

MITEN OPPIA TUNNEÄLYTAITOJA JA YHTEISÖLLISYYTTÄ RYHMÄPROSESSIN AVULLA

TIA ISOKORPI

Työelämässä menestyminen edellyttää nykyisin työntekijöiden ja työyhteisöjen jatkuvaa kehittymistä ja uusiutumista. Menestymistä on perinteisesti selitetty yleisellä älykkyydellä, mutta viime aikoina on tiedostettu tunneällyn vahva merkitys ihmisen menestymisessä työssä ja elämässä yleensä. Puhutaan *tunneällystä metakyknä*, joka säätelee muiden kykyjen toteutumista. (Goleman 1996; 1997.) Työssä ja elämässä menestymisessä tarvitaan kykyä tulla toimeen itsensä ja toisten kanssa. *Tunneäly on erillinen uusi älykkyuden laji*. Sitä on aiemmin pidetty vaihtoehtoisena käsitteenä sosiaaliselle älykkyydelle, mutta tunneäly on laajempi käsite, koska sen avulla päätellään paitsi sosiaalisten suhteiden tunteita, myös ihmisen persoonalliselle kasvulle tärkeitä sisäisiä tunteita. (Mayer & Salovey 1997, 8; Mayer, Caruso & Salovey 2000, 272.)

Työyhteisössä tunteista puhuttaessa tunneäly nousee keskeiseksi käsitteeksi. Tunneälytaitojen kehittämisen avulla pyritään inhimillisen, ammatillisen ja yhteisöllisen kasvun tukemiseen. Kun ihminen joutuu kohtaamaan muutoksen henkilökohtaisella tasolla, se koskettaa ihmistä aina kokonaisvaltaisesti kognition, emotionin ja sosiaalisuuden tasolla. (Kohonen 2000, 137–138.) Myöskään ammatillinen kehittyminen ei koskaan tapahdu ilman kosketusta ihmisen omiin tunteisiin, ilman ihmisenä kasvamista. Kehittyminen on prosessi, jonka aikana viriää monenlaisia tunteita. *Tunneista on mahdollista ottaa oppia ajateluun ja toimintaan* (Mayer & Salovey 1997). Aivojen tuntevat osat oppivat kuitenkin eri tavalla kuin järkeilevät aivokerrokset (Goleman 1998, 288–290; 1999, 281–283; Mayer & Salovey 1997, 21).

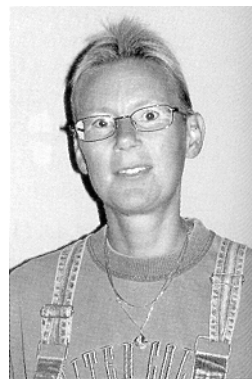
Tunneälytaitojen kehittämisen ideaa lähes tyttään Gardnerin *moniälykkyysteorian* (1983, 1985) avulla. Gardnerin persoonallisilla älykkyyksillä ja Golemanin (1996) tunnetuksi tekemällä tunneälykäsitteellä on yhteisiä piirteitä. Gardnerin perso-

nalliset älykkyudet osoittavat kykyä tiedostaa ja ymmärtää erilaisia tunteita ja motivaatiota itnessä ja muissa ihmisissä. Tunneälytaitojen arvostaminen merkitsee *intra- ja interpersoonallisten älykkyyksien* tunnistamista yhtä arvokkaina älykkyysinä kuin esimerkiksi kielellinen ja loogis-matemaattinen älykkyys. Nimenomaan intra- ja interpersoonalliset älykkyudet auttavat muiden älykkyysien kehittymistä (Gardner 1985, 243). Kun ihminen tuntee hyvin itsensä, hänen on mahdollista oppia toimimaan menestyksellisesti muiden kanssa. Intra- ja interpersoonallisten älykkyysien kehittäminen ja soveltaminen työssä johtaa parhaimmillaan ammatillisen identiteetin löytymiseen (Eteläpelto 1999, 187).

Vaikka Gardnerin ajatukset persoonallisten älykkyysien laadusta sopivat tunne-elämän kuvaamiseen ja tunteiden hallinnan teorioihin, tunteiden osuutta ei ole juurikaan käsitelty moniälykkyysteoriassa. On ennemminkin keskitytty tietoihin, joita ihmisillä on tunteistaan. Tästä näkökulmasta on jäänyt tutkimatta tunteiden voima ja se, kuinka paljon tunteissa on älyä ja miten se tunteisiin tulee. (Goleman 1996, 40–41.)

TUTKIMUKSEN TAVOITE

Väitöstutkimukseni tavoitteena oli *kehittää koulutusprosessi*, joka antaa valmiuksia kehittää tunneälyä työyhteisössä. Koulutusprosessin avulla osallistujat kykenevät jakamaan toistensa kanssa kokemuksiaan työyhteisöstään, työnteosta ja siihen liittyvistä tunteista. Oppimisprosessin avulla tuetaan osallistujien vahvan subjektiivisuuden tunteen sekä toisaal-



Tia Isokorpi

ta vahvan yhteisöllisyyden tunteen kehittymistä

– pyritään paitsi kehittämään henkilöstön sosiaalisia taitoja ja tunneälytaitoja, myös osoittamaan niiden merkitys omassa työssä ja työyhteisössä.

– pyritään samalla antamaan välineitä sekä työssä ja elämässä menestymiseen että työssä jaksamiseen.

Tutkimukseni keskeisenä kysymyksenä oli, miten saada osallistujat puhumaan omista tunnekokemuksistaan työssä. Tavoitteena oli edistää *ryhmän kaksoistavoitteen* saavuttamista: menestyksellistä tavoitteellista toimintaa ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Ammatillisen toimintakykyisyyden säilyttäminen ja vahvistaminen nopeasti muuttuvassa ja vaikeasti ennakoitavassa yhteiskunnassa edellyttää kasvavaa avoimuutta.

Idean ratkaisu löytyy *kokemuksellisen* (Kolb 1984, 31–33; Järvinen, Koivisto & Poikela 2000, 89; Ojanen 2000, 99–100) ja *reflektiivisen oppimisen* (Boud, Keogh & Walker 1985, 23–35) malleista, *ryhmäprosessien* hyödyntämisestä (Bion 1979; Ojanen & Keski-Luopa 1995a; 1995b) sekä *prosessuaalisesta oppimisesta* (Ihanainen 1995, 87–88; Perkkä-Jortikka 1998, 59–60; Isokorpi & Viitanen 2001, 194.). Tunneälytaitojen oppiminen edellyttää oppijalta vahvaa sitoutumista usein pitkäänkin oppimisprosessiin, koska tunneälytaitojen kehittyminen perustuu opittujen ja totuttujen toiminta- ja reaktiotapojen poisoppimiseen sekä toimivimpien ratkaisujen hermostolliseen mallintamiseen. Tutkimukseni tarkoituksena on ollut selvittää, missä määrin käytetyt pedagogiset lähtökohdat ovat toimivia ja käyttökelpoisia tunneälytaitojen kehittämisessä työyhteisössä ja mitkä ovat niiden puutteet.

TUTKIMUKSEN ONGELMAT JA TUTKIMUSAINEISTO

Lähdin tarkastelemaan tunneälyä Bar-Onin (1997, 38–43; 1998, 32–37; 2000, 364–366) ja Golemanin (1996, 43–44; 1997, 65–66) tunneälykäsitteiden kautta, jolloin tunneälyyn kuuluvat intrapersoonalliset kyvyt, interpersoonalliset kyvyt, sopeutumiskyky, stressinsietokyky ja yleinen hyvinvointi.

Tutkimuksella hain vastausta seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Minkälaisiin pedagogisiin lähtökohtiin tunneälytaitojen koulutusprosessi perustuu?

2. Minkälaisia tunnekokemuksia ryhmässä syntyä prosessin aikana?
3. Minkälaisena osallistujat kokevat tunneälykoulutuksen?
4. Miten tunneälytaitojen koulutusprosessin tavoitteet saavutetaan?
5. Mitä tunneälytaitojen koulutusprosessin aikana opitaan?

Tutkimuksen kohdejoukon muodostivat Hämeenlinnan ammattikorkeakoulun, ammatillisen opettajakorkeakoulun liikenneopettajankoulutuksen opettajat. Ryhmässä oli yksitoista osallistujaa, joista yksi on koulutusohjelman johtaja. Tunneälytaitojen koulutusprosessin aikana kokoonnuttiin säännöllisesti 12 kertaa.

Tutkimuksen tutkimusaineisto muodostui Bar-Onin tunneälytestin (The BarOn Emotional Quotient Inventory -testi) tuloksista, itse laadittujen kyselylomakkeiden (oma alkukysely, väliarviointi, oppimisen arvioinnit itsestä, aihepiiristä ja ryhmästä sekä oppimisohjelman merkityksen arviointi puoli vuotta prosessin päätyttyä) vastauksista sekä oppimisohjelman istunnoista, jotka videoitiin. Bar-Onin tunneälytestiä käytin tutkimusprosessin aloitusvaiheessa sekä osallistujien innostuksen ja motivoinnin herättämiseksi että oppimisprosessin suuntaamiseksi tarvittavien taitojen oppimisen edistämiseksi. Muita kyselyjä käytin oppimisen arviointiin ja uusien oppimistavoitteiden suuntaamiseksi. Tunneälytaitojen oppimisessa korostuu ryhmän merkitys ja ohjaajan taidot, vaikka tunneälytaitojen kehittyminen tapahtuukin parhaiten silloin, kun ihminen ohjaa siinä itse itseään ja kun hän voi kehittyä omalla luontaisella rytmillään. Tutkimustyyppiä sopii näin ollen hyvin toimintatutkimus. Toimintatutkimus on tutkimusta, jossa osallistujat yhteisesti sosiaalisissa tilanteissa pyrkivät parantamaan omia käytäntöjään, niiden ymmärrystä sekä niitä tilanteita, joissa heidän käytäntönsä toteutuvat (Carr & Kemmis 1986, 162).

Istuntojen aikana käytettiin *toiminnallisia ja vuorovaikutuksellisia menetelmiä*, koska käytettävien opetus- ja ohjausmenetelmien on tuettava intra- ja interpersoonallisten taitojen kehittymistä. Intrapersonalliset kyvyt, siis oman sisimmän itsen tunteminen, ilmaisevat sen, millä tavalla henkilö on kosketuksissa omiin tunteisiinsa, kuinka hyväksi hän tuntee itsensä ja kuinka paljon hän arvostaa sitä, mitä hän elämässään tekee. Menestyminen tällä alueella merkitsee sitä,

että henkilö kykenee ilmaisemaan tunteensa, elämään ja työskentelemään riippumattomasti sekä sitä, että hän luottaa ideoihinsa ja ajatuksiinsa. Hyvä intrapersoonallisuus on perusta, mihin kaikki muut tunneälyn osa-alueet rakentuvat. Mitä ei voi tunnistaa, sitä ei voi hallita. Ellei henkilö tiedä, mitä hän tekee ja miksi hän toimii niin kuin toimii sekä sitä tapaa, miten oma toiminta vaikuttaa muihin, hän ei voi muuttua. Siksi näiden taitojen hallinta voimaannuttaa ihmisen työskentelemään kohti parannusta kaikilla muilla tunneälyn osa-alueilla. (Gardner 1983, 239; 1985, 239; 1993, 23–25.)

