

OIVA -ohjaajakoulutuksen ulkoinen arviointi

Ohjaajakoulutettavien kokemukset koulutuskokonaisuuden toimivuudesta

Hämeenlinna
kevät 2010

Antti Pelto-Huikko



Sosiaalikehitys Oy

SISÄLLYSLUETTELO

1	OIVA -vuorovaikutusmalli lyhyesti.....	1
2	OIVA -ohjaajakoulutuksen arviointi	2
2.1	Arvioinnin tavoite	2
2.2	Arvioinnissa käytetyt menetelmät ja aineistot.....	2
3	Arvioinnin tulokset	3
3.1	Kokemus koulutuskokonaisuudesta: kvantitatiivinen arvio	3
3.2	Koulutuskokonaisuuden alku: tarve ja tavoite	4
3.3	Materiaalit, aineistot ja laitteet	6
3.4	Lähipäivät.....	7
3.5	Ryhmän toimivuus	9
3.6	OIVA -vuorovaikutusmallin ohjaaminen omassa yksikössä.....	10
4	Arvioinnin tulosten yhteenveto ja kehittämissuhteet	11

Liite 1. Kyselylomake OIVA -ohjaajakoulutukseen osallistuneille

1 OIVA -vuorovaikutusmalli lyhyesti

OIVA -vuorovaikutusmalli kehitettiin Kehitysvammaliiton Tikoteekissa vuosina 2005–2008 Raha-automaattiyhdistyksen rahoituksella osana OIVA – Osallisuuden vuorovaikutusaloitteilla -hanketta. OIVA -vuorovaikutusmalli on vaikeimmin puhevammaisille ihmisille sekä näitä tukeville työntekijöille kehitetty vuorovaikutusta vahvistava työskentelymalli. Tavoitteena on, että työntekijä (lähi-ihminen) mahdollistaa puhevammaisen ihmisen tasa-arvoisen osallistumisen vuorovaikutukseen. (Vuoti et al. 2009¹)

OIVA -vuorovaikutusmalli on kohdennettu työyhteisöille, jotka tarjoavat palveluita vaikeimmin puhevammaisille ihmisille ja jotka haluavat tutkia ja kehittyä yhteisönsä kommunikoinnissa. Koulutuskokonaisuus on maksullinen ja siihen osallistuvat työntekijät sitoutuvat vuoden kestäväan koulutukseen, jossa yhdessä ohjaajan kanssa etsitään tapoja ja menetelmiä vuorovaikutuksen vahvistamiseksi.

OIVA- vuorovaikutusmallin ydinajatuksen muodostaa viisi vuorovaikutusta vahvistavaa elementtiä, josta käytetään lyhennettä ”LOVIT”. LOVIT -ajattelu perustuu näkemykseen siitä, että vuorovaikutus vahvistuu, kun osaava kumppani

- On tilanteessa vastavuoroisesti **L**äsnä
- **O**dottaa ja antaa tilaa vuorovaikutuskumppaninsa aloitteille
- **V**astaa hänen kommunikointiinsa
- Mukauttaa **I**lmaisuaan hänen kommunikointitarpeitaan vastaavaksi
- **T**arkistaa yhteisymmärryksen.

OIVA -vuorovaikutusmalliin liittyy vahvasti videon kautta tapahtuva oman vuorovaikutustoiminnan tarkastelu ja havainnointi. Havainnoimalla omaa vuorovaikutustoimintaa ja oppimalla siitä tullaan yhä osaavammiksi kumppaneiksi yhteisöjen puhevammaisille jäsenille. OIVA -ohjaajakoulutuksessa opiskelija saa valmiudet ohjata OIVA -vuorovaikutusmallin mukaista työskentelyä. OIVA -ohjaajakoulutuksessa hyödynnetään työvälineitä ja ohjausmenetelmiä, jotka suuntaavat huomion nimenomaan vuorovaikutukseen, jäsentävät työskentelyä siten, että koulu-

¹ Vuoti, K., Burakoff, K. & K. Martikainen (2009). Jokainen hetki on mahdollisuus. Tutkimus OIVA-hankkeen yhteisöllisen työskentelytavan vaikutuksista. Kehitysvammaliitto ry.

tus etenee haluttuun tavoitteeseen ja helpottavat vuorovaikutusta edistävien tavoitteiden asettamista. OIVA -ohjaajakoulutus sisältää sekä lähiopetuspäiviä ja käytännön harjoittelua. Käytännön harjoittelunaan opiskelija ohjaa OIVA -vuorovaikutusmallin omassa yksikössään mallin toimintaperiaatteiden mukaan. Ohjaajakoulutus on kokonaisprosessi, jossa jokaisella osa-alueella on selkeä merkitys ja tavoite oppimisprosessissa. Kuitenkin yksi tärkeimmistä osa-alueista ovat lähipäivät, joiden aikana toteutettavan työnohjauksen tavoitteena on löytää koulutettavien omat vahvuudet ja tuoda niiden kautta onnistumisen kokemuksia ja oppia yhteisöjen ohjaamiseen.

2 OIVA -ohjaajakoulutuksen arviointi

2.1 Arvioinnin tavoite

OIVA -ohjaajakoulutuksen ulkoisen arvioinnin tavoitteena oli tuottaa koulutettavien kokemuksiin perustuvaa tietoa koulutusmallin toimivuudesta, jotta tulevaisuuden OIVA -ohjaajakoulutuksia voitaisiin toteuttaa entistä tehokkaammin ja tuloksekkaammin. Arvioinnin kohteena olivat koulutuspilottiin liittyvät käytännön osa-alueet, kuten koulutuksen käynnistysvaihe, koulutuksessa käytettävät aineistot ja materiaalit, lähipäivien (koulutuspäivien) toteutuminen, videon merkitys ja hyödyntäminen yksittäisenä koulutusvälineenä sekä lähipäivien välisenä aikana toteutettavien käytännön harjoittelun tukeminen OIVA -ohjaajien ja materiaalien osalta. Lisäksi arvioitiin mm. ohjaajakoulutukseen osallistuneiden lähtökohtia ja heidän omien taustaorganisaatioiden tukea prosessille sekä ohjaajakoulutuksen sisältöjä ja toimintatapoja suhteessa koulutukselle asetettuihin tavoitteisiin.

