



**HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU**

OPINNÄYTETYÖ

Pojat ja dialoginen kohtaaminen

Sami Seppilä

Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma YAMK (90 op)

04 / 2014

www.humak.fi

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma, ylempi AMK

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Sami Seppälä	Sivumäärä 86
Työn nimi Pojat ja dialoginen kohtaaminen	
Ohjaava(t) opettaja(t) Merja Kylmäkoski	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Poikien Talo / Kalliolan Nuoret ry	
Tiivistelmä <p>Tämä opinnäytetyö on tutkimuksellinen kehittämistyö, jossa on kehitetty kokonaisvaltainen kasvuun ja muutokseen tähtäävä työote poikien kohtaamiseen. Opinnäytetyön tavoitteena on nuoriso- ja kasvatusalalan kehittäminen. Tarve tehdä tämä kehittämistyö on noussut laajasta yhteiskunnallisesta huolesta, nuorten pahoinvoinnin kasautumisesta pojille ja nuorille miehille.</p> <p>Kehitetty työote rakentuu dialogisuuden perustalle ja sen käyttäminen merkitsee työntekijältä ymmärrystä ja tahtoa työotteen neljään tasoon: Minä – kohtaaminen – yhteiset merkitykset – kasvu ja muutos. Opinnäytetyön lähtökohta poikatyöhön ja poikien kohtaamiseen on jokaisen tarve tulla kuulluksi ja nähdyksi. Työote rakentuu aidolle kohtaamiselle, jonka avainasemassa poikatyön kontekstissa on aito kiinnostus poikaa ja hänen maailmaansa kohtaan. Työntekijältä se merkitsee läsnäoloa, aktiivista kuuntelemista ja jokaisen pojan kohtaamista ainutkertaisena yksilönä, jolla on yksilöllisiä tarpeita, tunteita ja tapa nähdä maailma.</p> <p>Opinnäytetyö on toimintatutkimus, joka on tehty Poikien Talolla Helsingissä. Poikien Talo on Kalliolan Nuoret ry:n käynnistämä neljän vuoden kehittämishanke, jossa kehitetään toimintamallia syrjäytymisvaarassa olevien poikien tavoittamiseen ja kohtaamiseen.</p> <p>Toimintatutkimuksessa tutkimus yhdistyy toimintaan. Se merkitsee, ettei teoriaa ja käytäntöä erotella toisistaan, vaan ne nähdään saman asian eri puolina. Teorian kehittämisen sijaan toimintatutkimuksen perusta on käytännön hyödyssä ja käyttökelpoisen tiedon lisääntymisessä. Tutkimusaineisto koostuu tutkimuspäiväkirjasta, johon on kerätty havaintoja ja ajatuksia poikatyöstä ja poikien kohtaamisesta Poikien Talolla. Tämän lisäksi aineistoon on haastateltu kaikki Poikien Talon työntekijät. Opinnäytetyön tulokset ja kehitetty työote on seurausta työelämän kokemusten, tutkimusaineiston ja teorian välisestä dialogista.</p> <p>Kehittämistyön tuloksia ja työotetta voi jalkauttaa nuoriso- ja kasvatusalalle laajasti kaikkialle, missä poikien kanssa työskennellään. Kehitettyä työotetta voi tuoda toimialalle myös koulutuksen muodossa. Koulutuksessa keskiössä olisi kohtaaminen ja kokonaisvaltainen kasvu- ja muutosprosessi dialogisessa viitekehyksessä. Koulutuksen lisäksi työotteen ja sen ajatusmaailman käytäntöön vieminen on mahdollista kouluttamalla tulevia ja nykyisiä vuorovaikutustyön ammattilaisia opetuslaitoksissa opinnäytetyön tulosten pohjalta. Poikatyön lisäksi opinnäytetyötä voi hyödyntää yleisesti nuorisotyössä, aikuisten kohtaamisessa tai ihan missä tahansa vuorovaikutustyössä ruohonjuuritasolta johtamiseen.</p>	
Asiasanat: dialogisuus, nuorisotyö, poikatyö, kohtaaminen, kriittinen pedagogiikka, pojat, sukupuolensensitiivisyys, toimintatutkimus	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Master's degree in NGO and Youth Work

ABSTRACT

Author Sami Seppilä	Number of Pages 86
Title Boys and dialogic encountering	
Supervisor(s) Merja Kylmäkoski	
Subscriber and/or Mentor Poikien Talo / Kalliolan Nuoret ry	
Abstract <p>This thesis is a piece of research and a development work where a comprehensive work method aiming at growth and change has been developed for encountering boys in professional settings. The objective of the thesis is the development of youth work and pedagogical work. The need for this work has emerged from wide social worry - the accumulation of adolescent marginalization to boys and young men.</p> <p>The developed work method is based on dialogue. From the individual employee, the use of the method requires understanding and will on four levels: I, Encountering, Shared understanding, Growth and Change. The starting point for the thesis is the universal need of all individuals to be seen and heard. The work method is based on true encountering and a genuine interest in the boy and his world. For the employee, this means presence, active listening and the ability to meet every boy as a unique individual with individual needs, feelings and outlook on life.</p> <p>The thesis is an activity analysis. The research material has been gathered at Poikien Talo in Helsinki. Poikien Talo is a four-year development project started by Kalliolan Nuoret ry., aiming at developing a model for reaching boys at risk of becoming marginalized.</p> <p>In activity analysis, research is combined with operation. This means that theory and practice are not separated from each other but are seen as different sides of the same matter. Instead of theory development, the foundation of activity analysis lies in practical usefulness. The research material consists of a study diary into which observations and thoughts of boy work and meeting of boys have been collected at Poikien Talo. In addition to this, all employees at Poikien Talo have been interviewed. The results of the thesis and the developed work method are a consequence of the dialogue between working life experience, research material and theory.</p> <p>The results of the development work and work method can be widely applied to all youth work and pedagogical work involved with interaction with boys. The work method can be brought to the field through education focusing on encountering people and a comprehensive growth and change process in a dialogic frame of reference. The method and its spirit can also be applied to practice through the training of future and present professionals in educational institutions. In addition to boy work, the thesis can be generally utilized in youth work, in encountering adults or in any kind of interaction work from the grass roots level to management.</p>	
Keywords dialogue, dialogic, youth work, encountering, boys, critical pedagogy, gender sensitivity, activity analysis	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS	7
2.1 Kriittinen ihminen on utelias	8
2.2 Kriittinen pedagogiikka tähtää muutokseen	9
2.3 Dialogisuus vapautuksen välineenä	11
2.4 Tiedolla on sosiaalinen ja kulttuurinen alkuperä	13
2.5 Sukupuoli ei saa olla toiminnan tai tekemisen este	14
2.6 Kohtaamattomuuden kulttuuri	16
3 KÄYTÄNNÖN KEHITTÄMINEN TIETOA TUOTTAMALLA	19
3.1 Tutkimus yhdistyy toimintaan	20
3.2 Ymmärryksen muuttuminen on jatkuvaa vuoropuhelua	21
3.3 Kehittäminen on prosessi	22
3.4 Päiväkirjasta ja haastatteluista oivalluksiin	24
4 DIALOGISUUS JA MUUTOSPROSESSI	28
4.1 Minä – kohtaaminen – yhteiset merkitykset – kasvu ja muutos	29
4.2 Dialogisuus on kolmas tie	31
5 MINÄ	34
5.1 Jokaisessa on hyvää	35
5.2 Tieto syntyy vuorovaikutuksessa	38
5.3 Minä on jotain miksi tullaan	42
5.4 Kasvun mahdollistaminen	44
6 KOHTAAMINEN	46
6.1 Kohtaa tyhjältä pöydältä	47
6.2 Ole läsnä, kuuntele aktiivisesti ja ole aidosti kiinnostunut	53
6.3 Luottamus on arvostamista ja todesta ottamista	58
7 YHTEISET MERKITYKSET	62
7.1 Kohtaamisesta merkityksiin	63
7.2 Kriittinen ajattelu on avointa ja uteliasta	66
7.3 Ymmärryksen muuttuminen voimaannuttaa	69
8 KASVU JA MUUTOS	72
8.1 Tavoitteena kasvu	73
8.2 Muutos on prosessi	74
8.3 Itsetuntemus ja tahto vapauttaa	76
8.4 Passiivisen myötällyn sijaan todellisuuden muuttamista	78
9 KOHTI KOHTAAMISEN KULTTUURIA	80
9.1 Minun matkani	80
9.2 Väline kohtaamattomuuden kulttuurin rikkomiseksi	81
9.3 Eteenpäin	82
LÄHTEET	83

1 JOHDANTO

Viimeiset kolme vuotta olen tehnyt ja kehittänyt poikien kanssa tehtävää sosiaalista nuorisotyötä, poikien kohtaamista, Poikien Talo -kehittämishankkeessa Helsingissä. Työssäni olen tavannut satoja poikia ja voinut nähdä poikien pettymyksiä ja yksinäisyyttä, vihaa ja pelkoja sekä iloa ja luovuutta, kasvua ja muutosta. Työni poikatyön aitiopaikalla on myös antanut mahdollisuuden todistaa niitä sosiaalisia loukkuja, joita pojille on rakentunut poikana elämiseen ja miehiksi kasvamiseen liitetyistä odotuksista, malleista ja säännöistä, jotka korostavat tunteiden piilossa pitämistä tai, että heikkouden osoittaminen koetaan häpeälliseksi.

Käymäni ammatillinen vuorovaikutus ja kohtaamiset poikien kanssa ovat usein olleet seurausta jostakin sosiaalisesta ongelmasta, joka on vaikuttanut poikien elämään tavalla tai toisella. Teeman, jonka olen voinut vuorovaikutuksesta aistia, voi kiteyttää jokaisen tarpeena tulla kuulluksi ja nähdyksi. Poikien todellisuudesta voikin nostaa esiin jatkuvan ja kokonaisvaltaisen kohtaamattomuuden, jota nimitän opinnäytetyössäni kohtaamattomuuden kulttuuriksi. Kohtaamattomuuden kulttuurin voi kiteyttää sosiokulttuuriseksi rakenteiksi ja kohtaamisen tavoiksi, jotka pakottavat osan pojista marginaaliin ja aiheuttavat pahoinvointia yhteiskunnassa laaja-alaisesti. Käytännössä kohtaamattomuuden kulttuuri näkyy yksisuuntaisena kommunikaationa, jossa tietoa annetaan valmiiksi pureskeltuna ja yksilöä kohdellaan toimenpiteiden kohteena.

Julkisessa keskustelussa kohtaamattomuuden kulttuurin seurauksista puhutaan syrjäytymisenä. Pekka Myrskylä (2012, 3) toteaa analyysissään hyvin yksiselitteisesti, että pahoinvoinnin kasaantuminen ja yhteiskunnasta syrjäytyminen on erityisesti nuorten miesten ongelma. Matti Rimpelä (2012) on samoilla linjoilla, kun hän sanoo poikien olevan yhteiskunnan polarisoitumisen suurimpia kärsijöitä. Sukupuolten välisessä tasa-arvokeskustelussa usein keskitytään ainoastaan yhteiskunnan eliittiin muun muassa miesten valtaamien pörssiyhtiöiden hallitusten paikkoja kritisoiden. Miehen sukupuolen äärimmäisyys voidaan kuitenkin helposti todeta, kun eliitistä siirrytään tutkimaan yhteiskunnan vähäosaisia, joista miehen sukupuoli löytyy myös yliedustettuna.

Sosiaali- ja terveysministeriön (2013, 50-65) tekemä kooste kertoo karua kieltä yhteiskuntamme sukupuolittuneesta pahoinvoinnista. Miehet ovat näkyvästi yliedustettuina muun muassa henkirikoksissa sekä tekijänä että uhrina, yliedustus näkyy rikos- ja itsemurhatilastoissa, miehet täyttävät vankilat ja päihdehuollon laitokset ja suurin osa asunnottomista sekä syrjäytyneistä on miehiä. (Emt., 50-65.) Väkivaltaisuus ja ADHD-diagnoosit kasaantuvat pojille (Cacciatore & Koiso-Kanttila 2008, 25) ja pojat ovat vaikeuksissa koulussakin, mikä näkyy oppimisvaikeuksina ja kouluviihtymättömyytenä (Stengård, Appelqvist-Schmidlechner, Upanne, Haarakangas, Parkkola & Henriksson 2008, 18-20). Näiden lisäksi suurin osa erityisopetuksessa olevista ja ammatillisen koulun keskeyttäneistä oppilaista on poikia (Rimpelä 2012).

Opinnäytetyöni tarve kehittää poikatyötä ja tuottaa uutta tietoa käytäntöön nuoris- ja kasvatusalalle nousee laajasta yhteiskunnallisesta huolesta, nuorten pahoinvoinnin kasautumisesta pojille ja nuorille miehille. Tämän lisäksi tarve nousee suoraan työelämästä kokemuksistani, joissa olen voinut kuulla, nähdä ja aistia sitä kohtaamattomuuden kulttuuria, jossa pojat kasvavat ja tulevaisuuttaan rakentavat. Poikien ja nuorten miesten kohtaamiseen on löydettävä uusia välineitä laajasti nuorisotyöhön ja kasvatusalalle, sillä vanhat mallit ja kehykset kohdata poikia eivät selvästikään ole toimivia.

Toimintatutkimuksessa olen kehittänyt kokonaisvaltaisen kasvuun ja muutokseen tähtäävän työotteen poikien kohtaamiseen. Kehittämäni työote rakentuu dialogisuuden perustalle ja on toimiva poikien kohtaamiseen kaikkialle, missä poikien kanssa ollaan vuorovaikutuksessa. Lähtökohtani poikatyöhön ja poikien kohtaamiseen on jokaisen tarve tulla kuulluksi ja nähdyksi. Kehittämäni työotetta voi hyödyntää poikatyön lisäksi myös yleisesti nuorisotyössä, aikuisten kohtaamisessa tai ihan missä tahansa vuorovaikutustyössä ruohonjuuritasolta johtamiseen. Tämä työote on kuitenkin rakennettu ensisijaisesti poikatyön tarpeita varten.

Toimintatutkimus on tehty työpaikallani Poikien Talolla Helsingissä, joka on Kalliolan Nuoret ry:n käynnistämä neljän vuoden kehittämishanke. Tutkimusaineiston olen kerännyt pitämällä tutkimuspäiväkirjaa tekemästäni poikatyöstä, poiki-

en kohtaamisesta sekä haastatteleamalla kaikkia Poikien Talon työntekijöitä. Kehittämistyöni on seurausta kokemuksieni, tutkimusaineiston ja teorian välisestä dialogista. Näistä palasista on kehittynyt kokonaisvaltainen työote, jonka käyttö merkitsee työntekijältä dialogisen viitekehysten sisällä ymmärrystä ja tahtoa neljään tasoon: Minä – kohtaaminen – yhteiset merkitykset – kasvu ja muutos.

2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Opinnäytetyöni teoreettinen viitekehys nousee kriittisen pedagogiikan tutkimusperinteestä. Kriittisen pedagogiikan keskiössä oleva lähtökohta jokaisen oikeudesta ihmisyyteen on kehittämäni työotteen perusta poikien kohtaamiselle. Kriittisen pedagogiikan avulla on myös mahdollista tarkastella yksittäisiä kohtaamisia osana laajempia kokonaisuuksia (Kiilakoski 2007, 57), joka todentuu toimintatutkimuksessani poikiin laajasti liitettyjen sosiaalisten ongelmien näkemisenä seurauksena kohtaamattomuuden kulttuurista. Kohtaamattomuuden kulttuuria voi lähestyä Paulo Freiren (2005) sorron käsitteen kautta. Kohtaamattomuuden kulttuurin tavoin sorrossa kiteytyy toiminta, jossa estetään toisen pyrkimys tulla enemmän ihmiseksi (emt.).

Kehittämistyössäni kohtaamattomuuden kulttuuri konkretisoituu poikia marginalisoivaan puhetapaan ja normittaviin sosiokulttuurisiin rakenteisiin. Nämä eivät huomioi yksilöllisyyttä tai kunnioita poikien subjektiutta, vaan sopeuttavat syrjäyttäviin rakenteisiin. Tähän peilaten näen dialogisuuden vapauttavana toimintana, kuten Paulo Freire (2005). Vapautuksen välineenä dialogisuus lähtee periaatteista, että jokainen kohdataan omana itsenään ilman, että häntä pyritään laittamaan mihinkään ennalta määritettyihin raameihin (Hankamäki 2003, 38). Opinnäytetyössäni tämä konkretisoituu perustaksi nähdyksi ja kuulluksi tulemiselle ja lähtökohdaksi vapautumiselle kohtaamattomuuden kulttuurista.

2.1 Kriittinen ihminen on utelias

Kriittisen teorian juuret löytyvät Frankfurtin koulukunnasta, joka kehittyi Saksassa Frankfurtin yhteiskuntatieteen instituutissa ensimmäisen maailmansodan jälkeen (Heikkinen, Kontinen & Häkkinen 2006, 40-42.) Frankfurtin koulukunnan teorat tiivistävät kriittisyyden keskeisinä lähtökohtina yhteiskunnallisuuden ja vallitsevan tietokäsityksen kyseenalaistamisen. Kriittisyys ei merkitse kielteistä asennetta. Kriittinen ihminen on utelias ja kriittisen teorian avulla maailmaa pyritään tutkailemaan avoimesti. Avoin suhtautuminen mahdollistaa itsestään selvi- en, itsenäistä ajattelua jäädyttävien ja vallitsevia valtarakenteita ylläpitävien to- tuuksien kyseenalaistamisen. (Herkman 2007, 34-36.)

Kriittinen teoria linkittyy sulavasti tutkimuksen metodologiseen viitekehykseen toimintatutkimukseen, joka usein nähdään kriittisen teorian perinteen jatkajana. Kriittinen teoria ja toimintatutkimus löysivät toisensa ja kehittyivät Jürgen Habermasin ajatuksista. Habermasin mukaan yksilöä ja yhteiskuntaa ei voida ymmärtää vain syy-seuraussuhteiden kautta. Ymmärrykseen tarvitaan ihmisten itselleen ja yhteisöilleen asettamien päämäärien eli inhimillisen toiminnan tulkin- ta. Tiedolla on Habermasin mukaan tehtävä, joka on ihmisen vapauttaminen epäoikeutetun ja epärationaalisen vallankäytön alta. (Heikkinen, Kontinen & Häkkinen 2006, 43-44.) Käytännön poikatyössä se merkitsee työtettä, jossa korostuu emansipaatio integraation sijasta.

Tiede ja käytännöt, tutkimus ja muutospyrkimys yhdistyvät kriittisessä toiminta- tutkimuksessa (Kuula 1999, 61). Olennaista siinä on ihmisten autenttisen tulkin- nan löytäminen. Tämän esteenä on usein ulkoisia pakkoja, joiden taakse ihmi- nen katoaa näkymättömäksi. (Kuula 1999, 86.) Kriittisen teorian tekee erityisek- si halu haastaa valmiina tarjotut totuudet ja pyrkimys muuttaa maailmaa vapaut- tamalla ihmisiä autoritaarisesta vallasta. Tämä autoritaarinen valta kiteytyy opin- näytetyössänne kohtaamattomuuden kulttuuriksi, josta nousee muun muassa asi- antuntijavaltaa ja auktoriteettia korostavat vuorovaikutuksen tavat. Kriittinen ajatusmaailma on väline, jonka kautta muutos; uudella tavalla tulkitseminen ja ymmärtäminen on mahdollista (Heikkinen, Kontinen & Häkkinen 2006, 40-42). Se merkitsee eriarvoisuutta ja epäoikeudenmukaisuutta ylläpitävien rakenteiden näkyväksi tekemistä (Herkman 2007, 34-36), joka poikatyön viitekehyksessä

merkitsee poikien yksittäisten toiminnallisten loukkujen purkamisen lisäksi kohtaamattomuuden kulttuurin ja poikakoodin kokonaisvaltaista rikkomista.

2.2 Kriittinen pedagogiikka tähtää muutokseen

Kriittiseen pedagogiikkaan kuuluu olennaisena osana dialogisen kasvatuksen periaatteet, joissa uskotaan ihmisten kykyyn nousta valtasuhteiden alta tietoisiksi toimijoiksi (Suoranta 2005, 46-47). Se suuntautuu käytäntöihin ja on yhteiskunnallisesti orientoitunutta kasvatuksen toisinajattelua. Toisinajattelu merkitsee valmiutta tutkia myös kasvatusinstituutioita kriittisellä otteella, sillä kasvatusta ei ole koskaan neutraalia toimintaa. Se on olosuhdesidonnaista suunnaten yksilöä joitain tiettyjä päämääriä kohti. Kriittisemmän nykytilannetta muuttumattomana pitävän kasvatuksen voikin nähdä toimivana välineenä sopeuttaa yksilöt vallitseviin oloihin. (Tomperi, Vuorikoski & Kiilakoski 2005, 10-14.) Kriittisen pedagogiikan perimmäinen lähtökohta onkin sopeuttamisen sijaan toimia vapauttajana (hooks 1994).

Moninaisten poikiin liitettyjen sosiaalisten ongelmien parissa työskennelleenä olen voinut nähdä käytännössä, kuinka sopeuttaminen tapahtuu erilaisissa kasvatusinstituutioissa. Ongelmana usein on, että nämä kasvatusinstituutiot eivät halua nähdä poikia subjekteina. Tällöin sekä kohtaaminen ja suhteen luomisen yrittäminen perustuvat hierarkkisille antialogisuuden teeseille, joita kuvaan oppinäytetyössäni kohtaamattomuuden kulttuurina. Välineet kohtaamattomuuden kulttuurista vapautumiseen löytyvät aidosta kohtaamisesta. Siihen kriittinen pedagogiikka tarjoaa puitteet korostaessaan dialogisuutta, osallisuutta ja jokaisen oikeutta ihmisyyteen (Kiilakoski 2007, 57).

Kriittinen pedagogiikka on kasvatustieteellinen suuntaus, jonka ytimessä on halu muuttaa asioita (Kiilakoski 2007, 57). Poikien kanssa työskentelyn on oltava tavoitteellista, mikä merkitsee, että toiminnalla tulee olla sisältöä. Kohtaamisen ajautuminen pelkkään jaaritteluun saattaa tuottaa hetkittäistä mielihyvää, mutta se ei ole kriittisen pedagogiikan mukaista tavoitteellista muutokseen pyrkivää toimintaa. Toki jaarittelullakin on oma paikkansa dialogisen suhteen rakentumiselle, mutta toiminnalla tulee olla suunta ja visio muutoksesta.

Kriittisen kasvatuksen näkökulmasta poikien kohtaamisella tulee olla selkeät ja perustellut tavoitteet. Tämä ei kuitenkaan saa tarkoittaa omien näkemysten toiselle syöttämistä tai sitä, että toiminta olisi aikuisten sanelemaa, vaan poikatyössä suunta ja muutos tulee lähteä pojan kokemusmaailmasta käsin. (Kiilakoski 2007, 59-61.) Haluan vielä painottaa, että kun puhun tavoitteellisuudesta, en tarkoita työntekijälähtöistä interventiota toisen elämään, vaan tavoitteiden löytämistä dialogisessa suhteessa, jossa tavoitteilla on mahdollisuus uudelleen muovautua.

Kriittinen pedagogiikka perustuu jokaisen ihmisen kunnioittamiselle. Jokaisessa ihmisessä on hyvää. Käytännön poikatyössä kunnioitus todentuu luomalla turvallista tilaa, jossa toista arvostava kohtaaminen on mahdollista. Turvallinen toimintaympäristö merkitsee fyysisen turvallisuuden tunteen lisäksi ilmapiiriä. Pojan kokemusmaailmaa koskettavan tunnelman on oltava avoin ja hyväksyvä. (Kiilakoski 2007, 59.) Tilan luominen on hyvin merkityksellistä, sillä ihmisen on turvallista olla vain silloin, kun hänen on mahdollista ja luvallista tuoda oma identiteettinsä esiin. Käytännössä avoin ja toista arvostava ilmapiiri luo todellisuutta, jossa asioista voidaan puhua asioiden oikeilla nimillä. Keskustelun ja kiinnostuksen toista ihmistä kohtaan tulee olla rehellistä ja lähteä työntekijästä aidosti koskipa asia sitten seksuaalisuutta, työttömyyttä, kiusaamista tai elämää ylipäättään. (Emt., 68-71.)

Työntekijällä tulee olla osaamista rajatilanteissa, joissa kukaan ei tiedä totuutta, mutta kaikilla on oikeus tulla kuulluksi (emt., 74). Poikien Talolle on löytänyt tiensä moni yksinäinen poika, jolta löytyy kipeitä kokemuksia ryhmätilanteista. Työntekijänä tilanteissa onkin oltava koko ajan hereillä, jotta jokaiselle pystyy tarjoamaan huomiota, eikä dynamiikka valu uusintamaan samaa kohtaamattomuuden kulttuuria, josta yksinäisellä pojalla on kokemusta aivan tarpeeksi. Käytännössä se tarkoittaa kasvattajan aitoa läsnäoloa joka ainoa hetki (hooks 1994, 8). Läsnäolon kautta luotu vuorovaikutussuhde ei voi kuitenkaan jämähtää pelkään mukavaan jutusteluun. Kriittiselle kasvattajalle se ei yksinkertaisesti riitä.

Kriittinen pedagogiikka on muutoksen pedagogiikkaa, jolloin kohtaamisen on merkittävä jotain suurempaa. (Kiilakoski 2007, 68.) Paulo Freire (2005, 98) to-

teaa dialogin olevan yhteiseen oppimiseen ja toimintaan pyrkivien ihmisten kohtaamista. Dialogissa kohtaavat maailmaa tarkastelevat ihmiset, jolloin kukaan ei voi olla tilanteessa kaikkietävä. Yhteisten merkitysten rakentaminen ei kuitenkaan tarvitse olla haudanvakavaa. Freire onkin liittänyt dialogiin huumorin käytön. Se merkitsee, että työntekijä saa eläytyä, iloita ja nauraa, nauttia toisten seurasta ja maailmasta. (Kiilakoski 2007, 69.)

Opinnäytetyöni rakentuminen kriittisen pedagogiikan viitekehykseen tuntuu hyvin luontevalle. Asiaa nyt pohdiskellessani en itse asiassa voisi mitään muuta kehikkoa kehittämistyölleni kuvitella. Poikien sosiaalisen vahvistamisen parissa olen tehnyt töitä vuosia, joista viimeiset kolme vuotta pelkästään poikatyötä sosiaalisen nuorisotyön kentällä. Työurani on mahdollistanut poikakulttuurin seuraamisen aitiopaikalta. Etuoikeutettu paikka tarkastella poikakulttuuria on ollut myös kasvun paikka itselle, kun olen satojen poikien kohtaamisten lisäksi päässyt peilaamaan heihin omia kokemuksiani ja kasvuani. Kriittiseen pedagogiikkaan minulla on ollut jo pitkään vahva mielenkiinto ja poikien maailmaa tarkastellessani, oli kulma mikä tahansa, tuntuu kriittisestä pedagogiikasta löytyvän ne oikeat kysymykset, joilla poikien ammatillista kohtaamista pitää kehittää.

2.3 Dialogisuus vapautuksen välineenä

Käytännön tasolla dialogisuuden edellytys on asiantuntijastatuksen hylkääminen. Kauko Haarakangas (2008, 14) toteaa oman aseman ja asiantuntijuuden korostamisen tuovan kohtaamiseen jäykkyyttä, jolloin dialoginen suhde ei pääse rakentumaan ja ihmiset jäävät toisistaan etäisiksi. Kohtaamisen onkin perustuttava yhdessä toimimiseen ja työntekijän taitoon ja tahtoon kohdata ihminen hänen ainutkertaisuudessaan (Kiilakoski 2007, 68). Se merkitsee, että jokainen ihminen kohdataan omana itsenään, jolloin yksilöä ei kahlita ennalta määritettyihin raameihin. (Hankamäki 2003, 38.)

Dialogisen suhteen rakentumiseen työntekijällä tulee olla vuorovaikutusosaamista. Käytännössä se merkitsee usein uskallusta heittäytyä tilanteisiin. Työntekijällä tulee olla rohkeutta kohdata, kuunnella ja arvostaa toista. Lisäksi dialogisessa vuorovaikutusosaamisessa oman epävarmuuden sietämisen hyväksymi-

nen on keskeisessä asemassa (Kiilakoski 2007, 68.), jonka olen käytännössä kokenut olevan valmiutta mennä omalle epämukavuusalueelleen. Se on haastavaa, mutta samalla myös ammatillisesti palkitsevaa sen ollessa dialogisen suhteen rakentumisen lisäksi myös henkilökohtaisen kasvun keskeinen tekijä.

Dialogisuuden vastakohta on monologinen suhde, joka on sanelevaa ja siihen liittyy ajatus valmiista totuudesta ja oikeassa olemisesta (Haarakangas 2008, 30-31). Dialogisuudelle tämä vallankäytölle tyypillinen malli on vierasta, sillä dialogisessa vuorovaikutustilanteessa kaikki osallistujat ovat yhdenvertaisia. Se ei merkitse toisten ohjaamista, vaan yhdessä merkitysten etsimistä. Dialogisuudessa kaikilla pitää olla mahdollisuus saada äänensä kuuluviin. (Kiilakoski 2007, 68.) Dialogisen osaamisen voi kiteyttää olevan tietoisista pyrkimystä dialogisuuden periaatteita kohti, joita ovat kuunteleminen, kuultuun vastaaminen, merkitysten yhteinen jakaminen ja reflektiivisyys (Haarakangas 2008, 28).

Ryhmätilanteissa kaikkien kuuleminen vaatii työntekijältä erityistä hereillä oloa, sillä jokainen kohdattu ryhmä on erilainen ja heille on rakentunut omanlaisensa dynamiikka. Kaikkien kuuleminen ja näkeminen on tärkeää, sillä dialogisuudesta voidaan puhua silloin, kun asioiden ympärille syntyy yhteisiä merkityksiä. Kohtaamisen voikin katsoa olevan epätäydellistä ja vajaata, jos näitä yhteisiä merkityksiä ei löydy (Hankamäki 2003, 120). Dialogisen käsityksen mukaan niiden syntymiseen ei tarvita toimintaa, vaan jo ihmisen tunteet, teot ja ajatukset ovat itsessään merkityksellisiä. (Emt., 218.)

Tasavertaisuus ja vastavuoroisuus ovat niitä elementtejä, joista dialoginen suhde rakentuu (Vuorikoski & Kiilakoski 2005, 309). Sen edellytys on usko ihmiseen. Ilman uskoa ihmisyyteen on dialogi pelkkää holhoavaa toisen ihmisen manipulaatiota. (Freire 2005, 99-100.) Paulo Freire painottaa kohtaamisessa aitoutta, joka edellyttää rakkautta ihmisiä ja maailmaa kohtaan (Vuorikoski & Kiilakoski 2005, 320). Dialoginen vuorovaikutus voidaan kuvata ihmisten aidoksi kohtaamiseksi. Se ei ole pelkkää puhetta, vaikkakin puhe on välttämätöntä dialogisen prosessin käynnistymiseen. Vastavuoroisen kommunikaation lisäksi dialogiselle vuorovaikutukselle on olennaista, että ihmisten välillä tapahtuu jotain. (Hankamäki 2003, 65-66.) Silloin vuorovaikutuksessa korostuu tasavertai-

sen suhteen luominen ongelmien analysoinnin tai pelkästään nuoren näkökulmaan asettumisen sijasta. (Mönkkönen 2002, 57.)

2.4 Tiedolla on sosiaalinen ja kulttuurinen alkuperä

Tieto syntyy totuutta yhdessä etsivien ihmisten välillä dialogisessa vuorovaikutuksessa. Dialogiselle totuudelle on olennaista, että se ei ole koskaan valmis, vaan jatkuvasti muuttuvaa ja kehittyvää. Dialogisen totuuden ajattelu on yhteistä tiedonkäsitteeseen liittyvän sosiaalisen konstruktionismin kanssa. (Haarakangas 2008, 45.) Sosiaalinen konstruktionismi lähtee ajatuksesta, että tieto on aina suhteellista ja sen rakentumiseen vaikuttavat aina yhteiskunnalliset tekijät. Tiedolla on sosiaalinen ja kulttuurinen alkuperä. Se on sosiaalisesti rakennettua. (Kauppila 2007, 50-51.)

Vuorovaikutus luo todellisuuttamme. Oma tiedonkäsitteeni rakentuu sosiaalisen konstruktionismin viitekehyksessä. Tämä merkitsee näkökulmaa, että ihminen itse tuottaa omat totuutensa ja tieto rakentuu vuorovaikutteisissa prosesseissa. Tiedon pysyvyyteen sosiaalisena konstruktionistina suhtaudun kriittisesti, sillä tieto on aina sidoksissa kulttuuriin ja historiaan. (Mönkkönen 2002, 65.) Sosiaalinen konstruktionismi linkittyy sulavasti opinnäytetyössäni kehitettävään dialogiseen työotteeseen, sillä myös dialogisuuden taustalla on näkemys tiedon rakentumisesta sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. (Mönkkönen 2007, 104-105.) Käytännön pedagogiikassa sosiokonstruktiivinen työote merkitsee itseohjautuvuuden tukemista ja osallistumismahdollisuuksien parantamista. Perinteinen rooli, jossa tietoa siirretään asiantuntijalta asiakkaalle, muuttuu rakentavaksi yhteiseksi prosessiksi, jossa asioille on luvallista löytää uusia merkityksiä. (Kauppila 2007, 50-51.)

Peter McLaren ja Henry A. Giroux (2001, 75) kirjoittavat kasvattajien vastuusta puhuessaan yhteiskunnallisesta todellisuudesta sen rakentuessa ja välittyessä eteenpäin juuri sosiaalisesti. Nuoriso- ja kasvatustyössä on vaarallista, jos kielen kautta luodut merkitykset kerrostuvat arkitiedoksi ilman reflektiota ja niistä rakentuu pysyviä kyseenalaistamattomia tosiasioita. Työntekijän on hyvä muis-

taa, että kielen kautta rakentuu myös yksilöille ja yhteisöille sosiaalinen identiteetti. (Emt., 80-81.)

Sosiaalisen konstruktionismin teorian yksi kehittäjästä Kenneth J. Gergen on korostanut kielen merkitystä sosiaalisten merkitysten ja todellisuuden rakentamisessa. Gergenin mukaan kielellinen kommunikaatio ja sosiaalinen vuorovaikutus muodostavat käsityksemme ympäröivästä maailmasta. (Kauppila 2007, 55-56.) Valtavirtaisesti totuutena pidetyt asiat kuitenkin vaihtelevat kulttuuritekijöiden ja poliittisten valtasuhteiden mukaan. Tämän vuoksi sosiokonstruktiivinen lähestymistapa sisältää aina kriittisen ja sensitiivisen suhtautumisen ympäröivään todellisuuteen. Tärkeää on tiedostaa, että maailman hahmottaminen ja ymmärtäminen tapahtuu ihmisten kesken sosiaalisesti vuorovaikutuksessa. (Emt., 87.)

2.5 Sukupuoli ei saa olla toiminnan tai tekemisen este

Nuoriso- ja kasvatustyön kentällä olen nähnyt sukupuolisensitiivisen työtteen määriteltävän useimmiten tyttöjen kanssa tehtävän sukupuolierityisen työn yhteyteen. Sukupuolisensitiivisyyden jalkauttaminen nuorisotyön toimintakentälle onkin saanut kritiikkiä poikien sivuuttamisesta (Honkasalo, Nikunen & Honkatukia 2009, 14). Sukupuoli määrittää kuitenkin yksilön mahdollisuuksia sukupuolesta riippumatta. Sukupuoleen liittyvät ulkoiset odotukset konkretisoituvat sosiaalisesti rakentuneisiin stereotyyppioihin, jotka ohjaavat myös poikien sosiaalista ja toiminnallista kenttää. (Punnonen 2007b, 522.) Sukupuolisensitiivinen kohtaaminen on mahdollista silloin, kun työntekijällä on kyky ja tahto tunnistaa näitä erilaisia syvään juurtuneita yksilöä rajoittavia kulttuurisia käsityksiä ja oletuksia.

Sukupuolisensitiivisen kasvatuksen keskeinen lähtökohta on, että sukupuoli ei saisi olla kenellekään toiminnan ja tekemisen este (Punnonen 2007a, 69). Elämme kuitenkin maailmassa, jossa tietyistä havaittavista fyysisistä piirteistä seuraa jyrkkää jaottelua (Rossi 2010, 21). Sukupuolisensitiivisen työtteen avulla tätä sukupuolen mukaan jaoteltua todellisuutta pyritään kehittämään kaikkia huomioivaksi ja tukevaksi (Punnonen 2007a, 69). Sukupuolisensitiivisyyden

yhtenä tavoitteena on purkaa yksilön mahdollisuuksia rajaavia käytäntöjä antamalla tilaa erilaisille olemisen kokeiluille ja paikan ottamisille (Anttonen 2007b, 18).

Käytännön työssä on oltava tarkkana, ettei työskentely ole väkinäistä ja päälleliimattua, vaan kohtaamisen on merkittävä aidosti jokaisen yksilöllisyyden huomioon ottamista. Työntekijänä minun tehtäväni ei ole luoda uusia rajoja, vaan rikkoa vanhoja. Tärkeää onkin pitää huolta, ettei kohtaamisessa valmiiksi määrittele tai lokeroi nuorta. Tämä työntekijän ei-tietämisen tila on avainasemassa tavoitettaessa myös pojat, jotka eivät sovi valtavirran määrittelyyn.

Sukupuolisensitiiviseen työotteeseen sisältyy olennaisesti omien lähtökohtien, arvojen ja normien reflektointi. Sukupuolinormien ja -stereotyyppien kriittinen tarkastelu ja itsetuntemus ovat merkittävä osa sukupuolisensitiivisen työn laadukasta ammatillista osaamista. (Poikien Talo 2013.) Varpu Punnonen (2007a, 69) toteaa itsereflektion olevan sukupuolisensitiivisen työn ehdoton edellytys. Työotteen edellyttäessä tiedostamista omista käsityksistään on kasvattajan kysyttävä itseltään, miten voin toimia sukupuolisensitiivisesti. Täten työntekijä tulee paljastaneeksi myös omia ennakkoluulojaan. Siksi sukupuolisensitiivisyys vaatii työntekijältä rohkeutta reflektoida omia käsityksiään, toimintaansa ja määrittämiään kriittisesti. (Anttonen 2007a, 64-66.)

Sukupuolisensitiivinen työote merkitsee kriittistä asennetta vallitsevia sosiaalisia ja kulttuurisia käsityksiä kohtaan. Näkisin, että kriittinen asenne vuorovaikutustyössä on työntekijältä uskallusta kyseenalaistaa valmiit oletukset, jotta hän voisi hahmottaa sitä moninaisuutta, joka sukupuoleen liittyy. Sukupuolisensitiivisyys on väline, jolla jokainen voi löytää itselleen sopivia olemisen tapoja ja rakentaa omaa identiteettiään ilman tiukkoja rajoja. (Punnonen 2007b, 523.)

Olen vahvasti sitä mieltä, että henkilökohtainen kasvu ja sukupuolen yhteiskunnallisen merkityksen kokonaisvaltainen pohdinta on nidottava yhteen sukupuolisensitiivisen työotteen käytön kanssa. Varpu Punnonen (2007b, 523) on näkökulmaani liittyen todennut, että sukupuolierityisen työskentelyn kanssa pitää olla tarkkana, sillä vääristä lähtökohdista työote voi päätyä korostamaan poikien ja tyttöjen erilaisuutta ja näin uusintamaan perinteisiä rooleja ilman normien prob-

lematisointia. Poikien kohtaaminen ei voi olla kapea-alaista vuorovaikutusta. Ammatillisten tuntosarvien onkin oltava herkkinä silloin, kun poikien sanotaan tarvitsevan tai haluavan jotain toimintaa, koska ovat poikia. Tällöin olisi hyvä pysähtyä ja pohtia, että kertooko ajatus enemmän poikien todellisuudesta vai asian toteajan ajatusmalleista. Konkreettisesti sukupuolisensitiivistä työtettä kehitetään tarttumalla näihin sosiaalisesti rakentuneisiin käsityksiin, jotka voivat määritellä valmiiksi poikien kohtaamista.

Sukupuolisensitiivinen työote on sosiaalista vahvistamista ja ennaltaehkäisevää työtä yksilön ja yhteisön kasvun tukemiseksi (Anttonen 2007a, 65). Lähtökohtana sukupuolisensitiivisyydelle on ottaa huomioon ja tunnistaa eri sukupuoliin liittyviä erityistarpeita pyrkimyksenä vahvistaa nuoren emotionaalista, kulttuurista ja sosiaalista pääomaa (Näre 2007, 542). Käytännössä tämä vahvistuminen voi pojalle tarkoittaa, että hän pystyy säilyttämään perusturvallisuuden tunteen notkahdusten keskellä ilman lamaantumista. Erja Anttonen (2007a, 65-66) on määritellyt sukupuolisensitiivisen työotteen päämääräksi pyrkimyksen tarjota moninaisia edellytyksiä kasvaa itseään arvostavaksi yksilöksi osaksi erilaisuutta arvostavaan yhteisöön.

Tavoitteet sukupuolisensitiivisessä työssä voi kiteyttää pyrkimykseen mahdollistaa pojille turvallinen olo kasvaa itsensä näköiseksi. Itsensä arvostamisen esteeksi pojille on usein kasautunut sosiaalisesti rakentuneita odotuksia pärjäämisestä. Tämä merkitsee työskentelyä poikien tunteiden ja identiteetin rakentumisen kanssa. Sukupuolisensitiivinen työ on vuorovaikutusta, jonka kurssimainen opettaminen on haastavaa, koska kyseessä on myös kohtaamiseen olennaisesti liittyvät henkilökohtaiset asenteet, ajattelutapa ja arvojen ilmentymä. Näiden sisäistäminen vaatii pidempikestoista prosessointia sekä kykyä ja halua kasvuun itsereflektion avulla.

2.6 Kohtaamattomuuden kulttuuri

Paulo Freire (2005) määrittelee sorron tilanteeksi, jossa estetään toisen pyrkimys tulla enemmän ihmiseksi. Sorto on aikaan sidottua ja sen muodot muuttuvat ja elävät jatkuvasti maailman muuttuessa. Freiren mukaan sorron mekanis-

mien ja niiden vaikutusten tunnistaminen onkin tärkeää aina ajan mukana. (Suoranta 2005, 40-46.) Opinnäytetyöni viitekehyksessä Freiren kuvaama sorto asettuu nuorisotyöhön ja kasvatusalalle todentuen kohtaamattomuuden kulttuurina, joka kiteytyy syrjäyttävään diskurssiin ja normittaviin sosiokulttuurisiin rakenteisiin, jotka pakottavat osan pojista marginaaliin.

Julkisessa keskustelussa kohtaamattomuuden kulttuurin seurauksia poikien elämään kuvataan usein käsitteellä syrjäytyminen. Syrjäytymisen käsite onkin vakiinnuttanut aseman suomalaisessa kielenkäytössä. Aikamme puhetapa syrjäytyneistä kohtaa monesti Freiren (2005, 78) kuvaaman sorrettujen kohtelun, jossa sorrettu nähdään yksinäisenä marginaaliin ajettuna ihmisenä ja terveen yhteiskunnan sairautena. Anja Lahikainen ja Juulia Paavonen (2011, 92) määrittelevät syrjäytymisen vastakohtaksi hyvinvoinnille ja tulevan näkyväksi yksilön näköalojen ja vaihtoehtojen puuttumisena. Kohtaamattomuuden kulttuuria on kuvattu myös sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja ihmisten väliseen toimintaan liittyvällä käsitteellä toiminnallinen loukku. Toiminnallinen loukku voi merkitä sitä, että elämästä puuttuu valinnanvara ja elämän mielekkyyttä koetellaan ja jatkuvuutta uhataan. (Salonen & Oksanen 2011, 7-8).

Tutkimukseni viitekehyksessä kohtaamattomuuden kulttuuri on poikia marginaaliin ajava diskurssi. Se on poikia syrjäyttävä puhetapa, joka ohjaa ja jättää yksilön ulkopuolelle. Kaarina Mönkkönen (2007, 50) kirjoittaa kasvatustilan ammatilaitten puhetavasta, joka ylläpitää nuoren marginaalista asemaa normittamalla heitä muun muassa erityisnuoriin ja syrjäytyneisiin. Tällainen ylhäältä alaspäin järjestäytynyt vuorovaikutusmalli ohjaakin poikia heitä osallistamatta ja näin ylläpitää ja uusintaa kohtaamattomuuden kulttuuria.

Yksilön kohtelemisen objektina subjektin sijaan alistaa yksilön asemaan, jossa ei tule kuulluksi eikä nähdyksi. Yksilö tai ryhmä nähdään toimenpiteiden kohteena. Tällaista pedagogisen ohjaamisen mallia Freire (2005, 47-48) kuvailee sortajan ja sorretun väliseksi suhteeksi, jossa ohjailu on aina yksilön pakottamista toisen yksilön valintoihin. Käytännössä tämä merkitsee sitä, että sorretussa asemassa olevan käyttäytyminen ohjataan seuraamaan sortajan antamaa mallia. (Emt., 47-48.) Kohtaamattomuuden kulttuurin pyrkimys usein onkin pyrkiä hallitsemaan poikia tavoittelemalla heiltä kuuliaisuutta. Tällainen sopeutta-

minen kuitenkin esineellistää ihmisen ja näin tuhoaa hänen luovat kykynsä kontrolloimalla ajatuksia ja toimintaa (emt., 82).

Poikakulttuuriin ja poikakoodiin liittyvät erilaiset sosiaaliset ongelmat tuovat ajoittain julkiseen keskusteluun vaatimuksia kovemmasta kurista. Kuulluksi ja nähdyksi tulemisen tarpeesta harvemmin puheenvuoroja näkyy. Tämä on tyypillinen näkökulma, jossa tiukemman kurin uskotaan ratkaisevan poikiin liittyviä sosiaalisesti rakentuneita ongelmia. Tällaista vallankäyttöön perustuvaa kasvatuksellista vuorovaikutusta Freire (2005, 153) kutsuu antidialogisuudeksi. Antidialoginen lähestymistapa kuitenkin vain ylläpitää kohtaamattomuutta ja näin pahentaa mahdollista syrjäytymisen kierrettä kohdellessaan poikia toimenpiteiden kohteena.

Vallankäyttö on antidialogiselle toiminnalle ominaista yksilön sopeuttamista ulkoapäin tuleviin tavoitteisiin. Se merkitsee ihmisen esineellistämistä ja kohtelemista objektina. (Emt., 153-154.) Antidialogisuus toimintatapana sisältää yhden keskeisistä kohtaamattomuuden kulttuurin mekanismeista sivuuttamalla yksilön subjektiivisuuden. Antidialogisen toiminnan olen usein kokenut kumpuavan kasvattajan epävarmuudesta. Poikien kuuliaisuuden tavoittelu on lopulta vain heidän sopeuttamistaan sorron maailmaan, jossa toiset sanelevat ja toiset kuuntelevat. (Emt., 83.)

Poikiin kohdistuva kohtaamattomuuden kulttuuri rakentuu odotuksista ja normeista, joita heille on asetettu. William Pollack (1999, 34) kirjoittaa sukupuolen pakkopaidasta, jossa poikia kuristavat vanhentuneet odotukset, mallit ja säännöt, joissa tunteet pitää piilottaa. Tässä sosiaalisessa pakkopaidassa pojat kasvavat ahtaaseen sosiaaliseen laatikkoon, jossa ei ole riittävästi tilaa tunteiden ilmaisemiselle (Cacciatore & Koiso-Kanttila 2008, 25). Poikiin poikaryhmässä kohdistuvia sosiaalisia odotuksia ja normeja on tiivistetty käsitteeseen poikakoodi, jonka rakentumista voi selittää sosiokonstruktivistisesti.

Poikakoodi merkitsee, että poikien on noudatettava tietynlaista mielikuvaa pojasta, etteivät he ajaudu marginaaliin tai joudu kiusatuksi. (Lauriala 2012, 32-33.) Käytännössä poikakoodi rakentaa pojille miehekkyyden naamiota, jonka taakse pitää piilottaa tunteensa ja todellisen itsensä. Poikakoodin mukaisesti

pojan ei kuulu hakea apua tai lohtua ympäriltään, vaan pelot, epävarmuus ja hätä on kestettävä yksin. (Pollack 1999, 33.) Poikakoodin luodessa todellisuutta, jossa pojan on häpeällistä osoittaa heikkoutta, on poikien vaikea oppia tunnistamaan ja nimeämään pahaa oloaan, mikä taas on lähtökuoppa erilaisille sosiaalisille ongelmille.

Poikakoodi perustuu normeille ja stereotypioille, millainen pojan kuuluu olla. Sukupuoleen liittyvät stereotypiat ovat hyvin ongelmallisia, koska ne kaventavat yksilön mahdollisuuksia ja tällöin sukupuolesta voi tulla este ihmisen persoonallisuuden kehitykselle ja identiteetin tukemiselle (Punnonen 2007a, 68). Freiren mukaan nämä sosiaalisesti rakennetut odotukset, jotka hän kuvaa olevan myyttejä, ovat olennainen osa sortoa. Ne vieraannuttavat sorretut entistä kauemmas omista tavoitteistaan. (Freire 2005, 156.) Poikatyön näkökulmasta Freiren kuvaamat myytit ovat sama asia kuin Pollackin kuvailema poikia syrjäyttävä sukupuolen pakkopaita molempien sisältäessä syrjäyttäviä sosiokulttuurisia rakenteita ja marginalisoivaa puhetapaa. Vallalla olevat normit ja stereotypiat ovat osa kohtaamattomuuden kulttuuria, mutta niihin kytkeytynyt valta on näkymätöntä sen piiloutuessa retoriikkaan ilman, että sitä kukaan varsinaisesti käyttäisi (Foucault 2013).

3 KÄYTÄNNÖN KEHITTÄMINEN TIETOA TUOTTAMALLA

Opinnäytetyöni on toimintatutkimuksellinen kehittämistyö. Toimintatutkimuksen voi tiivistää kohdistuvan sosiaaliseen toimintaan ja tavoitteena siinä on käytännön kehittäminen tietoa tuottamalla (Heikkinen 2006, 16). Opinnäytetyössäni olen lähestynyt kehittämistä jatkuvana muutosprosessina ymmärtäen, että uusi kehitetty käytäntö on aina väliaikainen. Toimintaympäristöt muuttuvat ja elävät ajan ja yhteiskunnan muutosten mukana, joten on selvää, että on jatkuvasti luotava uusia parempia toimintamalleja vastaamaan ajan henkeä. (Emt., 28-29.) Nyt poikien ja nuorten miesten sosiaaliset ongelmat ja huoli syrjäytymisestä herättävät kollektiivista huolta yhteiskunnan eri tasoilla. Kehittämäni työote vastaa tähän aikaan, mutta sen dialoginen viitekehys sisältää myös jotain ajatonta nos-

taessaan keskiöön kaikkien ihmisarvon kunnioittamisen, kohtaamisen ja muutoksen.

Kehittäminen on opinnäytetyössäni konkretisoitunut jatkuvaan prosessiin, jossa varsinainen kehittämistyö on edennyt hermeneuttisen metodin periaatteilla. Tämä on merkinnyt aineiston analyysia peräkkäin spiraalimallisesti sykleissä, joiden mukana työni on muovautunut ja kasvanut. Toimintatutkimuksellinen ote on mahdollistanut oman toimintani, ajatuksieni ja tutkimustyöstäni nousseiden tulosten arvioinnin yhä uudelleen ja uudelleen. Kehittäminen on rakentunut spiraalimaisesti tuoden esiin myös hiljaista tietoa, joka ilman tätä syklistä rakennetta olisi voinut jäädä näkymättömäksi. Käytännössä kehittäminen on tiivistynyt spiraalimaisen rakenteen mukaisesti aineistosta ja teoreettisesta viitekehyksestä nousseiden havaintojen, toiminnan ja suunnittelun sekä niiden reflektion väliseen vuorovaikutukseen. (Toikko & Rantanen 2009, 66.)

3.1 Tutkimus yhdistyy toimintaan

Opinnäytetyössäni kehitän poikien kohtaamiseen kokonaisvaltaista työtettä. Tämä tapahtuu tuottamalla tietoa käytäntöön nuoriso- ja kasvatusalalle toimintatutkimuksen metodein. Toimintatutkimus on tutkimusstrateginen lähestymistapa, jossa tutkimus yhdistyy toimintaan. Lähestymistapa merkitsee, ettei teoriaa ja käytäntöä erotella toisistaan, vaan ne nähdään saman asian eri puolina. (Heikkinen 2001, 170-171.) Perinteisen tutkimuksen keskiössä olevan teorian kehittämisen sijaan toimintatutkimuksen perusta on käytännön hyödyssä ja käyttökelpoisen tiedon lisääntymisessä. Toimintatutkimuksen lähtökohta ei ole siis vain tutkia todellisuutta, vaan myös muuttaa todellisuutta tutkimuksen keinoin. (Heikkinen 2006, 22.)

Toimintatutkimus suuntautuu käytäntöihin ja sen voi määritellä olevan pyrkimystä muutokseen. Toimintatutkimukselle tyypillisesti opinnäytetyöni kohdistuu sosiaaliseen toimintaan. Kohtaamisen ja vuorovaikutuksen ammatillinen kehittäminen on vallitsevien sosiaalisten käytäntöjen ja tutkittavan todellisuuden muuttamista. (Heikkinen 2006, 16; Kuula 1999, 9-10.) Opinnäytetyössä käyttämäni toimintatutkimuksellista otetta voi kutsua aktiiviseksi tieteenkäsitteeksi. Se on

prosessinomaista, mikä merkitsee tiedon ymmärtämistä lopputuotteen sijaan prosessina. Toimintatutkimus pohjautuu ajatukselle, että jo totuuden etsiminen on itsessään arvokasta. (Heikkinen & Huttunen 2006, 186.)

Toimintatutkimus rikkoo perinteisiä lähtökohtia, joiden mukaan tutkijan rooli on pysyä huomaamattomana ja pyrkiä olemaan häiritsemättä tutkimuskohdetta. Näin toimimalla on ollut tarkoitus saada tutkittavasta kohteesta mahdollisimman totuudenmukainen kuva. Toimintatutkimus rakentuu erilaisella logiikalla, jota kuvaa hyvin toimintatutkimuksen oppi-isän Kurt Lewinin toteamus, että jos haluat ymmärtää jotain, yritä muuttaa sitä. (Heikkinen 2006, 27-28.) Toimintatutkimuksen hengessä olen ollut aktiivinen kehittäjä tuomalla kehittämistyöhön mukaan vahvasti omaa ammatillista ja sosiokulttuurista pääomaani. Opinnäytetyöni analyysin tulokset ovat seurausta työpäiväkirjani ja Poikien Talon työntekijöiden strukturoimattomien haastattelujen reflektoinnista sekä niiden välisestä vuorovaikutuksesta teorian kanssa.

3.2 Ymmärryksen muuttuminen on jatkuvaa vuoropuhelua

Työotteen kehittäminen on merkinnyt prosessinomaista kehittämistyötä, jossa hermeneuttisen lähestymistavan mukaisesti todellisuus on avautunut hitaasti lisääntyvänä ymmärryksenä ympäröivää maailmaa kohtaan. (Heikkinen, Huttunen, Kakkori & Tynjälä 2006, 172.) Hermeneuttisen metodin mukaisesti kehittämistyössäni prosessi on käynnistynyt omista ajattelumalleistani. Kehittämistyön edetessä olen voinut tietoisesti hiljalleen irtautua omista itseäni koskevista ajatuksista kohti tulkintaa, joka mielestäni kuvaa mahdollisimman uskottavasti tutkittavaa kohdetta. (Vilkkä 2005, 146.) Näitä hermeneuttisen metodin lähtökohtia noudattaen olen luonut uutta tietoa sykleissä spiraalinmallisesti aina edeten edellisestä ymmärtämisen tasosta toiseen. Spiraalimaisen rakenteen avulla on myös kehittämiskohteen taustalla olevien ilmiöiden laaja-alaisempi ymmärtäminen ollut mahdollista.

Kehittämistyöni on ollut prosessi, jossa olen palannut useasti takaisin kehittämistyöni lähtökohtiin oivallusten ja uuden ymmärryksen kautta. Näin olen voinut muovata ja rakentaa omaan ajatteluuni aina uusia tulokulmia. (Vilkkä 2005,

146.) Hermeneuttinen metodi edellyttääkin tutkimusaineistoon palaamista kriittisellä ja reflektiivisellä asenteella yhä uudelleen ja uudelleen. Aineistoon on hyvä palata tarkistamaan tulkintoja senkin jälkeen, kun on ymmärtänyt asian uudella tavalla. Hermeneuttisessa metodissa kokonaisuuden ymmärtämisen eteneminen nähdään tapahtuvan kehämäisesti. Mielestäni kuitenkin kehittämistyötäni kuvaa kehämäistä rakennetta paremmin spiraalimallisesta kehittämisestä puhuminen. Työote on kuitenkin rakentunut vahvasti hermeneuttista metodologiaa käyttäen. Se on merkinnyt etten ole ensin tehnyt tutkimusta ja sen jälkeen kirjoittanut tutkimusraporttia, vaan työote on kehittynyt ja muovautunut näiden välisessä dialogissa. (Vilka 2005, 148-150.)

Hermeneuttisen metodin mukaisesti kehittämistyöni tulokset voi kiteyttää syntyneen tutkimuksellisessa dialogissa tutkimusaineiston kanssa. Käytännössä se on merkinnyt prosessia, jossa tutkimusaineisto, muistiinpanot ja oman ymmärryksen muuttuminen ovat olleet jatkuvassa vuoropuhelussa. (Vilka 2005, 146-150.) Dialogisuuden voi nähdä opinnäytetyöni kantavana teemana kattaen koko prosessin tutkimusotteesta tuloksiin. Paulo Freire (2005, 98-101) kuvailee osuvasti dialogin olevan kriittistä ajattelua, jossa todellisuuden suhtaudutaan prosessina eikä pysyvänä tilana. Tämä prosessia painottava lähtökohta ja käsitykset, että uusi tieto syntyy dialogin tuloksena on sopinut kehittämistyöni kehyksiin täydellisesti. Opinnäytetyöni on ollut jatkuvaa dialogia ja pyrkimystä siihen kokonaisvaltaisesti. Kehittäminen on konkretisoitunut analysoimalla lukemattomia ammatillisia kohtaamistani poikien kanssa, ja johtanut kehittämään nuorisotyötä ja kasvatusalaa analyysini pohjalta.

3.3 Kehittäminen on prosessi

Prosessinomainen kehittäminen on reflektiivistä toimintaa. Kehittäjältä se vaatii kykyä ottaa etäisyyttä omiin ennakkokäsityksiin ja -luuloihin, sillä niillä on vahva vaikutus ymmärtämiseemme. (Vilka 2005, 147-148.) Spiraalimallinen kehittäminen rakentuu ajatukselle jatkuvasta dialogista ja reflektiivisestä toiminnan kehittämisestä. (Toikko & Rantanen 2009, 67.) Reflektiivinen ote kehittämiseen on ollut opinnäyteprosessini keskiössä. Ilman kykyä ja halua reflektoida olisin päätenyt umpikujaan useaan otteeseen, sillä uudet oivallukset ovat tapahtuneet

aina kohtaamisia ja erilaisia tutkimuksesta nousseita kokonaisuuksia reflektoidessani. Proessorientoitunut kehittäminen on jatkuvaa uuden oppimista. Se merkitsee, että kehittäjän on pystyttävä arvioimaan tehtyjä suunnitelmia ja tavoitteita jatkuvasti ja tarvittaessa muokkaamaan niitä. Toimintatutkimuksellisessa viitekehyksessä kehittäjän tehtävä on käynnistää, toteuttaa ja ylläpitää kehittämisprosesseja. (Emt., 50.)

Jaana Venkula on käsitteellistänyt prosessit kahteen erilaiseen muotoon: mekaanisiksi prosesseiksi ja virtaaviksi prosesseiksi. Mekaaninen prosessi on tulostavoitteista toimintaa, jossa lopputulos on ennakoitu, kun taas virtaava prosessi on uutta luovaa toimintaa, jossa lopputulos on ennakoimaton ja päämäärä ainoastaan suuntaa näyttävä. Venkulan ajatuksiin peilaten voi kehittämistyötäni kuvata virtaavana prosessina, joka on muovautunut ja muuttunut prosessin edetessä. Virtaavan prosessin määritelmä täyttyy kehittämistyössäni käymässäni jatkuvassa dialogissa tutkimusaineiston kanssa. (Venkula 2005, 95-98.) Opin- näytetyölläni on ollut lupa elää, rakentua ja muuttua. Se on ollut mahdollista, sillä suunnitelmani ovat olleet tarpeeksi väljiä ja olen ollut avoin kehittämisestä esiin nousseille uusille oivalluksille.

Käyttämäni spiraalimallinen kehittäminen on saanut osakseen myös kritiikkiä. Kritiikissä on haluttu korostaa dialogisen ja reflektiivisen otteen merkitystä kehittämisprosesseissa ja huomioida, ettei kehittäminen voi perustua yksinkertaiseen ja valmiiseen kaavaan. Tämä kritiikki nousee oikeutetusti lähtökohdista, että kehittäminen täytyy nähdä sosiaalisena prosessina. (Toikko & Rantanen 2009, 69-70.) Opinnäytetyöni spiraalimallisessa kehittämisprosessissa olen kuitenkin pystynyt huomioimaan prosessin aikana syntyneet sivuspiraalit. Työni kehitys ja muutokset ovat seurausta oman työni arvioinnista, kollegoideni haastatteluista ja teoreettisen viitekehyksen tarkentumisesta ja siihen uppoutumisesta. Mikäli kehät olisivat olleet tarkasti strukturoituja ja niiden suunta etukäteen pohdittu, olisi spiraali voinut alkaa toistaa itseään ja uudet oivallukset olisivat jääneet huomiotta.

Lähtökohtana opinnäytetyöni kantavaksi viitekehykseksi minulla oli sukupuolisensitiivinen poikatyö ja sen kehittäminen. Prosessin edetessä on koko viitekehys kuitenkin muuttunut. Sukupuolisensitiivisyydellä on edelleen roolinsa poi-

kaerityisessä työskentelyssä ja käsitettä on avattu opinnäytetyöni teoreettisessa viitekehyksessä. Kehittämistyöni perustan muuttuminen oli seurausta pohdinasta, että vaikkakin sukupuolisensitiivisyys on tärkeä kehikko sukupuolierityisessä vuorovaikutustyössä, niin se edustaa kuitenkin vain pientä osaa kokonaisvaltaisesta toista ihmistä kunnioittavasta kohtaamisesta.

Kehittämistyössäni kohtaamisen keskiöön muovautui lopulta dialogisuus, jolloin työotteen ytimessä korostuu vuorovaikutus ja kohtaaminen. Nyt muutokset tuntuvat loogisilta, mutta ne eivät olisi olleet mahdollisia ilman jatkuvaa prosessinomaista kehittämistä, jossa tutkimusaineistoa on käyty läpi uudelleen ja uudelleen. Prosessi on vaatinut valmiutta kyseenalaistaa myös omia lähtökohtia, mikä ei aina ole ollut helppoa. Opinnäytetyön tekeminen on kuitenkin ollut prosessi, jossa olen oppinut paremmin toimimaan dialogisella ja reflektiivisellä työotteella, jotka ovat mahdollistaneet kehittämistyöni rakentumisen ja kehittymisen myös sivuspiraaleja pitkin.

3.4 Päiväkirjasta ja haastatteluista oivalluksiin

Kehittämistyön olen tehnyt työpaikallani Poikien Talolla Helsingissä. Poikien Talo on Kalliolan Nuoret ry:n käynnistämä kehittämishanke, jossa olemme kehittäneet toimintamallia syrjäytymisvaarassa olevien poikien tavoittamiseen ja sosiaaliseen vahvistamiseen sukupuolisensitiivisessä viitekehyksessä vuodesta 2011 alkaen. Poikien Talolla olen tänä aikana kohdannut satoja poikia ikähaarukassa 10-24 vuotta. Poikien kanssa työskentely on sisältänyt hyvin moninaisia viitekehyksiä. Yleensä kohtaamiset ovat tapahtuneet Poikien Talolla, mutta tämän lisäksi olen tavannut poikia muun muassa kouluympäristössä ja rikosseuraamusvirastossa. Työskentely on sisältänyt muun muassa pojille yksilötason tukea erilaisten haasteiden edessä, pienryhmädynamiikalla oman elämän pohdimista suljetuissa ryhmissä ja matalan kynnyksen periaatteilla toimivaa avointa toimintaa, jossa keskustelut ovat vaihdelleet mukavasta jutustelusta vakavampien aiheiden työstämiseen. Näistä lukemattomista kohtaamisista olen kerännyt itselleni kehittämistyöhöni aineistoksi tutkimuspäiväkirjaa.

Tutkimuspäiväkirja metodina on ollut toimiva työväline kehittämistyöhön tuodessaan konkreettisesti näkyviin aina edellisen päivän pohdinnat. Omalle tutkimustyölle se antoi myös uskoa eteenpäin kulkemisesta, sillä sen mahdollistama jatkuva sisäinen dialogi tuki kehittämisen prosessinomaista jatkuvuutta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 52.) Käytännössä tutkimuspäiväkirjan tarkoitus on kerätä tutkitusta viitekehuksesta aineistoa tekemällä havaintoja, joita tutkija kirjaa ylös. Omien työstä nousseiden havaintojen lisäksi tutkimuspäiväkirjaa tehdessä minulla oli työyhteisössä mahdollisuus käydä keskusteluja muiden työntekijöiden kanssa viikoittain. Toimintatutkimuksen hengessä näissä keskusteluissa minun ei ole tarvinnut olla objektiivisessa havainnoijan roolissa, vaan toimintatutkijana olen voinut tuoda keskusteluun aktiivisesti omia mielipiteitäni, näkökulmiani ja havaintojani. Toimintatutkijana minun ei ole myöskään tarvinnut kantaa mukani nauhuria käydessäni näitä keskusteluja, vaan ne ovat voineet olla hyvin luontevia tilanteita. Nämä työyhteisössä käymäni keskustelut ovat tarjonneet minulle loistavan väylän haastaa omia ajatuksiani kohtaamisesta, poikatyöstä ja niihin liittyvistä ilmiöistä. (Huovinen & Rovio 2006, 106-107.)

Tutkimuspäiväkirja on ollut minulle väline reflektoida poikien kohtaamisia ja vuorovaikutustilanteita. Se on paljastanut minulle omaa toimintaani ja tarjonnut hyvän peilin kohtaamisen ja vuorovaikutuksen kehittämiseen aineiston noustessa suoraan työelämän herättämistä ajatuksista ja havainnoista. Tutkimuspäiväkirjani sisältää pohdintaa, ajatuksia ja tulkintaa. Käytännössä se on ollut vihko, jota olen kuljettanut mukani. Tämän lisäksi olen käyttänyt puhelintani muistiinpanojen kirjoittamiseen, kun varsinainen tutkimuspäiväkirja ei ole ollut mukani. Pääosin tutkimuspäiväkirjaani olen kirjoittanut ajatuksiani poikien kohtaamisista ja vuorovaikutuksesta, mutta sieltä löytyy myös lähdevinkkejä ja omia epävarmuuden tunteita.

Tutkimuspäiväkirjan lisäksi aineistooni olen haastatellut kollegoitani Poikien Tallolla. Haastattelumenetelmänä käytin strukturoimatonta haastattelua. Ensimmäiset haastattelut tein kehittämistyöni prosessin alussa, jolloin olin vahvasti sitä mieltä, että olen kehittämässä sukupuolisensitiivistä poikatyön työtettä. Spiraalimallisessa kehittämisessä nämä ensimmäiset kehät rakensivat kuitenkin vasta lähtökuoppia koko prosessille, joten pääotsikkotasoa ja koko työn suunta osittain muuttui haastatteluiden jälkeen. Näissä ensimmäisissä strukturoimatto-

missa haastatteluissa keskityin pääosin sukupuolisensitiivisyyteen ja mitä se merkitsee poikia kohdattaessa.

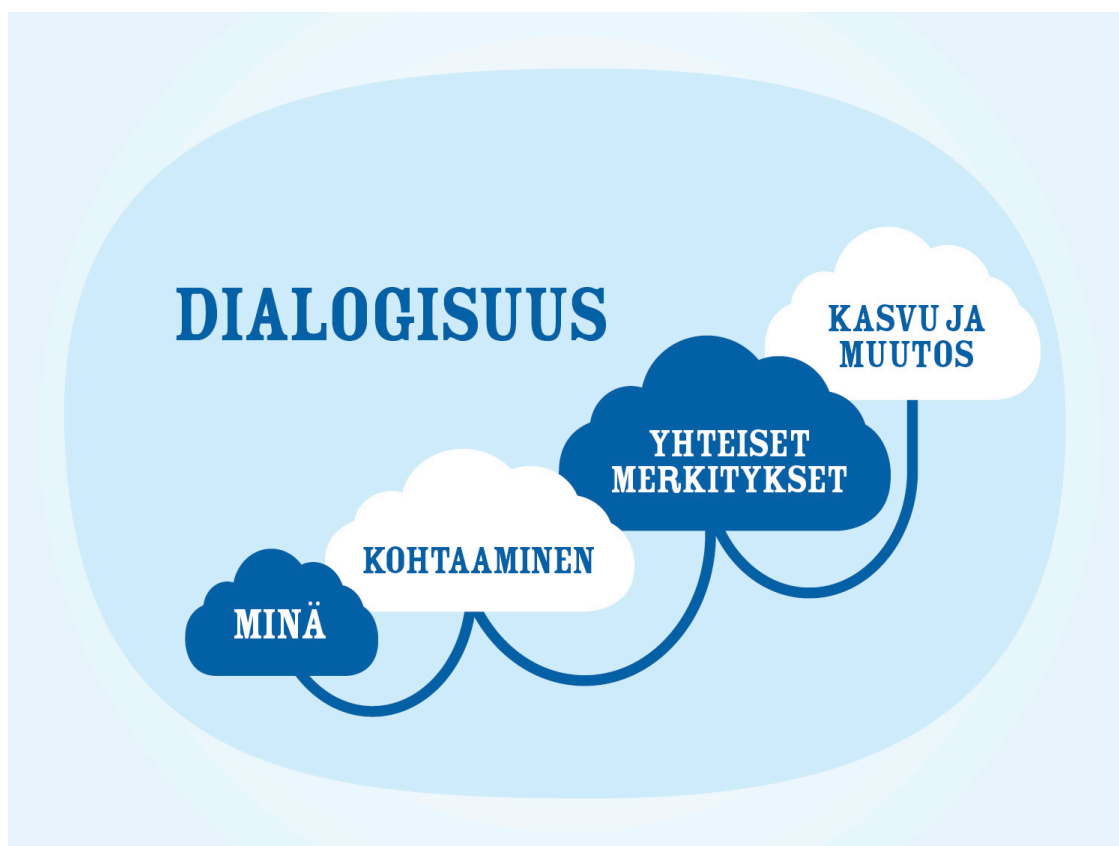
Opinnäytetyöni kehittyessä olen tehnyt uusia strukturoimattomia haastatteluja, joissa olen keskittynyt kohtaamiseen, vuorovaikutukseen ja työotteeseen. Haastatteluiden keskiössä on ollut, että mitä työskentelyssä poikatyön kontekstissa pitää tapahtua, jotta kasvu ja muutos mahdollistuisi. Yksilöhaastatteluiden lisäksi tein myös yhden ryhmähaastattelun, jossa haastateltavana oli kolme kollegaani. Haastattelut olen litteroinut. Haastattelumenetelmänä strukturoimaton haastattelu linkittyy hyvin tutkimuspäiväkirjaani, koska sen avulla olen voinut käydä keskusteluja poikatyöstä vapaamuotoisesti. Tämä on antanut minulle paremmat mahdollisuudet ymmärryksen laajentamiseen, kun en ole valmiiksi rajannut keskustelujen kulkua. Tutkimuspäiväkirjasta ja haastatteluista olen tuonut opinnäytetyöhöni suoria lainauksia. Anonymiteetin suojaamiseksi olen jättänyt lainauksista päivämäärät pois sekä poistanut mahdolliset verkostot ja nimet, jotka on mainittu tutkimuspäiväkirjassa tai haastatteluissa.

Aineistoa tarkastellaan ja analysoidaan usein objektiivisesti ulkopuolisen näkökulmasta. Toimintatutkimus on kuitenkin mahdollistanut omien subjektiivisten kokemusten ja ajatusten tuomisen tutkimusaineistoon. (Heikkinen 2006, 20-21.) Aineiston analyysi on ollut jatkuvaa dialogista ja vuorovaikutuksellista toimintaa kehittämisprosessin rinnalla, eikä se olisi ollut mahdollista ilman reflektiivistä otetta (Toikko & Rantanen 2009, 72). Tutkimusotteeni onkin mahdollistanut hiljaisen tietoni näkyväksi tuomisen.

Timo Toikon ja Teemu Rantasen (2009, 50) ajatukset reflektiivisen työotteen merkityksellisyydestä prosessorientoituneessa kehittämisessä tukevat omia huomioitani kehittämistyön luonteesta. Aineistoni analyysiä voikin tarkastella toimintatutkimuksen mukaisesti itsereflektiivisenä kehänä, jossa toiminta, havainnointi, reflektointi ja uudelleensuunnittelu ovat seuranneet toisiaan. (Heikkinen 2001, 175-176.) Ilman tätä spiraalimaista rakennetta en olisi luultavasti kyennyt muuttamaan alussa kehittämistyölle valitsemiani lähtökuoppia. Opinnäytetyöni olisi tuskin johtanut kurssinmuutokseen ja löytämään niitä oivalluksia, joista kehittämäni kokonaisvaltainen työote nyt on rakentunut.

Kehittämistyö on ollut oppimismatka kehittämiseen, jonka seurauksena ajatusmaailmani lämpenee vahvasti refleктоivan prosessorientoituneen kehittämisen periaatteille. Nämä kehittämisen periaatteet ovat tarjonneet kehittämistyöhön aidosti lähtökohdat, joilla olen pystynyt arvioimaan tehtyjä suunnitelmia ja tavoitteita ja tarvittaessa muokkaamaan niitä. Tämä tulokulma työelämän kehittämiseen jatkuvasta uuden oppimisesta ja ihmisyyden keskeneräisyydestä sopii saumattomasti yhteen myös kehittämäni työotteen ajatusmaailman kanssa. (Toikko & Rantanen 2009, 50.)

4 DIALOGISUUS JA MUUTOSPROSESSI



Kuva 1. Työote.

Kehittämistyöni on dialogisuuden perustalle rakentuva työote poikien kohtaamiseen nuorisotyöhön ja yleisesti kasvatusalalle kaikkialle, missä poikien kanssa ollaan ammatillisesti vuorovaikutuksessa. Veli-Matti Värri (1997, 24-25) kiteyttää dialogisen kasvatussuhteen ideaalin kokemukseksi kasvatettavan rakastetuksi, arvostetuksi ja kuulluksi tulemisesta, joka kohtaamisten kautta sisäistyy häneen dialogiseksi asenteeksi ihmisiä, maailmaa ja itseään kohtaan. Tämä Värriin ajatus kiteyttää sen arvopohjan, jolle kehittämäni työote rakentuu.

Dialogisuus ja muutosprosessi ovat kehittämistyöni perusta. Lähtökohtani poikatyöhön ja poikien kohtaamiseen on jokaisen tarve tulla kuulluksi ja nähdyksi. Työotteen kehittäminen on, aivan kuten koko työotekin, perustunut dialogiseen prosessiin ja kehittämistyössä on ollut vahvasti käytössä reflektiivinen ote. Lisäksi työotteen rakentumisen taustalla olevia henkilökohtaisia sosiokulttuurisia tekijöitä ei voi unohtaa ja tämän kehittämistyön parissa tekemäni matkan aikana

olen myös oppinut paremmin hyödyntämään niitä ammatillisesti. Oma historia ja kulttuuri olisikin ollut mahdotonta pitää irrallaan tutkimus- ja kehittämiskohteesta.

4.1 Minä – kohtaaminen – yhteiset merkitykset – kasvu ja muutos

Kehittämistyöni kohteena on poikatyö ja poikien kohtaaminen nuoriso- ja kasvatusalalla. Poikatyötä tehneenä olen voinut nähdä aitiopaikalta niitä pojille rakentuneita toiminnallisia loukkuja, joista yleisesti puhutaan muun muassa poikien häiriökäyttäytymisenä, aggressiivisuutena, oppimisvaikeuksina koulussa tai yksinäisyytenä. Opinnäytetyössäni tämä pahoinvointi kiteytyy kohtaamattomuuden kulttuurina, jolla kuvaan poikia marginaaliin ohjaavia sosiokulttuurisia rakenteita, jotka aiheuttavat muun muassa kuvaamiani sosiaalisia ongelmia poikien elämässä.

Poikatyössä tämän työotteen käyttö merkitsee työntekijältä dialogisen viitekehksen sisällä ymmärrystä ja tahtoa neljään tasoon: Minä – kohtaaminen – yhteiset merkitykset – kasvu ja muutos. Tällöin poikatyön ja kohtaamisen perusta on Minä, joka on lähtökohta aitoon kohtaamiseen. Toisen kohtaaminen on aina myös itsensä kohtaamista ja silloin, jos työntekijä ei ole sinut itsensä kanssa voi kohtaaminen jäädä pelkäksi sananhelinäksi ja työskentelyssä haettu kasvu ja muutos tyrehtyä pelkäksi manipulaatioksi.

Poikien Talolla Helsingissä olen kohdannut poikia yksilötasolla sekä erilaisissa ryhmissä. Yleensä syy näille tapaamisille on ollut, että taustalla on joku pojan elämään liittyvä ulkoinen tai sisäinen huoli. Kuuntelemalla poikia heidän kokemuksistaan ja tunteistaan olen voinut havaita, että näiden huolien tai ongelmien taustalta löytyy usein kohtaamatta jääminen, jota kutsun kohtaamattomuuden kulttuuriksi. Tämä kuulematta ja näkemättä jääminen, kohtaamattomuuden kulttuuri, voikin usein olla juuri se syrjäyttävä tekijä, josta yhteiskunnassa laajalti huolta ilmaistaan. Kauko Haarakangas (2008, 9) on kirjoittanut kuulluksi ja nähdyksi tulemisen merkityksestä ja hänen sanansa kiteyttävät kehittämistyössäni poikatyön perustan kuulluksi ja nähdyksi tulemisen merkityksestä:

Jokainen meistä tarvitsee mahdollisuuden ilmaista itseään, sanoa sanottavansa, tulla kuulluksi ja ymmärretyksi, saada vastauksen sanoilleen ja tekemisilleen. (Haarakangas 2008, 9.)

Poikien kuulluksi ja nähdyksi tulematta jääminen merkitsee käytännössä usein vuorovaikutusta, jota voi kuvata aikuisjohtoiseksi monologiksi. Paulo Freiren (2005, 69) mukaan monologin ongelma on kohtaamisen pelkistyminen iskulauseisiin ja julistuksiin, jolloin vuorovaikutus sopeuttaa emansipaation sijaan. Nuoris- ja kasvatusalalla monologi kuvaa suhdetta, jonka näkisin todentuvan poikien säilömisellä. Käytännössä se merkitsee, että pojille järjestetään paikka, jossa he voivat viettää aikaansa, mutta taustalta löytyy ajatusmaailma, joka ei tähtää sisäiseen kasvuun. Tällöin poikien kasvatuksellinen lähestymistapa korostaa kasvun ohjaamista ulkoapäin asiantuntijakeskeisesti, josta olen voinut havaita seuraavan vain suurta motivaation puutetta ja inhoa aikuisjohtoisia instituutioita ja toimijoita kohtaan. Käytännössä kohtaaminen pelkistyy tällöin yksilön kohtelemiseen objektina ilman mahdollisuutta refleктоivaan osallistumiseen (Emt., 69).



Kuva 2. Kohtaamisen nelikenttä.

Kohtaamattomuuden kulttuuria voi avata käsitteellistämäni kohtaamisen nelikentän avulla. Huomionarvoista on, että kasvun ja muutoksen sijaan kaikki muut kohtaamisen lokerot nelikentässä edustavat kohtaamattomuuden kulttuuria. Kuripedagogiikka on kohtaamattomuuden kulttuurin äärilaidalla ja on hyvin selvää, ettei aito kohtaaminen ole siellä mahdollista sen perustuessa kokonaisvaltaisesti kohtaamattomuuteen, auktoriteettiin ja asiantuntijavaltaan.

Kohtaamattomuus todentuu kuitenkin myös auttamisen ja sopeuttamisen loke-roissa. Auttaminen, jossa saatetaan pyrkiä dialogiseen vuorovaikutukseen, mutta poika on kuitenkin edelleen toimenpiteiden kohteena, on osa kohtaamattomuuden kulttuuria kohtaamisen pelkistyessä usein pelkäksi manipulaatioksi. Auttaminen ylläpitää passiivisuutta ja turruttaa itsenäistä ajattelua, kun muutosta ja kasvua ajetaan auttajien ehdoilla. Sopeuttamisen ongelma on, että vuorovaikutuksen ollessa yksisuuntaista unohtuu kriittinen ajattelu. Näin ollen mahdollinen muutos ja uudet käsitykset asioista eivät lähde ihmisestä itsestä. Uudet tavat omaksutaan itseyden ulkopuolelta ja näin ollen ne usein eivät ole pysyviä.

4.2 Dialogisuus on kolmas tie

Autoritaarisessa kasvattajakeskeisessä kasvatuksessa kiteytyy kohtaamattomuuden kulttuuri, joka ajaa poikia marginaaliin. Kehittämäni työote rakentuu kuitenkin myös asiakaskeisyyden ja –lähtöisen viitekehyksen ulkopuolelle, sillä dialogisuus merkitsee kolmannen tien valitsemista (Värri 1997, 89). Värri on todennut, että jos kasvattajalla ei ole kohtaamisessa tukena mitään kasvatuskriteerejä, niin kohtaaminen, vuorovaikutus ja kasvatusta voivat pelkistyä pelkäksi miellyttämiseksi (emt., 90).

Asiakaskeisyyden ansa on, että sen perusta ei ole pohdituissa arvoperusteissa ja ihmiskäsityksessä, josta voi seurata työntekijän halu tulla asiakkaiden rakastamaksi. Poikatyössä voikin vaarana olla, että työntekijä jämähtää pelkäksi luovien voimien herättelijäksi tai sivustaseuraajaksi. Aito kohtaaminen merkitsee kuitenkin, että työntekijän on osattava kuunnella ja nähdä, jotta kohtaamisesta on mahdollista valikoida ja välittää pojalle juuri niitä olennaisimpia asioita. Taivoitteellisessa nuoriso- ja kasvatustyössä voi luovien voimien vapauttaminen ja

rohkaiseminen käyttämään niitä olla toiminnan lähtökohta, mutta ei sen päämäärä. (Emt., 90.)

Asiakaskeskeisyyden ongelmana on usein mukaan menemisen problematiikka. Käytännössä se merkitsee, ettei työntekijä kykene myötäelämiseltään tuomaan omaa aktiivista osuuttaan mukaan vuorovaikutukseen. (Mönkkönen 2007, 64-65.) Tutkimuspäiväkirjassa olen pohtinut syitä kohtaamisille, joissa kohdattu poika on jäänyt etäiseksi, eikä dialogista suhdetta ole syntynyt. Analyysini on, että vuorovaikutus on tällöin jäänyt kuuntelemisen ja ymmärtämisen tasolle. Tämä on tärkeä lähtökohta, mutta riittämätön synnyttämään muutosta tai mahdollistamaan kasvua. Kohtaamisen ongelman ytimessä uskoisin tällöin olleen, että en ole pystynyt tai ollut riittävän vahva tuomaan vuorovaikutukseen mukaan omia huomioitani tai kysymyksiä herättäviä ajatuksiani. En ole laittanut itseäni likoon, sillä empaattisen kuuntelijan rooli on tuntunut itsestä turvalliselle. Kaarina Mönkkönen (2007, 64-65) toteaa kuvaamani asiakaskeskeisen empaattisuuden ongelmaksi, että hyvästä pyrkimyksestään huolimatta empaattinen kuuntelija usein asettuu vuorovaikutussuhteessa toisen yläpuolelle, eikä kohtaamisessa kyse enää olekaan tasavertaisuudesta.

Asiakaskeskeisyyden lisäksi dialoginen kohtaaminen tapahtuu kasvattaja- ja asiantuntijakeskeisyyden ulkopuolella. Paulo Freiren (2005, 84) mukaan asiantuntijakeskeisyys perustuu hallinnan menetelmiin, joita aidosti vapautuksen asialle omistautunut kasvattaja ei voi hyväksyä. Poikatyössä tämä autoritaarinen lähestymistapa on Veli-Matti Värriin sanoin pakkoa käyttävää kasvatusta, joka aiheuttaa ihmisten välille eriytymistä ja hajaannusta. Se nöyryyttää ja johtaa ainoastaan kapinallisuuteen. (Värri 1997, 89.) Asiantuntijakeskeisen vuorovaikutuksen ongelmana on myös, että usein siitä jää huomioimatta nuoren oma vastuu, kun ammattilainen haluaa osoittaa oman pätevyytensä antamalla valmiita vastauksia. Tällaisesta asiantuntijakeskeisestä valta-asetelmasta seuraa passivoituminen, kun muutoksen odotetaan syntyvän ulkopuolelta. Käytännön kohtaamisessa valmis asioiden toisen puolesta tietäminen sulkeekin herkkyyden kuulla ja nähdä vuorovaikutustilanteen ulkopuolelle. (Mönkkönen 2007, 38-39.)

Se mahdollistaa uudet kohtaamiset, kun kohtaan hänet ihmisenä, enkä neutraalina asiantuntijana. (Kollega A)

Asiantuntijan heikkous on usein hänen ajatuksensa kaiken tietämisestä. Hän on nähnyt kaiken ja hänellä on vastaukset kaikkiin kysymyksiin. Vajavaisuudet asiantuntija osaa tarkasti lokeroida. (Brenifier 2010, 39-40.) Brenifierin ajatuksiin peilaten Paulo Freire (2005, 99) toteaa osuvasti, ettei kohtaamisessa kukaan ole täysin tietämätön eikä kukaan omista vastauksia. Tutkimuspäiväkirjassa olen tehnyt huomion, että onnistuneimmat poikien kohtaamiset ovat tapahtuneet usein silloin, kun valmiita ennako-odotuksia pojasta ei ole ollut olemassa ja olen tuonut vuorovaikutukseen mukaan itsestäni neutraalin asiantuntijuuden sijaan inhimillisyyden.

5 MINÄ

Opinnäytetyössäni olen määritellyt kohtaamisen ja muutosprosessin perustaksi työntekijän itsetuntemuksen sekä ihmis- ja tiedonkäsityksen pohdinnasta lähtevän henkilökohtaisen kasvun mahdollistavan prosessin. Ihmisten väliseen kohtaamiseen ja vuorovaikutukseen tuo mukanaan aina oman historiansa, kulttuurinsa ja uskomuksensa. Minä merkitsee kehittämistyössäni, että työntekijä tuntee itsensä ja on sinut itsensä kanssa. Se on halua kasvaa ihmisenä ja merkitsee käytännössä, että työntekijä on valmis refleктоimaan omia tuntejaan ja hyväksymään oman keskeneräisyytensä. Minä merkitsee jatkuvaa dialogia itsensä ja ympäröivän maailman kanssa.



Kuva 3. Minä.

Henkilökohtainen kasvu tarvitsee kykyä ja halua itsereflektioon. Itsereflektion merkitys on henkilökohtaisen kasvuprosessin lisäksi myös korostunut silloin, kun ollaan dialogisessa suhteessa muihin. Poikien kohtaaminen ei ole pelkkää vuorovaikutusta, vaan työntekijällä on oltava tahtoa tuntea itsensä, sillä Minä ei

merkitse valmiiksi rakentunutta tai annettua identiteettiä, johon voi menetelmän lailla turvautua poikia kohdattaessa tai poikatyötä toteutettaessa. Minä on valmiutta lähteä matkalle itsensä kanssa, sillä toisen kohtaaminen on myös itsensä kohtaamista. Minän merkityksessä työotteessa poikatyöntekijän henkilökohtaista prosessia, voi sen ytimessä olevat asiat kuitenkin nähdä myös päämääränä prosessissa, joka pojassa dialogisessa suhteessa mahdollisesti herää.

5.1 Jokaisessa on hyvää

Työntekijän arvoperusta, ihmiskäsitys, on keskeinen osa työtettä, silloin kun tahtotilana on aito kohtaaminen. Ihmiskäsitys on työntekijälle perustavanlaatuisen pohja kohdata toisia. Työntekijän kyky ja halu reflektioon on tärkeää oman ihmiskäsityksen ja arvopohjan pohdinnassa. Dialogisen suhteen rakentumiselle on kuitenkin olemassa omat edellytyksensä, millainen ihmiskäsitys mahdollistaa toista arvostavan aidon kohtaamisen. Siksi pelkkä oman arvopohjan pohtiminen ja reflektio eivät riitä. Paulo Freire (2005, 97) on kiteyttänyt aidon kohtaamisen perustuvan dialogisuudelle, jota ei voi olla olemassa ilman syvää rakkautta maailmaa ja ihmisiä kohtaan. Freire kiteyttää sen mikä on tärkeää ihmisiä kohdattaessa. Poikatyössä onnistunut aito kohtaaminen välittyykin pojalle kokemuksena arvostetuksi ja kuulluksi tulemisesta. Se miten työntekijä näkee ihmiset ja maailman on kaiken perusta, kun tehdään ihmisten parissa töitä ja kohdetaan erilaisia ihmisten elämää rajaavia sosiaalisia ongelmia.

Dialogin edellytys on usko ihmiseen. Ajatus, että jokaisessa on jotain hyvää, konkretisoituu dialogisuudessa uskona ihmisen kykyyn tehdä ja uudistaa, luoda ja uudelleenluoda. Se on uskoa siihen, että ihmisellä on kutsumus tulla enemmän ihmiseksi. (Freire 2005, 99.) Luottamus hyvään ja hyvän löytäminen pojista vaikeillakin hetkillä ei ole aina helppoa. Toimintatutkimuksen aikana pohdin kollegani kanssa, miten työntekijänä joskus tulee vastaan tilanteita, joissa on vaikea tavoittaa pojan näkökulmaa ja luottamus hyvään voi kyseenalaistua. Työntekijän ihmiskäsitys, usko ihmisessä olevaan hyvään, onkin erityisen korostuneessa roolissa näissä tilanteissa. Se merkitsee johdonmukaisuutta omille arvoille. Käytännössä aidon kohtaamisen voi määritellä lähtevän työntekijän itse-

tuntemuksesta, jonka voi määrittellä olevan sitä kohtaamisessa tavoiteltavaa aitoutta.

(Kohtaamiseen) tulee mukaan johdonmukaisuus mikä pitää olla. On tärkeää, että mun omat sanat on sopusoinnussa, että siis jos mä esitän hyväksyvää tai kunnioittavaa ja oikeesti ajattelen, että kyllä tolla on karsea ja kauhea tapa ajatella, että mua kuvottaa sen juttuja kuunnella, niin se tulee siihen meidän vuorovaikutuksen väliin. (Kollega A)

Työntekijän ihmiskäsitys ja sen merkitys korostuu kohtaamisessa, jossa pojan ajatukset ja maailmankuva voivat herättää työntekijässä voimakkaita tunteita. Tällainen tilanne voisi esimerkiksi olla kohtaaminen, jossa poika kertoo ihailevansa kouluampujia ja heidän tekojaan.

Kollega A: Vois keskustella hänen kanssaan, että mikä hänen mielestään on siinä ihailtavaa ja mitä hän ihailee siinä. Onko se hänen mielestään jostain sankarillisuutta vai mitä hyviä juttuja hänen mielestään, ettei heti sano, että toi on ihan väärin ajateltu.

Minä: Kuulen tossa mitä sä sanot, että on kiinnostunut siitä ihmisestä, vaikka olis mitä, mikä se tarina ikinä oliskaan. Sä et ala määrittelee vaan oot kiinnostunut juuri hänestä.

Kollega A: Ja se on tärkeää, että mä olen kiinnostunut juuri tästä ihmisestä ja hänen tarinastaan ja hänen maailmastaan ja todellisuudestaan. Se ei tarvi vastata niinku mun maailmaa, mutta miten mä voin olla hänen maailmastaan kiinnostunut ja auttaa häntä näkemään omaa maailmaansa jostain eri vinkkelistä. Laajentamaan hänen näkökantaansa. Mistä hän on kiinnostunut ja voiko sitä katsella jostain toisesta näkökulmasta ja voiko sitten sitä kautta puhua siitä, että miltä niistä ammutuista on mahtanut tuntua tai heidän perheistään. Mutta ei kieltää sitä, että tommosta ei saa puhua.

Kollegani painottaa työskentelyn perustumista yhdessä pohtimiselle, jonka avulla kouluampumista pyritään tarkastelemaan uudesta näkökulmasta. Käytännössä tämä voi merkitä sen pohtimista, minkälainen elämä ihailun kohteena olevalle kouluampujalle on ollut ja onko hän ollut onnellinen. Mitäköhän asiaa kouluampuja on pyrkinyt ratkaisemaan? Oliko se kosto, loukkaantumisen purkaminen vai miksi hän on niin tehnyt? Lähtökohta kohtaamisessa ei voi olla, että työntekijä kieltää asioiden esiintuomisen ja sanoittamisen.

Paulo Freire kirjoittaa kasvatuksen sisällöstä ja kritisoi ihmisten konkreettisten ja ajankohtaisten tilanteiden huomiotta jättämistä. Aito kohtaaminen ei Freiren mukaan ole jotain mitä työntekijä tekee pojan puolesta, vaan se on sitä mitä he tekevät yhdessä. Yhteinen maailma synnyttää uusia näkemyksiä, joiden luomat huolet, toivo ja toivottomuuden tunteet nostavat esiin ne teemat, joiden pohjalle dialoginen suhde voi rakentua. (Freire 2005, 102-103.) Avoin dialoginen suhde ei kuitenkaan johda arvorelativismiin – ajatukseen kaikkien arvojen yhtäläisestä merkityksestä – vaan tavoitteena on tukea pojan prosessia universaalien arvojen oivaltamisessa.

Edellä mainitussa kohtaamisessa, jossa mahdollisesti voi herätä suuttumusta, hämmennystä tai muita voimakkaita tunteita, voi työntekijä tarkastella ihmiskäsitystään reflektion kautta ja pyrkiä näin rakentamaan ymmärrystä, jottei hallitsemattomat tunnereaktiot tule kohtaamisen väliin. Itsereflektio voi tällöin merkitä seuraavanlaisia kysymyksiä itselle:

- Mitä jos minä olisin kohtaamani pojan saappaissa ja minulle olisi tapahtunut samanlaisia asioita kuin hänelle?
- Jos olisin kasvanut samanlaisessa perheessä ja ympäristössä, kuin mitä hän on kuvaillut, niin voisinko minä silloin ihailla kouluampujia?
- Minkälaisessa elämäntilanteessa minä ylipäättään voisin ihailla ihmisiä, jotka ovat toimineet ihmisyyttä vastaan niin raadollisella tavalla?

Ihmiskäsitys, että jokaisessa on hyvää, mahdollistaa vaikeampien asioiden työstämisen ja kunnioittavan kohtaamisen, jonka kautta voi lähteä yhdessä pojan kanssa miettimään, voisiko asiasta ajatella jotain muutakin. Dialoginen suhde syntyy työntekijän tavasta katsoa ja nähdä maailma. Löytää se henkilökohtainen kaikupohja, jolla työntekijä voi tuntea ja löytää yhteisiä merkityksiä nuoren kanssa. Ajatuksiini peilaten on kuitenkin hyvä huomioida Paulo Freiren ajatukset, että aito toista kunnioittava kohtaaminen ei kuitenkaan saa olla naiivia. Pitää muistaa, että kun dialogisuus merkitsee uskoa ihmiseen, niin dialoginen ihminen on myös kriittinen. Vaikka ihmisellä on kyky muuttaa ympäristöään ja maailmaa, niin joskus ihmisen kyky käyttää tuota voimaa on vajavainen ja olosuhteiden heikentämä. Työskentelyn tavoitteena voikin olla tuoda pojan luovaa

kykyä esiin ja herätellä sitä kautta kadotettua elämäniloa takaisin. (Freire 2005, 99-101.)

Poikien luovan kyvyn uudelleenluominen onnistuu usein kohtaamalla heidät aidosti ja kuuntelemalla heitä. Kollega A kertoi minulle ohjaamastaan seksuaalikasvatuksesta, jossa yksi ryhmän pojista oli seksuaalikasvatuksen aikana huudellut tietävänsä kaiken seksistä ja yrittänyt provosoida rajuilla jutuilla. Kollegani oli tarttunut huuteluihin asiallisesti, pysynyt rauhallisena ja peilannut tilanteessa pojan sanoja hänelle takaisin. Käytännössä tämä merkitsi, että kollegani nappasi pojalta merkityksiä, joiden kautta hän vei seksuaalikasvatusta eteenpäin. Keskustelimme tästä hänen kokemuksestaan ja siitä, kuinka tällaisessa tilanteessa on tärkeää, että työntekijä on sinut itsensä kanssa. Jos näin ei ole, on vaarana, että työntekijä ottaa asiat henkilökohtaisesti ja kokee, että hänen uskottavuutensa ja auktoriteettinsa kärsii. Seksuaalikasvatuksen edetessä pojan provosointiyrietykset olivat muuttuneet ja hän oli alkanut puhua ihan oikeita asioita. Kollegani kuvasi tapahtumista sulamisena, jossa nähdyksi ja kuulluksi tulemisen kautta oli tapahtunut muutos.

Tutkimuspäiväkirjassani pohdin tätä kollegani ohjaamaa seksuaalikasvatusta, jossa hänen ihmiskäsityksensä oli mahdollistanut tilanteen etenemisen ja sen sulamisen, joka oli vienyt prosessia eteenpäin. Kollegani tarjoama viesti pojalle oli yksinkertainen: ei ole mitään hätää. Yksinkertaisuudesta huolimatta kyse oli isoista asioista, työntekijän välittämästä luottamuksesta, josta turvallisuus syntyi. Se, että tilanteessa ei ole mitään hätää, pitää näyttää omalla toiminnalla ja vuorovaikutuksella, pelkästään sen sanominen ei riitä. Työntekijän on muistettava, että poikatyö ja poikien kohtaaminen on poikia varten. Mahdollinen prosessi lähtee loppupeleissä pojasta itsestään, mutta se työote, jolla poika kohdataan on se katalyytti, joka muutosprosessin voi laukaista liikkeelle.

5.2 Tieto syntyy vuorovaikutuksessa

Minä on olennainen osa kohtaamistyötä. Minä on ne juuret, josta jokaisen ihmisarvoa kunnioittava kohtaaminen lähtee. Se on perusta, jolle onnistunut poikatyö ja ne muutosta kantavat kohtaamiset rakentuvat. Itsensä tunteminen vaa-

tii kuitenkin paljon työtä ja tahtoa. Oman keskeneräisyyden tunnistaminen, omien kipupisteiden ja rajojen pohtiminen ei ole helpoin tie. Itsereflektio on kokonaisvaltaista ja minulle hyvä tapa opetella sen käyttöä on ollut kyseenalaistaa omia itsestäänselvyyksiä. Poikatyössä se merkitsee myös poikakulttuurin ja poikiin liittyvien ilmiöiden kriittistä tarkastelua.

Lähtisin siitä, että se on jonkin näköstä ymmärrystä. Ymmärtää mitä on kasvaa poikana ja mitä ilmiöitä siihen liittyy. Siellä on paljon asioita, jotka nähdään negatiivisena, jotka vois kuitenkin olla positiivisia. Oma tutkiskelu ja pohtiminen on työskentelyssä aika keskiössä. On niin paljon puhetta, että pojat kaipaavat toimintaa ja niin edelleen, mut mitä siel on taustalla, sen pohtiminen. (Kollega D)

Mervi Pekkarin (2009, 130) mukaan ohjaajan ammatillinen kasvu on jatkuvaa kehittymistä ja merkittävä osa tätä ammatillisen kasvun hallintaa on reflektio-osaaminen. Pekkarin (2009, 130) kiteyttää ammatillisen kasvun kolmeen osaluueeseen:

- Itsetuntemuksen lisääminen
- Reflektiotaidot
- Yhteiskunnan kehityksen seuraaminen

Pekkarin ajatus yhteiskunnan kehityksen seuraamisen merkityksestä itsetuntemuksen ja reflektiotaiteiden lisäksi on tärkeä huomio. Tutkimuspäiväkirjastani yhteiskunnallisuus välittyy viittauksilla ja ajatuksilla valtasuhteista, jotka liittyvät poikatyöhön ja poikien elämään. Michel Foucault'n (2013) mukaan valta, totuus ja tieto ovat toisiinsa kietoutuneita. Käytännössä tämä tarkoittaa, että totuutena pidetyt asiat määritellään vallan ehdoilla. Valtaa on kaikkialla ja se liittyy olennaisesti myös nuoriso- ja kasvatustyöhön. Kriittisen pedagogiikan hengessä koen asiantuntijavallan ja sen korostamisen luovan kohtaamisen tapoja, jotka ajavat poikia sorrettiun asemaan. Nämä tavat omalta osaltaan luovat ja uudelleenrakentavat kohtaamattomuuden kulttuuria. Täytyy kuitenkin muistaa, että tekemäni toimintatutkimukseen ei ole vallasta vapaata aluetta, sillä käytän valtaani jatkuvasti tämän kehittämistyön rakentamisessa. Läpinäkyvyys ja avoimuus ovat kuitenkin lähtökohdat, joita pidän tärkeinä. Vallasta täysin vapautuminen ei kuitenkaan ole mahdollista sen ollessa osa ihmisten välistä sosiaalista toimintaa. (Emt.)

Nuoriso- ja kasvatustyössä on tärkeää, että työntekijä kykenee tarkastelemaan kohtaamiseen, vuorovaikutukseen ja koko nuoriso- ja kasvatustyöhön liittyviä valtasuhteita. Poikatyössä kohtaamisen tasolla se merkitsee valtasuhteiden näkyväksi tekemistä sekä itselleen että pojalle. Tämä luo osaltaan avoimuuden ilmapiiriä, joka on perusta dialogiselle suhteelle. Kriittinen pedagogiikka kasvatustieteellisenä suuntauksena on haastanut olemassa olevia käsityksiä kasvatustieteellisten puolueettomuudesta ja neutraaliudesta nostamalla esiin kasvatuksen ja tiedon kytkeytymisen valtaan. Työntekijän olisikin hyvä huomioida ja pohtia, että mitä ja miten asioita ja kenen näkökulmasta niitä pojille kerrotaan. Hyvä on myös huomioida, millaisista asioista vaietaan. (Vuorikoski & Kiilakoski 2005, 310.)

Juha Suoranta linkittää yhteiskunnallisen tietoisuuden ja itsetuntemuksen syventämisen toisiinsa. Suorannan mukaan yhdessä ne tukevat yksilön kasvua ihmisyyteen. (Suoranta 2005, 218.) Kasvatussuuntausta hän kutsuu radikaaliksi kasvatukseksi, jossa työskennellään oikeudenmukaisemman yhteiskunnan ja inhimillisemmän maailman puolesta. Radikaali kasvattaja ymmärtää todellisuuden monimuotoisuuden ja hänellä on avoin asennoituminen ihmisyyttä kohtaan. Tämä kasvattajan avoimuus Suorannan mukaan synnyttää kriittisyyttä valtaapiitäviä ja vallassa olevia ajattelutapoja kohtaan. (Emt., 15-16.) Reflektiivisen ja kriittisen työtteen lisäksi nuoriso- ja kasvatusalalla kriittinen ote näyttäytyy toteen velvoitteena yhteiskunnalliseen vaikuttamistyöhön. Kohtaamattomuuden kulttuurin tunnistaminen ja integraation sijaan pyrkiminen emansipaatioon merkitsee yhteiskunnallista tavoitteellisuutta muuttaa asioita parempaan suuntaan. Suoranta (2005, 218) on jakanut radikaaliin kasvatukseen liittyvän vapauden tavoittelun kolmeen osaan:

- Omasta menneisyydestä vapautuminen ja itseä vaivanneiden ongelmien ratkaisu
- Lähiympäristön tai johonkin omaan elämäntilanteeseen liittyvien rakenteellisten ongelmien selvittäminen
- Laajempien yhteiskunnallisten ongelmien havaitseminen ja toiminta niiden muuttamiseksi

Poikien Talolla työskentelyni painopiste on vahvasti poikien sosiaalisessa vahvistamisessa. Työssä on kuitenkin mukana laajempi yhteiskunnallisten ongelmien havaitseminen ja poikatyön näkökulmasta tämä yhteiskunnallisuus kiteytyy avaamaani kohtaamattomuuden kulttuuriin, josta vapautuminen on oltava poikatyön ytimessä. Se, että osa pojista jää syrjään eikä heitä kuulla ja nähdä, rakentaa niitä monia yhteiskunnallisia ongelmia, joista yhteiskunnassa tänä päivänä kannetaan huolta. Laajempia yhteiskunnallisia ongelmia voikin mielestäni lähestyä poikatyössä yksilötason kohtaamisella, kunhan työotteessa korostuu emansipaatio integraation sijaan. Kuulluksi ja nähdyksi tuleminen on ihmisyyden perusta, mutta pelkästään se ei kuitenkaan poista niitä kasvatustieteiden ja vallitsevan kulttuurin ylläpitämiä rakenteellisia ongelmia, jotka uudelleenluovat kohtaamattomuuden kulttuuria.

Kohtaamattomuuden kulttuuri ei ole yksinkertaista vääryyttä, sillä usein se todentuu normeissa ja stereotyyppioissa. Michel Foucault'n (2013) mukaan modernissa yhteiskunnassa yksilön hallinta tapahtuu hienovaraisesti sääntöjen, ihmisten määrittelyn, hyväksynnän ja hylkäämisen kautta. Poikatyöhön liittämäni velvoite yhteiskunnalliseen vaikuttamistyöhön merkitsee niiden normien ja stereotyyppien avaamista ja rikkomista, jotta poikien olisi sosiaalisesti vapaampi olla ja elää. Sukupuolisensitiivisyys merkitsee, ettei sukupuoli saa olla kenellekään toiminnan ja tekemisen este, ja tästä lähtökohdasta on poikatyöntekijän yhteiskunnallinen velvoite ajaa tasa-arvoisempaa yhteiskuntaa ilman yksilöä rajaavia lokeroja.

Sinikka Ojanen on tiivistänyt lähtökohtani tietoon ja sen rakentumiseen toteamalla, että tieto ei ole itsen ulkopuolella olevaa. Tieto on jotain, mitä on etsittävä myös itsestä. (Ojanen 2006, 15.) Tutkimuspäiväkirjaani olen kirjannut, että asiantuntijavalta merkitsee yleensä tietoa ja vallankäyttö edellyttää sitä. Se, että ymmärtää tiedon olevan aina suhteellista ja on kiinnostunut sen rakentumiseen vaikuttavista yhteiskunnallisista tekijöistä (Kauppila 2007, 50-51) on poikia kohdattaessa hyvä lähtökohta. Sen avulla voi suhtautua kriittisesti valmiina annettuun tietoon, mikä taas mahdollistaa aidon kohtaamisen.

Tiedonkäsitykseksi sosiaalinen konstruktionismi sopii poikatyöhön ja kaikkeen aitoon kohtaamiseen pyrkivään nuoriso- ja kasvatustyöhön, sillä sen kautta on

mahdollista ymmärtää tiedon ja totuuden sosiaalinen perusta. Poikatyötä tehdessä on hyvä huomioida, että valtavirtaisesti totuutena pidetyt asiat vaihtelevat muun muassa kulttuuritekijöiden ja poliittisten valtasuhteiden mukaan. Tämän vuoksi sosiokonstruktiviseen otteeseen sisältyy olennaisena osana ajatus kriittisestä suhtautumisesta yhteiskuntaan, joka merkitsee kriittistä työtettä ja herkkyyttä asioiden havainnointiin. (Kauppila 2007, 87.) Lähtökohta, että nykyisen maailman hahmottaminen ja ymmärtäminen, kuinka maailma rakentuu, tapahtuu ihmisten kesken sosiaalisesti vuorovaikutuksessa on vapauttava, koska se mahdollistaa muutoksen. Sosiaalisena konstruktionistina suhtaudunkin nuoresta valmiina annettuihin määritelmiin aina suhdetietona, joka on vuorovaikutuksen seurausta. Käytännössä se tarkoittaa, että pojalla on aina uusi mahdollisuus tulla kohdatuksi.

Sosiokonstruktivinen näkökulma oppimiseen korostaa oppimista mielekkäänä toimintana, jossa tieto rakentuu erilaisissa sosiaalisissa konteksteissa ja vuorovaikutussuhteissa oppilaan itsensä konstruktoimana. Oppiminen tapahtuu siis vuorovaikutuksessa toisten kanssa ja toteutuu sosiokulttuurisissa yhteyksissä. (Kauppila 2007, 47-48.) Tämä näkökulma sopii kehittämistyöhöni, sillä tavoitteena kohtaamisessa on herättää pojassa itsessään jotain, että prosessi käynnistyy sisäisesti korostaen poikaa toimijana. Sosiaalisen konstruktionismin vahvuus ja sopivuus dialogiseen viitekehykseen on, miten se tuo esiin sanojen, sanavalintojen ja puheen merkityksen sosiaalisen todellisuuden rakentamisessa ja uusintamisessa. Nuoriso- ja kasvatustyön ammattilaisten puheella on siis väliä. Se miten puhumme pojista, nuorista ja kohtaamisesta ammattilaisten kesken rakentaa, uudistaa ja luo sitä todellisuutta, jossa me sitten arjessa ihmisiä kohtaamme, ja teemme nuoriso- ja kasvatustyötä.

5.3 Minä on jotain miksi tullaan

Itsetuntemus on teema, joka on poikien kanssa tehtävässä nuoriso- ja kasvatustyössä vahvasti läsnä. Käytännössä poikiin liittyviä sosiaalisia ongelmia ratkottaessa keskiössä on usein sosiaalinen vahvistaminen itsetuntemuksen parissa. Tämä työskentely vaatii työntekijältä omien arvojen, asenteiden, uskusten ja merkityksenannon tunnistamista. Poikatyötä tekevän ammattilaisen

on osattava huomata ja ymmärtää, miten ja millä tavalla ne vaikuttavat kohtaamiseen. (Pekkari 2009, 130-131.) Ristiriitaiset ajatukset ja oma epävarmuus peilautuvat aina suoraan työskentelyyn ja siksi niiden tunnistaminen on hyvin keskeinen osa ammatillista osaamista, kasvua ja kehitystä. (Cantell 2010, 215.) Lähtökohta ihmisten kohtaamiseen vuorovaikutuksen ammattilaisella pitääkin olla, että hänellä itsellään on valmiutta ja halua muokata omia ajatuksia. Minä on jotain miksi tullaan. Se ei ole valmis menetelmäpaketti, vaan prosessi, joka vaatii kykyä heittäytyä ihmettelemään ja tutkimaan itseään.

Itse-reflektio kasvun mahdollistajana liittyy usein erilaisiin vuorovaikutukselliseen tilanteisiin, joissa sen avulla on mahdollista arvioida omaa toimintaansa tai itseään toimijana. Itse-reflektiossa pysähdytään tutkimaan itseään, jotta voisi ymmärtää itseään erilaisissa vuorovaikutustilanteissa. Itse-reflektiota voi kuitenkin toteuttaa myös jälkikäteen, jolloin itseään tai jotain tiettyä asiaa voi tarkastella laajemmassa viitekehyksessä. (Tiuraniemi 1994, 2.) Poikien kohtaamiseen valmistautuminen vaatii itse-reflektiota, jotta työntekijä voi vuorovaikutustilanteessa nähdä pojan mahdollisimman hyvin sellaisena, kuin hän itse kokee itsensä. Tahto jatkuvaan reflektiiviseen työotteeseen sekä dialogiin itsensä ja ympäröivän maailman kanssa on olennainen osa työtettä. Minän kautta rakentuu ja kehittyy poikatyöhön sellaista ammatillista identiteettiä, jossa itse-reflektio kuuluu osana työtettä joka hetkeen.

Minä: Pitää olla sinut itsensä kanssa. Mielestäni ollaan kohtaamisen juurilla, että jos haluat kohdata toisen, niin sinun pitää olla sinut itsesi kanssa. Mitä se vaatii, että työntekijä on sinut itsensä kanssa? Se on pitkä prosessi.

Kollega A: Se vaatii, että mä tunnen itseäni paremmin. Eikä siinä koskaan tule valmiiksi. Lähtee ihan siitä, että mä tiedän, että miksi mä olen juuri täällä töissä. Minkä verran siinä on sitä, että mun tarvii käydä töissä, koska tarviin rahaa. Miksen mä ole sitten jossain toisessa paikassa, jossa mä saisin ehkä enemmän liksaa?

Itse-reflektion kautta kehittyy itsetuntemusta, joka mahdollistaa arvostavan kohtaamisen. Käytännön työssä se näkyy varmuutena, jolle aito kohtaaminen perustuu. Jos työntekijä ei ole sinut itsensä kanssa, voi epävarmuus näkyä ulospäin epäaitona suorittamisena, jolloin kontaktia poikiin saatetaan yrittää vetoa-

malla auktoriteettiin tai suuntaamalla energia miellyttämiseen, joka ei lähde ihmisestä aidosti.

5.4 Kasvun mahdollistaminen

Oma ammatillinen kasvuni on ollut vahvasti kytköksissä henkilökohtaisten reflektiotaitojen kehittymiseen. Tämä kasvuprosessi on ollut ammatillisen kasvun lisäksi myös henkilökohtainen ja se ei olisi ollut mahdollista ilman itsereflektion merkityksen ymmärtämistä. Sinikka Ojanen (2006, 72) kirjoittaakin, että itsereflektio on mahdollista vasta sitten, kun ihminen on hyväksynyt reflektion merkityksellisyyden ja on valmis vastaanottamaan niitä asioita mitä itsereflektion kautta itsestä herää.

Minulle tahto astua tähän kasvuprosessiin on konkreettisesti merkinnyt sitä, että olen oppinut ymmärtämään itseäni paremmin. Poikatyöhön tämä itsereflektion avulla saavutettu parempi itsetuntemus on heijastunut muun muassa niin, että olen pystynyt rakentamaan parempia vuorovaikutussuhteita. Toisen kohtaaminen on helpompaa silloin, kun tuntee itsensä. Sinikka Ojanen toteaa itsereflektion olevan itsensä tarkastelua, johon tarvitaan syvällistä ajattelua. Se on henkilökohtainen kokemus, jossa asioille luodaan merkityssuhteita. Näiden merkityssuhteiden avulla on mahdollista ymmärtää paremmin itseään eli sitä, miksi minä toimin niin kuin toimin. (Ojanen 2006, 71-72.)

Työntekijän on pystyttävä tunnistamaan mitkä asiat ja tilanteet herättävät hänessä suuttumusta, vihaa, epävarmuutta ja ahdistusta. Tämä on tärkeää, koska niin kuin Mervi Pekkari (2009, 131) toteaa voivat omat arvot ja asenteet toimia esteenä nuoren kuulemiselle. Poikatyön ollessa usein tunteiden kanssa työskentelyä on työntekijän pystyttävä pohtimaan omia tunteitaan ja reaktioitaan. Toimintatutkimuksen aikana tarkastelin teemaa kollegani kanssa ja tällöin nousi esiin voimakkaat tunteet, jotka saattavat herätä itsessä silloin, kun kohtaa pojan, jolla on hyvin rankkoja ja surullisia kokemuksia elämästä. Pojat ovat herkkiä tekemään huomiota työntekijän ilmeistä, eleistä ja läsnäolon tasosta, siitä kaikesta sanattomasta viestinnästä mitä kohtaamisessa tapahtuu. Silloin, kun koh-

datun pojan ongelmat herättävät voimakkaita tunteita, on niillä mahdollisuus tulla kohtaamisen väliin.

On tärkeää, ettei uskottele itselleen jotain toista syytä miksi mä tätä työtä teen, vaikka että mä parannan maailmaa. Rehellisesti tietäis, että miksi teen mitä teen. Tärkeää olisi tietää, että mitkä asiat saavat minut suuttumaan, vihastumaan, oksentamaan. Sitten kun sen tiedostaa, niin pystyy ennakoimaan, ettei lähde työskentelemään sellaisten teemojen kanssa, jotka mulla itselläni herättää voimakkaita tunteita, koska sitten se tunne voi tulla siihen asiakkaan ja työntekijän väliin. Voi käydä niin, että asiakas alkaa suojelemaan työntekijää. Koska olet niin mukava työntekijä, en nyt kerro näistä karmeuksista, mitä mulle on tapahtunut, ettei sulle tuu paha mieli tai tää suhde mene huonoksi. (Kollega A)

Kohtaaminen ei ole aitoa, jos työntekijä ei pysty olemaan tilanteessa avoin ja aito oma itsensä. Tämän vuoksi työntekijän itsetuntemus luo merkittävää turvallisuuden tunnetta kohtaamiseen, sillä jos työntekijä on epävarma, pojalle voi syntyä tunne työntekijän suojelemisen tarpeesta. Tämä on vaarana varsinkin, jos työntekijälle ja pojalle on syntynyt luottamuksellinen suhde ja poika huomaa, ettei työntekijä kestäisi niitä vääryyksiä, joita hänelle on tapahtunut. Tästä voi seurata käännteinen tilanne, jossa kovia kokenut nuori alkaa suojelemaan työntekijää kaunistelemalla todellisuuttaan, eikä uskallakaan kertoa asioistaan työntekijää suojellessaan. Tämän vuoksi työntekijän oman keskeneräisyyden tiedostaminen ja omien tunteiden tunnistaminen on niin merkityksellistä. Työntekijän on oltava tietoinen niistä teemoista, joita ei ole vielä työstänyt loppuun asti itsensä kanssa pystyäkseen työskentelemään vaikeampien teemojen kanssa ja aidosti kohtaamaan pojan dialogisessa viitekehyksessä.

Minä on prosessi, johon lähtemällä oppii tunnistamaan ne kohdat, joissa omat defenssit ja jännitys iskevät. Oman kasvun lisäksi myös työskentelyn kehittymisen kannalta on hyvin merkittävää juuri se, miten työntekijänä erilaiset tilanteet osaa ottaa vastaan ja kohdata toisen aidosti silloin, kun itsessä herää voimakkaita tunteita. Työntekijän on pystyttävä haastavissa tilanteissa pysymään rauhallisena ja viestittämään, että ei ole mitään hätää. Jos työntekijä ei ole valmis henkilökohtaisen kasvun mahdollistavaan prosessiin on myös vaarana, että hän lähtee hoitamaan omia tunnistamattomia keskeneräisyyksiään pojan kustannuksella.

6 KOHTAAMINEN

Mitä tapahtuu kohtaamisessa kahden ihmisen välillä, että luottamus alkaa rakentua ja kasvu mahdollistuu? Kohtaaminen on muutosprosessin toinen kohta, joka avaa tätä tutkimuspäiväkirjassanikin minua mietityttänyttä kysymystä. Poikatyössä kohtaamisen voi määritellä merkitsevän alkua dialogisen suhteen luomiselle. Bell hooks (1994, 7) on tiivistänyt kohtaamisessa olevan tärkeää huomioida ihminen ainutkertaisena yksilönä ja ymmärtää jokaisella olevan yksilöllisiä tarpeita nähdäksi ja kuulluksi tulemisesta. Hooksin näkemys perustuu universaaleille humanistiselle arvoille jokaisen ihmisen arvokkuudesta, jossa tiivistyy myös perusta kehittämistyölleni.



Kuva 4. Kohtaaminen.

Dialogisen suhteen perusta on luottamus. Luottamuksen olen todennut syntyvän parhaiten ei-tietämisen tilasta käsin, jonka olen asemoinut työotteessa Minän ja kohtaamisen rajapintaan. Luottamuksen rakentuminen on äärimmäisen merkityksellistä, sillä kuten Paulo Freire (2005, 70) on todennut, ei ilman luot-

tamusta ole olemassa dialogia, reflektiota tai kommunikaatiota ylipäätään. Kohtaamista on käsitteellistännyt Martin Buber (1999) Minä–Sinä-suhteella, jossa perustana on kehittämistyöni mukaisesti dialogisuus. Minä–Sinä-suhteessa ihmisyyttä ei lokeroida eikä kohtaamiselle ole luotu valmiita sääntöjä. Opinnäyte-työssäni kohtaaminen rakentuu näille Freiren ja Buberin ajatuksille dialogisen vuorovaikutussuhteen merkityksestä. Aito kohtaaminen on mahdollista ainoastaan Minä–Sinä-suhteessa, jossa toinen osapuoli hyväksytään ihmisenä omassa ainutkertaisuudessaan. (Buber 1999.)

6.1 Kohtaa tyhjältä pöydältä

Olen kohdannut satoja poikia työssäni ja voin sanoa, että useimmilla heistä on ollut monta leimaa valmiiksi lyötynä ja liikkumavara tämän sosiaalisesti rakennetun laatikon sisällä on ollut kapeaa. Näiden poikien oman päällimmäisen kokemusmaailman vuorovaikutuksesta aikuisvetoisten instituutioiden kanssa voi nähdä Buberin (1999) määrittelemän Minä–Se-suhteen kautta, jolle on tyypillistä kohdatun ulkopuolisuuden tunne. Tämä merkitsee, että poika on nähty ja häntä on kohdeltu objektina subjektin sijaan. Minä–Se-suhde edustaa kohtaamattomuuden kulttuuria, jossa kuva pojasta rakentuu valmiiksi tehdyille määrittelyille. Ihmisten lokerointi on kohtaamattomuuden kulttuurin ytimessä estäessään näkemästä ja kohtaamasta ihmistä subjektina määrittämällä valmiiksi hänen ihmisyyttänsä. Ihmisten lokerointi rajaa sitä, miten yksilö nähdään ja näin ollen se on myös ihmisyyden rajaamista.

Yksi olennainen ja tärkeä asia kohtaamisessa on, ettei poikaa leimattaisi. Se juttu on silloin se voimavaroihin keskittyminen. Nyt pojat saavat niin helposti erilaisia leimoja. Liikaa patologisoidaan, diagnosoidaan. Mulla on vahva käsitys, että poikien kohdalla ammattilaisten on vaikea tunnistaa poikien tunnetason asioita. Onkin tosi tärkeää, että tapaamiseen voi tulla ilman mitään diagnoosia, koska ne ei sais määrittellä sitä työskentelyä. (Kollega B)

Silloin, kun erilaisia poikiin liitettyjä sosiaalisia ongelmia käsitellään yksilöstä johtuviksi ilman syvempää pohdintaa on seurauksena, että yksittäinen poika kohdataan valmiiden määrittelyjen läpäisemänä. Jokaisella pitäisi kuitenkin olla

mahdollisuus tulla kohdatuksi ilman valmista kategorisointia; tulla nähdyksi ja kuulluksi ainutkertaisena yksilönä.

Aito kohtaaminen on käsitteenä hieno löytyen eri muodoissa monista nuorten kanssa työskentelevien tahojen kasvatussuunnitelmista. Tärkeää olisi, että sen sisältöä pohdittaisiin aidosti operatiivisella tasolla, koska muuten on vaarana aidon kohtaamisen jäävän ainoastaan korulauseiden tasolle ilman kosketuspintaa käytännön vuorovaikutukseen. Onkin olemassa monia asioita, jotka voivat tulla aidon kohtaamisen väliin ja niistä olisi pystyttävä keskustelemaan avoimesti.

Mä oon ihan varma, että se epäaitous aistitaan ja se haastaa tosi paljon työntekijää. Pelkästään se, että sä siirryt tilanteesta toiseen, on kiire, niin jos sä et ole sitten aidosti läsnä siinä kohtaamisessa, niin ihan varmasti ja saman tien toinen huomaa sen. Se, että miten työntekijänä kokee ne tilanteet, jos ittee jännittää tai muuta, niin se ihan varmasti aistitaan, mut jos sen pukeekin sanoiksi, että mulla on ollut tänään tämmönen päivä, niin se varmasti rikkoo sitä jännitettä, mut jos sille ei anna mitään merkitystä, et minkä takia mä toimin näin, niin se varmasti estää sen kontaktin syntymisen. (Kollega D)

Mulle tuli mieleen, et se kohtaaminen on kaikkee muuta kun sitä tekniikkaa. Et jos ajatellaan et sanojen ja puheen merkitys on 20 prosenttia, eli 80 prosenttia on se vaikutus kaikella muulla mitä siinä ihmisten välissä tapahtuu. Se tarkoittaa niitä kaikkia sun omia tuntemuksia, sitä fiilistä mikä sun sisällä kulkee. Niin jos sitä aitoo kohtaamista ajattelee, niin on erittäin tärkeätä, et sulla on oikeesti se tunne siinä hetkessä, mitä sä sit tuotat. Et sä olet oikeesti kiinnostunut, eikä niin että, juttelen sun kanssa koska täällä tehdään niin. Jos sulla ei oo sitä aitoo kiinnostusta, niin se on aika ristiiriitaista, jos sä kuitenkin puheella tuotat sitä. (Kollega E)

Kohtaamattomuuden kulttuuri voi näkyä kasvatustalouden ammattilaisten etäisenä puheena nuorista, joka kulkee yhdessä asiantuntijastatuksen korostamisen kanssa. Tähän peilaten on poikien kanssa tehtävään nuoriso- ja kasvatustyöhön ei-tietämisen tila erinomainen lähtökohta dialogisen suhteen rakentumiselle. Veli-Matti Värri (1997, 72) on todennut osuvasti, että aidon kohtaamisen täytyy olla välitöntä ja molemminpuolista. Tällöin emme ole ennalta kategorisoineet toisia omien toiveidemme tai tarkoitustemme mukaisiksi. (Emt., 72.)

Poikien Talolle ohjattiin 15-vuotias poika, josta sain tietoja etukäteen puhelimesta edellisenä päivänä. Xxx työntekijän mukaan poika oli yksinäinen ja häntä oli kiusattu pitkään koulussa. Kaverisuhteita hänellä ei ollut ja

elämänilo oli kateissa. Puhelussa sainkin hyvin tarkat määrittelyt huolesta poikaa kohtaan ja hänen perhesuhteistaan, jotka olivat olleet hyvin haastavat. Kirjasin asioita itselleni muistiin ja tarkensin asioita vielä lisäkysymyksillä pojan aikaisemmista tukitoimenpiteistä. Olin pojan tapaamista varten rakentanut itselleni käsityksiä tuen tarpeesta ja mahdollisesta työskentelystä. Minulla oli mielessä alustava suunnitelma, että miten pojan kanssa olisi hyvä työskennellä. Olin mielestäni valmistautunut hyvin. (Tutkimuspäiväkirja)

Poika tuli tapaamiseen saatettuna ja oli selvästi jännittynyt. Poika katseli lattiaa ja kontaktin saaminen oli vaikeaa. Kaiken sen tiedon ja omankin tuskan hänen tilanteestaan kokemana puskin ehkä päälle liikaa ja vaadin liikoa. Toin esiin oman huoleni hänestä ilman, että olisin itse antanut hänen sanoittaa elämäänsä. Kaikesta valmistelusta huolimatta kohtaaminen ei ollut onnistunut. Vai juuri sen takia? Suhde jäi etäiseksi pojan katsellessa lattiaa sanoen, että hänellä on kaikki hyvin. Tapaamisen lopussa unohdin tavoitteet ja pelasimme hetken lautapeliä. Lautapelin äärellä tunnelma oli rennompaa, ehkä meidän olisi pitänyt aloittaa siitä. Luottamusta ei syntynyt, eikä poika tullut uudestaan tapaamiseen. (Tutkimuspäiväkirja)

Marjo Kuusela ja Taru Lintunen (2010, 122) kirjoittavat kuulluksi tulemisen merkityksestä ja siitä, miten sen kautta ihmisten välille syntyy yhteys ja kokemus hyväksytyksi tulemisesta. Näkisin, että tekemäni omat kategorisoinnit estivät minua näkemästä poikaa. Valmiina annettuun tietoon minun olisi pitänyt osata suhtautua kriittisesti, sillä kuten Kaarina Mönkkönen (2007, 46-47) on todennut, valmis tieto pitäisi nähdä vain ihmisten välisen vuorovaikutuksen suhdetietona. Kohtaamisessa yhteys tuntuikin jäävän etäiseksi, enkä malttanut sen kaiken valmiin tiedon kanssa pysähtyä kuulemaan, mitä pojalla itsellään olisi ollut sanottavana. Olin enemmän kiinnostunut omista ideoistani ja menetelmistäni, kuin kuulemaan ja näkemään häntä ainutkertaisena yksilönä.

Kohtaamani 15-vuotiaan pojan kohtaamista voi peilata toiseen tutkimuspäiväkirjassani olevaan kohtaamiseen, jossa on lähes identtiset taustatekijät alkaen yhteydenottotahosta ja siitä huolesta, joka poikaan kohdistui.

Kuulemani huoli pojasta oli samankaltainen kuin xx.xx. kirjaamassani kohtaamisessa. Nyt työskentelytapani oli kuitenkin erilainen. Tähän tapaamiseen en lähtenyt valmiiksi rakennelluilla suunnitelmilla, vaan keskiössä minulla oli kuulla ja nähdä poika. Kaiken keskiössä oli siis itse työote ja kohtaaminen, eikä menetelmälliset valinnat. Kun poika tuli Poikien Talolle minulle oli tärkeää, että hän kokee itsensä tervetulleeksi. Esittelin itseni ja pidin katsekontaktin ja sanoin, että kiva kun pääsit tulemaan. Tarjosin kahvia ja teetä. Kahvikuppien kanssa mentiin työhuoneeseeni juttelemaan. Istuttiin alas ja lähdin siitä, että poika saa ihan vapaasti kertoa päi-

västään ja mitä toivoisi Poikien Talolta. Poika ei ollut kovin puhelias. Kysyin, että jännittikö häntä tulla tänne, johon poika vastasi, että vähän joo. Sanoin pojalle, että muakin jännittää aina tavata uusia ihmisiä. (Tutkimuspäiväkirja)

Musta tuntuu, että siinä tapahtui pari juttua: kiinnostus hänestä ihmisenä ja se, että toin itsestäni jotain mukaan vuorovaikutukseen. Siinä heräsi jotain, että sen pojan oli paljon helpompi olla siinä tilanteessa. Ne oli pieniä juttuja, mutta ne avasivat jotain, että luottamusta syntyi. Jatkoimme juttua jännittämisestä ja mietimme yhdessä, että millaisissa tilanteissa sitä syntyy ja mietimme, että miten silloin voisi toimia ja, että mitä siitä jännittämisestä voi seurata. Päädyimmekin yhdessä siihen, että se on ihan ok jännittää. Sovimme uuden tapaamisen ja poika pystyi vielä sanoittamaan, että sille jäi hyvä olo tapaamisesta. (Tutkimuspäiväkirja)

Nyt tätä kohtaamista ja suhteen syntymistä analysoidessani näkisin, että yksi tekijä onnistuneelle toiminnalle oli, että tähän toiseen kohtaamiseen lähdin työntekijänä ei-tietämisen tilan kautta. Analyysini on, että perusta yhteisten merkitysten luomiselle oli hänen kokemuksensa saada itse kertoa, että miten hän kokee maailman. Tällöin pojalle ei tullut kokemusta, että se olisi hänelle valmiiksi sanoitettu. Tämän sijasta keskiössä minulla työntekijänä oli auttaa häntä sanoittamaan todellisuuttaan hänen lähtökohdistaan käsin. Olla kiinnostunut hänestä ihmisenä ja näyttää, että olen iloinen, että juuri hän tuli käymään Poikien Talolla. Tästä seurasi, että pojan maailman huomioiminen ja kiinnostukseni kautta ilmenevä kunnioitus tarjosivat pojalle mahdollisuuden kertoa itsestään sen, mitä hän itse koki siinä tilanteessa turvalliseksi. Tästä kohtaamisesta käynnistyi kohtaamisten sarja. Se oli alkusysäys kuulluksi tulemiselle ja luottamuksen synnylle, josta dialoginen suhde alkoi rakentumaan.

Tähän peilaten on Kaarina Mönkkönen todennut osuvasti, ettei dialogisen hetken syntymistä voi ennustaa etukäteen. Aito kohtaaminen ja dialoginen suhde eivät rakennu ilman työntekijän valmiutta hypätä tuntemattomaan. Käytännössä se merkitsee työntekijältä asioiden ääneen hämmästelyä ja ihmettelyä. Työntekijällä täytyykin olla rohkeutta unohtaa kohtaamisesta tavoitteet ja tarttua tilanteeseen. (Mönkkönen 2007, 29.)

Se on jännä mistä hitosta sekin tulee. Onko se tän tulosajattelun kautta vai mistä, että ei pohdita onko sitä todellista muutosta tai kasvua tapahtunut, kun meillä on nyt se niin hyvä malli minkä mukaan mennään. Sit löytyy niin selkeesti kirjattuna, että kun täällä tehdään tällä ja tällä tavalla, niin

näin ja näin se elämä muuttuu. Mut sitten kun ajatellaan dialogisuutta ja kohtaamista, niin kun eihän siinä tiedä mitä tapahtuu. (Kollega E)

Paulo Freire (2005) kiteyttää dialogisuuden olevan sorrosta vapauttavaa toimintaa. Vapauttavan tunteen onkin voinut aistia kohtaamisissa, joissa poika on dialogisuuden periaatteiden mukaisesti itse päässyt määrittelemään omaa todellisuuttaan. Kokemukseni on, että erilaisia ammattiauttajia ja -tahoja on saattanut olla useita nuoren elämässä. Kuitenkaan pojalle ei ole välittynyt, että hänet haluttaisiin kuulla ja nähdä aidosti. Mikä tässä on juoni kysyivät minulta ryhmä poikia, joiden kanssa minun oli tarkoitus työskennellä kouluympäristössä. Tämän poikaryhmän kanssa saikin tehdä kovasti töitä, että heissä heräsi yhteistä ymmärrystä siitä, että toiminta on pyyteettömästi heitä varten ja lähtee heidän määrittelyistään ilman ammattikasvattajien tekemiä valmiita piilosuunnitelmia.

Dialogisesta työskentelystä on Paulo Freire todennut, että sen kautta ihmiset saavat merkityksensä ihmisinä. Se ei voi olla vain yhden ihmisen ajatuksia, joita siirretään toiseen. Dialogisuus ei ole pelkkää keskustelua ja ajatusten vaihtoa, mutta ei koskaan myöskään oman totuuden julistamista. (Freire 2005, 97.) Pojilla ei usein ole kokemusta dialogisesta vuorovaikutuksesta aikuisten kanssa ja tuntuu, ettei kasvatusinstituutioista siihen löydy osaamista tai edes halua, vaan vuorovaikutuksessa korostuu poikia sortava kohtaamattomuuden kulttuuri. Käytännön kokemus ja lukuisat kohtaamiset poikien kanssa ovatkin vahvistaneet omaa tunnettani dialogisuuden voimasta nuoriso- ja kasvatustyössä kasvun mahdollistajana ja muutoksen tekijänä.

Kollega D: Yks jäbä oli ottanut yhteyttä ja tuli ekaa kertaa käymään. Siin kesti viis minuuttia, kun alko kertomaan sitä omaa tarinaa, niin tuli tunteet tosi vahvasti pintaan.

Minä: Millä tavalla ne tuli pintaan?

Kollega D: Ihan itkua ja vaikeaa oli olla, et se joutu välillä keräämään siinä itseään. Mä pyrin antaa tilaa sille tunteelle, et se oli ihan hyväksyttävää käydä sitä läpi. Jälkeenpäin kyllä mietin, että siin pitäis olla nenäliinoja valmiina, mitä vois antaa, et näyttäis sitä empatiaa. Se otti oman aikansa ja tapaamisen jälkeen sanoi, että lähti hyvällä fiiliksellä. Mulle jäi tunne, että se kohtaaminen oli hänelle hyvä, et se lähti vähän eheämpänä.

Tutkimuspäiväkirjassa olen viitannut pojan kuvailemaan vapauttavaan tunteeseen kohtaamisen jäljiltä. Vapauttava tunne on liittynyt kohtaamiseen, jossa on käsitelty rankkaa ja tunteita herättävää aihetta. Analyysini on, että ilmapiirin ollessa kunnioittava ja tasavertainen voi kohtaamisesta tulla Freiren kuvailemaa vapauttavaa toimintaa. Työntekijältä tämä tarkoittaa asiantuntijastatuksen ja siitä tulevan vallan hylkäämistä. Samankaltaisia vapaudellisia tunteita ovat pojat kuvailleet myös suljetun ryhmän tapaamisen jälkeen.

Ryhmätapaamisessa oli tänään erityisen mukava tunnelma. Selvästikin jostain on tapahtunut ja prosessi on edennyt, koska pojat itse tuottivat taas enemmän ja uskalsivat avautua isoistakin jutuista. Keskustelussa esiin tullut pojan tunne, että olen päässyt syrjästä muiden ihmisten pariin ja oppinut ymmärtämään maailmaa, herätti ajatuksia muillakin. Tämän lisäksi mieleeni jäi miten vapauttava tunne se voi pojalle olla ja miten se ihmisesä näkyy, kun alkaa löytyä uskoa, että elämä voi mennä parempaan suuntaan. Itsensä hyväksyminen on vapautumista isoista kahleista. (Tutkimuspäiväkirja)

Keskiössä uskoisin tällä ryhmäkohtaamisella olleen, että kollegani kanssa pysyimme pitämään ilmapiirin sellaisena, että kaikki pojat kokivat tullessa nähdyksi ja kuulluiksi. Dialoginen kohtaaminen rakentuu pienille nyansseille. Se ei ole rakettitiedettä, vaan enemmänkin asennetta ja ihmiskäsityksestä nousevaa toisen arvostamista. Yksilötapaamisissa ja ryhmätapaamisissa luottamuksen herättäjänä toimii usein yksinkertainen asia, että on aidosti kiinnostunut mitä pojalle tai pojille kuuluu. Ei-tietämisen tilaa voi avata kohtaamisessa kertomalla, että minua kiinnostaa sinun tarinasi. Se, mitä sinä kerrot, eivätkä mitkään muut määrittelyt.

Ongelma voi piillä juuri siinä lähetteessä. Se on just se leima mikä pojalla on ollut ja ongelma piilee siinä. Lähettävää tahoja kohtaan pitääkin olla kriittinen. Sillä se voi olla just se syrjäyttävä tekijä. (Kollega C)

Poikatyöntekijällä täytyy olla kriittistä tietoisuutta, joka kohdistuu rakentavalla tavalla myös lähettävää tahoja kohtaan, sillä juuri pojan näkeminen valmiin diagnoosin läpäisemänä edistää marginaalissa pysymistä. Pojan mahdollisten ongelmien asiantuntijalähtöisessä määrittelyssä on vaarana, että työntekijä lähtee toteuttamaan ja muuttamaan ulkopuolisesti asioita, jotka eivät ole nuorelle ollenkaan ongelma.

Ei-tietämisen tila on toimijuuden kokemusta vahvistava ja dialogisuutta rakentava toimintatapa. Ei-tietämisen tilaan kuuluu esittää avoimia kysymyksiä, jonka kautta keskustelu voi lähteä liikkeelle. (Antikainen 2011, 22.) Tutkimusaineistosta nousee vahvasti esiin, että poikatyössä on suhtauduttava pojista valmiiksi kerättyyn tietoon kriittisesti. Valmiina annettu tieto olisi ymmärrettävä suhdetiedoksi, jonka vuorovaikutuksen ammattilaisen pitäisi ymmärtää olevan seurausta vuorovaikutuksen eri osapuolista. Kohtaaminen itsessään luo aina erilaisia määrittämiä ja pitäisi muistaa, että erilaiset huomiot eivät ole ainoastaan yksilön ominaisuuksia, vaan seurausta vuorovaikutustilanteesta.

Poikia kohdattaessa ei-tietämisen tila merkitsee kohtaamista tyhjältä pöydältä, jossa merkityksiä voi luoda pojan kanssa yhdessä. Tiedon ollessa aina suhdetietoa olisi pojalla aina oltava uusi mahdollisuus tulla nähdyksi ja kuulluksi jokaisessa kohtaamisessa. (Mönkkönen 2007, 46-47.) Ei-tietämisen tilan käytössä on myös vaaransa. Käytännön työssä olen nähnyt sen pelkistyvän passiivisuudeksi, kun työntekijä vain päätyy kuuntelemaan nuorelta sen mitä nuori kertoo. Tällöin poika ei tule aidosti kuulluksi ja silloin voi juuri se merkityksellinen asia jäädä työntekijältä kuulematta. Poikatyössä ei-tietämisen tila merkitseekin malttia pysähtyä ja antaa pojan kertoa rauhassa oma näkemyksensä. Pitää kuitenkin muistaa, että kuuntelemisen lisäksi ei-tietämisen tila mahdollistaa kysymisen. Synnyttääkseen pojassa prosessin onkin kuuntelemisen oltava aktiivista ja dialogista. Toimintatapana ne haastavat etsimään asioille yhteisiä merkityksiä dialogisessa vuorovaikutussuhteessa ja luovat perustan kuulluksi tulemiselle ja luottamuksen syntymiselle.

6.2 Ole läsnä, kuuntele aktiivisesti ja ole aidosti kiinnostunut

Poikien kuunteleminen ei voi olla passiivista, vaan sen on oltava aktiivista kuuntelemista ja dialogista kuuntelemista. Se merkitsee, että sä olet mukana, sä olet läsnä. Mulle tulee mieleen, että se kuunteleminen mitä tässä työssä pitää hakea on ymmärtämään pyrkimistä. Aktiivista ymmärtämään pyrkimistä, että mitä toi toinen mulle sanoo ja mitä ne merkitykset sen sanan ja lauseiden takana on. (Kollega E)

Dialogisuus on kuuntelevaa ja avointa vuorovaikutusta. Kuunteleminen merkitsee olemista läsnä juuri siinä hetkessä. Läsnäolo näkyy käytännössä kiinnos-

tuksella nuorta kohtaan. Hänen näkemisellään ja kuulemisellaan. Kiinnostusta juuri siihen, mitä hänellä on sanottavana. Aito läsnäolo ja siinä häntä kuunteleminen kertovat toisen mielipiteiden arvostamisesta. (Haarakangas 2008, 28.) Läsnaolon merkityksellisyyttä korostaa myös bell hooks (1994, 8) toteamalla, että aidolla läsnäololla viestii ihmisen arvostamista ja sen tulisi näkyä jokaisessa kohtaamisessa. Tällöin korostuu usko ihmisyyteen ja se, että jokainen ihminen on arvokas.

Tämä ihmisyyden arvostus linkittyy Martin Buberin ajatuksiin nykyhetken rakentamisesta. Aito kohtaaminen toisen ihmisen kanssa on mahdollista vain silloin, kun olen tilanteessa aidosti kehollisesti läsnä ilman mitään salailua. Tämä täydellinen läsnäolo tarkoittaa täyttä pysähtymistä toisen edessä, jolloin mieli on tyhjennetty aiemmista ja tulevista tapahtumista. Tällöin omat tarpeet on laitettu syrjään ja ollaan valmiita tunnistamaan toisen tarpeita ja rakentamaan luottamuksellista suhdetta. (Peavy 2006, 66.)

Miten mä voin nähdä sen pojan mahdollisimman hyvin, sellaisena kuin hän itse jotenkin kokee itsensä, että mä voin jotenkin heijastaa ja peilata sitä. Tulee mieleen, että jos on väsynyt, niin saa olla väsynyt, siihen on multa lupa. Tai seksuaalikasvatuksissa on nuoria, jotka elvistelee, että ne tietää kaiken seksistä, ja ne on saaneet aikansa huudella, mutta sitten, kun heidän huuteluihin on tartuttu ja käytetty niitä sanoja, mitä he ovat toistaneet, napattu niitä ja viety eteenpäin ja sit ne kysyy jossain vaiheessa, että saako nukkua, sit ne on käyneet nukkumaan, eikä ne oikeesti nuku, vaan kuuntelevat, mut sit on helpompia olla, kun ei tarvi vetää sitä roolia kokoajan. Salliiko mun arvovalta sen, että joku nukkuu? Itse asiassahan se on iso luottamuksen osoitus. Se rauhoittaa noita ryhmiä, että tulee nähdä. (Kollega A)

Kollega A:n lähestymistavassa tulee esiin se aiemmin mainittu aito läsnäolo ja bell hooksinkin (1994, 8) korostama ihmisyyden arvostaminen. Tutkimuspäiväkirjassa olen todennut avoimen ryhmätoiminnan jälkeen, että tarve tulla hyväksytyksi ja nähdäksi tulee korostuneen voimakkaasti esiin poikien olemisessa. Ryhmissä tapahtuvien kohtaamisten olen kokenut olevan onnistuneimpia silloin, kun pystyn reagoimaan ja olemaan hereillä sekä läsnä niissä kaikissa asioissa, mitä ryhmässä tapahtuu.

Tutkimusaineistosta nousee vahvasti esiin, että työntekijän täytyy uskalltaa nähdä ja kuulla. Hänen on uskallettava tarttua ryhmädynamiikkaan, hiljaisiin vies-

teihin ja mahdollisiin provosointiyrityksiin. Tätä kautta työntekijän läsnäolo vahvistuu ja hän voi kokea yhteyttä olemalla samaa porukkaa ryhmän kanssa, mikä mahdollistaa kaikkien kuulemisen. Kollega A:n korostama lähestymistapa käsitteellistyy Mervi Pekkarilla välittäväksi kuunteluksi. Välittävään kuunteluun sisältyvät olennaisesti tarkentavat kysymykset vuorovaikutuksen aikana. Tällainen työote lisää Pekkarin mukaan keskustelijoiden keskinäistä luottamusta ja auttaa nuoria hahmottamaan puhettaan ulkopuolisen silmin. (Pekkari 2009, 16.)

Mul on tullut vastaan tällasia spontaaneja tunnepurkauksia, mut on aika paljon tapahtunut niin, että sitten kun ite sanoittaa niitä omia havaintojaan, että sä näytit jotenkin surulliselle ja musta tuntuu, että sua jotenkin jännittää, peilaa sitä takasin asiakkaalle, niin jo se on ollut jotenkin oikee tulkin-ta, koska se on avannut sitä tunneilmaisuun kanavaa, että näen sen tosi tärkeänä, että se tunteitten peilaaminen on just sitä poikaerityistä, jotta sitä kieltä ja sen puolen kontaktia itseensä kehittyisi, koska ei se mitenkään automaattisesti tule. Se vaati aktiivista työtettä. (Kollega E)

Olen kohdannut paljon kiusaamisen kohteeksi joutuneita poikia, jotka eivät ole sopeutuneet poikakoodin määrittämiin ahtaisiin rajoihin ja ovat tämän seurauksena päätyneet marginaaliin. Kiusatulle pojalle näkymättömänä olemisesta on usein tullut käytäntö ja ryhmätilanteissa huomaamattoman roolista on rakentunut turvallisin paikka olla. Tutkimuspäiväkirjastani voi löytää saman kysymyksen monen pojan kysymänä: Miksi kukaan välittäisi minusta? R. Vance Peavy (2006, 65) on kiteyttänyt näkemykseni poikien kohtaamisesta, että pyrkimys toisen ymmärtämiseen kuuntelemisen keinoin on keskeinen tekijä koko muutosprosessin rakentumiselle. Tällöin nousee kohtaamisen aitous jälleen esiin. Käytännön poikatyössä se merkitsee, että työntekijän on oltava aito oma itsensä ja aidosti läsnä. Kiinnostunut juuri tästä pojasta ja hänen näkemyksistään. Epäaito lohduttaminen on sudenkuoppa, johon työntekijä voi tippua ja kohdattu poika jäädä tällöin kuulematta ja näkemättä.

Iso osa ihmisten välisestä viestinnästä on ei-sanallista. Vuorovaikutuksessa sen tunnistaa, siis epäsuoruuden, kaunistelun ja kätkeyn arvostelun. Tähän samaan menee vääränlainen lohduttaminen, että jos esimerkiksi on tapahtunut jotain järkyttävää ja työntekijä alkaa sitä vähättelemään, että eihän siinä niin kun mitään käynyt. Niin silloin sä väheksyt hänen tunnettaan. Silloin tapahtuu tunteen kieltäminen ja vähättely. Tai sitten jos se poika on vihainen ja sille sanoo, että ei sun kannata tällaisesta asiasta olla vihainen, kun just silloin pitäisi osata antaa sen pojan olla vihainen ja sanoa, että mä saan kiinni tosta mitä sulle on tapahtunut. Ettei se työskente-

ly ole sitä, että alkaa heti laittamaan sitä laastaria pojalle, vaan pyrkiikin kuulemaan häntä. Se, että tulee kuulluksi ja otetaan vakavasti, siis se tunne ja se asia minkä se poika kertoo, niin se on tosi tärkeää. (Kollega A)

Aito kohtaaminen on kokonaisvaltaista, juuri siihen liittyvän sisäisen maailman ja kehollisuuden vuoksi. Kollega A:n kuvaama epäsuoruus ja kätkeyty arvostelu saattaa ulospäin näyttäytyä ylimielisyytenä. Epäaitous näkyy yleensä läpi ja usein myös nuori pystyy sen aistimaan. Näkisin tällöin olevan kysymyksen työntekijän epävarmuudesta ja haluttomuudesta Minän työstämiseen. Aito kohtaaminen on sitä, että työntekijä pystyy viestittämään, että kanssani voi puhua kaikista asioista. Toisen kuulemisen perusta on kohtaaminen samalta tasolta. Se kiteytyy johdonmukaisuudessa, joka on myös johdonmukaisuutta itselle. Sitä voi kuvata aitoudeksi. Jos työntekijästä tuntuu, että enhän minä kelpaa tällaisena kuin olen, niin silloin otetaan helposti käyttöön asiantuntijastatus ja –valta. Tällöin kohtaaminen päättyy uusintamaan kohtaamattomuuden kulttuuria.

Jos puhutaan avoimuudesta, suvaitsevaisuudesta, seksuaalisesta moninaisuudesta ja sitten ne nuoret kysyy, että mikä sä oot ja sitten vastaat, että minä en keskustele täällä omista asioista. Se ei ole johdonmukaista. (Kollega A)

Mervi Pekkari on kiteyttänyt ajatuksiani käsitteeseen aktiivinen kuuntelu. Tällöin kohtaaminen perustuu läsnäoloon, joka luo hyväksyvää ilmapiiriä ja mahdollistaa kiireettömän pohdinnan. Poikatyö on hyvin usein työskentelyä tunteiden ja niiden käsittelyn kanssa. Se, että poika tulee kuulluksi ja hänen tunteensa otetaan vakavasti on oltava yksi kohtaamisen päämääristä. Pekkari toteaa aktiivisen kuuntelun olevan aitoa läsnäoloa, jossa voi löytää uusia oivalluksia ja näkökulmia asioihin. Aktiivisesti kuuntelemalla pystyy kuulemaan, mitä poika todella sanoo sekä reagoida hänen eleisiinsä ja ilmeisiinsä. Tärkeää on tuoda esiin myös omaa tietämättömyyttään, eikä esiintyä kaiken asiantuntijana. Kohtaamisessa luottamusta voi lisätä ja kiinnostustaan näyttää tarkentavilla kysymyksillä, kommentteilla ja myös sanattomalla viestinnällä, kuten nyökkäyksillä ja muilla ymmärrystä kuvaavilla viesteillä. (Pekkari 2009, 15-16.)

Ei mulla tarvitse olla vastauksia kaikkeen, vaan mä voin sen asiakkaan kanssa yhdessä pohtia mitä tässä vois tehdä. Tai mä voin sanoa, että mä voin ensi kerraksi hankkia lisää tietoa. Ei siis semmoinen, että mun pitäisi ammattilaisena siinä hetkessä osata vastata kaikkeen, ei tarvitse. Vaan,

että mä kuulen sen asian ja sitten, että mä olen riittävän vahva, et sen asiakkaan ei tarvitse suojella minua. Että ei tule tilannetta, että tästä asiasta ei voi puhua täällä. Tärkeää on kunnioittaa kohtaamansa pojan erillisyyttä, asiakas on erillinen ihminen ja kunnioittaa yksilöllisyyttä, eli mä suhtaudun vakavasti kaikkeen mitä hän kertoo. Mutta se ei tarkoita ryppyotsaisuutta, vaan että se poika tulee kuulluksi ja nähdyksi sellaisena kuin hän on. Poika saa olla hiljainen tai masentunut tai ujona. Hän kelpaa juuri sellaisena kuin hän oikeasti on. Se tarkoittaa, että myös se kehonkieli tulee nähdyksi. Sitä voi alkaa sanoittamaan, että mä huomaan, että sä katselet tonne lattiaan. (Kollega A)

Kuunteleminen edellyttää keskittymistä siihen, mitä toinen todella haluaa sanoa. Sen esteenä voikin olla tarve puolustaa omia näkökulmia tai olla valmiina torjumaan ajatukset, joita ei itse kannata. (Haarakangas 2008, 28.) Kuunteleminen on herkkyyttä koko kohdattavan olemiselle. Se on asennetta, jossa suhteen laatu on merkityksellistä. (Värri 1997, 92.) Tärkeä on muistaa, että kun korostan poikatyössä kuuntelemista ja kuulemisen taitoa, niin se ei merkitse hiljaisuutta vaan aktiivista osallistumista vuorovaikutukseen. Aktiivisesti kuunteleminen merkitsee, että sanallisen viestinnän lisäksi työntekijä havainnoi myös nuoren sanatonta viestintää. Tämä on hyvin merkityksellistä, sillä aktiivisen kuuntelun kautta työntekijä vahvistaa pojalle kuulluksi tullun kokemuksen lisäksi tunnetta, että hänen viestiään pidetään tärkeänä ja se halutaan ymmärtää. (Pekkari 2009, 15.)

Mitä sitten on hyvä kuunteleminen? Mervi Pekkari on määritellyt sen kirjoittamalla hyvän kuuntelijan kykenevän virittäytymään toisen ajatteluun. Hän kykenee pohtimaan puhuuko toinen ajatuksistaan, tunteistaan, toiminnastaan vai pyrkimyksistään. Hyvin merkityksellistä on myös, että työntekijä pystyy kuulemaan mitä poika jättää sanomatta ja mistä hänen on vaikea puhua. (Emt., 15.) Poikatyössä kuuntelemisen taito on aitoa kiinnostusta poikaa ja hänen todellisuuttaan kohtaan. Näkökulma kohtaa Paulo Freiren (2005, 97) ajatusmaailman, jossa aito kiinnostus kiteytyy dialogisuuteen perustuvana rakkautena maailmaa ja ihmisiä kohtaan. Freiren ajatuksiin ja tutkimusaineistoon peilaten poikatyössä yksi tärkeä lähtökohta kohtaamiseen on olla kiinnostunut kohdatun pojan maailmasta ja todellisuudesta juuri sellaisena kuin hän sen itse kokee.

6.3 Luottamus on arvostamista ja todesta ottamista

Pojat ei ole tulleet kuuluksia ja nähdyksi on se ensisijainen syy, miksi Poikien Talolle tullaan. Me kunnioitetaan pojan omaa tekemisen ja olemisen tapaa. Annetaan tilaa. Luottamusta lähdetään vähitellen rakentamaan. (Kollega C)

Ei-tietämisen tilan ja kuulemisen kautta kohtaamisessa on mahdollista syntyä luottamus, joka on dialogisen suhteen rakentumisen ja kasvun mahdollistamisen elinehto. Veli-Matti Värri (1997, 93) on todennut luottamuksen ja turvallisuuden olevan kasvatussuhteelle perustavimpia edellytyksiä. Nuoriso- ja kasvatustyötä tekevän on oltava luottamuksenarvoinen aikuinen. Poikien kohtaamisessa työntekijän perustava tehtävä on välittää luottamusta, sillä luottamuksen kautta nuori voi kokea itsensä luottamuksen arvoiseksi ja olemisensa mielekkääksi. (Emt., 86.) Työntekijän onkin kohdattava poika aina luottavaisin mielin ja pyrkiä kaikella toiminnallaan ylläpitämään luottamuksellisen suhteen syntymistä.

Luottamuksen syntymisen olen nähnyt tarvitsevan mukaansa turvallisuuden tunteen. Tutkimuspäiväkirjassa olen useasti ympyröinyt nämä saman ympyrän sisään, sillä olen kokenut, että toista ei voi olla olemassa ilman toista. Kati-Pupita Mattila nostaa esiin turvallisuuden olevan tärkeä kasvun mahdollistava tekijä. Se merkitsee, että, kasvatettavalla on mahdollista jakaa tunteitaan ja ajatuksiaan, huoliaan ja ilojaan turvallisen aikuisen seurassa, jota kautta tunne turvallisuudesta vahvistuu. (Mattila 2011, 67.)

Ensimmäinen kohtaaminen on tärkeä, sillä siitä rakentuu perusta tulevalle työskentelylle. Poikia kohdatessani olen usein voinut aistia heti ensi sekunneilta, että lähteekö luottamus rakentumaan. Mervi Pekkari (2009, 49) mainitseekin, että suhteen etenemisen kannalta olisi tarkoituksenmukaista, että luottamuksen ilmapiiri syntyisi heti ensimmäisellä kohtaamisella.

Tänään tapaaminen Poikien Talolle 13-vuotiaan pojan kanssa. Hän tuli tapaamiseen isänsä saattamana. Poika oli hyvin epäluuloinen, eikä halunnut tuottaa itsestään mitään. Sanoi, että isä oli pakottanut hänet tulemaan Poikien Talolle. Pakko ei ole koskaan hyvä lähtökohta, eikä dialoginen työskentely voi perustua sille. Toivoin kuitenkin, että olisin saanut herätettyä luottamusta, sillä koin vahvasti, että rikoskierteessä oleva poika olisi hyötynyt Poikien Talolla käymisestä. Ehdotin pojalle, että tulisi uudes-

taan tapaamaan minua avoimeen ryhmätoimintaan. Pojasta ei tämän tapaamisen jälkeen kuitenkaan kuulunut mitään. Jäin pohtimaan, että olinko kuullut pojan näkökulmia. Selvää on, että luottamusta ei syntynyt ja täten kohtaaminen jäi ohueksi. (Tutkimuspäiväkirja)

Mervi Pekkari (2009, 49) avaa luottamuksen mahdollistavaa ilmapiiriä kirjoittamalla, että luottamus on mahdollista herätä silloin, kun on tilaa tunteille, ajatuksille, yhteiselle pohdinnalle ja ymmärrykselle. Pekkari tiivistää luottamuksen syntymisen perustan ja poikatyössä olisikin tärkeä pitää huolta, että pojalla on kohtauksessa tilaa tuoda oma identiteettinsä esille. Luottamusta synnyttävä kohtaaminen tarvitsee ympärilleen turvallista tilaa, niin fyysistä kuin psyykkistäkin. Se on työntekijän ensisijainen tehtävä. Luoda tilaa, jossa merkityksiä on turvallista rakentaa.

Kohtauksessa on oltava sinut niiden ihmisten kanssa ketä siellä ovat ja sinut sen kanssa miten itse puhuu. (kollega B)

Poikatyössä luottamuksen voi analysoida kestävän vain, jos työntekijän sanat vastaavat tekoja. Luottamuksen perusta on tasavertainen suhde, jolle dialogisuudelle perustuva kohtaaminen luo perustan. Luottamus rakentuu niiden merkkien kautta, joita työntekijä antaa toiselle omista aidoista ja konkreettisista pyrkimyksistään. (Freire 2005, 100.) Luottamuksen syntyminen ei ole mahdollista ilman vuorovaikutustaitoja. Ihminen on osattava kohdata kunnioittavasti riippumatta hänen taustastaan tai elämäntilanteestaan. (Mönkkönen 2007, 31.) Luottamus on toisen arvostamista ja sen on vilpittömästi oltava mukana poikia kohdattaessa. Arvostaminen tulee toteen toisen kunnioittamisena, todesta ottamisena ja välittämisenä. (Pekkari 2009, 49.)

Tapa kohdata on tärkeää. Pitää huomioida, että mitkä ovat asiakkaan valmiudet tai tavat olla siinä kontaktissa ja miten työntekijänä onnistun löytämään sen tavan. Miten mä pystyn mukauttamaan sitä tapaani? Vaikka jos mä tykkään istua ja jutella, mutta jos se toinen onkin sillai, että se juttu sujuu paremmin, että jos me lähdetään kävelemään tai pelataan. Niin voinko minä mukauttaa sen oman tapani siihen, että menen sen asiakkaan ehdoilla siinä suhteessa? Että mä näen ja koen juuri tämän pojan, enkä jotain massaa. En poikia vaan juuri tämän pojan. (Kollega A)

Vuorovaikutustaidot merkitsevät osaamista vastavuoroiseen ja ideoivaan kommunikaatioon (Mönkkönen 2007, 36). Tutkimusaineistosta tämä nousee esiin

juuri työntekijän tapana kohdata ihminen. Tutkimusaineistosta esiin nousevat ajatukset luottamuksen syntymisestä tukevat Mönkkösen ajatusta vastavuoroisesta kommunikaation kyvystä. Kohtaamisessa työntekijältä vaaditaan omien tapojen mukauttamista, joka merkitsee kykyä kuulla toisen tarpeet. Se merkitsee jokaisen kohdatun pojan ainutkertaisuuden näkemistä massana kohtelemisen sijasta.

Luottamuksen rakentuksessa on tärkeää ymmärtää sen olevan molemmin suuntaista. Paulo Freire toteaa, että täytyy löytyä aitoa luottamusta sorrettuihin ja heidän kykyynsä ajatella. Jos tätä luottamusta ei ole, yhteistä luottamusta ja luottamusta itseensä, niin vaarana on, että työntekijä siirtyy käyttämään asiantuntijavaltaa antidialogisuuden hengessä. (Freire 2005, 70.) Sama asiantuntijavalta on luottamuksen esteenä silloin, jos vuorovaikutussuhteessa työntekijä päätyy käyttämään suhdetta omia tarpeitaan varten. Käytännössä tämä voi tarkoittaa omien keskeneräisyyksien työstämistä.

Kollega E: Se vaatii hirvittävän paljon itsetuntemusta, mutta aika paljon sitä epävarmuuden sietoa ja sitä, että miten sen vastuun siinä asemoi. Mikä on mun vastuu, että joku tulee kertomaan, että mua hakattiin ja mä oon hakannut jotain tyyppiä liikennemerkillä. Niin mikä on kasvattajan vastuu siinä vaiheessa. Mua on helpottanut, että mä oon yrittänyt laittaa sitä siinä isompaan kontekstiin. Pojille ei ole mitään hyötyä siitä, että jos mä tarjoan sen saman mitä kaikki muutkin, eli sen, että ei noin saa tehdä, että ootteko miettinyt, että mitä tässä nyt kannattaisi tehdä tai eikö tappeleminen ole teidän mielestä väärin. Tavallaan vaan silloin päätyisi kaatamaan sen kaiken mitä itsessä nousee niiden poikien päälle.

Minä: Mä ajattelen, että kun haetaan jotain muutosta tai kasvua tapahtuvan pojassa, niin mun vankka uskomus on, että se lähtee sieltä pojasta itsestään. Joku syyhän sillä pojalla on, että se kertoo sulle tällaisen jutun ja, että sä kuulet sen. Se miten sä sitten reagoit siihen ja mitä siitä lähtee kehittymään, niin siitä voi lähteä käyntiin joku prosessi siinä pojassa. Silloin ollaan niiden tärkeiden asioiden äärellä. Lähdetään siitä, ettei vaan kerrota sille pojalle, että et sä noin voi tehdä, että toi on vaarallista.

Kollega E: Niin. Mun mielestä se on sen oman pussin suojaamista ja sen oman tunnetaakan poistamista, että mä kyllä sanoin niille kokoajan ettei noin saa tehdä ja mä kyllä koitin. Et tavallaan nyt mä voin mennä nukkumaan hyvillä mielin, kun mä koitin.

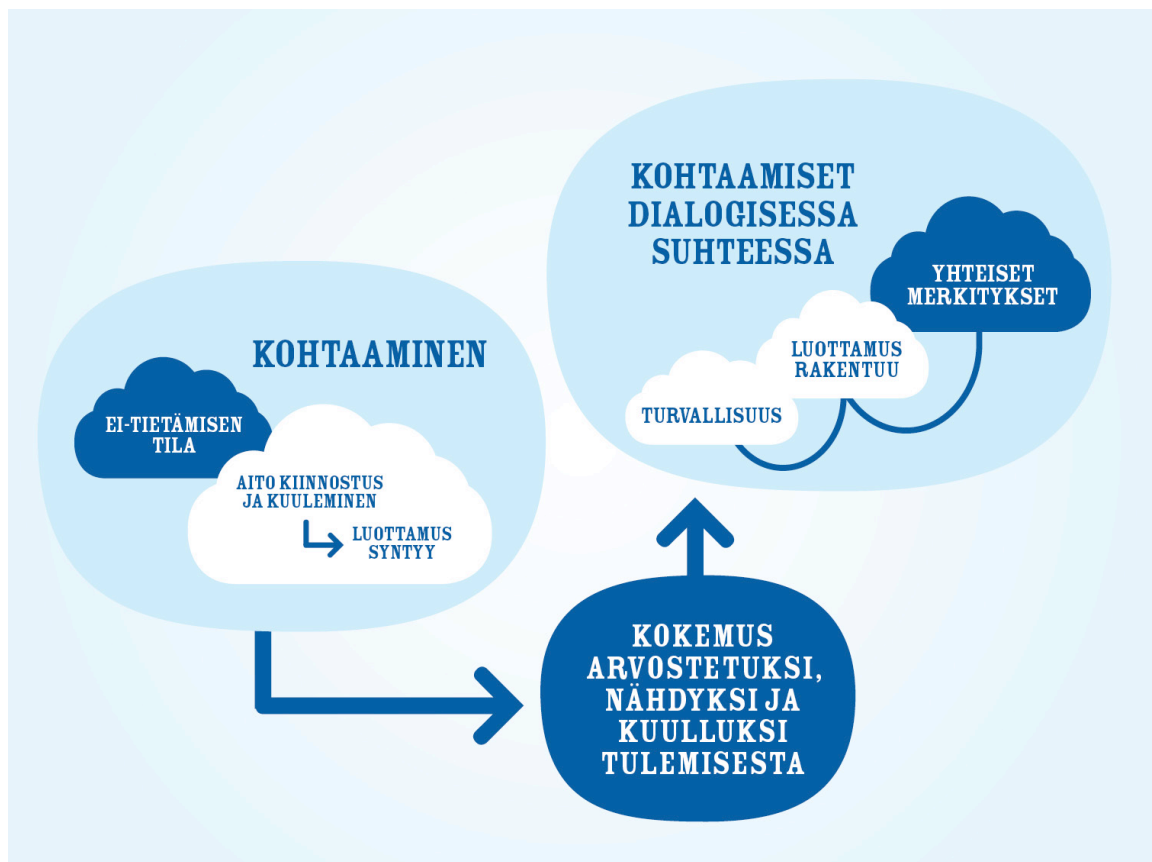
Työntekijän epävarmuus kaatuu loppupeleissä aina kohdatun pojan harteille. Mikäli työntekijä ei ole sinut itsensä kanssa ja valmis pudottautumaan myös

epämukavuusalueilleen on luottamuksen syntyminen haasteellista. Luottamuksen syntyä voi myös päätyä käyttämään väärin, jos työntekijä päätyy korostamaan itseään ja omaa osaamistaan aidon kohtaamisen sijasta. Aidon kohtaamisen voi analysoida tarvitsevan taakseen vahvan itsetuntemuksen, jonka kautta työntekijä voi uskaltaa heittäytyä vuorovaikutustilanteeseen.

Kaarina Mönkkönen on todennut, että työntekijä voi tuoda vuorovaikutukseen mukaan omia ajatuksiaan, kokemuksiaan tai kertoa itsestään. Dialogisuudessa vuorovaikutussuhde viedään yhteistoiminnalliselle tasolle, jolloin myös ammattilaisen on osattava ja uskallettava heittäytyä ja laittaa itsensä likoon. (Mönkkönen 2007, 122.) Paulo Freire on sivunnut asiaa toteamalla, että vapautuksen puolesta työskentelevät eivät saa käyttää hyväkseen sorrettujen emotionaalista riippuvuutta. Vapauttavan toiminnan on otettava riippuvuus huomioon heikkona kohtana ja yritettävä reflektion ja toiminnan avulla muuttaa se riippumattomuudeksi. (Freire 2005, 70.) Freiren ajatukset reflektiosta muutoksen välineenä kohtaavatkin tutkimusaineistosta nousseet näkökulmat dialogisesta viitekehyksestä muutosprosessin laukaisijana.

7 YHTEISET MERKITYKSET

Aidosta, luottamusta synnyttäneestä kohtaamisesta on mahdollista siirtyä kohti yhteisten merkitysten rakentamista. Yhteiset merkitykset, jota voi kutsua myös yhteiseksi ymmärrykseksi, näen Kaarina Mönkkösen (2002, 23) tavoin dialogin tavoitteena. Käytännössä se merkitsee, että nähdäkseen ja kuullakseen toisen on häneen oltava dialogisessa suhteessa. Kehittämistyössäni muutos merkitsee todellisuuden sosiaalista muuttamista. Dialoginen suhde on kasvun mahdollista- ja, koska uutta todellisuutta ei luoda yhden ihmisen pään sisällä, vaan se tapahtuu yhdessä ihmisten välillä vuorovaikutuksessa. Työntekijän onkin muistettava, että toisen ihmisen tietoisuutta ei voi nähdä, analysoida tai määritellä ulkopuolelta. (Peavy 2006, 50.) Yhteisten merkitysten rakentuminen lähtee aidosta kohtaamisesta, jolloin avainasemassa on läsnäolo ja aito kiinnostus poikaa ja hänen elämäänsä kohtaan. Tätä kautta tulee kokemus kuulluksi ja nähdyksi tulemisestä. Syntyy luottamusta ja rakentuu turvallisuutta.



Kuva 5. Yhteiset merkitykset.

7.1 Kohtaamisesta merkityksiin

Miksi ne pojat käy Poikien Talolla, niin mä uskon että se liittyy siihen et ne hakee sitä, mitä mäkin tietysti koitan parhaani mukaan tehdä, eli et ne hyväksytään, et siinä ollaan tasavertaisina. Se tuntuu hyvältä, koska silloin, kun ollaan tasavertaisina ja pyritään dialogisuuteen, niin siinä on se yhteys, tulee sellainen aito yhteys. Ja se on ihmisen hyvinvoinnille todella tärkeää, että tuntee yhteyden muihin ihmisiin. (Kollega E)

Tutkimuspäiväkirjassa olen pohtinut kasvua ja sitä mahdollistavia tekijöitä peilaen niitä kohtaamisiin poikien kanssa. Yhteisten merkitysten syntymisen voikin analysoida tapahtuvan silloin, kun poika kykenee tuottamaan asioita, jotka herättävät hänessä jotain. Se voi olla tunne, hyväksytyksi tulemisen tai onnistumisen kokemus tai uusi oivallus. Prosessin käynnistyminen vaatiikin työtettä, jossa työntekijällä on osaamista pelkän asioiden tulkitsemisen sijaan myös tarttua siihen mitä kuulee, näkee ja aistii. Muutos ja kasvu ovat seurausta yhdessä kulkemisesta, niistä yhteisistä merkityksistä, jotka rakentuvat dialogisessa vuorovaikutuksessa.

Hän voi sitten ilmaista oman näkökulmansa ja se asia tulee näkyväksi. Se voi olla joku hänen tarpeensa, jotain mitä hän kaipaa, jotain mitä hän on vailla tai joku haaste. Jotain mikä voisi olla toisin tai miten elämä olisi helpompaa. (Kollega A)

Dialogisen ja aktiivisen läsnäolon kautta kohdatulle pojalle mahdollistuu oman olemisen sanoittaminen, josta sisäinen motivaatio voi syntyä. Silloin on tärkeää, että työntekijällä on:

- Ennakkoluulottomuutta katsoa asioita eri näkökulmista
- Rohkeutta irrottautua totutuista malleista

Toimintatutkimuksen aikana huomioin, että rohkean asioiden esille tuomisen kautta työntekijä voi herättää pojassa kiinnostusta maailmaa kohtaan. Kiinnostuksen herääminen voi usein olla se voima, josta pojan sisäinen kasvu käynnistyy. Tätä tutkimusaineistosta nousevaa teemaa, työntekijän roolia asioiden esille tuojana pelkän niiden tulkitsemisen sijaan, on Pekka Himanen avannut sokraattisen kätilön käsitteen kautta. Sokraattinen kätilö merkitsee, että kohtaami-

sessä työntekijän tehtävä on auttaa toista oivaltamaan ja oppimaan hänen omien lähtökohtiensa kautta. Uuden oppiminen merkitsee tällöin kiinnostunutta ihmettelyä, mitä voi kuvailla avoimeksi kysymystilaksi. Käytännössä se merkitsee, että lähtökohta kaikkeen oppimiseen on aito kiinnostus, asioiden ihmettely ja kysymysten esittäminen. (Himanen 2007, 104.)

Pojan äiti oli kovin huolissaan poikansa koulunkäynnistä ja oli motivoitunut poikansa Poikien Talolle minua tapaamaan. Poika tuli tapaamiseen sovittusti, mutta koulumenestyksensä hän näki hyvin eri tavalla kuin äitinsä. Kiinnostumalla pojasta ja hänen näkökulmistaan, kysymällä pojalta, että miten hän asian näkee ja luottamalla hänen näkökulmaansa, alkoi hän tuottaa paljon asiaa. Asia, jota hän pääasiassa sanoitti, oli perheen sisäinen vuorovaikutus. Koulussa poika pärjäsi mielestään hyvin, mutta äiti toivoi parempaa menestystä. Poika toivoi uutta tapaamista ja sanoi puhumisen auttaneen oloaan. Koen, että tämä pojan vapautunut olo mahdollistui aidolla kiinnostuksellani hänen elämää kohtaan. (Tutkimuspäiväkirja)

Tutkimusaineistosta nousevia dialogisia lähtökohtia poikatyöhön ja yhdessä oivaltamisen merkityksiä on Tomi Kiilakoski avannut toteamalla dialogisen kohtaamisen olevan ohjaamisen sijaan yhdessä toimimista. Nuoriso- ja kasvatus-työssä kohtaaminen perustuu tällöin työntekijän osaamiseen kohdata nuori hänen ainutkertaisuudessaan. (Kiilakoski 2007, 68.) Olen voinut huomata, että poikien erilaisuus sukupuolen sisällä usein unohdetaankin silloin, kun poikien kanssa työskentelyssä halutaan painottaa ainoastaan toimintaa ja toiminnallisia menetelmiä. On ongelmallista, jos pojat määritellään yhdeksi massaksi ja kohtaamisesta unohtuu jokaisen ihmisen yksilöllisyys. Toiminnalliset menetelmät ja toiminnallisuus ovat hyvä väline tukea kasvua, mutta kuten Kaarina Mönkkönen (2002, 15) on todennut, ihmisille merkittävät asiat syntyvät vuorovaikutuksessa. Dialogisen kasvatuksen periaatteiden mukaan merkityksellisyyden rakentumiseen ei tarvitakaan toimintaa, vaan ihmisen tunteet, teot ja ajatukset ovat jo itsessään merkittäviä (Hankamäki 2003, 218).

Ajatuksiani dialogisessa vuorovaikutuksessa asioille syntyvistä yhteisistä merkityksistä muutosvoimana voi peilata Jukka Hankamäen (2003, 120) näkemykseen, että kohtaaminen on epätäydellistä ja vajaata, jos siitä ei löydy merkityksiä. Opinnäytetyöni rakentuu oivallukselle, että kaikkein olennaisinta poikien kohtaamisessa on, että ihmisten välillä tapahtuu jotain ja tähän paras keino on dialoginen viitekehys. Tutkimuspäiväkirjassa toteankin Hankamäkeen tukeu-

tuen, että yhteisiä merkityksiä syntyy vain aidon kohtaamisen kautta. Aitoon kohtaamiseen ei ole oikoteitä, vaan se merkitsee työntekijältä kokonaisvaltaista halua kuulla ja nähdä sekä myös valmiutta itse kasvaa.

Sitä me tavoitellaan, että me pyritään tarjoamaan tällaisia aitoja kohtaamisia, dialogisia tiloja. Kun niitä yhteisiä merkityksiä alkaa muodostumaan, niin sellasen kokemuksen saaminen, se auttaa aika moneen asiaan. No nyt kun mä mietin, että kun sä sanoit ton yhteiset merkitykset asioille, niin myös niille hetkille. Mä tunnistan että kun ne kaverit tulee sinne, niin siinä on sellanen hyvä tietynlainen tunnelma, vaikka ne provosoi ja jos vähän haastaa kovemmin, niin alkaa sitä turhautumista tulla, mutta siinä on silti sellainen kiva perustunnelma, et mä ajattelin jotenkin, et se on yhteisesti jaettu. Sen hetken, yhteinen merkitys. (Kollega E)

Yhteisten merkitysten voi analysoida syntyvän yhteisistä hetkistä. Poikatyössä poikien kanssa onkin tärkeää luoda turvallisia tiloja, jotka mahdollistavat hetket, joissa merkitykset asioille syntyvät. Yhteiset hetket mahdollistavat tilaa, jossa todellisuutta ja tietoisuutta voidaan rakentaa, luoda ja määritellä uudelleen. Aktiivisen kuuntelemisen lisäksi työntekijän on toimittava asioiden esille tuojana, mikä ei merkitse dialogisuuden keskiössä olevan tasavertaisuuden periaatteen hylkäämistä. Työntekijän on vain sisäistettävä, että työskennelläkseen dialogisesti on hänen pidettävä huolta, ettei hän mahdollisesti keskeyttämällä pojan puhetta tai kysymyksillään dominoi kohtaamisen kulkua tai asioiden määrittelymistä. Työntekijällä pitää olla malttia odottaa, että jotain yhteistä herää.

Joo, nyt kun sais sen hyväksynnän sille tasolle, et pystyis lähtee kehittämään ideaa eteenpäin, että vois tehdä jotain yhdessä, joku niille merkityksellinen juttu missä sais olla mukana. Nyt ei varmaan vielä olla ihan siinä vaiheessa, koska muuten se menee sellaseks, että nyt täältä tullaan. Sosusetä tulee ja nyt tehdään jotain kivaa. Pitää malttaa. (Kollega E)

Kohtaamisessa on tärkeää herkkyyys, joka poikatyössä merkitsee muun muassa poikien toiminnan kyseenlaistamisen sijaan kiinnostusta ja tuomitsemisen sijaan ihmettelyä. Vuorovaikutuksessa työntekijä asettuu tällöin norsunluutornin sijasta kohtaamaan pojat arvostaen heitä. Poikien toiminnan paheksuminen ei mahdollista kasvua, vaan kasvu vaatii malttia ja niitä asioiden yhteisiä merkityksiä, jotka syntyvät yhdessä asioita reflektoidessa. Kaiken perusta on toisen arvostamisessa, mikä näyttäytyy toteen aitona kiinnostuksena juuri sitä kohdatun pojan elämää kohtaan.



Kuva 6. Kohtaamiset dialogisessa suhteessa.

7.2 Kriittinen ajattelu on avointa ja uteliasta

Sosiaalisten ongelmien kanssa työskentelyssä on hyvä muistaa, että kasvu tai muutos ei tapahdu itsestään. Tämä merkitsee, ettei työskentely voi perustua passiiviselle odottamiselle, että muutos tapahtuisi itsestään. Kriittinen pedagogiikka korostaakin halua muuttaa asioita (Kiilakoski 2007, 57). Halu muuttaa asioita kytkeytyy Paulo Freirellä kriittiseen ajatteluun, johon on ryhdyttävä ja pyrittävä yhteisessä prosessissa. Tutkimusaineistossa kriittinen tietoisuus linkittyy aitoon kohtaamiseen, joka usein todentuu luovuutena katsoa ja oivaltaa asioita uudella tavalla. Freire korostaakin, että kohtaamisen on perustuttava aitoon luottamukseen ihmisiin ja heidän luoviin kykyihinsä. (Freire 2005, 80.) Poikatyössä tällöin tulee taas vastaan kehittämistyöni perusta, Minä ja varsinkin ihmiskäsityksen merkitys, jota ei voi olla painottamatta liikaa. Ihmisyyttä arvostava ihmiskäsitys on kivijalka, jota ilman toista arvostava kohtaaminen ja sitä kautta yhteisten merkitysten rakentaminen on mahdottomuus.

Paulo Freire (2005, 98) on kuvannut dialogin olevan yhteiseen oppimiseen ja toimintaan pyrkivien ihmisten kohtaamista. Tutkimusaineistossa yhdessä kulkeminen todentuu työntekijän ja pojan yhteisenä prosessina. Tutkimuspäiväkirjassa korostan, että tässä yhteisessä prosessissa on mahdollista syntyä kriittistä tietoisuutta yhdessä oivaltamisen ja maailmaa uusien näkökulmien katsomisen kautta. Muutos mahdollistuu kriittisen ajattelun kautta, koska asioiden ei silloin katsota olevan pysyviä, vaan todellisuuteen suhtaudutaan prosessina pysyvän tilan sijaan (emt., 98-101). Kriittisen ajattelun voima kasvun mahdollistajana kiteytyykin sen perustavassa lähtökohdassa, ettei ole olemassa kohtaloa, johon kenenkään tarvitsisi tyytyä (emt., 92).

Juha Herkmanin (2007, 34-36) mukaan kriittinen ajattelu on avointa uteliasta suhtautumista maailmaan ja Oscar Brenifier (2010, 35-38) pitää sitä koko kansalaisuuden ytimenä. Brenifierin mukaan myös oppimisprosessi kokonaisuudessaan perustuu aina kriittiselle ajattelulle. Herkmanin ja Brenifierin ajatuksiin peilaten kriittinen tietoisuus tulee todeksi kehittämistyössäni kasvun mahdollistajana ja muutoksen katalyyttinä. Työntekijän näkökulmasta kriittisen ajattelun voi nähdä mielentilana, joka mahdollistaa asioiden hämmästelyn ja ääneen pohittamisen. Kriittisyyden voima onkin siinä, että se herättää kysymyksiä ja kutsuu ajattelemaan asioita uudella tavalla (emt., 38).

Kriittisen tietoisuuden voi nähdä myös innovatiivisuutena, jonka Tuula Antola ja Jukka Pohjola (2006, 135) toteavat olevan kapinallista oivaltamista ja kykyä miettiä asioita oman laatikkonsa ulkopuolelta. Innovatiivisuuden näkeminen kapinallisena oivaltamisena sopii hyvin kriittisen pedagogiikan raameihin, jossa ei tyydytä vain olemassa olevan uusintamiseen, vaan tähdätään parempaan tulevaisuuteen, jota määrittää tietynlainen utooppisuus (Tomperi, Vuorikoski & Kii-lakoski 2005, 12). Poikien kohtaamisessa innovatiivisuus on tärkeä elementti, koska se vapauttaa työntekijältä luovuutta. Käytännössä innovatiivisuus merkitsee aitoa innostusta, joka tarttuu myös kohdattuun. Innostus onkin olotila ja suhde, jota toinen ei voi olla huomaamatta. (Haarakangas 2008, 129.) Tämän vuoksi poikatyön on oltava innovatiivista, sillä työntekijän innovatiivisuus avaa väylän muutokselle luovan hulluuden kautta. Se merkitsee rohkeutta uskaltaa heittäytyä vuorovaikutukseen ja katsoa eteenpäin kohti utopioita.

Kyky kriittisyyteen näkyy tässä työssä kykynä luovuuteen. Kohtaamisessa se on sitä osaamista, jolla sitä pojan todellisuutta on mahdollista arvioida ja reflektoida. Reflektoida yhdessä. (Tutkimuspäiväkirja)

Tutkimuspäiväkirjaan olen kirjannut, kuinka kriittinen tietoisuus kiteytyy yhteisten merkitysten luomisen elementteihin. Poikatyössä tämä konkretisoituu silloin, kun näistä palasista rakennetaan ja luodaan asioille uutta todellisuutta ja merkityssuhteita. Perusta on työntekijän omaksuma kriittinen tietoisuus, jonka avulla vuorovaikutuksessa luodaan kriittistä ajattelua ja tätä kautta syntyy uusia yhteisiä oivalluksia ja merkityksiä. Haastattelussa kollega C korosti muutoksessa pojan toimijuuden merkitystä, joka tarkoittaa, ettei poikaa pidä kohdella toimenpiteiden kohteena. Tämä on tärkeää, sillä kohtaamattomuuden kulttuurissa ihmistä kohdellaan objektina. Tällaista kohtaamisen tapaa Paulo Freire (2005) kutsuu tallentavaksi kasvatukseksi. Freiren (emt., 90) mukaan tallentavan kasvatuksen yksi iso ongelma on, että se passivoi. Sen vastavoimaksi Freire on määritellyt problematisoivan kasvatuksen, jonka kautta ihmisestä pyritään löytämään kriittinen ajattelija. Tilanne, jossa toinen estää toista osallistumasta kriittisen ajattelun prosessiin, on Freiren mukaan väkivaltaa, sillä ihmisten vieraannuttaminen heidän omasta päätöksenteostaan merkitsee heidän muuttamistaan esineiksi. (Emt., 90-92.)

Dialoginen kohtaaminen on vastavoima ihmisen esineellistämislle. Kasvuun ja muutokseen sitouttava elementti on toimijuus, joka dialogisuuden kautta korostuu. Mitä sitten käytännön poikatyössä poikien toimijuuden korostaminen merkitsee? Kuuntelemisen ja asioiden sekä tunteiden sanoittamisen lisäksi on muistettava, että asioita katsotaan toisellakin tavalla ja eri näkökulmista. (Tutkimuspäiväkirja)

Aidossa kohtaamisessa tieto ja todellisuus rakentuu vuorovaikutuksessa. Ne ovat sosiaalisia konstruktioita. Tallentavassa kasvatuksessa tieto taas on tiukasti jonkun hallinnassa ja tällöin työntekijän tehtävänä on pyrkiä siirtämään tietoa kärsivällisesti kuunteleville objekteille. Käytännössä se merkitsee, että todellisuus on lokeroitua ja valmiiksi pureskeltua. (Freire 2005, 75.) Valmiina tarjotut lähestymistavat ymmärtää maailmaa edistävätkin ajattelun ehkäisemistä. Ne estävät ihmistä tulevan enemmän ihmiseksi. (Emt., 81.) Tällöin muutokselle ei ole tilaa (emt., 95). Tutkimuspäiväkirjassa olen usein kirjannut, että poikien kohtaamisessa kaikkein tärkein elementti on, että olen läsnä ja näen pojan

ja kuulen oikeasti mitä hänelle kuuluu, missä hän menee ja mitkä asiat ovat hänelle tärkeitä. Kriittinen ajattelu käytännön poikatyössä on uteliasta ja uutta luovaa, uusia oivalluksia herättävää ja merkityksiä rakentavaa aktiivista vuorovaikutustyötä.

7.3 Ymmärryksen muuttuminen voimaannuttaa

Kehittämistyössäni lähestyn poikatyötä aivan kuten Kauko Haarakangas näkee dialogin. Se on enemmän kuin vuorovaikutussuhde. (Haarakangas 2008, 28.) Kehitetyn työtteen prosessimaisuudessa on myös hyvin paljon yhteistä hermeneuttisen kehän ajattelumallin kanssa, sillä molemmissa asioiden ymmärtämisen perustana on omien ajattelumallien pohtiminen. Hermeneuttisen ajattelun mukaisesti yhteiset merkitykset rakentuvat palaamalla takaisin omiin lähtökuoppiin uusien oivallusten ja ymmärryksen kautta. (Vilka 2005, 146.) Poikien kohtaaminen on parhaimmillaan hermeneuttisen metodin mukaisesti ymmärryksen muuttumista jatkuvan dialogisen vuoropuhelun kautta. Pohjimmiltaan tätä ymmärryksen muuttumista voidaan kutsua voimaantumiseksi.

Tutkimuspäiväkirjassa olen pohtinut yläkouluikäisille pojille ohjaamaani ryhmää. Poikia haettiin ryhmätoimintaan muun muassa heidän kouluviihtymättömyytensä perusteella ja ryhmätoiminnassa keskiössä oli tavoitteena sosiaalinen vahvistaminen.

Ryhmään ohjattujen poikien kanssa käymissäni keskusteluissa tuli nopeasti esiin poikien motivaatio-ongelmat. Näille huolta ammattikasvattajissa herättäneille pojille koulu näyttäytyi instituutiona, josta oli vaikea löytää positiivista sanottavaa. Kohtaamattomuus tuli poikien puheessa esiin heidän kokemuksistaan ja mahdollisuuksistaan vaikuttaa kouluviihtyvyyteen. (Tutkimuspäiväkirja)

Ryhmässä olleet pojat kokivat vaikutusmahdollisuudet ja osallisuuden mahdollisuuden olemattomaksi ja koulu näyttäytyi heidän todellisuudessaan säilöntäpaikkana. Tämän lisäksi koulun vertikaaliset hierarkiat tulivat esiin korostuneen negatiivisesti.

Yhdistävänä tekijänä poikien kokemusten taustalta pystyi kuulemaan tunteen, ettei heitä oltu kuultu tai nähty. Kuulematta ja näkemättä jääminen oli monille pojille kokonaisvaltaista sen tapahtuessa myös kotona ja yleisesti kaikkialla, missä he liikkuvat. Kaveriyhteisö oli usein ainoa paikka, jossa he kokivat tulewansa nähdyksi ja kuulluksi, mikä varmasti oli yksi syy suureen epäluuloon aikuisjohtoista toimintaa kohtaan. (Tutkimuspäiväkirja)

Kohtaamattomuuden kulttuurin ja sen yksisuuntaisen kommunikaation räikeimpänä seurauksena poika putoaa marginaaliin. Poikatyötä tehdessä olisikin tärkeä tiedostaa, että voimaantumista on mahdollista syntyä vain silloin, kun poika kokee olevansa tärkeä ja häntä arvostetaan.

Asiantuntijalähtöisen ongelmanratkaisun ongelma piilee siinä, että pojan kasvu ja muutos ei lähde hänestä itsestään ja tällöin voimaantumista ei pääse syntymään. Silloinkin kun poika on motivoitunut hakemaan apua voi dialogisuuden sijasta käytetty asiantuntijakeskeinen työote pahimmillaan koukuttaa pojan vain hakemaan apua samaan ongelmaan yhä uudelleen ja uudelleen ilman, että hänelle mahdollistetaan kasvua. Koukuttamisen sijaan poikatyössä työskentelyn pitää korostaa voimaantumista, mikä onnistuu parhaiten kohtelemalla ja näkemällä nuori toimijana. Vuorovaikutus ja työskentely pojan kanssa synnyttää voimaantumista silloin, kun hän pääsee käyttämään omia voimavarojaan ratkaistessaan omia asioitaan. Työntekijän onkin ymmärrettävä, että valmiiden vastauksien antaminen ei ole tie itsetuntemukseen ja identiteetin tiedostamiseen. (Pekkari 2009, 50-51.)

Tutkimuspäiväkirjassa korostuu jokaisen kohtaamisen erilaisuus. Tavoitteet tai muutoksen halu ovat asia, joka joko syntyy tai ei synny, elää ja muuttuu kohtaamisten mukana. Tämän vuoksi mahdollisten suunnitelmien pitää olla joustavia, jotta myös nopeat ja spontaanit suunnanmuutokset ovat mahdollisia (hooks 1994, 7). Veli-Matti Värillä on samankaltaisia ajatuksia hänen nostaessaan keskiöön kasvattajan kyvyn itsetutkiskeluun, jotta kohtaamisesta saadun palautteen avulla vuorovaikutusta voi mukauttaa kasvatettavan arvoja kunnioittavaksi. Tämä on Värin mukaan dialogisen kasvatuksen eilinehto. (Värrin 1997, 134.)

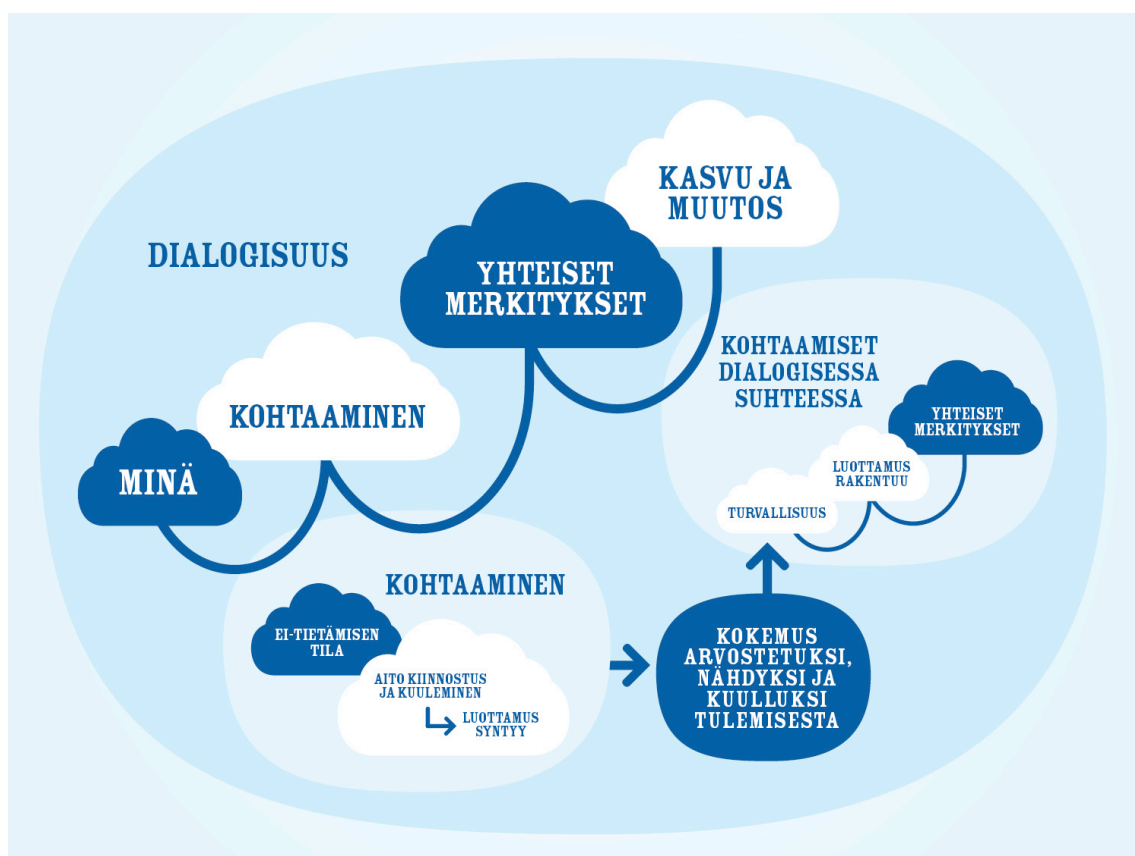
Mä luotan siihen mitä mulla itsessäni herää siitä kohtaamisesta. Luotan mistä mä haluan lisää tietoa ja luotan miten mä viestitän asiakkaan varauksetonta arvostusta. Siis, että mä arvostan häntä ihmisenä. Miten mä

herätän luottamusta, ettei sen pojan tarvitse pelätä kasvojensa menetystä, jos puhuu jostain asiasta. (Kollega A)

Työskentelyn poikien kanssa pyrin aina aloittamaan ainoana tavoitteenani nähdä ja kuulla heidät. Kollega A:n kanssa reflektoidessani poikaryhmien ohjaamista päädyimme ajatukseen, että kohdatuksi, kuulluksi ja nähdyksi tuleminen on oltava kohtaamisen päällimmäinen tavoite. Tämän tavoitteen välittyminen suoraan pojille kohtaamisen kautta on iso asia, joka työotteesta parhaimmillaan välittyy. Pojassa voimaantuminen syntyy arvostavan kohtaamisen kautta, jolloin työntekijän osaamisen voi kiteyttää aidon kohtaamisen osaamiseksi. Aidon kohtaamisen osaaminen merkitsee dialogista suhdetta itseen, maailmaan ja ympäristöön.

8 KASVU JA MUUTOS

Voimaantuminen, johon työote ohjaa poikaa, mahdollistaa sisäisen prosessin, josta voi seurata kasvua ja muutosta. Bell hooksin ajatuksia seuraten se kasvu ja muutos, mikä kehittämistyöni työskentelyn keskiössä on, kiteytyy vapauttamiseen sopeuttamisen sijaan (Vuorikoski 2012, 307). Poikatyön kontekstissa se merkitsee dialogista toimintaa, jossa muutos tapahtuu sekä yksilöllisellä että sosiaalisella tasolla. Kehittämistyöni lähtökohta vuorovaikutukseen kytkeytyy Kauko Haarakankaan (2008, 28) näkemykseen, että pelkkä ajatus dialogisuudesta ei riitä, vaan työntekijällä pitää olla tietoinen pyrkimys kohti dialogisuutta ja sen tavoitteita. Toisin sanoen dialogisen työtteen nuoriso- ja kasvatustyössä tulee olla tavoitteellista.



Kuva 7. Kasvu ja muutos.

8.1 Tavoitteena kasvu

Kasvulla ja muutoksella tavoitellaan sitä, että on hyvä olla itsensä kanssa ja myös suhteessa omaan yhteisöön ja siihen ympäristöön missä elää. (Kollega E)

Kollegani kiteyttää tavoitteellisuuden, kasvun ja muutoksen, joka kehitetystä työotteesta poikatyössä parhaimmillaan välittyy. Työote mahdollistaa kapeiden yksilöllisyyttä ja ihmisyyttä rajaavien mallien purkamisen ja rikkomisen, kohtamattomuuden kulttuurista vapautumisen. Tavoite on toimia kasvun mahdollistajana ja muutoksen synnyttäjänä. Kohtaamisessa olen nostanut esiin kuuntelemisen ja kuulemisen taidon merkityksen. Kehitetystä työotteesta se sisältää monta asiaa läsnäolosta luovuuteen. Muutoksen sytykkeenä voisi kuvailla olevan dialogisen kuuntelun prosessin, jossa nidotaan yhteen pojan sisäinen tila, työntekijän ja pojan välisten suhteiden luonne sekä muutosta aikaansaava prosessi (Peavy 2006, 65). Toisin sanoen kuulluksi ja nähdyksi tuleminen on kasvun ja muutoksen perusta. Käytännössä tämä merkitsee kokonaisvaltaista prosessia, jossa työntekijän ja pojan yhteiset merkitykset synnyttävät prosessin, josta voi parhaimmillaan seurata kasvua ja muutosta.

Kasvun mahdollistaminen ja muutoksen synnyttäminen on luova prosessi. Työntekijältä se vaatii innovatiivista työtettä. Nuoriso- ja kasvatustyössä tavoitteellinen työskentely merkitsee vallitsevan todellisuuden muuttamista, mikä on aina myös uuden luomista. Tuula Antolan ja Jukka Pohjolan mukaan uutta ja innovatiivista syntyy ihmisen joutuessa käsittelemään ristiriitaista ja valmiisiin lokeroihin sopimatonta tietoa. Uuden luomisessa tämä merkitsee rohkeutta, jonka puutteeseen usein uudet oivallukset saattavat kaatua. (Antola & Pohjola 2006, 143.) Rohkeus on teema, jota tarkastelen työntekijäperspektiivistä. Poikanäkökulmasta puhuisin ennemminkin tahdosta, jonka herättelyssä voi työntekijän rohkeus tarttua kuulemaansa olla tärkeässä roolissa. Työntekijälle rohkeus merkitsee uskallusta heittäytyä tilanteeseen, sillä kuten Tomi Kiilakoski (2007, 68) on todennut, rakentuu aito kohtaaminen työntekijän rohkeudesta kohdata, kuunnella ja arvostaa.

Jos osapuolet eivät usko saavuttavansa mitään, on heidän kohtaamisensa tyhjää ja merkityksetöntä, byrokraattista ja väsyttävää. (Freire 2005, 101.)

Kriittisen pedagogiikan hengessä vapauden edistäminen on keskeinen tavoite, joka työskentelystä nousee esiin. Tomi Kiilakoski (2007, 58) on määrittänyt sen olevan kasvua moneen suuntaan. Työotteessa tämä moneen suuntaan kasvu korostaa moninaisuuden huomioimista, joka poikien kanssa työskentelystä saattaa unohtua, jos pojat nähdään joukkona eikä yksilöinä. Kollega A totesikin osuvasti, että ei pidä kohdata yleisesti poikia, vaan juuri se poika tai juuri ne pojat, joiden kanssa sillä hetkellä on vuorovaikutuksessa. Käytännössä tämä tarkoittaa jokaisen pojan näkemistä omana arvokkaana itsenään siinä hetkessä. Muutos ja kasvu ovat osa kokonaisvaltaista kohtaamisen prosessia, jossa aivan kuten R. Vance Peavyn (2006, 65) ajatusmaailmassa keskiössä on dialogisuus. Kasvu moneen suuntaan merkitsee myös prosessia, jota työntekijä käy läpi. Aito kohtaaminen lähtee omien epämurkavuusalueittensa tiedostamisesta. Se merkitsee kykyä sietää epävarmuutta, joka työskentelyä saattaa ympäröidä. Epämurkavuusalueille meneminen on yksi kasvun lähtökohdista.

8.2 Muutos on prosessi

Kasvu ja muutos on prosessi, jonka käynnistämiseen ja ylläpitämiseen työntekijä tarvitsee prosessiosaamisesta. Poikatyöhön ja poikakulttuuriin liittyvä substanssiosaaminen onkin hyödytöntä, jos pojassa ei saada herätettyä sisäistä motivaatiota olla mukana työskentelyssä. Käytännössä kasvuun ja muutoksen tähdätessä tämä voi merkitä esimerkiksi osaamista, jossa työntekijä kykenee yhdessä pojan kanssa pilkkomaan mahdollisia tavoitteita sopivan kokoisiksi palasiksi. (Mönkkönen 2007, 23.)

Ryhmässä kävimme läpi unelmia ja elämän tavoitteita. Missä minä haluaisin olla viiden vuoden päästä? Kun pojat olivat laittaneet unelmiaan paperille, niin aloimme pohtia, että mitä kaikkea pitää tässä välissä tapahtua, että unelman voisi saavuttaa. Ensin parikeskusteluna ja sitten yhdessä ryhmässä. Matka kohti unelmaa oli visualisoitu portailla, joille esiinnousseita ajatuksia sijoitettiin välitavoitteiksi. Portaita pitkin oli mahdollista edetä kohti omaa unelmaansa yksi vaihe kerrallaan. Työskentelystä alkoi nousta hetken pohdinnan jälkeen esiin ihan pieniä, mutta hyvin tärkeitä

asioita kuten: Pitää muuttaa unirytmää, ettei valvo öitä ja nuku päiviä tai et-
tä, pitää päästä ihmisten ilmoille. (Tutkimuspäiväkirja)

Prosessiosaaminen merkitsee kykyä yksisuuntaisen neuvonnan sijaan pohtia yhdessä asioita ja tavoitteita, joita on mahdollista lähteä tavoittelemaan vaiheit-
tain porrassuorallaan (Mönkkönen 2007, 24-25). Se merkitsee poikien oivallus-
ten huomioimista ja niiden korostamista, jotta muutosta ja kasvua voi edistää
(emt., 36). Ryhmän kanssa työskentelyssä kaukaiselta tuntuvien unelmien pa-
loitleminen pieniksi palasiksi sai ryhmän pojissa aikaan prosessia: pojat alkoi-
vat huomata, että on olemassa jotain konkreettista, mitä kohti on mahdollista
mennä.

Se hiljainen poika on käynyt täällä aika pitkään ja nyt aloitti ryhmässä, että
jotain siinä on tapahtunut, jotain liikettä. Sitä on sopivasti haastettu, kun
mitäänhän ei tapahdu, jos vaan ollaan siinä sohvalla, eikä millään tavalla
haeta niitä ei niin tuttuja puolia itsestään. Siinä liikkeessä on varmasti joku
oivallus taustalla. (Kollega E)

Muutokseen tähtäävä prosessi on liikettä. Se ei ole menetelmä tai väline, jolla
sisäistä muutosta pyrittäisiin ulkoisesti manipuloimaan. Muutos ja kasvu on seu-
rausta oivalluksista, kriittisestä tietoisuudesta ja työskentelyssä heräävistä asi-
oiden yhteisistä merkityksistä. Pojassa prosessi voi syntyä kokonaisvaltaisen ja
aidon kohtaamisen kautta.

Prosessi syntyy luottamuksesta, johon työntekijän ei-tietämisen tila antaa perus-
tan. Työntekijällä pitää olla osaamista kuulla ja nähdä mitä poika ajattelee, jotta
todellisuutta voidaan rakentaa yhdessä uudelleen. Valmiiden määrittelyjen
unohtaminen vapauttaa luovuuden, sillä kuten Veli-Matti Värri (1997, 20) toteaa,
on valmiiksi pureskeltujen ajatusten ongelmana, että ne sitovat ja rajaavat yksi-
lön tulevaisuutta. Poikien lokerointiin olen itsekin poikia kohdattaessa syyllisty-
nyt esimerkiksi ottamalla poikia vastaan valmiiden määrittelyiden määrittäessä
liikaa työskentelyäni. Nyt näitä kohtaamisia analysoidessani voin sanoa lähes-
tymistapani silloin olleen ihmisyyttä rajaava ja vuorovaikutuksesta lokerointi on
tukahduttanut pois sitä luovuutta, jolla kasvua tai muutosta olisi voitu herätellä.
Veli-Matti Värri (1997, 29) on kirjoittanut kasvattajan suhteesta kasvatettavaan
maailmasuhteen tulkkina, jolloin on otettava huomioon kaikki kasvatettavasta

itsestään nousevat ajatukset. Värin ajatuksiin peilaten on poikatyötä tehtäessä ennalta määrittelyn sijaan pystyttäväkin huomioimaan poikien omat näkökulmat.

Sillä on iso merkitys, että meetkö sä sinne pelkästään omien juttujes kanssa vai herätteletkö niitä mitä sieltä ryhmästä nousee. (Kollega C)

Paulo Freiren (2005, 69) mukaan muutos ei ole pelkkää toimintaa, vaan siihen sisältyy aina pohdintaa. Poikatyötä tehdessä onkin hyvä muistaa, että kasvun mahdollistaminen merkitsee toiminnan ja reflektion yhteensovittamista. Tällä tarkoitan sitä, että toiminta itsessään ei ole itseisarvo, vaan toiminta ja reflektio peilaavat koko ajan toisiaan. Toiminnalle olisi myös aina hyvä olla olemassa kasvua ja muutosta todellisuuteen asemoiva kehikko, jota olisi mahdollista peilata toimintaan: miksi joku tietty toiminta on olemassa tai mitä siinä olisi syytä ottaa huomioon. Tavoitteellisuus ja sen pohtiminen on tärkeää, jotta todellista muutosta ja kasvua voidaan mahdollistaa. Tavoitteista ja tavoitteellisuudesta puhuttaessa on kuitenkin oltava hyvin tarkkana, kenen tavoitteita loppujen lopuksi tavoitellaan: lähtevätkö ne pojista vai ovatko tavoitteet työntekijän keksimiä (Mönkkönen 2007, 149).

8.3 Itsetuntemus ja tahto vapauttaa

Paulo Freiren (2005) ajatuksiin tukeutuen kasvu ja muutos merkitsevät täydemmän ihmisyyden saavuttamista. Opinnäytetyössäni se todentuu nähdyksi ja kuulluksi tulemisen kautta. Se tarkoittaa yksilölle kokemusta arvostetuksi tulemisesta, josta voi kasvaa dialoginen asenne itseään, muita ihmisiä ja maailmaa kohtaan.

Kohtaamattomuuden kulttuuri on hiljaisuutta. Se on puhumattomuutta, jossa poikakoodin mukaisesti poika oppii pitämään tunteensa tiukasti sisällään. Hiljaisuudesta voi kuitenkin vapautua, kun hiljaisuudelle annetaan sanat. Tällöin työntekijän tehtävä on toimia sanoittajana, pukea tunteita sanoiksi ja sanoittaa mitä kuulee, näkee ja aistii. Kohtaamattomuuden kulttuurista vapautuminen vaatiikin työntekijältä halua synnyttää muutosta unohtamatta omaa kasvua. Se

vaatii työntekijältä myös yhteiskunnallista otetta, jotta kohtaamattomuuden kulttuuria ylläpitäviin sosiokulttuurisiin rakenteisiin on mahdollista puuttua.

Ihmisissä on kaikki ainekset minkä tahansa ongelman poistoon, mutta ihminen ei vaan tiedä. Sitä mitä (työntekijänä) voi tehdä on, että auttaa sitä ihmistä löytämään sen itsestään, mitä se ei vielä tiedä. (Kollega E)

Kohtaamattomuuden kulttuurista vapautuminen merkitsee uskoa ihmiseen ja tämän kykyyn kasvaa, kehittyä ja edistää muutosta. Käytännön poikatyössä kasvu näyttäytyy usein poikien itsetuntemuksen laajentumisena ja syventymisenä. Itsetuntemuksella onkin työotteessa keskeinen rooli. Itsetuntemus auttaa yksilöä ymmärtämään itseään ja toimintatapojaan paremmin ja sen voi määritellä olevan yksi iso päämäärä, jota dialogisella työskentelyllä voidaan saavuttaa. Itsetuntemus on tärkeää, koska silloin kun ihminen tuntee itsensä, on hänen helpompi asettaa itselleen tavoitteita ja hahmottaa omia haaveitaan. (Pekkari 2009, 57.) Itsetuntemukseen liittyviä taitoja on mahdollista kehittää pienin askelein. Yksi keino on itsensä voittaminen. Tämä auttaa itsetuntemuksen kehittämässä. Se tarkoittaa myös epämukavuusalueille menoa. (Dunderfelt 2006, 55-56.) Työntekijän on kuitenkin muistettava ottaa huomioon, että itsetuntemuksen kartuttaminen on motivoivaa ja innostavaa.

Noil kundeilla ketä täällä käy, niin niillä on se passiivisuus, se on turvallista. Eteenpäin meneminen vaatii epämukavuusalueille menemistä, et joskus on siks helpompi olla siel omassa nihkeessä olossa. Me voitais herättää niitä ajatuksia, niitä haaveita ja unelmia tulevaisuudesta. (Kollega D)

Tutkimusaineistosta nousee esiin tahto, joka liittyy olennaisesti itsetuntemukseen. Tahto rikkoo passiivisuuden ja mahdollistaa kasvun. Tahdon voi määritellä olevan sekä tietoisista että tiedostamatonta ja se linkittyy voimakkaasti haluun, tarpeeseen ja motivaatioon. Tahdon avulla on mahdollista pitää kiinni omista periaatteistaan, kyetä kiinnittymään haluamiinsa asioihin ja myös pysyä erossa asioista, joihin ei halua kiinnittyä. (Dunderfelt 2006, 33-35.) Nämä kaikki ovat teemoja, jotka nousevat poikien kanssa työskenneltäessä esiin hyvin tärkeinä. Poikatyössä kasvun ja muutoksen mahdollistaminen onkin myös tahdon valmentamista. Ohjasin kollegani kanssa poikaryhmää, jossa yksinäisyys ja sosiaalisten tilanteiden haastavuus oli keskeinen teema. Työskentelyssä näiden poikien kasvun ja muutoksen mahdollistamisen yksi keskeinen teema oli juuri

tahdon valmentaminen. Tahdon näkisinkin vapauttamassa yksilöä tekemään, toimimaan ja tavoittelemaan haluamiaan asioita. Se on myös erityisessä roolissa, että sisäinen motivaatio muutokseen syttyy.

8.4 Passiivisen myötäilyn sijaan todellisuuden muuttamista

Tutkimuspäiväkirjassa olen pohtinut itsemäärittelyä ja sen merkitystä. Jokaisen oikeuden määrittellä itseään olen nostanut esiin toimijuuden ytimenä, joka pitäisi pitää mielessä aina ihmisiä kohdattaessa. Käytännön poikatyössä se merkitsee sitä, että annetaan tilaa ja mahdollisuus pojan itsemäärittelylle ilman valmiita, omiin odotuksiin perustuvia ihmistä rajaavia lokeroita. Poikatyössä on kuitenkin muistettava, ettei pojan oikeudesta itsemäärittelyyn saa seurata passiivista myötäilyä, jossa työntekijä ei uskalla tuoda esiin omia havaintojaan tai ei uskalla heittäytyä mukaan vuorovaikutukseen.

Siinä tulee se kunnioittaminen poikien tahtia kohtaan ja pitää edetä sen heidän prosessin mukana. Tunnustele sitä olemista siellä Poikien Talolla. Sitä viedään pikkuhiljaa eteenpäin, että se vaatii myös omaa malttia. Sietää sitä omaa huolta niistä pojista ja muidenkin huolta. (Kollega E)

Työskentelyn kautta tapahtuva muutos ja kasvu ovat aina yksilöllisiä ja ne ovat jokaiselle omanlaisensa prosessi. Poikatyössä on tärkeä ymmärtää, että kasvu tai muutos ei tapahdu kiireessä. Kasvua ja muutosta voi kuvata todellisuuden muuttamiseksi, kuten Paulo Freire (2005, 95) tekee ja sanoo sen tapahtuvan aidon sanan lausumisen kautta. Sana on siis Freiren näkökulmasta muutosvoima. Täytyy kuitenkin muistaa, että silloin kun asiantuntijakeskeisyys korostuu, eivät sanat edusta muutosvoimaa. Niiden merkitys pelkistyy ainoastaan tyhjäksi ja vieraannuttavaksi sanahelinäksi, jota siirretään henkilöltä toiselle tallentavan kasvatuksen metodien mukaisesti. Asioiden uudella tavalla näkeminen, Freiren korostama todellisuuden muuttaminen, mahdollistuu kysyvän mielen kautta. (Emt., 75-76.) Muutos ja uusi todellisuus on pohdintaa ja toimintaa, josta uusia oivalluksia syntyy. Se on valmiutta jatkuvaan kysymystilaan.

Kasvu ja muutos on liikettä. Eihän liikettä tapahdu, jos ollaan vaan paikallaan. Ei se kohtaamisessa haittaa, et jos mä en oo ihan samaa mieltä, mutta jos mä välitän sen oman reaktion hyvin kunnioittavalla ja hyväksy-

vällä tavalla, niin siihen tulee sellanen lempeä jännite, joka mahdollistaa liikettä. (Kollega E)

Muutosta voi kuvata liikkeeksi. Silloin mennään jotain kohti. Liike voi merkitä pojan kysyvän mielen herättelyä. Käytännössä tämä merkitsee liikettä kohti dialogista asennetta maailmaa kohtaan, joka Veli-Matti Värriin (1997, 74) ajatusmaailmassa todentuu näkemyksessä, että ihmisille inhimilliset merkitykset syntyvät Minä–Sinä-suhteessa. Nämä inhimilliset merkitykset voi nähdä muutoksen ja kasvun ytimessä olevina yhteisinä merkityksinä. Värriin mukaan Minä–Sinä-suhteen voikin tiivistää olevan aidon kohtaamisen syvin olemus (emt., 74). Kehittämässäni työotteessa muutos perustuu freiremäisesti (2005, 84-85) ymmärrykseen, ei informaation siirtoon. Tiedon siirtämisen sijaan kasvun ja muutoksen mahdollistava kohtaaminen tapahtuu aidon läsnäolon kautta, jolloin poika tulee nähdyksi ja kuulluksi ja hänen uutta todellisuutta lähdetään rakentamaan hänestä itsestään.

Ajatuksiani kohtaamisen tavoitteellisuudesta ja kasvusta voi peilata Paulo Freiren pedagogiikan keskiössä olevaan muutokseen ja tiedostamiseen. Freirelle ne merkitsevät prosessia, jossa yksilö saavuttaa tietoisuuden elämänsä rakentavasta sosiokulttuurisesta todellisuudesta ja omasta kapasiteetistaan muuttaa sitä (Hannula 2000, 9). Tässä työotteessa se todentuu dialogisessa prosessissa, jossa työntekijä herättää pojassa halun kasvaa ihmisenä ja tahdon oppia tuntemaan itseänsä paremmin. Tämä tapahtuu aidosti kohtaamalla, jolloin poika tulee nähdyksi ja kuulluksi. Työotteessa kiteytyykin muutos ja kasvu vapautena, joka merkitsee, että tavoite ei voi olla integroida poikia kohtaamattomuuden kulttuuriin vaan vapauttaa heidät siitä. Yksilön kasvuun liittyvien tavoitteiden lisäksi tavoitteen voi määritellä olevan pyrkimystä muuttaa meitä kaikkia ympäröivää sosiaalista toimintaa sallivampaan suuntaan. Yksilön tasolla kasvu ja muutos merkitsevät kasvua dialogiseen suhteeseen itseään, toisia ja maailmaa kohtaan. Se on tietoisuutta omasta itsestään ja olosuhteistaan. Siitä, että todellisuus ei ole pysyvää, vaan ihmisen tehtävä on muuttaa ja kehittää sitä.

9 KOHTI KOHTAAMISEN KULTTUURIA

Näen, että kohtaamattomuus ja laajemmin ajateltuna kohtaamattomuuden kulttuuri on yksi perimmäinen syy sosiaalisille ongelmille laaja-alaisesti. Teemana se varjostaa erityisesti poikien elämää. Kuulluksi ja nähdyksi tuleminen on tarve, joka löytyy meiltä kaikilta. Nyt kuitenkin erilaiset miehiseen pärjäämiseen ja erilaiset poikana elämiseen liitetyt odotukset rakentavat todellisuutta, jossa poikia ei osata tai pystytäkään nähdä ja kuulla.

9.1 Minun matkani

Opinnäytetyö on ollut prosessi, joka on muuttunut ja muokkautunut koko opintojeni ajan viimeiset kaksi vuotta. Kehittämistyössä olen pystynyt yhdistämään teoriaan suoraan työelämän kokemuksia ja näkökulmia ja toisinpäin, mikä on mahdollistanut uudet oivallukset ja laaja-alaisen uppoutumisen jatkuvaan kehittämisprosessiin. Opinnäytetyö kokonaisuutena on ollut minulle matka, jossa olen kasvanut myös kehittäjänä. Käytännössä olen voinut huomata, että kehittäminen ei tapahdu itsestään, vaan sille on luotava edellytyksiä. Tässä työssä se on merkinnyt prosessia, jossa kehittämäni työote on päässyt muuttumaan ja kehittymään lähtökuopistaan perustavanlaatuisesti.

Opinnäytetyöni on ollut työelämän kehittämisen lisäksi henkilökohtainen vuorovaikutuksellinen kasvuprosessi. Vuorovaikutus on perusta, joka läpileikkaa koko opinnäytetyöni lähtökuopista prosessin kautta lopulliseen tuotokseen. Yksi tavoite on kehittämistyön aikana mahdollistunut ja tällä tarkoitan oman asiantuntijuuteni lisäämistä. Opinnäytetyötäni voikin kuvata matkaksi dialogista dialogisuuteen. Tällä tarkoitan tätä kokonaisvaltaista prosessia, jonka olen käynyt läpi uppoutumalla opinnäytetyöni maailmaan. Se on ollut sosiaalinen prosessi, jossa käymieni dialogien ja reflektion kautta olen kasvanut myös ihmisenä. Opinnäytetyötä tekemällä olen työskennellyt vahvasti työotteessa kuvailemani Minän kanssa ja olen voinut käytännössä huomata, kuinka voimaannuttava kokemus on oivallusten kautta uuden oppiminen.

9.2 Väline kohtaamattomuuden kulttuurin rikkomiseksi

Kehittämäni työote on kehitetty poikatyön tarpeisiin. Kohtaamattomuuden kulttuuri on kuitenkin teema, joka ei liity pelkästään poikien elämään, sillä jokaisella on tarve tulla kohdatuksi, kuulluksi ja nähdyksi. Kehittämistyötäni voidaankin poikatyön lisäksi hyödyntää kaikkialla missä ollaan vuorovaikutuksessa ihmisten kanssa, oli viitekehys sitten yleisesti nuorisotyö, koulumaailma, lastensuojelu tai työelämä, jossa opinnäytetyötäni voi hyödyntää yksilön kasvun mahdollistamisesta henkilöstön johtamiseen ja innovaatioiden synnyttämiseen. Kohtaamattomuuden kulttuurista tekee poikaerityistä poikien elämää rajaavat, normittavat sosiokulttuuriset rakenteet ja poikakoodi, jossa korostuu muun muassa menestyminen ja tunteiden peittäminen. Dialogisen viitekehysten jalkauttaminen juuri poikatyöhön on tärkeää, koska pojilta usein puuttuu tunne tulla nähdyksi ja kuulluksi.

Aito kohtaaminen voi toimia kasvun ja muutoksen mahdollistajana yksilölle. Kohtaamattomuuden kulttuurin rikkominen vaatii kuitenkin yksittäisten kohtaamisten lisäksi työntekijältä kykyä kriittisyyteen vallitsevia sosiaalisia ja kulttuurisia käsityksiä kohtaan. Tavoitteellisessa poikatyössä työntekijältä voikin edellyttää yhteiskunnallista tiedostamista, jolla pyritään sosiaaliseen muutokseen. Yksittäisten poikien kanssa työskentely ja emansipaatioon pyrkiminen integraation sijaan tarkoittaa yhteiskunnallisella tasolla eriarvoisuutta, pahoinvointia ja epätasa-arvoa tuottavien mekanismien paljastamista. Yhteisöllisellä tasolla pyrkimys sosiaaliseen muutokseen voi käytännössä merkitä turvallisten tilojen luomista, jossa jokainen voi rakentaa omaa identiteettiään ilman yksilöä rajaavia määrittelyjä.

Aito kohtaaminen on väylä purkaa kohtaamattomuutta, joka on olemassa kasvatusinstituutioiden vakiintuneissa sosiaalisissa ajattelutavoissa. Kasvuun ja muutokseen tähtäävällä työntekijällä täytyykin olla rohkeutta rikkoa erilaisia sosiaalisia raja-aitoja ja purkaa valtasuhteita, joiden taakse ihmisyyttä jää piiloon. Kehittämistyöni toivottavasti tukee ja on osa kamppailua, jossa sosiaaliset rakenteet muuttuvat sellaisiksi, että ne eivät estä ihmistä kehittymästä. Käytännössä se merkitsee muutosta tavassa toimia yhdessä, jolloin korostuu yksilölli-

sen toimijuuden lisäksi yhteisöllinen toimijuus. Yhteisöpedagogiikka voikin olla yksi palanen, jolla tämä muutos käynnistetään. Ihmisten parissa työskentelyn täytyy perustua uskolle ihmisyyteen ja ihmisen kykyyn uudistaa ja luoda. Siihen, että ihmisellä on kutsumus tulla enemmän ihmiseksi.

9.3 Eteenpäin

Nuoriso- ja kasvatusalalle kehittämistyöni tuloksia voisi jalkauttaa koulutuksen muodossa, jossa keskiössä olisi kohtaaminen ja kasvu- ja muutosprosessi dialogisessa viitekehyksessä. Koulutuksen kehittämisen lisäksi työtteen ja sen ajatusmaailman käytäntöön vieminen olisi mahdollista kouluttamalla tulevia ja nykyisiä vuorovaikutustyön ammattilaisia oppilaitoksissa. Työtteen käyttöönottoa ei pidä myöskään katsoa kapeasti. Täytyy ottaa huomioon, että vaikka toimintatutkimukseni aineisto on tullut poikatyöstä, voi kehitetyn työtteen lähestymistapaa hyödyntää sosiaalisessa vuorovaikutustyössä monipuolisesti. Pohjimisen arvoista olisi myös se, miten työtteenä yhdistyvät ajatukset yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan muuttamisesta kyettäisiin viemään yhteisöpedagogiikan toimintakentälle kuljettamaan maailmaa kohti kohtaamisen kulttuuria.

LÄHTEET

- Antikainen, Reetta 2011. Työnohjaajan toiminta ryhmätyönohjaustilanteessa. Pro gradu –tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Psykologian laitos.
- Antola, Tuula & Pohjola, Jukka 2006. Innovatiivisuuden johtaminen. Helsinki: Edita.
- Anttonen, Erja 2007a. Nuorisotyötä sukupuolisensitiivisesti. Teoksessa Nuorisotutkimus 2/2007. Feminismi, 63-67.
- Anttonen, Erja 2007b. Sukupuolisensitiivisyys kansalaistoiminnassa ja nuorisotyössä. Humanistisen ammattikorkeakoulun julkaisusarja C13/2007. Oppimateriaali.
- Brenifier, Oscar 2010. Keskusteleva opetus, suom. Kilpeläinen, Tapani. Tampere: Niin & näin.
- Buber, Martin 1999. Minä ja Sinä, suom. Pietilä, Jukka. Helsinki: WSOY
- Cacciatore, Raisa & Koiso-Kanttila, Samuli 2008. Pelastakaa pojat! Helsinki: Minerva Kustannus Oy.
- Cantell, Hannele 2010. Ratkaiseva vuorovaikutus. Pedagogisia kohtaamisia lasten ja nuorten kanssa. Jyväskylä: PS-kustannus
- Dunderfelt, Tony 2006. Voimavarana itsetuntemus. Helsinki: Kirjapaja.
- Foucault, Michel 2013. Tarkkailla ja rangaista, suom. Nivanka, Eevi. Helsinki: Otava.
- Freire, Paulo 2005. Sorrettujen pedagogiikka, suom. Kuortti, Joel. Tampere: Vastapaino.
- Haarakangas, Kauko 2008. Parantava puhe. Dialogisuus ihmissuhteissa, mielen terveytyössä ja psykiatrisessa hoidossa. Helsinki: Magentum Oy.
- Haastattelut. Poikien Talon –työntekijät: kollegat A, B, C, D ja E. Yksilöhaastattelut; 26.3.2013, 28.3.2013, 2.4.2013, 5.11.2013, 16.12.2013, 1.3.2014 ja 18.3.2014. Haastateltavien lukumäärä 5 /haastattelujen määrä 7. Ryhmähaastattelu; 25.03.2014. Haastateltavien lukumäärä 3.
- Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2012-2015. Sosiaali- ja terveysministeriö. 2012. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2012:10. Tampere: Tampereen yliopistopaino.
- Hankamäki, Jukka 2003. Dialoginen filosofia. Teoria, metodi ja politiikka. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hannula, Aino 2000. Tiedostaminen ja muutos Paulo Freiren ajattelussa. Systemaattinen analyysi Sorrettujen pedagogiikasta. Helsingin yliopiston kasvatustieteen laitoksen tutkimuksia 167.
- Heikkinen, Hannu, L.T. 2001. Toimintatutkimus – toiminnan ja ajattelun taitoa. Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle, 170-185. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Heikkinen, Hannu L.T. 2006. Tutkiva ote toimintaan. Toimintatutkimuksen lähtökohdat. Teoksessa Heikkinen, Hannu L.T. & Rovio, Esa & Syrjälä, Leena

- (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat, 15-38. Vantaa: Kansanvalistusseura.
- Heikkinen, Hannu, L. T. & Huttunen Rauno 2006. Toimintatutkimus tieteenä. Teoksessa Heikkinen, Hannu L.T. & Rovio, Esa & Syrjälä, Leena (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat, 184-202. Vantaa: Kansanvalistusseura.
- Heikkinen Hannu L.T. & Huttunen, Rauno & Kakkori, Leena & Tynjälä, Päivi 2006. Totuuden ongelma. Teoksessa Heikkinen, Hannu L.T. & Rovio, Esa & Syrjälä, Leena (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat, 163-183. Vantaa: Kansanvalistusseura.
- Heikkinen, Hannu L.T. & Kontinen, Tiina & Häkkinen, Päivi 2006. Toiminnan tutkimisen suuntaukset. Teoksessa Heikkinen, Hannu L.T. & Rovio, Esa & Syrjälä, Leena (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat, 39-76. Vantaa: Kansanvalistusseura.
- Herkman, Juha 2007. Kriittinen mediakasvatus. Tampere: Vastapaino.
- Himanen, Pekka 2007. Suomalainen unelma. Innovaatioraportti. Teknologiateollisuuden 100-vuotissäätiö. Helsinki: Artprint.
- Hirsjärvi, Sirkka, Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2004. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Honkasalo, Veronika & Nikunen, Minna & Honkatukia, Päivi 2009. Miksi sukupuolesta on niin vaikea puhua? Teoksessa Hoikkala, Tommi & Suurpää, Leena (toim.) Kauhajoen jälkipaini. Nuorisotutkijoiden ja ammattilaisten puheenvuoroja, 13-15. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura. Verkkojulkaisuja 25. Viitattu 22.2.2013.
<http://www.nuorisotutkimusseura.fi/julkaisuja/kauhajoki.pdf>.
- Hooks, bell 1994. Teaching to Transgress. Education as the Practice of Freedom. New York: Routledge.
- Huovinen, Terhi & Rovio, Esa 2006. Toimintatutkija kentällä. Teoksessa Heikkinen, Hannu L.T. & Rovio, Esa & Syrjälä, Leena (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat, 94-113. Vantaa: Kansanvalistusseura.
- Kauppila, Reijo A. 2006. Vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot. Vuorovaikutusopas opettajille ja opiskelijoille. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kauppila, Reijo A. 2007. Ihmisen tapa oppia. Johdatus sosiokonstruktiviseen oppimiskäsitykseen. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kiilakoski, Tomi 2007. Kasvu moneen suuntaan – Kriittinen pedagogiikka ja nuorisotyö. Teoksessa Hoikkala, Tommi & Sell, Anna (toim.) Nuorisotyötä on tehtävä. Menetelmien perustat, rajat ja mahdollisuudet, 57-77. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Kuula, Arja 1999. Toimintatutkimus. Kenttätöitä ja muutospyrkimyksiä. Tampere: Vastapaino.
- Kuusela, Marjo & Lintunen, Taru 2010. Sosioemotionaalisten taitojen harjaanuttaminen ja tuki koulussa. Teoksessa Joronen, Katja & Koski, Anna (toim.) Tunne- ja sosiaalisten taitojen vahvistaminen koulu yhteisössä, 119-137. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.

- Lahikainen, Anja Riitta & Paavonen, Juulia E. 2011. Perhe ja lapsen hyvinvointi. Teoksessa Oksanen, Atte & Salonen, Marko (toim.) Toiminnallisia loukkuja. Hyvinvointi ja eriarvoisuus yhteiskunnassa, 91-108. Tampere: Tampere University Press.
- Lauriala, Anneli 2012. Poikakoodi, pohjoisuus ja pedagoginen kohtaaminen. Teoksessa Lauriala, Anneli (toim.) Koulu ja pohjoisen pojat, 31-41. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.
- Mattila, Kati-Pupita 2011. Lapsen vahvistava kohtaaminen. Jyväskylä: PS-kustannus.
- McLaren, Peter & Giroux, Henry A. 2001. Kirjoitusta marginaalista. Teoksessa Giroux, Henry A. & McLaren, Peter (toim.) Kriittinen pedagogiikka, 73-108. Tampere: Vastapaino.
- Myrskylä, Pekka 2012. Hukassa – Keitä ovat syrjäytyneet nuoret? EVA analyysi no 19. 1.12.2012. Elinkeinoelämän valtuuskunta.
- Mönkkönen, Kaarina 2002. Dialogisuus kommunikaationa ja suhteena. Vastaamisen, vallan ja vastuun merkitys sosiaalialan asiakastyön vuorovaikutuksessa. Sosiaalitieteiden laitos. Kuopion yliopisto. Kuopio: Kuopion yliopisto.
- Mönkkönen, Kaarina 2007. Vuorovaikutus. Dialoginen asiakastyö. Helsinki: Edita
- Näre, Sari 2007. Sukupuoli- ja kulttuurisensitiivinen tyttötyö. Teoksessa Hoikkala, Tommi & Sell, Anna (toim.) Nuorisotyötä on tehtävä. Menetelmien perustat, rajat ja mahdollisuudet, 541-547. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura. Julkaisuja 76. Hakapaino Oy. Helsinki.
- Ojanen, Sinikka 2006. Ohjauksesta oivallukseen. Ohjausteorian käsittelyä. Helsinki: Yliopistopaino.
- Peavy, R. Vance 2006. Sosiodynaamisen ohjauksen opas, suom. Auvinen, Petri. Helsinki: Psykologien kustannus Oy.
- Pekkari, Mervi 2009. Tavoitteellinen ohjauskeskustelu. Helsinki: Tammi.
- Poikien Talo 2013. Mitä on sukupuolisensitiivinen poika- ja tyttötyö? Viitattu 16.2.2013. <http://poikientalo.fi/mit%C3%A4-sukupuolisensitiivinen-poika-ja-tytt%C3%B6ty%C3%B6>
- Pollack, William 1999. Tosi poikia, suom. Nivala, Leena. Helsinki: Otava.
- Punnonen, Varpu 2007a. Sukupuoli ja nuoret – eväitä käytännön työhön. Teoksessa Nuorisotutkimus 2/2007, Feminismi. 68-70.
- Punnonen, Varpu 2007b. Sukupuolisensitiivinen sosiaalinen nuorisotyö. Teoksessa Hoikkala, Tommi & Sell, Anna (toim.) Nuorisotyötä on tehtävä. Menetelmien perustat, rajat ja mahdollisuudet, 521-540. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura. Julkaisuja 76. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Rimpelä, Matti 2012. Tampereen miespäivät. Seminaariluento: Oman onnensa nojassa? 10.11.2012. Tampere.
- Rossi, Leena-Maija 2010. Sukupuoli ja seksuaalisuus, erosta eroihin. Teoksessa Saresmaa, Tuija & Rossi, Leena-Maija & Tuula Juvonen (toim.) Käsikirja sukupuoleen, 21-38. Tampere: Vastapaino.

- Salonen, Marko & Oksanen, Atte 2011. Yksilölliset ja yhteiskunnalliset ansat. Teoksessa Oksanen, Atte & Salonen, Marko (toim.) Toiminnallisia loukkuja. Hyvinvointi ja eriarvoisuus yhteiskunnassa, 7-16. Tampere University Press. Tampere.
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2013. Kooste naisia ja miehiä koskevista tilastoista mieskysymyksiä tasa-arvopolitiikassa pohtivan työryhmän tueksi. STM.
- Stengård, Eija & Appelqvist-Schmidlechner, Kaija & Upanne, Maila & Haarakangas, Tanja & Parkkola, Kai & Henriksson, Markus 2008. Time Out! Aikalisä! Elämä raiteilleen. Nuorten miesten psykososiaalisen tukiohjelman vaikutavuus ja hyöty. Tutkimuksia 176. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Suoranta, Juha 2005. Radikaali kasvatus. Helsinki: Gaudeamus.
- Tiuraniemi, Juhani 1994. Artikkelit Reflektiivisen ammattikäytännön käsitteestä. Turun yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisuja 1994.
- Toikko, Timo & Rantanen, Teemu 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen yliopistopaino.
- Tomperi, Tuukka & Vuorikoski, Marjo & Kiilakoski, Tomi 2005. Kenen kasvatus. Kriittinen pedagogiikka ja toisinkasvatuksen mahdollisuus. Tampere: Vastapaino.
- Tutkimuspäiväkirja. Aikaväli 1.2.2013 – 4.4.2013 ja 1.9.2013 – 31.1.2014. Sami Seppilä. Poikien Talo –kehittämishanke.
- Venkula, Jaana 2005. Epävarmuudesta ja varmuudesta. Helsinki: Kirjapaja Oy.
- Vilka, Hanna 2005. Tutki ja kehitä. Keuruu: Tammi.
- Vuorikoski, Marjo 2012. bell hooks. Vapauttava kasvatus. Teoksessa Aittola, Tapio (toim.) Kasvatustieteiden tutkimuslehti, 307-332. Helsinki: Gaudeamus.
- Vuorikoski, Marjo & Kiilakoski, Tomi 2005. Dialogisuuden lupaus ja rajat. Teoksessa Kiilakoski, Tomi & Tomperi, Tuukka & Vuorikoski, Marjo (toim.) Kenen kasvatus. Kriittinen pedagogiikka ja toisinkasvatuksen mahdollisuus, 309-334. Jyväskylä: Vastapaino.
- Väri, Veli-Matti 1997. Hyvä kasvatus – kasvatus hyvään. Dialogisen kasvatuksen filosofinen tarkastelu erityisesti vanhemmuuden näkökulmasta. Tampere: Tampere University Press.