

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaalialan koulutusohjelma / sosiaalinen kuntoutus

Ilona Borgström

KOKEMUKSIA RYHMÄNOHJAUKSESTA JA VUOROVAIKUTUKSESTA
OIVA-OHJAAJAOPISKELIJOIDEN NÄKÖKULMASTA

Opinnäytetyö 2011

TIIVISTELMÄ

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaalialan koulutusohjelma

BORGSTRÖM, ILONA

Kokemuksia ryhmänohjauksesta ja vuorovaikutuksesta
OIVA-ohjaajaopiskelijoiden näkökulmasta

Työn ohjaaja

Lehtori Virve Remes

Opinnäytetyö

52 sivua + 1 liitesivu

Toimeksiantaja

Perhe- ja sosiaalipalvelut

Maaliskuu 2011

Avainsanat

kokemukset, ohjaus, päiväkirjat, vuorovaikutus

Opinnäytetyö on perhe- ja sosiaalipalvelujen tilaama työ. Siinä tutkittiin kahden OI-VA-ohjaajaopiskelijan henkilökohtaisia kokemuksia ryhmänohjauksesta ja vuorovaikutuksesta. Tutkimus oli kolmiosainen, ja se sisälsi teorian, tulokset ja pohdinnan kehittämideoineen. Ohjaus, vuorovaikutus ja sen merkitys, video -ohjaus sekä OIVA-vuorovaikutusmalli muodostivat opinnäytetyön teoreettisen viitekehyksen. Tavoitteena oli myös tuottaa puhevalmiiden ihmisten kanssa työskenteleville ammattilaisille tietoa OIVA-ohjauksesta, vuorovaikutuksen merkityksestä ja sen lisäämisestä. Työ sisältää otteita ohjaajaopiskelijoiden strukturoiduista päiväkirjoista.

Tutkimusmenetelmä oli kvalitatiivinen. Tulokset analysoitiin aineistolähtöisellä sisällön analyysillä. Tutkimustulosten mukaan molemmat opiskelijat olivat oivaltaneet aidon läsnäolon, ajan antamisen ja vuorovaikutuksen sekä tästä oppimisen merkityksen. Ryhmänohjaajan tärkein tehtävä on pystyä luomaan avoin, kannustava ja tukeva oppimisilmapiiri. Ryhmänohjaajana onnistumiseen vaikuttaa riittävä sitoutuneisuus, herkkätunteisuus, jokaisen ryhmän jäsenen kunnioittaminen ja yksilöllisten tarpeiden huomiointi. Ohjaaja havainnoi ja kuuntelee ryhmää sekä auttaa ryhmää etenemään perustehtävän suuntaisesti. Ohjauksessa on toimittava määrätietoisesti ja osattava huomioida ongelmatilanteet. OIVA-ryhmänohjauksen voidaan kokonaisuutena katsoa tukevan ohjaajaopiskelijoiden osaamisen kehittymistä. Opiskelijat kokivat ryhmänohjauksen ja vuorovaikutuksen ryhmässään myönteiseksi, opettavaiseksi ja avartavaksi, joskin haasteelliseksi kokemukseksi. Arvioimalla itseään opiskelija tiedosti paremmin osaamistaan ja kehittymisen tarvettaan.

Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää tulevissa OIVA-ryhmänohjauksissa. Tulokset olivat suuntaa antavia ja niiden avulla on mahdollista kehittää vaikeimmin puhevalmiiden työyhteisöjä. Jatkotutkimusehdotus on tästä samasta aiheesta tehtävä laajempi vertailututkimus.

ABSTRACT

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

University of Applied Sciences

Social Care

BORGSTRÖM, ILONA

Experiences in Group Guidance and Interaction from
OIVA-Students` Viewpoint

Supervisor

Virve Remes, Senior Lecturer

Bachelor`s Thesis

52 pages + 1 page of appendices

Commissioned by

Family and Social Services

March 2011

Keywords

experience, guidance, diaries, interaction

The study examined the experiences of two OIVA-students` group guidance and interaction. Group guidance, interaction and its importance, video-guidance as well as the OIVA Interaction Model are the theoretical context of the study. The aim was also to give information to professionals working with severe speech impaired about the importance of OIVA group guidance and interaction as well as its increase.

The study was qualitative. The results were analyzed with a method called content analyze. The results of the study showed that both students had realised the significance of genuine presence, giving one's time and supportive interaction. The most important task for the instructor is to create an open and encouraging atmosphere. The interaction between each member of the staff and the guide should be committed to one's work, be constructive, individual and sensitive. The guide observes and listens, but also helps the group to work only with the main problem. He/She also guides the members to self-estimate their work.

OIVA group guidance seemed to support and increased the skills of the students. The students considered group guidance and interaction positive and mind-expanding as well as challenging. By self-assessment, the students were better able to aware their know-how and the need for development.

The results of the study can be utilised when working with future OIVA-instructions. The results were indicative, and can also be used to improve the working environment and working with severe speech impaired. A further and more extensive parallel study of the experiences would be important.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	6
2	RYHMÄNOHJAUS	7
	2.1 Ohjaus käsitteenä	7
	2.2 Tiimi	7
	2.3 Ohjaajan taidot	8
	2.4 Viestintä	8
3	VUOROVAIKUTUS	9
	3.1 Varhainen vuorovaikutus ja sen merkitys	9
	3.2 Kiintymyssuhdeteoria	10
	3.3 Toimiva vuorovaikutus ja dialogisuus	10
4	VUOROVAIKUTUS VAIKEIMMIN PUHEVAMMAISTEN IHMISTEN YHTEISÖSSÄ	12
	4.1 Kehitysvammaisuus	12
	4.2 Puhevammaisuus	13
5	OPPIMINEN	14
	5.1 Konstruktivismi	14
	5.2 Sosiokonstruktivismi	14
	5.3 Vuorovaikutuksellinen oppiminen	15
	5.4 Työyhteisö ja hanke	17
6	ONNISTUNEEN VUOROVAIKUTUKSEN ELEMENTIT – LOVIT-MUISTISÄÄNTÖ	17
	6.1 Läsnäolo LOVIT-elementtinä	17
	6.2 Odottaminen, toinen LOVIT-elementti	18
	6.3 Vastaaminen, kolmas LOVIT-elementti	18
	6.4 Ilmaisun mukauttaminen, neljäs LOVIT-elementti	19
	6.5 Yhteisymmärryksen tarkistaminen, viidentenä LOVIT-elementtinä	19
7	OIVA-VUOROVAIKUTUSMALLI	20
	7.1 Vuorovaikutusmallin tavoite	20

7.2 Videopohjainen vuorovaikutuksen ohjausmalli	21
8 OIVA-OHJAUS	22
8.1 Ratkaisukeskeinen ajattelu- ja työtapa	22
8.2 OIVA-vuorovaikutusmallin ohjausprosessi	22
8.3 OIVA-ohjaajan tehtävät	23
9 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN	24
9.1 Tutkimusaihe	24
9.2 Tutkimuksen tavoite	24
9.3 Yhteistyökumppanit	25
9.4 Tutkimusongelmat	25
9.5 Aineiston keruumenetelmä	25
9.6 Tutkimustapa	26
9.7 Tutkimusprosessi	26
9.8 Tutkimusaineiston analyysi	27
10 TUTKIMUKSEN EETTISYYS JA LUOTTAMUKSELLISUUS	28
11 TUTKIMUSTULOKSET	29
11.1 OIVA-ohjaajaopiskelijan kokemukset oppimisesta	30
11.1.1 Ensimmäinen Oivariihi-tapaaminen	31
11.1.2 Toinen Oivariihi-tapaamiskerta	32
11.1.3 Kolmas Oivariihi	32
11.1.4 Neljäs Oivariihi-kokoontuminen	33
11.1.5 Viides Oivariihi	34
11.1.6 Kuudes tapaamiskerta	35
11.1.7 Ohjaajaopiskelijoiden oppimiskokemusten yhteenveto	36
11.2 Opiskelijoiden kokemukset ryhmänohjauksen haastavuudesta	36
11.3 Ohjaustaitojen muuttuminen ohjaajaopiskelijoiden kokemuksina	38
11.3.1 Aiemmat ohjaustaidot	38
11.3.2 Pohdintoja video-ohjauksesta	39
11.3.3 Ryhmänohjaajana kehittymisen kokemuksia	39
11.3.4 Arviointi opiskelijoiden valmiuksista OIVA-ohjaajiksi	41
12 JOHTOPÄÄTÖKSET	42

13 POHDINTA	44
14 KEHITTÄMISEHDOTUKSIA	46
LÄHTEET	48
LIITTEET	

Liite 1. Lupa aineiston tutkimiseen ja luovuttamiseen, opiskelijat ja työyhteisö

1 JOHDANTO

Osallisuuteen vuorovaikutusaloitteilla-projekti eli OIVA-hanke toteutettiin Kehitysvammaliiton Tietotekniikka- ja kommunikaatiokeskus Tikoteekissa vuosina 2005–2008. Projektissa kehitettiin rekisteröity, yhteisöllinen, videopohjainen OIVA-vuorovaikutusmalli. Tähän malliin pohjautuvaa OIVA-ohjaajakoulutusta järjestetään Kehitysvammaliitossa sosiaali-, terveys- ja opetusalan ammattilaisille, joiden työnantaja tarjoaa palveluita vaikeimmin puhevammaisille ihmisille. OIVA-ohjaajakoulutus on tarkoitettu näiden työyhteisöjen jäsenten vuorovaikutuksen vahvistamiseen ja tukemiseen sekä kommunikoinnin edistämiseen yhdessä OIVA-ohjaajan kanssa. Ohjaajakoulutuksen tavoitteena on tarjota opiskelijalle tiedot, taidot ja työvälineet ohjata työyhteisöjen pienryhmiä OIVA-vuorovaikutusmallin mukaisesti. Tarkoitus on myös löytää sosiaalisia vuorovaikutustapoja, jotka edistävät vaikeimmin puhevammaisen ihmisen osallisuutta, aloitteellisuutta ja vaikutusmahdollisuuksia.

Tutkimuksessani oli mukana kaksi OIVA-ryhmänohjaajaopiskelijaa, jotka valmistuivat ohjaajiksi kesällä 2010. He ohjasivat ohjaajaopintojen aikana kahta vaikeimmin puhevammaisten kanssa toimivaa työyhteisöä vuoden ajan. Molemmat ohjausryhmät koostuivat asumis- ja laitospalveluiden työyhteisöjen jäsenistä.

Ohjaajan tärkein tehtävä on tukea yhteisön tavoitteenmukaista prosessia. Ryhmänohjaajan tulee antaa työntekijöiden mieltä ja ideoita. Ryhmänohjauksen tavoitteena on tukea vuorovaikutuksellisesti ryhmän myönteistä ilmapiiriä, ryhmäytymistä sekä työyhteisön jäsenten ammatillista kasvua ja kehitystä. Ohjaaja kohtelee heitä kaikkia tasaveroisina kumppaneina. Ohjaajan tulee myös auttaa ryhmän jäseniä orientoitumaan ja sitoutumaan kulloinkin käsiteltäviin kysymyksiin.

Oppiessaan ihminen mukauttaa aiempia tietoja, uskomuksia ja käsityksiä uuteen tietoon. Vuorovaikutus, ideoista keskustelu toisten aikuisten kanssa sekä yhteiset tavoitteet ovat tärkeitä seikkoja oppimisen edistämässä. Vuorovaikutusprosessi yksilöllisen konstruoinnin ja sosiaalisen yhteistyön välillä on oppimista. (Julkunen 2002, 139–140.)

Opinnäytetyössäni tutkin ohjaajaopiskelijoiden päiväkirjoihin kirjaamia ryhmänohjaus- ja vuorovaikutuskokemuksia. Jäsensin kokemuksia vuorovaikutuksen ja ryh-

mänohjauksen teorioiden lähtökohdista. Tutkimuksen rajasin koskemaan päiväkirjoja. Aiempaa päiväkirjatutkimusta ei OIVA-vuorovaikutusmallin puitteissa ole tehty. Käytin tutkimuksessani aineiston tulosten analysoinnissa kvalitatiivista tutkimusmenetelmää, tarkemmin aineistolähtöistä sisällön analyysiä. Tutkimusta on tarkoitus käyttää sosiaali- ja terveystarpeisiin.

2 RYHMÄNOHJAUS

Ryhmänohjauksessa ryhmän huolellinen suunnittelu on tärkeää, jotta vaikeuksia ei tulisi. Ryhmän lähtökohdat on hyvä selvittää, samoin ryhmätoiminnan tavoitteet. Ohjaajalla on tärkeä osuus ryhmässä. Ohjaajan tehtävät koostuvat ryhmän tukemisesta sekä käyttäytymisen, suhtautumisen ja esitettyjen ajatusten tulkinnasta. Hänellä on oltava hyvä kontaktikyky. Ohjaajan ei tule olla kovin dominoiva tai autoritaarinen. Hänen on huolehdittava siitä, että jokainen jäsen ryhmässä saa äänensä kuuluviin. (Kajaanin Ammattikorkeakoulu.)

2.1 Ohjaus käsitteenä

Ohjaamalla opitaan omista sekä muiden kokemuksista. Ohjaustyössä, valmentamisessa, työnohjauksessa ja mentoiminnassa pyritään kehittämään ihmisen ammattitaidon lisäksi hänen persoonallisuuttaan; myös sosiaalisen konstruktivismin näkökulmien mukaisesti vuorovaikutuksen merkitys korostuu. Ohjaus- ja neuvontatyössä on tärkeää ohjaajan sekä asiakkaan yhteistyösuhde, riskit, eettiset kysymykset ja ratkaisut sekä eri merkitysten tulkinta uudelleen. (Onnismaa, Pasanen & Spangar 2000, 206–207, 295.) Näiden seikkojen voidaan ajatella olevan myös työyhteisön ryhmänohjauksessa tärkeitä.

2.2 Tiimi

Kirjassa Enemmän yhdessä - moniammatillinen yhteistyö on käsitteestä tiimi Katzenbachin ja Smithin osuva määritelmä (1993): *“Tiimi muodostuu pienestä joukosta ihmisiä, joiden taidot täydentävät toisiaan. He ovat sitoutuneita yhteiseen tarkoitukseen, suoritustavoitteisiin ja toimintatapaan, josta he kokevat olevansa yhteisvastuussa.”* Moniammatillisten tiimien kehittäminen onkin tiedon integroinnin ja joustavamman

asiakaslähtöisyyden tarpeen takia ensiarvoista. (Isoherranen, Rekola & Nurminen 2008, 86.)

Nykyisin koetaan tiimin itseohjautuvuuden, yhteisen tavoitteen, yhteisvastuun, yhteisten toimintatapojen ja pelisääntöjen sekä päätöksenteon olevan huomattavan tärkeitä. Kaikkien osapuolten osaaminen hyödynnetään näin täydellisesti. Roolien tulee olla selkeät, menettelytavat hyvin suunnitellut sekä jäsenten yhteisen arvioinnin täytyy toimia. (Isoherranen ym. 2008, 87.)

2.3 Ohjaajan taidot

Kehittyessään ohjaajaksi on reflektiolla oppimisprosessissa keskeinen merkitys ja edellytys ohjaajana toimimiselle. Mezirowin (1996, 162) mukaan oppiminen on prosessi, jossa aiempaa tulkintaa käytetään uutta tai uudistettua merkitystä rakennettaessa oman kokemuksen perusteella tulevan toiminnan tietoisempaan ohjaamiseen.

Åhman (2003, 81–82) painottaa Donald Schönin tutkimusten mukaisesti oppimisen olevan syvällisempää tilanteen ja oman ymmärryksen määrittelyssä vuorovaikutuksessa toisten kanssa. Tällöin korostuu toisiaan täydentävyyden merkitys. Toisaalta reflektointi voi olla myös sosiaalinen prosessi yhteisesti jaettuine tapahtumineen ja kokemuksineen. Näistä saadun reflektion seuraukset saatetaan havaita yhteisössä. (Atjonen 1996, 70–72.)

