

tuomarina. Rooleja voi vaihdella, mutta vastuu ryhmästä säilyy sil-
ti ohjaajalla. Motivointiin ja osallistamiseen kannattaa kiinnittää
huomiota jo suunnitteluvaiheessa. Ohjattavien osallistaminen lisää
heidän sitoutumistaan ja motivoitumistaan toimintaan. Osallista-
minen tarkoittaa sitä, että ohjattavat eivät ole vain passiivisia toi-
minnan kohteita, jotka toteuttavat ohjaajan suunnitelmaa. Osal-
listamisen tavoitteena on, että osallistujat sitoutuvat toimintaan ja
haluavat vaikuttaa asioiden kulkuun sekä ottaa vastuun myös seu-
rauksista. Parhaiten osallisuus toteutuu niin, että ohjattavat voivat
olla mukana jo toiminnan suunnitteluvaiheessa.

Ryhmässä olevien erilaiset tarpeet tulee ottaa huomioon. Jos joku
ryhmäläisistä on esimerkiksi pyörätuolissa, käsi kipsissä tai selkä ki-
peänä, niin hänet otetaan silti toimintaan mukaan. Paras tapa var-
mistaa hänen osallistumisensa on kysyä häneltä itseltään, mihin
kaikkein hän pystyy osallistumaan tai mikä olisi hänelle mieluisin
rooli. Pahin virhe on jättää hänet automaattisesti toiminnan ul-
kopuolelle, sillä hän saattaa pystyä suorituksiin, joita ohjaaja
ei ole tullut edes ajatelleeksi.

Ohjaajan **vuorovaikutustaitojen** eri osa-alueita käsi-
tellään omassa luvussaan edellä tässä kirjassa.

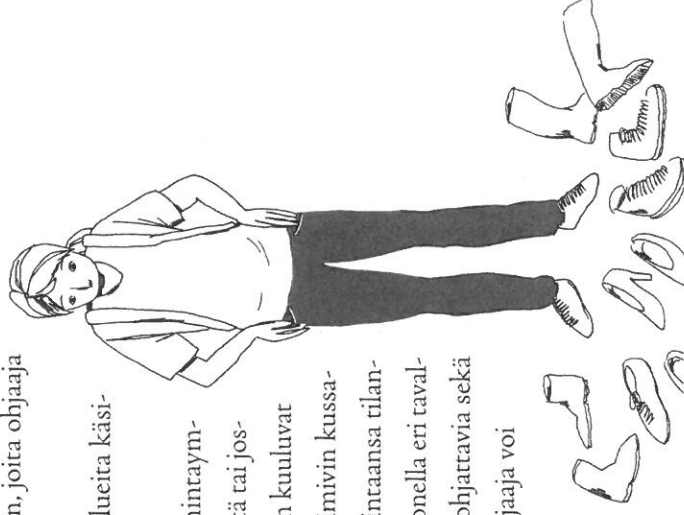
Ohjaajan **rooli** voi vaihdella riippuen toimintaym-
päristöstä, ohjattavista, ohjaustilanteen sisällöstä tai jos-
tain muusta seikasta johtuen. Ohjaajan taitoihin kuuluvat
kyky tunnistaa, millainen ohjaajan rooli on toimivien kussa-
kin tilanteessa, sekä taito muokata omaa toimintaansa tilan-
teen mukaisesti. Ohjaajan rooleja voi jaotella monella eri taval-
la. Ohjaaja voi olla **innostaja**, joka kannustaa ohjattavia sekä
tukee heitä aktiivisuuteen ja toimijuuteen. Ohjaaja voi
toimia **organisaattorina**, joka järjestää toimin-

taa ja huolehtii erilaisien asioiden käytännön järjestelyistä. Ohjaajan
rooleihin kuuluu myös **tarkkailijana** toimiminen. Tarkkailija seuraa
sivusta ja tekee havaintoja tilanteiden etenemisestä. Ajoittain ohjaaja
joutuu toimimaan **auktoriteettina**, joka asettaa rajoja ja huolehtii
siitä, että kaikki toimivat yhteisten pelisääntöjen mukaan.

