

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaalialan koulutusohjelma

Noora Nevalainen

**ITSETUNNON VAHVISTAMINEN OSANA OMAKIELISTEN
KOTOVALMENTAJIEN AMMATILLISUUTTA**
Työkalupakki kotovalmentajien kouluttamiseen

Opinnäytetyö
Syyskuu 2013



OPINNÄYTETYÖ
Elokuu 2013
Sosiaalialan koulutusohjelma

Tikkarinne 9
80220 JOENSUU
p. (013) 260 6600

Tekijä
Noora Nevalainen

Nimeke
Itsetunnon vahvistaminen osana omakielisten kotovalmentajien ammatillisuutta
Työkalupakki kotovalmentajien kouluttamiseen

Toimeksiantaja
Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys ry., Omakielisten kotovalmentajien kokeiluhanke

Tiivistelmä

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena oli suunnitella ja toteuttaa omakielisten kotovalmentajien ammatillinen koulutus. Koulutus toteutettiin käyttäen toiminnallisia menetelmiä. Koulutuksessa kokoonnuttiin yhteensä kuusi kertaa noin neljän tunnin ajan. Opinnäytetyön tuotoksena syntyi työkalupakki, johon koottiin koulutuksen pohjalta harjoitukset sekä teoriaa toiminnallisista menetelmistä. Tarkoituksena oli kokeilla, soveltuvatko toiminnalliset menetelmät osaksi omakielisten kotovalmentajien ammatillista koulutusta.

Opinnäytetyö toteutettiin toimeksiantona Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys ry:n hallinnoimalle Omakielisten kotovalmentajien kokeiluhankkeelle. Tuotos koottiin koulutuksen pohjalta ja siihen otettiin mukaan koulutuksessa toimiviksi todetut harjoitteet ja elementit. Tuotos jää hankkeen käyttöön työkalupakkina seuraavia koulutuksia varten.

Koulutuksen järjestämisen ja työkalupakin laatimisen pohjalta saadun palautteen perusteella voidaan todeta, että toiminnalliset menetelmät soveltuvat työvälineeksi omakielisten kotovalmentajien ammatilliseen koulutukseen. Palautteen mukaan koulutus kehitti kotovalmentajien itsetuntemusta, voimavarojen sekä vahvuuksien tunnistamista ja sitä kautta heidän ammatillisuuttaan.

Kieli
suomi

Sivuja 53
Liitteet 2
Liitesivumäärä 29

Asiasanat
empowerment, ammatti-identiteetti, toiminnalliset menetelmät, monikulttuurisuus



THESIS
August 2013
Degree Programme in Social Services
Tikkarinne 9
FI 80200 JOENSUU
FINLAND
Tel. +358 13 260 6600

Author
Noora Nevalainen

Title
The strengthening of self-esteem as a part of the professionalism of the mentors by mother tongue
The Tool Kit for educating the mentors by mother tongue

Commissioned by
Registered association North Karelia Social Security Association,
Mentors by Mother Tongue Pilot Project

Abstract

The goal of this practice-based thesis was to plan a professional education for the mentors by mother tongue and put it in practice. Education was carried out by using functional methods. Six meetings were held during this training and the meetings last about four hours per time. The product of this thesis was The Tool Kit, which was collected based on the exercises used in the education and the theory of functional methods. The purpose was to find out how functional methods can be adapted as a part of the professional education for the mentors by mother tongue.

The thesis was carried out as a commission by the Mentors by Mother Tongue Pilot Project which is managed by the registered association North Karelia Social Security Association. The Tool Kit was made based on the education and included were the elements and exercises which were noted as workable. The Tool Kit will remain to be used in the project as a guide for the following educations.

Based on the feedback for coordinating the education and compiling The Tool Kit can be discovered that the functional methods are adapted as a working method to the professional education of the mentors by mother tongue. Based on the feedback the education developed self-knowledge and identifying resources and strengths of the mentors and there by their professionalism.

Language
finnish

Pages 53
Appendices 2
Pages of Appendices 29

Keywords
empowerment, professional identity, functional methods, multiculturalism

Sisältö

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	Johdanto.....	5
2	Voimaannuttaminen osana ammatillisuuden vahvistamista.....	7
2.1	Itsetunto, minäkuva ja identiteetti	7
2.2	Empowerment.....	9
2.3	Sosio-kulttuurinen innostaminen	11
2.4	Yhteisöllisyys ja osallisuus	12
2.5	Luovat ja toiminnalliset menetelmät.....	14
3	Ammatillisuus ohjaus- ja neuvontatyössä	16
3.1	Ohjaus- ja neuvontatyö	16
3.2	Kulttuurienvälinen vuorovaikutus osana ammatillisuutta.....	19
4	Toimintaympäristön kuvaus	21
4.1	Omakielisten kotovalmentajien kokeiluhanke	21
4.2	Omakielisten kotovalmentajien työnkuva.....	22
5	Opinnäytetyön lähtökohdat.....	23
5.1	Taustatietoa ja aiheen valinta	23
5.2	Toiminnallinen opinnäytetyö	24
5.3	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet.....	25
5.4	Menetelmälliset valinnat	26
6	Prosessin kuvaus	27
6.1	Opinnäytetyöprosessi.....	27
6.2	Ensimmäinen koulutuspäivä	30
6.3	Toinen koulutuspäivä.....	31
6.4	Kolmas koulutuspäivä.....	33
6.5	Neljäs koulutuspäivä.....	34
6.6	Viides koulutuspäivä.....	37
6.7	Arviointi	38
7	Työkalupakki omakielisten kotovalmentajien kouluttamiseen	39
7.1	Tuotoksen esittely	39
7.2	Tuotoksen tarkastelu ja arviointi	40
8	Pohdinta.....	42
8.1	Koulutuksen toteutuksen tarkastelu	42
8.2	Koulutuksen merkityksen tarkastelu.....	44
8.3	Luotettavuus ja eettisyys	48
8.4	Omat oppimiskokemukseni	49
	Lähteet.....	52

Liitteet

Liite 1 Itsetunnon vahvistaminen osana omakielisten kotovalmentajien ammatillisuutta
Työkalupakki kotovalmentajien kouluttamiseen 2013

Liite 2 Toimeksiantosopimus

1 Johdanto

Tämä opinnäytetyö on tehty toimeksiantona Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistyksen hallinnoimalle Omakielisten kotovalmentajien kokeiluhankkeelle. Hankkeessa koulutetaan maahanmuuttajia omakielisiksi kotovalmentajiksi vuoden 2013 aikana. Omakielisten kotovalmentajien kokeiluhanke aloitettiin, koska aiempaa Maahanmuuttajien neuvontapisteiden toimintaa haluttiin laajentaa. Omakielisen neuvonnan tarve on lisääntynyt ja sen merkitys vahvistunut työntekijöiden kokemusten sekä erilaisten tutkimustulosten kautta. Aikaisemmin avustaja- nimikkeellä toimineiden työntekijöiden, nykyisin omakielisten kotovalmentajien, työnkuvaa on haluttu itsenäistää ja työssäoppimisen lisäksi heille on haluttu antaa koulutusta työhön aiempaa järjestelmällisemmin. (Lumatjärvi 2013.) Omakieliset kotovalmentajat ovat maahanmuuttajataustaisia henkilöitä, joiden suomen kielen taito on riittävä ohjaus- ja neuvontatyössä toimimiseen. Omakieliset kotovalmentajat antavat neuvontaa pääosin omalla äidinkielellään ja toimivat asiointi- ja tulkkia-puna erilaisissa yhteyksissä. Hankkeen tavoitteena on perehdyttää valmentajat suomalaiseen kulttuuriin ja palvelujärjestelmään ja sitä kautta edistää heidän valmiuksiaan toimia ohjaus- ja neuvontatyössä.

Opinnäytetyöni on toiminnallinen. Opinnäytetyöni tarkoituksena oli suunnitella ja toteuttaa yksi osa omakielisten kotovalmentajien koulutusta. Koulutusosion tavoitteena oli omakielisten kotovalmentajien itsetunnon ja ammatillisuuden tukeminen. Tarkoituksena oli saada valmentajien omia kokemuksia ja voimavaroja hyötykäyttöön osaksi heidän omaa osaamistaan sekä vahvistaa heidän tunnettaan osallisuudesta työyhteisöön. Tavoitteena oli, että koulutuksen myötä omakieliset kotovalmentajat saisivat paremmat valmiudet toimia työssään. Ammatillisuuden vahvistaminen tapahtui toiminnallisten harjoitusten kautta, kotovalmentajien itsetuntoa ja ammatti-identiteettiä tukemalla. Koulutuksen pohjalta kokosin opinnäytetyön tuotoksena työkalupakin (liite 1). Työkalupakki sisältää teoriaa toiminnallisten menetelmien käytöstä sekä koulutuksessa käytetyt harjoitukset kootusti. Työkalupakki jää konkreettisena tuotoksena hankkeen käyttöön jatkokäyttöä varten. Tavoitteena opinnäytetyölle oli siis toimivan koulutusosion järjestäminen ja koulutuksen pohjalta kootun, selkeän ja helppokäyttöisen työkalupakin koostaminen.

Opinnäytetyöni luvuissa kaksi ja kolme kerron opinnäytetyöni viitekehystä ja teoriaperustasta. Tämän jälkeen seuraa toimintaympäristön kuvaus, jossa esittelen hankkeen keskeiset lähtökohdat sekä omakielisten kotovalmentajien työnkuvan. Luvussa viisi avaan tarkemmin opinnäytetyöni lähtökohtia, taustatietoa ja aiheen valintaa, toiminnallista opinnäytetyötä, opinnäytetyöni tarkoitusta ja tavoitteita sekä työni menetelmällisiä valintoja. Luvusta kuusi alkaa prosessin kuvaus, jossa kerron prosessin toteutuksesta aiheen valinnasta koulutuksen läpiviemiseen ja työkalupakin kokoamiseen saakka. Luku seitsemän sisältää tämän opinnäytetyön tuotoksena syntyneen työkalupakin esittelyn sekä tarkastelun ja arvioinnin. Raportin lopussa seuraa pohdinta, jossa tarkastelen opinnäytetyöprosessini toteutusta, merkityksiä, luotettavuutta ja eettisyyttä sekä omia oppimiskokemuksiani.

2 Voimaannuttaminen osana ammatillisuuden vahvistamista

Hyvällä itsetunnolla on todettu olevan myönteisiä vaikutuksia työhön ja työssä jaksamiseen. Kun ihminen tuntee ja ymmärtää itseään, hänen on helpompi kohdata myös muut ihmiset. Työssä, jossa työskennellään ihmisten kanssa, on itsensä tunteminen ehdottoman tärkeää. Itsensä ja oman arvomaailmansa tunteminen mahdollistaa asiakkaan aidon ja tasavertaisen kohtaamisen. Itsetunto sekä yhteisöllisyyden ja osallisuuden tunne ovat tärkeitä tekijöitä ammatti-identiteetin muotoutumisessa. (Niemi 2013.) Empowerment ja sosiokulttuurinen innostaminen ovat työtapoja ja prosesseja, joiden avulla ihminen voi kasvattaa toimintavoimaansa, tunnistaa voimavarojaan, vahvistaa osallisuutta, yhteisöllisyyttä ja itseluottamusta (Kurki 2000). Voimaantumisen myötä ihminen voi parantaa omaa elämänhallintaansa. Empowerment- ja sosiokulttuurisen innostamisen prosesseissa luovat menetelmät ovat väline, jonka avulla toimintaa voidaan toteuttaa ja työstää omaa prosessia kohti tavoitteita. (Hokkanen 2009.) Luovat menetelmät antavat mahdollisuuden herkistymiseen, itsensä tutkimiseen ja uusien näkökulmien löytämiseen (Ruusunen 2005). Nämä kaikki ovat elementtejä, joista vahvan ammatti-identiteetin ja ammatillisuuden voidaan sanoa muodostuvan.

2.1 Itsetunto, minäkuva ja identiteetti

Itsetuntoon kuuluvat oleellisesti kolme ulottuvuutta: itsensä tunteminen, itsensä arvostaminen ja itseensä luottaminen. Hyvä itsetunto rakentuukin ikään kuin kerroksittain: itsensä tunteminen mahdollistaa itsensä arvostamisen, jonka myötä kasvaa luottamus itseensä. Itsetuntemuksella tarkoitetaan itsensä ja oman elämänsä tuntemista. Itsetuntemuksen myötä ihminen kykenee laittamaan asioita oikeisiin mittasuhteisiin ja ymmärtämään kaikkien kokemusten merkitystä, vaikutusta ja merkityksiä omaan elämään. Itsearvostus tarkoittaa sitä, että tuntiessaan itsensä voi lisäksi arvostaa sitä mitä on ja osaa. Hyvän itsearvostuksen omaava henkilö arvostaa itseään sellaisena kuin on, ei sellaisena kuin hän tai muut toivoisivat hänen olevan. Itseluottamuksella tarkoitetaan sitä, että itseensä tutustumisen ja arvostamisen myötä ihminen pystyy luottamaan itseensä. Itseluottamus on uskoa omiin kykyihin. Se on mahdollisimman realistinen käsitys itses-

tä, omista voimavaroista, ominaisuuksista, selviytymisestä ja osaamisesta. (Niemi 2013, 23–29.)

Itsetunto on tärkeässä roolissa ihmisen elämässä. Itsetunnon ja tunteiden varassa tehdään hyvin paljon valintoja, ja siksi ihmisen on oltava tietoinen siitä, mitkä tekijät vaikuttavat valintoihin. Terveen itsetunnon omaava ihminen tietää kuka on, mistä on tulossa ja mihin menossa. Ihmisen itsetunnon ollessa hyvä, hän tietää olevansa arvokas ja kykenee kohtelemaan itseään ja toisia sen mukaisesti. Terve itsetunto tukee ihmistä löytämään ja toteuttamaan omia kykyjään ja lahjojaan ja asettamaan päämääriä niiden mukaisesti. Vastaavasti huono itsetunto voi helposti johtaa itseään vastaan tehtyihin valintoihin, uupumiseen ja ongelmiin ihmissuhteissa. Torjutut ja käsittelemättömät tunteet kuluttavat tietämättä ihmisen elämän voimavaroja. (Niemi 2013, 11–14.)

Hyvä itsetunto vaikuttaa myönteisesti myös työhön ja siinä jaksamiseen. Itsetunto tarkoittaa rohkeutta olla minä. Hyvään itsetuntoon kuuluu se, että tuntee ja hyväksyy itsensä sellaisena kuin on. Itsensä tuomitsemisen vähetessä on myös helpompi käsittää ja hyväksyä niitä asioita, joita muissa ihmisissä tapahtuu. Tällöin ihmisten välisen vuorovaikutukseen liittyviä haasteita ei tarvitse vältellä. Hyvän itsetunnon myötä ihminen tietää omat rajansa, ymmärtää tunteidensa sisältöä ja osaa ilmaista niitä asianmukaisesti ja saa lisää voimavaroja toisten ihmisten aitoon kohtaamiseen. (Niemi 2013, 11–12, 21.)

Minäkäsityksellä tarkoitetaan ihmisen käsitystä itsestään yksilönä ja suhteessa toisiin. Myös käsitys minästä vaihtelee kulttuureittain. Toisissa kulttuureissa korostetaan individualismia ja yksilön erillisyyttä toisista kun taas toisissa kulttuureissa vallitsee yhteisöllinen kulttuuri. Yhteisöllisessä kulttuurissa yksilö on osa verkostoa ja huomio on ryhmässä, ei yksilössä. Yhteisöllisissä ryhmissä ”minä” on olemassa suhteessa toisiin. (Schubert 2007, 55–56.) Minäkuvan, toisinkuin itsetunnon, voidaan sanoa olevan pysyvämpi käsitys itsestä. Minäkuvaan hetkelliset tunteet eivät vaikuta yhtä voimakkaasti kuin itsetuntoon. (Niemi 2013, 15).

Ihmisen identiteetti koostuu yksilön kokonaisvaltaista käsitystään omista psyykkisistä, fyysisistä sekä sosiaalisista ominaisuuksistaan suhteessa itseen ja sosiaaliseen ympäristöön. Identiteetti ei ole muuttumaton, vaan se on altis ulkoisille tapahtumille ja muuttuu myös ihmisen kehittyessä. Erilaiset kriittiset elämäntapahtumat vaikuttavat identiteettiin

ja muokkaavat sitä. Elämän aikana yksilö määrittelee itseään jatkuvasti suhteessa toisiin. Yksilö kuuluu moniin erilaisiin ryhmiin, jotka vaikuttavat hänen identiteettinsä muodostumiseen. Kulttuuri on yksi olennainen identiteetin vaikuttava tekijä. Kulttuuriin kuuluminen vaikuttaa käyttäytymiseen sekä havaintoihin ja tulkintoihin ympäröivästä. (Schubert 2007, 52–54.) Identiteetin voidaan sanoa muotoutuvan kaksisuuntaisesti. Toisaalta se muodostuu siitä, mitä yksilö on oppinut pitämään itsestään totena ja toisaalta siitä, miten muut määrittävät yksilöä. (Vartiainen-Ora 2005, 49.)

Identiteetti pyrkii määrittelemään sitä, miten olemme samankaltaisia muiden kanssa ja samalla sitä, miten eroamme toisista. Identiteetissä kyse on siis samankaltaisuudesta ja erilaisuudesta. Identiteetti liittyy aina aikaan, paikkaan ja tilanteeseen. Lisäksi sitä määrittävät kieli ja kulttuuri. Identiteetti voidaan käsittää ikään kuin kohtaamispaikkana, jossa yksilön subjektiiviset kokemukset kiinnittyvät sosiaaliseen, historialliseen ja poliittiseen kontekstiin. (Pietikäinen, Dufva & Laihiala-Kankainen 2002, 9-16.)

”Tavallisin kärsimyksen muoto on olla tietämätön siitä, kuka on.”

Søren Kierkegaard

2.2 Empowerment

Empowerment on käsitteenä moninainen, ja ongelmana siinä on luoda käsitteelle tarkkaa sisältöä. Empowerment-käsitteellä ei ole Suomessa vakiintunutta vastinetta. Suomeksi tälle käsitteelle käytetään usein valtaantumista, valtauttamista, voimavaraistumista, mahdollistamista, valtaistamista, valtuuttamista ja voimaannuttamista. Voimaantumisen on ehkä eniten Suomessa käytetty vastine. Voimaantumisen voidaan määritellä vahvaksi, sisäiseksi voimantunteeksi, oman työn hallinnaksi ja mahdollisuudeksi vaikuttaa ympäristöön. (Mäkisalo 2003, 39.)

Empowerment on tavoite ja prosessi, joka mahdollistaa yksilöitä, perheitä, ryhmiä ja yhteisöjä löytämään ja käyttämään heistä itsessään löytyviä voimavaroja. Lisäksi siinä pyritään löytämään heidän ympäristössään olevia resursseja ja välineitä. Empowerment on keino muutoksen aikaansaamiseksi. Voimaantumisen tavoite on saada ihmiset ja ryhmät kykeneväksi kontrolloimaan olosuhteitaan ja saavuttamaan omia tavoitteitaan.

Voimaantumisen tavoitteet liittyvät myös demokratiaan, asioiden ajamiseen, tietoisuuden herättämiseen sekä asiakaslähtöisiin käytäntöihin. Empowerment on toimintavoiman kasvattamista. Se on prosessi, jossa ihminen voi parantaa oman elämänsä hallintaa. Empowerment voidaan määritellä myös kollektiiviseksi toiminnaksi, jonka tehtävänä on vaikuttaa yhteiskunnalliseen alistamiseen sekä eriarvoisuuteen. Sillä on poliittinen luonne, jonka tavoitteena on yhteiskunnan alistavien rakenteiden tunnistaminen ja murttaminen. (Hokkanen 2009, 315–334.)

Sosiaalipoliittiset voimaantumisteoriat tai lähestymistavat käsittelevät yleensä valtasuhteita. Valtasuhteita esiintyy esimerkiksi johtajien ja johdettavien, terapeuttien ja asiakkaiden tai asiantuntijoiden ja asiakkaiden välillä. Kyse on siis valtaa pitävien ja vallankäytön kohteiden välisestä vuorovaikutussuhteesta, joka kehittyy demokraattiseksi. Ihmisenä kasvamista tukee parhaiten avoin sosiaalinen kanssakäyminen. Toisin sanoen kumpikin osapuoli kasvattaa valtaa suhteessa itseensä hyväksymällä myös muiden kasvun ja tukemalla sitä. Voimaton ei kykene toisen tukemiseen. (Heikkilä 2005, 29.)

Psykologisessa voimaantumisen määrittelyssä olennaisia ovat ihmisen sisäiset ja ihmisten väliset prosessit. Tällä tarkoitetaan siirtymistä toisiin kohdistuvasta vallankäytöstä ihmisten välisten valtasuhteiden tarkasteluun ja ihmisen omien sisäisten prosessien analyysiin. Sisäisissä prosesseissa painottuu erityisesti se, kuinka tärkeää on opetella tuntemaan itsensä ja saada realistinen käsitys itsestä ihmisenä ja työntekijänä. (Heikkilä 2005, 31.)

Sosiaalinen ja psykologinen lähestymistapa ovat yhdessä tarpeellinen viitekehys käsitellä voimaantuvaa työyhteisöä tämän päivän työelämässä. Voimaantuva työyhteisö pyrkii olemaan terve, itseohjautuva organisaatio, joka ottaa vastuun omasta kehityksestään. Se toimii aktiivisesti ja luovasti muuttuvan todellisuuden rajapinnassa ja vastaa ennakoimattomasti eteen tuleviin haasteisiin luomalla itse uutta tietoa ja soveltamalla sitä. Tätä varten organisaation on kehitettävä keskeytymätön voimaantumisstrategia ja suunnitelma sen toteuttamiseksi. (Heikkilä 2005, 31–32.)

Yksilökeskeisessä empowerment-tulkinnassa prosessin kytkeminen elinolosuhteisiin, niiden muutokseen tai ihmisen yhteiskunnalliseen asemaan ovat toissijaisia. Yksilökeskeisessä empowerment-ajattelussa painotetaan ihmisen sisäistä elämänhallintaa ja elä-

mänlaatua sekä yksilön vahvuuksia. Mukana voi olla myös vertaisryhmä. Vertaisryhmän avulla tapahtuva yksilön tietoisuuden ja toimijuuden uudelleenmäärittäminen on empowerment-ajattelussa tunnistettu ja tiedostettu ilmiö. (Hokkanen 2009, 318.)

2.3 Sosiokulttuurinen innostaminen

Sosiokulttuurinen innostaminen on tapa liikuttaa ihmisen herkistymisen ja itsensä toteuttamisen prosessia. Innostamisen tavoitteena on herättää ihmisen tietoisuutta, organisoida toimintaa ja saada ihmiset liikkeelle. Toiminta suuntautuu sosiaalisen kommunikaation ja ihmisten välisen vuorovaikutuksen lisäämiseen. Toiminnalla pyritään parantamaan ihmisen elämänlaatua. (Kurki 2000, 19–20.)

Sosiokulttuurisen innostamisen keskeisiä käsitteitä ovat yhteisöllisyys, osallistuminen, herkistyminen, luovuus, dialogi ja toimintaan sitoutuminen. Keskeisiä käsitteitä ovat lisäksi ihmisten tuleminen tietoisiksi historiallisista rooleistaan yhteisössään, yhteiskunnassa ja maailmassa. Toiminnan myötä ihmiset kykenevät kytkemään oman toimintansa vaikutuksia arjessa laajempaan yhteisölliseen ja yhteiskunnalliseen toimintaan. Innostaminen on erilaisen toimintojen yhdistelmä, joka luo sellaisia onnistumisen prosesseja, joissa ihmiset tulevat aktiivisiksi toimijoiksi yhteisöissään. (Kurki 2000, 14, 20.)

Innostamisella on kaksi päätavoitetta. Ensinnäkin sillä herätetään henkiin elämää siellä, missä sitä ei ole, luodaan liikettä, huolestuneisuutta, levottomuutta ja tuetaan aloitteellisuutta sekä itsenäistä toimintaa ja vastuuntuntoa. Toisena tavoitteena on tukea ja saada liikkeelle niitä kykyjä, jotka ovat jo olemassa. Toiminnassa motivoidaan, herätetään ja vahvistetaan yksilöiden ja ryhmien kykyjä ja voimia sekä vahvistetaan heidän osallisuuttaan sosiaaliseen, kasvatukselliseen ja kulttuuriseen toimintaan. (Kurki 2000, 20–25.)

