

Opinnäytetyö (YAMK)

Sosiaali- ja terveysala/ Terveyden edistäminen

2019

Johanna Asukas

VAPAAEHTOISTEN ARKEEN VOIMAA-OHJAAJIEN TÄYDENNYSKOULUTUS- PÄIVÄN KEHITTÄMINEN

Johanna Asukas

VAPAAEHTOISTEN ARKEEN VOIMAA-OHJAAJIEN TÄYDENNYSKOULUTUSPÄIVÄN KEHITTÄMINEN

Terveydenhuollon palveluiden painopiste suuntautuu yhä voimakkaammin ennaltaehkäisyyn ja kansalaisille tulee antaa tukea oman terveyden edistämiseen. Tämän saavuttamiseksi tarvitaan uusia, laadukkaita ja vaikuttavia palveluita. Arkeen Voimaa-toiminta perustuu ryhmämuotoiseen Chronic Disease Self-Management Program–itsehoitotoimintamalliin (CDSMP). Ryhmää ohjaa aina kaksi koulutettua Arkeen Voimaa-ohjaajaa. Toimintamallin tavoitteena on tukea arkipäryäämistä ja itsehoitoa henkilöillä, joilla näissä on haasteita. CDSMP on todettu vaikuttavaksi ja kustannusvaikuttavaksi niin yksilö- kuin yhteiskuntatasolla.

Kokemusasiantuntijuuden tuoma lisäarvo on ymmärretty vasta viime vuosina. Itsehoitoon liittyen vapaaehtoisilla vertaisohjaajilla on todettu jopa parempi hyötyvaikutus ryhmäläisiin kuin terveydenhuollon ammattilaisella. Vertaisohjaaja tarvitsee oman kokemuksensa rinnalle monipuolista tietoa sekä ohjaustaitoja, jolloin annetun koulutuksen merkitys korostuu. Aikuisia koulutettaessa tehokkaan aikuisoppimisen teorioita on hyödynnettävä ja opetusta suunniteltaessa huomioitava monin tavoin heterogeeniset ryhmät. Opetusmenetelmien monipuolisella variaatiolla voidaan saavuttaa hyvä lopputulos. Osallistavat menetelmät ovat tehokkaita aikuisoppimisessa ja ryhmään kuulumisen tunne tehostaa oppimista.

Tässä kehittämisprojektissa Arkeen Voimaa-ohjaajille luotiin täydennyskoulutuspäivä yhdentoista Stanfordin laaditun ja Suomen Kuntaliiton suomentaman opetusvideon ympärille. Aiheista muodostettiin viisi teemaa, jotka jaettiin kolmeen moduuliin. Ryhmäytyminen, orientoituminen ja oppimisen reflektointi sisällytettiin koulutuspäivään. Mukaan valittiin monipuolisesti osallistavia opetusmenetelmiä. Koulutuspäivä pilotoitiin kahdesti ja sen onnistumista arvioitiin osallistujille suunnatulla palautekyselyllä (n=18). Osallistajat olivat kaiken kaikkiaan tyytyväisiä koulutuspäivän rakenteeseen ja käytettyihin opetusmenetelmiin. He kokivat saaneensa varmistusta jo aiemmin opittuihin asioihin, mutta myös saaneensa uutta oppia ja ideoita. Osallistajat tunsivat koulutuksen jälkeen keskimäärin hyvää luottamusta omiin ohjaustaitoihinsa haastavissakin ohjaustilanteissa.

Täydennyskoulutuksen avulla Arkeen Voimaa-ohjaajien ohjaustaitoja voidaan kehittää ja tieto päivittää, mikä edesauttaa toiminnan korkean laadun ylläpysymistä, sekä toiminnan markkinointia ja laajenemista yhä useampiin kuntiin Suomessa.

ASIASANAT:

CDSMP, osallisuus, vertaistuki, koulutus, aikuisoppiminen, laatu

MASTER'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Johanna Asukas

DEVELOPMENT OF THE CDSMP LEADER REFRESHER TRAINING DAY

Health care services focus increasingly on prevention and citizens should be given support to promote their own health. To achieve this, we need new, high-quality and effective services. Chronic Disease Self-Management Program (CDSMP) is a group-based program and the group is always guided by two trained volunteer CDSMP leaders. The objective of this program is to support everyday life and self-care for people who face challenges in these. CDSMP has been found to be effective and cost-effective at both individual and social level.

The added value of experience expertise has only been understood in recent years. In the context of self-management, volunteer peers have been found to have even better benefits for groups than a healthcare professional. A peer instructor needs diverse knowledge and guidance skills alongside his/her own experience, highlighting the importance of the training given. When training adults, effective adult learning theories must be exploited and in many ways heterogeneous groups should be taken into account when designing the teaching. The versatile variation in teaching methods can achieve a good result. Participative methods are effective in adult learning and the feeling of belonging to the group enhances learning.

In this development project, the CDSMP-leaders were created a refresher training day around eleven teaching videos created in Stanford and translated into Finnish by the Association of Finnish Local and Regional Authorities. Five themes were formed and divided into three modules. Group integration, orientation and learning reflection were included in the training day. Participative teaching methods were selected. The training day was piloted twice and its success was evaluated by a feedback survey directed at participants. Overall, the participants were satisfied with the structure of the training day and the teaching methods used. They felt they had been assured of what they learned earlier, but they also received new things and ideas. After training, participants felt an average of good confidence in their own guidance skills in challenging guidance situations.

Through refresher training, the guidance skills of CDSMP leaders can be developed and their information updated, contributing to the maintenance of high quality of operations, as well as the marketing and expansion of activities in the increasingly numerous municipalities in Finland.

KEYWORDS:

CDSMP, participation, peer support, education, adult learning, quality

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 TEHOKKAALLA ITSEHOITOTOIMINTAMALLILLA VOIMAA ARKEEN	8
3 ASIANTUNTIJUUTTA OMAKOHTAISESTA KOKEMUKSESTA	10
3.1 Vertaisuuden monitasoiset hyödyt	12
3.2 Vertaisohjaus lisää osallisuuden tunnetta	13
4 OPPIA IKÄ KAIKKI	15
4.1 Aikuinen on oppijana yksilöllinen	16
4.2 Ryhmytyminen ja yksilöllinen huomiointi onnistuneen aikuisopetuksen perusta	17
4.3 Osallistamista vai muita pedagogisia menetelmiä?	19
5 AKTIVOIVALLA, YHTEISTOIMINNALLISELLA OPETUKSELLA TEHOKKUUTTA TOIMINTAAN JA TIEDONRAKENTAMISEEN	21
5.1 Aktivoivat opetusmenetelmät ja niiden käyttö	22
5.2 Pyrkimys aktiiviseen tiedonrakentamiseen	24
6 KOULUTUS KEINONA VAPAAEHTOISTYÖN KEHITTÄMISEEN	25
7 KORKEA LAATU YLLÄPITÄÄ TOIMINTAMALLIN PALVELUNA	28
7.1 Asiakaslähtöisyys palvelun laadun lähtökohtana	28
7.2 Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelun laatu koostuu monesta osatekijästä	29
7.3 Palvelun laadun kehittäminen vaatii jatkuvaa työtä	31
8 KEHITTÄMISPROJEKTIN PROSESSI	33
8.1 Kehittämisprojektin tarve, tarkoitus, tavoite ja tuotos	35
8.2 Kehittämisprojektin prosessin etenemisen vaiheet	36
8.3 Kehittämisprojektiin liittyvät eettiset kysymykset	39
9 TÄYDENNYSKOULUTUSPÄIVÄN KEHITTÄMINEN	42
9.1 Täydennyskoulutuspäivän rakenne	43
9.2 Oppimistavoitteet	44
9.3 Valitut osallistavat opetusmenetelmät	45
9.3.1 Teemojen ulkopuoliset opetusmenetelmät ja harjoitukset	48
9.3.2 Teemoihin valitut opetusmenetelmät ja niiden hyödyntäminen	49

9.4 Täydennyskoulutuspäivän pilotointi	53
10 OSALLISTAVA PALAUTEKYSELY	55
10.1 Kyselylomakkeen kysymykset kumpusivat teoriaviitekehuksesta	56
10.2 Tulosten analysointi	57
10.3 Kouluttajan osallistaminen kehittämiseen vapaamuotoisessa palaverissa	58
10.4 Tulokset	59
11 TULOSTEN ARVIOINTI JA HYÖDYNTÄMINEN	65
12 POHDINTA	67
LÄHTEET	72

LIITTEET

Liite 1. Palautekysely Arkeen Voimaa-ohjaajien täydennyskoulutuspäivästä.

KUVIOT

Kuvio 1. Kehittämiprojektin vaiheet.	34
Kuvio 2. SWOT-analyysi Arkeen Voimaa-ohjaajien täydennyskouluttamisesta.	38
Kuvio 3. Täydennyskoulutuspäivän rakenne.	43
Kuvio 4. Täydennyskoulutuspäivän teemojen käsittely.	50

TAULUKOT

Taulukko 1. Opetusvideoiden jako teemoittain.	42
Taulukko 2. Täydennyskoulutuspäivän teemoihin sidotut oppimistavoitteet.	45
Taulukko 3. Täydennyskoulutuspäivän teemojen oppimistavoitteiden avulla valitut opetusmenetelmät.	47
Taulukko 4. Arkeen Voimaa-ohjaajien luottamuksen taso omiin ohjaustaitoihin.	62

1 JOHDANTO

Suomen terveystalitiikan tavoitteena on sosiaalisesti kestävä Suomi. Tämä tarkoittaa sitä, että yhteiskunta kohtelee kaikkia tasavertaisesti ja reilusti, vahvistaa kansalaisten osallisuutta ja yhteisöllisyyttä, antaa tukea terveydelle ja toimintakyvylle ja tarjoaa tarvittavan tuen ja palvelut. Hyvinvoinnille on laadittava vahva perusta ja kaikille luotava mahdollisuus hyvinvointiin. Tähän kuuluu muun muassa hyvinvointi- ja terveyserojen kaventaminen, sekä uusien palvelujen rakenteiden ja toimintatapojen kehittäminen ja käyttöön ottaminen. Painopistettä tulee suunnata voimakkaammin ennaltaehkäiseviin palveluihin ja antaa kansalaisille tukea omasta terveydestä huolehtimiseen ja oman terveyden edistämiseen. (STM 2010, 4, 6 10–12.) Vastuu terveyden edistämiseen liittyvien palvelujen tarjoamisesta on kunnilla (Terveydenhuoltolaki 1326/2010, 12§).

Maailmalla tutkimuksilla vaikuttavaksi todetulla itsehoitotoimintamallilla on saatu aikaan terveydenhuollon kustannussäästöjä muun muassa terveyspalvelujen käytön osalta (Ahn ym. 2013; Brady ym. 2011, 7; Ahn ym. 2015, 11). Itsehoitoon liittyen vapaaehtoisilla vertaisohjaajilla on tutkimuksessa todettu jopa parempi hyötyvaikutus ryhmäläisiin kuin terveydenhuollon ammattilaisella (Barg ym. 2011, 170–171). Voitaisiinko tulevaisuudessa Suomessakin sosiaali- ja terveydenhuollon kustannussäästöjä tavoiteltaessa hyödyntää tehokkaammin yhtenä keinona itsehoitotoimintamalleja, joissa ohjaajana toimii koulutettu vertainen? Voidaanko vaikuttavalla toimintamallilla ja laadukkaalla vertaisohjauksella saada ihmiset motivoitumaan ja sitoutumaan paremmin itsehoitoon?

Jotta tämä olisi mahdollista, tarvitaan sosiaali- ja terveyspalveluiden valikoimaan vaikuttavia itsehoidon toimintamalleja, sekä toimintamalleihin vertaisohjaajia, jotka osaavat työnsä mahdollisimman hyvin. Palvelun tuottajien tai sen tuottamiseen osallistuvien osaaminen on myös yksi tärkeä elementti sosiaali- ja terveyspalvelun laadun varmistamisessa (Suomen Kuntaliitto 2019). Ohjaajien tietojen ja taitojen ollessa puutteellisia, ei toimintamallin laatu ja vaikuttavuus ylläpysy. Mitä asioita aikuisia, ”maallikoita” vertaisohjaajia koulutettaessa tulisi ottaa huomioon ja millaisia opetusmenetelmiä hyödyntää, jotta tietojen ja ohjaustaitojen sisäistäminen olisi mahdollisimman yhdenmukaista toimintamallille asetettujen laatuvaatimusten kanssa?

Oheinen kehittämisprojekti toteutui Suomen Kuntaliiton ja Turun Ammattikorkeakoulun yhteistyönä Arkeen Voimaa-toimintamallille. Kehittämisprojektin tarkoituksena oli ylläpitää Arkeen Voimaa-toiminnan korkeaa laatua Suomessa, kehittämällä Arkeen Voimaa-

ohjaajille täydennyskoulutuspäiväkokonaisuus. Osallistavana kehittämismenetelmänä kehittämisprojektissa hyödynnettiin pilottikoulutuksen jälkeen toteutettua kirjallista palautekyselyä, kohderyhmälle suunnattuna. Täydennyskoulutuksella voidaan varmistaa Arkeen Voima-toiminnan korkean laadun ylläpysyminen ja sitä kautta edistää toiminnan markkinointia ja laajenemista yhä useampiin kuntiin Suomessa.

2 TEHOKKAALLA ITSEHOITOTOIMINTAMALLILLA VOIMAA ARKEEN

Chronic Disease Self-Management Program (CDSMP) on Stanfordin yliopistossa 1990-luvun puolella välissä kehitetty itsehoidon toimintamalli pitkäaikaissairaille ja henkilöille, joilla on jokin muu arkipärjäämiseen vaikuttava haitta. Tutkimuksissa on todettu pitkäaikaissairailta olevan diagnoosista riippumatta samanlaisia arkipärjäämistä ja elämänlaatua heikentäviä tekijöitä. CDSMP-toimintamallin tarkoituksena on antaa osallistujille erilaisia itsehoidon työkaluja. Suomessa toimintamalli kulkee nimellä Arkeen Voimaa ja on Suomen Kuntaliiton koordinoimaa toimintaa. Toimintamalli perustuu CDSMP-lisenssiin ja on käytössä ympäri maailman, yli 30 maassa. (Suomen Kuntaliitto 2018.)

Arkeen Voimaa-ryhmä on kertaluonteinen ryhmä, joka kokoontuu kuusi kertaa, kerran viikossa peräkkäisinä viikkoina. Ryhmäsessioiden aikana käsitellään itsehoitoon liittyviä teemoja, opetellaan päätöksen tekoa ja ongelmanratkaisua. Yhtenä keskeisenä toimintatapana ryhmässä on omien toimintasuunnitelmien laatiminen jokaiselle viikolle, sekä ryhmätoiminnan loppuessa tulevalle 3-6 kuukauden jaksolle. Ryhmää ohjaa kaksi koulutettua ohjaaja. Toinen tai molemmat ohjaajista ovat vertaisohjaajia, jotka itse ovat voimaantuneet Arkeen Voimaa-toimintamallin avulla. Toinen ohjaajista voi olla terveydenhuollon ammattilainen, mutta sitä ei ryhmäsessioiden aikana korosteta. (Self-Management Resource Center 2019; Suomen Kuntaliitto 2018.)

CDSMP-toimintamalli on itsehoitotoimintamalleista ehkä laajimmin tutkittu vaikutuksiltaan ja on tutkimuksissa todettu vaikuttavaksi. Yhteiskuntatasolla vaikuttavimmiksi on yleisesti todettu toimintamallit, jotka ovat ryhmämuotoisia ja sisältävät asianmukaisen ryhmänohjaajien koulutuksen. (Liddy ym. 2013, 539–540.) CDSMP-toimintamallissa yhdistyvät molemmat asiat.

Itsehoidon kivijalkana ovat asenteet, itsepystyvyys, koettu kyvykkyys ja tieto. Itsehoito vaatii onnistuakseen yksilön sitoutumisen. Itsehoidon on yleisesti todettu olevan merkityksellistä optimoimassa pitkäaikaissairaiden terveysvaikutuksia ja vähentämässä terveyspalveluiden käyttöä. (Ko ym. 2017, 85–87; Turner ym. 2015, 216–218.) CDSMP-toimintamalliin osallistuneet ovat arvioineet oman energiatasonsa kohentuneen, uupumuksen vähentyneen, itsearvoidun terveydentilan kohonneen, itsepystyvyyden tunteen lisääntyneen ja terveyshaittojen vähentyneen. Osallistuneilla myös kipujen kokeminen

on vähentynyt. (Brady ym. 2011, 6–8). Itsehoito-ohjelmaan osallistuminen kohottaa omaa aktiivisuuden tasoa, mikä on merkittävä tulos, koska aktivoituneet ihmiset ovat valmiimpia toteuttamaan itsehoitoon liittyviä toimenpiteitä (Turner ym. 2015, 217). Arkeen Voimaa-toimintamalli onkin kaikille avoin, diagnoosista riippumatta ja se on tarkoitettu myös pitkäaikaissairaiden omaisille, joille omaishoitajana toimiminen on oma arjen haasteensa (Suomen Kuntaliitto 2019). Tutkimuksen mukaan omaishoitajat suorittavat itsehoito-ohjelman jopa todennäköisemmin loppuun kuin pitkäaikaissairaajat (Shi ym. 2017, 130–134).

Itsehoitotoimintamalleilla on paitsi yksilötasolla positiivisia hyötyjä, niistä on todettu olevan hyötyä myös yhteiskuntatasolla. Niiden kustannukset ovat matalia, ne ovat laaja-alaisesti hyödynnettävissä eri tavoin ja niiden on mahdollista saavuttaa paljon ihmisiä (Brady ym. 2011, 10–11; Turner ym. 2015, 218). Itsehoito toimintana kokonaisuudessaan tukee yhteisöjä ja terveydenhuoltojärjestelmiä, sekä muuttaa totuttuja toimintatapoja (Brady ym. 2011, 10–11).

Vuonna 2013 Ahn kumppaneineen tutki CDSMP-toimintamallin vaikutuksia terveystalveluiden käyttöön ja terveydenhuollon kustannuksiin Yhdysvalloissa. CDSMP-toimintamallin avulla 6 ja 12 kuukauden seurannassa ensiapukäynnit olivat laskeneet huomattavasti ja sairaalassa olot vähentyneet. Terveystalveluiden kustannussäästöt olivat tilastollisesti merkitseviä. 6 kuukauden seurannassa merkittävimmät säästöt tulivat sairaalassa vietettyjen päivien osalta. Ensiapukäyntien kustannussäästöt olivat merkitseviä sekä 6 että 12 kuukauden seurannassa. Tutkimusryhmän mukaan, mikäli toimintamalli tavoittaisi 5% amerikkalaisista pitkäaikaissairaista, kustannussäästöt olisivat selviä. (Ahn ym. 2013.) Samaan tulokseen päätyivät Brady ja kumppanit aiemmin vuonna 2011 tekemässään CDSMP-tutkimuksia arvioineessa meta-analyysissä (Brady ym. 2011, 7). Ahnin (2013) ja kumppaneiden tutkimus tehtiin amerikkalaisella väestötannalla. Suomalaiseen väestöön suhteutettuna prosenttiosuus on todennäköisesti toisenlainen, mutta tulokset ovat kuitenkin suuntaa antavia kustannustehokkuuden ja -vaikuttavuuden osalta.

3 ASIANTUNTIJUUTTA OMAKOHTAISESTA KOKEMUKSESTA

Kokemusasiantuntijaksi mielletään henkilö, jolla on omakohtaista kokemusta sairastamisesta, kriisistä tai tietystä elämäntilanteesta ja joka on saanut koulutuksen kokemusasiantuntijuuteen. Kokemusasiantuntija voi olla itse sairastava tai kuntoutuja, palvelun käyttäjä tai läheinen. Kokemusasiantuntija tietää, mikä häntä on henkilökohtaisesti auttanut ja mitkä tekijät ovat vaikuttaneet toipumiseen ja voimaantumiseen. Kokemusasiantuntijalla on myös sisäinen halu kehittää palveluita tai auttaa muita oman kokemuksensa kautta. (Kostiainen ym. 2014, 7; Meriluoto 2016, 135.) Kokemusasiantuntijuuden vaikutusmahdollisuudet ulottuvat yksilötasolta aina yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen (Meriluoto & Marila-Penttinen 2015, 29).

Vertaistuki, vertaisuus ja kokemusasiantuntijuus eroavat toisistaan jonkin verran käsitteiden varsinaisessa merkityksessä. Vertaistuki ja -toiminta on palkatonta, kokemusasiantuntijuus ei. Vertainen on suoraan vuorovaikutuksessa samassa tilanteessa tai saman kokeneiden kanssa. Kokemusasiantuntija osallistuu myös kouluttamiseen, palveluiden suunnitteluun, kehittämiseen ja arviointiin sekä tutkimustoimintaan. Käytännössä vertaisuus ja kokemusasiantuntijuus kuitenkin limittyvät toisiinsa. (Falk 2013, 15; Kostiainen ym. 2014, 7; Meriluoto 2016, 135–136.) Kokemusasiantuntijan ja vertaisohjaajan tärkein työkalu on omakohtainen kokemus ja oma tarina. Olennaista on, että vertainen on käsitellyt kokemuksensa ja tarkastellut niitä uusista näkökulmista. (Falk ym. 2013, 27.) Vertaistuki toimintana edellyttää vuorovaikutteista kohtaamista. Pelkkää omien kokemusten julkisesti jakamista ei vielä voi mieltää vertaisohjaamiseksi tai vertaistueksi. (Hyväri 2005, 225.)

Vertaisohjaajat toimivat ohjaajina vertaisryhmissä. Toiminnan koordinoijana ja työn ohjaajana toimii ammattilainen. Vertaisohjaaja voi osallistua ohjattavan ryhmän toiminnan ja sisällön suunnitteluun. Hänellä on rooli osallistujien kannustajana, tukijana ja rohkaisijana. Omalla esimerkillään vertaisohjaaja tuo esille mahdollisuuden voimaantumiseen. (Falk ym. 2013, 16–17.)

Sosiaali- ja terveysministeriön toimesta Suomessa käynnistettiin vuonna 2008 Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma (KASTE), joka jatkui jatko-ohjelmalla aina vuoteen 2015. Jatko-ohjelman (KASTE II) tavoitteena oli asiakaslähtöisyyden

lisääminen kuntien sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa. Konkreettisina toimina tähän kirjattiin sujuvampien palvelupolkujen, uusien toimintamallien ja asiakaslähtöisemmän asenteen kehittäminen. Näillä pyrittiin ihmisten äänen kuuluviin saattamiseen, sekä vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseen itseä koskevassa päätöksenteossa, palveluissa ja niiden kehittämisessä. Osahankkeita KASTE-ohjelman jatko-ohjelmalla oli kuusi. (Nikander ym. 2016, 5–6, 21.) Yhtenä osahankkeena oli Mielen avain–hanke. Osahankkeen tavoitteena oli eteläsuomalaisten mielenterveyden ja päihteettömyyden edistäminen, sekä avunsaannin edistäminen niillä, joilla on jo ongelmia. Pää tavoitteen yhtenä osatavoitteena oli osallisuus, johon liittyi vahvasti kokemusasiantuntijuuden kehittäminen ja jalkauttaminen. Tuotoksena syntyi pilottikoulutus kokemusasiantuntijoille, jota myöhemmin jatkokehitettiin vakiintuneemmaksi kokemusasiantuntijakoulutukseksi. (Falk ym. 2013, 4, 20.)

Kokemusasiantuntijoiden tuoma lisäarvo on ymmärretty vasta viime vuosina ja hyödynttäminen erilaisissa yhteyksissä on kasvanut merkittävästi, vaikka vertaistuki on vakiinutettu osaksi sosiaali- ja terveysalan toimintaa jo 1990-luvun puolivälissä (Hyväri 2005, 214; Kostianen ym. 2014, 9–13). Kokemusasiantuntijatoiminnalla on monta tehtävää, joita ovat muun muassa tuki, voimaannuttaminen, vertaisohjaus ja asiakasosallisuuden lisääminen erityisesti palveluiden suunnittelussa. (Kostianen ym. 2014, 9–13).

Vertaisohjaamista on hyödynnetty erilaisissa yhteyksissä, oppimisen ja kehittymisen tukena. Nisbert, Haw ja Fletcher (2013) tutkivat vertaisohjauksen vaikutusta korkeakouluopinnoissa, sekä vertaisohjaajana toimimisen vaikutuksia yksilöön. Opiskelijat ja vertaisohjaajat olivat aikuisia. Tutkimuksessa kävi ilmi, että vertaisohjaajien valinnassa tulee tarkasti huomioida heidän sosiaaliset ja opetukselliset valmiutensa. Ohjaajien tulee saada koulutusta ja ohjausta rooliinsa. Tuloksista kävi ilmi myös, että ohjaajien ja ohjattavien välisellä vuorovaikutuksella ja tuntemaan oppimisella on tärkeä merkitys ohjaus- ja oppimisprosessissa. On tärkeää kuitenkin huomioida, että jokaisen ryhmän keskuudessa vuorovaikutus on erilainen. Vertaisohjaajalla on taito ohjata ryhädynamiikkaa tietylle tasolle, mutta toiset ryhmät vastaavat ohjaukseen positiivisemmin kuin toiset. (Nisbert ym. 2013, e17–e19.) Vaikka tutkimuksen kohteena oli korkeakouluopinnot ja -opiskelijat, yhtäläiset vuorovaikutukselliset tekijät pätevät muissakin yhteyksissä aikuisten ohjauksessa ja opetuksessa.

3.1 Vertaisuuden monitasoiset hyödyt

Raskaatkin kokemukset saavat uusia merkityksiä, kun niitä tarkastellaan kokemuksen synnyttämänä viisautena, jota voi jakaa toisten kanssa ja josta toiset voivat hyötyä. Yhdistämällä kokemustietoa ammatilliseen tietoon, voidaan saavuttaa tarkoituksenmukainen ja toimiva palvelukokonaisuus. Kokemusasiantuntija voi nähdä itsensä yhteiskunnallisesti aktiivisena toimijana ja vaikuttajana, mikä tukee taas osaltaan henkilön omaa voimaantumista. Kokemusasiantuntijana toimiminen antaa tunteen omien vaikeiden kokemusten merkityksellisyydestä ja on sitä kautta voimaannuttavaa yksilölle. (Kostiainen ym. 2014, 4, 9.)

Vertaistuki on palvelumuoto muiden joukossa (Hyväri 2005, 217). Siinä merkityksellistä on tunne hyväksytyksi tulemisesta ja tunne siitä, ettei ole yksin asiansa kanssa (Falk ym. 2013, 34). Bargin (2011) ja kumppaneiden tutkimuksessa vertaisohjaajat kokivat oman roolinsa motivoivaksi ja opettavaiseksi ohjattaville. Ohjaajat kokivat myös oman ohjauksensa käytännönläheisemmäksi kuin terveydenhuollon ammattilaisen antaman ohjauksen. Lisäksi vertaisohjaajat arvioivat pystyvänsä eläytymään helpommin ohjattavan rooliin. (Barg ym. 2011, 169.)