Ohjaamisen prosessi

Ohjaaminen voidaan nähdä **prosessina**, jonka vaiheet ovat samat
sekä yksilö- että ryhmänohjauksessa. Ohjausprosessi ei tarkoita pel-
kästään jonkin yksittäisen ohjaustuokion valmistelua, vaan yhtä lailla
koko ohjaustoiminnan laajaa kokonaisuutta. Ohjausprosessi alkaa
aina **tavoitteen asettamisesta**, eli päätetään siitä päämäärästä, jo-
hon toiminnalla pyritään. Yksilöiden kanssa työskennellessä ta-
voitteet ovat hyvin yksilöllisiä ja lähtevät ihmisestä, hänen elämänti-
lanteestaan, toiveistaan ja tarpeistaan. Ryhmien kanssa toimitessa
tavoitteet määritellään muun muassa ryhmän koko, ikä- ja suku-
puolijakauma sekä taitotaso huomioon ottaen. Tavoitteet nousevat
myös toimintaympäristöstä. Esimerkiksi koulussa, työkeskuksessa
tai vanhaikodissa toimitessa ovat tavoitteet jo lähtökohdiltaan
keskenään hyvin erilaisia, koska näiden toimintojen perustehtävät-
kin poikkeavat toisistaan.

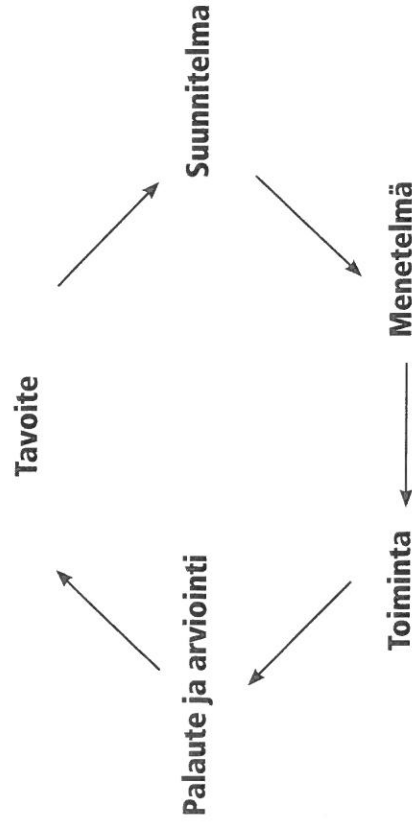
Tavoitteen määrittelyn jälkeen tehdään **suunnitelma**, jossa vasta-
taan kysymyksiin mitä, miksi, missä, milloin, kuka, kenelle ja miten. Suun-
nittelu on tärkeä vaihe, ja suunnitelma on olennainen työväline kai-
kessa ohjaustoiminnassa. Suunnitelman avulla valmistaudutaan eli
ennakoidaan ja mietitään erilaisia keinoja, joilla tavoitteet voidaan
saavuttaa. Suunnitelmaa on eritasoisia. Niitä voidaan tehdä jostain
yksittäisestä ohjaustilanteesta, tai laaditaan toimintasuunnitelmia
koko vuotta varten.



Kuva 4.2 Ohjaaja joutuu valitsemaan kuhunkin tilan-
teeseen parhaiten sopivan roolin.

Menetelmien valinta riippuu tavoitteesta, mutta myös paljon yksilöstä tai ryhmästä. Ohjaajan tulee muistaa, että menetelmä on vain väline tavoitteen saavuttamiseksi, ei itsestarkoituis. **Toteuttamisvaiheessa** toimintaa toteutetaan tehtyjen suunnitelmien perusteella. Suunnitelmia joutuu usein muokkaamaan ja tarkistamaan vielä toteuttamisvaiheessakin. Ohjaajan ammattitaitoa puolestaan on se, että muokkaamista voidaan tehdä tarpeen mukaan. Toteuttamisvaiheessa on hyvä tarkistaa, että eteneminen on ollut tavoitteiden suuntaista.