Innostaminen on erityislaatuinen sosiaalipedagogiikan soveltamisen ala, toisin sanoen innostaminen on ammatillista toimintaa. Innostamisen tehtävät perustuvat ihmisen omaan osallisuuteen ja osallistumiseen. Innostajan tehtävänä on toimia sosiaalisten prosessien liikkeellepanijana sekä kollektiivisten voimien katalysaattorina. Innostaja on esimerkki, ryhmänjohtaja sekä kasvattaja. Kyse on siis toimimisesta monissa eri roo-

leissa prosessin aikana. Innostaminen on luonteeltaan uudistavaa toimintaa, jossa toiminta lähtee ihmisistä itsestään. Toiminta perustuu ihmisten välisiin suhteisiin ja tavoitteena on vahvistaa yhteisön kulttuurisia arvoja. (Kurki 2000, 44, 77, 81.)

2.4 Yhteisöllisyys ja osallisuus

Yhteisöllisyys on ihmisten yhteenkuulumisen tarpeen tunnustamista, arvostamista sekä toisten kuulemisesta tulevan uuden voimavaran esiin nostamista. Se on osallisuutta ja yhteenkuuluvuutta. Yhteisöllisyys rakentuu yhteisön jäsenten välisistä suhteista ja heidän välillään tapahtuvasta vuorovaikutuksessa. Yhteisöllisyydessä korostetaan sitä, että jokainen ihminen on yksilö, jolla on annettavaa yhteisöön. Yhteisö on sitä vahvempi, mitä moninaisempi se on. Yhteisöllisyydessä painottuu luottamus yhteisön sisällä olevia ihmisiä kohtaan. (THL 2013.)

Kun ihminen kokee olevansa osa yhteisöä, hän liittyy ja identifioituu siihen, koska hän kokee yhteisöön kuulumisen arvokkaana. Yhteisöllisyys on kokemuksellinen asia, sillä yhteisöllisyyttä on se, että kokee olevansa osallinen ja voivansa vaikuttaa asioihin. Yhteisön jäsen kokee, että hänestä välitetään ja hän välittää. Ennen kaikkea yhteisöllisyys on jäsenilleen mahdollisuus ja voimavara. (THL 2013.)

Yhteisö mielletään usein yksilöä voimauttavaksi tekijäksi. Ulkopuolisuus voi tuottaa muun muassa aggressiivista käyttäytymistä, avuttomuutta, älyllisen ajattelun haavoittuvuutta sekä itsetunto-ongelmia. Monikulttuurisuus nähdään usein etnisen tasa-arvon sekä kulttuurisen suvaitsevaisuuden alueena, kaikille yhteisenä ja avoimena tilana. Kulttuurisen yhdenmukaisuuden säätelämän yhteisön on säilyäkseen muodostettava idea itsestään ja toimittava aktiivisesti tämän ajatuksen ylläpitämiseksi. Monikulttuurisuus yhteiskunnallisena tilana edellyttää kuitenkin kulttuuristen rajavetojen ja kategorisoinnin murtamista sekä ajattelun avautumista moneen suuntaan. Tarvitaan muutoskykyä, kulttuurisesta yhdenmukaisuudesta sekä tiukoista vastakkainasetteluista luopumista sekä erilaisten erojen tunnustamista. (Herranen & Kivijärvi 2005, 159–162.) Nykyään solidaarisuuden ja yhteisöllisyyden kokemisen ei tarvitse perustua kulttuuriselle samankaltaisuudelle, vaan erilaiseen vuorovaikutukseen, sosiaalisiin verkostoihin, yhteisiin

intresseihin sekä ennen kaikkea ihmisten, ei ainoastaan kulttuurien kohtaamiseen (Heranen & Kivijärvi 2009, 180–182).

Osallisuus voidaan tulkita erilaisella tavalla. Sillä voidaan tarkoittaa kuulumisen ja mukanaolon tunnetta. Näin ollen se voidaan nähdä syrjäytymisen vastavoimana. Ihminen kokee olevansa osallinen omassa yhteisössään, esimerkiksi suomalaisessa yhteiskunnassa, kun hän tekee työtä, harrastaa, osallistuu ja vaikuttaa. Usein osallisuus on vahvasti kokemuksellista ja jaettua. Osallisuus merkitsee omakohtaisesta sitoutumisesta nousevaa vaikuttamista asioiden kulkuun sekä vastuun ottamista seurauksista. Osallisuuden lähtökohdaksi voikin pitää yhteisen tietämyksen jakamista. (Harju 2004.) Osallisuus on siis jokaisen ihmisen yksilöllinen kokemus suhteestaan ympäröiviin yhteisöihin ja yhteiskuntaan. (Jelli järjestötietopalvelu 2012.)

Kulttuurinen identifioituminen sekä osallisuus ovat tärkeitä monikulttuurisessa maailmassa (Matinheikki-Kokko 2002, 220). Toisesta kulttuurista tulevien näkökulmasta merkityksellistä on se, miten eri kulttuureista tulevien osallisuus ilmenee käytännöissä ja kuinka osallisuutta vahvistetaan. Yhteiskunnallinen osallisuus ja osattomuus kulkeutuvat käytäntöjen kautta osaksi maahanmuuttajan kulttuuri-identiteettiä ja minäkuvaa uudessa kulttuurissa. (Matinheikki-Kokko 2002, 231–233.)

Osallisuuden tunne vuorovaikutuksen yhtenä osa-alueena on tärkeä osa sosiaalisen pääoman kehittymistä. Osallisuudella voidaan viitata kuulumisen tunteeseen, kyvykkyyteen ja voimaantumiseen, syrjäytymisen ehkäisyyn niin työelämässä kuin elämän muillakin osa-alueilla, yhdenvertaisuuden vahvistamiseen tai mahdollisuuteen vaikuttaa päätöksentekoon olosuhteiden parantamiseksi. Osallisuuden vastakohtana voidaan nähdä osattomuus, joka voi ilmetä välinpitämättömyytenä tai johtaa syrjäytymiseen ja ulkopuolisuuden tunteeseen. Osattomuus voi aiheuttaa vieraantumista omasta elämästä, ympäristöstä, sosiaalisista verkostoista, työelämästä ja yhteiskunnasta. (Säävälä & Keski-Hirvelä 2011, 167.)

2.5 Luovat ja toiminnalliset menetelmät

Omakielisten kotovalmentajien ammatillinen koulutus oli luonteeltaan toiminnallinen ja siinä käytettiin luovia menetelmiä. Toiminnan välineinä toimivat pääosin valokuvaus ja muu kuvallinen työskentely, luova kirjoittaminen ja musiikki. Harjoitusten purut ja keskustelut olivat avainasemassa koulutuspäivien toteutuksessa.

Käsitteenä toiminnalliset menetelmät on moninainen ja kirjava. Käsitteeseen viitattaessa voidaan puhua ilmaisullisista, taide- ja kulttuurilähtöisistä sekä luovan toiminnan menetelmistä. (Ruusunen 2005, 56.) Tässä tekstissä puhutaan toiminnallisista menetelmistä, tarkoittaen niiden sisältävän taidelähtöistä, luovaa toimintaa sekä toiminnallisia harjoituksia.

Toiminnallisia menetelmiä voidaan käyttää monien erilaisten asiakasryhmien kanssa (Salo-Chydenius 2010). Toiminnallisia menetelmiä ovat muun muassa draama, kuvat, videot, kerronta, kirjoittaminen, tanssi, musiikki ja niiden erilaiset yhdistelmät. Ne toimivat itseilmaisun ja tarinan kerronnan välineinä. Näiden välineiden avulla ihmisen elämäntarinat saavat uuden muodon. Toiminnallisten menetelmien avulla on mahdollista kuvata omia kokemuksia, tutustua tunteisiin ja rakentaa omaa persoonaansa sekä identiteettiänsä. Ilmaisullinen prosessi antaa tekijälleen mahdollisuuden itsetunnon- sekä itsetuntemuksen lisäämiseen, vuorovaikutuksen rikastamiseen sekä voimaantumisen kokemukseen. (Ruusunen 2005, 54.)

Toiminnallisten menetelmien tavoitteena on auttaa ihmistä löytämään sanoja ja muotoa sellaisille ajatuksille, tunteille ja mielikuville, joille voi olla vaikeaa löytää sanoja. Tarkoituksena on helpottaa vuorovaikutusta ja päästä lähemmäs ihmisen elämäntilannetta ja historiaa, ongelmia, haaveita sekä käsityksiä itsestä ja muista. Erityisen tärkeää on ihmisen oma kuvaus ja määrittely elämästään. Toiminnalliset menetelmät painottuvat usein myös ihmisen voimavaroihin, kiinnostuksen kohteisiin sekä hallinnan ja selviytymisen keinoihin. Luovia menetelmiä käytettäessä ehdottoman tärkeää on vastavuoraisuus ja dialogi. (Salo-Chydenius 2010.)

Erilaisten toiminnallisten- ja luovien menetelmien vaikutusten todentaminen on haastavaa, sillä yleensä ne perustuvat tekijän omiin kokemuksiin (Ruusunen 2005, 56). Tästä

huolimatta toiminnalliset menetelmät antavat monipuolisuutta työskentelyyn ja tarjoavat työvälineitä dialogin mahdollistamiseen (Ruusunen 2005, 60). Ne tarjoavat vaihtoehtoisen toimintatavan vuorovaikutukselle ja toiminnalle. Toiminnallisten menetelmien myötä ihminen voi liittää ajatuksiaan, tunteitaan, mielikuviaan ja toimintaa osaksi minuuttiaan. Toiminnan myötä henkilö saa kenties keinoja muuttaa ajatteluaan ja toimintaansa. (Salo-Chydenius 2010.)

Kuvalliset keinot ovat hyvä tapa tutkia ja esittää identiteettikysymyksiä (Sava 2007, 121). Taide voi saattaa kuvina näkyväksi ihmisen sisäistä maailmaa, johon me emme suoraan näe. Näitä ovat mm. sisäiset kokemukset, tunteet, ajatukset ja muistot, jotka helposti peittyvät arjen touhuamisen ja sosiaalisten paineiden alle. Valokuva on yksi hyvä keino siihen. Valokuvataidetta voi käyttää muun muassa valaistumisen tai oman elämäkokemuksen paljastumisen välineenä itseään ja muita varten. (Sava 2007, 107.) Ihminen prosessoi kuviinsa tiedostamattomia tunteitaan ja ajatuksiaan suuremmin kuin sanallisesti. Kuva voi olla kuin peili, josta ihminen voi alkaa tunnistaa omia motiivejaan. Selittäessään teostaan itselleen tai muille ihminen alkaa saada kosketusta aiemmin tiedostamattomiin ristiriitoihin kuvan avulla. (Heikkilä, Paloheimo, Taipale 2000, 8.)

Musiikin vaikutuksesta tunteisiin on tutkittu. Tutkijat ovatkin löytäneet paljon syitä, miksi musiikkia voidaan käyttää välineenä tunnetyöskentelyssä. Musiikin on todettu muun muassa vähentävän ahdistusta sekä vähentävän masentuneisuuden ja väsymyksen tunnetta. Musiikki vahvistaa tunteita, muttei määrää ajattelua. Musiikki tarjoaa mahdollisuuden omien tunteiden ja elämäkokemusten heijastamiseen musiikkiin. Musiikkiin liittyy myös mahdollisuus samaistua toisen ihmisen sanoiksi tai melodiaksi puettuihin tunteisiin. Musiikin ja lyirikoiden kautta ihminen voi pyrkiä hahmottamaan itseään ja sisäisiä prosessejaan. (Niemi 2013, 200.)

Kirjoittaminen auttaa omien tunteiden nimeämisessä sekä tapahtuneen jäsentämisessä ja ymmärtämisessä. Näin ollen tapahtumia voi olla helpompi käsitellä ja kestää. Kirjoittaminen on toiminnallinen väline ja keino käsitellä tunteitaan. Kirjoituksen on tutkittu helpottavan muun muassa psykosomaattisista oireista kärsivien henkilöiden tilaa. (Niemi 2013, 200–201.) Omasta elämästä kirjoittaminen auttaa ihmistä ymmärtämään omaa elämäänsä suhteessa itseensä ja toisiin. Elämänhistoriastaan kirjoittaminen auttaa omien sekä toisten lähtökohtien ymmärtämistä. Mikäli omaa suhdetta menneisyyteensä ei tie-

dosta, voivat omat tunnereaktiot yllättää ja tulla työskentelyn esteeksi. (Linnossuo 2011, 9–13.)

”Eivät vain silmät näe, vaan kokonainen elävä ja toimiva ihminen näkee silmiensä ja ajattelunsa avulla. Me olemme yhteydessä visuaaliseen maailmaan näköaistin lisäksi kaikkien muidenkin aistiemme sekä mielen prosesseille – ajattelulla ja kuvittelulla.”

(Sava 2007, 97.)

3 Ammatillisuus ohjaus- ja neuvontatyössä

Omakielisten kotovalmentajien työ on luonteeltaan ohjaus- ja neuvontatyötä. Omakielisten kotovalmentajien työssä ovat läsnä ohjaus- ja neuvontatyöhön kuuluvat elementit, kuten dialogi ja ammatillinen osaaminen. Monikulttuurisessa työympäristössä työskentely tuo työhön erilaista näkökulmaa, jolloin kulttuurien välinen osaaminen ja kulttuurien välinen vuorovaikutus kytkeytyvät jokapäiväiseen työhön.

3.1 Ohjaus- ja neuvontatyö

Ohjaus- ja neuvontatyö on lisääntynyt viime vuosina ja sen on ennustettu lisääntyvän tulevaisuudessa. Monikulttuurisuudella, kaksikulttuurisuudella tai kulttuurien välisellä kohtaamisella tarkoitetaan yleensä sitä, että ohjaaja ja ohjattava tulevat eri kulttuurista, edustavat eri etnistä ryhmää tai omaavat eri äidinkielen. (Parkkisenniemi 2007, 169–170.) Itse koen kulttuurien välisen kohtaamisen osana vuorovaikutusta. Tässä työssä kulttuuri ymmärretään konstruktiviseksi, aktiivisesti ja omaehtoisesti rakentuvaksi. Kulttuurin määritelmään sisältyy aina historiallinen prosessi, jossa ihminen toimii oman kulttuurinsa luoja, ei tuotteenä. Näin ollen kulttuurilla on aina edessään tulevaisuuden projekti. Kulttuurin oleellinen elementti on siis osallistuminen ja jokaisen ihmisen, persoonan, tietoiseen valintaan perustuva toiminta. (Kurki 2011, 52.) Erottelua kahdesta eri kulttuurista, ymmärtäen tämän tarkoittavan maata, etnistä taustaa tai kieltä, tulevien välillä ei mielestäni tätä työtä luettaessa tarvitse niinkään tehdä, vaan kulttuurilla tarkoi-

tetaan jokaisen ihmisen oman kokemuksen, historian sekä tulevan luomaa kulttuuria. Jokainen ihminen luo omaa kulttuuriaan.

Monikulttuurisuus on ajankohtainen haaste ohjaus- ja neuvontatyössä elinikäisen oppimisen ajattelun kannalta. Ohjaustilanteissa sekä ohjaaja että asiakas katsovat tilannetta omien sosiokulttuuristen silmälasiansa lävitse. Ihmisen ajattelun piirteet ovat sidoksissa sosiaalisesti ja kulttuurisesti siihen yhteisöön, jota ihminen pitää itselleen tärkeänä ja johon hän on sosiaalistunut. Kulttuurienvälisen ohjauksen ja viestinnän lähtökohtana on ihminen, ja hänen toiveidensa ja tarpeidensa ymmärtäminen. (Korhonen 2013, 56–59.)

Ohjaus- ja neuvontatyö on luonteeltaan dialogista. Dialogia toteutetaan asiakkaan ja työntekijän välillä. Asiakas nähdään oman elämänsä asiantuntijana, jolloin asiakkaan yksilöllisyys sekä hänen kulttuurisuutensa huomioidaan ohjauksessa. (Parkkisenniemi 2007, 169–170.) Ohjaustyön tavoitteena on eri kulttuureista tulevien ihmisten tasa-arvoisuus. Eri taustoista tulevat ihmiset ovat tasavertaisia edustajia kulttuurienvälisessä dialogissa ja yhteistyössä. Monikulttuurisessa ohjauksessa tulisikin pyrkiä ylittämään raja-aitoja niin kulttuurisesti kuin kansallisesti sekä edistää kulttuurienvälistä yhteisymmärrystä erilaisissa yhteisöissä ja organisaatioissa. (Korhonen 2013, 56–59, 66.)

Ammattitaidon ja ammatti-identiteetin merkitys ohjaustilanteissa on suuri, sillä työntekijällä on suurempi vastuu asiointitilanteen onnistumisesta. Työntekijän on kyettävä tulkitsemaan asiakkaan tarpeita ja pyrkiä luomaan turvallinen ja luottamuksellinen ilmiympäristö. Kulttuurien välisessä työssä työn haasteet ovat usein tavallista suurempia ja siksi riittävän ammattitaidon tuoma varmuus nousee suurempaan rooliin. Vahva ammatillinen identiteetti tukee työntekijää käsittelemään myös omia asenteitaan ja tunteitaan työssä herääviä tilanteita ja asioita kohtaan. Reflektion merkitys korostuu, jotta työntekijä pystyy minimoimaan mahdollisten ennakkoasenteiden vaikutuksia ja jotta uuden tilanteen aiheuttamasta epävarmuudesta ei muodostuisi liian suuri este eikä työntekijän oma epävarmuus vaikuttaisi asiakkaan saaman palvelun laatuun. (Hammar-Suutari 2005, 115.) Ammattitaito koostuu monista eri elementeistä. Se koostuu sekä koulutuksen että työ- ja elämäkokemuksen kautta hankittujen tietojen ja taitojen avulla. Ammattitaidon ja ammatti-identiteetin muotoutumisen voidaankin sanoa olevan prosessi ja sen kehittyminen jatkuu koko työuran ajan. (Hammar-Suutari 2005, 115.)

Kulttuurisesti taitavan ja osaavan ohjaajan tulee olla tietoinen omista olettamuksistaan, arvoistaan ja ennakkoluuloistaan. Toisin sanoen ohjaaja on tietoinen omasta kulttuuriperinnöstään ja sen vaikutuksista hänen omaan ajatteluunsa ja toimintaansa. Taitava ohjaaja kunnioittaa muita kulttuureja ja hän pyrkii tietoisesti välttämään ennakkoluuloisuutta ja stereotyyppioita. Asiakkaan maailmankatsomuksen ymmärtäminen edellyttää sitä, että ohjaaja pyrkii tutustumaan asiakkaansa etniseen taustaan ja kulttuuriin arvoihin. Monikulttuurisessa ohjauksessa tärkeään rooliin nousevat vuorovaikutustaidot. Ohjaajan tulee hallita erilaisia sanallisen ja sanattoman viestinnän muotoja. Ohjaus tulee pyrkiä näkemään kulttuurisena toimintana ja oppimisprosessina. Monikulttuurinen ohjaus vaatii avointa mieltä sekä halua oppimiseen. Ohjaajan tulee keskittyä yksilöön ja välttää yleistämistä kulttuureittain. (Parkkisenniemi 2007, 170–174.) Tämän lisäksi ohjaajalta vaaditaan myös niin kutsuttua kulttuurista lukutaitoa. Kulttuurinen lukutaito voidaan ymmärtää kyvyksi lukea, ymmärtää ja löytää eri kulttuurien merkityksiä sekä tätä kautta kyvyksi arvioida, vertailla ja avata erilaisia, toisiinsa ajassa ja paikassa kietoutuneita kulttuureja. Kulttuuriseen lukutaitoon kuuluu oman sekä vieraan kulttuurin tapojen ymmärtäminen ja tunteminen. Ohjaustilanteessa ohjaajan on kyettävä tarkastelemaan asiakkaan tilannetta laajemmassa kontekstissa, kokonaisvaltaisesti. (Korhonen 2013, 66.)

Toimivassa kulttuurienvälisessä viestinnässä lähtökohtana on se, että molemmat osapuolet tiedostavat oman kulttuuritaustansa vaikutukset. Kulttuurienvälisissä kohtaamistilanteissa niihin vaikuttavat sekä erilaiset tavat hahmottaa ja tulkita ympäröivää todellisuutta että sen vaikutukset omaan persoonaan. (Brewis 2005, 137–138.) Asiakastyön monikulttuurisella kentällä työntekijän on tutustuttava omaan identiteettinsä ja tarkasteltava omia rasistisia näkemyksiään ja mahdollista rasistista toimintaa. Työntekijä saattaa kohdella eri kulttuurista tulevaa asiakasta omien ennako-oletustensa mukaisesti, eikä kykene kohtaamaan asiakasta yksilönä. (Schubert 2007, 54.) Asiakassuhteessa työntekijän on otettava huomioon asiakkaan kulttuuri ja identiteetti. Asiakkaan maailmankatso- mus ja hänen kulttuurinen identiteettinsä ovat asiakassuhteen onnistumisen kannalta tärkeitä huomioitavia asioita. (Schubert 2007, 211–212.) Ammatilliseen kulttuurienväliseen kohtaamiseen voidaan siis sanoa vaikuttavan työntekijän taidot, tietoisuus, asenteet sekä toiminta. Edellä mainittuihin osa-alueisiin vaikuttavat muun muassa työntekijän vuorovaikutustaidot, ammatilliset valmiudet, kehittyminen- ja omaksumiskyky, joustavuus sekä muutoksensietokyky. Nämä elementit ovat työntekijän työkaluja työssään. Kun

nämä työkalut on omaksuttu ja valjastettu käyttöön, niitä voidaan hyödyntää joustavasti erilaisissa tilanteissa parhaaksi katsotulla tavalla. (Hammar-Suutari 2005, 115–116.)

3.2 Kulttuurienvälinen vuorovaikutus osana ammatillisuutta

Kulttuuri on terminä hyvin moninainen ja siksi hieman vaikeasti määriteltävä. Sen voidaan kuitenkin katsoa viittaavan ihmisen elämäntapaan. Usein ajatellaan ihmisten kuuluvan johonkin kulttuuriin tai elävän tietyssä kulttuurissa. On kuitenkin otettava huomioon myös ihmisen moninaisuus ja monimutkaisuus. Ensisijaisesti yksilöt ovat sosiaalisen ryhmän jäseniä, josta ovat syntymästään saakka omaksuneet ryhmälle ominaisia piirteitä. Kulttuurin voidaan sanoa olevan yksilöllisen identiteetin perusta. (Verm 2005, 54–55.)

Sanaa ”kulttuuri” saatetaan nykyaikana käyttää paljon erilaisuuden määritelmänä. Kulttuuri sekoittuu arkipuheessa niin uskontoon, kansallisuuteen, etnisyyteen kun stereotyyppioihinkin. On ymmärrettävä, että kulttuuri ei itsessään saa ihmisiä toimimaan tietyllä tavalla, vaan ihmiset tekevät kulttuuria omilla teoillaan ja valinnoillaan. (Raunio, Säävälä, Hammar-Suutari & Pitkänen 2011, 21–22.) Kulttuuria ei tulisi nähdä ryhmäilmiönä olettaen ryhmän olevan homogeeninen. Kulttuuriin vaikuttavat alueelliset ominaispiirteet, kuten uskonto, ammatti, kieli, henkilökohtaiset kokemukset sekä sosioekonominen asema. Nämä voivat myös muodostaa alakulttuureja. Kulttuuri ei ole muuttumaton kokonaisuus, vaan se muuttuu ja kehittyy lakkaamatta. (Verm 2005, 54–55.)

Kulttuurin voidaan sanoa rakentuvan päivittäisistä elämäntoiminnoista, yhdessä elävien ihmisten normeista ja rooleista sekä heidän tavastaan olla yhteydessä toisiinsa. Kulttuuri ei ole geneettistä tai perinnöllistä, vaan pääosin opittua. Kulttuurin voidaan sanoa olevan yhteisöllinen ilmiö, koska yleensä se jaetaan ainakin joiltakin osin saman sosiaalisen yhteisön jäsenten kanssa. Ihmisen oma persoonallisuus ja identiteetti määrittävät myös sitä, kuinka ympäröivä kulttuuri tulee esille hänessä ja hänen käytöksessään. (Schubert 2007, 20–21.)