2.2 Arvioinnissa käytetyt menetelmät ja aineistot

OIVA -ohjaajakoulutuksen arvioinnissa kerättiin seuraavanlaisia aineistoja:

- 1) Aluksi toteutettiin kaikille kuudelle ohjaajakoulutettavalle sähköinen kysely koulutuksen toteutustavoista, sisällöistä, ryhmän toimivuudesta ja mm. videoinnin merkityksestä (Liite 1). Kysely toteutettiin helmi-maaliskuussa 2010. Kysely sisälsi ennen kaikkea laadullisia arviointikysymyksiä, mutta myös määrällisesti toimintaa arvottavia osa-alueita.
- 2) Kyselyn tuottaman aineiston jälkeen toteutettiin osallistujille tarkentavat puhelinhaastattelut maaliskuussa 2010. Puhelinhaastattelujen tarkoituksena oli avata tarkemmin kyselyssä esiinnoitettuja kohtia ja osaltaan tuottaa kattavampaa aineistoa arviointiraportin ja kehittämisehdotusten kirjoittamiseen.

- 3) Kyselyn ja puhelinhaastatteluiden jälkeen toteutettiin vielä ohjaajakoulutukseen osallistuneille yhteinen ryhmähaastattelu osana OIVA -ohjaajakoulutuksen lähipäivää huhtikuussa 2010. Ryhmähaastattelun runkona toimi kyselyn ja puhelinhaastattelun tuottama aineisto, joka jossittain analysoituna nostettiin keskusteluun. Näin ollen ryhmäläisillä oli vielä mahdollisuutta ottaa yhdessä kantaa alustaviin tuloksiin ja joko kyseenalaistaa tai vahvistaa arvioinnin esiin nostamia näkemyksiä.
- 4) Koulutettavien lisäksi toteutettiin puhelinhaastattelu hankkeen projektipäällikölle huhtikuussa 2010. Tällä puhelinhaastattelulla haettiin toiminnan toteuttamisesta vastaavan tahon näkemyksiä siitä, miten projektin vastuhenkilö ja kouluttajat olivat kokeneet hankkeen ja koulutuksen eri osa-alueet.

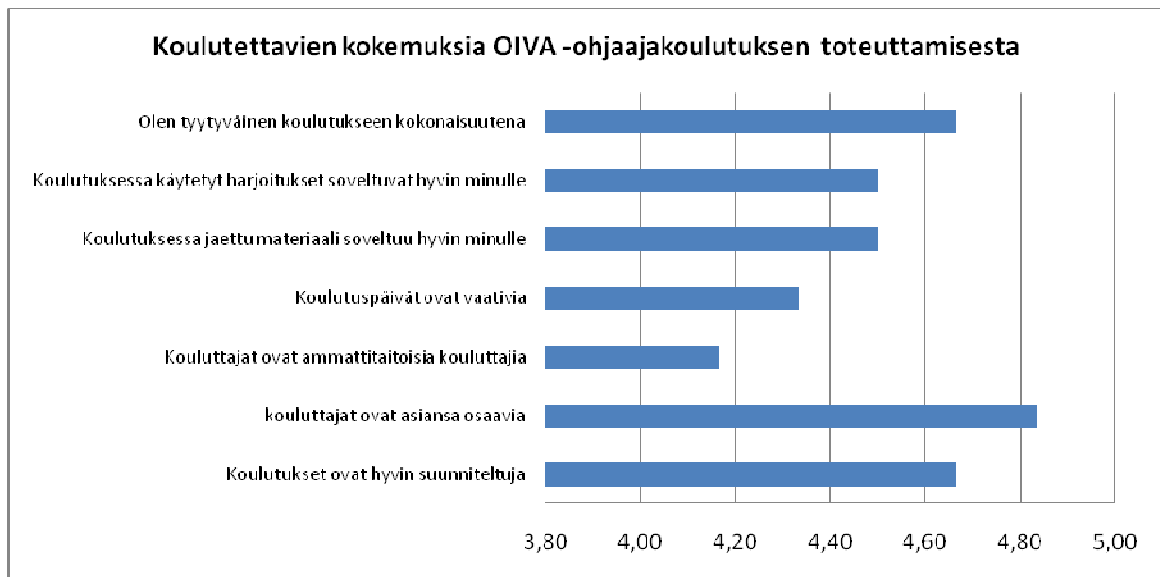
Yllä esitetyn aineistonkeruun kautta saatiin sekä koulutettavien mutta myös toteuttajatahon näkemyksen aiheeseen ja voitiin peilata näiden eri toimijoiden näkökulmia ohjaajakoulutuksen kehittämiseen. Kerätty aineisto analysoitiin laadullisten analysointimenetelmien kautta ja raportoiitiin tiiviisti. Tällä raportilla pyritään tuottamaan kokonaiskuva koulutuksen toteutumisesta ja ennen kaikkea antamaan kehittämissuhteita tulevaa varten.

3 Arvioinnin tulokset

Seuraavissa kappaleissa on käyty läpi arvioinnin tulokset. Tulokset perustuvat koulutettavilta ja kouluttajalta saatuihin kokemuksiin. Käsiteltävät osa-alueet ovat koulutuskokonaisuuden alkuvaihe, johon liittyvät toiminnan tarve ja tavoite siihen vastaamiseksi, käytetyt materiaalit, aineistot ja laitteet, lähipäivien toteutuminen, ryhmän toimivuus lähipäivien ja niiden välisenä aikana sekä lähipäivien välisenä aikana toteutettavat oma käytännön harjoittelu omissa yksiköissä.

3.1 Kokemus koulutuskokonaisuudesta: kvantitatiivinen arvio

OIVA -ohjaajakoulutukseen osallistuneille toteutetussa sähköisessä kyselyssä pyydettiin vastaajia arvottamaan koulutuskokonaisuuden eri osa-alueita määrällisesti siten, että numero yksi tarkoitti "täysin eri mieltä" ja numero viisi tarkoitti "täysin samaa mieltä". Kyselyn tulokset on esitetty seuraavalla sivulla olevassa kuviossa 1.



Kuvio 1. Koulutettavien määrälliset arviot OIVA -ohjaajakoulutuksen onnistumisesta eri osa-alueiden näkökulmasta.

Vastaajien määrä oli hyvin pieni (n=6), mutta myös vastausten hajonta oli hyvin vähäistä. Yksi vastaajista antoi yhteen kysymykseen arvosanaksi kolme, kun kaikkiin muihin kysymyksiin arvosanaksi tuli joko neljä tai viisi. Tämä osaltaan kuvastaa sitä, koulutettavat ovat erittäin tyytyväisiä OIVA -ohjaajakoulutukseen.

