

# Liikunnanohjaajan opas Suomen Ladun vapaaehtoisille ohjaajille

Marjaana Muuri



<b>Tekijä(t)</b> Marjaana Muuri	
<b>Koulutusohjelma</b> Liikunta- ja vapaa-ajan koulutusohjelma	
<b>Raportin/Opinnäytetyön nimi</b> Liikunnanohjaajan opas Suomen Ladun vapaaehtoisille ohjaajille	<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 24 + 12
<p>Tämän opinnäytetyön aiheena oli käsitellä liikunnanohjaamista ja siihen liittyviä asioita, kuten vuorovaikutusta, ryhmän ohjaamista ja ohjausmenetelmiä. Tavoitteena oli tuottaa Suomen Ladulle tietoa ohjaamisen eri aiheista heidän ohjaajan oppaaseen, jota käyttävät Suomen Ladun ohjaajat erilaisten lajien ohjaamisessa.</p> <p>Ennen tämän työn aloittamista toteutettiin Suomen Ladun ohjaajille kysely, jossa kysyttiin ohjaamiseen liittyviä asioita ja ohjaajien omia toiveita ohjaamisen tueksi. Kyselyn pohjalta saatiin ohjaajille tärkeät asiat ja niitä käsiteltiin tässä työssä teoriassa ja sen pohjalta koottiin oppaan sisältö. Oppaan sisältöä koostettiin toimeksiantajan toiveiden mukaan heidän ohjaajilleen sopivaksi.</p> <p>Tuotokseen koottiin teoriasta sekä ohjaajien kyselystä nousseet osa-alueet eli ohjausmenetelmät, ryhmän ohjaaminen ja vuorovaikutus. Sisällössä keskityttiin perusasioihin näissä aiheissa ja lisäksi mukana on vinkkejä asioiden soveltamiseen Suomen Ladun lajeihin. Lisäksi oppaassa esitellään eri tyyppisiä ohjausmenetelmiä, joita ohjaajat voivat soveltaa omassa työskentelyssään tarpeen mukaan.</p> <p>Tämän työn tuotoksena valmistunut oppaan osio, joka osa Suomen Ladun ohjaajan opasta, sisälsi Suomen Ladun ohjaajille tärkeitä ohjeita, koska he itse kokivat juuri nämä aiheet tärkeiksi kyselyssä. Oppaan avulla ohjaajat saavat työkaluja omaan ohjaamiseensa ja tätä kautta ryhmät saavat suunnitelmallisempaa ohjausta, jos ohjaajat hyödyntävät oppaan sisältöä ohjaamisessaan. Ohjaajat saavat varmasti vielä helpommin hyödynnettyä ohjeita, kun ne ovat kohdennettu Suomen Ladun lajeihin. Yleisen tason ohjeita on kuitenkin mahdollista soveltaa kaikkiin lajeihin tarpeen mukaan, joten tästä oppaasta on hyötyä laajasti kaikille ohjaajille. Kaikki Suomen Ladun ohjaajat saavat oppaan käyttönsä oman ohjaamisensa avuksi.</p>	
<b>Asiasanat</b> liikunnanohjaaminen, ohjausmenetelmät, ryhmän ohjaaminen, vuorovaikutus	

## Sisällys

1 Johdanto .....	1
2 Liikunnanohjaaminen .....	2
2.1 Ohjausmenetelmät .....	2
2.2 Ryhmän ohjaaminen .....	6
2.3 Vuorovaikutus .....	8
3 Suomen Latu.....	12
4 Työn tavoite ja tarkoitus .....	14
5 Oppaan toteutus.....	15
5.1 Yhteistyö toimeksiantajan kanssa .....	15
5.2 Oppaan sisällön rakentuminen teorian pohjalta.....	17
6 Pohdinta.....	20
6.1 Tavoitteiden täytyminen .....	20
6.2 Työn ja oppaan hyödynnettävyys .....	21
Lähteet .....	23
Liitteet.....	25
Liite 1. Luonnos 1 .....	25
Liite 2. Luonnos 2.....	26
Liite 3. Lopullinen teksti materiaali.....	29
Liite 4. Toimeksiantajan tekstiversio: Ohjaajan ABC.....	34

# 1 Johdanto

Ohjaajuudesta on hyötyä useissa eri ammateissa ja riippumatta osaamisen käytöstä on siinä oleellisesti mukana vuorovaikutustaidot, ryhmän ohjaaminen ja erilaiset menetelmät ohjata. (Kalliola, Kurki, Salmi & Tamminen-Vesterbacka, 2010, 8) Nämä aiheet ovat mukana myös liikunnanohjaamisessa ja siksi ovat mukana tässä työssä. Tärkeänä aiheena ohjaamisessa yleensä on vuorovaikutus, jossa ihmisten välinen vastavuoroisuus on merkittävässä roolissa. (Mönkkönen 2007, 87) Vastavuoroisuus ja vuorovaikutus ovat mukana myös ryhmän ohjaamisessa, jossa ohjaajan tulee huomioida koko ryhmän tilanne sekä yksittäiset osallistujat. Ryhmän ohjaaja tarvitsee hyvää tilannetajua ryhmän jäsenten henkilökohtaiset tilanteet huomioiden. (Rovio 2007, 173) Vuorovaikutus liikunnanohjaamisessa on tärkeässä roolissa, joten tässäkin työssä käsitellään aihetta liittyen ryhmän ohjaamiseen ja ihmisten väliseen vuorovaikutukseen yleisesti.

Tässä työssä käsitellään liikunnanohjaamiseen liittyviä asioita teorian pohjalta sekä hyödynnetään Suomen Ladun ohjaajille ennen tämän työn aloittamista tehdyn tutkimuksen tuloksia oppaan suunnittelussa. Tutkimuksen ja teorian pohjalta syntyvää tuotosta, Suomen Latu pystyy hyödyntämään ohjaajilleen toteuttamassaan oppaassa Askelmerkkejä ohjaamiseen, joka sisältää tietoa eri aiheista, jotka liittyvät juuri Suomen Ladussa ohjaajana toimimiseen ja ryhmien ohjaamiseen.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa Suomen Ladun Askelmerkkejä ohjaamiseen-oppaaseen osio liikunnanohjaamisesta. Suomen Ladun jäsenyhdistyksissä toimivat ohjaajat ovat vapaaehtoisia liikunnanohjaajia eikä heillä välttämättä ole mitään koulutusta ohjaamiseen liittyen, joten Suomen Ladun lajitarjontaan liittyvät ohjeet liikunnanohjaamiseen tulevat tarpeeseen. Suomen Latu on liikuttamiseen ja ulkoilijoiden edunvalvontaan keskittynyt ulkoilujärjestö, johon kuuluu yli 86 000 jäsentä noin 190 yhdistyksessä. Suomen Latu edistää kaikenikäisten ulkoilua ja liikunnallista elämäntapaa – kaikkina vuodenaikoina. Järjestön tavoitteena on, että kaikki löytäisivät mielekkään tavan ulkoilla ja nauttia luonnosta. (Suomen Latu 2019)

Tämän työn tuotos on osa Suomen Ladun ohjaajan opasta, joka sisältää ohjaajille erilaisia ohjeita liittyen Suomen Ladun ryhmien ohjaamiseen. Opas tulee kaikkien Suomen Ladun ohjaajien käyttöön, jolloin kaikki ohjaajat saavat samat ohjeistukset ohjaajana toimimiseen.

## 2 Liikunnanohjaaminen

Ohjaajuutta tarvitaan monissa eri ammateissa tai sitä voi tarvita oman työn ulkopuolella harrastustoiminnassa. On myös ammatteja, joissa ohjaaminen on pääosassa, kuten liikunnanohjaajan työ. Riippumatta siitä missä tilanteessa joutuu ohjaamistaitoja käyttämään ovat peruselementit samat. Peruselementtejä ovat itsetuntemus, yksilöiden- ja ryhmien ohjaamisen taidot, erilaisten ihmisten kohtaaminen, suunnittelukyky, vuorovaikutustaidot ja oman toiminnan arviointi. Ohjaaminen on monimuotoista ja hyvin vaihtelevaa toimintaa, jota määrittävät ympäristö ja kohderyhmä. (Kalliola ym. 2010, 8) Ohjaamista tarvitaan myös liikuntaan kasvattamisessa ja kasvamisessa, jonka oleellisena asiana on ihmisen toimintakyvystä ja fyysisestä kunnosta huolehtiminen. Liikuntaan kasvamisella voidaan vaikuttaa yhteiskunnallisesti työelämässä sairauspoissaoloihin ja työkyvyttömyyseläkkeiden määrään. (Laakso 2007, 19)

### 2.1 Ohjausmenetelmät

Ohjauskokonaisuus koostuu kokonaisuudesta, jonka avulla ohjaaja pyrkii ohjaamaan uuden oppimista ja suunnittelee koulutuksen toteutuksen. Menetelmä jaetaan ulkoisiin ja sisäisiin tekijöihin. Ulkoisten tekijöiden tarkoituksena on turvata ohjauksen monipuolisuus, joka sisältää ohjaustavat, oppilaiden ryhmittelyn ja sijoittelun sekä opettajan sijoittumisen tilassa ja oppimisympäristön kokonaisuudessaan sekä erilaiset opetusmuodot. Sisäisissä tekijöissä tarkastellaan ohjattavan henkistä työskentelyä ja sen ohjaamista. Näihin kuuluvat ohjattavan motivointi, myönteisen asenteen kehittäminen, opittavaan asiaan orientointi, taitojen kehittäminen, uuden tiedon välittämien, tiedon vahvistaminen ja jäsentäminen, opetuksen soveltaminen ja käyttö sekä arviointi. (Numminen & Laakso 2012, 70, 85-86; Mykrä & Hätönen 2008, 9)

Ulkoisten tekijöiden osana on erilaiset ohjaustavat. Näitä ovat vastaanottava työtapa, omatoiminen ja ohjattu opiskelu sekä yhteistoiminnallinen oppiminen, joka on kahden edellä mainitun yhdistelmä. Vastaanottavassa työtavassa ohjaajalla on merkittävä rooli ohjaustilanteessa. Ohjaaja kertoo suullisesti mitä tehdään ja ohjattavat ovat kuuntelijoina. Tällaisessa tilanteessa vuorovaikutusta ei juurikaan synny ohjaajan ja ohjattavien välille ja ainoastaan ohjaaja on aktiivinen ohjattavien ollessa passiivisia ohjausta kohtaan. Muuttaakseen ohjattavat passiivista aktiivisiksi oppijoiksi, ohjaaja voi käyttää oman esityksensä lomassa kysymyksiä saadakseen oppijat aktivoitumaan. Ohjaaja voi myös käyttää erilaisia harjoitteita ohjauksen lopussa, joissa ohjattavat itse soveltavat opittua asiaa pareittain tai ryhmissä. Vastaanottava työtapa on käytössä uusien asioiden opettelussa tai aiemmin opitun asian kertaamisessa ja, kun halutaan keskittyä juuri oleellisiin ja keskeisiin asioihin

aiheessa. (Numminen & Laakso, 2012, 70-71) Kouluttajalähtöinen vastaanottava työtapa toimii hyvin myös itseohjautuvaan työskentelyyn tottumattomien henkilöiden ohjaamisessa ja tällöin ohjaajan rooli on hyvin aktiivinen. Ohjaajan ja ohjattavien yhteistyön avulla itsenäiseen työskentelyyn tottumattomia henkilöitä voidaan ohjata itsenäisempää työskentelyä kohden, kun ohjaaminen on aktiivista. (Mykrä & Hätönen 2008, 19)

Omatoimisessa ja ohjatussa oppimisessa ohjaajan rooli on olla tarkkailijana tilanteessa. Vaikka ohjaaja vaikuttaa ulospäin passiiviselta tulee hänen olla sisäisesti aktiivinen ja tarkkailla tilanteen kulkua. Tässä menetelmässä oppijat ovat itse keskeisessä roolissa ja suunnittelevat, toteuttavat ja arvioivat toimintaansa. Ohjaajan rooli on huolehtia työrauhasta ja ohjata oppilaat löytämään ratkaisut tehtäviin oman oivalluksen kautta. Esimerkkejä tällaisesta työskentelystä ovat ryhmätyö, ryhmäkeskustelu ja erilaiset projektit. Näissä tavoissa oppija ohjaa itse toimintaa ja käy pääasiassa keskustelua muiden oppijoiden kanssa, toki myös ohjaajan kanssa. Epäsuora ohjaustapa soveltuu uuden opetteluun sekä aiemmin opitun soveltamiseen. (Numminen & Laakso 2012, 71-72)

Ryhmässä tai pareittain työskentelemisen avulla voidaan löytää ratkaisuja hyvinkin laajalajisiin oppimistehtäviin, joihin olisi vaikea tai jopa mahdoton löytää ratkaisu yksin. Ryhmän tuella päästään ratkaisuun helpommin, kun on mahdollista saada toisilta tietoa omaan oppimiseen sekä palautetta omasta oppimisesta. Ryhmässä kaikki pääsevät mukaan oppimiseen ja jokaisella voi olla oma roolinsa ryhmässä, eli tarvitaan erilaista osallistumista ja näin saadaan monipuolinen oppimistulos koko ryhmälle. (Mykrä & Hätönen 2008, 35-36)

Yhteistoiminnallinen oppiminen eli vastaanottavan ja omatoimisen työtavan yhdistelmä korostaa ryhmässä yhteisvastuuta. Tämän tavan avulla kehitetään sosiaalisia-, tiedollisia- ja vuorovaikutustaitoja. Ryhmässä oppiminen parantaa ihmissuhteita, vahvistaa itsetuntoa sekä vähentää työrauhaongelmia. Yhteistoiminnallisessa oppimisessä kaikki osallistujat ovat aktiivisessa roolissa. Ohjaaja ei voi olla keskipisteenä vaan hänen täytyy osata siirtyä enemmän taka-alalle tarkkailijan rooliin. Ohjattavat tarvitsevat runsaasti aikaa tehtävien suorittamiseen, koska menetelmän omaksuminen vie aikaa, jos oppimistapa ei ole ennestään tuttu. Yhteistoiminnallinen työtapa sopii ohjattavien motivoimiseen uutta asiaa opeteltaessa, opetusta systematisoidessa tai oppimisen arvioinnissa. (Numminen & Laakso 2012, 72-73)