Vertaisohjaajien toiminnalle motivoivia tekijöitä ovat kokemus yhteiskunnalliseen terveyden edistämiseen osallistumisesta, sekä henkilökohtaiset emotionaaliset ja fyysiset hyödyt vertaisohjaajana toimimisesta. Vertaisohjaaminen laajentaa myös yhteiskunnallisia verkostoja monen kohdalla. Ohjeistamalla ja opettamalla muita voi saavuttaa myös itselleen positiivisia terveysvaikutuksia ja se voi vahvistaa sitoutumista oman terveytensä edistämiseen. (Barg ym. 2011, 167, 169–170.)

Vapaaehtoistyö ja sosiaalinen integraatio tukevat yksilön psyykkistä hyvinvointia. Jo osallistumalla yhteen vapaaehtoistyöhön, voi yksilö saavuttaa positiivisia vaikutuksia itsekoettuun terveyteen. Osallistumalla useampaan vapaaehtoistoimeen, positiiviset vaikutukset lisääntyvät. Yksilöt, joilla sosiaalinen integraatio yhteiskuntaan on heikompaa, hyötyvät tutkimuksen mukaan vielä enemmän vapaaehtoistyöhön osallistumisesta, vapaaehtoistyö kun lisää kokemusta oman roolin ja olemassaolon tärkeydestä. (Piliavin & Siegl 2007, 455–458, 460–462.)

CDSMP-toimintamallista on olemassa erilaisia variaatioita liittyen ohjaustapoihin (Catalano ym. 2008, 105; Self-Management Resource Center 2019). Suomessa Arkeen Voimaa-ryhmiä voidaan ohjata sekä kahden vertaisohjaajan että terveydenhuollon

ammattilaisen ja vapaaehtoisen vertaisohjaajan muodostaman ohjausparin voimin. Pääsääntöisesti ryhmää ohjaa kaksi vertaisohjaajaa. (R. Korhonen, henkilökohtainen tiedoksianto 7.1.2019.)

Catalano (2008) yhdessä muiden tutkijoiden kanssa tutki CDSMP-ryhmiä ohjaavien vapaaehtoisten ohjaajien kokemuksia ohjaamisesta. Sekä vapaaehtoiset vertaisohjaajat että terveydenhuollon ammattilaisen taustan omaavat ohjaajat kokivat, että ohjausyhteistyön kautta ohjattavat pystyivät saamaan parhaan mahdollisen tiedon ja taidon kummastakin näkökulmasta ja yhteistyö vahvisti lähestymistavan kestävyttä. Vertaisohjaajat kokivat kuitenkin omistussuhteen puutosta ja oman äänensä kuuluviin saamisen vaikeutta kurssien aikana. Toisaalta taas he kokivat liiallisen vastuun kannon heikentävänä tekijänä toiminnalleen. Vertaisohjaajat arvioivat itsellään olevan ammattilaisia enemmän aikaa ohjattaville, mikä on ohjattavien kannalta merkittävää. Vertaisohjaajan ja ammattilaisen tasavertainen kunnioitus taustasta riippumatta ja molempien tietotaidon ja asiantuntijuuden hyödyntäminen on ohjausyhteistyön onnistumisen kannalta tärkeää. Voimaantuminen, vastuullisuus, itsemääräämisoikeus, toivo, osallisuus, kumppanuus ja sinnikkyys ovat kantavia asioita vertaisohjaajien onnistumiselle omassa työssään. (Catalano ym. 2008, 108–113.)

Vapaaehtoisilla vertaisohjaajilla on todettu parempi hyötyvaikutus ryhmäläisiin kuin terveydenhuollon ammattilaisella. Toimintamalleissa, joissa hyödynnetään vertaisohjaajia, tulisi huomioida, että vapaaehtoisuuden kokeminen motivoi vertaisohjaajia. Toimintamallien suunnittelijoiden tulisi osata tunnistaa menestyksekkäiden vertaisohjaajien ominaispiirteitä vertaisohjaajia valitessaan ja kouluttaessaan heitä rooliinsa. (Barg ym. 2011, 170–171.)

3.2 Vertaisohjaus lisää osallisuuden tunnetta

Osallisuus vaikuttaa positiivisesti yksilön hyvinvointiin ja lisäksi se on kansalais- ja ihmisoikeus. Osallisuudeksi mielletään yksilön kokemus yhteisöön kuulumisesta ja tunne oman toiminnan ja ajatusten merkityksellisyydestä. Yksilön mahdollisuus toimia ja vaikuttaa itseensä ja ympäristöön itselleen mielekkäällä tavalla, on myös osallisuutta. Osallisuuden määrittelyssä yksilön kokemus tilanteesta on itseisarvo. (Meriluoto & Marila-Penttinen 2015, 7–9, 16.)

Osallisuus on aina mahdollisuus. Siihen ei voida velvoittaa. (Matikka 2015, 11.) Osallisuuden kokemiseen vaikuttavat kuulluksi tuleminen, omien kokemusten merkitykselliseksi tunteminen, mahdollisuus ja halu kuulua johonkin yhteisöön, sekä mahdollisuus vaikuttaa. Osallisuus ja osallistuminen muodostavat kehän, jossa molemmat ilmiöt toteutessaan vahvistavat toisiaan. Osallisuus on myös yksilöllistä. Se voi toiselle merkitä läsnä olemista tai kuuntelemista, kun se toisella toteutuu ulospäin näkyvänä toimintana. (Meriluoto & Marila-Penttinen 2015, 7–9.) Ympäristöllä on osallisuuden toteutumiseen suuri vaikutus. Se voi osaltaan tukea osallisuutta, mutta myös joissain tilanteissa heikentää yksilön mahdollisuuksia osallisuuteen. (Matikka 2015, 12.)

Toivon olemassaoloa vahvistaa voimaantumiskokemusten kuuleminen vertaisilta. Voimaantuminen taas on vahvasti sidonnainen yhteisön jäsenenä toimimiseen ja sosiaalisen osallisuuden kokemiseen. Osallisuudella on monta ulottuvuutta. Se voi toteutua osallisuutena omaan hoitoon tai kuntoutukseen sekä osallisuutena palveluiden kehittämiseen ja järjestämiseen. (Falk 2013, 11, 13.) Kokemusasiantuntijuus on osallisuutta palveluiden kehittämiseen ja toteuttamiseen (Meriluoto & Marila-Penttinen 2015, 19).

Kokemus vertaisuudesta mahdollistaa parhaassa tapauksessa omakohtaisen kokemuksen jakamisen, sekä integroimisen muiden kokemuksiin. Vertaisuus edellyttää osapuolilta keskinäistä luottamusta ja kunnioitusta. (Meriluoto & Marila-Penttinen 2015, 15.) Vertaisuus tarjoaa mahdollisuuden tunteiden jakamiseen, sekä erityisesti kuulluksi ja ymmärretyksi tulemisen. Se voi lisätä yksilön osallisuutta ja tuoda merkitystä elämään. Kouluttautuminen vertaisohjaajaksi ja vertaisryhmän ohjaaminen antavat mahdollisuuden jäsentää ja tulkita uudelleen omia kokemuksiaan. Vertaisohjaajan ohjaamaan ryhmään kuulumisen taas kehittää osallistujien sosiaalisia taitoja, voi laajentaa sosiaalisia verkostoja ja lisätä yhteisöön kuulumisen tunnetta. (Falk ym. 2013, 16.) Vertaisuus tukee siis kokonaisuudessaan osallisuuden kokemuksen lisääntymistä vuorovaikutustilanteeseen osallistuvilla.

4 OPPIA IKÄ KAIKKI

Elinikäinen oppiminen on laaja käsite, jolla viitataan koko elämänkaaren mittaiseen, usealle elämänaalueelle ulottuvaan oppimiseen. Käytännössä elinikäinen oppiminen voi pitää sisällään lähes mitä vaan. Elinikäinen oppiminen mahdollistaa jatkuvan henkilökohtaisen kehittymisen. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018, 11–12.) Vertaisohjaajaksi kouluttautuminen ja ohjaajana toimiminen edellyttää uuden tiedon ja uusien taitojen oppimista ja omaksumista. Halu oppia uutta mahdollistaa vertaisohjaajalle myös henkilökohtaisen kehittymisen toiminnassaan.

Aikuisilla oppiminen aiheuttaa usein sisäisen konfliktin. Yksilö havaitsee omat tietonsa ja taitonsa vajavaisiksi tilanteeseen nähden ja kokee tarvetta muuttaa tai laajentaa osaamistaan. Toisille tämä sisäinen ristiriita voi aiheuttaa jopa epämieluisia tuntemuksia. Aikuisilla oppiminen edellyttää tämän sisäisen ristiriidan hyväksymistä. (Rogers 2001, Juvalan 2004, 19 mukaan.) Aikuisoppimisessa toimitaan paljon kognitiivisen tason lisäksi myös emotionaalisella tasolla ja vertaisohjaajat etenkin joutuvat niin koulutuksen kuin toimintansakin kautta kohtaamaan erilaisia tunnetiloja.

Emootiot ja motivaatio kulkevat rinta rinnan. Motivaatio on kuitenkin kaiken oppimisen perusta. Yksilöllä voi oppimiseen olla niin sisäisiä kuin ulkoisia motiiveja. Ulkoiset motiivit on helpompi tunnistaa kuin sisäiset. Ulkoisessa motiivissa on kyse motivaatiosta, joka syntyy, kun yksilön elämäntilanne edellyttää uuden oppimista. Sisäiset motiivit kumpuavat yksilön sosiaalisesta tarpeesta nauttia muiden ihmisten seurasta, tarpeesta kehittää omaa identiteettiään tai halusta korjata jotain kohtaamaansa puutetta. (Rogers 2001, Juvalan 2004, 25, 29–31 mukaan.) Tämän voidaan katsoa olevan hyvä lähtökohta myös vertaisohjaajan oppimiselle ja kehittymiselle.

Euroopan komission rahoittamassa Benefits of Lifelong Learning – BeLL-hankkeessa selvitettiin vuosina 2011-2014 vapaaehtoisiin, ei-ammattillisiin aikuiskoulutuksiin ja kursseihin osallistuneiden aikuisten koulutuksista saamia yksilöllisiä ja sosiaalisia etuja Euroopassa. Tutkimuksessa kävi ilmi, että aikuiskoulutukseen osallistuneet kokivat itsensä terveemmiksi. Kouluttautuminen näyttäisi johtavan myös terveellisempiin elämäntapoihin, muun muassa laajentamalla sosiaalisia verkostoja ja lisäämällä kokemusta terveellisemmästä elämäntyylistä. (Thöne-Geyer 2014, 5, 9–15.)

Aikuiskoulutukseen osallistuneet kokivat itsensä myös motivoituneemmiksi elinikäiseen oppimiseen ja kokivat sen taas mahdollisuudeksi kehittää itseään. Matalammin koulutetut hyötyivät enemmän vapaaehtoiseen aikuiskoulutukseen osallistumisesta, kun arvioinnin kohteena oli oppimismotivaatio, koulutuksen tärkeänä mahdollisuutena kokeminen, luottamus oppijana ja halu rohkaista muita osallistumaan oppimiseen. Matalammin koulutetut tarvitsivat enemmän tukea opettajalta ja oppimisryhmältä. Aikuiskoulutukseen osallistumisella saattaa olla vaikutuksia yksilön lisäksi myös yhteisöihin, kuten osallistujan sosiaaliseen lähipiiriin, perheeseen ja työyhteisöön (Thöne-Geyer 2014, 5, 9–15.)

4.1 Aikuinen on oppijana yksilöllinen

Aikuisoppimisessa, kuten oppimisessa yleensäkin, on tärkeä huomioida se, ettei kukaan voi oppia toisen puolesta. Opettamisen tavoitteena on vastaanottajan oppiminen. Tämä on tuloksekkaan aikuisoppimisen kannalta tärkeä periaate. (Rogers 2001, Juvalan 2004, 16 mukaan.)

Yhdysvaltalainen tutkija David Kolb on alun perin muotoillut ajatuksen oppimissyklistä. Myöhemmin muut tutkijat ovat jatkokehittäneet ajatusta. Oppimissyklissä oppijan on käytävä läpi tietyt vaiheet, jotta oppiminen olisi menestyksekkästä. Osallistumisen vaiheessa tavoiteltavaan lopputulokseen liittyen tehdään konkreettisia toimia, kuten perehdytään oppimisen kannalta tärkeisiin taustatekijöihin ja tehdään päätöksiä oppimiseen liittyvien vaiheiden suhteen. Osallistumisen vaihetta seuraa reflektointi. Tässä vaiheessa oppija ottaa etäisyyttä oppimisen tuotokseen, kerää palautetta, arvioi mahdollisia ongelman ratkaisun variaatioita ja vertaa näitä omaan oppimiseensa. Reflektoinnin jälkeen oppija tarkastelee tavoiteltavaa lopputulosta teoreettiselta kannalta. Tätä vaihetta kutsutaan teoreettiseksi tarkasteluksi. Tässä vaiheessa perehdytään muun muassa lähdemateriaaleihin, joita aiheeseen liittyen on käytettävissä. Viimeisessä, toteutuksen vaiheessa oppija vertaa reflektoinnin ja teoreettisen tarkastelun antamia tietoja ja huomioita alkuperäisiin suunnitelmiinsa ja päivittää omia ajatuksiaan oppimistuloksen suhteen. (Rogers 2001, Juvalan 2004, 35–36 mukaan.) Näin oppiminen rakentuu kerroksittain tietorakenteita laajentamalla.

Aikuisoppijoiden keskuudessa on erilaisia oppijatyypppejä. Osallistuja oppii tekemisen ja kokemisen kautta. Hänelle sopivat hyvin toiminnalliset, aktivoivat opetusmenetelmät. Hän ei kuitenkaan pidä pitkään paikalla olost, yksin työskentelystä tai liiasta

teoretisoinnista. Tarkkailija puolestaan tarvitsee itselleen aikaa miettiä ja sulatella opit-
tuja asioita. Hän seuraa mielellään muiden toimintaa. Hän ei pidä toimintaan hätistelystä
tai tiukoista aikatauluista. Päättelijä puolestaan on analyyttinen ja looginen. Hän pohtii,
miten asiat suhteutuvat yleiseen käsitykseen ja ajatuksiin ja pyrkii asioiden selkeyttämi-
seen. Päättelijällä on tarve olla skeptinen ja kyseenalaistaa asioita. Hän tarvitsee oppi-
misen tuekseen selkeän aikataulun ja asioille selkeän rakenteen. Käytännöllinen ongel-
manratkaisu on taas toteuttajan oppimistyyppille ominaista. Hän pyrkii löytämään teoreet-
tiselle tiedolle yhtymäkohtia käytännön tilanteiden kanssa ja soveltamaan oppimaansa.
Toteuttaja elää nykyhetkessä, eikä pidä liaksi menneeseen tai tulevaan viittaamisesta.
Sen lisäksi, että aikuisoppijoilla on erilaisia tyyplejä oppia, tempo oppimisessa on myös
yksilöllinen. Ryhmänohjaajan tai opettajan tuleekin opetuksessaan olla tarkkaavainen ja
edetä sopivalla tempolla, jotta jokainen oppija pysyy tahdissa mukana. (Rogers 2001,
Juvalan 2004, 37–39 mukaan.)

Aikuisilla on usein hyvä käsitys omasta oppimisestaan. Opetusmenetelmien variaatioilla
jokainen oppija voi kokea opetuksen sopivan juuri itselleen. Aikuiset osaavat oppijoina
vaatia ja olla kriittisiä asioiden suhteen. He haluavat usein soveltaa opitun asian käytän-
töön välittömästi. (Rogers 2001, Juvalan 2004, 22 mukaan; Turunen ym. 2013, 9.) Ope-
tustilanteissa olisikin hyvä mallintaa käytännön tilanteita mahdollisimman todenmukai-
sesti (Rogers 2001, Juvalan 2004, 40–41 mukaan).

Aikuisopetuksessa opettajan ei tarvitse olla kaikkietävä. Ryhmän yhteiset kokemukset
ja niiden jakaminen on tärkeä voimavara. (Turunen ym. 2013, 9.) Osallistujien kokemuk-
sia on äärimmäisen tärkeää hyödyntää (Rogers 2001, Juvalan 2004, 47 mukaan). Tär-
keää on myös, että jokainen osallistuja kokee viihtyvyyttä ja kuuluvuutta ryhmässä. Ai-
kuisopetukseen osallistuminen on yleensä vapaaehtoista. (Turunen ym. 2013, 9.) Ryh-
mään kuuluvuuden tunne voi edesauttaa sitoutumista ja kouluttautumisen jatkuvuutta
yksilöllä. Motivaatio on oppimisen kannalta paljon tärkeämpi kuin mikään muu yksilöte-
kijä (Rogers 2001, Juvalan 2004, 24–25 mukaan).

4.2 Ryhmäytyminen ja yksilöllinen huomiointi onnistuneen aikuisopetuksen perusta

Aikuisten ja lasten opetus eroavat joiltakin osin toisistaan. Aikuisopetuksessa ryhmät
ovat usein ikäjakauman, taustojen ja ennakko-osaamisen suhteen hyvin heterogeenisiä.
Aikuisilla on paljon aiempia kokemuksia, joilla on vaikutusta näkemykseen opetettavasta

aiheesta. Tämä voi oikein valjastettuna olla rikkaus koko ryhmälle. (Turunen ym. 2013, 8–9.)

Opetusta voi tapahtua missä tahansa kahden tai useamman ihmisen vuorovaikutustilanteissa, eikä opetuksen toteuttamiseen tarvita selkeästi määriteltävää opettajan roolia (Turunen ym. 2013, 7). Opettajan omistautuminen ja innostunut asenne tarttuu herkästi osallistujiin. Opettajalla tulee olla toiminnassa mukana sydän ja huumori. Aikuisopetuksessa tärkeää on, että opettaja huomioi ja kannustaa jokaista osallistujaa tasavertaisesti. Tärkeää on myös huomioida, että puheliain ja äänekkäin osallistuja ei välttämättä edusta koko ryhmän mielipidettä. (Turunen ym. 2013 11.)

Ryhmän ollessa aikuisopetuksessa ehkä tärkein yksittäinen voimavara, opettaja on avainasemassa ryhmähengen muodostumisessa. Ryhmään saadaan yhteisöllisyyttä yhteisen tavoitteenasettelun kautta. (Turunen ym. 2013 11.) Onnistuneessa aikuisopetuksessa myös opettaja on ryhmän jäsen, ei niinkään auktoriteetti. Tämän vuorovaikutustilanteen onnistuessa, opettajan mahdollisuus saada viestinsä perille todennäköisesti moninkertaistuu. (Rogers 2001, Juvalan 2004, 21 mukaan.)

Hyvin toimivalle ryhmälle on olemassa useita kriteerejä. Ryhmässä vallitsee tällöin avoin, rento ja turvallinen ilmapiiri, sekä ohjaajan ja ohjattavien välillä molemmin puoleinen kunnioitus. Jokainen ryhmäläinen on aktiivinen ja motivoitunut osallistuja. Ryhmän tavoitteet ja toimintatavat ovat kaikkien ryhmätöimintaan osallistuvien yhteisesti hyväksymiä. Ryhmässä kunnioitetaan jokaisen näkemyksiä ja kaikki voivat tasapuolisesti vaikuttaa ryhmän työskentelyyn. Mahdollisista konflikteista keskustellaan avoimesti. (Turunen ym. 2013, 12.)

Hyvin toimivassa ryhmässä oppiminen on tuloksellista ja tällaisessa ryhmässä motivaatio kasvaa ja kehittyy (Rogers 2001, Juvalan 2004, 31 mukaan). Yhteisen tavoitteen kautta ryhmäläiset kokevat tarvitsevansa toisiaan. Ryhmän jäsenten toisilleen antama tuki tuottaa positiivisia tunnetason kokemuksia, mikä taas vaikuttaa myönteisesti osallistujien sisäiseen motivaatioon. Ryhmäläiset pyrkivät jakamaan tietoja keskenään, antavat toisilleen palautetta ja pyrkivät rakentamaan yhteistä ymmärrystä käsiteltävästä aiheesta. Ryhmässä jokaisella jäsenellä on kuitenkin myös yksilöllinen vastuu antaa oma panoksensa yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Tärkeää on myös, että ryhmä reflektoi toimintaansa koko yhteisen työskentelyn ajan. (Tynjälä 1999, 156–158, 167.)

4.3 Osallistamista vai muita pedagogisia menetelmiä?

Aikuisoppiminen voidaan perinteisen opettamisen sijaan mieltää ehkä paremminkin ohjaamiseksi pedagogisin menetelmin. Pedagoginen ohjaaminen on liikkumista kasvatuksen, psykoterapian, opetuksen ja uudelleen koulutuksen kentässä. Ohjaus voi toimintana olla asiakeskeistä tai yhdessäolokeskeistä. Asiakeskeinen ohjaus keskittyy tietorakenteisiin ja kognitiiviseen kompetenssiin, kun taas yhdessäolokeskeinen ohjaus suuntautuu emotionaaliseen puoleen. Ohjauksen pyrkimys on ymmärtää ja tulkitä ohjattavan maailmankatsomusta ja sen kautta edesauttaa oppimista ja kasvua. Pedagogisena toimintana ohjauksen voidaan katsoa pitävän sisällään kyvyn ymmärtää ja välittää ymmärrystä. Lisäksi se pitää sisällään ymmärtämisen lähtökohtien ja paremman ymmärtämisen periaatteen. Ohjaaja mahdollistaa sivistyksen ja tukee ohjattavan oppimisprosessia. Ohjauksen tavoitteena on ohjattavan kognitiivisten ja toiminnallisten kompetenssien rakentuminen. Ohjauksen onnistumiselle tärkeää on ohjaajan ja ohjattavan keskinäinen vuorovaikutus. Ohjaustilanteessa ohjaajalla ja ohjattavalla tulee olla tilanteeseen nähden kompetenssiero, jota pyritään ohjauksella kaventamaan. (Latomaa 2011, 46–55.)

Aikuisopetuksessa tai -ohjauksessa voidaan pedagogisesti hyödyntää erilaisia lähestymistapoja. Välityspedagogiikalla tarkoitetaan toimintaa, jossa opettaja välittää tietoa esitelmöimällä tai lukemalla ääneen. Tässä opetusmateriaalilla on keskeinen asema. Välityspedagogiikassa opettaja antaa tehtävän ja oppilas suorittaa. Tässä menetelmässä opettaja toimii tietolähteenä ja opiskelija positiivisena tiedon vastaanottajana. Opiskelijalla itsellään on vastuu oman motivaation löytämisestä. (Turunen ym. 2013, 13.)

Motivaatiopedagoginen lähestymistapa poikkeaa edellä mainitusta suuresti. Tässä tieto tuodaan esille leikin avulla. Opetus tapahtuu havainnoinnin ja soveltamisen kautta ja käytössä on useita eri metodeja. Menetelminä voidaan käyttää ryhmitöitä ja omia harjoituksia. Opettaja kantaa vastuun opiskelijoiden motivoinnista. Tässä lähestymistavassa opiskelija on aktiivinen osallistuja, ikään kuin matkakumppani. Motivaatiopedagogista lähestymistapaa vaaliva kurssi voidaan päättää käytännönläheisellä tavalla ja oletuksena on, että oppimisen tulee olla hauskaa. (Turunen ym. 2013, 13.)

Kolmas aikuisopetuksessa hyödynnettävä lähestymistapa on prosessipedagogiikka. Tässä lähestymistavassa oppiminen ei ole vain yhteen paikkaan ja aikaan sidottua. Oppiminen tapahtuu ongelmanratkaisun ja toiminnallisen opettamisen kautta. Tässä korostuu opiskelijan oma tekeminen ja kokeminen. Kyseistä lähestymistapaa hyödynnetään

usein projektitöissä. Opettajan rooli on ohjaava. Opiskelija tuntee hyvin vastuunsa, vahvuutensa ja heikkoutensa oppimisen suhteen. (Turunen ym. 2013, 13.)

Pedagogisten lähestymistapojen rajapinnat ovat häilyviä, eivätkä ne ole toisiaan poissulkevia. Lähestymistapoja voidaan joustavasti muokata ja sulauttaa tilanteen vaatimalla tavalla. Yksi kurssi tai opetustilanne voi esimerkiksi sisältää välityspedagogiikalle ominaisia luento-osuuksia, sekä motivaatiopedagogiikalle tyypillisten toiminnallisten ja käytännönläheisten opetusmenetelmien hyödyntämistä. Aikuisoppimisessa kuitenkin opettajan rooli motivaation herättäjänä ja ylläpitäjänä useimmiten mielletään oppimisen kannalta olennaiseksi tekijäksi (Rogers 2001, Juvalan 2004, 25 mukaan). Motivaatiopedagogiikassa tämä näkemys nousee esille hyvin.

Aikuisopetuksessa opettajan tai ohjaajan persoonallisuudella, opetusmenetelmillä ja niiden hallinnalla on tärkeä merkitys oppimiseen (Thöne-Geyer 2014, 10). Opetusmenetelmien valintaan vaikuttaa opettajan näkemys opettamisesta ja opetettavasta aiheesta. Aikuisopetuksen menetelmiä valittaessa on huomioitava, että osallistujilla on usein hyvin erilaiset taustat ja mieluisimmat tavat oppia. (Turunen ym. 2013, 13.) Ohjaaja usein saattaa valita opetusmenetelmiksi itseään miellyttäviä menetelmiä. Osallistaminen, toiminnallisuus ja vuorovaikutteisuus ovat usein aikuisopetuksessa käytettävien menetelmien tavoite. On kuitenkin muistettava, että ryhmässä voi olla oppijoita, joita valitut menetelmät eivät motivoi. (Rogers 2001, Juvalan 2004, 36 mukaan.) Tämän vuoksi ohjaajan tai opettajan olisi hyvä hyödyntää opetusmenetelmiä, jotka tukevat mahdollisimman laajasti ryhmäläisten oppimista.

”Parhaimmillaan aikuisoppiminen on silloin, kun se on suunniteltu siten, että oppimista haittaavat tekijät on minimoitu ja oppimista edistävät tekijät maksimoitu” (Rogers 2001, Juvalan 2004, 45 mukaan). Opetuksen lopussa aikuisopetuksessa on aina hyvä kysyä arviointia ja palautetta opetuksesta ja käytetyistä toimintatavoista. Rakentavan palautteen antaminen voi olla opiskelijoille helpompaa, jos on annettu mahdollisuus keskustella asioista ensin esimerkiksi pienryhmissä, jolloin kenenkään ei tarvitse yksin edustaa negatiivisempaa näkökantaa. Kaikesta palautteesta tulee muistaa pyytää perusteluita. (Turunen ym. 2013, 17–19.) Palautteen pohjalta koulutuksen suunnittelijan, ohjaajan tai opettajan on mahdollista tehdä muutoksia tai täydennyksiä tuleviin koulutuksiin.