Interpersoonalliset kyvyt kuvastavat ihmishuhdetaitoja. Ne, jotka menestyvät tällä alueella, ovat vastuullisia ja luotettavia. He ymmärtävät toisia ja ovat hyvässä suhteessa toisten kanssa erilaisissa tilanteissa. Heistä huokuu innostuneisuus, luottamus ja hyvä yhdessä työskentely. (Gardner 1983, 239; 1985, 239; 1993, 23–25.)

Toiminnalliset menetelmät ottavat ihmisen huomioon kokonaisvaltaisesti, so. järjen ohella *harjoitetaan myös kehokokemuksia ja mielikuvia*. Toiminnallisten menetelmien avulla osallistujien on mahdollista oppia tuntemaan paremmin itseään ja työtovereitaan. Käytetyt menetelmät aktivoivat osallistujien kokemuksellisuuden tiedostamista ja sen kehittämistä. (Roti 1999.) Kokemukselliset ja toiminnalliset menetelmät auttoivat monipuolisen vuorovaikutuksen aikaansaamista ryhmässä. Jotkut menetelmät, esimerkiksi mielikuva- ja kehoharjoitukset sekä symbolityöskentely, tuntuivat osallistujien mielestä vaikeilta ja oudoilta. Myös keskittyminen uudentyyppisiin menetelmiin koettiin hankalana, koska osallistujien ajatukset karkailivat välillä työasioihin.

TUTKIMUSTULOKSET

Alkukyselyn perusteella osallistujien tunteiden oikea-aikainen ja oikeanlainen ilmaiseminen sekä ristiriitatilanteiden käsittely vaativat kehittämistä. Tunneälytestin tuloksena havaittiin, että liikenneopettajankouluttajien intra- ja interpersoonallisten taitojen kehittämisen suhteen *painopiste* suuntautui *empatian ja sosiaalisen vastuun kehittämiseen*. Myös itsenäisyyden, oma-aloitteisuuden ja vakuuttavuuden kehittämiseen keskityttiin.

Tunnekokemuksista puhumisesta havaittiin, että ryhmässä esiintyi runsaasti tunnepuhetta.

Tunteisiin liittyi paljon tietoa, mikä on erilaisempaa tietoa kuin kognitiivinen tieto. *Tunnekokemukset, joista keskusteltiin*, liittyivät tunteiden siirtymiseen työpaikan ja kodin välillä, tunte sääntöihin, pedagogisten näkemysten ja toimintatapojen muuttamiseen työyhteisössä, palautteen saamiseen omasta opetustyöstä, tenttikäytäntöihin, verkkokeskusteluun, arvokeskusteluun ja tunteen hallintaan, siis arjen työkäytäntöihin. Puhutuun ja vaikeimmaksi koettu asia oli tunteen hallinta. Tunneälytaitojen koulutusprosessissa puhuttiin pääosin erilaisista tunnekokemuksista, ei niiden syistä ja aiheuttajista.

Tunneälykoulutuksen koetusta merkityksestä todettiin, että osallistujat kokivat koulutusprosessin tarpeellisenä yhteisenä hetkenä ja positiivisesti. Koulutuksen alkuinnostus säilyi koko prosessin ajan ja projektille toivottiin yhteistä jatkoa. Lisäksi koulutuskokemuksista kannattaa nostaa esille voimakas kollegoiden arvostaminen ja yhteisöllisyyden korostaminen. Oppimisprosessin avulla on tiedostettu yhteisöllisyyden merkitys. Tämä kuvastaa interpersoonallisten taitojen tärkeyden tiedostamista ryhmässä. Liikenneopettajankouluttajat arvostavat toistensa tunteita ja ajatuksia. He ovat sosiaalisesti vastuullisia ja yhteistyökykyisiä.

Mitä tunneälytaitojen koulutusprosessin avulla opitaan? Kaikesta itsestä, aihepiiristä ja ryhmästä opitusta voidaan todeta, että prosessi etenee tavoitteiden suunnassa, toisilla voimakkaammin, toisilla verkkaisemmin. Kuitenkin kaikkien kohdalla prosessi käynnistyi. Kaikki osallistujat sitoutuivat ja suhtautuivat koko ajan myönteisesti projektiin. Prosessin aikana havahduttiin tutkiskelemaan omaa itseä ja opittiin tuntemaan toisia paremmin, mikä lähensi itseä muihin sekä paransi luottamusta muihin. Prosessin aikana opittiin tiedostamaan tunneälytaitojen tärkeys sekä opittiin luottamaan tunteisiin ja niitä rohjettiin ilmaista muille. Tunneälytaitojen oppimista kuvastaa hyvin myös se, että ymmärrys aihepiiristä lisääntyi – eikä aina pelkästään positiivisella tavalla, vaan osallistujat joutuivat kohtaamaan omia kipeitäkin kokemuksiaan. Tämä haastaa asettamaan jatkohaasteita omalle oppimisprosessille. Työskentelyn onnistumiseksi osallistujien on koettava tunneälytaitojen kehittäminen tärkeäksi. Tunneälytaitojen oppimiseen on varattava riittävästi ajallisia resursseja avoimen ja turvallisen dialogin synnyttämiseksi ryhmään, joka ei välttämättä tapahdu helposti.

TUTKIMUKSEN HYÖDYNNETTÄVYYS

Tunneälytaitojen koulutusprosessi tuo lisäarvoa tunneälytaitojen kehittämiseen ja avaa *uusia näkökulmia keskusteluun työyhteisöjen kehittämisestä*. Tunneälytaitoja kehittämällä muutosten toteuttaminen tapahtuu inhimillisemmin ja mielekkäämmin, jolloin ihmisten on myös mahdollista sitoutua muutosten toteuttamiseen tehokkaammin ja tuloksellisemmin. Hyvä keino aikakauden luonteen ymmärtämiseksi on tarkastella sitä, millaisen persoonallisuusrakenteen tai sosiaalisen luonteen aika tuottaa. Persoonallisuudesta seuraa, mitä ja miten yksilö ajattelee, miten hän toimii ja mitä hän tuntee. (Ilmonen & Jokinen 2002, 219.) Itseäni huolestuttaa se, mitä monet tutkijat tuovat ajattelussaan voimakkaasti esiin, että nykyajan elämä ja työelämä suurine vaatimuksineen suosivat sellaista sosiaalisuutta, jota aiemmin on kuvattu minävaurioisuutena. Tällaisia ilmentymiä ovat pinnallinen sopeutuminen, lyhytjänteisyys, ailahtelevuus, huomion saamisen tarve, ihmisten esineellistäminen ja hyväksikäyttö. Läheisistäkin ihmissuhteista puuttuu aito lämpö ja kyky empatiaan, sillä läheiset ihmissuhteet eivät perustu kiintymykseen, vaan siihen, että ihminen hyötyy niistä jotakin. Minävauriainen on ihmissuhteissaan peluri ja manipuloija.

Nykyinen ajanhenki toisaalta lisää minävauri-
on synnyn mahdollisuutta, toisaalta piilottaa minävauri-
on suosimalla siihen liittyvää toimintatapa-
paa. Kun tunneälytaidot ilmentävät ihmissuhteiden
pysyvyyttä ja syvenemistä, voisiko tunne-
älytaitojen kehittämisellä ainakin estää minävauri-
on synnyn lisääntyminen? Ajatusta tukee myös
se näkökulma, että minävaurioisuuden tunnistami-
nen on vaikeaa, koska se ei esiinny älyllisinä
ongelmina, vaan sosiaalisessa käyttäytymisessä.
Siksi tunnistamisen avaintekijänä ovat pitkät ja
läheiset ihmissuhteet, esim. työelämän ihmissuh-
teet.

Jatkotutkimushaasteena on kouluttaa eri alojen
työyhteisöjen henkilöstön kehittämisestä
vastaavat ihmiset prosessuaalisesti ja ryhmäpro-
sessina viemään omassa työyhteisössään tunne-
älytaitojen kehittämistä eteenpäin.

Toisena jatkotutkimushaasteena on ihmisten
kohtaamisessa ja ymmärtämisessä vaikuttavien
vaikeaselkoisten ja ennakoimattomien psykodyna-
misten syiden ja sisäisen elämän epäkypsyyk-
sien, so. häpeä, viha, ahdistus, pelko, kateus, tyh-

juys, narsismi, valta, ahneus tutkiminen, koska
psykodynaaminen taso ohjaa ihmistä usein mie-
lin määrin (Turunen 1990, 145). Miten yhteisöllisyyden
kehittämisessä pystytään tiedostamaan ja hyödyntämään nämä voimat? Miten ”minun”
hyvinvoinnista päästään ”meidän” yhteiseen
hyvinvointiin?

LÄHTEET

- Bar-On, R. (1997). EQ-i BarOn Emotional Quotient Inventory. User's Manual. A Measure of Emotional Intelligence. Toronto: Multi-Health Systems.
- Bar-On, R. (1998). EQ-i BarOn Emotional Quotient Inventory. A Measure of Emotional Intelligence. Facilitator's Resource Manual. Toronto: Multi-Health Systems.
- Bar-On, R. (2000). Emotional and Social Intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory. Teoksessa: Bar-On, R. & Parker, J. D. A. (eds.) The Handbook of Emotional Intelligence. Theory, Development, Assessment and Application at Home, School and in the Workplace. San Francisco: Jossey-Bass, 363–388.
- Bion, W., R. (1979). Kokemuksia ryhmistä. Ryhmädynamiikkaa psykoanalyysin näkökulmasta. Suomen englanninkielisestä alkuteoksesta: Experiences in Groups and other papers 1961. Weilin + Göös.
- Boud, D., Keogh, R. & Walker, D. (1985). Promoting Reflection in Learning: a Model. Teoksessa: Boud, D., Keogh, R. & Walker, D. (eds.) Reflection: Turning Experience into Learning. London: Kogan Page, 18–40.
- Carr, W. & Kemmis, S. (1986). Becoming Critical. Education, Knowledge and Action Research. London: Falmer.
- Eteläpelto, A. (1999). Asiantuntijuuden kehittymisen tietojärjestelmien suunnittelussa. Psykologia 34 (3), 186–190.
- Gardner, H. (1983). Frames of Mind. The Theory of Multiple Intelligences. New York: Basic Books.
- Gardner, H. (1985). Frames of Mind. The Theory of Multiple Intelligences with a New Introduction by the Author. New York: Basic Books.
- Gardner, H. (1993). Multiple Intelligences. The

- Theory in Practice. New York: Basic Books.
- Goleman, D. (1996). Emotional intelligence. Why it can matter more than IQ? London: Bloomsbury.
- Goleman, D. (1997). Tunneäly. Lahjakkuuden koko kuva. Otava.
- Goleman, D. (1998). Working with Emotional Intelligence. New York: Bantam Books.
- Goleman, D. (1999). Tunneäly työelämässä. Otava.
- Ihanainen, P. (1995). Tunteiden tiedostaminen – emotionaalisis-moraalinen vahvistuminen aikuiskoulutuksessa. Siinä ei ollut salaseuran makua. Opetushallitus: Työelämän tutkinnot
- Ilmonen, K. & Jokinen, K. (2002). Luottamus modernin maailmassa. Jyväskylän yliopisto.
- Isokorpi, T. & Viitanen, P. (2001). Pro Tunnevoimaa! Helsinki: Tammi.
- Järvinen, A., Koivisto, T., & Poikela, E. (2000). Oppiminen työssä ja työyhteisössä. WSOY.
- Kohonen, V. (2000). Facilitating Transformative Learning For Teacher Growth. Teoksessa: Beairsto, B. & Ruohotie, P. (eds.) Empowering Teachers as Lifelong Learners. Reconceptualizing, Restructuring and Reculturing Teacher Education for the Information Age. Hämeenlinna: Research Centre for Vocational Education, 127–145.
- Kolb, D., A. (1984). Experiential learning. Experience as the source of learning and development. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall.
- Mayer, J., D. & Salovey, P. (1997). What Is Emotional Intelligence? Teoksessa: Salovey, P. & Sluyter, D., J. (eds.) Emotional Development And Emotional Intelligence. Educational Implications. New York: Basic Books, 3–31.
- Mayer, J., D., Caruso, D., R. & Salovey, P. (2000a). Emotional Intelligence Meets Traditional Standards for an Intelligence. *Intelligence* 27 (4), 267–298.
- Mayer, J., D., Salovey, P. & Caruso, D., R. (2000b). Emotional Intelligence as Zeitgeist, as Personality and as a Mental Ability. Teoksessa: Bar-On, R. & Parker, J. D. A. (eds.) The Handbook of Emotional Intelligence. Theory, Development, Assessment and Application at Home, School and in the Workplace. San Francisco: Jossey-Bass, 92–117.
- Ojanen, S. (2000). Ihmisenä kasvaminen. Mitä merkitsee ottaa kokemus käyttöönsä? Teoksessa: Opettajan professiosta. Artikkelisarja. Harra, K. (toim.) Helsinki: Opetus-, kasvatusta ja koulutusalojen säätiö OKKA 2000, 98–106.
- Ojanen, S. & Keski-Luopa, L. (1995a). Työryhmäksi kehittymisen tärkeys pienryhmäopetuksessa. Teoksessa: Aaltola, J. & Suortamo, M. (toim.) Yliopisto-opetus. Korkeakoulupedagogiikan haasteita. Helsinki: WSOY, 194–211.
- Ojanen, S. & Keski-Luopa, L. (1995b). Using the group process as a tool of adult learning – an expedition to one's own mind. Teoksessa: Kauppi, A., Kontiainen, S., Nurmi, K. E., Tuomisto, J. & Vaherva, T. Adult learning in a cultural context. Adult education research society in Finland. University of Helsinki, Lahti research and training centre, 127–137.
- Perkka-Jortikka, K. (1998). Reilu peli työelämässä. Oy Edita Ab.
- Roti, O. (1999). Työn ilo – organisaation voimavara. Kirjayhtymä Oy.
- Turunen, K., E. (1990). Ihmisen ymmärtäminen. Atena Kustannus Oy.

Teksti perustuu Tia Isokorven lection väitöskirjasta Tunneälytaitojen ja yhteisöllisyyden oppiminen kokemusten reflektoinnin ja ryhmäprosessin avulla (Emotional Intelligence Skills and Communal Learning with the Aid of Reflection of Experiences and the Group Process). Isokorpi väitteli 19. kesäkuuta Tampereen yliopiston ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskuksessa Hämeenlinnassa vastaväittäjänä professori Marjaana Soininen (Turun yliopisto). Tia Isokorpi on syntynyt Porissa, ja hän suorittanut kasvatustieteiden lisensiaatin tutkinnon Turun yliopistossa. Hän työskentelee opettajankouluttajana Hämeenlinnan ammatillisessa opettaja-korkeakoulussa vastuualueina opiskelijoita aktivoivien opetus- ja ohjausmenetelmien koulutus, ryhmänohjaus ja ryhmädynamiikka. Isokorven väitöskirja ilmestyi Hämeen ammattikorkeakoulun sarjassa. Tilaukset: (03) 646 4259 tai Verkkokirjakauppa Granum, <http://granum.uta.fi>.