

Paula Nordström

KÄSIKIRJA KOTOLAN
OHJAAJIEN TYÖN TUEKSI
Mikael-oppilaskodin työn kehittäminen

Opinnäytetyö
Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma


Lokakuu 2014




MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU

Mikkeli University of Applied Sciences

KUVAILULEHTI

 MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU <small>Mikkeli University of Applied Sciences</small>	Opinnäytetyön päivämäärä 27.10.2014				
Tekijä Paula Nordström	Koulutusohjelma ja suuntautuminen Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma				
Nimeke Käsikirja Kotolan ohjaajien työn tueksi - Mikael-oppilaskodin työn kehittäminen.					
Tiivistelmä Kehittämistyön tavoitteena oli kehittää Mikkelissä sijaitsevan Oppimis- ja ohjauskeskus Mikaelin oppilaskodin Kotolan työtä tarkastelemalla, selkiyttämällä ja yhtenäistämällä heidän toimintaansa. Tavoitteena oli mallintaa Kotolan toiminta ja tuottaa kehittämistyön tuloksena Kotolan käsikirja, joka toimisi ohjaajien työn tukena sekä perehdytys- ja markkinointivälineenä. Kehittämistyö lähti liikkeelle työelämätarpeesta. Työympäristö on muuttunut suuresti viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana eikä Kotolan toiminta ole täysin ehtinyt muutoksiin mukaan työyhteisön kehittämismyönteisyydestä huolimatta. Työyhteisö koki tarvetta tarkastella toimintaa uudelleen, selkiyttää ja yhtenäistää toimintatavat sekä kirjata ne ylös Kotolan ohjaajien käsikirjaan. Teoreettisena perustana kehittämissä toimii ohjaustyö, sillä Kotolan toiminta rakentuu ohjaustyölle, jota tehdään ratkaisu- ja voimavarakeskeisesti. Työssä perehdytään yksilö- ja ryhmäohjaukseen, ratkaisu- ja voimavarakeskeiseen ajattelu- ja työskentelytapaan sekä ohjausprosessiin, jota tarkastellaan tavoitteen, suunnitelman, menetelmien, toiminnan sekä palautteen ja arvioinnin kautta. Kehittämistyö eteni viiden vaiheen kautta. Alussa määriteltiin tarve ja tavoitteet, jonka jälkeen erityyppisten keskustelumenetelmien sekä kyselyn kautta lähdettiin työtä kehittämään. Itse kehittäminen tapahtui sykleissä, joissa tapaamiset, korjaus- ja muutosehdotukset sekä työstäminen vuorottelivat. Kehittämiseen oli valittu kaksi innokasta työntekijää sekä palvelupäällikkö, joiden kanssa tavattiin neljä kertaa. Lisäksi kehittäminen piti sisällään useita tunteja kirjoittamista ja muokkaamista, yhteydenottoja sähköpostitse ja puhelimitse sekä kaksi tapaamista koko työyhteisön kesken. Kehittämistyön tuloksena Kotolan ohjaajien työ- ja toimintatavat selkiytyivät ja työ kokonaisuudessaan sai yhtenäiset linjaukset. Konkreettisenä tuotoksena syntyi Kotolan käsikirja, josta Kotolan työyhteisö ajatteli tulevaisuudessa kehittää todellisen Kotolan laatukäsikirjan. Kotolan käsikirja painettiin ja otettiin aktiiviseen käyttöön.					
Asiasanat (avainsanat) ohjaus, ratkaisukeskeisyys, voimavarakeskeisyys, ohjausprosessi, käsikirja					
Sivumäärä 31 + 1 + erillinen liite	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%; padding: 2px;">Kieli</td> <td style="width: 33%; padding: 2px;">URN</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">suomi</td> <td style="padding: 2px;"></td> </tr> </table>	Kieli	URN	suomi	
Kieli	URN				
suomi					
Huomautus (huomautukset liitteistä) Kotolan käsikirja löytyy erillisestä liitteestä PDF-muodossa.					
Ohjaavan opettajan nimi Hanne Salovaara-Pitkänen	Opinnäytetyön toimeksiantaja Oppimis- ja ohjauskeskus Mikael, oppilaskoti Kotola				

DESCRIPTION

 <p>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences</p>		Date of the bachelor's thesis 27 th October 2014	
Author Paula Nordström		Degree programme and option Civic Activities and Youth Work	
Name of the bachelor's thesis The handbook to support the work of Kotola's counsellors. The development of Kotola's student home			
Abstract The goal of this bachelor's thesis was to develop counsellors' work in Mikael-school located in Mikkeli. The purpose was to describe already existing working methods and create a handbook. The handbook is supposed to support counsellors' work and work also as an orientation and marketing tool. The development work started from the need of the work community. The working environment has changed a lot during the last twenty years and the development hasn't kept up. The working community felt the need to re-examine, clarify and unify working methods. After this process the aim was to write down the working methods in the handbook. Counselling was chosen as the theoretical background for the development process because Kotola's work is based on solution and empowerment oriented counselling. The focus is on individual and group counselling, solution and empowerment oriented way of thinking and counselling as a process. The work proceeded through five steps. At the beginning the need and the goals were set. After this the development process begun through different kinds of discussion methods and a survey. The development happened in cycles where meetings with the working community, development proposals and writing down the material took turns. Two eager workers and a service manager were named for the development group. The development process included four meetings with the development group, many hours of writing, cooperate with the service manager and to meetings with the working community. As the result working methods came clearer. As the concrete result the handbook for the Kotola was created. The idea for the future is to create a quality manual based on the material of the handbook. The handbook was printed and taken in use.			
Subject headings, (keywords) counselling, solution orientation, empowerment orientation, counselling process, handbook			
Pages 31 + 1 + a separate attachment		Language Finnish	
Remarks, notes on appendices The handbook of Kotola is on the separate attachment, on PDF.			
Tutor Hanne Salovaara-Pitkänen		Bachelor's thesis assigned by Mikael-school, student home Kotola	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	1
2	KEHITTÄMISYMPÄRISTÖ	3
2.1	Oppimis- ja ohjauskeskus Mikael.....	3
2.2	Mikaelin oppilaskoti Kotola	3
3	KEHITTÄMISTYÖN TEOREETTINEN PERUSTA.....	6
3.1	Ohjaus	6
3.1.1	Yksilöohjaus	8
3.1.2	Ryhmäohjaus.....	9
3.2	Ratkaisu- ja voimavarakeskeisyys	10
3.3	Ohjausprosessi	13
3.3.1	Tavoite	14
3.3.2	Suunnitelma	15
3.3.3	Menetelmät	16
3.3.4	Toiminta.....	18
3.3.5	Palaute ja arviointi	19
4	KEHITTÄMISPROSESSI	21
4.1	Tarpeen kartoitus ja tavoitteet	21
4.2	Menetelmät	21
4.3	Prosessin eteneminen.....	22
4.4	Tuotos	25
4.5	Palaute ja arviointi	25
5	POHDINTA	27
	Lähteet.....	30

LIITE

Liite 1 Ohjaussuunnitelma

1 JOHDANTO

Ohjausta tapahtuu lähes kaikkialla: oppilaitoksissa, työpaikoilla, nuorisotyössä sekä paljon muualla. Erilaisia ohjaajiakin löytyy lukemattomia: on työnohjaajia, opinto-ohjaajia, nuoriso-ohjaajia, ryhmänohjaajia, kuntoutusohjaajia ja niin edelleen. (Onnismaa 2007, 16 - 20.) Ohjaustyön tarve sekä ohjaustyön tekijöiden määrä ovat kasvaneet viimeisen kymmenen vuoden aikana merkittävästi (Latomaa 2011, 47). Mitä ohjaus konkreettisesti on? Mitä elementtejä se pitää sisällään? Näihin ja muihin kysymyksiin pyrin vastaamaan opinnäytteessäni, minkä avulla voi tehdä päätelmiä ohjauksen lisääntymisen syistä yhteiskunnassamme.

Opinnäytteeni tavoitteena on kehittää Mikkelissä sijaitsevan Oppimis- ja ohjauskeskus Mikaelin oppilaskoti Kotolan työtä tarkastelemalla ja selkiyttämällä heidän toimintaansa. Kehittämistyön tuotoksena syntyy Kotolan ohjaajien käsikirja, joka mallintaa ohjaajien työtä ja näin ollen toimii ohjaajien arjen työn tukena sekä perehdytys- ja markkinointivälineenä.

Opinnäytteen työstäminen lähtee työelämätarpeesta. Oppilaskoti Kotolan työyhteisö kokee, että he tarvitsevat toimintaansa selkeyttä ja yhtenäistä linjaa sekä toimintatapojen uudelleentarkastelua ja muokkausta. Tämän tarpeen selittää se, että Mikael-koulu on muuttunut valtakunnallisesti palvelevasta kuurojen koulusta valtakunnallisesti palvelevaksi oppimis- ja ohjauskeskukseksi, joka tarjoaa palveluja lapsille ja nuorille, joilla on sosiaalisia, psyykkisiä ja neurologisia erityisvaikeuksia. Oppilaskodin asukkaiden haasteet ovat siis muuttuneet kuulo-ongelmista entistä monimuotoisimmiksi, minkä seurauksena myös oppilaiden tuen tarve on muuttunut. Kotolan toiminta on toki kehittynyt ja mukautunut näiden muutosten myötä, mutta työyhteisö kokee, että yhteiselle tarkastelulle, kehittämiselle ja muokkaamiselle on tarvetta.

Kotolan toimintaa kehitetään ja se kehittyy syntyvän käsikirjan avulla. Käsikirjaan on määrä kirjata Kotolan toimintatavat ja -menetelmät tarkasti ylös, joten ennen asioiden kirjaamista tarkastellaan työyhteisön kanssa toimivat ja toimimattomat tavat ja menetelmät sekä kehitetään, muokataan ja mahdollisesti poistetaan niitä. Kotolan käsikirjaa

työstetään tiiviissä yhteistyössä Kotolan ohjaajien kanssa.

Kotolan käsikirjan valmistuttua se painetaan paperiversioksi ja otetaan aktiiviseen käyttöön. Käsikirjan sisältöä päivitetään jatkossa kahden vuoden välein Kotolan ohjaajien toimesta sekä työstetään mahdollisesti myöhemmin Kotolan laatukäsikirjaksi.

Opinnäytteessäni kerron aluksi taustaa kehittämisympäristöstä eli Oppimis- ja ohjauskeskus Mikaelista ja sen osana toimivasta oppilaskoti Kotolasta. Kotolan toiminta rakentuu ratkaisu- ja voimavarakeskeiselle ohjaustyölle, minkä vuoksi opinnäytteen teoriaosuus keskittyy yksilö- ja ryhmäohjaukseen, ratkaisu- ja voimavarakeskeisyyteen sekä muutamiiin ohjauksen eri elementteihin, jotka Kotolankin arjessa näkyvät.

Kehittämisprosessin olen kuvannut viiden eri kohdan kautta, joita ovat: tarpeen kartoitus ja tavoitteet, menetelmät, prosessin eteneminen, tuotos sekä palaute ja arviointi. Kehittämistyön lopussa pohditaan ohjaustyötä yleisesti sekä arvioidaan kehittämisprosessin onnistumista.