5 AKTIVOIVALLA, YHTEISTOIMINNALLISELLA OPETUKSELLA TEHOKKUUTTA TOIMINTAAN JA TIEDONRAKENTAMISEEN

Aikuisopetuksessa ryhmien ollessa heterogeenisiä, toimivat yleensä hyvin tekniikat, joissa vaihdellaan tempoa ja hyödynnetään monia tietolähteitä. Opetusmenetelmien vaatiessa runsaasti osallistumista, on eritasoisten oppijoiden helpompi ammentaa itselleen oppia samasta kokemuksesta. (Rogers 2001, Juvalan 2004, 117, 125 mukaan.)

Opetuksen tapahtuessa pienryhmissä, voidaan puhua yhteistoiminnallisesta oppimisesta. Muun muassa palvelusektorilla ryhmätyöskentelytaidot lisäävät toiminnan tehokkuutta. Yhteistoiminnallisessa oppimisessa ryhmätyötaitojen oppiminen sosiaalisessa kanssakäymisessä on opetettavan asian lisäksi tärkeä tavoite. Ryhmässä kaikilla osallistujilla on yhteinen tavoite ja pyrkimyksenä on asioiden ymmärtäminen sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Opiskeltavasta asiasta osallistujat voivat muodostaa mahdollisimman samanlaisen merkityksen. (Tynjälä 1999, 149, 152–153.)

Salomon ja Perkins ovat vuonna 1998 kehittäneet teorian, jonka mukaan oppimista voidaan tarkastella sosiaalisena toimintana neljällä eri tavalla. Ensimmäisen tavan mukaan oppija ja oppimisen ohjaaja muodostavat oppimisjärjestelmän, jossa ohjaus kohdistuu yksittäisen oppijan oppimisprosessiin. Toisessa tavassa oppiminen nähdään osallistuvana toimintana ja tiedon muodostamisena. Tässä oppimista ei tarkastella oppijan näkökulmasta, vaan oppija nähdään osana oppimiskokonaisuutta. Kolmannen näkemyksen mukaan oppimisen sosiaalinen aspekti välittyy ihmisen luomien välineiden ja tuotteiden kautta, kuten esimerkiksi videoista tai tietokoneavusteisesti. Neljännen tavan mukaan oppija ei ole yksilö, vaan yhteisö ja oppiminen tapahtuu ryhmätasolla. (Tynjälä 1999, 150–151.)

Oppimisen sosiaalisen aspektin ja osallistumista tukevien menetelmien onnistuneesti hyödyntämisen voidaan siis olettaa tuottavan varsin tehokkaita tuloksia aikuisoppimisessa. Edullisin tilanne oppimisen kannalta onkin se, jos osallistujilla on osittain päällekkäisiä ja eri näkökulmia sisältäviä tietoja, taitoja ja asiantuntemusta. Ryhmässä työskentely ei kuitenkaan välttämättä ole tehokkaampaa kuin yksilötyöskentely (Tynjälä 1999, 154, 156). Tehokas oppiminen on monesta tekijästä riippuvaista ja tilannesidonnaista.

Aktivoivassa opetuksessa tavoitteena on, että osallistujat aktivoivat aikaisempia tietorakenteitaan aiheeseen liittyen ja suhteuttavat uutta tietoa vanhaan. Aikuisoppimisessa tämä on tavoiteltavaakin ja siihen tulisi osallistujia kannustaa. Sen avulla osallistujien ajattelukyky kehittyy. Tavoitteena aktivoivassa opetuksessa on periaatteessa lopulta vähitellen ohjaajan tarpeettomaksi tekeminen. Aktivoivalla opetuksella on kolme periaatetta, joiden mukaan opittava asia tulee liittää mielekkääseen kokonaisuuteen, ohjaajan on tuettava oppijaa jo oppimistilanteessa ja oppijan tulee saada palautetta koko oppimisprosessistaan. Osallistujien oma tavoitteen ja päämäärien asettelu korostuu tässä. (Lonka 1991, 18, 21–22.)

5.1 Aktivoivat opetusmenetelmät ja niiden käyttö

Aktivoivia opetusmenetelmiä voidaan pitää jatkojalostettuina menetelminä perinteisistä opetusmenetelmistä, sisältäen konkreettista osallistumista. Menetelmissä lähtökohtana voivat olla elävän elämän tilanteet. (Rogers 2001, Juvalan 2004, 161–162 mukaan.) Tämän vuoksi aktivoivaa opetusta ei voi suunnitella liian tarkkaan ja aukottomasti etukäteen, vaan se on sopeutettava osallistujien tarpeiden mukaan, esimerkiksi käytettävien menetelmien osalta (Lonka 1991, 19).

Ohjaajalla on oltava jatkuvasti kirkkana mielessä opetuksen pedagogiset ja sisällölliset tavoitteet. Ohjaajan on myös kyettävä sietämään epävarmuutta. Mikäli hän kuitenkin hallitsee käsiteltävän aiheen syvällisesti, on hänellä liikkumisvaraa toiminnassaan. Näin ohjaaja pystyy myös toteuttamaan luovemmin aktivoivaa opetusta ja hyödyntämään erilaisia opetusmenetelmiä. Menetelmiä ei tulisi käyttää yksittäisinä irrallisina temppeina, vaan ne tulisi kytkeä kokonaisuuteen, jotta ne palvelevat osallistujien oppimista. (Lonka 1991, 19; Lonka 1991, 65.)

Aktivoivina menetelminä voidaan käyttää muun muassa erilaisia case-harjoituksia tai roolileikkejä. Case-harjoitukset voivat koostua esimerkiksi videomateriaalista, jonka katsomisen jälkeen ryhmä käy oppimisen ohjaajan johdolla keskustelua aiheesta. Roolileikeissä osallistujat näyttelevät case-harjoitusten materiaalien pohjalta improvisoituja elävään elämään sopivia tilanteita. Tosielämään sidotut tilanteet, joissa tietomäärää on mahdollista lisätä, ovat erinomaisia aikuisoppijoille. (Rogers 2001, Juvalan 2004, 161–162, 165 mukaan.)

Aktivoivien, osallistumista edistävien menetelmien avulla on mahdollista tuoda esiin runsaasti erilaisia ratkaisumahdollisuuksia ongelmiin. Tämä on aktivoivien menetelmien ehdoton etu. Roolileikit ja case-harjoitukset ovat realistisia ja antavat mahdollisuuden harjoitella elävän elämän tilanteita, ilman että virheistä rangaistaisiin. Case-harjoitukset ovat aktivoivista menetelmistä eniten käytettyjä. Niiden valttina on, että ryhmä voi keskustella tunnepitoisistakin aiheista itsestään ulkoistettuina, toisten ongelmina. (Rogers 2001, Juvalan 2004, 166, 171 mukaan.)

Aktivoivien menetelmien ehkä jopa opiskeltavan aiheen oppimista tärkeämpänä arvona on, että ne opettavat sosiaalisia taitoja. Ne auttavat havainnollistamaan, miltä oma käytös vaikuttaa muiden silmissä. Erityisesti roolileikeillä on konkreettisesti kyseinen vaikutus. (Rogers 2001, Juvalan 2004, 168 mukaan.)

Passiiviseksi seuraajaksi jääminen on roolileikeissä lähes mahdotonta, joten ne tukevat jokaisen osallistumista. Aikuisoppijat voivat kuitenkin jännittää tavallisesta opetuksesta poikkeavia tilanteita ja esiintymistä. Näin olleen roolileikkejä on paras kokeilla vähitellen, pieninä annoksina aluksi. Käyttäytymistaitoja opeteltaessa roolileikit ovat loistava opetusmenetelmä. Vapaaehtoisille toimijoille ne saattavat olla ainoa keino harjoitella tehtävänsä ohjatusti ennen varsinaisia toimia. (Rogers 2001, Juvalan 2004, 169, 172–173, 175 mukaan.) Arkeen Voimaa-ohjaajat tarvitsevat sosiaalisia taitoja ja heidän käyttäytymisellään konkreettisissa ryhmätilanteissa on suuri vaikutus ryhmäläisiin. Näin ollen taitojen harjoittelu ohjatuissa olosuhteissa on hyödyllistä.

Keskustelut ovat myös osallistavia menetelmiä, joita oppimisen ohjaaja voi hyödyntää fasilitoidessaan eli helpottaessaan aikuisten oppimista. Keskustelussa oppijat ja ohjaaja voivat avoimesti ja tasavertaisesti ilmaista kantansa faktaperustaa täydentäväksi, lisäarvoa luovaksi kokonaisuudeksi. Osallistujia tulee rohkaista esilaisiin mielipiteisiin siitä huolimatta, että ne poikkeavat ohjaajan tai muiden osallistujien mielipiteistä suurestikin. (Rogers 2001, Juvalan 2004, 182–183, 192 mukaan.)

Luentoan painottuvan aktivoivan opetuksen tarkoituksena on ohjata opiskelijoita aktiiviseen omakohtaiseen pohdintaan siten, että he kehittäisivät synteisiä oppimistaan asioista mielessään. Luennon herätettyä opiskelijan kiinnostuksen, voidaan olettaa, että opiskelija alkaa käsittelemään opittuja asioita. (Lonka 1991. 60–61.) Yhteisesti käsiteltävien asioiden merkityksistä keskustelemalla voidaan muodostaa laajempia ja yhteisesti jaettuja merkitysten kokonaisuuksia (Tynjälä 1999, 153).

5.2 Pyrkimys aktiiviseen tiedonrakentamiseen

Aktivoivia opetusmenetelmiä hyödynnettäessä ohjaajan tulisi olla perillä osallistujien tietojen ja taitojen tasosta. Ohjaajan tulisi parhaassa tapauksessa tiedostaa myös, mitkä ovat oppimiseen liittyvät helpot ja vaikeat kohdat. Aikuisoppimisessa palautteen annon tulisi olla jatkuvaa. Ongelmanratkaisuun, tietorakenteiden laajentamiseen ja niiden käyttöön ohjaaminen on aikuisen opetuksessa huomattavasti hedelmällisempää kuin opitun toistoon keskittyvät tavat. (Lonka 1991, 24–25.)

Oppimisen ohjaajalta aktivoivien menetelmien käyttö vaatii harjaantumista. Ohjaajan tehtävänä on saada osallistujat ryhmänä luomaan käsiteltävästä aiheesta konkreettinen kokonaiskuva. Ohjaajalla on myös vastuu opastaa ja innostaa ryhmäläisiä pohtimaan aihetta syvällisemmin, sekä sen oikeita ja väärä asioita. Hänen tehtävänä on myös lopuksi koota käsitelty aihe kokonaisuudeksi, jotta osallistujat saavat käsityksen siitä, mitä ovat kyseisestä aiheesta lisää oppineet. (Rogers 2001, Juvalan 2004, 173, 192 mukaan.)

Aktivoiva opetus vaatii osallistujilta myös uudenlaista asennetta oppimisen suhteen ja perinteiseen opetukseen tottuneet voivatkin kokea opetustavan haasteena. Parhaimmassa tapauksessa aktivoiva opetus tuottaa oppimista osallistujien ollessa todellisessa oppimisen keskiössä. Pyrkimyksenä aktivoivilla menetelmillä on saada opiskelijat nälkäiksi uudelle tiedolle. (Lonka 1991, 20; Lonka 1991, 62.)

6 KOULUTUS KEINONA VAPAAEHTOISTYÖN KEHITTÄMISEEN

Aktiivinen ja onnistunut vapaaehtoistoiminta vaatii yleisesti toiminnan hyvää suunnittelua ja kehittämistä. Aktiivisten vapaaehtoisten osallistaminen toiminnan kehittämiseen, erityisesti konkreettisten ehdotusten osalta, sitouttaa osallistujia paremmin muihinkin vapaaehtoistoiminnan sisältöihin. Vapaaehtoisille toimijoille tarjottu koulutus lisää myös osaltaan osallisuuden kokemusta ja edesauttaa sitoutumisen vahvistumista. Koulutus lisää osallistujien oman arvon tunnetta ja lisää motivaatiota muuhun toimintaan osallistumiseen. (Karreinen ym. 2010, 51, 53, 56.)

Yksilön osallisuus yhteiskunnassa rakentuu riittävälle toimeentulolle ja hyvinvoinnille, yhteisöihin kuulumiselle ja toimijuudelle. Yksilötasolla hyvinvointi edellyttää näiden tekijöiden välillä vallitsevaa tasapainoa. Vajaus vähentää osallisuutta ja on riski syrjäytymiselle. Kokemusasiantuntijakoulutus on osoittautunut merkittäväksi osallisuuden vahvistajaksi. Koulutukseen osallistumista voidaan pitää merkityksellisenä askeleena kohti kokonaisvaltaisempaa voimaantumista ja hyvinvoinnin tasapainoa. (Falk ym. 2013, 36–37.)

Kokemusasiantuntijoille ja vertaisohjaajille annetun koulutuksen tärkeyttä ei voida liiaksi korostaa. Kokemusasiantuntija ja vertaisohjaaja tarvitsee oman kokemuksensa rinnalle monipuolista tietoa, taitoja sekä erilaisia valmiuksia, jotta voi toimia parhaalla mahdollisella tavalla roolissaan. Antamalla tukea ja työkaluja koulutuksen kautta voidaan lisätä luottamuksen tunnetta omaan toimijuuteen. (Barg ym. 2011, 171; Falk ym. 2013, 21). Tutkimuksessakin on todettu, että vertaisohjaajat hyötyvät ohjauksesta ja ohjaajan roolin tukemisesta (Catalano ym. 2008, 112). Koulutus toimii kokemusasiantuntijoille ja vertaisohjaajille itselleen taas vertaisryhmänä, joka voimaannuttaa muiden osallistujien tarinoiden kautta ja antaa mahdollisuuden vahvistaa omaa kykyään toimia roolissaan (Kostianen ym. 2014, 16).

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen vuonna 2014 teettämässä kokemusasiantuntijoiden kyselytutkimuksessa kävi ilmi, että koulutuksen kehittäminen on yksi tärkeä kohde kokemusasiantuntijatoiminnan kehittämisessä. Toimiminen kokemusasiantuntijana perustuu kuitenkin vahvasti henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, kykyihin, taitoihin ja valmiuksiin, vaikka eri tehtävissä toimimiseen voikin kouluttautua (Kostiainen ym. 2014, 8, 12). Kokemusasiantuntijuuden keskiössä on kyky välittää kokemuspohjaista tietoa.

Kokemusasiantuntija on koulutuksesta huolimatta valmis rooliinsa vasta, kun on riittävästi käsitellyt omia kokemuksiaan ja osaa hillitä liian vahvan, tunnepitoisen puheen. (Meriluoto 2016, 137.)

Hyvä ja kattava koulutus on laadun tae (Kostiainen ym. 2014, 19). Koulutuksen avulla tulisi luoda realistinen kuva kokemusasiantuntijana tai vertaisohjaajana toimimisesta sekä vahvistaa osallistujien näkemystä omista vahvuuksistaan ja kehittämiskohteistaan. (Barg ym. 2011, 171.) Vaikka kokemusasiantuntijoille on järjestetty viimeisten vuosien aikana Suomessa jo systemaattisemmin koulutusta, ei koulutuksen sisällölle ole määritelty kansallisesti tarkkoja kriteereitä. Koulutuksissa saattaa olla suurtakin vaihtelua. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen vuonna 2013 tekemän kyselyn mukaan useat kokemusasiantuntijana toimivat ovat sitä mieltä, että koulutuksen tulisi olla koordinoitua ja yhteisempää. (Kostiainen ym. 2014, 11–12.)

Suomessa kokemusasiantuntijakoulutuksissa on hyödynnetty sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisen yhteistyötä. Opetusmenetelminä koulutuksissa on käytetty vuorovaikutuksellisia teorialuentoja, kokemukselliseen oppimiseen perustuvia harjoitteita, oman tarinan työstämistä, tiedon jakamista sähköisen oppimisalustan kautta, sekä kommunikointia ja erilaisiin sosiaali- ja terveysalan tapahtumiin osallistumista. Teorialuennot ovat vuorovaikutteisia ja sisältävät paljon keskustelua ja omien kokemusten vaihtoa. Hyödynnetyillä opetusmenetelmillä pyritään aitoon ja avoimeen dialogisuuteen, korostaen jokaisen osanottajan samanarvoisuutta, kunnioitusta ja toisten näkemysten ymmärrystä. Koulutuksen suurena antina on, että kouluttajien teoreettisen tietämyksen ja opiskelijoiden kokemustiedon yhdistyminen mahdollistaa uusien näkökulmien avautumisen kaikille. Näin osallistujat pystyvät laajentamaan ymmärrystään suhteessa omiin kokemuksiin, sekä itselle vieraisiin asioihin ja tilanteisiin. (Falk ym. 2013, 21–23.)

Tutkimuksessa on todettu, että CDSMP-toiminnan onnistumista voitaisiin tehostaa ottamalla huomioon ja lisäämällä ryhmäytymistä toiminnan aikana ja tukemalla sen ylläpysymistä toiminnan loputtua (Cameron ym. 2017, 175–178). Vertaistukiryhmässä on sallittua luoda ystävyysuhteita ja jopa rakastua, toisin kuin ammatillisessa vuorovaikutussuhteessa (Hyväri 2005, 219). Sosiaaliseen ryhmään kuuluminen voi helpottaa tavoitteiden saavuttamista, lisäämällä osallistujien itsekokemaa tehokkuuden tunnetta. Ryhmään kuuluminen lisää osallistujan kykyä toteuttaa asettamiaan toimintasuunnitelmia. Kyky toteuttaa itselleen asettamia suunnitelmia, lisää itsepystyvyyden tunnetta. Itsepystyvyydellä on vaikutusta fyysiseen ja psyykkiseen terveydentilaan, joten itsehoito-ohjelmissa tulisikin korostaa ryhmävaikutuksia itsepystyvyyden lisääntymiseksi (Cameron

ym. 2017, 175–178). Arkeen Voimaa-ohjaajien koulutuksessa tulisi näin keskittyä ryhmäytymistä edesauttavien taitojen vahvistamiseen, sekä korostaa osallistujien tasavertaista huomiointia ja sitä kautta osallisuuden kokemuksen vahvistumista.

Vertaisohjaajien ohjauksessa ja pedagogisen roolin kehittämisessä tulisi huomioida, että vertaisohjaajien omalla toiminnalla on myös vaikutusta tulevaisuudessa vertaisohjaajiksi pyrkivien ohjattavien toimintatapoihin. Ajan hallinta ja kommunikaatiotaidot ovat myös taitoja, joita tulisi korostaa. Koulutuksella tulisi pyrkiä vertaisohjaajien sitouttamiseen omaan rooliinsa, sekä ohjata omien opetustapojen arviointiin ja palautteen pohjalta omien toimintatapojensa muuttamiseen. (Niesbert ym. 2013, e18–e19.) Tällä on suuri merkitys Arkeen Voimaa-toimintamallin säilyvyyteen sosiaali- ja terveysalan palvelumuotona. Arkeen Voimaa-toiminta tarvitsee onnistuakseen sitoutuneita ja motivoituneita vertaisohjaajia.

7 KORKEA LAATU YLLÄPITÄÄ TOIMINTAMALLIN PALVELUNA

Laki määrittelee sosiaali- ja terveystalveluista suurimman osan ja velvoittaa kunnat järjestämään nämä palvelut. Palveluiden tarjonnan laajuutta ei kuitenkaan laissa ole useimmankaan palvelun kohdalla määritelty. (STM 2005, 4; Virtanen ym. 2011, 16.) Kansalaisten terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen on määritelty jo perustuslaissa. Nämä palvelut ovat jokaiselle kuuluva oikeus. Kunta voi lakisääteisten palveluiden lisäksi tarjota kuntalaisille muitakin kuin laissa määriteltyjä sosiaali- ja terveystalveluita. (Suomen perustuslaki 731/1999, 19§; STM 2005, 4, 6, 16.)

Sosiaali- ja terveystalveluiden asiakkailta on lain mukainen oikeus laadulta hyvään palveluun, sekä hyvään kohteluun ilman minkäänlaista syrjintää. Kenenkään ihmisarvoa ei saa loukata ja vakaumuksia ja yksityisyyttä on kunnioitettava. Tämä on määritelty potilaan asemasta ja oikeuksista annetussa laissa. Perimmäisenä tavoitteena on, että jokaisella Suomessa asuvalla olisi yhtäläisesti saatavilla tarvittavat sosiaali- ja terveystalvelut. (Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 785/192, 3§; STM 2005, 15, 17.)

Kuntien tarjoamien sosiaali- ja terveystalveluiden laatua ei laissa ole kovinkaan yksityiskohtaisesti määritelty. Palveluiden laatutyön tueksi on 2000-luvulla laadittu valtakunnallisia laatusuosituksia yhteistyössä Suomen Kuntaliiton kanssa. Viimeisin päivitetty Suomen Kuntaliiton laatima Terveystalveluhoollon laatuopas on ilmestynyt vuonna 2019. Laatusuositusten pyrkimyksenä on yhtenäistää julkisesti rahoitettujen palveluiden laadun vähimmäisvaatimuksia. (STM 2005, 17; Suomen Kuntaliitto 2019.)

7.1 Asiakslähtöisyys palvelun laadun lähtökohtana

Sosiaali- ja terveystalveluhoollon palvelujen asiakkuutta voidaan tarkastella monesta näkökulmasta. Pääsääntöisesti sosiaali- ja terveystalveluissa asioivasta kansalaisesta käytetään termiä potilas tai asiakas. Kumpaakin termiä voidaan lain mukaan käyttää palveluita käyttävästä kansalaisesta. Asiakkaalla perinteisesti tarkoitetaan palvelun vastaanottajaa, joka hyötyy ja maksaa saamastaan palvelusta. Palvelulla tarkoitetaan prosessia tai erillisten toimintojen sarjaa, joka tuotetaan, kulutetaan ja koetaan. Palveluprosessissa asiakas on aina aktiivinen osallistuja ja mielikuvat ja odotukset eri palveluista

muokkaavat hänen omaksumaa rooliaan niiden käyttäjänä. (Valkama 2009, 27, 28; Virtanen ym. 2011, 29–30.)

Asiakkaan äänen voidaan katsoa olevan aina palvelun laadun lähtökohtana (Alahuhta, M. 2015, 160). Asiakaskeskeisyydellä tarkoitetaan sitä, että yksilöä kunnioitetaan ja hänen itsemääräämisoikeutensa on palvelun toteuttamisen lähtökohtana (Pekurinen ym. 2008, 19–21; THL 2019). Sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden yhteydessä asiakaslähtöisyydestä on tullut koko toimintaa määrittävä tekijä (Valkama 2009, 28). Asiakas on palvelun käyttäjä ja ilman asiakkaita palvelu ei pysy hengissä. Palvelun laatua kehitettäessä yhtenä tärkeimmistä tekijöistä on asiakastyytyväisyyden lisääntyminen (Alahuhta, M. 2015, 160).

Tunne kuulluksi tulemisesta ja tasa-arvoisesta kohtelusta on usein asiakkaiden kohdalla jopa palvelun muuta laatua koskevia asioita tärkeämpää. Asiakkaalla on myös lain nojalla oikeus tulla kuulluksi. (Laki Potilaan asemasta ja oikeuksista 785/1992, 3§; Valkama 2009, 35.)

7.2 Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelun laatu koostuu monesta osatekijästä

Julkisten terveyspalveluiden laadusta on annettu säädöksiä Terveydenhuoltolaissa, joka astui voimaan vuonna 2011 (Terveydenhuoltolaki 1326/2010, 8§). Käsitteenä laatu on monisyinen ja vaikeasti määriteltävissä. Sen mittaaminen on myös haastavaa. Laadun voidaan kuitenkin katsoa koostuvan niistä ominaisuuksista, joihin perustuu palvelun kyky täyttää sille asetetut vaatimukset ja odotukset. (Pekurinen ym. 2008, 19–20.) Suomen Kuntaliitto on yhdessä Sosiaali- ja terveysministeriön, Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen, Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontaviraston, Pohjois-Suomen aluehallintoviraston, sekä erikoissairaanhoidon ja perusterveydenhuollon edustajien kanssa laatinut Terveydenhuollon laatuoppaan, josta uudistetuin painos on ilmestynyt vuonna 2019. Oppaassa on määritelty laadun mittaamisen osatekijöiksi asiakaslähtöisyys, hoidon saataavuus, hoidon turvallisuus ja vaikuttavuus, sekä määritelty osatekijäkohtaisesti vaikuttavia ja suositeltavia laadun arvioinnin mittareita. (Suomen Kuntaliitto 2019, 4–15.)

Asiakkaan tulee saada tarpeitaan vastaavia, vaikuttavia ja turvallisia palveluja, joiden pyrkimyksenä on terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen. Palvelun tulee perustua parhaaseen käytettävissä olevaan tietoon ja näyttöön. Laadukas palvelu pyrkii terveyttä edistävien vaikutusten maksimointiin ja terveysuhkien ja riskien minimointiin. Asiakkaalla

on itsemääräämisoikeus liittyen omaan elämäänsä, hyvinvointiinsa ja hoitoonsa. Hänellä tulee olla palveluiden suhteen valinnanvapaus, joka on yksi sosiaali- ja terveydenhuollon laadun elementti. Nykypäivänä asiakaslähtöisyys on yhä enenevässä määrin myös sosiaali- ja terveysalalla nostanut esiin asiakasosallisuuden palvelujen suunnittelussa, järjestämisessä, toteuttamisessa, kehittämisessä ja arvioinnissa. Asiakaspalautteiden kerääminen ja niiden tulosten hyödyntäminen on keskeinen tapa arvioida ja kehittää asiakaslähtöisyyttä. On myös todettu, että henkilöstön ja asiakkaiden tyytyväisyys on sidoksissa toisiinsa. (Pekurinen ym. 2008, 19–21; Valkama 2009, 33; Suomen Kuntaliitto 2019, 7; THL 2019.) Arkeen Voimaa-ohjaajat toimivat toimintamallissa avainhenkilöinä ja heidän tyytyväisyytensä voidaan olettaa olevan kytköksissä edelliseen viitaten ryhmiin osallistuvien asiakkaiden tyytyväisyyteen.

Palvelun tulee olla asiakkaan saatavilla oikeaan aikaan hänen tarpeensa mukaan. Saatavuuden tulee olla kaikille yhdenvertaista asuinpaikkaan, sosioekonomiseen asemaan, sukupuoleen tai etnisiin tekijöihin katsomatta. Asiakkaan saamassa palvelussa potilasturvallisuudesta tulee olla tarkoin huolehdittu ja palvelun tulee olla mahdollisimman riskitöntä asiakkaan kannalta. Potilasturvallisuuteen kuuluu myös olennaisesti palvelua tuottavan henkilökunnan korkealaatuinen osaaminen ja sen kehittäminen. (Pekurinen ym. 2008, 19–21; Suomen Kuntaliitto 2019, 9, 11; THL 2019.) Eri viranomaistahot ovat myös korostaneet koulutuksen merkitystä sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden laadun kehittämisessä (Vuori 2013, 90).

