

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU  
Sosiaalialan koulutusohjelma

Veera Jokinen  
Jenna Julkunen  
Jaana Kähkönen

”RYHMÄT SEKAISIN”

Toimintamalli erityistukea tarvitsevien opiskelijoiden ryhmäyttämi-  
seen toisen asteen koulutuksessa



**OPINNÄYTETYÖ**  
**Toukokuu 2014**  
**Sosiaalialan koulutusohjelma**

Tikkarinne 9  
80200 JOENSUU  
p. (013) 260 6600  
p. (013) 260 6906

**Tekijät**

Jokinen Veera, Julkunen Jenna, Kähkönen Jaana

**Nimeke**

”RYHMÄT SEKAISIN” Toimintamalli erityistukea tarvitsevien opiskelijoiden ryhmäyttämiseen toisen asteen koulutuksessa

Toimeksiantaja

Ammattiopisto Luovi

**Tiivistelmä**

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää ammattiopisto Luovin Liperin yksikön henkilökunnan käyttöön ryhmäyttämisen toimintamalli. Kohderyhmämme oli 16–19-vuotiaat erityistukea tarvitsevat opiskelijat valmentava ja kuntouttava 1- ja 2-koulutusohjelmista. Opiskelijoille tehdään henkilökohtaiset opintosuunnitelmat, joten he voivat opiskella useamman ryhmän mukana. Tämän vuoksi ryhmäyttäminen on tärkeä osa opiskelijaryhmien välistä turvallista, luottamuksellista ja vuorovaikutteista toimintaa.

Opinnäytetyön tuotoksena syntyi toimintamallin opasvihkonen, joka voi toimia henkilökunnan apuna suunniteltaessa jatkossa vastaavanlaista ryhmäyttävää toimintaa. Kokeilimme toimintamallin toimivuutta valmentava 1- ja 2-opiskelijoiden sekä henkilökunnan kanssa. Toimintamalli koostui kahdesta toimintapäivästä, joiden tavoitteena oli ryhmäyttäminen. Ensimmäisen päivän tavoite oli erilaisten harjoitusten kautta tutustua ja ryhmäytyä seuraavan päivän toimintapäivän pienryhmiin. Toisena päivänä pienryhmät kiersivät viiden rastin radan, jossa käsiteltiin kiusaamista, reilua ystävyyttä, seksuaalisuuden monimuotoisuutta, tunteita ja mukavaa yhdessä oloa. Teemojen yhdistävä tekijä oli erilaisuuden hyväksyminen ja kiusaamisen ennaltaehkäisy, mitkä ovat isossa osassa ryhmäytymisen onnistumisessa.

Toimintamallia arvioi valmentava 1- ja 2-koulutusohjelmien opiskelijat ja henkilökunta. Palautteen perusteella toimintamalli koettiin hyväksi. Todettiin, että käytännön seikkoja henkilökunnan täytyy jatkotoimintaa varten kehittää. Jatkossa tätä toimintamallia voisi soveltaa myös ammatillisille koulutusohjelmille työelämän aiheisiin sopiviksi.

Kieli  
suomi

Sivuja 73  
Liitteet 3  
Liitesivumäärä 23

**Asiasanat**

Ammattiopisto Luovi, ryhmäyttäminen, luovat ja toiminnalliset menetelmät

**THESIS****May 2014**

Degree Programme in Social Services

Tikkarinne 9

FIN 80200 JOENSUU

FINLAND

Tel. 385-13-260 6600

**Authors**

Veera Jokinen, Jenna Julkunen, Jaana Kähkönen

**Title****"MIXED GROUPS" An Operating Model for Grouping Students With Special Assistance Needs in Upper Secondary Education**

Commissioned by

Ammattiopisto Luovi

**Abstract**

The aim of this functional thesis is to develop an operating model for grouping for the staff at the Liperi unit of Luovi vocational college. The subjects of this thesis were students, aged from 16 to 19, with special assistant needs from the groups for Preparatory and Rehabilitative Training 1 and 2. A personal study plan is created for each student, allowing them to study among several class groups. Hence, grouping is an important part of creating a safe, confidential and interactive activity between student groups.

This thesis has resulted in a guidance booklet, which can help the staff to plan similar grouping activities in the future. The operating model was tested with both the students and the staff of the groups 1 and 2 of the Preparatory Training. The operating model consisted of two activity days where the goal was grouping. The aim of the first day was to familiarize with each other through different exercises, and to form groups for the next day. During the second day, the groups attended a five-point course where they discussed aspects of bullying, fair friendship, sexual diversity, emotions, and pleasant association. The focus was on accepting differences and preventing bullying, which both are key elements in successful grouping.

The operational model was evaluated by the students and the staff of preparatory 1 and 2 courses. In addition, the staff can develop some of the aspects of the model further. In future, the operational model presented in this thesis could be adapted to accommodate the needs of a specific field of study in vocational education.

Language

Finnish

Pages 73

Appendices 3

Pages of Appendices 23

**Keywords**

Luovi Vocational College, grouping, creative and functional methods

## Sisällys

Tiivistelmä

Abstract

1	Johdanto.....	5
2	Toimintaympäristö .....	6
2.1	Ammattiopisto Luovi ja valmentava koulutus.....	6
2.2	Erytystuen tarve valmentavassa koulutuksessa .....	9
3	Ryhmän rakentuminen.....	11
3.1	Ryhmätoiminta.....	11
3.2	Ryhmädynaamiset ilmiöt.....	12
3.3	Turvallista ryhmää rakentamassa .....	13
3.4	Ohjaajan rooli ryhmässä .....	15
4	Ryhmäyttäminen.....	18
4.1	Ryhmäyttämisen prosessi.....	18
4.2	Ryhmäyttämisen ajankohdat.....	20
5	Aikaisemmat opinnäytetyöt ja kehittämishankkeet .....	21
6	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite .....	23
7	Opinnäytetyön kokonaisprosessi .....	24
7.1	Prosessin kuvaus.....	24
7.2	Suunnitteluvaihe .....	26
7.3	Toimintavaihe .....	27
7.4	Toiminnan arviointimenetelmät ja palautteen kerääminen.....	29
7.5	Havainnointivaihe .....	33
7.6	Reflektointi ja uudelleen suunnitteluvaihe .....	34
8	Toiminnan esittely.....	36
8.1	Käytetyt menetelmät .....	36
8.2	Ryhmätoiminnassa käytetyt teemat .....	38
8.3	Tutustumispäivät ja henkilökunnan infotilaisuus.....	42
8.4	Ensimmäinen toimintapäivä .....	43
8.5	Toinen toimintapäivä.....	45
9	Tuotoksen esittely ja palaute .....	54
9.1	Kysely kiusaamisesta .....	54
9.2	Opiskelijoiden palaute.....	55
9.3	Henkilökunnan palaute .....	55
9.4	Tuotoksen esittely .....	60
10	Pohdinta .....	60
10.1	Toiminnan ja tuotoksen arviointi.....	60
10.2	Luotettavuus ja eettisyys.....	66
10.3	Oppimiskokemukset ja oma ammatillinen kasvu.....	67
10.4	Jatkotutkimus- ja kehittämisideat .....	68
	Lähteet .....	70

## LIITTEET

Liite 1	Suostumuslomake
Liite 2	Ryhmäyttämisen toimintamalli
Liite 3	Toimintapäivän arviointilomake

# 1 Johdanto

Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää ryhmäyttämisen toimintamalli ammattiopisto Luovin Liperin yksikön henkilökunnan käyttöön opiskelijaryhmien ryhmäyttämistä varten. Toimintaympäristömme oli Ammattiopisto Luovin Liperin yksikkö. Tarkoituksena on, että luomamme toimintamallin avulla henkilökunta voi jatkossa kehittää työhön ja itsenäiseen elämään valmentavan ja kuntouttavan opetus ja ohjaus -koulutusohjelman (valmentava 2) sekä ammatilliseen peruskoulutukseen valmentavan opetus ja ohjaus -koulutusohjelman (valmentava 1) opiskelijoiden ryhmäytymistä ja yhteishenkeä.

Aihe on ajankohtainen Ammattiopisto Luovissa siksi, että opiskelijat saattavat olla opintojen aikana mukana useamman ryhmän kokoonpanossa eri koulutusohjelmissa henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman mukaisesti. Ammattiopisto Luovin (2010a, 3) mukaan opiskelijalla on mahdollisuus siirtyä opintojen aikana valmentava 2 koulutuksesta valmentava 1 koulutukseen ja toisin päin, jos opiskelijan tavoitteet ovat muuttuneet ja koulutuksen järjestäjä tekee siitä päätöksen. Sen vuoksi ryhmäyttäminen on tärkeä osa opiskelijaryhmien välistä turvallista, luottamuksellista ja vuorovaikutteista toimintaa.

Opinnäytetyö on tehty huomioiden toimeksiantajan toiveita ja tarpeita. Se on vaatinut tiiviin yhteistyön toimeksiantajan kanssa. Lähtökohtana oli tehdä jotain hyödyllistä, josta Luovin henkilökunta saisi tukea työhönsä ja se jäisi käytäntöön koulun arkeen. Tästä syntyi ajatus toimintamallista. Lähdimme suunnittelemaan toimintamallia ryhmäyttämiseen, jonka toimivuuden tulisimme kokeilemaan opiskelijoiden ja henkilökunnan kanssa. Toimintamalli on selkeä mallinnus, joka esittelee keskeisen idean, prosessin ja käyttötarkoituksen. Se voidaan viedä erilaisiin ympäristöihin, joissa se muotoutuu käytännön mukaan. Toimintamallia voi korjata kokeilun jälkeen siitä saatujen kokemusten perusteella. (Innokylä 2014.) Tässä opinnäytetyössä se tarkoittaa sitä, että toteutimme ryhmäyttämisen toimintamallista opasvihkosen (liite 2), jossa esittelemme suunnittelemaamme toiminnan rungon ryhmäyttämistä varten. Kokeilimme toimintamallia, jonka

pohjalta siihen voi jatkossa tehdä sellaisia korjauksia, että toimintamallista tulee entistä toimivampi kyseessä olevaan ympäristöön.

Opinnäytetyön raportissa etenemme niin, että ensin esittelemme Ammattiopisto Luovin ja siellä toteutettavaa valmentavaa koulutusta. Sen jälkeen avaamme työmme taustateoriaa ryhmästä, sen eri ilmiöistä ja ryhmäytymisestä. Opinnäytetyön kokonaisprosessin kuvauksessa esittelemme, kuinka etenimme läpi suunnittelu-, toiminta- ja arviointivaiheiden. Seuraavaksi kerromme, miten toimintamalli syntyi ja kuinka kokeilimme sitä kahden toimintapäivän aikana. Lopuksi pohdimme opiskelijoiden ja henkilökunnan palautteen pohjalta toimintaa sekä arvioimme syntyneitä tuotoksia, työmme luotettavuutta ja eettisyyttä sekä kehittämisideoitamme jatkoa ajatellen.

## **2 Toimintaympäristö**

### **2.1 Ammattiopisto Luovi ja valmentava koulutus**

Toimintaympäristönä meillä oli valtakunnallisesti toimiva ammatillinen erityisoppilaitos Luovi ja sen Liperin yksikkö. Ammattiopisto Luovi on Suomen suurin ammatillinen erityisoppilaitos ja se kuuluu osaksi Hengitysliitto ry:tä. Hengitysliitto ry:n osuus on muun muassa luoda rakenteet, puitteet ja toimintaedellytykset Luovin tarjoamalle ammatilliselle koulutukselle. (Ammattiopisto Luovi 2012, 4.)

Ammattiopisto Luovin opiskelupaikkoja on 26 paikkakunnalla. Yksiköitä on seitsemän, joiden alla toimii 19 toimipistettä. Liperin yksikköön kuuluu viisi toimipistettä Iisalmessa, Imatralla, Joensuussa, Kuopiossa ja Lappeenrannassa. Opiskelualat vaihtelevat paikkakunnittain. Liperin yksikössä 20.9.2013 valmentavassa koulutuksessa opiskeli 48 opiskelijaa ja perustutkintokoulutuksessa 148. (Ammattiopisto Luovi 2013a, 8 – 14.)

Luovin toimintaa ohjaa laki ammatillisesta koulutuksesta (21.8.1998/630). Lain mukaan ammatillisen peruskoulutuksen tavoitteena on antaa opiskelijalle tietoa

ja taitoa ammattitaidon saavuttamiseksi sekä valmiudet, joita tarvitaan itsenäisen ammatin harjoittamisessa. Koulutuksen tavoitteena on myös tukea opiskelijan kehitystä yhteiskunnan tasapainoiseksi ja hyvinvoivaksi jäseneksi, tukea elinikäistä oppimista sekä tarjota persoonallisuuden monipuolisen kehittymisen kannalta tärkeää tietoa ja taitoa. Ammatillisen koulutuksen, jota järjestetään erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille, tavoitteena on myös edistää opiskelijoiden kokonaiskuntoutusta yhteistyössä kuntoutuspalveluja tuottavien tahojen kanssa. Ammattiopisto Luovin (2012, 5) mukaan henkilöstön toimintaa ja yleisesti käytäytymistä ohjaavat arvot, jotka sisältyvät Luovi-sanaan. Sana muodostuu sanojen luovuus, uudistajuus, osaaminen, välittäminen ja ilo ensimmäisistä kirjaimista.

Opinnäytetyömme prosessissa on mukana ammatilliseen peruskoulutukseen valmentavan opetus- ja ohjaus -koulutusohjelman valmentava 1 ja työhön ja itsenäiseen elämään valmentavan ja kuntouttavan opetus ja ohjaus -koulutusohjelman valmentava 2 opiskelijat. Kohderyhmämme opiskelijat ovat 16–19-vuotiaita. Liperin yksikössä valmentava 1-ryhmiä on neljä ja valmentava 2-ryhmiä on kaksi. Jokaisessa ryhmässä on opettaja ja yksi ryhmäkohtainen avustaja. Lisäksi ryhmissä voi toimia henkilökohtaisia ohjaajia ja mahdollisesti tulkkeja.

Useimmiten opiskelijat hakeutuvat Ammattiopisto Luoviin oman hoito- ja tuki-verkoston kautta, peruskoulun opinto-ohjaajan ohjaamana tai erityisopettajan ja vanhempien kautta. Opiskelemaan voi hakea milloin vain, mutta varsinainen haku on aina alkuvuodesta. Hakupapereihin tulee liittää mukaan kuntoutustutkimuslausunnot, lääkärin ja psykologin lausunnot sekä opettajan pedagogiset lausunnot. (Veivo 2010, 19.)

Valmentava 1 koulutus kestää pääsääntöisesti 40 opintoviikkoa, mutta tarvittaessa opiskelijalle voidaan myöntää 80 opintoviikkoa. Koulutuksen on tarkoitus antaa nuorelle mahdollisuus kehittyä opiskelijana ja auttaa saamaan elämästä hyvän otteen. Opiskelun aikana nuori valitsee oman alan ja harjoittelee siihen tarvittavia perustaitoja. Opintojen tavoitteena on luoda opiskelijaan varmuutta ja antaa hyvän otteen opiskeluun. Valmentava 2 koulutus kestää vuodesta kol-

meen vuotta. Yleisin kesto on kaksi vuotta. Opiskeluaika katsotaan opiskelijan tavoitteiden mukaisesti. Valmentava 2 -koulutusohjelmasta on myös mahdollisuus jatkaa valmentava 1 -koulutusohjelmaan. Koulutus antaa nuorelle valmiuksia pärjätä paremmin arjen askareissa ja työelämässä. Opintojen aikana hän oppii työhön kuuluvia tehtäviä, huolehtimaan itsestään paremmin ja kehittää sosiaalisia taitoja. Tavoitteena on, että opintojen päätteeksi opiskelija pääsisi töihin, joka vastaa hänen taitojaan. (Ammattiopisto Luovi 2014.)

Opetushallituksen (2014) mukaan ammatillinen erityisopetus on tarkoitettu sellaisille opiskelijoille, joilla on tarve erityisille opetusjärjestelyille tai opiskeluhuoltopalveluille sairautensa, vammansa, tunne-elämän häiriönsä, kehityksen viivästymisen tai muiden syiden vuoksi. Ammatillisessa erityisopetuksessa nuori voi saada saman pätevyyden kuin missä muussakin ammatillisessa koulutuksessa. Erona on se, että opetus voidaan mukauttaa osittain tai kokonaan opiskelijan edellytysten mukaan. Opiskelijalle tehdään henkilökohtainen opiskelusuunnitelma hänen yksilölliset tarpeensa huomioiden.

Valmentavan ja kuntouttavan koulutuksen eli valmentava 1- ja 2-koulutusohjelmien tavoitteena on tarjota huomattavan paljon erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille mahdollisuuksia, valmiuksia ja edellytyksiä, joita ammatilliseen peruskoulutukseen ja itsenäiseen elämään tarvitaan. Valmentavat koulutusohjelmat toimivat perusopetuksen ja ammatillisen peruskoulutuksen nivelvaiheen koulutuksena. Koulutus tukee myös sellaisia henkilöitä uudelleen kouluttautumisessa ja takaisin työelämään tai koulutukseen siirtymisessä, jotka ovat aikuisiällä vammautuneet tai sairastuneet. Valmentavaa koulutusta toteutetaan opiskelijan eri kuntoutusta tukevien tahojen kanssa yhteistyössä. Valmentava 1 -koulutuksen aikana opiskelijaa on tarkoitus valmentaa ja kuntouttaa ammatilliseen peruskoulutukseen siirtymistä varten. Opinnoilla pyritään tukea opiskelijaa, jolla ei vielä ole selkää näkemystä omasta ammatillisesta suuntautumisesta, riittävästi tietoa eri vaihtoehdoista eikä vahvuuksista tai tuen tarpeista joita hänellä on. (Ammattiopisto Luovi 2010a, 3.)

Jos opiskelijan vamma tai sairaus estää ammatilliseen perustutkintoon johtavaan koulutukseen siirtymisen, on hänen valmentava ja kuntouttava opetus ja



ohjaus laajuudeltaan 40–120 opintoviikkoa. Tällöin tavoitteena on valmentaa opiskelijaa työhön ja itsenäiseen elämään valmentava 2-ryhmässä. Opinnoilla tuetaan opiskelijaa lisäämään tai ylläpitämään omatoimisuutta, toimintakykyä ja arkielämän taitoja. (Ammattiopisto Luovi 2010b, 3 - 5.) Työhön ja itsenäiseen elämään valmentavassa koulutuksessa ja kuntoutuksessa eli valmentava 2 - koulutusohjelmassa harjoitellaan itsenäisen elämän taitoja hyvin käytännönläheisesti, kuten asioimalla esimerkiksi kaupassa, pankissa ja poliisilaitoksella. Opiskelijalla on myös mahdollisuus harjoitella itsenäistä asumista oppilaitoksen asuntolassa ohjatusti asumiskokeiluina. Työtaitoja opiskelija pääsee harjoittamaan niin koulussa kuin opiskelijalle soveltuvissa työkeskuksissa ja työpaikoilla. (Mäntykivi & Merentie 2010, 92.)

Valmentavassa koulutuksessa tähdätään kokonaiskuntoutukseen eli tuetaan opiskelijan fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia. Kuntoutuminen kuuluu opiskelijan koulupäivään ja oppimiseen. Opiskelijan kuntoutuminen huomioidaan opetuksen toteutuksessa esimerkiksi siten, että opiskelija opiskelee pienryhmässä opettajan ja ohjaajan kanssa. Hänelle annetaan tarvittaessa lukiopetusta, vapaa-ajan ohjausta ja keskustelutukea. Opiskelijaa osallistetaan suunnittelemaan omia opintoja ja huomioidaan hänen kuntoutustarpeita opiskelupäivien ja – viikkojen pituudessa sekä mahdollistetaan terapian, kuten fysioterapian, toteuttaminen koulupäivän aikana. (Ammattiopisto Luovi 2010a, 3.)

## **2.2 Erityistuen tarve valmentavassa koulutuksessa**

Opiskelijoiden erityisen tuen tarve Luovilla esiintyy eri tavoin. Joillakin se esiintyy haastavana käyttäytymisenä, toisilla herkästi opettajan tuen hakemisena. Osalla opiskelijoista on haasteita fyysisen terveyden tai mielenterveyden kanssa, joidenka lisäksi tai pelkästään voi olla vaikeuksia oppia uutta. Jotkut opiskelijat ovat aloittaneet toisen asteen koulun useampaan otteeseen toisaalla, mutta koska heidän erityisen tuen tarpeitaan ei ole huomioitu, on opiskelut keskeytyneet. Tämän vuoksi opiskelijoilla voi olla pelkoja epäonnistumisesta ja esiintyä motivaation puutetta. Opiskelijan kaikki suunnitelmat ovat voineet mennä uusiksi, jos hän ei ole pärjännyt teoreettisissa opinnoissa oppimisvaikeuksiensa takia

tai fyysinen sairaus rajoittaa vaihtoehtoja ammatinvalinnalle. Jotta opiskelija voi löytää itselleen uuden polun ja ammattialan, on hänen ensin tutustuttava omiin vahvuuksiin ja taitoihin. Myös omien rajoitteiden hyväksyminen tai niiden kanssa elämään oppiminen on tärkeää. Kaikkia opiskelijoita kuitenkin yhdistää se, että he tarvitsevat paljon ohjausta, kuuntelijaa, välittämistä ja tukea. (Veivo 2010, 21.)

Kasvatus ja kuntoutus ovat valmentavassa koulutuksessa keskeisessä osassa. Valmentavaan koulutukseen valittavalla on oltava peruste erityisopetukseen sekä hänen on oltava opiskelukuntoinen, opinnot aloittaakseen. On kuitenkin hyvä muistaa, että pelkästään tietty sairaus, vamma tai oppimisen vaikeus ei tee opiskelijasta erityisopiskelijaa. Erityisopiskelijasta voidaan puhua silloin, kun hän tarvitsee erityisiä järjestelyjä opetuksessa ja tukitoimia oppimiseen. Valmentavaan koulutukseen sopii hyvin kasvatuksellisen kuntoutuksen ajattelumalli. Kasvatuksellinen kuntoutus tarkoittaa, että erityistukea tarvitsevan opiskelijan kasvatuksessa, oppimisessa ja opettamisessa käytettyjen tukitoimien tavoitteena on lisätä toimintakykyä ja tukea yksilön kokonaisvaltaista kuntoutumista. Siinä myös painotetaan opiskelijan osallisuutta oman opetuksen, sen toteuttamisen ja oppimisen suunnittelussa. (Lämsä 2010, 37–43.)

Lämsän (2010, 41–42) mukaan oppilaitos ei saa olla säilytyspaikka erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille silloin, kun heille ei muuta paikka keksitä. Sen vuoksi Lämsä korostaa, että koulutus on aina tavoitesuuntautunutta toimintaa. Jotta toiminta säilyy tavoitteellisena, laaditaan jokaiselle opiskelijalle henkilökohtainen opiskelun järjestämistä koskeva suunnitelma, HOJKS. Se on tärkeä suunnittelun ja toteutuksen väline. HOJKS:sa tulee näkyä opiskelijan peruste erityisopetukselle, opetussuunnitelmien ja opintojen laajuus, henkilökohtainen opetussuunnitelma ja tukitoimet vastuuhenkilöineen, joita opiskelijalle tarjotaan. Erityisopetuksessa opiskelijoiden diagnoosit ovat merkittävässä osassa, sillä niiden avulla opettajat ja muut kuntoutuksessa mukana olevat henkilöt saavat tietoa, minkälaista tukea opiskelija tarvitsee. Myös opetus voidaan suunnitella ja toteuttaa niin, että se huomioi mahdollisimman hyvin opiskelijan yksilölliset tarpeet ja edellytykset.

## 3 Ryhmän rakentuminen

### 3.1 Ryhmätoiminta

Ryhmän toimintaan kuuluu jatkuva muuntuminen ja kehittyminen, joka voi aiheuttaa ryhmässä ihmetystä ja erimielisyyksiä. Ryhmätoimintaan kuuluvat muuntumisen ja kehittymisen kehitysvaiheet ovat jokaisessa ryhmässä omanlaisia ja niihin vaikuttavat hyvin monet tekijät. Kehitysvaiheista kerromme enemmän seuraavassa luvussa. Ryhmätoiminnassa nousevia toimintaan ja vuorovaikutukseen liittyviä ongelmia ratkomalla edistetään ryhmän toimintaa. Ohjaajan on hyvä tiedostaa missä kehitysvaiheessa ryhmä kulloinkin on, että hän osaa ohjata ryhmää muutosvaiheissa. Kehitysvaiheiden tiedostaminen edesauttaa ohjaajan ymmärrystä ryhmän sisäisistä suhteista, vuorovaikutuksesta, voimavaroista ja rooleista. Haasteellisinta ryhmän toimivuuden kannalta on tavoitteiden löytyminen ja niiden ymmärtäminen sekä vuorovaikutus. (Kataja, Jaakkola & Liukkonen 2011, 15–24.)

Uuden ryhmän aloittaessa yhdessä toiminnan jokainen ryhmäläinen miettii miten hänet tullaan hyväksymään ryhmään. Opiskelijaa voi jännittää, mitä ryhmässä tulee tapahtumaan. Siihen, kuinka varovasti, rohkeasti tai avoimesti opiskelija heittäytyy ryhmään, riippuu siitä, minkälaisia aiempia kokemuksia opiskelijalla ryhmistä on. Ryhmäytämisen taustalla on ajatus, että jokainen on yksilö, joka tuntee, ajattelee, kokee, luo uusia merkityksiä ja on muuntautumiskykyinen. (Isokorpi 2004, 86–88.)

Turvallinen ryhmä on tärkeä, sillä omaksi itsekseen ihminen tulee parhaiten turvallisen ilmapiirin ympäröimänä. Omana itsenään olevasta ihmisestä voidaan sanoa, että sellainen on tyytyväinen ja selviytymiskykyinen. Joskus ihminen ei kuitenkaan voi olla täysin oma itsensä. Se johtuu siitä, että hän ei kykene ilmaisemaan eikä tunnistamaan omia tunteita, tarpeita, mielipiteitä, unelmia eikä piimeitä puoliaan. (Aalto 2000, 8–10.)

### 3.2 Ryhmädynaamiset ilmiöt

Salovaaran ja Honkosen (2011,12) mukaan ryhmäprosessit mahdollistuvat yksilön kasvun kautta. Ryhmän jäsenten välinen vuorovaikutus, yhteinen päämäärä ja sitoutuminen siihen luovat ryhmälle sisäistä voimavaraa. Ryhmä on toimintansa aikana jatkuvassa muutoksessa suhteessa rakenteisiin, prosesseihin ja ihmisten välisiin suhteisiin (Kataja ym. 2011, 16). Repo-Kaarento (2007,70) on havainnut, että toimivan ryhmän muodostuminen vaatii useampia tapaamiskertoja.

Ryhmädynamiikkaan vaikuttavat ihmisen omat mieltymykset, tavoitteet, kiinnostuksen kohteet ja tunteet. Ryhmän edetessä ryhmän sisäiset suhdejärjestelmät muuttuvat. Suhdejärjestelmillä on suuri vaikutus ryhmän dynamiikkaan, koska ne ovat merkittävä vallankäytön väline ryhmätyöskentelyssä. Ne voivat olla epävirallisia, jolloin ryhmäläiset ottavat itse valtaa ryhmässä tai virallisia eli ennalta sovittuja. (Kataja ym. 2011, 16.)

Ohjaajalla on suuri vaikutus siihen millaiseksi ryhmä muotoutuu. Alussa on tärkeää tutustua toisiinsa ja tehdä ryhmässä pelisäännöt, tavoitteet ja toimintatavat, että ryhmä tietää mitä tehdään ja miten toimitaan. Ryhmän kulttuuri alkaa muodostua, kun on tutustuttu ja toiminta on selkeytynyt. Alun kuherteluvaiheen jälkeen alkaa kuohuntavaihe, jossa ohjaajalla on tärkeä rooli, että ryhmäläisten on mahdollista tutustua turvallisesti toistensa persoonaan ja reagoititapoihin eri vuorovaikutustilanteissa. Ohjaajan tulee pitää ohjaket kässissään, ettei joku ryhmäläisistä ota ohjaajan roolia omakseen, ketään ei syrjäytetä ryhmästä ja että kuppikuntien muodostuminen vältettäisiin. Tässä vaiheessa ryhmän tavoitteita on hyvä kerrata ja osallistaa ryhmäläiset miettimään miten heidän toimintansa yksilönä edesauttaa ryhmän toimivuutta. (Kataja ym. 2011, 24–25.)

