

Opinnäytetyö (YAMK)
Sosiaalian koulutusohjelma
2013

Elisa Jyllikoski

UUSPERHENEUVOJA- KOULUTUKSEN SISÄLTÖJEN JA TOTEUTUKSEN KEHITTÄMISHANKE



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (YAMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Sosionomi YAMK

27.2.2013 | 61+15

Kari Salonen

Elisa Jyllikoski

UUSPERHENEUVOJAKOULUTUKSEN SISÄLTÖJEN JA TOTEUTUKSEN KEHITTÄMISHANKE

Kehittämishanke pohjaa Suomen Uusperheellisten Liitto ry:n Uusperheneuvojakoulutuksen työstä ja palautteista nouseviin kehittämistarpeisiin. Sosiaali-, terveys- ja kasvatusalan ammattilaisille suunnatun, uusperheproblematiikan huomioivan ammatillisen lisäkoulutuksen tarve on kasvanut viime vuosien aikana huomattavasti. Kasvava joukko sosiaalialalla työskenteleviä ammattilaisia kertoo uusperheiden määrän lisääntyneen asiakasperheiden joukossa. Uusperhe näyttäytyy usein monimutkaisena ja monia erityisjärjestelyjä vaativana perhemuotona perhetyötä tekevien ammattilaisten keskuudessa.

Kehittämishankkeessa tavoiteltiin Uusperheneuvojakoulutuksen rakenteellista kehittämistä ja konstruktivistista oppimista niin koulutuksessa olevien opiskelijoiden kuin koulutusta toteuttavan tahon näkökulmasta. Arviointi- ja laatutyön elementeistä dokumentointi sai merkittävän roolin kehittämisen metodina. Dokumentoimalla Uusperheneuvojakoulutuksessa tapahtuvia prosesseja haluttiin tehdä näkyväksi sitä hiljaista tietoa, jota koulutuksen opetukseen ja toteutukseen liittyy. Hankkeen tavoitteena oli myös arvioida Uusperheneuvojakoulutusta sen rakenteesta ja sisällöllisistä tavoitteista käsin. Kehittämishankkeessa avataan koulutuksen oppimispolkuja pääasiassa koulutukseen osallistuneiden opiskelijoiden näkökulmista.

Kehittämishankkeen toteuttaminen on aina oppimisprosessi, joka opettaa tekijälleen usein enemmän kuin mitä on odotettu. Kehittämisprosessi on kuvattu tässä projektityöskentelystä tuttua elinkaariajattelua mukaillen, jolloin tällä kehittämishankkeella nähdään olevan oma, itsenäinen elinkaarensa. Kehittämishankkeen prosessit noudattivat Suomen Uusperheellisten Liitto ry:n perustehtäviä peilaten eri prosessien suhdetta organisaation visioon ja perustehtäviin. Kehittämishankkeessa syntyneitä kehittämisen ja arvioinnin menetelmiä voidaan käyttää Suomen Uusperheellisten Liitto ry:n tulevissakin kehittämishankkeissa.

ASIASANAT:

UUSPERHE, OPPIMINEN, LAATU, ARVIOINTI, DOKUMENTOINTI

MASTER'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree programme | Specialisation

27.2.2013 | 61+15

Kari Salonen

Elisa Jyllikoski

A PROJECT FOR DEVELOPING THE CONTENT AND IMPLEMENTATION OF TRAINING FOR STEPFAMILY COUNSELORS

The development project is based on needs for development identified from the work of The Association of Stepfamilies in Finland (in Finnish, Suomen Uusperheellisten Liitto ry or 'Supli') in training of family counselors and from feedback. In recent years the need has grown noticeably for further training for social, health and child development professionals that takes account of problems experienced by and arising from stepfamilies. A growing number of professionals working in the field of social welfare report an increasing proportion of stepfamilies as clients. Amongst professionals working with families, the stepfamily often appears complicated, demanding many special arrangements.

The aim of the development project was to develop the structure and the constructivist learning of the training of stepfamily counselors from the perspective of the students and of the providers of the training. Of the evaluation and quality related elements, documentation plays a major role as a method of development. In documenting the processes involved in stepfamily counselor training as they happened, the aim was to reveal the tacit knowledge associated with the provision of the training. The project aimed to evaluate the structure of and the inherent objectives involved in the training of stepfamily counselors. In the development project the study course is examined primarily from the point of view of its student participants.

The execution of a development project is always a learning process, often teaching its participants more than expected. The development process is described here by adapting a life-cycle approach known from project work, by which this development project is seen to have its own, independent life-cycle. The development project has however followed the core tasks of the organisation by discussing each process in relation to the organisation's vision and core tasks. The development and evaluation processes learned during this project can be used by Supli in future development plans

KEYWORDS:

STEPFAMILY, LEARNING, QUALITY, EVALUATION, DOCUMENTATION.

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	7
2 UUSPERHENEUVOJAKOULUTUKSEN KEHITTÄMISEN LÄHTÖKOHDAT	9
2.1 Uusperheneuvojakoulutuksen tarpeen määrittely	9
2.1.1 Uusperheiden erityisen tuen tarve	11
2.1.2 Uusperheiden huomioiminen asiakastyössä	12
2.2 Uusperheneuvojakoulutuksen toimintaympäristö	14
2.3 Uusperheneuvojakoulutuksen kehittämisen tavoitteet ja tehtävät	17
3 UUSPERHENEUVOJAKOULUTUKSEN ESITTELY	19
3.1 Uusperheneuvojakoulutuksen toiminta-ajatus ja rakenne	19
3.2 Uusperheneuvojakoulutuksen opiskelijat	22
3.3 Uusperheneuvojakoulutus oppimiskäsitysten valossa	23
3.4 Osaamisen hyödyntäminen työelämässä	25
4 KEHITTÄMINEN DOKUMENTOINNIN JA ARVIOINNIN KEINAIN	26
4.1 Laatu ja kehittäminen järjestösektorilla	26
4.2 Dokumentointi kehittämishankkeen työvälineenä	27
4.3 Arvioinnin ja kehittämisen vuoropuhelu hankkeessa	28
5 HANKKEEN KUVAUS	30
5.1 Hankkeen vaiheistus	30
5.2 Hankkeen suunnittelu- ja aloitusvaihe	32
5.3 Hankkeen toteuttamisvaihe	34
5.3.1 Mentorointi arviointityön tukena	35
5.3.2 OK-opintokeskuksen kanssa tehty arviointiyhteistyö	38
5.4 Hankkeen päättämis- ja arviointivaihe	38

6 HANKKEEN TULOKSET	40
6.1 Uusperheneuvojakoulutuksen organisointia tukevat dokumentit	40
6.1.1 Uusperheneuvojakoulutuksen toimintasuunnitelma	40
6.1.2 Uusperheneuvojakoulutuksen suunnittelumatriisi	41
6.1.3 Uusperheneuvojakoulutuksen arviointipolku	43
6.2 Uusperheneuvojakoulutuksen opetusta tukevat dokumentit	44
6.2.1 Kokemuksellisen oppimisen prosessi Uusperheneuvojakoulutuksessa	45
6.2.2 Psykodraama osana yksilön ja ryhmän oppimisprosessia	47
6.3 Opiskelijapalautteen analyysi	49
7 KEHITTÄMISHANKKEEN ONNISTUMISEN ARVIOINTI	53
LÄHTEET	57

LIITTEET

- Liite 1. Aktorin, mentorin ja organisaation johdon vastuut ja tehtävät mentoroinnissa.
Liite 2. OK-opintokeskuksen arviointikaavake.
Liite 3. Uusperheneuvojakoulutuksen avaus, tavoitteet ja sisältö. PowerPoint-esitys.
Liite 4. Uusperheneuvojakoulutuksen toimintasuunnitelma.
Liite 5. Uusperheneuvojakoulutuksen sisältösuunnitelma.

KUVAT

- Kuva 1. Uusperheneuvojakoulutuksen 2012 koulutusryhmä. 22

KUVIOT

- Kuvio 1. Suplin palvelu- ja yhteistyökartta. 15
Kuvio 2. Suplin palvelukartat, asiantuntijapalvelut. 16
Kuvio 3. Uusperheneuvojakoulutuksen osa-alueet. 20
Kuvio 4. Uusperheneuvojakoulutuksen kurssitarjotin 2012. 21
Kuvio 5. Kehittämishankkeen vaiheistus. 31
Kuvio 6. Uusperheneuvojakoulutuksen kehittämisen mentorointiprosessi 2011-2012. 36
Kuvio 7. Uusperheneuvojakoulutuksen suunnittelumatriisi. 42
Kuvio 8. Uusperheneuvojakoulutuksen arviointipolku. 43
Kuvio 9. Uusperheneuvojakoulutuksen kokemuksellisen oppimisen prosessi. 46
Kuvio 10. Ammatillisen ja persoonallisen identiteetin integroituminen Uusperheneuvojakoulutuksessa. 48
Kuvio 11. Uusperheneuvojakoulutuksen opiskelijoiden itsearviointi koulutuksen hyvinvointivaikutuksista. 51
Kuvio 12. Uusperheneuvojakoulutuksen yleisarvosana 2012. 52

TAULUKOT

- Taulukko 1. Kasvatus- ja perheneuvoloissa vuoden 1997,2002 ja 2007 aikana käyneet perheet. 9
Taulukko 2. Uusperheet Suomessa 1990 -2011. 11

1 JOHDANTO

Uusperheet ovat yhä yleisempi perhemuoto maassamme. Suomessa elää Tilastokeskuksen (2011) mukaan uusperheissä kaikkiaan 10.4 % kaikista alle 18-vuotiaista lapsista. Vaikka uusperheiden määrä Suomessa ei ole tilastojen mukaan juurikaan noussut, kasvava joukko sosiaalialalla työskentelevistä ammattilaisista kertoo uusperheiden määrän lisääntyneen asiakasperheiden joukossa. Uusperheiden osuus esimerkiksi kasvatus- ja perheneuvoloiden asiakasperheistä on kasvanut koko 2000-luvun ajan. (STM 2012.) Uusperhe näyttäytyy usein erityisjärjestelyjä vaativana perhemuotona perhetyötä tekevien ammattilaisten keskuudessa. Vaikka uusperheet koetaan usein monimutkaisiksi, suhtautuminen uusperheisiin on muuttunut myönteisemmäksi. Se nähdäänkin nykyään yhteiskunnallisesti ja yksilöllisesti hyväksyttävänä elämänmuotona. (Ritala-Koskinen 2009, 134 -135.)

Kehittämishanke sijoittuu Suomen Uusperheellisten Liitto ry:n (jatkossa Supli) asiantuntijapalveluiden kenttään. Suplin asiantuntijapalveluiden tavoitteena on, että sosiaali-, terveys- ja kasvatustalouden ammattilaiset saavat tarvitsemaansa ammatillista lisäkoulutusta uusperheiden kohtaamiseen työssään. Kehittämishanke on linjassa Suplin 5-vuotisstrategian kanssa, jossa yhdeksi liiton perustehtäväksi määritellään asiantuntijapalvelujen kehittäminen ja uusperheasiantuntijuuden levittäminen Suomessa. (Suomen Uusperheellisten Liitto ry 2009.)

Kehittämishanke käsittelee arviointia ja dokumentointia osana kehittämistyötä. Tässä raportissa tarkastellaan ammatillisen lisäkoulutuksen, Uusperheneuvojakoulutuksen, etenemistä erilaisten prosessikuvausten avulla. Dokumentoimalla koulutuksessa tapahtuvia prosesseja haluttiin tehdä näkyväksi sitä hiljaista tietoa, jota koulutuksen toteutukseen liittyy. Laadunhallintaan ja arviointiin liittyvässä kehittämisessä hyödynnettiin mentorointia, jota käytettiin johdattelemaan kehittämistyötä käyttökelpoisten laadunhallintamenetelmien ja arviointimenetelmien lähteille.

Supli on vuonna 1996 rekisteröity, voittoa tavoittelematon yhdistys. Se toimii Suomessa ainoana valtakunnallisena uusperheiden yhteistoimintajärjestönä. Järjestön toiminnan kohderyhmänä ovat uusperheiden vanhemmat ja uusperheiden kanssa työskentelevä ammattihenkilöstö. Liiton ydinosaminen painottuu asiantuntijajärjestönä toimimiseen ja uusperheproblematiikan huomioivaan valtakunnalliseen vertaisryhmätoimintaan.

Raportin toisessa luvussa perustellaan hankkeen ajankohtaisuutta sekä tarpeellisuutta esitellen näkökulmia uusperheiden kohtaamiseen niin perhetyötä tekevien ammattilaisten kuin uusperheiden kannalta. Luvussa esitetään myös kehittämishankkeen tavoitteet, tehtävät ja toimintaympäristö.

Itse kehittämisen kohteena ollutta Uusperheneuvojakoulutusta käsitellään luvussa kolme. Siinä lähestytään Uusperheneuvojakoulutusta sen rakenteesta ja sisällöllisistä tavoitteista käsin. Luvussa avataan koulutuksen taustalla vaikuttavia oppimiskäsityksiä, joiden avulla lukija saa kuvan koulutuksen teoreettisesta viitekehystä. Neljäs luku avaa lukijalle kehittämishankkeessa käytettyjen laatutyön metodeja, esitellen lukijalle dokumentoinnin, arvioinnin ja kehittämistyön suhdetta tässä kehittämishankkeessa.

Viides luku keskittyy kuvaamaan sitä, mitä kehittämishankkeessa on tehty. Kuudennessa luvussa esitellään ne konkreettiset tulokset, jotka kehittämishankkeessa on saavutettu. Lopuksi kahdeksannessa luvussa arvioidaan kehittämishankkeen tuloksia, vaikuttavuutta ja onnistumista kehittämistehtävien muodossa esitettyjen kehittämistavoitteiden pohjalta.

2 UUSPERHENEUVOJAKOULUTUKSEN KEHITTÄMISEN LÄHTÖKOHDAT

2.1 Uusperheneuvojakoulutuksen tarpeen määrittely

Supli on vuodesta 1996 lähtien kehittänyt ja tuottanut palveluja uusperheille sekä uusperheitä työssään kohtaaville ammattilaisille Suomessa. Toiminta on ennaltaehkäisevää lastensuojelutyötä, jonka lähtökohtana ovat asiakkaiden tarpeet. Liitto toimii valtakunnallisesti, laajentaen jatkuvasti toimintaansa lukuisin yhteistyöhankkein. Toiminnan pääpainopisteinä ovat valtakunnallisena asiantuntijaorganisaationa toimiminen sekä vertaistoiminnan toteuttaminen ja kehittäminen. (Suomen Uusperheellisten Liitto ry 2011.)

Kehittämishanke keskittyy sosiaali-, terveys- ja kasvatustalouden ammattilaisille suunnatun vuoden mittaisen koulutusohjelman, Uusperheneuvojakoulutuksen, laadun parantamiseen. Koulutusta on järjestetty Suplin koordinoimana vuodesta 2002 lähtien yhteistyössä eri oppilaitosten kanssa. Vuonna 2012 järjestettiin viides Uusperheneuvojakoulutus, joka toimi kehittämistyön materiaalina tässä kehittämishankkeessa.

Vaikka uusperheiden määrä Suomessa ei ole tilastojen mukaan juurikaan noussut, yhä suurempi joukko ammattilaisia kertoo uusperheiden määrän kasvusta asiakasperheiden joukossa. Taulukosta 1. selviää, että uusperheiden ja kodin ulkopuolelle sijoitettujen lasten tai nuorten perheiden osuudet kasvatustalouden asiakkaista ovat kasvaneet koko 2000-luvun ajan enemmän kuin väestössä keskimäärin. (STM 2012.)

Taulukko 1. Kasvatustalouden ja perheneuvoloissa vuoden 1997, 2002 ja 2007 aikana käyneet perheet. (STM 2012).

Perhetyyppi	1997	%	2002	%	2007	%
Aviopari ja lapsia	12 784	47,9	11 370	41,1	10 276	42,1

jatkuu

Taulukko 1. (jatkuu)

Avopari ja lapsia	1 847	6,9	2 288	8,3	1 739	7,2
Uusperhe.	2 681	10,1	3 212	11,6	3 315	13,6
Yksinhuoltaja ja lapsia	6 930	26,0	8 122	29,3	6 543	26,8
Kodin ulkopuolelle sijoitettu lapsi tai nuori	810	3,0	896	3,2	914	3,7
Muut	1 623	6,1	1 798	6,5	1 584	6,5
Ei tietoa	4 431	.	5 505	.	4 891	.
Yhteensä	31 106	.	33 191	.	29 292	.

Perheiden ja pariskuntien kanssa tehtävä sosiaalityö perustuu monilta osin ydinperhemallin tukemiseen. Lasten ja perheiden kanssa työskentelevät ammattilaiset kohtaavat kuitenkin päivittäin työssään uusperheessä eläviä vanhempia ja heidän lapsiaan. Uusperheet ovat rakenteeltaan monimutkaisia ja eroavat ”ensiperheestä” monin tavoin. Uusperhettä voivat kuormittaa sopeutumisvaikeudet uuteen perherakenteeseen, menneisyyden (ex-elämän) painolastit, sosiaalisen vanhemmuuden haasteet, huonontunut taloudellinen tilanne tai sosiaalisen hyväksynnän puute sukulaisilta ja ystäviltä. (Adler-Baeder 2007; Meyer ym. 2012.)

Sosiaalityötä tekeville vaaditaan laaja-alaista osaamista ja usein myös erityisosaamista. Siksi laadukas sosiaalityö edellyttää jatkuvaa uuden oppimista. Jaettu asiantuntijuus, yhteinen oppiminen ja nk. hiljaisen tiedon jakaminen lisäävät oman työn arvostusta ja työtyytyväisyyttä lisäten siten kokonaisvaltaisesti työhyvinvointia. (Lohi & Niiranen 2005, 32 -33.) Alati muuttuva ja monimutkainen yhteiskuntamme luo paineita sosiaalityötä tekeville. Asiantuntijuuden uskotaan syntyvän yhteisöllisessä ja moniammatillisessa ja – tieteisessä verkostoitumisessa. Asiantuntijalla tulisi olla vankkaa tietoa ja tarvittavaa osaamista, tiedon omaksumista, sen ylläpitämistä ja päivittämistä. (Karvinen-Niinikoski 2005, 82.)

2.1.1 Uusperheiden erityisen tuen tarve

Vuonna 2011 Suomessa oli 53 361 uusperhettä (Taulukko 2.). Uusperheiden osuus kaikista lapsiperheistä on viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana kasvanut vain muutamia prosentteja. (Tilastokeskus 2012.) Uusperheen arki koskettaa kuitenkin suurempaa määrää suomalaisia lapsiperheitä kuin tilastoista voidaan päätellä. Lapsen viikonloppukoteja ei tilastoida uusperheiksi, vaan tilastot määrittelevät lapsen kodiksi sen, jossa lapsi on kirjoilla. Myöskään kotona kirjoilla olevia täysi-ikäisiä lapsia ei tilastoida uusperheiden lapsiksi. (Larkela 2012.)

Taulukko 2. Uusperheet Suomessa 1990 -2011. Väestö- ja kuolemansyytilastot. (Tilastokeskus 2012)

Uusperheet 1990–2011										
Vuosi	Yhteensä	Aviopari	Avopari	Uusperheiden osuus lapsiperheistä, %	Äidin lapset	Isän lapset	Yhteiset lapset	Alle 18-v. lapsia uusperheissä	Ei yhteisten lasten osuus kaikista lapsista, %	Uusperheen alle 18-v. lasten osuus kaikista lapsista, %
1990	44 426	21 808	22 618	6.9	50 713	7 443	30 089	88 245	5.1	7.8
1995	42 460	19 197	23 263	6.6	50 322	7 637	29 242	87 201	5.0	7.6
2000	47 288	21 315	25 973	7.7	58 550	8 541	30 931	98 022	6.0	8.8
2005	52 204	24 722	27 482	8.8	66 228	9 746	32 465	108 439	7.0	10.0
2011	53 361	26 698	26 663	9.1	66 423	10 473	33 169	110 065	7.2	10.4

Uusperheiden kohdalla voidaan puhua perheistä, jossa on ikään kuin kaksi ydintä. Kaksitytiminen perherakenne luo erilaisia haasteita ja mahdollisuuksia kuin ydinperheissä. Uusperheet eroavat herkemmin kuin ydinperheet ja hakeutuvat ammattiavun piiriin tavallisesti neljä vuotta perheen perustamisesta. (Furrow & Palmer 2010.)

Uusperheen muodostumisvaiheessa haasteena on kahden eri vuorovaikutus-

kulttuurin ajautuminen törmäyskurssille. Etenkin uusperheen muotoutumisen alkuvaiheessa uusperheen jäsenet pyrkivät keskinäiseen kanssakäymiseen ”entisestä elämästä” tutuilla käyttäytymismalleilla. Ongelmaksi tämä muodostuu, kun uusperheen aikuiset yrittävät rakentaa parisuhdetta ja vanhat toimintakulttuurit vetävät heitä erilleen. Uusperheen muodostumista on hyvä tarkastella sen rakenteesta käsin, sillä sen avulla voidaan tehdä näkyväksi uusperheessä vallitsevia ja siihen tai sen jäseniin kohdistuvia tiedostamattomia vaatimuksia, odotuksia ja sääntöjä. (Larkela 2011.)

Uusperheiden lasten ja nuorten hyvinvointia käsittelevän tutkimuksen mukaan uusperheen ihmissuhdeverkosto on yksi keskeinen uusperheiden lasten ja nuorten hyvinvointia tukeva asia. Toimiva ihmissuhdeverkosto koetaan voimavarana perheen hajottua ja uutta perhettä rakennettaessa. (Broberg 2010, 205.) Uusperhe tarvitsee muodostuessaan erityistä tukea ja perheen kehitysvaiheet sekä luottamuksen syntyminen vievät aikaa. Useamman vuorovaikutusmaailman ja toimintakulttuurien kohtaaminen ja niistä uudeksi perheeksi muodostuminen vie aikaa kaikilta uusperheen jäseniltä. (Malinen & Larkela 2011, 50.) Äitipuolten identiteetin rakentumista väitöskirjassaan tutkinut Minna Murtorinne-Lahtinen (2011) nostaa esille äitipuolten tarpeiden huomioimisen sosiaali- terveys- ja kasvatustalouden ammattilaisten keskuudessa. Murtorinne-Lahtisen mielestä äitipuolten identiteetin rakentumista voi ja tulisi tukea sekä julkisten perhepalvelujen että kansalaisjärjestöjen taholta. (Murtorinne-Lahtinen 2011.)