Toteuttamisvaiheen jälkeen tulevat **palautte ja arviointi**. Palautte voi kerätä erilaisilla tavoilla riippuen siitä, millaisesta ohjaus-toiminnasta on kysymys. Lisäksi ohjaajan on tärkeää tehdä itsearviointia omasta ohjaamisestaan. Tämän jälkeen ohjaaja muuttaa toimintaansa palautteen mukaan tai jatkaa hyväksi havaitsemallaan tavalla yksilön tai ryhmän kanssa.



Kuva 4.3 Ohjaamisen prosessi etenee tavoitteesta palautteeseen ja arviointiin.

Tavoitteellisuus

Yksi ohjaustoiminnan keskeinen osa on **tavoitteellisuus**. Kaikella ohjaamisella tulee olla tavoite. Tämä tarkoittaa, että toiminnalla pitää olla syy, miksi sitä tehdään (esim. jotta hiljaiset rohkaistuivat kertomaan mielipiteensä), tai suuntana asia, joka halutaan saavuttaa toiminnalla (esim. ryhmä tutustuu toisiinsa tai ryhmäläiset oppivat uuden taidon). Tavoitteen määrittely on haastavaa, ja se voi tuottaa päänvaivaa kokeneellekin ohjaajalle! Yksilöohjaukseen liittyyä tavoitteenasettelua käsitellään tarkemmin yksilöohjauksen yhteydessä.

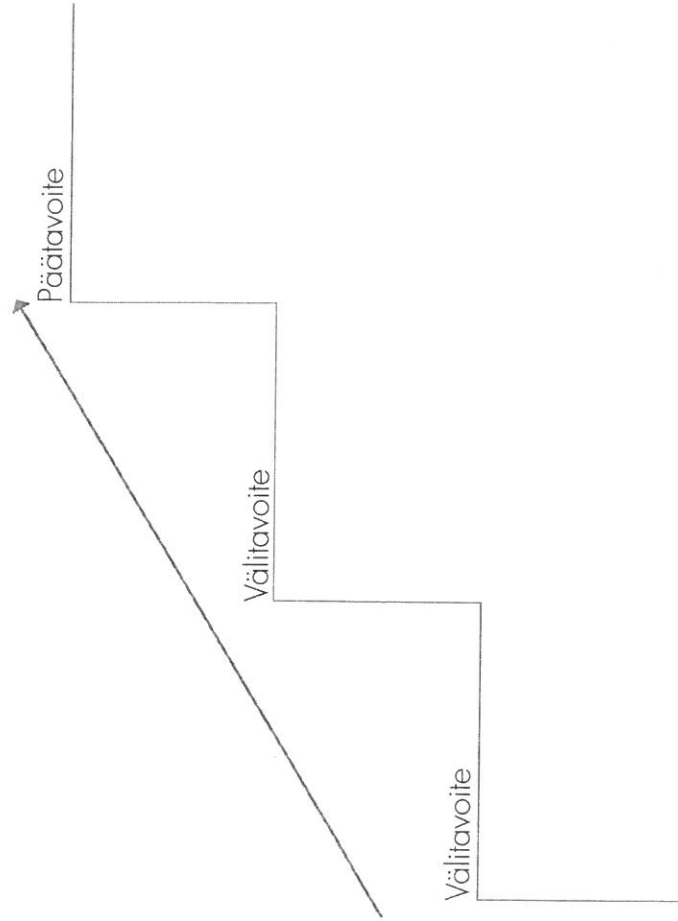
Ihmisten kanssa työskennellessään ohjaajan on hyvä pitää mielessä myös kasvatukselliset tavoitteet. Ohjaustoiminnassa tavoitteena on tukea ihmisen kasvua ja kehitystä. Silloin, kun toiminta on tarkeituhakuista ja päämäärätietoista, se voidaan katsoa kasvatukseksi. Lasten kanssa toimittaessa tämä useimmiten muistetaan ja tiedotetaan helpommin, mutta kasvatuksellisuus koskee myös nuorten, aikuisten ja vanhusten kanssa toimimista. Kasvun ja kehityksen tukeminen tapahtuu useilla eri osa-alueilla. Ihminen kehittyy fyysisesti ja motorisesti, psyykkisesti, sosiaalisesti ja kognitiivisesti.