Kuohunnan jälkeen ryhmä palaa yhteisten tavoitteiden ja sääntöjen mukaiseen toimintaan. Ryhmäläiset tuntevat toisensa ja toistensa toimintatavat, jolloin esiin tulevia ristiriitatilanteita pystytään selvittämään ja käsittelemään. Käsitys ryhmän yhteisöllisyydestä on muodostunut ja ryhmä keskittyy perustehtävän suorittami-

seen ja sen eteenpäin viemiseen. Tässä vaiheessa on tärkeää avoimuus jolloin ilmapiiri vapautuu ja tuo tilaa tehokkaalle toiminnalle. (Kataja ym. 2011, 25.)

Työskentelyvaiheessa ryhmä pystyy työskentelemään tehokkaasti. Vuorovaikutus ja yhteistyö ovat rakentavaa ja ryhmän sisäiset roolit ovat muodostuneet tarkoituksen mukaiseksi. Ryhmäläisten erilaisuutta hyödynnetään ja energia suuntautuu perustehtävän suorittamiseen. Työskentelyvaiheen jälkeen seuraa ryhmän lopettaminen. Tämä vaihe voi olla tunteita herättävä, jos ryhmä on muodostunut kiinteäksi. Ryhmäläiset tekevät yhteenvedon ryhmän toiminnassa olemisesta ja sen vaikutuksesta itseän. Lopettamisharjoituksilla voidaan helpottaa ryhmästä irtaantumista. (Kataja ym. 2011, 26.)

### **3.3 Turvallista ryhmää rakentamassa**

Kun puhumme ryhmän yhteydessä turvallisuudesta, tarkoitetaan sillä tilaa, jossa on mahdollisimman vähän uhkaavia tekijöitä ihmisen minuutta kohtaan. Tällaiset uhkaavat tekijät voivat synnyttää syyllisyyttä, pelkoa, arvottomuuden tunnetta tai häpeää. Turvallisuus on myös sitä, että yksilö on tietoinen hyväksytyksi tulemisesta. Turvallisuus ryhmässä rakentuu viidestä eri osatekijästä: luottamuksesta, hyväksynnästä, avoimuudesta, tuen antamisesta ja sitoutumisesta. Luottamus on avoimuutta toisten ryhmäläisten edessä ja uskallusta vastaanottaa toisten tuki ja luotettavaksi osoittautumiset. Luottamus on siis eräänlaista riskinottoa. Hyväksyntä lisää turvallisuuden tunnetta sitä enemmän, mitä aremmille alueille muiden ryhmässä olevien hyväksyntä kohdistuu. Avoimuudella tarkoitetaan uskallusta ilmaista itsessä olevia eri tasoja. Mitä turvallisemmalta ryhmä tuntuu, sitä avoimempia yksilöt ovat. Mitä avoimempia yksilöt ovat, sitä parempi mahdollisuus luottamuksen on kasvaa. Ryhmän luottamus ja turvallisuus eivät kasva ilman tuen antamista. Se on sitä kun toinen ihminen viestii toiselle, että hän selviää olemassa olevista haasteista. Viimeinen tärkeä osatekijä sitoutuminen viestii luottamuksesta ryhmään ja tahtoa saavuttaa päämäärä juuri kyseisen ryhmän kanssa. (Aalto 2000, 15–16.)

Aallon (2000, 22) mukaan ryhmän turvallisuutta voidaan arvioida kahdeksan eri asteen mukaisesti. Ensimmäinen aste on pelkäävä ryhmä, jossa kaikki pelkää-

vät toisiaan tai jotakuta ryhmässä olevaa voimakasta persoonaa. Tässä henkilöt eivät uskalla olla omia itsejään vaan pelkäävät naurunalaisiksi tai torjutuiksi tulemista. Pelkäävässä ryhmässä keskustelu pysyy asiatasolla. Seuraava aste on turvaton ryhmä. Tällaisessa ryhmässä vallitsee epävarmuuden ilmapiiri, kun henkilöt eivät tiedä kuinka muut suhtautuvat rehellisiin itseilmaisuihin. Keskustelu liikkuu edelleen asiatasolla, mutta tunteidenilmaisu yrityksiä voi esiintyä. Kolmas aste on tuntematon perusturvallinen ryhmä. Silloin ei enää varsinaisesti pelätä toisia tai olla muutenkaan epävarmoja. Ryhmäläiset eivät tässä vaiheessa kuitenkaan vielä tunne toisiaan niin hyvin, joten itseilmaisuus on vielä tunnustelevaa ja varovaista. Kukaan ei koe ilmaistessaan itseään kovin uhatuksi, mutta tunteiden ja mielipiteiden ilmaisu on vielä varovaista. Tämän vaiheen jälkeen päästään tuttuun turvalliseen ryhmään. Tällöin ollaan jo aika luottavaisia sen suhteen, ettei kukaan joudu uhatuksi ilmaistessaan mielipiteitään ja tunteitaan. Tässäkään ei vielä välttämättä ole syvällistä luottamusta ja tuntemista. Tähän vaiheeseen on voitu päästä erilaisten yhteistoiminta- ja luottamusharjoitusten avulla.

Viidentenä vaiheena on avoin ryhmä, jossa kaikki mielipiteet ja tunteet hyväksytään ilman kokemusten vähättelyä. Avoimuus ryhmässä on lisääntynyt. Seuraavassa heikkoutta hyväksyvässä ryhmässä ryhmän jäsenet voivat ilmaista muun muassa turvattomuuden, pelon ja epävarmuuden tunteita. Itselle ja toisilleen nauraminen on turvallista. Tällaisen turvallisuuden tason saavuttamiseen on voinut vaikuttaa yhteinen leikkiminen, hulluttelu ja luottamusharjoitukset. Havoittuvuutta salliva ryhmä on jo niin turvallinen, että ryhmäläisten tietoisuuteen voi tulla hyvin kipeitäkin muistoja. Lisäksi näistä muistoista voidaan keskustella ryhmäläisten kanssa. Viimeinen taso on armahtava ryhmä. Tällöin ryhmäläiset uskaltavat tuoda esiin pimeitä puoliaan ja muut ottavat vastaan anteeksiantavalla asenteella. Armahtava ryhmä ei synny pelkän turvallisuuden kasvun myötä, vaan siinä ryhmän jäsenet ovat kohdanneet omat pimeät puolensa ja ovat valmiita käsittelemään sitä. Armoa on vaikea antaa muille, jos sitä ei ole annettu itselle. (Aalto 2000, 23.)

Nuorten kanssa toimiessa turvallinen ryhmä on tärkein työväline. Jos nuori on pelokas, turvaton ja oireilee häiritsevästi käyttäytyvästi, on hänen mahdollisuus

turvallisen ryhmän kautta rakentaa itselle tulevaisuutta varten suojaa. Tämän vuoksi hyvien ryhmien rakentaminen oppilaitoksiin on erittäin tärkeää. Rakentamalla turvallisia ryhmiä tuemme nuorten kehitystä omiksi yksilöiksi ja ennaltaehkäisemme kiusaamista sekä muita ongelmakäyttäytymisen muotoja. Se luo myös vankan pohjan muun muassa tiedolliselle oppimiselle ja elämisen taidoille kuten vuorovaikutukselle. Kaikki tämä luo myös perustaa tiimityötaidoille työelämään sopeutumista varten. (Aalto 2000, 21.)

Vuorovaikutustaidoilla on suuri merkitys turvallisen ryhmän rakentumisessa. Aalto (2010, 26–27) on havainnut, että ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa tärkeimpiä taitoja ovat vuorovaikutus oman itsen kanssa, eri mieltä oleminen, toisen pahan olon helpottaminen ja hyvää oloon osallistuminen, oman pahan ja hyvän olon ilmaiseminen, oman virheen ja onnistumisen myöntäminen, korjaavan palautteen antaminen ja vastaanottaminen sekä myönteisen palautteen antaminen ja vastaanottaminen. Tärkein näistä on ensimmäisenä mainittu vuorovaikutus oman itsen kanssa, sillä se on muiden vuorovaikutustaitojen perusta.

### **3.4 Ohjaajan rooli ryhmässä**

Jokainen ryhmänohjaaja ohjaa ryhmäänsä omalla persoonallaan. Se on tapa, jonka ryhmänohjaaja on itse kasvattanut ja rakentanut itsellensä. Ohjaajan roolin kehittyminen vie pitkään ja se muodostuu toimivaksi ohjaajan ammatillisen ja persoonallisen kasvun seurauksena. On olemassa kolme perusröoliä, joita tarvitaan ryhmän ohjaamisessa. Ne ovat ymmärtävä kuuntelija, joka ottaa huomioon ryhmäilmiöt ja reflektoi toimintaa, tavoitteisiin ohjaava vaikuttaja ja ryhmän johtaja, joka toiminnallaan luo ilmapiirin ja normit ryhmätyöskentelylle. (Kataja ym. 2011, 27.)

Tehtäväkeskeiset tai prosessikeskeiset mallit voivat määrittää ohjaajan toimintatapoja tai rooleja. Tehtäväkeskeisellä mallilla tarkoitetaan tilannetta, jossa ohjaaja toimii asiantuntijan roolissa. Siinä hän ratkaisee itse määrittämänsä ongelman. Hänen ryhmään suhtautuminen on myös objektiivista ja määräilevää. Prosessikeskeisessä mallissa on oleellista, että ohjaaja toimii ongelman ratkai-

sun prosessin avustajana. Ohjaaja on ryhmän ratkaisumallin sekä ryhmän kehittymisen tukija ja ottaa huomioon ryhmän jäsenten omat mielipiteet. Ohjaajan suhde ryhmään on sitoutunut, voimavarakeskeinen ja persoonallinen. (Kataja ym. 2011, 27.)

Käytännön tilanteissa ohjaajan on hyvä seurata taustalta ryhmän toimintaa, mutta on myös joskus tilanteita, jolloin lopputuloksen kannalta ohjaajan täytyy olla ryhmän toiminnassa mukana. Ryhmän ollessa tuntematon, ohjaajan on tunnusteltava ilmapiiriä ja eteneminen tapahtuu varovasti. Tärkeää on, että ryhmäläiset tuntevat ilmapiirin olevan kannustava ja turvallinen. Ryhmässä voi esiintyä myös eri tavoin hidastusta ja vastarintaa. Koko ryhmän kielteiseen käyttäytymiseen pitäisi puuttua nopeasti ja selvittää ryhmän kanssa, mistä käyttäytyminen johtuu. Myös yksittäisiin tapauksiin on syytä puuttua ja sen selvittämiseksi voi kysyä muun ryhmän mielipidettä. On huomioitava myös käytössä oleva aika, joka käytetään yksittäisten tapausten selvittämiseen. (Kataja ym. 2011, 27.)

Ryhmien toiminta voi olla lyhyt- tai pitkäkestoista. Ryhmät voivat kokoontua määrätyn ajan verran, olla avoimia- tai suljettuja ryhmiä. Avoimeen ryhmään voi tulla uusia jäseniä, mutta suljettuun ryhmään uusia jäseniä ei oteta mukaan enää ryhmän alkamisen jälkeen. Ohjaajia ryhmässään voi olla yhdestä kahteen henkeä. Toisaalta ohjaajien määrään ryhmässä vaikuttaa suuresti ryhmäkoko. Jos ryhmässä on esimerkiksi kaksi ohjaajaa, voi toinen heistä olla ryhmän tarkkailijana, kun toinen heistä ohjaa ryhmää. Ohjaaja ottaa huomioon ryhmäkoon toimintaa suunnitellessaan. Suunnitellun toiminnan tulee tukea ryhmän vuorovaikutussuhteiden luomista. Suurien ryhmien keskinäisen vuorovaikutussuhteen luominen on haasteellisempaa kuin pienien ryhmien. Ohjaajan on lisäksi hyvä täsmentää ryhmän toiminnan tavoite, joka määrittelee sen, mitä ryhmäläisten kanssa tehdään. (Mäkinen, Raatikainen, Rahikka & Saarnio 2009, 147.)

Ohjaajan tehtävä on rohkaista ryhmäläisiä itseään ottamaan vastuuta ryhmän toiminnasta ja rohkaisee ryhmäläisiä tekemään niin. Ohjaaja vastaa käytännön asioista, kuten tapaamisaikataulujen luomisesta ja tapaamisaikojen sekä -paikkojen tiedottamisesta. Ryhmän ohjaaja on herkillä reagoimaan toiminnan sisältöön ja osallistujien tunneilmaisuihin. Ratkaisuillaan ohjaaja pyrkii luomaan



positiivista ilmapiiriä ja turvallisuuden tunnetta ryhmätapaamisiin. Ryhmätapaamisten aikana ohjaaja jakaa tehtäviä ryhmäläisten kesken ja määrittelee yhdessä ryhmäläisten kanssa yhteiset säännöt tapaamisten ajaksi. Ohjaaja ratkoo eteen tulevat ongelmatilanteet yhdessä ryhmäläisten kanssa, esittää heille kysymyksiä ja ottaa vastaan palautetta tarpeen mukaan. (Mäkinen ym. 2009, 149.)

Ohjaajan on hyvä muistaa, miltä uuden oppiminen tuntuu ja minkälaisia onnistumisen kokemuksia se synnyttää. Toisaalta on myös hyvä muistaa, miltä tuntuu silloin kun ei opi millään ja minkälaisen pettymyksen tunteen silloin kokee. Taitava ohjaaja tietää, minkälainen ohjaus edistää oppimista ja minkälainen ohjaus on oppimisen esteenä. Ohjaajan on hyvä olla itsekin väliajoin oppijana, näin hän osaa pitää ohjattavana olevan näkökulman tuoreena mielessään. (Repo-Kaarento 2007, 127.)

Aallon (2000, 74) mukaan ohjaajalla on vaikutusta turvallisuuden lisäämisessä ryhmissä. Ohjaaja luo turvallisuutta myös silloin, kun hänen on luotava turvatomuutta edesauttaakseen ryhmän turvallisuuden syventymistä. Turvallisuutta ohjaaja luo olemuksellaan eli ryhmän turvallisuuteen heijastuu ohjaajan turvallinen suhde itseensä sekä toimintaan. Turvallisuutta heti alussa luo, jos ohjaaja sopii ryhmän kanssa esimerkiksi toimintatapoihin liittyvistä säännöistä, jotka voidaan laittaa vaikka seinälle kaikkien nähtäväksi ja muistutukseksi. Ohjaajan tehtäviin kuuluu tunneilmapiirin hoitaminen eli kielteisiä tunteita ei saa päästä pesiytymään. Sen estämiseksi ohjaajan tulee aistia herkästi ja olla valmis purkamaan pesiytymään päässeet kielteiset tunteet mahdollisimman pian. Tunteita on hyvä purkaa säännöllisesti esimerkiksi aamuisin, jolloin edellisen päivä tunteuksia voi käsitellä. Purkuhetki on hyvä ottaa nopeasti, jos kyseessä on akuutti tilanne eli ryhmässä on sattunut jotain vaikeaa. Ohjaajan on hyvä tarkastella omaa asennettaan, sillä oma asenne tarttuu muihin. Joten jos ohjaajalla on myönteinen asenne, lisää se myös ryhmäläisten turvallisuuden tunnetta.

Sosiaalialan työssä tarve ryhmien kanssa työskentelyyn on kasvussa ja se on merkityksellistä yksilöiden ja perheiden tukemisessa sekä voimaannuttamisessa. Ryhmätoiminnan avulla saadaan merkittävää muutosta asiakkaiden elämäntilanteisiin. Sosionomin tulisi työssään hyödyntää erilaisia menetelmiä ja teo-

reettisiä lähestymistapoja tilannekohtaisesti ja arvioida niitä. (Mäkinen ym. 2009, 18.) Kaljosen (2008, 51) mukaan sosiaalialan työ vaatii uusien työmenetelmien opiskelua kehittämällä ja soveltaen niitä asiakkaiden ja asiakasryhmien tarpeiden mukaisesti.

## **4 Ryhmäyttäminen**

### **4.1 Ryhmäyttämisen prosessi**

Salovaaran ja Honkosen (2011,12) mukaan kunkin yksilön ryhmäytymisen edellytys on turvallisuuden tunne ryhmässä ja turvallisuuden tunne taas syntyy osallistavasta ja yhteisöllisestä toimintaympäristöstä. Myös hyvän yhteishengen ja yhteenkuuluvuuden luominen toiminnallisuuden avulla parantaa ryhmän turvallisuutta ja me- henkeä (Salovaara & Honkonen 2011,142). Turvallisessa ryhmässä jokainen saa olla oma itsensä, jolloin persoona ja itsetunto sekä itseilmaisuuksensa nousevat esille ja vahvistuvat (Aalto 2002, 8).

Ryhmäyttämisen prosessissa kehitetään ryhmäläisten keskinäistä luottamusta, tuntemista, turvallisuutta ja kommunikointia. Prosessin aikana on tarkoitus mahdollistaa ryhmän jäsenten tunteiden ja omien ajatusten ilmaisua. Ryhmähenkeä lisäävät yhdessä kokeminen ja tekeminen sekä ongelman ratkaiseminen ja seikkaileminen. Ryhmäytymisen onnistuttua ryhmäläiset ottavat vastuuta itsestään, toisistaan sekä myös ryhmänsä toiminnasta. Ryhmäytyminen ei tapahdu hetkessä, vaan sille on annettava aikaa, useita tapaamisia sekä yhteisiä toiminnallisia hetkiä. Ilmapiiirin on oltava kiireetön ja kunkin ryhmäläisen omaa tilaa sekä vaikutusmahdollisuutta kunnioittava. (Lähteenmäki 2007, 27–28.)

Tutustumisen ja ryhmäyttäminen on hyvä aloittaa ensin pienemmissä ryhmissä esimerkiksi omassa luokassa ja sen jälkeen useamman luokan kanssa. Ryhmäyttämistä voidaan toteuttaa esimerkiksi erilaisina toimintapäivinä kerran tai useamman kerran lukukauden aikana ja tarvittaessa kesken lukuvuoden. Ryhmään tutustuessa selviää, minkälaisia menetelmiä ryhmäyttäminen vaatii. Tär-

keää ryhmäytymisessä on, että koko ryhmä osallistuu toimintapäiviin, niin opiskelijat kuin opettajat ja ohjaajatkin. Toimintapäivät lisäävät ryhmäyttämisen myötä turvallisuuden ja ryhmään kuuluvuuden tunnetta sekä tuovat iloa ja yhteisöllisyyttä uudelle ryhmälle, mutta myös jo hyvin toimivalle ryhmälle. (Salovaara & Honkonen 2011, 145–146.)

Ryhmäytymisellä on tärkeä osa siinä, että opiskelija sitoutuu kouluun ja luokkayhteisöönsä. Sen avulla opiskelija saa mahdollisuuden löytää paikkansa ryhmässä ja päästä halutessaan irti aikaisemmissa opinnoissa saadusta roolista. Ryhmäyttämisen tavoitteena on rakentaa yhteishenki opiskelijoiden välille ja tarjota heille toimintamalleja ristiriitatilanteiden ratkaisemiseen sekä ryhmässä toimimiseen. Ammattiopistoissa työskennellään paljon ryhmässä, joten opiskelijoiden toiminta vaikuttaa muiden ryhmässä olevien opiskelijoiden toimintaan. Ryhmäyttämisen luomilla toimintamalleilla ohjatussa ryhmäprosessissa opiskelijat oppivat huomaamaan, miten oma toiminta heijastuu koko ryhmään. Siinä ei ole mitään erikoista, jos opiskelijalle tulee päiviä, jolloin hän ei jaksaisi osallistua päivän toimintaan. Silloin näkee sen, miten hyvin luokka on ryhmäytynyt. Sillä ryhmäytynyt luokka tukee opiskelijoita yksilöinä ja auttaa motivoitumisessa niin sanottuina huonoinakin päivinä. Jos ryhmä on toimiva ja sen jäsenenä on mukava olla, on kouluun meneminenkin mukavampaa. Ryhmäytynyt luokka on sellainen, että jokainen saa tuoda äänensä esiin ja jokaisella on oma paikkansa. (Sirkka 2007, 2.)

Näiden lisäksi ryhmäyttämisellä on merkitystä myös koulukiusaamisessa ja sen vähentämisessä. Kun ryhmähenki on hyvä ja jokainen kokee siinä olonsa turvalliseksi, ei kiusaamistakaan pääse esiintymään. Jotta tällainen tilanne saadaan ryhmään aikaiseksi, on tärkeä tehdä harjoitteita, jotka tuovat esiin erilaisia kykyjä. Näin opiskelijat pääsevät huomaamaan toisistaan, että jokainen pärjää jossakin ja jokaiselle jokin juttu on haasteellisempi. (Sirkka 2007, 2.)

## 4.2 Ryhmäyttämisen ajankohdat

Maarit Sirkka on toiminut projektityöntekijänä Solmu-projektissa vuonna 2007 ja tehnyt ryhmäytysmateriaalin Vantaan ammattiopisto Varialle. Sirkkan (2007, 2–3) mukaan ryhmäyttämisen ajankohdat voidaan jakaa seitsemään eri hetkeen. Jokaisella hetkellä on ryhmäyttämislle oma tarkoituksensa. Tärkein ajankohta on heti ensimmäisellä kouluviikolla koulun alettua. Tällöin ryhmä ja rakennus, missä opiskellaan, ovat uusia. Tämä on vaihe, milloin ryhmiin ei ole vielä pääsyt syntymään vahvoja rooleja tai solmuja, joita voi olla myöhemmin vaikea aukaista. Ensimmäiseen ryhmäyttämiseen olisi hyvä käyttää kunnolla aikaa, vähintään pari tuntia, mutta mielellään kokonainen päivä. Päivän aikana tulisi tehdä erilaisia harjoitteita purkuineen. Koska kohderyhmänä on nuoria, jotka ovat tulleet opiskelemaan ammattiin, on heille tärkeä selittää päivän ja harjoitteiden tarkoitukset ja tavoitteet. Ryhmäyttämistä voi tehdä myös oppituntien alussa, varsinkin jos näyttää siltä, että opiskelijat eivät oikein lähde toimimaan. Tällaiseen tilanteeseen voi ottaa lyhyen ja vauhdikkaan harjoitteen, jotta saadaan opiskelijoita käyntiin. Kolmas vaihe tehdä ryhmäyttämistä on silloin, kun luokkaan tulee uusi opiskelija. Opiskelija on tärkeä saada osaksi ryhmää ja auttaa häntä löytämään paikkansa ryhmässä. Uusi opiskelija voi saada hajotetuksi jo ryhmässä luodut toimintamallit, joten ryhmäyttäminen on tärkeää ryhmän uudelleen muokkaamiseksi. (Sirkka 2007, 2.)

Neljäs hetki toteuttaa ryhmäyttämistä on lomien jälkeen, varsinkin syys- ja joululoman jälkeen. Syysloma tulee nimittäin juuri sellaiseen kohtaan, kun luokka on saanut ryhmänsä toimimaan. Aamupäivällä vietetty yhteinen hetki auttaa opiskelijoita pääsemään kiinni normaaliin kouluarkeen. Tämä sama pätee myös joululomaa. Ryhmäyttävää toimintaa on hyvä ottaa myös silloin, kun luokassa havaitaan ongelmia. Luokassa voidaan tällöin havaita kiusaamista, henkilökemian liittyviä haasteita tai ryhmän toimimattomuutta. Tällöin on hyvä ottaa sellaisia harjoitteita, jotka opettavat opiskelijoita siihen, että työt on tehtävä niin, että hommat sujuvat ja ryhmässä on hyvä olla. On hyvä muistuttaa, ettei töissäkään voi valita työkavereitaan, mutta toimeen on tultava. Ennen lukuvuoden päättymistä keväällä, ennen kesälomaa, olisi hyvä kokoontua yhteen miettimään kulunutta vuotta. Tällöin voi purkaa syksyllä olleita odotuksia koulua kohtaan ja

ovatko ne päässeet toteutumaan. Tällaisen keskusteluhetken jälkeen on hyvä lähteä lomalle ja aloittaa seuraava vuosi puhtaalta pöydältä. Viimeinen hetki ryhmäyttämislle on seuraavana syksynä, uuden lukuvuoden alussa. Tällöin on hyvä palauttaa mieleen, minkälainen ryhmän henki ja millaiset toimintamallit ryhmässä on. Ryhmälle voi antaa toiminnallisen mallituksen avulla mahdollisuuden muuttaa mallejaan tarvittaessa. (Sirkka 2007, 3.)

## **5 Aikaisemmat opinnäytetyöt ja kehittämishankkeet**

Opinnäytetyömme tavoitteena oli erityistukea tarvitsevien opiskelijoiden ryhmäyttämisen toimintamallin kehittäminen toisen asteen koulutuksessa. Ammattiopisto Luoville on aikaisemmin tehty töitä liittyen ryhmädynamiikkaan ja opiskelijoiden vuorovaikutukseen, mutta täysin vastaavanlaisesta aiheesta tehtyä opinnäytetyötä tai tutkimusta emme löytäneet. (Ammattiopisto Luovin intra 2013b.)

Ryhmäyttämistä on tehty aikaisemmin opinnäytetöitä ja kehittämishankkeita toisen asteen koulutukseen; lukioihin, ammattiopistoihin ja erityisammattiopistoihin. Esimerkkinä Halosen ja Raunilan (2010) opinnäytetyö ”Rytinällä ryhmäksi. Ryhmäyttävän toiminnan vaikutuksia lasten ja nuorten hyvinvointiin.” Työnsään he kehittivät ryhmäyttävän toimintamallin lukioympäristöön. Opinnäytetyön kehityksenä he ovat käyttäneet prosessiarvioinnin menetelmää. Heidän opinnäytetyössään toteutettiin toimintapäivät, jotka sisälsivät erilaisia ryhmäyttämistä edistäviä harjoitteita. Niistä syntyi materiaali, jonka avulla lukio voi toteuttaa ryhmäyttävää toimintaa jatkossa.

Sosiaalisia ja yhteisöllisiä taitoja on pyritty kehittämään ammatillisessa koulutuksessa toimintaryhmämallin avulla, kuten opinnäytetyössään Kämäräinen ja Paavilainen (2012, 47) kertovat. Kyseinen toimintaryhmämalli on tehty yhdessä ammattioppilaitoksessa opiskelevien nuorten kanssa ja sen käytettävyyttä on arvioitu yhdeksän ammattioppilaitoksessa työskentelevän työntekijän haastattelujen perusteella. Kämäräisen ja Paavilaisen mukaan nuorten suunnittelema

ryhmätoimintamalli voi ammattioppilaitoksissa työskentelevien työntekijöiden arvion perusteella tarjota opiskelijoille turvallisen ja mielekkään ryhmän sekä ennaltaehkäistä syrjäytymistä. Uusia toimintatapoja käyttöön tuotaessa onkin tärkeää hyväksyttää toiminnan sisältö kaikilla osapuolilla.

Opinnäytetyössään Leinonen ja Tirkkonen (2013, 10–14) ovat tehneet ryhmäytämistä tukevan oppaan toisen asteen ammattikoulun opettajille. Heidän mukaansa harjoitteiden kautta luodaan eteen tilanteita, joiden kautta voidaan harjoitella haluttuja ryhmätoimintoja. Käytetyt harjoitteet he ovat jakaneet tutustumisharjoitteisiin, itsensä ilmaisu harjoitteisiin sekä luottamus-, kommunikaatio-, ongelmanratkaisu- ja yhteistyöharjoitteisiin. Oppaan suunnittelussa tekijät hyödynsivät nuorten kanssa aktiivisesti työskentelevien ammattilaisten mielipiteitä, joita he tiedustelivat ammattilaisille lähettämällään kyselyllä.

Ryhmätoimintaa ja sen merkitystä nuoren elämään ja itsetuntoon on tutkinut omassa opinnäytetyössään Lindevall (2012, 18). Mukavan tekemisen kautta ryhmään valitut nuoret pystyivät paremmin kertomaan heille tärkeistä asioista tapaamiseen valitun aihepiirin äärellä. Lindevallin työssä tärkeänä nuorten kanssa käsiteltävänä aiheena kertautuu itseluottamus, joka on myös meidän opinnäytetyöhömme valittujen teemojen pohjalla.

Haapasalo, Hakosalo, Kähkönen & Vääränen ovat kehittämishankkeessaan (2010, 22) luoneet työkaluja ohjaajille ryhmäytymisen tukemiseen toisen asteen koulutuksessa. Heidän luomansa ryhmäytymisen harjoitteet jakautuvat kahdelle päivälle ja niiden tarkoitus on muodostaa perusta turvalliseen ryhmälle.