2.1.2 Uusperheiden huomioiminen asiakastyössä

Yhteiskunta tarjoaa kaikille perheille, myös uusperheille, sosiaalihuoltolain mukaista kasvatustalouden ja perheneuvontaa sekä perheasioiden sovittelua. Palvelun tavoitteena on tukea lasten ja nuorten hyvinvointia perheiden ongelma- ja ristiriitatilanteissa. (STM 2012.) Myös esim. Kirkon Perheasiain neuvottelukeskussissa tarjotaan tukea parisuhteeseen, perheeseen ja ihmisen henkilökohtaiseen elämään liittyvissä kysymyksissä. (Suomen Ev.Lut. Kirkko 2012).

Sosiaali-, terveys- ja kasvatustalouden ammattilaisten erityisosaamisen tarve uus-

perheitä kohdattaessa perustuu perheiden monimutkaistuneisiin perhesuhteisiin ja sovittelijan roolissa toimimiseen. Esimerkiksi lasten tapaamis- ja huoltosopimukset vaikuttavat merkittäväällä tavalla uusperheiden arjen toimivuuteen. Ero- ja uusperheitä monesti kuormittavissa huoltajuusriidoissa tarvitaan tavallisesti sosiaalitoimen olosuhdeselvitys. Oikeuteen menevät huoltoriidat edellyttävät usein lisäselvityksiä, joten niiden selvittelyssä saattaa vierähtää usein vuosi tai jopa vuosia. (Valkama & Litmala 2006, 92 -93.; Huiskala 2012.)

Lapsiperheiden eroista ainoastaan noin viisi prosenttia päättyy lapsen huolto- ja tapaamista koskeviksi oikeusriidaksi. Pääosa lasten huolto- ja tapaamisoikeutta koskevista sopimuksista tehdäänkin kuntien sosiaalitoimistoissa. Kun käräjäoikeudessa käsitellään vuosittain noin 2000 huoltoriita-asiaa, esim. vuoden 2007 aikana sosiaalilautakunnat vahvistivat 41 500 sopimusta. (Hämäläinen 2012, 17 -21.) Jos väliaikaisratkaisua ei pitkän oikeusprosessin aikana saada, voi esimerkiksi päiväkodin henkilökunta joutua ratkaisijan rooliin siitä, kenelle lapsi päiväkodista luovutetaan. (Huiskala 2012).

Lastenvalvoja ja uusperheneuvoja Maija Ikonen (2011) mukaan uusperheitä ei voi tukea ydinperheajattelun pohjalta. ”Työntekijän täytyy luoda täysin uusi ajattelumalli, jotta uusperheen ongelmia voidaan aidosti alkaa työstämään”. Voidakseen aidosti kohdata uusperheiden vanhempia, nuoria ja lapsia, työntekijän tulisi saada lisää tietoa uusperheistä; sen eri vaiheista, ratkaisumalleista ja mahdollisuuksista.

Uusperhe tarvitsee tukea perheytymisessään etenkin perheen muodostumisvaiheessa. Kaikki perheenjäsenet tarvitsevat tukea sopeutuakseen muuttuneeseen perhetilanteeseen. Uusperheen vanhemmat tarvitsevat tukea, informaatiota ja vertaistukea saadakseen uusperheen toimimaan. Vanhemmuus, isä- ja äitipuolena oleminen, lasten tapaamisongelmat ja lukuisat perheen ulkopuolelta tulevat paineet aiheuttavat uusperheissä tuen tarvetta. (Ikonen 2011, 14 -15.)

2.2 Uusperheneuvojakoulutuksen toimintaympäristö

Suplin toimintaympäristönä on koko Suomi. Liiton päätoimipaikka sijaitsee Turussa, Perhetalo Heidekenillä, jossa myös Uusperheneuvojakoulutus järjestettiin vuonna 2012. Järjestö toimii aktiivisesti verkostoissa esimerkiksi muiden perhejärjestöjen kanssa. Liitossa työskentelee kokopäiväisesti kaksi palkattua työntekijää; toiminnanjohtaja ja järjestösihteeri. (Suomen Uusperheellisten Liitto ry 2011.)

Liiton ydinosaaaminen painottuu asiantuntijajärjestönä toimimiseen ja uusperheproblematiikan huomioivaan valtakunnalliseen vertaisryhmätoimintaan. Toiminta on luonteeltaan ennaltaehkäisevää ja sen pääasiallisena tavoitteena on ehkäistä ongelmien syntymistä uusperheissä ja samalla tukea uusperheitä jo syntyneissä ongelmissa ja kriiseissä. Kuviossa 1. hahmotellaan lukijalle Suplin palveluita sekä keskeisiä toimintaan vaikuttavia yhteistyökumppaneita. (Suomen Uusperheellisten Liitto ry 2011.)

Supli tuottaa kokemusasiantuntijuuteen ja tutkimustietoon pohjaavaa uusperhematiikkaan erikoistunutta asiantuntijuutta monin eri tavoin. Uusperheasiantuntijuutta levitetään muun muassa kouluttamalla sosiaali-, terveys- ja kasvatustalan ammattilaisia ja tarjoamalla erilaisia räätälöityjä uusperhekoulutuksia työyhteisöille. Organisaatio antaa myös maksutonta uusperheneuvontaa ja – konsultaatiota puhelimitse. Tutkimusyhteistyötä tehdään ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen kanssa. Medialle Suplilta annetaan asiantuntijalausuntoja erilaisiin julkaisuihin. (Suomen Uusperheellisten Liitto ry 2011.)

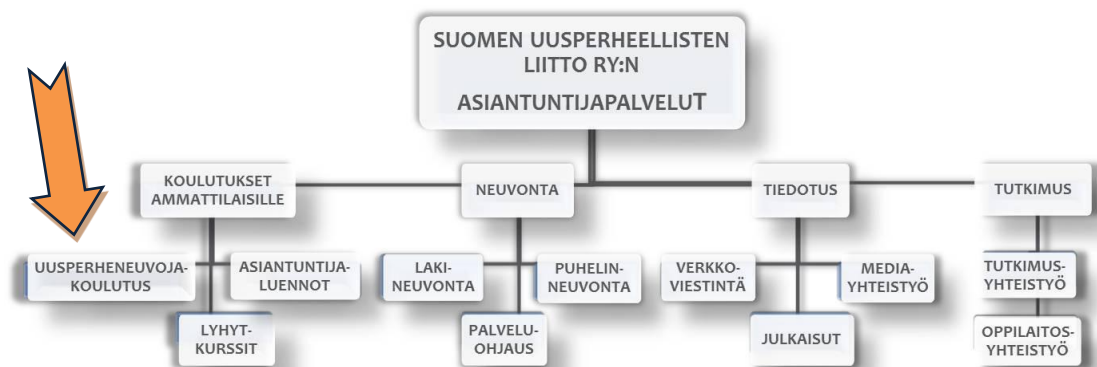
Liiton toiminnan pääasiallinen rahoittaja on Raha-automaattiyhdistys (Ray), joka on myöntänyt liitolle toiminta-avustusmuodoista niin kutsutun yleisavustuksen (Ay). Yleisavustusta myönnetään ”vakiintuneille, valtakunnallisesti toimiville ja kansallisesti merkittävillä sosiaali- ja terveysjärjestöille niiden sääntöjen mukaisesti, yleishyödyllisestä toiminnasta syntyviin kuluihin.” Ray:n toimintaa ohjaa ja valvoo Sosiaali- ja terveysministeriö. (Ray 2012.)



Kuvio 1. Suplin palvelu- ja yhteistyökartta. (Suomen Uusperheellisten Liitto ry 2012).

Vuodesta 2011 lähtien Supli on saanut tukea toimintaansa myös Opintotoiminnan Keskusliitto ry:n ylläpitämältä OK-opintokeskukselta, joka on koulutuksia järjestävä asiantuntijaorganisaatio ja valtakunnallinen aikuisoppilaitos. OK-tukea valvovat opetus- ja kulttuuriministeriö sekä Opetushallitus. (OK-opintokeskus 2012.)

Uusperheneuvojakoulutus järjestetään yhteistyössä OK-opintokeskuksen kanssa. Vuoden 2012 aikana OK-opintokeskus tuki Suplin järjestämiä ammatillisia lisäkoulutuksia taloudellisesti ja tarjoamalla tukea sekä ohjausta esimerkiksi koulutuksen järjestämisessä ja arvioinnissa.



Kuvio 2. Suplin palvelukartat, asiantuntijapalvelut. (Suomen Uusperheellisten Liitto ry 2011).

Tässä kehittämishankkeessa keskitytään tarkastelemaan Suplin asiantuntijapalvelujen kenttään sijoittuvaa, vuoden kestävä, ammatillista lisäkoulutusta, Uusperheneuvojakoulutusta. (Kuvio 2.).

2.3 Uusperheneuvojakoulutuksen kehittämisen tavoitteet ja tehtävät

Tässä kehittämishankkeessa haluttiin nostaa jo valmiiksi hyvän palvelun profiilia entisestään. Hankkeen tavoitteena oli jo olemassa olevan palvelun ”perusparannus”, jossa haluttiin kehittää Uusperheneuvojakoulutusta suunnitelmallisesti sen omista tarpeista käsin. Ensisijaisena tavoitteena oli tehdä näkyväksi niitä vaihteita, jotka Uusperheneuvojakoulutuksen toteuttamiseen liittyvät ja arvioida, ovatko kaikki koulutukseen liittyvät tehtävät tarkoituksenmukaisia, vai voitaisiinko jotain tehdä paremmin.

Arvioinnin kannalta on tärkeää, että kehittämisen keskiössä oleva toiminta kuvataan niin, että sen arviointi on ylipäättään mahdollista. Toisena kehittämistavoitteena olikin sekä koulutuksen järjestämiseen liittyvien, että koulutuksen sisältöä koskevien arviointimethodien kartoittaminen ja käyttöönotto, joista ajateltiin olevan hyötyä toiminnan jäsentelyn, linjaamisen ja valvonnan kannalta. Koulutuksen järjestämiseen liittyviä turhia ja vanhentuneita toimintatapoja haluttiin poistaa ja tuoda tilalle uutta. Ensimmäiseksi konkreettiseksi tavoitteeksi asetettiin Uusperheneuvojakoulutukseen liittyvien prosessien avaaminen.

Visio laadukkaasta koulutuksesta jäsenyi seuraaviksi kehittämistehtäviksi:

1. Koulutusprosessien dokumentointi koulutusta toteuttavan tahon työkaluksi.
2. Koulutuksen sisällöllisten teemojen arviointi.
3. Koulutuksen laadun parantaminen arviointitiedon pohjalta.

Laadunkehittämisen tutkimukseen ja testaamiseen sisältyy käytännössä erilaisia aineiston kokoamiseen ja sen analysointiin liittyviä tapahtumasarjoja. Kehittämishankkeen lähestymistapana on käytetty tapaus- ja toimintatutkimuksesta tuttua case study- tyyppistä lähestymistapaa, joka sopii erityisen hyvin jonkin spesifin kohteen, kuten ryhmän tai yhteisön, tarkasteluun. Kiinnostuksen kohteena ovat prosessit joita tutkitaan niiden luonnollisessa ympäristössä. (Åhberg 1997, 293 -295.; Hirsjärvi ym. 2010, 135.)

Kehittämishankkeen kohteeksi valittiin Uusperheneuvojakoulutuksen 2012 uudelleen organisointi ja koulutuksen sisällöllisen laadukkuuden arviointi. Uusperheneuvojakoulutuksen vaikuttavuuden arvioinnin menetelminä on käytetty tapaututkimuksesta tuttuja menetelmiä kuten haastatteluja, osallistuvaa havainnointia ja saavutusmittauksia. (Hirsjärvi ym. 2010, 135). Hankkeessa on pyritty reflektiiviseen työotteeseen, eli rakentamaan tietoista suhdetta toimintaan. Reflektiivisyyteen liittyy myös oman toiminnan ja ajatusten muuttaminen (oppiminen) työtä tekemällä, tutkimalla ja refleктоimalla. (Suomen Kuntaliitto 2012.) Reflektiivisyyttä ja hankkeessa tavoiteltujen hyvien käytäntöjen kehittämistä sekä siirtovaikutusta tehostettiin mentoriprosessilla, jonka toivottiin ohjaavan Uusperheneuvojakoulutuksen kehittämis- ja oppimisprosesseja haluttuun suuntaan.

Mentorointi on yksi kehittämistyön menetelmistä, jossa on kyse kokemuksesta kumpuavan hiljaisen tiedon ja osaamisen siirtämisestä kokeneemmalta nuoremalle työntekijälle ohjatussa ja tavoitteellisessa mentoriprosessissa. Mentoroinnissa tavoitellaan luottamuksellista vuorovaikutussuhdetta, jossa mentori ja mentoroitava työskentelevät yhdessä tunnistaakseen ja kehittääkseen mentoroitavassa piileviä kykyjä ja ominaisuuksia. (Juusela ym. 2000, 10-18.)

Tutkimusten mukaan mentorointi voikin auttaa yksilöitä löytämään itsestään vahvuuksia ja kehittämään työn edellyttämiä uusia työkaluja. (Karjalainen 2010, 85). Mentorin tehtävänä on olla rehellinen ja objektiivinen toimessaan sekä kuunnella, kyseenalaistaa ja haastaa mentoroitavaa. Hänen tulisi myös jakaa omaa tietämystään tilanteeseen sopivalla tavalla. Mentori voi myös auttaa identifioimaan mentoroitavan omia, ammatillisia päämääriä, tarjota mahdollisuuksia verkostoitumiseen, auttaa analysoimaan ammatillisia ongelmia ja selviämään ammatillisista konflikteista. (Isotalo 2010, 46 -50.) Sosiaali- ja terveysalan kehittämistehtävissä toimivista arvioinnin osajista on alettu kouluttaa mentorikoulutuksessa niin kutsuttuja arviointimentoreita, joiden tehtävänä on tukea arviointiosaamisen kehittymistä järjestösektorilla. (Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto 2011, 29). Käsillä olevaa kehittämishanketta on mentoroinut vuonna 2011 arviointimentoriksi valmistunut Eija Heimo.

3 UUSPERHENEUVOJAKOULUTUKSEN ESITTELY

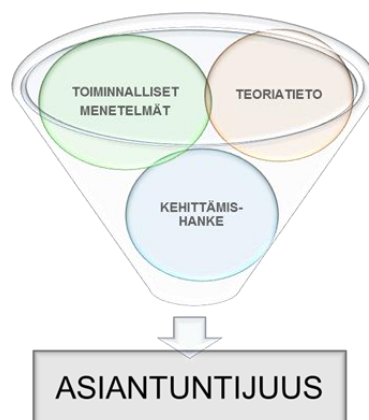
3.1 Uusperheneuvojakoulutuksen toiminta-ajatus ja rakenne

Uusperheneuvojakoulutus on ammatillinen lisäkoulutus, joka sisältää 22 päivää kontaktiopetusta¹ (176 tuntia) ja etäopetusta 160 h (josta välitehtäviä 8x4h = 32h). Koulutus toteutetaan monimuoto-opetuksena ja se on mahdollista suorittaa työn ohella.

Janhonen ja Vanhanen-Nuutinen (2005) kuvaavat asiantuntijuuden syntyä sosi-
aali- ja terveysalalla tapahtumakuliksi, jossa ammattitaitoinen työntekijä osaa
jatkuvasti etsiä ja rajata omassa työssä esiin tulevia kysymyksiä ja etsiä niihin
tutkittuun tietoon perustuvia vaihtoehtoisia ratkaisuja. (Janhonen ja Vanhanen-
Nuutinen 2005, 15).

Uusperheneuvojakoulutuksen toiminta-ajatuksena on kouluttaa uusperheitä
työssään kohtaavia sosiaali-, terveys- ja kasvatustieteiden ammattilaisia uusperhe-
asiantuntijoiksi. Koulutus pitää sisällään uusperheiden hyvinvointia edistävää ja
ongelmia ennaltaehkäisevää tutkimustietoa josta hyötyvät niin uusperheitä
työssään kohtaavat ammattilaiset kuin uusperheelliset pariskunnatkin. Koulu-
tuksen asiantuntijaluennot pohjautuvat Suomessa ja maailmalla tehtyihin tutki-
muksiin sekä kouluttajien vuosikymmenien kokemuksiin uusperheterapia- ja
neuvontatyöstä. (Uusperheneuvojakoulutuksen yleisesite 2012.)

¹ Pääkouluttajina koulutuksessa ovat toimineet VET perhepsykoterapeutti Pekka Larkela ja psy-
kodraamaohjaaja Eeva Riutamaa. Vakituksina asiantuntijaluennointisijoina ovat toimineet muun
muassa isyystutkija Jouko Huttunen, KT Mari Broberg ja KT Minna Murtorinne-Lahtinen, lasten-
valvoja Marian Tuomi ja asianajaja Hilikka Huiskala.



Kuvio 3. Uusperheneuvojakoulutuksen osa-alueet. (Suomen Uusperheellisten Liitto ry 2011).

Kuvissa 3. kuvataan Uusperheneuvojakoulutuksen kolmiosaista rakennetta. Koulutuksessa tavoitellaan teorian, kokemuksellisen oppimisen (toiminnalliset menetelmät) ja opiskelijan työpaikalle toteutettavan kehittämishankkeen aitoa vuorovaikutusta. Koulutus sisältää uusperheisiin liittyviä tutkimus- ja asiantuntijaluentoja ja menetelmäopintoja. Menetelmäopintoihin kuuluvat muun muassa; ”Sukupuun käyttö perhetyössä”, ”Parisuhteen Palikat”-menetelmä, ”Vanhemmuuden roolikartta”, ”Valokuvien ja symboliesineiden käyttö asiakastyössä”, ”Tyhjän tuoli- menetelmä”, sosiodraama ja psykodraama.

Uusperheneuvojakoulutuksen kurssitarjottimesta (Kuvio 4.) voidaan nähdä koulutuksen sisältämien asiantuntijaluentojen linkittyvän aina kulloiseenkin uusperheitä läheisesti koskettaviin teemoihin. Koulutus sisältää asiantuntijaluentoja liittyen mm. juridiseen, biologiseen, sosiaaliseen ja psykologiseen vanhemmuuteen, lapsen ja nuoren asemaan uusperheessä, uusperheen verkostoon, parisuhteeseen sekä menneisyyden vaikutuksiin uusperheessä. Kehittämishankkeen, joka tehdään opiskelijan työpaikalle, tulisi palvella koko työyhteisöä. Hankkeen tekemiseen ja työn esitykseen on varattu koulutuksessa aikaa.

PVÄ	TEEMA	SISÄLTÖ	MENETELMÄ	KOULUTTAJA	VÄLITEHT.
13.-15.2.	VANHEMMUUS	Oma äiti/isäsuhde Lasten huolto- ja tapaa- miskysymykset, elatus	Luennot Oma sukupuoli Asiakkaan su- kupu Psykodraama	Eeva Riutamaa, psy- kodraamaohjaaja Hilkka Huiskala, Asianajaja, varatuomari VET Perheterapeutti Pekka Larkela	Kirjareferaatti
12.-14.3.	UUSPERHEEN VANHEMMUUS	Isyyden synty Isyys, ero ja lasten tapaa- minen Äitipuolen identiteetin ra- kentaminen uusperheessä	Luennot	Jouko Huttunen Isyystutkija Marian Tuomi VTL lastenvalvoja Minna Murtorinne- Lahtinen, Tutkija	Pohjapiirros
16.-18.4.	LAPSEN ROOLI UUSPER- HEESSÄ	Poika- ja tytärpuoli ja yh- teinen lapsi uusperheessä	Luennot	Mari Broberg, Tutkija VET Perheterapeutti Pekka Larkela	Valitse lap- suudenkodista yksi suhde, jota haluat tutkia
14.-16.5.	UUSPERHE PERHEENÄ	Uusperheen tukiverkostot; ystävät, sukulaiset, ammat- tiauttajat Tapaamiskäytännöt ja täytäntöönpano. PAS- syndrooma Kohtaamisia ja kokemuksia nuorten kanssa työsken- nellessä Adoptio- ja sijaisvanhem- muus	Luennot	Eeva Riutamaa, psy- kodraamaohjaaja Hilkka Huiskala, Asianajaja, varatuomari Teea Tonttila, projekti- suunnittelija Mervi Salin-Inkinen	Valokuvat ja psykodraa- mamoniste
6.-8.8.	PSYKODRAA- MA- JAKSO	Omat kasvuhaasteet ja sen muutokset auttajan roolis- sa	Psykodraama	Eeva Riutamaa, psy- kodraamaohjaaja VET Perheterapeutti Pekka Larkela	Psykodraa- mamoniste
10.-12.9.	PARISUHDE UUSPER- HEESSÄ	Vuorovaikutus, pariterapia, Parisuhde uusperheessä Parisuhdeväkivalta, päih- teet ja mielenterveysong- elmat, nuorten syömishäi- riöt Avio- ja avoliittoa koskeva lainsäädän- tö, avioehtosopimukset lähestymiskielto, väkivalta. Narsismi parisuhteessa	Luennot Parisuhteen palikat Valokuvaterapeu- tinen työsk- kentely	Arja Seppänen, Kirkkohallitus, per- heasiat Ilkka Laaksonen, päihdeterapeutti Hilkka Huiskala, Asianajaja, varatuomari Krisiina Ketola-Orava Pridekouluttaja	Auttajan varjo- tehtävä
8.-10.10.	MENNEISYYS	Ex-puolisot, suru, anteek- sianto	Luennot Yhteistyövan- hemmuus eron jälkeen	Vuokko Malinen Tera- peuttien kouluttaja Väestöliitto	Kehittämistehtävä
5.-7.11.	KEHITTÄMIS- HANKKET	Kehittämishankkeiden esitykset		Eeva Riutamaa, psy- kodraamaohjaaja VET Perheterapeutti Pekka Larkela	

Kuvio 4. Uusperheneuvojakoulutuksen kurssitarjotin 2012. (Suomen Uusperheellisten Liitto ry 2011).