2 KEHITTÄMISYMPÄRISTÖ

2.1 Oppimis- ja ohjauskeskus Mikael

Oppimis- ja ohjauskeskus Mikael on Mikkelissä sijaitseva, vuonna 1893 perustettu valtion erityiskoulu, joka toimii osana Opetushallituksen alaista valtakunnallista erityisen tuen palveluverkoston, Valterian. Keskus palvelee erityistä tukea tarvitsevia oppilaita, heidän perheitään sekä ammattihenkilöstöä. Sen tehtävänä on tukea lähikouluperiaatetta sekä toimia kasvatuskumppanina. (Oppimis- ja ohjauskeskus Mikael 2014.)

Mikael-koulu tarjoaa oppilaille luokkamuotoista yksilöllistä opetusta aina esiopetuksesta lisäopetukseen saakka sekä lisäksi se tarjoaa oppimista tukevaa kuntoutusta. Oppilaina Mikael-koulussa on lapsia ja nuoria, joilla on kieleen ja vuorovaikutukseen liittyviä oppimisen vaikeuksia sekä usein sosiaalisia, psyykkisiä ja neurologisia haasteita. (Oppimis- ja ohjauskeskus Mikael 2014.)

Oppimis- ja ohjauskeskus Mikael tarjoaa oppilaille arviointi- ja tukijaksoja, valmennusta, tukikeskusteluja sekä joustavia opetuspalveluja. Näiden lisäksi oppimis- ja ohjauskeskus tuottaa oppimateriaaleja yleisen, tehostetun ja erityisen tuen tarpeisiin sekä tarjoaa koulutus- ja konsultaatiopalveluja kasvatusalan henkilöstölle. Oppimis- ja ohjauskeskus Mikaelin yhteydessä toimii oppilaskoti Kotola, jossa Mikael-koulun oppilaat voivat asua kouluviikot. (Oppimis- ja ohjauskeskus Mikael 2014.)

2.2 Mikaelin oppilaskoti Kotola

Mikaelin oppilaskoti Kotola on osa Oppimis- ja ohjauskeskus Mikaelia. Kotola tarjoaa mahdollisuuden asumiseen ja ympärivuorokautiseen tukeen ja ohjaukseen sunnuntai-illasta perjantai-iltapäivään. Kotolassa on paikka 15 nuorelle, jotka ovat pääsääntöisesti 13–18-vuotiaita, mutta vaihtelua tapahtuu ikähaitarin molempiin suuntiin. Kotola on tarkoitettu ensisijaisesti Mikael-koulun omille oppilaille, mutta myös Mikael-koulun ulkopuolisilla nuorilla on mahdollisuus Kotolassa asumiseen. Mikael-koulun ulkopuolisia nuoria varten on oppilaskotiin kehitetty kolmiportainen tuetun asumisen malli. (Oppimis- ja ohjauskeskus Mikael 2014; Kotolan työntekijät 2014.)

Kotola on Mikael-koulun yhteydessä oleva nelikerroksinen rakennus, joka pitää sisällään mm. 14 eri solua, joista 11 on Kotolan käytössä, työntekijöiden työ- ja taukotilat, yleisen toimintatilan, kolme saunaa sekä kuntosalin. Lisäksi säännöllisessä käytössä ovat ruokala, kotitalousluokka ja iltapäivätoiminnan tilat sekä mahdollisuuksien mukaan koulun puolella olevat tilat, kuten liikuntasali, puutyö- ja musiikkiluokka. (Kotolan työntekijät 2014.)

Nuoret asuvat Kotolassa 2-5 hengen soluissa, jossa jokaisella nuorella on oma huone. Makuuhuoneiden lisäksi soluissa on wc, suihkutila sekä olohuone, jonka yhteydessä on keittiönurkkaus. Soluista löytyy valmiina kalusteet, mutta nuoret saavat itse sisustaa tiloista oman näköisensä tuomalla huoneisiinsa omaa sisustusrekvisiittaa. Halutessaan nuori voi kuitenkin käyttää huoneessaan Kotolasta löytyviä verhoja, mattoja ja liinavaatteita. (Kotolan työntekijät 2014.)

Kotolan nuorten kanssa työskentelee kahdeksan ohjaajaa sekä palvelupäällikkö. Koulustaustoina työntekijöillä on mm. sosionomin, yhteisöpedagogin, lastenhoitajan, lähikasvattajan, liikuntaneuvojan ja askarteluohjaajan tutkinnot. Yhdeksästä työntekijästä seitsemän on käynyt oman pohjatutkintonsa lisäksi neuropsykiatrisen valmentajan koulutuksen. Pohjakoulutuksen lisäksi työntekijöiltä löytyy myös muita koulutuksia ja tutkintoja, kuten mm. merkonomin ja somistajan tutkinnot. (Kotolan työntekijöiden haastattelu 2014.)

Jokainen Kotolan työntekijä, lukuun ottamatta palvelupäällikköä, toimii vähintään yhden nuoren omaohjaajana. Omaohjaajan tehtäviin kuuluvat nuoren kuntoutuksen ja kehityksen perusteellinen ohjaaminen lähtien ohjaussuunnitelman ja kuukausikoosteen teosta säännöllisiin kahdenkeskisiin hetkiin. (Kotolan työntekijät 2014.)

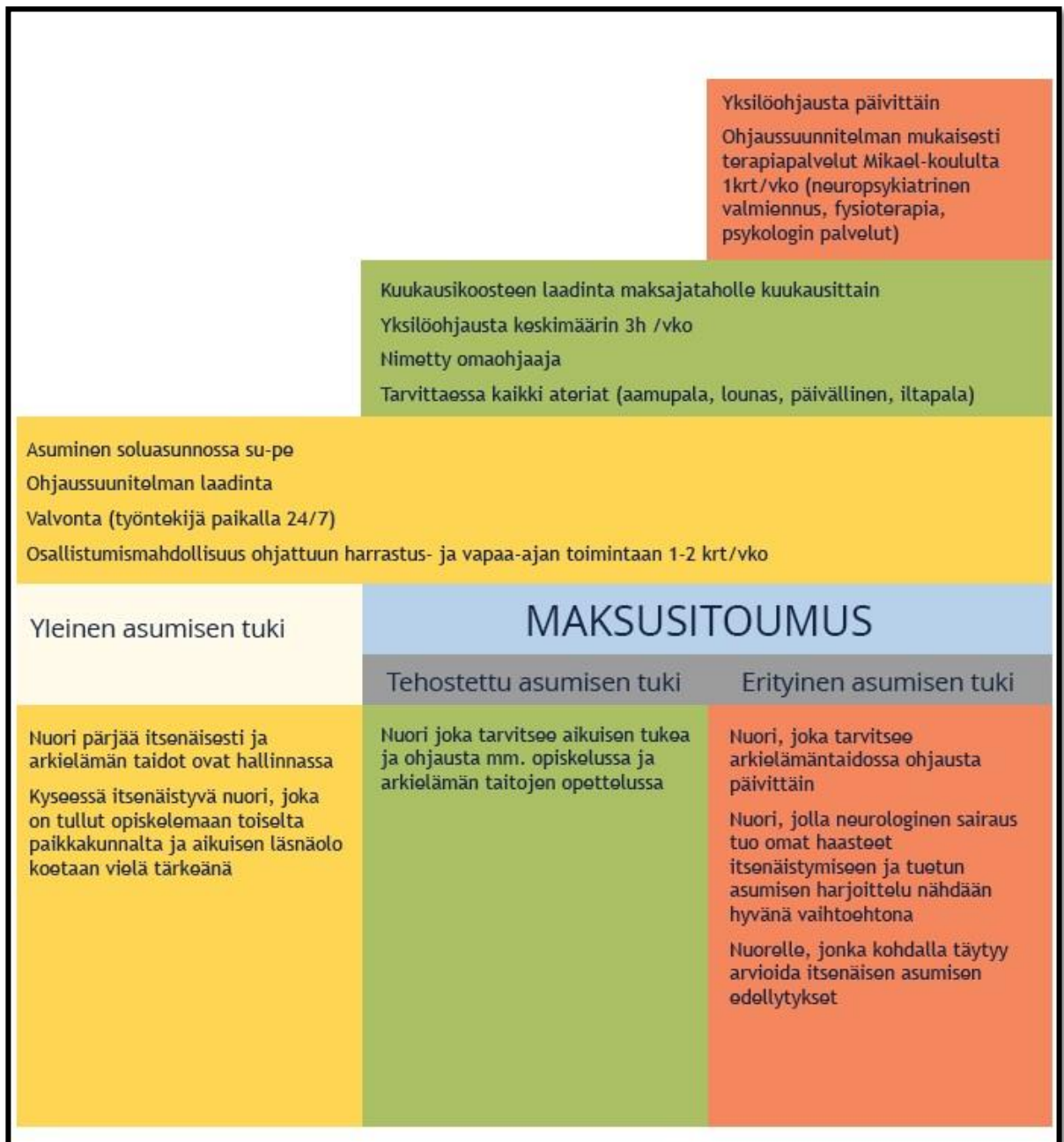
Kotolassa järjestetään ja ohjataan erilaista toimintaa ryhmässä ja yksilöllisesti (kuvio 2). Toiminnalla tuetaan nuorten kasvua ja kehitystä itsenäiseksi, sosiaaliseksi ja hyvinvoivaksi nuoreksi. Toiminta perustuu kuntouttavalla työotteella toimivaan ohjaukseen, jossa painotetaan erityisesti ratkaisu- ja voimavarakeskeisyyttä. (Kotolan työntekijät 2014.)

MAANANTAI	TIISTAI	KESKIVIikko	TORSTAI
Yhteisökokous	Toimari	Voimari Äijäparkki Special-iltapala	Yhteisöliikunta

KUVIO 1. Kotolan viikoittainen ohjattu toiminta lukuvuonna 2013–2014 (Kotolan työntekijät 2014).

Asuminen Kotolassa on Mikael-koulun omille oppilaille ilmaista, muiden joutuessa siitä maksamaan. Mikael-koulun ulkopuolisille nuorille on laadittu kolmiportainen tuetun asumisen malli, missä asumisesta maksetaan sitä enemmän mitä enemmän nuori tarvitsee ohjaajan tukea ja ohjausta. Kolmiportaisessa tukemisen mallissa on kolme tuen porrasta: yleinen, tehostettu ja erityinen asumisen tuki (kuvio 2). (Oppimis- ja ohjauskeskus Mikael 2014.) Malli on mukaelma perustusopetuslain kolmiportaisesta tuesta, jossa tukea annetaan lapsen kehitystaso ja yksilöllisten tarpeet huomioiden joko yleisen, tehostetun tai erityisen tuen mukaisesti (Lukimat 2014).

Kuviosta 2 näkyy tuen eri tasot ja niiden sisältämät palvelut. Siirryttäessä seuraavalle tasolle edellisen tason palvelut säilyvät, mutta sen lisäksi asiakas eli nuori saa lisää palveluja. (Oppimis- ja ohjauskeskus Mikael 2014.)



KUVIO 2. Kolmiportainen tuen malli (Oppimis- ja ohjauskeskus Mikael 2014).

3 KEHITTÄMISTYÖN TEOREETTINEN PERUSTA

3.1 Ohjaus

Ohjauksen määritelmiä on lukuisia ja ne poikkeavat toisistaan riippuen siitä, tarkastellaanko ohjausta esimerkiksi käsitteenä, toimintana, työmuotona vai prosessina. Mitä ohjaus on? Minkälaisia elementtejä se pitää sisällään? (Onnismaa 2007; Latomaa

2011, 47 - 56; Onnismaa, Pasanen, Spangar 2000, 6; Vänskä; Laitinen-Väänänen ym. 2011, 16.)

Käsitteenä ohjaus on suhteellinen pitäen sisällään aina ohjaajan ja ohjattavan sekä heidän välisen suhteensa. Se perustuu vuorovaikutukselle, jossa kohdataan ihmisiä erilaisine taitoineen, tietoineen, tunteineen ja reaktioineen. (Onnismaa ym. 2000, 6; Vehviläinen 2014, 7.)

Ohjaus voi kohdistua joko yksilöön, ryhmään tai laajempaan yhteisöön. (Latomaa 2011, 47 - 56; Onnismaa ym. 2000, 6.) Aikajaksollisesti se puolestaan voi olla esimerkiksi yksittäinen ohjaustuokio tai pidempi kokonaisvaltainen ohjausprosessi (Kalliola, Kurki, Salmi & Tamminen-Vesterbacka 2010, 7 - 8).

Toimintana ohjauksessa on elementtejä kasvatuksesta, sosiaalistamisesta ja opettamisesta. Ohjaajan tulee liikkua näiden eri pedagogisten toimintojen välisessä kentässä ja vastata aina ohjattavan senhetkisiin tarpeisiin. (Latomaa 2011, 47 - 56; Onnismaa ym. 2000, 6.) Ohjaus on ytimeltään siis pedagogista toimintaa, sillä ohjausprosessi on pohjimmiltaan oppimisprosessi, joka pitää sisällään oppimista, kasvamista ja harjaantumista eri asioissa tai toimintakentillä (Vehviläinen 2014, 27).

Ohjauksen tulisi olla aina tavoitteellista. Yleisenä tavoitteena kaikelle ohjaukselle on ihmisten hyvinvoinnin lisääminen edistämällä sosiaalista muutosta, ihmissuhdeongelmien ratkaisuja sekä itsenäistä elämänhallintaa. Kussakin ohjauksessa, oli kyse sitten yksittäisestä ohjaustuokiosta tai pidemmästä ohjausprosessista, määritellään aina erikseen omat tavoitteet. (Onnismaa 2007, 21.)

Ohjaus tapahtuu aina kontekstissa eli jonkinlaisessa toimintaympäristössä. Konteksteina ovat muun muassa yhteiskunta ja kulttuuri, ohjattavan oma elinpiiri ja historia, toimintakulttuuri sekä tila, jossa ohjataan. Konteksti vaikuttaa aina ohjaustilanteeseen, ajatusten, oletusten, mielipiteiden ja tunteiden kautta. Konteksti ja sen mahdolliset vaikutukset on otettava tarkasti huomioon ohjausta suunnitellessa sekä ohjatessa. (Pekkari 2009, 5.)

3.1.1 Yksilöohjaus

Yksilöohjaus on ohjaajan ja ohjattavan välinen pidempi prosessi, joka pohjautuu vuorovaikutustaidoille, kohtaamiselle sekä keskustelulle. Ohjausta tehdään kahdenkeskeisesti, joten siinä mahdollistetaan asiakaslähtöisyys, vapaamuotoinen ilmapiiri, aktiivisuuden ja motivaation tukeminen sekä jatkuvan palautteen antaminen. Yksilöohjaus vaatii ohjaajalta paljon aikaa, mutta se on ohjattavan oppimisen ja kehityksen kannalta yleensä tehokkaimpia menetelmiä. (Kalliola, Kurki ym. 2010, 98; Kyngäs, Kääriäinen, Poskiparta ym. 2007, 74.)

Yksilöohjauksessa on tärkeää saada muodostettua ohjaajan ja ohjattavan välille hyvä vuorovaikutus- eli ohjaussuhde, jotta ohjaus onnistuisi ja ohjattava siitä hyötyisi (Latomaa 2011, 49 - 50). Hyvän ohjaussuhteen syntymisen edellytyksinä ovat aitous, asiakkaan ehdoton arvostaminen sekä empaattinen ymmärtäminen, jotka pätevät yhtäläisellä esimerkiksi ystävyysuhteen syntymiseen. Ohjauksen ehdottomana kivijalkana on antaa ohjattavalle aikaa, huomiota ja kunnioitusta. (Amundson 2005, 20; Onnismaa 2007, 38 - 39.)

Yksilöohjauksessa tavoitteena on synnyttää ohjaajan ja ohjattavan välille dialogi, joka on yksi neljästä eri keskustelutyypistä. Se on henkilöiden tasa-arvoista vuoropuhelua ja neuvottelua, jossa rakennetaan yhdessä merkitystä, tarkoitusta ja tulkintaa omasta elämästä ja maailmasta. Asioista keskustellaan ja jutellaan monipuolisesti ja avoimesti, toista tuomitsematta. (Onnismaa 2007, 44; Kalliola, Kurki ym. 2010, 46 - 47.) Dialogin lisäksi keskustelutyyppeinä ovat dialektinen keskustelu, diskussio sekä luova keskustelu. Dialektinen keskustelu pitää sisällään loogista argumentointia, diskussio subjektiivisia mielipiteitä ja luova keskustelu luo uutta. (Pekkari 2009, 13 - 15.)

Kuunteluun, kohtaamiseen sekä aitoon vuorovaikutukseen tarvitaan aikaa. Aika toimii ohjauksessa sekä resurssina että välineenä. Sillä mahdollistetaan kuuntelu, hankitaan uskottavuutta, pystytään suunnittelemaan asiat rauhassa sekä läsnä olemalla ansaitaan kunnioitusta ohjattavalta. Aikaa on oltava aina vähintään sen verran, että ohjaaja ehtii tervehtiä, hymyillä, keskittyä kuuntelemaan ja vastaamaan sekä sopimaan ajankohdan, milloin hänellä olisi enemmän aikaa tapaamiseen ja keskusteluun. Jo pienenkin ajan antaminen osoittaa kunnioitusta kun taas kiire viestii ohjattavalle, ettei hän tai hänen

asiansa ole ohjaajalle tärkeitä. (Onnismaa 2007, 38 - 39.)

Kuuntelemalla ohjattavaa ja esittämällä kysymyksiä, annetaan hänelle huomiota ja osoitetaan kunnioitusta. Huomion antamisella ohjaaja viestii välittävänsä ja arvostavansa ohjattavaa. Ohjaussuhteessa ohjaajan tulee kuulla ja reagoida ohjattavan mahdollisiin vihjeisiin hänen tarvitsemastaan tuesta. (Onnismaa 2007, 40 - 41.)

Yksilöohjaus ei onnistu ilman kunnioitusta ja empatiaa. Kunnioitus liittyy läheisesti hyväksymiseen, välittämiseen ja arvostamiseen, joten ohjaajan tulee kohdata ohjattava arvostelematta häntä ja hyväksyen hänet juuri sellaisena kuin hän on. Ohjaajan on osattava erottaa ihminen ja hänen tekonsa toisistaan. Kunnioituksen antaminen edellyttää ohjaajan tietoisuutta omista havainnoistaan, ajattelustaan ja toiminnastaan sekä näihin liittyvistä tottumuksista. (Amundson 2005, 20; Onnismaa 2007, 40–43.)

3.1.2 Ryhmäohjaus

Ryhmäohjauksella tarkoitetaan tietylle kohderyhmälle suunnattua pitkäaikaista ohjausta, jossa ryhmällä on yhteiset tavoitteet, pyrkimykset ja normit, sen jäsenet tuntevat kuuluvansa ryhmään ja sen toiminta on vuorovaikutteista (Onnismaa ym. 2000, 163).

Ryhmäohjauksessa koetaan ja saadaan arvokkaita kokemuksia ja taitoja, joita ei ilman ryhmää ole mahdollista saada. Ryhmätoiminta pitää sisällään sosialisointia eli siinä kasvetaan, sopeudutaan, jaetaan kokemuksia sekä siirretään toisille jäsenille tietoa, taitoa, perinteitä, arvoja ja tapoja. Ryhmässä opitaan ja käsitellään myös erilaisia tunteita. Siinä ymmärrys ja kehitys lisääntyvät sekä ryhmän jäsenet oppivat lohdutuksesta, rakkaudesta ja läheisyydestä. Ryhmä tuo sisältöä elämään virkistämällä, rentouttamalla, toimimalla pakopaikkana, tarjoamalla hyväksymistä, virikkeitä ja kannustusta. Ryhmässä huolehditaan jäsenten hyvinvoinnista ja tarjotaan heille tukea. Ryhmä toimiikin siis parhaassa tapauksessa eräänlaisena perheenä ryhmän jäsenille. (Kaukila & Lehtonen 2007, 15 - 16, 63.)

Ryhmän toimintaan vaikuttaa ryhmädynamiikka, joka pitää sisällään jäsenten väliset keskinäiset suhteet, jäsenten roolit sekä ryhmän senhetkisen tilan. Ryhmäohjaajan tulee tarkkailla ryhmädynamiikkaa ja ohjata ryhmää tarpeiden vaatimalla tavalla. (La-

tomaa 2011, 47 – 50; Kalliola, Kurki ym. 2010, 108; Kopakkala 2011, 88 - 89.)

Ryhmänohjauksessa ohjaajan tulee hahmottaa ryhmän ominaisuudet, ryhmän senhetkinen kehitysvaihe ja elinkaari. Ryhmän jäsenet ja elinkaaren tuntiessa, on mahdollista suunnitella tavoitteellinen ohjelma tarvittavat asiat huomioon ottaen. (Kalliola, Kurki ym. 2010, 108 – 109.)

Ryhmänohjaajan tulee antaa ryhmän jäsenille aikaa tutustumiseen, herättää luottamus ja turvallisuudentunne ryhmäläisiin sekä antaa riittävästi aikaa tavoitteiden asettamiseen ja niiden sisäistämiseen. Ryhmänohjaajan tulee havainnoida ja hyväksyä omia sekä ryhmäläisten tunteita sekä ennakoida ja käsitellä mahdollisia pulmatilanteita. Hänen tulee osata suunnitella sekä ohjata ryhmän toimintaa. (Kaukkila & Lehtonen 2007, 63 - 73.)

3.2 Ratkaisu- ja voimavarakeskeisyys

Ratkaisukeskeinen ohjaus on ajattelu- ja toimintatapa, jossa keskitytään asiakkaan oikein tekemiin asioihin, vahvuuksiin ja onnistumisiin. Näiden voimavarojen ja mahdollisuuksien kautta ratkaistaan pulmia ja suunnataan kohti yhdessä asetettua tavoitetta. Ohjaaminen on asiakaslähtöistä, tavoitteellista ja tulevaisuussuuntautunutta. (Huotari & Tamski 2010, 59 - 61; Onnismaa ym. 2000, 48 - 49.) Ohjauksen pyrkimyksenä on löytää asiakkaan kanssa yhdessä ratkaisut, tavoitteet ja päämäärät omalle elämälle (Mannström-Mäkelä & Saukkola 2008, 48).