Mosstonin opetustyylien spektri on kokonaisvaltainen ja yleispätevä opettamisen ja ohjaamisen malli. Spektrin ajatus on: ”Opetuskäyttäytyminen on päätöksenteon ketju, jossa päätöksiä tekevät sekä opettaja että oppilaat”. Kokonaisuutena prosessissa huomioidaan

tavoitteet ja opettajan sekä oppilaan tekemät päätökset. Spektri sisältää 11 erilaista tyyliä komentotyylistä itseoppimiseen. Opettaja tai ohjaaja voi käyttää useampia tyyliä ja eri tyyliä on mahdollista yhdistellä keskenään. Jokaisella eri tyyllillä on oma määritelmä opetuskäyttäytymiseen ja sitä vastaavaan oppimiskäyttäytymiseen sekä saavutettavissa oleviin tavoitteisiin. Päätöksentekoketjusta muodostuu opetusikäyttäytyminen ja aiemmin tehdyt päätökset opetustapahtumissa johtavat oppimiseen. Prosessi jakautuu ajallisesti eri päätöksenteon vaiheisiin: suunnittelu, toteutus ja arviointi. Eri vaiheissa tehtävät päätökset vaihtelevat valittujen opetustyylien mukaan. (Jaakkola & Sääkslahti 2017, 306; Numminen & Laakso 2012, 79-82, 84-85)

Opetustyylikirjo etenee jatkumona ohjaajakeskeisestä tyylistä oppijakeskeiseen oppimiseen. Voimakkaimmin ohjaajakeskeinen tyyli on komentotyyli, jossa ohjaaja suunnittelee ja ohjaa toimintaa ja oppijat toteuttavat asiat siinä järjestyksessä ja tahdissa, kuin ohjataan. Tässä menetelmässä ohjaajan antama palaute on kaikille yhteistä eikä oppijat saa henkilökohtaista palautetta. Komentotyyli sopii suurien massojen sekä aiemmin tuntemattomien ryhmien ohjaamiseen. Lisäksi oppijat, joilla on oppimisvaikeuksia saattavat hyötyä kyseisestä mallista. (Jaakkola & Sääkslahti 2017, 306)

Tehtäväopetus eli harjoitustyyli on komentotyylin kaltainen, mutta oppijoilla on mahdollisuus vaikuttaa oppimisen ja tehtävien suorittamisen tahtiin. Harjoitustyyllissä ohjaajan toiminta suunnittelun ja ohjaamisen osalta on samanlaista, kuin komentotyyllissä, mutta palautetta ohjaaja antaa henkilökohtaisemmin. Palautteen antaminen on erilainen, koska oppijat suorittavat tehtäviä eri tahdissa. Tämä menetelmä on useimmiten käytetty ohjausmenetelmä liikunnanohjauksessa ja sopii ryhmille, jossa ohjaaja tuntee oppijat ennestään. (Jaakkola & Sääkslahti 2017, 306-307)

Siirryttäessä kohti oppijalähtöisempiä ohjausmenetelmiä seuraavana on pariohjaus eli vuorovaikutustyyli. Tässä tavassa ohjata ohjaaja edelleen suunnittelee toiminnan ja laittaa sen käyntiin, mutta tämän jälkeen jää seuraamaan oppijoiden vuorovaikutusta ja arvioi kuinka parit työskentelevät. Palautteen annossa ohjaaja keskittyy parin välisen työskenteilyn arviointiin ja tämän palautteeseen ja oppijat antavat toisilleen palautetta ohjaajan etukäteen tekemien arviointikriteerien avulla. Oppijat toteuttavat tehtäviä omaan tahtiin ja vaihtavat rooleja, suorittajana ja palautteen antajana, harjoittelun aikana. Pariohjaus sopii hyvin harjoitteisiin, joissa opetellaan vuorovaikutustaitoja sekä taidon opetteluun, jossa henkilökohtainen palaute on tärkeää. (Jaakkola & Sääkslahti 2017, 307) Vuorovaikutuksellisessa parityöskentelyssä pystytään aktivoimaan osallistujien aiempaa tietoa, ohjaaja saa tietoa osallistujien osaamisesta sekä pystytään syventämään tietoa. Tämä menetelmä

aktivoi erilaisia osallistujia mukaan toimintaan eikä kukaan jää toisten varjoon. (Mykrä & Hätönen 2008, 41)

Itsearvioinnissa oppijan roolina on toteuttaa ohjaajan antama tehtävä omassa tahdissa ja arvioida omaa toimintaansa. Ohjaaja tekee suunnitelmat, alkuohjauksen ja itsearviointikriteerit ja ohjaaja arvioi oppijan onnistumista itsearvioinnin pohjalta. Itsearviointityyli sopii käytettäväksi sisäisen palautteen hyödyntämiseen sekä kasvatuksellisesta näkökulmasta oppijan omatoimisuuden ja oppimisvastuun opettelussa. (Jaakkola & Sääkslahti 2017, 307)

Aiemmin yksilöllisiksi tehtäviksi nimetty eriytyvä opetus sisältää erilaisia tehtäviä eri tasoille oppijoille. Ohjaaja suunnittelee vaatimustasoltaan erilaisia tehtäviä, aloittaa tehtävät ja tarkkaille tilannetta, jotta jokainen oppija löytää itselleen sopivat tehtävät. Ohjaajan on tarpeen mukaan mahdollisuus ohjata oppijoita oikean tasoisten tehtävien pariin tai oppijat voivat itse valita tason kaikista vaihtoehdoista. Tämä menetelmä mahdollistaa oppijan liikumisen eri tasoisten tehtävien välillä tarpeen mukaan, jos valinta ei ole osunut oikeaan ensimmäisellä kerralla. Eriytyvä opetus soveltuu ryhmälle, joka sisältää hyvin eritasoisia oppijoita tai opetusvälineitä on rajallinen määrä. (Jaakkola & Sääkslahti 2017, 307-308)

Ohjatussa oivaltamisessa oppijalla on jo hyvin suuri rooli omassa oppimisessaan. Ohjaaja suunnittelee tavoitteet tehtäville ja ohjaa oppimista kysymyksillä, joiden avulla oppija löytää tavoiteltavan asian. Arviointi perustuu uusiin kysymyksiin, jotka toimivat samalla palautteena ja uusien ajatusten herättäjänä. Ohjattu oivaltaminen sopii käytettäväksi oppijan osaamisen ja pätevyyden kohentamiseksi ja näiden esille tuomiseen. Oppija näkee, kuinka uuteen asiaan pääsee tutustumaan helposti, kun lähtee sopivien kysymysten kautta asiaa käsittelemään, vaikka ei ole aiempaa kokemusta aiheesta. (Jaakkola & Sääkslahti 2017, 308) Kysymykset, joita menetelmässä käytetään, tarvitaan koko oppimisprosessin ajan. Prosessin alussa kysymyksillä saadaan ajattelu oikealle uralle ja mielenkiinto heräämään aiheeseen. Jatkossa kysymykset voivat ohjata oppijan ajattelua keskittymään oikeaan suuntaan ja prosessin lopussa kysymysten avulla voidaan arvioida oppimista matkan varrella ja kuinka opittua voi soveltaa käytännössä. (Mykrä & Hätönen 2008, 22)

Ohjaajan rooli siirtyy koko ajan enemmän taka-alalle, kun menetelmissä edetään. Ongelmanratkaisussa ohjaajan rooli on suunnitella oppimisen aihepiiri ja miettiä valmiiksi ongelmia, joita oppijoiden tulee ratkaista. Ohjaajan antama palaute perustuu ongelmien ratkaisun sujumiseen oppijoiden ratkoessa ongelmia omassa tahdissaan. Tämän menetelmän avulla voidaan vahvistaa oppijoiden luovuutta, rohkeutta ja ennakkoluulottomuutta sekä

vahvistaa yhteenkuuluvuutta, jos toteutetaan ryhmätyönä ongelman ratkaisua. (Jaakkola & Sääkslahti 2017, 308)

Erilaisten ratkaisujen tuottaminen on ohjausmenetelmä, jossa ohjaaja määrittää tehtävän, johon oppijat etsivät mahdollisimman monta erilaista ratkaisua ja vääriä ratkaisuja ei ole olemassa. Ohjaajan palautteessa korostuu omaperäisyyden ja luovien ratkaisujen löytäminen. Oppijan tulee, ratkaisuja etsiessään, testata mahdollisimman monia erilaisia menetelmiä tehtävän tekemiseen. Oppijoiden ollessa hyvin eri tasoisia, on tämä menetelmä hyvä vaihtoehto. Menetelmän avulla voidaan vahvistaa luovuutta, kokeilumieltä, yhteishenkeä ja yhteistyötaitoja. (Jaakkola & Sääkslahti 2017, 308-309)

Oppijalähtöinen menetelmä, yksilöllinen ohjelma, korostaa oppijan omia päätöksiä oppimisestaan sekä harjoittelun toteutuksesta. Ohjaaja valitsee aiheen tai teeman ja oppija itse suunnittelee ja toteuttaa varsinaisen toiminnan. Arviointi on myös oppijalla itsellään ja ohjaaja antaa palautetta tarpeen mukaan. Tämä menetelmä korostaa yksilöllistä edistymistä ja on useimmiten motivoiva oppimistapa. Melkein samalla tavalla toimiva menetelmä on yksilöllinen opetusohjelma, jossa ohjaaja ainoastaan tarkastaa oppijan itse tekemän suunnitelman ja toteutuksen harjoitteluun. Ohjaaja antaa palautetta vain, jos oppija sitä pyytää. Kolmas samaan tyyliin toimiva menetelmä on itseopetus, jossa ohjaajan rooli on vieläkin pienempi. Oppija tekee päätökset, siitä haluaako ohjaajan osallistuvan prosessiin ollenkaan. Ohjaajan roolina on ainoastaan hyväksyä oppijan tekemät ratkaisut oppimistavoista. Yksilöllinen ohjelma, yksilöllinen opetusohjelma ja itseopetus on pääasiassa aikuisille sopiva menetelmä, lähinnä vastuu asioiden takia. (Jaakkola & Sääkslahti 2017, 309)

## **2.2 Ryhmän ohjaaminen**

Ryhmän ohjaaminen lähtee liikkeelle peruskysymyksistä, joihin tulee löytää vastaus, jotta ryhmä toimii saumattomasti. Ohjaaja miettii, miten ryhmää ohjataan ja mitä asioita ryhmä pystyy toteuttamaan ja näiden kysymysten kautta päästään varsinaisiin peruskysymyksiin ryhmänohjaamisesta. Ensimmäisenä täytyy tietää, tuleeko ryhmä koota vai onko se jo olemassa. Tämä auttaa ohjaaja miettimään pitääkö hänen auttaa ryhmää rakentumaan ryhmäksi vai nostaa esille jo valmiin ryhmän yhtenäisyydestä huolehtivat tavat. Jos ryhmä on uusi, merkittävässä osassa on ryhmäytyminen, jolloin ryhmän jäsenet tutustuvat toisiinsa, löytävät toiminnan rajat ja säännöt sekä hahmottavat oman tehtävänsä ryhmässä. Ryhmän muodostuessa yritetään vakiinnuttaa kunnioittava, turvallinen ja rakentava ilmapiiri. (Vehviläinen 2014, 81-82)

Ryhmässä toimii useita henkilöitä ja tämä vaikeuttaa jatkuvasti muuttuvan kokonaisuuden ymmärtämistä. Jokaisella ryhmän jäsenellä on oma elämäntilanteensa, joka vaikuttaa koko ryhmän vuorovaikutukseen. Ryhmän ohjaaja tarvitsee hyvää tilannetajua ja ryhmädynaamisten tekijöiden havainnointi kykyä. Ohjaajan tulee huomioida ryhmää kokonaisuutena, yksittäistä ohjattavaa erikseen sekä ohjattavien keskinäistä vuorovaikutusta. Ohjattavien keskinäiseen vuorovaikutukseen vaikuttaminen ja siitä huolehtiminen vaikeutuu, jos ryhmän koko kasvaa kovin suureksi. Pienryhmässä ohjaaja pystyy olemaan vuorovaikutuksessa kaikkien kanssa ja pienryhmästä ohjattava saa turvallisuutta sekä enemmän tilaa osallistua. (Rovio 2007, 173)

Ryhmän ohjauksessa tulee huomioida ryhmän elinkaari, joka vaikuttaa ohjelman suunnitteluun. Elinkaari sisältää neljä vaihetta, jotka limittyvät keskenään ja esimerkiksi uusi jäsen ryhmässä johtaa palaamiseen elinkaareissa taaksepäin. Tutustumisvaiheessa ryhmäläiset ottavat kontaktia toisiinsa, klikkiytymisvaiheessa syntyy pienempiä ryhmiä ison ryhmän sisälle, työskentelyvaiheessa tunnetaan muut ryhmäläiset ja työskentely on tehokkaimmillaan ja viimeisessä eli lopetusvaiheessa ryhmäläiset alkavat irrottautumaan toisistaan. Lopetusvaihe liittyy Tietyn kauden päättymiseen esimerkiksi kesäloman alkuun. Tämä jakso on ohjaajalle raskas, koska ryhmän loppumisen tunteet kohdistuvat ohjaajaan. (Kalliola ym. 2010, 108-110; Rovio 2007, 174-176; Repo-Kaarento 2007, 70-74)