3.2 Uusperheneuvojakoulutuksen opiskelijat

Uusperheneuvojakoulutus on tarkoitettu sosiaali- terveys- ja kasvatusalan ammattilaisille lisäkoulutukseksi monimuotoisten perheiden kanssa tehtävään työhön. Palvelun kohderyhmänä ovat uusperheitä työssään kohtaavat sosiaali-, terveys- ja kasvatusalan ammattilaiset, heidän työnantajansa ja työyhteisönsä.

Suomen Kasvatus- ja perheneuvontaliiton kannanoton (5.10.2012) mukaan Suplin järjestämä Uusperheneuvojakoulutus voidaan rinnastaa sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun lain (272/2005) tarkoittamaan perheneuvonnan erikoistumiskoulutukseen. Stakesin koordinoimaa koulutusneuvoloissa toteutettua varsinaista perheneuvonnan erikoistumiskoulutusta ei ole järjestetty vuoden 2008 jälkeen. (Suomen Uusperheellisten Liitto ry 2012.)

Vuoden 2012 Uusperheneuvojakoulutuksen (Kuva 1.) aloitti yhteensä 21 opiskelijaa.



Kuva 1. Uusperheneuvojakoulutuksen 2012 koulutusryhmä. (Copyright Supli ry.)

Uusperheneuvojakoulutuksesta valmistui vuonna 2012 erilaisista toimintaympäristöistä sosiaalialan osaajia seuraavasti; neljä sosiaalityöntekijää, kolme perheyöntekijää, kaksi diakoniatyöntekijää, kaksi terapeuttia, seitsemän ohjaajan nimikkeellä toimivaa, yksi yksikön esimies ja yksi yksityisen lastensuojelulaitoksen vastaava ohjaaja. Koulutukseen osallistuneista viisi oli sosionomiopintojaan suorittavia aikuisopiskelijoita, jotka työskentelivät sosionomiopintojen ohella ohjaajina eri organisaatioissa. Koulutuksen teoriaopintoihin osallistuivat myös Suplin lakiasiantuntija (asianajaja) ja osa-aikainen tiedottaja. Koulutukseen osallistuneet työskentelivät Varsinais-Suomen, Uudenmaan, Satakunnan ja Pirkanmaan maakunnissa.

3.3 Uusperheneuvojakoulutus oppimiskäsitysten valossa

Sosiaalipedagogisesta viitekehyksestä käsin tarkasteltuna muutos- ja oppimisprosesseilla tarkoitetaan ylipäätään ihmistyössä toteutettavaa, sosiaalisissa ongelmissa kamppailevien ihmisten arjen tukemista pedagogisin keinoin. Sen tavoitteena on ihmisten elämänhallinnan tukemiseen tähtäävien ratkaisumallien etsiminen ja yhteiskunnallisen integraation vahvistaminen. Yksilöiden, ryhmien ja yhteisöjen itsekasvatuksellisuuteen tähtäävien prosessien tukeminen onkin yksi sosiaalipedagogiikan keskeisemmistä tavoitteista. (Hämäläinen & Kurki 1997, 18 -19.)

Ammatillisen itsetuntemuksen kehittyminen on monimutkainen prosessi, joka muotoutuu tietoisien ja tiedostamattoman toiminnan tuloksena. Tiedostamattomat ajatukset, motiivit ja tunteet voivat ohjata toimintaamme ja itsetuntemuksen kannalta onkin vapauttavaa ymmärtää, miksi me toimimme joissakin tilanteissa niin kuin toimimme. Myönteisen minäkäsityksen ja siten myös ammatillisen identiteetin kasvuun liittyy olennaisesti omien rajojen tunnistaminen. Rajoilla voidaan tarkoittaa omien heikkouksien ja vahvuuksien tunnistamista, mutta myös työn jaksamiseen liittyvään työnhallinnan vahvistamista esimerkiksi työaikaseurannan ja –rajaamisen avulla. (Paasivaara 2010, 44 -68.)

Oppimisteorioista konstruktivismi sopii hyvin ammatillisen lisäkoulutuksen oppimisprosessien tarkasteluun, sillä se perustuu oppijan kognitiivisten toimintojen eli havaitsemisen, muistamisen ja ajattelemisen nivoutumiseen aiemmin opittuun tietoon. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen mukaan opiskelija konstruoi eli rakentaa aktiivisesti kokemuksensa avulla oppimistaan asioista uusia tietokokonaisuuksia. Opiskelija reflektoi tietoa vuorovaikutuksessa opettajan ja muiden opiskelijoiden kanssa omaksuen siten sisäiseen tietorakenteeseensa ja maailmankuvaansa uutta tietoa. Konstruktivistisessa oppimiskäsityksessä opiskelija valikoi, tulkitsee, jäsentee ja varastoi tietoa. Lisäksi oppimistapahtumaan liittyy monimutkaisia tunteita, jotka voivat parhaimmillaan vahvistaa, mutta myös heikentää oppimista. (Meisalo ym. 2000, 36.; Ihme 2009, 42.)

Oppimisen filosofisteoreettisista lähestymistavoista humanistis-andragoginen näkemys (progressiovismi) noudattelee ammatillisen koulutuksen oppimisprosesseja. Sen mukaan opiskelijakeskeiset oppimismenetelmät, kuten tutkiva ja kokeileva oppiminen sekä projektityöskentely ovat keskiössä, ja siinä korostuvat opiskelijoiden aktiivisuus, vastuullisuus ja yksilöllisyys. Opetussuunnitelman laatimisessa humanistis-progressiivisen lähestymistavan tavoitteena on opiskelijan oppimisprosessien, kuten ongelmien ratkaisun, kriittisen ajattelun ja analysoinnin, tukeminen. Lähestymistapa nostaa keskiöön opiskelijan tarpeet, kiinnostuksenkohteet, kasvun ja kehityksen. Sitä onkin kritisoitu sen ennustamattomuudesta ja säännöttömyydestä sekä sen opiskelijan aktiivisuutta korostavan idealistisen luonteen vuoksi. (Tossavainen & Turunen 1999.)

Myös sosiokulttuurisen innostamisen liikkeen tavoite on alusta asti ollut pedagoginen tiedostaminen, osallistuminen ja sosiaalisen luovuuden mahdollistaminen. Rakentamalla erilaisia foorumeita ihmisten väliselle vuorovaikutukselle pyritään mahdollistamaan muutos (sosiaalinen transformaatio) ja parantamaan ihmisten elämän laatua. (Kurki 2000, 11 -19.)

3.4 Osaamisen hyödyntäminen työelämässä

Uusperheneuvojakoulutuksessa opiskelijat laativat työyhteisöön kehittämishankkeen, jonka tavoitteena on palvella työntekijää itseään, työyhteisöä, organisaatiota ja asiakkaita.

Osaamisen soveltaminen ja tiedon siirtyminen ovat ammatillisen koulutuksen keskeisiä kysymyksiä, joihin tulisi kiinnittää huomiota koulutuksen järjestämisessä. Uuden tiedon käyttämisestä ja soveltamisesta toisessa kontekstissa, työpäivässä, kutsutaan transfer-ilmiöksi. (Hätönen 2007, 17.) Oppimista ja osaamisen siirtovaikutusta tukee ryhmän kollektiivisen muistin, eli niin kutsutun transaktiiviseen muistiin, saavuttaminen. Ryhmän kollektiivinen muisti on tila, jossa yksilöt pystyvät tuottamaan yhdessä enemmän innovaatioita ja ideoita, kuin mihin he pystyisivät yksin. Ilmiö perustuu siihen, että toisilleen tutut ihmiset tuntevat toistensa vahvuudet ja heikkoudet jolloin kunkin vahvuudet on mahdollista valjastaa palvelemaan yhteistä päämäärää, organisaation tavoitteiden toteutumista. Käytännössä organisaation johdon tehtävänä on selvittää työntekijöiden vahvuudet ja osaamistarpeet esimerkiksi osaamiskartoituksen avulla. (Jalava ym.1999, 20.)

Jotta koulutuksista saataisiin maksimaalinen hyöty, opiskelijan, oppimistehtävien ja työpaikkojen tulisi olla vuorovaikutuksessa keskenään. Ei ole itsestään selvää, että opiskelija pystyy käyttämään opinnoissaan oppimaansa työelämässä. Opettajan tehtävänä on ohjata oppimisprosessia, jossa oppilaitoksen ja työpaikan yhteinen kehittämishanke toimii menetelmänä rajavyöhykkeen ylittämisessä. Onnistuneen yksittäisen kehittämishankkeen tuotos laajenee yhteisöjen tasolle koskettaen oppilaitosta, työyhteisöä, yhteistyökumppaneita ja asiakasta. Parhaimmillaan se voi jopa johtaa uusiin innovaatioihin ja sovelluksiin. (Helakorpi 2005, 87 -89.)

4 KEHITTÄMINEN DOKUMENTOINNIN JA ARVIOINNIN KEINAIN

4.1 Laatu ja kehittäminen järjestösektorilla

Kehittämistyö, laatu ja laadun arviointi ovat pysyneet kestoaiheina hyvinvointipalvelujen tuottamisessa aina 1990-luvun laatuajattelun noususta lähtien. (Keränen ym. 2001). Sosiaalialan kehittämistyössä voidaan nähdä sen kulttuurinen muutos kolmannen sektorin, yksityisten alojen ja julkishallinnon organisaatioiden kehittämishankkeissa. Kehittämistyö on muuttunut luonteeltaan avoimemmaksi ja odotus vaikuttavuuden näytöstä asettaa sille mm. strategisia vaatimuksia. Kehittämistyö edellyttää avointa ja innovatiivista dialogia soveltavienkin menetelmien käytöstä. (Seppänen-Järvelä 2006, 16 -17.)

Laatu voidaan määritellä esimerkiksi sellaisista ominaisuuksista muodostuvaksi kokonaisuudeksi, johon perustuu jonkin organisaation, sen tuotteiden, palvelujen tai jonkun tietyn prosessin kyky täyttää sille asetetut vaatimukset ja siihen kohdistuvat odotukset. (Rousu & Holma 2004, 6). Laatuajattelun periaatteisiin kuuluu, että asiat pyritään tekemään hyvin, asiakas on laatuajattelun keskiössä ja laadun parantamiseksi kaikki toiminta on pilkottavissa prosesseiksi, joita voidaan tutkia ja kehittää. (Aaltonen & Martimo 1999, 13.; Valtiovarainministeriö 2006, 6-7).

Euroopan laatupalkintomalli (EFQM) nostaa seuraavat periaatteet keskeisiksi laatutyötä ohjaaviksi elementeiksi: tasapainoiset tulokset, asiakassuuntautuneisuus, innostava johtaminen, prosessien hallinta, henkilöstön arvostaminen, luovuuden ja innovatiivisuuden jatkuva kehittäminen, kumppanuuksien kehittäminen sekä vastuu kestävästä kehityksestä. (Vaso & Tuominen 2010, 10 -11).

Sosiaalipalvelujen laatuun vaikuttavat tekijät ovat moninaiset. Sekä kunnallisten palvelujen että yksityisten sosiaalipalvelujen laatuun vaikuttavat omalta osaltaan mm. lainsäädäntö, laatusuositukset ja -ohjelmat. Myös ammattialakohtaiset eettiset ohjeet ja arvot sekä toimintayksiköiden yhteiset arvot ja toimintaperiaatteet vaikuttavat sosiaalipalvelujen laadun suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. (Pelkonen 2012.) Kehittämistoiminnan tavoitteiden tulisi olla realistisia. Osoituksena hyvästä projektiosaamisesta kehittämisen tavoitteiden asettelussa

huomioidaan henkilöstöresurssit, toimintaympäristö, hankkeen kesto, kohde-ryhmä ja käytettävissä olevat taloudelliset resurssit. (Hyttinen 2006, 54 -55.)

4.2 Dokumentointi kehittämishankkeen työvälineenä

Jotta voidaan lähteä arvioimaan saavutettuja tuloksia ja kehittää toimintaa edelleen, tulee kehittämistyössä ymmärtää ja tehdä näkyväksi omaa ydinosaamistaan sekä kyettävä suhteuttamaan se muuhun toimintaympäristöön. Ydinosaamisen määrittelyä voidaan käyttää strategisena välineenä, kun lähdetään yhteisesti määrittelemään palvelukokonaisuuksia tai osia niistä niiden perustehtäväs-tä käsin. Ydinosaamisalueiden määrittelyn kautta tulisi kyetä vastaamaan yksi-mielisesti kysymykseen: ”Miksi me olemme olemassa?”. Organisaation tulisi voida määrittellä kaikkien sidosryhmien, yksiköiden, palvelujen ja tuotteiden osalta jotain sellaista erityisosaamista, joka erottaa organisaation muista toimi-joista. Mission tulisi kertoa viestiä yhteisestä identiteetistä ja hyödyttää asiakkai-ta. (Jalava ym. 1999, 46.)

Hiljaisen tiedon näkyväksi tekeminen on tärkeää monestakin syystä. Ensinnä-kin, tiedon käsitteellistäminen auttaa työn tietoisessa suuntaamisessa ja reflek-toinnissa. Tieto on myös helpommin jaettavissa ja arvioitavissa. Lisäksi on tär-keää pystyä kuvaamaan yhteistyökumppaneille asiakkaiden tarpeita ja palvelu-prosesseja. Dokumenteilla on helpompi perustella toimintaa, parantaa palvelu-ketjuja ja tuottaa laadukkaampia sosiaalipalveluja. (Hussi 2005, 144 -145.)

Tässä kehittämishankkeessa haluttiin tehdä näkyväksi Suplin asiantuntijapalve-luissa tapahtuvia asiakasprosesseja. Arvioinnin lähtökohdaksi asetettiin ole-massa olevan tiedon ja prosessien kuvaaminen. Tapahtumasarjoja seulomalla, yhdistelemällä, muokkaamalla ja tulkitsemalla voidaan jalostaa sirpalemaisia informaatioita tiedoksi. Systemaattinen aineistojen kokoaminen, dokumentointi ja tiedonhankinta ei yksistään riitä, vaan vasta niiden soveltaminen käytäntöön muuttaa yksittäiset tapahtumasarjat käyttökelpoiseksi osaamiseksi. (Koivula ym. 2002, 66 -67.)

Dokumentointi on hyvä tapa aikatauluttaa ja muistiin palauttaa eri osa-alueita. Dokumentoinnin tulisi olla säännöllistä, jotta hankkeen eri vaiheiden tarkastelu olisi mahdollista myöhemminkin. Dokumentointi vähentää myös hiljaisen tiedon katoamista ja haavoittuvaisuutta organisaatiossa, kun esimerkiksi työntekijävaihdosten aikana tarvitaan ”mustaa valkoisella”, eli toimenpiteiden vaiheet kirjattuna. Myös ulkopuolisen tarkastajan, kuten rahoittajan, kannalta on merkityksellistä kirjata vaiheistukset ylös läpi kehittämisprosessin, jotta voidaan arvioida tuloksia, ennakoida riskejä ja havaita muutostarpeita. (Suomen Mielenterveysseura 2012.)

4.3 Arvioinnin ja kehittämisen vuoropuhelu hankkeessa

Kehittämishankkeessa tavoiteltiin toimivaa ja käytännönläheistä arvioinnin välinettä. Arviointi voidaan nähdä kehittämistyön kivijalkana: sen avulla tuotetaan tietoa, jonka varaan kehittämistehtäviä asetetaan. (Hätönen 2007, 40). Yleisesti ottaen arvioinnilla pyritään kartoittamaan miten hyvin jokin suunniteltu tekeminen on onnistunut. (Rousu & Holma 2004, 9.; Järvensivu ym. 2010, 43). Yksinkertaistetusti voidaankin sanoa, että arvioinnilla pyritään asetettujen tavoitteiden ja niiden toteutumisen välisen suhteen vertaamiseen. (Jakku-Sihvonen & Heironen 2001, 22 -24).

Arvioinnin avulla voidaan osoittaa mitä on tehty, millä tavalla ja mitkä valituista metodeista ovat toimineet tai epäonnistuneet kehittämisprosessin aikana. Seurannan ja arvioinnin metodien, kuten suunnitelmaan ja raportointiin liittyvien työkalujen tehtävänä on jäsentää hanketta ja niiden avulla voidaan myös arvioida riskejä ja kehittämisen kohteita edelleen. (Seppänen-Järvelä 2004,19; Suomen Mielenterveysseura 2012.) Esimerkiksi palautteen antaminen ja saaminen on yksinkertainen, edullinen ja helppo tapa arvioida ja kehittää toimintaa. Toiminnan tai työn itsearviointiin tarvitaan toimiva palautejärjestelmä, jonka avulla saadaan tietoa palvelun vahvuuksista ja heikkouksista. (Paasivaara 2010, 120-121.)

Oikeiden arviointimethodien valinta edellyttää, että arvioinnin osalta määritellään

tavoitteet ja miten siitä saatuja tuloksia tullaan käyttämään. Arvioinnissa voidaan käyttää mm. seuraavia metodeja: arviointipalaveria, muistelua, fokusryhmä-, yksilö- tai ryhmähaastattelua, lomakekyselyä, havainnointia, kustannusten ja osallistujamäärien seuranta, video- ja ääninauhaa tai dokumentoinnin keinoista muistio-, raportti- tai päiväkirjamerkintöjä. (Seppänen-Järvelä 2004, 43.)

Kehittämistyössä voidaan puhua uudistavasta arvioinnista, kun arviointi on kytkeyty tiiviisti kehittämistyöhön. Uudistava arviointi tähtää rakenteellisiin muutoksiin ja erilaisten käytäntöjen laadulliseen kehittämiseen. Arviointi ja kehittäminen käyvät jatkuvaa vuoropuhelua ja muodostavat nk. jatkuvan parantamisen spiraalin. Parhaimmillaan arvioinnista tulee elimellinen osa toiminnan jatkuvassa kehittämisessä. (Kauppi 2005, 21.)

Yksilön näkökulmasta tarkasteltuna oppimistulosten arvioinnilla tarkoitetaan yksittäisen oppijan edistymisen ja saavutusten tarkastelua. Siitä tulisi erottaa koulutuksen arviointi, jossa pyritään systemaattisesti hankkimaan tietoa koulutusprosessin eri vaiheista, suorittamaan analyysi ja arvottamaan koulutukselle asetettujen tavoitteiden toteutuminen. Kun koulutuksen kuluessa koulutusprosessin toteutumista tarkastellaan systemaattisesti, puhutaan jatkuvasta arvioinnista. Koulutuksen jälkeen tapahtuva arviointi kokoaa arvioinnin kohteena olleen koulutuksen hyödyt, ansiot ja arvot. (Jakku-Sihvonen & Heinonen 2001, 22 -24.)

5 HANKKEEN KUVAUS

5.1 Hankkeen vaiheistus

Perinteisesti kehittämishankkeiden kulkua on esitetty elinkaarena, jossa nähdään, että hankkeeseen kuuluu 1) suunnittelu- ja aloitusvaihe, 2) toteuttamisvaihe ja 3) päättämisen- ja arviointivaihe. Elinkaarimalli alleviivaa hankkeille tyypillistä kertaluontoisuutta: hankkeella pitää olla selkeä aloitusvaihe ja päätösvaihe. Nykyään ajatellaan, että hankkeen elinkaarimalliin voisi lisätä neljännen vaiheen: käyttöönottovaiheen, jossa huomioidaan myös hankkeen juurruttaminen osaksi perustyötä ja/tai sen levittäminen. (Paasivaara ym. 2011, 81 -83.)

Kehittämishankkeen vaiheistuksella pyritään kuvaamaan hankkeen sisältämiä erilaisia vaiheita sen uusien ideoiden ja innovaatioiden syntysijoilta niiden kypsymiseen ja lopulta sadonkorjuuseen. Hanke on aina oppimisprosessi, josta saatua kokemusta ja opittua tietoa tulisi voida hyödyntää tulevilla hankkeilla. (Ruuska 2008, 19.) Kehittämistyön sisältämien prosessien eri vaiheissa tulisi käyttää juuri sille kehittämishankkeelle ja kulloisellekin vaiheelle räätälöityjä työkaluja. Tiedonkeruu, visualisointi, analysointi ja päätöksenteko edellyttävät erilaisia, tarkoituksenmukaisia kehittämistyön välineitä. (Mäkinen & Uusikylä 2003, 59.)

Tässä raportissa kehittämishankkeen etenemistä on käsitelty kronologisesti hankkeen suunnitteluvaiheesta aina toteutus- ja arviointivaiheeseen hankkeen vaiheistusta kuvaamalla (Kuvio 5.). Kuviolla halutaan jäsentää lukijalle kehittämistehtävien sijoittuminen syksystä 2011 kevääseen 2013. Lukija voi löytää numeroituna kuviosta ne keskeiset kolme kehittämistehtävää, jotka määriteltiin tämän kehittämishankkeen tavoitetilaksi.