E erityisen positiivisesti koettiin kouluttajien osaaminen koulutettavaan asiaan nähden. Heidän ammattitaitoaan ja tietämystään keuhuttiin myös haastatteluissa. Mielenkiintoista on se, että vaikka kouluttajien substanssiosaaminen oli erittäin kiiteltävää, niin heidän koulutustaitojaan eri arvoitettu ihan yhtä korkealle. Silti arvosanaa 4.18 (maksimi 5.00) koulutusosaamisesta voidaan pitää hyvänä tuloksena. Muutenkin erot vastausten välillä ovat hyvin marginaalisia. Seuraavissa kappaleissa taulukossa määrällisesti arvoitettuja osa-alueita on avattu tarkemmin kyselyssä ja haastatteluissa esiinnoisseiden näkemysten ja kokemusten perusteella.

3.2 Koulutuskokonaisuuden alku: tarve ja tavoite

OIVA -koulutuskokonaisuus käynnistyi toukokuussa 2009. Tämä ensimmäinen pilotoitava koulutus oli vuoden mittainen ja siihen osallistui alussa seitsemän koulutettavaa. Näistä kuitenkin yksi lopetti koulutuksen kesken jo alkuvaiheessa, joten lopulta koulutuksen kävi läpi kuusi henkilöä.

Koulutuskokonaisuuteen lähtemisen perusteluina oli lähes kaikilla halu oppia ja kehittyä omassa kommunikointitaidoissaan. Osalla koulutettavista oli myös aiempaa koulutustaustaa puhe- ja kommunikointikeinoista, joten tällainen uudenlainen koulutus herätti vahvaa kiinnostusta heissä.

Muutamalle tieto uudesta videopohjaisesta oppimismenetelmästä oli avainasemassa koulutukseen hakeuduttaessa.

Koulutettavien osalta koulutuksen alkuvaihe koettiin melko raskaana. Syitä tähän oli mm. siinä, että ei oikein tarkkaan tiedetty, että millaista koulutus tulisi olemaan ja millaisia vastuita koulutettaville tulisi seuraavan vuoden ajalle. Koulutusta tulitaisiin kuitenkin toteuttamaan oman työn ohella, joten myös oma jaksaminen oli huolen aiheena. Alussa informaatiotulva oli osallistujien näkökulmasta niin suuri, että meni paljon aikaa, että kokonaisuus hahmottui tarvittavalla tavalla.

Tarve – eli miksi tällaista koulutusta toteutetaan – oli kaikilla osallistujilla hyvin tiedossa. Vaikeasti puhevammaisten ihmisten auttaminen ja siihen liittyen uusien menetelmien tarve koettiin vahvana. Tärkeä viesti kaikilta osallistujilta oli, että OIVA -vuorovaikutusmalli on toimiva konsepti ja sen avulla kyetään vastaamaan tähän tarpeeseen. Tämän kautta saadaan koulutettua toimijoita, jotka hallitsevat vuorovaikutustaitojen opettamisen eri yhteisöjen toimijoille.

Osallistujien näkemykset OIVA -ohjaajakoulutuksen tavoitteista vaihtelivat. Kuuden erilaisen vastauksen pohjalta koetut tavoitteet voidaan tiivistää seuraavilla tavoilla:

- Oppia itse OIVA -vuorovaikutusmalli ja levittää sitä työyhteisössä
- Vahvistaa vuorovaikutustaitoja mm. video-ohjauksen avulla
- LOVIT -elementtien mukaan lisätä lähi-ihmisten ja puhevammaisten henkilöiden vuorovaikutusta siten, että puhevammaisen saa äänensä kuuluviin

Vastaavalla tavalla koulutukseen osallistuvat kokivat, että OIVA -koulutuskokonaisuuden tavoite on saavutettu kun

- OIVA -vuorovaikutusmalli on ymmärretty ja sisäistetty
- Ohjattava ryhmä alkaa toimia itsenäisesti vuorovaikutusmallin oppien mukaan
- Kohderyhmä saa vuorovaikutusmallin oppien mukaisesti äänensä kuuluviin

Yhteenvetona voidaan todeta, että alun informaatiotulvasta ja lievästä hämmennyksestä selvittiin ja koulutuskokonaisuus pääsi vauhtiin. Tällainen alkuhämmennys on hyvin ymmärrettävää ja sen voidaan katsoa kuuluvan jokaiseen uuteen asiaan, johon työntekijä laitetaan osallistumaan. Voisi myös ajatella niin, että alkuhämmennys on yksi tapa yksilölle valmistautua uuteen prosessiin. Alkuhämmennyksen aikana ihminen käy läpi monia prosessin kannalta tärkeitä asioita, kuten miksi

olen täällä, mitä minulta edellytetään ja mitä kaikkea minun pitäisi oppia ja sisäistää. Luonnollisesti alkuhämmennystä voidaan helpottaa monella tavalla toteuttajien puolelta, kuten myös OIVA -ohjaajakoulutuksessakin tehtiin. Alkutilannetta koettiin helpottaneen suuresti kouluttajien ymmärrys siitä, että alkuvaihe voi olla haastava. Lisäksi kouluttajien rauhallinen ja perusteellinen vastaus moniin mieltä askarruttaneisiin kysymyksiin lisäsi luottamusta tulevaan. Myös alkuhämmennyksen kokemus kollektiivisesti muiden koulutettavien kanssa rahoitti yksilöitä ja loi ajatusta, jota yksi koulutettava kuvasi sanomalla:

”Ei nuo muutkaan vielä tästä enempää tiedä, joten ei minunkaan tarvitse”.

Tulevia koulutuksia silmällä pitäen voisi olla hyvä, että koulutuksen alussa olisi yhden päivän sijaan kahden päivän mittainen lähipäiväkokonaisuus. Tällöin varmistettaisiin se, että olisi riittävästi aikaa käsitellä alun hämmennystä kollektiivisesti muiden koulutettavien kanssa ja samalla käydä yhdessä läpi tulevaa koulutuskokonaisuutta. Lisäksi tällaisen kaksipäiväisen alkupaketin voisi järjestää niin, että illalla olisi jotain vapaamuotoisempaa yhdessäoloa, joka lisäisi ryhmän yhteenkuuluvuuden tunnetta ja samalla loisi pohjaa tulevien lähipäivien yhteistyöhön.

3.3 Materiaalit, aineistot ja laitteet

OIVA -ohjaajakoulutukseen liittyvä materiaali- ja aineistopaketti koettiin koulutettavien keskuudessa erittäin hyvänä. Materiaalipaketti sisälsi itse koulutukseen ja vuorovaikutuksen oppimiseen liittyvää seikkaperäistä materiaalia, haastatteluihin liittyvää materiaalia, erilaiset oman yksikön toiminnassa (kuvaaminen) käytettävät lupalomakkeet ja näihin liittyvät ohjeistukset sekä koulutuksen seurantaan ja oppimiseen liittyvät matkapäiväkirjat.

