

# Ohjaaminen



## Ohjaajan tärkein tehtävä on antaa ohjattavalle

- Aikaa
- Huomiota
- Kunnioitusta

## Ohjaajan rooli riippuu ohjattavista (lähde: Nuorten akatemia)

### Auktoriteetti

- Antaa tarkkoja ohjeita, valvoo, opastaa, rohkaisee ja ohjaa, on läsnä.
- Silloin kun ohjattava ei tunne tehtävää, ei ole sitoutunut, ei osaa tai ei luota itseensä.

### Opas

- Antaa tarkkoja ohjeita, perustelee, selittää, tarkentaa, keskustelee ja rohkaisee. Tukee toista selviytymään.
- Silloin kun ohjattava on innostunut ja / tai luottaa itseensä, mutta ei vielä osaa.

### Avustaja

- Rohkaisee, ideoi yhdessä, tekee yhteenvetoja, etsii täsmennyksiä, kuvia ja vertauksia, pyytää ilmaisemaan ajatuksia. Ohjaaminen on motiivien ja tavoitteiden kirkastamista.
- Silloin kun ohjattava osaa mutta on haluton tai epävarma.



**ROIHU**

#### Delegoija

- Liittää asiat kokonaisuuteen, kysyy perusteluita, täsmennyksiä ja vaikeita kysymyksiä. Myös kritisoi asioita ja haastaa tekemisen todellisuutta.
- Silloin kun ohjattava osaa ja on sitoutunut.

#### Ohjaamistyylit

##### Hyväksyvä tyyli

- Ohjaa puhumaan tunteista ja kokemuksista
- Antaa aikaa ajatteluun
- Hyväksyminen ilman kannanottoja

##### Katalysoiva tyyli

- Ohjattavan ajattelun laajentamista
- Kysyminen avoimilla kysymyksillä
- Näkökulmien haku

##### Konfrontoiva tyyli

- Osoittaa ohjattavan ajattelun virheitä
- Esim. toistaa puhetta tai nostaa ristiriita tekstistä
- Vasta-argumenointi ja havainnollistaminen

##### Määräävä tai ohjeita antava tyyli

- Antaa pikaratkaisun tai auttaa eteenpäin
- Ohjaa suoraan johonkin vaihtoehtoon
- Saattaa vähentää ohjattavan omaa aktiivisuutta



**ROIHU**

### Ohjaamisessa voi hyödyntää näitä lauseita:

- Mitä tiedät tästä ennestään?
- Missä olosuhteissa olet saanut aiemmin kokemuksia tästä samasta asiasta?
- Millaisia käsitteitä tähän asiaan liittyy?
- Miksi juuri tämä näkökulma on kiinnostava?
- Millaisia olettamuksia sinulla on ennestään?
- Miten ajattelusi tai toimintasi on muuttunut?
- Mitä heikkouksia olet havainnut?
- Mitä uusia kysymyksiä sinulla on herännyt?
- Mitä johdettavasi asiasta ajattelevat?

### Ohjaamiskeinoja (listattu SamoajaExplon luotsiasemalla 2015)

- Yllätyshalit vessajonossa
- Päivittäinen ryhmätapaaminen (vakio-aika)
- Jos näkyy apea ilme, yksin istuva => pian huomaamaton kahdenkeskeinen juttelu
- Kuulumisten kysely: mitä teit tai söit...
- Kerro vaihtoehtoista mitä voi tehdä
- Rohkaisu ja kannustus
- Kiinnostuksen tason syventäminen tai uudet asiat
- Omaan ajatteluun rohkaiseminen

### Ryhmän kehityksen vaiheet (Tuckman) ja ohjaaminen

Luonnollinen vartio on voinut toimia jo pitkään, Roihua varten muodostettu leirivartio ehkä tapaa ensimmäisen kerran juuri ennen leiriä. Vartioiden kehityksen vaihe leirin alussa voi siis olla hyvinkin erilainen. Leirivartio on myös lyhytikäinen, toisaalta kun vartio viettää paljon aikaa yhdessä, vaiheet ovat tiiviit.



