

Minna Rajala

TOIMIVUUTTA RYHMIIN
Keinoja ryhmän toimivuuden tukemiseen

Opinnäytetyö
CENTRIA AMMATTIKORKEAKOULU
Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelma
Tammikuu 2014

TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Yksikkö	Aika	Tekijä/tekijät
Humanistinen ja kasvatusala, Ylivieskan yksikkö	Tammikuu 2014	Minna Rajala
Koulutusohjelma		
Kansalaistoiminta ja nuorisotyö		
Työn nimi		
TOIMIVUUTTA RYHMIIN Keinoja ryhmän toimivuuden tukemiseen		
Työn ohjaaja	Sivumäärä	
KT Reetta Leppälä	59 + 17	
Työelämäohjaaja		
Anne Honkala, Etelä-Pohjanmaan käsi- ja taideteollisuus ry. Erja Kinnunen, Seinäjoen alueseurakunta		
<p>Opinnäytetyö hankkeistettiin Etelä-Pohjanmaan käsi- ja taideteollisuus ry:n järjestämälle Näppi-käsityökoululle sekä Seinäjoen alueseurakuntaan. Teoriaosuudessa käydään läpi ryhmän toimintaa ja ryhmän vaikutusta yksilön oppimiseen. Teoriaosuudessa käsitellään myös asioita, joita ryhmänohjaajan tulee ottaa huomioon ryhmää ohjattaessa. Opinnäytetyöni tarkoituksena oli antaa käytännöllisiä neuvoja Näppi-käsityökoulun käsityönopeettajille siitä, miten he voivat ottaa ryhmäytämisen osaksi toimintaansa. Tarkoituksena oli ryhmäytämisen tärkeyden esilletuominen. Tavoitteena oli, että ryhmäytämisen nähdään tarpeellisena ja kiinnostavana asiana jokaisessa ryhmässä.</p> <p>Elokuussa 2013 järjestettiin Näppi-käsityökoulun opettajille opetustuokio ryhmäytämisen tärkeydestä ja siihen liittyvistä asioista. Samalla käsityökoulun opettajille jaettiin materiaalipaketti, joka sisälsi erilaisia ryhmäytettäviä harjoitteita sekä teoriatietao ryhmäytämisen tärkeydestä. Lisäksi elokuussa 2013 kokeiltiin ryhmäytymisharjoitteita seitsemäsluokkalaisten ryhmäytyksessä yhdessä Seinäjoen alueseurakunnan kanssa.</p>		
Asiasana		
ryhmädynamiikka, ryhmäohjaus, ryhmät, ryhmäytyminen, toiminnalliset menetelmät		

ABSTRACT

CENTRIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES Humanities and Education, Ylivieska	Date January 2014	Author Minna Rajala
Degree programme Civic Activity and Youth Work		
Name of thesis THE FUNCTIONALITY OF THE GROUPS. Ways to support the functionality of a group		
Instructor Ed.D Reetta Leppälä	Pages 59 + 17	
Supervisor Anne Honkala, Etelä-Pohjanmaan käsi- ja taideteollisuus ry. Erja Kinnunen, Seinäjoen aluseurakunta		
<p>This project was carried out in cooperation with Etelä-Pohjanmaan käsi- ja taideteollisuus ry / Näppi-käsityökoulu and the parish of Seinäjoki. The theory part of the thesis focused on group activity, the influence of a group on an individual's learning and on group leader skills. The objective of this thesis was to provide practical advice to the teachers of Näppi-käsityökoulu on how they adopt grouping as part of their practices. The intention was to bring out the importance of grouping. The objective was that grouping would be regarded as a useful and interesting thing in each group.</p> <p>In August 2013, a teaching moment was held for the teachers of Näppi-käsityökoulu concerning grouping and the importance of the issues involved. The teachers were given a package of materials that included a variety of drills and exercises promoting group spirit as well as theory of the importance of grouping. In addition, in August 2013 grouping practices were carried out in the grouping process of seventh-graders together the parish of Seinäjoki.</p>		
Key words group counseling, group dynamics, grouping, groups, operational methods		

TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 KEHITTÄMISTEHTÄVÄT	3
3 RYHMÄ	5
3.1 Ryhmän kehitysvaiheet	5
3.2 Ryhmäprosessit	11
3.3 Yksilö oppii ryhmässä.....	15
3.4 Toimiva ja turvallinen ryhmä.....	18
4 RYHMÄNOHJAAJAN TEHTÄVIÄ	21
4.1 Ohjaaminen.....	22
4.2 Ryhmäyttäminen.....	25
4.3 Aloittavan ryhmän opastaminen	27
4.4 Ryhmän oppimisen edistäminen	28
4.5 Havainnointi	30
4.6 Ryhmän luovuuden edistäjä	32
5 TOIMINNALLA TOIMIVUUTTA RYHMIIN.....	34
5.1 Toimivuutta ryhmiin -materiaalipaketti	34
5.1.1 Tutustumisharjoitteet	35
5.1.2 Ryhmiin jakaminen	36
5.1.3 Lämmittelyharjoitteet.....	37
5.1.4 Yhteistoimintaharjoitteet.....	39
5.1.5 Ero- ja toiminnanlopettamisharjoitteet	39
5.1.6 Muut harjoitteet	41
5.2 Opetustuokio Näppi-käsityökoulun opettajille	41
5.3 Seitsemäsluokkalaisten ryhmäytys.....	43
6 TOIMINNAN ARVIOINTI.....	46
6.1 Käsityöopettajien palaute	46
6.2 Näppi-käsityökoulu hankkeistajan palaute	49
6.3 Seurakunnan palaute	50

6.4 Oma arviointi.....	51
7 POHDINTA	56
LÄHTEET	58

LIITTEET

1 JOHDANTO

Jokainen ryhmä on ainutlaatuinen ja toimii omalla tavallansa. Miten ryhmän toimintaan voidaan vaikuttaa siten, että se alkaisi toimia paremmin? Miten huonosti toimivasta ryhmästä saadaan aikaan ryhmä, joka toimii hyvin? Millaisia keinoja ryhmän toiminnan muuttamiseen on, ja mikä on ryhmänohjaajan rooli siinä? Onko ryhmänohjaaja yksin kykeneväinen vaikuttamaan ryhmän toiminnan kulkuun, vai tarvitaanko siihen myös ryhmän jäseniä? Näihin kysymyksiin opinnäytetyöni pyrkii vastaamaan.

Ryhmäytymiseen tarvitaan useita mukavia ja toiminnallisia hetkiä. Pelkkä tutustuminen ei riitä, vaan ryhmäyttämiseen tulee käyttää aikaa. Yhdessä tekeminen ja yhteiset tavoitteet toimivat ryhmäyttävinä tekijöinä. (Salovaara & Honkonen 2011, 25.) Ryhmäytyminen lienee monelle tuttu käsite. Opinnäytetyössäni avataan ryhmäyttämiskäsitteen merkitystä ja kerrotaan, miten se vaikuttaa ryhmiin.

Opinnäytetyössäni käsittelen ryhmäyttämisen tärkeyttä, ja sitä miten ryhmäyttämistä voidaan toteuttaa erilaisissa ryhmissä, joissa tavoitteena ei ole pelkästään ryhmän jäsenten viihtyminen ryhmässä, vaan useiden eri asioiden ja taitojen oppiminen. Opinnäytetyöni on hankkeistettu Etelä-Pohjanmaan käsi- ja taideteollisuus ry:lle. Työelämäohjaajana toimi Anne Honkala. Valmistin Näppi-käsityökoulun opettajille ryhmäyttämisharjoituksia sisältävän materiaalipaketin, jota kävimme läpi ryhmän toimivuutta käsittelevässä opetustuokiassa. Tarkoituksenani on innostaa sekä antaa ohjeita siitä, miten Näppi-käsityökoulussa voidaan ryhmäyttää opetusryhmiä.

Toinen hankkeistajani on Seinäjoen alueseudun seurakunta, joka järjesti yhdessä Seinäjoen kaupungin ja Seinäjoen Lyseon kanssa seitsemäsluokkalaisten ryhmäyttämispäi-

vät. Työelämäohjaajani toimi Erja Kinnunen. Ryhmäyttämispäivillä kokeilin valmistamani materiaalipaketin ryhmäyttäviä tutustumisharjoitteita.

2 KEHITTÄMISTEHTÄVÄT

Mitkä asiat vaikuttavat ryhmän toimivuuteen?

Ryhmä ei itsekseen muutu toimivaksi ryhmäksi. Ryhmänohjaajalla on tehtävää, jotta ryhmästä tulee toimiva ryhmä. Ryhmänohjaajan työskennellessä ryhmien kanssa, tavoiteltavaa olisi saada kehitettyä ryhmistä mahdollisimman toimivia. Opinnäytetyössäni selvitän, mitkä asiat vaikuttavat ryhmän toimivuuteen. Kirjoitan siitä, miten ryhmänohjaaja voi edistää ryhmän toimivuutta ja miksi se on tärkeää.

Ryhmässä sisällä tapahtuu paljon asioita, joita ulkopuolisen voi olla hankala havaita. Ryhmän sisällä vallitsee ryhmädynamiikka, jota voisi kuvailla eräänlaiseksi voimaksi. Se vaikuttaa ryhmän jäsenten väliseen toimintaan. (Niemistö 2000, 17.) Ryhmän vuorovaikutus liittyy vahvasti ryhmän toimivuuteen.

Millä eri tavoilla ja toimenpiteillä voidaan tukea ryhmän yhdessä toimimista?

Opinnäytetyöni pyrkii antamaan selkeitä vastauksia siihen, miten voi tukea ja edesauttaa ryhmän toimivuutta. Käsiyöopettajille valmistamani materiaalipaketti ja opetustuokio auttavat ymmärtämään, mitkä asiat liittyvät siihen, miten ryhmä saadaan toimimaan paremmin yhdessä. Toiminnallisten menetelmien tärkeys korostuu, kun halutaan vaikuttaa ryhmään kehittämällä ja analysoimalla sitä (Jaakkola, Kataja & Liukkonen 2011, 9).

Miellyttävä ilmapiiri liittyy vahvasti siihen, miten ryhmä toimii yhdessä. Ryhmän ohjaaja pystyy vaikuttamaan myös ilmapiirin muotoutumiseen. Ohjaajalla on merkityksellinen rooli olla tukemassa ryhmän yhteistoimintaa. Näitä asioita yritän selvittää opinnäytetyössäni.

Miksi ryhmäyttämiseen kannattaa panostaa jokaisessa ryhmässä?

Ryhmäyttämistä puhutaan paljon, ja monilla on siitä kokemuksia. Etenkin kouluuokkia ryhmytetään paljon. Saadaanko ryhmyttämällä mitään aikaan, vai onko se pelkkää ajanvietettä? Ryhmyttämiseen käytetty aika ja työmäärä tulisi varmasti näkyä ryhmän toiminnassa positiivisesti. Opinnäytetyöni selvittää, mitä hyötyä ryhmyttämistä on, ja miten se ilmenee ryhmytetyissä ryhmissä.

Opinnäytetyössä pyrin perustelemaan ryhmyttämisen tärkeyttä myös ryhmissä, joiden perustehtävän vuoksi yhteistoiminta jää vähemmälle. Opinnäytetyöni avulla tuon esille Näppi-käsityökoulun opettajille ryhmyttämisen tärkeyden heidän opetusryhmilleen. Myöhemmin opinnäytetyössä kirjoitan siitä, miten ryhmyttäminen lisää ryhmän turvallisuutta. Ryhmän turvallisuuden myötä yksilöiden turvallisuus kasvaa, ja sitä kautta yksilön on helpompi toteuttaa itseään ja oppia ryhmässä (Aalto 2000, 22, 24).

3 RYHMÄ

Perhe on ensimmäinen ryhmä, johon ihminen kuuluu. Perheessä saadaan ryhmästä ensimmäiset kokemukset, jotka vaikuttavat elämään myöhemmin ja ne toistuvat muissa vastaantulevissa ryhmäkokemuksissa myöhemmällä iällä. (Savolainen 2007, 161.) Ryhmässä toimiminen edellyttää vuorovaikutusta yksilöiden välillä. Ryhmän jäsenet voivat olla keskenään erilaisia. Heidän taustansa ja persoonallisuutensa voivat poiketa toisistaan hyvinkin paljon, mutta yhdessä jäsenet voivat saavuttaa ryhmässä asetettuja tavoitteita. Ryhmän toimintaa voidaan kehittää siten, että huonosti toimivasta ryhmästä saadaankin toimiva ja kiinteä joukko. (Jaakkola, Kataja & Liukkonen 2011, 15.)

Ryhmän koko vaikuttaa ryhmän toimintaan. Ryhmäkoon suureneminen vaikuttaa ryhmän jäsenten välisten suhteiden määrään kanttuvasti. Jos ryhmä on suuri, ryhmän jäsenillä on vähemmän mahdollisuuksia keskustella, sillä äänekkäämmät estävät hiljaisempien mahdollisuuksia osallistua keskusteluun. Isossa ryhmässä voi olla jännittävämpää puhua kuin pienemmässä ryhmässä. (Repo-Kaarento 2007, 109-110.) Ryhmän jäsenten tausta, ryhmän toimintaan osallistuminen ja vuorovaikutus sekä ryhmän kiinteys, päämäärä, normit ja ilmapiiri ovat tekijöitä, jotka vaikuttavat ryhmän työskentelyyn ja työn tulokseen (Pentti 2003, 179).

3.1 Ryhmän kehitysvaiheet

Bruce Tuckmann muodosti vuonna 1966 nelivaiheisen mallin ryhmän kehitysvaiheista. Malliin lisättiin myöhemmin viides vaihe. Tuckmannin kehitysvaiheet ovat teoreettisia, eivätkä ryhmät etene kaavamaisesti kehitysvaiheesta toiseen. Ryhmän kehitysvaihetta pohtiessa tulee ensiksi mukautua ryhmässä ilmeneviin tapahtu-

miin ja sen jälkeen on mahdollista verrata ryhmää kehitysvaihemalliin. (Niemistö 2000, 160-162.)

Kehitysvaiheet ilmenevät limittäin eikä selviä kehitysvaiheiden rajoja pysty tunnistamaan. Ryhmä voi myös palata takaisin jo läpikäytyyn kehitysvaiheeseen. (Repo-Kaarento 2007, 70; Pennington 2005, 72.) Lukuvuoden aikana kerran viikossa kokoontuvaan ryhmään, kuten käsityökoulun opetusryhmään, voi tulla uusia tai lähteä pois vanhoja oppilaita. Oppilaiden ystävyysuhteet voivat vaihtua, sillä lukuvuosi on pitkä aika. Tällaiset vuorovaikutusmuutokset ryhmän sisällä voivat vaikuttaa ryhmän kehitykseen ja palauttaa ryhmää jo läpikäytyyn kehitysvaiheeseen (Kauppila 2005, 99).

1. Muodostumisen vaihe

Ensimmäinen vaihe on muodostumisen vaihe (engl. forming), joka on ryhmään tutustumisen vaihe. Ryhmän jäsenet tutustuvat toisiinsa, toisten asenteisiin, taustoihin ja kokemuksiin. (Pennington 2005, 72). On luonnollista, että ryhmän jäsenet ovat arkoja, varovaisia ja pelokkaita ryhmän aloitusvaiheessa. Aloittavassa lapsiryhmässä esiintyy varmasti paljon pelkoa ja jännitystä, sillä aikuisillekin uuden ryhmän aloittamiseen liittyy epävarmuutta ja pidättyneisyyttä. Ryhmän muodostuminen on outo tilanne kaikenikäisille ryhmän jäsenille, minkä vuoksi he käyttäytyvät varovaisesti ja etsivät omaa rooliaan ryhmässä. Ensimmäiset ryhmäroolit alkavat muodostua sekä ryhmän normit, tavoitteet ja menetelmät syntyä. (Kopakkala 2011, 49.)

Ryhmän aloitusvaihe jää muistoihin helposti, sillä siihen liittyy niin voimakkaita tunteita. Omien tunteiden lisäksi ryhmän jäsenille jää mieleen asioita ohjaajan toiminnasta. Muodostuva ryhmä on epävarma, minkä vuoksi ryhmän jäsenet tukeutuvat ohjaajan johtajuuteen (Repo-Kaarento 2007, 71; Kopakkala 2005, 49).

Esimerkillisyyden ja ryhmän tukemisen lisäksi ryhmän ohjaajalla on tärkeä rooli rakenteen luomisessa sekä sääntöjen ja tavoitteiden laatimisessa. Ryhmä tulee saada työskentelemään kohti asetettuja tavoitteita. Ryhmä ohittaa ensimmäisen vaiheen, kun nämä asiat ovat selvillä ja ryhmälle alkaa rakentua identiteetti. (Pennington 2005, 72.)

2. Kuohuntavaihe

Muodostumisen vaihetta seuraa kuohuntavaihe (storming). Kehitysvaiheen nimen mukaisesti kuohuntavaiheessa ryhmän sisälle alkaa syntyä jäsenten erilaisten pyrkimysten ja ryhmän tavoitteiden yhteensovittamisen myötä ristiriitoja (Pennington 2005, 73; Kauppila 2005, 97). Ryhmän jäsenet ovat pettyneitä ryhmäänsä, ja he haluavat erottua porukasta. Usein ryhmässä vallitsee sisäinen taistelu, ja ryhmän ohjaajan tai ryhmän tehtävän vastustaminen. Ryhmä voi ryhmän ohjaajan vastustamisen lisäksi testata ohjaajaansa tai toisiaan. (Kopakkala 2011, 49.)

Kuohuntavaiheessa ryhmään voi muodostua keskenään kilpailevia alaryhmiä, mitä ryhmän ohjaaja voi ehkäistä rikkomalla ryhmiä erilaisten harjoitteiden ja parinvaihtojen avulla (Repo-Kaarento 2007, 71-72). Pienempiä alaryhmiä muodostuu ryhmän jäsenten erilaisten näkemysten myötä sekä ryhmässä vallitsevien ristiriitojen ja kilpailutilanteen vuoksi. Rohkeimmat voivat uskaltautua kertomaan mielipiteensä, mutta harvoin mielipiteet saavat kannatusta. Jos ryhmässä jäsenten on haasteellista ilmaista omia tunteitaan, voi kuppikuntien eriytyminen toisistaan olla vahvempaa. (Kauppila 2005, 97-98.)

Ryhmän tulisi hallita ristiriidat ja pyrkiä neuvottelemaan asiat siten, että ryhmä pystyy jatkamaan kohti sille asetettua tavoitetta. Jollei sopua synny, ryhmä hajoaa, eikä se pysty toteuttamaan sille annettuja tehtäviä. (Pennington 2005, 73.) Kuohuntavaihe voi estää ryhmää työskentelemästä kohti tavoitettaan. Ristiriidat vievät

aikaa ja huomiota. Ryhmä voi joutua pohtimaan uudelleen ryhmän normeja sekä selvittämään ongelmia vallasta. Ryhmän ratkoessa ristiriitoja, muodostuvat sen sisällä roolit, kuten johtajaroolit. (Kauppila 2005, 98.) Kuohuntavaiheen ristiriidat ovat tärkeitä ryhmälle, sillä niiden avulla ryhmän jäsenet sitoutuvat ryhmän toimintaan ja periaatteisiin. Kun ristiriidoista päästään eroon, ryhmä on valmis työskentelemään yhdessä kohti ryhmän tavoitetta. Ryhmä on silloin myös valmis huolehtimaan ryhmän yhteishengestä tosissaan. (Repo-Kaarento 2007, 71-72.)

3. Normien sopimisvaihe

Kolmas vaihe on normien sopimisvaihe (norming). Tässä vaiheessa ryhmässä alkaa vallita yhteenkuuluvuuden tunne, jossa jäsenet alkavat hyväksyä toistensa erilaisuutta ja rooleja. Ryhmän säännöt alkavat selkiytyä, kuten myös sanattomia sopimuksia alkaa muodostua. (Kopakkala 2011, 50.) Kaikkein ihmisten yhdessä tekemässä toiminnassa ovat jollakin tavoin säännöt mukana. Normien noudattaminen tuo ihmisille turvaa uusissa tilanteissa, sillä silloin tietää toimivansa varmasti oikein, kuten muutkin samassa ryhmässä olevat. Yhteistoiminnassa mukanaolevat säännöt vaikuttavat ihmisten toimintaan, vaikkei niistä puhuttaisikaan ääneen (Repo-Kaarento 2007, 72).

Ryhmä haluaa välttää ristiriitoja (Kopakkala 2011, 50). Tässä vaiheessa ryhmä pääsee ristiriidoista yli, eivätkä ne enää korostu työskenneltäessä. Tärkeämpää on työskentely kohti tavoitteita, ja ryhmä pystyy työskentelemään tehtävänsä mukaisesti. Ristiriidoista ei kuitenkaan ole päästy täysin yli, vaan ryhmä pyrkii viimeiseen asti välttämään ryhmässä vallitsevan rauhan. (Kauppila 2005, 98.) Kun ryhmä työskentelee kohti tavoitettaan, se pystyy avoimeen vuorovaikutukseen ja erilisten näkemysten ja mielipiteiden ilmaiseminen vapautuu (Kopakkala 2011, 50; Niemistö 2000, 161).

Ryhmän ollessa normien sopimisen vaiheessa, ryhmän jäsenet alkavat omatoimisesti määrittellä ryhmän sääntöjä. Ryhmän ohjaajan tulee olla sääntöjen sopimisessa mukana, käydä läpi ohjaajan ja ryhmän jäsenten rooleja sekä kertoa, mitä odottaa heiltä. (Repo-Kaarento 2007, 72-73.) Ryhmän määrittäessään sääntöjään ryhmässä ilmenee jo jonkin verran koheesiota eli kiinteyttä. Ryhmällä on myönteinen vaikutelma ryhmäidentiteetistä, ja ryhmän jäsenet ovat tyytyväisiä ryhmäänsä. (Pennington 2005, 73.) Tällöin ryhmän ilmapiiri vaikuttaa vapautuneelta. Ryhmän sisällä vallinneen vastustuksen yli päästään, ja syntyy yhteen kuuluvuuden tunne. (Niemistö 2000, 161.)

4. Suoritusvaihe

Suoritusvaiheessa (performing) ryhmä on ohittanut edelliset vaiheet, ja päässyt vaiheiden ongelmien hoitamisesta tilanteeseen, jossa se keskittyy suorittamaan tehtäviä, joiden vuoksi se on alun perin muodostunut (Kauppila 2005, 99). Tässä vaiheessa ryhmä toimii hyvin, se on tuottava ja luova. Ryhmä toimii eheänä kokonaisuutena. Se kohdistaa voimavaransa tehokkaasti työskentelyyn, sillä aiemmat vaiheet on ohitettu ja ryhmä kykenee nyt toimimaan tavoitteensa mukaisesti, ratkaisemaan ristiriidat sekä käyttämään roolejaan ja taitojaan yhteiseksi hyödyksi. (Kopakkala 2011, 50-51; Kauppila 2005, 98-99.)

Suoritusvaiheessa jokainen ryhmän jäsen ottaa vastuun ryhmän toiminnasta ja omasta tekemisestään. Ryhmän jäsenet pystyvät toimimaan yhteistyössä toistensa kanssa. Ongelmanratkaisussa ryhmä käyttää apuvälineenään vuorovaikutusta. (Jaakkola, Kataja & Liukkonen 2011, 26.) Ihmissuhteisiin liittyvät ongelmat alkavat olla ratkaistu. Myös työnjako alkaa olla selvää. Ryhmässä ilmapiiri on tehokas, nopeaälyinen, joustava ja toisia tukeva. Ryhmän jäsenistä otetaan vastuuta venymällä omista ehdoista. (Kopakkala 2011, 51.)

Tässä vaiheessa ryhmä toimii hyvin, tuloksia syntyy ja vaikuttaa siltä, että ryhmän jäsenillä on mukavaa yhdessä. Enää ryhmässä ei keskitytä ristiriitoihin, vaan toimintaan, jonka vuoksi ryhmä on muodostunut. Ryhmän ohjaajan ei kuitenkaan tässä vaiheessa sovi unohtaa ryhmän kehittämisprosessia, sillä ryhmä voi palata kehitysvaiheessa taaksepäin, vaikka ryhmän siirtymisestä suoritussuoritusvaiheeseen olisi jo pidempi aika. Ryhmässä voi esiintyä uusia kuohuntavaihe vaikkapa siinä vaiheessa kun ryhmään tulee uusi jäsen. (Jaakkola, Kataja & Liukkonen 2011, 26.) Ryhmässä on paljon koheesiota, mikä vaikeuttaa uuden ryhmän jäsenen pääsemistä ryhmän sisälle mukaan (Kopakkala 2011, 51).

Kun ryhmää on ohjattu hyvin kehitysvaiheiden aikana, ja ryhmän tavoitteesta ja tehtävän suoritusvaiheesta on sovittu hyvin, ryhmä on tässä vaiheessa selvästi ohittanut kuohunta- ja normeista sopimisenvaiheet (Pennington 2005, 73). Ryhmän ohjaaminen on siis tärkeää jokaisen kehitysvaiheen aikana. Suoritussuoritusvaiheessa ryhmän ohjaajan tehtävänä on pitää huolta siitä, että ryhmän työskentely sujuu tavoitteen mukaisena. Ryhmän ohjaaja voi edistää oppimista antamalla siitä palautetta yksilöille, pienemmille ryhmille sekä koko ryhmälle. Ohjaaja voi tulla ryhmän toimintaa ja antaa siitäkin palautetta. Ryhmän on ennen ryhmätoiminnasta saatavaa palautetta ensiksi analysoitava itse omaa toimintaansa ryhmänä ennen kuin ulkopuolinen alkaa arvioida sitä. Tällöin ryhmä pystyy ottamaan paremmin palautteen vastaan. (Repo-Kaarento 2007, 73).

5. Päättövaihe

Päättövaihe (adjourning) lisättiin Tucmanin kehitysvaihemalliin myöhemmin. Päättövaiheessa ryhmä keskittyy lopettamaan toimintansa. Ryhmä ei enää keskity tehtävänsä suorittamiseen, vaan viimeisessä vaiheessa ryhmä hyvästelee toisensa. Hetki voi herättää ryhmän jäsenissä paljon tunteita, ne voivat vaihdella voimakkaita ikävän tunteista helpotuksen tunteeseen. (Kopakkala 2011, 51.) Päättövaihe

voi olla vaikea joillekin ryhmän jäsenille, jos ryhmän toiminta on jatkunut pitkään. Ryhmän toiminnan päättyminen on kuitenkin luonnollista ryhmille, joten siihen on voitu varautua. (Kauppila 2005, 99.) Ryhmän päätösvaihetta voi helpottaa erilaisilla harjoituksilla, jotka ovat suunnattu erityisesti siihen tilanteeseen, kun ryhmä lopettaa toimintansa tai se hajoaa. Tällaisia harjoituksia löytyy valmistamastani materiaalipaketista (LIITE 1).

Päätösvaihe eroaa muista vaiheista tunnepitoisuudellaan. Negatiivisten tunteiden lisäksi viimeisessä vaiheessa voivat ryhmän jäsenet tuntea kiitollisuutta ja kiintymystä. Tunteellisuus ei ole huono asia, vaan se kertoo ryhmälle siitä, että siitä on tullut sen jäsenille merkityksellinen. Päätösvaiheessa on oiva mahdollisuus omien tunteiden, saavutusten ja tavoitteiden arviointiin. (Niemistö 2000, 189.) Päätösvaiheessa voidaan käydä arviointikeskusteluja sekä antaa palautetta ryhmän ja ohjaajan välillä, jolloin reflektointi kehittää ryhmän jäsenten oppimista. Ryhmän päätösvaiheessa on aihetta myös juhlaan. (Repo-Kaarento 2007, 74).

3.2 Ryhmäprosessit

Ryhmäprosessi on yksilöiden välistä vuorovaikutusta, joka on syntynyt ryhmän toiminnan johdosta. Ryhmäprosessit ilmentävät ryhmän tapahtumia sen toiminnan aikana. Ryhmän jäseniltä vaaditaan ongelmanratkaisua ja uurastamista, jotta ryhmä pystyy saavuttamaan sille asetettu tavoite. Ryhmän työskennellessä kohti tavoitettaan, sen sisälle muodostuu rakenteita ja ryhmän jäsenten välille erilaisia suhteita, jotka vaikuttavat ryhmän toiminnan tehokkuuteen. (Jaakkola, Kataja & Liukkonen 2011, 16.) Ryhmäprosessi merkitsee sitä, että ryhmä kehittyy koko ajan. Ryhmä elää ja sen toiminta muuttuu taukoamatta. Ryhmän kehittymiseen liittyy ajatus siitä, että ryhmä saavuttaa toiminnallaan jotakin. Ryhmät, jotka kokoontuvat vakituisesti pidempikestoisesti, eivät ole yhtä tiedostavia ryhmän kehittymi-

sestä ja muuttumisesta kuin ryhmät, joiden olemassaolo kestää vain tietyn ajanjakson ajan. (Niemistö 2000, 20-21.)

Ryhmän kiinteystestä puhuttaessa käytetään termiä koheesio, joka tarkoittaa ryhmän jäsenten tuntemaa kiintymystä ryhmää kohtaan. Koheesiota voi ilmetä joko ryhmän jäsenten välisissä suhteissa, jolloin on kyse sosiaalisesta koheesiosta, tai ryhmän tavoitteen ympärillä, jolloin puhutaan tehtäväkoheesiosta. (Jaakkola, Kataja & Liukkonen 2011, 20.) Koheesiolla tarkoitetaan myös ryhmän kykyä tyydyttää ryhmän jäsenten tarpeita. Ryhmän jäsenillä on odotuksia siitä, että ryhmä vastaa heidän haluihin. Koheesion avulla ryhmän jäsenet tulevat tietoisiksi siitä, kuinka paljon he voivat odottaa ryhmän tyydyttävän heidän tarpeitaan. Motivaatio yhteiseen toimintaan katoaa, jos yksilö ei saa ryhmästä irti haluamaansa. Yksilö toivoo saavansa ryhmästä jotain itselleen sopivaa, ja siten kiintyä ryhmään ja sen tavoitteisiin. Kun persoonalliset tarpeet nousevat liian tärkeiksi ohi ryhmän perustehtävän, alkaa kiinnostus ryhmän toimintaan hiipua. (Vuorinen 1993, 99-100; Jaakkola, Kataja & Liukkonen 2011, 20.)

Ryhmän koheesio auttaa ryhmää olemaan tehokas ja ryhmän jäsenet saavat positiivisia kokemuksia kiinteästä ryhmästä. Ryhmän tavoitteet ja toiminta voivat kuitenkin unohtua, jos ryhmän jäsenet keskittyvät liikaa nauttimaan toistensa seurasta. (Pennington 2005, 84.) Ryhmän jäsenillä on sitä suurempi vaikutus ryhmän olemukselle, mitä kiinteämpi ryhmä on (Repo-Kaarento 2007, 59).

Ryhmässä täytyy olla koheesiota pystyäkseen toimimaan. Koheesion puuttuminen ryhmässä näkyy siten, että ryhmän jäsenet eivät pidä toisistaan eivätkä he pysty sopimaan asioista keskenään. Koheesio ryhmässä kasvaa, jos ryhmä toimii ympäristössä, jossa se kilpailee toisen ryhmän kanssa. Tällöin ryhmä kamppailee samal-

la puolella ulkoista vihollista vastaan, jolloin ryhmän sisällä vallitsevat erimielisyydet unohtuvat. (Pennington 2005, 83-84.)

Ryhmänormit ovat kirjoittamattomia sääntöjä ryhmän toimintaan ja yksilöiden käyttäytymiseen. Ryhmänormit eroavat virallisista säännöistä siinä, että niitä ei ole listattu ylös. Niiden avulla ryhmän jäsenet tietävät mitä missäkin tilanteessa kuuluu tehdä, sekä millainen toiminta on sallittua ja millainen ei. (Pennington 2005, 85; Jaakkola, Kataja & Liukkonen 2011, 18.) Ryhmänormeja on kahdenlaisia. Preskriptiiviset normit ohjeistavat ryhmän yksilöitä toimimaan tietyllä tavalla, joten näitä normeja voidaan kutsua käskynormeiksi. Proskriptiivisia eli kiellonormeja ovat taas normit, jotka kertovat millaista käyttäytymistä ei hyväksytä. (Pennington 2005, 85.)

Kun ryhmä on kiinteä, sille muodostuu helposti normeja, joita ulkopuolisten on vaikea havaita ja päästä niihin mukaan. Kiinteän ryhmän sisällä voi olla ryhmän jäseniä, jotka toimivat ikään kuin valvojina, että normeja noudatetaan. (Jaakkola, Kataja & Liukkonen 2011, 18.) Normit synnyttävät paineen ryhmän sisälle, sillä jollei yksilö toimi ryhmännormien mukaan, voi hän joutua suljetuksi ryhmän ulkopuolelle. Toisin sanoen, ryhmän sisällä vallitsevia kirjoittamattomia sääntöjä tulee noudattaa, jotta ryhmän jäsenyys jatkuu. (Pennington 2005, 86-87.) Ryhmässä ei voi toimia omaa etua tavoitellen omien sääntöjen mukaan. Ryhmänormeja tarvitaan ohjaamaan yksilöitä toimimaan oman edun sijasta yhdensuuntaisesti koko ryhmän kanssa. (Jaakkola, Kataja & Liukkonen 2011, 18.)

Ehdottomat ja liian vankat normit saattavat vaikuttaa ryhmän toimintaan huonolla tavalla, sillä niiden johdosta ryhmän jäsenet voivat alkaa keskittyä epäolennaisiin asioihin. Ryhmän toimintaan tarvittava yksilöiden motivaatio voi laskea liian tiukkojen normien vuoksi. (Jaakkola, Kataja & Liukkonen 2011, 18.) Lisäksi niillä

saattaa olla negatiivista vaikutusta ryhmän suoritustehoon ja päätöksentekoon, sekä ryhmässä vallitseviin asenteisiin ja arvoihin. (Pennington 2005, 86.)

Roolit merkitsevät ryhmässä normeja ja odotuksia yksilön käyttäytymisestä. Ne liittyvät ryhmän tehtävään tai ryhmän jäsenen sosiaaliseen asemaan ryhmässä. Ryhmän jäsenillä on useita rooleja ryhmän sisällä. Roolit eivät ole pysyviä, vaan ne muuttuvat ryhmän jäsenten vaihtuessa tai ryhmän edistyessä työskentelyssään. (Jaakkola, Kataja & Liukkonen 2011, 18.) Jos samat henkilöt työskentelevät aina samalla tavalla samoissa rooleissa eikä rooleja kierrätetä, ei ryhmässä pystytä käyttämään hyödyksi jokaisen ryhmän jäsenen osaamista ja mielipiteitä. Tavallisesti ryhmän jäsenten roolit liitetään temperamentista johtuviksi, eikä niitä aleta kehittää tai osata ottaa avuksi toimintaan. (Raina 2012, 78.) Ryhmä suoriutuu paremmin tehtävästään, jos se osaa käyttää jäsenten taitoja ja vahvuuksia mahdollisimman hyvin hyödykseen (Pentti 2003, 194).

Ryhmän toiminnan alkuvaiheessa esiin tulevat ne roolit, joissa yksilö on aiemmin onnistunut ja saanut kokea tulleensa hyväksytyksi. Jännittävissä tilanteissa, joissa yksilö kokee epävarmuutta, käyttää hän tuttuja rooleja, kuten ammattirooleja. Ryhmään tutustuessa ja turvallisuuden kasvaessa ryhmän jäsenten roolit muuttuvat rennommiksi ja persoonallisimmiksi, kuitenkin jos roolit pysyvät pitkän aikaa samoina, ne muuttavat kaavamaisiksi, mikä heikentää yksilön toimintaa. (Kopakkala 2011, 108.)

Roolien avulla ryhmän oppiminen tehostuu, ja niiden avulla voidaan korostaa oppimisen eri vaiheita. Ryhmän jäsenille voidaan antaa opetustilanteissa erilaisia rooleja ja tehtäviä, joita vaihtelemalla jokainen saa kokea olevansa erilaisessa roolissa. Roolit lisäävät jokaisen ryhmän jäsenen tasapuolisuutta, sillä jokainen saa vuorollaan erilaisen roolin, eikä joudu aina olemaan samassa, vanhassa roolissaan.

Rooleja vaihtelemalla saadaan myös ryhmän sisäistä arvojärjestystä muutettua, sillä hiljaiset ja vetäytyvät ryhmän jäsenet pääsevät esiin roolien avulla ja he saavat arvostusta tuodessaan esiin taitojaan eri tehtävissä. (Repo-Kaarento 2007, 93.)

Roolit voivat olla hyödyllisiä tai haitallisia ryhmän toiminnan kannalta (Jaakkola, Kataja & Liukkonen 2011, 18). Rooleja tarvitaan ryhmän koheesion takaamiseen sekä ryhmän tehtävän suorittamiseen. Haitallisten roolien löytäminen ryhmästä on tärkeää, sillä ne haittaavat ryhmän ilmapiiriä ja työskentelyä. Tällaisia ovat jarruttaja, sooloilija tai passiivinen vetäytyjä. Haitalliset roolit ovat usein vastakkaisia hyödyllisille rooleille, joita ovat vastuunkantaja, toteuttaja, innostaja, sovittelija, keskustelija sekä tarkkailija. (Raina 2012, 79-82.)

3.3 Yksilö oppii ryhmässä

Näppi-käsityökoulussa keskeisintä on antaa taiteen perusopetusta (Etelä-Pohjanmaan käsi- ja taideteollisuus ry. 2013, 2). Käsityökoulussa on ajatuksena, että yksilöt saisivat tietoja ja taitoja käsityötaiteesta. Opetus toteutetaan opetusryhmissä. Mitä merkitystä ryhmällä on yksilön oppimiseen? Kannattaako ryhmän toimimiseen käyttää aikaa ja resursseja, sillä käsityökoulussa on kyse jokaisen oppilaan omien taitojen kehittämisestä. Ryhmä ei tee isoa yhteistä työtä, vaan jokainen ryhmän jäsen toteuttaa omia tuotoksiaan oppiakseen ja kehittyäkseen yksilönä. Eri lähteissä esiintyy useita myönteisiä argumentaatioita ryhmän positiivisesta vaikutuksesta yksilön oppimiseen.

Ryhmä vahvistaa jokaisen yksilön opiskelumotivaatiota. Tällöin ryhmällä tulee olla yhteinen tavoite, jota kohti ryhmä työskentelemällä pyrkii ja johon tarvitaan kaikkia ryhmän jäseniä. (Repo-Kaarento 2007, 25.) Kokoontuvalla ryhmällä on aina jokin perustehtävä, joka määrittelee ryhmän toimintaa. Perustehtävä asetetaan

useimmiten ulkoapäin, mutta perustehtävä voi tarkentua ryhmän jäsenten omien tavoitteiden tai ajatusten pohjalta. (Repo-Kaarento 2007, 56-57.) Ryhmän tiedostaessa tavoitteensa sen kiinnostuminen työskentelyä kohtaan lisääntyy. Yleensä ryhmä tietää työskentelynsä päämäärään, sillä se on yksi ryhmään hakeutumisen lähtökohta. Voi olla kuitenkin niin, ettei ryhmä tunne tarpeeksi hyvin perustehtäväänsä, mikä heikentää motivaatiota. Ajan saatossa ryhmä on voinut unohtaa tavoitteensa, jolloin ryhmän sisällä olevat ilmiöt ovat saaneet liian suuren roolin toiminnassa. Tällöin ryhmänohjaajan tulee antaa tukeaan ja apuaan ilmiöiden tunnistamiseen, joka voi auttaa ryhmää toimimaan paremmin. (Niemistö 2000, 37-38.)

Näppi-Käsityökoulussa perustehtävänä on koko opetusryhmän oppiminen. Tavoitteena on, että jokainen ryhmän jäsen eli Näppi-käsityökoulun oppilas kehittyy ja oppii. Käsityökoulussa opetuksen sisältö keskittyy taiteen perusopetukseen. Perustehtävän ei tarvitse olla erikoinen eikä sen tarvitse erottautua ihmeellisyydellään muiden ryhmien perustehtävästä. Jokaisella ryhmällä on jokin perustehtävä, jonka vuoksi ryhmä on alun perin muodostunut ja joka vaikuttaa ryhmän toiminnan sisältöön. Siitä on kuitenkin hyvä keskustella ryhmän kanssa silloin tällöin, eikä olettaa sen olevan itsestäänselvyys.

Perustehtävän lisäksi ryhmällä on myös toinen tehtävä, tunneprosessi. Jotta ryhmä pystyisi työskentelemään kohti tavoitteitansa, ryhmän koheesio täytyy olla korkea. Ilman tunnetta siitä, että ryhmä toimii ja sen jäsenet tuntevat kuuluvansa ryhmään, perustehtävän toteutuminen on haastavaa. (Repo-Kaarento 2007, 57.) Ryhmän sisällä olevat tunnesuhteet kertovat, millaisia tunteita ryhmän jäsenet herättävät toisissaan. Ryhmässä esiintyy tunnesuhteita, sillä ryhmässä sen jäsenet ovat luonnostaan vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Tunnesuhteet ovat olennaisia yksilöiden yhteistoiminnan ja ilmapiirin kannalta. Positiiviset suhteet yksi-

löiden välillä vaikuttavat ryhmän toimintaan ja kiinteyteen. (Niemistö 2000, 124-125.)

Yksilö vertaa itseään muihin ryhmän jäseniin. Ryhmässä yksilö pohtii omia mieltänsä, taitojaan ja arvojaan, joita hän peilaa toisiin yksilöihin ryhmässä. (Repo-Kaarento 2007, 90.) Yksilö peilaa myös uusia opittavia asioita aikaisempaan kokemusmaailmaansa, mikä on oppimisen ja kehittymisen kannalta tärkeää. Jotta ryhmässä yksilö uskaltautuu pohtimaan uusia asioita vertaillen niitä omaan kokemusmaailmaansa ja toisiin yksilöihin, ryhmän ilmapiirin tulee olla turvallinen ja avoin. Aito ja avoin vuorovaikutus ryhmän jäsenten välillä oppimistilanteessa edistää oppimista. Täten toimiva ryhmä on edellytys yksilöiden oppimiselle. (Kupias & Koski 2012, 127.) Oppimistulokset paranevat ryhmässä hyvän vuorovaikutuksen vuoksi, koska ryhmän jäsenten välisen sosiaalisen kanssakäymisen avulla luodaan merkityksiä opittaville asioille. Vuorovaikutuksen avulla ryhmässä voidaan keskustella asioista, kysyä kysymyksiä sekä ratkoa ongelmia. (Kauppila 2005, 91.)

Oppimistilanne tulisi kokea turvalliseksi, jotta pystyy työskentelemään ja vuorovaikutukseen ryhmän kanssa. Oppijan tulisi saada kokea olla hyväksytty ryhmässä. Kun on tullut oppimaan, ei voi olla vielä täydellinen. Ryhmässä keskeneräisyys tulisi olla siis hyväksyttyä. Uuden ryhmän alkaessa monia ryhmän jäseniä jännittää ryhmä sekä uudet asiat, joita ollaan tultu oppimaan. Helpotusta tuo se, että ryhmällä on samat kiinnostuksen kohteet, ja tieto siitä, että jokainen on tullut opettelemaan uusia asioita. (Repo-Kaarento 2007, 55-56.)

3.4 Toimiva ja turvallinen ryhmä

Toimiva ryhmä. Ryhmää ei voi luokitella mustavalkoisesti toimivaksi tai huonoksi. Ryhmä elää koko ajan, se liikkuu taaksepäin tai on matkalla eteenpäin. Ryhmä voi pysyä paikallaan, jollei sitä ohjata siten, että se pystyisi ratkaisemaan omalle kehitykselleen tyypillisiä ristiriitoja. (Raina & Haapaniemi 2007, 74.) Ryhmää voidaan kutsua toimivaksi silloin, kun sen jäsenet kokevat kiinteyttä ja uskollisuutta ryhmää kohtaan. (Jaakkola, Kataja & Liukkonen 2011, 22). Ryhmässä on toimivuutta silloin, jos sen jäsenet ovat tasavertaisia keskenään sekä ryhmän vuorovaikutus on vapautunutta, monipuolista ja rakentavaa. Ryhmä on sitoutunut yhteisiin tavoitteisiin ja noudattaa sovittuja normeja. Palautetta pystytään käsittelemään ja siitä opitaan. Hyvässä ryhmässä sen jäsenet vastaanottavat ryhmässä muotoutuneet roolit ja työnjaot, jotka ovat muodostuneet omien kiinnostusten ja taitojen perusteella. (Kauppila 2005, 107-108.)

Ryhmästä muodostuu toimiva, kun ryhmässä on yhdessä päätetyt toimintatavat, joihin jokainen on sitoutunut. Tällaiset toimintatavat ovat ikään kuin ryhmän säännöt. Ne edistävät jokaisen oppimista. (Repo-Kaarento 2007, 57.) Yhteisesti sovitut toimintatavat tuovat ryhmän toiminnalle rajat, joiden rikkominen tai niiden puuttuminen aiheuttaa ryhmän toimintaan ja perustehtävän suorittamiseen vaikeuksia. Ryhmän jäsenten tietoisuus sovituista asioista auttaa sitoutumaan ryhmään. (Niemistö 2000, 62.) Toimivassa ryhmässä tehdyt päätökset tyydyttävät eri osapuolia, ja päätöksenteossa pyritään yksimielisyyteen. Ryhmä on motivoitunut eivätkä vieraat tilanteet lannista ryhmää. Ryhmä pystyy kehittämään toimintatapojaan, ja ryhmässä halutaan ottaa vastuuta. Ryhmän koheesio auttaa ryhmää suoriutumaan tehtävistä. (Kauppila 2005, 108.)

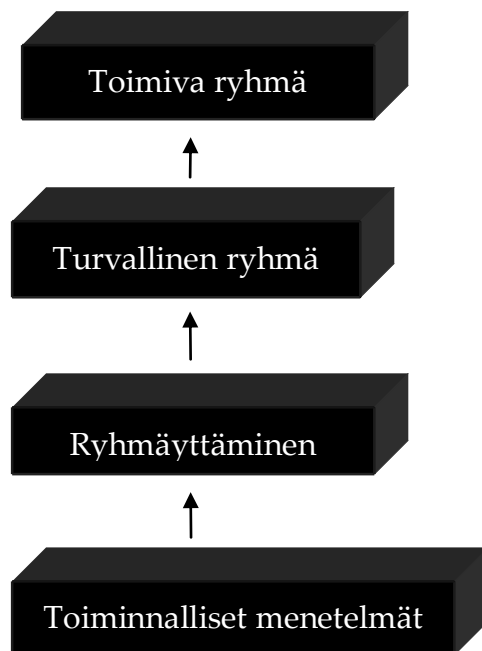
Turvallinen ryhmä on jo itsessään arvokas kokemus, joka voi antaa ryhmän jäsenelle paljon merkittäviä kokemuksia (Aalto 2000, 149). Ryhmään kuuluminen on erittäin tärkeää ihmisille. Hyväksytyksi tuleminen ja arvostamisen tunne ovat tärkeitä ryhmässä, koska silloin ryhmän jäsenet pystyvät jakamaan tunteensa ja osallistua ryhmän toimintaan. (Savolainen 2007, 161-162.) Erilaisissa opetusryhmissä turvallisuus on keskeinen asia. Ensisijaisesti tärkeintä opetusryhmissä on yksilöiden oppiminen, kuten käsityökoulussakin. Opetus ei ole kuitenkaan pelkkää tiedon siirtämistä opettajalta oppilaalle, vaan se on vuorovaikutuksellinen tapahtuma (Aalto 2002, 4). Ryhmän jäsenten tulee uskaltautua sanomaan ryhmässä mielipiteensä tai kysymään mieltä askarruttavia asioita. Oppimisen kannalta on tärkeää, että yksilöt kokevat olonsa turvalliseksi ja tuntevat olonsa hyväksytyksi. Tällöin ryhmässä voi keskittyä kokonaan opittavaan asiaan. Turvallinen ryhmä toimii ajatusten ja tunteiden ilmaisun sekä luovuuden perustana. (Aalto 2002, 4).

Kun ryhmä on erittäin turvallinen, siinä uskaltaudutaan kertomaan kipeimmät ja salaisimmat asiat toisille ryhmän jäsenille. Todella turvallisessa ryhmässä koetaan vahvasti hyväksymistä, välittämistä sekä arvostusta. Turvallisessa ryhmässä olevan yksilön parhaat puolet pääsevät esiin. Turvallisessa ryhmässä sen jäsenet kokevat saavansa olla sellaisia kuin ovat, omana itsenään. Ryhmässä hyväksytään heikkoudet. Ryhmän jäsenet uskaltautuvat kokeilemaan sellaisia asioita, joita eivät itsekään olisi uskoneet itsestään. (Aalto 2002, 8.) Ryhmän henkiseen turvallisuuteen vaikuttaa se, että ryhmän ohjaaja kohtelee ryhmän jäseniä oikeudenmukaisesti. Myös ryhmän sisällä vallitseva ystävällisyys, suvaitsevaisuus ja toisten kunnioittaminen vaikuttavat henkiseen turvallisuuteen. (Pentti 2003, 185.)

Ryhmän turvallisuuden tunteminen vaihtelee ryhmän jäsenten välillä. Sosiaalisemmat saattavat kokea ryhmän turvalliseksi nopeastikin, kun taas ujomprien luottamus ryhmään rakentuu hitaammin. (Repo-Kaarento 2007, 59.) Luottamus ryh-

mään syntyy tutustumalla. Ryhmän tutustumista on helppo toteuttaa parityöskentelyllä. Vaihtuvat parit takaavat sen, että ryhmän jäsenet tutustavat eri ihmisiin ja ryhmä tulee tutuksi. (Repo-Kaarento 2007, 58.) Ryhmän aloitusvaiheessa tietoisuus rajoista, toimintatavoista ja ryhmän toiminnasta lisäävät turvallisuutta. On helpompi lähteä työskentelemään kohti perustehtävää, kun tietää mitä ryhmältä odotetaan, miten työskentely käytännössä toteutetaan ja miten kuuluu toimia. (Niemistö 2000, 81.)

Ryhmän jäsenten tutustuminen ja ryhmäytyminen on edellytys sille, että ryhmästä tulee turvallinen. Ryhmästä alkaa kehittyä toimiva ja turvallinen, kun ryhmä ryhmäytyy. (Salovaara & Honkonen 2011, 24; Kopakkala 2011 67, 93; KUVIO 1) Ryhmäytymistä tuetaan toiminnallisilla menetelmillä, jotka edesauttavat turvallisuuden kasvamista (Aalto 2002, 19).



KUVIO 1. Ryhmän toimivuuden syntyminen

4 RYHMÄNOHJAAJAN TEHTÄVIÄ

Ryhmänohjaajan työhön liittyy eri tehtäviä, mistä johtuen ryhmän ohjaajalla ilmenee monenlaisia rooleja (Niemistö 2000, 99). Ryhmänohjaaja ohjaa ja tukee koko ryhmää, ei vain sen yksilöitä. Ryhmää ohjattaessa tuetaan ryhmän yhteistoimintaa ja oppimista. Hyvän ryhmänohjaamisen taustalla on ryhmän kokonaistoiminnan ymmärtäminen. (Kopakkala 2011, 92.) Ryhmänohjaaja voi työskennellä monenlaisissa rooleissa, sillä ohjaaja voi toimia samalla opettajana, ryhmänohjaajana ja vaikkapa kuuntelijana. Tällöin erilaisten roolien tarjoamaa mahdollisuutta pystyy käyttämään hyödyksi, koska erilaiset roolit antavat tilaisuuden tarkastella tilanteita eri näkökulmista. Rooleja voi harjoitella, ja niin niitä kannattaakin, sillä joskus voi tulla jopa parempia tuloksia, kun ei toimita siten kuin aina on toimittu, vaan toteutetaan asioita uudella tavalla. Rooleja pystyy siis kehittämään harjoittelemalla ja tekemällä. Epäonnistumisistakin voi oppia, ja sitä kautta kehittää toimintaansa ryhmänohjaajana. (Salovaara & Honkonen 2011, 52.)

Ryhmän ohjaamiseen vaaditaan tietoa ryhmän toiminnasta sekä taitoa ohjata ryhmää tavoitteellisesti. Ryhmän ohjaamisessa tärkeitä asioita ovat ryhmän jäsenten roolit ja sosiaaliset asemat, ryhmän kehitysvaiheet, ryhmän jäsenten viestintä ja ryhmän sisällä vallitsevat normit. (Repo-Kaarento 2007, 126.) Ryhmä tarvitsee ryhmän ohjaajan, joka toimii johtajana, suunnannäyttäjänä ja päätöksentekijänä. Jollei ryhmällä ole ohjaajaa, ryhmä ei kykene toimimaan, sillä ryhmän jäsenet voivat olla omaehtoisella toiminnallaan menossa eri suuntiin. (Kopakkala 2011, 89.)

4.1 Ohjaaminen

Ryhmänohjaajaksi kasvetaan (Kaukkila & Lehtonen 2007, 58). Aloittaessaan ryhmän ohjaamista, ei kukaan ole valmis ohjaaja. Aloittavan ohjaajan täytyy kehittää omia tapojaan toimia ohjaajana. Valmiiksi annettuja rooleja ovat ryhmän johtaja, kuuntelija ja asioihin vaikuttaja. Ryhmänohjaajan roolia rakentaessa voi käyttää valmiita tapoja ja mahdollisuuksia hyväkseen. Oma rooli kehittyy ja kasvaa oman ammatillisen kasvun mukana. (Jaakkola, Kataja & Liukkonen 2011, 27.)

Ohjaamiseen liittyy vahvasti **toiminnan suunnittelu**, jota voidaan kuvailla näkyvämmäksi työksi. Tulevan toiminnan suunnittelu tapahtuu ennen ryhmän jäsenten kohtaamista, muttei ilman heitä, sillä suunnitteluvaiheessa ryhmän jäsenet ovat läsnä ryhmänohjaajan mielessä. Ryhmänohjaajan tulee tiedostaa suunnitteluvaiheen tärkeys ohjausprosessissa. Suunnittelutyöhön tarvitaan koulutusta ja kokemuksen tuomaa taitoa. (Marttila, Pokki & Talvitie-Kella 2008, 63-64.) Toiminnallisten menetelmien toteuttamisen valmisteluun tulee käyttää aikaa, ja suunnitella toiminta perusteellisesti. Toiminnalliset menetelmät ovat paljon hyödyllisimpiä, jos ohjaaja on miettinyt etukäteen, mikä on toiminnan tavoitteena. Koko ohjaustilanteelle ja jokaiselle harjoitteelle tulisi määrittää oma tavoitteensa. Kun tavoitteet on asetettu ja ohjaaja on miettinyt toiminnan toivottua lopputulosta, on perustyö tehty hyvin. Tällöin on oikeutettua odottaa toiminnan vaikuttavan ryhmän kehittymiseen. (Jaakkola, Kataja & Liukkonen 2011, 34.)

Kohtaamisvaihe on toimintaa, jonka aikana ryhmänohjaaja on yhdessä ryhmän kanssa. Tässä vaiheessa on aloitus-, toiminta-, ja lopetusvaihe eli tässä vaiheessa on kyse itse toiminnasta, jonka vuoksi ryhmä kokoontuu. Kohtaamisvaiheessa toimitaan yhdessä ryhmänohjaajan johtaessa toimintaa aikaisemmin tehdyn suunnitelman mukaan. (Marttila, Pokki & Talvitie-Kella 2008, 65-67.) Tässä vai-

heessa ryhmänohjaaja toimii eri rooleissa, ja käyttää toimiakseen sitä tietoa ryhmistä, mitä hän sillä hetkellä tarvitsee.

Ryhmänohjaaja pystyy vaikuttamaan ryhmään merkittävästi. Hän vaikuttaa ryhmään luottamalla siihen sekä turvallisuuden kautta. Ryhmänohjaajan tulee luottaa ohjattavaan ryhmäänsä ajatellen, ettei ohjaajan tarvitse olla jatkuvasti kehittämässä ryhmää parempaan suuntaan. (Aalto 2000, 138.) Kuten aiemmin todettiin, ryhmä kehittyy tietyn teoreettisen kehitysmallin mukaan, vaikkakin ryhmä elää, ja se voi palata kehitysvaiheissa taaksepäin. Ryhmissä ilmenee myös muita ryhmien toimintaan vaikuttavia säännönmukaisuuksia, kuten vuorovaikutussuhteita, normeja ja johtajuutta, joita ulkopuolisen on hankala havainnoida ja aistia (Niemistö 2000, 16-17). Ohjaajan tulee siis muistaa, että ryhmä toimii tietyissä hetkissä juuri siten kuin sen kuuluukin toimia. Ohjaaja ei pysty toiminnallaan vaikuttamaan ryhmän toimintaan suoraan, vaan täytyy olla luottamusta ryhmää kohtaan. Uskoa ryhmään pystyy osoittamaan toiminnallisten menetelmien myötä, sillä ne antavat ryhmän toiminnalle mahdollisuuksia ja ohjaaja pystyy siirtymään sivuun antaen tilaa ryhmälle. (Aalto 2000, 138.)

Toiminnallisilla menetelmillä pyritään aktivoimaan ryhmän ja ryhmän jäsenten toimintaa. Toiminnallisia menetelmiä ovat erilaiset toiminnalliset harjoitukset ja ratkaisukeskeiset harjoitukset, joissa käytetään ajatuksellista työtä. Toiminnan avulla ryhmään syntyy uusia tapoja ja näkökulmia asioihin. Sen avulla ryhmässä voidaan käsitellä asioita ulkoisella ilmaisulla roolien avulla. (Jaakkola, Kataja & Liukkonen 2011, 30.) Toiminnallisten menetelmien käyttäminen ryhmätilanteissa on luontevaa, mutta ennen kaikkea hyödyllistä. Toiminnallisilla menetelmillä voidaan avata ristiriitoja, ja selvittää niitä. Tällöin ryhmän turvallisuus ja vuorovaikutus saadaan nostettua taas sellaiselle asteelle, että ryhmä pystyy kehittymään eteenpäin. (Kauppila 2011, 206-207.)

Eri ohjaajat kokevat erilaiset tilanteet haastaviksi. Ryhmätilanne on haasteellinen, jos ryhmää voidaan kuvailla jonkinlaisena ääripäänä, kuten liian hiljaisena tai erittäin aktiivisena. (Kupias & Koski 2012, 139-140.) Ryhmä voi pyrkiä vastustamaan perustehtäväänsä. Tällainen vastarinta voi ilmetä ryhmän passiivisuutena, liiallisena aktiivisuutena, tyytymättömyytenä tai hauskanpitoa. Ryhmän vastustaessa perustehtävänsä toteuttamista on kyseessä useimmiten jokin syvällisempi merkitys, joka kuitenkin jää ohjaajalta tiedostamatta hänen keskittyessään kumoamaan vastarintaa. Ohjaajan ei tulisi nujertaa vastarintaa omaa valtaa käyttäen, vaan neuvottelemalla yhdessä ryhmän kanssa, mikä mahdollistaa parempia tuloksia. (Niemistö 2000, 178.)

Ryhmän kanssa neuvotellessa ohjaajan tulisi saada tietää, mitä mieltä ryhmä on vallitsevasta tilanteesta ja miten ryhmä haluaisi jatkaa perustehtävän mukaista työtään eteenpäin. Jos vastarinnassa on mukana vain osa ryhmästä, tulee ryhmänohjaajan pohtia kuinka paljon aikaa hän voi käyttää muutaman ryhmän jäsenen vastarinnan purkamiseen ja heidän mukaan saamiseen takaisin ryhmään siten, ettei se veisi turhaa aikaa muulta toiminnalta. (Jaakkola, Kataja & Liukkonen 2011, 27.) Ryhmän kehittyminen pysähtyisi, jos ryhmässä ei ilmenisi erilaisia ristiriitoja. Ryhmä elää erilaisten persoonien ja mielten kohtaamisesta. On kuitenkin tärkeää, että jokainen ristiriita selvitetään perin pohjin, sillä selvittämättömät asiat suurentuvat turhaan, ja aiheuttavat riitojen kohdistumista henkilöön riidan aiheuttaneen asian sijasta. (Kopakkala 2011, 201.)

Arviointivaihe on ohjausprosessin viimeinen vaihe. Arviointi toimii toiminnan kehittämisen työkaluna. Arviointivaiheessa pohditaan ryhmälle asetettujen tavoitteiden toteutumista, yksittäisten toimintojen ja kyseisen ohjauskerran onnistumisista. Arviointia tehdessä ryhmänohjaajan tulee tarkastella koko ryhmää, ryhmän jäsenten välisiä suhteita sekä yksittäisiä ryhmän jäseniä. Arvioidessaan ryhmän

kehittymistä ja ryhmän sisällä tapahtuvia asioita, ryhmänohjaaja tulee arvioimaan myös omaa toimintaansa, sillä ryhmänohjaajalla on suuri rooli ryhmän kehittämisessä. (Marttila, Pokki & Talvitie-Kella 2008, 69-70.)

4.2 Ryhmäyttäminen

Ryhmäyttäminen tarkoittaa tapahtumasarjaa, jonka avulla ryhmän turvallisuusaste saadaan kasvamaan. Ryhmäyttämistä toteutetaan erilaisilla toiminnallisilla menetelmillä. (Aalto 2000, 69.) Ohjatulla ryhmäytyksellä pyritään lisäämään ryhmän jäsenten välistä luottamusta. Ryhmän jäsenten luottaessa toisiinsa, ryhmän turvallisuus kasvaa. (Aalto 2000, 103.) Ohjaajan toteuttama ryhmäyttäminen edistää ryhmän toimintaa sekä työskentelyä kohti asetettuja tavoitteita. Ryhmäyttäminen edesauttaa myös ryhmän jäsenien roolien muodostumista. (Kauppila 2005, 97.) Tutustumisharjoitteet ovat avainasemassa silloin, kun ryhmästä halutaan toimivampi, koska jollei ryhmän jäsenet tunne toisiaan, on hankalaa saada ryhmää toimimaan. Ryhmän jäsenten välinen tutustuminen on yksi tärkeimmistä ryhmäyttävistä tekijöistä ja turvallisuuden lisääjistä (Aalto 2000, 180).

Kouluissa on ryhmäytyspäiviä, joita usein järjestetään yhteistyössä eri tahojen kanssa. Useimmiten koulut ja seurakunnat toteuttavat ryhmäytystä yhdessä, sillä seurakunnan työntekijöillä on taitoja ohjata ryhmäyttämistä koulutuksen vuoksi. Seurakunnalta löytyy taidon lisäksi myös sopivia välineitä ja tiloja, kuten leirikeskuksia. Ryhmäyttämisen lisäksi kouluissa opitaan tuntemaan seurakunnan työntekijöitä ja kirkon toimintaa. (Hakkarainen & Pihkala 2012, 146-147.)

Yhteistyössä toteutettu ryhmäyttäminen enteilee irtaantumista tavallisesta koulutyöstä ja useimmiten ryhmäyttäminen tapahtuu muualla kuin koulurakennuksessa, minkä vuoksi monelle saattaakin tulla mieleen, että ryhmäyttäminen on jotakin

erikoista ja mukavaa. Ryhmäytymisestä on ehkäpä jäänyt päällimmäisenä mieleen hauskanpito, leikkiminen ja sen irrallisuus tavallisesta arjesta. Ryhmän toimiminen on tärkeä asia koko ryhmän olemassaolon ajan, ja siihen tulisi panostaa useammin kuin yhden kerran. Kun ryhmäytymisen toteutetaan useimmiten erikseen varatussa ajassa ja eri paikassa kuin yleensä työskennellään, ymmärretäänkö ryhmäytymisen tärkeys vai pidetäänkö ryhmäytymistä pakollisena hauskanpitoa, joka vie aikaa paljon tärkeämmiltä asioilta?

Useimmiten ryhmäytymistä toteutetaan kouluissa jonkin muutosvaiheen aikana, kuten oppilaiden siirtyessä alakoulusta seitsemännelle luokalle. Ryhmäytymisen on kuitenkin tarpeellista muissakin vaiheissa. (Hakkarainen & Pihkala 2012, 146.) Ryhmäytymiselle ei tarvitse olla erityistä syytä, koska ryhmän turvallisuus ja toimivuus on tärkeää koko ryhmän olemassaolon ajan. Ryhmäytymiseen tulisi käyttää aikaa koko ryhmän toiminnan ajan, ja erilaisiin muutosvaiheisiin voisi panostaa hieman enemmän. Tällöin ryhmäytymisestä säilyisi luontevana koko ryhmän olemassaolon ajan. Varhainen ja pitkäkestoinen ryhmäytymisen suuryhmissä on antoisaa. Kun käyttää aikaa aktiivisesti ryhmäytymiseen, sosiaaliset ongelmat pienenevät ja oppiminen tehostuu. (Raina & Haapaniemi 2007, 71.)

Ryhmä kehittyy itsekseen ilman ulkopuolisen henkilön vaikuttamista, kuten ryhmän kehitysvaiheita käsittelevässä kappaleessa jo todettiin. Ryhmä voi ryhmäytyä myös itsestään, mutta sitä voidaan edesauttaa. Parhaiten se onnistuu, kun ohjaaja hallitsee ryhmäytymiseen liittyviä tietoja ja taitoja. Ryhmän ulkopuolelta tuleva ryhmäytyminen on ohjattua koko ryhmän yhteistä toimintaa, joka ottaa huomioon jokaisen ryhmän jäsenen. Jos yhteistä toimintaa ei olisi, syrjäytymisvaara ryhmässä olisi suurempi. (Hakkarainen & Pihkala 2012, 146.)

Ryhmäytymisessä tavoitteena on saada luotua turvallinen ryhmä, jonka syntyminen edellyttää ryhmässä kykyä puhua tunnetasolla. Kielteisistä tunteista puhuminen edesauttaa ryhmäytymistä paremmin kuin myönteisistä tunteista keskusteleminen. Tunteiden käsitteleminen ja niistä puhuminen edesauttavat myös elämäntaitojen oppimista. (Aalto 2000, 120.) Harjoituksen purkaminen on yhtä tärkeää kuin itse harjoituskin. Purkaminen tarkoittaa harjoituksen jälkeistä keskustelua ja siihen liittyvien tunteiden ja kokemusten purkamista (Aalto 2002, 26). Purkamisen avulla ryhmän jäsenet oppivat itsearviointia. Jos harjoitusten purkaminen jätetään väliin, syntyy helposti tilanne, jossa asiat jäävät leijailemaan ilmaan ja ryhmän jäsenillä on omia ja toisistaan poikkeavia tulkintoja tapahtuneesta. Harjoituksen jälkeinen keskustelu luo ryhmän sisälle kiintymystä, ja asioista keskusteleminen luo pitkään muistettavia merkityksiä, joista syntyy muistoja. (Jaakkola, Kataja & Liukkonen 2011, 42.)

4.3 Aloittavan ryhmän opastaminen

Ryhmän aloittaessaan toimintaa, sen jäsenet ovat peloissaan ja varuillaan. Ryhmän ohjaajalla on tällöin suuri rooli, sillä ohjaajan tulee virittää ryhmä kohti perustehtäväänsä, sopia ryhmän kanssa toimintatavoista sekä auttaa yksilöitä tutustumaan ryhmään. (Niemistö 2000, 80.) Ryhmä tarvitsee ohjeistusta ja sääntöjä. Ryhmän ohjaaja toimii alkuvaiheessa oppimisen ja ohjaamisen mallina, jota ryhmän jäsenet on helppo seurata. Ryhmän ohjaajan toiminta, kuten asenne ryhmän jäseniä kohtaan ja omaan työhönsä, vaikuttaa vahvasti ryhmän ilmapiiriin. (Repo-Kaarento 2007, 70-71.) Kun ryhmä tietää toimintatavoista, perustehtävästä ja toiminnan rakenteesta sekä ympäristöstä, sen on helpompi alkaa työskennellä. Tietoisuus lisää turvallisuutta ryhmässä. (Niemistö 2000, 81; Pruuki 2008, 50-51.)

Ryhmänohjaaja voi siis esimerkiksi vaikuttaa paljon siihen, miten ryhmä toimii tulevaisuudessa. Ryhmänohjaajan kannattaakin panostaa alkuun ja alkaa heti alussa toimia, miten toivoo ryhmän toimivan tulevaisuudessa. Esimerkiksi täsmällisyys ja aikataulussa pysyminen ovat asioita, joihin ohjaaja voi heti ensimmäisestä kerrasta lähtien vaikuttaa. Täsmällisyydellä ryhmänohjaaja viestii arvostavansa ryhmän jäseniä, mikä vaikuttaa myös myönteisen ilmapiirin syntyyn (Pruuki 2008, 49). Hiljaiset ja ujut ryhmän jäsenet voivat rohkaistua puhumaan ääneen, jos ryhmän ohjaaja kuuntelee heitä, on kiinnostunut heidän mielipiteistään ja osoittaa arvostustaan heidän näkemyksiään kohtaan (Pentti 2003, 185).

Ryhmänohjaajan tehtävään kuuluu ryhmän alkuahdistuksen ja jännityksen vähentäminen. Alkuvaiheessa ryhmänohjaaja rohkaisee ryhmää tutustumaan toisiinsa. (Kaukkila & Lehtonen 2007, 64.) Alkuvaiheessa ryhmässä vallitsee pelon, jännityksen ja odotuksen tunteita. Alussa ryhmä on altis vastaanottamaan tietoa sekä toimintaa, joka ohjaa tietoja ja tunteita. Tällöin ohjaaja on tärkeässä roolissa, sillä hän kykenee vaikuttamaan vielä aloittavan ryhmän vuorovaikutukseen ja virittämään ryhmää. Alku on myös tärkeässä osassa sen vuoksi, että riittämätöntä ohjausta saanut ryhmä joutuu negatiivisten tunteiden keskelle. Sen jälkeen ohjaajan on vaikea saavuttaa enää ryhmän luottamusta ja kiinnostusta. (Salovaara & Honkonen 2011, 24.)

4.4 Ryhmän oppimisen edistäminen

Opetustilanteessa ryhmän ohjaaja toimii oppimisen edistäjän roolissa. Oppimisen edistäjänä ei keskitytä omaan toimintaan opettajana, vaan asioihin, joita ryhmän jäsenissä tapahtuu. (Kupias & Koski 2012, 145.) Opetettavan aiheen lisäksi opettajan tulee tietää, mitä ryhmän jäsenissä tapahtuu oppiessa. Lisäksi tulee ymmärtää ryhmän vaikutusta oppimiseen sekä ryhmän vuorovaikutusta. (Repo-Kaarento

2007, 126.) Ohjaajan tulee osata tietyissä tilanteissa jättäytyä taustalle ja antaa ryhmän jäsenille tilaa opetustilanteessa nousta työskentelyn keskeiseen osaan. Ohjaajan tulisi muistaa, etteivät hänen ajatuksensa ole yhtä tärkeitä kuin ryhmän jäsenien. (Kupias & Koski 2012, 145.) Tavoiteltavaa olisi, että ryhmä toimisi mahdollisimman pitkälle itse yksilöiden oppimisen edistäjänä. Ohjaajan tulee olla tuke-
massa tätä. (Repo-Kaarento 2007, 128.)

Opettaessaan ryhmälle yhteisesti jotakin asiaa, ryhmänohjaaja voi toimia esiintyjänä, jolloin hänen esiintymisensä korostuu ja ryhmän motivaatio asian oppimiseen voi jäädä esiintyjän ja esityksen varaan. Esiintyminen voi lisätä esiintymispaineita, sillä esiintyjän huomio kiinnittyy esitykseen opetettavan asian sijasta. Ohjaajan ottaessa tiedon välittäjän roolin, siirtyy hänen huomionsa esiintymisestä opetettavaan tietoon. Tällöin asian opettaminen ei ole yhtä jännittävä tilanne kuin silloin, kun ohjaaja keskittyy omaan esiintymiseensä. (Kupias & Koski 2012, 145.) Parempia oppimistuloksia siis syntyy, kun ryhmänohjaaja keskittyy enemmän opettamiseen kuin siihen, miten hän itse esiintyy.

Näppi-käsityökoulun opettajista voi tuntua, että opetuksen ja työskentelyn lomassa ei ehdi toteuttaa ylimääräisiä harjoitteita. Ryhmän toiminnan kehittämiseen käytetty aika voi kuitenkin olla erittäin arvokasta. Kuten aiemmin mainittiin, ryhmä vaikuttaa yksilöiden oppimiseen. Ryhmän yksilöt ovat luovempia ja saavat hyviä tuloksia aikaan, kun ryhmässä ei tarvitse pelätä epäonnistumistaan, tuntea häpeää tai kokea olevansa huonompi kuin muut. Ryhmän ilmapiirin ollessa avoin ja turvallinen, yksilöt saavat käyttää taitojaan ja vahvuuksiaan, mikä lisää heidän itseluottamustaan (Salovaara & Honkonen 2011, 113). Käsityökoulussa ei ole huono asia, kun oppilaat uskaltavat työskentelemään vapautuneesti turvautuen siihen, ettei heidän tarvitse piilotella ideoitaan ryhmän arvostelevan katseen alta. Ryhmän yksilöt saavat toimia turvallisessa ryhmässä avoimesti, mikä ei johda

luovuuden hiipumiseen. Ryhmän ohjaajan oppimisen edistäjän rooli on merkityksellinen. Oppimista on haastavaa tukea, jos opetusryhmä ei toimi hyvin. Täten ryhmän toimivuuden kehittäminen erilaisilla harjoitteilla on tärkeää.

4.5 Havainnointi

Ryhmänohjaaja voi oppia havaitsemaan ryhmän sisällä olevaa vuorovaikutusta. Tällöin tulee tarkastella ryhmän jäsenten välisiä suhteita sekä heidän toimintoja, tekoja, aikomuksia, tunnetiloja ja viestintää. Ryhmän vuorovaikutuksen ymmärtäminen on kuitenkin haastavaa, sillä ihmiset tarkkailevat toisia ihmisiä subjektiivisesti ja havainnot samasta henkilöstä voivat vaihdella eri havaitsijoiden kesken. Havaitsijan mielipide muodostuu aikaisempien kokemusten mukaan, jolloin havainnot perustuvat aikaisempiin skeemoihin eli malleihin. Tarkkaillessa muita ihminen ei käytä kaikkea informaatiota hyväkseen, vaan yrittää pysyä aikaisemmassa käsityksessä käyttäen yleistyksiä ihmisistä sekä ryhmän rooleja. (Kauppila 2005, 103-104.)

Jos havainnoija itse kuuluu ryhmään, käytetään nimitystä osallistuva havainnointi. Tällöin havainnoija pystyy saamaan paremmin tietoa ryhmästä, ryhmän jäsenten odotuksista ja uskomuksista. Osallistuvalla havainnoijalla on kuitenkin vaikea työ, sillä hän sekä kuuluu ryhmään että tulkitsee sen toimintaa. Toinen rooli voi jäädä tällöin vähemmälle huomiolle, eikä osallistuvaa havainnointia sen huonojen puolien vuoksi useinkaan käytetä kuin yhteisöissä, joita ulkopuolisen on hankala nähdä ilman siinä mukana oloa. Tällaisia yhteisöjä voivat olla jotkin uskonnolliset ryhmittymät. (Pennington 2005, 32-33.) Ryhmän ohjaaja ei useimmiten kuulu ryhmään vaan on sen ulkopuolinen henkilö, jolloin sisäinen havainnointi ei liity ryhmänohjaajan tehtäviin. On kuitenkin hyvä tietää, että havainnointi on erilaista

kun sitä katselee ryhmän ulkopuolelta kuin sisäpuolelta. Ulkopuolinen havainnoi- ja ei ehkä ymmärrä tai näe kaikkea ryhmässä tapahtuvaa, mikä on hyvä tiedostaa.

Havainnoinnissa tärkeää on sen luotettavuus. Jokainen käyttäytymismuoto tulee tarkasti määritellä, ja tulee myös päättää millaista käyttäytymistä havainnoidaan. Havainnoinnin eduksi ei ole jokaisen käyttäytymisen arviointi, sillä on erittäin hankalaa tulkita kaikkea vuorovaikutuksessa tapahtuvaa. Ryhmän sisällä vallitsevaa vuorovaikutusta ilmentää sanaton viestintä. Pienet eleet, ilmeet ja tavat merkitsevät paljon ryhmässä. Havainnoijan tulisi tunnistaa erilaisia tapoja, miten ryhmän jäsenet viestittävät toisilleen sanattomasti tai sanallisesti. (Pennington 2005, 34-35.)

Havainnointi ei varmasti ole helppoa varsinkaan aloittavalle ryhmänohjaajalle. Sitä voi harjoitella ja käyttää kokeilevasti. Havainnoinnista ei ole todennäköisesti haittaa, ellei lähde amatöörimäisesti tulkitsemaan omia havaintojaan ja toimimaan täysin omien tulkintojensa mukaan. Opetusryhmien, kuten Näppi-käsityökoulun, ohjaajat voivat käyttää havainnoin ajatusta hyödykseen, ja pohtia vuorovaikutuksen syvällisyyttä ryhmissä. He voivat pyrkiä havainnoimaan ryhmiensä toimintaa etenkin toiminnallisten harjoitteiden aikana, sillä havainnoinnin avulla toiminnalliset harjoitteet muuttuvat tehokkaammiksi (Aalto 2000, 108).

Ryhmän ohjaajan saattaa olla haasteellista havainnoida kuohuntavaiheessa tapahtuvia muutoksia ryhmässä. Ristiriidat ja valtataistelut tapahtuvat ryhmän sisällä, ja ryhmänohjaaja on niiden ulkopuolella. Kuohuntavaiheen voimakkuus riippuu varmasti paljon ryhmän sisäisistä ja ulkoisista tekijöistä, kuten ryhmän jäsenten sukupuolesta tai ikäeroista. Kuohuntavaihe on lievempi, jos ryhmän tehtävä ei liity ryhmän jäsenten persoonallisuuteen (Niemistö 2000, 161). Ryhmissä, joissa sen tehtävä on yleisempi, voi kuohuntavaiheen havaita ryhmän jäsenten passiivi-

suutena tai kritiikkinä. Voi olla mahdollista, ettei ryhmän ohjaaja voi havaita kuohuntavaihetta laisinkaan. (Kopakkala 2011, 50.)

4.6 Ryhmän luovuuden edistäjä

Ryhmänohjaajalla on mahdollista toimia siten, että hän antaa tilaa ryhmän luovuudelle. Ryhmänohjaaja ei lopeta tehtävänsä toteuttamista, mutta kiinnittää huomiota enemmän siihen, kuinka paljon hän itse puuttuu asiasisältöön tai antaa ryhmän keksiä uutta. Tehtävässään ryhmänohjaaja tarjoaa puitteet ja tukee ryhmää kulkemaan kehitysvaiheista toiseen, jolloin ryhmästä muotoutuu sitoutunut ja motivoitunut ryhmä, joka on innokas toimimaan yhdessä luovasti (Kopakkala 2011, 93). Ryhmän luovuuden tukemisesta käytetään nimitystä fasilitointi. Fasilitointi tarkoittaa ryhmän ohjaamista puuttumatta asiasisältöön. Ryhmä tuottaa itsenäisesti sisällön, fasilitaattori eli ryhmänohjaaja joka fasilitoi, keskittyy avustamaan ja tukemaan ryhmän toimintaa. (Kantojärvi 2012, 11.)

Fasilisaattori keskittyy tukemaan ryhmäprosesseja, ongelmanratkaisua sekä päätöksentekoa. Sisältö jää kuitenkin ryhmän omalle vastuulle. Toiminnalliset menetelmät auttavat fasilitoinnissa, sillä niiden avulla ryhmän toiminta muuttuu luovemmaksi, joka saa ryhmätilanteet muuttumaan helpommiksi. (Summa & Tuominen 2009, 8-9.) Fasilitointi on ryhmän aktivointia, sillä fasilitaattori pyrkii antamaan tilaa ryhmän jäsenille eikä itse tuottamaan sisältöä. Hän luo tilan ja puitteet, jossa ryhmän jäsenten tehtävänä on luoda uutta. (Kantojärvi 2012, 36-37.) Luovuutta tarvitaan ryhmätilanteissa, sillä se on edellytys uuden luomiseen. Luovuus syntyy spontaanisuudesta, joka kasvaa vuorovaikutuksen myötä. (Niemistö 2000, 172-173; Kopakkala 2011,116.) Innovoivan ryhmän aikaansaamiseksi, ryhmänohjaajan tulee keskittyä tukemaan ryhmän vuorovaikutusta. Toiminnalliset mene-

telmät kehittävät ryhmän vuorovaikutusta, joka spontaaniuden lisäksi on edellytys muullekin ryhmätoiminnalle.

Onnistuessaan fasilisaattori on toiminut puolueettomasti, neutraalisti ja joustavasti. Fasilitoidessaan ryhmän ohjaajan tulee kuunnella aktiivisesti ryhmän jäseniä, auttaa päätöksenteossa ja antaa selkeitä ohjeita toiminnasta. Hän pystyy perustelemaan, miksi tiettyjen vaiheiden aikana käsitellään juuri kyseisiä asioita tai toimintaan tietyllä tavalla. Fasilisaattori kykenee käyttämään toiminnallisia menetelmiä, jotka aktivoivat ryhmän jäsenet toimintaan. Ryhmän ohjaajan tulee pysyä aikataulussa. Fasilisaattori ei kerro omia ajatuksiaan sisällöstä ryhmälle eikä arvostele ryhmän kehittämää sisältöä. (Kantojärvi 2012, 40.)

Fasilisointia voi käyttää hyödykseen jokapäiväisissä ryhmätilanteissa. Ryhmän ohjaaja toimii tukijana, mutta hän antaa tilaa ja vastuuta ryhmälle sen luodessa uutta. Ryhmän toiminnalle voi olla hyväksikin välillä se, ettei ryhmän ohjaaja ota niin suurta vastuuta ryhmästä. Tällöin ryhmän tulee itse tehdä päätöksiä, mikä varmasti edistää ryhmän sisällä olevaa vuorovaikutusta. Jollei itsenäinen toimintasuju, ryhmä voi kuitenkin aina tukeutua ryhmänohjaajaan. Etenkin ryhmille, jotka toimivat pidempiaikaisesti, voi fasilisointi olla hyvä ryhmän toimivuuden kehittymisen kannalta.

5 TOIMINNALLA TOIMIVUUTTA RYHMIIN

Toiminnallinen opinnäytetyöni koostuu ryhmäyttämisharjoitteita sisältävästä materiaalipaketista ja opetustuokiosta. Materiaalipaketin ryhmäyttämisharjoitusten toimivuutta kokeilin seitsemäsluokkalaisten ryhmäyttämispäivillä.

5.1 Toimivuutta ryhmiin -materiaalipaketti

Valmistin Näppi-käsityökoulun opettajille materiaalipaketin (LIITE 1), joka sisältää sekä ryhmäyttämisharjoitteita että hieman teoriaa. Tarkoituksena oli antaa käsityöopettajille ideoita saada opetusryhmät toimivimmiksi. Materiaalipaketti toimii käsityöopettajille työkaluna ryhmäyttämiseen. Opettajat tuntevat ryhmänsä ja jokaisen ryhmän jäsenen, jolloin he tietävät mitkä harjoitukset ovat toimivia ja tarpeellisia juuri heidän opetusryhmissään.

Harjoituksia on olemassa todella paljon, ja eri teoksissa ne on jaoteltu useilla eri tavoilla. Käsityökoulussa pääpaino on käsitöiden tekemisessä, eikä harjoituksilla voi olla kovin suurta roolia kokoontumiskerroilla. Pyrin valitsemaan harjoitukset siten, että niitä olisi helppo toteuttaa, eivätkä ne veisi kovinkaan paljon aikaa. Useimmat harjoitukset toteutetaan ilman välineitä, mutta joissakin harjoitteissa voidaan tarvita materiaalia. Tarvittavat materiaalit ovat pääsääntöisesti käsityömaailmasta, jolloin opettajilla on helppo kerätä materiaalia ja alkaa ohjata harjoitetta.

Tunto-, kuulo-, ja näköaisteja tarvitaan joissakin harjoituksissa. Jotkut harjoitukset vaativat kielellisiä taitoja. Harjoituksissa esiintyy myös muistiharjoituksia ja jotkut harjoitukset vaativat käsitteen muodostamista. Osassa harjoituksia tarvitaan mie-

likuvitusta. Monet harjoituksista ovat perinteisiä leikkejä. Olen myös muokannut perinteisiä leikkejä siten, että niistä tulisi sopivia harjoitteita käsityökouluun.

5.1.1 Tutustumisharjoitteet

Ensimmäiseksi valitsin materiaalipakettiin tutustumisharjoitteita (LIITE 1). Tutustumisharjoitteet ovat ryhmän alkuvaiheessa tarpeellisia (Repo-Kaarento 2007, 70). Tutustuminen on avainasemassa, jos halutaan muuttaa ryhmää toimivammaksi. Jos käsityöopettajat haluavat tehdä vain jotain pieniä ja nopeita harjoituksia ryhmiensä kanssa, mielestäni silloin kannattaisi käyttää tutustumisharjoitteita, koska tällöin ryhmän jäsenet tutustuvat aina vain paremmin toisiinsa.

Ryhmä tarvitsee lämmittelyä kehittymiseensä. Silloin on hyvä tutustuttaa ryhmän jäsenet toisiinsa. Tällöin ryhmän sisälle syntyvät vuorovaikutussuhteet, roolit ja normit. Jos ryhmän tutustumiseen ei käytetä aikaa, heitetään hukkaan hieno mahdollisuus. (Vuorinen 1993, 33.) Tutustumisvaiheessa oivallisia harjoitteita ovat vuorovaikutusharjoitteet. On mukavampaa ja turvallisempaa toimia yhdessä alussa kuin alkaa haastatella paria kovin henkilökohtaisista asioista. Tärkeää on, että ryhmä voi tutustua toisiinsa aluksi pinnallisilla harjoitteilla, jolloin ei tarvitse kertoa itsestään kovinkaan paljon. (Vuorinen 1993, 33-34.)

Jaoin tutustumisharjoitteet koko ryhmän ja parin kanssa tehtäviin harjoitteisiin. Ryhmän kanssa tehtävät harjoitteet liittyvät toisiin ryhmän jäseniin ja ympäristöön tutustumiseen. Toisiin ryhmän jäseniin saa kontaktia, kun tehtävänä on kätellä toinen toistaan. Ympäristöön tutustumisharjoitteen valitsin sen vuoksi, sillä monesti tulee luokkatilasta valittua yksi paikka, jossa istuu jokaisten kokoontumiskertojen ajan. Jos henkilö on ujo tai hiljainen, voi olla hankala uskaltautua liikkumaan tilassa. Ehkäpä ympäristöön tutustumalla huomaakin, ettei tila ole pelottava

ja siellä saa liikkua vapaasti, tietysti turvallisuus huomioonottaen. Ympäristön tunteminen voi lisätä turvallisuuden tunnetta.

Parin kanssa tehtävät harjoitteet liittyvät keskusteluun. Keskustelemalla tutustuu parhaiten toisiinsa. Ennestään tuntemattomien voi olla kuitenkin hankalaa keksiä puheenaiheita, ja voi tulla kiusallisia hiljaisia hetkiä juttelun lomaan. Niinpä harjoitteiden avulla on helpompi keskustella, sillä keskustelulle on annettu tietty aihe ja aikaraja. Ryhmänohjaaja voi lieventää toiminnan alussa haurauden ja pelon tunnetta käyttämällä parityöskentelyä (Kopakkala 2005, 145), joka lisää myös turvallisuutta (Kopakkala 2005, 15). Kun tuntee ryhmän, tuntee sen jokaisen jäsenen. Parhaiten ryhmän jäseniin tutustuu, kun kohtaa yksitellen sen jokaisen jäsenen, minkä vuoksi jaoin tutustumisharjoitteita erikseen pareittain toteutettaviin. Parityöskentelyn avulla ryhmän jäsenet liittyvät ryhmään (Repo-Kaarento 2007, 70).

5.1.2 Ryhmiin jakaminen

Valitsin materiaalipakettiin (LIITE 1) sellaisia harjoitteita ryhmiin jakamiseen, jotka eivät vie paljon aikaa, mutta jotka ovat hauskoja ja vaativat koko ryhmän toimimista yhdessä. Opettajat voivat muokata harjoitteita teemaan tai aiheeseen sopiviksi, kuten käyttämällä palapelissä aiheeseen sopivaa kuvaa tai käyttämällä juuri sen hetkiseen työskentelyyn sopivia työvälineitä ja –menetelmiä. Opettajat voivat myös kehittää näiden esimerkkiharjoitteiden pohjalta omia tapoja jakaa koko ryhmä pienempiin ryhmiin.

Helpoin ja nopein tapa olisi jakaa ryhmä pienempiin ryhmiin siten, että ryhmän jäsenet saavat valita itselleen ryhmän. Tällainen tapa ei ole kuitenkaan ryhmän toimivuuden kannalta ihanteellinen, sillä hyvät kaverit ovat samassa ryhmässä, eivätkä tutustu muihin. Niille ryhmän jäsenille, jotka eivät tunne hyvin ryhmästä

ketään, voi ryhmän valinta olla kiusallinen tilanne. Pienillä ja hetken aikaa kestäville ryhmiinjakoharjoitteilla voi olla suuri merkitys ryhmän kannalta. Jos ryhmän jäsenet saavat muodostaa itse pienempiä ryhmiä, klikkiytyminen ryhmässä kasvaa ja joidenkin ryhmän jäsenten syrjiminä voi lisääntyä (Saloviita 2006, 35; Leskinen 2009, 39).

Ryhmiinjakoharjoitteet valikoituivat materiaalipakettiin myös sen vuoksi, että koko ryhmän jakaminen pienempiin ryhmiin edistää ryhmän jäsenten tutustumista toisiinsa. Ryhmiinjakoharjoitteita voi siis käyttää myös tutustumiseen. Harjoitteita voi toteuttaa myös hauskanpitona hyvän ilmapiirin luomiseen, koska näissäkin harjoitteissa ryhmä toimii yhdessä.

5.1.3 Lämmittelyharjoitteet

Lämmittely eli virittäytyminen on eräänlaista keskittymistä ja valmistautumista tulevaa toimintaa varten. Se voi tapahtua mielessä, mutta myös kehon voi virittää valmiiksi seuraavaan toimintaan. Itse asiassa tällaista virittäytymistä tapahtuu tavallisessa arkielämässä, kuten pukeutumisessa tai käyttäytymisessä. Siihen ei vain kiinnitetä huomiota, koska se on jokaiselle ihmisille tavallista toimintaa. Virittäytymisen puutteen kuitenkin huomaa silloin, kun asiat tulevat yllätyksenä, ja hämmästyneenä ihminen ei helposti usko kuulemaansa. (Kopakkala 2011, 112.)

