

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaalialan koulutusohjelma

Anna Rajalin

MONIKULTTUURISTEN RYHMIEN OHJAAMINEN

Tarkastelussa kansainvälisten vapaaehtoistyöleirien ohjaajien kokemukset

Opinnäytetyö 2015

TIIVISTELMÄ

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaalialan koulutusohjelma

RAJALIN, ANNA	” MONIKULTTUURISTEN RYHMIEN OHJAAMINEN Tarkastelussa kansainvälisten vapaaehtoistyöleirien ohjaajien kokemukset ”
Opinnäytetyö	53 sivua + 5 liitesivua
Työn ohjaaja	Lehtori Harri Mäkinen
Toimeksiantaja	Allianssin nuorisovaihto
Helmikuu 2015	
Avainsanat	kulttuurienvälinen vuorovaikutus, leirinohjaajakoulutus, monikulttuurinen ohjaus, ryhmädynamiikka

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää kokemuksia monikulttuuristen ryhmien ohjauksesta tutkimalla kesällä 2014 kansainvälisillä vapaaehtoistyöleireillä ohjanneiden ohjaajien kokemuksia. Työssä käsiteltiin teoreettisena viitekehyksenä toimintaa ryhmänohjauksesta taustoittaen ryhmän muodostumista ja yleisimpiä yhteistoiminnallisen ryhmän tunnuspiirteitä. Tämän jälkeen työ etenee kulttuurieroihin, monikulttuuriseen ohjaukseen, kulttuurienväliseen kohtaamiseen ja monikulttuurisen ohjauksen kompetensseihin.

Laadulliseen tutkimukseen kuului puolistrukturoitu haastattelu, mikä toteutettiin toimeksiantajan Allianssin nuorisovaihdon kansainvälisten vapaaehtoistyöleirien ohjaajille kesällä 2014. Kaksitoista leirinohjaajaa kertoi hyvin monipuolisesti kokemuksistaan. Haastattelun tuloksissa nousi esille muun muassa monikulttuurisen ryhmänohjaajan roolin moninaisuus, erilaisten kulttuurien ymmärtäminen kohtaamisessa ja ryhmänohjauksen perusteiden suuri merkitys.

Opinnäytetyön tavoitteisiin kuului myös edellä mainitun Allianssin nuorisovaihdon järjestämän leirinohjaajakoulutuksen ja ohjaajan oppaan kehittäminen. Tässä osiossa punaiseksi langaksi nousi koulutuksen rakentaminen kokemattomampien ohjaajien tarpeita paremmin huomioivammaksi. Tämän pohjalta tehtiin konkreettinen suunnitelma leirinohjaajakoulutuksen rungosta tulevaisuutta ajatellen.

ABSTRACT

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU
University of Applied Sciences
Social services

RAJALIN, ANNA “GUIDING MULTI-CULTURAL GROUPS
In Review Counselors' Experiences at International Voluntary Work
Camps”

Bachelor thesis 53 pages + 5 pages of appendices

Supervisor Harri Mäkinen, Senior Lecturer

Commissioned by Allianssi Youth Exchange

February 2015

Keywords camp counsellor training, group dynamics, intercultural interaction, mul-
ticultural guidance

The purpose of this thesis was to untangle the special features of multi-cultural guidance by examining the experiences of counsellors about multi-cultural groups during the summer 2014. The thesis considered the group guidance in the frame of reference by providing a background for group formation and the most important issues of co-operative group. Later the thesis continues to multicultural guiding, intercultural encounter, cultural differences and the competencies of multicultural counselling.

The qualitative research included also a semi-structured interview. This was made for the camp counselors who led the international voluntary work camps of Allianssi youth exchange during the summer 2014. Twelve camp counselors told in a very diverse way about their experiences and in the results of the interviews came up the extent of the role in multicultural guiding, understanding the cultures of a different kind in interaction and the big influence of group guiding.

The goals of the thesis also included developing the materials and camp counsellor training which was organized by above mentioned Allianssi youth exchange. In this section, the core issue was to build the training that would better respond to the needs of inexperienced counsellors. According to this, a concrete plan was made concerning the framework of future camp counsellor training.

SISÄLLYS

1	ALUKSI	6
2	ALLIANSSIN NUORISOVAIHTO JA KANSAINVÄLISET VAPAAEHTOISTYÖLEIRIT	7
3	RYHMÄNOHJAUS	8
	3.1 Ryhmän toiminta	9
	3.2 Yhteistoiminta ryhmässä	10
4	KULTTUURIEROT OHJAUKSESSA	12
	4.1 Suurimmat kulttuurierot	12
	4.2 Toista puolta kulttuurieroista	14
5	MONIKULTTUURINEN OHJAUS	15
	5.1 Kulttuurienvälinen kohtaaminen ohjauksessa	15
	5.2 Monikulttuurinen tietoisuus ja kulttuurisensitiivisyys	17
	5.3 Etnosentrismi ja etnorelativismi	17
	5.4 Roolit ohjauksessa	18
	5.5 Arviointi	19
	5.6 Monikulttuuriset ohjauskompetenssit	20
	5.6.1 Ohjaajan uskomukset ja asenteet	20
	5.6.2 Tiedot	20
	5.6.3 Taidot	21
	5.7 Aikaisempia tutkimuksia	22
6	LAADULLINEN TUTKIMUS	23
	6.1 Tutkimuskysymykset ja teemahaastattelun teemat	23
	6.2 Aineistonkeruumenetelmät	24
7	LEIRINOHJAAJAKOULUTUS	25
	7.1 Tulokset leirinohjaajakoulutuksessa toteutetuista kyselyistä	26
	7.2 Havainnot leirinohjaajakoulutuksesta	26
8	HAASTATTELUIDEN TULOKSET OHJAUSKOKEMUKSISTA	27

8.1 Taustaa	27
8.2 Hyvin sujuneita ryhmäprosesseja	28
8.3 Monipuolista kulttuurinvaihtoa	29
8.4 Monikulttuurisen ryhmän ohjaajan rooli	32
8.5 Monikulttuurisen ryhmänohjauksen erityispiirteet	34
8.6 Allianssin nuorisovaihdon toiminnan arviointi	36
9 JOHTOPÄÄTÖKSET	37
10 KEHITYSIDEAT LEIRINOHJAAJAKOULUTUKSESTA JA OHJAAJAN OPPAASTA	43
10.1 Ulkoiset tekijät	43
10.2 Koulutuksen sisältö	44
10.2.1 Ensimmäinen koulutuspäivä	44
10.2.2 Toinen koulutuspäivä	45
10.3 Ohjaajan opas	46
11 POHDINTA	47
LÄHTEET	50
LIITTEET	
Liite 1. Taustakysely ohjaajille	
Liite 2. Kartoittavat kysymykset	
Liite 3. Puolistrukturoidun haastattelun kysymysrunko	

1 ALUKSI

Opinnäytetyöni tavoitteena on selvittää kesällä 2014 kansainvälisillä vapaaehtoistyöleireillä ohjanneiden ohjaajien kokemuksia monikulttuurisen ryhmän ohjauksesta. Tutkin ohjaajien kokemuksia puolistrukturoidulla haastattelulla. Tavoitteena on myös kehittää ohjaajille järjestettävää leirinohjaajakoulutusta sekä ohjaajille luovutettavaa ohjaajan opasta.

Minulle oli luontevaa tehdä opinnäytetyö monikulttuurisuuteen liittyen, koska olen kiinnostunut kaikesta tähän teemaan liittyvästä. Otin yhteyttä toimeksiantajaani Allianssin nuorisovaihtoon, josta työni tarkempi aihe muotoutui nopeasti toukokuussa 2014. Kyseinen aihe tuntui heti kiinnostavalta, mikä oli itselleni tärkein kriteeri aiheen valinnassa. Lisäksi aihe kuulosti mielestäni viitekehykseltään suhteellisen selkeältä. Itselläni on kokemusta joidenkin suomalaisten ryhmien ohjaamisesta, muttei varsinaisesti monikulttuuristen ryhmien ohjaamisesta. Olin kuitenkin ollut jäsenenä monessa monikulttuurisessa ryhmässä ja tiimissä muun muassa työharjoitteluiden ja ulkomailla asumisten vuoksi. Allianssin nuorisovaihdolla oli myös tarve ohjaajille suunnatun leirinohjaajakoulutuksen kehittämiseen. Pidän ajatuksesta, että työstäni olisi myös selkeää konkreettista hyötyä tutkimustiedon lisäksi. En myöskään ollut aikaisemmin tehnyt mitään kehittämisprojektia, joten koin myös sen osion opinnäytetyöstäni olevan hyvää harjoitusta.

Kulttuurisesta monimuotoisuudesta ja kulttuurienvälisestä kohtaamisesta käydään jatkuvasti yhteiskunnallista keskustelua. Erilaisuuden näkeminen on tavallaan teoriaa ja kohtaaminen käytäntöä. Kulttuurienvälinen osaaminen onkin yksi keskeinen osaamisalue myös sosionomin työkentällä. Aihe on myös ajankohtainen, koska ulkomailta Suomeen muutto on lisääntynyt paljon ja myös yhä useampi työtiimi on monikulttuurinen. Pidän todennäköisenä, että tulen tulevaisuudessakin olemaan mukana monikulttuurisuuden liittyvissä projekteissa ja työtehtävissä, joissa kaikesta aiheeseen liittyvästä tiedosta ja uusista näkökulmista on hyötyä. Lisäksi ajattelin aiheen varmistumisen jälkeen hyötyväni myös työni teoriaosion aloittavasta ryhmäohjauksen viitekehksestä, sillä siihen liittyvät teemat ovat läsnä missä tahansa ryhmässä.

Ryhmäohjauksen keskeisimpien teemojen jälkeen tarkastelen kulttuurieroja, monikulttuurista ohjausta ja kulttuurienvälistä kohtaamista sekä monikulttuurisen ohjauksen kompetensseja. Työni etenee teemahaastattelujen tuloksien kautta johtopäätöksiin,

ja viimein leirinohjaajakoulutuksen ja ohjaajan oppaan kehittämisosioon. Työn lopussa pohdin työtä ja opinnäytetyöprosessia kokonaisuudessaan.

2 ALLIANSSIN NUORISOVAIHTO JA KANSAINVÄLISET VAPAAEHTOISTYÖLEIRIT

Opinnäytetyöni toimeksiantaja on Allianssin nuorisovaihto. Tämän yksikön on perustanut Suomen Nuorisoyhteistyö Allianssi, joka on nuorisotyön valtakunnallinen vaikuttajajärjestö. Kyseessä on merkittävä palvelujen tuottaja niin nuorille itselleen kuin nuorisotyöntekijöille ja nuorisojärjestöille. Järjestö tarjoaa asiantuntijapalveluita, verkostotapaamisia, kirjasto- ja tietopalveluita sekä nuorten tapahtumia. Allianssin nuorisovaihdon kautta voi lähteä palkkatyöhön, vapaaehtoistyöhön, työharjoitteluun sekä erimittaisille kielikursseille. Allianssin nuorisovaihdon tavoitteena kaikessa toiminnassa on edistää kulttuurienvälistä oppimista. (Allianssin palvelut.)

Suomessa tapahtuva nuorisovaihto käsittää myös kansainväliset vapaaehtoistyöleirit, joiden ohjaajien kokemukset ovat opinnäytetyössäni tutkimuskohteena. Näiden leirien suhteen Allianssi toimii koordinoivana tahona. Leirejä on järjestetty Suomessa vuodesta 1996 lähtien, ja niitä toteutuu vuosittain 10 - 20. Useimpien leirien alaikäraja on 18 vuotta, mutta joukossa on myös joitain yksittäisiä alaikäisille tarkoitettuja leirejä. Näillä leireillä vapaaehtoiset työskentelevät jonkun tahon hyväksi tehden yleishyödyllisiä työtehtäviä sovittuna aikana, jolloin ohjaajana leireillä on yksi suomalainen. (Allianssin nuorisovaihto.) Joissain tapauksissa leireillä voi olla myös muita ohjaajia muista organisaatioista, kuten esimerkiksi nuorisopalveluilta. Yleensä leirit ovat noin kahden viikon mittaisia. Suomen leirien pääkielenä on aina englanti.

Jokaisella leirillä on vastaanottava taho, joka tarjoaa puitteet kyseisen työprojektin toteutukselle. Useinmiten leireillä on selkeä teema, kuten tapahtuman järjestäminen, lasten parissa tehtävä työ, ympäristönsuojelu tai rakennuksen kunnostaminen. Vastaanottavilla tahoilla käytännön asioista vastaa leiri-isäntä, jonka tehtävä on hoitaa majoitus, ruokailut ja muut käytännön järjestelyt leiriläisille. Leiri-isäntä myös vastaa kaikesta työhön liittyvästä, kuten työn organisoinnista ja työhön perehdyttämisestä. Työnohjauksen hoitaa siis aina leiri-isännän nimeämä henkilö. Vastaanottavan tahon lisäksi myös paikallisilla voi olla esimerkiksi jonkun tapahtuman johdosta mahdollisuus tu-

tustua erimaalaisiin vapaaehtoiisiin. Vastaavasti leiriläiset voivat vapaa-ajallaan tutustua suomalaiseen kulttuuriin. (Mikä on kansainvälinen vapaaehtoistyöleiri.)

Leirien ohjaajat ovat ikään kuin linkki leiriläisten ja leiri-isännän välillä. Jokainen leiriläinen voi itsekin kääntyä leiri-isännän puoleen, mutta apua saattaa tarvita esimerkiksi kieliongelmiensa vuoksi. Lisäksi leirinohjaajat vastaavat käytännön asioiden lisäksi ryhmäytymisestä, ryhmän toiminnan ohjauksesta ja vapaa-ajan aktiviteeteista. Allianssin nuorisovaihto on vuodesta 2000 lähtien järjestänyt näille leireille lähteville suomalaisille ohjaajille leirinohjaajakoulutuksen toimipaikassaan Helsingissä. Koulutuksen idea on antaa mahdollisimman hyvät eväät ohjaajille tehtävän suorittamiseksi ja jakaa tietoa käytännön asioista.

3 RYHMÄNOHJAUS

Ryhmänohjausta voidaan pitää laajempaan teoreettiseen viitekehykseenä, minkä läpi voidaan tarkkailla ja tutkia monikulttuurisen ryhmän ohjaamista. Vastaavasti ilman ryhmänohjaamiseen liittyviä perusteita on vaikea hahmottaa monikulttuurisen ryhmän ohjaamista. Ohjauksen onnistumisen kannalta on tärkeää ymmärtää, mitä ryhmäkoko- naisuudelle milloinkin tapahtuu ja mikä on ryhmän tarkoitus. Jokaisella ohjausteolla on vaikutusta kaikkiin ryhmän jäseniin, mutta ei välttämättä samalla tavalla. Tämän vuoksi ohjaajalla on oltava selvä ymmärrys siitä, mitä hän haluaa toiminnallaan tavoitella. (Niemi 2004, 183.)

Ryhmäytymisessä ohjaajan tulee tunnistaa oman ammattitaitonsa taso ja miettiä tämän pohjalta, miten pitkälle ohjattavan ryhmän kanssa voi turvallisuutta rakentaa. Ryhmäytymisellä tarkoitetaan ryhmän sisäisen turvallisuuden lisäämistä erilaisten toiminnallisten menetelmien avulla. Turvallisuuden tasot voidaan jakaa kahdeksaan asteeseen: pelkäävä ryhmä, turvaton ryhmä, tuntematon perusturvallinen ryhmä, tuttu turvallinen ryhmä, avoin ryhmä, heikkoutta hyväksyvä ryhmä, haavoittuvuutta salliva ryhmä ja armahtava ryhmä. Turvallisuuden asteen tunnistamisessa auttaa itseilmaisun, reaktioiden, vapautuneisuuden, elekielen, ilmapiirin ja sijoittumisen havainnoiminen. Myös ryhmän sisäistä luottamusta on tärkeä havainnoida, koska luottamuksen kasvu on edellytys turvallisuuden tunteen kasvulle. (Aalto 2000, 69 - 73.)

Muita keskeisiä käsitteitä ryhmänohjauksessa ovat muun muassa perustehtävä, koheesio ja ryhmädynamiikka. Kaikki nämä vaikuttavat oleellisesti ryhmän sisäiseen vuorovaikutukseen. Perustehtävä määrittää sen, minkä vuoksi ryhmä on ylipäätään muodostunut ja mihin tavoitteeseen sen toiminta pyrkii. Koheesiolla tarkoitetaan jäsenten motivaatiota pysyä ryhmässä, mikä taas vaikuttaa tavoitteisiin sitoutumiseen. (Toiminta.) Ryhmän dynamiikka on perusta monelle toiminnolle ryhmässä, kuten roolien muodostumiselle. Ryhmän jäsenten motiivit, voimavarat, tunteet ja keskinäiset jännitteet luovat yhdessä ryhmädynamiikan, joka kehittyy ryhmän vaiheiden edetessä. (Kauppila 2005, 92.)

Ajatellen ryhmäytymisprosessia ryhmällä on viisi kehitysvaihetta: muotoutumisvaihe, kuohuntavaihe, normien muodostumisvaihe, tehtävän suorittamisvaihe ja toiminnan päättyminen. Ensimmäisessä muotoutumisvaiheessa ohjaajasta ollaan vielä riippuvaisia. Kuohuntavaiheessa yritetään etsiä omaa paikkaa tai roolia ryhmässä, mutta uskaltaaan jo esittää eriäviä mielipiteitä. Seuraavassa normien muotoutumisvaiheessa ryhmälle alkaa muodostua nimenmukaisesti yhteisiä normeja, joiden mukaan toimitaan tavoitteiden saavuttamiseksi. Tässä vaiheessa koheesio ja tunne ryhmään kuulumisesta menevät yleensä askeleen eteenpäin. Kun varsinaista tehtävää suoritetaan, roolit eivät ole enää niin tiukkoja ja ryhmän muitakin jäseniä pyritään auttamaan. Tässä vaiheessa ryhmän jäsenten erilaisuus koetaan yleensä vahvuudeksi. Viimeisessä vaiheessa ryhmän toiminta päättyy. Viimeisen vaiheen merkitys ryhmäläisille voi vaihdella projektin pituudesta tai tehtävän luonteesta riippuen. (Kehitysvaiheet.)

3.1 Ryhmän toiminta

Ohjaajan tärkeimmäksi tehtäväksi ryhmän toiminnan kannalta jää viestiä ryhmälle olevansa kiinnostunut ryhmän toiminnasta, ja olevansa käytettävissä mikäli avun tarvetta ilmenee. Mikäli ryhmä näyttää pystyvän ottamaan vastuun omasta toiminnastaan, varsinaista puuttumista ei välttämättä tarvita. Ohjaaja voi oppia havaitsemaan ryhmän jäsenten välisiä suhteita kiinnittämällä huomiota ihmisten toimintaan, tekoihin, tunnetiloihin, viestintään ja tulkintoihin. Myös ryhmän ilmapiiriä voi helposti arvioida esimerkiksi vapautuneeksi tai jännittyneeksi. Havainnoinnissa tulisi kuitenkin kiinnittää huomio siihen, ettei laita ihmisiä stereotyyppien perusteella tiettyihin kate-

gorioihin tai anna ryhmän sisäisten roolien vinouttaa kuvaa kohdehenkilöstä. Käytännössä tämä tarkoittaa tasavertaista kohtaamista. (Repo-Kaarento 2007, 33, 42 – 45; Kauppila 2005, 103 - 104.)

