

NUORET VARTIONJOHTAJAT PARTIOKASVATTAJINA

Anu Järvinen

Kasvatustieteen pro gradu –tutkielma

Kevät 2002

Opettajankoulutuslaitos

Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Järvinen, A. 2002. Nuoret vartionjohtajat partiokasvattajina. Kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Opettajankoulutuslaitos. Jyväskylän yliopisto. 93 s.

Tämän tutkimuksen tehtävänä oli perehtyä siihen, millaisia partiossa toimivat nuoret vartionjohtajat ovat kasvattajina. Tutkimus on laadullinen teemahaastattelun avulla toteutettu selvitys yhdeksän 14 – 17-vuotiaan vartionjohtajan kasvatuskäsityksistä ja –toiminnasta. Tehtävänä oli selvittää vartionjohtajien kasvatustavoitteita, kasvatusten menetelmiä sekä roolia ja asemaa tehtävässään.

Tapaushenkilöiden kasvatustavoittelussa ja –toiminnassa oli yksilöllisiä eroja, mutta päälinjat olivat pitkälti yhdenmukaisia sekä keskenään että Suomen partiolaisten ohjelman kanssa. Kasvatustavoitteista tärkeimmiksi nousivat asenteellisella tasolla aktiivisuus, sosiaalisuus ja suvaitsevaisuus. Tiedoista ja taidoista nuoret partiokasvattajat kokivat tärkeimmiksi ensiaputaidot sekä perinteiset partiotaidot. Kasvatustavoittelun menetelminä miltei yksimielisesti tapaushenkilöt käyttivät tekemällä oppimista, ja täydensivät sitä muilla keinoilla, kuten leikkien kautta oppimisella ja keskustelulla. Yksi vartionjohtaja käytti päämenetelmänään puhumista, ja täydensi sitä muilla keinoilla. Nuorten partiokasvattajien ei ole aina helppoa löytää tasapainoista roolia tehtävässään. Asemaansa tyytyväisten vartionjohtajien rooleihin kuului sekä kontrolloivia että kannustavia ja kaverillisia piirteitä. Vartionjohtajat olivat luoneet luottamukselliset suhteet vartiolaisiin, ja kokivat nuoren ikänsä enimmäkseen positiivisena asiana suhteessaan vartiolaisiin.

Asiasanat: partiokasvatus, vartionjohtaja, kasvatustietoisuus, aktiivinen oppiminen

SISÄLTÖ

1 TUTKIMUKSEN TAUSTA	1
2 PARTIOKASVATUS	3
2.1 Mikä on partio?	3
2.2 Partioliikkeen kehittyminen	4
2.3 Partiokasvatuksen tavoitteet	5
2.3.1 Henkilökohtainen kasvu	6
2.3.2 Yhteys yhteiskuntaan	8
2.3.3 Yhteys ympäristöön	9
2.4 Partiomenetelmät	10
2.4.1 Tekemällä oppiminen	10
2.4.2 Luonnossa toimiminen	11
2.4.3 Elämyksellisyys ja seikkailu	11
2.4.4 Yhdessä päättäminen	12
2.4.5 Nousujohteisuus	12
2.5 Vartionjohtajan tehtävät ja rooli	13
3 KASVATUSTIETOISUUS	14
3.1 Tietoisuus ja toiminta	14
3.2 Wilenius ja kasvatustieto	15
3.3 Kasvatustietoisuus Hirsjärven mukaan	16
4 KASVATTAJA JA AKTIIVINEN OPPIMINEN	17
4.1 Tekevä ihminen	18
4.2 Dewey: kasvattaja aktiivisuuden suuntaajana	19
4.3 Freinet: kokeilevan hapuilun salliva kasvattaja	21
4.4 Dewey, Freinet ja partiokasvatus	23
5 AIEMMIN TUTKITTUA	25
6 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT	26

7 TUTKIMUSPROSESSI	28
7.1 Aiheen valinta	28
7.2 Menetelmän valinta	28
7.2.1 Laadullinen tapaustutkimus	29
7.2.2 Teemahaastattelu	31
7.3 Aineiston keruu ja käsittely	33
7.3.1 Haastattelujen sisällön rakentuminen	33
7.3.2 Tapaushenkilöt	33
7.3.3 Haastattelujen kulku	34
7.3.4 Aineiston käsittely	36
7.4 Tutkimuksen laatu ja luotettavuus	38
8 TULOKSET	40
8.1 Tapaushenkilöiden kuvailua	41
8.2 Tulokset tutkimustehtävittäin.....	47
8.2.1 Vartionjohtajien kasvatustavoitteet	47
8.2.2 Vartionjohtajien kasvatustavoitteiden menetelmät	50
8.2.3 Vartionjohtajien rooli ja asema	56
8.3 Tapaushenkilöt partiokasvattajina	65
8.3.1 Maija: ”Kyllä partio näkyy elämässä.”	65
8.3.2 Anni: ”Mä haluan pystyä antamaan tietoa.”	67
8.3.3 Tuula: ”Mä pystyn rohkaisemaan niitä.”	68
8.3.4 Ville: ”On se tärkeää, että ne itsekin tekee.”	69
8.3.5 Heini: ”Kyllähän me ollaan esimerkkeinä lapsille.”	70
8.3.6 Laura: ”Haluaisin olla enempi ystävä kuin ylhäisyys.”	71
8.3.7 Jonna: ”Sitä voi olla semmonen isosisko.”	72
8.3.8 Kirsi: ”Sen pitäis pysyä hauskana.”	74
8.3.9 Olli: ”Kyllä mä mietin tavoitteita ja ihanteita.”	75
9 POHDINTA	76
9.1 Tulosten tarkastelua	76
9.1.1 Vartionjohtajien kasvatustavoitteiden tarkastelua	76
9.1.2 Kasvatustavoitteiden menetelmien tarkastelua	79
9.1.3 Roolin ja aseman tarkastelua	82

9.2 Havainnot tutkimuksen kulusta	85
9.3 Partiokasvatuksen päättäjille	86
LÄHTEET	89
LIITE 1: Teemahaastattelun runko	92

1 TUTKIMUKSEN TAUSTA

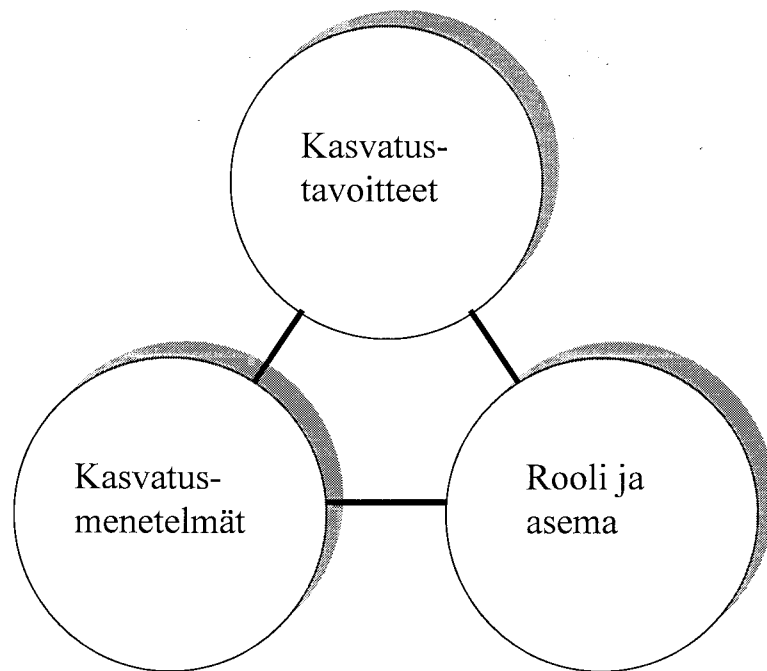
Partio on Suomessakin vankan jalansijan saavuttanut nuorisjärjestö, jolla on omaleimaiset kasvatustavoitteet ja menetelmät. Partiokasvatuksen eräs erityispiirre on vastuuseen kasvaminen jo nuoresta pitäen. Käytännössä se tarkoittaa oman ryhmän eli vartion johtajana toimimista 13–14-vuotiaasta alkaen. Nämä vartionjohtajat toimivat itseään vain muutamaa vuotta nuorempien partiolaisten ohjaajina, eli he ovat niinkutsuttuja vertaisjohtajia. Partio toimintaa kuvaillaan iloisen leikin avulla kasvamiseksi. Jääkö partiokasvatus käytännössä vain iloiseksi leikiksi, vai pyrkivätkö nuoret vartionjohtajat todella vaikuttamaan vartiolaisten kasvuun?

Ajatus nuoresta partiokasvattajasta voi mietityttää vanhempia, kun he tuovat lapsiaan partioon. Sisältyyhän vartionjohtajan tehtävään myös suuri vastuu.

Piiparisen (1996) tutkimuksesta selviääkin, että useat partiolaisten vanhemmat toivovat, että partiossa toimivat johtajat eivät olisi liian nuoria, tai että heissä olisi ”aikuisuutta” nuoresta iästä huolimatta. Myös partiojärjestön piirissä käydyt keskustelut, nuorten johtajien omat kertomukset sekä henkilökohtainen kokemus vertaisjohtajuudesta ovat herättäneet mielenkiintoni siitä, millaisia 14–17-vuotiaat nuoret vartionjohtajat ovat partiokasvattajina.

Olen huomannut, että nuorista vartionjohtajista puhuttaessa monet vierastavat käsitettä kasvattaja. Kuitenkin vartiotoiminnalla on Suomen Partiolaisten ohjelmassa laajat tavoitteet sekä asenteellisesti että taidollisesti. Myös partiomenetelmät ovat partiokasvatuksessa keskeisellä sijalla. Vartiotoiminta on mitä suurimmassa määrin tavoitteellista kasvatustoimintaa. Mikä sitten on tilanne todellisuudessa nuorten partiokasvattajien ajattelussa ja toiminnassa? On mielestäni arvokasta myös selvittää, mitä vahvuuksia nuorilla partiokasvattajilla on.

Tässä laadullisessa tutkimuksessa perehdytään nuorten vartionjohtajien kasvatuserityisyyksiin ja –toimintaan niitä toisistaan jyrkästi erottamatta. Tutkimuksen teemoiksi muodostuivat vartionjohtajien kasvatustavoitteet, kasvatuserityisyydet sekä se, millainen rooli ja asema heillä on tehtävässään. Pyrkimyksenä on muodostaa haastattelujen avulla kerätyn aineiston perusteella kokonaisvaltainen kuvaus yhdeksästä tapaushenkilöstä partiokasvattajina.



KUVIO 1: Tutkimuksen teema-alueet

Peilaan nuorten partiokasvattajien kasvatusajattelua ja –toimintaa partioliikkeen ohjelmaan, jota olen teoriaosuudessa käsitellyt suhteellisen perusteellisesti. Koin perusteellisen selvityksen tarpeelliseksi ilmiön ymmärrettävyyden kannalta. Vaikka peilaankin nuorten vartionjohtajien kasvatusajattelua partio-ohjelmaan, tarkoituksena ei ole etsiä partio-ohjelman mukaisia kasvattajia, vaan lähinnä muodostaa käsitystä siitä, missä kohden linjat ovat samansuuntaisia ja missä eivät. Vertailen tuloksia myös suhteessa kasvatustietoisuuden käsityksiin ja lapsikeskeisten aktiivisuuspedagogioiden teorioihin. Partiokasvatuksella on huomattavia yhtymäkohtia Deweyn ja Freinet'n kasvatusteorioihin, joissa keskeistä on aktiivinen toiminta ja lapsikeskeisyys. Tässä tutkimuksessa kansainvälinen vertailu ei ole tarkoituksenmukaista. Suomalainen partiokasvatus on käsitettävä omaleimaisena kokonaisuutenaan, joka poikkeaa muiden maiden partio-ohjelmista. Partion perusarvot ovat kansainvälisesti yhtenevät, mutta kussakin maassa partiokasvatukselle on muodostuneet omaleimaiset toimintatavat ja menetelmät.

On tärkeää huomata, että käsite ”johtaja” on partiokasvatuksessa ja myös tässä

tutkimuksessa synonyymi partiossa kasvattajana toimivalle henkilölle. Sitä ei pidä sekoittaa johtaja-sanana muihin merkityksiin, kuten hallinnolliseen johtajuuteen.

2 PARTIOKASVATUS

2.1 Mikä on partio?

Partioliike on maailmanlaajuinen vapaa-ajan nuorisjärjestö, joka harjoittaa tavoitteellista kasvatustoimintaa pääasiassa lasten ja nuorten parissa. Partiossa tapahtuvaa kasvatustoimintaa kutsutaan partiokasvatukseksi. Suomessa partiojärjestön nimi on Suomen Partiolaiset-Finlands Scouter ry.

Partioliikkeellä on ohjelmat eri ikäkausille. Sudenpentujen laumajärjestelmä on suunnattu 7–10-vuotiaille lapsille. Laumasta siirrytään vartiolaiseksi. Vartio-ohjelman jälkeen, 15-vuotiaille ja sitä vanhemmille on vaeltajatoimintaa, joka tarjoaa haasteita aikuisillekin. (Tammisto 1994, 332–333.) Johtajakoulutus alkaa vartioiässä, aikaisintaan 13-vuotiaana, ja jatkuu eri muodoissaan haluttaessa partionjohtajan jatkokursseihin saakka (Hakonen 1995, 21).

Keinoja, joilla partio-ohjelman sisältöjä toteutetaan, kutsutaan partiomenetelmiksi. Partiomenetelmiä ovat tekemällä oppiminen, toiminta luonnossa, elämyksellisyys, nousujohteisuus ja yhdessä päättäminen. Käsitettä partiomenetelmä käytetään myös laajemmassa merkityksessä, jolloin sillä tarkoitetaan koko nousujohteista kasvatustajärjestelmää. (Ohjelmauudistuksen punainen lanka -ohjelman perusteet 1991.) Tässä tutkielmassa käytän kuitenkin sanaa partiomenetelmä kuvaamaan partiokasvatuksen keinoja toteuttaa partio-ohjelman sisältöjä.

Partiokasvatuksen tavoite on kasvattaa itsenäisesti ajattelvia, aktiivisia ja vastuuntuntoisia kansalaisia (Hakonen 1995, 16). Tarkemmin määriteltynä tavoitteet jakautuvat kolmeen osaan, joita ovat henkilökohtainen kehitys, ihmisen tasapainoinen elämä yhteiskunnassa sekä positiivinen suhde ympäristöä kohtaan (Tammisto 1994, 336). Partiokasvatuksen arvopohjana ovat partioihanteet, jotka

toimivat suunnannäyttäjinä koko kasvatusjärjestelmässä. (Niemi 1995, 30.)

2.2 Partioliikkeen kehittyminen

Partiokasvatuksen juuret ovat Englannissa. Partioliikkeen perustaja Robert Baden-Powell kehitteli kasvatusajatusaan 30 vuoden ajan. Alkukipinän hän sai buurisodan aikana, jolloin Baden-Powell keksi käyttää kaupungin poikia läheteinä piirityksen aikana. Vastuun antaminen ja luottamuksen osoitus pojille kantoi hedelmää. Sodan jälkeen Baden-Powell halusi kasvattaa Lontoon kaduilla maleksivia poikia rauhanaatteen palvelijoiksi ja tarjota heille jännittäviä seikkailukokemuksia. (Niemi 1995, 45–46; Rinta-Kahila 1988, 21–22.)

Vuonna 1908 Baden-Powell julkaisi kirjan *Scouting for boys*. Kirja sisälsi kasvatusohjelman, jonka päätavoitteena oli saattaa nuoret kasvamaan kunnon kansalaisiksi. Ohjelman avainkäsitteitä olivat luonnossa toimiminen, ritarillisuus, ensiaputaidot, kestävyys ja isänmaallisuus. Baden-Powell korosti leikin ja seikkailun merkitystä oppimisessa. Toiminta oli suunniteltu toteutettavaksi pienissä ryhmissä. Baden-Powell ei hyväksynyt luokkarajoja vaan painotti ohjelmassa ystävyyttä yli rajojen, mikä hänen mielestään oli paras tae sotaa vastaan. Lisäksi hänen periaatteenaan oli rohkaista nuorta kouluttamaan itse itseään tiukan ohjaajajohtoisen toiminnan sijaan. Johtajan tuli olla esimerkkinä ja johdatella nuoret toiminnan kautta kasvamaan kunnon kansalaisiksi. Myös uskonnollinen kasvatus oli tärkeä osa ohjelmaa. Baden-Powell pyrki tekemään uskonnosta elämänasenteen, joka tähtää toisten ihmisten auttamiseen ja Jumalan tuntemiseen. (Tierala 1980, 26–29.)

Sittemmin partioliike laajeni myös tyttöjen partiotoimintaan, ja lopulta siitä tuli maailmanlaajuinen järjestö. Käsitellessään partioliikkeen kehittymistä Hakonen (1995, 285) kertoo kansainvälisen partioinnin muotoutuneen ja kehittyneen vähitellen. Monien vaiheiden jälkeen kasvatusaate ja menetelmät kehittyivät siihen muotoon, missä ne on kirjattu partiolaisten maailmanjärjestön peruskirjoihin. Suomen Partiolaisten peruskirja on suomalainen tulkinta partion periaatteista.

Partiotoiminnan painoalueet ovat vaihdelleet vuosien kuluessa yhteiskunnan tapahtumien mukana. Sotien aikana painotettiin isänmaallisuutta ja puolustushenkeä,

sotien jälkeen jälleenrakentamisen aikana korostuivat auttaminen ja erilaiset palvelutempaukset, kun taas 70-luvulla tapahtui voimakas herääminen ympäristöasioissa. Partioliike on pyrkinyt seuraamaan aikaansa ja vastaamaan sen haasteisiin. Aatteellista keskustelua on viritelty usein, ja viimeksi 1990-luvun alkupuolella liikkeen perusasioita alettiin pohtia toden teolla. Seurauksena syntyi nykyinen partio-ohjelma, joka julkistettiin vuosina 1994 ja 1995. (Hakonen 1995, 285.)

2.3 Partiokasvatuksen tavoitteet

Suomen partiolaisten peruskirjan mukaan partiotoiminnassa lapsilla ja nuorilla on yksilöllisten edellytysten puitteissa mahdollisuus kasvaa persoonallisuudeltaan tasapainoisiksi, terveiksi, vastuuntuntoisiksi ja itsenäisesti ajatteleviksi yhteiskunnan jäseniksi. Hakonen kuvailee partiokasvatuksen tavoitteita vielä toisesta näkökulmasta: ”Partiotoiminnan tarkoitus on auttaa ihmistä kasvamaan, kehittymään ja elämään tasapainossa oman itsensä, toisten ihmisten ja elinympäristönsä kanssa.” Lisäksi partiossa pyritään kasvattamaan aktiivisia ihmisiä. (Hakonen 1995, 16, 331.)

Nämä moninaiset tavoitteet voidaan nähdä kahdeksassa partioihanteessa.

Partioihanteet ovat samalla arvoja, joille partiokasvatus perustuu. Partioihanteiden ja käytännön toiminnan tulee olla kiinteässä yhteydessä, kirjoittaa Niemi (1995, 355). Hän korostaa myös, että partioihanteet ovat koko elämää varten, eikä niitä pidä eristää vain partiotoimintaan.

Partiokasvatuksen tavoitteet ja menetelmät ovat tiiviisti sidoksissa toisiinsa. Joissakin kohdissa niitä on vaikea erottaa toisistaan. Tavoite määrää menetelmän, mutta itse menetelmäkin voi olla päämäärä. Esimerkiksi yhdessä päättäminen on yksi partiokasvatuksen menetelmistä, mutta samalla se on myös tavoite, jonka saavuttamiseksi tarvitaan harjoitusta. Olen sijoittanut partioihanteet kolmen päätavoitteen alle: henkilökohtainen kasvu, yhteys yhteiskuntaan ja yhteys ympäristöön. Luokitus ei ole ehdoton, sillä jotkut ihanteista voidaan käsittää hyvinkin laajasti. Osa ihanteista voisi kuulua jokaisen päätavoitteen alle tulkinnasta riippuen. Esimerkiksi ihanne ”tuntea vastuunsa ja velvollisuutensa” voidaan käsittää palvelemaan sekä henkilökohtaista kasvua, yhteyttä yhteiskuntaan että yhteyttä

ympäristöön. Ovathan yksilö, yhteiskunta ja ympäristö kaikki erottamattomasti sidoksissa toisiinsa.

TAULUKKO 1: Partioihanteet partiokasvatuksen tavoitteina

Henkilökohtainen kasvu	Yhteys yhteiskuntaan	Yhteys ympäristöön
<ul style="list-style-type: none">• Kehittää itseään ihmisenä• Tuntea vastuunsa ja velvollisuutensa• Kunnioittaa toista ihmistä• Olla uskollinen ja luotettava• Etsiä elämän totuutta	<ul style="list-style-type: none">• Auttaa ja palvella• Rakentaa ystävyyttä yli rajojen	<ul style="list-style-type: none">• Rakastaa ja suojella luontoa

Partioihanteet kuvaavat partiojärjestön aatteellista perustaa. Baden-Powell kehitti alkuperäisen partiolain vanhasta ritarilaista. Partiolaki muokkautui vuosien kuluessa kussakin maassa omanlaisekseen, Suomessa se muutettiin vuonna 1972 partioihanteiksi. (Niemi 1995, 31–32.)

2.3.1 Henkilökohtainen kasvu

Ensimmäinen partioihanteista on **kehittää itseään ihmisenä**. Niemen (1995, 356) mukaan se tarkoittaa sitä, että tavoitteena on jatkuvasti oppia lisää, kehittää itse kunkin luovia kykyjä sekä myös fyysistä kuntoa. Itsensä kehittäminen ihmisenä sisältää laajemmin ajateltuna kaikki muut partioihanteet. Esimerkiksi vastuuseen kasvaminen, elämän totuuden etsiminen, auttamaan ja palvelemaan kasvaminen ovat ihmisenä kehittymistä. Itsensä kehittäminen ihmisenä on siis partioihanteiden mukaan elämistä, kaikin puolin luonteensa kehittämistä ja kunkin persoonallisten kykyjen käyttämistä. Partiossa pyritään antamaan nuorelle eväitä terveen itsetunnon

muodostumiseen ja realistisen käsityksen muodostamiseen itsestään ja mahdollisuuksistaan. Konkreettinen kädentyö antaa hänelle uskoa itseensä, kykyihinsä ja kehitysmahdollisuuksiinsa. Luonnossa selviytyminen omilla suunnistus- ja erätaidoilla kohottaa niin ikään itsetuntoa ja itseluottamusta. Luonnon ohella ihmissuhteet ovat partiokasvatuksessa voimakkaasti ohjaamassa henkilökohtaista kasvua. (Nieminen 1991, 38.)

Partiolaisen ihanteena on, että yksilö **tuntisi vastuunsa ja velvollisuutensa**. Partiokasvatuksessa pyritään aloittamaan jo varhaisessa vaiheessa kasvatus vastuuseen itsestä, toisista ihmisistä ja ympäristöstä. Partiokasvatuksen yhtenä periaatteena on luottamuksen osoittaminen nuorelle ihmiselle, mikä käytännössä tarkoittaa vastuun antamista. (Hakonen 1995, 193.) Itse partioliikkeen perustaja Baden-Powell (1968, 38) antoi partionjohtajille ohjeeksi osoittaa konkreettisesti luottavansa nuoreen ja olettaa hänen täyttävän velvollisuutensa uskollisesti. Vastuuseen kasvamiseen liittyy partiokasvatuksessa olennaisesti johtajuuden käsite. Vastuunottoa opetellaan tehokkaasti käytännön toiminnassa lauman tai vartion johtajana. Tällöin nuorelle uskotaan vastuuta nuoremmista partiolaisista ja heidän toiminnastaan. (Nieminen 1991, 41.) Hakonen (1995, 289) kirjoittaa, että alusta alkaen Baden-Powellin tavoitteena oli ohjata lapset kasvattamaan toinen toistaan. Samoin hänen kasvatustavoitteenaan oli saada partiolainen ottamaan vastuuta itsestään ja omasta oppimisestaan sekä asettamaan tavoitteita itselleen.

Partiolaisen ihanteena on myös **olla uskollinen ja luotettava**. Tavoitteena on, että partiolaiset tunnettaisiin rehellisyydestään. Ihmissuhteiden lisäksi uskollisuus ja luotettavuus näkyy suhtautumisessa isänmaahan. Partiossa pyritään edistämään rakkautta omaa maata ja sen kansaa kohtaan. Siispä uskollisuus ja luotettavuus liittyy myös yhteiskunnalliseen aktiivisuuteen ja yhteisen edun ajamiseen. (Hakonen 1995, 362.)

Henkilökohtaiseen kehitykseen sisältyy myös ihanne **elämän totuuden etsimisestä**. Suomen Partiolaisten peruskirjassa ihanne määritellään niin, että suomalaisten partiolaisten tavoitteena on yhdessä etsiä uskoa Jumalaan sekä löytää tarkoitus ja sisältö omalle elämälleen. Partion ideologiaan kuuluu myönteisen asennoitumisen kehittäminen uskontoa kohtaan. Suomen partiolaisten harjoittama uskontokasvatus perustuu Suomen evankelisluterilaisen ja Suomen ortodoksisen

kirkon tunnustuksiin. Muita uskontoja tunnustaville partiolaisille varataan mahdollisuus saada oman tunnustuksensa mukaista kasvatusta. (Hakonen 1995, 331.) Partiolippukunnilla voi olla taustayhteisönä myös jokin muu hengellinen yhteisö. Tällöin lippukunnassa annetaan yhteisön tunnustuksen mukaista hengellistä kasvatusta. (Niemi 1995, 359.) Maailmanlaajuisen partiojärjestön peruskirjoissa uskonnollisuuden periaate on ilmaistu sanoilla “duty to God”. Hengellinen toiminta siis kuuluu yhtä lailla maailmanlaajuiseen partiotoimintaan, kulttuurista ja uskonnosta riippumatta. Baden-Powell ei halunnut irrottaa uskontoa erilliseksi osaksi elämää, vaan sen tuli olla läsnä jatkuvasti luonnollisella tavalla ja käytäntöön sovellettuna. Elämän totuuden etsiminen tarkoittaa avointa ja vakavaa suhtautumista aiheeseen, ei siis sitä, että vastaukset olisivat valmiina. (Hakonen 1995, 303–304.)

2.3.2 Yhteys yhteiskuntaan

Niemi (1995, 355) kirjoittaa, että partion tärkeänä tavoitteena on rohkaista partiolaisia toimimaan aktiivisesti ympäröivässä yhteiskunnassa ja vaikuttamaan yhteisten päätösten teossa. Baden-Powell painotti aktiivisen kansalaisen merkitystä yhteiskunnassa. Hänen mukaansa partiokasvatuksen päämääränä on kohottaa tulevien kansalaisten tasoa. Baden-Powell puhui kansalaiskunnosta, minkä hän määritteli aktiiviseksi uskollisuudeksi yhteiskuntaa kohtaan. (Baden-Powell 1986, 22.)

Partiokasvatuksen päämääränä on auttaa lasta ja nuorta kasvamaan yhdessä toisten ihmisten kanssa kypsiksi, tasapainoisiksi ja onnellisiksi ihmisiksi. Tälle päämäärälle Niemi (1995, 357) antaa nimen palvelualltius. Partiolaisen ihanteena onkin **auttaa ja palvella**. Partio liikkeen perustaja kiteytti ajatuksen siten, että emme ole syntyneet itseämme, vaan toisiamme varten. Partiolaisen elämään kuuluvat edelleen hyvät työt. Niemi (1995, 357) kuitenkin tarkentaa, että auttaminen ja palveleminen ei ole vain hyvän työn tekemistä, vaan se on paljon syvällisempää. Auttaminen ja palveleminen on asenne toisia ihmisiä kohtaan. Siihen kuuluu toisen ihmisen asemaan asettuminen ja huomioon ottaminen.

Partiolaisen ihanteena on **rakentaa ystävyyttä yli rajojen**. Samansuuntainen on myös ihanne toisen ihmisen kunnioittamisesta. Kansainvälisenä järjestönä partio liikkeen yhtenä tärkeänä tehtävänä on edistää kansojen välistä

yhteisymmärrystä ja sivistyksellistä sekä sosiaalista tasa-arvoa.

Kansainvälisyyskasvatus sisältyykin olennaisena osana partio-ohjelmaan. Sen lisäksi Suomen Partiolaiset luo ja ylläpitää kansainvälisiä suhteita sekä osallistuu kansainvälisten leirien ja projektien järjestämiseen. (Hakonen 1995, 312.)

Tavoitteena siis on, Hakonen (1995, 313) kirjoittaa, tukea lapsen ja nuoren kasvua siten, että hän suhtautuu myönteisesti eri kulttuurien edustajiin, olivatpa he sitten läheltä tai kaukaa. Partiokasvatus tukee erilaisuuden arvostamista ja toisenlaisten tapojen kunnioittamista. Kulttuureihin tutustumisen tulisi tapahtua aktiivisen toiminnan kautta. Partiot toiminta pyrkii tarjoamaan toiminnassaan mahdollisuuksia kansainvälisiin kontakteihin.

2.3.3 Yhteys ympäristöön

Luonnon tulisi olla partiolaiselle ominaisin ympäristö, ja luonnossa toimiminen onkin tärkeä osa partiokasvatusta eri puolilla maapalloa. Ekokatastrofin uhatessa yhteiskunta on kohdistanut toiveensa kasvatukseen ja perusteita myöten tapahtuvaan asennemuutokseen. Myös partio pyrkii kasvattamaan jäsenistään ympäristöstään vastuuta ottavia ja luontoa rakastavia yhteiskunnan jäseniä. Partiokasvatus pyrkii kasvattamaan ihmisen pois luonnon omistajan, hallitsijan ja hyväksikäyttäjän roolista ja sen sijaan auttaa häntä sisäistämään olevansa osa ympäristöä. Partiolaisen ihanteena onkin **rakastaa ja suojella luontoa**. (Nieminen 1991, 65.)

Partiokasvatuksen tulisi ohjata ympäristötietouteen ja tukea ekologisesti tasapainoiseen käyttäytymiseen johtavaa kasvua. Jotta ihminen kykenisi hahmottamaan itsensä osaksi ekosysteemiä, hän tarvitsee perusteltua tietoa luonnosta ja ihmisen toiminnan vaikutuksesta ympäristöön. Näin hän huomaa olevansa riippuvainen luonnosta. Luonnontuntemus ja luonnonsuojelu ovat olennainen osa niin sudenpentujen, vartiolaisten kuin vaeltajienkin ohjelmia. Partiokasvatuksessa mennään sanoista tekoihin, eli ympäristöystävällisiä toimintamalleja toteutetaan käytännössä. (Nieminen 1991, 65–67.) Tavoitteena ovat sellaiset muutokset elintavoissa, jotka edistävät kestävästä kehitystä ja elämän säilymistä maapallolla (Hakonen 1995, 224).