Kulttuurienvälisen kohtaamisen suurimmat haasteet liittyvät yleensä ”kulttuuri”-käsitteen määrittelyn ongelmaan, sisä- ja ulkoryhmä-dynamiikkaan, sosialisointi-

lien eroihin eri kulttuureissa sekä kielen ja interaktion välisiin suhteisiin. (Verm 2005, 57.) Toisia kulttuureja määriteltäessä tai arvioitaessa lähtökohtana ja näkökulmana on aina oma kulttuuri. Oman kulttuurin ja itsensä tuntemus on siis tärkeää, jos halutaan ymmärtää muita kulttuureita ja ihmisiä. (Schubert 2007, 21.) Jotta ihminen kykenisi ymmärtämään erilaisia kulttuureja, hänen on tultava tietoiseksi omasta kulttuuristaan. Tietoisuus omasta kulttuurista tarkoittaa sitä, että ihminen huomaa ja tunnistaa mitkä tavat, asenteet, ihanteet ja normit ovat lähtöisin omasta kulttuurista. Kun ihminen ymmärtää oman käytöksensä taustalla olevia kulttuurin muovaamia lähtökohtia, on hänen helpompi ymmärtää myös muiden kulttuurien käyttäytymismalleja ja sen kautta kohdata toinen ihminen avoimesti. Kun ihminen ymmärtää ilmiöiden taustaa, hänen on myös helpompi sietää niitä. Oikea ja väärä ei ole enää itsestään selvää ja mustavalkoista, sillä eri kulttuureissa erilaisilla asioilla on moninaisia merkityksiä ja painoarvoja. Ihminen ei välttämättä kykene hyväksymään kaikkea toisen kulttuurin perinteitä, mutta on tärkeää ymmärtää kohtaamiensa ihmisten tekojen ja tapojen syitä. (Vartiainen-Ora 2005, 8–9.)

Vuorovaikutus ei koskaan tapahdu niin sanottujen abstraktien kulttuurien välillä, vaan se on aina ihmisten välistä kanssakäymistä. (Raunio, Säävälä, Hammar-Suutari & Pitkänen 2011, 21). Vuorovaikutustilanteessa ihminen havaitsee toisessa vain pienen osan niitä tekijöitä, joista rakentuu yksilön kulttuurinen identiteetti. Ulkoiset asiat liittyvät usein käytökseen, puhekieleen tai esimerkiksi vaatetukseen. Huomio saattaakin keskittyä väärin asioihin vuorovaikutustilanteessa. Avoin ja vilpitön asenne toisia kohtaan helpottaa vuorovaikutustilanteita ja on tärkeää tiedostaa kaikki erilaiset väylät, joiden kautta ihmiset kommunikoivat. Tehokas viestintä ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa riippuu paljolti siitä, miten hyvin he kykenevät havaitsemaan ja tulkitsemaan toistensa viestejä. Havaitseminen ja tulkitseminen ovat suurelta osin kulttuurisidonnaista ja se on tärkeää tiedostaa. Vuorovaikutukseen voidaan sanoa vaikuttavan tila, aika, kielellinen käyttäytyminen, sanaton viestintä ja konteksti. (Schubert 2007, 141–145.)

”Kulttuurien välisen vuorovaikutuksen suurin haaste ei ole vieraan kulttuurin tuntemus, vaan oman kulttuurin tuntemus ja sen vaikutuksen tiedostaminen omassa ajattelussa ja käyttäytymisessä. ”

Nancy Adler

4 Toimintaympäristön kuvaus

4.1 Omakielisten kotovalmentajien kokeiluhanke

Maahanmuuttajien neuvontapiste avattiin syksyllä 2009. Aikaisemmin maahanmuuttajien neuvontapiste toimi Moi-monikulttuurisuushankkeen yhtenä toimintamuotona ja nykyään se jatkaa toimintaansa osana Omakielisten kotovalmentajien kokeiluhanketta. (Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys ry 2012.)

Omakielisten kotovalmentajien kokeiluhanke aloitettiin, koska aiempaa Maahanmuuttajien neuvontapisteeseen toimintaa haluttiin laajentaa. Omakielisen neuvonnan tarve on lisääntynyt ja sen merkitys vahvistunut työntekijöiden kokemusten sekä erilaisten tutkimustuloksien kautta. Hankkeen kehittämissuuntauksia ovat asiointiavun lisääminen, maahanmuuttajien työpaikoille annettava apu sekä kielivalikoiman lisääminen. Aikaisemmin avustaja-nimikkeellä toimineiden työntekijöiden työnkuvaa on haluttu itsenäistää ja työssäoppimisen lisäksi heille on haluttu antaa koulutusta työhön aiempaa järjestelmällisemmin. (Lumatjärvi 2013.) Omakielisten kotovalmentajien kokeiluhankkeessa otetaan mallia Etelä-Savon Pointin ja Turun infotorin vastaavista kokeiluista sekä muun muassa Pohjois-Savon Into-hankkeen mentoroinnista. Hankkeessa hyödynnetään Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistyksen KAJO- ja Polkuja yrityksiin työllisyshankkeiden osaamista, erityisesti työneuvojan työnkuvasta ja yrityskontaktoinnista mallia ottaen. Lisäksi hanke toimii yhteistyössä vertaisryhmätoiminnan kanssa kehittäen vertaistukea. (Elonheimo 2012.)

Omakielisten kotovalmentajien kokeiluhankkeessa 2013–2014 tavoitteena on maahanmuuttajien kotoutumisen edistäminen omakielisen neuvonnan ja kotoutumisvalmennuksen avulla. Hankkeen tavoitteena on kokeilla omakielisten valmentajien toimintaa ja pyrkiä rakentamaan sen pohjalta toimiva järjestelmä vuodesta 2014 alkaen. Vuoden 2013 aikana on tarkoitus kouluttaa valmentajia, kokeilla valmentajien toimimista eri osa-alueilla sekä selvittää valmentajajärjestelmän toteutumisedellytykset. Näiden toimintojen kautta pyritään mahdollistamaan valmentajien jatkotyöllistyminen. Lisäksi tarkoituksena on, että valmentajat toimivat maahanmuuttajien neuvontapisteellä neuvonnassa omalla kielellään ja osallistuvat työpaikka-apuun työhön perehdyttämisen, pelisääntöjen selvittämisen sekä työntekijä-työnantaja-kulttuuritulkkina toimimisen

merkeissä. Kokeilun laajuutena on saada 4–8 valmentajaa vuoden 2013 aikana. Kielet ovat vähintään venäjä ja somali, lisäksi muun muassa sorani, thai, bengali, arabia tai viro. (Elonheimo 2012.)

Maahanmuuttajien neuvontapisteiden toimintaa sekä Omakielisten kotovalmentajien kokeiluhanketta ohjaavat luottamuksellisuus, ihmisyyden kunnioittaminen, yhdenvertaisuus sekä itsenäisyyteen ja aktiivisuuteen tukeminen. Lisäksi toiminnan arvoihin kuuluvat avoimuus ja yhteistyö verkostoissa eri toimijoiden kanssa, vastavuoroisuus sekä monikulttuurisuuden arvostaminen rikkautena ja voimavarana. (Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys ry 2012.)

4.2 Omakielisten kotovalmentajien työnkuva

Maahanmuuttajien ammatillinen neuvonta on kehitymisasteella olevaa työtä Suomessa. Maahanmuuttajien neuvonnassa on lisäksi alueellisia eroja. Neuvontaa annetaan erilaisissa toimintaympäristöissä kuten kuntien yhteispalveluna, viranomaisneuvontana ja hankkeiden sekä järjestöjen järjestämänä. Alueesta tai toimintaympäristöstä riippumatta asiakkaalla on oikeus laadukkaaseen neuvontaan. (Hallikainen 2013.)

Ammattitaidon ja asiantuntijuuden kehittymiseksi tarvitaan koulutusta ja päivitettyä tietoa, kokemusta ja taitoa toimia työssä käytännönläheisesti sekä eettisesti oikein. Ammattitaidon kehittymiseksi tarvitaan lisäksi jatkuvaa oman työn ja työtapojen reflektointia, tiedostamista ja kehittämistä yhdessä muiden kanssa. Toimiakseen työssä työntekijän on myös tunnettava työn arvoperusta sekä työn eettiset periaatteet. (Hallikainen 2013.)

Omakielisten kotovalmentajien kokeiluhankkeessa koulutetaan maahanmuuttajataustaisia henkilöitä, joiden kielitaito on riittävä toimimaan tulkkaus- sekä asiointiapuna neuvontatyössä. Tulkin tai ohjaajan koulutusta ei vaadittu. Omakieliset kotovalmentajat valittiin hakemuksen ja haastattelun perusteella. Omakielinen neuvonta tarkoittaa neuvonnan antamista asiakkaalle asiakkaan omalla äidinkielellä. Omakieliset kotovalmentajat antavat neuvontaa pääasiassa lupa-asioihin, työelämään, sosiaaliasioihin, asumiseen, koulutukseen, Kelaan, opiskeluun, talouteen, perhe-elämään ja muihin arkipäivän tilan-

teisiin liittyvissä asioissa. Kotovalmentajat toimivat työssään pääosin omakielisten asiakkaiden kanssa, mutta kohtaavat työssään jatkuvasti myös toisista kulttuureista tulevia asiakkaita. Lisäksi työympäristö on monikulttuurinen. Toimiessaan asiointiapuna omakieliset kotovalmentajat toimivat kielellisenä sekä kulttuurisena tulkkina. (Lumatjärvi 2013.)

”Parhaimmillaan neuvoja voi toimia koko yhteiskunnan tulkkina.

Kielellisten vaikeuksien ohella toisenlaisesta kulttuurista tulevan voi olla vaikea ymmärtää suomalaisen yhteiskunnan toimintalogiikkaa.”

(Kristiina Teiss 2013.)

5 Opinnäytetyön lähtökohdat

5.1 Taustatietoa ja aiheen valinta

Olin harjoittelussa Moi-monikulttuurisuushankkeessa syksyllä 2012. Maahanmuuttajien palveluneuvonnassa työskenteli yksi suomalainen ja kaksi maahanmuuttajataustaista työntekijää. Maahanmuuttajien neuvontapisteellä tarjotaan muun muassa palveluneuvontaa, tulkkauk- ja asiointiapua sekä apua käytännön ongelmiin. Ollessani harjoittelussa huomasin maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden turvautuvan minuun, jos suomalainen palveluneuvoja ei ollut paikalla. Tämä oli minusta mielenkiintoista, sillä itse olin harjoittelijan roolissa ja he taas työntekijöinä. Minä kävin töissä kolmena päivänä viikossa ja he joka päivä. Minuun turvaututtiin siksi, että olen suomalaistaustainen. Minulle tuli tunne, että maahanmuuttajataustaiset työntekijät kokivat, että osaan neuvoa ja tehdä työtä paremmin vain koska olen suomalainen. Tuntui, etteivät työntekijät täysin ymmärtäneet, että heidän maahanmuuttajataustansa oli nimenomaan heidän voimavaroja ja osaamisensa ydin. Tämä kokemus oli yksi elementti, joka vaikutti opinnäytetyön aiheen valintaan ja muotoutumiseen.

Toimeksiantajan alkuperäinen idea oli, että tekisin omakielisten kotovalmentajien ammatillisuuteen ja ammattietiikkaan liittyvän koulutuspaketin. Keskusteltuani toimeksiantajan kanssa ja esitettyäni näkökulmani maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden uskalluksen ja itseensä luottamisen vahvistuksen tarpeesta, päädyimme nykyiseen toimeksiantoon. Totesimme, että omakieliset kotovalmentajat tarvitsevat lisää voimavaroja ja rohkeutta oman osaamisensa hyödyntämiseen pystyäkseen toimimaan neuvontapisteiden jokapäiväisessä työssä paremmin ja rohkeammin. Toinen vaikuttava tekijä aiheen muokkautumiseen oli oma mielenkiintoni luovien menetelmien käyttämiseen ja kokeilemiseen. Olen ohjannut aikaisemminkin ryhmiä luovia menetelmiä, erityisesti kuvallista ilmaisua, hyödyntäen ja koen sen minulle luontevaksi tavaksi toimia. Opinnäytetyössäni halusin kokeilla ammatillisia valmiuksiani uuden ryhmän ja aiheen parissa. Opin näytetyö antoi minulle mahdollisuuden kokeilla omaa ammattitaitoani ja osaamistani innostajan roolissa ryhmäprosessin ohjaajana itsenäisesti alusta loppuun asti.

5.2 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallinen opinnäytetyö on vaihtoehto tutkimukselliselle opinnäytetyölle ammattikorkeakoulussa. Toiminnallinen opinnäytetyö tavoittelee käytännön toiminnan ohjeistamista, opastamista, toiminnan järjestämistä tai järjeistämistä ammatillisella kentällä. Opinnäytetyön toteutustapa riippuu aiheesta, kohderyhmästä ja tarpeesta. Tärkeää on, että toiminnallisen opinnäytetyössä yhdistyvät käytännön toteutus ja sen raportointi tutkimusviestinnän keinoin. Opinnäytetyön tulisi olla työelämälähtöinen ja käytännönläheinen sekä tutkimuksellisella asenteella toteutettu. Lisäksi sen tulisi olla riittävällä tasolla alan tietojen ja taitojen hallintaa osoittava. (Vilka & Airaksinen 2003, 7–10.) Tässä opinnäytetyössä käytännön toiminta näyttäytyi koulutuksen järjestämisenä sekä työkalupakin kokoamisena. Opinnäytetyö on toimeksianto ja työelämän tarpeisiin on pyritty vastaamaan käytännön tasolla toimimalla sekä raportissa liittämällä toiminta laajempaan viitekehykseen sekä selkiyttämällä työskentelyn vaiheita sekä tuloksia.

Toiminnallinen opinnäytetyö pyrkii vastaamaan sekä käytännöllisiin että teoreettisiin tarpeisiin. Toiminnallisessa opinnäytetyössä sanallistetaan yhdessä koettua toimintaa ja tietoa, joka siitä syntyy. On tärkeää, ettei tieto jää sanattomaksi vaan tulee yhteiseen jakeluun. (Vilka & Airaksinen 2003, 7–10.) Tämän opinnäytetyön raportissa on pyritty

kertomaan toiminnasta selkeästi, yksityiskohtaisesti ja siten, että lukija voi saada siitä uutta näkökulmaa tämänkaltaiseen toimintaan. Toimintaa on pyritty liittämään teoriapohjaan kattavasti.

5.3 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyöni tavoitteena oli suunnitella ja toteuttaa koulutuspaketti Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistyksen alaisessa Omakielisten kotovalmentajien kokeiluhankkeessa. Opinnäytetyöni tulee osaksi hankkeen muuta koulutustarjontaa, joka käsittelee muun muassa perustietoutta Suomesta (asuminen, yleistieto, raha-asiat, elämä & kulttuuri), keskeisiä palveluita ja arkielämää (suomalainen palvelujärjestelmä, asiakkuus, sosiaaliturva, sosiaali- ja terveystalvet & perhe-elämä) sekä koulutusta ja työelämää (suomalainen koulutusjärjestelmä, suomen kielen opiskelu) (Elonheimo 2012). Hankkeen aikana omakielisille kotovalmentajille järjestetään myös muuta koulutusta heidän ammatillisuutensa tueksi.

Opinnäytetyönä tekemäni koulutusosion tavoitteena minulla oli antaa valmentajille välineitä heidän ammatillisuutensa sekä oman osaamisen vahvistamiseen ja voimavarojen käyttöönottamiseen. Omakielisten kotovalmentajien ammatillisuutta vahvistettiin itse-tuntoa ja voimaantumista tukemalla. Tämä tapahtui luovien menetelmien, erityisesti kuvallisen ilmaisun avulla. Harjoitukset ovat lähtöisin valmentajien omista tarpeista ja lähtökohdista. Koulutuksen alussa osallistujat nostivat esille omia tarpeitaan ja tavoitteitaan ammatillisen kasvunsa kehittämiseksi, jonka pohjalta koulutus on suunniteltu. Opinnäytetyöni tavoitteena oli myös kokeilla, kuinka luovat menetelmät toimivat omakielisten kotovalmentajien koulutuksessa sekä tarkastella sitä, soveltuvatko ne maahanmuuttajataustaisten kotovalmentajien koulutukseen. Lisäksi työssäni tarkastelin sitä, millaisia merkityksiä luovien menetelmien käytöllä on omakielisten kotovalmentajien ammatillisuuden sekä voimaantumisen ja osaamisen vahvistamisen näkökulmasta.

Koulutusosio toteutettiin toiminnallisina työpajoina, joihin hankkeen valmentajat osallistuivat. Työpajat etenivät jatkumona. Työpajoissa käsiteltiin aiheita, jotka asettuivat ammatillisuuden sekä omien voimavarojen ja osaamisen teemojen ympärille. Toiminta toteutettiin toiminnallisia menetelmiä ja keskustelua hyödyntäen. Harjoitukset toimivat

välineinä tavoitteiden saavuttamiseen ja omakieliset kotovalmentajat loivat jokaisen harjoituksen sisällön omannäköiseksi, omiin tavoitteisiin tähtääväksi. Työskentelyyn osallistuivat omakieliset kotovalmentajat sekä yhdellä kerralla maahanmuuttajataustainen harjoittelija. Koulutuskerrat olivat noin nelituntisia ja toteutettiin viidellä eri kerralla. Opinnäytetyöni koulutusosiosta on alusta asti toimeksiantajan kanssa puhuttu ammatillisena koulutuksena. Tässä raportissa ja opinnäytetyössäni ammatillisesta koulutuksesta puhutaan tarkoittaen sillä omakielisten kotovalmentajien tietojen, taitojen, voimavarojen sekä itsetunnon tukemista ja sen kautta heidän ammattitaitonsa vahvistamista. Omakieliset kotovalmentajat eivät kuitenkaan hankkeen aikana valmistu varsinaiseen ammattiin, mutta eri koulutusosioiden tarkoituksena on tukea heidän valmiuksiaan toimia neuvontatyössä.

Opinnäytetyöni tuotoksena koulutuksen sisällöistä ja sisältöihin liittyvästä teoriasta koostin työkalupakin, joka jää hankkeen käyttöön. Yhtenä tavoitteena oli siis tuottaa käyttökelpoinen työväline osaksi hankkeen toimintaa.

5.4 Menetelmälliset valinnat

Opinnäytetyöprosessini aikana yksi tärkeimmistä menetelmällisistä valinnoistani oli toiminnan havainnointi. Aloitin havainnoinnin jo ennen opinnäytetyöni virallista aloittamista, ollessani harjoittelussa maahanmuuttajien neuvontapisteellä. Ensimmäisillä havainnoillani omakielisten kotovalmentajien, silloisten avustajien, toiminnasta oli merkittävä vaikutus työni aiheen muotoutumiseen. Koulutuksen aikana ohjatessani sekä suunnitellessani havainnoinnilla oli jatkuvasti oleellinen vaikutus toiminnan sisällön muotoutumiseen. Tietoinen valintani oli myös suunnitella koulutusta vaihevaiheelta, jotta pystyisin luomaan uutta jo saatujen havaintojen perusteella. Koulutusta suunnitelin prosessinomaisesti, vanhan tiedon päälle uutta suunnitellen. Palautetta kysymällä pyrin saamaan tukea omille havainnoilleni. Palautteen tarkoituksena saada palautetta koulutuksen toimivuudesta osallistujilta omin sanoin, ja palautteiden kautta pyrin saamaan tukea koulutuksen suunnitteluun.

Luovat menetelmät olivat toinen merkittävä menetelmällinen valinta tässä opinnäytetyöprosessissa. Luova ilmaisu on ollut minulle merkittävää jo ollessani lapsi, jolloin

olen toiminut kokemosoppijana. Nuoriso- ja vapaa-ajanohjaajaksi opiskellessani kiinnostukseni luovien menetelmien käyttöön ohjaamisessa heräsi. Edellinen opinnäytetyöni aihe oli valokuvaus välineenä nuorisotyössä ja halusin syventää tietojani ja taitojani sosionomin ammattitaitoon kytkeytyen. Valokuvalla välineenä olen jo ehtinyt ohjata erilaisia ryhmiä erilaisin aihein. Myös sosionomin koulutusohjelmassa opiskellessani olen saanut paljon kokemosoppia luovista menetelmistä sekä niiden käyttämisestä ohjauksessa. Omat kokemukseni luovien menetelmien käyttämisestä ovat olleet positiivisia ja siksi uskoin niiden olevan toimiva menetelmä tässäkin koulutuksessa. Koin, että aikaisemmilla kokemuksillani ja ohjaustaidollani on hyvä pohja lähteä kokeilemaan luovia menetelmiä tämänkaltaisessa koulutuksessa. Luovien menetelmien käytössä halusin yhdistää vanhaa ja kokeilla uutta.

Reflektointi oli kolmas menetelmällinen valinta prosessin kannalta. Reflektointia tein perusteellisesti pitämällä säännöllistä oppimispäiväkirjaa, johon kirjasin kokemuksiani koulutuspäivien toimivuudesta ja muutoksista, kokemuksiani ohjaajana sekä havaintojani osallistujista ja harjoitteista. Reflektointia tein myös toimeksiantajani kanssa käytyjen keskustelujen avulla. Näissä keskusteluissa pääsin kysymään neuvoa ja keskustelemaan koulutuksessa jo menneistä ja tulevista aiheista ja sisällöistä. Toimeksiantajan näkemyksellä oli vaikutusta koulutuksen suunnittelemiseen ja sisältöjen muotoutumiseen.

6 Prosessin kuvaus

6.1 Opinnäytetyöprosessi

Opinnäytetyöprosessini alkoi lokakuussa 2012. Olin tuolloin harjoittelussa Sosiaaliturvayhdistyksen hallinnoimassa Moi-monikulttuurisuushankeessa tekemässä kehittämissytöitä. Harjoittelun myötä puheeksi tuli opinnäytetyön tekeminen tulevassa Omakielisten kotovalmentajien kokeiluhankkeessa 2013. Yhteisten keskustelujemme myötä sain toimeksiannon tehdä kotovalmentajien ammatillisuutta tukevan koulutuksen luovien menetelmin. Joulukuussa 2012 aloitin suunnitelman kirjoittamisen ja kävin vuoropuhelua toimeksiantajan kanssa. Yhteistyö ja vuoropuhelu jatkuivat seuraavan vuoden puolelle.

Maaliskuun 2013 lopulla aloitin toisen kehittämistyön harjoittelun Omakielistenkotovalmentajien kokeiluhankkeessa. Jatkoin harjoittelua toukokuun loppuun. Harjoittelun ohessa aloitin opinnäytetyöni toiminnallisen osuuden eli työpajojen toteuttamisen. Toutin työpajat maaliskoukokuun aikana. Ensimmäiset kolme kokoontumista olivat peräkkäisinä viikkoina, minkä jälkeen tapaamisiin tuli hankkeen aikataulutuksen vuoksi kuuden viikon tauko. Prosessin kannalta hyvää oli kuitenkin se, että ollessani harjoittelussa hankkeessa, jossa omakieliset kotovalmentajat työskentelivät, pystyin käymään tarvittaessa vuoropuhelua koulutuksesta myös koulutuksen ulkopuolisella ajalla. Kokoontumiset olivat aina nelituntisia ja koulutuspäivät oli varattu osallistujille muutoin vapaaksi. Tulimme toimeksiantajan kanssa tähän johtopäätökseen jo ennen koulutusten alkua, sillä toiminnallisilla menetelmillä työskentely on usein melko raskasta ja loppupäivän vapaa antoi tilaa ajatuksille.

Kokoontumiskertoja oli siis yhteensä viisi. En suunnitellut kaikkia kokoontumisia etukäteen, vaan pyrin suunnittelemaan kerrat edellisten kertojen kokoontumisien pohjalta. Otin huomioon osallistujien toiveet ja ideat. Usein osallistujilla ei ollut juurikaan ideoita tai toiveita seuraaville kerroille, joten suunnittelin kerrat omien havaintojeni ja reflektioni pohjalta. Suunnitellessani palasin edellisiin kokoontumisiin ja samalla kartoitin seuraavien kertojen mahdollisia aiheita. Toukokuussa viimeinen kokoontumiskerta pääsi alkamaan myöhässä ja oli katkonainen erinäisistä syistä. Palautteen antamiselle ei jäänyt tarpeeksi aikaa, jolloin sovimme toimeksiantajani kanssa, että olisi hyvä pitää vielä yksi kerta pelkästään palautteen antamiseen. Halusimme, että osallistujille jää aikaa oppimansa prosessointiin ja siksi sovimme palautekerran olevan heinäkuussa 26.7. Tällöin palautetta kysyttiin sosiometrinen harjoitusten avulla.

Työkalupakin kokoamisen tein kesän 2013 aikana koulutuksen sekä toimeksiantajan arvion ja palautteen pohjalta. Työkalupakki löytyy liitteestä 1. Työkalupakista löytyvät jokaisen harjoituksen tarkemmat sisällöt ja ohjeistukset. Lisäksi työkalupakista löytyvät kartoituksessa ja arvioinnissa käytetyt kysymykset.

Seuraavassa on kuvaus opinnäytetyöprosessistani taulukkomuodossa.

