

Tampereen yliopisto

Sanna Vehviläinen ja Kai Halttunen

Ryhmäinterventiot työntekijän ja työyhteisöjen kehittämisessä

Ryhmäinterventiot

työntekijän ja työyhteisöjen kehittämisessä

Sanna Vehviläinen & Kai Halttunen

Kerromme Tampereen yliopistossa kokeilluista korkeakouluopettajille suunnatuista ryhmäinterventioista - vertaisryhmämentorointikokeilusta sekä ryhmämenetelmien ”Ryhmä ryhmä” -koulutuksesta. Ne ovat toteutukseltaan pitkiä kursseja keveämpiä. Niissä vertaisryhmällä on vahva rooli. Vetäjä opettaa ryhmässä työskentelyn tapoja ja fasilitoi keskustelua, mutta keskeisenä on opettajien keskinäinen tuki ja toisilta oppiminen.

Vertaisryhmämentorointi on kollegojen kesken ryhmässä tapahtuva oppimisen, ammatillisen tuen ja työssä kehittymisen muoto. Mentoroinnilla tarkoitetaan yleensä vanhemman kollegan (mentorin) antamaa ammatillista tukea nuoremman kollegan (aktorin) ammatilliselle kehittymiselle ja uralle. Vertaisryhmämentoroinnissa sen sijaan ryhmän jäsenet ovat kollegoina toistensa mentoreita.

Vertaismentorointiryhmän työskentelyä ohjaa vetäjä, joka opettaa työskentelytapaa, auttaa ryhmän liikkeelle ja tukee sitä matkan varrella. Pääosin ryhmä työskentelee keskenään. Pilottiryhmä on toiminut Tampereen yliopistossa syksystä 2011 keväälle 2012 7 hengen ryhmänä.

Ryhmä ryhmä – työnohjauksellinen koulutus korkeakouluopettajille (RR) keskittyy ryhmänohjausvalmiuksien kehittämiseen. Ryhmiä on toteutettu yliopistossa lukukausittain 2010 - 2012. Ammattikorkeakoulussa ensimmäinen ryhmä toteutettiin keväällä 2012. Yhteensä näitä ryhmätoteutuksia on kuusi ja niihin on osallistunut noin 40 henkilöä.

TOIMINNAN TARKOITUKSESTA JA MIELEKKYYDESTÄ

MONIÄÄNISYYS. Ryhmässä toimimisen keskeisiä anteja on sen moniäänisyys. Vaikka kyse on vertaisista – eli samantyyppisessä työssä ja tilanteessa toimivista opettajista – kokemukset ja tulkinnat ovat aina erilaisia ja jokaiseen kysymykseen löytyy aina monta eri kehystä, tulkintaa ja reaktiota. Tämän näkökulmien variaation toimijat kokevat rikkautena ja arvona sinänsä. Tämä erilaisuuden tunnistaminen ja vertaileminen yksistään jo toimii itsereflektion ja oppimisen herätteenä.

TUKI. Vertaisryhmässä annetaan ja saadaan paljon tukea. Tuki tarkoittaa ensinnäkin mahdollisuutta kertoa vapaasti omista ajatuksista ja tuntemuksista ja purkaa ongelmia ja huolia. Jaksamista auttaa se, että ei tarvitse kannatella tita peitellä omaa oloa tai tunnetilaa (epävarmuus, suuttumus, suru tms.) vaan saa näyttää sen. Voi tarkastella omaa työhön kytkeytyvää tilannetta rehellisesti ja kokea silti samalla hyväksytyksi tulemista. Myös myönteisten ja onnellisten tunteiden ja kokemusten jakaminen on tukea!

Tuki näkyy myös erilaisissa tavoissa, joilla ryhmä vastaanottaa näitä kerromuksia ja ilon- tai huolenkuvauksia. Se voi olla vastavuoroista kokemusten jakamista ja siten ilmiön valottamista ja rikastamista eri puolilta. Tähän voi liittyä myös ajatuksia rikastavan kirjallisuuden vaihtamista tai erilaisien hyviksi havaittujen toimintatapojen kuvaamista ja erittelemistä. Se voi tarkoittaa myös suoria ehdotuksia tai neuvoja tavoista ratkoa ongelmaa. Joskus se tarkoittaa tiedon jakamista siitä, kenen kanssa asiaa voi viedä eteenpäin (esim. opintopsykologi). Joskus se on yksinkertaisesti myötäelävää ymmärtämistä: me näemme sinut ja ymmärrämme millaista sinulla on.

Vertaisryhmässä kaikki ovat asiantuntijoita, mutta kukaan ei ole varsinaisessa asiantuntijaroolissa toisiinsa nähden. Siksi kenenkään tulkinnat, neuvot tai vinkit eivät saa liian suurta painoarvoa, ne eivät siis asetu ”statusneuvoiksi”, kuten voisi käydä jos kouluttaja tai työnhajaaja suosittaisi jotain toimintamallia. Vertaistuki on sen vuoksi avun muoto, joka ei kasvata avun saajan riippuvaisuutta vaan tukee hänen omaa toimijuuttaan.

OMAN TYÖN TUTKIMINEN JA TULKITSEMINEN. Tällaisessa ryhmässä syntyy mahdollisuus tarkastella omaa työtä laajemmin, käsitteellistään ja tutkien työtä eri näkökulmasta. Keskustelu ponnistaa arkipäivän tilanteista, mutta se hakee aina jonkun laajemman näkökulman, jonka avulla työtä koskeva keskustelu muuttuu tutkivaksi ja analyttiseksi. Se ei siis jää kahvipöytäkeskustelulle tyypilliseksi valitteluksi, vaikka negatiivisia tunteita voidaan ilmaista suoraan. Erityisen tärkeäksi hahmottuu tilaisuus tutkia työn ja omien arvojen välistä suhdetta. Tällaiseen keskusteluun on harvoja tilaisuuksia itse työtehtäviin liittyvissä keskusteluissa, mutta työssä kuormittumisen, jaksamisen ja kiinnittymisen kannalta juuri arvoihin liittyvä pohdinta on ratkaisevan tärkeää.

RAUHALLINEN JA LÄSNÄOLEVA TILA. Edellä kuvatut vertaisryhmämentoroinnin hyödyt saavutetaan, koska ryhmässä rakentuu rauhallinen pysähdyspaikka. Siinä ollaan läsnä ja annetaan hetkeksi muiden asioiden olla. Työn kiireinen rytmi taukoaa hetkeksi ja läsnäolon ja myös ajan kokemus muuttuu intensiiviseksi ja rikkaammaksi. Ilman rauhoittumista ja läsnäoloa tutkiva asennoituminen ei ole mahdollinen, eikä myöskään toisten ihmisten kuunteleminen tai kohtaaminen. Siksi tällaiset hetket ovat työssä jaksamisen kannalta niin oleellisia.

MITEN VERTAISRYHMÄ SAADAAN TOIMIMAAN?

Ryhmän toiminnan edellytyksenä on se, että ryhmäytymisvaihe saa riittävästi aikaa ja tukea. Ryhmä tarvitsee sen toimintaa tukevat pelisäännöt sekä jokaisen sitoutumisen rakentavaan vuorovaikutukseen.

RR-kokoontumisista kaksi ensimmäistä on käytetty ryhmäytymiseen. Toisella kokoontumiskerralla on rakennettu yhteiset, jaetutu säännöt työskentelylle. Tapaamistiheys olisi hyvä olla n. 3 viikon välein – ainakaan alkuvaiheessa ei kannata päästä väliä kovin paljon pidemmäksi. RR-työskentelyssä tavoitteena on ollut tapaamiset 2-3 viikon väliin.

Ryhmä tarvitsee myös ohjeita ja malleja erilaisista ryhmätyöskentelytyövoista (case-työskentely, temaattinen työskentely, vapaa kierrostyöskente-

ly yms., purkukeskustelut, koonnit, refleктоiva ryhmä, visualisointi ja symbolityöskentely sekä muut ulkoistavat ja etäännyttävät menetelmät tms.). Ryhmää on siis ohjattava alkuun, vaikka ohjauksen voikin järjestää niin, että se jää asteittain pois ja ryhmä opetetaan ohjaamaan omaa työskentelyään. Ideana on se, että ryhmässä toimineet voisivat myös itse käynnistää omia ryhmiään.

Ryhmää ohjaavan t. käynnistävän ohjaajan keinoja tukea työskentelyä ovat mm. läsnäoloa ja tilanteiden fokusta vahvistavat rituaalit (aloitus, päätös, palaute, motivaatio), ajankäytöstä huolehtiminen ja keskustelujen temaattinen jäsentäminen. Työskentelyn temaattista jäsentymistä ja sen kehittymistä sekä ryhmän yhteistä muistia tukee myös se, että kokoontumisia dokumentoidaan jollain tavoin. Dokumentointi voi olla esim. kokoontumisista kirjoitettavat reaktiopaperi ohjaajalle tai ohjaajan kirjaamat kokoontumisten jäsennykset työskentelytapoineen. Nämä voidaan jakaa osallistujille prosessin aikana tai sen päätyttyä.

Ryhmässä opitaan ryhmätoimintaa nimenomaan tekemällä ja kokemalla. Ryhmäprosessi eletään läpi ja sen myötä saadaan kokemuksia myös ryhmäohjauksesta, eli siitä miten ryhmään voi tietoisesti vaikuttaa. Ohjaajan keinovalikoimaan kuuluu myös vuorovaikutusta ja toimintatapoja koskeva metapuhe. Silloin ryhmätoiminnasta oppimisella on todennäköisempää siirtovaikutusta myös ryhmäläisten omiin opetus- ja muihin ryhmätilanteisiin. Ryhmän toiminnan voi siis hetkittäin ”pysäyttää” ja selostaa tai kysyä, miksi on tehty niin kuin on tehty tai kiinnittää muuten toimijoiden huomion ryhmän sen hetkiseen toimintaan ja sen seuraamuksiin tai kytkentään tavoitteisiin.

MITÄ TOIMINTA VAATII?

Ammattiryhmän mukaan kootussa ryhmässä, jossa jäsenet eivät ole samasta työyhteisöstä, on verrattain helppoa saada aikaan edellä kuvattu suhteellisen hyvin toimiva ja turvallinen ryhmä. Haasteellisempaa ryhmätoimintaa olisi toteuttaa työyhteisön sisällä. On todennäköistä, että sellaista toimintaa ei saada käyntiin ilman ammattivettäjiä. Vertaistoimintaa voinee silti viritä näilläkin eväillä ennestään hyvin toimivien, paljon vertaisia sisältävien työporukoiden sisällä.

Jotta tällainen toiminta voisi jatkua, tarvitaan ryhmän ohjaamisosaamista ryhmien virittämiseen ja tukemiseen. Lisäksi yhteisöissä pitäisi ylipäänsä nähdä tällainen ”kevyt” (laajoista kurssituksista poikkeava) toimintatapa järkevänä ja mielekkäänä. Kysymys onkin, millä keinoilla voitaisiin osoittaa tällaisen toiminnan seuraamukset 1) jaksamiselle ja työhyvinvoinnille, 2) työhön kiinnittymiselle 3) ammatilliselle kehittymiselle. Tähän vaaditaan koottua tutkimustietoa vertaisoppimisen ja työnohjauksellisen toiminnan merkityksestä.

Lisäksi tulisi argumentoida yhteisöissä, että pedagogisen asiantuntijuuden kehittäminen ja opettajayhteisöjen vahvistaminen tarvitsee eri tasoille vaikuttavia toimintamalleja. Kurssimuotoinen pedagoginen koulutus on vain yksi näistä keinoista, ja tässä tarkastelussa halutaan juuri nostaa esille vertaistukeen ja ryhmätyöskentelyyn perustuvien toimintamallien edut. Ne ovat verrattain kevyitä ja yksinkertaisia panostuksina ja investointeina, mutta ovat tärkeitä sekä yksilöiden pedagogisen hyvinvoinnin tukena että yhteisöä rakentavina voimavarana.

On tärkeitä että ihmisiä kannustetaan tarttumaan näihin henkilöstön kehittämisen ja jaksamisen tuen eri muotoihin. Tällainen toiminta voidaan myös katsoa yliopistopedagogisen koulutuksen osaksi ja voidaan kytkeä niihin meritoivana osana opintoja.



Vipuvoimaa
EU:lta
2007-2013

<http://www.campusconexus.fi/>