Kasvatuksella tuetaan ihmisen kehitystä niin, ettei mikään osa-alue jää vähemmälle huomiolle tai kehityksessä jälkeen. Erilaisissa toimintaympäristöissä ja eri-ikäisten kanssa toimitaessa painotetaan eri osa-alueiden kehittymistä. Päiväkodeissa ja kouluissa kasvatusta on kokonaisvaltaista. Esimerkiksi urheiluseurat painottavat toimintansa enemmän motoristen ja sosiaalisten taitojen kehittymistä. Aikuisten ja vanhusten kanssa toimitaessa painotus on kognitiivisessa ja sosiaalisessa kehityksessä.

Toiminnan tavoitteet voidaan jakaa **pää- ja välitavoitteisiin**. Pääavoitteet voivat olla laajempia ja koskea vaikka koko tulevan vuoden toimintaa. Välitavoitteet ovat pienempiä ja ne suuntaavat

toimintaa kohti päätavoitetta. Ammattistarttiluokan päätavoitteina voisi olla, että jokaisella ryhmäläisellä on jatkosuunnitelma tehtynä ja että jokainen heistä sijoittuu tuon suunnitelman mukaiseen koulutukseen. Välitavoitteina voi silloin olla, että ryhmäläiset tutustuvat heitä kiinnostavaan koulutusalaan käytännössä ja kartoittavat eri vaihtoehtoja, jos eivät pääse ensisijaiseen koulutukseen.

Erlaisissa ohjaustilanteissa voidaan puolestaan ajatella olevan kolmenlaisia tavoitteita: **päätavoite, välitavoite ja ohjaajan oma tavoite**. Ryhmää ohjattaessa päätavoite on se, mihin koko ryhmän kanssa ollaan pyrkimässä. Se voi olla valmis näytelmä, turnaukseen osallistuminen tai konsertin järjestäminen. Välitavoitteet ovat jokaiselle ohjauskerralle erikseen mietittyjä pienempiä tavoitteita, joilla pyritään kohti päätavoitetta. Sellaisia voivat olla esimerkiksi lavas-



Kuva 4.4 Ryhmänohjauksen päätavoite jaetaan pienemmiksi välitavoitteiksi. Ne etenevät askel kerrallaan kohti päätavoitetta.

tusten valmistaminen, sääntöjen opettelu tai uuden kappaleen opiminen. Ohjaajan oma tavoite jokaiselle kerralle voi olla hyvinkin henkilökohtainen. Tavoitteena voi olla esimerkiksi jonkun tietyn ohjattavan erityinen huomioiminen, selkeämpien ohjeiden antaminen tai kovempi äänenkäyttö.

Tavoitteen tulee olla **konkreettinen** (siis sellainen, mikä on jostain todellista, ”kouriintuntuvaa”) ja ymmärrettävä. Esimerkiksi tavoite ”osallistuja oppii jotain uutta” ei ole tarpeeksi konkreettinen. Pirtää miettiä, mitä pitäisi oppia ja mitä se olisi käytännössä. Tällöin tavoitteena voisi olla ”osallistuja oppii ainakin kolme uutta soittoa tai huovuttamaan kangasta”. Uuden ryhmän alkaessa tavoitteena on usein ryhmäytyminen ja tutustuminen. Ensimmäisen kerran tavoitteena voi olla esimerkiksi, että kaikki ovat tehneet jotain jokaisen toisen ryhmäläisen kanssa. Tällöin ohjaajan tulee suunnitella ohjaus- tuokio niin, että kaikki pääsevät jossain vaiheessa tuokiota jokaisen kanssa tekemisiin. Ohjaajalla voi olla ohjauskerralle myös omia henkilökohtaisia tavoitteita. Tällainen voisi olla vaikkapa oppia kaikkien ryhmäläisten nimet tai opettaa heille uusi laulu.

