

Leena Penttinen 27.4.2018

OSALLISUUTTA VERTAISUUDESTA

LEENA PENTTINEN

**OSALLISUUTTA VERTAISUUDESTA - ETELÄ-SAVON OPPIMISEN, OHJAUKSEN JA
NUORISOTAKUUN KOULUTUSPÄIVÄ MIKKELISSÄ**

ORIENTAATIO

Mitä on vertaisuus?

Ota kortti, joka sinun mielestäsi kuvaa vertaisuutta

VERTAISRYHMÄ & VERTAISUUS



- Vertaisryhmä koostuu jäsenistä, jotka kokevat toisensa yhdenvertaisiksi jonkin tekijän suhteen, esimerkiksi kykyjen, taustan iän, velvollisuuksien, käsitysten, sosiaalisen tai oikeudellisen aseman tai oikeuksien suhteen – tätä kokemusta ei tarvitse jakaa kaikkien jäsenten kanssa koko ajan, mutta tästä koetusta vertaisuudesta on pääasiallisesti jaettu yksimielisyys (SunWolf 2008, 11)
- **Kokemuksellinen vertaisuus**

YKSILÖLLISYYDESTÄ JA YKSINÄISYYDESTÄ



- Nykyaika korostaa yksilöllisyyttä – yksilöllisyyden kääntöpuoli kasvavat kokemukset yksinäisyydestä
- Uuden sukupolven työntekijä kehittää omaa osaamistaan eikä sitoudu organisaatioon (Joensuu 2005)
- Aatteet ja ideologiat eivät puhuttele nuoria (Nuorisobarometri 2013)
- Yksinäisyys: joka viides lapsi tai nuori kokee yksinäisyyttä (Junttila 2010)
- 35 % nuorista kokee yksinäisyyttä, 4 % paljon: yksinäisyys yhteydessä sosiaaliseen taustaan! Pääosa nuorista kokee kuuluvuutta johonkin ryhmään (Nuorisobarometri 2015)
- Hyvinvoinnin sosiaalinen luonne ja sosiaalisten suhteiden tärkeys hyvän elämän rakentumisessa (Maunu 2018)

TOIMIJUUS OSALLISUUDEN PERUSTANA

- Toimijuus (Agency) viittaa tosiasiaan, että me teemme kulttuurimme ja historiamme, rakennamme elämämme suuntaviivat, mutta emme olosuhteissa, jotka olisivat itse valitsemamme. **Ihmisten käyttäytyminen rakentuu sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja kehkeytyy siitä.** Inhimillisinä olentoina me olemme tuottajia mutta myös tuotettuja, muotoilijoita mutta myös muotoiltuja, vaikuttajia mutta myös vaikutettuja

(Jyrki Jyrkämä siteeraa sosiaalipsykologiaa edustavaa Gil Musolfia Gerontologia 4/2008)

- Toimijuus rakentuu kykenemisen, osaamisen, haluamisen, täytymisen, voimisen ja tuntemisen keskinäisestä dynamiikasta
- Toimijuuden vahvistuminen osallisuuden edellytys
- Toimijuus ilmenee yksilöllisinä motiiveina, henkilökohtaisina tavoitteina, merkityksenantoina ja arvoina

TOIMIJUUDESTA

Toimijuus on (Vehviläinen 2014)

- Aktiivista ja tavoitteellista suhdetta kohteisiin
- Kykyä ottaa tekijän ja toimijan paikka ja asema
- Osallisuutta, tekijyyttä, asianomistajuutta
- Aktiivista vaikuttamista toimintaympäristössä
- Relationaalista toimijuutta eli kykyä toimia suhteissa
- ”Henkistä pelivaraa” toimintaympäristöön nähden



TOIMIJUUS & YHTEISÖLLISYYS

Yksilön osallisuutta edistävät prosessit

- Joukkoon kuulumisen tunne,
- hyväksytyksi tuleminen tunne ja
- tunne, että voin vaikuttaa, mitä minulle tapahtuu

(Borgen ym. 1998)



VERTAISRYHMÄ VOIMAVARANA



- Kokemuksellinen vertaisuus voimavaraistaa: ”muutkin kokevat samalla tavoin” -> elämänkulun kysymysten ”**normalisoituminen**” -> toimijuuden ja osallisuuden vahvistuminen
- Vertaistuki **EI** synny itsestään: ryhmä ei automaattisesti mahdollista ja tuota vertaistukea
- Ryhmä voi toimia myös syrjäyttävänä mekanismina -> pedagoginen haaste