Ojanen (2000, 84) puolestaan toteaa asenteen, joka liittyy reflektioon, olevan epäilevä, hämmästelevä ja päätöksentekoa pitkittävä. Mieli on hänen mukaansa tutkiva ja uusia näkökulmia etsivä. Reflektoivan henkilön tulee löytää itsessään tutkiva puoli ja lisätä sitä.

2.4 Viestintä

Tärkeintä viestinnässä on osapuolten käyttämä ymmärrettävä, yhteinen kieli. Ryhmäviestintätilanteessa tärkeitä ovat erityisesti kuuntelemisen ja havainnoinnin taidot sekä tehtävä- että suhdekeskeisten taitojen hallinta. Tehtäväkeskeiset taidot, esimerkiksi taito pysyä tehtävässä ja taito esittää erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja, auttavat ryhmää tavoitteen saavuttamisessa. Suhdekeskeiset taidot, mm. konfliktinhallintataidot ja taito

osoittaa tukea, osaltaan tukevat ryhmän ilmapiiriä ja suhteiden luomista sekä ylläpitämistä. (Launonen 2007, 8; Vuorovaikutustaidot.)

Ryhmässä taitavasti toimivalla yksilöllä on tietoa ryhmäviestinnästä, -prosesseista ja rakenteista. Hän myös osaa tunnistaa erilaisia ryhmäilmiöitä. Ryhmäviestintätaitoja voi oppia ja harjoitella. Niiden kehittämiseen tarvitaan oman viestintäkäyttäytymisen ennakoitua ja arviointia. Tällä tavoin oman toiminnan tarkkailu auttaa huomaamaan osa-alueet, jotka jo hallitsee, sekä ne alueet, joita tulee hioa lisää. (Vuorovaikutustaidot.)

3 VUOROVAIKUTUS

Vuorovaikutus, toisin sanoen viestintä toisten ihmisten kanssa, on tärkeää kaikille ihmisille iästä riippumatta. Kyky vuorovaikutukseen on edellytyksenä viestinnälle ja toisaalta kyky viestintään on edellytys kielen kehittymiselle. Puhuttaessa ihmisten välisestä vuorovaikutuksesta tarkoitetaan tietoista vuorovaikutusta, kommunikointia eli viestintää. Kommunikoimalla ilmaistaan toinen toisilleen ajatuksiaan, tietojaan, tarpeitaan ja tunteitaan. Puhetta käytetään yleensä ensisijaisena kommunikointikeinona. Toisaalta puhuttu kieli voidaan korvata tarvittaessa joko viittomakielellä tai muilla keinoin. Ihminen voi kommunikoida myös esineiden, kuvien ja muiden merkkijärjestelmien avulla. (Kommunikaatio; Launonen 2007, 6, 8.)

3.1 Varhainen vuorovaikutus ja sen merkitys

Ihmisen vuorovaikutustaidot alkavat kehittyä heti syntymästä. Pieni vauva hakee turvaa ja ravintoa hengissä pysymiseensä. Vanhemmat tyydyttävät tämän tarpeen. Tälle lapsen ja hänen vanhempiansa varhaiselle vuorovaikutuksen pohjalle lapsen sosiaalinen kehitys voi näin lähteä rakentumaan. Vanhemman ja vauvan läheinen kiintymyssuhde luo sille turvallisen ympäristön. Vuorovaikutustaidot voivat kehittyä näin oikealla tavalla. (Varhainen vuorovaikutus.)

Lapsi oppii vuorovaikutuksen ensimmäisiä aakkosia jo varhaisissa ihmissuhteissaan vanhempiansa ja muiden läheisten kanssa. Eleiden, ilmeiden, äänensävyn ja puheen rytmin sekä hiljaisuuden seuraaminen ovat tärkeitä seikkoja opittaessa vuorovaikutusta. Lapsi oppii myös vuoronperään toimimisen. Yksilöllisiä eroja lapsilla toki on ha-

vaittavissa, ja paljon kokemuksia vuorovaikutuksesta tarvitsee jokainen. Perusta viestinnälle ja kielen kehittymiselle muodostuu näistä kokemuksista. (Kartio 2009, 25; Launonen 2007, 7.)

3.2 Kiintymyssuhdeteoria

Bowlby (1979) selittää kiintymyssuhdeteorian olevan yritys käsitteellistää ihmisellä olevaa taipumusta muodostaa voimakkaita tunnesiteitä toisiin ihmisiin ja selittää niitä ahdistuksena, vihamielisyytenä, depressiona ja tunteiden eristämisenä ilmeneviä stressin muotoja, jotka aiheutuvat tahattomista erokokemuksista ja menetyksistä. Hänen mielestään lapsen turvallisuuden tarve ja pyrkimys pysytellä vaaratilanteissa mahdollisimman lähellä hoivaavaa aikuista säätelevät varhaiskehitystä. Eroon joutumisen pelko on keskeinen ahdistuksen lähde.

Kiintymyssuhdeteoriassa on kirjoitettu lapsella olevasta biologisesta tarpeesta muodostaa kiintymyssuhde jäädäkseen eloon. Aikuisen ihmisen kiintymyssuhteessa on kyse siitä, millä tavoin hän kykenee vastaanottamaan toisen ihmisen tunteita ja käsittelemään näitä. Näiden seikkojen sisäistäminen voi saada ihmisen ymmärtämään vuorovaikutustaitojaan ja niiden mukaista toimintaansa aivan eri tavalla. (Vilén, Lepämäki & Ekström. 2002, 35.) Varhainen kiinnittymissuhde sekä lapsen ja aikuisen keskinäinen kiinnostus toistensa toimintaa kohtaan auttavat kielen kehityksen tärkeissä elementeissä vuorottelussa ja jaetussa toiminnassa. (Launonen 2007, 20.)

3.3 Toimiva vuorovaikutus ja dialogisuus

Kirjassa Vuorovaikutus - kehitys, riskit ja tukeminen kuntoutuksen keinoin Launonen (2007, 6) kuvailee vuorovaikutuksellisuutta. Ihmisten kokemukset omasta elämästään, olemassa olostaan, syntyvät vuorovaikutussuhteessa ympäristön ja toisten ihmisten kanssa. Vuorovaikutustaidot ovat keskeisiä työskentelyssä ihmisten kanssa. Puhumisen asiakkaan kanssa tulisi olla oikeanlaista ammatillista, tasa-arvoista ja vastavuoroista keskustelua, dialogia. On syytä kertoa mitä tekee, iänmukaisen kohtelun lisäksi. (Malm, Matero, Repo & Talvela 2006, 416–417.)

Ammatillista vuorovaikutusta ja vuorovaikutuksen tukemista vertaisryhmissä on ihmisten kuuntelu ja voimavarojen tukeminen, ongelmien ratkaisuapu ja voimaantumi-

sen kokemusten synnyttäminen. Vuorovaikutustaitoja voi oppia ja kehittää koko ajan. Kaksisuuntainen viestintä on todellista vuorovaikutusta. Vuorovaikutus sisältää sanallista sekä sanatonta viestintää ja sanatonta oheisviestintää. Edellistä ovat puhuttu ja kirjoitettu kieli ja sen ymmärrys, jälkimmäistä ovat eleet ja ilmeet. (Vilén ym. 2002, 15–20.)

Käsite ”vuorovaikutus” sisältää muotoja kahden henkilön vuorovaikutuksesta eri kulttuurien väliseen vuorovaikutukseen. Sosiaalisen suhtautumisen avulla reagoidaan automaattisesti sosiaalisissa tilanteissa. Vuorovaikutusta voi itse kehittää joustavammaksi ja toimivammaksi. (Isoherranen ym. 2008, 49.)

Yksilön vuorovaikutustaidoilla on vaikutusta siihen, kuinka yksilö toimii ryhmän jäsenenä. Vuorovaikutustaitoihin kuuluvat kuuntelemisen ja havainnoinnin taidot, argumentointi- eli perustelutaidot, tuen osoittamisen taito, taito puheenvuorojen ottamiseen, pitämiseen ja toisen puheenvuorosta jatkaminen sekä lopuksi taito ylläpitää keskustelua. (Vuorovaikutustaidot.)

Dialogisuus merkitsee ihmisten tasavertaista osallisuutta ja siihen perustuvaa yhdessä ajattelemista sekä perehtymistä johonkin asiaan tai toimintaan. Dialogi muodostuu kahden tai useamman keskustelijan välisestä kommunikaatiosta. Se on aktiivista, sitoutunutta, vastavuoroista, kunnioittavaa, avointa ja vilpitöntä keskustelua. Ihmisillä ei keskustellessa ole etukäteisolettamuksia eikä valtapyrkimyksiä. He ovat valmiina kysymyksille. Dialogissa ei tunneta voittajia eikä häviäjiä. Se pohjautuukin aitoon haluun ymmärtää realistisesti itseään, toimintaansa sekä muita ihmisiä ja oppia heiltä. (Aarnio & Enqvist 2001, 14, 26.)

Keskeisimmät hyvän vuorovaikutuksen taidot ovat kuunteleminen, oman näkökulman ilmaisu sekä perustelu. Nämä kaikki korostuvat toimivassa vuorovaikutuksessa. On hyvä luoda turvallinen ilmapiiri keskustelulle sekä minimoida tilanteen ja vallan merkit. Keskustelijoiden tulee olla avoimia ja luottamuksellisia ja heidän tulee rohkaista ja kannustaa toisia keskustelijoita esittämään uudenlaisia näkökulmia. Lisäksi keskeytykset olisi minimoitava. (Isoherranen ym. 2008, 61–65.)

4 VUOROVAIKUTUS VAIKEIMMIN PUHEVAMMAISTEN IHMISTEN YHTEISÖSSÄ

Vuorovaikutustaidot kehittyvät yleensä itsestään. Vuorovaikutus on kahden tai useamman ihmisen välistä sosiaalista kanssakäymistä. Se on sosiaalinen tapahtuma tavoitteenaan ajatusten, tunteiden, elämysten ja kokemusten vaihto. Vuorovaikutukseen kuuluu keskeisesti kommunikointi. Sen avulla ylläpidetään vuorovaikutusta. Vuorovaikutus on siis tietty prosessi, johon liittyy useita tekijöitä. Puutteet jollakin prosessin osa-alueella saattavat aiheuttaa ongelmia vuorovaikutuksessa. Toisinaan kehitys- tai geneettinen häiriö voi vaikuttaa näiden taitojen kehittymiseen. Viestin välittymisessä ilmenee ongelmia, jos viestijöiltä puuttuu yhteinen kieli tai sanasto. Viestinnän päämäärän on oltava yhteinen ja jokaisen viestijän tiedossa, jotta vuorovaikutus voi onnistua. Jokainen kielellisesti kommunikoiva ihminen osaa käyttää varhaisen vuorovaikutuksen menetelmiä. Näin hän pystyy halutessaan käyttämään näitä keinoja ollessaan vuorovaikutuksessa vaikeimmin puhevammaisen ihmisen kanssa. (Vuorovaikutuksen ongelmat; Launonen 2007, 9, 14.)

Vuorovaikutustilanteet saattavat aiheuttaa hankaluuksia, jos toisella keskustelijalla on ongelmia vuorovaikutuksessa tai kielen hallinnassa (Kartio 2009, 26). Kuulluksi ja ymmärretyksi tuleminen sekä yhteys toiseen ihmiseen ovat tärkeitä seikkoja, samoin tunnetilojen ja ajatusten jakaminen. Oikeanlainen yhteys toiseen ihmiseen ei synny heti, vaan vaatii aikaa. (Vilén ym. 2002, 46.)

4.1 Kehitysvammaisuus

Kehitysvammalain 1. §:n mukaisesti kehitysvammainen henkilö määritellään henkilöksi, jonka kehitys tai henkinen toiminta on estynyt tai häiriintynyt synnynnäisen tai kehitysiässä saadun sairauden, vian tai vamman vuoksi. (Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 23.6.1977/519). Kehitysvamma on syntynyt ihmiselle ymmärtämis- ja käsityskyvyn alueelle ennen 18 vuoden ikää. Vamma aiheutuu syntymää edeltäneistä syistä, synnytyksen yhteydessä tapahtuneista vaurioista tai lapsuuden sairauksista ja tapaturmista. Osa kehitysvamman syistä jää kokonaan selvittämättä. (Kehitysvammaisten Tukiliitto ry.)

Kehitysvammaisella henkilöllä toimintakyky on laaja-alaisesti rajoittunutta. Monilla kehitysvammaisilla ihmisillä on liikkumista, puhetta tai vuorovaikutusta muiden ih-

misten kanssa vaikeuttavia lisävammoja. Kehitysvammaisille ihmisille vaikeita asioita ovat uusien asioiden oppiminen ja käsitteellinen ajattelu. He oppivat joka tapauksessa monia asioita samalla tavalla kuin muut ihmiset. Vaikeimmin kehitysvammaisilla ihmisillä erilaiset taidot, kuten vuorovaikutus, kehittyvät hitaasti. He toimivat aikuise-
nakin olemuskielen varassa. Kuinka he siinä onnistuvat, riippuu ympäristön aktiivisesta tulkinnasta. Onnistuneeseen vuorovaikutteisuuteen vaikuttaa merkittävästi kumppanien vuorovaikutustaidot. Jotta kehitysvammaiset ihmiset voisivat elää tasa-arvoisina jäseninä yhteiskunnassa, he tarvitsevat tukea, ohjausta ja palveluita. Vaikeavammaisen ihmisen elämänlaatuun vaikuttaa voimakkaasti lähi-ihmisten käyttäytyminen; haluavatko he vaikeavammaisen henkilön täysivaltaiseksi jäseneksi yhteisöön. Selvitäkseen arkipäivän keskusteluista kehitysvammaisen ihminen saattaa tarvita puhetta tukevia ja korvaavia keinoja, tukea arkielämän toimintaan, itsestä ja tarpeistaan huolehtimiseen sekä erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa selviämiseen. (Kehitysvammaisten Tukiliitto ry; Kartio 2009, 61; Launonen 2007, 81–82, 138, 140.)

4.2 Puhevammaisuus

Puhevammaisuus liittyy yleensä synnynnäiseen tai aikuisiällä saatuun neurologiseen tai muuhun sairauteen tai vammaan. Puhuminen tai puheen ymmärtäminen voi puuttua osittain tai kokonaan väliaikaisesti tai pysyvästi. CP-vammaisen tai kehitysvammaisen ihmisen, kielihäiriöisen lapsen tai aivoverenkiertohäiriöisen henkilön puheesta voi olla vaikea saada selvää, tai hän ei kykene kertomaan ajatuksiaan puheen avulla. Hänellä voi myös olla vaikeuksia puheen ymmärtämisessä. Puhevamman vaikutukset ovat erilaisia. (Puhevammaisuus.)

Puhevammaisen henkilön tulisi pystyä osallistumaan, olla vuorovaikutuksessa ja kommunikoida myös kodin ja muun tutun ympäristön ulkopuolella. Puhevammaiset ja kumppanit voivat käyttää puhetta täydentäviä, tukevia tai korvaavia kommunikointikeinoja (kirjoittamista, eleitä, viittomia ja erilaisia kuvia). Jokainen vuorovaikutusaloite ei kuitenkaan ole tietoista viestimistä. Vuorovaikutus sisältää paljon tietoa, jota ei tietoisesti välitetä eikä havainnoida, vuorottelua ja jatkuvuutta. Apuvälineitä, kuten kommunikointitauluja ja -kansioita, puhelaitteita ja tietokonepohjaisia kommunikointi- ja kirjoitusohjelmia, voidaan myös käyttää. Toiset ihmiset voivat tukea puhevammaista ihmistä opettelemalla menetelmiä, jotka parhaiten vuorovaikutuksessa toimi-

vat. Tärkeintä on oikeanlainen viestinnällinen asennoituminen puhevammaiseen kumppaniin. (Launonen 2007, 8, 17, 24; Puhevammaisuus.)

Puhevammaisen henkilön ja hänen keskustelukumppaneittensa on hyvä omaksua kommunikointikeino sekä pystyä käyttämään näitä keinoja. Kommunikoinnin kuntoutuksessa on tärkeää huomioida puhevammaisen henkilön lisäksi myös hänen yhteisönsä. Muokkaamalla muita vuorovaikutuksen keinoja helpommin ymmärrettäviksi tukee osaavampi viestijä puhevammaisen osallistumista keskusteluun. (Puhevammaisuus.)