Ryhmän ohjaamisessa tärkeänä osana on kaksoistavoitteen saavuttaminen. Kaksoistavoite sisältää tehtävän suorittamisen ja kiinteytyksen eli koheesion. Tehtävä eli asiatavoitetta voidaan tarkastella arvioimalla ryhmän päätavoitetta ja sen alatavoitteita, ryhmän ilmapiiriä, roolijakoa tai muita ryhmässä merkittäviä asioita perustehtävään liittyen. Näiden asioiden arvioiminen ja käsitteleminen lisää ryhmän vastuullisuutta. Mitä selkeämmät ja täsmällisemmät tavoitteet ryhmä on pystynyt tekemään, sitä helpompaa niiden arvioiminen ja seuranta on. Kiinteytys eli koheesio liikunnanohjauksessa katsotaan hyväksi, kun ohjattavat kokevat vetovoimaa perustehtävään sekä muihin ryhmän jäseniin. Tämä ilmenee ryhmän haluna pysyä yhtenäisenä ja jatkaa toimintaa yhdessä. Ryhmän yhtenäisyyttä ja vetovoimaa voidaan tarkastella arvioimalla jäsenten viihtymistä ryhmässä, ryhmän tärkeyttä sen jäsenille, tehtävien tai harjoitteiden sopivuutta ja kehittävyttä. Ohjaajan vastuulla on huolehtia kaksoistavoitteen toteutumisesta. Ohjaajan tulee määrittää perustehtävä sen tavoitteet ja toiminnan säännöt. Lisäksi ohjaaja auttaa ryhmäläisiä tavoitteiden toteutumisen arvioinnissa, ryhmäsuhteiden luomisessa ja niiden tarkastelussa sekä tehtävä- ja prosessiongelmien käsittelyssä. Ohjaajan ymmärtäessä ryhmässä tapahtuvia ilmiöitä ja osatessa soveltaa niitä ohjauksessa ryhmäläiset ovat tyytyväisempiä ohjauksen sisältöön ja ryhmän henkeen. (Rovio 2007, 182-183)

Suotuisa muutos- ja kehitysprosessi on osa ryhmän toiminnan etenemistä. Ryhmän toiminnassa tapahtuu jatkuvasti muutosta ryhmän perustehtävässä, eli syntyy tehtäväongelmia, sekä ryhmäsuhteissa, jolloin puhutaan prosessi-ongelmasta. Tehtäväongelmia tulee ratkottavaksi, jos joku ryhmän jäsenistä ei esimerkiksi hahmota käytännössä yhdessä toteutettavaa toimintaa, vaikka osaa asian teoriassa. Prosessi-ongelmat käsittelevät ryhmän ilmapiiriä. Jos ryhmän sisällä on ristiriitaa jäsenten välillä saattaa ryhmän toiminta olla uhattuna. Mikäli ristiriitatilanteita ei ratkaista ei pystytä toteuttamaan vapaasti perustehtävääkään. Ongelmien ratkominen on mahdollisuus kehittyä ja saada ryhmä toimimaan. (Rovio 2007, 174-175)

Ryhmän kehitysprosessi koostuu monista muutosprosesseista tarkoituksena edetä vaiheittain kohti ryhmän yhteistä toimintaa. Kehitysprosessin vaiheisiin kuuluu muotoutumis-, kuohunta-, normittamis- ja toteuttamisvaihe. Uuden ryhmän kokoontuessa ensimmäisen kerran on kyseessä muotoutumisvaihe, jossa ryhmäläisten välinen vuorovaikutusta testataan. Ryhmän jäsenet selvittävät ryhmän tehtävää ja toimintaan liittyviä sääntöjä sekä tilanteeseen sopivia tapoja kanssakäymiseen. Ohjaajalta odotetaan ohjausta oikeaan suuntaan, jotta ryhmässä on helppo olla. Seuraavat ryhmän tapaamiset voivat sisältää kuohuntaa, jolloin ohjattavat ja ohjaaja testaavat ryhmän vuorovaikutusta. Tässä vaiheessa saattaa ilmetä erimielisyyksiä ja ryhmän sisälle muodostuu alaryhmiä. Ryhmän kehitysprosessissa seuraavana tulee normittamisvaihe, jonka aikana ryhmän toiminta keskittyy perustehtävään ja vuorovaikutuksessa korostuu yhteenkuuluvuus. Tässä vaiheessa ryhmän ilmapiiri on vapaa. Normittamisvaiheessa tarkennetaan ryhmän yhteisiä sääntöjä sekä tavoitteita. Prosessin viimeinen vaihe ryhmän toiminnassa on toteuttamisvaihe, joka palkitsee koko ryhmän, ohjaajan ja ohjattavat. Tämä vaihe pitää sisällään perustehtävän mukaista toimintaa, vuorovaikutusta käytetään ongelmien ratkaisemiseksi, jokainen on löytänyt itselleen paikan ryhmän sisällä ja roolitus on joustavaa. (Rovio 2007, 175-176; Toivakka & Maasola 2011, 36-37)

### **2.3 Vuorovaikutus**

Vuorovaikutus pitää aina sisällään viestin, eli siinä on ihmisten välistä sanallista ja sanatonta viestintää. Vuorovaikutustilanteessa ihmiset luovat, tulkitsevat ja reagoivat viesteihin ja kaikki osapuolet ovat viestin lähettäjiä sekä vastaanottajia. Ihmisten välinen viestintä muuttuu vuorovaikutukseksi, kun toinen reagoi toisen viestiin. Oleellista on, että syntyy edelleen viestintää ja reagointi on molemminpuolista. Vuorovaikutuksen avulla välitetään asiasisältöä ja toisaalta kuvataan ihmisten välistä suhdetta sekä muokataan sitä. Viestin sisältö voi olla asiallinen tai ystävällinen jne. ja tämä muokkaa meidän käsityksiämme viestin lähettäjistä ja muokkaa samalla suhdetta tähän henkilöön. (Isotalus & Rajalahti

2017, 15-17) Vuorovaikutuksen tärkeänä osana on vastavuoroisuus, jossa kaikilla mukana olevilla on mahdollisuus vaikuttaa asioiden etenemiseen. Tätä vastavuoroisuutta voisi verrata esimerkiksi paritanssiin, jossa molemmat kommunikoivat toistensa kanssa vastavuoroisesti. (Mönkkönen 2007, 87)

Ihmisellä on tarve olla vuorovaikutuksessa toisen ihmisen kanssa ja tällaisessa kohtaamisessa oleellista on toisen kuunteleminen ja tulkitseminen. Vuorovaikutuksen toteutumiseen tarvitaan aina vähintään kaksi ihmistä ja kaiken perusta on henkilöiden läsnä oloinen vuorovaikutustilanteessa. Ihmisten väliset vuorovaikutuskontaktit syntyvät aistien avulla. Aistit muodostavat yhteyden ulkomaailmaan ja omaan kehoomme. Ihmisen mieli ja keho on yhtenäinen kokonaisuus ja vuorovaikutustilanteessa käytämme kaikkia aistejamme. Tarvitsemme kauko-, lähi- ja kehoasteja. Kaukoasteja ovat näkö-, kuulo- ja hajuaisti, lähiaisteihin kuuluu tunto- ja makuaste ja kehoasteihin kuuluu asento-, liike- ja taspainoaisti. Ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa kehonkielen lukeminen on oleellinen asia, koska tämä helpottaa kanssakäymistä. (Toivakka & Maasola 2011, 29-30)

Kaikessa ihmisten välisessä kohtaamisessa, myös liikunnanohjaamisessa, vuorovaikutustaidot ovat tärkeässä osassa. Ohjaaja ja ohjattava ovat aina vuorovaikutuksessa toistensa kanssa ja tämän vuorovaikutuksen tarkoitus on edistää oppimista ohjaustilanteessa. Ohjaajalla on tietoinen tarkoitus opettaa esimerkiksi liikuntataitoja ja vaikka ohjaamista ja oppimista voidaan tarkastella toisistaan riippumattomasti, ohjaamisen mielekkyys syntyy oppijan tarpeesta saada ja tarvita ohjausta. Hyvä vuorovaikutussuhde ohjattavaan vaikuttaa myös ohjattavan itsetuntoon. Vuorovaikutus vaikuttaa koko ohjaustilanteen sävyyn, onko se iloinen, lämmin, tiukka tai välinpitämätön. (Kalliola ym. 2010, 44-46; Varstala 2007, 125)

Vuorovaikutusosaaminen on asia, jota voi kehittää harjoittelemalla tunne- ja vuorovaikutustaitoja. Näitä ovat elämänhallintaa tukevat taidot ja niiden käyttö pohjautuu toisten kunnioitukseen ja tasa-arvoiseen asenteeseen toisia ihmisiä kohtaan sekä tunnetaidot, joita ovat omien tunteiden tunnistaminen, nimeäminen, ilmaisu ja säätely. (Heikinaro-Johansson & Klemola 2007, 141; Isotalus & Rajalahti 2017, 22-23) Vuorovaikutustapaan vaikuttavat useat asiat, kuten persoonallisuuden erityispiirteet, aiemmat kokemukset ja käsillä olevasta tilanteesta tehdyt päätelmät. Nämä päätelmät kertovat jokaisen persoonallisesta tavasta olla vuorovaikutuksessa eli millaisia asioita henkilö havaitsee, näkee, kuulee, tuntee, ajattelee ja tahtoo. Nämä kaikki asiat liittyvät ohjaajan tapaan olla läsnä ohjaustilanteessa. (Autio & Kaski 2005, 77-78)

Vuorovaikutusvalmiuksilla tarkoitetaan tietoja, taitoja ja asenteita, joiden avulla viestimme. Hyvillä vuorovaikutusvalmiuksilla voi vaikuttaa vuorovaikutustilanteiden sujumiseen ja turvallisuuteen. Työssä, jossa kohdataan erilaisia ihmisiä, on oleellista löytää jokaiselle kohdattavalle ihmiselle sopiva viestintätäytyli, jolloin voidaan vaikuttaa myös työn turvallisuuteen. Ärsyttävällä käyttäytymisellä voi joutua hankalaan tilanteeseen, eli hyvillä vuorovaikutustaidoilla pystyy ennalta ehkäisemään tilanteiden kärjistymisen vaaralliseksi. (Hjelt-Putilin 2005, 29-30) Tilanteeseen sopiva vuorovaikutus palvelee juuri sitä asiaa mitä halutaan viestiä ja on tilanteeseen sopivaa. Joskus saattaisi tuntua sopivalta sanoa asiat toiselle todella suoraan, mutta se voisi olla loukkaava eikä olisi tarkoituksenmukaista. Tilanteeseen sopiva vuorovaikutus on tehokasta ja sen tarkoitus täytyy. (Isotalus & Rajalahti 2017, 24)

Vuorovaikutustaitojen osa-alueet tieto, taito ja asenne limittyvät keskenään päällekkäin ja vaikuttavat toinen toisiinsa. Vuorovaikutuksen sisäistetty tieto vaikuttaa meidän viestintäkäyttäytymiseemme ja kehittää vuorovaikutustaitoja ja lisäksi sillä saattaa olla vaikutusta asennoitumiseen. Asiat, joista ei ole tarpeeksi tietoa saattavat saada meiltä kielteisen asenteen ja näin vaikuttaa vuorovaikutukseen. Jos asenne on myönteinen vuorovaikutuksen suhteen, tulee tarve lisätiedon hankintaan, joka saa hakeutumaan tilanteisiin, joissa vuorovaikutustaidot pääsevät kehittymään. Taitojen kehittyminen auttaa myös asenteen muuttumista positiiviseksi suhteessa vuorovaikutukseen. Vuorovaikutuksen tieto osa-alueeseen kuuluu tieto viestittävästä asiasta, kommunikaatiosta, ihmisestä ja muiden ihmisten tiedon arvostaminen. Taidot osa-alueen sisällä on sisällön ja tilanteen hahmottaminen, kielen ja sanallisen viestinnän taidot, äänellinen ilmaisu, sanaton viestintä, kuten katse, ilmeet, eleet sekä sosiaaliset taidot ja tunnetaidot. Kolmas alue on asenteet, joihin kuuluu yksilöllisyyden arvostaminen, erilaisuuden sieto, yhteistyö- ja kommunikointihalu, motivaatio, sitoutuneisuus tavoitteisiin ja vastaanottava ja kuunteleva mielenlaatu sekä palautteen antamisen ja vastaanottamisen halu. (Hjelt-Putilin 2005, 30-31)

Ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa havainnointi ja kuunteleminen ovat merkittäviä asioita ohjattavan ryhmän suhteiden ymmärtämisessä. Havainnoinnin avulla pystytään kehittämään ryhmän jäsenten keskinäisiä suhteita, kun jokainen osallistuu aktiivisesti toisia kuuntelemalla. Onnistunutta vuorovaikutusta ei synny ilman toisen kuuntelemista ja toista kuunnellessa tulee olla aidosti kiinnostunut hänen kertomasta asiasta ja antaa aikaa puhua rauhassa. Ryhmässä muiden ryhmäläisten ymmärtäminen perustuu kuuntelemiseen ja kuultuun asiaan reagoimiseen. Kuuntelemattomuus paljastuu helposti, jos henkilö ei muista mitä on sovittu tai kysyy samat asiat uudelleen. Hyvä kuuntelija havainnoi asiaa kertovan henkilön nonverbaalista viestintää sekä on lisäksi empaattinen ja ymmärtävä.