(Penttinen ym. 2011)

VERTAISTUEN MAHDOLLISUUKSIA

- Kokemusten jakaminen
- Emotionaalisen tuen saaminen
- Palautteen saaminen ja uusien näkökulmien oivaltaminen
- Sosiaalisten taitojen vahvistuminen
- Luottamuksen kehittyminen
tulevaisuuden tarkasteluun
- Myönteisiä asenteiden ja käyttäytymisen
muutoksia



(Coman ym. 2002; Symes 3002)

VERTAISRYHMÄ OHJAUKSEN VOIMAVARANA



OHJATUN VERTAISRYHMÄN AVAINKYSYMYKSIÄ

- Ryhmäyttäminen vs. tutustuminen
- Tavoitteet: yksilölliset tarpeet vs. ryhmätoiminnan prosessit
- Ohjaajan rooli
- Ryhmäohjauksen pedagogiset avaintoiminnot

RYHMÄYTTÄMINEN: KOKEMUKSELLINEN VERTAISUUS JAETTUNA INTRESSINÄ

- Miten aktivoida vertaistukea – ohjauksellinen haaste
- Ryhmäytymisen lähtökohta jaetut intressit
- Osallistumiseen motivoiva tekijä yksilölle: ”tulen tähän ryhmään, koska saan siitä jotain, mikä on merkityksellistä minulle”
- Jaettu kokemuksellisuus luottamuksen, kunnioituksen, arvostuksen, kuuntelun pohja: toiset ymmärtävät, miltä minusta tuntuu ja kokevat, että minä ymmärrän heitä
- Yksilöä palvelevan ryhmäohjauksen edellytys

RYHMÄYTTÄMINEN VS. TUTUSTUMINEN

- Ryhmän tarkoitus määrittää sitä, minkä jakaminen ryhmässä olennaista
- Tutustutaanko ryhmässä toisiin suhteessa jaettuihin intresseihin vai mielivaltaisesti mihin tahansa toisiin liittyvään asiaan?
- Tutustumisleikit vs. ryhmäyttäminen
- ”Tutustumisleikit” voivat jäädä merkityksettömiksi ja huonoimmillaan tuottaa kokemuksen ”en kuulu tähän ryhmään, tämä ryhmä ei ole minua varten”
- Tutustumisessa yksilöllä pitäisi olla oikeus määritellä, mitä hän haluaa jakaa itsestään ryhmälle

RYHMÄYTYMISESTÄ JA TUTUSTUMISLEIKEISTÄ

- Ryhmäytyminen ei edellytä, että pitäisi jakaa **mitä tahansa henkilökohtaisia** asioita ryhmässä: sen sijaan toiminnallisesti työstetään ja jaetaan **motivaatiota, intressejä, tavoitteita, asenteita, kokemuksia ja näkemyksiä ryhmän tarkoitukseen liittyvästä asiasta**
- Ryhmäytymistehtävillä edistetään kiinnittymistä ja kuulumista ryhmään, joka on itselle merkityksellinen sisällön kautta
- Ei ole tarvetta tietää, minkä niminen kissa kaverilla on tai tykkääkö tämä hernekeitosta tai Vain elämää -ohjelmasta. Mielivaltaiset mihinkään suuntaamattomat harjoitukset ja ”leikit leikkimisen vuoksi” eivät välttämättä edistä ryhmäytymistä vaan niillä voi olla päinvastaisia seurauksia: ”Tää ei todellakaan oo mun juttu”