Ryhmän toiminta voidaan jakaa karkeasti yhteistoiminnalliseen ja kilpailuhenkiseen toimintaan. Ominaista yhteistoiminnalliselle oppimiselle on vuorovaikutuksellinen viestintä sekä jatkuva yksilöllinen ja ryhmän sisäinen arviointi yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Ryhmän toiminnan voi jakaa myös tehtävä- ja tunneprosessiin. Jokaisen ryhmän perustehtävä voi määräytyä joko ulkoa tai sisältäpäin riippuen ryhmän tavoitteista. Jotta tavoitteiden mukainen työskentely onnistuu, ryhmähenki ja kokemus ryhmään kuulumisesta ovat erityisen tärkeitä. Myös ryhmän koolla on merkitystä ryhmän muotoutumisessa, koska mitä pienempi ryhmä sitä suurempi merkitys jokaisella ryhmäläisellä on ryhmädynamiikkaan. Myös yksittäiset ryhmäläiset voivat muokata ryhmää esimerkiksi avoimempaan tai varautuneempaan suuntaan. Mikäli kesken ryhmän toiminnan joku ryhmäläinen jää ryhmästä pois, voi sekin vaikuttaa ryhmädynamiikkaan ja tulisi siksi tavalla tai toisella käsitellä. (Repo-Kaarento 2007, 56 - 59.)

Ohjaajan ammattitaitoon kuuluu olennaisesti omien tunteiden tunnistaminen ja sitä kautta niiden ilmaisu. Ohjaajan voi olla helppokin tunnistaa ryhmäläisten haasteet ilmaista itseään, ja omakohtaiset kokemukset auttavat aina tunnistamaan samoja ilmiöitä. On tärkeää huomioida riittävästi niitäkin alueita, joista ohjaajalla ei ole kokemusta, vaikka oikeiden menettelytapojen hahmottaminen voi olla haastavampaa. Ryhmän jäsenten itseilmaisun tukeminen on kuitenkin tärkeää silloinkin, kun ollaan erimieltä tai koetaan negatiivisia tunteita toisen tunneilmaisun vuoksi. Tällöin pitäisi pyrkiä antamaan kaikesta huolimatta tila ja oma hyväksyntä kyseiselle ilmaisulle. Ohjaajan taito olla rakentavasti eri mieltä voi syventää myös ryhmän turvallisuutta ja ennaltaehkäistä oikeassa olemisen pakkoa ryhmässä. Ohjaaja on myös esimerkillisessä asemassa silloin, kun joku osio vuorovaikutuksesta epäonnistuu. Tällöin tulisi voida myöntää virheensä, ja viestittää samalla epäonnistumisen olevan sallittua. (Aalto 2000, 38 - 39.)

3.2 Yhteistoiminta ryhmässä

Ohjaajan kannattaa siis suunnata ryhmän toimintaa kohti yhteistoiminnallista oppimista ja ottaa toiminnassa huomioon yhteistoiminnallisen ryhmän tunnuspiirteitä.

Näitä tunnuspiirteitä ovat muun muassa ryhmän jäsenten keskinäinen positiivinen riippuvuus, ryhmän jäsenten yksilöllinen vastuu, vuorovaikutteisuus sekä oppimisen ja ryhmän toiminnan arviointi suhteessa asetettuihin tavoitteisiin. Näistä positiivinen keskinäisriippuvuus tarkoittaa sitä, että ryhmän jäsenet tarvitsevat toisiaan saavuttaakseen tavoitteensa. Jos taas ryhmän jäsenet ovat negatiivisesti riippumattomia, toiminta voi olla tai muuttua kilpailulliseksi. Tällöin ryhmän jäsenet tavallaan pärjäävät yksin, eikä rakentavaa vuorovaikutusta välttämättä synny tarpeeksi. (Repo-Kaarento 2007, 37 - 38.)

Ryhmätyötä voidaan edistää ottamalla erilaisia rooleja, ja ohjaajan tulisi tarkkailla niiden muodostumista. Mahdollisiin mutkiin kommunikaatiossa tulisi kiinnittää huomiota ja tehdä tarvittaessa korjaavia toimenpiteitä. Yhteistoiminnallisessa ryhmässä kullakin on oma vastuualueensa. Ohjaajan ja ryhmän tavoitteena tulisi olla, että erilaisuutta ja yksilöllisiä taitoja voidaan hyödyntää. Yleensä avoin ilmapiiri edesauttaa omien näkemysten esiin tuomista ja muiden mielipiteiden arvostusta. Joskus ryhmässä eksytään kilpailemaan siitä kenen mielipide on paras, kun taas joskus erilaisten näkemysten arvostaminen onnistuu paremmin. (Repo-Kaarento 2007, 37 - 38; Ruggiano & Finkbeiner 2006, 123.)

Haasteena yhteistoiminnassa voi olla erilaisten statuksien tuoma epätasa-arvo. Silloin on vaarana unohtaa, että kaikilla on toisiltaan opittavaa. Statuksilla tarkoitetaan yksilön arvoa ja merkitystä ja ne voivat vaihdella ryhmän sisällä korkeista statuksista heikompiin statuksiin. Statukset voivat muodostua esimerkiksi osaamisen, ystävällisyyden, ahkeruuden tai viihdyttämisen kautta, ja ne usein vaikuttavat myös roolin muodostumiseen ryhmässä. Vaikka kaikki ryhmän jäsenet ovat sinällään samanarvoisia, ryhmän toiminnan kannalta jotkut roolit ovat toisia tärkeämpiä, kuten esimerkiksi johtajan rooli organisoinnin ja kokonaistoiminnan kannalta. Vastaavasti ryhmän toiminnan kannalta tärkeimpien henkilöiden virheet voivat vaikuttaa negatiivisesti ryhmän tavoitteeseen. (Niemistö 2004, 120.)

Minkä tahansa ryhmän sisäisessä vuorovaikutuksessa voi ilmetä yllättäviäkin haasteita joko viestin välittämisessä tai vastaanottamisessa, mikä taas vaikuttaa viestin tulkitaan. Kommunikaatio perustuu osapuolten persoonallisuuteen, heidän kokemuksiinsa, ympäristön antamille puitteille, ilmapiirille ja viestien sisällölle. Ongelmatilanteissa

ongelma ei ole useinkaan itse asia, vaan tapa jolla se ilmaistaan tai jätetään ilmaise-matta. Ristiriitoja läpikäymällä voidaan oppia uutta ja samalla tarkistaa yhteisiä tavoit-teita. (Oksi-Walter, Roos & Viertola-Cavallari 2009, 79.)

4 KULTTUURIEROT OHJAUKSESSA

Monikulttuurisessa ohjauksessa pitäisi pystyä toimimaan ohjaajan kulttuuritaustasta käsin. Tämä vaatii hyvää tietopohjaa ohjattavan kulttuurin tavoista, asenteista, nor-meista ja arvostuksista. Keskusteltaessa ja vertaillessa erilaisia kulttuureita tulisi vält-tää sellaista vastakkainasettelua, missä jokin tapa tai ominaisuus on toista parempi. Oma ajattelua kannattaa vastaavasti kehittää laajempaan ja monipuolisempaan suun-taan sekä miettiä syitä ja merkityksiä tapojen taustalla. Yleisistä keskustelunaiheista erityisesti uskonto ja politiikka ovat hyvin herkkiä aihealueita, sillä taustalla voi olla vuosia kestäneitä konflikteja tai muuta historiaa. Ohjaajan tulisi siis harkita hyvin tarkkaan tällaisten aihealueiden esiin nostamista keskusteluissa mahdollisten konflik-tien vuoksi, mitkä luonnollisesti voisivat vaikuttaa ryhmän toimintaan. (Korhonen & Puukari 2013, 18 - 20; Abu-Hanna 2012, 169.)

Oli sitten kysymys yksilöllisistä tai kulttuurienvälisistä eroista ohjaajan tulisi olla kui-tenkin niin sanotussa valmiustilassa. Kunkin ryhmän kulttuurien erityispiirteiden tie-dostaminen on avain kulttuurierojen arvostamiseen käytännössä. Ryhmädynamiikan kannalta on tärkeää, että yksilöt tuntevat kuuluvansa ryhmään ja olevansa arvostettuja esimerkiksi erilaisesta uskonnosta tai viestintätyylistä huolimatta. Vastaavasti kulttuu-rillisten erityistarpeiden huomioimatta jättäminen on ohjaajalta riski, mikä voidaan tulkita epäkohteliaisuudeksi. (Soni 2011, 16 - 17.)

4.1 Suurimmat kulttuurierot

Kulttuurienvälisessä vuorovaikutuksessa suurimmat kulttuurierot liittyvät useasti eri-laisiin valtaetäisyyksiin, aikakäsityksiin sekä yksilöllisen ja yhteisöllisen kulttuurin eroihin. Valtaetäisyydellä tarkoitetaan sitä, miten eri maissa suhtaudutaan valtaan ja sen käyttöön. Tämä näkyy erityisesti johtamisasemissa olevien käytöksessä sekä van-hempien henkilöiden kunnioituksessa. Suurempien valtaetäisyyksien maissa, kuten Kiinassa valtahierarkiat näkyvät sekä työssä että vapaa-ajalla näkyvänä vallankäyt-tönä. Suomen kaltaisissa pienempien valtaetäisyyksien maissa taas tasa-arvoiset lähtö-kohdat ovat tavanomaisia. (Valtaetäisyys.)

Myös erilaiset aikakäsitykset ovat hyvin kulttuurisidonnaisia. Aikakäsitykset voidaan jakaa yksiaikaiseen eli lineaariseen ja moniaikaiseen eli sykliseen aikakulttuuriin. Moniaikainen kulttuuri liittyy yleensä nimenomaan yhteisöllisiin kulttuureihin. Aikakäsitykset voivat käytännössä näkyä siinä, mitä asiaa kukakin pitää tärkeänä, täsmällisyydessä ja ihmissuhdekeskeisyydessä, työ- ja asiakeskeisyydessä sekä suunnitelmallisuudessa. Oman aikakäsityksen pitäminen parhaimpana on tässä varsin tyypillistä. Yksiaikaisesta kulttuurista käsin moniaikainen aikakäsitys voi vaikuttaa keskittymiskyvyttömältä toiminnalta, kun taas yksiaikainen kulttuuri voi ulkopuolisesta näyttää joustamattomalta ja tehottomalta. (Kulttuurin vaikutus aikakäsitykseen.)

Kolmas isoja kulttuurieroja aiheuttava asia on yhteisö- ja yksilökeskeinen kulttuuri. Yhteisökeskeisessä kulttuurissa ryhmän etu laitetaan oman edelle ja yhteisön tukea odotetaan. Vastaavasti yksilökeskeisyydessä yksilön merkitys on suurempi. Yksilökulttuurin maita ovat muun muassa Pohjois- ja Länsi-Euroopan maat sekä USA, vaikkakin enemmistö kaikista maailman kulttuureista on yhteisökulttuureja. (Yhteisöllisyys-yksilöllisyys.) Yksilöllisessä kulttuurissa tyypillistä on autonominen identiteetti, etäiset suhteet ryhmän jäseniin, keskinäinen kilpailu, vapaamuotoinen vuorovaikutus perheen sisällä, yksiaikaisuus, pieni valtaetäisyys ja suora viestintä. Yhteisökeskeisissä kulttuureissa taas tavallista on se, että yksilö edustaa koko ryhmää hyvässä ja pahassa. Näin ollen turvallisuutta, riippuvaisuutta ja toisten huomioon ottamista pidetään tärkeänä ja myös tietynlaista harmonian säilyttämistä sekä vanhempien ihmisten kunnioittamista arvostetaan. Tyypillisesti yhteisöllisyys kulkee käsi kädessä suuren valtaetäisyyden ja moniaikaisen aikakäsityksen kanssa. Käytännössä tämä voi näkyä esimerkiksi epäsuorana hienovaraisena viestintänä ja pyrkimyksenä vältellä konflikteja. (Yksilöllisyys ja yhteisöllisyys eri kulttuureissa.)

Valtaetäisyyden, yhteisöllisyyden ja yksilöllisyyden kaltaiset kulttuuriset arvot vaikuttavat viestintätyyleihin. Suoran ja epäsuoran viestinnän erot tulisi huomioida muun muassa ohjaajan verbaliikassa, katsekontaktissa tai siinä, että joissain kulttuureissa on esimerkiksi epäkohteliasta kieltäytyä. (Viestit ja piiloviestit.) Myös tunteiden ilmaisu vaihtelee yksilöllisessä ja yhteisöllisessä kulttuurissa. Yhteisöllisissä kulttuureissa tunteiden syntyminen ja niiden ilmaisu liittyy ihmissuhteiden toimivuuteen tai toimimattomuuteen, jolloin muut ihmiset toimivat ikään kuin peilinä. Joissain maissa, kuten

Kiinassa tunteiden ilmaisu on hyvin kontrolloitua. Yksilöllisissä kulttuureissa tunteiden ilmaisu taas painottuu yksilön omaan valintaan itseilmaisussa. (Tunteet eri kulttuureissa.)

Myös kasvojen säilyttäminen on turvallisen vuorovaikutussuhteen kannalta tärkeää. Kasvoilla tässä yhteydessä tarkoitetaan ihmisen julkista kuvaa, joka muodostuu omasta ja muiden käsityksestä itsestä. Mikäli molempien osapuolten imagon suojeleminen ei onnistu, kasvojen menettäminen on suureksi haitaksi vuorovaikutussuhteelle. Tämänkin jälkeen kasvoja voidaan koettaa säilyttää esimerkiksi huumorilla, kieltämisellä tai ottamalla fyysistä etäisyyttä kasvojen menettämisen aiheuttajaan. Myös anteeksipyyntöillä voidaan yrittää korjata tilannetta, sillä se voi vähentää häpeää ja syyllisyyttä. (Kasvot ja kunnioitus.)

4.2 Toista puolta kulttuurieroista

Kiinteämmässä kulttuurienvälisyydessä kulttuurierot korostuvat ja yksilöt nähdään ensisijaisesti edustamiensa kulttuurien kautta. Uusi kulttuurienvälisyys kyseenalaistaa näitä yleistyksiä ja ottaa paremmin huomioon ihmisen monimuotoisuuden. Uusi kulttuurienvälisyys muistuttaa myös siitä, ettei ole olemassa yhtä oikeaa tekniikkaa kulttuurienväliseen viestintään. Jokainen kommunikaatiotilanne on riippuvainen viestijöiden vuorovaikutuksellisesta yhteistyöstä. (Derwin & Keihäs 2013, 119 - 121.)

Kulttuurieroja ei siis kannata nähdä pelkästään kommunikaatiota vaikeuttavina tekijöinä vaan myös monimuotoisuuden mahdollistajana. Jos kulttuurieroja korostaa liikaa, se voi myös loukata. Ihmisellä on tarve tulla kohdatuksi yksilönä eikä pelkästään jonkun kulttuurin edustajana. Olennaista on se, mitä ja miten kulttuurieroista puhutaan sekä miten niitä luodaan vuorovaikutustilanteissa. Kulttuuri sinänsä on muuttuva ilmiö, jonka jokainen voi muodostaa itse. Kulttuurin tai kulttuureiden lisäksi ihmisten väliseen vuorovaikutukseen vaikuttavat monet muutkin tekijät, kuten henkilökohtainen historia, ikä, koulutus, tunnetila ja erilaiset tilanteet. (Derwin & Keihäs 2013, 104 - 107.) Ohjaajan onkin hyvä muistaa, että kokemuksemme, tapamme ilmaista kokemuk-siamme ja motiivimme kertoa niitä johtuvat sosiaalisista ja kulttuurisista käytännöistä, eivätkä täten ole useinkaan objektiivisia. Siksi esimerkiksi yksittäisistä elämäntarinoista on erotettava faktat sosiaalisesti rakennetuista ajatusmalleista. (Soni 2011, 48.)

Kulttuurilla voidaan myös manipuloida strategisesti esimerkiksi, kun halutaan saada jotain, perustella tehtyä virhettä tai ei haluta tehdä jotain. Kulttuurillista manipulointia voi havaita täysin arkipäiväisissä vuorovaikutustilanteissa. Esimerkiksi meksikolainen voi perustella myöhästelyään meksikolaisuudellaan. Epävarmuus voidaan nähdä yhtenä selkeänä riskinä kulttuurilla manipuloimiseen, koska silloin on hyvä tilaisuus mennä kulttuurin taakse ikään kuin piiloon. (Dervin & Keihäs 2013, 104 - 106.)

5 MONIKULTTUURINEN OHJAUS

Monikulttuurisella ohjauksella tarkoitetaan sellaista ohjausta, missä ohjattava ja ohjaaja poikkeavat kulttuuriselta tai etniseltä taustaltaan, ja missä toteutetaan joko sosiaalisen tai psykologisen tuen antamista uuteen ympäristöön tai tilanteeseen sopeutumisen vuoksi. Tällöin ainakin toinen osapuoli kommunikoi vieraalla kielellä eli jollain muulla kun omalla äidinkielellä. (Monikulttuuriseen ohjaukseen liittyviä käsitteitä.)

5.1 Kulttuurienvälinen kohtaaminen ohjauksessa

Kun kohtaamme eri kulttuuritaustoista tulevia henkilöitä, kyky tulla toimeen heidän kanssaan on kiinni ensisijaisesti kolmesta tekijästä: omasta maailmankuvasta ja kulttuurista, tiedosta toisten kulttuureiden käytännöistä ja maailmankuvista sekä omasta ja vastapuolen suhtautumisesta kulttuurieroihin. Kyse on siis ymmärryksestä, tiedosta ja asenteesta. (Abu-Hanna 2012, 80.) Kuten kaikkeen muuhunkin vuorovaikutukseen, myös kulttuurienväliseen kommunikaatioon tarvitaan molemminpuolista vastuunottoa viestinnän onnistumisesta. Tällöin vuorovaikutuksen jäsenet tuottavat merkityksiä yhdessä. Kulttuurienvälisiä taitoja ajatellen on syytä muistaa, että joissain tilanteissa ihminen voi osata toimia paremmin kuin toisissa. Tämä voi johtua esimerkiksi valtasuhteista, tilanteiden muodollisuudesta tai epämuodollisuudesta sekä ilmapiiristä. (Dervin & Keihäs 2013, 122.) Kulttuurienvälisessä kohtaamisessa muutaman keskeisen toimintaperiaatteen on todettu kuitenkin olevan avaimia onnistuneeseen vuorovaikutukseen. Näitä periaatteita ovat turvallinen ja luottamuksellinen ympäristö erilaisuuden kohtaamiselle, ympäristön avoimuuden ja tasapuolisuuden turvaaminen eri osapuolille, eri osapuolien kanssa yhteistyössä toimiminen yhteisten tavoitteiden ja käytäntöjen hyväksi sekä joustavan, tasa-arvoisen ja rakentavan keskustelun edistäminen ammatillisesti. (Korhonen & Puukari 2013, 107 - 108.)

Kulttuurilliset kohtaamiset sisältävät aina jännitteitä ja mahdollisuuksia. Eri kulttuurista tulevan ihmisen kanssa käytävässä vuorovaikutuksessa on läsnä lähtökohtaisesti enemmän epävarmuustekijöitä kuin samasta kulttuurista tulevan kanssa. Yleistäminen eli toisen ihmisen luokittelu johonkin ryhmään vaikkapa ulkonäön perusteella voi osaltaan pienentää epävarmuustekijöitä. Myös kokonaisuutta voidaan arvioida toisen ihmisen käytöksen tai viestien perusteella liittämällä hänet johonkin kulttuuriseen ryhmään. (Cantel 2000, 106 - 108.) Koska monikulttuurisessa ohjauksessa liikutaan usein oman turvallisuusalueen ulkopuolella, monesti voi tulla vastaan tilanteita missä ohjaajalla ei ole mitään kokemusta jonkin asian ammatillisesta käsittelystä. Tällöin epävarmuus tunteena ei ole välttämättä huono asia sillä epävarmuus estää rutiininomaisen työskentelyn valmiiden tulkintojen puuttuessa. Epävarmassa tilanteessa kuitenkin ohjaajan omat vakaumukset tai niihin liittyvät tunteet voivat aktivoitua. (Korhonen & Puukari 2013, 118 - 119.)