Ratkaisukeskeisessä ohjauksessa kaikki pohjautuu asiakaslähtöisyyteen. Ohjattava on itse oman elämänsä asiantuntija ja määrittelee itse tavoitteensa ohjaukselle. Ohjattavalta löytyy tiedot ja keinot ratkaisuihin sekä tavoitteiden saavuttamiseen, mutta usein ohjattava ei itse niitä tiedosta. Ohjaaja siis tukee ja auttaa ohjattavaa löytämään omat vahvuutensa, tiedot ja keinot tavoitteiden saavuttamisen mahdollistamiseksi. Työskentely ohjattavan kanssa on tasaveroista ja sitä tehdään hyvässä yhteistyössä. Ohjattavana on yleisimmin yksilö, mutta yhtäläillä se voi olla myös perhe, ryhmä tai yhteisö. (Huotari & Tamski 2010, 60; Onnismaa ym. 2000, 48 – 49)

Tavoitteellisuus värittää kaikkea ohjaustyötä. Ratkaisu- ja voimavarakeskeisessä ohja-

uksessa tavoitteellisuus näkyy siten, että vaikeus tai pulma muutetaan tavoitteeksi tai taidoksi, jonka voi oppia. (Mannström-Mäkelä & Saukkola 2008, 48 – 49.) Asiaa tarkastellaan positiivisuuden kautta eli esimerkiksi sen sijaan, että tavoitteena olisi ”*en enää sotke huonettani*”, voisi tavoitteena olla ”*pidän huoneeni siistinä*”. Tavoitteen on oltava tarpeeksi konkreettinen ja täsmällinen, omasta toiminnasta kiinni oleva, realistisesti aikataulutettu, jaettu sopivan kokoisiin välitavoitteisiin sekä sen on oltava seurattavissa ja arvioitavissa. (Huotari & Tamski 2010, 23, 155–157.)

Tavoitteeseen voi päästä useaa eri polkua pitkin. Oleellista on yhdessä ohjaajan kanssa ideoida ja testata erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja ohjattavan kykyjä, tietoja ja taitoja hyödyntäen. Epäonnistumisia ei pelätä vaan ne nähdään oppimiskokemuksina. Erilaisia keinoja etsiessä on hyvä pitää mielessä kaksi ratkaisu- ja voimavarakeskisyyden ydinperiaatteista: ”*Kun tiedät mikä toimii, tee sitä lisää*” ja ”*Jos jokin ei toimi, tee jotain muuta*”. (Huotari & Tamski 2010, 59 – 61.)

Edistyminen ohjauksessa tapahtuu pienin askelin. Huomiota kiinnitetään jo pieniin edistymisaskeliin kohti oikeaa suuntaa, sillä onnistumiset voimaannuttavat ja antavat ohjattavalle energiaa. Ohjattavaa kannustetaan ponnistelemaan ja jatkamaan. (Mannström-Mäkelä & Saukkola 2008, 48 – 49).

Arvostaminen kuuluu kaikkeen ohjaustyöhön – niin myös ratkaisu- ja voimavarakeskeiseen ohjaukseen. Ohjauksessa arvostaminen näkyy konkreettisesti sillä, että ohjattavaa kuunnellaan hyvin ja hänen ajattelutapaansa, maailmankuvaansa sekä arvoja kunnioitetaan. Ohjaaja pitää itsellään omat ideansa ja ajatuksensa ohjattavan toimintaan liittyen ja pyytää lupaa ohjattavalta ennen kuin alkaa kertoa niitä. Tällä tavoin ohjaaja osoittaa kunnioitusta ja arvostusta ohjattavan valintoja ja ajatuksia kohtaan. Yksi ratkaisu- ja voimavarakeskeisyyden periaatteista on: ”*Jos jokin ei ole rikki, älä yritä korjata sitä*”. (Mannström-Mäkelä & Saukkola 2008, 49; Huotari & Tamski 2010, 59 – 61.)

Ratkaisu- ja voimavarakeskeinen työtapa on hyvin salliva ja siinä hyödynnetään vapaasti erilaisia työmuotoja, menetelmiä ja ideoita, kuten esimerkiksi narratiivisen eli kertomuksellisen terapian menetelmiä, kognitiivisen terapian harjoituksia tai NPL-

tekniikoita. Tärkeintä on käyttää ohjattavan kannalta parhaita tapoja ja menetelmiä, jotka auttavat häntä kohti tavoitetta. Ratkaisu- ja voimavarakeskeistä ohjausta värittää konstruktiiivinen näkemys. (Onnismaa ym. 2000, 49; Huotari & Tamski 2010, 60; Vänskä, Laitinen-Väänänen ym. 2011, 83.) Konstruktiiivisessa näkemyksen mukaan ihminen prosessoi uutta tietoa ja liittää sen jo olemassa olevaan tietoon, minkä kautta hän muodostaa omia sisäisiä mallejaan. (Vänskä, Laitinen-Väänänen ym. 2011, 21 - 23.)

Ratkaisu- ja voimavarakeskeisessä ohjauksessa keskitytään ohjattavan voimavaroihin ja mahdollisuuksiin. Ohjaaminen on tulevaisuussuuntautunutta eli menneisyyden epäonnistumisia ja huonoja asioita ei tarkastella sen tarkemmin vaan menneisyydestä etsitään voimavaroja tavoitteiden saavuttamiseksi. Tärkeinä voimavaroina toimivat ohjattavalle perhe ja muut läheiset. Ohjauksessa myönteisellä palautteella ja kiitoksella on tärkeä merkitys ja sitä tulisikin antaa kaikille osapuolille. (Huotari & Tamski 2010, 60–61; Vänskä, Laitinen-Väänänen ym. 2011, 80 - 83.)

Myönteisyys, leikillisuus, luovuus ja huumori kuuluvat ratkaisukeskeiseen ohjaukseen. Erityisesti leikillisuus ja huumori toimivat loistavina keinoina rikkoa ohjattavan juuttuneita käsityksiä ja ei-toivottuja toimintamalleja. Huumorin avulla asiat on helppompaa asettaa oikeisiin mittasuhteisiin, mutta sen käytössä on oltava varovainen ja tunnettava ohjattava, jottei tule väärin ymmärretyksi ja loukkaa ohjattavaa. (Huotari & Tamski 2010, 60; Mannström-Mäkelä & Saukkola 2008, 48 - 49.)

Yksi ratkaisu- ja voimavarakeskeiseen ohjaukseen perustuvista kuntoutus- ja kasvatusten menetelmistä on *neuropsykiatrinen valmennus*, jota Kotolassa käytetään paljon. Se on pääsääntöisesti tarkoitettu mielenterveys- ja päihdekuntoutujille sekä henkilöille, joilla on neuropsykiatrisia (ADHD, Asperger, autismi, Tourette yms.) erityisvaikeuksia. (Huotari & Taski 2010, 23; Tamski & Huotari 2013, 7.)

Neuropsykiatrisen valmennuksen tarkoituksena on tukea elämänhallintaa ja arjen sujumista, hyödyntää omia vahvuuksia ja voimavaroja eri elämänalueilla, löytää uusia käyttäytymismalleja ristiriitatilanteisiin sekä rakentaa eheämpää minäkuvaa. Menetelmä on terapeutista ja ennaltaehkäisevää toimintaa, jossa asiakkaana on yleensä

yksilö, mutta yhtäläillä asiakkaana voi olla myös ryhmä tai suurempikin yhteisö. (Huotari & Tamski 2010, 23; Tamski & Huotari 2013, 7.)

Kuten ratkaisu- ja voimavarakeskeisessä ohjauksessa yleensäkin, on tavoitteiden asettaminen valmennuksen tärkeimmistä asioista. Valmennuksen koko toiminta pohjautuu tavoitteille ja niiden saavuttamiseen, joten on erityisen tärkeää, että tavoite on konkreettinen ja täsmällinen, myönteisesti määritelty, omasta toiminnasta kiinni oleva, realistisesti aikataulutettu, jaettu sopivan kokoihin välitavoitteisiin ja, että se on koko ajan seurattavissa ja arvioitavissa. Priorisoituihin, selkeisiin ja konkreettisiin tavoitteisiin tähdätään ohjauksella, harjoittelulla, yhdessä tekemisellä, uusien toimintamallien opettelulla, seurannalla sekä arvioinnilla. (Huotari & Tamski 2010, 23, 155–157.)

Valmennus poikkeaa tavanomaisesta ohjauksesta sillä, että siihen kuuluu kotitehtäviä, joilla tehostetaan ohjauksen tavoitteiden saavuttamista. Tehtävätyypeinä on havainto-, kohdentamis-, tutkimus-, mallintamis-, ankkurointi- ja kytkytehtäviä sekä metaforisia, symbolisia ja monimielisiä tehtäviä. Kaikilla tehtävätyypeillä on oma tarkoituksensa: esimerkiksi havaintotehtävillä pyritään havainnoimaan ja valvomaan omaa käyttäytymistä kun taas kohdentamistehtävillä muuttamaan asiakkaan ajattelu- tai suuntautumistapaa. Havaintotehtävänä voisi olla: *”Pidä kirjaa seuraavaan kertaan asti, kuinka usein heräsit ajoissa”* ja kohdentamistehtävänä: *”Listaa joka ilta ennen nukkumaanmenoa 5 onnistunutta asiaa päivän tapahtumista”*. (Tamski & Huotari 2013, 60; Huotari & Tamski 2010, 163.)

Palautteen antamisella on suuri merkitys tavoitteiden saavuttamisessa, sillä sen avulla valmennettava tietää kulkevasa oikeaan suuntaan. Palautetta annetaan suullisesti, mutta myös kehon kielellä (nyökkäyksillä, hymyllä) sekä kosketuksilla (halaus, olalle taputus). (Tamski & Huotari 2013, 60; Huotari & Tamski 2010, 165 - 166.)

3.3 Ohjausprosessi

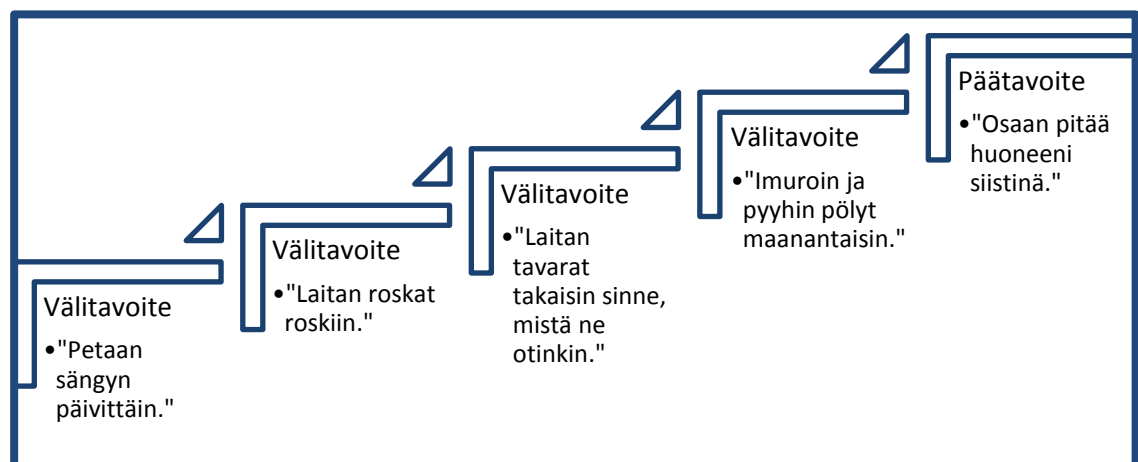
Sekä yksilö- että ryhmänohjaaminen voidaan nähdä prosesseina, jotka pitävät sisällään samoja elementtejä. Ohjausprosessit pitävät sisällään tavoitteen asettamisen, suunnitelman laatimisen, menetelmän valinnan, toiminnan sekä palautteen ja arvioinnin. (Kalliola, Kurki ym. 2010, 77 – 78.)