Koulutukseen liittyvät materiaalit saivat paljon kiitosta. Niitä pidettiin selkeinä ja toimivina sekä oppimisen kannalta hyödyllisinä. Haastattelumateriaalit koettiin myös toimivina, mutta osa kysymyksistä koettiin vaikeiksi. Näin ollen osa kysymyksistä muutettiin paremmin omaan ilmaisuun ja ymmärrykseen sopiviksi. Lupalomakkeet oli kohdennettu puhevammaisen henkilön huoltajien, omaisten tai edunvalvojien täytettäväksi, joilla saatiin lupa kuvata ko. henkilöä vuorovaikutustilanteissa. Lupalomakkeet olivat toimivia eikä näiden osalta lupa jäänyt koskaan saamatta. Toisaalta, koulutettavat myös totesivat, että lupaa ei edes yritetty kysyä sellaisten puhevammaisten läheisiltä, joiden tiedettiin suhtautuvan epäilevästi tällaiseen koulutustoimintaan. Matkapäiväkirjat todettiin etenkin alussa tarpeellisiksi, koska niiden kautta pystyi jäsennetyksi purkamaan tuntojaan ja kokemuksiaan käytännön harjoittelusta. Matkapäiväkirjojen osalta haasteena koettiin kuitenkin niiden toisto, eli samoja asioita pyöriteltiin vastaajien näkökulmasta liikaa. Eräs koulutettava kuvasi matkapäiväkirjojen täyttämistä seuraavalla tavalla:

”Periaatteessa hyvä tapa koota ajatuksiaan, mutta kun samat kysymykset pyörivät niin välillä oli vaikea keksiä mitään uutta niihin vastaamiseksi”.

Eniten valmiista aineistopaketeista kritiikkiä sai oman työyhteisön kanssa tehtävän käytännön harjoittelun aikataulus- ja ajankäyttösuunnitelma. Suunnitelman todettiin lähes kaikkien osallistujien mukaan olevan liian optimistinen. Todellisuudessa aikaa eri toimintojen toteuttamiseksi oli mennyt huomattavasti enemmän. Tämän koettiin vaikeuttaneen oman arkityön aikatauluttamista. Koska aikataulut eivät toteutuneet ajatellulla tavalla, oli ainoa ratkaisu tehdä kirjallisia töitä ja katsoa vuorovaikutustilanteita videolta kotona vapaa-ajalla. Jokainen koulutettava sai kuitenkin sovittua esimiehensä kanssa, että vapaa-ajalla tehdyt OIVA -ohjaajakoulutukseen liittyvän työn voi pitää myöhemmin ylimääräisenä vapaana.

Tekninen laitteisto on OIVA -ohjaajakoulutukseen liittyvässä vuorovaikutustoiminnan videoinnissa keskeisessä osassa. Teknisellä laitteistolla tarkoitetaan lähinnä videokameroita, joilla vuorovaikutustilanteet kuvataan ja tietokoneita tai dvd -laitteita, joilla kuvattua materiaalia näytetään OIVA -vuorovaikutusmalliin osallistuvalla ryhmällä. Laitteistohaasteet liittyvät siihen, että lähes jokaisessa yksikössä oli hieman erilaiset kamerat ja katselulaitteet. Käytännössä tämä tarkoitti sitä, että koulutettavilla oli ongelmia kuvattun videon siirtämisessä joko eri laitteiden tai eri tallennusformaattien välillä. Nämä ovat toki asioita, joihin voi olettaa törmäävänsä yhden tai kaksi kertaa, ennen kuin käytettävät laitteet tulevat tutuiksi. Kyse on tietenkin oppimisesta, jonka jokainen laitepari vaatii. Kun käyttöä harjoittelee muutaman kerran, niin homman pitäisi sujua. Kokonaisuutena hyvin toimivassa koulutuksessa tämä kuitenkin oli yksi eniten kysymyksiä herättänyt käytännön osa-alue.

Haasteista huolimatta videon merkitystä koulutuksen toteuttamisessa ei kuitenkaan voi liiaksi korostaa. Monen vastaajan mielestä videon hyödyntäminen loi pohjan koko vuorovaikutusmallin opiskelulle. Videon tärkeys perustuu sen paljastavuuteen. Kaikki eleet ja ilmeet näkyvät ja kuuluvat, eikä niitä voi peittää. Videon hyödyntämisen haasteena koettiin omien ongelmakohtien yksilöiminen muiden koulutettavien pohdittavaksi koulutuksen lähipäivissä. Tai mikäli ne löydettiin ja yksilöitiin, oli niitä vastaajien mielestä hankala pukea sanoiksi.

3.4 Lähipäivät

Koulutuskokonaisuuden ydin muodostui lähipäivistä, joita oli koulutuksen aikana kahdeksan kappaletta. Lähipäivät toteutettiin Helsingissä, Kehitysvammaliiton tiloissa. Lähipäivät toimivat tulevien OIVA -ohjaajien koulutuspäivinä. Niiden aikana opeteltiin Kehitysvammaliiton kouluttajien

kanssa uusia OIVA -ohjaajakokonaisuuteen liittyviä, vuorovaikutusta tukevia osa-alueita. Tavoitteena on saada koulutettaville joka kerta uutta sisältöä ja mallia, jota he voivat lähteä viemään eteenpäin oman ryhmän kanssa omassa työyhteisössä – eli kouluttamaan samaa sisältöä oman ryhmän toimijoille. Tämä toimii tietyllä tavalla perinteisen kisällimallin mukaisesti, jossa opettaja vie oppimaansa asiaa eteenpäin tuleville toimijoille. Uuden oppimisen ohella lähipäivien aikana käydään läpi kokemuksia omissa yksiköissä toteutetuista ohjaus- ja koulutustoiminnan kokemuksista, kuten mikä toimi, mikä ei ja mitä voisi tehdä toisin. Ryhmän sisäisellä vertaisoppimisella on merkittävä rooli tässä.