Työskenneltäessä monimuotoisuuden kanssa tulee muistaa, että kulttuurit ovat luonteeltaan muuttuvia. Siksi myös ihmiset ja yhteisöt kulttuurien keskellä muuttuvat ja kehittyvät. Vaikka kulttuureita siirretään sukupolvilta toisille, ei kannata ajatella kulttuurienvälisen kohtaamisen olevan yksittäinen systemaattisesti opeteltava taito. Kulttuurit toki vaikuttavat suoraan siihen, miten ajattelemme ja käyttäydymme, mutta se miten tärkeänä miltäkin näkökulmalta ihmiset kokevat kulttuurin vaihtelee. Kulttuurioppi on siis luonteeltaan kaksisuuntaista: ihmiset kehittävät kulttuureita ja kulttuurit kehittävät ihmistä. Siksi tarvitsemme muita ihmisiä ymmärtääksemme omaa kulttuuriamme ja vastavuoroisesti peilataksemme toisten kulttuuria omaamme. Tästä kulttuurienvälisestä oppimisesta voi parhaimmillaan seurata syvempään keskinäiseen yhteisymmärrykseen perustuva uusien elementtien rakentuminen omaan kulttuuriin. Siksi reflektiivinen ote ja ryhmän jokaisen jäsenen merkityksen ymmärtäminen on tärkeää. (Soni 2011, 6 – 9; Puukari & Laurikari 2005, 35 - 36.)

Keskittyessä liikaa jonkin ryhmän kulttuurillisiin piirteisiin yksilöllisyys voi unohtua ja johtaa stereotyyppien syntymiseen. Ohjauksessa tulisikin siis kiinnittää huomiota yksilölliseen kohtamiseen. Yksilölliseen identiteettiin taas sisältyy yksilöllisyyden tunne, oman persoonallisuuden erottuminen muista ja tarve tuntee tyytyväisyyttä siitä kuka on. Monikulttuurisessa ohjauksessa on esimerkiksi hyvä muistaa antaa ohjattavalle mahdollisuus kertoa hänelle tärkeistä asioista ja omasta kulttuuristaan sillä tuesta käsin on helpompi oppia ja tarkastella uutta ja outoa. Ohjattavalle pitäisi pyrkiä

antamaan tilaa, ja samalla viestiä ohjattavan arvostuksesta. Ohjaajan oma tietoisuus omasta eettisestä ajattelustaan on avainasia ohjauksessa. Ammatillinen etiikka koostuu muun muassa ihmisen erityislaatuisuuden ymmärtämisestä, länsäolosta, arvostamisesta ja vuorovaikutuksesta. (Korhonen & Puukari 2013, 117; Soni 2011, 6 - 9.)

5.2 Monikulttuurinen tietoisuus ja kulttuurisensitiivisyys

Monikulttuurisen ohjauksen yhtenä suurimpana huomiona on, että ohjaajan tulisi kehittää jatkuvasti monikulttuurista tietoisuuttaan pystyäkseen toimimaan joustavasti eri kulttuureista tulevien ihmisten kanssa. Monikulttuurisella tietoisuudella tarkoitetaan oman kulttuuritaustan ja elämänhistorian ymmärtämisestä lähtevää syvempää ymmärrystä muiden ihmisten poikkeaviin ajattelu- ja toimintatapoihin. (Korhonen & Puukari 2013, 24, 66.) Monikulttuurinen tietoisuus liittyy itsetuntemukseen eli on tiedostettava oman historian, kulttuurin tai kulttuurien vaikutus myös omaan identiteettiin ja maailmankuvaan. Heikko monikulttuurinen tietoisuus voi vastaavasti vaikuttaa negatiivisesti ohjattavaan. Jotta voimme vastaanottaa uusia näkökulmia muista kulttuureista, on tiedostettava omat omaksutut oletukset. Avoimien kohtaamisten ja keskustelujen kautta monikulttuurisella tietoisuudella on aina mahdollisuus kehittyä. (Puukari & Launikari 2005, 27, 30 - 31.)

Kulttuurisensitiivisyys eli kulttuuriherkkyys on myös tärkeä ominaisuus ohjaajalle, joka on toistuvasti vuorovaikutustilanteissa eri maalaisten ihmisten kanssa. Kulttuurisensitiivisyys on kykyä ja herkkyyttä havainnoida ja ymmärtää kulttuurisidonnaisia tapoja ja toimintamalleja. Tätä kautta joidenkin kulttuurillisten käyttäytymismallien ymmärtäminen voi helpottua. (Kulttuurisensitiivisyys.) On ymmärrettävää, että toisesta kulttuurista tulevat ihmiset eivät voi tuntea ohjaajan omaa kulttuuria, ja muun muassa siksi kulttuurienvälisiä törmäyksiä tapahtuu aina. Monikulttuurisessa ohjauksessa on syytä alleviivata kuuntelemista, vaikka yhteisöllisissä kulttuureissa onkin monesti totuttu määräävään ohjaamistyyliin. (Puukari & Laurikari 2005, 35 - 36.)

5.3 Etnosentrismi ja etnorelativismi

Usein oma kulttuuri nähdään parhaimpana ja toimivimpana kokonaisuutena. Omien arvojen, reaktioiden ja elämäntavan pitämistä yleispätevänä ja kaikille oikeana voidaan kutsua etnosentrismiksi. Etnosentrismissä vaarana on merkittävä näköalojen ka-

ventuminen ja kielteisten ennakkoluulojen lisääntyminen. Kulttuurienvälisessä oppimisessa tulisikin aina painottaa kokemuksellista näkökulmaa. Jos etnosentristisellä henkilöllä on esimerkiksi voimakkaita negatiivisia ennakkoluuloja saksalaisia kohtaan, ennakkoluulo vaatii muuttuakseen mukavien saksalaisten tapaamista. Tarvitaan siis tunneperäinen kokemus, koska pelkkä informaatio saksalaisten mukavuudesta ei todennäköisesti riittäisi. (Dervin & Keihäs 2013, 55, 98.)

Stereotypiat ja ennakkoluulot ovat vahvassa yhteydessä mielikuviin, joten on tärkeää ymmärtää mistä mielikuvat itseasiassa tulevat. Kun opimme kohtaamaan ne kriittisesti, ymmärrämme myös niiden vaikutukset meihin ja maailmankuvaamme. On mahdollonta päästä täysin eroon stereotyyppioista ja ennakkoluuloista, mutta niitä voi oppia tiedostamaan, tunnistamaan, kyseenalaistamaan ja välttämään. Kulttuurienvälisen kommunikaation ja kohtaamisen onnistumisen kannalta tämä olisi äärimmäisen tärkeää. Kuvamme toisistamme voi kertoa loppujen lopuksi enemmän meistä itsestämme kuin muista. Kun taas ollaan valmiita mukautumaan monenlaisiin tapoihin ja toimintoihin, voidaan puhua askeleittain kehittyvästä mukautumisherkkydestä eli etnorelativismista. (Ihamäki & Kaljonen 2014, 48; Rinkinen, Luhtanen, Nuotio & Alasaari 2000, 36, 60 - 62; Dervin, & Keihäs 2013, 55, 98.)

5.4 Roolit ohjauksessa

Vaikkei monikulttuurisessa ohjauksessa olekaan varsinaista mallitarinaa siitä miten tulisi toimia, voi roolinoton näkökulma auttaa hahmottamaan ohjauksen tavoitteita ja toimintamuotoja. Ohjaajan mahdollisia rooleja voivat olla muun muassa neuvonantaja, puolestapuhuja, kulttuurin ja tukiverkoston hyödyntäjä, konsultti ja perinteistä ohjaajan roolia hyväksikäyttävä. Etenkin ohjaussuhteen alkuvaiheessa neuvonantajan näkökulmassa korostuu ohjaajan monipuolinen rooli käytännön asioiden selkiyttäjänä. Tällaisia asioita voivat olla esimerkiksi työkuultuuriin liittyvät seikat. Joissain tilanteissa voi osoittautua tarpeelliseksi hoitaa asioita ohjattavan puolesta, jolloin ohjaaja voi toimia puolestapuhujana. On syytä kartoittaa juuri kullekin ominaiset ja parhaiten soveltuvat auttamistavat. Mahdollisissa ongelmatilanteissa tai käytäntöjen kehittämässä voidaan tarvita taas konsultin roolia. Mikäli vastaan tulee sellainen tilanne, missä organisaatiota tai muita yhteisöjä on tarve herätellä tutustumaan monikulttuuri-

suuteen enemmän, ohjaajalla voi olla niin sanottu muutosagentin rooli. Roolien laajentamisessa ohjaajan on syytä ottaa realistisesti huomioon omat henkilökohtaiset osaamisen rajansa ja prosessien pitkäjänteisyys. (Korhonen & Puukari 2013, 95 - 98.)

Paikallisen kantaväestön näkökulmasta kulttuurillisen monimuotoisuuden lisääntyminen voi aiheuttaa uhkaaviakin tunteita. Vierasta kieltä ei välttämättä ymmärretä, ja uudet tavat voivat herättää ihmetystä. Tämä voi ilmetä käyttäytymisessä joko yksittäisten henkilöiden tai ulkomaalaisryhmien torjumisena. Tällaisessa tilanteessa ohjaaja voi myös ottaa vahvemman roolin jännittyneen ilmapiirin rentouttamisessa sekä keskinäisen yhteisymmärryksen laajentamisessa kantaväestön ja vähemmistön välillä. (Launikari & Puukari 2005, 24.) Yhdenkin kansallisen kulttuurin sisällä voi olla kulttuurienvälistä vuorovaikutusta esimerkiksi ikäerojen, sukupuolten tai eri ammattiryhmien välillä. Kulttuurisidonnaisiin kommunikaatiotyyliin vaikuttaa muun muassa se, miten sitoutuneita ihmiset ovat tukemaan muiden ihmisten näkökulmia. (Oksi-Walter, Roos & Viertola-Cavallari 2009, 78.)

5.5 Arviointi

Arviointia toteuttaessa monikulttuurisen ryhmän ohjauksessa voi olla tiettyä taiteilua. Esimerkiksi palautteen annossa yhteisöllisissä kulttuureissa negatiivisen palautteen saaminen voi merkitä yksilön tai koko yhteisön kasvojen menetystä. Myös valtaetäisyyteen liittyvät hierarkiset erot tulisi huomioida. Käytännössä ryhmäohjauksessa tämän voisi toteuttaa vaikka päivän päätteeksi käymällä läpi päivän herättämiä tunteita vapaalla kommentoinnilla. (Kohteliaisuus, ystävällisyys ja rehellisyys.)

Kaikkien ryhmien toiminnan kannalta jonkunlaisen työskentelyrakenteen luominen on tärkeää. Ryhmäläisten kuunteleminen on rakenteen muodostamisessa olennaista, ja käytännössä tämän voi toteuttaa vaikka sopimalla aluksi yhteiset pelisäännöt. Mikäli jo sovittujen rakenteiden muuttamiseen ilmenee tarvetta tai halukkuutta, ohjaajan tulisi arvioida muutoksen hyödyllisyyttä. Liian äkillistä luopumista toimivasta käytännöstä tulisi välttää, mutta toisaalta epäkäytännöllisen rakenteen pitkittäminen voi olla virhe. Ohjaajan roolin muodostumisen ja ohjaamisen kehittämisen kannalta palautteen saaminen ryhmältä ohjausteosta on tärkeää. (Niemistö 2004, 183 - 185.)

5.6 Monikulttuuriset ohjauskompetenssit

Yhdysvalloista lähtöisin oleva monikulttuurisen ohjauksen kompetenssimalli voi auttaa kokoamaan edellä mainittuja huomioita monikulttuurisesta ohjauksesta. Kompetenssit jakaantuvat kolmeen osaan: ohjaajan uskomuksiin ja asenteisiin, tietoihin sekä taitoihin. (Korhonen & Puukari 2013, 83 - 84.) Kompetenssi käsitteellä tarkoitetaan sitä, miten hyvin tässä tapauksessa ohjaaja suoriutuu tehtävästä itsensä ja muiden mielestä (Näsälä 2009, 17).

5.6.1 Ohjaajan uskomukset ja asenteet

Monikulttuurinen tietoisuus uskomusten ja asenteiden kannalta tarkoittaa sitä, että ohjaajan tulisi olla tietoinen omasta kulttuuristaan, kunnioittaa erilaisuutta ja kyetä arviomaan omia valmiuksiaan sekä toisaalta oman asiantuntemuksensa rajoja. Ohjaajan on myös tultava toimeen mahdollisten arvoerojen kanssa. Ohjaajan tulisi osata arvioida ja tunnistaa, milloin asenteet tai uskomukset vaikuttavat ohjaukseen. Tämän lisäksi kulttuurienvälisen eroavaisuuksien tunnistamisen ja käsittelyn tulisi onnistua. (Korhonen & Puukari 2013, 84; Pakarinen 2005, 9 - 13.)

Kulttuurierojen tuntemus perustuu kulttuurisesti erilaisen ohjattavan maailmankatsomuksen ymmärtämiseen. Siksi ohjaajan tulisi myös tunnistaa omat ennakkokäsitykset ja stereotypiat sekä mahdolliset negatiiviset tunnereaktiot toisen kulttuurin edustajaa kohtaan. (Korhonen & Puukari 2013, 84.) Ohjaajan tulisi hallita myös monikulttuurisia ohjauskäytänteitä eli pystyä kehittämään kulttuurisesti sopivia toimintakeinoja monikulttuuriseen ohjaukseen. Tämä voi tarkoittaa käytännössä uskonnollisten arvojen ja ryhmälle luontaisten auttamistapojen kunnioitusta sekä kielellisten tarpeiden huomiointia. Monikielisyys tulee nähdä rikkautena eikä uhkana ohjaukselle. (Korhonen & Puukari 2013, 84; Pakarinen 2005, 9 - 13.)

5.6.2 Tiedot

Tiedon näkökulmasta monikulttuurisen tietoisuuden tulisi riittää ymmärtämään, kuinka diskriminaatio ja stereotypiat vaikuttavat itseen. Myös kommunikaatiotapojen erot ja vaikutukset tulee tuntea sekä tiedostaa sosiaalinen vaikuttavuus ohjattavaan.

Lisäksi ohjaajan on myös tärkeää tuntea oma kulttuurinsa ja sen vaikutus ohjaukseen. (Korhonen & Puukari 2013, 85; Pakarinen 2005, 9 - 13.)

Kulttuurierojen tuntemisessa ohjaajalla tulisi olla konkreettista tietoa eri kulttuureista. Tärkeää on myös ymmärrys siitä, miten etninen tausta ja kulttuuri voivat vaikuttaa muun muassa ohjattavan persoonallisuuteen, avunetsintään, kommunikaatioon ja ohjausmenetelmien sopivuuteen. Monikulttuurisen ryhmän ohjaajalla tulisi olla myös tietoa sosiopoliittisista vaikutuksista, jotka koskevat etnisiä vähemmistöjä ja voivat niin ikään vaikuttaa ohjaustilanteeseen. Tietoon pohjautuen huomioon tulisi ottaa myös arviointimenetelmien rajoitukset, sosiaalisten verkostojen rakenteet sekä psyykinen hyvinvointi. (Korhonen & Puukari 2013, 85; Pakarinen 2005, 9 - 13.)

Tiedollisesti sopivien ohjauksenkäytäntöjen hahmottaminen tarkoittaa sitä, että ohjaajan tulisi ymmärtää tilanteet, milloin ohjauksen yleispiirteet ovat selkeässä ristiriidassa eri kulttuuriryhmien arvojen kanssa. Tämän lisäksi ohjattavan kielen ja kulttuurin erityispiirteiden vaikutusta tulisi huomioida. (Pakarinen 2005, 9 - 13.)

5.6.3 Taidot

Taidollisessa näkökulmassa monikulttuurisella tietoisuudella tarkoitetaan ohjaajan luontaista uteliaisuutta kehittää taitojaan esimerkiksi sellaisten koulutusten avulla, missä tavoitteena ovat paremmat taidot ohjata erilaisista kulttuuritaustoista tulevia henkilöitä. Lisäksi ohjaajan kyky hahmottaa itsensä oman etnisen ryhmänsä jäsenenä on tärkeä näkökulma. Kulttuurierojen tuntemus tarkoittaa taidollisesti käytännössä uusimpiin tutkimuksiin tutustumista, uusien monikulttuurisia taitoja eteenpäin vievien kokemusten keräämistä sekä vähemmistöryhmien jäseniin yhteydessä olemista myös ohjaustilanteiden ulkopuolella. (Korhonen & Puukari 2013, 86.)

Sopivia toimintakeinoja valittaessa ohjaajan taitoa on osata käyttää sekä verbaalisia että non-verbaalisia menetelmiä kulttuurisidonnaisuus huomioiden. Työskentely- ja arviointimenetelmiä tulisi tuntea laajasti, ja osata välttää ohjattavaa syrjiviä menetelmiä. Ohjaajan tulisi tuntea ohjattavan laillisetkin oikeudet ja osata auttaa ohjattavaa määrittämään ohjaustilanteeseen liittyviä odotuksia ja tavoitteita. Tämän lisäksi tulisi hahmottaa kokonaiskuva ohjaustilanteesta ja viestinnästä sekä osata tarvittaessa tehdä ammatillinen interventio. (Korhonen & Puukari 2013, 86.)

5.7 Aikaisempia tutkimuksia

Maritta Hannele Näsälä jakaa monikulttuurisen ohjauksen kehittämishankeraportissa monikulttuurisen ohjauksen universaaliin ja kulttuurispesifiseen suuntaukseen. Universaali suuntaus etsii eri kulttuureiden yhteisiä piirteitä, ja jälkimmäinen lähtee yksilön kohtaamisesta juuri oman kulttuurinsa edustajana. Kulttuurienvälisen viestinnän Näsälä jakaa karkeasti suoraan ja epäsuoraan. Hän korostaa sanattoman viestinnän merkitystä, johon ilmeiden ja eleiden lisäksi kuuluu muun muassa pukeutuminen, värit ja etäisyys-reviirikäyttäytyminen. Erityisesti korkeamman kontekstin kulttuureissa kieltäytyminen voi olla vaikeaa ja täten sanaton viestintä kaukana verbalisesta. Tällöin olisi tärkeää osata lukea rivien välistä. Myös ohjausmenetelmät linjataan kehittämishankkeessa suoriin ja epäsuoriin menetelmiin, joista ensimmäisessä ollaan henkilökohtaisessa vuorovaikutussuhteessa ohjattavaan ja jälkimmäisessä käytetään apuvälineitä, kuten esimerkiksi toiminnallisia menetelmiä. Näsälä kuitenkin korostaa monikulttuurisen ohjauksen olevan enemmän kulttuurintuntemuksen ja ohjaajan persoonallisuuden välistä yhteispeliä kuin ohjaustekniikkaa. (Näsälä 2009, 9 - 13.)

Antonina Bolgovan monikulttuurisen ryhmäohjauksen kehittämishankkeessa tärkeäksi painotetaan ohjaajan ymmärrystä ohjattavan kulttuuritaustan vaikutuksesta ohjaustilanteeseen. Kulttuurierojen näkyessä niissä tilanteissa, joissa ajatukset ja toimintamallit eivät kohtaa, ohjaajan kyky kyseenalaistaa omaan kulttuuriinsa liittyviä itsensäselvyyksiä nousee esille. Huomion arvoista on, että länsimaisessa kulttuurissa asioiden avoin käsittely on suotavaa, kun taas monissa muissa kulttuureissa ajatellaan, etteivät omat asiat kuulu vieraille ihmisille. Myös asioiden selittämisessä voi tulla kulttuurierot vastaan, koska länsimaisessa kulttuurissa suositaan normaalisti syy-seuraussuhteeseen perustuvaa selitysmallia. Vastaavasti ei länsimaisissa kulttuureissa asioita voida käsitellä järjenvastaisistakin syistä. Myös verbaliikan määrä ilmaisussa vaihtelee, koska esimerkiksi aasialaisissa kulttuureissa ohjattava voi osoittaa kunnioitusta ohjaajalle olemalla hiljaa. Erilaisia kulttuureita kohdatessa oma kulttuuri nousee tavallista näkyvämmäksi, joten ohjaajan arvostava asenne erilaisia kulttuuritaustoja kohtaan on tärkeä. Näiden asioiden huomioinnin voidaan katsoa edesauttavan onnistunutta monikulttuurista kohtaamista. (Bolgova 2007, 8 - 13.)