KEHITTÄMISHANKEEN VAIHEISTUS					
VAIHEET	AIKA	KEHITTÄMIS- TEHTÄVÄT	TOIMIJAT	MENETELMÄT	TULOS
Suunnittelu- ja aloitusvaihe	Syky 2011	Kehittämishankeen rajaus	Suplin työntekijät	Aivoriihi	Hankesuunnitelma
		Hankkeen esittely	Suplin työntekijät Suplin hallitus Hankkeen mentori	Palaverit Mentorisopimus	Kehittämistyön aloittaminen
Toteuttamisvaihe	Talvi 2011	2) Arviointimenetel- mien kartoittaminen ja kehittäminen	Hankkeen toteuttaja Hankkeen mentori Ok-Opintokeskuksen koulutuspäällikkö Koulustuimi	Palaverit SWOT-analyysi Sähköposti	Koulutuksen peda- gogiset tavoitteiden dokumentointi Arviointikaavake
	Kevät 2012	3) Uusperheneuvo- jakoulutuksen tee- mojen sisällön arvi- ointi	Hankkeen toteuttaja Ok-Opintokeskuksen koulutuspäällikkö Koulustuimi Koulutusryhmä 2012	Haastattelut Arviointilomakkeet Osallistuva ha- vainnointi	Arviointitiedon alus- tava kooste Vuoden 2013 kou- lutuksen sisältö- suunnitelma Suunnittelumatriisi Arviointipolku
	Syky 2012	1) Uusperheneuvo- jakoulutuksen koulu- tusprosessien doku- mentointi	Hankkeen toteuttaja	Arviointilomakkeet Suunta-työkalu	Koulutuksen toimin- tasuunnitelma Oppimisprosessien kuvaukset
Päätätimis- ja arviointivaihe	Kevät 2013	Kehittämishankkeen loppuun saattaminen ja tulosten juurrutta- minen käytäntöön	Hankkeen toteuttaja Koulustuimi Koulutusryhmä 2013	Dokumentointi	Arviointitiedon ana- lyysi Tulevaisuuden kehittämiskohteiden analyysi Kehittämistyön tulosten käyttöönot- to Hankeraportti

Kuvio 5. Kehittämishankkeen vaiheistus.

5.2 Hankkeen suunnittelu- ja aloitusvaihe

Kehittämishankkeen suunnitteluvaiheessa hahmotellaan hankkeelle ääriiviivat. Vaikka hankkeen ideointi on pääasiassa luovaa työtä, sen tulisi olla myös suunnitelmallista. Käytännössä sosiaali- ja terveydenhuollon piirissä hankkeita suunnitellaan erilaisin tavoin. Ominaista hankkeiden suunnittelulle on, että jo tässä vaiheessa luodaan katse hankkeen tavoitelaan: siihen, mitä hankkeessa tavoitellaan ja miten tavoitteeseen päästään. Hankkeen keskeiset tehtävät ja käytävissä olevat resurssit tulisi kartoittaa jo hankkeen suunnitteluvaiheessa. (Paasivaara ym. 2011, 83 -87.)

Kehittämishankkeen suunnitteluvaiheessa huomioidaan hankkeen tavoitteet, toimintaympäristö, hankkeen vaiheet, toimijat, kehittämismenetelmät, materiaalit, aineistot, tiedonhankintamenetelmät, dokumentointi- ja analyysitavat. Todellisuudessa on vaikea ennustaa kehittämishankkeen tulevia vaiheita. Monet kehittämishankkeen aihealueet kirkastuvat vasta hankkeen edetessä. (Salonen 2013.)

Suplin ydinosoamisalueet keskittyvät kahteen organisaation perustehtävään: vapaaehtoistyöhön perustuvan vertaisryhmätoiminnan kehittämiseen ja asiantuntijapalveluiden kehittämiseen. Kumpikin kokonaisuus sisältää lukuisia, toisistaan poikkeavia palvelumuotoja. Suplin palvelutarjonnasta nousevia kehittämiskohteita lähdettiin hahmottelemaan syksyllä 2011. Suunnitteluvaiheessa Suplin työntekijät, toiminnanjohtaja Pekka Larkela ja järjestösihteeri Elisa Jyllikoski kokoontuivat keskustelemaan Suplin palvelutarjonnasta nousevista mahdollisista kehittämiskohteista.

Työntekijät kokosivat fläppitaululle aivoriihityyppisesti organisaation keskeisiä kehittämiskohteita, joista poistettiin yksi kerrallaan vähemmän tärkeitä kehittämiskohteita. Kehittämiskohteen rajaamista jatkettiin kokoontumalla toistamiseen viikon kuluttua ensimmäisestä palaverista. Suurimmaksi puutteeksi organisaatiossa osoittautui palvelumuotojen systemaattisen dokumentoinnin, arvioinnin ja arviointivälineen puuttuminen. Kokoontumisten yhteenvetona päädyttiin pohtimaan, voitaisiinko arviointia kehittämällä jäsentää organisaation pirstaleisia toi-

mintoja. Kehittämiskohteeksi päätettiin valita vapaaehtoistoiminnan palvelu- ja asiakasprosessien kuvaaminen. Käytännössä tämä osoittautui liian suureksi kokonaisuudeksi toteuttaa hankkeelle varattuihin resursseihin nähden. Arvioinnin ja palveluprosessien kuvaamisen tavoite säilyi kuitenkin muuttumattomana hankkeen alusta lähtien.

Hankkeen strategisesta ja operatiivisesta johtamisesta vastasi Suplin toiminnanjohtaja Pekka Larkela. Suplin hallitus toimi hankkeessa ohjausryhmän ja päättävän elimen roolissa. Järjestösihteeri Elisa Jyllikoskella oli vastuu Uusperheneuvojakoulutuksen arvioinnin kehittämisen ja dokumentoinnin suunnittelun, organisoinnin ja toteuttamisen käytännön tehtävistä. Järjestösihteeri huolehti kehittämishankkeessa käytännön tasolla hankkeen toimistotyöhön, dokumentoitiin ja yhteistyöhön liittyvistä tehtävistä sekä muista käytännön järjestelyistä. Järjestösihteerin toimenkuvaan kuului Uusperheneuvojakoulutuksen kehitysvaiheiden kuvaaminen ja koulutusryhmässä käytettävien menetelmien tutkimuksellisen aineiston kokoaminen sekä luennoitsijoiden rekrytoiminen koulutukseen. Koulutuksen järjestämiseen liittyy paljon erilaista sidosryhmäyhteistyötä, joka oli luonnollinen osa kehittämishanketta. Kehittämishankkeen kirjallinen tuotos on samalla Turun Ammattikorkeakoululle toteutettava sosionomi (YAMK) opinnäytetyö.

Kehittämistyö oli monelta osin vielä jäsentymätön, mutta päämääränä tässä vaiheessa oli palvelupolkujen kuvaaminen, sopivan arviointivälineen löytäminen ja sen käyttöönotto. Arvioinnin asiantuntijoita kartoitettiin ensisijaisesti yhteistyökumppanien keskuudesta. Elisa Jyllikoski oli yhteydessä muun muassa Raha-automaattiyhdistyksen kehittämispäällikkö Pekka Mykrään käyden puhelinkeskustelun arvioinnin merkityksestä järjestötyössä.

5.3 Hankkeen toteuttamisvaihe

Hankkeen varsinaisia tuloksia luodaan työskentelyvaiheessa, jossa hankesuunnitelman visiot työstetään näkyviksi tuloksiksi. (Jalava & Virtanen 2000, 38). Toteutusvaihe on konkreettista työtä, jossa laaditaan tarvittavat ja suunnitelmien mukaiset dokumentit, järjestelmät, ohjeistukset tai tuotteet. Tähän vaiheeseen lasketaan yleensä kuuluvaksi myös väliarvioinnit ja tuotettujen tulosten testaaminen ja sitä kautta tapahtuva laadukkaaseen ja tavoiteltuun lopputulokseen tähtäävä korjaaminen sekä kehittäminen. (Ruuska 2008, 39.)

Kehittämishankkeen toteutus alkoi syksyllä 2011 päättyen alkuvuodesta 2013. Itse kehittämiskohteena ollut Uusperheneuvojakoulutus toteutettiin vuoden 2012 aikana. Hanke toteutettiin järjestösihteerin oman perustyön ohella, johon myös Uusperheneuvojakoulutuksen koordinoiminen kuuluu. Hankkeen aikataulua ohjaili 1) koulutuksen rahoittajan laatima aikataulu arviointitiedon keruulle, 2) mentoriprosessi ja 3) Uusperheneuvojakoulutuksen 2012 toteutusaikataulu.

Hankkeen toteutusvaiheen aikana korostui Uusperheneuvojakoulutuksen sisältämien erilaisten työtehtävien ja tapahtumasarjojen kuvaaminen ja arviointitiedon keruu. Koulutuksessa tapahtuvia prosesseja dokumentoitiin heti hankkeen alusta lähtien sekä kouluttajatahon että koulutukseen osallistuvien opiskelijoiden tarpeet huomioiden. Kehittämistyön kannalta oli merkittävää, että järjestösihteerin osallistui mahdollisuuksien mukaan Uusperheneuvojakoulutuksen palautekierroksille, joka tarjosi näköalapaikan arviointitiedon keruulle.

Koulutusprosessin aikana toteutettiin viisi laatutyöryhmätapaamista, jossa koulutuksen pääkouluttajat kokoontuivat koulutuksen tavoitteiden toteutumisen, opiskelijapalautteiden ja koulutuksen kehittämisen tiimoilta. Kehittämishanketta työstettiin tiimi- ja mentoripalavereissa sekä sähköposti- ja puhelinkeskusteluissa. Arviointiprosessiin osallistui koulutustiimin lisäksi OK-opintokeskuksen koulutuspäällikkö, kehittämishankkeen mentori ja Uusperheneuvojakoulutuksen opiskelijat. Esimerkiksi arviointilomakkeen toimivuutta testattiin opiskelijoilla käytännössä ja sen jatkokehittämisestä keskusteltiin kaikkien toimijoiden kesken.

5.3.1 Mentorointi arviointityön tukena

Supli toimii vahvasti järjestöjen verkostossa ja niin kutsutusta sateenvarjoryttäjäydestä yhtenä osoituksena on, että liitto toimii fyysisestikin niin kutsutussa järjestötalossa (Perhetalo Heideken). Järjestöjen yhteenliittymän synergiaedusta kertoo tässä kehittämishankkeessa sivutuotteena syntynyt hedelmällinen yhteistyö kehittämishankkeen mentoroinnin suhteen.

Varsinais-suomalaisten lastensuojelujärjestöjen yhteistyö- ja asiantuntijajärjestönä toimii Varsinais-Suomen Lastensuojelujärjestöt ry (jatkossa VS-Lapset), jonka jäsenjärjestö Supli on. Yhteistyöverkoston kahvipöytäkeskustelussa Suplin järjestösihteeri ja VS-Lasten toiminnanjohtaja, TtT Eija Heimo, päätyivät yhteiseen keskusteluun arvioinnin vaateesta kolmannen sektorin toimijoiden keskuudessa.

Keskustelussa ilmeni, että Eija Heimo on mukana valtakunnallisen Suomen sosiaali ja terveys ry:n arviointimentorikoulutuksessa ja etsi itselleen sopivaa mentoroitavaa VS-Lasten jäsenjärjestöjen parista. Keskustelu johti yhteistyöneuvotteluihin, jonka tuloksena syntyi sopimus mentoriyhteistyöstä tässä esitellyn kehittämishankkeen arvioinnin osalta. Järjestösihteeri sopi mentorin kanssa tapaamisen, jossa läsnä oli myös Suplin toiminnanjohtaja Pekka Larkela.

Ensimmäisessä mentoritapaamisessa Suplin toiminnanjohtaja ja järjestösihteeri esittelivät mentorille alustavan kehittämishankkeen suunnitelman sekä hankkeelle asetetut toiveet ja tarpeet työnantajan näkökulmasta. Mentorin kanssa laadittiin mentorisopimus, jossa sovittiin mentoriprosessin alustava aikataulu (Kuvio 6.), tavoitteet ja toimijoiden vastuujaot sekä työtehtävät. (Liite 1.)



Kuvio 6. Uusperheneuvojakoulutuksen kehittämisen mentorointiprosessi 2011-2012. (Heimo 2012.)

Varsinaista ensimmäistä sovittua mentoritapaamista edelsi kehittämishankkeen toteuttajan henkilökohtaisen osaamiskartoitukseen tähtäävän SWOT-analyysin tekeminen. SWOT-analyysi on väline, jota voidaan käyttää oppimisen ja kehittämishankkeiden suunnitteluvaiheessa. Sen avulla voidaan tunnistaa kehittämissankkeen ja työntekijän oppimista tukevat ja heikentävät kriittiset kohdat, ja siten ohjata prosesseja suunnitelmallisemmin ja realistisella otteella. (Opetushallitus 2012.)

SWOT-analyysin etuna oli, että sen avulla voitiin jäsentää järjestösihteerin kehittämistyötä mahdollisesti uhkaavat ja tukevat seikat. Lisäksi siinä määriteltiin kehittäjän henkilökohtaiset ja ammatilliset osaamisalueet (heikkoudet ja vahvuudet), joiden vaikutukset hankkeen etenemiseen voitiin huomioida jo sen alkuvaiheessa.

Lisäksi mentori antoi luettavaksi mentorointioppaan, joka selvensi hyvin tulevaa mentorointiprosessia. Mentorijalla on vahvaa substanssiosaamista arvioinnista, josta oli hyötyä jo ensimmäisellä tapaamiskerralla. Jo mentorisopimukseen liittyvien tavoitteiden määrittely sekä aikataulutukset asetti raamit tulevalle kehittämishankkeelle. Mentorijan asiantuntijuus arvioinnin osalta auttoi hahmottamaan kehittämishankkeen arviointia lukuisten eri arvioinnin työkalujen kautta. Sovittiin, että jokaisella tapaamiskerralla mentori tuo palaveriin jonkin itsearviointin välineen, jonka järjestösihteerin tuo täytettynä seuraavaan tapaamiseen.

Tapaamisaikataulu sovittiin melko tiiviiksi, noin kerran kuukaudessa toteutettavaksi. Käytännössä ennalta sovittuja tapaamiskertoja jouduttiin jonkin verran muuttamaan, koska järjestösihteerin perustyössä lyhyessä ajassa muuttuvat tilanteet sitä vaativat. Suunnitteluvaiheessa kehittämisen kohteeksi valittu Suplin vapaaehtoistyön kehittäminen osoittautui liian laajaksi ja hallitsemattomaksi kokonaisuudeksi, joten kehittämisen kohdetta jouduttiin tarkastelemaan uudelleen. Kehittämiskohteen muututtua Uusperheneuvojakoulutuksen kehittämishankkeeksi mentoroinnin mielekkyyttä punnittiin uudelleen.

Hankesuunnitelman työstöä, hankkeen rajausta ja laadunhallintaan perehtymistä jatkettiin yhdessä mentorin kanssa kehittämiskohteen muutoksesta huolimatta. Tässä vaiheessa painopisteenä oli kartoittaa Uusperheneuvojakoulutukseen sopivaa laatumenetelmää. Perehtymällä arviointikirjallisuuteen ja kehittämisen tietoperustaan alkoi kehittämishankkeen kivijalka hahmottua. Varsinainen Uusperheneuvojakoulutuksen kehittämisen hankesuunnitelma esiteltiin Suomen Uusperheellisten Liitto ry:n liiton hallitukselle hallituksen kokouksessa 16.11.2011.

5.3.2 OK-opintokeskuksen kanssa tehty arviointiyhteistyö

Uusperheneuvojakoulutuksessa opiskelijoilta kerättiin palautteita sähköisellä arviointilomakkeella, haastattelemalla ja havainnoimalla koulutusryhmää. Käytännössä kaikki hankkeessa tuotetut dokumentit visualisoitiin järjestösihteerin toimesta. Koulutuksen toteuttamiseen ja kehittämiseen tähtäävien arviointimenetelmien käyttö edellyttivät itsenäistä työskentelyä ja kriittistä itsearviointia.

Vuoden 2011 alusta Uusperheneuvojakoulutuksessa otettiin käyttöön OK-opintokeskuksen arviointikaavake (Liite 2.), johon saatiin OK-opintokeskuksen koulutuspäälliköltä lupa määritellä juuri tälle koulutukselle räätälöityjä lisäkysymyksiä. Arviointilomakkeeseen laadittiin jaksokohtaisesti neljä arviointikysymystä, joissa pyydettiin opiskelijoita arvioimaan Uusperheneuvojakoulutuksen kunkin lähijakson pedagogisten tavoitteiden toteutumista. Järjestösihteerin laati lähijaksoille kohdennetut lisäkysymykset käyden niistä keskustelua Uusperheneuvojakoulutuksen pääkouluttajien kanssa.

5.4 Hankkeen päättämisen- ja arviointivaihe

Hankkeiden päätösvaihetta leimaa usein lähes poikkeuksetta kiire, kun tehtäville ja dokumenteille asetetut takarajat ovat käsillä. Loppuraportti on hankkeen toteuttajan oma näkemys siitä, miten yhteisestä hankkeesta on suoriuduttu. Hanke päättyy, kun kehittämishankkeessa asetetut kehittämistavoitteet ja niihin liittyvät tehtävät on suoritettu. (Ruuska, 2008, 265-266.)

Kehittämishankkeen arviointitiedon analyysi ja tulevaisuuden kehittämiskohteiden pohtiminen arviointitiedon ja kehittämistyön kokemuksien pohjalta aloitti hankkeen päätösvaiheen. Hankkeen onnistumisen arviointi ja itsearviointi tehtiin helmikuussa 2013. Kehittämistyön tulokset otettiin käyttöön vuoden 2013 tammikuussa alkaneen Uusperheneuvojakoulutuksen suunnittelussa.

Kehittämishanke päätettiin saavutettujen tulosten käyttöönottoon. Uusperheneuvojakoulutuksen 2013 uudelle opiskelijaryhmälle esiteltiin Power Pointesityksen (Liite 3.) avulla koulutuksen tavoitteet ja rakenne sekä avattiin käsittei-

tä koulutuksen oppimisprosesseista ja ammatti-identiteetin kehittymisestä. Tämä raportti on kehittämishankkeen loppuraportti, johon kehittämishankkeen kirjallisten tuotosten osuus päättyy.

6 HANKKEEN TULOKSET

6.1 Uusperheneuvojakoulutuksen organisointia tukevat dokumentit

Kehittämishankkeen tavoitteena oli tuottaa Uusperheneuvojakoulutuksen organisointia ja suunnittelua tukevia dokumentteja kuvaamalla siinä tapahtuvia erilaisia prosesseja. Koulutusprosesseja dokumentoimalla saatiin hankkeessa tuotettua neljä eri Uusperheneuvojakoulutuksen organisointia tukevaa työkalua, joiden ajatellaan jäsentävän ja helpottavan koulutuksen suunnittelua.

Myöhemmin tämän kappaleen alaluvuissa esitellään yksityiskohtaisemmin koulutuksen suunnittelua ja toteutusta ohjaavat työkalut jotka saivat nimet: 1) Uusperheneuvojakoulutuksen toimintasuunnitelma, 2) Uusperheneuvojakoulutuksen suunnittelumatriisi, 3) Uusperheneuvojakoulutuksen arviointipolku ja 4) Uusperheneuvojakoulutuksen sisältösuunnitelma.

6.1.1 Uusperheneuvojakoulutuksen toimintasuunnitelma

Uusperheneuvojakoulutuksen suunnittelussa on käytetty apuna Suunta-työkalua koulutusohjelman suunnitelmallisen kokonaisuuden luomiseen. Suunta-Toiminnan ja suunnittelun arvioinnin työkalu on Terveiden edistämisen keskuksen suunnittelema ja toteuttama toiminnan suunnitteluun ja arviointiin kehitetty työkalu, joka pohjaa Logical Framework Matrix-malliin. Työkalun avulla voidaan luoda looginen, arvioitu ja strukturoitu toiminnan suunnitelma, jossa eri toimintojen syy- ja seuraussuhteet on jouduttu pohtimaan tarkasti. (Terveiden edistämisen keskus Tekry 2011.)

Mentori Eija Heimo antoi Suunta-työkaluun tarvittavat ohjeistukset ja järjestösihteerin tehtävänä oli laatia Uusperheneuvojakoulutuksen toimintasuunnitelma niin koulutusohjelman kuin koulutukseen osallistuvan opiskelijan näkökulmasta. Käytännössä tehtävä muodostui haastavaksi, sillä Suunta-työkalu koettiin melko vaikeaselkoiseksi ja abstraktiksi täyttää. Hankkeen mentori ja järjestösihteerit päättivät hyödyntää mentorin erityisosaamista arviointityökalujen käytössä ja

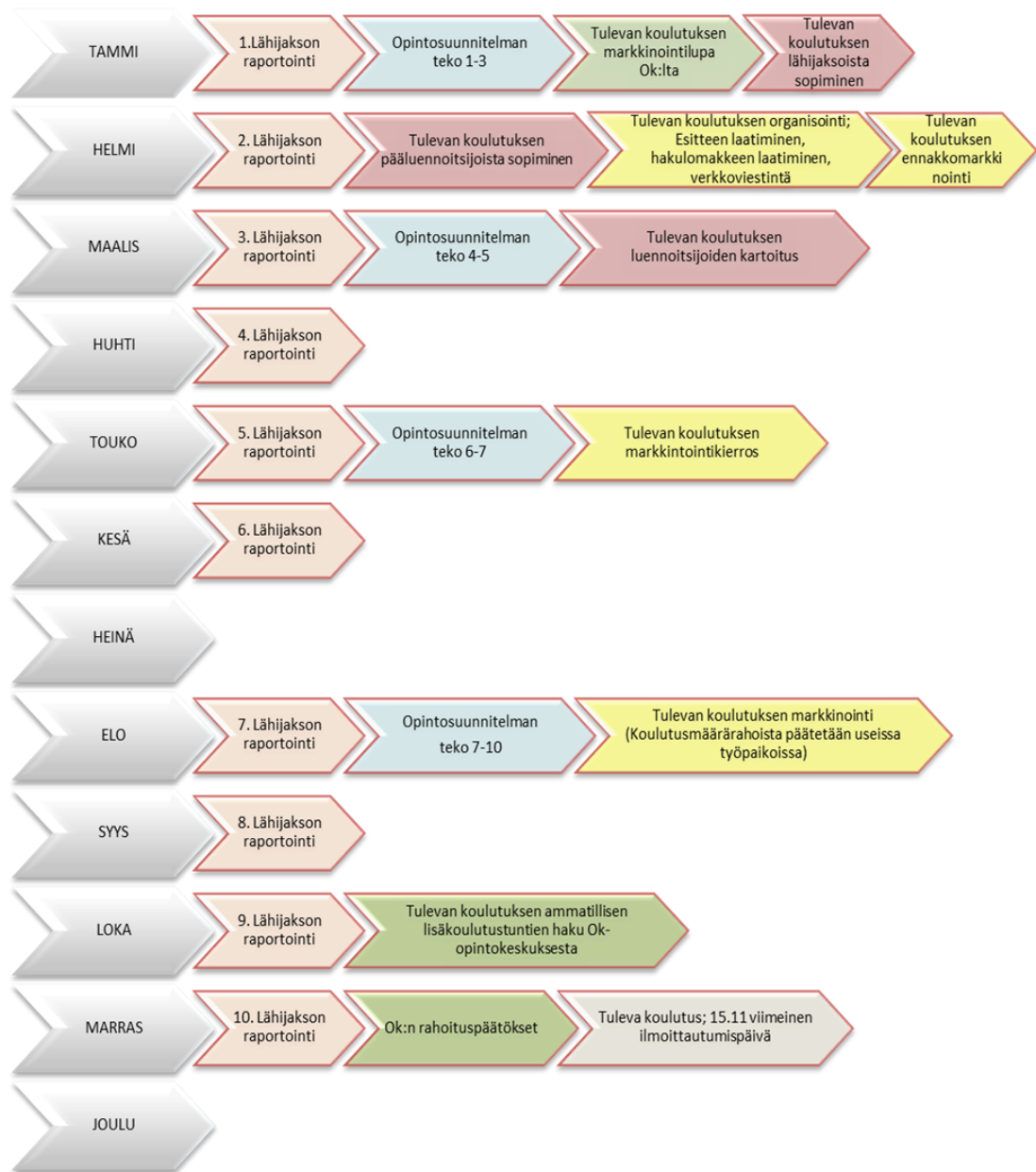
täyttivät yhdessä keskustellen Suunta-työkalun lomaketta saaden näin yhteistyönä aikaan halutun lopputuloksen.

