



RYHMÄSTÄ OPPIVAKSI RYHMÄKSI

TUKEA RYHMÄTYÖSKENTELEN ALOITUKSEEN

Perttu Arminen

Virve Peltoniemi

Tarja Tuomainen

Ammatillisen opettajankoulutuksen
kehittämishanke
Toukokuu 2012
Ammatillinen opettajakorkeakoulu
Tampereen ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Arminen, Perttu; Peltoniemi, Virve; Tuomainen, Tarja
Kehittämishankkeen nimi kirjoitetaan tähän

Opettajankoulutuksen kehittämishanke 71 sivua, josta liitteitä 18 sivua
Toukokuu 2012

Nykyään monet ammattikorkeakoulun oppimistilanteet edellyttävät opiskelijoilta ryhmätyöskentelyä. Puhutaan myös yhteisöllisestä oppimisesta, yhteistoiminnallisesta työskentelystä ja oppimisesta, jossa jokainen ryhmän jäsen kantaa vastuun yhteisten tavoitteiden puolesta. Ryhmätyöskentelyä pidetään myös erinomaisena sosiaalisten taitojen kehittäjänä ja valmentautumisena työelämään.

Ryhmässä opiskelu ja työskentely ei aina ole helppoa ja ongelmatonta. Yhteiset pelisäännöt ja normit kannattaa sopia heti alussa ja huolehtia niiden noudattamisesta, ettei työskentely muutu seurusteluksi ja synnytä peukalokyytiläisiä. Opiskelussa ja työelämässä yksilöllinen vastuu on onnistumisen päätekijä, mutta vastuu muista ryhmän jäsenistä takaa parhaan lopputuloksen.

Tässä kehittämishankkeessa tuotettiin opettajalle tukimateriaali, jota hän voi käyttää ryhmätyöskentelyä aloitettaessa, ja opiskelijoille itsearviointilomake sekä kyselylomake oman ja ryhmänsä työskentelyn arviointiin. Tukimateriaalin avulla opettaja voi tuoda esiin ryhmätyöskentelyn hyötyjä, tavoitteita ja vaatimuksia ennen opiskelijoiden ryhmäytymistä. Itsearviointilomakkeella opiskelija voi arvioida omaa roolia, toimintaa ryhmässä ja opiskelutapaa. Sähköisen kyselylomakkeen avulla ryhmä voi arvioida toimintaansa ryhmätyöskentelyn jälkeen. Arviointi voidaan tehdä opettajan ohjauksessa. Tukimateriaalin ja ryhmätyöskentelyn arviointilomakkeen käytettävyyttä testattiin ja niitä kehitettiin.

Asiasanat: ryhmä, ryhmätyö, oppiminen ryhmässä, itsearviointi

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	OPPIMINEN	7
2.1	Oppimisprosessi.....	7
2.2	Oppimiseen vaikuttavat tekijät	8
2.3	Oppimisen muodot.....	8
3	RYHMÄ	11
3.1	Ryhmän kehitysprosessi	11
3.2	Ryhmän kaksoistavoite	13
3.3	Ryhmän ilmapiiri	13
3.4	Ryhmäviestintä	14
3.5	Ryhmäviestintätaidot	16
3.6	Ryhmädynamiikka	17
3.7	Ryhmän jäsenten roolit	18
3.8	Ryhmän johtajuus	20
3.9	Ryhmän kulttuuri, suhteet ja normit	21
4	OPPIMINEN RYHMÄSSÄ	22
4.1	Ryhmän vaikutus oppimiseen	22
4.2	Hiljainen tieto ryhmässä	23
4.3	Hyvin toimiva ryhmä	24
4.4	Ryhmässä oppimisen tavoitteet	25
4.5	Ryhmässä oppimisen esteet	25
4.6	Opettajan rooli ryhmässä	26
4.7	Opiskelijan rooli ryhmässä	27
5	VAATIMUKSET RYHMÄSSÄ OPPIMISELLE	28
6	TUKIMATERIAALI JA ARVIOINTIKYSELYT RYHMÄTYÖSKENTELYYN	29
6.1	Tukimateriaali	30
6.2	Arviointikyselyt	32
6.3	Tukimateriaalin ensimmäinen testaus	35
6.4	Arviointikyselyn ensimmäinen testaus	36
6.5	Tukimateriaalin ja arviointikyselyn toinen testaus	45
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	51
	LÄHTEET.....	53
	LIITTEET	55
	Liite 1 Itsearviointikysely ryhmätyön alussa.....	55

Liite 2 Tukimateriaali ryhmätyöskentelyn aloittamiseen (10 diaa).....	57
Liite 3. Arviointikysely ryhmätyön lopussa	67
Liite 4. Arviointikyselyn vapaat kommentit, ensimmäinen testaus	69
Liite 5. Arviointikyselyn vapaat kommentit, toinen testaus.....	71

1 JOHDANTO

Ryhmätyö on työn tekemistä yhdessä sovitun tavoitteen saavuttamiseksi, ja se edellyttää osallistujiltaan halua ja kykyä aitoon vuorovaikutukseen toisten ihmisten kanssa. Ryhmän rakentuminen on oppimista, jossa jäsenten yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot voivat kehittyä. Opiskelussa ja erityisesti erilaisissa ongelman ratkaisutilanteissa opiskelijat tarvitsevat kanssaopiskelijoita eräänlaisiksi peileiksi, joista omat ajatukset heijastuvat takaisin. Onnistuessaan ryhmätyöskentely tuo uusia näkökulmia käsittelyssä olevaan asiaan ja keskusteluiden avulla ryhmäläisten ajatukset selkiintyvät. Kaikkien ryhmän jäsenten on kuitenkin otettava vastuu yhteisestä prosessista.

Ryhmän jäsenet pystyvät yhdessä ratkaisemaan sellaisia tiedonhankintaan ja opiskeluun liittyviä ongelmia, joihin yksittäisen opiskelijan aika ja voimavarat eivät riitä. Ryhmässä tekeminen ei ole ajanvietettä, vaan parhaimmillaan erittäin tehokasta työskentelyä oppimisen kohteena olevien ongelmien ratkaisemiseksi. Hyvä ryhmä saa aikaan enemmän kuin yksittäiset ryhmän jäsenet yhteensä, eli ryhmä on suurempi kuin osiensa summa. (Koulutuskeskus Salpaus: Taitavaksi oppijaksi 2012.)

Oppimisen olennainen osa on sosiaalinen vuorovaikutus. Vuorovaikutuksessa ryhmän kanssa yksilön ajatteluprosessit tulevat näkyviin niin itselle kuin muillekin. Perusteltaessa käsityksiä ja ratkaisuja ryhmässä, saadaan tilaisuuksia sekä muilta oppimiselle että muiden ajatusprosessien, ennakko-oletusten ja itsestäänselvyyksien pohdinnalle ja osaamisen siirrolle. (Saxenian 2006, 48–115.)

Ammattikorkeakoulun opiskelijoiden ryhmätyötaidot ja -halut ovat hyvin vaihtelevat. Osa opiskelijoista pystyy tasa-arvoiseen, toisia ryhmän jäseniä tukevaan yhteistyöhön. Joskus yksi tai pari ryhmän jäsentä uurastaa toisten puolesta, kun osa laistaa tehtävistään. Toisaalta muutoin hyvin toimivassa ryhmässä saattaa olla yksi ”vapaamatkustaja”, joka vetäytyy tehtävistä ja vastuista sekä jättää ne muiden hoidettaviksi. Ryhmä voi joviaalisuudessaan sallia sen, vaikka asia saattaa aktiivisia ryhmän jäseniä harmittaakin.

Kaikkien ryhmän jäsenten motivaation aikaansaamiseksi ja säilyttämiseksi ohjaavan opettajan pitäisi pystyä puuttumaan ryhmän toiminnan epäkohtiin. Ongelmana voi kui-

tenkin olla, etteivät epäkohdat tule riittävän hyvin esiin. Ohjaajan on tällöin vaikeaa puuttua ryhmän toimintaan ja sisäisiin tehtävjakoihin. Ohjaajan on pyrittävä vahvistamaan ryhmän omaa ongelmanratkaisukykyä. Hänen tulee auttaa ryhmää ongelmien ratkomisessa, antaa suoraa ja välitöntä palautetta ryhmälle. Näin on mahdollista rakentaa avoin, oppimista tukeva ilmapiiri.

Käytännön opetustilanteissa ei useinkaan ole varattu aikaa työskentelyn ja ryhmän arvioinnille. Näin oppimista estäviä tekijöitä ei ole tunnistettu, eikä ryhmän toimintaa kehitetty. Epäonnistuneiden kokemusten vuoksi ryhmätyöskentelystä on tullut joillekin opiskelijoille vastenmielistä. Epäonnistuneita tilanteita ei ole työstetty niin, että ne olisivat muuttuneet oppimiseksi. (Repo-Kaarento 2007, 57–58.)

Ryhmä- ja tiimityöskentely on yleistynyt työyhteisöissä, ja useissa niistä on siirrytty tiimiorganisaatiomalliin. Koulutuksessa ja opetustilanteissa opiskelijoille on tarpeen antaa kokemuksia hyvistä ryhmätyöskentelytilanteista ja siten valmentaa heitä myös tuleviin työtehtäviin.

Tämän kehittämishankkeen tavoitteena oli tuottaa Tampereen ammattikorkeakoulun opiskelijoille ja opettajille tuki- ja oppituntimateriaali ryhmätyöskentelyn käynnistämiseen. Lisäksi tavoitteena oli kehittää ryhmätyöskentelyn loppuarviointiin kysely, jonka avulla ryhmän jäsenet voivat tarkastella työskentelyn onnistumista ja pohtia kehittämistarpeita. Jokainen ryhmän jäsen voi tehdä arvioinnin omasta toiminnastaan ryhmässä ja ryhmä voi tehdä arvion yhteistoimintansa onnistumisesta. Arviointi voidaan tehdä opettajan ohjauksessa tai itsenäisesti. Tapa voidaan sopia etukäteen. Opiskelijoiden ryhmäyttäminen, ryhmän ohjaaminen ja ryhmän toiminnan arviointi on rajattu tämän kehittämishankkeen ulkopuolelle.

Johdantoluvun jälkeen tämän raportin luvussa kaksi käsitellään oppimista, oppimisprosessia ja oppimisprosessiin vaikuttavia tekijöitä. Kolmannessa luvussa esitellään ryhmän määritelmää, kaksoistavoitetta ja ryhmän toimintaan vaikuttavia tekijöitä. Raportin neljäs luku käsittelee oppimista ryhmässä ja ryhmän erilaisia rooleja. Vaatimukset ryhmässä oppimiselle on esitelty luvussa viisi. Tässä kehittämistehtävässä tuotetuista ryhmätyöskentelyn tukimateriaaleista kerrotaan luvussa kuusi. Seitsemäs luku sisältää yhteenvedon kehittämistehtävän tuloksista.

2 OPPIMINEN

Oppiminen on henkilökohtainen jatkuva prosessi, jossa tapahtuu tiedon oivaltamista, suodattamista ja jalostamista. Se on ilmiöiden ja kokemusten käsittelemistä. Oppiminen nähdään tiedon rakentamisen prosessina, jonka tuloksena on käsitteellinen muutos. Käsitteellisessä muutoksessa ihminen liittyy uutta tietoa ennalta tietämäänsä ja muokkaa ennakkokäsityksiään. (Repo-Kaarento 2007, 15.) Opiskelu on merkityksellistä, kun uusi tieto on hyödyllistä, käyttökelpoista tai tiedonhankinta ja tutkimus tuovat johonkin ongelmaan ratkaisun.

2.1 Oppimisprosessi

Oppimisprosessi on yksilöllinen, mutta se voidaan nähdä myös yhteisöllisenä silloin, kun opiskelija kasvaa osaksi ammatillista yhteisöä omaksuessaan alan ammattikielen, toimintatavat ja keskeiset tiedot. (Repo-Kaarento 2007, 18.)

Perinteisiä oppimismenetelmiä ovat olleet kuunnellun ja luetun ymmärtäminen, jolloin oppimisella on tarkoitettu lähinnä tiedon varastoimista muistiin, tästä käytetään termiä ”pintaoppiminen”. Nykyisin uusia opettamismenetelmiä ovat vuorovaikutteinen opettaminen, ryhmätyöt, tiedonhaku ja käytäntöön soveltaminen sekä ongelmalähtöinen opiskelu. (Repo-Kaarento 2007, 16–17.)

Tutkivassa oppimisessa olemassa olevaa tietoa käytetään uuden oppimisen pohjana, yhdistetään vanhaa ja uutta tietoa sekä yritetään ymmärtää erilaisten asioiden yhteyksiä ja analogioita. Näistä oppimismenetelmistä Marton ja Säljö käyttivät termiä ”syväoppiminen”. (Repo-Kaarento 2007, 16–17.) Voidaankin ajatella, että oppiminen voi saada merkityksellisyytensä myös siten, että sen tuloksena löydetään uusia mahdollisuuksia ja kyetään esimerkiksi vanhaa osaamista yhdistelemällä luomaan jotakin aivan uutta.

2.2 Oppimiseen vaikuttavat tekijät

Se, mihin opiskelija kiinnittää huomiota ja miten hän työskentelee, vaikuttaa siihen, mitä ja kuinka syvästi hän oppii. Ymmärtävään oppimiseen pyrkivän opiskelijan tulee työstää opittavia asioita aktiivisesti esimerkiksi kirjoittamalla, keskustelemalla, jäsentämällä, kyselemällä ja harjoittelemalla. Ihminen oppii, eli hänen ajattelunsa ja toimintatapansa muuttuvat, kun hän työskentelee aktiivisesti. (Repo-Kaarento 2007, 16.)

Yksilöt voivat ympäristöstä riippumatta kyetä oppimiseen tai opiskeluun omista lähtökohdistaan ja motivaatioistaan johtuen. Jos kiinnostuu asiasta tai tajuaa, että lisäoppiminen parantaa mahdollisuuksia selvittää tehtävistä entistä helpommalla tai oppi vie uralla eteenpäin, syntynyt motivaatio edistää oppimista. Oppimisesta täytyy tulla positiivinen vaikutus opiskelijalle. Mikä positiivinen vaikutus on, riippuu tilanteesta ja opiskelijasta. Oppimisprosessiin, suhtautumiseen uuteen tietoon, oppimiseen ja opiskeluun vaikuttaa kaikki ennakkotieto ja kokemus, joka opiskelijalle on kertynyt. Lisäksi opiskeluprosessiin vaikuttavat opiskelijoiden yksilölliset motiivit. (Repo-Karento 2007, 16.)

Erilaisten oppimisyhteisöjen ja toimialojen kulttuurit ja erot voidaan ottaa huomioon oppimistilanteita kehitettäessä selvittämällä toimialan erityispiirteet ja opiskelijoiden taustatiedot. Ennakkotietoja ja kokemuksia voidaan selvittää ennakkokyselyillä tai ”tasotenteillä”. Ennakkoselvityksillä voidaan arvioida, miten yhteisöt mahdollistavat oppimisen, miten ne tukevat oppimista tai miten ne jarruttavat sitä. Tietojen perusteella opetus ja siihen käytettävät menetelmät voidaan räätälöidä oppimisryhmälle oikean tasoiseksi ja oikeanlaisiksi.

2.3 Oppimisen muodot

Oppimisella ja oppimisympäristöillä voidaan erään tulkinnan mukaan katsoa olevan kolmenlaisia muotoja: kilpailevia, yksilöllisiä ja yhteistoiminnallisia. Mikään näistä ei kuitenkaan ole välttämättä parempi tai huonompi kuin toinen, sillä oppimisen pitää olla monipuolista. Opiskelijalle on hyödyksi kokea erilaisia tilanteita ja tapoja, sillä mene-

telmien monimuotoisuus kehittää monitaitoisia opiskelijoita, jotka sopeutuvat myös erilaisiin työskentelytapoihin työtilanteissa.

Kilpailevassa oppimisessa opiskelijat kokevat oppimistilanteen kilpailuhenkiseksi, vaikka tähän ei muodollisesti olisi alun perin pyrittykään. Mahdollisten arvosanojen ja muun opiskelumenestyksen lisäksi oppilaat saattavat kilpailla akateemisesta statuksesta, tehokkuudesta, toisten arvostuksesta tai jatko-opintomahdollisuuksista. Tällöin oppiminen on yksilön kannalta tilanne, jossa oma menestys ikään kuin pienentää toisten onnistumista; eli ”jos minä menestyn, niin sinä et”. Kilpailevaan oppimiseen liittyy myös ajatus, ettei opiskelija toivo kilpailijansa menestyvän yhtä hyvin kuin hän itse. (Sahlberg & Leppilampi 1994, 60.)

Kilpaileminen oppimisen muotona saattaa motivoida innokkaampaan tavoitteiden saavuttamiseen ja saattaa siten hyödyttää yhteistä päämäärää. Kilpailutilanteelle on kuitenkin tyypillistä aiheuttaa negatiivista riippuvuutta ryhmän muista jäsenistä, jolloin yksilön tavoitteiden saavuttaminen voi olla riippuvainen muiden jäsenten epäonnistumisesta. (Sahlberg & Leppilampi 1994, 60.)

Yksilöllisellä opiskelulla ja oppimisella tarkoitetaan yleensä yksinäistä, toisistaan riippumatonta toimintaa, johon muiden ryhmän jäsenten oppimistavoitteet eivät vaikuta millään tavalla. Yksilö on tällöin vastuussa vain omasta oppimisestaan ja pyrkii saavuttamaan omat tavoitteensa muiden menestyksestä välittämättä. Yksilöllistä oppimista tarvitaan tiettyjen taitojen oppimiseksi, mutta se ei ole välttämättä hyvä ainoana oppimisen muotona. (Sahlberg & Leppilampi 1994, 61.)

Yhteistoiminnallisella oppimisella tarkoitetaan esimerkiksi opiskelua tai ongelmanratkaisua pienissä ryhmissä. Ryhmällä on yhteinen tavoite ja oppimisen perustana on toisten auttaminen sekä jokaisen osallistuminen aktiivisesti yhteiseen toimintaan. Yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi jokaisen täytyy onnistua tehtävässään. Yksilön oppimista pyritään vahvistamaan sosiaalisen vuorovaikutuksen avulla niin, että oppiminen on määrällisesti ja laadullisesti hyvää. (Sahlberg & Leppilampi 1994, 61.)

Oppimisen lisäksi yhteistoiminnallinen oppimisympäristö vahvistaa yksilön sosiaalisia ja kielellisen vuorovaikutuksen taitoja. Tämä oppimisen muoto ei voi olla ainoa vallit-

seva käytäntö, vaan merkityksellinen oppiminen edellyttää sekä kilpailevasta, yksilöllisestä että yhteistoiminnallisesta oppimisesta rakennettua toimivaa ja monipuolista kokonaisuutta. (Sahlberg & Leppilampi 1994, 61.)

Yhteistoiminnallinen oppiminen on työtapa tai vuorovaikutusrakenne, jonka tavoitteena on yhdessä oppimisen kautta sitouttaa oppilaat oppimisprosessiin, parantaa oppilaiden itsetuntoa ja oppimistuloksia sekä opettaa oppilaille yhteistoiminnan ja sosiaalisen kanssa käymisen taitoja sekä vastuuta omasta ja toisten oppilaiden oppimisesta. Yhteistoiminnallisessa oppimisessä on pääpaino yhteisellä tuotoksella ja sillä, että kaikki oppivat samat asiat ja osallistuvat yhteisen tavoitteen saavuttamiseen. (Repo-Kaarento 2007, 33–39.)

3 RYHMÄ

Ryhmällä tarkoitetaan tavallisesti ihmisjoukkoa, jolla on jokin yhteinen tavoite ja jonka jäsenet ovat keskenään vuorovaikutuksessa. Ryhmä on myös joukkoa pysyvämpi, sillä jäsenet tietävät erossa ollessaankin kuuluvansa ryhmään. Ryhmän jäsenillä on selkeä rooli- tai tehtäväjako. Pitkällä aikavälillä ryhmä omaksuu yhteiset käyttäytymistavat, jolloin ryhmälle muodostuu omat normit ja kulttuuri. (Aho & Laine 1997, 203.)

Ryhmässä toimitaan useilla eri elämän alueilla: opiskelu, työ, harrastus, perhe ja ystävät. Ryhmät ovat niin kiinteä osa elämäämme, ettei niiden olemassaoloa aina välttämättä tiedosteta. Ryhmässä opiskelun muotoja ovat esimerkiksi perinteinen ryhmätyö, yhteistoiminnallinen opiskelu ja erilaiset ryhmässä tehtävät harjoitukset.

3.1 Ryhmän kehitysprosessi

Ryhmän muotoutuminen on prosessi: muodostumisensa jälkeenkin ryhmä kehittyy koko ajan. Ryhmäprosessissa muodostuvat ja kehittyvät ryhmän normit ja jäsenten roolit, jotka ovat välttämättömiä ryhmän toiminnalle. Jokaisella ryhmällä on ajallinen kestoensa. Ryhmän kehitysprosessiin kuuluu myös ryhmän toiminnan päätyminen.

