tarvitse osallistua kaikkiin koulutussessioihin ja lisäksi heille on osittain erilaiset sisällöt koulutuksessaan. Koulutuksessa junnuille on tavoitteena antaa ryhmänohjaajan perustaidot. Sennujen kohdalla ryhmänohjaajakoulutuksen tavoite taas on vahvistaa nuorten seurakuntaosallisuutta ja -tietämystä sekä osallistaa heitä vahvemmin toimintaan. Koulutukseen sisältyy kolme leiriä, jotka on sijoitettu mahdollisimman tasaisesti koulutuskaudelle. Yksi pidetään syksyllä, toinen talvella uuden vuoden jälkeen ja viimeinen koulutuksen lopussa.

Koulutus käynnistyy syksyllä koulujen alettua yhteisellä leirillä. Leirin kaksi tärkeintä tavoitetta on tutustuttaa sennuja ja junnuja toisiinsa sekä antaa junnuille tärkeimmät eväät kerhönohjaajana toimimiseen. Leirillä käydään yhdessä läpi koko tulevaa koulutuskautta, joka kestää syyskuusta maaliskuun loppuun.

Leirin jälkeen alkaa viikkotoiminta. Viikkotoiminnassa ryhmänohjaajakoulutukseen osallistuvia nuoria oletetaan käyvän aktiivisesti perjantain Nuortein illoissa. Muita ryhmänohjaajakoulutukseen liittyviä käyntejä ovat erilliset ryhmänohjaajakoulutussessiot. Näissä sessioissa nuorille tarjotaan heidän tarvitsemiaan tietoja ja taitoja, joita he tarvitsevat ryhmänohjaajana toimimiseen. Koulutussessioita on noin kerran kuussa koko koulutuskauden.

Toinen leiri pidetään vuodenvaihteen jälkeen ja siitä alkavat käytännöntaitojen syventäminen. Kun syksyllä on puhuttu hyvän ryhmänohjaamisen ja ryhmänohjaajan perusteista, keväällä lähdetään syventämään taitoja ja harjoittelemaan ryhmänohjaaja-

na toimimista käytännön harjoitteiden kautta. Koulutuskausi lopetetaan yhteiseen leiriin, joka pidetään toukokuussa, ja jonka jälkeen kaikki ryhmänohjaajakoulutettavat siunataan tehtäviinsä.

1.2 Vertaisohjaajuus muissa seurakunnissa

Tietävästi muissa seurakunnissa ei ole käytössä tällaista mallia, jossa vanhemmat nuoret saavat itse ideoida, suunnitella ja toteuttaa nuorempien koulutukseen liittyvää toimintaa. Siilinjärven evankelisluterilaisessa seurakunnassa on isoppi-toiminta, jossa isoppipari pitää koulutusta lukuvuoden mittaan omalle isospienryhmälleen. Isoppi on vähintään vuoden isosena toiminut nuori ja isospienryhmät koostuvat isoskoulutuksen rippikoulun jälkeen aloittaneista nuorista. Siilinjärven seurakunnan mallissa isopit kuitenkin vetävät isospienryhmiä pääsääntöisesti työntekijöiden antamien materiaalien pohjalta eivätkä näin ollen pääse itse ideoimaan koulutuskokouksien kulkua.

Seurakunnissa on melko tavallista, että nuoria osallistetaan esimerkiksi nuorten leirien ideointitimiin. Näissä leiritimeissä pääsääntöisesti suunnitellaan leiriohjelmaa lähinnä työntekijöiden apuna. Nuorten ottaminen leirien suunnittelutimeihin toteuttaa osallisuutta siinä määrin, että nuorilla on mahdollisuus vaikuttaa heitä koskevaan toimintaan, mutta silti päätäntävaltaa ei luovuteta pääasiassa nuorille työntekijän ollessa auktoriteettina. Lisäksi tämän tyylliset toiminnot ovat projektiluontoisia ja kattavat yleensä vain pari yhteistä kokoontumista.

Kehittämässäni toimintamallissa lähtökohtana on ennen kaikkea antaa nuorten itse ideoida ja suunnitella toiminta. Toimintaa aloittaessa rajasin itselleni hyvin kurinalaisen tontin: oma roolini on kutsua nuoret kokouksiin, tarjota tilat ja välipala, olla apuna ja tukena, mutta ei antaa materiaaleja ja valmiita ideoita nuorten toteutettavaksi. Halusin, että nuoret eivät ainoastaan pääse vaikuttamaan heitä koskevaan toimintaan, vaan pääsevät olemaan heille suunnatun toiminnan pääideoijina ja -toteuttajina.

Se, että toiminnassa jo mukana olleita nuoria käytetään nuorempien koulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa, on oiva tapa kehittää koulutusta. Näin saavutetaan

tavoite vanhempien nuorten suuremmasta vastuuttamisesta. (Porkka 2005, 95, 105.) Lisäksi toiminnan suunnittelussa ja päätöksenteossa mukana oleminen lisää nuorten valmiutta sitoutua toimintaan. Sitoutuminen on tärkein ryhmätoiminnasta saatava oppi. Ihanteellisin tilanne on, jos nuoret saavat kokemuksen itse ideoimastaan toiminnasta, ja jos se on linjassa ryhmänohjauksen kasvatuksellisten tavoitteiden kanssa. (Harinen, Heikura, Lehmus & Vallisto 2009, 41–43.) Nuorten osallistaminen päätöksen tekoon edistää hyvinvointia moninaisilla tasoilla. Se, että toiminnalla voidaan aktivoida nuorten motivoitunutta osallistumista, edistää tutkimusten mukaan esimerkiksi yksilön sosiaalisten taitojen hallintaa. (Roos, Haanpää & af Ursin 2013.)

2 ISOSTOIMINTA ENNEN JA NYT

Rippikoululaisista isostoimintaan mukaan lähtee noin neljäsosa nuorista ja heistä noin kaksi kolmasosaa on tyttöjä. Työntekijöiden mukaan isostoimintaan osallistuvien määrä on suoraan verrannollinen rippikoulujen onnistuneisuuden kanssa. Leirit, jotka onnistuivat hyvin, innostavat osallistumaan isoskoulutukseen ja päinvastoin. Leiriltä syntynyt kiinnostus ei kuitenkaan enää vaikuta siihen, kuinka moni koulutuksen aloitaneista käy koulutuksen loppuun asti, sillä koulutuksen loppuun käymiseen myönteisesti vaikuttaa esimerkiksi kavereiden osallistuminen koulutukseen. (Porkka 2009, 311–312.)

Isostoiminnassa pyritään kasvattamaan nuorta seurakunnan yhteyteen, tutustuttamaan nuorta seurakunnan elämään sekä antamaan nuorelle eväitä toimia isosen tehtävissä pienryhmän ohjaajana. Seurakuntien lapsi- ja nuorisotyö on laaja-alainen työmuoto suomalaisessa yhteiskunnassa ja se on tärkeä toimija, koska noin kolmannes seurakuntien määrärahoista käytetään kasvatustyöhön (Takamaa, Grönholm, Holländer, Jokela, Kähkönen, Vappula & Vinko 2013, 5).

2.1 Isostoiminnan synty

Nykyisen isostoiminnan juuret ovat 1930- ja 1940-luvuilla, jolloin ensimmäisiä isosia alkoi toimia leirimuotoiseksi muuttuneilla rippileireillä. Isosten, eli ”ison veljen” ja ”ison siskon”, mallin taustalla olivat 1930-luvulla tyttöleireillä isosiskoina toimineet nuoret. Isostoiminta kehittyi ilman sen tarpeellisuuden tai merkityksen tarkkaa pohdintaa. Todettiin, että isosia yksinkertaisesti tarvittiin leirien toteuttamiseen, sillä leirien työntekijät olivat usein ikänsä ja asemansa vuoksi etäisiä nuorille ja isokset toimivat näin linkkinä rippikoululaisten ja työntekijöiden välillä. (Porkka, 2005 82–83.)

Isoskoulutus syntyi 1930-luvulla. Sen synnyn taustalla oli rippikoulutyöntekijöiden kokema tarve lisäohjaajista, jotka olisivat lähempänä rippikoululaisia (Paananen & Tuominen 2005, 84). Toiminta lähti vakiintumaan järjestäytyneenä työmuotona isoskoulutuksen käynnistymisen myötä 1960-luvulla. Näihin aikoihin vakiintui myös perinne, että isosiksi valittiin vuoden pari rippikoululaisia vanhempia nuoria, jotka olivat jo sitoutuneet seurakunnan toimintaan. Ensimmäiset isoskoulutusmateriaalit julkaistiin vuonna 1966 ja vuosina 1967–1976 isosia oli jo yli 6000. Isosia ei kuitenkaan ollut vielä läheskään kaikissa seurakunnissa eikä isosena toimiminen aina edellyttänyt isoskoulutuksen suorittamista. Tuon ajan isosen tärkeimmäksi tehtäväksi miellettiin jumalanpalveluselämään herättäminen. (Paananen & Tuominen 2005, 83.)

2.2 Isostoiminnan nykytila

1990-luku oli isostoiminnan kasvun ja laajenemisen vuosikymmen, jolloin isoskoulutukseen osallistuvien nuorten määrä kaksinkertaistui ja koulutus pidentyi monissa seurakunnissa monivuotiseksi koulutukseksi. Samalla isosten käyttäminen esimerkiksi lasten- ja varhaisnuortenleireillä ja diakonian leireillä yleistyi. Tällainen muutos tapahtui erityisesti suurissa kaupungeissa ja Helsingin hiippakunnassa. (Porkka 2005, 84.)

1990-luvun muutosta seurasi isosten osallistuminen muihinkin seurakunta-aktiviteetteihin ja avustustehtäviin. 2000-luvulla isokset ryhtyivät avustamaan ja järjestämään jumalanpalveluksia, musiikkitilaisuuksia, seurakuntatapahtumia sekä toimimaan pienryhmä- ja kerhotoiminnan ohjaajina. Tämän päivän seurakunnissa isos-

toiminta on seurakunnan nuorisotyön ydin ja joissain seurakunnissa jopa sen ainut muoto. (Porkka 2005, 84.)

Isokset ovat merkittävä osa nykypäivän rippikoulua. Nykyisin heidän tärkeimmiksi tehtävikseen mielletään rippikoululaisten kuuntelijana ja tukena oleminen sekä ryhmähengen luominen. Heidän tehtävänsä on olla esimerkkinä rippikoululaisille. Edelleen isonen on myös tärkeä linkki rippikoululaisten ja työntekijöiden välillä. Koska isokset ovat lähes samanikäisiä kuin rippikoululaiset, he pääsevät tarkastelemaan rippikouluryhmää lähempää kuin työntekijät pääsevät. (Nuojua & Kumlander 2009, 11–12.)

Isosten keskuudessa käytetty saa ”isonen” virallistettiin vuonna 2004 kirkkohallituksen asiakirjassa ”Isostoiminnan linjauksia – sopivan kokoinen iso”. Nimityksessä ”isonen” yhdistyy sekä miellelyhtymä alkuperäiseen isosisko- tai isovelisanaan, mutta se myös kuvaa hyvin isosten isoa roolia leirityössä ja sitä, kuinka he ovat tehtävässä toimiessaan Jeesuksen Kristuksen opetuslapsia. (Porkka 2005, 85.)

Tulevaisuuden haasteena on kehittää rippikoulu- ja isostoimintaa määrätietoisesti siten, että niiden asema vahvana osana nuorisokulttuuria säilyy. Suomalaisen rippikoulun erityispiirre on leirimuotoisuus ja 94 % rippikouluista sisältää leirijakson. Monet eurooppalaiset kirkot ovat 2000-luvun aikana ottaneet mallia Suomen rippikouluista ja kehittäneet omia rippikoulujaan Suomen mallin suuntaan. Isokset ovat edelleen oleellisessa roolissa rippikoululeireillä, sillä isostoiminta on auttanut synnyttämään nuorekasta, vuorovaikutteista ja ilmapiiriltään avointa kokonaisuutta. Isostoiminta kasvaa koko ajan ja vuonna 2011 isostoiminnassa oli mukana 25 082 nuorta ja isosen tehtävissä toimi 15 899 nuorta. (Tähkää, Taavitsainen, Lehtinen, Kallinen, Ojala, Jutila, Syrjä-Turpeinen, Tukeva & Lampenius 2013, 20–21.)

2.3 Isostoiminnan merkitys seurakunnalle ja nuorelle

Isostoiminnassa kohtaavat nuorten ja kirkon tarpeet. Kirkko tarvitsee isosia säilyttääkseen rippikoulun mielekkyyden ja vetovoimaisuuden. Nuoret puolestaan saavat elää rippikouluelämässä ikimuistoisia hetkiä. Suomalaisen rippikoulun menestyksen

syy onkin ainutlaatuinen isosjärjestelmä ja se on myös suurena vaikuttavana tekijänä siinä, miksi rippikoulusta on tullut niin suuri osa nuorisokulttuuria. Ilman isosia rippikoulussa olisi kyse vain nuorten kurssittamisesta ikäluokkakerrallaan. Isokset ovat tärkeässä roolissa rippikouluperinteiden synnyttämisessä ja edellisten vuosien suosikkiasioita rippikouluun tuodessaan, he ovat synnyttämässä rippikoulun perinteitä. Isokset tuovat rippikouluelämään rikkautta ja asiantuntemusta rippikoululaisen elämäntilanteesta ja kokemuksista, jos vain rippikoulutyöntekijät ymmärtävät hyödyntää isosten tietämystä ja kokemusta. (Köykkä 2014, 40–41.)

”Isokset ovat nuorten aito ääni: he kertovat opettajille, mikä menneiden vuosien elämässä on ollut arvokasta ja säilyttämisen arvoista.” (Köykkä 2014, 41.)

Isostoiminta elävöittää seurakunnan toimintaa ja isokset ovat seurakuntien työntekijöille luonteva avustajareservi erilaisten tapahtumien ja leirien järjestämisessä. Isosten osaamista arvostetaan suuresti myös muussa kuin rippikoulutoiminnassa, josta isostoiminta aikanaan alkoi. Isostoiminnan työnkuvan laajeneminen on merkinnyt uusia haasteita ja vaatimuksia koulutuksen sisällölle, mutta samaan aikaan se on tehnyt toiminnassa koko seurakunnan yhteisen asian. (Porkka 2005, 86–87.)

On havaittu, että nuorten suurimpina motiiveina isoskoulutukseen hakeutumiseen ovat sosiaaliset, eivät niinkään uskonnolliset motiivit. Suurimpina syinä isoskoulutuksen aloittamiselle ovat esimerkiksi oman rippikoulun myönteiset kokemukset, halu päästä leireille, myönteiset kuulopuheet isostoiminnasta, halu saada uusia ystäviä ja uteliaisuus tietää, millaista isosena toimiminen on. Lisäksi nuoret kokevat tarvetta turvalliselle ja kodin ulkopuoliselle aikuiselle etsiessään omaa paikkaansa. Rippikoulun ohjaajien kanssa käyty vuorovaikutus on muuttanut nuorten persoonia myönteisempään suuntaan. Näin ollen rippikoulunohjaajat ovat nuorille merkittäviä aikuisia, jotka mahdollistavat omalla toiminnallaan nuorten ja aikuisten vuorovaikutuksen lisäksi nuorten keskinäisen vuorovaikutuksen. Näin nuorilla on mahdollisuus oppia itsestään. (Porkka 2005, 87–88.)

Monissa seurakunnissa isostoiminta on keskeinen toimintamuoto rippikoulun jälkeisen nuorisotyön kannalta. Isostoiminnan vetovoimaisuus nähdään keinona, jolla nuo-

ria sitoutetaan seurakunnan toimintaan. Sen avulla pystytään jatkamaan rippikoulun aikana käynnistynyttä henkisen ja hengellisen kasvun prosessia. Isostoiminta madaltaa kynnystä osallista seurakunnan muuhun toimintaan myöhemmin ja sillä on itseisarvonsa sekä välinearvonsa: se elävöittää seurakuntaa, tarjoaa myös luontevan työvoimareservin ja antaa samalla aikaa ja tilaa nuorille löytää oma paikkansa. (Porkka 2004, 37–38.)

2.4 Kerhonojajat seurakunnassa

Sodan koettelemukset ajoivat kirkon lähemmäksi ihmisiä, kansankirkoksi. Aiemmin kirkko oli ollut yläpuolelta hallitseva valtionkirkko. Sotien jälkeen kirkossa kiinnitettiin vain vähän huomiota nuorten maallisiin tarpeisiin ja kirkon nuorisotyön päämääränä oli nuorten voittaminen Kristukselle. Kuitenkin yksittäiset henkilöt ja järjestöt poikkesivat tästä linjasta. Vakiintuneina työmuotoina harjoitettiin Raamattupiirejä, nuorten seuroja, opintokerhoja ja erilaisia kursseja. (Nieminen 1995, 333–335.)

Uusina menetelmiä otettiin käyttöön. 1954-luvulla Viinikan seurakuntaan perustettiin uudenlaisena toimintana retkeilykerho Katajaiset. Katajaiset jalostui myöhemmin erinäisiksi tyttöjen ja poikien sekakerhoiksi. Kaikki eivät suhtautuneet näihin kerhoihin suopeasti. (Nieminen 1995, 336.) Ensimmäiset seurakunnan kerhot muodostuivat Katajaisten myötävaikutuksesta.

Nykypäivän kerhot tarjoavat tekemistä turvallisessa seurassa, ilman suorituspainetta ja kilpailua. Kerhojen sisältö vaihtelee ja voidaan puhua avoimista kerhoista, perhekerhoista ja periodikerhoista. Avoimissa kerhoissa toiminta vaihtelee ja niihin saa tulla koska vain. Perhekerhot on tarkoitettu lapsille ja heidän vanhemmilleen, ja periodikerhot puolestaan ovat teemaan sidottuja, esimerkiksi sähly- tai kokkikerhoja. Nykyisin seurakunnan kerhotoiminnan perustana on yhdessä tekeminen, toveruus ja toisen kunnioittaminen. Tavoitteena on tarjota lapsille onnistumisen iloa ja itsetunnon kehittymisen mahdollisuuksia. (Takamaa ym. 2013, 26.)

