

## OPINNÄYTETYÖ

### ”Me toimitaan tiiminä”

Yhteisöllisen oppimisen käytänteet  
Jyväskylän Valo-Valmennusyhdistys ry:llä

Immonen Eve

Yhteisöpedagogi AMK  
Järjestö- ja nuorisotyö  
(210 op)

11/2023

# TIIVISTELMÄ

Humanistinen ammattikorkeakoulu  
Yhteisöpedagogi, järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma

---

Tekijät: Eve Immonen

Opinnäytetyön nimi: ”Me toimitaan tiiminä” - Yhteisöllisen oppimisen käytänteet  
Jyväskylän Valo-Valmennusyhdistys ry:llä

Sivumäärä: 46 ja 2 liitesivua

Työn ohjaaja(t): Maarit Honkonen-Seppälä

Työn tilaaja(t): Valo-Valmennusyhdistys ry

---

Yhteisöllisen oppimisen käytäntöjen hyödyntäminen osana yksilön oppimisprosessia tukee yksilön tiedon sisäistämistä sekä vahvistaa ryhmätyöskentelyn ja kommunikaatio- ja viestintä taitojen kehitystä. Nämä taidot ovat tärkeitä niin työ- kuin kouluympäristöissä, ja niitä harjoitellaan yhdessä työpajatoimintaa tarjoavissa yksiköissä ympäri Suomen.

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Valo-Valmennusyhdistys ry:n Jyväskylän yksikkö. Yhdistyksen toiminta on asiakaslähtöistä, ja toiminnan keskiössä ovat asiakkaan inhimilliset tarpeet. Yhdistys toimii matalan kynnyksen periaatteella, tarjoten apua ja tukea yhteiskunnassa heikoimmassa asemassa oleville ihmisille. Jyväskylän yksikön yhteinen linjaus on, että asiat selvitetään yhdessä, ja toiminnassa työskennellään tiiminä.

Opinnäytetyön aihe ja tavoitteet muodostuivat työelämätilaajan tarpeesta kartoittaa, millaisia yhteisöllisen oppimisen käytäntöjä Jyväskylän yksikössä hyödynnetään, ja kuinka yhdessä oppimisen käytäntöjä voisi edelleen kehittää. Lisäksi tutkijan tehtävänä oli kertoa, millä tavalla edistävät ja rajoittavat tekijät vaikuttavat yhteisölliseen oppimiseen. Työelämätilaajan yhteisöllisen oppimisen käytänteitä täytyi selvittää, sillä yhteenvedon käytänteistä ei aiemmin ole tehty.

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Tiedonkeruumenetelminä toimivat yksilö- ja ryhmähaastattelut sekä havainnointimenetelmä. Tutkimusaineiston analysoinnissa on hyödynnetty aineistolähtöistä sisällönanalyysiä ja teemoittelun menetelmää.

Tutkimuksen tulokset osoittivat, että Jyväskylän yksikössä yhteisölliseen oppimiseen kannustetaan monipuolisin käytäntein. Yhdessä tekemiseen ja tekemällä oppimiseen rohkaistaan, ja Jyväskylän yksikön erilaiset oppimisympäristöt edistävät asiakkaiden oppimista. Tutkimuksen myötä ilmeni, että yhteisöllisen oppimisen käytänteet ja pajalaisten tavat jakaa osaamistaan korostuvat Jyväskylän yksikön työpajoilla eri tavoin. Lisäksi tutkimuksessa selvisi, että Jyväskylän yksikön ohjaajat toivovat oppilaitosyhteistyön kasvua tulevaisuudessa pajalaisten eduksi.

Kehittämistyön tuotoksena on luotu kehitysideoita, joita Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikkö voi hyödyntää yhteisöllisen oppimisen käytänteiden kehittämisessä.

---

Asiasanat: yhteisöllinen oppiminen, vertaisoppiminen, yhteisöllisyys, yhteistoiminnallisuus, yhteisöt, työpajat <http://finto.fi/ysa/fi/>

# ABSTRACT

Humak University of Applied Sciences  
Community educator, Degree Programme in NGO and Youth Work, Bachelor's Degree

---

Author: Eve Immonen

Title: "We work as a team" – Cooperative learning methods of Valo-Valmennusyhdistys Jyväskylä

Number of Pages: 46 and 2 attachment pages

Supervisor(s): Maarit Honkonen-Seppälä

Commissioned by: Valo-Valmennusyhdistys ry

---

Utilizing community learning practices as part of the individual's learning process supports the individual's internalization of knowledge and strengthens the development of teamwork and communication skills. These skills are important in both work and school environments, and they are practiced together in units offering workshop activities all over Finland.

Thesis was commissioned by the Valo-Valmennusyhdistys, NGO which works as a national improving access to learning, wellbeing, participation and employing in the society. The association's operations are customer-oriented, and the customer's human needs are at the center of the operation. The association operates on the principle of a low threshold, offering help and support to people in the most vulnerable position in society. The joint policy of the Jyväskylä unit is that things are resolved together, and that they work as a team.

The purpose of this thesis was to collect information of community learning practices of the working life client. The methods had to be clarified as a summary of the practices.

Methods of this qualitative research were personal and group interviews and observations. The intention for interviews was to collect professionals perspectives

The results indicated that in the Valo-Valmennusyhdistys Jyväskylä's unit, community learning is encouraged with versatile practices. Working together and learning by doing is encouraged, and the different learning environments promote the learning of customers.

As a result of the development work, development ideas have been created, and the Jyväskylä's unit of Valo-Valmennusyhdistys can use in the community learning practices.

---

Keywords: cooperative learning, peer learning, communality, communities, workshops

# SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO.....	5
2	TYÖN LÄHTÖKOHDAT .....	6
	2.1 Tutkimuksen aiheen rajaus .....	6
	2.2 Tilaajan esittely.....	6
3	YHTEISÖLLISYYS OSANA OPPIMISPROSESSIA .....	10
	3.1 Yhteisöllisyys.....	10
	3.2 Yhteistoiminnallinen oppimisprosessi .....	11
	3.3 Valo-valmennusmalli ja valmennusprosessi.....	16
	3.4 Työpajatoiminta ja sitä ohjaava lainsäädäntö .....	18
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	21
	4.1 Havainnointi.....	25
	4.2 Haastattelut .....	27
	4.3 Eettisyys ja luotettavuus .....	29
5	TUTKIMUSTULOSTEN ANALYYSI .....	31
	5.1 Havainnoinnin tulokset .....	31
	5.2 Haastattelun tulokset.....	36
	5.3 Tositarinoita työpajatoiminnan kentältä .....	43
6	POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....	46
	6.1 Itsearviointi .....	47
	6.2 Kehittämissideat ja jatkotutkimusaiheet.....	47
	LÄHTEET .....	51

# 1 JOHDANTO

Vuosille 2023-2027 laadittu hallitusohjelma ja vuoden 2023 alussa tapahtunut hyvinvointialueisiin siirtyminen ovat puhututtaneet kansalaisten lisäksi erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollon sekä nuoriso- ja järjestöalan ammattilaisia. Into ry:n teettämän selvityksen mukaan, työpajatoimijoilla on edessään haastavat ajat käynnissä olevien sosiaali- ja terveystalouden koskevien uudistusten ja muutosten vuoksi. (Kontio & Pietikäinen 2023.)

Työpajatoiminnan tarve ja merkitys kasvavat vuosi vuodelta. Ilman työpajatoimintaa yhteiskunnan heikoimmassa asemassa olevilla olisi paljon vähemmän auttavia tahoja. Työpajatoiminta tarjoaa ihmisille kokonaisvaltaista tukea, kehittymisen mahdollisuuksia, turvallisia oppimisympäristöjä, sosiaalisia kontakteja, työ- ja koulutusmahdollisuuksien kartoittamista ja jatkopolkujen luomista. Työpajatoiminta on ihmiselle uusi mahdollisuus. Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikön vastuuhajaaja Virva Jääskeläinen kuvaili alan tulevaisuuden näkymiä seuraavasti: ”Työ ei tule loppumaan tällä alalla, se tarve on ja todennäköisesti kasvaa.” (Jääskeläinen, Ojennus & Ruotsalainen 2023.)

Yhteisöllinen tekeminen ja yhdessä oppiminen tapahtuvat vuorovaikutuksessa, mikä tuo merkitystä ja onnistumisen kokemuksia ihmisen elämään. Ihminen oppii näkemään itsensä arvokkaana juuri sellaisena kuin on, ja ymmärtää omaavansa taitoja, joita voi opettaa myös muille. Työpajatoiminnan ansiosta yksilön luottamus itseensä ja tulevaisuuteensa vahvistuu. (Palo 2023.)

Opinnäytetyöni aihe syntyi keväällä 2023, jolloin olin suorittamassa kolmannelta työelämäharjoitteluani Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikössä. Tiedustelin yhdistykseltä mahdollisuutta opinnäytetyön toteuttamiseen, ja Jyväskylän yksikkö lähti kartoittamaan kansani opinnäytetyön aihetta. Opinnäytetyöni tilaajana toimii Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikkö. Yhdistyksen toiveena oli, että tutkijana kartoitan yhteisöllisen oppimisen käytäntöjä ja luon uusia kehitysideoita. Aihetta ei ole aiemmin tutkittu, joten tutkimus koettiin tarpeelliseksi ja ajankohtaiseksi. Paikalliselle kehittämistyölle on aina tarvetta. Valo-Valmennusyhdistys ry:n toiminnassa ihminen on kaiken keskiössä. Työpajatoiminnassa toimitaan yhteisönä yksilöitä kokonaisvaltaisesti tukien. (Jääskeläinen, Ojennus & Ruotsalainen 2023.)

## 2 TYÖN LÄHTÖKOHDAT

Luvussa käsittelen tutkimus aiheen rajausta ja esittelen opinnäytetyöni tilaajan.

### 2.1 Tutkimuksen aiheen rajaus

Tutkimuksen aihetta täytyi alkuperäisestä ideapaperista muuttaa, sillä opinnollistamisesta ja sen vaiheista kertova käsikirja oli liian laaja aihe 15 opintopisteen yksilötyönä tehtävälle opinnäytetyölle. Opinnäytetyöni aihetta lähdettiin Valo-Valmennusyhdistys ry:n esihenkilön johdolla rajaamaan paikallisemmaksi. Jyväskylän yksikkö havaitsi yhdistyksen tarpeena yhteisöllisten oppimiskeinojen havainnoinnin sekä kehittämisideoiden esittämisen. Tulen työssäni tuomaan esille myös yhteisöllistä oppimista edistäviä ja rajoittavia tekijöitä. Tutkimuksessani olen käyttänyt havainnointi- ja haastattelumenetelmiä. Näiden menetelmien avulla olen kartoittanut Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikössä hyödynnettäviä yhteisöllisiä oppimiskäytänteitä. Aineistonkeruu on toteutettu tutkimuseettisten ohjeistusten mukaan.

### 2.2 Tilaajan esittely

Valo-Valmennusyhdistys ry on valtakunnallinen järjestö, joka toimii yhteiskunnassa kaikkein haavoittuvammassa asemassa olevien nuorten ja aikuisten kanssa Uudenmaan, Pirkanmaan, Varsinais-Suomen, Keski-Suomen, Satakunnan, Etelä-Pojanmaan sekä Pohjois-Savon alueilla. Yhdistyksen perustehtävänä on käytännössä auttaa, tukea, ohjata ja valmentaa asiakkaitaan saavuttamaan hyvän elämän edellytykset, joissa ihmisen omat realistiset toiveet terveyden, hyvinvoinnin, työn, koulutuksen, kodin ja ihmissuhteiden osalta toteutuisivat. Valo-Valmennusyhdistys pyrkii toiminnallaan vahvistamaan yksilön osallisuutta sekä ihmisen omaa käsitystä siitä, että hän on arvokas juuri sellaisena kuin on. Valo-Valmennusyhdistys tarjoaa kuntouttavan työpajatoiminnan sekä sosiaalihuoltolain mukaista työtoimintaa erilaisten avustuksien ja kehittämistoiminnan tukemana. Esimerkiksi vuonna 2023 perustetun Lipetti-pajan sopimuksettoman toiminnan on mahdollistanut Aluehallintoviraston (AVI) nuorten työpaja-avustus. (Valo-valmennus 2023a.; Jääskeläinen, Ojennus & Ruotsalainen 2023.)

Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikön kuntouttavan työpajatoiminnan ja sosiaalihuoltolain mukaisen työtoiminnan asiakkaat ohjautuvat Keski-Suomen hyvinvointialueen kautta. Kuntouttavaan työpajatoimintaan ohjataan työllisyyspalveluiden kautta, ja sosiaa-

lishuoltolain mukaiseen työtoimintaan sosiaalipalveluiden kautta. Yhdistyksen toimintaan ohjautuva asiakas on saattanut kuulla Valo-Valmennusyhdistyksen tarjoamista palveluista myös läheiseltään tai sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaiselta. Hyvin yleistä on, että asiakas kuulee Valo-Valmennusyhdistyksestä Kansaneläkelaitoksen Nuotti-valmennuksen aikana. (Jääskeläinen, Ojennus & Ruotsalainen 2023.)

Valo-Valmennusyhdistys ry pyrkii edellä mainittuihin tavoitteisiinsa parantamalla pajalaisten asumis-, kuntoutumis-, oppimis- ja työllistymismahdollisuuksia sekä yleisiä hyvinvoinnin edellytyksiä suunniteltujen toimintojen, valmennuksen sekä yleisen vuorovaikutuksen keinoin. Työpajatoiminnassa painotetaan sekä järjestön poliittisesti että uskonnollisesti sitoutumatonta keskustelukulttuuria. Työpajatoiminnan yhteisinä arvoina käsikädessä kulkevat inhimillisuus, vaikuttavuus, vastuullisuus sekä yhdessä onnistuminen. Järjestön työntekijät näkevät asiakkaan ihmisenä, arvostavat heidän tietojaan ja taitojaan. Myös ohjaajat ottavat oppia vastaan pajalaisilta, näin helposti syntyvää hierarkiaa pyritään murtamaan jo ensi alkuun. Tärkeintä toiminnassa on ihmislähtöisyys. Työ, jota Valo-Valmennusyhdistys ihmisten parissa tekee, on lähtöisin inhimillisistä tarpeista. Yhdistyksen toiminnalla halutaan vastata kohderyhmän todellisiin tarpeisiin. (Jääskeläinen, Ojennus & Ruotsalainen 2023.)

Keski-Suomen Valo-Valmennusyhdistyksellä toteutetaan kuntouttavaa työpajatoimintaa ja sosiaalihuoltolain mukaista työtoimintaa jokaisella pajalla. Asiakkaan työtehtävät sekä työpäiväkohtaiset tuntimäärät suunnitellaan ohjaajan ja asiakkaan yhteistyössä asiakkaan tilanteen, tarpeen ja jaksamisen mukaan. Palvelulla pyritään vastaamaan niiden sosiaali- ja terveystalouden asiakkaiden tarpeisiin, jotka ovat jääneet tai joutuneet työelämän tai muiden aktiivisten toimintojen ulkopuolelle. Sosiaalihuoltolain mukaisella asiakkaalla on käytössä yleensä toimeentulo, joka koostuu työkyvyttömyyseläkkeestä, kuntoutusrahasta, kuntoutustuesta tai pitempiaikaisesta sairauspäivärahasta. Asiakkaalla voi olla sairauden tai muun syyn vuoksi vaikeuksia selviytyä niin sanotusti normaaleista arjen askareista, kuten kaupassa käynnistä, itseltään huolen pitämisestä, päivärytmin ylläpidosta, itselleen riittävän ravinnon valmistamisesta tai henkisen, fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin vahvistamisesta. Työpajojen asiakkaat tarvitsevat yleensä tukitoimia päästäkseen takaisin työmarkkinoille sekä työ- ja toimintakyvyn palautumiseen ja edistämiseen. (Valo-valmennus 2023b.)

Valo-Valmennusyhdistys ry on alansa yleishyödyllinen kehittäjä, palveluntuottaja sekä yhteiskunnallinen vaikuttaja. Jyväskylän yksikössä yhdistyksellä on tällä hetkellä käynnissä muuta-

mia hankkeita, joiden tavoitteiden saavuttamiseksi Valon hanketyöntekijät tekevät näkyvää sisällön- ja palautteen keruuta työpajatoiminnan asiakkailta. Esimerkkinä meneillään olevista hankkeista mainitsen Älyteko –hankkeen. Älyteko -hanke on AVI:n rahoittama hanke, jonka tavoitteena on kehittää toimintamalleja teköälyn hyödyntämiseen osana nuorille tarjottavia palveluita. (Valo-valmennus 2023c.)

Vuonna 2016 perustetun Valo-Valmennusyhdistyksen taustatekijöinä ovat olleet alun perin Silta-Valmennusyhdistys, Rauman Seudun Katulähetys, Porin Sininauha sekä Sastamalan Mielenterveysseura. Lisäksi yhdistyksessä jäsenenä ovat Live Säätiö, Y-säätiö ja Lahden Sininauha. (Valo-valmennus 2023d.) Valo-Valmennusyhdistyksen jäsenet eivät kuitenkaan vaikuta näkyvästi Keski-Suomen alueella, sillä Keski-Suomessa Valo-valmennusyhdistys ry on saanut alkunsa vuonna 2020. (Jääskeläinen, Ojennus & Ruotsalainen 2023.)

Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikön rahoitus koostuu monikanavaisesti eri rahoituslähteistä. Valo-Valmennusyhdistyksen organisaation rahoituspohja toimii valtakunnallisesti eli Jyväskylän yksikön talous ei ole siitä erillinen. Jyväskylän yksikön vastaava ohjaaja kuitenkin eritteli Jyväskylän yksikön alueellista vuoden 2023 rahoitusta seuraavasti. Jyväskylän yksikön toiminnan rahoitus saa rahoitusta palveluntuottajana, ja palvelun tilaajana toimii Keski-Suomen hyvinvointialue. Keski-Suomen hyvinvointialueen rahoittamia palveluja Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikössä ovat kuntouttava työpajatoiminta, sosiaalihuoltolain mukainen työtoiminta ja liikkuvan asumisen tuen palvelu. (Jääskeläinen, Ojennus & Ruotsalainen 2023.)

Jyväskylän yksikölle myönnetään erilaisia avustusrahoituksia, kuten AVI:n eli Aluehallintoviraston avustuksia. AVI:n avustukset on suunnattu nuorisoalan paikalliseen ja alueelliseen kehittämiseen, josta esimerkkinä toimii Älyteko -hanke. Edellä mainitun avustuksen lisäksi AVI myöntää Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikölle nuorten työpajatoiminnan avustusta, jolla mahdollistetaan Jyväskylän yksikön työpajatoiminnan laadukkuuden lisäksi työpajatoiminnan kehittäminen ja toteuttaminen. Työpajatoiminnan avustuksen avulla Jyväskylän yksikkö voi panostaa yksikön työkokeilun laatuun sekä työkokeilijoille annettavaan tukeen. AVI myöntää yhdistykselle myös pienimuotoisempaa, paikallista nuorten harrastustoiminnan rahoitusta. Jyväskylän yksikössä nuorten harrastustoimintaa toteutetaan 13-17-vuotiaille nuorille Roundi -harrastetunnin muodossa. (Jääskeläinen, Ojennus & Ruotsalainen 2023.)



Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikössä halutaan edistää ihmisten työllistymistä avoimille työmarkkinoille, jolloin Jyväskylän yksikkö toimii välityömarkkinapaikkana. Yhdistys saa palkkatuen joko Työ- ja elinkeinotoimiston tai kuntakokeilun myöntämänä (Jääskeläinen, Ojennus & Ruotsalainen 2023). Palkkatuki myönnetään harkinnanvaraisesti organisaatioille, jotta organisaatiot voivat työllistää henkilöitä osa-aikaisiin, toistaiseksi voimassa oleviin tai määräaikaisiin työsuhteisiin. Palkkatuki mahdollistaa palkkatukioikeutetulle henkilölle erityisen tuen organisaatiossa työskennellessään. Henkilön saadessa erityistä tukea palkkatuellisessa työsuhteessa, mahdollistuu myös työelämään kiinnittyminen. Organisaatio voi hakea palkkatukea myös oppisopimuskoulutuksella oleville henkilöille. (Työmarkkinatori 2023a.)

Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikölle myönnetään rahoitusta myös kansainvälisten rahoituskanavien kautta. Esimerkkinä yhdistyksen Jyväskylän alueellisista hankkeista, DigiGym -hankkeelle rahoituksen on myöntänyt ESR eli Euroopan sosiaalirahasto. GoGreen -hanke saa rahoituksen Erasmus+ -avustuksesta. Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikön ja YAD:in eli Youth Against Drugs ry:n yhteistyössä toteutettava hanke rahoitetaan Sosiaali- ja terveysministeriön terveyden edistämisen määrärahasta. Lisäksi Jyväskylän yksikkö saa Eurooppa tiedottamisen valtion avustusta. Jyväskylän yksikkö on saanut myös Keski-Suomen Osuuspankin myöntämän OP tekee hyvää -lahjoituksen, joka on mahdollistanut Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikölle yhteisöllistä retkitoimintaa sekä hyvinvoinnin tukemista kuntosalivälineiden hankintana. (Jääskeläinen, Ojennus & Ruotsalainen 2023.)

### 3 YHTEISÖLLISYYS OSANA OPPIMISPROSESSIA

Luvussa tulen käsittelemään opinnäytetyöni keskeisimmät käsitteet, joihin olen valinnut lähteitä kriittisesti tarkastellen. Tutkijana halusin lähestyä lähteitä menneiltä vuosikymmeniltä, sillä osa käsitteistä on saanut merkityksensä jo 1900-luvun aikana. Kun käsitellään vanhempaa termistöä, näen tutkijana relevantiksi viitata termin syntyajankohiin, jolloin tietoa voi verrata taas nykyaikana tehtyihin tiedon muutoksiin eli päivityksiin. Tulen siis viittaamaan uudempaan lähdekirjallisuuteen esimerkiksi 2020-luvulta. Käyn lisäksi lyhyesti läpi seuraavat käsitteet omina lukuinaan: yhteisöllisyys ja yhteistoiminnallinen oppimisprosessi. Luvussa 3.3. haluan avata lukijalle, mikä Valo-Valmennusyhdistyksen valo-valmennusmalli on, ja millainen prosessi valmennusmallissa on. Luvussa 3.4. perehdyn työpajatoimintaan ja sitä ohjaavaan lainsäädäntöön, mikä on mielestäni olennainen osa työpajoihin keskittyvää kehittävästä tutkimustyöstä.

#### 3.1 Yhteisöllisyys

Yhteisöllisyys on moniselitteinen käsite, se kuvastaa ihmisten kykyä kokoontua yhteen, jakaa kokemuksiaan ja tehdä asioita yhdessä. Yhteisöllisyyteen liitetään myös toisten ihmisten tukeminen ja yhteisten arvojen pohjalta yhdessä työskentely erilaisissa yhteisöissä. Yhteisöksi mielletään perinteisesti ryhmä, joka muodostuu ihmisistä, jotka omaavat samoja ominaisuuksia, mielenkiinnonkohteita, arvoja tai tavoitteita. Yhteisöt voivat olla paikallisia, kuten perhe, koulu-, työ-, naapurusto tai kyläyhteisöjä. Yhteisöt voivat olla myös etnisiä, kulttuurisia, uskonnollisia tai ammatillisia yhteisöjä, jotka antavat mahdollisuuden globaalille yhteisöllisyydelle. Yhteisöllisyys voi näin ollen olla aihekohtainen tai paikkasidonnainen. (Sitra 2023.)

Yhteisöllisyys on myös usein tunne eli emotio, joka syntyy, kun ihminen liittyy osaksi yhteisöä. Yhteisöllisyyden tunne ja yhteisö tarvitsevat muodostuakseen ryhmän, jonka parissa ihminen voi tuntea olevansa tervetullut omana itsenään. Ryhmä on käsitys ihmisryhmästä, jonka jäsenet ovat vuorovaikutuksessa säännöllisesti. Ryhmän jäsenet omaksuvat erilaisia rooleja työskennellessään tietoisesti ryhmänä yhteisten tavoitteiden eteen. Roolien muotoutumiseen ryhmässä vaikuttavat sitoutuneisuus, osallistumisalttius sekä keskinäiset suhteet ja asenteet ryhmän jäsenten välillä. Ryhmän jäsenten myönteinen suhtautuminen yhdessä oppimiseen ja työskentelyyn synnyttää yhteisöllisyyden ja yhteenkuuluvuuden tunteita, jotka edesauttavat ryhmää saavuttamaan onnistumisen kokemuksia, yhteisen tiedon saavuttamista. (Opetushallitus 2023.)

Liisa Raina ja Rauno Haapaniemi kertovat kirjassaan *Yhteisöllinen pedagogia (2007)*, että yhteisöllisyys on ominaisuus, joka kehittyy ryhmän jäsenten työskennellessä keskenään. Yhteisöllisyyden ominaisuus edellyttää ryhmää toimimaan vuorovaikutteisesti, asiallisella kommunikoinnilla ja selkeällä, sujuvalla viestinnällä. Nämä edellytykset ovat tärkeitä yhteisölliselle ryhmätyöskentelylle, oli kyseessä tavoitteellisempi tai vapaamuotoisempi yhteisöllinen työskentely. Usein ryhmätyöskentely mielletään tuloksellisuutta vaativaksi oppimismenetelmäksi, mutta yhteisöllisen pedagogian mukaan ryhmässä toimiminen saa aikaan kasvua ja kehitystä pienryhmätyöskentelyn ansiosta, jolloin termi ”kasvattava ryhmä” olisi sopivampi kuvaus tällaista toimintaa harjoittavalle yhteisölle. (Raina & Haapaniemi 2007, 34-39.)

### 3.2 Yhteistoiminnallinen oppimisprosessi

Yhteistoiminnallisen oppimisen periaatteet ovat humanistista ihmiskäsitystä noudattavia pedagogisia katsomuksia. Humanistinen ihmiskäsitys on asenne elämää kohtaan, jossa ihminen nähdään arvokkaana. (Filosofia.fi 2009.) Käsite pedagogiikka sisältää käsityksen siitä, millä keinoin opetus ja kasvatus organisoidaan toimiviksi käytännöiksi (Tieteen termipankki 2023a). Yhteistoiminnallisen oppimisen periaatteet ovat positiivinen sosiaalinen riippuvuus, yksilön velvollisuus, osallistava ja avoin vuorovaikutus, sosiaalisten taitojen hallinta ja yhteisarviointi sekä reflektointi osuus. Jotkin edellä mainituista periaatteista ovat yhteistoiminnallisen oppimisen mukaiselle toiminnalle välttämättömiä, jotta toiminta voidaan tunnistaa olevan juuri edellä mainittu oppimismenetelmä. (Hellström, Johnson, Leppilampi & Sahlberg 2015, 23–25.)

1800-luvun lopulla yhdysvaltalainen filosofi, psykologi ja kasvatustieteilijä John Dewey toi esille ajatuksensa oppimisprosessin osallistujien välisen vuorovaikutuksen vahvistamisesta. Hän kiersi ympäri maailman kertomassa kasvatustieteilijänsä 1920-luvulla, ja hänet tunnetaan erityisesti toiminnallisen oppimisen eli *learning by doing* –metodista, jonka perusajatuksena on opettaa oppijaa oppimaan ongelman ratkaisua omien kokemusten, tiedon ja taitojen avulla. (Mönkkönen 2008, 35, 71.) Vaikka Deweyn ajatuksia aloitettiin luomaan todeksi 1940-luvulta alkaen, käsite yhteistoiminnallinen oppiminen (”*co-operative learning*”) sai paikkansa kasvatustieteellisessä sanastossa ja opetuslallalla vasta 1970-luvulla. Suomalaisessa pedagogiikassa yhteistoiminnallisuus yleistyi 1990-luvulla, jonka jälkeen yhteisöllisiä oppimismenetelmiä on aloitettu hyödyntämään ja opetusjärjestelmiä edelleen kehittämään. (Hellström ym. 2015, 15–16, 69.)

Yhteistoiminnallinen oppiminen on tavanomaista ryhmätyötä tavoitteellisempaa työskentelyä ryhmädynamiikan näkökulmasta tarkasteltuna. Jos tarkastelemme yhteisöllistä oppimisprosessia yhteisöllisen pedagogian näkökulmasta, kutsuisimme ryhmätyöskentelyä yhä enenevässä määrin kasvattavaksi ryhmäksi, kuten luvussa 3.1. yhteisöllisyyden osalta on kerrottu. Kasvat-tavan ryhmän tavoitteet ovat tunnealueellisiin, sosiaalisiin taitoihin ja oppimiseen liittyviä (Raina & Haapaniemi 2007, 39). Menetelmän periaatteita mukaillen oppijat tulisi jakaa 2–6 henkilön pienryhmiin, jotta tavoitteellinen työskentely tiimissä pysyisi selkeänä, oppiminen tapahtuisi sille optimaalisessa ympäristössä ja ryhmien jäsenet saisivat kartutettua tasapuolisesti sosiaalista pääomaa sekä jaettua mahdolliset roolit. Yhteistoiminnallisessa oppimisprosessissa tapahtuvan tiedollisen eli kognitiivisen oppimisen lisäksi oppija kohottaa itsetuntoaan sekä harjoittaa sosiaalisia vuorovaikutus- ja kommunikaatiotaitojaan. Lisäksi yksilö vahvistaa jo olemassa olevia oppimistapojaan ja kehittää samalla uusia, sillä ryhmässä työskentely haastaa yksilöitä ajattelemaan myös muiden ryhmän jäsenten oppimisprosesseja. (Hellström ym. 2015, 16.) Yhteistoiminnallisen oppimisen menetelmää hyödyntävän ohjaajan ja opettajan on tärkeä muistaa, opettaako hän oppijoita oppimaan ryhmässä vai ryhmänä. Ryhmänä oppimisen menetelmän on tutkittu olevan hyödyksi myös erityistukea tarvitseville oppijoille, sillä he saavat apua ja vertaistukea ryhmän eri taitotasoisilta oppijoilta, jolloin menetelmän keskeisin tavoite saavutetaan. (Mitchell 2018, 59.)

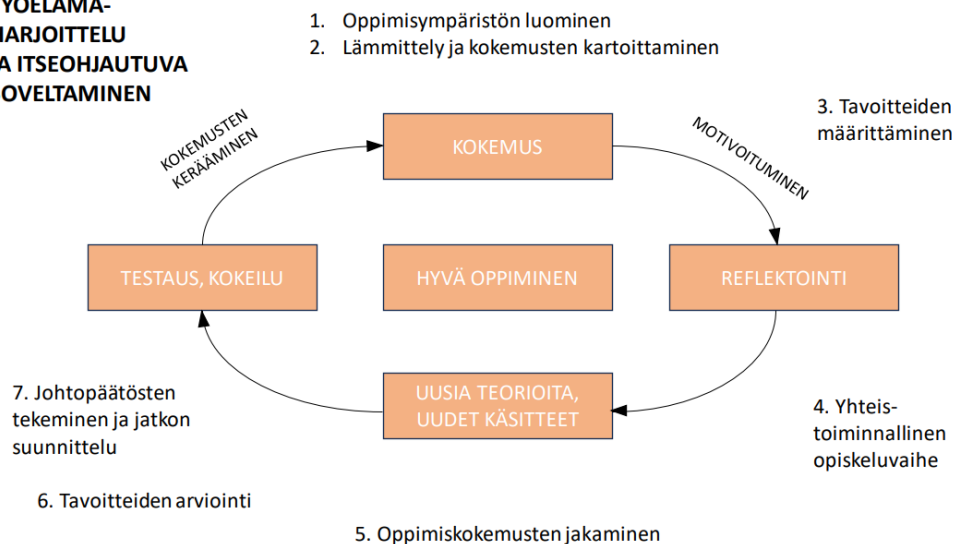
Ensisijaisesti oppimisen äärellä oppija on vastuussa omasta oppimisestaan, tiedon omaksumisesta sekä käytännön harjoittelusta. Oppijan rooli sisältää myös vastuun muiden ryhmätyöskentelyyn osallistuvien oppijoiden huomioon ottamisen yhteistoiminnallisessa oppimisprosessissa. Yhteistoiminnallisessa ryhmäopetuksessa tarkoituksen mukaista on, että oppijat käyvät keskusteluja, opettelevat ongelman ratkaisutaitoja ja toimivat yhdessä, ryhmänä. Unohtamatta, kuinka tärkeää on auttaa kanssaoppijoita tunnistamaan hyviä oppimiskeinoja, joita hyödyntää ryhmätyössä sekä yksilöllisen tiedon omaksumisessa. Kannustaminen ja hyvän ilmapiirin luominen tekevät oppimisprosessista jokaiselle miellyttävän, parhaimmillaan se tuottaa useita onnistumisen kokemuksia. Oppijan arvioidessa omaa osaamisensa kertymistä läpi oppimisen, voi hän tuntea itsetuntonsa kohoavan uudelle tasolle, jota seuraa motivaation nousu oppimista kohtaan. (Mitchell 2018, 60.)

Oppimisprosessissa ohjaaja toimii tilanteen kapteenina, ohjaten oppijoita tiedon teoriaan ja käytäntöjen pariin. Yhteistoiminnallisen oppimisprosessin ohjaajan täytyy tuntea ohjaamansa

toiminnan teoreettista taustaa, pedagogisia menetelmiä sekä filosofista perustaa, jotta oppimishetki erottuu perinteisestä ryhmätyöskentelystä (Hellström ym. 2015, 17). Ohjaajan tärkein tehtävä oppimisvaiheessa on pysyä tilanteiden tasalla reagoimalla oppijoiden muuttuviin tarpeisiin esimerkiksi menetelmiä vaihtaen tai joustavasti muokaten jo asetettuja tavoitteita (Leppilampi & Piekkari 2001, 17).

Yhteistoiminnallinen oppimisprosessi sisältää toimintavaihteita, jotka yhdessä muodostavat selkeän oppimisprosessin kaavan (kuvio 1). Oppimisprosessin step-by-step kuvauksella ja kaavamaisuudella on haluttu luoda pohja, jota noudattaen ja soveltaen saadaan aikaan selväpiirteinen kokonaisuus opetushetkeen sekä loogiset suuntaviivat oppimisprosessin ohjaajalle. Toimintaa ohjaavan henkilön on hyvä tiedostaa oppimisprosessin vaiheet, jotta prosessiin osallistuvat saavat mahdollisimman hyvän oppimiskokemuksen. (Hellström ym. 2015, 115.)

**TYÖELÄMÄ-  
HARJOITTELU  
JA ITSEOHJAUTUVA  
SOVELTAMINEN**



Kuvio 1: Yhteistoiminnallisen oppimisprosessin vaiheet Leppilammen & Piekkarin (2001, kuvio 3) pohjalta.

Ensimmäisenä edellytyksenä on luoda oppimisympäristö, joka pitää sisällään oppimishetken huolellisen suunnittelun sekä valmistautumisen välineiden ja materiaalin hankkimisena. On tärkeä muistaa, että suunnitteluvaiheessa huomioidaan myös oppijoiden näkemyksiä fyysiseen oppimisympäristöön. Oppimisprosessin kohderyhmän huomioinnilla on suora vaikutus oppijoiden motivaatioon, tämä tulee esille etenkin oppimisprosessin alkuvaiheessa yhteisiä sääntöjä laatiessa. (Leppilampi & Piekkari 2001, 15.)

Toinen vaihe sisältää luonnollisesti oppijoiden huomion kiinnittämisen oppimisprosessissa käsiteltävään aiheeseen. Huomio kiinnitetään yleensä erilaisilla lämmittelyharjoituksilla tai kevyemmällä keskustelulla yhteisesti, ryhmän tai parin kanssa. Keskustelu harjoituksissa vuorovai-  
kutusta syntyy etenkin silloin, kun keskustelijoita kannustetaan kertomaan omia näkemyksiään ja jakamaan kokemusmaailmaansa. Lisäksi ohjaajan on oltava itse läsnä ja motivoitunut käsittelemään aihetta yhdessä oppijoiden kanssa. Motivoitunut mielentila oppimista kohtaan kohoo ohjaajan asenteen sekä lämmittelyharjoitteiden avulla myös oppijan kohdalla. (Leppilampi & Piekkari 2001, 16.)

Kolmannessa yhteistoiminnallisen oppimisprosessin vaiheen ideana on oppijan valikoivan tarkkaavaisuuden siirtäminen opiskeltavan aiheen pariin eli määritetään tavoitteet opittavan aiheen ympärille. Mitä oppija haluaa aiheesta oppia ja tietää? Oppijan ajatukset voivat harhailla mennessä, tulevassa tai missä tahansa mikä harhauttaa keskittymiskykyä nykyhetkestä. Ohjaaja voi tuoda oppijan mielen takaisin läsnä olevaksi oppimishetkeen tiedustelemalla oppilaan aiempaa tietoa aiheesta. Oppija voi tehdä itsereflektointia onko aihe hänelle tuttu, ja haluaako hän jakaa osaamistaan yhteisöllisesti, samalla omaa osaamistaan kehittäen. (Leppilampi & Piekkari 2001, 16.)

Neljännessä vaiheessa päästään yhteistoiminnallisen opiskelun pariin, joka on merkittävin vaihe aiemmin määriteltyjen oppimistavoitteiden kannalta. Oppimisprosessissa yhteistoiminnallisuus tarkoittaa käytännössä yksilön panosta oman oppimisensa lisäksi muiden ryhmäläisensä oppimiseen kannustamisen ja vertaisoppimisen muodossa. (Leppilampi & Piekkari 2001, 17.) Vertaisoppiminen on oppijalähtöinen menetelmä, jota käytetään osana syvällisempää tiedon sisäistämistä. Menetelmää käyttäen oppijoita kannustetaan keskusteluihin ja aktiiviseen tiedon jakamiseen, jolloin ryhmän jäsenet voivat auttaa toisiaan ongelman ratkaisussa ja sisäistämään opiskeltavan aiheen käsitteistöä. (Tieteen termipankki 2023b.)

Yhteistoiminnallisen oppimisprosessin viidennessä vaiheessa siirrytään oppimiskokemusten jakamiseen, jonka aikana kerrataan, selitetään ja tarkennetaan juuri opittua tietoa. Tiedon jakaminen ryhmässä velvoittaa oppijan pohtimaan omaa oppimisprosessiaan ja refleктоimaan sitä, mitä on oppinut ja mitä voisi tehdä paremmin seuraavalla opiskelukerralla, jotta tietotaito siirtyisi helpommin omaksuttavasti eteenpäin. Oppijoiden on suositeltavaa pohtia yhteistyössä ohjaajan kanssa, millaiset oppimismenetelmät tukevat juuri heidän opiskeluaan. (Leppilampi & Piekkari 2001, 17.)

Oman osaamisen kehittymisen aktiivinen seuranta nostetaan esille yhteistoiminnallisen oppimisprosessin sekä neljännessä että kuudennessa vaiheessa. Itsereflektointi on myös tärkeä taito työelämätaidoissa sekä elinikäisessä oppimisessa, joita Jyväskylän Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikön työpajatoiminnassa harjoitellaan muun muassa ohjaajan ja pajalaisen välisissä arviointikeskusteluissa. (Jääskeläinen, Ojennus & Ruotsalainen 2023.) Säännöllinen arviointi tunnetaan tärkeänä osana oman osaamisen kehittymistä ja oppimisprosessia. Se mahdollistaa yksilölle mahdollisuuden seurata edistymistään, saada palautetta ja tunnistaa kehitystarpeitaan. Arvioinnin tarkoitus on pitää oppija motivoituneena itsensä kehittämislle, saavuttamaan asettamansa tavoitteet ja sopeutumaan muuttuviin ulkopuolelta asetettuihin vaatimuksiin. Arviointi voidaan toteuttaa yhteistoiminnallisen työskentelyn päätteeksi ryhmäreflektiona tai oppijan omana itsearviointina. Oppijoiden kannattaa palata työskentelyn alussa laadittuihin tavoitteisiin, ja peilata omaa kehitystä niihin kohtiin, jotka kaipasivat oppijan omaa panosta. Ryhmäreflektiossa ryhmä voi tarkastella työskentelyään luomiensa sääntöjen pohjalta. Näin ryhmä selvittää, miten hyvin he ovat sekä yhdessä että yksilöinä työskennelleet yhteisen päämäärän eteen. (Leppilampi & Piekkari 2001, 17.)

