

Laura Kujala ja Hanna Träff

VERTAISOHJAAJAKOULUTUS PELILLISYYDEN KEINOIN

Opinnäytetyö
Yhteisöpedagogi

2019



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tekijät	Tutkinto	Aika
Laura Kujala Hanna Träff	Yhteisöpedagogi (AMK)	Toukokuu 2019
Opinnäytetyön nimi		
Vertaisohjaajakoulutus pelillisin keinoin		25 sivua 13 liitesivua
Toimeksiantaja		
Digillä Duuniin! -hanke, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu		
Ohjaaja		
Laura Hokkanen		
Tiivistelmä		
<p>Opinnäytetyössä kehitettiin vertaisohjaajakoulutusta pelillisyyden ja digitaalisin menetelmin Sulkavan kunnan palveluiden tueksi. Opinnäytetyön tilaaja on Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun Digillä Duuniin! -hanke, jonka tavoitteena on koulutuksen ja työn ulkopuolella olevien alle 30-vuotiaiden nuorten kouluttautumisen ja työllistymisen edistäminen. Vertaisohjaajakoulutuksen pohjana oli aiemmin Ohjaamojen tuki – nuorten matalan kynnyksen palveluiden ja monialaisen verkostotyön kehittäminen Etelä-Savossa -hankkeessa Juvan kunnassa toteutettu vertaisohjaajakoulutus.</p> <p>Ideointi ja koulutuksen suunnittelu aloitettiin keväällä 2018. Koulutus kohdistettiin Sulkavan kunnassa lukioikäisille sekä työttömille nuorille. Markkinoinnilla ei kuitenkaan tavoitettu alkuperäistä kohderyhmää, joten koulutuksen osia pilotoitiin osana 9.-luokkalaisten opinnon-ohjausta. 12 tunnin koulutuksesta testattiin 3 tunnin verran sisältöä.</p> <p>Tuloksena syntyi manuaali, jonka avulla kehitettyä koulutusta voidaan soveltaa muihin kuntiin. Manuaali sisältää perusteelliset ohjeet neljän koulutuskerran kokonaisuuden järjestämiseen. Kehittämisen menetelminä käytettiin kokeilemalla kehittämisen mallia sekä sovellettiin tuotekehittämisen mallia. Koulutuksen osia pilotoitiin Sulkavalla syksyllä 2019. Pilotointiin osallistuneet 9.-luokkalaiset nostivat palautteessaan esille, että he olivat esimerkiksi saaneet koulutuksesta rohkeutta sanoa omia mielipiteitään sekä löytäneet uusia innostuksen kohteita. Myös heidän taitonsa kuunnella muita ihmisiä oli parantunut koulutuksen myötä.</p>		
Asiasanat		
Palvelujärjestelmät, syrjäseudut, pelillistäminen, vertaisoppiminen		

Authors	Degree	Time
Laura Kujala Hanna Träff	Bachelor of Humanities	May 2019
Thesis title		
Gamification methods in peer counsellor training		25 pages 13 pages of appendices
Commissioned by		
Digillä Duuniin! -hanke, South-Eastern Finland University of Applied Sciences		
Supervisor		
Laura Hokkanen		
Abstract		
<p>The objective of the thesis was to develop the training of peer counsellors. The training was developed with digital methods and gamification to serve as a part of the public services of Sulkava.</p> <p>The target group of the training was the high school students and unemployed young people of Sulkava. The marketing didn't reach the original target group so parts of the training were tested as a part of ninth grade students' study counselling lessons. Three hours of content was tested of the twelve hour training.</p> <p>A manual of the training was made as a result of the thesis. With the detailed instructions of the manual, the training is possible to implement in different municipalities. Methods of the developing were developing by testing and product development. Parts of the training were tested in Sulkava in autumn 2019. In their feedback, the ninth-graders told that they had for example received more courage to say their own opinions out loud and found new objects of interest. In addition their abilities of listening to other people had gotten better.</p>		
Keywords		
Service systems, remote areas, gamification, peer learning		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	KEHTTÄMISEN TAUSTAA.....	2
2.1	Digillä Duuniin -hanke.....	2
2.2	Nuorisotyöttömyys	3
2.3	Nuoret palveluiden piirissä.....	4
3	PELILLISTÄMINEN JA VERTAISOPPIMINEN.....	6
3.1	Pelillistäminen.....	6
3.2	Vertaisoppiminen	7
4	KEHITTÄMISTEHTÄVÄ.....	8
4.1	Tavoite.....	8
4.2	Kohdejoukko	9
4.3	Kehittämisen menetelmät	10
5	VERTAISOHJAAJAKOULUTUS PELILLISYYDEN KEINAIN.....	11
5.1	Koulutuksen ideointi.....	11
5.2	Koulutuksen käsikirjoitus	14
5.3	Koulutuksen pilotointi.....	19
6	TULOKSET JA POHDINTA	23
	LÄHTEET.....	26
	LIITTEET	

Liite 1. Vertaisohjaajakoulutus-manuaali

1 JOHDANTO

Juvalla toteutettiin nuorten vertaisohjaajakoulutus osana Ohjaamojen tuki – nuorten matalan kynnyksen palveluiden ja monialaisen verkostotyön kehittäminen Etelä-Savossa -hanketta. Hankkeen tarkoituksena oli vahvistaa Ohjaamo-mallin palveluiden monialaisuutta ja matalaa kynnystä kunkin kunnan omilla ehdoilla. Nuorten vertaisohjaaja -koulutus vastasi nuorten toiveeseen saada tukea ja ohjeistusta haastaviin asioihin kavereilta, vanhemmilta ja sukulaisilta, vahvistaen näin nuorten vertaisverkostoja. Koulutus tuotti heille tietoa palvelumahdollisuuksista ja kehitti nuorten kykyä toimia vertaistukihenkilönä. (Kantonen ym. 2017, 9, 38–39.)

Opinnäytteessämme kehitimme nuorten vertaisohjaajakoulutuksen mallia Sulkavan kuntaan sopivaksi, jotta se vastaisi paremmin kunnan nuorten tarpeita. Osia koulutuksesta pilotoitiin syksyllä 2018 Sulkavan kunnassa. Pyrkimyksenä oli lisätä vertaisohjaajakoulutuksen digitaalisuutta ja pelillistä toimintaan kuuluvia sisältöjä. Syynä pelillistämiseen oli sekä Juvan toteutuksen uudistaminen että uudenlaisten koulutustapojen testaaminen. Myös Digillä Duuniin! -hankkeen hankesuunnitelmassa (EURA 2014) tavoitteena oli työllisyyttä edistävien palveluiden tuominen syrjäseudulla asuvan nuoren luo digitaalisin ja pelillisyyden menetelmin. Opinnäytteemme tarkoitus oli auttaa työttömiä nuoria pääsemään palveluiden piiriin myös syrjäseuduilla.

Tilaus opinnäytteelle tuli Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun Digillä duuniin! -hankkeelta, joka kehittää nuorten työllisyyttä tukevia palveluita Etelä-Savon syrjäseuduilla. Kohderyhmän nuoret asuvat kaukana palveluista ja tarvitsevat tukea, jota hanke tarjoaa hyödyntäen digitaalisuutta, pelillisyyttä sekä ryhmätoimintaa.

2 KEHTTÄMISEN TAUSTAA

2.1 Digillä Duuniin -hanke

Digillä Duuniin! – Digitaaliset sovellukset nuorten työllisyyspalveluissa on Kaakkois-Suomen Ammattikorkeakoulun nuorisoalan tutkimus- ja kehittämiskeskus Juvenian vuonna 2017 aloittama hanke. Hankkeen tavoitteena on alle 30-vuotiaiden, pääasiassa 15–29-vuotiaiden, koulutuksen ja työelämän ulkopuolella olevien nuorten kouluttautumisen ja työllistämisen edistäminen. Nuoria tuetaan palveluihin, jotka tukevat työllisyyttä ja pyritään vahvistamaan polkua välityömarkkinoilta koulutuksen tai työelämän pariin. (EURA 2014.)

Hankkeessa on huomioitu erityisesti syrjäseudulla asuvat nuoret, joilla työllisyyttä tukevat palvelut ovat hankalasti saatavissa. Työllisyyttä edistävät palvelut pyritään pelillisyyden ja digitaalisiin menetelmin tuomaan syrjäseudulla asuvien nuorten luo. Nuoria ohjataan ja kannustetaan oman tulevaisuuden luomiseen ja omien vahvuuksien tunnistamiseen. (EURA 2014.)

Hankkeessa nuorille suunnattuja toimenpiteitä ovat Löydä oma tarinasi -ryhmätoiminta, nuorten vertaisohjaajakoulutus, verkossa toimivan nuortenpajan pilotointi, nuorten työllisyyttä tukevien verkko- ja mobiilipelien kehitys ja testaus, nuorten työllisyyttä tukevien yksilö- ja ryhmävalmennuksen malli ja vertaisohjattu ja ammattilaisten tukema yrittäjyysvalmennus. Lisäksi hankkeessa on ITU-perusryhmätoimintaa (Itse Tehty Tulevaisuus). ITU-ryhmätoimintamalli perustuu myönteisen tunnistamisen teoriaan. Nämä toimenpiteet jakautuvat sosiaalisen vahvistamisen toimenpiteisiin sekä työllisyyttä suoraan tukevien palveluiden menetelmälliseen kehittämiseen. (EURA 2014.)

Hanke tarjoaa koulutusta ammattilaisille, jotka toimivat nuorten kanssa. Koulutuksen tarkoituksena on antaa ammattilaisille riittävät valmiudet tarjota ja kehittää palveluita. Ammattilaiset saavat tukea syrjäseutujen nuorille suunnattujen ja digitaalisten palveluiden tuottamiseen. (EURA 2014.)

2.2 Nuorisotyöttömyys

Nuorisotyöttömyys on sekä yksilön että yhteiskunnan yhteinen ongelma. Euroopassa nuorten työttömyysaste on noussut erittäin korkeaksi. Nuorena koe-tulla työttömyydellä on tutkitusti vaikutusta henkilön työuraan. Se saattaa nä-kyä niin työttömyytenä tulevaisuudessa kuin pienempinä tuloina työuralla. Pit-kän aikavälin vaikutukset voidaan selittää nuorten työkokemuksen puutteena, joka johtaa osaamisen ja kontaktien vähäisyyteen. Pitkäaikainen työttömyys saattaa heikentää jo olemassa olevaa osaamista. Työttömyys saattaa vaikut-taa myös työnantajan asenteeseen kielteisenä, sillä työttömyys mielletään usein merkinä matalasta tuottavuudesta. Työmarkkinoilla kilpaillaan usein vastavalmistuneiden nuorten kanssa, jolloin työttömyys saattaa heijastua työn-haussa negatiivisesti. (Hämäläinen & Tuomola 2013, 1–6.)

Nuorisotyöttömyyttä on ilmiönä vaikeaa hahmottaa, sillä sen määrittely ja las-kentaperusteet vaihtelevat eri lähteissä. Tilastokeskuksen julkaisemassa työ-voimatutkimuksessa osa opiskelevista nuorista lasketaan työttömiksi. Jos opiskelija ilmoittaa etsivänsä työtä ja voivansa ottaa työn vastaan kahden vii-ikon kuluessa, hänet lasketaan työttömäksi eli aktiiviseksi työnhakijaksi. Tä-män takia tilasto vääristyy, sillä huhti- ja toukokuun aikana työttömien nuorten määrä saattaa jopa moninkertaistua. Työ- ja elinkeinoministeriö käyttää työttö-mien määrän mittaamiseen työnhakijarekisteriä, joka ensisijaisesti ohjaa pe-ruskoulun käyneitä ammatilliseen koulutukseen ennen työhakuprosessin al-kua. Koska nämä nuoret eivät näy rekisterissä, työttömyysluvut ovat pienem-mät. Nuoret eivät usein näissä tapauksissa ilmoittaudu työttömiksi työnhaki-joiksi, koska työmarkkinatukea ei makseta. (Myrskylä 2011.)