Seurakunnan kerhoissa ohjaajina toimivat kerhonohjaajakoulutuksen käyneet kerhonohjaajat. Kerhonohjaajista on rippikoulun käyneitä nuoria. Alle 18-vuotiaat nuoret voivat pitää kerhoa pareittain, jos heillä on tukenaan tarvittaessa aikuinen työntekijä. (Takamaa ym. 2013, 47.) Kerhonohjaajana toimiminen tukee nuoren oman identiteetin kehitystä. Tehtävässä onnistuminen antaa luottoa omiin kykyihin ja kasvattaa itseluottamusta. (Juntunen 2015, 13.)

Seurakuntien tarjoama koulutus kerhonohjaajan tehtäviin vaihtelee. Joissain seurakunnissa kerhonohjaajat ovat isokoulutuksen käyneitä nuoria kun taas joissakin seurakunnissa on oma kerhonohjaajakoulutuksensa. Kerhonohjaajat toimivat melko itsenäisesti kerhojen vetäjinä, mutta kuitenkin niin, että työntekijä on aina saatavilla avuksi.

3 NUORISOTYÖ SEURAKUNNISSA

Nuorisotyö tarkoittaa nuorten parissa tehtävää työtä, jossa pyritään nuorten ymmärtämiseen. Tärkeää on huomata nuorten potentiaali, jotta heitä voidaan rohkaista käyttämään osaamistaan. (Batsleer & Davies 2010, 1–2.) Nuorisotyön tavoitteena on vahvistaa nuorten minäkuvaa, luoda osallisuutta, vahvistaa ja tukea kasvua ja kehitystä sekä olla osa nuoren kasvatustehtävää yhteistyössä kodin ja koulun kanssa. Ammatillinen nuorisotyö on muutoin samaa kuin edellä mainittu, mutta ammatillisessa nuorisotyössä nuorisotyötä tekee alan ammattilainen, joka on saanut alalle pätevöittävän koulutuksen. Nuorisotyötä tekevät kunnat, seurakunnat, erilaiset järjestöt ja seurakunnat sekä nuorisotyön projektit.

Suomalainen nuorisotyö on kehittynyt vastaamaan sellaisiin yhteiskunnallisiin, yhteisöllisiin ja yksilöllisiin tarpeisiin, jotka jäisivät muutoin vähemmälle huomiolle (Komonen 2007, 429). Nuorisotyö on moninainen työkenttä. Sen tavoitteita ovat esimerkiksi yksilön kehittyminen, syrjäytymisen ehkäisy sekä koulutukseen ja työhön sitouttaminen. Nuorisotyön alat voidaan jakaa kulttuurin, urheilun, vapaa-ajan, kasvatuksen, kansalaistoiminnan, kansainvälisen yhteistyön sekä kehittämisen toimintoihin. (Dunne, Ulicna, Myrphy & Golubeva 2014, 53.) Nuorisotyön täytyykin olla riittävän laaja-

alaista, jotta se tavoittaisi nuorten hyvin moninaiset kiinnostuksen kohteet, elämäntilanteet ja tarpeet (Kinnunen 2015). Keskeisimpiä nuorisotyön ja -kasvatuksen paikkoja ovat koti ja perhe, peruskoulut, toisen ja kolmannen asteen oppilaitokset, korkeakoulut, erityiskasvatuksen instituutiot, sekä niin kutsutut ”kolmannet tilat”, kuten erinäinen kulttuurien harrastaminen ja yhteinen puuhastelu. Tiivistetysti nuorisotyö tarkoittaa kaikkea yhteiskunnassa harjoitettavaa kasvatustoimintaa, jonka tavoitteena on tukea sekä ohjata nuorten kasvua ja oppimista. (Nieminen 2007a, 31; Filander 2007, 91.)

Eläessään ja toimiessaan nuorisotyön eri kentillä, saavat nuoret kokemuksia, jotka vaikuttavat heidän arvojensa, ymmärryksensä, tietoperustansa ja taitojensa kehitykseen. Nuorisotyön piirissä koettu ja eletty elämä vaikuttaa nuoren toimintaan tulevaisuudessa. Nuorisotyön kentät ovat ennen kaikkea oppimisympäristöjä, joissa nuorisotyön ammattilaiset ja vapaaehtoiset toimijat ohjaavat yhteisöllisiä oppimiskokemuksia. Tärkeää onkin tuntea nuorisotyön kasvatuksellinen puoli, jotta nuorisotyön oppimisympäristöjä pystyttäisiin hyödyntämään parhaalla mahdollisella tavalla. (Nieminen 2007b, 21.)

Aktiiviseksi kansalaiseksi ei synnytä vaan opitaan. Harjoittelun myötä kasvaa kiinnostus yhteisiin asioihin ja tunne omista vaikuttamisen mahdollisuuksista. Oleellista on löytää ne kasvattamisen keinot, joilla tuetaan nuorten kasvamista aktiivisiksi kansalaisiksi. (Piironen 2007, 10). Aktiivinen kansalaisuus tarkoittaa taitoja pystyä osallistumaan täysipainoisesti yhteiskuntaan, kuten työhön ja sosiaalisiin suhteisiin. Tämän kasvatustavoitteen on oltava päämääränä kaikessa nuorten kanssa tehtävässä yksilö- ja ryhmätoiminnassa.

Nuorisotyössä erityisen tärkeää on se, kuinka vahvasti työntekijät onnistuvat omalla katseellaan, äänensävyllään ja olemuksellaan välittämään nuorille tunteen siitä, että he eivät ole opettamisen ja kurinpidon kohteita. Nuorille on viestitettävä, että he ovat vakavasti otettavia ihmisiä. (Köykkä 2005, 25.)

Nuorisotyölle on kolme ehtoa: sen tulee olla varjelevaa, kasvattavaa ja pelastavaa. Varjelevan työtavan mukaista on pitää nuori erillään kaikesta sellaisesta toiminnasta, joka voisi olla hänen kehitykselleen epäsuotuisaa. Kuitenkin liiallista, ylimenevää hu-

vituksellisuutta täytyy välttää, jotta kasvatuksellinen tavoite voidaan täyttää. Nuorisolle suunnatun toiminnan on kasvatettava nuoria aikuisiksi, jotka pystyvät toimimaan arjessaan täysipainoisesti ja jotka ovat valmiita kohtaamaan aikuis- ja työelämän haasteet. Tärkeä nuorisotyöntehtävä on myös pelastaa niitä nuoria, jotka ovat vaarassa tai mahdollisesti jo lipumassa osattomuuteen ja pudokkuuteen. (Nieminen 1995, 105.)

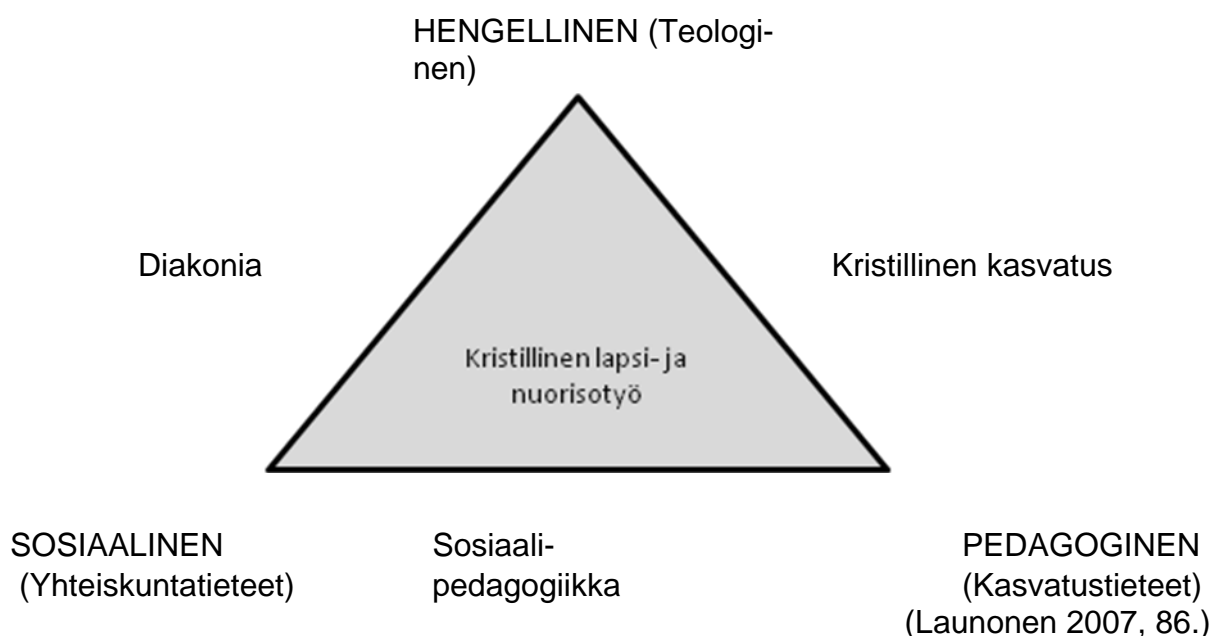
Usein seurakunnan nuorisotyöstä puhuttaessa tarkoitetaan rippikoulun jälkeistä toimintaa, joka on suunnattu lähinnä 15–17-vuotiaidelle nuorille. Tätä nuorempien kanssa tehtävää työtä nimitetään seurakunnissa joko varhaisnuorten tai kouluikäisten toiminnaksi. (Tähkää ym. 2013, 18; Porkka 2005, 84.) Seurakunnan nuorisotyöhön pätevät samat tavoitteet kuin muissakin nuorisotyönmuodoissa, mutta seurakunnan tavoitteena on kasvattaa nuorta myös seurakuntansa jäseneksi ja seurakuntayhteyteen (Porkka 2005, 84).

Kristillinen nuorisotyö voidaan jakaa kolmeen osa-alueeseen: hengelliseen, pedagogiseen ja sosiaaliseen. Hengelliseen nuorisotyöhön lukeutuu yksilön ja yhteisön uskoon ja sen harjoittamiseen liittyvä toiminta, esimerkiksi hartaudet. Pedagogiseen toimintaan liittyvät kasvattamisen ja opettamisen muodot, joita käytetään esimerkiksi pyhäkoulussa ja rippikoulussa. Sosiaalinen ulottuvuus on monialaisin ja näkyy monin eri tavoin. Seurakunnissa pyritään syrjäytymisen ehkäisyyn ja osallisuuden vahvistamiseen, mutta toisaalta lähes kaikki seurakuntien lasten- ja nuorten toiminta on ryhmien ja yhteisöjen välistä vuorovaikutuksellista toimintaa. (Launonen 2007, 85.) Pyrkimys onkin soveltaa erilaisia ryhmätyön- ja ryhmävuorovaikutusentapoja erilaisiin tilanteisiin ja erilaisille ryhmille sopivaksi. Näin taataan paras lopputulos. (Cantell 2010, 19.)

Kun kristillisen nuorisotyön kolme osa-aluetta asetetaan kolmioon (kuvio 1), voidaan kärkikäsitteiden väleihin lisätä uusia tavoitteita. Hengellisen ja pedagogisen ulottuvuuden väliin saadaan kristillinen kasvatusta. Kristillisellä kasvatuksella lapsia ja nuoria ohjataan osaksi seurakuntayhteyttä ja oppimaan kristillisen elämän tapoja. Hengellisen ja sosiaalisen väliin asettuu diakonia, seurakunnassa tehtävä palvelutyö. (Launonen 2007, 85.) Palvelutyö ilmenee monenlaisena seurakunnan toiminnassa. Se on elämän haasteissa auttamista ja kuuntelemista.

Kolmas ulottuvuus kristillisessä nuorisotyössä on sosiaalipedagogiikka, joka asettuu sosiaalisen ja pedagogisen väliin. Terminä sosiaalipedagogiikka ei ole kovin yleisessä käytössä seurakunnissa. Se on kuitenkin oivallinen termi kuvaamaan seurakunnan toimintaa. (Launonen 2007, 85.) Sosiaalipedagogiikka yhdistää sosiaalisen ja kasvatuksellisen teoriapohjan. Siinä korostetaan kasvatuksen sosiaalista luonnetta. Sosiaalipedagogiikka pyrkii ymmärtämään nuorisokasvatusta sekä kasvattajan että kasvatettavan näkökulmasta. Pyrkimys on tarkastella ihmisen vuorovaikutusta ympäröivän maailman kanssa. Painopiste on yksilön ja yhteisön välisen suhteen dynamiikassa. (Hämäläinen 2007, 171.)

KUVIO 1. Kristillisen nuorisotyön ulottuvuudet



Kirkon nuorisotyössä onnistuneinta ovat ne toiminnot, joissa kaikki kolme kärkeä ovat olleet esillä. Hyvänä esimerkkinä tästä on rippikoulu. Lähtökohtaisesti rippikoulu on hengellistä toimintaa, sillä se perustuu kasteeseen ja tähtää elämään kristittyinä. Rippikoulussa on tarkoitus oppia kristilliseen uskoon liittyviä asioita ja kasvaa yksilö. Siksi rippikoulu on myös pedagoginen. (Launonen 2007, 86.) Sosiaalisuus näkyy rippikoulun arjessa: asioita tutkitaan ja pohditaan yhdessä ja toimintaan osallistutaan ryhmänä.

4 RYHMÄTOIMINNAN OHJAAMINEN

Ryhmä tarkoittaa joukkoa ihmisiä, jotka ovat säännöllisesti vuorovaikutuksessa keskenään. Kun ihmiset tapaavat toisiaan säännöllisesti ja he työskentelevät yhteisen päämäärän saavuttamiseksi, syntyy heidän välilleen yhteisiä tapoja, keskinäistä kiintymystä, solidaarisuutta ja pyrkimys tukea toisiaan. Ryhmässä jäsenet muokkaavat toistensa toimintaa ja odottavat toisiltaan käytöstä, jota ei voi välttämättä odottaa ryhmään kuulumattomalta henkilöltä. Ryhmään kuulumisen motivoi yksilön elämää ja kasvua antaen yksilölle uusia ajattelu- ja toimintatapoja. Yksilöt kuuluvat yleensä samanaikaisesti moniin erilaisiin ryhmiin, esimerkiksi harrastusryhmiin, ammatti- ja opiskeluryhmiin sekä perhe- ja sukulaisryhmiin. Yksilön sitoutuneisuus ja ryhmässä toimimisen kesto vaihtelee. (Antikainen, Rinne & Koski 2013, 24).

Ryhmät ovat ihmisten välittömiä yhteenliittymiä. Ne muodostavat yhteiskunnan sosiaalisen järjestyksen ja yksilön sosialisatiion perustan. Ryhmät toimivat yksilön ja yhteiskunnan välisen vuorovaikutussuhteen perustana ja ovat yksilön sosialisatioprosessin kannalta tärkeitä. Erilaisilla ryhmillä on erilainen merkitys yksilön kasvulle. Ratkaisevaa on myös, missä elämänvaiheessa yksilö kiinnittyy kuhunkin ryhmään. Ryhmien merkittävyyden mukaan ryhmät jaetaan primaariryhmiin ja sekundaariryhmiin. Primaariryhmiin liittyy voimakkaita tunnesiteitä ja niissä opitaan merkittäviä vuorovaikutussuhteita, konflikteista selviytymistä ja itsensä ilmaisua. Primaariryhmistä tärkein on perhe, johon yksilö syntyy tai jossa hän kasvaa. Sekundaariryhmät muodostuvat ihmisistä, jotka tapaavat säännöllisesti, mutta joiden väliset suhteet eivät välttämättä ole henkilökohtaisia tai intiimejä. Sekundaariryhmien suhteet perustuvat yleensä sen jäsenten jakamiin arvoihin, toiminnan päämääriin ja päämäärän saavuttamisen keinoihin. (Antikainen ym. 2013, 24–25.)

Toimivalle ryhmälle tunnusomaista on riittävän avoin vuorovaikutus, sitoutuneisuus ryhmään, yhteisten pelisääntöjen noudattaminen, kaikkien huomioon ottaminen ja kaikkien osallistumismahdollisuuden varmistaminen. Kun ryhmät aloittavat toimintansa, ovat jäsenet aluksi erillään toisistaan. Ryhmän aloittaessa toimintansa yhdessä, tapahtuu ryhmäytymistä ja koko toimintansa aikana, ryhmä käy läpi erilaisia ryhmävaiheita. Tärkeää ryhmätoiminnassa on se, että kaikkia kuunnellaan, ryhmä kehittää

ja sopeutuu uusiin toimintatapoihin, työnjako on selkeää ja että toimintaa ajaa eteenpäin ryhmäläisten oma mielenkiinto ja motivoituneisuus toimintaan. (Kauppila 2005, 97, 107–108.)

Psyykkisen ja fyysisen turvallisuuden tunne ryhmässä on ryhmän toiminnan kannalta oleellista. Turvallisuuden komponentteja ovat luottamus, hyväksyntä, avoimuus, sitoutuminen ja tuen antaminen. Luottamus voidaan jakaa luottamiseen ja luotettavaksi osoittautumiseen. Luottamalla ryhmään asettaudutaan fyysisesti sekä psyykkisesti haavoittuvaan asemaan suhteessa muihin ryhmän jäseniin. Kun hyväksyntä, turvallisuuden tunteen toinen komponentti, osuu yksilön haavoittuvimmille tasoille, myös luottaminen on helpompaa. Haavoittuvaksi asettautuminen taas edellyttää avoimuutta, eli uskallusta ilmaista itseä erilaisilla minuuden tasoilla. Kun yksilö kokee ryhmän turvalliseksi, sitä avoimempi hän uskaltaa ryhmässä olla. Ryhmän turvallisuuteen ja luottamukseen liittyy myös sitoutuminen. Kun ryhmäläisillä on tunne siitä, että kaikki ryhmän jäsenet ovat sitoutuneita ja halukkaita yhteistyöhön, kokee yksilö olonsa turvalliseksi ryhmässä. Tuen antaminen on helppoa, jos ryhmän jäsenten välillä vallitsee turvallisuuden tunne ja luottamus. Tuen antaminen tarkoittaa ryhmäläisten toisilleen antamaa viestiä, että ryhmäläiset kykenevät yksilöinä suoriutumaan eteensä tulevista haasteista. (Aalto 2000, 15–16.)