Tällainen henkilö pystyy eläytymään toisen henkilön tilanteeseen ja ymmärtää miltä toisesta tuntuu. (Toivakka & Maasola 2011, 31; Kalliola ym. 2010, 52)

### 3 Suomen Latu

Suomen Latu on liikuttamiseen ja ulkoilijoiden edunvalvontaan keskittynyt ulkoilujärjestö, johon kuuluu yli 88 000 jäsentä noin 190 paikallisyhdistyksessä. Suomen Ladun tavoitteena on edistää kaikenikäisten ulkoilua ja liikunnallista elämäntapaa ympäri vuoden ja, että kaikki löytäisivät mielekkään tavan ulkoilla ja nauttia luonnosta. Suomen Latu haluaa vaikuttaa siihen, että kaikilla Suomessa asuvilla on oikeus ulkoilla omalla tasollaan, omista lähtökohdistaan, yksin tai seurassa, omalla paikkakunnallaan – sukupuoleen, ikään, kulttuuritaustaan, terveyteen tai yhteiskunnalliseen asemaan katsomatta. Tämä näkyy Ladun toiminnassa esimerkiksi hyötyliikuntana ja liikunnallisina työtapoina. (Suomen Latu 2019)

Nykyään liikunta tapahtuu usein saleissa ja halleissa, joissa liikkumisalustat saattavat olla yksipuolisia. Monipuolisemman harjoitteen saa liikkussa vaihtelevassa maastossa. Metsä on harjoituspaikkana monipuolinen ja vaihteleva, jossa on erilaisia alustoja ja maastonmuotoja. Lenkkeilystä saa aivan erilaisen harjoitteen riippuen paikasta missä sen toteuttaa. Metsässä poluilla tehty lenkki antaa suuremman kuorman, kuin tiellä tehty lenkki. Maaston muodot vaikuttavat selkeästi kuormittavuuteen. Metsässä liikkussa joutuu käyttämään useampia lihaksia ja tasapino on kovemmalla rasituksella, kuin tasaisella liikkussa. Liikkeen vaihtelulla maastonmuotojen mukaan pidetään yllä laajoja liikeratoja kehossa. Luonto on paikkana terapeuttinen ympäristö liikkumiselle ja luonnollinen ympäristön rauha antaa tilaa omille ajatuksille. Metsässä voi rauhoittua liikkuen kevyesti tai kovalla teholla ja silti mieli saa lepoa arjen kiireistä. Usein liikkumiseen liittyy harjoitusohjelma, jota noudatetaan ja yritetään parantaa tuloksia ja tämä saa liikkujan tyytyväiseksi. Erilaisten liikkujien tasapainoisen mielen tuo omien arvojen mukaan liikkuminen, vaikka rasitus on jokaisella erilainen. (Malinen, 2019, 14-16, 18) Edellä mainitut asiat ovat tärkeitä Suomen Ladun toiminnassa, jossa arvostetaan lähiympäristöä ja luonnossa liikkumista sekä vaalitaan jokamiehenoikeuksia ja -velvollisuuksia. Kaikessa toiminnassa Suomen Latu ohjaa ulkoilijoita kokonaisvaltaisesti ympäristövastuullisiin toimintatapoihin. Ladun tarjonnassa luontoliikuntalajeina ovat esimerkiksi retkeily, retkiluistelu ja melonta. (Suomen Latu 2019)

Suomen Ladun lajivalikoimassa on monipuolisesti myös kestävyyslajeja, joilla voidaan vaikuttaa arjessa jaksamiseen. Kestävyysliikunnalla kehitetään kehon kykyä vastustaa väsymystä sekä toteuttaa mahdollisimman pitkäkestoista liikuntaa rasituksesta huolimatta. Kestävyysharjoittelulla pystytään vaikuttamaan myös muuhun jaksamiseen arjessa, työssä ja vapaa-ajalla. Hengitys- ja verenkiertoelimistö on tärkeimmässä roolissa kestävyysliikunnassa. Nämä huolehtivat, että lihakset sekä muut elimet saavat kuormituksen aikana riittävästi happea. Pitkäkestoinen liikkuminen aiheuttaa kuormitusta ja liikkujan

kuntoon nähden sopivan suuruisena annoksena lisää toimintakykyä ja terveyttä. Riittävän kevyellä rasiustasolla tehty harjoittelulla kehitetään peruskestävyyttä, joka on pohjana kovempaan harjoitteluun. (Kotiranta & Seppänen 2016, 30)

Aineenvaihdunta ja elintoimintojen muutokset ovat pääosassa liikunnan terveydellisistä vaikutuksista. Kestävyysharjoittelu on oleellisin terveyden kannalta, koska se vaikuttaa hengitys- ja verenkiertoelimistöön. Aineenvaihdunnan tehokkuuteen vaikuttaa verenkiertoelimistön kunto, joten sen pitää olla kunnossa koko kehoa ajatellen. Liikkujan suorituskyvyn paraneminen näkyy, kun liikunta on säännöllistä, jolloin sen vaikutus pääsee kumuloitumaan. Kestävyysharjoittelulla voidaan vaikuttaa painonhallintaan, kun sen myötä hiilihydraattien ja rasvan käyttö energianlähteenä muuttuu tehokkaammaksi. Tämän toteutuminen vaatii sopivalla kuormalla tehtävää tiheästi toistuvaa ja pitkäkestoista harjoittelua. (Kotiranta & Seppänen 2016, 32-33) Tällaiseen harjoitteluun Suomen Latu tarjoaa useampia lajeja, kuten hiihto, polkujuoksu ja pyöräily.

## 4 Työn tavoite ja tarkoitus

Tämän työn tavoitteena oli toteuttaa Suomen Ladulle Askelmerkkejä ohjaamiseen-oppaaseen osio liikunnanohjaamisesta. Tarkoituksena oli tuottaa selkeää tietoa liikunnanohjaamisessa tarvittavista tiedoista ja taidoista Suomen Ladun ohjaajille. Opas sisältää yleisiä ohjeita liikunnanohjaamisesta ja ohjaajan roolista, sekä antaa neuvoja ja vinkkejä ohjeiden yhdistämiseen Suomen Ladun tarjoamiin lajeihin. Tämän työn tarkoituksena oli tuottaa tietoa yleisellä tasolla ryhmän ohjaamisesta kyseiseen oppaaseen, ja Suomen Ladun lajityöryhmät suunnittelevat lajikohtaiset ohjeistukset yleisten ohjeiden ympärille. Opasta käyttävät Suomen Ladun ohjaajat, jotka ovat vapaaehtoisia ja vain osalla heistä on liikunta-alan koulutusta. Oppaasta he saavat ideoita ohjausmenetelmistä, vuorovaikutuksesta ja ryhmän ohjaamisesta.

Työn tarkoitus on koota ohjaamiseen liittyvä tieto Suomen Ladun käytettäväksi oppaassa, jonka ulkoasun ja tekstin käytön he suunnittelevat ja toteuttavat. Tämä työ siis tuottaa asiasisältöä oppaan ohjaamista käsittelevään osioon.

## 5 Oppaan toteutus

### 5.1 Yhteistyö toimeksiantajan kanssa

Tämä prosessi lähti liikkeelle kiinnostuksesta pedagogisiin taitoihin ja halusta toteuttaa konkreettinen tuotos, josta on hyötyä liikunnanohjaamisessa. Alun tämä prosessi sai Suomen Ladussa työskentelevän aikuisliikunnan suunnittelijan Hanna Okkosen kautta, jonka kautta asiat lähtivät liikkeelle. Suomen Ladulla on ollut suunnitteilla ohjaajille oma opas jo aiemmin, mutta varsinainen työ on jäänyt vielä toteuttamatta, joten heillä oli tarve saada prosessi käyntiin ja opas valmiiksi. Erilaisia liikunnanohjaamisen oppaita on olemassa paljon, mutta tässä tapauksessa oli tarpeen tehdä juuri Suomen Ladulle oma opas, jossa otetaan huomioon heidän omien lajien erityispiirteet ohjaamisessa. Lisäksi ohjaajien opas sisältää muutakin yleistä asiaa, jota ohjaajat tarvitsevat toimiessaan Suomen Ladun ohjaajina, joten juuri heille räätälöity opas puoltaa paikkaansa tässä tilanteessa. Tämän opinnäytetyön tuotos on osa Suomen Ladun Ohjaamisella lisää liikettä-opasta.

Oppaan suunnittelu lähti etenemään yhteydenotosta Suomen Latuun. Yhteyshenkilönä Suomen Ladussa oli kurssitoiminnan vastaava Sirkku Juntunen, joka oli nimetty heiltä suunnittelemaan oppaan toteutusta. Yhteyshenkilön tiedot tulivat Hanna Okkosen kautta, joka oli apuna työn aloituksessa Suomen Ladun puolesta. Sovittiin tapaaminen Sirkun ja Hannan kanssa 13.3.2019 Suomen Ladun toimistolla, jolloin suunniteltiin alustava aikataulu ja toimintasuunnitelma. Tässä vaiheessa sovittiin myös Suomen Ladun jäsenyhdistyksissä toimiville ohjaajille tehtävästä kyselytutkimuksesta, joka toteutettiin toukokuun 2019 alkuun mennessä. Lisäksi samassa tapaamisessa sovittiin alustavasti opinnäytetyönä tehtävän ohjaajanoppaan materiaalien valmistumisaikataulusta, joka olisi syksyllä 2019, marraskuun loppuun mennessä.

Opinnäytetyön pohjalla on Suomen Ladun kanssa yhteistyössä toteutettu kyselytutkimus ohjaajien tarpeista liikunnanohjaamiseen liittyviin asioihin. Suomen Latu oli aiemmin saanut ohjaajilta palautetta erilaisten koulutusten jälkeen siitä mitä he tarvitsisivat ohjaamisen tueksi, mutta kokivat, että asioita olisi hyvä tarkentaa. Kyselyä lähdettiin kokoamaan osaltaan ohjaajilta saadun palautteen perusteella sekä teoriaan nojaten. Tutkimuksessa käsiteltiin vuorovaikutustaitoja, ryhmän ohjaamista ja liikunnanohjausmenetelmiä. Tuloksissa merkittävimmin esille nousivat kommunikointi, ryhmän ohjausmenetelmät ja ohjattavien aktivointi. Nämä osiot tuloksissa olivat huomattavasti esillä vastauksissa, joten oppaaseen

otettiin näihin liittyviä teoria kokonaisuuksia sekä käytännön ohjeita ohjaajille, kun tutkimuksen tarkoitus oli antaa pohjaa tälle työlle ja saada mahdollisimman hyvin käyttäjien tarpeita vastaava tuotos.

Oppaan luonnostelu alkoi, kun teoriaa oli koottu pääkohdiltaan ja hahmottui asiat, jotka oppaassa teorian pohjalta tulisi olla. Ensimmäisen luonnoksen (Liite 1) sisältö koostuu teorian aihealueista ja niissä olevista pääkohdista, joiden avulla kehitettiin varsinaista sisältöä. Luonnos sisältää ohjeita ja faktoja, jotka auttoivat suunnittelemaan varsinaisen oppaan sisällön. Teoriassa esille nousseet pääkohdat olivat siis ensimmäisen luonnoksen asiat ja niiden pohjalta oli selkeää lähteä täydentämään oppaaseen tulevia asioita laajemmiksi kokonaisuuksiksi. Oppaan koostaminen teorian tietoon pohjaten käsitellään kappaleessa 5.1 Oppaan sisällön rakentuminen teorian pohjalta.

Oppaan ensimmäistä luonnosta ei esitetty toimeksiantajalle, koska sen tarkoitus oli koota tekijälle itselleen selkeä runko ja helpottaa toisen luonnoksen kokoamista. Toisen luonnoksen (Liite 2) sisältö on toteutettu teoriaan tutustuen ja siitä asioita kohderyhmälle sopivaan tekstimuotoon muuttaen. Toiminnallisessa opinnäytetyössä tuotoksen sisällön tulee olla kirjoitusasultaan käyttäjille sopivaa ja ymmärrettävää ja siinä huomioidaan kohderyhmän tietämys aiheesta, tuotoksen käyttötarkoitus ja sen erityisluonne. Toimeksiantajalta on hyvä pyytää palautetta luonnoksista, koska palautteesta voi saada arvokkaita ohjeita ja neuvoja oikean tuloksen saavuttamiseksi. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 129) Toinen luonnos kävi toimeksiantajalla arvioitavana ja kokonaisuutena he olivat tyytyväisiä. Luonnoksen tekstiin itsessään ei tullut muutoksia, mutta toimeksiantaja pyysi lisäksi esimerkkejä erilaisista ohjausmenetelmistä, joita ohjaajat voisivat tarpeen mukaan hyödyntää omassa työssään. Toimeksiantaja pyysi erityyppisiä ohjausmenetelmiä, joiden käytössä ei tarvitse ottaa huomioon Suomen Ladun omia lajeja.

Viimeisen version palaute toimeksiantajalta oli, että ohjaajan rooli ja vastuu tulee hyvin esille sekä ohjaustilanteisiin liittyvät vinkit ovat hyviä ja toimivia. Suomen Ladun muokkaa-man oppaan tekstimuoto ja sisältö on muotoutunut matkan varrella ja tuotettua tekstiä on muokattu toimeksiantajan tarpeisiin sopivaksi sekä jätetty jotakin asioita oppaasta myös pois. Toimeksiantaja pyysi erilaisia opetusmenetelmiä Suomen Ladun lajeihin liittymättä mutta juuri nämä ovat jääneet oppaan ulkopuolelle. Oppaasta pois jääneitä asioita on kuitenkin hyödynnetty Askelmerkit ohjaamiseen- koulutuksen suunnittelussa ja ohjaajaklubin tapaamisessa toteutetussa koulutuksessa. Oppaassa ohjaamiseen liittyvä osio on Ohjaajan ABC, joka on tekstiversiona liitteenä (Liite 4). Tässä versiossa toimeksiantaja on hyö-

dyntänyt aiemmissa oppaan versioissa olleita aiheita ja asioita omaan tarkoitukseensa sopivaksi kokonaisuudeksi. Lopullinen ulkoasu oppaalle saadaan maaliskuussa 2020, kun opas valmistuu kokonaisuutena.

Oppaan sisällön rakentumista Suomen Ladun osalta käytiin läpi niin, että alkuvaiheessa opasta näytettiin otsikkotasolla Suomen Ladun vapaaehtoisille aluetoiminnan työryhmälle ja koko toimiston henkilökunnalle, ja heiltä otettiin palautetta ja kehitysehdotuksia vastaan. Myöhemmin oppaan kirjoitusvaiheessa oppaasta on pyydetty palautetta henkilökunnalta. Muuta testaamista ei ole tehty, eikä toimeksiantajan mielestä sille ole koettu tarvetta, koska opas on ensisijaisesti tietolähde uusille ja vanhoille ohjaajille.

## **5.2 Oppaan sisällön rakentuminen teorian pohjalta**

Tässä kappaleessa käsitellään teorian pohjalta rakentunutta versiota Lopullinen teksti materiaali (Liite3), joka on toimitettu Suomen Ladulle oppaan toteutusta varten. Kaikkia asioita, jotka tässä ovat esillä ei ole toimeksiantajan tuottamassa versiossa (Liite 4), mutta halutaan nostaa esille asiat, jotka toimeksiantajalle on toimitettu teoriaan nojaten.