5 OPPIMINEN

Tietoisuus oman oppimisen lainalaisuuksista ja kyky kehittää oppimistaan tämän pohjalta on oppimaan oppimista. Hyvä oppija miettii parhaiten sopivia oppimisen keinoja tyyliinsä ja kuhunkin tilanteeseen. sekä tuntee ja tietää itsensä sekä työnsä. Näin hän osaa ottaa opiksi erilaisista seikoista ja tilanteista. Hän on oppiessaan monipuolinen, aktiivinen ja kriittisesti työnsä rutiineja sekä toimintamalleja kyseenalaistava. Tällä tavoin uusien tapojen ja mallien soveltaminen helpottuu. (Moilanen 2001, 209–210.)

5.1 Konstruktivismi

Konstruktivistisen oppimisenäkemyksen mukaan tieto nähdään rakentamisen tai rakentamisen tuloksena. Opettajan tehtävä ei ole johdattaa oppijoita oikeisiin käsityksiin erilaisissa asioissa. Konstruktivismi on aina yksilön tai yhteisöjen itsensä rakentamaa sekä tulkittua. Sosiaalinen vuorovaikutus on oppimisessa tärkeää. Tämän oppimisenäkemyksen mukaan oppiminen ei ole tiedon passiivista vastaanottamista, vaan oppijan aktiivista, sosiaalista toimintaa. Oppija tulkitsee uutta tietoa peilaten sitä aikaisempiin tietorakenteisiin eli skeemoihin ja kokemuksiinsa. Oppija on lisäksi aktiivisesti merkityksiä etsivä ja erityisesti uusia merkityksiä rakentava toimija. (Tynjälä 1999, 37–38, 61–66; Puolimatka 2002, 4,13.)

5.2 Sosiokonstruktivismi

Sosiokonstruktivismin mukaisesti tieto on kollektiivinen tuote. Ihminen oppii vuorovaikutuksessa toisen kanssa. Kieli on merkittävässä roolissa ja tämän takia metaforilla, kielikuvilla, on suuri merkitys. (Tynjälä 1999, 55–56.)

Pedagogiikassa sosiokonstruktivismi tarkoittaa sosiaalisen vuorovaikutuksen korostamista, yhteistoiminnassa oppimista, keskustelua, neuvottelua merkityksistä ja niiden rakentamista käytännön tilanteissa. Tietoa rakennetaan yhteisesti muiden oppijoiden kanssa. Oppimisprosessissa opettajan on suostuttava ohjaajan rooliin. Oppijat tekevät oppimisen ryhmätyönä sekä yksilöinä. Jokainen huolehtii omasta osallistumisestaan sekä kortensa kantamisesta yhteiseen kekkoon. Sosiaaliset taidot korostuvat, ja niitä pitää harjaannuttaa. On myös tärkeää, että ryhmä arvioi itse omaa toimintaansa jo prosessin aikana sekä muuttaa tarvittaessa menettelytapojaan. (Tynjälä 1999, 61, 157–158.)

Sosiokonstruktivistisen oppimiskäsityksen ja kiintymyssuhdeteorian mukaan on havaittavissa, että lähi-ihmisten aito kiinnostus vaikeimmin kehitysvammaista kohtaan, halu ymmärtää tuon ihmisen tarpeita ja kyky vastata hänen aloitteisiinsa sellaisin keinoin, jotka ovat ymmärrettäviä, mahdollistavat onnistuneen vuorovaikutuksen. (Vuoti, Burakoff & Martikainen 2009, 3.)

5.3 Vuorovaikutuksellinen oppiminen

Osaaminen ja tieto leviävät hyvin tehokkaasti silloin, kun yksilöt työyhteisössä osavat olla aktiivisessa ja kehittävässä vuorovaikutuksessa keskenään. Kyseleminen ja tietojen vaihto sekä yhdistäminen selkeäksi kokonaisuudeksi ovat vuorovaikutuksellisuudessa tärkeitä seikkoja. Omista sekä muiden virheistä, erehdyksistä ja kokemuksista oppimista voidaan edelleen kehittää varaten riittävästi aikaa reflektointiin ja analysointiin. Näin voidaan välttyä tekemästä samoja virheitä uudelleen. (Moilanen 2001, 144–145.)

Toimenpiteillä, jotka takaavat, että yksilön oppimista ja tuloksia tarkastellaan oleellisena osana koko oppimista, tarkoitetaan yksilön oppimisen arviointia ja palkitsemista. Oppimisen arviointina voidaan käyttää itsearviointia, pariarviointia tai esimiehen arviointia sekä oppimisprosessin arviointia. Oppija käsittää näin saavuttaneensa tavoitteet ja oppineensa. Mikäli oppimisen arviointi puuttuu, oppimisen kokonaisuus tai oppimisprosessi jää vaillinaiseksi. (Moilanen 2001, 150.)

Reflektio, itsearviointi, on prosessi. Siinä oppija tarkastelee ja käsittelee aktiivisesti uusia kokemuksia. Tällä tavoin hän voi rakentaa, konstruoida, uutta tietoa tai uusia

näkökulmia aiempiin tietoihinsa. Reflektiivinen oppija on jatkuvassa vuorovaikutuksessa sekä ympäristönsä että itsensä kanssa. (Verkko-tutor.)

Saatu kokemus on hyvä palauttaa mieleen, samoin kokemuksen herättämät myönteiset ja myös kielteiset tunteet, jotka ovat yhtä tärkeitä oppimisen kannalta kuin myönteisetkin tunteet. Kokemus arvioidaan uudelleen. Tämä saa aikaan uusia ajatuksia ja näkökulmia uusiin tilanteisiin sovellettaviksi. Reflektoinnin tulokset tulevat esille uudenaikaisina näkökulmina sekä valmiuksina käytäntöön soveltamisessa ja uuden reflektoinnin kohteina. (Verkko-tutor.)

Oppijan täytyy myös saada työkalut varmistaakseen ja arvioidakseen kehitystään ja oppimistaan. Oppimisen tulokset täytyy tunnistaa ja tehdä näkyviksi seuraamisen, kehityskeskustelujen, muiden seurantamenetelmien tai itsearvioinnin avulla. Mikäli oppijan täytyy oppia valmiuksia ryhmätyöhön, kehittymisen työtavat tai ominaisuudet tarkennetaan ja niiden kehitystä seurataan. Palautteen saanti sekä tuki itsearvioinnille ovat tällöin oppijalle tärkeitä. (Moilanen 2001, 150–151.)

Asiantuntijaksi kehittymiseen vaikuttaa oleellisimpana seikkana kokemuksen laatu. Tällöin merkittävää on oppiminen asiantuntijaksi kokemusten kautta jatkuvasti muuttuvassa, ongelmiin tarttuvassa, vuorovaikutuksellisessa ja sosiaalisessa kehitysprosessissa. Ongelmanratkaisu kasvattaa tietämystä ja osaamista sekä tuottaa uudenlaisia resursseja seuraavaan tilanteeseen hyödynnettäviksi. Kokemusten arviointi, hyödyntäminen sekä niiden muuttaminen asiantuntijuudeksi on keskeistä. Jatkuvan oppimisen voimavaroina voidaan nähdä haasteet ja ongelmatilanteet, jotka esiintyvät toiminnassa. (Eteläpelto & Tynjälä 1999, 105–106.)

Ihmisen valmiudet sekä ammatilliset taipumukset ja pyrkimykset kehittyvät ja muuttuvat hänen kasvaessaan ammatillisesti. Tällöin omien voimavarojen ja tarpeiden tunnistaminen on myös tärkeää. Itseään hoitamalla, lisäkoulutukseen ja osaamiseen panostamisella, työnohjauksella sekä oman työnteon reflektoinnilla on tässä merkittävä osuus. Oman työn asiantuntijuus on osa ammatillisuutta. Se kehittyy kouluttautumisen ja kokemuksen kautta. Näihin liittyvät myös kokemuksista oppiminen, niihin liittyvät tunteet ja mietteet sekä itsensä kehittäminen. Eri ihmisten jakama tietous, suunnitelmat sekä tavoitteet sisältävät jaettua asiantuntijuutta. (Vilén ym. 2002, 76–78.)

5.4 Työyhteisö ja hanke

”Hyvästäkään projektista ei ole hyötyä, jos organisaatiossa ei ole varattu tilaa sen tulosten oppimiselle.” Näin toteaa tutkija Robert Arnkil Dialogi-lehden (7/2005) haastattelussa. Hankkeen ja arkisen työn välillä tarvitaan jo projektin aikana vuoropuhelua. Koko työyhteisön ja sen johdon on oltava hankkeessa mukana riittävin resurssein alusta asti, jotta hanke voi onnistua. Johdon tulee myös työskennellä tulosten käyttöön saattamiseksi eikä vain sitoutua muodollisesti. (Liikamaa 2005, 29 -31.)

6 ONNISTUNEEN VUOROVAIKUTUKSEN ELEMENTIT – LOVIT-MUISTISÄÄNTÖ

Osallisuuteen vuorovaikutusaloitteilla-hankkeessa vuosina 2005–2008 tärkeinä onnistuneen vuorovaikutuksen vahvistajina nähtiin osaavan kumppanuuden kommunikointia ja vuorovaikutusta tukevat viisi elementtiä. Vuorovaikutuskumppani on läsnäolossa vastavuoroinen. Hän odottaa ja antaa tilaa kumppaninsa aloitteille sekä vastaa aloitteisiin. Hän osaa mukauttaa ilmaisuaan kumppaninsa tarpeita vastaavaksi ja tarkistaa yhteisymmärryksen. Osaavan kumppanuuden elementtien keskeisistä sanoista ja niiden alkukirjaimista muodostettiin tällä tavoin LOVIT-muistisääntö. Näin OIVA-prosessiin osallistuvien työntekijöiden on helpompi pitää mielessään vuorovaikutuksen onnistumisen kannalta olennaiset seikat kaikissa arjen tilanteissa. (Vuoti ym. 2009, 23.)

6.1 Läsnäolo LOVIT-elementtinä

Varhaisin vuorovaikutus alkaa osapuolten virittyessä toistensa vireys- ja tunnetilaan. Käyttäytyminen järjestetään myös näiden mukaisesti. Menetelmä oikean rytmin ja vuorovaikutuksen nopeuden löytämiseksi saattaa olla toiminnan jäljittely. Havainnoidulla tarkoin vaikeimmin kehitysvammaisen kumppanin olemusta ja toimintaa voi oppia tuntemaan yksilölliset vuorovaikutukseen valmiuden ja halukkuuden keinot. Yhdessä toimimisen ja jakamisen lähtökohtana on kuitenkin toisen ihmisen maailmaan ja kiinnostuksen kohteisiin eläytyminen. Myönteinen ilmapiiri tukee kumppanin kiinnostuksen säilymistä yhteistoiminnassa ja vuorovaikutuksessa. Kokemukset onnistuneesta vuorovaikutuksesta kasvattavat kummankin kumppanin halukkuutta olla yhdessä. (Vuorovaikutus.)

Kaiken vuorovaikutuksen, jokaisen arjen tilanteen perustana on se, että vuorovaikutuksen osapuolet ovat aidosti ja vastavuoroisesti tilanteessa läsnä ja kiinnostuneita toisistaan. Kumppanien on tärkeää saada kiireettömästi keskittyä toisiinsa. Läsnäolo on erityisen tärkeää silloin, kun kumppanina on vauva tai vaikeimmin kehitysvammainen ihminen. Tällaisen henkilön kokemusmaailma rajoittuu vain tähän hetkeen. (Vuorovaikutus.)

Vuorovaikutuksellisen tukemisen käsite vaihtelee. Tavoitteena on kuitenkin aina löytää voimavaroja sekä auttaa ihmistä ratkaisemaan päivittäisen elämän ongelmia ja synnyttää voimaantumisen kokemus. (Vilén, Leppämäki & Ekström. 2008, 24.)

6.2 Odottaminen, toinen LOVIT-elementti

Osaavan kumppanin olemuksella ja suhtautumistavalla on tärkeä merkitys. Näin hän osoittaa kiinnostuksensa vuorovaikutuksen toiselle osapuolelle. Puhuen, ilmeiden tai eleiden avulla hän voi ilmaista odottavansa kumppanin viestiä. Toisinaan on osattava vain odottaa. Vireystila vaikuttaa myös paljon vuorovaikutukseen. (Vuorovaikutus.)

Aktiivinen kuunteleminen, joka sisältää asiakkaan kuulemisen lisäksi hänen viestiinsä paneutumisen sekä ymmärryksen varmentamisen kysymyksillä, on ensiarvoisen tärkeää. Joskus parhaita voi olla läheisyys ja lämmön osoitus toista ihmistä kohtaan. Toisaalta myös tietty etäisyys ja toisen ihmisen kunnioitus sekä kosketus ja muut otteet ovat merkittäviä elementtejä ystävällisessä ja hyväksyvässä kohtelussa. (Malm ym. 2006, 416–417).

6.3 Vastaaminen, kolmas LOVIT-elementti

Kommunikaation avulla ihmiset myös vastaanottavat ja tulkitsevat toistensa ilmaisua. Tähän ihmiset käyttävät monenlaisia keinoja, jotka perustuvat johonkin symboliseen kieleen tai eleisiin, äänteisiin tai muihin sanattoman viestinnän keinoihin. (Kommunikaatio.)

Vuorovaikutuksessa on tärkeää tehtyyn aloitteeseen vastaaminen. Osaavan kumppanin tulee pitää kaikkia ilmauksia merkityksellisinä ja vastata niihin. Yhteisestä ymmärtämisestä ja vaikuttamisen mahdollisuudesta saadut myönteiset kokemukset kehittävät

kommunikoinnin kehitystä. Osaavilta kumppaneilta tämä vaatii herkkyyttä ja asettumista toisen ihmisen asemaan. Aloitteen tulkinnan voi puheen lisäksi vahvistaa kehonkielellä, ilmeillä, eleillä ja viittomilla. (Vuorovaikutus.)

6.4 Ilmaisun mukauttaminen, neljäs LOVIT-elementti

Viestittäessä kehitysvammaisen aikuisen kanssa täytyy iän lisäksi ottaa huomioon kehitystaso ja mielenkiinnon kohteet. Vuorovaikutuksessa suuri osa viesteistä välittyy sanattoman viestinnän avulla. Olemuskielen kautta voi lukea, miten ihminen suhtautuu vuorovaikutuskumppaniinsa ja yhteiseen tilanteeseen. Osaava kumppani voi saada olemuskielensä avulla yhteys vaikeimmin kehitysvammaiseen ihmiseen. Tällöin hänen tulee käyttää selkeää ja konkreettista kieltä sekä lyhyitä ilmauksia. Viestinnän täytyy liittyä sen hetkiseen tilanteeseen tai toimintaan. Käytettäessä esineitä, viittomia tai kuvia viestintätilanteissa vaikeimmin vammaisen ihminen voi oppia helpommin myös itse käyttämään niitä. (Vuorovaikutus.)

Sanaton viestintä esittää suurta osaa kokonaisviestinnässä ja on näkyvää. Vuorovaikutustaidoiltaan hyvä ammattilainen osaa tulkita sanantakin viestintää ja vastaa viesteihin oikealla tavalla. Empaattisuus ja toisen ihmisen osaan eläytyminen, kuunteleminen ja toisen oikea kuuleminen ilman asioiden omakohtaista tulkintaa kuuluvat hyvään vuorovaikutukseen. (Malm ym. 2006, 416–417.)

Vaikeimmin kehitysvammaisen ihmisen yhteisössä voi olla monta samaa, puhetta korvaavaa, keinoa käyttävää lähi-ihmistä. He voivat näyttää mallia vahvistaakseen yhteisen viestintäkulttuurin syntymistä. Tämä mahdollistaa sen, että yhteisön jäsenet voivat viestiä toistensa kanssa. Näin kommunikointikeinosta tulee yhteinen, jaettu ja sosiaalisesti hyväksytty itsensä ilmaisun tapa. (Vuorovaikutus.)

