



HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

## **Ohjaajan punainen lanka**

Opas menetelmäosaamisen ja ohjaajuuden kehittämiseen

*Sanna-Mari Ollikainen*

Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma (210 op)

11 / 2013

# HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma

### TIIVISTELMÄ

<b>Työn tekijä</b> Sanna-Mari Ollikainen	<b>Sivumäärä</b> 64 ja 8 liitesivua
<b>Työn nimi</b> Ohjaajan punainen lanka – Opas menetelmäosaamisen ja ohjaajuuden kehittämiseen	
<b>Ohjaava(t) opettaja(t)</b> Heli Aalto	
<b>Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja</b> Kuopion Männistön seurakunta / Juha Mertanen	
<b>Tiivistelmä</b> <p>Monet ihmiset toimivat harrastuksissaan, opiskellessaan tai töissään ohjaajina, mutta aikaa ei useinkaan ole ohjaajuuden, ohjaustilanteiden ja niissä käytettävien menetelmien perusteelliselle pohdinnalle. Näin ollen ohjaustilanteet luodaan nopeasti ja ohjaamisen laatu on heikkoa, koska helposti omaksuttavaa kirjallisuutta aiheeseen liittyen ei ole saatavilla. Epäonnistumiset ohjaajana vaikuttavat heikentävästi toiminnan mielekkyyteen ja jopa ohjaajan itsetuntoon.</p> <p>Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda kattava ja helposti käytettävä opas, joka on syntynyt kehittämisprojektin toteutuksen ja sen aikana kerätyn tiedon pohjalta. Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia monipuolisesti ohjaamiseen ja ohjausmenetelmien käyttämiseen liittyviä prosesseja ja haasteita. Opinnäytetyön tuotoksena on luotu käytännönläheinen ”Ohjaajan punainen lanka – Työkalupakki täynnä ohjausmenetelmiä” -opas, joka auttaa mutkattomasti ohjaajia ohjaustilanteiden pohjalla olevien teorioiden ymmärtämisessä, tukee ohjaustilanteiden suunnittelussa ja toteuttamisessa sekä antaa monipuolisia ohjausmenetelmiä lukijan käytettäväksi.</p> <p>Toiminnallisen opinnäytetyön tilaaja on Kuopion Männistön seurakunta ja projektiin osallistui 12 Männistön seurakunnan työntekijää, joista puolet toimii seurakunnalla vapaaehtoisina. Kehittämisprojektin toteutus tapahtui ohjaustilanteissa, joihin osallistui kohderyhmiä kaikista ihmisen elämänvaiheista. Kehittämisprojektin toteutus ja opinnäytetyön tuotoksen kirjoittaminen tapahtui vuoden 2013 talven ja kevään aikana.</p> <p>Työntekijöiden olemassa olevaa osaamista tuotiin näkyväksi ja uutta tietoa kerättiin kvantitatiivisten kyselylomakkeiden avulla, joihin kehittämisprojektin toteutukseen osallistuneet työntekijät vastasivat. Tutkimusaineistosta nousi esille muun muassa tärkeitä ohjaajan ominaisuuksia ja kykyjä, ohjausmenetelmien käyttämiseen liittyviä huomioita sekä ohjaajien hiljaista tietoa liittyen ohjaamiseen ja ohjaustilanteisiin.</p> <p>”Ohjaajan punainen lanka” -opas tukee monen tasoisia ohjaajia heidän tehtävissään ja antaa kannustavan näkökulman ohjaamiseen. Oppaan selkeä sisältö mahdollistaa ohjaamisessa huomioitavien seikkojen nopean omaksumisen ja esittelee erilaisia taide- ja kulttuurikasvatuksen menetelmiä soveluksineen</p>	
<b>Asiasanat</b> Sosiaalinen vahvistaminen, ohjauskeinot, ryhmät, oppaat, seurakuntatyö	

**HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES**  
**The Degree Programme in Civic Activities and Youth Work**

**ABSTRACT**

<b>Author</b> Sanna-Mari Ollikainen	<b>Number of Pages</b> 64 and 8 pages of attachments
<b>Title</b> The Essence of Instructorship – Guide to Improving Your Method Skills and Being a Better Instructor	
<b>Supervisor(s)</b> Heli Aalto	
<b>Subscriber and/or Mentor</b> Männistö parish of Kuopio / Juha Mertanen	
<b>Abstract</b> <p>Many people act as an instructors in their hobbies, alongside studies or at work but usually they don't have time to think deeply about instructorship or instructor methods. Literature that is easily understood is not easy to find and because of this there is not enough time to properly design one's duties and so the quality of work is often poor. Failures as an instructor can affect the group's performance and instructor's self-esteem negatively.</p> <p>The aim of this thesis was to versatily examine the processes and challenges of instructorship and methods. The product of this thesis is a guide called "The Essence of Instructorship – A Toolbox Full of Instructor Methods". This guide helps the reader to understand the necessary theories, gives advice for the designing phase and shows many methods.</p> <p>The product of the thesis is based on the knowledge that was gathered during the project. The subscriber of this thesis is the Männistö parish and 12 parish workers took part in the project, half of whom work as volunteers. The project's implementation was carried out in different situations and people of all ages were concerned. The project and the writing of the thesis product took place in winter and spring of 2013.</p> <p>Quantitative query forms were used to bring out the knowledge already present among parish workers and gather new practical information about instructorship. Important characteristics and abilities of a good instructor, noteworthy matters regarding the usage of methods and silence knowledge of instructors were found in the research material.</p> <p>" The Essence of Instructorship" -guide supports different kinds of instructors in their duties and gives an encouraging point of view to instructorship. Contents of the guide enable a swift internalization of important points about instructorship and exhibits a variety of methods of Art and Cultural Education with their applications.</p>	
<b>Keywords</b> Social empowerment, instructor methods, groups, guide books, church work	

## **SISÄLLYS**

JOHDANTO	5
2 OPINNÄYTETYÖN TILAAJA	6
2.1 Kuopion seurakuntayhtymä ja hallinto	8
2.2 Männistön seurakunta	9
3 TIETOPERUSTA JA SEN SOVELTAMINEN	11
3.1 Sosiaalinen vahvistaminen	11
3.2 Ohjaaminen, ohjaaja ja ohjaajuus	13
3.3 Ohjausmenetelmät ja menetelmäosaaminen	15
3.4 Ryhmä	17
3.5 Erilaiset kohderyhmät ja vuorovaikutus	19
3.6 Oppiminen ohjaustilanteessa	20
4 TYÖKALUPAKKI TÄYNNÄ OHJAUSMENETELMIÄ -KEHITTÄMISPROJEKTI 22	
4.1 Kehittämiprojektin toteutuksen tavoitteet ja tarkoitus	22
4.2 Kehittämiprojektin toteutukseen osallistuvat ryhmät ja työntekijät	23
4.2.1 Toteutus varhaisnuorten parissa	24
4.2.2 Toteutus nuorten parissa	24
4.2.3 Toteutus aikuisten parissa	28
4.2.4 Toteutus ikääntyvien parissa	29
4.3 Kehittämiprojektin toteutukseen osallistuvien määrä	30
5 OHJAAJAN PUNAINEN LANKA -OPAS	32
5.1. Toiminnallisen opinnäytetyön luonne	32
5.2 Oppaan synty ja sen tarkoitus	33
5.3 Oppaan nimi ja sisältö	35
5.4. Oppaan ulkoasu	37
6 TIEDONKERUUMENETELMÄT JA TULOSTEN ANALYSOINTI	40
6.1 Kvantitatiiviset tutkimusmenetelmät oppaan luomisen tukena	42
6.1.1 Tarveselvitys-kyselyn tarkoitus ja vastausten analysointi	42
6.1.2 Ohjaajan itsearviointi ohjaustilanteesta - ja Havainnointi -kyselyiden tarkoitus	46
6.1.3 Isosen itsearviointi raamiksesta -kyselyn tarkoitus	48
6.3 Kerätyn tiedon luotettavuus ja siirrettävyys	52
7 KEHITTÄMISPROJEKTIN TOTEUTUKSEN JA OPINNÄYTETYÖN TUOTOKSEN ARVIOINTI JA MAHDOLLISUUDET	53
7.1 Työyhteisön palaute	53
8 LOPUKSI	57
LÄHTEET	59
LIITTEET	61

## JOHDANTO

Ohjaaminen ja ohjaajuus tuntuvat ensi alkuun yksinkertaisilta ja helpoilta kokonaisuuksilta, joita jokaisen ohjaajan oletetaan jo osaavan. Kuitenkin ohjaustilanteissa kaikille ohjaajille tulee eteen paljon haasteita ja yllättäviä tilanteita, joita ohjaaja ei ole osannut etukäteen huomioida. Ohjaamiseen ja ohjaajuuteen kuuluukin laajoja ja moniulotteisia osa-alueita, joita ei ole kirjattu selkeästi ylös, vaan usein ohjaajat kokevat haasteet kantapään kautta. Käytännössä virheistään oppiminen on tehokasta, mutta virheet voivat lannistaa täysin turhaan ja ohjaaja voi oppia välttelemään vaikeuksia niiden ratkaisemisen sijaan.

Ohjaajan toimintaa helpottaisi merkittävästi, jos hän pystyisi tutustumaan ohjaamiseen ja ohjaustilanteisiin liittyvään teoriaan nopeasti ja ymmärtämään vaivatta rakentavia väyliä ohjaamiseen. En ole löytänyt yhtään teosta, jossa ohjaajuutta käsiteltäisiin selkeästi ja napakasti. Ohjaamiseen liittyvää tietoa ja teoriaa täytyy kalastella ja ikään kuin koota eri lähteistä löytyviä palasia yhdeksi isoksi kokonaisuudeksi. Olemassa on paljon teoksia, joissa käsitellään yksityiskohtaisesti ohjaamisen taustalla olevia teoreettisia näkökulmia vaikeiden käsitteiden kautta. Usein näiden laajojen teoksien lukeminen voi turhauttaa ja olla raskasta, minkä vuoksi silta käytännön ja teorian välillä voi sumentua. Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena onkin tutkia ja kerätä ohjaamiseen liittyvää käytännönteoriaa sekä tiivistää jo olemassa olevaa teoriapohjaa ymmärrettävämpään muotoon ja luoda niiden avulla ”Ohjaajan punainen lanka - Työkalupakki täynnä ohjausmenetelmiä” -opas kaikille ohjaajuuden taitoja tarvitseville konkareille ja vasta-alkajille.

Ohjaaja ei kuitenkaan selviä pelkällä tietämyksellä erilaisista ohjaamiseen liittyvistä teorioista, vaan hänen täytyy löytää tehokkaat väylät teorioiden käytäntöön liittämiseksi. Onneksi ohjaajalla on käytettävissään rajaton määrä erilaisia työkaluja eli ohjausmenetelmiä, mutta niiden tarkoituksenmukainen käyttäminen vaatii osaamista, tilannetajua ja ennakointia. Oikeiden ohjausmenetelmien käyttäminen ja ohjaajan luonteva toimiminen ohjaustilanteissa auttavat ryhmän toiminnalle asetettujen tavoitteiden toteutumista, tukevat yksilön oppimista ja edistävät ryhmäläisten hyvinvointia. Kokemukseni ohjaajana ja erilaisten ohjausmenetelmien käyttäjänä on kuitenkin

osoittanut, että ohjaajan on usein haasteellista löytää ryhmälle sopivimmat menetelmät, koska ohjaaja ei ole pystynyt suunnitteluvaiheessa ennakoimaan ja huomioimaan monipuolisesti ryhmästä nousevaa ilmapiiriä ja ongelmatilanteita. Onkin välttämätöntä kokeilla ja seurata käytännössä ohjaamiseen ja ohjaustilanteisiin liittyviä prosesseja, jotta olisi mahdollista löytää kattavasti keinoja onnistuneen ohjaustilanteen luomiseksi.

Lähdin tutkimaan ohjaustilanteisiin liittyvää käytäntöä kehittämisprojektin avulla, jossa tavoitteena oli opinnäytetyöni tilaajaorganisaation eli Kuopion Männistön seurakunnan työntekijöiden menetelmäosaamisen ja ohjaajuuden kehittäminen. Kehittämisprojektissa kartoitettiin työntekijöiden olemassa olevaa tietoutta liittyen ohjaajuuteen ja ohjausmenetelmiin sekä laajennettiin heidän menetelmällistä osaamistaan sekä pureuduttiin tarkasti ohjaamiseen liittyviin haasteisiin. Kehittämisprojektin toteutuksesta nousutta tietoa siirrettiin toiminnallisen opinnäytetyön tuotokseen tukemaan jo olemassa olevaa tietoperustaa, jotta lopputuloksena syntyisi mahdollisimman hyödynnettävissä oleva opas ohjaajille. Kehittämisprojektin tavoitteena oli myös tehdä näkyväksi ohjaajien hiljaista tietoa, jota ei juurikaan ole kirjattu ylös. Hiljaisen tiedon jakaminen auttaa haasteiden ennakoimisessa ja ohjaustilanteissa ilmenevien ongelmien ratkaisemisessa.

Kehittämisprojektin toteutus tapahtui erilaisten ohjaustilanteiden muodossa, joissa käytettiin monipuolisesti taide- ja kulttuurikasvatuksen menetelmiä. Ihmisen luovuutta hyödyntävät ja tukevat menetelmät ovat oivallisia varsinkin toiminnassa, jossa tavoitteena on osallisuuden lisääminen ja sosiaalinen vahvistaminen. Taide- ja kulttuurikasvatuksen menetelmät myös sopivat monen ikäisten kanssa toimimiseen ja ohjaajan on helppo soveltaa niitä omien vahvuuksiensa mukaisesti.

## 2 OPINNÄYTETYÖN TILAAJA

Opinnäytetyöni tilaaja on Kuopion Männistön seurakunta, joka on yksi kuudesta Kuopion paikallisseurakunnasta. Seurakunta luetaan osaksi julkista sektoria, koska kir-

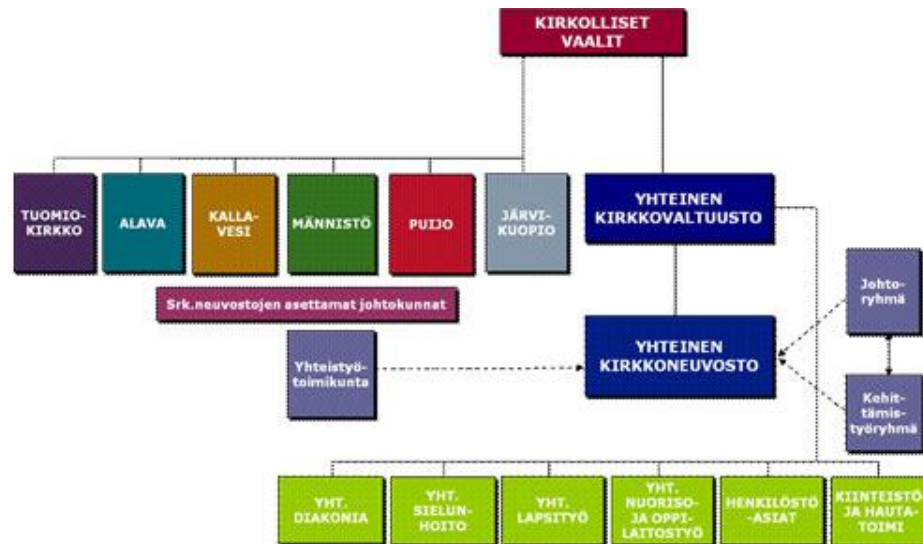
kolla on Suomessa julkisoikeudellinen erityisasema ja itsehallinto. Itsehallinto perustuu perustuslaissa määriteltyyn uskonnonvapauteen. (Valtiovarainministeriö 2006,1,6.)

Olen ollut aktiivisesti mukana seurakunnan toiminnassa omasta rippikoulustani lähtien. Olen suorittanut Männistön seurakunnalla myös Humanistisen ammattikorkeakoulun opintoja ja olen työskennellyt kesänuorisotyönohjaajana seurakunnalla kolmena vuotena. Lisäksi olen ollut mukana useilla leireillä ja retkillä sekä erilaisissa tapahtumissa. Kaiken tämän toiminnan tuoman kokemuksen kautta olen huomannut, että seurakunta on mitä otollisin kansalaistoiminnan toimintaympäristö, koska se tavoittaa monipuolisesti yksilöitä kaikista ihmisen elämänkaaren vaiheista ja toimii konkreettisesti ihmisten kanssa heidän arkensa keskellä. Lisäksi seurakunta tarjoaa sosiaalisen vahvistamisen näkökulmasta tärkeitä tiloja osallisuuden ja yhteisöllisyyden syntymiselle esimerkiksi erilaisten pienryhmien muodossa ja jumalanpalveluksissa. Noin kolmasosa Suomen seurakuntien työntekijöistä työskenteleekin kasvatuksen ja sosiaaliasioiden parissa (Valtiovalainministeriö 2006, 6).

Seurakunnan tehtäviä määritellään kirkkolaissa hyvin tarkasti ja niitä ovat muun muassa jumalanpalvelusten pitäminen, ehtoollisen toimittaminen sekä muut kirkolliset toimitukset (kuten kaste, konfirmaatio, vihkiminen ja hautaan siunaaminen), kristillinen kasvatus ja opetus, sielunhoito, diakonia ja lähetystyö (Kirkkolaki 1993). Suomen evankelisluterilaisen kirkon yhteisillä nettisivuilla kristinuskon pohjimmainen sanoma tiivistetään osallisuuden sanomaksi ja kristillisen toiminnan keskeisin periaate nousee kultaisesta säännöstä: "Kaikki, mitä te tahdotte ihmisten tekevän teille, tehkää te heille." Toiminnan arvoina näkyvät vahvasti vastuullisuus ja oikeudenmukaisuus, joilla tarkoitetaan sitä, että pyritään pitämään huolta lähimmäisistä sekä erityisesti heikoista ja syrjäytetyistä. (Suomen ev.lut. kirkko 2013). Kuopion seurakuntien nettisivuilla kirkon perustehtävän kerrotaankin olevan toisten auttaminen ja tukeminen vaikeuksien keskellä. Seurakunnat välittävät aidosti kaikista ihmisryhmistä yksilön uskon vahvuutta kyselemättä tai kirkon jäsenyyttä varmistelematta. (Kuopion ev.lut. seurakunnat 2013b.)

## 2.1 Kuopion seurakuntayhtymä ja hallinto

Seurakuntayhtymä muodostuu saman kunnan alueella olevista seurakunnista. Seurakuntayhtymän tehtävänä on hoitaa muun muassa asiat, jotka koskevat yhtymään kuuluvien seurakuntien kirkollisverotusta, kirkollisverojen ja muiden tulojen jakoa seurakuntien kesken sekä yhteisten kiinteistöjen huoltamista ja ylläpitämistä (Kirkkolaki 1993; Mäkinen 2013).



Kuopion ev.lut. seurakuntayhtymän organisaatio -kaavio (Kuopion ev.lut. seurakunnat 2013).

Seurakuntayhtymissä hallinnollisesti ylin päättävä elin on yhteinen kirkkovaltuusto, joka valitaan joka 4. vuosi seurakuntavaaleilla. Seurakuntavaaleissa äänioikeutettuja ovat kaikki 16 vuotta täyttäneet seurakunnan jäsenet. Kirkkovaltuustoon kuuluu yhteensä 51 jäsentä ja kullakin paikallisseurakunnalla on oma kiintiönsä. Männistön seurakunnan jäseniä valtuustossa on tällä hetkellä kuusi. (Kuopion ev.lut. seurakunnat 2013a.)

Kirkkovaltuuston valmistelu- ja toimeenpanoelimenä toimii yhteinen kirkkoneuvosto, joka on valtuuston valitsema. Kirkkoneuvosto valmistelee kirkkovaltuuston käsiteltäväksi tulevat asiat ja huolehtii valtuuston päätösten täytäntöönpanosta. Kirkkovaltuuston valitsemina ja kirkkoneuvoston alaisuudessa toimii yhteisten työalojen johtokuntia. Kukin johtokunta johtaa oman työalansa toimintaa ja vastaa sille johtosäännöissä annetuista tehtävistä. Kuopion seurakuntayhtymässä toimii yhteensä kuusi johtokuntaa. (Kuopion ev.lut. seurakunnat 2013a.)



Lisäksi jokaisella paikallisseurakunnalla toimii ylimpänä hallintoelimenä seurakunta-neuvosto, jonka jäsenet valitaan suoralla vaalilla. Seurakuntaneuvoston puheenjohtajana toimii seurakunnan kirkkoherra ja neuvoston tehtävänä on huolehtia seurakunnallisen elämän ja toiminnan toteutumisesta oman seurakunnan alueella. (Kuopion ev.lut. seurakunnat 2013.)

## 2.2 Männistön seurakunta

Männistön seurakunnalle vuosi 2012–2013 on monella tapaa juhlan vuosi, sillä se erotettiin omaksi seurakunnakseen 50 vuotta sitten ja seurakunnan molemmat kirkot täyttävät pyöreitä vuosia. Männistön vanha kirkko on saavuttanut kunnioitettavan sadan vuoden iän ja samalla Pyhän Johanneksen kirkko juhlii 20-vuotissyntymäpäiviään. Seurakunnassa järjestetään monenlaisia tapahtumia juhluvuoden kunniaksi. (Männistön seurakunnan juhlavuosi 2012–2013.)

Männistön seurakunta toteuttaa Kuopion seurakuntien yhteistä strategiaa "Meidän kirkko Kuopiossa - osallisuuden yhteisö" ja seurakunta on kiteyttänyt oman toiminta-ajatuksensa lauseeseen: "Kristuksen tunteminen". Männistön seurakunnan tavoitteena on vahvistaa kirkon jäsenyyttä, mahdollistaa osallisuutta ja vahvistaa hengellistä elämää. Tavoitteiden toteutumista ja toimintaa arvioidaan toimintakertomuksessa ja esiin nousee muun muassa se, että varhaisnuorisotyö on tavoittanut toiminnassaan sekä maahanmuuttajia että syrjäytymisvaarassa olevia lapsia ja nuoria. (Toimintakertomus ja tilinpäätös 2011, 31–33.)

Männistön seurakunnalla työskentelee erilaisissa työtehtävissä tällä hetkellä 16 työntekijää, jonka lisäksi seurakunnan arkea värittää vahva joukko vapaaehtoisia. Toimintakertomuksessa vastuullinen vapaaehtoistyövoima nostetaankin selvästi esille mainiten, ettei tapahtumien järjestäminen ja keittiön toimivuus olemassa olevassa mitta-kaavassa olisi mahdollista ilman vapaaehtoisia. Toimintakertomuksen mukaan vapaaehtoisiksi luetaan muun muassa somistajat, kuorolaiset, isokset ja kerhonohjaajat.

(Toimintakertomus ja tilinpäätös 2011, 32.) Vapaaehtoisille järjestetään kiitostilaisuuksia ja heille maksetaan joistain työtehtävistä pieni palkkio.

Männistön seurakunnan toimintaan on vaikuttanut viime vuosina työntekijöiden suuri vaihtuvuus. Esimerkiksi nuorisopappi on vaihtunut kolmen vuoden sisällä kolme kertaa ja uusi kirkkoherra astui virkaan kesällä 2011. Joka tapauksessa Männistön seurakunta on pystynyt hoitamaan hyvin perustyönsä ja samalla kehittänyt toimintaansa. (Toimintakertomus ja tilinpäätös 2011, 32.) On huomioitava, ettei toiminta seurakunnassa ole pelkästään riippuvainen työntekijöistä, eikä työntekijöiden vaihtuvuutta pidä ajatella negatiivisena asiana. Uusien työntekijöiden tuomat ajatukset ja toimintatavat voivat olla hyvin merkittäviä toiminnan kehittymisen kannalta.

Minulle Männistön seurakunnan toiminta varhaisnuorten ja nuorten parissa on varsin tuttua muun muassa kesätöiden ansiosta. Tutustuinkin kehittämissuorituksissa moniin minulle uusiin kohderyhmiin ja työntekijöihin, jotta kartuttaisin omaa tietoa seurakunnasta ja sen monipuolisesta työkentästä. Ennen projektiopintojani ja opinnäytetyöni toteuttamista kävimme sekä opettajani että työyhteisön kanssa keskustelua siitä, mitä uutta voisin vielä oppia hyvin tutulta seurakunnalta ja mitä voisin vielä itseltäni antaa seurakunnalle. Minulla oli hyvin vahva näkemys siitä, että nimenomaan tuttua työyhteisöä ja sen toimintaa on helpompaa lähteä kehittämään kuin täysin tuntematonta, koska työyhteisön toimintatavat ovat jo tutut ja tunnen monia työntekijöitä. Lisäksi voin huomata työyhteisön kanssa samoja kehittämiskohtia, joten voin ymmärtää kehittämistyön tavoitteet ja tarkoituksen nopeasti, koska olen itsekin tiedostanut asian ja näin ollen myös kehittämistyö on mahdollisimman tarkoituksenmukaista ja työyhteisölle hyödyllistä.

Tietenkin tutussa työyhteisössä toimimisessa on paljon haasteita. Olen työskennellyt seurakunnalla monilla työnimikkeillä: isonen, kerhonojaja, harjoittelija ja kesänuorisotyönohjaaja. Nämä työnimikkeet ovat osittain määrittäneet sekä työntekijöiden että toiminnan kohderyhmien silmissä minun rooliani ja työtehtäviäni seurakunnalla. Projektin ja opinnäytetyön toteutukseen liittyvät työtehtävät ovat kuitenkin luonteeltaan täysin erilaisia verrattuna aikaisempiin tehtäviini. Suurin haaste minulla oli siis selkeästi osoittaa uusi roolini työntekijöille ja toiminnan kohderyhmäläisille sekä rajoittaa

työnmäärääni pysymällä työtehtävissä, jotka kuuluvat nimenomaan projektiin ja opinnäytetyöhön.

### 3 TIETOPERUSTA JA SEN SOVELTAMINEN

Kehittämiprojektin ja toiminnallisen opinnäytetyöni ydinkäsitteitä ovat sosiaalinen vahvistaminen, osallisuus, vuorovaikutus, ryhmä ja siihen liittyvät elementit, ohjausmenetelmät sekä ohjaajuus. Käytin lähteinäni ja toiminnan toteutuksen pohjalla sosiaalipedagogiikan lähtökohtia sekä kehitys- että sosiaalipsykologian näkökulmia. Kehittämiprojektille asetetut tavoitteet saavat pohjansa sosiokulttuurisen innostamisen tavoitteista. Sosiokulttuurisella innostamisella on kaksi päätavoitetta: ”herättää henkiin elämää siellä, missä sitä ei ole ” ja ”tukea ja saada liikkeelle niitä kykyjä, jotka ovat jo olemassa”. Kehittämiprojektin tarkoituksena oli nimenomaan innostamisen avulla tukea sekä työntekijöiden että kohderyhmien aloitteellisuutta, itsenäistä toimintaa ja vastuuntuntoa. Tärkeä projektille asetettu tavoite on myös jo olemassa olevan osaamisen näkyväksi tuominen ja sen jakaminen opinnäytetyön tuotoksen muodossa. (Kurki 2008, 23.) Ohjaajuuden tarkasteleminen on välttämätöntä onnistuneen menetelmäosaamisen kehittymisen kannalta ja onkin tarpeellista käsitellä ohjaajuuden näkökulmasta olennaisia käsitteitä ja teemoja, joiden ympärillä kehittämiprojekti ja toiminnallinen opinnäytetyö liikkuu.

#### 3.1 Sosiaalinen vahvistaminen

Kehittämiprojektini tavoite oli sosiaalinen vahvistaminen ja työyhteisön toiminnan tavoitteena oli lisätä kohderyhmien yksilöiden osallisuuden tunnetta. Sosiaaliseen vahvistamiseen sisältyy laajoja käsitteitä kuten yhteisöllisyys ja osallisuus. Kehittämiprojektin toteutuksessa oli olennaista toimia sosiaalisesti vahvistavasti sekä työntekijöiden että ohjattavien ryhmien kanssa. Toiminnallisen opinnäytetyön tuotoksessa puolestaan on tarkoitus näkyä sosiaalisen vahvistamisen periaatteet.

Sosiaalinen vahvistaminen on laajasti määriteltynä kokonaisvaltaista elämänhallinnan tukemista ja sen painopiste on nimenomaan ennalta ehkäisevässä työssä. Sosiaalisesti vahvistavassa toiminnassa ohjaustyön tarkoitus on lisätä yksilön ja yhteisön hyvinvointia, vaikuttamismahdollisuuksia ja osallisuuden kokemusta. Sosiaalinen vahvistuminen on kokemuksena hyvin subjektiivinen eli jokainen yksilö kokee sen eri tavoin, mutta tunne voidaan nähdä yhtäläisesti yksilöä voimaannuttavana (engl. *empowerment*). (Mehtonen 2011, 13.) Voimaantumisen teoreettiseen käsitteeseen sisältyy kaksi ulottuvuutta: voimaantuminen on yhtäältä hyvin henkilökohtainen prosessi, mutta voimaantumiseen liittyy vahvasti myös sosiaalinen näkökulma, sillä voimaantumisen tunne konkretisoituu ryhmässä ja erilaisissa yhteisöissä toimiessa. (Järvinen 2009, 1.) Miina Savolainen määrittelee voimaantumisen tarkoittavan ihmisestä itsestään lähtöisin olevan sisäisen voimatunteen kasvamiseksi (Savolainen 2008.)

Toiminnassa, jonka tavoitteena on sosiaalinen vahvistaminen, on huomioitava itsetunnon merkitys yksilölle ja sen vaikutus hänen käyttäytymiseensä, sillä sosiaaliseen vahvistumiseen vaikuttaa merkittävästi myös itsetuntemukseen liittyvät prosessit juuri kokemuksen subjektiivisuuden vuoksi. Projektin toteutuksessa oli tarkoitus löytää yksilön vahvuuksia ja opinnäytetyön tuotoksessa antaa keinoja sekä ohjaajalle omien vahvuuksiensa hyödyntämiselle että ohjattavien vahvuuksien huomioimiselle. Jotta vahvuuksien löytäminen on mahdollista, on huomioitava yksilön itsetuntoon vaikuttavia elementtejä ja pyrkiä vahvistamaan myös yksilön itsetuntoa. Itsetuntemuksella tarkoitetaan omaa ymmärrystä itsestämme. Itsetuntemus on oman kehon, ajatusten ja tunteiden tuntemista sekä tietämistä. Yksilö, jolla on terve itsetunto, tuntee olevansa hyvä ja hyväksytty. Terve itsetunto on itsensä arvostamista, oman elämän pitämistä arvokkaana ja ainutlaatuisena. Hyvään itsetuntoon liittyy vahvasti myös kyky arvostaa muita sekä kyky sietää epäonnistumisia ja pettymyksiä. Terve itsetunto voidaan nähdä myös itsenäisyytenä yksilön elämään liittyvissä ratkaisuissa ja riippumattomuutena muiden mielipiteistä. (Keltikangas-Järvinen 2006, 17-23; Toivakka & Maasola 2011, 15, 19.)

Kehittämiprojektin toteutuksen suunnittelussa käytin osallistavan suunnittelun periaatteita, jotta toimintani tukisi mahdollisimman hyvin sosiaalisen vahvistumisen päämäärää jo alusta asti ja toiminnallisen opinnäytetyön toteutuksessa tulisi näkyväksi työyhteisön asiantuntijuus. Osallistava suunnittelu on alhaalta ylöspäin suuntautuvaa

ja sen tavoitteena on saada yhteisöstä, tässä tapauksessa Männistön seurakunnan työyhteisöstä, piilevää hiljaista tietoa esille. Hiljainen tieto on työyhteisössä työntekijöiden kokemuksen myötä karttunutta, erilaisiin käytäntöihin liittyvää kirjoittamatonta asiantuntijuutta. Tämä asiantuntijuus nousee esille, kun työntekijöille annetaan mahdollisuus suunnitteluun osallistumiseen, jotta heidän asiantuntijuutensa hyödynnetään heitä itseään koskevissa hankkeissa. (Kinnunen, Penttilä, Rantala, Salonen & Tervo 2003, 28.) Toiminnassa, jonka tavoitteena on nimenomaan työntekijöiden osaamisen kehittäminen, on erityisen tärkeää, että työntekijät osallistetaan toimintaan ohjattavien kohderyhmien lisäksi, jotta he voivat oppia ja kehittyä.

### 3.2 Ohjaaminen, ohjaaja ja ohjaajuus

Käsitteet "ohjaaminen", "ohjaaja" ja "ohjaajuus" liittyvät kiinteästi toisiinsa, mutta silti niiden merkityksissä on eroja. Näiden käsitteiden määritelmät tulee käsitellä konseptikohtaisesti. Ohjaaminen ja ohjaajuus ovat kehittämisprojektin ja opinnäytetyön aiheen ytimessä, joten määrittelen niiden merkityksen juuri tässä kehittämisprojektissa ja toiminnallisessa opinnäytetyössä. Käytän määrittelyn pohjalla oman ohjauskokemukseni tuoman tiedon lisäksi "Ryhmä liikkeelle"- ja "Mahdollistaja"- oppaita. Mahdollistaja on Suomen Punaisen ristin julkaisema työllistymistä edistävän ohjauksen malli, ja vaikka Mahdollistaja-oppaan tieto keskittyy erilaiseen ohjattavaan kohderyhmään kuin projektissa toimivat ryhmät, opas sisältää paljon yleistettävää tietoa ohjaamisesta.

Ohjaamisella tarkoitan konkreettista toimintaa, jolla ohjataan ryhmää. Ohjaamiseen vaikuttavat ohjaajan ja ryhmän väliset vuorovaikutustaidot, sanaton ja sanallinen viestintä, ohjaajan persoonallisuus ja aikaisemmat ohjauskokemukset. On hyvä muistaa, että ohjaaminen on suurelta osin intuitiivista ja ohjaajan taidot kehittyvät kokemusten kautta. Myös ohjaamisessa pätee vanha sananlasku: "Kukaan ei ole seppä syntyesssänsä." Ohjaamisen laatua ja varmuutta sekä myös ohjaajuutta on mahdollista parantaa tiedostamalla omat kehitystarpeensa ja puuttumalla niihin. Ohjaaja voi suunnitella ja kehittää toimintaansa keskeisillä osa-alueilla siten, että hänen toimintansa on päämäärätietoista, asiantuntevaa sekä ohjattavat huomioivaa. Myös ohjat-

tavien tarpeiden huomaaminen kehittyä ohjaajuuden kehittyessä. (Huhtala, Huovinen, Kauppi, Laine, Mäkelä, Palojärvi, Rantanen, Suvanto & Tanner 2007, 20.)

Ohjaaja on henkilö, joka antaa ohjeita, neuvoja ja johtaa tilannetta. Vaikka ohjaajan roolina onkin johtaa, ei johtamisen tarvitse olla dominoivaa ja ankaraa, vaan johtaja voi olla demokraattinen. Johtajuutta on tutkittu paljon, mutta haluan keskittyä positiivisemmän miellelyhtymän tuomiin termeihin ohjaajasta, kuten "innostaja" ja "mahdollistaja". Ohjaajuus on yksilön kokemus omasta ohjaajan identiteetistä. Jokaisella ihmisellä, jolla on kokemusta ohjaamisesta, on erilainen "ohjaajan identiteetti", mikä ei ole täysin sama kuin ohjaajan persoona. Tietenkin ohjaajuuteen vaikuttaa jo olemassa oleva persoona. Projektissa toimi hyvin eritasoisia ohjaajia, joten onkin hyvä muistaa, että ohjaajan rooli rakentuu koko ajan ja vakiintuu pitkän kehityksen tuloksena. Toimiva ohjaajan rooli seuraa sekä ohjaajan persoonallista että ammatillista kasvua. Jokainen ohjaaja rakentaakin itselleen oman persoonallisen tapansa ohjata joukkoa. (Kataja, Jaakkola & Liukkonen 2011, 27.)

Suomen Punaisen ristin Response-projektiin liittyen tuotettu Mahdollistaja-opas sisältää yleistettäviä ohjeita ja muistutuksia liittyen ohjaajan rooliin. Oppaassa on tiivistetty todella hyvin asioita, joita ohjaajan tulee muistaa. Projektissani ohjaajien roolit ovat toki vaihtelevia, mutta kaikille ohjaustilanteille yhteistä on esimerkiksi se, että ohjaajan tulee osata ottaa ohjaajan rooli ja myös pitää sitä yllä, koska ohjaussuhde ei ole kaverisuhde. Ohjaaja ja ohjattava nähdään tasa-arvoisina. Lisäksi ohjaajan on muistettava, että olipa kyse minkäikäisestä yksilöstä tahansa, hän on aina oman elämänsä asiantuntija ja ohjaajan on osattava kunnioittaa tätä. Ohjaajan on myös toiminnassaan hyvä muistaa, että ohjattavaa ei viedä väkisin tiettyyn suuntaan, vaan edetään yhdessä kohti yhteistä päämäärää. (Huhtala ym. 2007, 20.)

Näkemyks ohjaajasta innostajana nousee sosiokulttuurisesta innostamisesta, joka on sosiaalipedagogiikan suuntaus. Innostaminen-käsitteen pohjalla on ajatus siitä, että innostaminen on tapa lisätä yksilöiden itsetoteutuksen ja itsensä kuuntelemisen prosessia sekä herättää tietoisuutta, organisoida toimintaa ja saada ihmiset liikkeelle. Innostaminen suuntautuu sosiaalisen kommunikaation edistämiseen ja ihmisten välisen vuorovaikutuksen lisäämiseen. Innostamisen avulla pyritään parantamaan ihmisten elämänlaatua. Innostamisen tavoitteena on luoda aktiivisuutta ja osallistumista

ympäröivään yhteisöön. (Kurki 2000, 19.) Ohjaajalle ei voida nimetä tiettyjä ominaisuuksia tai piirteitä, joita jokaisella innostajalla tulisi olla. Onkin hyvä, että jokainen ohjaaja luo oman näkemyksen siitä, millainen innostaja juuri hän on. Toiminnan tavoitteena tulisi kuitenkin olla osallisuuden ja aktiivisuuden luominen.

Ohjaajaa voidaan luonnehtia myös mahdollistajaksi. Mahdollistaja on käsitteenä moniulotteinen: yksinkertaisesti sen voidaan nähdä tarkoittavan uusien mahdollisuuksien tai näkökulmien avaamista ja tarjoamista ohjattavalle kohderyhmälle tai yksilölle. Ohjaaminen voidaan nähdä mahdollisuuksien luomisena ja ohjaamisen olennaisena sisältönä mahdollistaa ohjattavalle hänen erilaisten valmiuksiensa, kuten vuorovaikutustaitojen lisääntyminen (Huhtala ym. 2007, 17).

### 3.3 Ohjausmenetelmät ja menetelmäosaaminen

Ohjausmenetelmiin ja menetelmäosaamiseen liittyvää teoriapohjaa on hankala löytää, joten määritelmät näille kahdelle käsitteelle syntyivät kehittämissuorituksen toteutuksesta nousseen tiedon ja opinnäytetyön aineiston analysoinnin pohjalta. Projektissa ja opinnäytetyön tuotoksessa menetelmät nähdään ohjauksellisina menetelminä ja ohjaajan työkaluina tai -välineinä. Niiden käyttäminen vaatii puolestaan menetelmäosaamista. Menetelmäosaamisella tarkoitetaan kykyä käyttää erilaisia ohjausmenetelmiä. Jollakin voi olla parempaa menetelmäosaamista esimerkiksi tutustumisleikkien suhteen kuin kädentaitoja tarvitsevien menetelmien kanssa. (Ollikainen 2013, 9.)

Ohjausmenetelmä on ohjaajan työkalu, jonka avulla ohjaukselle asetetut tavoitteet voidaan mielekkäästi saavuttaa. Yksinkertaisimmillaan ohjausmenetelmä on yksittäinen leikki tai peli, jonka tavoite on vaikka auttaa tutustumisessa, ryhmäytymisessä tai energian purkamisessa. Erilaisia ohjausmenetelmiä voidaan käyttää myös ryhmän tai yksilön oppimisen tukena. (Ollikainen 2013, 9.)

Ohjausmenetelmä voi olla myös laajempi kokonaisuus, joka sisältää useita niin sanottu pienempiä menetelmiä. Tällaisen laajemman ohjausmenetelmäkokonaisuuden oikeanlainen ja turvallinen käyttäminen voi vaatia jopa kouluttautumista. Esimerkkinä

*Voimauttava valokuva*, jossa voi käyttää niin sanotusti pienempinä menetelminä omakuva- tai albumikuvatyöskentelyä. (Savolainen 2008). Voimauttava valokuva-menettelmän käyttämiseksi tulee suorittaa "Voimauttavan valokuvan perusteet"-opintokokonaisuus.

Projektin toteutuksessa käytimme yhdessä seurakunnan työntekijöiden kanssa erilaisia toiminnallisia menetelmiä. Toiminnallisilla menetelmillä voidaan tarkoittaa kaikkia tekemiseen ja toimintaan liittyviä harjoituksia, joilla pyritään aktivoimaan ryhmää toimimaan ja oppimaan. Myös ajatuksellista toimintaa aktivoivat harjoitteet lasketaan kuuluvan toiminnallisiin menetelmiin. Toiminnalliset harjoitteet ovat tehokkaita monestakin näkökulmasta. Ensinnäkin toiminta avaa usein ryhmälle uusia näkökulmia tuttuunkin asiaan ja toiminnallisten harjoitteiden avulla on mahdollista käsitellä myös asioita, joista ei uskalleta puhua. Toiminnallisissa harjoitteissa on mahdollista ulkoistaa vaikeat asiat ja käsitellä niitä turvallisesti ilman, että loukataan kenenkään identiteettiä. Mikäli ohjaaja käyttää toiminnallisia menetelmiä, on hyvä muistaa purkaa tilanteet ohjattavien kanssa. Purku voi olla yksinkertaisesti keskustelua ja sen tarkoituksena on antaa käsitellylle asialle lisää syvyyttä ja myös luoda mahdollisuus ratkaisujen soveltamiseen arkielämässä. Toiminnalliset menetelmät perustuvat erilaisiin elementteihin, kuten mielikuvaoppimiseen, kokemusoppimiseen, seikkailukasvatukseen, liikuntakasvatukseen, sosiodraamaan, ratkaisukeskeisyyteen tai leikkiin. (Kataja, Jaakkola & Liukkonen 2011, 30.)

Kehittämiprojektissa käytettiin pääsääntöisesti taide- ja kulttuurikasvatuksen menetelmiä, jotka voidaan laskea kuuluvaksi toiminnallisiin menetelmiin. Taide- ja kulttuurikasvatuksen menetelmien avulla voidaan vahvistaa yksilöitä ja ryhmiä, aktivoida osallistumaan ja itsensä ilmaisemiseen sekä yhteisöllisyyden rakentamiseen. Taide- ja kulttuurikasvatuksen menetelmien kautta voidaan myös löytää uusia merkityksiä ja näkökulmia käsiteltäviin teemoihin. Niitä voidaan myös hyödyntää hyvin erilaisten ja erikokoisten ryhmien toiminnassa. (Kulttuuriyhdistys Väristys ry 2011, 5.) Käytin projektin toteutuksessa monipuolisesti taide- ja kulttuurikasvatuksen menetelmiä ja myös monet projektissa toimineista työntekijöistä innostuivat hyödyntämään taide- ja kulttuurikasvatuksen menetelmiä. Olen suunnannut HUMAKin ammattilliset opintoni taide- ja kulttuurikasvatukseen ja näin ollen vahvuuteni ohjausmenetelmäosaamisessa on myös suuntautunut taide- ja kulttuurikasvatuksen menetelmiin. Toiminnallisen



opinnäytetyön tuotoksessa esiteltävät ohjausmenetelmät ovat taide- ja kulttuurikasvatuksen menetelmiä. Taide- ja kulttuurikasvatuksen menetelmien vahvuus on myös se, että niitä pystyy soveltamaan lähes rajoitta, mikä antaa ohjaajalle suuren vapauden toteuttaa ohjaustilanteita omia vahvuuksiaan hyödyntäen.

### 3.4 Ryhmä

Ryhmä on käsite, jota voidaan lähestyä useasta näkökulmasta ja sille löytyy useita synonyymeja ja melko samanlaisia käsitteitä, joissa on pieni vivahde-ero. Ryhmän kanssa samankaltaisia käsitteitä ovat esimerkiksi tiimi, jengi ja yhteisö. Ryhmäkäsitteen määrittelylle on kuitenkin olennaista se, ettei kyseessä ole satunnainen joukko ihmisiä vaan ryhmään kuuluvilla jäsenillä on jonkinlainen yhteinen tavoite, jonka ryhmän jäsenet yrittävät saavuttaa yhdessä (Saastamoinen 2007, 68-69). Projektissa toimivat kaikki ryhmät olivat pienryhmiä. Ryhmä on pienryhmä, kun sen jäsenmäärä rajoittuu kahden ja 30 jäsenen välille (Pennington 2005, 9).

Ryhmän muotoja on monia. Projektissa ohjattavat kohderyhmät voi karkeasti jakaa Penningtonin määrittelemään kahteen ryhmään: psykologiseen ja arregaattiseen ryhmään. Psykologinen ryhmä koostuu ihmisistä, jotka ovat vuorovaikutuksessa keskenään, ovat psykologisesti tietoisia toisistaan ja tuntevat olevansa yhtenäinen ryhmä. Arregaattiryhmät puolestaan ovat ikään kuin ihmiskasaumia ja koostuvat ihmisistä, joilla ei ole mitään tekemistä keskenään, mutta jotka sattuvat olemaan lyhyen ajan tekemisissä keskenään. (Pennington 2005, 8.)

Projektissani toimin ryhmien kanssa, jotka ovat aluksi voineet olla arregaattiryhmiä, kuten hiihtolomarippikouluryhmän jäsenet, mutta heistä muodostuu leirin aikana ja erilaisten toimintojen myötä psykologinen ryhmä. Myös kaikille avoimeen nuorteniltaan voi tulla paljon henkilöitä, jotka eivät tunne sieltä ketään. Jos tällaisia uusia henkilöitä saapuu useita yhden illan aikana, he muodostavat arregaattiryhmän. Mikäli toiminnalle uudet yksilöt alkavat käydä illoissa säännöllisesti, he mahdollisesti muodostavat psykologisen ryhmän tai liittyvät jo olemassa olevaan psykologiseen ryhmään. Lisäksi projektissa toimin sellaisten ryhmien kanssa, jotka ovat selkeitä psyko-

logisia ryhmiä. Esimerkiksi joka toinen torstai kokoontuva Tarinarasia-ryhmä on erinomainen esimerkki psykologisesta pienryhmästä. Ryhmään kuului kuusi jäsentä ja he kokoontuivat aina tietyn teeman äärelle keskustelemaan. Ryhmän tavoitteena oli käsitellä naiseutta ja siihen liittyviä asioita luottamuksellisesti. Toinen selkeä psykologinen ryhmä seurakunnalla on isoskoulutukseen osallistuvien nuorten joukko. He kokoontuvat säännöllisesti ja ryhmän tavoitteena on oppia isosen tehtävät ja suorittaa isoskoulutus.

Ohjaajan toimiessa erilaisten ryhmien kanssa, ensimmäinen huomio yleensä kiinnittyy ryhmän muotoutumisen vaiheeseen - onko ryhmässä tapahtunut ryhmäytyminen? Ohjaaja voi tietoisesti yrittää ryhmäyttää ryhmää erilaisilla ohjausmenetelmillä, mutta usein ryhmäytyminen kulkee kuitenkin ryhmän jäsenten ehdoilla ja omalla painollaan. Ohjaajan tulee huomioida ryhmän kehittymisen vaiheet ja myös antaa jäsenille aikaa liikkua eteenpäin omalla vauhdillaan. Kehittämiprojektissa oli tärkeää tarkoituksenmukaisten ohjausmenetelmien valinnan kannalta tiedostaa ryhmän kehittyminen ja ryhmässä tapahtuvat muutokset.

Ryhmän kehittymistä ja muutosta voidaan tarkastella tunnetulla Bruce Tuckmanin luomalla ryhmän kehitysvaihemallilla. Ryhmän viidestä vaiheesta ensimmäinen on ryhmän muotoutumisen vaihe (forming). Tämän vaiheen tavoitteena on jonkinasteinen ryhmäytyminen ja toisiin tutustuminen. Ensimmäiseen vaiheeseen kuuluu vahvasti varovaisuus ja oman paikan etsiminen ryhmässä. Myös yhteisiä sääntöjä luodaan ja lopulta ryhmän ilmapiirikin alkaa tuntumaan myönteiseltä. Seuraava vaihe on kuohuntavaihe (storming), jolloin yksilöt haluavat erottautua ryhmässä. Myös ryhmän jäsenten erilaiset roolit saattavat nousta esille. Kuohuntavaiheessa syntyy konfliktitilanteita, koska ryhmän jäsenet voivat olla tyytymättömiä tai jopa pettyneitä ryhmää kohtaan. Konfliktit voivat ilmetä myös passiivisuutena tai ankarana kritiikkinä. On mahdollista, että kuohuntavaihe menee nopeasti ohi tai sitä ei synny juuri ollenkaan. (Saastamoinen 2007, 85-86; Suomen virtuaaliyliopisto; Kataja, Jaakkola & Liukkonen 2011, 24-26.)

Kolmas vaihe on sopimis- tai yhdenmukaistumisen vaihe (norming), jolloin ryhmän jäsenten roolit alkavat selvitä ja olla hyväksytyjä sekä ryhmähenki lujittuu. Ryhmässä syntyy yhteenkuuluvuuden tunne ja konfliktitilanteita ilmenee yhä harvemmin. Ryh-

män jäsenet alkavat toimia yhteistyössä keskenään ja ryhmän vuorovaikutuskyky paranee. Nyt ryhmä on päässyt toiminnan vaiheeseen (performing), jolloin ryhmästä tulee tavallaan tuottava. Olemassa olevia resursseja hyödynnetään tarkoituksenmukaisesti ja tehokkaasti sekä ryhmän toiminta on kokonaisuutena tavoitteen suuntaista. Ryhmä onnistuu myös toimimaan ja ratkaisemaan erinäisiä ristiriitatilanteita. Viimeinen vaihe on lopetusvaihe (adjourning), jolloin ryhmän toiminta lakkaa konkreettisesti. Tähän vaiheeseen voi liittyä vahvasti haikeutta, koska jäsenet joutuvat hyvästelemään toisensa. (Saastamoinen 2007, 85-86; Suomen virtuaaliyliopisto; Kataja, Jaakkola & Liukkonen 2011, 24-26.) Ryhmä ei aina siirry vaiheesta toiseen johdonmukaisesti ja voi käydä joitain vaiheita läpi useamman kerran.

### 3.5 Erilaiset kohderyhmät ja vuorovaikutus

Toimin projektissa hyvin eri-ikäisten ja erilaisten kohderyhmien kanssa, joten on tärkeää olla selvillä ihmisen elämänkaaren vaiheisiin liittyvästä teoriasta. Ohjaajan on esimerkiksi osattava käyttää sellaisia vuorovaikutustapoja, jotka ovat kullekin ryhmälle tehokkaimpia. Toki jokainen omaa persoonallisen tavan keskustella ja toimia ihmisten kanssa ja näistä itselle ominaisista tavoista tulee pitää kiinni. On kuitenkin tilanteita, joissa vuorovaikutuskeinoja on ehkä jopa pakko hieman muuttaa, jotta toinen vuorovaikutustilanteen osapuoli voisi saavuttaa ymmärryksen. Esimerkiksi nopeasti ja hiljaa puhuvaa ohjaajaa voi olla ikääntyvien vaikea seurata.

Vuorovaikutuksen voi karkeasti määritellä olevan sosiaalista kommunikaatiota ja vuorovaikutuksen pohjalla on ihmisten tarve sosiaalisina olentoina olla vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Vuorovaikutukseen tarvitaan aina vähintään kaksi ihmistä. On muistettava, että vuorovaikutukseen vaikuttaa iän ja sukupuolen lisäksi ainakin puhe, nonverbaalikka eli kehon kieli, aistit, tunteet, itsetunto, alitajunta, aikaisemmat kokemukset ja persoonallisuus. Erilaisia vuorovaikutustapoja oppii vuorovaikuttamalla, kokeilemalla, mutta myös havainnoimalla. Ohjaajan tehtävissä toimivat voivat myös taltioida omaa vuorovaikutustaan esimerkiksi videokuvaamalla itseään ohjaamassa. Ohjaajan on hyvä ja oikeastaan välttämätöntä kehittää omia vuorovaikutus-

taitojaan, koska ryhmässä tapahtuva viestintä vaatii sekä taitoa että tietoa. (Toivakka & Maasola 2011, 29-39.)

Tavoitin kehittämisprojektin toteutuksessa yksilöitä kaikista ihmisen elämänkaaren vaiheista. Varhaisnuortenleireillä toiminnan kohderyhmänä ovat alakouluikäiset lapset. Nuortenilloissa puolestaan nuoret, joiden ikä vaihtelee yläasteikäisestä täysi-ikäisiin nuoriin, kun puolestaan rippikoululeirillä toimin 8. luokkalaisten kanssa. Perheleirillä osa lapsista oli vielä vauvoja, muutaman vuoden ikäisiä ja loput alakouluikäisiä. Lisäksi perheleirillä oli mukana lasten äidit. Pääsin projektissani kohtaamaan myös ryhmiä, jotka muodostuvat ikääntyneistä. Lisäksi projektissa mukana olevien työntekijöiden iät, työnkuvat ja kokemukset ovat hyvin erilaiset.

Käytän teoreettisena lähtökohtana kehityspsykologian näkemystä siitä, että ihmisen psyykkiseen ja sosiaaliseen kehitykseen liittyy eri elämänvaiheissa erilaisia odotuksia ja tavoitteita eli kehitystehtäviä. Kullekin ikävaiheelle asetettujen kehitystehtävien suorittaminen onnistuneesti auttaa teorian mukaan yksilöä selviytymään kohti onnellisuutta. (Kronqvist & Pulkkinen 2007, 52). Projektin toteutuksessa tavoitteenani oli huomioida nämä kehitystehtävät ja osaltaan auttaa yksilöä selviytymään niistä siten, että ohjaustilanteissa yksilöt kokisivat onnistuneensa ja jopa teoriassa ilmaistua onnellisuutta. Tunnetuin kehitystehtäviä kuvaava teoria on Erik H. Eriksonin elämänkaariteoria, jossa elämäntulkua tarkastellaan kahdeksan eri ikävaiheisiin liittyvän kehitystehtävän kautta. Kussakin ikävaiheessa kehitystehtävän onnistunut ratkaiseminen johtaa suotuisiin mahdollisuuksiin seuraavan kehitystehtävän suhteen. Ikään kuin selviytyminen seuraavastakin tehtävästä on onnistumisen jälkeen helpompaa. Epäonnistuminen kehitystehtävän suoriutumisessa puolestaan vaikeuttaa seuraavaa tehtävää. (Kronqvist & Pulkkinen 2007, 53.)

### 3.6 Oppiminen ohjaustilanteessa

Ohjaustilanteet ovat myös oppimistilanteita. Sekä selkeissä opetustilanteissa että mukavaan yhdessäoloon tähtäävässä toiminnassa toiminnalliset ohjaustilanteet ja kohderyhmän aktivointi ovat tehokkaita keinoja myös yksilön oppimisen kannalta.

Kirkolla on vahva opetuksellinen ja sanomallinen tavoite työssään ja esimerkiksi rippikoululeireillä päivään liittyvät merkittävästi oppitunnit. Tämän takia tarkastelen myös erilaisia oppimiskäsityksiä ja niiden vahvuuksia juuri seurakunnan toiminnassa. Mänistön seurakunnan rippikoululeireillä yksi pappi toimii opetusvastaavana, mutta oppitunnit jaetaan kaikkien aikuisten kesken. Jokainen saa itse suunnitella oman opetuksensa ja käyttää haluamiaan menetelmiä. Vastuu opetuksen laadusta on opetusvastaavalla.

Oppimiskäsityksiä on kolme: behavioristinen, kognitiivinen ja konstruktivistinen. Behavioristisen oppimiskäsityksen mukaan opetuksen kulku on hyvin vahvasti opettaja- ja oppimateriaalijohtoista. Tarkoituksena on jakaa opetettava asia osiin ja opettaa asiat yksi kerrallaan ja opetuksen kohteena olevat henkilöt osoittavat oppimistaan suorittamalla määrättyjä tehtäviä. Oppija nähdään melko passiivisena ja epäitsenäisenä. Usein siirrytään seuraavaan aiheeseen vasta, kun aikaisempi on omaksuttu. (Lappi 2002.)

Kognitiivisessa oppimiskäsityksessä oppija nähdään aktiivisempänä ja itsenäisempänä kuin behavioristisessä käsityksessä. Lisäksi oppija nähdään tavoitteiden ohjaamana ajattelijana ja tiedon hankkijana. Kognitiivisessa oppimiskäsityksessä oppimista ei nähdä pelkästään tiedon saamisena tai oikeiden vastauksien löytämisenä, vaan tiedon ymmärtämisenä ja omaksumisena sekä vastaamisena opettajan asettamiin kysymyksiin. (Lappi 2002.)

Konstruktivistinen oppimiskäsitys korostaa oppijan yksilöllisyyttä ja ihmisten keskinäisen vuorovaikutuksen merkitystä. Oppiminen nähdään oppijan oman aivotyöskenteilyn tuloksena ja oppija puolestaan kehittymään haluavana yksilönä, joka pyrkii omista lähtökohdistaan kasvamaan ihmisenä ja osaksi yhteiskuntaa. Konstruktivistiseen oppimiseen liitetään myös kokemuksellinen oppiminen, jolla tarkoitetaan sitä, että oppiminen on aina oman käsityksen muodostamista opittavasta asiasta eikä opettajalla valmiina olevan käsityksen siirtämistä sellaisenaan. (Lappi 2002.)

Rippikoululeirien oppitunneilla toteutuu varmasti jossain määrin jokaisen kolmen oppimiskäsityksen ominaisuuksia. Hengellisen sanoman välittämisessä ja niin ikään

opettamisessa on paljon kokonaisuuksia ja osia, jotka on pakko niiden abstraktiivisuuden vuoksi opettaa behavioristisen oppimiskäsityksen mukaan osissa.

Olen kuitenkin vahvasti sitä mieltä, että uskonvapauden ja rippikoulun vapaaehtoisen suorittamisen vuoksi kognitiivisia ja konstruktivistisia oppimiskäsityksiä käyttäen annetaan oppijalle yksilönä enemmän tilaa esimerkiksi osallisuuden kokemiseen sekä mahdollisuus omien mielipiteiden luomiseen. Koen, että uskoon liittyvät kokemukset ja oppiminen on hyvin konstruktivistista, koska jokainen kokee myös uskon ja siihen liittyvät asiat eri tavoin.

#### 4 TYÖKALUPAKKI TÄYNNÄ OHJAUSMENETELMIÄ -KEHITTÄMISPROJEKTI

Tarve kehittämisprojektista nousi työyhteisöstä, mutta myös oma kiinnostukseni ja kehittämisehdotukseni menetelmälliseen kehittämiseen vaikuttivat teeman rajaamisessa. Työyhteisö on aikaisemmin käyttänyt hyödyksi menetelmällistä osaamistani ja olen usein ottanut ohjausvastuuta sellaisista tilanteista ja ryhmistä, joissa tavoitteena on ryhmäytyminen, toiminnallisuus ja luovuuden vahvistaminen. Kehittämisprojektin tarkoituksena on siirtää osaltaan minun osaamistani työyhteisöön, mutta myös tuoda selkeämmin esille yhteisössä jo olemassa olevaa menetelmällistä osaamista.

Työyhteisön toiveet kehittämisprojektilleni rajautuivat vahvasti menetelmäosaamisen kehittämiseen ja nimenomaan leirityöskentelyssä käytettäviin ohjausmenetelmiin. Tämän vuoksi suurin osa kehittämisprojektini toteutuksesta tapahtui leireillä, mutta lisäksi toteutusta tapahtui myös seurakunnalla arkisin toimivien pienryhmien parissa.

##### 4.1 Kehittämisprojektin toteutuksen tavoitteet ja tarkoitus

Projektin kehittämispäämäärä eli päätavoite on sosiaalinen vahvistaminen, koska projekti on luonteeltaan sosiaalisen vahvistamisen käytäntöjä kehittävä eli projektin toiminta suunnitellaan ja toteutetaan sosiaalisen vahvistamisen näkökulmasta. Kehittämisprojektin toteutuksessa oli oleellista toimia sosiaalisesti vahvistavasti sekä työn-

tekijöiden että ohjattavien ryhmien kanssa. Sosiaalinen vahvistaminen on moniammatillista työtä ja tarkoituksenmukaista asiakaslähtöistä työtä, jonka tavoitteena on toimia paremman tulevaisuuden puolesta. Sosiaalinen vahvistaminen voidaan nähdä myös ammatillisena taitona tai työorientaationa, joka on eri-ikäisten ja erilaisten ihmisten kanssa työskentelevälle asiantuntijalle osa ammatillista perusosaamista. (Mehtonen 2011, 13-14.) Sosiaalinen vahvistaminen sopii hyvin seurakunnassa toteutettavan kehittämistyön tavoitteeksi, sillä toiminta on hyvin ihmisläheistä ja osallista myös ihmislähtöistä. Projektin tarkoituksena oli löytää vielä enemmän keinoja ja mahdollisuuksia sekä yksilön että yhteisönkin sosiaaliselle vahvistumiselle.

Toinen projektin toteutukselle asetettu tavoite on työntekijöiden menetelmäosaamisen kehittyminen. Tämä tavoite kulkee rinnakkain päätavoitteen kanssa, koska tarkoituksena oli löytää niitä menetelmiä ja ohjaajan ominaisuuksia, jotka ovat ryhmää sosiaalisesti vahvistavia. Projektin toteutuksessa oli tarkoitus saada työntekijät pohtimaan ohjaustilanteita, ohjauksen kohderyhmiä ja omaa roolia ohjaajana sosiaalisen vahvistamisen näkökulmasta. Tarkoituksena on löytää ja vaalia omia vahvuuksia ohjaajana, mutta myös tarkastella omia kehittämisen kohtia armollisesti. Työntekijöiden menetelmäosaamisen ja ohjaajuuden kehittämisen lisäksi tavoitteena oli myös tuoda näkyväksi yhteisössä jo olemassa olevaa asiantuntijuutta liittyen ohjaamiseen ja ohjausmenetelmien käyttämiseen. Projektin tavoitteena oli innostaa työntekijöitä kokeilemaan uutta turvallisissa puitteissa ja myös oppimaan toisiltaan.

#### 4.2 Kehittämiprojektin toteutukseen osallistuvat ryhmät ja työntekijät

Kehittämiprojektin toteutukseen osallistui 12 työntekijää, joista kuusi oli seurakunnan vapaaehtoistyöntekijöihin kuuluvia isosia. Kuusi seurakunnalla virkasuhteessa työskentelevää työntekijää toimivat nuorisotyönohjaajan (kaksi työntekijää), papin (kaksi työntekijää), diakoniatyöntekijän ja kanttorin viroissa. Projektin ohjaustilanteet toteutettiin seitsemässä pienryhmässä ja kansainvälisyyspäivänä, jonne osallistui kaikki 2013 vuonna Männistön seurakunnan rippikoulua käyvät nuoret. Pienryhmät muodostuivat neljälle leirille osallistuvista työntekijöistä ja leiriläisistä sekä kolmesta seurakunnan perustoimintaan kuuluvasta säännöllisesti kokoontuvasta ryhmästä.

#### 4.2.1 Toteutus varhaisnuorten parissa

Kehittämiprojektin toteutus varhaisnuorten parissa tapahtui kahdella leirillä, joista ensimmäinen oli tarkoitettu 1.-3. luokkalaisille ja toinen 4.-6. luokkalaisille. Ensimmäisen varhaisnuortenleirin kehittämiprojektin toteutus keskittyi isostoiminnan kehittämiseen. Isostoimintaa varhaisnuortenleirillä kehitettiin luomalla Isosten vihko, jonka tavoitteena oli helpottaa isosten työnkuvan hahmottamista intensiivisillä leireillä. Rakensin kaksi erilaista Isosten vihkoa kullekin varhaisnuortenleirille ja isokset antoivat palautetta ja kehittämissuhteita vihkolle.

Toisella varhaisnuortenleirillä kehittämiprojektin toteutus tapahtui kahdessa ohjaustilanteessa. Ensimmäisen ohjaustilanteen tarkoitus oli toimia aamuhartautena. Toiminnallisena taide- ja kulttuurikasvatuksen menetelmänä ohjaustilanteessa käytettiin Äänimaisema-menetelmää ja ohjaajana toimi seurakunnan toinen nuorisotyönohjaaja. Ohjaustilanteen tavoitteena oli antaa ohjaajalle mahdollisuus oppia ja kokeilla hänelle uutta menetelmää. Äänimaisema kesti noin 20 minuuttia ja sen aiheena oli ”Jeesus tynnyttää myrskyn”. Vastasin toisen ohjaustilanteen ohjaamisesta, jonka tavoitteena oli leiriläisten ryhmäyttäminen ja heidän hyvinvointinsa lisääminen liikunnallisilla menetelmillä. Ohjaustilanteessa käytettiin muun muassa Tutustumiskäsi -menetelmää ja tilanne kesti tunnin. Tarkemmat määritelmät ohjausmenetelmille löytyvät opinnäytetyön tuotoksesta, ”Ohjaajan punainen lanka” -oppaasta.

#### 4.2.2 Toteutus nuorten parissa

Kehittämiprojektin toteutus nuorten parissa tapahtui hiihtolomarippikoululeirillä, Nuortenilloissa ja Kansainvälisyyspäivänä. Hiihtolomarippikoululeirillä kehittämistyössä mukana oli kolme aikuista ja kuusi isosta. Suurin osa kehittämiprojektin toteutuksesta tapahtui minun ja isosten toteuttamana oppituntien muodossa ja isosten ohjaamina raamishetkinä leiriläisten kanssa. Isosten merkittävin osuus kehittämiprojektin toteutuksessa oli joka päivä leirillä tapahtunut raamisten suunnittelu ja niiden toteutus. Isokset itsearvioivat päivittäin toimintaansa raamishetkien ohjaajina. Isosten toimintaa raamisten ohjaajina käsitellään yksityiskohtaisemmin luvussa ”5.1.3 Isosen itsearviointi raamiksesta -kyselyn tarkoitus”.



Hiihtolomarippikoululeirillä erilaisia toiminnallisia menetelmiä käytettiin ja sovellettiin kahdella oppitunnilla, joissa minä toimin opettajana. Opetustuokioiden jälkeen osallistujilta kerättiin palautetta tunnista tiiviillä paperilla, johon osallistujat kirjoittivat, mikä oli mukavinta ja ikävintä oppitunnilla sekä vastasivat annettuihin väittämiin valitsemalla kolmesta hymiöstä vastaustaan parhaiten kuvaavan. Väittämissä arvioitiin oppimista, opetuksen laatua ja opettajan toimintaa. Paperin loppuun vastaajat saivat vielä piirtää itse hymiön, joka kuvaa vastaajan sen hetkistä olotilaa. Palautetta kerättiin, jotta opetustuokioihin osallistuvat saisivat kertoa mielipiteitään ja kokemuksiaan tasapuolisesti. Palautteesta myös on nähtävissä erilaisten opettamistapojen erot ja toimivuus oppijan näkökulmasta.

Oppituntien teemana olivat synty ja lankeemus sekä rakkaus. Oppituntien toteutuksessa pyrin huomioimaan erilaisia oppimiskäsityksiä siten, että leiriläisten vahvuudet pääsisivät esille. Tavoitteeni oppitunnilla oli antaa oppijoille enemmän mahdollisuuksia oppimisensa ohjaamiseen ja omaan ajatteluun konstruktivistisen ja kognitiivisen oppimiskäsityksien mukaan. Synty ja lankeemus -oppituntia suunnitellessani kuitenkin huomasin, että leiriläisten osallistaminen tulee olemaan hyvin hankalaa, sillä aihetta on pakko opettaa luennoivasti behavioristisen oppimiskäsityksen mukaan, jotta sen sisällöt tulisivat käytyä läpi mahdollisimman tarkasti. En kuitenkaan luovuttanut asettamani tavoitteen suhteen, vaan käytin oppitunnilla osallistavaa Learning Café -menetelmää, jossa määrittelin kysymykset siten, että niitä käytiin läpi oppitunnin aikana useassa kohdassa, joten leiriläiset pääsivät itsekkin opettamaan käsiteltäviä aiheita. Menetelmä ja vastausten läpikäyminen pidemmässä mittakaavassa myös osallisti leiriläisiä tehokkaammin ja vähensi opettaja-oppilas-asetelmaa.

Oppitunnilta kerätystä palautteesta nousi monenlaisia näkökulmia esille: joillekin oppitunti oli ollut todella antoisa ja usea leiriläinen mainitsi oppineensa paljon uutta. Monet olivat maininneet oppitunnin mukavimpana seikkana Learning Café -työskentelyn ja aiheeseen liittyvät keskustelut. Oppitunnin ikävimpinä seikkoina nähtiin muistiinpanojen tekeminen ja luokassa vallinnut levoton ilmapiiri. Mielenkiintoisin huomio palautteeseen liittyen oli se, että monet olivat valinneet positiivisia hyymiöitä vastauksikseen, mutta sen sijaan piirtänyt omaa olotilaa kuvaavaksi hymiöksi suru-

naaman. Tämän voi tulkita tarkoittavan sitä, että vaikka monella leiriläisellä oli ollut ikävä olotila, he eivät heijastaneet sitä muuhun palautteeseensa.

Toinen vastuullani ollut opetuskokonaisuus oli rakkaus. Tavoitteenani oppitunnilla oli antaa opettajana mahdollisuus ja enemmän tilaa leiriläisten omatoimiselle oppimiselle kognitiivisen ja konstruktivistisen oppimiskäsityksen periaatteiden avulla. Käytin opetusmenetelmänä sovellusta osallistavasta forum-teatteri menetelmästä. Olen jo aiemmin muokannut kyseisestä menetelmästä sovelluksen rippikoululeirin opetukseen, mutta kehittämissuunnitelmassani tavoitteena oli arvioida menetelmän toimivuutta oppijoiden näkökulmasta. Forum-teatteri on yleisöä osallistavan teatterin menetelmä, jonka tarkoituksena on käsitellä, keskustella ja kokeilla erilaisia toimintatapoja ja niiden vaikutuksia ongelmallisiin tilanteisiin. Näytelmän aiheet ja niissä ilmenevät ongelmatilanteet ovat mahdollisimman samaistuttavissa olevia, jotta keskustelua syntyisi. Forum-teatterissa katsojat pääsevät konkreettisesti vaikuttamaan näytelmän kulkuun antamalla korjausehdotuksia ja jopa itse näyttelemällä rooleja niin, että näytelmässä esiintyvät ongelmatilanteet selkenisivät edes jossain määrin. Forum-esityksen tarkoituksena ei ole päätyä täydelliseen lopputulokseen, vaan pikemminkin herättää katsojat ajattelemaan ja näin ollen myös oppimaan jotain. Katsojat siis ohjaavat selkeästi itse omaa oppimistaan forum-teatteriesitystä seuraamalla. (SuomiSanakirja 2013; Forum Theatre 2011.) Sovellus tästä menetelmästä löytyy toiminnallisen opin- näytetyön tuotoksesta.

Forum-teatterinäytelmät suunniteltiin isosten kanssa ja isokset itse käsikirjoittivat lyhyet näytelmät, joiden kohtaukset koskivat aiheita, joihin leiriläisten olisi mahdollisimman helppo samaistua. Aiheet liittyivät seurusteluun, ystäväyteen ja perheeseen sekä niissä ilmeneviin ongelmiin. Oppitunti toteutettiin majoitusrakennuksen aulatilassa, jonne työntekijöiden ja leiriläisten avustuksella luotiin katsomo. Luokkatila olisi koitunut liian ahtaaksi ja epäkäytännölliseksi paikaksi oppitunnin toteuttamiseen. Lisäksi opettaminen erilaisissa tiloissa voi rikkoa leiriläisten negatiivisia asenteita oppitunteja kohtaan. Rakkaus-oppitunnille osallistuivat myös kaikki aikuiset ja minun toimintaani ohjaajana arvioitiin havainnoimalla. Palaute oppitunnista oli paljon positiivisempaa ja monipuolisempaa verrattuna synti ja lankeemus -oppitunnin palautteeseen. Usea vastaaja oli kertonut oppineensa uutta ja kokeneensa näytelmien seuraamisen sekä niihin vaikuttamisen positiivisena asiana. Ikävä palaute koski näytelmien ongelmati-

lanteita ja niiden keskeneräistä ratkaisemista. Tulkitsen tämän palautteen myös positiivisena, sillä se osoittaa sen, että osallistujat ovat jääneet pohtimaan jälkikäteen käsitellyjä aiheita ja näin ollen ohjanneet omaa oppimistaan. Palautteesta ei kuitenkaan noussut esille ahdistumista ongelmatilanteiden ratkaisemattomuudesta.

Kehittämiprojektin toteutus tapahtui myös kahdessa nuortenillassa. Männistön seurakunnalla nuortenillat ovat ohjelmallisia eli vapaan oleilemisen ja pelailemisen lisäksi toimintaan kuuluu noin tunnin mittainen ohjattu hetki, joka sisältää hartauden. Kehittämiprojektin tarkoitus nuortenilloissa oli kokeilla uusia ohjausmenetelmiä ryhmään, joka on osittain ryhmäytynyt. Nuorteniltoihin osallistuvat nuoret luovat ohjaajan kannalta haastavan kohderyhmän, koska osallistujien iät, kiinnostuksen kohteen ja syyt olla mukana illoissa vaihtelevat merkittävästi. Projektin toteutukseen kuuluvat ohjaustilanteet olivat kestoaltaan noin puoli tuntia ja niissä käytettiin ohjausmenetelminä draamaa ja äänimaisemaa. Ensimmäisessä ohjaustilanteessa ohjaajina toimivat nuorisotyönohjaaja ja pappi. He jakoivat ohjausvastuun toisilleen siten, että aiheeseen virittämistä oli vastuussa nuorisotyönohjaaja ja näytelmien valmistelemisen ohjaamisesta vastuussa oli pappi. Osallistujien tehtävänä oli suunnitella pienryhmissä lyhyet näytelmät ja esittää ne muulle ryhmälle. Toisessa nuortenillassa minä toimin ohjaajana ja käytin ohjausmenetelmänä äänimaisemaa. Nuortenilloissa käytettyjen ohjausmenetelmien sovellukset löytyvät opinnäytetyön tuotoksesta.

Kehittämiprojektin toteutus nuorten parissa tapahtui myös kansainvälisyyspäivänä, jonne osallistui kaikki Männistön seurakunnalla vuonna 2013 rippikoulua käyvät nuoret. Kaikkiaan nuoria tapahtumaan osallistui noin 80. Kansainvälisyyspäivä kuuluu osaksi rippikoulun suorittamista ja sen toteutus tapahtui kuudella rastilla. Nuoret liikkuvat kuudessa ryhmissä, jotka muodostuivat heidän rippikouluryhmiensä perusteella. Kehittämiprojektin toteutukseen kuului Yhteisvastuu-aiheinen rasti, jolla nuoret osallistuivat ohjaustilanteeseen, jossa he valmistelivat pikaisia sarjakuvia Yhteisvastuu-teemalla. Yksi ryhmä toimi kullakin rastilla kymmenen minuuttia. Yhteisvastuurastilla aika oli jaettu siten, että ensimmäiset viisi minuuttia kerrottiin yleistä tietoa Yhteisvastuusta ja loppuajan nuoret valmistelivat pienryhmissä sarjakuvia. Toimin ohjaajana ”Pikainen sarjakuva” -menetelmässä. Olin valmistellut etukäteen papereita, joissa oli ohjeistus sarjakuvan tekemiseen sekä valmiit otsikot ja ruudut sarjakuville. Sarjakuvien otsikot liittyivät vuoden Yhteisvastuun teemaan, joka oli yksinäiset van-

hukset Suomessa ja Kambodzhassa. Valmiita otsikoita olivat ”Auta yksinäisiä vanhuksia”, ”Ikä painaa”, ”Mikä auttaa vanhuksia Kambodzhassa?”, ”Old is gold”, ”Ole arkienkeli vanhukselle” ja ”Vanhuus ei ole uhka”. Pikaisen sarjakuvan ohjeistus sovelluksineen löytyy opinnäytetyön tuotoksesta.

#### 4.2.3 Toteutus aikuisten parissa

Kehittämisprojektin toteutus aikuisten parissa tapahtui Yksinhuoltajien perheleirillä. Toimin leirillä myös lasten kanssa, mutta tästä toiminnasta ei kerätty aineistoa opinnäytetyötäni varten. Perheleirillä toimin ohjaajana ohjaustuokiossa, jonka tarkoituksena oli löytää voimavaroja vanhempien arkeen ja ohjaustuokioon osallistui lasten äidit. Ohjaustuokio kesti puolitoista tuntia ja toiminnallisena taide- ja kulttuurikasvatuksen menetelmänä käytin ”Kokemusteni kollaasi” -menetelmää. Kokemusteni kollaasissa on tarkoitus tutustua osallistujien taustoihin, toiveisiin ja heille tärkeisiin asioihin, jotka auttavat jaksamisessa. Jokainen osallistuja toimii ensin itsenäisesti ja lopuksi kaikkien pohdinnasta kootaan yhteinen kollaasi ja myös jaetaan ajatuksia ryhmän kesken.

Koin tämän ohjaustuokion haastavana ja kohtasin ongelmatilanteita, joita en ole muiden ryhmien kanssa aikaisemmin kokenut. Selkeinä haasteina nousi esille ryhmän vaikea innostaminen toimintaan ja ohjausmenetelmän toteutuminen sen tavoitteiden mukaisesti. Keräsin vanhemmilta palautetta toiminnasta ohjaustilanteen jälkeen suullisesti, jotta voisin toteuttaa menetelmää jatkossa paremmin. Osallistujien antama palaute ei sisältänyt selkeitä syitä ohjaustilanteen haasteille. Ryhmäläiset lähinnä kommentoivat palautteessa heidän esille tuomiaan kokemuksia. Negatiivisena palautteena ryhmästä nousi ohjaustilanteen aikana se, että heistä oli ikävä piirtää, leikata ja ylipäättään pohtia mennyttä. Olin ilmeisesti toiminut ohjatessani huonosti, sillä tarkoituksena ei ollut pohtia menneisyyden haamuja vaan pikemminkin nostaa esille positiivisia asioita liittyen menneeseen ja sitä kautta löytää toiveita tulevalle. Koin ohjaajana, että suurin ongelma ohjaustilanteessa olikin ryhmäläisten vaikea motivoiminen ohjausmenetelmään. Koko ryhmä ei kuitenkaan kokenut ohjaustilannetta ikävänä, sillä kaksi aikuista innostui tehtävästä ja he antoivat myös ohjaustilanteen jälkeen minulle henkilökohtaisesti positiivista palautetta ohjausmenetelmästä.

Itsearvioin toimintaani ohjaajana ”Ohjaajan itsearviointi ohjaustilanteesta” -lomakkeen avulla ja kirjasin ylös seuraavanlaisia haasteita. Selkeästi vaikeinta ohjaustilanteessa oli saada ryhmäläiset keskittymään ja kuuntelemaan ohjeistuksia. Myös ryhmässä vallinnut ilmapiiri ja sen suuri vaihtelu vaikeuttivat ohjaamista. Aluksi koin ryhmässä vallinneen ilmapiirin olleen hieman varautunut ja ryhmäläiset olivat hyvin puheliaita. Ohjausmenetelmässä esiin nousseet aiheet myös aiheuttivat iloa, surua ja hiljaisuutta ryhmässä. Mielestäni onnistuin ohjaajana kohtaamaan ammatillisesti esille nousevat jollain tapaa ikävinä tai surullisina koetut kokemukset. Yllätyin suuresti, kun ryhmäläiset kokivat pienen askarteluosion haastavaksi. Menetelmässä ei tarvinnut kuin piirtää sydän sekä jalkojen ja käsien ääriviivat paperille ja leikata ne irti. Lopuksi kaikkien jalat, kädet ja sydämet liimattiin yhteiselle isolle pahville. Tarkoitukseni oli käyttää useampaa menetelmää ohjaustilanteessa, mutta ryhmä keskittyi työstämään kollaasiin liittyviä aiheita, minkä vuoksi en halunnut hoputtaa ryhmäläisiä.

#### 4.2.4 Toteutus ikääntyvien parissa

Kehittämisprojektin toteutus ikääntyvien parissa tapahtui kahdesti sekä Tarinarasia-että Ystäväkerho-ryhmissä. Ohjaustilanteissa toimin havainnoijana ja diakoniatyöntekijä toimi ohjaajana käyttäen taide- ja kulttuurikasvatuksen menetelminä valokuvaa ja runon muodostamista. Molemmat ohjausmenetelmät olivat työntekijälle uusia, minkä vuoksi olin tukena ohjaustilanteiden suunnittelussa ja hankin ohjaajalle taustamateriaalia menetelmistä sekä kerroin tärkeitä huomioita ohjaamiseen liittyen.

Tarinarasia oli ikääntyville naisille tarkoitettu keskusteluryhmä, joka kokoontui joka toinen torstai Pyhän Johanneksen kirkolla keväällä 2013 ja yksi kokoontuminen kesti puolitoista tuntia. Ryhmän piti alun perin olla suljettu, mutta lopulta ryhmään otettiin mukaan yksi uusi jäsen. Ryhmässä valitaan joka kerraksi aihe, jonka yksi ryhmäläinen tai ohjaaja kokoontumiskerralla alustaa, minkä jälkeen diakoniatyöntekijä käyttää ohjausmenetelmiä keskustelun tukena. Ryhmältä tuli paljon positiivista palautetta ohjaustilanteista. Ystäväkerho puolestaan kokoontuu joka toinen maanantai ja on avoin kaikille ikääntyville henkilöille, minkä vuoksi osallistujamäärät vaihtelivat paljon.

Ystäväkerhoon osallistui ainoastaan naisia ja yksi kokoontumiskerta oli kestoiltaan puolitoista tuntia.

Ryhmässä käytetyt taide- ja kulttuurikasvatuksen menetelmät palvelivat hyvin ryhmän toimintaa ja auttoivat keskustelun syntyä. Menetelmiä sovellettiin kumpaankin ryhmään sopivalla tavalla. Tarinaraasiassa valokuvia käytettiin muistojen ilmentäjinä siten, että jokainen ryhmäläinen toi oman valokuvan ja kertoi siitä muulle ryhmälle. Valokuvat herättivät osallistujissa vahvoja tunteita, mutta ohjaaja oli varautunut voimakkaisiin reaktioihin ja onnistui ohjaamaan keskustelun positiivisiin näkökulmiin. Ystäväkerhossa keskusteltiin enemmän valokuvaamisen historiasta ja siihen liittyvistä muistoista. Lisäksi ryhmäläiset valitsivat lehdistä leikatuista valokuvista sellaisen, joka muistuttaa jotain hetkeä omasta elämästä ja kertoivat halutessaan ajatuksistaan muulle ryhmälle. Runon muodostamista käytettiin Ystäväkerhossa, mutta Tarinaraasiakerhossa käytettiin valmiita virkkeitä keskustelun herättäjinä. ”Ohjaajan punainen lanka” -oppaassa on sovellusehdotuksia valokuvan käyttämiseen ohjaustilanteissa sekä tarkka kuvaus ”Runon muodostaminen” -menetelmästä.

#### 4.3 Kehittämiprojektin toteutukseen osallistuvien määrä

Kehittämiprojektin toteutus tapahtui useassa pienryhmässä, joissa osassa oli alle kymmenen osallistujaa, kun toisissa miltei 30. Kehittämiprojektin toteutukseen ja sen arvioimiseen osallistui yhteensä noin 180 henkilöä (tähän lukumäärään on laskettu mukaan sekä työntekijät että ohjattavat ryhmät). Kaiken kaikkiaan kehittämiprojektin toteutus siis tavoitti monipuolisesti yksilöitä eri-ikäryhmistä. Jokaisen ohjaustilanteen ja kehittämiprojektin toteutukseen liittyvästä toiminnasta pyrittiin keräämään palautetta, jotta kehittämistyön vaikutuksia oli mahdollista seurata prosessin aikana ja työ pysyisi tarkoituksenmukaisena. Annettua palautetta ja arviointia on käytetty myös opinnäytetyön tuotoksen luomisen tukena, josta kerrotaan tarkemmin opinnäytetyön luvussa kuusi (6 TIEDONKERUUMENETELMÄT JA TULOSTEN ANALYSOINTI). Myös palautetta ja arviointia keräämällä sekä toimintaan osallistuvilta työntekijöiltä että ohjattavilta ryhmiltä, mahdollisesti osallistuvien henkilöiden lukumäärän seuraamisen. Kehittämiprojektin toteutukseen osallistuneiden henkilöiden

kokonaislukumäärässä voi olla muutaman henkilön heitto, koska joihinkin ohjaustilanteisiin on voinut osallistua sellaiset henkilöt, jotka ovat olleet mukana jossain muusakin ryhmässä. Esimerkiksi nuortenilloissa on voinut olla mukana hiihtolomarippikoululeirillä työskennellyt isonen, minkä vuoksi hänen osallistumisensa projektin toteutukseen näkyi kahteen kertaan lukumäärässä.

Kansainvälisyyspäivään osallistui arviolta 80 nuorta. Seurakunnan perustoimintaan kuuluvia pienryhmiä olivat Tarinarasia, Ystäväkerho ja Nuortenillat. Tarinarasian pienryhmä muodostui kuudesta (6) naisesta, mutta pääsääntöisesti ryhmässä oli kullakin kokoontumiskerralla viisi (5) ryhmäläistä. Kehittämiprojektin toteutus Ystäväkerhossa tapahtui kahtena kertana ja tällöin osallistujia oli 12 ja 17. Nuorteniltojen osalta kehittämissuorituksen toteutus tapahtui kahtena kertana ja osallistujia oli 15 ja yhdeksän (9) nuorta. Nuorteniltoihin osallistuvien nuorten määrät vaihtelevat paljon, koska iltoihin ovat tervetulleita kaikki nuoret.

Erilaisia leirejä oli yhteensä neljä: kaksi varhaisnuortenleiriä, yksi perheleiri ja yksi hiihtolomarippikoululeiri. Ensimmäisen varhaisnuortenleirin kehittämissuorituksen toteutus keskittyi isostoiminnan kehittämiseen, joten palautetta ja aineistoa kerättiin vain isosilta, joita oli 8. Toisella varhaisnuortenleirillä suorituksen toteutus tapahtui kahdessa ohjaustilanteessa, johon osallistuivat kaikki leiriläiset sekä isokset. Tällä leirillä oli leiriläisiä 17 ja isosia viisi (5). Perheleirillä kehittämissuorituksen toteutus tapahtui ohjaustilanteessa lasten äitien kanssa ja heitä osallistui toimintaa viisi (5).

Hiihtolomarippikoululla kehittämissuorituksen toteutukseen osallistuivat sekä leiriläiset, isokset että työntekijät. Leiriläiset osallistuivat kahteen ohjaustilanteeseen, jotka olivat oppitunteja. Työntekijät olivat mukana toisella oppitunnilla. Leiriläisiä oli 25 ja aikuisia kolme (3). Isosia leirillä oli kuusi (6) ja heidän merkittävin osuutensa kehittämissuorituksen toteutuksessa oli jokapäiväinen raamisten suunnittelu, toteutus ja arviointi leirillä.

## 5 OHJAAJAN PUNAINEN LANKA -OPAS

Toiminnallisen opinnäytetyön tuotoksena syntyi Ohjaajan punainen lanka -opas, jonka tarkoituksena on toimia monipuolisesti tukena eritasoisille ohjaajille heidän ohjaustehtävien suunnittelussa ja rohkaista ohjaajia kokeilemaan myös uutta. Oppaaseen on pyritty kirjoittamaan ohjaajien hiljaista tietoa ylös. Opas sisältää monipuolisesti menetelmiä ja ohjeita niiden soveltamiseen, mutta oppaassa on paljon myös teoriaa.

### 5.1. Toiminnallisen opinnäytetyön luonne

Toiminnallinen opinnäytetyö tarkoittaa fyysisen tuotteen tai toiminnallisen osa-alueen kehittämistä. Toiminnallisessa opinnäytetyössä käytetään tutkimuksellista otetta ja tarpeen mukaan myös erilaisia tutkimusmetodeja. (Vilkkä 2006, 76.) Toiminnallisessa opinnäytetyössä tutkimustiedon on tarkoitus tavoitella tietoa, jolla toiminnallista tuotosta on tekijän mahdollista täsmentää, rajata, kehittää sekä luoda tuotetta käyttäjää paremmin palvelevaksi (Vilkkä 2010,5).

Tässä opinnäytetyössä tarkoituksena oli luoda uusi opas, jonka kehittämisen tukena on käytetty sekä olemassa olevia menetelmäoppaita että keräämällä tutkimustietoa henkilöiltä, jotka tulevat käyttämään uutta opasta. Tuotoksen luomisen tukena on käytetty myös mittavasti teoreettista näkökulmaa liittyen muun muassa ryhmiin, kohderyhmiin ja sosiaaliseen vahvistamiseen. Toiminnallisessa opinnäytetyössä onkin tärkeää, että aineistosta syntyneitä tutkimustietoja tulkitaan teoreettisen tietoperustan kautta. Tutkimustietoa ei kuitenkaan ole tarkoitus siirtää välittömästi käytäntöön, vaan tuotosta rakentavat tulkitsevat saatua tietoa haluamallaan tavalla, jotta lopputuloksesta tulisi mahdollisimman tarkoituksenmukainen käyttäjille. Tutkimustieto toiminnallisessa opinnäytetyössä on aina tapauskohtaista eli riippuvaista tiettyyn aikaan, paikkaan, tilanteeseen ja kohderyhmään. Kerätyn tutkimustiedon tulkinta saa sovelletun ja käytännönläheisen muodon toiminnallisen opinnäytetyön tuotoksessa (mt., 4-6.)

Toiminnallisen opinnäytetyön rajaaminen tulee olla perusteltua ja siinä on huomioitava millainen tuotos toteutetaan, kenelle se on tarkoitettu, mihin kontekstiin (aika,



paikka ja tilanne) tuotos luodaan sekä mistä ammatillisesta näkökulmasta tuotos toteutetaan. Tutkimustietoa on kuitenkin kerättävä tutkittavasta ilmiöstä niin kattavasti, että se olisi mahdollisimman tehokkaasti yleistettävissä ja sovellettavissa vastaavansiin tapauksiin. (mt., 4, 9.) Tässä toiminnallisessa opinnäytetyössä aiheen rajaaminen ja yleistettävissä olevan tutkimustiedon hankkiminen oli haastavaa. Tuotoksen luomisen tueksi ja tutkimustiedon kartuttamiseksi käytettiin tiedonkeruumenetelmänä kyselylomakkeita, joita täytti 12 seurakunnan työntekijää ja vapaaehtoista. Aineisto on siis rajautunut vastaajien näkökulmaan, joten tiedon yleistettävyyden parantamiseksi on oppaan luomisessa käytetty jo olemassa olevaa tietoperustaa aiheeseen liittyen. Toisaalta yli kymmenen työntekijän kanssa toimiminen teki kehittämissuorituksen toteutuksesta hyvin laajan ja haasteellisen, mutta osaltaan varmisti sen, että aiheeseen liittyviä osa-alueita käsiteltiin laajasti esimerkiksi erilaisten kohderyhmien ja ohjausmenetelmien kannalta.

## 5.2 Oppaan synty ja sen tarkoitus

Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda mahdollisimman kattava ja tarkoituksenmukainen opas, jonka luomisen tueksi kerättiin tietoa kehittämissuorituksen toteutuksessa. Oppaan tavoite on toimia työntekijöille tukena heidän ohjaustehtävissään sekä innostaa ja motivoida työntekijöitä kokeilemaan uutta ja päivittämään osaamistaan. Oppaan tarkoituksena on antaa uusia näkökulmia sekä aloitteleville että jo kokeneimmille ohjaajille.

Ohjaajan punainen lanka -opas ei ole pelkästään menetelmällinen opas, vaan merkittävässä osassa on myös oppaaseen kirjoitettu käytännönläheinen teoria. Tutustuin useampaan menetelmäoppaaseen kehittämissuorituksen suunnittelun ja toteutuksen aikana ja huomasin, että olemassa on hyvin kattavia oppaita, mutta ne ovat usein joko paksuja ja teoriapainotteisia tai sisältävät lähinnä vain ohjausmenetelmiä. Menetelmäoppaita on olemassa paljon, mutta kokemukseni mukaan harvoissa käsitellään tiiviisti ja käytännönläheisesti ohjaajuutta ja ohjaustilanteita ohjaajan näkökulmasta. On oppaita, jotka pureutuvat tiukasti ohjaamiseen liittyvään teoriaan kuten ryhmän muodostumiseen, mutta tuovat vain vähän samaa tietoa käytännönläheiseen muo-

toon. Ohjaamiseen kuitenkin liittyy paljon asioita, joiden tarkka ylöskirjaaminen tekisi oppaasta vaikeasti luettavan sen laajuuden vuoksi. Ohjaajan punainen lanka -oppaassa tarkoituksena on nostaa tiiviisti, mutta monipuolisesti tärkeitä ohjaamiseen liittyviä osa-alueita esille, jotta lukijan on mahdollista huomioida tärkeitä seikkoja tasapuolisesti, eikä keskittyä vain tietyn teoreettisen näkökulman toteutumiseen käytännössä.

Jotkut olemassa olevat oppaat antavat tarkkoja ohjeita ohjaajalle, ilman että jättäisivät tilaa lukijan omalle pohdinnalle. Monesti oppaat antavat valmiita vastauksia ja ratkaisumalleja tai pyrkivät kertomaan kivenkovia totuuksia. Ohjaajan punainen lanka -oppaan tarkoitus on parantaa ohjaajan työn laatua ja merkitystä herättämällä lukija pohtimaan omaa asemaansa ja rooliinsa ohjaajana ja kehittämään sitä. Oppaassa on myös tarkoitus antaa lukijalle vastuuta ja mahdollisuuksia tiedon ja menetelmien soveltamiseksi. Olemassa olevat oppaat ovat usein kohdennettu tarkasti jollekin ryhmälle, esimerkiksi kansalaisjärjestöjen kerhotoimintaan tai tiettyyn projektiin liittyen. Ohjaajan punainen lanka -oppaan tarkoitus on antaa sovellettavia aiheita mahdollisimman kattavasti kaikille lukijoille, jotka tarvitsevat ohjaamisen taitoja ja tietoja esimerkiksi omassa työssään, harrastuksissaan tai koulutuksessaan. Opas on myös kooltaan muita menetelmällisiä oppaita hyödynnettävämpi. Usein oppaat ovat isoja ja kovakantisia, joiden kantaminen esimerkiksi leireille tuntuu turhauttavalta. Ohjaajan punainen lanka -opas on vihkokokoinen tiivis paketti, jonka voi sujauttaa esimerkiksi kalenterin väliin ja näin ollen se kulkee helposti mukana. Opas on myös mahdollista saada pdf-tiedostona, jota pystyy selailemaan tietokoneelta tai tulostaa uudestaan, jos vanha häviää tai on kärsinyt.

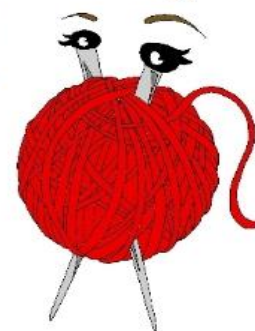
Opas sisältää kahdenlaista teoriaa, jo olemassa olevaa teoriapohjaa, jota on tutkittu entuudestaan sekä ohjaamiseen ja ohjaajuuteen liittyvää käytännön teoriaa eli ohjaajien hiljaista tietoa. Tämä käytännön teoria on noussut esille kehittämisprojektin toteutuksen aikana ja opinnäytetyössä käytettyjen tiedonkeruumenetelmien tuloksia analysoitaessa. Oppaassa esiintyvät ohjausmenetelmät ovat käytettyjä ohjausmenetelmiä, joiden sovellusmahdollisuuksia oppaassa erityisesti pyritään nostamaan esille.

### 5.3 Oppaan nimi ja sisältö

Oppaan nimeksi muotoutui Ohjaajan punainen lanka – Työkalupakki täynnä ohjausmenetelmiä, sillä halusin nimetä kehittämisprojektin ja opinnäytetyön tuotoksen erikseen, jotta prosessien välinen ero tulisi selväksi sekä minulle että toteutuksessa mukana oleville työntekijöille. Niinpä luontevasti kehittämisprojektin nimeksi muotoutui Työkalupakki täynnä ohjausmenetelmiä, koska projektin toteutuksessa nimenomaan oli tarkoituksena kokeilla uusia ohjausmenetelmiä ja pohtia niiden toimivuutta.

”Punainen lanka” -kielikuvaa on käytetty yleensä kertomakirjallisuudessa ilmaisemaan tarinan juonen ydintä ja jatkuvuutta. Jos tarinassa ei ole punaista lankaa tai se niin sanotusti hukkuu, tarina seuraaminen hankaloituu. Annoin oppaan nimeksi ”Ohjaajan punainen lanka”, koska se ilmaisee tiiviisti oppaan tarkoituksen ja sisällön. Oppaassa kerrotaan yksityiskohtaisesti, mitä ohjaamiseen ja ohjaustilanteiden suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin liittyy. Tämä kokonaisuus luo ohjaajan punaisen langan eli sen kaiken, mitä ohjaajan tulee tiedostaa, jotta ohjaaminen olisi mahdollisimman johdonmukaista ja hyvää. Ohessa oleva kuva on kopio oppaan sisällysluettelosta, jonka jälkeen kunkin osion sisältöä ja tarkoitusta käsitellään tarkemmin.

<b>SISÄLLYS</b>		<b>OHJAAJAN TYÖKALUT: OHJAUSMENETELMÄT 20</b>	
<b>ALKUSANAT</b>	<b>3</b>	<b>RYHMIINJAKAMINEN</b>	<b>27</b>
<b>OHJAAJA, OHJAAJUUS JA OHJAAMINEN</b>	<b>6</b>	Sarjakuvaryhmät	21
KUKA ON OHJAAJA JA MITÄ ON OHJAAMINEN?	7	Musiikki-instrumentit	21
MITÄ ON OHJAAJUUS?	8	Palapeli	21
<b>KÄSITTEITÄ</b>	<b>9</b>	Ryhtiinjakaminen pituuden mukaan	22
Ohjausmenetelmä	9	Ryhtiinjakaminen vaatteiden värin mukaan	22
Menetelmäosaaminen	9	<b>LÄMMITTELYMENETELMÄT</b>	<b>23</b>
Ryhmä, ryhmäytymisen ja ryhmäyttäminen	9	Maisema	23
Kohderyhmä	10	Mielipidejana	23
Ohjausympäristö	11	Ihmismuistipeli	24
		Nitkutin	24
<b>OHJAUSTILANNE</b>	<b>12</b>	<b>TUTUSTUMISKÄSI</b>	<b>26</b>
MITÄ TAPAHTUU ENNEN OHJAUSTILANNETTA?	13	KOKEMUSTENI KOLLAASI	27
Suunnittelu	13	PIKASARJAKUVA	28
Ennakointi	13	ÄÄNIMAISEMA	29
Valmistelu	14	RUNON MUODOSTAMINEN	30
Muistiinpanojen tekeminen	15	VALOKUVA	31
MITÄ TAPAHTUU OHJAUSTILANTEEN AIKANA?	16	DRAAMA	32
Suunnitelman toteuttaminen	16	Hot Seat	32
Havainnointi ja tarkkailu	16	Forum-teatteri sovellus	32
Vuorovaikutus	17		
Mukautumista ja sopeutumista muutoksiin	17	<b>LÄHTEET JA HYVIÄ</b>	
MITÄ TAPAHTUU OHJAUSTILANTEEN JÄLKEEN?	18	<b>MENETELMÄOPPAITA</b>	<b>34</b>
Arviointi ja kehittäminen	18		
Rakentava itsekritiikki	19		



Kuva oppaan sisällysluettelosta havainnollistaa oppaan rakennetta, sisältöä ja visuaalista ilmettä.

Oppaassa on alkusanojen ja lähteiden lisäksi kolme osiota. Jokaisen osion alussa on lyhyt tiivistelmä siitä, mitä osio pitää sisällään. Tiivistelmien tarkoitus on parantaa oppaan luettavuutta, sillä lukija voi tiivistelmän lukemisen jälkeen päättää perehtyykö kyseiseen osioon vai jatkaako oppaan selaamista eteenpäin. Oppaassa on myös laatikoita, jotka sisältävät aiheeseen liittyvää informaatiota ja kysymyksiä. Laatikoiden tarkoitus on herättää lukija pohtimaan ja arvioimaan omaa käsitystään laatikon sisältämästä asiasta. Laatioissa on myös tiivistettynä joitakin kappaleen ydinasioita. Viimeisessä oppaan luvussa käsitellään erilaisia taide- ja kulttuurikasvatuksen menetelmiä ja tehokeinona on käytetty vinkkilatikoita, joissa kerrotaan soveltamishetoksia menetelmille sekä tärkeitä seikkoja, joita menetelmää suunniteltaessa ja ohjattaessa tulee huomioida ohjaajana. Oppaassa on myös nostoja tekstistä. Nostojen tarkoitus on tuoda esille erityisen tärkeitä kohtia tekstistä. Nostot voivat myös helpottaa oppaan luettavuutta, sillä ne tuovat hieman väljyyttä tekstiin. Ohessa on esimerkkejä oppaassa esiintyvistä nostoista.

**”Ohjaaja on ohjattavia varten.”**

**”Ohjaaja voi olla oma itsensä myös ohjaajan roolissaan.”**

**”Ryhmyyttämällä vahvistetaan ryhmän yhteishenkeä.”**

**”Huolellinen valmistelu on ohjauksen laadun varmistamista.”**

Oppaan ensimmäisessä osiossa käsitellään ja määritellään ohjaajan roolia, ohjaajuutta ja ohjaamista sekä tärkeitä käsitteitä. Luontevasti ensimmäisen osion nimeksi muodostuikin ”Ohjaaja, ohjaajuus ja ohjaaminen”. Osio on sisällöltään monille ohjaajille hyvinkin tuttua, mutta siinä kuitenkin kerrotaan, mitä käsitteillä nimenomaan tässä oppaassa tarkoitetaan. Ensimmäisen osion tietopohja on syntynyt pääasiallisesti jo olemassa olevien teorioiden pohjalta, mutta myös työyhteisössä jo olemassa olevaa tietoa on koottu osioon käytännönläheisesti. Työyhteisön tietoutta kerättiin Tarveselvitys-kyselylomakkeen avulla (liite 2). Jo olemassa olevat teoriat ja työyhteisöstä nousut tieto on muokattu käytännönläheiseksi ja helposti luettavaksi, jotta mahdollisimman monen tasoinen ohjaaja pystyy sitä ymmärtämään ja hyödyntämään.

Toinen osio käsittelee ohjaustilanteen suunnittelua, sen toteuttamista ja sitä, mitä pitää huomioida ohjaustilanteen jälkeen. Toinen osio on nimetty laajasti käsittelemään ohjaustilannetta ja sisältää käytännön teoriaa ohjaamiseen liittyen. Tähän osioon on pyritty kirjoittamaan mahdollisimman paljon ohjaajien hiljaista tietoa, jota nou-

si esille kehittämisprojektin toteutuksesta ja työntekijöiden itsearvioinnista ohjaajina sekä muiden ohjaajien havainnoinnista. Ohjaustilanne-osion tavoitteena on herättää lukija pohtimaan ohjaustilanteen toteutuksen lisäksi suunnittelutyön ja ohjaustilanteen arvioinnin merkittävyyttä. Osiossa kerrotaan konkreettisesti, mitä ohjaajan olisi hyvä tehdä ennen ohjaustilannetta, sen aikana ja jälkeen. Oppaan viimeinen osio on nimeltään ”Ohjaajan työkalut: ohjausmenetelmät” ja se käsittelee kehittämisprojektissa käytettyjä taide- ja kulttuurikasvatuksen ohjausmenetelmiä sovelluksineen. Menetelmiä on käsitelty tarkasti, jotta lukijan on helppo omaksua myös itselleen uusia ohjausmenetelmiä. Erilaisia ohjausmenetelmiä havainnollistetaan oppaassa erilaisin kuvin.

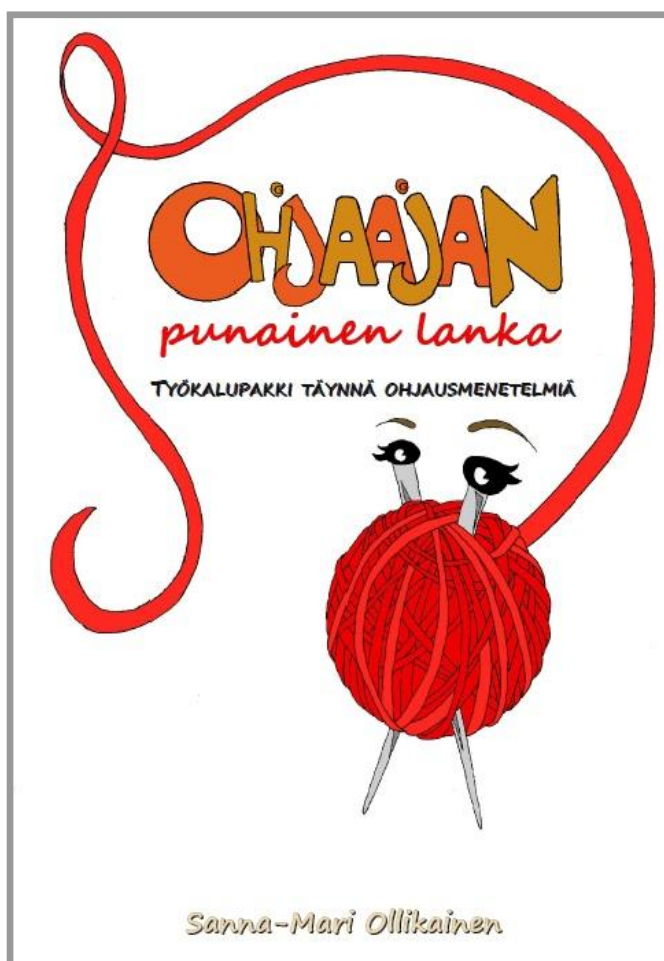
#### 5.4. Oppaan ulkoasu

Halusin tehdä oppaasta ulkoasultaan pirteän ja innostavan, jotta lukijat tarttuisivat siihen mahdollisimman usein ja myös oppaan luettavuus helpottuisi. Olen toimittanut, taittanut ja kuvittanut oppaan itse. Minulla on melko paljon aikaisempaa kokemusta toimittamisesta ja taittamisesta, joten käytin kokemustani hyväkseni oppaan luomisessa. Opas on taitettu ilmaisella Scribus-ohjelmalla ja olen itse kuvittanut oppaan. Kuvittamisessa olen ensin piirtänyt kuvat paperille, skannannut tietokoneelle ja väritänyt kuvat ilmaisella Gimp-kuvankäsittelyohjelmalla.

Opas on laajuudeltaan 34 sivua ja on kooltaan A5-kokoinen vihko. Oppaan teksti on taitettu kahdelle palstalle helpottamaan luettavuutta. Palstat myös helpottavat tekstin jaksottamista ja kuvien asettelua. Oppaan visuaalinen toteuttaminen alkoi punaisen lankakerän suunnittelusta ja toteutuksesta. Ensimmäisenä luotu lankakerä esiintyy oppaan kannessa. Piirsin oppaalle erilaisia punaisia lankapalloja, joiden tarkoitus on toimia oppaassa innostajina, mielenkiinnon herättäjinä ja hahmoina, jotka kulkevat oppaan läpi lukijan mukana. Käytin alussa aikaa piirtämiseen, jotta oppaan taittovaiheessa minulla olisi mahdollisimman paljon valmista kuvamateriaalia. Valmiit kuvat innostivat myös minua oppaan taittamisessa ja autoivat oppaan rakenteen muotoutumisessa. Oppaan väriteemana on punainen, oranssi ja keltainen erisävyineen, mutta halusin mukaan myös vastavärejä ja niinpä oppaan väriskaala muuttuu monipuoli-

semmäksi oppaan sisällön mukana. Viimeisessä osiossa, jossa käsitellään ohjausmenetelmiä sovelluksineen, väriteemaan on tullut mukaan myös violetta, sinistä ja ruskean erisävyjä.

Havainnollistan oppaan ulkoasullisia seikkoja kuvin, koska ulkoasun kuvaileminen kirjoittamalla ei anna kokonaisvaltaista kuvaa oppaasta. Havainnollistan visuaalisesta näkökulmasta seuraavaksi oppaan osioiden kuvitusta, tiivistelmä- ja vinkkilaatikoita sekä tietenkin kuvia. Aluksi ohessa on kuvana oppaan kansilehti, jossa tulee hyvin esille oppaan väriskaala ja oppaassa seikkaileva päähahmo. Oppaassa on käytetty valmiita fontteja, mutta halusin itse kirjoittaa kanteen osan. Oppaan nimestä ensimmäinen sana eli ”Ohjaajan” on omaa käsialaa ja toimii hyvin huomionherättäjänä ja luo oppaalle myös omaleimaisen piirteen. Oppaassa on käytetty fontteina Corbelia, MV Bolia ja Segoe Printiä.



Ohjaajan punainen lanka -oppaan kansikuva havainnollistaa tuotoksen ulkoasua.






Kuvassa muut oppaassa seikkailevat lankakerät. Erilaisten lankakerien tehtävänä on havainnollistaa oppaassa käsiteltäviä asioita sekä innostaa lukijaa tutustumaan oppaaseen syvemmin.



Oppaassa käytetään myös monipuolisesti muita kuvia havainnollistamaan ohjaustilanteissa käytettäviä menetelmiä ja ohjaajaa helpottavia toimia.

 <p>Tässä osiossa käsitellään ohjaamiseen liittyviä ydinasioita ja sitä, millaisia ominaisuuksia ohjaajalla olisi hyvä olla. Muista, että jokainen ohjaaja on ainutlaatuisen yksilö ja jokaisella on omat vahvuutensa. Ohjaaja ja ohjaaminen kehittyvät kokemuksen myötä. Tämän vuoksi oppaassa on infoa monentasoisille ohjaajille. Poimi tekstistä sinulle tärkeät huomioit ja pohdi tyymäämättä sinulle uusia näkökulmia.</p>	 <p>Seuraavaksi oppaassa käsitellään, mitä ohjaajan tulee tehdä suunnitellaan ja toteuttaa ohjaustilannetta sekä ohjaajan toimia ohjaustilanteen jälkeen. Nämä kolme vaihetta luovat ohjaajan punaisen langan. Mikäli ohjaaja näkee vaijaa jokaisessa vaiheessa, ohjaaminen helpottuu, ohjaajuus kehittyy ja toiminta on mielekkästä sekä ohjaajalle että ohjattavalle kahderyhmiselle. Tietenkin ohjaajalle tulee eteen tilanteita, jolloin ei ole juuri ollenkaan aikaa suunnitella ja ohjaustilanne on luotava nopeasti. Tällaisissa tilanteissa ohjaajan voi "pakastaa" aikaisemmin huolellisesti tehty ohjaustilanne. Usein käykin niin, että mitä vartuneempi ohjaaja on sitä vähemmän hänellä on mahdollisuus käyttää aikaa suunnittelulle. Käytä siis hyödyksi kaikki suunnittelulle jäävä aika ja tallenna konkreettisesti ohjaustilanteiden suunnitelmat ja erilaiset menetelmät. Niistä on sinulle varmasti hyötyä tulevaisuudessa.</p>	 <p>Seuraavaksi oppaassa käydään läpi erilaisia taide- ja kulttuurikasvatukseen menetelmiä, joita on mahdollista soveltaa ja hyödyntää erikokoisissa ryhmissä ja erilaisten parissa. Taide- ja kulttuurikasvatukseen menetelmien avulla voidaan vahvistaa yksilöitä ja ryhmiä, aktivoiva osallistumaan ja itsensä ilmaisemiseen sekä yhteisöllisyyden rakentamiseen. Taide- ja kulttuurikasvatukseen menetelmien kautta voidaan myös löytää uusia merkityksiä ja näkökulmia käsiteltäviin teemoihin.</p> <p>Menetelmät "Tutustumiskäsi", "Kokomusteni kollaasi" ja "Pikainen sarjakuva" ovat poimittu "Luovuutta! Taide- ja kulttuurikasvatukseen menetelmät" -oppaasta. Opa on Sanni Soinin vuonna 2008 ilmestynyt Humanistisen ammattikorkeakoulun opinnäytetyön tuotos ja sen lähdeluettelosta löytyvät lähdeluettelot.</p>
---	---	---

Kuva havainnollistaa oppaan eriosioiden visuaalista ilmettä. Oppaassa osioiden vaihtumisen selkiinnäyttämiseksi käytin otsikon ympärille suunnittelemani erilaisista kuvioista muodostuvaa ympyrää ja sen alle kirjoittamaani tiivistelmää kustakin osiosta.



Kuvassa on visuaalinen ja sisällöllinen esimerkki oppaassa käytetyistä tiivistelmä- ja vinkki-laatoista.

## 6 TIEDONKERUUMENETELMÄT JA TULOSTEN ANALYSOINTI

Toiminnallisen opinnäytetyön tuotoksen luomisen tukena ei ole välttämätöntä käyttää tutkimuksellisia menetelmiä. Käytin kuitenkin erityisesti kvantitatiivisia tiedonkeruumenetelmiä oppaan rakentamisen pohjalla ja kvalitatiivisia tiedonkeruumenetelmiä ohjaustilanteiden yhteydessä ohjattavien ryhmien kokemusten ja palautteen keräämiseksi. Päädyin käyttämään tutkimusmenetelmiä, koska opinnäytetyön aihe on laaja ja oletin, että työntekijöiden kokemuksista voisi nousta uutta tietoa liittyen ohjaajuuteen ja ohjausmenetelmiin sekä tuotoksen luomisessa olleiden työntekijöiden ja ohjattavien ryhmien kokemuksista oli hyvä kerätä jollain tapaa ylös tietoa, jotta lopputulos olisi mahdollisimman tarkoituksenmukainen. Kvantitatiivista aineistoa oli myös helpompi dokumentoida ja sitä kautta seurata kehittämissuunnitelman toteutusta.

Määrittelin tutkimuskysymyksen kaikille kyselylomakkeille laajasti käsittelemään ohjaajuutta ja erilaisten ohjausmenetelmien käyttöä. Yksityiskohtaisen ja tarkasti rajatun tutkimuskysymyksen luominen ei ollut tarpeellista toiminnallisen opinnäytetyön tuotoksen kannalta. Tärkeää oli nimenomaan kerätä käytännönläheistä tietoa ohjaamisesta ja ohjausmenetelmistä.



Käytin kvalitatiivisia tiedonkeruumenetelmiä ohjattavien ryhmien palautteen keräämisessä sekä työntekijöiltä keräämän arvioinnin ja palautteen yhteydessä. Kvalitatiivinen aineisto voi pelkistetyimmillään olla kirjoitettua tekstiä, joka on syntynyt tutkijasta riippumatta tai riippuen. Lisäksi kvalitatiivinen aineisto voi olla kuvallista, kirjallista tai jopa äänimateriaalia. (Eskola & Suoranta 2000, 15.) Keräsin palautetta ryhmiltä mielipidejanojen, piirtämisen ja sopivien hymiöiden valitsemisen avulla. Palautteen keräämisessä oli tärkeintä saada osallistujien mielipiteet ja kokemukset näkyviin erityisesti uusien ohjausmenetelmien kokeiluun liittyen. Työntekijöiltä keräsin kehittämissuorituksen päätöstilaisuudessa Learning Café -menetelmällä palautetta kehittämissuorituksen toteutuksesta, opinnäytetyön tuotoksesta ja omasta toiminnastani prosessin aikana. Lisää päätöstilaisuudesta ja työyhteisön antamasta palautteesta kerrotaan kohdassa 7.1 Työyhteisön palaute.

Kehittämissuorituksen toteutukseen osallistui paljon alaikäisiä ja myös suurin osa tutkimukseen osallistuneista isosista oli alaikäisiä. Tiedotin rippikoulu- ja varhaisnuortenleireille osallistuville leiriläisille ja heidän huoltajilleen kehittämissuorituksesta ja toiminnallisesta opinnäytetyöstä osallistujakortin yhteydessä. Leiriläisten huoltajilta kysyttiin kirjeen avulla lupaa lapsen osallistumiselle kehittämissuoritukseen. Osallistujakortin yhteyteen laitoin yhteystiedokseni sähköpostiosoitteen. Kaikki alaikäiset leiriläiset saivat luvan osallistua kehittämissuorituksen toteutukseen ja vain yhden leiriläisen vastauksia ei saanut käyttää opinnäytetyön raportoinnissa.

Isosille kehittämissuorituksesta ja toiminnallisesta opinnäytetyöstä tiedotettiin laajemmin. Isosille, jotka osallistuivat varhaisnuortenleireille ja rippikoululeirille, tein ”Lupa-asiakirjan”, jossa kerrotaan yksityiskohtaisesti kehittämissuorituksen ja toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksesta ja tavoitteista. Lisäksi asiakirjassa kerrotaan, kuinka isosten vastauksia käsitellään opinnäytetyössä. Lupa-asiakirja on kaksiosainen: yläosa on tarkoitettu isosten vanhemmille ja alaosa minulle palautettavaksi. Yläosa sisältää kaiken tarvittavan tiedon toteutuksesta ja minun yhteystietoni. Alaosaan puolestaan merkitään, saako isosen vastauksia käsitellä opinnäytetyössä sekä isosen että alaikäisen huoltajan yhteystiedot ja allekirjoitukset. Lupa-asiakirja hiihtoloma-rippikoululeirin isosille löytyy liitteenä (Liite 1).

## 6.1 Kvantitatiiviset tutkimusmenetelmät oppaan luomisen tukena

Pääasiallinen tiedonkeruumenetelmä opinnäytetyön tuotoksen luomisen tukena olivat kvantitatiivisen tutkimuksen kyselylomakkeet, joissa kysymykset olivat puolistrukturoituja. Puolistrukturoidussa kyselylomakkeessa kysymykset ovat samoja kaikille kyselylomakkeeseen vastaaville henkilöille ja lomakkeessa on sekä monia vastausvaihtoehtoja että mahdollisuus vastata omin sanoin. Ohjeistin kaikkia kyselylomakkeisiin vastaavia henkilöitä kertomalla, miten pitkään vastaamiselle on hyvä varata aikaa ja rohkaisin heitä vastaamaan jokaiseen kysymykseen jotakin, vaikka kysymykset saattaisivat tuntua hankalilta.

Kvantitatiivisena tiedonkeruumenetelmänä käytin kyselylomaketta, koska sen etuna on esimerkiksi se, että lomakkeen avulla voidaan selvittää ja kysellä monipuolisesti asioita. Kyselylomakkeen vahvuus tiedonkeruumenetelmänä on sen mahdollisuus määrittää käytettävä aikataulu ja koituvat kustannukset etukäteen. (Hirsijärvi & Remes & Sajavaara 2007, 190.) Erilaisia kvantitatiivisia kyselylomakkeita oli neljä (4): ”Tarveselvitys”-, ”Ohjaajan itsearviointi ohjaustilanteesta” -, ”Havainnointi”- ja ”Isosen itsearviointi raamiksesta” -lomakkeet. Jokainen kehittämisprojektin toteutukseen osallistuva työntekijä vastasi ensimmäiseksi Tarveselvitys-kyselyyn (liite 2), jonka tarkoituksena oli orientoida vastaajia kehittämisprojektin ja opinnäytetyön teemaan ja samalla kartoittaa jokaisen työntekijän tietämystä erilaisista ohjausmenetelmistä, ohjaajan ominaisuuksista ja kyvyistä sekä omista vahvuuksista ja kehittämisen kohteista ohjaamisen saralla. Tarveselvitys-kyselyyn vastasi 12, joista kuusi (6) on seurakunnalla virassa työskenteleviä aikuisia ja kuusi (6) seurakunnan isosia.

### 6.1.1 Tarveselvitys-kyselyn tarkoitus ja vastausten analysointi

Tarveselvitys-lomake on tarkoituksella kaikista käyttämistäni tiedonkeruumenetelmistä laajoin, jotta lähtökohdat kehittämisprojektille olivat mahdollisimman hyvät ja oppaaseen oli mahdollista kerätä jo vastaajien olemassa olevaa tietoutta ohjaamisesta, ohjaajuudesta ja erilaisista ohjausmenetelmistä. Tarveselvitys-kyselyn johdantona on tietoa kehittämisprojektista ja opinnäytetyöstä. Kysely rakentuu kahden teeman ympärille, jotka on otsikoitu lomakkeessa menetelmäosaamiseksi ja ohjaajuudeksi. Mo-

lempia teemoja käsitellään kuuden kysymyksen avulla eli yhteensä kyselylomakkeessa on 12 vastauskohtaa perustietojen lisäksi. Perustietoina pyydetään täyttämään nimi, ammattinimike ja työn kohderyhmä tai -ryhmät.

Tarveselvitys-lomakkeen kohdat ovat pääsääntöisesti avoimia kysymyksiä, joihin vastaajat kirjoittavat vastauksensa omin sanoin. Lisäksi kyselyssä on monivalintaisia kysymyksiä liittyen ohjausmenetelmiin ja yksi kohta, jossa vastaajat laittavat valmiiksi määritellyt ohjaajan ominaisuudet ja kyvyt mieleiseensä tärkeysjärjestykseen. Vastaajat myös perustelevat valitsemistaan ominaisuuksista tärkeimmän ja vähiten tärkeimmän sekä kertovat lisää ominaisuuksia, joita heidän mielestään ohjaajalla tulisi olla. Kyselylomakkeessa valmiiksi määritellyt ohjaajan ominaisuudet ja kyvyt ovat johdonmukaisuus ja selkeät ohjeet, kaikkien huomioiminen, huumori, esimerkin näyttäminen ja havainnointi, kannustaminen ja motivoiminen, ajan ja tilan hyötykäyttö, mukautumiskykyisyys, innostaminen, kuunteleminen ja huolellinen suunnittelu. Valmiiksi määritellyt ohjaajan kyvyt ja ominaisuudet ovat tarkoituksella tärkeitä ja myös hyvin samankaltaisia, jotta vastaajat pohtisivat kunnolla kunkin ominaisuuden tärkeyttä.

Analysoitaessa ohjaajan ominaisuuksia ja kykyjä käsiteltiin erikseen seurakunnan työntekijöiden ja isosten vastauksia ennen kuin tein yhteenvedon kaikkien vastauksista, koska vastauksista on mahdollista näkyä vastaajien erot iässä ja ohjauskokemuksissa. Vastausten hajonta oli kuitenkin sekä työntekijöillä että isosilla hyvin samanlainen. Tähän vaikuttaa varmasti vastaajien omat vahvuudet ohjaajina ja myös persoonallisuuden piirteet. Vastauksissa esimerkiksi nousi selkeästi esille se, että jollekin vastaajalle huolellinen ohjaustilanteen suunnittelu on tärkeää, kun toiselle taas vähiten tärkeintä. Vastausten hajonta olisi luultavasti ollut pienempi, jos osa valmiiksi määritellyistä ohjaajan ominaisuuksista ja kyvyistä olisivat selkeästi olleet huonoja tai samankaltaisia vastausvaihtoehtoja olisi ollut vähemmän. Esimerkiksi kannustaminen ja motivoiminen tarkoittaa miltei samaa kuin innostaminen.

Taulukko 1 ilmaisee vastausten perusteella viisi (5) tärkeintä ohjaajan ominaisuutta ja kykyä. Taulukko 2 ilmaisee puolestaan viisi (5) vähiten tärkeintä ominaisuutta ja kykyä. Taulukoissa on eritelty jokaisen ominaisuuden kohdalla, montako vastaajaa oli

asettanut kyseisen ominaisuuden tärkeysasteeltaan 1.-3. ja 8.-10. Taulukoissa 1. on tärkein ja 10. vähiten tärkeä ohjaajan ominaisuus ja kyky.

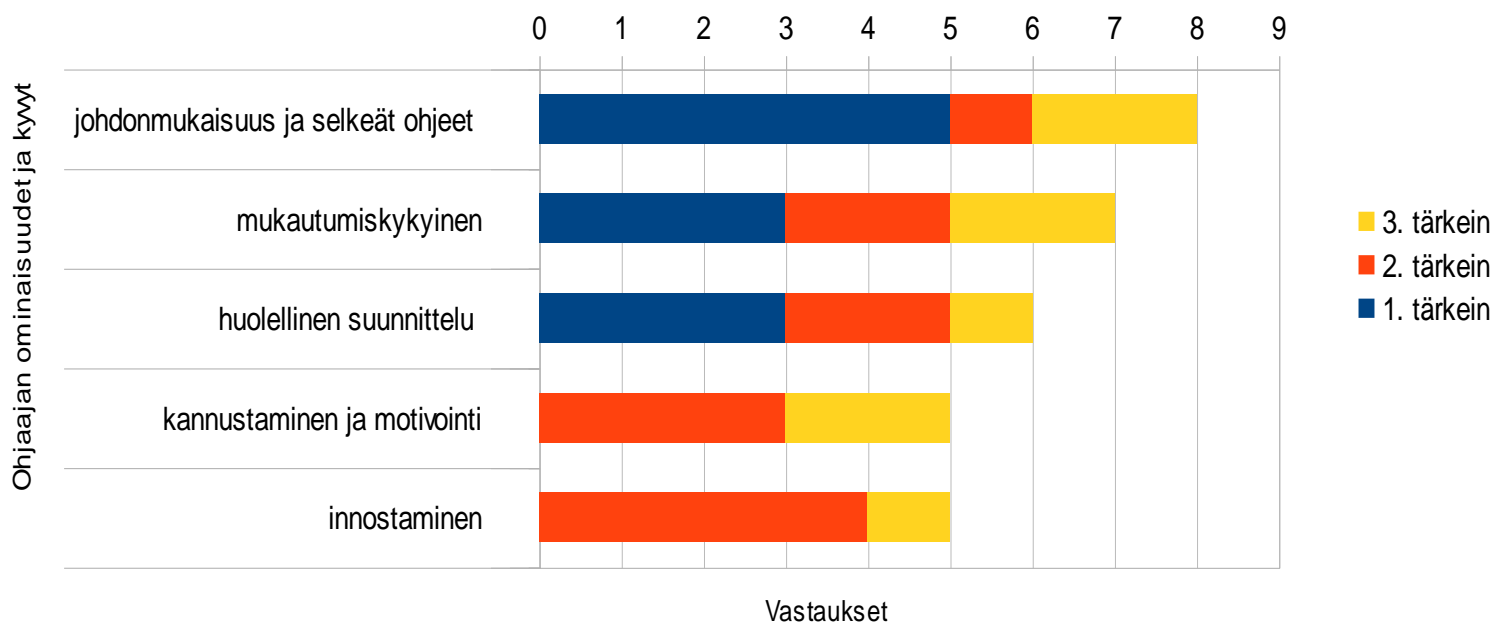
Taulukko 1 ilmaisee sen, että 11 vastaajaa 12:sta on asettanut ohjaajan tärkeimmiksi ominaisuuksiksi ja kyvyiksi johdonmukaisuuden ja selkeät ohjeet, mukautumiskykyisyyden ja huolellisen suunnittelun. Johdonmukaisuus ja selkeät ohjeet nousee kaikista tärkeimmäksi ohjaajan ominaisuudeksi. Vastauksissa on perusteltu tärkeintä ominaisuutta ja kykyä seuraavanlaisesti.

**”johdonmukaisuus ja selkeät ohjeet voivat korvata muita puutteita. Ilman niitä ryhmän vetäminen on mahdoton tehtävä.”**

**”on tärkeää, että muut ymmärtävät kuka on ohjaaja ja että ohjaaja on tarpeeksi napakka.”**

**”Tosi tärkeää, että ohjeet on selkeet, jotta kaikille tulis turvallinen olo ja tunne, että tietää mitä pitää tehdä.”**

TAULUKKO 1



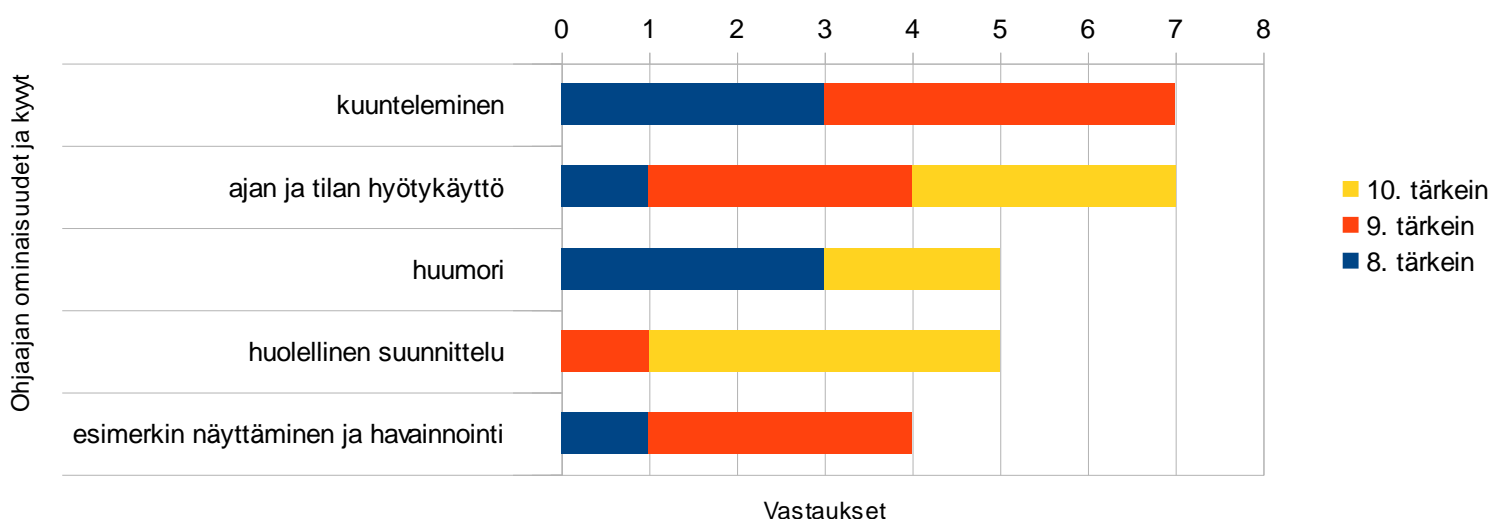
Taulukko 2 puolestaan ilmaisee sen, että yhdeksän vastaajaa 12:sta on asettanut vähiten tärkeimmiksi ohjaajan ominaisuuksiksi ja kyvyiksi ajan ja tilan hyötykäytön, huumorin ja huolellisen suunnittelun. Tärkeysasteilla 8. ja 9. puolestaan ovat ominai-

suuksista ja kyvyistä kuunteleminen sekä esimerkin näyttäminen ja havainnointi. Taulukko 2:n perusteella kaksi vähiten tärkeintä ohjaajan ominaisuutta ja kykyä ovat kuunteleminen sekä ajan ja tilan hyötykäyttö. Vastauksissa on perusteltu ajan ja tilan hyötykäyttöä vähiten tärkeimpänä seikkana seuraavanlaisesti.

**”ajalla ja paikalla ei ole niin väliä, vaan asenne ja toiminta ratkaisee.”**

Muissa perusteluissa nousi esiin se, että ajan ja tilan hyötykäyttö on tärkeää, mutta vastaajien mielestä muut ominaisuudet ja kyvyt ovat tärkeimpiä. Toimiessani ohjaajana käytettävä tila ja ohjaustilanteelle annetut aikaraamit rajoittavat usein ohjaajaa ja vain harvoissa tilanteissa ohjaaja pystyy näihin seikkoihin vaikuttamaan.

TAULUKKO 2



Taulukot 1 ja 2 ilmentävät hyvin vastausten hajontaa, sillä neljä (4) vastaajaa asetti huolellisen suunnittelun vähiten tärkeimmäksi ohjaajan kyvyksi, mutta sama kyky on listattu kolmen (3) vastaajan lomakkeissa myös tärkeimmäksi. On mielenkiintoista tarkastella vastaajien perusteluja valinnoilleen. Perusteluissa näkyy ohjaajien persoonallisuudenpiirteitä ja vahvuuksia ohjaajina. Ohessa vastaajien perusteluja sille, miksi huolellinen suunnittelu on ohjaajan tärkein kyky.

**”Huolellinen suunnittelu (jollei joudu äkkitalanteeseen) on tärkeää, jotta voi vastata ryhmän tarpeisiin ja pysähtyy ajattelemaan tavoit-**

**tetta. Jatkuva kouluttautuminen ja lisätietojen hankkiminen luo pohjan suunnittelulle.”**

**”Hyvä suunnittelu luo pohjan työskentelyyn.”**

Vastaajien perusteluja sille, miksi huolellinen suunnittelu on ohjaajan vähiten tärkein kyky.

**”Valitsin suunnittelun siksi, että olen niin spontaani persoona, enkä ole oikein ikinä oppinut kunnolla suunnittelemaan, joten en koe sitä niin tärkeänä.”**

**”Huolellinen. (Se ei ole vahvuuteni, mutta yritän kompensoida läsnäololla.)”**

#### 6.1.2 Ohjaajan itsearviointi ohjaustilanteesta - ja Havainnointi -kyselyiden tarkoitus

Jokainen ohjaaja itsearvioi omaa ohjaajuuttaan ja toimintaansa vastaamalla ”Ohjaajan itsearviointi ohjaustilanteesta” -kyselyyn (liite 3). Ohjaajat vastasivat tähän kyselyyn mahdollisimman pian ohjaustilanteen jälkeen, jotta vastaaminen oli mahdollisimman pätevää ja ohjaajat muistaisivat ohjaustilanteen yksityiskohtia hyvin. Ohjaajan itsearviointi ohjaustilanteesta -lomakkeen tarkoitus oli auttaa ohjaajia huomaamaan omat vahvuudet ja kehittämisalueet ohjaajana sekä auttaa heitä arvioimaan ohjattavan kohderyhmän toimintaa sekä erilaisia ohjausmenetelmiä, joita he projektin toteutuksen aikana käyttivät.

Lähes kaikkia ohjaustilanteita myös arvioitiin havainnoimalla ja tarkkailemalla ohjaajaa ohjaustilanteen aikana. Havainnoija vastasi Havainnointi-lomakkeeseen, jonka kysymykset ovat yhtäläiset Ohjaajan itsearviointi ohjaustilanteesta -lomakkeen kanssa, jotta ohjaustilanteen toteutusta oli mahdollista arvioida kahdesta näkökulmasta. Yksi ohjaustilanne erosi muista siten, että ohjaajia oli kaksi ja tästä ohjaustilanteesta on täytetty kaksi Ohjaajan itsearviointi ohjaustilanteesta - ja kaksi Havainnointi -lomaketta, jossa arvioidaan erikseen kumpaakin ohjaajaa. Toimin havainnoijana työntekijöiden ohjaamisessa ohjaustilanteissa ja vastavuoroisesti joku työntekijöistä havainnoi minua, kun minä toimin ohjaajana.

Jaoin jokaiselle ohjaajalle ja havainnoijalle ennen ohjaustilannetta Ohjaajan itsearviointi ohjaustilanteesta ja Havainnointi-kyselyt, jotta he pystyivät etukäteen tutustumaan arvioitaviin osa-alueisiin ja näin ollen nopeuttamaan vastaamistaan. Varsinkin havainnoijille lomakkeeseen tutustuminen etukäteen oli tärkeää, jotta he pystyivät huomioimaan havainnoidessaan oleellisia asioita. Pohdin, että voiko itseään arvioivat ohjaajat mahdollisesti hyötyä kyselylomakkeen saamisesta ennen ohjaustilannetta, ja voiko se vaikuttaa ohjaustilanteessa suoriutumiseen positiivisesti. Kuitenkin moni työntekijä täytti saman lomakkeen useaan otteeseen projektin toteutuksen aikana, joten lomake oli monille tuttu jo entuudestaan. En usko, että kyselyyn perehtyminen etukäteen on vaikuttanut merkittävästi ohjaustilanteen toteutukseen. Ainakaan suurta eroa ei näy tarkastellessa samojen ohjaajien täyttämiä lomakkeita aikajärjestyksessä.

Jokaisen ohjaajan kanssa käytiin läpi mahdollisimman pian ohjaustilanteiden jälkeen lomakkeissa annettu arviointi myös suullisesti, jotta ohjaajat pystyivät oppimaan ohjaustilanteesta jotain uutta ja saivat palautetta omasta työstään sekä lomakkeiden täyttäjät pystyivät vielä tarkentamaan, mitä kullakin vastauksellaan tarkoitti. Annoin mahdollisuuden vastausten muuttamiseen ja niiden täydentämiseen suullisen läpikäymisen yhteydessä, koska usein nousi uusia huomioimisen arvoisia seikkoja esille ja toisinaan kyselyyn vastaaja oli ajatellut kysymyksen väärin tai vastannut hieman aiheen vierestä. Vastaajien tekemät muutokset ja lisäykset olivat oleellisia tarkoituksenmukaisen opinnäytetyön tuotoksen syntymisen kannalta.

Ohjaajan itsearviointi ohjaustilanteesta – ja Havainnointi -lomakkeet ovat puolistrukturoituja kyselyitä. Niissä ensin pyydetään kirjaamaan ylös perustietoja, jotka helpottavat täytettyjen lomakkeiden säilytyksessä ja ovat tukena oppaan luomisessa. Tällaisia perustietoja ovat ohjaajan nimi, käytetyt ohjausmenetelmät, toiminnan kohde-ryhmä, ryhmän koko ja ohjaustilanteen kesto. Havainnointi-lomakkeessa pyydetään myös havainnoijan nimi. Molemmissa lomakkeissa on perustietojen lisäksi seitsemän (7) kohtaa, jotka ovat muotoiltu kysymyksiksi ja arviointia vaativiksi kohdiksi. Kummassakin lomakkeessa on yksi monivalintainen kysymys, useampi vapaasti vastattavia kohtia eli avoimia kysymyksiä ja yksi kohta, jossa vastaaja valitsee vastaustaan sopivimman kuvaavan numeron. Numeroiden määritelmät on selitetty vastauskohdassa.

Lomakkeiden rakenne etenee siten, että ensin vastaaja arvioi ohjaajan toimintaa ennen ohjaustilannetta ja sen aikana. Tämän jälkeen arvioidaan ryhmässä vallitsevaa ilmapiiriä ja sen muuttumista. Lopuksi annetaan positiivista ja rakentavaa palautetta ohjaajalle sekä arvioidaan käytettyä ohjausmenetelmää. Vastaajalle on jätetty myös tilaa vapaalle sanalle, johon hän voi kirjoittaa huomioitaan, jotka eivät nousseet esille aiemmissa vastauksissa. Lomakkeiden rakenteessa on pyritty huomioimaan ohjaustilanteiden rakenne, mutta myös teemoittamaan vastauskohtia siten, että lomakkeisiin vastaaminen olisi mahdollisimman mutkatonta. Jos lomakkeet olisi luotu täysin ohjaustilanteen rakenteiden mukaan, olisi vastauskohtia todennäköisesti tullut useampia ja sama teema olisi toistunut. Kyselylomakkeiden rakenne palveli hyvin sekä ohjaajia oman toimintansa itsearviointissa että havainnoivien henkilöiden vastaamista, sillä havainnoijat pystyivät täyttämään lomaketta ohjaustilanteen aikana ja ohjaajien puolestaan oli helppo ohjaustilanteiden jälkeen vastata lomakkeeseen teemoitettujen kohtien ansiosta.

Ohjaajan itsearviointi ohjaustilanteesta – ja Havainnointi -lomakkeiden vastaukset nostivat esiin oleellisia ohjaamiseen ja erilaisten ohjausmenetelmien käyttämiseen liittyviä huomioita, jotka kokosin mahdollisimman kattavasti Ohjaajan punainen lanka -oppaaseen. Lomakkeiden käyttäminen myös rohkaisi ohjaajia pohtimaan ohjaajuuttaan ja monet oivalsivatkin uusia osa-alueita, joita tulee huomioida erilaisissa ohjaustilanteissa. Lomakkeiden täyttäminen vei aikaa muutamasta minuutista 15 minuuttiin, riippuen ohjaajan paneutumisesta lomakkeen täyttämiseen. Tarkoituksena oli luoda mahdollisimman tarkoituksenmukaiset ja nopeasti vastattavissa olevat lomakkeet, jotta ne eivät veisi vastaajien työaika liikaa.

### 6.1.3 Isosen itsearviointi raamiksesta -kyselyn tarkoitus

Loin Ohjaajan itsearviointi ohjaustilanteesta -lomakkeen pohjalta isosille itsearviointi-lomakkeen hiihtolomarippikoululeirillä toteutettuihin raamattupiireihin. Erillinen lomake isosille oli välttämätön, koska raamattupiirit eli raamikset poikkeavat muista kehittämisprojektin ohjaustilanteista valmiiksi määriteltujen teemojen ja rakenteensa puolesta. Raamikset ovat oleellinen osa rippikoululeirien opetuksellista osuutta, sillä raamiksissa leiriläiset pääsevät tutustumaan Raamattuun pienryhmässä isosen joh-



dolla. Raamisten toiminnallisuus tekee oppimisesta miellyttävämpää. Lisäksi noin viiden leiriläisen pienryhmässä jokaisen osallistaminen on helpompaa ja myös mahdolliset yksilökohtaiset tarpeet tulevat näkyviin selkeämmin kuin esimerkiksi oppitunneilla, joihin kaikki leiriläiset osallistuvat.

Isoset eivät itse suunnitelleet raamiksia, vaan minä ohjasin ne heille etukäteen ja isosten tehtävänä oli toteuttaa suunnitelma ja valita vaihtoehtoisista ohjausmenetelmistä ryhmälleen sopivimmat. Käytin raamisten suunnittelun tukena isoselle suunnattua ”Ihan sama” -opasta, joka on myös jaettu kaikille seurakunnan isosille (Hirsto, Paalanne & Siukkonen 2012). Muokkasin valmiita raamismateriaaleja ja toiminnallisia ohjausmenetelmiä hiihtolamarippikouluryhmälle sopivimmaksi. Tavoitteenani oli luoda raamiksille toistuva rakenne ja jokaiselle päivälle oma teema, mutta antaa myös isosille ohjaajina vastuuta toiminnallisten menetelmien valitsemisessa. Uskon, että vastuunjakaminen isosille raamisten suunnittelussa lisäsi heidän motivaatiotaan ohjaajina. Yhdessä raamiksessa käytettiin noin kolmea toiminnallista menetelmää, mutta annoin isosille vaihtoehtoisia menetelmiä aina enemmän kuin mitä raamiksissa käytettiin, jotta he pääsivät itsekkin vaikuttamaan ohjaustilanteen suunnitteluun ja toteutukseen. Käytetyistä toiminnallisista menetelmistä ”Mielipidejana”, ”Maisema”, ”Nitkutin” ja ”Hot Seat” ovat myös ”Ohjaajan punainen lanka” -oppaassa.

Isosen itsearviointi raamiksesta -kyselyssä (liite 4) isoset arvioivat ryhmässä vallinneen ilmapiirin lisäksi omaa toimintaansa ohjaajana eli antavat itselleen sekä positiiivista että rakentavaa palautetta. Lisäksi isoset arvioivat toimintaansa ohjaajana vastaamalla neljään väittämään valitsemalla vastaustaan sopivimmin kuvaavan numeron. Kyselyssä on myös jätetty tilaa muille huomioille, joita isosille on mahdollisesti noussut raamisten toteutuksessa ja myös mahdollisuus antaa minulle palautetta raamisten suunnittelusta. Kysely ei myöskään ole yhtä laaja kuin muut kyselyt, koska isoset vastasivat samaan kyselyyn joka päivä raamiksen jälkeen.

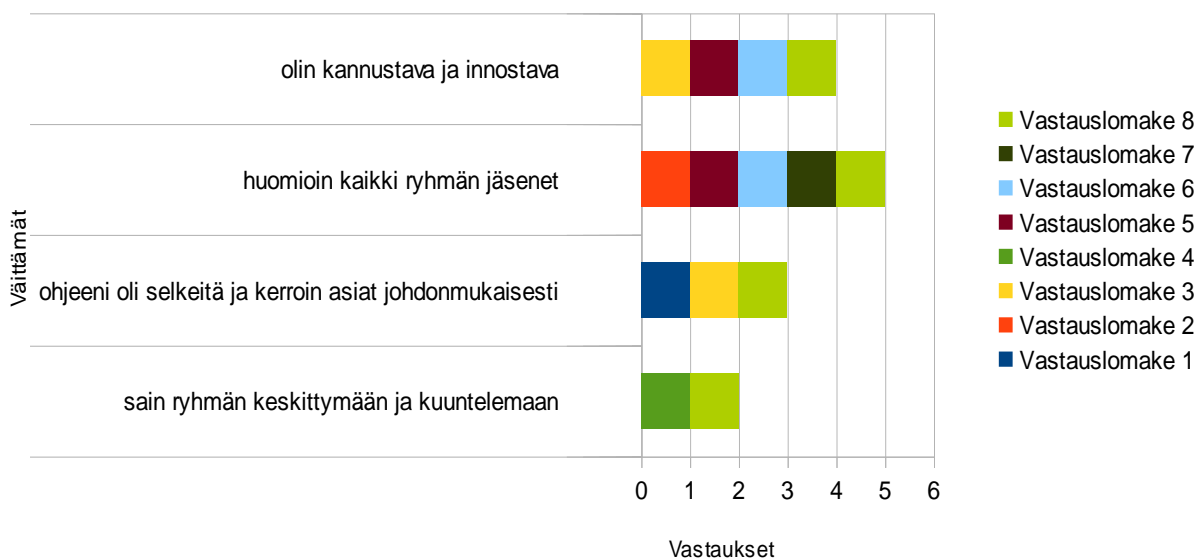
Isosten täyttämän kyselyn tarkoituksena oli rohkaista heitä pohtimaan omaa ohjaajuuttaan, huomaamaan kehittämisen kohtia sekä nostaa esiin raamiksissa nousevia ongelmatilanteita. Kyselyiden täyttäminen helpotti raamisten toteutuksen seuraamista ja pienryhmän ryhmäytymisen tarkkailua. Täytettyjä lomakkeita lukiessani huomasin, että isoset pohtivat paljon pienryhmän toimintaa ja kertoivat myös yksityiskohtaisesti,

jos jokin asia oli mennyt huonosti. Isokset kirjoittivat myös lomakkeisiin rohkeasti, jos heitä oli kohdeltu ryhmäläisten osalta huonosti. Ongelmakohtien ylöskirjoittaminen oli hyvin tärkeää, jotta mieltä painavat seikat tulivat näkyväksi sekä isoselle että minulle. Pystyin helpommin antamaan rohkaisevaa palautetta ja käymään isosten kanssa läpi seikkoja, joita tulisi myös omassa toiminnassaan ohjaajana huomioida tai mitkä seikat ovat sellaisia, joihin ei tarvitse reagoida tai lähteä mukaan.

Vastauksista nousi onnistumisen kokemuksia muun muassa ryhmän innostumisesta aiheeseen, toiminnallisten menetelmien toimivuudesta, omasta toiminnasta ohjaajana myös haasteiden keskellä ja ryhmäläisten omaan ideointiin liittyen. Haasteita puolestaan olivat muun muassa ryhmän puheliaisuus, heidän motivoiminen Raamatunaiheeseen ja ryhmässä olleiden yksilöiden osallistaminen toimintaan. Lomakkeista voi päätellä, että ryhmässä vallinnut ilmapiiri on selkeästi vaikuttanut myös ohjaamiseen ja ohjaustilanteen toteutukseen. Haasteena kaikille ohjaajille onkin huomioida ryhmän ilmapiiri ja toimia sen ehdoilla. Ohjaajan olisi hyvä pystyä muuttamaan ryhmän ilmapiiriä innostavalla toiminnallaan ja sopivien ohjausmenetelmien käyttämisellä, mutta taitavakaan ohjaaja ei aina pysty muuttamaan ilmapiiriä.

Kyselyn viimeisessä kohdassa isokset vastasivat ohjaustilanteeseen ja ohjaamiseen liittyviin väittämiin valitsemalla vastaustaan parhaiten kuvaavan numeron. Vastausvaihtoehdot olivat numeroitu 1-4, jossa 1 tarkoittaa huonosti ja 4 erinomaisesti. Vastauksia selaillessa huomasin, että moni isosista oli vastannut väittämiin numeroilla 2 ja 3. Vain kymmenessä (10) lomakkeessa on vastattu ääripäänumeroin, joista kahdeksassa (8) on vastattu numerolla 4 ja kahdessa (2) vastauksella 1. Loin taulukon, jossa ilmenee, mihin väittämiin isokset vastasivat useimmin numerolla 4. Tämä taulukko ilmaisee, missä isokset ovat väittämien puolesta parhaiten onnistuneet ohjaajina eri teemaisissa raamiksissa. Taulukon tiedot tulevat kahdeksasta (8) vastauslomakkeesta, joihin ovat vastanneet kolme (3) eri isosta. Tämä tarkoittaa sitä, että kuudesta isosesta vain kolme vastasi kyselyn väittämiin numerolla 4.

TAULUKKO 3



Taulukko 3 ilmaisee sen, että useimmiten vastaaja on kokenut onnistuneensa ohjaajana kaikkien ryhmäläisten huomioimisessa. Tämä on mielestäni erittäin hyvä ja tavoitteellinen huomio, sillä yksi ohjaajan haasteellisimmista tehtävistä on juurikin kaikkien ohjattavien huomioiminen. Usein ohjaustilanteissa ohjaajan huomio kiinnittyy vahvoihin henkilöihin, jolloin aremmat ja hiljaisemmat yksilöt eli juuri he, jotka kaipaisivat huomiota ohjaajalta eniten, jäävät usein taka-alalle. Tietenkin raamikset muodostuivat vain viiden leiriläisen pienryhmistä, joten kaikkien huomioiminen on ollut helpompaa esimerkiksi verrattuna koko leirin yhteisiin pelihetkiin.

Toinen onnistumisen kokemus vastauslomakkeiden perusteella oli ollut kannustavana ja innostavana ohjaajana toimiminen. Tämäkin on erittäin tärkeä onnistumisen kokemus varsinkin nuorelle ohjaajalle. Innostavana ja kannustavana ohjaajana toimiminen vaatii ohjaajalta aitoutta ja rohkeutta. Usein on helpompi vain kertoa ohjeet ja heittää pallo ryhmälle, mutta kannustavana ja innostavana ohjaajana toimiminen lisää ryhmän toiminnan mielekkyyttä ja oppiminen ohjaustilanteessa on helpommin saavutettavissa.

Taulukko 3 näyttää hyvin vastaajan onnistumista ohjaajana tietyssä ohjaustilanteessa. Esimerkiksi taulukossa Vastauslomake 8 on vastannut jokaiseen väittämään numerolla 4, mikä ilmaisee vastaajan olleen tyytyväinen omaan suoritukseensa ohjaajana kyseisen raamoksen aikana. Valitsin kyselylomakkeeseen tällaisen kohdan, jotta saisin nähdä Vastauslomake 8:n kaltaisia vastauksia. Oletukseni oli se, että isoset

eivät uskalla antaa itselleen paljon kehuja, vaan pikemminkin nöyryyvät valitsemaan vastausvaihtoehdoista tyydyttävä- ja hyvä-vaihtoehdot. Taulukko 3 osoittaa tämän oletukseni paikkansapitäväksi, sillä vain kahdeksassa lomakkeessa oli uskallettu kehua rohkeasti omaa toimintaansa. Lomakkeita palautui minulle kuitenkin rippikoululeirin aikana 36 kappaletta.

### 6.3 Kerätyn tiedon luotettavuus ja siirrettävyys

Opinnäytetyön tuotoksen luomisen tukena käytetyt tiedonkeruumenetelmät tutkivat laajasti ohjaajuuteen ja ohjaustilanteisiin liittyviä seikkoja, minkä vuoksi tutkimusaineistosta nousutta tietoa oli mahdollista siirtää kattavasti oppaaseen. Tiedon siirrettävyyttä paransi monipuoliset ohjaustilanteet, joista kerättiin tietoa itsearvioimalla ja havainnoimalla.

Tutkimusaineiston luotettavuutta puolestaan heikentää se, että aineisto koostuu vain 12 henkilön näkökulmista. Kerätyn tiedon luotettavuutta ja siirrettävyyttä tulisikin tutkia erikseen keräämällä tietoa opasta käyttäneiltä henkilöiltä ja myös pyytää palautetta ohjaajilta, jotka eivät ole olleet mukana oppaan luomisessa.

Kerätyn aineiston analysoinnin tuloksia on myös tarkasteltava kriittisesti, sillä jokainen vastaus on syntynyt kontekstikohtaisesti ja vastaajat ovat perustelleet valintojaan henkilökohtaisesta näkökulmasta ja vastaamishetken olosuhteiden mukaisesti. Ohjaamiseen ja ohjaajuuteen liittyvässä tutkimuksessa tärkeässä asemassa on vastaajan persoonallisuus, joka vaikuttaakin merkittävästi tuloksiin. Tämän vuoksi koin, että on tärkeämpää poimia toistuvia tai täysin muista poikkeavia havaintoja aineistosta, jotta opinnäytetyön tuotokseen olisi mahdollista siirtää kattavasti tärkeitä huomioita liittyen ohjaamiseen, ohjaustilanteisiin ja erilaisten ohjausmenetelmien käyttämiseen.

Kerätyn tiedon siirrettävyyttä tulisi tutkia erikseen tuotoksen eli ”Ohjaajan punainen lanka” -oppaan toimivuuden näkökulmasta siten, että opasta käytäviltä henkilöiltä

pyydetäisiin arviota sen sisällöstä ja palautetta oppaan toimivuudesta ja vahvuuksista.

## 7 KEHITTÄMISPROJEKTIN TOTEUTUKSEN JA OPINNÄYTETYÖN TUOTOKSEN ARVIOINTI JA MAHDOLLISUUDET

Kehittämiprojektin aikana täytettyjen kyselylomakkeiden ja projektiin osallistuneiden työntekijöiden kanssa käytyjen keskustelujen avulla oli mahdollista seurata toteutusta ja kerätä palautetta toiminnasta. Männistön seurakunnalle toteutettu laaja kehittämisprojekti loppui 29. toukokuuta 2013, jolloin järjestin seurakunnan työntekijöille Kehittämiprojektin päätöstilaisuuden. Tilaisuuden tarkoitus oli jakaa kokemuksia prosessista työntekijöiden kesken ja myös kerätä palautetta sekä kehittämisprojektin toteutuksesta että toiminnallisen opinnäytetyön tuotoksesta.

### 7.1 Työyhteisön palaute

Työyhteisön palautetta kerättiin päätöstilaisuudessa toukokuun lopulla. Päätöstilaisuuteen osallistui kuusi seurakunnan työntekijää, jotka olivat olleet mukana kehittämisprojektin toteutuksessa sekä kirkkoherra. Päätöstilaisuudessa kerättiin palautetta kehittämisprojektin toteutuksesta, julkaistiin opinnäytetyön tuotoksena syntynyt opas ja annettiin sille palautetta ja kehittämisideoita sekä arvioitiin toimintaani prosessin aikana. Kirkkoherra sekä työntekijät että isokset, jotka osallistuivat kehittämisprojektin toteutukseen, saivat omakseen tulostetun version oppaasta.

Valitsin palautteen ja kehittämisideoiden keräämiseen toiminnallisen Learning Café-menetelmän. Jaoin työntekijät kolmeen pienryhmään, joista kahdessa oli kaksi henkilöä ja yhdessä kolme. Toteutin jaon siten, että jokaisessa ryhmässä oli työntekijät, jotka eivät olleet toimineet samoissa ohjaustilanteissa kehittämisprojektin toteutuksen aikana, jotta he saivat arvioitaessaan tuoda esille monipuolisesti erilaisia näkökulmia ja kokemuksiaan projektin toteutuksesta ja siten mahdollisesti oppimaan ja kuulemaan uutta. Learning Café -menetelmässä jokainen pienryhmä käsittelee vuorollaan

ohjaajan antamia kysymyksiä tai termejä. Kysymykset tai termit ovat usein kirjoitettu paperille, johon ryhmät vuorollaan täydentävät toistensa vastauksia. Lopuksi jokainen käsitelty kysymys tai termi ja sen vastaukset esitetään koko ryhmälle ja mahdollisesti vielä yhdessä täydennetään vastauksia. (Suomen ympäristöopisto SYKLI.)

Työntekijät käsittelivät kolmea arviointiaihetta: palaute projektin toteutuksesta, oppaasta ja minun työskentelystäni. Projektin ja oppaan palautteessa oli eritelty kolme osa-aluetta, joista halusin palautetta. Palautepaperissa on otsikkoina aihe ja otsikon alla aiheeseen liittyvät kysymykset. Projektin toteutuksen ja oppaan palautepaperissa on laatikoitu kolme arviointiaihetta vielä erikseen, jotta vastaaminen olisi helpompaa aihekohtaisesti. Tavoite jokaisessa palautepaperissa oli saada työntekijät pohtimaan vahvuuksia, heikkouksia ja antamaan kehittämideoita. Oppaalle annettua palautetta käsitellään tarkemmin osiossa 7.2 Oppaan vahvuudet ja kehittämisalueet.

Palautepaperit on otsikoitu ”Palaute projektin toteutuksesta”, ”Palaute oppaasta” ja ”Palaute Sannalle”. Työntekijät kirjasivat muun muassa ylös, että projektin toteutuksessa mukana oleminen lisäsi oman työn arvostamista. Ohessa on lainaus projektille annetusta positiivisesta palautteesta.

**”Sannan työpanos ja metodit: niiden näkeminen ja kokeminen käytännössä.”**

Projektin toteutuksen arvioinnissa ja siinä mukana olemisessa työntekijät kirjasivat ylös, että mukana oleminen teki hyvää ja toteutuksen aikana oppi uusia ohjausmenetelmiä. Lisäksi palautteeseen oli kirjattu ohessa oleva huomio.

**”Oli hyvä pohtia asioita ja peilata omaakin tekemistä ja olla mukana projektissa.”**

Haaste kehittämisprojektin toteutuksessa oli työntekijöiden mielestä kokonaisuuden hahmottamisen vaikeus. Olen samaa mieltä työntekijöiden kanssa tästä huomiosta ja mietinkin paljon kehittämisprojektia suunniteltaessa ja myös toteutuksen aikana, miten paljon minun on hyvä tiedottaa kaikille projektiin osallistuville työntekijöille toteutuksesta muissa kohderyhmissä. Kaikilla työntekijöillä oli paljon muita työtehtäviä ja

koin, että täysivaltainen tiedottaminen kokonaisuudesta todennäköisesti tuntuisi työntekijöistä raskaalta, koska kehittämisprojektin toteutus tapahtui hyvin laajassa mittakaavassa. Mielestäni oli tärkeämpää selkeästi käydä läpi jokaisen työntekijän kanssa, mikä osa heidän työalastaan liittyy kehittämisprojektiin.

Työntekijät kirjasivat paljon huomioita minun toiminnastani projektin toteuttajana. Kiitosten lisäksi esille nousee myös arvokasta rakentavaa palautetta. Rohkaisinkin työntekijöitä antamaan minulle rakentavaa palautetta, jotta oppisin ja pystyisin kehittämään toimintaani. Kuitenkin kyseessä on ensimmäinen projekti ja opinnäytetyö, jonka olen toteuttanut, joten varmasti esille nousee paljon myös kehitettävää. Työntekijät arvioivat toimintaani ohjaajana, projektin toteuttajana ja organisoijana, käyttämiäni ohjausmenetelmiä ja käyttämäni työotetta. Ohessa suoria lainauksia työntekijöiden antamasta palautteesta.

**”Ohjaajana Sanna on aktiivinen, kuunteleva, utelias, tiedonhaluinen”**

**”Aikataulut pitivät, vastuullinen ohjaaja”**

**”Liian nopea tempo puheessa & tehtäväksiannoissa (vanhuksille)  
→ selkeyttä/ yksinkertaisuutta itseilmaisuun!”**

**”Olen harkinnut ja valinnut hyvin ja syvällisesti projektin eri osa-alueet”**

**”Aktiivisesti käytät monipuolista osaamistasi erialoilla, suuri kiitos soitosta!!!”**

**”Tasapuolisuus ohjaajia ja ohjattavia kohtaan, sis. kunnioittavan asenteen”**

**”Forum-teatteri toimi riparilla väkevästi”**

**”Hyvä kokonaisvaltainen työote, et keskittynyt vain ”suorittamaan” projektiisi liittyviä tehtäviä vaan olit aidosti läsnä ja annoit täysipainoisen työpanoksen”**

Koen, että vaikka yllämainittu palaute on osoitettu minulle, se silti osoittaa kehittämisprojektin ja toiminnallisen opinnäytetyön tuotoksen olleen onnistuneet kokonaisuudet. Tietenkin minun toimintani on vaikuttanut merkittävästi lopputulokseen ja näin ollen palaute toiminnastani on ollut välttämätöntä kerätä. Mielestäni kuitenkin

eniten projektin toteutukseen ja opinnäytetyön tuotokseen ovat vaikuttaneet työntekijät ja heidän työpanoksensa tälle prosessille ja heidän monipuolinen palautteensa sekä kehittämisprojektista että minun toiminnastani osoittavat prosessin olleen myös motivoiva heille.

## 7.2 Oppaan vahvuudet ja kehittämisalueet

Oppaan ehdoton vahvuus on mielestäni sen käytännönläheinen ja omaa pohdintaa herättelevä teksti, jossa konkreettisesti nousee esille ohjaajien hiljaista tietoa. Oppaan käytettävyyttä lisäävät oppaassa monipuolisesti esiteltävät taide- ja kulttuurikasvatuksen menetelmät ja niiden sovellukset. Työyhteisö mainitsi oppaan vahvuudeksi sen värikkyuden, uuden ja hyödynnettävän tiedon, infolaatikot sekä positiivisen ja rohkaisevan näkökulman ohjaamiseen. Työyhteisö antoi viholle kehittämisideoiksi paljon samoja, joita itsekin olin pohtinut. He haluaisivat oppaaseen lisää uusia menetelmiä ja lähteitä. Työntekijöiden mielestä oppaasta tulisi kerätä palautetta käyttäjiltä, jotta oppaan päivittäminen olisi mahdollisimman tarkoituksenmukaista ja tehokasta. Oppaan selkeyteen liittyen työyhteisöstä nousi eriävää palautetta. Suurin osa työntekijöistä kehui oppaan selkeyttä ja rakennetta, mutta muutaman työntekijän mielestä oppaan selkeyttä voisi parantaa, jos esimerkiksi informaatiolaatikoita, kappaleita ja sisennyksiä olisi vähemmän.

Pohdin pitkään opasta luodessani, että liitänkö pitkän lähdeluettelon loppuun vai nojaanko pitkälti kehittämisprojektin aikana kerättyyn tietoon. Tiesin, että minun täytyy laittaa lähteisiin ainakin ne tietopohjat, joita en ole itse tutkinut, kuten ryhmään liittyvä teoria. Mielestäni kuitenkin olisi lukijan kannalta osaltaan lähteitä tärkeämpää nimetä muita käytettäviä menetelmäoppaita, joiden kautta lukija voisi omaksua uusia ohjausmenetelmiä ja kartuttaa osaamistaan ohjaajana.

Huomasin jo oppaan taittovaiheessa paljon kehittämisalueita, mutta työlle asetetut aikaraamit tulivat vastaan, enkä ehtinyt toteuttaa kaikkia ideoitani. Minun olisi pitänyt suunnitella ajankäyttöäni vielä tarkemmin ja koenkin, että oppaan luomiselle jäi liian vähän aikaa. Oppaan sisältö on kuitenkin mielestäni hyvin kattava toiminnallisen



opinnäytetyön tuotokseksi ja kehittämisprojektin toteutukseen suhteutettuna, mutta lopputulosta selaillessa huomaa paljon kehitettävää ja parannettavaa.