Yhteistoiminnallisen oppimishetken jälkeen on seitsemännen vaiheen aika; johtopäätösten yhteenveto ja etenemisen suunnittelu. Tässä vaiheessa ohjaaja ja oppijat käyvät asiat läpi yhteisesti, ja sopivat jatkosta. Tulevan pohtiminen yhdessä auttaa oppijoita sitoutumaan toimintaan, sillä he pääsevät vaikuttamaan itse seuraavan oppimiskerran kulkuun ja aktiviteetteihin. Oppijoiden ollessa motivoituneita ja sitoutuneita yhteiseen projektiin, he ryhtyvät herkemmin jatkamaan omien taitojen kehittämistä, ja panostavat siihen vapaa-ajalla. (Leppilampi & Piekkari 2001, 18.)

Yksilöllistä, mutta yhteisöllisten ehtojen kautta tapahtuvaa oppimista kutsutaan termillä sosio-konstruktivisuus, joka tunnetaan yhtenä monista konstruktivismin muodoista. Konstruktivisen oppimisen määritelmä tarkoittaa nimensä mukaisesti rakentamista, sillä konstruktionistisen käsityksen mukaan ihmisen oppimisprosessi sisältää itsenäistä ja aktiivista tiedon prosessointia ja oppijan reflektiivisuus nähdään kokemuksellisuutta antoisampana. Oppija rakentaa omaa maailmankuvaansa havainnoimalla ja tulkitsemalla saamaansa tietoa, vailla valmiita vastauksia. (Rauste-von Wright 1995, 143; Kauppila 2007, 36–37, 47.)

Yhdessä onnistuminen vaatii oppijoita välittömään vuorovaikutukseen, jolloin oppija kerryttää sosiaalista pääomaa. Oppimishetken osallistuneilla on vastuu vuorovaikutteisen oppimisen tapahtumiseen. Oppimisen tekevät oppijat itse, yksilöllisesti sekä yhdessä pohtien ja kokeillen.

Sosiokonstruktiiivisessa oppimiskäsityksessä keskeistä on oppijoiden välinen sosiaalinen vuorovaikutus ja yhteistoiminnallisuus välttämättömänä osana opittavan tiedon omaksumista (Kauppila 2007, 48; Tieteen termipankki 2023c).

### 3.3 Valo-valmennusmalli ja valmennusprosessi

Valo-valmennusmalli on Valo-Valmennusyhdistyksen kehittämä toimintamalli, jolla yhdistys mahdollistaa yksilön osaamisen kehittämisen, tunnistamisen ja tunnustamisen epämuodollisessa oppimisympäristöissä eli Valo-Valmennusyhdistyksen työpajaympäristöissä. Yhdistyksen tilat on todennettu osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen sopiviksi oppimisympäristöiksi Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikön teettämän raportin pohjalta. (Ojennus 2023.)

Valo-valmennusmallista puhuttaessa tarkoitetaan työttömien työnhakijoiden kannustusta tutkinnon osien tai tutkinnon suorittamiseen Valo-Valmennusyhdistyksen tunnistetuihin epämuodollisissa oppimisympäristöissä. Valmennusprosessin aloitusvaiheessa ohjaajan käydessä keskustelua valmentautujan kanssa, hän samalla havainnoi valmentautujan motivaation tasoa mahdollista tutkinnon osan tai tutkinnon suorittamista varten. Mikäli valmentautujalla on motivaatiota suorittaa tutkinnon osia valo-valmennusjaksolla osana työpajatoimintaa, täytyy valmentautujan olla sitoutunut yksilöllisen suunnitelmansa mukaisesti asetettuihin työtehtäviin. Valmentautujan suunnitelmaan merkityt työtehtävät valmentautuja määrittelee yhdessä lähiohjaajansa kanssa. Työtehtävien on oltava sellaisia, jotka tukevat juuri kyseisen tutkinnon osan suorittajan osaamisen kehittämisen tarpeita. (Ojennus 2023.)

Asiakkaan näkökulmasta (KUVIO 2) Valo-valmennusprosessin mahdollistaman tutkinnon osasuorittamisen ollessa ajankohtainen, aloittaa tutkinnon osan suorittaja kartuttaa osaamistaan valitsemansa tutkinnon osaamisvaatimuksia vastaavaksi, työaikansa ja jaksamisensa huomioiden. Tutkinnon osan suorittajan ollessa työkokeilija, palkkatuettu henkilö tai ammattikoulun opiskelija, työaika määräytyy aina yksilöllisesti. Voimavaroista keskeisin tutkinnon osaa suorittavalle on oman jaksamisen arviointi suhteessa vastuutehtäviin ja osaamisen hankkimiseen. Valmentautujan täytyy kantaa vastuu omasta etenemisestään, mutta kenenkään ei tarvitse kulkea valmennusprosessia läpi yksin. Valmentajan rooli on tukea valmentautujaa tarpeen tullen, ja tilanteissa, joissa ohjaajan näkemystä tarvitaan, esimerkiksi näyttösuunnitelman laatimisessa. Valmentaja eli valmentautujan lähi- tai työpaikkaohjaaja pitää huolen siitä, että aikomukset



osaamisen opinnollistamisesta kirjataan valmentautujan työllistymissuunnitelmaan, ja oppilaitosta koordinoidaan valmentautujan etenemisestä valmennusprosessin eri vaiheissa. Työllistymissuunnitelma laaditaan työvoimapalveluiden järjestämisen lain (380/2023, §3) edellyttämänä, TE-toimiston tai kuntakokeilun asiantuntijan kanssa (Työmarkkinatori.fi 2023b).

## Valo-Valmennusprosessi asiakkaan näkökulmasta



Kuvio 2: Valo-Valmennusprosessin kuvaus asiakkaan näkökulmasta Valo-valmennusmallin (2023) pohjalta.

Tutkinnon osan suorittajan kerrytettyään ammattitaitoaan, ammatillinen oppilaitos, kuten Jyväskylän yksikön yhteistyökumppani Pohjoisen Keski-Suomen ammattiopisto Poke, ryhtyy arvioimaan mitkä tutkinnon osan edellytykset toteutuvat ja mitkä vaativat hiomista. Tutkinnon osan edellytysten täyttymisestä seuraava askel on ammatillisen oppilaitoksen ja pajalaisen yhdessä laadittavan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS). Sen jälkeen laaditaan näyttösuunnitelma. Näyttö puolestaan suoritetaan Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikön tunnistetuissa oppimisympäristöissä. Jyväskylän yksikössä tutkinnon osasuoritus koskee kasvatus- ja ohjausalan tutkintoa. Tällöin tutkinnon osan suorittaja todennäköisesti suunnittelee ohjauksellista toimintaa joko omalle teemapajalleen tai muille pajoille. Näyttöviikon koittaessa, tutkinnon osan suorittaja valmistelee pajalle saavuttuaan ohjaushetkensä muun muassa tarvittavan välineistön hankkimisella. Näyttöpäivänä paikalla on oltava ohjaaja, joka pystyy arvioimaan näytön toteutumista eli tietää valo-valmennusmallin perusteet sekä tutkinnon osan vaatimukset. Näyttöviikon ollessa ohi, Valo-Valmennusyhdistys laatii yhteenvedon

tutkinnon osan suorittajan valmennusjaksosta, jossa käydään läpi henkilön omat tavoitteet, mahdolliset toteutukset sekä miten asiakas lähtee etenemään elämässään valmennusjakson jälkeen. Ammatillinen oppilaitos toteuttaa tutkinnon osan suorittajan osaamisen arvioinnin, johon sisältyy edellä mainitun lisäksi tietojen, taitojen, asenteen, työturvallisuuden ja työelämätaitojen arviointi. Arvioinnin jälkeen ammatillisen oppilaitoksen edustaja käy palautekeskustelun tutkinnon osasuorittajan kanssa. Kaiken tämän jälkeen tutkinnon osan suorittaja saa virallisen todistuksen tutkinnon tai tutkinnon osan suorittamisesta. (Ojennus 2023; Valo-Valmennus 2023e.)

### 3.4 Työpajatoiminta ja sitä ohjaava lainsäädäntö

Työpajatoiminta on yhteisöllistä toimintaa, jossa yksilö voi kehittää elämänhallinnan ja työelämän taitojaan sille tarkoitetussa valmennusyhteisössä ja -ympäristössä. Suomessa työpajatoimintaa tarjoavat esimerkiksi erilaiset yhdistykset, järjestöt ja säätiöt, joiden toiminnan tavoitteena on auttaa nuoria ja aikuisia löytämään oma polkunsä ja jatkamaan elämässä eteenpäin. Työtoimintaan osallistuva saa toiminnasta tukea hyvinvointiinsa sekä osaamisensa kehittämiseen ja tunnistamiseen, sillä työpajatoiminnan tarkoitus on auttaa yhteiskunnassa heikoimmassa asemassa olevia valmentautumaan kohti työ- ja koulutusmaailmaa sekä tukea heidän kokonaisvaltaista hyvinvointiaan. Työpajatoiminta on suunnattu valmennusorganisaation mukaan nuorille ja aikuisille tai kohderyhmäkohtaisesti. Yleensä työpajatoiminnan palveluja voidaan tarjota täysikäisyydestä eläkeiän saavuttamiseen saakka. Nuorten työpajatoimintaa järjestetään nuorisolain (1285/2016) mukaisesti alle 29-vuotiaille. (Nuorisolaki 1285/2016, 3§; Into 2023.)

Työpajatoiminta on kytköksissä sosiaalipalveluiden lisäksi sekä koulutusta että työllisyyspalveluja tarjoaviin palveluihin. Sen vuoksi työpajatoimintaa ohjaava lainsäädäntö on laaja-alainen. Suomessa työpajojen toimintaa nuorten parissa säätelee muun muassa nuorisolaki (1285/2016), jonka tavoitteena on parantaa nuorten vaikuttamismahdollisuuksia ja vahvistaa nuorten osallisuutta yhteiskunnassa. (Nuorisolaki 1285/2016, 2§.) Monet nuoriso- ja järjestöalan organisaatiot kannustavat nuoria yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen esimerkiksi nuorten yhteisten kampanjasuunnittelun ja –tuotannon muodossa. Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikön konkretiaa nuorisolakia noudattaen on erityisesti 7-17 –vuotiaille nuorille suunnattu harrastetunti Roundi, jonka sisältö suunnitellaan yhteistyössä toimintaan osallistuvien nuorten kanssa (Valo-Valmennus 2023f).

Laki kuntouttavasta työpajatoiminnasta (189/2001) sisältää säädöksiä toimenpiteistä, joiden tarkoituksena on vahvistaa työpajatoimintaan osallistuvan henkilön työ- ja opiskeluvalmiuksien lisäksi elämänhallinnan taitoja. Toimenpiteiden tavoitteena on, että työpajatoimintaan osallistuva henkilö pystyy työpajajaksonsa jälkeen työllistymään ja osallistumaan koulutuksiin tai elinkeinoviranomaisen tarjoamaan työvoimapalveluun. Työpajatoimintaan osallistuvalla henkilöllä on myös lain mukaisia velvollisuuksia ja oikeuksia koskien edellä mainittuja toimenpiteitä. Alle 25-vuotiaan pitkäaikaistyöttömän työpajatoimintaan hakeutuvan henkilön täyttäessä lain mukaiset edellytykset, hänellä on velvollisuus osallistua yhdessä hyvinvointialueen sekä työ- ja elinkeinotoimiston edustajien kanssa aktivointisuunnitelmansa laadintaan. Henkilöllä on lain mukaan velvollisuus osallistua kuntouttavaan työtoimintaan hänelle laaditun aktivointisuunnitelman mukaisesti, työaikaa -ja sääntöjä noudattaen. (Laki kuntouttavasta työpajatoiminnasta 189/2001, 1§, 3§, 10§.)

Kuntouttavaan työpajaan osallistuvalla henkilöllä on velvollisuuksien lisäksi oikeuksia. Edellä mainitun aktivointisuunnitelman toteutuessa, on henkilö oikeutettu käyttämään aktivointisuunnitelmaan kirjattuja sosiaali-, terveys-, koulutus- ja kuntoutuspalveluita toimenpiteineen TE-toimistolle osoitetulla määrärahalla. Työ- ja elinkeinotoimistolle suunnatut määrärahat määrittävät sen, mihin julkisiin työvoimapalveluihin henkilöllä on mahdollisuus osallistua. (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001, 11§.)

Vuoden 2023 alussa voimaan tullut sote-uudistus on toimeenpannut sosiaali- ja terveyspalveluiden siirtymisen kunnilta 21:lle eri hyvinvointialueelle. Tämän myötä kuntouttava työpajatoiminta ja sosiaalinen kuntoutus ovat hyvinvointialueiden vastuulla. Hyvinvointialueille siirretty vastuu voi vaarantaa syrjäseutujen sosiaali- ja terveyspalveluita niin, että palveluita uhkaa lakkaaminen. Palveluiden ulkopuolelle jäävät ihmiset joutuvat yhteiskunnassa eriarvoiseen asemaan, sillä kilpailutuksen voittaneet palveluntuottajat keskittyvät useimmiten asukasluvultaan isompiin kaupunkeihin ja kasvukeskuksiin. (Into 2023a.)

Kunta edistää asukkaidensa hyvinvointia ja alueensa elinvoimaa sekä järjestää asukkailleen palvelut taloudellisesti, sosiaalisesti ja ympäristöllisesti kestäväällä tavalla. (Kuntalaki 410/2015, 1§.)

Kunnan tehtävä ja velvollisuus on suojata paikkakunnalla asuvien henkilöiden elämistä tarjoamalla jokaiselle saavutettavissa olevat hyvinvointia tukevat palvelut. Näitä palveluita ovat terveys- ja sosiaalipalvelut, kuten vastaanotto-, terveystarkastus- ja kotikäynnin palvelut. Palve-

luilla pyritään tukemaan yksilön toimintakykyä, terveyttä ja sosiaalista osallisuutta. Hyvinvointialueen vastuu on hankkia ja järjestää eri väestöryhmien sosiaali- ja terveystalvet itse tai ostaa palvelu ulkopuoliselta palveluntuottajalta. (Laki hyvinvointialueesta 611/2021; Sosiaali- ja terveysministeriö 2023.)

## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tämän luvun aikana tulen kertomaan valitsemistani laadullisen tutkimuksen vaiheista ja tutkimukseen valikoiduista menetelmistä, mutta ennen sitä, perustelen kuinka opinnäytetyöni vastaa Humanistisen ammattikorkeakoulun asettamiin raameihin työelämälähtöisestä näkökulmasta. Opinnäytetyöni tuotos käsittää Jyväskylän Valo-Valmennusyhdistyksen yhteisöllisten oppimiskäytänteiden kartoittamisen sekä kehittämisideoiden luonnin ja esittämisen. Lisäksi opinnäytetyöni varsinaisen tehtävän lisätehtävänä on tarkastella havainnoinnin avulla, mitkä tekijät edistävät ja mitkä hankaloittavat yhteisöllistä oppimisprosessia.

Humanistinen ammattikorkeakoulu on käytännönläheinen ja opiskelijoidensa työelämälähtöisyyteen panostava valtakunnallinen koulutusorganisaatio. Edellytyksenä opiskelijoiden opinnäytetöiden toteutumiselle on työelämälähtöinen, havaittu tarve tutkia ja kehittää tilaajaorganisaation toimintaa. Työelämätilaajia useimmiten ovat opiskelijoiden itse luomista työelämäverkostoon kuuluvia toimijoita, esimerkiksi harjoittelujakson aikainen työnantajataho tai Humanistisen ammattikorkeakoulun opiskelijoille opinnäytetyöaiheita tarjoavia yhteistyökumppaneita. Humanistisen ammattikorkeakoulun opinnäytetöillä halutaan tuottaa konkreettista hyötyä sekä dataa nuoriso- ja järjestöalojen toimijoille koko Suomen laajuisesti. Opinnäytetyöt ovat suurelta osin kehittäviä tutkimustöitä, joiden arvo työelämätilaajien silmissä on merkittävä, sillä yhteisöpedagogitutkinto on suhteellisen uusi verrattuna sosionomin tutkintoon. Tämän vuoksi tahdomme yhteisöpedagogeina tutkia järjestö- ja nuorisoalan organisaatioiden toimintaa, jotta voimme tuoda oman osaamisemme ja kehittävän työotteemme avuksi organisaatiokehitykseen. (Luttinen 2023; Lind 2023.)

Aloittaessa opinnäytetyöprosessia, suunnitelmassa oli käyttää neljää (4) eri tutkimusmenetelmää: havainnointi, kysely, haastattelu sekä vertaiskehittäminen eli benchmarking. Kesken tietoperustan kokoamisen ymmärsin, että en tule tarvitsemaan niin montaa eri tutkimusmenetelmää saadakseni opinnäytetyötäni ja tilaajaorganisaatiotani hyödyntävää tietoa. Vertaiskehittämisen jätin ensimmäisenä pois, sillä koin ettei aika yksinkertaisesti riitä kaikkien tutkimusmenetelmien käyttämiseen siten, että saisin varmasti laadullista tietoa. Kyselymenetelmä karsiutui menetelmistä pois, sillä sain tarvittavan tiedon ilman kyselyn tekoa ja toteuttamista.

Olen työssäni hyödyntänyt suurelta osin havainnointia, sillä marraskuun 2023 aikana toteutettiin Valo-Valmennusyhdistyksen yhteistyökumppanin, ammatillisen oppilaitoksen taholta neljä (4) workshop-päivää. Osallistuin workshopien toteutumispäivinä ainoastaan aloituskerralla ja

roolini havainnoitsijana oli täysin ulkopuolinen. Työpajapäivät laadittiin Valo-Valmennusyhdistyksen kahden ohjaajan, Petteri Ruotsalaisen ja Ville Tolppasen johdolla. Ohjaus toteutettiin ammatillisen oppilaitoksen opiskelijoiden toimesta. Ruotsalainen toteutti pajapäiviin osallistuneille osallistujille sekä ohjauksen toteuttaneille opiskelijoille kyselyn, jonka tarkoitus on selvittää, kokivatko workshoppiin osallistuneet hyötyä osallistumisestaan. En pystynyt käyttämään kyselyn tuottamaa aineistoa osana tutkimustani, sillä en saanut aineistoa ollenkaan käyttöni.

Laadullisella tutkimuksella tähdätään tutkittavaan ilmiöön, ja siihen liittyvien henkilöiden näkökulmien tarkasteluun, tutkittavan asian ymmärryksen syventämiseen ja uuden tiedon saamiseen. Laadullisen tutkimuksen menetelmin tutkija kiinnittää huomionsa ihmisten ajatuksiin, tunteisiin ja käytökseen. Tutkimus toteutetaan tutkittavien henkilöiden normaalissa toimintaympäristössä. (Puusa & Juuti 2020, 9-11.) Laadullisen tutkimuksen rikastamiseksi on hankittu tietoa yksilöhaastattelulla myös Nivalan Työpajasäätiön hankepäällikkö Arja Gladilta. Gladilta saatu informaatio on yksityiskohtaista kokemustietoa, jonka pohjalta voidaan tehdä uskottavia johtopäätöksiä, jotka tukevat laadullista tutkimusta.

Laadullisen tutkimuksen vaiheet (Puusa & Juuti 2020, 12):

- aiheen valinta,
- tutkimuksen tavoitteiden asettaminen,
- tutkimuskysymysten muotoilu,
- tutkimuksen rajauksien esittely,
- teoreettisen viitekehyksen laatiminen kirjallisuuden avulla,
- lähestymistavan valinta,
- tutkimusmenetelmien sekä näytteen tai aineiston valinta, kuvailu ja perustelu,
- aineiston hankinta,
- aineiston analysointi,
- tulosten kirjoittaminen ja raportointi sekä tutkimuksen luotettavuuden arviointi.