Ryhmien kehitys kulkee yleensä tiettyjen, samankaltaisina toistuvien vaiheiden kautta. Tuckmanin (1965, 384–399) mallin mukaan ryhmän kehitys on jaettu neljään vaiheeseen: muotoutuminen, kuohunta, sääntöjen muotoutuminen ja tehokkaan suorituskyvyn vaihe. Ryhmän hajoaminen voidaan lukea yhdeksi ryhmän kehitysvaiheeksi. Tämä koskee ainakin tietyn tavoitteen saavuttamiseksi perustettuja ryhmiä.

Kirjallisuudesta löytyy useita erilaisia jaotteluja, mutta yhteistä niille on kehittyminen alkuvaiheen varovaisuuden, hämmennyksen ja kuohunnan kautta yhtenäisyyteen ja aktiiviseen yhteistyöhön. Vaiheesta toiseen ei aina edetä suoraviivaisesti, vaan usein saatetaan myös palata takaisin aikaisempaan vaiheeseen. Joku kehitysvaihe saatetaan käydä läpi nopeasti tai huomaamattomasti. Taulukossa 1 on esitetty ryhmän kuusi eri kehitysvaihetta.

TAULUKKO 1. Ryhmän kehitysvaiheet (Tuckman 1965, 384–399.)

Ryhmän kehitysvaiheet	
Aloitusvaihe	Jäsenet ovat epävarmoja omasta asemastaan ryhmässä ja hyväksytyksi tulemisesta.
Muodostusvaihe	Jäsenet ovat varovaisia viestinnässään. He etsivät omaa paikkaansa ryhmässä. Ryhmän toiminnan tavoitetta selvitetään. Pelisäännöt alkavat hahmottua. Ryhmä tuntuu turvalliselta ja yleensä ilmapiiri on myönteinen.
Kuohuntavaihe	Yksilöt haluavat erottautua ryhmässä. Konfliktitilanteita on paljon. Tyytymättömyys ja pettymys ryhmää kohtaan ovat yleisiä. Kuohuntavaihe on selkeä esim. terapiaryhmissä. Opiskeluryhmissä vaihe esiintyy lievänä (passiivisuutena tai kritiikkinä) tai sitä ei ole ollenkaan.
Sopimisvaihe	Ryhmän jäsenet alkavat hyväksyä toistensa roolit ja ryhmähenki muotoutuu. Syntyy yhteenkuuluvuuden tunne, jossa jäsenten keskinäinen erilaisuus hyväksytään. Konfliktitilanteita vältetään. Ryhmän pelisäännöt selkeytyvät ja ryhmä pyrkii yhteistoimintaan.
Kypsän toiminnan vaihe	Resursseja hyödynnetään tarkoituksenmukaisesti ja tehokkaasti. Ryhmä toimii kokonaisuutena tavoitteen suuntaisesti. Ryhmä osaa ratkaista myös mahdolliset ristiriitatilanteet.
Hajoamisvaihe	Työskentelyn päättyminen herättää erilaisia tunnereaktioita.

Opiskeluun liittyvissä pienryhmätoissa edellä esitetyt vaiheet voivat tapahtua hyvin nopeasti, jopa huomaamatta. Välttämättä kaikkia vaiheita ei edes selkeästi tapahdu. Joissakin ryhmätoissa vaiheet voivat kuitenkin tulla esiin vahvasti varsinkin ulkopuoliselle havainnoijalle, vaikka ryhmä itse ei niitä tiedostaisikaan.

3.2 Ryhmän kaksoistavoite

Kaikilla ryhmillä on kaksoistavoite, asia- ja tunnetavoite, jotka muodostavat erottamattoman kokonaisuuden. Ryhmällä on perustehtävä eli asiataavoite, mikä on kyseisen ryhmän toiminnan tarkoitus. Toiseksi tunnetavoite, joka liittyy ryhmän kiinteyteen. Tunnetavoite sisältää ryhmän jäsenten tunnesuhteiden syntymisen, kiinteyden ja vuorovaikutuksen. Suorituksen onnistuminen riippuu tunnetavoitteen saavuttamisesta. (Ryhmätyötaidot 2007.)

Tunnetavoite voi jäädä ryhmältä huomiotta. Silloin mahdollisiin ristiriitatilanteisiin ei osata varautua tai niitä ei osata hoitaa. Tunnetavoitteen hallitsemattomuus saattaa ajaa ryhmän konflikti- tai kriisitilanteeseen. Ryhmän kehitysvaiheiden ja kaksoistavoitteiden tunnistaminen ja tiedostaminen voi auttaa ryhmää hallitsemaan erilaisia tilanteita, joihin se ajautuu työn aikana.

3.3 Ryhmän ilmapiiri

Luottamus on ryhmän ilmapiiriin ja vuorovaikutuksen laatuun keskeisesti vaikuttava tekijä. Luottamus on yhteistoiminnan perusta. Ryhmän ilmapiiri syntyy jäsenten välisistä suhteista, omaksutuista pelisäännöistä, tottumuksista ja vastuun jakamisesta. Ryhmän jäsenet luovat sen hengen. Ryhmän toiminnassa voi syntyä myös erilaisia ongelmia ja ristiriitoja. (Sosiaalipsykologian peruskurssi: Ryhmä 2012.)

Häiriöt ja ristiriidat syntyvät usein jäsenten puutteellisesta kyvystä ilmaista itseään ja kuunnella toista. Ongelmia voi ilmetä myös, jos työskentelyn tavoitteet eivät ole kaikille selvät tai tehtävät tuntuvat liian vaikeilta. Häiriöt voivat liittyä ryhmän muodostamiseen tai rakentamiseen, jos ryhmä ei ole riittävästi selvittänyt sisäisiä suhteitaan. Ryhmässä saattaa olla myös jäsen, jonka käyttäytyminen koetaan ongelmaksi. Hän voi olla esimerkiksi liian puhelias, ylikriittinen tai dominoiva. Ryhmän ilmapiiri ja henkilösuhteet vaikuttavat siihen, miten ryhmä ottaa vastaan arvioinnin ja millaiseksi sen itsearviointi muodostuu. (Opas ryhmätoimintaan verkossa 2006.)

Muodostusvaiheessa ilmapiiri on yleensä myönteinen. Kuohuntavaiheessa ilmapiiri saattaa olla altis konflikteille. Opiskeluryhmissä kuohuntavaihe esiintyy usein passiivisuutena tai kritiikkinä. Sopimisvaiheessa syntyy yhteenkuuluvuuden tunne ja ilmapiiri vaikuttaa usein vapautuneelta. Hyvin toimivan ryhmän – vaiheessa ilmapiiri on neuvokas, avoin, joustava, tehokas ja tukeva. Ryhmän lopetusvaiheessa tunteet ovat yleensä vahvasti esillä ja voivat olla hyvinkin voimakkaita. (Opas ryhmätoimintaan verkossa 2006.)

3.4 Ryhmäviestintä

Vuorovaikutukseen kuuluvat kaikki ne viestinnän keinot, joilla pyritään toisen ihmisen kohtaamiseen sekä viestintätapahtuman käynnistämiseen ja ylläpitoon. Vuorovaikutustaito on kykyä ilmaista itseään tarkoittamallaan tavalla, tulkita viestejä ja vastaanottaa vastaviestejä. (Repo & Nuutinen 2005, 8–9.)

Ryhmän rakenteet muodostuvat ryhmän jäsenten välisessä vuorovaikutuksessa. Ryhmän rakenteet ovat ryhmän toimintaan vaikuttavia tekijöitä, kuten rooleja ja normeja. Rakenteet ovat riippuvaisia toisistaan, esimerkiksi jäsenten väliset suhteet vaikuttavat siihen, millaisia rooleja ryhmään syntyy. Usein ryhmän jäsenille muodostuu rooleja sen mukaan, millainen heidän tehtävänsä ryhmässä on. Roolien muodostumista ohjaavat ryhmän jäsenten odotukset sekä henkilön oma persoonallisuus ja kokemukset ryhmätilanteista. Roolit muokkaavat omistajansa viestintää ja vaikuttavat siten osaltaan ryhmän saavuttamaan tulokseen. (Kielijelppi 2004–2010.)

Ryhmän toiminnan perustana ovat vuorovaikutus ja yhteinen tehtävä, jonka vuoksi ryhmä on alun perin muodostettu. Vuorovaikutus käynnistää toiminnan ja myös ylläpitää sitä. Ryhmän sisällä tapahtuvaa viestintää sanotaan ryhmäviestinnäksi. Viestintä vuorovaikutustilanteessa on vuoropuhetta ja vuorokuuntelua (Repo-Kaarento & Levanter 2003, 140).

Vuorovaikutustilanteeseen osallistuu useita henkilöitä, joilla kaikilla on omat arvot, asenteet, taidot ja motiivit. Ryhmän jäsenet liittyvät asioihin tiettyjä merkityksiä aiem-

pien kokemustensa perusteella. Viestinnän avulla he pyrkivät näin muodostamaan sanoille ja asioille yhteiset merkitykset saavuttaakseen tavoitteen. (Tietomajakka 2012.)

Ryhmäviestintätaitojen peruselementit ovat asenne ryhmän työskentelyyn, tiedot käsiteltävänä olevasta aiheesta ja ryhmäviestintäprosesseista sekä puheviestintätaidot. Vuorovaikutustaidot vaikuttavat siihen, miten henkilö toimii ryhmän jäsenenä. Vuorovaikutustaitoja ovat esimerkiksi:

- kuuntelemisen ja havainnoinnin taidot
- valintojen, tulkintojen ja päätelmien perustelutaidot
- taito osoittaa tukea
- taito ottaa ja pitää puheenvuoroja
- taito jatkaa toisen puheenvuorosta
- taito ylläpitää keskustelua. (Ryhmäviestinnän perusteet - verkko-oppimateriaali, 2005.)

Ryhmäviestintätilanteessa erityisen tärkeitä taitoja ovat kuunteleminen ja havainnointi. Taitava ryhmäviestintä edellyttää sekä tehtävä- että tunnekeskeisten taitojen hallintaa. Ryhmän tavoite ja tehtävä vaikuttavat siihen, millaisia taitoja erilaisissa ryhmätilanteissa tarvitaan. Tehtäväkeskeiset taidot auttavat ryhmää tavoitteen saavuttamisessa. Näihin taitoihin kuuluvat esimerkiksi taito pysyä tehtävässä ja taito esittää erilaisia ratkaisuvaihtoehtoja. Tunnekeskeiset taidot tukevat ryhmän ilmapiiriä ja suhteiden luomista sekä ylläpitoa. Tällaisiin taitoihin kuuluvat esimerkiksi konfliktin hallintataidot ja taito osoittaa tukea. Kuuntelemisen taito on ryhmän tehtävien kannalta tärkeä taito. (Ryhmäviestinnän perusteet - verkko-oppimateriaali, 2005.)

Taitava ryhmätoiminta perustuu siihen, että ryhmän jäsenellä on tietoa ryhmäviestinnästä, ryhmäprosesseista ja rakenteista ja että hän osaa tunnistaa erilaisia ryhmäilmiöitä. Ryhmäviestintätaidot ovat opittavia ja harjoiteltavia taitoja, kuten lukeminen tai vieraan kielen oppiminen. Ryhmäviestintätaitojen kehittämiseen tarvitaan oman viestintäkäytännön ennakkointia ja arviointia, eli viestinnän metakognitiivisia taitoja. Oman toiminnan tarkkailu ja arviointi auttaa tunnistamaan ne osa-alueet, jotka hallitaan, ja ne, jotka vaativat kehittämistä. (Ryhmäviestinnän perusteet - verkko-oppimateriaali, 2005.)

Opiskelijoiden oman toiminnan, ryhmään sitoutumisen ja tehtäviin keskittymisen sekä koko ryhmän yhteisen toiminnan onnistumien arviointiin tarvitaan apukeinoja. Niiden avulla opiskelija tai ryhmä voi kehittää osaamistaan.

3.5 Ryhmäviestintätaidot

Ryhmäviestintäosaamisen voidaan määritellä rakentuvan tiedosta, puheviestintätaidoista ja motivaatiosta. Tieto tehokkaasta viestintäkäyttäytymisestä ryhmässä käsittelee esimerkiksi sitä, minkälaisia ongelmia ryhmä voi kohdata ja miten näitä ongelmia ratkaistaan. Puheviestintätaitoihin liittyvät esimerkiksi keskustelun aloittamisen, ylläpitämisen sekä päättämisen kyvyt. Tarvittavien tietojen ja taitojen käyttö edellyttää yksilöltä motivaatiota käyttäytyä ryhmää ja sen jäseniä ajatellen tarkoituksenmukaisesti.

Yksi tapa luokitella ryhmässä tarvittavia vuorovaikutustaitoja on jakaa ne tehtävä- ja tunnekeskeisiin taitoihin. Kuuntelemisen ja havaitsemisen taidot ovat merkittäviä ryhmän tehtävän ja ryhmän jäsenten välisten suhteiden kannalta. Tuollaisia taitoja ovat esimerkiksi oman puheenvuoron liittäminen toisten puheenvuoroihin sekä toisten non-verbaalisen viestinnän havaitseminen ja tulkitseminen.

Vuorovaikutustaidot auttavat ryhmän jäseniä kiinnittymään ryhmään ja ottamaan huomioon ryhmän muiden jäsenten oikeudet ja mielipiteet. Taidoilla on myös merkitystä ryhmän ilmapiirin rakentumisessa yhteistyömyönteiseksi ja toisia kunnioittavaksi. Toisaalta ihmisissä on äärimmäisiä tyyppejä, joiden osallistuminen ryhmän työskentelyyn voi vaatia muilta jäseniltä huomattavaa sietokykyä ja kärsivällisyyttä.

Tehtäväkeskeisiä taitoja ovat:

- keskustelun ylläpitäminen yhtenäisenä
- omien ajatusten ja tunteiden tarkka ja tarkoituksenmukainen ilmaiseminen
- täsmennysten ja perustelujen pyytäminen
- ongelmien määrittäminen ja analysoiminen
- ratkaisuvaihtoehtojen esittäminen, kehittäminen ja arvioiminen.

Tunnekeskeisiä taitoja ovat:

- erilaisiin tilanteisiin ja aiheisiin mukautuminen
- empatian ja tuen osoittaminen
- ristiriitojen ja väärinkäsitysten hallitseminen ja ratkaiseminen
- ryhmän toimintaa tukevan ilmapiirin luominen ja ylläpitäminen
- oman aktiivisuuden ilmaiseminen
- muiden rohkaiseminen ja kannustaminen osallistumaan ryhmän toimintaan.

Aggressiivisesti viestivien henkilöiden tapa viestiä on dominoiva ja autoritaarinen. He määräilevät, uhkailevat, vaativat hyökkäävät ilman perusteluja toisia ihmisiä kohtaan. Ryhmäviestintätilanteissa tämä malli vaikeuttaa esteetöntä keskustelua, koheesion muodostumista ja ryhmän yhteistyötä. (Kielijelppi 2004–2010.)

Passiivisuus on lähes aina haitallinen viestintätapa. Passiiviset henkilöt eivät ota kantaa esillä oleviin keskustelunaiheisiin. He ajelehtivat enemmistön vanavedessä, vaikka olisivatkin eri mieltä käsiteltävästä asiasta. (Kielijelppi 2004–2010.)

Assertiivisuus sijoittuu 'aggressiivisuus – passiivisuus' puoliväliin. Assertiivisuus tarkoittaa viestintäkäyttäytymistä, jossa viestijä arvostaa tasavertaisesti sekä omaa itseään ja että muita ryhmän jäseniä. Ryhmäviestintätaidoiltaan taitavaa henkilöä kuvataan *assertiiviseksi*. Tällaiset henkilöt esittävät mielipiteitään avoimesti, asiallisesti ja perustellen. He esittävät myös eriävät näkemyksensä ja yrittävät ymmärtää muiden esille tuomia näkökulmia. (Kielijelppi 2004–2010.) ”Assertiiviset henkilöt haluavat ja osaavat tehdä yhteistyötä, jotta ryhmä lopulta saavuttaisi kaikkia osapuolia tyydyttävän tuloksen.” (Kielijelppi 2004–2010.)

3.6 Ryhmädynamiikka

Ryhmädynamiikka tarkoittaa ryhmän kehitysvaiheiden sekä ryhmän jäsenten välisen ja ryhmien välisen vuorovaikutuksen kuvaamista ja analysointia. Ryhmädynamiikka syntyy jäsenten välisestä vuorovaikutuksesta sekä kommunikaatiosta. (Kopakkala 2005, 37.) Usein puhutaan myös ryhmän sisäisestä voimasta. Ryhmän dynamiikkaan vaikuttaa kaksi asiaa; ryhmän koko sekä ryhmän sisällä tapahtuva ymmärrys. Ryhmädynamiikka

ei ole staattinen tila, vaan ryhmän työskentely elää ja muuttuu sen kehityskaaren eri vaiheissa. (Tietomajakka 2012.)

3.7 Ryhmän jäsenten roolit

Jokaiselle ryhmän jäsenelle kehittyy ryhmän vuorovaikutuksessa rooli tai rooleja. Roolit voivat olla vakiintuneita kaavoja yksilön käyttäytymisessä, mutta usein ne kuitenkin vaihtelevat tilanteesta ja ryhmästä toiseen. Roolit ovat välttämättömiä, jotta ryhmä voisi toimia hyvin. Jos yksi jäsen lähtee ryhmästä pois, ryhmän roolirakenne voi muuttua ja tehtävät jakaantua uudelleen. (Kielijelppi 2004–2010.) Ryhmä voi arvioida rooleja ja jäsentensä vahvuuksia. Rooleja kierrättämällä ryhmä antaa kaikille tasapuoliset oppimismahdollisuudet.

Ryhmässä voi olla virallisia ja epävirallisia rooleja. Viralliset roolit ovat ennalta määrättyjä tai niistä voidaan sopia yhdessä, kuten esimerkiksi puheenjohtajuudesta. Epäviralliset roolit ilmenevät ryhmän jäsenen toistuvana käyttäytymisenä. Ne muodostuvat ja kehittyvät ryhmän vuorovaikutuksessa. Ryhmän perustehtävä ja jäsenten väliset suhteet vaikuttavat siihen, millaisia rooleja ryhmässä syntyy.

Ryhmän jäsenet voivat itse vaikuttaa siihen, minkälaisen roolin he ottavat. Rooli voi vaihdella ryhmän ja tilanteen mukaan. Oppimisessa on tärkeitä kyky tarkkailla ja ymmärtää itseään, reaktioitaan ja toimintatapojaan sekä kyky säädellä toimintaansa havaintojen perusteella. Ryhmässä ihminen pyrkii ottamaan roolin, joka on hänelle itselleen sopiva ja palvelee ryhmän toimintaa. Ylikehittynyt rooli on sellainen, jonka yksilö helposti ottaa itselleen ja johon hän huomaamattaan sujahtaa. Roolista saatetaan pitää kiinni, vaikka tilanne vaatisi toisenlaista toimintaa. (Repo-Kaarento 2007, 92.)

Sopivasti kehittyneen roolin ihminen voi ottaa tarvittaessa käyttöön, ja se sujuu häneltä. Alikehittyneen roolin mukaan ihmisen on vaikea käyttäytyä, eikä se ole hänelle luonteva, jolloin hän pyrkii välttämään sitä. Täysin kehittymätön rooli on sellainen, jonka mukaan henkilö ei pysty toimimaan. (Repo-Kaarento 2007, 92.)

Jokainen ryhmä on ainutlaatuinen ja jokainen ihminen voi käyttäytyä monella eri tavalla riippuen siitä, mihin ryhmään hän kuuluu. Joskus ryhmän eri roolit voidaan jakaa osoittamalla, kuka on missäkin roolissa. Toisinaan ihmiset ohjautuvat rooleihin kiinnostuksensa ja taitojensa mukaan. Lisäksi kunkin ryhmän jäsenen henkilökohtaiset käyttäytymispiirteet muodostavat omaa roolijakoaan.

Ryhmä muodostuu yksilöistä, jotka täydentävät toisiaan. Ryhmän jäsenten erilaisuus antaa kullekin tilaisuuden peilata omia kokemuksiaan ja käsityksiään ja löytää itsestään puolia, joista ei ole ollut tietoinen. Jäsenet tuovat ryhmään sen tarvitsemia voimavaroja ja vahvuuksia: tietoa, taitoja, luovuutta, sosiaalista tukea ja arviointikykyä. Näiden mukaisesti ryhmän jäsenet saavat ja ottavat erilaisia tehtäviä ja rooleja ryhmässä. Joissain rooleissa painottuvat tehtäväkeskeiset ja toisissa ihmissuhdekeskeiset tavoitteet. Taulukossa 2 on esitetty esimerkkejä erilaisista rooleista.

TAULUKKO 2. Esimerkkejä erilaisista ryhmärooleista. Galanes et al. 2004 (Kielijelppi 2004–2010.)