6 LAADULLINEN TUTKIMUS

Opinnäytetyöni täyttää kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen kriteerit. Laadullisessa tutkimuksessa ydinajatuksena on todellisen ja moninaisen elämän kuvaaminen mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Tutkimuksessa ei saisi sortua yleistämiseen, koska kyseessä on usein jonkun tietyn kohderyhmän tutkiminen. Toisaalta tarkastelemalla yksittäisiä tapauksia voidaan havainnoida ilmiöitä, jotka toistuvat useasti yleisellä tasolla. (Hirsjärvi, Remes, & Sajavaara 2008, 157, 177.) Laadullisessa tutkimuksessa tutkimusaineistot ovat moninaisia, monitasoisia ja rikkaita. Jotain tutkimusaineistosta jää aina ulkopuolelle jo analyysivaiheessa. Hyvä käytäntö on, että tutkittavat henkilöt ja paikkakunnat säilyvät tuntemattomina. (Vilka 2007, 112 - 114.)

6.1 Tutkimuskysymykset ja teemahaastattelun teemat

Sain tutkimusluvan Allianssin nuorisovaihdolta 17.5.2014. Opinnäytetyöni tutkimusongelmana on selvittää kesällä 2014 järjestettyjen kansainvälisten vapaaehtoistyöleirien ohjaajien kokemuksia monikulttuuristen ryhmien ohjauksesta sekä kehittää Allianssin nuorisovaihdon järjestämää leirinohjaajakoulutusta ja ohjaajille luovutettavaa ohjaajan opasta. Päättökysymykseksi muodostui: Millaisia kokemuksia ohjaajilla on monikulttuurisen ryhmän ohjaamisesta? Alakysymyksiksi muodostuivat: Mitä ryhmäytymiseen ja ryhmän toimintaan vaikuttavia tekijöitä leireillä oli havaittavissa? Mitkä asiat kulttuurienvälisessä vuorovaikutuksessa osoittautuivat tärkeimmiksi huomioida monikulttuurisen ryhmän ohjauksessa? Millainen monikulttuurisen ryhmän ohjaajan rooli oli leireillä? Mitkä asiat ohjaajat kokivat tärkeimmiksi monikulttuurisen ryhmän ohjauksessa? Miten leirinohjaajakoulutusta ja ohjaajan opasta voisi parantaa? Sekä ohjaajien kokemusten laajemmasta tarkastelusta että leirinohjaajakoulutuksen ja ohjaajan oppaan kehittämisestä on selkeää hyötyä toimeksiantajalle eli Allianssin nuorisovaihdolle. Kyseisestä aiheesta ei ole ennen tehty aikaisemmin tutkimuksia, ja laajempi tieto sekä palaute ovat kuitenkin tärkeitä toiminnan kehittämisen kannalta.

Tutkimusongelman ratkaisemiseksi poimin teoriassa esiin tulleet keskeiset aiheet haastatteluiden teemoiksi. Nämä teemat olivat: taustatekijät, ryhmäytyminen, kulttuurienväläinen vuorovaikutus, ohjaajan rooli monikulttuurisen ryhmän ohjauksessa, monikulttuurisen ryhmäohjauksen erityispiirteet sekä Allianssin nuorisovaihdon toiminnan arviointi.

6.2 Aineistonkeruumenetelmät

Leirinohjaajakoulutuksessa 17.5.2014 kerroin kaikille ohjaajille opinnäytetyöprojektistani ja tavoitteistani. Teetäin leirinohjaajakoulutuksen yhteydessä myös kartoittavan taustakyselyn ohjaajille. Kyselyn tarkoituksena oli kartoittaa, minkälaisilla taustoilla ja motiiveilla leireille oltiin lähdössä ohjaamaan. Tahdoin tehdä kyselyn, koska arvelin sen helpottavan henkilökohtaista kokonaiskuvan saamista projektista. Kyselyiden vastauksien analysointi sopii sekä laadulliseen että määrälliseen tutkimukseen. (Kyselyt.) Käytin leirinohjaajakoulutuksessa osittain osallistuvaa havainnointia, minkä tarkoituksena oli saada kokonaiskuvaa tämänhetkisestä koulutuksesta. Havainnointini oli hyvin toimintaan mukautuvaa. Saatoin esimerkiksi olla harjoituksessa jollekin pari, jotta päästiin tasajakoon tai tilanteen mukaan välillä seurata koulutusta sivusta. Koin tämän työvaiheen tärkeänä tulevien haastattelujen ja leirinohjaajakoulutuksen kehittämisen kannalta. (Hirsjärvi ym. 2008, 209, 211 - 212.)

Mietin jonkun aikaa, kannattaisiko leirinohjaajien haastatteluissa käyttää avointa haastattelumenetelmää vai puolistrukturoitua haastattelumenetelmää. Päädyin käyttämään laadulliseen tutkimukseen hyvin soveltuvaa puolistrukturoitua haastattelumenetelmää. Koin, että keskustelunomaisellakin haastattelulla on hyvä olla selkeä runko etenkin aiheen laajuutta ja analysointivaihetta ajatellen. Useassa lähteessä puolistrukturoidusta haastattelusta on käytetty ilmaisua teemahaastattelu, missä lähtökohtana on juurikin teema-alueiden tiedossa olo. Kysymysten esittelylle ei tosin ole tarkkaa muotoa tai järjestystä. (Hirsjärvi ym. 2008, 203, 205.) Teemahaastattelu on kuitenkin luonteeltaan lähempänä avointa haastattelua kuin strukturoitua. Teemahaastattelu antaa tilaa vuorovaikutukselle ja sen kautta syntyville asioiden merkityksille. Haastattelun aihepiirit ja teemat ovat kaikille samat. Lähtökohta on se, että kaikki haastateltavat ovat kokeneet tietyn tilanteen eli tässä tapauksessa monikulttuurisen ryhmän ohjaamisen. Kysymykset ovat avoimia, mutta eivät kuitenkaan niin vapaamuotoisia kuin syvähaastattelussa. Ennen kysymysten laadintaa haastattelijalla tulee olla käsitys aiheen tärkeimmistä osista ja rakenteista. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 47 - 48.) Koin tämän menetelmän soveltuvan tutkimukseen myös paremmin kuin esimerkiksi lomakekyselyn, koska haastateltavan ja haastattelijan välisessä vuorovaikutuksessa voisi tulla esille sellaisia näkökulmia mitä ei yksin paperia täyttäessä tulisi mieleen. Tutkimuksen aihe eli monikulttuurisen ryhmän ohjaaminen kaipasi monivivahteisuutensa ja vuorovaikutukseen

perustuvan luonteensa vuoksi ohjaajien kokemusten taholta mielestäni enemmän keskustelua kuin kirjoittamista. Näin ollen puolistrukturoitu haastattelu menetelmänä lisää tutkimuksen luotettavuutta.

Suunnitelma oli siis haastatella ohjaajia leirikokemusten jälkeen. Koska ohjaajat asuivat eri paikkakunnilla, tein suurimman osan haastatteluista käyttämällä Skypeä, joka oli tuttu viestintäväline kaikille asianosaisille. Muutaman kanssa haastattelu tapahtui kasvotusten. Johdattelin haastatteluita kuuden aiemmin mainitun teeman äärelle, minkä jälkeen litteroin eli kirjoitin sanasta sanaan haastattelut tekstitiedostoon. Jo litterointivaiheessa huomasin suurimpien teemojen alkavan muotoutumaan. Tämän jälkeen siirryin luokittelemaan tuloksia. Aineiston luokittelu luo ikään kuin pohjan aineiston tarkemmalle tarkastelulle. Luokittelun lisäksi analyysimenetelmänä käytin teemoittelua. Keskeisten aiheiden selvittäminen tutkimusaineistosta eli teemoittelu on teemahaastattelussa luonnollinen tapa käsitellä litteroitua aineistoa. Se oli myös helppo vaihe, koska kysymykset oli esitetty nimenomaan teemojen mukaan. Sen jälkeen seurasi yhdistelyvaihe, jossa teemoista alkoi muodostua hyvin nopeasti yhteisiä piirteitä ja samoja havaintoja samoista ilmiöistä. Erilaisia uusia näkökulmia tuli kuitenkin esiin jatkuvasti monipuolisesti. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 147, 149; Teemoittelu.)

7 LEIRINOHJAAJAKOULUTUS

17.5.2014 järjestetyn leirinohjaajakoulutuksen ajallisesti pisin toimintamuoto oli sosiodraaman käyttö menetelmänä. Sosiodraamassa osanottajat harjoittelevat annetuissa tilanteessa näytelmällisin keinoin todellisuutta muistuttavia tilanteita, ja sitä käytetään nimenomaan ihmisten välisen vuorovaikutuksen havainnollistamiseen. Parhaimmillaan sosiodraamalla voidaan kehittää sosiaalisia taitoja, koska vuorovaikutus on hyvin aktiivista. Sosiodraama on aina sitä tehokkaampaa mitä vapaaehtoisempia osallistujat ovat. Leirinohjaajakoulutuksessa kaikki olivat motivoituneita tekemään ja oppimaan. Koulutuksen ohjaaja oli valinnut ratkaistavaksi realistisia ongelmallisia tilanteita ammatillisen vuorovaikutuksen ja kulttuurituntemuksen keinoin. Tilanteet olivat suorassa yhteydessä kulttuurieroihin ja ryhmän sisäisen vuorovaikutuksen haasteisiin. (Kaupila 2005, 110 - 111.) Sosiodraaman lisäksi koulutuksessa käytiin keskustelua Allianssin vuoden kestävän kehityksen teemasta ja käytännön asioista. Koulutuspäivän alussa saatiin lyhyehkö katsaus ryhmänohjaamisen teoriapuoleen. Koulutuspäivään pääsi

osallistumaan kymmenen kahdestatoista leirinohjaajasta. Näille kahdelle poissaol-
leelle ohjaajalle teetätin kartoittavan kyselyn myöhemmin teemahaastattelun yhtey-
dessä.

7.1 Tulokset leirinohjaajakoulutuksessa toteutetuista kyselyistä

Kävi ilmi, että suurimpia motivaatiotekijöitä monikulttuurisen ryhmän ohjaamiseen olivat kulttuurienvälisen vuorovaikutuksen oppiminen, aikaisemmat positiiviset koke-
mukset leireistä tai monikulttuurisuudesta, työkokemuksen saaminen, uudet haasteet,
hyvien asioiden edistäminen ja konkreettinen työ, sosiaalisten taitojen kehittäminen
sekä halu kohdata uusia erilaisia ihmisiä. Haastavalta etukäteen ohjaajista tuntui se,
onnistuuko yhteishengen luominen ja mahdollisista vaikeuksista selviäminen, ohjaajan
roolin löytyminen, erilaiset kulttuurilliset toimintatavat, kielellinen ymmärrettävyys,
epävarmuus ja mahdolliset konfliktitilanteet. Lisäksi ohjaajia mietitytti sääolosuhtei-
den vaikutus ryhmän toimintaan, henkilökemioiden kohtaaminen, kokemattomuus lei-
reistä, leiripaikan aiheuttamat haasteet, oikeanlainen kohtaaminen ja ohjaajaparin
puuttumien.

Lähes kaikilla ohjaajilla oli ainakin pientä kokemusta monikulttuurisuudesta, mutta ei
välttämättä ohjaamisesta. Niillä, joilla oli ohjaamiskokemusta, ei välttämättä ollut ko-
kemusta monikulttuurisen ryhmän ohjaamisesta. Muutama oli ohjannut monikulttuuri-
sia ryhmiä ennenkin. Ohjaajat olivat yleisesti ottaen hyvin tyytyväisiä koulutuspäivään
ja pitivät erityisesti koulutuksen interaktiivisuudesta. Ohjaajat toivoivat käytännön asi-
oiden selkiyttämistä, kuten esimerkiksi lisäinformaatiota omista leireistä sekä leiri-
isännän ja ohjaajan vastuualueista. Tämän lisäksi yksittäisistä kyselyistä kävi ilmi, että
päivän aikataulu olisi voinut olla hieman löysempi ja ”*pohjatyön puuttumista*” mietit-
tiin.

7.2 Havainnot leirinohjaajakoulutuksesta

Havaintojeni mukaan leirinohjaajakoulutus oli hyvin käytännönäheinen. Ilmapiiri oli
erittäin hyvä. Lähtövalmennuksen pitäminen muissa tiloissa samana päivänä ei ollut
välttämättä hyvä ajatus, mutta mahdolliset aikataululliset ongelmat ovat ymmärrettä-
viä. Ohjaajan rooli ja toimenkuva puhututtivat paljon. Ryhmän kuunteleminen koros-
tui koko ajan koulutuksen ohjaajalta, mikä oli erittäin hyvä. Kulttuurillisesti herkkiä

aiheita nostettiin pöydälle, ja mukana oli myös runsaasti konfliktien ratkaisu harjoituksia sosiodraamalla. Itsestäänselviltä tuntuvia asioita oli myös esillä, kuten esimerkiksi uimisen osaaminen. Allianssin vuoden teema kestävästä kehityksestä oli esillä hyvin sovelletusti. Ajoittain runsaassa havainnollistamisessa oli se puute, että kerrottiin paljon miten, mutta ei aina miksi. Ryhmän muodostuksesta oli hieman perustietoa, mutta siihen teoriaosuus aika lailla jäikin.

Koko koulutuksen riittävyden arviointi monikulttuurisen ryhmän ohjaajana toimimiseen mahdollistuu vasta haastatteluiden avulla. Omasta mielestäni koulutus oli kokonaisuutena hyvä, käytännönläheinen ja toimii sellaisenaan hyvin niille, jotka ovat ohjanneet monikulttuurisia ryhmiä aikaisemminkin. Ne, jotka ovat lähdössä ensimmäistä kertaa ohjaamaan jäävät niukan perustieto-osion vuoksi osittain vähän tyhjän päälle. Myös ajallisesti kuuden tunnin tiivis päivä voi toimia kertauksenomaisesti paremmin niille, jotka ovat ohjanneet aiemmin. Se osio koulutuksesta, jossa puhuttiin käytännön asioista ja järjestelyistä, tuntui myös niukahkolta. Hyvänä käytäntönä näen kuitenkin kokeneen ohjaajan käyttämisen koulutuksen vetäjänä, koska muuten monet tärkeät nyanssit käytännön kokemuksista jäisivät vähemmälle. Lähtökohdat, ilmapiiri, sisältö ja ideat olivat oikeassa suunnassa.

8 HAASTATTELUIDEN TULOKSET OHJAUSKOKEMUKSISTA

Haastattelin kaikkia kahtatoista leirinohjaajaa leirinohjauskokemuksen jälkeen. Lähes kaikki leirit kestivät kaksi viikkoa ja olivat täten luonteeltaan hyvin intenssiivisiä. Suurimmassa osassa leirejä ohjaaja toimi yksin, mutta muutamalla leirillä oli lisäksi mukana niin sanottuja pääleirinohjaajia muista organisaatioista. Ennen haastatteluita kertosin, että haastattelu tehdään nimettömänä. Pyysin lupaa haastattelun nauhoitukselle, mikä sopi kaikille.

8.1 Taustaa

Aluksi kysyin muutaman taustakysymyksen leirien ohjaamisesta. Tiedustelin, mistä maista kunkin ryhmän leiriläiset olivat ja miten yhteistyö leiri-isännän kanssa sujui. Lisäksi kysyin, vaikuttivatko ohjaajien mielestä aikaisemmat kokemukset tai niiden puute monikulttuurisuudesta tai ohjaamisesta tämän ryhmän ohjaamiseen.

Ohjattavilla leireillä oli hyvin monipuolisesti osallistujia: Englannista, Espanjasta, Hollannista, Italiasta, Japanista, Kanadasta, Kiinasta, Koreasta, Ranskasta, Saksasta, Slovakiasta, Taiwanista, Tsekistä, Turkista, Ukrainasta, Valko-Venäjältä, Venäjältä sekä Virosta. Jokaisella leirillä oli siis ollut vähintään yksi aasialainen eurooppalaisten lisäksi. Suurimmalla osalla yhteistyö leiri-isäntien kanssa sujui hyvin, ja ohjaajat kokivat saavansa leiri-isänniltä tukea tehtäväänsä. Tämän lisäksi ohjaajat kokivat pystyvänsä jakamaan hieman vastuuta leiri-isännän kanssa. Joidenkin leiri-isäntien kanssa yhteistyö osoittautui hankalaksi, mikä vastaavasti vaikeutti ohjaajan tehtävän hoitamista. Tämän taustalla oli selkeää tiedon puutetta kansainvälisten vapaaehtoistyöleirien ideasta, jolloin edellä mainittu tuen saaminen ei toteutunut. Aikaisemmista monikulttuurisuus- ja ohjauskokemuksista oli hyötyä ohjaajille itsevarmuudessa, tilanteiden ja sääntöjen hallitsemisessa sekä konkreettisessa tiedossa, mutta yksi ohjaajista huomasi kokemuksen vaikuttavan myös negatiivisesti ryhmäläisten oma-alotteisuuteen. Kokemuksen puute ohjaamisesta vaikutti joissain tapauksissa ohjaajan roolin muotoutumiseen hidastavasti:

O4: Kyl se ehottomasti anto paljon resursseja siihen, mut oli siinä huonokin puoli... (tauko) ...niinku et mä lähin vähän liian itsevarmasti sinne että tota.. Mulle tuli vähän semmonen olo, että noniin mä nyt tässä järjestän tän leirin ja tässä nyt näin tehään ja mä huomasin, että ne hieman niinku.... passivoitu siitä. Et ehkä se oli niitten oma-alotteisuudesta pois, ja se oli tosi valitettavaa, mut mä opin siitä paljon.

O12: Joo just se, et mä en mee paniikkiin missään tilanteessa. Mikään ei tuu niinku sillee järjestyksen luominen tai rutiinin luominen ei oo niinku uutta, ja se auttaa tosi paljon siinä alussa.

8.2 Hyvin sujuneita ryhmäprosesseja

Haastattelun toinen teema oli ryhmäytyminen. Tässä osiossa halusin saada selville, millaisia ryhmäprosesseja leireillä oli ollut. Kysyin, millainen tunne ohjaajille oli jäänyt päällimmäisenä mieleen leiriviikkojen ohjauksesta ja miten ryhmä lähti muotoutumaan leirin aikana. Lisäksi kysyin, millainen ilmapiiri leireillä oli.

Päällimmäisiä tunnelmia kysyttäessä suurin osa ohjaajista kommentoi ryhmän tuntuun, koheesioon ja ilmapiiriin liittyviä positiivisia kokemuksia. Leirejä kuvailtiin myös luonteeltaan hyvin intenssiivisiksi, ja useat ohjaajat kokivat leirien ja ryhmäprosessien sujuneen odotettua paremmin. Mikäli organisoinnin tai organisaation kanssa oli ollut epäselvyyksiä, ne olivat jättäneet ohjaajiin päällimmäisenä haastavan leirin

tunteen. Mahdollisten muiden ohjaajien tiedon puute leirien ideasta koettiin haastavaksi. Mikäli ohjaajan rooli oli jäänyt osittain epäselväksi, tuli se esille epävarmuuden tuntemuksina.