Tilastokeskuksen tuoreimmassa tammikuun 2019 työvoimatutkimuksessa 15–24-vuotiaita työvoimaan kuuluvia nuoria oli 275 000, joista 45 000 oli työt-tömiä. Työttömyysaste, eli työttömien osuus työvoimasta oli 16,3 %, joka oli 1,3 %-yksikköä pienempi kuin vuotta aiemmin. (Tilastokeskus 2019.) Työ- ja elinkeinoministeriön työllisyyskatsauksen mukaan alle 25-vuotiaista työttömiä työnhakijoita oli vuoden 2019 tammikuussa 31 900, joka oli 3 500 vähemmän kuin tammikuussa 2018. Alle 20-vuotiaiden osuus luvusta oli 6 000. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2019.)

2.3 Nuoret palveluiden piirissä

Nuoren jäätyä työttömäksi tai työmarkkinoiden ulkopuolelle työ- ja elinkeinopalveluiden on tarkoitus toimia nuoren tukena. TE-palveluilta nuori saa verkkosivujen mukaan tukea tulevaisuuden suunnitteluun. Hänellä on mahdollisuus saada tietoa ja vinkkejä opiskelupaikan tai työpaikan saamiseen, sekä suunnitteluapua esimerkiksi opiskelun rahoittamiseen. TE-palvelut kertovat auttavansa nuoria myös yrityksen perustamiseen liittyvissä asioissa. (TE-palvelut 2017.)

Nuorisotakuu otettiin käyttöön Suomessa vuonna 2013. Samana vuonna EU:n työministerit hyväksyivät EU:n laajuisen suosituksen nuorisotakuusta (Turja & Ruusu 2014). Nuorisotakuu määrittää TE-palveluiden tarjontaa. Tämä tarkoittaa, että aloitettuaan työnhaun nuori saa viimeistään kolmen kuukauden päästä palvelua tai jonkin toimenpiteen. Nuorisotakuu koskee kaikkia alle 25-vuotiaita nuoria sekä alle 30-vuotiaita, jotka ovat 12 kuukauden aikana valmistuneita ja TE-toimiston työnhakijoina. Nuoren kanssa laaditaan työllistymissuunnitelma ja hänelle voidaan tarjota työtä, koulutusta, työkokeilua, työnhakuvalmennusta, starttirahaa, palkkatuettua työtä tai ammatinvalinta- ja urasuunnittelupalveluja. (TE-palvelut 2017.)

TE-palveluiden rinnalla toimivat myös ohjaamot. Ohjaamot ovat nuorten ja palveluiden kohtaamispaikka. Niissä työskentelee usean alan ammattilaisia samalla pisteellä nuorten auttamiseksi. Nuori voi mennä kysymään ohjeistusta tai apua ohjaamosta, josta hänet ohjataan oikean tahon luokse. Palvelut vaihtelevat paikkakuntaakohtaisesti ja toiminta on julkista, joten asiointi on nuorelle maksutonta. Ohjaamoissa autetaan muun muassa koulu-, työ- ja vapaa-ajan asioissa. (Ohjaamot s.a)

Kunnan tulee lain mukaan tuottaa sosiaalihuollon palveluita. Palvelun voi myös tuottaa kuntayhtymän kanssa usean kunnan kesken tai hankkia ostopalveluina. Julkinen sektori on suuressa osassa palvelujen tuottamisessa. Kuntien säästötoimenpiteet ajavat myös palvelurakenteita muutokseen. Osa kun-

nista ei enää pysty tarjoamaan laissa vaadittuja palveluita yksin. Tämä vaikuttaa palveluiden laatuun, joka saattaa vaihdella paljon eri kuntien välillä. (Ihalainen & Kettunen 2012, 31–32.)

Opetus- ja kulttuuriministeriö on vastuussa nuorisotyön yleisestä johtamisesta sekä sen kehittamisestä. Valtio, kunnat ja nuorisojärjestöt ovat vastuussa nuorisotyön toteuttamisesta. (Nuorisotyölaki 235/1995.) Kunnan on tarjottava sosiaalihuollon neuvontaa sekä ohjausta. Laissa painotetaan, että erityisesti lasten, nuorten, sekä erityistä tukea tarvitsevien tulee saada huomiota. (Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301.) Esimerkiksi opinnäytetyössämme kohderyhmänä olevat syrjäseudun nuoret ovat erityistä tukea tarvitsevia, kun puhutaan palveluohjauksesta.

Syrjäseudun yksinkertaisin määritelmä on alue, joka on maantieteellisesti kaukana asutuskeskuksista. Tällöin viitataan usein myös reuna-alueisiin ja raja-alueisiin. Syrjäseuduilla on usein kielteinen kulttuurinen ja sosiaalinen leima. Ne mielletään jälkeenjääneiksi takapajuloiksi, ja alueiden syrjäisyys liitetään helposti myös ihmisten syrjäytyneisyyteen. (Tuuva-Hongisto ym. 2016, 31.)

Pitkät välimatkat syrjäseuduilla vaikuttavat merkittävästi palvelujen saatavuuteen. Välimatkat ja syrjäinen sijainti vaikuttavat muun muassa sosiaaliseen ja terveydelliseen syrjäytymiseen yksilön omasta toiminnasta riippumatta. Tällöin syrjäytyminen on sidoksissa siihen, miten palvelut mahdollistetaan rakenteellisesti. Yleisessä keskustelussa oletetaan, että nuoren omat valinnat johtavat syrjäytymiseen. Tehdään oletuksia, että syrjäytynyt nuori ei ole hakenut töitä tai ongelmiinsa apua. Tämä saattaa kuitenkin johtua siitä, että asuinkunnassa ei ole tarjolla riittäviä tai sopivia palveluita auttamaan nuorta tarpeeksi ajoissa. (Eriksson 2016, 43–44.)

3 PELILLISTÄMINEN JA VERTAISOPPIMINEN

3.1 Pelillistäminen

Pelaamisesta ja peleistä pidetään, koska ne matkivat tapaa, jolla aivot yksinkertaistavat ympäröivää kaaosta. Pelit myös korostavat, että kysymykset ovat itsessään mielenkiintoisia, eikä aina tarvita valmiita vastauksia. Nämä kysymykset ajavat etsimään vastauksia ja kokeilemaan erilaisia tekniikoita suorittamiseen ja näin myös kehittymään. (Ängeslevä 2014, 14–16.)

Pelillistäminen on jonkin toiminnan muokkaamista pelimäisemmäksi. Muokattavana ovat varsinaisen toiminnan lisäksi myös toimijat sekä päämäärä. Prosessissa hyödynnetään samoja elementtejä kuin peleissä eli esimerkiksi tavoitteita, pisteitä, ansiomerkkejä ja tarinallista kerrontaa. Pelillistämisen pohjimmainen idea syntyy oletuksesta, että koska pelit ovat kiinnostavia, mikä tahansa muu järjestelmä muuttuu pelillistettynä hauskemaksi ja mielekkäämmäksi. Tällä palveluiden ja järjestelmien muuttamisella pyritään herättämään samanlaisia psykologisia vaikutuksia kuin pelien avulla. Käsite selkeytyy, kun tarkastelee sen kolmea ulottuvuutta: palvelusuunnittelua, tavoiteltavia psykologisia vaikutuksia sekä tavoiteltavaa käyttäytymistä. Prosessina se on melko samankaltainen kuin pelisuunnittelu. Erona on kuitenkin se, että pelisuunnittelu pyrkii tekemään hyvän pelin ja pelillistäminen lisää arvoa palvelulle tai järjestelmälle tehden siitä motivoivamman. (Hamari 2013, 115–117.)

Pelillistämisessä toimintaa pyritään kehittämään kiinnostavampaan ja mielekkäämpään suuntaan. Toiminnassa on tärkeää kehittää koko sisältöä ja luoda uutta. Pelillistäessä kannattaa aluksi käsitellä kokonaisuuden osa-alueita. Näin vältetään teennäisen hauskan luomiselta ja kehitetään lopulta koko prosessia paremmaksi. (Ängeslevä 2014, 52–57.) Suuri virhe, jonka pelillistämisessä voi tehdä on mennä liian nopeasti liian yksityiskohtaisiin asioihin. Ensintäytyy keksiä pelillistettävän asian dynamiikka eli kokonaiskuva. Sen jälkeen voidaan siirtyä pelillistämisen mekaniikkaan eli etenemiseen (millä tavoin päästään tavoitteisiin). Lopuksi pelillistetään komponentit eli yksityiskohdat, jolloin dynamiikka ja mekaniikka saadaan kulkemaan saumattomasti. (Werbach & Hunter 2015.)

Pelillistämisen avulla voidaan lisätä toimintaan luovuutta ja tehokkuutta sekä toimijoiden hyvinvointia. Se on tapa muuttaa tylsä työ mielekkäämmäksi. Yksi pelillistämisen parhaista ominaisuuksista on se, että auktoriteetteja ei tarvita. Tällöin turhaksi jääneet auktoriteetit voivat toimia valmentajina ja sparraajina ilman toimenkuvan negatiivisia puolia. (Hamari 2013, 115–117.)

3.2 Vertaisoppiminen

Vertainen tarkoittaa henkilöä, joka jakaa sosiaalisen ryhmän toisen henkilön tai ryhmän kanssa. Vertaisilta löytyy yhdistävä tekijä, joka voi olla esimerkiksi ikä, sukupuoli tai uskonto. (EPTO 2017, 17.) Tässä opinnäytetyössä vertaisilla tarkoitamme nuoren läheisiä, kuten ystäviä ja sisaruksia. He jakavat saman asuinkunnan ja ovat lähes saman ikäisiä.

Vertaisohjaus on samanlaisessa tilanteessa olevien tai olleiden henkilöiden toisilleen antamaa tukea ja apua oppimisessa. Se on keskinäistä vuorovaikutusta sekä tietojen, taitojen ja kokemusten jakamista. (Kallinen ym. 2006, 9.)

Vertaisten kautta opitaan koko elämän ajan. Vertaisoppimista voi tapahtua missä tahansa ympäristössä. Tärkeää kuitenkin on, että nuori kokee olonsa rennoksi ja turvalliseksi. Vertaisilta saadaan paljon tietoa ja myös käsityksen siitä millainen itse on. Vertaisoppimisessa lähdetään ajatuksesta, että nuoret toimivat asiantuntijoina omasta elämästään ja ovat lähtökohtana opetusprosessissa. Vertaisoppiminen kehittää nuoria haastaen heitä ottamaan vastuuta ja sitä voi tapahtua ryhmissä tai vain kahden henkilön välillä. Se on hyvä epävirallinen oppimisen prosessi. (EPTO 2017, 18–20.)

Vertaisopetus on tehokas tapa jakaa tietoa. Sen tehokkuuteen voidaan liittää useita syitä. Se voi laajentaa kommunikaatiotaitoja, sekä kehittää tai vahvistaa suhteita. Itsenäisyys ja itsenäinen päätöksenteko pääsee esille, joten sitä voidaan kehittää vertaisopetuksella. Oppijat voivat saada monia näkökulmia ja omaksua erilaisia opetustyyliä sekä persoonallisuuksia. Oppiminen usein tapahtuu kahden kesken, jolloin oppiminen on yksilöityä. (Mitchell 2018, 77.)

Vertaisoppimisessa nuori syventää osaamistaan ja keskittyy asian ymmärtämiseen. Oppiminen on tehokkaampaa, vaikka vertaisopetus voi tuntua epäluotettavammalta tiedonhankinnan tavalta. Vertaisopetuksessa ongelmat ja kysymykset tulevat herkemmin esille ja jatkokysymysten esittäminen helpottuu. Niistä keskusteleminen on myös luontevampaa. (Koskinen 2013, 74–75.)

Vaikeaa vertaisoppimisessa saattaa olla juurtuminen vanhoihin tapoihin ja epäluottamus saatua tietoa kohtaan. Ihmisten vuorovaikutustaidot myös vaikuttavat vertaisoppimiseen. Suomalaisille ominainen keskustelukulttuuri tuo oman pulmansa oppimiseen. (Koskinen 2013, 75–76.)