Toiminta	Tavoite	Menetelmä	Aikataulu
Toimeksiantajan kanssa keskustelu aiheesta	Opinnäytetyöaiheen saaminen	Keskustelu & tapaamiset	Lokakuu 2012
Aiheen muokkaaminen ja hionta	Toimeksiannon tarkentaminen ja menetelmien tarkentaminen	Tapaamiset toimeksiantajan kanssa, lukupiirit	Joulu-Maaliskuu 2013
1. Tapaamiskerta Kartoitus Tutustuminen	Kartoitus tulevan toiminnan: tavoitteista, tarpeista, osaamisesta, mihin halutaan lisätä voimavaroja/osaamista Tutustuminen, ryhmän tarkoituksen selventäminen osallistujille, ilmapiirin luominen	Luovat harjoitukset, osallistaminen (esim. mittarit) Valtaistava/osallistava arviointisuunnittelu Luovat harjoitukset	Maaliskuu 2013
Tuokioiden suunnittelu	Suunnitella sisältöjä kotovalmentajien toiveiden ja tarpeiden pohjalta Pyrkiä siihen, että tarpeiden kartoitus on jatkuvaa koko prosessin ajan	Teoriakirjallisuuteen perehtyminen, suunnittelu, havainnointi	Maalis-toukokuu 2013
Tapaamiskerrat & koulutuksen toteutus	Omakielisten kotovalmentajien kouluttaminen heidän toiveidensa pohjalta Tavoitteena valmentajien voimaantuminen, oman osaamisen vahvistuminen, yhteisöllisyyden & osallisuuden tukeminen	Luovat menetelmät, kuvallinen ilmaisu, keskustelu Arviointia koko ajan rinnalla, jokaisen harjoituksen jälkeen palautetta, jokaisen kerran jälkeen palaute	Maalis-toukokuu 2013 Koulutus päivämäärät: 21.3.2013 28.4.2013 4.5.2013 16.5.2013 23.5.2013 26.7.2013 arviointi
Koulutuksen arviointi	Arvioida koulutuksen onnistuneisuutta ja tavoitteisiin pääsyä osallistujien sekä työyhteisön näkökulmasta	Jana-harjoitukset Kyselylomake osallistujille & työntekijöille Oma havainnointi	Toukokuu & heinäkuu 2013
Työkalupakin koonti	Koota selkeä & toimiva työkalupakki koulutuksen pohjalta teoriaa hyödyntäen hankkeen jatkokäyttöä varten	Kyselylomakkeiden hyödyntäminen Omat havainnot Työyhteisön & osal-	Touko-heinäkuu 2013

		listujien näkökulman huomioiminen	
Työkalupakin arviointi	Saada palautetta työkalupakin ulkonäöstä ja sisällöistä parantelemista varten	Työyhteisön kommentointi & kehittämisideat	Elokuu 2013
Aineiston lopullinen kokoaminen	Opinnäytetyön kirjoittaminen julkaistavaan muotoon	Raportin kirjoittaminen	Touko-elokuu 2013
Opinnäytetyön esitys ja kypsyysnäyte	Saattaa opinnäytetyöprosessi päätökseen	Seminaari ja kypsyysnäytteen kirjoittaminen	Syyskuu 2013

Kuvio 1. Opinnäytetyöprosessi kuviona.

6.2 Ensimmäinen koulutuspäivä

Ensimmäisen kerran aloitimme käymällä läpi koulutuksen tarkoituksen ja sen, miksi kokoontumme yhteen ja kuinka monta kertaa. Selvensin, että koulutus on irrallinen osio harjoittelustani ja koulutus liittyy opinnäytetyöhöni. Kerroin, että koulutus on osa opinnäytetyöni toiminnallista osiota ja toteutamme sen yhdessä heidän kanssaan. Lisäksi keskustelimme siitä, että koulutuksen pohjalta tulen kokoamaan työkalupakin toimeksiantajan eli hankkeen käyttöön. Osallistujien toivoin antavan palautetta rehellisesti, jotta jatkossa tiedetään, mikä koulutuksessa toimii ja mikä ei. Alussa kävimme läpi myös osallistujien toiveita ja odotuksia koulutuksille. Jokainen oli avoimin mielin, mutta konkreettisia ehdotuksia ei vielä noussut esille. Teimme myös lämmittelyharjoituksia kuvakorttien avulla. Alkulämmittelyn jälkeen siirryimme sopimuksen tekemiseen. Teimme yhdessä ryhmäläisten kanssa ryhmälle niin sanotut pelisäännöt, joihin kirjassimme ylös mitä kukin toivoo ryhmältä ja sen työskentelyltä. Kun kaikki olivat saaneet äänensä kuuluviin, kävimme jokaisen kohdan vielä läpi ja sitouduimme noudattamaan sopimusta. Ohjaajana toimin keskustelun johdattajana ja halusin tuoda sopimukseen joitakin tärkeitä pitämiäni asioita, kuten sen, ettei kielen puhumista tarvitse jännittää puolin eikä toisin ja aina pitää kysyä, jos ei ymmärrä. Lisäksi luottamuksellisuus ryhmän asioista ja toisten mielipiteiden arvostaminen olivat asioita, jotka halusin tuoda esille.

Seuraavaksi siirryimme tulevien kokoontumisien suunnittelemiseen. Lähdimme työskentelemään siten, että jokainen kirjoitti ensin itsenäisesti niin monta tavoitetta kuin

keksi. Tämän jälkeen jokainen kertoi omat tavoitteensa ja kirjasin ne ylös näkyville. Seuraavaksi jokainen sai viisi pistettä, jotka sai sijoittaa niiden tavoitteiden kohdalle, joita piti tärkeänä. Lopuksi kävimme läpi, mitkä tavoitteet saivat pisteitä ja kirjasin ne ylös uudelle paperille. Loput tavoitteista jätimme pois. Tarkoituksena oli jatkaa työskentelyä siten, että olisimme suunnitelleet seuraavien kertojen sisältöjä ja toimintaa yhdessä tavoitteiden pohjalta. Tätä emme kuitenkaan tehneet, sillä ensimmäisen kerran aikana huomasin, etteivät osallistujat olleet tottuneet osallistavaan työskentelyyn ja toiminnalliset menetelmät olivat aivan uusia. Osallistujien oli vaikea hahmottaa mitä seuraavien kertojen työskentely voisi olla ja ainoa ehdotus, joka heiltä nousi, oli, että voisin kouluttaessani heitä tuoda mukaan kuvia ymmärtämisen helpottamiseksi. Totesin, että seuraavien kertojen työskentelyn suunnitteleminen olisi ollut liian haastavaa. Tavoitteet saatiin kuitenkin nostettua esille ja niiden pohjalta oli hyvä lähteä työskentelemään kohtia seuraavia kertoja. Kokoon-tumisen lopuksi kävimme palautekierroksen ja tunnelmat ensimmäisestä kerrasta kuvakorttien avulla. Ensimmäisellä kerralla molemmat maahanmuuttajien neuvontapisteellä työskentelevät omakieliset kotovalmentajat olivat paikalla.

6.3 Toinen koulutuspäivä

Toisella kerralla aikataululliset haasteet tulivat vastaan. Toinen omakielisistä kotovalmentajista ei päässyt ajoissa paikalle, joten aikataulu viivästyi. Koulutusta ei ollut tarkoituksenmukaista pitää vain toiselle osallistujista, sillä koulutuksen oli tarkoitus muodostaa prosessi. Tämä oli myös toimeksiantajan toive. Aikataulun viivästyminen huolimatta pääsimme lopulta aloittamaan kaikkien osallistujien voimin ilman ongelmia. Aikataulun muutoksen vuoksi jouduin hieman soveltamaan päivän suunnitelmaa, mutta tämä ei mielestäni häirinnyt kokonaisuutta.

Toisella kerralla jaoin osallistujille kartoituslomakkeen (liite 1). Kävimme suomenkielisen lomakkeen yhdessä läpi, jotta kaikki kysymykset olisivat ymmärrettäviä ja molemmat osallistujat ymmärtäisivät kysymykset oikein, niin kuin olin ne tarkoittanut. Lomakkeen kysymykset olin koostanut tavoitteiden pohjalta. Tarkoitukseni oli kartoittaa osallistujien omaa näkemystä heidän ammatillisista valmiuksistaan ja vahvuuksistaan sekä kehittymisen kohdista. Lomakkeen oli tarkoitus toimia yhtenä mittarina koulutuk-

sen onnistumisen arvioimisessa. Molemmat osallistujat antoivat itselleen lähes kaikista kohdista täydet arvosanat, joten hylkäsin ajatuksen lomakkeen käyttämisestä arviointimittarina lopuksi. Tarkoitukseni oli teetättää samainen lomake koulutuksen päätyttyä, mutta totesin sen olevan parempi alkukartoituksessa sellaisenaan. Päätin kehittää koulutuksen arvioimiseen erilaisia mittareita.

Toisen kerran yhtenä tavoitteena minulla oli teetättää osallistujilla harjoituksia, jotka mielestäni olivat helposti lähestyttävää, toiminnallisia harjoituksia. Edellisellä kerralla seinä oli tullut vastaan siinä, etteivät osallistujat olleet lainkaan tietoisia siitä, mitä toiminnalliset tai luovat menetelmät tarkoittavat. Toisella kerralla työskentelimme kuvallisen ilmaisun ja valokuvaamisen parissa tehden luovia harjoituksia. Harjoitteiden kautta keskustelimme muun muassa ennakkoluuloista, ensivaikutelmasta, elekielen merkityksestä ja omista asenteista asiakastilanteessa. Harjoitusten kautta keskustelua syntyi myös suomalaisesta kulttuurista sekä omakielisten kotovalmentajien omista kokemuksista suomalaisessa kulttuurissa. Aiheet vaihtelivat paljon ja nopeasti, ja vaikka osin ne menivät hieman aiheen vierestä, oli niistä keskusteleminen tärkeää. Esimerkiksi vanhuus, yksinäisyys ja kuolema ovat aiheita, joista voi olla tärkeä saada puhua ja purkaa ajatuksiaan, ja ajattelin, että koulutus saa olla paikka ja aika niille keskusteluille ja puheenaiheille, joille muutoin ei välttämättä ole aikaa. Toisella koulutuskerralla osallistujat saivat myös valokuvata aiheella ”Kaunista ja rumaa”. Halusin tehdä kameran tutuksi osallistujille heti toisella kerralla, sillä oletin, että työskentelemme seuraavillakin kerroilla valokuva välineenämme.

Kuvallisten harjoitusten jälkeen siirryimme listaamaan kauniita piirteitä ihmisessä. Kun kyseinen lista oli valmis, ryhdyimme listamaan työntekijän kauniita piirteitä. Piirsimme paperille ihannetyöntekijän ja aloimme listata ihannetyöntekijän piirteitä kuvan ympärille. Listaamisen aikana pohdimme, miksi mikäkin piirre on tärkeää heidän työssään ja mitä se asiakastilanteessa voi tarkoittaa. Molempien listojen ollessa valmiita vertailimme listoja ja niiden eroavaisuuksia samalla, kun pohdimme mitä erot tarkoittavat ja mistä ne johtuvat. Ammatillisesta näkökulmasta osallistujilta nousikin hyviä pohdintoja esimerkiksi rehellisyydestä. ”Rehellisyys. Pitää sanoa mitä ajattelee. Ystäville on hyvä sanoa mitä ajattelee, mutta aina asiakkaalle ei pidä sanoa. Joskus voi pitää oman mielipiteen itsellään, eikä asiakas hyödy siitä mitään, jos kerron hänelle mitä ajattelen.”

Jokaisen koulutuspäivän päätteeksi kysyin yleensä palautetta tavalla tai toisella. Toisen kerran palautteessa pyysin molempia kertomaan tärkeimmän asian, joka tästä kokoon-
tumisesta jäi mieleen.

Haasteellisen aikataulumuutoksen takia työskentelimme koko päivän putkeen, ilman taukoa. Väsymys alkoi loppupuolella kuitenkin näkyä niin osallistujista kuin ohjaajastakin. Toiminnallinen työskentely vaatii erilaista keskittymistä ja voi olla hyvinkin kuormittavaa. Myös kielelliset haasteet tulivat näkyviin. Kielen haasteet korostuivat etenkin päivän lopulla, kun osallistujat alkoivat väsyä. Tämä ilmeni mielestäni siten, etteivät osallistujat enää niin sanotusti jaksaneet puhua ja miettiä, kuinka jokin asia voidaan sanoa suomeksi. Vaikka sanottavaa olisi ollutkin, se jäi ehkä sanomatta. Myös oma suomen kielen puhumiseni alkoi olla epäselvää ja vaikeammin ymmärrettävää. Seuraavia kertoja varten ymmärsin ottaa tauot aivan eri tavalla huomioon.

Toisen kerran tavoitteena oli koulutuksen tavoitteiden ja tekemisen sisältöjen sekä työtapojen suuntaamisen selvemäksi. Mielestäni tämä tavoite saavutettiin toisella kerralla hyvin ja uskon, että osallistujat kykenivät toisen kokoon-
tumisesta jälkeen paremmin hahmottamaan mitä tuleva työskentelymme voisi jatkossa olla. Ilmapiiri ryhmässä oli mielestäni turvallinen ja kannustava. Mielestäni molemmat osallistujat uskalsivat kertoa mielipiteensä ja poiketa aiheestakin. Kotovalmentajat ovat jo aikaisemmin tutustuneet ja ryhmäytyneet työpaikallaan, ja se näkyy myös meidän ryhmämme työskentelyssä.

Ohjaajan roolini oli olla keskustelun johdattelija, tukija, kyseenalaistaja ja mahdollistaja. Pyrin nostamaan esille kysymyksiä ja erilaisia ajatuksia sekä haastoin osallistujia perustelemaan vastauksiaan.

6.4 Kolmas koulutuspäivä

Kolmannelle koulutuskerralle mukaan tuuli Joensuun monikulttuurisuusyhdistyksellä harjoittelussa oleva maahanmuuttajataustainen mieshenkilö. Miehen mukaantulo sopi sekä omakielisille kotovalmentajille sekä toimeksiantajalle. Mies pääsi mukaan vain kolmannelle kerralle. Uuden osallistujan mukaantulon otin huomioon käymällä läpi tekemämme sopimuksen ja kertaamalla, mistä koulutuksessa on kyse. Osallistin koto-

valmentajat sopimuksen ja koulutuksen aiheen kertomiseen. Uusi osallistuja oli tullut tutuiksi kanssamme jo aikaisemmin ollessaan harjoittelussa samassa toimistossa kotovalmentajien ja minun kanssani.

Varsinaisen toiminnan aloitimme lämmittelyharjoituksilla, jonka jälkeen seuraavana harjoituksena kehoitettiin luovaa kirjoittamista. Tämän jälkeen osallistujat ryhtyivät työskentelemään kuvaamalla unelmiaan ja pelkojaan. Kuvauksen jälkeen päivän viimeisenä harjoitteena oli tehdä kuvakollaasi aiheesta ”Minä työntekijänä”. Viimeinen harjoitus osoittautui melko haasteelliseksi, ja osallistujien oli vaikea tarkastella omaa itseään. Kertoessaan kollaaseistaan osallistujat puhuivat ns. ulkopuolisin silmin, eivät omasta itsestään. Esimerkiksi ”Maahanmuuttaja tarvitsee apua kielen oppimiseen.”.

Koulutuskertojen aikana pyrin antamaan ohjeistusta monin eri tavoin. Usein kirjoitin ohjeistuksen taululle. Lisäksi kerroin ohjeistuksen useampaan kertaan eri tavoin sekä esimerkkejä käyttämällä. Usein purussa huomasin silti, että osallistujat olivat tulkinneet ohjeistukseni yleensä hyvin eri tavoin ja jokaisen tapa tehdä harjoitus oli hyvin omanlainen ja persoonallinen.

Jokaisella koulutuskerralla harjoitusten purut olivat avainasemassa. Käytimme harjoitusten purkuun yleensä melko paljon aikaa ja pyrin pitämään huolen, että jokainen sai jakaa kokemuksensa työskentelystä ja siitä heränneistä ajatuksista. Purut olivat yleensä keskustelupainotteisia ja minun roolini oli toimia keskustelunvetäjänä ja tarkentavien kysymyksiä tekijänä. Lisäksi pyrin varmistamaan, että kaikki ymmärtävät toisiaan monikielisessä ryhmässä. Myös palautetta pyrin pyytämään joka kerta niin harjoituksista kuin koulutuskerran kokonaisuudesta, sillä koin sen olevan tärkeä osa oman työskentelyni reflektointia ja koulutuskertojen suunnittelua. Jokaisella kerralla kysyin osallistujien palautteen menneestä kerrasta ja toiveet tulevasta.

6.5 Neljäs koulutuspäivä

Neljännelle kerralle koulutukseen tuli taas uusi osallistuja; uusi omakielinen kotovalmentaja, joka oli aloittanut työskentelyn neuvontapisteessä muutama viikko aikaisemmin. Hänen kanssaan olin käynyt koulutuksen sisällöt ja aiheet läpi harjoitteluni aikana

kahden kesken, jotta hän pääsisi mahdollisimman hyvin mukaan kahdelle viimeiselle koulutuskerralle. Koulutuksen sisältöjen kertaamisen lisäksi olin antanut hänelle samat kotitehtävät kuin muille kolmannella kerralla. Neljännen päivän työskentelyn aloitimme kuulumisten vaihdolla ja lämmittelyharjoituksilla. Neljännellä kerralla paikalla oli vain kaksi kolmesta osallistujasta, sillä yksi kotovalmentajista ei päässyt paikalle. Lämmittelyharjoitusten jälkeen kävimme vielä yhdessä lävitse mitä olemme koulutuksen aikana tehneet sekä kertosimme jälleen sopimuksen.

Tämän jälkeen ryhdyimme käymään läpi osallistujien kotitehtäviä, jotka he olivat saaneet edeltävänä koulutuskertana. Kotitehtävinä olivat voimataulu sekä se, miten minusta tuli minä -kuvakollaasi. Ensiksi toisten kotitehtäviin tutustuttiin itsenäisesti hiljaa, tämän jälkeen vapaaehtoinen osallistuja aloitti oman esityksensä. Molemmat osallistujat olivat selkeästi nähneet paljon vaivaa kotitehtävien työstämiseen. Jälleen nousi esiin sama ilmiö kuin aikaisemminkin tehtävänannon noudattamisesta; jokainen oli tehnyt tehtävän omalla, persoonallisella tavallaan. Tehtävien vapaamuotoinen toteutus ei kuitenkaan ollut esteenä tehtävän tavoitteiden toteutumiselle. Kotitehtävät herättivät paljon keskustelua ja palautteen mukaan ne olivat olleet hyvin työläitä ja jopa raskaitakin tehdä, mutta kaiken työn arvoisia. Palautteessa kävi ilmi, että tehtävää tehdessä kieli ja kääntäminen oli tuonut haasteita; kaikkia asioita ei voi sanoa suomeksi samalla tavalla. Valintojen tekeminen oli ollut yksi aikaa vievin osuus tehtävän työstämisessä. Yhdessä vaiheessa harjoitteluani neuvontapisteellä osallistujat jopa kysyivät minulta, saavatko jättää tehtävän tekemättä. Palautteen yhteydessä he kuitenkin kiittivät, että olin patistanut heidät tekemään tehtävän loppuun. Palautteessa osallistujat kertoivat, että heille oli erityisen tärkeää miettiä omia vahvuuksiaan ja elämäntarinaansa. Heille oli hyvä, että täytyi pysähtyä miettimään itseänsä. Toinen osallistujista kertoi, että tehtävän myötä hän oli halunnut selata kaikki Suomessa ja kotimaassaan olleet valokuva-albumit ja tehneensä sitä kautta paljon muistelutyötä. Valokuvien katseluun hän oli osallistanut myös perheensä. Kotitehtävien voi siis sanoa liikauttaneen jotakin molempien ajatuksissa ja prosessissa. Purun yhteenvetona keskustelimme vielä siitä, kuinka suuri osa ja vahvuus omakielisten kotovalmentajien oma maahanmuuttajatausta on asiakastyötä tehdessä ja miksi on tärkeää muistaa ja ymmärtää omaa menneisyyttään ja nykyisyyttään.

Tehtävien esityksen ja purkukeskustelun myötä totesin, että itsenäinen ja oma elämäntyöskentely oli selvästi koskettanut ja sopinut osallistujille. Purussa tuli myös mo-

neen otteeseen ilmi musiikin olevan heille tärkeä tapa prosessoida asioita. Päätin kysyä, tuntuisiko heistä liian työläältä tehdä vielä yksi kotitehtävä ensi viikon tapaamista varten musiikin avulla. Osallistujat innostuivat ajatuksesta. Sovimme, että seuraavalle kerralla jokainen tuo viisi tärkeää kappaletta elämänsä varrelta ja ensi kerralla kuuntelemme ne.

Viimeisenä aiheena käsitelimme maahanmuuttajien neuvontapisteen toimintaperiaatteita ja arvoja. Jokainen sai arvot tulostettuna luettavaksi ja aikaa tutustua niihin itsenäisesti. Tämän jälkeen ryhdyimme käymään arvoja lävitse lause lauseelta ja kääntämään niitä selkokielelle. Jouduimme toteamaan, että toimintaperiaatteissa oli paljon uusia sanoja ja vaikeita käsitteitä. Tästä syystä arvojen ja toimintaperiaatteiden läpikäyminen vei odotettua enemmän aikaa. Kävimme jokaisen arvon erikseen läpi ja keskustelimme siitä, mitä se kotovalmentajille tarkoittaa ja miten kyseinen arvo näkyy heidän työssään ja työskentelyssään. Toimintaperiaatteet ja arvot herättivät paljon keskustelua. Roolini ohjaajana oli toimia kielellisenä tukijana ja kääntäjänä sekä keskustelun eteenpäin viejänä. Koulutuksen aikana olin myös ymmärtänyt kiinnittää huomiota elekieleen erityisen tarkasti. Koko keskustelun ajan seurasinkin kotovalmentajien ilmeitä ja eleitä; nyökkäys ja hymy kertoivat yleensä siitä, että asia oli ymmärrettävä kun taas katse paperissa kulmat kurtussa siitä, ettei henkilö ollut aivan varma mitä asialla tarkoitetaan. Keskustelun aikana kävi ilmi, että arvot niiden virallisessa muodossaan eivät olleet tuttuja kotovalmentajille. Kuitenkin he olivat tutustuneet arvoihin muussa yhteydessä ja niitä oli käyty eri muodossa läpi työnohjauksessa ja työpaikalla aloittaessa. Omalla viestinnälläni pyrin takaamaan, että jokainen arvo tuli ymmärretyksi siten, kuin se suomen kielessä ja toimipaikassa on tarkoitettu.

Lopuksi kävimme taas palautteen kuvakortteja apuna käyttäen. Neljännen kerran palautteet olivat hyvin positiivisia ja niissä kuului muutosta tapahtuneen. Jokainen sanoi oppineensa jotakin uutta ja tärkeää työstään ja itsestään. Seuraavassa lainaus erään osallistujan palautteesta: ”Olo on kuin timantti, kirkas ja iloinen. Olo on sellainen, että valo syyti päässä. Ensin en tiennyt mitään ja NYT TIEDÄN!”

6.6 Viides koulutuspäivä

Viidennen koulutuskerran työskentelyn aloitimme jo tutuksi tulleilla lämmittelyharjoituksilla. Viidennellä kerralla aloitus myöhästyi lähes tunnilla, joten aikataulutus täytyi laittaa uusiksi. Samaisena päivänä toimintaamme tuli myös muita keskeytyksiä. Lisäksi myös tilat olivat haasteelliset. Yritin pyrkiä rauhoittamaan hektisen aamun tunnelmaa antamalla lämmittelyharjoitukselle aikaa. Jatkuvien keskeytysten vuoksi jouduimme jättämään osallistujien kotitehtävänä saadut musiikkiharjoitukset kuuntelematta. Halusin, ettei kotona tehty työ mene täysin hukkaan, joten kuuntelimme jokaiselta yhden kappaleen ja sen perustelut.

Päätin keskittyä viimeisellä kerralla reflektion merkityksestä keskustelemiseen. Aikaisemmilla koulutuskerroilla sitä oli monessakin keskustelussa sivuttu, mutta aiheena sitä ei varsinaisesti ajan kanssa oltu käsitelty. Koulutuksen aikana huomasin, että kotovalmentajilla on tarve työnsä reflektointiin, mutta välineet asioiden purkamiseen saattavat välillä olla puutteelliset. Keskustelulla halusin tukea kotovalmentajia ymmärtämään reflektoinnin merkityksen työnsä ja hyvinvointinsa kannalta sekä pyrkimään ottamaan sen jokapäiväiseksi työvälineeksi työhönsä. Keskustelu sai aikaan paljon ajatuksia, hermistymiä sekä oivalluksia. Koen, että keskustelu reflektoinnin merkityksestä oli hyvin tarpeellinen ja asettui sopivasti viimeiseen koulutuskertaan.