RYHMÄOHJAUKSEN TAVOITTEISTA

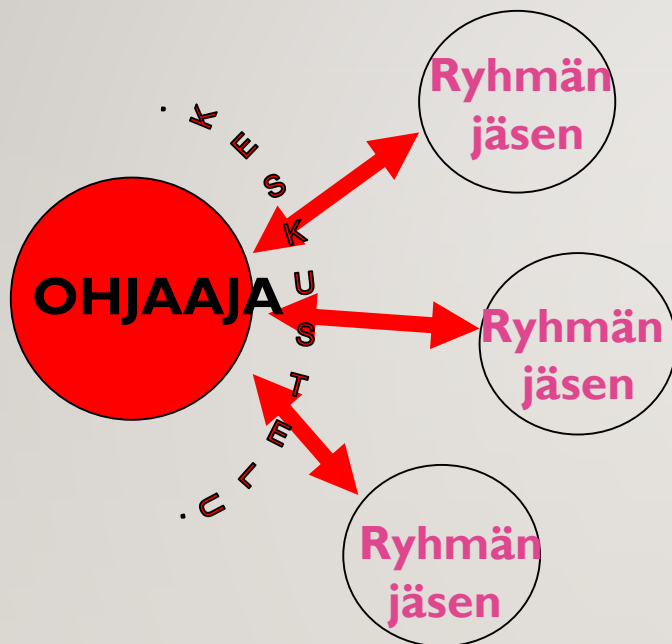
- Ryhmäohjauksen tavoitteena **tukea yksilöä ja vastata yksilöllisiin tarpeisiin** ryhmäohjauksen avulla (Borgen ym. 1989)
- Vrt. opetus, yhteistoiminnallinen oppiminen, tiimityö jne.
- 1. Ohjaukselliset tavoitteet instituution sekä yksilön näkökulmasta
 - Mitä tarkoitusta varten ryhmä on perustettu
 - Mikä on ryhmän työskentelyn ja yhteisen tekemisen tavoitteena?
- 2. Ryhmän toimintaa ja yksilön osallisuutta edistävien prosessien toteutuminen
 - Joukkoon kuulumisen tunne,
 - hyväksytyksi tulemisen tunne ja
 - tunne, että voin vaikuttaa, mitä minulle tapahtuu

(Borgen ym. 1998)

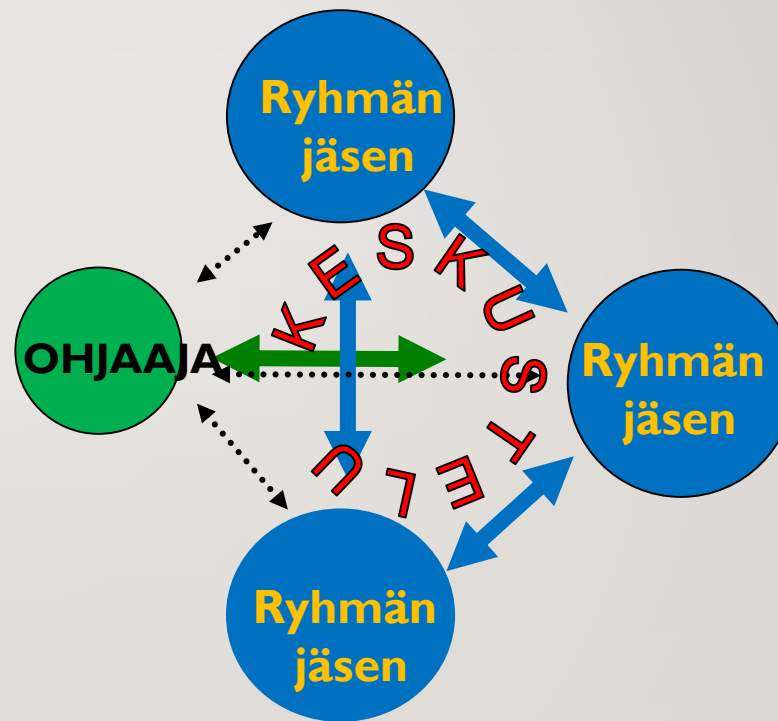
OHJAAJAN KOKEMUS ≠ VERTAISKOKEMUS



OHJAAJAKESKEISYYDESTÄ VERTAISTUKEEN



Kuvio 1. Ohjaajakeskeinen
Vuorovaikutus ryhmässä



Kuvio 2. Vertaisuuskeskeinen
vuorovaikutus ryhmässä

RYHMÄOHJAUKSEN PEDAGOGISET AVAINTOIMINNOT

- Kokemusten jakaminen
 - Tiedon, osaamisen, ajatusten, tunteiden, asenteiden jakaminen
- Kuunteleminen
 - ”Useimmat eivät kuuntele ymmärtääkseen vaan he kuuntelevat vastatakseen”
- Palautteen antaminen
 - Kannustaminen, tukeminen, kommentointi, kysyminen: ”rakentava palaute”
- Palautteen vastaanottaminen
 - ”osaan, olen hyvä, minussa on vahvuuksia”: palautteen sisäistäminen ja hyödyntäminen

Leena Perffinen 27.4.2018



RYHMÄOHJAAJAN TYÖKALUPAKKIA RAKENTAMAAN

Vertaistuen aktivointia:

Ryhmäyttämistä, jakamista, kuuntelemista, palautteenantoa

MENETELMIEN SOVELTAMINEN

- Tavoitteen hahmottaminen
- Ryhmän ja sen jäsenten kuunteleminen
- Oman ohjaajuuden tunnistaminen
- Selkeys tehtävien ohjeistamisessa: turvallisuutta, osallisuutta, aktivointia

HARJOITUS...