Oped-Exo -hankkeen Vertaistuutorointi-työryhmä on vuonna 2005 muodostanut listan kymmenestä laadukkaasta vertaisohjauksen teesistä. Näistä vertaistuutorointia määrittävistä teeseistä ainakin kolme pätee hyvin myös oppilaitosten ulkopuolella toteutettavassa vertaisohjaajuudessa: Vertaisohjauksen tulee olla opiskelijälähtöistä ja -vetoista, vertaisohjaajien tulee saada tehtäviinsä sopiva, riittävän kattava ja myös työelämässä hyödynnettäviä valmiuksia tuottava koulutus ja vertaisohjauksen laatua tulee seurata ja kehittää systemaattisesti ja jatkuvasti. (Kallinen ym. 2006, 48–56.)

4 KEHITTÄMISTEHTÄVÄ

4.1 Tavoite

Kehittämisen kohteena oli nuorisovaltuustojen tutkimus- ja kehittämiskeskus Juvenian Ohjaamojen tuki -hankkeessa pilotoitu vertaisohjaajakoulutus. Koulutus suunniteltiin alun perin osaksi Juvan kunnan palveluita. Juvan koulutuksen tarkoituksena oli tuottaa nuorille tietoa ajantasaisista palvelumahdollisuuksista, kehittää kykyä toimia vertaistukihenkilönä ja vahvistaa nuorten vertaisverkostoja. Juvan kunnassa moni palvelu oli joko etäännyttänyt nuorista tai niiden saatavuus oli heikentynyt. Lisäksi nuorten motivaatio ja innostuminen heille järjestettyihin toimintoihin koettiin vaihtelevana ja laskusuuntaisena. Koulutukselta toivottiin ratkaisua myös tähän ilmiöön. (Kanttonen ym. 2017, 38.)

Tavoitteena oli koulutuksen muokkaaminen pelillisin menetelmin mielekkäämmäksi osallistujille. Kehittäminen sisältyi Digillä Duuniin! -hankkeeseen, jossa haluttiin kokeilla uusia toimintatapoja sekä vertaisohjaajien kouluttamista pelillisyyttä ja digitaalisuutta hyödyntäen. Kehittämisen tuloksena syntyi manuaali (liite 1), jonka avulla koulutusta on mahdollista toteuttaa tai soveltaa myös muualla Suomessa. Juvalla toteutettu koulutus oli toimiva kokonaisuus, mutta sitä haluttiin edelleen kehittää hankesuunnitelman (EURA 2014) mukaisesti pelillistetyksi ja digitaalisia menetelmiä hyödyntäväksi. Pelillisyydellä koettiin myös saavutettavan elämyksellisiä elementtejä, joiden avulla neljästä tapaamiskerrasta olisi helpompaa muodostaa yksi kokonaisuus.

Kehittämistyön tuotoksena loimme selkeät ohjeet jokaiseen tapaamiskertaan. Koulutukseen kuuluu neljä tapaamiskertaa, joissa kaikissa on oma teemansa. Tapaamiset on jaettu vaiheisiin, joiden toiminnot on avattu helposti ymmärrettäviksi. Lisäksi ohjeista on helposti tarkistettavissa koulutuksen tapaamisiin tarvittavat välineet. Tarkoituksena on, että koulutukselle saataisiin Sulkavalla sekä muualla Suomessa jatkumoa. Tähän pyrimme kannustavalla otteella, sekä ohjeiden sisällön toimivuudella ja ulkoasulla. Manuaalin tarkoituksena on olla helposti luettavissa, jotta koulutusta voidaan soveltaa muissa kunnissa. Jatkumoa varmistimme myös testaamalla koulutuksen osia käytännössä syksyllä 2018, jolloin saimme ohjeista vielä viimeistellymmät. Tavoitteenamme oli, että muutkin syrjäiset kunnat järjestäisivät tämänkaltaisia koulutuksia ja kokisivat ohjeet hyödylliseksi koulutusten suunnittelussa.

4.2 Kohdejoukko

Kuten Digillä Duuniin! -hankkeen (EURA 2014), myös koulutuksen kohde-ryhmä ovat koulutuksen ja työelämän ulkopuolella olevat alle 30-vuotiaat nuoret sekä syrjäseuduilla asuvat, palvelujen ulkopuolella olevat alle 30-vuotiaat nuoret. Tähän perustuen vertaisohjaajakoulutus suunnattiin 15–29 -vuotiaille sulkavalaisille nuorille. Koulutusta markkinoitiin sekä opiskeleville että työttömille nuorille. Kohdejoukkoa lähdettiin lähestymään suoralla markkinoinnilla kouluilla, jossa kävimme puhumassa ikäryhmään kuuluville luokille ja veimme esitteitä seinille sekä jaettavaksi. Työttömiä etsittiin Sulkavan nuorisotyöntekijän avulla, koska hänellä oli valmiita kontakteja ja asiakkuuksia. Hän soitti

muutamalle nuorelle, joille näki koulutuksen hyödylliseksi. Sulkavan nuorisotyöntekijä myös jakoi ja laitto esille mainoksia nuorisotilalla.

Koulutuksen pilotoinnin ensimmäisellä kerralla emme saaneet yhtäkään osallistujaa paikalle. Tästä syystä otimme yhteyttä Sulkavan koulun opinto-ohjaajaan ja saimme käyttöön kaksi puolentoista tunnin kertaa vapaaehtoisten yhdeksäsluokkalaisten kanssa. Pääsimme näin pilotoimaan kehitettyjä osuuksia koulutuksesta, vaikka kohderyhmä ei ollutkaan tavoitteiden mukainen eikä koko koulutusta ollut mahdollista pilotoida.

4.3 Kehittämisen menetelmät

Käytimme pääasiallisena menetelmänä tuotekehitystä, jota sovelsimme palvelun kehittämisessä. Jokisen (2010, 9–10) mukaan tuotekehityksessä hyödynnetään mahdollisimman paljon eri alojen asiantuntemusta ja tavoitteena on uusi tai parannettu tuote. Vaikka usein tuotekehitys mielletään osaksi yritystoimintaa, se on toimiva menetelmä myös yleishyödyllisten palvelujen kehittämisessä.

Tuotekehittämisen prosessi jaetaan neljään toimintavaiheeseen. Ensimmäinen vaihe sisältää esimerkiksi kustannusten selvityksen, joka ei vertaisohjaajakoulutusta kehittäessä ollut olennaista. Toisena on analysoiva luonnosteluvaihe, jossa laaditaan vaatimukset ja tavoitteet sekä mietitään ratkaisumahdollisuuksia ja -luonnoksia. Koska luonnoksista voidaan kehittää tuotteeksi vain yksi, tulee niiden arvostelu olla huolellista parhaan löytämiseksi. Kehittelyvaiheessa valitaan lupaavin ratkaisuluonnos, josta lähetään työstämään lopullista tuotetta. Viimeisessä eli viimeistelyvaiheessa tuote hiotaan lopulliseen muotoonsa ja käyttöönottoon liittyvät käytännön asiat hoidetaan kuntoon. (Jokinen 2010, 14–17.)

Vaikka opinnäytetyössä kehittämämme vertaisohjaajakoulutus ei ole myytävä tuote, kilpailee se kuitenkin nuorten vapaa-ajasta ja kiinnostuksesta verrattuna muihin ajanvieton tapoihin. Tämän takia pyrimme tekemään koulutuksesta

mahdollisimman kiinnostavan, monipuolisen ja hyödyllisen. Mallinnuksesta teemme ilmeeltään helposti lähestyttävän, houkuttelevan ja selkeän.

Toisaalta käytämme myös kokeilemalla kehittämisen mallia, erityisesti pelillistetyissä osuuksissa koulutusta. Koska emme löytäneet tietoa samankaltaisista ratkaisuista, lopputulokset eivät olleet ennustettavissa. Hassin ym. (2015) mukaan kokeilemalla kehittämisessä lopputulokseen pyritään yrityksen ja erehdyksen kautta sillä tiedon puutteessa yksityiskohtaisen ja analyttisen suunnitelman tekeminen ei ole järkevää vaan itsensä huijaamista.

Kokeilemalla kehittäminen on tuotekehittämistä käytännönläheisempää.

Koska tietoa ei ole, aletaan kokeilemaan ja kokeilukertojen määrän kasvaessa epävarmuus laskee. Toisaalta epävarmuus on innovatiivisen toiminnan edellytys. Vaikka käytännönläheisyys erottaa kokeilemalla kehittämisen mallia Jokisen (2010) perinteisestä tuotekehittämisen mallista, ovat ne vaiheiltaan melko samanlaisia. Kokeilemalla kehittäessä määritetään ensin tavoite eli päämäärä. Sen jälkeen kuvataan tarve eli konkreettinen haaste, jota lähdetään ratkaisuun. Vastaukseksi kehitetään ideoita, joiden avulla päästään lähemmäksi päämäärää. Näitä seuraa kokeilujen vaihe, josta kerätystä kokemuksesta ja tiedosta syntyy lopputulos. (Hassi ym. 2015.)

5 VERTAISOHJAAJAKOULUTUS PELILLISYYDEN KEINOIN

5.1 Koulutuksen ideointi

Vertaisohjaajakoulutuksen pohjana toimi Juvalla jo kerran järjestetty vertaisohjaajakoulutus, joka oli osa Ohjaamojen tuki – nuorten matalan kynnyksen palveluiden ja monialaisen verkostotyön kehittäminen Etelä-Savossa -hanketta. Koulutuksen kesto ja runko pysyivät samoina kuin alkuperäisessä. Tapaamisia oli neljä, joista jokainen oli kestoaltaan noin kolme tuntia. Jokaisen kuuluspäivän teema jätettiin myös samaksi kuin aiemmassa koulutuksessa, mutta tarkemmat sisällöt ja niiden toteutus muutettiin.



Kuva 1. Alkuperäinen vertaisohjaajakoulutuksen runko (Kantonen ym. 2017)

Olimme itse pääasiallisessa vastuussa suunnitteluvaiheesta. Opinnäytetyön tavoitteiden saavuttamiseksi teimme suunnitelman yhteistyössä työelämäkon-taktimme Heikki Kantosen, Digillä Duuniin! -hankkeen TKI-asiantuntijan kanssa ja saimme apua ohjaavalta opettajaltamme. Käytimme Juvalla toteutettua vertaisohjaajakoulutusta pohjana (kuva 1). Teimme yhteistyötä myös Sulkavan nuorisotyöntekijän sekä Sulkavan yhteiskoulun ja lukion rehtorin ja henkilökunnan kanssa. Suunnitteluvaiheessa loimme kehittämistyön sisällöt, sekä teimme konkreettisen toiminnan suunnitelman.

Pohdimme tapaa tarkastella nuoren vahvuuksia ja kehitystarpeita, kuten vanhan koulutuksen itseen katsomisen päivässä. Ratkaisuna näimme eriyttää nuoren oman persoona ja vertaisohjaajapersoona, löytäen näin heille objektiiv-

visen tavan katsoa itseään ohjaajana. Tästä ajatuksesta johdimme idean avatarista, joka auttaa nuorta käsittelemään omia taitojaan ja ominaisuuksiaan epäsuorasti (liite 1). Näin itsestä keskusteleminen ja kertominen muuttuisi sujuvammaksi. Avatarin luomista ja siihen liittyviä haasteita pohtiessa päätimme, että avatarista tulisi koko koulutuksen läpi kantava elementti, eikä vain osa itseän katsomisen päivää. Se toimisi mallinnuksena nuoren kehityspolusta vertaisohjaajaksi. Pilotoinnissa käytimme tämän toteutukseen Bitmoji-sovellusta, joka on monilla nuorilla käytössä Snapchatin osana. Avatar-sovelluksia löytyy ilmaisena useita ja niistä voi valita omaan käyttöön ja toimintatapoihin sopivimman. Kehittämisen voi tehdä asusteilla tai erillisellä etenemistaulukolla (Liite 1.)