Tutkimustyön aiheeksi valikoitui toimeksiantajan taholta yhteisöllisen oppimisen käytännöt sekä tutkimusten perusteella esitettävät kehittämissideat. Tutkimuksen tavoitteiksi asetettiin selvittää Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikön työpajatoiminnassa käytössä olevia yhteisöllisen oppimisen käytäntöjä. Tutkimuskysymykset asetettiin tutkimustavoitteiden mukaan.

Tutkimuskysymykset keskittyivät työpajatoiminnan yhteisöllisten oppimiskäytänteiden kartoittamiseen, kehittämiseen sekä sitä edistävien että rajoittavien tekijöiden havainnointiin ja perusteluun. Tutkimuskysymysten muotoilu tapahtui tutkimusmenetelmäkohtaisesti, eli haastattelumenetelmässä kysymykset muotoiltiin etukäteen tutkijan omien ennako-oletusten mukaan. Tutkija on tutkimuksen suunnitteluvaiheessa muodostanut ennakkokäsityksiä tutkimukseen osallistuvasta haastateltavasta henkilöstä, ja tutkimukseen osallistuvan henkilön tuottamasta informaatiosta, jota voidaan hyödyntää osana tutkimusta.

Tutkimusaihetta muutettiin alkuperäisen ideapaperin jälkeen täysin erilaiseksi, kuten luvussa 2.1. on avattu. Alkuperäisidea opinnollistamisen käsikirjasta unohdettiin, sillä toimeksiantajan yhteyshenkilö sai tiedon, että Valo-Valmennusyhdistys ry:llä on oma työryhmänsä opinnollistamisen käsikirjaa varten, ja käsikirjan tekoprojekti on jo käynnissä. Tuon tiedon saatuaamme ryhdyimme yhteistyössä ideoimaan uutta aihetta opinnäytetyölle. Pian työelämätilaaja ilmaisi tarpeen yhteisöllisten oppimiskäytäntöjen tutkimisesta Jyväskylän yksikön toimipisteillä, jolloin tutkimus rajattiin paikalliseksi organisaatiotutkimukseksi. Tilaajan toive tutkimukselle oli, että tutkija toteuttaisi yhteisöllisten oppimiskäytäntöjen kartoituksen sekä esittäisi tutkimustyön pohjalta innovoituja kehitysideoita näiden käytäntöjen kehittämiseksi.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys on kuvattu luvussa 3 ”Yhteisöllisyys osana oppimisprosessia”. Aihetta koskevaa lähdekirjallisuutta on käytetty keskeisten käsitteiden avaamiseksi, jotta lukijalle hahmottuu käsitteiden merkitys työlle. Tutkimusta pohjaava teoriaisuus on muodostettu luotettavaa ja ajanmukaista lähdekirjallisuutta hyödyksi käyttäen. Mukana lähdekirjallisuudessa on teoksia eri vuosikymmeniltä, sillä joitakin käsitteitä on avattu tutkijan mielestä vanhemman tietokirjallisuuden teoksissa paremmin kuin uudemmissa. Vanhempaa ja uutta kirjallisuutta tutkimusaiheen ympäriltä on käytetty perustellusti rinnakkain, toinen toistaan tukien. Valikoidut kirjallisuuslähteet ovat olleet hyödyksi muille aiheen ympäriltä tutkimusta tehneille opiskelijoille sekä asiantuntijoille, joten tieto on relevanttia tutkimusaiheen keskeisten käsitteiden määrittelyä ja teoreettisen viitekehysten laatimiseksi.

Kehittävän tutkimustyön lähestymistavaksi valikoitui laadullisuus, sillä tahdoin saavuttaa tietoa, joka on lähtöisin Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikön jäseniltä ja yhdistyksen yhteisöissä tapahtuvasta toiminnasta. Tutkimuksen kannalta oli tarkoituksenmukaista aloittaa laadullisen aineiston keruu, sillä ohjaajana toimimisen ohessa tutkijalle mahdollistui tiedonkeruu tutkittavien henkilöiden luonnollisessa toimintaympäristössä.

Tutkimusmenetelmistä ja niiden valikoimisesta tutkimustyöhön on kuvattu ja perusteltu luvuissa 4.1 ”Havainnointi” ja 4.2. ”Haastattelut”. Havainnointi mahdollistaa tutkijan läsnäolon ja tiedonkeruun tutkittavan ilmiön tai kohteen tapahtumapaikalla- ja hetkellä. Haastattelun menetelmällinen hyöty on, että tutkija voi valita haastateltavaksi henkilön, jonka hän tiedostaa omaavan tietoa, joka edistää tutkimustulosten ja johtopäätösten tekoa. (Puusa 2020, 106; Paalumiäki & Vähämäki 2020, 131.)

Tutkimusaineiston hankinta tapahtui hankkimalla lähdekirjallisuutta, toteuttamalla yksilö- ja ryhmähaastatteluita sekä havainnoiteja Jyväskylän Valo-Valmennusyhdistyksen toimipisteillä. Yksilöhaastattelumenetelmällä on kerätty tietoa valo-valmennusmallista Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikön apuohjaaja Jenni Ojennukselta. Lisäksi tutkimusta varten on toteutettu ryhmähaastattelu, johon osallistuivat Jyväskylän Valo-Valmennusyhdistyksen ohjaaja Petteri Ruotsalainen, vastaava ohjaaja Virva Jääskeläinen sekä apuohjaaja Jenni Ojennus. Tiedonkeruun ja kehitysideoinnin rikastamiseksi toteutettiin yksilöhaastattelu Nivalan Työpajasäätiön Täsmätyöhön- hankkeen hankepäällikkö Arja Gladille. Gladin pitkäaikainen ja monipuolinen työkokemus lasten, nuorten ja aikuisten kanssa tehtävässä työssä antaa lisäarvoa opinäytetyön aiheen käsittelemiseksi. Nivalan Työpajasäätiön toiminnan ja yhteisöllisten oppimiskäytäntöjen tutkimisessa tarkoituksena ei ole vertaiskehittää eli benchmarkata kyseisen säätiön ja toimeksiantajan toimintaa keskenään. Gladille toteutetun haastattelututkimuksen tarkoituksena oli puhtaasti kerätä tietoa tutkijalle nuoriso- ja järjestötyön kentältä osaksi tutkimustulosten rikastamista.

Tutkimusta varten saadun aineiston analysointi aloitetaan aineistolähtöisesti. Havainnointi- ja haastattelumenetelmien keinoin saatuja tietoja, kuten tutkittavien henkilöiden ajatuksia, mielipiteitä, näkökulmia, näkemyksiä, tunteita ja käytöstä käsitellään analyysissä systemaattisesti läpi käyden. Aineiston järjestelmällinen läpikäynti tapahtuu tutkimusprosessin, tutkimukselle merkittävien tekijöiden ja tutkimusympäristön kuvailulla. Keskeistä tutkimuksen analyysille on viitata analyysin edetessä tarkoituksenmukaisesti tutkimuksen alkuvaiheessa koottuun teoreettiseen viitekehykseen. (Puusa 2020, 151.)

Tutkimustulosten kirjoittaminen tapahtuu systemaattisesti, huolellisesti saatua tietoa tarkastellen. Tutkijalle on eduksi ymmärtää tutkimuskohteen toimintaa, sen tarkoitusta ja ympäristöä. Näin tutkijalle syntyy kokonais käsitys siitä, miten aihetta kuuluu lähestyä tutkimustulosten kirjoittamis- ja raportointivaiheessa. Tutkimuksen raportointivaiheessa tuloksista tehdään johtopäätöksiä ja luodaan toiminnalle jatkokehityspolkuja sekä -toimenpiteitä. Tutkimustulosten



luotettavuus vaatii tutkijan oman subjektiivisuuden tunnistamista ja oletusten kyseenalaistamista. Tutkimuksessa objektiivisuus on yleisesti tavoiteltavaa, mutta laadulliselle tutkimukselle on merkityksellistä, että tutkija kykenee kriittiseen dialogiin omien oletustensa ja saadun tutkimusaineiston käsittelyssä. (Aaltio & Puusa 2020, 178-179.)

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa keskeisintä on se, miten tutkija onnistuu havainnollistamaan tutkimuksensa eri vaiheita. Yksityiskohtiin pureutuminen ja tiedon jäsentäminen lukijalle selkeäksi kokonaisuudeksi vahvistaa laadullisen tutkimuksen luotettavuutta. Luotettavuutta lisää myös tutkimuksen toistettavuus eli tutkimus voidaan tarvittaessa uudelleen toteuttaa myös erilaisissa toimintaympäristöissä ja eri ajankohtana. Hyvään ja luotettavaan tutkimusprosessiin kuuluu myös tutkijan oma oppiminen tutkimusaiheensa parissa. Tutkijan reflektoidessa omaa oppimistaan suhteessa saatuun tutkimustietoon, syntyvät uskottavuus ja luotettavuus toteutettua tutkimusta kohtaan. (Aaltio & Puusa 2020, 181, 183.)

Kehittävän tutkimuksen tarkoituksena on tutkia Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikön yhteisöllisiä oppimismenetelmiä havainnoiden toimintaa ja haastatellen valmennusorganisaation edustajia. Havainnointimenetelmässä käytettiin ei osallistuvan havainnoinnin lähestymistapaa eli tutkija toimi täysin ulkopuolisena havainnoitsijana. Tutkimusotteella varmistettiin, että tutkija kykenee keskittymään ympärillä tapahtuvaan toimintaan ilman häiriötekijöitä. Ei osallistuvan havainnoinnin keinoin tutkija pystyi tekemään muistiinpanoja tapahtumista, ihmisten käyttäytymisestä, ohjauksen laadusta ja aikataulun noudattamisesta. Havainnointitutkimuksessa on ammatillisen oppilaitoksen opiskelijoiden ohjausta osittain verrattu Leppilammen ja Piekkarin (KUVIO 1) yhteistoiminnallisen oppimisprosessin vaiheisiin ja ohjaamisen edellytyksiin.

Laadullinen tutkimus tuottaa tietoa ja kehitysideoita opinnäytetyön toimeksiantajalle, ja opinnäytetyön tulee vastata työelämälähtöiseen tarpeeseen, jota varten tämä tutkimus on tehty. Tutkimustyön tulee tuottaa uutta tietosisältöä ja lisäarvoa toimeksiantajan toiminnan kehittämiseen ja toiminnan kohderyhmän tarpeisiin.

#### **4.1 Havainnointi**

Tieteellisenä aineistonkeruumenetelmänä havainnointi eli observointi, antaa tutkijalle tilaisuuden jalkautua tutkittavaan ilmiöön liittyvien henkilöiden luonnolliseen toimintaympäristöön,

reaaliaikaisesti. Tieteellinen havainnointi aineistonhankinnan menetelmänä tuottaa informaatiota yhtä systemaattisesti sekä laadukkaasti, kuin muut tieteelliset tiedonkeruumenetelmät. Havainnointitilanne vaatii onnistuakseen tutkijan koko kapasiteetin huomointikykyä sekä aistien terävyyttä. Tutkijan on kannattavaa kirjata ylös havainnointitilanteessa näkemänsä ja kuulemansa, esimerkiksi havainnointipäiväkirjaan. Havainnointimenetelmän hyöty korostuu etenkin pidempikestoista projektia sivusta seurattessa tai haastattelussa kuvattun prosessin todentamista havainnoinnin avulla. (Paalumäki & Vähämäki 2020, 131-132.)

Tutkija voi hyödyntää havainnointia ensisijaisena tai muita tutkimusmenetelmiä tukevana aineistonkeruumenetelmänä. Havainnoinnin voi toteuttaa kolmella eri tavalla; (1) tutkija on osallinen tutkittavan ilmiön toimintaan, (2) tutkija osallistuu havainnoitavaan toimintaan, (3) tutkija ei osallistu toimintaan vaan pidättäytyy havainnoitsijan roolissa. Tutkijan ollessa osa tutkittavaa ilmiötä, tutkimuskohde voi olla hänet työllistänyt organisaatio. Tällaisessa tutkimustilanteessa tutkijan teot voivat vaikuttaa havainnointitilanteen kulkuun, sillä hän osallistuu tilanteeseen muiden tutkittavien tavoin, kuitenkin tekemättä läsnäoloaan näkyväksi. Osallistuva havainnointi eroaa edellä mainitusta havainnoinnin toteutuksesta siten, että osallistuvassa havainnoinnissa tutkija osallistuu havainnoitavaan toimintaan, mutta hän pysyy tietoisesti tutkijan roolissa koko tilanteen ajan. Hänen sanansa ja tekonsa voivat edelleen vaikuttaa tapahtumaketjuun havainnointitilanteen aikana. Poikkeuksena edellisiin havainnointitapoihin, on tutkijan mahdollista valita täysin ulkopuolisen tutkijan rooli. Tällöin tutkija ei osallistu havainnoitavaan toimintaan vaan tarkkailee tilanteita ja ihmisiä sivustaseuraajana, samalla muistiinpanoja tehden. (Paalumäki & Vähämäki 2020, 132-133.)

Havainnoinnin aineistonkeruu tapahtuu valmiiksi tehdyn suunnitelman mukaan; mikä on havainnoinnin kohde, millä tavoin havainnointi toteutetaan ja mihin tutkija keskittyy havainnointitilanteessa? Tutkijan täytyy perustella suunnitelmavaiheessa itselleen, mikä tekee kyseisestä havainnointitilanteesta mielenkiintoisen ilmiön tutkia? Entä millaista välineistöä tutkijan on hankittava itselleen havainnointia varten? Mikä on havainnointitutkimuksen pääkohderyhmä? Havainnointimenetelmää suunniteltaessa on tärkeä määritellä, kuinka pitkä tutkimusjakson pituus on. Tutkimusjakson ollessa kertaluontoinen havainnointitapahtuma, voidaan tutkittavaa ilmiötä havainnoida hieman vapaammalla tutkimusotteella. Mikäli tutkimusjakso sisältää useita havainnointikertoja, on havainnoinnin apuna suositeltavaa käyttää havainnointipäiväkirjaa. Tutkimuksen alkuvaiheessa havainnoinnin raamit eivät välttämättä ole muotoutuneet lopulliseen muotoonsa, sillä havainnointitilanteessa on paljon muuttuvia tekijöitä. Tutkijan saapuessa

tutkimuspaikalle, voi tutkija saada omien ennakko-oletuksien lisäksi uutta tietoa esimerkiksi tutkimusympäristöstä, jossa havainnointi tapahtuu. Tutkijalle olisi eduksi, jos hän tuntisi tutkitavan organisaation edustajan, joka on paikalla tutkimushetkellä. Siten tutkija saa pehmeän laskeutumisalustan tutkitavan ilmiön ympäristön ja yhteisön pariin sekä saa muodostettua tutkimushetkessä luottamuksellisen yhteyden tutkimuksen kohderyhmän jäseniin. Luottamuksen rakentaminen ei tapahdu hetkessä, vaan siihen tarvitaan aikaa ja pitkäjänteisyyttä. Mikäli tutkimus tapahtuu tutkijan omalla työpaikalla, on hän todennäköisesti kerennyt murtaa sosiaalista jännitystä omalla työajallaan kertomalla kollegoilleen, että hän aikoo havainnoida työyhteisöä tai siihen liittyvää ilmiötä. (Paalumäki & Vähämäki 2020, 133-134.)

Havainnointimenetelmän luotettavuus todennetaan tutkimusraportissa, joka opinnäytetyössä sijoittuu lukuun 5.1 ”Havainnoinnin tulokset”. Edellytyksenä onnistuneelle, luotettavalle ja validille aineistonkeruulle voidaan havainnointimenetelmää käyttäessä pitää havainnoinnin suunnittelu- ja valmisteluvaihetta, joiden keinoin tiedonkeruusta syntyy järjestelmällistä. (mt., 133.)

## 4.2 Haastattelut

Laadulliseksi tutkimusmenetelmäksi haastattelun tekee haastattelijan ja haastateltavan välinen vuorovaikutteinen keskustelu. Haastattelun aikana luonteva eteneminen tapahtuu yleensä valmiiksi laaditun haastattelurungon pohjalta. Hyvärisen, Suonisen ja Vuoren Tampereen yhteiskuntatieteellisen tietoariston tietosisällön mukaan haastattelutapoja on useita, joista he ovat maininneet seuraavat; asiantuntija-, kävely-, puhelin-, ryhmä-, teema-, virike-, strukturoitu-, puolistrukturoitu- ja vähän strukturoitu haastattelu. (Hyvärinen & Suoninen & Vuori 2023, Haastattelut.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät -teoksessa Anu Puusa on kuitenkin eritellyt tutkimushaastatteluiden lajit seuraavasti; strukturoitu-, puolistrukturoitu-, teema-, avoin-, syvä-, refleksiivinen- ja ryhmähaastattelu. Puusa kuvailee haastattelutyyppejen eroavan toisistaan niiden ohjailevuuden perusteella. (Puusa 2020, 111-116.) Tutkimusmenetelmistä kerrotaan eri lähteissä monilla erilaisilla lajinimikkeillä, mikä voi hankaloittaa aloittelevan tutkijan tutkimustyötä sen alkuvaiheessa. Haastattelumuodoilla saattaa olla yhteneväisyyksiä, mutta vähäisiä poikkeavuuksia ohjailevuudessa, jotka erottavat ne toisistaan (mt., 111).

Opinnäytetyön haastattelututkimuksen yksilöhaastatteluissa on käytetty puolistrukturoitua haastattelumenetelmää. Haastattelukysymykset on laadittu tutkitavan aiheen, yhteisöllisyyden, ympärille. Haastatteluissa keskeisintä oli selvittää, miten yhteisöllisyys näyttäytyy ja kuinka

yhteisöllisyys tukee ihmisen oppimista työpajaympäristöissä. Haastattelukysymykset on muotoiltu siten, että haastattelusta saadaan tietoa yhteisöllisen oppimisen käytännöistä niin Valo-Valmennusyhdistyksellä Jyväskylän yksikössä kuin Nivalan Työpajasäätiön työpajatoiminnassa. Molempien toimipaikkojen organisaatioedustaja informoitiin hyvien tieteellisten ja eettisten käytäntöjen mukaan, jolloin he olivat perehtyneet ennalta esitettyihin tutkimuskysymyksiin. Haastattelutilanteissa haastattelijat esittivät kysymykset kuten ennalta oli sovittu, mutta vuoropuhelu oli luonteeltaan vapaa. Haastateltavat jäsensivät ajatuksiaan vielä haastatteluiden aikana, joka on täysin inhimillistä. Vapaamuotoisen haastattelun ansiosta tutkija on saanut haastattelun aikana tietoa, jota haastattelukysymysten laadintavaiheessa ei ole välttämättä osannut ottaa huomioon. Haastattelututkimuksessa on sallittua esittää tarkentavia lisäkysymyksiä aiheeseen liittyen. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006; Puusa 2020, 111; Hyvärinen ym. 2023, Haastattelut.)

Monipuolisen tiedon saamiseksi tutkimuksessa on hyödynnetty opinnäytetyön toimeksiantajaorganisaation edustajista koostuvaa ryhmää, jota on haastateltu ryhmähaastattelumenetelmällä. Menetelmälle ominaista on, että paikalla on useita haastateltavia yhtäaikaaisesti. Ryhmähaastattelu on asianmukaisesti toteutettu, mikäli haastattelukysymykset ovat olennaisia haastateltaviksi valikoituneille henkilöille. Tärkein hyöty ryhmähaastattelussa tiedonkeruun lisäksi on haastateltavien hedelmällinen keskustelu, sillä haastateltavat voivat omata yhteneväisiä tai eriäviä näkemyksiä tutkittavista aiheista tai he voivat tukea toistensa ajatuksia tuomalla enemmän näkökulmia ja huomioita, joita ei tulisi yksin ajatelleeksi. Haastattelijat voi ryhmähaastattelutilanteessa kohdentaa kysymyksen yhdelle henkilölle tai hän voi kohdistaa kysymyksen kaikille. Haastattelijat toimii haastattelutilanteessa käytävän keskustelun ohjaajana. Haastattelijat pitää huolen siitä, että keskustelu säilyy haastatteluaiheen parissa eikä ylitä tutkimukselle luotuja raameja. (Puusa 2020, 116.)