Useimmilla leireillä ryhmän muodostuminen lähti hyvin käyntiin heti ensimmäisten päivien aikana. Ryhmytymisen, ryhmän toiminnan ja ryhmädynamiikan kannalta ratkaisevaa oli yhdessä vietetyn ajan määrä ja yhdessä tekemisen määrä. Yksittäisiä ratkaisevia ryhmytymisen hetkiä kuvailtiin tilanteiksi, joissa ryhmäläiset olivat nauraneet yhdessä tai olleet muuten vapautuneita ilmapiiriin niin salliessa. Joitakin kieliryhmittymiä oli tullut leirien aikana. Jotkut leiriläisistä osasivat hyvin alkeellista englantia, joka toimi leireillä pääkielenä. Erot kielitaidossa vaikuttivat hidastavasti ryhmytymiseen ja henkilökohtaisen kontaktin saamiseen leiriläisten kanssa. Ohjaajan tehtävä kaikkien ryhmäläisten huomioimisessa tuli selkeästi esille muun muassa vapaa-ajan aktiviteetteja suunniteltaessa ja toteuttaessa. Jotkut ohjaajista kommentoivat myös yksittäisiä haasteellisia tilanteita, jotka liittyivät kasvojen säilyttämiseen. Myös ryhmien kokoa kommentoitiin, sillä pienemmät ryhmät koettiin toimiviksi, kun taas isommat ryhmät haastavammiksi ohjata:

05: ...meil oli kolme joiden englanninkielen taito oli oikeestaan todella alkeet vaan. Ja sitten sä et tietenkään halua antaa sellasta tunnetta toiselle, että aina mulle pitää toistaa kaikki, et tekemättä siitä semmosta numeroo ja musta tuntuu, et se vaikutti koko leirin ajan ja varsinkin alkuun..

Kävi ilmi, että yleisesti ottaen leireillä oli hyvä ja turvallinen ilmapiiri. Leiriläiset olivat tulleet paikalle positiivisella ja avoimella mielellä. Vastaavasti väsymys, jokapäiväiset kulttuurierot ja muutamalla leirillä myös epäselvyydet leiri-isännän tai organisaation kanssa antoivat ilmapiiriin sopeutumisen haasteellisuuden tunteen. Toisaalta niin sanottu ulkopuolinen uhka vei parin ryhmän turvallisuuden tasoa eteenpäin.

8.3 Monipuolista kulttuurinvaihtoa

Haastattelun toinen teema oli kulttuurienvälinen vuorovaikutus. Kysyin, mitä havaintoja ohjaajat olivat tehneet kulttuurienvälisestä vuorovaikutuksesta leireillään. Tämän lisäksi kysyin, havaitsivatko ohjaajat leirien aikana ennakkoluuloihin ja stereotyyppioihin liittyviä tilanteita joko leiriläisten keskuudessa tai itsellään ohjaajana ja mikäli kyllä, vaikuttivatko nämä asiat jotenkin ohjaamiseen.

Suurimmat kulttuurierot tulivat ilmi eurooppalaisten ja aasialaisten välisissä kommunikaatiotavoissa. Erityisesti epäsuora ilmaisu ja verbaliikan määrä ilmaisussa teki vaihtelevuutta kommunikaatiotyyleihin. Usea ohjaaja oli pannut merkille aasialaisten kulttuurien suuren valtaetäisyyden. Toisaalta ohjaajat korostivat myös henkilökohtaisia persoonallisia eroja sekä kielitaidon merkitystä ilmaisussa:

O1: No tietty siin oli esimerkiks semmonen, et oli niinku yks kanadalainen ja eteläkorealainen, ketkä vaan oli tosi erilaisia ihmisiä. Siis nekin tuli tosi hyvin toimeen, mut vaan tosi erilainen tapa olla etenkin paikallisten kanssa, et kanadalaisilla on semmonen perinteinen small talk meininki, ku jos sit taas vertaa siihen aasialaiseen kulttuuriin ni se oli enemmän sillee, jos oli vanhempii ihmisiä ni oli usein tosi hiljaa ja se ei niinku tiiätkö alottanu keskustelua....

O3: Ja sen mä huomasin just sen saman tyyppin kanssa, jos se kysy jotain niin usein siltä sai niinku ite kysellä jatkokysymyksiä....ja se selitti meille just jotain niinku siitä, ku ne puhuu jotain Kiinan niinku tavallaan vanhaa muotoo siel Taiwanissa, et siellä ne just kommunikoi tosiaan niinku enemmän sillä yhdellä sanalla eikä sillee et sanois koko lauseen...

O5: Mä ainaki tein sen huomion, että ne korealaiset niinku myöhemmin piti päätellä jostai ymmärskö he vai ei. Tai monesti ne nyökyttelee, että joo joo ja sitte kymmenen minuutin päästä sä katot, että ei ne kyllä nyt varmasti ymmärtäny...nii ku en mä haluis liikaa yleistää, koska aieminki mitä mä oon tuutoroinu yliopistolla, ni huomaa monesti, että se on kyllä enempi persoona kun kulttuuri mikä tekee. Et sitte taas monessa tapauksessa ei voi tietää johtuukse kielitaidosta, et jos sä vähä vaikka töksäytät jotain ni se voi johtua siitä, että sä et osaa sitä kieltä niin hyvin...

O9: No ehkä sen huomasi noitten aasialaisten kans, että oli niinku välillä vaikea saada selkoa, et onks he tosissaan sitä mieltä mitä sanovat, et sitte niinku yritin repiä sitä totuutta tavallaan irti sieltä, mutta ainakin mulle jäi tunne, että aina en saanu sitä oikeeta mielipidettä sieltä selville.

Haastatteluissa korostui myös ikäerojen merkitys, sillä suurin osa ohjaajista piti henkilökohtaiseen elämään liittyvien kokemusten tuomia eroja varsinaisia kulttuurieroja isompina. Tämä vaikutti ohjaajan näkökulmasta kommunikoinnin haasteellisuuteen. Myös pinnallisempien kulttuurierojen ja työkulttuurien näkymistä jokapäiväisissä toiminnoissa kommentoitiin samaistumisen, huomioon ottamisen ja päätöksentekokyvyn näkökulmista. Kaikkien osallistujien kulttuureiden sekä suomalaisuuden suunnitelmallisempaa esille tuomista oli toteutettu joillakin leireillä muun muassa kulttuuri-iltojen muodossa. Myös muita aitoja kulttuurinvaihto hetkiä oli ollut runsaasti:

O4: ...mä aattelen, et jopa ne kulttuurierot ylittävä tekijä oli se, et oli todella kirjava pakka siitä millaset valmiudet heil on niinku kulttuurien ylittävään yhteistyöhön... Kyl se haasto ohjaajana mua aivan hirveesti, että oli ensin ne kulttuurierot, ja et miten kommunikoida heille eri tavalla ja sit siihen päälle niinku elämäkokemuksen mukana tuomat erot... et toiset ois voinu..... tai kumpikaan ei ois tavallaan tykänny, että sille puhutaan, kuten sille toiselle.

O7: Se mikä oli tietysti tosi hauskaa, ni ku suomalaisena on jotenki tottunu siihen, et kyllähän nyt aina välillä kesäsin sataa, ni sitte jotenki ku oltiin ulkohommassa ja alko satamaan, ni kaikki oli yhtäkkiä ihan tumput suorina. Ja sit tietty niinku hyttysiä ihmiset kammos, koska kyl mä niinku ymmärrän sen, et ei välttämättä niinkun tiedä et onko ne niinkun.....siis vaarallisia. Mut kyllä niinku sitäki, ja kyl ihmiset sitte ymmärs, et jos ne kutittaa tai vuotaa verta, ni se ei tarkota et sä oot vakavasti sairas.

O9:ku siel oli yks italialainen ja....(tauko)...tai se balanssi et miten ihmiset on tottunu tekee töitä. Esimerkiks niinku, et aasialaiset oli kauheen tunnollisia ja heti skarppina menossa tekee töitä, ja sit niille piti sanookki, et pitäkää nyt oikeesti taukoja, ja sitten taas jos mietin sitä yhtä italialaista, ni se oli koko ajan pitämäs jotain siestaa, ja mä olin vähä sillee et voitko nyt välillä tehdä töitä, et solidaarisuuden nimissä olis ihan kiva.

Stereotypoiden ja ennakkoluulojen tunnistamiseen liittyvässä kysymyksessä kävi ilmi, että leireillä oltiin pääsääntöisesti hyvin avoimin mielin mukana. Kaikki ohjaajat kuitenkin tiedostivat mahdollisia omia stereotypioitaan ja ennakkoluulojaan, ja nostivat esille yksilöllisen kohtaamisen tärkeyden. Jotkut olivat havainneet myös ennakkoluuloisen ajattelutavan vaikuttavan tiedostamattomasti ohjaamiseen ja sitä kautta ryhmäläisten toimintaan. Jotkut ohjaajista huomioivat ennakkoluulojen voivan olla myös positiivisia ja hyödyllisiä. Aasialaisten mukanaolo sai joissain tilanteissa koko ryhmän tarkkailemaan kaikkien ymmärtämistä. Myös kokemukset monikulttuurisuudesta vaikuttivat jossain määrin tottumukseen tunnistaa ja käsitellä ennakkoluuloja. Joidenkin vapaa-ajanvietto tapojen, kuten kulttuuri-illan vieton pitäminen, oli saattanut myös hälventää ennakkoluuloja:

O9: ...yritän vältellä sitä, et ku on jotain ennakkoluulo, ni ne menee aina tavallaa ristii.. mun mielestä mitä enemmän se asenne ittessä kasvaa semmonen, että noi on varmaan semmosii, ni sitä enemmän se ehkä alkaa just menee siihen suuntaan, sillee että alkaa epäilee...ja sillee ehkä alkaa viemää sitä...

O12: No tietty sit tiesin, et mitä odottaa niitten kiinalaisten tai eteläko-realaisten kans, et siinä tulee semmonen tietty ennakkoluulo päälle. Se voi olla positiivinenki ennakkoluulo, et se oli ihan hyödyllinenki, ku mä

olin oikees. Sitte..(tauko) niit ennakkoluuloi sai myös hälvennettyy, kumä vedin sen kv ruoka kokkausillan.

8.4 Monikulttuurisen ryhmän ohjaajan rooli

Ohjaajan rooli herätti keskustelua jo leirinohjaajakoulutuksessa. Kysyin tähän teemaan liittyen, millaisena ohjaajat näkivät ohjaajan roolin juuri heidän monikulttuurisen ryhmänsä kanssa. Lisäksi kysyin, oliko ryhmällä kontakteja paikallisten suomalaisten kanssa, ja jos oli, millainen ohjaajan rooli oli tuolloin. Kysyin myös, mitä uutta ohjaajat oppivat monikulttuurisen ryhmän ohjaamisesta sekä itsestään ohjaajana.

Osalle rooli jäi edelleenkin osittain hämärän peittoon ja osalle se oli selkeämpi. Niillä leireillä, missä Allianssin ohjaajan lisäksi oli toisen organisaation ohjaajia, ohjaajan roolin muotoutuminen koettiin haastavammaksi. Eniten korostui kuitenkin monikulttuurisen ryhmänohjaajan roolin moninaisuus, jatkuva huolellinen tarkkailu kaikkien ymmärtämisestä, ryhmän kuuntelemisen tärkeys ja viimekäden vastuu kokonaisuudesta. Tämän lisäksi henkilökohtaisen kontaktin saaminen kaikkiin leiriläisiin koettiin tärkeänä. Mikäli tämä ei onnistunut esimerkiksi kielirajoitusten vuoksi, saattoi ohjaaja kokea sen epäonnistumisen tunteena. Ohjaajien oma kokemus ja ikä koettiin merkityksellisenä ohjaamisessa ja ohjaajan roolin muotoutumisessa. Ohjaajan rooli vaihteli myös sen mukaan, minkä ikäisiä ja kuinka aktiivisia leiriläiset olivat ryhmän toiminnan ja ryhmähengen vastuunottamisessa. Leiriohjaajista osa oli selkeästi niin sanottuja kaverillisia ohjaajia, ja pyrkivät olemaan yksi ryhmäläisistä. Myös leiri-isännän toiminta oli vaikuttanut siihen, oliko ohjaajan rooli luonteeltaan pieni vai suuri. Suomen kotikenttäetu tarkoitti useissa tapauksissa esimerkin näyttämistä leiriläisille. Joissain ryhmäprosesseissa ohjaajan rooli oli selkeästi hälventynyt leirin loppua kohden. Osa ohjaajista oli vaihtelevilla tavoilla arvioinut ohjauksen ja koko leirin onnistumista leirin aikana:

O1: ...niinku sä jotenki joudut pitää sitä hommaa kasassa, se varmaan riippuu siitä, miten itsenäisiä porukka on. Lähinnä ite vaan yritti pitää sen mielessä, et kysy aina päivän päätteeks fiiliksiä ja et onks jotain mitä ne haluis muuttaa.

O6: ...Ja sitte olihan heissäki eroja, et nuorimmat tukeutu muhun tosi paljon, ja niinku vähän väliä oli, et mitä jos mulle kävi näin, ja sitten enemmän sieltä vanhemmasta päästä niin tosi oma-alotteisesti siirty seuraavaan tehtävään tai ei tarvinnu sitten vaikka matkojensa suunnitteluun tai muuhunkaan sitte paljon apua.....

Leirit vaihtelivat sen suhteen, minkä verran ryhmällä oli ollut kontakteja paikallisten eli suomalaisten kanssa. Lähtökohtaisesti kohtaamiset paikallisten kanssa olivat leiriläisille hyvin mieluisia. Mikäli kontakteja oli, ohjaajan roolissa tuli esille tulkkaamisen ja tutustuttamisen tarve sekä yhteisen tekemisen järjestämisen tarve. Toisaalta mikäli paikalliset osasivat englantia ja olivat halukkaita vuorovaikutukseen leiriläisten kanssa, ohjaajan roolin koettiin hetkellisesti pienentyvän vastuun jakamisen myötä. Kirjoittamattomien suomalaiseseen kulttuuriin liittyvien sääntöjen selittäminen leiriläisille koettiin haastavana:

O8: Et ne suomalaisethan oli aika heikolla kielitaidolla varustettuja henkilöitä, et sitte joutu tekee kyllä tulkkailua enemmänki. Ehkä se, että piti tehdä sitä tutustuttamista suhteessa niihin suomalaisiin, koska ne ei niinkun ehkä kumpikaan tehny sitä, tai ne ulkomaalaiset halus ottaa kontaktia, mut ne ei aina saanu sitä reaktiota niinku sen kielen takia. Ja sitten muutama nuorempi henkilö kyllä niinkun bondas siihen pienempään ulkomaalaisporukkaan päivien kuluessa...

Uusien oppien suhteen yksittäisiä tärkeiksi havaittuja luonteenpiirteitä, kuten kärsivällisyyttä, rauhallisuutta, avoimuutta ja positiivisuutta ohjaamisessa nostettiin esille. Myös sujuvan vuorovaikutuksen merkitystä ohjauksessa korostettiin. Lisäksi muuttamalla leirillä oli huomattu erityisesti lasten kautta, että kaikkeen ei tarvita aina yhteistä kieltä. Ryhmäprosessin kannalta tilan ja konkreettisen ajan antaminen ryhmäläisille koettiin tärkeänä. Leiri-isäntään yhteydessä oleminen etukäteen koettiin hyvin tärkeänä leirien keskinäisten erojen ja käytännön asioiden vuoksi. Ohjaajat olivat havainneet monipuolisesti henkilökohtaisia vahvuuksia ja heikkouksia sekä muita itsetuntemukseen liittyviä huomioita. Ohjaajista ne, jotka olivat ohjanneet ennenkin kommentoivat rentouden lisääntymistä ohjauksessa. Myös oman ajan ottamisen tärkeys jaksamisen kannalta oli pantu merkille:

O6: Ehkä mä sanoisin kaikkein tärkeimpänä vaan sen, että on avoin ja koittaa suhtautua positiivisesti kaikkeen mikä tulee eteen. Ajattelee, että vaik on hankalempi tilanne, ni kyllä ne sit aina siitä selviää ja sit vaan kommunikoi sehän se on.

O4: ... tai ensinäkin, ettei itellä saa olla ihan hirvee kiire, et pitäis antaa aikaa asioille, aikaa virheille, vaikka ite tietäs miten se parhaiten tehään ni antais sille ryhmälle mahdollisuutta kokeilla. Vähemmän sitä, että minä ohjaan ja enemmän sitä että he tekee.

8.5 Monikulttuurisen ryhmänohjauksen erityispiirteet

Monikulttuurisen ryhmänohjauksen erityispiirteet osion tavoitteena oli selvittää tarkemmin, mitkä asiat monikulttuurisen ryhmän ohjauksessa olivat ohjaajien mielestä olennaisimpia. Siksi kysyin, mitkä asiat ohjaajista olivat tärkeimpiä monikulttuurisen ryhmän ohjauksessa ja miten monikulttuurisen ryhmän ohjaaminen eroaa heidän mielestään suomalaisen ryhmän ohjaamisesta. Kysyin myös, mikä oli yllättävintä monikulttuurisen ryhmän ohjaamisessa, ja lisäksi annoin heidän vapaasti kertoa mahdollisia muita havaintoja ja kokemuksia monikulttuurisesta ryhmästä tai ohjauskokemuksesta.

Tärkeäksi ydinasiaksi ohjaajat painottivat jatkuvaa huolellista tarkkailua kaikkien ymmärtämisestä, mikä erityisesti aasialaisessa kulttuurissa voi olla epäsuoran ilmaisun vuoksi hyvin haasteellista. Konkreettisimmissa haasteissa ymmärtämisen tarkkailun koettiin kulminoituvan kielitaitorajoituksiin. Laajaa ajattelutapaa korostettiin sillä mitään ei saisi pitää itsestäänselvyytenä, ja samalla vuorovaikutus tulisi säilyttää kunnioittavana. Yleisimmät kulttuurierot aikakäsityksistä ja työkulttuurista koettiin tärkeäksi huomioida olemalla kärsivällinen ja joustava. Myös hyvän ryhmädynamiikan ja kuuntelemisen merkitys sekä ohjaajan yksilöllinen kohtaaminen leiriläisten kanssa nostettiin esille. Lisäksi kulttuurillisesti herkkien aiheiden, kuten uskonnon ja politiikan nostamista vapaisiin keskusteluihin suositeltiin harkitsemaan kahdesti. Mahdolliset konfliktit koettiin kuitenkin olevan suhteellisen helposti ylitettävissä esimerkiksi kulttuuri-illan tai muun yhdessä tekemisen avulla. Lisäksi ohjaajan itsetuntemuksen tärkeyttä ja kulttuuritaustojen hälvenemistä leirien aikana kommentoitiin. Tarkkuus ja huolellisuus nousivat esille asioiden selvittämisessä ja kommunikaatiossa verrattaessa suomalaisen ryhmän ohjaamiseen. Lisäksi monikulttuurisuuden luontevuuden ei ajateltu olevan samaa tasoa suomalaisen ryhmän ohjauksessa:

O1: Lähinnä tietty se, että osaa jotenki hahmottaa sen, että kaikki ymmärtää. Koska se, et ne voi katsoa silmiin ja sanoa että ymmärtää, vaikkei ne ei ymmärrä. Ja sit pitää aatella asioita toisen ihmisen silmin siis, et on niinku nähtävä sen oman suomalaisen kuplan ulkopuolelle.

O4: Se kielitaidon ero on iso. Että... (tauko) ...jotenki en tiää onkohan se...tai psykologisesti oon kuullu tämmösen teorian, että ihminen, joka puhuu huonosti sitä kieltä mitä käytetään, ni oletetaan olevan tyhmempi...niinku sillee alitajusesti ei sillee rationaalisesti mutta...ja se vaatii aika paljon kärsivällisyyttä ottaa huomioon aina se kuka heikkoiten puhuu sitä kieltä.