Lähipäiviin valmistautuminen oli jokaisella kuudella koulutettavalla lähestulkoon samanlaista. Tärkein valmistautuminen tehtiin katsomalla etukäteen videolta omaa tapaa ohjata harjoittelu-yhteisössä OIVA -vuorovaikutusmallin mukaan ja laatimalla sen pohjalta kysymyksiä lähipäivien työnohjaustilanteeseen sekä varmistamalla, että sovitut tehtävät oli tehtynä. Vaikka valmistautumismalli oli periaatteessa yksinkertainen, niin siihen sisältyi myös haasteita, joista suurin haaste oli ajankäyttö. Koulutettavista lähes kaikki mainitsivat, että työaikana ei ehdi tai pysty katsomaan videoita. Tämä ongelma liittyy joko kiireeseen (koulutustoiminnan aikatauluttaminen) tai siihen, että työpaikalla ei ollut riittävän rauhallista tilaa. Videon katsominen vaatii keskittymistä ja jatkuvien keskeytysten ja hälinän keskellä se ei yksinkertaisesti onnistu. Satunnaisia haasteita liittyi myös jo aiemmin mainittuihin teknisiin ongelmiin laitteiden kanssa. Kolmantena haasteena koulutettavat kokivat vuorovaikutusvideoista katsottujen ”ongelmien” pukemisen sanoiksi. Kyse oli lähinnä siitä, että koulutettavilla oli epävarmuutta siitä, että minkä tasoiset asiat kannattaa nostaa keskusteluun lähipäivien aikana.

Lähipäivien määrää (8 kpl) pidettiin hyvänä. Missään nimessä päiviä ei saisi olla vähempää, sillä kahdeksan päivän katsottiin riittävän juuri ja juuri kokonaisuuden omaksumiseen. Osa koulutettavista pohti myös 1-2 päivän lisäämistä kokonaisuuteen, mutta haasteeksi koettiin töiden järjestäminen ja pohjoisesta matkustavien jaksaminen, mikäli koulutuspäivät toteutettaisiin aina Helsingissä. Lähipäivien aikainen ajankäyttö oli kaikkien koulutettavien mielestä erittäin tehokasta, vaikka monet mainitsivat satunnaisesta kiireestä. Sovitut aikataulut pitivät hyvin ja ne muodostivat toimivan kokonaisuuden. Pitävistä aikatauluista huolimatta ne eivät myöskään ole olleet liian tiukat, eli tarpeen vaatiessa niistä on kyetty myös vähän joustamaan, mikäli on löytynyt yhteinen aihe, jota on tarvinnut käydä tarkemmin tai pidempään läpi.

Yhteenvetona voidaan todeta, että sisällöllisesti lähipäivien osalta ei löytynyt muutettavaa ja lähipäivät toimivat koulutettavien kokemusten mukaan erittäin hyvin. Ajankäyttö on ollut tehokasta

ja lähipäivien määrä kokonaisuutena on hyvin optimaalinen. Eräs koulutettava kuvaakin lähiopetuspäiviä seuraavalla tavalla:

”Mielestäni lähiopetuspäivien sisältö on loistava. Ei mitään turhaa.”

3.5 Ryhmän toimivuus

OIVA -ohjaajakoulutukseen kävi läpi kuusi koulutettavaa. Tämä oli osallistujien mielestä määränä sopiva, sillä pieni ryhmä takasi sen, että jokaisen ajatuksille, kokemuksille ja kysymyksille oli riittävästi aikaa. 6-8 osallistujaa koettiin vielä hallittavana määränä, mutta myös sellaisena määränä, joka takaa sen, että vertaistuen näkökulmasta saadaan riittävän monipuolisesti eri näkökulmia esille. Oikean kokoisen ryhmän ohella OIVA -ohjaajakoulutuksen onnistunut toteutus edellyttää, että ryhmä toimii hyvin yhdessä. Koulutukseen kuuluu itsensä laittaminen likoon mm. videointien kautta, joita sitten yhdessä käydään läpi ryhmässä. Näiden videointitilanteiden läpikäyminen tuntui kaikista koulutettavista aluksi hieman epämukavalta, mutta hyvän ryhmähengen ja vapautuneen ilmapiirin ansioista videon katselusta muodostui erittäin toimiva työskentelytapa.

Ilmapiiri koulutettavien ja myös kouluttajien keskuudessa on koettu vapautuneeksi ja keskustelu toimii puolin ja toisin. Osallistajat ovat omaksuneet kouluttajien kautta positiivisen lähestymistavan mm. videoiden kautta tapahtuvaan harjoitteluun. Käytännössä tämä on tarkoittanut sitä, että videoista pyritään löytämään positiivisia asioita ja onnistumisia, joiden kautta oppiminen tapahtuu. Mikäli oppimisessa korostettaisiin vahvasti virheitä, ei kovinkaan moni jaksaisi sitä. Vertaistuen merkitys ryhmän toimivuudessa ja oppimisprosessissa on erittäin tärkeä. Jokainen osallistuja koki, että ryhmässä voi hyvin vapaasti kysyä yksinkertaisiltakin tuntuvia asioita ja niihin saa asiallisen, omiin kokemuksiin perustuvan vastauksen. Omille ajatuksille ja kokemuksille on aina tilaa.

Hyvä ryhmähenki ja ryhmän toimivuus eri tilanteissa on monien asioiden summa. Luonnollisesti siihen vaikuttavat yksilöt, jotka koulutukseen osallistuvat. Ryhmäläisten oma motivaatio oppimisprosessille on tärkeä ja tämä todettiin myös haastatteluissa. Jokainen koulutettava halusi aidosti panostaa koulutukseen, vaikka kaksi kuudesta osallistujasta oli vapaaehtoisuuden sijaan määrätty koulutukseen. Mielenkiintoista oli, että nämä määräyksen saaneet koulutettavat näkivät koulutuksen kuitenkin hyvin positiivisena ja tärkeänä asiana.

Ryhmän toimivuuteen vaikuttavat osallistujien monet henkilökohtaiset ominaisuudet, mutta toimivuuteen on myös aktiivisesti panostettu kouluttajien toimesta. Yksi kolmesta kouluttajasta oli erityisesti kiinnostunut ryhmädynamiikan kehittämistä ja hänellä oli myös siihen liittyvää koulutusta ja työkokemusta. Mielenkiintoista oli huomata, että koulutettavat eivät kuitenkaan erityises-

ti huomanneet, että ryhmädynamiikkaan olisi koulutuksessa kiinnitetty erityistä huomiota. Heidän näkemyksestään ryhmä vaan toimi hyvin yhteen. Toisaalta tämä on myös kouluttajien ammattitaitoa saada ryhmä toimimaan ilman, että siitä tehdään sen suurempaa numeroa.