Käsittelemme mediaa oman identiteetin ja minä käsityksen avulla. Niiden pohjalta teemme päätöksiä, esimerkiksi mitä kanavia tai ohjelmia katsomme. Yksilölliset ja omakohtaiset viestit otamme huomattavasti helpommin vastaan. Samaistumisen kautta voidaan myös rakentaa omaa identiteettiä. Samaistuminen tarkoittaa eläytymistä toisen henkilön tai hahmon tilanteeseen tai persoonaan. Samaistuminen opettaa meille roolinottotaitoja, joka auttaa ymmärtämään erilaisia näkemyksiä ja se lisää yksilön suvaitsevaisuutta. Mediassa esiin tulleet hahmot ja niihin luodut suhteet toimivat pelinä minäkuvalle. (Mustonen 2000, 121–125.)

Koulutukseen kuuluu kunnan nuorille tärkeiden palveluiden esittely ja niiden sisältöön tutustuminen. Alkuperäisessä koulutuksessa tämä oli laitettu toiseen koulutuspäivään eli itseensä katsomiseen, myös kolmannessa koulutuspäivässä oli yhdistysten ja muiden toimijoiden esittelyä. Näihin palveluihin kuuluu esimerkiksi työllisyyspalvelut, neuvontapalvelut sekä terveys- ja sosiaalipalvelut. Tämä käytiin kehityspalavereissa läpi ja todettiin että palveluosuuden voisi toteuttaa digisuunnistuksena.

Katsoimme netistä erilaisia palveluita, joita Sulkavalla on tarjota ja millaista tietoa nuoret voisivat tarvita näistä palveluista. Niiden pohjalta loimme case-tapauksia, joihin nuorten oli mahdollista löytää vastaus internetistä (liite 1.)

Suunnitteluvaiheessa mietimme myös Savonlinnan ohjaamon kutsumista paikalle esittäytymään ja kertomaan omasta toiminnastaan tai Sulkavan palvelupisteellä käymistä ja siellä esittelyn saamista.

Viimeisen kerran fyysistä palvelusuunnistusta ideoimme yhdessä pelipedagogiikan asiantuntija Heikki Kopsen kanssa. Hänellä oli ehdotuksia siitä, millaisilla sovelluksilla suunnistusta voitaisiin lähteä toteuttamaan. Valitsimme Seppo-sovelluksen, jossa tehtävät voidaan laittaa kartalle ja suunnistus tapahtuu puhelimen kanssa liikkumalla. Pelin ohjaaja voi seurata etenemistä ja tehtävien suorittamista. Muutamia saman tapaisia sovelluksia tuli keskusteluissa esille. Sovelluksia voisi olla tarjolla ilmaiseksi, mutta pilotoinnissa tämä vaihe jäi muun palveluohjauksen kanssa pois, joten emme päässeet testaamaan kyseisten sovellusten toimivuutta.

Keskustelimme sulkavalaisten nuorten kanssa kunnasta ja sen tarjoamista mahdollisuuksista. Kävimme myös paikan päällä nuorten mainitsemissa ajanviettopaikoissa. Tutustuimme palveluiden tarjontaan Sulkavan kirjastolla, palvelupisteellä ja terveysasemalla. Lisäsimme koulutukseen Sulkavalle ominaisia piirteitä ja muokkasimme sen kunnan näköiseksi. Meille selvisi keskusteluissa kunnan nuorisotyöntekijän kanssa, että Sulkavalla on oma korttipeli, jonka nimi oli kirves. Ajatuksena oli, että peli voisi toimia loppukevennyksenä jollakin kerralla. Valitettavasti tämä leikkautui pois pilotointivaiheessa, mutta se toimii hyvänä esimerkkinä kunnan tuomisesta esiin koulutukseen. Sulkavan näköiseksi koulutusta tehtiin myös tapaamispaikkojen suunnittelulla. Näitä olivat esimerkiksi kirjaston parkkipaikka ja Alinanniemen uimaranta. Tapaamispaikat suunniteltiin niin, että ne olivat nuorille tuttuja tiloja, joissa he viettivät aikaa tai voisivat viettää aikaa.

5.2 Koulutuksen käsikirjoitus

Kuten Juvalla toteutetussa koulutuksessa, myös Sulkavalla nuoret keräsivät rohkeutta ja oppivat omista vahvuuksistaan. Näitä vahvuuksia opittiin tunnista-

maan, jotta nuoret voisivat käyttää niitä tulevaisuudessa hyväkseen ja tarjoamaan apua vertaisilleen. Kuten Juvan toteutuksessa, myös Sulkavan koulutuksen kokonaisuuteen kuului paikallisen palvelujärjestelmän ymmärtäminen.

Haasteena digitaalisten elementtien lisäämisessä voi olla sopivien sovellusten ja verkkopohjien puuttuminen. Ilmaisia ja toimivia sovelluksia löytyi rajoitetusti. Toiminnan kustannukset kasvavat, jos joudutaan ottamaan käyttöön maksullinen sovellus tai luomaan sellainen itse. Näiden toimenpiteiden lisäksi koulutusta kehitettiin paremmin Sulkavalle sopivaksi. Tavoitteena oli tehdä koulutuksen mallista mahdollisimman viimeistelty kokonaisuus.

Olimme pääasiallisessa vastuussa vertaisohjaajakoulutuksen vetämisestä, sen aikana olimme yhteydessä Sulkavan nuoriso-ohjaajaan. Valmistelimme aineiston koulutuskerroille itse, mutta tarvittaessa saimme apua työelämänkontaktiltamme tai muilta yhteistyötahoilta. Aktiivisella havainnoinnilla teimme lisäyksiä koulutuksen järjestämisen ohjeistukseen.

Ensimmäisen tapaamisen teemana oli fiiliksen nostatus, jonka tarkoituksena oli ryhmäyttää toisilleen ennestään tuntemattomat henkilöt ja saada kaikki mukaan toimimaan ja sisäistämään koulutus. Mikä tahansa joukko ihmisiä ei ole ryhmä. Yleisen määritelmän mukaan ryhmä muodostuu ihmisistä, joilla on yhteinen tavoite, vuorovaikutusta keskenään ja jonkinlainen kuva muista ryhmän jäsenistä. Määritelmän mukaan on itsestään selvää, että ryhmäytymiselle tulee varata jonkin verran aikaa. Ryhmäytymisen alkuvaiheessa ohjaajan rooli on keskeinen ja usein osallistujat ovat vielä riippuvaisia ohjaajasta. (Haanpää 2016, 9–10.)

Koulutuksen ensimmäinen kerta lähti liikkeelle kahdesta toiminnallisesta harjoitteesta, joiden tarkoitus on tutustuttaa ryhmää toisiinsa ja esitellä itseään. Haanpään (2016, 12–13) mukaan ihmiset usein osaavat tutustua toisiinsa ilman ohjaustakin mutta kun ryhmän tarkoitus on toimia yhdessä, tutustumisen merkitys korostuu. Tutustumista tapahtuu koko ajan vuorovaikutuksen kautta

ilman erillisiä harjoitteita, mutta alkujännityksen vähentämiseksi harjoitteet keventävät ja nopeuttavat ryhmäytymistä. Tutustumisharjoituksen kannattaa olla helppo, eikä se saa mennä liian henkilökohtaisiin asioihin.

Seuraavassa vaiheessa luodaan jokaiselle koulutukseen osallistuvalla henkilökohtainen ohjaaja-avata, joka kuvaa tulevaa ohjaajaa ja hänen edistystään. Tämä avata muokkautuu ja kulkee osallistujan mukana koko koulutuksen ajan. Tarkoituksena on, että ohjaaja voisi käyttää avatariaan myös tulevissa tehtävissään vertaisohjaajana esimerkiksi näkyvissä profiilissaan verkko-ohjausalustalla.

Ensimmäisen tapaamiskerran kolmannessa vaiheessa koulutus esitellään osallistujille. Osallistujien kanssa käydään läpi koko koulutuksen aikataulu ja tulevat tapaamispaikat. On tärkeää, että osallistuja tuntee tietävänsä mihin on osallistunut, millaisia sisältöjä tullaan käymään ja missä hänen tulee olla ja mihin aikaan.

Ensimmäinen tapaamiskerta päättyy kannustamiseen ja positiivisen palautteen jakamiseen. Positiivinen palaute sitouttaa koulutuksen loppuun käymiseen ja jättää osallistujille hyvän mielen. Myönteinen palaute lisää onnistumista. Onnistumisten huomioiminen ja niistä oppiminen parantaa ilmapiiriä tehokkaammin kuin virheistä oppiminen. Ilman suoraa palautetta, jossa huomioidaan yksilön tai yhteisön edistysaskeleet on vaikea hahmottaa missä, milloin ja miksi on onnistuttu. (Ahonen & Lohjala-Ahonen 2011, 19.). Tässä kohtaa on hyvä myös antaa tilaa osallistujille kertoa ajatuksistaan ja tunteistaan koulutusta kohtaan.

Toisen tapaamiskerran teemana on itseensä katsominen. Tarkoitus on tarkkailla omia vahvuuksiaan ja omaa identiteettiään kunnassa ja sen palveluissa. Tapaamiskerta alkaa toiminnallisella harjoitteella, jossa osallistujia yritetään saada työskentelemään yhdessä ongelmanratkaisutehtävän parissa. Tässä tehtävässä jokainen voi osallistua käyttäen omia vahvuuksiaan ryhmässä tehtävän suorittaakseen. Esimerkiksi kunnan/kaupungin kartasta tehty palapeli

saa osallistujat toimimaan yhdessä. Se vaatii kommunikointia ja palapelin tekemiseen on lukuisia eri tyylejä. Jotkut aloittavat kulmista, jotkut etsivät toisiinsa sopivia paloja, jotkut pohtivat yksin, jotkut käyttävät kaikkia hyväkseen. Tämä tehtävä on myös hyvä tapa tarkkailla osallistujia ja heidän tapansa ratkaista ongelmia ryhmässä.

Pienryhmää havainnoidessa voidaan pohtia seuraavia kysymyksiä: Osallistuvatko kaikki ryhmätoimintaan tasavertaisesti? Osallistuvatko yksilöt eri tavoilla erilaisiin tehtäviin? Tekeekö ryhmä yhteistyötä? Näihin kysymyksiin saadaan vastaus havainnoimalla ryhmää ja sen jäseniä. (Pennington 2002, 31.) Roolit määrittelevät paljon yksilön käytöstä ja toimintaa ja niitä löytyy kaikenlaisista ryhmistä. Roolit voivat erilaistua ryhmän jäsenten välillä nimityksestä tiettyyn rooliin tai luonnollisella prosessilla. Ne auttavat ryhmää työnjaossa ja tehokkaassa suorittamisessa sekä mahdollistavat järjestyksen ja ryhmän toiminnan ennustettavuuden. Rooli voi toimia yksilön identiteetin osana ryhmässä ja vaikuttaa sitä kautta itsetuntoon. Ryhmän jäsenillä voi olla useita rooleja jopa saman ryhmän sisällä. (Pennington 2002, 89–91.)

Seuraavaksi tutustutaan omaan kuntaan verkkosuunnistuksen avulla. Tässä osiossa voidaan myös hyödyntää lähintä ohjaamoä tai muita palvelun tarjoajia ja pyytää heitä esittelemään omaa toimintaansa tai olla mukana verkkosuunnistuksessa. Käytimme pilotoinnissa case-ongelmatapauksia, joita nuoret ratkoivat pareittain (liite 1). He etsivät tapauksiin vastauksia netistä ja yrittivät selvittää palveluita ja niiden sisältöjä.

Toisen tapaamisen kolmas vaihe on oma avatarin muokkaaminen niin, että omat vahvuudet tulevat ilmi sen ulkomuodossa. Osallistujat lähtevät kartoittamaan omia vahvuuksiaan ja ilmaisevat niitä avatarillaan. Jos osallistujan vahvuus on esimerkiksi innostaminen, hän voi kuvata avatariaan hymyilevänä ja kannustavassa asennossa.