O7: ... et ehkä niinku just se, et saa alussa niinku jonkunlaisen kosketuksen jokaiseen ryhmäläiseen, et keskustele vähän pidempään sille yksilöllisesti.

O9: Kyl se mun mielestä on tärkeintä, et saadaan se ryhmä ylipäätään niinkun toimimaan. Ja et jokainen niinkun kokee voivansa olla oma itensä sen oman kulttuurinsa kanssa.

O12: No varmaan ymmärtää, et mimmonen ohjaaja itse on. Ja olla sille herkkänä sille porukalle, et missä vaiheessa jollekin tulee huono fiba jostain jutusta.. Ja sit niinku, jos mä suomalaisia johdan, ni siihen ei kuulu se monikulttuurisuus yleensä, et se täytyy selittää niille tai se monikulttuurisuus tulee jostain ulkopuolelta, et siin on semmonen näyteikkuna meininki, sit taas ku porukka on niinku muutenki monikulttuurista, ni se tulee ihan erilailta se teema sieltä esille. Ja sit taas se teeman tois-sijaisuus tavallaan et se kulttuuritausta ikäänku häviää ihmisten välillä tiettyyn rajaan asti.

Yllättävimmiksi asioiksi ohjauskokemuksissa koettiin asioiden sujuminen ilman kummempia konflikteja, suomalaisten ystävällisyys, suurten valtaetäisyyksien näkyminen käytännössä, joillain leireillä isokin tulkkaamisen tarve ja laajat ikähaitarit sekä ohjaajan roolin laajuus. Yllättäväksi koettiin myös se, miten paljon ja monipuolisesti ohjaajan tulisi varmistella ohjattavan ymmärtämistä. Paikoitellen leireillä tuli eteen myös tilanteita, joita oli mahdotonta ennakoida. Lisäksi koettiin yllättävänä, että jotkut leiriläisistä ottivat kulttuurillisesti herkäät aiheet yleiseen keskusteluun:

O4: ...Ja sit sen japanilaisen kaa vähä niinku keskusteltiin, et no mites toi sauna ja uiminen, niin hän sano et ei hän hirveen hyvin osaa uida ja olin, että no mennään tosta niinku matalammasta päästä sitten, että se on ihan ok. No sit, ku se korealainen tuli niin, sit mä mietin, ku me ei ehitty siitä asiasta keskustele, ni sit mä näin ku se juoksi vaan niinku muitten mukana siitä laiturin nokasta ja hyppäs ihan hullun pommin sinne järveen, ni mä aattelin, et no okei se nyt ainakin osas uida, ni ei se osannu uida. Mut ei käyny mitään, onneks mä olin kans sen verran lähellä laiturii, ni nappasin vaa jostain ranteesta kiinni. Et en mä missään nimessä pitäny itsestänselvyytenä, et se osaa uida, mut sitä mä pidin itsestänselvyytenä, et jos se hyppää juosten laiturin nokasta, ni sellanen ihminen osaa uida.

O11: Sit se oli jännää, ku siel oli yks ukrainalainen, ni porukka alko puhuu siitä, miten eri maissa oli uutisoitu tota Ukrainan tilannetta.

O12: ..no ehkä se kiinalaistyyppinen anteekspyytely.. Et niille se tuli tosi korostetusti se semmonen hiljaisuus, ja myös semmonen tietty johtajan ihannointi, mitä toisil ei sit taas ollu.

Vapaassa kommentoinnissa monikulttuurisesta ryhmästä ja ohjauskokemuksesta nousi esille, että ohjaamiskokemukset olivat suurimmaksi osaksi positiivisia ja mielenkiintoisia. Ohjaajan sinnikkyys vuorovaikutuksen luomisessa leiriläisiin koettiin tärkeäksi, ja myös ryhmän kokoonpanoa mietittiin. Lisäksi muutama ohjaaja huomautti ohjaajan roolin muotoutumisesta leirin aikana käytännön järjestelyistä ja muista mahdollisista ohjaajista riippuen. Muun muassa siksi leiri-isäntään etukäteen yhteydessä oleminen on tärkeää:

O10: Ehkä yks hyvä oli, et ku se japanilainen ni sil oli aika heikko englannin kieli, mut sit se oli just hyvä ku kahen kesken jutteli, ku oli aikaa niinku hakee se, et mitä halus sanoo, ni oli tosi kiva tutustuu siihenki. Et jotenki ihan hyvä ohjaajalta, jos on joku, joka ei alkuun pysty juttelee sujuvasti, ni ettei jätä sitä sit siihen. Et kyl aina löytyy joku kommunikointikeino.

8.6 Allianssin nuorisovaihdon toiminnan arviointi

Lopuksi pyysin ohjaajia arvioimaan leirinohjaajakoulutusta sekä päämateriaalina toimintaa ohjaajan opasta kokemuksensa jälkeen. Kartoitin myös kiinnostusta ja tarvetta mahdolliseen Allianssin nuorisovaihdon puolesta järjestettävään yhteistapaamiseen.

Yleisellä tasolla kävi ilmi, että ne kenellä oli paljon aikaisempaa kokemusta ohjaamisesta tai monikulttuurisista projekteista kokivat toukokuun koulutuksen hyvänä ja riittävänä. Myös muutamat ensikertalaiset olivat tyytyväisiä sellaisenaan koulutukseen, Allianssin nuorisovaihdon toimintaan ja kokivat saavansa tiedon kautta lisää itsevarmuutta tehtävänsä. Koulutuksen ilmapiiri koettiin hyväksi ja turvalliseksi. Osa kokemattomimmista ohjaajista koki jäävänsä osittain tyhjän päälle niukan pohjatiedon vuoksi. Kaksi ohjaajaa kommentoi koulutuksen ajallista lyhyttä. Koulutuksen sisällöstä puhuttaessa tuli esille, että byrokraattisten tietojen selvittäminen ohjaajille vastaanottavan organisaation velvollisuuksista ja leiriläisten oikeuksista olisi tärkeää. Myös yhdeksi päähaasteeksi osoittautunut kielitaitojen ero leiriläisten välillä koettiin huomioon otettavaksi koulutuksessa. Aasialaisen kulttuurin tuntemuksesta toivottiin koulutukseen lisää etukäteistietoa ja toisaalta joidenkin tilanteiden ennakoinnin mahdollisuutta korostettiin. Leiri-isäntään ja leiriläisiin yhteydessä oleminen ennen leiriä koettiin äärimmäisen tärkeänä, ja ohjaajien mukaan tätä tulisi painottaa koulutuksessa. Koulutuksen käytännön harjoiteosiota pidettiin onnistuneena ja hyödyllisenä. Ohjaajan opas koettiin lähtökohtaisesti hyödylliseksi ja kattavaksi. Erityisesti harjoitteet ja

vapaa-ajan vinkit tulivat tarpeeseen, ja myös käytännön kokemusten osio koettiin silmiä avaavana. Ensikertalaisille opas toi turvallisuuden tunnetta:

O5: ... ehkä enemmän jotain puhetta niistä kielitaitoeroista, koska musta tuntuu, että niistä ei ollu oikeen mitään puhetta koulutuksessa tai siinä oppaassakaan, ja sitte kuitenkin tää niinku ainaki mulla oli yks niistä päähaasteista. Et toisaalta en mä tiää, miten siihenkää voi varautua etukäteen, et sitte pitää vaan jotenki koittaa sumplia, mutta kuitenkin niin tärkeä aspekti, että vois siitä jotain ainaki mainita.

Ohjaajat olivat kiinnostuneita kuulemaan toistensa kokemuksia ja saamaan mahdollisia vinkkejä tulevaisuuden varalle. Kauempaa asuvien ohjaajien kannalta yhteistapaamisen ohjelman johdonmukaisuus ja suunnitelmallisuus ajateltiin tärkeäksi. Toisaalta osa ohjaajista ajatteli, että lyhyt iltatapaaminen olisi ajan käytöllisesti miellyttävämpi. Myös luonnollisesti toiminnan kehittämisen kannalta yhteistapaaminen olisi tärkeä, ja ryhmäkeskustelun muoto voisi tuoda uusia näkökulmia esiin. Myös yhteistapaamista kommentoidessa nousi esille tuen tarpeen ero ensikertalaisten ja kokeneempien ohjaajien välillä:

O3: Joo olis musta hauska kyllä kuulla, että millasia fiilisiksiä muilla on ollu hyvässä ja huonossa, että kiinnostas kyllä todellakin.

O12: Ihan hyvä se on, kuhan se on ohjelmaltaan järkevä. Et jos ihmiset tulee jostain Lapista asti niinku höpsemään niitä näitä, ni se ei oo järkevää. Et mä en olis niin tarvinnu sitä, ku oli itellä niin selvät sävelet, et mulle kelpas se, et luin läpi ne leiriläisten palautteet ni se oli se mun tapa käsitellä sitä.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Teemahaastatteluissa monikulttuurisen ryhmän ohjaaminen näyttäytyi, kuten Näsälän kehittämishankeraportissa kulttuurintuntemuksen ja ohjaajan persoonallisuuden välisenä yhteispelinä. Suurimmalle osalle ohjaajista ohjaaminen oli ollut hyvin mielenkiintoinen, positiivinen, mutta myös vaativa kokemus. Muutamalle ohjaajalle oli leirin jälkeen jäänyt selkeästi haastavan leirin tunne. Haastavaksi luokiteltavat leirit johtuivat enemmän organisaationallisista epäselvyyksistä kuin itse ryhmänohjauksesta.

Ryhmäytymisen ja ryhmän toiminnan kannalta keskeisimmät vaikuttavat tekijät olivat kielitaitoerot, avoin ilmapiiri, ryhmien koko ja yhdessä tekemisen määrä. Lisäksi ohjaajan kyky sekä eri kulttuuritaustat huomioivaan että yksilölliseen kohtaamiseen

nousi selkästi esille. Ryhmien muodostautumisessa kävi ilmi, että mahdolliset kieli-ryhmittymät vaikuttivat negatiivisesti ryhmän positiiviseen keskinäisriippuvuuteen ja sitä kautta myös ryhmän muodostumisen etenemisnopeuteen. Lisäksi kielitaitoerot leiriläisten välillä haastoivat ohjaajan luovuutta ja vuorovaikutustaitoja sekä ryhmän yhteneväisyyden saavuttamisen että yksilön henkilökohtaisen potentiaalin esille tuomisen kannalta. Ilmapiiri kaikilla leireillä oli ollut koheesiota, ryhmään kuulumisen tunnetta ja koko ryhmäytymistä edesauttava. Leirien ilmapiireissä ei myöskään ollut havaittavissa vastakkainasettelua keskusteltaessa kulttuurienvälisistä eroista. Ohjaajan tulisi kuitenkin jatkuvasti tarkkailla ilmapiiriä ja ryhmäläisten tuntemuksia.

Ohjaajat viestivät systemaattisesti olevansa kiinnostuneita ryhmiensä toiminnasta, ja he myös osoittivat toiminnallaan ymmärtäneensä jokaisen jäsenen merkityksen ryhmädynamiikan kannalta. Joidenkin leirien loppupuolella väsymys saattoi kiristää hermoja ja hieman hidastaa joidenkin tavoitteiden saavuttamista. Ryhmien kokojen ollessa pienehköjä ryhmän sisäiset roolit löytyivät helpommin ja ryhmäytymisprosessi eteni nopeammin kuin suuremmissa ryhmissä. Kaikissa ryhmissä turvallisuuden taso kehittyi vähintään neljännen eli tutun ja turvallisen ryhmän tasolle ja joissain tapauksissa jopa korkeimmille tasoille, missä ryhmän sisällä sallitaan heikkoutta ja haavoittuvuutta. Suurin osa ryhmistä tuntui saavuttavan viidennen eli avoimen ryhmän tason. Kulttuuritaustat hälvenivät monen leirin loppua kohden kohti Näsälän mainitsemaa universaalimpaa suuntausta. Mitä lähempänä ryhmän kehitysvaiheissa oltiin tehtävän suorittamisvaihetta ja toiminnan päättymistä sitä vähemmän kansallisuudella oli merkitystä. Tämä johtui kulttuurien huomioimisen lisäksi osallistujien avoimesta ja yksilöllisestä kohtaamisesta sekä hyvin sujuneista ryhmäprosesseista.

Kulttuurienvälisessä vuorovaikutuksessa tärkeimmiksi havainnoiksi ohjaamisen kannalta nousi esiin ohjaajan monikulttuurinen tietoisuus, monipuoliset vuorovaikutustaidot, ryhmän kuunteleminen, kulttuurillisesti herkkien aiheiden tiedostaminen sekä kulttuurierojen ja samalla yksilöllisyyden huomioiminen. Lisäksi ohjaajat kokivat tärkeäksi avoimen kohtaamisen ja ratkaisukeskeisen asenteen mahdollisissa kulttuurienvälisissä ristiriidoissa.

Lähes kaikilla ohjaajilla oli havaittavissa syvää monikulttuurista tietoisuutta, mikä ilmeni erilaisten ajattelu- ja toimintatapojen syvempänä ymmärtämisenä. Ohjaajat olivat hyvin kiinnostuneita kaikesta monikulttuurisuuteen liittyvästä, ja pyrkivät koko

ajan kehittämään tietouttaan ja taitojaan monikulttuurisen ryhmän ohjaajana myös vaikeissa tilanteissa. Ohjaajat toivat haastatteluissa esille hyvää itsetuntemusta ja etnorelativistista ajattelua. Lisäksi he hahmottivat hyvin oman kulttuurinsa vaikutuksia ohjaukseen. Monet arvioivat ja tunnistivat mahdollisten asenteiden vaikutusta ohjaukseen, ja kaikki tunnistivat ja käsittelivät kulttuurienvälisiä eroavaisuuksia analyytisesti.

Ohjaajat pyrkivät myös huomioimaan ohjattavien kielen ja kulttuurin erityispiirteiden vaikutusta ohjauksessa. Aasialaisten mukanaolo leirien kokoonpanoissa näkyi erityisesti suuressa valtaetäisyydessä ja epäsuorassa ilmaisussa. Sanattoman ja verbaalisen viestinnän summaa voi olla joissain tapauksissa äärimmäisen vaikeaa selvittää etenkin, jos on kyse korkeamman kontekstin maista, missä ehdotuksista kieltäytymistä ei harrasteta (Näsälä 2009, 9 - 13). Moni ohjaaja oli kuitenkin oppinut leirien aikana käytännössä epäsuoraa viestintää. Myös eroja työ- ja asiakeskeisyydessä oli selkeästi havaittavissa. Lisäksi yhteisöllisen ja yksilöllisen kulttuurin eroja tunteiden syntymisessä ja ilmaisussa nousi esille. Kaikilla ohjaajilla oli ajattelussaan havaittavissa kulttuurisensitiivisyyttä, mikä oli auttanut ohjaajia havainnoimaan ja ymmärtämään kulttuurisidonnaisia tapoja ja toimintamalleja. Ohjaajien ymmärrys kulttuuritaustojen vaikutuksista oli vaikuttanut kulttuurienvälisiin kohtaamisiin positiivisesti, mutta länsimaisen kulttuurin asioiden avoin käsittely ja syy-seuraussuhteinen selitysmalli ei aina toiminut ohjaustekniikkana. Käytännössä tämä näkyi esimerkiksi joidenkin leiriläisten kontrolloituna tunteiden ilmaisuna. Ohjaajat olivat kyseenalaistaneet monia omaan kulttuuriinsa liittyviä itsestäänselvyyksiä leirien aikana. (Bolgova 2007, 8 – 13.)

Jotkut ohjaajat tunnistivat kulttuurillista manipulointia ja tekivät sen suhteen ohjauksellisia päätöksiä. Myös vaihtelevuudet ikäeroissa ja täten elämänkokemuksissa toivat myös haastetta jo ennestään monipuolisten kommunikointitapojen käyttöön. Yksilöllisen kohtaamisen tärkeys korostuikin paljon haastatteluissa, mikä käytännössä tarkoitti erilaisten persoonien huomioimista ja kunnioittamista sekä omien ennakkoluulojen tunnistamista. Ohjaajat olivatkin lähteneet leireille hyvin avoimin mielin tiedostaen ja tunnistaen hyvin mahdolliset ennakkoluulonsa ja stereotypiansa. Suurin osa tuntui ymmärtävän myös niiden vaikutusmahdollisuudet ohjaamiseen. Jotkut ennakkoluulot olivat auttaneet joidenkin tilanteiden ennakoimista ja olivat täten positiivisia ja hyödyllisiä. Yleisesti ottaen ohjaajat eivät pitäneet mahdollisten konfliktien sattumista merkityksellisenä vaan sitä, miten näistä tilanteista päästään eteenpäin. Muutama ohjaajista

korostikin kommunikaation tärkeyttä, mikäli kulttuurienvälisiä yhteentörmäyksiä tapahtuu.

Monikulttuurisen ryhmän ohjaajan roolissa korostuivat eniten kolme aspektia. Ensimmäisenä roolin laajuus sillä ohjaajat olivat leireillä ohjatesaan ymmärtäneet tehtävän vaativuuden juurikin ohjaajan roolin monipuolisuuden kautta. Ryhmäprosessin kannalta osa ohjaajista halusi viedä tietoisesti rooliaan suuresta pienempään ryhmän vaiheiden edetessä ja joissain tapauksissa lähes näkymättömäksi. Ryhmäprosessin voidaan ajatella olevan onnistunut siinä vaiheessa, kun ryhmän toiminta on vakiintunut yhteistoiminnalliseksi ja ryhmä on ottanut itse vastuun omasta toiminnastaan.

Toisena korostui tarkka ja huolellinen asioiden selvittäminen monipuolisesti erilaisia keinoja käyttäen. Tässä ohjaajalle voi jäädä haasteeksi myös ohjattavan henkilökohtaisen potentiaalin esille tuominen jollain muulla tavalla, kuin verbaliikan keinoin. Mikäli ohjaaja ei huomioi tätä, voi se tulla ilmi ohjattavan matalana statuksena ja sitä kautta vaikuttaa negatiivisesti ryhmään kuulumisen tunteeseen, koheesioon ja ryhmädynamiikkaan. Ohjaajat olivatkin olleet pitkäjänteisiä vuorovaikutussuhteen luomissa havaitessaan ryhmäläisten haasteita itseilmaisussa. Useissa tilanteissa ohjaajat ottivat myös vastapuolta suurempaa vastuuta viestintätilanteista.

Kolmantena huomiona henkilökohtaisen kontaktin saaminen jokaiseen ryhmäläiseen koettiin vaikuttavan luottamuksen syntymiseen ja jälleen sitä kautta ryhmäytymiseen. Näin ollen henkilökohtaisen vuorovaikutussuhteen luomista ohjattavaan pidettiin tärkeänä epäsuorien ohjausmenetelmien lisäksi (Näsälä 2009, 9-13). Osa ohjaajista pyrki auttamaan ryhmää määrittämään leiriin liittyviä odotuksia ja tavoitteita, mutta arvioinnin ja palautteen tärkeyttä ohjaajan roolin ja ryhmän kehittämisen kannalta ei kaikilla leireillä täysin huomioitu. Ryhmän kuuntelemisen tärkeys korostui kuitenkin paljon haastatteluissa.