Haastattelun perimmäisenä tavoitteena on saada informaatiota tutkimusaiheen tueksi, ja siksi on tärkeää, että haastattelukysymykset on perustellusti rajattu ja tutkija on perehtynyt aiheeseen ennen haastattelutilannetta. Vastauksien toimiessa aineistona, on siitä huolimatta tutkijan tehtävä käydä aineisto läpi ja analysoida, millä tavoin keskustelusta kerätyt tiedot vastaavat tutkimusongelmaan. Haastattelukysymysten asianmukainen muotoilu on avainasemassa vastauksista saatavaan aineistoon. (Seuri 2020, 18; Hyvärinen ym. 2023, Haastattelut.)

Haastattelumenetelmä eri variaatioineen on suosittu laadullisten tutkimusmenetelmien joukossa esimerkiksi organisaatiotutkimuksen saralla. Haastattelun aikana haastattelijat lähestyy

haastateltavaa henkilöä ennalta suunniteltujen tutkimuskysymysten pohjalta. Haastattelu on mielekäs tapa selvittää, millaisia ajatuksia esimerkiksi organisaation edustajalla on liittyen organisaation tutkittavaan ilmiöön. (Puusa 2020, 103.)

Laadullisen haastattelusta tekevät tutkijan harkiten tehdyt valinnat, millä tavoin tutkimusongelmia lähestytään kyseisen menetelmän avulla ja kuinka saatua tietoa analysoidaan ja hyödynnetään oikeellisesti. Haastattelun lähtökohtana on saada ihmiseltä informaatiota, joka antaa tutkijalle jotain, johon tarttua kiinni ja tutkia. Opinnäytetyössä käytetyt menetelmät kuten haastattelu, ovat induktiivisia, sillä tutkija tekee johtopäätöksiä saadun tiedon perusteella. Induktiivisuudella tarkoitetaan johtopäätöksien tekoa aineistolähtöisesti. (Juuti & Puusa 2020, 9-11.)

### 4.3 Eettisyys ja luotettavuus

Humanistinen ammattikorkeakoulu on sitoutunut HTK:n eli hyvän tieteellisen käytännön noudattamiseen opinnäytetöiden tutkimuksissa ja tutkimustulosten asianmukaisessa käsittelyssä. Opiskelijoita, lehtoreita, opinnäytetyön ohjaajia ja henkilökuntaa on koulutettu HTK:n ohjeistuksen mukaiseen tutkimustyöhön perusteellisesti. Tutkimuksen eettisyys on tutkijan vastuulla. Tutkijan noudattaessa eettistä ohjeistusta, on hän ottanut huomioon seuraavat; tutkittavien asianmukainen informointi, suostumuksen varmistaminen, tutkimustiedon hankkiminen ja saadun tiedon käsittely sekä tutkimukseen osallistuneiden henkilötietojen käsitteleminen tietosuojasetusten mukaisesti. (Humanistinen ammattikorkeakoulu HUMAK 2023.)

Laadullisen tutkimuksen eettisyyttä voidaan tarkastella pohtimalla, mistä hyvän tutkimuksen periaatteet ja kriteerit muodostuvat. Hyvän tutkimuksen äärellä ollessaan tutkija tarkkailee tutkimusprosessinsa eri vaiheita kriittisesti. Tutkijan on toimittava suunnitelmallisesti tutkimusprosessin alusta alkaen, edellä mainitun tutkimuseettisen ohjeistuksen mukaisesti. Tutkimuseettisiä ohjeita noudatetaan byrokraattisten vaatimusten lisäksi tutkittavien henkilöiden kohtaamisessa. Tutkijan täytyy tiedonkeruumenetelmässään rajata, millainen tutkittavien henkilöiden kanssa käytävä vuorovaikutus laadultaan on. Mikäli informaatiota kerätään arkisessa ympäristössä ja vuorovaikutuksessa, täytyy tutkijan kiinnittää huomiota tutkimuseettisiin kysymyksiin entistä tiukemmin. Tutkimuksen ennalta laaditun tutkimussuunnitelman on oltava laadukas niiltä osin, mihin tutkija itse pystyy vaikuttamaan. Tutkimustyötä tehdessä tutkija voi kohdata inhimillisiä vastoinkäymisiä tai muuten tutkimukselle epäedullisia käänteitä. Tämän vuoksi tutkijan kypsyydestä tutkimustyötä kohtaan kertoo, onko hän valmistautunut ja onnistunut ennakkoimaan mahdollisia riskitekijöitä. Hänen on tiedostettava, mitä hän on tutkimassa ja mihin hän

on tutkimustyössään eettisesti sitoutunut. Hyvässä tutkimuksessa tutkija on käyttänyt tutkimusaihetta ja tutkimusprosessia sekä johtopäätöksiä tukevia lähteitä. Lähteiden oikeaoppisella käytöllä tutkija perustelee teoreettisen viitekehyksen sekä laatimansa tutkimusasetelman. (Sara-järvi & Tuomi 2017, luku ”Millaista on hyvä tutkimus?.”)

Tutkimukselle on saatu luotettavuutta useita eri tietolähteitä hyödyntäen. Tietoa on kerätty tutkimuksen toimeksiantajaorganisaation edustajilta ja ulkopuoliselta nuoriso- ja järjestöalan ammattilaiselta. Tutkijan valitsema havainnointimenetelmä tuotti arvokasta tutkimustietoa toimeksiantajaorganisaation tutkittavasta toiminnasta ja ilmiöön liittyvien ihmisten käytöksestä. Tutkimustietoa on saatu monikanavaisesti, käyttäen havainnointia ja haastatteluja. Tutkijan käyttäessä useampaa kuin yhtä tiedonhankintamenetelmää, käytäntöä kutsutaan menetelmätriangulaatioksi. (Aaltio & Puusa 2020, 185.)

Tutkimus on paremmin arvioitavissa, kun tutkija pystyy taustoittamaan, havainnollistamaan ja selvittämään kertomalla tutkimuksensa vaiheista yksityiskohtaisesti. Kun tutkimus on ensimmäisen tutkimuskerran jälkeen uudelleen toistettavissa, voidaan tutkimus arvioida luotettavaksi. Tästä laadun arvioinnin mittarista käytetään myös nimitystä reliaabelius. Tutkimustulosten yleistettävyyden toimii eräänä luotettavuuden kriteerinä, jota kutsutaan ulkoiseksi validiukseksi. Tutkimuksen sisäinen validius syntyy, kun tutkimus osoittaa tuloksillaan, että tutkija on tutkimuksessaan keskittynyt tutkittavaan ilmiöön, jota tutkimussuunnitelmassa on ollut tarkoitus tutkia. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida myös uskottavuudella. Uskottavuuden arvioivat opinnäytetyön arvioijien lisäksi tutkijan kollegat, tutkimuksen osallistajat ja eri tutkimusalojen tutkijat, opiskelijat ja muut tahot, jotka etsivät tietoa tutkimuksen aiheesta tai sen ympäriltä. (Aaltio & Puusa, 179-181.)

## 5 TUTKIMUSTULOSTEN ANALYYSI

Tutkimustyöni käsittelee yhteisöllisen oppimisen käytäntöjä ja niiden kehittämistä opinnäytetyön tilaajan, Valo-Valmennusyhdistys ry:n Jyväskylän yksikön työpajatoiminnassa. Tutkimusaineiston tiedungeruun suoritin havainnointi- ja haastattelumenetelmillä. Tutkimuksen havainnointiosuudet suoritettiin Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikön toimipisteillä, tutkittavien luonnollisissa työpajaympäristöissä. Havainnoinnin muistiinpanovälineinä toimivat tutkimukselle tarkoitetut muistivihko ja kynä. Tutkijana valitsin pysyvä havainnointitilanteen ulkopuolisena havainnoitsijana, sillä se mahdollisti täyden keskittymiseni tutkittavaan ilmiöön. Toisena tiedungeruumenetelmänä hyödynsin haastattelumenetelmää. Haastattelut toteutetin puolistrukturoituina. Laadin kysymykset etukäteen ja etenin haastattelussa kysymysten asettelun mukaan, mutta haastateltavalla oli mahdollisuus vastata vapaamuotoisesti. Vuorovaikutustilanteessa tunnelma oli rento, ja esitin haastatteluiden aikana tarkentavia lisäkysymyksiä. Haastattelin opinnäytetyön toimenkiantajaorganisaation edustajia niin yksilö- kuin ryhmähaastattelun avulla. Haastateltavat olivat tietoisia heille esitellävistä kysymyksistä, sillä lähetin ne heille sähköpostitse etukäteen. Tutkimusaineiston rikastuttamiseksi ja näkökulmia saadakseni tein yksilöhaastattelun nuoriso- ja järjestötyön ammattilaiselle, joka työskentelee säätiömuotoisessa työpajatoiminnassa hankepäällikkönä Pohjois-Pohjanmaan alueella. Edellä mainittu haastattelun tarkoitus ei ole toimia vertaiskehittämisen aineistona, vaan tuoda ilmi yhdessä onnistumisen tarinoita työpajatoiminnan kentältä. Nämä tosielämän tarinat toimivat perusteluna työpajatoiminnan merkityksestä työttömille ja yhteiskunnassa heikoimmassa asemassa oleville ihmisille.

### 5.1 Havainnoinnin tulokset

Ensimmäinen havainnointitilaisuuspäivä oli 1.11.2023 aamupäivällä klo 09-12 välillä. Aikataulu oli joustava, sillä Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikön työpajatoimintaan osallistuvat tulevat paikalle puolen tunnin liukumavaralla klo 09-09:30 välillä. Saavuin Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikön Väinönkadun toimipisteelle klo 09:50, sillä matkustin Jyväskylään henkilöautolla, ja sääolosuhteet vaativat erityistä varovaisuutta. Havainnoinnin kohteena oli valo-valmennusmallin mukaisesti tutkinnon osaa suorittavan henkilön näyttötilaisuus ja tilanteessa tapahtuva yhteisöllisen oppimisen ilmiö. Näytön suorittaja pysyy tutkimuksessa anonyyminä hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti (TENK 2023).

Paikalla näyttötilaisuudessa oli yksi ohjaaja, kolme yhteisöpajan pajalaista ja itse näytön suorittaja. Tutkinnon osan suorittaja on ennen näyttöpäiväänsä laatinut näyttösuunnitelman. Näyttöpäivänä hän toteutti tutkinnon osan suorittamiseen kuuluvan ohjaushetkensä laatimansa suunnitelman mukaisesti. Saavuttuani paikalle näytön suorittajan ohjaushetkeen, läsnäolijat keskustelivat tutkinnon osan suorittajan ennalta laatimasta aiheesta: ”Puhelimet työpajaympäristössä.” Tutkinnon osan suorittaja oli muotoillut keskustelun kysymyksiä ennen näyttöpäivää. Hän oli päättänyt laatia keskustelua johdattelevat kysymykset loppuun pajalaisten kanssa. Keskustelun aiheeseen liittyviä kysymyksiä oli kaikkiaan kymmenen. Tällainen ohjauksen suunnittelutapa on yhteisöllistä ideointia. Kysymykset oli kirjoitettu lehtiötaululle, ja taulu oli sijoitettu tilaan siten, että jokainen keskusteluun osallistuva henkilö näki kysymykset.

Ohjauksellisen teemakeskustelun aikana pajalaiset ottivat kantaa ja keskustelivat aktiivisesti. Tutkinnon osan suorittajan toimiessa keskustelun juontajana, piti hän huolta siitä, että jokainen tulee kuulluksi ja nähdyksi. Tarvittaessa hän jakoi myös puheenvuoroja, sillä ajoittain keskustelu ajautui kiivaaksi. Keskustelun kiivaudesta huolimatta ilmapiiri oli rento ja huumorin sävytteinen. Vaikka tutkinnon osan suorittaja toimi keskusteluhetken ohjaajana, osallistui hän itsekin keskusteluun ja omalla puheenvuorollaan vaihtoi keskustelun luontevasti seuraavana vuorossa olevaan kysymykseen. Yhteen kysymykseen ei keskitytty liian pitkäksi aikaa vaan seuraavaan kysymykseen siirryttiin, kun jokainen oli tullut kuulluksi. Jos keskustelu lähti laajenemaan aiheen ulkopuolelle, keskustelun ohjaaja tai pajaohjaaja huomautti siitä ystävällisesti. Keskustelun ohjaaja rohkaisi keskusteluun osallistuvia muistelemaan myös työpajan menneitä tapahtumia ja kertomaan esimerkkejä pajalta kertyneistä kokemuksista keskusteluaiheeseen liittyen.

Kiinnitin havainnoijana huomioni siihen, että keskusteluun osallistuvat pajalaiset antoivat puheenvuoroja toisilleen, ja pyysivät anteeksi, jos olivat keskeyttäneet toisen puheenvuoron. Havainnoinnin tulokset kertovat siitä, että yhteisölliset keskusteluhetket ovat hyödyllisiä, sillä niiden avulla yksilö voi harjoittaa sosiaalisia taitoja ja toisen ihmisen huomioon ottamista. Yhteisölliset keskustelut vahvistavat yksilön yhteenkuuluvuuden ja yhteisöllisyyden tunnetta sekä yhdessä oppimista, mikä oli selkeästi havaittavissa havainnointitilanteen ilmapiirissä. Vapaa- muotoinen keskustelu aiheesta vahvistaa keskusteluhetkeen osallistuvien henkilöiden vuoro- vaikutus- ja kommunikointitaitoja, mikäli he ovat avoimia ja vastaanottavaisia. Viestintä-, vuoro- vaikutus-, ja kommunikointitaidot ovat yhdessä toisten ihmisten kanssa opittavia taitoja. (Kauppila 2007, 149.)



Keskustelutilanteen edetessä yksi pajalainen pyysi lupaa saada poistua kesken keskustelun. Hän ei palannut keskusteluun eikä hänellä, kuten ei muillakaan pajalaisilla, ollut velvollisuutta kyseiseen keskusteluun osallistumisesta. Valo-Valmennusyhdistyksessä työpajan toimintaan osallistuminen perustuu täysin vapaaehtoisuuteen, riittää että henkilö on paikan päällä läsnä. Tutkijana pohdin havainnointitilanteessa, vaikuttaako läsnäoloni keskustelun kulkuun tai osallistujien aktiivisuuteen. Havainnointimenetelmäksi valitsin täysin ulkopuolisen havainnoinnin. Tällöin en itse tutkijana osallistu järjestettävään toimintaan, keskityn ainoastaan kirjaamaan muistiin tilanteen kulkua, ihmisten käytöstä ja tutkittavaan ilmiöön liittyviä seikkoja. Tilan koon huomioon ottaen, olisin voinut vetäytyä syrjempään kuin mitä tutkimustilanteessa valitsin asettua. Paikan valittuani en kuitenkaan halunnut häiritä keskustelun kulkua ja osallistujia tuolia liikuttamalla tai tarpeettomalla liikkumisella. Läsnäoloni ei tuntunut häiritsevän keskustelijoita, mutta pohdin paikalta poistuneen poistumisen syytä.

Havainnoitsijana havaitsin, että keskustelijoiden tuodessa omia näkemyksiään ja huomioitaan ilmi, saivat muut keskusteluun osallistuvat henkilöt uusia oivalluksia. Esimerkiksi keskustelussa esitettyyn kysymykseen: ”Mitä hyötyjä / haittoja puhelimen käytössä on?”, eräs pajalainen tiesi kertoa, että puhelin on oiva väline terveydentilan, esimerkiksi diabeteksen verensokeriarvojen seurantaan. Muut keskusteluun osallistuneet kokivat silmin nähden oivalluksen ja reagoivat tietoon myönteisesti.

Aamupäivän keskustelun tullessa päätökseen, pidettiin kymmenen minuutin tauko. Tauon jälkeen tutkinnon osan suorittaja ohjasi toisen suunnittelemansa aktiviteetin samalle ryhmälle näyttösuunnitelmansa mukaisesti. Toiminta ei vaatinut erityisiä toimenpiteitä. Riitti että jokainen keksi vuorollaan adjektiiveja valmiiksi kirjoitettuun tarinaan, josta adjektiivit puuttuivat kokonaan. Tutkinnon osan suorittaja kirjasi pajalaisten keksimät adjektiivit tekstin aukkokohtiin. Pajalaiset keksivät adjektiiveja suhteellisen vaivattomasti. Adjektiiviaukkojen täyttämisen jälkeen tutkinnon osan suorittaja luki tarinan ääneen. Aktivointitehtävän tuloksena syntyi humoristinen tarina, joka herätti osallistujissa hilpeyttä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Yhteenkuuluvuuden ja yhteisöllisyyden saattoi aistia yhdessä koettavasta ilosta ja naurusta.

Toinen havainnointikerta ajoittui 1.11.2023 iltapäivän puolelle klo 12-15. Workshopin ohjaajina toimivat ammatillisen oppilaitoksen kaksi opiskelijaa. Opiskelijat saapuivat Jyväskylän Valo-Valmennusyhdistyksen toiselle toimipisteelle, Vapaudenkatu 38:siin klo 11:50. He asettivat tarvittavan tietoteknisen välineistönsä diaesitystä varten, ja tutustuivat tiloihin ennen pajalaisten saapumista. Pajalaiset saapuivat paikalle klo 12:30 mennessä. Ensimmäisen workshop

-kokoontumiskerran tarkoituksena oli opiskelijoiden ja pajalaisten välinen tutustuminen sekä yhdessä opittavan aiheen perusteisiin perehtyminen. Workshopin toteutus oli suunnitelman mukaan jaettu neljälle eri päivälle, ja jokaisella workshop -päivällä oli oma aiheensa. Toiselle, 2.11. pidettävälle workshop -päivälle oli suunniteltu aiheeseen liittyvä aktiviteetti, jonka aikana osallistujat aloittivat workshopin tarkoituksen mukaisesti oman projektin. Kolmannella kerralla, 22.11. pajalaiset pääsivät projektinsa etenemiselle suotuisaan ympäristöön. Neljännellä kerralla, 23.11. luvassa oli projektien viimeistely ja esittely muille workshoppiin osallistuneille.

Workshopin kohderyhmänä olivat pääosin Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikön viestintäpajan pajalaiset, mutta myös workshopin sisällöstä kiinnostuneet henkilöt riippumatta siitä, mihin Jyväskylän yksikön työpajaan osallistuvat. Osallistujien arvioitu määrä oli noin 3–15 henkilöä kertaa kohden, mutta lukumäärä oli riippuvainen pajalaisten poissaoloista ja lomien ajoituksesta sekä päiväkohtaisesta motivaation tasosta toimintaan osallistumiseen.

Aluksi opiskelijat kertoivat vuorollaan työ- ja koulutustaustastaan sekä siitä, millainen heidän polkunsuuntaus opintojen pariin on ollut. He kertoivat alan koulutukseen hausta, ja millaisia tulevaisuuden suunnitelmia heillä on mielessään koulu- ja työelämän osalta. Osallistujat saivat esittää tarkentavia lisäkysymyksiä, kun kokivat sen tarpeelliseksi. Opiskelijat näyttivät videon, jossa alan opiskelevat kertoivat omista tarinoistaan ja millaisia unelmia heillä on. Tauon jälkeen opiskelijat kertoivat kyseisen tutkinnon rakenteesta, kampuksesta sekä hakuprosessin etenemisestä ja vaiheista. Työpajan loppupuolella käytiin läpi teoriaa, osallistujat saivat kysellä vapaasti. Lisäksi opiskelijat olivat laatineet työpajan osallistujille aktivoivan kysymyksen aiheeseen liittyen. Pajalaiset esittivät kysymyksiä liittyen siihen, miltä opintojen aikana suoritettavien näyttöjen suorittaminen on opiskelijoista tuntunut, joihin opiskelijat vastasivat kokemustensa pohjalta. Opiskelijat kertoivat työpajaan osallistuville seuraavien pajapäivien sisällöstä. Toinen opiskelijoista painotti puheenvuoronsa aikana, että aihetta opetellaan ja lähestytään yhteisöllisesti.