Ohjattavien aktivointi omaan oppimiseen toteutetaan esimerkiksi erilaisilla kysymyksillä sekä ryhmässä toimiminen auttaa myös omalta osaltaan aktiivisuutta. Vastaanottavassa työtavassa ohjaajan rooli on aktiivinen, jolloin ohjattavat eivät aktivoitu omassa oppimisessaan. (Numminen & Laakso, 2012, 70-71) Oppaan sisällön suunnittelussa aktivointiin liittyvät asiat nousivat esiin teorian pohjalta ja lisäksi myös siksi, että Suomen Ladun ohjaajille tehdyssä tutkimuksessa he itse toivoivat apua ohjattavien aktivoimiseen. Oppaassa autetaan ohjaajaa löytämään erilaisia ohjaustapoja, jotta ohjattavat saataisiin aktivoitua paremmin mukaan. Opas sisältää esimerkkejä erilaisista ohjausmenetelmistä, joita voi soveltaa erilaisissa tilanteissa, kuten parityöskentely, jossa ohjattavat itse pääsevät mukaan aktiiviseen toimintaan sen sijaan, että ohjaaja on ainoa aktiivinen ohjaustilanteessa.

Liikunnanohjauksessa tulee huomioida ryhmän ja ohjaajan sijoittuminen tilaan. Nämä kuuluvat liikunnanohjauksen ulkoisiin tekijöihin, joiden tarkoituksena on turvata ohjauksen monipuolisuus huomioiden oppilaiden ryhmittelyn ja sijoittelun tilassa sekä opettajan sijoittamisen ja opetusmuodot. (Numminen & Laakso 2012, 70, 85-86) Oppaaseen valittiin nimenaan kohta, jossa huomioidaan sijoittuminen tilassa, koska Suomen Ladun ohjaukset tapahtuvat ulkona ja se asettaa omat haasteensa esimerkiksi auringon häikäisy tai ohjaajan äänen kuuluminen kaikille.

Mosstonin ohjaustyylien spektri sisältää kattavasti erityyppiset ohjausmenetelmät. Ohjauksessa voi käyttää useampia ohjausmenetelmiä sekaisin ja näin saada mahdollisimman

monipuolinen ohjaustilanne ja oppiminen. Jokaisella eri tyyllillä on oma määritelmä opetus-  
käyttäytymiseen ja sitä vastaavaan oppimiskäyttäytymiseen sekä saavutettavissa oleviin  
tavoitteisiin. (Jaakkola & Sääkslahti 2017, 306; Numminen & Laakso 2012, 79-82, 84-85)  
Teoria osassa esitellyistä ohjausmenetelmistä on otettu esimerkkejä oppaaseen, joita oh-  
jaajat voivat hyödyntää omassa työssään. Suomen Ladun erilaisissa lajeissa ja erilaisissa  
vaiheissa olevissa ryhmissä kaikille ohjaustavoille on varmasti käyttöä ja jokainen ohjaaja  
poimii tarvitsemansa tavan omalle ryhmälleen.

Ryhmälle on tärkeää suunnitella mahdollisimman selkeät tavoitteet, jotta edistymistä ryh-  
mänä ja yksilöinä on helpompaa seurata. Selkeät tavoitteet auttavat myös ohjattavia koke-  
maan vetovoimaa ryhmän perustehtävään ja muihin ryhmäläisiin. Mitä paremmin ohjaaja  
ymmärtää ryhmän sisällä tapahtuvia ilmiöitä on ryhmäläiset sitä tyytyväisempiä ohjauk-  
seen ja ryhmän henkeen. (Rovio 2007, 182-183) Ryhmän toimintaan vaikuttaa myös ryh-  
mäkoko, joka voi myös muuttua kesken toiminnan. Ryhmän eri vaiheissa yhtenä merkittä-  
vänä asiana on uusien mukaan tulevien jäsenten huomioiminen ja heidän saamisensa  
mukaan toimintaan tuntematta olevansa ulkopuolisia. Pienemmässä ryhmässä ohjaajalla  
on parempi mahdollisuus olla vuorovaikutuksessa kaikkien ryhmäläisten kanssa. (Rovio  
2007, 173) Tavoitteet ja ryhmäkoko auttavat ohjaajaa omassa suunnittelutyössään. Kun  
on selkeät tavoitteet lyhyellä ja pitkällä tähtäimellä, on helpompi tehdä suunnitelmia ohjaa-  
miseen, jotta tavoitteet saavutetaan. Tavoitteiden asettamiseen ja ohjaamiseen yleensä  
vaikuttaa myös ryhmän koko, joten oppaaseen on oleellista saada asiaa molemmista ai-  
heista.

Vuorovaikutuksessa oleellista on aistien avulla syntyvä kontakti. Oleellisina asioina vuoro-  
vaikutuksessa on kuunteleminen ja kehonkielen lukeminen. Eri aistien avulla vuorovaiku-  
tustilanteet helpottuvat, kun ihminen saa yhtenäisen kokonaiskuvan useammilla aisteilla.  
(Toivakka & Maasola 2011, 29-30) Hyvällä vuorovaikutusosaamisella sen havainnoimi-  
sella voidaan vaikuttaa ohjattavan itsetuntoon ja itse ohjaustilanteeseen ja sen tunnel-  
maan. Oppimisen edistäminen on osa vuorovaikutuksen merkitystä ohjaustilanteessa.  
(Kalliola ym. 2010, 44-46; Varstala 2007, 125) Näitä aiheita on nostettu oppaan tekstiin  
sekä esimerkkeihin, joita ohjaajat voivat hyödyntää omassa työssään.

Vuorovaikutustaidoilla voidaan vaikuttaa myös turvallisuuteen ohjaustilanteessa. Tilantee-  
seen ja ryhmälle sopiva tapa viestiä on oleellinen, jotta vältytään turhilta konflikteilta ja kai-  
killa on turvallinen olo. Tässäkin asiassa ennaltaehkäisy on oleellista, jotta vältytään han-  
kalilta tilanteilta. (Hjelt-Putilin 2005, 29-30) Oppaassa neuvotaan rauhalliseen ohjaustilan-  
teeseen, jotta kaikilla ryhmässä on turvallinen ja miellyttävä olo.

Kommunikointi ja äänen käyttö on oleellinen osa liikunnanohjaamista etenkin ulkona, kuten Suomen Ladun ryhmissä. Tällä asialla erittäin suuri merkitys ohjattaville, jotta tietävät mitä ollaan tekemässä ja mitä ohjaaja tarkoittaa. Teoriassa vuorovaikutustaitojen eri osa-alueet ovat tieto, taito ja asenne, joihin kuuluu monia erilaisia vuorovaikutuksessa tarvittavia asioita. Taito osa-alueen yhtenä osana ovat kommunikointi eri tavoilla, kuten sanallinen viestintä ja äänen käyttö. (Hjelt-Putilin 2005, 30-31) Oppaassa muistutetaan ohjaaja huomioimaan äänen kuuluvuus kaikille ohjattaville sopivalla asettautumisella ohjattaviin nähden.

## 6 Pohdinta

### 6.1 Tavoitteiden täytyminen

Työn tavoitteena oli tuottaa selkeää tietoa liikunnanohjaamiseen Suomen Ladun ohjaajille. Oppaaseen valikoitui teorian pohjalta asiat, jotka ovat keskeisessä osassa ohjaamisessa. Opasta varten koottiin luonnoksia, joita toimeksiantaja arvioi ja antoi palautetta. Palautteen avulla muokattiin sisältöä toivottuun suuntaan ja näin saatiin lopullinen versio tekstistä, jonka toimeksiantaja hyödyntää oppaaseen omaa ulkoasu tyylilyään käyttäen. Mielestäni kokonaisuutena työn tavoitteet täyttyivät ja Suomen Latu sai tietopaketin ohjaamiseen liittyen, josta koostivat tärkeimmät asiat oppaaseen sekä pystyivät hyödyntämään muita asioita ohjaajien koulutuksissa.

Teoria osion tavoitteena oli koota ohjaamisen keskeiset asiat tiiviiseen pakettiin ja hyödyntää nämä oppaan tietopaketin suunnittelussa. Teoria osuus tässä työssä olisi varmasti voinut olla vielä kattavampi ja laajempi, mutta kaikki keskeiset asiat ohjaamiseen liittyen tulee tässäkin kokonaisuudessa esiin ja näiden kautta haluttu tavoite asiasisällön osalta saavutettiin. Alkuperäinen tavoite tuottaa asiasisältö oppaaseen, jonka Suomen Latu toteuttaa omalla ulkoasullaan, jäi toteutumatta sellaisenaan. Tuotetusta tekstistä oli valikoitu asioita ja muokattu oppaaseen sopivan muotoon ja tämän toteutti Suomen Latu yksin. Taaksepäin katsoen tässä työssä toteutettiin fakta tietoa ohjaamiseen liittyen, jota Suomen Latu hyödynsi omiin tarpeisiinsa parhaaksi katsomallaan tavalla. Tällä tavoin varmasti tärkein tavoite saavutettiin, eli ohjaajille tarpeellisen tiedon tuottaminen.

Oppaan mahdollinen testaus ennen käyttöönottoa jäi tekemättä aikataulutuksen takia sekä toimeksiantaja ei kokenut asiaa tarpeelliseksi. Testauksesta keskusteltiin mahdollisuutena, mutta käytännössä emme sitä toteuttaneet. Jos olisin saanut oppaan sisällön tehtyä nopeammalla aikataululla olisi testausta voitu suunnitella. Nyt kun materiaali valmistui vasta toimeksiantajan määrittämän aikataulun puitteissa ei testausta ehditty toteuttaa. Toimeksiantajan piti aloittaa oman osansa työstäminen heti, kun materiaali oli heillä. Eli tämä testaus tavoite ei toteutunut. Tämä tavoite olisi todennäköisesti toteutunut, jos tavoite olisi asetettu selkeästi ja aikataulutettu heti aluksi ja jos asialle olisi koettu olevan selvä tarve. Nyt kun tämä osa jäi vain mahdollisuudeksi, se jäi toteutumatta.

Kun työtä lähdettiin toteuttamaan, olisi pitänyt keskittyä suunnittelemaan testauksen aikataulutuksen valmiiksi itseni sekä toimeksiantajan osalta, jotta se olisi toteutunut. Omalta osaltani keskityin huolehtimaan oppaan sisällön valmistumisesta aikataulussa ja testaaminen jäi taka-alalle. Työn tekijänä olisi pitänyt olla aktiivisempi tämän testauksen suhteen ja sillä

tavoitin olisi tuotoksesta varmasti saanut vielä paremmin ohjaajia auttavan. Toisaalta aiemmassa tutkimuksessa nousseet asiat ovat oppaassa mukana, joten siltä osin ohjaajien tarpeisiin vastataan. Testaaminen olisi varmasti antanut palautetta ohjausmenetelmien hyödyntämiseen Suomen Ladun lajeissa, koska ohjaajat olisivat osanneet katsoa asiaa juuri heidän omalta kannaltaan. Olisiko testaamisesta ollut kuinka paljon hyötyä oppaan sisällön ja toteutuksen kannalta, siihen ei varmaa vastausta ole. Toimeksiantaja koki, että varsinaista testaus tarvetta ei ole, vaan sisältöön otti kantaa useampi Suomen Ladun henkilökunnasta ja vapaaehtoisten aluetoiminnan työryhmä.

## **6.2 Työn ja oppaan hyödynnettävyys**

Tämän opinnäytetyön tuloksena tullut materiaali tuli osaksi laajempaa opasta, joka on kaikkien Suomen Ladun ohjaajien käytettävissä ja tukena ohjaamisessa. Opas kokonaisuutena antaa ohjaajille vastauksia erilaisiin kysymyksiin ja näin auttaa heitä työssään.

Oppaan sisältö rakentui ohjaamisen perusasioiden pohjalle ja aiemman Suomen Ladun ohjaajien kyselyn vastausten ympärille. Aiemman tutkimuksen vastauksista tulleet aiheet ja asiat olivat oleellisena osana oppaan sisältöä, joten ohjaajat tulevat saamaan apua juuri niihin asioihin, joita itse toivoivat. Kyselyn aihealueet oli nostettu teorian ja Suomen Ladun aiemman ohjaajapalautteen pohjalta. Vaikka aiheet olivat osin ohjaajien itsensä toivomia, mietin silti, että oliko kaikki asiat mukana ja osasivatko ohjaajat kertoa mitä kaikkea he tarvitsevat. Todennäköisesti suurin osa asioista tuli esille tässä työssä, koska ohjaajien toiveet ja teoria kohtaavat ja samat aiheet nousevat molemmissa esille.

Tämän tuotoksen sisällön uskon olevan hyödyllinen Suomen Ladun ohjaajille, etenkin niille, joilla ei ole mitään koulutusta ohjaamiseen liittyen. Uskon, että yleisistä ohjeista ohjaamisessa sekä erilaisista ohjausmenetelmistä saa tukea omaan ohjaamiseen ja ohjaamisen suunnitteluun. Ohjaajat, joilla on koulutusta ohjaamisesta voivat ainakin kerrata asioita ja saattaa tuotoksesta löytyä jotain uusia asioita heillekin, joita voi hyödyntää. Tämän tuotoksen sisältöön tutustumisen myötä saattaisi joku ohjaajista innostua aiheesta lisää ja tällöin opas toimisi myös innostajana oman osaamisen lisäämiseen.

Ohjaamisen merkitys on suuri monilla elämän eri osa-alueilla. Monet tarvitsevat ohjaamiseen liittyviä asioita jatkuvasti toisia ihmisiä kohdatessaan työssä ja vapaa-ajalla. Teoriasta esille nousee, kuinka ohjaajuus on merkittävä asia monissa eri ammateissa ja harrastustoiminnassa. Riippumatta siitä missä tilanteessa joutuu ohjaamistaitoja käyttämään ovat peruselementit samat: itsetuntemus, yksilöiden- ja ryhmien ohjaamisen taidot, erilais-

ten ihmisten kohtaaminen, suunnittelukyky, vuorovaikutustaidot ja oman toiminnan arviointi. (Kalliola ym. 2010, 8) Jotta ohjaaminen on sujuvaa ja laadukasta tulee ohjaajan ymmärtää näitä osa-alueita ja tässäkin työssä useampi näistä on nostettu esiin. Ohjaajat, jotka tutustuvat Suomen Ladun toteuttamaan oppaaseen saavat samalla neuvoja muihinkin tilanteisiin, kuin liikunnanohjaamiseen. Toivottavasti ohjaajat huomaavat tämän yhteyden ja pystyvät hyödyntämään asioita.