Ohjausprosessi on useimmiten pitkäkestoinen kasvu- ja oppimisprosessi. Ohjausprosessilla tarkoitetaan koko ohjaustoiminnan kokonaisuutta, ei vain yksittäisiä ohjaustuokioita. (Vehviläinen 2014, 96.) Seuraavassa kerrotaan ohjausprosessin elementeistä ratkaisu- ja voimavarakeskeistä näkökulmaa silmällä pitäen.

3.3.1 Tavoite

Kaikella ohjaustoiminnalla tulee olla tavoite eli syy, miksi asioita tehdään. Yleisenä tavoitteena ohjauksella on tukea ihmisen kasvua ja kehitystä, mutta jokaisessa ohjausprosessissa kuuluu määritellä aina myös omat konkreettiset tavoitteet. Toiminnalla on vaarana jäädä pelkäksi puuhasteluksi, mikäli sille ei ole määritelty selkeästi tavoitetta. (Kalliola, Kurki ym. 2010, 79 - 83.)

Tavoitteet jaetaan pää- ja välitavoitteisiin. Päätaavoite on se, mihin tähdätään ja välitavoitteet niitä, joiden avulla päästään kohti päätaavoitetta sekä pidetään motivaatiota yllä (kuvio 3). Välitavoitteiden tulee olla sen verran pieniä, että ne on mahdollista saavuttaa melko nopeasti, jolloin tulos nähdään pian ja motivaatio pysyy hyvänä. Pää- ja välitavoitteiden lisäksi on ohjaaja voinut asettaa vielä oman tavoitteensa ohjaukselle erityisesti silloin, kun kyseessä on ryhmänohjaus. Ohjaajan oma tavoite voi liittyä esimerkiksi hänen omaan ohjaustoimintaansa tai ryhmän jäsenten huomioon ottamiseen. (Kalliola, Kurki ym. 2010, 79 - 83 & 102.)



KUVIO 3. Välitavoitteilla kohti päätaavoitetta, esimerkki (muokattu versiosta Kalliola, Kurki ym. 2010, 80).

Tavoitteiden valintaan vaikuttavat monet asiat, kuten muun muassa ohjattavien määrä, ikä- ja sukupuolijakauma, taitotaso, toimintaympäristön arvot ja toimintaperiaatteet sekä mahdollisesti jokin laajempi suunnitelma, kuten esimerkiksi opetus- tai hoito- ja palvelusuunnitelma (Kalliola, Kurki ym. 2010, 80 - 81). Ennen tavoitteen lopullista asettelua tulee kuitenkin ohjattavan tai ohjattavien kanssa käydä läpi tämänhetkinen tilanne sekä prosessin tuomat vaiheet ja sen mahdolliset haasteet. (Vehviläinen 2014, 92 - 93.)

Tavoitteen asettaminen auttaa jäsentämään toimintaa ja se helpottaa työnjakoa ja toiminnan arvioimista. Tavoitetietoisuus auttaa myös ohjattavan tai ohjattavien motivaation syntymisessä ja ylläpidossa sekä auttaa hahmottamaan kokemusta osaamisesta, pystyvyydestä sekä itsesäätelykeinoista. (Vehviläinen 2014, 96; Niemistö 2002, 37.)

3.3.2 Suunnitelma

Oli kyse sitten yksilö- tai ryhmäohjauksesta, pidemmästä ohjausprosessista tai yksittäisestä ohjaustuokiosta, on ohjaukset aina suunniteltava tarkasti. Suunnitelman ansiosta muun muassa ohjauksen aikataulut pysyvät hallinnassa ja toiminta pysyy tavoitteellisena. (Kalliola, Kurki ym. 2010, 84 - 85.)

Suunnitelma voi olla laaja, kuten esimerkiksi opetus-, ohjaus-, palvelu- tai hoitosuunnitelma tai se voi olla yksittäisen ohjaustuokion suunnitelma. Monesti ohjausprosessit pitävät sisällään laajan suunnitelman, jonka lisäksi tehdään useita yksittäisten ohjaustuokioiden suunnitelmia. (Kalliola, Kurki ym. 2010, 80 - 81; 84 - 87.)

Yksittäisiä ohjauksia on hyvä suunnitella esimerkiksi valmiille kaavakepohjalle (liite 1), jolloin ohjaaja tietää mitä, miksi, missä, kenelle ja koska ohjataan. Näin ohjaaja on varmempi, aika pysyy paremmin hallinnassa ja ohjaaja pystyy reagoimaan paremmin myös ennalta arvaamattomiin asioihin. Yksittäisen ohjauksen suunnitelmaan kirjataan ylös mitä tehdään, miksi tehdään, kauan toiminta kestää, mitä välineitä tarvitaan ja kuka toiminnan ohjaa. Suunnitelmaan kirjataan ylös myös koko ohjauskerran tavoite, jota tukee erilaiset ohjattavat toiminnot. (Kalliola, Kurki 2014, 84.)

Kotolassa jokaiselle nuorelle laaditaan ohjaussuunnitelma yhdessä nuoren, nuoren vanhempien, omaohjaajan sekä mahdollisesti nuoren asioista vastaavan sosiaalityöntekijän kanssa. Ohjaussuunnitelmaan kirjataan laajasti tietoa nuoresta, kuten nuoren taustatiedot, hoito- ja kuntoutusetuudet, diagnoosit ja lääkitys, hoitotahot sekä tavoitteet ja toimenpiteet niiden saavuttamiseksi. (Kotolan työntekijät 2014.)

3.3.3 Menetelmät

Ohjaajan tehtävänä on etsiä ohjausstrategiaansa sopivia ohjausmenetelmiä, jotka edistävät ohjattavaan tutustumista sekä yhdessä asetettujen tavoitteiden saavuttamista (Pekkari 2009, 188; Vehviläinen 2014, 102 - 107).

Yleisin ohjauksessa käytettävä menetelmä on keskustelu. Keskustelussa keskeisimpiä ohjauksen keinoja ovat kuunteleminen, peilaaminen, yhteenvetojen tekeminen, kysymykset, ohjattavan vahvuuksien esiin tuominen, palautteen antaminen sekä neuvonta ja opastus. (Pekkari 2009, 153.) Ohjattavan kuuntelemisella on suuri merkitys ohjauksessa, sillä se rakentaa pohjaa yhteistyölle. Ohjattavaa on kuunneltava aidosti ja hyväksyttävä hänen näkökulmansa ja ajatuksensa. (Mannström-Mäkelä, Saukkola ym. 2008, 50.) Kuuntelun lisäksi on erityisen tärkeää osata kysyä, sillä kysymykset toimivat vuorovaikutuksen työvälineenä, joilla avataan ohjattavan näkökulmaa sekä autetaan häntä havainnoimaan omaa tilannettaan. (Onnismaa 2007, 33 - 34; Vänskä, Laitinen-Väänänen 2011, 37.)

Ohjausta voidaan tehdä myös toiminnallisten menetelmien avulla. Tällaisia menetelmiä ovat Kotolassakin käytettävät menetelmät, kuten toiminnalliset tuokiot, kirjoittaminen, piirtäminen sekä muu luova toiminta. (Onnismaa 2007, 37; Kotolan työntekijät 2014.)

Piirtäminen toimii terapeuttisena tapana työstää ja purkaa asioita, mutta ennen kaikkea se toimii keskustelun avaajana. Ohjattavaa voi pyytää piirtämään piirustus itsestä, toisista ihmisistä tai hänelle tärkeistä tilanteista tai asioista. Piirustus voi olla metaforinen tai todenmukainen kuvaus. Tehtävänä voisi olla esimerkiksi: *”Piirrä elinympäristösi, jossa on mukana sinulle tärkeät paikat ja ihmiset”* tai *”Piirrä kuva, jossa on elementtejä asioista, jotka saavat sinut hyvälle mielelle”*. Kuvan tekemisen jälkeen on tärkeää

3.3.4 Toiminta

Toiminta rakentuu aina joillekin taidoille. Yksilöohjauksessa se rakentuu ajattelu-, keskustelu-, viestintä- ja empatiataidoille ja ryhmäohjauksessa edellisten lisäksi myös yhteistyö- ja yhteistoiminta- sekä ryhmä- ja tiimitoimintataidoille. Niin yksilö- kuin ryhmäohjauksessakin on tärkeää hallita sosiaaliset sekä reflektointitaidot. (Pekkari 2009, 5 - 6.) Mitä nämä taidot konkreettisesti tarkoittavat toiminnan kannalta?

Yksilöohjauksessa erityisen tarpeellisia taitoja ovat kuuntelu-, ajattelu-, keskustelu-, viestintä- ja empatiataidot (Pekkari 2009, 5 - 6). Nämä kaikki taidot kulkevat tiiviisti yhdessä ja niiden avulla on mahdollista synnyttää toimiva ohjausvuorovaikutus. Ohjausvuorovaikutus toteutuu erilaisia kielen keinoja käyttämällä ja varioimalla. Ohjaajan on mahdollista kietoa yhteen niin sanallinen kuin sanatonkin viestintä sekä mahdollisesti erilaisia kielen kirjallisia keinoja, kuten kuvia ja videoita. (Vänskä, Laitinen-Väänänen 2011, 36; Pekkari 2009, 30.)

Yhteistyö- ja yhteistoiminta- sekä ryhmä- ja tiimitoimintataidot ovat ryhmäohjauksessa tarpeellisia (Pekkari 2009, 5 - 6). Ryhmäohjaajan tulee ymmärtää ryhmän dynamiikka sekä ryhmän elinkaari, jotta hän pystyy niihin omalla toiminnallaan myös vaikuttamaan. Ryhmän kehittymisestä on esitetty useita eri vaihemalleja, joista tunnetuin on Tuckmanin ja Jensenin malli, jossa ryhmän elinkaari voidaan jakaa viiteen eri vaiheeseen. Ryhmän kehitysvaiheita ovat: 1) ryhmän muotoutumisvaihe eli *forming*, 2) kuohuntavaihe eli *storming*, 3) sääntöjen luomisen ja vakauttamisen vaihe eli *norming*, 4) työskentelyvaihe eli *performing* sekä 5) päätösvaihe eli *adjourning*. Jokaiseen vaiheeseen kuuluu erilaisia kehitystehtäviä sekä niiden suorittamiseen liittyviä tunteita. (Vänskä, Laitinen-Väänänen ym. 2011, 89 - 90.)

Ryhmän toimintaa ohjaa ryhmän tarkoitus, joka kertoo syyn ryhmän olemassaoloon. Tarkoitus vaikuttaa ryhmän rakenteisiin ja se on käsitteenä laajempi kuin ryhmän tavoite tai perustehtävä. Mikäli ryhmän säännöt, tavat, kokoonpano tai toiminta ei ole tarkoituksen mukaista, ryhmän toiminta heikkenee ja mahdollisesti jopa lakkaa kokonaan. Kun toiminta puolestaan on tarkoituksen mukaista, se konkretisoituu ja suuntautuu tavoitteeseen. (Niemi 2002, 34 - 35.)

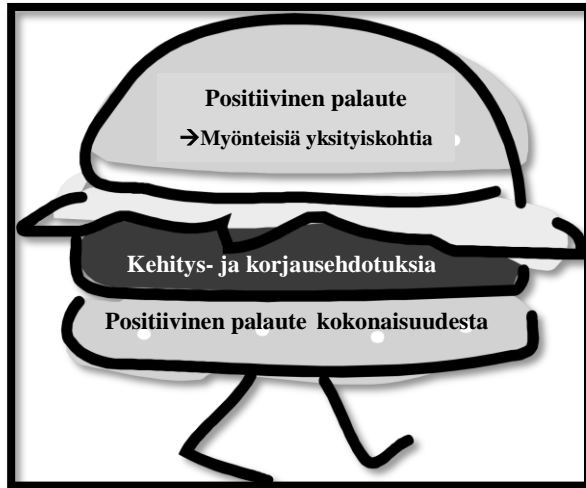
Toimia, joiden avulla ryhmä oppii tuntemaan toisensa, hahmottamaan toimintansa rajat ja säännöt sekä löytämään yhteisen tehtävän, kutsutaan *ryhmäyttämiseksi*. Ryhmäyttäminen on merkittävä osa ryhmän muotoutumisvaihetta ja sillä on suuri vaikutus kunnioittavan, turvallisen ja rakentavan ilmapiirin vakiinnuttamisessa. Sen onnistuessa ryhmästä tulee itsestään tietoinen, tavoitteellinen sekä kiinteydestä huolehtiva. (Vänskä, Laitinen-Väänänen ym. 2011, 89 - 90; Vehviläinen 2014, 82.)

Reflektointitaidot kuuluvat sekä yksilö- että ryhmänohjaukseen. Reflektoinnilla tarkoitetaan toiminnan ja asioiden tarkastelua jälkikäteen. Siinä palataan kokemukseen sekä analysoidaan ja arvioidaan kokemusta uudelleen. Reflektointi on pohdintaa ja ääneen ajattelua, jonka avulla voi käsitellä ongelmatilanteita ja onnistumisia sekä oppia ja hyödyntää oppimaa tulevissa toiminnoissa. Reflektointi on tehokkaampaa ryhmässä tehdessä, jolloin voi jakaa omia ajatuksia, tuntemuksia ja pohdintoja toiminnasta tai sen vaikutuksista ja saada palautetta ja vasta-ajatuksia aiheista. Tavoitteena on synnyttää reflektoinnissa antoisa keskustelu, jonka tuloksena toiminta, ajatukset tai ihminen itsessään kehittyy ja uudistuu. (Kalliola, Kurki ym. 2010, 154 - 155.)

3.3.5 Palaute ja arviointi

Palautteella ohjataan sekä ohjaajan omaa että ohjattavien toimintaa (Kalliola, Kurki ym. 2010, 64 - 65). Sillä otetaan kantaa johonkin tuotokseen, suoritukseen tai toimintaan ja sen tehtävänä on auttaa kohti parempaa suoritusta. Arvioinnista puolestaan puhutaan yleensä silloin, kun toiminta, suoritus tai tuotos on saatettu jo loppuun. (Vehviläinen 2014, 168.)

Palautetta tulee antaa usein, sen on oltava rehellistä, kannustavaa sekä mielellään myös rakentavaa. Erityisesti rakentavaa palautetta annettaessa on hyvä käyttää niin sanottua hampurilaismallia, jonka ideana on, että sämpylän ylä- ja alaosa sisältävät positiivista palautetta ja hampurilaisen keskiosa eli pihvi sisältää kehitys- ja korjaus-ehdotuksia. (Kalliola, Kurki ym. 2010, 64 - 65; Tamski & Huotari 2013, 76)



KUVA 2. Hampurilaismalli, muokattu (Kalliola, Kurki ym. 2010, 64).

Palaute on tehokkainta silloin, kun se annetaan välittömästi tapahtuman jälkeen. Näin tehtäessä ohjattava kykenee ymmärtämään yhteyden kehuun tai kehitysehdotuksen sekä tapahtuman välillä. (Kalliola, Kurki ym. 2010, 64 - 65.) Palaute voi olla sekä sanallista että sanatonta. Sanatonta palautetta annetaan kehon kielellä ja kosketuksella, kuten esimerkiksi nyökkäyksillä, hymyllä, käsimerkeillä, halauksella tai olalle taputuksella. (Tamski & Huotari 2013, 60; Huotari & Tamski 2010, 165 - 166.)

Arviointia tulee tehdä ohjausprosessin aikana sekä sen päätyttyä. Ohjausprosessin aikana on hyvä arvioida muun muassa välitavoitteiden saavuttamista, toiminnan sopivuutta, ohjattavan sitoutumista toimintaan sekä menetelmiä ja keinoja tavoitteen saavuttamiseksi. Kun ohjausprosessi on päättynyt, tulee tarkastella ja arvioida koko prosessin kulkua, kuten muun muassa sitä, mistä lähdettiin liikkeelle ja mitä saatiin aikaiseksi. (Kalliola, Kurki ym. 2010, 104.)

Arviointia tehdään ohjattavan kanssa yhdessä, mutta ohjaajan on tärkeää tehdä sitä myös ilman ohjattavaa. Tällöin ohjaajan on hyvä kiinnittää huomiota muun muassa omaan osaamiseensa, yhteistyöhön muiden tahojen kanssa, työn kohdentumiseen, ohjauksen tavoitteiden saavuttamiseen sekä menetelmiin, jota ohjauksessa käytetään. Arviointia on hyvä tehdä jatkuvasti itsekseen, mutta myös esimerkiksi työnohjaajan tai muiden ohjaajien kanssa. (Tamski & Huotari 2013, 78.)

4 KEHITTÄMISPROSESSI

4.1 Tarpeen kartoitus ja tavoitteet

Mikael-koulun oppilaskoti Kotolan toiminnan kehittäminen lähti liikkeelle työelämätarpeesta. Kehittämiskohdetta pohdittiin yhdessä Kotolan palvelupäällikön kanssa, minkä seurauksena päädyttiin siihen, että Kotolan toimintaa tulee tarkastella uudelleen, selkeyttää ja yhtenäistää. Toiminnan selkeyttäminen ja yhtenäistäminen tiivistyi lopulta kehittämistyön tuotoksena toimivaan Kotolan käsikirjaan.

Mikael-koulu ja -oppilaskoti toimivat noin sadan vuoden ajan valtakunnallisena kuu-rojen kouluna, josta se 2000-luvun taitteessa muuttui valtakunnallisesti palvelevaksi oppimis- ja ohjauskeskukseksi. Tämän muutoksen myötä muuttuivat siis luonnollisesti myös oppilaiden tuen tarpeet, kun kuulo-ongelmien sijasta Mikael-koulussa sekä -oppilaskoti Kotolassa lapsilla ja nuorilla on sosiaalisia, psyykkisiä ja neurologisia erityisvaikeuksia. Kehitys ja kehittäminen ovat Kotolassa jatkuvaa, mutta työyhteisö koki, että erityisesti toimintatapojen tarkastelulle, muokkaamiselle ja yhtenäistämiseksi on tarvetta toiminnan laadun varmistamiseksi. Onkin todettu, että palveluiden tasalaatuisuus taataan yhteisesti sovitulla toimintaperiaatteilla ja -tavoilla sekä näiden palveluiden ydinprosessien kuvauksilla, joita jatkuvasti arvioidaan ja kehitetään (Mäkisalo 2003, 169).

4.2 Menetelmät

Työyhteisöä voi kehittää monen eri menetelmän avulla. Tämän kehittämistyön tärkeimpänä kehittämisen menetelmänä toimi keskustelu, jonka lisäksi käytettiin kirjallista kyselyä. Avoin keskustelu on työyhteisön kehittämisen ja itsearvioinnin väline, jonka avulla sitoudutaan yhteisiin päämääriin, tavoitteisiin ja toimintatapoihin. Keskustelu luo yhteistä sosiaalista todellisuutta, johon kuuluvat yhteiset arvot, toimintaperiaatteet sekä kieli. (Mäkisalo 2003, 52.)

Keskustelu osoittautui luontevaksi tavaksi kehittää työyhteisöä ja sen toimintatapoja, sillä määrällisesti työntekijöitä oli sopivasti (9 henkilöä) ja luottamus sekä sitä kautta avoimuus työntekijöiden välillä oli vahva. Keskustelua käytettiin menetelmänä monella eri tapaa: kahdenkeskeisenä, pienryhmä- sekä koko työyhteisön keskusteluina.

Kirjallista kyselyä käytettiin menetelmänä kerätä tiedot käsikirjan henkilöstöosioon. Se piti sisällään kahdeksan eri kysymystä, jotka olivat luonteeltaan avoimia. Kysely lähetettiin kaikille työntekijöille sähköpostitse ja vastausaikaa annettiin kolme viikkoa. Tämän jälkeen vastaukset koottiin yhteen ja muokkailtiin käsikirjaan sopivaksi. Kysymykset voi lukea luvusta 4.3.

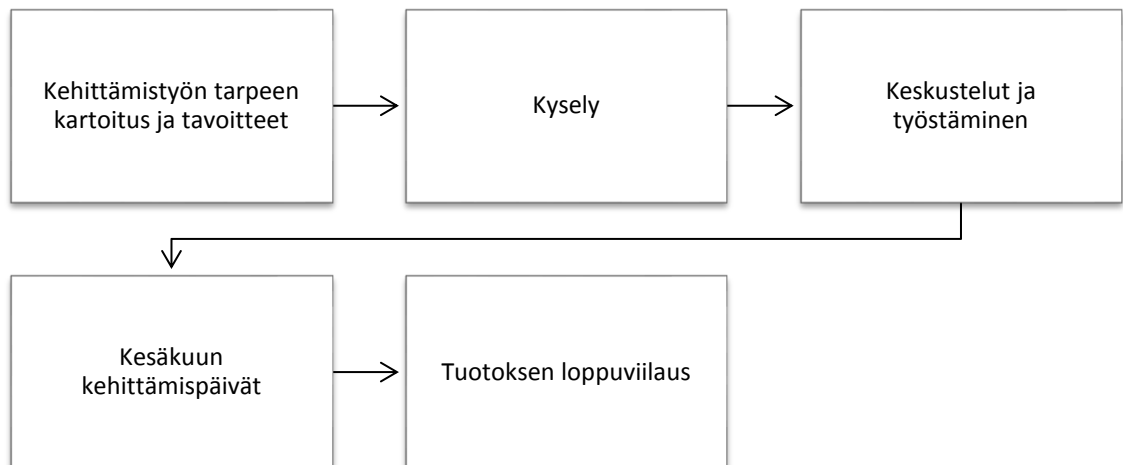
4.3 Prosessin eteneminen

Kehittämistyö eteni viiden eri vaiheen kautta, jotka näkyvät kuviossa 4. Ensimmäisessä vaiheessa kartoitettiin kehittämistyön tarve sekä tavoitteet yhdessä palvelupäällikön kanssa. Palvelupäällikön kanssa tavattiin kahdesti, jolloin ideariihen tavoin jaettiin ideoita ja ajatuksia kehittämisestä sekä käsikirjan sisällöstä. Kahdenkeskisten keskustelujen päätteeksi muotoutui käsikirjan sisällölle runko, jota myöhemmin muokkailtiin rajustikin.

Ensimmäiseen vaiheeseen kuului myös ideariihen pitäminen muun työyhteisön kanssa ilman palvelupäällikköä. Tarkoituksena oli kuulla Kotolan ohjaajien ajatuksia, ideoita ja mielipiteitä käsikirjan, tämänhetkisen tilanteen sekä tulevaisuuden suhteen. Keskustelutuokio oli luonteeltaan teemakeskustelun tyyppinen, koska samasta aiheesta keskusteltiin koko ajan melko vapaasti minun ohjatessa vain hieman sen kulkua. Keskustelun pääkysymyksinä olivat:

- 1) Miten Kotolan toiminta on muuttunut ja mihin se on suuntaamassa?
- 2) Mikä Kotolassa toimii hyvin ja mikä puolestaan vaatii eniten kehitystä?
- 3) Miten käsikirja hyödyttäisi ohjaajia parhaiten?

Ohjaajat jakoivat hyvin ideoitaan ja ajatuksiaan käsikirjasta ja sen sisällöstä sekä keskustelivat aktiivisesti Kotolan toiminnasta ja sen muuttumisesta. Keskustelujen lopputuloksena sain vahvistusta käsikirjan rungosta sekä muutaman kehitysidean sen sisältöön.



KUVIO 4. Kehittämistyön etenemisvaiheet.

Toinen vaihe kehittämisessä oli kysely, joka lähetettiin sähköpostitse Kotolan kahdeksalle ohjaajalle sekä palvelupäällikölle. Kyselyn tarkoituksena oli kerätä tietoja käsikirjan henkilöstöosiota varten sekä herättää ajatuksia omista vahvuuksistaan ja mahdollisuuksistaan. Kyselyn sisältö oli:

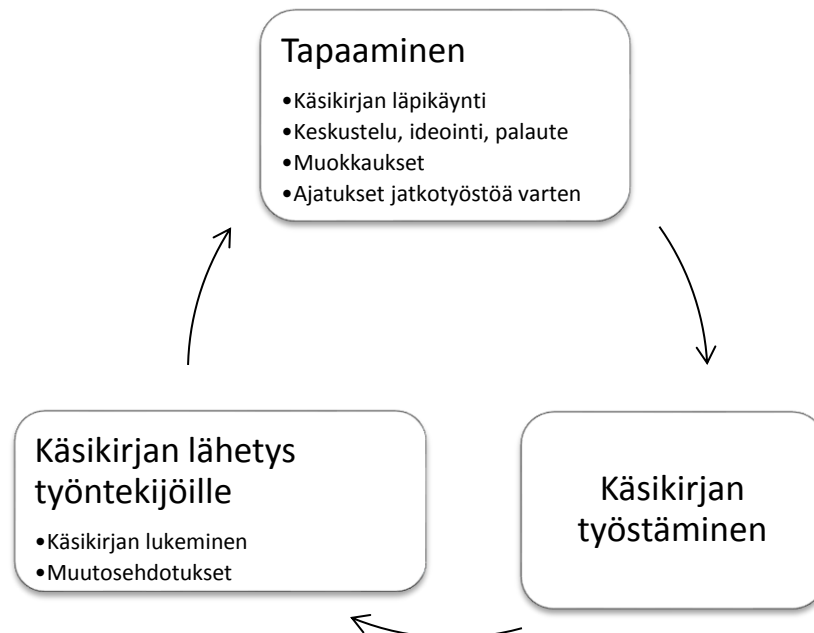
- 1) Kuka olet?
- 2) Millä nimikkeellä työskentelet Kotolassa?
- 3) Mikä on koulutustaustasi?
- 4) Onko sinulla Kotolassa vastuualuetta/ vastuualueita?
- 5) Jos on, niin mikä/mitkä? Jos ei ole, niin mikä/mitä se voisi olla?
- 6) Mitkä ovat vahvuutesi/ intohimosi?
- 7) Mottosi?
- 8) Jotain muuta, mitä muiden olisi hyvä/kiva/tarpeellista sinusta tietää?

Kyselyn sisältö luettiin läpi ja koottiin yhteen, muokkailtiin ja lisättiin käsikirjaan sopivalla tyyllillä. Vastauksia täydennettiin jälkikäteen keskustelu- ja työstövaiheessa.

Kolmas vaihe eli keskustelu- ja työstämisvaihe oli ajallisesti kehittämisessä kaikkein pisin vaihe. Vaihe piti sisällään neljä pienryhmätapaamista, useita sähköpostiviestejä aiheen tiimoilta sekä monia tunteja käsikirjan kirjoittamista ja muokkaamista. Pienryhmätapaamisiin osallistui minun lisäksi palvelupäällikkö sekä kaksi kehittämisestä innostunutta Kotolan ohjaajaa. Työskentely eteni niin, että tapaamisten välillä minä

työstin käsikirjan sisältöä ja runkoa, minkä lähetin aina ennen sovittua tapaamista kaikille ryhmän jäsenille. Tapaamisia pidettiin noin kuukauden välein, jolloin aina tarkasteltiin ja muokkailtiin käsikirjan sisältöä yksityiskohtaisesti sekä keskusteltiin ja ideoitiin asioita yhdessä. Jokaisen tapaamisen lopuksi minulla oli jälleen ajatuksia ja ehdotuksia käsikirjan jatkotyöstöä varten. Keskustelu- ja työstämävaiheen kulku näkyy kuviossa 5.

Keskustelu- ja työstämävaiheessa kehittämistä tapahtui selkeitä. Tapaamisissa kyseenalaistettiin paljon Kotolan toimintatapoja ja -menetelmiä. Kyseenalaistuksen myötä muun muassa Kotolan suullinen raportti muuttui tehokkaammaksi ja toimivammaksi.



KUVIO 5. Keskustelu- ja työstämävaiheen kulku.

Neljäs vaihe oli kesäkuun kehittämispäivät, jotka ovat Kotolan kaksipäiväiset suunnittelu- ja kehittämispäivät kesäkuun alussa. Päivien aikana Kotolan väki tarkastelee mennyttä lukuvuotta sekä suuntaa katseensa kohti tulevaa. Käsikirjan kannalta kehittämispäivät toimivat hetkenä, jolloin tarkasteltiin käsikirjaa koko työyhteisön voimin sekä tehtiin viimeiset kehittämis- ja muutosehdotukset. Kesäkuun kehittämispäivien jälkeen alkoi prosessin viimeinen vaihe eli tuotoksen loppuviilaus. Itse muokkailin vielä viimeiset tekstikohdat sekä tein yhden kuvion vielä käsikirjaan. Noin viikko ke-

hittämispäivien jälkeen lähetin tuotoksen palvelupäällikölle, joka muokkasi käsikirjan Oppimis- ja ohjauskeskus Mikaelin henkilöstön kanssa tyyliään samanlaiseksi kuin heidän muut materiaalinsa ovat.

4.4 Tuotos

Kehittämistyön tuotoksena syntyi Kotolan käsikirja, joka toimii apuna arjen työssä selkeyttäen ja yhtenäistään ohjausta ja koko toimintaa sekä toimien perehdytys- ja markkinointivälineenä.

Käsikirjan runkoa ja sisältöä pyöriteltiin suuntaan ja toiseen. Kotolan käsikirja rakentui lopulta kuudesta sisältökohdasta, joita olivat:

- 1) Oppimis- ja ohjauskeskus Mikael,
- 2) Oppilaskoti Kotola,
- 3) Henkilöstö,
- 4) Ohjaajatyö,
- 5) Kotolan toimintakulttuuri ja työskentelymenetelmät sekä
- 6) Nuoren polku Kotolassa.

Tavoitteena oli näiden kohtien kautta antaa laaja kuva siitä, mitä kaikkea ohjaustyö Kotolassa pitää sisällään. Käsikirja pyrkii kertomaan, mihin Kotola on yhteydessä, minkälainen tila se on, keitä siellä työskentelee, millaisin menetelmin, arvoin ja tavoin he työskentelevät sekä miten nuoren kehitys Kotolassa tapahtuu. Erityisesti ohjaajatyö sekä toimintakulttuuri ja työskentelymenetelmä olivat kohtia, joiden työstäminen kehitti ja selkeytti Kotolan toimintaa. Henkilöstö-osio puolestaan toi entistä paremmin esille henkilökunnan laajan ammattitaidon, jonka tiedostamalla sitä tullaan hyödyntämään enemmän. Tämä kehittää toimintaa entistä monipuolisemmaksi.

4.5 Palaute ja arviointi

Palautteella otetaan kantaa tuotokseen, toimintaan tai suoritukseen sekä pyritään kehittämään sitä. Arviointi puolestaan kohdistuu yleensä valmiiseen tuotokseen, suoritukseen tai toimintaan. (Vehviläinen 2014, 168.)

Kehittämisprosessissa Kotolan henkilökunta antoi palautetta suullisesti jokaisen tapaamisen yhteydessä, millä oli suuri merkitys käsikirjan kehityksen kannalta. Palau-

tetta annettiin käsikirjan rungosta ja sen sisällöstä. Muutoksia tehtiin yhdessä kehittämistiimin kanssa sekä itsenäisesti jälkikäteen. Palaute oli sekä positiivista että kehittävä.

Arviointia tehtiin Kotolan toiminnasta sekä käsikirjasta ja sen sisällöstä. Toimintaa arvioitiin pääsääntöisesti kehittämistyön alussa, kun taas käsikirjaa arvioitiin monessa eri vaiheessa. Yksi käsikirjan arviointiprosessi pidettiin, kun ensimmäinen versio käsikirjan rungosta oli valmis. Tällöin arvioitiin sitä, ovatko kaikki kohdat käsikirjassa tarpeellisia ja tulisiko jotain mahdollisesti poistaa tai jotain jopa lisätä. Arviointi tehtiin suullisesti, hyvässä hengessä keskustellen. Toinen arviointi tapahtui kesäkuun kehittämispäivillä. Tällöin keskityttiin pääsääntöisesti positiivisiin asioihin eikä arviointi paneutunut niin syväälle, koska muutoksia ei ollut tarkoitus tehdä suuremmin enää tähän käsikirjaan. Arvioinnissa pohdittiin kuitenkin käsikirjan jatkotyöstömahdollisuuksia.

Viimeinen arviointi- ja palautetilaisuus pidettiin, kun käsikirja oli täysin valmis. Arviointi- ja palautekeskustelua käytiin pienryhmässä, jossa kehittämistyötä oli pääsääntöisesti tehty. Palautteena tuli, että:

- kehittämistyön ansiosta Kotolan **toiminta on selkiytynyt sekä toimintatavat kehittyneet ja yhtenäistyneet**
 - ➔ Suullinen raportti pidetään eri paikassa kuin ennen, minkä ansiosta raportti pysyy lyhyenä ja ytimekkäänä
 - ➔ Suulliseen raporttiin osallistuu vain yksi aamuvuorolainen useiden sijasta.
 - ➔ Yksi työntekijä jää raporttiin osallistumien sijaan nuorten kanssa, jolloin nuorten menoista pysytään tietoisina ja koulun jälkeiset kuulumiset pysytään vaihtamaan heti
 - ➔ Viikoittaiset toiminnot vakiintuneet osaksi Kotolan toimintaa
 - ➔ Kuukausikooste laaditaan nykyään kaikille Kotolan asukkaille lukuun ottamatta yleisellä tuella asuvia
- kehittämistyön tuotoksena syntyneen käsikirjan ansiosta **arvostus Kotolan toimintaa kohtaan on kasvanut** suuresti Oppimis- ja ohjauskeskus Mikaelin työntekijöiden silmissä

- käsikirjan ansiosta **työstä on tullut näkyvää** ja nykyään kaikki tietävät, mitä Kotolassa oikeasti tehdään
- **käsikirja on kivasti, selkeästi ja ytimekkäästi kirjoitettu**
 - käsikirjan tekstiä on helppo ymmärtää ja sen jaksaa lukea

Keskusteluissa kyselin myös palautetta ja arviota kehittämistyön kehittämismenetelmistä. Kehittämisessä käytettiin pääsääntöisesti keskustelua, jonka toimivuutta tahdoin arvioitavan. Pienryhmä koki, että keskustelu menetelmänä toimi erittäin hyvin työyhteisön koon ja avoimuuden vuoksi. He kokivat hyväksi myös sen, että kehittäminen tapahtui sekä isossa että pienessä, tiiviissä ryhmässä. Tällä tavoin asioita pysyttiin tarkastelemaan yksityiskohtaisesti ja tarkasti sekä keskustella tiiviisti, mutta toisaalta myös varmistettiin koko työyhteisön näkemyksen saaminen sekä kehittämiseen osallistuminen.