Toisen tapaamisen viimeisessä vaiheessa tehdään toiminnallinen harjoitus, jossa pelataan yhdessä jotakin lautapeliä. Tämän tarkoitus on purkaa päivää

ja jättää positiivinen ja kevyt lopetus koulutuskerralle. Pelatessa ihmisillä on myös tapana keskustella ja lähentää suhteitaan toisiinsa.

Toisella kerralla osallistujille annetaan kotitehtäväksi tehdä esitelmä omasta vahvuudestaan eli asiasta, josta hän kokee tietävänsä paljon. Esityksen muoto on vapaa, mutta täytyy huomioida tilan tuomat rajoitteet ja käytettävissä oleva aika.

Kolmannessa tapaamisessa teemana on toisiin katsominen. Opitaan tunnistamaan toisten vahvuuksia ja kuuntelemaan muita. Se on tärkeä ominaisuus vertaisohjaajalla, sillä muiden auttaminen toimii parhaiten hyvällä vuorovaikutuksella, joka vaatii omien vahvuuksien käyttöä ja toisen vahvuuksien ymmärtämistä ja kuuntelemista.

Tapaaminen alkaa kuulumisten jakamisella muille. Tässä vaiheessa lähdetään harjoittelemaan muiden kuuntelua ja välittämistä muiden asioista. Jokainen saa tunteen, että heidän asioistaan välitetään. He pääsevät hiukan jo ääneen, mikä saattaa ehkäistä mahdollista jännitystä oman vahvuuden esittelyssä. Tapaamisen toisessa vaiheessa esitellään kunnan palveluja ja annetaan tietoa palveluihin ohjauksesta. Tässä vaiheessa voi hyödyntää paikallisen ohjaimon tai palvelupisteen henkilökuntaa. Osallistujien on hyvä käydä fyysisesti paikan päällä palveluissa, jolloin sinne ohjaaminenkin sujuu paremmin, kun tuleva vertaisohjaaja hahmottaa sen sijainnin ja tapaa työntekijöitä.

Vaiheessa kolme osallistujat jaetaan pienempiin ryhmiin, joissa he vuorotellen esittelevät muulle ryhmälle kotitehtävänä tehdyn esitelmän omasta vahvuudestaan. Muiden tehtävänä on kuunnella esitelmä ja antaa esittäjälle palautetta esityksestä ja mitä uutta sai esityksestä.

Viimeisessä vaiheessa käydään läpi päivän tapahtumia ja jaetaan tuntemuksia ja hetkiä muiden kanssa. Yhteinen lopetus on tärkeää ryhmän kannalta. Tässä kohtaa on hyvä myös muistuttaa seuraavasta kerrasta, joka on tarkoitus pitää kokonaisuudessaan ulkona kierrellen.

On tärkeää myös puhua osallistujille jatkosta ja koulutuksen jälkeen tapahtuvista asioista. Miten vertaisohjaajat jäävät toimimaan kunnassa?

Esimerkiksi vertaisohjaajat voivat toimia kunnan nuorisotyöntekijän apuna neuvonta/ohjaus tehtävissä. Vertaisohjaajille voi myös luoda verkkoalustan, jossa he voivat ohjeistaa ja vastata nuorilta tuleviin kysymyksiin. Tärkeää olisi, että nuorille jää verkosto, joka tukee heitä vertaisohjaajuudessa.

Viimeisen tapaamiskerran teemana on katse tulevaisuuteen. Tämä tapaaminen suoritetaan vierailemalla nuorille tärkeissä paikoissa, joissa nuoret suorittavat erilaisia tehtäviä. Tehtävien tarkoituksena on valmistaa nuorta toimimaan erilaisissa ympäristöissä ja tehdä yhteistyötä ongelmien ratkaisemiseksi. Nuorten kanssa on tarkoitus samalla käydä läpi lähdekriittisyyttä ja harjoitella tuntemattomassa asiassa auttamisessa. Nuorille jaetaan tehtävä, joka vaatii heiltä asian selvittämistä verkossa. Tehtävän purun yhteydessä käydään nuorten kanssa läpi, mistä he saivat tiedon ja keskustellen käydään läpi lähdekriittisyyden teemoja.

Lopuksi nuoret pääsevät viimeistelemään avatarinsa ja esittelemään omat avatarinsa ja kertomaan sen kehitysmatkasta muille. Osallistujille jaetaan todistukset koulutuksen käymisestä. Todistuksella lukiolaiset voivat saada kurssi suorituksen, jos tekevät koulutuksen lisäksi sovitun lisätehtävän esimerkiksi työskentelyä vertaisohjaajana nuorisotilalla. Todistuksella katsottiin myös olevan lisäarvoa työnhaussa, sillä voi osoittaa aktiivisuutta vapaa-ajalla. Osallistujille annetaan mahdollisuus antaa palautetta koulutuksen kokonaisuudesta ja kaikista sen osista vapaasti.

Palautteen vastaanottamisella on monia merkityksellisiä hyötyjä, niistä tärkeimpiä ovat: itsetuntemuksen kasvaminen, tapa osoittaa tuntee, tapa huomioida työn merkitys, lisätä onnistumista, vastuullisuuden osoittaminen ja tapa lisätä vuoropuhelua. Luottamusta itseen voidaan vahvistaa palautteella, sekä osoittaa luottamusta toisiin. (Ahonen & Lohtaja-Ahonen 2011, 38–39.)

5.3 Koulutuksen pilotointi

Pilotoinnissa saimme käytettäväksemme kaksi 90 minuutin mittaista tapaamiskertaa. Näiden lisäksi veimme yhdeksäsluokkalaiset pakohuonepeliin Savon-

linna. Lähdimme tiivistämään yhteensä noin 12 tunnin koulutuskokonaisuutta kolmeen tuntiin. Pilotoinnin sisällön tiivistimme niin, että koulutuksen pääelementit jäivät näkyviin ja tavoitteet pysyivät samana. Päädyimme karsimaan koulutuksesta Sulkavan palvelutietämyksen osioita ja painotimme omien vahvuuksien ja kehittämiskohteiden sekä ongelmanratkaisun osuuksia. Tämän perustelemme sillä, että Sulkavalla kaikki palvelut olivat pääasiassa yhdessä palvelupisteessä, josta sai tukea myös esimerkiksi Kelan verkkoasiointiin.

Ensimmäisellä tapaamiskerralla aloitimme koulutuksen esittelemällä ohjaajat ja kertomalla koulutuksen sisällön ja aikataulut. Tämän jälkeen osallistujille jaettiin *quest logit*, jotka sisälsivät viisi tehtävää suoritettavaksi koulutuskerran aikana. *Quest logit* sisälsivät tehtäviä, joissa osallistujalle tuli sosiaalista kanssakäymistä muiden osallistujien kanssa sekä tehtäviä, jotka liittyvät muihin toimintoihin, niiden tarkoitus on rohkaista osallistumaan ja auttaa keskittymään koulutuksen eri osioihin. *Questejä* oli eri tyyliä, esimerkiksi: "Heitä ylävitokset kahden ihmisen kanssa", "Luo itsellesi kouluttaja-avata" tai "Anna positiivista palautetta kolmesta eri esityksestä" (liite 1.)

Ensimmäisessä harjoitteessa kaikkien osallistujien tulee kirjoittaa lapulle kolme faktaa itsestään, näistä kaksi totta ja yksi valetta. Osallistujan oli tarkoitus kertoa faktat satunnaisessa järjestyksessä ja muut osallistujat yrittivät arvata mikä faktoista oli valetta. Äänestys tapahtui lapuilla, joissa luki 1, x ja 2. Harjoitteen tarkoituksena oli saada osallistujat ääneen ja madaltaa kynnystä osallistua seuraaviin tehtäviin. Harjoituksessa ohjaajat pääsivät tutustumaan syvemmin osallistujiin ja osallistujat paremmin toisiinsa.

Toisessa harjoitteessa osallistujat vastasivat Kahoot-visailuun. Kahoot on peliperusteisen oppimisen alusta, jota hyödynnetään paljon myös koulumaailmassa. Sen avulla voi luoda erilaisia monivalintapohjaisia visoja, joihin pääsee vastaamaan PIN-koodin syötettyään, selainpohjaisesti. Visailussa kysymykset oli muotoiltu "kuka todennäköisesti..." tai "kenen kanssa..." -tyyliin aiheisiin.

Vastausvaihtoehtoina oli aina neljä koulutuksessa olevaa henkilöä, joista osallistujat valitsivat mielestään sopivimman vaihtoehdon. Harjoituksen tarkoitus on nostattaa ryhmähenkeä ja edistää toisten myönteistä tunnistamista.

Seuraavaksi loimme osallistujien kanssa omat avatarit. Käytimme Bitmoji-sovellusta, jonka avulla saa luotua omaa persoonaa vastaavan henkilöhahmon. Kun avatar on luotu, pystyy sovelluksessa jakamaan erilaisia ”tarroja” eri alustoille ja lähettämään avataria eteenpäin. Kun osallistujat olivat muokanneet avatarin haluamukseen, tuli heidän valita tarra, joka kuvaa heitä ohjaajana ja lähettää se meille. Näitä käytettiin seuraavalla koulutuskerralla.

Seuraavassa harjoitteessa osallistujat jaettiin pareihin. Parit saivat ratkaistavakseen kuvitteellisen tapauksen. Tapaukset sisälsivät eri tilanteessa olevia kuntalaisia, jotka tarvitsivat apua erilaisissa asioissa. Harjoituksessa oli tarkoitus saada osallistujat löytämään luotettavia lähteitä ja valmistaa heitä auttamaan heille vieraisissa asioissa. Samaan aikaan kun tapauksia ratkottiin, oli tarjolla kahvia ja parit pääsivät levittäytymään tilassa. Tarkoituksena oli luoda rento ja kiireetön ympäristö. Tapaukset käytiin yhdessä läpi ja kaikki saivat jakaa ratkaisunsa. Osallistujat pohtivat yhdessä vaihtoehtoisia ratkaisuita tai luotettavia tietolähteitä tapauksille.

Osallistujille ohjattiin seuraavaksi kerraksi tuleva kotitehtävä, jossa jokaisen tuli esitellä asia, josta tietää enemmän kuin muut. Esitelmien tuli olla noin kymmenen minuutin pituisia. Esitystapa oli vapaa, mutta tila tuli ottaa huomioon. Lopuksi pidimme fiilisringin, jossa jokainen paikalla ollut kertoi tämänhetkisen fiiliksen, lempi hetkensä tämän kerran koulutuksesta ja kehui edellistä puhujaa. Tämän on tarkoitus toimia yhteisenä lopetuksena ja tsemppaamisena seuraavaan kertaan. Myönteinen lopetus koulutukselle on tärkeä.

Toisella tapaamiskerralla aloitimme jakamalla *quest logit* kaikille. *Quest logien* tehtävät olivat saman tyyppisiä kuin ensimmäisellä kerralla, mutta täysin samoja tehtäviä joukossa ei ollut, vaan *logit* muokattiin päivän ohjelman mukaan (liite 1.)

Ensimmäisessä harjoitteessa osallistujat jaettiin pareihin ja jokainen pari sai ratkaistavakseen murhamysteerejä. Jokaiselle parille jaettiin kuusi murhamysteeriä. Mysteerit vaikeutuivat loppua kohti (liite 1.) Mysteerien tarkoitus oli harjoittaa parin kanssa kommunikointia ja ongelmanratkaisua. Harjoite vaatii pohdimista ääneen ja toisen huomioimista päätöksenteossa. Harjoite purettiin yhdessä koko ryhmän kanssa, jokainen sai sanoa oman arvauksensa ja oikeat vastaukset paljastettiin lopuksi.

Koko ryhmä jaettiin kahteen ryhmään, joissa nuoret pääsivät vuorollaan pitämään omat esitelmänsä. Esitelmien sisältö oli kaikilla nuorilla eri ja ne vaihtelivat Netflixistä mielenterveysongelmiin ja Marvelin sarjakuvamaailmaan. Tärkeintä oli, että esitelmän aihe oli nuoren itse valitsema ja että nuoresta tuntui, että hän tiesi aiheestaan enemmän kuin muut. Esitelmät auttoivat nuoria pääsemään ääneen ja kertomaan omasta osaamisestaan/tietoudestaan.