Tavoitteiden valintaan vaikuttavat monet asiat. Tavoite tulee mieltä pitäen mielessä muun muassa ohjattavan ryhmän koko, ikä- ja sukupuolijakauma sekä taitotaso. Tavoitteen asettamiseen vaikuttavat usein toimintaympäristön arvot ja toimintaperiaatteet. Jokaisella kunnalla, yhdistyksellä, seurakunnalla, järjestöllä tai urheiluseuralla on omat arvonsa, joita ohjaajan tulee kunnioittaa valitessaan ohjattavalle ryhmälle tavoitetta.

Tavoitteet perustuvat usein johonkin taustalla olevaan laajempaan suunnitelmaan. Päiväkodeilla on toiminnan pohjana varhaiskasvatussuunnitelma, oppilaitoksissa toimintaa ohjaa opetussuunnitelma, ja vanhainkodeissa toimitaan hoito- ja palvelusuunnitelmaan nojaten. Ohjaajan tulee tuntea ne laajemmat tavoitteet, jotka ohjaavat oman työpaikan toimintaa. Oman työn tavoitteet tulee

johtaa näistä tavoitteista käsin. Seurakunnan kerhotoiminnan tavoitteet ovat osin erilaisia kuin vaikkapa jonkin yhdistyksen järjestämän kerhotoiminnan. Jos ohjaaja ei tunne taustayhteisön arvoja ja tavoitteita, hän voi pahimmassa tapauksessa järjestää toimintaa, joka on näiden vastaista.

Toiminnalla tulee olla siis aina tavoite, koska muuten se saattaa jäädä pelkäksi puuhastruksi ilman päämäärää. Tavoitteen perusteella suunnitellaan toiminta niin, että valitut menetelmät, keinot ja työskentelytavat **tukevat tavoitteen saavuttamista**. Ohjaajan on huomattavasti helpompi itse ohjata, kun hänellä on mielessään ”pu-nainen lanka” – se, mihin toiminnalla pyritään. Välillä voidaan harhautua sivupoluille, mutta se ei haittaa silloin, kun tavoite on selkeänä mielessä. Selkeän tavoitteen asettelun avulla ohjaaja saa vapautta toimia, koska toiminnan suunta on määritelty.

Ohjauksen tavoite ei voi olla vain, että kaikilla on kivaa, vaan ohjaajalla täytyy olla itsellään mielessä, miksi tämän ryhmän on tärkeää tehdä juuri tätä ja juuri nyt. Esimerkiksi joskus tarvitaan hauska ja mukava leikki johonkin ohjelman lomaan. Ohjaajan tulee tiedostaa, miksi on valinnut tuon leikin juuri siihen kohtaan ohjelmaa. Syynä voi olla se, että aikaa ruokailuun on vain 10 minuuttia tai että ilmapiiri ryhmässä on nuutunut ja se kaipaa piristystä. Näin leikki tukee tavoitteen saavuttamista.

Erlaiset ”temput” (kalliolaskeutuminen, melontaretki) ja väli- neet (pallot, kortit, köydet yms.) ovat vain väline saavuttaa tavoite. Ne ovat toki tärkeitä ja olennaisia ohjauksen eri kentillä. Ne eivät koskaan ole isetartkoitus, eikä tempusta saa tulla syy toiminnalle. Ohjaajalla tulee olla perustelut, miksi hän ohjaa jonkin tietyn toi- minnon. Jos perusteita ei ole, tulee miettiä, onko toiminto järkevä tai tarpeellinen kyseiseen tilanteeseen. Lähtökohtana on hyvä pitää tavoitetta ja erilaisia toimintoja sekä valita välineitä sen perusteella, miten ne tukevat tavoitteen saavuttamista.