Viimeisellä kerralla tarkoituksena oli, että palautteen antamiselle jäisi runsaasti aikaa. Halusin rauhoittaa loppuosan päivästä palautteen antamiselle. Olin suunnitellut, että käymme ensin läpi jokaisen kerran ja muistelemme, mitä kuluneen kahden kuukauden aikana on tapahtunut. Ajan puutteen vuoksi ehdimme käydä vain pikaisesti lävitse kuluneiden kertojen tapahtumia. Ohjeistuksessa pyrin painottamaan, että palaute koskee koko koulutusta, ei vain viimeistä kertaa. Kirjoitin kysymykset (liite 1) ylös taululle, selostaen ne samalla toisin sanoin. Tämän jälkeen jokaisella oli aikaa kirjoittaa palautetta itsenäisesti. Lopuksi kävimme palautteet vielä yhdessä lävitse. Halusin käydä palautteet läpi myös suullisesti, sillä aikaisemmilla kerroilla olimme todenneet, että kirjoittamalla ilmaisu voi olla haastavaa. Suullisella palautteen läpikäymisellä pyrin jälleen minimoimaan väärinymmärryksien mahdollisuudet.

6.7 Arviointi

Koska viimeinen, viides koulutuskerta oli luonteeltaan katkonainen ja aikataulutukset kärsivät jatkuvista katkoksista, päätimme toimeksiantajan kanssa sopia vielä yhden kerran arviointia varten. Arvioinnin ajankohdaksi sovittiin heinäkuun loppupuoli. Ajankohta siirtyi yhdeksän viikon päähän koulutuksen päätöskerrasta työntekijöiden aikataulutusten ja kesällä pyörivien lomien vuoksi. En kokenut pitkää aikaväliä ongelmaksi. Olimme toimeksiantajan kanssa jo aikaisemmin todenneet, että erillinen arviointikerta myöhempana ajankohtana voisi olla toimiva, jotta osallistujat ehtisivät paremmin prosessoida oppimaansa. Oma havaintoni viidennellä kerralla saadusta palautteesta tuki tätä näkökulmaa, sillä osallistujien oli vaikeaa konkretisoida oppimaansa. He kertoivat oppineensa hyvin paljon, uutta ja hyödyllistä. Kun kysyin, voisivatko osallistujat kertoa hieman tarkemmin oppimastaan, he vastasivat, etteivät osaa tai tiedä miten sanoa oppimiskokemuksiaan tarkemmin, mutta ovat varmoja, että ovat oppineet paljon uutta ja hyödyllistä. Toivoin siis erillisen arviointikerran sekä pidemmän aikavälin auttavan koulutuksen yksityiskohtaisempaa arviointia ja oppimiskokemusten erittelyä.

Arviointikerralla oli tarkoituksena keskittyä arviointiin ja palautteen saamiseen. Valittavana oli, että yksi kotovalmentajista ei päässyt arviointikerralle paikalle. Päätin toteuttaa arvioinnin tästä huolimatta, sillä toiset kaksi olivat kuitenkin saapuneet paikalle. Aluksi kävimme osallistujien kanssa suullisesti ja keskustellen läpi mitä olemme koulutuksen aikana tehneet ja muistuttelimme mieliin kertojen sisältöjä. Muistelu tuntui olevan hieman hankalaa pitkän aikavälin vuoksi.

Arviointikerralle minulla oli kaksi arviointiharjoitusta. Ensimmäisenä harjoituksena osallistujat tekivät luovan kirjoittamisen harjoituksen (liite 1). Minulla oli valmiit lauseenalut, joita osallistujat jatkoivat kirjoittamalla. Ohjeistuksissa pyysin osallistujia antamaan ajatuksensa virrata vapaasti, olla välittämättä kirjoitusvirheistä ja pyrkimään kirjoittamaan koko määrätyn ajan. Kirjoitukset otin harjoituksen päätyttyä itselleni arvioinnin tueksi.

Toisena arviointikeinona minulla oli janaharjoitus (liite 1). Minulla oli väittämiä, joiden avulla pyrin saamaan tietoa osallistujien kokemuksista koulutuksen hyödyllisyydestä ja tavoitteiden saavuttamisesta. Väittämät olin koostanut alussa toimeksiantajan sekä osal-

listujien kanssa esille nostettujen tavoitteiden pohjalta. Väittämissä pyysin osallistujia asettumaan janelle omien tuntemuksiensa mukaisesti siten, että janan toisessa päässä on ”PALJON” ja toisessa päässä ”VÄHÄN”. Janalle sai asettua mihin kohtaan tahansa. Väitteet noudattivat alusta loppuun samaa kaavaa: aluksi sanoin väittämän, joka alkoi ”Ennen koulutusta...”, jonka jälkeen toistin saman lauseen sen alkaessa ”Koulutuksen jälkeen...”. Harjoituksen aikana merkkasin paperille piirrettyyn janaan osallistujien sijainnit, jotta voisin myöhemmin perehtyä arviointiin tarkemmin.

7 Työkalupakki omakielisten kotovalmentajien kouluttamiseen

7.1 Tuotoksen esittely

Ajatus työkalupakin (liite 1) kokoamisesta syntyi sen jälkeen, kun idea koulutuksen läpiviemisestä oli syntynyt. Idea työkalupakista syntyi yhdessä toimeksiantajan kanssa tapaamisten myötä. Toimeksiantajan toive oli, että koulutuksesta jäisi jälkeen jotakin näkyvää. Näkyväksi tekemisen myötä kehkeytyi ajatus työkalupakin laatimisesta. Työkalupakin tavoitteena on siirtää koulutuksessa hyviksi ja toimiviksi todetut harjoitteet kirjalliseen muotoon siten, että koulutusta voitaisiin mahdollisesti järjestää myös seuraavina vuosina uusille omakielisille kotovalmentajille. Näkyväksi tekeminen on oleellista myös rahoittajan näkökulmasta.

Työkalupakki sisältää omakielisille kotovalmentajille järjestämäni koulutuksen harjoitukset kootusti ja yksityiskohtaisesti. Jokaisesta harjoituksesta löytyy selkeä ohje sen toteuttamiseen. Lisäksi työkalupakista löytyvät tavoitteet kuhunkin harjoitukseen, jotta harjoituksen tarkoitus tulisi selkeämmäksi. Sisällöltään työkalupakki on pyritty tekemään helposti luettavaksi, ymmärrettäväksi sekä selkeäksi. Ideana on, että myös henkilö, jolle koulutuksessa käytetyt harjoitukset eivät ole ennestään tuttuja, voisi ne ohjeiden perusteella toteuttaa. Muodoltaan työkalupakki on tehty Microsoft Word tekstinkäsittelyohjelmalla, jotta sitä voitaisiin jatkossa helposti muokata. Tiedostoon voi lisätä tai sieltä voi poistaa harjoituksia. Työkalupakki tulee osaksi Omakielisten kotovalmentajien kokeiluhankkeen koulutuskansiota. Tähän kyseiseen kansioon kootaan kaikki hankkeessa tehtyjen koulutusten sisällöt ja tavoitteet.

Työkalupakissa on ensin johdanto-osio, jossa kerrotaan miksi työkalupakki on tehty ja mihin tarkoitukseen. Johdannossa esitellään työkalupakin sisältö. Seuraavaksi työkalupakissa on tietoa luovista menetelmistä ja niiden käyttötarkoituksesta. Tämän jälkeen työkalupakki etenee vaiheittain ensimmäisestä koulutuksesta arviointiin asti. Kukin koulutuspäivä on oma lukunsa. Jokaiselta koulutuspäivältä löytyy kaikki harjoitukset erikseen ohjeistettuna tavoitteineen. Jokaisen koulutuspäivän kohdalta löytyvät ensin virikeharjoitukset, päivän työskentelyharjoitukset ja lopusta lopetusharjoitukset. Työkalupakki on sivumäärältään yhteensä 28-sivuinen sisältäen yhden liitteen, kyselylomakkeen. Työkalupakin harjoitukset ovat toiminnallisia, välineenä on käytetty valokuvausta, valmista kuvaa ja muuta kuvallista työskentelyä, luovan kirjoittamisen harjoituksia sekä musiikkia. Keskustelulla on jokaisen harjoituksen yhteenvedossa ja purkamisessa ollut merkittävä rooli, mutta keskustelua tai sen läpiviemistä ei ole työkalupakissa ohjeistettu. Ulkonäöltään työkalupakki on melko yksinkertainen. Jokaisessa sivussa on reunukset kehystämässä ja selkeyttämässä ulkoasua. Jokaisen harjoituksen ohjeistus löytyy tummennetulta pohjalta ja kunkin harjoituksen tavoitteet erillisestä laatikosta. Tummennettu pohja ja tavoitelatikat on tehty rytmittämään ja selkeyttämään työkalupakin luettavuutta.

7.2 Tuotoksen tarkastelu ja arviointi

Työkalupakin olen pyrkinyt tekemään ohjeiden mukaisesti, selkeäksi ja ymmärrettäväksi. Työkalupakin kokoaminen tapahtui sen jälkeen, kun koko koulutus oli viety loppuun. Työkalupakin olen koonnut koulutuksen pohjalta lähes sellaisenaan, kuin koulutus keväällä 2013 järjestettiin. Omakielisiltä kotovalmentajilta saadun palautteen ja omien havaintojeni perusteella lähes kaikki koulutuspäivät olivat kokonaisuudessaan toimivia ja niiden avulla saavutettiin niitä tavoitteita, joihin pyrittiinkin. Kotovalmentajilta saadun palautteen perusteella mikään harjoitus ei ollut turha tai aiheeton ja siksi kaikki käyttämämme harjoitukset löytyvät työkalupakista.

Koulutuksesta saatujen positiivisten palautteiden pohjalta työkalupakin kokoaminen kävi melko vaivattomasti. Työkalupakki onkin koottu lähestulkoon suoraan koulutuksesta. Ohjeistukseen pyrin laittamaan vinkkejä ja huomioita, jotka ohjaajana on hyvä

ottaa huomioon. Kotovalmentajien tai minun mielestäni mikään harjoituksista ei ollut tarpeeton ja harjoitukset olivat toimivia. Työkalupakkia käytävällä on kuitenkin mahdollisuus toteuttaa työkalupakin harjoituksia myös itsenäisinä harjoituksia tai muokata harjoituksista sopivia kokonaisuuksia resurssien mukaan.

Työkalupakin arvioivat toimeksiantajan puolesta kaksi henkilöä. Arvioinnissa toimeksiantaja arvioi työkalupakin ulkoasua, ymmärrettävyyttä sekä tavoitteisiin pääsyä. Toimeksiantajan mielestä työkalupakki oli rakenteeltaan selkeä. Koulutuspäivien runko toistuu työkalupakissa samanlaisena ja se lisää työkalupakin selkeyttä ja ymmärrettävyyttä. Harjoitusten tavoitteet tulevat hyvin esille. Toimeksiantajan mukaan työkalupakissa ohjeistus koulutuksen toteuttamiseen on tarkka ja hyvin luettavissa.

Toimeksiantajalta saadun palautteen mukaan työkalupakki on käyttökelpoinen jatkossakin kotovalmentajien koulutuksessa. Sitä on helppo myös muokata tarpeiden mukaan. Työkalupakin harjoituksia voidaan hyödyntää myös muissa Omakielisten kotovalmentajien kokeiluhankkeen toiminnoissa.

Oma arvioni työkalupakin toimivuudesta kulkee samaa rataa toimeksiantajan palautteen kanssa. Pyrin kirjoittamaan työkalupakin selkeästi luettavaksi ja helposti ymmärrettäväksi. Mielestäni onnistuin siinä hyvin. Oma kokemukseni työkalupakista on, että se on selkeä, helposti luettava ja ymmärrettävä. Harjoituksiin olen laittanut havaintoja ja vinkkejä ohjaajalle. Nämä vinkit ja havainnot pohjautuvat omaan kokemukseeni kotovalmentajien koulutusprosessista. Työkalupakki on sisällöltään lähes täysin samankaltainen kuin koulutuksen sisällöt, joten työkalupakkia arvioitaessa on syytä tarkastella koulutuksen toteutusta. Koulutuksen toteutumisen onnistumista olen tarkemmin pohtinut luvussa 8.1. Koulutus oli onnistunut, joten voidaan olettaa, että työkalupakki on sisällöltään ja harjoituksiltaan toimiva. Tämä oletus perustuu omiin havaintoihini ohjaajana, omakielisilta kotovalmentajilta saatuihin palautteisiin sekä toimeksiantajan palautteeseen. Työkalupakin käyttökelpoisuutta ja toimivuutta käytännössä on kuitenkin haastavaa arvioida, sillä sitä ei vielä ole ehditty käytännössä kokeilemaan ja testaamaan.

Työkalupakin käytössä ja arvioinnissa on tärkeää huomioida, että toiminnalliset menetelmät ovat moninaisia ja niiden käyttömahdollisuudet mielikuvituksen rajoissa. Kaikki toiminta ei sovellu kaikille, sen huomasi tässä koulutuksessakin. Esimerkiksi kirjoitta-

minen oli osalle osallistujista hankalaa. Kohderyhmä oli melko pieni, joten kokeilu toiminnallisten menetelmien soveltumisesta kotovalmentajien ammatilliseen koulutukseen jäi hyvin pienimuotoiseksi. Työkalupakkia on siis osattava soveltaa ja hyödyntää ryhmän sekä yksilöiden mukaan. Se ei välttämättä toimi samalla tavalla ja samoin tuloksin. Toiminnallisia menetelmiä käytettäessä on aina otettava huomioon ryhmä ja sen yksilöt, ohjaajan oma osaaminen sekä aika ja paikka.

Työkalupakin sisällössä ja työkalupakissa jäin kuitenkin miettimään, ettei työkalupakin kirjoitusasu välttämättä sovellu parhaimmalla mahdollisimmalla tavalla henkilölle, jonka äidinkieli ei ole suomi. Työkalupakin olisi voinutkin kirjoittaa selkokielellä, mutta siihen minulla ei valitettavasti ollut aikaa, eikä välttämättä taitoakaan. Selkokieli olisi kuitenkin mahdollistanut esteettömyyden myös muuta kieltä äidinkielenään puhuvalle henkilölle työkalupakin käyttämisessä. Omakielisten kotovalmentajien kokeiluhankkeessa käännetään materiaaleja selkokielelle, ja jatkossa myös laatimani työkalupakki voidaan tarvittaessa muokata selkokieliseen muotoon. Tällöin työkalupakki palvelee myös selkokieltä tarvitsevia henkilöitä. Alkuperäisenä ajatuksenani oli kuitenkin suunnata työkalupakki henkilölle, joka omaa työkalupakin sisällön ymmärtämiseen tarvittavan suomen kielen taidon. Tässä tavoitteessa työkalupakin tekemisessä onnistuttiin mielestäni hyvin.

8 Pohdinta

8.1 Koulutuksen toteutuksen tarkastelu

Opinnäytetyöni toteutuksessa vein läpi omakielisten kotovalmentajien ammatillisen koulutuksen toiminnallisia menetelmiä käyttäen. Koulutuksen myötä laadin työkalupakin jatkokäyttöä varten.

Mielestäni koulutuskokonaisuus oli onnistunut ja täytti sen alkuperäisen tarkoituksen. Myös tavoitteisiin päästiin hyvin. Alkuperäinen tarkoitukseni koulutuskokonaisuuksien suunnittelusta muuttui. Alun perin tarkoitukseni oli suunnitella koulutuskokonaisuus lähestulkoon täysin yhdessä kotovalmentajien kanssa. Koulutuksen suunnittelu yhdessä

kotovalmentajien kanssa ei kuitenkaan ollut mahdollista tässä ajassa ja näillä resursseilla. Olisin halunnut osallistaa kotovalmentajia suunnitteluun vieläkin enemmän. Totesin kuitenkin jo koulutuksen alkuvaiheessa, että alkuperäinen tavoitteeni oli liian suuri, sillä toiminnalliset menetelmät eivät olleet tuttuja kotovalmentajille ja lisäksi ammatillisuuden käsite sekä siihen kuuluvat elementit olivat vaikeita hahmottaa. Ainoat kriteerini suunnittelulle olivat, että toiminnassa käytettäisiin toiminnallisia menetelmiä ja aihe kietoutuisi ammatillisuuden teemojen ympärille. Tämä oli liian haasteellista ja lopulta kotovalmentajat osallistuivat mukaan koulutuksen suunnitteluun oleellisesti siten, että muodostin koulutuskertojen sisällöt heiltä nousseiden tavoitteiden sekä toimeksiantajan tavoitteiden pohjalta. En suunnitellut koko koulutuskokonaisuutta kerralla, vaan jokaisen kerran suunnittelin edellisten kertojen pohjalta. Tällaisella suunnittelulla pyrin siihen, että edellisiltä kerroilta sain kotovalmentajien kommentteja harjoitusten toimivuudesta ja toimimattomuudesta sekä heidän kokemuksiaan siitä, millaiset harjoitukset sopivat tämän tyyppiseen koulutukseen. Palautetta kotovalmentajilta keräsin jokaisen harjoituksen jälkeen sekä kaikkien koulutuskertojen päätteeksi. Nämä palautteet ja kokemukset otin huomioon kertoja suunnitellessani.

Koen, että sosiokulttuurisen innostamisen piirteistä kotovalmentajien kanssa työskennellessä toteutuivat ainakin seuraavat piirteet: innostamisella pyrittiin sosiaalisen liikkeen ja muutoksen luomiseen ja vahvistamiseen, tunnustettiin jokaisen ihmisen kyky toimia oman elämänlaatunsa luojana ja aktiivisena osallistujana yhteisönsä kehitykseen sekä vahvistettiin toimivan ryhmäprosessin syntymistä. Tässä prosessissa innostaminen koostui toiminnallisista menetelmistä, joiden avulla saatiin aikaan aloitteellisuutta, osallistumista sekä toiminnan ja sen merkityksen pohdintaa. (Kurki 2011, 54.)

Tässä opinnäytetyössä, koulutusprosessissa ryhmää ohjatessani, koin innostajan roolini näkyvän ryhmän fasilisaattorina, organisoijana, tavoitteiden ja metodien asiantuntijana, kommunikaatorakenteen luojana ja keskustelun ja pohdinnan tapojen koordinoijana. (Kurki 2011, 53.) Roolini vaihteli prosessin edetessä ja harjoituksesta riippuen. Osallistujat nostivat itse esille omat ammatillisuuteen liittyvät, osin hyvin yksityiskohtaisetkin tavoitteensa, mutta kaipasivat välineitä ja ohjausta tavoitteet saavuttaakseen. Helpottamisen tehtävän sanotaankin liittyvän erityisesti ryhmän organisointiin ja toiminnan suunnitteluun, samoin monimuotoiseen puheen ja luovuuden herättämiseen. Tehtävänä on selkiyttää tavoitteita ja mielipiteitä, koordinoida ja valita toiminnan työtavat sekä

herättää kykyjä unelmoida. (Kurki 2011, 53.) Lisäksi prosessin aikana koin oman roolini innostajana tulevan esiin valaistumisen tehtävässä. Valaistumisen tehtävä liittyy olennaisesti osallistujien tunteisiin. Siinä pyritään selkiyttämään hämääviä tunteita, vapauttamaan osallistujien puhetta sekä asettamaan tavoitteita. Asenteet, motivaatio ja arvot korostuvat. (Kurki 2011, 53.) Koulutusprosessin aikana syntyi paljon keskustelua tunteista, tuntemuksista ja tunnetiloista, joiden syitä osallistujat eivät välttämättä osanneet aina kohdistaa tai paikantaa. Tässä kohtaa roolini valaistumisen tehtävässä nousi esille ohjaajana. Ohjaajan roolissa tehtäväni oli toimia melko paljon myös kielellisenä tulkkina, jotta ihmiset saivat sanottua mitä halusivat siten, että kaikki ymmärsivät toisiaan. Prosessin aikana kielelliset haasteet yllättivät minut yhä uudelleen. Välillä saimme työskennellä ymmärtämisen kanssa turhautumiseen saakka. Koko prosessin ajan minulle oli kuitenkin ehdottoman tärkeää, että jokainen tuli kuulluksi ja ymmärretyksi.

Palautteet yksittäisistä harjoituksista sekä kustakin koulutuskerrasta olivat aina positiivisia. Useammastakin harjoituksesta kritiikkinä saattoi tulla harjoituksen tekemisen vaikeus ja siihen liittyvät haasteet. Tarkoitukseni ei kuitenkaan ollut laatia kotovalmentajille helppoja ja yksinkertaisia harjoituksia, vaan harjoituksia, joissa he saavat mahdollisuuden haastaa itseään ja jotka haastavat syvällisempään ajatteluun. Tunsin koko koulutuksen ajan kulkevani oikeaan suuntaan koulutuskertojen toteutuksen suhteen ja positiivinen palaute vahvisti tunnettani. Usein kävimme myös toimeksiantajan kanssa keskustelua ja tunnelmia koulutuskertojen etenemisestä ja niiden suunnasta. Pyrin osallistamaan myös toimeksiantajaa suunnitteluun kysymällä heidän mielipiteitään ja ajatuksiin aiheista, jotka olisi tarpeellista ottaa esille koulutuksessa.

8.2 Koulutuksen merkityksen tarkastelu

Arviointia tein koko prosessin ajan. Dokumentoin prosessia kirjoittamalla säännöllisesti työpäiväkirjaa, jossa reflektoin koulutuskerran tuntemuksia sekä onnistuneisuutta. Työpäiväkirjaan kirjasin kunkin harjoituksen haasteet ja vahvuudet sekä saadun palautteen. Kirjaamista tein myös koulutuskertojen aikana, jotta pystyin siirtämään palautetta työpäiväkirjoihin luotettavammin. Kuten olen jo aikaisemmin maininnut, kysyin palautetta jokaisesta harjoituksesta erikseen sekä lisäksi jokaisen koulutuskerran päivän päätteeksi

palautetta kokonaisuudesta. Nämä palautteet olivat aina suullisia ja niissä käytettiin tukena yleensä toiminnallisia menetelmiä.

Viidennellä, viimeisellä koulutuskerralla keräsin osallistujilta kirjallisen palautteen, jonka lisäksi järjestin erillisen kerran arviointia varten myöhemmälle ajankohdalle. Viimeinen arviointikerta tapahtui toiminnallisilla menetelmin.

Palaute oli aina positiivista. Kirjallisten ja suullisten palautteiden mukaan osallistujat kokivat saavansa koulutuksesta paljon uutta ja tarpeellista tietoa, jonka voivat suoraan siirtää työhönsä. Nämä tiedot liittyivät muun muassa ammatissa työskentelyyn, periaatteisiin ja käytännön tietoihin ja taitoihin työssä. Osa osallistujista kertoi myös suomenkielentaitonsa ja etenkin rohkeutensa puhua sitä kohentuneen. Yksi osallistujista kertoi, että koulutuksen jälkeen hän ei enää pelkää puhua suomea, vaikka virheitä tulisikin. Osa osallistujista kertoi palautteessaan pystyvänsä nyt paremmin työskentelemään työssään ja saaneensa kärsivällisyyttä. Osallistujien mukaan heidän on nyt helpompi kohdata vaikeita asioita asiakastyössä. Palautteen mukaan osallistujat ovat saaneet rohkeutta sekä itsetuntemusta. Palautteessa yksi osallistuja kertoo saaneensa välineitä valokuvauksen ja kirjoittamisen, jotka eivät olleet hänelle aikaisemmin tuttuja, myötä. Osallistujat kokivat, että tapamme työskennellä oli toimiva ja yhteistyömme sujui hyvin.

Mielestäni janaharjoituksessa kävi kaikkein selkeimmin ilmi koulutuksen tarpeellisuus kotovalmentajille, samoin kuin koulutuksen myönteinen merkitys osallistujille. Väittämiini ”Ennen koulutusta...” osallistujat sijoittuivat lähes aina janan päähän ”VÄHÄN” kun taas ”Koulutuksen jälkeen...” väittämiini osallistujat sijoittuivat aina janan ”PALJON” päähän. Janaharjoituksessa kartoitin osallistujien rohkeutta ja uskallusta työssä toimimiseen, keinoja purkaa ja käsitellä työssä kohtaamia asioita, itseluottamusta, itsetuntemusta, työn arvojen, toimintaperiaatteiden ja etiikan ymmärrystä, voimavarojen ja vahvuuksien tunnistamista sekä ammatillisuuden vahvuutta. Väittämät kuuluivat esimerkiksi seuraavasti ”Ennen koulutusta tunnistin omat voimavarani ja vahvuuteni” ja ”Koulutuksen jälkeen tunnistan omat voimavarani ja vahvuuteni”. Janaharjoituksen perusteella koulutuksen tavoitteisiin on päästy lähestulkoon kiitettävästi. Osallistujat ovat saaneet itseluottamusta, rohkeutta ja uskallusta sekä tukea voimavarojensa ja vahvuksiensa tunnistamiseen. Lisäksi he ovat saaneet keinoja käsitellä työssä kohtaamia vaikeita asioita sekä vahvuutta omaan ammatillisuuteensa. Koulutuksen tavoitteena

oli kotovalmentajien ammatillisuuden sekä oman osaamisen vahvistaminen ja tukeminen. Palautteen perusteella näyttää siltä, että tavoitteet on saavutettu erinomaisesti. On kuitenkin huomioitava, että janaharjoitus saattoi olla osallistujille myös johdatteleva. Johdattelevuus on saattanut vaikuttaa tuloksiin kohentavasti. Arvioinnin luotettavuuden kannalta olisi ollut parempi, jos olisin teettänyt kyseisen janaharjoituksen ennen koulutusta ja sen jälkeen. Janaharjoitus olisikin voinut toimia alkukartoituksena käyttämäni kyselylomakkeen sijasta. Tämä on hyvä huomioida seuraavassa koulutuksessa työkalupakkia käyttäessä.