Tehtäväkeskeisiä rooleja	Suhdekeskeisiä rooleja	Yksilökeskeisiä rooleja
<ul style="list-style-type: none"> • <i>aloitteentekijä</i> (aktivoi ryhmää) • <i>arvioija</i> (arvioi tietoa ja ideoita) • <i>yhteenvetojen tekijä</i> (muistuttaa käydyistä keskusteluista) • <i>koordinaattori</i> (tekee ehdotuksia työnjaosta) 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>pelisääntöjen asettaja</i> (valvoo sääntöjen ja normien noudattamista) • <i>tuen antaja</i> (kannattaa muiden ehdotuksia) • <i>portinvartija</i> (huolehtii, että kaikki halukkaat saavat puheenvuoron) • <i>jännityksen laukaisija</i> (rentouttaa tilannetta) 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>vetäytyjä</i> (ei reagoi eikä ota kantaa) • <i>jarruttaja</i> (esittää vastalauseita ja nostaa esiin aiheita, jotka on jo käsitelty ja hylätty) • <i>huomion tavoittelija</i> (korostaa omaa asiantuntijuuttaan tarpeettomasti)

Ryhmätyöskentelyyn liittyy myös muita kuin edellä mainittuja roolimäärittelyjä ja -jaotteluja. Tällaisia ovat ryhmän toimintaa ylläpitävät ja edistävät roolit, esimerkiksi rohkaisija, tarkkailija ja sovittelija. Lisäksi on ryhmän toimintaa häiritseviä ja hajottavia rooleja, joita ovat muun muassa hyökkääjä ja kilpailija. Käyttäytymisroolit ohjaavat ryhmän käyttäytymistä ja tällaisia rooleja ovat esimerkiksi loukkaantuva, dominoiva, kannustava, mukautuva, tiedon jakaja ja vetäytyvä. (Opas ryhmäoppimiseen 2012.)

3.8 Ryhmän johtajuus

Usealla ryhmällä on johtaja, joka on pääasiallisessa vastuussa ryhmän toiminnasta. Johtajuus voi olla myös jaettua ryhmän jäsenten kesken. Johtajan tai johtajien olemassaolo auttaa ryhmää määrittelemään omat tavoitteensa ja työskentelynsä sisällöt. Johtaminen tukee myös ryhmän kehittymistä niin, että ryhmä saavuttaa tehokkaat toimintatavat ja pystyy ylläpitämään niitä. (Kielijelppi 2004–2010.)

Henkilöt saattavat johtajina toteuttaa hyvin erilaisia johtamistyyliä. Ryhmälle annettu tehtävä voi osittain määrittää tyylin valintaa. ”Kolme yleistä johtamistyyliä ovat *demokraattinen*, *autoritaarinen* ja *laissez-faire*:

Demokraattiselle johtajalle etusijalla ovat ryhmän saavutukset. Koska ryhmässä tehtävät päätökset koskevat sen jokaista jäsentä, tulee kaikilla olla yhtäläinen mahdollisuus esittää mielipiteitään. Demokraattisen johtajan ryhmässä puheenvuoroja jaetaan runsaasti ja ne jakautuvat tasaisesti ryhmäläisten kesken. Demokraattisesti johdettujen ryhmien jäsenet ovat yleensä myös hyvin tyytyväisiä ryhmänsä toimintaan, mikä heijastuu ryhmässä vallitsevaan ilmapiiriin.

Autoritaarinen johtaja tuo korostetusti esille omia näkemyksiään, joita haluaa ryhmänsä toteuttavan. Tasa-arvoista keskustelua ei harjoiteta, jolloin myös kriittisyys esitettyjä toimintamalleja kohtaan jää vähäiseksi. Autoritaarisuus on tehokas johtajuusmalli stressaavissa ja johtajavaltaisuutta vaativissa tilanteissa (esim. komentoketjut), mutta ryhmän jäseniä ajatellen se ei ole tyydyttävä työskentelytapa.

Laissez-faire-johtaja antaa ryhmän tehdä omat päätöksensä. Hän antaa tietoa vain kysyttäessä, ei tee aloitteita, eikä myöskään palkitse tai rankaise ryhmän jäseniä millään tavoin. Koska ryhmän itsenäinen toiminta on tässä johtajuusmallissa keskeistä, se soveltuu parhaiten ryhmiin, jotka ovat motivoituneita ja kykenevät omatoimiseen työskentelyyn.” (Kielijelppi 2004–2010.)

3.9 Ryhmän kulttuuri, suhteet ja normit

Jäsenten väliset suhteet, roolit ja statuserot vaikuttavat ryhmän kulttuurin muotoutumiseen. Ryhmän kulttuuri tarkoittaa niitä käyttäytymistapoja, arvoja, uskomuksia ja normeja, joita ryhmässä pidetään hyväksyttävänä. Myös ryhmien kulttuurien eron voi huomata esimerkiksi siitä, että joissain ryhmissä toimitaan hyvin virallisesti, toisissa taas lasketaan leikkiä ja vitsaillaan paljonkin. Ryhmän kulttuuri kehittyy ja muuttuu sen mukaan, miten ryhmä kehittyy ja muuttuu. (Tietomajakka 2012.)

Ryhmätyöskentelyn alkuvaiheessa ryhmässä määrittyvät säännöt ja normit, joiden mukaisesti jäsenet toimivat ryhmässä. Säännöt ovat käyttäytymisohjeita, esimerkiksi ryhmäläiset ovat voineet sopia, että tapaamisiin tullaan aina ajoissa. Normi tarkoittaa käyttäytymiseen liittyvää odotusta siitä, mikä on tarkoituksenmukaista ja sopivaa käytöstä. Vaikka ryhmä luo itse omat norminsa, jäsenten normikäsitykseen vaikuttavat kulttuurin yleiset käsitykset sopivasta käytöksestä. Normit paljastuvat helposti silloin, kun ryhmään tulee uusi jäsen, joka tietämättään rikkoo jotain ryhmän normia. (Tietomajakka 2012.)

4 OPPIMINEN RYHMÄSSÄ

Tällä hetkellä valitsee konstruktivistinen oppimiskäsitys, joka tarkoittaa sitä, että opiskelija itse rakentaa tietonsa ja käsityksensä asioista. Yhteistoiminnallisen oppimisen työtavat soveltuvat hyvin konstruktivistiseen toimintaan, ja ne kehittävät opiskelijoiden sosiaalisia taitoja ja tehostavat ryhmätyötä. (Repo-Kaarento 2007, 35.) Opiskelijat toimivat ja oppivat yhdessä hyödyntäen toistensa taitoja havainnoimalla ja oppimalla toisiltaan.

4.1 Ryhmän vaikutus oppimiseen

Ryhmätyöskentely tukee opiskelijoiden aktiivista roolia ja sen on todettu olevan tehokas opiskelumuoto. Ryhmätyöskentelyssä opiskelijoita kuormittaa varsinaisessa ryhmässä työskentelyn lisäksi ryhmää varten tapahtuva itsenäinen työskentely. Itsenäiseen työskentelyyn verrattuna ryhmätyöskentelyn kuormittavuus saattaa tuntua opiskelijoista vähäisemmältä. Keskinäinen tuki ja mahdollisuus työstettävän asian yhdessä pohtimiseen vähentävät kuormittavuuden tunnetta, joskin vastakkaistakin mielipidettä esiintyy. Oppimisen kannalta ryhmätyöskentely koetaan kuitenkin hyödyllisenä asioiden syvällisen ja eri näkökulmien pohtimisen vuoksi. (Hyppönen & Linden 2009, 25.)

Ryhmätyön vahvuudeksi voidaan katsoa positiivinen ryhmän jäsenten välillä vallitseva riippuvuus, jolla tarkoitetaan sitä, että kaikkia ryhmän jäseniä tarvitaan tehtävän suorittamiseksi (Smith, Sheppard, Johnson & Johnson 2005, 2). Ryhmän jäsenten keskinäinen tuki ja vuorovaikutus mahdollistavat ajatusten, kokemusten ja tiedon vaihdon ja jakamisen sekä oppimisen ryhmässä. Ryhmän tehokkuuden taustalla on jäsenten välinen vuorovaikutus, joka keskittyy tietojen, ajatusten ja oivallusten vaihtamiseen (Kuittinen 1994, 104).

Sosiaalisten- ja ryhmätyötaitojen lisäksi ryhmässä toimiminen edistää opiskelijoiden kykyä omien näkemysten esittämiseen, perustelemiseen ja puolustamiseen, eriävien näkemysten hyväksymiseen, kriittiseen ajatteluun sekä vastuun jakamiseen. Ryhmätyön vahvuudeksi voidaan katsoa myös positiivinen synergia. Tällä tarkoitetaan sitä, että toimivan ryhmätyöskentelyn seurauksena ryhmän yksittäisten jäsenten oppiminen ja

suoritus voivat nousta korkeammalle tasolle kuin opiskelijoiden itsenäisen työskentelyn seurauksena. Ryhmissä tapahtuu myös paljon sellaista oppimista, jonka syntyä yksilösuoritukset eivät mahdollista. (Hyppönen & Linden 2009, 25.) Toisaalta ryhmätyöskentelyn hallitseminen voi olla opiskelijan työhön pääsemisen ja työssä selviytymisen edellytys.

4.2 Hiljainen tieto ryhmässä

Ihmisellä on tietoa, joka perustuu kokemukseen ja tekemiseen. Tällaista tietoa kutsutaan hiljaiseksi tiedoksi. Ryhmätoiminnan alussa tuodaan esiin ja jaetaan kunkin jäsenen kokemuksia ja hiljaista tietoa opiskeltavasta asiasta.

Hiljaisen tiedon muokkaaminen sanoiksi tarkoittaa omien ajattelutapojen ja uskomusten sekä kokemustiedon pohtimista: Mitä kokemuksia minulla on? Mitä tuttua tässä on? Mitä tiedän tästä entuudestaan? Miltä tämä aihe tuntuu? Mitä mielikuvia tämä herättää? Miksi tämä innostaa/ei innosta? Hiljaisen tiedon jakaminen tarkoittaa sanattoman tiedon muuttamista tekstiksi. Se ei ole aina helppoa, ja tietoa jaetaan vain, jos ryhmä koetaan turvalliseksi. (Launonen & Raehalme 2003, 36.)

Hiljaisen tiedon jakamisen myötä niin omista kuin muidenkin ajatuksista syntyy ideoita, jotka innostavat ryhmän jäseniä kehittelemään niitä edelleen. Ideointivaiheessa mielikuvien ja vertauksien käyttö avaa väyliä hiljaisen tiedon sanalliselle ilmaisulle. Vaikka ilmaisut saattavat olla epämääräisiä, niiden avulla syntyy kysymyksiä ja keskustelua. Kun aiempia kokemuksia on jaettu ja erilaisia mielipiteitä ja ajatuksia on vaihdettu, päästään kiinni ilmiöön, jota voidaan pohtia perusteellisesti.

Uudet näkökulmat ja oivallukset synnyttävät uutta tietoa. Uusien tietojen ja ajatusten muuttuminen osaksi omaa ajattelua on oppimista. Oppiminen on jatkuvaa ja alkaa aina uudestaan, kun hiljainen tieto on saatu muutettua näkyväksi. (Launonen & Raehalme 2003, 37.)

4.3 Hyvin toimiva ryhmä

Kun ryhmässä on erilaisia tietäjiä, heidän vahvuuksiaan voidaan käyttää ryhmän tavoitetta tukemaan. Oppimisilmapiiriä parantavat sellaiset tehtävät, joissa vaaditaan kaikkien tietämystä ja asiantuntemusta. Yhteistoiminnallisessa oppimistehtävässä tarvittavia kaikkia taitoja ei ole kenelläkään ryhmän jäsenellä, mutta heistä jokaisella on ainakin yksi taito. Tällöin ryhmä pystyy käyttämään erilaisuutta hyväkseen ja syntyy positiivinen keskinäisriippuvuus. (Repo-Kaarento 2007, 37–38.)

Ihmiset ajattelevat ekonomisesti ja haluavat oppia mahdollisimman pienellä vaivalla. Kun ihmiset ovat positiivisesti toisistaan riippuvaisia ja tuntevat hyötyvänsä toistensa panoksista, he pistävät parastaan ja antavat vahvuutensa ryhmän käyttöön. (Repo-Kaarento 2007, 85.) Ryhmän toimivuus ei ole kuitenkaan itsestänselvyys. Hyvän ryhmän syntyminen vaatii aikaa ja halua avoimeen vuorovaikutukseen, ja edellyttää ennen kaikkea jokaisen ryhmän jäsenen sitoutumista asetettujen opiskelutavoitteiden saavuttamiseen. (Taitavaksi oppijaksi 2012.)

Hoffman, Kinlaw ja Kinlaw ovat listanneet hyvän ryhmän tuntomerkkejä seuraavasti:

Ryhmäfokus – ryhmän jäsenet näkevät yhteiset tarpeet omien tarpeidensa ohi, jäsenet kykenevät erottamaan kivat ja välttämättömät/oleelliset asiat (ei tehdä pelkästään asioita oikein vaan oikein oikeita asioita).

Osaaminen – ryhmän jäsenillä on tahto ja motivaatio tekemiseen sekä kyky sovittaa oma osaaminen ryhmän tavoitteisiin.

Koheesio – ryhmällä on vahva ryhmäidentiteetti ja voimakas lojaalisuus ryhmään.

Viestintä – ryhmän jäsenet ovat sitoutuneet jakamaan tietoa, vaikka se olisi vasta keskeneräistä.

Voimaantumisen – vaikuttaminen ja osaaminen ovat tasapainossa, ryhmän jäsenillä on oikeus ja velvollisuus vaikuttaa kaikkeen ryhmän toimintaan kompetenssinsa mukaan.

Riippuvuus – ryhmän jäsenet hyödyntävät toistensa osaamista ja luottavat siihen, että jokainen tekee sen, minkä on luvannut.

Sitoutuminen – ongelmia käsitellään, kunnes ne ratkeavat.

Moninaisuus – ryhmät ovat monimuotoisia (sukupuoli, ikä, kokemus ja osaaminen).

Rakenne – jäsenet tietävät tehtäviensä rajat ja riippuvuussuhteet sekä keinot ryhmän rakenteen ja toimintatapojen muuttamiseen.

Tunnustus – ryhmä tiedostaa ja juhlii yhteisiä onnistumisiaan sekä jokaisen jäsenen panosta onnistumisessa. (Hoffman ym. 2001.)

Ryhmät tarvitsevat menestyäkseen tiedon jakajia ja avoimia ihmisiä, jotka antamalla oman tietämyksensä ja taitonsa ryhmän yhteiseksi voimavaraksi edistävät merkittävästi ryhmän toimintaa. Kun kaikki tietämys ensin jaetaan, voidaan alkaa rakentamaan jotakin uutta ja luovaa.

4.4 Ryhmässä oppimisen tavoitteet

”Ryhmä vahvistaa opiskelumotivaatiota, jos ryhmällä on yhteinen tavoite, jonka saavuttamiseen tarvitaan kaikkia ryhmän jäseniä. Yhteinen tavoite motivoi työskentelemään silloinkin, kun oma kiinnostus ja innostus hiipuvat. Kun ryhmätehtävät ovat mielekkäitä ja yksilön panosta tarvitsevat muutkin kuin hän itse, opiskelusta tulee yksilöllisen prosessin lisäksi myös ryhmän yhteinen prosessi” (Repo-Kaarento 2007, 25). Työskentelyn onnistuminen on riippuvainen ryhmän yhteisten tavoitteiden määrittämisen onnistumisesta.

Henkilökohtaisten tavoitteiden on oltava yhteistä tavoitetta tai tavoitteita tukevia. Muutoin tilanteesta muodostuu vaikea, jos yksi jäsen esimerkiksi vetää omilla ristiriitaisilla tai vastakkaisilla tavoitteillaan mattoa alta muun ryhmän työltä tai oppimiselta. Toisaalta kuitenkin ryhmän jäsenten motivaatiot tavoitteen saavuttamiseksi voivat olla erilaiset. (Repo-Kaarento 2007, 29.)

4.5 Ryhmässä oppimisen esteet

Toimivan ja tehokkaan ryhmän vastakohtana voidaan pitää yksilökeskeistä, tehotonta ja vuorovaikutuskyvytöntä ryhmää. Ryhmän jäsenet eivät ole sitoutuneita, motivoituneita

tai kiinnostuneita saavuttamaan muuta kuin välttämättömän lopputuloksen ilman avointa vuorovaikutusta ja vapaata ajatustenvaihtoa. Tällainen ryhmä ei saa aikaan menestyksekkäitä tuloksia ja sen toiminta koostuu vain sarjasta yksilöiden omia suorituksia, joista ei saa koottua yhtenäistä, ongelmia laadukkaasti ratkaisevaa tulosta. Tätä kautta oppiminen ja ryhmän kehittyminen yleensä kärsii ja tuloksena on epätydyttävä oppimistapahtuma.

Ryhmä edistää, mutta voi myös estää oppimista. Yhteistoiminnallisuuden esteitä voivat olla epätasa-arvo ja erilaiset statukset, jotka todellisina tai kuvitteellisina voivat estää ryhmän jäseniä toimimasta kunnioittavasti toisiaan kohtaan. Yhteistoimintaa voi estää myös liiallinen yksilöllisyys. Ryhmätyö on huonoa, jos ryhmäläiset tekevät vain omia asioitaan eivätkä neuvottele keskenään. (Repo-Kaarento 2007, 42.)

Ryhmän jäsenillä on valtaa, ja yksittäinen jäsen voi vaikuttaa ryhmän toimintaan ja ilmapiiriin. Kilpailullisessa ryhmässä ihmiset voivat tuoda itsestään esiin hankalan puolen, jolloin ryhmän ilmapiiri muuttuu ristiriitaiseksi. Jäsenten välinen kilpailu voi estää hyvien ideoiden esittämisen, jos esittäjän status ryhmässä on heikko. Siitä syystä on tärkeitä, että ohjaaja pystyy ottamaan huomioon oppimisympäristön kulttuurin ja sen, onko opittu toimimaan ryhmissä. (Repo-Kaarento 2007, 84–85.) Ohjaajan on kyettävä osoittamaan ryhmän jäsenille ne hyödyt, jotka motivoivat heitä ryhmätyöhön.

Kilpailullisessa ryhmässä vain yksi tai muutama ryhmän jäsen voittaa. Ryhmän jäsenet keskittyvät oman oppimisensa parantamiseen, mutta eivät auta toisia eikä yksilöiden välille synny välttämättä lainkaan vuorovaikutusta. (Repo-Kaarento 2007, 37.)

4.6 Opettajan rooli ryhmässä

Opettaja voi asemansa turvin vaikuttaa ryhmän toimintaan ja säädellä ryhmää. Opettaja voi rakentaa oppimisympäristön, jossa oppimistehtävät ja niiden yhteistoiminnallinen rakenne edistävät oppimista. Ryhmän tavoitteista, ryhmätyön hyödyistä ja onnistumisen edellytyksistä keskustellaan opiskelijoiden kanssa, jotta he sisäistävät toimintakulttuurin ja sitoutuvat siihen. Opettaja puuttuu tarvittaessa ryhmien toimintaan ja on käytettävissä, jos ryhmät tarvitsevat apua. (Repo-Kaarento 2007, 44–45.)

Opettajalla on oltava keinoja ohjata opiskelijoita arvioimaan oppimis- ja opiskelutaitojaan. Ryhmässä tarvitaan sekä yksilöiden että ryhmän itsearviointia, mutta myös ulkopuolista palautetta toiminnasta. Ohjaaja voi herätellä ryhmää huomaamaan sen työskentelyn sokeita pisteitä ja edistää oppimista antamalla palautetta joko yksilöille tai ryhmälle. (Repo-Karento 2007, 41, 74.)

Opettajan kannattaa varaa riittävästi aikaa ryhmän sisäiselle tutustumiselle, jolloin ryhmän jäsenille syntyy luottamus opettajaan ja opiskelijatovereihin. Toimivan ryhmän muotoutuminen vaatii myös yhteisiä pelisääntöjä ja säännöllistä arviointia. (Repo-Karento 2007, 57.) Opettaja johtaa keskustelua pelisäännöistä ja käy läpi sitä, miten työskennellään, mikä on opettajan ja opiskelijoiden rooli, mitä opettaja odottaa opiskelijoilta ja mitkä ovat kurssin vaatimukset. Pelisääntöihin palataan työskentelyn kuluessa ja arvioidaan, palvelevatko ne ryhmän tavoitetta. (Repo-Karento 2007, 73.) Toisaalta voi olla myös tarpeen välillä tarkistaa, ovatko kaikki ryhmän jäsenet ymmärtäneet tavoitteet samalla tavoin.

4.7 Opiskelijan rooli ryhmässä

Hyvässä ryhmässä opiskelijat ovat oma-aloitteisesti vuorovaikutuksessa keskenään, vastaavat viesteihin, antavat neuvoja ja vinkkejä toisilleen ja suunnittelevat opiskeluun liittyviä käytännön asioita. Opiskelijat kysyvät ja saavat vastauksia ryhmän muilta opiskelijoilta – ei vain opettajalta. Ideaalisimmillaan ryhmän opiskelutavoitteet määritellään yhteisesti ja ryhmät muotoutuvat opiskelijoiden keskinäisen tutustumisen ja viestinnän kautta. (Launonen & Raehalme 2003, 8.) Inhimillinen vuorovaikutus johtaa tilanteisiin, jossa tietoa prosessoidaan sosiaalisesti ja näin luodaan uusia yhteisiä merkityksiä. Ryhmän jäsenet ovat vastuussa ryhmän muiden jäsenien oppimisesta oman oppimisensa ohella. Käsite kollektiivisesta vastuusta ryhmän ja sen yksilöiden oppimisessa on todellinen.

Ryhmätyössä opiskelijoiden yksilöllinen taakka yleensä kevenee. Kukin jäsen vastaa yhdestä osa-alueesta, mutta työskentelyn lopputavoitteena on yhteinen tuotos ja kokonaisuuden oppiminen. Se vaatii sosiaalisia ryhmässä toimimisen taitoja sekä vuorovaikutteista viestintää, jotka kehittyvät harjoittelemalla. (Repo-Kaarento 2007, 38.)

5 VAATIMUKSET RYHMÄSSÄ OPPIMISELLE

Opiskelijan omien toimintatapojen tuntemus on tärkeätä ryhmässä oppimiselle. Opiskelijaa voidaan auttaa kehittämään ryhmätyöskentelytaitojaan. Hänen tulee kuitenkin ensin tunnistaa omat kykynsä ja oppimisensa tavat ja tyylit. Jotta ryhmässä tekeminen ja oppiminen onnistuvat, ryhmän jäsenten on testattava pystyvätkö he yksilöinä työskentelemään ryhmässä.

Opiskelijat voidaan ohjata itsetutkiskelun kautta yhteistoiminnalliseen työskentelyyn. Ohjausta tarvitaan, jotta opiskelijat tietäisivät ja sisäistäisivät normit ja säännöt, joiden mukaan heidän toivotaan ryhmätilanteissa käyttäytyvän. Tämä voi sisältää keskustelun jokaisen ryhmän jäsenen roolista ja osuudesta ryhmän menestykseen. Uuden toimintatavan normit on sisäistetty silloin, kun ryhmän jäsenelle tulee tunne, että hänen pitäisi käyttäytyä normien mukaisesti. (Launonen & Raehalme 2003, 8.)

Pelissäntöjen ja toimintatapojen sopiminen yhdessä sitouttaa noudattamaan niitä ja edistää toimintaa niin, että ryhmä kokonaisuutena huolehtii ottamastaan tehtävästä. Yhteistyötaidot ja ryhmätyöskentely, verkostoituminen ajankäytön tehostuminen, ongelmanratkaisun nopeutuminen, onnistuu, kun kaikki sitoutuvat, muilta oppiminen ja muiden opettaminen, lisää itseluottamusta ja luottamusta toisiin.

Yleensä ottaen ryhmätyöskentely ja ryhmässä opiskelu onnistuvat, kun osallistujilla on yhteinen tavoite. Ryhmätyö vaatii yhteiset pelisäännöt ja aikataulut, joihin kaikki osallistujat voivat sitoutua. Jotta jäsenien erilaiset roolit tukisivat ryhmää, on syytä kehittää heti alkuvaiheessa yhteinen, roolit huomioon ottava toimintamalli, jota noudatetaan.

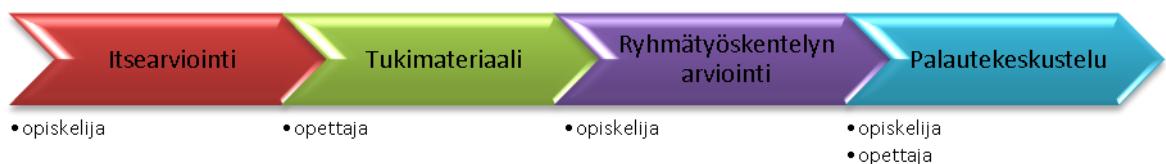
Ryhmäopiskelussa kannattaa aluksi kartoittaa osallistujien aiempi tieto opiskeltavasta aiheesta. Ryhmän jäsenten vahvuuksien hyödyntäminen ja tietojen ja taitojen vaihtaminen tehostaa kaikkien ryhmän jäsenten ajankäyttöä ja nopeuttaa ongelmien ratkaisua. Ryhmän jäsenet tuovat opiskeltavaan aiheeseen erilaisia näkökulmia, jolloin jokainen oppii muilta ja voi opettaa muita. Ryhmätoiminta vaatii yhteistyökykyjä ja verkostoitumistaitoja. Toisaalta sosiaalisten ja kielellisten vuorovaikutustaitojen vahvistuminen yhteistoiminnallisessa oppimisympäristössä lisää osallistujien itseluottamusta ja luottamusta toisiin ihmisiin.

6 TUKIMATERIAALI JA ARVIOINTIKYSELYT RYHMÄTYÖSKENTELYYN

Tässä kehittämishankkeessa tehdyn tukimateriaalin avulla opettaja voi tuoda esiin ryhmätyöskentelyn hyötyjä, tavoitteita ja vaatimuksia. Tukimateriaali auttaa ymmärtämään ryhmäprosessin, ryhmäroolien, ryhmätoiminnan ja itsearviointin merkitystä oppimisessa. Tukimateriaalin dioiden kommentteissa on esitetty esimerkkejä asioista, joita opettajan kannattaa ottaa esiin ryhmätyön käynnistämisen yhteydessä.

Ryhmätyöskentelyn alussa opiskelijat voivat täyttää henkilökohtaisesti paperisen itsearviointikyselyn. Siinä he vastaavat seuraaviin kysymyksiin: oma toimintani ryhmässä, oma roolini ryhmässä ja opiskelutapani. Itsearviointi jää opiskelijalle. Kyselyn tavoitteena on saada opiskelija pohtimaan omaa toimintatapaansa ennen ryhmätyöskentelyn aloitusta.

Ryhmätyöskentelyn päätyttyä opiskelijat vastaavat sähköiseen kyselyyn, jonka avulla voidaan arvioida ryhmän työskentelyä ja toimintaa. Arviointi voidaan tehdä opettajan ohjauksessa. Vertaamalla alussa tehtyä itsearviointia ja ryhmätyöskentelyn lopussa tehtyä arviointia, opiskelija voi analysoida kehittymistään ryhmätyöskentelijänä. Kuviossa 1 esitetään ryhmätyöskentelyn kehittämisen prosessi. Liitteessä 1 esitetään opiskelijan itsearviointilomake, liitteessä 2 tukimateriaali ja liitteessä 3 ryhmätyöskentelyn arviointilomake.



KUVIO 1. Ryhmätyöskentelyn kehittämisen prosessi

6.1 Tukimateriaali

Ryhmätyöskentelyn käynnistämisen tukimateriaaliksi kehitettiin diasarja, jossa tuodaan esiin näkökulmia, joita kannattaa pohtia ennen ryhmätyön alkua. Tukimateriaalin diasarja sisältää kymmenen diaa ohjeteksteineen. Tukimateriaali esitetään liitteessä 2.

Ryhmätyöskentelyyn liittyy erilaisia **vaiheita**, jotka voivat tunnistamattomina aiheuttaa opiskelijoille hämmennystä. Ryhmän kehityksen viisi vaihetta ovat muotoutuminen, kuohunta, sääntöjen muodostaminen, tehokas suorittaminen sekä ryhmän hajoaminen. Ryhmän muotoutumisesta aiheutuvia paineita pystytään käsittelemään, jos tunnistetaan ryhmän kehittymisen vaiheet. Näin vähennetään riskiä ajautumisesta ristiriita- tai konfliktitilanteisiin.

Tavoitteet tukimateriaalin dioissa esitetään kysymyksin ja pohdintatekstein. Opiskelijat määrittelevät itse ryhmänsä tavoitteet. Materiaalissa halutaan korostaa asiatavoitteiden lisäksi tunnetavoitteiden merkitystä ryhmätyöskentelyssä. Tavoitteiden asettamisen lisäksi opiskelijoiden on myös sitouduttava ryhmänsä tavoitteisiin ja tehtäviin.

Ryhmätyöskentelyn **hyödyt** esitetään tukimateriaalin alussa, jotta opiskelijoille syntyisi positiivinen suhtautuminen ryhmässä opiskeluun. Ryhmätyöskentelyssä opiskelu ja työ tehostuvat sekä yksilökohtainen kuormitus vähenee. Hiljainen tieto muuttuu näkyväksi jäsenten tuodessa osaamistaan yhteiseen käyttöön. Lisäksi ideoiden jakaminen ja kehittäminen synnyttää uusia näkökulmia ja oivalluksia sekä eriävien näkemysten hyväksyminen lisääntyy.

Hyötyinä esitetään myös, että taidot esittää, perustella ja puolustaa omia näkemyksiä paranevat. Nämä taidot edistävät rakentavaa, kriittistä ajattelua ja vastuun ottamista sekä lisäävät opiskelijoiden motivaatiota ja halukkuutta ryhmätyöskentelyyn.

Ryhmässä työskentelyyn liittyy **vaatimuksia**. Ryhmätoiminnan yksi tärkeimmistä peruspilareista on luottamus. Luottamus syntyy avoimen vuoropuhelun kautta ja sitoutumisesta yhteiseen tavoitteeseen. Luottamus kasvaa sitä mukaa kun ryhmän jäsenet tutustuvat toisiinsa. Luottamuksen vahvistuessa uskalletaan ilmaista tunteita avoimemmin. Avoin ja aito vuorovaikutus ei synny itsestään, vaan sen kehittyminen vaatii aikaa.

Ryhmän muodostumisvaiheessa voi olla alkukankeutta, kun eri lailla ajattelevat ja erilaisista lähtökohdista olevat henkilöt muodostavat opiskeluryhmän. Jokaisella on erilaisia arvostuksia ja odotuksia.

Yhdessä sovitut **pelisäännöt**, esimerkiksi tiedotus ja viestintä, ryhmän nimi tai logo sekä aikataulut, helpottavat koko ryhmän toimintaa ja asioiden sujumista toivotulla tavalla. Pelisäännöissä sovitaan myös vastuista, rooleista ja niiden pysyvyydestä tai kiertämisestä.

Käytännössä vastuuta voidaan jakaa esimerkiksi niin, että ryhmä määrittelee oman tavoitetilansa, suunnittelee toimintatavat ja -linjat sekä sopii aikataulusta ja vastuista käytännön tasolla. Lopuksi kaikki tietävät, mitä tehdään, milloin tehdään ja kuka tekee. Tavoite on, että pelisäännöistä sovittaessa kaikkien mielipiteet huomioidaan ja että päätökset on tehty yhteisymmärryksessä niin, että kaikki ymmärtävät ne samalla tavalla. (Heiskanen & Hiisijärvi 2012.)

Opettajan tukimateriaaliin sisältyvät ryhmätyöskentelyä edistävät **tehtäväroolit**, jotka auttavat ryhmää etenemään tavoitettaan kohti. Tehtäväroolit ovat keskeisiä ryhmän toiminnan kannalta. Nämä roolit muotoutuvat tehtävänannon mukaan ja tilanteiden muuttuminen ryhmässä voi vaikuttaa rooleihin. Esimerkiksi yhden jäsenen lähtiessä pois ryhmästä, voi ryhmän roolirakenne muuttua ja roolit jakaantua uudelleen. Tehtävärooleja ovat aloitteentekijä, tietojenetsijä, asiantuntija, täsmentäjä, kriitikko ja järjestelijä. Roolit on kuvattu tarkemmin taulukossa kolme.

TAULUKKO 3. Opettajan tukimateriaaliin sisältyvät tehtäväroolit

Ryhmätyöskentelyä edistävät tehtäväroolit	
Aloitteentekijänä	esitä uusia ideoita, käsittely- ja menettelytapoja, ehdota tavoitteita ja ratkaisuvaihtoehtoja.
Tietojenetsijänä	kysy lisätietoja, selvennyksiä ja perusteluja.
Täsmentäjänä	tarkenna ehdotuksia esimerkkien avulla, selvittele ongelman syitä ja ratkaisuvaihtoehtojen seurauksia.
Kriitikkona	pohdi ehdotusten hyviä ja huonoja puolia sekä kannusta ryhmää punnitsemaan huolellisesti eri vaihtoehtoja.
Järjestelijänä	huolehdi käytännön järjestelyistä ja merkitse asioita muistiin.

Valitut roolit ovat positiivisia ja ryhmätyöskentelyä edistäviä rooleja. Niiden esiin tuomisella halutaan korostaa ryhmän jäsenten aktiivista osallistumista ryhmän työskentelyyn.

6.2 Arviointikyselyt

Kaksivaiheisen arvioinnin avulla voidaan kiinnittää opiskelijoiden huomio ryhmätyöskentelyn ja yhdessä oppimisen taitoihin. Ryhmän ja jokaisen yksittäisen opiskelijan on hyvä pohtia toimintaansa sen kehittämiseksi.

Ryhmätyöskentelyn arviointikyselyllä selvitetään kokemuksia opintojakson ryhmätyöskentelystä. Tämä kysely on tehty TAMKissa käytössä olevalla lomake-editorilla. Sähköiseen kyselyyn vastataan anonymisti, joten yksittäisen opiskelijan vastaus ei ole tunnistettavissa. Osa kyselyn taustatiedoista tulee suoraan opiskelijahallintojärjestelmästä. Ryhmätyöskentelyn kyselylomake esitetään liitteessä 3. Kysely rakentuu seitsemästä osasta:

Osa 1. Taustatiedot

Kyselyyn vastaaminen edellyttää kirjautumista TAMKin Intranetiin. Kirjautuminen tuo lomakkeelle automaattisesti tiedot opiskelijan koulutusohjelmasta ja saapumisryhmästä. Opintojakso-kenttään opiskelija kirjoittaa opintojakson nimen.

Osa 2. Kokemukseni ryhmätyöskentelyn hyödyistä

Opiskelija arvioi ryhmätyöskentelyn hyötyjä asteikolla 1-5, jossa 1 tarkoittaa täysin eri mieltä ja 5 tarkoittaa täysin samaa mieltä. Osan kaksi väittämät ovat:

1. Opiskelu ja työ tehostuivat sekä kuormitus väheni.
2. Jäsenet toivat osaamisensa yhteiseen käyttöön.
3. Ryhmätyössä motivaatio vahvistui.
4. Omien näkemysten esittäminen, perusteleminen ja puolustaminen paranivat.
5. Eriävien näkemysten hyväksymiseni lisääntyi.
6. Kriittinen ajatteluni parani.
7. Ideoita jaettiin ja kehitettiin.
8. Ryhmässä syntyi uusia näkökulmia ja oivalluksia.
9. Ryhmämme saavutti asetetut tavoitteet.

Lopuksi vapaassa vastauskentässä pyydetään vastausta perusteluineen kysymykseen. ”Mikä tämän ryhmän työskentelyssä oli parasta?”

Osa 3. Kokemukseni tämän ryhmän toiminnasta

Kolmannessa osiossa opiskelija arvioi ryhmän toimintaa, yhteistä tavoitetta, sitoutumista, luottamusta, pelisääntöjä, vastuuta ja työnjakoa sekä johtajuutta. Tässä osiossa esitetyt väittämät ovat:

1. Määrittelimme ryhmän tavoitteet yhdessä toiminnan alussa.
2. Sitouduimme yhteiseen toimintaan.
3. Ryhmässämme vallitsi keskinäinen luottamus.
4. Sovimme ryhmän pelisäännöistä.
5. Sovimme vastuista ja työnjaosta.
6. Ryhmämme valitsi johtajan.
7. Ryhmässämme toimi jaettu johtajuus.

Lopuksi vapaassa vastauskentässä pyydetään kehittämis ehdotuksia ryhmän työskentelyyn.

Osa 4. Oma toimintani ryhmässä

Neljännessä osiossa opiskelija arvioi omaa toimintaansa ryhmän jäsenenä. Opiskelija vastaa esitettyihin väittämiin asteikolla usein – en ollenkaan (usein, joskus, harvoin, en ollenkaan). Väittämät ovat:

1. Esitin omia ideoita
2. Kysyin muilta tietoja ja mielipiteitä
3. Pyysin apua tarvittaessa
4. Autoin ryhmän muita jäseniä
5. Otin ryhmäni muut jäsenet huomioon työtä tehdessä
6. Otin vastuuta ryhmän tavoitteen saavuttamisesta

Osa 5. Oma roolini ryhmässä

Osiossa viisi opiskelijaa pyydetään arvioimaan omia eri roolejaan kyseisen opintojakson ryhmässä asteikolla usein, joskus, harvoin ja en ollenkaan. Eri roolit selityksineen on annettu valmiina. Roolit ovat:

Aloitteen tekijä esittää uusia ideoita, käsittely- ja menettelytapoja, ehdottaa tavoitteita ja ratkaisuvaihtoehtoja.

Tietojen etsijä kysyy lisätietoja, selvennyksiä ja perusteluja.

Täsmentäjä tarkentaa ehdotuksia esimerkkien avulla, selvittelee ongelman syitä ja ratkaisuvaihtoehtojen seurauksia.

Kriitikko pohtii ehdotusten hyviä ja huonoja puolia sekä pakottaa ryhmän punnitsemaan huolellisesti eri vaihtoehtoja.

Järjestelijä huolehtii käytännön järjestelyistä ja merkitsee asioita muistiin.

Osa 6. Opiskelutapani

Kuudennessa osassa opiskelija arvioi omaa opiskelutapaansa. Vapaissa vastauskentissä kysytään, miten ryhmätyöskentely on vaikuttanut oppimistuloksiin ja millaisista ryhmätyöistä opiskelijalla on hyviä oppimiskokemuksia. Asteikolla 1 - 4 (täysin eri mieltä – täysin samaa mieltä) hän vastaa seuraaviin väittämiin:

1. Työskentelen mieluummin yksin kuin ryhmässä.
2. Ryhmän avulla opin asiat paremmin kuin yksin opiskellessani.
3. Haluan tulevaisuudessakin osallistua ryhmätyöskentelyyn.

Avoimina kysymyksinä esitetään: ”Miten tämä ryhmätyöskentely vaikutti oppimistuloksiini?” ja ”Millaisista ryhmätöistä sinulla on hyviä oppimiskokemuksia ja miten soveltaisit niitä tässä ryhmätyöskentelyssä?”

Osa 7. Ryhmätyöskentelyn ohjeistuksen ja loppuarvioinnin hyödyllisyys

Seitsemännessä osassa opiskelija arvioi ryhmätyöskentelyn ohjeistuksen eli esitetyn diasarjan ja arviointikyselyn hyödyllisyyttä. Asteikolla 1 - 4 (täysin eri mieltä – täysin samaa mieltä) hän vastaa seuraaviin väittämiin:

1. Ryhmätyöskentelyn ohjeistus oli hyödyllinen.
2. Loppuarviointi oli hyödyllinen.

Vapaassa vastauskentässä opiskelijan on perusteltava edellisiin väittämiin antamansa vastaukset.

6.3 Tukimateriaalin ensimmäinen testaus

Tukimateriaalia testattiin rakennustekniikan aikuisryhmän yhden ryhmätyön alussa ja havainnoimalla tilannetta. Opintojaksolla oli läsnä 20 rakennustekniikan aikuisopiskelijaa, joista oli tavoitteena muodostaa kolmen tai neljän hengen pienryhmiä. Havainnoinnin yhteydessä kirjattiin opiskelijoiden ja havainnoijien esiin tuomia kommentteja. Materiaalia kehitettiin niiden pohjalta. Tukimateriaalin diojen esitysjärjestystä muutettiin ja ryhmän jäsenten rooleja selkeytettiin.

Tukimateriaalin diasarja käytiin läpi. Opiskelijat keskustelivat aktiivisesti dioista opettajan kanssa. Dia ryhmän jäsenten motivaatiosta herätti aktiivista keskustelua. Opiskelijoita kiinnosti se, miten motivaation vahvistumista on tutkittu. Keskustelussa todettiin motivaation vahvistuvan, jos ryhmän jäsen on muutenkin sitoutunut tai sidoksissa ryh-

mään. Lisäksi todettiin: ”Jos tuntee olevansa ryhmän jäsen, motivaatio vahvistuu. Jos ei, niin motivaatio voi heikentyä.”

Ryhmässä todettiin, että motivaatio voidaan käsittää eri tavoin. Heidän mielestään aluksi tulisi pohtia, mitä motivaatiolla tarkoitetaan. Opiskelijat totesivat myös, että työskentelyssä on ryhmän tuki tärkeä. Narsistiset ja mielestään yliveritaiset henkilöt saattavat häiritä ryhmän toimintaa.

Hiljaisen tiedon käsite ei ollut kaikille tuttu tai se merkitsi hyvin eri asiaa. Käsitettä olisi tarpeen avata käytännön esimerkin avulla. Muutamat opiskelijat totesivat, että hiljaisen tiedon muuttuminen näkyväksi vaatii aikaa. Lyhytkestoisissa ryhmissä tällaista ei tapahdu. Vastuun- ja tehtävänjako herätti paljon keskustelua. Vastuualueiden jakamista pidettiin tärkeänä. Ryhmässä on määritettävä, kenellä on päävastuu. Johtaja voi tarjota jäsenille ”keppiä ja porkkanaakin”. Tehtävien jaossa tulisi huomioida kunkin vahvuudet.

Yhteisesti sovitut pelisäännöt (työnjako, käytännön toimet) koettiin tärkeiksi. Tärkeinä pidettiin myös palautteen antamista ja ryhmän tukemista. Ryhmätyöskentelyn päämääräksi nimettiin tavoitteen saavuttaminen, oppiminen ja vastuunottaminen. Aikuisopiskelijoiden mielestä ryhmän koko vaikuttaa sen toimintaan. Ryhmä, jonka jäsenet tuntevat toisensa ja luottavat toisiinsa, ei välttämättä tarvitse nimettyä johtajaa - jaettu johtajuus toimii. Opiskelijat totesivat, että tarvitaan kuitenkin joku, joka luotsaa ryhmää eteenpäin. Jos ryhmän jäsenet ovat aivan vieraita toisilleen tai jos ryhmä kasvaa suureksi, pitäisi johtaja olla ja valita.

6.4 Arviointikyselyn ensimmäinen testaus

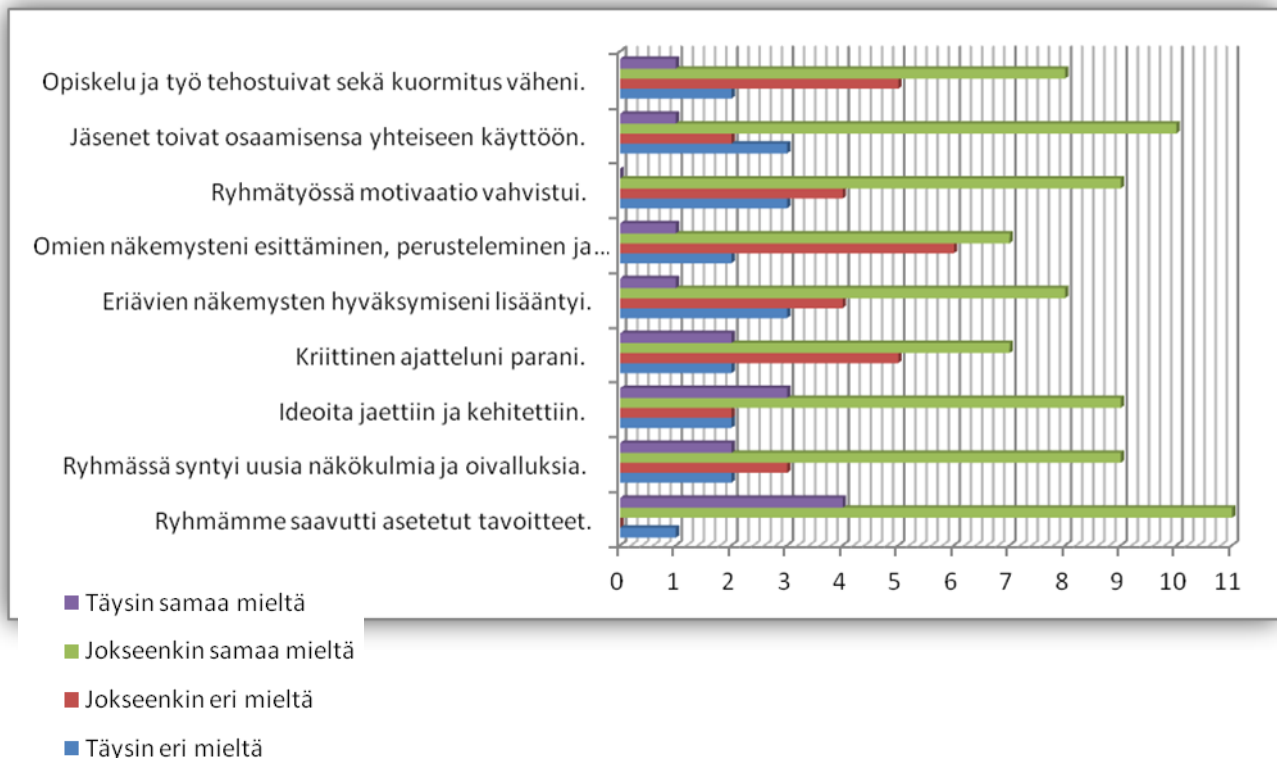
Tukimateriaalina olevan diasarjan esittämisen rakennustekniikan aikuisopiskelijat ryhmäytyivät ja tekivät ryhmätöitä seuraavalla lähiopetusjaksolla. Jakson lopuksi ryhmätyö purettiin ja opiskelijat täyttivät arviointikyselyn. Testaustulokset on esitetty erikseen jokaisesta kyselyn seitsemästä osasta. Liitteessä neljä on esitetty kaikki vapaisiin vastauksenttiin annetut vastaukset.

Osa 1. Taustatiedot

Opiskeluryhmästä oli paikalla 20 opiskelijaa, joista kyselyyn vastasi 16.

Osa 2. Kokemukseni ryhmätyöskentelyn hyödyistä

Vastaukset osaan kaksi on eritelty kuviossa yksi.



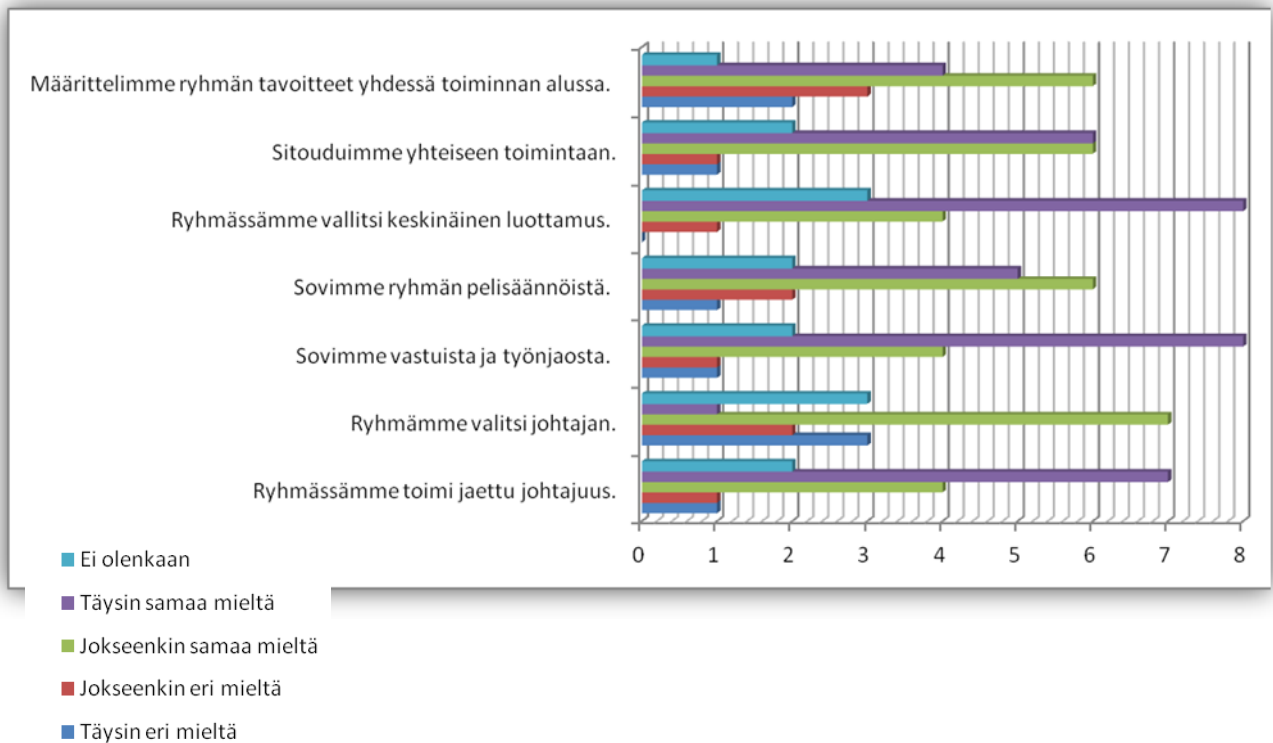
KUVIO 1. Kokemukset ryhmätyöskentelyn hyödyistä

Suurin osa vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä ryhmätyöskentelyn hyötyihin esitetyistä väittämistä. Ryhmälle asetetut tavoitteet saavutettiin neljän mielestä täysin ja 11 vastasi jokseenkin samaa mieltä. Omien näkemysten esittämisen, perustelemisen ja puolustamisen paranemisesta mielipiteet jakaantuivat tasan.

Vapaassa vastauskentässä saatiin vastauksia perusteluineen kysymykseen ”Mikä tämän ryhmän työskentelyssä oli parasta?”: Ryhmän mielestä sitoutuminen, ryhmän ilmapiiri, pitkä yhteistyö ja ryhmän jäsenten tuntemus, selkeä tehtävien jakaminen ja tehtävänanto sekä sitoutuminen olivat parasta ryhmän työskentelyssä. Lisäksi todettiin, että välttämättä kaikki eivät osallistu aktiivisesti tehtävien tekemiseen.

Osa 3. Kokemukseni tämän ryhmän toiminnasta

Kuvioon kaksi on yhdistetty osan kolme kysymykset.

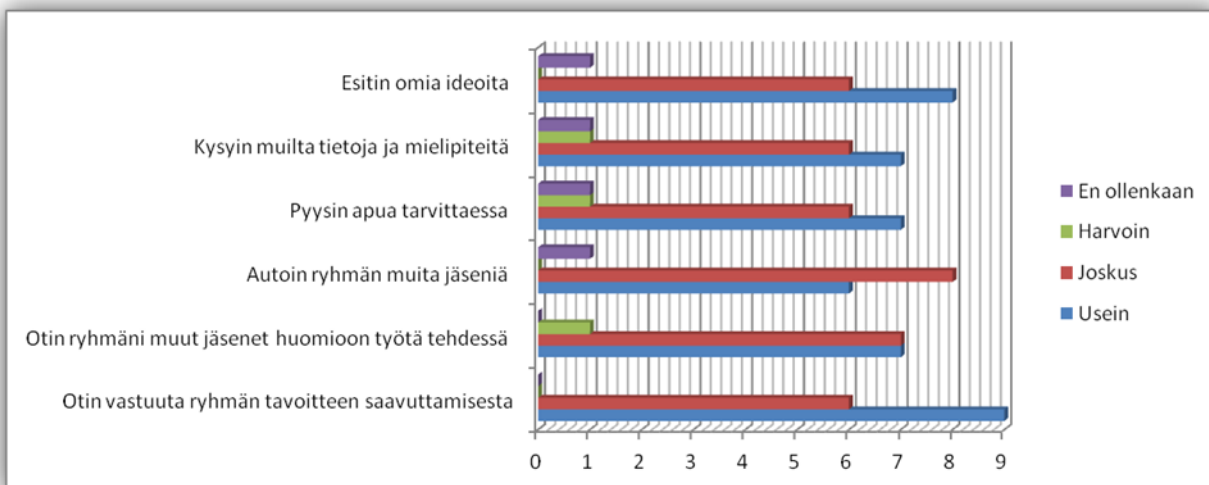


KUVIO 2. Kokemukseni tämän ryhmän toiminnasta

Suurin osa oli sitä mieltä, että ryhmän tavoitteet määriteltiin toiminnan alussa. Yhteiseen toimintaan sitoutuminen, luottamus, pelisäännöistä, vastuista ja työnjaosta sopiminen onnistui. Osa ryhmistä valitsi johtajan ja osa koki, että jaettu johtajuus toimi. Vaapaassa vastauskentässä pyydettiin kehittämissuhteita ryhmän työskentelyyn. Osa vastaajista totesi, että tämä aikuiskoulutusryhmä on tehnyt ryhmätöitä jo usean vuoden ajan, joten ryhmä on ikään kuin kone, joka suoltaa ulos vaaditun tulosteen. Ryhmähengen todettiin olevan hyvä, joten tuloksetkin ovat hyviä.

Osa 4. Oma toimintani ryhmässä

Osan neljä kysymykset on yhdistetty kuvioon kolme.

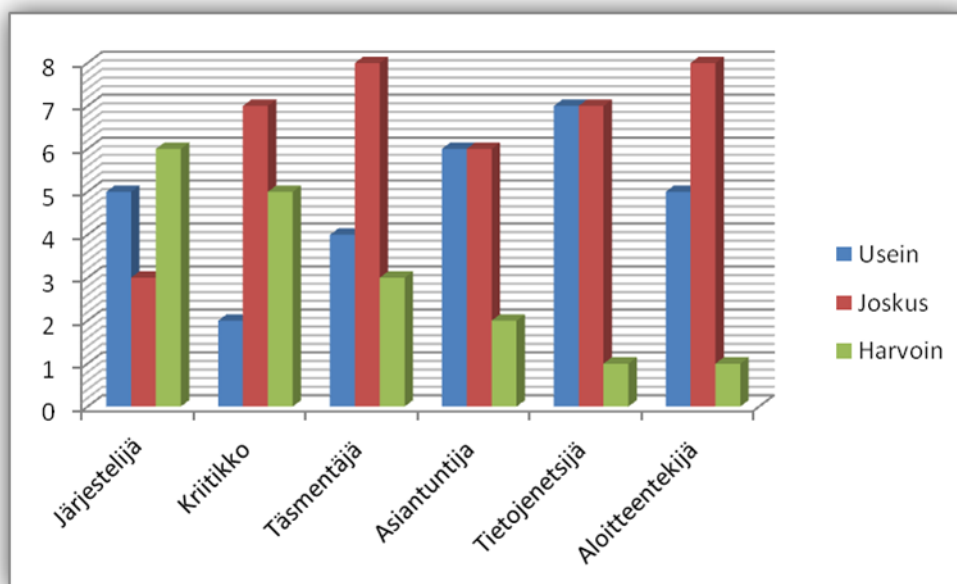


KUVIO 3. Toimintani ryhmän jäsenenä

Vastaajat arvioivat olevansa aktiivisia ryhmän jäseniä ja ottavansa vastuuta ryhmän tavoitteen saavuttamisesta. Yksi vastaajista ei esittänyt ollenkaan omia ideoita, pyytänyt apua, auttanut muita ryhmän jäseniä eikä kysynyt muiden mielipiteitä.

Osa 5. Oma roolini ryhmässä

Opiskelija arvioi omaa rooliaan ryhmässä. Arvioinnissa annetut vastaukset on yhdistetty kuvioon neljä.



KUVIO 4. Oma roolini ryhmässä

Ryhmän jäsenet toimivat erilaisissa rooleissa ryhmätyöskentelyn aikana, yhtä roolia ei voi nimetä. Järjestelijän ja kriitikon rooleihin asetetaan muita rooleja harvemmin. Yksi vastaaja totesi olevansa ryhmän kirjallisen tuotoksen oikolukija. Lisäksi yksi koki olevansa ryhmän työntekijä, koska muut ryhmässä vain puhuvat.

Osa 6. Opiskelutapani

Osiossa kuusi opiskelija arvioi opiskelutapaansa. Jokaisen väittämän vastaukset on eritelty kuvioissa viisi, kuusi ja seitsemän.



KUVIO 5. Opiskelutapani, väittämä 1

Neljännes vastaajista (4) työskentelee mieluummin yksin kuin ryhmässä. Kolme vastaajista pitää myös parempana yksin työskentelyä. Yksi vastaajista haluaa työskennellä ryhmässä. Puolet vastaajista suhtautuu myönteisesti ryhmätyöskentelyyn.

Väittämän asettelu koettiin hankalaksi palautekeskustelussa ryhmän kanssa ja myös vastauksia tulkittaessa. Väittämä muutettiin toisessa testauksessa muotoon: ”Työskentelen mieluummin ryhmässä kuin yksin.”



KUVIO 6. Opiskelutapani, väittämä 2

Puolet vastaajista arvioi, että ryhmällä ei ole vaikutusta oppimisen paranemiseen. Toinen puoli arvioi, että ryhmätyöskentelystä voi olla hyötyä oppimisen paranemisiin.



KUVIO 7. Opiskelutapani, väittämä 3

Vastaajista suurin osa haluaa jatkossakin osallistua ryhmätyöskentelyyn. Kolme vastaajista ei halua ollenkaan osallistua ryhmätyöskentelyyn.

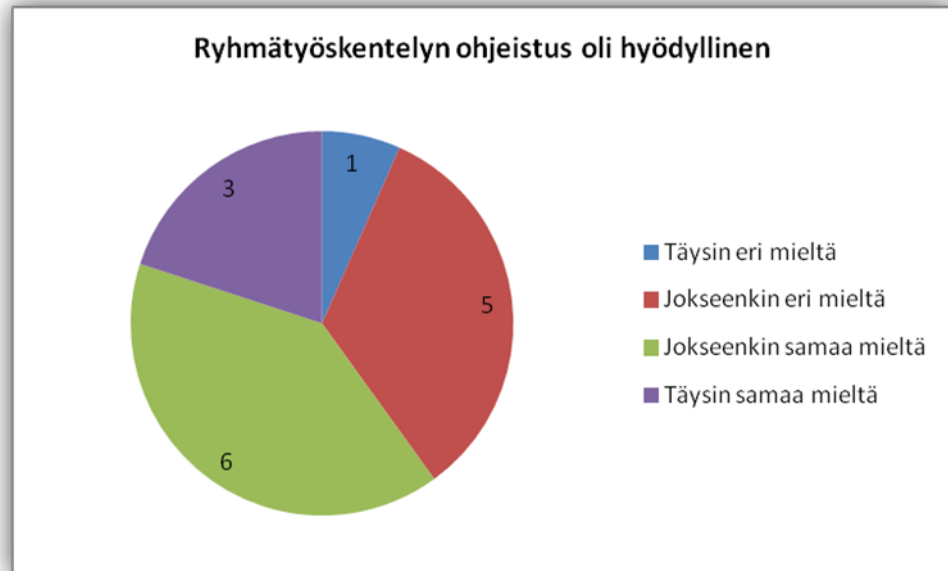
Avoimeen kysymykseen ”Miten tämä ryhmätyöskentely vaikutti oppimistuloksiini?” vastasi kuusi opiskelijaa. Kaksi arvioi, että samaan lopputulokseen olisi päässyt yksinkin. Kolmas arvioi näkökulmien laajentuneen. Neljäs ei osannut vielä arvioida, autoiko ryhmä oppimisessa. Viides vastaaja ei vastannut esitettyyn kysymykseen. Kuudes vastaaja kirjoitti:” Nuorisoasteen opinnoissa ryhmätyöskentely saattaa innovoida tiettyjä persoonia osallistumaan kollektiiviseen tietojen keräämiseen. Aikuisopiskelija toimii kuin työelämän lainalaisuudet vaativat. Jokainen hoitaa oman tehtävänsä tai erikoisosaamiseensa kuuluvat asiat, ja sihteerit muokkaavat eri lähteistä tulleen informaation esitettäväksi kokonaisuudeksi ja vastaavat jakelusta.”

Toiseen avoimeen kysymykseen:” Millaisista ryhmätöistä sinulla on hyviä oppimiskokemuksia ja miten soveltaisit niitä tässä ryhmätyöskentelyssä?” saatiin seuraavat vastaukset:

- Jos ryhmässä on samat kiinnostuksen kohteet ja hyvä asenne. Eri alojen ja kokemusten tietojen vaihto onnistuu luontevasti.
- Jos kaikki ryhmässä ovat samantasoisia tiedoiltaan ja ahkeruudeltaan niin ryhmä toimii. Valitettavan harvoin näin todella on!
- Ryhmätyöskentely sopii vain jos on jotain yhteistä, konkreettista tekemistä, jonka lopputuloksen kehittymisen ryhmän jäsenet näkevät kokoajan ja voivan siten vaikuttaa siihen.
- Viimeisimpien tutkimusten perusteella ryhmätyöt ja palaverit tuhoavat työyhteisössä henkilökohtaisen osaamisen. Työympäristö, jossa ei pidetä palaverikulttuuria yllä, eikä tehdä ryhmätöitä on tehokkain ja innovatiivisin.
- 3 - 4 hengen ryhmäkoko on paras ja kaikkien pitää osallistua.

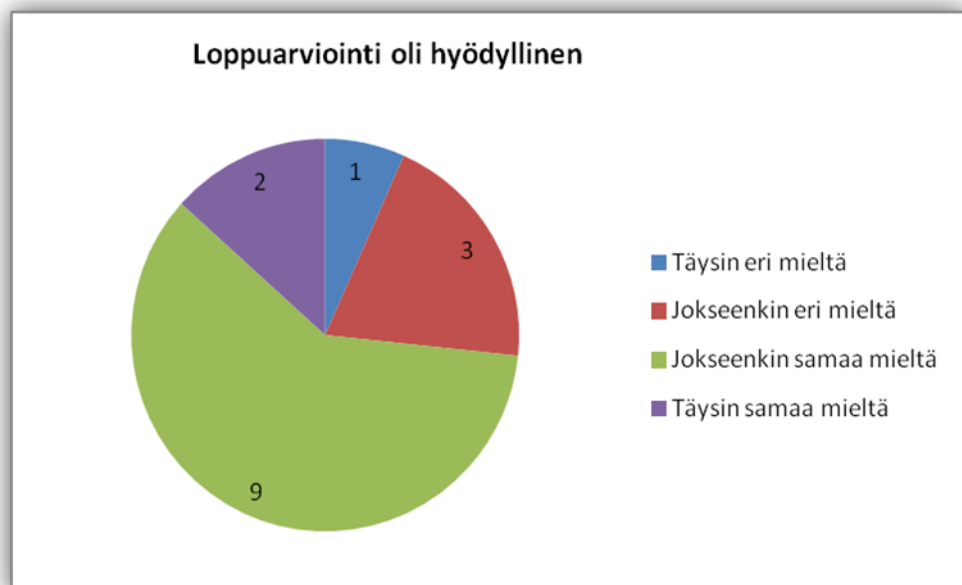
Osa 7. Ryhmätyöskentelyn ohjeistuksen ja loppuarvioinnin hyödyllisyys

Viimeisessä osiossa opiskelija arvioi ryhmätyöskentelyyn kehitettyä tukimateriaalin ja arviointikyselyn hyödyllisyyttä. Kuvioissa kahdeksan ja yhdeksän esitetään vastausten yhteenvedot.



KUVIO 8. Tukimateriaalin hyödyllisyys

Vastaajista yli puolet koki tukimateriaalin hyödylliseksi. Viisi vastaajaa oli jokseenkin eri mieltä ohjeistuksen hyödyllisyydestä. Yhden vastaajan mielestä tukimateriaalista ei ollut mitään hyötyä. Kuvio yhdeksän: Vastaajista 11 koki, että ryhmätyöskentelyn arviointikysely on jokseenkin hyödyllinen. Yksi vastaajista tunsii, että loppuarviointia ei tarvita.



KUVIO 9. Arviointikyselyn hyödyllisyys

Vapaassa vastauskentässä opiskelijat arvioivat ryhmätyöskentelyn tukimateriaalin eli diasarjan ja kyselylomakkeen hyödyllisyyttä. Vastajaat totesivat, että ryhmän ohjaaminen, ohjeistus ja tavoite pitää olla selkeä. Lisäksi tarvitaan palautteenantoa ryhmätyöskentelyn kehittämiseksi. Todettiin myös, että ryhmässä kaikilla ei ole kiinnostusta osallistua työskentelyyn, mutta kuitenkin tällaiset henkilöt saavat hyvän arvosanan ryhmän avulla. Osa ei ymmärtänyt, mitä ryhmätyöskentelyn arviointi tarkoittaa. Muutama oli sitä mieltä, että ryhmätyöt ovat hyödyllisiä. Yksi koki, että tukimateriaali ja arviointikysely ovat turhia.

Ensimmäisessä testauksessa tehdyn arviointikyselyn vastaukset käsiteltiin kahden viikon kuluttua ryhmän kanssa. Opiskelijat pitivät ”itsestään selvänä”, että kokemukset ryhmän toiminnasta olivat hyviä, koska jäsenet ovat tunteneet toisensa jo neljä vuotta. Aikuisopiskelijat olivat tehneet jo paljon yhteistyötä. Johtajaa ei ryhmissä välttämättä tarvittu, vaan ryhmät toimivat jaetulla johtajuudella. Palautekeskustelussa ryhmä antoi johtajuuteen hieman erilaisia vastauksia kuin kyselytuloksessa.

6.5 Tukimateriaalin ja arviointikyselyn toinen testaus

Ryhmätyöskentelyn tukimateriaali esitettiin TAMK:n Metsätalouden koulutusohjelman opiskelijoille. Koulutusohjelmassa käytetään PBL eli Problem Based Learning –menetelmää. Opiskelijat ovat opiskelleet yhdessä kaksi ja puoli vuotta pienessä koulutusohjelmassa. Ryhmän jäsenet tuntevat toisensa hyvin. Opiskelijat tekivät liiketoimintasuunnitelmia pienryhmissä. Ryhmän 16 opiskelijasta paikalla oli 11 aktiivisinta opiskelijaa, jotka vastasivat arviointikyselyyn heti tukimateriaalin käsittelyn jälkeen.

Tukimateriaali esitettiin ryhmälle keskustelemalla materiaalin teemoista. Ryhmässä työskentelyn tavoitteita ja vaatimuksia opiskelijat pohtivat hetken samoissa pienryhmissä, joissa he tekevät opintoihin liittyviä liiketoimintasuunnitelmia. Ryhmässä pohdinnan jälkeen teemat purettiin keskustellen. Ryhmällä koettiin olevan vain suorituskeskeisiä tavoitteita eikä tunnetavoitetta tunnistettu. Ryhmän tavoitteista keskusteltaessa opiskelijat ymmärsivät tunnetavoitteen merkityksen ja tärkeyden. Ryhmätyöskentelyssä on ilmeisesti korostettu ainoastaan lopputuloksen saavuttamista, eikä sitä, että ryhmässä työskentely voisi olla mukavaa yhdessä tekemistä.

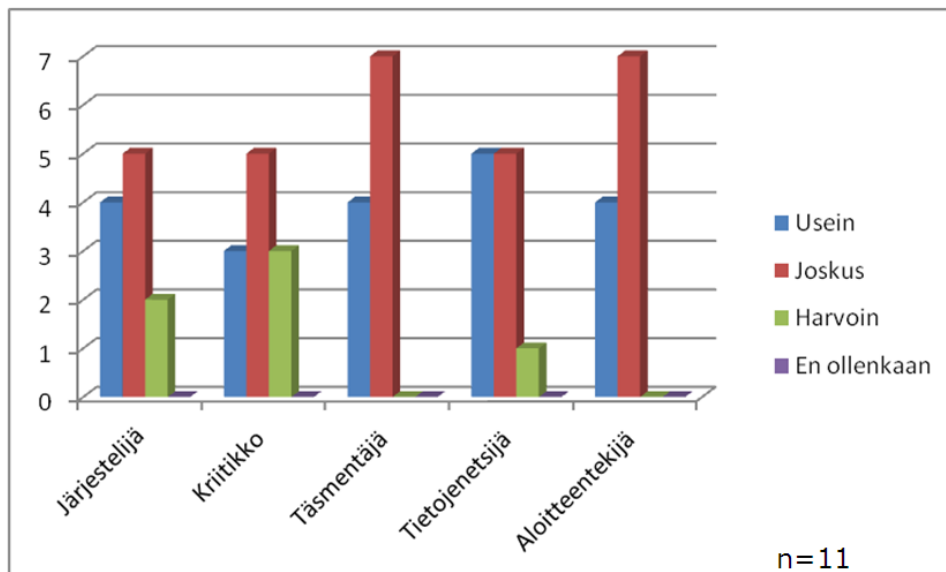
Tukimateriaalissa esitetyt ryhmätyöskentelyn vaatimukset luottamus, pelisäännöt ja vastuun jakaminen olivat ryhmälle tuttuja ja niistä oli yhteinen näkemys. Keskustelussa korostui vastuu muiden ryhmän jäsenten oppimisesta ja tiedon jakamisesta. Ryhmätyöskentelyn hyötynä on tukimateriaalissa esitetty, että eriävien näkemysten hyväksyminen lisääntyy. Yksi opiskelija totesi oppineensa ymmärtämään eriäviä näkemyksiä, vaikka ei niitä välttämättä itse hyväksynyt.

Osa 1. Taustatiedot

Taustatiedot: Metsätalouden koulutusohjelma

Osa 2. Oma roolini ryhmässä

Opiskelija arvioi omaa rooliaan ryhmässä. Arvioinnissa annetut vastaukset on yhdistetty kuvioon 10.



KUVIO 10. Oma roolini ryhmässä

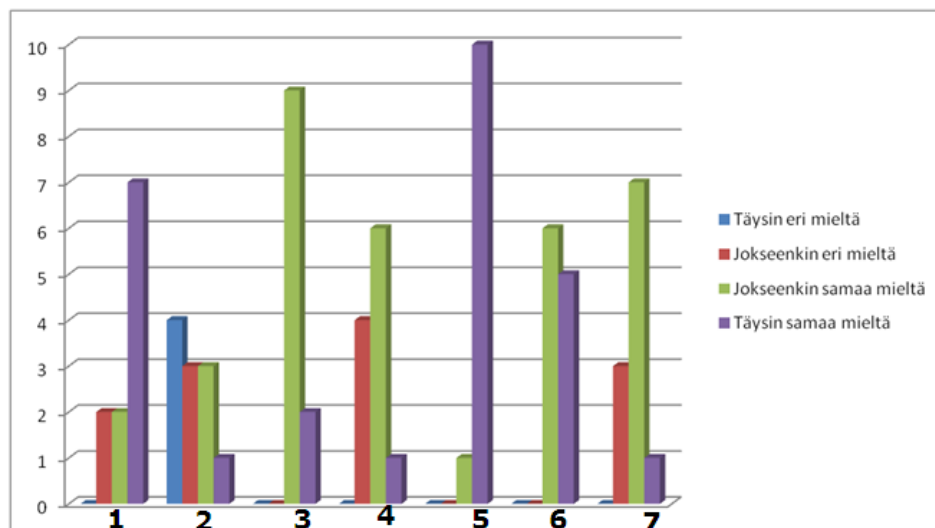
Ryhmän jäsenet toimivat erilaisissa rooleissa. Ryhmän opiskelijat ovat aktiivisia ja ottavat vastuuta ryhmänsä tehtävän saavuttamisesta. Ryhmillä tehtävänä oleva liiketoimintasuunnitelma tehdään pienissä 2 - 3 hengen ryhmissä, joten jokaisen ryhmän jäsenen on oltava aktiivinen.

Osa 3. Oma toimintani ryhmässä

Kyselyn vastauksista selvisi, että ryhmän opiskelijat esittivät usein omia ideoita, kysyivät usein muilta tietoja ja mielipiteitä sekä pyysivät apua. Lisäksi ryhmän jäsenet ottivat hyvin huomioon muut ryhmän jäsenet ja ottivat myös vastuuta ryhmän tavoitteen saavuttamisesta.

Osa 4. Kokemukseni tämän ryhmän toiminnasta

Opiskelija arvioi ryhmän toimintaa. Arvioinnissa annetut vastaukset seitsemään kysymykseen on yhdistetty kuvioon 11.



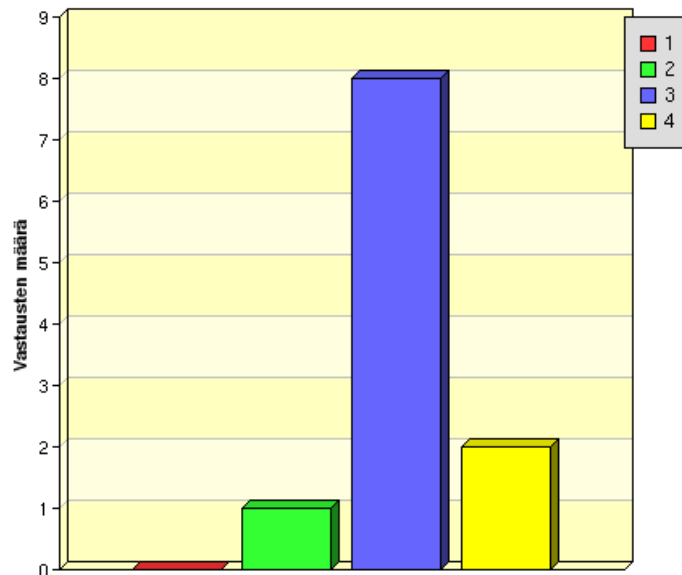
1. Ryhmässämme toimi jaettu johtajuus.
2. Ryhmämme valitsi johtajan.
3. Sovimme vastuista ja työnjaosta.
4. Sovimme ryhmän pelisäännöistä.
5. Ryhmässämme vallitsi keskinäinen luottamus.
6. Sitouduimme yhteiseen toimintaan.
7. Määrittelimme ryhmän tavoitteet yhdessä toiminnan alussa.

KUVIO 11. Kokemukseni tämän ryhmän toiminnasta

Vastaajien mielestä ryhmän jäsenten kesken vallitse luottamus, työt jaettiin ja vastuuta otettiin, vaikka pelisäännöistä ei sovittu tarkkaan. Ryhmä ei valinnut johtajaa, vaan jaettu johtajuus toimi.

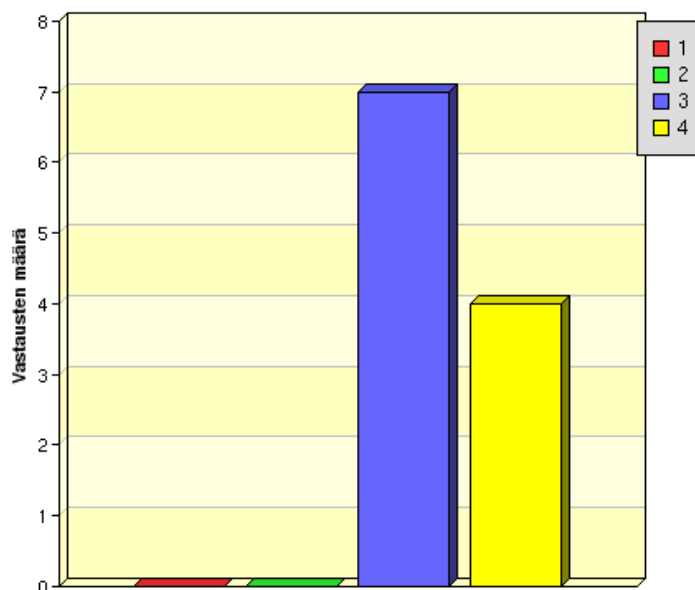
Osa 5. Kokemukseni ryhmätyöskentelyn hyödyistä

Opiskeliija arvioivat ryhmätyöskentelyn hyötyjä. Kuviossa 12 on esitetty vastaukset väittämään: ”Opiskelu ja työ tehostui sekä kuormitus väheni.” Vastaajista kahdeksan oli asiasta jokseenkin samaa mieltä ja kaksi oli täysin samaa mieltä. Kukaan vastaajista ei ollut täysin eri mieltä.



KUVIO 12. Opiskelu ja työ tehostuivat sekä kuormitus väheni

Kuviossa 13 on esitetty vastaukset väittämään: ”Ryhmätyössä motivaatio vahvistui.” Vastaajista seitsemän oli asiasta jokseenkin samaa mieltä ja neljä oli täysin samaa mieltä. Kukaan vastaajista ei ollut eri mieltä.

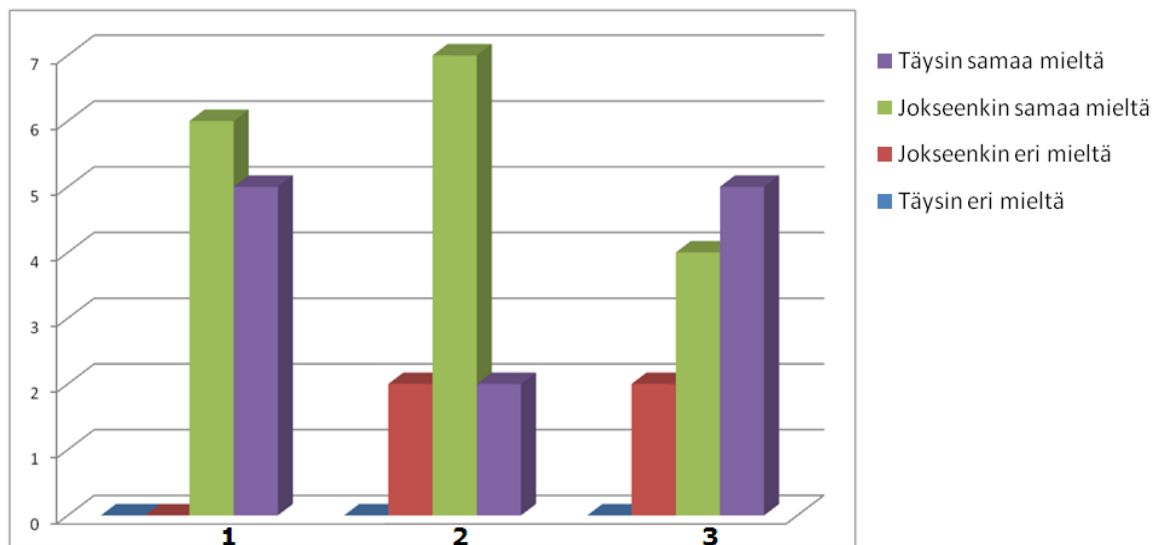


KUVIO 13. Ryhmätyössä motivaatio vahvistui

Hyvät kokemukset ryhmätyöskentelystä näkyivät opiskelijoiden myönteisinä kokemuksina ryhmätyöskentelyjen hyötyinä sekä motivaation vahvistajana.

Osa 6. Opiskelutapani

Opiskelija arvioi omaa opiskelutapaansa. Arvioinnissa annetut vastaukset on yhdistetty kuvioon 14.



1. Haluan tulevaisuudessakin osallistua ryhmätyöskentelyyn.
2. Ryhmän avulla opin asiat paremmin kuin yksin opiskellessani.
3. Työskentelen mieluummin ryhmässä kuin yksin.

KUVIO 14. Oma roolini ryhmässä

Kaikki opiskelijat haluavat tulevaisuudessakin osallistua ryhmätyöskentelyyn. Opiskelijoista kaksi on täysin samaa ja seitsemän jokseenkin samaa mieltä, että oppii asiat ryhmän avulla paremmin kuin yksin opiskellessaan. Kaksi on väittämästä jokseenkin eri mieltä. Yhdeksän opiskelijaa työskentelee mieluummin ryhmässä kuin yksin ja kaksi on väitteestä jokseenkin eri mieltä.

Osa 7. Ryhmätyöskentelyn tukimateriaalin ja arviointikyselyn hyödyllisyys

Opiskelijat kokivat tukimateriaalin sisältäneen paljon tuttua asiaa, mutta kokivat kertausten hyödylliseksi. Asian sanallistaminen ja hiljaisen tiedon tuominen näkyväksi auttaa opiskelijoiden mielestä hahmottamaan asiaa. Vastauksissa todettiin: ”Tunneajattelu tuli uutena ja siitä voi olla hyötyä kun liittyy uuteen ryhmään tulevaisuudessa, myös

pelisäännöt voisi sopia ehkä ajoissa uuden ryhmän kanssa. Siinä mielessä nämä diat ovat hyviä, että jatkoa ajatellen, esim. työelämän ongelmatilanteita varten, tällaiset antavat valmiuksia. Mielestäni tunnilla käyty ennen arviointia tapahtunut aivojumppa yhdessä luokan kanssa oli hyvin havainnollistavaa. Arviointikysely oli lähinnä kertausta em. työlle.”

Metsätalouden ryhmä suhtautui positiivisemmin ryhmätyöskentelyyn kuin rakennustekniikan aikuisryhmä. Opiskelijat kokivat työskentelyn tehostuneen ja kuormituksen vähenneen ryhmätyöskentelyssä.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän kehittämishankkeen idea syntyi oman opettajankoulutusryhmämme kokemuksista. Työn tekeminen lähti tarpeesta tuoda esiin tietoa ryhmäprosessista, oppimisesta ja vaatimuksista ryhmässä oppimiselle. Ryhmien toimintaan liittyy paljon asioita, joita on hyvä ymmärtää voidakseen hyödyntää niiden yhteistyölle tuottamaa etua. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi ryhmän jäsenten erilaiset roolit ja viestintä.

Ryhmätyöskentelylle ei yleensä ole olemassa ulkopuolelta annettua valmista ohjelmaa tai kaavaa, vaan jokainen ryhmä luo omat oppimistavoitteensa ja valitsee, mitä haluaa oppia. Lisäksi jokaisella ryhmän jäsenellä on henkilökohtaiset tavoitteensa ja suhde oppimiseen, eli tähtääkö asian ymmärtämiseen vai pinta-oppimiseen.

Opettajankoulutuksen havainnoinneissa ja eri opetustilanteissa on ollut nähtävissä ryhmätyöskentelyn perusongelmat. Opiskelijat eivät ymmärrä ryhmätyöskentelyn peruskäsitteitä eivätkä ryhmäprosessia. Usein ryhmätyöskentely tarkoittaa sitä, että opiskelijat jaetaan pienryhmiin, jotka ryhmäytyvät tavalla tai toisella. Tämän jälkeen ryhmän jäsenet jakavat annetut tehtävät osiin. Jokainen työstää yksin tehtäväosionsa ja lopuksi osiot kootaan yhteen. Tehtävä palautetaan yhteisenä tuotoksena eikä ryhmän jäsenillä ole välttämättä mitään tietoa siitä, mitä toinen on tehnyt tai kirjoittanut.

Useat ryhmätyöskentelyn haasteet liittyvät ryhmän tavoitteeseen. Jos tavoite ei ole kaikille riittävän selvä tai joku ryhmän jäsen toimii tavalla, joka edistää hänen omia tavoitteitaan ja etuja, niin yhteisen tavoitteen saavuttaminen vaarantuu. Yhteistoiminta edellyttää keskinäistä vuorovaikutusta. Jokaisen ryhmän jäsenen sanallinen ja sanaton viestintä vaikuttaa ryhmässä joko tiedostetulla tai tiedostamattomalla tasolla. Ryhmässä jokaisen on myös hyvä oppia itsestään jotain uutta: tunnistaa omia tunteita, uusia piirteitä ja tarpeita.

Ohjaajan haasteena on puolestaan luoda turvallinen ja oppimista edistävä ilmapiiri sekä ohjata ryhmää tavoitteiden suuntaan. Ohjaajan apuna tässä toimii ryhmädynamiikan ja ryhmän kehitysvaiheiden tuntemus. Usein ryhmän kehitysvaiheiden tunnistaminen auttaa ohjaajaa suhtautumaan luontevasti erilaisiin ryhmäytymisen prosesseihin ja ohjaa-

jaan kohdistuviin odotuksiin. Ohjaajan täytyy huomioida ryhmän tehtävä- ja tunnekeskeiset prosessit, joiden kehittymiselle on annettava aikaa.