Esimerkki välitavoitteista

Toimit ohjaajana nuorten teatteriryhmälle. Teidän tavoitteenan- ne on tuottaa koulun keväjuhliin näytelmä. Teillä on aikaa ta- vata kymmenen kertaa ennen ensi-iltaa. Ohjaajan tulee miettiä etukäteen, kuinka aikoo saavuttaa tavoitteen ryhmän kanssa, kuinka jakaa ajan niin, että se riittää, ja mitkä olisivat välitavoit- teet. Välitavoitteiden tulee suuntautua koko ajan kohti päätavoit- tetta. Tässä tapauksessa päätavoite on näytelmä ja välitavoitteet ovat jokaiselle kerralle asetettuja omia tavoitteita. Välitavoitteita voivat tässä tilanteessa olla

- 1) roolien jakaminen ja käsikirjoitukseen tutustuminen,
- 2) näytelmän läpikäyminen ja vuorosanojen opettelua,
- 3) lavasteiden teko,
- 4) puvustuksen ja maskien teko,
- 5) äänien ja valojen suunnittelu ja
- 6) viimeisellä kerralla ennen ensi-iltaa on kenraaliharjoitukset ja viimeistely.

Tällä tavalla jokaisella tapaamiskerralla on oma välitavoite, joka kuitenkin selkeästi liittyy päätavoitteen saavuttamiseen. Nuor- ret tekevät itse lavasteet, roolivaatteet ja maskit sekä suunnit- televat äänet ja valot ja näyttävät näytelmän. Tämä on kaikin puolin hyvin osallistava projekti, jossa ohjaajan rooli on pitää langat käsissä, suunnitella joka kerran välitavoite ja aikataulut- taa projekti.

Suunnitelmallisuus

Suunnitelmallisuus on ohjaustyössä hyvin keskeinen asia. Vanha sananlasku sanoo, että ”hyvin suunniteltu on puoliksi tehty”. Tämä pitää erittäin hyvin paikkansa myös ohjaustyön arjessa. Kun ohjaaja on tehnyt kunnollisen ja tarkan suunnitelman ohjaamastaan tuokio-osta, on suunnitelmaa helpompi alkaa muuttaa tilanteen sitä vaati-essa. Aikataulu pysyy huomattavasti paremmin hallinnassa silloin, kun ohjaustuokio on etukäteen suunniteltu.

Harva ohjaustilanne etenee täysin suunnitelman mukaan. Ohjaajalla on aina oltava myös varasuunnitelma tehtynä. Jos etukäteen on tiedossa, että ohjaustuokio on tarkoitus pitää syksyllä ulkona, kannattaa ohjaajan tehdä varasuunnitelma sisätiloihin sateen sattuessa. Varasuunnitelmassa kannattaa ottaa huomioon ainakin tilamuutokset, ohjattavien määrän vaihtelu, välineiden puuttuminen sekä suunnitella varaohjelmaa, jos jokin leikki tai peli ei ryhmän kanssa toimi tai jos jää ylimääräistä aikaa ohjaustuokion päätteeksi.

On hyvin tavallista, että suunnitelmaa joutuu muokkaamaan ohjaustilanteen aikanakin. Ohjaajan on kuitenkin helpompi joustaa valmiista suunnitelmasta kuin keksiä paikan päällä kokonaan uutta. Suunnitelmallisuus ei tarkoita sitä, että tilannetajua ja kykyä nopeaan reagointiin ei tarvittaisi ollenkaan. Niin kauan kuin ohjaamisen kohteina ovat ihmiset, mikä hyvänsä on mahdollista eikä kaikkeen voi millään varautua ennakolta. Ohjaajana on kuitenkin varmempi olla, kun on etukäteen miettinyt **mitä, miksi, missä, kenelle** ja **koska** aikoo ohjata.

Riskitilanne syntyy silloin, kun ohjaustilanteeseen ei ole valmistaututtu kunnolla. **Valmistautumattomuus** näkyy usein ohjaamisen varmuudessa ja kyvyssä reagoida vaihteleviin tilanteisiin ja nopeisiin muutoksiin. Ryhmä aistii helposti ohjaajan epävarmuuden ja saattaa käyttää tilannetta hyväkseen. Ohjaajalla on tärkeää olla

riittävät taustatiedot tilanteesta ja ohjattavista ennen ohjaustilanteen alkua. Ryhmän osaamista ei ole syytä aliarvioida. Kannattaa ottaa selvää, mitä esimerkiksi seitsemänvuotiaat osaavat tai millaiset ovat ohjaustuokioon tulevien ikäihmisten todelliset liikkunnalliset valmiudet.