Toimintapäivä mahdollistaa useampien aihekokonaisuuksien käsittelemisen, kuten Järvinen, Lautamäki & Verho (2011) ovat tehneet. Turun ammatti-instituutin nuorille liikuntasalissa järjestetyn toimintapäivän aiheet liittyivät ravintoon, liikuntaan ja lepoon. Järvinen ym. (2011, 8-9) mukaan toiminnallisen opinnäytetyön tulisi olla tietoon pohjautuva, työelämälähtöinen ja käytäntöön soveltuva. Toimintapäivän tulisi olla vuorovaikutuksellinen ja viihtyisä sekä saada nuoret ajattelemaan asioita uudesta näkökulmasta.

## 6 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyömme tarkoitus oli kehittää ryhmäytämisen toimintamalli Ammat-  
tiopisto Luovin henkilökunnan käyttöön opiskelijoiden ryhmäytämistä varten.  
Kehittämämme toimintamalli on opasvihkonen toimintapäivien järjestämisestä ja  
niissä olleista harjoitteista. Alkuperäinen idea oli valmentava 1- ja valmentava 2-  
ryhmien yhteistyön kehittäminen, mutta henkilökunnan ehdotuksesta tehtä-  
vämmme kohdentui ryhmäytämisen toimintamallin kehittämiseen. Kohderyh-  
mämme tehtävässä kuitenkin pysyi samana. Luovin opiskelijat ja henkilökunta  
ovat olleet toimintamallin suunnittelussa ja toteuttamisessa aktiivisesti mukana.  
Henkilökunnan ja opiskelijoiden osallistaminen toimintaan tekijöinä on ollut tär-  
keää, jotta tästä mallista saatiin mahdollisimman toimiva kokonaisuus. Toisaalta  
halusimme henkilökunnan olevan myös kokijoina, jotta he pääsivät näkemään,  
kuinka suunnittelemamme toimintamalli toimii käytännössä ja kuinka he sitä voi-  
sivat jatkossa kehittää. Henkilökunta toivoi tämän toimintamallin tulevan heidän  
työn käytänteeksi ja he voisivat toteuttaa sitä säännöllisesti kerran tai kahdesti  
vuodessa.

Ammatillisen erityisoppilaitoksen Luovin Liperin yksikössä valmennetaan opis-  
kelijoita pärjäämään itsenäisesti arjessa ja työelämässä. On siis tärkeää, että  
opiskelijat oppivat yhteistyötaitoja, kunnioittamaan ja ymmärtämään toisiaan.  
Osallisuuden kautta nuoret pääsevät kokemaan ja kertomaan omia mielipitei-  
tään.

Järjestimme nuorille toimintapäivät, joissa käsitelimme ryhmäytymisen ja yh-  
teistyön aiheita luovien ja toiminnallisten menetelmien avulla. Ensimmäinen  
toimintapäivä oli lämmittely- ja virittäytymisharjoitteiden avulla tutustumista,  
ryhmän tunnelman kohottamista ja ryhmätoimintaan valmistautumista seuraavaa  
päivää varten. Toisena toimintapäivänä ryhmät kiersivät omatoimisesti toi-  
mintaohjeen osoittamalla rasteilla, joissa käsiteltiin erilaisia ajankohtaisia teemo-  
ja. Ryhmät kiersivät viisi rastia. Toimintapäivien kautta nuoret saivat äänensä  
kuuluviin ja mahdollisuuden olla osana ryhmää. Tärkeää oli ajatuksia herättävi-  
en teemojen lisäksi osoittaa nuorille, että heitä ymmärrettiin, heidän tilanteensa

ja heidän mielen maisema huomioitiin. Tärkeä osa opinnäytetyömme tavoitteelle oli pystyä luomaan toimintapäivien avulla alku ryhmäytymiselle ja yhteistyölle valmentava 1- ja 2-ryhmien välille.

## **7 Opinnäytetyön kokonaisprosessi**

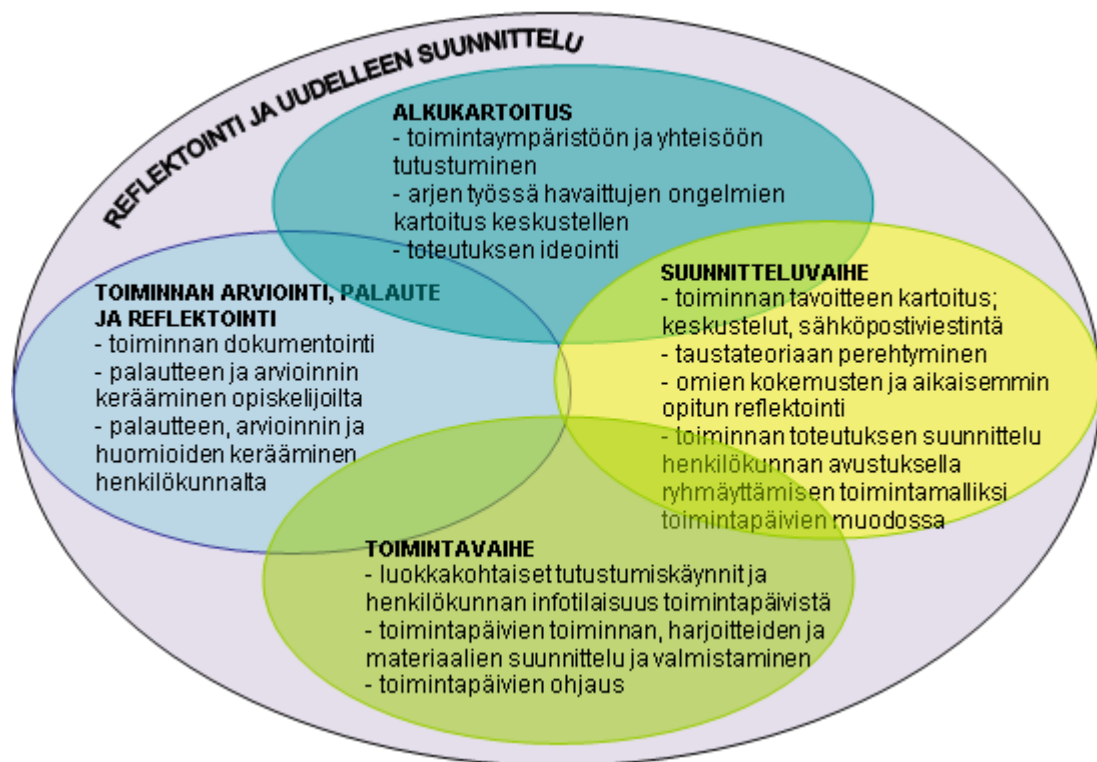
### **7.1 Prosessin kuvaus**

Opinnäytetyömme on toiminnallinen ja sen tavoitteena oli kehittää ryhmäytämisen toimintamalli oppilaitokseen työn apuvälineeksi. Suunnittelimme ja toteutimme toimintamallia osallistamalla valmentava 1- ja 2-ryhmien opiskelijat ja työntekijät mukaan toimintaan. Opinnäytetyömme prosessissa on piirteitä toimintatutkimuksesta, jossa toiminta etenee johdonmukaisesti vaiheittain suunnittelusta toimintaan, siitä havainnointiin ja arviointiin. Ojasalon, Moilasen & Ritalahden (2009, 58–59) mukaan toimintatutkimus on käytännön läheinen ja osallistaa toimijat yhteistyöhön ja toimintaan sekä toiminnan tarkkailuun. Tutkimuksen aikana toiminnasta ja muutostarpeista tuotetaan uutta tietoa ja etsitään vastauksia miten muutokset ovat mahdollisia.

Kehittämisen prosessin lähtökohtana on arjen työssä havaittu tarve tai ongelma, jota lähdetään tavoitteellisesti kehittämään. Uuden toiminnan kehittäminen vaatii paljon keskustelua ja ajattelua suunnitteluvaiheessa ja kokeilun arviointia toiminnan jälkeen. Toiminnan kehittämissuunnitelmassa edetään spiraalimaisesti läpi suunnittelu, toiminta, havainnointi, reflektointi ja uudelleen suunnittelu vaiheiden. Spiraalimaisen prosessin vaiheet voivat toistua useaan kertaan toiminnan aikana. Vaiheet limittyvät toisiinsa, eikä niitä pysty tarkasti erottamaan toisistaan. Toimintatutkimuksen johtoajatuksena on jatkuvan kehityksen ideologia, jolloin prosessin jälkeen on tapahtunut muutos ajattelussa ja sosiaalisessa toiminnassa. Toiminnan suunnittelu ja tiedonkeruun etenemisen kuvaus on tärkeää, mutta niitä ei voi tehdä kovin tarkasti, koska prosessin aikana syntyy uutta tietoa, oivalluksia ja oppimista. (Heikkinen, Rovio & Kiilakoski 2010, 78–86.)



Toimintatutkimukseen osallistuvat ovat tasavertaisia ja kehittäjä toimii ryhmässä aktiivisena jäsenenä. Kaikki osallistujat ovat vastuussa osaltaan toiminnan kehittamisestä ja toteutuksesta. Kehittämisprosessissa pyritään toimintatapojen muutokseen. Toiminta on osallistavaa, joten käytettyjen menetelmien tulee myös olla osallistavia. Osallistavien menetelmien avulla kehittämistyön käyttöön saadaan osallistujien laajaa asiantuntemusta ja kokemusta sekä hiljaista tietoa. Kehittämisprosessin aikana käydyt keskustelut toimijoiden näkemyksistä, mielipiteistä ja tavoitteista luovat hyvää pohjaa kehittämiselle ja muutokselle. (Ojasalo ym. 2009, 60–62.) Opinnäytetyömme kehittämisprosessissa näkyy toimintatutkimuksen spiraalimaiset vaiheet. Vaiheet limittyvät toisiinsa, eikä niitä pysty tarkkaan erottamaan toisistaan. Kehittäessämme uutta toimintaa kävimme paljon keskusteluja henkilökunnan ja opiskelijoiden kanssa koko prosessin ajan suunnittelusta reflektointiin ja uudelleen suunnitteluun (kuvio 1.)



Kuvio 1. Opinnäytetyömme kehittämisprosessi (mukaillen Heikkinen, Rovio & Kiilakoski 2010, 79–81; Ojasalo ym. 2009, 62).

## 7.2 Suunnitteluvaihe

Kartoittaessamme mahdollisia toimeksiantajia opinnäytetyötä ajatellen otimme yhteyttä Ammattiopisto Luovin Liperin yksikköön ja tiedustelimme aihetta opinnäytetyöhön. He antoivat meille toimeksiannon, josta yhteistyömme käynnistyi. Aluksi toimeksianto oli kehittää valmentava 1- ja valmentava 2-ryhmien yhteistyötä, jonka tiimoilta pidimme henkilökunnalle suunnittelutilaisuuden. Tämän jälkeen meille kerrottiin, että he ovat lähteneet omatoimisesti edistämään yhteistyötä, joten he muuttivat toimeksiannon ryhmäyttämiseen keskittyväksi. Siitä syystä alussa pidetyn suunnittelutilaisuuden yhteydessä saatua tietoa emme voineet täysin hyödyntää tässä opinnäytetyössä, mutta tapaaminen oli kuitenkin merkityksellinen henkilökuntaan tutustumisen, yhteistyön ja tulevan toiminnan kannalta.

Suunnitteluvaiheessa kuuluu hahmotella tutkimuksen tarkoitusta ja tavoitetta sekä ideoida kentällä tehtävää työtä. Alkuvaiheessa on tärkeä tutustua kirjallisuuteen ja tarkentaa näkökulmaa tutustumalla aiheen keskeisiin käsitteisiin sekä aikaisempiin tutkimuksiin. Toiminnallisessa opinnäytetyössä on tehtävä myös käytännön järjestelyjä, kuten lupien ja suostumusten hankkimiset asianomaisilta, aikataulutusta ja toiminnalliseen osuuteen liittyviä järjestelyjä. Suunnitteluvaiheessa valitaan käytettävät menetelmät ja kuinka tarvittavaa aineistoa hankitaan. Kaikkiin kehittämissäprosessissa nouseviin kysymyksiin ei kuitenkaan voi varautua ennalta, sillä toimintatutkimuksen luonteeseen kuuluu arvaamattomuus. Prosessin aikana kehittämistarpeet muuttuvat ja täsmentyvät. Ennen toteutusvaihetta on myös hyvä miettiä omia ennakkokäsityksiä aiheesta ja miten ne vaikuttavat omaan toimintaan. (Huovinen & Rovio 2010, 96–97.)

Suunnitteluvaiheen alussa perehdyimme opinnäytetyömme keskeisiin käsitteisiin, jotka ovat erityistä tukea tarvitsevat opiskelijat, ryhmäyttäminen, luovat ja toiminnalliset menetelmät, sekä teorioihin niiden taustalla. Keskeiset käsitteet muodostuivat Luovin Liperin yksikön valmentava 1- ja 2-linjojen henkilökunnan kanssa käytyjen keskustelujen kautta ja tutustuttuamme aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen. Kirjallisuuden osalta tutustuimme ryhmäyttämiseen ja siihen mitä erityistukea tarvitsevien opiskelijoiden kanssa toimimisessa tulee ottaa huomi-

oon, kuinka ryhmäyttäminen toteutetaan sekä luovien ja toiminnallisten menetelmien käyttöön. Jo suunnitteluvaiheen alkumetreillä keskustelimme ja kirjassimme ylös omia kokemuksia sekä käsityksiämme aiheista.

Lähdimme suunnittelemaan Luovin Liperin yksikköön toimintaa, jossa henkilökunta tulisi olemaan mukana opiskelijoiden kanssa. Suunnittelimme, että henkilökunta pääsee itse kokeilemaan käytännössä ryhmäyttämisen toimintamallia. Me ohjasimme toimintaa, mutta osallistimme myös henkilökuntaa osin ohjaukseen. Ajatuksenamme oli huomioida opiskelijoiden ja henkilökunnan toimintaa heidän yhdessä toimiessaan ja opiskelijoiden ryhmäytymisen kehittymistä. Pohdimme jo suunnitteluvaiheessa opinnäytetyöhön liittyviä eettisiä kysymyksiä, kuten lupa-asioita (liite 1), omaa toimintaa ja sen avoimuutta sekä oikeuden mukaisuutta, kuinka huomioidaan opiskelijoiden yksityisyys sekä tarpeet ja oikeudet. Suostumuslomakkeella kysyimme alaikäisen opiskelijan toimintaan osallistumiseen lupaa holhoojalta ja suullisesti opiskelijalta itseltään. Täysikäiset täyttivät suostumuslomakkeen itse.

Toimintatutkimuksessa ajatus keskittyy siihen, että toiminta kehittyy syklinomaisesti. Sen vuoksi avoin suhtautuminen esiin tulevia ilmiöitä kohtaan on toivottavaa. Suunnitteluvaiheessa huolellinen valmistautuminen on tärkeää, sillä koko työ voi joutua hankaluuksiin, jos etukäteisvalmisteluja ei ole tehty huolella. (Huovinen & Rovio 2010, 96–97.) Me teimme toiminnallemme tarkan suunnitelman ja työjaon, jotta kaikki tarvittavat asiat, kuten tilat ja materiaalien hankinta, olisi hoidettuna itse toiminnallisen osuuden alkaessa. Emme tehneet suunnitelmasta liian tiukkaa, jotta siihen jäi mahdollisille muutoksille varaa. Jotta olimme valmiita toimimaan muutoskohdissa, pohdimme ja keskustelimme yhdessä ennakkoon, kuinka kyseisissä tilanteissa voisimme toimia. Tämä kaikki oli oleellinen osa ennakkovalmistautumista.

### **7.3 Toimintavaihe**

Toimintavaiheessa luottamuksen rakentaminen toimijoiden välille on tärkeää, jotta kenttätö ja aineiston kerääminen mahdollistuvat. Toiminnassa vuorottele-

vat ongelmanratkaisu, tiedonmuodostaminen ja tasavertainen keskustelu. Jotta toimintavaiheesta tulee onnistunut, vaatii se tiivistä yhteistyötä eri toimijoiden kesken ja asiantuntemuksen jakamista. (Huovinen & Rovio 2010, 102.)

Toimintavaiheemme koostui tutustumiskerroista, henkilökunnalle pidetystä infotilaisuudesta sekä kahdesta toimintapäivästä. Me kävimme tutustumassa valmentava 1- ja 2-ryhmien opiskelijoihin kahden eri päivän aikana. Henkilökunnan infotilaisuudessa kävimme läpi tulevien toimintapäivien ohjelman ja mietimme ryhmien jakoa. Itse toimintapäivät olivat peräkkäisinä päivinä. Ensimmäinen toimintapäivä oli alun perin tarkoitus olla yhden päivän mittainen, mutta se muuttui noin kolmen tunnin mittaiseksi. Toinen toimintapäivä oli koko päivän mittainen eli kuusi tuntia ja päivä toteutettiin rastiradan muodossa.

Olemme käyttäneet toimintapäivissä erilaisia ryhmäytymistä edistäviä luovia ja toiminnallisia menetelmiä. Pyrkimyksemme oli osallistaa koko ryhmä mukaan toiminnalliseen ja ryhmäyttävään toimintaan, myös heidät, joilla oli toiminnallisia rajoitteita. Toivoimme, että harjoitusten kautta jokainen uskoo paremmin omiin voimavaroihin, kun he huomaavat, että kaikki voivat osallistua ja myös onnistua erilaisissa harjoituksissa.

Katajan ym. (201, 34) mukaan ohjaajalla on oltava tietoa ryhmäilmiöihin ja -dynamiikkaan liittyvistä asioista. Toimintaharjoitus saadaan palvelemaan asetettuja tavoitteita riittävän huolellisen ennakkosuunnittelun avulla. Sen vuoksi suunnittelimme toimintapäivien aikataulutukset, harjoitukset ja rastien aiheet sekä sisällöt huolella. Suunnittelimme myös etukäteen ryhmätoimintojen toimintaympäristön sellaiseksi, että siinä on selkeää liikkua ja suunnitellut toiminnot onnistuvat. Pyrimme ottamaan käyttöön niitä toimintoja ja teemoja, joita ryhmäläiset ja henkilökunta olivat itse toivoneet. Huomioimme myös muutosten mahdollisuudet, jolloin pystyimme joustavasti ottamaan käyttöön varasuunnitelmat.

Dokumentoimme toimintaa ja arvioimme, mitkä harjoitukset saivat ryhmäläiset innostumaan ja mistä he eivät pitäneet tai olivatko ne liian haasteellisia tai helpoja. Pyrimme kannustamaan jokaista ja antamaan positiivista palautetta, jotta ryhmäläiset saisivat onnistumisen kokemuksia. Katajan ym. (2011, 39) mukaan

ryhmäläisten puheen sisällön ja käyttäytymisen perusteella voidaan tarkastella ryhmähenkeä. Erilaisten tavoitteiden ja ilmiöiden kautta voidaan myös arvioida ryhmän toimintaa harjoitusten aikana. Tällaisia asioita ovat muun muassa yhteistyö, turvallisuus ja luovuus, johon liittyy myös ongelmanratkaisutaito, sekä kommunikointi ja oppiminen, että myös kannustus ja palautteenanto.

#### **7.4 Toiminnan arviointimenetelmät ja palautteen kerääminen**

Tutustumis- ja ryhmäytymisharjoitteiden jälkeen on tärkeää ottaa opiskelijoilta palautetta käytetyistä menetelmistä ja niiden toimivuudesta. Palaute auttaa toiminnan toteuttajia ja henkilökuntaa kehittämään ja täsmentämään toimintaa sekä sen ohjeistusta jatkossa. Palautetta opiskelijoilta voidaan ottaa pareittain, pienryhmissä tai koko opiskelijaryhmältä. (Haime, Huttunen, Kuikka, Pesonen & Suoja 2007, 32–33.)

Kummankin toimintapäivän päätteeksi halusimme saada opiskelijoilta palautetta siitä, kuinka olimme onnistuneet toiminnan toteutuksessa. Keskiviikon toimintapäivän palautteenanto toteutettiin jana-arviointina. Olimme tulostaneet paperille kolme erilaista hymynaamaa; hymyilevät kasvot, totiset kasvot ja surulliset kasvot. Hymyilevien kasvojen tausta oli keltainen, totisten kasvojen tausta oli valkoinen ja surullisten kasvojen tausta oli punainen. Taustavärien tarkoitus kuvissa oli selkiyttää ja auttaa heikompinäköisempiäkin opiskelijoita hahmottamaan kuva paremmin. Lisäksi kuvien taustavärien tarkoitus oli ohjeistaa opiskelijaa havaitsemaan positiivinen, neutraali ja negatiivinen mielipide. Keltaisen värin kuvan taustassa tarkoitus oli hahmottaa näkijälle kuvan myönteinen merkitys, kun taas punaisen värin tarkoitus oli hahmottaa näkijälle kuvan negatiivinen merkitys.

Kommunikointikuvia valitessa on hyvä arvioida kuvan taustaa, kontrasteja, väriä ja selkeyttä. Kuvaa kannattaa käsitellä, esimerkiksi poistamalla turhat yksityiskohdat, vaihtamalla taustaväriä tai kehystämällä sen. On hyvä arvioida, minkälaisia kuvia kuvaa katsova henkilö näkee parhaiten. (Wahlroos-Hänninen 2009, 6.)

Me keräsimme opiskelijoilta palautetta käyttäen sosiometriseen mittaukseen kuuluvaa jana-arviointia ja henkilökunnalta kyselylomakkeella. Sosiometria on työskentelytapa, jonka avulla voidaan tutkia ryhmän rakenteita, valintoja ja rooleja. Sosiometristä työskentelytapaa käytettäessä on tärkeää oivaltaa ryhmän sekä yksilön valintoihin liittyvät syyt ja seuraukset. (Kajaanin ammattikorkeakoulu 2013.) Sosiometristen mittausten avulla ihmiset heräävät huomaamaan, etteivät he ole välttämättä yksin omien tunnetilojensa ja mielipiteidensä kanssa vaan jakavat ajatuksensa muiden ihmisten kanssa. Tämän tiedon avulla ihmiset stimuloituvat luomaan uusia vuorovaikutussuhteita ja käyttäytymismalleja keskenään. (Rostampoor-Vajari 2012, 571.)

Yksi sosiometrisistä mittaustavoista on mielipidemittari. Haimeen ym. (2007, 22) mukaan mielipidemittariin tarvitaan lista mielipiteistä, joilla ryhmä voidaan jakaa ainakin puoliksi. Mielipiteidensä mukaan ryhmä jakautuisi näin ainakin kahteen vastakkaiseen mielipiteeseen. Ohjaaja lukee väitteen ja pyytää opiskelijoita miettimään, ovatko he väittämän kanssa samaa vai eri mieltä. Vastauksensa mukaan ryhmäläisiä pyydetäisiin asettumaan huonetilan keskelle merkatulle janalle. Janan toisessa päässä seinällä on lappu ”Täysin samaa mieltä” ja vastakkaisella seinällä janan toisessa päässä taas lappu ”Täysin eri mieltä”. Jos opiskelijoilta esimerkiksi kysytään väittämä ”Koulunkäynti on minusta tärkeää”, he asettuvat janalle sen mukaan, ovatko kysymyksen kanssa samaa vai eri mieltä.

Ensimmäisen toimintapäivän arvioinnissa pyysimme henkilökuntaa avustajiksi jana-arvioinnin toteuttamisessa. Annoimme kolmelle henkilökunnan jäsenelle hymiökuvat ja pyysimme heitä muodostamaan liikuntasaliin janan. Janan vasemmanpuoleisessa päässä olisi hymyilevät kasvot, keskellä epävarmat kasvot ja oikeanpuolimmaisessa päässä surulliset kasvot. Kehotimme henkilökuntaa vielä nostamaan hymiökuvat ylös niin, että kaikki opiskelijat näkisivät ne hyvin. Kerroimme opiskelijoille, että heidän tulisi vastata seuraavaksi esitettyihin väittämiin asettumalla janalle mielipiteensä mukaan. Mikäli he olisivat samaa mieltä, heidän tulisi mennä hymyilevien kasvojen luo. Mikäli he eivät osaisi sanoa mielipidettään, heidän tulisi asettautua epävarmojen kasvojen luo ja jos he olisivat eri mieltä, asettautuisivat he surullisten kasvojen kohdalle. Tämän jälkeen

esitimme opiskelijoille väittämiä. Kertasimme jana-arvioinnin ohjeet jokaisen kysymyksen esittämisen jälkeen niin, että ne tulisivat kaikille opiskelijoille selväksi.

Toisen toimintapäivän arviointiin sovelsimme samaa jana-arvioinnin menetelmää, vain eri tavalla. Tällä kertaa halusimme kuulla opiskelijoiden mielipiteen käyttämällä nurkka-arviointia. Ripustimme liikuntasalin neljään eri nurkkaan eri väriset kartonkipohjat, joihin olimme liittäneet hymiökuvat ja tekstit. Ensimmäisessä nurkassa oli kartonkipohjalla leveästi hymyilevät kasvot keltaisella pohjalla ja kuvan viereen oli kirjoitettu teksti ”Todella hyvä” (kuva 1). Toisessa nurkassa oli kartonkipohjalla hymyilevät kasvot vihreällä pohjalla ja kuvan viereen oli kirjoitettu teksti ”Hyvä” (kuva 2). Kolmannessa nurkassa oli kartonkipohjalla totiset kasvot persikan värisellä pohjalla ja kuvan viereen oli kirjoitettu teksti ”En tiedä” (kuva 3). Neljännessä nurkassa oli kartonkipohjalla surulliset kasvot punaisella pohjalla ja kuvan viereen oli kirjoitettu teksti ”Tylsää” (kuva 4). Kävimme jokaisen nurkan merkityksen läpi yhdessä opiskelijoiden kanssa. Pyysimme nurkka-arviointiin avuksi henkilökunnasta neljä henkilöä, jotka asettautuivat jokaiseen nurkkaan kartonkipohjien viereen.



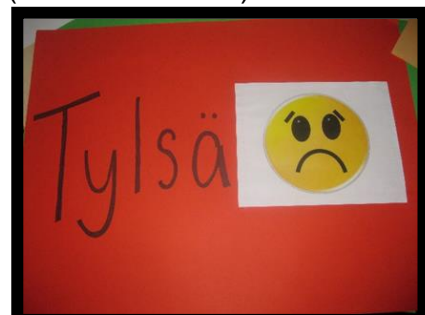
Kuva 1. Yksi nurkka-arvioinnissa käytetyistä mielipiteistä.  
(Jenna Julkunen)



Kuva 2. Yksi nurkka-arvioinnissa käytetyistä mielipiteistä.  
(Jenna Julkunen)



Kuva 3. Yksi nurkka-arvioinnissa käytetyistä mielipiteistä.  
(Jenna Julkunen)



Kuva 4. Yksi nurkka-arvioinnissa käytetyistä mielipiteistä.  
(Jenna Julkunen)

Kerroimme opiskelijoille, että esittäisimme heille seuraavaksi mielipidettä kuvaavan kysymyksen. Tämän jälkeen opiskelijoiden tulisi mennä yhteen nurkkaan mielipiteensä mukaisesti. Jos esimerkiksi opiskelija oli pitänyt toiminnasta, jota kysymys koski, hän kävelisi ”Todella hyvä” nurkkaukseen. Toisaalta jos opiskelija ei pitänyt toiminnasta, jota kysymys koski, hän kävelisi ”Tylsää” nurkkaukseen. Kertasimme jälleen jokaisen kysymyksen jälkeen nurkka-arvioinnin säännöt, jotta ne olisivat kaikille selvät. Mikäli opiskelija tiesi mielipiteensä, mutta ei osannut mennä oikeaan nurkkaukseen, kehotimme häntä menemään oikean henkilökunnan jäsenen luo. Näin henkilökunnan merkitys tuli esille mallinnettaessa oikeita nurkkauksia arvioinnissa. Toiminnan aikana suunnitelmat muuttuivat. Henkilökunnan ehdotuksesta loppuosa palautteesta annettiin toimintapäivää varten jaetuissa ryhmissä opiskelijoiden väsymisen vuoksi. Jaoimme jokaiselle ryhmälle nurkka-arviointia varten laatimamme kysymykset paperilla, joihin ryhmät vastasivat henkilökunnan avustuksella. Opiskelijoiden antama palaute on luettavissa luvusta 9.2.

Toimintamme yhtenä arviointimenetelmänä käytimme lomakekyselyä (liite 3). Halusimme lomakkeen avulla saada selville henkilökunnan mielipiteen siihen, vastasiko toimintamme asetettuja tavoitteita ja oliko toimintapäivissä kokeiltu toimintamalli käyttöön otettava. Lomakkeessa oli 19 avointa kysymystä eli esitimme kysymyksiä, joille jätimme tyhjät tilat vastauksia varten. Avoimet kysymykset antavat vastaajan sanoa vapaasti sen, mitä mieltä hän todella on. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2000, 187–188.) Lomakkeen kysymykset mietimme niin, että saisimme mahdollisimman kattavasti tietoa ja palautetta toiminnastamme sekä opinnäytetyömme tavoitteen saavuttamisesta.