Kotolan työyhteisö oli erittäin tyytyväinen kehittämistyöhön ja erityisesti sen tuotoksena syntyneeseen Kotolan käsikirjaan. Kotolan käsikirjaa painettiin 50 kappaletta. Tulevaisuudessa sitä päivitetään kahden vuoden välein ja tavoitteena on, että jonain päivänä siitä tehtäisiin myös todellinen laatukäsikirja.

5 POHDINTA

Kotolan toimintatapojen selkeyttäminen ja yhtenäistäminen sekä Kotolan käsikirjan työstäminen oli kehittämistyönä antoisa. Projektin aikana heräsi monia kysymyksiä ja ajatuksia ohjaamisen luonteesta sekä työyhteisöjen kehittämisestä. Pohdin myös kehittämistyön tuotoksena syntynyttä käsikirjaa. Kuinka tarpeellista on, että työpaikoilla on oma käsikirja työn sisällöstä?

Ohjaaminen osoittautui lähdekirjallisuuksiin perehtyessä erittäin moniselitteiseksi ja jopa monimutkaiseksi ilmiöksi. Arkielämässä moni varmasti ymmärtää, mitä ohjaaminen periaatteessa on, mutta kun täytyy jollekulle selittää, mitä ohjaaminen konkreettisesti tarkoittaa, on tilanne jo huomattavasti hankalampaa. Mikä tekee toiminnasta ohjaamista tai mikä erottaa ammatillisen ohjauksen muusta ohjaamisesta? Milloin voi sanoa olevansa ohjauksessa ammattilainen?

Osaan ohjaukseen liittyvistä kysymyksistä sain kirjallisuudesta vastauksen. Mieleeni juurtui entistä selvemmin se, miten tärkeä merkitys ohjauksessa on konkreettisen tavoitteen asettaminen pää- ja välitavoitteineen sekä selkeän suunnitelman tekeminen tavoitteen saavuttamiseksi. Ohjaaminen on kuitenkin paljon muutakin kuin konkreettinen tavoite ja suunnitelma. Ohjauksessa tulee olla ohjattavalle aidosti läsnä, antaa hänelle aikaa, huomiota ja kunnioitusta niin kuin Onnismaa monessa kirjallisuudessa toteaa (Onnismaa 2007, 38). Mutta osataanko me ohjaajat antaa ohjattaville riittävästi aikaa, huomiota ja kunnioitusta? Osataanko me olla aidosti läsnä, kun työpaikoilla on älypuhelimet taskuissa ja sosiaalinen media ja muut viihdykkeet houkuttelevat työntekijöitä katsomaan puhelintaan jatkuvasti? Olemmeko oikeasti kiinnostuneita ohjattavista ja heidän elämästään?

Kehittämistyöni pohjautui ohjaamiseen. Tavoitteenani oli selkiyttää ja yhtenäistää Kotolan toimintaa tarkastelemalla ja kehittämällä sitä ensin. Toiminnan tarkastelujen ja kehittämisen kautta syntyi käsikirja, jonka tarkoituksena oli toimia apuvälineenä arjen työssä, mutta myös perehdytys- ja markkinointivälineenä. Kohtasinko prosessin aikana haasteita? Etenikö prosessi suunnitelmien mukaan? Miten työssäni onnistuin?

Kehittämisprosessissa oli ideana, että työyhteisöstä valittiin kaksi innokasta työntekijää kehittämään toimintaa palvelupäällikön lisäksi. Hienoa oli huomata, miten antaumuksella nämä työntekijät suhtautuivat käsikirjaan sekä Kotolan toiminnan kehittämiseen. Jokaiseen tapaamiseen olivat työntekijät valmistautuneet hyvin lukemalla käsikirjan sisällön huolellisesti läpi sekä tehneet korjaus- ja kehitysehdotuksia. Kehittämisprosessi eteni hyvin aikataulussa ja suunnitelmien mukaan, vaikka käsikirjan runko muuttui kehittämistyön alkuvaiheessa melko suuresti. Alussa keskustelimme palvelupäällikön kanssa siitä, että käsikirjaan tulisi jonkinlainen koonti eri diagnooseista, jolloin myös opinnäytteen teoriaosuuteen oli tarkoitus liittää näitä diagnooseja. Työyhteisön kanssa keskustellessa totesimme kuitenkin, ettei tällaiselle ole välttämätöntä tarvetta ja näin diagnoosit jätettiin kehittämistyöstä pois.

Kehittämistyön tuotoksena syntyi Kotolan ohjaajien käsikirja, josta voin sanoa olevani hyvin ylpeä. Käsikirja pitää sisällään aihealueet, joista on hyötyä Kotolan arjessa ja se antaa selkeän ja riittävän laajan kuvan siitä, mitä Kotolassa asuminen ja ohjaaminen

ovat. Palautekeskustelussa Kotolan väen kanssa oli ihanaa kuulla heidän tyytyväisyytensä käsikirjaa ja koko kehittämisprosessia kohtaan.

Kehittämistyön tuotos eli Kotolan käsikirja painettiin paperiversioksi ja se otettiin Kotolassa aktiiviseen käyttöön. Tuotosta kirjoittaessa ja sen valmistuttua pohdin, kuinka tärkeää on, että työpaikan toimintatavat ja -periaatteet on tarkasti kirjoitettu jonnekin ylös. Kun asiat on keskusteltu työyhteisön kanssa huolellisesti läpi ja kirjattu ne ylös, on todennäköisempää, että toiminta on yhtenäistä ja myös tavoitteellista, kun kaikki tietävät miten ja millaisin periaattein toimia. Olenkin sitä mieltä, että kaikilla työpaikoilla olisi hyvä olla ajan tasalla oleva käsikirja, jotta työ olisi tavoitteellista ja selkeää.

Tekemääni kehittämistyötä voisi edelleen kehittää, sillä Kotolan palvelupäällikön haaveena on, että jonain päivänä Kotolan käsikirjasta saataisiin työstettyä Kotolan laatukäsikirja täyttäen laatukäsikirjan kriteerit. Siihen asti kunnes laatukäsikirja saadaan, päivitetään Kotolan käsikirjaa kahden vuoden välein.

Lähteet

Amundson, E. Norman 2005. Aktiivinen ohjaus. Opas uraohjauksen ammattilaisille. Juva: WS Bookwell Oy

Huotari, Anitta; Tamski, Eeva-Liisa 2010. Tammenterhon tarinoita. Kirja valmennuksesta. Tampere: Juvenes Print - Tampereen yliopistopaino Oy.

Kalliola, Tiina; Kurki, Arja; Salmi, Marjaana; Tamminen-Vesterbacka, Tutta 2010. Matkalla ohjaajuuteen. Helsinki: Painopaikka Oy Nord Print Ab

Kaukkila, Veli; Lehtonen, Elisa 2007. Ryhmästä enemmän. Käsikirja ryhmäohjaajan taitoja tarvitseville. Dark Oy.

Kyngäs, Helvi; Kääriäinen, Maria; Poskiparta, Marita; Johansson, Kirsi; Hirvonen, Eila; Renfors, Timo 2007. Ohjaaminen hoitotyössä. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Latomaa, Timo 2011. Mitä ohjaus on? Ohjaus pedagogisena toimintana. Kasvatus 1/2011, 46-57.

Lukimat 2014. Tietoverkkovälitteinen peruslukutaidon sekä matematiikan oppimisvaikeuksien oppimis- ja arviointiympäristö. Kolmiportainen tuen malli. WWW-aineisto.<http://www.lukimat.fi/lukimat-oppimisen-arviointi/tietopalvelu/taustaa/kolmiportainen-tuen-malli> Luettu 29.9.2014

Mannström-Mäkelä, Leena; Saukkola, Kirsi 2008. Voimaannuttavan ohjaamisen käsikirja. Kaaoksesta arjen hallintaan. Helsinki University Press / Palmenia

Mäkisalo, Merja 2003. Yhdessä onnistumme. Opas työyhteisön kehittämiseen ja hyvinvointiin. Tampere: Tammer-Paino Oy

Niemistö, Raimo 2002. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. Tampere: Tammer-Paino.

Ojanen, Sinikka 2006. Ohjauksesta oivallukseen. Ohjausteorian käsittelyä. Helsinki: Yliopistopaino.

Onnismaa, Jussi 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Tampere: Tammer-Paino.

Onnismaa, Jussi; Pasanen, Heikki; Spangar, Timo (toim.) 2000. Ohjaus ammattina ja tieteenalana. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Juva: WS Bookwell Oy

Oppimis- ja ohjauskeskus Mikael 2014. Luettu 7.5.2014

Pekkari, Mervi 2009. Tavoitteellinen ohjauskeskustelu. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Tamski, Eeva-Liisa; Huotari, Anitta 2013. Tammenterhon tarinoita. Neuropsykiatrisen

valmentajan työkirja. Mikkeli: Kopiopiste Ky.

Kotolan työntekijöiden haastattelu 2014. Calenius, Carina; Kunttu, Heini; Lehtinen, Risto; Pöhlö, Petri; Ropponen, Henna; Tompuri, Tarja; Vehmassalo-Kurki, Tuula; Viholainen, Anni & Vuohelainen, Tuija. Sähköpostitse.

Kotolan työntekijät 2014. Ryhmäkeskustelut. Calenius, Carina; Kunttu, Heini; Lehtinen, Risto; Pöhlö, Petri; Ropponen, Henna; Tompuri, Tarja; Vehmassalo-Kurki, Tuula; Viholainen, Anni & Vuohelainen, Tuija.

Valteri 2014. Oppimisen ja koulunkäynnin tuen verkosto. WWW-ainesto.
<https://www.valteri.fi/valteri.html> Luettu 30.9.2014

Vehviläinen, Sanna 2014. Ohjaustyön opas. Yhteistyössä kohti toimijuutta. Tallinna: Tallinna Raamatutrükikoja OÜ

Vänskä, Kirsi; Laitinen-Väänänen, Sirpa; Kettunen, Tarja; Mäkelä, Juha 2011. Onnistuuko ohjaus? Sosiaali- ja terveysalan ohjaustyössä kehittyminen. Helsinki: Edita Prima

OHJAUSSUUNNITELMA

Nimi ja ryhmä: _____

Aika ja paikka: _____

Tavoite: _____

TOIMINTO	TAVOITE	AIKA	VÄLINEET	HENKILÖ

(Muokattu versio. Kalliola, Kurki ym. 2010, 86.)