Työpajan sisältö oli suunniteltu hyvin ensimmäiselle kokoontumiskerralle. Työpajan aikataulu toteutui ulkopuolisen havainnoijan silmin hyvin. Työpaja sisälsi tutustumista pajalaisten eli tässä yhteydessä oppijoiden ja opiskelijoiden kesken, opiskelijoiden koulutuspolkutarinoita, opittavan aihesisältöön pureutumista teorian kerronnalla ja tarvittavaan välineistöön tutustumista. Opiskelijat kertoivat lopuksi millaisia tulevat työpajakerrat tulevat sisällöllisesti olemaan.

Workshop -päivien yhteistoiminnallisuus mahdollistaa osallistujille yhteistoiminnallisen oppimisprosessin. Kuten luvussa 3.2. on kuvattu, on yhteistoiminnallisessa oppimisprosessissa seitsemän (7) selkeää vaihetta. Lähdin tarkastelemaan opiskelijoiden pitämää työpajaa Leppilammen ja Piekkarin luoman yhteistoiminnallisen oppimisprosessin vaiheiden mukaan. (Leppilampi & Piekkari 2001, 15-18.) Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikkö on laatinut oppimisympäristön tunnistamisraportin, jonka avulla yhdistys voi todentaa yhteistyökumppaneilleen, että Jyväskylän yksikön toimipisteiden tilat ovat sopivia oppimisympäristöjä esimerkiksi kasvatus- ja ohjausalan tutkinnon osasuorituksille sekä opiskelijoiden työelämäharjoitteita ajatellen. Oppimisympäristöjen soveltuvuus on alakohtaista. Oppimisympäristön tunnistamisraportilla on varmistettu, että toisen ja kolmannen asteen oppilaitokset saavat tiedon siitä, kuinka nämä oppimisympäristöt vastaavat koulutuksien ja tutkintojen suorittamiseen Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikön toimipisteissä. (Jääskeläinen, Ojennus & Ruotsalainen 2023.) Oppimisympäristön tunnistaminen on olennainen asia, kun aloitetaan ohjauksen suunnitteluvaihe. Oppimisympäristön luomisessa tulee ottaa huomioon fyysisen oppimisympäristön mahdollisuudet, kuten tilan koko suhteessa opetukseen osallistuvien määrään ja teknisen välineistön käyttöön. Lisäksi on muistettava, että opetusaiheen opiskelu sille luonnollisessa ympäristössä tuo vain hyötyjä. (Leppilampi & Piekkari 2001, 15.)

Yhteistoiminnallisen oppimisprosessin toinen vaihe koostuu aiheen opettajien ja oppijoiden välisen luottamussuhteen muodostamisesta ja tutustumisesta. Ensimmäisen 1.11. pidetyn työpäjäpäivän alussa tämä vaihe ilmeni opiskelijoiden halussa kuulla myös työpajaan osallistuvien henkilöiden intresseistä ja motivaatiosta opittavaa aihetta kohtaan. Pajalaiset kertoivat itsestään ja kokemuksistaan opiskeltavaan aiheeseen, samoin tekivät opiskelijat. Tämä on eräänlainen lämmittelyharjoitus, jolla on tarkoitus lievittää osallistujien jännitystä ja luodaan turvallinen tila ja laskeudutaan opittavan aiheen pariin. Lisäksi on hyvä käydä yhteisesti läpi, millaisia sääntöjä yhteistoimintaan kuuluu, esimerkiksi turvallisen tilan ja syrjimättömyyden periaatteet sekä pajalaisten itselaatimat työpajan pelisäännöt. (mt., 16.)

Oppijan huomion suuntaaminen opittavan asian pariin voidaan tehdä tavoitteiden asettamisella, joka kuuluu osaksi yhteistoiminnallisen oppimisprosessin kolmatta vaihetta. Yhteisöllisen oppimishetken ohjaaja voi tiedustella, onko oppijalla aiheesta aiempaa tietoa ja mitä hän haluaisi aiheesta tietää ja päästä harjoittelemaan. Kun lähtökohdat ovat tiedossa, voidaan aihetta lähteä

lähestymään oppijalähtöisten tarpeiden mukaan. (mt., 16-17.) Näin etenivät käsiteltävässä aiheessa myös työpajan ohjanneet opiskelijat. He kartoittivat osallistujien aiempia kokemuksia ja tarttuivat pajalaisten esittämiin kysymyksiin.

Yhteistoiminnallisen oppimisprosessin neljänteen vaiheeseen eli yhteistoiminnalliseen opiskeluvaiheeseen (mt., 17) ei varsinaisesti opiskelijoiden ohjaaman ensimmäisellä työpajakerralla vielä päästy. Käytännön oppimista oli luvassa seuraavilla työpajakerroilla, 2.11. sekä 22.-23.11. järjestettävänä workshop -päivinä. En päässyt ensimmäisen workshop -kerran jälkeen enää paikalle havainnoimaan terveydellisten ja aikataulullisten tekijöiden vuoksi. Olen saanut opiskelijoiden ohjaamasta workshopin havainnoinnista vahvistusta, joka tukee haastattelumenetelmällä saatua informaatiota yhteisöllisen oppimisen käytännöistä. Vaikka en päässyt seuraamaan koko oppimisprosessia itse, niin sain opiskelijoiden kertomana kokonaiskuvan siitä, mitä muina workshop -päivinä on tarkoitus tehdä ja toteuttaa. Tutkijana muilta workshop -päiviltä pois jäämiseni aiheutti sen, etten päässyt tämän tutkimuksen aikana todentamaan yhteistoiminnallisen oppimisprosessin vaiheita yksitellen ja avaamaan niiden toteutumista workshopissa. Koen tutkijana myös, että olen saattanut alulle mahdollisen seuraavan opinnäytetyöntekijän aihe-ehdotuksen, josta kerron lisää luvussa 6.2. Kehittämisasiat ja jatkotutkimusaiheet.

## 5.2 Haastattelun tulokset

Opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin vastaamiseksi on tiedonkeruuseen käytetty haastattelumenetelmää. Haastattelututkimuksissa kysymysten asettelu on ratkaisevaa tutkimustulosten kannalta, mutta tutkijan täytyy myös pystyä tulkitsemaan saatua tietoa niin, että saatu tutkimusaineisto vastaa tutkimuksen tavoitteisiin. Tutkija voi käyttää aineiston erittelyssä ja jälleen koonnissa hyödykseen teemoittelua, tyypittelyä tai luokittelua. Opinnäytetyöhön kerätyn tutkimusaineiston ryhmittelyssä on käytetty apuna teemoittelua. Teemoittelussa haastateltavien vastauksista poimitaan yhdistäviä piirteitä ja teemat nostetaan aineistosta. (Eskola & Suoranta 2008, 174-180.) Haastatteluiden tutkimustuloksia käsitellään aineistolähtöisen sisällönanalyysin ja teemoittelun avulla. Aineistolähtöisellä analyysillä tarkoitetaan lähestymistapaa, jolla tutkimuksesta saatua tietoa käsitellään ja tarkastellaan. Aineistolähtöisyys on yksi kolmesta analyysin lähestymistavasta. Muita tapoja ovat teoriasidonnaisuus ja teorialähtöisyys. (Puusa 2020, 151.)

Laadullisen kehittämistutkimuksen aineistolähtöisessä analyysissä tutkija keskittyy tekemään tulkintoja aineistosta käsin. Aineistolähtöisen induktiivisen sisällönanalyysin prosessissa edetään kolmen vaiheen mukaan; (1) aineiston redusointi eli dokumenttien auki kirjoittaminen, (2) aineiston klusterointi eli tietojen järjestelmällinen lokerointi ja (3) aineiston abstrahointi eli teoreettisten yleiskäsitteiden muodostaminen (Miles & Huberman 1994, 12). Teorian käyttö aineistolähtöisen analyysin aikana toimii tulkintojen tukena, mutta teorian ei ole tarkoitus toimia tutkimuksen pääosassa. Teoriasidonnaisen analysoinnin lähestymistavan voidaan mieltää sijoittuvan aineistolähtöisen ja teorialähtöisen lähestymistapojen välimaastoon. Teoriasidonnaisella analysoinnin lähestymistavalla tutkija yhdistää abduktiivisen päättelyn keinoin saamansa tutkimusaineiston teoreettiseen viitekehykseen. Teorialähtöisen analysoinnin lähestymistavassa teoria määrittelee tutkijan aineiston käsittelyprosessia. (Puusa 2020, 151.)

Aineiston analyysissä tiedonkeruun dokumentoinnit käydään läpi huolellisesti yksittäin, ja saatu tieto jäsenellään ymmärrettäväksi kokonaisuudeksi. Jäsentelyssä tulee ottaa huomioon, onko aineistossa merkittäviä yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia. Olennaisin osa aineiston tulkinnassa on saada selville, onko asetettuihin kysymyksiin saatu laadullisia ja tutkimusaiheen kannalta olennaisia vastauksia. Olennaiset vastaukset voidaan rikkonaisen aineiston joukosta pilkkoa ja järjestellä loogiseen muotoon aineistolähtöisen ja induktiivisen sisällönanalyysin prosessinkuvauksen (kuvio 3) avulla.



Kuvio 3: Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen Sarajärven ja Tuomen (2017, kuvio 15) mukaan.

Haastatteluista kerättyjen aineistojen analysoinnissa on käytetty Sarajärven ja Tuomen aineistolähtöisen sisällönanalyysin vaiheiden kaavaa (Sarajärvi & Tuomi 2017, kuvio 15), jonka olen havainnollistanut yllä näkyvässä kuviossa (kuvio 3). Olen katsonut mallia Sarajärven ja Tuomen aineiston redusoinnin, klusteroinnin, abstrahoinnin sekä ylä-, ala-, ja pääluokkien muodostamisesta esimerkkinä oman tutkimukseni analysoinnin avuksi (Sarajärvi & Tuomi 2017, taulukko 7-11).

Kuuntelin haastattelunauhoitteet, ja litteroin haastatteluissa käydyt keskustelut sanasta sanaan, jonka jälkeen perehdyin aineistojen sisältöihin lukemalla litterointidokumentit ja tekemällä keskeisiin asiasisältöihin alleviivaukset. Etsin aineistosta pelkistetyt ilmaukset, ja listasin ne paperille. Ilmausten listauksesta seuraava vaihe oli etsiä ilmausten välisiä yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia. Erittelin aineiston sisällön teemoihin värien avulla, ylivaavaustusseja käyttämällä. Jokaisen aineiston kohdalla toistui sama kaava, ryhmittelin pelkistetyt lausunnot, jonka jälkeen muodostin asiasisällöstä alaluokkia. Seuraavassa vaiheessa listasin alaluokat ja muodostin niistä jälleen yläluokkia, joista voi syntyä vielä pääluokkia. Pääluokkien muodostamisen ideana on helpottaa johtopäätösten tekoa. (Sarajärvi & Tuomi 2017, kuvio 15.)

Ensimmäisen yksilöhaastattelun (liite 1) toteutin Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikön edustajalle, apuohjaaja Jenni Ojennukselle päivämäärällä 24.10.2023. Ojennus on osoittanut Valo-Valmennusyhdistyksellä työskennellessään hallitsevansa valo-valmennusmallin periaatteen, tavoitteet, käytännöt, tiedot menettelyvaiheista sekä asiakkaan että valmennusorganisaation näkökulmasta. Ojennuksen pätevyuden todensin osallistuessani Ojennuksen järjestämään infotilaisuuteen 2.10.2023, jonka aikana hän kertoi pajayhteisölle valo-valmennusmallin mukaan etenevästä opinnollistamisen mahdollisuudesta. Arvioin haastattelun kestoksi noin 30 minuuttia, ja toteutunut haastattelu kesti 22 minuuttia.

Ojennuksen haastattelun tuloksena sain kattavan kuvauksen valo-valmennusmallista ja sen etenemisprosessista. Arvokkaan lisän haastatteluun toi Ojennuksen omakohtainen kokemus valo-valmennusmallin mukaan suoritetusta tutkinnon osan suorituksesta. Ojennuksen antamia tietoja valo-valmennusmallista on käytetty tietoperustan luvussa 3.3. Valo-valmennusmalli ja valmennusprosessi. Haastattelun tulokset tukivat tutkijan tiedon syventämistä ja tilaajaorganisaation

pyytämään kartoitusta yhteisöllisten oppimisen käytänteistä. Valo-valmennusmalli tukee tutkinnon osasuorittajan eli valmennusprosessin keskiössä olevan henkilön lisäksi muiden pajojen pajalaisten yhdessä oppimisen prosesseja. Ojennus kertoi yksilöhaastattelun aikana omakohtaisen kokemuksen valo-valmennusmallin mukaisesti suorittamastaan tutkinnon osasta ja sen aikana tapahtuneesta yhteisöllisestä oppimisesta. Suorittaessaan kasvatus- ja ohjausalan tutkinnon osan näyttöä Valo-Valmennusyhdistys Jyväskylän yksikön tiloissa keväällä 2023, hän tarjosi muille pajalaisille mahdollisuutta liittyä suunnittelemaan yhdessä ohjaushetkeä GoGreen -hankkeen vieraille. Ojennus painotti, että muutkin kuin itse näytön suorittaja oppivat tutkinnon osasuorituksen näyttöjen aikana. (Ojennus 2023.)

Ensimmäisen haastattelututkimuksen tulokset kertovat valo-valmennusmallin mahdollistavan tutkinnon osan suorittamisen epämuodollisissa oppimis- ja työympäristöissä, oikeissa työtehtävissä. Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikön erilaiset työpajat mahdollistavat monipuoliset oppimis- ja työympäristöt. Yhteistyö ammatillisten oppilaitosten ja Valo-Valmennusyhdistyksen välillä tarjoaa moniammatillista osaamista kaikille osapuolille, niin tutkinnon osan suorittajalle, valmennusorganisaatiolle kuin oppilaitokselle. Osaamista ja tietotaitoa hyödynnetään yhteistyössä, ja tutkinnon osan suorittaja saa tukea molemmilta tahoilta.

Tutkimus osoitti, että tutkinnon osan suorittajalle tärkeimmät oppimista edistävät tekijät ovat selkeiden tavoitteiden asettaminen, valmennettavan ja valmentajan välinen toimiva yhteistyö sekä oppilaitokselta ja valmennusorganisaatiolta saatava tuki. Valmentajan motivaatiolla on merkitystä valmennettavan onnistumista ajatellen. Valmentajan ensisijainen tehtävä on tukea valmennettavaa valmennusprosessin eri vaiheissa. Esimerkiksi valmentajan ja valmennettavan kesken tehtävät väliarvioinnit on todettu toimiviksi ja tärkeiksi valmennettavan kehittymisen ja etenemisen kannalta. Oppilaitoksen järjestämät HOKS -keskustelut tukevat valmennettavaa muun muassa siten, että keskustelun aikana käydään läpi millaisia oppimisen tapoja on olemassa ja mitkä niistä sopivat juuri valmennettavalle. Jokaisella valmennettavalla on oma tyylinsä ja tapansa oppia, suunnitella ja toteuttaa osaamiseensa liittyviä näyttöjä, ja Valo-Valmennuksen Jyväskylän yksikössä tämä otetaan hyvin huomioon. Yksilön oppimista ja kehittymistä tutkinnon osan suorituksen aikana edistävät jo tutuiksi tulleet ohjaajat ja toimintaympäristöt. Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikön arvot tuodaan esille näkyvästi, ja toiminnassa korostetaan ajatusta siitä, että ihminen ja hänen tarpeensa ovat toiminnan keskiössä.

Toisen yksilöhaastattelun (liite 2) toteutin Nivalan Työpajasäätiön Täsmätyöhön -hankkeen hankepäällikkö Arja Gladille päivämäärällä 17.11.2023. Haastattelu toteutui Teams -viestintäsovelluksen videopuhelun välityksellä. Glad on uransa aikana työskennellyt alle kouluikäisten lasten, nuorten, perheiden ja aikuisten parissa. Hän on työskennellyt niin päiväkodeissa, seurakunnissa, sijaishuoltoyksikössä kuin työpajatoiminnassakin. Hänellä on hyvin pitkä ja laaja-alainen ura nuoriso- ja järjestötyön kentällä. Gladin haastattelemisen tuo tutkimukseen arvokasta tietoa hänen kokemuksiinsa perustuen. Hän kuvaili työpajasäätiön toimintaa asian- tuntevasti ja monesta näkökulmasta aihetta lähestyen. Arvioin haastattelun kestoksi tunnin, ja toteutunut haastattelu kesti 1 tunnin ja 20 minuuttia.

Haastattelun tulokset vahvistivat tutkijan näkemystä alalla toimimisesta ja sen merkityksellisyydestä niin yksilölle kuin yhteiskunnalle. Gladin haastattelun aineistosta on poimittu merkityksellisiä esimerkkejä siitä, miten työpajatoiminnalla on onnistuttu auttamaan ja tukemaan ihmisiä. Esimerkeissä kantavana teemana ovat jatkokoulujen löytyminen sosiaaliseen kanssa käymiseen, työhön tai koulutukseen. Esimerkit jatkokoluista on

Ryhmähaastattelun (liite 3) toteutin Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikön edustajille, Virva Jääskeläiselle, Jenni Ojennukselle ja Petteri Ruotsalaiselle 23.11.2023. Edellä mainitut yhdistyksen edustajat toimivat erilaisissa työtehtävissä organisaation sisällä. Jääskeläisen työtehtävät koostuvat vastuu ohjaajan tehtävistä sekä Säädäks sä? -hanketyöstä. Ojennus toimii yhdistyksessä apuohjaajana. Ruotsalainen työskentelee ohjaajan tehtävien lisäksi Älyteko -hankkeen parissa.

Tutkimustulokset osoittavat, että Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksiköllä on käytössään monia yhteisöllisen oppimisen käytäntöjä, joilla vahvistetaan yksilön osaamista ja sosiaalisuutta. Jyväskylän yksikön yhteinen näkökulma toimintaan on, että toimitaan tiiminä. Ohjaajat ja pajalaiset selvittävät asioita yhdessä, opettavat toinen toisilleen ja jakavat tietoja ja taitoja keskenään. Jyväskylän yksikön toiminnassa kannustetaan yhdessä tekemiseen ja tekemisellä oppimiseen. Edellä mainitut oppimisen tavat ovat avuksi heille, joille koulumaailman perinteiset oppimisen mallit eivät täysin sovellu tai tuntuvat muuten haastavilta. Jyväskylän yksikön vastuu ohjaaja Virva Jääskeläinen puhuu haastattelussa tekemällä oppimisen puolesta.

”Meillä moni osallistuja on sanonu, että on esimerkiks ollu opinnoissa ja ne on sit tyssäny, on tippunu pois koulumaailmasta ja se koulumaailman tapa oppia ei ole sopinu ittelle (--) he oppii tosi nopeesti ja hyvin asioita kun he pääsee niinku testaamaan ja tekemällä oppimaan.” (Jääskeläinen, Ojennus & Ruotsalainen 2023.)



Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikössä toteutetaan erilaisia projekteja, joihin pajalaisia tahdotaan osallistuttaa. Projekteihin liittyen pajalaisille tarjotaan mahdollisuuksia tarttua erilaisiin tehtäviin ja luovaan toimintaan. Haastattelussa Jyväskylän yksikön ohjaajat kertoivat, että luovat menetelmät ovat projekteissa keskeisiä. Esimerkkinä viimeaikaisista projekteista on haastattelussa mainittu pajalaisten toteuttama näyttely Jyväskylän taidemuseon tiloihin. Taideprojektin taustatukena pajalaisille toimineena Petteri Ruotsalainen tiesi kertoa, millaista palautetta projektissa mukana olleet pajalaiset olivat hänelle antaneet.

”On tullut ihan valtavasti sitä palautetta, että opin iha valtavasti tämän aikana ja jotenki että itsetuntoon on selkeesti vaikuttanu ja että on tehny tämmöstä.” (Jääskeläinen, Ojennus & Ruotsalainen 2023.)

Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikkö pyrkii järjestämään eri teemaisia yhteisöllisen oppimisen workshop -päiviä, joista viimeisimpänä oppilaitosyhteistyön kanssa 1.11.2023 pilotoitu opiskelijoiden ohjaama workshop. Ruotsalainen sanoitti opiskelijälähtöisen ohjauksen tavoitetta workshop -pilottikokeilussa seuraavasti.

”Se että toisen asteen opiskelijat pitää meillä workshoppeja niin siinä tavoitteena on se, että meidän pajalaiset saa sitä opetusta ulkopuolisilta ihmisiltä ja madaltaa kynnystä hakeutua opiskelemaan.” (Jääskeläinen, Ojennus & Ruotsalainen 2023.)

Haastattelututkimuksessa haastateltavat kertoivat vertaisoppimisen merkityksellisyydestä. Vertaisoppiminen Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikön työpajoilla tapahtuu käytännössä pajalaisten välisestä tietojen ja taitojen vaihtona ja opettamisena. Mielenkiintoinen yhteisölliseen oppimiseen ja vertaisoppimiseen liittyvä ilmiö oli se, että eri pajoilla vertaisoppiminen saattaa ilmetä eri tavoin. Esimerkiksi luonto- ja tuunauspajalla vertaisopettaminen tapahtuu useimmiten yhdeltä pajalaiselta toiselle, esimerkiksi toinen opettaa toista kädestä pitäen virkkaamaan. Vertailukohteena pelipajalla vertaisoppiminen voi tapahtua siten, että yksi pajalainen opettaa osaamansa lautapelin samanaikaisesti viidelle muulle pajalaiselle. Hyvin usein pajalaisen voi nähdä opettavan myös ohjaajia uuden taidon pariin. Näin syntyvät Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikön yhteisöllisen oppimisen käytänteet.

Haastattelututkimuksen tulokset osoittavat, että Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikön henkilöstö ja erilaiset oppimisympäristöt tukevat ja vahvistavat yksilön aktiivista toimijuutta, minäpystyvyyttä ja sosiaalisuutta. Lisäksi Jyväskylän yksikössä pyritään muuttamaan yksilön käsitystä omasta osaamisesta myönteisemmäksi. Jyväskylän yksikön oppimisympäristöt tarjoavat yksilölle turvallisen ja paineettoman ympäristön opetella oma-aloitteisuuteen ja

vastuun ottoon. Lisäksi vastuun ottoon voi liittyä oman tekemisen aikatauluttamista, jonka suunnittelussa ohjaajat auttavat alkuun.

Kaikille pyritään mahdollistamaan mielekästä tekemistä, ja toimintaa kehitetään pajalaisten tarpeiden mukaan. Näissä ympäristöissä korostuva vuorovaikutuksellinen oppiminen vahvistaa yksilön sosiaalisia taitoja, syventää osaamista, vaikuttaa minäpystyvyyteen ja itsetuntoon. Yhdessä oppimisen hetkissä ohjaajan rooli on auttaa pajalaisia löytämään oma intohimonsa ja tarjota tekemiseen tarvittavat välineet. Ohjaaja voi näyttää myös mallia, kuinka esimerkiksi kysely laaditaan. Petteri Ruotsalainen kertoi haastattelun aikana hyvän esimerkin.

”Digipajalaisilta tuli toiveena kysely, et mitä te [pajalaiset] haluatte, minkä tyyllisiä asioita, ni sit tuli sellasta että voisitteko näyttää mitä te [ohjaajat] teette, että min-kälaisia työtehtäviä (-- ) jossai vaiheessa piti tehdä joku kysely jonnekki ja sit mä olin samaanaikaan siinä pajaohjaajana ni sit mä sanoin et hei mun pitäis tehdä nyt tällane, että ootteko koskaan tehny, voitteko auttaa asiassa? Ni sitte me tehtiin se yhdessä ja se kysely itseasiassa parani huomattavasti, kun he myös vaikutti siihen sisältöön.” (Jääskeläinen, Ojennus & Ruotsalainen 2023.)

Edellä mainitussa yhteisöllisen oppimisen tapauksessa pajalaiset tutustuivat pajaohjaajan työtehtäviin käytännössä ja oppivat samalla, miten kysely tehdään teknisesti ja käytännössä. Samaa aikaan pajalaisten osallistuminen kyselyn laatimiseen vaikutti kyselyn sisältöön myönteisesti ja rikastuttavasti. Hyötynä ohjaajat kokevat myös sen, että pajalaisten nähdessä Jyväskylän yksikön ohjaajat erilaisissa työtehtävissä omana itsenään, pajalaisten käsitys työelämästä voi muuttua. Niin pajalaisten kuin ohjaajien erilaisuutta arvostetaan, ja sen hetkinen jaksaminen ja pystyvyys otetaan myös ohjaajien työsuhteessa huomioon. Ojennus kuvaa haastattelussa yleistä käsitystä työelämästä ja kuinka se voi muuttua työpajalla ollessa.

”Monien ihmisten kokemus ja käsitys siitä mitä vaikka työelämä on ni muuttuu, koska täällä on niin paljo niitä esimerkkejä siitä että ei sun tarvii jaksaa sata prosenttisesti, sun ei tarte tehdä 40 tuntii viikossa heti ku sä alat työelämän, sun ei tarte tehdä sitä koskaan jos se ei sovi sulle ja myös se et ihmisillä voi olla ajatus työelämästä tosi raaka ja rankka (-- ) varmastikin täällä [Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikössä] saa myös sitä mielikuvaa että ei se aina oo ihan niin.” (Jääskeläinen, Ojennus & Ruotsalainen 2023.)

Yhteisöllistä oppimista edistää se, että toimintaan osallistuminen ei vaadi yksilöltä erityistä ponnistusta, vaan toimintaan voi liittyä matalan kynnyksen periaatteella. Yksilö riittää jo sellaisena kuin hän on. Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikön apuohjaaja Jenni Ojennus totesi haastattelun aikana, että kaikki ovat riittäviä ja jo se, että pajalainen on pajalla paikan päällä, on riittävää. Yhteisöllistä toimintaa edistää myös jokaiselle mielekkään tehtävän tai te-

kemisen löytäminen. Kun intohimo tekemiseen syttyy, toimintaan osallistuvan luontainen motivaatio nousee, jonka ansiosta luottamus itseän ja omaan tekemiseen kasvaa. Ihminen rohkaistuu ottamaan vastuuta ja ajan myötä yksilö voi haluta hyödyntää omaa osaamistaan oma-aloitteisemmin. Tämä voi johtaa myös siihen, että yksilö jakaa osaamaansa tietoa ja taitoa muille. Työpajaohjaajan motivaatiolla on merkitys valmennettavansa onnistumista kohtaan, sillä tunteet nähdynä, kuulluksi ja osallistetuksi tulemisesta ovat ihmisen perustarpeita. Näitä inhimillisiä tarpeita Valo-Valmennusyhdistys ry:n Jyväskylän yksikössä pyritään täyttämään.

Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikkö pyrkii tarjoamaan ja kehittämään turvallisia oppimisympäristöjä, jotta jokaiselle löytyisi omaa mielekästä tekemistä pajajakson ajalle. Tällä hetkellä toiminnassa olevat pajat ovat; hyvinvointi- ja liikunta-, peli-, viestintä-, yhteisö-, digi- sekä luonto- ja tuunauspajat. Työpajat toimivat erilaisissa ympäristöissä, ja toteuttavat toimintaa yhteisöllisesti, tiiviinä tiiminä. Pajat suunnittelevat pajakohtaisia tai kaikille pajoille tarkoitettuja teemapäiviä ja tapahtumia.

Yksilön yhteisöllistä oppimista voivat heikentää henkilökohtaiset syyt, kuten sosiaalisten tilanteiden pelko, mielenterveyden haasteet, päihderiippuvuudet tai ulkopuoliset tekijät, kuten paikan päälle saapumisen estyminen. Yksilön suhtautuminen yhdessä tekemiseen voi olla riippuvainen elämän tilanteesta. Joskus ihmisen asenne voi olla pessimistinen, ja hän ei kykene näkemään yhteisöllisen toiminnan hyötyjä itselleen tai muille. Yhteisön tasolla yhteisöllistä oppimista heikentävät jatkuvat keskeytykset tai paikalta poistumiset kesken opittavan aiheen esimerkiksi workshop -hetkessä. Jos kyseessä on esimerkiksi tietyn ajan sisällä tehtävä yhteisprojekti kuten seinämaalaus, ihmiset tekevät taidetta yhdessä, mutta eivät tiiviissä yhteistyössä. Tämä mahdollistaa ihmisten liikkuvuuden oppimisprojektin aikana.

### **5.3 Tositarinoita työpajatoiminnan kentältä**

Nivalan Työpajasäätiön Täsmätyöhön -hankkeen hankepäällikkö Arja Glad kertoi haastattelussa neljä jatkopolkutarinaa, joita päätin käsitellä tietosuojalain (1050/2018) mukaisella anonymiteetillä esimerkkinä työpajatoiminnan vaikuttavuudesta. Tarinoiden henkilöt on koodattu nimikkeiksi henkilö A, B, C ja D.

Ensimmäisessä esimerkissä kerrotaan henkilön A:n jatkopolkutarina. Henkilö A:n taustalla oli pitkäaikaistyöttömyyttä. Olemukseltaan hän oli hyvin hiljainen eikä puhunut paljoakaan muille

ihmisille. Hän kärsi sosiaalisten tilanteiden pelosta. Henkilö A:ltä löytyi kuitenkin erityisosaimista opiskelemaltaan alalta, jolta hänellä ei vielä ollut työkokemusta. Hänelle onnistuttiin löytämään mielekäs palkkatuettu työ, jossa hän sai hyödyntää osaamistaan. Työsuhteen alussa henkilö A tahtoi eristäytyä työskentelemään työpaikkansa syrjäisimpään työhuoneeseen, josta käsin hänen ei tarvinnut kommunikoida muiden työntekijöiden kanssa välttämätöntä enempää. Samaan työpaikkaan saapui harjoittelija, jonka kanssa henkilö A alkoi tehdä parityötä. Ajan myötä heidän työpisteensä vaihtui tilavampaan työhuoneeseen, joka sijaitsi käytävän varrella, josta muut työntekijät kulkivat usein ohi. Henkilö A:n sosiaalisten tilanteiden pelko helpottui parityöskentelyn ja työpisteen sijoittamisen myötä niin, että hän kykeni kommunikoimaan työelämässä ja työskentelemään siten, ettei muiden läsnäolo enää häirinnyt kuten ennen. Nivalan Työpajasäätiön yhteistyö Työ- ja elinkeinotoimiston sekä työllistävän tahon kanssa mahdollistivat palkkatuetun työn saamisen henkilölle, jolla oli selkeitä rajoitteita yhteiskuntaan ja työelämään kiinnittymisessä. (Glad 2023.)

Toinen esimerkkitapaus kertoo henkilö B:n tarinan, Nivalan Työpajasäätiön toiminnan kautta oppisopimuskoulutukseen ohjautumisesta. Henkilö Y:llä ei ollut mitään aiempaa ammatillista koulutusta. Hänellä oli havaittavissa vaikean tason ADHD -oireita. Hänen keskittymiskykynsä oli miltei olematon, ja tarvitsi ohjaajan jatkuvan huomion. Nivalan Työpajasäätiön toiminnassa mukana ollessaan, hän löysi oman jatkopolkunsaa oppisopimuskoulutuksen pariin. Nykyisin hän jatkaa opiskelua oppisopimuksella mielekkäissä työtehtävissä ja harjoittelupaikoissa. Hänen elämänlaatunsa on parantunut, olemus muuttunut ja käyttäytyminen rauhoittunut. Henkilö B on onnistunut löytämään itsensä ja oman intohimonsa. (Glad 2023.)

Kolmas esimerkkitapaus käsittelee henkilö C:n tarinan. Henkilö C oli vaikeassa elämäntilanteessa. Henkilö C:llä ei ollut vakituista asuinpaikkaa eikä työtä, ja taustalla oli monia kesken jääneitä ammatillisia opintoja sekä haasteita talouden hallinnassa. Glad lähti selvittämään henkilö C:n kanssa kesken jääneitä opintoja, ja miten oppisopimuskoulutus soveltuisi opintojen loppuun viemiseksi. Henkilö C valmistui oppisopimuskoulutuksen ansiosta ennakoitua aiemmin, ja työskenteli määrittelemättömän ajan palkkatuella. Lopulta hän sai vakituisen työpaikan opiskelemaltaan alalta avoimilla työmarkkinoilla. (Glad 2023.)

Neljäs esimerkkitapaus kertoo henkilö D:n vaiherikkaasta työllistymispolusta. Henkilö D:llä oli jo suoritettuja tutkintoja, mutta elämä oli ollut vaikeaa jo useamman vuoden ajan. Henkilö D:n oltua palkkatuetussa työssä hänen suunnitelmiaan oli suorittaa tutkinto loppuun oppiso-

pimuskoulutuksella. TE -toimisto ei kuitenkaan suostunut rahoittamaan henkilö D:n oppisopimuskoulutusta, koska hänen olisi täytynyt etsiä toinen työpaikka. Henkilö D tunsu, että matto vedettiin hänen jalkojensa alta, kun hän sai tietää TE -toimiston päätöksestä. Hän ei kyennyt osallistumaan Gladin järjestämälle tutustumiskäynnille yritykseen, jolla olisi ollut työpaikkoja tarjolla. Muutaman päivän kuluttua henkilö D hakeutui Gladin puheille. Glad oli ihmetellyt, missä henkilö D oli ollut sovittuna tutustumiskäynti -päivänä. Henkilö D kertoi olleensa niin alamaissa, ettei ollut kyennyt lähtemään eikä tekemään mitään suunnitelmien kariutumisen jälkeen. Gladin kanssa keskustellessaan henkilö D pyysi Gladilta apua työn löytämiseen. Glad ehdotti suoraa soittoa kyseisen yrityksen yhteyshenkilölle. Henkilö D oli aluksi epäröinyt, mutta Glad rohkaisi 'soitetaan yhdessä'. Glad soitti yhteyshenkilölle ja antoi puhelimen henkilö D:lle. Käyty puhelinkeskustelu johti työnantajan pyyntöön CV:n lähettämisestä, jonka henkilö D oli tehnyt Gladin kanssa valmiiksi jo aiemmin. Hetken päästä CV:n lähetyksestä yrityksen edustajalle, sai henkilö D kutsun seuraavana päivänä työhaastatteluun. Viikkoa myöhemmin työhaastattelusta henkilö D työskenteli jo yrityksessä ja hän jatkaa työpolullaan edelleen tänä päivänä. Henkilö D:n osoitettua nopea oppimiskykynsä, hänet perehdytettiin jo uusiin työtehtäviin yrityksen sisällä. (Glad 2023.)

Kaikki jatkopolkutarinat osoittavat, miten merkityksellisiä työpajatoimintaa ja muita yhdessä eteenpäin suuntaavia palveluja järjestävät tahot ovat ihmisten elämässä ja yhteiskunnassa. Tarinoissa korostuu myös yhteisöllisen oppimisen käytännöt, joihin sisältyy esimerkiksi kädestä pitäen opettaminen ja tukeminen. Yhteisöllisen oppimisen käytännöt vievät ihmisiä turvallisesti tukien eteenpäin elämässään.

## 6 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen avulla pyrittiin vastaamaan työelämätilaajan, Valo-Valmennusyhdistys ry:n Jyväskylän yksikön tarpeisiin selvittää millaisia yhteisöllisen oppimisen käytäntöjä heillä on tällä hetkellä käytössä ja kuinka niitä voisi kehittää. Tietoperustan rakensin tutkimusaiheelle keskeisistä käsitteistä, tarkastellen lähteiden antamien tietojen soveltuvuutta työni tarkoitukseen. Tutkijana koen, että teoreettinen viitekehys muodostui ja avasin aiheelle olennaiset käsitteet. Tietoperustan kokoamisen jälkeen lähdin etsimään vastauksia tutkimusongelmiin havainnointi- ja haastattelumenetelmillä. Tiedonkeruumenetelmillä kerätty aineisto ja keskustelut syvensivät ymmärrystäni tutkijana erittäin paljon, sillä havaitsin, etten pysty muodostamaan kokonaisvaltaista käsitystä työelämätilaajaorganisaatiosta, saati toiminnasta vain verkkosivuja selaten. Otin myös mielestäni rohkean askeleen opinnäytetyöprosessin lopun hämmöttäessä, kun lähdin toteuttamaan vielä Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän edustajille ryhmähaastattelua. Haastattelin myös täysin ulkopuolista nuoriso- ja järjestöalan työkentällä työskentelevää ammattilaista.

Tutkimuksen johtopäätökset ovat, että Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikön toiminta on toimintaan osallistuville asiakkaille kaikin puolin kehittävää ja tukea antavaa. Toiminta antaa osallistujille sosiaalista ja henkistä tukea sekä mahdollisuuksia harjoitella omaaloitteisuutta ja vastuun ottoa. Valo-Valmennusyhdistyksen kehittämä valo-valmennustoimintamalli mahdollistaa yhteisöllisen oppimisen paitsi valmennusprosessissa olevalle valmentautujalle, myös muille Jyväskylän yksikön toimintaan osallistuville henkilöille. Asiakkaat oppivat yhteisöllisesti toistensa ja ohjaajiensa kanssa.

Yhdistyksen toiminnan keskiössä on tiiminä työskenteleminen. Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikkö pyrkii tarjoamaan asiakkailleen erilaisia oppimiskokemuksia, -ympäristöjä ja yhdessä oppimisen keinoja. Yhteisölliseen oppimiseen kannustetaan, ja ohjaajat toimivat suunnan näyttäjinä ja väistyvät tieltä, kun asiakkaat löytävät oman tapansa oppia ja tehdä. Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että Jyväskylän yksikössä omataan ja käytetään hyödyksi monenlaisia yhteisöllisen oppimisen käytänteitä. Opinnäytetyön tarkoituksen mukaisesti esitän luvussa 6.2 Jyväskylän yksikön yhteisöllisen oppimisen käytänteiden kehitysideoita sekä jatkotutkimusaiheet.

## 6.1 Itsearviointi

Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikölle tuottamani kehitystutkimus ei omasta mielestäni ole täydellinen, ja olen tullut siihen tulokseen, että kaikista tärkein tehtävä työelämätilaajan tarpeisiin vastaamisen jälkeen on tutkijan oma reflektointi ja oppimisprosessi. Opinnäytetyö on monelle ensimmäistä ammattikorkeakoulututkintoaan suorittavalle ensimmäinen oikea työelämälähtöinen tieteellinen tutkimustehtävä. Kuten jokainen Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikön toimintaan osallistuva henkilö, myös minä opin ja uskalsin toteuttaa tutkimuksen omalla tavallani, toki tieteellisen tutkimuskäytännön mukaisesti.

Opinnäytetyöprosessin aikana opin tutkimuksen teon vaiheista, teoriapohjan kokoamisesta, tutkimuksen lähestymistavoista ja punaisen langan säilyttämisestä. Itse arvioisin, että olen pyrkinyt punaisen langan säilyttämiseen, mutta voi olla mahdollista, että muutama silmukka on päässyt puikolta putoamaan. Tiedostan, että näitä taitoja tulee harjoitella, sillä tuleva työelämäni sitä edellyttää. Olen kuitenkin innostunut mahdollisesta tutkimustyöstä, mikäli sellaisen mahdollisuuden tulevaisuudessa saan.

Työssäni olen pyrkinyt kuvaamaan realistisesti jokaisen työni vaiheet ja perustelemaan valintani tutkimusta tehdessäni. Selkeäksi vahvuudekseni havaitsin teoreettisen viitekehyksen rakentamisen ja käsitteiden auki selittämisen. Harmikseni aikataulut ristesivät haastateltavien kanssa hyvin useasti, jonka vuoksi haastatteluaineiston sain käsiteltyä viimeisiä päivinä ennen opinnäytetyön palautusta. Jos nyt toteuttaisin tämä tutkimuksen uudelleen, olisi ihanteellista, jos tutkimustyö etenisi tutkijan omien aikataulujen mukaan. Näin ei kuitenkaan tämän tutkimuksen aikana käynyt, ja hyväksyn sen tosiasian, että tutkimustyötä tehdessä voi tulla vastaan erilaisia haasteita.

Olen kiitollinen tästä oppikokemuksesta etenkin työn tilaajalle ja organisaation edustajille, joita sain kesällä 2023 kutsua kollegoikseni. Kiitos antamastanne työelämäkokemuksesta ja yhteistyöstä.

## 6.2 Kehittämisideat ja jatkotutkimusaiheet

Tutkimustulosten ja johtopäätösten saattamana esitän seuraavaksi Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikön yhteisöllisen oppimisen käytänteiden kehitysideoita.

Ensimmäinen kehitysidea liittyy työpajatoimintaan osallistuvien henkilöiden vaikuttamisosaamisen vahvistamiseen ja kehittämiseen yhdessä oppimisen tavoin. Yhteiskunnassa heikoimassa asemassa olevien ihmisten käsitys voi olla, että heidän mielipiteillään tai aktiivisella toimijuudellaan ei olisi vaikutusta tai merkitystä. Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikössä pajalaisia pyritään rohkaisemaan esimerkiksi tapahtumasuunnitteluun. Tutkijana näkisin mielenkiintoisena kokeiluna vaikuttamisosaamisesta kiinnostuneiden pajalaisten yhteistyöprojektina toteutettavan pienimuotoisen kampanjan. Projekti saattaisi parhaimmillaan opettaa pajalaisille suunnittelu- ja ryhmätyöskentelytaitojen lisäksi, kuinka jo pienillä teoilla voidaan vaikuttaa ja saada aikaan näkyvyyttä tärkeille asioille ja aiheille.

Kampanjasuunnitteluun, kuten yhteistoiminnallisiin oppimisprosesseihin yleensäkin, sisältyy erilaisia vaiheita. Ennen kampanjaryhmän kokoamista, täytyy ohjaajien, työkokeilijoiden tai apuohjaajien kesken päättää, kuka tai ketkä ottavat vastuulleen kampanjaprojektin ohjeistamisen ja pajalaisten tukemisen projektin aikana. Projektin ohjaajan on hyvä olla perehtynyt siihen, kuinka kampanja suunnitellaan ja lähdetään tuomaan käytäntöön. Ohjaajana voi toimia myös pajalainen, jolla on motivaatiota ja aiempaa kokemusta projekti- ja ryhmätyöskentelystä sekä kampanjan suunnittelusta. Tärkeintä projektissa on kuitenkin yhdessä asioiden selvittäminen ja yhteisöllisesti toimiminen, joka on hyvä tuoda esille osallistujille jo kampanjasuunnittelun alitusvaiheessa.

Kampanjan ohjauksesta kiinnostuneen henkilön täytyy ensimmäiseksi tehtäväkseen selvittää, kuinka moni pajalainen tai yhdistyksen toimintaan muutoin osallistuva olisi kiinnostunut kampanjasuunnittelusta ja vaikuttamisosaamisensa kehittämisestä. Ryhmän muotoutuessa, aloitetaan yhteisen aikataulun suunnittelu; milloin kampanjasuunnittelu aloitetaan, minkä aikamäärään sisällä kampanjan toivotaan valmistuvan ja kuinka pitkään kampanjaa on tarkoitus käynnössä ylläpitää. Kampanjasuunnittelussa ja toteuttamisessa olennaista on projektin sisällä jaettavat tehtäväjaot. Ryhmätyöskentelyssä tehtäviä voidaan jakaa parityönä tai yksilötyönä toteutettaviin osiin. Nämä tehtäväkokonaisuudet ovat esimerkiksi, kampanjan sanomaan keskittynyt podcast -toteutus, sosiaalisen median tuottaminen tai kampanjan logon suunnittelu. Kampanjan suunnitteluvaiheessa on myös hyvä pohtia seuraavia kysymyksiä; mitä asiaa kampanjalla tahdotaan edistää tai mikä on kampanjan keskeinen viesti, miten kampanja nimetään, ja miten kampanjalla pyritään vaikuttamaan kampanjan sisältöä näkeviin ihmisiin tai yhteiskuntaan? Kampanjan viestiä voidaan lähteä tuomaan esille fyysisinä postereina, sosiaalisen median



kanavien postauksina, videoina, keskusteluna podcast -jaksoissa tai pienimuotoisina tapahtumina esimerkiksi Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikön työpajojen pajalaisille. Kohderyhmä kannattaa päättää jo etukäteen.

Kampanjan saapuessa päätökseen, voidaan kampanjasta saatuja palautteita käydä yhteisesti läpi. Kampanjan vaikuttavuutta voidaan arvioida silloin, jos kampanjan viesti leviää esimerkiksi sosiaalisessa mediassa tai jos kampanjan nimissä toteutetaan tempaus, johon ihmisten osallistumista voidaan todentaa. Mikäli kampanjan suunnittelu ja toteutus todetaan toimivaksi ja ihmisiä osallistavaksi kokeiluksi, voidaan kampanjaprojekteja toteuttaa jatkossakin.

Toinen kehitysidea liittyy työpajatoiminnan pajalaisten itse toteuttamaan kehityskyselyyn. Ideana on, että pajalaiset luovat ohjaajan kanssa kyselyn, jolla kartoitetaan yhteisölliseen oppimiseen liittyviä seikkoja, ja niiden pohjalta tehtäviä kehitysideoita. Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän toimipisteillä kerätään palautetta aktiivisesti ohjaajien ja pajalaisten yhteistyönä, mutta kuten Ruotsalainen ryhmähaastattelussa kertoi, auttoi pajalaisilta tulleet näkemykset myös hänen kyselynsä laadintaa. Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikön toiminnan ollessa ihmislähtöistä, kuuluu mielestäni mielipidettä yhdessä oppimisen kehittämiseksi tiedustella myös työpajatoiminnan kohderyhmältä. Olen tietoinen siitä, että olisin voinut toteuttaa kyselyn tutkijana tässä tutkimuksessa, mutta aikataulut eivät antaneet myöden. Pajalaisten ideoina kysely ja kyselyn tuloksien yhdessä läpikäyminen on osaltaan yhteiskehittämistä. Ideani keskiössä on kyselyn aihe, joka koskisi yhteisöllisen oppimisen käytäntöjen kehittämistä kohderyhmän näkemysten pohjalta. Kyselyn toteutuksessa ja anonyymien vastausten purkamisen aikana pajalaiset oppivat myös työelämän käytäntöjä.

Tutkimuksen pohjalta olen ideoinut muutamia jatkotutkimusaiheita. Ensimmäisen idean sain ryhmähaastattelun aikana Virva Jääskeläisen kommentista. Jääskeläinen toivoi koko Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikön puolesta, että oppilaitokset hyödyntäisivät enenevässä määrin Valo-Valmennusyhdistyksen osaamista, ja yhdistys pystyisi hyödyntämään vastavuoroisesti oppilaitosten osaamista asiakkaidensa tukemiseksi. Ajankohtaisena jatkotutkimusaiheena näen oppilaitosyhteistyö mahdollisuuksien kartoittamisen ja kehittämisen. Mitä oppilaitokset voivat tarjota Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikölle ja mitä Jyväskylän yksikkö voi puolestaan tarjota oppilaitosyhteistyökumppaneille? Miten tätä moniammatillista yhteistyötä voidaan lisätä, jotta se hyödyttäisi molempia osapuolia? Oppilaitoksilla on erilaista pedagogista osaamista, ja sen hyödyntäminen yhteistyössä voisi tuoda uutta näkemystä ja osaamista yhdistyksen toimintaan.

Toinen jatkotutkimusaihe liittyy jo aiemmin mainittuun kehittämisideaan pajalaisten kampanjaprojektista. Alan opiskelija voi oman kiinnostuksena mukaan tarttua tutkimaan tämän mahdollisesti toteutuvan kampanjaprojektin eri vaiheita. Tutkimusaiheena voi olla Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikön asiakkaiden vaikuttavuusosaaminen. Opiskelija voisi lähestyä aihetta havainnoimalla kampanjaprojektin pilottikokeilua ja millaisia hyötyjä ja kokemuksia pajalaiset ovat kampanjan toteutuksesta saaneet.

## LÄHTEET

- Aalto, Iris & Puusa, Anu 2020. Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa Anu Puusa & Pauli Juuri (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus.
- Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8. painos. Tampere: Vastapaino.
- Filosofia.fi 2009. Humanismi – taisteleva elämänasenne. Viitattu 30.9.2023. <https://filosofia.fi/fi/arkisto/humanismi-taisteleva-elamanasenne>
- Hellström, Martti & Johnson, Peter & Leppilampi, Asko & Sahlberg, Pasi 2015. Yhdessä oppiminen. Yhteistoiminnallisuuden käytäntö ja periaatteet. Helsinki: Into Kustannus.
- Tietosuojalaki 1050/2018.
- Humanistinen ammattikorkeakoulu HUMAK 2023. Opinnäytetyön eettiset ohjeet. Humakin opinnäytetyöopas, AMK-perustutkinto. Viitattu 20.11.2023. <https://humak.libguides.com/c.php?g=684696&p=4899527>
- Hyvärinen, Matti & Suoninen, Eero & Vuori, Jaana 2023. Haastattelut. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/haastattelut/> Viitattu 9.11.2023.
- Into 2023. Mitä työpajatoiminta on? Viitattu 8.11.2023. <https://www.intory.fi/tyopajatoiminta/mita-on-tyopajatoiminta/>
- Into 2023a. Sote-uudistus. Viitattu 20.11.2023. <https://www.intory.fi/ajankohtaista/sote-uudistus/>
- Järvilehto, Lauri 2014. Hauskan oppimisen vallankumous. Juva: Bookwell Oy.
- Kauppila, Reijo A. 2007. Ihmisen tapa oppia. Johdatus sosiokonstruktiiviseen oppimiskäsitykseen. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kontio, Timo & Pietikäinen, Reetta 2023. Hallituskausi 2023-2027. Viitattu 27.11.2023. <https://www.intory.fi/ajankohtaista/hallituskausi/>
- Kuntalaki 10.4.2015/410.

Laki työvoimapalveluiden järjestämisestä 23.3.2023/380.

Leppilampi, Asko & Piekkari, Ulla 2001. Opitaan yhdessä. Aikuiskoulutusta yhteistoiminnallisesti. 3. painos. Pori: Kehitys.

Lind, Kimmo 2023. Opinnäytetyöt ovat järjestötyön kehittämisen tärkeä aluskasvullisuus - Kehittämistyöt kehyksissä-blogisarja. Blogikirjoitus 26.10.2023. <https://www.humak.fi/blogit/opinnaytetyot-ovat-jarjestotyön-kehittämisen-tärkeä-aluskasvullisuus/>

Luttinen, Helka 2023. Humakin opinnäytetyöt vievät kohti työelämää. Blogikirjoitus 6.3.2023. <https://www.humak.fi/blogit/humakin-opinnaytetyot-vievat-kohti-työelämää/>

Miles, Matthew. B. & Huberman, A. Michael. 1994. Qualitative data analysis. (2. ed.) California: Sage.

Mitchell, David 2018. 27 tutkitusti toimivaa tapaa opettaa. Jussi Korhonen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Mönkkönen, Ilkka 2008. Tavoite, tarkoitus ja toiminta. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Pro gradu. Viitattu 30.9.2023. [https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/19420/1/URN\\_NBN\\_fi\\_jyu-200812186003.pdf](https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/19420/1/URN_NBN_fi_jyu-200812186003.pdf)

Opetushallitus 2023. Yhteisöllisyys. Viitattu 27.9.2023. <https://www.oph.fi/fi/opettajat-ja-kasvattajat/yhteisöllisyys>

Paalumäki, Anni & Vähämäki, Maija 2020. Havainnointi organisaatiotutkimuksessa. Teoksessa Anu Puusa & Pauli Juuti (toim.) Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus.

Palo, Susanna 2023. Työpaja yhteisönä: arvona yhteisöllisyys. Blogikirjoitus 30.10.2023. <https://www.intory.fi/ajankohtaista/uutiset/tyopaja-yhteisona-arvona-yhteisöllisyys/>

Pietilä, Ilkka 2017. Ryhmäkeskustelu. Teoksessa Matti Hyvärinen & Pirjo Nikander & Johanna Ruusuvoori (toim.) Tutkimushaastattelun käsikirja. Tampere: Vastapaino.

Puusa, Anu 2020. Haastattelutyypit ja niiden metodiset ominaisuudet. Teoksessa Anu Puusa & Pauli Juuti (toim.). Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus.

Puusa, Anu & Juuti, Pauli 2020. Mitä laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan? Teoksessa Anu Puusa & Pauli Juuti (toim.). Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus.

Rauste-von Wright, Maijaliisa & von Wright, Johan 1995. Oppiminen ja koulutus. 2. painos. Juva: WSOY.

Raina, Liisa & Haapaniemi, Rauno 2007. Yhteisöllinen pedagogia. “...ettei tarvitse tehdä yksin.” Helsinki: Arator Oy.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto verkkojulkaisu. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. [https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6\\_3.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3.html) Viitattu 16.11.2023.

Sarajärvi, Anneli & Tuomi, Jouni 2017. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. (E-kirja) Helsinki: Tammi.

Sitra 2023. Yhteisöllisyys ruokkii uusia toimintatapoja. Viitattu 18.9.2023. <https://www.sitra.fi/aiheet/yhteisollisyys/#yhteisollisyys-ruokkii-uusia-toimintatapoja>

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2023. Terveystieteiden edistäminen kunnissa ja hyvinvointialueilla. Viitattu 20.11.2023. <https://stm.fi/terveyden-edistaminen/kunnat>

TENK 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). Viitattu 21.11.2023. <https://tenk.fi/fi/tiede-vilppi/hyva-tieteellinen-kaytanta-htk>

Tieteen termipankki 2023a. Viitattu 30.9.2023. Kasvatustieteet: pedagogiikka. <https://tieteen-termipankki.fi/wiki/Kasvatustieteet:pedagogiikka>

(varmistu yllä olevaan linkkiin, että täytyykö muuttaa vielä eri tavalla URN-linkiksi vai onko jo?)

Tieteen termipankki 2023b. Viitattu 15.10.2023. Kasvatustieteet: vertaisoppiminen. <https://tieteen-termipankki.fi/wiki/Kasvatustieteet:vertaisoppiminen>

Tieteen termipankki 2023c. Viitattu 16.10.2023. Kasvatustieteet: sosiokonstruktivismi, sosiaalinen konstruktivismi. <https://tieteen-termipankki.fi/wiki/Kasvatustieteet:sosiokonstruktivismi>

Työmarkkinatori.fi 2023a. Viitattu 25.11.2023. Palkkatuki työntekijän palkkakustannuksiin. <https://tyomarkkinatori.fi/palvelut/25f7ccd5-1d09-4a16-b765-0dcd21f3a5b4/palkkatuki-tyottoman-palkkauskustannuksiin/1>

Työmarkkinatori.fi 2023b. Viitattu 13.11.2023. Työllistymissuunnitelma. <https://tyomarkkinatori.fi/henkilöasiakkaat/työnhaku/työnhakijan-asiakaspalvelumalli/työllistymissuunnitelma>

Valo-Valmennus 2023a. Matkalla eteenpäin. Viitattu 27.11.2023. <https://valo-valmennus.fi/>

Valo-Valmennus 2023b. Työpajat Jyväskylä. Viitattu 18.9.2023. <https://valo-valmennus.fi/toiminta/keski-suomi/tyopajat-jyvaskyla/>

Valo-Valmennus 2023c. Älyteko -hanke. Viitattu 18.9.2023. <https://valo-valmennus.fi/kehittamistoiminta/aktiiviset/tekoalyn-hyodyntaminen-nuorisotyossa-hanke/>

Valo-Valmennus 2023d. Yhdistys. Viitattu 27.11.2023. <https://valo-valmennus.fi/yhteystiedot/>

Valo-Valmennus 2023e. Valo-valmennus. Viitattu 4.11.2023. <https://valo-valmennus.fi/toimintamalli/mika-valo-valmennus/>

Valo-Valmennus 2023f. Harrastetunti Roundi. Viitattu 25.10.2023. <https://valo-valmennus.fi/toiminta/keski-suomi/harrastetunti-roundi-jyvaskyla/>

## HAASTATTELUT

Glad, Arja 2023. Hankepääällikkö. Puhelinhaastattelu 17.11.2023. Haastattelija: Eve Immonen.

Jääskeläinen, Virva & Ojennus, Jenni & Ruotsalainen, Petteri 2023. Valo-Valmennusyhdistys ry:n edustajat. Etäryhmähaastattelu. 23.11.2023. Haastattelija: Eve Immonen.

Ojennus, Jenni 2023. Apuohjaaja. Jyväskylä, 24.10.2023. Haastattelija: Eve Immonen.

## LIITTEET

### Liite 1 Apuohjaaja Jenni Ojennuksen haastattelurunko

1. Mikä valo-valmennusmalli on?
2. Miten valmennusmalli auttaa yksilöitä saavuttamaan kuntouttavan työpajatoiminnan jaksolle asettamansa tavoitteet?
3. Mitkä ovat tärkeimmät taidot tai ominaisuudet, joita valmentajan tulee omata tai kehittää käyttäessään valmennusmallia menestyksekkäästi?
4. Miten otatte huomioon yksilöiden erilaiset oppimistavat ja tarpeet valmennusproses- sissa?
5. Millainen on asiakkaan näkökulma valmennusprosessiin?
6. Millainen on valmennusorganisaation näkökulma valmennusprosessiin?

### Liite 2 Nivalan Työpajasäätiön Täsmätyöhön -hankkeen hankepäällikkö Arja Gladin haastatte- lurunko

1. Mitkä ovat toimintanne tarkoitus ja tavoitteet? Entä kohderyhmä?
2. Mitä kautta asiakkaat ohjautuvat palvelujenne pariin?
3. Mistä toimintanne saa rahoituksen?
4. Minkälaisia työpajoja teillä on tällä hetkellä toiminnassa?
5. Millaisia yhteisöllisen oppimisen käytänteitä työpajoillanne käytetään?
6. Miten yhdessä oppiminen tapahtuu eri pajoilla (puutyö-, digi-, keittiö-, käsityö-, ja start- tipaja)?
7. Minkälainen yhteistyöverkosto säätiöllänne on ja onko säätiöllänne yhteisiä projek- teja/hankkeita/tapahtumia näiden yhteistyötahojen kanssa?
8. Millainen on sosiaalinen näkyvyytenne, missä ja miten kerrotte toiminnastanne eri vies- tintä kanavissa?
9. Teettekö yhteistyötä ammatillisten oppilaitosten kanssa?
10. Millaisia jatkopolkuja asiakkailenne on kehittynyt työpajajakson jälkeen?

## 11. Millaiset tulevaisuuden näkymät säätiöllä mielestäsi on?

### Liite 3 Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikön organisaatioedustajien ryhmähaastattelurunko

1. Mitä kautta asiakkaat ohjautuvat Valo-Valmennusyhdistyksen kuntouttavaan ja sosiaalihuoltolain mukaiseen työpajatoimintaan?
2. Mistä toimintanne saa rahoituksen ja kuinka se prosentuaalisesti jakaantuu eri rahoituslähteistä?
3. Kuinka yhdessä oppiminen näkyy eri työpajoilla? Minkälaisia yhdessä oppimisen keinoja työpajoilla (hyvinvointi- ja liikunta-, viestintä-, peli-, yhteisö- ja tuunaus- ja luontopaja) käytetään?
4. Minkälainen yhteistyöverkosto yhdistyksellänne on? Kuinka aktiivinen? Onko yhteisiä projekteja/hankkeita/tapahtumia näiden yhteistyötahojen kanssa?
5. Tekeekö yhdistys yhteistyötä ammatillisten oppilaitosten kanssa, millaista?
6. Mitkä ovat yhteisöllistä oppimista edistävän yhteistyön tarkoitus ja tavoitteet?
7. Mitä yhteistyö ammatillisen oppilaitoksen tai muuhun koulutukseen tähtäävän palvelun kanssa antaa Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikön asiakkaille? Entä valmennusorganisaatiolle?
8. Onko Valo-Valmennusyhdistyksen Jyväskylän yksikön asiakkailta ollut mahdollisuutta osallistua kehittämään yhteisöllisiä oppimiskäytänteitä?
9. Mitkä ovat näkemyksenne työpajatoiminnan merkittävydestä ja hyödyistä asiakkaille?
10. Millaisia jatkopolkuja asiakkailenne on kehittynyt työpajajakson jälkeen?
11. Millaiset tulevaisuuden näkymät yhdistyksellänne mielestänne on?