6.5 Yhteisymmärryksen tarkistaminen, viidentenä LOVIT-elementtinä

Tärkeämpää kuin oikea tulkinta on, että osaavat kumppanit yrittävät eläytyä kumppanin kokemusmaailmaan ja löytää ehdotuksen tulkinnasta. Tulkintaehdotuksen jälkeen osaavien kumppaneiden tulee havainnoida, millainen reaktio vastapuolella alkaa. Kun kumppani kuulee tai huomaa, ettei hänen viestiään ole ymmärretty oikein, hän voi kokeilla toista, paremmin toimivaa ilmaisutapaa. Olemuksellaan hän joka tapauksessa

ilmaisee monia asioita. Mikäli näitä ilmauksia tulkitaan johdonmukaisesti niihin vastaten, voi myös vaikeimmin kehitysvammaisen ihminen oppia omilla ilmauksillaan olevan tietty merkitys. (Vuorovaikutus.)

Vuoropuhelun aikana osaavan kumppanin täytyy havainnoida tarkasti myös, miten vaikeimmin kehitysvammaisen vuorovaikutuskumppani ymmärtää hänen viestinsä. Rutiinit helpottavat tilanteiden ymmärrystä, asiat sujuvat ja yhteinen ymmärrys löytyy helposti. Uudet, yllättävät tilanteet ja niiden mukanaan tuoma hämmennys saattavat paljastaa ymmärtämisen puutteita. Tällaisten tilanteiden analysoiminen voi auttaa lähi-ihmisiä ymmärtämään, miten he itse voivat auttaa tilanteiden ymmärtämisessä. He voivat näin muokata omaa ilmaisuaan kumppaninsa kommunikoinnin tarpeita vastaavaksi. (Vuorovaikutus.)

Jotta voi olla ihminen, tarvitaan toista ihmistä. On tärkeää tuntea kuuluvansa johonkin. Yhteiset kokemukset ja niiden jakaminen ovat myös merkittäviä. Vuorovaikutussuhteessa voidaan oppia omien ajatusten, tarpeiden ja tunteiden tulkitsemista. Toinen ihminen toimii tällöin ikään kuin ajatusten ja tunteiden peilinä. Tällä tavoin itsestä ja elämän merkityksistä muodostunut kuva rakentuu tuon toisen ihmisen kautta. (Vilén ym. 2002, 43–44.)

7 OIVA-VUOROVAIKUTUSMALLI

OIVA-vuorovaikutusmallissa vaikeimmin puhevammaisten ihmisten ja työntekijöiden vuorovaikutusta vahvistetaan. Johtavia ajatuksia ovat yhteisöllisyys, asiakaslähtöisyys ja ratkaisukeskeisyys. Mallin mukaisesti vaikeimmin puhevammaisten ihmisten yhteisö osallistuu alle vuoden kestäväan työskentelyyn. Toimintaa ohjaa OIVA-ohjaaja. Työyhteisö havainnoi yhdessä ohjaajan kanssa yhteisön arjen vuorovaikutustilanteita. (OIVA-vuorovaikutusmalli.)

7.1 Vuorovaikutusmallin tavoite

Joillakin vaikeimmin monivammaisilla ihmisillä eivät vuorovaikutustaidot koskaan kehity tietoisien kommunikoinnin tasolle. Vuorovaikutus voi kuitenkin olla tyydyttävää. Se voi antaa heille hyvän elämänlaadun, jos läheiset ihmiset pitävät vuorovaikutusta yhtä tärkeänä ja tukevat sitä. (OIVA-vuorovaikutusmalli.)

OIVA-vuorovaikutusmallin tavoitteena on löytää tapoja sellaiseen tasa-arvoiseen vuorovaikutukseen, joka edistää puhevammaisen ihmisen aloitteen tekoa ja mahdollisuuksia vaikuttaa. Yhteisö, jossa kaikki arjen tilanteet mahdollistavat vuorovaikutuksen ja jossa jokainen jäsen nähdään mielipiteitä ilmaisevana ihmisenä, on toimivan mallin tavoite. Onnistuneen vuorovaikutuksen perusta on lähi-ihmisen aito kiinnostus puhevammaista ihmistä kohtaan, tavoite ymmärtää hänen tarpeitaan ja kyky vastata hänen viesteihinsä tavalla, jota puhevammaisen henkilö ymmärtää. Havainnoimalla omaa toimintaansa lähi-ihmiset voivat oppia yhä osaavammiksi kumppaneiksi yhteisönsä puhevammaisille ihmisille. (OIVA-vuorovaikutusmalli.)

7.2 Videopohjainen vuorovaikutuksen ohjausmalli

Mannerheimin Lastensuojeluliitto on tuonut Hollannista Suomeen videoavusteisen, ratkaisukeskeisen ja voimaannuttavan perhe- ja vuorovaikutuksen ohjausmallin, VHT/VIG^{MLL}-ohjauksen. Se on vuorovaikutustaitojen ja -suhteiden tukemisen tavoitteellinen ja suunnitelmallinen menetelmä, joka on käytössä perus- ja erityispalveluissa sosiaali- ja terveydenhuollossa sekä opetustoimessa. Ohjausta on tarkoitus tehdä mahdollisimman lähellä asiakkaan arkielämää tukemalla asiakkaiden vuorovaikutuksen vahvuuksia ja kykyjä. Näin yritetään ymmärtää asiakasta hänen omassa elämäntilanteessaan sekä toimimaan juuri hänen omista lähtökohdistaan käsin. (Sosiaaliportti.)

Vuorovaikutusvideoita, jotka on kuvattu arjen elämässä, on mahdollista käyttää vuorovaikutuksen havainnoimisessa, keskustelun apuvälineenä sekä asiakkaiden tai ryhmien ohjauksessa. Ryhmänohjaaja tukee työryhmän jäseniä huomioimaan muun muassa sitä, kuinka osaava kumppani viestii videoidussa tilanteessa kiinnostuksensa kumppania kohtaan. Ryhmän jäsenet analysoivat videolta myös vuorovaikutusmenetelmiä, joilla osaava kumppani yrittää ymmärtää kumppanin tarpeita ja sitä, miten vastaa hänen viesteihinsä. Videolta havainnoidaan myös, onko molemmilla vuorovaikutuskumppaneilla mahdollisuuksia tehdä aloitteita ja vaikuttaa vuorovaikutuksen jatkumiseen. Nämä mainitut toimintatavat kuuluvat myös ryhmänohjaajan työskentelyyn. Ohjaajan tulee yrittää ryhmää ohjattaessaan huomata omat onnistuneet vuorovaikutusmenetelmänsä. Hänen tulee myös osata olla sensitiivinen, osaava kumppani oman ryhmänsä jäseniä kohtaan. (Martikainen, Vuoti & Burakoff 2007; Vuoti ym. 2009, 20.)

8 OIVA-OHJAUS

Kuten edellä VHT/VIG^{MLL}-ohjausmallista kerrottiin, myös OIVA-ohjauksessa pyritään löytämään konkreettisia ratkaisuja arjen vuorovaikutukseen. Keskeisinä työvälineinä ovat selkeät tavoitteet ja työntekijöiden arjen tilanteissa kuvaamat vuorovaikutusvideot. Tavoitteet jäsentävät työskentelyä ja auttavat työntekijöitä määrittämään, mitä vuorovaikutuskysymystä he haluavat tutkia kullakin ohjauskerralla. (Vuorovaikutuksen havainnoiminen.)

8.1 Ratkaisukeskeinen ajattelu- ja työtap

Ratkaisu- ja voimavarakeskeiselle toimintatavassa on tärkeää muistaa asiakaslähtöisyys, tavoite- ja tulevaisuussuuntautuneisuus, voimavarakeskeisyys ja edistyksen huomiointi, myönteisyys, luovuus, leikkisyys ja huumori. On oleellista soveltaa erilaisia toimintatapoja ja tehtäviä sekä muistaa niiden hyödyntäminen ohjauksessa. Yhteistyö ja kannustus kuuluvat myös ratkaisukeskeiseen ajattelu- ja työtapaan. (Ratkes ry.)

Ratkaisu- ja voimavarakeskeisten video-ohjausmallien mukaisesti ihmisten tietoisuus omista myönteisistä vuorovaikutustaidoista lisää heidän luottamusta itseensä ja kykynsä ratkaista arjessa kohtaamiaan haasteita. Ohjaaja tukee työryhmää tässä prosessissa. (Vuorovaikutuksen havainnoiminen.)

8.2 OIVA-vuorovaikutusmallin ohjausprosessi

Papunetin Tietoa-sivustossa kerrotaan OIVA-vuorovaikutusmallin ohjausprosessin kestävästä yhdeksän kuukautta. Prosessi sisältää koulutusta, video-ohjaustapaamisia ja itsenäistä työskentelyä. Prosessissa on selkeä rakenne ja työvälineet. Ohjauksessa keskeisenä työvälineenä ovat työntekijöiden arkitilanteissa kuvaamat vuorovaikutusvideot. Osallistujat, työntekijät videoivat ja toteuttavat sovittuja konkreettisia tavoitteita arjessa. Nämä tavoitteet jäsentävät työskentelyä ja auttavat työntekijöitä määrittämään, mitä vuorovaikutuskysymystä he haluavat tutkia kullakin prosessiin sisältyvällä ohjauskerralla. Näin opittu toimintamalli jää työyhteisön käyttöön sekä arkeen prosessin päätyttyä.

OIVA-vuorovaikutusmallin toteutuksessa oleellista on työntekijöiden halu tutkia yhteisönsä kommunikointia. Yhteisö etsii ryhmänohjaajan kanssa vuorovaikutuksen vahvistustapoja. Tärkeää on koko yhteisön osallisuus, prosessin yhteiset tavoitteet ja sitoutuminen prosessiin. Tällä tavoin vuorovaikutuksen vahvistaminen tulee koko yhteisön asiaksi. (Vuoti ym. 2009, 69.)

OIVA-vuorovaikutusmallin prosessissa on kolme vaihetta. Ensimmäisessä vaiheessa ohjaaja esittelee OIVA-mallin yhteisölle. Tämän jälkeen käynnistyy prosessi. Siihen sisältyy kuusi ohjattua Oivariihi-tapaamista. Näiden lisäksi yhteisö työskentelee itsenäisesti tapaamisten välissä. OIVA-vuorovaikutusmallin prosessin sulkeminen tapahtuu puolitoista vuotta prosessin alkamisen jälkeen keskustellen ajatuksista ja tunteista sekä jatkotavoitteesta. (Vuorovaikutuksen havainnoiminen.)

8.3 OIVA-ohjaajan tehtävät

Papunetin Vuorovaikutusosiossa todetaan OIVA-ohjaajana toimimisen vaativan koulutuksen. Hänen tehtävänsä on yhteisön prosessin tukeminen niin, että se etenee asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Ryhmänohjaaja antaa työntekijöiden omille oivalluksille mahdollisuuden sekä mahdollistaa tuen ja kehityshaasteet. Kukin yhteisö etenee omaa tahtiaan prosessissa. Ohjaajan tärkein tehtävä Papunetin selosteessa on tukea yhteisön prosessia, jotta se etenee kohti asetettua tavoitetta. Ryhmänohjaajan tulee antaa tilaa työntekijöiden omille ajatuksille ja ideoille.

Ryhmänohjaajan tehtävä on valita vuorovaikutusvideolta otos, jonka avulla tarkastellaan onnistuneen vuorovaikutuksen piirteitä ja etsitään vastausta yhteisön esittämään kysymykseen. Oivariihi-tapaamisessa yhteisön työntekijöille tarjoutuu mahdollisuus jakaa ajatuksiaan ja oppia toinen toisiltaan. Videohavainnoinnissa ja ohjauksessa yhteisön voimavarat ja onnistumisen kokemukset ovat kaikkien jäsenten nähtävillä videota havainnoimalla ja ne on mahdollista siirtää myös tavallisiin arjen tilanteisiin. ((Papunet; Vuorovaikutuksen havainnoiminen.)

Varsinaisessa Oivariihi-tapaamisessa vastuu siitä, mitä seikkoja videolta tarkastellaan sekä kuinka saatuja havaintoja käsitellään, on ohjaajalla. Hänen tulee olla videotyöskentelyssä herkkä ja ammattitaitoinen. Ohjaajan tehtävänä on huolehtia luottamuksellisen, hyväksyvän ilmapiirin synnystä ja ylläpitämisestä. Hän antaa ohjattavalle mah-

dollisuuden ilmaista avoimesti ajatuksia ja tunteuksia, jotka ovat syntyneet videon katselusta. Ohjaajan on omattava kyky virittäytyä työyhteisön tilanteeseen. (Vuorovaikutuksen havainnoiminen.)

9 TUTKIMUKSEN SUORITTAMINEN

9.1 Tutkimusaihe

Sain vuoden 2009 lopussa työelämästä opinnäytetyöpyynnön tutkia ohjaajaopiskelijoiden ryhmänohjaus- ja vuorovaikutuskokemuksia Kehitysvammaliiton OIVA-vuorovaikutusmalliin pohjautuen. Kokemukset perustuivat vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten työyhteisöjä opastavien ohjaajaopiskelijoiden päiväkirjamerkintöihin. Neuvottelut opinnäytetyöstä kävin vuoden 2010 alussa työelämätahon kanssa.

Teoriaosassa käsiteltiin ryhmänohjausta, vuorovaikutusta ja sen tukemista sekä oppimista. Tutkittavina ilmiöinä ja kuvailtavina painopisteinä olivat ohjaajaopiskelijoiden ammatilliset käsitykset, strategiat ja mahdollinen ammatillinen kehittyminen ohjausprosesseissa ja omina kokemuksina. Oppimista ja vuorovaikutusta edistäviä tekijöitä koskevia tutkimuksia pidetään myös tässä mielessä tärkeinä. (Rauste-von Wright, von Wright & Soini 2003, 59–62.)

9.2 Tutkimuksen tavoite

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia OIVA-ryhmänohjausta. Ryhmänohjaajaopiskelijat ohjasivat vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten työyhteisöjä käyttämään kommunikoinnin apuna Kehitysvammaliiton OIVA-vuorovaikutusmallia. Työelämästä tulleen pyynnön lisäksi oma kiinnostukseni selvittää päiväkirjojen avulla ryhmänohjaajaopiskelijoiden kokemuksia ja näkökulmia sekä vuorovaikutuksesta että varsinaisesta työyhteisöryhmien ohjauksesta vaikuttivat opinnäytetyöhöni. Aiheen tarpeellisuutta ja tutkimuksen tavoitetta tarkastellaan ryhmänohjauksen onnistumisen sekä toiminnan jatkamisen ja kehittämisen kannalta. Tavoitteena on myös tuottaa puhevammaisten ihmisten kanssa työskenteleville ammattilaisille tietoa OIVA-ohjauksesta, vuorovaikutuksen merkityksestä ja sen lisäämisestä.

9.3 Yhteistyökumppanit

Tein opinnäytetyöni sosiaali- ja terveystieteiden kehitystarpeisiin. Toimeksiantajan edustaja sekä yhteyshenkilö allekirjoittivat sopimuksen opinnäytetyöstä kanssani alkuvuodesta 2010. Kaksi ryhmänohjaajaopiskelijaa sekä kaksi vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten parissa työskentelevää työyhteisöä olivat tutkimuksessani mukana.

9.4 Tutkimusongelmat

Tutkimusongelmaa selvittämään laadin yhden pääkysymyksen sekä kaksi lisäkysymystä. Tutkimuskysymykset valikoituivat OIVA-hankkeen sekä ryhmänohjauksen ja vuorovaikutuksen teoreettisen viitekehyksen mukaisesti. Tutkimuskysymyksistä varsinainen pääkysymys muotoutui seuraavaksi:

1. Mitä OIVA-ohjaajaopiskelija on oppinut ryhmänohjaustilanteista?

Tietoa etsin myös seuraaviin lisäkysymyksiin:

1.1 Mikä ryhmänohjauksessa oli haastavinta?

1.2 Miten ohjaajaopiskelija koki ohjaustaitojensa muuttuneen opiskelun edetessä?

9.5 Aineiston keruumenetelmä

Jukolan pro gradu -tutkielmassa (2009, 10) kerrotaan Laurencan ja Bolgerin artikkelin (2005) pohjalta päiväkirjojen tutkimusmenetelmän saaneen alkunsa persoonallisuus- ja sosiaalipsykologian alalla. Menetelmä on yleistynyt tutkimusmenetelmänä yhteiskunta- ja käyttäytymistieteiden alalla. Päiväkirjamenetelmän avulla tarkastellaan ihmisten arkipäivän kokemuksia. Tutkimuksissa käytetään kirjaamisvälineinä joko kynä-paperi -menetelmää tai elektronista päiväkirjaa.