Tyypillinen sudenkuoppa, johon ohjaaja saattaa langeta, on se, ettei hän itse osaa ohjaamansa leikin tai tehtävän sääntöjä, vaan alkaa muistella niitä ryhmän edessä. Silloin varmasti joku ryhmäläisistä ottaa ohjaajan roolin, ja pakka on sekaisin. Ohjaajan tulee pysyä ohjaajana kaikissa tilanteissa. Helposti joku ryhmäläisistä alkaa neuvoa ohjaajaa tai muuttamaan sääntöjä. Silloin ohjaajan tulee pysyä tiukkana ja pitää langat omissa käsissään.

Esimerkkinä tyypillinen tilanne, jollainen todennäköisesti tulee ohjaajan eteen: Ohjaaja olettaa vetävänsä ohjaustuokion 15 hengelle ja on suunnitellut jakavansa ryhmän kolmeen viiden hengen ryhmään. Paikalle tuleekin tuokion alkaessa kahdeksan ihmistä. Ohjaajalla menee suunnitelma uusiksi, koska ihmiset eivät mene tasan kolmeen ryhmään. Tämä on hyvin tyypillinen tilanne ja siksi ohjaustuokio on hyvä suunnitella niin, että sen voi toteuttaa, vaikka ihmisiä ole ryhmässä tasamäärää.

Seuraavassa kaavakepohja, jonka perusteella yksittäisiä ohjaustuokioita on helppo suunnitella. **Mitä tehdään** -kohtaan ohjaaja kirjaa koko ohjaustuokion tekemiset (esim. itsensä esittely, aloitusleikki, lopetusleikki). **Miksi tehdään** -kohta on erittäin tärkeä, sillä siinä kysytään samalla tavoitetta. Miksi on tärkeää tehdä juuri se toiminta juuri siinä kohdassa (esim. miksi on tärkeää esitellä itsensä ennen kuin aloittaa ohjaamisen, miksi on tärkeää kertoa pelin säännöt). **Aika**-kohtaan arvioidaan kuinka kauan aikaa mihinkin osioon menee. Aloituksen tulee olla napakka ja selkeä. Siihen ei saa käyttää monta minuuttia. **Välineet**-kohtaan ohjaaja kirjaa, mitä välineitä mihinkin tehtävään tarvitaan. Näin hän voi jo ennen tunnin alkua

varmistaa, että hänellä on kaikki tarvittavat välineet mukana. Kesken ohjaamisen hänen on myös helppo palauttaa itselleen mieleen, mitä välineitä seuraavaksi tarvitaan. **Kuka**-kohta täytetään silloin, kun ohjaajia on useita. Ennen ohjaustilanteen alkua on tärkeää tehdä selkeä työnjako, kuka ohjaa minkäkin osion.

❖ Ohjaajan muistilista

Tarkista, onko ohjaussuunnitelmassa huomioitu:

- taustatiedot ohjattavista
- tavoite mietitty ja kirjattu
- menetelmät valittu
- käytettävissä oleva aika arvioitu
- välineet valittu
- työnjako ohjaajien kesken tehty
- ohjaussuunnitelma tehty
- varasuunnitelma tehty
- turvallisuuskysymykset huomioitu

Yksittäisen ohjaustuokion suunnittelu

Suunnitellessasi **yksittäistä ohjaustuokiota** jollekin ryhmälle on tärkeää ottaa huomioon seuraavat asiat:

1) Alkukartoitus

Ensimmäisenä kannattaa miettiä, missä ohjaustuokion aikoo pitää. Tapahuoko se ulkona vai sisällä? Tarvitseeko tilaa varata etukäteen?

Tilaan on hyvä tutustua ensin itse, jotta osaa ottaa tilan mahdollisuudet ja rajoitukset huomioon jo suunnitteluvaiheessa. Saattaa olla, että tilassa on vaarallisia kulumia tai sähköjohtoja maassa niin, ettei

MITÄ TEHDÄÄN?				
MIKSI TEHDÄÄN?				
AIKA				
VÄLINEET				
KUKA?				

OHJAUSSUUNNITELMA
Nimi ja ryhmä:
Aika ja paikka:
Tavoite: