

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Lusa Jarmo

Kehittämishanke

## **SOVITTELUPROSESSIIN KOULUTTAMINEN**

Teoria ja käytäntö

Työn ohjaaja Annukka Tapani  
Tampere 1/2012

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Ammatillinen opettajakorkeakoulu  
Opettajankoulutuksen kehittämishanke

Lusa Jarmo  
Sovitteluprosessin kouluttaminen 42 sivua  
Tammikuu 2012  
Työnohjaaja Annukka Tapani

## TIIVISTELMÄ

Kehittämishankeeni aiheena on sovittelutilanteen opettaminen, sen teoria ja käytäntö. Kehittämishankkeessa kerrotaan mitä rikos- ja riita-asioiden sovittelu Suomessa on. Sovittelun tarkoituksena on auttaa ihmisiä löytämään ratkaisuja rikosten ja riitojen aiheuttamien haittojen lieventämiseksi ja poistamiseksi. Haitat voivat olla sekä henkisiä, että aineellisia haittoja.

Sovittelutilanne on vuorovaikutuksellinen prosessi, jossa osapuolet voivat kohdata toisensa vapaaehtoisen ulkopuolisen sovittelijan läsnä ollessa. Sovittelutilanne sisältää moniulotteisia tunnetiloja, jotka vaativat sovittelijalta ominaisuuksia ymmärtää monitahoisia vuorovaikutusprosesseja. Sovittelijan keskeisiä tehtäviä on huolehtia sovittelutilanteen vapaaehtoisuudesta, tasapuolisuudesta, kohtuullisuudesta ja luottamuksellisuudesta osapuolten välillä.

Sovittelutilanteen vaativuuden johdosta sovittelijalla tulee olla tehtävään riittävä peruskoulutus ja lisäksi hänen persoonansa on oltava sovittelijaksi sopiva. Kehittämishankkeessa syvennetään koulutuksen oppimiskäsitystä, jonka ymmärtämisellä koulutuksien suunnittelijat ja opettajat voivat paremmin suunnata opiskelijoille opetusmetodeja.

Kehittämishankkeessa on luotu malli sovittelutilanteen käytännön opettamiselle. Mallia voidaan jatko kehittää hankkimalla enemmän tietoa ja taitoa draamakasvatuksen tarjoamista mahdollisuuksista sovittelijoiden koulutuksessa.

Sovittelijakoulutuksen tarkoituksena on antaa ne tiedolliset ja käytännölliset taidot, joita sovittelija tarvitsee sovittelutilanteiden läpiviemiseksi. Sovittelijaksi oppiminen on kasvuprosessi, joka tarvitsee tuekseen jatkuvaa reflektointia sovittelutilanteista sekä jatko- ja täydennyskoulutuksia.

---

Asiasanat: rikos- ja riita-asioiden sovittelu, vapaaehtoinen sovittelija, sovittelijoiden koulutus, konstruktivismi, sosiokonstruktivismi, yhteistoiminnallinen oppiminen, draamakasvatus.

## Sisällysluettelo

1 Johdanto .....	4
2 Rikos- ja riita-asioiden sovittelu .....	6
2.1 Sovitteluprosessin kulku .....	7
2.2 Sovittelun osapuolet ja osalliset .....	9
3 Vapaaehtoiset sovittelijat .....	10
3.1 Sovittelijan tehtävät .....	11
3.2 Sovittelijan ominaisuudet .....	12
4. Sovittelijoiden koulutus .....	13
5. Sovittelijoiden koulutuksen oppimiskäsitys .....	16
5.1. Sosiokonstruktivismi .....	17
6. Sovittelijoiden koulutuksen metodi .....	20
6.1 .Yhteistoiminnallinen oppiminen .....	20
6.2. Vuorovaikutustaidot oppimisessa .....	22
6.3 Draamakasvatus ja rooliopetus oppimisen tukena .....	25
7. Rooliharjoitus sovittelutilanteen opettamisessa .....	29
7.1 Demonstraation käytännön järjestäminen .....	29
8. Yhteenveto .....	34
Lähteet .....	35
Liitteet .....	37
Liite 1: Sovittelijoiden peruskurssin runko .....	37
Liite 2: Etelä-Pohjanmaan sovittelutoimiston kurssiohjelma .....	40

# 1 Johdanto

Tämän kehittämishankeen ajatus on lähtenyt vapaaehtoisten sovittelijoiden koulutuksen tarpeista ja sovittelijoiden peruskurssin palautteiden pohjalta. Edellisen Etelä-Pohjanmaan sovittelutoimiston järjestämän peruskurssin palautteissa tuli esille, että opiskelijat toivoivat enemmän käytännön tapauksiin liittyvää opetusta, joissa työssä toimivat vapaaehtoiset sovittelijat kertovat työstään ja siihen liittyvistä sovitteluista. Toiseksi toivottiin käytännön tilanneharjoituksia, jossa opiskelijat saavat luoda itse sovittelutilanteen. Teoreettisen tiedon hallitsemisen lisäksi on huomattu, että sovittelija tarvitsee kokemuksellista ja prosessin sisäistämisen mukana tulevaa tietoa, jota voidaan kutsua taidoksi aistia erilaisia tilanteita ja tunnetasoja ihmisten välisissä konfliktien selvittämisessä sekä niiden myönteisten ratkaisujen tukemisessa.

Sovittelija ei ratkaise ihmisten välisiä ristiriitoja eikä määrää hyvitysten tasoja tai muotoja. Sovittelijan tehtävä on toimia puolueettomana sovinnon mahdollistajana osapuolten rinnalla, niin, että osapuolet saavat mahdollisuuden itse löytää ratkaisut itselleen vuorovaikutusprosessin avulla. Sovittelijan on roolissaan tunnettava sovitteluprosessi sen eri vaiheineen. Prosessin sisäistäminen tapahtuu oppimisen kolmessa tasossa. Ensimmäinen on hallittava sovittelun perusteet ja se lainsäädäntö, jonka pohjalta sovittelu on mahdollista osapuolten välillä. Toiseksi on tunnistettava oma rooli ja käyttäytyminen sovitteluprosessissa. Kolmas oppimisen ulottuvuus on sovittelutilanteen käytännön tunnetilojen aistiminen ja prosessin ohjaaminen sovitteluprosessin periaatteiden mukaisesti.

Sovittelijoiden koulutuksessa tulee ottaa huomioon opiskelijoiden persoonalliset piirteet ja niiden kautta luoda edellytykset opiskelijoiden kasvuun löytää oma roolinsa sovittelijana. Koulutuksessa tulee ottaa huomioon opiskelijoiden erilaiset taustat ja koulutustasot. Opiskelijoiden joukko on yleensä hyvin heterogeeninen, joka koostuu monen ikäisistä vapaaehtoisista oppijoista. Opiskelijoiden laajat ja erilaiset taustat ovat samalla haaste koulutukselle, mutta se on myös rikkaus, joka antaa samalla mahdollisuuden hyödyntää opiskelijoiden omia vahvuuksia opetuksessa. Opiskelijoiden omat kokemukset antavat pohjan konstruktionimiseen oppimiskäsitykseen, jossa vuorovaikutuksellinen ja yhteistoiminnallinen oppiminen mahdollistaa oppimisen

kasvun. Yhteinen tekijä on motivaatio osallistua koulutukseen ja tavoitteena on sovittelijana toimiminen.

Sovittelijoiden keskeiset yhteneväiset taidot ovat vuorovaikutustaitojen hallitsemisessa ja tunnistamisessa. Keskeisiä vuorovaikutustaitoja ovat esimerkiksi keskustelutaito, neuvottelutaito, yhteistyötaito ja empatiataito. Lisäksi tarvitaan tunneilmastojen aistimista vuorovaikutussuhteissa sekä puolueetonta läsnäoloa molemmat osapuolet huomioon ottaen.

Sovittelun tullessa Suomessa lakisääteiseksi toiminnaksi vuonna 2006, perustettiin Suomeen uusia sovittelutoimistoja. Tällöin uusien sovittelijoiden koulutustarve nousi tarpeelliseksi. Sovittelijakoulutukset lähtivät käyntiin käytännön tekemisen ja tarpeen kautta sovittelun neuvottelukunnan peruskurssisuositusten pohjalta. Koulutusvastuu jäi kuitenkin yksittäisten toimistojen vastuulle kunkin oman harkinnan mukaisesti. Koulutuksen oppimiskäsitys ja oppimismallit ovat jääneet huomioimatta koulutusta suunniteltaessa.

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos asetti vuonna 2011 työryhmän, pohtimaan ja miettimään vapaaehtoissovittelijoiden koulutuksen edelleen kehittämistä ja peruskurssin toteuttamisen periaatteita koko maahan. Koulutusryhmän väliraportissa on oppimiskäsityksestä maininta, että kouluttautumisessa nojaututaan ns. konstruktivismiseen oppimiskäsitykseen, jossa opiskelijoita ei pidetä tiedon passiivisina vastaanottajina vaan korostetaan opiskelijoiden aktiivisuuden ja vuorovaikutuksen merkitystä oppimisprosessissa. Työpaperissa mainitaan myös nimeltä luennoivan opettamistavan lisäksi mm. roolinäytelmä ja demonstraatio käytettävänä opetusmenetelminä.

Tämän kehittämishankkeen tarkoitus on syventää sovittelijoiden koulutukselle oppimiskäsitystä, tarkastelemalla koulutuksen peruskurssin sisältöä. Kehittämishankkeen toisena päätavoitteena on luoda malli ja oppimismetodi sovittelutilanteen kokemukselliselle opettamiselle. Sovittelutilanteen vuorovaikutteisen ja tunteiltaan monitahoisen prosessiluonteeseen perusteella oppimismetodit sovittelutilanteen kouluttamiselle, luodaan toiminnallisen oppimismallin pohjalle.

## 2 Rikos- ja riita-asioiden sovittelu

Kuullessaan sanan sovittelu tulee ihmisille mieleen työmarkkinaneuvottelujen yhteydessä käytettävä valtakunnansovittelija tai kansainvälisesti sotien ja konfliktien sovittelu. Meille suomalaisille tunnetuin sovittelija on presidentti Martti Ahtisaari. Sovittelua on kaikkialla missä on ihmisten välisiä erimielisyyksiä tai tekoja, jotka loukkaavat sekä vahingoittavat toista osapuolta fyysisesti tai henkisesti.

Sovittelu on yleismerkitykseltään ristiriitojen ratkaisuprosessi, jossa on mukana konfliktin ulkopuolinen kolmasosapuoli molempien osapuolten suostumuksella. Ulkopuolisen osapuolen tehtävänä on rohkaista ja tukea osapuolia löytämään molempia osapuolia tyydyttävä ratkaisu ristiriitoihin. Euroopan neuvosto määrittää sovittelun tapahtumaksi, jolla uhrille ja tekijälle tehdään mahdolliseksi osallistua vapaaehtoisesti rikoksesta aiheutuneiden asioiden ratkaisemiseen puolueettoman sovittelijan avulla. (Mäkeläinen & Siira 2002, 32).

Sovittelu on vapaaehtoista, luottamuksellista ja maksutonta rikos- ja riita-asioiden käsittelyä. Sovitella voidaan mm vahingontekoja, ilkivaltaa, varkauksia ja pahoinpitelyjä sekä yksityishenkilöiden riita-asioita. Sovittelussa voi olla sekä asianomistajarikoksia että virallisen syytteen alaisia rikoksia. Asianomistajarikos on rikos, josta virallinen syyttäjä ei saa nostaa syytettä, jollei uhri sitä vaadi. Virallisen syytteen alainen rikos on teko, josta syyttäjällä on syyteoikeus. Tuloksellinen sovittelu voidaan oikeudessa ottaa huomioon rangaistusta lieventävänä perusteena.

Sovitteluneuvottelussa osapuolet keskustelevat kasvotusten tapahtuneesta ja sen seurauksista. Ratkaisu kirjataan sopimukseen allekirjoituksin. Sovittelutoimisto tiedottaa sopimuksesta syyttäjälle, poliisille ja alaikäisten osalta myös oman alueen sosiaalitoimistolle sekä seuraa sopimuksen toteutumista. Aloite sovittelusta voi tulla poliisilta, syyttäjältä, sosiaalityöntekijältä, muilta viranomaisilta tai asianosaiselta/asiakkaalta itseltään.

Sovittelun tavoitteena on sovinnon aikaansaaminen, anteeksipyyttäminen tai antaminen ja vahingonkorvauksista sopiminen. Sovittelu antaa osapuolille mahdollisuuden kohdata toisensa henkilökohtaisesti puolueettomien sovittelijoiden johdolla.

Sovitteluprosessin keskeiset periaatteet ovat vapaaehtoisuus, puolueettomuus, luottamuksellisuus sekä maksuttomuus. Sovittelussa käsitellään rikoksen uhrille aiheutuvia henkisiä ja aineellisia menetyksiä ja haittoja. Sovittelu on oikeusjärjestelmän rinnalla tapahtuva prosessi, jossa osapuolten on mahdollista kohdata ja käydä läpi tapahtumat ulkopuolisen ihmisen (sovittelijan) läsnä ollessa.

Sovittelun teoreettinen perusta on restoratiivinen oikeus, joka tarkoittaa korjaavan oikeuskäsitteen periaatetta. Sen päätarkoitus on pyrkiä korjaamaan rikoksella aiheutettuja haittoja aina kun se on mahdollista osapuolten välillä. Restoratiivinen oikeus on luonteeltaan korjaavaa oikeutta, jossa rangaistus teosta on toissijainen näkökulma. Restoratiivinen interventio tarjoaa ratkaisumallin, jossa uhri saa korvauksen ja hyvityksen kärsimästään asiasta mutta osapuolten välinen konflikti tilanne voidaan ratkaista osapuolten keskinäisen ymmärryksen kautta. Ajatuksena on, että vastuunotto rikoksesta ja vahinkojen korvaaminen ovat tärkeämpiä päämääriä kuin niistä rankaiseminen. (Reijonen ym. 2008.)

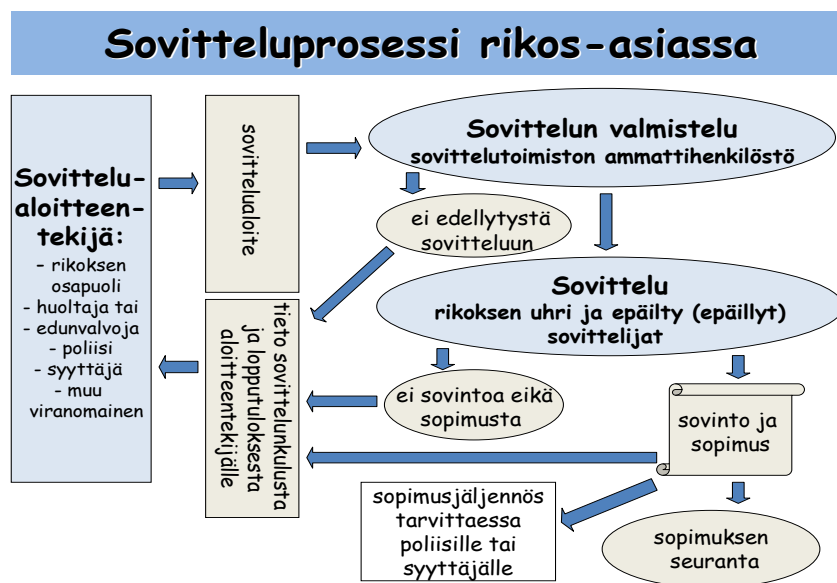
Juhani Iivari (2008) näkee sovittelun vuorovaikutusprosessina, jossa korostetaan osapuolten kohtaamista, henkilökohtaisen vastuunottamista ja ristiriitatilanteiden selvittämistä. Vuorovaikutuksella tarkoitetaan osapuolten välistä keskustelua ja kommunikointia, jossa he voivat mielipiteillään vaikuttaa toisen näkemykseen. Toisen kuunteleminen vaikuttaa omiin mielipiteisiin. Sovittelijan tulee huolehtia, että vuorovaikutuksessa osallistujien tasavertaisuus ja keskinäinen kunnioitus säilyy, jolloin sovittelun lopputulos perustuu oikeaan tietoon. Vuorovaikutuksen merkitys korostuu myös siinä, että vuorovaikutuksella voidaan purkaa uhrin kokemaa mielipahaa ja lisätä osapuolten välistä keskinäistä ymmärrystä.

## **2.1 Sovitteluprosessin kulku**

Sovitteluprosessin on monitahoinen prosessi, jossa on osallisena useat toimijat prosessin eri vaiheissa. Toimijoissa on edustettuna viranomaistahot kuten poliisi-, syyttäjä- ja sovitteluviranomaiset, asiaan osalliset henkilöt ja vapaaehtoiset sovittelijat.

Sovitteluprosessin vaiheet (kuvio1.) voidaan jakaa neljään osaan: 1) asioiden ohjautuminen sovitteluun, sovittelun edellytysten selvittäminen ja sovittelun käynnistäminen, 2) vapaaehtoisten sovittelijoiden valmistautuminen sovitteluun, 3) sovitteluistunto ja sovintosopimuksen laadinta, 4) Sovittelun päättäminen ja

mahdollinen sovittelusopimuksen seuranta. Katsottaessa sovitteluprosessia kokonaisuutena voidaan siitä havaita kaksi pääosaa; sovittelusopimukseen kirjattava sopimustekstiosa ja vuorovaikutukseen perustuva tunneosa. Vuorovaikutukseen perustuva asian käsittely ratkaisee monesti sen, miten sovittelun osapuolet kokevat onnistuneen sovittelun. (Mieleytinen1999, 97, Iivari 2008, 35)



Kuvio 1. Sovitteluprosessi

Sovittelua voidaan tarkastella vaiheittain etenevänä vuorovaikutusprosessina, jonka tavoitteena on kaikkia osapuolia tyydyttävä sopimus. Sovittelussa sovittelija kohtaa osapuolet avoimesti ja ohjaa prosessia alusta loppuun saakka. Toimiva sovitteluprosessi saa osapuolissa aikaan muutoksia, jotka lisäävät keskinäistä ymmärrystä ja kunnioitusta. Sovitteluprosessissa on kaksi tasoa jotka ovat läsnä sovittelussa: sopimukseen kirjattava sisältöosa ja vuorovaikutukseen pohjautuva tunneosa, jota ei juurikaan kirjata itse sopimukseen (Iivari 2008, 35).

Sovittelulain mukaan sovittelua koskevan aloitteen voi tehdä rikoksen osapuoli, poliisi- tai syyttäv viranomainen taikka muu viranomainen. Alaikäisen lapsen huoltajalla on oikeus tehdä myös aloite sovittelusta. Yleensä sovitteluun ohjautuvat asiat perustuvat rikosilmoituksiin, joissa on aloitettu esitutkinta ja jotka on arvioitu soveltuvan



sovitteluun. Poliisilla on velvollisuus tiedottaa osapuolille sovittelun mahdollisuudesta. Sovittelu on kuitenkin kaikille osapuolille vapaaehtoista. ( Iivari 2008, 36.)

## 2.2 Sovittelun osapuolet ja osalliset

Sovittelun osapuolina ja osallisina tarkoitetaan tässä niitä henkilöitä, jotka voivat osallistua varsinaiseen sovitteluistuntoon. Sovitteluprosessissa kokonaisuutena ovat edustettuna myös viranomaistahot. Vapaaehtoisten sovittelijoiden merkitys ja tehtävä on osallistua nimenomaisesti sovitteluistuntoon. Yleensä sovitteluistuntoja on yksi, mutta tarpeen mukaan niitä voi olla useampi. Istuntojen määrä riippuu soviteltavan asian luonteesta ja osapuolten motivaatiosta ja kyvystä päästä sovintoratkaisuun. Ratkaisuun päästään yleensä yhdessä istunnossa. Ratkaisu voi olla sopimus tai yhteinen päätös siitä, että sovintoa ei voida saavuttaa. (Iivari 2008, 39-40.)

Sovittelulaki määrittelee ne henkilöt ja tahot, jotka voivat osallistua sovitteluun.

Sovitteluun voi osallistua vain siihen vapaaehtoisesti suostuvat asianosaiset.

Asianosaisilla tarkoitetaan soviteltavan rikoksen osapuolia tai riita-asian osapuolia.

Sovittelun osapuolina voivat olla kaikenikäiset, lasten ja nuorten asioissa mukana ovat lisäksi myös huoltajat. Rikosasioissa asianomistajat eli uhrin voivat olla yksityishenkilöitä, yhteisöjä tai yrityksiä. Riita-asioissa ainakin yhden osapuolen tulee olla luonnollinen henkilö. Sovittelu toimitetaan yleisön läsnä olematta. Osapuolten tulee osallistua sovitteluun henkilökohtaisesti. Sovittelutapaamisissa osapuoli saa käyttää avustajaa tai tukihenkilöitä, jollei se vaaranna sovittelun häiriötöntä kulkua. Jos osapuolena on alaikäinen henkilö, sovittelu tulee järjestää siten, että tällä on mahdollisuus saada tukea huoltajaltaan tai muulta lailliselta edustajaltaan. (SovL 1015/2005, 2§, 18§)

### 3. Vapaaehtoiset sovittelijat

Suomen sovittelujärjestelmässä käytännön sovittelutilanteisiin osallistuvat pääsääntöisesti vapaaehtoiset henkilöt, jotka on koulutettu sovittelijoiksi. Sovittelun periaatteena on vertaissovittelu, jossa kansalaiset sovittelevat kansalaisten välisiä konflikteja. Sovittelun ohjauksesta ja sovittelijoiden koulutuksesta vastaa kuitenkin sovittelun ammatillinen henkilöstö. Sovittelun ammatillisella henkilöstöllä on sovittelulain mukaan vähintään korkeakoulututkinto. Sovittelun luonteesta johtuen sovittelutoimistojen henkilöstöllä on tavallisesti sosiaalialan korkeakoulututkinto (YTM tai sosionomi AMK) tai vastaavat tutkinnot. Tutkintoja ei kuitenkaan ole määritelty sovittelulaissa. Tutkintoina esiintyy myös oikeus- ja hallintotieteellisiä tutkintoja. Euroopan eräissä maissa, kuten Itävalta, sovittelutoiminnan hoitaa pelkästään palkattu ammatillinen henkilöstö. Esimerkiksi Itävallassa sovittelijoille on omat koulutusohjelmansa yliopistoissa.

Euroopan Neuvoston ministerikomitea on antanut suosituksen nro R(99) sovittelijoiden rekrytoinnista ja pätevyysvaatimuksista vuonna 1999. Komitean suosituksen mukaan sovittelijoita tulee rekrytoida yhteiskunnan kaikilta lohkoilta ja heidän tulee tuntee hyvin paikallisia kulttuureita ja yhteisöjä. Sovittelijoiden tulisi lisäksi rekrytoida kaikista sosiaaliryhmistä ja molemmista sukupuolista. Sovittelijoilla tulisi olla hyvät perustiedot, erityisesti siitä lähiympäristöstä jossa toimivat. Ministerikomitean mukaan sovittelijoilla tulisi pystyä osoittamaan tervettä harkintakykyä ja omata ihmissuhdetaitoja, joita tarvitaan sovittelussa.

Sovittelulaki määrittelee sovittelijan henkilöksi, joka on tehtävään koulutettu ja joka hoitaa yksittäisiä sovittelutehtäviä sovittelutoimiston ohjauksen ja valvonnan alaisena. Laissa on velvoite sovittelupalvelun tuottajalle järjestää koulutus sovitteluun osallistuville henkilöille. Sovittelulain perusteella sovittelijaksi kelpoinen henkilö on sellainen, joka on suorittanut sovittelutoimintaan perehdyttävän koulutusjakson ja jolla on muutoin on sellainen koulutus, taito ja kokemus, jota tehtävän asianmukainen hoitaminen edellyttää. (SovL 1015/2005, 4§, 10§

Sovittelijan tehtävä on vapaaehtoistyötä, jossa kuitenkin itse työ tapahtuu lakisääteisen palvelutoiminnan viitekehyksessä. Sovittelijoille maksetaan sovittelukorvaus (25 -37 €) sovittelusta sekä korvaus matkoista sovittelupaikalle.

### 3.1 Sovittelijan tehtävät

Sovittelijan tehtävänä on toimia sovittelijana sovittelutoimiston järjestämässä sovitteluissa omalla toimialueellaan. Sovitteluistunnoissa sovittelija toimii osapuolten välisen vuorovaikutuksen mahdollistajana ja sovittelija ohjaa osapuolia läsnäolollaan saavuttamaan mahdollisen sovinnon osapuolten keskinäisen vuorovaikutuksen kautta. Sovittelija ei saa painostaa osapuolia sovintoratkaisun tekemiseen, eikä sovittelija voi ratkaista konfliktitilannetta itse. Sovittelijan tulee toimia puolueettomasti molempia osapuolia kunnioittaen. Sovittelutilanne hoidetaan tavanomaisesti parityönä, jossa kaksi sovittelijaa toimii yhdessä sovittelijoina. Sovittelijat sopivat ennen tilannetta roolinsa ja tutustuvat taustamateriaaliin (esitutkintapöytäkirjat). (Iivari 2008,26, SovL 1015/2005 17§.)

Sovittelijan keskeiset tehtävät määritellään lakitekstissä (SovL 1015/2005)) seuraavasti;

- 1) järjestää sovittelutapaamiset osapuolten kanssa;
- 2) sovittaa puolueettomasti ja kaikkia osapuolia kunnioittaen;
- 3) auttaa osapuolia löytämään keskenään heitä tyydyttävät ratkaisut rikoksesta sen uhrille aiheutuneiden henkisten ja aineellisten haittojen hyvittämiseksi;
- 4) antaa osapuolille tietoa saatavissa olevasta oikeusavusta ja muista palveluista;
- 5) laatia sovittelussa syntyneestä osapuolten välisestä sopimuksesta asiakirja ja varmentaa se allekirjoituksellaan; sekä
- 6) sovittelun päätyttyä toimittaa sovittelutoimistolle selostus sovittelusta

### 3.2 Sovittelijan ominaisuudet

Vapaaehtoisina sovittelijoina toimii hyvin erilaisen taustan omaavia ihmisiä ja jokainen sovittelija muodostaa oman persoonansa välityksellä tavan työskennellä sovittelutilanteessa. Henkilökohtaisten ominaisuuksien lisäksi sovittelijalla on hyvä olla erityistaitoja ja ominaisuuksia, jotka edesauttavat sovittelun kulun onnistumiseen. Osa näistä taidoista on henkilöillä jo entuudestaan omien taustojensa kautta. Sovittelukoulutuksen yksi tehtävä on auttaa sovittelijoita löytämään näitä taitoja itsestään.

Sovittelija kykenee aistimaan sovittelutilannetta. Silloin kun asianosaisten vuorovaikutus toimii, sovittelija pysyy aktiivisena kuuntelijana. Vuorovaikutuksen lakatessa tai siirtyessä toissijaisiin asioihin sovittelijan tulee pystyä johtamaan keskustelua vuorovaikutuksen suuntaan.

Juhani Iivari (2008), yksi Suomen sovittelutoiminnan uranuurtajista ja kehittäjistä, määrittelee sovittelija tarvitsemia ominaisuuksia vuorovaikutteisen sovitteluprosessin kautta seuraavasti;

**1) Empatiakyky ja aitous**

Sovittelija on aidosti kiinnostunut asianosaisista ja soviteltavasta asiasta, ja hän on osoittaa sen heille ilmein, elein, äänellään, olemuksellaan ja toiminnallaan.

**2) Määrätietoisuus, joustavuus ja energisyys**

Sovittelija on määrätietoinen sovittelun tavoitteen, sovinnon etsimisessä ja hän kykenee joustavasti kannustamaan osapuolia etsimään sovintoratkaisua.

**3) Laaja-alaisuus**

Sovittelija kykenee tarkastelemaan asioita tarpeen mukaan kauempaa, ikään kuin näiden ulkopuolelta ja ulkopuolisena.

**4) Aktiivisen kuuntelun taito ja kyky tehdä oikeita kysymyksiä**

Sovittelija on yleensä sovittelussa tilanteen käynnistäjä, mutta siirtyy sovittelutilanteen myötä aktiiviseksi kuuntelevaksi läsnäolijaksi, joka antaa tilaisuuden asian osapuolille aktiiviseen vuorovaikutusprosessiin. Sovittelija luo olemuksellaan tilanteeseen turvallisen ilmapiirin asioiden käsittelyyn. Sovittelijalla tulee olla myös kyky muuttaa toimintatapaansa sovittelun aikana aistien asianosaisten vuorovaikutuksen ja tunneilmaston tasoja. Tilanteen vaatiessa sovittelijan tulee ottaa tilanne johdettavakseen ja hallintaan sekä palauttaa sovittelu tasapainoon osapuolten välillä. Sovittelijalla on myös mahdollisuus keskeyttää sovittelu tarpeen vaatiessa.

## 4. Sovittelijoiden koulutus

Euroopan Neuvoston ministerikomitean suosituksessa nro 99. (1999) todetaan, että sovittelijoiden tulisi saada perehdyttämiskoulutus ennen sovittelijaksi ryhtymistä. Koulutuksen tavoitteena tulisi olla korkean tason pätevyys, jossa otetaan huomioon riitojen ratkaisussa tarvittavat taidot, työskentely uhrien ja rikostentekijöiden kanssa sekä rikosoikeusjärjestelmän tuntemus.

Sovittelulain mukaan palveluntuottajien (sovittelutoimistojen) on huolehdittava vapaaehtoisten sovittelijoiden koulutuksesta. Sovittelulain tultua voimaan Suomessa 2006, laati Sosiaali- ja terveysministeriön rikos- ja riita-asioiden neuvottelukunta ohjeistuksen sovittelijoiden peruskurssin toteuttamiseksi. Ohjeistuksen pohjana käytettiin Suomen Sovittelun Tuki ry:n laatimaa koulutuspakettia vapaaehtoisille sovittelijoille (Liite 1.) Ohjeistus oli suuntaa antava ja tarjosi sovittelutoimistoille työvälineen kurssien järjestämiseen.

Sovittelija koulutusta on järjestetty Suomessa edellä mainitun koulutusrunгон pohjalta kunkin alueen erityispiirteiden mukaisesti. Kurssin pituudeksi on vakiintunut noin 35 - 61 oppituntia sekä kirjallisuuteen tutustumista ja opintokäyntejä esimerkiksi käräjäoikeuden istuntoon. Kurssien lopullisesta sisältövastuusta päättää paikallinen sovittelutoimisto. Kouluttajina voidaan käyttää toimistojen ammattihenkilöstön lisäksi paikallisia asiantuntijoita. Koulutuksen organisoiminen on aluekohtaista.

Etelä-Pohjanmaan sovittelutoimisto toteutti viimeisimmän peruskurssin yhdessä Lapuan kristillisen opiston kanssa kansanopistokurssina. Toteutumistapa todettiin hyväksi molemmin puolin. Koulutusohjelma (liite 2.) laadittiin aikaisempien kurssiohjelmien pohjalta vaatimusten mukaiseksi sovittelutoimiston toimesta. Sovittelutoimiston puolesta vastuu kurssinsuunnittelijana toimi sovittelutoimiston vastaava sovittelunohjaaja yhdessä kansanopiston koulutussuunnittelijan kanssa. Yhteistyön pedagogiseksi vahvuudeksi todettiin opiston tarjoama oppimisympäristö tarvittavine välineineen sekä koulutuksen näkyvyys virallisena kansanopistokurssina.

Kansanopistokurssina toteutetun kurssin laajuus oli 2 op, josta lähiopetusta 35 h ja lisäksi kirjallisuuteen tutustumista ja oikeudenkäyntiin tutustuminen. Koulutuksen toteuttamisessa oli mukana sovittelutoimiston henkilökunta, joka myös osallistui opettajina koulutukseen ulkopuolisten asiantuntijoiden lisäksi. Kurssille osallistui 15 opiskelijaa eri puolilta Etelä-Pohjanmaata.

Sovittelijoiden peruskurssin lisäksi on tarjolla jatko- ja täydennyskursseja. Erityistä huomiota on kiinnitetty lähisuhdeväkivalta sovitteluun.

Lähisuhdeväkivaltasovittelijoille on Terveiden ja hyvinvoinninlaitos (THL) laatinut lähisuhdeväkivaltasovittelijoiden koulutusrungon sovittelutoimistojen käyttöön.

Sovittelutoimistojen ammatillisen henkilöstön koulutuksesta on sovittelulain mukaan vastuussa Valtion aluehallintovirastot (5 kpl) joissa toimii ylitarkastajia, joilla on vastuualueenaan sovittelutoiminta. Aluehallintovirastot ovat vuorovuosin vastuussa valtakunnallisten koulutusten järjestämisestä. Koulutusten aiheet liittyvät sovitteluprosessin menetelmällisiin aiheisiin sekä laki- ja hallintokysymyksiin.

Sovittelijoiden peruskurssi on muotoutunut Suomessa käytännön tarpeesta ja sovittelutoiminnan laajenemisesta lakisäätteiseksi vuonna 2006. Lakisäätöisyyden johdosta uusien sovittelijoiden koulutustarve kasvoi huomattavasti. Koulutuksen oppimissisällöt nousevat siitä toimintaympäristöstä jossa sovittelutoimintaa harjoitetaan. Oppimisen pedagogiset viitekehykset ovat jääneet koulutuksen suunnittelussa vähemmälle huomiolle. Tässä kehittämishankkeessa pohditaan sovittelijoiden koulutuksen oppimiskäsitystä.

Sovittelussa on otettava huomioon tietopuolisen opetuksen lisäksi sovittelun tapauskohtainen hallitseminen itse sovittelutilanteessa. Kehittämishankkeessa esitetään yksi käytännön malli sovittelutilanteen opettamiseen, jossa käytetään draamapedagogiikan ja roolityöskentelyn mallia. Tavoitteena on, että kokemuksellisella oppimisella saavutetaan opiskelijalle valmiudet sisäistää itsensä sovittelijana. Identiteetin muodostuminen opiskelijalle vahvistuu, kun on mahdollisuus koettaa teorian taitoja käytännön tilanteisiin.

Terveiden ja hyvinvoinninlaitoksen (2011) asettama peruskurssin suunnittelun työryhmä määrittelee sovittelijakurssin tavoitteet seuraavasti:” *Sovittelijakurssin tavoitteena tulisi olla se, että kurssille osallistuneille kehittyy perusvalmiudet lähteä käytännössä tekemään sovittelutyötä. Tärkeitä asioita, joita kurssilaisen tulee ymmärtää ovat sovittelutoiminnan lähtökohdat ja arvot, lainsäädännön antamat puitteet sovittelutoiminnalle sekä vapaaehtoissovittelijan rooli. Peruskurssi luo parhaimmillaan hyvän pohjan vapaaehtoisten ja ammattihenkilöstön väliselle yhteistyölle. Peruskurssi saa olla melko konkreettinen kun taas jatkokurssiin laitetaan enemmän syventävää asiaa, jota osallistujat ovat valmiimpia vastaanottamaan kun heillä on jo pohjalla*

*sovittelukokemuksia. Peruskurssin läpikäyneen ei tarvitse olla valmis sovittelija, vaan riittää, että perustiedot ja -taidot on saavutettu. Sovittelua oppii parhaiten tekemisen kautta.*

Työryhmä on päättänyt esittämään, että vakiintuneen koulutusrunгон pohjalta voi jokainen sovittelutoimisto muokata koulutusohjelmaa omaleimaiseksi ja painottaa niitä seikkoja, jota näkevät tarpeelliseksi. Peruskurssin (liite 1.) asiakokonaisuudet on jaettu 11 eri jaksoon seuraavasti:

1. Sovittelun lähtökohdat
2. Vapaaehtoistoiminnan erityisyys
3. Sovitteluprosessin kulku
4. Poliisin toiminta
5. Syyttäjän rooli rikos- ja sovitteluprosessissa
6. Oikeudenkäynnin seuraamukset
7. Sosiaali- ja terveystoimen palvelujärjestelmä
8. Osapuolten kohtaaminen
9. Sovittelutaidot ja sovittelijaksi kasvaminen
10. Sovitteludemonstraatiot
11. Observointi, harjoittelu ja palautekeskustelu

Peruskurssin asiakokonaisuuksien sisältöä on selitetty tarkemmin liitteessä 1.

Sovitteludemonstraatiot osuudessa on sisältönä mainittu; aktiivinen kuuntelu ja kertominen, tuntemuksien ja tunteiden käsittely, sovittelijan rooli ja asema, yhteenvedon tekeminen keskustelusta, neuvottelutekniikoita. Seuraavassa kappaleessa ryhdytään tarkastelemaan ja perustelevaan sovittelijakoulutuksen oppimiskäsitystä.

## 5. Sovittelijoiden koulutuksen oppimiskäsitys

Sovittelijoiden koulutuksessa sovittelun teorian lisäksi on merkittävä osa-alue sosiaalisten taitojen tunnistamisessa omassa käyttäytymisessään. Sosiaalisten taitojen oppiminen alkaa jo varhaislapsuudesta ja on läsnä koko elämän ajan. Kauppinen (2005) määrittelee sosiaaliset taidot sosiaalisesti hyväksytyiksi opituiksi käyttäytymiseksi, joka luo edellytyksiä ihmisten rakentavaan vuorovaikutukseen toisten kanssa.

Käyttäytyminen tuottaa positiivisia tuloksia ja auttaa välttämään negatiivisia seurauksia. Sosiaaliin taitoihin kuuluvat tietyt vuorovaikutustaidot, joista sosiaalisesti taitava henkilö suoriutuu onnistuneesti.

Sovittelun vuorovaikutuksellisesta luonteesta johtuen koulutuksen oppimiskäsityksen perusta luodaan tässä kehittämishankkeessa lähtökohtaisesti konstruktivismiin ja siinä tarkemmin sen sosiokonstruktivistiseen suuntaukseen.

Kauppinen (2007) mukaan konstruktiiivinen oppiminen on prosessi, jonka avulla ihminen valikoi, tulkitsee ja työstää informaatiota, jonka hän ottaa vastaan aistiensa avulla sekä omien odotustensa, aikaisempien tietojensa ja omien tavoitteiden pohjalta. Oppiminen on tiedon prosessointia, tiedon strategista jäsentämistä ja tietorakenteiden muokkaamista sekä muistitiedustuksen luomista ongelmien ratkaisemista varten. Tieto ei ole passiivista vastaanottamista vaan opiskelijan omaa tiedon rakentamista, konstruoimista, uuden liittämistä aikaisemmin opittuun tietoon tai näkemykseen. Konstruktiiivisen oppimisen peruskäsite on ymmärtäminen, joka liittyy saadun tai hankitun informaation vastaanottamiseen opetustilanteessa. Oppimisessa korostetaan opiskelijan omaa aktiivista osuutta oppimisessa.

Konstruktivismissa opetus perustuu siihen, että jokainen opiskelija havaitsee maailmaa eri tavoin ja luo aktiivisesti sisältöä ja omia merkityksiään tapahtumille. Ihmisten luomat erilaiset merkitykset eivät ole todellisuutta poissulkevia vaan niiden avulla on mahdollisuus muuttaa ja kehittää omaa konstruktioitamme ja luoda yhteisen prosessin avulla uusia merkityksiä. Tämä oppiminen tukee vahvasti sovittelijaksi oppimista, koska sovitteluprosessissa luodaan osapuolten välille yhteistä käsitystä.

Konstruktiiivinen oppimiskäsitys eroaa kulttuurimme klassisista oppimiskäsityksistä. Sen näkökulma on kognitiivisten prosessien hankinnassa, kehityksessä ja käyttämisessä. Oppijat lähtevät alkuun vanhasta käsityksestä ja rakentavat sen pohjalle uuden



käsityksen opittavasta ilmiöstä. Uusi tieto konstruoituu omien kokemusten ymmärtämiselle, tiedostamiselle ja arvioinnille. Opiskelijan tiedot, käsitykset, taidot ja tunteet kehittyvät oppimisen seurauksena. Uutta tietoa omaksutaan käyttämällä aiempaa tietoa ja osaamista. Oppiminen on oman toiminnan tulosta ja opetuksen lähtökohtana on yksilön tapa tarkastella ilmiöitä ja asioita. (Yli-Luoma 2003, 78).

Konstruktivistisessa oppimiskäsityksessä kiinnitetään huomiota käsitteeseen oppimisympäristö, sillä tarkoitetaan oppimisen ulkoisia puitteita ja oppimisympäristöä. Opettajan roolina on oppimisympäristön suunnittelu ja järjestäminen, jossa oppilaat voivat toimia. Opettaja auttaa yhteistyössä oppilaiden kanssa asettamaan toiminnalle tavoitteet, hankkivat tarvittavat välineet oppimiselle. Opettaja on enemmän taustalla vaikuttava ohjaaja kuin edestä opettava opettaja. Opettaja on joustava ja tukee erilaisia oppijoita rakentaen opiskeluympäristöä ryhmämuotoiseen oppimiseen. ( Uusikylä & Atjonen 2005, 156-157.)

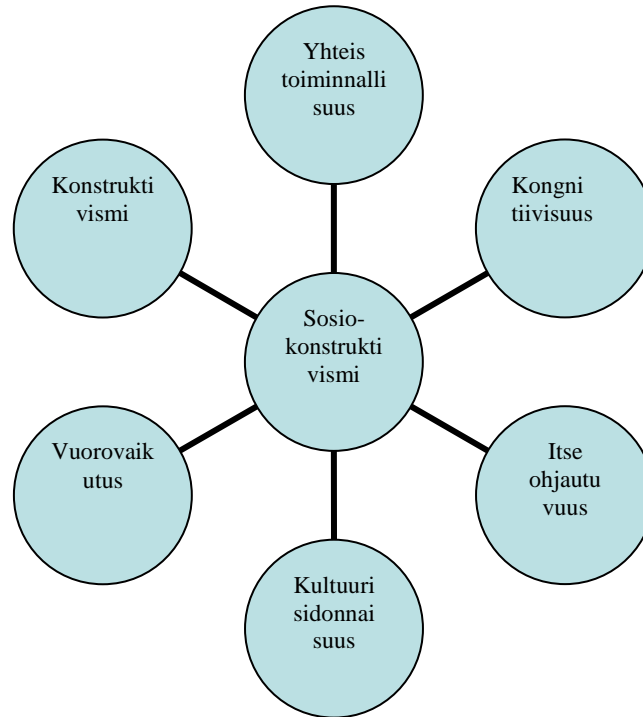
## 5.1 Sosiokonstruktivismi

Sosiokonstruktiiivinen lähestymistapa tuo sovittelijoiden koulutukseen mahdollisuuden käyttää opiskelussa hyödyksi yhteistoiminnallisen oppimisen muotoja. Sovittelutilanne on vuorovaikutteinen prosessi, joka luo edellytykset käyttää myös opetuksessa sosiaalisen vuorovaikutuksen elementtejä, jolloin oppiminen kasvattaa tiedon oppimisen ohella sosiaalisia valmiuksia sovittelutilanteen hallitsemiseen.

Sosiaalinen konstruktivismi on sidoksissa tilanteisiin, jossa oppiminen tapahtuu. Se korostaa oppimisen sosiaalista kontekstia perustuen Vygotskin teoriaan. Hänen teoriassaan tiedolla ja oppimisella on sosiaalinen komponentti, jota yksilö ei pysty yksin aktivoimaan tai tuottamaan sillä tietoa erossa sosiaalisesta kontekstistaan. Teoria lähtee sosiaalisesta interaktiosta, jolloin opiskelija voi opettajien ja vanhempien opiskelijoiden avustuksella omaksua sellaista, jota hän ei voi yksin ymmärtää. (Yli-Luoma 2003, 79-82.)

Sosiokonstruktiiiviseen oppimiseen kuuluu kiinteänä osana yhteistoiminnallisuus, joka on yksi kuudesta keskeisestä tekijästä (kuvio 2). Oppilas ei kerää tietoa ainoastaan itselleen vaan hän osallistuu toimintaan yhdessä muiden kanssa. Sosiokonstruktiiivisessa oppimisessä ajatuksia heijastetaan, reflektoidaan toisten kanssa ja samalla vahvistetaan

omia ajatuksia. Koulutuksen kohteena olevassa sovittelutilanteessa on sisällössä samansuuntaisia elementtejä.



Kuvio 2. Sosiokonstruktivismin keskeisiä tekijöitä (Kauppila 2007)

Kauppila (2007) on tiivistänyt sosiokonstruktivisen oppimisen seuraavasti:

1. Olennaista oppimisessa on interpersoonallinen vuorovaikutus ja vastavuoroisuus.
2. Näkemys johtaa opetusmenetelmiin ja työtapoihin, joissa sosiaalinen vuorovaikutus ja yhteistyö ovat merkittäviä.
3. Oppiminen vahvistaa itseohjautuvuutta.
4. Opiskelija hahmottaa ja rakentaa eli konstruoi tietoa henkilökohtaisesti, mutta vahvistaa oppimaansa sosiaalisessa vuorovaikutuksessa.
5. Tiedonmuodostus ja oppiminen ymmärretään sosiaaliseksi ja kulttuuriseksi ilmiöksi.

Vuorovaikutustaitojen tunnistaminen ja oppiminen itsessä on sovittelijalle hyvin tärkeä prosessi. Sosiokonstruktivinen oppimisenäkemys kiinnittää huomiota ihmisen

toimintaan sosiaalisissa yhteisöissä sekä ryhmissä. Ihmisessä tapahtuva sosialisatioprosessi on koko elämän kestävä kasvutapahtuma, jota voidaan jatkuvasti reflektoida uusien näkökulmin. Vuorovaikutustaitoihin kuuluu hyvin moniselitteisiä asioita ja ihmiset ovat vuorovaikutustaidoiltaan hyvin erilaisia. Vuorovaikutustaidot lisäävät mahdollisuuksia toimia rakentavasti toisten kanssa. Ne kehittävät viestintätaitoja, toisen ymmärtämistä ja sosiaalista herkkyyttä havaita sosiaalisia suhteita. Sosiokonstruktiivinen oppimiskäsitys vahvistaa vuorovaikutuksen asemaa pedagogiikassa ja didaktiikassa sekä mahdollistaa opiskelijalle uusia merkityksen maailmoja. (Kauppila 2007,167.)

Kauppilan (2007) mukaan sosiokonstruktiivinen oppimiskäsitys virittää opiskelijassa halun oppia, jossa otetaan huomioon oppimisen prosessi ja tavoite. Oppimisprosessi auttaa edistämään jäsentyneen tietorakenteen muodostumista. Se kehittää tiedon hankkimisen soveltamisen ja arvioimisen taitoja, lisää sosiaalisia taitoja sekä luo yhteistoiminnallisuutta.

Sosiokonstruktiiviset työmenetelmät tukevat sovittelijaksi opiskelevan roolia ja näkemystä sovittelijan taidoista. Kauppila (2007) mukaan työmenetelminä voidaan nähdä seuraavanlaisia tapoja:

1. Vastavuoroinen opettaminen.
2. Vaihtelevat tilanteet opettamisessa.
3. Ryhmähenkeä pidetään yllä.
4. Tiedon yhteisöllinen rakentaminen.
5. Opiskelijat ovat vaikuttajia.
6. Itsetunnon vahvistaminen.
7. Ryhmäkokoontumiset.
8. Kertominen ja oppiminen.
9. Projektioppiminen.
10. Ongelmaratkaisumenetelmä oppimisessa.
11. Porinatyöskentely.
12. Aivoriihi.

## 6. Sovittelijoiden koulutuksen metodi

Seuraavissa luvuissa kuvataan oppimisen metodeita, jotka olen valinnut pohjaksi sovittelijoiden koulutuksen toteuttamiselle. Metodeilla on yhteistä kosketuspintaa sovittelijoilta vaadittavien taitojen ja ominaisuuksien kanssa, kuten vuorovaikutustaidot ja ryhmän dynamiikan tiedostaminen ja merkitysten tunteminen.

### 6.1 Yhteistoiminnallinen oppiminen

Yhteistoiminnallisen oppimisen perusteena on humanistinen ihmiskäsitys, jonka mukaan oppija on sisäisesti motivoitunut, tahtova, itseohjautuva, omista ratkaisuihistaan tietoinen ja vastuullinen yksilö. Hän haluaa ajatella itsenäisesti ja ohjata omaa oppimistaan. Yhteistoiminnallisen oppimisen perustana on kokemuksellinen oppiminen, joka esittää oppimisen syklisenä etenevänä projektina. (Mankinen 2003, 1.)

Sosiokonstruktiiviset oppimisen käytännöt tukevat opiskelijoiden yhteistoiminnallisen oppimisen muotoja. Siinä on kyse opetuksellisesta yhteistoiminnasta ja ryhmätoiminnasta, joka voi olla sekä käytännöllistä että teoreettista.

Yhteistoiminnallisessa oppimisessa opiskelijat kehittävät ja rakentavat oppimistaan sosiaalisessa vuorovaikutuksessa toimiessaan ryhmässä. Yhteistoiminnallisuus ei pelkästään edistä opiskelijan oppimista vaan kehittää opiskelijoiden sosiaalista ymmärrystä ja itsetuntemusta. Yhteistoiminnallisuus tarjoaa mahdollisuuden intellektuaaliseen vuorovaikutukseen toisten kanssa. Ongelmanratkaisutilanteissa opiskelija voi jakaa kognitiivista kuormaa toisten kanssa (Kauppila 2007).

Yhteistoiminnallinen oppiminen on samalla ryhmäorientoitunut sekä oppilaskeskeinen pedagoginen tapa hahmottaa oppimista. Näkökulmat ja menetelmät yhteistoiminnallisten oppimist ryhmien muodostamiseksi pyrkivät mahdollisimman suureen heterogeenisuuteen (Sahlberg & Shaarn 2002). Sovittelijakoulutuksen oppilastyhmät muodostuvat laajasta heterogeenisestä opiskelijajoukosta, jota ryhmämuotoisessa opetuksessa voidaan hyödyntää parhaiten.

Yhteistoiminnallisen oppimisen yksi tunnusmerkki on osallistujien suora, kasvotusten tapahtuva vuorovaikutus. Keskustellessa toistensa kanssa oppilaat pääsevät kehittämään ajatuksiaan ja tukemaan toinen toistaan oppimisessa. Vuorovaikutus kehittää samalla vaativia ajattelutaitoja. (Saloviita 2006, 45-46.)

Yhteistoiminnallista oppimista voidaan määritellä omaksumien, osallistumisen ja mielenrakentamisen näkökulmasta. Omaksumisnäkökulmassa tarkastelun kohteena on yksilön tai yhteisön tietorakenteiden kehittyminen, toimintaprosessien syntyminen ja oppimisen pääoman kehittyminen. Yhteistä oppimista osallistumisen näkökulmasta tarkastellen oppiminen nähdään yhteisöön osallistumisena, identiteetin rakentamisena ja yhteisön sosiaalisen rakenteen hahmottamisena. Mielenrakentamisen näkökulmasta yhteistoiminnallinen oppiminen on yksilön pyrkimystä selvittää yhteisön toimintaa ja pyrkimystä toimia sen osana niin, että saisi siitä itselleen hyötyä. ( Vanhakkala-Ruoho 2005).

Kauppila (2007) tiivistää yhteistoiminnallisen oppimisen vaikutukset seuraavasti:

1. Erilaiset näkemykset vallitsevat ja toisten ymmärtäminen lisääntyy.
2. Vaihtoehtoiset ratkaisumahdollisuudet avautuvat.
3. Kyky ilmaista itseään lisääntyy.
4. Oppimisen sisäistäminen edistyy.
5. Kognitiivista kuormaa voidaan jakaa.
6. Toimintoja ohjaa myös ryhmän keskinäinen säätely.
7. Vuorovaikutus ja sosiaaliset taidot lisääntyvät.

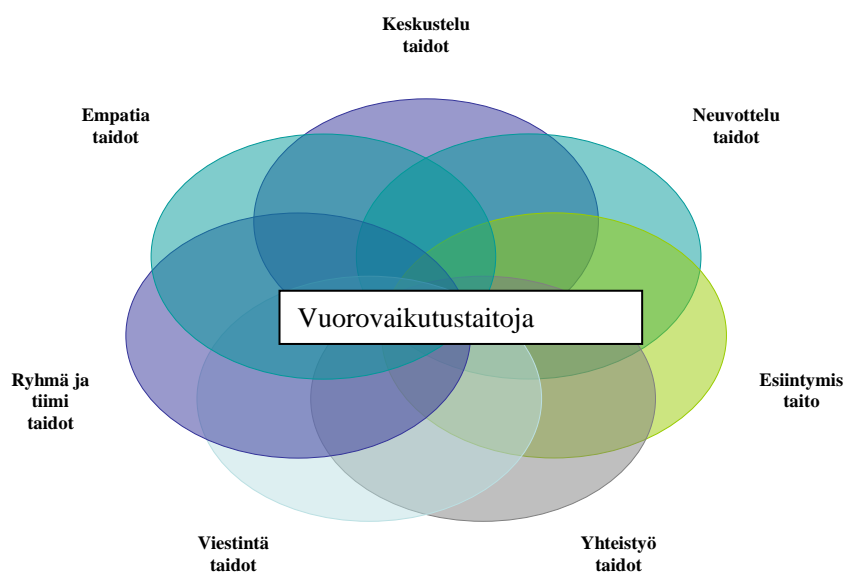
Sovittelijoiden koulutuksessa voidaan käyttää yhteistoiminnallista oppimista kurssien ainesisältöjen opetuksessa. Sovittelijalla yksilön tietorakenteiden on oltava vahvat sovitteluprosessin kosketuspintoista rikosoikeuteen ja toisaalta yksilön ja ryhmien sosiaalisiin kysymyksiin. Koulutuksessa sovittelijaksi opiskeleva tuottaa itselleen pääomaa sovitteluprosessista sekä omasta itsestään suhteesta sovittelu-yhteisöön ja sen jäsenenä toimimisesta. Koulutuksessa rakentuu sovittelijan identiteetti ryhmäprosessin kautta.

Yhteistoiminnallisessa oppimisessa opettajan rooli on kuitenkin merkittävä, vaikka oppiminen tapahtuu yhteisten merkitysten tulkinnasta. Hänen roolinsa nähdään opiskelijoiden valmentajana, ryhmien muodostajana, vuorovaikutusprosessien ohjaajana, oppilaiden kannustajana sekä toiminnan arvioijana. (Shalberg & Sharan 2002, 368.)

## 6.2 Vuorovaikutustaidot oppimisessa

Sosiokonstrukttiivinen oppimiskäsitys tuo esille opiskelijan sosiaalisten taitojen kehittymisen opetuksen tuloksena. Ryhmätoiminnat ja yhteistyötilanteen kehittävät opiskelijan vuorovaikutustaitoja. Sosiaalistentaitojen opettaminen rakentuu opettajan, oppilaan ja muiden oppilaiden väliseen vuorovaikutukseen. Opetustilanteessa vuorovaikutukseen perustuvat kognitiiviset prosessit saavat aikaan sisäistyneitä representaatioita toisin sanoen mielen edustuksia, jotka toimivat sosiaalisten taitojen perustana. Näillä syntyneillä sosiokognitiivisilla toimia taidoilla tarkoitetaan kykyä tehdä onnistuneita havaintoja, päätelmiä ja tulkintoja vuorovaikutuksesta sekä kykyä rakentavasti tilanteen edellyttämällä tavalla. Sosiaalisten taitojen opettamisessa sekä harjoittelussa voidaan käyttää draaman ja sosiodraaman mahdollisuuksia. (Kauppila 2007,161.)

Sovittelijoiden koulutuksessa on lähtökohtana, että koulutettavilla on jo hankittuna ne keskeiset sosiaaliset vuorovaikutustaidot (kuvio 3.) oman elämänkaarensa kuluessa, jossa keskeisenä tekijänä on oma kasvu, koulutus sekä työhistoria. Sovittelijoiden koulutuksessa vahvistetaan niitä sosiaalisen vuorovaikutuksen alueita, jota juuri sovittelutoiminnassa sovittelijana tullaan tarvitsemaan.



Kuvio 3. Vuorovaikutustaitoja (Kauppila 2005)

Kauppila (2005) mainitsee kolme keskeistä sosiaalisen vuorovaikutuksen kehittämisaluetta, jotka voidaan katsoa soveltuvan sovittelijoiden koulutukseen huomioon otettavaksi. Ensimmäisenä Kauppila mainitsee kommunikoinnin eli viestintätaitojen kehittämisen. Monien ihmisten välisten ongelmien katsotaan johtuvan juuri kommunikaatio-ongelmista. Toiseksi tulisi kehittää sosiaalista kyvykkyyttä. Sosiaaliseen kyvykkyyteen kuuluu laaja joukko sosiaalisen vuorovaikutuksen taitoja, jotka näkyvät kykyinä tulla toimeen erilaisten ja erilailla ajattelevien ihmisten kanssa, kykyinä toimia erilaisissa ryhmissä, neuvottelutaitona sekä vuorovaikutuksen ymmärtämisenä. Vaikka sosiaalisen kyvykkyyden lähtökohdat ovat synnynnäisiä temperamentti- ja persoonallisuuspiirteitä, voidaan niitä kehittää koulutuksen ja oppimisen avulla. Kolmantena vuorovaikutustaitona Kauppinen näkee sosiaalisen havaitsemisen ja herkkyyden, joka tarkoittaa kykyä havaita toisen asema ja tilanne sosiaalisessa kentässä. Yhtenä ilmenemismuotona tulee esille empatian osoittaminen vuorovaikutuksessa.

Sovittelijat tulevat kohtaamaan sovittelutilanteissa vaikeita vuorovaikutustilanteita, jotka vaativat hyviä vuorovaikutustaitoja. Tärkeänä taitona nähdään sosiaalisen informaation tunnistaminen prosesseissa. Informaation tunnistaminen voidaan jakaa viiteen eri vaiheeseen kuten Crick & Dodge (1994) esittävät:

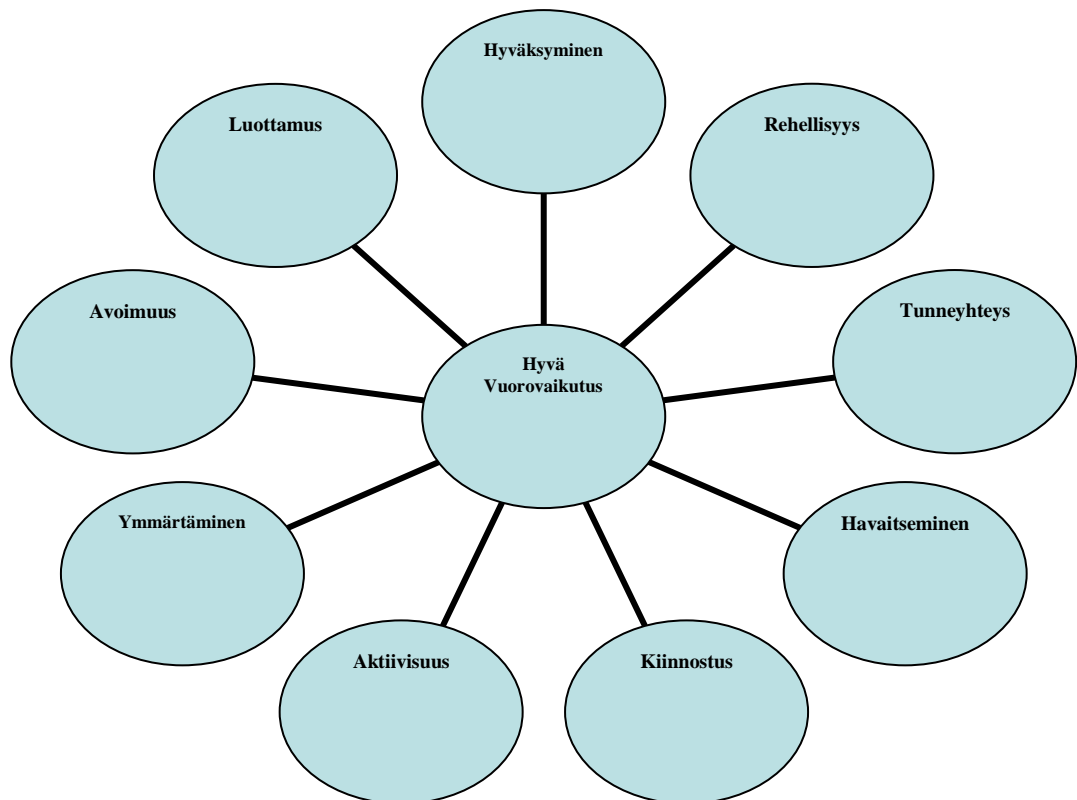
1. tilanteen havainnointi
2. tilanteen tulkinta
3. tavoitteiden asettelu
4. vaihtoehtoisten toimintatapojen luominen
5. sopivan toimintastrategian luominen

Sosiaalinen tilanearviointi perustuu siihen informaatioon, joka ihminen saa havainnoimalla ja analysoimalla tilannevihjeitä. Aikaisemmat kokemukset määräävät sitä, mihin tilannevihjeisiin kiinnitetään huomiota (Kauppila 2005,40).

Sosiaalisen informaation tunnistamisen vaiheilla on läheinen kosketuspinta itse sovittelutapahtuman vaiheiden ymmärtämiseen ja ohjaamiseen. Sovittelijan tulee omata hyvän vuorovaikutuksen ominaisuuksia. Monet näistä ominaisuuksista on jo valmiina mutta voivat olla piilossa. Koulutuksen yhtenä tehtävänä on auttaa sovittelijaksi

opiskelevaa tunnistamaan näitä taitoja itsessään ja toisissaan vuorovaikutusprossien kautta.

Hyvään sosiaaliseen vuorovaikutukseen (kuvio 4.) kuuluu myönteinen sosiaalinen kontakti, jonka syntymisen edellytyksenä on se, että henkilö tulkitsee toisen viestin myönteiseksi. Tulkitsemisjärjestelmään liittyy monitahoisia tiedostamattomia ja tiedostettuja seikkoja, jotka ovat syntyneet aikaisemmista kokemuksista ja muodostaneet sisäistyneitä malleja. Näiden sosiaalisten representaatioiden kautta ihminen tulkitsee saamansa viestit joko positiivisiksi tai negatiivisiksi. Hyvän vuorovaikutuksen peruslähtökohta on keskinäinen luottamus. Luottamuksen syntyminen ei ole aina helppoa ihmisten välille. Mikäli vuorovaikutukseen liittyy hyväksyvää viestintää, voi sosiaalisesta kontaktista tulla hyvä ja toimiva vuorovaikutussuhde. (Kauppila 2005,70.)



Kuvio 4. Hyvä vuorovaikutus

(Kauppila 2005)



Sovitteluprosessin keskeisiä piirteitä kuten luottamuksellisuus, rehellisyys, avoimuus, ovat keskeisiä käsitteitä myös hyvässä vuorovaikutuksessa. Sovittelutilanteen haltuunotossa sovittelija osoittaa aktiivisuutta, kiinnostusta, ymmärtämistä sekä tekee havaintoja sovittelutilanteesta, joten kaikki hyvän vuorovaikutuksen elementit ovat läsnä myös hyvässä sovittelussa. Vuorovaikutustaitojen kehittäminen ja tunnistaminen tukee sovittelijaksi opiskelevaa omassa oppimistiessään. Seuraavassa luvussa avataan kokemuksellisen oppimisen perustetta sovittelutilanteen opettamiseen.

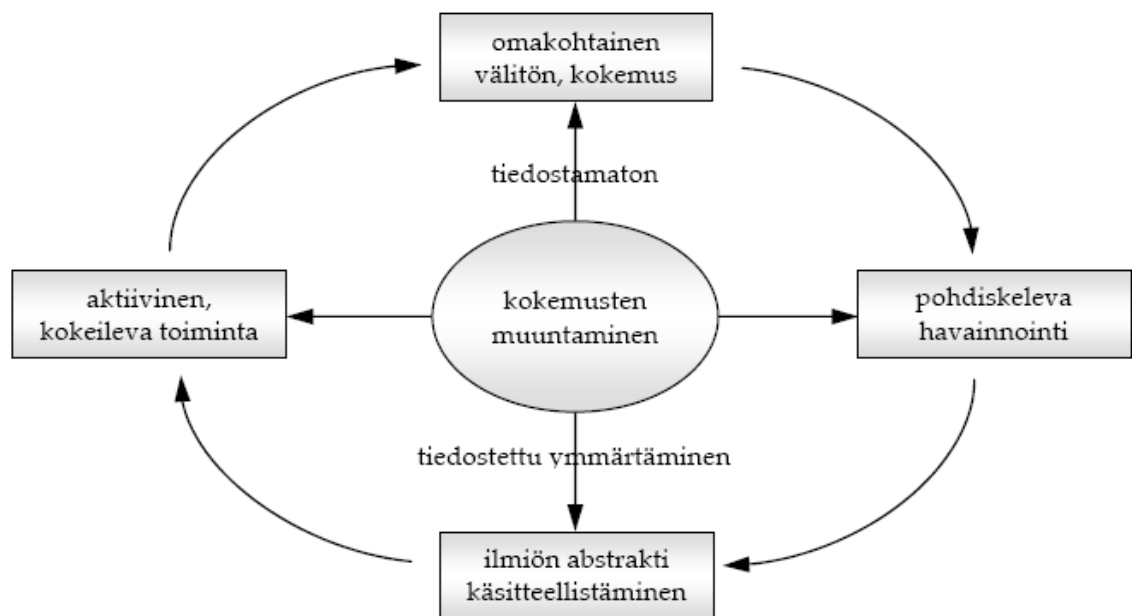
### 6.3 Draamakasvatus ja rooliopetus oppimisen tukena

Sovittelutilanne on sovitteluprosessin tärkein osa-alue. Se on areena, jossa konfliktien osapuolet kohtaavat toisensa tavoitteena saada yhteinen ymmärrys tapahtuneesta. Sovittelijan tehtävänä on ohjata prosessia oikeaan suuntaan kuitenkin kunnioittaen osapuolten näkemyksiä ja ajatuksia tapahtuneesta. Sovittelun osapuolet ovat parhaat asiantuntijat omassa tapauksessaan. Hyväkään asiansa taitava sovittelija ei saa esittää ratkaisumalleja, jotka eivät ole asianosaisten itsensä esille tuomia. Sovitteluprosessin ohjaamiseen tarvitaan laajan teorian tiedon lisäksi edellä kuvattuja vuorovaikutustaitoja, jotka teorian tiedon ohella on opetettu konstruktivistisen oppimiskäsityksen periaatteiden pohjalta. Vuorovaikutus- ja tunnetilojen käsittelyyn käytetään draamakasvatusta ja rooliopetusta oppimisen tukena.

Draamakasvatus on tieteenalan nimi yliopistoissa sekä myös oppiaine. Sen synonyymina käytetään useasti myös termiä draamapedagogiikka. Draamaa käytetään sekä opetuksen että oppimisen metodina. Pedagoginen draama tarkoittaa oppimista draaman ja teematyöskentelyn avulla. Draamapedagogiikka voidaan nähdä koostuvan erilaisista tiloista ja näkökulmista lähestyvä draamaa. Tiloissa opiskelijat liikkuvat erilaisten genrejen kautta. (Heikkinen 2001, 85.) Draamakasvatuksen metodologia voidaan kuvata mahdollisuuksien tilana, jossa on aikaa rakentaa uusia merkityksiä ja jossa voidaan hetkellisesti oppia vallasta vapaana. Mahdollisuuksien tila edistää luovuutta. (Heikkinen 2002, 124.)

Draaman tiedonkäsitys ja oppimiskäsitys ovat konstruktivismin mukaisia. Oppija nähdään draamassa aktiivisena tietoa tuottavana ja rakentavana toimijana. Voidaan puhua kokemuksellisesta oppimisesta, jossa korostuu osallistujien välinen vuorovaikutus, sosiaalinen oppiminen. Oppiminen draamassa voidaan nähdä aktiiviseksi ja luovaksi prosessiksi. (Laakso 2004).

Kokemuksellinen oppiminen on kokonaisvaltainen prosessi, johon kuuluvat ajattelu, tunteet, ymmärrys- ja havaintokyky sekä käyttäytyminen. Oppiminen on jatkuva yksilön ja ympäristön välinen vuorovaikutusprosessi, jonka tuloksena syntyy kokemus. Kolbin (1984) kokemuksellisen oppimisen mallissa (kuvio 5.) huomioidaan, että kokemus ei vielä itsessään tuota oppimista, vaan oppimisen tueksi tarvitaan kokemuksen merkityksen pohdintaa ja sen reflektointia sekä käsitteellistämistä. Kokemus on lisäksi liitettävä olemassa olevaan teoriatietoon tai kokemuksen kautta syntyvän tiedon systematisointiin. (Kolb 1984, Laine ym. 2000.)



Kuvio 5. Kolbin kokemuksellisen oppimisen malli (Leppilampi & Piekkari 1998)

Draamakasvatuksen metodina voidaan käyttää sosiodraamaa, joka on menetelmä ilmaisun ja sosiaalisten taitojen opettamiseen. Sosiodraama on ikään kuin näytelmä, ryhmän osanottajien esitys, jossa osanottajat harjoittelevat ja esittävät annetuissa rooleissa todellisuutta muistuttavia tilanteita ja asiakokonaisuuksia. Sosiodraamassa toiset ryhmän jäsenet esittävät annettuja tilanteita ja toiset toimivat havainnoitsijoina. Sosiodraamaa käytetään opetuksessa ihmisten välisten vuorovaikutussuhteiden kuvaamiseen ja tapahtumien demonstroimiseen. Menetelmä sopii hyvin ongelmien kuvaamiseen sekä sosiaalisten suhteiden ja sosiaalisten taitojen opettamiseen. Siitä

saatuja ajatuksia, asenteita, arvostuksia, tunteita ja tuntemuksia analysoidaan ja tehdään yhdessä uusia oivalluksia ja johtopäätöksiä. (Kauppila 2005, 110.)

Kauppilan (2005) mukaan sosiodraama kehittää monella tavalla oppijan persoonallisia kykyjä ja auttaa luovuuden ja henkisten paineiden purkamisessa. Sen avulla voidaan hankkia esiintymisvarmuutta ja kokemusta sekä vähentää esiintymisjännitystä.

Rooliharjoitukset ovat aktiivinen tapa harjoitella ja oppia sosiaalisia taitoja. Rooliharjoitusten tarkoituksena on saada opiskelija harjoittelemaan aidon kaltaisessa sosiaalisessa tilanteessa opetuksen kohteena olevia taitoja, joita havainnoidaan ja joista voidaan antaa palautetta. Taitojen oppimisen kannalta on tärkeää, että tilanteisiin valitaan sellaisia aiheita ja taidon alueita, joilla on merkittävä sija taitojen arkipäivän sovellutuksissa. Oppimisprosessissa opiskelijan sosiaalinen ymmärrys ja sosiaalinen älykyys lisääntyvät. Opiskelija alkaa oivaltaa sosiaalisten taitojen merkitystä harjoitusten ja palautteiden kautta. (Kauppila 2005, 148-149.)

Draaman elementtejä ovat fokus, metafora, jännite, rituaalit, kontrastit, symboliset objektit, aika, tila ja rooli, joiden kautta tilannetta lähdetään rakentamaan. Roolissa työskenteleminen on keskeistä oppimisen kannalta. Draamassa osallistuja on fiktiivisessä roolissa, joten hän voi tarkastella omaa ja toisten käyttäytymistä eri näkökulmista kuin arkipäivän elämän tilanteissa. Roolityöskentelyssä huomion mielenkiinto on siinä miten osallistujat rooleissaan työskentelevät ja käyttäytyvät. (Neelands 1992.) Mallissa korostuu myös roolityöskentelyn henkilökohtaisen oppimisen ajatus ryhmäoppimisen rinnalla. Oppijan aikaisemmat kokemukset ja ajatukset vaikuttavat siihen miten rooliharjoitus etenee ja miten vuorovaikutukseen reagoidaan.

Rooliharjoitukset antavat 1) opiskelijalle mahdollisuuden harjoitella vuorovaikutukseen liittyviä taitoja, jotka eivät tule välttämättä esille tavallisessa luokkaopetuksessa 2) mahdollisuuden demonstroida tehokasta ja tarkoituksenmukaista vuorovaikutusta sekä 3) esittää konkreettisia esimerkkejä kohteena olevista taidoista. Rooliharjoituksissa opiskelijalle annetaan tietty rooli, jossa toimitaan annetussa tilanteessa. Harjoitusten onnistuminen riippuu osallistujien kyvystä eläytyä annettuun rooliin. Harjoitusten toistojen kautta esiintymisjännitys vähenee ja eläytyminen rooliin kehittyy. Arvioinnin tulee keskittyä vuorovaikutustilanteen arviointiin, ei esiintymistaitoihin (Putnam & Ford 1990).

Rooliharjoituksen etuna on se, että työskentely draamallisessa roolissa voidaan välillä keskeyttää ja oppilas voi toimia omana itsenään, jolloin voidaan käydä reflektioivaa keskustelua osallistujien ja havainnoitsijoiden välillä. Tilannetta voidaan myös ohjata opettajan toimesta siitä miten tilanteessa edetään. Toimiva draamatyöskentely riippuu paljon siitä, miten opettaja osaa rakentaa roolityöskentelyn fiktiosta mahdollisimman toden tuntuisen. (Neelands 1984.)

## 7. Rooliharjoitus sovittelutilanteen opettamisessa

Tässä kappaleessa esitetään käytännön malli sovittelutilanteen harjoitteluun oppimislaboratorio ympäristössä. Oppimislaboratoriolla tarkoitetaan tässä yhteydessä kuvitteellista sovittelutilaa oppimisympäristössä. Oppimislaboratorioon rakennetaan mahdollisimman todenmukainen sovittelutila. Tilassa tulee olla pöytä, tarpeellinen määrä tuoleja ja sovittelijoiden tarvitsemat välineet (tietokone, tulostin, muistiinpanopapereita, kyniä). Tila asetetaan mahdollisimman sopivaan paikkaan opetustilassa, johon havainnoitsijoilla on hyvä näkyvyys sekä kuuluvuus. Tilaan varataan paikka myös opettajalle sekä tutorille, joilla on mahdollisuus interventioihin rooliharjoittelun aikana. Tuutori on koulutukseen mukaan kutsuttu sovittelija, jolla on kokemusta sovittelutilanteista.

Kauppila (2005) näkee sosiodraaman opetuksellisessa käytössä yhteensä 7 eri vaihetta, jonka mukaan rooliharjoitus etenee; 1) aiheen valinta ja yleiset ohjeet ja informaatio, 2) näyttelijöiden valinta, 3) tilanteen ja tehtävän määrittely ja muu yksityiskohtainen tieto, 4) Havainnoitsijoiden valitseminen, 5) sosiodraaman esitys, 6) jälkikeskustelu, 7) arviointi ja johtopäätökset. Tämä koulutusmalliesimerkki rakentuu edellä mainittujen vaiheiden pohjalle. Käytettävässä jaottelussa on yhteneväisyyksiä yleisesti psykoterapiassa käytettyyn neljän vaiheen malliin; 1) virittäytyminen, 2) toiminta, 3) jakaminen ja 4) reflektointi.

### 7.1 Demonstraation käytännön järjestäminen

1. Opettaja esittelee harjoituksen toteutuksen tavat ja tavoitteet. Aiheeksi valitaan sovittelutilanne. Opettaja on laatinut ennakolta fiktiivisiä tilanteita (case) erilaisista sovitteluun ohjautuneista tapauksista. Oppimislaboratorio on rakennettu ennen demonstraatioiden alkamista yhdessä opiskelijoiden ja tuutorin kanssa, jolloin opiskelijat ovat saaneet käsityksen sovittelutilasta jo ennakkoon.

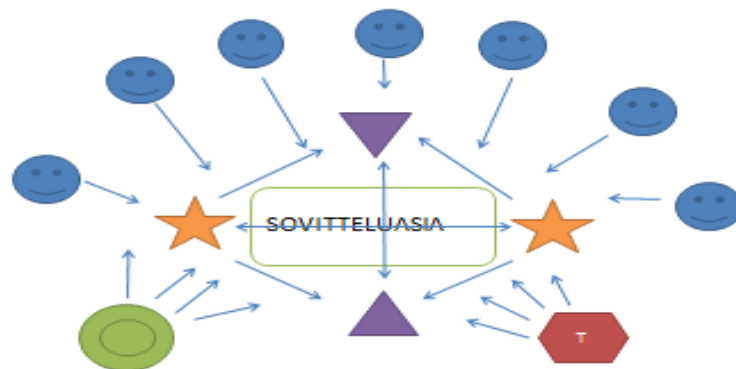
2. Opettaja valitsee näyttelijät rooleihin aluksi opiskelijoiden kiinnostuksen mukaisesti. Valinta suoritetaan alkuvaiheessa vapaaehtoisuuden pohjalta, jolloin saadaan mahdollinen esiintymisjännitys matalammaksi. Rooleja on neljä; kaksi sovittelijaa, asianomistaja ja vastaaja. Sivurooleissa toimivat tuutori ja opettaja. Tuutorilla on

mahdollisuus opettajan kanssa tehdä interventioita sovittelutilanteeseen, jos tarve niin vaatii. Interventioiden syyt voivat olla esimerkiksi neuvot, miten asiassa voi edetä tai opettajan ohjauksellinen rooli, mikäli aihe alkaa luisua sivuun asiasta.

3) Opettaja, ohjaajana, määrittelee demonstroitavan tilanteen antamalla kullekin esiintyjälle roolien mukaiset tehtävät sovittelutilanteeseen kirjallisesti. Henkilöille voidaan antaa myös tilanteeseen liittyviä roolistatuksia, jotka sitovat henkilön annettuun rooliin. Esimerkiksi nuoren roolille voidaan antaa lippalakki ja reppu. Roolistatuksia varataan tilanteeseen tarpeen mukaisesti. Rooleissa oleville varataan hetki aikaa tutustua ja valmistautua annettuun tilanteeseen oman roolinsa näkökulmasta käsin.

4) Toiset opiskelijat toimivat havainnoitsijoina, joiden tehtävänä on havainnoida esitettävää tilannetta. Opiskelijoille valitaan havainnointiroolit, eli mistä esitettävästä roolista tekevät havaintoja. Yksi havaitsijarooli on tarkkailla kokonaistilannetta esitysprosessissa. Opiskelijamäärästä riippuen voidaan havainnot tehdä yksilö-, pari- tai ryhmähavaintoina. Havainnoin tueksi jaetaan havaintomatriisit, johon voidaan havainnot kirjata keskustelua varten.

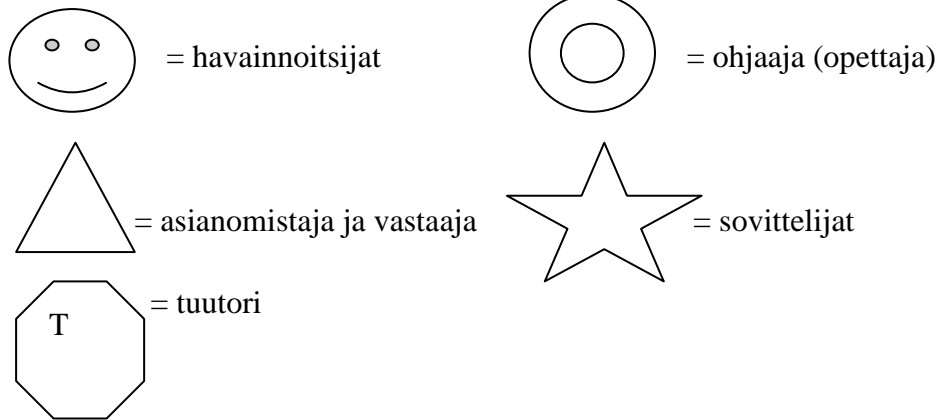
5) Sovittelutilanteen demonstraatio (kuvio 6.) aloitetaan opettajan ohjeiden mukaisesti ja roolihahmot asettuvat heille varatuille paikoille. Esitykselle annetaan aikaraja noin 15-30 minuuttia. Aikaraja on ohjeellinen. Ohjaajan (opettajan) tehtävä on hallita esitystä niin, että se ei veny liian pitkäksi. Ohjaaja lopettaa esityksen kun ratkaisu on saavutettu.



Kuvio 6. Sovitteludemonstraatio

(Lusa 2012)

Roolimerkit (kuvio 6.) ovat seuraavat:



Roolimerkkejä voidaan käyttää hyväksi havaintojen tekemisessä, esimerkiksi havainnoitsijoiden kuvattessa havaintomatriisissa vuorovaikutusta ja tunnetiloja osallistujien välillä.

6) Aloitetaan demonstraation jälkikeskustelu (kuvio 7.) jossa esiintyjät ja havainnoitsijat keskustelevat tilanteesta ja niistä tuntemuksista sekä kokemuksista, joita on tullut esille. Tuutori kertoo myös omat näkemyksensä tilanteen kulusta. Opettaja seuraa keskustelua ja kommentoi sitä. Jälkikeskustelu ei ole roolisuoritusten arviointia vaan vuorovaikutustilanteiden ja erilaisten sannattomien ja sannallisten viestien purkamista. Samalla myös puretaan näyttelijöiden roolit ja he antavat roolistatuksensa pois.

7) Tilanne arvioidaan yhdessä, kuten tilanteen todellisuus pohjaisuus sekä keskeiset havainnot tuodaan esille. Tuutori kommentoi niitä oman käytännön kokemuksensa kanssa. Opettaja ohjaa arviointikeskustelua siten, että näkökulmana ovat tilanteen onnistumiset ja kehitettävät osa-alueet.



Kuvio 7. Havainnointikeskustelu

(Lusa 2012)

Sovittelutilanteiden rooliharjoittelulle oppimislaboratoriomallilla on varattava riittävästi aikaa opetukseen. Menetelmän päähuomio ei ole itse esityksessä vaan siinä, mitä siinä tapahtuu ja miltä siinä tuntuu. Tilanteen purkamiseen on kiinnitettävä huomiota riittävästi, jolloin sitä kautta saadut kokemukset muuttuvat oppimiseksi. Opiskelijat käyttävät muistiinpanojen ja havaintomatriisien lisäksi myös oppimispäiväkirjaa demonstraatiopäivistä.

Oppimislaboratorio työskentely olisi hyvä sijoittaa kokonaiseen päivään, jos se kurssin suunnittelussa on mahdollista. Yhteen kokonaisuuteen sijoitettuna se tuottaa selkeän oppimiskokonaisuuden ja luo selkeän työskentelyajan ja –tila.

Havainnoin tukena voidaan käyttää tilanteen videointia ja videoanalyysia. Tämä vaatii kuitenkin lisäjärjestelyitä kuten, tekniikan hallitsemista, videomateriaalin purkamista ja analyysia sekä enemmän aikaresurssia. Videointi voi joissakin tapauksissa tuoda lisäjännitystä esiintyjille ja vie havainnoitsijoiden huomiota toisaalle ja estää luonnollisen vuorovaikutuksen arvioinnin. Kolmanneksi opetuksen suunnittelussa tulee ottaa huomioon myös rajalliset aikaresurssit. Videoinnilla on kuitenkin myös omat etunsa.

Vuorovaikutuksen opettamista käsittelevissä tutkimuksissa kannustavat kuitenkin videointiin. Videoinnin vahvuudeksi mainitaan sanattoman viestinnän helpomman havainnoinnin. Videoihin on helpompi keskittyä tarkemmin ja pidemmäksi ajaksi palautteenannon yhteydessä ja siihen voidaan palata myöhemmin. Harjoituksesta kuvattu videomateriaali mahdollistaa erittäin tarkan analyysin tilanteesta. (Kurtz ym. 2006, 83). Harjoituksista kuvatut videot toimivat reflektoinnin ja palautekeskustelun tukena sekä antavat opiskelijoille arvokasta tietoa heidän omasta käyttäytymisestään ja kannustavat itseohjautuvaan oppimiseen. Opettajan täytyy kuitenkin olla hyvin valmistautunut, mikäli aikoo käyttää videointia opetuksessa. (Pinsky & Wipf 2000).

Oppimislaboratorion aloitustilannetta on mahdollisuus muuttaa. Vaihtoehtoisesti sovittelijan roolissa olevat tulevat sovittelutilaan ensin ja järjestävät tarvittavat välineet valmiiksi, kuten tietokoneen ja printerin sekä omat sovitteluaineistonsa. Tämä kuva mahdollisimman tarkasti oikeaa tilannetta, jossa ei ole välineitä valmiina. Sovittelun osapuolet tulevat myöhemmin ja esittäytymisen jälkeen alkaa itse tilanne. Opettaja ja tuutori ovat jo paikoillaan ikään kuin näkymättöminä, mutta valmiina tekemään intervention esimerkiksi laitteiston käyttöönottoon.



Sovittelutapauksia tulee olla useampaan demonstraatioon varattuna. Tapausten tulee olla mahdollisimman erilaisia sovitteluun osallistuvien fiktiivisten henkilöiden persoonien ja lukumäärien osalta, sekä tilanteiden tulee olla vaihtelevia. Joitain tilanteita voidaan rakentaa, siten että rooleihin valitut asianosaiset miettivät yhdessä tilanteen jonka esittävät demonstraatioissa.

## 8. Yhteenveto

Kehityshankkeen idea syntyi aikanaan käytännön työssä eteen tulleiden pohdintojen kautta. Suunnitellessani sovittelijoiden peruskurssia olemassa olevien koulutus pohjia apuna käyttäen, aloin miettimään koulutuksen pedagogisia perusteita ja sisältöjä, joista en löytänyt suoraa valmista materiaalia.

Tässä työssäni olen avannut sovittelijoiden koulutuksen oppimiskäsitystä vuorovaikutteisen lähtökohdan kautta päätyen konstruktiviseen oppimiskäsitykseen. Syventäessäni valitsemaani oppimiskäsitystä sosiokonstruktivismiin, huomasin teorioissa olevan yllättävän samankaltaisia metodeja kuin vuorovaikutteisessa sovittelutilanteessa. Tämä löytöni innosti minua ja antoi varmuutta siihen, että sovittelijakoulutuksen metodi voidaan perustaa yhteistoiminnalliseen oppimiseen.

Vuorovaikutustaitojen oppiminen on tärkeällä sijalla tässä työssä.

Vuorovaikutustaidoilla on myös sovittelutilanteessa tärkeä merkitys niin sovittelijoille kuin asianosaisille, eri näkökulmista katsoen asiat kuitenkin vievät yhteen lopputulokseen.

Yhteistoiminnallinen oppiminen liittyy kiinteästi vuorovaikutteiseen reflektoiivaan oppimisympäristöön. Tämä antoi sysäyksen toiminnalliseen sovittelutilanteen rakentamiseen käyttäen hyväksi sosiodraaman kulkua, jossa on peilauspintoja esimerkiksi Kolbin (1984) kokemuksellisen oppimisen mallin kanssa. Rohkenin lähestyä työssäni draamakasvatuksen perusteita rooliharjoitteen kautta, jossa sovittelutilanne esitetään ja konstruktoidaan oppimiseksi oppimislaboratoriossa.

Tämän työn aikana huomasin, että vapaaehtoisten sovittelijoiden koulutus on erittäin vaativaa ja haasteellista työtä. Opettaminen normaalin sovittelutyön ohessa vaatii erityisesti panostusta ja pedagogisten asioiden tutkimista, jotta koulutuksesta saataisiin riittävän laadullinen sisältöjen ja koulutusten puolesta oppimiselle.

Työ toi esille tulevaisuuden pohdintoja sovittelukoulutuksen kehittämiseksi.

Kouluttajille tulee järjestää oppimista pedagogiikan perusteissa ja taidoissa, joissa yhtenä kohderyhmänä olisi toiminnallisten menetelmien käyttö vuorovaikutteisessa oppimisessa. Tulevina jatkohankkeina nousee esille Kouluttajan oppaan laatiminen sovittelijakoulutukseen. Opas olisi tarpeellinen työkalupakkityyppinen konkreettiseen

opetukseen. Toisena jatkohankkeena vastavuoroisesti tulisi olla sovittelijaopiskelijan työkirja, joka sisältäisi koulutusohjelmiin liittyvää materiaalia omaan oppimisen reflektointiin.

Sovittelutoiminta on työtä, joka mahdollistaa sen osapuolille mahdollisuuden elämässä kasvamiseen ja oppimiseen. Kiitän työni ohjaajaa siitä, että hän uskoi ja antoi uskoa työni valmistumiseen sekä antoi minulle mahdollisuuden oppimiseen tämän työn kautta.

## Lähteet

Drick N.r. & Dodge K.A. 1994. A review and reformulation of social information-processing mechanisms in children`s social adjustment. *Psychological Bulletin*, 115, 74-101.

Euroopan Neuvoston Ministerikomitean suositus nro (99) 19 rikosasioiden sovittelusta, 15.9.1999, ministerien varaedustajien 679. kokous.

Heikkinen H. 2001. Pohdintaa draamakasvatuksen perusteista. Teoksessa Korhonen P. & Östern Anna-Lena. *Katarsis. Draama, teatteri ja kasvat.* Jyväskylä. Atena Kustannus.

Heikkinen H. 2002. Draaman maailmat oppimisalueina draamakasvatuksen vakava leikillisuus. Jyväskylä. Jyväskylän Yliopisto.

Iivari J.(toim.) 2008. Rikos- ja riita-asioiden sovittelijan opas. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskuksen oppaita 66. Keuruu. Gummerus Kirjapaino Oy.

Kauppinen R. 2005. Vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot. Vuorovaikutusopas opettajille ja opiskelijoille. Keuruu. Otavan kirjapaino Oy.

Kauppinen R. 2007. Ihmisen tapa oppia. Johdatus sosiokonstruktiiviseen oppimiskäsitykseen. Juva. WS Bookwell Oy.

Kolb D. 1984. *Experiental learning. Experience as the source of learning and development.* New Jersey. Prentice Hall.

Kurtz S.Silverman J & Draper J. 2006. *Teaching and learning communication skills in medicine.* 2 ed. Oxford. Radcliffe.

Laakso E. 2004. Draamakokemusten äärellä. Prosessidraaman oppimispotentiaalit opettajiksi opiskelevien kokemusten valossa. *Jyväskylä studies in education, psychology and social research* 238. Jyväskylä. Jyväskylän Yliopisto.

Laine A. Ruishalme O. Salervo P. Siven T. ja Välimäki P. 2001. Opi ja ohjaa sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki. WSOY.

Laki rikosasioiden ja eräiden riita-asioiden sovittelusta 1015/2005.

Leppilampi A. & Piekkari U. 1998. Terve, terve! Opitaan yhdessä oppimisen ja elämän taitoja. Kukkila. Salpausselän kirjapaino.

Mankinen P. 2003. Yhteistoiminnallinen oppiminen. Työtapapankki. Saatavilla www-muodossa:<URL:<http://www.enorssi.fi/virpeda-opetusharjoittelu/tyotapa/yhteistoiminallisuus.htm>.>

Mieleytinen I. Rikos ja sovittelu. Valikoituminen, merkitys ja uusintarikollisuus. Helsinki. Oikeuspoliittinen tutkimuslaitos.

Mäkeläinen P. & Siira J. 2002. Sovittelu mahdollisuutena. Tapaustutkimus sovittelun merkityksestä oululaisnuorille. Oulun kaupungin painatuskeskus.

Neelands J. 1984. Making sense of drama. Oxford. Heinemann.

Rikos- ja riita-asioiden vapaaehtoissovittelijoiden peruskoulutus 2011. Näkökulmia ja ideoita sovittelijoiden peruskurssin toteuttamiseen. Työpaperi. Helsinki. Terveysten ja hyvinvoinninlaitos.