Leiri-isäntiin ja leiriläisiin yhteydessä oleminen ennen leirin alkua koettiin avainasiksi käytännön asioiden selvittämisen kannalta. Parhaimmillaan leiri-isänniltä sai tukea ohjaamiseen, ja toisaalta välillä vapaaehtoistyöleirien idea ei tuntunut olevan selvä kaikille organisaatioille tai työntekijöille. Tämä vaikeutti ohjaajan työtä ja hidastutti ohjaajan roolin muotoutumista. Ohjaajan rooli oli kuitenkin enimmäkseen konsulttimainen leiri-isäntien kanssa. Paikalliset suomalaiset toivat joihinkin tilanteisiin sosiaalisen tilanteiden ja vuorovaikutuksen edistäjänä olemisen tarvetta. Lisäksi paikallisten

ja leiriläisten välillä piti toisinaan toimia puolestajapuhujana kieliongelmien vuoksi, kun taas välillä muut suomalaiset olivat hyvinkin kielitaitoisia. Suurin osa ohjaajista tiedosti monikulttuurisissa kohtaamisissa suomalaisen kulttuurin tavallista paremmin, ja tämä tuli ilmi esimerkiksi kirjoittamattomien suomalaisen kulttuuriin liittyvien tapojen selittämisen haasteellisuutena (Bolgova 2007, 8 - 13). Ohjaajat ymmärsivät sosiaalisen vaikuttavuutensa ohjattaviin, ja tämä tuli ilmi esimerkiksi runsaassa ohjaajan roolin pohtimisessa. Ohjaajan roolin muotoutuminen ja ryhmän vaiheiden eteneminen oli hitaampaa useamman ohjaajan ollessa mukana.

Kokonaisuudessaan tärkeimmiksi asioiksi monikulttuurisen ryhmän ohjauksessa ohjaajat kokivat kulttuurintuntemuksen, kaikkien ryhmäläisten ymmärtämisen tarkkailun, toimivan ryhmädynamiikan, ohjaajan itsetuntemuksen ja yksilöllisen kohtaamisen. Luonteenpiirteellisesti tärkeimmiksi koetut huomiot kallistuivat kärsivällisyyden, avoimuuden, epävarmuudensietokyvyn ja sopeutumiskyvyn puolelle.

Kokeneemmat ohjaajat hallitsivat monikulttuurisia ohjauskäytänteitä paremmin kuin ensikertalaiset, ja tämä näkyi muun muassa työskentelymenetelmien tuntemisessa. Lisäksi kokeneemmat ohjaajat olivat paremmin perillä ohjattavien laillisista oikeuksista eli tässä tapauksessa kansainvälisten vapaaehtoistyöleirien säännöistä ja leiriläisten oikeuksista. Joissain tapauksissa kokeneemmat ohjaajat hahmottivat myös paremmin kokonaiskuvan ohjaustilanteista ja koko leiristä. Kaikki ohjaajat kuitenkin pyrkivät vaistoamaan herkästi ryhmän tuntemuksia. Suurin osa ohjaajista oli ottanut huomioon vapaa-ajan toiminnoissa sen, että uutta kulttuuria on helpompi ottaa vastaan omasta käsin. Esimerkiksi joillakin leireillä toteutetut kulttuuri-illat olivat tuoneet yksilöllisesti jokaisen ryhmäläisen kulttuuria esiin. Jotkut ohjaajista kommentoivat tiedostavansa kulttuurillisesti herkkiä aiheita, kuten uskontoa ja politiikkaa. Osa ohjaajista vältti niiden puheeksiottoa leireillä, kun taas jotkut tarkkailivat tällaisten aiheiden sujuvuutta keskusteluissa ja johdattelivat tarpeen mukaan keskustelua muualle. Sopeutumisessa uusiin tapoihin ja toimiin on aina omat haasteensa, ja moni ohjaaja olikin huomionnut tämän siinä, ettei vaatinut joka tilanteessa samaa kuin mitä ehkä suomalaiselta ryhmältä.

Ohjaajien kokemusten puutteet ohjauksessa näkyivät osittain ohjaajan roolin muotoutumisessa. Tunnepuolella tämä tarkoitti epävarmuutta ja suhteellisen helposti pintaan

nousevaa epäonnistumisen tunnetta, mitä mahdolliset ongelmat tai epäselvyydet joissakin organisaatioissa ruokkivat. Mikäli jotain edellä mainittua oli leireillä tapahtunut, ohjaajat kaipasivat lisää tukea kattavammasta koulutuksesta, yhteistapaamisesta tai ohjaajaparista. Toisen ohjaajan mukanaolo ei kuitenkaan välttämättä nopeuttaisi ohjaajan roolin muotoutumista eikä sitä kautta ryhmäprosessia, joten lisätuen antamista kannattaa lähteä kehittämään muissa muodoissa. Aikaisempia kokemuksia monikulttuurisuudesta oli lähes kaikilla ohjaajilla. Mikäli sitä yksittäisiltä ohjaajilta puuttui, se tuli ilmi kulttuuritiedon niukkuudessa.

Kokeneemmilla ohjaajilla oli havaittavissa enemmän epävarmuuden sietokykyä kuin ensikertalaisilla. Myös tottumuksessa liikkua oman mukavuusalueen ulkopuolella oli havaittavissa eroa riippuen ohjaajien monikulttuuristen kokemusten ja ohjausten määrästä ennen leirejä. Kokemattomampien haastatteluissa jopa korostettiin epävarmuuden tunnetta, kun taas kokeneemmille ohjaajille epävarmuuden kuuluminen monikulttuurisen ryhmän ohjaukseen oli pikemminkin itsestäänselvyys. Jotkut ohjaajista taas eivät kiinnittäneet erityistä huomiota asiaan. Kukaan ohjaaja ei kuitenkaan koittanut pienentää näitä epävarmuustekijöitä yleistämällä. Kokeneemmatkin ohjaajat kokivat kulttuurilliset erot valtaetäisyydessä epäluonnollisena ohjauksessa.

Leirinohjaajakoulutuksessa hyväksi havaitut käytännön harjoitukset kannattaa säilyttää vastaisuudessakin, koska ne koettiin selkeästi hyödyllisiksi. Koulutusta voisi parantaa tuomalla rinnalle lisää ryhmäohjaukseen, kulttuuritietoon ja käytännön asioiden informaatioon liittyvää asiasisältöä. Ohjaajan opas koettiin hyödyllisenä muistikirjana, joka kaipasi ohjaajien mielestä lähinnä päivittämistä. Opas voisi myös tulevaisuudessa vastata enemmän koulutuksen sisältöä ja päinvastoin. Yhteistapaamista järjestettäessä olisi ensiksi otettava huomioon ajankohta ja kunkin vuoden ohjaajien toiveet. Kiinnostusta tapaamiselle kuitenkin olisi etenkin ensimmäistä kertaa ohjanneiden taholta. Pidempien matkojen vuoksi toivomuksia yhteistapaamisen pituudesta, sisällöstä ja ajankohdasta olisi hyvä tiedustella tulevaisuudessa leirinohjaajakoulutuksessa ohjaajilta itseltään hyvissä ajoin. Tämän palautteen perusteella yhteistapaaminen kannattaa tarvittaessa järjestää sekä ohjaajien että toiminnan kehittämisen kannalta.

10 KEHITYSIDEAT LEIRINOHJAAJAKOULUTUKSESTA JA OHJAAJAN OPPAASTA

10.1 Ulkoiset tekijät

Kokeneimmille ohjaajille yhden päivän leirinohtajakoulutus tuntui olevan riittävä ja vastaavasti jotkut ensikertalaiset jäivät kaipaamaan vielä jotain lisää. Siksi ehdotan koulutuksen järjestämistä kaksipäiväiseksi siten, että ne ketkä ovat lähdössä ohjaamaan ensimmäistä kertaa, osallistuisivat koulutukseen kahtena päivänä. Näistä päivistä ensimmäinen olisi suunnattu ensikertalaisille, jotka jatkaisivat koulutusta toisenakin päivänä. Toinen päivä olisi suunnattu kaikille eli myös jo aikaisemmin ohjanneille kertauksenomaisesti. Koulutuksen voisi tietysti kokonaisuudessaan pitää avoimena kaikille halukkaille eli myös jo aiemmin ohjanneet tai esimerkiksi vain suomalaisia ryhmiä ohjanneet voisivat tulla halutessaan molempiin päiviin. Myös muita taustatekijöitä, kuten kokemuksia ohjaamisesta ja monikulttuurisista ryhmistä voisi tarkastella koulutuksen tarvetta arvioidessa. Hyvänä käytäntönä sekä ohjaajien että järjestelyjen kannalta näkisin kuitenkin sen, että ennen ohjaamaan lähtemistä olisi paikollista osallistua ainakin yhteen koulutuspäivään. Joissain tapauksissa yksilökohtainen arviointi leirin soveltavuudesta etenkin ensikertalaisille ohjaajille olisi paikallaan, koska mukana on joitain jo ennalta tiedettyjä organisoinnin kannalta haastavaksi luokiteltavia leirejä, kuten Faces festarit.

Koulutuspäivät voisivat sijoittautua joko viikonlopulle tai kahdelle yksittäiselle päivälle. Mikäli leirinohtajia halutaan jotenkin ryhmäyttää esimerkiksi ensikertalaisten tuen saamisen lisäämiseksi, kyseeseen voisi tulla koulutusviikonloppu. Toisaalta parin viikon välein järjestettävissä yksittäisissä koulutuspäivissä olisi enemmän sairasteluvaraa. Jos joku tulee kipeäksi tai estyy jotenkin muuten ensimmäisestä päivästä pääsisi kuitenkin vielä toiseen päivään. Aikataulullisesti koulutus olisi erittäin tärkeää pitää hyvissä ajoin ennen leirejä. Mahdollisen yhteistapaamisen taas olisi syytä ajoittaa reilusti kaikkien leirien jälkeen. Nyt molempina ajankohtina oli leirejä käynnissä, milloin tietysti leireillä olevat ohjaajat estyvät pääsemään paikalle.

Suurimmalla osalla leireistä vastaanottavan tahon huolellinen perehdyttäminen vapaaehtoistyöleirien ideaan, Allianssin nuorisovaihdon arvoihin, leirinohtajan toimenkuvaan oli onnistunut. Tämän vaikutus ilmapiiriin ja ohjaajan roolin muodostumiseen oli positiivinen. Haastatteluissa kävi ilmi, että joidenkin vastaanottavien organisaatioiden ja perehdyttämisessä olisi vielä parantamisen varaa. Tämä oli vaikeuttanut selkeästi

ohjaajana toimimista. Jotta vastaanottavalta taholta menisi tarkat tiedot ja ohjeet myös mahdollisille muille ohjaajille, tämä on tietysti äärimmäisen tärkeää. Alliance Quality Charter esitteessä on kerrotu hyvin kattavasti englanniksi leiriläisten, vastaanottavan tahon sekä lähettävän tahon oikeudet ja velvollisuudet. Tästä voisi olla järkevää tehdä myös suomenkielinen versio perehdytyksen tukemiseksi.

10.2 Koulutuksen sisältö

Resurssit tietysti vaikuttavat siihen, miten paljon koulutusta voi pidentää, mutta tarve sisällöllisesti kattavampaan koulutukseen nousi kuitenkin selkeästi esille. Tein ehdotuksia siltä kannalta, että tulevaisuudessa olisi kaksi koulutuspäivää, mutta runkoa voi tietysti muokata tarpeen mukaan. Molemmat koulutuspäivät olisi syytä pitää luonteeltaan interaktiivisena, ja mahdollisia aikaisempia kokemuksia on järkevää nostaa esille käytännön esimerkkeinä. Sisällön rakentamisessa käytin ohjenuorana taustakyselyissä sekä haastatteluissa ilmi tulleita kommentteja, ja yhdistelin niitä omiin ideoihini.

10.2.1 Ensimmäinen koulutuspäivä

Kokemattomimpien ohjaajien haastatteluissa havaitsin, että ohjaamisen ja toiminnan tavoitteet olivat ainakin osittain hämärän peitossa. Koulutuksessa voisi käydä läpi heti aluksi tarkemmin leirien ideaa, ryhmän kehitysvaiheita ja ryhmäyttämistä. Ohjauksen onnistumisen kannalta on tärkeää ymmärtää, mitä ryhmäkokonaisuudelle milloinkin tapahtuu. Ryhmän toiminnan kannalta taas on tärkeää, että ohjaaja tietää, mitä haluaa toiminnallaan tavoitella. Näiden asioiden läpi käyminen interaktiivisesti voisi auttaa sekä ohjaajan roolin muodostumisessa että toiminnan suuntaamisessa kohti onnistuneita ryhmäprosesseja ja mahdollisimman rikastuttavaa kulttuurivaihtoa.

Ryhmän kahtiajakautumista voi ennaltaehkäistä varautumalla sellaisten vapaa-ajan aktiviteettien ja toimintatapojen suunnittelussa, missä kaikkia tarvitaan. Tätä korostavia toimintoja voisi miettiä käytännössä. 17.5.2014 koulutuksessa pidettyjä sosiodraama-harjoituksia kannattaa vastaisuudessa toteuttaa. Positiivisen keskinäisriippuvuuden lisäksi muita hyviä aiheita harjoituksiin voisi olla muun muassa sanaton viestintä, epä-suora viestintä, suuret valtaetäisyydet, työkulttuurilliset erot sekä muut haastavat tilanteet.

Ohjaajan oppaassa on annettu ohjaajille ohje väliarvioinnista, jonka voi tehdä esimerkiksi leirin puolella välissä. Jotkut ohjaajat olivat toteuttaneetkin tämän arvioinnin, mutta moni oli jättänyt toteuttamatta. Tätä väliarviointi ohjetta sekä muita arviointimenetelmiä voisi käydä enemmän läpi leirinohjaajakoulutuksessa ja kannustaa ohjaajia niiden toteuttamiseen. Palautteen saaminen voi auttaa ohjaajan roolin muodostumisessa ja ryhmän toiminnan kehittämisessä. Myös ryhmän kuuntelemista on syytä korostaa. Loppuarviointia olikin toteutettu leireillä, mutta sehän ei auta meneillään olevan ryhmän toiminnan kehittämiseen.

Koska kulttuuritieto on tärkeää ohjaajille, ehdotan pääteemojen käsittelyä suurimmista kulttuurieroihin vaikuttavista tekijöistä koulutuksessa. Lisäksi voitaisiin käydä läpi ainakin jollain tasolla niitä kulttuureita, mistä tuntuu olevan eniten osallistujia. Perustietopohjaa voisi havainnollistaa käytännön kokemuksilla, ja lisäksi esittää uusia mitä tekisit -tilanteita, joita ohjaajat voisivat miettiä yhdessä.

Stereotypioita ja ennakkoluuloja voisi myös miettiä ensimmäisenä koulutuspäivänä. Tähän hyvä menetelmä voisi olla esimerkiksi Allianssin oma asennemittari, missä stereotyyppisiä väittämiä esittämällä herätellään omien ennakkoluulojen tiedostamiseen ja tunnistamiseen. Kyseistä harjoitetta tehdessä olisi hyvä painottaa nimenomaan tunnistamisen tärkeyttä ja sitä, että ennakkoluulo itsessään alkaa vaikuttaa toimintaan yleensä vasta siinä vaiheessa, kun siihen liittyy arvottaminen.

10.2.2 Toinen koulutuspäivä

Toisena päivänä ideana olisi kaikkien ohjaajien paikalla olo. Allianssin nuorisovaihdon työntekijä voisi aloittaa päivän kertomalla Allianssin ajatuksista leirien suhteen. Allianssin arvoja, leiriläisten oikeuksia ja vastaanottavan organisaation vastuuta voisi käydä läpi perusteellisemmin. Samoin leiri-isännän roolista voisi myös kertoa enemmän, milloin ohjaajan rooli ehkä samalla selkeytyisi. Leiri-isäntään ja leiriläisiin etukäteen yhteydessä olemista ei voi korostaa liikaa.

Ohjaajat toivoivat myös lisää etukäteistietoa leireistään. Toki asiat selviävät ottamalla yhteyttä leiri-isäntään, mutta näkisin, että laajempi tieto ja täten kokonaiskuva omasta leiristä auttaisi ohjaajia saamaan paremmin hyödyn itse koulutuksesta. Tarkempaa tietoa kustakin projektista voisi olla laadittuna kirjallisesti ohjaajille. Vaihtoehtoisesti

kaikkien projektien läpikäyminen keskustelevasti voisi olla myös mielekästä ohjaajille.

Koulutuksessa voisi ottaa esille yksilöllisen kohtaamisen tärkeyden. Moni ohjaaja kommentoikin persoonallisia eroja ja kulttuuritaustojen hälvenemistä tiettyyn rajaan asti leirin aikana. Henkilökohtaisen kontaktin saamista voisi miettiä erityisesti siltä kantilta, että joukossa olisi hiljaisempia tai kielitaidoltaan heikompia leiriläisiä. Tähän liittyen voisi käydä läpi myös statuksien ja roolien muodostumista ryhmän sisällä.

Toisena koulutuspäivänä voisi toteuttaa World Café -menetelmällä keskustelun leireillä nousseista teemoista. Tämä menetelmä toimii niin, että pienissä ryhmissä keskustellaan noin 20 minuuttia kerrallaan jostakin teemasta. Keskusteltavat aiheet esitetään yleensä uusia ideoita ja ajatuksia hakevassa muodossa. Keskusteltavia aiheita voisi olla esimerkiksi miten Allianssin vuoden teemaa voisi tuoda esille leireillä, millaisia keinoja on ryhmähenkeen vaikuttamiseen, kulttuurierot, vapaa-ajan toiminnot ja aikaisemmat kokemukset ohjaamisesta. Pääajatuksia aiheesta kirjataan mind map tyylisesti isolle paperille. Kunkin keskustelun jälkeen yksi ryhmästä tiivistää ryhmän ajatukset seuraavalle ryhmälle, jonka jälkeen siirrytään pohtimaan seuraavaa aihetta. Uusi ryhmä siis jatkaa edellisen ryhmän aloittamaa mind mappia. Aiheita voi olla ajasta ja osallistujamäärästä riippuen esim. 4 - 6. Lopussa kaikista aiheista tehdään suullinen yhteenveto. (World Café method.)

Ensiavusta ohjaajan oppaassa on hyvä perusinfo, ja tätä osiota voisi käydä läpi lyhyesti myös koulutuksessa. Koulutuksen lopuksi voitaisiin käydä yhdessä läpi vielä käytännönasioita, kuten hätätilanteita, puhelinnumeroita, loppuarviointeja sekä kerätä palautteet koulutuksesta. Myös ajatukset yhteistapaamisesta sekä toiveet sen ajankohdasta ja sisällöstä olisi syytä tuoda esiin toisen koulutuspäivän lopussa yhteisen keskustelun kautta.

10.3 Ohjaajan opas

Ohjaajille luovutettava ohjaajan opas on lähtökohtaisesti kattava. Koulutuksen sisältö ei kuitenkaan vastannut täysin oppaan sisältöä eikä opas koulutuksen. Niiden olisi kuitenkin hyvä vastata enemmän toisiaan, vaikkei opas tietenkään missään tapauksessa korvaa interaktiivista koulutusta vaan on enemmänkin muistikirja.

Samaa edellä mainittua kulttuuritietomateriaalia voisi olla myös ohjaajan oppaassa enemmän. Myös toukokuun koulutuksessa olleista kulttuurieroihin liittyvistä konfliktitilanteiden ratkaisusta voisi oppaassa mainita. Samoin muita esimerkkejä käytännön tilanteista voisi lisätä ohjaajan oppaaseen, ja erityisesti leireillä ilmi tulleista kielitaitoeroista voisi laatia ihan oman kappaleen. Ohjaajan roolista tämänhetkisessä oppaassa on koottu ajatuksia hieman pirstalemaisesti. Tämän sijasta ohjaajan roolin herättämistä ajatuksista voisi koota yhtenäisen kappaleen, jossa voisi hyödyntää haastatelussa esille tulleita ajatuksia ja kommentteja. Ryhmäohjauksesta tämän hetkisessä oppaassa onkin jo perustietoa, mutta tämänkin aihealueen tiedot voisi kerätä yhden saman kappaleen alle.