Lomaketta tehdessämme huomioimme, että se olisi helposti täytettävissä ja lomakkeen lopussa kiitetään vastaamisesta. Lomakkeen lähetekirjelmässä kerroimme kyselyn tarkoituksesta, mihin sitä käytetään sekä mikä merkitys siitä on meille. Ilmoitimme myös mihin mennessä kyselyyn olisi vastattava. (Hirsjärvi ym. 2000, 191.) Lähempänä ilmoitettua palautuspäivää muistutimme ja kannustimme vastaajia vastaamaan kyselyyn. Järjestämiemme toimintapäivien jälkeen lähetimme henkilökunnan sähköpostiin kyselylomakkeen, johon annoimme heil-



le vastausaikaa kaksi viikkoa. Saimme vastauksia kiitettävästi. Henkilökunnan palaute on luvussa 9.3.

## 7.5 Havainnointivaihe

Toimintatutkimuksen yksi vaihe on havainnointi. Havainnointi antaa välitöntä ja suoraa tietoa siitä, miten yksilö, ryhmä ja organisaatio käyttäytyvät ja toimivat eri tilanteissa. Menetelmänä se on hyvä, kun ollaan kiinnostuneita vuorovaikutuksesta sekä ollaan tilanteissa jotka voivat muuttua nopeasti. (Hirsjärvi ym. 2000, 202.) Havainnointi on yksi tutkimuksellisen kehittämistyön menetelmä, joka on mahdollisimman järjestelmällistä ja tarkasti kohdennettua. Havainnoija saattaa häiritä havainnoitavia ihmisiä ja tilanteita tai jopa vaikuttaa tutkittavien käyttäytymiseen. (Ojasalo ym. 2009, 103–105.)

Havainnointia voidaan tehdä esimerkiksi osallistumalla toimintaan. Tällöin havainnot voidaan tehdä toiminnan aikana tai sen jälkeen. Myös osallistujat mahdollisesti kirjaavat havaintojaan muistiin. (Huovinen & Rovio 2010, 104–106.) Opinnäytetyössämme emme havainnoineet, vaan siinä oli piirteitä havainnoinnista. Me dokumentoimme toiminnan eri vaiheiden aikana tärkeitä huomioitamme, omia kokemuksia ja ajatuksia henkilökohtaisiin päiväkirjoihin sekä reflektimme niitä yhdessä ja henkilökunnan kanssa. Toimintapäivien aikana kirjasimme huomioitamme ylös päiväkirjatyyppisesti, kuinka toimintaan osallistuvat opiskelijat suhtautuivat toimintapäivissä käsiteltäviin aiheisiin ja toimintaan. Kirjasimme muistiin lisäksi opiskelijoilta saamaamme palautetta toiminnasta, jota keräsimme toimintapäivien päätteeksi toiminnallisia menetelmiä apuna käyttäen. Henkilökunnalta palautetta otimme vastaan suullisesti toiminnan aikana ja suullisesti sekä kirjallisesti toiminnan jälkeen.

Osallistujien ja toiminnan seuraaminen oli tärkeää, jotta pystyimme heti reagoimaan esille tulleisiin asioihin tilanteen vaatimalla tavalla sekä huomioimaan ja kertomaan henkilökunnalle toiminnan kehittämisen kohteista. Osallistuessamme itse toimintaan emme pystyneet kirjaamaan huomioitamme muistiin heti, mutta teimme sen heti toiminnan jälkeen. Jos huomasimme tai henkilökunta huomasi,

että ajattelemamme harjoitus ei sovi kyseiselle ryhmälle, niin reagoimme siihen vaihtamalla toisenlaisen harjoitteen tai sovelsimme suunniteltua harjoitusta. Lisäksi keskustelimme huomioista henkilökunnan kanssa ja kirjasimme päiväkirjoihin heidän huomioitaan toiminnasta yleisesti sekä ryhmien toiminnasta.

## 7.6 Reflektointi ja uudelleen suunnitteluvaihe

Toimintatutkimuksen reflektointivaiheessa tutkija kääntää katseen itseensä, tarkastelee omia kokemuksiaan ja ajatuksiaan. Tutkija etäännyy toiminnastaan ja osaa nähdä aikaisemmin tehdyn toiminnan uudesta näkökulmasta. Reflektointivaihe on tutkijan ammatillisen kasvun edistäjä ja ammattikäytäntöjen kehittäjä. (Heikkinen 2010, 34 – 35.) Reflektointia teimme koko prosessin ajan päiväkirjan ja keskustelujen avulla. Meidän yhteisen sekä opiskelijoiden ja henkilökunnan kanssa käytyjen avointen keskustelujen pohjalta syntyi uusia ideoita ja kehitysehdotuksia seuraavaa kokeilua varten, jonka henkilökunta tulee mahdollisesti tulevaisuudessa järjestämään. Heikkisen, Rovion & Kiilakosken (2010, 78–86) mukaan toimintatutkimuksen johtoajatukseksi on jatkuvan kehityksen ideologia, jolloin prosessin jälkeen on tapahtunut muutos ajattelussa ja sosiaalisessa toiminnassa. Toiminnan suunnittelu ja tiedonkeruun etenemisen kuvaus on tärkeää, mutta niitä ei voi tehdä kovin tarkasti, koska prosessin aikana syntyy uutta tietoa, oivalluksia ja oppimista

Tutkijan on hyvä tiedostaa oman tietämisensä rajat, mahdollisuudet ja ehdot. Hän ymmärtää tutkimuskohdettaan sillä elämäkokemuksella, joka hänellä on. Mikäli tutkijan oma ammattitaito on lähellä tutkimuskohdetta, voi hän tutkimuksessaan verrata omaa kokemustaan tutkittavaan kohteeseen. On tärkeä muistaa, että omakohtainen kokemus voi myös kaventaa tutkijan katsomistapaa tutkimuskohdetta kohtaan. Se voi saada tutkijan myös sokeaksi tutkimuskysymystä kohtaan, eikä hän osaa kiinnittää huomiota tutkimuksen kannalta tärkeisiin seikkoihin. (Heikkinen & Syrjälä 2010, 152–153.)

Opinnäytetyön tekijöinä meidät haastettiin oppimamme tiedon kautta, minkälaisia keinoja voisimme ammentaa opintojen aikana oppimastamme tiedosta to-

teuttamiimme toimintapäiviin. Pohdimme meidän aikaisempaa kokemusta erityisopiskelijoista, jotka toimintapäivään tulevat osallistumaan. Edeltävään kysymykseen pystyimme vastaamaan osittain myöntävästi, sillä työryhmästäme löytyi myös kokemusta erityisopiskelijoiden kanssa työskentelystä. Tuo kokemus auttoi meitä löytämään osin oikeanlaisia välineitä toimintapäivien toteuttamiseen, mutta arvokasta tietoa saimme toteuttamisen tueksi Luovin Liperin yksikön henkilökunnalta. Emme siis olleet täysin kokemattomia kohderyhmää ajatellen opinnäytetyötä aloittaessamme, keskuudessamme oli jo jonkinlaista tietämystä. Tosin emme myöskään tietäneet toimintaan osallistuvasta kohderyhmästä liikaa, emmekä näin ollen voineet tulla sokeiksi tutkimuksen kannalta tärkeitä seikkoja kohtaan.

Toimintatutkimuksen katsotaan olevan kuin itsereflektiivinen kehä, jossa suunnittelu, toteutus, havainnointi ja reflektointi seuraavat syklinä toisiaan. Syklin aikana tulleiden kokemusten pohjalta saadaan luotua entistä parempi uusi toimintatapa. (Heikkinen 2010, 34–35.) Reflektoimme toimintaamme toimintatutkimuksen joka vaiheessa, läpi koko syklin. Emme voineet jättää reflektointia ainoastaan syklin loppuvaiheeseen, koska toteuttamamme toimintapäivät olivat meidän osaltamme kertaluontoiset. Mikäli toimintatutkimuksemme olisi jatkunut edelleen, olisimme voineet reflektoida toimintaa eri vaiheiden läpikäymisen jälkeen ja toteuttaa toimintapäivät uudelleen paremmalla toimintamallilla. Heikkisen ja Syrjälän (2010, 154) mukaan reflektiivisyys pohjautuu aina aiemmin tuotettuun toimintaan. Siispä reflektio aloittaa aina uuden tutkimussyklin, uusien parempien ideoiden ja erilaisen toteutuksen pohjalta.

Henkilökunnan kanssa yhdessä toteutettujen palaverien ja varsinaisten toimintapäivien kautta havainnollistimme henkilökunnalle yhdenlaisen esimerkin siitä, kuinka ryhmäytymistä voidaan kehittää. Arviointilomakkeeseen vastaamalla henkilökunta on antanut meille, mutta myös itselleen alustavan vastauksen siihen, kuinka toimintapäiviä voidaan kehittää edelleen. Henkilökunta on siis taho, joka aloittaa tutkimuksen seuraavan syklin eli uudelleen suunnitteluvaiheen. Halutessaan henkilökunta voi muokata mallintamaamme esimerkkiä edelleen heidän tarpeisiinsa sopivaksi ja toivon mukaan hyödyntää sitä tulevaisuudessa ryhmäytymisen edistämiseksi oppilaitoksessa.

## 8 Toiminnan esittely

### 8.1 Käytetyt menetelmät

Toimintavaiheessa käytimme luovia ja toiminnallisia menetelmiä sekä valokuvia ja kuvasymboleita kommunikoinnin apuna. Toiminnallisten menetelmien käyttö toi helpotusta ohjauksemme, sillä ryhmissä oli eritasoisia ja eritavoin osallistuvia ja oppivia opiskelijoita. Toiminnallisuus antaa kaikille mahdollisuuden käyttää eri oppimistyyliä ja aistikanavia. Kun itse pääsee konkreettisesti tekemään ja kokemaan asioita, siihen tulee useimmiten merkitystä ja mielekkyyttä. Oma-kohtaisesti koetut asiat jäävät paremmin mieleen ja auttavat oivaltamaan uusia asioita kaikesta ympärillä olevasta, muista ihmisistä ja itsestä. (Leskinen 2009, 13.)

Käyttämällä toiminnallisia menetelmiä pääsimme tutustumaan osallistujiin ja heidän taitoihinsa paremmin kuin perinteisellä ohjauksella. Ensimmäisenä toimintapäivänä käytimme ryhmätoiminnassa tutustumiseen, lämmittelyyn ja ryhmäyttämiseen toiminnallisia harjoitteita. Aluksi muodostettiin ryhmiä ominaisuuksien mukaan ja lämmittelynä oli Mielikuvitus koneen tekeminen omaa kehoa apuna käyttäen. Toisen toimintapäivän ryhmiin jakautumisen jälkeen ryhmäyttävänä harjoitteena oli Sanomalehtitornin tekeminen. Toisena toimintapäivänä toiminnallisia menetelmiä käytettiin yhdessä rastissa ryhmäpelien muodossa. Leskinen (2009, 13) on havainnut, että yhteisen toimimisen kautta opettaja ja ohjaaja pääsevät havainnoimaan mitä eri rooleja ryhmistä löytyvät ja ottaa sen huomioon suunnitellessaan opetusta. Tällaisen toiminnan kautta opettaja ja ohjaaja mahdollistavat vuorovaikutuksen kehittymisen ryhmäläisissä. Toiminnallisuus tuo ryhmään lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta ja yhteishenkeä. Harjoitteiden ohjaajan on muistettava, että jokaisessa harjoituksessa on joku tavoite, johon pyritään.

Luovien menetelmien kuten musiikin, kerronnan, kuvien, videoiden, draaman, kirjoittamisen ja tanssin kautta ihminen pystyy ilmaisemaan itseään ja tekemään asioita näkyväksi. Niiden avulla pystytään rakentamaan omaa identiteettiä, yh-

teisöllisyyttä ja tutkimaan omaa elämää. Luovat menetelmät mahdollistavat omien tunteiden ja kokemusten kuvaamisen ilman sanoja, mutta niiden avulla saattaa olla helpompi myös keskustella asioista ja muodostaa uusia näkökulmia niihin. Tällöin luovat menetelmät saattavat kohottaa itsetuntoa ja lisätä vuorovaikutusta sekä voimaannuttaa. Päämääränä menetelmien käytössä ovat kuuluksi ja ymmärretyksi tuleminen, voimavarojen vahvistaminen, kasvun ja selviytymisen tukeminen ja sosiaalinen kasvu. (Ruusunen 2005, 54–55.)

Opinnäytetyössämme luovien menetelmien avulla mahdollistui kaikkien osallistujien äänen kuuluviin tuleminen ja osallistuminen toimintaan omien voimavarojen ja kykyjen mukaan. Ensimmäisenä toimintapäivänä ryhmät tekivät askartelemalla ja piirtämällä omat vaakunat. Toisena toimintapäivänä käytimme Saateenkaari, Ei kiusata, Sydän ja Tunne tunteesi -rasteilla valokuvaus, videon katselu ja musiikin kuuntelu, kirjoittamis ja askartelu työskentelyä apuna rastien aiheiden käsittelyyn. Nietosvuoren (2008, 136–137) mukaan ryhmätoiminnassa luovien menetelmien merkitys on itse työskentelyprosessissa. Niiden avulla pystytään hahmottamaan oman elämän kulkua ja vahvistamaan yksilön oloa yhteisönsä jäsenenä. Ne myös edesauttavat ihmisten vuorovaikutusta ja yhdessä oloa eli yhteisen identiteetin muodostumisesta. Me-henki voi lisääntyä ja ihminen voi saada luovasta toiminnasta terveyttä ja sosiaalista pääomaa itselleen.

Ammattiopisto Luovissa, varsinkin valmentava 2-koulutuksessa käytetään puhetta tukevia ja korvaavia kommunikointimenetelmiä, kuten tukiviittomia ja kuvakommunikaatiota. Sen vuoksi mekin panostimme toiminnassamme kuvien käyttöön toiminnan ohjeistuksissa.

Kuvakommunikoinnilla tarkoitetaan ihmisten välillä tapahtuvaa viestintää kuvia apuna käyttäen. Kun puhuminen tai kirjoittaminen ei onnistu, voidaan kommunikoida kuvilla. Kuvat toimivat myös hyvänä ilmaisun välineenä. Kuvia tulisi käyttää monipuolisesti arjessa. Kommunikointiin soveltuvia kuvasymboleita on olemassa erilaisia ja niiden käyttämiseen on olemassa useita erilaisia ohjelmia ja keinoja. Ilmaisuvälineenä voi käyttää piirroskuvia, viittomakuvia, valokuvia tai kuvasymboleita. (Papunet 2013.)

Me käytimme toiminnassa valokuvia ja kuvasymboleita. Käytimme PCS-symbolikirjoitusohjelmaa. PCS on Mayer-Johnsson Inc.:in rekisteröimä kaupallinen graafinen merkkijärjestelmä, joka perustuu piirroskuviin (Papunet 2013). PCS-kuvia käytimme osassa toimintaa, mutta pääsääntöisesti käytimme valokuvia. Käyttämällä kuvia halusimme tukea kaikkien opiskelijoiden kommunikointi ja ilmaisu mahdollisuuksia sekä toiminnan ymmärrettävyyttä.

## **8.2 Ryhmätoiminnassa käytetyt teemat**

Toisen toimintapäivän rastiradoille valitsimme viisi eri teemaa: seksuaalinen monimuotoisuus, kiusaaminen, reilu ystävyys, tunteet ja mukava yhdessä olo. Opiskelijat käsittelivät teemoja pienryhmissään erilaisten tehtävien kautta. Kaikki teemat valikoituivat henkilökunnan kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta. Saimme selville, että esiin otetut teemat ovat ilmiöitä, joita opiskelijat kohtaavat myös koulualueella.

### **Kiusaaminen**

Aikaisemmin mainitun Salovaaran ja Honkosen (2011, 12) mukaan kunkin yksilön ryhmäytymisen edellytys on turvallisuuden tunne ryhmässä, joka syntyy osallistavasta ja yhteisöllisestä toimintaympäristöstä. Aalto (2002, 8) määrittelee turvallisen ryhmän sellaiseksi, että siinä jokainen saa olla oma itsensä, jolloin persoona, itsetunto ja itseilmaisu nousevat esille ja vahvistuvat. Tämän vuoksi kiusaamisen ilmiö mielestämme vaarantaa ryhmäytymisen onnistumista. Aallon (2002, 8) mukaan kiusaaminen on tärkeä huomata ja puuttua siihen ajoissa. Kiusaaminen on sitä, kun ihminen kokee tulleensa kiusatuksi ja kiusaaja käyttää henkistä, sosiaalista tai fyysistä valtaa kiusattua kohtaan, joka ei pysty puolustautumaan ja kiusaaminen kohdistuu samaan henkilöön ja on tarkoituksellista. Hamaruksen (2012, 21–24) mukaan epäiltäessä kiusaamista on heti selvitettävä mistä on kysymys. Silloin siihen pystytään puuttumaan varhaisessa vaiheessa ja siitä ei tule toistuvaa. Varhainen puuttuminen ehkäisee negatiivista vuorovaikutusta ja kiusaamisen pahenemista. Jos kiusaamiseen ei puututa ajoissa,

voi se Lämsän (2009, 70–71) mukaan vaikeuttaa kiusaajan luottamista ihmisiin, minäkuva ja itseluottamus voivat vääristyä ja hän voi olla yksinäinen. Opiskelumotivaatio ja ihmissuhteet voivat myös kärsiä. Pahimmillaan vaikutukset voivat johtaa masennukseen ja elämänhalun menetykseen.

### **Seksuaalisuuden monimuotoisuus**

Lämsän (2009, 59–66) mukaan kiusaamisen taustalla voi olla monenlaisia asioita, kuten kiusaajan huono itsetunto, epävarmuus sosiaalisesta paikasta ryhmässä, ennakkoluulot, kateus ja erilaisuuden ymmärtämättömyys. Sen vuoksi seksuaalisuuden monimuotoisuus on mielestämme tärkeä teema tuoda käsiteltäväksi ja lisätä opiskelijoiden tietoisuutta. Lisäksi aihe on sellainen, jota opiskelijat voivat kohdata arjessa, koulussakin. Vilkan (2010, 91) mukaan sosiaalinen verkosto koostuu vuorovaikutussuhteista, joiden kautta ihminen muuttuu, luo ja ylläpitää identiteettiään sosiaalisesti. Sosiaalinen verkko rakentuu arjen paikoissa ja tilanteissa, joissa ihminen elää. Tällaisia tiloja ja paikkoja ovat muun muassa koulu, vapaa-aika ja niihin liittyvät sosiaaliset suhteet. Seksuaalinen suuntautuminen ei ole yksinomaan yksilön oma asia, vaan se koskettaa myös sosiaalista verkostoa. Se vaatii yksilöltä sekä sosiaaliselta verkostolta ymmärrystä ja tietotaitoa seksuaalisuudesta yksilön ominaisuutena. Nissinen (2011, 22) on havainnut, että monelle avoimuus oman seksuaalisen identiteetin kanssa on vaikeaa. Se johtuu pelosta, miten itselle merkittävä yhteisö tai ryhmä reagoi. Tällaisia pelättyjä reaktioita ovat muun muassa mustamaalaaminen, eristäminen ja stereotyyppiset oletukset.

Teema seksuaalinen monimuotoisuus on tuotu esiin myös hankkeen muodossa toisen asteen koulutukseen. Normit nurin! tai viralliselta nimeltä suvaitsevaisuudesta yhdenvertaisuuteen-hanke alkoi syksyllä 2012. Hankkeen rahoittajana on ollut opetus- ja kulttuuriministeriö. Hankkeessa ovat olleet mukana yhteistyössä Suomen Ammattiin Opiskelevien Liitto Sakki, ihmisoikeusjärjestö SETA ja ruotsinkielinen opiskelijajärjestö FSS. Myöhemmin mukaan liittyi myös Suomen Lukiolaisten Liitto SLL ry. Hankkeesta syntyi normikriittinen opetusmateriaali Älä ole! Materiaali on erityisesti toisen asteen opiskelijoille ja sitä on ollut mukana

tekemässä itse nuoret. Oppaassa on ehdotuksia, kuinka opetusta oppilaitoksissa voisi päivittää. (Normit nurin, 2013.)

### **Ystävyyden eri muodot**

Henkilökunnan kanssa keskustellessa kävi ilmi, että opiskelijoiden voi olla vaikea erottaa ystävyyttä ja hyväksikäyttöä toisistaan. Nämä tilanteet luovat erimielisyyksiä, jotka vaikuttavat ryhmäytymiseen. Kumpulan (2012, 6–8) mukaan kaveriryhmän kautta nuori alkaa itsenäistyä, hänet hyväksytään osaksi ryhmää, joka tukee häntä. Vähitellen nuori alkaa samaistua ryhmän jäsenten kanssa ja käyttäytyy muiden ryhmän nuorten tavoin. Kaverisuhteiden solmimisen taito on merkityksellinen nuoren kehitykselle. Kaverisuhteita solmimalla nuori osoittaa kyvykkyyttä solmia erilaisia sosiaalisia suhteita. Nuori harjoittelee kaverisuhteiden luomista ja tulee niiden luomisessa ajan mittaan yhä taitavammaksi. On huomattu, että sellainen nuori, jolla on kavereita, sopeutuu eteen tuleviin vaikeisiin tilanteisiin joustavammin kuin sellainen nuori, jolla kavereita ei ole. Koulu-ympäristöllä on tärkeä merkitys nuoren sosiaalisen kompetenssin muodostumisessa. Siellä mitataan nuoren kyvyt toimia ikätovereiden kanssa eri kaverisuhteissa ja luokkatilanteissa.

Ystävyyssuhteiden kautta nuori oppii jakamaan, antamaan, saamaan ja ottamaan toisia huomioon. Ystävyyden kautta opitaan luottamaan toiseen, tekemään asioita yhdessä ja tuntemaan ystävää paremmin. Ystävyyssuhteita etsittäessä nuori oppii huomaamaan sen millaisten ihmisten kanssa hän viihtyy parhaiten. Erimielisyydet ja riidat tuovat ystävyyden tielle haasteita, joiden yli opetellaan selviämään. Ihmissuhdetaidot, jotka nuori oppii ystävyyssuhteiden kautta, ovat pohjana myöhemmin solmittaville parisuhteille. (Mannerheimin Lastensuojeluliitto 2014.)

Elämänkaaren ikävaiheissa nuoruus sisältää kulttuurissamme ja yhteiskunnassamme eniten ristiriitaisuuksia. Nuoruus on elämänvaiheena epävakaa ja emotionaalinen, jonka kautta siirrytään kohti aikuisuutta. Ihmisen sosiaalisen vuorovaikutuksen ja kiintymyksen tarve toisen ihmisen kanssa on luontaista. Nuorten ystävyyssuhteet ovat emotionaalisesti ja sosiaalisesti läheisempiä kuin kave-



risuhteet. Kaverisuhteissa samanlaista henkilökohtaista luottamusta ei ole niin kuin ystävyysuhteissa. Toveriksi kutsutaan ikätovereita, samassa asemassa olevia nuoria. Ystävät samaistuvat toisiinsa, tuntevat yhteenkuuluvuutta, samankaltaisia mieltymyksen- ja kiintymyksen tunteita sekä kertovat henkilökohtaisia asioita toisilleen. Lisäksi ystävyteen kuuluu erilaisissa ongelmatilanteissa tukeminen. (Kumpula 2012, 3–5.)

## **Tunteet**

Tunteilla on suurempi osa nuoruudessa kuin aikuisuudessa. Tähän viitaten nuorilla tunteet määrittävät enemmän kuin järki sosiaalista, fyysistä ja psyykkistä elämää. Vasta monien sosiaalisten kokemusten ja kasvatuksen kautta nuoren tunteiden näyttö muuttuu kyvyksi hallita omia tunteitaan. Tunteet ovat keskeinen osa ihmisen olemusta ja ne kertovat meistä persoonina hyvin paljon. Ne ohjaavat meidän ajattelua, määrittävät minkälainen olotila milloinkin on ja kertoo ulkopuolisille miten meillä menee. Kun tunteita kuullaan, ilmaistaan, käsitellään, nimetään ja tulkitaan, se auttaa ihmisenä olemista. Tunteiden syntymiselle on aina jokin syy, minkä vuoksi ne on otettava vakavasti. 2000-luvulle tultuamme yhä enemmän rationalistisen järkiajattelun rinnalla korostetaan tunne-elämää. (Kemppinen 2000, 1–2.)

Tunteet ovat osa ihmisen psyykkistä ja fyysistä olemusta ja säätelevät mielen ja kehon tilaa koko ajan. Niitä ei voi sivuuttaa, koska ne ovat läsnä toiminnassamme jatkuvasti. Tunteet ovat aivojen tuottamia automaattisia reaktioita asioihin ja erilaisiin tapahtumiin. Millaisia tunteita kenessäkin herää, vaikuttavat siihen miten suhtaudumme toisten ihmisten käyttäytymiseen, miten reagoimme niihin ja miten tulkitsemme tapahtumia. Myös oma mielentila vaikuttaa siihen millaisia tunnekokemuksia syntyy missäkin tilanteessa. Esimerkiksi negatiivisessa mielentilassa tapahtumiin voidaan reagoida negatiivisilla tunteilla tai positiivisessa mielentilassa positiivisilla tunteilla. Tunteita ja niillä reagointia on mahdollisuus oppia tiedostamaan ja ymmärtämään. (Nummenmaa 2010, 206.)

Tunteiden tiedostaminen on tärkeää, jotta toiminta ei olisi pelkästään tunteiden ohjaamaa. Tietoinen tunteisiin vaikuttaminen ja tietoinen ajattelu siitä, miten reagoi tunteilla edesauttavat käyttäytymisen ohjaamista sekä ympäristön ja oman hyvinvoinnin tarkkailua. Tällöin voidaan vaikuttaa siihen, onko tietyn tunnereaktion aiheuttama käytös vaikutukseltaan positiivista vai negatiivista. (Nummenmaa 2010, 211–215.) Kokkosen (2010, 43) mukaan tunnetaitoihin olennaisena kuuluu myös tunteiden säätely taito. Tunteiden säätely taidot vaikuttavat moniin sosiaalisiin taitoihin ja niitä pystytään oppimaan. Ennen tunteiden säätelytaitojen oppimista on kuitenkin hallittava tunteiden tunnistamisen, tietoisien tunteisiin vaikuttamisen ja tietoisien ajattelun prosessit. Aallon (2000, 8–10) mukaan ihminen voi olla oma itsensä, kun hän kykenee ilmaisemaan ja tunnistamaan omia tunteitaan. Tähän tarvitaan turvallinen ilmapiiri ryhmässä, johon päästään ryhmäytävillä menetelmillä.

### **8.3 Tutustumispäivät ja henkilökunnan infotilaisuus**

Aikaisemmin kertomamme teorian mukaan opiskelijoihin ja ryhmiin tutustuminen etukäteen on tärkeää. Tutustumispäivinä kiertelimme luokissa ja kerroimme keitä olemme, miksi olemme tulleet heidän luokseen ja mitä tulemme tekemään heidän kanssaan. Lyhyenä tutustumisharjoitteena ohjasimme hämähäkinverkko-harjoituksen (liite 2, 4), jossa kaikki kertoivat nimensä ja haluamiaan asioita itsestään. Tutustumiset olivat selkeästi tärkeitä niin meille kuin oppilaille ja henkilökunnallekin. Enin jännitys purkaantui ja tulimme tutuiksi kaikille. Toimintapäiviä oli tutustumisen ansiosta helpompi lähteä toteuttamaan.

Ennen toimintapäiviä pidimme henkilökunnalle oman infotilaisuuden, jossa kävimme päivien kulun läpi. Alkuperäinen ajatus oli jakaa luokat kuuteen eri ryhmään ryhmiin jako harjoitusta käyttäen. Ryhmien lukumääriin tuli muutoksia, minkä vuoksi päätimme yhdessä henkilökunnan kanssa, että he hoitavat ryhmäjaon. Tämän tavoitteena oli luoda turvalliset ryhmät kaikille, jotta jo olemassa olevat kiusaajat ja kiusatut eivät päädy samaan ryhmään. Lisäksi henkilökunnan tekemä ryhmäjakko edesauttoi niin sanottujen kuppikuntien hajottamista ja uusi-

en kontaktien syntymistä. Jakoa tehdessämme huomioimme, että jokaiseen ryhmään tulee opiskelijoille tuttu ohjaaja tai opettaja.