Jo oppaan suunnitteluvaiheessa tarkoitukseni oli tuottaa oppaaseen liitteitä ohjausmenetelmiin liittyen. Liitteiden tarkoitus olisi ollut helpottaa ohjaajien suunnittelu-työtä ja oppaassa esiteltyjen ohjausmenetelmien käyttämistä. Liitteinä olisi voinut olla kopioitavia materiaaleja, jotka helpottava laajojen menetelmien havainnollistamista tai sellaisten menetelmien toteutusta, joissa käytetään esimerkiksi kuvia, palapelejä.

Oppaan visuaalisuutta olisi voinut myös parantaa ja taittojalkeä hioa. Oppaan kuvitukseen olisi voinut lisätä valokuvia, joiden avulla olisi voinut vielä paremmin havainnollistaa ohjaustilanteita ja mahdollisia ongelmatilanteita. Valokuva ohjaustilanteesta antaa mielestäni paljon enemmän tietoa lukijalle, kuin tilanteen kuvailu sanoin tai piirustuksilla. Taittamiseen olisi pitänyt varata enemmän aikaa, jotta pienet virheet olisi voitu karsia pois. Valmiissa oppaassa on taiton näkökulmasta ongelmia kuvien rajautumisessa siten, että jotkut kuvat ikään kuin katkeavat, koska ne on taitettu liian ahtaasti. Oppaasta löytyy myös pieniä, mutta huomattavissa olevia kirjoitusvirheitä, jotka olisivat karsiutuneet pois muutamalla ylimääräisellä tekstin läpilukemisella. Nämä kirjoitus- ja taittovirheet ovat työntekijöille tulostetuissa versioissa, mutta PDF-tiedostoon virheet on korjattu.

Kaiken kaikkiaan olen kuitenkin erittäin tyytyväinen lopputulokseen ja työyhteisöltä saamani positiivinen palaute myös osoittaa onnistumiseni. Koen, että onnistuin luomaan oppaan, johon on helppo tarttua ja käyttää. Lisäksi sisältö kattaa monipuolisesti tärkeitä osa-alueita ja myös tuo esille uusia näkökulmia ja ajatuksia liittyen ohjaamiseen ja ohjaustilanteisiin.

## 8 LOPUKSI

Toiminnallisen opinnäytetyön tuotos on mielestäni onnistunut ja se täyttää sille asetetut tavoitteet. Kehittämistyön tekeminen seurakunnalla ja uniikin oppaan tuottaminen

seurakunnalle olivat motivoivia ja mielenkiintoisia tehtäviä. Aluksi jännitin paljon työyhteisön minulle asettamia odotuksia, sillä tällaista työtä tehdään hyvin harvoin seurakunnassa. Työyhteisöstä nousseen positiivisen palautteen myötä koen, että olen onnistunut tuomaan projektin ja oppaan kautta työyhteisölle uusia taitoja ja tietoa, joita he voivat monipuolisesti hyödyntää työssään sekä oman osaamisen arvostamista.

Kehittämiprojektin toteutuksen ja opinnäytetyön tuotoksen tuottamiseen käytetty työmäärä on ollut valtava yhdelle henkilölle. Projektia suunniteltaessa ja tuotosta luodessa olikin erityisen tärkeää muistaa tuoda esille monipuolisesti erialojen ammattilaisten näkökulmia ja välttää oman mielipiteen suurta/mittavaa ilmenemistä lopputuloksessa.

Loppujen lopuksi koen, että Männistön seurakunnalle toteutettu kokonaisuus oli minua ammatillisesti voimaannuttava prosessi, sillä pääsin valjastamaan omaa osaamistani hyötykäyttöön ja myös jakamaan omaa asiantuntijuuttani muille. Opin myös prosessin aikana hyvin paljon työelämästä, erilaisista kohderyhmistä, projektityöskentelystä sekä teoreettisen ja kerätyn tutkimustiedon siirtämisestä käytäntöön. Sain myös ohjaajana paljon uusia näkökulmia työskentelyyn ja koen, että ammatillisuuteni on kasvanut prosessin aikana suuria harppauksia.

Olen toiminut vielä kehittämiprojektin toteutuksen ja toiminnallisen opinnäytetyön tuotoksen julkaisemisen jälkeen Männistön seurakunnalla ja on ollut hienoa huomata, kuinka työntekijät – sekä isoset että virkasuhteessa toimivat työntekijät – kantavat kalentereidensa ja kansioidensa välissä Ohjaajan punainen lanka -opasta. Kesän viimeisellä rippikoululeirilläkin opas löytyi toisinaan isosten suunnitteluhetken jälkeen pöydältä ja päivän mittaan huomasin käytettävän oppaassa esiteltyjä menetelmiä. Opas on tullut näkyväksi työyhteisössä, mutta vielä se voisi ottaa askeleen eteenpäin ja tulla käytetyksi muissakin organisaatioissa. Minulla on vahva usko siihen, että Ohjaajan punainen lanka -oppaalla on paljon opetettavaa muillekin ja punaiset lankakerät odottavat innolla uusia lukijoitansa.

## LÄHTEET

- Forum Theatre 2011. Forum-teatterin hyödyntäminen. Viitattu 12.11.2013  
<http://www.actvise.eu//index.php?id=99>
- Hirsto, Johanna & Paalanen, Helena & Siukkonen, Antti 2012. Ihan sama – Isoselle. Helsinki: LK-kirjat & Nuorten kirjat.
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2007. Tutki ja kirjoita. 13. uudistettu painos. Helsinki: Kustanneosakeyhtiö Tammi
- Huhtala, Johanna & Huovinen, Jaana & Kauppi, Timo & Laine, Pia & Mäkelä, Heidi & Palojärvi, Pauliina & Rantanen, Ulla & Suvanto, Kirsi & Tanner, Teuvo. Merenmies, Jaana & Marttila, Sirpa (toim.) 2007. Mahdollistaja. Työllistymistä edistävän ohjauksen lukukirja. Suomen Punainen Risti. Response-projekti.
- Järvinen, Tomi 2009. Voimaantumisen (empowerment) arvioinnin haasteita. Ammatikasvatuksen aikakauskirja 11(1). OKKA-säätiö. Viitattu 19.8.2013.  
[http://www.okka-saatio.com/aikakauskirja/arkisto/2009-1/Ammatti09\\_Jarvinen8\\_17\\_2.pdf](http://www.okka-saatio.com/aikakauskirja/arkisto/2009-1/Ammatti09_Jarvinen8_17_2.pdf)
- Kataja, Jukka & Jaakkola, Timo & Liukkonen, Jarmo 2011. Ryhmä liikkeelle! Toiminnallisia harjoituksia ryhmän kehittämiseksi. Jyväskylä: Ps-kustannus/Taito.
- Keltikangas-Järvinen, Liisa 2006. Hyvä Itsetunto. Helsinki: WSOY.
- Kinnunen, Pekka & Penttilä, Liisa & Rantala, Jaakko & Salonen, Kauko & Tervo, Timo (toim.) 2003. . Innostuskirja.Nyt! Sosiokulttuurisen toiminnan polunpäitä. Painotalo Suomenmaa: Opintokeskus kansalaisfoorumi.
- Kirkkolaki 1993. 26.11.1993/1054.
- Kirkon työmarkkinailaitos 2010. Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus 2010-2012 sekä erillissopimukset. Helsinki.
- Kulttuuriyhdistys Väristys ry 2011. Luovuutta! Taide- ja kulttuurikasvatuksen menetelmäopas monikulttuuriseen nuorisotoimintaan 2011. Katso! -projekti. Jyväskylä.
- Kuopion ev. lut. seurakunnat 2013a. Hallinto ja päätökset. Viitattu 3.2.2013.  
<http://www.kuopionseurakunnat.fi/hallinto-ja-paatokset>
- Kuopion ev. lut. seurakunnat 2013b. Apua ja tukea. Viitattu 3.2.2013.  
<http://www.kuopionseurakunnat.fi/apua-ja-tukea>
- Kurki, Leena 2008. Sosiokulttuurinen innostaminen. Muutoksen pedagogiikka. Tampere: Vastapaino.
- Kurki, Leena 2000. Sosiokulttuurinen innostaminen. Muutoksen pedagogiikka. Tampere: Vastapaino.
- Kronqvist, Eeva-Liisa & Pulkkinen, Minna-Leena 2007. Kehityopsykologia – Matkalla muutokseen. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit.
- Lappi, Otto 2002. Opettaminen Verkossa ja verkko-opiskelu - Opas Opettajille. Luku 2: Oppimiskäsityksistä. Viitattu 7.2.2013  
<http://www.mv.helsinki.fi/home/olappi/yopedas/verkkoopas/luku2.htm>
- Mehtonen, Tuija 2011. Sosiaalisen vahvistamisen osaaminen. Teoksessa Lundbom, Pia & Herranen, Jatta (toim.) 2011. Sosiaalinen vahvistaminen kokemuksina ja

- käy-tänteinä. Humanistinen ammattikorkeakoulu. Sarja C. Oppimateriaaleja 26, 13-29.
- Mäkinen, Aulikki 2013. Projekti- ja opinnäytetyösuunnitelmaan liittyvä palaveri 23.3.2013. Kuopio: Männistön seurakunta.
- Männistön seurakunnan juhlavuosi 2012-2013. Kuopion ev.lu. seurakunnat. Esite. Viitattu: 3.2.2013  
[http://www.kuopionseurakunnat.fi/files/kuopio/Mannisto\\_dok/JUHLAVUODEN\\_ESITE\\_pienemmillä\\_kuvilla.pdf](http://www.kuopionseurakunnat.fi/files/kuopio/Mannisto_dok/JUHLAVUODEN_ESITE_pienemmillä_kuvilla.pdf)
- Ollikainen Sanna-Mari 2013. Ohjaajan punainen lanka – Työkalupakki täynnä ohjausmenetelmiä. Humanistisen ammattikorkeakoulun opinnäytetyön tuotos. Viitattu 17.11.2013.  
<https://www.dropbox.com/s/bcetwht0xsvvfet/OHJAAJAN%20PUNAINEN%20LANKA%20-%20Ty%C3%B6kalupakki%20t%C3%A4ynn%C3%A4%20ohjausmenetelmi%C3%A4pdf.pdf?m=>
- Pennington, Donald C 2005. Pienryhmän sosiaalipsykologia. Suom. Ahokas Marja. Helsinki: Gaudeamus
- Rongas, Anne. Erik H. Eriksonin psykososiaalisen kehityksen teoria. Kehityspsykologia kurssi PS2. Viitattu 10.2.2013.  
[http://personal.inet.fi/private/anne.rongas/ps2/ps2\\_07.html](http://personal.inet.fi/private/anne.rongas/ps2/ps2_07.html)
- Saastamoinen, Mikko 2007. Ryhmätutkimuksen suuntia sosiaalipsykologiassa. UNI-press Ab. Teoksessa: Sosiaalipsykologia. Yksilöstä yhteiskuntaan. Toimittanut Pekka Kuusela.
- Savolainen, Miina 2008. Maailman ihanin tyttö. The Loveliest Girl in the World.
- Suomen ev. lut. kirkko 2013. Usko ja arvot. Ihmisarvo ja hyvinvointi. Viitattu: 3.2.2013  
<http://evl.fi/EVLfi.nsf/Documents/BA5100719470EA29C22570590036EB8D?OpenDocument&lang=FI>
- Suomen virtuaaliyliopisto. Opas ryhmäoppimiseen. Ryhmän kehitysvaiheet. IQ Form. Viitattu 7.2.2013  
[http://palvelut.virtuaaliyliopisto.fi/iq\\_team\\_ryhma\\_ryhma\\_fin.asp](http://palvelut.virtuaaliyliopisto.fi/iq_team_ryhma_ryhma_fin.asp)
- Suomen ympäristöopisto SYKLI. Ryhmätyöt ja -keskustelut. Learning cafe, aivoriihi ym. Viitattu 30.1.2013 <http://draivi.sykli.fi/sivu/124>
- SuomiSanakirja 2013. Forum-teatteri. Viitattu 20.9.2013  
<http://www.suomisanakirja.fi/forum-teatteri>
- Toimintakertomus ja tilinpäätös 2011. Kuopion ev.lut. Seurakuntayhtymä.
- Toivakka, Sari & Maasola, Miina 2011. Itsetunto kohdalleen! Harjoituksia itsetuntemuksen ja vuorovaikutustaitojen oppimiseen. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Valtiovarainministeriö 2006. Julkinen sektori työnantajana. Viitattu 19.8.2013  
[http://www.vm.fi/vm/fi/04\\_julkaisut\\_ja\\_asiakirjat/01\\_julkaisut/06\\_valtion\\_tyomarkkinalaiset/ho\\_eupj\\_suomi\\_nettil.pdf](http://www.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/01_julkaisut/06_valtion_tyomarkkinalaiset/ho_eupj_suomi_nettil.pdf)
- Vilkka, Hanna 2010. Toiminnallinen opinnäytetyö 12.2.2010. (Power Point –esitys). Viitattu 12.9.2013 [http://vilkka.fi/hanna/Toiminnallinen\\_ont.pdf](http://vilkka.fi/hanna/Toiminnallinen_ont.pdf)
- Vilkka, Hanna 2006. Tutki ja havainnoi. Helsinki: Tammi.

## LIITTEET

Liite 1: Lupa-asiakirja

Liite 2: Tarveselvitys-kysely

Liite 3: Ohjaajan itsearviointi ohjaustilanteesta -kysely

Liite 4: Isosen itsearviointi raamiksesta -kysely

## Liite 1: Lupa-asiakirja



# HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

**Lupa-asiakirja 26.2.2013**

Suoritan Männistön seurakunnalla projekti- ja opinnäytetyöopintojeni. Opintojeni tavoitteena on kehittää työntekijöiden ohjausmenetelmäosaamista ja ohjaajuutta. Opinnäytetyöni tuotoksena syntyy **Ohjaajan punainen lanka - Työkalupakki täynnä ohjausmenetelmiä** -opas, jonka tarkoituksena on tukea työntekijöitä heidän ohjaustehtävissään.

Kerään kehittämisprojektini aikana tietoa kyselylomakkein Männistön seurakunnan työntekijöiltä, jotka osallistuvat projektini toteutukseen. Kerättyä tietoa käytän pohjana oppaan luomisessa. Projektissani toimii työntekijöinä myös isosia, sillä toteutan projektiani muun muassa varhaisnuortenleireillä ja hiihtolomarippikoululeirillä.

Vastauksia käsitellään yksityisyydensuojaa kunnioittaen ja täytetyt vastauslomakkeet tuhotaan projekti- ja opinnäytetyöopintojeni päätyttyä. Vain minä, Sanna Ollikainen, käsittelen vastauslomakkeita. Opinnäytetyön raportissa saatan käyttää suoria lainauksia vastauksista, mutta tällöin käsittelen vastauksia anonyymisti, jolloin vain vastaaja voi tunnistaa oman vastauksensa. Opinnäytetyön tuotokseen eli Ohjaajan punainen lanka -oppaaseen ei tule lainauksia vastauksista.

**Terveisin,**

**Sanna-Mari Ollikainen**

sanna-mari.ollikainen@humak.edu



**Täytä alla olevat tiedot ja palauta Sannalle 2.3.2013 hiihtolomarippikoululeirille lähdetessä.**

**Isosen vastauksia saa käyttää opinnäytetyössä:**

**Kyllä**  **Ei**

**Isosen tiedot**

Nimi: \_\_\_\_\_

Sähköpostiosoite: \_\_\_\_\_

Allekirjoitus: \_\_\_\_\_

**Alaikäisen isosen huoltajan tiedot**

Nimi: \_\_\_\_\_

Sähköpostiosoite: \_\_\_\_\_

Allekirjoitus: \_\_\_\_\_

## Liite 2: Tarveselvitys-kysely



HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

Hei!

Teen tausta- ja tarveselvitystä kehittämisprojektiani ja opinnäytetyötäni varten. Teen projektin ja opinnäytetyöni samanaikaisesti ja niiden tarkoituksena on luoda vihko, joka tukee Männistön seurakunnan työntekijöitä ohjaustehtävissään. Teos tulee sisältämään teoreettiskäytännöllistä tietoa ohjaustilanteista (esimerkiksi teoriaa ja konkreettisia menetelmiä). Tämän kyselyn tavoitteena on kartoittaa kunkin projektin ja opinnäytetyöhön osallistuvan työntekijän henkilökohtaisia vahvuuksia ja kehittymistarpeita.

Vastauksia käytetään projektin ja opinnäytetyön toteutusta suunniteltaessa ja raportoitaessa. Vastauksia käytetään raportoitaessa yksityisyydensuojaa kunnioittaen. Täytetyt vastauslomakkeet tuhotaan projektin ja opinnäytetyön päätyttyä.

Terveisin **Sanna-Mari Ollikainen**  
Opiskelija, Humanistinen ammattikorkeakoulu

**Nimi:** \_\_\_\_\_

**Ammattinimike:** \_\_\_\_\_

**Työsi kohderyhmä/-ryhmät:** \_\_\_\_\_

### Menetelmäosaaminen

**1)** Mitkä seuraavista menetelmistä ovat sinulle **helppoja** ohjata? (voit valita useita)

- tutustumis- ja ryhmäytymisharjoitukset
- liikunnalliset harjoitukset
- luovan toiminnan harjoitteet (taide, ääni, draama)
- rentoutumisharjoitukset ja rauhoittavat harjoitukset
- kilpailut (tietovisat)
- suullinen luennointi ja muistiinpanojen teettäminen

muut, mitkä: \_\_\_\_\_

**2)** Mitkä seuraavista menetelmistä ovat sinulle **haastavia** ohjata? (voit valita useita)

- tutustumis- ja ryhmäytymisharjoitukset
- liikunnalliset harjoitukset
- luovan toiminnan harjoitteet (taide, ääni, draama)
- rentoutumisharjoitukset ja rauhoittavat harjoitukset
- kilpailut (tietovisat)
- suullinen luennointi ja muistiinpanojen teettäminen

muut, mitkä: \_\_\_\_\_





3) Mitkä ovat vahvuutesi menetelmäosaamisessasi?

---



---



---

4) Mitä kehitettävää menetelmäosaamisessasi on?

---



---



---

5) Minkälaista menetelmäosaamista haluaisit lisää?

---



---



---

6) Minkälaiset menetelmät koet ohjaajana erityisen haastaviksi tai minkälaisia menetelmiä et voi käyttää työssäsi? Miksi?

---



---



---

### Ohjaajuus

1) Laita seuraavat ohjaajan kyvyt/taidot tärkeysjärjestykseen siten, että 1 = tärkein ja 10 = vähiten tärkeä.

- johdonmukaisuus ja selkeät ohjeet
- kaikkien huomioiminen
- huumori
- esimerkin näyttäminen ja havainnointi
- kannustaminen ja motivoiminen
- ajan ja tilan hyötykäyttö
- mukautumiskykyinen (huomioi ryhmän tarpeet ja pystyy muuttamaan toimintatapaansa tai menetelmää)
- innostaminen
- kuunteleminen
- huolellinen suunnittelu (erilaisiin menetelmiin perehtyminen, oman tietämyksen lisääminen)





2) Perustelee äsken valitsemistasi kyvyistä/taidoista tärkein (1) ja vähiten tärkeä (10):

Tärkein: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Vähiten tärkeä: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

3) Mitä muita kykyjä ohjaajalla tulee mielestäsi olla?

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

4) Mitkä ovat sinun vahvuutesi ohjaajana?

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

5) Minkälaiset ohjaustilanteet koet haastavina?

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

6) Minkälaisia ominaisuuksia haluaisit ohjaajana oppia?

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Voit jatkaa vastauksia lomakkeen toiselle puolelle, mikäli tilaa ei ollut riittävästi.

**Kiitos vastauksista!**

## Liite 3: Ohjaajan itsearviointi ohjaustilanteesta -kysely



HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

1

### Ohjaajan itsearviointi ohjaustilanteesta

Ohjaajan nimi: \_\_\_\_\_  
 Ohjausmenetelmä/-t: \_\_\_\_\_  
 Toiminnan kohderyhmä: \_\_\_\_\_  
 Ryhmän koko: \_\_\_\_\_  
 Ohjaustilanteen kesto: \_\_\_\_\_

**1. Arvioi omaa toimintaasi ohjaajana seuraavien väittämien mukaan. Ympyröi sopivin numero.**

(1 = huonosti, 2 = tyydyttävästi, 3 = hyvin, 4 = erinomaisesti )

Suunnittelin ohjaustilanteen	1	2	3	4
Sain ryhmän keskittymään ja kuuntelemaan	1	2	3	4
Ohjeistin toiminnan selkeästi ja johdonmukaisesti	1	2	3	4
Huomioin kaikki ryhmän jäsenet	1	2	3	4
Pysyin suunnitellussa aikataulussa	1	2	3	4
Hyödynsin käytettävissä olevan tilan	1	2	3	4

**2. Millainen oli ryhmässä vallinnut ilmapiiri ennen ohjaustilannetta? (voit valita useamman)**

- rauhallinen  
 epävarma  
 välinpitämätön  
 puhelias  
 jokin muu, mikä: \_\_\_\_\_

**3. Muuttuiko ryhmän ilmapiiri ohjaustilanteen aikana?**

- kyllä, miten: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 ei

**4. Missä onnistuit ohjaajana erityisen hyvin?**

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**5. Mikä ohjaustilanteessa oli haastavaa tai mitä olisit ohjaajana voinut tehdä toisin?**

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_



**6. Arvioi käyttämäsi ohjausmenetelmää seuraavien väittämien avulla**

	Kyllä	Ei
Menetelmä oli minulle uusi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menetelmä oli helppo ohjata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menetelmä osallisti kaikki ryhmäläiset	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Menetelmä oli ryhmälle turvallinen (ei loukannut ketään)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Voisin käyttää menetelmää uudestaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**7. Muuta huomioitavaa**

(voit kirjoittaa tähän ohjaustilanteeseen liittyviä seikkoja, jotka eivät tulleet esille aiemmissa vastauksissasi)

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

**Kiitos vastauksistasi!**

## Liite 4: Isosen itsearviointi raamiksesta –kysely



HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

### Isosen itsearviointi raamiksesta

Isosen nimi: \_\_\_\_\_

Raamiksen teema/nimi: \_\_\_\_\_

Raamiksen kesto: \_\_\_\_\_min

Raamisryhmän koko: \_\_\_\_\_leiriläistä

Raamiksesta käytetty toiminnallinen menetelmä: \_\_\_\_\_

#### 1) Millainen ilmapiiri ryhmässä vallitsi ennen raamiksen aloittamista?

- rauhallinen
- epävarma
- välinpitämätön
- puhelias
- jokin muu, mikä: \_\_\_\_\_

#### 2) Mikä oli raamiksen pitämisessä helppoa ja missä onnistuit? Kehu itseäsi!

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

#### 3) Mikä raamiksen pitämisessä oli haastavaa tai mitä olisit voineet tehdä toisin?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

#### 4) Arvioi ja pohdi omaa toimintaasi raamiksen ohjaajana seuraavien väittämien avulla. Ympyröi sinulle sopivin numero.

( 1 = huonosti, 2 = tyydyttävästi,  
3 = hyvin, 4 = erinomaisesti )

Sain ryhmän keskittymään ja kuuntelemaan	1	2	3	4
Ohjeeni oli selkeitä ja kerroin asiat johdonmukaisesti	1	2	3	4
Huomioin kaikki ryhmän jäsenet	1	2	3	4
Olin kannustava ja innostava	1	2	3	4

Ota täytetty lomake mukaan iltapalaveriin ja palauta Sannalle

Kiitos! 