Suuntatyökalua hyödyntäen syntyi Uusperheneuvojakoulutuksen toimintasuunnitelma (Liite 3.). Toimintasuunnitelmaa lähdettiin tarkastelemaan 1) koulutusohjelman ja 2) opiskelijoiden näkökulmasta.

6.1.2 Uusperheneuvojakoulutuksen suunnittelumatriisi

Koulutuksen järjestämiseen liittyy useita eri työtehtäviä, jotka tulee huomioida jo hyvissä ajoin ennen koulutuksen alkamista. Käytännössä kalenterivuoden aikana koulutuksen toteuttajan tulee huomioida sekä meneillään oleva koulutus että tulevan toimintavuoden koulutus. Tämä koulutuksen suunnittelun ja toteutuksen päällekkäisyys haluttiin huomioida koulutusprosessien kuvaamisessa.

Koulutuksen toteuttamisesta vastaavan työvälineeksi kehitettiin Uusperheneuvojakoulutuksen suunnittelumatriisi (Kuvio 7.) jossa kuvataan niitä Uusperheneuvojakoulutuksen rahoitukseen, raportointiin, markkinointiin ja luennoitsijoiden rekrytoimiseen liittyviä työtehtäviä, jotka tulee huomioida jo koulutuksen suunnitteluvaiheessa. Kuvion hahmottamista on pyritty helpottamaan värikoodeilla, joista voidaan tulkita onko tehtävä markkinointiin (keltainen), opetus-suunnitelman tekoon (sininen), raportointiin (vaaleanpunainen), kouluttajien kanssa tehtävään yhteistyöhön (purppura) vai koulutuksen rahoitukseen (vihreä) liittyvä työtehtävä.

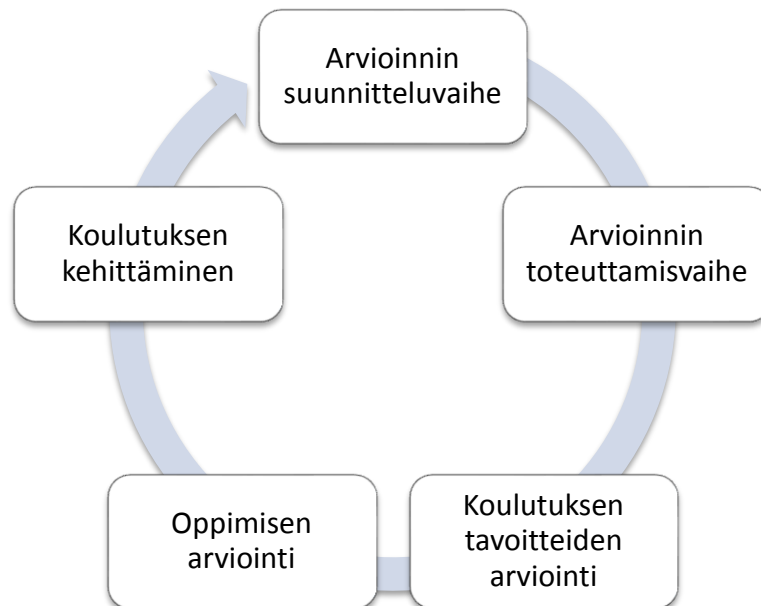


Kuvio 7. Uusperheneuvojakoulutuksen suunnittelumatriisi.

Suunnittelumatriisia voidaan käyttää koulutuksen vuosikellona ja sen toivotaan jäsentävän koulutukseen liittyviä työtehtäviä ja siten helpottavat koulutuksen suunnittelua ja suunnitelmallisuutta.

6.1.3 Uusperheneuvojakoulutuksen arviointipolku

Uusperheneuvojakoulutuksen laadun arvioinnissa toiminta, sen kehittäminen ja arviointi haluttiin kytkeä toisiinsa. Arvioinnissa erotettiin koulutuksen arviointi ja koulutuksessa tavoitellun osaamisen (oppimisen) arviointi. Arvioinnin kehittämisen tueksi luotiin arviointiprosessille oma prosessikuvaus työskentelyn tueksi (Kuvio 8.) Uusperheneuvojakoulutuksen arviointi vaiheistettiin viiteen eri vaiheeseen, joiden ajatellaan kulkevan rinnakkain sekä meneillään olevan että suunnitteilla olevan koulutusprosessien kanssa myötäillen kussakin koulutusprosesseissa nousevia kehittämiskohteita.



Kuvio 8. Uusperheneuvojakoulutuksen arviointipolku. Suomen sosiaali ja terveys ry:n (SOSTE) Laatua järjestöjen koulutukseen- opasta mukailten. (Kaijanen & Virtanen 2012.)

Arvioinnin suunnitteluvaiheessa haluttiin vastata kysymyksiin: ” Mitä, miksi ja miten arvioidaan?”, eli määriteltiin arvioinnille tavoitteet. Päätettiin arvioida koulutuksen opetussuunnitelman toimivuutta, koulutuksen sisällöllistä laadukkuutta ja koulutuksen järjestäjän käyttämiä koulutuksen toteuttamiseen liittyviä toimintoja. Suunnitteluvaiheessa mietittiin myös miten ja keneltä arviointitietoa kerätään, keiden näkökulmasta arviointia tehdään ja miten arvioinnista saatavaa

tietoa tullaan hyödyntämään. Arvioinnin suunnitelmallisuudesta kertoo se, että se on kytketty jokaiseen koulutuksessa olevaan lähijaksoon.

6.2 Uusperheneuvojakoulutuksen opetusta tukevat dokumentit

Hankkeen tavoitteena oli kuvata niitä Uusperheneuvojakoulutuksessa tapahtuvia oppimisprosesseja, joita koulutuksen ajatellaan sisältävän. Hankkeessa oli tavoitteena kuvata näitä oppimisprosesseja opiskelijoiden työskentelyn tueksi ja myös koulutuksen toteuttajan työn tueksi.

Oppijan oppimisprosessia voidaan verrata polkuun, joka on ajallisesti ja askelittain etenevä, ennalta suunniteltu ja tavoitteellinen oppimistapahtuminen sarja. Oppimisprosessi nähdään tällöin useamman tilanteen muodostamana kokonaisuutena, jonka tarkoitus on saavuttaa yksilötasolla jokin tavoiteltu osaamisen taso. Ammatillisessa koulutuksessa oppijan olisi hyvä tiedostaa, mistä osatekijöistä hänen olemassa oleva ammatillinen osaamisensa muodostuu. Omien oppimispolkujen ja osaamisen kehitysprosesseja tiedostamalla oppija voi jalostaa tietoa ja osaamista, joka on mahdollista jäsentyneesti jakaa muille. (Koli & Silander, 2002, 88; Lohi & Niiranen 2005, 32 -33.)

Koulutuksen sisällöllisiä teemoja arvioitiin hankkeen aikana keräämällä Uusperheneuvojakoulutuksen opiskelijoilta palautetta kirjallisesti, suullisesti ja havainnoimalla. Palautteisiin pohjaten kehittämishankkeessa syntyi tuloksena neljä dokumenttia, joita voidaan käyttää Uusperheneuvojakoulutuksen opetuksessa.

Uusperheneuvojakoulutuksen opetukseen voidaan jatkossa liittää seuraavat opetusta tukevat opetusmateriaalit: 1) Kokemuksellisen oppimisen malli Uusperheneuvojakoulutuksessa (Kuvio 9.) 2) Ammatillisen ja persoonallisen identiteetin integroituminen Uusperheneuvojakoulutuksessa (Kuvio10.), 3) Psykodraaman teoreettinen kuvaus ja 4) Uusperheneuvojakoulutuksen rakenne ja tavoitteet- PowerPoint-esitys (Liite 3.).

Esimerkiksi Uusperheneuvojakoulutuksessa käytetyn psykodraamamenetelmän teoreettisia lähtökohtia ja perusteluja menetelmän käyttöön kuvataan tässä siitä

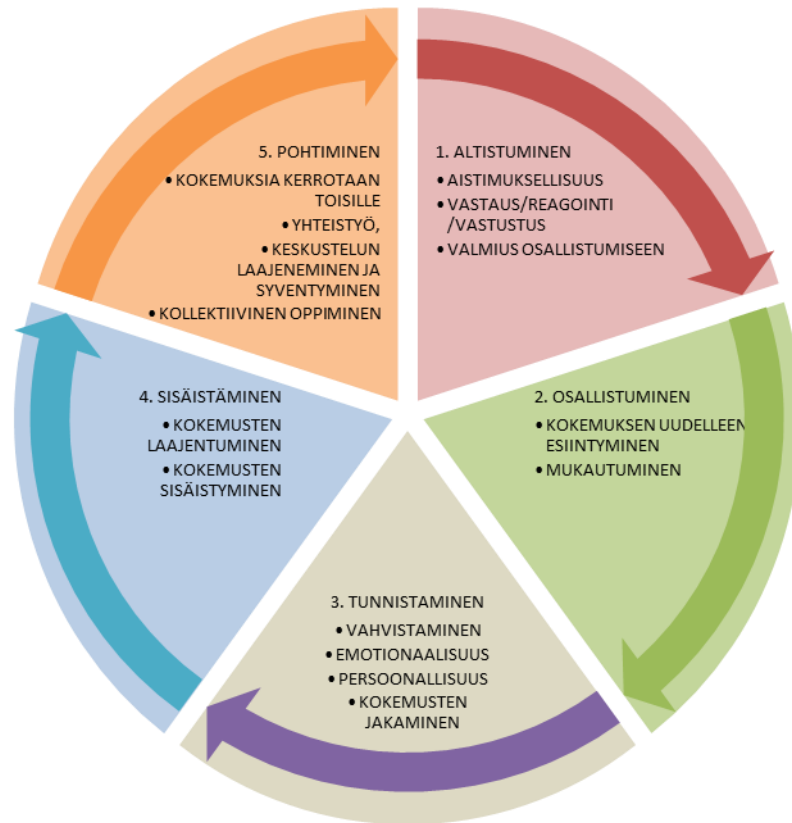
syystä, että niitä ei ole aiemmin dokumentoitu. Yhteisen tietoperustan näkyväksi tekeminen luo pohjan pitkäjänteiselle työmenetelmälle, auttaa työn sisällöllisessä kehittämisessä ja vahvistaa sisäistä yhteistyötä toimijoiden kesken. (Timonen-Kallio 2008, 17).

Lisäksi opiskelijapalautteista saatu arviointitieto koottiin ja analysoitiin tässä hankkeessa Uusperheneuvojakoulutuksen kehittämisen tueksi.

6.2.1 Kokemuksellisen oppimisen prosessi Uusperheneuvojakoulutuksessa

Uusperheneuvojakoulutus on koulutus- ja ryhmäprosessi, jossa koulutusryhmä luo puitteet oppimiselle. Ryhmä koostuu eri sosiaali-, terveys- ja kasvatustieteiden osaajista, joiden ammattitaito ja omat kokemukset ohjaavat omalta osaltaan ryhmäprosessia ennalta määrittelemättömään suuntaan. Voidaan ajatella, että koulutus tähtää yksilölliseen, mutta myös koko koulutusryhmän kollektiiviseen ymmärrykseen, joka on mahdollista kokemuksellisen oppimisen kuuluvan yhteisen jakamisen kautta.

Jo opetuksen suunnitteluvaiheessa tämä koulutuksessa tapahtuva ryhmäprosessi on pyritty ottamaan huomioon ja valjastamaan yksilön oppimisprosessia tukevaksi, hallituksi prosessiksi. Koulutuksen kokemuksellista oppimisen polkua havainnollistetaan kuviossa 9.



Kuvio 9. Uusperheneuvojakoulutuksen kokemuksellisen oppimisen prosessi. Kokemuksellisen oppimisen tavoitetaksonomiaa mukailen (Steinaker ja Bell 1979).

Kokemuksellisen oppimisen prosessi etenee kuvion 9. mukaan ensimmäisestä lohokosta opiskelijan laittaessa itsensä alttiiksi osallistumalla, jakamalla kokemuksia ja antamalla itselleen luvan aistia ja tuntea. Kun opiskelija etenee mallin mukaisesti osallistuen aktiivisesti, hän pääsee tiedostamisen tilaan, joka saattaa herättää opiskelijassa voimakkaitakin tunnetiloja (emootioita). Kokemuksellisen oppimisen kautta voidaan päästä nopeastikin tilaan, jossa opiskelija voi turvallisesti ryhmässä ja ammattitaitoisessa ohjauksessa käsitellä vaikeitakin asioita.

Uusperheneuvojakoulutuksen tavoitteena ei ole ollut opettaa opiskelijoita käyttämään kokemuksellisen oppimisen menetelmiä, kuten psykodraamaa, omassa työssään vaan niitä on käytetty lähinnä opiskeluryhmän oppimisprosesseja ohjaavana elementtinä.

6.2.2 Psykodraama osana yksilön ja ryhmän oppimisprosessia

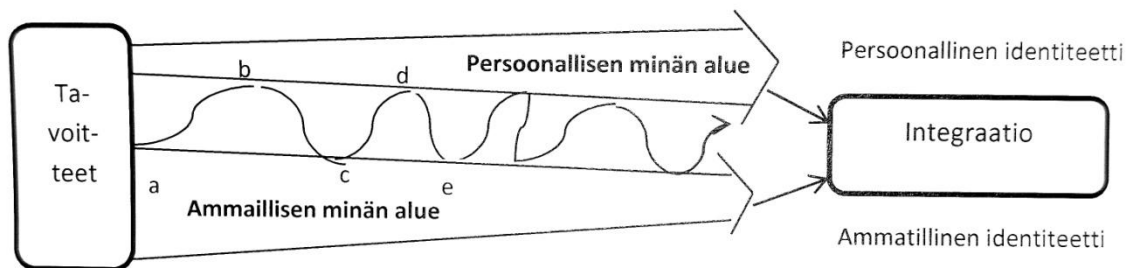
Psykodraaman kehitti opetuksen ja terapian menetelmäksi Jacob L. Morenon (1889 -1974) (Vuorinen 1993, 193 ; Lindqvist 2005, 14). Moreno tutki roolien merkitystä ihmisten käyttäytymisessä ja kehitti uusia terapiamenetelmiä, kuten psykodraaman ja sosiadraaman. Etenkin sosiadraamaa käytetään kasvatuksen ja opetuksen menetelmänä. Sosiadraamassa voidaan käsitellä esimerkiksi työntekijän ja esimiehen välisiä jännitteitä, nuoren ja opettajan välisiä ongelmatilanteita tai auktoriteettiongelmia. (Vuorinen 1993, 193.)

Sosiadraamaa työvälineenä sovelletaan ammatilliseen koulutukseen, sillä sen avulla voidaan tutkia ammattirooleissa etenkin ihmissuhdetyössä olevien ”hiljaista tietoa”. Menetelmän avulla voidaan auttaa tunnistamaan ennakkoluuloja ja uskomuksia sekä valjastaa opiskelijalla itsessään olevan roolivalikoima ammatilliseen käyttöön. (Tervamäki 2005, 107.) Ryhmätyöskentelyssä käytetään sosiometristä työskentelyä, jolla viitataan ihmisten välisiin suhteisiin ja pyritään vaikuttamaan niihin. Sosiometrisellä työskentelyllä tarkoitetaan prosessia, jossa ryhmä tutkii ohjaajan johdolla ryhmän ”näyttämölle” synnyttämiä suhde- ja vuorovaikutusrakennelmia. Ryhmän sosiometrinen rakenne tehdään ryhmälle näkyväksi suhdekartaksi joko piirtämällä tai muodostamalla ryhmän jäsenistä työskentelytilaan kuvio, missä asennot ja etäisyydet kuvastavat suhteiden laatua. (Lindqvist 2005, 14.)

”Se mitä hän sanoo, voi koskettaa minua ja muuttaa käsitykseni hänestä, itsestäni ja maailmasta.” (Puolimatka 1999, 94). Yhteisöllinen oppimisprosessi perustuu dialogiin koulutusryhmässä. Opiskelija joutuu ulkoistamaan omia ajatuksiaan ja käy niistä keskustelua muiden oppijoiden kanssa. Ihanteellisessa oppimisprosessissa yhteisöllinen työskentely johtaa ryhmän yhteisesti asetettuihin ongelmiin ja niiden yhteisölliseen ratkaisuun. Tätä ryhmässä saavutettua kollektiivista viisautta kutsutaan hajautetuksi kognitioiksi, eli oppijan tiedonkäsittelyprosessi on jaettu (hajautettu) useamman oppijan kesken. (Koli & Silander 2002, 10 -11.)

Uusperheneuvojakoulutuksen psykodraamaohjaaja Eeva Riutamaan (2012)

mukaan ammatillisessa lisäkoulutuksessa opiskelijan persoonallinen identiteetti, itselle merkityksellinen työ ja ammatillinen identiteetti luovat kasvualustan ammatillisen ja persoonallisen identiteetin integroitumiselle (Kuvio 10.). Uusperhe-neuvojakoulutuksessa tätä integroitumista edesautetaan kokemuksellisen oppimisen avulla psykodraaman keinoin. Tavoitteidenasettelun lähtökohtana on, että opiskelija laatii koulutuksen alussa sekä ammatilliset että henkilökohtaiset kasvutavoitteensa.



Kuvio 10. Ammatillisen ja persoonallisen identiteetin integroituminen Uusperhe-neuvojakoulutuksessa (Riutamaa 2012).

Kuviossa 10. ilmenee, miten koulutuksen alussa tavoitteet ja koulutuksen sisällöt koskettavat pääasiassa opiskelijan ammatillisen minän aluetta. Koulutusprosessin edetessä opiskelijan motivaatio ja valmius tarkastella koulutuksen teemoja myös persoonallisen minän alueella lisääntyvät. Riutamaan oppimissyklin mukaan opiskelija käsittelee koulutuksen teemoja (a,b,c,d,e,jne.) toisinaan ammatillisen, toisinaan persoonallisen kasvun alueella.

Siltojen rakentaminen persoonallisen ja ammatillisen minän alueiden välillä saa aikaan integroitumista eli eheytymistä työntekijän persoonassa ja auttaa työntekijää löytämään omia, sisäisiä esteitä, jotka voivat hankaloittaa työtä sosiaalialalla. (Riutamaa 2012.)

6.3 Opiskelijapalautteen analyysi

Oppimisen arvioinnissa puhutaan laadullisesta arvioinnista, kun pyritään mitaamaan opittujen asioiden syvällistä ymmärtämistä ja opetuksen vaikuttavuutta. Onnistuneessa oppimisen arviointiprosessissa opiskelija on harpannut askeleen eteenpäin; opitun asian toteuttamisen lisäksi hän laatii itselleen uusia oppimistavoitteita. (Janhonen & Vanhanen-Nuutinen 2005, 50.) Koulutuksen vaikuttavuuden arviointi on koettu vaikeaksi mitata muun muassa siksi, että usein on epäselvää, kenen näkökulma on lähtökohtana arvioinnissa. On eri asia, arvioidaanko koulutuksen tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta yhteiskunnallisten, koulutuksen toteuttajatahon vai opiskelijoiden näkökulmasta. (Helakorpi, 2001, 153.)

Uusperheneuvojakoulutuksen arvioinnin kannalta toimivan palautejärjestelmän luominen on ollut välttämätöntä. Palautteen keräämiseksi on kehitetty normitettu järjestelmä, jonka avulla toimintaa kehitetään jatkuvasti. Kaikissa Uusperheneuvojakoulutuksen lähijaksoissa on kerätty hankeen aikana opiskelijapalautte koulutusta varten kehitetyllä kaavakkeella. Palautteen analysointia helpottaa se, että kaavakkeet ovat käytössä yhdenmukaisen ohjeistuksen määräämällä tavalla liiton kaikissa palveluissa eri puolilla maata.

OK-opintokeskus on oppilaitos, joka valvoo ja arvioi ammatilliseen lisäkoulutukseen kohdennettujen opetustyötuntien tukia keräämällä koulutukseen osallistuneilta opiskelijoilta sähköpostitse arviointia mm. koulutuksen tavoitteiden toteutumisesta. Vuoden 2011 -2012 aikana koulutuksen tarpeellisuuden määrittelyä tehtiin hankkeen työntekijöiden ja koulutusorganisaation yhteistyönä. Lähtökohdaksi arviointitiedon keräämiseen otettiin OK-opintokeskuksen käyttämät arviointilomakkeet ja niissä esitetyt ryhmittelyt.