Kuten kaikissa ryhmissä, niin myös OIVA -ohjaajakoulutettavien keskuudessa oli aktiivisia ja puhe-
liaita osallistujia kuin myös hiljaisempia seuraajia. Hiljainen osallistuja ei kuitenkaan välttämättä ole passiivinen, mutta hänen tapansa tuoda itseään ja ajatuksiaan esille on erilainen – hillitympi. Lähes kaikki koulutettavat olivat sitä mieltä, että liian sulkeutunut ja aidosti passiivinen henkilö ei ole omiaan tällaiseen vuorovaikutusta korostavaan ja edellyttävään koulutukseen. Toisaalta, voidaan myös olettaa, että tällainen henkilö ei koulutukseen hakeutuisikaan – ainakaan vapaaehtoisesti. Aktiivisuuden merkitystä kuvaa seuraavat kaksi lainausta koulutettavien haastatteluista:

”Muiden ryhmäläisten innostus auttaa jatkamaan, vaikka itse ei aina jaksaisi”

”Aktiiviset ryhmäläiset lisäävät omaa motivaatiota”

Yhteenvetona ryhmän toimivuudesta voidaan todeta, että OIVA -kouluttajat ovat tehneet hyvää työtä ryhmän toimivuuden suhteen. Vapautunut ilmapiiri lisää koulutettavien motivaatiota ja oppimishalua. Seuraavissa koulutuksissa on kuitenkin mielenkiintoista nähdä, miten uudet osallistujat kokevat kouluttajien ryhmäyttämistoimet. Kokemus ensimmäisen koulutuskokonaisuuden osalta on lupaava.

3.6 OIVA -vuorovaikutusmallin ohjaaminen omassa yksikössä

Käytännön harjoittelu omissa työyksiköissä oli varsinainen testaus- ja oppimisympäristö OIVA -ohjaajakoulutuksen kokonaisuudessa. Omissa työyksiköissä lähipäivien OIVA -koulutettavista tuli ohjaajia ja heidän tehtävänä oli edelleen opettaa samoja asioita, joita he itse olivat lähipäivissä käyneet läpi. Vastaavalla tavalla kuin mitä lähipäivissä, heillä oli omissa yksiköissään noin kuudesta henkilöstä muodostunut työntekijöiden ryhmä.

Oman työyksikön toimijoista koostuvan ryhmän kanssa toimimiseen oli olemassa materiaalia ja ohjelmarunko, jonka mukaan OIVA -vuorovaikutusmalli eteni. Runko noudatteli samaa kaavaa, kuin mitä koulutettavat kulkivat lähipäivien yhteydessä. Tämä materiaalipaketti oli osallistujien mielestä yksi kokonaisuuden tärkeimmistä ja toimivimmista aineistoista. Tätä tuki hyvin lähipäivien työnohjauksessa saatu palaute ja vinkit.

Koulutus – ja lähipäivät erityisesti – tuottivat toimintamallia, jota lähdettiin ”toistamaan” omassa työyksikössä. Vaikka tällainen tapa koettiin erittäin hyväksi, niin silti jokaisen oman persoonan

ja toimintatavan koettiin tuovan lisämausteen varsinaiseen toteutukseen. Näin ollen koulutuksissa opeteltua mallia automaattisesti sovellettiin hieman omaan persoonaan sopivaksi - kuitenkin niin, että koulutuksessa opittu ydin ja tavoite säilyivät mukana.

Omassa työyksikössä toteutettu OIVA -vuorovaikutusmallin ohjaaminen sujui kaikkien koulutettavien kokemuksen mukaan päällisin puolin erittäin hyvin. Haasteita aiheuttivat lähinnä muutamat erilaiset tulkinnat ja ymmärrykset koulutuspaketista. Tällaisesta esimerkkinä voidaan mainita erään koulutettavan herääminen liian myöhään siihen, että hänen olisi pitänyt järjestää omalle työyksikön koulutusryhmälle kokopäivän koulutustilaisuus. Vaikka tästä oli ollut puhetta ja siitä oli maininta myös koulutusmateriaalissa, oli se kuitenkin arkityön kiireen keskellä mennyt häneltä ohi. Toinen, useampia koulutettavia vaivannut asia liittyi oman ryhmän toiminnan aikatauluttamiseen. OIVA -ohjaajakoulutuksen materiaaleissa oli valmiina aikataulutus oman työyksikön kanssa käytävään kokonaisuuteen. Monien mielestä tämä aikataulu oli kuitenkin liian optimistinen, eikä useinkaan ollut toteutettavissa mainituissa aikaraameissa.

Kokonaisuutena voidaan todeta, että oman työyksikön toimijoille toteutettu OIVA -vuorovaikutusmalli on yksi tärkein osa koko koulutuskokonaisuutta. Se on oppimisalusta OIVA -koulutettaville, jossa pääsee testaamaan omia lähipäiväoppejaan käytännössä sekä tämän jälkeen käymään niitä myös läpi seuraavassa yhteisessä tapaamisessa. Näin ollen OIVA -koulutettavat saavat palautetta sekä harjoitteluyhteisönsä jäseniltä että myös toisilta OIVA -ohjaajaopiskelijoilta. Koulutettavien kokemusten mukaan omassa yksikössä toteutettavat OIVA -ohjaukset toimivat hyvin. Ainoa kehittämis ehdotus liittyi aikataulutukseen, joka koettiin liian optimistiseksi. Vastaajien näkemysten mukaan aikaa olisi pitänyt varata eri osa-alueisiin enemmän. Tähän voi olla selityksenä myös kouluttajan koulutuskokemuksen vähyys ja tarve ajankäytön optimoinnille asetettujen aikaraamien mukaan.

4 Arvioinnin tulosten yhteenveto ja kehittämisehdotukset

Arvioinnin yhteenvetona voidaan todeta seuraavat asiat OIVA -ohjaajakoulutuksen sisällöistä ja toteuttamistavoista:

- OIVA -ohjaajakoulutus antaa hyvät edellytykset lähteä toteuttamaan omia OIVA -vuorovaikutusmallin mukaisia ohjauksia työyhteisöissä.