SYMBOLITYÖSKENTELYSTÄ

- Visualisoidaan asioita, tapahtumia, kokemuksia, tunteita jne.
- Symboleina eläimiä, kuvia, kortteja, värejä, esineitä jne.
- Sosiaalisen jännityksen madaltaminen, huomio johonkin muuhun kuin itseen
- Symboli auttaa sanoittamaan omaa ajattelua & tarjoaa kulttuurisen välineen ajatusten jakamiselle
- Itsetuntemuksen lisääminen, keskeneräisten asioiden käsitteleminen
- Toisen kuuntelemisen oppiminen: voi vain kuunnella, antaa tilaa ja aikaa toiselle, ei tarvitse kommentoida (vahvistaa myös hyväksyntää)

YHTEISTEN INTRESSIEN AKTIVOINTIA

- Tuotetaan yksilöllisesti kysymyksiä/ajatuksia/tietämystä/pohdintoja post-it-lapuille (3min.)
- Ryhmässä jäsenellään kaikkien vastauksia mind mapiksi (mm. teemoiksi, tiettyjen asioiden kartaksi, askarruttavien kysymysten kategorioiksi jne.)
- Pohditaan yhdessä vastauksia, ohjaaja VAIN ohjaa keskustelua, ei jaa tietoa

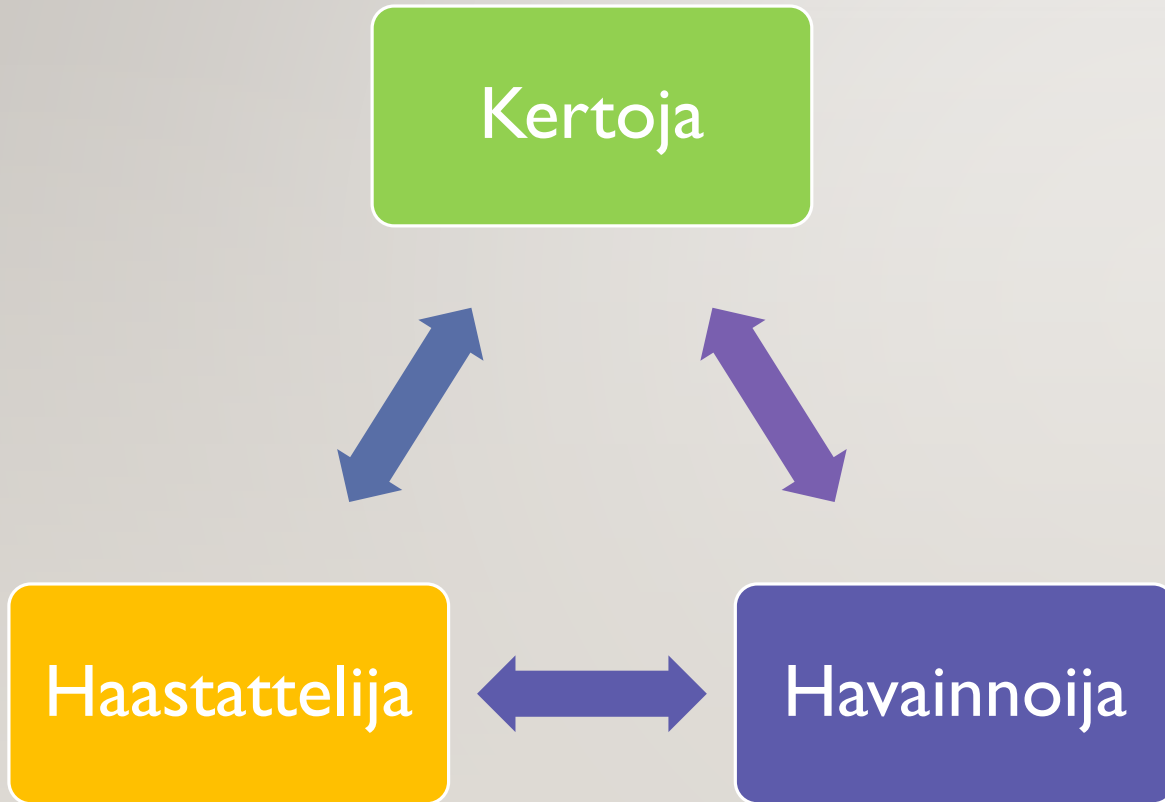


AARREKARTTA YHTEISTEN NÄKEMYSTEN TUOTTAJANA

- Materiaali vapaa (kuvia, värejä ym.) voi tehdä sähköisenä!
- Pareittain/pienessä ryhmässä työstetään jonkin asian aarrekarttaa (tehtävänannossa määritellään, mikä fokuksena, esim. ”aarre” on se, mitä haetaan opiskelulta)
- Isommassa ryhmässä jaetaan ja keskustellaan aarrekartoista, annetaan palautetta



KOLMIOTYÖSKENTELY

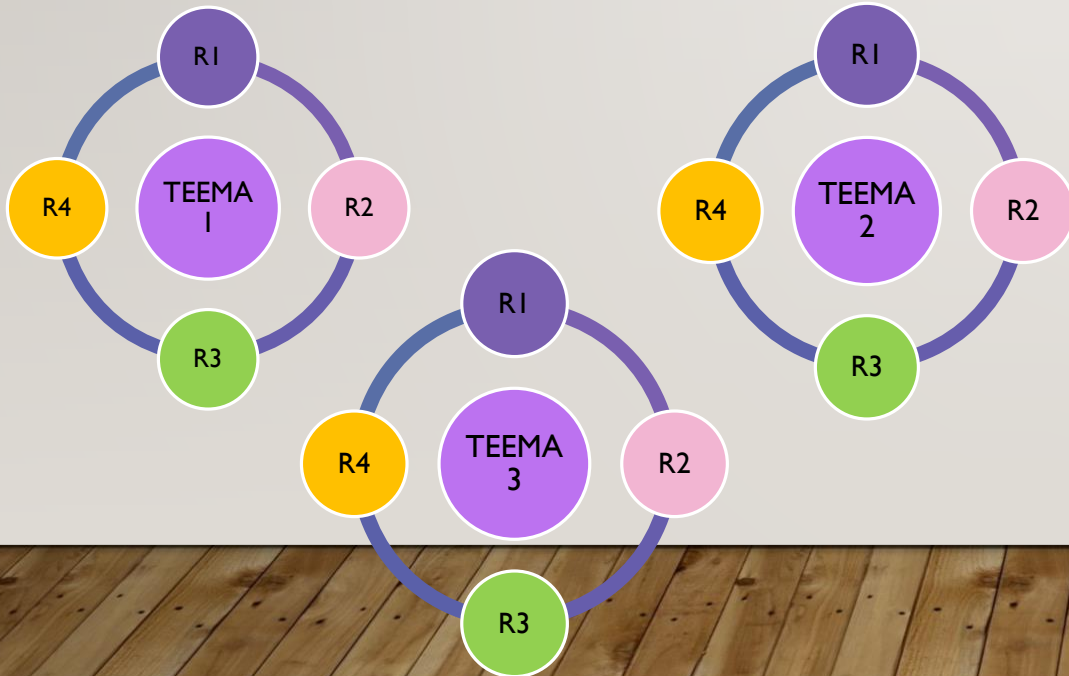


- Työskennellään eri rooleissa
- Tehtävänanto jakaa joitain kokemusta toisille
- Haastattelijan rooli kysyä ja auttaa kertojaa pohtimaan tätä kokemusta
- Havainnoija antaa palautetta
- Vaihdetaan rooleja
- Keskustellaan lopuksi – myös harjoituksesta!