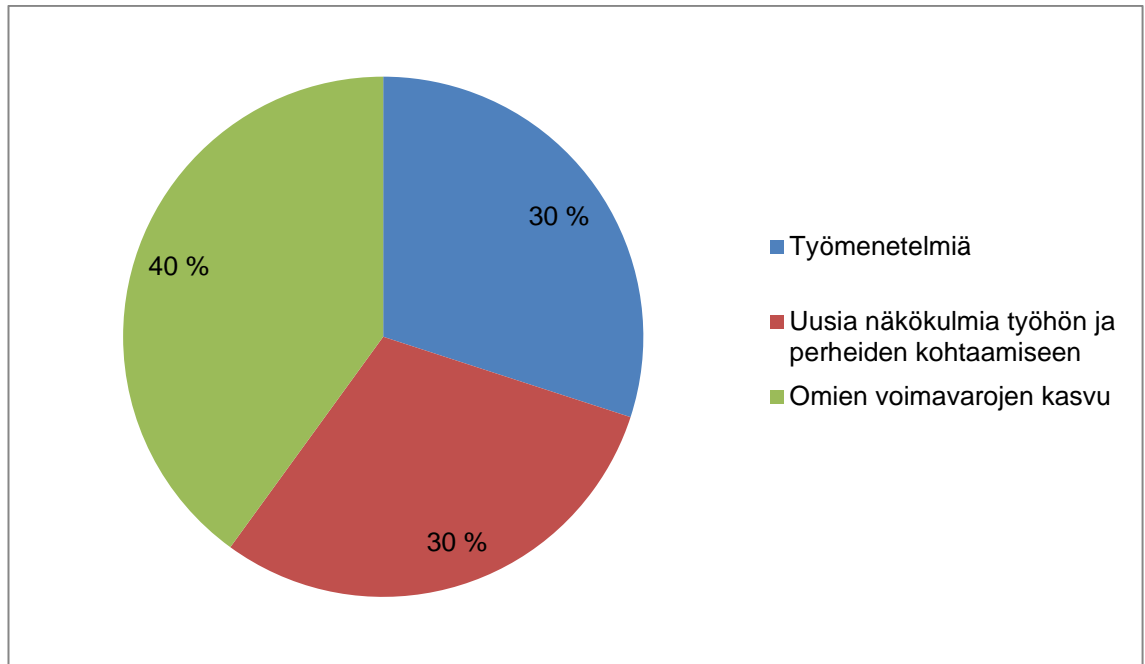
Erityisiä heikkouksia havaittiin arviointilomakkeiden toistuvien kysymyssarjojen osalta. Palautelomakkeessa kerättiin jokaiselta kahdeksalta lähijaksolta palautte, jossa alkusarjan kysymykset toistuivat samanlaisina. Suullisen palautteen mukaan opiskelijoita turhautti vastata toistuvasti samoihin kysymyksiin kuten: ”Osallistuin tähän koulutukseen siksi, että...?” tai ”Seuraavat tekijät edistivät oppimistani koulutuksessa”. Tästä syystä osa arviointitiedosta jäi saamatta ja

arviointilomakkeen kehittäminen onkin yksi jatkotoimista, joita koulutuksen kehittämiseksi asetetaan.

Uusperheneuvojakoulutuksen osallistujilta pyydettiin koko koulutusta koskeva arviointi seuraavin avoimin kysymyksin:

1. Mieti koulutuksessa oppimiasi mahdollisia hyvinvointivaikutuksia nyt ja tulevaisuudessa. Miten ammatillinen lisäkoulutus on hyödyttänyt/hyödyttää sinua, työyhteisöäsi ja asiakkaitasi?
2. Arvioi psykodraamatyöskentelyä prosessina ja sen vaikutuksia ammatilliseen kehittymiseesi.
3. Arvioi koulutuksen teorialuentojen vaikutuksia ammatilliseen kehittymiseesi.
4. Arviosi koko Uusperheneuvojakoulutuksesta kouluarvosanoin (4-10)

Opiskelijapalautteen mukaan Uusperheneuvojakoulutus auttoi itsetuntemuksen syventymisessä ja ammattiin vaikuttavien ”omien varjojen” työstämisessä (Kuvio 11.). Henkilökohtaisten kasvuhaasteiden kohtaamisen ja niiden vaikutukset työhön koki 40 % vastaajista tärkeänä oppimisprosessissa. Koulutuksen myötä opiskelijat kokivat saaneensa valmiuksia erilaisten perheiden kohtaamiseen (30% vastaajista) ja uusia työvälineitä perhetyöhön (30% vastaajista).



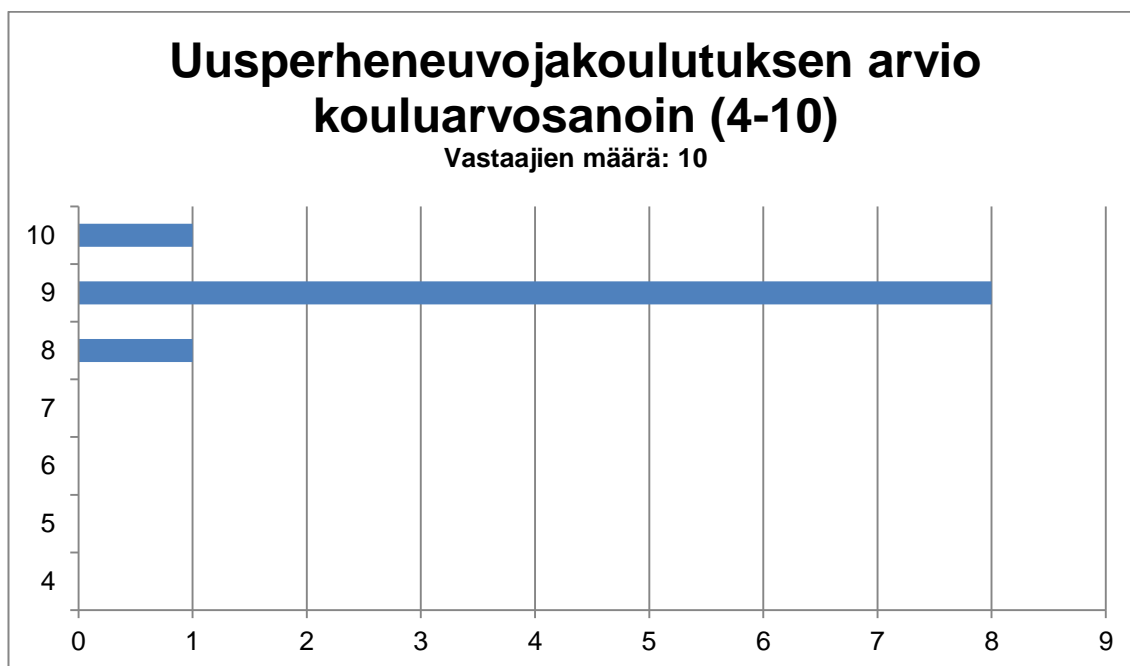
Kuvio 11. Uusperheneuvojakoulutuksen opiskelijoiden itsearviointi koulutuksen hyvinvointivaikutuksista.

Psykodraamakoulutusta arviointiin toisessa avoimessa kysymyksessä. Useat vastaajista mainitsivat alussa vierastaneensa ajatusta psykodraamatyöskentelystä, ja yksi vastaajista kertoi kokemuksen olleen samalla haastavan. Psykodraamatyöskentelyä pidettiin kuitenkin poikkeuksetta hyvänä välineenä abstraktien asioiden konkretisoimiseen, ryhmäytymiseen ja omien heikkouksien, vahvuuksien sekä varjojen ymmärtämisessä. Menetelmän vaikuttavuudesta opiskelijoihin kertoo sitä kuvailevat sanat kuten; mielenkiintoinen, vaikuttava, huikea, paras, voimaannuttava, avartava ja hyvä. Vaikka osa opiskelijoista arveli psykodraaman kautta tulevan ymmärryksen jäsentyvän vasta aikojen kuluttua, suurin osa vastaajista näki ammattilaisen persoonallisen itsetuntemuksen lisääntymisen palvelevan jo nyt asiakkaita perheiden erilaisuuden ymmärtämisen, vuorovaikutustaitojen ja ”herkkyyden” lisääntyä.

Teorialuennoista kysyttäessä opiskelijat pitivät myönteisinä seikkoina luennoitsijoiden vahvaa asiantuntijuutta, tutkimustiedon tuoreutta, lakiluentoja sekä ylipäätään uusien näkökulmien tuomista uusperhetematiikkaan, kuten sosiaalisen

vanhemmuuden ja isyyden huomioimista koulutuksen sisällöissä. Useat opiskelijoista kokivat, että koulutuksen teoriaosuuksissa oli ennestään joko paljon tai jonkin verran tuttua asiaa. Yleisesti ottaen koettiin, että osalla luennoitsijoista oli annettu liian vähän aikaa, ja kehittämisehdotuksena olikin luennoitsijoiden määrän karsiminen ja luentoaikojen pidentäminen.

Uusperheneuvojakoulutuksen kokonaisuuden onnistumista kysyttäessä vastaajat antoivat yleisarvosanaksi 9. (Kuvio 12.)



Kuvio 12. Uusperheneuvojakoulutuksen yleisarvosana 2012.

Lähes kaikki Uusperheneuvojakoulutuksen opiskelijat kokivat, että koulutus sisälsi paljon uusperheisiin liittyvää tietoa, ja luennoitsijat koettiin pääsääntöisesti hyväksi. Koulutusta kritisoitiin kuitenkin siitä, että luennoitsijoita oli liian monta samana päivänä, ja tämä esti opiskelijoiden mukaan opittuun asiaan syventymisen. Koulutusrakennetta muutettiin palautteiden perusteella siten, että koulutuksen luennoitsijoiden määrää vähennettiin ja heille varattiin pidempi luento-aika. Koulutuksen sisältösuunnitelmasta (Liite 5.) voi nähdä, että rakenne muutettiin myös lähijaksojen osalta siten, että kolme päivää kestävästä lähijaksosta siirryttiin kahden päivän mittaisiin lähijaksoihin. Koulutuksen lähijaksojen määrä lisääntyi kahdeksasta kymmeneen lähijaksoon.

7 KEHITTÄMISHANKKEEN ONNISTUMISEN ARVIOINTI

Kehittämistehtävien toteutuminen hankkeessa

Kehittämistavoitteeksi oli asetettu Uusperheneuvojakoulutuksen sisältämien erilaisten prosessien dokumentointi ja koulutuksen sisältöjen laadukkuuden arviointi sekä koulutuksen laadukkuuden parantaminen arviointitiedon pohjalta. Nämä kaksi viimeksi mainittua kehittämistehtävää pyrkivät nivoutumaan hankkeen aikana yhteen osittain onnistuenkin pyrkimyksissään. Käytännössä arviointi edellyttää dokumentointia, johon ainakaan järjestösektorilla ei tunnu olevan varattuna riittävästi aikaa. Harkittu, säännöllinen ja tarkoituksenmukainen dokumentointi kuitenkin säästää lopulta aikaa, kun jäsentämisen kautta voidaan erottaa työstä siinä mahdollisesti turhiksi jääneet toiminnot.

Uusperheneuvojakoulutuksen kehittämishankkeessa dokumentoinnin osalta onnistuttiin tavoitteiden mukaisesti tuottamaan prosesseja kuvaavia dokumentteja työkaluksi koulutusta toteuttaville työntekijöille. Kehittämistyössä onnistuttiin tuottamaan sellaisia prosessikuvauksia koulutuksesta, joiden uskotaan tukevan jatkossa paremmin koulutuksen suunnittelua ja suunnitelmallisuutta, arviointitiedon keruuta sekä raportointia sidosryhmille. Näiltä osin kehittämishanke toteutui asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Hankkeessa kehitetyt työkalut voidaan jatkossa käyttää myös pohjana muissa Suplin asiantuntijapalvelujen kehittämishankkeissa. Nähtäväksi jää, voiko dokumentteja hyödyntää esimerkiksi Suplin vertaisryhmätoiminnan kehittämisessä tulevaisuudessa. Suplin toiveena on myös, että kehittämishankkeessa tuotetut koulutuksen organisointia tukevat dokumentit palvelevat tulevaisuudessa arviointiyhteistyötä koulutuksen rahoittajan, OK-opintokeskuksen kanssa. Alustavat tiedustelut mahdollisesta osaamisen jakamisesta ja yhteistyöstä OK-opintokeskuksen kanssa aloitettiin tämän hankkeen loppuvaiheessa.

Kehittämishankkeen tavoitteena oli arviointitietoa keräämällä kehittää koulutusohjelmaa sisällöllisesti ja rakenteellisesti. Käytännössä se toteutettiin pääosin opiskelijoilta kerättyjen palautteiden pohjalta. Opiskelijapalautteiden perusteella

esimerkiksi koulutuksen rakennetta muutettiin ja luennoitsijoiden määrää vähennettiin. Kehittämishankkeen aikana syntyi myös sellaisia dokumentteja, joita ei suunnitteluvaiheessa oltu asetettu tavoitteeksi. Kehittämistyölle ominaiseen tapaan hankkeessa syntyi ”sivutuotteita”, kuten esimerkiksi tämän raportin liitteenä oleva Uusperheneuvojakoulutuksen sisältösuunnitelma.

Palautelomakkeista saatujen tietojen analysointi osoittautui käytännössä haastavaksi, sillä esimerkiksi avointen kysymysten kohdalla oli vaikeaa jäsentää palautetta yhteneväiseksi. Palautelomakkeissa opiskelijat olivat pohtineet syvästi omia tunteitaan koulutuksen edetessä. Omien tunteiden, kuten ammatillisen ja persoonallisen kasvun läpikäynti palveli todennäköisesti palautteen kirjoittajaa, mutta kehittämistyön näkökulmasta vastausten henkilökohtaisuus asetti arviointianalyysille omat haasteensa. Opiskelija-analyysia tehdessä huomasin, että palautelomake oli toiminut opiskelijoille ikään kuin oppimispäiväkirjana ja seuraavissa koulutuksissa palautelomake valjastettiin tähän tehtävään. Vuoden 2013 Uusperheneuvojakoulutuksen opiskelijat saavat jokaisen lähijakson välitehtäväksi täyttää arviointikaavake ”oppimispäiväkirjana”. Näin sitoutetaan jatkossa kaikki opiskelijat arvioimaan sekä koulutusta ja omaa oppimistaan. Opiskelijan tehtävänä on tulevissa koulutuksissa täyttää, tulostaa ja arkistoida arviointikaavake oppimisen dokumentiksi.

Hankkeessa saavutettujen tulosten pysyvyys ja Uusperheneuvojakoulutuksen tulevaisuus

Uusperheneuvojakoulutusta on kehitetty edelleen tämän kehittämishankkeen päätyttyä. Kehittämistyötä on jatkettu mm. testaamalla käytännössä tässä kehittämishankkeessa tuotettuja dokumentteja. 17.1.2013 alkoi uusi koulutus, jossa esimerkiksi tavoitteidenasetteluun kiinnitettiin erilailla huomiota esittämällä koulutuksen avauksessa opiskelijoille Uusperheneuvojakoulutuksen rakennetta ja tavoitteidenasettelua esittelevä PowerPoint-esitys. Esitystä tullaan käyttämään myös muissa tilaisuuksissa, joissa esitellään tai markkinoidaan Uusperheneuvojakoulutuksia. Se muuttunee aina tarpeen ja väistämättömänä tapahtuvan kou-

lutuksen kehittymisen niin vaatiessa.

Toisinaan kehittämistyö luo pelkästään olemassa olollaan kasvualustan työstä luonnollisesti nousevalle kehitykselle, joka tapahtui myös tämän kehittämishankkeen aikana. Uusperheneuvojakoulutuksen kehittämiseen on sen alkutai-paleelta (vuodesta 2002) lähtien sisältynyt piilotavoite koulutuksen profiilin nos-tamisesta tutkintoon johtavien koulutusten joukkoon. Tämän kehittämishank-keen aikana päästiin lähemmäs tuota tavoitetta, kun Uusperheneuvojakoulutuk-sessa olevan opiskelijan aloitteesta syksyllä 2012 käynnistettiin Suplissa selvi-tystyö koulutuksen soveltuvuudesta perhetyön erikoistumistutkintoon.

Perheneuvoja on lain mukaan sosiaalihuollon erityistyöntekijä, jolta vaaditaan perustutkinnon lisäksi erikoistumiskoulutus tai jatkotutkinto. Nykyisen käytännön mukaan kunnat ja työnantajat ratkaisevat tahoillaan, mikä on hyväksyttävää koulutusta. Selvitystyön tuloksena Uusperheneuvojakoulutuksen käyneet sosi-aalityöntekijät ja psykologit voivat koulutuksen suoritettuaan pyytää Suomen kasvat- ja perheneuvontaliitto ry:n lausuntoa kelpoisuudestaan perheneuvon-nan virkoihin, mikäli työnantaja edellyttää erillistä kannanottoa. Kun tieto koulu-tuksen soveltuvuudesta perhetyön erikoistumistutkinnoksi julkaistiin, se näkyi heti vuoden 2013 Uusperheneuvojakoulutuksen hakijamäärän nousuna. Hakijoi-ta koulutukseen tuli ennätysmäärä ja hakijoilla oli entistä korkeammat pohjakou-lutukset.

Kehittäjän ammatillisen identiteetin kasvu

Kehittämishankkeen toteuttajan näkökulmasta hedelmällisintä kehittämistyössä oli oman työn kehittäminen jäsentämällä siihen kuuluvia erilaisia prosesseja. Dokumentoinnin tärkeydestä puhutaan ja kirjoitetaan usein, mutta siitä huoli-matta sen konkreettiset hyödyt tulivat minulle yllätyksenä. Dokumentoinnin vaa-tima vaiva ja aika palkitsivat lopputuloksella, josta on todellista hyötyä järjes-tösihteerin käytännön työssä. Myös dokumentoinnin edellyttämä prosessien perusteellinen ymmärtäminen, koulutuksessa toteutettujen toimintojen kyseen-alaistaminen ja terve yksinkertaistaminen auttoivat jäsentämään työtä kiitettä-

västi.

Kritiikkinä mainittakoon, että kehittämistyötä olisi pitänyt tehdä vielä suunnitelmallisemmin laajemman joukon kanssa. Esimerkiksi Uusperheneuvojakoulutukseen osallistuneiden opiskelijoiden kanssa olisi ollut hyödyllistä pysähtyä välillä arvioimaan koulutuksen tavoitteiden toteutumista myös opetussuunnitelman näkökulmasta. Käytännön kehittämistyössä kuitenkin koin, että havainnoimalla ja suullista palautetta kuulemalla saatiin riittävästi tietoa myös opetussuunnitelman toimivuudesta. Opiskelijapalautteiden analyysissä koin riittämättömyyttä, kun asetettu tavoite analyysistä ei toteutunut. Riittämättömyyden ja turhautumistunteen halusin kuitenkin kääntää myönteiseksi oppimisprosessiksi kehittämistyön luonteesta.

Ammatti-identiteetin kehittyminen ei synny aina ilman tiedonhankinnan ja muutoksen edellyttämää kivistä tietä. Järjestötyö on luonteeltaan nopeasti muuttuvaa ja siksi edellyttää työntekijältä elastisuutta. Tässä kehittämishankkeessa sain opetella sitä samaa luopumista, jota järjestötyökin usein sisältää: alussa asetetut tavoitteet voivat muuttua, kehittämistyöstä nouseviin tarpeisiin tulee vastata nopeasti ja vaivalla tehty työ voi osoittautua turhaksi. Tämän kehittämishankkeen lähtökohdat, toteutus ja tulokset on kirjattuna tähän raporttiin näin, mutta itse kehittämisprosessi on opettanut minulle ammatillisesti enemmän kuin tässä on mahdollista tai tarpeenkaan kertoa. Ammatti-identiteetin vahvistumisen näen itselle merkityksellisen työn kehittämisenä ja työn taustojen parempaan ymmärtämisenä. Kehittämistyöstä innostuneena ja sen eteen tuomien haasteiden kanssa kamppaillessani koin rakentaneeni vankan kivijalan myös tuleville ammatillisille kehittämishaasteille.

LÄHTEET

- Aaltonen, T. & Martimo, K. 1999. Laadunkehittämisen tositapauksia työterveyshuollossa. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Adler-Baeder, F. 2007. Smart Steps. Embrace the Journey. A research-based family life education program curriculum for couples and children forming stepfamilies. Washington: The National Stepfamily Resource Center.
- Broberg, M. 2010. Uusperheen voimavarat ja lasten hyvinvointi. Helsinki: Väestöliitto.
- Helakorpi, S. 2005. Kohti verkostoituvaa ja verkottuvaa koulutusta. Hämeenlinna: HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja.
- Hirsjärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara, P. 2010. Tutki ja kirjoita. 15. -16., uudistettu painos. Hämeenlinna: Tammi.
- Hussi, T. 2005. Sosiaalinen raportointi kokemustiedon käsitteellistäjänä. Teoksessa Satka, M.; Karvinen-Niinikoski, S.; Nylund, M. & Hoikkala, S. (toim.) Sosiaalityön käytäntötutkimus. Helsinki: Helsingin Yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia, 144- 158.
- Hyttinen, N. 2006. Arviointi avuksi projektityöhön. Helsinki: Sininauhaliitto, ARVI-projekti.
- Hämäläinen, J. & Kurki, L. 1997. Sosiaalipedagogiikka. Porvoo: WSOY.
- Hämäläinen, J. 2012. Huoltoriidan kallis hinta – eroauttamisen rakenteet ja kustannukset. Teoksessa Aapola-Kari, S.; Nivala, A. & Tonttila, T. (toim.) Nuorten tukeminen vanhempien erotessa - Tutkimusnäkökulmia ja hyviä käytäntöjä. Helsinki: Suomen Kasvatus- ja perheneuvontaliitto, 14 -25.
- Hätönen, H. 2007. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen. Helsinki: Educa-instituutti Oy.
- Ilme, I. 2009. Arviointi työvälineenä. Lasten ja nuorten kasvun tukeminen. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Ikonen, M. 2011. Uusperheet tarvitsevat oman mallin. Suomen Uusperheellisten Liiton lehti kasvatus-, terveys- ja sosiaalialan ammattilaisille. Turku: Suomen Uusperheellisten Liitto ry, 14 - 15.
- Isotalo, M. 2010. Mentorointiopas. Helsinki: Akavan Erityisalat ry. http://www.ely-keskus.fi/fi/uutiset/uutiset_alueilta/Documents/Mentorointiopas.pdf.
- Jakku-Sihvonen, R. & Heinonen, S. 2001. Johdatus koulutuksen uudistuvaan arviointikulttuuriin. Helsinki: Yliopistopaino Oy.
- Jalava, U.; Palonen, T.; Keskinen, S. & Kontkanen, L. 1999. Osaaminen yrityksessä. Turku: Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskus.
- Jalava, U. & Virtanen, P. 2000. Innovatiiviseen projektijohtamiseen. Helsinki: Tammi.
- Janhonen, S. & Vanhanen-Nuutinen, L. 2005. Kohti asiantuntijuutta. Oppiminen ja ammatillinen kasvu sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: WSOY.