Tulostimme jokaisen osallistujan viimekerralla luodun avatar hahmon. Tehtävänä oli hahmon ympärille kirjoittaa positiivisia asioita itsestään ja pitää mielessä itsensä ohjaajana. Nuoret saivat myös kirjoittaa itselleen kehitettäviä asioita, mutta niitä ei saanut tulla enemmän kuin positiivisia/olemassa olevia asioita. Tämän jälkeen paperit laitettiin kiertämään ja kaikki muut osallistujat saivat kirjoittaa positiivisia asioita kyseisestä henkilöstä. Harjoituksen tarkoituksena oli saada nuori näkemään ja tunnistamaan omia hyviä puoliaan. Harjoitus myös auttoi nuoria näkemään miten muut hänet näkevät tai ovat kiinnittäneet huomiota.

Lopuksi pidimme fiilisringin, joka toimi samalla periaatteella kuin edellisellä kerralla. Eli jokainen kertoo omasta fiiliksestä tällä hetkellä, mikä oli omasta mielestä parasta tässä kerrassa ja kehuu edellistä puhujaa.

Muistutimme nuoria vielä tulevasta pakohuonepelimatkastasta.

Pakohuonepeli ei kuulu kehittämäämme koulutuksen sisältöön. Koimme kuitenkin, että se sopi hyvin pilotointimme ”loppuhuipennukseksi” ja näimme siinä hyötyjä. Koimme että nuoret pääsevät tekemään yhteistyötä ja ratkaisemaan

ongelmia, mitkä ovat vertaisohjaajan keskeisimpiä tehtäviä. Pilotoinnin kokonaissisällön jäätyä lyhyeksi, isompi ryhmäharjoite nähtiin hyvänä asiana.

Pakohuoneet ovat tyypillisesti 2-6 hengen joukkuepelejä, joiden tarkoituksena on joukkueen voimin päästä ulos huoneesta esimerkiksi ratkaisemalla arvoituksia tai pulmia. Huoneet ovat usein myös aikarajoitteisia, yleisin aikaraja on yhden tunnin. Pakohuoneissa on aina myös jokin teema, jonka ympärille pakohuone on rakennettu. Teeman ympärille on usein myös rakennettu tarina, jonka sisällä joukkue toimii. Pakohuoneet eivät kuitenkaan vaadi näyttelemistä, vaan tarina lisää elämyksellisyyttä kokemuksessa. (Kortesuo 2018.)

Pakohuoneisiin jakauduimme nuorten omasta toiveesta niin, että aikuiset menivät yhteen huoneeseen ja nuoret toiseen. Huoneiden teemat olivat hiukan erilaiset, mutta pakohuonepelin pitäjä osasi suositella kumpi sopisi kummalle ryhmälle paremmin. Emme voi opinnäytteessä paljastaa mitä tehtäviä huoneissa oli tai muita yksityiskohtia. Pakohuoneiden päätyttyä söimme yhdessä kokoustilassa ja kävimme läpi kokemuksiamme ja kävimme läpi mitä oli koettu ja opittu. Lopuksi osallistujat saivat osallistumistodistuksen koulutuksesta ja annoimme nuorille tilaisuuden antaa suullista palautetta ja jakaa mielteitään koko koulutuksesta.

6 TULOKSET JA POHDINTA

Opinnäytetyön tuloksena syntyi vertaisohjaajakoulutuksen mallinnus, jossa kerromme selkeästi, miten vertaisohjaajakoulutuksen voi toteuttaa muissa kunnissa. Pilotoinnista saatu palaute nuorilta oli positiivista (liite 8). Koulutuksesta saimme palautetta seitsemältä siihen osallistuneelta nuorelta. Vaikka suuria muutoksia koulutuksella ei saatu aikaan, uusien kiinnostuksen kohteiden löytäminen oli hiukan parantunut kolmen osallistujan mielestä. Neljän henkilön mielestä aiempiin kiinnostuksen kohteisiin motivoituminen oli hieman parantunut koulutuksen myötä. Yksittäisiä henkilöitä oli kokenut, että esimerkiksi oman osaamisen ymmärtäminen ja rohkeus sanoa omia mielipiteitä olivat parantuneet. Palautteesta voidaan päätellä, että koulutuksen pilotointiin osallistumisesta oli hyötyä nuorille.

Aloitimme opinnäytteemme tekemisen helmikuussa 2018. Opinnäytetyön teorian osuuden kirjoittaminen, sekä kehittämistyön suunnittelu sijoittuivat pääosin keväälle ja kesälle 2018. Keväällä tapasimme työelämän kontaktimme, sekä Sulkavan yhteyshenkilöiden ja keskustelimme opinnäytetyömme käytännön toteutuksesta. Käytännön toteutus oli syksyllä 2018 ja saimme mahdollisuuden pilotoida muutamia osioita vertaisohjaajakoulutuksesta.

Vertaisohjaajakoulutuksen toimivuutta ei pystytä kokonaisvaltaisesti toteamaan opinnäytetyön puitteissa, koska pilotoinnissa jätettiin pois suuria kokonaisuuksia. Lopputuloksena ei myöskään saatu Sulkavalle vertaisohjaajia, koska pilotoinnin sisältö ei vastannut kokonaista koulutusta. Pilotointi kuitenkin toi uuden näkökulman vertaisohjaajakoulutuksen toteuttamiselle.

Sulkava kohdekuntana oli valintana hiukan kaksijakoinen. Sulkavassa olevilla nuorilla saattoi olla useiden kilometrien matka keskustaan ja palveluihin, joka sopi kohderyhmään loistavasti. Kuitenkin nuorten yhteisiä kokoontumispaikkoja oli suppeasti, sillä useat nuoret lähtivät koulupäivän jälkeen bussilla kauemmas. Sulkavan palvelut olivat myös hyvin keskitetyt, joten palveluneuvonnalle ei ollut suurta tarvetta. Toisaalta Sulkavan nuorisotyö ei käyttänyt digitaalisuutta juurikaan hyväkseen, sosiaalisen median viestintää lukuun ottamatta, joten digitaalisuutta hyödyntävä koulutus toi hyvää lisäystä nuorisotyön kentälle. Nuorisotyöntekijä myös kertoi, että nuoria on viime aikoina ollut vaikea saada liikkeelle, joten koulutuksen vuorovaikutuksellisuus ja yhdessä tekeminen olivat ajankohtaisia kunnassa.

Pilotoinnissa kohderyhmäksi päädyttiin yhdeksäsluokkalaisiin, jotka eivät olleet alkuperäisen koulutuksen kohderyhmää. Tämä aiheutti ongelmia palautteen kysymisessä. Voitiin kysyä, miltä koulutus tuntui tai opittiinko siitä mitään, muttei kysymyksiä siitä kokeeko pystyvän toimimaan vertaisohjaajana tai oliko koulutus toimiva.

Ajatuksena koulutuksen edelleen kehittämisestä oli koulutuksen muuttaminen kokonaan tai mahdollisimman digitaaliseksi. Tästä ei syntyisi verkkopohjaista

kurssia, vaan ohjaajan rooli vähenee koulutuksessa. Ohjaaja voisi laittaa koulutuksen käyntiin, mutta digialustan avulla koulutus voitaisiin suorittaa loppuun ilman ohjaajan fyysistä läsnäoloa. Tämä mahdollistaisi koulutuksen suorittamisen kunnassa ilman suuria henkilökuntaresursseja ja se ei veisi aikaa pois esimerkiksi nuorisotyöntekijältä. Tällöin koulutus ei myöskään olisi ajasta ja paikasta riippuvainen vaan ryhmä nuoria voisi sopia keskenään missä ja milloin koulutuksen osat suorittavat. Haasteena voidaan nähdä nuorten itseohjautuvuus ja motivaation säilyttäminen. Ilman ohjaajan läsnäoloa ei voida varmistua miten tehtävät on suoritettu ja millaiset roolit kullakin osallistujalla on ollut. Ryhmän mahdolliset keskinäiset konfliktit voivat tällaisissa tapauksissa jäädä huomioimatta. Toisaalta syrjäytymisvaarassa olevia nuoria tämä ratkaisu ei oikeastaan palvele, mutta voidaan soveltaa muille vertaisohjaajakoulutusta käyville.

Vertaisohjaajakoulutuksen käyneiden hyödyntäminen kunnassa vaatisi jatkokehittämistä. Opinnäytetyössämme tarjoamme vaihtoehdon esimerkiksi toimia nuorisotilalla työntekijän apuna tai suorittaa verkkoalustalla vertaisohjaajan tehtäviä. Tämä on kuitenkin iso kokonaisuus, johon emme saaneet vastausta prosessin aikana. Pilotoinnin käyneistä nuorista ei valitettavasti koulutettu toimintaan vertaisohjaajia, koska koko kurssia ei päästy pilotoimaan. Tämän vuoksi kuntaan ei myöskään saatu juurrutettua toimivia aktiivisia vertaisohjaajia. Jatkokehityksessä vertaisohjaajien toiminnan juurrutuksesta voisi tehdä kokonaan oman mallinnuksen ja löytää useampia toimintaympäristöjä kunnasta. Kunnan tulisi ottaa vertaisohjaajista kaikki saatava hyöty. Tämä helpottuisi, jos siihen olisi luotu malli, jonka mukaan kunnassa voitaisiin toimia.

LÄHTEET

Ahonen, R. & Lohtaja-Ahonen, S. 2011. Palaute kuuluu kaikille. Helsinki: Infor Oy.

EPTO (European Peer Training Organisation). 2017. Vertaisoppiminen kouluttajan työkalupakki. PDF-dokumentti. Päivitetty 21.8.2017. Saatavissa: <http://www.koordinaatti.fi/sites/default/files/EPTO-vertaisoppiminen-kouluttajan-tyokalupakki.pdf> [viitattu 6.3.2018].

Eriksson, S. & Ronkainen, J. (toim.) 2016. Itä-Suomen nuorisopuntarissa nuoret ja palvelujärjestelmä. Mikkeli: Mikkelin ammattikorkeakoulu.

EURA. 2014. Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittaman hankkeen kuvaus. Digillä duuniin! - Digitaaliset sovellukset nuorten työllisyyspalveluissa. Saatavissa: <https://www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projektkoodi=S20903> [viitattu 26.3.2019].

Haanpää, P. 2016. Tullaan tutuiksi. Helsinki: BTJ Finland Oy

Hamari, J. 2013. Pelillistäminen. Teoksessa Harviainen, J., Meriläinen, M. & Tossavainen, T. (toim.) Pelikasvattajan käsikirja. Tampere: Tammerprint Oy.

Hassi, L., Paju, M. & Maila, R. 2015. Kehitä kokeillen. Alma Talent Oy.

Hämäläinen, U. & Tuomola, J. 2013. Faktaa nuorisotyöttömyydestä. PDF-dokumentti. Päivitetty 13.6.2013. Saatavissa: https://vatt.fi/documents/2956369/3012265/vatt_policybrief_22013.pdf/ddb0b981-6dff-4c64-bfd1-8d709817a433/vatt_policybrief_22013.pdf.pdf [viitattu 26.3.2019].

Ihalainen, J. & Kettunen, T. 2012. Turvaverkko vai trampoliini -sosiaaliturvan mahdollisuudet. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Jokinen, T. 2010. Tuotekehitys. PDF-dokumentti. Saatavissa: <http://lib.tkk.fi/Reports/2010/isbn9789526033204.pdf> [viitattu 26.3.2019].

Kallinen, R., Kerbs, H. & Nurmi, J. 2006. Laadukas vertaisohjaus. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.

Kantonen, H., Miettinen, S., Pulkkinen, P., Purhonen, K., Toivakainen, T. & Miettinen, S. (toim.) 2017. Ohjaamojen tuki – ammattilaisen apuna nuoren parhaaksi: kokemuksia ja kehitysehdotuksia Etelä-Savosta. Mikkeli: Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu.