Kaksi ryhmänohjaajaopiskelijaa sekä kaksi työyhteisöä jäsenineen edesauttoivat opinnäytetyöni tutkimista. Viestit kulkivat sähköpostitse ja postin avulla. Ainoastaan toisen opiskelijoista tapasin tänä aikana hänen jo valmistuttua ohjaajaksi. Kävimme ly-

hyen keskustelun tarkentaen tiettyjä kohtia työssäni. Työssäni, ainoastaan pohdinnassa, käsittelen lyhyesti pohtien työyhteisön osuutta OIVA-ohjauksessa. Muilta osin työni tutkimustulokset sisältävät otteita ryhmänohjaajaopiskelijoiden päiväkirjoista.

Tutkimani, valmiiksi luodut, strukturoidut päiväkirjat valmiine kysymyksineen on laadittu Kehitysvammaliiton Tietotekniikka- ja kommunikaatiokeskuksessa. Ohjaajaopiskelijat kirjoittivat kokemuksiaan ja ajatuksiaan päiväkirjalomakkeisiin tietokoneen avulla. Tutkimukseni tuotti tietoa ohjaajien omista näkemyksistä ja kokemuksista. Aineistona olleen materiaalin, päiväkirjojen, luonne oli sellainen, että niiden sisältö kattoi koko OIVA-prosessin opiskeluohjausjakson eli vuoden ajan.

9.6 Tutkimustapa

Opinnäytetyössäni käytin kvalitatiivista tutkimustapaa, jonka tarkoitus oli ymmärtää tutkittavaa OIVA-ohjausta sekä vuorovaikutusta. Tässä tutkimuksessa aineiston koon vaikutti ohjaajaopiskelijoiden määrä. Kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohta on kuvata todellista elämää mahdollisimman kokonaisvaltaisella tavalla. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008,157, 176–177.)

Kvalitatiivinen tutkimus vastaa sellaisiin kysymyksiin kuten mitä, miksi tai kuinka. Tällä tavoin se tuottaa tietoa näkemyksistä ja kokemuksista. Tietoa asenteiden ja mielipiteiden takana olevista arvoista saadaan myös näin koottua. (Arviointi oppimisprosessina.)

9.7 Tutkimusprosessi

Tutkimusprosessi käynnistyi tammikuussa 2010. Tuolloin esitettiin pyyntö työelämätaholta ja neuvottelu aiheen tutkimisesta alkoi. Helmikuussa aihe vahvistettiin opettajankokouksessa. Huhtikuusta elokuuhun suunnittelin työtä, kirjoitin opinnäytetyön suunnitelmaa ja aloitin teoriaosuuden materiaalin koonnin.

Teoriaosuutta työhöni luin kesän ja syksyn 2010 aikana. Luvat (liite 1) päiväkirjojen sisältämien aineistojen keruuseen, tutkimiseen ja luovuttamiseen sain postitse sekä ryhmänohjaajaopiskelijoilta että työyhteisöjen jäseniltä kesällä 2010. Kaikki edellä

mainitut antoivat myös luvat siihen, että tutkimus tehdään ja opinnäytetyö luovutetaan tutkimus- ja opetustarkoituksiin.

Ohjaajaopiskelijat lähettivät kesällä minulle kirjoittamansa päiväkirjat (liite 2) sähköpostitse. Ohjaajat olivat havainnoineet ryhmänohjaustaan ja kirjoittaneet päiväkirjoihin ajatuksiansa sekä havainnoinnit Oivariihi-tapaamisista, omista oivalluksista sekä työyhteisöjen kanssa käydyistä ohjauskeskusteluista.

Tutkimuslupaa hakiessa anoin lupaa kartoittaa ja tutkia ryhmänohjaajaopiskelijoiden päiväkirjamerkintöjä vuoden ajalta. Tutkimuslupa myönnettiin marraskuun 2010 lopussa. Tämän jälkeen kirjoitin opinnäytetyöni valmiiksi.

9.8 Tutkimusaineiston analyysi

Sisällön analyysimenetelmää voidaan käyttää päiväkirjojen, kirjeiden, puheiden, dialogien, raporttien, kirjojen, artikkeleiden ja muun kirjallisen materiaalin analysointiin. Sen avulla on mahdollista kuvata ja analysoida dokumenttien sisältöä sanallisesti ja systemaattisesti. Aineiston suorilla lainauksilla voidaan lisätä raportin luotettavuutta ja osoittaa lukijalle luokittelun alkuperä. Lyhyesti määriteltynä sisällön analyysi on ihmisen puhuttua, kirjoitettua, piirrettyä, kuvattua tai esitettyä sisällön tieteellistä tutkimusta. (Aineiston analyysi deduktiivisena ja induktiivisena sisällön analyysinä.)

Sisällön analyysi on Eskolan ja Suorannan (1998) mukaan menetelmällisenä lähestymistapana perusteltavissa silloin, kun mikään toinen metodi ei sovi oman aineiston analyysiin. Tällöin analyysiprosessissa halutaan hyödyntää luovalla tavalla erilaisia tapoja järjestää, luokitella ja kuvata tutkittavaa ilmiötä. Analyysiprosessin toteutuksessa jokainen tutkija kehittää oman aineiston haltuunottoon ja jäsentämiseen sopivan luokittelujärjestelmänsä. Analyysin tavoitteena on systemaattinen, kattava sekä tiivistetty kuvaus tutkittavasta ilmiöstä. Analyysin lopputuloksena tuotetaan tutkittavaa ilmiötä kuvaavia kategorioita, käsitteitä, käsitejärjestelmiä tai malleja. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 3–12.)

Käytin tutkimuksessani aineiston analysoinnissa kvalitatiivista tutkimusmenetelmää, tarkemmin aineistolähtöistä sisällön analyysiä. Tarkastelen kahden OIVA-ryhmänohjaajaopiskelijan kirjoittamien päiväkirjojen sisältämää aineistoa sisällön

analyysin mukaisesti. Tällöin tutkittavien omat kokemukset tulevat opinnäytetyössä esiin.

Tutkimuksessa olleen päiväkirja-aineiston tiivistin ja ryhmittelin aineiston johdonmukaisesti uudelleen. Saadun kokonaisuuden ryhmittelin analysoidun materiaalin mukaan; tässä tapauksessa ajatusten, näkökulmien ja pohdintojen mukaisesti. Saadut ryhmät nimesin käsitteillä, jotka niitä parhaiten kuvasivat. Tuloksena ryhmittelystä muotoutui lopulta erilaisia käsitteitä. Päiväkirja-aineistot järjestin teemoittain käsitteilyä ja analysointia varten valikoiden aineistoa päiväkirjoissa olevien vastausten ja tutkimuskysymysten mukaisesti. (Hirsjärvi ym. 2008, 158–160, 216–218.)

Sisällön analyysimenetelmän avulla tutkimusaineisto ohjasi minua avaamaan päiväkirjoissa olevia havainnoiteja työyhteisön ohjaamisesta sekä ohjausryhmän kokoon-
tumisista kuvattua vuorovaikutuksellisuutta. Opiskelijoiden lopputyöt avasivat lisäksi koko vuoden kestäneen ryhmäohjauksen opiskelun näkökulmia.

10 TUTKIMUKSEN EETTISYYS JA LUOTTAMUKSELLISUUS

Opinnäytetyötäni ohjasivat sosionomin ammattieettiset ohjeet työhön ja ammatillisuuteen liittyen. Sosiaalialan työssä ne ohjaavat erilaisia valintoja. Välineenä eettiset säännöt ovat ammatillisten periaatteiden tunnetuksi tekemisessä. Pohjana eettisille ohjeille ovat ihmis- ja perusoikeudellisten periaatteiden noudattaminen, hyvään elämään ja oikean sekä väärän erottamiseen tähtääminen. (Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry, 5–6.)

Tutkittavien henkilöllisyys tulee salata (Kuula 2006, 215). Eettisyys liittyy tutkimuksen tekemiseen. Ihmisarvoa tulee kunnioittaa. Itsemääräämisoikeuden kunnioitusta on mahdollisuuden antaminen ihmisille, jotta he voivat päättää itse osallisuudesta tutkimukseen. Luvat opinnäytetyön tekoon pyysin ohjaajaopiskelijoilta sekä kaikilta Oivariin osallistuneilta työyhteisöjen jäseniltä. (Hirsjärvi ym. 2008, 23–25.)

Opinnäytetyön tekijänä käsittelin tietoja luottamuksellisesti, vaitiolovelvollisuuteni tiedostaen. Kaikessa kirjallisessa ja julkaistussa materiaalissa henkilöiden nimet ja muut tunnistamisen mahdollistavat tiedot on opinnäytetyöstä poistettu. Tutkimuksen

valmistuttua hävitin keräämäni aineiston henkilötietolain 1999/523 määrämällä tavalla.

Virheitä pyrittiin tutkimuksessa välttämään. Siitä huolimatta tulosten pätevyys ja luotettavuus vaihtelivat. Tämän takia kaikissa tehdyissä tutkimuksissa on pyrkimyksenä arvioida tehdyn tutkimuksen luotettavuutta. Käytin tutkimukseni tekstissä suoria lainauksia ohjaajaopiskelijoiden kirjoittamista päiväkirjoista.

Reliaabelius on yhtä kuin tutkimuksen mittaustulosten toistettavuus eli kyky antaa esittämänvaraisia tuloksia. Validius, pätevyys on tutkimuksen arvioinnin käsite, joka tarkoittaa mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä, mitä on tarkoitus mitata. (Hirsjärvi ym. 2008, 226.)

Tutkimuksen aineisto oli varsin suppea. Tämän takia tutkimuksen sekä saatujen tulosten objektiivisuus voivat kärsiä. Yleistettävät tulokset eivät kuitenkaan olleet tutkimuksen päämäärä. Ydinseikkoja tässä tutkimuksessa olivat ohjaajien esittämät kuvaukset, kokemukset ryhmänohjauksesta ja tuosta prosessista oppiminen.

11 TUTKIMUSTULOKSET

Koin haasteelliseksi tutkijan roolissa pysymisen. Tutkimusaineistoa analysoidessa yritin pysyttäytyä erossa kehitysvammatyön työroolistani, jotta omat kuvitelmani tuloksista eivät vaikuttaisi tämän tutkimuksen tuloksiin. Tärkeää olikin muistaa, että tulokset olivat ohjaajaopiskelijoiden subjektiivisia kokemuksia ja näkökulmia.

Tutkimustuloksissa selvitettiin OIVA-ohjaajaopiskelijoiden käsityksiä itsestään ohjaajana, heidän kokemuksiaan ohjaustilanteesta ja vuorovaikutuksesta. Lisäksi selvitettiin opiskelijoiden käsityksiä ohjauksessa käyttämistään strategioista ja niiden kehittymisestä ryhmänohjausopintojen aikana. Opiskelijoiden ammatillista kasvua edistävästä ja haittaavista tekijöistä on työssäni myös selvitystä.

Tuloksia ja oppimista käsittelin ohjaajaopiskelijoiden subjektiivisina kokemuksina. Oppimista määrittelee kokemus ja sen tuottaminen. Tämä riippuu eri tilanteista, ympäristöstä ja kontekstuaalisista yhteyksistä. Nämä näyttävät oppimisen näkökulmasta. Oppiminen ymmärretäänkin oppimisen ja kontekstin välisenä suhteena, Sitä välittävät

yksilölliset tavat orientoitua työhön, tiedon käsittelyn yhteiset ja yksilölliset muodot sekä kunkin organisaation luomat edellytykset. (Järvinen, Koivisto & Poikela 2002, 95–116.)

Tarkastelin OIVA-ohjaajaopiskelijoiden päiväkirjaan kirjattuja arviointeja, tutkijan sekä opiskelijoiden havaintoja ja kokemuksia hyödyntäen. Pyrin muodostamaan tutkimuksestani tiivistetyn kuvauksen, jossa tulokset liittyivät ryhmänohjauksen ja vuorovaikutuksen laajempaan kontekstiin. Suorat lainaukset, joita olen opinnäytetyössäni käyttänyt, ovat otteita ohjaajaopiskelijoiden päiväkirjoista. Valittu tutkimusmenetelmä valotti hyvin ohjaajaopiskelijoiden ohjauskokemuksia. Saadut tulokset tutkimuksen kysymyksistä kokosin johtopäätöksiksi. (Hirsjärvi ym. 2008, 224–225.) Tulokset esitin tutkimuskysymysten mukaisessa järjestyksessä. Tein aineiston pohjalta opinnäytetyöhöni OIVA-ryhmänohjausta koskevia kehittämisehdotuksia.

11.1 OIVA-ohjaajaopiskelijan kokemukset oppimisesta

”OIVA-matkaa”, kuutta Oivariihitapaamista, aloittaessaan ohjaajaopiskelijat kertoivat päiväkirjoissa tunnelmistaan käynnistäessään vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten parissa työskentelevien työyhteisöjen ryhmän ohjauksia. Epävarmuus ja huoli video-ohjauksesta sekä ryhmän toimivuudesta, mutta toisaalta toiveikkuus onnistumisesta, kuvastuivat molempien opiskelijoiden odotuksissa:

”Jännittää, koska en ole aivan kokonaan sisäistänyt oivariihen runkoa. Varmasti ensimmäisellä kerralla on tukeuduttava muistilistapaperiin ja ryhmän ohjaus ei suju vielä luontevasti. Ryhmä tuntuu kuitenkin positiiviselta ja mukavalta.”

”Tunnelmat ovat tällä hetkellä kahtia jakaantuneet, toisaalta innostus on valtava, mutta olen myös epävarma. Eniten huolestuttaa videon katseleminen ja siitä oikeiden kohtien etsiminen.”

Kysyttäessä mitä hyötyä OIVA-prosessista tulee olemaan työyhteisöille ohjaajaopiskelijat pohtivat vuorovaikutusta ja ryhmän toimintaa. He uskoivat ja toivoivat vuorovaikutuksen merkityksen sekä määrän lisääntyvän tulevaisuudessa työyksiköissä. Opiskelijat ajattelivat, että vähäisilläkin vuorovaikutusaloitteilla tulee olemaan merki-

tystä puhevammaisten ihmisten kansaa työskenneltäessä. Työskentelyyn tulevan uuden toimintatavan he kuvittelivat muuttuvan vähitellen myönteiseksi rutiiniksi:

”Vuorovaikutuksesta asukkaiden kanssa tulee tietoisempaa ja vuorovaikutustilanteisiin osaavan kumppanin näkökulmasta kiinnitetään entistä enemmän huomiota. Uusi tietoisempi toimintatapa siirtyy pikkuhiljaa mallin avulla myös toisille työntekijöille. OIVA-prosessi ja sen tuomat tulokset antavat uutta intoa ja näkökulmaa perustyöhön.”

”Ehkä ryhmä oppii uusia työskentelytapoja, jotka yhdistävät työntekijöitä toimimaan yhteneväisellä tavalla. Tulkitsemaan asukkaiden eleitä ja ilmeitä tarkemmin, olemaan enemmän läsnä työssään... kuinka merkittävää vuorovaikutus on ja että se voi koostua hyvinkin pienistä elementeistä.”