2.4 Partiomenetelmät

Partiokasvatuksesta tekevät omaleimaisen sen kasvatukseen menetelmät.

Partiokasvatukseen tavoitteisiin pyritään menetelmin, joissa korostuu yksilön aktiivisuus yhdistettynä tiiviiseen vuorovaikutukseen ympäristön kanssa.

Partiomenetelmiä ovat **tekemällä oppiminen, luonnossa toimiminen, elämyksellisyys ja seikkailu, yhdessä päättäminen** sekä **henkilökohtainen kehitys eli nousujohteisuus.**

2.4.1 Tekemällä oppiminen

Tekemällä oppiminen on oppimista ja oivaltamista kokemuksen kautta.

Partioliikkeen perustaja Baden-Powell ei itse käyttänyt tätä aikalaisensa John Deweyn teoriasta tunnettua ilmaisua “learning by doing”, mutta hänen alulle panemansa partiokasvatus noudatti samansuuntaisia periaatteita. Baden-Powellin mukaan lapsia on kannustettava toimimaan osoittamalla heille oikea suunta, mutta antamalla heidän itse löytää oma tiensä, jopa virheitä tekemällä. (Hakonen 1995, 189.)

Partio-ohjelma tuo toiminnan partiokolon perukoilta ulos luontoon tai muuhun ympäristöön. Tehokkainta tekemällä oppiminen on silloin kun toimitaan aidossa ympäristössä yhdessä muiden kanssa. Tekemällä oppiminen käsitetään usein vain käytännön taitoja koskevaksi, mutta partiokasvatuksessa sitä käytetään sekä psyykkisten, fyysisten ja sosiaalisten taitojen oppimiseen. Tekemällä oppimisen kautta partio voi tarjota kokemuksia myös yhteiskunnan normeista ja henkisistä arvoista. Toiminnan yhteydessä opitaan tärkeitä ihmissuhdetaitoja ja myös kasvetaan selviytymään kokemuksien avulla. (Hakonen 1995, 191.)

Hakosen (1995, 189) mukaan partiokasvatus rohkaisee yksilöä ottamaan vastaan haasteita. Tekemällä oppiminen tarjoaa nuorelle mahdollisuuden koetella omia kykyjään ja samalla oppia uutta. Erehtyminen on luvallista, sillä sekin kartuttaa kokemusvarastoa.

2.4.2 Luonnossa toimiminen

Luonnossa toimiminen on ollut partion keskeinen elementti aivan alkuaajoista lähtien. Baden-Powell oli kokenut eränkävijä ja sotilas, ja hän tunsi erätaitojen arvon ihmisen kehityksessä. Partiokasvatuksessa luonnossa toimimisella on edelleen suuri merkitys ympäristöä kunnioittavien asenteiden luojana. Retket, leirit ja muu ulkona tapahtuva toiminta kehittävät luonnontuntemusta ja selviytymistaitoja. (Hakonen 1995, 223.)

Partiossa olennaisia ovat erätaidot. Vähitellen harjoituksen ja kokemuksen kertyessä opitaan tulemaan toimeen ja tuntemaan olo kotoisaksi vaativissakin olosuhteissa. Luonto voidaan kokea itselle uhkana, jos sitä ei tunneta riittävästi. Erätaitojen kehittyessä ja sisäisen varmuuden lisääntyessä ihminen voi kokea olevansa osa luontoa, kuuluvansa siihen. Ihminen, jolla on hyvä ja läheinen luontosuhde, osaa liikkua luonnossa ja oppii kunnioittamaan ja arvostamaan sitä. Tällaista suhdetta partiokasvatus haluaa tukea. (Hakonen 1995, 228.)

Juuri luonnossa toimimisen kautta pystytään parhaiten toteuttamaan myös muita partiomenetelmiä, kuten elämyksellisyyttä ja seikkailua, tekemällä oppimista ja yhdessä päättämistä. Luonnossa toimiminen on partiokasvatukselle tunnusomaista, ja se myös yleensä liittyy ihmisten mielikuvaan partiotoiminnasta.

2.4.3 Elämyksellisyys ja seikkailu

Partio-ohjelma ja partiotoiminta pyrkivät elämykselliseen oppimiseen. Vahvat elämykset voivat liittyä metsässä seikkailemiseen ja omien rajojen kokeilemiseen mutta myöskin ystäväyden ja partiohengen kokemiseen. Myönteinen ryhmään kuulumisen kokemus vahvistaa yksilön itsetuntoa. Partiotoiminnan tavoitteena onkin antaa myönteisiä elämyksiä ja seikkailuja, varsinkin kun nämä asiat ovat partion vaikuttavimpia ja myös henkilökohtaisimpia alueita. Elämykset tukevat vahvasti oppimista, sillä tunnepitoiset kokemukset painuvat tehokkaasti mieleen.

Partiotoiminta leireineen, retkineen ja vaelluksineen tarjoaa hyvät mahdollisuudet seikkailuun ja elämyksiin. Seikkailukasvatuksen avulla pyritään siihen, että jokainen asettaa itselleen tavoitteita. Oleellista seikkailussa on ottaa vastaan haaste: selviytyä uudesta ja vaativasta tehtävästä sekä oppia tuntemaan omat kykynsä ja rajansa.

(Hakonen 1995, 200–201.)

2.4.4 Yhdessä päättäminen

Baden-Powell halusi kasvattaa nuorista aktiivisia kansalaisia. Partiossa opittu vastuuntuntoisuus ja itsenäinen ajattelu olisi saatava siirtymään partiolaisten mukana työelämään ja muihin yhteiskunnan toimintoihin. Yhdessä päättämisen avulla opitaan kantamaan vastuuta yhteisistä asioista ja päätöksistä. Sitoutuminen päätösten toteuttamiseen kasvattaa myös motivaatiota; yhteinen asia halutaan hoitaa kunnialla loppuun. (Hakonen 1995, 212–214.)

Lapselle on riittävän usein annettava mahdollisuus kokea, että hänen sanoillaan on todella merkitystä, Tammisto (1994, 16) kirjoittaa. Siten hän alkaa uskoa omiin vaikutusmahdollisuuksiinsa. Yhdessä päättäminen ohjaa lasta punnitsemaan erilaisia toimintamalleja, kuuntelemaan tovereitaan ja etsimään ratkaisuja. Johtajan tulee sallia joskus huonotkin päätökset. Silloin lapset näkevät päätöksensä seuraukset ja jakavat vastuun niistä. Yhdessä päättämiseen liittyy voimakkaasti myös toisten ihmisten ja heidän oikeuksiensa kunnioittaminen.

Partio-ohjelman vartiojärjestelmä, eli toiminta pienissä yksiköissä mahdollistaa tehokkaasti yhdessä päättämisen kasvatustapahtumana ja on muidenkin menetelmien osalta otollinen. Vartiojärjestelmällä on suuri merkitys. Ryhmässä toimiminen opettaa asettamaan yhteisen edun oman hyvän edelle. Samalla se myös edistää yhteistoiminnallisuutta ja sosiaalisia taitoja. (Baden-Powell 1986, 29.)

2.4.5 Nousujohteisuus

Partiokasvatuksen yksi tyypillinen piirre on nousujohteisuus. Se voidaan Hakosen (1995, 194) mielestä käsittää kahdella tavalla. Ensinnäkin nousujohteisuus partiossa ilmenee henkilökohtaisena etenemisenä “partiouralla”. Partio-ohjelmaan sisältyy eri ikäkausien ohjelmat ja niiden ohella taitomerkkien ja johtajakoulutuksen suorittamisen mahdollisuus. Helpohkoista tehtävistä edetään kohti vaativampia haasteita ja suurempaa vastuunottoa. Toinen nousujohteisuuden ulottuvuus partiokasvatuksessa on yksinkertaisesti sitä, että jokainen yksilö etenee

henkilökohtaisen tasonsa mukaan eri alueilla kuitenkin koko ajan kehittyen ja ottaen vastaan uusia haasteita.

Yksi nousujohteisuuden ilmentymä on johtajuus. Suomen Partiolaiset järjestää mittavassa määrin johtajakoulutusta erilaisia johtotehtäviä varten. Hakonen (1995, 118) kuitenkin kirjoittaa, että kurseilta saadaan muodollinen pätevyys. Johtajana kehittymisessä painotetaan tekemällä oppimisen merkitystä. Johtajan tehtävä on siis toimia partiossa kasvattajana, mutta samalla kasvaa itse johtajuuden ja vastuunoton kautta. (Tammisto 1994, 22.)

2.5 Vartionjohtajan tehtävät ja rooli

Vartionjohtajan tehtävässä keskeiseksi seikaksi nousee vastuu. Vartionjohtajalla on kasvatuksellinen ja aineellinen vastuu, sekä hän vastaa ryhmänsä toiminnasta ja turvallisuudesta. Kasvatuksellinen vastuu on näistä laajin. Siihen kuuluvat partiomenetelmien hallinta, partiokasvatuksen tavoitteiden tunteminen ja niihin pyrkiminen vartion toiminnassa, sekä esikuvana oleminen. Vartionjohtajan tehtävä on myös huolehtia ryhmän ilmapiiristä yhdessä vartiolaisten kanssa, ja selvittää mahdolliset ongelmatilanteet. (Niemi 1995, 13, 18–21.) Valleala (1985) korostaa erityisesti partion kasvatusmenetelmien hallitsemisen tärkeyttä. Hänen mukaansa partion kasvatusmenetelmät ja tavoitteet ovat siten sidoksissa, että menetelmien avulla partion tavoitteet toteutuvat ikäänkuin ”itsestään”. (Valleala 1985, 78–79.)

Vartionjohtajan aineellinen vastuu tarkoittaa yhteisten varusteiden huolehtimisesta vartion avustuksella. Vastuu turvallisuudesta tarkoittaa käytännön toimia vartion turvallisuuden takaamiseksi erilaisissa tilanteissa ja ympäristöissä. Vartionjohtajan vastuu toiminnasta sisältää tiedotuksesta huolehtimisen, vuorovaikutuksen vanhempiin ja muihin lippukunnan ryhmiin ja johtajiin sekä partiokertojen suunnittelun. (Niemi 1995, 13–15.)

Vartionjohtajalla on siis paljon vastuuta, mutta hänellä on myös oikeuksia. Vartionjohtajan ei tarvitse toimia yksin. Hänellä on oikeus pyytää ja saada apua lippukunnan vanhemmilta partiolaisilta. Vartionjohtaja on yleensä koululainen tai opiskelija, ja usein hänellä on myös muita harrastuksia partion lisäksi. Siksi on koettu hyväksi, että vartionjohtaja voi jakaa vartiionsa jonkun toisen johtajan kanssa.

Näin saadaan vastuu jaettua ja voimavarat taas kaksinkertaistettua. (Niemi 1995, 86.)

Johtajan tehtävänä on siis luoda kehitykselle hyvät puitteet, mutta ennen kaikkea vartionjohtajan tehtävänä on rohkaista vartiolaista eteenpäin (Hakonen 1995, 195–196).

3 KASVATUSTIETOISUUS

3.1 Tietoisuus ja toiminta

Tietoisuus on inhimillinen ominaisuus. Ihminen pyrkii luonnostaan toimintojensa tietoiseen säätelyyn. Mikkonen (1984, 211) kuvaa tietoisuutta ihmisen tiedon käsittelyn tilaksi. Hän kirjoittaa, että tietoisuus on seurausta tiedon käsittelystä ja haltuunotosta. Toiskallio (1988, 53) luonnehtii tietoisuutta ajatukselliseksi suuntautumiseksi todellisuuteen ja toimintaan jo hallussa olevan tiedon avulla. Kun ihminen toimii tietoisesti, hän pystyy luomaan jäsenytyneen mielikuvan toiminnasta ja sen kohteesta. Turunen (1999, 101) täydentää edellisiä tietoisuuden määritelmiä. Hän kirjoittaa tiedon ja sen käsittelyn lisäksi asenteesta, joka liittyy tietoisuuden tilaan. Turusen mielestä tietoisuus on myös seurausta järjestelmällisestä, kriittisestä ja arvioivasta asenteesta.

Tietoisuus ja toiminta kytkeytyvät yhteen. Toiskallio (1988) kuvaa toimintaa tavoitteelliseksi aktiivisuudeksi. Toiminnassa yhdistyvät ihmisen motiivien mukaiset psyykkiset toiminnat ja ulkoinen käyttäytyminen. Toimintaa ilman tietoisuutta Toiskallio nimittää tekemiseksi tai käyttäytymiseksi. Hän kirjoittaa, että kasvatuksen ja opetuksen tavoitteena tulisi olla tietoisuuden kehittyminen. (Toiskallio 1988, 53–54.)

Kun henkilön tietoisuutta tarkastellaan kasvatustekojen ja -toiminnan yhteydessä, voidaan puhua kasvatustietoisuudesta. Kasvatustietoisuus on yksi tietoisuuden alue. (Hirsjärvi 1981, 19.) Seuraavissa alaluvuissa perehtydään Wileniuksen ja Hirsjärven kasvatustietoisuuden teorioihin. Wilenius käyttää kasvatustietoisuuden ilmiöstä

nimeä kasvatustieto.

3.2 Wilenius ja kasvatustieto

Wilenius (1987, 26–38) kirjoittaa kasvatukseen kuuluvista elementeistä. Wilenius käyttää kuvauksessaan niinkutsuttua käytännöllisen päättelyn ideaa, mikä tarkoittaa pyrkimystä kuvata tietoisin inhimillisen toiminnan yleistä rakennetta.

Tässä tapauksessa siis käytännöllisen päättelyn idea on sovellettu kasvatustoiminnan rakenteen kuvaamiseen. Wilenius on jakanut kasvatustiedon perustason kolmeen tekijään: 1) kasvattajan tietoon **kasvatuksen päämääristä**, 2) kasvattajan tietoon **kasvatustilanteesta** ja 3) kasvattajan tietoon **kasvatusmenetelmistä**.

Kasvatustoiminnan ensimmäinen edellytys on kasvattajan tieto toimintansa päämäärästä. Päämäärätieto rakentuu kasvattajan käsityksestä siitä, millaista tietoa ja taitoa kasvavat tarvitsevat. Lähtökohtana päämäärätietoa luodessaan kasvattaja perehtyy inhimillisen kasvuprosessin yleiseen rakenteeseen ja muodostaa jonkin peruskäsityksen ihmisestä. Toiseksi päämäärätietoon kuuluu kasvattajan käsitys siitä yhteiskunnallisesta tilanteesta, jossa kasvava henkilö joutuu elämään. Kolmanneksi päämäärätietoon kuuluu kasvattajan käsitys siitä, mitkä ovat juuri tiettyjen kasvavien henkilöiden kehityspyrkimykset ja –tarpeet heidän erityisominaisuuksiensa pohjalta. Wileniuksen mukaan päämäärien muodostaminen on jatkuva prosessi. Prosessi on kehän kaltainen, jossa vaiheita ovat toiminta joka toimii palautteena, arviointi ja päämäärien uudelleen muokkaaminen. (Wilenius 1987, 28–32.)

Wileniuksen mallin mukaan toinen kasvatustoiminnan edellytys on kasvattajan tieto kasvutilasta ja –tilanteesta. Kasvutilanteella hän tarkoittaa tapahtumaa, jossa pyritään saamaan aikaan muutos. Tietoon kuuluu yleisten kasvutapahtumaan liittyvien lainalaisuuksien hallitseminen sekä tieto tiettyjen kasvavien yksilöiden konkreettisesta tilanteesta. Partiokasvatukseen sovellettuna kyseessä on siis vartionjohtajan käsitys vartiolaistensa kasvuprosessin tilasta tiettyinä hetkenä. Yhtä tärkeäksi seikaksi kasvutilanteen tieteellisen hallitsemisen rinnalle Wilenius nostaa todellisuuden taiteellisen tajuamisen. Sillä hän tarkoittaa todellisuuden oleellisten piirteiden välitöntä kokemista ja erilaisten vivahteiden tuntemista. (Wilenius 1987, 32–33.) Ymmärtääkseni Wilenius puhuu tässä sosiaalisesta herkkyydestä sekä

taidosta aistia ja tulkita kasvutilanteen ilmapiiriä ja ihmisten erilaista viestintää.

Kolmas edellytys on kasvattajan tieto kasvatusmenetelmistä. Wileniuksen (1987, 34–38) mukaan kasvatusmenetelmä on kasvuvirike, tai saa aikaan kasvuvirikkeen. Menetelmän valintaan kasvattaja tarvitsee tietoa siitä, millä tavoin erilaiset teot, tilanteet ja oppisisällöt vaikuttavat kasvun virikkeinä. Menetelmän löytämiseksi tarvitaan myös kykyä valita ja muodostaa tuntemistaan virikkeistä juuri tiettyyn ainutlaatuiseen kasvatustilanteeseen sopiva virike. Tätä ominaisuutta Wilenius kutsuu toiminnalliseksi mielikuvitukseksi. Siinä yhdistyvät tilannetaju ja improvisointi. Toiminnallinen mielikuvitus on pitkälti taiteellinen kyky. Ilman sitä kasvattaja joutuu turvautumaan kaavamaisesti ulkoapäin saatuihin toimintamalleihin.

3.3 Kasvatustietoisuus Hirsjärven mukaan

Hirsjärven (1981, 19) mukaan kasvatustietoisuus kuvaa sitä kasvattajan tajunnan tilaa, jossa hän on tietoinen kasvattajan tehtävässä toimimisesta ja siihen sisältyvistä velvollisuuksista ja oikeuksista. Toiminta on tietoista silloin, kun se on luonteeltaan takoitusperäistä, eli sillä tavoitellaan jotakin. Lisäksi kasvattajan toiminnan ollessa tietoista, hän kykenee tajuamaan tekojensa vaihtoehtoiset seuraukset. Itse kasvatustietoisuus on laadultaan henkinen muodoste, mutta käytännössä se ilmenee kasvatustoiminnassa ja kasvatusteoissa.

Hirsjärvi ja Wilenius ovat pitkälti samoilla linjoilla kasvatustietoisuudesta. Hirsjärvi (1981, 19) kuitenkin jäsentää kasvatustietoisuuden hieman eri tavoin kuin Wilenius. Hän jakaa sen tietoisuuteen kasvatuksen **tavoitteista, keinoista ja tuloksista**. Lisäksi Hirsjärvi kirjoittaa näitä elementtejä syvemmästä tietoisuudesta, joka sisältää kasvattajan ihmiskäsityksen. Ihmiskäsitys toimii hänen mukaansa tavoite- ja menetelmävalintojen perustana.

Hirsjärven (1981, 19–20) luokittelussa tavoitetietoisuus sisältää käsityksen kasvatuksen tavoitteista ja arvopäämääristä. Tavoitetietoisuuden muodostumiseen vaikuttaa suuresti kasvattajan arvomaailma ja käsitys elämästä yleensä. Samoin kasvattajan käsitys inhimillisen kasvun päämääristä muokkaa tavoitetietoisuutta.

Menetelmätietoisuudeksi voidaan kutsua sitä aluetta, joka pitää sisällään kasvattajan käsitykset kasvatuksellisen vuorovaikutuksen ja kasvuvirikkeiden

merkityksestä kasvatustapahtumassa. Hirsjärvi erottaa menetelmätietoisuudessa kaksi eri osaa. Ensimmäisessä on kyse kasvattajan omasta toiminnasta ja hänen itsetiedostuksestaan. Siihen kuuluu kasvattajan käsitykset kasvatustapahtumassa toteutuvan vuorovaikutuksen laadusta ja piirteistä. Vuorovaikutusta ovat esim. ohjaustekniikka ja rajoitukset. Toiseen osaan kuuluvat kasvattajan käsitykset ympäristön kasvuvirikkeiden laadusta ja merkityksestä. Siihen katsotaan kuuluvan sekä ekologiset, sosiaaliset että kulttuuriset virikkeet ja materiaalit. Toinen osa siis sisältää kasvattajan käsitykset siitä, millaisia vaikutuksia eri teoilla, tilanteilla ja materiaaleilla on kasvuvirikkeinä. (Hirsjärvi 1981, 20.)

Kolmas tekijä, jonka Hirsjärvi (1981, 20) erottaa kasvatustietoisuudesta on kasvattajan käsitykset kasvu- ja kehitystapahtuman yleisistä piirteistä, sekä ihmisen olemuksesta (ihmiskäsitys). Tähän kolmanteen osaan kuuluu myös kasvattajan käsitykset niistä yksilöistä, jotka ovat tietynä hetkenä kasvatustapahtumassa osallisina.

Hirsjärvi painottaa, että kasvatustietoisuuden muodostuminen on jatkuva prosessi. Se ei johda mihinkään staattiseen tilaan, vaan elää ja muuttuu. Näinollen myöskään kenenkään kasvatustietoisuus ei ole koskaan valmis tai täydellinen. (Hirsjärvi 1981, 20.)

4. KASVATTAJA JA AKTIIVINEN OPPIMINEN

Tässä osiossa tarkastelen toiminnan ja oppimisen suhdetta kahden kasvatustieteenfilosofin, John Deweyn (1859–1952) ja Celestin Freinet'n (1896–1966) ajatuksia lähtökohtana käyttäen. Sekä Dewey että Freinet olivat kasvatusteoreetikkoja, jotka halusivat muutosta vanhaan koulujärjestelmään. Vaikka Dewey ja Freinet pyrkivät kehittämään nimenomaan koulukasvatusta, voidaan heidän ajatuksiaan soveltaa muuhunkin kasvatustoimintaan.

Bruhnnin (1968, 7–22) kuvauksen mukaan Dewey ja Freinet'n kasvatustieteen ajattelua voidaan nimittää lapsikeskeiseksi aktiivisuuspedagogiaksi. Muiden aktiivisuuspedagogien tapaan Dewey ja Freinet halusivat korvata passiivista

vastaanottamista edellyttävän opetustavan lapsen aktiivisuudella ja omatoimisuudella. He pyrkivät lähentämään koulua ja yhteiskuntaa ajatuksella siitä, että opiskelu on lapsen työtä. Käden työn merkitys nähtiin suurena, ja siitä saatava konkreettinen palaute tehokkaana oppijan kannalta. Valitsin juuri Deweyn ja Freinet'n siksi, että heidän kasvatustajatuksissaan käden työ ja toiminta ovat korostetun keskeisessä asemassa.

Koska tutkimukseni kannalta kasvattajan asema on keskeinen aihe, keskityn erityisesti kuvaamaan kasvattajan roolia toiminnallisessa oppimisprosessissa. Niemen (1995) mukaan partiokasvatus pyrkii vahvasti toiminnalliseen oppimiseen. Jo alkuperäinen Baden-Powellin kasvatustajatus perustui pitkälti tekemällä ja kokemalla oppimiseen. (Rinta-Kahila 1988, 51–58.) Onkin mielenkiintoista tarkastella tunnettujen kasvatustajatuksien ajatuksia aktiivisesta oppimisesta ja vertailla niitä partiokasvatuksen periaatteisiin.

4.1 Tekevä ihminen

Rauste-von Wrightin (1983) mukaan ihmisen toiminta koostuu sekä sisäisestä että ulkoisesta toiminnasta. Sisäinen toiminta on tiedon hankintaa, tulkintaa ja maailmankuvan rakentamista. Sisäisen toiminnan ainekset ammennetaan yksilöllisen taustan lisäksi ympäröivästä fyysisestä ja sosiaalisesta todellisuudesta. Ihmisen ulkoinen toiminta fyysisessä ja sosiaalisessa todellisuudessa muokkaa sisäisiä toimintojamme ja myös päinvastoin sisäinen toimintamme vaikuttaa ulkoiseen toimintaan.

Turunen (1988, 207–209) kirjoittaa monen muun psykologin ja filosofin tavoin ihmisen aktiivisesta luonteesta. Hänen mukaansa ihmisen, ja erityisen korostuneesti lapsen luontoon kuuluu tekemisen tarve. Siksi myös lapsen oppimisessa tulisi korostaa tekemistä ja toimintaa. Lapsi tarvitsee ensin kosketuksen opittavaan ainekseen tekemällä, sen jälkeen koetun jäsentäminen tapahtuu helpommin lapsen mielessä. Jos taas lapsi joutuu ensin opettelemaan asian käsitteellisesti, hän saattaa tuntea ahdistavaa jäsentämisen pakkoa, jopa torjuntaa. Turunen kuvaa sitä tiedollisen aineksen liittymättömyydeksi suhteessa lapseen. Sama periaate hänen mukaansa pätee myös nuoriin ja aikuisiin, varsinkin jos yksilön luonne on painottunut

tekemiseen.

4.2 Dewey: kasvattaja aktiivisuuden suuntaajana

John Dewey oli Yhdysvalloissa vuoden 1900 tienoilla syntyneen, uudistuksia koulukasvatukseen vaativan pedagogisen suuntauksen alkuunpanija ja keskeinen henkilö (Bruhn 1973, 7). Hytönen (1997, 20) kirjoittaa Deweyn vaikuttaneen enemmän koko 1900-luvun lapsikeskeisen kasvatuksen teorianmuodostukseen kuin kukaan muu pedagogi.

Dewey edusti suuntausta, jota kutsuttiin pragmatismiksi. Sana pragma tarkoittaa toimintaa ja syvällistä perehtymistä. Tunnettu ”learning by doing”-menetelmä eli tekemällä oppiminen on hänen kasvatustajattelunsa keskeinen elementti. Deweyn kasvatustajattelun filosofiaan kuuluu ajatus siitä, että ajattelu ja tietäminen ovat välineitä käytännön tehtävissä menestymiseen. Tätä tiedon välineellistämistä kutsutaan instrumentaalismiksi. (Toiskallio 1988, 70.) Dewey vaati muutosta kasvatustajatteluun. Teoksessaan *Koulu ja yhteiskunta* (1957) hän arvostelee koulukasvatusta siitä, että se on erottanut teorian ja käytännön toisistaan ja vieraantunut todellisesta elämästä.

Deweyn (1957) mukaan tietäminen on todellisuudessa koetun tapahtuman älyllistä käsittelyä. Oppiminen perustuu ongelmien ratkaisemiseen ja uusien kokemusten sekä käytöstottumusten hankkimiseen. Hän painottaa, että ilmiöiden tutkiminen ja ymmärtäminen ovat tärkeämpiä kuin valmiiden ohjeiden noudattaminen. White (1982, 13–14) kirjoittaa, että Deweyn ajattelun mukaan älykkyys on kykyä ratkaista ongelmia.

Kasvatustajan on tartuttava lapsessa asuvaan aktiivisuuteen ja annettava sille suunta. Deweyn kasvatustajattelussa kasvatustajan tehtävänä on ennenkaikkea ohjata lasta oppimaan tämän omien toimintojen ja kokemusten avulla. Kasvatustajan on osattava valita sellaisia kokemuksia, jotka vaikuttavat hedelmällisesti oppimisprosessissa. Kaikki kokemukset eivät ole kasvatustavia. (Dewey 1963, 21–28.) Kun oppimisprosessissa lähtökohdaksi nousevatkin lapsen kokemukset, kasvatustajan rooli muuttuu ratkaisevasti. Hän voi luopua ulkopuolisen johtajan ja määrääjän roolista, ja toimia ryhmän toimintojen ohjaajana. Tämä mahdollistaa myös luonnollisen ja

läheisemmän yhteyden kasvattajan ja lapsen välillä. (Dewey 1963, 21, 59.)

Tekemällä oppimisen menetelmässä lähtökohtina ovat aina konkreettiset elämäntilanteet ja niihin liittyvät ongelmat. Deweyn mielestä eri oppiaineissa olisi lähdettävä liikkeelle lapsille tutuista materiaaleista, joilla on liittymäkohdat aiempiin kokemuksiin. Kokonaisvaltainen asioiden ymmärtäminen voidaan saavuttaa mielekkäiden ja käytännön elämään sidottujen tehtävien, työn ja vastuun kautta. Niiden kautta kehittyvät havainnointikyky, kekseliäisyys, luovuus, looginen ajattelu ja todellisuudentaju. Dewey korostaa, että kasvatuksen tulee olla elämää, ei vain valmistautumista siihen. Samoin tekeminen ja taidot eivät ole päämääriä, vaan välineitä elämän oppimiseen. Esimerkiksi Dewey ottaa käden työn, jonka tulee olla elämisen ja oppimisen väline, ei erillinen oppiaine. (Dewey 1957, 43.)

Deweyn teoriaa on kritisoitu siitä, että se väheksyy teoreettista tietoa ja rajoittuu vain yksilön kokemuksiin. Dewey korostaakin, että tieteellinen tieto on tarkoitettu käytäntöön sovellettavaksi. (Dewey 1957, 21.) Aronowitz ja Giroux (1986, 8) kirjoittavat, että Deweyn ”learning by doing” ei tarkoita teoreettisen tiedon väheksymistä. Deweyn mukaan kasvatustilanteessa teoreettisen tiedon erottaminen käytännöllisen tiedon yhteydestä asettaa lapsen kasvatuksen passiiviseksi kohteeksi. Dewey (1957, 73) kirjoittaa, että kasvattaja ei saa pitää lasta passiivisena kuuntelijana, vaan aktiivisesti toimivana tekijänä ja tutkijana. Kasvatuksen sosiaalisuudesta huolimatta kasvatuksen keskipiste on yksilö ja hänen toimintonsa. Dewey vastustaa ankarasti lasten yhdenmukaistamista samankaltaiseksi massaksi.

Dewey (1957, 23) korostaa oppimisprosessin sosiaalista merkitystä. Kasvatustilanteessa vallitsevan kilpailuhenkisyys ja itsekkyyden sijaan olisi hänen mukaansa painotettava keskinäistä avunantoa ja vapaata kanssakäymistä. Yhteisvastuullisesti tehtävä työ synnyttää sosiaalisen kontrollin. Tällöin myös kasvattajan rooli kontrolloivana auktoriteettina vähenee merkittävästi. Kaikki yksilöt ovat oikeutettuja osallistumaan yhteiseen työhön, ja kaikki ovat myös se loppuunsaattamisesta vastuussa. Deweyn pedagogiikka perustuu olettamukselle lapsen synnynnäisestä sosiaalisuudesta. Kasvatuksellisen yhteisön tulisi toimia pienen yhteiskunnan tavoin. Näin voitaisiin edistää parhaiten lasten kasvamista aktiivisiksi ja yhteiskuntakelpoisiksi kansalaisiksi, mikä onkin Deweyn mielestä kasvatuksen keskeisin tavoite. Aronowitz ja Giroux (1986, 8) muistuttavat, että

Dewey ei näe kasvatuksen tavoitteena valmistumista yhteiskunnan tarjoamiin tehtäviin, vaan demokraattisen yhteiskunnan kansalaisiltaan vaatimien ominaisuuksien kehittämisen. Dewey (1966, 87) pitää demokratiaa inhimillisen yhteisöelämän perusmuotona, jossa voidaan oppia suvaitsevaisuutta ja toisen ihmisen huomioimista.