#### Muodostumisvaihe

- Muotoutumisvaiheessa ryhmä orientoituu tehtävään. Perustehtävä saattaa olla vielä epäselvä. Suhdetasolla ryhmä etsii käyttäytymisen rajoja ja ryhmän sääntöjä. Ryhmä on riippuvainen johtajastaan.
- Alussa jäsenet ovat varovaisia viestinnässään. He etsivät omaa paikkaansa ryhmässä. Ryhmän toiminnan tavoitetta selvitetään. Pelisäännöt alkavat hahmottua. Ryhmä tuntuu turvalliselta ja yleensä ilmapiiri on myönteinen.
- Mihin ohjaajan pitäisi kiinnittää huomiota: ryhmän jäsenten tutustuminen, ryhmän perustehtävä, tavoitteet ja pelisäännöt, ohjattavien roolit ja vastuut.

#### Kuohuntavaihe

- Kuohuntavaiheessa uskalletaan jo esittää omia, eriäviäkin mielipiteitä. Ryhmän tehtävää ja johtajaa vastustetaan. Jäsenet testaavat omaa rooliaan ryhmässä.
- Yksilöt haluavat erottautua ryhmässä. Konfliktitilanteita on paljon. Tyytymättömyys ja pettymys ryhmää kohtaan ovat yleisiä. Ryhmän sisäisiä kuppikuntia muodostuu. Työhön ei vielä päästä kunnolla käsiksi.
- Mihin ohjaajan pitäisi kiinnittää huomiota: kuohuntavaiheelle annettava tilaa, reunaehdoista pitäisi pitää kiinni, voisiko kuppikuntia sekoittaa, ristiriitojen esiin nostaminen ja arvostavan palautteen antaminen.

#### Normien muotoutumisvaihe

- Normien muotoutumisvaiheessa ryhmän toiminnalle alkaa muodostua normeja. Tehtävätasolla ryhmän jäsenten yhteistyö ja avoimuus yleensä lisääntyvät. Suhdetasolla ryhmän koheesio kehittyy ja tunne ryhmään kuulumisesta kasvaa.



- Ryhmän jäsenet alkavat hyväksyä toistensa roolit ja ryhmähenki muotoutuu. Syntyy yhteenkuuluvuuden tunne, jossa jäsenten keskinäinen erilaisuus hyväksytään. Konfliktitilanteita vältetään. Ryhmän pelisäännöt selkeytyvät ja ryhmä pyrkii yhteistoimintaan. Oma ryhmä kuvitellaan muita paremmaksi.
- Mihin ohjaajan pitäisi kiinnittää huomiota: muistetaanko pelisääntöjen ja perustehtävä, yhteistyön painottaminen muiden organisaation osien kanssa.

#### Hyvin toimivan ryhmän vaihe

- Tehtävän suorittamisvaiheessa energia suunnataan työskentelyyn. Toisia pyritään tukemaan tehtävän suorittamisessa, ja rooleista tulee joustavampia. Ryhmän jäsenten erilaisuus koetaan usein vahvuudeksi.
- Kun ryhmä pääsee tälle tasolle, siitä tulee tuottava. Resursseja hyödynnetään tarkoituksenmukaisesti ja tehokkaasti. Ryhmä toimii kokonaisuutena tavoitteen suuntaisesti. Ryhmä osaa ratkaista myös mahdolliset ristiriitatilanteet.
- Mihin ohjaajan pitäisi kiinnittää huomiota: ryhmän jäsenten motivointi, jotta he eivät turhautuisi tehtävien alkaessa sujua rutiinilla.

#### Lopetusvaihe

- Ryhmän kehitysvaiheena voidaan pitää myös ryhmän toiminnan päättymistä.
- Ryhmä lopettaa toimintansa ja jäsenet hyvästelevät toisensa. Monet tuntevat haikeutta yhteisen toiminnan päättyessä.
- Mihin ohjaajan pitäisi kiinnittää huomiota: yhteisten saavutusten kertaaminen ja niiden vertaaminen asetettuihin tavoitteisiin, palautteen antaminen yksilön ja ryhmän toiminnasta, ryhmän symboliset päättäjäiset.