11.1.1 Ensimmäinen Oivariihi-tapaaminen

Ohjaajaopiskelijat kokivat sekä jännitystä että epävarmuutta. Korostettiin, että etukäteisvalmistelut tulisi hoitaa huolella. Suunnitelmallisuudesta koettiin olevan selvästi hyötyä. Osaava kumppanuus nostettiin esille. Onnistumisen kokemuksia ja keskustelua ryhmässä oli jo tällä ensimmäisellä kerralla havaittavissa. Oman asiallisen esiintymisen todettiin olevan itselleen tärkeää:

”Tapaamiseen kannattaa valmistautua huolellisesti... turhia paineita ei kannata ottaa... pari tärkeää kohtaa jäikin liian vähälle huomiolle, ja joku kohta jäi kokonaan käsittelemättä. ... jännitti kovasti ja epäilin osaamistani. ... sain ryhmäläiset miettimään asioita osaavan kumppanin kannalta. Homma pysyi aikataulussa ja eteni suunnitelman mukaan. Sain koko ryhmän keskustelemaan.

”LOVIT elementtien katselua. Ryhmän ohjausta. Olin mielestäni rauhallinen ja annoin tilaa keskustelulle. Keskittymällä tilanteeseen ja olemaan siinä hetkessä.”

11.1.2 Toinen Oivarihi-tapaamiskerta

Jo saadut kokemukset antoivat varmuutta opiskelijoille. He osasivat havainnoida ryhmänsä ja vaikuttivat innokkailta. Tärkeän LOVIT-elementin löytyminen antoi vaikeasta tilanteesta selviämisen tunteen opiskelijalle sekä lopulta myös ryhmälle. Huolehtoman, jopa voitokkaan, tunnelman merkitys korostui.

”Ensimmäisestä Oivariihestä saadut kokemukset auttoivat paljon... Yhteisten positiivisten kokemusten jakaminen on tärkeää työyhteisölle. Ryhmäläisten halu kehittää omaa työtään innostaa myös ohjaajaa... sain muotoiltua ryhmän tekemän kysymyksen heidän kanssaan... Onnistuin auttamaan ryhmäläisiä löytämään LOVIT-elementit heidän mielestään ’huonosta videosta, jossa ei tapahdu mitään’. Onnistuin luomaan rennon tunnelman ja kääntämään ryhmäläisten epäonnistumisen tunteet onnistumiseksi.”

Molemmille opiskelijoille tärkeitä seikkoja olivat ryhmässä selkeästi havaittava hyvä vuorovaikutus sekä työyhteisön innostus. Vuorovaikutuksen koettiin olevan onnistunutta, ja se oli selkeästi dialogista:

”Vuorovaikutus ja positiivinen tunnelma. Ryhmäläisten kiinnostus asiaa ja omaa työtä kohtaan. Keskustelua syntyi mukavasti...”

11.1.3 Kolmas Oivarihi

Tämänkertainen tapaaminen selkeytti toiselle ohjaajaopiskelijoista sen, että toisinaan vuorovaikutuksessa on olemassa myös itsestäänselvyyksiä. Toisen puolesta tekeminen herätti myös opiskelijan huomaamaan tämän seikan haitallisuuden:

”Joskus asiat ovatkin aika selviä, niitä vain ei ole tullut ajatelleeksi. Monesti tekee liikaa asioita kehitysvammaisen kumppanin puolesta.”

Ryhmänohjaus ja toisaalta ryhmäytyminen tuntuivat onnistuneen nyt jo vaikeuksista. Ohjaajaopiskelijat tunsivat mielihyvää saadessaan työyhteisöjen toiminnan sujumaan.

Ryhmältä opitut asiat sekä opiskelijan omat hyvät kuuntelijan taidot tuntuivat olevan tässä vaiheessa opintoja merkittäviä:

” Ryhmän kokema onnistumisen ilo. ”

” Koen olevani osa ryhmää. ”

” ... ryhmällä on tosi paljon annettavaa minulle tässä opiskelun aikana... hyvä pitää välillä suu supussa ja antaa ryhmäläisten ajatusten ja keskustelun lentää omia polkujaan. ”

” ...ryhmä keskusteli avoimesti omista kokemuksistaan ja myös vaikeuksistaan kommunikoida...Yhteisten kokemusten jakaminen tilanteessa, jossa asiasta voi keskustella rauhassa on aina palkitsevaa. ...auttoi paljon konkreettisen tavoitteen tekemisessä. ”

Tässä vaiheessa ryhmänohjausopintoja opiskelijat huomasivat reflektoinnin tärkeyden. Toimintaa mukautettiin nyt paremmin kuin edellisillä kerroilla. Esille tuli jämäkänä ohjaajana sekä kuuntelijana olon tärkeys. Tämän roolin ohjaajaopiskelijat havaitsivat nyt itsessään:

”Pidin keskustelun nyt napakammin asiassa verrattuna edelliseen tapaamiseen. ...välillä keskustelu rönsyili, mutta asiassa pysyttiin. ”

”Onnistuin sietämään yllättävän hyvin niitä ikuisuuksilta tuntuvia hiljaisia hetkiä, kun ryhmä miettii mielessään vastauksia kysymyksiin. ”

11.1.4 Neljäs Oivariihi-kokoontuminen

Tällä tapaamiskerralla kävi ilmi jälleen suunnitelmallisen video-ohjauksen sekä vuorovaikutteisuuden merkitys. Lähiopetuspäivät koettiin tärkeiksi. Ryhmän voimavarojen ollessa vähäiset ohjaajaopiskelijan kyvyt olivat koetuksella ja niitä mitattiin:

”Onnistuin ehkä enemmän 'veivaamaan' kuvaa ja löytämään asioita ja sain enemmän irti vuorovaikutuksellisia asioita. Tein enemmän pohja-

*työtä ja katsoin kuvaa vähän eritavalla ja myös mietin asioita, mitä pu-
huttiin viime lähiopetuspäivänä.”*

*”Opin sen, että kun ryhmä on väsynyt, joutuu tekemään todella paljon
töitä oman pään sisällä, että saa ryhmän innostumaan.”*

*”Lähdimme nollasta, ryhmäläiset eivät olleet valinneet otosta eikä miet-
tineet kysymystä etukäteen.”*

Opiskelijat nostivat videolaitteiden käytön hallitsemisen video-ohjatuissa ryhmissä hyvin merkittäväksi seikaksi. Muistiin merkityt edellisten kertojen ohjauksellisesti huomattavat asiat he kokivat myös tärkeiksi:

*” Kannattaa myös opetella, miten uusi laite toimii hyvissä ajoin ennen
tapaamista.”*

*”Perehdyn enemmän tekniikkaan ja varmistan paremmin, että laitteet
toimivat.”*

*”...valmistauduin hyvin etukäteen merkitsemällä itselleni muistiin asioi-
ta, jotka koin tärkeinä.”*

11.1.5 Viides Oivariihi

Viidennessä Oivariihi-tapaamisessa ohjaajaopiskelijat tuntuivat jo osaavan kuunnella ryhmän jäseniä ryhmässä sekä yksilöllisesti. Dialogi sujui OIVA-vuorovaikutusmallin mukaisesti. Omaan käyttäytymiseen, ohjaamiseen ja innostamiseen panostettiin selkeästi enemmän:

*”LOVIT- elementit vahvistuvat ajatusmaailmassa. Ryhmän tekemät ha-
vainnot kuvasta ja antoisa keskustelu. Annoin tilaa ryhmälle ja huomioon
jokaista ryhmän jäsentä. Olemalla maltillinen ja keskittymällä Oivarii-
heen.”*

”Ryhmätapaaminen ovat juuri sellainen kuin siihen osallistujat haluavat sen olevan. ...moni kertoi olevansa väsynyt... Kuitenkin ryhmätapaamisen aikana ryhmä innostui...vaikutti paljon heidän onnistunut video. ...ohjasin heitä enemmän, jotta pääsimme eteenpäin.”

Vastauksista kävi ilmi positiivisina kokemuksina ohjaajien oman onnistumisen tunteukset sekä luottamuksen osoitukset ryhmää kohtaan. Ryhmän pieni koko koettiin vuorovaikutukseltaan ja kommunikoinnin helppouden vuoksi toimivaksi:

” Onnistuin mielestäni ohjaamaan ryhmän keskittymään olennaiseen eli videon katsomiseen. Onnistuin myös siinä, kun kävimme kuvalomakkeen koko ryhmä yhdessä läpi. ...luotin ryhmään enemmän kuin aikaisemmin. Ryhmän pieni koko (3) ratkaisi tavan, jolla lähdimme tutkimaan kuvaa ja oli tosi helppoa keskustella...”

11.1.6 Kuudes tapaamiskerta

Viimeisellä Oivariihitapaamiskerralla ohjaajaopiskelijat havaitsivat ryhmässä olevan tunnelman erilaiseksi kuin aiemmin. Tämän havainnon pohjalta ohjaaja huomasi itselleen ja ohjaustoiminnalleen sekä vuorovaikutukselle tärkeitä seikkoja: työyhteisöissä vallitsevat ihmissuhteet ja niiden toimivuus olivat merkittäviä ryhmän ohjaamisen kannalta, tavoitteiden asettaminen kuului suunnitelmallisuuteen, onnistumisen tunteita koki peilattaessaan uutta tietoa aikaisempaan osaamiseensa ja ohjauksesta saatuihin kokemuksiin:

”Ryhmäläisten kemiat eivät aina toimi niin kuin toivoisi... Ymmärsin nyt konkreettisesti sen, että yhteisönä ei voi olla itselle tuttu työyhteisö.”

”Pystyin nyt pitämään mielessäni itselleni asettaman tavoitteen eli asioiden kirjaamisen. ...nyt asioista keskusteltiin vapautuneesti ja ajatuksia vaihtaen.”

11.1.7 Ohjaajaopiskelijoiden oppimiskokemusten yhteenveto

Ohjaajaopiskelijat pohtivat viimeisen Oivariihen jälkeen ohjauksetöiden onnistumista sekä uudenlaisen ajattelutavan oppimista vammaistyössä. Kirjatuista päiväkirjoista voitiin todeta vuorovaikutuksen ja osaavan kumppanuuden elementtien merkityksen kasvaneen ohjaajien mielissä. Kuvan katsomista oli opittu sekä ohjaajien että vaikeimmin kehitysvammaisten ihmisten työyhteisöjen taholta. Ryhmäohjausta opiskellessaan ohjaajaopiskelijat havaitsivat onnistumista jokaisen osapuolen kohdalla: asiakkaiden hyvinvointi koheni ja työyhteisöjen jäsenet sekä opiskelijat itse oppivat entistä enemmän ryhmätaitoja, vuorovaikutusta ja kommunikointia:

”... tärkeintä on vuorovaikutus/ kommunikointi, vastata asukkaan viesteihin ja aloitteisiin... LOVIT-elementit ovat hyvinkin arkipäiväisiä ja käytännönläheisiä... Itselle myös kuvan käyttö toi uusia ulottuvuuksia, olen oppinut katsomaan kuvaa ja analysoimaan sitä...”

” Kuva kertoo enemmän kuin tuhat sanaa. ”

”Tämä on uutta tuoretta ajattelua kehitysvamma-alalla. Meidät on opetettu ajattelemaan asioita asiakkaan näkökulmasta, ja nyt asioita katso- taankin osaavan kumppanin näkökulmasta.”

”Malli on helppoa omaksua, koska suurin työ tehdään käytännössä ar- jessa ja tulokset näkyvät asiakkaan elämänlaadun paranemisena.”

11.2 Opiskelijoiden kokemukset ryhmäohjauksen haastavuudesta

Ohjaajaopiskelijat toivat Oivariihi-kokoontumisten jälkeen päiväkirjoissaan esille ku- van katsomisen vaikeudet videolta. Oli haastavaa osata aikatauluttaa tapaamisiin sovi- tut hetket oikein. Opiskelijat totesivat työyhteisön esittämien kysymysten kanssa ol- leen ongelmia:

”Kuvan katsominen yleisesti ja se, että osaa nostaa asiaankuuluvia asi- oita esille.”

”Ajankäytön hallitseminen, ja siksi vein tapaamista liian nopeassa tahdissa läpi, takaraivossa ajatus siitä, että ehdimme käsitellä kaikki asiat.”

”Ryhmän tekemän kysymyksen muotoileminen.”

Joskus ohjaaja toimi kuin auktoriteetti. Tällöin hän ei myöskään luottanut riittävästi ryhmäänsä. Kuuntelijana olon tärkeydestä huolimatta ohjaajaopiskelijoiden kokemusten mukaan itse hiljaa odottaen ryhmän keskustelun kuuntelu tuntui haasteelliselta. Ryhmäohjauksen päättymistä tämän yhteistyökykyisen yhteisön kanssa ei pidetty kovinkaan helppona tapahtumana ohjaajalle:

”... päätin diktatorisesti, mikä on se asia, jota videolta katsomme. Huomasin, että minun oli vaikea luottaa siinä kohdassa ryhmän omiin taitoihin.”

”Vaikeaa olivat myös ne ikuisuudelta tuntuvat hiljaiset hetket, kun ryhmä alkoi miettiä kysymystä videosta.”

”Vaikeaa oli myös luopua hyvin toimivasta ryhmästä.”

Viimeisen Oivariihikokouksen jälkeen kirjoitetuissa päiväkirjoissa toinen ohjaajista mietti kuvaamisen vaikeutta ja haastavuutta. Toinen ohjaaja totesi ajankäytön hankaluuksien sekä viranhaltijamuutosten tuoneen omat ongelmansa OIVA-ohjaukseen ja oppimiseen:

”Joskus videointi. Ryhmä koki toisinaan vaikeaksi sen, mitä kuvattaisiin.”

”Ajanpuute on ollut myös yksi suurimpia haasteita. ...suurin osa tehtävistä jäi kotona tehtäväksi. Ennakolta tiedetty organisaatiomuutos vuoden 2010 vaihteessa asetti omat haasteensa... oma työtehtäväni muuttui myös marraskuussa 2009...”

11.3 Ohjaustaitojen muuttuminen ohjaajaopiskelijoiden kokemuksina

Opiskelijat olivat oppineet ohjauskokemuksista. Uudenlaisia ajatuksia ja näkökulmia esiintyi muistiinpanoissa. Päiväkirjoissaan opiskelijat toivat esille tärkeitä itsearviointin tuloksia.

11.3.1 Aiemmat ohjaustaidot

Kysymykseen ”mistä taidoistani ja kokemuksistani ajattelen olevan hyötyä tulevassa OIVA-prosessissa?” ohjaajat kertoivat ensimmäisissä päiväkirjoissaan työkokemuksistaan ja omista luonteenpiirteistään sekä vuorovaikutustaidoistaan. Toinen ohjaajaopiskelijoista oli jo aiemmin tehnyt yhteistyötä Kehitysvammaliiton kanssa asiakaslähtöisen, vammaisten ihmisten asumisen sekä työ- ja päivätoiminnan arvioinnin ja kehittämisen tueksi kehitetyn Alli-valmennusohjelman myötä:

”...oman työni tuomasta kokemuksesta. Avoimesta ja reippaasta luonteesta.”

”Tulen hyvin toimeen yleensä kaikkien ihmisten kanssa ja olen tehnyt ohjaustyötä jo yli 14 vuotta kehitysvammaisten kanssa. Olin tiiviisti mukana Allissa pari vuotta sitten.”

Ohjaajaopiskelijat korostivat ryhmäläisille annettavan yksilöllisen, kiireettömän tuen ja innostavan ohjaamisen olevan ohjaajalle tärkeitä valmiuksia. Oman oppimisen todettiin kasvaneen arvioimalla itseään ohjaajana ja oppijana:

”Kannustan ryhmäläisiä ja pyrin olemaan oma itseni.”

”Jokaisen ryhmäläisen huomioimista yksilöllisemmin, yritän kysellä kaikilta enemmän ja innostaa keskusteluun. Asioita käydään läpi tarkemmin, ei kiireellä.”

”Kehittämällä itseäni, suorittamalla ’itsearviointia’ aina välillä.”

11.3.2 Pohdintoja video-ohjauksesta

Haasteellista kuvan katsomista ja onnistuneita vuorovaikutustilanteita opittiin näkemään. Päiväkirjat osoittivat video-ohjaukseen sekä kuvaan perehtymisen olevan ensiarvoisen merkittävä seikka vaikeimmin puhevammaisten ihmisten kanssa työskentelevien työyhteisöryhmien ohjaamisessa:

”Tutkiskelen videoita tarkemmin ja hyvä ryhmätyöskentely auttaa myös paljon.”