4.3 Freinet: kokeilevan hapuilun salliva kasvattaja

Myös ranskalainen kasvatustieteilijä Celestin Freinet kapinoi vanhaa kaavamaista koulusysteemiä vastaan. Sotien aikana sotasairaalassa haavoittuneena, keskitysleirillä ja myöhemmin opetustyönsä ohessa hän muodosti oman kasvatuserityksensä, ja kirjoitti siitä lukuisia teoksia. Kasvatuskäsitystensä muodostamiseen Freinet sai aineksia sekä muilta aikansa uudistuspedagogeilta, että omasta käytännön työstään opettajana. Freinet'n keskeisin ajatus oli se, että oppiminen edellyttää aina kokemuksia, ja mielekäs työ on lapsen paras opettaja. (Dietrich 1993, 56; Starck 1996, 16–17.) Freinet ei lukeudu aikamme kaikkein tunnetuimpien pedagogien joukkoon. Tämä johtuu luultavasti siitä, että Freinet'n kasvatusteoria on monitahoinen menetelmäkeskeinen suuntaus, jolla ei ole yhtenäistä teoreettista perustaa. Kuitenkin Freinet-pedagogiikka on saanut varsin vankan sijan nykypäivänä käytännön kasvatustyössä toimivien, lapsikeskeisyyttä painottavien kasvattajien keskuudessa. (Dietrich 1993, 55; Hytönen 1997, 29.)

Freinet'n mukaan lapsen elämän kasvattavia tekijöitä ovat ne esteet joita hän kohtaa elämänsä matkalla. Onnistuneista yrityksistä ohittaa esteet syntyy erilaisia elämäntapojen hallintatapoja, joista koostuu elämisen tekniikka. (Starck 1996, 18–27.) Jos lapselta riistetään mahdollisuudet kokeilla, etsiä ja kokea itse erilaisia asioita, rajoitetaan samalla hänen älyllistä kehitystään. Kasvattaja ei saa suojella lasta kokemuksilta tai kokea asioita lasten puolesta, vaan hänen on erehdystenkin uhalla sallittava Freinet'n sanojen mukaan **kokeileva hapuilu**. Syvällistä oppimista tapahtuu siis vain sellaisten elämysten ja kokemusten kautta, joissa sallitaan kokeilevaa hapuilua. Freinet käyttää teräviä kielikuvia arvostellessaan koulua. Hän sanoo lapsen raivaavan tietään elämän virrassa, kun koulu edellyttää hänen harjoittelevan vesiämpärissä. (Freinet 1987, 193–195.)

Freinet'n mukaan siis kaikki oppiminen on sidottu tekojen seuraamuksiin. Freinet epäilee pelkästään puheen tai kirjojen kautta välitettyä tietoa. Lapsia ei saa kohdella passiivisina olentoina, joita tulee muovata. Kasvattajan on annettava lapselle mahdollisuus arvioida, valita, ajatella ja päättää itsenäisesti. (Starck 1996, 22–30.) Freinet näkee tulevaisuuden demokratian toteutuvan vain siten, että lasten opetus on tiiviisti sidottu yhteiskuntaan ja että alusta alkaen kasvattajat ja kasvavat kunnioittavat toinen toistaan. Autoritääriin kasvatusta ei kehitä lapsia demokraattisiksi kansalaisiksi. (Freinet 1987, 214–215.)

Freinet pitää työtä kaiken inhimillisen toiminnan perustana. Mielekäs työ tarjoaa eniten kehityshaasteita. Työllä hän ei tarkoita mitä tahansa ruumiillista työtä, vaan toimintaa, joka täyttää ihmisen tarpeen luoda, tuottaa, kasvaa ja kehittyä. Freinet'n mukaan työ on lapselle luontaista. Lapsen työn tulee aina nousta lapsen omasta kiinnostuksesta ja edetä lapsen ehdoilla. Työn tulee myös olla yhteydessä lapsen kasvuympäristöön. Kasvattajan tehtävä Freinet'n mukaan onkin tukea lapsen kasvuprosessia ja tarjota mielekkäitä tilanteita, joissa erilaisia taitoja voi harjoitella. (Freinet 1987, 192–201.) Dietrich (1993, 59) kirjoittaa, että Freinet'n pedagogiikkaan kuului olennaisina elementteinä ryhmätyöskentely, projektit ja yksilöllisten ja yhteisten työskentelysuunnitelmien teko. Näitä menetelmiä toteutettiin motivoivien työtehtävien yhteydessä.

Freinet vaatii kasvattajia astumaan pois arvostelijan ja tuomarin roolista, ja omistautumaan auttajan arvokkaaseen rooliin. (Freinet 1987, 193.) Kasvattajan tehtävä on myös toimia moraalisena esimerkkinä, koska Freinet'n mielestä hyvyys ja rakkaus välittyvät vain esimerkin kautta, niitä ei voi opettaa teoriassa. Kasvattaja ei Freinet'n mukaan voi olla kaiken osaava ja kaikkietävä hahmo, vaan myös kasvattaja oppii kokeilevan hapuilun kautta. (Starck 1996, 27–29, 72–73.)

Starck (1996, 23) kirjoittaa, että Freinet'n teoria kokemuksista ja niihin reagoimisesta muistuttaa behavioristista ärsyke-reaktio-näkemyä. Kuitenkin syvemmälle Freinet'n ajatuksiin katsottaessa voi havaita, että hänen tarkoittamansa ärsykkeet ovat monisyisiä, kokonaisia elämäntilanteita sisältäviä kokonaisuuksia. Freinet itse paheksui behavioristista elämälle vierasta, toimintaa paloittelevaa näkemystä.

4.4 Dewey, Freinet ja partiokasvatus

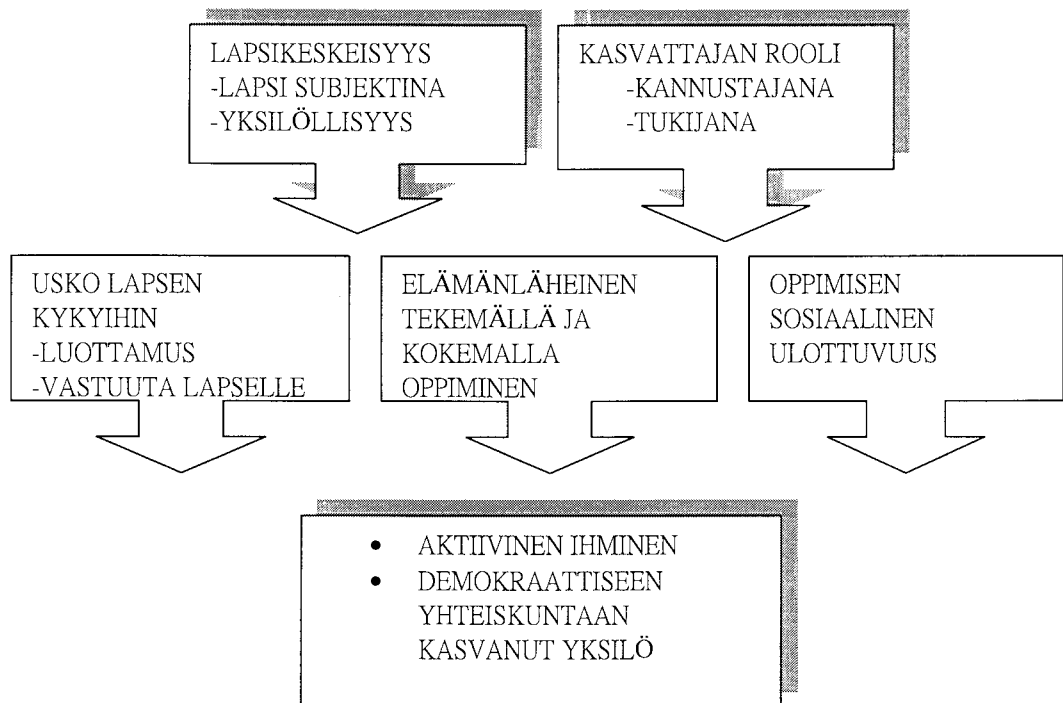
Deweyn ja Freinet'n kasvatusteorioista löytyy paljon yhtymäkohtia partiokasvatukseen. Freinet'n kasvatusteoria on luonteeltaan hyvin käytännöllinen ja menetelmäkeskeinen, samoin kuin Suomen Partiolaisten partio-ohjelma. Deweyn ja Freinet'n teorioita kuvaillaan aktiivisuuspedagogioiksi. Ne molemmat korostavat lapsen aktiivista luonnetta ja toiminnallisuutta oppimisprosessissa. Myös partiokasvatukselle ominaista on aktiivinen toiminta sekä menetelmänä että tavoitteena. Kaikkein selkein yhdistävä tekijä näille kolmelle kasvatustajattelle onkin tekemällä oppiminen ja kokemusten merkitys oppimisessa. Dewey korostaa, että tekeminen ja taidot ovat välineitä elämän oppimisessa, eivät vain kaukaisia tavoitteita. Partiokasvatuksen ydinajatus on sama. Käytännön toiminnan avulla partiolaiset oppivat elämän tärkeitä asioita. Partiossa oppiminen, tekeminen ja kokemukset ovat elämää, eivät vain valmistautumista siihen.

Sekä Deweyn, Freinet'n että partiokasvatuksen perustaviin ajatuksiin kuuluu ihmisen sosiaalisen luonteen painottaminen. Dewey ja Freinet pitävät ryhmässä toimimista lapselle luonnollisena ja motivoivana tapana oppia. Deweyn mukaan sosiaalinen ulottuvuus oppimisprosessissa edistää lasta kasvamaan yhteiskuntakelpoiseksi kansalaiseksi. Myös Freinet korostaa keskinäisen kunnioituksen ja demokraattisen toiminnan merkitystä siinä, että lapsista voisi kehittyä suvaitsevia ja aktiivisia kansalaisia. Partiokasvatuksessa ryhmätoiminta on perustava elementti. Ryhmissä lapset oppivat ottamaan huomioon lähimmäisensä ja toimimaan yhteistyössä toisten ihmisten kanssa. Partioihanteissa voidaan selkeästi nähdä tavoitteita, jotka edistävät demokraattisen yhteiskunnan kansalaisiltaan vaatimia piirteitä.

Kaikissa kolmessa kasvatusteoriassa nähdään tärkeänä se, että lapsen kykyihin uskotaan. Vastuun antaminen on osoitus siitä, että lapseen ja hänen kykyihinsä luotetaan. Partiokasvatuksessa koko kasvatustajattelle leimaa vastuun kautta kasvamisen ajatus. Toisinsanoen partiolaiselle uskotaan hänen kykyjensä kokoinen vastuutehtävä, josta hänen odotetaan pitävän huolta ja hoitavan tehtävän luotettavasti. Freinet'n ajatukset luotaavat vielä syvemmälle. Hänen mukaansa lapseen on luotettava niin, että sallitaan lapsen etsiä kokonaan omaa polkuaan

ongelmien ratkomisessa ja uusien toimintatapojen löytämisessä (kokeileva hapuilu). Dewey taas kehoittaa uskomaan lapsen kykyihin ratkaista ongelmia toiminnan ja tekemisen kautta. Lapsen uskomisen vaikuttaa myös kasvattajan osaan oppimisprosessissa. Se vapauttaa kasvattajan autoritäärisestä kontrolloijan ja käskijän roolista kannustavaan ja kasvamista tukevaan rooliin.

KUVIO 2: Partiokasvatusta sekä Deweyn ja Freinet'n kasvatusteorioita yhdistäviä tekijöitä.



5 AIEMMIN TUTKITTUA

Suomalaista partiokasvatusta koskevia tutkimuksia on tehty suhteellisen vähän, kun ottaa huomioon partiojärjestön laajuuden ja suuren jäsenmäärän. Suomessa partio on suurin lapsi- ja nuorisotyöjärjestö, ja yli 11% 7–14-vuotiaista suomalaisista kuuluu johonkin partiolippukuntaan. Sitäkin vähemmän on tutkimuksia partiokasvatuksen nuorista vartionjohtajista.

Vanhempien partiokasvattajien kasvatuserittelyä on tutkittu näkökulmasta, jossa selvitetään partiokasvattajien käsityksistä partioliikkeen tavoitteista (Nykänen 1978; Suppanen 1992). Niissä ei niinkään ole perehdytty partiokasvattajien omaan käytännön kasvatustoimintaan ja –ajatuksiin. Niissä tutkimuksissa, missä on keskitytty partiokasvattajien omaan kasvatuserittelyyn ja –toimintaan, ovat tutkimuksen kohteina spesifit aiheet, kuten partion kansainvälisyyskasvatus (Arokari 1998; Viiri 1996) tai ympäristökasvatus (Isotalo-Teittinen 1997). Tutkimustuloksia nuorten vartionjohtajien kasvatuserittelystä ja –toiminnasta löysin kuitenkin Vallealan (1985) partiotutkimuksesta.

Valleala (1985) on pro gradu –tutkielmassaan tarkastellut vartiojärjestelmää partiokasvatuksessa. Hänen tutkimukseensa kuuluu yhtenä osana vartionjohtajien haastatteluja. Valleala tutki vartionjohtajien motiiveja ja tavoitteita, valmiuksia ja kykyjä vartion johtamiseen sekä asemaa ja roolia vartiossa. Vallealan tutkimuksessa tyttöjen motiivit painottuivat ihmissuhteisiin ja kasvatukseen, poikien johtamiseen ja toimintaan. Tavoitteiden ajattelu oli vartionjohtajille melko vierasta, ja ne eivät vaikuttaneet toimintaan tai toiminnan suunnitteluun juurikaan. Tavoitteita tärkeämmäksi seikaksi tutkimuksessa nouseekin kasvatuserittelyjen hallinta. Valleala katsoo partion kasvatuserittelyjen toteuttavan partiokasvatuksen tavoitteet ikäänkuin itsestään, jos vartionjohtajalla on kokemusta esim. omalta vartiolaisajaltaan toimivista menetelmistä ja kyky soveltaa menetelmää omassa toiminnassaan. Vallealan tutkimuksessa vartionjohtajien käyttämät opetusmenetelmät olivat suurelta osalta koulumaisia ja ohjaajakeskeisiä, ja eivät sisältäneet vartiolaisten aktiivisuutta. Vartionjohtajan iän merkitys johtajuudessa ei ole Vallealan mukaan niin suuri kuin persoonalliset tekijät ja innokkuus. Vartionjohtajien roolit vaihtelivat

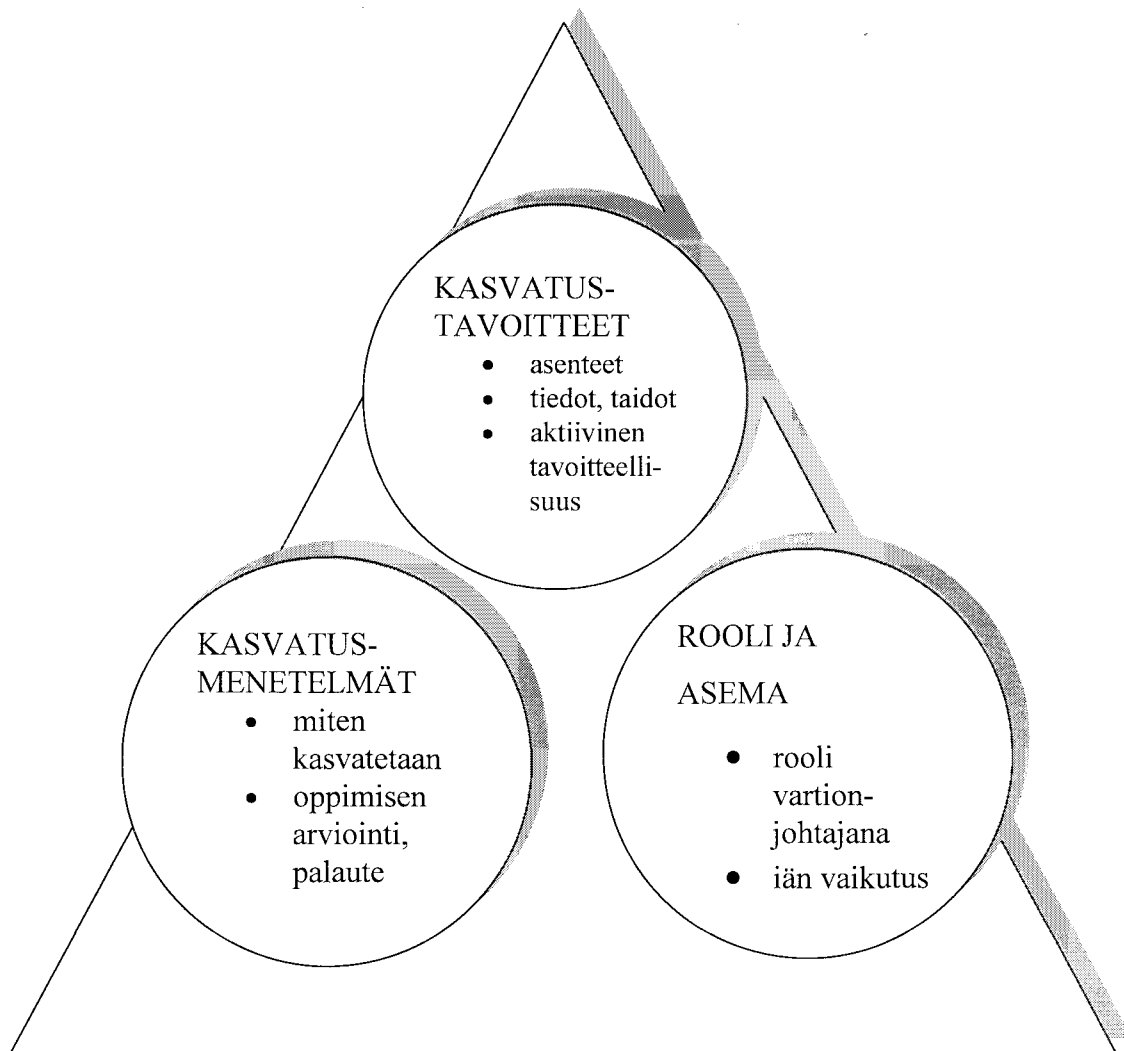
ryhmien kehittyneisyydestä riippuen siten, että pitkään toimineiden ryhmien vartionjohtajien roolit olivat vähemmän hallitsevia kuin vasta aloittaneissa ryhmissä. Tutkimus osoitti, että vartionjohtajat joutuvat tasapainoilemaan roolissaan johtajan ja ryhmän jäsenen välimaastossa tilanteesta riippuen. Esimerkkinä oleminen vartiolaisille koettiin toteutuvan vartionjohtajien käyttäytymisessä, mutta vaikutusta sillä koettiin olevan vain vähän.

6 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSTEHTÄVÄT

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, millaisia ovat eräät partioliikkeessä toimivat nuoret vartionjohtajat partiokasvattajina. Tutkimustehtäviin kuuluu selvittää vartionjohtajien kasvatustietoisuuteen kuuluvat käsitykset **kasvatustavoitteista** ja **menetelmistä** joita he käyttävät oman vartionsa toiminnassa. Nämä teemat nousevat Wileniuksen ja Hirsjärven kasvatustietoisuuden teorioista. Tutkimuksessa myös selvitetään, millaisina nuoret johtajat kokevat **roolinsa** ja **asemansa** vartiolaisiinsa ja heidän kasvuunsa nähden. Kasvattajan roolia ja asemaa pohjustavat Deweyn ja Freinet'n aktiivisen oppimisen teorit. Lisäksi kuvailen **kutakin tapaushenkilöä erikseen partiokasvattajana**. Tämä neljäs tutkimustehtävä sisältää kaikki edelliset osiot, mutta niitä tarkastellaan yksilöllisestä näkökulmasta tapauskohtaisesti.

Tutkimukseni tarkoitus ei niinkään ole paneutua siihen, mitä vartionjohtajat ajattelevat partioliikkeen kasvatuksesta yleensä, vaan tutkimus keskittyy siihen, mitä tapaushenkilöt itse ajattelevat kasvatustehtävästään, ja miten he sitä toteuttavat. Tutkimustehtävät näkyvät kuviossa.

KUVIO 3: Tutkimustehtävät



VARTIONJOHTAJA PARTIOKASVATTAJANA

7 TUTKIMUSPROSESSI

7.1 Aiheen valinta

Partiokasvatus on itselleni läheinen ja kiinnostava, sekä pohdintaa ja kysymyksiä aiheuttava aihepiiri. 20 vuoden kokemus partiolaisena on avannut mielenkiintoisia näköaloja partiokasvatukseen, ja sytyttänyt innostuksen tarkastella ja kehittää tätä ainutlaatuista kasvatustoimintaa. Aiemmin proseminarityössäni selvitin kirjallisuuden avulla partiokasvatuksen ihmiskäsitystä. Tuntui siis luontevalta jatkaa saman aihepiirin tutkimista. Halusin kuitenkin tutkimukseeni uuden näkökulman partiotoiminnasta. Oman kiinnostukseni ohjaamana päädyin selvittämään nuorten vartionjohtajien toteuttamaa kasvatusta partiossa.

Vartiotoiminta on partion keskeinen toimintamuoto, ja kasvatusmenetelmänä se on suhteellisen ainutlaatuinen. Pienryhmien eli vartioiden johtajat ovat iältään hyvin nuoria, ja heille uskotaan paljon vastuuta. Koin tarpeelliseksi ja kiinnostavaksi selvittää, miten nuoret johtajat vastaavat haasteeseen, eli millä tavoin he toteuttavat partiokasvatusta. En pyri tutkimuksessani erottamaan eri alueikseen vartionjohtajien käsityksiä partiokasvatuksesta ja sen toteuttamista käytännössä. Käsittelen näitä alueita sidoksissa toisiinsa, koska oletukseni on, että käsitykset ja toiminta ovat tiiviisti yhteydessä, ja kumpikin vaikuttaa toisiinsa.

7.2 Menetelmän valinta

Aiheen valinnan jälkeen tutustuin kirjallisuuteen, jolloin tutkimustehtävät alkoivat muodostua. Metodikirjallisuuden avulla etsin aiheelleni ja itselleni sopivaa menetelmää. Koska tarkoitukseni oli tavoittaa nuorten johtajien henkilökohtainen kokemus vartionjohtajan kasvatustehtävästä, oli selvää että tutkimuksesta tulee luonteeltaan laadullinen. Tilastolliset tutkimusmenetelmät eivät olisi mielestäni palvelleet aiheen tarpeita parhaalla mahdollisella tavalla. Tavoitteena oli saada syväluontoista tietoa pienehköstä kohdejoukosta. Pattonin (1990, 14) mukaan laadullinen tutkimusote mahdollistaa tapausten syvemmän ymmärtämisen.

Pattonin (1990, 10) mukaan laadullisessa tutkimuksessa käytetään tiedonhankintamenetelminä joko syväluontoisia haastatteluja, havainnointia tai kirjallisia tuotoksia. Tähän tutkimukseen valitsin tiedonhankintamenetelmäksi haastattelun, koska se mahdollistaa parhaiten tapaushenkilöiden kokemusten ja ajatusten tavoittamisen. Haastattelun avulla tutkija pääsee tarkastelemaan asioita tutkittavan näkökulmasta. Havainnointi ei ollut tutkimukseni kannalta sopiva tutkimusmenetelmä. Havainnoimalla voisi saada tietoa vartionjohtajien toiminnasta tietyllä hetkellä, muuta toiminnan syyt ja vartionjohtajien ajatukset kasvatuksesta jäisivät suureksi osaksi tavoittamatta. (Patton 1990, 278.) Kirjalliset tuotokset vartionjohtajien kasvatusajattelusta olisivat ehkä tuottaneet tarpeeksi syvällistä tietoa, mutta tällöin vuorovaikutustilanteen suomat edut, kuten tarkentavien kysymysten esittäminen ja nonverbaalinen vuorovaikutus olisivat jääneet saavuttamatta. Kirjallisten tuotosten avulla ei voi luoda sitä ainutlaatuista vuorovaikutustilannetta, mikä syntyy haastattelijan ja haastateltavan välille. (Syrjälä & Numminen 1988, 98.) Päädyin siihen johtopäätökseen, että laadullinen tapaustutkimus, jossa tiedonhankintamenetelmänä on haastattelu, antaa tässä tutkimuksessa parhaat mahdollisuudet yksilöllisen ja syvän tiedon hankkimiseen.

7.2.1 Laadullinen tapaustutkimus

Alasuutari (1993, 15–27) kuvailee laadullista tutkimusta arvoituksen ratkaisemiseksi, joka eroaa luonnontieteellisestä koeasetelmasta. Alasuutarin mukaan laadullisessa tutkimuksessa aineistoa tarkastellaan kokonaisuutena ja pyritään sen kokonaisvaltaiseen ymmärtämiseen. ”Arvoituksen ratkaisemiseen” eli tulkintojen tekemiseen laadullisesta aineistosta eivät tilastolliset todennäköisyydet sovellu, vaan siinä tehdään käytettävissä olevien johtolankojen ja vihjeiden perusteella merkitystulkintaa tutkittavasta ilmiöstä. Laadullinen tutkimus tuottaa tietoa, joka on elävää ja konkreettista kuvausta ihmisen kokemuksista, tunteista ja mielipiteistä. (Syrjälä & Numminen 1988, 80.)

Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteisiin kuuluu, että sen aineisto on ensikäden tietoa tutkittavien elämästä ja toiminnasta. Tutkija osallistuu tutkimuksen tekoon tiiviisti, hän on yksi tutkimuksen ”työvälineistä”. Laadullinen tutkimus tuottaa myös

suuren määrän yksityiskohtaista informaatiota pienehköstä joukosta yksilöitä. Tästä johtuen laadulliset tutkimusmenetelmät syventyvät yksilöiden elämysmaailman ymmärtämiseen. Samasta syystä laadullisten tutkimusten tulokset ovat heikommin yleistettävissä kuin määrällisten tutkimusten tulokset, jotka kootaan laajoista ryhmistä ihmisiä. (Patton 1990, 10–14.)

Syrjälä ja Numminen (1988, 8–11) ovat koonneet tapaustutkimusta luonnehtivia ominaisuuksia. Tapaustutkimuksen perustana on yksilön kyky tulkita ympäröivää maailmaa ja sen tapahtumia. Ihmisen muodostamat merkitykset ovat **yksilöllisiä**, ja niitä on tarkasteltava omassa ympäristössään. Tapaustutkimus on **kokonaisvaltaista**, systemaattista ja elävää todellisuuden tulkintaa. Ilmiötä ei irroiteta kontekstistaan, eikä todellisuutta pilkota mitattaviksi muuttujiksi, vaan sitä tarkastellaan eri näkökulmista. Nuorten vartionjohtajien kasvatusajattelua ja –toimintaa ei voi irroittaa heidän elämäntilanteistaan. Olen tutkimuksessani pyrkinyt tarkastelemaan haastateltavia yhtäaikaan nuorina kasvattajina sekä kasvavina ja kehittyvinä nuorina ihmisinä. Konkreettisimmin tämä näkökulma on nähtävissä vartionjohtajien roolia ja asemaa tarkastelevan teeman yhteydessä.

Tapaustutkimus tapahtuu luonnollisessa ympäristössä ilman keinotekoisia tutkimusasetelmia. Ilmiötä pyritään siis tutkimaan **luonnollisesti** tutkimuskohteiden ehdoilla. (Syrjälä & Numminen 1988, 9.) Itse käytin tutkimusmenetelmänä haastattelua, joka voidaan katsoa järjestetyksi tilanteeksi. Pyrin kuitenkin järjestämään haastattelutilanteet mahdollisimman luonnolliseen ympäristöön haastateltavien kannalta.

Syrjälä ja Numminen (1988, 9) kirjoittavat tapaustutkimuksessa olevan olennaista, että tutkija ja tutkittava ovat **vuorovaikutuksessa** keskenään. Tutkittavat ovat subjekteja, jotka osallistuvat tutkimuksen tekoon. Heidät pyritään ottamaan huomioon kokonaisvaltaisesti osallistuvina henkilöinä, ei objekteina. Vuorovaikutuksessa saattaa ilmetä ongelmia, mutta lähtökohtana tutkimustilanteessa on aina **toisen henkilön kunnioitus** ja demokratia. Henkilökohtaisten tietojen antaminen on oltava vapaaehtoista. **Luottamuksen** syntyminen tutkijan ja tutkittavan välille on tärkeää. Haastattelijan tehtävä on edesauttaa luottamuksellisen haastattelutilanteen syntymistä. (Ks. myös Hirsjärvi & Hurme 2000, 69.) Itse huomasin, että haastateltavat kokivat myönteiseksi ja luottamusta herättäväksi asiaksi

haastattelijan partiotaustan ja samoissa tehtävissä toimimisen partiokasvatuksen piirissä. Kykenimme keskustelemaan samoilla termeillä ja ilmiöt olivat tuttuja puolin ja toisin.

Tapaustutkimusta voidaan luonnehtia myös **mukautuvaiseksi**. Tietoa etsitään joustavasti sieltä, mistä sitä voidaan saada. Omassa tutkimuksessani mukautuvaisuus näkyi ensimmäiseksi haastateltavien valinnassa. Joissakin haastatteluissa nousi esiin sellaisia seikkoja, joita en ollut alkuperäisen suunnitelman mukaan aikonut ottaa esille, mutta jotka tutkimuksen edetessä havaitsin liittyvän viitekehukseen. Näin tapaustutkimus elää ja mukautuu todellisuuden tarpeisiin. Tapaustutkimus on myös **arvosidonnaista**. Tutkija on tutkimuksen teossa mukana koko persoonallaan. Tutkijan arvomaailma vaikuttaa siihen kuvaan, minkä hän ilmiöstä muodostaa. Tärkeää onkin, että arvot tiedostetaan ja tuodaan esiin. (Syrjälä & Numminen 1988, 10–11; Patton 1990, 279.) Tutkimukseni aihe on minulle läheinen ja myös jossakin määrin tunteitakin sisältävä. Olen pohtinut paljon omia arvojani ja asenteitani, ja pyrkinyt aineiston neutraaliin käsittelyyn. Pysin tietoisesti käsittelemään henkilöiden vastauksia luokittelematta heitä liian nopeasti tietyn tyyppisiksi kasvattajiksi. Syrjälä ja Numminen (1988, 119) kirjoittavatkin, että rehellisempää on tunnustaa tutkijan tulkinnan subjektiivisuus kuin pyrkiä siitä kokonaan eroon kehittämällä tulkinnalle rationaalisia kriteerejä.

7.2.2 Teemahaastattelu

Haastattelu on luonnollinen valinta tiedonkeruumenetelmäksi silloin, kun halutaan saada tietoa yksilön ajatuksista, käsityksistä, kokemuksista ja tunteista. Haastattelijan tehtävänä on luoda vuorovaikutustilanne, jossa haastateltava kertoo ennalta sovitusta aiheesta omasta näkökulmastaan käsin. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 41.) Erilaisiin haastattelutapoihin perehdyttyäni teemahaastattelu tuntui sopivimmalta haastattelumenetelmältä tutkimukseni kannalta. Haastattelumenetelmät eroavat toisistaan pääasiassa siinä, kuinka yksityiskohtaisesti haastattelurunko on ennalta laadittu ja kuinka tarkasti sitä noudatetaan.