Juusela, T.; Lillia, T. & Rinne, J. 2000. Mentoroinnin monet kasvot. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Järvensivu, T.; Nykänen, K. & Rajala, R. 2010. Verkostojohtamisen opas. Suunnittelun, toiminnan ja arvioinnin jatkuva sykli. Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu.
http://verkostojohtaminen.fi/?page_id=43.

Kaijanen, S. & Virtanen, K. 2012. Järjestölähtöisen koulutuksen laatukriteerit-työryhmän ”Laatua järjestöjen koulutukseen”-opas. Helsinki: SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry.

Karjalainen, M. 2010. Ammattilaisten käsityksiä mentoroinnista työpaikalla. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Karvinen-Niinikoski, S. 2005. Sosiaalityön opetus, tutkimus ja kehittyvä asiantuntijuus. Teoksessa Satka, M.; Karvinen-Niinikoski, S.; Nylund, M. & Hoikkala, S. (toim.) Sosiaalityön käytäntötutkimus. Helsinki: Helsingin yliopiston Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia, 73 -96.

Kauppi, A. 2005. Kehittävän arvioinnin lähtökohtia ja periaatteita. Teoksessa Kauppi, A. (toim.) Kehittävä arviointi: periaatteita ja sovelluksia. Helsinki: Helsingin liiketalouden ammattikorkeakoulu- Helia, 17 -27.

Keränen, E.; Nissinen, P.; Saarnio, T. & Salminen, M. 2001. Sosiaalialan työn uudet ulottuvuudet. Helsinki: Tammi.

Koivula, U.; Suihko, K. & Tyrväinen, J. 2002. Mission: Possible. Opas opinnäytteen tekijälle. ammattikorkeakoulun julkaisusarja C. Oppimateriaalit. Nro 1. Tampere: Pirkanmaan ammattikorkeakoulu.

Koli, H. & Silander, P. 2002. Verkko-oppiminen. Oppimisprosessin suunnittelu ja ohjaus. Hämeenlinna: Hämeenlinnan ammattikorkeakoulu.

Kurki, L. 2000. Sosiokulttuurinen innostaminen. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Lindqvist, M. 2005. Sosiodraama matkana yhteisön kollektiiviseen alitajuntaan. Teoksessa Jauhunen, T. & Sura, S. (toim.) Miten käytän toiminnallisia menetelmiä? Psykodraaman ohjaajat kertovat. Tampere: Resurssi, 9-27.

Lohi, S. & Niiranen, V. 2005. ”Yksin tätä työtä ei voi tehdä”. Sosiaalityöntekijöiden osaamisen tuki ja osaamisen jakaminen lastensuojelutyössä. OSAATKO-KARTUKE-hankkeen julkaisuja 6. Kuopio: Kuopion yliopisto.

Malinen, V. & Larkela, P. 2011. Parisuhde – uusperheen ydin. Helsinki: VL-Markkinointi Oy.

Meisalo, V.; Sutinen, E. & Tarhio, J. 2000. Modernit oppimisympäristöt. Tietotekniikan käyttö opetuksen ja oppimisen tukena. Helsinki: Tietosanoma Oy.

Meyer, M.; Larson, J.; Busby, D. & Harper, J. 2012. Working Hard or Hardly Working? Comparing Relationship Self-Regulation levels of Cohabiting, Married and Remarried Individuals. Utah, USA: Brigham Young University.

Murtorinne-Lahtinen, M. 2011. Biologisen äidin suuri varjo yllätti tutkijan. Suomen Uusperheelisten Liiton lehti kasvatus-, terveys- ja sosiaalialan ammattilaisille. Turku: Suomen Uusperheelisten Liitto ry, 12 -13.

Mäkinen, A. & Uusikylä, P. (toim.) 2003. Tiedosta-arvioi-paranna: Itsearviointi ESR-projektien kehittämisen välineenä. Helsinki: Työministeriö.
http://www.rakennerahasot.fi/rakennerahasot/tiedostot/esr_julkaisut_2000_2006/esitteet_ja_oppaat/oppaat/02_itsearviointiopas.pdf.

- Paasivaara, L. 2010. Itsensä kokoinen johtaja -itsetuntemus työyhteisön voimavarana. Hämeenlinna: Tammi.
- Paasivaara, L.; Suhonen, M. & Virtanen, P. 2011. Projektijohtaminen hyvinvointipalveluissa. Helsinki: Tietosanoma Oy.
- Puolimatka, T. 1999. Kasvatuksen mahdollisuudet ja rajat. Minuuden rakentamisen filosofia. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.
- Ritala-Koskinen, A. 2009. Kuinka uusperhe kesytetään? Teoksessa Jallinoja, R. (toim.) Vieras perheessä. Tampere: Oy Yliopistokustannus, 128 -145.
- Rousu, S. & Holma, T. 2004a. Lastensuojelupalvelujen laadunhallinta. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.
- Rousu, S. & Holma, T. 2004b. Lastensuojelupalvelujen onnistumisen arviointi. Jyväskylä: Suomen Kuntaliitto.
- Ruuska, K. 2008. Pidä projekti hallinnassa. Suunnittelu, menetelmät, vuorovaikutus. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Seppänen-Järvelä, R. 2004. Prosessiarviointi kehittämissuunnitelmassa. Opas käytäntöihin. Helsinki: STAKES.
- Seppänen-Järvelä, R. 2006. Suunnittelurationalismista hyviin käytäntöihin. -Kehittämisen menetelmien ja ajattelutapojen muodonmuutos. Teoksessa Seppänen-Järvelä, R. & Karjalainen, V. (toim.) Kehittämistyön risteyskohtia. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy, 16 -33.
- Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto 2011. Kehittäjistä tuutoreita ja mentoreita. Sosiaali- ja terveystiedote 3/2011, 28-29.
- Steinaker, N. & Bell, M. 1979. The Experiential Taxonomy: a new approach to teaching and learning. London: Academic Press.
- Suomen Mielenterveysseura 2012. Yhdistyksen projektiopas (julkaisu verkossa). <http://julkaisut.mielenterveysseura.fi/projektiopas/>.
- Tervamäki, P. 2005. Sosiodraama ammatillisessa koulutuksessa. Teoksessa Janhunen, T. & Sura, S. (toim.) Miten käytän toiminnallisia menetelmiä? Psykodraaman ohjaajat kertovat. Tampere: Resurssi, 107.
- Timonen-Kallio, E. 2008. Työmenetelmät ammatillisten käytäntöjen vahvistajina. Teoksessa Tanskanen, I. & Timonen-Kallio, E. (toim.) Lastensuojelun hyvät työkäytännöt. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 44. Turku: Turun ammattikorkeakoulu, 7-21.
- Tossavainen, K. & Turunen, H. 1999. Neuvojasta oppimisen ohjaajaksi - ohjaamiskäytännöt tarkoituksenmukaisiksi. Teoksessa Tossavainen, K. & Turunen, H. (toim.) Terveys- ja sosiaalialan opiskelijoiden ohjaamisesta ammattikorkeakoulussa. Tampere: Kirjayhtymä Oy, 13 -14.
- Valkama, E. & Litmala, M. 2006. Lasten huoltoriidat käräjäoikeuksissa. Oikeuspoliittisen tutkimuslaitoksen julkaisuja 244. Helsinki: Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos.
- Valtiovarainministeriö 2006. Yhteinen arviointimalli CAF (Common Assessment Framework). Organisaation kehittäminen itsearviointin avulla. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Vaso, J. & Tuominen, K. 2010. Johdatko oppilaitosta laadukkaasti? Itsearviointin työkirja. Turku: Oy Benchmarking Ltd.
- Vuorinen, I. 1993. Tuhat tapaa opettaa. Menetelmäopas opettajille, kouluttajille ja ryhmän ohjaajille. Suomen Morenoinstituutin julkaisusarja nro 1. Vammalan Kirjapaino Oy: Suomen Mo-

renoinstituutti.

Åhberg, M. 1997. Jatkuva laadunparantaminen korkeatasoisena oppimisena. Eheyttävä jatkuva laadunkehittäminen (CQI, joka sisältää mm. TQM,TQC yms.) korkealaatuisena oppimisena ja sen edellytyksistä huolehtimisena. Teoreettinen perusta ja alustavia empiirisiä tapaustutkimuksia. Joensuun yliopisto Kasvatustieteiden tiedekunta. Joensuu: Yliopistopaino.

Elektroniset lähteet:

Finlex 2005. Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 29.4.2005/272. Viitattu 12.2.2013

[http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050272?search\[type\]=pika&search\[pika\]=ammatillisen%20henkil%C3%B6st%C3%B6n%20kelpoisuusvaatimuksista](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2005/20050272?search[type]=pika&search[pika]=ammatillisen%20henkil%C3%B6st%C3%B6n%20kelpoisuusvaatimuksista).

Furrow, J. & Palmer, G. 2010. Tunnekeskeinen perheterapia uusperheissä: siteiden rakentaminen sisältä ulos. Viitattu 24.12.2012

http://www.vaestoliitto.fi/parisuhde/uutta_parisuhteista/parisuhdetutkimusta_tiiviisti/?x218948=583885.

OK-opintokeskus 2012. Viitattu 14.2.2013 <http://ok-opintokeskus.fi/ok-opintokeskus>

Opetushallitus 2012. SWOT-analyysi. Viitattu 12.1.2013

http://www.oph.fi/saadokset_ ja_ohjeet/laadunhallinnan_tuki/wbl-toi/menetelmia_ ja_tyovalineita/swot-analyysi.

Pelkonen, M. 2012. Miten turvataan laatu sosiaalihuollon palveluissa. Viitattu 11.4.2012

<http://yliyveska.cou.fi/messut2007/LUENNOT/Miten%20turvataan%20laatu%20sosiaalihuollon%20palveluissa.ppt>.

Raha-automaattiyhdistys 2012. Mitä seurantatietoa kysytään? Viitattu 10.12.2012

<https://www.ray.fi/fi/jarjestot/ajankohtaista/mita-seurantatietoa-kysytaan>.

STM 2012. Kasvatusneuvonta, perheneuvonta, perheasioiden sovittelu. Viitattu 28.5.2012

http://www.stm.fi/sosiaali_ ja_ terveyspalvelut/sosiaalipalvelut/kasvatus_ ja_ perheneuvonta.

STM 2012. Sosiaalihuollon asiakkaan asema ja oikeudet. Viitattu 20.11.2011 www.stm.fi> Sosiaali- ja terveyspalvelut>Asiakkaan ja potilaan oikeudet.

Suomen Ev.Lut. Kirkko 2012. Perheneuvonta. Viitattu 28.5.2012

<http://evl.fi/EVLfi.nsf/Documents/40D5B401E55B1785C225748000449ACD?OpenDocument>.

Suomen Kuntaliitto 2012. Arviointi ja omasta työstä oppiminen. Viitattu 2.6.2012.

<http://www.kunnat.net/fi/asiantuntijapalvelut/tuke/johtaminen/esimiesty%C3%B6/perustehtavat/arviointi/Sivut/default.aspx>.

Suomen sosiaali- ja terveys ry 2012. Arviointimentorointi. Viitattu 21.12.2012

<http://www.jarjestoarviointi.fi/arviointimentorointi/>.

Suomen Uusperheellisten Liitto ry 2012. Tiedote: Suomen Uusperheellisten Liiton uusperheneuvojakoulutus pätevöittää myös perheneuvojan virkaan. Viitattu 6.1.2013

<http://supli.fi/wordpress/720/>.

Suomen virallinen tilasto (SVT): Perheet [verkkajulkaisu].

2010, Liitetaulukko 4. Uusperheet 1990–2011 . Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 26.1.2012

http://www.stat.fi/til/perh/2011/perh_2011_2012-05-25_tau_004_fi.html.

Terveyden edistäminen keskus (Tekry) 2011. SUUNTA-työkalu suunnittelun ja arvioinnin tueksi. Viitattu 22.12.2012 http://www.jarjestoarviointi.fi/tukea_arviointiin/.

Julkaisemattomat lähteet:

Heimo, E. 2012. Hallittu suunnanmuutos- Mentorointi tukena kehittämistyön muutoksessa. Mentoringin kirjallinen itsearviointi 17.10.2012.

Huiskala, H. 2012. Suomen Uusperheellisten Liitto ry:n lakiasiantuntijan haastattelun raportti.

Larkela, P. 2011. Kaiken kansan taverna- uusperheen parisuhde. VET psykoterapiakoulutuksen lopputyö.

Larkela, P. 2012. Uusperheneuvojakoulutuksen luentomateriaali. Power Point- esitys.

Riutamaa, E. 2012. Uusperheneuvojakoulutuksen psykodraamajakson jälkipohdintaa. Opintomoniste.

Salonen, K. 2013. Näkökulmia toiminnallisen ja tutkimuksellisen opinnäytetyön samankaltaisuuksiin ja eroihin. Opas & opintomoniste. Turun ammattikorkeakoulu.

Suomen Uusperheellisten Liitto Ry 2009. Supli ry:n strateginen suunnitelma vuosille 2009-2013.

Suomen Uusperheellisten Liitto ry 2011. Toimintakertomus 2011.

Suomen Uusperheellisten Liitto ry 2012. Toimintakertomus 2012.

Suomen Uusperheellisten Liitto ry 2002. Uusperheneuvojakoulutuksen yleisesite.

AKTORIN, MENTORIN JA ORGANISAATION JOHDON VASTUUT JA TEHTÄVÄT MENTORINNISSA

OSAPUOLET	VASTUUT JA TEHTÄVÄT
Aktori	<ul style="list-style-type: none"> – tunnistaa kehittymisensä tarpeet ja asettaa tavoitteet mentorintisuhteelle – tunnistaa toimintaympäristössä olevat tuki- ja ohjausresurssit sekä on tietoinen kehittymisensä mahdollisuuksista – esittää teemat, joita mentorintisuhteessa yhdessä työstehtään – tuo yhteiseen keskusteluun omat ajatuksensa ja näkemyksensä – on itse aktiivisesti ratkaisemassa työhönsä ja uraansa liittyviä asioita – ottaa omat voimavaransa käyttöön ja kehittää työssään yhä parempia ratkaisuja – kokeilee ja soveltaa käytäntöön yhteisesti keskusteltuja asioita – kertoo mentorille palautetta kokeilujen onnistuneisuudesta
Mentori	<ul style="list-style-type: none"> – tukee aktoria kehittymis- ja mentorointitavoitteiden asettamisessa – auttaa aktoria hahmottamaan tavoiteltavaa osaamista ja tiedostamaan työympäristön asettamia haasteita työntekijälle – hallitsee ne sisällöt, jota varten hänet on pyydetty mentoriksi – suhtautuu kriittisesti omaan osaamiseensa ja tietämykseensä: välittää vain uutta, ajankohtaista tietoa ja päivittää jatkuvasti osaamistaan – esittää ajatuksiaan ja kokemuksiaan aktorin ratkaisujen tueksi – sitoutuu mentorisuhteessa sovittuihin, aktorin laatimiin tavoitteisiin – ottaa vastaan palautetta aktorin käytännön kokeilusta sekä oppii niistä itsekin – kykenee kohtaamaan ja olemaan vuorovaikutussuhteessa aktorin kanssa ja tulee toimeen erilaisten ihmisten kanssa – osaa keskustella, kuunnella ja kysyä – osaa käyttää luovia ja tilanteeseen sopivia työskentelymuotoja – osaa jäsentää yhteisen työskentelyn: työskentelyn aikatau-

	<p>lu sekä mentoroinnin sisällöt</p> <ul style="list-style-type: none"> – selkeyttää oman näkemyksensä mentoroinnista – edistää omalla työpaikallaan mentorointia kokemustensa pohjalta
Organisaation johto	<ul style="list-style-type: none"> – selvittää, mitä mentoroinnilla yleisesti tarkoitetaan, ja jäsentää, millaisia tarpeita organisaatiossa voisi olla mentoroinnille – asettaa mentoroinnille kohdennettuja tavoitteita suhteessa organisaation toimintapolitiikkaan ja perustehtävään sekä selvittää, millaisia oppimisen ja kehittymisen haasteita toimintaympäristön muutokset työntekijälle asettavat – edistää mentoroinnin idean ja toimintatavan leviämistä organisaatiossa – osallistuu mentorointisopimuksen tekemiseen: sovitaan työntekijöiden kanssa mentorointiin varattavasta ajasta ja huolehditaan työtehtävien sujuvuudesta mentorointistuntojen aikana – huolehtii mentoreiden, aktoreiden ja mentoroinnista vastaavien henkilöiden perehdyttämisestä ja valmennuksesta mentorointiin – huolehtii, että mentoroinnin tueksi on tuotettu materiaalia (myös pohja mentorointisopimuksen tekemiselle) – kokoaa mentorointiverkostoa

OK-OPINTOKESKUKSEN ARVIOINTIKAAVAKE**OK-opintokeskus****Ammatillisen lisäkoulutuksen opintojakso palautelomake**

Olet osallistunut OK-opintokeskuksen tukemaan ammatilliseen lisäkoulutukseen. Tämän jälkiarvioinnin avulla OK-opintokeskus haluaa selvittää miten saamastasi koulutuksesta on Sinulle ollut hyötyä.

Tähdellä (*) merkittyihin kysymyksiin vastaaminen on pakollista. Tyhjiin vastauskenttiin kirjoitettavan tekstin määrää ei ole rajoitettu. Voit palata tähän kyselyyn uudelleen sähköpostiviestissä olevan linkin kautta.

1. Minkä ikäinen olet? Valitse oikea ikäryhmä. *

- Alle 20 vuotta 20-29 vuotta 30-39 vuotta 40-49 vuotta 50-59 vuotta
- 60 vuotta tai yli

2. Osallistuin tähän koulutukseen siksi että...

3. Seuraavat tekijät edistivät oppimistani koulutuksessa *

Vastaa väittämiin valitsemalla mielestäsi oikea vaihtoehto. Vastauksiisi voit antaa perusteluja ja tarkennuksia kohdassa 4. Jos jokin kohta ei sisällynyt koulutukseen, valitse "En osaa sanoa/Ei sisällynyt koulutukseen"

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa/Ei sisällynyt koulutukseen
a. Koulutuksen tavoitteiden asettelu *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. Koulutuksen vastaavuus omiin tarpeisiini *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Kouluttajien osaaminen ja asian hallinta *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Kouluttajien innostavuus *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Käytetyt opetusmenetelmät *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. Koulutuksessa käsitelty tieto *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g. Käytännön harjoitteet *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h. Käytetty oppimateriaali *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i. Koulutustila *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j. Ilmapiiri *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
k. Muut osallistujat *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
l. Käytetyt opetusvälineet (esim. dataprojektori, fläppitaulu) *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
m. Käytetyt verkko-opetusvälineet *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Mitkä olivat tärkeimmät asiat, jotka opit tai oivalsit koulutuksessa?

6. Koulutus oli vahvasti kytketty työelämään *

- Täysin samaa mieltä
- Osittain samaa mieltä
- Osittain eri mieltä
- Täysin eri mieltä
- En osaa sanoa

7. Koulutus lisäsi valmiuksiasi toimia ammatissani tai ammattitehtävissäni *

- Täysin samaa mieltä

- Osittain samaa mieltä

- Osittain eri mieltä

- Täysin eri mieltä

- En osaa sanoa

8. Kerro koulutuksen vaikutuksesta ammatilliseen kehittymiseesi

8. Kerro koulutuksen vaikutuksesta ammatilliseen kehittymiseesi

9. Miten koulutusta voisi kehittää?

10. Suositteisitko tätä koulutusta muille? *

Kyllä En

11. Tiesin että koulutus toteutettiin yhteistyössä OK-opintokeskuksen kanssa *

Kyllä En En osaa sanoa

Tallenna lomake painamalla Lähetä-painiketta. Kiitos vastauksistasi!

Lähetä



**UUSPERHENEUVOJAKOULUTUKSEN AVAUS, TAVOITTEET JA SISÄLTÖ.
POWERPOINT-ESITYS**



Ammatillinen lisäkoulutus henkilöstön osaamisen kehittämisen välineenä

TAVOITTEENA

- lisätä sos.alan henkilöstön työhyvinvointia, ammatillisen osaamisen kasvua ja verkottumista
- pysyvien täydennyskoulutusratkaisujen synnyttäminen

TOIMENPITEET

- Organisoida ja toteuttaa kaikille henkilöstöryhmille oikein suunnattua ja ajankohtaista täydennyskoulutusta
- Luoda osaamisen kehittämiseen suunnitelmallisuutta ja jatkuvuutta.

Uusperheneuvojakoulutus

Koulutus sisältää: 22 päivää kontaktiopetusta (176 kontaktiopetustuntia), etäopetusta 160 h (josta välitehtäviä 8x4h = 32h).

