

Opinnäytetyö (YAMK)

Kulttuuriala

Soveltava taide

2017

Sari Äikää-Torkkeli

MULLA OIS IDEA!

– ohjaajuus ja vertaisoppiminen
interkulttuurisessa nuorisovaihdossa

Sari Äikää-Torkkeli

MULLA OIS IDEA!

– ohjaajuus ja vertaisoppiminen interkulttuurisessa nuorisovaihdossa

Raportti käsittelee tapaustutkimusta, jossa tavoitteena oli tutkia nuorten osallistumisen, vertaisohjaajuuden ja ryhmänohjaajuuden tasoja ja niillä tarvittavia taitoja. Tutkimus- ja kehityshanke toteutettiin Loimaan teatterin ja bulgarilaisen National School of Stage and Film Designin yhteisen Erasmus+-nuorisovaihdon The Manual for European Teenager (TMET) suunnittelun, toteutuksen ja raportoinnin aikana. Tarkoituksena oli tutkimuksen avulla kehittää Loimaan teatterin ohjaajien ja nuorten valmiuksia interkulttuuristen hankkeiden (nuorisovaihto, kansainvälinen nuorisaloite) toteuttamiseen vertaisoppimisen keinoin. Tällöin nuorilla osallistujilla on mahdollisimman suuri osallisuuden ja omistajuuden määrä projektin kaikissa vaiheissa.

Kehittämistyön tavoitteena oli osallistajuuden, vertaisohjaajuuden, ohjaajuuden, ja johtajuuden tehtävien tarkasteleminen. Mitä taitoja niissä tarvitaan? Miten siirrytään roolista toiseen? Kyseessä on tapaustutkimus, jonka aineiston kerääminen toteutettiin havainnoinnin ja haastattelujen kautta. Aineiston tulkinnassa sekä käsitteiden ja kontekstin määrittelemisessä nojaututtiin vertaisoppimisen ja johtajuuden sekä nuorten osallisuuden aiheista tehtyyn tutkimukseen. Kehittämistyö hyödyttää hankkeen partnereita oman osaamisensa kehittämisessä ja analysoinnissa. Opinnäytetyö-kehittämishanke toimii mallina ideologiselta perustaltaan samankaltaisten vertaisoppimiseen liittyvien hankkeiden toteuttajille. Kehittämishanke toteutettiin vuorovaikutuksessa Turun ammattikorkeakoulun Taidekasvatuksen ja taidepedagogiikan tutkimusryhmän kanssa.

Tärkeimmät pedagogisen kehittämistoiminnan tulokset ovat eri rooleihin liittyvien taitojen nimeäminen sekä osallistujien roolien kehittyminen tasolta toiselle siirryttäessä. Taitoja erittelemällä ja ohjaustilanteita refleктоimalla voidaan tukea nuorten ohjauksellisten valmiuksien kehittymistä. Tapaustutkimus osoittaa, että ryhmänohjaajuudella on tärkeä rooli nuorten tukemisessa ja nuorisovaihdon onnistumisessa. Vertaisoppimisen käyttäminen menetelmänä lisää nuorten osallisuutta ja omistajuutta prosessissa. Kehittämishanke vahvistaa Loimaan teatterin osaamista interkulttuuristen nuorisoprojektien toteuttajana.

ASIASANAT:

osallisuus, ohjaajuus, vertaisoppiminen, nuorisovaihto, interkulttuurisuus, taidekasvatus

Sari Äikää-Torkkeli

I´VE GOT AN IDEA!

– leadership and peer learning in an intercultural youth exchange

The purpose of this report is to explore the different levels of participation, peer learning and leadership as well as the skills they require. The research was conducted during the planning, realisation and reporting of the Erasmus+ youth exchange "The Manual for European Teenager" (TMET), organised by Loimaan teatteri (Finland) and The National School of Film and Stage Design (Bulgaria). The aim of the research was to develop the transferable skills of both the leaders and the young participants of Loimaa theatre in order to carry out new intercultural projects (youth exchanges, transnational youth initiatives) in the future by the means of peer learning. In other words, the aim is to increase the amount of participation of young people in all the stages of the intercultural projects.

The focus of the report is in the roles of a participant, a peer and a leader. Which skills are needed? How to move from one role to another? The approach was a case study and the research methods were observation and interview. The theoretical concepts were peer learning, leadership and participation. The value of the project is to increase the partners' ability to develop and analyse their competence in intercultural youth exchange. The framework of the project can be used by ideologically similar organisations or stakeholders willing to utilise the method of peer learning. The project was conducted in co-operation with the Research Group of Art Education and Art Pedagogy of Turku University of Applied Science.

The most important pedagogical outcomes are both naming the different skills connected to each role and the development of the roles of the participants as they move from one level to another. By specifying the skills and reflecting the peer tutoring sessions, it is possible to support the leadership skills of the young participants. The case study indicates that leadership has an important role in both supporting young people's learning and in realising a successful youth exchange. Peer learning as a method enables increasing the participation of young people and builds up their ownership in the process. This case study strengthens the competence of Loimaa theatre as an expert in intercultural youth projects.

KEYWORDS:

participation, leadership, peer learning, youth exchange, interculturality, arts education

SISÄLTÖ

KÄYTETYT LYHENTEET	7
1 JOHDANTO	8
2 KEHITTÄMISHANKKEEN KÄSITTEET JA TIETOPERUSTA	10
2.1 Nuorten osallisuus	10
2.2 Vertaisoppiminen	11
2.3 Interkulttuurisuus	12
2.4 Johtaminen	13
3 KEHITTÄMISHANKKEEN TAVOITTEET	15
4 TARKASTELUKOHTENA NUORISOVAIHTO	17
4.1 Kehittämishankkeen työmenetelmät ja eettiset kysymykset	18
4.2 Kehittämishankkeen ja nuorisovaihdon käytännön toteutus	20
4.2.1 Työryhmä	20
4.2.2 Resurssit	21
4.2.3 Dokumentointi ja tiedottaminen	22
4.2.4 Toiminnan arviointi ja laadun varmistaminen	22
5 NUOREN ROOLIN ULOTTAMINEN OSALLISTUJASTA VERTAISOHJAAJUUTEEN	24
5.1 Osallistujasta vertaisohjaajaksi – nuorten kokemuksia vertaisohjaajan roolista	26
5.1.1 Miltä tuntui ohjata?	27
5.1.2 Mitä opit?	28
5.1.3 Kehittämisaikatuksia	29
5.1.4 Suunnittelun haasteet	30
5.2 Muiden ohjattavana oleminen ja työpajojen arviointi	33
5.3 Ryhmänohjaajien arvio nuorten oppimisesta	35
6 RYHMÄNOHJAAJUUDEN ROOLI JA TAIDOT	38
6.1 Nuorten käsityksiä ohjaajan tarvitsemista taidoista	38
6.2 Ryhmänohjaajien reflektio roolistaan, ohjaajuudesta ja oppimisesta	39
6.3 Eri rooleille yhteiset taidot	42

7 JOHTOPÄÄTÖKSET	44
7.1 Nuoret oppivat ohjaajuudesta	44
7.2 Ryhmänohjaajuudella on merkittävä rooli kokonaisuuden onnistumisessa	45
7.3 Lähestymistavan muutos lisäsi nuorten osallisuutta ja omistajuutta	47
7.4 Opin ohjaajuudesta havainnoimalla ja mentoroimalla	48
7.5 Katse tulevaisuuteen	49
LÄHTEET	51

LIITTEET

Liite 1. Kirjoitus TMET-nuorisovaihdosta Loimaan lehdessä 25.10.2016.

KUVAT

Kuva 1. Nuoret saivat vapautta toteuttaa ideoitaan yhdessä.	8
Kuva 2. Interkulttuurisuus on kulttuurien välistä vuorovaikutusta.	12
Kuva 3. Nuoret toimivat työpajoissa sekä vertaisohjaajina että osallistujina.	17
Kuva 4. TMET-nuorisovaihtoon osallistui molemmista maista 15 nuorta ja 2 ohjaajaa.	21
Kuva 5. The Manual -vihkosta käytettiin arvioinnin tukena.	23
Kuva 6. Tanssityöpajoissa oli helppo kysyä neuvoa vertaisohjaajilta, jos askeleet eivät sujuneet.	26
Kuva 7. Kokkauspajassa valmistettiin sekä bulgarialaisia että suomalaisia ruokia kuten tarator-keittoa, hernekeittoa, baklavaa, korvapuusteja ja marjakiisseliä.	30
Kuva 8. Työpajoissa päästiin kokeilemaan uusia tapoja tehdä teatteria.	35
Kuva 9. TMET-nuorisovaihdossa tasapainoteltiin vastuun ja vapauden välillä.	41
Kuva 10. Helmiseremonia sekä esiintymistaidon ja klassisen baletin työpajat saivat osallistujilta kiitettävät arviot.	45
Kuva 11. Bulgariassa kansantanssi on suosittua nuorten keskuudessa.	47
Kuva 12. TMET-nuorisovaihto mahdollisti bulgarialaisille ja suomalaisille nuorille tilaisuuden kohtaamiseen ja eurooppalaisen nuoruuden tarkasteluun eri näkökulmista.	50

KUVIOT

Kuvio 1. Ohjaajuuden tasot The Manual for European Teenager -nuorisovaihdossa.	16
Kuvio 2. Nuorisovaihdon aikuisten ryhmänohjaajien määrittelemät osallistajuuden osataidot TMET-nuorisovaihdossa.	24

Kuvio 3. Ryhmänohjaajien määrittelemät vertaisohjaajuuden osataidot TMET-nuorisovaihdossa.	36
Kuvio 4. Nuorten määrittelemät ohjaajuuden osataidot TMET-nuorisovaihdossa.	39
Kuvio 5. Ryhmänohjaajien määrittelemät ryhmänohjaajuuden osataidot TMET-nuorisovaihdossa.	40

TAULUKOT

Taulukko 1. Nuorten toteuttamat työpajat TMET-nuorisovaihdossa.	27
Taulukko 2. Nuorten arvio omasta työpajan toteuttamiseen liittyvästä ymmärryksestään ennen ja jälkeen nuorisovaihdon.	35
Taulukko 3. Eri rooleille yhteiset taidot TMET-nuorisovaihdossa.	42
Taulukko 4. Luovan johtamisen edellytysten toteutuminen TMET-nuorisovaihdossa.	46

KÄYTETYT LYHENTEET

CIMO The Centre for International Mobility / Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskus. (Vuoden 2017 alusta Opetushallituksen Kansainvälistymispalvelut-osasto.)

LSTY ry Loimaan Seudun Teatteriyhdistys ry / Loimaan teatteri

TMET The Manual for European Teenager-nuorisovaihto

1 JOHDANTO

Tämä on raportti tapaustutkimuksesta, joka kohdistui ohjaajuteen ja vertaisoppimiseen Loimaan Seudun Teatteriyhdistys ry:n (LSTY) ja bulgarialaisen National High School of Stage and Film Designin syksyllä 2016 toteuttamassa Erasmus+-rahoitteisessa The Manual for European Teenager (TMET) -nuorisovaihdossa. Loimaan Seudun Teatteriyhdistys ry on opinnäytetyö-kehittämishankkeeni toimeksiantaja.

Toimin nuorisovaihdon vastuullisten ryhmänohjaajien mentorina, ja tehtävän kautta pääsin seuraamaan nuorisovaihdossa toteutuneita osallistumisen ja ohjaamisen malleja. Raportissa kuvailen opinnäytetyö-kehittämishankkeeni *Mulla on idea! – ohjaajuus ja vertaisoppiminen interkulttuurisessa nuorisovaihdossa* taustaa ja tavoitteita ja esittelen kehittämistoimintaa sekä siinä käytettyjä menetelmiä. ”Mulla on idea!” -huudahdus kuvastaa nuorisovaihdon tavoitteena ollutta nuorten osallisuuden lisäämistä työpajojen suunnittelussa ja toteutuksessa. Kaikilla sai – ja piti – olla ideoita, ja niitä päästiin toteuttamaan käytännössä (kuva 1).



Kuva 1. Nuoret saivat vapautta toteuttaa ideoitaan yhdessä.

Aluksi valotan kehittämistoimintani kontekstia keskeisten käsitteiden ja termien kautta. Ne ovat nuorten osallisuus, vertaisoppiminen, interkulttuurisuus ja johtajuus. Sitten taustoitin opinnäyte-kehittämistyötä ja avaan sen pedagogisia ja tutkimuksellisia tavoitteita. Hankkeessa tarkastelin osallistumisen, vertaisohjaajuuden ja ryhmänohjaajuuden rooleja ja näissä tehtävissä tarvittavien taitojen jäsentämistä. Se tapahtui nuorisovaihdon aikana saatujen ryhmänohjaajien ja osallistujien kokemusten kartoittamisella haastatteleamalla sekä itse suorittamani havainnoinnin kautta. Lisäksi pohdin lyhyesti perusteita, miksi TMET-nuorisovaihto valikoitui kehittämistoimintani tarkastelukohteeksi.

Sen jälkeen kuvailen käytettyjä aineistonkeruumenetelmiä sekä opinnäytetyö-kehittämishankkeeni ja TMET-nuorisovaihdon käytännön toteutusta. Esittelen TMET-nuorisovaihdon työryhmän, resurssit, dokumentoinnin ja tiedottamisen, riskienhallinnan sekä toiminnan arviointisuunnitelman. Kyseessä oli tutkimuksellinen kehittämishanke, jonka menetelminä käytettiin havainnointia ja haastatteluja.

Raportin keskeisimmät osiot keskittyvät tuloksiin, joita havainnointi- ja haastattelumateriaalista nousee. Tutkimuksellisena kehittämistoimintana tarkastelin tutkimusaineistoa eli nuorten ja ohjaajien kertomuksia kokemuksistaan ja heidän käsityksiään ohjaajan ja ohjattavan rooleista. Niiden pohjalta kirjoitin kuvauksia nuorten ja ohjaajien oppimisesta nuorisovaihdon aikana. Analysointi tapahtui tarkastelemalla ohjaamisen kokonaisuutta sen osataitojen ja niiden kehittämisen kautta. Kuvaan kehittämistyön tuloksia ja päätän artikkelin johtopäätöksiin.

2 KEHITTÄMISHANKKEEN KÄSITTEET JA TIETOPERUSTA

Ylempään ammattikorkeakoulututkintoon kuuluvien opintojen opinnäytetyö-kehittämishankkeeni keskeisimpiä käsitteitä ovat osallisuus, johtajuus (leadership) sekä Peer Learning (PL) eli vertaisoppiminen. Oman kehittämishankkeeni näkökulmasta esiin nousee vertaisoppimista merkittävämpänä näkökulmana nimikkeen kääntöpuoli eli vertaisohjaajuus. Johtamiseen liittyvää lähdekirjallisuutta on runsaasti, ja erilaisia lähestymistapoja aiheeseen on lukuisia. Nuorten vertaissovittelusta ja erilaisista aikuisten vertaisprosesseista lähinnä sosiaali- ja terveysalalta sekä vertaisoppimisesta korkeakoulutuksessa löytyy kirjallisuutta ja opinnäytetöitä. Erityisesti nuorten vertaisoppimiseen liittyvää materiaalia kartoittaessani kävin hankkeestani keskustelua myös Suomen nuorisotutkimusverkoston jäsenen, FT Tomi Kiilakosken kanssa. Hän suositteli lähteitä, joista keskeiseksi kehittämistyöni kannalta muodostui Toppingin artikkeli *Trends in Peer Learning* (Kiilakoski 1.11.2016). Tutustuin myös muihin hänen suosittelemiinsa lähteisiin, joista osaan viittaaan työssä.

2.1 Nuorten osallisuus

Nuorten osallisuuden lisääminen on ollut viime vuosikymmeninä merkittävä painopistealue nuorisopolitiikassa. Nuoria on pyritty osallistamaan kunnallisten nuorisovaltuustojen, lautakuntatyöhön osallistumisen ja yhdyskuntasuunnittelun kautta. Nuorten aktiivinen kansalaisuus ja sosiaalinen vahvistaminen ovat nuorisotoiminnan lakisääteisiä tavoitteita (Nuorisolaki 27.1.2006/72).

Työskentelin projektisihteerinä Mannerheimin lastensuojeluliiton Loimaan kaupungin yhdistyksen toteuttamassa kaksivuotisessa *Nuorten osallisuushankkeessa* vuosina 2004–2005. EU:n nuoriso-ohjelman yhtenä painopisteenä on nuorten eurooppalaisten osallisuus ja omistajuus projekteissa, joihin rahoitusta myönnetään.