Teemahaastattelu on puolistruktururoitu haastattelumenetelmä. Siinä haastattelu kohdistuu tiettyihin ennalta suunniteltuihin teemoihin. (Eskola & Suoranta 1998, 88;

Hirsjärvi & Hurme 2000, 47.) Toisin kuin muista puolistrukturoiduista haastatteluista teemahaastattelusta puuttuu kysymysten tarkka muoto ja järjetys. Kuitenkaan teemahaastattelu ei ole niin vapaamuotoinen kuin strukturoimattomat haastattelut, koska teemat jäsentävät haastattelun kulkua. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 48.)

Hirsjärvi & Hurme (2000, 48) kuvailevat teemahaastattelun lähtökohtia. Oletuksena on, että tällä menetelmällä yksilön kaikkia kokemuksia, tunteita ja ajatuksia voidaan tutkia. Teemahaastattelussa korostuu haastateltavan oma elämymaailma ja hänen määritelmänsä maailmasta ja tutkittavasta ilmiöstä.

Teemahaastattelu on siis luonteeltaan niin avoin, että vastaaja voi ilmaista vapaasti käsityksiään. Kuitenkin samalla teemat takaavat, että haastatteluissa käydään läpi suunnilleen samat aihepiirit. Teemat helpottavat myös aineiston käsittelyä ja analysointia. (Eskola & Suoranta 1998, 88.) Teemat pohjautuvat teoreettiseen taustaan, josta ne ovat pääkäsitteitä spesifimpiä käsitteitä. Esimerkiksi omassa teemahaastattelussani yksi teoreettinen osio on nimeltään 'kasvatustietoisuus', josta haastatteluteemoiksi nousivat 'kasvatustavoitteet' sekä 'kasvatusmenetelmät'. Teemahaastattelussa sekä haastattelija että haastateltava voivat toimia teemojen jäsentäjänä. Siksi teema-alueiden tulisi olla tarpeeksi väljiä, että haastateltavan yksilöllinen tapa jäsentää elämymaailmaansa ja kokemuksiaan voisi tulla näkyviin. (Hirsjärvi & Hurme 1985, 41–42.)

Hirsjärvi & Hurme (2000, 43) kuvaavat myös haastattelun heikkouksia tutkimusmenetelmänä. Haastattelu on ainutkertainen tilanne, jossa kaksi vierasta ihmistä kohtaavat satunnaisissa olosuhteissa. Haastattelijan kuuluu olla utelias ja motivoiva, olipa tilanne tai haastateltava millaisia tahansa. Haastateltavan mielestä kysymykset voivat olla outoja, ja halutessaan haastateltava voi jopa valehdella haastattelijalle. Haastattelussa paneudutaan haastateltavan ongelmiin, mutta mitään konkreettista apua haastattelusta ei hänelle monestikaan ole. Syrjälä ja Numminen (1988, 95–98) muistuttavatkin, että haastattelu perustuu aina vapaaehtoisuuteen ja keskinäiseen kunnioitukseen. Kaikkien osapuolten on hyvä olla selvillä haastattelun tarkoituksesta jo etukäteen.

Vaikka teemahaastatteluun ei kuulu kysymysten tarkka etukäteissuunnittelu, päädyin omassa tutkimuksessani tekemään haastattelun tueksi listan apukysymyksiä. Tämä oli mielestäni aloittelevalle tutkijalle paras vaihtoehto. Apukysymyksillä

varmistin, että muistan kysyä kaikki tarpeelliset asiat, ja että haastattelu voisi sujua jouhevasti siinä tapauksessa, että haastateltava olisi vaitelias ja lyhytsanainen, tai toisaalta vastauksissaan rönsyilevä. Haastattelutilanteissa kysymysrunko oli kuitenkin joustava, ja teemojen sisältö eli kunkin haastateltavan kohdalla yksilöllisellä tavalla.

7.3 Aineiston keruu ja käsittely

7.3.1 Haastattelujen sisällön rakentuminen

Kokosin tutkimuksen haastatteluteemat tutkimustehtävien perusteella.

Taustatiedoissa selvitin faktojen (ikä, partioikä, johtajavuosia jne.) lisäksi haastateltavien motiiveja ja vartionjohtajakoulutusta. Toisen ja kolmannen teeman muodostamisessa käytin apuna kasvatustietoisuutta käsitteleviä teorioita (Hirsjärvi 1981, Wilenius 1987). Toisen teeman aihe oli vartionjohtajan **kasvatustavoitteet** partiokasvatuksessa. Halusin selvittää sekä sitä, millaisiksi ihmisiksi vartionjohtajat haluavat vartiolaisiaan ohjata, että mitä taitoja ja tietoja he pitävät tärkeinä oppia. Lisäksi tarkoituksena oli myös selvittää, pyrkivätkö tapaushenkilöt aktiivisesti tavoitteiden toteutumiseen toimintansa avulla. Kolmannen teeman aihe on vartionjohtajien käyttämät **kasvatusmenetelmät** omassa partiokasvatuksessaan. Teemaan kuuluu myös oppimisen arviointi ja palautteen anto.

Neljännessä teemassa pyritään muodostamaan käsitys tapaushenkilön **roolista ja asemasta** vartionjohtajana; millainen rooli vartionjohtajilla on partiokasvattajana, iän vaikutus rooliin ja tapaushenkilöiden asema suhteessa vartiolaisiin, vanhempiin ja muihin partionjohtajiin. Haastattelurunko on liitteenä 1.

7.3.2 Tapaushenkilöt

Tutkimukseni kohdejoukko on 14–17-vuotiaat, aktiivisesti tehtävässään toimivat vartionjohtajat Jyväskylän kaupungin alueella. Vaatimuksena haastateltaville oli vartionjohtajakoulutuksen läpikäyminen ja vähintään vuoden kokemus vartionjohtajana. Tällä halusin taata sen, että valitut henkilöt voisivat puhua omasta kokemuksestaan, eivätkä yleisistä käsityksistä.

Aloitin haastateltavien etsimisen lähestymällä kirjeitse 11 lippukunnanjohtajaa Jyväskylän kaupungin partiolippukunnissa. Kahdeksan vastausta palautettiin, joista kuudessa oli tutkimuksesta kiinnostuneiden nuorten vartionjohtajien yhteystiedot. Kahdessa lippukunnassa johtajat eivät halunneet osallistua tutkimukseen.

Sovin haastatteluista puhelimitse, ja kaikki haastattelut sovittiin pidettäväksi kyseisen vartionjohtajan partiokololla, siellä missä jokaviikkoinen partiotoiminta tapahtuu. Näin haastateltavat saivat toimia omassa tutussa ympäristössään, mikä toi turvallisuutta muutoin outoon tilanteeseen. Koska tutkimuksen luonne vaatii perehtymistä henkilön elämismaailmaan ja ajatteluun, ei tutkimukseen osallistuva ryhmä voi olla kovin suuri. Tässä tapauksessa, tutkijoitakin ollessa vain yksi, rajoitin haastateltavien määrän yhdeksään henkilöön, jotka edustivat viittä eri partiolippukuntaa. Tutkimuksesta kiinnostuneista johtajista vain kaksi oli poikia, joten sukupuolijakauma tutkimusjoukossa on tyttövoittoinen: seitsemän tyttöä ja kaksi poikaa.

TAULUKKO 2: Tapaushenkilöt

Tapaushenkilöiden luonnolliset iät, sulkeissa johtajaikä.

14-vuotias	15-vuotias	16-vuotias	17-vuotias
Tuulia (1)	Anni (3)	Johanna (2) Kirsi (2) Olli (3)	Maija (3) Ville (5) Hanna (3) Laura (2)

7.3.3 Haastattelujen kulku

Ennen varsinaisia haastatteluja suoritin koehaastattelun, jonka tarkoituksena oli testata haastattelurunkoa, haastattelun etenemistä ja sanelulaitetta. Koehaastattelu auttoi myös haastattelutekniikan hiomisessa ja tutustutti haastattelijan rooliin.

Varsinaiset haastattelut suoritin neljän viikon aikana. Alkuperäistä suunnitelmaa

noudattaen tein aluksi kahdeksan haastattelua, mutta niissä vain yksi tapaushenkilö oli poika. Halusin kuitenkin aineistosta mahdollisimman monipuolisen ja siksi tilaisuuden tarjouduttua haastattelin vielä yhtä poikaa. Näin haastatteluja kertyi yhdeksän.

Toteutin haastattelut Jyväskylän kaupungin alueella viiden eri lippukunnan tiloissa. Haastattelujen kesto vaihteli 30 minuutista 50 minuuttiin. Useimmissa tapauksissa haastattelut sujuivat jouhevasti ja ilmapiiri oli alusta asti rento ja tuttavallinen. Yhdistäviä asioita haastateltavien ja haastattelijan välillä olivat selvästikin partiotausta ja vartionjohtajuus. Lisäksi haastattelujen toteuttamispaikat olivat haastateltaville tuttuja ja turvallisia. Myös haastattelujen edetessä oma varmuus haastattelijan roolissa kasvoi.

Muutamassa haastattelussa alkutunnelma oli hieman jäykkä ja varautunut. Hirsjärvi ja Hurme (2000, 132) kirjoittavat nuorten haastatteluissa olevan tärkeää, että haastateltava tuntee osallistuvansa tutkimukseen ja olevansa tutkijan apuri. Kulttuurissamme nuoruuteen kuuluu etäännyminen aikuisten maailmasta, ja siksi on tärkeää saada nuori haastateltava tutkimuksen ”puolelle”, motivoituneeksi vastaamaan. Kerroin jokaiselle haastateltavalle, että olen todella kiinnostunut kuuntelemaan juuri hänen ajatuksiaan vartionjohtajana toimimisesta, ja tarvitsen hänen apuaan tutkimukseni tekemiseen. Tein myös selväksi sen, että tavoitteeni ei ole arvostella tai neuvoa häntä.

Kolme tapaushenkilöä osallistui haastatteluun huomattavasti monisanaisemmin ja laajemmin kuin muut tapaushenkilöt. Useimmat haastateltavat vastasivat kysymyksiin melko lyhyesti. Jos jokin vastaus kaipasi mielestäni selvennystä tai täydennystä, kysyin lisäkysymyksiä.

Haastatteluissa edettiin pääsääntöisesti ennalta laaditun teema- ja apukysymyslistan mukaan. Kuitenkin monissa haastatteluissa keskustelu johdattui spontaanisti teemasta toiseen. Jos välistä oli jäänyt käsittelemättä joitakin olennaisia kohtia, palasimme niihin myöhemmin.

7.3.4 Aineiston käsittely

Välittömästi haastattelujen jälkeen aloitin nauhoitusten litteroinnin. Nimesin kunkin tapaushenkilön peitenimillä, jotta heidän yksityisyytensä säilyisi. Koska kyseessä ei ollut varsinainen keskusteluanalyysi, jätin merkittämättä äännähtelyt, huokaukset ja äänenpainot. Kuitenkin litteroin haastattelut tarkasti sanasta sanaan juuri siinä muodossa kuin ne nauhalle olivat tallentuneet. Litteroinnin jälkeen luin useaan kertaan haastatteluaineiston läpi. Aineiston lukeminen on tärkeä osa aineiston käsittelyprosessia. Hirsjärvi ja Hurme (2000, 143) kirjoittavat, että aineiston analysoinnin onnistuminen riippuu paljolti siitä, kuinka hyvin tutkija tuntee aineistonsa.

Seuraavaksi laadin aineistosta eräänlaisen teemakortiston. Tein jokaista alakysymystä varten yhden sivun, jolle kokosin tiivistetyssä muodossa kaikkien tapaushenkilöiden vastaukset kyseisestä aiheesta. Valitsin jokaiselle teemalle oman värin, jotta tiettyjen teemojen kortit oli helppo erottaa toisistaan käsittelyvaiheessa. Luomani teemakortit poikkeavat Hirsjärven ja Hurmeen (2000, 142) mallista kahdella tavalla. Ensimmäiseksi niissä on kaikkien tapaushenkilöiden vastaukset samalla sivulla yhden tapaushenkilön sijaan. Toiseksi teemakortit on kerätty pienemmistä yksiköistä kuin kokonaisesta teemasta.

Hirsjärvi ja Hurme (2000, 142) ovat huomanneet ongelman, joka liittyy teemakortistojen luomiseen. Teemahaastattelun aineisto on kokonaisuus. Kortistoa luotaessa se pirstoutuu erillisiksi osioiksi. Kun tehdään päätelmiä laajoista kokonaisuuksista, on osioita yhdistettävä. Kun taas halutaan tarkastella yhden tietyn yksilön vastauksia kokonaisuutena, on kortistosta poimittava tämän henkilön lausumat. Itse pyrin ratkaisemaan ongelman siten, että säilytin koko ajan kortistojen rinnalla kokonaiset haastattelut. Ne helpottivat suuresti erityisesti tulososion viimeisessä vaiheessa, jossa pyrin kuvailemaan erikseen kutakin tapaushenkilöä partiokasvattajana. Kokonaisten haastattelujen avulla oli myös helppoa palauttaa kortiston yksittäiset lausumat kontekstiinsa, jos lausuma oli epäselvä tai tuntui irralliselta.

Kvalitatiivista aineistoa käsitellessä jokaisen tutkijan on jossakin määrin muodostettava itse sopiva tapa järjestellä aineistoa. Valmiita yleispäteviä malleja ei

ole tarjolla samaan tapaan kuin tilastollisesta aineiston käsittelystä. Kuitenkin selviä vaatimuksia kvalitatiiviselle aineiston järjestelylle ja tulkinnalle ovat pyrkimys **systemaattisuuteen, perusteltavuuteen, rationaalisuuteen ja totuudellisuuteen**. Karkeasti jaoteltuna laadullista aineistoa voidaan käsitellä analyyttisesti tai tulkinnallisesti. Analyyttisellä tavalla aineistoa järjestellään eri tavoin, koetellaan aineistoon erilaisia analysointitapoja ja tehdään niiden perusteella johtopäätöksiä. Tulkinnallinen tapa keskittyy subjektiivisella tasolla tekemään aineistoista tulkinoja, ymmärtämään mitä haastateltava on tarkoittanut sanoillaan. (Syrjälä & Numminen 1988, 118.)

Induktiiviselle tutkimustavalle on ominaista se, että ennalta määritetty teoreettinen viitekehys ei ohjaa tutkijaa aineiston keruussa ja käsittelyssä. Aineistoa käsitellään ”puhtaalta pöydältä”. Tällöin aineistosta voi nousta mielenkiintoisia, uusia teoreettisia näkökulmia ja niiden suhteita kuvaavia teemoja. (Patton 1990, 390; Syrjälä & Numminen 1988, 121–122.) Deduktiivinen lähestymistapa lähtee siitä, että tutkija koettelee aineistoa ennalta valittuun teoreettiseen viitekehykseen. Deduktiivisen tutkimuksen ongelmana on, että sen avulla ei voida tutkia ihmisen arkielämää ja elämänkulkua heidän omista näkökulmistaan lähtien. (Syrjälä & Numminen 1988, 122–123.) Tässä tutkimuksessa on enimmäkseen induktiivisia piirteitä. Olen lähtenyt tutkimaan vartionjohtajien kasvatusajattelua heidän omasta näkökulmastaan käsin, ja pyrkinyt aineiston kokonaisvaltaiseen ymmärtämiseen. Kuitenkin myös peilaan vartionjohtajien kasvatusajattelua teoriaosuuden jo olemassaoleviin kasvatuskäsityksiin, mitä voidaan pitää deduktiivisena ominaisuutena.

Aineistoa kuvaillessani ja tulkitessani olen pyrkinyt esittämään haastatteluista runsaasti suoria lainauksia. Pattonin (1990, 24) mukaan suorat lainaukset ovat laadullisen tutkimuksen vahvuus. Niiden avulla voidaan tarkastella tutkimushenkilöiden ajattelua ja kokemuksia niiden alkuperäisessä sävyssään ja laadussaan. Olen myös hyödyntänyt laadullisen tapaustutkimuksen henkilökohtaisuutta tarkastelemalla kutakin tapaushenkilöä yksilöllisesti. Tässä tutkimuksessa jokainen yksilö on merkittävä, ja siksi olen aineistoa kuvaillessani erottanut tapaushenkilöt toisistaan käyttämällä heistä peitenimiä. Tavoitteena on selvittää, millainen kasvattaja kukin tapaushenkilö on, ja mitä hän tekevästään

ajattelee. (Ks. Syrjälä & Numminen 1988, 94.)

7.4 Tutkimuksen laatu ja luotettavuus

Hirsjärvi ja Hurme (2000, 184–187) pohtivat sitä, missä määrin laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida perinteisin, mittaamiseen liittyvin käsittein. Validius ja reliabelius perinteisesti käsitettynä eivät kenties palvelekaan parhaalla mahdollisella tavalla laadullisen tutkimuksen yhteydessä. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että tutkimusta voitaisiin tehdä miten tahansa.

Tutkimuksissa on aina pyrittävä paljastamaan tutkittavien ajatuksia ja maailmaa niin hyvin kuin se on mahdollista. Validiuden ja reliabeliuden arviointia on sovellettava laadullisen tutkimuksen erityispiirteitä vastaaviksi.

Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa on huomioitava koko tutkimusprosessi tietojen keruuvaiheesta alkaen. (Patton 1990, 461.)

Haastatteluaineiston luotettavuus on riippuvainen sen laadusta. Aineiston laatua ja samalla luotettavuutta voi parantaa suunnittelemalla haastattelurunko huolellisesti etukäteen. Myös syventävät ja trianguloivat lisäkysymykset kannattaa miettiä etukäteen. Haastatteluvaiheessa aineiston laatua voi parantaa huolehtimalla teknisen laitteiston toimivuudesta ja kuuntelemalla ensimmäisiä haastatteluja vertailukohtana jälkimmäisten kehittymiselle. Myös muistiinpanojen tekeminen haastattelujen jälkeen edistää aineiston laatua. Huomiot haastateltavista ja ympäristöstä voivat auttaa myöhemmässä tulkintavaiheessa. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 184–185.)

Sain ulkopuolista apua tutkimuksen alkuvaiheessa haastattelurunkoa laatiessani. Myös koehaastattelun yhteydessä haastateltava antoi palautetta haastattelurungon ja kysymysten toimivuudesta. Analyysivaiheessa luetutin tutkimusraporttiani ulkopuolisella henkilöllä. Muunlaista tutkijatriangulaatiota tässä tutkimuksessa ei ole. Pattonin (1990, 468) mukaan useamman tutkijan yhteistoiminta tietojenkeruu- ja analyysivaiheessa auttaa vähentämään virhetekijöitä, joita syntyy yksittäisen tutkijan toiminnasta ja tulkinnoista. Metoditriangulaatio tarkoittaa usean tutkimusmetodin käyttämistä yhtäaikaan, tai samalle tutkimusjoukolle eri aikoina. Tällöin yhdellä menetelmällä saatuja tietoja vertaillaan muista tietolähteistä saatuun aineistoon. Jos ne tukevat toisiaan, voidaan katsoa triangulaation vahvistaneen aineiston validiutta.

(Hirsjärvi & Hurme 2000, 189.) Tässä tutkimuksessa varsinaista metoditriangulaatiota ei esiinny. Kuitenkin aineiston luotettavuutta voi tarkkailla haastatteluissa esitettyjen ristikkäisten kysymysten avulla. Näin tutkija voi arvioida, vastaako haastateltava johdonmukaisesti. Aineiston sisältövaliditeettia pyrin parantamaan varautumalla lisäkysymyksiin kunkin teema-alueen osalta.

Haastatteluja litteroidessani kirjoitin koko aineiston sanatarkasti muistiin. Halusin säilyttämään jokaisen sanan sellaisenaan kuin haastateltavat ne olivat ilmaisseet. Tämä auttoi aineiston tulkinnassa, ja lisäsi tulkinnan luotettavuutta. Suorien lainausten tarkkuus ja alkuperäinen sävy säilyi myös lukijan nähtäväksi.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkija on työväline. Tutkimuksen luotettavuus on sidonnainen tutkijaan liittyviin tekijöihin. (Patton 1990, 14.) Kvalitatiivinen tutkimus perustuu pitkälti tutkijan tulkinnoille (Hirsjärvi & Hurme 2000, 189). Siksi on tärkeää, että tutkimuksessa käy ilmi tutkijaan liittyviä seikkoja, joilla voi olla merkitystä tulosten kannalta. Olen tietoinen siitä, että 20 vuotta partioharrastuksen parissa ohjaa käsityksiäni partiojärjestöstä ja sen piirissä toteutettavasta kasvatustyöstä. Jo tutkimukseni aiheen valinta on seurausta henkilökohtaisesta kiinnostuksesta ja arvostuksesta partiokasvatusta kohtaan. Minulla on myös henkilökohtaista kokemusta vartionjohtajana toimimisesta noin 5 vuoden ajalta. Koen positiivisena sen, että vartionjohtajuuteen liittyvät ongelmat ja ilonaiheet ovat olleet aikanaan itselleni ajankohtaisia. Tämä on auttanut minua tutkijana ymmärtämään tapaushenkilöiden elämismaailmaa. Myös vartionjohtajien käyttämä kieli on käsitteistöltään tuttua. Toisaalta olen saanut tehdä paljon töitä sen eteen, että tutkijana voisin mahdollisimman objektiivisesti tarkastella tapaushenkilöiden kasvatusajattelua. Omien ennakoasenteiden tiedostaminen on tutkimuksen objektiivisuuden kannalta tärkeä tehtävä.

Guban ja Lincolnin mukaan laadullisen tutkimuksen autenttisuuden kannalta on tärkeää se, miten tutkija etenee voidakseen kuvata moniulotteista todellisuutta rehellisesti ja puolueettomasti. (Syrjälä & Numminen 1988, 135.) Olen pyrkinyt kuvaamaan tutkimusprosessia yksityiskohtaisesti ja selkeästi. Suorat lainaukset haastatteluista lisäävät lukijan mahdollisuutta tarkastella tutkijan tulkintojen laatua, ja tehdä itse tulkintoja aineistosta. Rakennevalidiuteen vaikuttaa se, kuinka hyvin tutkija osoittaa, miten hän on päätenyt luokittelemaan ja tulkitsemaan aineistoa juuri

niin kuin on tehnyt. Tämä ei silti takaa sitä, että toinen tutkija päätyisi samanlaisiin tuloksiin. Tapaustutkimus ja haastattelut ovat aina ainutkertaista tulosta tutkijan ja tutkittavan yhteistoiminnasta. Tässä tutkimuksessa, kuten muissakaan tapaustutkimuksissa, toistettavuus ei ole hyvä. Samojen henkilöiden uudelleen haastattelemineen tuntuisi teennäiseltä, ja samaa vuorovaikutustilannetta on mahdotonta luoda uudestaan. Myös ihmisen ajatukset saattavat vaihtua nopeasti ja uusia kokemuksia karttuu ajan myötä. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 189.) Laadullisessa tutkimuksessa tuloksia ei voida myöskään yleistää laajalti. Siirrettävyys on relevantti vain tutkitun joukon sisällä. Vertailuun sen sijaan voidaan pyrkiä, kun halutaan ymmärtää tietyn ilmiön merkitystä monissa eri yhteyksissä. (Syrjälä & Numminen 1988, 81.)

Eräs haastattelun heikkous on se, että haastattelija voi varsin vähän kontrolloida sitä, miten rehellisesti haastateltavat vastaavat. Haastatteluaineiston luotettavuutta heikentää haastateltavan mahdollinen taipumus antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 35.) Yritin luoda haastattelutilanteesta mahdollisimman luonnollisen ja ilmapiiristä hyväksyvän. Nuoria haastatellessa on tärkeää välittää tunne siitä, että nuoren ajatuksista ollaan aidosti kiinnostuneita. Nuorta ihmistä on kohdeltava tasa-arvoisena osallistujana ja apurina tutkimuksessa. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 132.) Näitä asioita painottamalla pyrin rohkaisemaan haastateltavia kertomaan omista ajatuksistaan rehellisesti.

8 TULOKSET

Tarkastelen tutkimuksen tuloksia kahdella tavalla. Ensin käyn läpi koko aineiston teema-alueittain. Sen jälkeen tarkastelen kunkin tapaushenkilön kasvatuserityksiä yksilöllisesti. Yksilöllinen osuus koostuu aineiston kaikista osista, mutta aineiston pohjalta pyrin siinä muodostamaan kuvan jokaisesta tapaushenkilöstä yksilöllisenä partiokasvattajana.

Koska olen pyrkinyt antamaan mahdollisimman totuudellisen ja tarkan kuvauksen

tapaushenkilöiden ajatuksista, tulososiossa on käytetty runsaasti suoria lainauksia. Pattonin (1990, 24) mukaan laadullinen tutkimus, jossa käytetään suoria lainauksia haastatteluista, tarjoaa erityistä syvyyttä ja tarkkuutta ilmiön tutkimiseen.

Lainaukset on kirjoitettu kursivilla, ... –merkintä kuvaa taukoa puheessa. Haastateltavat puhuivat vahvasti puhekielellä, joten ymmärrettävyyden vuoksi olen joutunut lisäämään joihinkin lainauksiin puuttuvia sanoja sulkeisiin.. (-) –merkintä tarkoittaa sitä, että välistä on jätetty tekstiä pois. Tekstin poisto tai selvennyksien lisäämiset eivät ole muuttaneet lainauksien merkityksiä tai sisältöjä. Tapaushenkilöiden nimet on muutettu anonyymiuden takaamiseksi.

8.1 Tapaushenkilöiden kuvailua

Taustatietojen avulla esittelen aluksi kunkin tapaushenkilön erikseen. Lopuksi olen kokonaiskuvan selvyuden vuoksi koonnut joitakin taustatietoja taulukoihin.

MAIJA, 17

Maija on harrastanut partiota pienestä saakka. Hän on ollut toiminnassa mukana 11 vuotta, joista vartionjohtajana kolme. Nyt hän toimii yhtä aikaa kahden poikavartion johtajana yhdessä ystävänsä kanssa. Toisen ryhmän jäseniin hänellä on neljä vuotta, uudemman ryhmän vartiolaisiin kuusi vuotta ikäeroa. Maijan lippukunta painottaa voimakkaasti toiminnassaan retkeilyä ja luonnossa toimimista.

Maija ryhtyi vartionjohtajaksi omasta aloitteestaan. Hän itse pyysi saada aloittaa johtajan tehtävät ja ottaa enemmän vastuuta. Hänen mielestään motivoivinta vartion johtamisessa on itsenäisyys päättää ja ideoida. Maijan mielestä on hienoa kun näkee vartiolaisissa kehittymistä ja saa ottaa vastuuta. Myös tasavertaisena vartiolaistensa kanssa toimiminen ja hauskanpito ovat tärkeitä asioita.

Aina oli haaveillu pienestä asti, et voi että, joskus musta tulee vj (vartionjohtaja). Ja kai se jotenki siihen "tuntee vastuunsa ja velvollisuutensa" niinku liittyy. Että jotenki niinku halus silleen lisää vastuuta ja se oli helposti tuleva rooli...

ANNI, 15

Anni on ollut partiossa seitsemän vuotta. Hän halusi aloittaa vartion johtamisen yläasteelle siirtyessään, vaikka lippukunnasta tarjottiin vielä yhtä vuotta vartiolaisena. Kolmas vuosi vartionjohtajana lähti käyntiin ryhmän muutoksella. Annin ryhmään yhdistettiin vartiolaisia toisesta ryhmästä, jolle ei löytynyt johtajaa. Nyt Anni toimii vilkkaan ja suurehkon tyttövartion johtajana yhdessä kaverinsa kanssa. Ikäero vartiolaisiin on pieni, vain kolme vuotta.

Annin mielestä johtamisessa parasta on se, että saa toimia nuorten kanssa ja kehitellä uusia ideoita. Annin lippukunnan toiminta jakautuu tasapuolisesti eri alueille, mutta ainakin ulkoilu on tärkeää, ja sitä yritetään ottaa paljon mukaan ohjelmaan.

Tykkään niinku nuorten kanssa toimimisesta ja keksiä kaikkee. Mä oon muutaman tuttavaperheen kanssa keksiny luontopolun ja silleen.

TUULA, 14

Tuula on tapaushenkilöistä ainoa, joka toimii vasta ensimmäistä vuotta vartionjohtajana. Tämä seikka ei ollut tiedossani valitessani hänet tapaushenkilöksi. Päätin kuitenkin pitää hänet tutkimusjoukossa rikastuttamassa aineistoa. Tuulan ajatukset partiokasvatuksesta ovat pohdittuja, eivätkä lyhyestä kokemuksesta huolimatta jää yleisten käsitysten tasolle.

Tuulalle oli itsestään selvää, että hänestä tulee vartionjohtaja. Palkitsevinta vartionjohtajana olemisessa on Tuulan mielestä se, kun vartio onnistuu jossakin. Silloin hän tietää, että on saanut aikaiseksi jotakin hyvää ryhmän kanssa. Hyvä yhteishenki on Tuulalle tärkeä asia. Myös lippukunnan yleinen linja on se, että yhteishenki on tärkeintä, koulutusta ja retkeilyä painotetaan tasapuolisesti. Tuulalla on kaksi kaveria apuna vartion johtamisessa. Hän on aloittanut partion kaksi vuotta sitten, joten hän oli ollut vuoden verran vartiolaisena, kun hänelle tarjottiin vartionjohtajan tehtävää. Tuulalla on tapaushenkilöistä vähiten partiokokemusta. Tuula on 4–6 vuotta vanhempi kuin vartionsa tytöt.

Kyllä mulle oli ihan selvää, et mä meen kanssa sinne (VJ-kurssille). Ei pelkästään sen takia, että kaverit meni, vaan musta oli ittestäni ihan kiva, että pääsis johtamaan.

VILLE, 17

Ville toimii vartionjohtajana yhdessä kolmen muun pojan kanssa. Ville on ollut partiossa 11 vuotta, ja johtajaksi hän ryhtyi viisi vuotta sitten. Hän on neljä vuotta vanhempi kuin vartiolaisensa. Ville ryhtyi vartionjohtajaksi, kun häntä siihen pyydettiin ja tehtävä kiinnosti. Parasta johtajana olemisessa Villen mielestä on itse partiotoiminta. Häntä motivoi myös vartiolaisten edistyminen ja työn tulokset. Villen lippukunnan toiminta on monipuolista, erityisesti koulutus ja leirit ovat keskeisellä sijalla.

No onhan se kun näkee että ne on jotain oppinu välillä ne pojat, että ei ihan turhaan oo paasannu.

HEINI, 17

Heinin omat vartionjohtajat olivat passiivisia, ja sen vuoksi Heini ei ensin halunnut itsekään ryhtyä vartionjohtajaksi. Hän kuitenkin kävi vartionjohtajakurssin ja välivuosien jälkeen ryhtyikin kahden kaverinsa kanssa johtamaan tyttövartiota, kun uusia johtajia tarvittiin. Nyt Heini on ollut vartionjohtajana kolme vuotta ja on itse viisi vuotta vanhempi kuin vartiolaisensa. Hän on motivoitunut ja innostunut vartion johtamisesta. Heinin mielestä erityisesti motivoivaa on se, kun vartiolaiset luottavat häneen.