- LOVIT -elementit luovat hyvän ja toimivan tavoitteen OIVA -koulutusmallille. LOVIT -elementit koetaan vuorovaikutuksen kehittämisen kannalta tärkeiksi ja niistä muodostuu eräänlainen tavoitetaso koulutettaville.
- Koulutusprosessin sisällöt koettiin tavoitteisiin nähden erittäin toimiviksi. Eräs haastateltava totesikin koulutuksen sisältöjä pohdittaessa, että ”näillä eväillä LOVIT -ajatus menee perille sekä itselle että omaan työyksikköön”.
- Kouluttajien sisällöllinen osaaminen koettiin erittäin hyväksi. Heillä on pitkäaikainen kokemus OIVA -mallin rakentamisesta ja se näkyi myös koulutettavien tyytyväisyytenä kouluttajaan kohtaan.
- Ryhmän toiminta ja vertaistuki sai paljon kiitosta kaikilta osallistujilta. Ryhmä itsessään koostui avoimista ja sosiaalisista ihmisistä, mutta myös kouluttajat olivat nähneet vaivaa, jotta ryhmä toimisi koulutuksessa tavoitteen ja koulutusmenetelmien edellyttämällä tavalla. Tässä onnistuttiin hyvin.
- Videon hyödyntäminen koettiin aluksi haasteelliseksi, mutta siitä muodostui koko koulutuskokonaisuuden keskeisin työväline. Alun haasteet liittyivät satunnaisiin teknisiin ongelmiin sekä koulutettavien omaan kokemukseen siitä, että videosta oli aluksi vaikea löytää esille nostettavia asioita. Vaikka koulutettavien mielestä omaa toimintaa oli aluksi hankala katsoa videolta ja se aiheutti myös hieman ahdistusta, niin tätä helpotti se, että kouluttajat hakivat oppeja videossa näkyvien onnistumisten kautta.
- Aikataulun pitävyys kiireestä ja asiapaljoudesta huolimatta sai paljon kiitosta. Taustalla on koulutettavien kokemuksia muista koulutuksista, joissa esitykset tuppavat lähes poikkeuksetta venymään tai aika loppuu kesken, mutta OIVA -ohjaajakoulutuksessa kouluttajat osasivat hienosti pitää aikataulun kasassa. Tämä osaltaan lisäsi koulutettavien näkökulmasta kouluttajien ammattitaitoa myös koulutusten järjestäjinä.

Kokonaisarvio OIVA -ohjaajakoulutuksesta on erittäin positiivinen. Malli toimii hyvin tällaisenaan ja saa kiitosta osallistujilta. Hyvää voi kuitenkin aina hioa paremmaksi. Arvioinnin pienet kehittämisehdotukset aineistoon ja kokemuksiin perustuen ovatkin seuraavat:

- Alkuun parempi perehdytys koko koulutusohjelmasta sekä etenkin oman työyhteisön jäsenille järjestettävän OIVA -vuorovaikutusmallin toteuttamisesta. OIVA -ohjaajakoulutuksen alkuvaihe kokonaisuudessaan koettiin hieman sekavana, joka johtui osittain siitä, että uutta asiaa tuli kerralla paljon ja monta asiaa piti pystyä omaksumaan. Erityisesti oman yksikön ryhmän kanssa toteutettavan OIVA -vuorovaikutusmallin aloittamiseen toivottiin

alkuun kattavampaa perehdytystä, jotta työ lähtisi mahdollisimman tehokkaasti liikkeelle omassa yksikössä.

- Koulutuskokonaisuus kahdeksan lähipäivän osalta koettiin sopivaksi, mutta kokonaisuudesta toivottiin tiiviimpää. Nyt koulutuskokonaisuus kestää lähestulkoon tasan vuoden. Tämä malli aiheuttaa sen, että etenkin kesäkuukausina tulee pitkä tauko lähipäivien välille. Toinen kriittinen ajankohta on joulukuu, jolloin osallistujat kokivat, että heillä on vaikea saada aikaa järjestettyä lähipäiviin osallistumiseksi. Koulutettavien ehdotuksena oli, että koulutus voisi alkaa elokuussa ja päättyä toukokuussa. Tämä tiivistäisi aikataulua ja estäisi pidempien taukojen syntymisen lähipäivien välille.
- Lähipäivä voisi olla torstain sijaan perjantai. ”Ei aina torstaiksi lähipäivää” -kommentti oli etenkin pitkänmatkalaisten palautteessa yleinen. Torstain haaste liittyi siihen, että perjantai oli aina normaali työpäivä. Lähipäivinä torstait venyivät pitkien etäisyyksien johdosta usein perjantain puolelle ja näin ollen perjantaista tuli turhan raskas päivä, kun piti heti aamulla mennä omiin töihin.
- Lisää aikaa käsitellä asioita. Toisaalta koulutuskokonaisuuden ja lähipäivien ajankäyttöä kiiteltiin siitä, että ennalta sovitusta aikataulusta pidettiin tiukasti kiinni. Tämä tosin aiheutti sen, että joissain kohdissa olisi toivottu enemmän aikaa käsitellä läpikäytyjä asioita, jotka herättivät vilkasta keskustelua ja mielipiteiden vaihtoa. Toisaalta vastaajat myös ymmärsivät hyvin, että aikataulut asettavat tietyt raamit, joita on pakko noudattaa, jotta kaikki tarvittavat asiat saadaan käytyä läpi. Tiedusteltaessa vastaajilta, olisiko koulutuskokonaisuudessa jotain sellaista asiaa, jonka käsittelyn voisi jättää vähemmälle ja sitä kautta saada lisää aikaa keskusteluille, ei yksimielistä vastausta löytynyt. Lähinnä vastaajien mieleen tuli, että koulutuskokonaisuuteen voisi lisätä 1-2 lähipäivää, jolloin aikataulu väljenisi.
- Videon liittyvän työnohjauksen määrää toivottiin lisättävän. Videon merkitystä oppimisen kannalta pidettiin niin tärkeänä, että sen käyttöön ja ”purkamiseen” toivottiin lisää aikaa. Ja ylipäätään vastaajat toivoivat vielä enemmän painotusta – ja kenties myös monipuolistamista – videon käyttöön ja kuvan tulkintaan.
- Kouluttajien lukumäärä kannattaa pitää kahdessa. Koulutuskokonaisuuden alkuvaiheessa koulutettavien kanssa toimi kolme kouluttajaa. Koulutuksen edetessä yksi kouluttaja kuitenkin jäi toiminnasta pois. Vaikka koulutettavilla ei ollut mitään negatiivista sanottavaa kolmannen kouluttajan osaamisesta tai koulutustaidoista, niin kahden kouluttajan malli koettiin koulutettavien mielestä selkeämpänä. Kolmen kouluttajan määrää pidettiin liian suurena tähän kokonaisuuteen, joka aiheutti sen, että koulutettavien näkökulmasta kokonaisuus tietyllä tavalla hajosi turhan moneen osaan ja esittelijään.