#### **8.4 Ensimmäinen toimintapäivä**

Ensimmäisen toimintapäivän tavoitteena oli lämmittely-, virittäytymis- ja tutustumisharjoitteita käyttäen tutustuminen ja ryhmäyttäminen sekä saada aikaan turvallinen ja vapautunut ilmapiiri. Myös aivojen ja kehon herättelyä yhteiseen toimintaan tavoittelimme harjoitteiden avulla. Katajan ym. (2011, 50) mukaan lämmittely- ja virittäytymisharjoitteiden avulla tutustutaan, kohotetaan ryhmän tunnelmaa ja valmistetaan osallistujat ryhmätoimintaan. Harjoitteet osoittavat myös ryhmäläisten aktiivisuuden ja valmiuden tuleviin tehtäviin sekä sen millä mielellä osallistujat ovat. Ensimmäisen toimintapäivän aikataulu on nähtävissä liitteessä 2, sivulla 3.

Tutustumisharjoitteessa osallistujat muodostivat ryhmiä erilaisten ominaisuuksien mukaan (Liite 2, 5). Muodostuneissa ryhmissä he tutustuivat toisiinsa kertomalla oman nimensä ja jonkin asian itsestään. Ryhmiä muodostettiin yksiväristen ja kuviollisten paitojen, silmälasillisten tai lasittomien, erilaisten hiusten ja sukkien mukaan. Edellä kuvatussa harjoituksessa viimeksi muodostuneissa ryhmissä jatkettiin seuraavaan lämmittelyharjoitukseen. Harjoitteessa ryhmät suunnittelivat ja muodostivat kehollaan mielikuvituskoneen, joka liikkui ja äänteli keksimälleen koneelle ominaiseen tapaan (Liite 2, 5). Jokainen ryhmä esitteli vuorollaan oman koneensa ja muut ryhmät arvuuttelivat, mikä kone voisi olla kyseessä. Harjoitteen lopuksi kaikki koneet yhdistyivät yhdeksi isoksi koneeksi.

Tauon jälkeen jakauduimme henkilökunnan ennalta jakamiin ryhmiin. Ryhmien jakamisen jälkeen ohjasimme ryhmäytymisharjoitteena sanomalehtitornin rakentamisen (Liite 2, 6). Tehtävän tavoite oli saada opiskelijat toimimaan yhdessä uusissa ryhmissään. Sen jälkeen ryhmien tuli keksiä ryhmälleen nimi ja tehdä oma vaakuna (kuva 5), mitä varten jaoimme heille tyhjät vaakunapohjat ja annoimme materiaalia askarteluun (Kuva 6). Ryhmien tuli keksiä myös joko tunnuslause, -liike tai huudahdus. Tämän jälkeen jokainen ryhmä sai esittäytyä

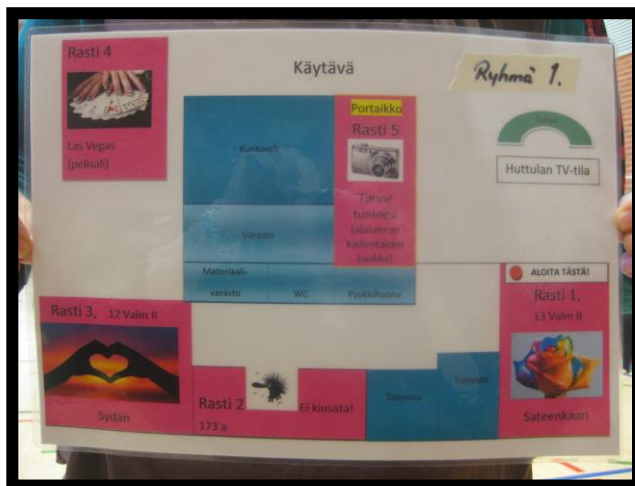
kertoen nimensä, esitellen vaakunansa ja tunnuslauseen, - liikkeen tai huudahduksen. Lopuksi ennen päivän arviointia jaoinme ryhmille seuraavan päivän toimintapäivää varten jokaisen ryhmän oman kartan (kuva 7) ja aikataulun (kuva 8), joiden mukaan he päivän aikana tulisivat liikkumaan. Sen jälkeen kävimme yhdessä aikataulun läpi ja tutustuimme karttaan sekä vastasimme opiskelijoiden ja henkilökunnan kysymyksiin.



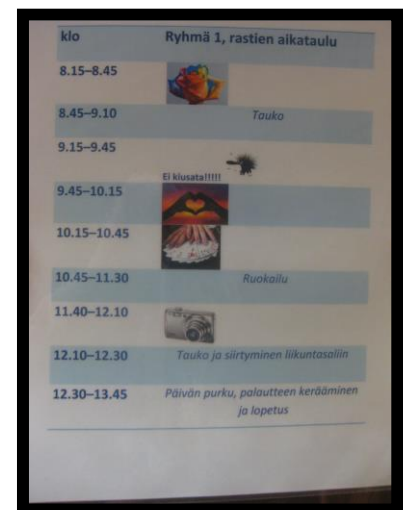
Kuva 5. Jäämetsä-ryhmän vaakuna. (Jaana Kähkönen)



Kuva 6. Vaakunan teossa käytettävä materiaali. (Jenna Julkunen)



Kuva 7. Ryhmän 1. kartta toiseen toimintapäivään. (Jenna Julkunen)



Kuva 8. Ryhmän 1. toimintapäivän aikataulu. (Jenna Julkunen)

## 8.5 Toinen toimintapäivä

Toinen toimintapäivä alkoi siten, että jokainen ryhmä aloitti ryhmäkohtaisen aikataulun mukaisesti. Päivän ohjelma on nähtävissä liitteessä 2, sivulla 6. Päivän tavoite oli tutustuttaa eri linjojen opiskelijoita toisiinsa ja käsitellä teemoja, jotka vahvistavat erilaisuuden hyväksymistä, ennaltaehkäisevät kiusaamista ja sitä kautta ryhmäytymistä. Teemat toimintapäivään, kiusaaminen, reilu ystävyys, tunteet ja seksuaalisuuden monimuotoisuus, tulivat koulun arjesta. Koulussa on esiintynyt välillä ongelmatilanteita, minkä vuoksi kyseisiä teemoja oli hyvä käsitellä opiskelijoiden kanssa. Toinen toimintapäivä toteutettiin rastiratana. Kouluti-lassa oli viisi eri rastia, jotka ryhmät päivän aikana kiersivät. Menetelminä rasteille käytimme erilaisia luovia ja toiminnallisia menetelmiä, kuten videotyöskentelyä, kädentaitoja, valokuvausta ja ryhmäpelejä.

Toisena toimintapäivänä ryhmät saapuivat omatoimisesti ensimmäisille toimintaohjeen osoittamille rasteille. Ryhmät kiersivät viisi rastia pitäen välillä ruoka- ja kahvitauot. Jokaisella meistä oli oma rasti ohjattavana. Lisäksi oli kaksi omatoimirastia, joissa ryhmissä olevien opettajien ja ohjaajien rooli korostui. Meidän ohjaamat rasti sijaittivat samalla käytävällä vierekkäisissä luokissa. Tunne tunteesi- ja Las Vegas-rastit sijaittivat hieman kauempana luokista.

Lopuksi kokoontuimme saliin katsomaan tunnerastilla otettuja valokuvia ja opiskelijat antoivat nurkkapalautetta päivästä ja rasteista. He keskustelivat ja antoivat palautetta myös omissa ryhmissään. Aallon (2002, 26) mukaan tehtävien purkamisen aikana ryhmäläisten kanssa on hyvä keskustella niistä tunteista ja kokemuksista, joita toiminta nosti esille. Ensin on hyvä puhua tunteista, kokemuksista ja elämyksistä ja sitten keskustellaan faktoista eli mitä ryhmässä tapahtui ja miten toiminta onnistui. Tunteista puhuminen on tärkeää turvallisen ryhmän muodostumisen kannalta ja näin ryhmässä toimiville tulee selväksi, että kaikki tunteet ovat sallittuja. Tunteista puhuminen myös vahvistaa elämän taitojen oppimista.

## Sateenkaari -rasti

Ovessa rastin tunnuksena oli ruusu sateenkaaren väreissä (Kuva 9). Viime aikoina poliittiset päättäjät ovat korostaneet, miten eri vähemmistöryhmät tulisi suvaita ja kohdella heitä tasa-arvoisesti. Kuitenkin mediassa tulee esiin usein suvaitsemattomia asenteita. Kouluilla ja eri järjestöillä on tärkeä tehtävä välittää tietoa seksuaalisuuden monimuotoisuudesta. (Kovero 2010, 182–183.) Sateenkaari nimisellä rastilla aiheena oli seksuaalisuuden monimuotoisuus. Käsitteimme erilaisia seksuaalisuuksia. Rastin tavoite oli tuoda opiskelijoille tietoa eri seksuaalisuuksista ja pohtia olettamuksia, joita me helposti toisista teemme. Tämä on yksi keino laajentaa ihmisen ymmärrystä erilaisuudesta. Jos ihminen ymmärtää esilaisuutta paremmin, on sillä positiivista vaikutusta myös ryhmätöinnin kehittymiseen. Jämsän (2008, 102–103) mukaan ihmisellä on luontainen tapa tehdä kulttuuristen vihjeiden pohjalta oletuksia. Oletukset ohjaavat ajatteluumme, mutta usein ne johtavat vääriin oletuksiin eli ennako-oletuksiin. Näistä tulisi päästä pois, varsinkin jos halutaan nähdä moninaisuus.

Rastilla katsoimme ensiksi Jukka Takalon ”Jokainen on vähän homo”-musiikkivideon. Tämän tavoite oli lähestyä aihetta alussa kevyemmin. Katsottuamme videon tiedusteltiin herättikö se ajatuksia tai kysymyksiä, mutta tässä kohden ei syntynyt keskustelua. Seuraavaksi rastilla ollut ryhmä sai yhteistyönä toteutettavan tehtävän. Pöydälle levitettiin kuusi eri sanaa: homo, biseksuaalisuus, hetero, lesbo, transsukupuolisuus ja transvestiitti, ohjaajan lukien samalla sanat ääneen. Seksuaaliseen suuntautumiseen kuuluu laaja sanasto, joten oli valittava vain muutama. Nämä sanat valikoituivat sen mukaan, että ajattelimme niiden olevan nuorille tutuimpia. Seuraavaksi levitettiin samat termit kuvina esitettynä. Viimeisenä levitettiin pöydälle määritelmät sanoille, esimerkiksi ”Henkilöllä on romanttisia ja/tai seksuaalisia tunteita sekä miehiä että naisia kohtaan.” Tämän jälkeen ryhmän tehtävä oli yhdistää oikea sana, kuva ja määritelmä sanalle (Kuva 10). Yhdistelyjen jälkeen pyydettiin opiskelijoita lukemaan eri yhdistelmät. Näin varmistettiin oliko ryhmäläisistä kaikki samaa mieltä. Jos esiin tuli eriäviä mielipiteitä, niin asiasta keskusteltiin ja etsittiin yhdessä ratkaisua. Jotkut sanoista oli vaikeampia ymmärtää, jolloin ohjaaja pyrki aukaisemaan niitä opis-

kelijoille konkreettisen esimerkin kautta. Tämän tehtävän tavoite oli lisätä opiskelijoiden tietoisuutta eri seksuaalisista suuntautumisista.



Kuva 9. Sateenkaari-rastin tunnuskuvaa. (Designboom)



Kuva 10. Esimerkki yhdistelmätehtävän yhdistelmästä. (Jenna Julkunen)

Viimeinen tehtävä rastilla koski oletuksia. Taululla oli magneetilla kiinni kahdeksan eri valokuvaa (Kuva 11). Kyseinen tehtävä oli sovellettu ja valokuvat otettu Normikriittisestä opetusmateriaalista Älä oletta-oppaasta. Opiskelijoiden tehtävä oli käydä hakemassa taululta itselle sellaisen henkilön kuva, joka hänen mielestään on hetero. Useampi opiskelija sai valita saman kuvan. Tämä sen vuoksi, että jokaiselle ei riittänyt valittavaksi omaa kuvaa. Kuvien valinnan jälkeen kysyttiin, miksi opiskelija ajatteli juuri kyseisessä kuvassa olevan heteron. Esiin tulleet asiat kirjattiin ylös taululle. Lopuksi kävimme läpi tarkemmin taululle kirjautut asiat ja keskustelimme siitä, voiko toisesta olettaa asioita. Keskustelimme myös siitä, onko sillä väliä kenestä tykkää. Tehtävän tavoite oli herättää opiskelijat miettimään edellä mainittuja asioita. Joissain ryhmissä tehtävä herätti laajempaa keskustelua, osassa asiat käytiin läpi lyhyt sanaisemmin. Lopuksi pyysin ryhmäläisiä kertomaan mielipiteensä rastista näyttämällä joko hymy- tai surunaamaa (Kuva 12).



Kuva 11. Älä ole!-tehtävässä käytetyt kuvat.(normit.fi)



Kuva 12. Rastin arvioinnissa käytetyt kuvat.  
(Jenna Julkunen)

### Ei kiusata -rasti

Ei kiusata – rastin tunnuksena käytimme kiroilevaa siiliä (Kuva 13). Rastin tavoitteena oli ymmärtää mikä on kiusaamista, miten siihen voi puuttua ja mitä siitä voi seurata. Hamaruksen (2012, 59–60) mukaan kiusaamiseen puuttuminen on tärkeää, koska se ei lopu itsekseen. Siitä pitää kertoa sellaiselle ihmiselle, joka pystyy puuttumaan kiusaamiseen jämäkästi ja nopeasti. On tehtävä selväksi, että kiusaaminen on vakava asia eikä sitä voida hyväksyä. Siitä pitää heti kertoa ja se on rangaistava teko.



Kuva 13. Ei kiusata-rastin tunnuskuva.(Milla Paloniemi)

Rastilla katsottiin Mannerheimin Lastensuojeluliiton tekemää kiusaamista käsittelevää DVD: ä, ”..ettei kukaan jää yksin”. Käsiteltäviä aiheita olivat netti-kiusaaminen ja syrjintä. Toiminta muodostui videon katselusta ja siihen liittyvää keskustelusta sekä kiusaamiskyselyn tekemisestä. Videoista keskusteltiin siitä, mitä videossa tapahtui, miten tarina voisi jatkua, millä tavalla kyseiseen



tilanteeseen olisi voinut puuttua, mitä siitä olisi voinut seurata, onko tällainen kiusaaminen tuttua ja tapahtuuko sitä. Lopuksi kaikki täyttivät kyselyn kiusaamisesta (liite 2, 13), jolloin he saivat nimettöminä kertoa onko heitä kiusattu, ovatko he kiusanneet, mikä on kiusaamista ja miten voi puuttua, jos näkee kiusaamista. Kyselykaavaketta täyttäessään he saivat tuoda julki sellaisia asioita, joita ei ehkä ryhmässä uskaltanut tuoda esiin ääneen. Näin kaikkien ääni käsiteltävissä asioissa saatiin kuuluville. Kyselyn tuloksista voi lukea luvusta 9.1.

Vilénin, Leppämäen & Ekströmin (2008, 313–314) mukaan jokaisen ihmisen kokemus elokuvasta on aina yksilöllistä, koska katsomiskokemukseen vaikuttavat aikaisemmat kokemukset, merkitykset ja tunteet. Ne voivat toimia viihdyttävänä, opettavana tai terapeuttisena kokemuksena. Elokuvien kautta ihminen pystyy näkemään toisten elämää ja toisaalta peilaamaan sitä omaan elämään. Hän pystyy elokuvaa katsoessaan käsittelemään omia kokemuksiaan, ajatuksiinsa ja tunteitaan sekä tekemään oman tulkintansa näkemästään. Elokuvat voivat kehittää katsojan oivallusta, tunteita, arvoja sekä vuorovaikutusta. Katsomisen jälkeen on hyvä keskustella katsojien kanssa elokuvan herättämistä tunteista sekä kokemuksesta ja muista heränneistä ajatuksista. Keskustelussa kannattaa nostaa esille positiivisia, rakentavia sekä korjaavia asioita ja arvoja.

Viimeaikoina tehtyjen tutkimuksien kautta on huomattu, että tietyt mediasisällöt auttavat osaa lapsista ja nuorista ottamaan oppia näkemästään. Oletuksena, että heidän ympäristönsä rohkaisee tietynlaisen käyttäytymisen suuntaan ja he tulkitsevat näkemäänsä tietyllä tavalla. (Kupiainen & Sintonen 2009, 118.)

Vuorovaikutuksellinen asioiden käsittely elokuvan kautta sopii hyvin ihmisille, joiden on vaikeaa ilmaista itseään ja mikään muu ilmaisullinen menetelmä ei kiinnosta. Ihmisen toimintakykyä voidaan tukea oikeaan aikaan tuotetulla asiallisella tiedolla, kuten dokumenteilla. Erityisen hyvin ne tukevat silloin, kun elokuvaa katsotaan yhdessä ja siihen liitetään keskustelua havainnoista ja aiheesta. Näin elokuvan sisällöstä löytyy useampia näkökulmia ja merkityksiä, kun useat ihmiset käsittelevät sitä yhdessä. Katsottavat elokuvat tulisi valita niin, että kyseiset aiheet puhuttavat ja koskettavat katsojia. Elokuvan avulla vaikeitakin ai-

heita pystytään käsittelemään, kun asioita on mahdollista katsoa ulkopuolisin silmin. (Vilén ym. 2008, 315–316.)

### **Reilu ystävyys -rasti**

Reilu ystävyys -rastia kuvasimme sydänkuvalla (Kuva 14). Jokainen ryhmä kutsuttiin istumaan kahden pöydän ääreen. Ensimmäiseksi ryhmäläisiä johdateltiin ystävyuden aihepiiriin pariin pienen lämmittelyn kautta. Osallistujista valittiin satunnaisesti vuorollaan yksi osallistuja, joka sai valita yhden kymmenestä lapusta (Kuva 15). Laput oli käännetty nurinpäin niin, ettei niihin kirjoitettuja tekstejä voinut nähdä ennalta. Jokaisessa lapussa luki ystävyuteen liittyvä kysymys. Lapussa saattoi lukea esimerkiksi: Miltä sinusta tuntuu kun tapaat ystävän? Lapun valinnut osallistuja vastasi kysymykseen haluamallaan tavalla. Lämmittelytehtävä toistettiin joka tuokion alussa satunnaisesti valittujen osallistujien kohdalla, koska aikaa lämmittelyssä ei ollut tarpeeksi kaikkien osallistujien läpikäymiseen. Lämmittelyn tarkoitus olikin herättää ajatuksia ystävydestä.

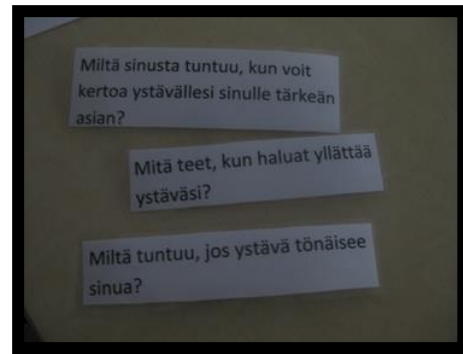
Seuraavaksi osallistujille kerrottiin, että heille aiotaan esittää pian kysymyksiä, joiden vastaamiseen he kaikki saisivat osallistua. Osallistujia pyydettiin sulkemaan silmänsä ja kuuntelemaan tarkasti heille esitettäviä kysymyksiä. Silmien sulkemisen tarkoitus oli, etteivät toisten mielipiteet vaikuta omaan vastaukseen. Yksi esitetyistä kysymyksistä oli, voiko ystävälle lainata rahaa. Tähän osallistujat saivat vastata kyllä tai ei. Jokaisen kysymyksen jälkeen aiheesta keskusteltiin yhdessä. Jokainen sai kertoa mielipiteensä ja perustelunsa vastaukseen. Tilanne toistettiin esittämällä uusi kysymys, johon osallistujat vastasivat silmät suljettuina. Kysymykset olivat osin itse keksittyjä ja osin oppilaitoksessa oikeasti tapahtuneiden tilanteiden pohjalta luotuja kysymyksiä. Henkilökunnalta olimme kuulleet, että vääristyneet ystävyyssuhteet pohjautuivat muun muassa toistuvaan rahan ja henkilökohtaisten esineiden lainaamiseen. Lisäksi koulukiusaamisen seurauksena opiskelijoiden keskuudessa joskus tapahtuva toisten tarpeeton haukkuminen oli yksi kysymyksiä aiheista. Mikäli osallistujat eivät osanneet kertoa sopivia syitä kysymyksen puoltamiseen tai vastustamiseen,

niitä mietittiin yhdessä. Tarkoituksena oli, että ratkaisut kysymyksiin tulisivat opiskelijoilta itseltään ja ohjaajan tarkoitus olisi vain täydentää niitä.

Kolmas toiminnallinen osuus oli ystävyyspuun kokoaminen yhdessä. Tämä harjoite on sovellettu Mannerheimin Lastensuojeluliiton, Ryhmää rakentamassa (2013) oppaasta. Seinälle oli koottu puu, jonka runko ja lehvästö oli jo alustavasti kiinnitetty paikalleen. Osallistujien tehtävänä oli koristella puu. Pöydille oli pinottu kartongista leikattuja punaisia omenia, harmaita omenia, vihreitä lehtiä ja keltaisia kukkasia. Harmaisiin omeniin osallistujat saivat kirjoittaa asioita, jotka eivät heidän mielestään kuuluneet ystävytyteen. Punaisiin omeniin, vihreisiin lehtiin ja keltaisiin kukkasiin osallistujat saivat kirjoittaa mielestään ystävytyteen kuuluvia asioita. Pöydälle oli asetettu valmiiksi puuvärikyniä, joilla osallistujat saivat kirjoittaa mieleisensä asiat puun koristeisiin ja tämän jälkeen käydä laittamassa ne haluamaansa kohtaan ystävyyspuuhun (Kuva 16). Päivän päätteeksi ystävyyspuu kiinnitettiin koulun käytävän seinälle, niin että kaikki opiskelijat pystyivät näkemään puuhun kirjoitetut tekstit (Kuva 17). Puun runko jäi oppilaitokselle myös myöhempää käyttöä varten, sillä pohjaa pystyy hyödyntämään myös muista teemoista puhuttaessa.



Kuva 14. Reilu ystävyys – rastin tunnuskuva. (HQ Kuvia)



Kuva 15. Lämmittelytehtävä. (Jenna Julkunen)



Kuva 16. Opiskelijoiden kirjoittamia asioita ystävyystyöstä. (Jaana Kähkönen)



Kuva 17. Ystävyyspuu. (Jaana Kähkönen)

## Las Vegas -rasti

Las Vegas rasti sijaitsi pelihuoneessa. Rastin tunnuksena oli käsi, joka piteli korttiviuhkaa (Kuva 18). Rastin tavoite oli tarjota opiskelijoille paikka pitää taukoja ja tehdä ryhmän kanssa yhdessä ryhmäytymistä tukevia tehtäviä. Rasti oli omatoimirasti eli siellä ryhmät olivat keskenään. Pelisalissa eri pisteissä oli erilaisia pelejä tarvikkeineen ja ohjeineen. Ryhmä sai valita vapaasti, mitä niistä aikoo tehdä.

Tarjolla oli itsenäiseen työskentelyyn eri vaikeusasteisia ongelmanratkaisu- ja pulmatehtäviä. Ryhmän yhteiselle työskentelylle oli pingispallon puhaltaminen (liite 2, 9), ilmapallolentis (liite 2, 10), tulitikun heittäminen (liite 2, 11) ja kuka minä olen-arvausleikki eri ammanteista (Liite 2, 12).



Kuva 18. Las Vegas-rastin tunnuskuva. (missmix.fi)

## Tunne tunteesi

Kokkonen (2010, 13) toteaa, että monet sosiaaliset tunteet vaikuttavat ryhmän toimintaa edistäen, kiinteyttäen ja me henkeä kasvattaen. Innostuksen, empatian ja kiintymyksen tunteet edistävät ryhmän toimintaa ja kiinteyttä, kun taas kauteus saattaa antaa ryhmälle kunnianhimoa, tahtoa puolustaa oikeuksia ja pontta yhteistyöhön.

Rasti oli omatoimirasti, jossa toiminnan tavoitteena oli oppia tunnistamaan erilaisia tunteita valokuvatyöskentelyn avulla. Rastin tunnuskuvana oli kamera

(Kuva 19). Rastilta löytyi seinältä muutamia yleisempiä tunteita sanoin ja PCS-kuvin selvennettyinä (kuva 20), sekä kirjallinen ohje työskentelylle (Liite 2, 14). Ryhmäläiset valitsivat seinältä yhdessä kaksi tunteita, joita halusivat kuvata. Tämän jälkeen he keskustelivat valitsemistaan tunteista miettien missä tämä tunne tuntuu, miltä se tuntuu, milloin tämä tunne voi tulla ja miten sen voi näyttää. Keskustelun jälkeen opiskelijat suunnittelivat yhdessä miten tunteita voisi kuvata ja miten kuvaus tapahtuu. Opettaja tai ohjaaja toimi valokuvaajana ja he tallensivat otetut kuvat muistitikulle. Kuvat nimettiin valittujen tunteiden mukaan ja jokainen ryhmä esitteli ne päivän lopussa yhteisessä purkutilanteessa.



Kuva 19. Tunne tunteesi-rastin tunnuskuva. (mustaporssi.fi)



Kuva 20. Tunnekuvia. (Jaana Kähkönen)

Sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ja tunteiden tunnistamisessa merkittävässä asemassa ovat kasvojen ilmeet ja katse. Monia tunteita voi oppia tunnistamaan kasvojen ilmeistä ja silmien liikkeistä, kuten esimerkiksi ilon, surun, säikähdymisen, vihan ja pelon. Valokuvien avulla voidaan helpommin oppia tunnistamaan ja havainnoimaan tunteita sekä myötäeläminen mahdollistuu. (Halkola 2009, 54–55.)

Toiminnassamme pyrimme rikkomaan ja ylittämään rajoja niin, että ryhmäläiset joutuivat toimimaan ja työskentelemään pienissä ryhmissä myös sellaisten henkilöiden kanssa, joiden kanssa ei yhteistyötä ollut aikaisemmin tehty. Erilaiset tapahtumat rastilla toimiessa on voinut aiheuttaa myös tunteiden kuohuntaa, mutta ne ovat asioita, joita ryhmäläisten on opittava hallitsemaan ja käsittelemään. Katajan ym. (2011, 29) mukaan epäonnistumiset ja tappiot voivat aiheuttaa ryhmässä tilanteita, joissa kielteisiä tunteita voidaan oppia säätämään. Samalla tavoin myös voitot ja onnistumiset erilaisissa tilanteissa opettavat hyödyntämään ja tunnistamaan myönteisiä tunteita. Tunteita opitaan säätämään

toiminnallisten harjoitusten avulla ohjatusti ja turvallisessa ympäristössä, jolloin esille nousseiden tunteiden kokeminen ja uhkaavienkin tunteiden säätely tapahtuu turvallisesti.

## **9 Tuotoksen esittely ja palaute**

### **9.1 Kysely kiusaamisesta**

Ei kiusata - rastin kyselyn vastausten mukaan nuorilla on kokemuksia kiusaamisesta. He ovat nähneet toisia kiusattavan, tulleet itse kiusatuksi tai kiusanneet itse. Vain muutama oli sitä mieltä, että heillä ei ole minkäänlaisia kokemuksia kiusaamisesta. Nuoret olivat sitä mieltä, että kiusaamista on kaikki henkinen ja fyysinen väkivalta esimerkiksi nimittely, juoruilu, haukkuminen, töniminen, lyöminen, yksin jättäminen ja valokuvien levittely ilman lupaa.

Syitä kiusaamiseen nuoret kertoivat olevan kateus, halu tehdä toiselle pahaa, kiusaaja haluaa esittää kovista tai kiusatun vamma vuoksi. He olivat myös sitä mieltä, että kiusaajaa itseään on joskus ehkä kiusattu, hänellä on asiat huonosti tai huono itsetunto. Nuoret arvelivat, että jotkut eivät pidä erilaisia ihmisiä samanarvoisina.

Mitenkähän kiusaamiseen sitten voisi puuttua, jos se kohdistuu itseen tai muihin. Monen nuoren mielestä on kerrottava asiasta opettajalle, ohjaajalle, vanhemmille tai kuraattorille ja kiusaamiseen on puututtava heti. Joskus voisi yrittää itse selvittää kiusaamistilanteen puhumalla kiusaajan kanssa, jos pystyy. Jotkut nuoret kertoivat menevänsä väliin, jos huomaa, että jotakin kiusataan. Myös vertaissovittelua pidettiin hyvänä keinona kiusaamistilanteiden selvittelyyn.