Arkeen Voimaa-toimintamallissa vapaaehtoiset maallikot toimivat ryhmien ohjaajina. Toiminta on kuitenkin sosiaali- ja terveydenhuollon palvelu, joten yhtäläisesti laatuvaatimukset koskevat myös Arkeen Voimaa-toimintaa. Yleisten sosiaali- ja terveydenhuollon palveluiden laatuun liittyvien tekijöiden lisäksi Arkeen Voimaa-toimintamallissa on omat toimintamalliin liitetyt laatuvaatimuksensa. (R. Korhonen. Henkilökohtainen tiedoksianto 31.1.2019.) Toimintamalli on terveydenhuollon ammattilaisten koordinoimaa toimintaa, joten Arkeen Voimaa-ohjaajien toiminnan laadusta ja koko palvelun laadusta vastuussa olevat ovat terveydenhuollon ammattilaisia. Laadun varmistaminen vaatiikin osaksi laadunhallintaa, joka käsittää koko toiminnan johtamisen, suunnittelun, arvioinnin ja kehittämisen sille asetettujen laatuvaatimusten täyttymiseksi (Alahuhta, M. 2015, 162; THL 2019). Kaikissa laatujärjestelmissä johtaminen on nostettu tuloksen kannalta yhdeksi merkittävimmäksi osa-alueeksi (Virtanen ym. 2011, 49).

Laadukas sosiaali- ja terveydenhuollon palvelu on vaikuttava ja se lisää asiakkaiden terveyttä ja hyvinvointia (Pekurinen ym. 2008, 19–21; THL 2019). Perusterveydenhuollon

vaikuttavuuden arviointia on tehty vähemmässä määrin kuin erikoissairaanhoidossa ja yleisesti hyväksytyjä mittareita on vain vähän käytössä. Toisaalta ennaltaehkäisevien palveluiden vaikuttavuus voi näkyä vasta huomattavasti myöhemmin palvelun käytön päätyttyä. Palvelujen vaikuttavuutta on kuitenkin seurattava, jotta terveydenhuoltoon käytettävissä olevia resursseja voidaan kohdentaa oikein. Vaikuttavuus on usein yksilöllistä ja on sidoksissa menetelmien ja henkilökunnan osaamisen lisäksi paljon myös asiakkaan osallisuuteen ja sitoutumiseen. (Vuori 2013, 91–92; Suomen Kuntaliitto 2019, 13.)

Keskeinen kriteeri terveydenhuollon palveluiden laadun arvioinnissa tulisikin olla tieto terveydentilan muutoksista asiakkaan itse kokemana (Vuori 2013, 91–92; Suomen Kuntaliitto 2019, 13). Asiakastyytyväisyys onkin niin maailmalla kuin Suomessakin yksi vanhimpia laadun mittareita (Vuori 2013, 88). CDSMP-toimintamallia on maailmalla paljon tutkittu ja se on useilla tutkimuksilla todettu monin tavoin vaikuttavaksi (Brady ym. 2011, 6–8; Ahn ym. 2013; Liddy ym. 2013, 539–540; Shi ym. 2017, 130–134).

Arkeen Voimaa-toimintamallissa ryhmään osallistuvat täyttävät ensimmäisellä tapaamiskerralla WHOQOL-BREF-elämänlaatumittarin. Samaisen elämänlaatumittarin osallistujat täyttävät uudelleen joidenkin kuukausien jälkeen ryhmätapaamisten päätyttyä. Tällöin mittari toimitetaan ja palautetaan postitse. Elämänlaatumittari antaa suuntaa Arkeen Voimaa-toimintamallin vaikuttavuuden arviointiin yksilötasolla, joskin elämänlaatuun vaikuttaa moni asia. Terveystieteen edistämisen ja sairauksien ehkäisyyn on todettu olevan kustannusvaikuttava tapa edistää väestön elämänlaatua sekä terveyttä, joka on vahvasti elintavoista riippuvaa (Tervonen-Goncalves & Oinonen 2014, 529).

Kustannusvaikuttavuuden arviointi terveyden edistämisen laadun ja vaikuttavuuden arvioinnissa onkin yksi tärkeä elementti. Kustannusvaikuttavuuden arvioinnissa terveyteen liittyvien elämänlaatumittareiden käyttö on tärkeää. (Konu 2009, 292.) Mitä vähemmällä kustannuksella toivottu tavoite on saavutettu, sitä kustannusvaikuttavamman voidaan sosiaali- ja terveydenhuollon palvelun katsoa olevan (Pekurinen ym. 2008, 21).

7.3 Palvelun laadun kehittäminen vaatii jatkuvaa työtä

Aiemmin mainittuja sosiaali- ja terveydenhuollon laadun elementtejä voidaan pitää laadun arvioinnin kohteina. Laadun kehittämisen tulisi olla jatkuvaa toimintaa ja se vaatii panostusta (Alahuhta 2015, 160). Laadun kehittämisessä keskeisesti tärkeitä asioita

ovat asiakkaan ilahduttaminen, toimijoiden tavoitteisiin johtaminen, yleinen laatukulttuuri, sekä osaaminen. Laadun kehittämisen tulisi olla sekä itsestään selvyys että intohimo. Hyvät mittarit auttavat laadun seurantaan ja kehittämistä, mutta olennaisinta on nähdä laatu ja sen poikkeamat toivotusta. (Alahuhta 2015, 162, 165, 168.)

Yleisesti ottaen käytössä olevia toimintatapoja tulee kyseenalaistaa ja kehittää uusia käytännöllisiä ja hyviä käytäntöjä (Valkama 2009, 36). Sosiaali- ja terveystalouksista tulee tulevaisuudessa saada yhä vaikuttavampia ja tehokkaampia, sekä resurssien kohdentamisesta on tehostettava. Kokonaisuudessaan palveluiden laatua on jatkuvasti kehitettävä. (Virtanen ym. 2011, 7.)

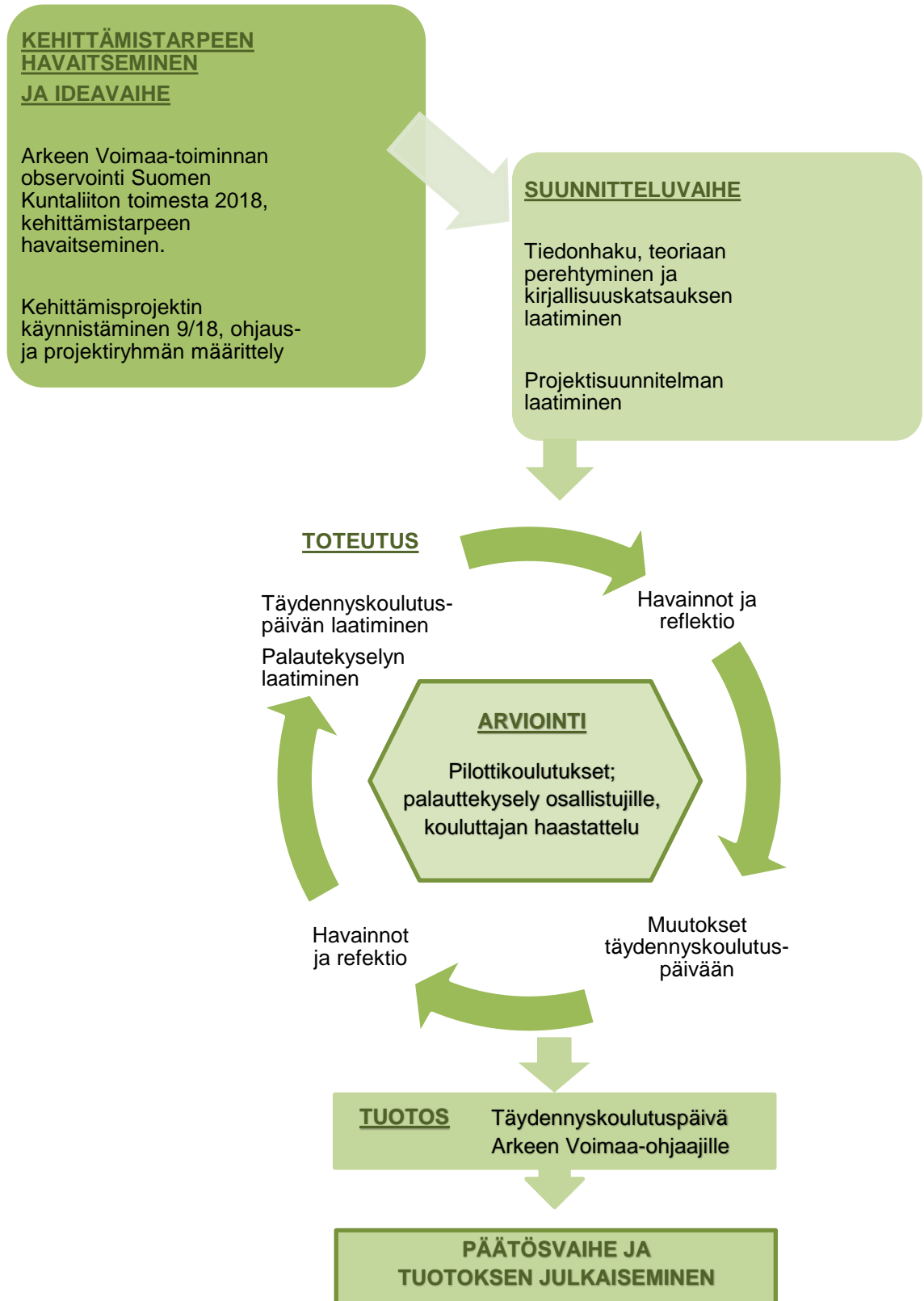
Asiakaspalautemenetelmien kehittäminen ja niiden antaman tiedon hyödyntäminen on tulevaisuudessa enenevässä määrin tarpeen, koska sosiaali- ja terveydenhuollon palveluilta vaaditaan jatkuvasti uudenlaista mitattavuutta (Valkama 2009, 38). Asiakkaiden mukaan ottaminen palveluiden kehittämiseen edistää palveluiden laatua ja asiakaslähettäisyys lisää kustannustehokkuutta ja vaikuttavuutta. Asiakastyytyväisyyden lisäksi tarvitaan asiakasymmärrystä, jolla tarkoitetaan asiakkaita koskevan tiedon huomioimista. Tämän avulla palveluja koskien voidaan tehdä laadukkaampia päätöksiä (Virtanen ym. 2011, 41, 58.) Arkeen Voimaa-ohjaajat toimivat toimintamallissa palvelun tuottamiseen liittyvänä tahona, mutta täydennyskoulutuksessa ja sen kehittämisessä he toimivat palvelun vastaanottajina.

8 KEHITTÄMISPROJEKTIN PROSESSI

Kehittämiprojekti toteutui Suomen Kuntaliiton ja Turun Ammattikorkeakoulun yhteistyönä, kolmikantamallin mukaisesti. Kolmikantamallin muodostivat YAMK-opiskelija, opettajatuutori ja työelämämentori. Kolmikantamallissa YAMK-opiskelija toimii projektipäällikkönä, harjoitellen projektin johtamista ja hallintaa. Opiskelijalla on vastuu projektin käynnistämisestä, projektiorganisaation muodostamisesta ja toiminnasta, projektisuunnitelman laatimisesta, prosessin ja siinä tapahtuvien muutosten johtamisesta, sekä kehittämisen kautta syntyneistä tuloksista. Opettajatuutorin tehtävänä on ohjata opinnäytetyön etenemistä. Työelämämentori edustaa työelämää ja toimeksiantajaa kehittämiprojektissa. (Ahonen 2015, 15.) Kolmikantayhteistyön kautta tapahtuu oppimista monialaisissa ja poikkitieteellisissä oppimisympäristöissä luovalla ja kauaskatseisella tavalla. Oppimista tapahtuu niin teorian kuin käytännönkin osalta. (Nurminen ym. 2015, 38.)

Kehittämiprojekti eteni seitsemän kehittämistoimintaan liittyvän vaiheen mukaisesti. Kehittämiprojektin konstruktivistinen malli toimi projektin etenemisen kehyksenä. Vaiheet, joiden mukaan kehittämiprojekti eteni, olivat kehittämistarpeen tunnistaminen, ideointivaihe, suunnitteluvaihe, toteutusvaihe, arviointivaihe, tuotoksen valmistuminen ja tuotoksen julkaiseminen. (Salonen 2013, 16–19; Salonen ym. 2017, 51–54.) Jalkauttaminen kuuluu kehittämiprojektin sykliseen etenemiseen, mutta oheisen kehittämiprojektin tuotoksen, eli Arkeen Voimaa-ohjaajien täydennyskoulutuspäivän jalkauttaminen osaksi vakiintunutta toimintaa, tapahtuu vähitellen kehittämiprojektin valmistuttua Suomen Kuntaliiton toimesta. Kehittämiprojektin eteneminen on kuvattu visuaalisesti kuviossa 1.

Kehittämiprojektissa ohjausryhmä koostui kehittämiprojektin projektipäällikkönä toimivasta YAMK-opiskelijasta, kahdesta muusta samaan toimintamalliin liittyen kehittämiprojektinsa toteuttavasta YAMK-opiskelijasta, kehittämiprojektia ohjaavasta YAMK-opettajatuutorista, kahden muun YAMK-opiskelijan opettajatuutorista, sekä Suomen Kuntaliiton työelämämentorista. Kehittämiprojektin projektiryhmä koostui YAMK-opiskelijasta, ohjaavasta opettajatuutorista, työelämämentorista, sekä kehittämiseen osallistettavista pilottikoulutuksiin osallistuneista Arkeen Voimaa-ohjaajista.



Kuvio 1. Kehittämisprojektin vaiheet.

8.1 Kehittämiprojektin tarve, tarkoitus, tavoite ja tuotos

Arkeen Voimaa-toiminta on ollut Suomessa käynnissä jo vuodesta 2012. Tällä hetkellä toimintaa löytyy yhdeltätoista paikkakunnalta. Ryhmää ohjaa aina kaksi koulutettua ohjaajaa, joista molemmat pääsääntöisesti ovat vertaisohjaajia. (Self-Management Resource Center 2019; Suomen Kuntaliitto 2018.)

Koulutetut Arkeen Voimaa-ohjaajat ovat itse käyneet Arkeen Voimaa-ryhmän ja osallistuneet kahteen kahden päivän mittaiseen ilmaiseen Arkeen Voimaa-ohjaajakoulutukseen. (Suomen Kuntaliitto 2018.) Stanfordin yliopistossa on vuonna 2017 julkaistu Arkeen Voimaa-laatumanuaali. Manuaalissa laadukkaan toiminnan yhtenä edellytyksenä on täydennyskoulutuksen järjestäminen vertaisohjaajille. Arkeen Voimaa-ohjaajien ohjaamiseen liittyen aiemmin Suomessa vuonna 2018 tehdyssä observoinnissa kävi ilmi, että ohjaaminen ei kaikissa tilanteissa ollut pysynyt standardoidussa, tasapuolisessa asiasisältöjen käsittelyssä. Osa-alueiden suhteen välittyi painotuseroja, joita standardoidun protokollan mukaan ei tulisi olla. Tähän tarvittiin muutosta, koska toiveena on, että kunnissa, joissa Arkeen Voimaa-toimintaa on, toiminnan laatu pysyy korkeana. (R. Korhonen. Henkilökohtainen tiedoksianto 25.10.2018.)

Aktiivinen ja onnistunut vapaaehtoistoiminta vaatii yleisesti toiminnan hyvää suunnittelua ja kehittämistä. Aktiivisten vapaaehtoisten osallistaminen toiminnan kehittämiseen, erityisesti konkreettisten ehdotusten osalta, sitouttaa osallistujia paremmin muihinkin vapaaehtoistoiminnan sisältöihin. Vapaaehtoisille toimijoille tarjottu koulutus lisää myös osaltaan osallisuuden kokemusta ja edesauttaa sitoutumisen vahvistumista. Koulutus lisää osallistujien oman arvon tunnetta ja lisää motivaatiota muuhun toimintaan osallistumiseen. (Karreinen ym. 2010, 51, 53, 56.)

Kokemusasiantuntija ja vertaisohjaaja tarvitsee oman kokemuksensa rinnalle monipuolista tietoa, taitoja sekä erilaisia valmiuksia, jotta voi toimia parhaalla mahdollisella tavalla roolissaan. Antamalla tukea ja työkaluja koulutuksen kautta, voidaan lisätä luottamuksen tunnetta omaan toimijuuteen. (Barg ym. 2011, 171; Falk ym. 2013, 21).

Vertaisohjaajien ohjauksessa ja pedagogisen roolin kehittämisessä tulisi huomioida, että vertaisohjaajien omalla toiminnalla on myös vaikutusta tulevaisuudessa vertaisohjaajiksi pyrkivien ohjattavien toimintatapoihin. Koulutuksella tulisi pyrkiä vertaisohjaajien sitouttamiseen omaan rooliinsa, sekä ohjata omien opetustapojen arviointiin ja palautteen pohjalta omien toimintatapojensa muuttamiseen. (Niesbert ym. 2013, e18–e19.) Tällä on

suuri merkitys Arkeen Voimaa-toimintamallin säilyvyyteen sosiaali- ja terveysalan palvelumuotona. Arkeen Voimaa-toiminta tarvitsee onnistuakseen sitoutuneita ja motivoituneita Arkeen Voimaa-ohjaajia.

Kehittämiprojektin tavoitteena oli luoda rakenne Arkeen Voimaa-ohjaajien yhden päivän mittaiselle täydennyskoulutuspäivälle. Koulutuspäivän avulla ohjaajien ohjaustaidot ja tiedot päivittyvät ajan tasalle ja Arkeen Voimaa-laatuvaatimuksia vastaaviksi. Tarkoituksena on ylläpitää Arkeen Voimaa-toiminnan laatu korkeana ja Stanfordin yliopistossa laaditun laatumanuaalin mukaisena. Sen kautta tavoitteena on toiminnan vaikuttavuuden ylläpysyminen. Vaikuttavalla, laadukkaalla toiminnalla on mahdollista laajentua useampiin kuntiin terveyttä ja hyvinvointia edistäväksi palveluksi kuntien palvelujen tarjontaan. Kehittämiprojektin tuotoksena syntyi yhden päivän mittainen täydennyskoulutuspäivä Arkeen Voimaa-ohjaajille. Koulutuspäivä muodostettiin Stanfordin yliopistossa laaditun 11 koulutusvideon ympärille, perehtymällä aikuisoppimiseen ja hyödyntämällä siihen liittyviä teorioita koulutuspäivän suunnittelussa ja sopivien opetusmenetelmien valinnassa.

Teoriaviitekehys muotoutui sen pohdinnan ympärille, miten Arkeen Voimaa-toiminnan laatua voidaan Suomessa kehittää laatumanuaalin kriteereitä vastaavaksi. Kehittämiprojektille määriteltiin ennen teoriatietoon perehtymistä ohjenuoriksi alla luetellut kysymykset, joihin teoriasta lähdettiin etsimään vastauksia.

1. Mitä erityispiirteitä liittyy laadukkaaseen sosiaali- ja terveysalanpalveluun?
2. Miten koulutus tukee vapaaehtoistoiminnan kehittymistä?
3. Millaisia erityispiirteitä aikuisoppimiseen liittyy?
 - 3.1. Millaisin opetusmenetelmin aikuisia ”maallikoita” tulisi kouluttaa?

8.2 Kehittämiprojektin prosessin etenemisen vaiheet

Tarve Arkeen Voimaa-ohjaajien täydennyskoulutuspäivän kehittämiseksi havaittiin Suomen Kuntaliiton tekemässä Arkeen Voimaa-toiminnan observoinnissa vuonna 2018. Kehittämiprojekti käynnistyi Suomen Kuntaliiton ja Turun Ammattikorkeakoulun yhteistyönä, YAMK-kehittämiprojektin muodossa syyskuussa 2018. 25.9.2018 järjestettiin ensimmäinen kehittämiprojektipalaveri, jossa järjestäytyi kehittämiprojektin ohjausryhmä, Suomen Kuntaliiton koordinaattori esitteli tarkemmin kehittämiprojektin tarpeen ja ideavaihe käynnistettiin.

Ideavaiheesta laadittiin YAMK-opiskelijan, eli projektipäällikön, toimesta ideavaiheen asiakirja, joka hyväksyttiin kehittämisprojektin YAMK-tuutoropettajalla ja työelämämentorilla. Ideavaiheen jälkeen käynnistettiin suunnitteluvaihe, johon liittyi kirjallisuuskatsauksen laatiminen aiheeseen liittyen, sekä kehittämisprojektisuunnitelman laatiminen. Molempien laadinnasta vastasi kehittämisprojektin projektipäällikkö.

Ideavaiheessa sekä suunnitteluvaiheessa, kuten myös toteutus- ja arviointivaiheessa aina tuotoksen valmistumiseen asti kehittämisprojektin ohjausryhmä kokoontui noin kerran kuukaudessa, kaksi tuntia kerrallaan. Ohjausryhmän palaverissa kukin YAMK-opiskelija vuorollaan laati palaverista muistion, joka toimitettiin sähköpostitse kaikille ohjausryhmään kuuluville. Projektipäällikkö ja työelämämentor pitivät kehittämisprojektin aikana kaksi kahdenkeskistä palaveria. Tarvittaessa kehittämisprojektiin liittyvää viestintää kolmikantayhteistyöhön liittyen käytiin sähköpostitse. Kesäkuukausina ohjausryhmä ei kokoontunut.

Kehittämismenetelminä kehittämisprojektissa käytettiin keskustelua edistäviä ja osallistavia menetelmiä. Keskustelua edistävästä menetelmästä projektissa käytettiin dialogista keskustelua ja palaveria, sekä osallistavista menetelmistä SWOT-analyysiä. (Salonen ym. 2017, 55, 84, 90.) SWOT-analyysissä kartoitettiin kehittämisprojektin suunnitteluvaiheessa kehittämiseen liittyvät vahvuudet ja heikkoudet, sekä uhat ja mahdollisuudet. Kehittämisprojektin SWOT-analyysi on esitetty kuviossa 2. Projektiryhmään kuuluvia Arkeen Voimaa-ohjaajia osallistettiin kehittämiseen pilottikoulutusvaiheessa palautekyselyn avulla.



Kuvio 2. SWOT-analyysi Arkeen Voimaa-ohjaajien täydennyskouluttamisesta.

Täydennyskoulutuspäivä luotiin Stanfordin yliopistossa laadittujen ja Suomen Kuntaliiton suomentamien 11 opetusvideon ympärille. Kehittämiprojektissa näiden videoiden aiheiden käsittelyyn valittiin sopivia opetusmenetelmiä, sekä luotiin koulutuspäiväkokoaisu pohjautuen tehokkaan aikuisoppimisen teorioihin. Koulutuspäivän suunnittelusta ja sisällöstä kerrotaan tarkemmin luvussa 9.

Toukokuussa 2019 täydennyskoulutuspäivä pilotoitiin kaksi kertaa. Toinen pilottikoulutus järjestettiin Kuopiossa 7.5. ja toinen Salossa 14.5. Pilottikoulutuksissa kouluttajana toimi Suomen Kuntaliiton koordinaattori, joka toimi kehittämissuunnitelmassa myös työelämämentorina. Jatkokoulutuspäivän pilotointi kuului kehittämissuunnitelman toteutusvaiheeseen.

Yhteensä koulutuksiin osallistui 18 henkilöä. Täydennyskoulutuspäivän pilotoinneista kerrotaan tarkemmin alaluvussa 9.1.

Pilottikoulutusten päätteeksi koulutukseen osallistuneille Arkeen Voimaa-ohjaajille annettiin täytettäväksi projektipäällikön ennalta laatima palautekyselylomake. Palautekyselystä ja sen tuloksista kerrotaan tarkemmin luvussa 10. Kysely tehtiin pienelle valikoidulle erityisryhmälle. Se toimi kehittämisprojektissa pilottikoulutuksen arviointimenetelmänä ja tämä kuului kehittämisprojektin arviointivaiheeseen. Kouluttaja toimitti vastaukset projektipäällikölle, jonka toimesta vastaukset käytiin läpi, analysoitiin ja niistä tehtiin yhteenveto kesän 2019 aikana. Palautekyselyn vastausten perusteella tarkoituksena oli tehdä mahdollisten esiin nousevien kehittämis ehdotusten pohjalta muutoksia täydennyskoulutuspäivän sisältöön ja rakenteeseen. Kysely toimi osallistavana menetelmänä koulutuksen kohderyhmää ajatellen kehittämisprojektissa.

Kysely tehtiin jo peruskoulutetuille vapaaehtoisille Arkeen Voimaa-ohjaajille toimintamallin sisäisesti. Tutkimuslupaa ei tähän kyselyyn tarvittu. Kehittämisprojektissa toteutus- ja arviointivaihe limittyvät toisiinsa kehittämistoiminnan konstruktivistisen mallin mukaisesti ja niitä ei suoraan voida erottaa erillisiksi, toisistaan irrallisiksi vaiheiksi (Salonen 2013, 16–19; Salonen ym. 2017, 51–54). Kouluttaja antoi pilottikoulutuksista suullisesti palautetta ja arvioinnin projektipäällikölle 25.5.2019, jota hyödynnettiin myös täydennyskoulutuspäivän jatkokehittämisessä.

Kehittämisprojektin lopullinen tuotos oli valmis elokuussa 2019. Elokuussa 2018 kehittämisprojektista pidettiin väliraportointi ohjausryhmälle ja laadittiin myös kirjallinen väliraportti. Syksyn 2019 aikana projektipäällikkö laati kehittämisprojektin loppuraportin, joka valmistui joulukuuhun mennessä. Projektipäällikkö laati kehittämisprojektista artikkelin, jota on mahdollista hyödyntää muun muassa Suomen Kuntaliiton julkaisukanavissa tiedottamiseen, mutta myös Arkeen Voimaa-toiminnan markkinointiin.

8.3 Kehittämisprojektiin liittyvät eettiset kysymykset

Eettisesti hyvä tieteellinen käytäntö mukailee tiettyjä periaatteita. Tutkimustuloksia tulee kerätä, käsitellä, arvioida ja tallentaa huolellisesti. Tutkimustulokset tulee julkaista avoimesti. Mikäli tutkimuksessa hyödynnetään aikaisempia tutkimuksia, tulee niiden tekijöille ja tuloksille antaa niille kuuluva arvo. Tieteellinen työ tulee suunnitella, toteuttaa ja raportoida yksityiskohtaisesti ja tieteellisten tietojen käsittelyn periaatteiden mukaisesti.

Eettisesti hyväksytyssä tutkimustyössä jokainen tutkimusryhmän jäsen on oikeutettu omaan asemaansa ja osuuteen tekijyydestä, sekä kantamaan vastuun tuloksista ja julkistamisesta. Tutkimusryhmän jäsenien oikeudet ja vastuut on kirjattu huolella kaikkien jäsenten hyväksymällä tavalla. Hyvän etiikan mukaista on noudattaa hyvää hallintokäytäntöä. (Hirsjärvi ym. 1997, 23–24.)