Ohjaamista tarvitaan myös liikuntaan kasvattamisessa ja kasvamisessa, jonka oleellisena asiana on ihmisen toimintakyvystä ja fyysisestä kunnosta huolehtiminen. Liikuntaan kasvamisella voidaan vaikuttaa yhteiskunnallisesti työelämässä sairauspoissaoloihin ja työkyvyttömyyseläkkeiden määrään. (Laakso 2007, 19) Liikuntaryhmissä käyvät ihmiset oppivat liikunnallista elämäntapaa ja tätä kautta liikunnanohjaajilla on myös yhteiskunnallista vaikutusta. Itse pidän tätä yhtenä merkittävimmistä asioista liikunnanohjaamiseen liittyen, jotta voidaan vaikuttaa yksilöiden kautta suurempiin kokonaisuuksiin. Liikunnanohjaajat, jotka tekevät ruohonjuuritason työtä tuskin ajattelevat asiaa näin laajasti, mutta juuri heidän työnsä on se suurimman vaikutuksen antava, kun ajatellaan suurta ihmisryhmää. Yksi ohjaaja kohtaa pienen ryhmän ihmisiä, mutta kun ohjaajia on ympäri maata ja monia liikuntalajeja ohjaten, syntyy suuri vaikutus yhteiskunnallisesti.

Osittain tämän työn tuotoksena valmistunut opas tulee käyttöön Suomen Ladun ohjaajakoulutusten kautta, kun jokainen koulutuksessa käynyt saa oman oppaan. Lisäksi opas jaetaan jokaiseen jäsenyhdistykseen sekä julkaistaan Suomen Ladun nettisivuilla. Ohjaajat käyttävät opasta oman tarpeensa ja osaamisensa mukaan. Mielestäni olisi hyvä, jos ohjaajilta pyydettäisiin palautetta oppaasta julkistamisen jälkeen, jotta voitaisiin jatkossa kehittää oppaan sisältöä ohjaajien tarpeiden mukaan. Kun oppaasta on paperinen versio, on sen päivittäminen hankalampaa, kuin pelkän nettiversion muokkaus, joten tässä itse pohdin, että olisiko voinut toteuttaa vain sähköisen version, jonka ohjaajat voivat omien tarpeidensa mukaan tulostaa juuri tarvitsemansa sivun tai sivut. Jos olemassa vain sähköinen versio voi tiedottaa ohjaajia muutoksista ja pyytää heitä tulostamaan tarvittavat osat uudelleen. Pelkän sähköisen version käyttö on myös ekologinen vaihtoehto, kun ohjaaja voi itse päättää mitkä osat tarvitsee paperilla vai voisiko asiat katsoa aina netistä tarpeen mukaan.

## Lähteet

Autio, T. & Kaski, S. 2005. Liikunta tukemassa lapsen ja nuoren kasvua. Ohjaamisen taito. Edita. Helsinki.

Heikinaro-Johansson, P. & Klemola, U. 2007. Liikunnanopettajan vuorovaikutusosaaminen ja opetusmallit. Kirja: Näkökulmia liikuntapedagogiikkaan. Heikinaro-Johansson, P. Huovinen, T. (toim.) Jyväskylän yliopisto, liikuntatieteiden laitos, kirjoittajat ja WSOY.

Hjelt-Putilin, P. 2005. Turvallisuutta viestinnällä. Edita-Prima Oy. Helsinki.

Isotalus, P. & Rajalahti, H. 2017. Vuorovaikutus johtajan työssä. Talentum Media oy. Helsinki.

Jaakkola, T. & Sääkslahti, A. 2017. Liikunnanopetuksen opetustyyli. Kirja: Liikuntapedagogiikka. Jaakkola, T. Liukkonen, J. Sääkslahti, A. (toim.) PS-kustannus. Jyväskylä.

Kalliola, T. Kurki, A. Salmi, M. Tamminen-Vesterbacka, T. 2010. Matkalla ohjaajuuteen. Kirjapaja. Helsinki.

Kotiranta, K. & Seppänen, L. 2016. Kestävyysliikunta. Fitra Oy. Saarijärvi.

Laakso, L. 2007. Johdatus liikuntapedagogiikkaan ja liikuntakasvatukseen. Kirja: Näkökulmia liikuntapedagogiikkaan. Heikinaro-Johansson, P. Huovinen, T. (toim.) Jyväskylän yliopisto, liikuntatieteiden laitos, kirjoittajat ja WSOY.

Malinen, N. 2019. Metsätreeni. Karttakeskus.

Mykrä, T. & Hätönen, H. 2008. Opas opetusmenetelmistä. Edita Prima Oy. Helsinki.

Mönkkönen, K. 2007. Vuorovaikutus Dialoginen asiakastyö. Edita Prima Oy. Helsinki.

Numminen, P. & Laakso, L. 2012. Liikunnan opetusprosessin ABC. Liikuntatieteiden laitos. Jyväskylä.

Repo-Kaarento, S. 2007. Innostu ryhmästä. Miten ohjata oppivaa yhteisöä. Kansanvalistusseura. Helsinki.

Rovio, E. 2007. Ryhmä liikunnanopetuksen kohteena. Kirja:  
Näkökulmia liikuntapedagogiikkaan. Heikinaro-Johansson, P. Huovinen, T. (toim.) Jyväskylän yliopisto, liikuntatieteiden laitos, kirjoittajat ja WSOY. Jyväskylä.

Suomen Latu 2019. Me liikutamme. Luettavissa: <https://www.suomenlatu.fi/ota-yhteystta/tietoa-meista.html> Luettu: 15.12.2019

Toivakka, S. Maasola, M. 2011. Itsetunto kohdalleen! PS-Kustannus. Juva.

Varstala, V. 2007. Liikunnanopettajan toiminta eri työtavoissa. Kirja:  
Näkökulmia liikuntapedagogiikkaan. Heikinaro-Johansson, P. Huovinen, T. (toim.) Jyväskylän yliopisto, liikuntatieteiden laitos, kirjoittajat ja WSOY. Jyväskylä.

Vehviläinen, S. 2014. Ohjaustyön opas. Gaudeamus Oy. Helsinki.

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Gummerus kirjapaino Oy. Jyväskylä.

# Liitteet

## Liite 1. Luonnos 1

### Ohjausmenetelmät:

- vastaanottava työtapa => ohjaaja keskipisteenä => voidaan käyttää kun opetellaan uutta asiaa ja tarvitaan selkeät ohjeet
- omatoiminen opiskelu => oppijan rooli tärkein, ohjaaja tarkkailijana ja tukena => voidaan käyttää kun kerrataan aiemmin opittua
- yhteistoiminnallinen oppiminen => yhdistelmä edellisistä => sisältää ryhmässä toimimista, jolloin oppijat toimivat itsenäisesti tai ohjaaja toimii keskipisteenä => voidaan käyttää uuden oppimiseen sekä aiemmin opitun kertaamiseen
- ohjeiden antamisen sijaan aktivoi ryhmäläiset erilaisilla kysymyksillä opittavasta asiasta
- ryhmätehtävät => ohjattavat aktivoituvat itsekin toimimaan ohjaajan antamien neuvojen mukaan
- oppijoiden ja ohjaajan sijoittelu ohjaustilanteessa => auringonpaiste suoraan silmiin, vaikea keskittyä

### Ryhmän ohjaaminen:

- tee selkeät tavoitteet ryhmälle => etenemisen arvioiminen mahdollisimman helppoa
- ryhmän koko tärkeä => pienemmässä ryhmässä hallinta helpompaa ja ryhmän jäsenet tutustuvat nopeammin
- huomioi uudet ryhmäläiset, jotka tulevat jo olemassa olevaan ryhmään
- eritasoiset ryhmät tai useampi ohjaaja => harjoitteiden sopivuus ryhmäläisten tasolle.

### Vuorovaikutus:

- kuunteleminen on kaiken a ja o
- muista kunnioittava ja tasa-arvoinen asenne kaikkia kohtaan
- sanallinen viestintä selkeää ja äänellinen ilmaisu kaikki tavoittavaa
- erilaisuuden huomioiminen, jotta jokainen kokee olevansa tärkeä
- anna palautetta ja ole valmis ottamaan sitä

## Liite 2. Luonnos 2

### Ryhmän tavoitteet

Ryhmän ohjaaminen on helpompaa selkeillä tavoitteilla. Tavoitteet on hyvä tehdä heti alussa ryhmän aloittaessa toiminnan. Tavoitteiden tulee olla yksinkertaisia ja selkeitä, joita on helppo seurata ja toteuttaa. Vaikka Suomen Ladun ryhmien liikunta ei ole suorituskeskeistä, vaan liikunta on pääasia, on tavoitteista apua ryhmän toiminnan suunnitteluun ohjaajalle. Tavoitteiden ja välitavoitteiden asettaminen auttaa ohjaajaa etsimään juuri kyseiselle ryhmälle sopivia reittejä, harjoitteita ja miettimään lenkin pituutta. Ryhmän kanssa yhdessä tehdyt tavoitteet esimerkiksi lenkin pituudesta tai maaston haastavuudesta antaa ohjaajalle itselleen työkaluja rakentaa ryhmän ohjausta niin, että toiminta on kaikille mielekäästä ja mennään yhteistä tavoitetta kohti. Tavoitteita asetettaessa on hyvä muistaa, että mieluummin pienemmät tavoitteet, jotta kaikilla ryhmäläisillä on mahdollisuus päästä yhteisiin tavoitteisiin.

Kestävyyslajeissa tavoitteet voivat liittyä liikkumiseen käytettyyn aikaan tai matkaan ja tavoitteet asetetaan näitä tarkastelemalla. Vaihtoehtoisesti voidaan miettiä maaston haastavuutta tai helpoutta, jolla voidaan vaikuttaa liikkumisen vaativuuteen ja tehdä ryhmän tavoitteet ilman mitattavaa tavoitetta. Luontoliikunnassa, kuten melonnassa, retkeilyssä ja retkiluistelussa tavoitteiden asettamisessa voi olla erilaiset lähtökohdat kuin kestävyysliikunnassa. Luontoliikunnassa nautitaan ulkona olemisesta, joten tavoitteet eivät ole välttämättä yhtä konkreettisia. Melontaretken tavoite voi olla erilaisten luonnon asioiden havainnointi, kuten kasvit ja linnut, niiden määrä tai tietyn lajin näkeminen. Voi myös asettaa tavoitteita pidemmälle retkelle kuin aiemmin tai haluta toteuttaa retket juuri samanlaisina, koska ne ovat olleet niin hienoja ja ryhmälle sopivia.

### Ryhmän koko

Ohjaajalle ryhmän hallinta on helpompaa, jos ryhmä on pieni. Pienemmällä ryhmäkoolla voidaan vaikuttaa myös ryhmäytymiseen. Pienessä ryhmässä toisilleen tuntemattomat henkilöt tutustuvat nopeammin kuin isossa ryhmässä. Pienessä ryhmässä vuorovaikutustilanteet ovat helpompia ja osallistujien turvallisuuden tunne lisääntyy. Silloin, kun ryhmään on tulossa paljon osallistujia, on hyvä miettiä ryhmän jakamista, jotta ohjattavat saavat ohjausta tarpeen mukaan. Ryhmän koko on merkittävämpi uuden taidon opettelussa, jos useat henkilöt tarvitsevat henkilökohtaista ohjausta. Ryhmä, joka liikkuu yhdessä jo tutun lajin parissa, ei ryhmä koolla ole niin suurta merkitystä, jos kunto ja taitotaso on suunnilleen sama.

Kestävyyslajeissa, kuten hiihto, pyöräily ja polkujuoksu, on ryhmäkoolla merkitystä mahdollisten liikkujien kuntotason erojen takia. Ryhmä on hyvä jakaa pienempiin ryhmiin kuntotason mukaan, jotta jokainen pääsee liikkumaan itselleen sopivalla tasolla. Tasoryhmiä muodostaessa tulee huomioida lisäohjaajan tai ohjaajien tarve, jotta jokainen saa ohjausta tarvittaessa.

### Ryhmän ohjaaminen

Uutta taitoa opeteltaessa on hyvä käyttää ryhmässä vastaanottavaa työtapaa, jossa ohjaaja on keskeisimmässä roolissa antamassa selkeät ohjeet ja neuvot. Ohjattavat ovat tässä tilanteessa passiivisia ja kuuntelevat, kuinka toimitaan. Uuden taidon opettelua tarvitaan ainakin hiihdossa, retkimelonnassa ja frisbeegolfissa, joita on hyvä aloittaa ohjaamaan kyseisellä menetelmällä, jotta perusasiat tulevat kaikille ryhmäläisille tutuiksi.

Lajien perusasioiden hallinta antaa jatkossa mahdollisuuden toteuttaa muitakin ohjausmenetelmiä, kuten omatoiminen opiskelu, jossa ohjattavat pääsevät itsenäisesti kokeilemaan ohjaajan antamien ohjeiden mukaan erilaisia harjoitteita. Ohjaajan on tärkeää olla tavoitettavissa koko ajan, vaikka ohjattavat tekevät omatoimisia harjoitteita.

Tässä muutama esimerkki:

Sauvakävely: Pareittain tarkkaillaan käden ojennusta vartalolinjan taakse.

Perinteinen hiihto: Painonsiirto sukselta toiselle ilman sauvoja

Talviuinti: Pareittain opastetaan toisia laskeutumaan kylmään veteen. Mitä pitää muistaa?

Omatoimisen harjoittelun ja ohjaajan aktiivisen opettamisen yhdistelmä on yhteistoiminnallisen oppimisen menetelmä. Tätä on hyvä hyödyntää, kun jo opittua asiaa halutaan syventää ja oppia lisää uutta. Ohjattavia voi aktivoida mukaan omaan oppimiseen esittämällä heille lajiin liittyviä kysymyksiä, sitten kun perustiedot ja taidot ovat olemassa. Tämä herättää myös ohjattavia ottamaan itse vastuuta omasta oppimisesta.