Reijonen M. & Stranden –Mahlamäki T. (toim.) 2008. Oivaltava kohtaaminen. Menetelmiä ihmissuhdetyöhön. Juva. WS Bookwell Oy.

Saloviita T. Yhteistoiminnallinen oppiminen ja osallistuva kasvatus. Juva. PS-kustannus

Sahalberg P. & Sharan S. Yhteistoiminnallisen oppimisen käsikirja. Helsinki. WSOY.

Sovittelijoiden peruskurssikansio 2005. Monisteita. Vihti. Suomen Sovittelun Tuki ry.

Pinsky L. & Wipf J. 2000. A picture is worth a thousand words. Practical use of videotape in teaching. Journal of general internal Medicine.

Putnam L. & Ford L. 1990. Teaching organizational communication. Teoksessa J.A. Daly, ym. (toim.) Teaching communication. Theory, research and methods. Hillsdale. Lawrence Erlbaum Associates.

Uusikylä A. & Atjonen P. 2005. Didaktiikan perusteet. Porvoo. WSOY.

Vanhakkala-Ruoho M. 2005. Kohtuullisen hyvä kylä. Mielenrakentaminen kehittämissuorituksissa. Kasvatustieteiden tiedekunnantutkimuksia 96. Joensuu. Joensuun yliopisto.

Yli-Luoma P. 2003. Hyvä opettaja. Sipoo. IMDL Oy Ltd.

## Liitteet

### Liite 1: Peruskurssin runko

I Sovittelun lähtökohdat
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tutustuminen ja luottamuksellisen ilmapiirin luominen osallistujien kesken</li> <li>• Sovittelutoiminnan lähtökohdat, kehittyminen Suomessa ja muualla maailmassa, erilaiset sovittelumallit sekä periaatteet ja tavoitteet</li> <li>• Sovittelijan rooli ja asema</li> </ul>
II Vapaaehtoistoiminnan erityisyys
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vapaaehtoistoiminnan rooli ja paikka suomalaisessa kansalaisyhteiskunnassa</li> <li>• Vapaaehtoistoiminnan periaatteet ja muodot</li> <li>• Vapaaehtoisuus sovittelun voimavarana</li> </ul>
III Sovitteluprosessin kulku
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sovittelun organisointi, yhteistyötahot, sovittelutapausten ohjautuminen ja toiminnan laajuus</li> <li>• Sovittelun vaiheet</li> <li>• Sovittelijan rooli ja asema</li> </ul>
IV Poliisin toiminta
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rikos: Rikollinen teko, osallisuus rikokseen, vastuun ikäraajat, virallisen syytteen alainen/asianomistajarikos, vahingonkorvaus</li> <li>• Rikostyyppiä: Tavallisimmat sovitteluun ohjautuvat rikokset</li> <li>• Poliisin toiminta: Esitutkinta ja sen rooli sovitteluun nähden, nuoret esitutkinnassa, lapsi uhrina ja tekijänä, lastensuojeluilmoituksen tekeminen, näytön perusteet</li> </ul>

- Mitkä tiedot rikosilmoituksessa tai tutkintapöytäkirjoissa ovat sovittelun kannalta tärkeitä?
- Poliisin ja sovittelun yhteistyö: Tapausten ohjaaminen sovitteluun, lastensuojelun kanssa tehtävä yhteistyö.
- Sovittelija rooli ja asema

## V Syyttäjän rooli rikos- ja sovitteluprosessissa

- Teon rikosprosessuaalinen kulku
- Syyttäjälaitoksen organisaatio
- Syyttäjän tehtävät
- Syyttäjän tehtävät rikosprosessissa
- Syyteharkinnan rakenne
- Virallisen syyttäjän syyteoikeus
- Syyttämättäjättämisen perusteet
- Sovittelija rooli ja asema

## VI Oikeudenkäynti ja seuraamukset

- Oikeudenkäynnin yleinen kulku
- Seuraamuksista: Rangaistukset tavallisimmissa sovitteluun ohjautuvissa rikoksissa, rangaistuksen mittaaminen (aikuiset/nuoret), tuomitsematta jättäminen
- Oikeuslaitoksen määräämät vahingonkorvaukset ja niiden perusteet
- Oikeudenkäynnin kustannukset, oikeusapukysymykset, oikeusturva sovittelussa
- Sovinnon merkitys oikeuslaitoksen päätöksiin
- Sovittelijan rooli ja asema

## VII Sosiaali- ja terveystoimen palvelujärjestelmä

- Yleiskatsaus sosiaali- ja terveystoimen palveluihin
- Lastensuojelu
- Päihdehuolto ja mielenterveyspalvelut
- Sosiaali- ja terveysalan järjestöjen tuki- ja auttamispalvelut

## VIII Osapuolten kohtaaminen

- Kriisissä olevan ihmisen kohtaaminen
- Tekijän, ja vahingonkärsijän / uhrin näkökulma sovittelussa
- Aktiivinen kuuntelu ja kertominen
- Tuntemuksien ja tunteiden käsittely
- Sovittelijan rooli ja asema
- Yhteenvedon tekeminen keskustelussa

## IX Sovittelutaidot ja sovittelijaksi kasvaminen

- Ihmissuhde- ja neuvottelutaidot sovittelutyössä: Miten edistän osapuolten vuorovaikutusta sovittelussa?
- Sovittelusopimuksen laadinta ja korvausmuodot, sopimusasiakirjan täytäntöönpano
- Sovittelijan rooli ja asema
- Sovittelijan työn tukeminen: toimiston tuki, tiedotteet ja tukimateriaali, konsultointitahot, työnohjaus ja palautejärjestelmä

## X Sovitteludemonstraatiot

Sovittelutilanteiden harjoittelua ja pohdintaa sovittelijana olemisesta:

- Aktiivinen kuuntelu ja kertominen
- Tuntemuksien ja tunteiden käsittely
- Sovittelijan rooli ja asema
- Yhteenvedon tekeminen keskustelussa
- Neuvottelutekniikoita

## XI Observointi, harjoittelu ja palautekeskustelu

- Yhden sovittelutilanteen observointi joko kurssin aikana tai sen jälkeen
- Yhden sovittelutapauksen (koko sen kulun) harjoittelu kokeneen sovittelijan ohjauksessa. Osallistuja tekee näistä omat muistiinpanonsa henkilökohtaiseen seurantalomakkeeseen
- Palautekeskustelu yhdessä harjoitteluohjaajan ja sovittelutoimiston johtajan kanssa

## Liite 2. Etelä-Pohjanmaan sovittelutoimiston peruskoulutus

<b>Koulutuksen paikka:</b>	Lapuan kristillinen opisto, Lapua
<b>Koulutuksen aika:</b>	Ke 10.3. klo 17-21, ke 17.3. klo 17-20.15, la 27.3. klo 9-16.30, su 28.3. klo 9-15.30, ke 31.3. klo 17-20.15, ke 7.4. klo 17-20.15 ja ke 14.4. klo 17-21 + sovitteluharjoitus kurssin jälkeen.
<b>Koulutuksen laajuus:</b>	2 opintopistettä, lähiopetusta 37 tuntia ja etäopiskelua 17 tuntia (kirjallisuuteen perehtyminen, oikeudenkäynnin seuraaminen)

### **Keskiviikko 10.3.2009 klo 17.00-21.00**

#### *Sovittelun lähtökohdat*

- tutustuminen, kurssin tavoite
- sovittelutoiminnan lähtökohdat, periaatteet ja tavoitteet
- sovittelijan rooli ja asema

Kouluttaja *Jarmo Lusa, vastaava sovittelun ohjaaja*

### **Keskiviikko 17.3.2009 klo 17.00-20.15**

#### *Sovitteluprosessin kulku*

- sovittelun organisointi, yhteistyötahot, sovittelutapausten ohjautuminen ja toiminnan laajuus
- sovittelun vaiheet
- lähisuhdeväkivalta

Kouluttaja *Jarmo Lusa, vastaava sovittelun ohjaaja*

### **Lauantai 27.3.2009 klo 9.00-16.30**

#### *Vapaaehtoistoiminnan erityisyys*

- vapaaehtoistoiminnan rooli ja paikka suomalaisessa yhteiskunnassa
- vapaaehtoistoiminnan periaatteet ja muodot
- vapaaehtoisuus sovittelun voimavarana

Kouluttaja *Jarmo Lusa, vastaava sovittelun ohjaaja*

- sovittelijan tehtävät
- mitä on toimia sovittelijana

Kouluttaja , *vapaaehtoinen sovittelija*

#### *Osapuolten kohtaaminen*

- kriisissä olevan ihmisen kohtaaminen
- tekijän ja vahingonkärsijän/uhrin näkökulma kohtaamisessa
- aktiivinen kuuntelu ja kertominen
- tuntemuksien ja tunteiden käsittely



Kouluttaja , *psykologi*

***Korvaukset ja vakuutukset sovittelussa***

- rahalliset korvaukset
- työkorvaukset
- vakuutukset
- regressiivinen oikeus

Kouluttaja *Kalevi Kuntunen ylitarkastaja*

**Sunnuntai 28.3.2007 klo 9.00-15.30**

***Sovittelutaidot ja sovittelijaksi kasvaminen***

- ihmissuhde- ja neuvottelutaidot sovittelutyössä: miten edistän osapuolten vuorovaikutusta sovittelussa?
- sovittelusopimuksen laadinta (atk-luokka) ja sopimusasiakirjan täytäntöönpano
- sovittelijan rooli ja asema

Kouluttaja , *vapaaehtoinen sovittelija*

- sovittelijan työn tukeminen: toimiston tuki, tiedotteet ja tukimateriaali, konsultointitahot, työnohjaus ja palautejärjestelmä

Kouluttaja *Jarmo Lusa, vastaava sovittelun ohjaaja*

***Sovitteludemonstraatiot***

- aktiivinen kuuntelu ja kertominen
- tuntemuksien ja tunteiden käsittely
- sovittelijan rooli ja asema
- yhteenvedon tekeminen keskustelussa
- neuvottelutekniikoita

Kouluttajat:, *vapaaehtoinen sovittelija*

**Keskiviikko 31.3.2009 klo 17.00-20.15**

***Poliisin toiminta***

- Rikos: rikollinen teko, osallisuus rikokseen, vastuun ikäraajat, virallisen syytteen alainen/asianomistajarikos, vahingonkorvaus
- Rikostyyppejä: tavallisimmat sovitteluun ohjautuvat rikokset
- Poliisin toiminta: esitutkinta ja sen rooli sovitteluun nähden, nuoret esitutkinnassa, lapsi uhrina ja tekijänä, lastensuojeluilmoituksen tekeminen, näytön perusteet, mitkä tiedot rikosilmoituksessa tai tutkintapöytäkirjoissa ovat sovittelun kannalta tärkeitä?
- Poliisin ja sovittelun yhteistyö: tapausten ohjaaminen sovitteluun, lastensuojelun kanssa tehtävä yhteistyö
- sovittelijan rooli ja asema

Kouluttaja *Urpo Lintala, rikosylikomisario*

***Sosiaalitoimen rooli***

- Poliisin sosiaalityöntekijän työ
- Sovittelun merkitys sosiaalityöntekijän näkökulmasta
- Sovittelutoimiston ja sosiaalihuollon välinen yhteistyö

- Sovittelun merkitys nuorelle rikoksentekijälle
- Kouluttaja *Johanna Pöntinen, poliisin sosiaalityöntekijä*

### **Keskiviikko 7.4.2009 klo 17.00-20.15**

#### ***Syyttäjän rooli rikos- ja sovitteluprosessissa***

- Teon rikosprosessuaalinen kulku
- syyttäjälaitoksen organisaatio
- syyttäjän tehtävät
- syyttäjän tehtävät rikosprosessissa
- syyteharkinnan rakenne
- virallisen syyttäjän syyteoikeus
- syyttämättäjäättämisen perusteet
- sovittelijan rooli ja asema

Kouluttaja *Kimmo Lampinen, johtava kihlakunnan syyttäjä*

### **Keskiviikko 14.4.2009 klo 17.00-21.00**

#### ***Oikeudenkäynti ja seuraamukset***

- Oikeudenkäynnin yleinen kulku
- Seuraamuksista: rangaistukset tavallisimmissa sovitteluun ohjautuvissa rikoksissa, rangaistuksen mittaaminen (aikuiset/nuoret), tuomitsematta jättäminen
- oikeuslaitoksen määräämät vahingonkorvaukset ja niiden perusteet
- oikeudenkäynnin kustannukset, oikeusapukysymykset, oikeusturva sovittelussa
- sovinnon merkitys oikeuslaitoksen päätöksiin
- sovittelijan rooli ja asema

Kouluttaja *Päivikki Hirvelä, käräjätuomari*

#### ***Jatkosta sopiminen***

#### ***Päätös***

### **Kurssin jälkeen (ajankohta sovitaan jokaisen kurssilaisen kanssa erikseen)**

#### ***Sovittelutilanne***

- yhden sovittelutapauksen harjoittelu/seuranta kokeneen sovittelijan ohjauksessa
- palautekeskustelu yhdessä vastaavan sovittelun ohjaajan kanssa

#### **Koulutukseen liittyvä kirjallisuus:**

Rikos- ja riita-asioiden sovittelijan opas. 2007. Toim. Iivari Juhani. Suomen sovittelun tuki ry. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus. Oppaita 66