Kortesuo, K. 2018. Pakohuone suunnittele, toteuta, pakene. Hämeenlinna: Karisto.

Koskinen, P. 2013. Vertaisopetus antaa oppimisen ja opettamisen elämyksiä. Teoksessa Jääskelä, P., Klemola, U., Lerkkanen, M-K., Poikkeus, A-M.,

Rasku-Puttonen, H., Eteläpelto, A. Yhdessä parempaa pedagogiikkaa. Interaktiivisuus opetuksessa ja oppimisessa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Mitchell, D. 2018. 27 tutkitusti toimivaa tapaa opettaa. Jyväskylä: PS-kustannus.

Mustonen, A. 2000. Media-psykologia. Helsinki: WSOY.

Myrskylä, P. 2011. Nuorten työttömyyden mittaaminen on vaikeaa. Julkaisu. Päivitetty 21.12.2011. Saatavissa: http://tilastokeskus.fi/artikkelit/2011/art_2011-12-21_007.html [viitattu 25.3.2019].

Nuorisotyölaki 24.2.1995/235

Ohjaamot. s.a. Mistä oikein on kyse?. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://ohjaamot.fi/mista-oikein-on-kyse-> [viitattu 7.3.2018].

Pennington, D. 2002. Pienryhmän sosiaalipsykologia. Helsinki: Gaudeamus.

Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301

TE-palvelut. 2017. Nuoret. WWW-dokumentti. Päivitetty 20.12.2017. Saatavissa: <http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/nuoret/index.html> [viitattu 7.3.2018].

Tilastokeskus. 2019. Työllisyys kasvoi tammikuussa. Työvoimatutkimus. Päivitetty 26.2.2019. Saatavissa: http://www.stat.fi/til/tyti/2019/01/tyti_2019_01_2019-02-26_tie_001_fi.html [viitattu 26.2.2019].

Turja, T. & Ruusu, P. 2014. Nuorisotakuu. WWW-dokumentti. Päivitetty 3.6.2014. Saatavissa: https://www.eduskunta.fi/FI/tietoaeduskunnasta/kirjasto/aineistot/kotimainen_oikeus/LATI/Sivut/nuorisotakuu.aspx [viitattu: 11.9.2018].

Tuuva-Hongisto, S., Pöysä, V. & Armila, P. 2016. Syrjäkylän nuoret - unohdetut kuntalaiset? Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2019. Työllisyyskatsaus -Tammikuu 2019. Verkkojulkaisu. Saatavissa: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161393/TKAT_Tammi_2019.pdf [viitattu:25.3.2019].

Werbach, K. & Hunter, D. 2015. The Gamification Toolkit. Dynamics, mechanics and components for the win. E-kirja. Philadelphia: The Wharton School. Saatavissa: <https://kaakkuri.finna.fi> [viitattu 2.4.2019]

Ängeslevä, S. 2014. Level up: työrutiinit peliksi. Helsinki: Talentum.

MANUAALI

Vertaisohjaaja- koulutus

**Laura Kujala &
Hanna Träff**

Digillä Duuniin! -hanke

2.5.2019

JOHDANTO

Tämä vertaisohjaajakoulutuksen manuaali on tehty opinnäytetyönä Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun Digillä Duuniin! -hankkeelle vuosina 2018-2019.

Sulkavalla pilotoidun koulutuksen tavoitteena oli työllisyyttä edistävien palveluiden tuominen syrjäseudulla asuvan nuoren luo digitaalisin ja pelillisin menetelmin. Manuaalin tarkoituksena on tarjota välineitä koulutuksen toteuttamiseen myös muualla Suomessa.

Manuaali sisältää ohjeet jokaiselle koulutuksen tapaamiskerralle sekä käytettävät materiaalit ja listat tarvikkeista. Lopusta löydät esimerkkejä mainoksista sekä osallistumistodistuksesta.

Laura ja Hanna
yhteisöpedagogiopiskelijat

SISÄLTÖ

- 1. tapaamiskerta

Avatarin kehityskaari
Quest Logit

- 2. tapaamiskerta

Ongelmatapaukset

- 3. tapaamiskerta

- 4. tapaamiskerta

- Mainokset

- Osallistumistodistus

VERTAISOHJAAJAKOULUTUKSEN

1. TAPAAMISKERTA

Teemana fiiliksen nostatus

Kesto noin kolme tuntia

Tarvikkeet:

- Tutustumis- ja ryhmäytymisharjoitteisiin vaadittavat tavarat
- Tabletteja (Avatar-sovellus)
- Aikataulut ja sisällöt jaettavassa muodossa
- Ohjaajalla on hyvä olla aina mukana tietokone, paperia ja kyniä, (jos teknologia pettää kynillä ja paperilla pääsee pitkälle).

Vaihe 1: Ryhmähengen nostattaminen / 2 toiminnallista harjoitetta

Tavoite: Saada ryhmä tutustumaan toisiinsa ja luomaan sosiaalista kanssakäymistä ryhmäläisten välillä.

Harjoitteet kannattaa valita omalle ryhmälle sopiviksi. Pohdi seuraavia asioita valitessasi harjoitteita: Kuinka hyvin ryhmäläiset tuntevat toisensa? Montako ryhmäläistä on? Millaisessa tilassa harjoitteet suoritetaan? Apua harjoitteiden keksimiseen kannattaa katsoa internetistä tai pohtia millaista kokemusta itsellä on. Tutustumis- ja ryhmäytymisharjoitteet ovat hyvä tapa aloittaa koulutus.

Vaihe 2: Kouluttaja-avatarin luominen

Tavoite: Saada luotua pohja avatarille, joka kehittyy ja on muokattavissa koulutuksen edetessä.

Avatarin luominen aloitetaan avaamalla käytettävä sovellus joko ryhmäläisen omaan puhelimeen/tablettiin tai mahdolliseen lainatablettiin. Avatarin luomisprosessia ei kannata rajoittaa muilta osin kuin että osallistujien tulisi miettiä itseään ohjaajana ja luoda avatar sen pohjalta. Avatarien luomiselle löytyy useita sovelluksia, esimerkkinä Bitmoji.

Vaihe 3: Koulutuksen esittely

Tavoite: Selkeyttää osallistujille sisältö ja aikataulut.

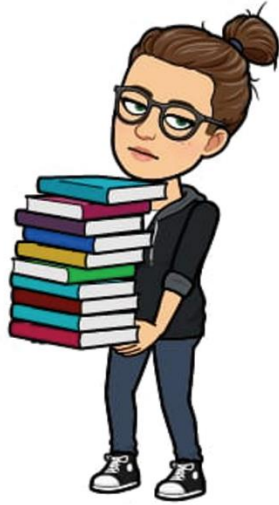
Koulutettaville on hyvä näyttää koulutuksen kertojen teemat ja jutella, minkä tyyllisiä sisältöjä tullaan käsittelemään. On tärkeää myös kertoa tulevien tapaamisten paikat ja ajankohdat. Tässä voidaan myös sopia yhteinen tiedotuskanava, josta kaikki saavat muistutuksia ja tiedon, jos tulee muutoksia.

Vaihe 4: Tsemppaaminen

Tavoite: Sitouttaa ja motivoida koulutuksen suorittamiseen

Positiivinen palaute sitouttaa koulutuksen loppuun käymiseen. Ohjaajana on helppo löytää positiivisia ja yksilöityjä ajatuksia osallistujista. On hyvä kannustaa ryhmäläisiä kehuaan toisiaan. Tähän voidaan ottaa avuksi fiilisrinki, jossa jokainen osallistuja kertoo omat ajatuksensa tällä hetkellä, mielipiteen koulutuksesta ja kehuu edellistä puhujaa. Tällöin kaikki pääsevät jakamaan ajatuksiaan ja tulevat kehuksi. Fiilisrinkiin voi tuoda mitä tahansa asioita jokaisen pohdittavaksi. Tämä on myös hyvä tapa päättää koulutuskerta positiivisella tavalla kaikkia huomioiden.

AVATARIN KEHITYSKAARI



1. tapaamiskerta

Minä ohjaajana

- kokematon
- valmis oppimaan
- ahkera



2. tapaamiskerta

Osaaminen ja osaamistarpeet

- yhteistyökykyinen
- innostunut
- teoretiedon puute



4. tapaamiskerta

Oman kehityksen tunnistaminen

- kokeneempi
- kasvanut tiedon määrä

DAILY QUESTS

- KERRO ESITELMÄSI YHTEYDESSÄ AIHEESEEN LIITTYVÄ TARINA
- KEHU JOTAKUTA
- KYSY KUULUMISIA AINAKIN YHDELTÄ IHMISELTÄ
- KÄYTÄ SANAA "SUURENMOINEN" MISSÄ TAHANSA KOULUTUKSEN OSASSA
- JAA AVATARASI LAURALLE

DAILY QUESTS

- KEHU JOTAKUTA
- KYSY KUULUMISIA AINAKIN YHDELTÄ IHMISELTÄ
- ETSI ESITELMÄÄSI HAUSKA AIHEESEEN LIITTYVÄ MEEMI
- JAA AVATARASI LAURALLE
- VILKUTA KAIKILLE LÄHTIESSÄSI

DAILY QUESTS

- HEITÄ YLÄVITTOSET JONKUN KANSSA
- KEHU JOTAKUTA
- KERRO ESITELMÄSI YHTEYDESSÄ AIHEESEEN LIITTYVÄ TARINA
- MOIKKAA AINAKIN KAHTA IHMISTÄ LÄHTIESSÄSI
- JAA AVATARASI LAURALLE

DAILY QUESTS

- KÄYTÄ SANAA "LUOVA" MISSÄ TAHANSA KOULUTUKSEN OSASSA
- KEHU JOTAKUTA
- ETSI ESITELMÄÄSI HAUSKA AIHEESEEN LIITTYVÄ MEEMI
- HEITÄ YLÄVITTOSET JONKUN KANSSA
- JAA AVATARASI LAURALLE

VERTAISOHJAAJAKOULUTUKSEN

2. TAPAAMISKERTA

Teemana itseensä katsominen

Tarvikkeet:

- Ongelmanratkaisutehtävä (esim. palapeli)
- Casetapaukset jaettavassa muodossa
- Tabletteja
- Ryhmälle tarkoitettu peli
- Kyniä ja paperia (tavoitteiden kirjaaminen)

Vaihe 1: Toiminnallinen alkutarjoitus

Tavoite: Saada ryhmäläiset toimimaan yhdessä

Tässä alkutarjoitteessa on tarkoitus käyttää ongelmanratkaisutehtävää, johon kaikki pääsevät osallistumaan. Esimerkiksi voidaan koota yhdessä palapeliksi leikattu kunnan kartta. Toiminnan jälkeen kannattaa muutamalla kysymyksellä kysyä osallistujien mielipidettä tehtävästä ja fiiliksestä ongelmaa ratkaistaessa. Ohjaaja saa ehkä muodostettua käsityksen ryhmäläisten ottamista rooleista ja positiivisista ominaisuuksista ja kehitettävistä asioista.

Vaihe 2: Palveluiden digisuunnistus

Tavoite: Tutustua paikallisiin palveluihin ja niiden tarjontaan

Osallistujille luodaan tapauksia, joissa käsitellään keksittyjen nuorien asioita. Osallistujien tulee löytää vastaukset casetapauksiin verkosta. Jos on mahdollista saada esimerkiksi palvelupisteen työntekijä tai ohjaamon työntekijä esittelemään toimintaa tai mukaan avuksi verkkosuunnistukseen kannattaa tätä mahdollisuutta hyödyntää.