KOULUTUKSEN TAVOITTEET

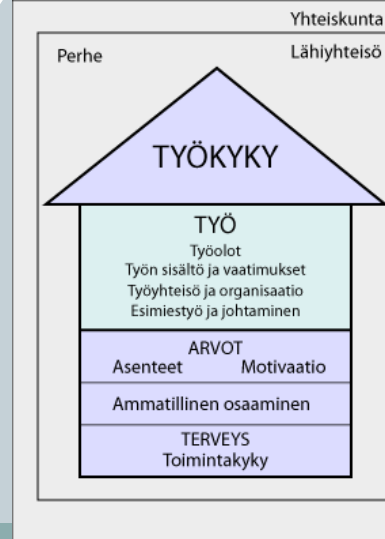
- lisätä työntekijöiden valmiuksia ja välineitä kohdata työssään uusperheitä ja auttaa ymmärtämään erilaisia perhemalleja.
- Opettaa uusia vuorovaikutustaitoja eri perheenjäsenten mm. sosiaalisten vanhempien kohtaamiseen.
- antaa valmiuksia ja välineitä toimia sovittelijana erilaisissa perheneuvotteluissa.
- lisätä sos.alan henkilöstön työhyvinvointia, ammatillisen osaamisen kasvua ja verkottumista

2013 UUSPERHENEUVOJAKOULUTUS					
1. lähijakso:	2. lähijakso:	3. lähijakso:	4. lähijakso:	5. lähijakso:	
Minä ammattilaisena To:Pe 17.-18.1.2013	Vanhemmuus To:Pe 7.-8.2.2013	Sosiaalinen vanhemmuus To:Pe 7.-8.3.2013	Lapsi uusperheessä To:Pe 4.-5.4.2013	Uusperhe perheenä To:Pe 16.-17.5.2013	
7.1. AP Tutustuminen, ouluksen perusteet, ouluksen prosessi. Iika on uusperhe? Tutkimusta, syököä uusperheistä, psykoterapeutti Pekka Larkela	7.2. AP Tutkimustietoa uusperheistä, psykoterapeutti Pekka Larkela 7.2. IP Kiintymyssuhdeteoria uusperheessä, Päihdeterapeutti Ilkka Laaksonen 8.2. AP Uusperheistä koskeva lausunnontyö, Asianajaja Hanna Söderlund 8.2 IP Kirjareferaatien purku	7.3. AP Uusperheuvoja työssä, psykoterapeutti Pekka Larkela 7.3. IP Isä sosiaalisena vanhempana KT Jouko Huttunen 8.3. AP Uusperheuvoja työssä, psykoterapeutti Pekka Larkela 8.3. IP Äitiyden identiteetin rakentaminen uusperheessä KM Minna Murtomäke, Lahonen	4.4. AP Valokuvat ja symboliesineet perhetyössä (Välitehtävän purku) psykoterapeutti Pekka Larkela 4.4. IP Uusperhe lapsen silmin, Uusperheuvoja, Reetta Lahon 4.4. IP Lasten hyvinvointi uusperheessä, KM Mari Broberg 5.4. AP Vanhemmuuden roolikahta, psykoterapeutti Pekka Larkela 5.4. IP	16.5. AP 16.5. IP Uusperhe perheenä Psykodraamaohjaaja Eeva Riutamaa, psykoterapeutti Pekka Larkela 17.5. AP Uusperhe perheenä Psykodraamaohjaaja Eeva Riutamaa, psykoterapeutti Pekka Larkela 17.5. IP Monikulttuurisen sijais- ja adoptiolapsen/-perheen kohtaaminen Adoptio- ja sijaisvanhempi Mervi Salmi-Jokinen?	6.0 6.0 7.0 7.0 7.0 7.0 O
VÄLITEHTÄVÄ: Oppimispäiväkirja KEHITTÄMISHANKE: Kehittämishankkeen ideointia.	VÄLITEHTÄVÄ: Oppimispäiväkirja	VÄLITEHTÄVÄ: Oppimispäiväkirja "Kotini maisema" Pohjajärjestys ja valokuvat KEHITTÄMISHANKE: Lähetä kehittämishankkeen aihio (toteuttamistapa ja lyhyt kuvaus sisällistä) 23.3.2013 mennessä pekka.larkela@supli.fi	VÄLITEHTÄVÄ: Oppimispäiväkirja Välitehtävän kodittaisi yksi suhde, jota haluat tutkia	VÄLITEHTÄVÄ: Oppimispäiväkirja "Auttajan varjo" Psykodraamaohjaajan antama tehtävä.	ta ja m pt

2013 UUSPERHENEUVOJAKOULUTUS			
7. lähijakso:	8. lähijakso:	9. lähijakso:	10. lähijakso:
Psykodraamajakso Ke:Pe 7.-9.8.2013	Parisuhte uusperheessä To:Pe 12.-13.9.2013	Menneisyys To:Pe 10.-11.10.2013	Päätösjakso Ke:Pe 6.-8.11.2013
7.-9.8. Tutkitaan uusperheen rooleja ja ihmisuhteita psykodraamaa hyödyntäen. Psykodraamaohjaaja Eeva Riutamaa/ psykoterapeutti Pekka Larkela VÄLITEHTÄVÄ: Oppimispäiväkirja	12.9. AP=IP Parisuhteen Paikat Kirkkohallituksen Perheasiat Arja Seppänen 13.9. AP Uusperheen parisuhde: ET Paripsykoterapeutti, seksuaaliohjaaja, työnohjaaja Milla Sahla 13.9 IP Uusperheen parisuhde; suora työnohjaus VE T Perheterapeutti/Suomen Uusperheellisten Liitto ry: Pekka Larkela 13.9 IP Kehittämishanke, psykoterapeutti Pekka Larkela	10.10. Menneisyys ja uusperhe Psykodraamaohjaaja Eeva Riutamaa/ psykoterapeutti Pekka Larkela 11.10. AP Tapaamiskäytännöt ja täytännöt, Asianajaja Hanna Söderlund 11.10 IP Ero ja yhteistyövanhemmuus lapsen ja vanhemman silmin. 11.10 IP Kehittämishanke, psykoterapeutti Pekka Larkela	5.-6.11 Kehittämistehtävät, psykoterapeutti Pekka Larkela 7.11 AP Ryhmäprosessin toiminnallinen päätös, psykoterapeutti Pekka Larkela 7.11 IP Koulutusprosessin päätös. Yhteenveto, koulutuksen päättäminen ja todistusten jako KEHITTÄMISHANKE: Kehittämishankkeen esitys
	VÄLITEHTÄVÄ: Oppimispäiväkirja	VÄLITEHTÄVÄ: Oppimispäiväkirja Kehittämishankkeen valmistaminen KEHITTÄMISHANKE: Lähetä kehittämishankkeen 1.11.2013 mennessä osoitteeseen: nalka.larkela@supli.fi	

Yhteiskunnallinen näkökulma:

- Osaamisen kehittämisen tavoitteena on parantaa sekä palvelutuotannon tuloksellisuutta että työelämän laatua samanaikaisesti
- Koulutuspoliittiset ja yhteiskunnalliset ilmiöt
- Korkeatasoiset koulutukset vst. pahoinvointi



Työnantajan (organisaation) näkökulma

- Henkilöstön koulutus on osa strategista henkilöstöjohtamista
- Työtapa ja -kulttuuria kehittämällä voidaan lisätä organisaation osaamista
- Työn muuttuvat vaatimukset ja uudet haasteet edellyttävät jatkuvaa oppimista. Sitä voidaan tukea mm. koulutuksen avulla
- Tarvelähtöinen ja oikea-aikainen henkilöstön täydennyskoulutus tukee henkilöstön tunnetta oman työn hallinnasta ja näin lisää kokonaisvaltaisesti työhyvinvointia ja työssä jaksamista
- Osaamisen ennakointi edellyttää seurantatietoa ja tulevaisuustietoa oikeassa suhteessa

”Kuormitun nykyään enemmän työyhteisön kautta tulevista hankaluuksista kuin asiakkaiden tuomista vaativista tilanteista. Työilmapiirin tulehtuneisuus aiheuttaa turhautuneisuutta ja osaksi myös toivottomuutta, koska mitään ei saada muutettua ja/tai käsiteltyä”

”Kuormitun kun olen osaamiseni ylärajoilla, ja samaan aikaan asiakas tarvitsee paljon kannattelua. Tunteet: Epävarmuus, pelko väärin/riittämättömästi tekemisestä, stressi ja jännitys.”

”Haluan oppia uutta ja saada uusia työmuotoja itselleni sekä tässä on lisäksi omaa työskentelyä, mikä kiinnostaa myös.”

Yksilön (opiskelijan/työntekijän) näkökulma

- Oppimistavoitteiden määrittely
- Opiskelijan osaamisen kehittäminen
- Konstruktivistinen oppimiskäsitys
- Psykodraamatyöskentelyssä yksilön ja ryhmän vuorovaikutus oppimisen perustana

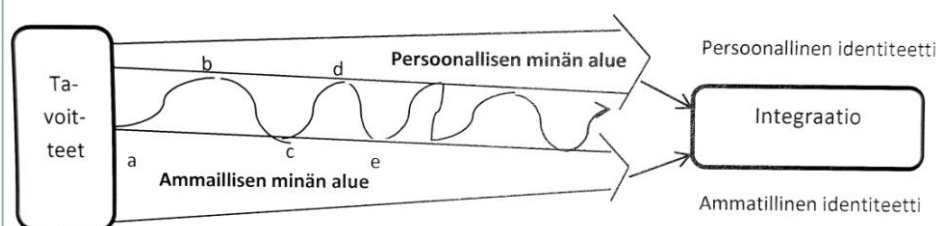
”Saan lisäkoulutusta monimuotoisten perheiden kohtaamiseen. *Saan kokemuksellisten menetelmien avulla tutkia omia käsityksiäni, tuntemuksiani ja hiljaista tietoa.*”

”*Erytisen tärkeänä pidän tiedon lisääntymistä perheistä, niiden mahdollisista konfliktitilanteista ja menetelmistä, joilla tilanteisiin voi puuttua.*”

”*Tärkeintä on löytää omat sisäiset esteeni, ja ne puolet minussa, jotka rajoittavat ammattiniän kehitystä.*”

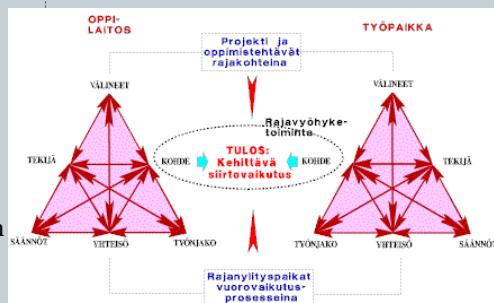
Tavoitteidenasettelun lähtökohtana ammatilliset ja persoonalliset oppimistavoitteet

”*Kuormitun työssäni niissä kohtaa, jossa huomaan itselläni olleen samantyyppisiä vaikeita kokemuksia menneisyydessä, kuin mitä omilla asiakkaillani on. Liiallinen empatia ja herkkyys, puolueettomuuden säilyttäminen mm. väkivaltaa käsiteltäessä aiheuttaa joskus kovia henkisiä ponnisteluja.*”



Koulutusorganisaation näkökulma

- Koulutusorganisaation osaamisen kehittäminen arvioinnin avulla
- Pedagogisesti laadukas toteutussuunnitelma, jossa osaamistavoitteet on selkeästi määriteltä ja työmuodot tukevat näiden tavoitteiden saavuttamista
- Vuorovaikutus koulutuksen ja työpaikan välillä
- Tulevaisuuden osaamistarpeiden edellyttämä ennakointi, osaamisen tunnistaminen ja mahdollisten muutosten aiheuttama muutosjohtaminen
- Tulevaisuuden osaamistarpeiden kartoittaminen



“Olen itse oma työvälineeni ja sen ymmärtäminen on huikea asia”

KIITOS MIELENKIINNOSTASI!

UUSPERHENEUVOJAKOULUTUKSEN TOIMINTASUUNNITELMA

UUSPERHENEUVOJAKOULUTUKSEN TOIMINTASUUNNITELMA		
PÄÄMÄÄRÄ	Perheet saavat tukea ja ratkaisumalleja uusperheen vanhemmuuteen, arkeen, voimavaroihin ja parisuhteeseen	
TARVE:	Ammattilaisilla tarve saada lisätietoja ja valmiuksia uusperheiden kohtaamiseen ja auttamiseen	
KOHDE	KOULUTUSOHJELMA	OPISELIJAT
TAVOITE	<ul style="list-style-type: none"> • Kehittää tarpeita vastaava laadukas koulutus ja saada koulutus toteutumaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Antaa ammattilaisille tietoa, taitoja ja menetelmiä kohdata työssään uusperheitä
KEINOT	<ul style="list-style-type: none"> • koulutustyöryhmien työskentely • yhteistyö rahoittajien ja muiden tahojen kanssa • koulutus- ja viestintäsuunnitelma • riskianalyysi 	<ul style="list-style-type: none"> • kontaktiopetus • etäopetus, psykodraamatyöskentely • menetelmäopetus • päättötyö • ryhmätyöt • koulutukseen osallistuneiden ammatillisen kasvun seuranta ja ohjaaminen

PROSESSI	<p>Koulutuksen suunnittelu ja markkinointi</p> <ul style="list-style-type: none"> • koulutuksen tavoitteiden ja aikataulun täsmentäminen • kouluttajien ja asiantuntijoiden sopiminen • rahoituksen varmistaminen • markkinointi opiskelijoiden valinta • raportointi 	<p>Uusperheneuvojakoulutusohjelma</p> <ul style="list-style-type: none"> • rakenne, koulutusohjelman esittely ja aikataulutus • lähiopetuspäivät • etätehtävät • palaute • arviointi
TEHTÄVÄT	<ul style="list-style-type: none"> • työsuunnitelman mukaisesti • kuka tekee, mitä tekee ja milloin tekee 	<ul style="list-style-type: none"> • luennoitsijoiden antama opetus • kurssisihteerin tehtävät • osallistuvien palautteen kokoaminen • pääkouluttajan tehtävät • etä- ja kontaktiopetuksen ohjaus
TUOTOKSET	<ul style="list-style-type: none"> • koulutusohjelma, budjetti • koulutus- ja viestintäsuunnitelma ja niiden päivittäminen • koulutusmateriaali, mainontamateriaali, loppuselvitykset 	<ul style="list-style-type: none"> • opettajien ja kurssilaisten antamat koulutusmateriaalit • päättötyö koulutettavalle itselleen ja työyhteisölle
TULOKSET	<ul style="list-style-type: none"> • opettajien ja kurssilaisten antamat koulutusmateriaalit • päättötyö koulutettavalle itselleen ja työyhteisölle 	<ul style="list-style-type: none"> • henkilökohtainen arvio koulutuksen hyödyistä, miten koulutettava pystyy hyödyntämään koulutuksen antamia valmiuksia omassa työssään
ONNISTUMISEN KRITTEERIT	<ul style="list-style-type: none"> • 1 uusperheneuvojakoulutus/v • koulutettu minimi 18 ammatilasta valtakunnallisesti • toteutettu budjetin mukaisesti 	<ul style="list-style-type: none"> • koulutussisällöt pedagogisten tavoitteiden mukaiset • x koulutuksen käynnyttä tulee mukaan asiantuntijapankkiin, verkostoon? • x koulutettua järjestön kouluttajareservissä • työntekijät käyttävät opittuja menetelmiä omassa työssään ja levittävät tietoa

UUSPERHENEUVOJAKOULUTUKSEN SISÄLTÖSUUNNITELMA



2013 UUSPERHENEUVOJAKOULUTUS

1. lähijakso: Minä ammattilaisena To-Pe 17.-18.1.2013	2. lähijakso: Vanhemmuus To-Pe 7.-8.2.2013	3. lähijakso: Sosiaalinen vanhemmuus To-Pe 7.-8.3.2013	4. lähijakso: Lapsi uusperheessä To-Pe 4.-5.4.2013	5. lähijakso: Uusperhe perheenä To-Pe 16.-17.5.2013	6. lähijakso: Erityiskysymykset To-Pe 6.-7.6.2013
17.1. AP Tutustuminen, koulutuksen perusteet, koulutusprosessi. Mikä on uusperhe? Tutkittua tietoa uusperheistä. Psykoterapeutti Pekka Larkela	7.2. AP Tutkimustietoa uusperheistä..... Psykoterapeutti Pekka Larkela 7.2. IP Kiintymyssuhdeteoria uusperheessä..... Päihdeasiantuntija Ilkka Laaksonen	7.3. AP Uusperheneuvoja työssä..... Psykoterapeutti Pekka Larkela 7.3. IP Isä sosiaalisena vanhempansä. KT Jouko Huttunen	4.4. AP Valokuvat ja symbolisointi perhetyössä (Välitehtävän purku) Psykoterapeutti Pekka Larkela 4.4. IP Uusperhelapsen silmin. Uusperheneuvoja. Reetta Lahti.	16.5. AP 16.5. IP Uusperhe perheenä Psykodraamaohjaaja Eeva Riutamaa/ Psykoterapeutti Pekka Larkela	6.6. AP 6.6. IP 7.6. AP Narsismi, uusperheessä. Psykoterapeutti. Anna Söderlund?
17.1. IP Oma äiti/isäsuhte: Psykodraamaohjaaja Eeva Riutamaa/ Psykoterapeutti Pekka Larkela	8.2. AP Uusperheistä koskeva lausunnontekeminen. Asianajaja Hanna Söderlund	8.3. AP Uusperheneuvoja työssä..... Psykoterapeutti Pekka Larkela	4.4. IP Lasten hyvinvointi uusperheessä. KM Mari Broberg	17.5. AP Uusperhe perheenä Psykodraamaohjaaja Eeva Riutamaa/ Psykoterapeutti Pekka Larkela	7.6. IP Uusperheiden erityiskysymykset. Asianajaja Hanna Söderlund
18.1. AP Oma äiti/isäsuhte: Psykodraamaohjaaja Eeva Riutamaa/ Psykoterapeutti Pekka Larkela	8.2 IP Kirjareferaatien purku.....	8.3. IP Äitipuolen identiteetin rakentaminen uusperheessä KM Minna Murtorinne-Lahtinen	5.4. AP Vanhemmuuden roolista. Psykoterapeutti Pekka Larkela	17.5. IP Monikulttuurisen sijais- ja adoptiolapsen/-perheen kohtaaminen Adoptio- ja sijaisvanhempi Mervi Salin-Imkinen?	7.6. IP IP Kehittämishanke. Psykoterapeutti Pekka Larkela
18.1. IP Kehittämishanke ja asiantuntijuuden kehittäminen. Erityiskysymyksiä sopiminen HOPS/ Psykoterapeutti Pekka Larkela	VÄLITEHTÄVÄ: Oppimispäiväkirja	VÄLITEHTÄVÄ: Oppimispäiväkirja "Kotini maisema" Rohjapiirustus ja valokuvat	5.4. IP	17.5. IP	VÄLITEHTÄVÄ: Oppimispäiväkirja
VÄLITEHTÄVÄ: Oppimispäiväkirja Kirjareferaatit		KEHITTÄMISHANKE: Läherä kehittämisshankkeen aihe (toteuttamistapa ja lyhyt kuvaus sisällöstä) 23.3.2013 mennessä pekka.larkela@supli.fi	VÄLITEHTÄVÄ: Oppimispäiväkirja Valitse lapsuudenkodistasi yksi suhde, jota haluat tutkia	VÄLITEHTÄVÄ: Oppimispäiväkirja "Auttajien verjot" Psykodraamaohjaajan antama tehtävä.	KEHITTÄMISHANKE: Läherä kehittämisshankkeen tarkentunut aihe, sisällys, sisältö ja toteuttamistapa 1.8.2013 mennessä pekka.larkela@supli.fi

2013 UUSPERHENEUVOJAKOULUTUS



7. lähijakso: Psykodraamajakso Ke-Pe 7.-9.8.2013	8. lähijakso: Parisuhde uusperheessä To-Pe 12.-13.9.2013	9. lähijakso: Menneisyys To-Pe 10.-11.10.2013	10. lähijakso: Päätösjakso Ke-Pe 6.-8.11.2013
7.-9.8. Tutkitaan uusperheen rooleja ja ihmisiä suhteita psykodraamaa hyödyntäen. Psykodraamaohjaaja Eeva Riutamaa/ Psykoterapeutti Pekka Larkela	12.9. AP+IP Parisuhteen Palikat Kirkkohallituksen Perheasiat Arja Seppänen	10.10. Menneisyys ja uusperhe Psykodraamaohjaaja Eeva Riutamaa/ Psykoterapeutti Pekka Larkela	5.-6.11. Kehittämistehtävät. Psykoterapeutti Pekka Larkela
VÄLITEHTÄVÄ: Oppimispäiväkirja	13.9. AP Uusperheen parisuhde: ET Paripsykoterapeutti, seksuaalineuvoja, työnohjaaja Milla Sahlha	11.10. AP Tapaamiskäytännöt ja taitojen oppiminen. Asianajaja Hanna Söderlund	7.11 AP Ryhmäprosessin toiminnallinen päätös. Psykoterapeutti Pekka Larkela
	13.9 IP Uusperheen parisuhde; suora työnohjaus VET Perheterapeutti/Suomen Uusperheellisten Liitto ry. Pekka Larkela	11.10 IP Ero ja yhteistyö vanhemmuus lapsen ja vanhemman silmin.	7.11. IP Koulutusprosessin päätös. Yhteenveto, koulutuksen päättäminen ja todistusten jako
	13.9 IP Kehittämishanke. Psykoterapeutti Pekka Larkela	11.10 IP Kehittämishanke. Psykoterapeutti Pekka Larkela	KEHITTÄMISHANKE: Kehittämisshankkeiden esitys
	VÄLITEHTÄVÄ: Oppimispäiväkirja	VÄLITEHTÄVÄ: Oppimispäiväkirja Kehittämishankkeen valmistaminen	
		KEHITTÄMISHANKE: Läherä kehittämisshanke 1.11.2013 mennessä osoitteeseen pekka.larkela@supli.fi Valmistaudu esittämään hanke viimeisellä lähijaksolla	