Joitain osioita oppaasta olisi hyvä päivittää. Esimerkiksi harjoitteista tuli yhdeltä ohjaajalta kommentti, jossa kyseenalaistettiin joidenkin toiminnallisten harjoitteiden soveltuminen aikuisemmille leiriläisille. Joukkoon voisi lisätä esimerkiksi ajanviettoideoita laajemmalle ikähaitarille. Todella runsasta määrää vapaa-ajanviettoideoita ei tarvitse olla, koska ryhmän kuuntelemisen kautta tulee kullekin leirille sopivia ideoita. Ohjaajan oppaassa on myös hieman perustietoa Suomesta englanniksi. Tämän tilalle tai tämän lisäksi voisi olla hyödyllistä laatia leiriläisille erillinen flaiirimainen lehti, jossa olisi perustietoa Suomesta.

11 POHDINTA

Opinnäytetyöni tavoitteet eli ohjaajien kokemusten laajempi selvittäminen monikulttuuristen ryhmien ohjauksesta sekä leirinohjaajakoulutuksen ja ohjaajan oppaan kehittäminen toteutuivat hyvin. Uskon, että Allianssin nuorisovaihto hyötyy kokonaisuudessaan opinnäytetyöstäni ja voi käyttää tuloksia käytännössä toiminnan kehittämiseen. Opinnäytetyöni tarve syntyi alun perin leirinohjaajakoulutuksen kehittämisestä. Oli selvää, että tämän toteuttamiseksi tarvittaisiin laajempaa ja tarkempaa tietoa siitä, millaisia kokemuksia leirien ohjaajilla on monikulttuuristen ryhmien ohjauksesta ja tämänhetkisestä leirinohjaajakoulutuksesta. Ohjaajat kertoivat hyvin kattavasti kokemuksistaan haastatteluissa. Kokemuksista alkoi nopeasti muodostua selkeitä yhteyksiä muun muassa ryhmäytymiseen, ohjaajan roolin moninaisuuteen ja monikulttuurisen ohjauksen kompetensseihin. Tietyntyylinen tasapainoittelu kulttuurierojen huomioinnin

ja yksilöllisen kohtaamisen välillä tuli myös selkeästi esiin. Myös Allianssin nuorisovaihdon toiminan tavoite kulttuurienvälisen oppimisen edistämisestä toteutui kaikilla leireillä.

Kuten teoriassa myös käytännössä ryhmäytymisprosessiin liittyvä runko tuntui olevan kaiken pohja myös leireillä. Itseäni yllätti leiriläisten kokoonpano siinä mielessä, että aasialaisia oli eurooppalaisten lisäksi niin paljon. Tämä oli tutkimuksen kannalta ratkaisevaa, koska mikäli kokoonpano leireillä olisi koostunut esimerkiksi vaan eurooppalaisista, kulttuurienväliseen kommunikointiin liittyviä ilmiöitä ei olisi tullut samalla lailla esille. Juurikin leiriläisten kokoonpanon ja leirien intensiivisyyden vuoksi suurimmat kulttuurierot ja ohjaajan roolin moninaisuus tulivat hyvin selkeinä esiin. Toisaalta vähintään yhtä paljon korostui myös yksilöllisen kohtaamisen tärkeys eli ryhmän jäsenten persoonallisuuksien huomioiminen kulttuuritaustan lisäksi. Näin ollen uudempi ihmisen monimuotoisuuden paremmin huomioon ottava kulttuurienvälisyys nousi vahvana kiinteän kulttuurienvälisyyden rinnalle.

Opinnäytetyön tutkimusta voidaan pitää luotettavana. Se on tehty rajatusti nimenomaan Allianssin nuorisovaihdon kansainvälisten vapaaehtoistyöleirien ohjaajien kokemuksista, ja täten tutkimustulokset pätevät ainoastaan niihin. Olen käsitellyt tutkimusaineistossa olevia tietoja luotettavasti ja kuten tutkimuksen alussa tutkittavien kanssa sovin (Vilkkä 2007, 113). Tutkimuksen tulokset ovat monipuolisia. Haastatteluihin osallistuneet ohjaajat pysyivät anonymineina, ja käytetyt lähteet ovat aiheen kannalta relevantteja. Tuloksia tarkasteltaessa on käytetty suoria lainauksia, mitkä myös lisäävät luotettavuutta. Luotettavuutta voi vähentää se, että erilaisilla kysymyksen asetteluilla haastatteluissa olisi voinut saada erilaisia tuloksia. Puolistrukturoitu haastattelu menetelmänä rajoitti täysin vapaata keskustelua ohjauskokemuksista, mikä taas olisi voinut tuoda esiin asioita, mitä en huomannut kysyä.

Tehtävänantona opinnäytetyö oli itselleni yksi mielekkäimmistä, koska aiheeseen sai vaikuttaa itse niin paljon. Suurin anti koko projektissa oli keskustelut leirinohjaajien kanssa heidän kokemuksistaan. Pidin myös erityisesti johtopäätösosion kirjoittamisesta, koska siinä leireillä esiin nousseet ilmiöt alkoivat näkymään selkeimmin. Ohjaajat olivat haastattelujen suhteen todella yhteistyöhalukkaita, mikä tietysti helpotti omaa osuuttani merkittävästi. Haastatteluissa koitin pitää maksimissaan muutaman

viikon tauon leirin loppumisen ja haastattelun välillä, jotta asiat olisivat vielä tuoreessa muistissa, mutta ajatuksia olisi ehditty kuitenkin koota. Paria poikkeusta lukuunottamatta tämä onnistui. Mietin myös erilaisissa tilanteissa, kuinka olisin itse toiminut tai ajatellut ohjaajana. Lisäksi koko opinnäytetyössä nousi esille paljon sellaisia ilmiöitä monikulttuurisuudesta ja ryhmän toiminnasta, joita olin itsekin havainnut aikaisemmissa yhteyksissä, mutten ollut osannut yhdistää toisiinsa tai pukea sanoiksi. Koen myös saaneeni hyödyllistä kokemusta kehittämisprojektista sekä laajemman tekstikokonaisuuden kirjoittamisesta. Aikaisemmissa lyhyissäkin koulutöissä tekstin jäsentely on ollut minulle kaikista haasteellisin asia. Tämän vuoksi päätin heti alussa lähestyä koko aihetta teemoittain. Itse työskentelyä tämä helpotti, mutta voi tietysti paikoitellen aiheuttaa lukijalle turhan palapelimäisen vaikutelman.

Jatkotutkimusehdotukseksi esittäisin vastaanottavien tahojen kokemusten tutkimista, sillä nyt tutkimuskohteena olivat ohjaajien kokemukset. Rivien välistä haastatteluissa tuli myös kommentteja vastaanottavien tahojen kokemuksista. Myös itse ryhmäläisten eli ulkomaalaisten vapaaehtoisten kokemuksista voisi saada arvokasta tietoa niin monikulttuurisen ryhmän toimintaan ja ohjaukseen liittyvään tutkimukseen kuin toiminnan kehittämiseen. Lisäksi suomalaisten ja monikulttuuristen ryhmien syvällisemmästä ryhmien toiminnan vertailusta voisi saada uutta tietoa monikulttuurisen ryhmän ohjaukseen. Ohjaajan opas on rakennettu juuri nimenomaan kyseisten leirien ohjaajia varten. Ajatellen laajemmin monikulttuurisen ryhmän ohjaamista, tilausta voisi olla myös laajemmalle oppaalle tai työkalupakille, joka käsittelisi aihetta. Tämän voisi toteuttaa esimerkiksi toiminnallisena opinnäytetyönä.

Olen opintojeni aikana havainnut useasti sellaisia olettamuksia, missä kulttuurienvälisen osaaminen kuuluisi vain niille, jotka ovat aiheesta erityisen kiinnostuneita. Tämä opinnäytetyö käsitteli nimenomaan monikulttuurisen ryhmän ohjaamista. Kuitenkin ajatellen tätä päivää ja sosionomin työkenttää, lähestulkoon missä tahansa työpaikassa voi tulla vastaan tilanne, missä monikulttuurisen ohjausmääritelmän mukaan ohjattava ja ohjaaja poikkeavat kulttuuriselta tai etniseltä taustaltaan sekä äidinkieleltään. Monikulttuurinen ohjaus lähti alun perin liikkeelle Yhdysvalloista juurikin siksi, etteivät tavanomaiset ohjauksen lähestymistavat enää riittäneet kaikkien huomioon ottamiseen (Näsälä 2009, 11). Monikulttuurisen ryhmän ohjaaminen onkin yksi näkökulma, jonka kautta kulttuurienvälistä kohtaamista voi tarkastella.

12 LÄHTEET

Aalto, M. 2000. Ryppäästä ryhmäksi. Tampere: My Generation Oy.

Abu-Hanna, U. 2012. Multikulti - Monikulttuurisuuden käsikirja. Juva: Bookwell Oy.

Alliance of European Voluntary Service organisations. Esite.

Alliance Quality Charter. Esite.

Allianssin nuorisovaihto. Suomen Nuorisoyhteistyö Allianssin internetsivut. Saatavissa: <http://alli.fi/palvelut/allianssin+nuorisovaihto/> [viitattu 10.6.2014].

Allianssin palvelut. Suomen Nuorisoyhteistyö Allianssin internetsivut. Saatavissa: <http://alli.fi/palvelut/palvelut/> [viitattu 10.6.2014].

Bolgova, A. 2007. Ohjausalan koulutus ja tutkimusyksikkö. Ohjauksen kehittämishankkeita ja käytänteitä: Monikulttuurisen ryhmän ohjaus. Jyväskylän yliopisto. Saatavissa: https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/18257/URN_NBN_fi_jyu-2007649.pdf?sequence=1 [viitattu 15.7.2014].

Cantel, M. 2000. Monikulttuurisen nuorisotyön käsikirja. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Dervin, F. & Keihäs, L. 2013. Johdanto uuteen kulttuurienväliseen viestintään ja kasvatukseen. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2009. Tutkimushaastattelu - teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press. Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. 13. - 14. painos. Keuruu: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Ihamäki, K. & Kaljonen, P. 2014. Kotouttamista ja kohtaamisia. Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisusarja.

Kansainvälisen vapaaehtoistyöleirin ohjaajan opas.

Kasvot ja kunnioitus. Monikulttuurisuus työyhteisössä - projektin internetsivut. Saatavissa: <http://estudio.edupoli.fi/moty/index.asp?id=720&kat=Kulttuurienv%C3%A4linen+viestint%C3%A4&sid=&sub=&title=3676> [viitattu 27.8.2014].

Kauppila, R.-A. 2005. Vuorovaikutus ja sosiaaliset taidot. Keuruu: PS-kustannus.

Kehitysvaiheet. Jyväskylän yliopiston Viestintätieteiden laitoksen internetsivut. Saatavissa: <http://www.jyu.fi/viesti/verkkotuotanto/ryhmaviest/prosessi/muotoutuminen/kehitysvaiheet.html> [viitattu 6.6.2014].

Kohteliaisuus, ystävällisyys ja rehellisyys. Monikulttuurisuus työyhteisössä -projektin internetsivut. Saatavissa: <http://estudio.edupoli.fi/moty/index.asp?id=720&kat=Kulttuurienv%C3%A4linen+viestint%C3%A4&sid=&sub=&title=3268> [28.8.2014].

Korhonen, V. & Puukari, S. 2013. Monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontatyö. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kulttuurin vaikutus aikakäsitykseen. Turun kaupungin internetsivut. Saatavissa: <http://www.turku.fi/Public/default.aspx?nodeid=13073&culture=fi-FI&contentlan=1> [viitattu 17.7.2014].

Kulttuurisensitiivisyys. Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenian internetsivut. Saatavissa: <http://www.palmenia.helsinki.fi/competence/kompetenssi.asp> [viitattu 1.8.2014].

Kyselyt. Jyväskylän yliopiston internetsivut. Saatavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineistonhankintamenetelmat/kyselyt> [viitattu 6.6.2014].

Mikä on kansainvälinen vapaaehtoistyöleiri. Suomen Nuorisoyhteistyö Allianssin internetsivut. Saatavissa: <http://www.alli.fi/palvelut/palvelut/> [viitattu 10.6.2014].

Monikulttuuriseen ohjaukseen liittyviä käsitteitä. 2011. Opetushallitus. Saatavissa: http://www.edu.fi/download/132349_Monikulttuurinen_ohjaus_2011.pdf [viitattu

5.7.2014].

Niemistö, R. 2004. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. 6. painos. Helsinki: Palmenia-kustannus.

Näsälä, M. 2009. Näkökulmia monikulttuuriseen ohjaukseen. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu. Saatavissa: http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/20214/jamk_1266837251_8.pdf?sequence=2 [viitattu 25.6.2014].

Oksi-Walter, P., Roos, J. & Viertola-Cavallari, R. 2009. Monikulttuurinen perhe. Helsinki: Kustannus Oy Arkki.

Pakarinen, J. 2005. Ohjauksen kehittämishankkeita ja käytänteitä. Teoksessa: Tunteet ja tunnetaidot monikulttuurisessa ohjauksessa. Pakarinen, J. Jyväskylä: Ohjauksen koulutus- ja tutkimusyksikkö. Saatavissa: https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/18059/URN_NBN_fi_jyu-2006469.pdf?sequence=1 [viitattu 15.11.2014].

Puukari, S. & Launikari, M. 2005. Multicultural counselling- Starting points and perspectives. Teoksessa: Launikari, M. & Puukari, S. Multicultural Guidance and Counselling. Theoretical Foundations and Best Practices in Europe. Helsinki: CIMO; Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos. Saatavissa: http://www.cimo.fi/instance/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/15622_multicultural_guidance_and_counselling.pdf [viitattu 15.7.2014].

Repo-Kaarento, S. 2007. Innostu ryhmästä. Vantaa: Dark Oy.

Rinkinen, T., Luhtanen, S., Nuotio, S-L. & Alasaari, K. 2000. Kulttuurienvälinen kasvatus. Helsinki: Euroopan nuorisokeskus. Hakapaino Oy.

Ruggiano, P. & Finkbeiner, C. 2006. ABC's of Cultural Understanding and Communication. United States: IAP - Information age Publishing.

Soni, S. 2011. Working with diversity in youth and community work. Learning matters.

Teemoittelu. Kvalitativisten tutkimusmenetelmien oppimisympäristön internetsivut. Saatavissa: http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html [viitattu 10.8.2014].

Toiminta. Viestintätieteiden laitoksen internetsivut. Saatavissa: <http://www.jyu.fi/viesti/verkkotuotanto/ryhmaviestit/vuorovaikutus/toiminta.html> [viitattu 6.6.2014].

Tunteet eri kulttuureissa. Monikulttuurisuus työyhteisössä projektin internetsivut. Saatavissa: <http://estudio.edupoli.fi/moty/index.asp?bid=111&book=MoTy&id=720&kat=Kulttuurienv%C3%A4linen+viestinta%C3%A4&sid=&sub=&title=3265> [viitattu 27.8.2014].

Valtaetäisyys. Peda.net kouluverkon internetsivut. Saatavissa: <http://www.peda.net/veraja/jko/tyke/hanke/stop/moku/osaaminen/kulttuuri/erot> [viitattu 17.7.2014].

Viestit ja piiloviestit. Edu, opettajan verkkopalvelun internetsivut. Saatavissa: http://www.edu.fi/yleissivistava_koulutus/maahanmuuttajien_koulutus/monikulttuurinen_koulu/kulttuurien_valinen_viestinta/viestit_ja_piiloviestit [25.7.2014].

Vilkkä, H. 2007. Tutki ja kehitä. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

World cafe method. The World Café -yhteisön säätiön internetsivut. Saatavissa: <http://www.theworldcafe.com/method.html> [viitattu 9.9.2014].

Yhteisöllisyys-yksilöllisyys. Peda.net-kouluverkon internetsivut. Saatavissa: <http://www.peda.net/veraja/jko/tyke/hanke/stop/moku/osaaminen/kulttuuri/erot> [viitattu 17.7.2014].

Yksilöllisyys ja yhteisöllisyys eri kulttuureissa. Turun kaupungin internetsivut. Saatavissa: <http://www.turku.fi/Public/default.aspx?nodeid=13072&culture=fi-FI&contentlan=1> [viitattu 17.7.2014].

TAUSTAKYSELY OHJAAJILLE

Nimi

Yhteystiedot (puh. numero ja email)

Ohjattavan leirin aika ja paikka

1. Mikä motivoi sinua lähtemään ohjaajaksi Allianssin kansainväliselle vapaaehtois-työleirille?
2. Entä mikä tuntuu kenties haastavalta ohjaamisessa?
3. Onko sinulla aikaisempaa ohjaamiskokemusta? Jos on niin mitä?

4. Onko sinulla aikaisempaa kokemusta monikulttuurisista työryhmistä, tiimeistä tai yhteisöistä? Jos on, niin mitä?

4. Mitä hyvää Allianssin leirinohjaajakoulutuksessa mielestäsi oli?

5. Entä mitä parannettavaa leirinohjaajakoulutuksessa mielestäsi on?

Kiitos osallistumisestasi! 😊

Kartoittavat kysymykset teemahaastattelun yhteydessä niille, jotka eivät olleet leirinohjaajakoulutuksessa. (2ohjaajaa):

1. Mikä motivoi lähtemään ohjaamaan?
2. Mikä tuntui haastavalta ohjaamisessa?
3. Onko sinulla aikaisempaa ohjaamiskokemusta?
4. Onko sinulla kokemusta monikulttuurisista ryhmistä?
5. Mitä leirinohjaajakoulutuksessa mielestäsi pitäisi olla? miltä tuntui lähteä ohjaamaan ilman koulutusta?

Puolistrukturoidun haastattelun kysymysrunko

Taustatekijöitä:

Mistä maista oman ryhmäsi leiriläiset olivat?

Koitko kokemuksesi tai sen puutteen monikulttuurisuudesta tai ohjaamisesta vaikuttavan tämän ryhmän ohjaamiseen?

Miten yhteistyö leiri-isännän kanssa sujui?

Ryhmäytyminen

Millainen tunne jäi päällimmäisenä leiriviikkojen ohjauksesta itsellesi?

Miten ryhmä lähti muotoutumaan leirin aikana?

Millainen ilmapiiri oli leirin aikana?

Kulttuurienvälinen vuorovaikutus

Mitä havaintoja teit leirin aikana kulttuurienväliseen vuorovaikutukseen liittyen? Vaikuttiko se ohjaamiseesi?

Havaitsitko leirin aikana ennakkoluuloihin/stereotypioihin liittyviä tilanteita joko muiden leiriläisten keskuudessa tai itselläsi ohjaajana? Vaikuttiko se ohjaamiseesi?

Ohjaajan rooli monikulttuurisen ryhmän ohjauksessa

Millaisena näet ohjaajan roolin juuri tämän monikulttuurisen ryhmän kanssa?

Mikäli ryhmällä oli kontakteja paikallisten suomalaisten kanssa, millaisena koit ohjaajan roolin tuolloin?

Mitä uutta opit monikulttuurisen ryhmän ohjaamisesta? Entä itsestäsi ohjaajana?

Monikulttuurisen ohjauksen erityispiirteet

Mitkä asiat ovat mielestäsi tärkeimpiä monikulttuurisen ryhmän ohjauksessa? Miten se mielestäsi eroaa suomalaisen ryhmän ohjaamisesta?

Mikä oli yllättävintä monikulttuurisen ryhmän ohjaamisessa?

Onko jotain muuta mitä haluaisit kertoa ohjauskokemuksestasi tai havainnoistasi monikulttuurisesta ryhmästä?

Allianssin nuorisovaihdon toiminnan arviointi

Miten arvioisit leirinohjaajakoulutuksen antia monikulttuurisen ryhmän ohjaajana toimimiseen nyt ohjaamiskokemuksen jälkeen?/

Kysymys kahdelle leirinohjaajakoulutuksesta poissaolleelle: Mitä mielestäsi leirinohjaakoulutuksessa olisi hyvä olla?

Miten arvioisit päämateriaalina toimineen ohjaajan oppaan antamaa tukea ohjaamiseen?

Tuntuuko sinusta, että olisi tarvetta tai halukkuutta tavata muut leirinohjaajat vielä yhteistapaamisessa?