- Lounasruokailuun toivottiin enemmän vaihtoehtoja kuin mitä nyt on tarjolla. Tämä on periaatteessa koulutuskokonaisuuteen liittymätön asia, mutta nousi kuitenkin palautteissa esille.

Liite 1

OIVALLA vuorovaikutukseen -hankkeen ulkoisen arvioinnin kysymykset koulutettaville ryhmänohjaajille

Kyselyn tavoitteena on koota ryhmänohjaajakoulutukseen osallistuneilta kokemuksia OIVALLA vuorovaikutukseen -hankkeessa toteutettavan *koulutuskokonaisuuden toteuttamisesta* sekä tunnistaa tähän liittyvät hyvät käytännöt ja löytää mahdollisia kehittämisehdotuksia.

Perustiedot

- Miksi lähdit mukaan OIVA -ryhmänohjaajakoulutukseen?
- Hakeuditko koulutukseen itse vai tuliko ”määräys” jostain muualta? Mistä/ keneltä?
- Mikä on OIVA -ryhmänohjaajakoulutuksen tavoite?
- Onko tavoite mielestäsi oikea?
- Onko tavoite riittävän konkreettinen ja selkeä oppimisprosessin kannalta? Jos ei, niin miten muuttaisit sitä?
- Mistä tiedät, milloin tavoite on saavutettu tai mitä mahdollisesti jäi puuttumaan?

Koulutusprosessi

- Miten valmistaudut ryhmänohjaajakoulutuksen lähipäiviin?
- Koetko, että voit/ ehdit/ osaat valmistautua ryhmänohjaajakoulutuksen lähipäiviin riittävästi? Jos et, niin miksi?
- Mitä ajattelet lähiopetuspäivien sisällöistä suhteessa koulutuksen tavoitteisiin? Pitäisikö niitä muuttaa jotenkin? Miten?
- Mainitse kolme tärkeintä asiaa, jotka ryhmänohjaajakoulutuksessa ovat hyviä/ toimivia:
 - 1.
 - 2.
 - 3.
- Mainitse kolme tärkeintä asiaa, joita ryhmänohjaajakoulutuksessa voisi parantaa?
 - 1.
 - 2.
 - 3.

- Miten ryhmänohjaajakoulutuksen ajankäyttö lähipäivien osalta on hoidettu? Pitäisikö sitä muuttaa jotenkin? Miksi?
- Onko ryhmänohjaajien koulutuspäivissä riittävästi aikaa asioiden läpikäymiseen ja oppimiseen?
- Miten ryhmänohjaajien koulutuspäivissä käytetyt materiaalit tukevat opetettavien asioiden oppimista?
- Miten hyödynnät koulutuksessa saamiasi työvälineitä?
- Ovatko ryhmänohjaajien koulutuspäivien käytännön harjoitukset sopivia koulutuksen tavoitteisiin nähden? Onko käytännön harjoitusta riittävästi?
- Mitä ajattelet videopohjaisesta työnohjauksesta?
- Miten lähiopetuspäivien sisällöt tukevat käytännön harjoittelussa etenemistä (=OIVA -vuorovaikutusmallin ohjaamista harjoitteluyhteisössä)
- Voisiko ryhmänohjaajien koulutuspäiviä kehittää jollain tavalla? Miten?

Ryhmän merkitys

- Onko koulutukseen osallistuvan ryhmän jäsenillä merkitystä koulutuskokonaisuuden onnistumisessa? Millainen?
- Millainen merkitys muiden ryhmäläisten osaamisella ja kokemuksella on prosessin onnistumisessa?
- Millainen merkitys muiden ryhmäläisten osallistumisella on prosessin onnistumisessa?
- Miten vertaisoppiminen toteutuu ryhmässänne?

Lähipäivien välinen aika

- Miten lähiopetuspäivässä käsiteltävät asiat tukevat käytännön harjoittelun toteuttamista? Kuvaile hieman omien kokemustesi kautta.
- Mitkä koulutuksen osa-alueet ovat olleet hyödyllisiä oman oppimisprosessisi kannalta? Mitä toivot kouluttajilta tai omalta taustayhteisöltäsi, jotta oppimisprosessisi edistyy parhaalla mahdollisella tavalla?
- Miten käytännön harjoittelun aikatauluttaminen ja sovittaminen oman arkityösi lomaan on sujunut? Mikä on auttanut harjoittelun toteuttamisessa? Mitkä asiat ovat tuottaneet hankaluuksia?
- Mitä ajattelet käytännön harjoittelun määrästä ja sisällöstä? Millainen käytännön harjoittelu antaa mielestäsi parhaat valmiudet OIVA -ryhmänohjaajan tehtävään?

Lopuksi

- Miten teiltä on koottu palautetta koulutuskokonaisuuden toimivuudesta? Koetko, että pääset riittävästi vaikuttamaan koulutuksen sisältöihin ja kokonaisuuden toimivuuteen?
- Antaako koulutuskokonaisuus itsessään riittävän tietopohjan, osaamisen ja valmiudet lähteä itse ohjaamaan OIVA -vuorovaikutusmallia?

Täydennä seuraava lause omalla vapaalla ajatuksellasi: ”koulutuksen jälkeen toivon, että...

Kokemus ryhmänohjaajakoulutuksista. Lihavoi tai kursivoi vastauksesi.

Koulutukset ovat hyvin suunniteltuja

5 ---- 4 ---- 3 ---- 2 ---- 1

Täysin samaa mieltä Täysin eri mieltä

Kouluttajat ovat asiansa osaavia ihmisiä

5 ---- 4 ---- 3 ---- 2 ---- 1

Täysin samaa mieltä Täysin eri mieltä

Kouluttajat ovat ammattitaitoisia kouluttajia

5 ---- 4 ---- 3 ---- 2 ---- 1

Täysin samaa mieltä Täysin eri mieltä

Koulutuspäivät ovat vaativia

5 ---- 4 ---- 3 ---- 2 ---- 1

Täysin samaa mieltä Täysin eri mieltä

Koulutuksessa jaettu materiaali soveltuu hyvin juuri minulle

5 ---- 4 ---- 3 ---- 2 ---- 1

Täysin samaa mieltä Täysin eri mieltä

Koulutuksessa käytetyt harjoitukset soveltuvat hyvin juuri minulle

5 ---- 4 ---- 3 ---- 2 ---- 1

Täysin samaa mieltä Täysin eri mieltä

Olen tyytyväinen koulutukseen kokonaisuutena

5 ---- 4 ---- 3 ---- 2 ---- 1

Täysin samaa mieltä Täysin eri mieltä

Kiitos vastauksestasi!