Normi on ryhmässä yleisesti hyväksytty tapa ajatella, tuntea tai käyttäytyä. Normi kuuluu oleellisena osana ryhmän jäsenten kanssakäymiseen. Näin ollen normeihin sisältyvät odotukset ovat yhteydessä asenteisiin. Tavallisesti normeja tarkastellaan nimenomaan ryhmän ominaisuutena. Normien tarkoitus on auttaa ryhmää pääsemään tavoitteisiinsa, sillä normit suosivat sellaista käyttäytymistä ja toimintaa, joka edistää tavoitteiden saavuttamista ja pyrkivät estämään sellaista, joka voisi hankaloittaa ryhmää pääsemästä tavoitteeseensa. Jos ryhmä on tasa-arvoinen, sen normit ovat yhteisiä. Tasa-arvoisessa ryhmässä normit myös liittyvät arvoon, jota ryhmän jäsenyys tuo ja ne ovat mittapuu oikealle, arvostetulle käytökselle. (Laine 2005, 186; Ahokas 2013b, 188–189.)

4.1 Ryhmätaitojen edellytykset

Varhaislapsuudessa alkavat emotionaalisten ja kognitiivisten taitojen sekä käyttäytymistaitojen kehitys. Emotionaalisten taitojen keskiössä ovat omien tunteiden tunnistaminen ja niiden ilmaisun voimakkuuden säätely. Kyky käyttää sisäistä puhetta oman pystyvyyden kasvattamiseksi ja itsensä palkitsemiseksi sisältyy kognitiivisiin taitoihin. Niihin kuuluvat myös sosiaalisten vihjeiden tunnistaminen, käyttäytymisen rajoja koskevien normien tunteminen ja vaihtoehtoisten käyttäytymismallien tunnistaminen sekä kyky käyttää niitä tilannekohtaisesti. Nämä ovat edellytyksiä sille, että yksilö osaa hahmottaa itsensä realistisesti yhteisön jäsenenä. Käyttäytymistaidot liittyvät kieleen ja puheeseen, kuten ajatusten selkeään esittämiseen, aitoon kuuntelemiseen ja myönteiseen osallistumiseen sekä sanattoman viestinnän tulkitsemiseen. (Ahokas 2013a, 176.)

Sosialisaatio tarkoittaa ihmisen sosiaalisten taitojen kehittymistä niin, että hän voi toimia täysipainoisesti yhteiskuntansa jäsenenä (Kauppila 2005, 19). Sosialisaation ydin on lapsen sosiaalistaminen yhteisön käyttäytymistapoihin, ajattelun rakenteisiin, tietoihin ja tahtoihin oppiminen. Toisena tärkeänä sosialisaation lähtökohtana pidetään prosesseja, joissa yksilö erottaa itsensä vallitsevasta kulttuurista ja hän kehittyy itsestään tietoiseksi. Hän on vastavuoroisessa kommunikaatiossa ympäristönsä ja ryhmiensä kanssa muovaten omaa maailmankuvaansa. Koko elämän kestävässä sosialisaatioprosessissa lapsen kanssa jaetaan yhteisön keskeisimmät toimintatavat, arvot, normit ja rooleihin kohdistuvat odotukset. Sosialisaatioprosessin kautta yksilö oppii toimimaan yhteiskunnassa ja omissa ryhmissään. (Antikainen ym. 2013, 40–42.)

Sosiaalinen luokittelu antaa yksilölle mahdollisuuden itse sijoittaa itsensä sosiaaliseen ympäristöön tai vaihtoehtoisesti määritellä oma asemansa niissä. Sosiaalisen identiteetin teoria tähdentää, että yksilön minäkäsitys koostuu henkilökohtaisesta identiteetistä ja sosiaalisesta identiteetistä. Henkilökohtainen identiteetti rakentuu yksilön ainutkertaisista ominaisuuksista, esimerkiksi fyysisistä piirteistä, taipumuksista, taidoista ja kiinnostuksen kohteista, ja sosiaalinen identiteetti taas korostuvista ryhmäjäsennyksistä ja -luokituksista. (Ahokas 2013b, 221–222.)

Sosiaalinen vuorovaikutus tarkoittaa erilaisissa ympäristöissä tapahtuvaa ihmisten välistä toimintaa, mikä kasvattaa ja kehittää yksilöä sosiaalisten ärsykkeiden kautta yhteisön jäseneksi. Sosiaalinen vuorovaikutus on yläkäsite, johon kuuluvat sosiaaliset suhteet ja sosiaaliset taidot. Keskeisimpiä vuorovaikutuksen taitoja ovat esimerkiksi keskustelu-, neuvottelu-, esiintymis-, yhteistyö- ja ryhmätaidot. (Kauppila 2005, 19–24.)

4.2 Vuorovaikutus ryhmässä

Ihmisten ja ryhmien välinen vuorovaikutus rakentuu kahdesta osasta: sanallisesta sekä sanattomasta vuorovaikutuksesta. Sanallinen vuorovaikutus, eli viestintä on oleellinen osa hyvää vuorovaikutustaitoa. Viestintään kuuluu sekä varsinaisia merkityksiä että lisämerkityksiä eli niin sanottuja ”rivien välistä luettavia viestejä”. Viestinnässä lisämerkitys on usein tärkeämpi kuin varsinainen merkitys. Sanaton vuorovaikutus käsittää keskimäärin 60 %:a kaikesta viestinnästä ja on täten oleellinen osa ihmisten ja ryhmien välistä vuorovaikutusta. Sanaton viestintä kuuluu yhtä oleellisenä osana yksilön vuorovaikutustaitoihin kuin sanallinen viestintä. Sanattomaan viestintään kuuluvat esimerkiksi eleet ja kasvojen ilmeet. (Kauppila 2005, 25–37.)

Ollessaan vuorovaikutuksessa ympäristönsä ja omien ryhmiensä kanssa, yksilö muodostaa omaa minäkäsitystään. Minäkäsitys on itsetunnon osa-alue ja tarkoittaa sitä, millaisena yksilö itseään pitää. Palaute, jota yksilö saa primaari- ja sekundaari-ryhmissään, vaikuttaa voimakkaasti hänen minäkäsityksensä kehittymiseen. (Kinnunen 2008, 52–53.)

Ihmisten ollessa vuorovaikutuksessa muiden kanssa, säätelee vuorovaikutusta heidän minäkäsityksensä, heidän käsityksensä ja oletuksensa muista ihmisistä sekä heidän sosiaaliset tarpeensa ja tavoitteensa (Laine 2005, 140). Viestiessään keskenään, ihmiset kuuntelevat ja tulkitsevat toisiaan muodostaen mielipiteen toisistaan. He tekevät tulkintoja siitä, ketä keskustelukumppanit ovat ja suhteuttavat tulkintansa omaan minäkuvaansa. Ihmiset rakentavat käsitystään kanssaihmisistään tulkitsemalla heidän sanallista sekä sanatonta viestintäänsä. (Ruohotie 2002, 44.) Vuorovaiku-

tus myös kehittää yksilön itsetuntoa. Pystyäkseen kokemaan itsensä hyväksi ja hyväksytyksi, yksilölle on välttämätöntä saada positiivisen vuorovaikutuksen kokemuksia kanssaihmisiltään. Varsinkin nuorille vuorovaikutus oman vertaisryhmän kanssa on tärkeää. Nuorille kaverit ovat ne ihmiset, joihin hän peilaa itseään ja joiden joukosta hän hakee hyväksyntää. (Kinnunen 2008, 47, 54.) Ryhmissä vuorovaikutuksen keskeisimpiä tehtäviä ovat tiedon jakaminen ja vaihtaminen, tavoitteiden asettaminen ja niiden saavuttamiseen motivoiminen sekä käyttäytymisen ohjaaminen ja emootioiden vaihtaminen (Ahokas 2013b, 192–194).

Koska ryhmän tehtävä perustuu usein tehtävän suorittamiseen, leimaa ryhmien vuorovaikutusta joko yhteistyö tai kilpailu. Kun tilanteessa on paikalla muita, yksilön suoritus paranee. Ilmiössä on kyse sosiaalisesta helpottumisesta, jota on tutkittu jo 1800-luvulta lähtien. Kilpaileminen ryhmään kuuluvien yksilöiden kesellä voi siis olla hyödyllistä ja eteenpäin vievää, mutta äärimmilleen viety kilpailu voi johtaa ryhmän sisäisiin konflikteihin. (Ahokas 2013b, 192–194.)

4.3 Osallisuus ryhmässä

Osallisuuden määrittely on hankalaa, sillä se ei ole käsitteenä yksiselitteinen. Nuorten osallisuutta tutkinut Anu Gretchel on määritellyt osallisuuden voimaantumisen ja valtautumisen tunteena. Gretchel painottaa kokemuksen merkitystä ja sitä, että nuoren tulee aidosti voida kokea olevansa toimijan asemassa. (Piiroinen 2007, 5.)

Osallisuus koskee ihmisen yhteisö- ja yhteiskuntasuhteita. Se ilmaisee myös suhteiden toimivuutta ja on keskeinen osa ihmisen elämäntulkua kattaen monimuotoisuudessaan eri elämänalueet. Näitä elämänosa-alueita ovat esimerkiksi taloudellinen (eli työ, toimeentulo jne.), poliittinen (kansalaisvaikuttaminen, kansalaistaidot jne.), sosiaalinen (ihmissuhteet, yhteisöllinen osallisuus, harrastukset) ja kulttuurinen (sivis-työsosallisuus, taide, arvot, teknologia). Näille elämänosa-alueille osallisuus jakautuu epätasaisesti: joillain tahoilla yksilö kokee vahvemmin osallisuutta kuin toisilla. (Hämäläinen 2010.)

Osallisuus vahvistaa hyvinvointia, elämisen laatua ja elämänhallintaa. Sen lähikäsitteitä ovat muun muassa osallistuminen, yhteenkuuluvuus, integraatio ja aktiivinen kansalaisuus. (Hämäläinen 2010.) Osallisuus tarkoittaa vaikuttamisen tunteen luomista ja varmuutta siitä, että omalla mielipiteellä on vaikutusta yksilöä itseään koskevissa asioissa (Piironen 2007, 10).

Osallisuus voidaan määrittää myös sen vastakohtana, syrjäytymisen ja osattomuuden kautta. Tällä tavalla tarkasteltuna osallisuus määritellään lähinnä osallisuutena *johonkin*. Tämä näkökulma asettaa toiminnan painopisteen enemmänkin korjaavaan toimintaan ja tällöin kysymys on osattomien saattamisesta osallisiksi. (Piironen 2007, 5.) Mahdollisuus koulutukseen tai työhön, sosiaalisiin suhteisiin ja vuorovaikutukseen sekä vaikuttamismahdollisuuksiin vahvistavat osallisuutta ja ehkäisevät syrjäytymistä (Silander 2007, 136).

Lapsi- ja nuorisotyössä osallisuuden mittari on se, kuinka paljon lapset ja nuoret itse pääsevät osallistumaan heille suunnatun toiminnan sisällön suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. Aktiiviseen kansalaisuuteen kannustaessa on ehdottoman tärkeää, että lapset ja nuoret saavat kokemuksia osallistumisesta ja vaikuttamisesta. Osallistumisen ja vaikuttamisen haluan täytyy kannustaa ja rohkaista, sillä se ei ole synnynäinen ominaisuus. (Piironen 2007, 8).

Tähän opinnäytetyöhön liittyvässä toiminnassa osallisuus toteutuu senujen päässä itse vaikuttamaan heitä koskevan toiminnan sisältöihin. Lisäksi yksi ryhmänohjaajakoulutuksen tavoitteista on kutsua nuoria (sekä junnuja että senuja) osaksi koko seurakuntayhteisöä. Osallisuutta vahvistaa ryhmiin ja erilaisiin yhteisöihin kuuluminen.

4.4 Ohjaajana ryhmätoiminnassa

Kaikkea ohjaamista voidaan pitää kasvattamisena (Kalliola, Kurki, salmi, Tamminen-Vesteracka 2010, 7; Ojanen 2009, 10). Ohjaaja on kaikkialla esikuva ohjattavilleen. Ryhmä tarkkailee ohjaajansa ja ottaa hänestä mallia. (Innanen 2011, 10.) Ohjaajan

on hyvä muistaa, että hänen antamallaan esimerkillä on aina suurempi vaikutus kuin hänen antamallaan ohjeilla (Kalliola ym. 2007, 75). Ryhmänohjaaminen lähtee liikkeelle ohjaajasta itsestään. Ohjaaja asettaa omalla käytöksellään ohjattavalle ryhmälle normit, joiden mukaan ryhmässä käyttäydytään.

Ohjaajan on tärkeää olla avoin ja aito. Aitous välittyy myös ohjattaville ja ohjattavat huomaavat, jos ohjaaja yrittää olla muuta kuin oma itsensä. (Innanen 2011, 48.) Ohjaustyössä painottuvat ohjaajan persoona ja persoonan käyttäminen työkaluna. Käytännön ohjaustehtävät ovat monimuotoisia, jolloin tarvitaan myös erilaisia ohjaajia ja erilaisia ohjaamiskäytänteitä. Useampia ohjauskäytänteitä ja muuttuneeseen tilanteeseen sopeutumista tarvitaan kaikessa ryhmänohjauksessa. Ohjaajan on tunnistettava ryhmässä vallitseva tunnetila ja pystyttävä muuttamaan suunnitelmiaan ryhmän tunnetilan vaatimaan suuntaan. Tunteiden tunnistamisen lisäksi ohjaajan tarvitsee kykyä sietää ryhmän kielteisiä tunteita. Ohjaaja voi ajautua tilanteeseen, jossa hän joutuu vastaanottamaan ryhmäläisen tai ryhmäläisten kielteisiä tunteita, vaikka tunteiden perimmäinen syy olisi jonkin muu kuin ohjaaja itse. Kielteisten tunteiden sietämistä on hyvä harjoitella. On kuitenkin syytä muistaa, että ohjaajan ei tarvitse sietää haukkumista tai huonoa käytöstä. (Kalliola ym. 2010, 72–74.)

Ryhmien kanssa työskentelyyn on syytä suhtautua mahdollisimman luontevalla tavalla. Väkinäisesti toteutettua toimintaa tulisi välttää ja asioiden on hyvä antaa edetä omalla painollaan. (Kauppila 2005, 116.) Ryhmien ohjauksella tavoitellaan työskentelyn sujuvaa etenemistä ja ryhmälle edullisten työskentelytapojen kehittymistä. Yksilötasolla ryhmässä pyritään kehittämään kunkin ryhmäläisten asennetta myönteisesti ja tarjota mahdollisuutta ryhmäläisen omalle henkiselle kehittymiselle. (Ojanen 2009, 25–26.) Siksi onkin oleellista, että ohjaaja antaa tilaa ryhmäläisten ajatuksille ja tunteille (Kalliola ym. 2010, 74).

Ryhmiä ohjattaessa, ohjaajan täytyy miettiä etukäteen ohjauksen tavoite, suunnitella ohjauksen kulku, valita käytettävä menetelmä, ohjattava varsinainen toiminta ja kerätä toiminnasta palautetta. Tavoite on oleellisimmassa osassa, sillä suunnitelmat tehdään ja menetelmät valitaan niin, että niiden avulla tavoite voitaisiin saavuttaa. Toiminta on tehtyjen suunnitelmien pohjalta tavoitteeseen tähtäävää ja ohjattava ryhmä antaa palautetta nimenomaan toiminnasta. Palautteen lukemisen lisäksi ohjaajan on

tärkeää tehdä kriittistä itsearviointia omasta ohjaajuudestaan, Palautteeseen tutustumisen ja itsearvioinnin jälkeen ohjaaja joko muuttaa tapansa ohjata tai jatkaa hyväksi toteamallaan tavalla ryhmän tai yksilön kanssa. (Kalliola ym. 2010, 77–78.)

5 SENNUJEN SUUNNITTELEMAT KOULUTUSSESSIOT

Yhteiskuntatieteiden maisteri Kalevi Kaipio on jo 1970-luvulla poikien oppilaitoskodissa työskennellessään todennut mitä hyötyä on yhteisökasvatuksessa ja nuorten ottamisessa mukaan toiminnan kehittämiseen. Kaipio (1977, 56–57) summaa, että kasvatustyöllä on oltava kaksi kärkeä: periaatteisiin ja yhteisiin päämääriin on kasvatettava ja kasvettava, mutta yhteisten päämäärien asettamiseen on voitava itse vaikuttaa. Kun ideoille annetaan tilaa kehittyä ja toteutua, pääsee yhteisö kehittymään dynaamiseksi ja luovaksi. Yhdessä tekemisen ilmapiiri ainoastaan tukee tätä tavoitetta.

Samaa yhteisöllisyyttä ja yhdessä tekemistä tavoittelee myös Alavassa koulutusseksioiden idea. Nuorien omiin vahvuuksiin, taitoihin ja ajatuksiin on uskottava ja heille on annettava mahdollisuus vaikuttaa itseään koskevaan toimintaansa. Kirkko ei ole pelkän uskonnosta puhumisen paikka, vaan ihmisenä kasvamisen, omien vahvuuksien käyttämisen ja oppimisen paikka. Nuorilla itsellään on halu tehdä ja toimia, ja työntekijät puolestaan mahdollistavat tämän toiminnan.