Oikeestaan kaikki on parasta, tai silleen että on niinku joku semmonen vähän isompi... että lapset luottaa, ja ne silleen tietää että "noi nyt ainakin auttaa jos on hätä". Ja muutenkin kun pääsee oleen kaikilla metsäleireillä ja leikkimään ja kaikkee, siis koko homma on ihan mukavaa.

Heini on ollut kahdeksan vuotta partiotoiminnassa mukana. Hänen lippukuntansa on toiminnallinen. Teoriaa ei korosteta, vaan käytännössä tekemällä oppiminen on Heinin lippukunnassa tunnusomainen toimintatapa. Retket ovat tärkeitä.

LAURA, 17

Laura ryhtyi vartionjohtajaksi, kun häntä pyydettiin. Johtajan roolin myötä hän tunsii saavansa uudenlaisen aseman lippukunnassa.

Joo, tavallaan se oli semmonen että nyt mä niinku oon tavallaan vähän

isompi ja oon tavallaan hyväksytty johonkin.

Hän toimii vartionjohtajana yksin, vartiolaisia on kaksi. Vartion johtaminen on Lauran mielestä rentouttavaa toimintaa koulun ohessa. Parasta on vartiolaisten kanssa oleminen, opettaminen ja hauskojen asioiden tekeminen. Laura on ollut partiossa viisi vuotta, ja johtajana kaksi vuotta. Vartiolaiset ovat viisi vuotta johtajaansa nuorempia. Lauran lippukunnan toiminnassa kaikkein tärkeimmällä sijalla on retkeily.

JONNA, 16

Jonna on ollut partiossa yhdeksän vuotta ja hänestä tuntui luontevalta siirtyä eteenpäin partiouralla vartiolaisesta johtajaksi. Päätös vartionjohtajaksi ryhtymisestä syntyi yhdessä kavereiden kanssa kaksi vuotta sitten. Jonnan vartio on suuri: 12 tyttöä. Hän toimii tehtävässään yhdessä ystävänsä kanssa. Vartiolaiset ovat viisi vuotta nuorempia kuin johtajat. Jonnan motiivit vartionjohtajaksi ryhtymiseen ja johtajana toimimiseen ovat sekä sisäisiä että ulkoisia:

No mä tykkään partiosta ja luonnosta ja kaikista näistä asioista. Sitä paitsi meidän lippukunnassa on johtajapula. Mulla ei ois varaa lopettaa: tää kuolis koko lippukunta.

Lippukunnan toiminnassa painotetaan tasapuolisesti kaikkia partiokasvatuksen alueita.

KIRSI, 16

Kirsi on ollut partiolainen kahdeksan vuoden ajan, ja on nyt toiminut johtajana kaksi vuotta. Hän johtaa vartiota yhdessä ystävänsä kanssa. Kirsiä pyydettiin vartionjohtajaksi, ja hänestä se tuntui itsestäänselvälle että vartiolaisesta siirrytään johtajan tehtäviin. Hän oli myös aidosti kiinnostunut tehtävästä. Kirsi kokee vartion johtamisen ja vartiolaisten luottamuksen palkitsevana. Hän kuitenkin kuulostaa siltä, että jos vartiolaisia ei olisi, hän saattaisi lopettaa partioharrastuksen.

Varmaan se on silleen palkitsevaa. Ne sanoo että: ”Ettekä lopeta partioo, tai me lopetetaan kanssa.” (-) Tuntuu, että ei niitä voi nyt laittaa meneen sitte.

Hänen lippukuntansa toiminta on monipuolista, erityisiä vahvuuksia ovat extreme-tyyppinen toiminta, seikkailu ja hengellisyys.

OLLI, 16

Olli aloitti johtamisen vanhempien vartionjohtajien apuna. Sitten hän jatkoi tehtävässä yksin, ja toimii siinä nyt kolmatta vuotta. Olli on ollut partiossa 10 vuotta. Vartiolaiset ovat neljä vuotta Ollia nuorempia. Johtamisessa häntä kiinnostaa vastuun ottaminen, itsenäinen päätöksenteko ja "isompana oleminen". Motivoivinta Ollin mielestä on kuitenkin nähdä vartiolaisten innostuvan ja onnistuvan jossakin.

Parasta vartion johtamisessa varmaan on, ku onnistuu jossakin, ja ku vartiolaiset innostuu. Ja semmoset mukavat muistot ja hyvät jutut saa jatkamaan.

Lippukunta, johon Olli kuuluu, korostaa partioperinteitä, arvoja, retkeilyä ja hengellisyyttä.

TAULUKKO 3: Tapaushenkilöiden taustatietoja.

	Ikä	Partioikä	Johtajaikä	Vartio	Ikäero vartiolaisiin	Lippukunnassa tärkeintä
Maija	17	11	3	4 poikaa, 3 poikaa	4 vuotta, 6 vuotta	retkeily, elämykset luonnossa
Anni	15	7	3	suurehko vartio, tyttöjä (*)	3 vuotta	tasaisesti kaikkea, ulkoilu
Tuula	14	2	alle 1	5 tyttöä	4–6 vuotta	hyvä yhteishenki, koulutus ja retket
Ville	17	11	5	7 poikaa	4 vuotta	koulutus ja leirit, tasaisesti kaikkea muuta
Heini	17	8	3	5 tyttöä	5 vuotta	toiminnallisuus ja retket
Laura	17	5	2	2 tyttöä	5 vuotta	retkeily
Jonna	16	9	2	12 tyttöä	5 vuotta	retkeily, tasaisesti kaikkea muuta
Kirsi	16	8	2	4 tyttöä	4 vuotta	extreme, seikkailu, hengellisyys
Olli	16	10	3	6 poikaa	4 vuotta	perinteet, arvot, hengellisyys, retkeily

(* Tarkempi luku ei käy ilmi aineistosta.

Tapaushenkilöiden motivaatiot vartionjohtajana toimimiseen ovat pitkälti samoilla linjoilla. Vastaukset voidaan sisällyttää seitsemään tekijään: 1) vastuu ja valta päättää, 2) opettaminen, 3) ideointi ja suunnittelu, 4) onnistuminen kasvatustehtävässä ja vartiolaisten osoittama luottamus, 5) yhdessäolo ja hauskuus, 6) partio itsessään ja 7) ulkoiset odotukset ja toisten ihmisten hyväksyntä. Karkeasti luokiteltuna ensimmäinen tekijä on johtamiseen painottuva. Kolme seuraavaa tekijää ovat kasvatuksellisesti suuntautuneita. Yhdessäolo ja hauskuus ovat sosiaalisesti orientoituneita tekijöitä. Jäljelle jääviä kahta tekijää on käsiteltävä omina luokkinaan.

Kaikki tapaushenkilöt ovat kasvatuksellisista syistä motivoituneita, ja suurin osa heistä myös sosiaalisesti orientoituneita.

TAULUKKO: Vartionjohtajien motivaatiotekijät

	Vastuu, valta päättää	Opettaminen	Ideointi, suunnittelu	Työn jälki, onnistuminen, luottamus	Yhdessäolo, hauskuus	Tykkää partiosta	Ulkoiset odotukset Toisten hyväksyntä
Maija	x		x	x	x		
Anni			x	x			
Tuula				x	x		
Ville				x		x	
Heini	x			x	x	x	
Laura		x		x	x		x
Jonna				x		x	x
Kirsi				x	x		x
Olli	x			x	x		

8.2 Tulokset tutkimustehtävittäin

8.2.1 Vartionjohtajien kasvatustavoitteet

Kaikilla tutkimukseen osallistuneilla vartionjohtajilla on tavoitteita partiokasvatuksessaan. Tavoitteet ovat pääasiassa selkiytyneitä ja pohdittuja. Haastatteluissa jaoin tavoitteet kahteen kategoriaan: millaisia **asenteita** johtajat haluavat vahvistaa vartiolaisissaan, sekä mitä **tietoja ja taitoja** he pitävät tärkeinä tavoitteina.

Asenteellisiin tavoitteisiin tavallisin vastaus aluksi oli, että tavoitteena on auttaa vartiolaisia kasvamaan hyväksi ihmisiksi. Hyvän ihmisen määritelmään mahtui monenlaisia ominaisuuksia, joista useimmat voidaan sijoittaa seuraaviin

ominaisuuksiin: **aktiivisuus, sosiaalisuus ja suvaitsevaisuus.**

Useimmat haastatelluista vartionjohtajista haluavat vartiolaisissaan edistää aktiivista ja aloitteellista otetta elämään. Tähän kuuluu rohkeus toimia, auttaa ja yrittää epäonnistumisia pelkäämättä. Kyky itsenäiseen ajatteluun mainittiin useaan kertaan. Myös partioharrastuksen jatkaminen ja aktiivisesti partiossa toimiminen ovat tärkeitä tavoitteita.

Että ne ois semmosia, että ei pelkäis tehä mitään jos joku menee tajuttomaks kadulla ja kaikkee yleistä... ja toimintaa, olla rohkeita ja aloitteellisia. Että ne vois tehä aloitteita paljon, ja että ne ei ois mitään nurkassa istujia. (Heini)

No itsenäisiä ja että ei ois semmosia avuttomia. (Jonna)

No kyllä musta ois hyvä, jos ne olis semmosia, että just vartion jälkeen, sit kun tää vartioikä on ohi, sit ne jatkais partion harrastamista just vaeltajina tai vartionjohtajina. Että ne jaksais niinku onnistua, jaksais tehä kaikkee vielä, että ei sitte lopettais heti vaan jaksais tehä sitten. (Tuula)

Yhtä tärkeinä tavoitteina kuin aktiivisuus, nousivat suvaitsevaisuutta ja sosiaalisuutta edustavat piirteet. Suvaitsevaisuuteen kuuluu erilaisuuden hyväksyminen, ennakkoluulottomuus ja toisten ihmisten huomioiminen, jotka olivat useimpien tapaushenkilöiden tavoitteina. Olennaista myöskin käytännön toiminnan onnistumisen kannalta ovat sosiaaliset taidot. Moni tapaushenkilö mainitsi tavoitteekseen ryhmässä työskentelyn taidot ja toisen ihmisen kunnioittamisen.

No semmosia tavallaan yksilöitä, mutta kuitenkin semmosia, että pystyy toimimaan ryhmässä ja niinku hyväksymään erilaisia ihmisiä, ja ehkä mahdollisimman semmosia avoimia ja semmosia vastuunsa kantavia. Ja niinku semmosia muut huomioon ottavia. Semmosia... mä aattelen että kyllä niistä vielä tulee. (Maija)

No että ne osais ottaa muita ihmisiä huomioon, erilaisia ihmisiä. Sen takia mun mielestä on kiva, että ne lähtee isommille leireille että ne tapaa sisupartiolaisia (vammaispartiolaisia). (Anni)

Vain Olli ja Kirsi mainitsevat partioihanteet kasvatustavoitteikseen, mutta myöhemmin haastattelussa tavoitteellisen toiminnan kohdalla niitä pitivät tavoitteinaan myös Jonna ja Maija. Yksittäisiä tavoitteita vartiolaisten asenteelliselle kehittymiselle olivat esimerkkinä oleminen muille, vastuullisuus, avoimuus, reiluus, moraalisesti aikuisempi ajattelu kuin ikäisillään sekä luonnon ja Jumalan kunnioittaminen.

Tiedoista ja taidoista, joihin tapaushenkilöt kasvatustehtävässään pyrkivät nousee voimakkaasti yksittäisenä tekijänä esille ensiaputaitojen hallinta. Ensiaputaitoa pitävät tärkeänä tavoitteena yli puolet haastatelluista johtajista. Useimmat mainitsevat myös partiotaidot, joihin tapaushenkilöt sisällyttävät ainakin retkeily-, luonnossaliikkumis-, selviytymis- ja kädentaidot. Tapaushenkilöt eivät erittele jyrkästi konkreettisia tietoja ja taitoja asenteista, vaan taitojen hallintaan selvästi nähdään kuuluvaksi reipas asenne, rohkeus ja aktiivisuus. Tavoitteena olevat taidot nähdään pitkälti kokonaisuuksina, eivätkä vartionjohtajat juurikaan mainitse erikseen esim. kädentaitojen tai erätaitojen osa-alueita.

Niin sitten mä tykkään ite ensiavusta, ja mun mielestä se on niinku hirveen tärkeitä että jotain osaa tehdä jos jotain tapahtuu. Että pystyis tekemään jotain, tai ees soittaa 112. Sitte muutenki että ne pystyis tekemään asioita että: "Ehkä mä en nyt tätä osaa, mut yritän jos toimis." (Heini)

Semmonen että ne oppii selviytymään ja tekemään parhaansa. Sitten kaikki nikkarointi ja semmonen että ne ei ois mitään uusavuttomia. (Olli)

No varmaan just niinku partioon liittyviä, retkeilyyn liittyviä ja sellasta. Ja sellasta, että ne ei oo tumput suorina joka paikassa, vaan semmosta aktiivisuutta. Ja ensiapua tietenkin, se on hyödyllistä joka paikassa. (Ville)

Viisi yhdeksästä tapaushenkilöstä kertoi pohtivansa tavoitteita suunnitellessaan vartion toimintaa. Taulukosta näkee, suunnittelevatko tapaushenkilöt vartion toimintaa tietoisesti 1) itse asettamiensa tavoitteiden suuntaiseksi ja 2) partioihanteiden suuntaiseksi.

TAULUKKO 4: Vartionjohtajien toiminnan suunnitelmallisuus.

	Maija	Anni	Tuula	Ville	Heini	Laura	Jonna	Kirsi	Olli
1	kyllä	ei	ei	ei	kyllä	kyllä	kyllä	ei	kyllä
2	kyllä	ei	- (*)	ei	ei	ei	kyllä	- (*)	kyllä

(* Ei käy ilmi aineistosta)

Kolme haastatelluista vartionjohtajista mietti etukäteen toimintaa suunnitellessaan sekä itse asettamiensa tavoitteiden että partioihanteiden saavuttamista. Useimmat sanoivat tavoitteiden toteutuvan itsestään ja partioihanteiden olevan niin “takaraivossa” että niitä ei erikseen tarvitse miettiä.

Vartionjohtajien käsitykset partiokasvatuksen virallisista tavoitteista olivat pitkälti samansuuntaiset kuin heidän omalle toiminnalleen asettamat tavoitteet. Vastauksissa korostui vastuullisuus laajemmassa, globaalissa mittakaavassa sekä hengellisyys.

Niinku (täytyy) ymmärtää että jos me aiotaan täällä, ja muutkin aikoo meidän jälkeen elää, niin se riippuu meistä jokaisesta ittestämme. Niinku semmosia nuoria jotka ymmärtää ajatella sitä silleen, eikä ajattele vaan että “minä ja oma napani”. (Maija)

No se pyrkii antamaan ihmiselle käytännön taitoja ja hengellisyyttä ja arvoja, joita voi soveltaa jokapäiväiseen elämään. (Olli)

8.2.2 Vartionjohtajien kasvatusmenetelmät

Lähdin tutkimaan nuorten vartionjohtajien käsityksiä hyvistä kasvatusmenetelmistä heidän omia vartioitaan lähtökohtana käyttäen. Halusin saada selville, millaisia menetelmiä he itse käyttävät vartiolaisten opettellessa uusia asioita, sekä millä tavoin vartiolaiset johtajiansa mielestä oppivat parhaiten.

Vartionjohtajien hastatteluista nousi esille viisi erilaista oppimismenetelmää: 1) käytännössä tekeminen ja kokeileminen, 2) yhdessä keskustelemalla oppiminen, 3) leikkien kautta oppiminen, 4) vartionjohtajan luennonomaisen puheen kuuntelu ja 5) muistiinpanojen tekeminen ja muu kirjoittaminen. Näistä menetelmistä kolme

ensimmäistä koettiin pelkästään hyvinä ja partiohenkisinä menetelminä. Kaksi viimeistä menetelmää jakoivat tapaushenkilöiden mielipiteitä. Osa johtajista oli voimakkaasti sitä mieltä, että johtajan luennonomaisen puheen kuunteleminen ja muistiinpanojen tekeminen eivät ole partioon sopivia eivätkä tehokkaita oppimismenetelmiä.

Käytännössä tekeminen ja kokeileminen oli kaikkein yleisin menetelmä, jota tapaushenkilöt kertoivat partiokasvatuksessa käyttävän. Siihen liitetään useimmiten käytännön tilanne tai ongelma, joka on ratkaistava. Usein myös vartionjohtaja antaa esimerkin, jonka vartiolaiset koettavat itse toteuttaa. Suurin osa tapaushenkilöistä kertoi pyrkivänsä käyttämään tekemällä oppimista opetusmenetelmänä aina kun se on mahdollista. Kaikissa ryhmissä keskustelu kuului osana ryhmän toimintaa, mutta vain kaksi tapaushenkilöä, Anni ja Laura kertoivat käyttävänsä sitä oppimismenetelmänä. Lauralle yhteinen keskustelu on vaihtoehto, jos jotakin asiaa ei pystytä opettelemaan tekemisen kautta. Annin mielestä keskustelu taas on paras oppimismenetelmä, vaikka hän ei sitä kovinkaan paljoa käytä nykyisen vartionsa kanssa.

Annia lukuun ottamatta kaikki kertoivat käyttävänsä uusien asioiden opetteluun teoreettisen tiedon ja käytännön toiminnan yhdistelmää. Tekemällä oppiminen ja käytännön toiminta korostuivat melkein kaikkien vartionjohtajien vastauksissa. Poikkeuksena muista tapaushenkilöistä Anni kertoi käyttävänsä enimmäkseen muistiinpanojen tekemistä vartionjohtajan puheesta. Tekemällä oppimisen lisäksi Jonna ja Maija kertoivat käyttävänsä uusien asioiden opettelussa leikkejä ja pelejä. Oppimistapahtumassa tärkeäksi koettiin oppijan aktiivinen, kokeileva toiminta ja rohkeus yrittää uusia asioita epäonnistumisista lannistumatta. Enimmistö tapaushenkilöistä halusi tietoisesti välttää liikaa teoreettisuutta vartionsa ohjauksessa.

No me yritetään (opetella) silleen enemmän tekemällä, kun että kerrottais ja ne kirjottais...esimerkiks kootaan trangia pienissä ryhmissä ja semmosia. Ja leikkien kautta yritetään, että ois mielenkiintoista. Meillä on aika paljon leikkejä. (Jonna)

Silleen että ei liian teoreettista tulis, että ei semmosta että: "Kirjottakaa ylös, me sanellaan." (Kirsi)

Aika paljon silleen niinku käytännössä. Just silleen että ei oo siis mitään semmosta että: "Me nyt luetaan täältä, kirjottakaa te vihkoihin, ja jos on kysyttävää niin viitatkaa." Vaan silleen niinku että opetellaan vaikka nyt jotain ensiapua, niin: "Missäs teille vois tulla tämmösiä?" Ja sitte jotain tilanteita silleen. Sitte solmuja... että: "Jos teidän pitäis päästä joen yli ja teillä on kaks keppiä niin miten te sidotte ne yhteen?" Silleen tekemällä, tai sitte niinku leikkimällä se onnistuu. (Maija)

TAULUKKO 5: Vartionjohtajien käyttämät opetusmenetelmät.

x = käyttää itse opetuksessaan, - = pitää partioon sopimattomana menetelmänä

	Tekeminen ja kokeilu	Keskusteleminen	Leikit	Luento	Muistiinpano
Maija	x		x	-	-
Anni	x (*)	x		x	x
Tuula	x				x
Ville	x			-	
Heini	x				x
Laura	x	x			
Jonna	x		x	-	-
Kirsi	x				
Olli	x				

(* Käyttää ainoastaan ensiavun opettelemisessa ja retkillä.

Näyttää siltä, että vartionjohtajat ovat löytäneet mieleisensä tavat toteuttaa partiokasvatusta. Yhtä tapaushenkilöä lukuunottamatta kaikkien mielestä ne menetelmät, joita he itse käyttävät vartionsa opetuksessa, ovat parhaita juuri vartiolaisten kannalta.

Mun mielestä tehokkain tapa on just se, että jokainen tekee vuorotellen tai pareittain. Just kylkiasento on opetettu monta kertaa niin että joku meistä johtajista makaa tuossa lattialla ja ne tekee vuorotellen sen. Sit korjataan ja

sanotaan että ei haittaa vaikka menee väärinkin. Silleen ne on sen oppinu, et ne pääsee ite kokeilemaan. (Tuula)

On se (tekemällä oppiminen) paras tapa. Se on tärkeätä että ne itekkin tekee, että ei jotain ensiapua paasata reilua tuntia siinä. (Ville)

Poikkeuksena muista tapaushenkilöistä Anni käyttää keskeisenä opetusmenetelmänä luentomaista puhumista ja muistiinpanojen tekemistä. Hän kertoo vartiolaistensa kuitenkin oppivan parhaiten keskustelun kautta. Anni haluaisikin käyttää keskustelua oppimismenetelmänä nykyistä enemmän ja vähentää kirjallisten tehtävien määrää. Hän sanoo sen olevan vaikeaa siksi, että vartio on kooltaan suurehko ja vartiolaiset vilkkaita.

Noin puolet johtajista kertoivat opetustyyliinsä periytyvän omilta vartionjohtajiltaan. Enimmistö koki omien vartionjohtajiensa opetustyylin positiivisena ja käyttökelpoisena mallina oman opetustyylin rakentamisessa. Maija kertoi tietoisesti kehittävänsä omien johtajiensa käyttämiä opetusmenetelmiä paremmiksi ja mielenkiintoisemmiksi. Samoin Tuula kertoi kehittäneensä omasta vartiosta saamaansa mallia tehokkaammaksi. Kirsi taas kertoi opetustyylin muotoutuneen luonnostaan. Ville ei osannut sanoa miksi hän toimii siten kuin toimii.

Partiomenetelmiin kuuluu tärkeänä osana yhdessä päättäminen. Kaikissa ryhmissä vartiolaiset ilmaisevat omia ideoitaan ja mielipiteitään yhteisissä päätöksissä. Tapaukset jakaantuvat kahtia toiminnan suunnittelussa. Toinen puolisko johtajista tekee valmiit ehdotemat, joita vartiolaiset saavat kommentoida ja esittää niihin muutoksia. Toinen puoli kokoaa toimintasuunnitelmat vartiolaisten ehdotusten pohjalta, ja tekee tarvittavia muutoksia oman harkintansa mukaan. Kaikissa haastatteluissa selvisi, että johtajilla on viimeinen päätösvalta, vaikka vartiolaisten ehdotuksia pyritäänkin toteuttamaan mahdollisuuksien mukaan. Kaikki tapaushenkilöt käsittivät päätöksenteon pääosin toiminnan suunnitteluksi, joka tapahtuu toimintakauden alussa.

Heiniä ja Kirsiä lukuun ottamatta kaikki tapaushenkilöt ovat havainneet vartiolaisissaan yksilöllisiä eroja oppimismenetyksissä ja omaksumistyylyissä.

Kyllä silleen kaikki tossa on hyvin erilaisia, ja tietysti silleen että joku haluais

että tehtäis niinku mielummin käsillä, tai sitte joku haluaa mielummin että siitä puhuttas enemmän ja silleen. Tietysti joku tapa miellyttää jotain ja se jää sille enemmän päähän kun toisilla. Me yritetään vaihella niitä tapoja, että kaikki niinku silleen... (Maija)

No joo, niissä oppimishopeuksissa on eroja, ja kyllä muutenkin ne jotkut tajuaa helpommin, että ei tarvi kun puhua se asia ja taas joillekin joutuu toistamaan enemmän. (Ville)

Kaikki haastateltavat kertovat huomaavansa vartiolaisten kehittymisen ja edistymisen. Kun erilaiset partiotaidot alkavat sujua itsenäisemmin ja nopeammin, vartionjohtajat kokevat tilanteen palkitsevana ja tuntevat onnistuneensa tehtävässään. Palautteen antoon kiinnittää huomiota kuusi haastateltavaa yhdeksästä. Palautteen tarkoituksena on osoittaa vartiolaisille heidän edistyneen, sekä rohkaista heitä yrittämään lisää. Palautteen anto tapahtuu yleensä toiminnan yhteydessä, ja luonteeltaan se on enemmänkin spontaania kannustusta kuin yksityiskohtaista, pohdittua palautetta. Kuitenkin myös korjaavaa palautetta annetaan.

Se tulee silleen sivulauseessa, just silleen jos joku laavun pystytys, niin että: "Hei, vähän te ootte hyviä!" Siis kyllähän tolleen, mutta ei silleen yksityisesti. Mut tulee joo positiivista palautetta. (Heini)

Joo, just jos on osannu, niin että: "Hyvä, kylläpä te muistatte nää ihan hyvin." Ja sillä tavalla kehumalla, jos monet on muistanu. Sitten jos ei kukaan muista niin että: "Näitä täytyy kerrata vielä enemmän." (Tuula)

Kaikkien tapaushenkilöiden vartioiden toimintaan kuuluu retkiä ja koulutusta. Tavallisin retkien määrä toimintavuoden aikana on kaksi. Ollin vartiossa painotetaan retkeilyä eniten. He käyvät retkellä kerran kuukaudessa. Myös Maija ja Ville kertovat tekevänsä vartioidensa kanssa paljon retkiä, mutta eivät osaa mainita tarkkaa lukua.

Koulutusta, eli uusien asioiden opettelua ei yleensä ole jokaisella vartion kokoontumiskerralla. Monet tapaushenkilöistä kertovat mukavan yhdessäolon, leikkien ja laulamisen olevan olennainen osa vartioidensa toimintaa. Villeä

lukuunottamatta kaikki vartionjohtajat pitävät leikkejä osana jokaista kokoontumista. Leikit koetaan luonnollisena ja yhteenkuuluvuuden tunnetta rakentavana yhdessäolon muotona. Toinen tarkoitus, mihin leikkiä yleisimmin käytetään, on liian energian purkaminen vartiolaisista.

Ville on tapaushenkilöistä ainoa, joka tietoisesti käyttää vartionsa koulutuksessa useamman vartioillan mittaisia projekteja. Esimerkiksi ensiapua on opeteltu siten, että samaa aihepiiriä on laajennettu neljän kokoontumisen ajan. Hänen mielestään tällä tavoin vartiolaiset oppivat tehokkaammin. Tavoitteena onkin ollut päästä ensiaputaitojen hiomisessa ”pintaa syvemmälle”.

Kaikki tapaushenkilöt ovat samoilla linjoilla siitä, millaiset kasvatusmenetelmät ovat ominaisia yleensä partiokasvatukselle. Haastateltavien mukaan partiokasvatuksessa yhdistyy toiminnan ja tekemisen kautta oppiminen ja lämminhenkinen sosiaalinen vuorovaikutus. Useassa haastattelussa vartionjohtajat korostivat myös sitä, että partiokasvatus ei saa olla liian koulumaista. Koulumaisuus koetaan teoreettispainotteiseksi toiminnaksi, kun taas partiokasvatuksen menetelmissä korostuu vapaamuotoisuus ja hauskuus.

Partio ei oo semmosta pelkkää kirjottamista. Että siitä tulee jo se koulutunnelma mieleen, jos vaan pitää kirjottaa ja joku sanelee mitä pitää tehdä... Vaan musta (tärkeää) on se, että ne pääsee itekin tekemään jotain. Pääsee näkemään, että sillä tekemällä on oppinu jotain. Musta se on aika tärkeä. (Tuula)

Mä luulisin, että sen pitäis pysyä hauskana, että siitä ei tulis semmosta liian koulunkäyntityyppistä. Kuitenki se on vapaaehtoista toimintaa, että silloin kun on vapaaehtoisjäsenenä, ei oo semmosta opettaja - oppilasjuttua. (Kirsi)

No ehkä just semmonen niinku, no semmonen toisten huomioonottaminen ja hyväksyminen ja semmonen, että ei oo ihan sama. Silleen jotain semmosta. (Maija)

8.2.3 Vartionjohtajan rooli ja asema

Tapaushenkilöt kuvailivat vahvimpia ominaisuuksiaan vartionjohtajan roolissa. Ominaisuudet voidaan karkeasti jakaa kahteen luokkaan: 1) kaverinomaiseen innostavaan ja kannustavaan johtajuuteen sekä 2) hallitsevaan johtajuuteen. Innostava ja kannustava johtajuus käsittää motivoimis- ja ihmissuhdetaitoja sekä kaverimaista suhtautumista vartiolaisiin. Hallitsevaan johtajuuteen kuuluvat kurinpitotaidot. Suurin osa tapaushenkilöistä mainitsee vahvimmitse piirteikseen kannustavan johtajuuden piirteitä. Laura mainitsee ainoastaan hallitsevan johtajuuden piirteitä. Johtajuuden rooleihin ollaan yleisesti tyytyväisiä, joskin useimmat haluavat vielä kehittää johtajuuttaan johonkin suuntaan. Laura ei ole tyytyväinen, vaan haluaisi muuttaa rooliaan enemmän kaverimaiseksi. Olli ja Anni taas kaipaavat lisää uskottavuutta ja auktoriteettiä rooleihinsa.

TAULUKKO 6: Vartionjohtajan roolit ja tyytyväisyys niihin.

	Innostava ja kannustava vartionjohtaja	Hallitseva vartionjohtaja	Onko tyytyväinen rooliinsa
Maija	vaihtelun ja elämysten keksiminen, toiminta ja aktiivisuus		on muuten tyytyväinen, haluaisi olla vähän ”kirjallisempi”
Anni	osaa olla pienten kanssa	osaa pitää kuria	kyllä, mutta toivoo hieman enemmän auktoriteettiä
Tuula	kyky rohkaista		kyllä
Ville	luotettavuus, kyky aktivoita vartiolaista		kyllä
Heini	osaa pitää hauskaa vartiolaisten kanssa	kyky johtaa ja pitää kuria	kyllä
Laura		saa vartiolaista tottelemaan	ei, haluaisi olla enemmän ystävää, ei ”ylhäisyys”
Jonna	osaa olla kaveri	pitää hyvin kuria	kyllä
Kirsi	ymmärtää vartiolaista, tasapuolisuus		kyllä, mutta parannettavaa on
Olli	ei liian johtajamainen, kyky innostaa		kyllä, mutta vähän enemmän auktoriteettiä saisi olla

Miten tapaushenkilöt sitten kuvaavat omaa suhdettaan vartiolaisiinsa? Olli kuvailee suhdettaan vartiolaisiinsa kaverinomaiseksi, johtajamaisuutta ei ole havaittavissa. Toisessa ääripäässä taas on Tuula, joka kertoo suhteensa vartiolaisiin olevan selkeästi johtajamainen. Kuitenkin hänen rooliinsa kuuluu vahvasti edellisestä taulukosta näkyvä kannustava ominaisuus, kyky rohkaista vartiolaista. Väliin jäävät johtajat kuvailevat suhdetta itsensä ja vartiolaisten välillä tasavertaiseksi ja kaverinomaiseksi, mutta kuitenkin siten, että johtaja-asema on havaittavissa. Erityisesti mainitaan useissa haastatteluissa, että retkillä kaverinomaisuus korostuu vartiolaisten ja johtajan välisessä suhteessa. Kukaan haastatelluista ei kuitenkaan ole tekemisissä vartiolaistensa kanssa vapaa-ajallaan. Suhde on kaikilla sen verran etäinen.