Omat havaintoni harjoitusten toimivuudesta ja koulutuskokonaisuuden onnistuneisuudesta kulkevat samansuuntaisesti osallistujien palautteiden kanssa. Ohjaajana tulkitsin, sekä osallistujien palautteiden ja elekielen pohjalta, että koulutuksella oli moninaisia merkityksiä osallistujille. Ryhmän koko, minun tutuksi tuleminen osallistujille myös harjoittelun kautta sekä osallistujien motivaatio koulutukseen loivat vahvan pohjan onnistumiselle. Freiren sorrettujen pedagogiikan mukaan pienryhmä on kenttä, jossa samassa tilanteessa olevat ihmiset voivat tutustua omiin ja toisten tarinoihin. (Hannula 2005, 362). Pienryhmä oli mielestäni yksi tärkeimpiä luovan toiminnan edellytyksistä ja suurimpia tekijöitä sille, että osallistujat kykenivät heittäytymään harjoituksiin, jakamaan ja kuulemaan sekä tutustumaan omaan itseen ja toisiin kunnolla. Tulosten tulkinnassa ja onnistumisen arvioinnissa on otettava huomioon myös harjoitteluni, jonka aikana tulin tutuksi omakielisten kotovalmentajien kanssa muutoinkin, kuin koulutuksen osalta. Harjoittelun aikana tapahtunut tutustuminen helpotti suojamuurien laskemista sekä tuki dialogin onnistumista. Lisäksi kielelliset haasteet vähenivät, sillä olimme oppineet ymmärtämään toisiamme ollessamme harjoittelun aikana lähes jokapäiväisessä vuorovaikutuksessa toistemme kanssa.

Opinnäytetyöni kokeiltiin siitä, kuinka toiminnallisten menetelmien käyttö soveltuu omakielisten kotovalmentajien ammatilliseen koulutukseen. Saadun palautteen perusteella voidaan todeta, että toiminnalliset menetelmät soveltuvat erinomaisesti tämänkaltaiseen koulutukseen. Mielestäni toiminnalliset menetelmät soveltuvat maahanmuuttajien kanssa työskentelyyn erityisesti siksi, että kielitaidon osaamisen tai osaamattomuuden merkitys vähenee ja sen tilalle tulee muita ilmaisun keinoja. Kuvallisessa ilmaisussa korostuvat visuaalisuus ja tulkinta, eikä koko kuvaa tarvitse pukea sanoiksi.

Uskon, että koulutus sai aikaan osallistujissa voimaantumisen kokemuksen, sillä jokainen osallistujista koki oman ammatillisuutensa vahvistuneen ja itsetuntemuksensa parantuneen. Osallistajat kokivat nyt myös tunnistavansa omia voimavarojaan, osaamistaan ja vahvuuksiaan paremmin kuin aikaisemmin. Palautteen pohjalta osallistujien kokemus oli, että heidän taitonsa omien voimavarojensa tunnistamiseen ennen koulutusta olivat minimaalliset, kun ne nyt ovat vahvat. Empowerment on kuitenkin suhteellista ja saavutettu tila ja tavoitteet johtavat usein uusien tavoitteiden asettamiseen. Empowermentin saavuttamista päämääränä on haasteellista arvioida, sillä ulkoapäin merkityksetömältä vaikuttava muutos voi olla hyvin merkittävä sisältäpäin katsottuna. Yhdenkin päämäärän saavuttaminen voi olla niin merkittävä kokemus, että paluuta entiseen voimattomuuden tilaan ei enää ole. (Hokkanen 2009, 321–322.)

Koulutuksella oli positiivinen vaikutus myös kotovalmentajien yhteisöllisyyteen sekä ryhmäytymisprosessiin. Tämä käy ilmi niin osallistujien kuin toimeksiantajankin palautteesta. Osallistajat kertovat tutustuneensa toiminnan aikana toisiinsa paremmin sekä kuulleensa tarinoita ja asioita, joiden myötä on helpompi ymmärtää toista. Toimeksiantajan mukaan ryhmäytyminen on näkynyt työn arjessa vuorovaikutuksessa ja työskentelyssä selvänä muutoksena entiseen. Omien havaintojeni mukaan toiminnallinen työskentely sekä vuorovaikutukselliset harjoitukset edesauttoivat ryhmäytymistä ja toisiin tutustumista. Koulutuksen myötä kotovalmentajat pääsivät jakamaan toisilleen sellaisia asioita ja tarinoita, joita ei tavallisen työn arjessa välttämättä tulisi koskaan jakaneeksi. Myös vastaanottamisen ja kuulemisen merkitys korostui koulutuksessa ja niin sanottu hiljainen ymmärtäminen oli osana ryhmän toimintaa alusta asti vahvistuen koulutuksen loppupuolella. Uskon, että nämä asiat vaikuttavat voimauttavasti ryhmähenkeen ja työskentelyyn sekä osallistujien kokemukseen työpaikkansa yhteisöllisyydestä ja osallisuudesta siihen. Jokainen työntekijä oli ollut työssä eri ajan, toiset pitempään ja toiset lyhyemmän aikaa. Oma tulkintani ja havaintoni on, että koulutuksen jälkeen jokainen tunsi olevansa tasavertainen kollegoidensa kanssa.

Opinnäytetyössäni toimeksiantajalta saadun palautteen mukaan muutos omakielisten kotovalmentajien työskentelyssä on näkyvä. Toimeksiantaja uskoi, että muutos on pääosin ammatillisen koulutuksen synnyttämää. Toimeksiantaja koki, että koulutus toimi erinomaisena pohjana muille kotovalmentajille järjestettävillä koulutuksilla ja antoi mahdollisuuden paremmalle tiedon vastaanottamiselle ja prosessoimiselle. Toimeksian-

tajan mukaan koulutuksen sisältö vastasi hyvin toimeksiantajan asettamia tavoitteita kotovalmentajien ammatillisen kasvun tukemiseen ja vahvistamiseen. Heidän mukaansa myös kotovalmentajia kuultiin ja heidän toiveensa otettiin huomioon. Tämän lisäksi heiltä kysyttiin palautetta jokaisen koulutuspäivän jälkeen. Toimeksiantajan mielestä koulutuksessa käytettiin toiminnallisia ja osallistavia harjoituksia monipuolisesti. Tilaa keskustelulle ja kokemusten jakamiselle oli varattu jokaiselle koulutuskerralle riittävästi.

8.3 Luotettavuus ja eettisyys

Opinnäytetyöni toteutuksessa pyrin ottamaan luotettavuuden ja eettisyyden huomioon niin koulutuksessa kuin raportissakin. Koulutuksen alussa teimme sopimuksen, johon otimme mukaan luottamuksellisuudesta keskustelun. Sovimme, että koulutuksessa esille tulleita asioita ei levitetä ryhmän ulkopuolelle. Tämä oli yhteinen sopimus, jota kaikki sitoutuivat noudattamaan. Sopimuksessa sovimme myös muita toimintaan liittyviä asioita, kuten toisten mielipiteiden kunnioittaminen sekä palautteen rehellinen sanominen. Koulutuksen aikana osallistujakokoonpano ei pysynyt samana koko aikaa. Uusien osallistujien tullessa mukaan palasimme aina sopimukseen. Tällä halusin varmistaa, että uudetkin osallistujat ovat tietoisia sopimuksesta, saavat tuoda siihen jotakin itselleen tärkeää ja sitoutuvat ryhmän yhteiseen toimintamalliin.

Opinnäytetyöni on tehty ihmisten kanssa, jotka tiedettävästi työskentelevät maahanmuuttajien Omakielisten kotovalmentajien kokeiluhankkeessa. Lisäksi osallistujamäärä on hyvin pieni, joten heidän anonymiteettinsa ei ole suojattu. Olen raportissani kuitenkin pyrkinyt häivyttämään osallistujien tunnistettavuutta ja tämän vuoksi olen pyrkinyt välttämään esimerkiksi suoria lainauksia, joista voisi helposti tunnistaa kommentin sanojan. Tämän vuoksi myös tulokset on kerrottu yleistasolla enkä ole voinut tarkastella esimerkiksi yhden ihmisen ammatillista kasvuprosessia, vaikka se muutoin näin pienen ryhmän kanssa olisikin ollut mahdollista. Myöskään opinnäytetyöni tuotoksessa, työkalupakissa, ei yksittäisten ihmisten kommentteja tai nimiä ole näkyvillä. Tuotos on kokonaisuus, joka on koottu koulutuksesta perusteella. On kuitenkin tiedossa, että työkalupakin tekemiseen ovat vaikuttaneet kotovalmentajilta koulutuksesta saatu palaute ja kokemukset, toimeksiantajan palaute sekä minun omat havaintoni.

Aikaisempia tutkimuksia etsiessäni löysin tutkimuksia maahanmuuttajien suuntautumisesta ammatilliseen koulutukseen. Maahanmuuttajille on alettu etenkin viime aikoina järjestää paljon myös sopeutumiskoulutuksia ja muita vastaavia koulutuksia, jotka auttavat heitä sopeutumaan paremmin yhteiskuntaan. En kuitenkaan löytänyt koulutuksia, jotka olisi suunnattu samalle asiakasryhmälle kuin opinnäytetyöni koulutus. Kuten olen aikaisemmin raportissani maininnut, Omakielisten kotovalmentajien kokeiluhanke on nimensä mukaisesti kokeilu, samoin minun opinnäytetyöni. Vastaavia hankkeita Suomessa on alkanut olla viime vuosina, mutta tutkimustietoa niistä oli hyvin haastavaa löytää. Omakielisten kotovalmentajien käytöstä ja työnkuvasta on paljon erilaisia variaatioita ja kaikissa on jotakin eroa. Varmaksi ei voida sanoa, onko samankaltaista koulutusta järjestetty Suomessa omakielisille kotovalmentajille, mutta uskon, että opinnäytetyöni on ainutlaatuinen ja yksilöllinen kokeilu.

Opinnäytetyöraportissa pyritään mahdollisimman selkeästi kertomaan, mitä opinnäytetyöprosessin aikana on tapahtunut. Tärkeää on huomioida sekä teoreettisten ja käsitteellisten määrittelyjen että tulkintojen ja johtopäätösten sekä aineiston välisen suhteen pätevyyttä. Aineiston voidaan sanoa olevan luotettavaa silloin, kun se ei sisällä ristiriitaisuuksia. (Eskola, Suoranta 1998, 209–220.) Raportissani olen pyrkinyt kuvaamaan opinnäytetyöni prosessia vaihe vaiheelta johdonmukaisesti, selkeästi ja totuudenmukaisesti. Raporttini ristiriitaisuuksien välttämiseksi ja luotettavuuden takaamiseksi pidin oppimispäiväkirjaa koko opinnäytetyöprosessin ajan perusteellisesti, yksityiskohtaisesti ja säännöllisesti.

8.4 Omat oppimiskokemukseni

Opinnäytetyöni prosessissa haastetta siihen toivat aikataulutus ja yksin tekeminen. Päätin tehdä opinnäytetyöni ilman paria, sillä aikaisemmasta koulutuksesta minulla on kokemus opinnäytetyön tekemisestä parityönä ja siksi halusin kokeilla tehdä työn itsenäisesti. Minulle oli alusta asti selvää, että haluan tehdä jotakin toiminnallista, uutta ja luovaa. Aikataulutuksen osalta haastetta toivat tavoitteeni lokakuussa valmistumisesta. Tämä tarkoitti käytännössä sitä, että raportin kirjoittamisvaihe tapahtui pääosin kesän aikana, jolloin ohjausta ei ollut saatavilla opettajien kesälomien vuoksi. Olin kuitenkin

valmis ottamaan tämän riskin, sillä toteutusvaiheen olin tehnyt jo kevään 2013 aikana. Jälkeenpäin ajateltuna olisi ollut viisasta aloittaa kirjoittaminen jo ennen kesää, jolloin olisin saanut ohjausta ja suuntaa kirjoittamiseen ja käsitteiden valikoimiseen. Opiskelu-kiireiden vuoksi tämä olisi kuitenkin ollut hyvin haastavaa.

Ennen opinnäytetyöprosessin varsinaista aloittamista minua kiinnosti ajatus sosiokulttuurisesta innostamisesta ja osallistamisesta, joten lähdin hahmottelemaan mahdollista opinnäytetyöni aihetta tältä pohjalta. Voimavarojen vahvistaminen ja osallisuuden mahdollistaminen olivat asioita, joita halusin käsitellä työssäni. Vuoropuhelussa toimeksiantajan kanssa syntyi ajatus omakielisten kotovalmentajien ammatillisesta koulutuksesta toiminnallisina menetelmin.

Prosessin aikana haasteeksi koin monikulttuurisuus- ja maahanmuuttaja- käsitteiden määrittelyä. Raporttiin en halunnut ryhtyä määrittelemään maahanmuuttajaa, sillä en kokenut, että oleellista työskentelyssä olisi ollut se, että omakieliset kotovalmentajat ovat maahanmuuttajia. Kulttuurienväliset kohtaamiset, yhteydet ja törmäykset näkyvät kuitenkin omakielisten kotovalmentajien työssä työyhteisön ollessa monikulttuurinen ja asiakaskunnan koostuessa muun muassa etniseltä taustaltaan erilaisista ihmisistä. Tärkeäksi monikulttuurisessa työssä koen erilaisuuden ymmärtämisen ja vuorovaikutuksen sekä dialogin, aivan kuten muussakin asiakastyössä. Kuitenkin monikulttuurisuus ja sen tuomat haasteet on tärkeää ottaa huomioon vuorovaikutustilanteissa. Prosessin aikana esille nousivat monet, niin pienet kuin suuret, kulttuurilliset erot, jotka vääjäämättä vaikuttavat ihmisten välisiin kohtaamisiin. Prosessin aikana opin, että pieni on suurta ihmisen kohdatessa toisen ihmisen. Prosessin aikana itseäni yllättivät kielelliset haasteet ja niiden merkitys prosessin kannalta. Olen työskennellyt aikaisemminkin monikulttuurisuuden kentällä, jossa kielen haasteet ovat olleet läsnä. Silti yllätyin kuinka raskasta suomen kielen puhuminen oli välillä niin osallistujille kuin minulle ohjaajanakin.

Oma uskoni ja mielenkiintoni luoviin ja toiminnallisiin menetelmiin on ollut vahva jo pitkään. Koen, että ne ovat vahva osa omaa sosionomin ammatillisuuttani ja ammatti-identiteettiäni. Tämän prosessin myötä kokemukseni toiminnallisten menetelmien käytön merkityksellisyydestä ja mahdollisuuksista vahvistuivat ja toivon, että tulevassa työssäni minulla on mahdollisuus käyttää toiminnallisia menetelmiä ohjauksessa. Myös kokemukseni innostajan roolista oli minulle tärkeä. Prosessin aikana sain kokeilla in-

nostajan roolin erilaisia tapoja. Innostajan roolissa toimiminen on minulle ominaista ja antoisaa. Koen, että opinnäytetyöprosessini oli tärkeässä roolissa nuoriso- ja vapaa-ajanohjaajan sekä sosionomin ammatin ja niiden kautta tulleen ammattitaidon, kokemuksen ja näkemyksen yhdistämiseksi. Se, että sain opinnäytetyönäni kokeilla jotakin uutta, oli minulle merkittävää. Kun tulokset vielä osoittivat kokeilun olevan onnistunut, voin todeta, että prosessi on ollut minulle hyvin opettavainen, aika ajoitin raskas, mutta kaiken sen arvoinen.

Lopuksi haluan nostaa esille lausahduksen, joka mielestäni kuvaa hienosti niin omakielisten kotovalmentajien kuin omaa oppimisprosessianikin.

”Kummakos on olla rohkea, jollei pelkää.”

Tove Jansson

Lähteet

- Brewis, K. 2005. Kulttuurien välinen viestintä viranomaiskontakteissa. Kulttuurien välinen työ. Toim. Pitkänen, P. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Elonheimo, V. 2012. Hankesuunnitelma. Omakielesten kotovalmentajien kokeiluhanke.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Hammar-Suutari, S. 2005. Kulttuurien väliset asiakaspalvelutilanteet viranomaistyössä. Kulttuurien välinen työ. Toim. Pitkänen, P. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Hannula, A. 2005. Vapauttavat yhteisölliset käytännöt: *Pula!*-ooppera ja Camera Obsurca –hanke. Yhteisöllisyys liikkeessä. Toim. Filander, K. & Vanhalakka-Ruoho, M. Jyväskylä: Gummeruksen Kirjapaino Oy.
- Hallikainen, M. Ammatillisuus ja etiikka neuvojan työssä. Esitys maahanmuuttajaneuvojien työkokouksesta ja teemapäivästä 13.3.2013.
- Heikkilä, J. & Heikkilä, K. 2005. Voimaantuminen työyhteisön haasteena. Helsinki: WSOY.
- Heikkilä, T., Paloheimo, L., Taipale, I. 2000. Mieli ja taide. Vantaa: Printway Oy.
- Herranen, J. & Kivijärvi, A. 2009. Monikulttuurinen yhteisöllisyys: yhteyden ehdot ja tilat. Yhteisöllisyys liikkeessä. Toim. Filander, K. & Vanhalakka-Ruoho, M. Jyväskylä: Gummeruksen Kirjapaino Oy.
- Hokkanen, L. 2009. Empowerment valtaistumisen ja voimaantumisen dialogina. Sosiaalityö ja teoria. Toim. Mäntysaari, M., Pohjola, A. & Pösö, T. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Jansson, T. 2010. Muumipapan urotyöt. Helsinki. WSOY.
- Jelli järjestötietopalvelu. 2012. Osallisuus. <http://www.jelli.fi/osallisuus/osallisuus/>. 1.11.2012.
- Kansalaisfoorumi. Harju, A. 2004. Arikkelit: Osallisuus. http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/osallistuminen_ja_vaikuttaminen/osallisuus. 3.12.2012.
- Kierkegaard, S. 2013. Itsetunto. Resuinen ja rikas – itsetunto, identiteetti, tunteet, tahto. Toim. Niemi, P. 2013. Latvia: Jelgava Printing House.
- Korhonen, V. 2013. Haasteena monikulttuuriset ohjaustilanteet – sosiokulttuurisen oppimisen ja kulttuurienvälisen viestinnän näkökulmia. Monikulttuurinen ohjaus- ja neuvontatyö. Toim. Korhonen, V. & Puukari, S. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kurki, L. 2000. Sosiokulttuurinen innostaminen. Tampere: Vastapaino.
- Kurki, L. 2011. Sosiokulttuurinen innostaminen yhteistyönä. Toivo sosiaalisessa. Toivoa luova toimintakulttuuri sosiaalityössä. Toim. Ruuskanen, P., Savolainen, K. & Suonio, M. EU. UNIpress.
- Lappeteläinen, R-L. 2005. Esipuhe. Kulttuurienvälinen työ. Toim. Pitkänen, P. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Lumatjärvi, K. 2013. Koto-valmentajien koulutus suunnitelma.
- Matinheikki-Kokko, K. 2002. Kulttuuri-identiteetti oppimisprosessina. Moniääninen Suomi- Kieli, kulttuuri ja identiteetti. Toim. Pietikäinen, S., Dufva, H. & Laihiala-Kankainen, S. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Mäkisalo, M. 2003. Yhdessä onnistumme. Opas työyhteisön kehittämiseen ja hyvinvointiin. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Niemi, P. 2013. Resuinen ja rikas – itsetunto, identiteetti, tunteet, tahto. Latvia: Jelgava Printing House.

- Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys ry. 2012. Maahanmuuttajien neuvontapisteen toimintaperiaatteet. <http://www.pksotu.fi/?p=728>. 4.12.2012.
- Salo-Chydenius, S. Ttm, koulutuskoordinaattori, A-klinikkasäätiö. 2010. Toiminnalliset ja luovat menetelmät. <http://www.paihdelinkki.fi/tietoiskut/651-toiminnalliset-ja-luovat-menetelmat>
- Sava, I. 2007. Katsomme – näemmekö?: luovuudesta, taiteesta ja visuaalisesta kulttuurista. Juva: WS Bookwell.
- Takanen, T. 2005. Voimaantuva työyhteisö – miten luomme tulevaisuutta? Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Teiss, K. Neuvonnan top 10. Esitys maahanmuuttajaneuvojien työkokouksesta ja tee-mapäivästä 13.3.2013.
- THL 2013. Yhteisöllisyys. http://www.thl.fi/fi_FI/web/kasvunkumppanit-fi/tyon/periaatteet/yhteisollisyys 30.7.2013.
- Parkkisenniemi, J. 2007. Monikulttuurisuus ja soveltava sosiaalipsykologia. Sosiaalipsykologia: yksilöstä yhteiskuntaan. Toim. Kuusela, P. Suomi: Oy UNIpress Ab.
- Pietikäinen, S., Dufva, H. & Laihiala-Kankainen, S. 2002. Kieli, kulttuuri ja identiteetti – ääniä Suomenniemeltä. Moniääninen Suomi- Kieli, kulttuuri ja identiteetti. Toim. Pietikäinen, S., Dufva, H. & Laihiala-Kankainen, S. Jyväskylän yliopistopaino.
- Raunio, M., Säävälä, M., Hammar-Suutari, S. & Pitkänen, P. 2011. Monikulttuurisuus ja kulttuurien välisen vuorovaikutuksen areenat. Kulttuurien kohtaamisia arjessa. Toim. Pitkänen, P. Tampere. Osuuskunta Vastapaino.
- Ruusunen, T. 2005. Ilmaisullinen ja kommunikatiivinen pätevyys. Toim. Ranne, K., Sankari, A., Rouhiainen-Valo, T. & Ruusunen, T. Sosiaalipedagoginen ammatillisuus. Madsenin kukasta toiminnan tulppaaniksi. Pori. Satakunnan ammattikorkeakoulu.
- Schubert, C. 2007. Monikulttuurisuus mielenterveystyössä. Helsinki: Edita.
- Säävälä, M. & Keski-Hirvelä, E. 2011. Osallisuuden haaste: kulttuurisesti monimuotoistuva työvoimakoulutus. Kulttuurien kohtaamisia arjessa. Toim. Pitkänen, P. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.
- Vartiainen- Ora, P. 2005. Monikulttuurisuus työelämässä. Kehitys Oy. ???
- Verm, G. 2005. Kulttuurien välisen työn lähtökohtia. Kulttuurien välinen työ. Toim. Pitkänen, P. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummeruskirjapaino Oy.

**ITSETUNNON VAHVISTAMINEN OSANA
OMAKIELISTEN KOTOVALMENTAJIEN
AMMATILLISUUTTA
Työkalupakki kotovalmentajien
kouluttamiseen
2013**

Sisältö

1	Johdanto	3
2	Toiminnalliset menetelmät	4
3	Kevään 2013 koulutusrunko ja harjoitukset	5
3.1	Ensimmäinen koulutuspäivä	5
3.2	Toinen koulutuspäivä	10
3.3	Kolmas koulutuspäivä	14
3.4	Neljäs koulutuspäivä	20
3.5	Viides koulutuspäivä	23
3.6	Loppuarviointi	25
	Lähteet	28

Liitteet

Liite 1 Kyselylomake

1 Johdanto

Tämä työkalupakki on toteutettu sosionomiopiskelijan AMK-opinnäytetyönä. Opinnäytetyön toiminnallisena osuutena järjestettiin omakielisten kotovalmentajien ammatillinen koulutus toiminnallisilla menetelmillä. Opinnäytetyön tuotoksena syntyi työkalupakki hankkeen käyttöön. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Sosiaaliturvayhdistyksen alainen Omakielisten kotovalmentajien kokeiluhanke.