Kehittämiprojekti eteni prosessinomaisesti, eikä sen ydin ollut varsinaisessa tutkimustyössä. Aineistoa kuitenkin kerättiin kehittämiprojektin aikana pilottikoulutukseen osallistuneilta Arkeen Voimaa-ohjaajilta kyselyn avulla. Kysely laadittiin ja vastaukset kerättiin eettisesti hyväksyttävällä tavalla. Kyselyyn vastaajien anonymius säilyi. Kyselyn tulokset käsiteltiin ja talletettiin asianmukaisella tavalla ja tuloksista raportoitiin avoimesti. Kehittämiprojektissa projektiryhmään ja projektin ohjausryhmään kuuluvia kunnioitettiin tasavertaisesti ja jokaisen mielipiteet ja näkemykset otettiin huomioon.

Raportointivaiheeseen liittyy paljon eettisiä kysymyksiä. Toisten tekstien plagiointi ei ole eettisesti hyväksyttävää ja on jopa rangaistavaa. Tulosten raportoinnissa kaunistelu ja kiertely ei ole hyväksyttävää, vaan tuloksia yleistettäessä tulee ne asettaa kriittisen tarkastelun kohteeksi. Raportointi ei myöskään saa johtaa lukijaa harhaan tai olla miltään osin puutteellista. Raportoinnin yhteydessä jokainen tutkimukseen osallistunut tulee mainita. (Hirsjärvi ym. 1997, 26–27.)

Kehittämiprojektin kirjallisuuskatsausta ja teoreettista viitekehystä laadittaessa plagiointia ei tapahtunut. Lähdeviitteet merkittiin asianmukaisesti ja siten, että tekstistä on selvästi erotettavissa, mikä tieto on toisten tekemistä tutkimuksista käsin ja mikä kehittämiprojektiin liittyvää tai uutta syntynyttä tietoa. Raportointi laadittiin avoimesti ja johdonmukaisesti, sekä kirjoittaen auki systemaattisesti jokainen kehittämiprojektin vaihe.

Kehittämiprojektin toteutukseen ja sidosryhmiin liittyi myös eettisiä kysymyksiä, jotka tuli huomioida. Arkeen Voimaa-ohjaajien täydennyskoulutuspäivää kehitettäessä ja toteutettaessa oli huomioitava, että kohderyhmä koostui maallikoista. Täydennyskoulutukseen osallistuvat olivat hyvin heterogeeninen ryhmä niin yksilötekijöiltä kuin taustoilta. Näitä yksilöllisiä tekijöitä kunnioitettiin koulutuksen aikana ja erityistarpeet huomioitiin tarvittaessa yksilökohtaisesti.

Koulutuksessa ei käytetty niin kutsuttua ammattikieltä tai -sanastoa, vaan asiat esitettiin selkeästi ja ymmärrettävästi maallikkokielellä. Tämä oli otettu huomioon jo täydennyskoulutuspäivän suunnittelussa. Suunnitteluvaiheessa oli jo tieto, että pilottikoulutukseen saattaa osallistua näkövammaisia henkilöitä, minkä vuoksi kaikki kirjoitettu sisältö tuli

myös verbaalisesti tuottaa. Suunnittelussa oli myös huomioitu mahdollisuus heikkokouluisten henkilöiden osallistumiseen. Tällöin kaikki verbaalisesti tuotettu on hyvä myös esittää kuvin ja tekstein. Nämä asiat otettiin hyvin huomioon koulutuspäivän aikana ja suunnitteluvaiheessa hyödynnettäviä opetusmenetelmiä valittaessa.

Täydennyskoulutukseen osallistuvat ovat suurelta osin matalamman koulutustason omaavia henkilöitä. Tutkimuksissa on todettu matalammin koulutettujen tarvitsevan enemmän tukea opettajalta tai ohjaajalta oppimisprosessissa (Thöne-Geyer 2014, 15). Yhden päivän kestävästä täydennyskoulutuksesta pidemmän aikavälin oppimisprosessin tukeminen yksilötasolla ei onnistu. Toisaalta kuitenkin täydennyskoulutuspäivän aikana, jos kouluttaja onnistuu olemaan ryhmän jäsen, ei niinkään auktoriteetti, luo se osallistujille turvallisuuden tunnetta oppimiseen ja mahdollisesti tehostaa näin matalammin koulutettujen oppimista.

Täydennyskoulutuspäivä on kertaluonteinen jokaisen osallistujan kohdalla. Vaikka tehokkaassa aikuisoppimisessa olennaista on, että jokaisen ryhmäläisen oppimistyyli on tiedossa, ei Arkeen Voimaa-ohjaajien täydennyskoulutuksessa voida kuitenkaan liiaksi keskittyä yksilötasolla oppimiseen. Sitä, että jokainen osallistuja hyötyisi mahdollisimman paljon koulutuspäivästä, voidaan edesauttaa valitsemalla erilaisia, toisistaan poikkeavia opetusmenetelmiä käyttöön. Näin jokainen voi kokea koulutuksen omakseen ja hyötyvänsä siitä. Tämä otettiin huomioon suunnitteluvaiheessa valitsemalla oppimistavoitteisiin liittyen opetusmenetelmiä mahdollisimman laajalla skaalalla.

Aikuisoppimisessa ryhmäytymisen merkitys korostuu. On kuitenkin huomioitava, että koulutukseen osallistujat ovat vapaaehtoisesti mukana toiminnassa. Ketään ei voi pakottaa ryhmäytymiseen muiden kanssa. Jokaisella on myös oikeus koulutuspäivän aikana osallistua opetukseen omien voimavarojensa tai halukkuutensa mukaan. Ryhmäläisiä tulee kaikesta huolimatta kohdella tasavertaisina ryhmäläisinä ja tämä toteutui tavoitteen mukaan pilottikoulutuksissa.

9 TÄYDENNYSKOULUTUSPÄIVÄN KEHITTÄMINEN

Arkeen Voimaa-ohjaajien täydennyskoulutuspäivä kehitettiin Stanfordin yliopistossa laadittujen 11 CDSMP-videomateriaalien ympärille. Kehittämiprojektin projektipäälliköllä oli käytettävissä alkuperäiset englanninkieliset videomateriaalit, jotka löytyvät Self-Management Resource Center-internetsivustolta (Self-Management Resource Center 2019). Videot sivustolla on järjestetty numerojärjestykseen, mutta niitä ei ole järjestetty kategorioihin. Stanfordin täydennyskoulutus järjestetään lyhyenä verkkokoulutuksena, jossa videot näytetään ohjaajille tietokonevälitteisesti ilman konkreettista kasvokkain tapahtuvaa koulutustilaisuutta (R. Korhonen. Henkilökohtainen tiedoksianto 25.10.2018). Samaan aikaan kehittämiprojektin suunnitelman laatimisen kanssa videomateriaalit käännettiin suomenkielelle Suomen Kuntaliiton toimesta.

Kehittämiprojektin projektipäällikkö katsoi läpi englanninkieliset videot ja analysoi niiden sisällön. Videomateriaalit luokiteltiin lopulta viiteen teemaan, jotka mukailivat Arkeen Voimaa-ryhmätapaamiskerran kulkua, näkemys suunnattuna ohjaajiin. Teemat olivat ohjaustaidot, alustukset, ideariihi, ongelmanratkaisu ja toimintasuunnitelma. Videomateriaalit jakautuivat teemojen alle sopivin sisällöin. Taulukko 1. kuvaa videoiden jakoa teemojen alle.

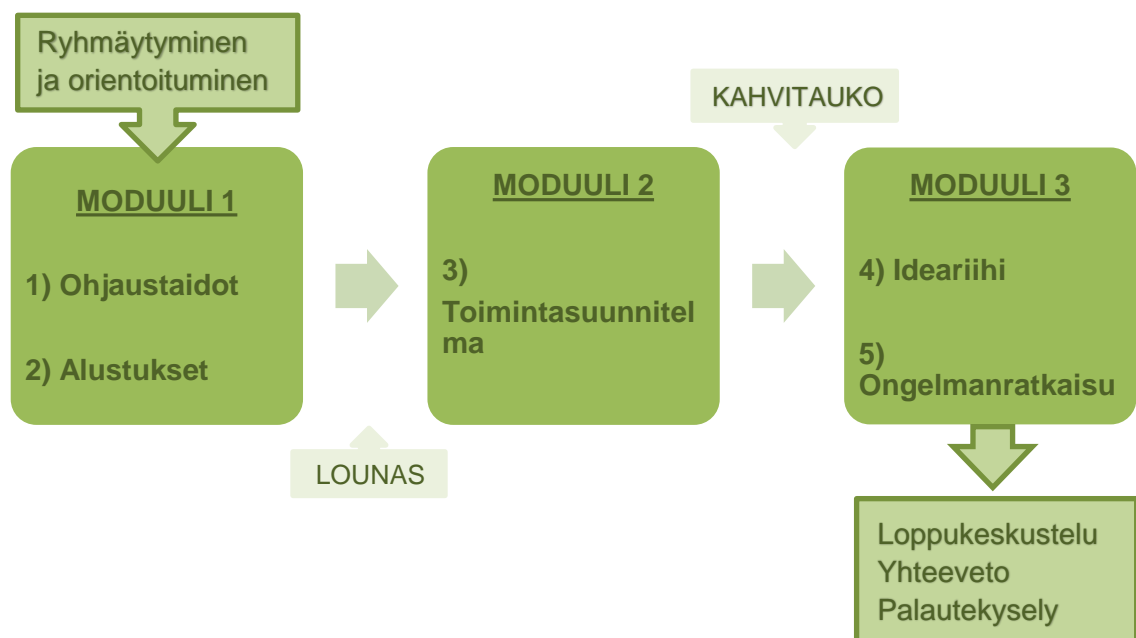
Koulutuspäivän teemat	Videot
Ohjaustaidot	6, 5
Alustukset	1
Toimintasuunnitelma	3, 8, 4, 9
Ideariihi	2, 10, 11
Ongelmanratkaisu	7

Taulukko 1. Opetusvideoiden jako teemoittain.

9.1 Täydennyskoulutuspäivän rakenne

Täydennyskoulutuspäivä oli suunniteltu noin kahdeksan tunnin mittaiseksi. Päivän tuli sisältää teoriaviitekehukseen peilaten koulutuspäivän aloitus, ryhmäytyminen ja lopettaminen aiheiden käsittelyn ja taukojen lisäksi. Tämän vuoksi videoiden pohjalta luokitellut viisi teemaa jaettiin vielä kolmeen moduuliin.

Koulutuspäivä suunniteltiin alkamaan ryhmäytymisellä ja aiheeseen orientoitumisella kouluttajan johdolla. Kouluttaja toivottaa osallistujat tervetulleiksi ja kertoo koulutuksen tarpeen, tavoitteen ja tarkoituksen. Tämän jälkeen tehdään lyhyt Jäänmurtaja-harjoitus ryhmäytymistä valmistellen, tunnelman luomiseksi, keskustelun vapauttamiseksi ja tutustumiseksi muihin osallistujiin. Kouluttaja osallistuu harjoitukseen. Tämän jälkeen toteutetaan varsinainen ryhmäytymisharjoitus. Ennen koulutuspäivän teemojen käsittelyä orientoitutaan aiheisiin yhteisen orientoivan tehtävän avulla. Tehtävien ja harjoitusten kuvaukset on esitetty alaluvussa 9.2. Täydennyskoulutuspäivän teemat eivät varsinaisesti ole ohjaajille uusia, vaan tavoitteena on palauttaa mieleen olennaisia asioita ja harjaannuttaa omia ohjaustaitoja, liittyen Arkeen Voimaa-toimintamallin kannalta tärkeisiin asioihin. Koulutuspäivän rakenne on kuvattu kuviossa 3.



Kuvio 3. Täydennyskoulutuspäivän rakenne.

Ensimmäinen koulutuspäivän moduuli käsitellään aamupäivällä ennen lounastaukoa. Moduuli pitää sisällään kaksi teemaa, ohjaustaidot ja alustukset. Ohjaustaidot-teeman alle on luokiteltu kaksi videota ja Alustukset-teeman alle yksi. Lounastauko pidetään moduulin yksi ja kaksi välissä.

Lounastauon jälkeen voidaan tarvittaessa aktivoida osallistujat jälleen opiskeluun erillisen lyhyen aivoja aktivoivan harjoituksen avulla. Tämän jälkeen käsitellään koulutuksen toinen moduuli, joka koostuu kokonaan teemasta Toimintasuunnitelma. Moduuliin on luokiteltu neljä videota. Toisen ja kolmannen moduulin välissä pidetään kahvitauko.

Kolmas moduuli koostuu kahdesta teemasta, jotka ovat Ideariihi ja Ongelmanratkaisu. Ideariihi-teema sisältää kolme ja Ongelmanratkaisu-teema yhden videon. Moduulin käsittelyn jälkeen, jälleen teoriaviitekehukseen peilaten, toteutetaan kouluttajan johdolla oppimisen reflektointi, koulutuksen yhteenveto ja loppukeskustelu. Oppimisen reflektoinnin apuna käytetään samaa harjoitusta kuin koulutuksen alussa aiheisiin orientoitumisessa käytettiin. Nyt harjoitusta täydennetään uusilla opituilla tai vanhoilla mieleen uudelleen palautetuilla asioilla. Näin voidaan useaa eri aistikanavaa hyödyntäen havainnollistaa täydennyskoulutuspäivän antia ja välittömiä vaikutuksia oppimiseen.

Koulutuspäivän päätteeksi osallistujat täyttävät kirjallisen palautekyselyn täydennyskoulutuspäivään liittyen. Palautekysely on ennalta laadittu lomakemuotoon. Palautekyselystä kerrotaan tarkemmin luvussa 10. Koulutuksen päätteeksi kouluttaja kiittää osallistujia osallistumisesta ja toivottaa antoisia ohjauskokemuksia tulevaisuuteen.

9.2 Oppimistavoitteet

Oppimistavoitteet kertovat, mitä koulutuksen suorittaneen henkilön tulisi osata. Ideaalitalanteessa oppija voi näyttää osaamisensa toiselle henkilölle, jolloin oppiminen todentuu. Hyvään tavoitteeseen sisältyy se, mitä oppija osaa tehdä, missä olosuhteissa hän sen tekee ja minkä mittapuun mukaan. Oppimistavoitteita laadittaessa on aina kiinnitettävä huomiota siihen, mitä käytettävissä olevassa ajassa on ylipäänsä mahdollista oppia. Oppijoiden olemassa olevat kyvyt ja aiemmat oppimiskokemukset asettavat myös rajoja oppimistavoitteille ja niiden saavuttamiselle. Hyvin laadittujen oppimistavoitteiden kautta on mahdollista valita koulutukseen tarkoituksenmukaisimmat opetusmenetelmät. (Rogers 2001, Juvalan 2004, 119–124 mukaan.)

Arkeen Voimaa-ohjaajien täydennyskoulutuspäivän teemoille suunniteltiin oppimistavoitteet teemojen opetusmateriaaleina toimivien videoiden pohjalta. Teemakohtaiset oppimistavoitteet on esitelty alla olevassa taulukossa (Taulukko 1.).

Koulutuspäivän teemat	Oppimistavoitteet
Ohjaustaidot	Arkeen Voimaa-ohjaaja... 1) osaa esitellä itsensä laatumanuaalin mukaisesti lyhyesti ja selkeästi vertaisena. 2) tunnistaa omia vahvuuksiaan ja kehittämiskohteitaan liittyen ryhmäläisten tunnepitoisen toiminnan ohjaamiseen.
Alustukset	Arkeen Voimaa-ohjaaja osaa nimetä omin sanoin olennaiset tekijät alustusten toteuttamisessa, liittyen... a) fasilitaattori <-> ryhmäläiset b) fasilitaattori <-> ohjaajapari ...vuorovaikutukseen.
Toimintasuunnitelma	Arkeen Voimaa-ohjaaja tunnistaa omassa ja toisten ohjaajien toiminnassa mahdolliset laatumanuaalin kriteerien vastaiset ohjauksenkäytännöt, liittyen toimintasuunnitelman laatimiseen, arviointiin ja palautteen antoon ja osaa muuttaa toimintaansa kriteereitä vastaavaksi.
Ideariihi	Arkeen Voimaa-ohjaaja osaa toteuttaa ideariihin laatumanuaalin mukaisesti.
Ongelmanratkaisu	Arkeen Voimaa-ohjaaja osaa kuvata suullisesti ja kirjallisesti ongelmanratkaisuprosessin kokonaisuutena ja tunnistaa ohjaajan ohjauskeinoja, joilla voi helpottaa ryhmäläisten ongelmanratkaisuprosessia.

Taulukko 2. Täydennyskoulutuspäivän teemoihin sidotut oppimistavoitteet.

9.3 Valitut osallistavat opetusmenetelmät

Täydennyskoulutuspäivän opetusmenetelmät valittiin laadittujen oppimistavoitteiden avulla. Opetusmenetelmien valinnassa pyrittiin myös siihen, että menetelmien kirjo olisi mahdollisimman laaja. Näin jokaisella oppijalla olisi mahdollisuus saada koulutuspäivästä itselleen jotain ja saada oppimiskokemuksia.

Menetelmiä valittaessa mukaan valikoitui vain menetelmiä, jotka ovat helppo toteuttaa, eivätkä vaadi suuria ympäristöllisiä panostuksia. Ryhmässä saattaa olla henkilöitä, joilla on liikuntarajoitteita, joten menetelmät, joissa pitää runsaasti liikkua paikasta toiseen, valikoituivat pois. Menetelmiä valittaessa kiinnitettiin huomiota myös siihen, että menetelmien yhteydessä kaikki tuotettu materiaali tulee olla todennettavissa niin visuaalisesti kuin verbaalisestikin, huomioiden heikkonäköiset ja -kuuloiset osallistujat. Tärkeä huomio on myös se, että täydennyskoulutuspäivän kouluttaja on paljon kouluttanut Arkeen Voimaa-ohjaajia toimintamalliin liittyen, mutta varsinaista aikuisopetukseen liittyvää pedagogista koulutusta hänellä ei ole. Näin ollen valittujen opetusmenetelmien tulee myös olla sellaisia, että ne on helppo ohjata kouluttajan toimesta. Täydennyskoulutuspäivään osallistujat ovat pääosin matalamman koulutustason omaavia ”maallikkoja”, joten tämänkin vuoksi valittujen opetusmenetelmien tulee olla helppoja ja yksinkertaisia.

Alla olevassa taulukossa (Taulukko 2.) on esitetty täydennyskoulutuspäivän teemojen oppimistavoitteiden avulla koulutukseen valitut opetusmenetelmät. Opetusmenetelmien kuvaukset ja sovellukset on kuvattu tarkemmin alaluvun alaluvuissa 9.3.1 ja 9.3.2.

Koulutuspäivän teemat	Oppimistavoitteet	Opetusmenetelmät
Ohjaustaidot	Arkeen Voimaa-ohjaaja... 1) osaa esitellä itsensä laatumanuaalin mukaisesti lyhyesti ja selkeästi vertaisena. 2) tunnistaa omia vahvuuksiaan ja kehittämiskohteitaan liittyen ryhmäläisten tunnepitoisen toiminnan ohjaamiseen.	<i>Unelmointi</i> (liittyen tavoitteeseen 2)
Alustukset	Arkeen Voimaa-ohjaaja osaa nimetä omin sanoin olennaiset tekijät alustusten toteuttamisessa, liittyen... a) fasilitaattori <-> b) ryhmäläiset c) fasilitaattori <-> ohjaajapari ...vuorovaikutukseen.	<i>Käsittekartta</i>
Toimintasuunnitelma	Arkeen Voimaa-ohjaaja tunnistaa omassa ja toisten ohjaajien toiminnassa mahdolliset laatumanuaalin kriteerien vastaiset ohjauskäytänteet liittyen toimintasuunnitelman laatimiseen, arviointiin ja palautteen antoon ja osaa muuttaa toimintaansa kriteereitä vastaavaksi.	<i>Roolipeli</i>
Ideariihi	Arkeen Voimaa-ohjaaja osaa toteuttaa ideariihin laatumanuaalin mukaisesti.	<i>Think-Pair-Share</i>
Ongelmanratkaisu	Arkeen Voimaa-ohjaaja osaa kuvata suullisesti ja kirjallisesti ongelmanratkaisuprosessin kokonaisuutena ja tunnistaa ohjaajan ohjauskeinoja, joilla voi helpottaa ryhmäläisten ongelmanratkaisuprosessia.	<i>Työpaja;</i> <i>A, B, C → Yhteenveto yhdessä</i>

Taulukko 3. Täydennyskoulutuspäivän teemojen oppimistavoitteiden avulla valitut opetusmenetelmät.

9.3.1 Teemojen ulkopuoliset opetusmenetelmät ja harjoitukset

Koulutuksen alussa toteutettavan Jäänmurtaja-harjoituksen tarkoituksena on luoda ryhmään positiivinen ilmapiiri ideoiden ja keskustelun vapautumiseksi. Kouluttaja aloittaa kierroksen. Jokainen osallistuja esittelee vuorollaan itsensä ja liittää etunimensä ensimmäisellä kirjaimella alkavan itseään kuvaavan sanan nimen perään, esimerkiksi Raisa Rauhallinen tai Antti Aurinkoinen. Tämän lisäksi jokainen kertoo 1-2 ilahduttavaa asiaa, jotka tapahtuivat aamulla tai eilen. Oman esittelyvuoronsa lopuksi jokainen kertoo vielä minkälaisen tilanteen tai tunnetilan jätti aamulla taakseen lähtiessään koulutukseen. (Summa & Tuominen 2009, 53.)

Jäänmurtaja-harjoituksen jälkeen toteutetaan vielä ryhmäytymisharjoitus. Ryhmäytymisharjoituksena täydennyskoulutuspäivässä käytetään Runoillen käyntiin-menetelmää. Harjoitus auttaa osallistujia tutustumaan toisiinsa, rohkaisee vuorovaikutukseen ja ajatusten jakamiseen, sekä virittää yhteistyötä, jota koulutuspäivän aikana toteutetaan. Kouluttaja pyytää jokaista osallistujaa kirjoittamaan lapulle neljä ensimmäisenä mieleen tullutta sanaa. Tämän jälkeen osallistujat jaetaan kolmen hengen ryhmiin, joiden tehtävänä on koota yhteisistä 12 sanasta hauska runo. Aikaa käytettäväksi annetaan noin 10 minuuttia. Runot luetaan ääneen lopuksi kaikkien kuullen. (KSL-opintokeskus 2012, 12, 14, 19.)

Ideointipuu-menetelmää hyödynnetään koulutuksen alussa sekä lopussa. Koulutuksen alussa se toimii orientaatiomenetelmänä tuleviin teemoihin. Koulutuksen lopussa sen avulla taas voidaan reflektoida oppimista ja tehdä osallistujien oppimisesta yhteistä yhteenvetoa.

Ideointipuu-menetelmässä seinälle on työstetty valmiiksi pahvista suurehko puun runko, jossa on koulutuspäivän teemojen mukaisesti viisi oksaa. Jokaiseen oksaan on kirjoitettu aina yhden koulutuspäivän teeman nimi. Teemat koulutuspäivässä ovat ohjaustaidot, alustukset, toimintasuunnitelma, ideariihi ja ongelmanratkaisu. Osallistujat jaetaan pareiksi. Parien tehtävänä on kirjoittaa jokaiselle oksalle 2-3 asiaa Post-it-lapuille, joko liittyen siihen, mitä kyseiseen teemaan liittyen he pitävät erityisen tärkeänä tai millaisia ongelmia tai haasteita he ovat ohjauksessa asiaan liittyen kohdanneet. Laput kiinnitetään oikeille oksille. Lappujen kiinnityksen jälkeen esille tulleet asiat käydään kouluttajan johdolla yhdessä läpi teemoittain. Koulutuksen lopussa harjoitusta täydennetään päivän aikana opituilla asioilla ja tehdyillä huomioilla. Harjoitus on sovellus Haukijärven ja

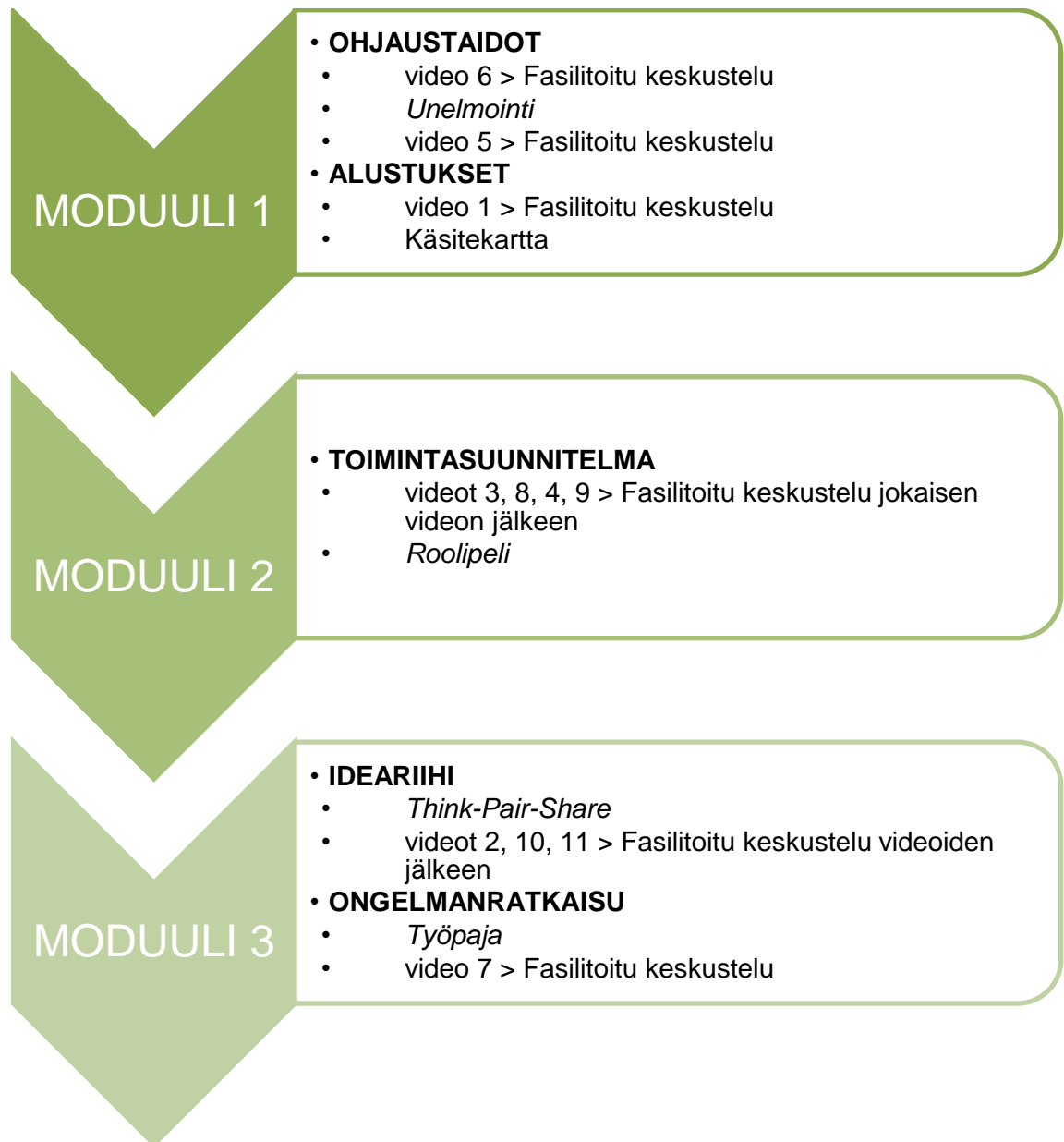
kumppaneiden vuonna 2014 laatimassa oppaassa esittelystä Ideointipuu-menetelmästä. (Haukijärvi ym. 2014, 21.) Vastaava menetelmä on kuvattu Summan ja Tuomisen (2009) julkaisussa nimellä Toimintopuu (Summa & Tuominen 2009, 35).