Se on semmonen kaverinomainen. Jutellaan ja ollaan luontevasti yhdessä, se ei oo semmosta johtajamaista. (Olli)

No on se aika tasaveroinen, retkillä on semmonen tasaveroinen, mutta on se sitte... kyllä ne niinku ajattelee että mä oon kumminkin niitten johtaja, että pitää vähän totella. (Ville)

No kyllä meillä on kuitenkin selvästi se, että ne on vartiolaisia ja me ollaan johtajia. (-) Nekin pitää meitä sillä tavalla ihan johtajina, et monesti ne vahingossa huutaa et "ope". (Tuula)

Kaikki tapaushenkilöt ovat sitä mieltä, että he voivat jollakin tapaa vaikuttaa vartiolaistensa kasvuun. Maija ja Heini ovat ehdottomasti sitä mieltä, että heidän toiminnallaan on vaikutusta monellakin tapaa vartiolaisten elämässä.

No kyllä silleen niinku jotain semmosta niinku arvoja, ja (kun johtaja) sanoo että "mietippä sitä" ja silleen, niin kyllä ne sitte rupee miettiin ja ajatteleen, ja kyllä sen sitte huomaa. (Maija)

Kyllä nyt varmasti! Ei ne oo missään kadulla kännäämässä tai silleen. Tai just jossain majalla ne oppii että... kuitenkin ajattelemaan muita ihmisiä... Että ei pelkästään oma napa oo, jonka ympärillä maailma pyörii... (Heini)

Muut vartionjohtajat ovat hieman varauksellisempia oman toimintansa merkityksen suhteen. Yleinen mielipide haastateltavien kesken on, että jonkin verran voi vaikuttaa, mutta vaikutus on paljon vähäisempää verrattuna koulun ja kodin tarjoamaan kasvatukseen. Useat tapaushenkilöt korostavat kuitenkin esimerkkinä olemisen tärkeyttä ja sen vaikutusta.

Kyllä mä uskon, että jonkun verran, että niillä ois joku esikuva... Jonkun verran varmaan. Eihän kuitenkaan voi kokonaan, kun eihän se oo kun se puolitoista tuntia viikossa. Ei siinä kovin paljoo kuitenkaan kerkee. (Laura)

No voihan siinä olla esimerkkinä, no kielenkäyttö on hyvä esimerkki. Voi olla

kiroilematta ja niinku tavat yleensäkin, että koittaa olla niinku esimerkkinä.

(Ville)

Olli ja Jonna olivat epävarmoja siitä, ovatko heidän vartiolaisensa vielä tähän mennessä oppineet heiltä jotakin ihmisenä olemisesta. Muut olivat sitä mieltä, että joitakin asioita on varmasti jo opittu. Johtajien toimiessa esimerkkeinä vartiolaiset ovat oppineet heiltä positiivisia asenteita ja toimintatapoja.

No ainakin omasta mielestäni mä oon aina ollu semmonen reipas ja rehellinen ja tämmönen. Ehkä niistäkin on ajan myötä tullu reippaampia.

(Anni)

Tässä kohdassa haastatteluja tuli esille useita ristiriitaisia vastauksia. Muutama johtaja joka ensin sanoi voivansa vaikuttaa vartiolaisten kasvuun, epäröi myöhemmin kyenneensä juurikaan vaikuttamaan vartiolaisiin. Taas päinvastoin Tuula epäröi mahdollisuuksiaan vaikuttaa toiminnallaan vartiolaisiinsa, mutta kertoi myöhemmin toisessa yhteydessä heidän oppineen partiossa huomaavaisuutta ja auttamista. Voi olla, että oman toimintansa merkitystä on vaikeaa pohtia, varsinkin ääneen ja vieraille henkilölle. Myöskin vaatimattomuus omia ponnistelujaan kohtaan voi olla laimentamassa nuorten vartionjohtajien arvioita omista vaikutusmahdollisuuksistaan.

Ovatko vartionjohtajat huomanneet olevansa esikuvia vartiolaisille, ja vaikuttaako heidän mielipiteensä vartiolaisten mielipiteisiin? Kaikki tapaushenkilöt kertovat havainneensa, että ovat esikuvia pienemmille partiolaisille ainakin jonkin verran. Vartiolaiset seuraavat johtajiensa käyttäytymistä ja jotkut jopa ihailevat johtajiaan. Johtajien mielipiteet vaikuttavat jossakin määrin. Noin puolet tapaushenkilöistä kuitenkin korostaa, että he pyrkivät rohkaisemaan vartiolaisia omien mielipiteiden muodostamiseen.

Joo, on ne joskus että: "Sitten kun me ollaan isompia niin me ollaan niinku Laura." Siis että ollaan johtajia ja silleen. (Laura)

Kyllä sen huomaa silleen, että ne seuraa mitä tekee, ja huomaa silleen että ne kuuntelee välillä. (Ville)

Kyllähän se jollakin tavalla. (-) Mutta on niilläkin omia mielipiteitä, että ei munkaan kaikki (mielipiteet vaikuta), mut just että huomaa: "Mekin tehään näin kun tekin teette näin." Mut toisaalta onks sitä varma että tää on oikee tapa tehä? (Heini)

Onko sitten nuorilla vertaisjohtajilla auktoriteettiä melkein samanikäisten vartiolaistensa silmissä? Haastatteluissa kävi ilmi, että vain yksi johtaja, Anni koki asemansa liian heikoksi. Hän toivoo, että hänellä olisi hieman enemmän auktoriteettiä vartiolaisten silmissä. Olli mainitsi toisessa yhteydessä, että kaipaa rooliinsa hieman enemmän auktoriteettiä, mutta ei katso asian olevan ongelma. Muut johtajat kokevat, että heitä kunnioitetaan tarpeeksi ja yleensä heitä totellaan. Muutamista vastauksista kuitenkin voi päätellä, että välillä on vaikeaa saada vartiolaisia kuuntelemaan ja keskittymään.

Onhan silleen, että me annetaan se viimeinen sana, mehän ollaan niitten vanhempia jotka neuvoo ja opettaa ja tälleen. Ne on aika tottelevaisia, ne tekee kun me sanotaan että "tehkää näin". Ei ne kauheesti pistä hanttiin. (Heini)

Kyllä kun saa huomion, niin ne rupee kuuntelemaan. Välillä vähän vähemmän. (Ville)

No joskus ne on heti (hiljaa), joskus menee vähän aikaa ... ennenku huutaa että: "Nyt ootte hiljaa tai meette ulos!" Ja sitte me aina vedotaan, me ollaan tehty tänä vuonna säännöt meidän vartiolle. (-) Ne on ite tehny ne säännöt. (Anni)

Vain kolme tapaushenkilöä kertoo vartiossaan olleen varsinaisia ongelmia. Ongelmat pyritään ratkaisemaan keskustelemalla. Jos ongelma liittyy tiettyihin henkilöihin, keskustellaan asiasta asianosaisten kanssa yksityisesti. Annin vartiossa käytetään tarvittaessa rangaistuksen kaltaista menetelmää, jossa vartiolaiset jätetään istumaan yksin pulpetteihin "koulutyylisiin". Saman vartion ongelmana on ollut vartiolaisten jakaantuminen kahteen eri joukkoon. Tämän ongelman ratkaisemiseen pyydettiin

ulkopuolisen henkilön apua. Lippukunnanjohtaja tuli vartionjohtajien tueksi keskustelemaan vartion kokoukseen ongelmasta.

Viime kerralla me esimerkiks laitettiin ne ihan tänne yksin istumaan jokainen oman pulpettinsa ääreen että: "Ollaan nyt sitten koulussa ja ootte hiljaa ja kunnolla." (Anni)

Pienemmät ongelmat ratkaistaan puhumalla. Vartioiden ongelmat liittyvätkin useimmissa tapauksissa vartiolaisten liialliseen rauhattomuuteen ja keskittymisen puutteeseen. Järjestyksenpitoa tarvitaan useimmissa ryhmissä, mutta johtajien sana tehoaa paria tapausta lukuun ottamatta hyvin. Useimmat johtajat perustelevat käskyt ja kiellot, joita he antavat. Muutama johtajista joutuu korottamaan ääntään saadakseen vartiolaiset rauhoittumaan.

Kyllä ne kuuntelee ja totteleekin. Ei tietysti heti kun mä suuni avaan mut kun niille sanotaan ja selitetään, että miksi on oltava hiljaa, niin kyllä ne yleensä sen ymmärtää. (Tuula)

Ei meillä nyt oo ollu mitään, mut joskus alkuaikoina oli silleen, että yks riehu koko ajan. Mä juttelin sille ja... en mä tiiä, sit se rauhottu vähän. Muutkin huomasi sen. (Laura)

Vartiolaisten ja johtajien keskinäiset ikäerot vaihtelevat tapauksien välillä kolmesta kuuteen vuoteen. Anni, joka kokee asemansa liian heikoksi, on vain kolme vuotta vanhempi kuin hänen vartiolaisensa ovat. Tämä on kaikkein pienin ikäero tapaushenkilöiden joukossa. Muissa tapauksissa vartiolaisten ja johtajien keskinäisellä ikäerolla ei näyttäisi olevan merkitystä johtajan uskottavuuteen vartiolaisten silmissä

Pienen ikäeron eduista vartionjohtajan roolissa selkeimmin haastatteluissa nousee esille molemminpuolinen ymmärtäminen. Elämäntilanne ja ajatusmaailma ovat pitkälti samankaltaiset vartiolaisten kanssa, tai sitten ne ovat tuoreessa muistissa. Parissakin vuodessa voi tapahtua suuria muutoksia sekä elämäntilanteissa että ajatusmaailmassa, ja ero ryhmäläisten ja johtajan elämämaailmoissa saattaa olla suuri. Kuitenkin Maijaa lukuunottamatta jokainen haastateltava kertoi muistavansa

itsensä vartiolaisten iässä, ja kykenevänsä samaistumaan heihin. Maija kertoo, että hän ei pienestä ikäerosta huolimatta pysty kovin hyvin samaistumaan vartiolaisiinsa. Hänen kohdallaan kuitenkin tilanne on sikäli poikkeuksellinen, että hän on tutkimusjoukosta ainoa johtaja, jonka vartio koostuu kokonaan eri sukupuolta olevista henkilöistä.

En mä tiää onks se silleen niinku sama asia, kun niillä on kuitenkin eri sukupuolta olevat johtajat. (-) Silleen en mä tiää että mitä ne aattelee. En mä voi aatella, että mä oisin niinku ne. (Maija)

Moni haastateltavista ajattelee, että huomattavasti vartiolaisiaan vanhempi johtaja koetaan helposti äitihahmoksi tai opettajaksi. Usea haastateltava on sitä mieltä, että aikuinen ihminen ei voi samaistua niin hyvin varhaisnuoruuttaan elävään henkilöön, kuin juuri itse kyseisen iän läpikäynyt nuori. Silloin myöskään vuorovaikutus ei välttämättä ole kovin rentoa ja tasaveroista.

Toinen positiivinen seikka nuoren partiokasvattajan roolissa on lähestymisen helppous. Tapaushenkilöt ajattelevat, että omaa ikää lähellä olevaa vartionjohtajaa on helpompi lähestyä ja tulla juttelemaan hänelle omista asioista. Vartiolaisten mahdolliset ongelmat ovat johtajille tuttuja, koska he ovat itse kohdanneet ne lähimenneisyydessä. Nuoret johtajat kokevat itsensä pitkälti kaverimaisiksi johtajiksi.

No mä varmaan ymmärrän niitä paremmin, kun olen itekkin nuori. Kyl sitä muistaa ittensä niiden ikäsenä. (Olli)

Musta on parempi, että on niinku vähän lähempi ikä, koska kuitenkin pitää just muistaa että itekin oli se 12-vee sillon. Kuitenki 30-vuotiaalla ja 10-vuotiaalla on paljon suurempi ero maailmannäkemyksessä kun sillä 17-vuotiaalla ja 12-vuotiaalla. (-) Musta tuntuu kuitenkin, että nekin tuntee jotenki, että me ollaan niitten ikäsiä, että me ei olla niitten äitejä. (Heini)

Voi olla helpompi, jos tulee jotain ongelmia, niin kysyäkin niinku nuoremmalta kun vanhemmalta. (Tuula)

Myös pienen ikäeron haitoista vartionjohtajan roolissa haastateltavat ovat pitkälti

samaa mieltä. Joskus kaverinomainen nuori johtaja ei ole tarpeeksi vakuuttava. Myös moni haastateltavista on jossakin vaiheessa epäröinyt, voivatko vartiolaisten vanhemmat luottaa niin nuoreen johtajaan ja ottaa tämän vakavasti.

Alottaessa sitä mieltä, että pitääkö vartiolaiset ja vanhemmat mua liian nuorena, et voiko ne luottaa. (Tuula)

No, joskus voi olla silleen, että mä en oo tarpeeks vakuuttava, että mä en tiää elämästä paljoo, niinku pari vuotta enemmän kun te. Niinku tuntuu että loppuu semmonen vaikutusvalta tai semmonen. (-) Jossain retkellä vaikka tulee koti-ikävä ja sillee, ite leikkii niinku sitä äitiä. Kauheeta, ku tuntuu silleen että musta ois kans kiva jos mua lohdutettais. Silleen, että ois kivempi olla semmonen isompi, semmonen elämää kokeneempi, mut en mä tiää. (Maija)

Haastatteluissa kaikki nuoret vartionjohtajat kertoivat mielestään olevansa sopivan ikäisiä tehtävänsä. Kuitenkin suurin osa heistä oli sitä mieltä, että 13-vuotias vartionjohtaja on liian nuori. Vastuu vartiolaisista, toiminnan suunnittelusta ja toteutuksesta on suuri, ja muutama tapaushenkilö on kokenut oman toimintansa alkuvaiheen rankkana.

Kun siirty yläasteelle ja tuli muita uusia asioita sen varjolla, nii oli ehkä vähän liian suuri asia ottaa sen lisäksi toinen uus asia, että vartio. Suunnitella niille joka kerralla hyvä kerta. (Anni)

Kyllä mä olen sopivan ikäinen nyt, mut silloin alussa oli aika rankkaa, kun on kuitenkin iso vastuu vartiolaisista ja suunnittelustakin. (Olli)

Vartioiden sisäisestä kommunikoinnista puhuttaessa haastatteluissa nousi esille kaksi yhteistä piirrettä: yhteisen keskustelun arvostaminen ja vartion sisäinen luottamus. Kaikkien vartionjohtajien mukaan vartioissa keskustelu on tärkeää, ja sille annetaan aikaa. Enimmäkseen keskustelut ovat tavallista kuulumisten vaihtoa ja yhteisten suunnitelmien tekemistä sekä vartioillassa opeteltavan aiheen käsittelyä, mutta Villen vartiota lukuun ottamatta kaikissa ryhmissä puhutaan myös luottamuksellisista ja

arkaluonteisistakin asioista.

Kyllä ne joskus sanoo että: "Joo joo, ei oikein kotona mee hyvin." Tai semmosia juttuja, mitä ei välttämättä muille sano. Ja sit niistä on vartiossa silleen ihan kiva keskustella, ja ne tietää tai luottaa toisiinsa kuitenkin sen verran, että ymmärtää, että jos keskustellaan jostakin semmosesta asiasta, että ei siihen niinku voi hölöttää väliin. Mut ei meillä silleen hirveen synkkiä keskusteluja oo, mutta semmosia hauskoja enemmänkin. Kyllä voi keskustella. (Maija)

Kyllä tietenkin keskustellaan yhdessä puolin ja toisin. Ja kyllä ne uskaltaa kertoa luottamuksellisiakin juttuja. (Olli)

Joo, uskaltaa tulla kertomaan ihan luottamuksellisia juttuja. Me ollaan sanottu, että meille voitte puhua, ja vaikka ei olla täysi-ikäisiä niin voidaan kuunnella kuitenkin. (Anni)

Vuorovaikutus vartionjohtajien ja vartiolaisten vanhempien välillä on kaikissa tapauksissa melko vähäistä. Vartionjohtajat ovat kirjeitse yhteydessä vartiolaisten koteihin, kun on tietotettavaa partiotoiminnasta. Kirsi kertoo olleensa puhelinyhteydessä vanhemman kanssa, kun lapsi ei viihtynyt partiossa toisen vartiolaisen levottomuuden takia. Yleensä kuitenkin puhelinsoitot ovat harvinaisia ja koskevat tiedotusasioita.

Luonnollisesti vartion kuljetus retkille ja leireille on vanhempien tehtävä, koska johtajat ovat alaikäisiä. Tämä onkin monien vartioiden kohdalla ainoa vuorovaikutustilanne, jossa vanhemmat, vartiolaiset ja johtajat kohtaavat kasvokkain. Anni, Tuula ja Jonna kertovat yrittäneensä kutsua vanhempia vanhempainiltaan, mutta tuloksetta.

Kaikissa tapauksissa, joissa lippukunnasta löytyy omaa vartiota iältään vastaava ryhmä, on tehty vartioiden välistä yhteistyötä yhteisten retkien muodossa. Lauraa lukuun ottamatta kaikki tapaushenkilöt mainitsevat toisten johtajien avun merkittäväksi niin ideoinnissa, suunnittelussa kuin toteutuksessakin. Kaikki haastatellut kertovat vartionjohtajien kokoontuvan säännöllisesti keskustelemaan

lippukunnan vartioiden toiminnasta. Samalla johtajat saavat myös kertoa huolistaan ja pyytää neuvoa tai apua. Lisäksi muutamassa haastatteluissa mainittiin yhteistyökumppaneiksi omat vanhemmat. Näissä tapauksissa vanhemmat olivat itsekin partiolaisia.

Lopuksi halusin selvittää vartionjohtajakoulutuksen merkitystä tapaushenkilöille. Yleensä ottaen kurssin merkitys oli tapaushenkilöiden mielestä melko vähäinen. Koulutuksen antia olivat lähinnä uudet ideat ja leikit. Selvimmin vj-kurssista olivat hyötynneet Tuula ja Heini. Tuula oli ollut vain vuoden verran partiossa mukana ennen kurssia, kun taas muut tapaushenkilöt olivat harrastaneet partiota vähintään neljä vuotta ennen koulutusta. Heini taas kertoi saaneensa huonon esimerkin omilta johtajiltaan vartioikäisenä. Näyttäisi siltä, että vj-kurssit on suunnattu sellaisille partiolaisille, joilla ei ole vahvaa, toimivaa mallia vartion johtamisesta etukäteen. Kuitenkin tapaushenkilöt toivovat saavansa tietoa uusista opetustavoista, suhteista vanhempiin, ja keinoja saada opetus mielenkiintoiseksi. Näiden lisäksi useat vartionjohtajat kokivat tarvetta kehittää käytännön partiotaitojaan.

8.3 Tapaushenkilöt partiokasvattajina

8.3.1 Maija: ”Kyllä partio näkyy elämässä.”

Maija on erittäin aktiivinen partiolainen. Maijalle partio on paljon enemmän kuin harrastus. Hän toimii yhtäaikaan kahden vartion johtajana, ja sen lisäksi hänellä on muita vastuutehtäviä lippukunnassaan. Tietynlaista rohkeutta ja ennakkoluulottomuutta osoittaa se, että Maijan molemmat vartiot koostuvat kokonaan pojista. Maija on tapaushenkilöistä ainoa, joka toimii vastakkaisen sukupuolen edustajien ryhmänjohtajana. Vartionjohtajuus on ollut pienestä pitäen hänen haaveensa, eli Maija on niinsanottu kutsumusjohtaja.

Vartionjohtajana toimiminen on hänelle myönteinen ja innostava haaste. Hän ryhtyikin vartionjohtajaksi siksi, koska halusi lisää vastuuta partiokasvatuksen parissa. Maijan motiivit vartion johtamiseen ovat kasvatuksellisia ja sosiaalisia, mutta hän nauttii myös itsenäisestä päätöksenteosta.

Maijalla on selkeät tavoitteet ja ihanteet. Maijan vastauksista huomaa, että hän on pohtinut itse syvällisesti elämän tärkeitä taitoja. Hän käsittää tehtävänsä paljon laajempaan kuin yksittäisten taitojen opettamisena. Maija on ennenkaikkea asennekasvattaja. Hänen tavoitteensa omalle kasvatustoiminnalleen on vartiolaisten kokonaisvaltainen kehittyminen asenteellisesti ja sosiaalisesti. Hän toivoo vartiolaistensa kasvavan itsenäisiksi, mutta ryhmässä toimimaan kykeneviksi yksilöiksi sekä avoimiksi, erilaisuutta sietäviksi ja vastuullisiksi ihmisiksi. Maijan asettamat tavoitteet ohjaavat hänen käytännön toimiaan vartiolaisten parissa. Hän pohtii sekä itse asetettujen tavoitteiden että partioidhanteiden toteutumista toimintaa suunnitellessaan. Maijan mielestä on kuitenkin tärkeintä, että hänen toimintansa seurauksena vartiolaiset saisivat hyviä elämyksiä ja eväitä elämää varten. Partio toiminnan kuuluu olla hauskaa ja ”positiivisessa mielessä hulluakin”.

Maija haluaa muuttaa vanhoja toimintatapoja ja kehitellä uusia, mielekkäämpiä oppimistilanteita. Maija nauttii itsenäisyydestä suunnitella ja kehitellä erilaisia tapoja tehdä asioita. Oman kokemuksensa perusteella hän pitää tekemällä oppimista tehokkaimpana tapana oppia. Maija painottaa voimakkaasti retkeilyn ja luonnossa toimimisen merkitystä partiokasvatuksessa. Retkeily onkin keskeisellä sijalla Maijan vartion toiminnassa. Hänen vartiossaan opitaan tekemällä asioita käytännössä, mutta myös leikin avulla. Maija on syvästi vakuuttunut elämyksellisyyden merkityksestä oppimisen tehokkuuteen. Kun käsiteltävällä asialla on kosketuspinta vartiolaisten omaan elämään, hän voi kiinnostua ja ymmärtää asian syvemmin. Maijan havaintojen mukaan retkillä käytännön tilanteissa syntyy tarve osata erilaisia asioita, ja motivaatio harjoitella taitoja on suurempi kuin keinotekoisissa tilanteissa esimerkiksi partiokololla.

Haastattelun perusteella Maija vaikuttaa asioita syvällisesti pohdiskelleelta ja vahvoja mielipiteitä muodostaneelta vartionjohtajalta. Hän tuntuu sisäistäneen partioidhanteet osaksi omaa elämäänsä. Hän nauttii tehtävästään ja ”työnsä jäljestä” eli vartiolaisten kehittymisestä. Maija on kannustava ja aktivoiva johtaja, johon myös vartiolaiset luottavat. Maijan vastauksista kuultaa kapina vanhoja toimintatapoja sekä koulua kohtaan. Hänellä on vahvoja mielipiteitä, jotka hän myös perustelee. Maija kannustaa omia vartiolaisiaan olemaan rohkeasti erilaisia ja erottumaan massasta. Maijan halu ideoida uutta ja parempaa on suuri.

8.3.2 Anni: ”Mä haluan pystyä antamaan tietoa.”

Myös Annille partio on tärkeä asia elämässä. Hän halusi ryhtyä vartionjohtajaksi heti kun tilaisuus tarjoutui. Kahden vuoden jälkeen tästä Anni sanoo haastattelussa, että aloitus siinä iässä oli rankkaa. Samaan aikaan tuli monta muutosta elämässä: yläasteelle siirtyminen ja siihen liittyvät asiat. Vartionjohtajana toimiminen tuntui vaativan silloin liikaa. Nyt Anni kuitenkin tuntee olevansa sopivan ikäinen vartionjohtajaksi.

Anni painottaa vartionsa toiminnassa koulutusta ja uusien asioiden opiskelua. Retkeilyn osuus on jäänyt vähäiseksi, mutta sitä on pyrkimys lisätä. Annin mielestä partiotoiminnan tunnusomainen ja tehokas oppimismenetelmä on yhdessä keskusteleminen. Sitä hän myös pyrkii omassa vartiossaan käyttämään mahdollisimman paljon, mutta vartion kokoontumisissa kirjoitetaan myös paljon muistiinpanoja. Käytännön harjoituksia tehdään lähinnä retkillä ja ensiapua harjoiteltaessa. Retkien osuuden vähennyttyä siis käytännön harjoitukset ovat myös jääneet vähiin ja teoreettisen opiskelun osuus painotuu Annin vartion toiminnassa. Anni ei tietoisesti suunnittele vartionsa toimintaa tavoitteiden suuntaiseksi. Hän sanoo tavoitteiden ja partioidhanteiden toteutuvan itsestään, ja ihanteet ovat niin ”selkärangassa”, että ne tulevat luonnostaan mukaan opetukseen.

Annin mielestä on tärkeää, että vartiolaiset oppivat ottamaan huomioon toiset ihmiset, hyväksymään erilaisuuden ja kunnioittamaan ja suojelemaan luontoa. Hän on huomannut olevansa vartiolaisilleen esikuva, ja haluaa omalla esimerkillään kasvattaa heitä aktiivisiksi ja suvaitseviksi ihmisiksi. Annin mielestä on tärkeää, että partiotoiminnassa on mukana valtavirrasta poikkeavia, esimerkiksi vammaisia lapsia.

Annilla on ikäeroa vartiolaisiinsa vain kolme vuotta. Anni tasapainoilee johtajan ja kaverin aseman välimaastossa. Hän haluaa olla vartiolaisilleen läheinen, mutta samalla hän kokee, että vartiolaiset eivät kunnioita tai tottele häntä riittävästi. Jonkunasteisista vaikeuksista tällä alueella kertoo se, että Annin usein ”täytyy huutaa” vartiolaisille. Myös rangaistuskeinoja joudutaan joskus käyttämään. Tällaisena toimii ”koulumainen istuminen pulpettien ääressä hiljaa”. Myös eräänlaisen rangaistuksen sisältävästä oppimismenetelmästä Anni kertoo näin:

Meillä on näitä luontopolkuja, esimerkiks retkellä oli semmonen ”tyhmästä

päästä kärsii koko ruumis” luontopolkutyypinen juttu. Siellä oli kaikkia eri kysymyksiä mitä ne on oppinu. Niitten piti kiertää sitä niin kauan, että ne sai kaikki vastaukset oikein. Eli vaikka jos on kaheksan rastia, ja vaikka vitonen on väärin, niitten piti kiertää koko juttu uudelleen.

Anni toimii vartionjohtajana, koska hän pitää nuorten kanssa toimimisesta ja nauttii ohjelman keksimisestä vartiollensa. Annin mielestä on hyvin tärkeää, että johtaja pystyy antamaan nuoremmille partiolaisille tietoa. Kuitenkin hän sanoo olevansa hieman epävarma siitä, mikä on paras opetuskeino, ja toivoisi saavansa tietoa hyvistä opetusmenetelmistä. Joskus hän sanoo turhautuvansa vartiolaistensa käyttäytymiseen kun he eivät jaksa kuunnella. Annin johtajanrooli vaikuttaa hieman autoritääriseltä, mutta samalla toverillisuuteen pyrkivältä.

8.3.3 Tuula: ”Mä pystyn rohkaisemaan niitä.”

Tuulalla on vähiten kokemusta vartionjohtajana olemisesta, ja hän on myös tapaushenkilöistä nuorin. Oman vartiolaisajan päättyessä hän lähti vartionjohtajakurssille muiden kavereidensa kanssa. Tuulalle oli selvää se, että hän halusi vartionjohtajaksi. Nyt hän toimii vartionjohtajana yhdessä kahden muun kaverinsa kanssa. Tuula sanookin, että hän ei voisi kuvitella johtavansa vartiota yksin. Kaverit ovat hänelle tärkeä apu sekä partiokertojen suunnittelussa että toteutuksessa. Tuulan motiivit vartionjohtajana toimimiseen ovat kasvatuksellisia ja sosiaalisia.

Tärkeintä Tuulalle on, että vartiossa on hyvä yhteishenki. Hänen mielestään on tärkeää, että vartiolaisista tulisi sopuisia, auttamishaluisia ja yhteistyökykyisiä ihmisiä. Lisäksi hän rohkaisee vartiolaisiaan olemaan aktiivisia ja yrittämään erilaisia asioita, vaikka pelottaisikin. Tuula on rohkaiseva ja kannustava vartionjohtaja. Hän huolehtii siitä, että kaikilla olisi mukavaa hänen vartiossaan, ja partioharrastuksen jatkuminen onkin yksi hänen asettamista tavoitteistaan. Tuula on kuitenkin sitä mieltä, että hänen asettamansa tavoitteet ja partioihanteet toetutuvat itsestään toiminnan ohessa. Hän ei tietoisesti pohdi tavoitteiden saavuttamista toiminnan yhteydessä.

Oman vartiolaissajan perusteella Tuulan mielestä käytännössä asioiden kokeileminen ja harjoittelu on hauskin ja tehokkain tapa oppia. Tekemällä oppiminen on hänen mielestään tehokasta, koska samalla kun tekee erilaisia asioita, saa työnsä jäljessä palautteen oppimistuloksistaan. Tuulan mielestä vartiossa on myös tärkeää tehdä oppimistaan asioista muistiinpanoja. Siksi hänen vartiossaan käytännön harjoituksia yleensä seuraa opitun aineksen tiivistys kirjallisesti. Tuula pitää partiomaisten tietojen ja taitojen siirtämistä tärkeänä asiana.

Tuulan ja hänen vartiolaistensa ikäero on kohtalaisen suuri, eli 4–6 vuotta. Tuula onkin omasta mielestään vartiolaistensa silmissä selkeästi johtaja tai ohjaaja, ei läheinen kaveri. Siitä huolimatta vartiolaiset tulevat juttelemaan hänelle omia juttujaan ja tavoittelevat johtajansa huomiota. Tuula on huomannut, että vartiolaiset pitävät häntä esikuvanaan, mutta toivoo että heistä tulisi omanlaisiaan persoonia. Esikuvana hän haluaisi välittää auttamisalttiutta ja rohkeutta toimia kun apua tarvitaan. Omista vaikutusmahdollisuuksistaan vartiolaistensa kasvussa Tuula ei kuitenkaan ole aivan vakuuttunut. Epäröinnistä huolimatta hän myöntää huomanneensa vartiolaisten kehittyneen huomaavaisemmiksi ja auttamishaluisiksi vartiossa oloaikanaan.

8.3.4 Ville: ”On se tärkeää, että ne itsekin tekee.”

Villellä on pitkä partiotausta. Hänellä on partiosta ja johtajana toimimisesta vankka kokemus. Ville toimii vartionjohtajana kolmen muun kaverinsa kanssa. Vuorotellen he ovat päävastuussa partiokerroista, mutta pyrkivät kaikki osallistumaan muulloinkin. Villeä pyydettiin johtajaksi, kun hänen oma vartionsa loppui. Vartionjohtajakurssin hän kävi vasta toimittuaan kaksi vuotta johtajana. Kurssin hän koki hyödylliseksi käydä, vaikka siihen saakka olikin pärjännyt omilla ideoilla. Kurssilta Ville sai uusia ideoita ja materiaalia.

Ville pitää erityisen palkitsevana sitä, kun voi nähdä vartiolaistensa kehittyvän erilaisissa tiedoissa ja taidoissa. Hänen tavoitteenaan ja toiveenaan on, että ”pojista” tulisi reiluja, oma-aloitteisia ja hyviä ihmisiä. Hän tahtoo kasvattaa vartiolaistaan moraalisesti aikuisempia kuin ikäisensä yleensä ovat. Myös ryhmässä toimimisen taito on tärkeä tavoite. Lisäksi Villen lippukunnassa korostetaan partion

uskonnollista ulottuvuutta, ja se vaikuttaa myös Villen kasvatustoiminnassa. Retkeilytaitoja hiotaan paljon, sillä vartio käy usein retkillä. Ville on kasvatuksellisesti motivoitunut johtaja, ja partio on hänelle myös elämäntapa.

Suunnitellessaan partiokertoja Ville pyrkii ennenkaikkea toiminnalliseen ja mielenkiintoiseen kokonaisuuteen. Hän sanoo ihanteiden ja tavoitteiden toteutuvan siinä sivussa. Ville on ehdottomasti sitä mieltä, että tekemällä itse asioita voi oppia parhaiten. Pelkkä teoria ei riitä partiokasvatuksessa, vaan nimenomaan käytännön toiminta on tunnusomaista partiossa. Lisäksi opeteltuja taitoja täytyy kerrata riittävästi, jotta ne opitaan syvällisesti ja painuvat mieleen. Villen vartion ohjelmaan kuuluu teemajaksoja, joita kukaan muu tapaushenkilö ei mainitse käyttävänsä. Tiettyä partiotaidon aluetta harjoitellaan ja käsitellään usean partiokerran ajan. Esimerkiksi ensiapukoulutusta Villen vartiolla on ollut neljän viikon jakso. Hänen mielestään tällä tavalla aiheeseen päästään pureutumaan pintaa syvemmälle.

Villen johtajarooli on hyvin kaverimainen. Kuitenkin vartiolaiset tietävät, että hän on johtaja, jota on myös toteltava. Ville haluaa olla vartiolaisillensa esimerkkinä hyvissä tavoissa ja siistissä kielenkäytössä. Omasta mielestään hänessä on parasta luontevuus vartiolaisten kanssa toimiessaan, luotettavuus ja aktiivisuus. Ville saa myös vartiolaiset toimimaan. Villen johtajarooli onkin kannustava ja innostava, ja hän on tyytyväinen siihen.

8.3.5 Heini: ”Kyllähän me ollaan esimerkkeinä lapsille.”

Heinillä ei aluksi ollut minkäänlaista aikomusta ryhtyä vartionjohtajaksi, koska hänen omat vartionjohtajansa olivat tuottaneet hänelle pettymyksen. Vartiossa ei tehty paljoakaan ja johtajat olivat innottomia. Kuitenkin kaverit houkuttelivat hänet vartionjohtajakurssille. Kurssin jälkeen meni pari vuotta aikaa, kunnes Heinin lippukunnassa tarvittiin vartionjohtajia. Heini päätti kokeilla tehtävää. Hän ryhtyi johtajaksi kahden kaverinsa kanssa, ja on nyt toiminut johtajana kolmen vuoden ajan.

Heini nauttii vanhemman partiolaisen, johtajan roolista. Hänestä on hienoa nähdä, että vartiolaiset luottavat häneen ja tulevat kysymään apua. Yhdessä vartiolaisten kanssa toimiminen on Heinin mielestä parasta johtajana olemisessa. Heini on kiintynyt kovasti ryhmäänsä ja viihtyy heidän kanssaan. Hän sanoo, että vartiolaiset

tekevät ja ajattelevat johtajiensa kanssa yhdessä, eikä hän halua ”työntää ylhäältäpäin valmiita ajatuksia kenenkään päähän”. Heinissä itsessään vartionjohtajana on parasta se, että hän pystyy johtamaan ja hallitsemaan ryhmää, pitämään tarvittaessa kuria ja tietää paljon partiioon liittyviä asioita. Hänen johtajaroolissaan on autoritäärisiä piirteitä, mutta Heini on myös kasvatuksellisesti ja sosiaalisesti motivoitunut johtaja. Hän osaa pitää hauskaa yhdessä vartiolaisten kanssa ja nauttii siitä täysin siemauksin. Näyttäisi siltä, että Heini on onnistunut löytämään toimivan tasapainon kaveruuden ja johtajuuden välillä.

Heini uskoo toiminnallaan olevan vaikutusta ryhmäläisiinsä. Hän haluaa näyttää esimerkkiä etenkin toisten ihmisten huomioonottamisessa ja epäitsekkyudessa. Heini haluaa, että hänen vartiolaistensa jatkaisivat partiota vartioiän jälkeen. Hän tahtoo innostaa heitä toimimaan ja olemaan aloitteellisia. Tärkeää Heinin mielestä ovat myös ihmissuhdetaidot ja auttamishalu. Partioihanteita hän ei erikseen tavoitteina mieti, ne tulevat toiminnan mukana itsestään. Muut tavoitteet kylläkin suuntaavat käytännön toimintaa. Tosin haastattelun aikana hän alkoi ideoida myös ihanteiden pohjalta tapahtuva koulutusta.

Myös Heini on sitä mieltä, että käytäntö on paras opettaja. Kun opetellaan uusia asioita, hän ensin kertoo hieman teoriaa ja keskustele vartiolaisten kanssa aiheesta. Sen jälkeen taitoja harjoitellaan käytännössä. Lopuksi tehdään muistiinpanoja aiheesta, jos se on tarkoituksenmukaista. Heini pyrkii antamaan positiivista palautetta aina kun siihen tulee aihetta. Hän myös kokee itse kehittyneensä ja kasvaneensa ihmisenä vartionjohtajana toimiessaan.

8.3.6 Laura: ”Haluaisin olla enempi ystävä kuin ylhäisyys.”

Laura on tapaushenkilöistä ainoa tyttö, joka toimii vartionjohtajana yksin. Hänellä on ollut aiemmin kaverina toinen johtaja. Laura on kuitenkin sitä mieltä, että yksin vartionjohtajana toimiminen on parempi vaihtoehto. Hän perustelee mielipidettään sillä, että toisen johtajan kanssa syntyy kuitenkin erimielisyyksiä siitä, kuinka vartiossa toimitaan. Kun Lauraa pyydettiin johtajaksi, hänestä tuntui, että hänet vihdoinkin hyväksyttiin johonkin erityiseen ryhmään, ja että hänestä tuli ”isompi”. Hänelle vartionjohtajuus merkitsee lippukunnassa jonkinlaista stausta.

Tällä hetkellä Lauran vartio on kooltaan pieni. Hänellä on vain kaksi vartiolaista. Sen vuoksi monia asioita on hankalaa toteuttaa. Esimerkiksi monet leikit toimivat vain suuremman ryhmän kanssa. Lisäksi Laura kertoo, että vartiolaiset eivät ole kovin innokkaita lähtemään retkille, mikä kuitenkin Lauran mielestä olisi tärkeä osa vartion toimintaa. Kaikesta huolimatta hän nauttii vartiolaistensa kanssa toimimisesta. Laura on ulkoisista motivaatiotekijöistä huolimatta myös kasvatuksellisesti ja sosiaalisesti motivoitunut johtaja, ja hän pitää opettamisesta. Vartion johtaminen on hänelle rentouttavaa toimintaa koulun ohessa, eikä vie liikaa aikaa ja energiaa.

Laura on huomannut olevansa esikuva vartiolaisilleen. Kuitenkin hän haluaisi eroon ”open” autoritäärisestä roolista, joka hänelle vartiossa on muodostunut. Hän haluaisi olla enemmänkin ystävällinen kuin etäinen johtaja. Tosin Laura on huomannut asetelman muuttuvankin tasavartaisemmaksi vartiolaisten tullessa vanhemmiksi.

Laura haluaisi, että hänen vartiolaistensa kasvaisivat partion kautta omatoimisiksi ja vastuullisiksi ihmisiksi. Partiossa isommat ovat aina vastuussa pienemmistä. Hänen mielestään on tärkeää, että vartiolaiset oppisivat ajattelemaan mitä tekevät, ja yleensäkin itsenäinen ajattelu erilaisissa tilanteissa on arvokas taito Lauran mielestä. Hän suuntaa toimintaa tavoitteiden mukaiseksi. Partioihanteita Laura ei juurikaan mieti, vaan ne ovat jossakin ”takaraivossa”. Laura pyrkii ohjaamaan vartiolaisiaan itsenäiseen tekemiseen. Hän on oman kokemuksen perusteella havainnut tekemällä oppimisen tehokkaimmaksi oppimiskeinoksi. Kaikkea ei hänen mukaansa voi kuitenkaan harjoitella käytännössä, joten silloin opittava asia käsitellään teoriassa kirjallisesti.

8.3.7 Jonna: ”Sitä voi olla semmonen isosisko.”

Jonna on ollut pienestä saakka partiossa. Vartionjohtajuus oli hänelle luonteva jatko partiouralla. Jonnan lippukunnassa on pula johtajista, ja Jonna kertookin, että jos hän lopettaisi partion, koko lippukunta todennäköisesti kuoli. Kuitenkaan pelkämästä vastuuntunnosta tai velvollisuudesta hän ei toimi johtajana, vaan Jonna kertoo pitävänsä luonnossa liikkumisesta ja kaikista partioon liittyvistä asioista. Partio on hänelle enemmänkin elämäntapa kuin harrastus. Hän toimii kaverinsa kanssa 12

vartiolaisen johtajana. Ryhmä on todella suuri ja välillä hankala. Jonna kertoo, että ongelmia on jonkin verran ryhmän rauhattomuuden vuoksi.

Jonna toimii aktiivisesti sekä partioidhanteiden että muiden tavoitteiden toteutumiseksi. Hän on tavoitteellinen partiokasvattaja. Hän pitää tärkeänä, että partiossa lapsista voisi kasvaa itsenäisiä, neuvokkaita ja ennakkoluulottomia ihmisiä. Partiotaidoista luonnossa liikkumisen taidot, ensiaputaidot ja luonnonsuojelu ovat etusijalla. Jonna ei ole aivan vakuuttunut siitä, voiko hän toiminnallaan vaikuttaa siihen, millaisia ihmisiä vartiolaisista kasvaa, mutta hän toivoo sitä ja pyrkii siihen. Jonna on melko tyytyväinen rooliinsa vartiossa. Hän osaa pitää kuria tarvittaessa, mutta hänellä on myös kaverimainen suhde vartiolaisiinsa. Hän uskoo, että nuorena johtajana hän voi olla eräänlainen ”isosisko” vartiolaisille; henkilö, jolle uskalletaan juttelemaan vaikeistakin asioista.

Jonnan vartiossa opetellaan asioita leikkien ja käytännön toiminnan kautta. Hän pyrkii siihen, että vartiolaiset opettelisivat asioita mahdollisimman paljon käytännön kautta, koska hän on havainnut sen kaikkein motivoivimmaksi tavaksi oppia. Myös ryhmän suuri koko ja levottomuus vaatii toiminnallisuutta. Leikkien kautta hän pyrkii purkamaan vartiolaisten liikaa energiaa ja myös kasvattamaan ryhmän yhteenkuuluvuudentunnetta. Jonna on huomannut, että retkillä vartiolaisten motivaatio harjoitella uusia taitoja on kaikkein paras. Metsässä oleminen luo todellisia tarpeita oppia erätaitoja. Jonna harmittelee kuitenkin, että lukion tuomien kiireiden vuoksi retkille lähteminen on jäänyt vähäiseksi.

Jonnan haastattelussa tulee esille monta kertaa sana ”pitäisi”. Hän kuulostaa siltä, kuin jokin ulkopuolinen taho odottaisi häneltä enemmän kuin on mahdollista toteuttaa. Johtajapulan vuoksi lippukunnan ainoisiin johtajiin kohdistuu paljon toiveita. Jonna kertoo, että monta toimintamuotoa on kuivunut kokoon nimenomaan johtajien puutteen vuoksi. Kuitenkin Jonna näyttää tunnistavan oman rajallisuutensa jaksamisessa ja ajankäytössä. Ei ole pakko tehdä enempää kuin tuntuu sopivalle, ja koulunkäynnistä on huolehdittava mahdollisimman hyvin. Hän tietää, että muutakin elämässä saa ja täytyy olla kuin partio.

8.3.8 Kirsi: ”Sen pitäis pysyä hauskana, että ei ois niinku koulunkäyntiä.”

Kirsille vartionjohtajan ura oli itsestäänselvyys. Hänen mielestään se oli luonteva siirtymä oman vartioajan jälkeen. Kirsi oli myös aidosti kiinnostunut tehtävästä. Nyt kuitenkin hänen motivaationsa on jossakin määrin myös ulkoisten vaatimusten sanelemaa. Haastattelussa hän kertoo vartionjohtajan tehtävän olevan palkitseva vartiolaisten osoittaman kiintymyksen ja luottamuksen vuoksi. Kirsin haastattelusta voi päätellä, että hänellä on käynyt mielessä partion lopettaminen, mutta silloin vartiolaiset, jotka ovat kiintyneitä häneen uhkaavat myös lopettaa partion. Tämän takia Kirsi jatkaa vartion johtamista. Lisäksi hän aidosti nauttii vartiolaistensa kanssa toimimisesta. Syytä siihen, miksi partion lopettaminen on käynyt mielessä, hän ei kerro.

Kirsin ei toimintaa suunnitellessaan juurikaan mieti tavoitteiden toteutumista. Kuitenkin hän haluaisi, että hänen vartiolaisistaan kasvaisi partion myötä sosiaalisia ja partioidhanteet sisäistäneitä ihmisiä. Kirsin arvot, joita hän haluaa välittää partiokasvatuksessa ovat perinteiset ”koti, uskonto ja isänmaa”. Lisäksi hän haluaa opettaa vartiolaisilleen selviytymistaitoja ja luonnossa toimimista. Kirsin vartiolaiset ovat olleet suhteellisen vähän aikaa partiossa, joten koulutus sisältää pitkälti partiokasvatuksen perustaitoja ja -tietoja. Kirsi uskoo voivansa vaikuttaa vartiolaistensa kasvuun, mutta valmiita ajatuksia hänen mukaansa ei kenellekään tuputeta. Sen sijaan Kirsi pyrkii antamaan erilaisia näkökulmia asioihin. Tällainen kasvatusajattelu kertoo kunnioittavasta asenteesta toisia ihmisiä kohtaan. Kirsin johtajarooli on kannustava ja innostava, joskin hän löytää aina itsessään asioita, joissa olisi hyvä kehittyä ja muuttua. Hän pyrkii kehittämään itseään ihmisenä.

Kirsi pitää tärkeänä, että partiotoiminta pysyy hauskana. Vastakohtaksi hän asettaa koulunkäynnin. Partio ei saa olla koulunkäynnin kaltaista. Kirsin vartion kokoontumisissa pyritään leikkimään paljon, jotta liika energia saisi purkautua ennen koulutuksellista osuutta. Koulutus taas ei saa olla liian teoreettista, vaan Kirsi pyrkii järjestämään mahdollisuuden käytännön harjoitteluun. Hänen mielestään on tärkeää, että jokainen vartiolainen saisi itse kokeilla käytännössä opeteltavia taitoja.

Useat Kirsin ajatukset tuntuvat selviltä ja varmoilta, mutta perusteluita kysyessäni sain monesti vastaukseksi ”En tiiä, se on vaan niin.” –tyyppisen lausahduksen.

Pienestä saakka partiossa ollut ihminen saattaa pitää oppimiaan kasvatukseen keinoja ja periaatteita itsestään selvinä, eikä pohdi niitä kovin syvällisesti itse.

8.3.9 Olli: ”Kyllä mä mietin tavoitteita ja ihanteita.”

Ollia kiinnosti vartionjohtajan tehtävässä vastuunkanto, päätösten tekeminen ja johtajan ”isompi” rooli. Olli ryhtyi johtajaksi yksin, ja alkuaikana haasteet tuntuivat melko raskaille. Vastuu toiminasta, suunnittelusta ja retkistä tuntui välillä liian suurelta. Onnistumisen hetket ja vartiolaisten innokkuus saivat kuitenkin jatkamaan. Lisäksi Olli ei ole yksinäinen puurtaja, vaan tekee paljon yhteistyötä lippukunnan muiden vartioiden ja johtajien kanssa, ja saa siten apua tehtävässään. Myös omat vanhemmat ovat tärkeitä yhteistyökumppaneita. Olli on aktiivisesti mukana muussakin lippukunnan toiminnassa.

Olli on miettinyt paljon partiokasvatuksen tavoitteita ja arvoja. Hän on asettanut laajat tavoitteet omalle partiokasvatukselleen sekä asenteellisesti että taidollisesti. Hän myös suunnittelee toiminnan tavoitteiden suuntaisiksi. Olli pyrkii kasvattamaan vartiolaistensa hyviä, menestyviä ihmisiä, jotka kunnioittaisivat luontoa, Jumalaa ja ihmisiä. Perusarvoja ovat myös koti, työ ja partioihanteet. Hänen mielestään on tärkeää, että vartiolaiset oppivat yrittämään parhaansa, eivätkä ole ”uusavuttomia”. Retkeily ja nikkarointi ovat vartion ohjelmassa tärkeitä, joten niihin kuuluvat taidot pyritään oppimaan perusteellisesti. Ollin vartio käykin kerran kuukaudessa retkillä.

Tekemällä oppiminen on Ollin vartion tunnusomainen koulutustapa. Uutta opeteltaessa Olli ensin näyttää esimerkkiä ja sitten jokainen saa kokeilla itse. Tämä kasvatustapa on peräisin Ollin omalta vartioajalta. Hän koki sen mielekkääksi ja tehokkaaksi keinoksi opetella asioita. Olli pyrkii antamaan palautetta ja rohkaisemaan oppimistilanteissa aina kun se on mahdollista. Myös leikit saavat paljon sijaa. Leikkiminen on Ollin vartiossa ennenkaikkea mukavaa yhdessäoloa. Ollin ja hänen vartiolaistensa suhde on hyvin kaverillinen. He juttelevat paljon keskenään, myös henkilökohtaisista, luottamuksellisista asioista. Yhdessäolo on luontevaa. Ollissa parasta johtajana on kyky innostaa vartiolaistensa. Joissakin tilanteissa Ollista kuitenkin tuntuu, että auktoriteettiä saisi olla hitusen enemmän.

9 POHDINTA

9.1 Tulosten tarkastelua

9.1.1 Vartionjohtajien kasvatustavoitteiden tarkastelua

Kaikkien tapaushenkilöiden motiiveina vartionjohtajana toimimiseen oli kasvatuksellisia seikkoja. Tämä heijastui suoraan vartionjohtajien kasvatuseritteluun. Kaikilla tapaushenkilöillä oli kasvatustavoitteita sekä asenteellisen kasvun että tietojen ja taitojen osalta. Asenteellisen kasvun päätavoitteet olivat aktiivisuus, sosiaalisuus ja suvaitsevaisuus. Kun tapaushenkilöiden tavoitteita verrataan Suomen partiolaisten virallisiin tavoitteisiin, suuntaus on sama. Kaikki tapaushenkilöiden mainitsemat yksittäisetkin tavoitteet olivat partiokasvatuksen yleisten tavoitteiden henkisiä. Myös tapaushenkilöt pitivät omaa partiokasvatustaan yleisen partiokasvatuksen kaltaisena.

Yhteistä sekä tutkimuksessa ilmenneille vartionjohtajien tavoitteille että partiokasvatuksen virallisille tavoitteille on pyrkimys kasvattaa aktiivisia ja itsenäisesti ajattelevia kansalaisia, sekä kehittää tasapainoista ja suvaitsevaista suhdetta muihin ihmisiin. Vartionjohtajat painottivat virallisia tavoitteita voimakkaammin sosiaalisia taitoja. Nuoren partiokasvattajan näkökulmasta näyttää olevan tärkeää se, että ryhmässä on toimiva, lämmin henki. Tekeehän tällaisen tavoitteen toteutuminen vartionjohtajankin tehtävän helpommaksi. Dewey tarkoittanee samantyyppistä sosiaalista järjestystä puhuessaan sosiaalisesta kontrollista, jossa kasvattajan tehtävä kurinpitäjänä on tarpeeton. Tällöin ryhmän jäsenet sitoutuvat ryhmän toimintaan, ja huolehtivat yhdessä toiminnan sujumisesta.

Partioihanteet sinänsä eivät olleet tapaushenkilöille hallitsevia tavoitteita. Kuitenkin useimpien tapaushenkilöiden tavoitteiden ja partioihanteiden sisällöt yhtenivät monelta osin. Tämä osoittanee sen, että tapaushenkilöt ovat jossakin määrin omaksuneet partioihanteet osaksi elämänsä arvopohjaa, ja pitävät niitä toivottavina ominaisuuksina ihmisessä. Tämä on mielestäni tärkeää, jopa välttämätöntä, jotta partiokasvatus säilyttäisi ne arvopohjan erityispiirteet joista se

tunnetaan. Kasvattaja tuskin vaivautuu korostamaan kasvatustoiminnassaan sellaisia arvoja, joita hän itse ei näe tärkeinä, vaan keskittyy arvostamiinsa seikkoihin. Näin ollen partiokasvatuksen omaleimaisuuden säilyttämiseksi partiokasvattajilta vaaditaan partion arvoihin sitoutumista tai vähintäänkin niiden arvostamista.

Merkittävimpana erona yleisiin tavoitteisiin verrattuna oli luontoon liittyvien asenteellisten tavoitteiden puute. Ainoastaan Olli piti tavoitteenaan edistää kunnioitusta ja rakkautta luontoa kohtaan. Oliko tämä tavoite liian itsestäänselvä mainittavaksi, vai onko luonnon kunnioittaminen todellakin vähenemässä partiolaistenkin keskuudessa? Näen itse hyvin tärkeäksi sen, että ihmiset, jotka toimivat luonnossa myös kunnioittavat sitä. Muuten on olemassa suuri vaara, että luonto muuttuu hyödykkeeksi ja materiaalivarastoksi.

Tapaushenkilöiden tavoitteet tietojen ja taitojen osalta olivat hyvin perinteisiä partiotaitoja. Ensiavun antamisen taidot koettiin kaikkein tärkeimpänä. Erä-, luonnossaliikkumis- ja kädentaidot tulivat vasta ensiaputaitojen jälkeen. Aktiivisuuden ja rohkeuden tavoitteet asenteellisella puolella liittyivätkin selvästi ensiaputaitoihin. Molemmat nousivat merkittävästi esille aineistosta. Tästä voidaan päätellä, että tapaushenkilöt käsittävät asenteelliset ja tiedolliset tavoitteet toisiinsa kiinteästi liittyvinä elementteinä. Tiedoista ja taidoista ei ole hyötyä, jos ihmisellä ei ole halua ja rohkeutta ottaa taitojaan käyttöön.

Wileniuksen (1987) ja Hirsjärven (1981) teorioiden mukaisesti voidaan tulosten perusteella todeta, että tämän tutkimuksen tapaushenkilöillä on käsitys toimintansa kasvatustavoitteista ja arvopäämääristä. Nuorilla partiokasvattajilla oli käsityksensä siitä, millaisia tietoja ja taitoja vartiolaiset tarvitsevat sekä millaisia asenteita heissä tulisi kehittää. Tavoitteet ovat pitkälti samansuuntaisia kuin Suomen partiolaisten viralliset tavoitteet. Voidaan kuitenkin myös havaita, että nuoret partiokasvattajat ovat tavoitteita muodostaessaan havainnoineet ympäröivän yhteiskunnan vaatimuksia. Esimerkiksi suvaitsevaisuuden korostaminen kertoo siitä, että tapaushenkilöt ovat huomanneet erilaisuuden sietämisen yhä tärkeämmäksi ominaisuudeksi nyky-yhteiskunnassa.

Kasvatustavoitteiden kokonaisvaltaisuudessa voidaan havaita eroja tapaushenkilöiden välillä. Joukosta erottuu selvimmin Maija. Hänen kasvatustavoitteensa vaikuttivat hyvin pohdituilta ja myös henkilökohtaisesti

sisäistetyiltä. Maija on joutunut partiolaisuuden takia koulussa ennakkoluulojen kohteeksi. Omille vartiolaisilleen Maija onkin esimerkkinä siitä, kuinka olla rohkeasti oma itsensä muiden mielipiteistä välittämättä. Luultavasti juuri näiden omakohtaisten kokemusten ja partion elämäntavaksi omaksumisen ansiosta Maijan kasvatusajattelu on hyvin eriytynyttä ja perusteltua. Syvyyttä ja tavoitteellisuutta kasvatusajattelussaan osoittivat myös Olli ja Ville. He olivat Maijan lailla ensisijaisen kiinnostuneita vartiolaistensa asenteellisesta ja moraalisesta kasvusta, mutta ottivat huomioon tavoitteina myös konkreettisemmat tiedot ja taidot. Heidän asettamansa tavoitteet olivat kokonaisvaltaisia, käsittäen ihmisen suhteen itseensä, toisiin ihmisiin, luontoon, sekä Ollin ja Villen osalta myös Jumalaan. Myös heidän käyttämänsä kasvatusmenetelmät olivat harkittuja ja erityisesti Maijan osalta vankasti perusteltuja ja pohdittuja.

Maija, Olli ja Ville olivat tapaushenkilöistä ne, jotka ovat olleet kauimmin partiossa. Myös vartion johtamisesta heillä oli kaikilla runsaasti kokemusta. Näyttääkin siltä, että mitä kauemmin vartionjohtajat olivat partiossa toimineet, sitä paremmin he pystyivät erittelemään ja pohtimaan kasvatustavoitteitaan. Tässä tutkimusjoukossa voidaan siis havaita partioiän positiivinen vaikutus kasvatustavoitteiden kokonaisvaltaisuuteen. Fyysinen ikä luonnollisesti liittyy partioikään, mutta tässä aineistossa sen yhteys kasvatusajattelun laatuun ei ollut niin selkeä. Aineistosta voi havaita myös toisenlainen näkökulma pitkään partiotaustaan. Kirsin tapauksessa pitkä partiotausta näytti vaikuttavan kasvatusajatteluun passivoivasti. Hänellä oli varmat mielipiteet ja ajatukset partiokasvatuksesta, mutta perusteluja niille oli vaikea löytää. Saattaakin olla, että joissakin tapauksissa kauan partiossa toimineet vartionjohtajat pitävät partiokasvatuksen periaatteita itsestäänselvinä, eivätkä vaivaudu pohtimaan niitä omakohtaisesti.

Wilenius (1987, 28–32) kuvaa tavoitteiden muodostamista prosessiksi, jossa tavoitteita muokataan jatkuvasti toiminnan arvioinnin perusteella. Myös partiomenetelmiin kuuluu nousujohteisuus, eli tavoitteiden muokkaaminen tähdäten yksilön jatkuvaan kehitykseen. Tämän tutkimuksen nuoret partiokasvattajat olivat tietoisia vartiolaistensa kehittymisestä. Samalla kun vartiolaisten kehitys toimi heille palautteena kasvatustoiminnasta, se myös palkitsi vartionjohtajia henkisesti. Nousujohteisuuden idea toteutuu tapaushenkilöiden toiminnassa.

Haavisto (1983) on esittänyt ajatuksen, että partion kasvatusmenetelmät itsessään toimivat kasvattajina ja mahdollistavat partiokasvatuksen tavoitteiden toteutumisen. Myös Valleala (1985) tulee tutkimuksessaan siihen johtopäätökseen, että vartionjohtajien tavoitteet eivät juurikaan ohjaa heidän toimintaansa käytännössä. Hän esittää, että partiossa tavoitteet toteutuvat menetelmien kautta. Tämän tutkimuksen yhdeksästä tapaushenkilöstä viisi suunnitteli käytännön toimintaa itse asettamiensa tavoitteiden suuntaiseksi. Kutsun tällaista toimintaa aktiiviseksi tavoitteellisuudeksi. Lisäksi Maija, Jonna ja Olli kiinnittivät tietoisesti huomiota myös partioihanteiden edistämiseen toimintansa avulla. Neljä tapaushenkilöä taas tukivat menetelmäkeskeistä ajatusta, jonka mukaan tavoitteet toteutuvat itsestään toiminnan yhteydessä. Tuloksista kävi ilmi, että jos vartionjohtaja ei toiminut aktiivisesti omien tavoitteidensa toteutumiseksi, hän ei myöskään tavoitellut aktiivisesti partioihanteiden toteutumista.

On tietenkin huomioitava, että pelkkä toiminnan suunnittelu tavoitteiden suuntaiseksi ei välttämättä tarkoita sitä, että kasvatustilanteissa kasvattajan ratkaisut aina tukisivat tavoitteiden toteutumista. Kuitenkin tämän tutkimuksen tulokset eriävät jonkin verran Vallealan johtopäätöksestä. Näyttää siltä, että tavoitteet ohjasivat nuorten partiokasvattajien toimintaa, joskin yhtäläisesti ilmeni myös menetelmäkeskeistä kasvatusta. Sillä, minkä verran vartionjohtajat uskoivat voivansa vaikuttaa vartiolaisten kasvuun, ei näyttänyt olevan yhteyttä aktiiviseen tavoitteellisuuteen. Osa aktiivisesti tavoitteellisista johtajista uskoi toiminnallaan olevan vaikutusta, kun taas osa epäili voivansa vaikuttaa vain vähän. Kukaan tapaushenkilöistä ei kuitenkaan uskonut toimintansa olevan täysin merkityksetöntä.

9.1.2 Kasvatusmenetelmien tarkastelua

Partiomenetelmät näyttävät iskostuneen nuoriin vartionjohtajiin. Tekemällä oppiminen oli tapaushenkilöiden kasvatusmenetelmissä keskeisellä sijalla. Selkeästi kävi ilmi, että useat vartionjohtajat olivat saaneet esimerkin tekemällä oppimisesta omista vartioaikaisissa ryhmissään. Omasta vartiosta saadulla toimintamallilla oli siis suuri merkitys sille, mitä menetelmiä omassa kasvatustoiminnassa käytettiin. Kriittikittömästi nuoret vartionjohtajat eivät kuitenkaan malleja seuranneet, vaan

Maija ja Tuula olivat kehittäneet tietoisesti tehokkaampia ja mielenkiintoisempia kasvatustapojen menetelmiä kuin heidän vartiolaistaikanaan käytettiin.