Nuoret olivat montaa mieltä siitä onko kiusaaminen rikos. Toisten mielestä se on rikos, kun jonkun muun mielestä ei ole. Joku kertoi kiusaamisen olevan rikos, jos se menee liian pitkälle tai ei lopu. Jotkut taas olivat sitä mieltä, että kiusaaminen on aina rikos.

## 9.2 Opiskelijoiden palaute

Keräsimme opiskelijoilta palautetta torstain toimintapäivästä. Rastien aiheet kiusaamisesta, ystävyydestä ja seksuaalisesta monimuotoisuudesta olivat pääsääntöisesti opiskelijoiden mielestä kiinnostavia ja tärkeitä aiheita käsitellä. Monen mielestä rastien aiheiden käsittelytavat olivat hyviä, vaikkakin muutamat olisivat kaivanneet vielä enemmän tekemistä.

Seksuaalisia suuntautumisia käsiteltävällä rastilla nuoret kertoivat saavansa uutta tietoa, mutta myös tuttujen asioiden kertaus koettiin hyväksi. Kiusaamisaiheisen rastin videot koettiin hyväksi ja niitä olisi haluttu katsoa enemmänkin. Rasti tuntui herättävän ajatuksia ja aiheesta olisi voinut keskustella enemmänkin. Ystävyyssaiheisen rastin ystävyyden puun rakentaminen koettiin kivana, mutta joidenkin mielestä tehtäviä olisi voinut olla lisää.

Yhdessä tekemiseen osallistuminen ryhmissä koettiin onnistuvan hyvin, kaikki saivat osallistua omalla tyylillään ja tekeminen onnistui. Koko päivä nuorten mielestä koettiin pääosin hyvänä. Päivä oli heidän mielestään sopivan pituinen. Jotkut olivat myös sitä mieltä, että lisänä olisi voinut olla liikuntaa ja pelejä.

## 9.3 Henkilökunnan palaute

Varsinaisen toiminnan toteutuksen jälkeen lähetimme sähköpostitse henkilökunnalle toimintapäivän arviointilomakkeen. Halusimme kuulla henkilökunnan ajatuksia ja parannusehdotuksia toimintapäivään liittyen. Arviointilomakkeen kysymykset liittyivät toimintapäivässä käsiteltyihin teemoihin, menetelmiin ja aikataulutukseen. Kysymysten kautta saimme myös arvokasta tietoa siitä, olimmeko onnistuneet antamaan henkilökunnalle tarpeeksi ennakotietoa toimintapäivästä etukäteen, palvelivatko päivän toiminnoissa käytetyt tilat tarkoitustaan ja kuinka yhteistyömme opiskelijoiden sekä henkilökunnan kanssa sujui.

Arviointilomakkeeseen vastanneet kertoivat joidenkin käsiteltyjen teemojen olevan opiskelijoille entuudestaan tuttuja, näitä teemoja olivat muun muassa kiu-

saaminen ja ystävyys. Yhdessä opiskelijaryhmässä aiheita kuten ystävyys ja kiusaaminen, oli käyty useaan kertaan läpi. Tunnetiloja samaisessa luokassa käsitellään päivittäin kirjallisuutta apuna hyödyntäen. Seksuaalisten suuntautumisten käsitteleminen jakoi henkilökunnan mielipiteitä. Osa henkilökunnasta oli sitä mieltä, että seksuaaliset suuntautumiset teema oli hyvä, mutta opiskelijoille vieraampi ja mielenkiintoinen. Osa arviointilomakkeeseen vastanneista taas oli sitä mieltä, että seksuaaliset suuntautumiset teema ei avautunut tarpeeksi rastin toimintaan osallistuneille nuorille. Nuorten ymmärrys ja tietämys ei vastaajan mukaan riittänyt aiheen käsittelemiseen. Yleisesti vastaajat pitivät käsiteltyjä teemoja ja aiheita hyvinä.

Toimintapäivän rasteilla käytettyihin menetelmiin vastaajat saivat vastata rasti-kohtaisesti. Seksuaalisia suuntautumisia käsittelevällä Sateenkaari - rastilla ja Ei kiusata - rastilla käytetyt videot saivat henkilökunnalta kiitosta. Heidän mukaansa videot avasivat kummallakin rastilla opiskelijoille hyvin käsiteltävää aihetta. Sateenkaari -rastilla käsitellyt käsitteet olivat muutaman vastaajan mukaan hankalia ymmärtää, rastin kuvatehtävää vastaajat taas pitivät hyvänä. Ei kiusata- rastilla käytyihin keskusteluihin osa lomakkeeseen vastanneista olisi kaivannut enemmän selkeyttä. Tiettyjä keskustelussa käytyjä aiheita olisi voinut painottaa enemmän.

Reilu ystävyys -rastilla toteutettu ystävyyspuu sai kiitosta osalta henkilökuntaa. Osan vastanneiden mukaan Reilu ystävyys - rasti eteni liian nopeasti ja painottui liiaksi keskusteluun. Pelisaliin kootuista tehtävistä ja peleistä osaa pidettiin liian haasteellisina valmentava 2 ryhmien opiskelijoille, toisaalta pelisalin tehtävät saivat myös paljon kiitosta. Muutaman mielipiteen mukaan pelisalin tehtävät tukivat parhaiten ryhmäytymistä. Tunne tunteesi -rasti oli niin ikään joidenkin mielestä haastava opiskelijoille, mikäli he eivät olleet motivoituneet toimimaan rastilla. Toisaalta Tunne tunteesi -rastista pidettiin ja ryhmän yhteistyö rastilla oli onnistunut. Osa arviointilomakkeeseen vastaajista oli sitä mieltä, että toiminnallisuutta rasteilla oli tarpeeksi, ne edellyttivät jonkin verran yhteistyötä ja jokainen sai ilmaista oman mielipiteensä. Jotkut vastaajista taas kaipasivat enemmän toiminnallisia menetelmiä rasteille, koska niiden kautta opiskelijat



oppivat heidän mielestään parhaiten. Kuvien hyödyntämistä ymmärtämisen tueksi kaivattiin lisää.

Rastien välillä olevien taukojen pituus sai yleisesti kiitosta henkilökunnalta. Palautteen mukaan jotkut ryhmistä olivat joutuneet odottelemaan käytävällä seuraavan rastin alkamista, mutta henkilökunnan mukaan pitkäjänteisyyttä oli hyvä harjoitella odotusaikana. Osa henkilökunnasta antoi palautetta siitä, että päivä oli joillekin nuorille hivenen pitkä, viimeisen rastin kohdalla nuoret alkoivat väsyä. Väsymys näkyi nuorissa toimintapäivän päätöstilaisuudessa salissa, jossa palautteen antaminen oli hankalaa väsymyksen vuoksi. Lisäksi päätöstilaisuuden pituus oli osan vastaajista mukaan liian pitkä ja opiskelijoiden ohjaaminen sekä keskittymään saaminen isossa tilassa oli liian haastavaa.

Toimintapäivää varten etukäteen annettu opastus oli usean vastaajan mielestä kattava. Jokaiselle ryhmälle tulostettu kartta ja aikataulu saivat kiitosta. Henkilökunta toivoi, että toimintapäivä olisi aloitettu yhdessä liikuntasalissa, josta jokainen ryhmä olisi siirtynyt omille rasteilleen. Tämä järjestely olisi helpottanut jaetun kartan ja aikataulun ymmärtämistä, eikä kukaan osallistujista olisi eksynyt väärään ryhmään, kuten parin opiskelijan kohdalla oli ensin käynyt. Osa henkilökunnasta ei osallistunut toimintapäivää edeltävän päivän toimintaan, jonka aikana ryhmiin jako tehtiin, tämän vuoksi toimintapäivän kartan ja aikataulun tulkitseminen oli heille ehkä haastavampaa kuin toisille.

Henkilökunnan mukaan oli hyvä idea tulla tutustumaan opiskelijoihin luokittain ennen toimintapäivää, jotta kasvomme tulivat opiskelijoille tutuiksi. Lisäksi vierailumme luokissa edesauttoi madaltamaan osallistumiskynnystä sekä laukaisemaan turhaa jännitystä. Vierailumme oli henkilökunnan mukaan tärkeä myös siksi, että sen aikana niin opiskelijat kuin henkilökunta pystyivät esittämään toimintapäivään liittyviä kysymyksiä. Samalla päivien sisältö tuli opiskelijoille tutuksi kerronnan kautta. Toimintapäivään osallistujien jakaminen ryhmiin edeltävänä päivänä oli vastaajien mielestä hyvä asia. Toimintapäivää edeltäneet suunnittelukokoukset koettiin tarpeellisiksi.

Rasteilla käytetyt tilat, luokat joihin eri rastien toiminta oli järjestetty, olivat henkilökunnan mielestä pääasiassa onnistuneet ja ne toimivat tarkoituksenmukaisesti. Ei kiusata - rastin tila oli erään vastaajan mukaan liian ahdas. Palautteessa tuli esiin, että jotkut ryhmät toimivat paremmin pyöreän pöydän ympärillä tehtäviä tehdessään, jotka löytyivät Sateenkaari- ja Reilu ystävyys - rasteilta.

Toimintapäivästä henkilökunta kertoi saaneensa etukäteen tarpeeksi tietoa. Työpajoissa tehdyt tehtävät tulivat osalle osallistujista yllätyksenä, mutta se ei henkilökuntaa tuntunut haittaavan. Kaikki henkilökunnasta eivät myöskään päässeet osallistumaan edeltävällä viikolla pidettyyn suunnittelupalaveriin, jossa toimintapäivän ohjelmaa käytiin yhdessä läpi, mutta paperiversiona ennen toimintapäivää jaetut ohjeet oli tällä osin koettu riittäväksi.

Yhteistyö meidän opinnäytetyön tekijöiden kanssa koettiin toimivaksi ja leppoisaksi. Henkilökunnan mukaan olimme yhteistyökumppaneina luontevia ja positiivisia. Henkilökunnan mukaan meiltä pystyi aina kysymään mieltä askaruttavista asioista ja he pystyivät keskustelemaan kanssamme toiminnan lomassa.

Valmentava 1- ja 2- ryhmien yhteistyö henkilökunnan vastausten mukaan oli osin toimivaa ja taas toisaalta ei toiminut odotetusti. Joissakin ryhmissä opiskelijat jakautuivat selkeästi henkilökunnan mukaan valmentava 1- ja valmentava 2-ryhmään, eikä yhteistyötä näiden ryhmien välillä ollut. Myös tasoerot työskentelyssä valmentava 1- ja 2- ryhmien opiskelijoiden välillä näkyivät henkilökunnan mukaan selvästi. Tehtäviä oli vaikea muokata molemmille ryhmille sopivaksi. Osa henkilökunnasta oli sitä mieltä, että yhteistyö ryhmien välillä kehittyi päivän mittaan. Aikuisten ohjauksessa yhteistyötä syntyi joissakin ryhmissä, kunkin opiskelijan taitojen mukaan. Eri ryhmien kesken yhteistyötä ei syntynyt, sillä ryhmät tapasivat toisensa vain yhteisissä tuokioissa liikuntasalissa.

Pääosa vastaajista oli sitä mieltä, että toimintapäivien kokonaisuudet vastasivat henkilökunnan ja opiskelijoiden tarpeita. Toimintapäivien todettiin tuovan mukavaa vaihtelua arkeen ja toimintaan. Keskiviikon toiminta ja ryhmiin jakautuminen helpotti opiskelijoita osallistumaan torstaipäivän tehtäviin ja samalla opiskelijat

saivat mahdollisuuden tutustua toisiinsa etukäteen. Jotkin toiminnallisista menetelmistä olivat henkilökunnan mukaan liian kilpailuhenkisiä, mutta muuten toimintapäivien kokonaisuuksia pidettiin toimivina opiskelijoille. Arviointilomakkeen mukaan henkilökunta näki osan teemoista hyödyllisinä vääränlaisen käyttäytymisen ennaltaehkäisemisessä. Erityisesti Ei kiusata - rasti täytti kyselyn mukaan tämän tavoitteen. Toimintapäivien sisältö lisäsi henkilökunnan mielestä suvaitsevaisuutta opiskelijoiden keskuudessa ja auttoi opiskelijoita toimimaan eri ihmisten kanssa.

Ryhmäytyminen ei toimintapäivien aikana onnistunut jokaisessa ryhmässä. Osa henkilökunnasta pohtikin, olisiko ryhmäjako pitänyt miettiä tarkemmin päivien osalta. Ryhmäytymisen onnistumiseksi tulevaisuudessa henkilökunta kokee tarvitsevansa uusia toimintatapoja. Toimintapäivien aikana havainnollistamamme mallia henkilökunta koki voivansa käyttää soveltaen pienryhmien ohjaamisessa. Teemojen käsittelyssä henkilökunta huomioisi paremmin valmentava 2-ryhmien opiskelijoiden tason, jotta he pääsisivät paremmin oppimiseen mukaan. Valmentava 1- ja 2-ryhmien opiskelijoiden yhteistyötä henkilökunta aikoo jatkaa edelleen uusia toimintapäiviä suunnitellessa. Osa henkilökunnasta pohti kuitenkin, tulisiko valmentava 1- ja 2-ryhmien opiskelijoiden olla toiminnassa erillään vaikeampia asioita ja aiheita käsiteltäessä.

Henkilökunnalta saamamme palautteen mukaan toimintapäivät olivat opiskelijoille uusi kokemus. Samalla henkilökunta näki, kuinka opiskelijat toimivat uudessa tilanteessa eri luokkien opiskelijoiden kanssa. Opiskelijat saivat olla osa ryhmää ja antaa oman panoksensa yhdessä työskentelyyn. Henkilökunnan mukaan toimintapäivät lisäsivät suvaitsevaisuutta, erilaisuuden sietämistä ja oman itsensä hyväksymistä sellaisena kuin on. Toimintapäivät voivat edesauttaa myös kiusaamisen ehkäisemistä ja uusien kaverisuhteiden löytymistä. Osa vastaajista oli sitä mieltä, että hyvä ajankohta tämän kaltaiselle toiminnalle olisi kevät, jolloin opiskelijat ovat jo ehtineet tutustua toisiinsa hieman.

Henkilökunta oppi palautteen mukaan ohjaamaan nuoria uusissa tilanteissa, erilaisessa ryhmässä, eri opiskelijoiden kanssa. Toiminnallisuus ja toiminnalliset menetelmät toivat uusia näkökulmia ja uusia ideoita. Kaipaamaan henkilökunta

jäi parempaa kontaktia opiskelijoihin ja rauhallisempaa etenemistä toiminnassa. Toteutukseen henkilökunta olisi halunnut sisällyttää lisää toiminnallisia menetelmiä. Henkilökunta ehdotti myös opiskelijoiden jakamista kolmeen ryhmään, joiden mukana toimintapäivän toteuttajat olisivat liikkuneet ryhmien mukana. Henkilökunnan mukaan myös palautekeskustelu olisi voinut olla omissa ryhmissä rasteilla liikuntasalin sijaan. Henkilökunnan mielestä toimintapäivät voisi jakaa useammalle päivälle, esimerkiksi kolmelle päivälle.

#### **9.4 Tuotoksen esittely**

Opinnäytetyössämme toimintapäivien kokonaisuuksien pohjalta kehitimme Ammattiopisto Luovi Liperin yksikön käyttöön Ryhmäytymisen toimintamallio-  
pasvihkosen. Opasvihkonen on konkreettinen tuotoksemme toteuttamistamme toimintapäivistä ja sisältää toteutettujen toimintapäivien aikataulut sekä niissä käytetyt harjoitteet (liite 2).

Sen pohjalta Ammattiopiston henkilökunta voi lähteä muokkaamaan ja toteuttamaan ryhmäyttämisen toimintaa jatkossa. Opasvihkonen on tehty henkilökunnalle apuvälineeksi ryhmäyttämistä varten. Pyrimme luomaan tuotoksen sellaiseksi, että erityisesti kuvallisesti ohjeistetut harjoitteet olisivat helposti tulostettavissa käyttöä varten.

## **10 Pohdinta**

### **10.1 Toiminnan ja tuotoksen arviointi**

Toiminnallinen opinnäytetyö yllätti meidät työmäärällä, koska meillä ei ole aikaisempaa kokemusta vastaavankokoisen toiminnan suunnittelusta ja toteutuksesta. Emme arvanneet, miten paljon toiminnan suunnitteluun ja materiaalien valmistamiseen menee aikaa. Tämän kokoisessa prosessissa kolmen henkilön työpanos oli tarpeellinen, jotta saimme työmäärän jaettua ja pystyimme toteut-

tamaan toimintapäivät tässä muodossa. Henkilökunnan mielestä toimintapäivät olisivat ehkä toimineet paremmin, jos opiskelijat olisi jaettu kolmeen ryhmään useamman pienryhmän sijaan ja me olisimme olleet ohjaajina näissä ryhmissä koko toiminnan ajan. Henkilökunta toivoi, että valmentava 2-ryhmien opiskelijoiden oppimistaso olisi huomioitu paremmin.

Opinnäytetyönä toteuttamamme toimintapäivät antoivat nuorille ja henkilökunnalle mahdollisuuden tutustua toisiinsa. Samalla nuoret harjoittelivat ryhmä- ja yhteistyötaitoja yhdessä ja pohtivat omia näkökantojaan erilaisiin aiheisiin sekä saivat mahdollisuuden ilmaista mielipiteitään. Käsiteltävien teemojen esiin tuomisen tarpeellisuus heräsi opiskelijoiden keskuudessa ja henkilökunnan aloituksesta. Tietyn teeman esiintuominen voi olla tarpeellista vaikkapa silloin, kun opiskelijoiden keskuudessa esiintyy koulukiusaamista, syrjintää tai silloin kun oppilaitokseen tulee yksi tai useampi uusi opiskelija (Sirkka 2007, 3). Henkilökunnan mielestä tällaisten teemojen käsittely sijoittuisi paremmin kevääseen, jolloin opiskelijat ovat jo ehtineet tutustumaan paremmin toisiinsa. Mielestämme tällaisen toimintamallin mukaiset toimintapäivät olisi hyvä toteuttaa kahdesti tai kolmesti vuodessa. Syksyllä uusien opiskelijoiden aloittaessa opintonsa on hyvä keskittyä tutustumiseen ja yhteistyön virittämiseen. Toisen kerran toimintapäivän voisi järjestää noin puolessa välin lukuvuotta, jolloin opiskelijat ovat jo tulleet tutummiksi toisilleen ja toimintapäivän kautta voitaisiin käsitellä yhdessä valittuja teemoja. Kolmas toimintapäivä voisi olla keväällä kuluneen lukuvuoden ja ryhmätoiminnan kokoava ja päättävä.

Se millaisia teemoja missäkin ryhmän kehitysvaiheissa voidaan ottaa käsitte-lyyn, riippuu siitä miten hyvin ryhmäläiset ovat tutustuneet toisiinsa. Katajan ym. (2011, 24) mukaan ohjaajan on hyvä tiedostaa missä kehitysvaiheessa ryhmä kulloinkin on, että hän osaa ohjata ryhmää muutosvaiheissa. Järjestämämme toimintapäivät olivat helmikuussa, joten opiskelijat olivat jo tutustuneet omissa luokissa toisiinsa sekä henkilökuntaan. Valmentava 1- ja valmentava 2-ryhmien opiskelijat olivat hiukan vieraampia toisilleen, mutta nähneet toisiaan koulun alueella. Tästä syystä päätimme ottaa opiskelijoiden ja henkilökunnan ehdottamat teemat käsitte-lyyn. Toimintapäivien tarkoituksena oli tuoda esiin uusia ajankohtaisia aiheita, joita nuorten kanssa on tarve käsitellä. Tällöin toiminta-

päivä antoi nuorille väylän keskustella aremmistakin aiheista, kuten seksuaalisuuden monimuotoisuus. Tämän kaltaiset teemat eivät ehkä tule samalla tavalla esille opinnoissa kuin ystävyys ja kiusaaminen.

Opiskelijoilta saamamme palautteen mukaan, toimintapäivän aikana käsitellyt teemat olivat kiinnostavia ja tärkeitä, koska kiusaamista ja syrjintää tapahtuu jonkin verran. Aiheet, joita käsitelimme toimintapäivien aikana, olivat opiskelijoille ja henkilökunnalle joltain osin uusia. Henkilökunnan antaman palautteen mukaan toimintapäivissä käsiteltävät teemat olivat pääosin hyödyllisiä ja myös hyvää kertausta. Osan mielestä joidenkin nuorten ymmärrys ja tietämys ei kuitenkaan riittänyt kaikkien teemojen käsittelyyn. Olimme valmistautuneet siihen, että jotkin käsiteltävät aiheet voivat tuoda pintaan esimerkiksi aikaisempia ikäviä muistoja ja kokemuksia. Tämän vuoksi koimme, että henkilökunnan läsnäolo oli tarpeellista jokaisessa pienryhmässä. Henkilökunnan ammattitaidon avulla pysyimme toteuttamaan toimintapäivät ilman isompia ongelmia. Aiheiden käsittely saattaa nostaa pintaan pohdintaa toimintapäivien jälkeenkin, joten siinä mielessä henkilökunnan oli hyvä tietää mitä aiheita käsiteltiin ja miten. Toimintapäivien kautta nuoret voidaan huomioida ja he saavat kertoa oman näkökulmansa ja mielipiteensä käsiteltäviin aiheisiin tai oppivat jotain uutta.

Ryhmäytyminen ei tapahdu hetkessä vaan se vaatii useamman tapaamiskerran lukuvuoden aikana (Lähteenmäki 2007, 27–28). Tämän vuoksi opinnäytetyön tavoitteena ei ollut ryhmäytyminen vaan antaa eräänlainen toimintamalli ryhmäyttämisen prosessille. Haasteellista toimintapäiviä suunniteltaessa oli ottaa huomioon opiskelijoiden toimintakykyjen vaihtelevuus. Työskentelyn tasoerot valmentava 1- ja 2- ryhmien opiskelijoiden välillä näkyivät selvästi. Tehtäviä oli henkilökunnan mukaan vaikea muokata molemmille ryhmille sopivaksi. Toiset suoriutuivat tehtävistä nopeammin ja toiset olisivat tarvinneet enemmän aikaa, jolloin nopeimmilla saattoi esiintyä kärsimättömyyttä. Henkilökunnan antaman palautteen mukaan heidän läsnäolonsa oli merkittävää ryhmien toiminnan kannalta. He siis auttoivat ryhmiä pääsemään toiminnassaan eteenpäin haastavissa tilanteissa. Henkilökunnan palautteen mukaan joissakin ryhmissä opiskelijat jakautuivat selkeästi valmentava 1- ja valmentava 2- ryhmiin eikä heidän välillään ollut yhteistyötä. Edellä mainittuihin seikkoihin perustuen henkilökunta poh-

ti, että olisivatko jatkossa valmentavan ryhmät erillään vaikeampia asioita käsiteltäessä.

Ryhmien toiminta rasteilla oli pääasiassa aktiivista ja hyviä keskusteluita syntyi. Joissakin ryhmissä näkyi selkeästi ryhmäläisten toimintakyvyn vaihtelevuus. Niissä ryhmissä kaikki eivät päässeet kertomaan mielipidettään kommunikointivaikeuksien vuoksi. Päivän mittaan väsymys näkyi opiskelijoiden kasvoilta, eikä ryhmissä keskustelu ollut enää niin vilkasta kuin aikaisemmin aamulla. Tämä voi mielestämme johtua siitä, että toimintapäivä sisälsi uusia aiheita tiiviissä aikataulussa.

Kiusaamisaihe oli opiskelijoille tuttua, mutta se kuitenkin kiinnosti. Rastilla näytetyt kiusaamista käsittelevät videot koettiin mielenkiintoisiksi ja niitä olisi haluttu katsoa enemmänkin. Nettikiusaamisesta tiedettiin, mutta omalle kohdalle sitä ei ollut sattunut. Syrjityksi oli joku ryhmäläisistä joutunut joskus aikaisemmissa kouluissa ja nuoret olivat sitä mieltä, että tällainen kiusaamisen tapa on yleistä. Osa nuorista toimii tutorina tai vertaissovittelijana nykyisessä koulussa ja kaikki olivat sitä mieltä, että näillä toiminnoilla pystytään osaltaan ehkäisemään kiusaamista tai sen pitkittymistä. Ryhmäytymisellä voi olla kiusaamista ennaltaehkäisevä vaikutus. Tärkeiden asioiden yhdessä käsitteleminen pienryhmissä voi jo itsessään luoda syrjintää ehkäisevää ilmapiiriä ryhmän keskuudessa (Sirkka 2007, 2).

Ystävyyttä käsiteltiin erilaisten kysymysten kautta sekä rakentamalla ystävyyden puuta. Ystävyyden puu oli suosituin ja onnistunut vaikka osaa harjoitus ei kiinnostanut. Puun rakentaminen sai osalta henkilökuntaakin kiitosta. Henkilökunnasta joidenkin mielestä rastilla toiminta kuitenkin eteni liian nopeasti ja sisälsi liikaa keskustelua. Saimme suullista palautetta siitä, että rastin toiminnassa olisi voinut käyttää esimerkiksi draamaa.

Seksuaalista monimuotoisuutta käsiteltiin musiikkivideon, yhdistelytehtävän ja kuvatyöskentelyn kautta. Ennestään oli jo tiedossa, että seksuaalinen monimuotoisuus aiheena voi olla joillekin hyvin arka. Alkuun oli tarkasti mietittävä, kuinka asioista puhuu ymmärrettävästi ja kuinka rastin tunnelmasta saataisiin rento ja

siellä olisi hyvä olla. Ryhmien suhtautuminen aiheen käsittelyyn oli pääosin positiivista ja lähes joka ryhmästä löytyi muutama aktiivinen osallistuja. Rastilla aluksi näytetty musiikkivideo herätti erilaisia tunteita, mutta keskustelua siitä ei syntynyt. Musiikkivideo oli varmaankin alussa hyvä ja tarpeeksi kevyt ajatusten herättäjä ja se sai kiitosta myös henkilökunnalta. Seuraava yhdistelytehtävä vaati opiskelijoilta jo enemmän, ja tässä kohti esiin tulivat ryhmien tasoerot sekä se, kuinka ryhmäläiset toimivat yhteen.

Rastilla olevan ohjaajan oli oltava läsnä, jotta hän pystyi tukemaan ryhmää sen vaatimalla tavalla ja huolehtimaan siitä, että aihetta käsitellään asiallisesti. Henkilökunnan palautteesta kävi ilmi, että kuvien käyttö tehtävissä selkeytti ymmärrettävyyttä. Vilkan (2010, 91) mukaan seksuaalisuuden monimuotoisuuden ja seksuaalisuuden käsittelemisen vaatii tietotaitoa sosiaaliselta verkostolta ja yksilöltä. Henkilökunnalta saamamme palautteen mukaan opiskelijat olivat saaneet rastilla paljon uutta tietoa ja kerranneet jo oppimaansa tietoa. Tämän palautteen perusteella voimme siis olettaa osan opiskelijoista ymmärtäneen rastilla käsiteltävät aiheet, kuten ne rastilla heille kerrottiin. Rastilla eniten keskustelua syntyi viimeisessä Älä olet - kuvatehtävässä. Monen ryhmän kanssa syntyi hedelmällisiä keskusteluja ja ajatuksia oletusten tekemisistä ja siitä, onko väliä kenestä tykkää. Rasti herätti varmasti ristiriitaisia tunteita niin henkilökunnassa kuin opiskelijoissakin. Toivon mukaan tätäkin aihetta he käsittelevät jatkossa koulussa, jolloin alkanut ajatustyö menisi pidemmälle ja se alkaisi näkyä käytännön arjessa moninaisuutena ja toisten hyväksymisenä.

Pelivalin rasti sai paljon kiitosta ja sen tehtäviä pidettiin eniten ryhmäytymistä tukevana. Tunteita käsittelevällä rastilla toiminnan toimivuus oli henkilökunnan mukaan riippuvainen opiskelijoiden motivaatiosta käsitellä kyseistä aihetta. Joillakin ryhmillä yhteistyö rastilla onnistui ja siitä pidettiin. Salissa esitettyjen valokuvien perusteella valokuvatyöskentely vaikutti olevan hyvä menetelmä kyseisen aiheen käsittelyyn.

Käytännön tilanteissa ohjaajan on hyvä seurata taustalla ryhmän toimintaa, mutta tarvittaessa olla mukana ryhmän toiminnassa (Kataja ym. 2011, 27). Joissakin ryhmissä ryhmän mukana liikkuneella henkilökunnalla ja rastia ohjan-



neella oli suurempi rooli, kun taas joissakin ryhmissä ryhmät toimivat vain pienen ohjailun turvin. Ohjaajana haasteellista oli, että myös hiljaisimmat saisivat varmasti mielipiteensä ja äänensä kuuluviin. Joillekin opiskelijoille asioista ääneen puhuminen oli hankalaa, jolloin heitä sai välillä houkutella enemmänkin kertomaan ajatuksensa. Katajan ym. (2011, 27) mukaan tärkeintä on, että ryhmäläiset tuntevat ilmapiirin kannustavaksi ja turvalliseksi. Jotkut arastelivat puhua aiheesta, mutta kannustuksen jälkeen hekin sanoivat mielipiteensä. Joissakin ryhmissä ryhmänjäsen lähti ohjaamaan ja auttamaan muita ryhmäläisiään, jolloin ohjaajan oli hyvä pysyä enemmän taustalla. Oli havaittavissa, että arkaa aihetta käsitellessä ohjaajan omalla suhtautumisella käsiteltävään aiheeseen on merkitystä. Jos ohjaaja käsitteli aihetta ja puhui siitä luontevasti, sillä saattoi olla kynnystä madaltava vaikutus opiskelijoiden osallistumiseen. Myös asioiden käytäntöön ja arkeen tuominen helpotti aiheiden ymmärtämistä.

Jatkossa joihinkin käytännön seikkoihin tulisi kiinnittää enemmän huomiota. Toimintapäivät voisi jakautua pidemmälle ajanjaksolle, jolloin ryhmäytettäviä päiviä voisi olla enemmän. Tällöin teemojen käsittelyyn jäisi enemmän aikaa. Kokemuksemme perusteella toiminta olisi hyvä aloittaa yhteisesti sovitussa paikassa, ennen kuin pienryhmät jakaantuvat rasteille. Näin kaikki tietävät tarkalleen oman ryhmänsä ja miltä rastilta aloittavat. Tulevaisuudessa jotkin toimintapäivistä voisivat olla kokonaan nuorten ideoimia ja henkilökunta olisi apuna niiden toteutuksessa ja suunnittelussa. Nuoret saattavat heittäytyä helpommin mukaan toimintaan, jonka ideoinnissa he ovat itse mukana omalla työpanoksellaan. Toiminnan ideointi ja suunnittelu on hyvää aikaa ryhmien muotoutumisen kannalta ja sitouttaa itse toimintaan. Toisaalta tänä aikana opiskelijat oppisivat tuntemaan toisiaan syvällisemmin ja sitä kautta ymmärtämään paremmin toistensa erilaisuutta ja sen mahdollisuuksia toiminnassa. Toivomme, että henkilökunta toteuttaisi vastaavanlaisia päiviä jatkossakin. Toivottavasti me idean tuojina saimme kaikki osallistujat innostumaan tästä ryhmätyöskentely tavasta.

Olemme alustavasti sopineet toimeksiantajan kanssa, että he käyvät yhdessä lähettämämme ryhmäytämisen toimintamalli -opasvihkosen läpi ensi elokuvassa. He ovat myös varanneet ensi syksyille aikaa toimintamallin pajatyypiseen toteuttamiseen eri teemoja käsitellen.

## 10.2 Luotettavuus ja eettisyys

Laadullista tutkimusta tehdessämme jouduimme koko ajan pohtimaan tekemiämme ratkaisuja ja siten ottamaan kantaa työn luotettavuuteen (Eskola & Suoranta 2008, 208). Arvioimme opinnäytetyömme luotettavuutta kokonaisuutena. Meidän oli tärkeä tiedostaa mitä tutkimme ja miksi. Luotettavuutta tukee se, että lukijalle annetaan raportissa riittävästi tietoa toimintamenetelmistä, aineiston keruutavoista ja arviointi menetelmistä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 140.)

Kehittämistyömme arviointia toteutimme kirjoittamalla reflektointipäiväkirjaa, dokumentoimalla toimintaa valokuvoin sekä keskustelemalla keskenämme ja henkilökunnan kanssa. Lisäksi pyysimme opiskelijoita ja henkilökuntaa arvioidaan prosessia kyselylomakkeen avulla toimintapäivien päätteeksi. Pidimme päiväkirjaa tapahtumista koko kehittämisprosessin ajan, jossa refleктоimme toimintaamme. Mäkinen, Raatikainen, Rahikka & Saarnio (2009, 47) ovat todenneet, että reflektio voidaan määritellä usealla eri tavalla. Yksi tapa on määritellä reflektio toiminnaksi, jossa analysoidaan kriittisesti ja pohditaan omaa toimintaa, sen seurauksia ja perusteita sille. Käytännössä siis tarkastellaan omia tunteita, asenteita, arvoja, ajatuksia, uskomuksia ja toimintaa. Reflektointi antaa mahdollisuuden ottaa välimatkaa omaan arki ajatteluun ja ohjaa suunnittelemaan ja toteuttamaan toimintatapoja paljon perustellummin.

Kun opinnäytetyötä lähdetään tekemään, on otettava huomioon, että tutkimusaiheen valinta itsessään on jo eettinen ratkaisu. Varmistuaikseen asiasta voi itseltään kysyä kenen ehdoilla tutkimusaihe on valittu ja miksi tutkimusta aletaan tehdä. Toisena on tärkeä selvittää miten tutkimukseen osallistuvilta henkilöiltä hankitaan suostumus, mitä tietoa heille annetaan ja liittyykö heidän osallistumiseensa joitain riskejä. Kolmantena huomiona on, että epärehellisyttä tulisi välttää kaikissa tutkimustyönvaiheissa eli muun muassa plagiointi ja toisten tutkijoiden osuuden vähättely ei ole hyväksyttävää. (Hirsjärvi ym.1997, 26–27.)

Sosionomiopiskelijan tulee työssään toimia eettisten arvojen mukaisesti. Hänen täytyy pystyä havaitsemaan herkästi tilanteisiin liittyviä eettisiä ongelmia. Eettisellä herkkyydellä tarkoitetaan taitoa tunnistaa jokaisen osapuolen tarpeet, vel-

vollisuudet, oikeudet ja erityispiirteet. Tärkeä olisi myös tiedostaa oman toiminnan vaikutukset toisten hyvinvointiin sekä pystyä kuvittelemaan ja ennakoimaan erilaiset toimintatavat ja niiden seuraukset. (Mäkinen ym. 2009, 184.) Tämän me varmistimme toimivalla tiedonkululla. Kysyimme henkilökunnalta ennakoon, onko meidän tärkeä tietää jotain tiettyjä asioita opiskelijoista, kun lähdemme toimimaan heidän kanssaan. Sovimme myös opiskelijoihin liittyvistä toimintatavoista. Tällaisilla tiedoilla pystyimme edesauttamaan opiskelijoiden turvallisuuden tunnetta ryhmän jäsenenä. Toimintapäivässä oli mukana henkilökuntaa, jotka tunsivat opiskelijat parhaiten. Saamamme tiedot otimme huomioon suunnitellessamme toimintapäiviä.

Työntekijänä on myös tärkeä muistaa, että asiakkaalla on oikeus henkilökohtaiseen tietosuojaan ja yksityisyyteen. On oltava erityisen tarkka siitä, missä ja keiden läsnä ollessa hän puhuu asiakkaalle. Työntekijän vastuulla on huolehtia siitä, että asiakkaan asioita käsitellään luottamuksellisesti ja ne myös pysyvät sellaisina. (Mäkinen ym. 2009, 189–190.) Me olemme kirjoittaneet opiskelun alkuvaiheessa vaitiolovelvollisuus lomakkeen, joka koskee meidän koko opiskeluaikaa. Olemme siis vaitiolovelvollisia. Varmistimme opiskelijoiden turvallisuuden meidän toiminnallisen opinnäytetyön prosessin aikana olemalla tiiviissä yhteistyössä Ammattiopisto Luovin henkilökunnan kanssa. Laitoimme tiedotteen koteihin, jossa kerroimme järjestämistämme toimintapäivistä ja pyysimme vanhemmilta lupaa nuoren osallistumiseen ja valokuvaamiseen. Tämä on erityisen tärkeää, jos kyseessä on alaikäinen nuori.

### **10.3 Oppimiskokemukset ja oma ammatillinen kasvu**

Opinnäytetyössämme saimme käyttää monipuolisesti aikaisemmin oppimaamme tietoa ja taitoja erityistä tukea tarvitsevien nuorten kanssa työskentelystä sekä erilaisten ryhmien kanssa työskentelystä. Saimme opinnäytetyöprosessin aikana näihin asioihin vielä paljon lisää tietoa ja taitoja sekä hyvää käytännön kokemusta näinkin ison prosessin toteuttamisesta. Myös rohkeus kokeilla erilaisia, uusiakin menetelmiä, lisääntyi. Tulevissa töissämme tästä kokemuksesta on meille varmasti paljon hyötyä ja toimintamallia pystytään hyödyntämään ja

muokkaamaan hyvin erilaisten ryhmien mukaisiksi. Koemme siis onnistuneemme tavoitteessamme. Olemme onnistuneet luomaan toimintamallin, jota sekä Ammattiopisto Luovin väki että me tulevana sosiaalialan työntekijöinä voimme muokata tarpeen mukaan eri teemojen ympärille tai eri asiakasryhmiä varten.

Tärkeä oppimiskokemus oli huomata miten hyvin isojakin ryhmiä pystytään ohjaamaan, kun toiminta ja sen sisältö on etukäteen hyvin suunniteltua. Vaikeiden ja arkojenkin teemojen käsittely luovien ja toiminnallisten menetelmien avulla tuntui olevan luontevaa sekä osallistavaa. Teemojen ajankohtaisuus näytti tuovan niille merkityksen nuorten arkeen. Olemme oppineet, että erilaisia teemoja ja vaikeitakin aiheita voidaan ottaa käsittelyyn toimintapäivissä soveltaen kunkin ryhmän tarpeisiin sopiviksi.

Yhdessä tekeminen ja aikaisemmat kokemuksemme sekä tieto- ja taitopohjamme ovat antaneet hyvää pohjaa työskentelyymme. Omaa persoonaamme ja taitojamme hyödyntäen saimme kehitettyä monipuolisen ja toimivan mallin ryhmäytymistä ajatellen. Toiminnan jälkeisen reflektoinnin avulla olemme löytäneet toteuttamaamme toimintaan uusia näkökulmia ja toteutustapoja tulevaisuuttakin ajatellen. Reflektoinnit yhteisön ja toistemme kanssa ovat olleet erityisen avartavia toiminnan kehittämisen ja oman ammatillisen kasvun näkökulmasta.

#### **10.4 Jatkotutkimus- ja kehittämisideat**

Kehittämäämme ryhmäyttämisen toimintamallia voisi suunnitella entistä paremmaksi ja toimivammaksi Ammattiopisto Luovin käyttötarpeita varten. Toimintatutkimuksen toiminnan kehittämisen spiraalin mukaisesti toimintaa voitaisiin toteuttaa pidemmällä aikavälillä, jolloin suunnittelu-, toiminta-, havainnointi- ja reflektointivaiheita voidaan toistaa useammin.

Koska kyseessä on ammatillinen oppilaitos, tätä toimintamallia voisi soveltaa myös valmentavan koulutuksen opiskelijoiden lisäksi ammatillisissa koulutusohjelmissa opiskeleville. Toimintapäivien teemoja voisi linkittää työelämään liitty-

viin aiheisiin sopiviksi, jolloin tämä toimintamalli kiinnittyisi hyvin opiskelijoiden arkeen.

## Lähteet

- Aalto, M. 2000. Ryppäästä ryhmäksi. Turvallisen ryhmän rakentaminen. My Generation Oy.
- Aalto, M. 2002. Turvallinen ryhmä. Forssa: Forssan Kirjapaino Oy.
- Ammattiopisto Luovi. 2010a. Opetussuunnitelma. Ammatilliseen peruskoulutukseen valmentava ja kuntouttava opetus ja ohjaus (Valmentava 1). [http://www.luovi.fi/wp-content/uploads/2013/10/Luovi\\_opetussuunnitelma\\_valmentava1.pdf](http://www.luovi.fi/wp-content/uploads/2013/10/Luovi_opetussuunnitelma_valmentava1.pdf) 16.4.2014.
- Ammattiopisto Luovi. 2010b. Opetussuunnitelma. Työhön ja itsenäiseen elämään valmentava ja kuntouttava opetus ja ohjaus. (Valmentava 2). [http://www.luovi.fi/wp-content/uploads/2013/10/Luovi\\_opetussuunnitelma\\_valmentava2.pdf](http://www.luovi.fi/wp-content/uploads/2013/10/Luovi_opetussuunnitelma_valmentava2.pdf) 18.4.2014
- Ammattiopisto Luovi. 2012. Opetussuunnitelma. Yhteinen osa. file:///C:/Users/Jenna/Downloads/OPS%25252Dyhteinen05102012%20(2).pdf 8.4.2014.
- Ammattiopisto Luovi. 2013a. Luovin toimintakertomus 2013. <http://www.ejulkaisu.fi/luovi/toimintakertomus-2013/> 8.4.2014.
- Ammattiopisto Luovi. 2013b. Yksityinen intra sivusto, vaatii kirjautumisen.
- Ammattiopisto Luovi. 2014. Valmentava ja kuntouttava opetus ja ohjaus. <http://www.luovi.fi/hakijalle/koulutustarjonta/valmentava-koulutus/> 10.1.2014.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Haapanen, M., Hakosalo, J., Kähkönen, K. & Vääränen, M. 2010. Aloittavien opiskelijoiden ryhmäytymisen tukeminen toisen asteen koulutuksessa. Tampereen ammattikorkeakoulu. Ammatillinen opettajakorkeakoulu. Kehittämishanke. [http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/20667/Haapanen\\_Hakosalo\\_Kahkonen\\_Vaaranen.pdf?sequence=2](http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/20667/Haapanen_Hakosalo_Kahkonen_Vaaranen.pdf?sequence=2) 5.1.2014
- Haime, S., Huttunen, M-L., Kuikka, J., Pesonen, A. & Suoja, P. 2007. Luokanohjaajan käsikirja. Oppilaan- ja opinto-ohjaukseen kehittämishanke 2003–2007. Opetushallitus. [http://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CC0QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.opi.fi%2Fdownload%2F46530\\_luokanohjaajan\\_kasikirja.pdf&ei=-SdBU9OwB8niywP6joCACQ&usg=AFQjCNHbTX7b-antomaBSbDDFv7U0okcgw&bvm=bv.64125504,d.bGQ](http://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CC0QFjAA&url=http%3A%2F%2Fwww.opi.fi%2Fdownload%2F46530_luokanohjaajan_kasikirja.pdf&ei=-SdBU9OwB8niywP6joCACQ&usg=AFQjCNHbTX7b-antomaBSbDDFv7U0okcgw&bvm=bv.64125504,d.bGQ) 31.3.2014.
- Halkola, U. 2009. Valokuvaterapian teoreettisia perusteita hahmottamassa. Teoksessa Halkola, U., Koffert, T., Koulu, L. & Mannermaa, L. (toim.) Valokuvan terapeutinen voima. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy, 49–73.
- Halonen, A. & Raunila, C. 2010. Rytinällä ryhmäksi. Ryhmäyttävän toiminnan vaikutuksia lasten ja nuorten hyvinvointiin. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Diak Etelä Järvenpää. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

- [http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/10850/Halone\\_n\\_Anniina\\_Raunila\\_Carita.pdf.pdf?sequence=1](http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/10850/Halone_n_Anniina_Raunila_Carita.pdf.pdf?sequence=1) 5.1.2014
- Hamarus, P. 2012. Haukku haavan tekee. Puututaan yhdessä kiusaamiseen. Jyväskylä: PS- kustannus.
- Heikkinen, H. 2010. Toimintatutkimuksen lähtökohdat. Teoksessa Heikkinen, H., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.). Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Vantaa: Dark Oy, 16–38.
- Heikkinen, H. & Syrjälä, L. 2010. Tutkimuksen arviointi. Teoksessa Heikkinen, H., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.). Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Vantaa: Dark Oy, 144–162.
- Heikkinen, H., Rovio, E. & Kiilakoski, T. 2010. Toimintatutkimus prosessina. Teoksessa Heikkinen, H., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.). Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Vantaa: Dark Oy, 78–93.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2000. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Huovinen, T., Rovio, E. 2010. Toimintatutkija kentällä. Teoksessa Heikkinen, H., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.). Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Vantaa: Dark Oy. 94–113.
- Innokylä. 2014. Mikä on toimintamalli?  
<https://www.innokyla.fi/kehittaminen/toimintamalli> 31.3.2014.
- Isokorpi, T. 2004. Tunneoppia. Parempaan vuorovaikutukseen. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Isoset ry. 2013. Pompelipossun taikalaaatikko – Skabat. Vantaa.  
[http://wiki.isosten.net/images/d/d4/Pompelipossun\\_taikalaaatikko\\_-\\_Skabat.pdf](http://wiki.isosten.net/images/d/d4/Pompelipossun_taikalaaatikko_-_Skabat.pdf) 17.2.2014
- Jämsä, J. 2008. Ammatillisia työkaluja moninaisuuden kohtaamiseen. Teoksessa Jämsä, J. (toim.). Sateenkaariperheet ja hyvinvointi. Käsikirja lasten ja perheiden kanssa työskenteleville. Juva: PS-kustannus, 98–117.
- Järvinen, J., Lautamäki, E. & Verho, E. 2011. Nuorten terveyden edistäminen – Toimintapäivä terveyden edistämisen mallina. Turun Ammattikorkeakoulu. Hoitotyön koulutusohjelma. Opinnäytetyö.  
[www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/34230/Jarvinen\\_Lautamaki\\_Verho.pdf?sequence=1](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/34230/Jarvinen_Lautamaki_Verho.pdf?sequence=1) 5.1.2014.
- Kajaanin ammattikorkeakoulu. 2013. Sosiometrinen mittaus.  
<http://www.kamk.fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Aineiston-keruumenetelmat/Sosiometrinen-mittaus> 26.3.2014.
- Kaljonen, P. 2008. Rinnalla kulkien asiakkaan asialla – sosiaaliohjaus sosiaali-toimiston aikuistyössä. Teoksessa Viinamäki, L. (toim.). 14 puheenvuoroa sosionomien (AMK) asemasta Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Anjalankoski: SOLVER palvelut Oy, 49–60.
- Kataja, J., Jaakkola, T., Liukkonen, J. 2011. Ryhmä liikkeelle. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kemppinen, P. 2000. Lasten ja nuorten tunne-elämän häiriöt. Vantaa: Kustannusvalmennus P. & K. Oy.
- Kokkonen, M. 2010. Ihastuttavat, vihastuttavat tunteet. Opi tunteiden säätelyn taito. Jyväskylä: PS- Kustannus.

- Kovero, C. 2010. Sosiologia. Teoksessa Lehto, Juhani E. & Kovero, C.. Homoseksuaalisuus tieteen näkökulmasta ja miesten kertomana. Helsinki: Osuuskunta Lilith.
- Kumpula, M. 2012. Nuorten sosiaalisen pääoman muotoutuminen kaverisuhteissa. Lapin Yliopisto. Sosiaalityön koulutusohjelma. <https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/77284/Kumpula.Maarit.pdf?sequence=1> 9.4.2014.
- Kupiainen, R. & Sintonen, S. 2009. Medialukutaidot, osallisuus, mediakasvatus. Helsinki: Hakapaino.
- Kämäräinen, V. & Paavilainen, S. 2012. Joukkovoima. Toimintaryhmämalli ammattikoulutuksen aloittaville opiskelijoille. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Diakonia, kristillinen kasvatus ja nuorisotyö (ylempi AMK). Mikkelin Ammattikorkeakoulu. Yhteisöpedagogi (ylempi AMK). Opinnäytetyö. [www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/48577/joukkovoima.pdf?sequence=1](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/48577/joukkovoima.pdf?sequence=1) 5.1.2014.
- Laki ammatillisesta koulutuksesta 21.8.1998/630.
- Leinonen, J. & Tirkkonen, S. 2013. Työkalu toisen asteen opettajille. Ryhmäytämistä tukevan oppaan toteuttaminen – RTO. Lahden ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. [http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/68371/Leinonen\\_Jussi\\_Tirkkonen\\_Sami.pdf?sequence=4](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/68371/Leinonen_Jussi_Tirkkonen_Sami.pdf?sequence=4) 5.1.2014.
- Leskinen, E. 2009. Ryhmä toimimaan! Vinkkejä tutustumiseen, oppimiseen ja yhteistyöhön. Juva: PS-kustannus.
- Lindevall, M. 2012. ”Jos uskot itseesi, mikään ei ole sinulle mahdotonta” Elämäntaito-ryhmän merkitys nuoren elämälle. Kymenlaakson Ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö. [www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/40373/oppari.pdf?sequence=1](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/40373/oppari.pdf?sequence=1) 5.1.2014.
- Lähteenmäki, S. 2007. Ryhmäyttäminen ohjaajan työkaluna. Kehittämishanke-raportti. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. <http://publications.theseus.fi/handle/10024/20296> 17.1.2014.
- Lämsä, A-L. 2009. Kiusaamisen muodot ja ulottuvuudet. Teoksessa Lämsä, A-L. (toim.). Mun on paha olla. Näkökulmia lasten ja nuorten psyykkiseen hyvinvointiin. Jyväskylä: PS- kustannus, 59–72.
- Lämsä, A-L. 2010. Kasvatuksellinen kuntoutus valmentavassa koulutuksessa. Teoksessa Veivo, L. & Lämsä, A-L. Mun mahdollisuus. Luovin valmentavassa koulutuksessa. Luovin julkaisuja 1. Oulu: Kalevaprint.
- Mannerheimin Lastensuojeluliitto. 2012. Kuulun! Välineitä ryhmän toiminnan tukemiseen. Mannerheimin Lastensuojeluliitto.
- Mannerheimin Lastensuojeluliitto. 2013. Ryhmää rakentamassa. Opas tutortointintaan. Mannerheimin Lastensuojeluliitto. [http://mll-fi-bin.directo.fi/@Bin/56385509791842490e6261a67cbcffeb/1398344393/application/pdf/17519514/MLL\\_Ryhm%C3%A4%C3%A4Rakentamassa\\_tutor\\_2013\\_www\\_3.pdf](http://mll-fi-bin.directo.fi/@Bin/56385509791842490e6261a67cbcffeb/1398344393/application/pdf/17519514/MLL_Ryhm%C3%A4%C3%A4Rakentamassa_tutor_2013_www_3.pdf) 29.1.2014.
- Mannerheimin Lastensuojeluliitto. Nuorten netti. Miten koulukiusaamiseen tulisi puuttua? <http://www.mll.fi/nuortennetti/kiusaaminen/kysely/> 17.2.2014
- Mannerheimin Lastensuojeluliitto. 2014. Vanhempainnetti. Kaverisuhteet. [http://www.mll.fi/vanhempainnetti/tietokulma/kasvu\\_ja\\_kehitys/15\\_18-vuotias/kaverisuhteet/](http://www.mll.fi/vanhempainnetti/tietokulma/kasvu_ja_kehitys/15_18-vuotias/kaverisuhteet/) 9.4.2014.



- Mäkinen, P., Raatikainen, E., Rahikka, A. & Saarnio, T. 2009. Ammattina sosionomi. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Mäntykivi & Merentie. 2010. Nivelvaiheiden haasteet. Teoksessa Veivo, L. & Lämsä, A-L. Mun mahdollisuus. Luovin valmentavassa koulutuksessa. Luovin julkaisuja 1. Oulu: Kalevaprint.
- Nietosvuori, L. 2008. Luovat ja toiminnalliset menetelmät sosionomin työssä. Teoksessa Viinamäki, L. (toim.). 14 puheenvuoroa sosionomien (AMK) asemasta Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Anjalankoski: SOLVER palvelut Oy, 135–142.
- Nissinen, J. 2011. Luottamuksen rakentuminen moninaisuutta kunnioittaen. Teoksessa Tuovinen, L., Stålström, O., Nissinen, J. & Hentilä, J. Saanko olla totta? Sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuus. Helsinki: Oy Yliopistokustannus, HYY Yhtymä.
- Normit nurin. 2013. Älä oleta. Normikriittinen käsikirja yhdenvertaisuudesta, syrjinnän vastustamisesta ja vapaudesta olla oma itsensä. <http://normit.fi/wp-content/uploads/2013/06/AlaOletaNormitnurin.pdf> 6.4.2014.
- Nummenmaa, L. 2010. Tunteiden psykologia. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Ojasalo, K., Moilanen, T., Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät. Uudella osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Opetushallitus. 2014. Ammatillinen erityisopetus. [http://www.oph.fi/koulutus\\_ja\\_tutkinnot/ammattikoulutus/ammattilliset\\_perustutkinnot/ammattillinen\\_erytisopetus](http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/ammattilliset_perustutkinnot/ammattillinen_erytisopetus) 15.1.2014.
- Papunet. 2013. Kuvilla kommunikointi. Papunet. <http://papunet.net/tietoa/kuvillakommunikointi> 26.3.2014.
- Reffel, J., Reffel, K, Brosché, H. 2013. Poriseva puro. Ryhmätoimintaa pienille ja isoille. Lasten Keskus ja Kirjapaja Oy. Helsinki.
- Repo–Kaarento, S. 2007. Innostu ryhmästä. Miten ohjata oppivaa yhteisöä. Helsinki: Kansanvalistusseura. Dark Oy.
- Ruusunen, T. 2005. Ilmaisulliset menetelmät – siltoja itseen ja toisiin. Teoksessa Ranne, K., Sankari, A., Rouhiainen-Valo, T. & Ruusunen, T. (toim.). Sosiaalipedagoginen ammatillisuus - Madsenin kukasta toiminnan tulppaaniksi. Kokemäki: SPOY Satakunnan Painotuote Oy, 54–61.
- Rostampoor-Vajari. 2012. What Is Sociometry and How We Can Apply It in Our Life? Advances in Asian Social Science (AASS). [http://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=12&ved=0CDUQFjABOAO&url=http%3A%2F%2Fworldsciencepublisher.org%2Fjournals%2Findex.php%2FAASS%2Farticle%2Fview%2F664%2F543&ei=UEA4U\\_zuFeb14gSGtoG4Bw&usg=AFQjCNHWcXHt2yDJhDO7b90KlfXJbx4r1Q&bvm=bv.63808443,d.bGE](http://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=12&ved=0CDUQFjABOAO&url=http%3A%2F%2Fworldsciencepublisher.org%2Fjournals%2Findex.php%2FAASS%2Farticle%2Fview%2F664%2F543&ei=UEA4U_zuFeb14gSGtoG4Bw&usg=AFQjCNHWcXHt2yDJhDO7b90KlfXJbx4r1Q&bvm=bv.63808443,d.bGE)
- Salovaara, R. & Honkonen, T. 2011. Rakenna hyvä luokkahenki. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Sirkka, M. 2007. Ryhmäytymismateriaali-Ryhmäytys keskeyttämisen ehkäisyn menetelmänä ja koulussa jaksamisen tukena. Vantaa: Vantaan ammattiopisto Varia. [http://www.edu.fi/download/117420\\_ryhmaytysmateriaali.pdf](http://www.edu.fi/download/117420_ryhmaytysmateriaali.pdf) 9.3.2014.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Latvia: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

- Veivo, L. 2010. Valmentava ja kuntouttava opetus ja ohjaus. Teoksessa Veivo, L. & Lämsä, A-L. Mun mahdollisuus. Luovin valmentavassa koulutuksessa. Luovin julkaisuja 1. Oulu: Kalevaprint.
- Vilén, M., Leppämäki, P. & Ekström, L. 2008. Vuorovaikutuksellinen tukeminen. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.
- Vilka, H. 2010. Sukupuolen ja seksuaalisuuden kohtaaminen. Juva: PS-kustannus.
- Wahlroos-Hänninen, L. 2009. Toiminnallisen näön arviointi kommunikointikuvia valittaessa. Tikoteekki.  
[http://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CC0QFjAA&url=http%3A%2F%2Fpapunet.net%2Ffileadmin%2Fmuut%2FKommunikointikeinot%2FToiminnallisen\\_naon\\_arviointi.pdf&ei=WChBU-xApufLA5HwglAC&usg=AFQjCNEEkKlnAaFOc8z\\_dSy-c09oo6gPdA&bvm=bv.64125504,d.bGQ](http://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0CC0QFjAA&url=http%3A%2F%2Fpapunet.net%2Ffileadmin%2Fmuut%2FKommunikointikeinot%2FToiminnallisen_naon_arviointi.pdf&ei=WChBU-xApufLA5HwglAC&usg=AFQjCNEEkKlnAaFOc8z_dSy-c09oo6gPdA&bvm=bv.64125504,d.bGQ) 31.3.2014.