Nuorisovaihtojen avulla nuorten on esimerkiksi mahdollista kehittää osaamistaan, tulla tietoisiksi yhteiskunnallisesti tärkeistä aiheista ja aihealueista, tutustua heille uusiin kulttuureihin, tottumuksiin ja elämäntapoihin etupäässä vertaisoppimisen kautta sekä vahvistaa yhteisvastuullisuuden, demokratian ja ystävyyden kaltaisia arvoja. (Erasmus+-ohjelmaopas, Versio 1 (2017): XX/XX/2016, 80).

Kiilakoski ja Tervahartiala (2015, 31–36) määrittelevät osallisuuden yhdistelmäksi tunnustettua asemaa, syntyvää toimintaa ja kokemusta osallisuudesta toimintaan. He tarkastelevat sitä, miten taidelähtöisin menetelmin voidaan tukea nuoren osallisuutta lähiympäristössään. He tutkivat nimenomaan nuorten omiin ideoihin perustuvaa työskentelyä taiteen keinoin. Heidän oletuksenaan oli, että taidetoimintaan osallistuminen tukee nuoren kasvua ja tarjoaa onnistumisen kokemuksia. Havainnointi- sekä haastattelumateriaalini tuo esille nuorten omien ideoiden toteuttamisen tärkeyden onnistumisen kokemusten saavuttamisessa ja omiin kykyihin uskomisessa sekä niiden seurauksena itsetunnon vahvistamisessa.

Taideyliopiston koordinoima ArtsEqual-hanke (ks. [ArtsEqual](#) 2017) tutkii taiteen mahdollisuuksia yhteiskunnallisen tasa-arvon ja hyvinvoinnin lisäämisessä julkisena palveluna 2020-luvun Suomessa. Hankkeen julkaiseman kansainvälisen tutkimuskatsauksen mukaan taiteellinen toiminta ja taidekasvatus voivat edistää sosiaalista oikeudenmukaisuutta ja yhdenvertaista osallistumista. Teatteria voidaan käyttää strategisena pedagogisena välineenä, kun tavoitteena on ennakkoluulojen, negatiivisten asenteiden stereotyyppien ja sosiaalisen leimautumisen vähentäminen. Ajatus perustuu siihen, että teatteri tarjoaa monia näkökulmia, toimii tunteiden kautta ja aktivoi keskustelemaan. (Westerlund ym. 2016, 2.) Toteuttamissamme kansainvälisissä nuorisoprojekteissa olemme käyttäneet taidetta edellä kuvattujen tavoitteiden suuntaisesti osallisuuden edistämisen ja interkulttuurisen oppimisen välineenä.

2.2 Vertaisoppiminen

Vertaisoppiminen (peer learning, PL) määritellään samanstatuksisten eli vertaisten oppijoiden välisenä tietojen ja taitojen kartuttamisena. Prosessissa samankaltaisten sosiaalisten ryhmien jäsenet, jotka eivät ole ammattimaisia opettajia, auttavat toisiaan oppimaan ja oppivat samalla itse opettaessaan toisia. (Topping 2005, 631.) Vertaisoppimisen erottaa ryhmän yhteistyössä – esimerkiksi ryhmätöiden tekemisen kautta – tapahtuvasta oppimisesta se, että ryhmätyössä opitaan yhdessä toisten kanssa, kun taas vertaisoppimisessa (ks. [vertaisoppiminen](#) 2017) oppilas, jolla on enemmän tietoa tai taitoja jostakin aihealueesta kuin toisella tai toisilla, jakaa tietojaan muille.

Vertaisoppiminen ei varsinaisesti ole tieteellinen termi, vaan pikemminkin sateenvarjokäsite, jonka piiriin voidaan lukea useita erilaisia toimintatapoja (Tomi Kiilakosken tie-

donanto 1.11.2016). Menetelmää käytetään nykyisin yhä enenevässä määrin muodollisessa oppimisessa eli perinteisessä kouluopetuksessa. Edistyneempi oppilas opastaa muita ja kehittää samalla omaa tapaansa jäsentää osaamaansa sekä taitojaan esiintyä ja selittää opittua muille. Kyseessä on parhaassa tapauksessa kaksisuuntainen vuorovaikutusprosessi, jossa sekä auttaja että autettava kohtaavat toiminnan aikana oppimishaasteita. Auttaja oppii opettamalla, ja autettavan kynnys kysyä neuvoa vertaiseltaan madaltuu. Tiedollisen aineksen ohella vertaisoppimiselle voidaan asettaa myös sosiaalisia tai emotionaalisia päämääriä, kuten minäkäsitykseen tai itsetunnon kehittymiseen liittyviä tavoitteita. Arviointi on tärkeä osa vertaisoppimisen prosessia. Toteuttajien on hyvä miettiä, mitä arvioinnin näkökulmia käytetään – itsearviointia, vertaisarviointia tai opettajan suorittamaa arviointia. (Topping 2005, 632–634.)

2.3 Interkulttuurisuus

Kehittämishankkeeni tarkastelukohteena on interkulttuurinen nuorisovaihto. Termi interkulttuurinen ei ole vakiintunut suomen kieleen. Kansainvälisten yhteistyötahojemme kanssa sen käyttäminen on luontevaa, sillä esimerkiksi englannin kielessä sana on yleisesti käytössä. Merikerttu Mutala on tutkinut Pro gradussaan tapaustutkimuksena Kulttuuriyhdistämö Interkult Kassandran interkulttuuristen teatterityöpajojen ideologian ja kenttätöön kohtaamista. Mutalan (2016, 7) mukaan interkulttuurisuutta vastaava usein käytetty suomenkielinen ilmaisu on kulttuurien välinen vuorovaikutus (kuva 2).



Kuva 2. Interkulttuurisuus on kulttuurien välistä vuorovaikutusta.

Mutala painottaa, että interkulttuurisuuden ja Suomessa käytössä olevan monikulttuurisuus-termin merkitys ei ole sama. Monikulttuurisuudessa monta kulttuuria elää rinnakkaisesti. Mutalan mukaan Pasi Saukkonen (luento 26.11.2014) määrittelee, että interkulttuurisuus terminä viittaa dialogin mahdollisuuteen kulttuurien välillä. (Mutala 2016, 21.) Haluan käyttää termiä interkulttuurisuus, sillä toteuttamamme projektit eivät ole vain kansainvälisiä, vaan yksi niiden tavoitteista on nimenomaan interkulttuurinen oppiminen ja kulttuurien välinen dialogi.

2.4 Johtaminen

Johtamista voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta. Yksi mahdollinen tapa on erottaa toisistaan asijahtaminen (management) ja ihmisjohtajuus (leadership). Englanninkielisessä maailmassa termeillä on selkeästi eri sisällöllinen merkitys. Suomen kielessä asia- ja ihmisjohtamisen termien ohella käytetään esimerkiksi sanoja johtaminen (management) ja johtajuus (leadership). Etenkin jälkimmäisten sanojen ero on vähäinen, ja siksi sekaannusta voi esiintyä. Johtamisessa on kyseessä asiasuuntautuneisuus, joka kohdistuu organisoimiseen ja järjestyksen ylläpitämiseen. Johtajuus puolestaan on ihmisuuntautuneisuutta, jolloin keskiössä ovat esimerkiksi ryhmän yhteistyöprosessit, ryhmädynaamiset roolit, ihmisten vuorovaikutussuhteet ja johtajan persoonallisuus. (Koskinen 2005, 15-17.) Penttinen erottaa johtamiseen ja johtajuuteen pureutuvassa tutkimuksessaan kolme määritelmää eli organisaatiojohtamisen (management), johtajuuden (leadership) sekä ihmislähtöisen johtamisen (people management). Viimeisin on johtamisen uusi suuntaus, joka yhdistää organisaatioiden johtamisjärjestelmien ja johtajuusmenetelmien piirteitä. (Penttinen 2005, 2, 8.)

Johtajuus tarkoittaa kykyä johtaa. Johtajat ovat ryhmää tai yhteisöä johtavia henkilöitä. (BD Business Dictionary 2016.) Johtajuus sisältää:

- selkeän vision muodostamisen ja sen jakamisen toisten kanssa niin, että he suostuvaisesti seuraavat sitä.
- tiedon ja menetelmien tarjoamista, jotta visio voidaan toteuttaa.
- mahdollisten erimielisyyksien tai ristiriitojen tasapainottamista ja koordinoimista.

Johtaja astuu esiin kriisitilanteessa ja kykenee ajattelemaan ja toimimaan luovasti haasteista huolimatta. Toisin kuin johtamista, johtajuutta ei voi opettaa, mutta sitä voidaan kuitenkin oppia tai edistää valmennuksen tai mentoroinnin kautta. Johtajuus on myös alaisten inspiroimista sitoutumaan tavoitteiden saavuttamiseen. Brian Tracyn mukaan

johtajuudessa on keskeistä kauaskantoisuus ja kokonaiskuvan muodostaminen. Tarvi-
taan strategista ajattelua ja riskien kartoittamista sekä erilaisten prosesseissa mahdolli-
sesti tapahtuvien käänteiden ennakointia. Strategisesti kyvykkäät johtajat kykenevät rea-
goimaan ja tekemään päätöksiä nopeasti, koska ovat selvillä siitä, missä mennään, ja
mitä vaihtoehtoja on olemassa. (Tracy 2014, 23–27.)

Nuorisovaihdon toteuttamisessa tarvitaan sekä asiajohtamista että ihmissuuntautunutta
johtajuutta. Intensiivisen nuorisovaihtoviikon onnistumiseen liittyy erittäin tarkka ja har-
kittu etukäteissuunnittelu ja riskien kartoittaminen. Tapahtumarikkaan ja moninaisia
käänteitä sisältävän leirin johtajan tulee kyetä reagoimaan nopeasti ja ammatillisesti äkil-
lisesti muuttuviin tilanteisiin. Maeda ja Bermont liittävät inspiroivaan ja vahvaan johtajuu-
teen myös sisukkuuden. Valmistautumisessa ei ole kyse siitä, paljonko harjoittelee, vaan
siitä, että tietää, ettei luovuta, jos kaatuu tai epäonnistuu. (Maeda & Bermont 2011, 5.)
Tämä on tärkeää muistaa, kun on vasta aloitteleva ryhmän ohjaaja tai johtaja. Ei pidä
luovuttaa eikä ottaa vastoinkäymisiä henkilökohtaisesti.

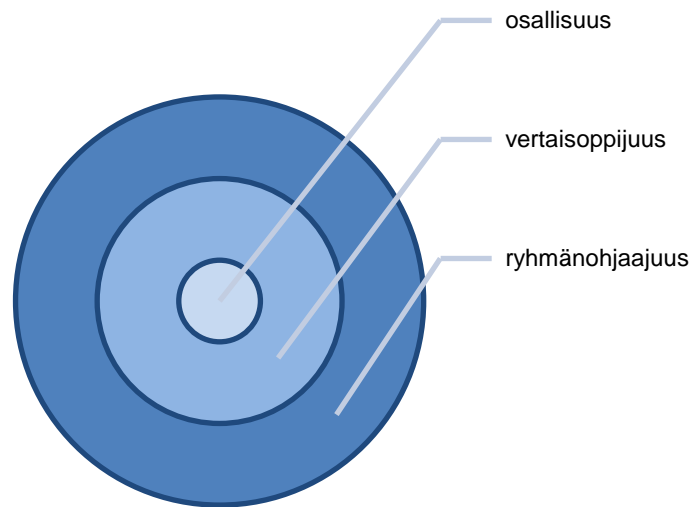
Johtajan tehtävä on myös pitää kiinni periaatteista ja huolehtia tavoitteisiin pyrkimisestä
ja niiden saavuttamisesta. Johtaja varmistaa, että hänen organisaationsa toimii reilusti,
tavoitteiden suuntaisesti ja saavutuksista iloiten (Maeda & Bermont 2011, 78). Kehittä-
mishankkeessani rinnastan johtajuuden käsitteenä sekä nuorisotyössä että teatteri- ja
draamatoiminnassa käytettyyn ohjaaja- tai ryhmänohjaaja-sanaan. Teatteriproduktiossa
ohjaaja on työnjohtaja, jonka työnkuva sisältää sekä asiajohtamista että ihmissuuntau-
tunutta johtajuutta. Amabile (2006) tunnistaa kuusi yleistä luovuuteen vaikuttavaa johta-
misen kategoriaa. Haasteiden asettaminen, vapaus, resurssit, työryhmän muodostus,
työnjohdon rohkaisu ja organisaation tuki. Mikäli ne eivät ole kunnossa, luovuuden to-
teuttaminen vaikeutuu.

3 KEHITTÄMISHANKKEEN TAVOITTEET

Toteutin kehittämishankkeeni The Manual for European Teenager -nuorisovaihdossa (TMET). Seuraavassa esittelen lyhyesti, mitkä olivat kehittämistoimintani keskeiset tavoitteet:

- 1) Pedagogisena tavoitteena oli edistää nuorten ja ryhmänohjaajien ajattelun ja toiminnan ohjatun tarkastelemisen avulla heidän kehittymistään omassa roolissaan ja ohjaajuudessa. Kehittämishankkeen sisältämä havainnointi, keskustelut sekä haastattelut auttoivat osallistujia, jotka kokeilivat siipiään vertaisohjaajina tai projektinjohtajina. Oman oppimisen tarkastelulla ja ohjaamisen osataitojen erittelemisellä tuettiin nuorten ohjauksellisten valmiuksien paranemista.
- 2) Tutkimuksellisenä kehittämistavoitteena oli tehdä näkyväksi ohjaajuuteen ja johtajuuteen liittyvää ”tekemällä oppimista” sekä nuorisovaihtoprosessin aikana että sitä refleктоitaessa. Kehittämishanke nosti tarkasteluun myös nuorisovaihdossa käytetyt arviointi- ja reflektointityökalut.
- 3) Oman osaamisen kehittämistavoitteena oli kehittää näkemystäni työstä, ja oppia analysoimaan sitä. Tarkastelin ohjaamista käytännön tilanteissa, joissa en itse toiminut ohjaajana. Havainnoin ulkopuolelta ja nostin asioita keskusteluun. Kehityin työn analysoinnin ja työnohjauksellisen näkökulman osajana
- 4) Työyhteisön kehittämistavoitteena oli kaikkien edellisten tavoitteiden summana lisätä Loimaan teatterin sisällöllistä osaamista interkulttuuristen nuorisovaihtojen toteuttamisessa.

Kehittämisprosessissa tarkasteltiin siis nuorisovaihdossa tapahtunutta ryhmänohjaamista ja vertaisohjaamista ja pyrittiin sen kautta ymmärtämään ja määrittelemään ohjaamisen eri tasoilla keskeisiä taitoja. Kuvio 1. havainnollistaa ohjaamisen tasoja. Ytimessä on osallistuja eli nuori, joka tässä nuorisovaihdossa laajensi rooliaan vertaisohjaajuuden kehälle eli oli omalla vuorollaan myös sekä vertaisohjaaja että -oppija. Uloimmalle kehälle sijoittuvat ryhmänohjaajat, jotka olivat vastuussa koko prosessista ja joiden mentoreina itse toimin. Heidän kanssaan pohdimme sekä heidän omaa ryhmänohjaajuuttaan että ohjaajuutta pedagogiselta kannalta nuorten vertaisohjaajuuden tukemisessa. Uloin kehä on korkein vastuun ja kokonaisuudenhallinnan kehä, joka sulkee sisäänsä kaikki muut (Ryhmänohjaajahaastattelu).



Kuvio 1. Ohjaajuuden tasot The Manual for European Teenager -nuorisovaihdossa.

Ryhmän ohjaaminen ja vertaisoppiminen eivät ole sama asia, vaan toimiessaan työpajan ohjaajina nuoret tarvitsevat vertaisuuden lisäksi myös johtajuustaitoja. Tietynlainen auktoriteettiasema kuuluu johtajuuteen – se, että saa äänensä kuulluksi. Nuorille sen omaksuminen ja saavuttaminen voi olla haastavaa. Haasteena on myös, ettei nuorella luonnollisesti ole samanlaista tietopohjaa tai ammattitaitoa vaikkapa kulttuurien välistä vuoropuhelua edistävän tai teatteriaiheisen työpajan vetämiseen kuin ammattikoulutetulla taiteilijalla, joka ohjaa työpajaa. Kysymys on siis myös oppimisen laadusta eli siitä, millaisia tavoitteita oppimiselle asetetaan.

TMET-nuorisovaihdossa nuorten osallisuutta ja oppimista voitiin tarkastella ainakin kahdesta eri näkökulmasta. Oppimisen tavoitteiden kannalta oli aivan eri asia, että nuoret osallistujat työpajoja ohjattaessaan jakoivat vertaisina omia taitojaan omista lähtökohdistaan ja oppivat toisiltaan sitä, mitä he sillä hetkellä osasivat, kuin että ammattimainen ohjaaja olisi opastanut ryhmää asettaen riman korkealle taiteelliselle tasolle. Mitä eri lähestymistavat pitävät sisällään? Mitä ne antavat nuorille osallistujille? Minkälaiset olivat osallistuvien ryhmien tiedolliset ja taidolliset resurssit ja siitä johdettuna osaamisen jakamisen aste ja taso?

4 TARKASTELUKOHTENA NUORISOVAIHTO

Opinnäytetyö-kehittämishankkeen toiminta kytkeytyy Loimaan teatterissa lokakuussa 2016 toteutettuun Erasmus+-rahoitteiseen nuorisovaihtoon The Manual for European Teenager. Rahoittajatahoa edustaa Suomen kansallinen toimisto CIMO. Olin kehittämishanketta suunnitellessani myös CIMOon yhteydessä, mutta varsinaista tutkimusaihetta tai -näkökulmaa ei sieltä ehdotettu. Työnantajani Loimaan Seudun Teatteriyhdistys ry oli luonteva toimeksiantaja kehittämishankkeelleni, koska olin työni kautta mentorina mukana nuorisovaihdon toteutuksessa.

Aihe on lähtöisin kiinnostuksestani interkulttuurisen työn havainnoimiseen ja ohjaajuuden kehittämiseen. Aineistonhankinta tapahtui nuorisovaihdon aikana. Prosessin kuluessa havainnoin työpajoja ja toimintaa, ja kävimme ohjaajien kanssa mentorointikeskusteluja. Varsinaisen intensiivijakson päätyttyä osallistujille järjestettiin palautekeskusteluja ja -haastatteluja. Keskeisenä interkulttuurisen työskentelyn välineenä TMET-nuorisovaihdossa oli vertaisohjaajuus (kuva 3). Aiemmissä kansainvälisissä hankkeissamme perusideana on ollut yhteistoiminnallinen oppiminen erimaalaisten ammattilaistaitelijoiden vetämissä pajoissa interkulttuurisissa ryhmissä työskennellen.



Kuva 3. Nuoret toimivat työpajoissa sekä vertaisohjaajina että osallistujina.

Yksi Loimaan teatterin ohjaajista osallistui syksyllä 2015 Makedoniassa järjestettyyn nuorisovaihtojen laadullista kehittämistä käsittelevään *Advanced Training on Quality* -seminaariin (ATOQ), jossa painotettiin voimakkaasti nuorten omistajuutta ja tekijyyttä koko prosessissa. Nuorten sosiaalisen pääoman lisääminen ja aktiivisen kansalaisuuden edistäminen epämuodollisen oppimisen avulla ovat keskeisiä arvoja EU:n nuorisohjelmassa (Erasmus+-ohjelmaopas, Versio 1 (2017): XX/XX/2016, 7). Siksi TMET-nuorisovaihdossa

vaihdon keskiöön nousi erityisesti ajatus siitä, että nuoret tekisivät kaiken itse. Suunnittelun lisäksi he myös tuottaisivat työpajojen sisällöt ja vetäisivät työpajat omista lähtökohdistaan käsin. Kesällä 2016 yksi Loimaan teatterin nuori osallistui EU:n vertaistiedotajakoulutukseen *Becoming EuroPeer* (ks. [EuroPeer](#) 2017). EuroPeers-järjestelmän tarkoituksena on kasvattaa eurooppalaisten nuorten vertaistiedotusverkostoa ja lisätä nuorten osallisuutta.

Nuorten toimiminen vastuullisesti ja kokonaisvaltaisesti työpajaohjaajina oli toteuttamisemme kansainvälisissä projekteissa meille uutta. TMET-vaihdon vastuullisina ryhmänohjaajina oli kaksi nuorempaa Loimaan teatterin ohjaajaa, joille toimin kokeneempana tukihenkilönä tarvittaessa. Kehittämishankkeessani tarkastelimme yhdessä, mitä opimme vertaisohjaajuudesta, miten voimme kehittää sitä edelleen ja mitkä ovat sekä onnistumisen että kohtaamiemme haasteiden kautta tärkeitä huomioitavia näkökohtia ohjaajuudessa.

4.1 Kehittämishankkeen työmenetelmät ja eettiset kysymykset

Kyseessä oli pedagogisen ja tutkimuksellisen kehittämistoiminnan lisäksi myös oman ammatillisen osaamiseni ja Loimaan teatterin hankeosaamisen kehittäminen. Määrittelin kehittämishankkeeni tapaustutkimukseksi, joka toteutettiin havainnoinnin ja haastattelun keinoin.

Aineistonhankkimisen menetelmät vaiheittain:

- työpäiväkirja: nuorisovaihdon suunnitteluvaiheessa ryhmänohjaajien kanssa käytyjen ohjauskeskustelujen dokumentointi
- havainnointi: nuorisovaihdon aikana työpajojen ja nuorten ohjaamisen tarkastelu
- haastattelu: heti pajojen jälkeen haastattelin osaa nuorista oman pajan suunnitteluun ja ohjaamiseen sekä toisten pajoista saatuihin kokemuksiin liittyen
- mentorointi: ryhmänohjaajien kanssa käytiin keskusteluja tapahtuman aikana
- palautekeskustelu: 6.11.2016 nuorille ja ryhmänohjaajille järjestetyssä palautekerrassa oli aiheeseen liittyvä tehtävä ja keskustelu
- teemahaastattelu: tapahtuman jälkeen kutakin ryhmänohjaajaa haastateltiin 45 minuuttia. Aineisto litteroitiin sanatarkasti.
- kysely: suomalaiset nuoret nimesivät ohjaajan taitoja ja ominaisuuksia
- nuorten kommentteja kirjattiin TMET-hankkeen raportointivaiheessa

Havainnoimalla ja haastatteluissa kerätyn materiaalin lisänä olivat omat muistiinpanoni ja kenttäpäiväkirjani prosessin eri vaiheista. Toimin ryhmänohjaajien mentorina ja työpajojen havainnoijana. Kävimme sekä tapahtuman aikana että sen jälkeen keskusteluja erilaisista tilanteista ja niissä toimimisesta. Eskolan ja Suorannan (1998, 85) mukaan haastattelu on vuorovaikutusta, jossa molemmat osapuolet vaikuttavat toisiinsa. Minä ja sekä ryhmänohjaajat että nuorisovaihdon osallistujat olimme toisillemme tuttuja aiemman yhteisen teatteritoiminnan kautta. Se mahdollisti haastattelu- ja keskustelutilanteissa avoimen vuorovaikutuksellisuuden. Luonnehdin haastatteluja puolistrukturoidun ja teemahaastattelun välimuodoksi. Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset ovat kaikille samat, mutta vastaukset avoimia. Teemahaastattelussa aihepiirit on määriteltä, mutta kysymyksillä ei välttämättä ole tarkkaa muotoa tai järjestystä. (Eskola & Suoranta 1998, 85.)

Tiedonlähteitani olivat vertaisoppimiseen, johtamiseen ja ohjaukseen liittyvä materiaali sekä osallistujien toiminta ja ajatukset. Kehittämishanke nojautui ensisijaisesti käytännön prosessiin, jonka osallistujat kävivät läpi. Käytin lähdekirjallisuutta tukena kontekstin ja käsitteiden määrittelemisessä ja prosessin peilaamisessa olemassa olevaan tietoon. Muokkasin tulososioden tekstin pitkälti haastattelumateriaalia tiivistämällä ja jäsentämällä. Kyseessä olivat nuorten ja ryhmänohjaajien näkemykset, joita haluan tuoda esiin tässä artikkelissa osana kehittämishankettani.

Eskola ja Suoranta (1990, 180–181) suhtautuvat varovaisesti haastattelupuheen ja runsaiden sitaattien käyttämiseen raportissa. Yhtäältä ne ovat laadulliselle aineistolle ominaisia ja mielenkiintoisia, mutta toisaalta voivat vähentää analyysin ja johtopäätösten osuutta, mikä voi tehdä raportista enemmän selvityksen kuin tutkimuksen. Tärkeintä itselleni olikin selvittää osallistujien ja ryhmänohjaajien kokemuksia ja niiden kautta syntyneitä käsityksiä ohjaamisesta sekä auttaa heitä refleктоimaan oppimista ohjaajuuden kokemuksissa. Näin saisin selville, mitä osallistumisen tason laajentaminen vaatii ja mitä se opettaa tekemisen kautta. Raportin lopussa teen materiaalin pohjalta johtopäätöksiä.

Tutkimuseettisenä haasteena oli kehittämishankkeessa tarkasteltavan TMET-nuorisovaihdon rajallinen osallistujamäärä. Osallistujat tietävät, millaisia ja minkä aiheisia pajoja muut vetivät. Kirjoitan työpajoista raportissa yleisellä tasolla niiden sisältöjä erittelemättä. Lisäksi prosessilla oli kaksi vastuullista ryhmänohjaajaa, joiden henkilöllisyys on osallistujien, teatterilaisten, huoltajien jne. tiedossa, ja joiden toiminta, kokemukset ja ajatukset ovat suurennuslasin alla. Keskustelin asiasta ryhmänohjaajien kanssa. He ovat lukeneet ja hyväksyneet litteroiduista haastatteluista tehdyn tiivistetyn materiaalin. Tarkoitus ei ole

osoittaa virheellisiä toimintatapoja tai arvostella toimintaa vaan keskittyä kehittämiskökuilmaan.

Teatterimme ohjaajana olin tuttu kaikille nuorisovaihdon suomalaisille osallistujille. Tutkimuksen aihe ja kerätty materiaali pohjautui osallistujien omiin kokemuksiin, enkä usko kenelläkään olleen tarvetta näkemystensä vääristeleamiseen. Sellainen ei missään vaiheessa välittynyt minulle haastattelutilanteissa. Päinvastoin koen tuttuuden olleen hyödyksi keskustelun syntymisessä ja rohkaisseen omien ajatusten ilmaisemiseen. Haastattelvat olivat motivoituneita ja innokkaita kertomaan kokemuksistaan. Kyseessä ei siis mielestäni ole senkaltainen epäeettinen riippuvuussuhde, johon Eskola ja Suoranta (1998, 55) viittaavat.

4.2 Kehittämishankkeen ja nuorisovaihdon käytännön toteutus

Opinnäytetyö-kehittämishankkeen alkoi elokuussa 2016. Esiymmärrys- ja suunnitteluvaihe kesti 15.10.2016 asti. Nuorisovaihto toteutui 14.–23.10.2016 ja loppuvuonna kävimme ohjauksellisia keskusteluja ryhmänohjaajien kanssa. Kevään 2017 aikana analysoin materiaalin ja viimeistelin raportin. Ryhmänohjaajat ja nuoret vastasivat TMET-nuorisovaihdon suunnittelusta, toteutuksesta ja raportoinnista. Minä vastasin kehittämishanke-osuudessa projektin vastuullisten ryhmänohjaajien mentoroinnista ja eri roolien sekä ohjauksellisuuden aspektien tutkimuksesta.

4.2.1 Työryhmä

Hankkeen työryhmään kuuluivat kummankin kumppanimaan nuorisoryhmät ohjaajineen sekä mentoreina ja tukijoina minä Suomessa ja *Julia Lazarova* Bulgariassa. Nuoret olivat iältään 13–17-vuotiaita. Kumpaankin ryhmään kuului 15 nuorta ja kaksi aikuista ryhmänohjaajaa (kuva 4). Toiminnan säännökset määrittä EU:n nuoriso-ohjelma, jota edustaa Suomen kansallinen toimisto CIMO. Loimaan Seudun Teatteriyhdistys ry:n (LSTY) toimielin on hallitus. Kumppanimme Bulgariassa on kansallinen julkinen oppilaitos, jota johtaa rehtori. LSTY:n hallitus hyväksyi kaksi nuorempaa ohjaajaamme TMET-nuorisovaihdon ryhmänohjaajiksi ja vastaamaan hankkeen toteutuksesta. Itse toimin kokeneempana taustatukijana, mistä idea kehittämishankkeelle virisikin.

Molempien partnerimaiden nuoret ohjaajineen suunnittelivat, toteuttivat ja arvioivat projektin 1.8.–31.12.2016 sekä raportoivat toiminnan tammi-helmikuussa 2017. Minä keskityin ohjaukselliseen näkökulmaan ja vertaisoppimiseen.



Kuva 4. TMET-nuorisovaihtoon osallistui molemmista maista 15 nuorta ja 2 ohjaajaa.

4.2.2 Resurssit

LSTY ry:n kansainvälinen toiminta alkoi vuonna 2001, kun osallistuimme sosiokulttuuriselle teatterileirille Virossa yhdessä Baltian maiden ja Norjan kanssa. Olen aiemminkin työskennellyt kansainvälisissä projekteissa sekä ollut mukana ystävyyskuntatoiminnassa. Seuraava Loimaan teatterin kansainvälinen projekti oli osallistumiseni Erasmus+ -rahoitteiseen nuorisoteatteriohjaajille suunnattuun *Making Connections Training Course* -koulutukseen Irlannissa vuonna 2010. Sieltä saimme kumppaneita, joiden kanssa teemme yhteistyötä jo seitsemättä vuotta. Lisäksi meillä on uusi kumppani Bulgariasta. Me ohjaajat olemme kouluttautuneet erilaisilla kursseilla ja saaneet käytännön kokemusta hankkeita toteuttaessamme. LSTY ry partnereineen on saanut runsaasti kiitosta hankkeitten laadusta ja mallikelpoisesta toteutuksesta. Suomen tai partnerimaan kansallinen toimisto on toiminut EU:n nuoriso-ohjelman Youth in Action tai Erasmus+ -rahoitusten myöntäjänä.

4.2.3 Dokumentointi ja tiedottaminen

Nuorisovaihtoa dokumentoitiin valokuvin, videoin ja The Manual -vihkosten sekä blogitekstien kautta. Hankkeesta lähetettiin lehdistötiedotteita, ja paikallislehti tuli esittelytilaisuuteen 21.10.2016 (liite 1). Osallistujille kerrottiin roolistani leirin alkaessa ja haastattelujen yhteydessä. Omat ryhmänohjaajamme olivat jo käyneet kanssani useita keskusteluja valmisteluvaiheessa. Näissä mentorointi oli usein käytännön järjestelyjä koskeviin asioihin liittyvää, mutta leirin aikana päästiin syvemmin sisällön, tavoitteiden ja oppimisen tasolle. Kehittämishankkeestani kerrottiin myös EU-projektin loppuraportissa.

4.2.4 Toiminnan arviointi ja laadun varmistaminen

Hankehakemus loi puitteet ja tavoitteet toiminnalle nuorisovaihdon aikana. Rahoittaja hyväksyi ne, ja partnerit sitoutuivat työskentelemään kohti tavoitteita. Kumpikin partneri oli osallistanut nuoret mukaan suunnitteluun jo ideointivaiheessa. Ennen vaihtoa kokoonnuttiin muutaman kuukauden ajan kahdesti viikossa. Sekä käytännön järjestelyjä että työpajoja suunniteltiin huolellisesti etukäteen nuorten kanssa. Topping (2005, 634) muistuttaa vertaisoppimista toteuttavien oppilaiden arvioimisen tärkeydestä. Hän korostaa sekä tuloksen että prosessin arvioinnin merkitystä. Lisäksi hän suosittelee pohtimaan, kannattaako kumpaakaan osiota toteuttaa oppilaiden itse- tai vertaisarviointina. Kehittämishankkeeni vastasikin yhdellä tavalla toiminnan arvioinnin haasteisiin.

TMET-nuorisovaihdossa arviointitoimia oli kuitenkin monia. Erasmus+-ohjelman tavoitteellisuus sekä käytössä oleva epämuodollisen oppimisen tunnistamisen työmenetelmä YouthPass (ks. [YouthPass](#) 2017) pakottavat järjestäjätahon kiinnittämään huomiota arviointiin. Nuorisovaihdon aikana käytössä oli kunkin osallistujan henkilökohtainen The Manual -vihkonen, jossa oli päivittäinen aukeama reflektiota ja sekä koetun että opitun jäsentämistä varten. Joka ilta pidettiin 45 minuutin tuokio päivän teemojen käsittelyä ja The Manualin täyttämistä varten (kuva 5). Ohjelmassa oli viimeisenä päivänä pidempi arviointituokio, jossa ohjatusti käytiin läpi vaihdon eri osa-alueita: oppimista, sitä missä onnistuttiin, mikä oli haasteellista, mitä voimme parantaa ensi kerralla ja mihin suuntaan jatkaa sisällöllisesti.



Kuva 5. The Manual -vihkosta käytettiin arvioinnin tukena.

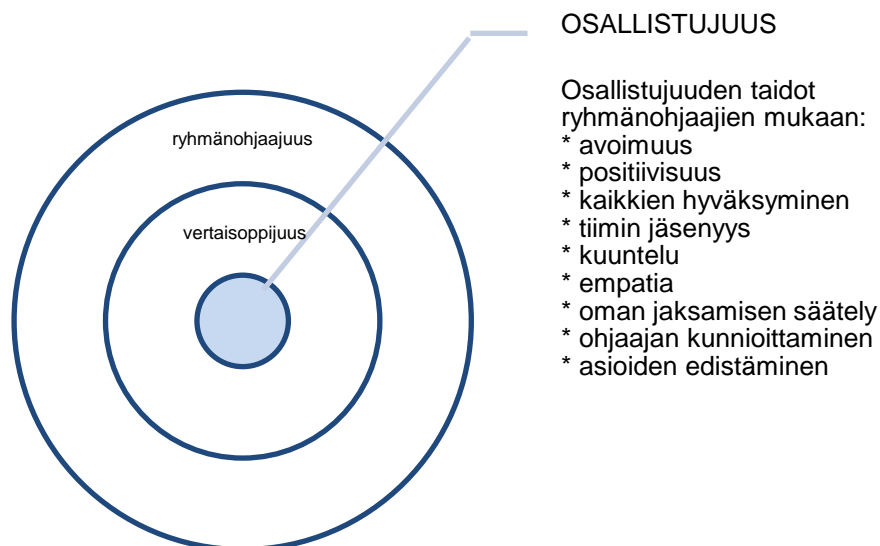
Suomalainen ryhmä kokoontui noin viikko vaihdon päättymisestä yhteiseen palautekeskusteluun, jossa täytettiin ryhmänohjaajien laatima yhdeksän kysymyksen arviointilomake. Siinä nuoret arvioivat muutosta ennen ja jälkeen tapahtuman kussakin kysymyksessä asteikolla 1–5. Kysymykset liittyivät omien tietojen ja taitojen lisääntymiseen esimerkiksi kielitaidon, omasta ja toisesta kulttuurista oppimisen, työpajojen ohjaamisen sekä eurooppalaisuuden kokemuksen suhteen.

Projektin loppuraportissa oli useita arviointiin liittyviä apukysymyksiä. Loppuraportti viimeisteltiin alkuvuodesta 2017. Osuuteni koko prosessin mentorina oli auttaa ryhmänohjaajia refleктоimaan tapahtumia ja huomaamaan, missä ollaan menossa. Kokeneempi ohjaaja tunnistaa paremmin erilaisia prosessin vaiheita. Tarvittaessa esimerkiksi opastin heitä pitäytymään ryhmänohjaajan roolissa eli asettumaan selkeästi aikuisen asemaan. Lisäksi pyrin auttamaan heitä ymmärtämään joidenkin nuorten kehittämis ehdotusten taustalla olevia näkökohtia. Toisinaan toimin suunnitteluapuna, kun ryhmänohjaajat valitsivat menetelmiä, joiden avulla he voivat tukea osallistujia tunnistamaan oppimista.

5 NUOREN ROOLIN ULOTTAMINEN OSALLISTUJASTA VERTAISOHJAAJUUTEEN

Seuraavassa analysoin ja kuvaan havainnointiin ja haastatteluihin perustuen nuorisovaihdon osallistujien rooleja, ohjaajuuden tasoja ja taitoja. Käytän tulososiossa niin paljon haastateltavien puhetta, että en raportin selkeyden vuoksi jatkuvasti viittaa haastatteluihin erikseen. Ne on luetteloitu lähteisiin.

Aiemmissa nuorisovaihdossamme niihin osallistuneet nuoret ovat oppineet ryhmäläisenä olemista ja hyvän ryhmäläisen roolin toteuttamista kulttuurien välistä vuorovaikutusta edistämään pyrkivässä ympäristössä. Nuori on saanut olla ryhmän jäsenen ja osallistujan roolissa ja keskittyä työpajan aiheeseen oppijana. Osa nuorista on osallistunut jo useampaan nuorisovaihtoon ja muodostanut käsityksen osallistujan roolista. Myös ryhmänohjaajille on aiemman kokemuksen perusteella syntynyt käsitys osallistujan roolista ja tehtävistä. Kuvio 2 kiteyttää kuviossa 1 esitetyn mallin ytimessä olevan ryhmän osallistujan taidot ja ominaisuudet ryhmänohjaajien haastattelumateriaalin mukaan.



Kuvio 2. Nuorisovaihdon aikuisten ryhmänohjaajien määrittelemät osallistajuuden osataidot TMET-nuorisovaihdossa.

Tällä kertaa keskityttiin enemmän ohjaamisen ja ohjaajan roolin oppimiseen, oma-aloitteisuuteen ja nuoren roolin kasvuun osallistujasta vähän eteenpäin. Oppimisen painopiste oli osallistujan roolin ulottamisessa hyvän ryhmäläisen roolista seuraavalle tasolle. Haastateltavan ryhmänohjaajan vapaamuotoinen määritelmä vertaisohjaajuudesta on hyvin samankaltainen kuin Toppingilla:

...vertaisohjaajuudesta - - se on just sitä, että ihmiset, jotka on vähän ku samal tasol ja samas tilanteessa, niinku nuoret nyt on about saman ikäisiä ja samois lähtökohdissa, tehny teatteria ja näin - - niin kaks ihmist nousee siit ryhmäst hetkeks kertomaan, että "Hei, me ollaan otettu selvää täst ja täst aiheesta ja me ollaan suunniteltu tämmönen kokonaisuus teille ja me jaetaan teidät ryhmiin ja me kerrotaan teille mitä harjoituksii seuraavaks tehdään, ja sitte, jos teil on jotain, ni tulkaa kysymään meiltä." Eli kaks ihmistä hetkeks nousee niinku vastaamaan siit tilanteesta, ja viemään sitä eteenpäin. (Ryhmänohjaajahaastattelu.)

Peer learning can be defined as the acquisition of knowledge and skill through active helping and supporting among status equals or matched companions. It involves people from similar social groupings who are not professional teachers helping each other and learning themselves by doing so. (Topping 2005, 631.)

Vertaisohjaamisen tavoitteet TMET-nuorisovaihdossa olivat:

- kokeilla uutta osa-aluetta
- saada ensimmäinen kokemus siitä, että nuoretkin voivat olla ohjaajia
- ymmärtää, mitä tarkoittaa kokonaisuuden rakentaminen
- suunnitella työpaja etukäteen
- saada kuvaa siitä, mitä ohjaajat tekevät teatterissa tai muussakin toiminnassa
- oppia, miten itse pystyy vaikuttamaan asioihin
- luoda nuorille positiivinen kokemus interkulttuurisesta toiminnasta
- rohkaistua jatkamaan kansainvälistä toimintaa, yhteistyötä ja verkostoitumista
- tukea ja antaa nuorille mahdollisuus kokeilla oma-aloitteisuutta ja aloitekykyä.

Ryhmänohjaajien kokemuksen mukaan vertaisohjaajuus toimi hyvin työpajoissa. Nuoret olivat kaikki vertaisohjaajia vuorollaan ja ymmärsivät, että kunkin ohjaajaparin vastuulla oli suunnitella ja toteuttaa toisille kiinnostava ja hyvä työpaja. He eivät olleet vastuussa ohjaajille, vaan muille nuorille. Topping (2005, 634) painottaa vertaisoppimisen käyttöä suunniteltaessa sitä, että toteuttajatahon tulee kiinnittää erityisesti huomiota prosessin valvomiseen, jotta toiminnan laatu voidaan varmistaa. TMET-vaihdon vertaisohjaustilanteiden aikana ryhmänohjaaja oli paikalla seuraamassa. Tarvittaessa he auttoivat vertaisohjaajia antamalla heille (ei suoraan osallistujille) vinkkejä tai neuvoja. Ryhmänohjaaja

saattoi siis mentoroida vertaisohjaajia työpajan aikana. Vertaisohjaajat olivat kiitollisia avusta ja kokivat mahdollisen puuttumisen työpajan aikana positiivisena tukena.

Toisen leiriläisen ohjattavana oleminen voi olla osallistujallekin on erilainen, vapaampi kokemus kuin ammattitaiteilijan ohjaus. Ryhmäläisten kynnys oman luovuutensa ja ideoidensa esille tuomiseen voi madaltua. Vertaisohjaajia kunnioitetaan työpajan vastuullisina ohjaajina, mutta silti heitä on tarvittaessa helppo lähestyä (kuva 5). Sekä avun vastaanottajalla että neuvon kysyjällä on ”vähän eri fiilis”, kun heidän välillään on vertaisuus.



Kuva 6. Tanssityöpajoissa oli helppo kysyä neuvoa vertaisohjaajilta, jos askeleet eivät sujuneet.

5.1 Osallistujasta vertaisohjaajaksi – nuorten kokemuksia vertaisohjaajan roolista

TMET-nuorisovaihdossa nuoret laajensivat rooliaan osallistumisesta vertaisohjaajuu-teen. He olivat vastuussa työpajojen suunnittelemisesta ja toteuttamisesta toisille nuorille. Kenenkään ei tarvinnut kohdata haastetta yksin, vaan pajat toteutettiin yhdessä joko oman ryhmän tai toisen kansallisuuden jäsenen kanssa. Niiden suunnitteleminen aloitettiin hyvissä ajoin ennen tapahtumaa viikoittaisissa oman maan tapaamisissa tai esimerkiksi Facebookin välityksellä. Nuoret ehdottivat itse työpajojen aiheita (taulukko 1), jakoi-ivat työtehtävät, eli kuka vetää minkäkin pajan, suunnittelivat sisällön ja toteutuksen.

Taulukko 1. Nuorten toteuttamat työpajat TMET-nuorisovaihdossa.

CULTURE & LIFESTYLE	DANCES	THEATRE	PERFORMANCE
Cooking Intercultural Food	Bulgarian Folk Dances	Theatrical Acting and Directing Styles	Presentation skills: How to Creatively Boost Your Message?
Fingers and Soul – Making Bulgarian Handycrafts	Old Finnish Dances	Voice/Movement on Stage	Old People's home: Performing National Dances and Songs
Outdoors & Forest in Finnish Lifestyle; Healthy life	First Steps in Classical & Jazz Ballet	Voice Acting	Demo Performance for the Public
Smartphones in the Shadow of Nokia		Hair & Make-Up in Theatre	
		Making Comedy on Stage	

Haastattelin nuoria ohjaustilanteen jälkeen. Kysyin heidän tuntemuksiaan ohjaamisesta, arviota työskentelyn sujumisesta, mitä he oppivat sekä millaista oli olla muiden nuorten ohjattavana. Seuraavassa esittelen haastattelumateriaalista tehdyn yhteenvedon nuorten kokemuksista vertaisohjaajana toimimisesta.

5.1.1 Miltä tuntui ohjata?

Ohjaaminen jännitti nuoria. Englannin kielellä työskenteleminen oli yksi suurimmista haasteista. Oli vaikeaa itse antaa ohjeita ja selittää asioita englanniksi. Lisäksi arvelutti, tulisiko ymmärretyksi ja miten muiden taidot riittäisivät ohjeiden tulkitsemiseen. Tähän liittyi myös palaute siitä, että pajoista olisi saatu enemmän irti, jos sekä ohjeistus että tekeminen olisi ollut kaikkien omalla äidinkielellä. Kansainvälisyys siis asetti haasteita. Osa sai itsevarmuutta ohjaamiseen aiemmasta kokemuksesta välkkärinä eli välituntitoiminnan ohjaajana tai tukioppilaana olemisesta. Kielen lisäksi jännitti se, olisiko oma työpaja muiden mielestä kiinnostava ja innostuisivatko osallistujat mukaan suunniteltuun toimintaan. Jotkut kokivat oman aiheensa vaikeaksi. Tietoa piti etsiä, eikä kaikesta välttämättä tiennyt paljoa. Ohjaaminen oli mielenkiintoista. Se oli uutta, ja siitä oppi paljon. Alkujännityksen jälkeen ohjaustilanne oli kiva ja positiivinen kokemus. Toisten innokkuudesta sai itsevarmuutta.

...sit ku rupes tekee, ni oli vähä, et mitä nyt sanon, mut oli kuitenkin kivaa ja erikoista, ku ei oo ennen kokeillu, ja ku oli niin paljon porukkaa. Ja bulgarialaiset lähti niin innoissaan koko juttuun mukaan ja kuunteli, ni se oli tosi niinku wau-elämys tai semmonen. (Nuoren haastattelu.)

Vertaisohjaajuus vastavuoroisena osallistumisen ja ohjaamisen kokemuksena mahdollistaa oman toiminnan kautta jokaiselle nuorelle tunteen arvostuksesta ja hyödyllisyydestä (Topping 2005, 643). Kysyessäni nuorilta, miten ohjaustilanne oli sujunut, kaikki vastaajat olivat positiivisella mielellä. Ohjaus oli sujunut hyvin tai jopa odotettua paremmin, vaikka pari vastaajaa totesikin, että aina voi parantaa. Vertaisohjaajien kokemus oli, että oli hienoa, kun osallistujat lähtivät innolla ja energisesti mukaan. Bulgarianlaisia pidettiin suomalaisia energisempinä ja viitseliäämpinä osallistumaan. Aktiiviteetit tehtiin hyvin. Nuoria yllätti, että jokainen uskalsi esitystilanteessa puhua englantia, vaikka ohjeissa oli mainittu, että voi tehdä myös omalla kielellä. Omassa työpajassa tuotetut esitykset olivat ”sikähyviä, täydellisiä ja hauskoja”.

5.1.2 Mitä opit?

Kysymykseen, mitä opit, sain vastaukseksi nuorilta sekä valmisteluun että toteutukseen liittyviä näkökohtia. Topping (2005, 637) huomauttaa, että ohjaustilanne mahdollistaa opastajan roolissa olevalle käsiteltävän asiakokonaisuuden jäsentämisen myös itselleen selittämisen ja kiteyttämisen kautta. Nuoret kokivat oppineensa lisää oman työpajansa aiheesta. Moni painotti huomanneensa kokemuksen avulla, että ohjaustilanteeseen pitää valmistautua kunnolla ja että työpajaa pitää suunnitella enemmän, kuin mitä ensin luultiin. He totesivat, että ohjatessa oppi selittämään asioita yksinkertaisesti ja selkeästi sekä hallitsemaan tilannetta. Ryhmätyön aikana on hyvä kiertää seuraamassa ryhmien etenemistä ja avuntarvetta. Lisäksi huomattiin, että ohjaajan kannalta on ärsyttävää, jos joku puhuu samaan aikaan yleisössä, kun ohjaaja antaa ohjeita tai toiset osallistujat esittävät tuotoksiaan.

Mä opin, et ei saa hermostua ja et siis niinku ylireagoida asioissa, jos kaikki ei meekä ihan putkeen. Sit täytyy vaan rauhoittaa itensä, et kaikki menee hyvin vaikkännittää tai näin. (Nuoren haastattelu.)

Vertaisoppiminen rakentuu yksilön vahvuuksien kautta ja kannustaa heitä aktiiviseen osallistumiseen oppimisprosessissa. Se edistää henkilökohtaista ja sosiaalista kasvua. Tietyn aihealueen sisältämän tiedon lisäksi opitaan valmiuksia kuten auttaminen, yhteistyö, kuunteleminen tai vuorovaikutustaidot. (Topping 2005, 643) Oppiminen ulottuu paljon työpajan aihetta laajemmalle.

5.1.3 Kehittämisaikajatuksia

Kysyin haastateltavilta, miten he olisivat parantaneet työskentelyään. Ainakin yhdessä ryhmässä nousi esiin oma rohkeus. Seuraavalla kerralla uskaltaisi ottaa enemmän tilaa ohjeita annettaessa ja puhua itsekin eikä jäädä rohkeamman parin varjoon. Työnjako tehtäisiin tasapuolisemmin, ja jokainen ottaisi vastuuta, eli itsekin voisi olla aktiivisempi. Suunnittelua ei jatkossa jätettäisi viime tippaan, niin kuin muutamille oli käynyt. Joku mainitsi, että työpajaa vetäessä oma tunnelma oli hyvä, mutta että heti, kun se oli ohi, tuli mieleen miljoona asiaa, jotka olisi voinut tehdä toisin. Tekstiosuudessa oli unohtunut sanoa asioita, ja lisäksi esimerkiksi tekniset asiat sekoittivat. Kun ”kone olikin tekniikkakopissa” eikä oman käden ulottuvilla, jouduttiin kommunikoimaan eri tavalla, kuin oli suunniteltu.

Joku koki haasteelliseksi, että yksittäistä työpajaa toteuttaessa ei välttämättä ollut saanut todenmukaista käsitystä osallistujien kielitaidosta. Seuraava esimerkki kuvaa kokemuksen kautta syntyneitä havaintoja omasta oletuksesta ja sitä seuranneesta toiminnasta, jota haastateltava reflektoi.

Oikeastaan jälkeen päin olis niinku tajunnu, et koska ne osaski paljo enemmän, ku mitä odotin, et ne olis osannu, ni sit olis voinu mieltii niit muita vaihtoehtoi, mitkä poissuljin, ku mietin, et ne ei vähän niinku pysty tekeen niit. Mä selitin, ne kysy, sit selitin uudestaan. Kiertelin, ja ne kysy kysymyksiä, jos oli. (Nuoren haastattelu.)

Seuraavat esimerkit liittyvät nuorten vähäiseen kokemukseen.

Esimerkki 1: AUKTORITEETTI

Eräs nuori oli pajaansa muuten melko tyytyväinen, mutta kertoo osuvan esimerkin siitä, miten vertaisohjaajan on joskus vaikea saada itselleen riittävää auktoriteettiasemaa.

Ihan hyvin, paitsi et, ku aika loppu esityksenteossa, ja menin hakee porukkaa, et pitää mennä tonne. Ni vaik kaikki kuuli, ni ei ymmärrys ollu, et enää ei voi valita huulipunaa tai pitäs niinku mennä. Mut muuten meni hyvin - siin ei kuunneltu tavallaan yhtään. Koska ei siin muute ois ollu mitään, mutku bulgarialaiset alotti sit niiden osan. Okei, mut mein pitää tehdä... Ja on annettu tän ja tän verran aikaa... Mut se ohitettiin kokonaan se juttu. (Nuoren haastattelu.)

Esimerkki 2: OMA JA TOISTEN KOKEMUS

Aloitteleva ohjaaja ei välttämättä osaa lukea ryhmän energiaa. Oma epävarmuus voi heijastua tunnelmaan. Työpajaa ohjanneen nuoren oma kokemus oli, että osallistujat

olivat väsyneitä tai että heitä ei kiinnostanut. Työpaja sai kuitenkin osallistujilta erinomaisen palautteen.

En tiä eikö niitä kiinnostanu vai oliko väsyneitä. Kyl ne sit teki ne aktiviteetit, mut siinä ku ne kuunteli, ni ne vaikutti - et en tiä oliko ne väsyneitä... vaikutti et ne ei jaksais. Toisaalta ne teki hyvin ne aktiviteetit. (Nuoren haastattelu.)

5.1.4 Suunnittelun haasteet

Nuoret pohtivat pyynnöstäni myös työpajojen suunnitteluprosessin onnistumista. Lähes kaikki olisivat omasta mielestään voineet suunnitella paremmin. Yksi haasteista oli välimatka ja yhteisen kielen puuttuminen. Osa suunnitteli pajaansa yhdessä bulgarialaisten kanssa, ja siksi suunnittelu tapahtui pääosin leirin jo alettua Suomessa. Se jäi leirin muiden toimien alle eikä aikaa ollut paljon käytettävissä. Tästä syystä osa nuorista vetäjistä oli päättänyt jakaa käytettävissä olevan ajan puoliksi kummankin maan kesken. Jotkut olivatideoineet yhteisen pajan Facebookin välityksellä ja Suomessa vetivät yhteen ja valitsivat, mitä tekisivät (kuva 7).



Kuva 7. Kokkauspajassa valmistettiin sekä bulgarialaisia että suomalaisia ruokia kuten taratorkeittoa, hernekeittoa, baklavaa, korvapuusteja ja marjakiisseliä.

Jälkikäteen asiaa pohtiessaan nuoret olisivat erityisesti halunneet suunnitella tarkemmin sitä, miten asiat selitetään. Tällä he tarkoittivat sekä ohjeiden antamista ylipäänsä että sen tekemistä englanniksi. Ilmaisuja ja sanoja olisi kannattanut miettiä etukäteen. Osa oli ehtinyt suunnitella sisällön ja toteutuksen ja oli niihin tyytyväisiä, mutta he eivät olleet välttämättä ehtineet kääntää valmiiksi sitä, mitä aikoisivat puhua.

(Parantaisin) ainakin niinku itse esitelmää tai sitä teoriaosaa, koska se oli vähä ristiriitasta, et periaattees niinku jos sanon et hyvä esitelmä on harjoteltu, mut en ollu ite harjotellu sitä omaa. Et jos ite esitelmä olis vastannu sitä hyvää esitelmää, se olis ollu paljon tehokkaampi. (Nuoren haastattelu.)

Yksi työpajasta kommentoi suunnitelleensa koko jutun viime hetkellä uudelleen tajuttuaan, ettei alkuperäinen idea oikeastaan vastannut otsikkoa. Muutamia ensimmäisiä työpajoja nähtyään he saivat oivalluksia ja päättivät muuttaa työpajan sisällön paremmin aihetta vastaavaksi ja toiminnan sellaiseksi, että osallistujat pääsivät itse kokeilemaan otsikkoon liittyviä asioita näyttämöllä. Esiin nousi, että ennen leiriä olleissa tapaamisissa olisi voitu enemmän neuvoa, mitä työpajoissa voisi tehdä. Toisaalta ei kuitenkaan olisi saanut suoraan kertoa, miten pitää tehdä.

...ehkä vielä paremmin suunniteltu juttu ja paneutumista asiaan – ja että pitää porukka paremmin kasassa, et semmosta jämäkkyyttä. Ja selittää ohjeet selkeemmin. (Nuoren haastattelu.)

Puhuessani ryhmänohjaajien kanssa nuorten etukäteisopastukseen liittyvästä kommentista, he jäivät miettimään, mitä ohjausta tai tukea olisivat vielä voineet tarjota. Olisiko pitänyt tarjota erilaisia vaihtoehtoisia toteutustapoja konkreettisemmin? Mielestäni kyseessä on nuorten itsereflektio. Toppingin (2005, 633) mukaan vertaisoppiminen on hedeelmällisintä, kun vertaisilla on lähellä toisiaan oleva taitotaso. Yhdessä työskennellään kohti jaettavaa, syvempää ja toivottavasti asiatasolla oikeaoppista ymmärrystä. Tähän liittyvänä haasteena hän mainitsee ”meta-ignorancen” eli sen, ”ettei tiedä, mitä ei tiedä”.

Kyseisessä oppimistilanteessa ollaan päästy kokemuksen kautta tämän sudenkuopan äärelle. Nuori katsoo taaksepäin työpajan jälkeen, ja oman kokemuksen pohjalta tapahtuu oppimista: hän ymmärtää, että olisi esimerkiksi voinut hankkia enemmän tietoa omasta aiheestaan tai paneutua vielä syvemmin sen esittämiseen muille. Nuori havaitsee, että olisi voinut pyytää, vaatia tai saada enemmän tukea tai vastaanottaa sitä, mikäli tekisi saman uudelleen. Alkuperäisessä suunnittelutilanteessa tapahtuma oli vasta tulessa, eivätkä nuoret välttämättä silloin olisi ottaneet vastaan enempää tukea, koska halusivat toteuttaa omia ideoitaan.

Ajankäytön suunnitteleminen oli yksi haasteista nuorille ohjaajille. Ryhmänohjaajat olivat kuitenkin tässä nuorten tukena. Nuoret kuvailivat hyvin erilaisia kokemuksia, joita havainnollistan kolmen ajankäyttöön liittyvän esimerkin avulla.

Esimerkki 1: SOPIVA SUUNNITELMA

Yhdessä pajassa aika meni suunnitellun toteuttamisessa juuri tasan. Ohjaajana toiminut nuori ei ollut huolissaan ajankäytöstä, koska ryhmänohjaaja oli sanonut, että jos pajaan kuuluu vähemmän aikaa, sen voi käyttää muuhun toimintaan. Aikaa jäi yksi minuutti, eli nuori oli pystynyt suunnittelussa ja toteutuksen aikana hahmottamaan tehtäviin kuluvan ajan hyvin.

Esimerkki 2: VIIME HETKEN LISÄYS JA ONGELMANRATKAISUA LENNOSSA

Toisessa tapauksessa työpajan toteutukseen liittyvää materiaalinvalmistelua oli tehty edellisen päivän tauolla, ja työpajapäivän tauolla oli suunniteltu, mitä puhutaan. Ideana oli tehdä työpajan loppuun toiminnallinen osuus. Ilmeisesti nuoret ohjaajat olivat aluksi aikoneet käyttää koko loppuajan tehtävään, mutta ryhmänohjaajat olivat suositelleet antamaan tehtävään lyhyemmän ajan. Siksi nuoret ohjaajat keksivät muiden tehdessä ensimmäistä tehtävää yhden noin 30 minuutin lisätehtävän, jonka valmisteluun he pyysivät oma-aloitteisesti tietokonetta lainaksi minulta. Nuoret keräsivät tehtävän kasaan ripeästi ja saivat sen valmiiksi ajoissa. Ongelmaksi muodostui tekniikka. Aikaa kului siihen, että lisätehtävässäkkin tarvittiin puhelimia, ja kaikilla ne eivät toimineet. Ryhmät piti jakaa uudelleen siten, että joka ryhmään saatiin yksi toimiva suomalainen puhelin. Näin nuorten piti nopeasti ratkaista yllättävä ongelma.

Esimerkki 3: VALINTA JA SUUNNITELMANMUUTOS

Nuori ohjaaja oli aluksi pelännyt, että ”jää ihan sikana aikaa”. Toteutuksessa olisi ollut jäljellä yksi isompi tehtävä ja vain puoli tuntia aikaa. Ohjauspari keskusteli asiasta lennossa ja pohti, että tehtävä voisi olla liian sekava ja mutkikas käytettävissä olevaan aikaan nähden. Siksi he päättivät tehdä leikkejä, että ”jäisi hauska mieli”, ja aika kului sitten hyvin ja mukavasti.

5.2 Muiden ohjattavana oleminen ja työpajojen arviointi

Nuoret olivat erittäin tyytyväisiä toisten nuorten vetämiin työpajoihin. Niihin osallistuminen oli kaikille mieluista ja innostavaa. Joku kommentoi, että muiden pajat ovat olleet hyviä, mutta ei välttämättä ”niin hyvin” suunniteltuja. Koettiin, ettei kaikki ole ”niin tarkkaa”, kun tehdään nuorten kesken. Yhtäältä pajoja pidettiin ”helpompina” kuin ammattiohjaajien ohjaamia – toisaalta voi olla haastavaakin keksiä kymmenessä minuutissa joku esitys. Oli kiinnostavaa nähdä, miten toisessa maassa tehdään asioita. Kulttuurien jakaminen ja esimerkiksi tanssien oppiminen oli innostavaa. Nuorten kokemus oli, että suunnittelussa oli ajateltu muita nuoria ja oli osattu miettiä, mikä on nuorista hauskaa.

No siis se on tosi kiva nähdä et mitä ne on saanu aikaan, ja on ollu tosi huikeita työpajoja et – et ne on nuorten tekemiä, et ne on ajatellu myös muita nuoria. (Nuoren haastattelu.)

YouthPass-prosessia – eli nuorten itsearviointia elinikäisen oppimisen taitojen eli ydinosaamista kuvaavien kompetenssien kautta – pyrittiin tukemaan jokailtaisella 45 minuutin pituisella tuokiolla. Se alkoi keskustelulla, jossa pohdittiin, mitä kompetensseja kyseisen päivän työpajojen sisältöihin liittyi ja miksi. Sitten keskusteltiin pienryhmissä ryhmänohjaajien nimeämistä, työpajojen teemoihin liittyvistä aiheista. Tavoitteena oli laajentaa käsitystä teemoista. (TMET-loppuraportti.) Keskustelut onnistuivat, mutta sekä haastatteluissa että loppuraportissa ryhmänohjaajat mainitsivat haluavansa seuraavalla kerralla kehittää tuokioita draamallisten harjoitteiden tekemisellä ja toiminnan kautta arvioimalla.

Työpajoja arvioitiin myös henkilökohtaisessa The Manual -vihkosessa. Jokaiselle päivälle oli oma aukeama. Siinä kysyttiin yleisiä tunnelmia, ja oliko päivän aikana tapahtunut jotakin ”tajunnanräjäyttävää”. Lisäksi kahdelle visuaalisesti toteutetulle asteikolle piirrettiin omaa energiatasoa sekä päivän aikana tapahtuneen oppimisen määrää kuvaava merkintä. Kyseisen päivän työpajoihin liittyviä kysymyksiä oli useampia. Pajaa arvioitiin numeroasteikolla (1–10) ja arvosanaa perusteltiin. Sai myös kertoa, mikä toimi tai mitä olisi itse tehnyt toisin.

The Manual -vihkosten tekstejä lukiessani havaitsin, että suurin osa vastasi kysymyksiin vain yhdellä lauseella. Lähes kaikki yrittivät vastata englanniksi, mikä varmasti osaltaan asetti haasteita omien ajatusten ilmaisemiselle. Numeroarvioita annettiin ahkerasti. Suurin osa työpajoista sai erinomaisia arvosanoja. Moni osallistuja antoi kaikille pajoille kiitetävän tai jopa kaikille numeron kymmenen. Muutamat olivat arvioissaan tiukkoja ja

muuten harvasanaisia. Mietin, oliko heillä ollut motivaatiota pajaan osallistumiseen tai The Manual -vihkosen täyttämiseen.

Suomalaiset olivat arvosanoissaan hiukan bulgarialaisia tiukempia, eli kymppejä ei annettu niin helposti. Nuoret suhtautuivat kohteliaasti toisten pajoihin. Osalle oli annettu myös kritiikkiä. Kehittämisehdotuksia tai omaa oppimista ei kuitenkaan ollut kirjattu ylös kovinkaan yksityiskohtaisesti tai monisanaisesti. Nuorten mukaan aina ei välttämättä tapahtunut oppimista, vaan joskus asia oli tuttua. Monia pajoista pidettiin hauskoina, ja etenkin leikeistä ja omien esitysten tekemisestä annettiin kiitosta.

Kriittisesti tarkastellen nuoret eivät tehneet The Manual -vihkosten kautta kovinkaan pitkäjänteistä tai seikkaperäistä sanallista arviointia siihen tarjotusta mahdollisuudesta huolimatta. Apukysymysten kanssa tarjoiltuna tehtävä ei mielestäni ollut vaikea. Ehkä kirjoittamisen merkitystä ei mielletty tärkeäksi tai koettu riittävän motivoivana. Voi myös olla, että nuorten oli vaikea hahmottaa, että palaute olisi voinut olla yksityiskohtaisempaa.

Nuorisovaihdon osallistujien roolin laajentaminen vertaisohjaajuuteen oli haastatteluista päätellen kaikkien mielestä hyvä ratkaisu. Nuorista työpajaohjaus oli jännittävää, mutta se kannatti. Työpajoja pidettiin onnistuneina, ja nuoret saivat arvokasta kokemusta suunnittelemisesta ja ohjaamisesta. Lisäksi he saivat aiempia nuorisovaihtoja enemmän vastuuta kokonaisuuden toteuttamisesta. Jonkun mielestä olisi oikeasti isona, kun on koulut käyty, kiva ohjata teatteriporukkaa. Nuoret olivat tyytyväisiä saamaansa vastuuseen ja vapauteen. Ryhmänohjaajien läsnäolo koettiin turvallisuutta lisääväksi tekijäksi.

Ihan kiva et saa yrittää ite tehdä kaiken alusta loppuun, ja saa apua, jos tarvii työpajan aikana, ettei oo yksin periaatteessa. (Nuoren haastattelu.)

Se on jännä juttu se ryhmänohjaajuus, et se presenssi riittää usein. Et sä oot vaan paikalla, ni se tavallaan saa sen tilanteen niinkun olemaan oikeasti olemassa. Että nuoret ei välttämättä aina itse osaa ottaa tilaa, ja ne se menee helposti ehkä sellaseks jutteluks. Ja he ei ehkä osaa ottaa sitä auktoriteettii, mitä tarvii...ni se, et huonees on yks valvoja, niin sanotusti, se usein riittää...auttaa kaikkii keskittymää vähä paremmin. Koska mun mielest sit taas ne nuoret ohjaajat ehkä tarvii sen ohjaajan sinne, koska se on myös siinä kohtaa, ryhmänohjaaja on turva, et jos jotain tapahtuu... (Ryhmänohjaajahaastattelu.)

Suomi-ryhmän lopputapaamisessa suoritettiin ryhmänohjaajien laatima Let's reflect! -itsearviointi. Siitä tarkastelen lähemmin työpajojen toteuttamiseen liittyvää kysymystä: *Kokemukseni siitä, mitä tarkoittaa olla vastuussa työpajakokonaisuuden suunnittelusta,*

toteutuksesta ja vetämisestä ennen ja jälkeen tapahtuman? Nuoret (N=9) vastasivat asteikolla 1–5. Taulukko 2 esittää yhteenvedon vastauksista vähän–paljon-asteikolla sekä koetun muutoksen suuruuden.

Taulukko 2. Nuorten arvio omasta työpajan toteuttamiseen liittyvästä ymmärryksestään ennen ja jälkeen nuorisovaihdon.

ARVOSANA (1=vähän, 5=hyvin paljon)	1	2	3	4	5
käsitys ennen nuorisovaihtoa (N=9)	3	4	1	1	0
käsitys nuorisovaihdon jälkeen (N=9)	0	1	1	5	2

Ennen TMET-vaihtoa suurin osa (7/9 vastaajaa) arvioi kokemuksensa määreillä ”vähäinen” tai ”jonkun verran”. Tapahtuman jälkeen sama määrä vastasi ”aika paljon” tai ”hyvin paljon”. Yhden vastaajan kokemus ei ollut muuttunut. Koetun muutoksen suuruutta kuvattiin pääosin suuremmaksi kuin vain yhden numeron muutos. Puolet arvioi muutokseksi kaksi numeroa ja 2 vastaajaa kolme tai neljäkin numeroa. Ymmärrys työpajan toteuttamisesta oli siis suurimmalla osalla oman arvion mukaan lisääntynyt huomattavasti. (TMET / Let’s reflect! -yhteenveto.) Vaikka nuorisovaihdon toteuttaminen tällä tavoin toi sekä nuorille että ryhmänohjaajille lisää haasteita, kokemus oli sen arvoinen.

5.3 Ryhmänohjaajien arvio nuorten oppimisesta

Onko nuorilla vertaisohjaukseen tarvittavia taitoja, ja osaavatko he siirtää niitä eteenpäin toisille nuorille? Ryhmänohjaajien haastattelussa aihe synnytti pohdintaa taiteellisen ja koulutuksellisen tavoitteellisuuden eroista. TMET-nuorisovaihto oli pedagoginen. Sen fokuksessa oli osallistujien ohjaustaitojen oppimisprosessin korostaminen taiteellisen tuotoksen sijaan (kuva 8). Vaikka esityksiä syntyikin nuorten elämään liittyvistä aiheista, se ei ollut ensisijainen tavoite tai ryhmänohjaajien ammattimaisesti ohjaamaa toimintaa.

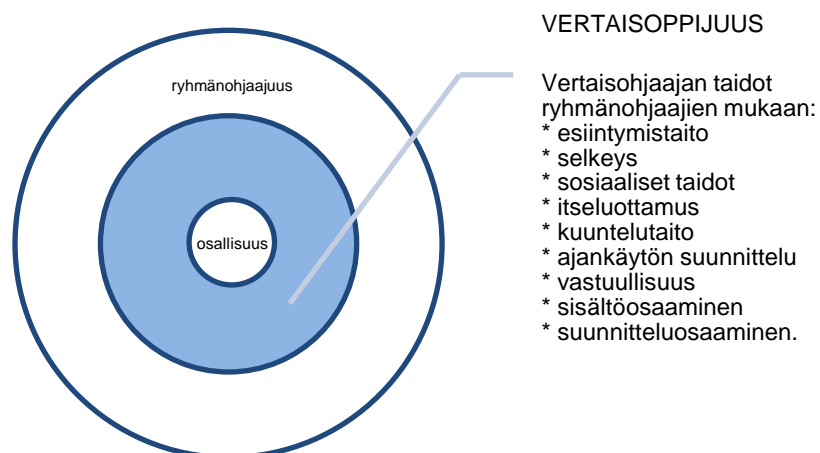


Kuva 8. Työpajoissa päästiin kokeilemaan uusia tapoja tehdä teatteria.

Oli tärkeää, että luovuus ja ideat tulivat osallistujista itsestään eikä niitä ojennettu ulkopuolelta. Ryhmänohjaajien mukaan nuorten oppiminen liittyi itse tekemiseen, kulttuurien kohtaamiseen ja vuorovaikutukseen, vieraalla kielellä kommunikoimiseen ja työpajojen suunnitteluun ja ohjaukseen. Nuoret oppivat myös, että pystyvät olemaan ohjaajia. Oma-kohtainen tekeminen toimi esimerkkinä siitä, miten asiat toimivat käytännössä. Tietynlainen vakavuusaste tuli mukaan suhteessa ohjaamiseen: se ei ole vain leikkiä, vaikka saakin olla rentoa. Oman kokemuksen jälkeen tajuttiin monia ohjaustilanteeseen liittyviä asioita, mikä teki ohjaamisesta vakavampaa.

Työpajojen suunnittelun ja toteuttamisen jälkeen nuorten kunnioitus ohjaamista kohtaan lisääntyi. Ymmärrettiin, miten paljon työtä ohjaaja tekee vaikkapa teatteriharjoituksissa. Huomattiin, miten paljon tekemistä projekteissa on, ja opittiin arvostamaan sitä, että joku työn tekee. Ehkä nuori ohjaa itsekkin tulevaisuudessa, ja kokemus auttaa tietämään, mitä se vaatii. Ohjaajien mukaan kaikki oppivat englantia, ja nuoret huomasivat, että pystyvät ohjaamaan vieraalla kielellä.

Nuoret oppivat omasta työskentelytavastaan, itsestään asioiden jäsentäjinä ja kokonaisuuden rakentajina. Joku huomasi, että hänen olisi pitänyt ottaa enemmän tilaa itselleen. He oppivat keskeneräisyyden kestämistä. Sekä taiteellisessa että pedagogisessa työssä pitää sietää vaiheita, joissa ”homma ei ole valmis”. Monelle tämä oli ensimmäinen kokemus toisten ohjaamisesta – ainakin kansainvälisessä ympäristössä. Nuorilla oli huikea oppimistilaisuus. Tuloksena oli onnistumisen kokemus, kun he ymmärsivät pystyvänsä itse valmistamaan jotakin sellaista, mistä toiset voivat oppia ja missä toisilla on hauskaa.



Kuvio 3. Ryhmänohjaajien määrittelemät vertaisohjaajuuden osataidot TMET-nuorisovaihdossa.

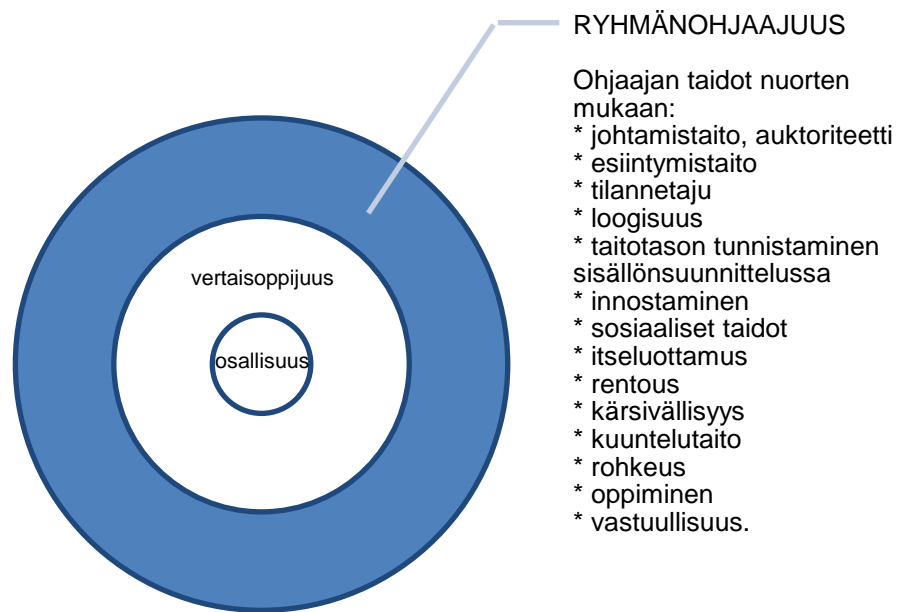
Ryhmänohjaajat nimesivät (kuvio 3) vertaisohjaajuuden taitoja, jotka TMET-nuorisovaihdossa kiteytyivät työpajaohjauksen taitoihin, koska se oli nuorten oma vastuualue. Lähempi tarkastelu osoittaa, että ne ovat hyvin samankaltaiset nuorten kuviossa 4 nimeämien ohjaajan taitojen kanssa. Erityisinä haasteina ryhmänohjaajat nostivat esiin sen, että nuorten pitää uskoa omaan suunnitelmaansa ja olla jotain mieltä. Lisäksi ryhmän kuunteleminen on tärkeää, mutta samalla pitäisi pystyä nostamaan itsensä muiden nuorten joukosta ohjaajaksi.

6 RYHMÄNOHJAAJUUDEN ROOLI JA TAIDOT

Toinen ryhmänohjaajista määritteli roolikseen projektikoordinaattorina toimimisen. Hän oli hoitanut raha-asioita, suunnitellut, toiminut aloitteentekijänä ja ehdottajana – myös nuorten ryhmässä. Työ sisälsi koordinoitua myös tapahtuman aikana. Tärkeää oli koko ajan katsoa yleiskuvaa, pitää yllä henkeä ja uskoa projektin toteutumiseen. Haastateltava mainitsi omaksi kasvun paikakseen vastuullisen roolin ottamisen. Toinen ryhmänohjaajista kuvasi rooliaan fasilitaattoriksi. Tehtävänä ei ollut ohjata työpajoja leiriviikon aikana, vaan ohjata nuoria ohjaamaan niitä. Lisäksi piti ohjata nuoria olemaan leirillä ja pitää huolta siitä, miten kokonaiskuva toimii ja että kaikki pysyy kasassa. Hän pyrki varmistamaan, että leirille asetetut Erasmus+-tavoitteet toteutuivat. Toisen ryhmänohjaajan keskittyessä projektinhallintaan, toisen erityisalueena oli projektin blogin päivittäminen nuorten kanssa. Hän osallistui The Manual -vihkosen sisällön ja ulkoasun suunnitteluun.

6.1 Nuorten käsityksiä ohjaajan tarvitsemista taidoista

Kysyin nuorisovaihdon suomalaisen ryhmän nuorilta, mitä taitoja ohjaajana toimimisessa yleisesti heidän mielestään tarvitaan. Pyysin heitä mainitsemaan 3–5 keskeistä taitoa tai ominaisuutta. Tarkoituksena oli käyttää niiden määrittelemisessä apuna omaa tuoretta kokemusta ryhmän ohjaamisesta. Näin pyrin selvittämään, mitä ohjaajan ominaisuuksia nuoret erityisesti arvostivat oman työpajaohjauksensa jälkeen. Osa taidoista mainittiin useampaan kertaan, kuten auktoriteettiasema tai kurin pitäminen, kyky improvisoida, jos tilanne ei suju odotetusti, taito osata selittää ohjeet selkeästi, sosiaaliset taidot sekä vastuullisuus. Yhdistelin samankaltaisia ominaisuuksia saman otsakkeen alle. En tiivistänyt niitä liikaa, jotta nuorten ajatukset eivät hukkuisi yleistykseen. Kuvio 4 kiteyttää ohjaajan keskeiset ominaisuudet tai taidot.

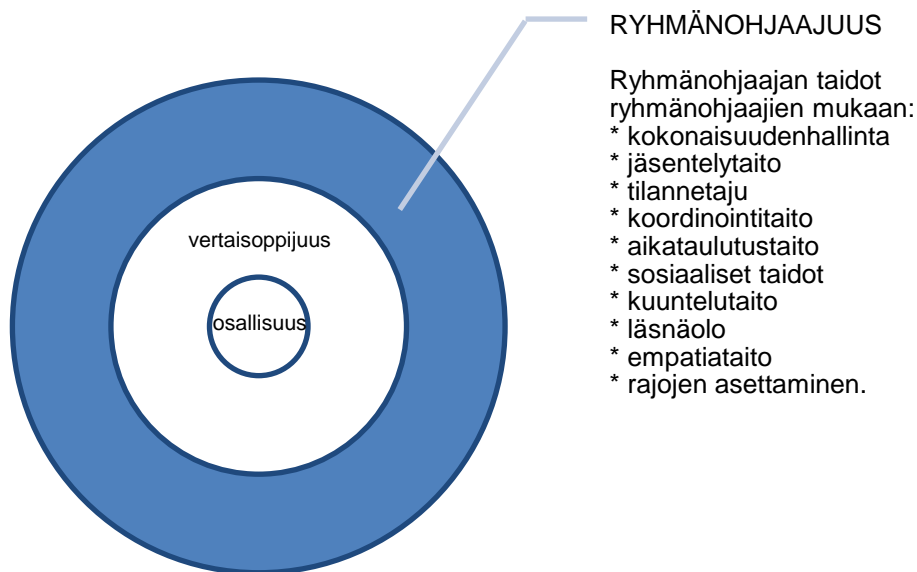


Kuvio 4. Nuorten määrittelemät ohjaajuuden osataidot TMET-nuorisovaihdossa.

Nuorten kuvauksista välittyi ohjaamisen haasteellisuus. He suhtautuivat kysymykseeni vakavasti. Heidän mukaansa hyvä itseluottamus ohjatessa on positiivista. Pitää osata olla kärsivällinen (esim. ohjeiden ymmärtäminen voi viedä aikaa). Ohjaaja tarvitsee hyvät hermot. Silti myös rentoutuminen on tärkeä taito. Ohjaaja ei saa pelätä virheitä, koska niitä kuitenkin voi tulla. Mahdollisista virheistä pitää oppia. Täytyy olla kyky antaa ja kestää palautetta. Ohjaajan pitää ottaa vastuuta siitä, että saa kaikki osallistumaan. Lisäksi pitää kantaa yleinen ohjaajan vastuu. Tulee olla luottamuksellinen. Pitää auttaa muita aina. On tärkeää olla esimerkillinen. Ohjaaja tarvitsee järjestelmällisyyttä. Pitää osata selittää asiat ja ohjeet tarpeeksi selkeästi ja kuuluvasti. Pitää olla loogisia ratkaisuja eli ohjaajan pitää selittää hyvin, miksi on päätytty tiettyyn ratkaisuun. (Nuorten haastattelut)

6.2 Ryhmänohjaajien reflektio roolistaan, ohjaajuudesta ja oppimisesta

Ryhmänohjaajuuden taitoja eritellessään haastateltava ryhmänohjaaja laajentaa ajatusta kuvion 1 uloimmalle kehälle, koskemaan koko prosessia. Johtajuus sisältää sekä vertaisohjaajuuden että ryhmänohjaajuuden piirteitä (kuvio 5). Työpajojen suunnittelua ja toteutusta koskien toimittiin enemmän nuorten vertaisena, muuten toteutettiin ryhmänohjaajuutta uloimmalla kehällä.



Kuvio 5. Ryhmänohjaajien määrittelemät ryhmänohjaajuuden osataidot TMET-nuorisovaihdossa.

Ohjaajan rooliin liittyen ryhmänohjaajat olivat aluksi ajatelleet, että koko ryhmä on ”samassa veneessä”: kaikki olisivat vertaisia keskenään, mutta vastuullinen ryhmänohjaajapari hoitaisi lisäksi viralliset ja juoksevat asiat. Toinen kertoi yrittäneensä olla mukava, keskustelevainen ja ymmärtäväinen, kaikkien ideat huomioiva. Kun nuoret eivät tarttuneet keskusteluihin toivotulla tavalla, ohjaajien oli muutettava toimintatapaansa aktiivisemmaksi. Heidän piti alkaa sanoa, miten asiat menevät, ja ottaa enemmän perinteisen ohjaajan kuin vain fasilitaattorin roolia. Toinen ryhmänohjaajista oppi sanomaan: ”Ei käy!” – vaikka se ei olisi kiva vastaus nuorelle. Hän koki jossain vaiheessa kuunnelleensa liikaa tai antaneensa nuorille liikaa vapauksia. Kokemusten myötä hän käsitti, mitä haittapuolia niihin voi liittyä ja miten toimisi seuraavalla kerralla.

Nuorten oppimista haluttiin lisätä, mutta rajat tarvittiin edelleen. Haastateltava kuvaili käsitystään alussa ruusuiseksi. Opittuaan lisää ohjaajuudesta hän ymmärsi paremmin aiempia nuorisovaihtoja, joissa vain ryhmänohjaajat tai ”youth leaderit” olivat olleet toiminnan vetäjinä. Hän on iloinen toteutuneesta projektista, mutta pohti kuitenkin, että olipa projekti mikä tahansa, nuorilta tulee kritiikkiä tekemistä kohtaan. Ongelmat ja harmituksen aiheet olivat nyt erilaisia. Samoin se, että nuoret olivat vastuussa toisilleen aiempaa enemmän.

Suurin ryhmänohjaajan rooliin liittyvä muutos tai yllätys liittyi työpajojen seuraamiseen, ja omaan tasapainotteluun nuorten ohjaajien tukijana. Oli haasteellista pohtia omaa asemaansa tilanteessa, jossa työpajaa seuratessa näki, ettei kaikki toiminutkaan. Pitäisikö ohjata pajaa toimimaan paremmin? Haluaako puuttua toisten tekemiseen? TMET-nuorisovaihdossa ryhmänohjaajat jäivät useimmiten tarkkailemaan ja katsomaan, mitä nuoret itse saivat irti tekemisestä. He eivät puuttuneet tilanteeseen, vaikka näkivät asioita, joita olisi kannattanut tehdä toisin. Ryhmänohjaajat keskustelivat tapahtuman jälkeen siitä, olisiko heidän kannattanut suunnitteluvaiheessa ohjata tai täsmentää asioita enemmän kuitenkin liikaa ohjaamatta. Olisivatko nuoret silloin saaneet enemmän irti työpajoista ja niiden toteuttamisesta?

Aikuisten ryhmänohjaajien rooli leirillä oli merkittävä. Heidän mukaansa aina tarvitaan joku, joka on vastuussa, näkee kokonaisuuden, ja arvioi, mikä toimii ja mikä ei. Se luo turvallisuudentunnetta. Rakenne on voitu luoda yhdessäkin, mutta ohjaajaa kuitenkin tarvitaan. Demokratia ei välttämättä toimi ilman johtajaa, joka nostaa asiat esiin, sanoo johtopäätökset ääneen, määrää toiminnan suunnan tai saa asiat etenemään. Ryhmänohjaajat pitävät kokonaisuutta kasassa ja vastaavat esimerkiksi haasteellisten Erasmus+-tavoitteiden tuomisesta nuorille ymmärrettävästi, kun ne ovat vielä suhteellisen uusia. Jonkun pitää myös seurata, että tavoitteisiin pyritään. Nuoret itse eivät ota – eivätkä haluakaan ottaa – projektia kokonaan omalle vastuulleen. Kyse ei ole siitä, että nuoret olisivat tyhmiä. Heille seikkailuhenkisyys ja spontaanius ovat etusijalla. Ohjaajuuksi tarvitaan tekemään projektista oikea, saamaan asiat tapahtumaan, erotuksena hengailulle (kuva 9).



Kuva 9. TMET-nuorisovaihdossa tasapainoteltiin vastuun ja vapauden välillä.

...tilannetaju et mikä, mis mennään, ja miten täst mennään eteenpäin. Ja juurikin se, että kaks-kolme askelt pyrkii oleen edempänä. Mä en pystynyt sitä koko ajan tekeen, ku mulla oli niin paljon ajateltavaa, mutta ymmärrän sen nyt, kun aivot on saanu vähän levätä siit vaihtoviikosta... - - Et nyt mäki ymmärrän, mitä mun pitää mieltii tarkemmin. Ja et todellakin koko ajan, et miten petaan sen koko viikkohomman niin, ja oman mielentilan niin, et mä oon aina pari askelt edempänä, ja se homma pysyy silti kasassa. Et se vaatii todella jäsentelyä omassa päässä, ja jäsentäytymistä, et millon tehdään mitäkin. (Ryhmänohjaajahaastattelu.)

Ryhmänohjaajat kokivat, että palautteen saaminen on tärkeää oppimisen kannalta. Palaute auttaa pohtimaan tilanteita ja omia kokemuksia onnistumisesta tai haasteiden kohtaamisesta. Samalla voi miettiä, mitä tekisi toisella tavalla, vai oliko oma näkökulma ja toimintatapa perusteltu.

6.3 Eri rooleille yhteiset taidot

Taulukossa 3 on kooste keskeisimmistä sekä osallistajuuteen että vertais- ja ryhmänohjaajuuteen liittyvistä taidoista, jotka nimettiin haastattelumateriaalissa osallistumisen eri rooleissa.

Taulukko 3. Eri rooleille yhteiset taidot TMET-nuorisovaihdossa.

TAITO	OS	VO	RO
kuuntelu	X	X	X
empatia	X		X
esiintymistaito		X	X
selkeys, loogisuus		X	X
sosiaaliset taidot		X	X
itseluottamus		X	X
ajankäytön suunnittelu		X	X
vastuullisuus		X	X
johtamistaito, auktoriteetti, rajojen asettaminen			X
tilannetaju			X
taitotason tunnistaminen sisällön suunnittelussa		X	X

OS = osallisuus VO = vertaisohjaajuus RO = ryhmänohjaajuus

Vertailu osoittaa, että haastateltavien mukaan osallistujan roolissa tarvittavat taidot ovat huomattavan erilaiset kuin ohjaajuudessa. Sen sijaan vertaisohjaajan roolissa tarvitaan lähes kaikkia ryhmänohjaajallekin keskeisiä taitoja. Vertaisohjaajuden taidoista puuttuvat rinnastuksessa empatiakyky, auktoriteettiaseman ylläpitäminen sekä tilannetaju,

jotka on mainittu ryhmänohjaajan taitoina. Työpajojen ohjaamiseen liittyvissä haastattelussa samat taidot osoittautuivat nuorille vertaisohjaajuuden haasteina.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Olen tarkastellut osallistajuuden, vertaisohjaajuuden ja ryhmäohjaajuuden rooleja ja niissä tarvittavia taitoja interkulttuurisessa The Manual for European Teenager (TMET) -nuorisovaihdossa. Se oli Loimaan teatterin Erasmus+-hankkeista ensimmäinen, jossa kaikkien 13–17-vuotiaiden nuorten osallistujien roolia laajennettiin myös vertaisohjaajaksi. Aiemmin vanhimmat nuoret ovat toimineet ”youth leadereina”. Nyt jokainen osallistuja oli myös vertaisohjaaja, joka ideoi, suunnitteli ja toteutti oman työpajan parinsa kanssa. Havainnoin työpajoja ja haastattelin sekä nuoria että projektin vastuullisia ryhmäohjaajia. Työssäni oli siis tutkimuksellinen kehittämisenäkökulma.

7.1 Nuoret oppivat ohjaajuudesta

Tulokseni osoittivat, että nuorten roolin laajentaminen lisäsi heidän vastuullisuuttaan tapahtumasta. Nuorten osallisuus työpajojen toteuttamisesta kasvoi, ja osallisuuden kokemus voimistui. Haasteista huolimatta ohjaamisen kokeileminen oli kaikille onnistumisen kokemus. Lisäksi nuoret oppivat ohjaamisen eri osa-alueista. Monia kehittämiskohteita nousi esille. Esimerkiksi parempi perehtyminen aiheeseen, tehtävien selittämisen harjoittaminen, auktoriteetin lisääminen ja toiminnan loogisuus mainittiin kehitettävänä asioina. Oman ohjaamiskokemuksensa ja toisten ohjattavana olemisen pohjalta nuoret kykenivät nimeämään ohjaajalle tarpeellisia ominaisuuksia, kykyjä ja taitoja. Heidän ymmärryksen ohjaamisesta ja siihen liittyvistä vaiheista lisääntyi.

Näkemykseni mukaan nuorten arviot sekä heidän itse toteuttamiensa että toisten ohjaamien pajojen sisällöstä eivät olleet kovin kriittisiä. Työpajoista pidettiin, ja niissä oli hauskaa (kuva 10). Mielestäni nuorten The Manual -vihkosissaan antama sanallinen palaute oli pinnallista. He eivät kirjoituksissaan motivoituneet pohtimaan pajoja monisanaisesti tai perustellen. Tiedän kuitenkin, että he keskustelivat niistä ystäviensä kanssa. Tärkeät yhteiset hetket nousivat esiin myös Helmiseremonia-iltarituaalissa, jossa osallistujat antoivat toisilleen helmiä. Helmen antaja kiitti vastaanottajaa yhteisestä merkittävästä teosta tai kokemuksesta. Vapaamuotoinen ja henkilökohtainen palaute jäi siis osittain virallisten kanavien ulkopuolelle.

Nuorten haastatteluissa nousi esiin eniten kritiikkiä liittyen omiin ohjaajantaitoihin ohjaus-tilanteessa. Käsitkseni mukaan nuoret oppivat eniten oman ohjauskokemuksensa ohjatun jäsentämisen kautta. Työpajan ohjaamisen jälkeen kyettiin tunnistamaan omia puutteita suunnittelussa, esiintymistaidossa, sanallisessa ohjauksessa tai auktoriteetissa. Vertaisohjauksen arvioinnissa tarvittiin kuitenkin mentorin ja ryhmänohjaajien tukea ja erilaisia apuvälineitä.



Kuva 10. Helmiseremonia sekä esiintymistaidon ja klassisen baletin työpajat saivat osallistujilta kiitettävät arviot.

Tapahtuman jälkeisessä reflektoinnissa nuorten kokemus ja ymmärrys työpajojen ohjauksesta oli lisääntynyt. En usko, että tilanne olisi muuttunut suuresti, vaikka jokainen olisi TMET-vaihdon aikana ohjannut kaksi työpajaa. Niiden suunnittelemiseen ei olisi ollut riittävästi aikaa ensimmäisen kokemuksen ja toisen toteutuksen välissä. Leirin hektinen rytmi ei olisi mahdollistanut kunnollista keskittymistä, kun toisten pajoihin osallistuminen ja muut aktiviteetit täyttivät ohjelman. Molempien työpajojen valmistelu olisi siis tehty pääosin etukäteen, samanaikaisesti, vielä ilman omaa kokemusta.

7.2 Ryhmänohjaajuudella on merkittävä rooli kokonaisuuden onnistumisessa

Toimin myös tarvittaessa ryhmänohjaajien mentorina. Kävimme ennen tapahtumaa keskustelua käytännön järjestelyihin ja etukäteissuunnitteluun liittyvistä kysymyksistä. Nuorisovaihdon aikana pohdintamme liittyi enemmän työpajojen toteuttamiseen, erilaisiin tilanteisiin leirillä tai toiminnan tavoitteiden toteutumiseen. Tapahtuman aikana keskustelimme päivittäin, joskus useampiakin kertoja. Usein istuimme iltateellä nuorten iltatoimien ja nukkumaanmenon aikaan ja puhuimme kulloinkin esiin nousseista jo tapahtuneeseen

tai vielä tulevaan liittyvistä tärkeistä kysymyksistä. Näin saatoimme yhdessä pohtia tarkoituksenmukaisia toimintatapoja, ja voin tarvittaessa tukea ryhmänohjaajia selkiyttämään tilannetta ja tekemään päätöksiä.

Havaintojeni mukaan vastuullisten ryhmänohjaajien oletuksiin omasta roolistaan sisältyi toiveita vertaisuudesta nuorten kanssa. He olettivat, että nuoret toimisivat oma-aloitteisesti ja itseohjautuvasti, jolloin ryhmänohjaajien roolina olisi tukea nuoria ja luoda turvallinen ilmapiiri. Leirin aikana ryhmänohjaajat joutuivat lisäämään omaa johtajuuttaan nuorisovaihdon kokonaisuuden hallitsemisessa sekä rajojen asettamisessa.

Omien havaintojeni, ohjauskeskustelujen ja haastattelujen nojalla päättelin, että vaikka nuoret ottivat vastuuta työpajoista, selkeää ja määrätietoista ohjausta aikuisilta tarvittiin kokonaisuuden läpiviemiseksi tavoitteiden suuntaisesti. Väitteen tueksi tarkastelen vielä taulukossa 4 vastuullista johtamista Amabilen (2006) kuuden luovuuteen vaikuttavan kategorian kautta.

Taulukko 4. Luovan johtamisen edellytysten toteutuminen TMET-nuorisovaihdossa.

LUOVAN JOHTAMISEN KATEGORIA	OSATAITO TMET-NUORISOVAIHDOS- S
Haasteiden asettaminen	taitotason tunnistaminen
Vapaus	innostaminen, itseluottamus, rohkeus, rentous
Resurssit	aikataulutustaito, tilannetaju
Työryhmän muodostus	vastuullisuus, sosiaaliset taidot, empatiataito, oppiminen
Työnjohdon rohkaisu	johtamistaito, koordinoitaito, loogisuus
Organisaation tuki	kuuntelutaito, rajojen asettaminen

Tulkintani mukaan nuorten ja ryhmänohjaajien määrittelyistä löytyi Amabilen luovuuden johtamisen luokittelua vastaavia elementtejä. TMET-nuorisovaihdossa nuorille annettiin sekä vastuuta että vapautta. Heille tarjottiin asianmukaiset työskentelyolosuhteet ja resurssit. Osallistujista muodostui samanhenkinen ja motivoitunut työryhmä, jolla oli ryhmänohjaajien ja mentorin tuki sekä molempien taustaorganisaatioiden ja rahoittajan siunaus. Arvioni mukaan luovan prosessin johtamisen osa-alueet olivat läsnä nuorten oppimiskokemusta ja osallisuuden lisäämistä erinomaisella tavalla tukien.

7.3 Lähestymistavan muutos lisäsi nuorten osallisuutta ja omistajuutta

Nuorisovaihdon tavoitteiden painopiste siirtyi ensisijaisesti taiteen tekemisen välityksellä tapahtuneesta interkulttuurisesta oppimisesta ohjaajuuden oppimiseen vertaisoppimisen kautta. Aiemmin opittiin osallistujana toisesta kulttuurista ja taiteen tekemisen menetelmistä. Nyt opittiin eniten työpajan suunnittelemisesta sovitusta aiheesta ja sen ohjaamisesta. Taiteellinen prosessi vaihtui ohjaajuuden oppimiskokemukseksi. Toisten työpajoihin osallistuessa opittiin edelleen interkulttuurisesti uusia asioita, mutta oma työpajaohjaus oli nuorille merkittävä kokemus.

Havaintoni on, että aiemmissa vaihdoissa opittiin enemmän taiteesta, sillä niissä pyrittiin pienimuotoisissa työskentelyn teemoihin liittyneissä nuorisovaihdon päätteeksi valmistetuissa esityksissä korkeatasoisempaan taiteelliseen ilmaisuun. Esitysten kautta käsiteltiin kulloisenkin nuorisovaihdon teemoja interkulttuurisessa kontekstissa. Nyt keskiössä oli nuoren oma ohjaamis- ja vuorovaikutusosaamisen taso. Nuoret etsivät materiaalia, perehtyivät siihen ja opettivat toisiaan omista lähtökohdistaan. Kulttuurien välisen oppimisen suunnittelu ja toteutus tapahtui nuorilta nuorille (kuva 11). Vertaisohjaajina heidän lähtötasonsa olivat lähempänä toisiaan kuin ammattitaiteilijan vetämissä työpajoissa. Nuoret olivat aiemminkin tuottaneet ideoita ja materiaalia, mutta suunnittelu ja vetovastuu oli ollut taiteilijoilla. Nuoren osallistujan rooli ja oppimisprosessi muotoutui erilaiseksi valitun lähestymistavan mukaan. He saivat kokeilla asiantuntijan ja ohjaajan roolia.



Kuva 11. Bulgariassa kansantanssi on suosittua nuorten keskuudessa.

TMET-nuorisovaihdon mallissa nuorten osallisuus ja omistajuus oli voimakasta. Aiempien vaihtojen kokemusten avulla nuoret olivat luoneet kansainvälisessä projektissa tarvittavan osallistujan ja hyvän ryhmäläisen roolin. He olivat kehittäneet siihen tarvittavia valmiuksia. Ohjaajille oli muodostunut käsitys ryhmäläisen roolista. Se oli siirtynyt aiemmin osallistuneiden nuorten ja ryhmänohjaajien kautta nuorisovaihdosta toiseen. Nyt oli otollinen ajankohta rakentaa vakiintuneiden käsitysten pohjalta uutta roolia vertaisoppijana ja -ohjaajana.

Kansainvälisyys asetti vertaisohjaajuudelle erityisiä haasteita. Kansallisella leirillä yhteinen kieli olisi helpottanut kommunikointia huomattavasti. Nuorten jännitys liittyen tehtävien selittämiseen ymmärrettävästi ja yleiseen selviytymiseen vieraalla kielellä olisi poistunut kokonaan. Omia mielipiteitä ja näkökohtia olisi pystytty ilmaisemaan tarkemmin ja rikkaammin sävyin. Osaltaan kielitaito tai sen puuttuminen näkyi The Manual -vihkosten arvioissa.

Suomalaisen Loimaan ja bulgarialaisen Plovdivin välinen matka on linnuntietä noin 2080 kilometriä (Distance Calculator 2017) ja maiden kulttuurit ja tavat eroavat paljon toisistaan. Siksi monet asiat, joita työpajoissa opittiin, olivat nuorille uusia. Kansallisessa ryhmässä kulttuurierot eivät ole huomattavia, vaan tiedämme asioita selittämättä. Myös elämäntapa maissa eroaa toisistaan monin tavoin. Tavoitteena olikin eurooppalaisen nuoren elämän tutkiminen. Sitä tapahtui TMET-nuorisovaihdon aikana paljon. Vaikkei omaa oppimista välttämättä osattu analysoida kriittisesti, sitä tapahtui: nuorilta nuorille – interkulttuurisesti.

7.4 Opin ohjaajuudesta havainnoimalla ja mentoroimalla

Mielestäni omat ohjaajan, mentorin ja tutkijan roolini tukivat toisiaan kehittämishankkeen kokonaisuudessa. Tein tutkijana ohjaustilanteista havaintoja, joita pohdin myös itse ohjaajan näkökulmasta. Mentorointikeskustelua syntyi toisinaan minun havaintojeni kautta aiheeseen sukeltamalla, ja toisinaan ryhmänohjaajien pohtiessa omaa toimintaansa jo tapahtuneessa tai vielä tulossa olevassa tilanteessa.

Tapahtuman jälkeisissä ryhmänohjaajien haastattelussa eri roolini limittyivät jälleen. Vuorovaikutteisissa keskustelutilanteissa ohjaaja-mentori teki tutkimusta haastatellen mentoroitaviaan. Vaikka tilanne keskittyi ryhmänohjaajien kokemusten sanallistamiseen

ja tallentamiseen, saatoimme käsitellä aiheita myös keskustellen. Mielestäni haastattelutilanne auttoi ryhmänohjaajia jäsentämään omia kokemuksiaan tarjoamalla mahdollisuuden strukturoituun reflektioon, jossa yksi osapuolista seurasi prosessia etäämmältä.

Oma oppimiseni tapahtui tapaustutkimuksessa TMET-nuorisovaihdosta tekemieni havaintojen, haastatteluissa kuulemieni näkökohtien, kirjoitettujen arvioiden ja loppuraportin tarkastelun sekä lukuisien keskustelujen kautta teoriaan tutustumista unohtamatta. Kehittämishankkeeni mittainen tutkimusmatka johti monille sivupoluille, ja kuten useimmiten, tapaustutkimuksen tuottamaa materiaalia oli enemmän kuin yhteen raporttiin voi kirjoittaa. Esimerkiksi taidoista kompetenssien maailmaan johtava polku jäi samoilematta loppuun.

Olen teatterin – taiteista sosiaalisimman – tekijä. Opin, että ajatteluni kulkee parhaiten vuorovaikutuksessa peilaamalla sitä toisten näkemyksiin. Ohjaajan työ – katsominen ja havaintojen tekeminen – oli antoisaa ja koin onnistuvani siinä. Näin asioita ja toin niitä keskusteluun nuorten tai ryhmänohjaajien kanssa. Sain lisää kokemusta ohjaamisen strategioista tarkastellessani toisten ohjaamia työpajoja. Huomasin, että se, mitä näin, oli totta haastateltavienkin mielestä. Havaitsin pajoissa samoja kehittämiskohteita, joista nuoret ja ryhmänohjaajat materiaalissa puhuvat: Tarvitaan lisää suunnittelua, itsevarmuutta ja rohkeutta, etukäteispohdintaa harjoitteiden toteuttamisesta ja ohjeistamisesta.

7.5 Katse tulevaisuuteen

Kehittämishankkeessani sain olla mukana näkemässä, miten sekä nuoret vertaisohjaajat että aikuiset ryhmänohjaajat oivalsivat tärkeitä näkökohtia oman kokemuksensa ja sen pohtimisen kautta. Avoin keskustelu jäseni toimintatapoja. Seuraavalla kerralla vertaisohjaaminen sujuu paremmin, ja nuoret ymmärtävät valmistelujen tärkeyden. Menetelmän käyttämistä kannattaa jatkaa, sillä se motivoi nuoria toimimaan vastuullisesti nuorisovaihtojen sisällön suunnittelijoina ja toteuttajina yhdessä vastuullisten ryhmänohjaajien kanssa (kuva 12).

TMET-nuorisovaihdossa saavutetun nuorten osallisuuden vahvistamisen kautta molempien kumppanitahojen kokemus kansainvälisten hankkeiden toteuttamisesta lisääntyi. Uudenlaisia toimintatapoja saatiin aiemmin käytettyjen työmenetelmien tueksi rikastuttamaan organisaatioiden osaamista. Erilaisten lähestymistapojen kokeileminen oli sallit-

tua. TMET-nuorisovaihtoa tarkasteleva kehittämishanke auttoi jäsentämään sekä interkulttuurisen toiminnan tavoitteita että osallistujien ja ohjaajien tehtäviä. Tulevien kansainvälisten projektien sisältöä suunniteltaessa näitä kokemuksia voidaan hyödyntää.



Kuva 12. TMET-nuorisovaihto mahdollisti bulgarialaisille ja suomalaisille nuorille tilaisuuden kohtaamiseen ja eurooppalaisen nuoruuden tarkasteluun eri näkökulmista.

Ensi kerralla toimintatapa on kaikille tutumpi, ja nuoret osannevat pyytää tukea paremmin sitä tarvitessaan. Samoin ryhmänohjaajien on helpompi seurata nuorten tuen tarvetta. Uskon myös, että työpajojen sisältöön kiinnitetään enemmän huomiota, kun on koettu osallistujana monia erilaisia nuorten toisilleen toteuttamia työpajoja. Nuorten itsetuottamus esiintymistilanteissa lisääntyy kokemuksen kautta. Tottumuksen ja onnistumisten myötä jännitys ohjatessa vähenee kerta kerralta. Kaikella on alkunsa, ensimmäinen kerta, kun jotakin tehdään. Raporttini osallistuu keskusteluun ohjaajan roolissa tarvittavista taidoista ja nuorten osallisuuden lisäämisestä. Se tarkastelee vertaisohjaajuuden mahdollisuuksia nuorten oppimisen tukemisessa.

LÄHTEET

Aineisto:

Havainnointipäiväkirja. Sari Äikää-Torkkeli.

Kysely nuorille ohjaajan taidoista 11/2016.

Nuorten haastattelut tapahtuman aikana:

15.10.2016: 3 nuorta. Muistiinpanot. Haastattelija Sari Äikää-Torkkeli.

17.10.2016: 1 nuori. Muistiinpanot. Haastattelija Sari Äikää-Torkkeli.

18.10.2016: 2 nuorta. Muistiinpanot. Haastattelija Sari Äikää-Torkkeli.

19.10.2016: 2 nuorta. Muistiinpanot. Haastattelija Sari Äikää-Torkkeli.

20.10.2016: 1 nuori. Muistiinpanot. Haastattelija Sari Äikää-Torkkeli.

Nuorisovaihdon ryhmänohjaajahaastattelu A. Pidetty 6.11.2016. Loimaan teatterilla. Äänite (mp3) ja muistiinpanot. Haastattelija Sari Äikää-Torkkeli.

Nuorisovaihdon ryhmänohjaajahaastattelu B. Pidetty 23.11.2016. Loimaan teatterilla. Äänite (mp3) ja muistiinpanot. Haastattelija Sari Äikää-Torkkeli.

The Manual for European Teenager -vihkoset. Nuorten reflektiopäiväkirjat 14.-23.10.2016.

TMET – Let’s reflect!-palautekyselyt 6.11.2016.

TMET-loppuraportti.

Työpäiväkirja. Sari Äikää-Torkkeli.

Valokuvat: TMET-nuorisovaihdon osallistujat. Kuvat on luovutettu yhteiseen käyttöön TMET-nuorisovaihdon raportoinnissa ja tiedottamisessa. Kaikilta TMET-nuorisovaihdon osallistujilta on pyydetty kuvauslupa projektin henkilötietolomakkeen täyttämisen yhteydessä.

Kirjallisuus:

Amabile, T. 2006. How to Kill Creativity. Teoksessa Henry, J. (toim.) Creative management and development. London: SAGE Publications Ltd, 18–24.

ArtsEqual-hanke. Taideyliopisto. Viitattu 8.4.2017 <http://www.artsequal.fi/etusivu> .

BD Business Dictionary 2016 WebFinance.Inc. Viitattu 21.11.2016 <http://www.businessdictionary.com/definition/leadership.html> .

Distance Calculator - European Commission. Viitattu 5.3.2017 http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/tools/distance_en.htm .

ERASMUS+-ohjelmaopas, Versio 1 (2017): XX/XX/2016. Viitattu 22.04.2017 http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/sites/erasmusplus/files/files/resources/erasmus-plus-programme-guide_fi.pdf .

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Vastapaino.

EuroPeers. Viitattu 6.3.2017 <https://www.europeers.de/international/> .

ITWORKS EDUCATION. Viitattu 8.4.2017 <http://itworx.education/2014/11/25/amazingly-video-has-been-part-of-education-since-the-1960s-over-the-years-its-popularity-has-risen-and-fallen-as-new-waves-of-technology-have-repeatedly-reignited-its-potential-yet-throughout-the/> .

Kiilakoski, T. & Tervahartiala, M. 2015. Taiteen osallisuus, osallisuuden taide –Tulkintoja taide-lähtöisten menetelmien käytöstä koulussa. Sosiaalipedagogiikan aikakauskirja. Vuosikirja 2015, 31–68.

Koskinen, O. 2005. Asia- ja ihmisjohtajien eroavuudet. Väitöskirja. Liiketaloustiede. Vaasa: Vaasan yliopisto. Viitattu 8.4.2017 http://www.uva.fi/materiaali/pdf/isbn_952-476-086-X.pdf .

Maeda, J. & Bermont, B. 2011. Redesigning Leadership. Cambridge, MA, USA: The MIT Press. Massachusetts Institute of Technology.

Mutala, M. 2016. Interkulttuuristen teatterityöpajojen ideologian ja kenttätöiden kohtaaminen 2010-luvulla – tapaustutkimuksena Kulttuuriyhdistämö Interkult Kassandra. Pro gradu. Teatteritiede. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Penttinen, M. 2015. Johtaminen ja johtajuus organisaation menestystekijöinä. Opinnäytetyö. Tuotantotalouden koulutusohjelma. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 8.4.2017 https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/97067/Penttinen_Marcus.pdf?sequence=1 .

Tracy, B. 2014. Leadership / Brian Tracy. AMACOM American Management Association.

Topping, K. J. 2005. Trends in Peer Learning. Educational Psychology Vol. 25, No. 6, December 2005, 631–645. Viitattu 7.11.2016 http://www.uni-bielefeld.de/Universitaet/Einrichtung/SLK/peer_learning/pal/pdf/trends_in_peer_learning.pdf .

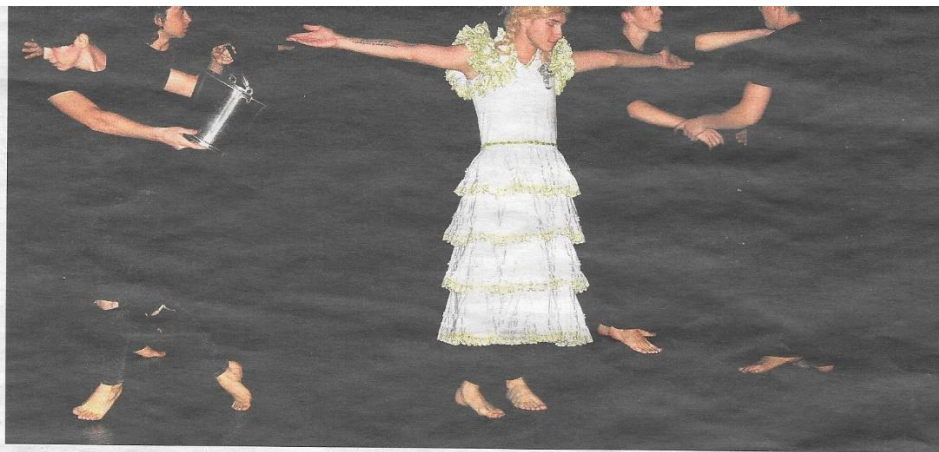
NUORISOLAKI 27.1.2006/72. Viitattu 29.10.2016 <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060072> .

Westerlund, H.; Lehikoinen, K.; Anttila, E.; Houni, P.; Karttunen, S.; Väkevä, L.; Furu, P.; Heimonen, M.; Jansson, S-M.; Juntunen, M-L.; Kantonen, L.; Laes, T.; Laitinen, L.; Laukkanen, A & Pässilä A. 2016. Taiteet, tasa-arvo ja hyvinvointi: Katsaus kansainväliseen tutkimukseen. ArtsEqual. Viitattu 8.4.2017 <http://www.artsequal.fi/documents/14230/0/Katsaus+kansainvaliseen+tutkimukseen/9c772fd2-edd5-46ee-9807-f8004590cf52> .

Youthpass. Viitattu 1.3.2017 <https://www.youthpass.eu/en/>.

Liitteet

Liite 1. Kirjoitus TMET-nuorisovaihdosta Loimaan lehdessä 25.10.2016.



Bulgarian Plovdivin National School for Stage and Film Design -koulun oppilaiden versio joutsenlammesta Loimaan teatterissa.

Teatteri ja englanti yhteisinä kielinä

■ Bulgarialaisia nuoria vieraili Loimaalla

Loimaa
Marianne Rovio

Loimaan teatterissa oli luvassa hulvatonta meininkiä, kun lavan ottivat haltuunsa bulgarialaiset sekä loimalaiset nuoret teatteriharrastajat.

Suomi-Bulgaria-illan aikana yleisö pääsi nauttimaan demoesityksestä, joka oli koostettu kansainvälisellä nuorisoleirillä Loimaalla.

Kansainvälisen liikkuvuuden ja yhteistyön keskuksen Cimon rahoittama Erasmus+ -nuorisovaihtoprojekti kokosi Loimaalle 28 nuorta Bulgariasta ja Suomesta. Kummastakin maasta oli mukana kaksi heidän ohjaajaansa.

- Leirillä on ollut todella kivaa. Opin paljon uutta teatterin tekemisestä, ja on ollut mukava tutustua suomalaiseen kulttuuriin. Pidän erityisen paljon suomalaisesta ruoasta. Täällä on hyvin erilaista, mutta periaatteessa kuitenkin aika samantilaista, koska olemme kaikki osa Eurooppaa. Teatterin tekeminen on periaatteessa samankaltaista. Draama ja komedia



MARIANNE ROVIO

Petar Gyoshev, Hanna Haapala, Elsa Helin ja Bertta Miinalainen osallistuivat Erasmus+ The Manual for European Teenager -nuorisovaihtoprojektin teatterityöpajoihin.

ovat samankaltaista kaikkialla, sanoi bulgarialainen **Petar Gyoshev**, 17.

Gyoshev iloitsi siitä, että heidän oli otettu iloisesti vastaan ja kaikki puhuivat englantia.

LOIMAALAINEN Bertta Miinalainen, 15, kertoi leirikokemuksen olleen antoisa.

- Oli ihan hauskaa kyllä. Ja oli kiva tutustua uuteen kulttuuriin. Itse olin tänä vuonna nuorisovaihdossa teatterin parissa Irlannissa.

Elsa Helin kertoi olleensa viime vuonna Irlannissa nuorisovaihdossa ja tutustuneensa siellä Loimaalla vierailviin bulgarialaisiin.

- Ei ollut niin jännittävää, koska olin jo tutustunut heihin.

Myös **Hanna Haapala** kertoi kokemuksen olevan opettava.

- Bulgarialaisten kanssa on helpompi puhua myös englantia, koska tietää, että se ei ole heidän äidinkieltensä. Suosittelee kaikkia kokeilemaan kansainvälisiä nuorisovaihtoja. Ne ovat kivoja kokemuksia, ja niistä saa paljon irti monella tavalla.

Helin kertoi leirin kuluneen nopeasti, ja pitkien päivien vuoksi ihmiset tulivat tutuiksi.

- Kello 8.30 meillä oli aamiainen, jonka jälkeen aloimme lämmittelyharjoitukset. Teimme työpajoja ja harjoituksia

Suosittelen kansainvälisiä nuorisovaihtoja. Ne ovat kivoja kokemuksia, ja niistä saa paljon monella tavalla.

Hanna Haapala

puoli yhteentoista asti yöllä. Yhdeltätoista sai mennä jo nukkumaan.

LEIRIN OHJAAJINA Loimaan teatterin puolesta toimivat Merikerttu Mutala sekä **Lari Launne**. Leirillä olivat mukana myös EVS-vapaaehtoiset Cecile Lagrange ja Lisa Tackie.

- Leiri onnistui kaikin puolin todella hyvin. Meillä on ollut monia työpajoja kuten äänenkäyttöä, liikettä, videotekoa, maskeerausta, ja nuoret ovat tanssineet suomalaisia sekä bulgarialaisia kansantansseja. Lisäksi olemme valmistaneet monikulttuurista ruokaa, Launne kertoi.