”Perehdyn asioihin vielä paremmin, yritän katsoa videot tarpeeksi ajoissa ja löytää kuvasta tärkeitä asioita, aloitteita, kehon kielen viestejä ym.”

”...kuvan käyttö ohjauksessa on aivan mahtavan hieno juttu.”

11.3.3 Ryhmänohjaajana kehittymisen kokemuksia

Puolessa välissä opiskelua ohjaajat tunsivat selkeästi jo tiettyä varmuutta ohjaustaan kohtaan. Omaa kehittymistä haluttiin edistää. Työyhteisön jäseniä ja heidän vuorovaikutustaitojaan he olivat oppineet tunnistamaan ja havainnoimaan. Tämän pohjalta toinen opiskelijoista halusi kokeilla toisenlaista ryhmätoimintaa jakamalla oman ryhmänsä kahtia:

”Tämän positiivisen kokemuksen jälkeen on paljon luottavaisemmalla mielellä kevättä ajatellen.”

”...olen oppinut tuntemaan ryhmäläisiä paremmin ja tiedän, miten he toimivat ryhmänä. Voisin yrittää jakaa ryhmän tekemään töitä kahdessa pienryhmässä...”

”Jatkan valitsemallani tiellä ja pyrin kehittymään ryhmän ohjaajana.”

Opiskelijat korostivat kiireettömyyden, osallisuuden, kuuntelemisen, ymmärrettävän kommunikoinnin merkitystä. Oma jaksaminen oli myös kriittisen tarkastelun alla. Katseet oli jo luotu tulevaisuuteen:

”Yritän muistaa... he etenevät aivan omaa tahtiaan ja omalla tavallaan. Olen läsnä, kuuntelen heitä ja yritän olla mahdollisimman selkeä, enkä vaadi liikaa itseltäni.”

”Aloitin syksyllä uuden OIVA-ryhmän kanssa ja vien OIVA-toimintamallia eteenpäin.”

Opiskelijat toivat myös esille ryhmänä toimimisen, omien valmiuksien ja ohjauksen onnistumisen kokemuksia. He uskoivat niiden auttavan tulevaisuuteen tähtäämisessä ja uusissa OIVA-ryhmien ohjauksissa, silloin jo valmiina ohjaajina:

”Yhteistyö oli antoisaa ja luulen, että jokainen pystyi olemaan ryhmässä oma itsensä, ei tarvinnut jännittää. Myös ryhmän ohjaaja sai olla vielä ’opiskelija’ eli ei tarvinnut olla kaikkietävä. Ei hirvitä aloittaa uutta oiva matkaa syksyllä vaan luottavaisin mielen jatkan eteenpäin.”

”Ryhmäni innokkuus kehittää omaa työtään heti alusta alkaen ja saada työhön uutta näkökulmaa. Tuntui siltä, että OIVA tuli siihen työyhteisöön juuri oikeaan aikaan. Ryhmä toimi minun näkökulmasta katsottuna hyvin.”

Nyt opiskelijat osasivat arvostaa itseään ohjaajina. He kehuivat sekä Kehitysvamma-liiton lähiopetusta, josta saivat tukea ohjaukseen ja oppimiseensa, että ohjattavaa työyhteisöä. Esille tuotiin sekä oma jaksaminen että toisaalta hyvinvointi, joita hyvä ohjaustyö ja työryhmä näyttivät edistäneen:

”Oma innokkuuteni vei heti alusta alkaen minua eteenpäin ja toivottavasti sain sitä tartutettua myös ryhmään.”

”Hyvin suunniteltu ja toteutettu OIVA-vuorovaikutusmallin rakenne ja selkeät materiaalit. Antoisat työntäyteiset lähiopetuspäivät, pätevät ohjaajat, jotka ohjasivat oikeaan suuntaan.”

”Olen helpottunut. Olen myös erittäin tyytyväinen rohkean ryhmäni edistymiseen ja toimintaan. Olen heistä ylpeä ja samalla kiitollinen, kun he mahdollistivat harjoitteluni kanssaan.”

”Olen erityisen tyytyväinen omaan jaksamiseeni ja edistymiseeni ja siihen miten paljon tämä prosessi on antanut minulle. Tunnen olevani etuoikeutettu, kun pääsin tähän koulutukseen.”

11.3.4 Arviointi opiskelijoiden valmiuksista OIVA-ohjaajiksi

Ohjaustaitojen muuttumiseen vaikutti luottamuksen ja ymmärryksen kasvaminen sekä itseään että ryhmää ja sen toimintaa kohtaan. Aikatauluvaikeuksien kanssa kamppailut ohjaajaopiskelija oppi havaitsemaan juuri tähän OIVA-työskentelyyn varatun ajan tärkeyden. Hän myös korosti toisenlaisten toimintamenetelmien käytön kokeilemisen merkitystä ryhmässä:

”Harjoittelen edelleen luottamista ryhmän edistymiseen omaa tahtiaan...ryhmäläisten on joskus vaikea ymmärtää ja linkittää käytäntöä teoriaan. Harjoittelen täsmällisyyttä ajankäytössä, harjoittelen ottamaan aikaa muulta työltä ja harjoittelen luottamaan itseeni ryhmänohjaajana. Tulevissa Oivariihitapaamisissa kokeilen rohkeammin erilaisia toimintatapoja...”

Opiskelijoiden mielestä haastavaa ryhmänohjauksessa oli asetettu kysymys. Tärkeinä seikkoina he pitivät kuvan katsomista sekä Oivariihessä päätettyä tavoitetta. Sen he jo aiemmin kertoivat olennaisesti liittyneen suunnitelmallisuuteen:

”Mielestäni ryhmän tekemän kysymyksen käsitteleminen on olennainen osa, myös vaikein asia”

”Konkreettisen tavoitteen sopiminen ankkuroi Oivariihi -tapaamisella läpikäytyjä asioita sinne arkityöhön ja takaa sen, etteivät ryhmäläiset pääse Oivariihi -tapaamisten välillä unohtamaan OIVAA.”

Positiivinen arviointi itsestään OIVA-ohjaajana antoi kuvan itseluottamusta ryhmän ohjaamisessa saaneesta opiskelijasta. Alun epävarmuudesta ja jännittyneisyydestä ei ollut enää tietoaakaan. Kehittymishalukkuutta oli edelleen. OIVA-vuorovaikutusmalli tuntui sisäistyneen molempien opiskelijoiden mielissä:

”Olen OIVA-ohjaajana innostunut ja asiansa osaava. Olen ryhmästäni huolehtiva ja heidän kehittymisestään innostuva. Arvostan ryhmäläisten tekemää työtä ja luotan heihin. Annan heille positiivista palautetta. Pidän huolen, että Oivariihi-tapaamisissa käsitellään siihen kuuluvat asiat asianmukaisesti, mutta rennosti. Päivitan tietoni tarpeen mukaan.”

”Omat vahvuuteni OIVA-ohjaajana on se, että olen helposti lähestyttävä ja huumorintajuinen. Teen minulle annetut tehtävät huolellisesti ja niihin keskittyen. Olen ollut kehitysvamma-alalla pitkään ja tiedän, mistä puhutaan, vaikka en asiakkaita tuntisikaan.”

”Haluan kehittyä luottamaan vielä enemmän itseeni ohjaajana ja olemaan LOVIT- tapaamisissa. Haluan myös kehittyä OIVA-sanojen käytössä esim. kokoamalla ryhmäläisten kertomia ajatuksia yhteen ja käyttämällä OIVA-sanoja.”

12 JOHTOPÄÄTÖKSET

Uskon, että kuunteleminen, kritiikki ja asioiden kyseenalaistaminen ovat kehityksen edellytyksiä. Aktiivinen ja oppimishaluinen asenne taas on mielestäni edellytyksenä vuorovaikutuksen kehittymiselle. Ohjaajaopiskelijoiden ammatillisten käsitysten kehittymistä oli mielenkiintoista tarkastella vertaamalla opetusharjoittelijoiden ohjausjakson alussa ja lopussa esittämiä käsityksiä toisiinsa. Päiväkirjojen otteista saattoi havaita, että sekä positiivisia että negatiivisia oppimiskokemuksia oli kertynyt opiskelijoille koko ohjausprosessin ajalta.

Kahden ryhmänohjaajaopiskelijan päiväkirjamerkinnot saattoivat poiketa toisistaan merkittävästi. Toisaalta kokemukset olivat hyvinkin yhteneväisiä. Ohjaajaopiskelijoiden reflektointitaidot, dialogisuus ja viestinnän osaamistaidot antoivat varmuutta ryhmän johtamiseen ja ohjaukseen. OIVA-ohjaajaopiskelijoiden arvostus vuorovaikutusta kohtaan sekä luottamus ryhmää kohtaan lisääntyivät selkeästi. Opiskelijat kertoivat itsekin muuttuneensa osaavammiksi vuorovaikutuskumppaneiksi. He myös korostivat, että työyhteisöjen jäsenten ohjauksen kautta saatu ajattelumalli tulee siirtymään työkäytännöissä hyvin keskeiseksi menetelmäksi.

Ohjaajaopiskelijoiden kokemusten mukaan molemmat opiskelijat olivat oivaltaneet aidon läsnäolon, ajan antamisen ja vuorovaikutuksen sekä tästä oppimisen merkityksen. Ryhmänohjaajan tärkein tehtävä on pystyä luomaan avoin, kannustava ja tukeva oppimisilmapiiri. Ryhmänohjaajana onnistumiseen vaikuttaa riittävä sitoutuneisuus. Hyvän ohjauksen edellytyksenä on herkkätunteisuus, jokaisen ryhmän jäsenen kunnioittaminen ja yksilöllisten tarpeiden huomiointi. Ohjaaja havainnoi ja kuuntelee ryhmää. Ohjaajan tehtävä on auttaa ryhmää etenemään perustehtävän suuntaisesti. Ohjauksessa on toimittava määrätietoisesti ja osattava huomioida ongelmatilanteet.

OIVA-ryhmänohjauksen voidaan kokonaisuutena katsoa tukeneen ohjaajaopiskelijoiden osaamisen kehittymistä. Tutkimukseni mukaan opiskelijat kokivat ohjauksen ja vuorovaikutuksen ryhmässään myönteiseksi, joskin haasteelliseksi. Video-ohjaus asetti omat hankaluutensa, mutta toimi oivallisena keinona nähdä todellinen kuva vuorovaikutuskumppanuudesta.

Opiskelijat pitivät ryhmänohjausopiskelua opettavaisena, avartavana ja antoisana kokemuksena. Opiskelija tiedostaa itsearviointiensa avulla paremmin osaamistaan ja kehittymisen tarvettaan. OIVA-ohjausprosessi koettiin hyväksi erityisesti ohjaajan ollessa itse aktiivinen tai myös silloin, kun hän oli kokenut saaneensa onnistumiskokemuksia sekä lähiopetuspäivinä tukea muilta OIVA-yhteisöiltä ja omilta kouluttaja-ohjaajiltaan.

Tietynlaista sosiaalista jäämäkkyyttä, turvallisuuden luontia ja rajojen selkeää asettamista oli opiskelijoissa kirjoitusten pohjalta huomattavissa. Se tuli esille entisten kokemusten kirjaamisina. Niiden pohjalta opiskelijat olivat aktiivisesti huomioineet ryhmäänsä. He olivat kuunnelleet kutakin jäsentä yksilöinä sekä kysymällä tarkista-

neet epäselvät asiat ja oletuksensa. Oivariihen ilmapiiri ja ihmisten väliset suhteet nostettiin myös esille. Toinen opiskelijoista totesi liiallisten tuttavuussuhteiden mahdollisesti hankaloittavan prosessin onnistumista. Näin ollen tämän kuvitellaan olevan haaste ryhmäohjauksessa.

Video-ohjaus ja -havainnointi, kuvan käyttö sekä kysymykset kuvista olivat myös kaikkien osallistujien, niin ohjaajien kuin työyhteisöjen jäsenten mielestä haasteellisia, mutta onnistuneita työmenetelmänä ja -välineenä edellyttäen tekniikan hallintaa. Organisaatiomuutokset olivat osittain hankaluutena, mutta eivät esteenä ohjaukselle.

13 POHDINTA

Tein tätä opinnäytetyötä lähes vuoden ajan. Vuorovaikutuksen ja OIVA-vuorovaikutustietouden teoriaosuuden koonti oli melko helppoa. Haasteellisemmäksi koin ryhmäohjaukskirjallisuuden löytämisen.

Aloitin työni ”puhtaalta pöydältä”, eli OIVA-vuorovaikutusmalli kaikkienensa oli minulle täysin vieras aiemmin; näin siitä oli minulle tutkijana etua, sillä mitään ennakkoodotuksia minulla ei ollut. Toisaalta koin itseni ja tulevan roolini epävarmaksi ohjaajaopiskelijan kertoessa otteita koulutuksestaan, josta en tiennyt vielä mitään. Jouduin etsimään kaiken mahdollisen tiedon tuosta mallista ja ohjaajien koulutuksesta.

Osoittautui hyväksi seikaksi, että rajasin työni koskemaan ohjaajaopiskelijoiden päiväkirjoja enkä koko työyhteisön kokemuksia. Tässä tapauksessa opinnäyte olisi laajentunut liian suuriin mittoihin. Näinkin sain kerättyä materiaalia riittävästi ja työ pysyi tietyissä raameissa.

Päiväkirjojen aineistojen litterointi, sisältöjen purku lähes sana sanalta, sekä tulosten analysointi oli aikaa vievää, mutta antoisaa tiedon saannin takia. Laadullisen aineiston purku ja analysointi ovat tutkijan itsensä tulkintoja tutkittavasta asiasta. Tutkijan työtä ohjaavat tutkimuksen tavoitteet, aiemmat teoriat sekä aikaisempi perehtyminen samanlaisiin tutkimuksiin sekä niiden aihepiireihin. Tutkijan on hyvä tunnistaa subjektiivisuutensa. (Eskola & Suoranta 1998, 157.)

Oli mielenkiintoista huomata ohjaajaopiskelijoiden edistyminen heidän työskenneltyään ryhmän kanssa. Sosiokulttuurisesta innostamisesta olisi ollut heille varmasti hyötyä. Leena Kurki (2000) kertoo kirjassaan alun perin ranskalaisesta sosiaalipedagogisesta suuntautumisesta, sosiokulttuurisesta innostamisesta. Se on jokapäiväinen sosiaalisen toiminnan väline, jonka avulla ihmisiä motivoidaan osallistumaan. Sosiokulttuurinen innostaminen on ihmisten välistä vuorovaikutusta, joka toimii pedagogisena työmuotona ihmisiä sosiaalistavasti ja kasvattavasti. Lisäksi innostamisen tavoite on lisätä ihmisten välistä kommunikaatiota, jotta sen avulla voitaisiin saada tukea oppimiseen.

Uskon päiväkirjan kirjoittamisesta olleen hyötyä opiskelijoille. Opiskelijat saattoivat päiväkirjan avulla kirjoittaa enemmän tai vähemmän positiivisia mietteitään ja tarkastella näin kokemuksiaan. Opiskelijoiden jatkuva itsearviointi oli tarpeellista Oivariihikokoontumisten ohjaamisen ja esille tulleiden asioiden kertauksessa. Se oli myös hyödyllistä opiskelijan oppiessa omia ryhmänohjaustaitoja.

Mietin päiväkirjoja lukiessani, olivatko työryhmät sopivan kokoisia ja saiko jokainen jäsen äänensä kuuluville. Nämä kysymykset askarruttivat minua analysointivaiheessa. Vastauksia näihin ei ilmennyt päiväkirjoista. Pohdin myös sitä, kuinka vaikeaa on toisinaan käyttää dialogisia taitojaan. On haasteellinen rooli olla kuuntelijana sekä aidosti osata kuulla ryhmäänsä ja sen viestejä. Se on kuitenkin täysin opittavissa oleva tehtävä.