Aivoja herättelevänä ja vireystilaa kohottavana harjoituksena, esimerkiksi lounastauon jälkeen, voidaan käyttää Aivojen kuntosali-harjoitusta. Kouluttaja pyytää osallistujia hieromaan vasemmalla kädellä vatsaansa myötäpäivään ja samalla hieromaan oikealla kädellä päälakea vastapäivään. Muutaman sekunnin kuluttua kouluttaja kehottaa osallistujia lisäämään liikkeeseen oikean jalan tömistelyn maahan. Kouluttaja kehottaa osallistujia jatkamaan liikettä, sulkemaan silmänsä ja ajattelemaan jäätelön syöntiä. Tästä vielä muutaman sekunnin kuluttua kouluttaja kehottaa osallistujia lisäämään harjoitteeseen vielä kuvitelman polkupyörää ajavasta apinasta. (Summa & Tuominen 2009, 59.) Harjoitteen voi tehdä istuen tai seisten, eikä harjoitteen onnistumista arvioida. Tämä on hyvä kertoa osallistujille etukäteen.

Täydennyskoulutuspäivän aikana käytetään jokaisen videon tai videokokonaisuuden katsomisen jälkeen Fasilitoitu keskustelu-menetelmää. Menetelmässä kouluttajan johdolla käydään keskustelua aiheeseen liittyvistä faktoista, tunteista, merkityksistä ja toimenpiteistä. Kouluttaja ohjaa keskustelua kysymyksin: Mistä oli kysymys? Mitä jäi mieleen? Miltä asia tuntuu? Miten tämä vaikuttaa meihin? Mitä olemme oppineet? Mitä teemme asialle? (Summa & Tuominen 2009, 57.)

9.3.2 Teemoihin valitut opetusmenetelmät ja niiden hyödyntäminen

Koulutuspäivän moduuliin 1 sisältyvät teemat 1 ja 2, ohjaustaidot ja alustukset. Ohjaustaidot-temaan on liitetty opetusmenetelmänä Unelmointi ja Alustukset-temaat Käsitekarta. Moduuliin 2 sisältyy koulutuspäivän kolmas teema, Toimintasuunnitelma. Tähän teemaan on liitetty opetusmenetelmänä Roolipeli. Kolmas koulutuspäivän moduuli koostuu teemoista 4 ja 5, Ideariihi ja Ongelmanratkaisu. Ideariihi-teemassa opetusmenetelmänä käytetään Think-Pair-Share-menetelmää ja Ongelmanratkaisu-teemassa Työpaja-menetelmää. Osassa teemoja opetusmenetelmää käytetään ennen videomateriaalin katsomista ja osassa vasta videoiden katsomisen jälkeen. Kuviossa 2 on esitetty teemojen tarkempi sisällöllinen käsittelyjärjestys.



Kuvio 4. Täydennyskoulutuspäivän teemojen käsittely.

Teemassa 1, Ohjaustaidot, osallistujille näytetään ensin video liittyen itsensä esittelyyn uuden ryhmän alkaessa. Videon jälkeen käydään Fasilitoitua keskustelua aiheesta. Ennen seuraavan teemaan liittyvän videon katsomista, joka käsittelee ohjattavien toiminnan huomiointia, tukemista ja ohjaamista, hyödynnetään opetusmenetelmänä Unelmointia.

Unelmointi-menetelmän alussa osallistujille annetaan ensin muutama minuutti aikaa palauttaa mieleen itsekseen jokin konkreettinen ryhmänohjaustilanne, jossa ohjaaja on

kokenut onnistuneensa ryhmäläisen tunnepitoisen toiminnan ohjaamisessa. Tunnepitoisesta toiminnasta kouluttaja antaa muutaman esimerkin, jotka nousevat myöhemmin esiin myös videosta, kuten esimerkiksi liiallinen puhuminen, itku ja tuomitseva tai vihamielinen toiminta. Tämän jälkeen osallistujat jakautuvat 3-5 hengen ryhmiin ja jokainen kertoo lyhyesti omasta kokemuksestaan muille ryhmäläisille. Ryhmä kirjaa ylös paperille jokaisen kohdalla 2-3 olennaista asiaa, jotka liittyvät ohjaajan onnistuneeseen toimintaan. Tämän jälkeen jokainen ryhmä esittelee yhteisesti muille ryhmille kirjaamansa onnistuneeseen ohjaustoimintaan liittyvät asiat. Esiin tulleista asioista voidaan käydä vielä yhteistä keskustelua. Menetelmä on sovellus Summan ja Tuomisen Fasilitaattorin työkirjassa esittelemästä Unelmointi-menetelmästä (Summa & Tuominen 2009, 33).

Unelmoinnin jälkeen ryhmäläisille näytetään teeman toinen video. Videon jälkeen Fasilitoidun keskustelun kautta, vertaamalla Unelmointi-menetelmässä esiin tulleisiin asioihin, pohditaan kouluttajan johdolla yhteneväisyyksiä tai eriävyyksiä videosta nähdyn ja itse kokemuksen kautta tuotetun materiaalin välillä.

Teemassa 2, Alustukset, ennen Käsitekartta-opetusmenetelmän käyttöä osallistujille näytetään video liittyen alustusten ohjaamiseen ja fasilitaattorin ja ohjaajaparin ohjaustoimintaan siinä. Videon katsomisen jälkeen kouluttajan johdolla käydään Fasilitoitu keskustelu aiheeseen liittyen.

Käsitekartta menetelmänä auttaa hahmottamaan kokonaisuutta ja tukee visuaalista oppimista. Käsitekarttaa työstetään yhdessä koko ryhmän voimin. Seinälle on kiinnitetty suuri paperi tai vaihtoehtoisesti voidaan hyödyntää luentotaulua. Keskelle paperia on piirretty ympyrä, jonka sisällä lukee 'Alustukset'. Ympyrän kummallekin puolelle on piirretty valmiiksi yksi ympyrä, joista toisessa lukee 'fasilitaattori' ja toisessa 'ohjaajapari'. Kahdesta ulommasta ympyrästä on piirretty yhdysviiva 'Alustukset'-keskiympyrään kuvaamaan yhteyttä. Kouluttaja antaa ohjeistukseksi ryhmäläisille tuoda suullisesti omin sanoin esille laatumanuaalin kriteereitä vastaavia asioita, liittyen alustuksiin ja tässä fasilitaattorin ja ohjaajaparin ohjaustoimintaan. Kouluttaja kirjoittaa esiin tulleita asioita Käsitekarttaan ja piirtää yhdysviivoja tarvittaviin kohtiin. Näin osallistujien esille tuomista asioista muodostuu kokonaisuus Käsitekartan muodossa. Menetelmä on sovellus Hypösen ja Lindénin vuonna 2009 laatimassa julkaisussa esitellystä Miellekartta-menetelmästä. Käsitekartta hahmottaa syy-seuraussuhteita, sekä Alustusten ohjauskokonaisuutta (Hyppönen & Lindén 2009, 38). Se koostaa myös yhteen osallistujien kokemustiedon, ohjaajakansion ohjeistuksen, sekä aiemmin nähdyn videomateriaalin sisällön.

Teeman 3, Toimintasuunnitelma, yhteydessä osallistujille näytetään ensin neljä teemaan liitettyä opetusvideota ja jokaisen videon jälkeen käydään kouluttajan johdolla Fasilitoitu keskustelu niiden sisältöihin liittyen. Videot käsittelevät toimintasuunnitelman laatimista ja sen ohjaamista hyvine ja huonoine käytänteineen, sekä toimintasuunnitelman toteutumisen arviointia ja palautteen antoa.

Opetusmenetelmänä teemassa 3 käytetään Roolipeliä. Tässä menetelmässä osallistujat on jaettu kolmen hengen ryhmiin. Mikäli osallistujia on pariton määrä, voidaan käyttää pareja tai neljän hengen ryhmiä. Ryhmien tehtävänä on laatia draamaa hyödyntäen näytetty esitys, joko toimintasuunnitelman laatimistilanteesta tai arvioinnista ja palautteen annosta. Kouluttaja jakaa ryhmille aiheet. Yksi ryhmän osallistujista toimii tilanteessa fasilitaattorina eli pääohjaajana, yksi ohjaajaparina ja loput Arkeen Voimaa-ryhmäläisinä. Ryhmä tekee samasta näytellystä toimintasuunnitelman laatimistilanteesta tai arviointipalautteen anto-tilanteesta ensin laatukriteereistä poikkeavan simuloitun tilanteen. Tämän jälkeen ryhmä suunnittelee vielä samasta tilanteesta kriteereitä vastaavan tilanteen. Simulaatiot esitetään ryhmittäin siten, että ensin esitysvuorossa ovat laatukriteereistä poikkeavien tilanteiden simulaatiot. Näyttelijät näyttelevät tilanteen, mutta eivät kerro suoraan, mikä tilanteessa on ei-toivottua. Tämän jälkeen käydään lyhyt vapaamuotoinen keskustelu yleisesti siitä, mikä simulaatiossa oli ei-toivottua toimintaa. Tämän jälkeen näyttelevä ryhmä simuloi laatukriteereitä vastaavan tilanteen. Jokainen ryhmä esittää oman simulaationsa vastaavasti. Kyseinen variaatio Roolipelistä on sovellus Hyppösen ja Lindénin (2009) julkaisussaan esittämästä Roolipeli-menetelmästä (Hyppönen & Lindén 2009, 51).

Teemassa 4, Ideariihi, opetusmenetelmää hyödynnetään jälleen ennen videoiden näyttämistä. Teeman opetusmenetelmänä käytetään Think-Pair-Share-menetelmää. Tässä osallistujille annetaan viisi minuuttia aikaa pohtia itsekseen erilaisia ongelmakohtia liittyen ideariihin toteuttamiseen tai sen ohjaamiseen. Osallistujat voivat kirjoittaa itselleen muistin tueksi muistiinpanoja. Tämän jälkeen osallistujat jakautuvat pareiksi. Jokainen pari yhdistää ajatuksensa ja jatkaa asiaan liittyvää pohdintaa yhteistyössä. Parit voivat käyttää hyödyksi Arkeen Voimaa-ohjauskansion materiaaleja, tarkistaa ideariihen vaiheet ja tätä kautta löytää lisää mahdollisia ongelmakohtia. Pareille annetaan aikaa 10-15 minuuttia työstää ajatuksiaan. Tämän jälkeen jokainen pari jakaa vuorollaan työstämänsä ajatukset suullisesti koko ryhmälle. Kouluttaja kirjoittaa asioita ylös taululle

kaikkien nähtäville. Think-Pair-Share-menetelmä on esitelty Haukijärven ja kumppaneiden (2014) julkaisussa (Haukijärvi ym. 2014, 45).

Opetusmenetelmän käytön jälkeen osallistujille näytetään teemaan liittyvät kolme opetusvideota. Videot käsittelevät ideariihen toteuttamista ja sen ohjaamista fasilitaattorin ja vertaisohjaajan näkökulmasta, sekä mahdollisia ongelmakohtia näissä. Videoiden jälkeen käydään jälleen kouluttajan johdolla Fasilitoitua keskustelua.

Teeman 5, Ongelmanratkaisu, käsittely aloitetaan käyttämällä Työpajatyöskentelyä. Osallistujat jaetaan kolmeen ryhmään, A, B ja C. Jokaiselle ryhmälle annetaan yhteiseen Ongelmanratkaisu-teemaan liittyen erilainen lähestymistapa tai näkökulma. Ensimmäisen ryhmän (A) aiheena on pohtia suullisesti ongelmanratkaisuprosessia ja kuinka esittelee sen laatumanuaalin kriteerien mukaisesti muille ryhmille. Toisen ryhmän (B) aiheena on pohtia kirjallisesti ja tuottaa paperille kirjallinen malli, kuinka kuvata ongelmanratkaisuprosessia kokonaisuutena. Kolmannen ryhmän (C) tehtävänä on pohtia erilaisia fasilitaattorin keinoja, joilla voi helpottaa Arkeen Voimaa-ryhmäläisten ongelmanratkaisuprosessia. Ryhmille annetaan aikaa työstää aiheitaan 15-20 minuuttia, jonka jälkeen jokainen ryhmä esittelee tuotoksensa yhteisesti muille ryhmille. Aiheista käydään esitysten jälkeen yhteistä vapaamuotoista keskustelua. Haukijärven ja kumppaneiden (2014) julkaisussa on kuvattu Työpaja-menetelmä ja Hyppösen ja Lindénin (2009) julkaisussa Ryhmätyö-menetelmä (Hyppönen & Lindén 2009, 39; Haukijärvi ym. 2014, 35). Oheinen Työpaja-menetelmä on sovellus edellä mainituista lähteistä. Työpajatyöskentelyn jälkeen osallistujille näytetään teemaan liitetty opetusvideo, liittyen ongelmanratkaisuun ja sen toteuttamiseen. Videon jälkeen aiheeseen liittyen käydään jälleen Fasilitoitua keskustelua.

9.4 Täydennyskoulutuspäivän pilotointi

Arkeen Voimaa-ohjaajien täydennyskoulutus pilotoitiin kahteen otteeseen. Ensimmäinen pilottikoulutus järjestettiin Kuopiossa 7.5.2019 ja toinen Salossa 14.5.2019. Kuopion pilottikoulutukseen osallistui kuudesta ilmoittautuneesta neljä henkilöä ja Salon koulutukseen osallistui 14 henkilöä (R. Korhonen, henkilökohtainen tiedoksianto 25.5.2019). Suomen Kuntaliiton koordinaattori toimi koulutuksissa kouluttajana. Kouluttaja ei tiennyt koulutuspäivään osallistuvien henkilöiden liikuntarajoitteista tai muista yksilötekijöistä etukäteen, jotta olisi ne voinut ottaa huomioon esimerkiksi tilajärjestelyissä.

Pilottikoulutuksia ei voitu toteuttaa kokonaisuudessaan täydennyskoulutuspäivän suunnitelman mukaan, koska aikaa tuli jättää myös vapaaseen kanssakäymiseen osallistujien kesken. Vastaavanlaista osallistavaa koulutusta ei Arkeen Voimaa-ohjaajille ole Suomessa aiemmin järjestetty, minkä vuoksi koulutuskokonaisuuden ohjaaminen oli myös kouluttajalle uusi asia. Tämä vei osaltaan myös aikaresurssia. Toisaalta teoriaviitekehukseen viitaten, aikuisoppimisessa opettaminen tulisikin varioida aina ryhmän mukaan ja ryhmät pääsääntöisesti ovat hyvinkin heterogeenisiä. Pilottikoulutuksen runko on laajahko ja antaa mahdollisuuden varioida hyödynnettäviä opetusmenetelmiä ryhmän mukaan. Näin on myös ryhmäkohtaisesti mahdollista syventää tarvittavien teemojen käsittelyä tai edetä tarvittaessa nopeammin niiden teemojen osalta, jotka eivät vaadi kyseiseltä ryhmältä niin paljon syventämistä tietojen ja taitojen suhteen.

Kummassakin pilottikoulutuspäivässä toteutettiin 'Jäänmurtaja'-harjoitus, Runoillen käyntiin-harjoitus ja hyödynnettiin koulutukseen orientaationa Ideointipuu-menetelmää. Koulutuksen opetusmateriaalina toimivien videoiden jälkeen käytiin kouluttajan johdolla avointa keskustelua. Fasilitoitu keskustelu olisi kuitenkin ollut vaihtoehtona, mikäli avointa keskustelua ei olisi virinnyt. Täydennyskoulutuspäivän teemoille suunnitelluista syventävistä opetusmenetelmistä kouluttaja käytti Unelmointia, Käsitekarttaa, Think-Pair-Share-menetelmää ja Työpajamenetelmää. (R. Korhonen, henkilökohtainen tiedoksianto 25.5.2019.)

10 OSALLISTAVA PALAUTEKYSELY

Kehittämisprojektissa osallistavana menetelmänä käytettiin palautekyselyä pilottikoulutukseen liittyen. Palautekysely laadittiin aikuisoppimiseen ja vapaaehtoistyön kehittämiseen pohjautuvan teoriaviitekehityksen pohjalta. Arkeen Voimaa-ohjaajia osallistava palautekysely toimi oheisessa kehittämisprojektissa kehittämiseen liittyvänä aineistonkeruumenetelmänä.

Palautekysely toteutettiin kirjallisen kyselylomakkeen täyttönä kahden Arkeen Voimaa-ohjaajien täydennyskoulutuspäivän pilotoinnin yhteydessä. Kyselylomake jaettiin koulutuspäivän päätteeksi koulutukseen osallistuville täytettäväksi. Kirjalliseen kyselylomakkeeseen päädyttiin siksi, että koulutukseen osallistujat ovat hyvin heterogeeninen ryhmä ja mukaan saattaisi mahtua niitäkin henkilöitä, joilla sähköpostin käyttö ei olisi mahdollista tai sähköisen Webropol-kyselyn täyttöön liittyvät taidot olisivat puutteelliset. Kirjallisella kyselylomakkeella välttyttiin vastauskadolta. Vastausprosentti palautekyselyssä oli nyt 100%. Kehittämisprojektin projektipäällikkö oli valmistautunut toteuttamaan tarvittaessa kyselyn puhelimitse niille, joilla heikkonäköisyys olisi este kirjallisen palautekyselyn täyttämiseksi. Puhelinkyselyä ei kuitenkaan tarvinnut pilottikoulutusten jälkeen toteuttaa.

Ensimmäiseen pilottikoulutukseen 7.5.2019 Kuopiossa osallistui neljä henkilöä ja toiseen pilottikoulutukseen Salossa 14.5.2019 14 henkilöä. Kaikki osallistujat saivat täytettäväksi saman palautekyselylomakkeen. Kyselylomake oli laadittu ennen pilottikoulutusten toteuttamista ja lomakkeessa oli kysymysten osalta huomioitu suunniteltu pilottikoulutus kokonaisuudessaan. Tällä pyrittiin standardoimaan kyselylomake (Hirsjärvi ym. 1997, 188).

Pilottikoulutukset toteutuivat käytettyjen opetusmenetelmien osalta toisistaan poikkeavasti. Kuten aiemmin jo täydennyskoulutuksen pilotointiin liittyen mainittiin, kouluttaja valitsi suunnitelluista täydennyskoulutuspäivän opetusmenetelmistä kyseisille ryhmille soveltuvat menetelmät. Näin toimittiin osittain siis aikaresurssin puutteen vuoksi ja osittain ryhmien koon ja koostumuksen vuoksi. Pilottikoulutuksiin osallistujat vastasivat kummassakin pilottikoulutuksessa vain niihin kysymyksiin, jotka koskivat oman pilottikoulutuksensa toteutumista. Näin olleen ensimmäisen ja toisen pilottikoulutuksen palautekyselyt erosivat toisistaan vastattujen kysymysten osalta, lähinnä liittyen käytettyihin opetusmenetelmiin.

Tutkimusjoukko koostui siis kahteen Arkeen Voimaa-ohjaajien täydennyskoulutuspäivän pilottiin osallistuneista Arkeen Voimaa-ohjaajista. Kyselytutkimuksen näytteen koko oli 18 henkilöä (n=18). Näyte on laadullisessa tutkimuksessa otanta perusjoukosta, joka oheisessa kehittämisprojektissa koostuu kaikista Suomessa toimivista Arkeen Voimaa-ohjaajista (Vilka 2015, 64). Laadullisessa tutkimuksessa tavoitteena kerätyn aineiston suhteen ei ole sen laaja kappalemäärä, vaan tärkeämpää on aineiston sisällöllinen laajuus (Vilka 2015, 83). Tutkimusjoukko tai otos valitaan kvalitatiivisessa tutkimuksessa tarkoituksenmukaisesti, ei satunnaisotoksella (Hirsjärvi ym. 1997, 164). Palautekyselyssä tutkimusjoukoksi valikoituivat kaikki pilottikoulutuksiin osallistuvat, eikä poissulkukriteereitä ollut.

10.1 Kyselylomakkeen kysymykset kumpusivat teoriaviitekehuksesta

Kysely voidaan määritellä aineistonkeruumenetelmäksi, jossa kyselyyn vastaaja antaa vastauksensa kyselylomakkeeseen, joko valvotuissa olosuhteissa tai kotonaan. Kyselylomakkeen ja kysymysten tarkalla laadinnalla voidaan tehostaan kyselytutkimuksen onnistumista. Kysymykset muotoillaan yleisimmin joko avoimiksi kysymyksiksi, monivalintakysymyksiksi tai asteikkoihin perustuviksi kysymyksiksi. Kyselylomakkeen laadinnassa tärkeää on ylläpitää selkeys, tehdä spesifejä ja lyhyitä kysymyksiä ja välttää kysymysten kaksoismerkityksiä. Kyselyllä voidaan kerätä tietoa muun muassa ihmisten käyttäytymisestä ja toiminnasta, sekä tiedoista, arvoista, asenteista tai uskomuksista. Haluttaessa tietää, miksi ihmiset toimivat tai ajattelevat omalla tavallaan, on järkevää kysyä sitä heiltä itseltään. (Hirsjärvi ym. 1997, 192–195; Tuomi & Sarajärvi 2018, 84–86.)

Kehittämisprojektin palautekyselylomakkeen kysymyksien teemat nousivat teoriaviitekehuksesta, joka taas on sidoksissa kehittämisprojektin tarpeeseen, tavoitteeseen ja tarkoitukseen. Teoriaviitekehuksessa oli perehdytty tutkimuksiin ja muihin julkaisuihin liittyen aikuisoppimiseen, siinä käytettäviin opetusmenetelmiin, sekä koulutukseen keinona vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen.

Kysymysten laadinnassa käytettäviä teemoja olivat osallistujien subjektiivisesti kokema oppiminen, ryhmäytyminen, kouluttajan toiminta, koulutuspäivän rakenne, sisältö ja käytetyt osallistavat opetusmenetelmät. Kyselylomake koostui pääosin laadullisista avoimista kysymyksistä. Palautekyselylomake on liitteenä oheisessa raportissa (LIITE 1). Kysymysten jälkeen oli jätetty tyhjä tila vastausta varten. Avoimet kysymykset antavat

vastaajille mahdollisuuden kertoa todellisen mielipiteensä monivalintakysymyksiin verrattuna (Hirsjärvi ym. 1997, 196).

Palautekyselyn ollessa painottunut laadullisiin kysymyksiin, oli osaan kysymyksistä kuitenkin liitetty kvantitatiivinen lisäkysymys. Osallistujia pyydettiin käytettyihin opetusmenetelmiin, sekä koulutuspäivän kokonaisuuteen liittyen antamaan avoimen vastauksen lisäksi kouluarvosana asteikolla 4-10. Kouluarvosana-asteikkoon päädyttiin sen vuoksi, että se on varmasti kaikille entuudestaan tuttu ja helposti mielletävä. Usein kehittämiseen liittyvässä toiminnassa aineistonkeruussa laadullista ja määrällistä otetta ei ole mielekästäkään erottaa toisistaan, vaan ne täydentävät toisiaan (Tuomi & Sarajärvi 2018, 73; Hirsjärvi ym. 1997, 136–137).

Palautekyselyyn oli liitetty myös kuusi määrällistä kysymystä liittyen subjektiivisesti koettuun luottamuksen tasoon, liittyen omiin ohjaustaitoihin. Kysymykset oli vapaasti suomennettu kyselylomakkeesta, joka on laadittu englanninkielellä täydennyskoulutuksen onnistumisen arvioimiseksi Stanfordissa. Suomenkielisessä palautekyselylomakkeessa määrällinen arviointiasteikko kyseisissä kysymyksissä oli kouluarvosana-asteikko 4-10. Kyselylomakkeessa viimeisenä kohtana oli 'Sana on vapaa'-osio, johon osallistujat voisivat halutessaan jättää vapaamuotoista palautetta koulutuspäivään liittyen.

10.2 Tulosten analysointi

Palautekyselylomakkeiden avoimien kysymysten vastausten analysoinnissa käytettiin laadullisen aineiston sisällön analyysiä. Sisällön analyysissä tulee ensin vahvasti päättää, mistä aineistossa ollaan kiinnostuneita. Tämän jälkeen aineisto käydään läpi ja litteroidaan ja tai koodataan valitun kiinnostuksen kohteen mukaan. Kaikki ylimääräinen jätetään huomioinnin ulkopuolelle. Litteroinnin jälkeen aineisto luokitellaan, teemoitetaan tai tyypitellään ja lopuksi kirjoitetaan yhteenveto. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 104.)

Se, mistä täydennyskoulutuspäivän palautekyselyn vastauksissa oltiin kiinnostuneita, oli määritelty jo kehittämisprojektin ohjenuoriksi laadituissa kysymyksissä. Erityisesti kyselyllä haettiin koulutukseen osallistujilta vastauksia siihen, miten koulutuspäivän aikana käytetyt opetusmenetelmät ja opetusmateriaalina näytetyt videot ja niiden jälkeiset yhteiset keskustelut tukivat oppimista, miten kouluttajan toiminta vaikutti oppimiseen, miten ryhmäytyminen koulutuspäivän aikana onnistui ja miten osallistujat kokivat koulutuspäivän rakenteen ja kokonaisuuden. Palautekyselylle laadituista kiinnostuksen kohteista

muodostui aineiston analyysissä tutkimuksen teemat ja analyysissä hyödynnettiin litte-roinnin jälkeen teemoittelua. Teemoittelussa painopisteenä on, mitä kustakin teemasta on mainittu (Tuomi & Sarajärvi 2018, 105).

Teemoittelussa kyselyn vastaukset teemoiteltiin seuraavasti:

- 1 Koulutuspäivän opetusmateriaalina näytetyt *videot* ja niiden jälkeiset *keskustelut...*
- 2 Koulutuspäivän aikana *käytetyt opetusmenetelmät...*
- 3 *Kouluttajan toiminta...*
- 4 *Ryhmäytyminen koulutuspäivän aikana...*
- 5 *Koulutuspäivän rakenne ja kokonaisuus...*

Tämän lisäksi määrällisessä muodossa kouluarvosana-asteikkoa hyödyntäen haettiin vastauksia osallistujien subjektiivisesti kokemaan luottamuksen tasoon, liittyen omiin ohjaustaitoihinsa. Määrällisten kouluarvosana-asteikolla vastattujen kysymysten vastauksista laskettiin numeerinen keskiarvo, hyödyntäen Microsoft Excel-taulukkolaskentaohjelmaa. Keskiarvon laskennalla saadaan kokonaiskuva täydennyskoulutuksen pilotteihin osallistuneiden Arkeen Voimaa-ohjaajien luottamuksesta omiin ohjaustaitoihin. Tällä on vaikutusta Arkeen Voimaa-toiminnan laatuun, ohjaajien ja heidän ohjaustaitojensa ollessa toiminnan laadun keskiössä.

10.3 Kouluttajan osallistaminen kehittämiseen vapaamuotoisessa palaverissa

Täydennyskoulutuspäivään osallistuneiden Arkeen Voimaa-ohjaajien lisäksi kehittämiseen osallistettiin koulutuksen kouluttajaa, Suomen Kuntaliiton koordinaattoria, joka toimi kehittämissuorituksissa myös työelämämentorina. Osallistaminen tapahtui kehittämissuorituksen projektipäällikön kanssa kahdenkeskisessä palaverissa 25.5.2019. Palaverissa kouluttaja kertoi vapaamuotoisesti täydennyskoulutuspäivän piloteista, niiden aikana käytetyistä opetusmenetelmistä ja niiden käytön onnistumisesta projektipäällikölle. Projektipäällikkö esitti täydentäviä kysymyksiä ja teki palaverissa muistiinpanoja.

10.4 Tulokset

Palautekyselyn tulokset on esitetty aineiston analyysissä laadittujen viiden teeman mukaan. Teemoja tarkasteltiin oppimisen näkökulmasta, kuinka kyseiset asiat koulutukseen osallistuneiden kokemana tukivat heidän omaa oppimistaan koulutuspäivän aikana.

Kaiken kaikkiaan pilottikoulutuksiin osallistujat olivat hyvin tyytyväisiä opetusmateriaalina käytettyihin videomateriaaleihin ja kokivat, että videoiden jälkeiset kouluttajan johdolla käydyt keskustelut olivat tärkeitä ja syvensivät videoiden antia. Osallistujat kokivat, että videoissa näytetyt esimerkit konkreettisista ohjaustilanteista valaisivat mahdollisia ongelmakohtia. Ne herättivät toisaalta huomaamaan ehkä omiakin huonoja toimintatapoja ohjauksessa, mutta myös havainnollistivat, mitä on osannut tehdä oikein. Videot havainnollistivat osallistujien mielestä konkreettisesti ohjaajan roolia olla esimerkkinä ohjattaville. Videot syvensivät jo Arkeen Voimaa-ohjaajan peruskoulutuksessa opetettuja asioita ja avasivat ehkä aiemmin hieman epäselviksi jääneitä kohtia. Osallistujat olivat vastauksissaan pohtineet myös oppimisen näkökulmaa. Kaksi osallistujaa oli sivunnut vastauksissaan visuaalista oppimista ja koki visuaalisen annin jäävän paremmin mieleen. Yksi vastaajista koki, että on erittäin tärkeää kuulla ja jakaa kokemuksia, sivuten vastauksessaan audittiivista oppimista. Videoiden katsomisessa ja niiden jälkeisessä keskustelussa yhdistyivät molemmat, visuaalinen ja audittiivinen oppiminen.

”Merkitys oli suuri ja uskon auttavan minua ohjaajan roolissa.”

”Näki, mitä on osannut tehdä oikein.”

”Osallistujien ajatuskuplat oli pysäyttäviä. Ryhmäläiset oikeesti ajattelevat meistä kaikentlaista...”

Koulutuspäivän alussa ryhmäytymisharjoitteina toteutetut 'Jäänmurtaja'- ja Runoillen käyntiin-harjoitukset koulutukseen osallistujat kokivat mielenkiintoisina ja mieleenpainuvina, sekä vaihteluna perinteisiin koulutuksissa käytettyihin menetelmiin. Tutustuminen muihin ryhmäläisiin ja ryhmätyön virittäminen heti koulutuksen alussa koettiin hyväksi. Runoharjoitus koettiin haastavana, mutta myös hauskana ja tavanomaisesta hieman poikkeavana menetelmänä. Viitaten analyysin neljänteen teemaan, liittyen

ryhmytymisen onnistumiseen, kaikki kyselyyn vastaajat kokivat ryhmytymisen onnistuneen. Ryhmäläiset kokivat yhteenkuuluvuuden tunnetta ja ryhmähengen olleen hyvä. Yksi vastaajista koki yllättyneensä itsekkin, kun oli kokenut kuuluvansa ryhmään koulutuspäivän aikana.

”Se oli mielenkiintoinen itsensä esittely muille. Runoharjoitusta en ennen ole kokenutkaan.”

”Runoharjoitus hassu ja hauska. Esittelyssä oli kiva kuulla muita.”

Koulutuspäivän aikana käytetyistä opetusmenetelmistä koulutukseen osallistujat antoivat palautekyselyssä palautetta Think-Pair-Share- ja Työpaja-menetelmistä. Ideariihiteeman yhteydessä käytetyn Think-Pair-Share-menetelmän koulutukseen osallistujat kokivat antoisaksi ja monipuoliseksi menetelmäksi. Tärkeimmät Ideariihen toteutukseen liittyvät asiat tulivat esille ja yksi kyselyyn vastaajista koki saaneensa myös lisää tietoa. Menetelmään liittyen pari- ja ryhmytöskentely koettiin hyvinä työskentelytapoina ja laajentavan näkemyksiä. Ongelmanratkaisu-teeman yhteydessä käytetty Työpaja-menetelmä koettiin myös hyväksi ja selkeyttäväksi menetelmäksi. Sen avulla kyselyyn vastanneet olivat saaneet hyviä vinkkejä ja selkeyttä, jopa vaikealta tuntuneen asian toteuttamiseen. Think-Pair-Share-menetelmälle osallistujien antamien kouluarvosanojen numeerinen keskiarvo oli 9,3 ja Työpaja-menetelmälle 8,8.

”Kaikki antoivat jotain.”

”Kokemusten jako tärkeää. Hyvä keskustelu.”

”Raikkaita ja tutustui uusiin ihmisiin...”

”Selvensi asiaa joka tuntui vaikealta toteuttaa.”

Kyselyyn vastaajat kokivat kouluttajan toimineen oppimista edistävästi ja ottaneen kaikki tasapuolisesti huomioon. Kouluttaja oli koulutuspäivän aikana antanut mielenkiintoisesti havainnollistaen hyviä esimerkkejä. Ulosanti oli ollut selkeää. Kouluttaja oli yhden

kyselyyn vastanneen kokemuksen mukaan tuonut positiivisuutta ja edistänyt ryhmään kuuluvuuden tunnetta omalla toiminnallaan.

”Sujuvasanainen, asiaansa täydellisesti innostunut ja asiansa hyvin osaava kouluttaja teki päivästä antoisan ja nopeasti kuluvan.”

”Innostava, antoi usko ja varmuutta työhön ja sen tärkeään tehtävään.”

”...Kuuluva, selkä ääni, mielenkiintoinen asioiden esitys.”

Kyselyyn vastaajat olivat tyytyväisiä koulutuspäivän rakenteeseen ja kokonaisuuteen. Koulutus koettiin tarpeelliseksi. Koulutuspäivä oli sopivan mittainen, joskin asiaa oli paljon. Yksi vastaajista koki koulutuspäivän rankaksi, vaikkakin hyväksi ja ehdottoman tarpeelliseksi. Koulutuksessa pureuduttiin vastaajien kokemuksen mukaan tärkeisiin asioihin ja kaikki tärkeimmät ja vaikeimmat asiat oli otettu esille päivän aikana. Pääsääntöisesti koulutuspäivän aikana pidettyjen taukojen määrä ja pituus koettiin hyvänä, mutta muutama osallistuja olisi kaivannut paria lyhyttä taukoa lisää. Tehokkuus ja uudet ideat kuvastivat vastaajien mukaan myös koulutuspäivän kokonaisuutta. Yksi kyselyyn vastaaja olisi kaivannut taukoliikuntaa. Koulutuspäivän kokonaisuudelle annettujen kouluarvosanojen keskiarvo oli 9,3.

”Tiukkaa asiaa – mutta niinhän on ryhmissäkin. Olisi ollut kiva vielä enemmän tutustua toisen kaupungin ohjaajiin, mutta aikaa ei ole. Pirstävää nähdä muita ohjaajia ja tärkeää kokea kuuluvansa joukkoon...”

”Erittäin mielenkiintoinen päivä ja aika meni kuin siivillä...”

”Loistava, lisää pitää saada. Sopivasti taukoja, ehkä yksi 5min tauko iltapäivällä. Kaikki tarpeellinen oli mukana.”

”Tuo varmuutta ryhmän vetämiseen. Ei tarvitse olla täydellinen...”

Osallistujia pyydettiin palautekyselylomakkeessa arvioimaan numeerisesti kouluarvosana-asteikolla (4-10) luottamuksen tasoaan liittyen omiin ohjaustaitoihin erilaisissa haastavissa ohjaustilanteissa. Alla olevassa taulukossa on esitetty osallistujien luottamuksen tason keskiarvot liittyen erilaisiin ohjaustilanteisiin.

Haastava ohjaustilanne Arkeen Voimaa-ryhmässä	Koulutukseen osallistuneiden ohjaajien luottamuksen tason keskiarvo omiin ohjaustaitoihin kouluarvosana-asteikolla (4-10)
ryhmäläinen itkee	8,0
ryhmäläinen ei halua osallistua toimintaan	8,5
ryhmäläinen tuomitsee muita osallistujia tai heidän toimintaansa	8,4
ryhmäläinen puhuu liikaa	8,1
ohjaajaparisi unohtaa jotain tai hänen toimintansa poikkeaa manuaalin ohjeista	8,4
ohjaajaparisi ei toimi manuaalin mukaisesti vertaisohjaajana vaan terveydenhuollon ammattilaisena	7,8

Taulukko 4. Arkeen Voimaa-ohjaajien luottamuksen taso omiin ohjaustaitoihin.

Yksi kyselyyn vastanneista ei osannut antaa arvosanaa omalle luottamuksen tasolleen, liittyen ohjaustaitoihin tilanteessa, jossa ohjaajapari ei toimi manuaalin mukaisesti vertaisohjaajana. Yksi kyselyyn vastaaja jätti kokonaan vastaamatta kysymyksiin luottamuksen tasosta liittyen omiin ohjaustaitoihin. Keskimäärin kyselyyn vastaajat kokivat omat ohjaustaitonsa hyväksi tai kiitettäväksi (8 tai 9). Yksi kyselyyn vastaaja koki kuitenkin oman luottamuksen tasonsa olevan kaikissa ohjaustilanteissa kouluarvosana-asteikolla 4-7, eli huomattavasti alhaisemmaksi kuin muilla osallistujilla. Tämä vaikutti osaltaan taulukossa esitettyihin keskiarvoihin.

Palautekyselyn avulla koulutukseen osallistuneiden antaman palautteen lisäksi kouluttaja antoi kehittämisprojektipäällikölle arvioinnin pilottikoulutuksen onnistumisesta, peilaen sille laadittuun suunnitelmaan. Ensimmäisessä pilottikoulutuksessa, Kuopiossa, osallistujia oli ollut vain neljä, joten kaikkien opetusmenetelmien toteuttaminen ei olisi onnistunut kyseisessä pilotissa. Jälkimmäisessä pilottikoulutuksessa, Salossa,

osallistujia oli ollut sopiva määrä, mutta ryhmässä oli ollut liikuntarajoitteisia henkilöitä, mikä tuotti haasteita osassa opetusmenetelmistä tilankäytöllisesti. Tämä olisi voitu ennakoida muun muassa tilajärjestelyiden suhteen, mikäli kouluttajalla olisi ollut tästä tieto etukäteen. Ideointipuu-menetelmä oli kouluttajan mielestä toimiva ja se nosti esiin yllättäviäkin asioita, mitä osallistujat kokevat haasteelliseksi. Toiseen pilottikoulutukseen osallistuneet olivat jo varsin pitkään toimineet Arkeen Voimaa-ohjaajina ja kouluttajalla oli ennakkoon ajatus, että asiat olisivat osallistujille hyvin selviä. Yllättävää kuitenkin oli, että edelleen ohjaajat kokivat haasteita ohjaamisessa ja kokemus haasteista saattaa heijastua tekemiseen.

Koulutuspäivän kokonaisuus oli kouluttajan mielestä rakennettu keskeisten Arkeen Voimaa-työkalujen toistoon. Toimintasuunnitelma-teemaan liittyen on aiemmin vuonna 2018 tehdyssä observoinnissa todettu suurimmat keskeiset laatupoikkeamat. Tämän vuoksi oli hyvä, että koulutuspäivän yksi moduuli oli kokonaan rakennettu Toimintasuunnitelma-teemalle.

Koulutuspäivän alussa toteutettu 'Jäänmurtaja'-harjoitus oli yllättävän haastava kouluttajan mielestä, mutta kuitenkin toimiva menetelmä. Kouluttaja koki ryhmäytymisen ja alussa tunnelman luomisen tärkeänä. Kouluttaja oli itse varioinut ryhmäytymiseen liittyvää Runoillen käyntiin-harjoitusta hieman. Koulutuspäivän suunnitelmassa harjoituksessa oli tarkoitus kirjoittaa neljä ensimmäisenä mieleen tullutta sanaa paperille. Kouluttaja oli varioinut harjoitusta siten, että osallistujien tuli kirjoittaa paperille neljä iloa arkeen tuottavaa asiaa ja muodostaa niistä ryhmissä runo. Tämä havainnollisti ohjaajien voimavaroja, mikä on vapaaehtoistyössä tärkeää. Voimavaroista ohjaajat ammentavat itselleen jaksamista niin arkeen kuin vapaaehtoistyöhön ohjaajana.

Koulutuspäivän videomateriaalien esittämisjärjestys toimi hyvin kouluttajan mielestä. Videoiden jälkeisessä keskustelussa kouluttaja ei ollut hyödyntänyt suunniteltua Fasilitoitua keskustelua, vaan keskustelu oli toteutunut avoimena keskusteluna. Kouluttaja kertoi Ohjaustaidot-teeman yhteydessä kokeilleensa Unelmointi-menetelmää. Osallistujat olivat ulkoistaneet näkemyksen ohjaajasta ohjattaviin, kuinka ohjattavat kokevat onnistuneen ohjauksen. Kouluttaja ei ollut korjannut menetelmän toteutumista suunnitelmaa vastaavaksi, koska koki hyväksi, että koulutukseen osallistujat näkevät oman työnsä myös ulkopuolelta. Ilman hyvää ohjausta ei ohjattaville tulisi onnistumisia. Palautekyselylomakkeissa osallistujat eivät olleet antaneet palautetta kyseisestä menetelmästä, joten kouluttajan ja osallistujien kokemuksia menetelmästä ei voida vertailla.

Kouluttaja oli kokeillut ensimmäisessä pilottikoulutuksessa Käsitekartta-menetelmää. Menetelmän ohjaaminen oli ollut menetelmistä kaikkein haastavin kouluttajalle ja näin ollen menetelmä ei ollut auennut oikein osallistujillekaan. Kouluttajan näkemyksenä oli, että kyseinen menetelmä voidaan jättää pois koulutuspäivän suunnitelmasta.

Kokonaisuudessaan kouluttaja koki, että koulutukseen osallistujilla oli paljon kysyttävää ja kerrottavaa, mikä vei koulutuspäivästä jonkin verran aikaa. Kouluttaja oli yllätynyt siitä, miten suuri tarve asioiden jakamiseen Arkeen Voimaa-ohjaajilla oli. Pilottikoulutusten ryhmät olivat olleet erilaisia muutenkin kuin ryhmäkoon suhteen. Osallistujilta oli kouluttajalle tullut suoraan toive, että koulutuspäivä olisi voinut olla pidempi tai kaksipäiväinen kokonaisuus.

11 TULOSTEN ARVIOINTI JA HYÖDYNTÄMINEN

Palautekyselyn vastauksista käy ilmi, että täydennyskoulutukseen osallistuneet Arkeen Voimaa-ohjaajat olivat kaiken kaikkiaan tyytyväisiä koulutuspäivän rakenteeseen ja käytettyihin opetusmenetelmiin. He kokivat saaneensa varmistusta koulutuspäivän aikana jo aiemmassa koulutuksessa opittuihin asioihin, mutta myös saaneensa uutta oppia ja ideoita. Osallistujat kokivat koulutuksen jälkeen keskimäärin hyvää luottamuksen tasoa omiin ohjaustaitoihinsa haastavissakin ohjaustilanteissa. Luottamuksen tason kysely toteutettiin ainoastaan koulutuksen päätteeksi, jolloin ei vertailuasetelmaa tuloksiin ole saatavilla. Näin ei voida arvioida, kasvoiko luottamuksen taso välittömästi koulutuksen aikana.

Koulutukseen osallistujat kokivat ryhmäytymisen onnistuneen hyvin ja kouluttajan toiminnan tukeneen oppimista ja ylläpitäneen oppimismotivaatiota koko koulutuspäivän ajan. Nämä ovat asioita, joihin jatkossakin tulee koulutuksessa panostaa. Ryhmäytymisharjoitukset olivat osallistujien mielestä onnistuneita ja niiden hyödyntäminen on mahdollista tarvittaessa myös eri kouluttajien toimesta.

Osa osallistujista olisi toivonut koulutuspäivän rakenteeseen muutamaa lyhyttä taukoa lisää. Aikataulussa pysyminen vaatii yhden päivän koulutukselta tiivistä aikataulua, etenkin kun asiaa koulutuksessa on paljon. Kouluttajan on kuitenkin aikataulun salliessa mahdollisuus tauottaa moduuleja esimerkiksi käytettyjen opetusmenetelmien ja näytettyjen opetusvideoiden välissä. Kuten jo aiemmin on todettu, jokainen aikuisopetusryhmä on erilainen ja näin myös sama koulutus on kokonaisuudeltaan eri ryhmille hie-man erilainen. Suuri osa koulutukseen osallistuneista oli kuitenkin tyytyväisiä taukojen määrään ja pituuteen, minkä vuoksi koulutuspäivän rakenteeseen ei tehty tulosten pohjalta muutoksia taukojen osalta.

Yksi koulutukseen osallistuja olisi toivonut taukoliikuntaa. Taukojen aikana jokaisella on mahdollisuus toteuttaa taukoliikuntaa itsenäisesti, eikä koulutuksen aikana seisomaan nousu tai vetreyttävien liikkeiden suorittaminen muita häiritsemättä ole kielletty. Koulutuksen suunnitelmaan oli kirjattu 'Aivojen kuntosali'-harjoitus, joka toimii vireystilaa lounaan jälkeen kohottavana menetelmänä. Harjoitusta ei kokeiltu pilottikoulutuksissa, joten menetelmän hyödyllisyyttä ei voida nyt arvioida. Kouluttajan on mahdollista korvata vireystilaa kohottava harjoitus myös taukoliikunnalla. Taukoliikuntaa ei toivonut kuin yksi koulutukseen osallistujista, joten koulutuspäivän rakenteeseen ei tehty muutoksia tämän

osalta. Kouluttaja voi tarvittaessa ohjata taukoliikuntaliikkeitä, jos ryhmä kokonaisuudessaan niitä kaipaa.

Kouluttaja koki koulutukseen osallistuneiden tavoin täydennyskoulutuksen rakenteen ja kokonaisuuden hyvänä. Koulutuspäivä sisällöltään ja käytettävien opetusmenetelmien osalta vaatii paljon aikaa. Lisäksi aikaa kului pilottikoulutuksissa ohjaajalta myös opetusmenetelmien ohjaamiseen, koska ne eivät olleet hänelle entuudestaan tuttuja konkreettisesti käytössä. Koulutuspäivän suunnitelmaa ei kuitenkaan tämän vuoksi lähdetty karsimaan, koska kouluttajalla tulee olla käytössään paljon erilaisia menetelmiä, joita voi valita käyttöön opetusryhmän mukaan. Jokaisessa koulutuksessa ei näin ollen ole tarkoituskaan välttämättä hyödyntää kaikkia suunnitelmaan valittuja menetelmiä, vaan niiden hyödyntämisen tulee tukea opetettavan ryhmän oppimista.

Pilottikoulutusten aikana ei käytännöntasolla ehditty kokeilemaan kaikkia menetelmiä, joten vain käytettyjen menetelmien osalta voidaan antaa arvio niiden onnistumisesta. Unelmointi-, Think-Pair-Share- ja Työpaja-menetelmät toimivat kouluttajan mielestä hyvin. Käsitekartta-menetelmää kouluttaja oli kokeillut toisessa pilottikoulutuksessa ja kokenut sen liian haastavaksi. Koulutuspäivän lopullisesta suunnitelmasta karsittiin pois tämä menetelmä. Koska kaikkia suunniteltuja opetusmenetelmiä ei suunnitelmasta ole vielä kokeiltu, ei Käsitekartta-menetelmän tilalle valittu nyt uutta menetelmää. Toistaiseksi Alustukset-teema käsitellään opetusvideoiden ja Fasilitoidun keskustelun tai avoimen keskustelun avulla. Myöhemmin, kun kaikki suunnitelman opetusmenetelmät on käytännön tasolla kokeiltu ja todettu soveltuviksi tai mahdollisesti muutosta kaipaaviksi, voidaan myös Alustukset-teemaan tarvittaessa hyödyntää jo suunnitelmassa olevaa toista menetelmää tai valita jatkokehityksen myötä kokonaan uusi menetelmä.

12 POHDINTA

Kehittämiprojektin tarkoituksena on ylläpitää Arkeen Voimaa-toiminnan laatu korkeana ja Stanfordin yliopistossa laaditun laatumanuaalin mukaisena. Tarkoitukseen vastaten tavoitteena oli luoda rakenne Arkeen Voimaa-ohjaajien yhden päivän mittaiselle täydennyskoulutuspäivälle. Tavoitteen avulla pyrkimyksenä on päivittää Arkeen Voimaa-ohjaajien ohjaustaidot ja tiedot ajan tasalla ja laatuvaatimuksia vastaaviksi. Tällä on suuri vaikutus koko toimintamallin vaikuttavuuden ylläpysymiseen ja sitä kautta toiminnan säilymiseen terveydenhuollon palveluna. Täydennyskoulutuspäivää suunniteltaessa kehittämisprojektin tarkoitus ja tavoite pidettiin vahvana mielessä.

Laatu on tänä päivänä kaiken toiminnan edellytys, oli sitten kyse terveydenhuollon palvelusta tai muusta palvelusta. Vaikka Arkeen Voimaa-ryhmään osallistuminen on osallistujille ilmaista, kuten on myös Arkeen Voimaa-ohjaajaksi kouluttautuminen, vaatii toiminnan ylläpitäminen kuitenkin terveydenhuoltojärjestelmältä kustannusresursseja. Tänä päivänä kustannuksia suunnataan monista säästötoimenpiteistä johtuen toimenpiteisiin, jotka ovat laadukkaiksi ja kustannusvaikuttaviksi tutkimuksilla todettu. Arkeen Voimaa-toiminta on sekä vaikuttavaa että kustannusvaikuttavaa. Jatkuva laadun kehittäminen on kuitenkin tarpeen, jotta vaikuttavuus ja sitä kautta kustannusvaikuttavuus olisi hyvä jatkossakin. Täydennyskoulutuspäivän kehittämisellä pyrittiin vastaamaan tähän haasteeseen.

Kehittämiprojekti eteni konstruktivistisen mallin mukaisesti vaiheittain. Teoriaviitekehystä laadittaessa hyvin varhain kävi jo ilmi, että koulutusta voidaan pitää niin terveydenhuollon palvelussa kuin myös vapaaehtoistoiminnan kehittämisessäkin laadun yhtenä kriteerinä. Arkeen Voimaa-ohjaajat ovat kaikki aikuisia, minkä vuoksi aikuisoppimiseen ja sen teoriaan perehtyminen oli teoriaviitekehyyksen ydin. Haasteeksi muodostui se, että Arkeen Voimaa-ohjaajat ovat suurelta osin matalammin koulutettuja ”maallikkoja”. Tutkimukset, joita aikuisoppimiseen liittyen on tehty, pohjautuvat vahvasti korkeamman asteen opetukseen tai ammatillisiin opintoihin. Pohjateoria kuitenkin ihmisen oppimiseen liittyen on kaikille pätevä. Täydennyskoulutuspäivän suunnittelussa päädyttiinkin lopulta hyödyntämään oppimiseen ja aikuisoppimiseen liittyviä yhteistoiminnallisen ja aktiivisen opetuksen teorioita ja siihen liittyviä opetusmenetelmiä.

SWOT-analyysissä määritellyt kehittämiprojektin uhat saatiin vältettyä. Koulutuspäivän kokonaisuus oli yhteneväinen, joskin se sisälsi paljon asiaa. Kouluttaja pystyi

suunnitelman mukaan soveltamaan ryhmälle soveltuvia opetusmenetelmiä. Heikonäköiset ja -kuuloiset oli huomioitu suunnitelmassa. Mahdollisuuksiksi SWOT-analyysissä määritelty ryhmäytyminen onnistui koulutuspäivän aikana hyvin ja lisäsi näin osallistuneiden osallisuutta. Tämä taas osaltaan lisännee Arkeen Voimaa-ohjaajien motivoituneisuutta, sitoutumista ja oman arvon tunnetta ohjaajana.

Kehittämiprojektin etenemisen kannalta ja projektipäällikön työn kannalta suoraviivaisempaa olisi ollut, jos koulutuksessa käytettävät opetusvideot olisivat suunnitelmaa laadittaessa olleet jo suomennettuina ja projektipäällikön käytettävissä. Projektipäällikkö kävi läpi englanninkieliset opetusvideot ja analysoi niiden sisällön. Tämä oli toisaalta projektipäällikölle opettavaista ja opetusmateriaalin sisältöä avaavaa.