Tässä kehittämishankkeessa tehdyn tukimateriaalin avulla opettaja voi tuoda esiin ryhmätyöskentelyn hyötyjä, tavoitteita ja vaatimuksia. Tukimateriaali auttaa opiskelijoita ymmärtämään ryhmäprosessin, ryhmäroolien, ryhmätoiminnan ja itsearvioinnin merkitystä oppimisessa.

Hankkeessa kehitettiin itsearviointilomake. Ryhmätyöskentelyn alussa opiskelijat voivat täyttää henkilökohtaisesti paperisen itsearviointikyselyn. Siinä he vastaavat seuraaviin kysymyksiin: oma toimintani ryhmässä, oma roolini ryhmässä ja opiskelutapani. Itsearviointi jää opiskelijalle. Kyselyn tavoitteena on saada opiskelija pohtimaan omaa toimintatapaansa ennen ryhmätyöskentelyn aloitusta.

Ryhmätyöskentelyn päätyttyä opiskelijat vastaavat tässä hankkeessa kehitettyyn sähköiseen kyselyyn, jonka avulla voidaan arvioida ryhmän työskentelyä ja toimintaa. Arviointi voidaan tehdä opettajan ohjauksessa. Vertaamalla alussa tehtyä itsearviointia ja ryhmätyöskentelyn lopussa tehtyä arviointia, opiskelijat voivat kehittää itseään ryhmätyöskentelijöinä.

Tukimateriaalia ja arviointikyselyä testattiin kahdessa eri koulutusohjelman ryhmässä. Testauksessa tuli muun muassa esiin se, että ryhmät kokivat tavoitteen ja pelisääntöjen määrittelyn tärkeiksi. He eivät kuitenkaan kokeneet tarvitsevansa nimettyä johtajaa toimiakseen hyvin. Ryhmissä tuntui vallitsevan vahva luottamus ja ryhmän jäsenet olivat sitoutuneita toimintaan. Lisäksi ryhmillä on paljon kokemusta ryhmätyöskentelystä jo usean vuoden ajalta, joten tukimateriaaliakaan ei ehkä koettu enää tässä opiskelun vaiheessa välttämättömäksi.

Näkemyksemme mukaan hankkeessa tuotetut materiaalit palvelevat parhaiten nuorisopuolen opiskelijoita, jotka eivät ole aiemmin tehneet ryhmätöitä. Ryhmätyöt ovat ammattikorkeakouluissa hyvin yleinen opetusmenetelmä, joten oikea orientoituminen ryhmätöihin olisi heti opintojen alussa tärkeää.

LÄHTEET

Aho, S. & Laine, K. 1997. Minä ja muut. Kasvaminen sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Keuruu: Otava.

Avoin yliopisto, Tampere. 2012. Ryhmä. Sosiaalipsykologian peruskurssi. Luettu 21.3.2012. <http://www.uta.fi/avoinyliopisto>

Heiskanen, T. & Hiisijärvi, S. 2012. Ryhmien ohjaaminen. Luettu 26.3.2012. <http://www.ela.fi/akatemia/ryhmienohjaaminen.php>

Hopeavuori, T. 2010. Ryhmätyöskentely. Luentomoniste. Oulun seudun ammattikorkeakoulu. Luettu 22.3.2012. www.oamk.fi/~thopeavu/materiaalit/ryhmatyoskentely.ppt

Hoffman, E., Kinlaw, C. & Kinlaw, D. 2001. Developing Superior Project Teams: A Study of the Characteristics of High Performance in Project Teams. Luettu 15.9.2005. <http://www.nasateammates.com/About/findings.pdf>

Hyppönen, O. & Linden, S, 2009. Opettajan käsikirja - opintojaksojen rakenteet, opetusmenetelmät ja arviointi. Opetuksen ja opiskelun tuen julkaisuja 4/2009. Teknillinen korkeakoulu. Espoo: HSE Print.

Kopakkala, A. 2005. Porukka, jengi, tiimi. Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Helsinki: Edita Prima.

Kielijelppi 2004–2010. Ryhmäviestintä. Helsingin yliopiston Kielikeskus. Luettu 23.3.2012. <http://sprakhjalpen.fi/puheviestinta/?c=5-ryhmaviestinta>

Kuittinen, M. 1994. Mitä luennoinnin sijaan? Malleja opiskelijan itsenäisen työskentelyn lisäämiseksi. Oulu: Oulun yliopiston monistus ja kuvakeskus.

Launonen, A. & Raehalme, O. 2003. IQ Team – yhdessä enemmän. Opas ryhmätoimintaan verkossa. Helsingin kasvatustieteellisen tiedekunnan julkaisuja 14. Helsingin yliopisto. Helsinki: Yliopistopaino. Tulostettu 16.3.2011. http://palvelut.virtuaaliyliopisto.fi/palvelut/iq/iqteam/tutor/fi_FI/iqteam.pdf

Opas ryhmätoimintaan verkossa. 2006. Suomen virtuaaliyliopisto. Tulostettu 2.12.2011. http://palvelut.virtuaaliyliopisto.fi/palvelut/iq/iqteam/tutor/fi_FI/iqteam.pdf

Opas ryhmäoppimiseen. 2012. Roolit ryhmässä. Suomen virtuaaliyliopisto, IQ. Tulostettu 2.12.2011.

http://iqform.it.helsinki.fi/iqform/index.php?node=iq_opas_ryhmaoppimiseen_fin

Rautvuori, M. 2008. Peili-efekti vahvistaa oppimista. Sivistys-verkkomedia. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Repo, I. & Nuutinen, T. 2005. Viestintätaito. Keuruu: Otava.

Repo-Kaarento, S. 2007. Innostu ryhmästä. Miten ohjata oppivaa yhteisöä. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Repo-Kaarento, S. & Levander, L. 2003. Oppimista edistävä vuorovaikutus. Kirjassa Nevgi, A. & Lindblom-Ylänne, S. (toim): Yliopisto- ja korkeakouluopettajan käsikirja. Helsinki: WSOY.

Ryhmätyötaidot. 2007. Suomen virtuaaliyliopisto. Luettu 21.3.2012.
<http://www.amk.fi/>

Ryhmäviestinnän perusteet - verkko-oppimateriaali. 2005. Jyväskylän yliopisto, viestintätieteiden laitos. Luettu 1.3.2012.
<http://www.jyu.fi/viesti/verkkotuotanto/ryhmaviesti/index.html>

Sahlberg, P. ja Leppilampi, A. 1994. Yksinään vai yhteisvoimin? - Yhdessäoppimisen mahdollisuuksia etsimässä. Helsinki: Helsingin yliopisto, Vantaan täydennyskoulutuslaitos.

Saxenian, A., 2006. The New Argonauts, Regional Advantages in a Global Economy. Cambridge, Massachusetts. London: Harvard University Press.

Smith, K., Sheppard, S., Johnson, D. & Johnson, R. 2005. Pedagogies of Engagement: Classroom Based Practices. Journal of Engineering Education. Tulostettu 23.1.2012.
http://www.ce.umn.edu/~smith/docs/Smith-Pedagogies_of_Engagement.pdf

Taitavaksi oppijaksi. 2012. Koulutuskeskus salpaus. Luettu 19.3.2012.
<http://edu.phkk.fi/>

Tietomajakka. 2012. Ryhmäviestintä. Jyväskylän yliopiston Kielikeskus. Luettu 20.3.2012.
<http://www.jyu.fi/viesti/verkkotuotanto/ryhmaviesti/vuorovaikutus.html>

Tuckman, B. 1965. Developmental sequence in small groups. Psychological Bulletin.

LIITTEET

Liite 1 Itsearviointikysely ryhmätyön alussa

Millainen ryhmän jäsen olen?

Arvioi, millainen roolisi on ja miten toimit ryhmässä sekä millainen on opiskelutapasi.

Taustatiedot: Nimi_____ Pvm_____ Opintojakso_____

Oma roolini ryhmässä

Ryhmän jäsenillä on erilaisia rooleja:

Aloitteen tekijä esittää uusia ideoita, käsittely- ja menettelytapoja, tavoitteita ja ratkaisuja.

Tietojen etsijä kysyy lisätietoja, selvennyksiä ja perusteluja.

Täsmentäjä tarkentaa ehdotuksia, selvittelee ongelman syitä ja ratkaisujen seurauksia.

Kriitikko pohtii ehdotusten hyviä ja huonoja puolia sekä pakottaa ryhmän punnitsemaan huolellisesti eri vaihtoehtoja.

Järjestelijä huolehtii käytännön järjestelyistä ja merkitsee asioita muistiin.

Oma roolini ryhmässä on

	Usein	Joskus	Harvoin	En ollenkaan
1. Aloitteentekijä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Tietojenetsijä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Täsmentäjä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Kriitikko	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Järjestelijä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Muu, mikä?

Oma toimintani ryhmässä (toimintani ryhmän jäsenenä)

Valitse mielestäsi sopivin vaihtoehto	Usein	Joskus	Harvoin	En ollenkaan
1. Esitän omia ideoita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Kysyn muilta tietoja ja mielipiteitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Pyydän apua tarvittaessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Autan ryhmän muita jäseniä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Otan ryhmäni muut jäsenet huomioon työtä tehdessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Otan vastuuta ryhmän tavoitteen saavuttamisesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>


Opiskelutapani, Valitse yksi vaihtoehdoista: 1=täysin eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3=jokseenkin samaa mieltä, 4=täysin samaa mieltä.


	1	2	3	4
1. Työskentelen mieluummin ryhmässä kuin yksin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Ryhmän avulla opin asiat paremmin kuin yksin opiskellessani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Liite 2 Tukimateriaali ryhmätyöskentelyn aloittamiseen (10 diaa)

Dia 1 ja kommentit

Ryhmäksi!





www.tamk.fi

TAMK

Johdanto

Tämä diasarja on osa Perttu Armisen, Virve Peltoniemen ja Tarja Tuomaisen TAOKK/opettajankoulutuksen kehittämishanketta. Diasarja on tarkoitettu avuksi opettajille aloitettaessa ryhmätyöskentelyä erilaisissa opiskelijaryhmissä. Diasarjan avulla opettaja voi tuoda esiin ryhmätyöskentelyn hyötyjä, tavoitteita ja vaatimuksia. Ryhmätyöskentelyn kehittämiseksi on tehty kysely, jonka avulla ryhmä voi arvioida työskentelyään.

Ryhmä

Ryhmällä tarkoitetaan tavallisesti ihmisjoukkoa, jolla on jokin yhteinen tavoite ja jonka jäsenet ovat keskenään vuorovaikutuksessa. Jäsenet tietävät erossa ollessaankin kuuluvansa ryhmään. Ryhmän jäsenillä on selkeä rooli- tai tehtäväjako. Pitkällä aikavälillä ryhmä omaksuu yhteiset käyttäytymistavat, jolloin ryhmälle muodostuu omat normit ja kulttuuri. (Aho & Laine 1997, 203.)

Ryhmissä toimitaan useilla eri elämän alueilla: opiskelu, työ, harrastus, perhe ja ystävät. Ryhmät ovat kiinteä osa elämäämme, vaikka niiden olemassa oloa ei aina tiedosteta. Ryhmien kehitys kulkee yleensä tiettyjen, saman kaltaisten toistuvien vaiheiden kautta. Vaiheesta toiseen ei aina edetä suoraviivaisesti, vaan usein saatetaan palata takaisin aikaisempaan vaiheeseen. Joku kehitysvaihe saatetaan käydä läpi nopeasti tai huomaamattomasti.

Ryhmän kehitys on jaettu neljään vaiheeseen:

- 1. muotoutuminen,***
- 2. kuohunta,***
- 3. sääntöjen muotoutuminen ja***
- 4. tehokkaan suorituskyvyn vaihe.***

Ryhmän **hajoaminen** voidaan myös lukea yhdeksi ryhmän kehitysvaiheeksi. Tämä koskee ainakin tietyn tavoitteen saavuttamiseksi perustettuja ryhmiä. (Opas ryhmätyötoimintaan, 2006) **Hyvin toimivan ryhmän – vaiheessa** ilmapiiri on neuvokas, avoin, joustava, tehokas ja toinen toistaan tukeva. (Opas ryhmätoimintaan verkossa, 2006)

Dia 2 ja kommentit



" En kyllä enää ikinä tee niitten urpojen kanssa hommia. Yksin saa painaa niska limassa ja sit ne vaan tulee ja lykkää nimet paperiin ja kerää nopat kotiin. Eikä niille viitti sanookaan kun ne kuitenkin vetoo siihen, että ne käy töissä ja ettei ne voi roikkuu päivisin koululla. Sit kun ne tuli niin niillä oli vaan älyttömästi uusia ideoita eikä ne ollu edes lukenu niitä mun viestejä tai sitä mitä mä olin jo tehnyt. Sit ne vaan jauhaa miten ne tekee tiimeissä töitä. Näkis vaan."

Lähde: Kati Rosenberg: Teekkarin tehopenaali, (<http://opetuki2.tkk.fi/p/tehopenaali/index.htm>)

Mieti rooliasi ryhmässä ja miten edistät parhaiten ryhmäsi toimintaa

Järjestele, viimeistele ja raportoi!

Toimi puheenjohtajana!

Hae lisätietoja ja perusteluja!

Ole aloitteellinen!

Täsmennä, selvennä ja esitä ratkaisuja!

Toimi sihteerinä!

Jäsentele asioita!

Kritisoi rakentavasti!

TAMK TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULU

www.tamk.fi

Ryhmän jäsenillä on rooli- tai tehtäväjaot.

Aloitteen tekijä esittää uusia ideoita, käsittely- ja menettelytapoja, ehdottaa tavoitteita ja ratkaisuvaihtoehtoja.

(Aloitteen tekijä voisi toimia esim. ryhmän puheenjohtajana.)

Tietojen etsijä kysyy lisätietoja, selvennyksiä ja perusteluja.

(Tietojen etsijä herättää keskustelua ja ohjaa ryhmää pohtimaan asioita eri näkökulmista.)

Täsmentäjä tarkentaa ehdotuksia esimerkkien avulla, selvittelee ongelman syitä ja ratkaisuvaihtoehtojen seurauksia.

(Täsmentäjä konkretisoi asioita.)

Kriitikko pohtii ehdotusten hyviä ja huonoja puolia sekä pakottaa ryhmän punnitsemaan huolellisesti eri vaihtoehtoja.

(Kriitikko tuo myös positiivisia ja rakentavia vaihtoehtoja esiin.)

Järjestelijä huolehtii käytännön järjestelyistä ja merkitsee asioita muistiin.

(Tällainen henkilö voisi toimia esim. ryhmän sihteerinä.)

(Hopeavuori 2010.)

Ryhmän jäsenenä:

Osallistu keskusteluun!

Kuuntele ja havainnoi!

Anna tukea ja tilaa muiden mielipiteille!



Anna tilaa

Tue!

Osallistu!

Havainnoi!

Kuuntele!



TAMPEREEN
AMMATTIKORKEAKOULU



www.tamk.fi

Yksilön vuorovaikutustaidot vaikuttavat siihen, miten yksilö toimii ryhmän jäsenenä. Vuorovaikutustaitoja ovat mm. **kuuntelemisen ja havainnoinnin taidot, taito osoittaa tukea, taito ottaa ja pitää puheenvuoroja, taito jatkaa toisen puheenvuorosta sekä taito ylläpitää keskustelua.**

Vuorovaikutus on viestintää ja kommunikaatio on välttämätön edellytys vuorovaikutukselle. Kommunikaatiossa on samanaikaisesti sekä sanallinen että sanaton taso. Sanaton eli ei-kielellinen viestintä tarkoittaa kaikkea sitä viestintää, joka ei perustu puhuttuun kieleen (mm. eleet, ilmeet, katse ja teot). Ryhmän sisällä tapahtuvassa ryhmäviestinnässä tärkeitä ovat erityisesti kuuntelemisen ja havainnoinnin taidot. Nämä taidot ovat oleellisia ryhmän asia- ja suhdetehtävien kannalta. Asiatehtävät sisältävät mm. perustehtävästä ja työn suorittamisesta huolehtimisen. Suhdetehtäviin kuuluu mm. ryhmän ilmapiiri, tuen antaminen ja koheesiosta huolehtiminen. Koheesiolla tarkoitetaan ryhmän kiinteyttä ja sen jäsenten halua pysyä ryhmässä. (Kielijelppi, 2004 – 2010)

Ryhmässä työskentelyn tavoitteet

Määrittäkää ryhmän yhteinen perustehtävä eli asiataavoite!



Pohtikaa, mitä muita tavoitteita ryhmällänne on!

Miten kaikki ryhmän jäsenet sitoutuvat ja osallistuvat tavoitteiden saavuttamiseen?



Kaikilla ryhmillä on **kaksoistavoite, eli asia- ja tunnetavoite**, joka on erottamaton kokonaisuus. **Perustehtävä eli asiataavoite** on kyseisen ryhmän toiminnan tarkoitus. **Tunnetavoite** liittyy ryhmän kiinteyteen. Se sisältää ryhmän jäsenten tunnesuhteiden syntymisen, kiinteyden ja vuorovaikutuksen. Suorituksen onnistuminen riippuu tunnetavoitteen saavuttamisesta. (Ryhmätyötaidot, 2007.)

Henkilökohtaisten tavoitteiden on oltava yhteistä tavoitetta tai tavoitteita tukevia. Muutoin tilanteesta muodostuu vaikea, jos yksi jäsen esimerkiksi vetää omilla ristiriitaisilla tai vastakkaisilla tavoitteillaan mattoa alta muun ryhmän työltä tai oppimiselta. Toisaalta ryhmän jäsenten motivaatiot tavoitteen saavuttamiseksi voivat olla erilaiset. Esimerkiksi yksi haluaa oppia kielen lomamatkan vuoksi, toinen ymmärtääkseen miniäänsä. (Repo-Kaarento 2007, 29)

Hyvän ryhmän syntyminen edellyttää ennen kaikkea **jokaisen ryhmän jäsenen sitoutumista** asetettujen yhteisten tavoitteiden saavuttamiseen. Ryhmällä on yhteinen tavoite ja oppimisen perustana on toisten auttaminen sekä jokaisen osallistuminen aktiivisesti yhteiseen toimintaan. Yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi jokaisen täytyy onnistua tehtävässään. Yksilön oppimista pyritään vahvistamaan sosiaalisen vuorovaikutuksen avulla niin, että oppiminen on määrällisesti ja laadullisesti hyvää. (Sahlberg & Leppilampi 1994, 61)

Ryhmässä työskentelyn vaatimukset

luottamus, pelisäännöt ja vastuun jakaminen



Miten luottamus syntyy?



Mitkä ovat ryhmän pelisäännöt?

Miten vastuut jaetaan?




Luottamus on ryhmän ilmapiiriin ja vuorovaikutuksen laatuun keskeisesti vaikuttava tekijä. Ryhmän ilmapiiri syntyy jäsenten välisistä suhteista, ryhmän **pelisäännöistä**, tottumuksista ja **vastuun jakamisesta**. Ryhmän jäsenet luovat ryhmäänsä hengen. (Sosiaalipsykologian peruskurssi 2012)


Yhteistoiminnallinen oppiminen on työtapa, jonka tavoitteena on yhdessä oppimisen kautta sitouttaa oppilaat oppimisprosessiin, parantaa heidän itsetuntoaan ja oppimistuloksiaan sekä opettaa yhteistoiminnan ja sosiaalisen kanssakäymisen taitoja sekä **vastuuta omasta ja toisten oppimisesta**. Yhteistoiminnallisessa oppimisessa on **pääpaino yhteisellä tuotoksella ja sillä, että kaikki oppivat samat asiat** ja osallistuvat yhteisen tavoitteen saavuttamiseen. (Repo-Kaarento 2007, 33 – 39)

Pienryhmässä oppilaat jakavat tehtävän tai ongelman useampiin osiin. Jokaisella oppilaalla on henkilökohtainen vastuu siitä, että hän etsii ja tuottaa omalle ryhmälleen relevanttia tietoa omasta osa-alueestaan. Oppilaiden pitää osata pyytää apua tarvittaessa toisilta oppilailta tai ryhmiltä ja kysyä muiden mielipidettä asioista tuottaakseen omalle ryhmälleen käyttökelpoista tietoa. (Sahlberg & Leppilampi 1994, 71)


Ryhmässä työskentelyn hyödyt



Hiljainen tieto muuttuu näkyväksi.



Ideoita jaetaan ja kehitetään.



Syntyy uusia näkökulmia ja oivalluksia.

TAMK TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULU www.tamk.fi

Hiljainen tieto muuttuu näkyväksi

Hiljaisen tiedon jakamisen myötä niin omista kuin muidenkin ajatuksista **syntyy** ideoita, jotka innostavat ryhmän jäseniä kehittelemään niitä edelleen.

Ideoita jaetaan ja kehitetään

Ideointivaiheessa mielikuvien ja vertauksien käyttö avaa väyliä hiljaisen tiedon sanalliselle ilmaisulle. Vaikka ilmaisut saattavat olla epämääräisiä, niiden avulla syntyy kysymyksiä ja keskustelua. Kun aiempia kokemuksia on jaettu ja erilaisia mielipiteitä ja ajatuksia on vaihdettu, päästään kiinni ilmiöön, jota voidaan pohtia perusteellisesti.

Syntyy uusia näkökulmia ja oivalluksia

Uudet näkökulmat ja oivallukset synnyttävät uutta tietoa. Uusien tietojen ja ajatusten muuttuminen osaksi omaa ajattelua on oppimista. Oppiminen on jatkuvaa ja alkaa aina uudestaan, kun hiljainen tieto on saatu muutettua näkyväksi. (Launonen & Raehalme 2003, 37) Oppimisen kannalta **ryhmätyöskentely koetaan hyödyllisenä asioiden syvällisen ja eri näkökulmien pohtimisen vuoksi.** (Hyppönen & Linden 2009, 25)

Ryhmässä työskentelyn hyödyt



Omien näkemysten esittäminen, perustelevminen ja puolustaminen paranevat.


Eriävien näkemysten hyväksyminen lisääntyy.

Kriittinen ajattelu paranee.



Sosiaalisten- ja ryhmätyötaitojen lisäksi ryhmissä toimiminen **edistää opiskelijoiden kykyä omien näkemysten esittämiseen, perustelemiseen ja puolustamiseen, eriävien näkemysten hyväksymiseen, kriittiseen ajatteluun sekä vastuun jakamiseen.** (Hyppönen & Linden 2009, 25.)

Ryhmässä työskentelyn hyödyt





Opiskelu ja työ tehostuu sekä kuormitus vähenee.

Jäsenet tuovat osaamisensa yhteiseen käyttöön.

↓

Motivaatio vahvistuu.



 TAMPEREEN
AMMATTIKORKEAKOULU

www.tamk.fi

Ryhmätyön vahvuudeksi voidaan katsoa positiivinen synergia, eli toimivan ryhmätyöskentelyn seurauksena ryhmän yksittäisten jäsenten oppiminen ja suoritus voivat nousta korkeammalle tasolle kuin esimerkiksi opiskelijoiden itsenäisen työskentelyn seurauksena. Ryhmissä tapahtuu myös paljon sellaista oppimista, jonka syntyä esimerkiksi yksilösuoritukset eivät mahdollista. (Hyppönen & Linden 2009, 25.)

Opiskelu ja työ tehostuu sekä kuormitus vähenee

Ryhmätyöskentely tukee jäsentensä aktiivista roolia ja sen on todettu olevan **tehokas opiskelumuoto**. Ryhmätyöskentelyyn osallistujaa kuormittaa varsinaisessa ryhmässä työskentelyn lisäksi ryhmää varten tapahtuva itsenäinen työskentely. Kukin jäsen vastaa yhdestä osa-alueesta, mutta työskentelyn tavoitteena on yhteinen tuotos ja kokonaisuuden oppiminen. Itsenäiseen työskentelyyn verrattuna ryhmätyöskentelyn **kuormittavuus saattaa tuntua vähäisemmältä**. Keskinäinen tuki ja mahdollisuus työstettävän asian yhdessä pohtimiseen vähentävät kuormittavuuden tunnetta. (Hyppönen & Linden 2009, 25)

Jäsenet tuovat osaamisensa yhteiseen käyttöön

Ryhmissä jäsenet (eri alojen ammattilaiset tai asiantuntijat) tuovat **oman osaamisensa yhteiseen käyttöön**. (Taitavaksi oppijaksi 2012) Ryhmätyön vahvuudeksi voidaan katsoa positiivinen ryhmän jäsenten välillä vallitseva riippuvuus, jolla tarkoitetaan sitä, että kaikkia ryhmän jäseniä tarvitaan tehtävän suorittamiseksi. (Smith, Sheppard, Johnson & Johnson 2005, 2.) Ryhmän jäsenten keskinäinen tuki ja vuorovaikutus mahdollistavat ajatusten, kokemusten ja tiedon vaihdon ja jakamisen sekä oppimisen ryhmässä. Ryhmän tehokkuuden taustalla on jäsenten välinen vuorovaikutus, joka keskittyy tietojen, ajatusten ja oivallusten vaihtamiseen (Kuittinen 1994, 104).

Motivaatio vahvistuu

Ryhmä vahvistaa **opiskelumotivaatiota**, jos ryhmällä on yhteinen tavoite, jonka saavuttamiseen tarvitaan kaikkia ryhmän jäseniä. Yhteinen tavoite motivoi työskentelemään silloinkin, kun oma kiinnostus ja innostus hiipuvat. Kun ryhmätehtävät ovat mielekkäitä ja yksilön panosta tarvitsevat muutkin kuin hän itse, työstä ja opiskelusta tulee yksilöllisen prosessin lisäksi myös ryhmän yhteinen prosessi (Repo-Kaarento 2007, 25). Ryhmätyöskentelyn onnistuminen on kuitenkin kiinni yhteisten tavoitteiden määrittämisen onnistumisesta.

Dia 10 ja kommentit



Kehittääksesi omaa ja ryhmäsi toimintaa arvioi sitä.

TAMK TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULU www.tamk.fi

Ryhmässä tarvitaan sekä yksilöiden että ryhmän **itse arviointia**, mutta myös ulkopuolista palautetta toiminnasta. Ohjaaja voi herätellä ryhmää huomaamaan sen työskentelyn sokeita pisteitä ja edistää oppimista antamalla palautetta joko yksilöille tai ryhmälle. (Repo-Karento 2007, 41, 74)

Ryhmätyöskentelyn kehittämiseksi tehdyn arviointikyselyn avulla ryhmä voi arvioida työskentelyään lopuksi.

Liite 3. Arviointikysely ryhmätyön lopussa

Arviointikysely ryhmätyöskentelystä opintojaksolla

Tällä kyselyllä selvitetään kokemuksia opintojakson ryhmätyöskentelystä.

Kyselyyn vastataan anonymisti, joten yksittäisen opiskelijan vastaus ei ole tunnistettavissa. Osa kyselyn taustatiedoista tulee suoraan Winhasta.

Taustatiedot

Koulutusohjelma
Tietoa ei ole saatavilla

Saapumisryhmä
Tietoa ei ole saatavilla

Opintojakso ?

Oma roolini ryhmässä

Ryhmän jäsenillä on erilaisia rooleja:

Aloitteen tekijä esittää uusia ideoita, käsittely- ja menettelytapoja, ehdottaa tavoitteita ja ratkaisuvaihtoehtoja.

Tietojen etsijä kysyy lisätietoja, selvennyksiä ja perusteluja.

Täsmentäjä tarkentaa ehdotuksia esimerkkien avulla, selvittelee ongelman syytä ja ratkaisuvaihtoehtojen seurauksia.

Kriitikko pohtii ehdotusten hyviä ja huonoja puolia sekä pakottaa ryhmän punnitsemaan huolellisesti eri vaihtoehtoja.

Järjestelijä huolehtii käytännön järjestelyistä ja merkitsee asioita muistiin.

Oma roolini tässä ryhmässä oli

	Usein	Joskus	Harvoin	En ollenkaan
1. Aloitteentekijä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Tietojenetsijä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Täsmentäjä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Kriitikko	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Järjestelijä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Oma toimintani ryhmässä

Toimintani ryhmän jäsenenä - valitse mielestäsi sopivin vaihtoehto

	Usein	Joskus	Harvoin	En ollenkaan
1. Esitin omia ideoita	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Kysyin muilta tietoja ja mielipiteitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Pyysin apua tarvittaessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Autoin ryhmän muita jäseniä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Otin ryhmäni muut jäsenet huomioon työtä tehdessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Otin vastuuta ryhmän tavoitteen saavuttamisesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Kokemukseni tämän ryhmän toiminnasta

Valitse yksi vaihtoehdoista: 1=täysin eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3=jokseenkin samaa mieltä, 4=täysin samaa mieltä

	1	2	3	4
1. Määrittelimme ryhmän tavoitteet yhdessä toiminnan alussa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Sitouduimme yhteiseen toimintaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Ryhmässämme vallitsi keskinäinen luottamus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Sovimme ryhmän pelisäännöistä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Sovimme vastuista ja työnjaosta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Ryhmämme valitsi johtajan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Ryhmässämme toimi jaettu johtajuus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Miten tämän ryhmän työskentelyä olisi voinut kehittää?

Kokemukseni ryhmätyöskentelyn hyödyistä

Valitse yksi vaihtoehdoista: 1=täysin eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3=jokseenkin samaa mieltä, 4=täysin samaa mieltä.

	1	2	3	4
1. Opiskelu ja työ tehostui sekä kuormitus väheni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Jäsenet toivat osaamisensa yhteiseen käyttöön.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Ryhmätyössä motivaatio vahvistui.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Omien näkemysteni esittäminen, perusteleminen ja puolustaminen paraniivat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Eriävien näkemysten hyväksymiseni lisääntyi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Kriittinen ajatteluni parani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Ideoita jaettiin ja kehitettiin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Ryhmässä syntyi uusia näkökulmia ja oivalluksia.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Ryhmämme saavutti asetetut tavoitteet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mikä tämän ryhmän työskentelyssä oli parasta? Perustele.

Opiskelutapani

Valitse yksi vaihtoehdoista: 1=täysin eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3=jokseenkin samaa mieltä, 4=täysin samaa mieltä.

	1	2	3	4
1. Työskentelen mieluummin ryhmässä kuin yksin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Ryhmän avulla opin asiat paremmin kuin yksin opiskellessani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Haluan tulevaisuudessakin osallistua ryhmätyöskentelyyn.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Miten tämä ryhmätyöskentely vaikutti oppimistuloksiini? Perustele

Millaisista ryhmätöistä sinulla on hyviä oppimiskokemuksia ja miten soveltaisit niitä tässä ryhmätyöskentelyssä?

Ryhmätyöskentelyn tukimateriaalin ja arviointikyselyn hyödyllisyys

Valitse yksi vaihtoehdoista: 1=täysin eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3=jokseenkin samaa mieltä, 4=täysin samaa mieltä.

	1	2	3	4
1. Ryhmätyöskentelyn tukimateriaali oli hyödyllinen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Arviointikysely oli hyödyllinen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Perustele vastauksesi ryhmätyöskentelyn tukimateriaalista ja tämän arviointikyselyn hyödyllisyydestä

Liite 4. Arviointikyselyn vapaat kommentit, ensimmäinen testaus

Mikä tämän ryhmän työskentelyssä oli parasta? Perustele.

1. Sitoutuminen
2. Tehtävänanto oli selkeä.
3. Selkeä tehtävänjako. Sai keskittyä vain omaan panostukseensa.
4. Onneksi se oli ajallisesti rajattu.
5. Meillä on neljän vuoden kokemus töiden jakamisesta keskenämme. Välttämättä osa ryhmästä ei tee tämän kurssin tehtäviä, vaan jonkun muun kurssin vastaavia "ryhmätehtäviä".
6. Fiksut ihmiset olivat mukavia.
7. Ryhmä, jonka jäsenet ovat työskennelleet keskenään pitkään. Hyvä ryhmäilmapiiri.

Miten tämän ryhmän työskentelyä olisi voinut kehittää?

1. Ryhmähenki nyt jo hyvä ja tulokset sen mukaisia
2. Opettaja määritteli ryhmän tavoitteet.
3. Ei mitenkään. Meistä on muodostunut täydellinen kone, joka suoltaa mitä tahansa vaadittua tulostetta.
4. Toimii jo nyt hyvin

Miten tämä ryhmätyöskentely vaikutti oppimistuloksiini? Perustele.

1. Näkökulma asioihin laajeni
2. Samat asiat olisin tehnyt myös yksin.
3. Ei ole vielä tietoa autoiko oppimaan.
4. Nuorisoasteen opinnoissa ryhmätyöskentely saattaa innovoida tiettyjä persoonia osallistumaan kollektiiviseen tietojen keräämiseen. Aikuisopiskelija toimii kuin työelämän lainalaisuudet vaativat. Jokainen hoitaa oman tehtävänsä tai erikoisosaamiseensa kuuluvat asiat, ja sihteerit muokkaavat eri lähteistä tulleen informaation esitettäväksi kokonaisuudeksi ja vastaavat jakelusta.
5. Tuttu opiskelijaryhmä
6. Ei vaikuta.

Millaisista ryhmätöistä sinulla on hyviä oppimiskokemuksia ja miten soveltaisit niitä tässä ryhmätyöskentelyssä?

1. Ryhmässä samat kiinnostuksen kohteet ja hyvä asenne. Eri alojen ja kokemusten tietojen vaihto onnistuu luontevasti.
2. Jos kaikki ryhmässä ovat samantasoisia tiedoiltaan ja ahkeruudeltaan niin ryhmä toimii. Valitettavan harvoin näin todella on!

3. Ryhmätyöskentely sopii vain jos on jotain yhteistä, konkreettista tekemistä, jonka lopputuloksen kehittymisen ryhmän jäsenet näkevät kokoajan ja voivan siten vaikuttaa siihen.
4. Viimeisimpien tutkimusten perusteella ryhmätyöt ja palaverit tuhoavat työyhteisössä henkilökohtaisen osaamisen. Työympäristö, jossa ei pidetä palaverikulttuuria yllä, eikä tehdä ryhmätöitä on tehokkain ja innovatiivisin.
5. 3-4 hengen ryhmäkoko on paras. Kaikkien pitää osallistua.
6. ?. Vaikea kysymys.

Perustele vastauksesi ryhmätyöskentelyn ohjeistuksesta ja tämän kyselyarvioinnin hyödyllisyydestä

1. täysin turhaa!!!!
2. En tiedä tämän kyselyarvioinnin tarkoitusta ja näin ollen en ota kantaa sen hyödyllisyyteen. Kysymykset ja vastausvaihtoehdot mielestäni aika kevyitä ja oletettavasti aika ympäröivää loppuanalyysi niiden perusteella tulee.
3. Ihmisille pitää selittää tavoitteet selkeästi ja antaa palaute kehitysmielessä. Vrt. johtajuus
4. Ihan hyvä tehdä ryhmätöitä
5. rtht
6. Ohjeistus, vaikka sitä tehtäisiin kuinka ei aina mene perille, eikä auta ryhmätyöskentelyssä. Tämän kyselyn hyödyllisyydestä en osaa sanoa.
7. Ehkä tästä on hyötyä tuleville sukupolville.
8. Ryhmätyö tasapäästää osaamisen. Miksi tehdä paremmin kuin mitä muut tekevät? En suhtaudu kielteisesti ryhmätyöhön, kunhan ryhmän voi valita perusteltujen osaamiskriteerien perusteella. Vain kapea-alaisen ammattiryhmän specialistit voivat tehdä ryhmätöitä.
9. En osaa perustella.
10. Ihan liian laaja tehtävä käytettävään aikaan nähden, Jää pintapuoliseksi.
11. Hyvä täydentävästi ohjeistaa, mitä kultakin ryhmältä halutaan. Ryhmätyöt ovat hyödyllisiä henkilöille, joilla ei ole kiinnostusta niitä tehdä. Näin ollen hekin saavat hyvän arvosanan.
12. Ohjeistus oli sekava
13. On hyödyllistä.
14. Mikä ohjeistus? Kysely ei vaikuta opiskelumme mitenkään.
15. Ryhmätyön ohjaus riittävästi yksilöity. Kyselyn hyödyllisyyttä pitäisi kyselijän arvioida itse. Nappia "Lähetä tiedot" ei näy. Painan nappia "Tallenna" ja sen jälkeen nappia "Kirjautu ulos"
16. Tämä arviointi vai mikä? Kai tämä pakotti analysoimaan tehtyä työtä.

Liite 5. Arviointikyselyn vapaat kommentit, toinen testaus

1. Miten tämän ryhmän työskentelyä olisi voinut kehittää?
2. Aikatauluja voisi sumplia paremminkin.
3. Paremmalla ajankäytöllä / etukäteissopimuksella ajankäytöstä
4. Enemmän työtunteja.
5. Olisi voinut sopia tarkemmin tietyistä deadline päivistä eri osa-alueiden suhteen.
6. Selkeämmät roolit tehtävistä suoriutumista varten.
7. vastuualueiden jakoa heti alusta alkaen

Mikä tämän ryhmän työskentelyssä oli parasta? Perustele.

1. Helppous, kaikki toimi mukavasti. Ei epäselvyyksiä.
2. Luottamus ja aito kiinnostus projektia kohtaan. Molemmat osoittivat aitoa kiinnostusta liiketoimintasuunnitelmaan liikeidean testaajana.
3. Hyvä mielenkiintoinen liikeidea
4. Se, että tehtäviä pystyi jakamaan, jolloin ei itse tarvinnut niin tehokkaasti keskittyä joka asiaan, vaan sai keskittyä yhteen tiettyyn asiaan kerrallaan.
5. Hyvä tiimihenki auttoi hyvän motivaation kehittymiseen.
6. yhdessä onnistumisen elämykset, into työskennellä yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi

Miten tämä ryhmätyöskentely vaikutti oppimistuloksiini? Perustele

1. Joissakin asioissa muilla ryhmän jäsenillä oli etukäteen tietoa asioista, ja niistä oli hyötyä.
2. Työ määrä kevenee jolloin työnteko on mukavampaa.
3. Ennen kaikkea monipuolisempien näkökulmien kautta opiskeluun tuli laajempi ote.
4. No saatiin yhdistettyä molemman taitoja niin varmasti tuli parempi kuin yksin
5. Keskustelemalla oppii paremmin kuin ainoastaan asioista lukemalla.
6. Sain paljon laajemman käsityksen aiheesta, kun oli useampi henkilö työstämässä aihetta eri näkökulmista.
7. ryhmän avulla pystyi keskittymään niihin osa-alueisiin joihin oli parhaat edellytykset itsellä

Millaisista ryhmätöistä sinulla on hyviä oppimiskokemuksia ja miten soveltaisit niitä tässä ryhmätyöskentelyssä?

1. Joukkueurheilusta on oppinut ryhmässä toimimisen pelisäännöt ja niitä oon hyödyntänyt aina ryhmätyöskentelyyn.
2. Tutoriaaleista on kokemusta. Ei hirveästi soveltamista, muuta kuin, että kannattaa ideoita kirjata ylös sitä mukaa, kun niitä tulee.
3. Tutoriaalityöskentelystä on hyviä kokemuksia. Siinä käytettäviä roolituksia oli hyvä hyödyntää.
4. Nopean konseptoinnin työpaja ruovedellä 28.03.2012. Teimme uusien ihmisten kanssa ryhmät ja päädyimme yhteiseen ja hyvään lopputuotokseen vaikka helppoa se ei ollut. Toisten ryhmäläisten tunnepuolesta selvää ottaminen auttaa paljon.

Perustele vastauksesi ryhmätyöskentelyn tukimateriaalista ja tämän arviointikyselyn hyödyllisyydestä

1. Tukimateriaalissa oli hyviä näkökulmia. Arviointikysely ei oikein toiminut ilman pitempajaksoista monen hengen ryhmätyötä.
2. Luento oli hyvä, mutta tämän työn kannalta tästä kyselystä ei juurikaan ollut hyötyä.
3. Paljon oli jo tuttua asiaa, mutta aina tarttuu jotain uutta mukaan ja tulee ajateltua eri kantilta asioita.
4. No, tukimateriaali ja asia yleisesti ottaen aika selvää jo ennestään. Kuuluu ehkä kategoriaan: " Nice to know" Kuitenkin ei kertaus pahitteeksi ole koskaan. Ehkä ajan-kohta olisi voinut olla parempi, jotta työn alla olisi ollut joku varsinainen ryhmätyö.
5. Tunneajattelu tuli uutena ja siitä voi olla hyötyä kun liittyy uuteen ryhmään tulevaisuudessa, myös pelisäännöt voisi sopia ehkä ajoissa uuden ryhmän kanssa.
6. En koe tällaisia kyselyjä erityisen tärkeänä. Siinä mielessä nämä ovat hyviä, että jatkoa ajatellen, esim. työelämän ongelmatilanteita varten, tällaiset antavat valmiuksia. Sen sijaan tämän hetkinen ryhmä (koko luokka) toimii niin hyvin, että ryhmän asioiden läpikäynti ei tunnu erityisen tarpeelliselta.
7. toi uusia asioita esiin ryhmätyöskentelystä.
8. No on tästä varmasti jollekin hyötyä ja ainahan sitä on hyvä pohtia omaa toimintaa, tässä tapauksessa ryhmässä toimimista. Arviointi kysely varmaanki vastaa hyvin tutkijoiden kysymyksiin, ei moittimista.
9. Kai se hyvä on havainnollistaa vähän paperille välillä ryhmätyöskentelyn luonnetta ja siitä saatavia hyötyjä.
10. Aika tututtuja asioita tuli esille materiaalista, ehkä syynä on PBL- oppimissysteemi. Sen kautta on jo aika hyvin sisäistänyt ryhmätyöskentelyn edut.
11. Mielestäni tunnilla käyty ennen arviointia tapahtunut aivojumppa yhdessä luokan kanssa oli hyvin havainnollistavaa. Arviointikysely oli lähinnä kertausta em. työlle.