Tässä muutama esimerkki:

Polkujuoksu: Mihin katse kannattaa suunnata metsäpoluilla juostessa?

Sauvakävely: Mihin kohti sauvan kärki osuu maassa? Mihin asti käsi ojentuu sauvalla työnnettäessä?

Lumikenkäily: Miten lumikengillä nouseaan ylämäkeä?

**NÄIHIN KAHTEN EDELLÄ OLEVAAN KOHTAAN KANNATTAISI KERÄTÄ VINKKEJÄ SUOMEN LADUN LAJITYÖRYHMILTÄ, OHJAAJILTA JA KOULUTTAJILTA. NÄMÄ OLISIVAT ERINOMAISIA VINKKEJÄ LATUSHDISTYSTEN OHJAAJILLE YLEISTEN OHJEIDEN LISÄKSI.**

Ohjaustilanteessa käytettävä tila tai alue ja sen ominaisuudet tulee ottaa huomioon. Etenkin ulkona tapahtuvassa ohjauksessa tärkeää on äänen käyttö ja sanallisen viestinnän selkeys, jotta kaikki ohjattavat kuulevat ohjeet. Tässä voi käyttää tuulensuuntaa hyväksi niin, että tuuli tulee ohjaajan selän takaa, jotta ääni kantaa ryhmäläisiä kohti paremmin. Ryhmän sijoittaminen tilaan tai alueelle niin, että kaikilla on miellyttävä olo, helpottaa keskittymistä ohjeisiin. Esimerkiksi aurin gon paisteen suunnan huomioiminen, niin ettei se paista suoraan silmiin, jotta ohjattavat pystyvät näkemään ohjaajan ja näytettävät liikkeet ja välineet.

**Vuorovaikutus**

Ihmisten väliset vuorovaikutuskontaktit syntyvät aistien avulla. Aistit muodostavat yhteyden ulkomaailmaan ja omaan kehoomme. Tarvitsemme kauko-, lähi- ja kehoasteja. Kaukoasteja ovat näkö-, kuulo- ja hajuaisti, lähiaisteihin kuuluu tunto- ja makuaisti ja kehoasteihin kuuluu asento-, liike- ja tasapainoaisti. Ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa kehonkielen lukeminen on oleellinen asia, koska tämä helpottaa kanssakäymistä ja vaikuttaa turvallisuuteen ennaltaehkäisemällä vaarallisiksi kärjistyviä tilanteita. Ohjattavan ja ohjaajan sekä koko ryhmän välinen vuorovaikutus vaikuttaa ohjaustilanteen luonteeseen ja ohjattavan itsetuntoon. Hyvä vuorovaikutussuhde parantaa ohjattavan itsetuntoa ja näin liikuntakokemuksesta tulee vielä miellyttävämpi.

Pääkohdat:

- toisen ihmisen kuunteleminen ja reagoiminen kuultuun
- kehonkielen havainnointi ja kaikkien aistien käyttäminen vuorovaikutuksessa
- ohjaustilanteen luonne rauhallinen ja miellyttävä
- ohjaajan toiminnan vaikutus ohjattavan itsetuntoon

### **Liite 3. Lopullinen teksti materiaali**

#### **Ryhmän tavoitteet**

Ryhmän ohjaaminen on helpompaa selkeillä tavoitteilla. Tavoitteet on hyvä tehdä heti alussa ryhmän aloittaessa toiminnan. Tavoitteiden tulee olla yksinkertaisia ja selkeitä, joita on helppo seurata ja toteuttaa. Vaikka Suomen Ladun ryhmien liikunta ei ole suorituskeskeistä, vaan liikunta on pääasia, on tavoitteista apua ryhmän toiminnan suunnitteluun ohjaajalle. Tavoitteiden ja välitavoitteiden asettaminen auttaa ohjaajaa etsimään juuri kyseiselle ryhmälle sopivia reittejä, harjoitteita ja miettimään lenkin pituutta. Ryhmän kanssa yhdessä tehdyt tavoitteet esimerkiksi lenkin pituudesta tai maaston haastavuudesta antaa ohjaajalle itselleen työkaluja rakentaa ryhmän ohjausta niin, että toiminta on kaikille mielekästä ja mennään yhteistä tavoitetta kohti. Tavoitteita asetettaessa on hyvä muistaa, että mieluummin pienemmät tavoitteet, jotta kaikilla ryhmäläisillä on mahdollisuus päästä yhteisiin tavoitteisiin.

Kestävyyslajeissa tavoitteet voivat liittyä liikkumiseen käytettyyn aikaan tai matkaan ja tavoitteet asetetaan näitä tarkastelemalla. Vaihtoehtoisesti voidaan miettiä maaston haastavuutta tai helpoutta, jolla voidaan vaikuttaa liikkumisen vaativuuteen ja tehdä ryhmän tavoitteet ilman mitattavaa tavoitetta. Luontoliikunnassa, kuten melonnassa, retkeilyssä ja retkiluistelussa tavoitteiden asettamisessa voi olla erilaiset lähtökohdat kuin kestävyysliikunnassa. Luontoliikunnassa nautitaan ulkona olemisesta, joten tavoitteet eivät ole välttämättä yhtä konkreettisia. Melontaretken tavoite voi olla erilaisten luonnon asioiden havainnointi, kuten kasvit ja linnut, niiden määrä tai tietyn lajin näkeminen. Voi myös asettaa tavoitteita pidemmälle retkelle kuin aiemmin tai haluta toteuttaa retket juuri samanlaisina, koska ne ovat olleet niin hienoja ja ryhmälle sopivia.

#### **Ryhmän koko**

Ohjaajalle ryhmän hallinta on helpompaa, jos ryhmä on pieni. Pienemmällä ryhmäkoolla voidaan vaikuttaa myös ryhmäytymiseen. Pienessä ryhmässä toisilleen tuntemattomat henkilöt tutustuvat nopeammin kuin isossa ryhmässä. Pienessä ryhmässä vuorovaikutustilanteet ovat helpompia ja osallistujien turvallisuuden tunne lisääntyy. Silloin, kun ryhmään on tulossa paljon osallistujia, on hyvä miettiä ryhmän jakamista, jotta ohjattavat saavat ohjausta tarpeen mukaan. Ryhmän koko on merkittävämpi uuden taidon opettelussa, jos useat henkilöt tarvitsevat henkilökohtaista ohjausta. Ryhmä, joka liikkuu yhdessä jo tutun lajin parissa, ei ryhmä koolla ole niin suurta merkitystä, jos kunto ja taitotaso on suunnilleen sama.

Kestävyyslajeissa, kuten hiihto, pyöräily ja polkujuoksu, on ryhmäkoolla merkitystä mahdollisten liikkujien kuntotason erojen takia. Ryhmä on hyvä jakaa pienempiin ryhmiin kuntotason mukaan, jotta jokainen pääsee liikkumaan itselleen sopivalla tasolla. Tasoryhmiä muodostaessa tulee huomioida lisäohjaajan tai ohjaajien tarve, jotta jokainen saa ohjausta tarvittaessa.

#### **Ryhmän ohjaaminen**

Uutta taitoa opeteltaessa on hyvä käyttää ryhmässä vastaanottavaa työtapaa, jossa ohjaaja on keskeisimmässä roolissa antamassa selkeät ohjeet ja neuvot. Ohjattavat ovat tässä tilanteessa passiivisia ja kuuntelevat, kuinka toimitaan. Uuden taidon opettelua tarvitaan ainakin hiihdossa, retkimelonnassa ja frisbeegolfissa, joita on hyvä aloittaa ohjaamaan kyseisellä menetelmällä, jotta

perusasiat tulevat kaikille ryhmäläisille tutuiksi. Tässä oppaassa esitellyistä ohjausmenetelmistä tätä ohjaustyyliä vastaa komentotyylinen ohjaaminen.

Lajien perusasioiden hallinta antaa jatkossa mahdollisuuden toteuttaa muitakin ohjausmenetelmiä, kuten omatoiminen opiskelu, jossa ohjattavat pääsevät itsenäisesti kokeilemaan ohjaajan antamien ohjeiden mukaan erilaisia harjoitteita. Ohjaajan on tärkeää olla tavoitettavissa koko ajan, vaikka ohjattavat tekevät omatoimisia harjoitteita

Tässä muutama esimerkki:

Sauvakävely: Pareittain tarkkaillaan käden ojennusta vartalolinjan taakse.

Perinteinen hiihto: Painonsiirto sukselta toiselle ilman sauvoja

Talviuinti: Pareittain opastetaan toisia laskeutumaan kylmään veteen. Mitä pitää muistaa?

Omatoimisen harjoittelun ja ohjaajan aktiivisen opettamisen yhdistelmä on yhteistoiminnallisen oppimisen menetelmä. Tätä on hyvä hyödyntää, kun jo opittua asiaa halutaan syventää ja oppia lisää uutta. Ohjattavia voi aktivoida mukaan omaan oppimiseen esittämällä heille lajiin liittyviä kysymyksiä, sitten kun perustiedot ja taidot ovat olemassa. Tämä herättää myös ohjattavia ottamaan itse vastuuta omasta oppimisesta.

Tässä muutama esimerkki:

Polkujuoksu: Mihin katse kannattaa suunnata metsäpoluilla juostessa?

Sauvakävely: Mihin kohti sauvan kärki osuu maassa? Mihin asti käsi ojentuu sauvalla työnnettäessä?

Lumikenkäily: Miten lumikengillä noustaan ylämäkeä?

Tässä oppaassa esitellyistä ohjausmenetelmistä omatoimista- ja yhteistoiminnallista ohjaustyyliä vastaa porinaryhmät, pariohjaus, ohjattu oivaltaminen ja yksilöllinen ohjelma.

Ohjaustilanteessa käytettävä tila tai alue ja sen ominaisuudet tulee ottaa huomioon. Etenkin ulkona tapahtuvassa ohjauksessa tärkeää on äänen käyttö ja sanallisen viestinnän selkeys, jotta kaikki ohjattavat kuulevat ohjeet. Tässä voi käyttää tuulensuuntaa hyväksi niin, että tuuli tulee ohjaajan selän takaa, jotta ääni kantaa ryhmäläisiä kohti paremmin. Ryhmän sijoittaminen tilaan tai alueelle niin, että kaikilla on miellyttävä olo, helpottaa keskittymistä ohjeisiin. Esimerkiksi aurin gon paisteen suunnan huomioiminen, niin ettei se paista suoraan silmiin, jotta ohjattavat pystyvät näkemään ohjaajan ja näytettävät liikkeet ja välineet.

### **Ohjausmenetelmiä:**

#### Komentotyylinen ohjaus

Komentotyyllissä ohjaaja suunnittelee ja ohjaa toimintaa. Opeteltavat asiat ohjaaja jaottelee osiin, joista hän antaa mallisuorituksen. Opeteltavaa taitoa harjoiteltaessa ohjaaja määrää tahdin, jolla

harjoitellaan ja ohjaa toimintaa koko ajan. Tässä ohjaustavassa ohjaaja antaa palautteen kaikille yhtä aikaa huomioimatta ohjattavia erikseen. Ohjattavan rooli tässä tavassa on suorittaa ohjaajan antama tehtävä mallin ja aikataulun mukaan. Komentotyyli sopii käytettäväksi tilanteissa, joissa osallistujia on paljon, tilaa vähän tai ohjaaja ei tunne ryhmää ennestään.

Menetelmän pääkohdat:

1. Ohjaaja suunnittelee opeteltavan asian
2. Ohjaaja antaa mallisuorituksen
3. Ohjaaja ohjeistaa harjoitusta
4. Ohjaaja antaa yhteisen palautteen

#### Porinaryhmät (pienryhmä tai pari)

Porinalla tarkoitetaan pienryhmässä tai parin kanssa käytävää lyhyttä muutaman minuutin keskustelua ennalta sovitusta aiheesta. Kyseisellä oppimismenetelmällä voidaan vaikuttaa ohjattavien aktivointiin mukaan oppimiseen sekä vuorovaikutukseen ja tätä kautta muihin ryhmäläisiin tutustumiseen. Muita etuja tätä tapaa käytettäessä ovat ohjaajan saama tieto ohjattavien tiedoista opittavasta aiheesta, ei vaadi erityisiä välineitä, mahdollisesti paperia ja kynää tarvittaessa, myös aremmat osallistujat pääsevät helpommin mukaan ja sopii suurillekin ryhmille käytettäväksi. Pariporinan jälkeen keskustelun avulla saatu tieto ja osaaminen voidaan siirtää käytännön harjoitteluun käytäntöön esimerkiksi pariohjauksen avulla.

Menetelmän pääkohdat:

1. Ohjaaja esittelee aiheen
2. Keskusteluille asetetaan selkeä aihe mistä keskustellaan ja sovitaan, miten keskustelun tulokset käsitellään lopuksi
3. Jaetaan ryhmät ja aloitetaan keskustelu, joka kestää 2-10 min.
4. Keskustelujen aikana ohjaaja seuraa eri ryhmien keskusteluja ja niiden etenemistä
5. Lopuksi aihetta käsitellään yhteisesti

#### Pariohjaus

Pariohjauksessa ohjaaja suunnittelee sekä käynnistää ohjauksen. Lisäksi ohjaaja seuraa parien toimintaa ja yhteistyötä sekä samalla arvioi harjoittelun etenemistä. Ohjaaja arvio parien yhteistyötä ja vuorovaikutusta ja antaa tästä palautetta, kun taas pari keskenään antaa palautetta toisilleen ohjaajan antaman tehtävän kriteereiden mukaan. Ohjattava toteuttaa parin kanssa tehtävän omaan tahtiin toisen suorittaessa ja toisen antaessa palautetta ja tämän jälkeen vaihdetaan roolit. Ohjattavilla voi olla tehtävän aikana muistilista, josta voi tarkastaa tehtävässä olevia kriteerejä ja näin helpottaa palautteen antamista. Pariharjoittelua käytetään lajeissa, joissa tarvitaan yksilöllistä palautetta taidon opettelusta ja lisäksi sillä voidaan kehittää vuorovaikutustaitoja.