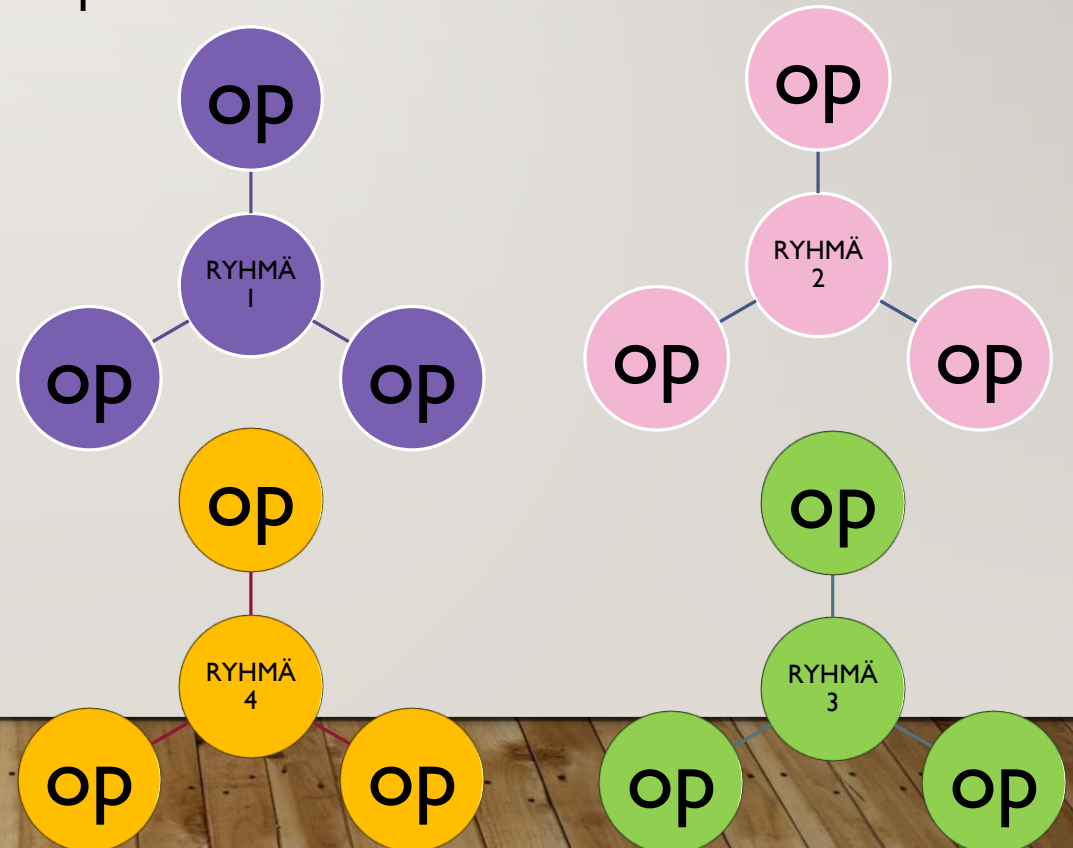
YHTEISTOIMINNALLINEN TYÖSKENTELY

1.VAIHE: Omassa kotiryhmässä tutustutaan ja jaetaan tehtäviä

2.VAIHE: jakautuminen ulkoryhmiin



3.VAIHE: palataan kotiryhmään ja jaetaan opittua/kokemuksia



LEARNING CAFE

- Kierretään pienissä ryhmissä pisteitä/pöytiä
 - Pohtimassa jotain teemaa
 - Ratkaisemassa tehtäviä
 - Jne.
- Lopuksi omalla ryhmällä pohditaan kierrosta
- Jaetaan isommalle ryhmälle oman ryhmän pohdintoja



RYHMÄN AKTIVOINNIN MENETELMIÄ MM.

- Yksilötehtävät + keskustelua parin/3-x hengen ryhmän kanssa
- Symbolityöskentely (kortit, kuvat, esineet, omat tavarat)
- ”Tarralapputehtävät”, tuottamistehtävät
- Kierrokset, kuuntelu- ja/tai palautteenantotehtävät
- Rooliharjoitukset, draamamenetelmät
- Tiedon hankkiminen ja esittäminen ryhmälle (”kotitehtäviä”?)
- Mielikuvaharjoitukset, ”taikasauva”
- Piirrostehtävät, ”askartelutehtävät”, ”lahjakortit” (”reppu, laukku” jne.)
- Ulkopuoliset vierailijat, avainhenkilöiden haastattelut
- Media, elokuvat, musiikki
- Narratiivit, kertomukset, metaforat
- **Lisää kirjallisuudesta ym. oppaista**

HYVÄÄ VIIKONLOPPUA!