Tähän työkalupakkiin on koottu keväällä 2013 käytetyn koulutuksen koulutuspäivien rungot ja koulutuksessa käytetyt harjoitukset. Työkalupakki on koottu, jotta samankaltaista koulutusta voitaisiin järjestää uusille omakielisille kotovalmentajille jatkossakin. Kevään 2013 koulutus oli laajuudeltaan kokonaisuudessaan 20 tuntia ja se oli jaettu viiteen kokoontumiskertaan. Jokainen koulutuspäivä oli kestoaltaan neljä tuntia. Koulutus oli luonteeltaan toiminnallinen ja siinä käytettiin luovia menetelmiä. Toiminnan välineinä toimivat pääosin valokuvaus ja muu kuvallinen työskentely, luova kirjoittaminen ja musiikki. Harjoitusten purut ja keskustelut olivat avainasemassa koulutuspäivien toteutuksessa.

Aluksi työkalupakissa on tietoa toiminnallisista menetelmistä ja niiden käytöstä. Seuraavaksi työkalupakissa on jokaisen koulutuspäivän runko ja sisällöt. Jokaisen koulutuspäivän runko on koottu tähän siten, kuin se on toteutettu. Harjoitukset kulkevat samaisessa järjestyksessä kuin kevään 2013 koulutuksessa. Jokaiseen harjoitukseen on ohjeet niiden toteuttamiseen. Lisäksi jokaisen harjoitteen yhteydessä on listattu harjoituksen tavoitteita ja tarkoitusta, jotta harjoituksen tarkoituksen hahmottaminen olisi lukijalle selkeämpää.

2 Toiminnalliset menetelmät

Käsitteenä toiminnalliset menetelmät on moninainen ja kirjava. Käsitteeseen viitattaessa voidaan puhua ilmailullisista, taide- ja kulttuurilähtöisistä sekä luovan toiminnan menetelmistä. (Ruusunen 2005, 56.) Tässä tekstissä puhutaan toiminnallisista menetelmistä, tarkoittaen niiden sisältävän taidelähtöistä, luovaa toimintaa sekä toiminnallisia harjoituksia.

Toiminnallisia menetelmiä voidaan käyttää hyvin erilaisten asiakasryhmien kanssa (Salo-Chydenius 2010). Toiminnallisia menetelmiä ovat muun muassa draama, kuvat, videot, kerronta, kirjoittaminen, tanssi, musiikki ja niiden erilaiset yhdistelmät. Ne toimivat itseilmaisun ja tarinan kerronnan välineinä. Näiden välineiden avulla ihmisen elämäntarinat saavat uuden muodon. Toiminnallisten menetelmien avulla on mahdollista kuvata omia kokemuksia, tutustua tunteisiin ja rakentaa omaa persoonaansa sekä identiteettiänsä. Ilmaisullinen prosessi antaa tekijälleen mahdollisuuden itse-tunnon- sekä itsetuntemuksen lisäämiseen, vuorovaikutuksen rikastamiseen sekä voimaantumisen kokemukseen. (Ruusunen 2005, 54.)

Toiminnallisten menetelmien tavoitteena on auttaa ihmistä löytämään sanoja ja muotoa sellaisille ajatuksille, tunteille ja mielikuville, joille voi olla vaikeaa löytää sanoja. Tarkoituksena on helpottaa vuorovaikutusta ja päästä lähemmäs ihmisen elämäntilannetta ja historiaa, ongelmia, haaveita sekä käsityksiä itsestä ja muista. Erityisen tärkeää on ihmisen oma kuvaus ja määrittely elämästään. Toiminnalliset menetelmät painottuvat usein myös ihmisen voimavaroihin, kiinnostuksen kohteisiin sekä hallinnan ja selviytymisen keinoihin. Luovia menetelmiä käytettäessä ehdottoman tärkeää on vastavuoroisuus ja dialogi. (Salo-Chydenius 2010.)

Erilaisten toiminnallisten- ja luovien menetelmien vaikutusten todentaminen on haastavaa sillä yleensä ne perustuvat tekijän omiin kokemuksiin (Ruusunen 2005, 56). Tästä huolimatta toiminnalliset menetelmät antavat monipuolisuutta työskentelyyn ja tarjoavat työvälineitä dialogin mahdollistamiseen (Ruusunen 2005, 60). Ne tarjoavat vaihtoehtoisen toimintatavan vuorovaikutukselle ja toiminnalle. Toiminnallisten menetelmien myötä ihminen voi liittää ajatuksiaan, tunteitaan ja mielikuviaan osaksi minuuttaan. Toiminnan myötä henkilö saa kenties keinoja muuttaa ajatteluaan ja omaa toimintaansa. (Salo-Chydenius 2010.)

3 Kevään 2013 koulutusrunko ja harjoitukset

3.1 Ensimmäinen koulutuspäivä

Aloitusharjoitus

Ryhmän kanssa käydään läpi miksi on kokoonnuttu yhteen. Samalla voidaan käydä esittelykierros, jotta tiedetään ketä on paikalla. Tässä vaiheessa ohjaaja voi myös hieman kertoa taustastaan. Alussa voidaan käydä myös ryhmäläisten odotuksia toiminnalle.

TAVOITTEET

- Saada päivän ohjelma käyntiin
- Virittäytyä tunnelmaan ja toimintaan
- Käydä läpi miksi ja mitä ollaan tekemässä, jotta kaikki ovat samalla ajatuksella toiminnan käynnistyessä

Kuvakortit

Kuvakortit toimivat hyvänä lämmittelyharjoituksena. Harjoitusta varten ohjaaja on tuonut mukanaan erilaisia kuvia. Kuvat voivat olla postikortteja, valokuvia tai lehtileikkeitä. Kuvat levitetään pöydälle koko ryhmän nähtäville. Tämän jälkeen ohjaaja kertoo aiheen, josta kuva valitaan. Esimerkkejä: Ota kuva joka kuvaa luonnettasi, harrastuksiasi, mistä tykkäät/et tykkää, mikä tekee iloiseksi/surulliseksi, mitä sinulle kuuluu tällä hetkellä. Myös ryhmäläiset saavat kertoa aiheita, joista kuva valitaan. Otetaan yksi kuva per aihe, jonka jälkeen käydään läpi jokaisen kuvat. Jokainen ryhmäläinen saa vuorollaan kertoa miksi valitsi juuri sen kuvan, mitä hän haluaa sillä kertoa ja näyttää kuvan muulle ryhmälle. Harjoituksen lopuksi voidaan käydä palautekierros siitä, miltä tällaisen harjoituksen tekeminen tuntui.

TAVOITTEET

- Tunnelman rentouttaminen eli ns. jään rikkominen
- Toimintaan virittäytyminen
- Tutustuminen

Jos olisin...olisin...koska...

Toinen lämmittelyharjoitus. Ohjaaja ja ryhmäläiset keksivät yhdessä erilaisia aiheita harjoitukseen. Esimerkiksi: *Jos olisin kirja, olisin paksu, koska tykkään paljon lukemisesta tai jos olisin eläin, olisin kotka, koska haluaisin osata lentää.* Jokainen ryhmäläinen voi kertoa oman valintansa jokaisesta aiheesta vuorollaan. Harjoitusta voidaan jatkaa muutama kierros tai niin pitkään kuin uusia aiheita ehdotetaan.

TAVOITTEET

- Toimia toisena lämmittelyharjoituksena
- Tunnelman rentouttaminen eli ns. jään rikkominen
- Toimintaan virittäytyminen
- Tutustuminen

Sopimus

Jokaisessa ryhmässä on aina alussa hyvä tehdä sopimus. Sopimuksen tarkoituksena on, että ryhmäläiset itse vaikuttavat siihen, miten ryhmässä tullaan jatkossa toimimaan. Jokainen ryhmäläinen saa vaikuttaa sopimuksen sisältöön. Koska kaikki ryhmäläiset ovat mukana koostamassa sopimusta, on heidän myös sitouduttava noudattamaan sitä. Sopimukseen on hyvä palata seuraavillakin kerroilla ja muistutella sitä mieleen, etteivät yhteisesti sovitut asiat pääse unohtumaan. Sopimuksen myötä ryhmä muodostaa itselleen niin sanotut pelisäännöt, joiden mukaan toimiminen tekee ryhmässä olosta mielekkäämpää ja toiminnasta sujuvampaa.

Myös ohjaajan on suotavaa tuoda muutamia asioita mukaan sopimukseen, jos ne eivät tule esiin ryhmältä. Esimerkiksi toisten kuunteleminen ja kaikkien mielipiteiden kunnioittaminen sekä luotamuksellisuus ovat tärkeitä asioita, joista on hyvä keskustella ryhmän kanssa sopimuksen yhteydessä. Samalla voidaan käydä myös läpi aikataulua ja kerrata jokaisen ryhmäläisen toiveet ja odotukset toiminnasta ja työskentelystä ryhmässä.

Sopimusta on hyvä kerrata aika ajoin. Sopimuksen esille ottaminen on erityisen tärkeää silloin, jos ryhmään tulee uusi jäsen. Kertaamalla sopimus ryhmä sitoutuu noudattamaan sopimusta uudelleen ja uusi ryhmän jäsenkin tulee tietoiseksi siitä, mitä on sovittu. Uusi ryhmäläinen voi myös halutessaan tuoda sopimukseen jotakin uutta.

TAVOITTEET

- Sopia yhdessä ryhmän toimintatavoista
- Kertoa ääneen jokaisen toiveet ja odotukset ryhmän toiminnasta
- Sitouttaa ryhmä toimintaan ja yhdessä tekemiseen
- Tuoda näkyväksi se, että ryhmä voi itse vaikuttaa työskentelyn toimivuuteen
- Luoda pohja tulevalle työskentelylle
- Kerratessa uusien ryhmäläisten huomioon ottaminen

Osallistava suunnittelu

Jokainen ryhmäläinen kirjoittaa omia tavoitteita toiminnasta niin paljon kuin keksii. Aluksi jokainen miettii ja kirjaa tavoitteitaan ylös omassa rauhassa itsekseen. Tavoitteet voivat liittyä ryhmään, itseän, oppimiseen, aiheisiin, kertojen sisältöön tai muuhun tavoittelemisen arvoiseen. Kaikkien annetaan miettiä ja kirjata tavoitteitaan kaikessa rauhassa.

Kun jokainen on saanut aikaa miettiä tavoitteitaan, ryhdytään niitä käymään läpi. Ohjaaja voi kirjata jokaisen tavoitteen ylös taululle näkyviin tai ryhmäläiset voivat kirjoittaa jo valmiiksi yhden tavoitteen per paperi, jolloin ne kootaan yhteen kasaan kaikkien nähtäville. Kielimuurin takia voi kuitenkin olla parempi, jos ohjaaja kirjaa jokaisen tavoitteen ylös siten, että ryhmäläinen saa omin

sanoin kertoa, mitä tavoitteella tarkoittaa. Näin jokainen ymmärtää ja tulee ymmärretyksi varmemmin.

Kun jokaisen tavoitteet on käyty läpi, aletaan tavoitteita pisteyttää. Jokaisella ryhmäläisellä on käytössään viisi pistettä. Pisteitä saa jakaa tavoitteille haluamallaan tavalla. Johonkin, tärkeäksi pitämäänsä tavoitteeseen voi laittaa useamman pisteen ja jakaa loput pisteet haluamilleen tavoitteille. Toisaalta pisteet voi myös jakaa tasaisesti, eli viidelle tärkeimmälle tavoitteelle kullekin yksi piste. Pisteytystapa on siis vapaa, mutta käytössä on vain viisi pistettä. Pisteytyksen avulla saadaan yksinkertaisesti ja melko nopeasti valikoitua tavoitteet, jotka ryhmäläiset kokevat tärkeimmiksi. Tavoitteet, jotka eivät saaneet yhtään pistettä, jätetään sivuun.

Päivän päätteeksi koossa pitäisi siis olla jonkinlainen määrä tavoitteita, joita kohti lähdetään työskentelemään. Tavoitteet voidaan kirjata erilliselle paperille ja kirjoittaa ne selkeästi näkyviin. Yhdessä voidaan vielä keskustella, miksi juuri nämä tavoitteet ovat tärkeitä ja miksi jokin tavoite sai paljon tai vähän pisteitä. Keskustelu tuo tavoitteet lähemmäs ja sen avulla saadaan tavoitteisiin konkretiaa.

TAVOITTEET

- Kartoittaa ryhmäläisten tavoitteita toiminnalle
- Osallistaa kaikki ryhmäläiset suunnitteluun ja antaa heille vastuuta toiminnan tavoitteiden luomisesta
- Tehdä työskentelyn tavoitteet näkyviksi ryhmälle ja ohjaajalle

Kuvakortit

Päivän viimeisenä harjoituksena voidaan käyttää samaa harjoitusta kuin päivän alussa. Kuvakortit levitetään taas kaikkien nähtäville ja jokainen ryhmäläinen voi valita sellaisen kortin, joka kuvaa hänen tuntemuksiaan. Kuvien avulla voidaan myös kerätä palautetta, valitsemalla sellainen kortti, joka kuvaa päivää tai sen sisältöjä. Jokainen saa taas vuorollaan kertoa valitsemastaan kuvasta sen verran mitä haluaa. Lopuksi voidaan kiittää päivästä.

TAVOITTEET

- Päättää päivä rauhalliseen, jo tuttuun, harjoitukseen
- Sekä ohjaaja että ryhmäläiset saavat kuulla toisten fiiliksiä ja tuntemuksia päivästä ja toiminnasta
- Kuvakortit toimivat myös palautteena

3.2 Toinen koulutuspäivä

Aloitukset ja lämmittely

Aloitetaan päivän työskentely vaihtamalla kuulumisia ja tuntemuksia lähteä työskentelemään tänä päivänä. Jokainen voi kertoa kuulumisia sen verran kuin tahtoo, oman fiiliksen mukaan.

TAVOITTEET

- Virittäytyä toimintaan
- Kuulostella ryhmäläisten olotilaa
- Aloittaa päivä rennommalla ja kevyemmällä harjoituksella

Kyselylomake

Jokainen ryhmäläinen täyttää kyselylomakkeen (kts. liite). Kyselylomake käydään kohta kohdalta suullisesti läpi, jotta kaikki ymmärtävät kysymykset samalla tavalla. Käydään läpi myös miksi kyselylomake tehdään ja kerrotaan että siihen mahdollisesti palataan koulutuksen loppupuolella uudelleen. Kerrotaan, että kyselylomaketta käytetään koulutuksen arvioinnin apuna, jotta nähdään onko koulutuksen myötä tapahtunut jotakin muutosta vastauksissa. Lomaketta voidaan käyttää myös alkukartoituksen apuna. Kenenkään vastaukset eivät tule muualle, kuin ohjaajan tietoon koulutuksen arvioimisen ja suunnittelun tueksi. Kyselylomakkeen sijasta hyvin voi toimia myös janaharjoitus, joka löytyy sivulta 25. Janaharjoitus voidaan teettää samanlaisena ennen ja jälkeen koulutuksen, jolloin sitä voidaan käyttää arvioinnin tukena.

TAVOITTEET

- Saada tietoa ryhmäläisten vahvuuksista ja kehittämisen kohdista
- Apuväline koulutuksen arviointiin

Kuva-analyysi

Osallistujille näytetään kuva jostakin heille tuntemattomasta henkilöstä. Osallistujien tehtävänä on kuvaa katsomalla pohtia, mitä kuva kertoo ihmisestä. Riippuen ryhmän koosta voidaan osallistujat jakaa ryhmiin tai harjoituksen voi tehdä itsenäisesti. On kuitenkin hyvä, jos tulkintoja tulee useampi. Ohjaaja voi pyytää osallistujia päättelemään esimerkiksi ihmisen iän, ammatin tai luonteen. Kun osallistujat ovat saaneet aikansa kuvan katselemiseen ja tulkintojen tekemiseen, käydään jokaisen tulkinnat läpi yhdessä ryhmän kanssa. Näin huomataan, ovatko eri ihmisten tulkinnat samanlaisia vai eroavatko ne paljon toisistaan. Näistäkin on hyvä keskustella. Harjoituksen lopuksi puretaan, miltä harjoitusta tuntui tehdä ja oliko tulkintojen tekeminen helppoa. Harjoitus toimii hyvänä lämmittelynä keskustelulle ennakkoluuloista, elekielen merkityksestä ja siihen reagoimisesta sekä ensivaikutelmasta ja tulkintojen tekemisestä. Lopuksi keskustellaan näistä aiheista ja pohditaan, minkä verran tulkintoja ihmisestä voi ulkonäön tai olemuksen perusteella tehdä, ja minkä verran ja millä tavalla tulkintojen tekeminen voi vaikuttaa omaan tai toisen käyttäytymiseen.

TAVOITTEET

- Helposti lähestyttävä toiminnallinen harjoitus
- Tehdä tutuksi, mitä toiminnallisilla menetelmillä työskenteleminen tarkoittaa
- Saada aikaan keskustelua

Kuvaustehtävä- Kaunista ja rumaa

Tässä harjoituksessa jokainen osallistuja saa oman kameran. Tämän jälkeen lähdetään kuvamaan ulos asioita, jotka kunkin mielestä kuvaavat jotakin kaunista ja jotakin rumaa. Kuvat voivat saada virikkeitä ympäristöstä tai olla symbolisia. Kuvaamisen jälkeen katsotaan ja käydään läpi jokaisen otokset sekä keskustellaan niistä. Harjoituksen aikana on hyvä keskustella aiheista, joita kuvaamisen aikana nousee esiin. Kauniit ja rumat asiat voivat ihmisille merkitä eri asioita, ne voivat kuvastaa arvoja tai ulkoisia asioita. Harjoituksen lopuksi keskustellaan miltä harjoituksen tekeminen tuntui ja mitä ajatuksia se herätti.

TAVOITTEET

- tarkoituksena on tuoda tutustua kameraan yhtenä työskentelyn välineenä
- kuvien kautta jokainen saa mahdollisuuden tehdä näkyväksi omaa ajatusmaailmaa ja arvojaan

- viritellä keskustelua kuvien kautta

Kauniit piirteet ihmisessä & Ihanne työntekijä

Alussa listataan paperille piirteitä, joita osallistujat arvostavat ihmisessä. Keskustellaan myös siitä miksi näitä piirteitä arvostetaan ja toisia piirteitä ei. Keskustelua on hyvä käydä esimerkkien kautta.

Tämän jälkeen siirrytään listaamaan asioita, jotka osallistujien mielestä ovat hyvän työntekijän piirteitä. Alussa voidaan piirtää ihannetyöntekijän kuva paperille. Tämän jälkeen piirteitä voidaan listata työntekijän ympärille niille kohdille, joihin ne mahdollisesti kehossa kuuluvat. Käydään keskustelua siitä, miksi mikäkin piirre on tärkeä ja millaisissa tilanteissa se voi ilmetä. Katsotaan myös eroavatko ihanne ihmisen ja ihanne työntekijän piirteet paljon toisistaan. Keskustellaan siitä miksi tai miksi eivät eroa. Harjoituksen aikana voidaan myös pohtia itsekseen tai yhdessä sitä, mitä piirteitä itsestä löytyy ja mitä ”uupuu”. Lisäksi on hyvä pohtia, miten piirteet eroavat itsellä kotona ja töissä ja miksi.

TAVOITTEET

- Tehdä näkyväksi ammatillisuuteen liittyviä arvoja ja asenteita
- Saada keskustelua asiakkaan kohtaamiseen liittyvistä asioista
- Saada osallistujat pohtimaan omaa minäänsä vapaa-ajalla ja työelämässä
- Pohtia vapaa-ajan ja työajan eroa omassa roolissa

Lopetusharjoitus

Jokainen osallistuja saa vuorollaan kertoa, mikä oli tärkein asia tai oppi, joka jäi mieleen tältä koontumiskerralta.

TAVOITTEET

- Palautteen saaminen
- Toiminnan lopettelu ja yhteenveto

3.3 Kolmas koulutuspäivä

Kuvakortit

Kuvakortit toimivat hyvänä lämmittelyharjoituksena. Harjoitusta varten ohjaaja on tuonut mukanaan erilaisia kuvia. Kuvat voivat olla postikortteja, valokuvia tai lehtileikkeitä. Kuvat levitetään pöydälle koko ryhmän nähtäville. Tämän jälkeen ohjaaja kertoo aiheen, josta kuva otetaan. Esimerkkejä: Ota kuva joka kuvaa luonnettasi, harrastuksiasi, mistä tykkäät/et tykkää, mikä tekee iloiseksi/surulliseksi, mitä sinulle kuuluu tällä hetkellä. Myös ryhmäläiset saavat kertoa aiheita, joista kuva valitaan. Otetaan yksi kuva per aihe, jonka jälkeen käydään läpi jokaisen kuvat. Jokainen ryhmäläinen saa vuorollaan kertoa miksi valitsi juuri sen kuvan, mitä hän haluaa sillä kertoa ja näyttää kuvan muulle ryhmälle. Harjoituksen lopuksi voidaan käydä palautekierros siitä, miltä tällaisen harjoituksen tekeminen tuntui.

TAVOITTEET

- Tunnelman rentouttaminen eli ns. jään rikkominen
- Toimintaan virittäytyminen
- Harjoitus on tuttu jo aikaisemmilta kerroilta, joten siihen on hyvä palata

Luova kirjoitus

Luovassa kirjoitusharjoituksessa tarkoituksena on, että osallistujat saavat kirjoittaa kaiken, mitä mieleen tulee paperille. Ohjaaja ohjeistaa, että tekstiä kirjoitetaan kynää nostamatta. Oikeinkirjoituksesta ei tarvitse välittää. Teksti tulee vain kirjoittajalle itselleen, eikä sitä lue kukaan muu. Ohjaaja kertoo kirjoittamisen aloittamisajankohdan ja päättymisajankohdan. Kirjoituksen aikana osallistujat keskittyvät kirjoittamiseen hiljaisuudessa, kellosta välittämättä. Ohjaaja voi määritellä kirjoittamisen aikaa ryhmäläisten ja aiheiden mukaan. Myös kirjoittamisen aiheet voi valita päivän teeman mukaan.

Aiheet koulutuksessa:

Haluaisin... 5min

Huomenna minä 4min

Pelkään... 3min

Toivon... 2min

Nyt... 1min

Harjoituksen jälkeen voidaan purkaa miltä harjoitus tuntui ja onko kirjoittaminen osallistujille tuttu tapa purkaa asioita tai kirjoittavatko he käsin muuten paljon elämässään tai työssään. Kirjoittaminen on luova väline, joka voi sopia monelle tavaksi ajatusten purkamiseen paperille ja refleктоimiseen. Osallistujat voivat myös arvioida miten pitkä aika heillä oli kunkin aiheen kirjoittamiseen ja vähenikö vai enenikö teksti, vaikka aika tuli koko ajan pienemmäksi.

TAVOITTEET

- Tutustua kirjoittamiseen välineenä purkaa asioita
- Antaa ajatusten virrata
- Keskittyä tekemiseen ja toimintaan ja saada ajatuksen tähän hetkeen

Unelma/ Pelko –valokuvaustehtävä

Jokainen saa käyttöönsä kameran, mahdollisuuksien mukaan. Harjoitus voidaan tehdä myös pareittain. Harjoituksessa jokainen saa ottaa yhden tai useamman kuvan unelmastaan ja pelostaan. Kuvan muodon ja toteutuksen jokainen osallistuja päättää itse. Alussa on kuitenkin tärkeää ohjeistaa osallistujia siihen, että kuvissa voi käyttää symboliikkaa kuvaamaan omia ajatuksiaan paremmin. Harjoituksen aikana osallistujien on suotavaa lähteä muualle, kuten ulos, kuvamaan ja etsimään sopivia kuvauskohteita. Sovitaan aika, jolloin kaikki ovat palanneet takaisin koulutustilaan valmiiden kuvien kanssa. Tämän jälkeen jokaisen kuvat katsotaan yhdessä vuoronperään. Jokainen osallistuja saa kertoa jotakin omista kuvistaan ja miksi ottivat juuri sellaisen kuvan. On hyvä sopia, että kun yksi osallistuja esittelee omia kuviaan, toiset kuuntelevat koko esityksen kommentoimatta. Lopuksi on aikaa kysymyksille. Kun kaikki ovat esitelleet kuvansa, puretaan harjoitus yhdessä.

Lopuksi voidaan keskustella siitä, miltä harjoituksen tekeminen tuntui, oliko se vaikeaa tai helppoa ja kuinka omat unelmat ja pelot sai vangittua kuvaksi.

TAVOITTEET

- Pysähtyä miettimään omia unelmia ja pelkoja
- Tutustua kameraan välineenä purkaa ajatuksia kuviksi
- Tunnistaa omat unelmat ja pelot ja niiden vaikutusta omaan toimintaan

Kuvakollaasi- Minä työntekijänä

Osallistujat saavat kartonkia, johon tehdä kuvakollaasi. Ohjaaja tuo mukanaan lehtiä leikattavaksi. Harjoituksessa on hyvä ottaa huomioon, että lehtiä on hyvä olla laidasta laitaan, hyvin eri aiheisia. Tämä helpottaa osallistujien kollaasin tekemistä siten, että jokaiselle löytyisi mieleisiä, omaa ajatusta kuvaavia kuvia vaivatta.

Aiheena on tehdä kuvakollaasi aiheesta ”Minä työntekijänä”. Osallistujat laittavat kollaasiin 5 hyvää ja vahvaa ominaisuutta itsestään työntekijänä ja vastaavasti 3 ominaisuutta, jossa kaipaisivat kehittymistä. Ominaisuudet leikataan kuvina ja teksteinä lehdistä omaan kollaasiin. Harjoituksen aikana ohjaajan on pidettävä huoli, että tunnelma on keskittynyt, mutta kuitenkin rento. Harjoituksen aikana voidaan kuunnella musiikkia. Harjoituksen voi vaihtoehtoisesti tehdä täydessä hiljaisuudessa, ilman musiikkia tai puhetta. Kuvakollaasin tekemiseen on hyvä varata reilusti aikaa.

Kun kaikki kuvakollaasit ovat valmiita, esitellään jokaisen kollaasi toisille. Jokainen osallistuja esittelee vuorollaan oman kollaasinsa, kertoo ominaisuuksista joita kollaasiin laittoi ja miksi. On hyvä sopia, että kun yksi kertoo ja esittelee omaa kollaasiaan, muut kuuntelevat keskeyttämättä. Kun kaikki ovat kertoneet kollaasistaan, puretaan harjoitus. Keskustellaan, miltä harjoituksen tekeminen tuntui ja oliko tällainen keino hyvä pohtia asioita.

TAVOITTEET

- Syventyä pohtimaan itseä ja omaa roolia työntekijänä
- Tutustua kuvakollaasiin välineenä työstää asioita

Kotitehtävät

Koulutuksessa oli myös kaksi itsenäistä, koulutuksen ulkopuolella tehtävää harjoitusta. Harjoitusten tekemiseen oli aikaa viisi viikkoa. Tehtävien ohjeistus annettiin kolmantena koulutuspäivänä ja ne piti tuoda neljänteen tapaamiseen. Ohjeet on hyvä antaa kirjallisena tai kirjata ylös ohjeistuksen yhteydessä.

Harjoitukset annettiin tehtäväksi itsenäisesti, sillä ne ovat luonteeltaan sen kaltaisia, että niiden tekeminen vaatii aikaa ja prosessointia. Kun tehtävät tehdään itsenäisesti, osallistujilla on myös mahdollisuus käyttää omia albumikuviaan tai muita henkilökohtaisia elementtejä, jotka kuvaavat aihepiiriä hyvin. Kevään 2013 koulutuksessa kolmannen ja neljännen koulutuspäivän väliin tuli pidempi tauko. Kotitehtävät ovat hyvä keino suunnata ajatuksia koulutukseen myös pitkän tauon aikana, etteivät käsitellyt aiheet ehdi täysin unohtua.

Kotitehtävä 1. Voimataulu

A4-kokoinen paperi jaetaan neljään osaan. Paperin ollessa pystysuunnassa siihen piirretään ns. risti. Keskeltä paperia ylhäältä alas pystypäin ja vaakatasossa keskikohdasta vasemmalta oikealle. Yhteen osaan laitetaan jokin itselle tärkeä lause, ajatus tai mietelause. Lause, joka antaa itselle voimaa elämässä.

Toiseen osioon laitetaan jonkin voimaa antavan kappaleen laulun sanat tai osa sanoista.

Kolmanteen osioon laitetaan kuva itsestä. Kuvan tulisi olla sellainen, johon itse on tyytyväinen. Sellainen kuva, jossa itse näyttää ja tuntuu hyvältä. Voimauttava kuva itsestä.

Neljänteen osioon laitetaan sellainen kuva, joka antaa itselle voimaa. Kuva voi olla mistä tahansa. Se voi olla valokuva, lehtikuva tai piirros. Kuva, joka on itselle merkityksellinen.

Harjoituksen purussa jokaisen voimataulut laitetaan esille tilaan. Tämän jälkeen osallistujat voivat katsella toistensa voimatauluja hiljaisuudessa. Katselun jälkeen jokainen osallistuja esittelee voimataulunsa muille ja kertoo voimataulustaan sen verran kuin itse haluaa jakaa muiden kanssa. Esityksen päätyttyä on mahdollisuus esittää kysymyksiä, joihin esittäjä saa halutessaan vastata.

Lopuksi käydään läpi miltä harjoitusta tuntui tehdä, miltä tuntui katsella ja kuunnella muiden voimatauluja ja miltä oman voimataulun esittäminen tuntui.

TAVOITTEET

- Kartoittaa omia voimavaroja ja vahvuuksia
- Pysähtyä miettimään itseä voimallisena
- Tehdä näkyväksi itselle voimaa antavat asiat voimataulun muodossa

Kotitehtävä 2. Kuvakollaasi- Miten minusta tuli minä?

Kollaasin aiheena on ”Miten minusta tuli minä?”. Tarkoituksena on siis kerätä kollaasin ikään kuin elämänpolku. Kollaasissa voi käyttää kuvaa ja tekstiä, lehtileikkeitä tai valokuvia. Kollaasiin voi pyrkiä kertoa elämäntarinaa kokonaisuudessaan, tai siihen voi laittaa käännekohtia, jotka ovat vahvasti vaikuttaneet itsen. Toteutustapa on muutoin vapaa, mutta kollaasi tehdään paperille tai muulle materiaalille, jonka voi tuoda toisten nähtäväksi.

Harjoituksen purussa jokainen saa vuorollaan esitellä oman kuvakollaasinsa muille. Esityksessä osallistuja kertoo kuvakollaasistaan sen verran kuin haluaa muille jakaa. Esityksen päätteeksi esittäjä saa halutessaan vastata kysymyksiin.

Kun kaikki ovat esitelleet oman kollaasinsa, käydään läpi miltä harjoituksen tekeminen tuntui, mitä ajatuksia toisten esitysten katseleminen ja kuunteleminen herätti ja miltä oman kollaasin esittäminen tuntui.

TAVOITTEET

- Pysähtyä miettimään omaa elämää ja siihen vaikuttaneita asioita
- Saada mahdollisuus kertoa omaa elämäntarinaa muille
- Kuulla toisten elämäntarinoita ja saada niistä jotakin itselleen

Lopetusharjoitus

Osallistujat kertovat kukin vuorollaan yhden asian, jonka oppivat tänään sekä yhden asian, jota odottavat seuraavilta kerroilta.

TAVOITTEET

- Lopetusharjoitus toimii palautteena
- Rauhoittaa päivän ja suuntaa ajatuksia loppupäivään ja pois ryhmästä
- Antaa vinkkejä ohjaajalle tulevien kertojen varalle toiveiden ja odotusten osalta

3.4 Neljäs koulutuspäivä

Kuvakortit

Kuvakortit toimivat hyvänä lämmittelyharjoituksena. Harjoitusta varten ohjaaja on tuonut mukanaan erilaisia kuvia. Kuvat voivat olla postikortteja, valokuvia tai lehtileikkeitä. Kuvat levitetään pöydälle koko ryhmän nähtäville. Tämän jälkeen ohjaaja kertoo aiheen, josta kuva otetaan. Esimerkkejä: Ota kuva joka kuvaa luonnettasi, harrastuksiasi, mistä tykkäät/et tykkää, mikä tekee iloiseksi/surulliseksi, mitä sinulle kuuluu tällä hetkellä. Myös ryhmäläiset saavat kertoa aiheita, joista kuva valitaan. Otetaan yksi kuva per aihe, jonka jälkeen käydään läpi jokaisen kuvat. Jokainen ryhmäläinen saa vuorollaan kertoa miksi valitsi juuri sen kuvan, mitä hän haluaa sillä kertoa ja näyttää kuvan muulle ryhmälle. Harjoituksen lopuksi voidaan käydä palautekierros siitä, miltä tällaisen harjoituksen tekeminen tuntui.

TAVOITTEET

- Tunnelman rentouttaminen eli ns. jään rikkominen
- Toimintaan virittäytyminen
- Ajatusten suuntaaminen päivän työskentelyyn

Kotitehtävien purku

Neljännellä koulutuskerralla käydään lävitse kolmannella kerralla saadut kotitehtävät. Ohjeet purkuun löytyvät Voimataulun ja Miten minusta tuli minä- kuvakollaasin ohjeistuksen yhteydestä.

TAVOITTEET

- Oman työskentelyn näkyväksi tekeminen
- Tehtävän työstämisen päättäminen esitykseen
- Puhumisen ja kuuntelemisen vuorovaikutus ryhmän kesken

Kotitehtävä 3. Minun musiikkini

Musiikki voi olla monelle tärkeä ja toimiva keino purkaa ajatuksia ja asioita. Kolmas kotitehtävä liittyykin musiikkiin. Jokainen ryhmäläinen etsii viimeiselle kerralle 5 kappaletta elämänsä varrelta. Kappaleiden tulisi sijoittua suurin piirtein tasaisin väliajoin elämän varrelle. Yksi kappale on siis lapsuudesta, yksi nuoruudesta jne. Kappaleiden tulee olla itselle tärkeitä ja kertoa jotakin omasta elämästä. Ehkä niissä on jokin sanoma tai sitten niitä on tullut kuunneltua enemmän jossakin vaiheessa elämää. Jokaista kappaletta on aikaa soittaa muille noin 2 minuuttia. Kappaleet tuodaan mukana viimeiselle kerralle.

Purussa jokainen saa vuorollaan kuunnelluttaa omat kappaleensa. Halutessaan henkilö voi sanoa jotakin valitsemastaan kappaleesta, ainakin sen, mihin ikäkauteen kappale liittyy. Lopuksi käydään taas läpi, miltä tehtävän tekeminen tuntui, valikoituivatko nämä 5 kappaletta helposti, miltä tuntui soittaa kappaleet muille ja miltä tuntui kuunnella toisien kappaleita.

TAVOITTEET

- Työstää omaa elämäntarinaa musiikin kautta
- Ottaa aikaa muistelulle ja keskittyä musiikkiin
- Jakaa omia tärkeitä kappaleita ja kuulla toisten tärkeitä kappaleet
- Tutustua musiikkiin välineenä purkaa asioita

Toimipaikan arvot

Jokaisella työpaikalla on toimintaa ohjaavat arvot. Niiden tulisi näkyä jokapäiväisessä työssä. Maahanmuuttajien neuvontapisteen toimintaperiaatteet löytyvät muun muassa Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys ry:n nettisivuilta, josta löytyvät myös maahanmuuttajien neuvontapisteen tiedot. Ohjaaja jakaa jokaiselle paperin, jossa on listattu toimipaikan arvot niiden virallisessa muodossa. Osallistujat saavat aikaa itsenäisesti tutustua arvoihin ja miettiä itsekseen mitä arvot työssä tarkoittavat. He voivat myös kirjata ajatuksiaan ylös.

Kun jokainen on tutustunut arvoihin, niistä keskustellaan. On tärkeää, että arvot ymmärretään oikein. Etenkin maahanmuuttajataustaisten henkilöiden kanssa on hyvä, että virallinen kieli ikään

kuin suomennetaan ymmärrettäväksi. Käydään jokainen arvo kohta kohdalta ja mietitään yhdessä mitä arvo tarkoittaa, ovatko työntekijät kohdanneet niitä työssään, kuinka arvot välittyvät asiakkaille, minkä kokee tärkeimmäksi arvoksi työssä ja kuinka itse kokee työpaikan arvomaailman, voiko siihen samaistua? Arvoihin liittyen on tärkeää keskustella myös vaitiolovelvollisuudesta. Miksi vaitiolovelvollisuus on olemassa ja miksi se on tärkeää?

TAVOITTEET

- Tutustua toimipaikan virallisiin arvoihin ajan kanssa
- Varmistaa, että arvot ymmärretään
- Tehdä näkyväksi, että yksi arvo voi tarkoittaa jokaiselle vähän eri asiaa
- Miettiä oman arvomaailman kohtaamista työpaikan arvojen kanssa
- Pohtia, kuinka siirtää arvoja työskentelyyn

Kuvakortit

Kuvakortit toimivat hyvänä lämmittely- tai lopettamisharjoituksena. Harjoitusta varten ohjaaja on tuonut mukanaan erilaisia kuvia. Kuvat voivat olla postikortteja, valokuvia tai lehtileikkeitä. Kuvat levitetään pöydälle koko ryhmän nähtäville. Tämän jälkeen ohjaaja kertoo aiheen, josta kuva otetaan. Esimerkkejä: Ota kuva joka kuvaa luonnettasi, harrastuksiasi, mistä tykkäät/et tykkää, mikä tekee iloiseksi/surulliseksi, mitä sinulle kuuluu tällä hetkellä. Myös ryhmäläiset saavat kertoa aiheita, joista kuva valitaan. Otetaan yksi kuva per aihe, jonka jälkeen käydään läpi jokaisen kuvat. Jokainen ryhmäläinen saa vuorollaan kertoa miksi valitsi juuri sen kuvan, mitä hän haluaa sillä kertoa ja näyttää kuvan muulle ryhmälle. Harjoituksen lopuksi voidaan käydä palautekierros siitä, miltä tällaisen harjoituksen tekeminen tuntui.

Lopetusharjoituksena kuvista voidaan ottaa aiheeksi muun muassa päivän tunnelmat sekä mitä opin tänään. Kuvien avulla voidaan kartoittaa myös toiveita ja odotuksia seuraavalle kerralle.

TAVOITTEET

- Palautteen antaminen ja kuuleminen
- Odotusten ja toiveiden kuuleminen ja kertominen
- Päivän työskentelyn päättäminen

3.5 Viides koulutuspäivä

Kuvakortit

Kuvakortit toimivat hyvänä lämmittelyharjoituksena. Harjoitusta varten ohjaaja on tuonut mukanaan erilaisia kuvia. Kuvat voivat olla postikortteja, valokuvia tai lehtileikkeitä. Kuvat levitetään pöydälle koko ryhmän nähtäville. Tämän jälkeen ohjaaja kertoo aiheen, josta kuva otetaan. Esimerkkejä: Ota kuva joka kuvaa luonnettasi, harrastuksiasi, mistä tykkäät/et tykkää, mikä tekee iloiseksi/surulliseksi, mitä sinulle kuuluu tällä hetkellä. Myös ryhmäläiset saavat kertoa aiheita, joista kuva valitaan. Otetaan yksi kuva per aihe, jonka jälkeen käydään läpi jokaisen kuvat. Jokainen ryhmäläinen saa vuorollaan kertoa miksi valitsi juuri sen kuvan, mitä hän haluaa sillä kertoa ja näyttää kuvan muulle ryhmälle. Harjoituksen lopuksi voidaan käydä palautekierros siitä, miltä tällaisen harjoituksen tekeminen tuntui.

Kotitehtävän Minun musiikkini- purku

Viidennellä koulutuskerralla käydään lävitse neljännellä kerralla saatu kotitehtävä. Ohjeet purkuun löytyvän Minun musiikkini- harjoituksen ohjeistuksen yhteydestä.

TAVOITTEET

- Oman työskentelyn näkyväksi tekeminen
- Tehtävän työstämisen päättäminen esitykseen
- Puhumisen ja kuuntelemisen vuorovaikutus ryhmän kesken

Keskustelu reflektoinnin merkityksestä

Viimeisellä kerralla käydään läpi reflektoinnin merkitystä työssä. Reflektoinnin merkitys korostuu etenkin silloin, kun ollaan työssä jossa toimitaan ihmisten kanssa ja ollaan ikään kuin itse työvälineenä. Omakielisten kotovalmentajien taustalla on suuri merkitys työssä.

Koulutuksessa keskusteltiin muun muassa seuraavista aiheista:

- Oman prosessin vaikutus asiakkaan kohtaamisessa ja työssä
- Mitä tarkoittaa kun toimitaan itse työvälisenä
- Kuinka ottaa huomioon omat tunteet ja ajatukset työssä
- Miten olla viemättä työasioita mielessään kotiin
- Mitkä ovat keinot purkaa vaikeita asioita työssä
- Vaitiolovelvollisuuden merkitys
- Omat rajat työntekijänä
- Kuinka toimia silloin, kun asiakkaan tilanne muistuttaa vahvasti omia kokemuksia tai tuo mieleen raskaita muistoja
- Miksi reflektointi on tärkeää tässä työssä
- Työyhteisön tuki ja turva

TAVOITTEET

- Keskustelun tarkoitus on toimia ns. loppuyhteenvedon koulutuksessa käsitellyille aiheille
- Paikka, jossa jakaa mietityttämiä kokemuksia ja tilanteita
- Tukea osallistujia ymmärtämään reflektoinnin merkitys omassa työssään

Palaute

Lopussa on hyvä kysyä palautetta koulutukseen liittyen. Palaute kannattaa kerätä kirjallisena. Myös suullinen keskustelu on tarkoituksenmukaista. Kevään 2013 koulutuksessa ryhmässä työskennellessämme totesimme, että suomen kielellä kirjoittaminen on haasteellista. Tästäkin syystä palaute on hyvä käydä läpi myös suullisesti molempipuolisen ymmärtämisen takaamiseksi.

Palautteen kysymykset:

1. Mitä hyvää koulutuksessa oli
2. Mitä olisi voinut tehdä toisin tai paremmin
3. Mitä opit ammatillisuudesta
4. Mitä opit itsestäsi
5. Mitä olisit halunnut tietää tai oppia lisää
6. Oliko koulutus mielestäsi sopiva, liian pitkä tai liian lyhyt?
7. Vapaa sana

TAVOITTEET

- Paikka palautteen antamiseen ja kuulemiseen
- Yhteenveto ja päätös koulutukselle
- Mahdollisuus antaa sekä suullista että kirjallista palautetta
- ”Ympyrä sulkeutuu”

3.6 Loppuarviointi

Viidennen koulutuskerran lisäksi voidaan pitää erillinen arviointi. Arviointi on hyvä sijoittaa ajallisesti useampi viikko koulutuksen päättymisen jälkeiseen ajankohtaan. Kevään 2013 koulutuksessa koulutuksen ja arvioinnin väliin tuli yhdeksän viikkoa. Pienempikin aikaväli toimii hyvin. Tauon tarkoituksena kuitenkin on, että osallistujat ehtivät prosessoida koulutuksesta mahdollisesta saatuja välineitä ja osaamista. Ennen palautteiden kysymistä on hyvä käydä koulutuskerrat ja koulutuksen sisällöt läpi ja muistella, mitä kaikkea koulutuksen aikana tehtiin. Näin osallistujien on helpompi antaa palautetta pitkän aikavälin jälkeen.

Luova kirjoitus

Jokainen osallistuja saa paperin ja kynän. Tämän jälkeen ohjaaja kertoo aiheet, jotka osallistujat kirjoittavat paperille. Osallistujat kirjoittavat kaikki viisi lauseen alkua paperille jo etukäteen, jättäen lauseiden alkujen väliin tilaa kirjoitukselle. Ohjaaja tarkkailee kelloa ja antaa jokaiselle aiheelle kirjoitusaikaa kolme minuuttia. Kirjoitusten on tarkoitus toimia koulutuksen arvioinnin tukena.

Aiheet:

- Ennen koulutusta minä olin...
- Nyt koulutuksen jälkeen olen...
- Koulutus antoi minulle välineitä...
- Koulutus opetti minulle...
- Mielestäni tapa jolla työskentelimme...

TAVOITTEET

- kerätä palautetta jo koulutuksessa tutuksi tulleella luovan kirjoittamisen menetelmällä

- saada kirjallista palautetta koulutuksesta arvioinnin tueksi

Janaharjoitus

Janaharjoituksessa lattiaan piirretään kuviteltu viiva. Toisessa päässä janaa sijaitsee ”PALJON” ja vastapäisessä päässä ”VÄHÄN”. Väittämän kuullessaan osallistujan on asetettava janalle sen mukaan, miltä väittämä hänestä tuntuu. Janalle voi asettua mille kohdalle tahansa, ääripäihin ei tarvitse mennä, ellei siltä tunnu. Janaharjoituksen voi teettää myös soveltaen. Kysymykset voidaan kysyä koulutuksen alkaessa sekä koulutuksen päätyttyä, jolloin saadaan selkeä kuva lähtöasetelmästä ja lopputulemasta.

Väittämät koulutuksessa:

1. Ennen koulutusta minulla oli rohkeutta ja uskallusta toimia työssäni
2. Koulutuksen jälkeen minulla on rohkeutta ja uskallusta toimia työssäni
3. Ennen koulutusta minulla oli keinoja purkaa ja käsitellä työssä kohtaamiani, vaikeitakin asioita
4. Koulutuksen jälkeen minulla on keinoja purkaa ja käsitellä työssä kohtaamiani, vaikeitakin asioita
5. Ennen koulutusta luotin itseeni työntekijänä
6. Koulutuksen jälkeen luotan itseeni työntekijänä
7. Ennen koulutusta tunsin itseni hyvin
8. Koulutuksen jälkeen tunnen itseni hyvin
9. Ennen koulutusta ymmärsin työni arvot ja toimintaperiaatteet sekä etiikan hyvin
10. Koulutuksen jälkeen ymmärrän työni arvot ja toimintaperiaatteet sekä etiikan hyvin
11. Ennen koulutusta tunnistin omat voimavarani ja vahvuuteni
12. Koulutuksen jälkeen tunnistan omat voimavarani ja vahvuuteni

13. Ennen koulutusta ammatillisuuteni oli vahva

14. Koulutuksen jälkeen ammatillisuuteni on vahva

TAVOITTEET

- saada tietoa osallistujien ajatuksista
- tarjota mahdollisuus palautteen antamiseen toiminnallisilla menetelmillä
- saada palautetta koulutuksesta

Lähteet

Salo-Chydenius, S. Ttm, koulutuskoordinaattori, A-klinikkasäätiö. 2010. Toiminnalliset ja luovat menetelmät. <http://www.paihdelinkki.fi/tietoiskut/651-toiminnalliset-ja-luovat-menetelmat>

Ruusunen, T. 2005. Ilmaisullinen ja kommunikatiivinen pätevyys. Toim.Ranne, K., Sankari, A., Rouhiainen-Valo, T. & Ruusunen, T. Sosiaalipedagoginen ammatillisuus. Madsenin kukasta toiminnan tulppaaniksi.

Ympyröi numero, joka kuvaa ajatuksiasi.

Numero 1 = Täysin eri mieltä

Numero 5 = Täysin samaa mieltä



Olen hyvä työssäni

1

2

3

4

5

Luotan itseeni työntekijänä

1

2

3

4

5

Osaan kohdata vaikeita asiakkaita

1

2

3

4

5

Tiedän miksi olen vaitiolovelvollinen

1

2

3

4

5

Tiedän työn arvot ja etiikan

1

2

3

4

5

Osaan auttaa asiakasta

1

2

3

4

5

Osaan purkaa vaikeita asioita

1

2

3

4

5

Oma elämäkokemukseni auttaa työssäni

1

2

3

4

5

Viihdyn työssäni

1

2

3

4

5



OPINNÄYTETYÖN TOIMEKSIANTOSOPIMUS

Toimeksiantaja	
Organisaation nimi:	Pohjois-Karjalan Sosiaaliturvayhdistys
Toimeksiantajan edustaja:	Elina Pajula
Osoite:	Torikatu 30 B22, 80100 Joensuu
Puhelinnumero:	050 558 7460
Sähköposti:	elina.pajula@pksotu.fi

Opiskelijan/opiskelijoiden tiedot	
Koulutusohjelma:	Sosiaalialan perustutkinto
Opiskelijanumero(t) ja nimi(et):	1001551 Noora
Puhelinnumero:	050 4011416
Sähköposti:	noora.p.nevalainen@etha.pkamk.fi

Toimeksiantajan sitoumukset	
Tarjota opinnäytetyön toteuttamiselle toimintaympäristö + välineistö	

Opiskelijan sitoumukset	
Opinnäytetyön tuotokset yhdistyksen käyttöön	

Opinnäytetyön ohjaus PKAMK:ssa	
Ohjaaja(t):	Terttu Moilanen & Riitta Räsänen

Opinnäytetyön julkisuus	
Opinnäytetyö on julkinen asiakirja ja se voidaan julkaista Theseus-verkkokirjastossa.	

Allekirjoitukset	
Päiväys 4.4.2013	Opiskelijan allekirjoitus ja nimenselvennys Noora Nevalainen NOORA NEVALAINEN
Päiväys 4.4.2013	Toimeksiantajan edustajan allekirjoitus ja nimenselvennys Elina Pajula ELINA PAJULA

* Käytännön ohjaaja ja yhteyshenkilö Kirsi Lumatjärvi,
kirsi.lumatjarvi@pksotu.fi