Tulee olemaan mielenkiintoista todeta OIVA-vuorovaikutusmallin käytettävyys vaikeimmin kehitysvammaisten tai puhevammaisten henkilöiden parissa. Uskon, että kunkin työyhteisön halukkuus oppia vuorovaikutteisudessa osaavammaksi, henkilökunnan ammattitaito sekä yhteistyökyvykkyys antavat hyvät lähtökohdat mallin käytölle. OIVA lisää varmasti sekä asiakaslähtöisyyttä että yhteisöllisyyttä. On muistettava, että vuorovaikutusmallin juurruttua sen tarkastelu antaa mahdollisuuden sekä esimiehille että työntekijöille kehittää kommunikoinnin laatua paremmaksi tulevaisuudessa.

Opinnäytetyöni osoitti vuorovaikutusmallin sekä OIVA-ryhmänohjauksen tarpeellisuuden. Toivon mahdollisimman monen vammaispalveluissa toimivan yksikön työyhteisöjen sekä muidenkin puhevammaisten kanssa toimivien yhteisöjen ympäri maa-

tamme pääsevän OIVA-ohjauksen piiriin. Mallin leviäminen ja aktiivinen vuorovaikutus parantavat vammaisten henkilöiden elämänlaatua, yhteisöllisyyttä, elämänhallintaa ja koko hyvinvointia. Mahdollisista ryhmäohjauksista voivat hyötyä erilaisten toimintakeskusten, asuntoloiden, dementiahoitoyksiköiden tai erityskoulujen henkilöstö. Tätä mallia on siis syytä levittää vanhusten palveluihin sekä lasten ja nuorten parissa työskentelevien työyhteisöjen käyttöön, sillä osaavassa kumppanuudessa vuorovaikutus toimii.

Toivon, että opinnäytetyöstäni tulee olemaan hyötyä ohjaajien lisäksi varsinaisille työyhteisöille työn kehittämisen kannalta. Lisäksi tavoitteena on mahdollistaa OIVA-malli pysyväksi toimintatavaksi sekä saada lisää ohjaajia koulutettua edellisten ohjaajien lisäksi.

Koen, että keräämäni tutkimustieto on ollut arvokasta ryhmäohjauksen ja vuorovaikutuksen kehittämisen kannalta. On mielenkiintoista kuulla myöhemmin seuraavien OIVA-ryhmäohjausten onnistumisesta sekä siitä, miten OIVA on juurtunut työpaikoilla.

14 KEHITTÄMISEHDOTUKSIA

Opinnäytetyön tulokset ovat suuntaa antavia ja niiden avulla on mahdollista kehittää vaikeimmin puhevammaisten työyhteisöjä, joilla on merkittävä rooli asiakkaan kuntoutuksessa. Ohjaajien ryhmäohjausosaamista on hyvä hyödyntää jatkuvalla reflektoinnilla ja seurannalla. Näin aiemmat kokemukset sekä niistä oppiminen siirtyvät tuleviin Oivariihin. Tulevaisuudessa, useiden uusien ryhmäohjausten jälkeen olisi ohjaajien varmasti hyvä kartoittaa osaamistaan. Tuolloin he ovat jo rutinoituneita ohjaamaan OIVA-ryhmiä. Ohjaajien kokoontumiskohde voisi olla lähiopetuspaikka Kehitysvammaliitossa. Tällä tavoin voitaisiin järjestää tuttujen ohjaajien tapaaminen ja ajatusten vaihto keskenään.

Viestinnän sujuvuus, avoimuus ja kehittävyys ovat merkittäviä seikkoja yhteistyön toimivuudessa. Kollegojen konsultoinnilla on myös merkittävä osuus. Se on mielestäni todella tärkeää ammatillista vuorovaikutusta. Toisten ihmisten huomiointi, kunnioitus, arvostus sekä ajan antaminen kuuntelemiselle ovat tärkeitä seikkoja yhteistyön onnistumisessa. Vertaistuen tarvetta uskon esiintyvän sekä ohjaajilla että yhteisöillä.

Yhteisiä kokoontumisia OIVA-ohjauksen puitteissa olisi mielestäni hyvä järjestää. Näin vuorovaikutteisuus ja kommunikointi näkyisivät myös eri ryhmien ohjaus- ja yhteisötasolla. Kaikki asianomaiset voisivat konsultoida toisiaan, keskustella ja saada hyviä käytännön neuvoja toimintaansa.

Riittävän ajankäytön tarpeellisuutta olisi hyvä korostaa. Suunnitteluun, seuraavan ohjauksen valmisteluun, on ohjaajilla oltava tarpeeksi aikaa, samoin jo pidetyn ohjauksen purkuun ja arviointiin. Nämä mahdollistavat laadukkaan ryhmäohjauksen. Työpäivät ovat päivittäisen rytmin mukaisia ja totuttuja rutiineja täynnä olevia. Tämän takia työyhteisön jäsenet tarvitsevat myös OIVA-ohjausta edeltäviä, pohtimiseen, vuorovaikutuksen tarkasteluun liittyviä, heidän asiakastoimintaansa varattuja kiireettömiä aikoja. Vain näin voi kuvitella mallin sisäistyvän ja muuttuvan arkipäivän toiminnaksi yksiköissä.

Miksei OIVA-mallia voitaisi ottaa yhdeksi yhteistyön välineeksi omaisten osallistamiseksi osaavampaan ja onnistuneempaan vuorovaikutukseen vaikeimmin puhevammaisen läheisensä kanssa? Tämä tietysti vaatisi lisää ohjausresursseja sekä omaisten halukkuutta kehittyä osaaviksi kumppaneiksi.

Vammaispalveluiden tehtävät ja päämäärät ovat yhteiskunnassamme merkittäviä. Jotta vaikuttavuutta ja sitä myötä muiden toimijoiden kanssa tehtävää yhteistyötä ja vuorovaikutusta voidaan lisätä, tarvitaan työntekijöiltä ja johdolta sekä asiakkailta kerättyä tietoa OIVA-ohjauksesta. Laadun arviointiin vammaispalveluissa uskonkin tutkimukseni sopivan. Myös päättäjille viety tietous OIVA-vuorovaikutusmallista sekä päättäjätaholta saadut palautteet ovat palveluiden kehittämistyössä merkittäviä. OIVA-tietämystä tulisikin viedä tälle taholle asti, jotta vammaistyön arvostus kasvaisi.

Jatkotutkimusehdotus on opinnäytetyöni aiheesta tehtävä laajempi tutkimus. Mikäli lisää OIVA-ohjaajia koulutetaan, olisi myöhemmin tärkeää tehdä vertailevaa tutkimusta sekä ryhmäohjauksesta ohjaajien kesken että tutkimusta OIVA-vuorovaikutusmallin vaikutuksesta ja toimivuudesta eri työyhteisöjen kokemana. Erilaiset tutkimusmenetelmät ja asiakaskyselyt paljastaisivat varmasti merkittävästi vuorovaikutusmallin vaikuttavuuden ja onnistumisen tason puhevammaisten yhteisöissä. Vertailun ja kyselyjen keinoin OIVA-vuorovaikutusmallia ja -ohjausta voidaan seurata ja edelleen kehittää.

LÄHTEET

Aarnio, H. & Enqvist, J. 2001. Dialoginen oppiminen verkossa: Diana-malli ammatillisen osaamisen rakentamiseen. Helsinki: Opetushallitus.

Aineiston analyysi deduktiivisena ja induktiivisena sisällön analyysinä. Saatavissa: <http://herkules.oulu.fi/isbn9514268741/.../x930.html> [viitattu 15.1.2011].

Arviointi oppimisprosessina. Tiedonhankinnan menetelmiä. Stakesin internetsivut. Saatavissa: <http://info.stakes.fi/NR/rdonlyres/.../72BC.../menetelmatoisa2.pdf> [viitattu 8.12.2010].

Atjonen, P. 1996. Opetustapahtumaa koskevan didaktisen ja omaehtoisen analysoinnin edistäminen opetusharjoittelussa. Opetustapahtuman kuvaaminen didaktisessa prosessilaboratoriossa. Osa 3. Oulun yliopiston Kajaanin opettajakoulutuslaitoksen julkaisuja. Sarja A: Tutkimuksia 12.

Bowlby, J. 1979. The making and breaking of affectional bonds. London: Tavistock Publications.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Eteläpelto, A. & Tynjälä, P. 1999. Oppiminen ja asiantuntijuus. Työelämän ja koulutuksen näkökulmia. Juva: WSOY.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. 13.–14. uusittu painos. Helsinki: Tammi.

Isoherranen, K., Rekola, L. & Nurminen R. 2008. Enemmän yhdessä - moniammatillinen yhteistyö. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Jukola, N. 2009. Mieliä ja temperamentti pienten lasten arkielämässä. Saatavissa: https://www.jyu.fi/ytk/laitokset/perhetutkimus/.../gradu_jukola [viitattu 20.1.2011].

Julkunen, M.-L. 2002. (toim.) Opetus, oppiminen, vuorovaikutus. 2. uusittu painos. Vantaa: WSOY.

Järvinen, A, Koivisto, T & Poikela, E. 2002. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Porvoo. WSOY.

Kartio, J. (toim.) 2009. Selkokieli ja vuorovaikutus. Helsinki: Kehitysvammaliitto.

Katzenbach, J. R. & Smith, D. K. 1993. Teoksessa: Isoherranen, K., Rekola, L. & Nurminen R. Enemmän yhdessä - moniammatillinen yhteistyö, s. 86.

Kehitysvammaisten Tukiliitto ry. Mitä on kehitysvammaisuus? Saatavissa: <http://www.kvtl.fi/sivu/kehitysvammaisuus> [viitattu 16.12.2010].

Kehitysvammaliitto. Koulutus ja kehittäminen. Alli-valmennusohjelmat. Saatavissa: <http://www.kehitysvammaliitto.fi/koulutus/alli.html> [viitattu 3.1.2011].

Kommunikaatio. Saatavissa: http://www.ikakuulo.fi/sivu.php?artikkeli_id=73 [viitattu 21.1.2011].

Kurki, L. 2000. Sosiokulttuurinen innostaminen: muutoksen pedagogiikka. Tampere: Vastapaino.

Kuula A. 2006. Tutkimusetiikka. Osuuskunta vastapaino. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Kyngäs, H. & Vanhanen, L. 1999. Sisällönanalyysi. Hoitotiede-lehti 11/1999, s. 3–12.

Laki kehitysvammaisten erityishuollosta 23.6.1977/519.

Launonen, K. 2007. Vuorovaikutus - kehitys, riskit ja tukeminen kuntoutuksen keinoin. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.

Liikamaa, P. 2005. Kankaanpäässä uudet toimintamallit vakiinnutetaan käyttöön. Dialogi 7/2005, s. 29–31.

Malm, M., Matero, M., Repo, M. & Talvela, E-L. 2006. Esteistä mahdollisuuksiin. Vammaistyön perusteet. Helsinki: WSOY.

Martikainen, K., Vuoti, K. & Burakoff, K. 2007. Video-ohjaukseen perustuvan työskentelymallin viitekehys. Tikonen 3/2007.

Mezirow, J. 1996. Uudistava oppiminen. Kriittinen reflektio aikuiskoulutuksessa. Helsinki: Helsingin yliopisto. Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus.

Moilanen, R. 2001. Oppivan organisaation mahdollisuudet. Helsinki: Tammi.

Ohjaajaopiskelijoiden OIVA-päiväkirjat.

OIVA-vuorovaikutusmalli. Saatavissa: <http://papunet.net/tikoteekki/...ja.../oiva-vuorovaikutusmalli.html> [viitattu 3.2.2010].

Ojanen, S. 2000. Ohjauksesta oivallukseen. Ohjausteorian kehittelyä. Helsingin yliopisto. Tutkimus- ja koulutuskeskus Palmenia. Saarijärvi: Palmenia-kustannus.

Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spangar, T. 2000. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2: Ohjauksen toimintakentät. Jyväskylä: PS-kustannus.

Puhevammaisuus. Papunet-internetsivut. Saatavissa: <http://papunet.net/tietoa/tulkkauspalvelu/.../puhevammaisuus.html> [viitattu 16.12.2010].

Puolimatka, T. 2002. Opetuksen teoria: konstruktivismista realismiin. Helsinki: Tammi.

Rauste-von Wright, M, von Wright, J & Soini, T. 2003. Helsinki: WSOY.

Reflektio oppimisessa. Verkko-tutor. Saatavissa: <http://www.uta.fi/tyt/verkkotutor/reflekt.htm> [viitattu 23.01.2011].

Ryhmähoito. Ryhmän ohjaaminen. Kajaanin Ammattikorkeakoulu. Saatavissa: <http://gallia.kajak.fi/opmateriaalit/yleinen/.../ryhmat.htm> - [viitattu 19.1.2011].

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. 2005. Arki, arvot, elämä, etiikka. Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet. Ammattieettinen lautakunta. Helsinki. Forssa: Painotalo Auranen Oy.

Tietoa ratkaisukeskeisyydestä. Ratkes ry. Saatavissa: <http://www.ratkes.fi/.../ratkaisukeskeisyys-paehkinaenkuoressa/> [viitattu 13.12.2010].

Tynjälä, P. 1999. Oppiminen tiedon rakentamisena. Konstruktivistisen oppimiskäsitteiden perusteita. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Varhainen vuorovaikutus. Papunet-internetsivut. Saatavissa: <http://papunet.net/tietoa/vuorovaikutus/varhainen-vuorovaikutus.html> [viitattu 13.12.2010].

Video-ohjaus. 2011. Sosiaaliportti. Päivitetty 18.1.2011. Saatavissa: <http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/.../video-ohjaus/> [viitattu 23.01.2011].

Vilén, M., Leppämäki, P. & Ekström, L. 2002. Vuorovaikutuksellinen tukeminen sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: WSOY.

Vilén, M., Leppämäki, P. & Ekström, L. 2008. Vuorovaikutuksellinen tukeminen. Helsinki: WSOY.

Vuorovaikutuksen havainnoiminen. Papunet-internetsivut. Saatavissa: <http://papunet.net/.../vuorovaikutus/vuorovaikutuksen-havainnoiminen.html> [viitattu 4.2.2011].

Vuorovaikutuksen ongelmat. Musiikin laitos. JYU wiki. Saatavissa: <https://webapps.jyu.fi/wiki/.../Vuorovaikutuksen+ongelmat> [viitattu 24.1.2011].

Vuorovaikutustaidot. Saatavissa: <http://jyu.fi>. Etusivu. Osallistujat. Yksilö- [viitattu 14.12.2010].

Vuorovaikutuksen tukeminen. Papunet-internetsivut. Saatavissa: <http://papunet.net/tietoa/.../vuorovaikutuksen-tukeminen.html> [viitattu 4.2.2011].

Vuoti, K., Burakoff, K. & Martikainen, K. 2010. Jokainen hetki on mahdollisuus. Tutkimus OIVA-hankkeen yhteisöllisen työskentelytavan vaikutuksista. Helsinki: Kehitysvammaliitto ry.

Åhman, H. 2003. Oman mielen johtaminen - näkemyksiä ja kokemuksia yksilön menestymisestä postmodernissa organisaatiossa. Väitöskirja. Dissertation series No 12. Helsinki University of Technology. HUT Industrial Management and Work and Organisational Psychology.

Lupa aineiston tutkimiseen ja luovuttamiseen

Olen tietoinen siitä, että sosionomi (AMK)-opiskelija Ilona Borgström käyttää opinnäytetyössään ”KOKEMUKSIA RYHMÄNOHJAUKSESTA JA VUORO-VAIKUTUKSESTA OIVA-OHJAAJAOPISKELIJOIDEN NÄKÖKULMASTA” materiaalina OIVA-ryhmänohjaajaopiskelijoiden kirjaamia päiväkirjoja, joissa nimeni voi esiintyä.

Annan luvan siihen, että tutkimus tehdään ja opinnäytetyö luovutetaan tutkimus- ja opetustarkoituksiin. Kaikessa kirjallisessa ja julkaistussa materiaalissa henkilöiden nimet ja muut tunnistamisen mahdollistavat tiedot on muutettu.

Päiväys: _____

Allekirjoitus: _____

Nimen selven-
nys: _____