Vallealan tutkimukseen verrattuna tämän tutkimuksen vartionjohtajat käyttivät huomattavasti oppijakeskeisempiä ja aktiivisempia kasvatustapojen menetelmiä. Tekemällä oppiminen, joka on myös Deweyn kasvatusteoriassa keskeinen kasvatustapa, koettiin miltei yksimielisesti tehokkaimmaksi ja mielenkiintoisimmaksi tavaksi oppia. Kaikki ne vartionjohtajat, jotka käyttivät päämenetelmänä tekemisen kautta oppimista, olivat tyytyväisiä käyttämäänsä menetelmään. Tekemällä oppimista pidettiin myös partiomaisena tapana opetella uusia asioita. Myös Tuula, jolla on lyhyt kokemus partiosta, oli samalla kannalla. Opetustilanteissa vartionjohtajat kertoivat antavansa sanalliset tai visuaaliset ohjeet, joiden jälkeen vartiolaisten alkavat toimia käytännössä. Tässä vaiheessa vartionjohtajien rooli on kannustaa ja antaa palautetta. Tässä tutkimuksessa ei selviä kovin syvällisesti, miten vartionjohtajat pohjimmiltaan toteuttivat tekemällä oppimista. Jää selvittämättä, onko toiminta mallioppimista, vai tapahtuuko tekemällä oppimisen yhteydessä luovaa ajattelua, ongelmanratkaisua ja kokeilun kautta ratkaisujen löytämistä. Maijan menetelmiin kuului myös ongelmanratkaisua käytännön tilanteissa ilman valmiita ohjeita. Tämä lähestyy Freinet'n näkemystä kokeilevasta hapuilusta, jossa oppijan annetaan oman kokeilun kautta löytää vastauksia.

Tekemällä oppimisen ohella useimmat vartionjohtajista käyttivät tukena muita menetelmiä kuten keskustelua, leikkejä ja muistiinpanojen tekemistä. Vartionjohtajat olivat selkeästi aktiivisten opetusmenetelmien kannalla, sillä juuri tekemällä oppiminen, keskustelu ja leikit koettiin toimiviksi ja partiomaisiksi menetelmiksi. Ne ovat kaikki menetelmiä, joissa oppijan aktiivisuus on keskeinen tekijä. Näissä menetelmissä myös kasvattajan rooli on aktiivisuuden suuntaaja ja kannustaja.

Yhdessä päättäminen partiomenetelmänä ymmärrettiin melko suppeasti. Vartionjohtajat käsittivät yhdessä päättämisen toimintasuunnitelman teoksi lukukauden alussa. Siinä vartiolaisten osuus oli parhaassa tapauksessa esittää toiveita toiminnan suhteen ja huonoimmassa tapauksessa kommentoida vartionjohtajien valmiiksi laatimaa suunnitelmaa. Tällainen toiminta ei kuitenkaan edistä vartiolaisten uskoa omaan vaikutusmahdollisuuksiinsa kovinkaan suuressa määrin.

Anni poikkesi muusta tapausjoukosta kasvatustapojen menetelmiensä perusteella. Hän

käytti teoriapainotteista, johtajakeskeistä oppimismenetelmää ja piti tiedon jakamista hyvin tärkeänä osana tehtävänsä. Annin kasvatustoiminnassa oli joitakin aivan vastakkaisia piirteitä kuin muiden tapaushenkilöiden toiminnassa. Muut tapaushenkilöt ottivat yleisesti haastatteluissa epäpartiomaiseksi esimerkiksi johtajakeskeisen kuuntelemiseen ja kirjoittamiseen perustuvan opetustavan. Anni taas käytti sellaista menetelmää paljon, vaikka ei ollutkaan siihen tyytyväinen. Huomattavaa on, että Anni ei kokenut teoriapainotteisuutta kovin positiivisena asiana, vaan halusi käyttää opetusmenetelmänä keskustelua ja löytää kokonaan uusia keinoja opettaa. Syitä siihen, miksi Anni yhä käytti menetelmää, johon ei ollut aivan tyytyväinen, olivat ainakin kurinpidolliset ongelmat. Anni koki ryhmän liian suureksi ja rauhattomaksi, jotta olisi voinut luopua johtajakeskeisestä tyylistä. Sitä Annin haastattelusta ei käynyt ilmi, mistä ryhmän rauhattomuus johtui. Onhan mahdollista, että se oli seurausta johtajakeskeisestä opetusmenetelmästä, jos vartiolaiset kokivat vartioillat passiivisiksi tai toimeettomiksi. Avain tällaisen tilanteen muutokseen voisi olla Annin toiveissa ollut kokonaan uusi tapa opettaa.

Retket ja luonnossa toiminta liittyivät vahvasti tekemällä oppimiseen. Vartionjohtajat olivat sitä mieltä, että luonto ympäristönä luo parhaiten sekä tarpeet että puitteet oppimiselle. Olli, Ville ja Maija erottuivat joukosta siinä, että he toimivat vartioidensa kanssa paljon luonnossa. Kaikkien tapaushenkilöiden mielestä retkeily oli tärkeää, ja sitä tulisi harrastaa paljon. Käytännössä kuitenkin retkeilyn määrä jäi vähäiseksi. Mikä sitten voisi olla syynä siihen, että Olli, Maija ja Ville toimivat enemmän vartiionsa kanssa luonnossa kuin toiset? Kaikkien kolmen lippukunnissa korostettiin retkeilyn tärkeyttä, mutta niin myös useimpien muiden tapaushenkilöiden, jotka toimivat vähemmän. Todennäköisesti siis lippukunnan painotuksella on osansa asiassa, mutta pelkästään se ei saa vartionjohtajia toimimaan enemmän luonnossa. Tässäkin kohtaa näyttäisi pitkällä partiokokemuksella olevan vaikutusta asiaan. Ollilla, Maijalla ja Villellä oli todennäköisesti eniten kokemuksia retkeilemisestä ja toiminnasta luonnossa. Kokemus kasvattaa itseluottamusta ja uskallusta toimia. Nuori vartionjohtaja, joka ei ole vakuuttunut omista erätaidoistaan, voi tuntea arkuutta ja haluttomuutta viedä vartiolaisiaan retkelle. Tapaushenkilöistä Kirsi kertoikin haluavansa kehittyä erityisesti erätaidoissa.

Wileniuksen mukaan kasvattajan tiedossa tulee olla käsitys tietyn kasvavan yksilön

konkreettisesta tilasta kasvuprosessissa. Nuoret vartionjohtajat kertoivat huomaavansa vartiolaisten oppimisen ja kehittymisen lähinnä lisääntyvän omatoimisuuden kautta. Yksityiskohtaista oppimisen seuranta he eivät harjoittaneet. Suuri osa vartionjohtajista kertoi antavansa vartiolaisille palautetta, joka on yleensä luonteeltaan spontaania ja tilanteeseen liittyvää.

Nuorille vartionjohtajille oli tyyppillistä koulumaisuuden välttäminen partiotoiminnassa. He pitivät tärkeänä sitä, että partion tulee olla rentoa ja hauskaa yhdessäoloa kaiken tekemisen ja toiminnan ohessa.

9.1.3 Roolin ja aseman tarkastelua

Useimpien nuorten vartionjohtajien roolissa korostui kannustava ja kaverimainen suhatutuminen vartiolaisiin. Vastakohtaksi kaverimaiselle vartionjohtajuudelle he nimesivät johtajamaisen roolin, jonka piirteitä kuitenkin miltei jokaisen tapaushenkilön roolissa oli jossakin määrin.

Nuoret vartionjohtajat tasapainoilevat roolissaan hallitsevan johtajuuden ja kaverimaisuuden välimaastossa. Pieni ikäero vartiolaisiin luo tilanteita, joissa ryhmän johtajan on löydettävä tasapaino uskottavuuden ja kaverimaisuuden välillä. Kun vartionjohtaja, joka on suurimman osan ajasta rento ja kaverimainen, joutuukin ottamaan johtavan tai kärkevän roolin, voi ryhmäläisille olla vaikeaa ottaa johtajaansa vakavasti. Ongelmia voi syntyä tilanteissa, joissa tarvittaisiin turvallista aikuista tai lujaa auktoriteettiä. Selkeimmin vaikuksia tällä alueella oli Annilla ja Ollilla. He kaipasivat enemmän uskottavuutta ja auktoriteettiä. Laura taas halusi muuttaa suhdettaan vartiolaisiinsa läheisemmäksi. Muut tapaushenkilöt olivat tyytyväisiä ja vakaita rooleissaan. Sillä, oliko rooli painottunut hallitsevaan vartionjohtajuuteen vai innostavaan ja kannustavaan kaverimaisuuteen ei ollut yhteyttä siihen, miten tyytyväisiä johtajat rooliinsa olivat. Jotkut tapaushenkilöt pitivät osittain erillisinä käsitteinä vartionjohtajan roolia ja suhdetta vartiolaisiin. Esimerkiksi Tuulan suhde vartiolaisiin on ”johtajamainen”, vaikka hänen roolissaan on kannustavan vartionjohtajan piirteitä. Näyttäisikin siltä, että rooliinsa tyytyväiset vartionjohtajat ovat onnistuneet yhdistämään sekä kannustavan kaverimaisuuden että uskottavan johtajuuden kasvatustehtävässään.

Merkittäviä tekijöitä tasapainoisen roolin löytymisessä ovat varmasti myös persoonalliset ominaisuudet. Jollekin toiselle henkilölle luonteva rooli löytyy helpommin, kun taas toinen joutuu etsimään rooliaan enemmän. On myös huomattava, että partiokasvattajan rooli ei ole staattinen käsite, vaan se elää ja muuttuu tilanteesta toiseen. Esimerkiksi retkillä oltaessa monen tapaushenkilön rooli oli erilainen kuin viikottaisissa kokoontumisissa. Näin ollen tasapainoisen roolin muodostamiseen tarvitaan myös Wileniuksen (1987) mukaan todellisuuden taiteellista tajuamista, eli kykyä aistia ja ymmärtää tilanteen luonne.

Tapaushenkilöiden kyky aistia sosiaalisten tilanteiden vaatimukset ei käy tässä tutkimuksessa ilmi. Yleispätevästi voidaan kuitenkin todeta, että yksilöllisiä eroja tässäkin seikassa esiintyy.

Nuoret vartionjohtajat tiedostivat toimintansa merkityksen. Kaikki tapaushenkilöt olivat sitä mieltä, että heidän toiminnallaan oli ainakin jotakin vaikutusta vartiolaisten elämään. Silti tapaushenkilöt pitivät suurimpana kasvatuksellisenä vaikuttajana vartiolaisten vanhempia ja koulua. Parhaiten tapaushenkilöt kokivat vaikuttavansa vartiolaisiin olemalla jatkuvasti esimerkkinä. Kaikki tapaushenkilöt olivat tietoisia vastuullisesta asemastaan esimerkkinä ja samaistumisen kohteena. Esimerkin kautta he halusivat välittää reipasta asennetta elämään ja terveitä elämäntapoja. Nämä vartionjohtajien ajatukset ovat samoilla linjoilla kuin Freinet puhuessaan kasvattajan roolista moraalisenä esimerkkinä. On olemassa asioita, joita ei teoriassa voi opettaa, vaan ne voidaan omaksua ainoastaan esimerkin kautta. Esimerkkinä oleminen vaatii kasvattajalta niiden arvojen todeksi elämistä, joita hän pitää tärkeinä. Jos kasvattajan puheessa ja esimerkissä on jatkuvaa ristiriitaa, putoaa kasvattajan toiminnalta pohja. Esimerkkinä oleminen on vaativa tehtävä. Mielestäni esimerkkinä eläminen kuitenkin tarjoaa nuorille vartionjohtajille positiivisen haasteen henkilökohtaisen kasvun saralla.

Kaikki vartionjohtajat pitivät itseään juuri sopivan ikäisenä tehtävänsä. Kuitenkin yleisesti koettiin, että 13-vuotias on liian nuori aloittamaan vartionjohtajan tehtävät. Tapaushenkilöiden mielestä nuorilla vartionjohtajilla on roolissaan selkeä etulyöntiasema verrattuna iäkkäämpiin partiokasvattajiin. Molemmat osapuolet, vartionjohtaja ja vartiolaiset ymmärtävät toisiaan paremmin, kun ikäero ei ole suuri. Nuoret partiokasvattajat kokivat myös, että vartiolaisten on helppo lähestyä heitä.

Molemmat seikat juontuvat siitä, että ajatus- ja kokemusmaailmat ovat lähellä toisiaan. Nuorilla kasvattajilla oli lähimuistissaan ikä, jota vartiolaiset elävät. Varhaisnuoren voi olla helpompi lähestyä nuorta partiokasvattajaa, koska ikään liittyvät ongelmat ja ilonaiheet ovat hänelle tuttuja ja vasta elettyjä. Myös puhetyyli ja käsitteet ovat pitkälti samat. Nämä seikat tekevät mahdolliseksi läheisemmän ja ymmärtävämmän kasvattajan roolin, joka on tyypillistä lapsikeskeisille aktiivisuuspedagogioille.

Suureksi vahvuudeksi nuoren vartionjohtajan roolissa nousi myös se, että nuoret partiokasvattajat tietävät ja muistavat omasta lähimenneisyydestään, mikä on varhaisnuoren mielestä motivoivaa ja mielekästä. Deweyn (1963) mielestä oppiminen on tehokkainta, jos lähtökohtana on oppijan elämään sidoksissa olevia, mielekkäitä tilanteita ja tehtäviä. Tapaushenkilöt mielsivät olevansa lähellä vartiolaistensa elämäntilanteita, joskin olivat jo ne itse ohittaneet. Tämä voikin olla hedelmällinen pohja partiokasvatuksessa; nuori partiokasvattaja pystyy samaistumaan vartiolaisiin, mutta on kuitenkin kasvanut tietämään, mitkä mielenkiintoisista virikkeistä ovat kasvattavia ja miten niitä voi käyttää oppimisen edistämiseksi.

Tapaushenkilöt olivat realisteja oman toimintansa suhteen. He pystyivät näkemään myös heikkouksia toiminnassaan. Nuoren iän aiheuttamia haittoja partiokasvattajan roolissa oli uskottavuuden puute. Erityisesti nuoret vartionjohtajat kokivat tämän ongelman suhteessa vartiolaisten vanhempiin. Kuitenkin tässä tutkimuksessa mukana olleet vartionjohtajat olivat kokeneet luottamuspulan vain tunteen tasolla omassa mielessään, ongelmia vanhempien kanssa ei ollut syntynyt. Toimintansa alkuvaiheissa usea tapaushenkilö oli myös toivonut enemmän uskottavuutta suhteessa vartiolaisiin. Tilanne näyttää tasaantuvan ja luottamus kehittyvän vartion kehittyessä.

Vartionjohtajien sosiaalinen motivoituneisuus näkyi heidän rooleissaan. Yhdessäolo, hauskanpito ja luottamus olivat palkitsevia ja tärkeitä tekijöitä vartion toiminnassa. Luottamus tuntuikin kuvaavan hyvin vartionjohtajien ja vartiolaisten suhdetta. Se näkyi selvimmin vartion sisäisissä keskustelukulttuurissa. Useimmissa tapauksissa vartiolaiset pystyivät uskoutumaan vaikeissakin asioissa. Pääosin keskustelu oli kuitenkin hauskaa ja rentoa kommunikointia.

Nuoret vartionjohtajat toimivat tiiviissä yhteistyössä toisten lippukuntaan kuuluvien vartionjohtajien kanssa, ja saivat toisiltaan tukea. Vartiolaisten vanhemmat taas jäivät merkitykseltään vähäisiksi, vaikka juuri he ovatkin lastensa asiantuntijoita. Voikin olla, että vanhempien merkitys korostuu, vasta kun kyseessä on vartiolaiseen liittyvä ongelmatilanne. Jos ongelmat ovat vähäisiä, tuen tarve on suurin toiminnan ideoinnissa, suunnittelussa ja toteuttamisessa. Partiotöiminnan asiantuntijoita taas ovat toiset johtajat, joten heiltä nuori johtaja saa tarvitsemaansa tukea.

9.2 Havaintoja tutkimuksen kulusta

Laadullisessa tutkimuksessa tutkija on keskeisessä asemassa prosessin kaikissa vaiheissa, joita olen pyrkinyt yksityiskohtaisesti selvittämään luvussa 7. Tutkijan tulkinnat ovat keskeinen osa tulosten analysointia. Olenkin joutunut kyselemään itseltäni moneen otteeseen sitä, missä määrin omat käsitykseni ohjaavat tapaushenkilöiden sanojen tulkintaa. Kuitenkaan tutkijan vaikutusta laadullisessa tutkimuksessa ei voida poistaa. Mielestäni olennaista onkin se, että tutkijana olen tiedostanut kyseisen ongelman, ja sitä kautta pyrkinyt tiedostamaan myös omia ennakkosenteitani.

Laadullinen tutkimusote soveltui tämän aiheen tutkimiseen hyvin. Pieni määrä tapaushenkilöitä mahdollisti sen, että tutkimuksessa pystyttiin keskittymään kunkin tapaushenkilön kasvatuseritteluun ja –toimintaan yksilöllisesti. Menetelmänä käytetty teemahaastattelu tuotti mielestäni kohtuullisen syvällistä ja yksityiskohtaista aineistoa. Haastattelu mahdollisti tarkentavat kysymykset, ja tarvittaessa haastattelussa voitiin edetä ennakkosuunnitelmista poikkeavalla tavalla. Menetelmän valinta onnistui myös siinä mielessä, että omasta partiotaustastani johtuen pystyin keskustelemaan tapaushenkilöiden kanssa ”samalla kielellä”. Kuitenkin näen menetelmässä myös heikkouksia, jotka yhdistettynä tutkijan kokemattomuuteen saattavat heikentää aineiston laatua. Tässä tutkimuksessa ennakkoon laaditusta kysymyslistasta huolimatta parissa haastattelussa johonkin kysymykseen jäi lopulta vastaus saamatta. Haastattelu on myös ainutlaatuinen vuorovaikutustilanne, jossa keskustelu voi lähteä ”rönsyilemään”. Kantapään kautta sain huomata, että tällaisten vastausten jälkeen on erityisesti syytä tarkistaa, onko vastaus esitettyyn kysymykseen

saatu.

Tapaushenkilöiden haastattelujen perusteella hankittu aineisto oli lopulta melko homogeeninen. Kriteerinähän tapaushenkilöille oli aktiivinen toiminta vartion johtajana, joten kaikkien vartionjohtajien suhtautuminen partiokasvatusta kohtaan oli hyvin positiivinen ja omakohtainen. Tapaushenkilöiden kasvatuseritykset eivät poikennet kovin radikaalisti toisistaan. Samantyyppisin ajatuksiin ja toimintatapoihin todennäköisesti oli syynä tapaushenkilöiden pitkä kokemus partiosta. Myös partiokasvatuksen yleisten periaatteiden korostaminen lippukunnissa voi olla syynä tapaushenkilöiden kasvatuserityksen ja –toiminnan samankaltaisuuteen. Aineisto olisi saattanut muodostua heterogeenisemmaksi, jos tapaushenkilöiden joukkoon olisi valittu vartionjohtajia, joilla on vähän kokemusta partiokasvatuksesta entuudestaan. Silloin ”perimätiedon” osuus saattaisi jäädä vähemmälle. Myös useampi haastattelukerta olisi saattanut rikastuttaa aineistoa.

Oman partiolaisuuteni koin pääasiassa positiiviseksi asiaksi. Erityisesti haastatteluja suunnitellessani ja toteuttaessani partion viitekehyksen tunteminen oli suuri etu. Haastattelutilanteessa partiolaisuus toimi henkisenä yhdistävänä tekijänä. Kuitenkin pohdin sitä, mahtavatko vartionjohtajat kaunistella kasvatuserityksensä ja –toimintansa kuvausta haastattelijan ollessa heitä itseään vanhempi partiojohtaja. Pyrin kontrolloimaan rehellisyyttä lisäkysymyksillä ja ottamalla esiin saman kysymyksen eri yhteydessä.

Yksin tutkimusta tehdessäni kaipasin useaan otteeseen tutkijakumppania, joka olisi voinut kyseenalaistaa tulkintojani ja esittää oman näkökulmansa tutkimuksen eri vaiheissa. Yksinäinen tutkija joutuu välillä tilanteisiin, joissa omat ajatukset urautuvat tai juuttuvat paikoilleen. Tällöin tutkijakumppani voi toimia uutena kanavana ajatusten heräämiseksi. Itse sain tutkijatoverin puuttuessa raikkaita ajatuksia ja rakentavaa kritiikkiä joiltakin läheisiltä ihmisiltä.

9.3 Partiokasvatuksen päättäjille

Tämän tutkimuksen tulokset mielestäni vahvistavat partiokasvatuksen perustavaa ajatusta siitä, että nuori ihminen kasvaa vastuulliseksi, kun hänen kykyihinsä luotetaan. Hakonen (1995) selvittää partiokasvatuksen mahdollisuuksia nuoren

identiteetin etsinnän tukemiseksi. Hänen mukaansa parasta, mitä partioharrastus voi tarjota kyseisessä kehitysvaiheessa, on kokemus siitä, että nuori kelpaa johonkin. Silloin kun kotona tai koulussa on vaikeuksia, voisi partiotoiminta olla tasapainottamassa elämäntilanteita. Tämän tutkimuksen nuoret vartionjohtajat olivat saaneet totetuttaa kykyjään parhaansa mukaan vastuullisessa vartionjohtajan tehtävässä, ja kaikki heistä olivat henkilökohtaisten edellytystensä mukaisesti kasvaneet vastuullisuuteen. Heistä oli myös kehittynyt nuoria, jotka haluavat elää esimerkillisesti tervettä ja tasapainoista elämää. Mielestäni tämänkaltainen luottamuksen ja vastuun osoittaminen voisi kantaa hyvää hedelmää myös muissa kasvatusjärjestöissä ja koulukasvatuksessa.

Kaikissa tapauksissa nuorten vartionjohtajien toiminta ei kuitenkaan suju niin hyvin kuin tässä tutkimuksessa. Mielestäni on aiheellista pohtia yhdessä nuoren kanssa sitä, mikä on sopiva määrä vastuuta, ja miten liikaa vastuuta voidaan jakaa. Lippukunnissa tulisi mielestäni tapauskohtaisesti varmistaa, että aloittava vartionjohtaja voisi turvallisesti mielin ryhtyä vastuulliseen kasvatustehtäväänsä. Henkilökohtaisen kehityksen periaatteella kukin partiokasvattaja lähtee liikkeelle omalta tasoltaan. On tärkeää, että nuori kasvattaja ei tuntisi olevansa yksin, vaan saatavilla olisi aina hyvinkin konkreettista apua. Taustatuki ei saa jäädä kuukausittaisen johtajaneuvoston varaan, vaan saatavilla on oltava henkilö, joka haluaa ja pystyy auttamaan nuorta partiokasvattajaa kaikissa tilanteissa, missä hän kokee apua tarvitsevänsä.

Erytisesti tukihenkilön apua tarvitaan luonnossa toimimisen ja retkeilyn yhteydessä. Retkeily koettiin tässä tutkimuksessa tärkeäksi, mutta vain muutama vartionjohtaja kertoi tekevänsä runsaasti retkiä vartionsa kanssa. Jos vartionjohtaja kokee omat taitonsa riittämättömiksi tai muuten tuntee olonsa epävarmaksi retkille lähdeittäessä, saattaa retkeily vähitellen hävitä vartion ohjelmasta. Tukihenkilön apu voisi luonnossa toimittaessa olla tapauksesta riippuen henkistä tukea ja läsnäoloa tai käytännön asioissa auttamista ja ohjaamista. Myös lippukunnan järjestämä koulutus erilaisten partiotaitojen hiomiseksi voisi olla suuri apu monille nuorille partiokasvattajille. Pelkkä viikonlopun kestävä vartionjohtajakurssi ei anna tarpeeksi eväitä niille, jotka eivät ole vakuuttuneita omista käytännön partiotaidoistaan.

Tässä tutkimuksessa selvisi, että nuoret vartionjohtajat ovat mielestään sopivan

ikäisiä vartionjohtajan tehtäviin. He pitivät tärkeänä toisten ikäistensä partiokavattajien seuraa ja apua. Korostaisin kuitenkin partion erityisominaisuuden säilyttämistä eri ikäisten ihmisten yhteisönä. Yhteyden kokemisen tunne on nyky-yhteiskunnassa vähentynyt merkittävästi. Monilla nuorilla yhteys vanhempiin sukupolviin on vähäinen. Näen arvokkaana sen, että partio on elinikäisen oppimisen ja turvallisten ihmissuhteiden yhteisö. Aikuiset ja vanhukset kokemuksineen ovat tärkeä resurssi kasvatustoiminnassa, jossa nuoret ihmiset harjoittelevat vastuunkantoa. He voivat toimia molemminpuolisena tukena ja kannustajina elinikäisellä ihmisenä kasvamisen matkalla.

LÄHTEET

- Alasuutari, P. 1993. Laadullinen tutkimus. Jyväskylä: Vastapaino.
- Aronowitz, S. & Giroux, H.A. 1986. Education under Siege. The Conservative, Liberal and Radical Debate Over Schooling. London: Routledge & Kegan Paul.
- Baden-Powell, R. 1986. Ohjeita partionjohtajille. Suom. L. Vuolasvirta.
2. Korjattu painos. Jyväskylä: Partiokirja.
- Bruhn, K. 1973. 1900-luvun pedagogisia virtauksia. 3., tarkistettu painos. Keuruu: Otava.
- Dewey, J. 1957. Koulu ja yhteiskunta. Helsinki: Otava.
- Dewey, J. 1963. Experience and education (alkup. 1938). New York and London: Collier Macmillan.
- Dewey, J. 1966. Democracy and Education (alkup.1916). New York and London: Collier Macmillan.
- Dietrich, I. 1993. Celestin Freinet und die nach ihm benannten schulen. Teoksessa R. Winkel (Hg.) Reformpädagogik konkret. Hampuri: Bergmann und Helbig.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus.
- Freinet, C. 1987. Ihmisten koulu. Vaasa Oy.
- Haavisto, M. 1983. Partion kasvatustavoitteet – partioihanteet. Teoksessa K. Kiesiläinen (toim.) Partiokasvatus. Helsinki: Partiokirja, 30–32.
- Hakonen, N. 1995. Partionjohtajan käsikirja. Helsinki: Suomen Partiolaiset-Finlands Scouter ry.
- Hirsjärvi, S. 1981. Kasvatustietoisuus ja kasvatuskäsitykset. Teoreettinen tarkastelu. Jyväskylän yliopisto.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 1985. Teemahaastattelu. 3. painos. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hytönen, J. 1997. Lapsikeskeinen kasvatus. 4., uudistettu painos. Juva:WSOY.

- Mikkonen, V. 1984. Toiminnan tietoinen ohjaus. Teoksessa I. Kojo & R. Vuorinen (toim.) Tietoisuus ja alitajunta. Porvoo: WSOY, 210–227.
- Niemi, E. 1995. Vartionjohtajan käsikirja. Helsinki: Suomen Partiolaiset-Finlands Scouter ry.
- Nieminen, J. 1991. Partiosta eväitä elämänhallintaan 90-luvullakin? Partiosäätiö, Jyväskylä.
- Partioneuvosto. 1991. Ohjelmantarkistuksen punainen lanka. Ohjelman perusteet. Julkaisematon moniste. Suomen partiolaiset-Finlands Scouter ry.
- Patton, M. Q. 1990. Qualitative evaluation and research methods. 2. painos. Newbury Park: Sage.
- Piiparinen, T. 1996. Vanhempien näkemyksiä partiokasvatuksesta. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Kasvatustieteen pro gradu –tutkielma.
- Rauste-von Wright, M. 1983. Persoonallisuus tutkimuksen ja opetuksen näkökulmasta. Kasvatus no 2.
- Rinta-Kahila, K. 1988. Baden-Powell of Gilwell. Lordi Robert Baden-Powellin kansalaiskasvatuskäsitykset. Jyväskylä: Gummerus.
- Starck, M. 1996. Kotkat eivät käytä portaita. Käytännön freinetpedagogiikkaa. Vammala: Arator oy.
- Syrjälä, L. & Numminen, M. 1988. Tapaustutkimus kasvatustieteessä. Oulun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta.
- Tammisto, M. 1994. Laumanjohtajan käsikirja. Opas sudenpentujen johtajille. Helsinki: Suomen Partiolaiset-Finlands Scouter ry.
- Tierala, H. 1983. Juurista nykyaikaan. Teoksessa K. Kiesiläinen (toim.) Partiokasvatus. Helsinki: Partiokirja, 26–29.
- Toiskallio, J. 1988. Ihmisen kasvu ja kasvatus. Porvoo: WSOY.
- Turunen, K. 1988. Ihmisen kasvatus. Jyväskylä: Gummerus.
- Turunen, K. 1999. Opetustyön perusteet. Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto. Vaasa: Atena Kustannus Oy.
- Valleala, U. M. 1985. Vartiojärjestelmä partiokasvatuksessa. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Kasvatustieteen pro gradu –työ.

White, J. 1982. The Aims of Education Restated. London: Routledge & Kegan Paul.
Wilenius, R. 1987. Kasvatuksen ehdot. Kasvatusfilosofian luonnos. Jyväskylä:
Gummerus.

Taustatiedot

- partioikä
- johtajaikä
- ikäero vartiolaisiin
- toimiiko tehtävässään yksin vai kaverin kanssa
- lippukunnan profiili
- motiivit vartionjohtajaksi ryhtymiseen
- motiivit vartionjohtajana toimimiseen

Kasvatustavoitteet

- millaisiksi ihmisiksi haluaisi vartiolaisten kasvavan, asenteet
- mitkä tiedot ja taidot tärkeitä
- omien tavoitteiden ja partiokasvatuksen yleisten tavoitteiden suhde
- miettiikö omia tavoitteita ja partiioihanteita toiminnassa ja suunnittelussa
(=aktiivinen tavoitteellisuus)

Kasvatusmenetelmät

- miten opetellaan asioita vartiossa
- paras tapa oppia
- partiokasvatuksen yleisten menetelmien suhde omiin menetelmiin
- vartion toiminnan rakenne (retket, leikki, teoria, käytäntö)
- yhdessä päättäminen
- huomaako erilaisia oppijoita
- huomaako kehitystä
- kertooko edistymisestä vartiolaisille
- palaute onnistumisissa ja epäonnistumisissa

Rooli ja asema

- vähvät puolet vartionjohtajan roolissa
- tasavertainen vai ”ylhäinen” asema
- pystyvätkö mielestään vaikuttamaan vartiolaisten asenteelliseen kasvuun
- onko esikuva / pitävätkö vartiolaiset esikuvana
- onko riittävästi auktoriteettiä, ongelmatilanteet
- iän vaikutus rooliin, edut ja haitat
- sopiva ikä vartionjohtajana toimimiseen
- suhde vartiolaisiin (keskustelu vartiossa, luottamus, vapaa-aika)
- suhteet muihin ihmisiin (vartiolaisten vanhemmat, muut partiolaiset), saako apua tarvittaessa
- vartionjohtaja-kurssin merkitys