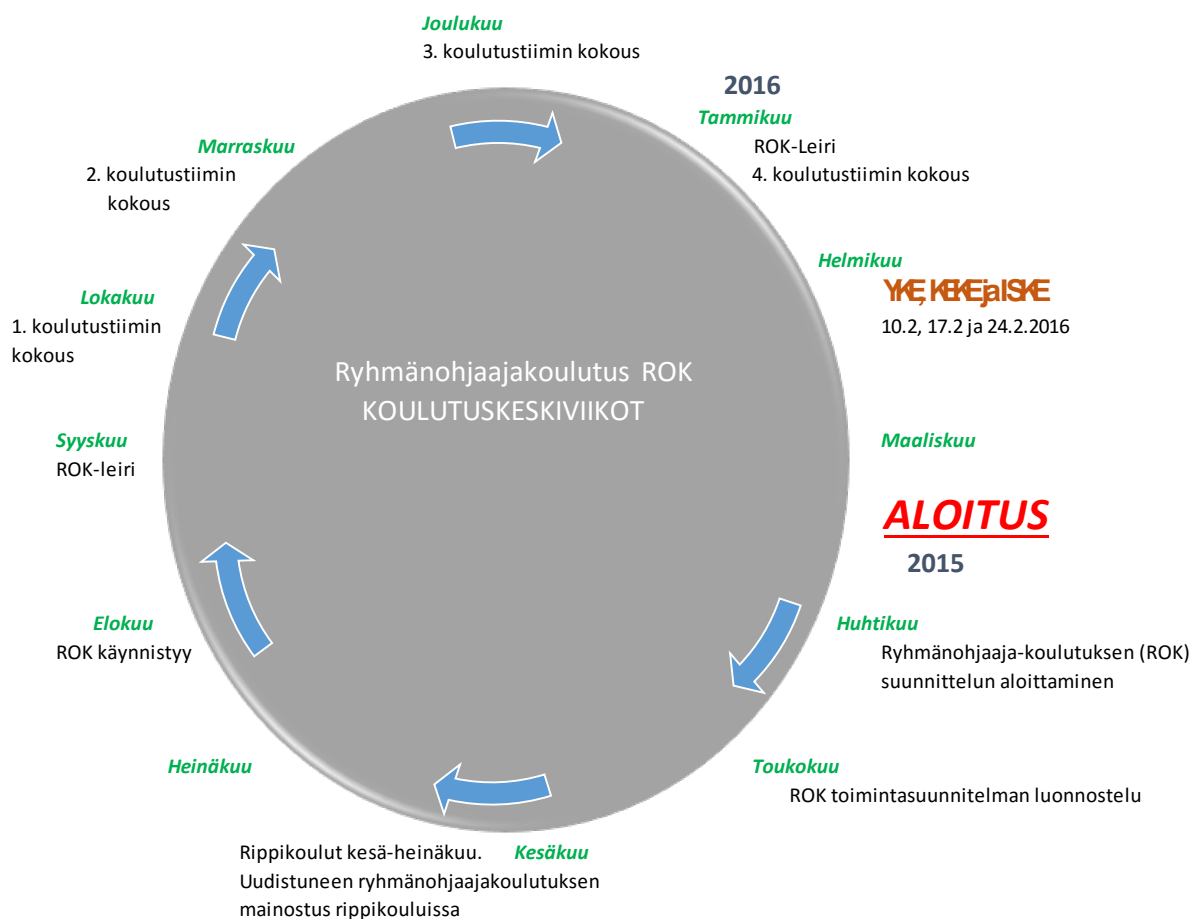
Uuden ryhmäohjaajakoulutuksen suunnittelu alkoi jo huhtikuussa 2015 (kuvio 2), jolloin tavoitteeksi asetettiin kehitellä uusi kokonaisuus, joka yhdistäisi vanhan kerhonojaaja- ja isoskoulutuksen yhdeksi ja samaksi kokonaisuudeksi. Tuloksena syntyi ryhmäohjaajakoulutus, jolle nuoret antoivat lempinimeksi ROK. Toukokuussa 2015 koulutuksen toimintasuunnitelmaa alettiin luonnostella.

Nuorisotiimin kanssa ryhmäohjaajakoulutuksen sisältöjä miettiessämme, koimme haasteellisimmaksi kysymyksen siitä, kuinka osallistamme jo vanhemmat nuoret toimintaan niin, etteivät he kuitenkaan joutuisi käymään uudelleen läpi samoja juttuja, joita ovat käyneet jo vanhan mallin mukaisessa isos- tai kerhonojaajakoulutuksessa.

Vastauksena tähän kehitin idean toiminnasta, jonka suunnittelusta ja ohjaamisesta jo kerhonohjaajan tai isosen tehtävissä toimineet nuoret vastaisivat. Tämä senujen suunnittelema toiminta suunnattiin ryhmänohjaajakoulutuksen junnuille.

Toisena huomioitavana asiana oli, että vaikka sennuille olisikin saatava mielekästä, uutta tietoa ja uusia näkökulmia tarjoavaa toimintaa ryhmänohjaajakoulutuksen ajaksi, tavoitteena on pystyä rakentamaan sennuista ja junnuista yhtenäinen ryhmä, jossa vallitsisi tekemisen meininki ja ”me”-henki. Näin ollen senujen ja junnujen tulisi kuitenkin jollainlailla olla vuorovaikutuksessa keskenään. Senujen ohjatessa toimintaa junnuille, pääsevät nämä kaksi ryhmää vuorovaikutukseen keskenään ja yhteishengen luominen helpottuu.

KUVIO 2. RYHMÄNOHJAAJAKOULUTUS ROK – Koulutuskeskiviikot



Ryhmänohjaajakoulutus käynnistyi elokuussa 2015 jatkuen ROK-leiriin, joka pidettiin syyskuussa 2015 (kuvio 2). Leirillä keräsin senujen ensimmäisiä ajatuksiaan siitä, minkä oppimisen he katsoisivat olevan tärkeää junnuille ajatellen tehtävää, johon

junnut lähtevät yhdessä sennujen kanssa kouluttautumaan ryhmänohjaajakoulutuksessa. Kokosin pohdinnat yhteen (liite 1) ja kävimme sitä läpi ensimmäisessä kouluttavien sennujen kokouksessa 21.10.2015. Kokoontumisrytmiksi vakiintui kerran kuussa kokoontuminen. Koulutustiimiksi ryhdyimme kutsumaan sitä sennujen ryhmää, joka ryhtyi suunnittelemaan ja toteuttamaan junnujen koulutuspäiviä.

Alkuperäiset ohjeeni sennuille olivat, että he saisivat itse täysin ideoida ja suunnitella jonkinlaisen koulutuskokonaisuuden. Syksyllä ei ollut vielä puhetta esimerkiksi siitä, kuinka monena päivänä koulutusta pidettäisiin ja olisiko sennujen vetämä koulutus sellaista, mikä pidettäisiin jonkin ryhmänohjaajaleirin yhteydessä. Marraskuun 2015 nuorisotiimin kokouksen terveisinä kouluttaville sennuille tuli pyyntö parina tai useampana keskiviikkona järjestettävistä kokonaisuuksista. Kouluttavat sennut lähtivät jalostamaan tätä ideaa päätyen ratkaisuun kolmesta koulutuskeskiviikosta, joissa jokaiselle kokonaisuudelle varattaisiin yksi sessio; Yleinen keskiviikko, eli YKE, jolloin käytäisiin läpi asioita, jotka koskevat ylipäänsä seurakunnan ryhmänohjaajan tarvitsemaa tietotaitoa; Kerhokeskiviikko, eli KEKE, jolloin käytäisiin spesifioidusti läpi kerhönohjaajalle hyödyllisiä taitoja; sekä myös Isoskeskiviikko, eli ISKE, joka antaisi työkaluja toimia isosen tehtävissä erilaisilla seurakunnan leireillä. Sennut itse antoivat koulutussessioille nämä nimet. Jokainen koulutuskeskiviikko on kestoltaan kaksi tuntia, jonka aikana syödään myös pieni välipala.

5.1 Yleiskeskiviikko (YKE)

Yleiskeskiviikon tavoitteiksi kirjasimme kouluttavien sennujen kanssa ryhmien muodostamisen, ryhmän johtamistaitojen ja leikkien ohjaamisen harjoittelun. Tärkeänä pidimme myös käydä läpi hyvälle ryhmänohjaajalle kuuluvia ominaisuuksia sekä sellaisia välittömään ensiapuun kuuluvia tilanteita, joita kerhoissa ja leireillä voi joutua kohtaamaan. YKE-päivää vietettiin 10.2.2016 Alavan kirkon nuorisotiloissa ja koulutussession toteutukseen saapui seitsemästä YKE-tiimiläisestä viisi.

Edellä mainittujen teemojen pohjalta YKE-tiimiin kuuluvat sennut kokosivat oman teemapäivänsä kokonaisuuden (liite 6). Harjoitteet alkoivat alkutiedotusten ja -

kahvien jälkeen ryhmien muodostamisella. Tehtävänantona oli tehdä itsenäisesti ryhmät, jossa ei ole itselle kovin tuttuja kavereita. Muodostetuissa ryhmissä pohdittiin ryhmänohjaajana toimimiseen liittyviä haasteita ja millaisia ominaisuuksia kuuluu hyvälle ryhmänohjaajalle.

Alkuinfon ja kahvittelun jälkeen suunnitelmana oli pitää tuoli-harjoitus, jossa tarkoituksena olisi ollut kiinnittää tuolien selkänojiin junnujen paperille listaamia ryhmänohjaajan kohtaamia haasteita ja käydä tuolijono läpi ”ylittämällä” ylöskirjoitetut haasteet ja keskustelemalla yhdessä ongelmanratkaisusta. Harjoitteesta kuitenkin luovuttiin, sillä alkuinfo ja kahvitus veivät enemmän aikaa kuin tiimi oli alun perin arvioinut. Tuoli-harjoituks käytiin läpi suusanallisesti.

Seuraavaksi junnuja pyydettiin pohtimaan millaisia virheitä ryhmänohjaaja voi toimessaan tehdä. Näin kootut asiat käytiin läpi harjoitusta ohjaavan sennun opastuksella. Ohjaamisvuorossa oleva kyseli junnuilta ajatuksia siitä, kuinka esimerkki virheet voisi korjata ja kuinka asian kanssa tulisi edetä. Ohjaava sennu on itse useampana vuonna isosena toiminut aktiivinuori ja hän kertoi oman ratkaisuehdotuksensa jokaiseen listattuun virhetilanteeseen tämän keskustelun jälkeen.

Vaikka virhetilanne-harjoitus käsittelikin asiaa negaation kautta, oli se mielestäni varsin toimiva ratkaisu. Junnut listasivat mokiin hyvin konkreettisia asioita, ja osa oli päässyt jopa ohi ”virhe”-sanasta miettimällä myös sellaisia tilanteita, joissa toimiminen tuntuisi hankalalta ja jotka jopa vähän pelottavat. Tällaisia tilanteita olivat esimerkiksi miten toimia, jos rippikoululainen tai kerholainen kertoo jotain, joka jää vaamaan omaa mieltä. Junnut pohtivat sennujen ja meidän työntekijöiden kanssa sitä, mikä on isosen tai kerhonohjaajan rooli, kun kerholainen tai rippikoululainen jakaa jonkin vakavan asian. Pohdintaa tuli myös siitä, kuinka suhtautua ryhmänohjaajakaveriin tai työntekijään, jolla on huono päivä ja kuinka tulisi pyrkiä näkemään työtoverin kiukun taakse ja nähdä ärtymys jostain asiasta eikä henkilöstä itsestään johtuvana.

Harjoite päättyi ohjaamassa olevan sennun luentokoosteeksi harjoitteen aikana esille nousseista aiheista. Tämä kyseinen sennu on persoonaltaan varsin vahva ja hieman hallitseva. Hänen toimiminen tämän harjoitteen ohjaajana riitti rajoittamaan suurim-

man osan junnujen ajatusten vaihtoa. Ehkä jos harjoitetta ohjannut sennu ei olisi ollut yhtä paljon tilaa käyttävä persoona, selvästi junnuja vanhempi ja junnujen keskuudessa johtaja-hahmoksi mielletty henkilö, olisi useampi junnu uskaltanut kertoa ajatuksiaan harjoitteiden aiheista. Toisaalta taas tätä harjoitetta ohjanneella sennulla on hyvin selkeä ja loogisesti etenevä tapa selittää asioita, kokemusta taustalla ja juurikin tietynlaisen auktoriteettiasemansa takia hän saa nuoremmat kuuntelemaan itseään. Hänellä on omaan osaamiseensa ja myös omiin persoonallisiin piirteisiinsä perustuva faktista auktoriteettia (Köykkä 2014, 83). Näistä syistä en näe välttämättä huonona asiana, että juuri tällainen harjoite meni tämän sennun luennoksi: hän tietää mistä puhuu ja osaa esittää ajatuksensa helposti ymmärrettävällä tavalla näkemyksiään perustellen.

Myös viimeisen harjoitteen tiimi päätti jättää väliin. Tilanne-harjoite oli alun perin tarkoitus toteuttaa niin, että harjoitetta ohjaavat sennut esittävät listatut tilanteet (liite 6) draaman keinoin, jonka jälkeen kustakin tilanteesta keskusteltaisiin yhdessä. Kuitenkin harjoitteen ohjaajiksi nimetyt sennut olivat kumpikin omalla tahollaan loppujen lopuksi estyneitä ohjaamaan harjoitetta, joten tiimi suoritti harjoitteen lukemalla keskustelun pohjustukseksi esimerkkitalanteet läpi. Tämän harjoitteen veti sama sennu, joka ohjasi myös tuoli- ja virhe-harjoituksia kysymällä ensiksi junnuilta ratkaisuvaihtoehtoja ja kertomalla sitten oman ratkaisuehdotelmansa.

Aivan loppuun sennut teettivät junnuilla Kahoot-kyselyn. Kahoot on verkossa toimiva sivusto, johon kirjautumalla pystyy tekemään leikkimielisiä visailuja tai mielipidekyselyjä. Kyselyihin vastataan älypuhelimien, tabletin tai tietokoneen välityksellä reaaliajassa paikan päällä. Kyselyllä selvitettiin, mitä mieltä junnut olivat YKE-sessiosta, mitä he saivat siitä irti ja pitivätkö he päivää hyödyllisenä. Kysely oli hyvä tapa kerätä vastauksia ja jo ennestään junnuille tuttu, sillä ohjelmaa käytetään säännöllisesti Kuopion kouluissa.

5.2 Kerhonojajakeskiviikko (KEKE)

KEKE-päivä keskittyi kerhojen erityispiirteisiin. Päivän aikana pohdittiin millaisiin tilanteisiin kerhoissa voi joutua ja millainen on hyvä kerhonohjaaja. Keskeisiksi teemoiksi nousivat kerholaisten erilaiset suhtautumiset vaihtuviin tilanteisiin, pienistä lapsista koostuvan ryhmän hallinta ja kerhotoiminnan melskeessä sattuvista kimmelluksista ja tapaturmista selviäminen (liite 7). Päätaavoitteeksi muodostui antaa eväitä toimia yllättävissä tilanteissa, joita kerhoissa voi vastaan tulla. KEKE pidettiin 17.2.2016 Alavan kirkon nuorisotiloissa. Päivää saapui pitämään neljä kuudesta tiimiin kuuluneesta sennusta.

Kuten YKE, myös KEKE alkoi kahveilla ja välipalalla. Kun kaikki olivat saaneet kahvia, kertoivat tiimiin kuuluvat sennut lyhyesti session kulusta. Ensimmäisenä harjoituksena junnut pohtivat itsenäisesti post-it-lapuille vastauksia kysymyksiin: Millainen on hyvä kerho ja millainen on hyvä kerhonohjaaja? Laput kiinnitettiin tilan etuseinälle ja ylös kirjoitetut ajatukset purettiin yhteisesti.

Seuraavaksi jakauduttiin pienempiin ryhmiin. Ryhmille jaettiin paperia ja kyniä ja he päättivät yhdessä kuvitteelliselle kerholleen säännöt. Säännöt luettiin yhdessä koko muulle ryhmälle. Koska nuoret jaettiin sattumanvaraisiin ryhmiin, joutuivat junnut tekemään harjoitetta itselleen mahdollisesti hieman vieraampien ryhmänohjaajakoulutustovereidensa kanssa. Vaikka junnujen porukka on talven aikana melko lailla jo ryhmäytynyt ja me-henki on syntynyt, on ryhmässä edelleen sellaisia nuoria, jotka eivät juurikaan ole olleet kansakäymisessä toistensa kanssa. Mielestäni on hyvä sekoittaa muodostuneita tiiviitä kaveriporukoita ja viedä nuoria oivaltamaan asioita muidenkin kuin parhaiden kavereidensa kanssa.

Viimeisenä harjoitteena nuoret jaettiin uudestaan pienempiin ryhmiin. Jokaiselle ryhmälle annettiin oma hypoteettinen kerhotilanne, jossa joudutaan antamaan ensiapua jollekulle kerholaisista. Ryhmät käyttivät mallintamisen menetelmää näytellessään tilanteet loppuporukalle. Sosiaalisen mallintamisen on yleisesti ajateltu olevan oppimisen tehokkaimpia menetelmiä, sillä se tuottaa sosiaalisen käyttäytymisen malleja havainnoimista, jäljittelyä ja oppimista varten (Kauppila 2005, 147). Jokainen esitys purettiin yhteisesti keskustelemalla heti esityksen jälkeen.

Vaikka tässä ensiapuharjoitteessa tilanteiden purku jäi melko tavalla pintaraapaisuksi, ei harjoite ollut mielestäni epäonnistunut. Tavoitteena oli antaa junnuille selkeitä ensiapuohjeita. Tätä tavoitetta ei saavutettu, mutta toisaalta taas ajattelen työntekijänä, ettei ensiaputaitojen opettaminen pidäkään olla sennujen tehtävä. Se on jotain, mikä kuuluu työntekijöille, mutta tässä harjoitteessa sennut onnistuivat juuri siinä, mitä itse työntekijänä heiltä toivoin. Harjoitteessa yksi tiimin sennuista jakoi ryhmät mielivaltaisesti (jolloin jälleen sekoitettiin olemassa olevia klikkejä), ja junnut pääsivät toimimaan jälleen uudessa ryhmässä.

5.3 Isoskeskiviikko (ISKE)

ISKE-session alkua hämmensi se, että vain kaksi tiimin alkuperäistä jäsentä tuli paikalle. Nämä kaksi sennua kuitenkin kantoivat vastuuta hyvin esimerkillisesti: he itsenäisesti hankkivat muille tiimiläisille tuuraajia, ohjeistivat heidät tehtäviinsä ja tekivät koulutussession rungosta sovelluksen, joka pystyttäisiin tekemään uudessa tilanteessa. Kaikin puolin isoskeskiviikko onnistui, vaikka pakka meni melko lailla uusiksi.

Alkuun aloitettiin perinteisesti välipalalla ja kahvilla. Junnut ohjattiin istumaan pöytiin ja sohville. Tiimi oli suunnitellut session kulun myötäilevän rippikoululeirin isosen päiväohjelmaa (liite 8). Esimerkkipäiväohjelman kulku käytiin läpi kohta kohdalta pysähtyen miettimään pohtimistehtäviä ja käytännönharjoitteita. Jokainen kohta käytiin läpi kertaamalla, mitkä ovat isosen tehtävät eri vaiheissa tai keiden isosten täytyy siihen osallistua. Esimerkiksi aamupalan siivouksesta kerrottiin leirikeskusten yleisestä tavasta, että isosen pienryhmineen on ruokailujen siivousvuorossa ja se isospienryhmä, jonka vuoro kyseisenä päivänä on, siivoaa ruokalan emäntien ohjeiden mukaisesti isosen johdolla.

Kun esimerkkipäiväohjelmassa päästiin raamisten, eli raamattuopetusten, pitoon, oli ensimmäisen harjoitteen aika. Raamiksissa isokset käyvät joka päivä läpi eri raamatun kohtaa oman pienryhmänsä kanssa työntekijän antaman ohjeistuksen ja opastuksen jälkeen. Raamiksiin liittyvässä harjoitteessa sennut näyttelivät kolme erilaista tosielämään pohjautuvaa raamistilannetta.

Ensimmäisessä kohtauksessa isosta näyttelevä sennu yritti pitää raamista, mutta kaksi ryhmäläistä jutteli kokoajan keskenään, yksi oli oikeasti kiinnostunut asiasta ja yksi piti suunsa kiinni ja vältteli tilannetta. Toisessa harjoitteessa taas näitä haluttomia oli paljon. ”No en mä tiiä” -vastausta käyttäviä ryhmäläisiä oli kolme ja viimeinen ryhmäläinen esitti provosoivia kysymyksiä, joilla hän yritti ärsyttää isosta tai ajaa tämän ahtaalle. Viimeisessä tilanteessa kaikki muut ryhmäläiset olivat innoissaan raamiksesta, mutta yksi ryhmäläinen jäi ulkopuolelle. Tiimi näytteli nämä kohtaukset läpi, jonka jälkeen he keskustelivat junnujen kanssa erilaisista toimintatavoista kuinka edetä tilanteissa. Esimerkiksi keskustelua käytiin siitä, kuinka passiivisia ja haluttomia ryhmäläisiä voisi saada innostumaan toimintaan ja kuinka käsitellä ärsyttämään pyrkiviä.

Raamisharjoitteen jälkeen esimerkkipäivän läpikäymistä jatkettiin (liite 8). Junnuille kerrottiin, että jokainen isonen valmistelee rippikoululeirille saarnan. Saarnan aiheena on yksi leirijumalanpalveluksessa vietettävä pyhäpäivä. Junnuille kerrottiin kuinka aiheet jaetaan isosille, milloin saarna kirjoitetaan ja lopuksi junnuille luettiin esimerkki rippikoulun jumalanpalveluksen saarnasta.

Viimeinen harjoite koski iltaohjelmaa. Junnut jaettiin pienempiin ryhmiin ja jokaiselle ryhmälle jaettiin kuvaus esimerkkirippikouluryhmästä, jolle iltaohjelma tulisi suunnata. Esimerkiksi yksi näistä ryhmistä oli passiivinen ja osallistumishaluton ryhmä. Suunnitelmien valmistuttua jokainen ryhmä esitteli oman esimerkkirippikouluryhmänsä erityispiirteet ja millaisen iltaohjelmasuunnitelman he ovat tälle ryhmälle tehneet ja miksi he ajattelevat sen sopivan kyseiselle ryhmälle. Jo tutuksi käyneen tradition mukaisesti ISKE päättyi Kahoot!-kyselyyn, jonka tiimi oli valmistellut etukäteen.

Koska paikalle saapui alkuperäisestä tiimistä vain kaksi jäsentä, piti harjoitteiden työnjaot muuttaa kokonaan. Nämä kaksi alkuperäisen ISKE-tiimin jäsentä ovat nimettyinä nimin ”Sennu A” ja Sennu B” liitteessä 8. Suunnitelmasta poikettiin ensimmäisenä siten, että nämä sennut A ja B vetivät jokaisessa harjoitteessa isosen tai ohjaajan roolia ja varamiehiksi kutsutut nuoret toimivat sitten leiriläisten rooleissa sennu A:n ja B:n ohjeistuksen mukaisesti. Harjoitteet vedettiin läpi luontevasti uusista roolijaoista huolimatta.

5.4 Suunnittelutiimin ohjaaminen

Ryhmäläisten osallistaminen toimintaan on kannattavaa, ja ohjaajan on hyvä luovuttaa ”tuomarinpaikka” jollekin ryhmäläiselle aika ajoin (Kalliola ym. 2010, 75). Tämä oli oma ajatukseni siitä asti, kun ryhdyin toimintaa suunnittelemaan. Kysyin itseltäni, miksi minä ohjaajana ja työntekijänä menisin puhumaan nuorille kuinka toimia ryhmänohjaajan tehtävissä, kun oma suhteeni ryhmänohjaajakoulutettaviin on kaikesta huolimatta se, että olen itse nuorisotyöntekijä ja ryhmänohjaajakoulutettavat ovat minun ohjattaviani. Tässä asetelmassa ohjeet olisivat tulleet ikään kuin ylhäältä päin. Joten miksi olisin itse asettunut ”puhujan pönttöön”, kun ryhmänohjaajakoulutettavien keskuudessa on nuoria, jotka pystyivät kertomaan samoista asioista tuoreimman kokemuksen pohjalta aivan rippikoulu- ja kerhotyönkentän ytimestä, joihin työntekijänä en edes pääsisä? Tällöin ohjaus tuli nuorten vertaisryhmistä.

Itseltäni tämä uuteen rooliin asettautuminen vaati koko koulutussessioiden suunnittelun ja myös varsinaisen toiminnan aikana tietoisuutta siitä, mihin asioihin puuttuminen pilaisi tavoitteeni nuorille annettavasta mahdollisuudesta käyttää osaamistaan, suunnitella toiminta itse ja myös ratkaista varsinaisten koulutussessioiden aikana eteen tulevat mutkat itse. Esimerkiksi YKE-sessiossa luentomaisen osuuden jatkuesa sen verran kauan, että olisin itse jo päättänyt tilanteen ja siirtynyt seuraavaan, annoin tiimin viedä tilanteen loppuun. Puhuessamme sitten session kulusta tiimin kanssa, nuoret perustelivat vieneensä harjoitteen loppuun asti siksi, että junnut olivat kuitenkin kirjoittaneet asiat ylös, joten ne mitä ilmeisimmin askarruttivat heitä. Tästä syystä tiimi koki tärkeäksi, että he antavat vastaukset näihin junnujen esittämiin kysymyksiin. Kun pystyin jättäytymään itse yhdeksi ohjattavista, sain itse työntekijänäkin aivan uusia näkökulmia, joita ei muutoin tulisi varmaankaan edes ajatelleeksi. Kasvussa ammattimaiseksi ohjaajaksi on uskallettava astua oman mukavuusalueensa ulkopuolelle ja nähtävä kehitysmahdollisuudet epävarmuuden kautta (Kalliola ym. 2010, 33).

Vaikka itse vierastankin kovasti itseni nimittämistä ”johtajaksi” (enkä sitä termiä itses-
täni koskaan toiminnan aikana käyttänyt) oma roolini ryhmässä käsitti koulutustiimin
ohjaajan roolin lisäksi myös johtajan roolin. Varsinaisessa toiminnassa (YKE, KEKE,
ISKE) minun vastuullani oli kutsua ryhmä kokoon ja ohjata se läpi suunnitteluproses-
sin ja olla myös seuraamassa itse toiminnan toteutusta. Suunnitteluvaiheessa oli tär-
keää olla joku, joka kutsuu ryhmää kasaan, pitää suunnittelukokoukset toiminnan
äärellä ja huolehtii, että jokainen ryhmäläinen on tietoinen omasta roolistaan. Tarvit-
tiin myös joku, joka hoitaa kaikki käytännön valmistelut, esimerkiksi tilojen varaami-
sen ja tarvikkeiden hankkimisen.

Ryhmän ohjaajana toimimisen lisäksi toinen tärkeä tehtäväni oli olla itse innoissani
toiminnasta ja sennuista, jotka halusivat olla osa toimintaa. Pysin alusta asti teke-
mään selväksi, että heihin luotetaan ja heidän osaamistaan pidetään arvossa. Myön-
sin alusta alkaen koulutustiimille, että en itse ole koskaan ollut kerhonohjaaja, mistä
syystä kaikilla kerhonohjaajana toimineilla on enemmän tietoa aiheesta. Puhuin sen-
nuille siitä, että he tavoittavat junnut aivan eri tavalla kuin minä tai joku muu ohjaajis-
ta. Minulle oli yhtä tärkeää, että sennut kokisivat toiminnan mielekkäänä ja antoisana
kuin, että junnut saisivat heitä kiinnostavat koulutussessiot.

Omassa toiminnassani senujen ohjaajana näen kehitettävää. Koen, että koko koulu-
tusryhmän kokoaminen olisi pitänyt tehdä eri tavoin. Nyt keräsimme listan innokkaista
heti, kun olin ensimmäisellä leirillä kertonut ideasta sennuille. Silloin innokkuutta löy-
tyikin paljon, mutta moni jäi jo heti alkuun pois. Olisi ehkä ollut viisaampaa jättää idea
hautumaan sennuille leirin jäljiltä ja antaa näin suurimman innostuksen jo laantua, ja
kerätä toiminnasta kiinnostuneet yhteen esimerkiksi seuraavassa nuorten illassa.
Lisäksi minun olisi pitänyt painottaa toimintaan sitoutumisen tärkeyttä, jotta minä ja
muu tiimi voimme luottaa asioiden hoituvan sovitusti.

Suunnittelutiimin ohjaajan toimessani onnistuin suunnittelun määrätietoisessa oh-
jaamisessa. Koko suunnittelu- ja toimintavaiheen aikana pidin päämäärän selkeänä,
onnistuin näkemään jokaisen tiimin sennun ja antamaan tilaa kaikkien ideoille. Onnis-
tuin luomaan kokouksiin positiivisen tekemisen meiningin.

Tärkeintä on luottaa nuoriin. Toisaalta taas täytyy pystyä tunnistamaan ne nuoret, joille tällainen rooli on hieman liian suuri. En itse olisi ryhtynyt vetämään tällaista toimintaa, jos en olisi ehtinyt tutustua nuoriin etukäteen. Kun olin päässyt tutuksi nuorten kanssa yksilönä, pystyin etukäteen arvioimaan kuinka paljon heille voi antaa vastuuta suunnittelusta. Koulutuspäivien suunnitteluun osallistuneet sennut ovat pääsääntöisesti varsin toimeliaita, innostuvat helposti asioista ja ryhtyvät todella herkästi toiminnan ideointi- ja suunnittelutyöhön. Kuitenkin yksilöllisiä eroja on paljon. Työntekijä tarvitsee ryhmänohjaamiseen vaadittavien taitojen lisäksi myös monipuolisia yksilöohjaukseen liittyviä taitoja (Launonen & Pesonen 2005, 270). Yksilöohjauksen kautta pääsee tutustumaan nuoriin ja tietää millaista ohjausta nuori tarvitsee ryhmässä toimiessaan. Näin pystytään mahdollistamaan se, että koulutustiimeihin on mahdollista ottaa mukaan kaikenlaisia nuoria, ja löytämään jokaiselle nuorelle hänelle sopiva vastuutehtävä. Junnut hyötyvät erinomaisen paljon nähdessään monenlaisia ja -tasoisia koulutustiiminjäseniä.

Vanhempien nuorten on tärkeää olla ihailun kohteita nuoremmille, sillä se herättää luottamusta ja vaikuttuneisuutta. Yhtä tärkeää on myös se, että osa vanhemmista hieman hapuilee toimessaan, sillä se taas tasoittaa kuilua antaen nuoremmille itsevarmuutta omaan tekemiseen. Seurakunnan nuorissa on oltava eläviä esimerkkejä siitä, että seurakunnassa hyväksytään myös keskeneräisyys. (Tähkää ym. 2013, 24; Köykkä 2014, 48.)

Lyhytaikaisissa pienryhmissä ohjaajan rooli on jakautunut kahteen osa-alueeseen: tehtävänjohtamiseen ja tunnejohtamiseen. Nämä voivat joissain tapauksissa olla jopa kaksi eri henkilöä. Tehtäväkeskeinen johtaja suuntaa huomionsa ennen kaikkea toiminnan päämäärään ja tunnejohtaja keskittyy ihmisiin. (Ahokas 2013b, 214.) Koulutuspäivien suunnittelutiimi oli alun perin suurempi ryhmä, johon kuului yli 25 sennua, mutta loppujen lopuksi tiimeihin vakiintui enää 18 ja suunniteltua koulutuskeskiviikkojen ohjelmaa pitämään tuli 11 sennua. Suurempi ryhmä oli jakautunut kolmeen pienempään ryhmään tiimeittäin, joten ohjattavana oli oikeastaan kolme yhtäaikaista pienryhmää.

Lähtökohtaisesti kaikki ohjaaminen on kasvattamista (Ojanen 2009, 10). Ohjaaminen tarkoittaa toimintaa, joka on monimuotoista sekä tavoitteiltaan että sisällöltään. Ohja-

usta määrittävät ympäristö, jossa ohjaus tapahtuu, sekä kohderyhmä, jonka parissa ohjaus tapahtuu. Ohjaamista lähestytään kokonaisvaltaisesti, mikä tarkoittaa, että ohjaus ei määrity ainoastaan yksittäisten tilanteiden suunnittelemiseksi ja vetämiseksi. Se on ihmisten kohtaamista, keskustelua, kuuntelua, läsnäoloa, kasvatuksellista tukea ja vuorovaikutusta. Varsinainen ohjaaminen on vain pieni osa ohjaajuuden kenttää ja ammattitaitoon kuuluukin osata muokata ohjaamista tilanteen ja tarpeen mukaisesti. Toisinaan ohjaajan täytyy olla aktiivinen toimija, joka johtaa ryhmää kohti päämäärää, toisinaan taas enemmänkin mahdollista ja innostaja. (Kalliola ym. 2010, 8–9.)

Yksi ohjaajan rooleista on toimia samaistumiskohteena ja esimerkkinä. Ohjaajana on tärkeää kysellä ohjattavien kuulumisia ja olla kiinnostunut heistä, sillä se luo yhteenkuuluvuuden tunnetta ja viestittää ohjattaville, että he ovat tärkeitä. (Kalliola ym. 2010, 69.) On tärkeää, että aikuinen omalla asenteellaan osoittaa arvostavansa ohjattavia ja heidän mielipiteitään. On aidosti kuunneltava ohjattavia ja heidän ideoitaan on toteutettava. Näin varmistuu kuulluksi tulemisen tunne. Aikuisen on annettava ohjattaville tilaa uskaltaa ajatella erilaisia tapoja ja sanoa oma mielipiteensä. (Piiroinen 2007, 10.) Tällä tavoin toimiminen luo perustaa yhteen hiileen puhaltamisen ilmapiirille, jonka kautta varmistuu aito läsnäolo ja ohjauksen hyvä ilmapiiri (Kalliola ym. 2010, 69).

On tärkeää, että ohjattavan ja ohjaajan välinen ilmapiiri on rohkaiseva. Ilmapiirin luomisessa erityisen tärkeää ovat rehellisyys, tasa-arvoisuus, kannustavuus, rohkaiseminen, innostaminen ja ylipäänsä myönteisyys. Ohjaajan vastuulla on luoda positiivista ilmapiiriä. Sisäisen motivaation synnyn kannalta suurta merkitystä on tehtävän haasteellisuudella, omalla tiedonhalulla ja henkilön omalla halulla kehittyä. Motivaatio näkyy käytännössä haluna suorittaa erilaisia tehtäviä, jotka vievät kohti päämäärää. Kannustava ja rohkaiseva ympäristö luo ohjattavalle paremmat mahdollisuuden motivoitua tehtävään. (Kalliola ym 2010, 55–56, 59.)

Nuorten intoa toimintaa kohtaan voi syödä, jos ohjaajat muuttuvat heidän silmissään opettajiksi. Ohjaajana toimiessa tarkoitus ei ole opettaa, vaan oppia yhdessä nuorten kanssa. Välttämällä turhaa hierarkiaa yhteisön sisällä, parannetaan toiminnan koh-

distumista. Turhan hierarkian välttäminen myös luo toimintaprosessista mieluisamman. (Lahikainen & Pirttilä-Backman 1998, 53–56.)

6 TULOKSET JA TUOTOS

Koulutussessioiden lopputuotteena syntyi malli, jossa nuoret asetetaan suunnittelemaan ja ohjaamaan toimintaa itseään nuoremmille nuorille. Malli on helposti sovellettavissa ja sitä voidaan käyttää seurakuntien lisäksi muissakin ryhmänohjauksellisissa toiminnoissa. Käytännössä kaikki muu mallissa on joustettavissa, mutta perusajatuksen siitä, että nuoret itse suunnittelevat ja toteuttavat toimintaa muille nuorille, täytyisi säilyä.

Opinnäytetyöni tarkoituksena ei varsinaisesti ole tarjota valmista mallia toteuttaa ”nuorilta nuorille” -vertaisohjaajuuden tavoitetta. Tähän opinnäytetyöhön liittyvän toiminnan aikana Kuopion Alavan seurakunnan sennut kehittivät koulutuskeskiviikkojen mallin, jonka kautta he toteuttivat ”nuorilta nuorille” -tavoitteen. Sennujen kehittämä malli on käyttökelpoinen ja helposti sovellettava, mutta heidän kehittämänsä malli ei ole tämän opinnäytetyön lopputoteamus. Tavoitteenani on tämän opinnäytetyön avulla todentaa, että ”nuorilta nuorille” -vertaisohjaajuuden mallia on testattu seurakunnan toiminnassa ja se on osoitettu toimivaksi. Tulokset myös rohkaisevat jatkamaan vertaisohjaajuuteen pohjautuvan toiminnan kehittämistä ja laajentamista sekä seurakunnan että muiden nuorisotoimijoiden työkentällä.

Lähdettäessä toteuttamaan vertaisohjaajuuden mallia, olisi tärkeää varmistaa, että nuoria on suunnittelutiimissä riittävästi. Tällöin nuoret saavat vertaistukea toisistaan ja ideoita saadaan useammalta nuorelta. Kun suunnittelutiimissä on nuoria useampi, se ennalta ehkäisee tilannetta, jossa toiminta jouduttaisiin esimerkiksi perumaan suunnittelutiimin joutuessa perumaan tulonsa viime hetkellä. Vaikka toimintaan sitoutuminen on tärkeää ja sitä on painotettava, on nuorten vapaa-ajantoiminta aina vapaaehtoista ja esimerkiksi koulutyö menee priorisoinnissa vapaa-ajantoiminnan edelle.

6.1 Koulutussessioiden purku sennujen kanssa

Jokaisen koulutussession lopetimme yhteisesti. Kerroin sekä sennuja että junnuja koskevista tulevista tapahtumista. Junnut saivat lähteä sitten kotiin ja sennujen kanssa pidin jokaisen koulutussession jälkeen palautekeskustelun. Palautekeskusteluissa kävimme läpi session onnistumiset ja mahdolliset kehittämiskohteet. Yhdessä puhuimme myös mille mielelle sennut jäivät sessioiden jäljiltä. Sennut myös kertoivat millainen tunnelma heidän mielestään sessiossa vallitsi ja mitkä asiat mahdollisesti vaikuttivat tunnelmaan. Arvioimme myös tarpeen mukaan koko session suunnittelu-prosessia ja sitä, mitkä asiat toimivat suunnitellusti ja mihin asioihin olisi pitänyt kiinnittää enemmän huomiota.

Koin tärkeäksi purkaa sessioiden aiheuttamat tuntemukset välittömästi session loputtua, sillä halusin kuulla millaisella mielellä sennut ovat heti toiminnan loputtua. Silloin asiat olivat vielä tuoreena sennujen mielessä. Lisäksi jos sessiot olisivat syystä tai toisesta epäonnistuneet, olisi epäonnistumisen mahdollisesti aiheuttaman mielipahan voinut käsitellä heti. Näin tilanteen olisi saanut purettua välittömästi, eikä epäonnistumisesta aiheutunut mielipaha olisi jäänyt vaivaamaan. Seuraavassa kappaleessa kerrotaan tarkemmin sennujen mietteistä heti koulutussessioiden jälkeen.

6.2 Koulutussessioiden onnistumiset ja kehittämiskohteet

YKE-päivä, eli yleiskeskiviikko oli onnistunut sessio. Sennujen mukaan koulutussessiota oli ollut mukava pitää, heille jäi itselleen siitä hyvä mieli ja onnistumisen kokemus. Onnistumisiksi sennut kokivat ohjeistuksen selkeyden ja aiheiden monipuolisuudessa. Kehitettäväksi he mainitsivat, että he itse puhuivat enemmän kuin oli alun perin ollut tarkoitus. Tästä aiheutui junnujen levottomuuden lisääntyminen heidän pitkästyessä.

Olen samaa mieltä sekä sennujen listaamien onnistumis- että kehittämiskohteiden kanssa. Sennut olivat ohjeistuksissaan ja puheissaan hyvin selkeitä ja helposti ymmärrettäviä, ja ohjeet olivat napakat. Näiden lisäksi omasta mielestäni sennut onnistuivat kertomaan kokemusperäisestä taidostaan ilman, että korostivat omaa vanhemmuuttaan tai nostivat itseään junnujen yläpuolelle. He käsittelivät asioita valtaosaksi teoreettisella tasolla ja elävän elämän esimerkkitalanteistakin puhuttiin neutraalisti ja aidosti omien kokemusten värittämänä. Olen myös samaa mieltä siitä, että junnujen itsensä osallistaminen toimintaan jäi vähemmälle kuin oli esimerkiksi alkuperäisessä suunnitelmassa ollut. Täytyy kuitenkin muistaa olla armollinen myös sennuille, jotka ovat itsekin 16–18-vuotiaita nuoria. Osallistavien harjoitteiden vetäminen on ylipäättään haasteellista. Loppuun vedetty Kahoot-kysely kuitenkin nosti innon ehkä hieman pitkästyneisiin junnuihin jättäen sessiosta hyvän jälkimaun ja junnut poistuivat paikalta innostuneina. Näin ollen pidän YKE-päivää onnistuneena kokonaisuutena.

Junnujen antama palaute KEKE-sessiosta, eli kerhonojajakeskiviikosta oli positiivinen. He olivat hyvin innokkaita koko session ajan ja heittäytyivät harjoitteisiin hyvällä ennakoasenteella. Junnut myös olivat useissa eri pienryhmissä session aikana, joten muodostuneet ryhmittymät hieman sekoittuivat.

Kun kysyin KEKE-session tiimin mielipidettä session onnistumisesta, päällimmäiseksi nousi toteamus siitä, että näyteltyjä ensiaputilanteita olisi pitänyt purkaa tarkemmin ja pidemmin. Heitä tuntui myös vähän harmittavan, että tilanteet olivat menneet enemmän hassutteluksi. Totesin tiimille saman kuin minkä totesin jo itsekseni: vaikka harjoitteella ei ehkä päästy aivan maaliin asti sen alkuperäisen tavoitteen osalta (eli ensiaputaitojen opettamisessa), oli harjoite silti hyvin onnistunut. Tämän tyylliset harjoitteet ryhmäyttävät todella tehokkaasti ja niissä on lupa hullutella, vaikka aihe olisikin vakava. Ryhmäyttävävaikutus oli ehdottomasti harjoitteen onnistunein elementti. Lisäksi, kun ryhmät olivat mielivaltaisesti jaettu, junnut pääsivät tutustumaan myös niihin ryhmänohjaajakoulutustovereihinsa, joihin he eivät ole muutoin paljoa kontaktissa.

KEKE-tiimin sennut ottivat esille, että koulutuskeskiviikkojen kautta he pääsevät myös tutustumaan junnuihin ja olemaan junnujen kanssa. Tämä on omasta mielestä-

ni ensiarvoisen tärkeä huomio. Koko kuluneen ryhmänohjaajakoulutusvuoden aikana olemme työntekijöiden kanssa puhuneet, että tänä vuonna emme oikein onnistuneet sekoittamaan sennuja ja junnuja keskenään, ja siihen tulisi ryhmänohjaajakoulutuskaudella 2016–2017 kiinnittää enemmän huomiota.

Myös ISKE, eli isoskeskiviikko oli onnistunut kokonaisuus. Aluksi sennujen kanssa pitämässäni session jälkeisessä yhteenvetosessiossa alkuperäisen ISKE-tiimin jäsenet olivat hieman harmissaan illan kulusta: tiimistä tuli paikalle vain murto-osa, stressiä tuotti varamiesten hankkiminen ja esimerkkisaarna oli jäänyt kotiin. Omasta mielestäni nämä kaksi tiimiläistä hoitivat hommansa erittäin hienosti ja kypsästi. He hankkivat tuuraajat, ohjeistivat heidät ja tekivät uuden roolijaon täysin itsenäisesti, vaikka olisin ollut milloin tahansa saatavilla avuksi. Harjoitteiden ja koko koulutussession aikana junnut eivät missään vaiheessa tajunneet, että käytännössä koko session suunnitelma meni uusiksi vain paria tuntia ennen sen alkamista. Tiimi – sekä alkuperäisen tiimin jäsenet että tuuraajat – vetivät session alusta loppuun kuin he olisivat sen kulun sellaiseksi alunperinkin suunnitelleet.

Koko ISKE-sessiota loppujen lopuksi junnuille pitänyt tiimi ansaitsee kiitosta hyvästä työstä. Erityismaininnan ansaitsevat kuitenkin kaksi ISKE-tiimin alkuperäistä jäsentä. Heissä näkyi omasta mielestäni loistavasti se, mihin nuoret pystyvät, kun heidän kokemukselleen ja taidoilleen annetaan mahdollisuus. Nämä sennut ovat 17- ja 18-vuotiaat nuoret ja heillä on kokemusta useampi vuosi, useammalta leiriltä ja jopa eri seurakuntien leireiltä. He hoitivat tilanteen kypsästi ja kantoivat hienosti vastuuta hankkimalla tuuraajat ja organisoitumalla uudelleen. Pakan mennessä näin perusteellisesti uusiksi, ei nuorille välttämättä ole helppoa saada ryhmä uudelleen lyhyessä ajassa toimimaan.

7 NUORTEN ANTAMAN PALAUTTEEN POHDINTAA

Kaiken kaikkiaan nuorilta saatu palaute oli ennen kaikkea myönteistä ja toiminnan jatkamiseen kannustavaa. Kuten edellisessä luvussa on mainittu, junnut olivat hyvin innoissaan toiminnasta ja sennut kokivat onnistumisen tunteita pidettyään koulutus-

sessioita. Tässä luvussa kerrotaan siitä, miten koulutussessioiden vaikutus näkyi toiminnassa käytännötasolla ja millaista palautetta siitä on saatu kaikilta Kuopion Alavan seurakunnan ryhmänohjaajakoulutukseen osallistuneilta nuorilta.

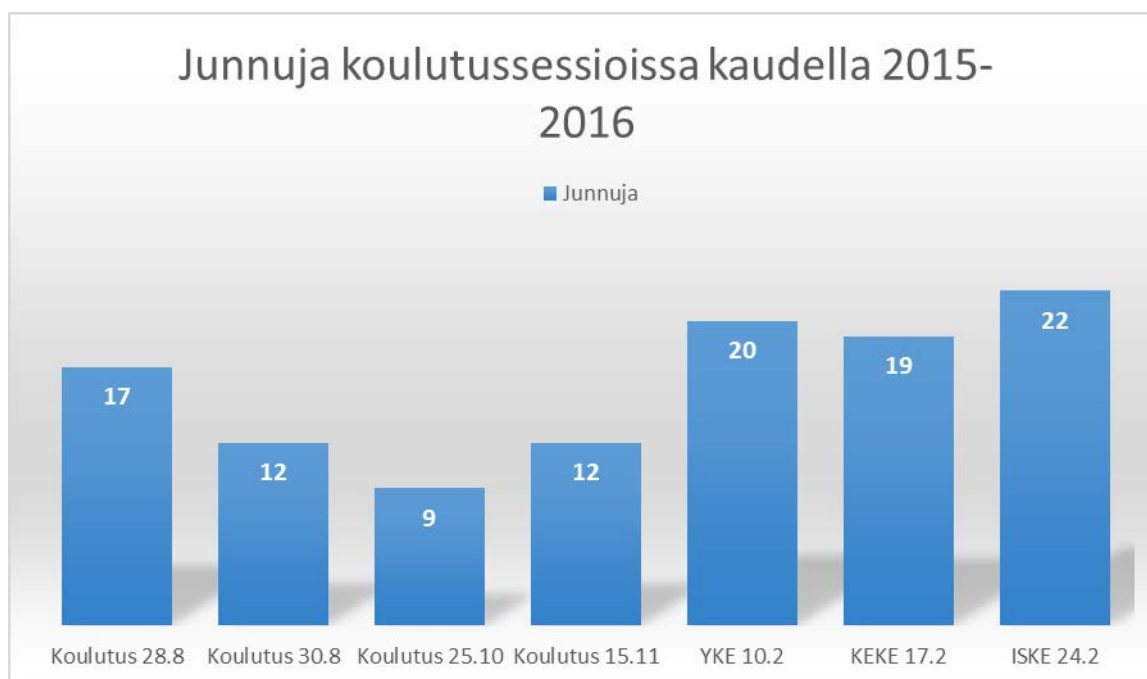
Viimeinen koulutussessio, eli ISKE päättyi siihen, että kysyin junnujen mielipidettä koulutuskeskiviikkojen ideasta. Palautteen keräystapa oli epävirallinen, mutta nuorisotyöhön hyvin sopiva: peukku ylös, jos olet samaa mieltä, peukku alas merkiksi siitä, että olet eri mieltä, ja jos mielipiteesi on jotain siinä väliltä, jätät peukalon vaakaan. Tällä äänestystavalla ja omalla silmämääräisellä tuloksen keräämisellä, junnut olivat varsin tyytyväisiä koulutuskeskiviikkoihin ja niiden ideaan. He toivoisivat toimintaa myös ensi vuodelle, jolloin he itse pääsisivät toteuttamaan vastaavaa toimintaa. Kysyin, kummat koulutussessiot junnut pitivät mielekkäämpinä: työntekijöiden vai sennujen vetämät. Pyysin täysin rehellistä vastausta ja se ilahdutti minua erittäin paljon: junnut pitivät sennujen suunnittelemista ja toteuttamista koulutussessioista enemmän kuin työntekijöiden.

Tämä näkyy myös ehdottoman selvästi ja kiistatta tilastoissa. Kevään toimintaesitteeseen kirjasimme koulutussessiot niillä lempinimillä, jotka sennut niille antoivat: YKE, KEKE ja ISKE. Mainostimme näitä koulutussessioina, joiden ohjelmasta ja toteutuksesta vastasivat sennut ja työntekijöiden ollessa taustalla. Junnut myös kyselivät päivistä ennakkoon enemmän kuin esimerkiksi syksyllä pidetyistä koulutussessioista. Lisäksi, jokaisessa koulutuskeskiviikossa oli enemmän junnua kuin mitä oli ollut syksyn koulutussessioissa ja joka kerta selvästi yli puolet olivat paikalla. Ryhmänohjaajakoulutuksessa junnua oli yhteensä 26. YKE, KEKE ja ISKE olivat ryhmänohjaajakoulutuskauden 2015–2016 kaikkein suurimmat kävijämäärät saavuttaneet päivät junnujen osalta (kuvio 3).

Kuvion lukuja on hyvä verrata viikoittaisten nuorten iltojen kävijämääriin. Nuorten illat ovat kaikille avointa toimintaa ja todella suosittuja nuorten keskuudessa. Niiden alussa on aina jotain pientä ohjattua toimintaa, jonka jälkeen nuoret saavat viettää aikansa vapaasti. Ryhmänohjaajakoulutukseen osallistuvien nuorten osalta pidämme kirjaa siitä, kuinka moni heistä osallistuu tuohon nuorten illan alun ohjelmaosuuteen. Nuorten illat ovat pidettyjä, ja niissä käy noin 50 nuorta viikoittain ja heistä ryhmänohjaajakoulutuksen junnua on keskiarvon mediaanin mukaisesti 13 per viikko. YKE,

KEKE ja ISKE siis olivat kävijämääriltään suosituimpia junnujen keskuudessa kuin viikoittaiset nuorten illat. Tämä kertoo ainoastaan siitä, että YKE, KEKE ja ISKE olivat toimintaa, jotka herättivät selvästi junnujen mielenkiintoa.

KUVIO 3. Junnujen osallistuminen koulutussessioihin



Keräsimme myös palautetta koko ryhmänohjaajakoulutuksesta. Tämän palautteen vapaan sanan -osiossa koulutuskeskiviikot mainittiin useaan otteeseen. Näistä palautteista ei eritelty tuleeko palaute sennuilta vai junnuilta. Tässä yhteydessä kerätty palaute oli kuitenkin linjassa aiempien palautteiden kanssa, sillä myös tässä palautteessa todettiin YKE-, KEKE- ja ISKE-sessioiden olevan ”parhaita” ja ”5/5-toimintaa” nuorten iltojen ja leirien ohella. Palauteiden joukossa oli myös kommentteja siitä, että koulutuskeskiviikkojen pitäminen junnuille opetti toiminnan suunnittelua ja toteutusta. Tämän suuntaisten palautteiden voi varmasti olettaa olevan koulutustiimin sennuilta lähtöisin.

7.1 Toiminta sennujen näkökulmasta

Viimeisessä koulutustiimin suunnittelukokouksessa keräsin sennuilta nimettömän vapaamuotoisen palautteen koulutuspäivien ideasta, suunnittelukokousten kulusta

sekä toiminnasta ylipäättään. Palaute oli positiivista ja kannustavaa ja sisälsi myös parannusideoita. Kaikki suunnittelutiimin sennut antoivat kirjallisen palautteen.

Positiivisena sennut kokivat suunnittelutiimiin, jonka kesken vallitsi sennujen mukaan hyvä ryhmähenki, ja suunnittelukokousten rakenteen. YKE-, KEKE- ja ISKE-tiimien muodostaminen koettiin sujuvaksi ja toiminnan suunnittelu tiimeissä oli onnistunut hyvin. Kokoukset olivat sopivan mittaisia ja ne olivat riittävän tiheästi, mutta hajontaa tuli sen suhteen, oliko kokouksia tarpeeksi vai olisiko niitä saanut olla useampia.

Hyvänä koettiin, että toiminta on tarjonnut jotain erilaista ja uutta viime vuoteen nähden. Tällaisen palautteen perusteella voidaan olettaa, että koulutussessioiden suunnittelu onnistui vastaamaan sennujen tarpeisiin jostakin uudesta toimintatavasta, jota he eivät ole läpikäyneet vanhan mallin mukaisessa isos- ja kerhonojajakoulutuksessa. Useassa palautteessa todetaan myös, että koko toiminnan pohjaidea on hyvä ja rakentava.

Sennut kokivat hyvänä, että heillä oli varsin vapaat kädet ideoida toimintaa. Kuitenkin pariin palautteeseen oli kirjoitettu, että suunnittelun alkaessa nuoret olisivat kaivanneet suunnittelun aloittamista helpottamaan lisämateriaalia (tukisanoja tai ideoita) ensimmäisellä ryhmänohjaajaleirillä kerätyn ideoinnin lisäksi. Myös toivottiin, että ensi vuonna tiimit eivät hajaantuisi niin nopeasti omiin ryhmiinsä, vaan toimintaa suunniteltaisiin pidempään kaikki yhdessä, jotta olisi helpompaa esimerkiksi välttää päällekkäisyyksiä ohjelmissa.

Samalla, kun sennuilta kerättiin palautetta koulutussessioiden suunnittelusta ja koulutuspäivien ideasta, he saivat arvioida myös minun toimintaani toiminnan ohjaajana. Sennujen antama palaute oli positiivista. Heidän mukaansa ohjaukseni ja ohjeistukseni oli selkeää, puhuessani ääneni oli kuuluva ja onnistuin toimintaan innostamisessa. Kehittävänä palautteena sennut esittivät, että olisin voinut tarkemmin painottaa suunnittelukokouksiin osallistumisen tärkeyttä, mistä olen samaa mieltä sennujen kanssa.

7.1.1 Sennujen sitouttaminen toimintaan

Hieman yllättäen koulutuskeskiviikkojen näkyvin hankaluus oli koulutustiimin sennujen poisjääminen varsinaisista koulutuskeskiviikoista. Tiimiläisiä osallistui koulutuskeskiviikkoihin loppujen lopuksi vain 11/18:sta sennusta. Näin ollen lähes puolet eivät kuitenkaan osallistuneet varsinaiseen toimintaan. Tosin 11:sta osallistuneesta nuoresta muutama oli vetämässä koulutuskeskiviikkoa kaksi kertaa ISKE-tiimi pyytäessä heitä avukseen tuuraamaan poisjääneitä tiimiläisiä.

Ei voi kuitenkaan sanoa, etteivätkö koulutuskeskiviikkojen tiimien yhteensä 18 jäsentä olisi olleet sitoutuneita suunnittelukokouksiin. Kokouksissa oli aina paikalla suurin osa lopullisten tiimien jäsenistä (liitteet 2-4). Myös koulutuspäivien lopulliset päivämäärät lyötiin lukkoon jo marraskuun kokouksessa (liite 2). Samaisessa kokouksessa asettelimme kokousten ajankohdat niin, ettei esimerkiksi lukiolaisten koeviikko osuisi samalle viikolle. Tällä pyrittiin varmistamaan sennujen osallistuminen koulutyön kärsimättä.

Koulutussessiot pidettiin peräkkäisinä viikkoina. Sennujen ei odotettu osallistuvan kuin siihen koulutussessioon, jota he itse olivat pitämässä. Tällä pyrittiin varmistamaan sennujen osallistuminen niihin koulutussessioihin, joissa kukin on ohjelmanpito vuorossa. Yllättäviin menoihin ei voi varautua, mutta olivatko nuoret priorisoineet yksityiselämän menot tärkeämmäksi kuin koulutussessioihin sitoutumisen? Omalta osaltani olisin voinut vaikuttaa tähän painottamalla enemmän koulutustiimiin kuuluminen sitouttavuutta. Koulutussessioiden tiimien ja minun toiminnan ohjaajana täytyy pystyä luottamaan, että asiat hoidetaan sovitusti.

7.2 Sennujen ohjaajuuden kehitys toiminnan aikana

Pari koulutussessioiden suunnitteluun ja toteutukseen osallistuneista sennuista totesin minulle ISKE-session jälkeen, että yhden ryhmänohjaajakoulutuksen eteen pitää nähdä aika paljon työtä. Vaikka työntekijöiden kesken suunnittelu onkin tehokkaampaa (johtuen puhtaasti esimerkiksi kokemuksesta ja suunnitteluun osallistuvien mää-

rän vähyydestä), on huomio omasta mielestäni nuorilta varsin arvokas. Toiminnan järjestäminen ei ole itsestään selvää, vaan se vaatii työtä. Ehkä sennut arvostavat koulutussessioiden suunnittelun kautta myös työntekijöiden heille tekemää työtä vielä aiempaakin enemmän.

Omasta mielestäni sennut oivalsivat myös ideoiden jakamisen ja yhdessä suunnittelun tärkeyden. He oivalsivat eri tavalla rikkauden, mikä piilee siinä, että toimintaa on suunnittelemassa useampi henkilö, sillä jokaisella on mahdollisuus esittää hieman erilaisia ideoita. Konkreettisesti tämä oivallus on nähtävissä siinä, että sennut ovat todenneet toteutuneiden koulutussessioiden jälkeen sen miten nuorten osallistuminen nuorten iltojen suunnitteluun tuo ohjelmiin monipuolisuutta.

”Joku kouluttaa Jenniä, että Jenni voi kouluttaa sennuja, jotta sennut voi kouluttaa junnuja --- ja sitte ensi vuonna nää junnut voi kouluttaa uusia junnuja.” (Koulutustiimin sennu.)

Se vaiva, mikä työntekijänä pitää nähdä, jotta nuoret pääsevät suunnittelemaan ja toteuttamaan toimintaa, maksaa itsensä takaisin. Sennut saivat koulutustiimissä toimimisesta lisää varmuutta ja luottamusta omaan ohjaajuuteensa. Sen lisäksi he myös loivat aivan uudenlaista intoa junnuihin, mikä on erityisen tärkeää joululomien taitevaiheen aikana, jolloin nuoret pitäisi saada jatkamaan toiminnassa.

8 NUORISOTYÖNOHJAAJANA ”NUORILTA NUORILLE”-VERTAISOHJAAJATOIMINNASSA

Nuorisotyö-lehden julkaisussa 1/2013 on Tomi Kiilakosken kolumni ”Paskaa nuorisotyötä”. Siinä annetaan pilke silmäkulmassa ohjeita nimensä mukaisesti huonosti toimivaan nuorisotyöhön. Kiilakoski kirjoittaa muun muassa:

”Tee valmiiksi. Luota siihen, että sinä tiedät, mitä nuoret haluavat. Rakenna kaikki itsesi näköiseksi äläkä kysy nuorilta, haluavatko he samaa. --- Älä luota nuoriin. --- Uudet toimintatavat ovat höpinää. --- Naura osal-

lisuudelle. Se on pellejen hommaa. Ei nuoria tarvitse kuunnella, kyllä nuorisotyöntekijä nuorten ajatukset tuntee. Jos jotain nuorta on pakko kuulla, käytä kiintiönuorta. Älä ota riskejä. --- Paskan nuorisotyön lähtökohtana on, että nuoret ovat paskoja.” (Kiilakoski 2013)

Tehdäksemme asiat mahdollisimman eritavoin kuin tässä Kiilakosken Paskan nuorisotyön ohjeistuksessa, on nuorten annettava vaikuttaa toimintaan, jota tehdään heitä varten. Jos työntekijät toimivat omaehtoisesti, mennään armottomasti metsään. Koulutuspäivien toteuttaminen yhdessä nuorten kanssa työllisti minua enemmän kuin jos olisin itse suunnitellut ja pitänyt koulutussessiot työparini kanssa. Helpompaa on tehdä itse, sillä nuorten osallistaminen lisää työntekijöiden työmäärää. Näin toteutettuna koulutussessiot vaativat minulta varsinaisten koulutussessioiden lisäksi aikaa tiimin kokousten valmisteluihin, kokouksista pois syystä tai toisesta jääneiden sennujen ajan tasalla pitämiseen ja muuhun järjestelytyöhön. Kyseessä on kuitenkin priorisointikysymys ja ajatus perustehtävän hoitamisesta. Seurakunnan toiminnan täytyy antaa tilaa vertaistoimijuudelle, vaikka sen mahdollistaminen veisikin enemmän työntekijän aikaa ja vaivaa (Tähkää ym. 2013, 16). Varttuessaan nuorten halu ottaa vastuuta lisääntyy painopisteen siirtyessä samalla kasvattamisesta kasvajaksi. Kristillisessä nuorisotyössä on syytä pohtia yleisesti, annetaanko nuorten oma-aloitteisuudelle tilaa. Seurakunnissa pitäisi pohtia, onko esimerkiksi isos- tai kerhonohjaajatoiminta perusluonteeltaan työntekijävetoista vai voisiko nuoria vastuuttaa toiminnasta enemmän myös laajemmin? (Launonen 2007, 86.)

Tärkeää on kuitenkin myös huomata mitä lisäarvoa toiminnan ohjaaminen toi työhöni. Vaikka jouduinkin varaamaan kalenteriin enemmän aikaa koulutustiimin ohjaamiselle, toi tiimin innokkuuden ja motivoituneisuuden seuraaminen sellaista lisäarvoa omaan työhöni, jota en millään olisi saanut ilman tätä toimintaa. Nuorisotyönohjaajana oli ilo seurata kuinka sennujen suunnitelmat ja niiden kriittinen arvioiminen kehittyivät. Myös se, että sennujen onnistumista koulutussessioiden läpiviemisessä sai seurata, antoi paljon lisämerkitystä tehdylle työlle sekä kannustaa jatkamaan toimintaa ja sen kehittämistä myös ensi vuonna.

Sennujen suunnittelutiimi oli opinnäytetyöhöni liittyvän toiminnan kannalta keskeisin ryhmä, jonka kanssa työskentelin. Ryhmän kanssa työskentely oli antoisaa, sillä

pääsin seuraamaan aivan viereltä sennujen ideoiden jalostumista aina lopulliseen muotoonsa. Sennujen ideoinnin seuraaminen toi uudenlaisia näkökulmia omaan tapaan tarjota koulutusta ryhmänohjaajataidoista, sillä sennuilla oli aivan uusia ideoita.

Sennujen pitämät koulutussessiot olivat pääsääntöisesti toiminnallisia ja osallistavia menetelmiä hyödyntäviä. Junnut suhtautuivat sessioihin jo etukäteen kiinnostuneempina, sillä he tiesivät sennujen olevan vastuussa kyseisten sessioiden toteutuksesta. Junnut myös osallistuivat innokkaasti sessioihin.

Kuopion Alavan seurakunnalla nuorisotiimin tai muiden seurakunnantyöntekijöiden pitäessä ryhmänohjaajakoulutukseen liittyviä leirejä tai koulutuksia, on myös työntekijöiden halu toteuttaa koulutusta toiminnallisten ja osallistavien menetelmien avulla. Luentomaisia koulutustuokiota, joissa työntekijät puhuvat nuorten kuunnellessa, ei pidetä, vaan koulutus tarjotaan vuorovaikutuksessa nuorten itsensä kanssa. Kuopion Alavan seurakunnan työntekijöiden tarjoama koulutus käyttää siis samoja menetelmiä kuin mitä sennut käyttivät omissa koulutussessioissaan. Kuitenkin sennujen järjestämät sessiot olivat kiinnostavampia ja tavoittivat enemmän junnuja (kuvio 3). Näin ollen täytyy työntekijöiden vain myöntää, että nuorten näkökulmasta koulutus, jota ovat järjestämässä muut nuoret, on mielenkiintoisempaa kuin työntekijöiden järjestämä koulutus.

LÄHTEET

- Aalto, Mikko 2000. Ryppäästä ryhmäksi. Tampere: My Generation Oy
- Ahokas, Marja 2013a. Ihmisten väliset suhteet. Teoksessa Eero Suoninen, Anna-Maija Pirttilä-Backman, Anja Riitta Lahikainen & Marja Ahokas 2013. Arjen sosiaalipsykologia. 1-3.painos. Helsinki: Sanoma Pro,176.
- Ahokas, Marja 2013b. Ryhmät ja niiden väliset suhteet. Teoksessa Eero Suoninen, Anna-Maija Pirttilä-Backman, Anja Riitta Lahikainen & Marja Ahokas 2013. Arjen sosiaalipsykologia. 1-3.painos. Helsinki: Sanoma Pro, 192-214.
- Antikainen, Ari & Rinne, Risto & Koski, Leena 2013. Kasvatussosiologia. Juva: PS-kusannus
- Batsleer, Janet & Davies, Bernard 2010: What is youth work? Cornwall. Learning matters
- Cantell, Hannele 2010. Ratkaiseva vuorovaikutus. Pedagogisia kohtaamisia lasten ja nuorten parissa. Jyväskylä: PS-kustannus
- Dunne, Allison & Ulicna, Daniela & Myrphy, Ilona & Golubeva, Maria 2014. Working with young people: the value of the youth work in the European Union. European Union
- Filander, Karin 2007. Sosiaalipedagogiikan uusi ajankohtaisuus. Teoksessa Tommi Hoikkala & Anna Sell (toim.) 2007. Nuorisotyötä on tehtävä. Menetelmien perustat. rajat ja mahdollisuudet. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto, 91.
- Harinen, Päivi & Heikura, Mari & Lehmus, Heikki & Vallisto, Matias 2009. Tappelua takapenkillä. Kokemuksia kohdennetun nuorisotyön poikien pienryhmätoiminnasta. Tampere: Juvenus
- Hämäläinen, Juha 2007. Nuorisokasvatuksen teoria sosiaalipedagogisessa kehyksessä. Teoksessa Elina Nivala & Mikko Saastamoinen (toim.) 2007. Nuorisokasvatuksen teoria – Perusteita ja puheenvuoroja. Helsinki: Nuorisotutkimusseura,171.
- Hämäläinen, Juha 2010. Nuorten osallisuus ohjauksen haasteena. Viitattu 23.02.2016: <http://slideplayer.biz/slide/1950958/>
- Innanen, Jukka 2011. Ryhmänohjaus. Estämään nuorten syrjäytymistä. Tampere: Jukka Innanen
- Juntunen, Hanna (toim.) 2015. Kasvuntekijät. Kerhonoijaajan koulutus seurakunnassa. Pieksänmäki: Poikien ja tyttöjen keskus
- Kaipio, Kalevi 1977. Antakaa meille mahdollisuus. Johdatus nuorten yhteisökasvatukseen. Jyväskylä: Gummerus
- Kalliola, Tiina & Kurki, Arja & Salmi, Marjaana & Tamminen-Vesterbacka, Tutta 2010. Matkalla ohjaajuuteen. Helsinki: Oy Nord print Ab
- Kauppila, Reijo A. 2005. Vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot. Vuorovaikutusopas opettajille ja opiskelijoille. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy
- Kiilakoski, Tomi 2013. Paskaa nuorisotyötä. Nuorisotyö 2013 (1), 15

- Kinnunen, Saara 2008. Nuoren itsetunto. Teoksessa Heli Pruukki (toim.) 2008. Nuorten sielunhoidon käsikirja. Helsinki: Lasten Keskus oy, 46-54.
- Kinnunen, Viljami 2015. Nuorisotyön tavoitteet ja perusta. Teoksessa Tomi Kiillakoski, Viljami Kinnunen & Ronnie Djupsund 2015. Miksi nuorisotyötä tehdään? Tietokirja nuorisotyön opetussuunnitelmasta. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Humanistinen ammattikorkeakoulu julkaisuja 5. 60.
- Komonen, Katja 2007. Työpajatoiminta nuorisotyön työmuotona. Teoksessa Tommi Hoikkala & Anna Sell (toim.) 2007. Nuorisotyötä on tehtävä. Menetelmien perustat. rajat ja mahdollisuudet. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto, 429.
- Köykkä, Arto 2014. Nuorisotyön alkeet ja jatko. Helsinki: Nuorten keskus ja Kirjapaja
- Köykkä, Arto 2005. Rakkaus, Jumala ja kuolema – ehdotus nuorisotyön teologiaksi. Teoksessa Terhi Paananen & Hans Tuominen (toim.) 2005. Nuorisotyön käsikirja. Pieksämäki: Kirjapaja, 25.
- Lahikainen, Anja Riitta & Pirttilä-Backman, Anna-Maija. 1998. Sosiaalinen vuorovaikutus. Keuruu: Otava
- Laine, Kaarina 2005. Minä, me ja muut sosiaalisissa verkostoissa. Helsinki: Otava
- Launonen, Pekka 2007. Kirkon nuorisotyö – Hengellisen, pedagogisen ja sosiaalisen kolmiyhteys. Teoksessa Hoikkala, Tommi & Sell, Anna (toim.) 2007. Nuorisotyötä on tehtävä. Menetelmien perustat. rajat ja mahdollisuudet. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto, 82-86.
- Launonen, Pekka & Pesonen, Marja 2005: Koulutuksen haasteet – katekeetasta kasvatuksen ammattilaiseksi. Teoksessa Terhi Paananen & Hans Tuominen (toim.) 2005. Nuorisotyön käsikirja. Pieksämäki: Kirjapaja, 270.
- Nieminen, Juha 1995. Nuorisossa on tulevaisuus. Suomalaisen nuorisotyön historia. Jyväskylä: Gummerus
- Nieminen, Juha 2007a. Puuttuva lenkki – Nuorisokasvatus tieteen kentässä, kasvatuksen teoriassa ja nuorisotyön kehiksenä. Teoksessa Elina Nivala & Mikko Saastamoinen (toim.) 2007. Nuorisokasvatuksen teoria – Perusteita ja puheenvuoroja. Helsinki: Nuorisotutkimusseura, 31.
- Nieminen, Juha 2007b. Vastavoiman hahmo – Nuorisotyön yleiset tehtävät, oppimisympäristöt ja eetos. Teoksessa Hoikkala, Tommi & Sell, Anna (toim.) 2007. Nuorisotyötä on tehtävä. Menetelmien perustat. rajat ja mahdollisuudet. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto, 21.
- Nuojua, Hannele & Kumlander, Joni 2009. Isosen eväsreppu. Helsinki: Kirjapaja
- Ojanen, Sinikka 2009. Ohjauksesta oivallukseen. Ohjausteorian käsittelyä. Helsinki: Yliopistopaino
- Piironen, Tiina 2007. Ohjaajan opas lasten osallistuvien ryhmien ohjaamiseen. Kuunnelkaa meitä – Lasten osallisuushanke 2006-2007. Viitattu 27.2.2016. http://www.peda.net/img/portal/1677979/Tiina_Piironen_Ohjaajan_opas_lasten_osallistavien_ryhmien_ohjaamiseen.pdf?cs=1253703444
- Porkka, Jouko 2005. Isostoiminnan rikkaus – leirityöntarpeista nuorisokulttuuriksi. Teoksessa Terhi Paananen & Hans Tuominen (toim.) 2005. Nuorisotyön käsikirja. Pieksämäki: Kirjapaja, 82-105.

- Porkka, Jouko 2004:10. On kunnia olla isonen. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon isostoiminta 2000-luvun alussa. Helsinki: Kirkkohallitus
- Porkka, Jouko 2009. Rippikoulusta seurakunnan vapaaehtoistyöhön – Iloseksi haluamisen motiivit ja odotukset. Teoksessa Tapani Innanen & Kati Niemelä (toim.) 2009. todellisuus. Tampere: Kirkon tutkimuskeskus, 311-312.
- Roos, Sanna & Haanpää, Leena & af Ursin, Piia 2013. Lasten ja nuorten osallisuus – puhetta vai tekoja? XX Turun Sanomat 30.11.2013
- Ruohotie, Pekka 2002. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. 1-2. painos. Juva: WSOY
- Silander, Heidi 2007. Näkökulmia nuorten syrjäytymiseen ja selviytymiseen. Teoksessa Riitta-Liisa Kokko, Kerttu Tossavainen & Pekka Hyvönen (toim.) 2007. Lapsi näkyviin – nuori kuuluviin. Itä-Suomen lapsi- ja nuorisopoliittisen ohjelman valmistelu 2007. Kuopio: Kuopion yliopisto, 136.
- Takamaa, Reijo & Grönholm, Niklas & Holländer, Ann-Mari & Jokela, Eero & Kähkönen, Noora & Vappula, Katri & Vinko, Tuula (toim.) 2013. Tytöt ja pojat seurakuntalaisina. Helsinki: Kirkkohallitus
- Tähkää, Ari & Taavitsainen, Tiina & Lehtinen, Katja & Kallinen, Eija & Ojala, Sami & Jutila, Juha & Syrjä-Turpeinen, Sirpa & Tukeva, Pekka & Lampenius, Simon (toim.) 2013. Nuoret seurakuntalaisina. Helsinki: Kirkkohallitus
- Unicef. YK:n Lasten oikeuksien sopimus. Sopimus kokonaisuudessaan. Viitattu 8.4.2016:
<https://www.unicef.fi/lapsen-oikeudet/sopimus-kokonaisuudessaan/>

LIITE 1 SENNUJEN POHDINTOJA JUNNUJEN KOULUTUKSEN SISÄLLÖIS- TÄ

Rok-leirillä esiin tulleita teemoja

ASENNE

- Innostutaan myös sellaisesta, mistä ei itse tykkää
- Luota itseesi, ole varma tekemisestäsi
- Ole tasapuolinen kaikille, kunnioita myös erilaisuutta kerhonohjaaja/isostoverissasi
- Ole ohjattavaa varten, älä itseäsi (pelit)
- Älä ennakkoluule
- Muista: olet roolimalli
- Kerholaisten/riparilaisten anne: kuinka vaikuttaa omaani?
- Heittäydy: Älä pelkää nauraa itsellesi. Uskalla olla ”typerä”

ITSESTÄ HUOLEHTIMINEN

- Oma aika tärkeää → sen ottaminen OK, jotta jaksaa vetää koko vuoden kerhoja ja olla koko leirin
- Mökötys OK, mutta katso tilanne → Älä osoita mieltäsi kerholaisten/riparilaisten edessä
- Ymmärrä ja kunnioita omia rajojasi

YHTEISHENKI

- Ei nolata → isokset voivat olla naurun kohteita, mutteivat kerholaiset/pikkuset
- Huomioi kaikki
- Kuinka innostaa
- Kuunnellaan kaikkia
- Kunnioittava käytös kaikkia kohtaan
- Kommunikaatio

KÄYTÄNNÖN TAIDOT

- Pelit → Kuinka vetää. Minkä olen havainnut hyväksi?
- Anna tilaa muille, älä sooloile annettujen ohjeiden kanssa ristiin
- Kun kerhoon ei tule ketään, miten toimitaan?
- Raamis
- Millainen on hyvä iltahjelma, millainen ”hyvää” millekin ryhmälle

AMMATTIMAISUUS

- Osaa itse, ennen kuin opetat muille
- Joka leiri erilainen ja omansa
- Tilanteiden lukutaito
- Rohkaise, älä pakota
- tarvittaessa oma tila → älä mene ”iholle”
- Kaikille tilaa: hillitse äänekkäitä, rohkaise vetäytyviä → muista omaehtoisuus!
- Tsemppaa loppuun asti → ”Teflonnahka”
- Ole armollinen itsellesi → virheet OK, opi niistä
- Leiriläisten kohtaaminen, vaikeat asiat
- Ohjaajien kanssa toimiminen → kunnioita ohjaajien mielipiteitä ja päätöksiä, keskustele kompromisseista

Ole oma itsesi: jos sinulta kysytään mielipidettä, sano mitä ajattelet. Älä anna vastausta, jota sinulta odotetaan

LIITE 2 KOULUTTAVIEN SENNUJEN TIIMIN KOKOUS 18.11.2015

KOKO- US_PÖYTÄ_KIRJA

18.11.2016 Alavan seurakuntatalolla

Paikallaolijat: 21 nuorta

1. SIJOITETAAN KAIKKI LOPUTKIN TOIMINTAPÄIVIEN TIIMEIHIN

Sijoitusta kaipaavat: Neljä nuorta

2. SOVITAAN PÄIVÄMÄÄRÄT

Nuorisotiimin toiveena: Kolmen keskiviikon kokonaisuus tammi-helmikuussa.

3. JAKAUDUTAAN TOIMINTAPÄIVÄTIIMEIHIN SYVENTÄMÄÄN POHDINTAA

4. KOKOONNUTAAN YHTEEN ESITTÄMÄÄN IDEAT

5. JUHLALLISET LOPPUSANAT JA KOKOUKSETN PÄÄTÖS

6. HEIHEI!

KOKOUS

PYÖTÄ

KIRJA

9.12.2015

PAIKALLA:

17 nuorta

1. Mitä meille kuuluu?
2. Tiimien miehitystilanne ajantasalle! 1) nykyisin meitä on jäljellä 18. 2) Ovatko kaikki kartalla mitä tapahtuu oman tiimin päivänä? Kuinka tiimit hoitavat sisäisen tiedottamisensa?
3. Miten on KEKE:n suunnitelmat?
4. YKE-, KEKE- ja ISKE-tiimit esittelevät omat ideansa muulle ryhmälle
5. Hiotaan suunnitelmia (tiimeissä vai kaikki yhdessä?)
6. Kerrotaan Jennille mitä tarvikkeita omalle päivällä tarvitaan + käytetäänkö budjetti rahaa mihin? (20€/pv)
7. Pitäydymmekö suunnitelmassa, että koulutuspäivät alkavat junnujen osalta klo 17 ja sennut tulevat laittelemaan paikkoja valmiiksi klo 16?
8. Tammikuulle päivämäärän sopiminen ← pistetään kaikki piirua vaille pakettiin, jotta ollaan varmasti valmiita keskiviikkoina.
9. Jenni sorvin (ja puhelimen ääressä) taas 5.1.2016!
10. Hyvää joulua! ☺

LIITE 4 KOULUTTAVIEN SENNUJEN TIIMIN KOKOUS 20.1.2016

KOKOUS

PÖYTÄ

KIRJA

20.1.2016

PAIKALLA:

Paikalla 14 nuorta

1. TARVIKELISTAN VARMISTUS

2. KUINKA JUNNUILTA KERÄTÄÄN PALAUTE

Nettikysely, A tekee KEKE:n, B + C YKE:n ja D ISKE:n

- Mitä uutta opit?
- Mieleen painuvin asia?
- Mielenpide nuorista ohjaamassa toimintaa?
- Antoiko varmuutta toimimiseen isosen/kerhonohjaajan tehtävissä?
- Mitä muuta olisit toivonut?
- Parannettavaa?

3. PALAUTE KOULUTTAVILTA SENNUILTA

4. OHJELMIEN KOKOONLYÖNTI

5. MOIMOI JA KIITOS ☺

LIITE 5 SENNUJEN SUUNNITTELEMIEN KOULUTUSSESSIOIDEN TAVOITTEET

KOULUTUSPÄIVIEN OHJELMA

Keskiviikkoja kolme peräkkäin. Jokaisen keskiviikon ohjelma kestää kaksi tunti. Kerätään palautetta joka päivänä. Kuinka kerätään, että saadaan laadukasta palautetta?

Yleinen keskiviikko (Sekä isosen että kerhonohtajan tehtäviin liittyviä juttuja)
 Kerhonohtajakeskiviikko (Kerhonohtajan tehtävän erityispiirteitä)
 Isoskeskiviikko (Isosen tehtävän erityispiirteitä)

YKE, eli yleinen keskiviikko 10.2.

Tavoitteet:

- ❖ Ryhmien muodostamisen harjoittelu
- ❖ Ryhmän johtamistaidot
- ❖ Leikkien ja pelien klaaraaminen
- ❖ Hyvän ryhmänohtajan ominaisuuksien pohtiminen
- ❖ Ensiapu?

Toiminta

- Aloitus: Pohdintaa ”Mitä ryhmänohtajana toimiminen sinusta on? Millainen on hyvä ryhmänohtaja?”
- Tuoliharjoitus
- Ryhmädynamiikka ja ryhmävaiheet
- Leikkejä ja pelejä → ”Improharjoituksena”, eli täytyy keksiä peli tähän tilanteeseen sopivaksi

KEKE, eli kerhonohtajakeskiviikko 17.2.

Tavoitteet:

- ❖ Keinoja lasten hillintään ja innostamiseen
- ❖ Vaikeista tilanteista selviytyminen, erityistarpeiset lapset
- ❖ Roolimallina ja auktoriteettina olo
- ❖ Kerhojen sisältö ja rakenne, rutiinit
- ❖ Ammatillisuus kerhonohtajana, mikä on teflonnahka?

Toiminta

- Häätätilanne harjoitus: kerhokohtaisesti (eli mitä voi sattua sählyssä, mitä kokkikerhossa jne.). Jokaiselle ryhmälle jaetaan tilanne, joka esitetään draamana ja käydään sitten läpi
- Hartauksia: missä vaiheessa kerhoa, millaisia, mitä aiheita jne.

ISKE, eli isoskeskiviikko 24.2.

Tavoitteet:

- ❖ Omasta jaksamisesta huolehtiminen leirien aikana

- ❖ Raamis tutuksi
- ❖ Puhutaan riparien yksilöllisyydestä → jokainen leiri on omanlaisensa (ihmiset, ketkä ovat)
- ❖ Isosen vaikea rooli

Toiminta

- Käydään sekä teoria- että toimintaosiot läpi aikajanamaisesti "Tällainen on isosen päivä leirillä" Eli
 - aloitetaan leiriaamusta ja päätetään leiri-iltaan
 - Käytännön harjoitukset:
 1. Esimerkkitalanne raamoksen pidosta (esimerkki tilanteita draamaisesti, puretaan yhdessä).
 2. Esimerkkitalanne iltaohjelman suunnittelusta esimerkkiryhmälle, mikä toimii esim. ryhmän kanssa ja mikä ei ja miksi näin.
 - Teoriaosuudessa käydään läpi, mitä ovat esimerkiksi ryhmät leirijumiksissa, kuinka toimin kiusaamistilanteissa, kuinka rakennan yhteishenkeä leirin aikana, kuinka toimin auktoriteettina leireillä.

TIIMIT:

YKE:	Kuuden nuoren ryhmä	KEKE:	Viiden nuoren ryhmä	ISKE:	Kuuden nuoren ryhmä
-------------	---------------------	--------------	---------------------	--------------	---------------------

LIITE 6 YKE-SESSION KULKU

YKE

(Sennut A ja B)

- Alkuun infoa kahvin ja välipalan ääressä (sohvilla kaikki)
- Muodostavat itse pienryhmät ja pohditaan:
 - Ryhmänohjaajana toiminen?
 - Hyvä ryhmänohjaaja
- Tuoliharjoitus, jossa tuolien selkänojiin kiinnitetään lappuja, joihin junnut ovat kirjoittaneet heille mieleen tulevia haasteita, jotka ryhmänohjaaja voi kohdata. Käydään läpi kuinka ”ylittää” nämä haasteet (Sennu C)
- Mitä virheitä ryhmänohjaaja voi tehdä? Pohditaan (Sennu C)
- Lyhyt teoria ryhmien muodostumisesta (Sennu D)
- Sennujen draamankeinoin esittämät tilanteet erilaisista mahdollisista ryhmänohjaajan kohtaamista haastetilanteista (Sennut E ja F)
- Pohdintojen purku pienryhmissä (Sennu G)
- Kahoot-kysely (Sennu D)

TILANTEET:

- Nähdään ensimmäistä kertaa ripariporukalla
- Mennään ensimmäistä kertaa leirille
- Miten hajotetaan kuppikunnat esim. leirillä
- Miten toimia jos peli ei toimi kaikille (bingo) → uusi peli/ pois jättäytyminen
- Tappelu kerholaisten välillä
- Ensiapu:
 - kerho: pelataan → Joku liukastuu
 - Leiri: allergiakohtaus
- Meno alkaa mennä villiksi → rauhoittuminen?
- Kaikilla on tylsää ja kukaan ei jaksakaan tehdä mitään

LIITE 7 KEKE-SESSION KULKU

KEKE 17.2

1. Kerrotaan päivän kulku (kahvit)
2. Jokainen mieltii itsenäisesti vastauksia:
 - Millainen on hyvä kerhonojaja?
 - Millainen on hyvä kerho?Kirjoitetaan post-it-lapuille ja keskustellaan yhdessä
3. Jaetaan pieniin ryhmiin
 - Ryhmissä mieltivät säännöt kuvitteelliselle kerholle
 - Kaikki ryhmät esittelevät säännöt muulle porukalle
4. Uudet pienet ryhmät. Jokaiselle ryhmälle jaetaan kuvitteellinen kerhotilanne, jossa täytyy tehdä ensiavullisia toimia. Kaikki ryhmät näyttävät tilanteen koko muulle porukalle. Keskustellaan kaikkien esitysten jälkeen.
5. Kahoot-kysely loppuun

LIITE 8 ISKE-SESSION KULKU

ISKE, isoskeskiviikko

Isosen päivä (kerrotaan esimerkki-isosen avulla)

1. Isonen herättää
 2. Aamupala, siivous
 3. Lipunnosto: isonen + leiriläinen
 4. Aamuhartaus
 5. Oppitunti: raamiksien läpikäynti, iltaohjelman suunnittelu
 6. Raamis
 7. Lounas: siivous
 8. Oppitunti: iltaohjelman suunnittelu, isosen lepoaika
 9. Kahvi: siivous
 10. Jp-ryhmät: suntio, esirukous, liturgia/tekstien luku, **saarna**, musiikki
 11. Jumalanpalvelus
 12. Päivällinen: siivous
 13. Saunat: leiriläisten kanssa olo, tarvittaessa iltaohjelman harjoittelu
 14. Lipunlasku, päiväkirja ja iltaohjelma
 15. Iltapala, siivous
 16. Iltahartaus: isosen tehtävänä leiriläisten rauhoittelu
 17. Isosten ja ohjaajien palaveri
 18. Hiljaisuus: isosen vastuu
- Sisällytetään päivään jokin kiusaamistilanne
 -Kerrotaan myös päivärippikoulun ero
 -Lyhyesti vierailupäivän erilainen ohjelma

Käytännön harjoitukset

1) Koulutettavat suunnittelevat iltaohjelmanrunnon

- jaetaan ryhmiin 5-6 hlö
- tehtävänä suunnitella erilaisille ryhmille iltaohjelmanrunko
- erilaiset ripariryhmät: klikit, "ei kiinnostaa", riitaisia, ylienerginen
- mikä sopii juuri tälle ryhmälle?
- pitää sisällyttää leikit, laulut ja sketsit
- iltaohjelma sijoittuu leirin puoliväliin

2) Raamistilanne

- isonen: Sennu E
- 4 leiriläistä: Sennu A, Sennu C ja Sennu D
- ohjaaja: Sennu B
- tilanteet:
 - 1) 2 juttelee (Sennu B ja Sennu C), 1 innostunut (Sennu D) ja 1 hiljainen (Sennu A)
 - 2) 1 provosoi (Sennu A), 3 passiivista (Sennu B, Sennu C ja Sennu D)
 - 3) 4 innostunutta (Sennu A, Sennu B, Sennu C ja Sennu D), passiivinen isonen (Sennu E)