## Suostumuslomake

Olemme viimeisen vuoden sosionomiopiskelijoita Karelia- ammattikorkeakoulusta Joensuusta. Teemme opinnäytetyötä Ammatillisen erityisoppilaitos Luovin Liperin yksikössä. Opinnäytetyömme tavoite on luoda henkilökunnan käyttöön toimintamalli, jonka avulla voidaan kehittää työhön ja itsenäiseen elämään valmentavan ja kuntouttavan opetus ja ohjaus-linjan (valmentava II) sekä ammatilliseen peruskoulutukseen valmentavan opetus ja ohjaus-linjan (valmentava I) opiskelijoiden ryhmäytymistä.

Suunnittelemme ja ohjaamme Luovin valmentava I ja II luokille toimintapäiviä. Toimintapäivät muodostuvat kahdesta erimittaisesta päivästä. Ensimmäisellä kerralla keskiviikkona 26.2.2014 kokoamme kaikki valmentava I ja valmentava II luokkien opiskelijat ja työntekijät Luovin liikuntasaliin aamupäiväksi ja teemme siellä erilaisia tutustumis- ja ryhmäyttämisharjoitteita. Toisella tapaamiskerralla torstaina 27.2.2014 on varsinainen toimintarastipäivä. Päivän tavoite on tukea ryhmäytymistä ja käsittelemällä valittuja teemoja ennaltaehkäistä mahdollista kiusaamista. Toimintarasteja on kolme ja niiden teemat ovat kiusaaminen, seksuaaliset suuntautumis- ja reilu ystävyys sekä tunteiden tunnistaminen ja käyttö. Käsiteltävät teemat kumpuavat Ammatillisen erityisoppilaitos Luovin Liperin yksikön henkilökunnan ja opiskelijoiden kanssa käydyistä keskusteluista. Käsittelemme teemoja muun muassa keskustelua, valokuvausta ja videon katselua apuna käyttäen. Toimintarastit kierretään useammassa ryhmässä ja jokaisessa ryhmässä on valmentava I ja valmentava II – linjan opiskelijoita sekä henkilökuntaa.

Keskiviikkona 26.2.2014 ja torstaina 27.2.2014 dokumentoimme ryhmien toimintaa päiväkirjatyyppisesti sekä otamme toiminnasta ja ryhmätuotoksista valokuvia Karelia-ammattikorkeakoululla pidettävää opinnäytetyön esitystä varten. Ohjaajan roolissa ollessamme me refleктоimme tilanteita ja ohjaamme sen mukaisesti. Torstaina 27.2.2014 toimintarasti päivänä yhdellä rastilla käsitellään tunteita valokuvatyöskentelyn avulla. Varsinaiseen opinnäytetyöraporttiin kuvia ei tule.

Ystävällisin terveisin,  
Veera, Jenna ja Jaana

Mahdollisissa kysymyksissä meitä voi lähestyä sähköpostitse:

Veera Jokinen	veera.l.jokinen@edu.karelia.fi
Jenna Julkunen	jenna.m.julkunen@edu.karelia.fi
Jaana Kähkönen	jaana.kahkonen@edu.karelia.fi

**Palauta suostumuslappu täytettynä opettajalle 24.2.2014 mennessä!!**

Opiskelija \_\_\_\_\_ luokka \_\_\_\_\_

saa osallistua \_\_\_\_\_ ei saa osallistua \_\_\_\_\_ toimintaan.

Opiskelijaa saa kuvata \_\_\_\_\_ (kuvat tulevat opinnäytetyön esitykseen)

Opiskelijaa ei saa kuvata \_\_\_\_\_

Päiväys \_\_\_\_\_ Huoltajan nimi ja nimen selvennys \_\_\_\_\_

# Ryhmäyttämisen toimintamalli



Veera Jokinen

Jenna Julkunen

Jaana Kähkönen

Ammattiopisto Luovi Liperin yksikkö  
toukokuu 2014

**Sisällys**

1	Ensimmäinen toimintapäivä	3
1.1	Ensimmäisen toimintapäivän aikataulu	3
1.2	Tutustumispäivän harjoite ja ensimmäisen toimintapäivän harjoitteet	4
2	Toinen toimintapäivä	6
2.1	Toisen toimintapäivän aikataulu	6
2.2	Rastien sisältö	6
2.3	Toisen toimintapäivän harjoitteita	9
	Lähteet	16

# 1 Ensimmäinen toimintapäivä

## 1.1 Ensimmäisen toimintapäivän aikataulu

Päivän toiminnan tavoitteena on opiskelijoiden ja henkilökunnan tutustuminen toisiinsa ja ryhmien muodostaminen seuraavaa toimintapäivää varten sekä uusissa ryhmissä toimiminen, ryhmäyttäminen.

### klo

- 8.15 Aloitus: ohjaajien esittely ja toiminnasta ja sen tavoitteesta kertominen. Toiminta tapahtuu liikuntasalissa.
- 8.25 Tutustumisharjoite: Ryhmät ominaisuuksien mukaan, muodostetaan ryhmiä ominaisuuksien mukaan, muodostuneissa ryhmissä kerrotaan nimi ja jotakin itsestään.
- 8.35 Lämmittelyharjoite: Mielikuvituskone, jatketaan edellisen harjoitteen viimeiseksi muodostuneissa ryhmissä. Ryhmät keksivät jonkun koneen, joka liikkuu ja äänтелеe sille ominaiseen tapaan ja muut arvaavat mistä koneesta voisi olla kyse.

### 8.50 – 9.00 TAUKO

- 9.05 Ryhmien muodostaminen: muodostetaan ryhmät opiskelijoista ja henkilökunnasta tämän ja seuraavan toimintapäivän toimintaa varten
- 9.25 Ryhmäytymisharjoite: Sanomalehtitorni, ryhmät rakentavat mahdollisimman korkean tornin sanomalehdistä
- 9.40 Ryhmätunnuksen teko: ryhmät tekevät oman vaakuna ja keksivät ryhmälle nimien sekä tunnus liikkeen, huudahduksen, lauseen tai laulun
- 10.15 Ryhmien esittäytyminen: ryhmät esittelevät muille ryhmille oman vaakunan, nimen ja tunnus liikkeen, huudahduksen, lauseen tai laulun
- 10.30 Toiminnan päättäminen: opiskelijat antavat palautetta päivästä suullisesti ja Jana – arvioinnin avulla arviointiasteikolla hyvä, ok,

huono. Ryhmille jaetaan ryhmäkohtaiset kartat, jonka mukaan he menevät rasteille ja toisen toimintapäivän ohjelma.

## **1.2 Tutustumispäivän harjoite ja ensimmäisen toimintapäivän harjoitteet**

### **Tutustumispäivän harjoite**

#### **Hämähäkin verkko**

Harjoitus on sovellettu lankapiiri nimisestä harjoituksesta.

**Harjoitteen tavoite:** tutustuminen

**Aika:** 15–30 min

**Välineet:** lankakerä

Ryhmä asettuu piiriin tai pöydän ympärille istumaan. Yksi ryhmäläinen ottaa langan päästä kiinni ja heittää kerän eteenpäin jollekin toiselle ja samalla kertoo oman nimensä. Lankakerää heitellään ryhmässä jäseneltä toiselle satunnaisesti järjestyksessä, kukin vuorollaan pitää langasta kiinni ja näin langasta muotoutuu verkko. Viimeiseksi lankakerän saanut aloittaa verkon purkamisen palauttamalla kerän sille jolta sen sai ja kertoo samalla jotain itsestään. Lankakerä palautetaan kerimällä lankaa kerän ympärille. (mukaiillen Kataja, Jaakkola, Liukkonen 2011, 57.)

### **Ensimmäisen toimintapäivän harjoitteet**

#### **Ryhmät ominaisuuksien mukaan**

**Harjoitteen tavoite:** tutustuminen

**Aika:** 15–20 min

Osallistujat muodostavat ryhmiä erilaisten ominaisuuksien mukaan. Muodostuneissa ryhmissä he tutustuvat toisiinsa kertomalla oman nimensä ja jonkin asian itsestään. Harjoitteen ohjaaja kertoo, että muodostakaa ryhmä, kenellä on yksiväriset paidat ja toinen ryhmä kenellä on kuviolliset paidat. Toiseksi ohjaaja ke-



hottaa muodostamaan ryhmät silmälasillisiin ja silmälasittomiin. Kolmanneksi muodostetaan ryhmät sukkiin mukaan eli raidalliset, yksiväriset ja kuviolliset sukat muodostavat omat ryhmät. Viimeiseksi mennään ryhmiin, kenellä on pitkät hiukset, lyhyet hiukset ja kiharat hiukset. Harjoitus sopii isolle ryhmälle. (mukaillen Leskinen 2009, 26.)

### **Mielikuvituskone**

**Harjoitteen tavoite:** tutustuminen

**Aika:** 15–20 min

Harjoitteessa ryhmät suunnittelevat ja muodostavat kehollaan mielikuvituskoneen, joka liikkuu ja äänтелеe ryhmän keksimälle koneelle ominaiseen tapaan. Jokainen ryhmä esittelee vuorollaan oman koneensa muille ryhmille ja he koettavat arvata, mikä kone voisi olla kyseessä. Harjoitteen lopuksi kaikki koneet yhdistyvät yhdeksi isoksi koneeksi. Harjoitus sopii isolle ryhmälle.

### **Sanomalehtitorni**

**Harjoitteen tavoite:** yhteistyö, ryhmäytyminen

**Aika:** 20–30 min

**Välineet:** sanomalehtiä, maalarinteippiä

Harjoitus on sovellettu paperitoteemien harjoituksesta.

Iso ryhmä jaetaan useampaan pienempään ryhmään. Ryhmille jaetaan teippirollat. Keskelle laitetaan iso pino sanomalehtiä. Ryhmästä yksi kerrallaan hakee keskeltä enintään 2 sanomalehteä rakennusmateriaaliksi. Ryhmillä on 10 minuuttia aikaa tehdä sanomalehdistä mahdollisimman korkea torni. Ajan loputtua tornin on pysyttävä pystyssä. Tässä leikkimielisessä kilpailussa ryhmä, jolla on korkein torni, voittaa. (mukaillen Mannerheimin Lastensuojeluliitto 2012, 18.)

## **2 Toinen toimintapäivä**

### **2.1 Toisen toimintapäivän aikataulu**

Päivän toiminnan tavoitteena on tukea ryhmäytymistä ja ennaltaehkäistä mahdollista kiusaamista käsittelemällä nuorille ajankohtaisia teemoja.

8.15–8.45 Ryhmät menevät toimintapäivän ohjelman ja kartan osoittamalle ensimmäiselle rastille.

#### **8.45–9.15 Tauko**

9.15–10.45 Ryhmät käyvät kolmella rastilla

#### **10.45–11.30 Ruokailu**

11.45–12.15 Ryhmät käyvät yhdellä rastilla

12.15–12.35 Tauko ja liikuntasaliin siirtyminen

12.35–13.45 Päivän purku, palautteen kerääminen ja lopetus.

## 2.2 Rastien sisältö

### Rasti 1

#### Sateenkaari: Seksuaaliset suuntautumiset



Sateenkaari - rastin tunnuskuva Designboom.

- Katsotaan Jukka Takalon Jokainen on vähän homo-musiikkivideo.
- Yhdistystehtävä: Yhdistä seksuaalinen suuntaus ja sen selitys sekä kuva
- Pohditaan onko seksuaalisella suuntautumisella väliä.
- Pohditaan toisista ihmisistä tehtävien olettamuksien merkityksiä.

### Rasti 2

#### Ei kiusata: Kiusaaminen



Ei kiusata - rastin tunnuskuva Milla Paloniemi.

- Katsotaan kaksi videota kiusaamisesta
- Keskustellaan mitä niissä tapahtui? Mikä on kiusaamista ja miten siihen voisi puuttua? Onko kiusaaminen miten yleistä tai rikos?
- Täytetään henkilökohtainen kiusaamiskysely.

### Rasti 3 Sydän:Reilu ystävyys



Reilu ystävyys – rastiin tunnuskuva HQ Kuvia.

- Mietitään ystävyyteen liittyviä kysymyksiä ja tapahtumia.
- Kootaan ystävyyden puu asioista jotka kuuluvat tai eivät kuulu ystävyyteen.

### Rasti 4 Tunne tunteesi: tunteiden valokuvaus, omatoimirasti



Tunne tunteesi - rastiin tunnuskuva mustaporssi.fi

- Otetaan seinältä kaksi eri tunnetta, opiskelijat valitsevat ne.
- Mietitään missä ja miltä tunteet tuntuva? Milloin niitä esiintyy ja miten ne voi näyttää?
- Opiskelijat päättävät ja suunnittelevat miten tunne kuvataan ja opettaja tai ohjaaja on valokuvaajana.
- Valokuvat nimetään ja tallennetaan muistitikulle.
- Kuvat esitetään purkutilanteessa. Muut ryhmät arvailevat, mikä tunne kuvassa voisi olla kyseessä.

### Rasti 5 Las Vegas: ryhmäytymistä tukevia tehtäviä, omatoimirasti



- Pelataan erilaisia toiminnallisia pelejä ja ratkotaan ongelma- ja pulmatehtäviä.

Las Vegas-rastiin tunnuskuva missmix.fi

## 2.3 Toisen toimintapäivän harjoitteet

### Las Vegas rasti

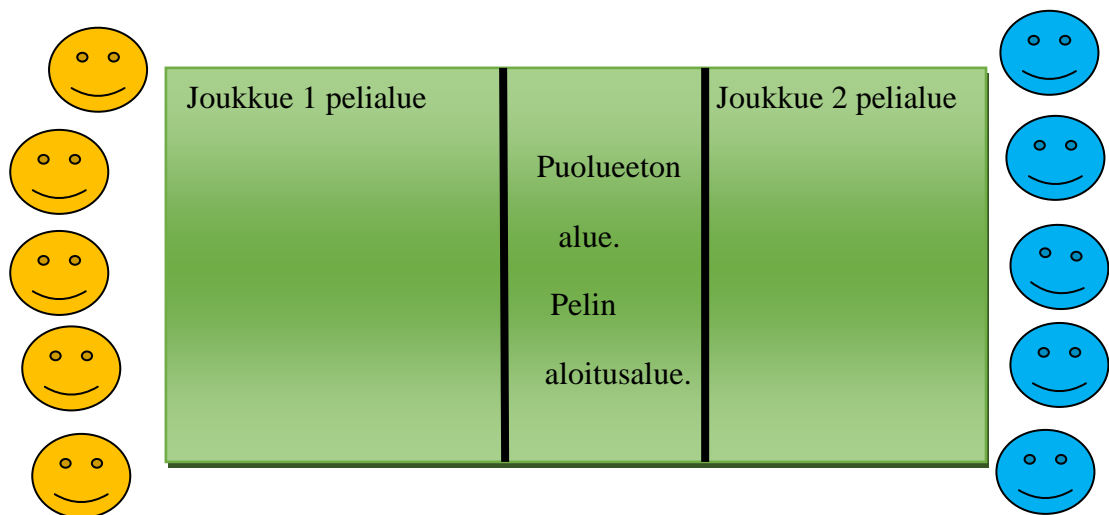
Rastin tehtävien tavoitteena yhdessä tekeminen ja ryhmäytyminen.

### Pingispallon puhaltaminen

Pelialueena on pingispöytä ilman verkkoa. Peli välineinä ovat pingispallo ja puhallusvoima.

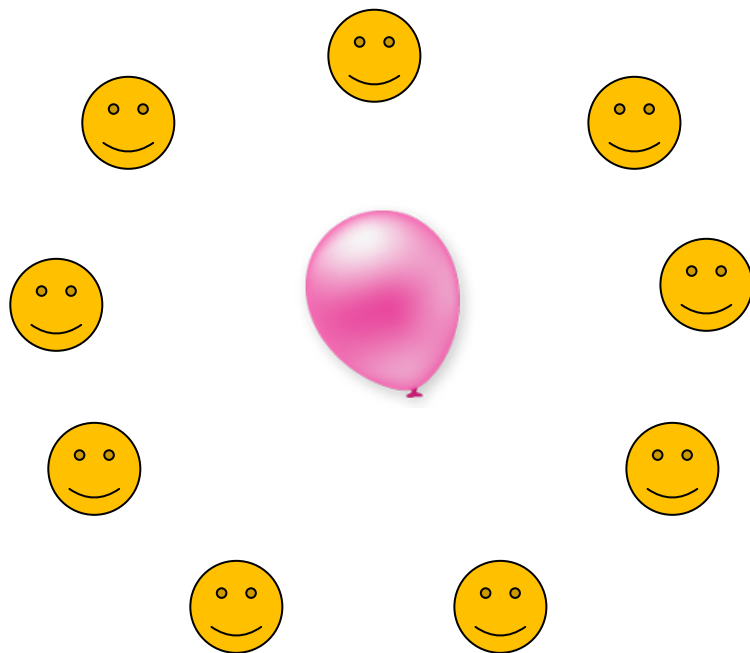
1. Jakakaa ryhmä kahdeksi joukkueeksi.
2. Joukkueet asettuvat pingispöydän molemmin puolin.
3. Pingispallo asetetaan keskelle pöytää.
4. Joukkueet alkavat puhaltaa palloa yhtä aikaa.
5. Tavoitteena on saada puhallettua pallo toiselle puolen pöytää olevan joukkueen alueelle.
6. Jos pallo putoaa pöydältä, niin peli aloitetaan taas keskeltä pöytää.

Kuvassa on esimerkki pelialueesta ja joukkueiden asettautumisesta. Pelaajia voi olla myös oman pelialueen sivuilla. ( mukailien Reftel, Reftel, Brosché 2013, 39.)



## Ilmapallolentis

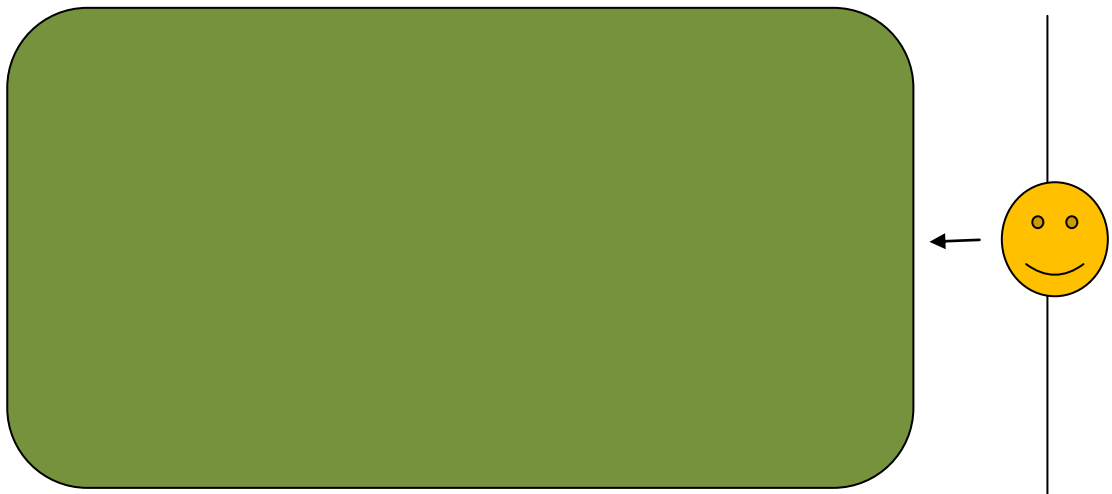
1. Ryhmä valitsee asettuuko ympyrään seisomaan vai istumaan.
2. Joku ryhmäläisistä ottaa ilmapallon ja lyö sen vastapuolella olijalle ja hän taas lyö pallon vastapuolelleen olijalle.
3. Pelin tavoitteena on pitää ilmapallo mahdollisimman kauan ilmassa.
4. Tavoitteeseen pääseminen edellyttää yhteistyötä.
5. Peliä voi vaikeuttaa lisäämällä toisen tai useamman ilmapallon peliin mukaan. (mukaihen Reftel ym. 2013, 36.)



## Tulitikun heittäminen

Pelialueena on biljardipöytä ja pelivälineenä tulitikut. Jokainen ryhmäläinen heittää tulitikkua vuorollaan.

1. Asetu biljardipöydän päätyyn merkatulle heittoviivalle seisomaan kasvot biljardipöytään päin.
2. Heitä tulitikkua niin pitkälle kuin saat. Heittotyylillä on vapaa.
3. Kirjoita nimesi paperilapulle ja laita lappu heittämäsi tikun viereen.
4. Kun kaikki ryhmän jäsenet ovat heittäneet tikkunsa, katsotaan yhdessä kuka heitti pisimmälle.
5. Heittokierroksia voi olla muutamia. (mukaillen Isoiset ry. 2013.)



## **Kuka minä olen?**

1. Valitkaa ryhmästäne yksi, joka menee hetkeksi luokan ulkopuolelle.
2. Toiset nostavat pussista yhden lapun, jossa lukee jokin ammatti.
3. Varmistakaa, että kaikki tietävät mitä kyseinen ammattilainen tekee.
4. Pyydätte ulkopuolella odottaneen takaisin. Tullessaan sisään hän kysyy: "Kuka minä olen"?
5. Muut alkavat kertoa vihjeitä. Ammattia ei saa sanoa ääneen. Mitä hankalampia vihjeitä annatte, sitä vaikeampi kysyjän on ammattiaan arvaata.
6. Kysyjällä on yksi mahdollisuus arvata. Kannattaa kuunnella siis mahdollisimman paljon vihjeitä ennen kuin arvaa.
7. Arvauksen jälkeen kysyjä vaihtuu. Peli alkaa uudestaan.



## **Ei – kiusata rasti**

### **Kysely kiusaamisesta**

1. Kokemukseni kiusaamisesta (valitse yksi tai useampi vaihtoehto)

- Minua on kiusattu
- Olen nähnyt kiusaamista
- Olen kiusannut
- Ei mitään edellä mainituista

2. Mikä on mielestäsi kiusaamista?

3. Miksi kiusataan?

4. Mitä teet, jos sinua kiusataan?

5. Mitä teet, jos huomaat kiusaamista?

6. Voiko kiusaaminen olla rikos?

(mukaillen Mannerheimin Lastensuojelu liitto.)

## Toimintaohje Tunteiden valokuvaus - rastille

1. Valitkaa yhdessä seinältä kaksi tunnetta, jotka haluatte kuvata.
2. Keskustelkaa yhdessä: Missä tämä tunne tuntuu? Miltä se tuntuu? Milloin tämä tunne voi tulla? Miten sen voi näyttää?
3. Suunnitelkaa yhdessä miten valittuja tunteita voisi kuvata. Opiskelijat päättävät miten kuvaus tapahtuu ja opettaja tai ohjaaja toimii valokuvaajana.
4. Ottakaa 5 valokuvaa/ tunne ja siirtäkää ne tietokoneelle, nimetkää kuvat ryhmän mukaan ja kirjoittakaa mitä tunnetta kyseinen kuva esittää.



## Sydän – rasti

### Ystävyyden puu

Mietitään ystävyyteen liittyviä kysymyksiä ja tapahtumia.

Kootaan ystävyyden puu asioista jotka kuuluvat tai eivät kuulu ystävyyteen.

- Leikataan lehtiä, kukkia sekä punaisia ja harmaita omenoita.
- Lehtiin, kukkiin ja punaisiin omenoihin kirjoitetaan ystävyyteen kuuluvia, hyviä asioita.
- Harmaisiin omenoihin kirjoitetaan asioita, jotka eivät kuulu ystävyyteen, huonoja asioita. (mukaillen Mannerheimin Lastensuojeluliitto 2012.)



## Lähteet

- Isoset ry. 2013. Pompelipossun taikalaatikko – Skabat. Vantaa.  
[http://wiki.isosten.net/images/d/d4/Pompelipossun\\_taikalaatikko\\_-  
Skabat.pdf](http://wiki.isosten.net/images/d/d4/Pompelipossun_taikalaatikko_-_Skabat.pdf) 17.2.2014
- Kataja, J., Jaakkola, T., Liukkonen, J. 2011. Ryhmä liikkeelle. Jyväskylä. PS-kustannus.
- Leskinen, E. 2009. Ryhmä toimimaan! Vinkkejä tutustumiseen, oppimiseen ja yhteistyöhön. Juva: PS-kustannus.
- Mannerheimin Lastensuojeluliitto. 2012. Kuulun! Välineitä ryhmän toiminnan tukemiseen. Mannerheimin Lastensuojeluliitto.
- Mannerheimin Lastensuojeluliitto. Nuorten netti. Miten koulukiusaamiseen tulisi puuttua? <http://www.mll.fi/nuortennetti/kiusaaminen/kysely/>  
17.2.2014
- Reftel, J., Reftel, K, Brosché, H. 2013. Poriseva puro. Ryhmätoimintaa pienille ja isoille. Lasten Keskus ja Kirjapaja Oy. Helsinki.

## Toimintapäivän arviointilomake

---

Tällä lomakkeella arvioimme 26.–27.2.2014 toteutettua toimintapäivää. Haluamme kuulla Ammattiopisto Luovin, Liperin yksikön henkilökunnan ajatuksia ja parannusehdotuksia toimintapäivään liittyen.

**Kyselyyn vastaajan nimi:**

- 1. Olivatko teemat sopivia: kiusaus, ystävyys, seksuaaliset suuntautumiset, tunne tunteesi, pelisalin rasti?**

- 2. Olivatko rasteilla käytetyt menetelmät sopivia käsiteltäviin aiheisiin: kiusaus, ystävyys, seksuaaliset suuntautumiset, tunne tunteesi, pelisalin rasti?**

- 3. Oliko toimintapäivän aikataulus sopiva?  
*(Rastien pituudet, tauot, kokonaisuus?)***

**4. Oliko toimintapäivää varten annettu opastus mielestäsi selkeä ja riittävä?**

**5. Toimivatko rasteilla käytetyt tilat mielestäsi hyvin?**

**Palvelivatko ne tarkoitustaan?**

**6. Saitko mielestäsi päivän toiminnasta etukäteen tarpeeksi tietoa?**

**7. Olivatko luokkavierailut ennen toimintapäivää tarpeellisia?**

**Oliko niistä hyötyä?**

**Jos oli, niin minkälaista hyötyä?**

**8. Miten koit yhteistyön toimivan opinnäytetyön tekijöiden kanssa?**

**9. Toimiko mielestäsi ryhmien välinen yhteistyö?**

**10. Vastasiko keskiviikkona toteutettu kokonaisuus mielestäsi teidän tarpeita?**

**11. Vastasiko torstaina toteutettu kokonaisuus mielestäsi teidän tarpeita?**

**12. Vastasiko toiminta opinnäytetyömme tavoitetta?**

(Kehittää ryhmäyttämisen toimintamalli työkaluksi ammattiopisto Luovin Li-perin yksikön henkilökunnan käyttöön opiskelijaryhmien ryhmäyttämistä varten.)

**13. Vastasiko keskiviikko aamupäivä asetettua tavoitetta?**

*(Päivän tavoite on opiskelijoiden ensimmäisen kontaktin luominen toisiin opiskelijoihin ja henkilökuntaan sekä ryhmien muodostaminen seuraavaa toimintapäivää varten.)*

**14. Vastasiko torstaiapäivä asetettua tavoitetta?**

*(Päivän tavoite on tukea ryhmäytymistä ja käsittelemällä valittuja teemoja ennaltaehkäistä mahdollista kiusaamista.)*

**15. Koetko, että tällaisesta toimintamallista olisi hyötyä teidän työskentelyssä?**

**16. Mitä hyötyä tällaisella toiminnalla näet olevan?**



**17. Mitä opit/mitä jäit kaipaamaan?  
Saitko itsellesi päivistä jotain uutta?**

**18. Kehittämideoita?**

**19. Sana on vapaa!  
Risut ja ruusut 😊**

**Kiitos ajastanne ja vastauksistanne!**

***Veera Jokinen***  
Sosionomiopiskelija  
Karelia-ammattikorkeakoulu  
veera.l.jokinen@edu.karelia.fi

***Jenna Julkunen***  
Sosionomiopiskelija  
Karelia-ammattikorkeakoulu  
jenna.m.julkunen@edu.karelia.fi

***Jaana Kähkönen***  
Sosionomiopiskelija  
Karelia-ammattikorkeakoulu  
jaana.kahkonen@edu.karelia.fi