Vaihe 3: Osaamiset ja osaamistarpeet / Avatar

Tavoite: Tunnistaa oma osaaminen ja luoda tavoitteita

Omaa avataria lähdetään muokkaamaan niin, että ensin osallistuja pohtii omaa osaamistaan. Mitä minä osaan? Missä olen hyvä? Millaisia positiivisia piirteitä minulla on? Tässä kohdassa on tärkeää pitää mielessä itsensä ohjaajana. Omia vahvuuksia voidaan lisätä avatariin vaatetuksen, tarrojen, ilmeiden avulla tai erillisessä ominaisuustaulukossa. Etene valitsemasi sovelluksen ehdoilla. Tämän jälkeen on tarkoitus pohtia omia kehittämisen kohteita ja miettiä tavoitteita joihin haluaisi yltää ja joilla voitaisiin itseä kehittää. Esimerkiksi jos kehittämisen kohde on rohkeus ryhmässä toimimisessa, tavoitteeksi voidaan asettaa ryhmätehtävissä oman mielipiteen esiintuominen. Tavoitteet on hyvä kirjoittaa ylös ja pitää mukana loppuilla koulutuskerroilla.

Vaihe 4: Toiminnallinen lopputarjoitus

Tavoite: Positiivinen ja yhteinen lopetus koulutuskerralle

Lopputarjoitukseen on ohjaajalla vapaat kädet. Lopputarjoituksena voidaan käyttää esimerkiksi jotakin lautapeliä tai muuta ryhmälle tarkoitettua peliä. Lopputarjoituksessa on hyvä miettiä myös kunnan omia piirteitä, onko kunnalla olemassa jokin paikallinen peli, jota voitaisiin kokeilla. Esimerkiksi Sulkavalla korttipeli Kirves.

Kotitehtävä: Osallistujille annetaan tehtäväksi tehdä esitelmä aiheesta, joista he tuntevat tietävänsä enemmän kuin muut osallistujat. Aiheena voi toimia oma harrastus tai jokin kiinnostuksen kohde. Esityksille ei ole muuta rajoitteita kuin seuraavan tapaamiskerran tilat ja käytettävissä oleva aika, esim. 10-15 minuuttia per esitys.

NUORISOTYÖSTÄ KIINNOSTUNUT MIISA MIETTII HARJOITTELUPAIKKA. TARJA EHDOTTAÄ HÄNELLE OHJAAMOÄ. MISSÄ SIJAITSEE LÄHIN OHJAAMO JA MIKÄ SE ON?

SIMO ON PÄÄSSYT OPISKELEMAAN SULKAVAN LUKIOON. HÄN YRITTI TEHDÄ OPINTOTUKIHAKEMUSTA NETISSÄ, MUTTA TARVITSEEKIN APUA. NEUVOKAA SIMOLLE TARKASTI, MISTÄ HÄNEN KANNATTAA KYSYÄ APUA.

PAAVOA MIETITYTTÄÄ ELÄKKEEN KERTYMINEN. SELVITTÄKÄÄ YHDESSÄ, MITEN ELÄKE TOIMII.

MARTTA EPÄILEE OLEVANSA RASKAANA. SELVITTÄKÄÄ MISSÄ HÄN VOI VARMISTUA ASIASTA JA SAADA APUA TULEVAAN.

MAISA HALUAISI MUKAAN SEURAKUNNAN TOIMINTAAN SULKAVALLA. SELVITTÄKÄÄ YHDESSÄ, MITÄ SEURAKUNNALLA ON TARJOTTAVANA.

VERTAISOHJAAJAKOULUTUKSEN

3. TAPAAMISKERTA

Teemana toisiin katsominen

Tarvikkeet:

- Tietoa palveluista ja knoppitietoa kunnasta
- Mahdollisia tiedonhakutehtäviä palveluista
- Esitelmien esittelyyn tarvittavat tarvikkeet (esim. tietokone, valkokangas, fläppitaulu ja tusseja)

Vaihe 1: Kuulumiskierros

Tavoite: Kuulluksi tulemisen lisääminen ja kuuntelemisen taito

Kuulumiskierroksessa voidaan käyttää samaa tyyliä kuin fiilisringissä, jolloin annetaan muutama aihe joista tulee kertoa. Esimerkiksi: paras osa viime viikkoa, mikä ei ollut niin mukavaa viikossa ja esitä jatkokysymys edelliselle. Näin voidaan varmistaa, että kaikki ovat äänessä ja kaikki kuuntelevat ja tulevat kuulluksi.

Vaihe 2: Palveluohjaus

Tavoite: Palveluiden paikantaminen ja niihin tutustuminen

Tässä vaiheessa koulutusta käydään konkreettisesti palveluiden ovilla ja mahdollisuuksien mukaan tutustumassa palveluihin. Helpompi ohjata palveluihin, jos tietää missä ne sijaitsevat. Palveluiden luona voidaan suorittaa erilaisia tiedonhankintatehtäviä tai etukäteen sopia työntekijän kanssa esittelykierros. Matkalla palveluille voidaan jakaa knoppitietoa, esimerkiksi ”tässä oli ennen baari” tms.

Vaihe 3: Kotitehtävän esittely

Tavoite: Harjoitellaan osaamisen jakamista ja toiselta oppimista

Ryhmä jaetaan 2-4 hengen ryhmiin, tai ohjaajien lukumäärän mukaan. Huomioi ryhmää jakaessa aikataulu, varmista että kaikki esitykset ehditään käymään läpi. Aina kun joku on esitellyt aiheensa, muut osallistujat sekä ohjaaja antavat palautetta esityksestä ja uuden tiedon määrästä sekä muista esille tulleista asioista. Palautteessa kannattaa muistaa positiivinen ja rakentava palaute.

Vaihe 4: Loppukeskustelu ja jatkon suunnittelu

Tavoite: Positiivinen lopetus, tulevaan valmistautuminen

Lopetus voidaan pitää fiilisrinkinä, aiheeksi voidaan laittaa ajatukset päivästä, omasta mielestä mielenkiintoisin esitys ja edellisen puhujan kehuminen. Tässä vaiheessa on tärkeää myös keskustella osallistujille, millaisia jatkonäkymiä vertaisohjaajille on kunnassa. Toimivatko vertaisohjaajat jollakin verkkoalustalla? Toimivatko he nuorisotyöntekijän apuna? Päivystävätkö he joinain aikoina? Muita ratkaisuja? Etene oman kuntasi resurssien ja tarpeiden mukaisesti. On myös hyvä kuulla osallistujien mielipiteitä millä tavoin toiminta tulisi juurruttaa kunnan toimintaan.

VERTAISOHJAAJAKOULUTUKSEN

4. TAPAAMISKERTA

Teemana katse
tulevaisuuteen

Tarvikkeet:

- Tabletteja
- Ruoka ja siihen liittyvät tarvikkeet
- Vertaisohjaajien hyödyntäminen kunnissa jaettavassa muodossa
- Todistukset osallistujille

Vaihe1: Suunnistus

Tavoite: Ryhmätyöskentely, vieraassa asiassa auttaminen ja lähdekriittisyys

Nuoret pääsevät suunnistamaan heille tärkeissä paikoissa ja muissa kunnan suosituissa paikoissa. Suunnistus on tarkoitus suorittaa sovelluksella, jossa nuoret saavat tehtävät esiin suunnistamalla kännykällä kartan mukaan tietyille paikoille. Tällaisesta sovelluksesta esimerkkinä Seppo-sovellus. Tehtävien tulee olla ongelmanratkaisutehtäviä, joissa ryhmän tulee yhdessä löytää ratkaisu. Osa tehtävistä tulee olla tiedonhakutehtäviä, joissa vieraaseen ongelmaan etsitään ratkaisua netistä. Suunnistuksen jälkeen puretaan kokemus ja kysytään suunnistuksen fiiliksistä. Suunnistuksen jälkeen tulee puhua myös lähdekriittisyydestä, mistä tiedonhankintatehtäviin haettiin apua, oliko se hyvä lähde? Miksi oli tai ei ollut? Mistä hyvän lähteen tunnistaa?

Vaihe 2: Yhteinen ruokailu

Tavoite: Ryhmäytyminen

Yhteinen ruokahetki on hyvä järjestää nuorille tutulla paikalla. Esimerkiksi hyvällä säällä kunnan omalla laavulla tai muulla retkeilypaikalla.

Vaihe 3: Avatarin viimeistely ja esittely

Tavoite: Tunnistaa oma kehitys

Osallistujille annetaan hetki viimeistellä avatarinsa niin, että siinä näkyy koulutuksen aikana kehittyneet ominaisuudet. Mihin tavoitteisiin päästiin? Tämän jälkeen jokainen pääsee esittelemään muille oman avatarinsa ja kertomaan sen kehitystarinan koulutuksen varrelta.

Vaihe 4: Koulutuksen kokoaminen

Tavoite: Koulutuksen loppuun saattaminen

Osallistujille kerrotaan millaista toimintaa kunnassa on vertaisohjaajille ja kuinka he pääsevät osaksi sitä. Mitä hyötyä vertaisohjaajista on kunnalle? Kuinka heitä hyödynnetään? Kuka on heidän tukena toiminnassa? Kannattaa myös varmistaa että vertaisohjaajilla on oma alusta, jossa he voivat jatkaa yhteydenpitoa. Tämän jälkeen osallistujille jaetaan osallistumistodistukset sekä annetaan mahdollisuus antaa palautetta koulutuksesta. Koulutus on hyvä päättää vielä viimeiseen fiilisrinkiin, johon voidaan liittää palautteen anto ja positiivinen lopetus eli kehuminen.

VERTAISOHJAAJAKOULUTUS

- ⊗ LÖYDÄ OMAT VAHVUUTESI JA KÄYTÄ NIITÄ KAVEREIDEN AUTTAMISEEN
- ⊗ OPI LISÄÄ OMASTA KUNNASTA JA SEN PALVELUISTA
- ⊗ KOULUTUS ON SUUNNATTU 15-29 -VUOTIAILLE NUORILLE

**MAANANTAISIN KLO 16.30 ALKAEN
10.9. / 24.9. / 8.10. / 29.10.**

Ilmoittautumiset ja lisätietoa

Hanna Träff,
+358 45 1134892
Hanna.Traff@edu.xamk.fi

Tarja Lindberg,
+358 44 4175331
Tarja.Lindberg@sulkava.fi

VERTAISOHJAAJA- KOULUTUS

NUORISOTILA ETELÄVINTILLÄ

**Haluatko auttaa
muttet tiedä MITEN?**

**Tarjolla pientä
purtavaa!**

**Tiistaina 13.11.2018
klo 9.45-11.20**

**Maanantaina 19.11.2018
klo 12.15-14.00**

**Kolmas kerta
pakohuonepelin äärellä!**

Koulutus järjestetään yhteistyössä Sulkavan kunnan kanssa

Ilmoittautumiset

15.10. mennessä

Lisätietoja

Minttu Karjalainen

044 417 5373

Laura Kujala

050 336 6695

OSALLISTUMISTODISTUS

VERTAISOHJAAJAKOULUTUS

SULKAVAN KUNTA JA DIGILLÄ DUUNIIN! -HANKE

Neljän tunnin koulutuksessa vahvistettiin nuorten taitoja kuunnella ja auttaa toisia ennalta tuntemattomassa asiassa. Lisäksi koulutuksessa käsiteltiin omia vahvuuksia ja kehitettiin ryhmätyöskentelytaitoja. Itsenäisenä välitehtävänä osallistujat toteuttivat 20 minuutin esitelmän omasta erityisosaamisestaan.

Nuorten vertaisohjaajakoulutus toteutettiin Sulkavan kunnan ja Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun Digillä Duuniin! -hankkeen yhteistyönä.

Sulkavalla 11.12.2018

Hanna Träff

yhteisöpedagogiopiskelija

Laura Kujala

yhteisöpedagogiopiskelija

Tarja Lindberg

nuoriso-ohjaaja

Sulkavan kunta

Heikki Kantonen

TKI-asiantuntija

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu

Digillä duuniin! – Digitaaliset sovellukset nuorten työllisyyspalveluissa -hanke alkoi 1.6.2017 ja päättyy 31.5.2020. Hanketta hallinnoi Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun nuorisoalan tutkimus- ja kehittämiskeskus Juvenia ja osatoteuttajana toimii Otavan Opisto. Hanketta toteuttamassa on myös Xamkin Pienyrityskeskus. Hanketta rahoittavat toteuttajatahojen ohella Etelä-Savon ELY-keskus ja Euroopan sosiaalirahasto.
www.xamk.fi/digilla-duuniin