Menetelmän pääkohdat:

1. Ohjaaja esittelee asian/aiheen, jota opetellaan ja tavoitteet
2. Muodostetaan parit ja tehdään muistilistat tavoitteista
3. Parit aloittavat harjoittelun kohti tavoitetta antaen palautetta toisilleen ja vaihtaen rooleja välillä
4. Ohjaaja seuraa työskentelyä ja antaa palautteen vuorovaikutuksesta

### Ohjattu oivaltaminen

Tässä ohjausmenetelmässä ohjaaja antaa ohjattaville tehtävän, johon heidän tulee etsiä ratkaisu. Menetelmässä ohjaaja määrittelee ennalta tavoitteet ja kysyy ohjattavilta kysymyksiä, joiden avulla ohjattavat oivaltaisivat itse oikean ratkaisun tehtävään. Ohjattavan tehtävänä on keksiä ja kokeilla erilaisia ratkaisumalleja löytääkseen esimerkiksi tehokkaimman tavan toteuttaa annettu tehtävä. Ohjatussa oivaltamisessa ohjattavalla ei tarvitse olla aiempaa kokemusta aiheesta ja tämän menetelmän avulla voidaan vahvistaa ohjattavan pätevyyden ja osaamisen kokemuksia.

Menetelmän pääkohdat:

1. Ohjaaja esittää kysymyksiä opeteltavasta aiheesta
2. Ohjattavat etsivät ratkaisua / oivallusta

### Yksilöllinen ohjelma

Yksilöllinen ohjelma on oppijalähtöinen ohjausmenetelmä, jossa ohjaaja määrittelee opeteltavan aiheen tai teeman ja loppu on oppijan omalla vastuulla. Oppija tekee itse päätökset koskien omaa oppimistaan ja ohjaaja tukee ja antaa tarvittaessa palautetta ja lisäksi oppija arvioi itseään. Tässä menetelmässä ei ole vertailua muihin, vaan kaikki huomio on oppijan omassa kehittämisessä ja sen edistymisessä. Yksilöllinen ohjelma on lähinnä aikuisille ohjattaville soveltuva muoto.

Menetelmän pääkohdat:

1. Ohjaaja määrittelee opittavan teeman
2. Oppija huolehtii itse omasta oppimisestaan ja harjoittelusta
3. Oppija arvioi itseään ja ohjaaja antaa palautteen tarvittaessa

## **Vuorovaikutus**

Ihmisten väliset vuorovaikutuskontaktit syntyvät aistien avulla. Aistit muodostavat yhteyden ulkomaailmaan ja omaan kehoomme. Tarvitsemme kauko-, lähi- ja kehoasteja. Kaukoasteja ovat näkö-, kuulo- ja hajuaisti, lähiaisteihin kuuluu tunto- ja makuaisti ja kehoasteihin kuuluu asento-, liike- ja tasapainoaisti. Ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa kehonkielen lukeminen on oleellinen asia, koska tämä helpottaa kanssakäymistä ja vaikuttaa turvallisuuteen ennaltaehkäisemällä vaarallisiksi kärjistyviä tilanteita. Ohjattavan ja ohjaajan sekä koko ryhmän välinen vuorovaikutus vaikuttaa ohjaustilanteen luonteeseen ja ohjattavan itsetuntoon. Hyvä vuorovaikutussuhde parantaa ohjattavan itsetuntoa ja näin liikuntakokemuksesta tulee vielä miellyttävämpi.

Käytännön ohjeita vuorovaikutustilanteisiin:

1. Kasvot ryhmään päin puhuessa => tämä on yksi osa hyviä vuorovaikutustaitoja sekä auttaa kaikkia kuulemaan mitä puhutaan
2. Katsekontakti jokaiseen kuuntelijaan ryhmätilanteessa => jokainen yhtä arvokas ja ansaitsee ohjaajan huomion
3. Rauhallinen ohjaustilanne => ohjaajan rauhallisella ja neutraalilla käyttäytymisellä voi vaikuttaa tilanteen turvallisuuteen, kun kaikilla on turvallinen ja rauhallinen olo
4. Palautteen antaminen tärkeää ohjattavien itsetunnon parantamiseksi => muista antaa kannustavaa palautetta onnistuneista suorituksista ja yrityksistä toteuttaa annettuja ohjeita
5. Kuunteleminen puolin ja toisin => keskity kuuntelemaan asiaa ja ilmaise eleillä, ilmeillä ja lyhyillä ilmaisuilla puhujalle, että kuuntelet oikeasti, esitä tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä tai toista asia lyhyesti, jotta pystyt varmistamaan, että ymmärsit asian tai kysymyksen oikein

## **Liite 4. Toimeksiantajan tekstiversio: Ohjaajan ABC**

### Ohjaajan ABC

Ohjaamisen 3 askelta 1. Selkeä aloitus 2. Ohjaaminen • Tavoite • Suunnittelu • Turvallisuus • Ilmapiiri • Havainnointi ja palaute 3. Selkeä lopetus

Selkeä aloitus Ohjaaja aloittaa tuokion selkeästi. Toivottaa kaikki tervetulleiksi, esittelee itsensä ja kertoo mitä on ohjelmassa.

Toiminnan tavoite mietitty Pohdi ennen ohjausta, mitä haluat tarjota ryhmälle ja mitä ryhmä toivoo tulevalta kerralta. Aseta näiden perusteella kerralle tavoite. Muista, että tavoitteeseen vaikuttaa aina kohderyhmä, keille tapahtumaa/kertaa järjestät. Usein Suomen Ladun toiminnassa tärkein tavoite on ulkoilun ilo ja yhdessä olo.

Voit asettaa eri ohjauskerroille ja retkille yleisen ulkoilun tuoman hyvän olon tavoitteen lisäksi muita tavoitteita. Yhden kerran tavoite voi olla esimerkiksi uusiin ulkoilureitteihin tutustuminen, toisella kerralla tavoitteena on mielen rentoutuminen ulkoilun lomassa ja kolmannella kerralla tavoite voi olla kehittyä jossakin yksittäisessä lajitaidossa. Maastopyöräilyryhmässä esimerkiksi keskityttäisiin pitkoksilla ajoon ja päiväretkellä opeteltaisiin tunnistamaan eri villiyrtejä.

### Suunnittelu

Suunnittele toiminta etukäteen. Ota suunnitelmassa huomioon kerralle asettamasi tavoite ja mieti millaisia harjoituksia pitämällä tai millaisen reitin valitsemalla voitte saavuttaa tavoitteen.

Ota suunnittelussa huomioon myös ryhmän koko, ryhmän taitotaso ja kunto, ulkoilupaikka tai reitti, käytettävissä oleva aika sekä oma kokemuksesi ohjaajana. Kaikki nämä vaikuttavat tulevaan kertaan ja tulee ottaa huomioon, jotta kerrasta tulee turvallinen ja innostava.

Suunniteltaessa toimintaa voit hahmotella aikataulun, miettiä miten aloitat kerran, mitä harjoitteita tai ohjattua ohjelmaa otat mukaan kerralle, suunnitella reitin ja miettiä miten lopetat kerran. Suunnittelemaan reittiin kannattaa aina tutustua etukäteen, jotta tunnet reitin hyvin ja ohjaaminen on turvallista.

## Turvallisuus

Ohjaajan tehtävänä on suunnitella ja toteuttaa turvallista toimintaa ja ennaltaehkäistä riskejä.

Tässä kuuden kohdan lista, joiden avulla pystyt ohjaajana ennaltaehkäisemään riskejä ja järjestämään turvallista toimintaa. Kun toimit näiden ja oman yhdistyksesi turvallisuusperiaatteiden mukaan on turvallisuusasiat hyvällä mallilla ja toiminta osallistujille turvallista, laadukasta ja houkuttelevaa.

1. Tutustu alueeseen/reittiin etukäteen.
2. Toimintaa suunnitellessa huomioi aina toiminta, ympäristö ja osallistujien ennakkotaidot/taso sekä oma kokemuksesi ohjaajana.
3. Pohdi mahdolliset riskit etukäteen ja mieti, miten ne estettäisiin (=tee riskikartoitus)
4. Tee turvallisuussuunnitelma
5. Kanna aina repussa mukana lajin ja ympäristön tarpeisiin nähden riittävää EA-pakkausta ja kertaa EA-taidot, suosittelimme kaikille ohjaajille EA1-koulutusta.
6. Muuta rohkeasti suunnitelmaa/reittiä/aikataulua jos tarpeen turvallisuuden takaamiseksi!

Suomen Ladun yhdistysten retkiin ja toimintaan (kun osallistujia alle 200) suunniteltu turvallisuussuunnitelmapohja löytyy yhdistyspalvelut -sivuilta: <https://yhdistyspalvelut.suomenlatu.fi/fi/aineistot/turvallisuus-javakuutusasiat/riskianalyysit.html>

Turvallisuussuunnitelman liitteeksi laaditaan riskikartoitus: <https://yhdistyspalvelut.suomenlatu.fi/fi/aineistot/turvallisuus-javakuutusasiat/riskianalyysit.html>

Ohjaaja laatii turvallisuussuunnitelman aina erikseen kutakin eri toimintaa/lajia/retkeä kohtaan. Esimerkiksi kun ohjaaja aloittaa ohjata polkujuoksun viikkolenkkejä hän laatii yhden turvallisuussuunnitelman koko syksyn viikkolenkeille, mutta päivittää suunnitelmaa tarvittaessa esim. jos ryhmän koko kasvaa, apuohjaaja vaihtuu tai ryhmä jatkaa toimintaa talvikaudella, jolloin riskikartoituksessa tulee ottaa huomioon liukkaan jäisen maan tuomat muutokset lajin riskeihin.

Turvallisuussuunnitelma laaditaan jotta:

- Loukkaantumisia ja onnettomuuksia sattuisi mahdollisimman vähän, kun riskit on tunnistettu etukäteen
- Ohjaajaa ja osallistujat osaavat toimia, jos jotain sattuu. Kun turvallisuussuunnitelmaa tehdessä on mietitty valmiit toimintamallit ja niistä on kerrottu myös osallistujille, on toiminta mahdollisessa onnettomuustilanteessa sujuvaa ja ripeää.
- Ohjaajalla on turvallinen ja varma tunne ohjaamiseen. Turvallisuussuunnitelma toimii myös ohjaajan todisteena turvallisesta toiminnasta ja helpottaa vakuutusasioiden ja lakiasioiden hoitamista mahdollisissa onnettomuustilanteissa.
- Toiminta on turvallista. Turvallinen toiminta parantaa toiminnan laatua, vastuullisuutta ja houkuttelevuutta.

## Ilmapiiri

Ohjaajan yksi tärkeä tehtävä on luoda ryhmään hyvä ilmapiiri, jossa kaikki osallistujat viihtyvät. Hyvä ilmapiiri on sekä iloinen ja kannustava että turvallinen. Tällainen ilmapiiri lisää sekä oppimista että ryhmän yhteisöllisyyttä.

Ohjaaja voi vaikuttaa ilmapiiriin monin eri keinoin. Tärkeää on huomioimalla kaikki osallistujat ja toivottaa erityisesti uudet lämpimästi tervetulleiksi mukaan. Myös kannustaminen ja ohjaajan oma positiivinen asenne nostavat ilmapiiriä. Ohjaajan on tärkeää käyttäytyä luottamusta herättävästi, jotta ryhmään syntyy luottamuksellinen ilmapiiri. Tärkeää on myös kuunnella osallistujia ja antaa heidän vaikuttaa toimintaan, jotta osallistujat kokevat toiminnan mielekkääksi ja omaksi.

Suomen Ladun toiminnan yksi arvo on yhteisöllisyys, jota edistää mm. se, että osallistujat tuntevat toisensa. Tutustumista voi edistää erilaisilla ryhmäytysharjoituksilla, nimileikeillä ja pari/ryhmätehtävillä. Esimerkiksi retkelle voi ottaa mukaan parikeskustelun kävelyn ohkeen: "Ota pariksi se kenet tunnet tästä ryhmästä huonoiten ja kerro hänelle suosikki retkeily muistosi/ lempi retkeilykohteet Suomesta / lempi maisemasi tms., Tai voit ottaa viikolenkin alkuun lämmittelyliikkeitä pareittain.

## Havainnointi ja palaute

Ohjaajan on tärkeää havainnoida ryhmää koko ajan niin turvallisuuden, ilmapiirin kuin uuden oppimisen kannalta. Ohjaajana tehtäväsi on reagoida havaintoihin. Esimerkiksi jos huomaat, että toiminta menee liian riskialttiiseen suuntaan, puutu toimintaan heti. Tai jos huomaat, että uusi osallistuja ei oikein pääse mukaan tunnelmaan, mene juttelemaan hänelle tai keksi lennosta jokin paritehtävä ryhmälle.

Positiivisen palautteen antaminen lisää ryhmän ilmapiiriä, parantaa onnistujan fiilistä ja voi innostaa osallistujaa jatkamaan lajin harrastamista. Yleinen tsemppaava ja innostava palaute nostattaa tunnelmaa ja sopii kaikkeen toimintaan. Jos ohjaaja haluaa opettaa jonkin lajitaidon tai ohjata kehittymään jossain ulkoilutaidossa kannattaa antaa mahdollisimman konkreettista palautetta, miettiä mikä suorituksessa oli erityisen hyvää tai oliko jotain mitä voisi korjata. Esimerkiksi maastopyöräilyssä pitkoksilla ajamisen kehittämisessä palaute voisi kuulua "loistava ja tasapainoinen ajoasento! Pyri katsomaan ajaessa vielä vähän kauemmaksi, jotta pitkoksilla pysyminen helpottuu!"

Selkeä lopetus Ohjaaja lopettaa kerran selvästi, kiittää kaikkia osallistujia ja toivottaa mukaan seuraavalle kerralle. Ohjaajan vastuu päättyy kerran/retken loppumiseen. Retki on

hyvä suunnitella niin, että se lopetetaan samaan paikkaan mistä aloitettiin. Muista pyytää palautetta ja toiveita osallistujilta, jotta osaat muokata toimintaa osallistujille mielekkääksi.