Videoiden osalta teemoitteluun päädyttiin, koska se jäsensi helpommin kokonaisuutta. Projektipäällikkö osallistui kehittämiprojektin alkuvaiheessa Arkeen Voimaa-ryhmään ryhmäläisenä, mikä avasi projektipäällikölle ryhmätapaamiskerran sisältöä. Idea teemoitteluun lähti ryhmätapaamiskertojen rakenteesta. Toimintasuunnitelma laaditaan ryhmätapaamiskerroilla aina tapaamiskerran lopussa. Täydennyskoulutuspäivässä teemana toimintasuunnitelma on kuitenkin laajin kokonaisuus ja sisälsi eniten opetusvideomateriaalia. Suomen Kuntaliiton aiemmin teettämässä Arkeen Voimaa-toiminnan observoinnissa toimintasuunnitelman toteuttamiseen liittyen nousi eniten esiin laatupoikkeamaa. Toimintasuunnitelma-teemaa ei jätetty tämän vuoksi koulutuspäivän viimeiseksi teemaksi, jolloin osallistujat saattaisivat olla jo väsyneistä, vaan sijoitettiin keskelle päivää.

Täydennyskoulutuspäivän teemat tuli saada soviteltua yhteen orientoitumisen ja ryhmäytymisen, taukojen sekä loppuarvioinnin ja yhteenvedon kanssa. Luonnolliselta tuntui näin ollen jakaa päivä kolmeen moduuliin, jolloin lounastauko ja kahvitauko sijoittuivat moduulien väliin.

Pilottikoulutuksiin osallistuneet Arkeen Voimaa-ohjaajat kuuluivat kehittämiprojektin projektiryhmään. Heitä osallistettiin täydennyskoulutuspäivän kehittämiseen koulutuspäivän päätteeksi täytettävän palautekyselyn avulla. Aluksi pohdinnassa oli laatia palautekysely sähköisessä muodossa Webropol-kyselynä ja lähetys olisi tapahtunut Suomen Kuntaliiton koordinaattorin sähköpostista. Paperiseen palautekyselyyn päädyttiin kuitenkin sen vuoksi, että kaikilla pilottikoulutuksiin osallistuvilla ei välttämättä ole mahdollisuutta sähköpostin käyttöön, saati taitoa Webropol-kyselyn täyttöön. Tämä olisi saattanut lisätä vastauskatoa, jolta nyt vältyttiin.

Palautekyselylomake kattoi teoriaviitekehuksesta nousseet tehokkaalle aikuisoppimiselle olennaiset asiat. Lomake oli kuitenkin pitkä ja kyselyyn vastaajat saattoivat pitkän koulutuspäivän jälkeen olla jo väsyneitä ja keskittyminen olla tällöin heikompaa. Tämä saattoi niukentaa annettuja vastauksia. Toisaalta avoimet kysymykset kuitenkin antoivat enemmän informaatiota osallistujien mielipiteistä kuin pelkkä numeerinen arviointi asioista olisi antanut. Vaikka lomake oli pitkä, oli kouluttaja rastittanut yli ne kohdat, joihin kyselyyn vastaajien ei kyseisen koulutuksen osalta tarvinnut vastata. Vastaajat vastasivat vain omassa piltottikoulutuksessa toteutuneisiin kohtiin.

Palautekyselyssä kysyttiin ohjaajien omaa luottamuksen tasoa omiin ohjaustaitoihinsa haastavissa ohjaustilanteissa. Mielenkiintoista olisi ollut kysyä asiaa osallistujilta ennen ja jälkeen koulutuksen ja mahdollisesti vielä seurantatutkimuksella esimerkiksi puolen vuoden päästä koulutuksen toteutumisesta. Näin olisi saatu enemmän informaatiota ja vertailukelpoista aineistoa täydennyskoulutuksen mahdollisista vaikutuksista ohjaajien luottamukseen omiin ohjaustaitoihinsa.

Kyselyn vastaukset olivat hyvin positiivisia ja kehittävää kriittistä palautetta tuli niukasti. Tämä saattaa kuvastaa sitä, että koulutukseen osallistuneet kokivat koulutuksen kaikin puolin hyvänä. Vaihtoehtoisesti paikan päällä lomakkeen täyttö, ja se että kouluttaja lopulta keräsi palautelomakkeet, saattoi vaikuttaa vastausten laatuun, vaikka anonymiteetin säilymisestä kyselyyn vastaamisessa oli huolehdittu.

Pilottikoulutusten ryhmät erosivat toisistaan niin ryhmäkoon kuin rakenteenkin puolesta. Kouluttajalla oli ennakkoon niukasti tietoa koulutukseen osallistuvista ohjaajista. Kouluttaja olisi voinut paremmin tilaratkaisujen suhteen vastata koulutuspäivään ja sitä kautta helpommin saada toteutettua suunnitellut opetusmenetelmät, mikäli osallistujien mahdollisista liikuntarajoitteista olisi ollut tieto etukäteen. Tämä tulee huomioida tarkemmin jatkossa koulutuksia järjestettäessä. Tällä saadaan aikaa säästettyä ja lisättyä päivään tehokkuutta.

Kouluttajalla on vahva osaaminen Arkeen Voimaa-toimintamalliin liittyen ja hän on toiminut kouluttajana ohjaajien peruskoulutuksissa. Kouluttajalla ei kuitenkaan ole aikuisopetukseen erityiskoulutusta, joten täydennyskoulutuspäivälle suunnitellut opetusmenetelmät olivat hänelle käytännön toteutuksen osalta vieraita. Tämä vaikutti jonkin verran väärjäämättä koulutuspäivän ajankäyttöön. Toisaalta täydennyskoulutuspäivän rakenteelle ja käytettävälle opetusmenetelmille oli laadittu selkeä kirjallinen runko ja avattu kirjallisesti menetelmien käyttöä. Menetelmiksi oli valittu vain helpoiksi lähteissä määriteltyjä

menetelmiä, jolloin niiden toteuttaminen oli mahdollista myös ilman aikuispedagogiikkaan liittyvää ammatillista pätevyyttä.

Menetelmät oli valittu mahdollisimman laajalla skaalalla, jotta ne tukisivat mahdollisimman hyvin osallistujien oppimista. Pilottikoulutukset etenivät koulutuspäivän rungon mukaan suunnitelmallisesti ja kaikki moduulit teemoine ja niihin sisältyvine opetusvideoine tuli hyvin käsiteltyä aikataulussa. Aikaresurssin vuoksi kouluttaja hyödynsi vain muutamman teeman kohdalla kummassakin koulutuksessa suunniteltuja oppimista syventäviä opetusmenetelmiä. Toisaalta suunnitelma oli laadittu siten, että kouluttajan oli mahdollista varioida käytettäviä menetelmiä ryhmän tarpeiden mukaan, kuten aikuisoppimisessä yleisesti on suositeltavaa. Täydennyskoulutuksiin osallistuneet tarvitsivat odotettua enemmän aikaa seurusteluun ja omien ajatusten vaihtoon, mikä on tärkeää ohjaajien keskuudessa toteutuvan vertaistuen osalta. Tämä verotti käytettäviltä opetusmenetelmiltä aikaa. Täydennyskoulutus olisi mahdollisesti voinut olla kaksipäiväinen, jolloin asioiden syventämistä ja oppimista olisi tapahtunut laajemmin ja opetusmenetelmiä olisi voitu käyttää tehokkaammin. Näin osallistujille olisi jäänyt myös enemmän aikaa vapaa-muotoiseen keskusteluun. Kaksipäiväinen koulutus olisi tietenkin kustannuskysymys, kuten myös aikaresurssikysymys. Toisaalta myös kouluttajan kertoman mukaan Stanfordista käsin tuleen ohjeistuksen mukaan täydennyskoulutuspäivän tulee olla yhden päivän mittainen.

Vuonna 2020 täydennyskoulutus tulee toteutumaan Skype-koulutuksena, johon osallistuu samaan aikaan useamman paikkakunnan toimijat. Aluekoordinaattorit toimivat tällöin paikallisesti oman alueensa koulutuksen koordinoijana ja konkreettisena, läsnä olevana persoonana. Kouluttajana toimii edelleen kuntaliiton koordinaattori, mutta videot ja keskustelut käydään tietokonevälitteisesti. Suunnitelluista opetusmenetelmistä voidaan lähes kaikkia hyödyntää paikallisesti jokaisella alueella omana suoritteenaan koulutuksen aikana ja menetelmien tulokset ja tuotokset voidaan jakaa yhteisesti Skypen välityksellä kaikille koulutukseen osallistuville. Roolipeli ei välttämättä tähän sovellu, mutta pohdintaa, keskustelua ja yhteenvetoa sisältävät menetelmät ovat mahdollisia toteuttaa.

Tällöin aluekoordinaattoreiden tulee olla perillä käytettävistä menetelmistä etukäteen, jolloin he voivat oman alueensa Arkeen Voimaa-ohjaajia opastaa menetelmien toteutuksessa koulutuksen aikana ja ohjata toimintaa. Tähän liittyen aluekoordinaattoreille tulisi etukäteen järjestää joko verkkokoulutus Skypen kautta tai kasvotusten tapahtuva tapaminen, jossa menetelmät käydään läpi ja niiden ohjaaminen ohjeistetaan. Myös kirjallisten ohjeistusten jakaminen muistin tueksi olisi suotavaa. Koulutuksen aikana,

menetelmien käytön jälkeen aluekoordinaattorit keräävät yhteen oman ryhmän tuotokset ja jakavat vuorotellen tuotokset suullisesti tai visuaalisesti muille koulutukseen osallistuville Skypen välityksellä. Menetelmien soveltaminen Skype-välitteiseen koulutukseen on kehittämisprojektin jatkokehittämisaihe ja tähän liittyen tarvittaisiin aluekoordinaattoreille opetusmenetelmiin ja niiden ohjaamiseen liittyvä koulutuspäivä.

LÄHTEET

Ahn, S.; Basu, R.; Lee Smith, M.; Jiang, L.; Lorig, K.; Whitelaw, N. & Ory, M.G. 2013. The impact of chronic disease self-management programs: health savings through a community-based intervention. *BioMed Central Public Health* 13/ 2013: 1141. Viitattu 4.1.2019. Saatavissa: <https://www.biomedcentral.com/1471-2458/13/1141>.

Ahn, S.; Smith, M.; Altpeter, M.; Post, L. & Ory, M.G. 2015. Healthcare cost savings estimator tool for chronic disease self-management program: a new tool for program administrators and decision makers. *Frontiers in Public Health: Public health education and Promotion* 3/ 2015: 1–12. Viitattu 23.11.2019. Saatavissa: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4410329/pdf/fpubh-03-00042.pdf>

Ahonen, P. (2015), Tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminnan vaikuttavuus. 8–19. Teoksessa Ahonen, P. (toim.) 2015. Ylemmän ammattikorkeakoulutuksen opettajuus tutkimuksen, kehittämisen ja uudistamisen sillanrakentajana. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 222. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.

Alahuhta, M. 2015. Johtajuus: kirkas suunta ja ihmisten voima. Kokemuskia ja näkemyksiä johtamisesta Koneen ja Nokian vuosilta. Jyväskylä: Docendo Oy.

Barg, F.; Weiner, M.G.; Joseph, S.; Pandit, K. & Turner, B.J. 2011. Qualitative Analysis of Peer Coaches' Experiences with Counseling African Americans About Reducing Heart Disease Risk. *Journal of General Internal Medicine* 27(2) / 2011, 167–172.

Brady, T.; Murphy, L.; Beauchesne, D.; Bhalakia, A.; Chervin, D; Daniels, B.; Breenberg, M.; House, M. & O'Colmain, B. 2011. Sorting Through the Evidence for the Arthritis Self-Management Program and the Chronic Disease Self-Management Program and the Chronic Disease Self-Management Program. Executive Summary of ASMP/ CDSMP Meta-Analyses. Department of health & human services/ Centers for Disease Control and prevention. USA. Viitattu: 19.1.2019. Saatavissa: <https://www.cdc.gov/arthritis/docs/ASMP-executive-summary.pdf>

Cameron, J.E.; Voth, J.; Jaglal, S.B.; Guilcher, S.J.T.; Hawker, G. & Salbach, N.M. 2018. "In this together": Social identification predicts health outcomes (via self-efficacy) in a chronic disease self-management program. *Social Science & Medicine* 208/ 2018, s. 172–179.

Catalano, T.; Kendall, E.; Vandenberg, A. & Hunter, B. 2008. The experiences of leaders of self-management courses in Queensland: exploring Health Professional and Peer Leaders' perceptions of working together. *Health and social Care in the Community* 17 (2) / 2009, s. 105–115.

Falk, H.; Kurki, M.; Rissanen, P.; Kankaanpää, S. & Sinkkonen, N. 2013. Kuntoutujasta toimijaksi – kokemus asiantuntijuudeksi. *Terveysten ja hyvinvoinninlaitos. Työpäperi* 39/ 2013. Tampere. Viitattu 10.1.2019. Saatavissa: <http://www.julkari.fi/handle/10024/110670>

Haukijärvi, N.; Kangas, A.; Knuutila, H.; Leino-Richert, E. & Teirasvuo, N. 2014. Tavoitteena aktiivinen ja työelämälähtöinen oppiminen. Käytännön opetusmenetelmiä opiskleija- ja työelämälähtöiseen opetukseen ja koulutukseen. Turun ammattikorkeakoulun oppimateriaaleja 91. Tampere: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy. Viitattu: 20.4.2019. Saatavissa: <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522165107.pdf>

Hirsjärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. 22. painos. Porvoo: Bookwell Oy.

Hyppönen, O & Lindén, S. 2009. Opettajan käsikirja – Opintojaksojen rakenteet, opetusmenetelmät ja arviointi. Teknillisen korkeakoulun Opetuksen ja opiskelun tuen julkaisuja 4/2009. Espoo: TKK. Viitattu 20.4.2019. Saatavissa: <http://users.jyu.fi/~pjmoi-lan/pofo2010/material/Opettajan%20k%20E4sikirja.pdf>

Hyväri, S. (2005), Vertaistuki ja ammattiauttamisen muuttuvat suhteet. 214–235. Teoksessa Nylund, M & Yeung, A.B. (toimi.) 2005. Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.

Juvala, T. 2004. Aikuisoppiminen. Tampere: Tammer-Paino Oy.

KSL-opintokeskus 2017. Osallistavat menetelmät. Vinkkejä ja virikkeitä kouluttajalle. Keuruu: Keuruun Lautupaino. Viitattu 20.4.2019. Saatavissa: <https://www.ksl.fi/wp-content/uploads/2017/10/Osallistavat-menetelm%C3%A4t-KSL-verkko.pdf>

Karreinen, L.; Halonen, M. & Tennilä, M. (2010), Viides askel: Vapaaehtoisura järjestössä. 51–61. Teoksessa Karreinen, L.; Halonen, M. & Tennilä, M. (toim.) 2010. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Vihreä Sivistysliitto ry.

Ko, D.; Bratzke, L. & Roberts, T. 2018. Self-management assessment in multiple chronic conditions: A narrative review of literature. *International Journal of Nursing Studies* 83/ 2018, s. 83–90.

Konu, A.; Rissanen, P.; Ihantola, M. & Sund, R. 2009. ”Vaikuttavuus” suomalaisissa terveydenhuollon tutkimuksissa. *Sosiaalilääketieteen aikakauslehti* 2009:46, 285–297.

Kostiainen, E.; Ahonen, S.; Verho, T.; Rissanen, P. & Rotko, T. 2014. Kokemukset käyttöön – kokemusasiantuntijatoiminnan kehittäminen. *Terveiden ja hyvinvoinninlaitos. Työpäperi* 36/ 2014. Tampere. Viitattu: 10.1.2019. Saatavissa: <http://www.julkari.fi/handle/10024/125488>

Laki potilaan asemasta ja oikeuksista 785/1992. Annettu 17.8.1992. Viitattu 9.8.2019. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19920785>

Latomaa, T. 2011. Mitä ohjaus on? Ohjaus pedagogisena toimintana. *Kasvatus* 1/2011, s. 46–57.

Liddy, C.; Johnston, S.; Irving, H. & Nash, K. 2013. The Community Connection Model: implementation of best evidence into practice for self-management of chronic diseases. *Public Health* 127/ 2013, s. 538–545.

Lonka K. (1991), Aktivoiva luento tai oppitunti. 60–65. Teoksessa Lonka K. & Lonka I. (toim.) 1991. Aktivoiva opetus. Käsikirja aikuisten ja nuorten opettajille. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Lonka K. (1991), Aktivoivan opetuksen pääperiaatteita. 12–27. Teoksessa Lonka K. & Lonka I. (toim.) 1991. Aktivoiva opetus. Käsikirja aikuisten ja nuorten opettajille. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Meriluoto, T. 2016. Mitä kokemusasiantuntijat edustavat? – Analyysi edustamisen poliitikoista osallistamishankkeissa. *Politiikka* 58:2, 2016, s. 131–143.

Matikka, J. (2015), Osallisuudella ei ole ikärajaa. 11– 12. Teoksessa Meriluoto, T; Marila-Penttinen, L. & Lehtinen, E. (toim.) 2015. Osallisuus. Osallisuuden ja kokemusasiantuntijuuden käsikirja. Ensi- ja turvakotien liitto.

Meriluoto, T. & Marila-Penttinen, L. (2015), Mikä osallisuus, mikä kokemusasiantuntijuus? 6–37. Teoksessa Meriluoto, T; Marila-Penttinen, L. & Lehtinen, E. (toim.) 2015. Osallisuus. Osallisuuden ja kokemusasiantuntijuuden käsikirja. Ensi- ja turvakotien liitto.

Nisbert, J.T.; Haw, M.D. & Fletcher, A.J. 2013. The role of tutors in peer led teaching. Education for chemical engineers 9/ 2014, e15–e19.

Nikander, J.; Tuominen-Thuesen, M. & KPMG OyAb 2016. Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma (KASTE 2012-2015). Ulkoinen arviointi – Loppuarviointi. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2016:16. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki. Vitattu 19.1.2019. Saatavissa: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74895/Rap%20ja%20mui_2016_16_PDF.pdf

Nurminen, R.; Ahonen, P. & Suvivuo, P. (2015), Kolmikantamalli laajavaikutteisten innovaatioiden edistäjänä. 34–43. Teoksessa Ahonen, P. (toim.) 2015. Ylemmän ammattikorkeakoulutuksen opettajuus tutkimuksen, kehittämisen ja uudistamisen sillanrakentajana. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 222. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018. Työn murros ja elinikäinen oppiminen. Elinikäisen oppimisen kehittämistarpeita selvittävän työryhmän raportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2018:8. Helsinki. Viitattu: 19.1.2018. Saatavissa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160556/okm08.pdf>

Pekurinen, M.; Räikkönen, O. & Leinonen, T. 2008. Tilannekatsaus sosiaali- ja terveydenhuollon laatuun vuonna 2008. Stakesin raportteja 38/2008. Helsinki: Stakes. Viitattu 9.8.2019. Saatavissa: <http://www.julkari.fi/handle/10024/76850>

Piliavin, J.A. & Siegl, E. 2007. Health Benefits of Volunteering in the Wisconsin Longitudinal Study. Journal of Health and social Behavior 2007/ vol. 48, s. 450–464.

Rogers, J. 2001. Adult Learning. Buckingham: Open University Press.

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Turun ammattikorkeakoulun puheenvuoroja 72. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 16.7.2019. Saatavissa: <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf>

Salonen, K.; Eloranta, S.; Hautala, T. & Kinos, S. 2017. Kehittämistoiminta ja kehittämisen menetelmiä ammatillisessa korkeakoulutuksessa. Oppimateriaaleja 108. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 16.7.2019. Saatavissa: <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522166494.pdf>

Shi, J.; McCallion, P. & Ferretti, L.A. 2017. Understanding differences between caregivers and non-caregivers in completion rates of Chronic Disease Self-Management Program. *Public Health* 147/ 2017, 128–135.

Self-Management Resource Center 2019. Chronic Disease Self-Management Program (CDSMP). Viitattu 19.1.2019 Saatavissa: www.selfmanagementresource.com > Programs > Small Group > Chronic Disease Self-Management Program.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2005. Sosiaali- ja terveydenhuollon lakisääteiset palvelut. Sosiaali- ja terveysministeriön esitteitä 2005:7. Helsinki: STM. Viitattu 10.7.2019. Saatavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70009/Es200507.pdf?sequence=1>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2010. Sosiaalisesti kestävä Suomi 2020. Sosiaali- ja terveyspolitiikan strategia. Helsinki: STM. Viitattu 21.10.2019. Saatavissa: <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/73418/URN%3ANBN%3Afi-fe201504223250.pdf?sequence>

Summa, T. & Tuominen, K. 2009. Fasilitaattorin työkirja. Menetelmiä sujuvaan ryhmätyöskentelyyn. Kepan raporttisarja/ Kehitystyön palvelukeskus, 103. Helsinki: Painotalo Miktor Oy. Viitattu 20.4.2019. Saatavissa: https://www.globaalikasvatus.fi/tiedostot/Fasilitaattorin_tyokirja.pdf

Suomen Kuntaliitto 2018. Arkeen Voimaa > Toimintamalli. Viitattu 19.1.2019. Saatavissa: <http://www.arkeenvoimaa.fi/toimintamalli>

Suomen Kuntaliitto 2019. Terveydenhuollon laatuopas. Uudistettu painos. Helsinki: Suomen Kuntaliitto. Viitattu: 15.7.2019. Saatavissa: http://shop.kuntaliitto.fi/product_details.php?p=3584

Suomen perustuslaki 731/1999. Annettu 11.6.1999. Viitattu 9.8.2019. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

Terveydenhuoltolaki 1326/2010. Annettu 30.12.2010. Viitattu 21.10.2019. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101326>

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2019. Laatu. Viitattu 10.7.2019. Saatavissa: www.thl.fi > Aiheet > Sote-uudistus > Palvelujen tuottaminen > Laatu.

Tervonen-Goncalves, L. & Oinonen, E. 2014. Vaikuttavuuden vaade ja vaikutelmien politiikka. Tapausesimerkinä terveyden edistäminen. Yhteiskuntapolitiikka 79/ 2014:5, s. 521–536.

Thöne-Geyer, B. 2014. Benefits of Lifelong Learning – BeLL. Euroopan komission opetuksen ja kulttuurin osasto. Lifelong Learning Programme. German Institute for Adult Education. Leibniz Centre for Lifelong Learning. Viitattu: 18.1.2019. Saatavissa: <http://www.bell-project.eu/cms/wp-content/uploads/2014/06/final-report1.pdf>

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Turner, A.; Anderson, J.K.; Wallace, L.M. & Bourne, C. 2014. An evaluation of a self-management program for patients with long-term conditions. Patient Education and Counseling 98/ 2015, s. 213–219.

Turunen, A.; Björkell-Holm, A-M.; Jundze-Lundegran, I. & Branbacka, M. 2013. Minä – opettaja? Opas vapaan sivistystyön opettajille. Ruotsinkielinen vapaan sivistystyön etujärjestö. Viitattu: 17.1.2019. Saatavissa: https://www.bildningsalliansen.fi/Site/Data/1681/Files/jag_laerare_vaegledning_%20foer_%20laerare_%20inom_%20den_%20fria_%20bildningen_FINSKA_ONLINE%20version.pdf

Tynjälä, P. 1999. Oppiminen tiedon rakentamisena. Konstruktiivisen oppimiskäsityksen perusteita. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Valkama, K. 2009. Muuttuneen asiakkuuden haaste sosiaali- ja terveydenhuollossa. Hallinnon tutkimus 2/2009, s. 26–40. Viitattu: 15.7.2019. Saatavissa: https://www.researchgate.net/publication/327744148_Muuttuneen_asiakkuuden_haaste_sosiaali_ ja_terveydenhuollossa_The_challenge_of_the_changed_customership_in_social_and_health_management

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Virtanen, P., Suoheimo, M., Lamminmäki, S., Ahonen, P. & Suokas, M. 2011. Matkaopas asiakaslähtöisten sosiaali- ja terveystalveluiden kehittämiseen. Tekesin katsaus 281/2011. Helsinki. Viitattu: 15.7.2019. Saatavissa: <https://www.businessfinland.fi/globalassets/julkaisut/matkaopas.pdf>

Vuori, H. 2013. Terveysthuollon laatutyön kehitys Suomessa. Puheenvuoro. Sosiaali-
lääketieteellinen aikakauslehti 50/2013, s. 87–95.

Palautekysely Arkeen Voimaa-ohjaajien täydennyskoulutuspäivästä

- 1) Mitkä koulutuksen aiheet koit oppimisesi kannalta tärkeiksi?
(Voit rastittaa useita kohtia.)

Ohjaustaidot	<input type="checkbox"/>
Alustukset	<input type="checkbox"/>
Toimintasuunnitelma	<input type="checkbox"/>
Ideariihi	<input type="checkbox"/>
Ongelmanratkaisu	<input type="checkbox"/>

- 2) Miten päivän aikana näkemäsi videot tukivat oppimistasi?

- 3) Mikä merkitys videoiden katsomisen jälkeen kouluttajan johdolla käydyillä keskusteluilla oli oppimisellesi?

- 4) Miten koulutuspäivän aiheiden käsittelyssä käytetyt harjoitukset tukivat oppimistasi? Minkä kouluarvosanan (4-10) antaisit aiheelle ja sen käsitteilylle?

- a) OHJAUSTAIDOT – Unelmointi (onnistuneen ohjaustilanteen mieleen palauttaminen)

Kouluarvosana: _____

- b) ALUSTUKSET – Käsitekartta

Kouluarvosana: _____

c) TOIMINTASUUNNITELMA – Näytteleminen

Kouluarvosana: _____

d) IDEARIIHI – Parikeskustelu, pienryhmäkeskustelu, koko ryhmän keskustelu

Kouluarvosana: _____

e) ONGELMANRATKAISU – Työpaja A, B, C (suullinen tuotos, kirjallinen tuotos, miten voi helpottaa ongelmanratkaisua)

Kouluarvosana: _____

5) Anna palautetta koulutuksen alussa tehdyistä ryhmäytymisharjoituksista (itsensä esittely muille, runoharjoitus)?

6) Tunsitko kuuluvasi ryhmään koulutuspäivän ajan?

7) Miten kouluttajan toiminta vaikutti oppimiseesi päivän aikana?

8) Mitä mieltä olit koulutuspäivän kokonaisuudesta?

Minkä kouluarvosanan (4-10) antaisit koulutuspäivälle? _____

9) Mitä mieltä olit taukojen määrästä ja pituudesta (lounastauko, kahvitauko...)?

10) Olisitko kaivannut koulutuspäivään jotain lisää?

11) Arvioi kouluarvosanalla (4-10) kuinka luottavainen olet omiin ohjaustaitoihisi tilanteessa, jossa...

ryhmäläinen itkee.

ryhmäläinen ei halua osallistua toimintaan.

ryhmäläinen tuomitsee muita osallistujia tai heidän toimintaansa.

ryhmäläinen puhuu liikaa.

ohjaajaparisi unohtaa jotain tai hänen toimintansa poikkeaa manuaalin ohjeista.

ohjaajaparisi ei toimi manuaalin mukaisesti vertaisohjaajana vaan terveydenhuollon ammattilaisena.

SANA ON VAPAA...

(Tähän voit kirjoittaa vapaamuotoista palautetta koulutuspäivään liittyen.)

Kiitos ajastasi ja vastauksestasi!