Arkielämässäkin siis valmistaudutaan uusien asioiden kokemiseen, joten sehän on luonnollista myös ryhmien kanssa toimiessa. Ryhmissä uuteen opeteltavaan asiaan tai seuraavaan työhön siirryttäessä olisi siis luonnollista aluksi virittäytyä asiaan, ettei se tulisi ryhmän jäsenille ikään kuin yllätyksenä. Tällöin aikaa ei kuluisi siihen, että ryhmän jäsenet yrittävät sopeutua uuteen asiaan. Virittäytyminen lisää myös suorituksessa onnistumista (Kopakkala 2011, 112). Hyvä virittäytyminen

edistää oppimista ja ryhmässä toimimista sekä avustaa opetustilanteen sujumista. Virittäytymistä voidaan toteuttaa esittäytymällä, pari- tai ryhmätyöskentelyllä. Myös kotona tehtävät ennakkotehtävät toimivat virittäjänä. (Kupias & Koski 2012, 106-107.)

Lämmittelyharjoitteet ovat mukana materiaalipaketissa (LIITE 1) uuteen asiaan virittäytymisen hyödyllisen lisäksi sen vuoksi, että niiden avulla ryhmä voi pitää yhdessä hetken aikaa hauskaa ja tutustua toisiinsa ennen kuin varsinainen työskentely alkaa. Lämmittelyharjoitukset luovat hyvää ilmapiiriä ja samalla virittävät ryhmän jäsenet uuteen toimintaan (Leskinen 2009, 31). Jos Näppi-käsityökoulussa ei ole aikaa ryhmäyttämiseen ja erilaisten harjoitusten toteuttamiseen, lämmittelyharjoitteet ovat oiva keino saada paljon aikaan. Lämmittelyharjoitteet ovat itsessään sellaista toimintaa, jossa ryhmä on yhdessä ja pitää hauskaa. Samalla kun keskitytään käsityökoulun perustehtävään, voi toteuttaa aiheeseen sopivan lämmittelyharjoitteen, jonka avulla ryhmän toimivuus paranee. Harjoitteella on suuri merkitys, vaikka siihen ei käytäisi paljon aikaa.

Lämmittelyharjoitteet lisäävät ryhmän jäsenten motivaatiota. Kun opettaja käyttää harjoitteissa aikaisemmin opittuja asioita, kuten kim-leikissä tai esineiden tunnisteluharjoituksessa aikaisemmin tutuksi tulleita käsitöihin liittyviä esineitä, käsityökoulun oppilaiden mieliin palautuu aikaisemmin opittua asiaa. Ennestään opitun asian mieleen palautuminen lisää opiskelumotivaatiota, sillä oppilaalle tulee tunne siitä, että hän osaa jo ennestään jotakin ja seuraavaksi on vuorossa lisää oppimista. (Pruuki 2008, 51.)

5.1.4 Yhteistoimintaharjoitteet

Yhteistoimintaharjoitteet ovat pitempikestoisia kuin tutustumis- tai lämmittelyharjoitteet. Yhteistoimintaharjoitteisiin kuuluu paljon aikaa ja niitä pitää valmistella tai ainakin opettajan tulee käyttää aikaa niihin perehtymiseen. Materiaalipaketissa (LIITE 1) ne ovat kuitenkin sen vuoksi, koska yhteistoimintaharjoitteet ovat suuressa roolissa ryhmäytyksen kannalta (Aalto 2000, 282). Yhteistoimintaharjoitteet lisäävät ryhmän yhteistyötä ja koheesiota, joka auttaa ryhmää työskentelemään kohti perustehtäväänsä (Jaakkola, Kataja & Liukkonen 2011, 80).

Yhteistoimintaharjoitteet ovat niitä harjoitteita, joita perinteisesti pidetään ryhmäyttävinä harjoitteina, sillä niissä korostuu ryhmän yhteistyö. Tärkeintä näissä harjoitteissa onkin se, ettei kukaan yksilö pysty niitä yksin ratkaisemaan, vaan siihen tarvitaan koko ryhmää (Jaakkola, Kataja & Liukkonen 2011, 80). Yhteistoimintaharjoitteet ovat tärkeitä, mutta myös muilla harjoitteilla on suuri merkitys ryhmän toimivuuden vahvistamisessa. Etenkin Näppi-käsityökoulussa ei ole mahdollista keskittyä monimutkaisiin ja aikaa vieviin harjoitteisiin, joten muiden harjoitteiden ryhmäyttävä vaikutus tulee ottaa huomioon. Pysin valitsemaan materiaalipakettiin yhteistoimintaharjoituksia, jotka sopisivat käsityömaailmaan ja olisivat helppo toteuttaa. Käsityöopettajat voivat käyttää materiaalipaketin yhteistoimintaharjoitteiden tilalla myös muita materiaalipaketin harjoitteita yhteistoimintaharjoitteena.

5.1.5 Ero- ja toiminnanlopettamisharjoitteet

Usein toiminnan lopetusvaiheeseen ei panosteta tarpeeksi, mikä johtuu ajan puutteesta. Toiminnan viimehetket menevät omalla painollaan, ja yhtäkkiä toiminta onkin jo loppunut. Ero- ja toiminnanlopettamisharjoitteet ovat valmistamassani

materiaalipaketissa (LIITE 1), sillä halusin nostaa esiin toiminnan lopettamisen tärkeyden.

Harjoitteet auttavat ryhmän jäseniä ymmärtämään ja tunnistamaan ryhmän yhdessäolon päättymiseen liittyviä tunteita. Harjoitteiden avulla ryhmä palaa muis-telemaan sen yhteisiä hyviä hetkiä, joista irtaantuminen aiheuttaa surua. (Aalto 2000, 545.) Joillekin toiminnan loppuminen voi olla hyvin tunteellinen hetki, josta on vaikea päästä yli. Toiminnanlopetusharjoitteiden avulla ryhmän tunnesiteet vahvistuvat, mutta samalla harjoitukset auttavat ryhmää irtaantumaan toisistaan. (Aalto 2000, 545.) Kun opettaja käyttää hieman aikaa ero- ja toiminnanlopettamis-harjoituksiin, ryhmän jäsenten eroaminen toisistaan helpottuu. Toiminnan lopuksi tehtävän harjoituksen avulla voidaan koota koko toiminta niin ikään yhteen, ja tehdä toiminnalle selkeä lopetus.

Oleellista ryhmän lopetusvaiheessa on, että ryhmän jäsenet tuntevat olonsa turval- liseksi. Tällöin ryhmä pystyy viemään lopetusvaiheen loppuun saakka. Ihanteel- lista olisi, jos viimeisellä ryhmän kokoontumiskerralla voitaisiin keskittyä pelkäs- tään ryhmän toiminnan loppumiseen, mikä useinkaan ei ole ajan rajallisuuden vuoksi mahdollista. Lopettamisvaiheessa olisi hyvä pohtia ryhmän kanssa sen lä- pikäymiä eri vaiheita sekä pohtia toiminnan aikana valmiiksi saatuja töitä. Toi- minnan arviointi ja palautteen antaminen olisi tärkeää sekä ryhmän ohjaajalle että jäsenille. (Niemistö 2000, 191.) Ryhmän toiminnan päätösvaiheessa läpikäydyt ar- viointikeskustelut ja palautteenannot kehittävät ryhmän jäsenten oppimista (Re- po-Kaarento 2007, 74).

5.1.6 Muut harjoitteet

Viimeiseen osioon (LIITE 1) valitsin harjoitteita, jotka sopivat moneen eri aihealueeseen, mutta ovat ryhmätoimintaa, joka edesauttaa ryhmää muuntumaan toimivammaksi. Harjoitteet sisältävät keinoja valmiiden töiden esittelyyn, istumajärjestyksen muuttamiseen tavalla, jolla otetaan muihin ryhmän jäseniin kontaktia sekä omien mielipiteiden ja mielialoiden käyttämistä ryhmän kanssa työskentelyssä.

Tämän osion myötä pyrin antamaan käsityöopettajille sellaisen kuvan, etteivät tietyt harjoitukset ole vain tiettyyn kategoriaan sidottuja. Harjoituksia voi Näppi-käsityökoulussa ottaa mihin väliin tahansa. Opettajat voivat valita minkä tahansa harjoitteen, sillä ei ole väliä onko se tutustumis- vai yhteistoimintaharjoite. Tärkeintä on, että ryhmä saa toimia yhdessä ja siten ryhmäytyä. Harjoitteiden sijaan voi käyttää tuttuja leikkejä. Leikki on arvokasta, sillä se kuuluu ihmisyyteen, sillä se aktivoi kaikenikäisiä ihmisiä, toimii tunteiden herättäjänä, ohjaa fyysiseen toimintaan sekä leikin avulla voi harjoitella sosiaalisia taitoja (Jaakkola, Kataja & Liukkonen 2011, 33).

5.2 Opetustuokio Näppi-käsityökoulun opettajille

Aloitin opetustuokion (LIITE 3) menemällä suoraan asiaa, sillä aikaa oli vain tunti. Aloittamalla suoraan asialla on toimiva ratkaisu, jos osallistujat ovat motivoituneita jo valmiiksi ja aikaa on rajallisesti (Kupias & Koski 2012, 65). Opetustuokion alussa kerroin itsestäni. Olen ollut Näppi-käsityökoulussa harjoittelussa keväällä 2012. Kerroin myös mitä opiskelen, ja mikä on opinnäytetyöni aiheena. Alussa painotin myös sitä, että ryhmäytämässä ei kannata luovuttaa, vaikka ryhmä tuntuisi toimivan todella huonosti. Ryhmän toimintaa voidaan kehittää niin, että huonosti toimivasta ryhmästä muodostuu hyvin toimiva ryhmä (Jaakkola, Kataja

& Liukkonen 2011, 15.) Se vaatii vain erilaisia toimenpiteitä eli ryhmäyttäviä harjoitteita, joita olen koonnut materiaalipakettiin.

Ensimmäisenä kävimme läpi, mitä ryhmäyttäminen tarkoittaa. Mielestäni on tärkeää käydä läpi keskeiset käsitteet opetustuokion alussa, vaikka voisi olettaa kaikkien tietävän ne. On helpompaa jatkaa tuokiota eteenpäin, kun tietää jokaisen ymmärtävän asiat samalla tavalla. Tämän jälkeen aloimme käydä läpi materiaalipakettia, jonka tein etukäteen käsityöopettajille. Ensimmäisenä siinä on tutustumisharjoitteita. Tutustuminen on yksi tärkeimmistä asioista ryhmäyttämisessä. Tässä vaiheessa kokeilimme tutustumisharjoitetta ”lankakerä kierto”. Tässä harjoitteessa heitellään lankakerää satunnaisesti piirissä toisille, ja kierroksen päättyessä piirin keskelle on muodostunut purkautuneen lankakerän myötä verkko ryhmän jäsenten välille. Jokaisen tuli kertoa lankakerää heittäessään oma nimi sekä odotuksiaan syksystä. Lankakerän muodostamaa seittiä purkaessa eli toisella kierroksella osallistujien tuli kertoa oma lempiväri.

Tutustumisharjoitteen jälkeen kerroin, millainen on turvallinen ryhmä, joka ryhmäyttämisen avulla pyritään saavuttamaan. Puhuin myös ryhmän, ja varsinkin toimivan ryhmän, vaikutuksesta oppimiseen. Turvallisesta ryhmästä ja ryhmän vaikutuksesta oppimiseen olisin voinut puhua vielä paljon enemmänkin, sillä näistä teoriaosuuksista olen itse hyvin kiinnostunut ja näiden teoriaosuuksien aikana syntyi paljon keskustelua opettajien kesken. Keskustelun loputtua kävimme jälleen materiaalipakettia läpi ja siirryimme lämmittelyharjoitteisiin. Lämmittelyä käytimme opettajien kanssa kuvakortteja. Heidän tuli ottaa yksi kuvakortti, joka kuvasi heitä näppi-opettajana heidän mielestään hyvin ja toinen kortti, joka ei heidän mielestään kuvannut heitä yhtään.

Lämmittelyharjoitus viritti opettajat seuraavaan tehtävään, joka oli yhteistoimintaharjoite. Niitä on myös tekemässäni materiaalipaketissa. Opettajien tehtävänä oli yhdessä piirtää paperille tyypillinen Näppi-käsityöopettaja kymmenen minuutin aikana. Jokaisen tuli piirtää kuvaan jotain, mikä tarkoitti sitä että paperia kierrätettiin opettajien keskuudessa. Purkamisvaiheessa opettajilla riitti keskustelua siitä, miltä tuntui tehdä yhdessä tällaista ja mitä ajatuksia heräsi. Näistä ajatuksista olisi voinut keskustella pidempäänkin. Keskustelun jälkeen kävimme teoriassa läpi, mitä purkaminen on. Sitä ei ole minun tekemässäni monistenipussa, mutta ajattelin käydä sen opetustuokiossa lävitse, sillä sekin on tärkeä osa ryhmäyttämistä (Aalto 2002, 26). Teorian aikana syntyi paljon keskustelua opettajien kesken. Hieman aiheen sivustakin, mutta kuitenkin ryhmäyttämisasiheessa pysyttiin.

Lopussa piti vähän kiirehtiä ja jättää lopettamisharjoite väliin. Keräsin kirjallisen palautteen lopuksi. Palautteen antaminen venytti tuntia lopussa reilun kymmenen minuuttia. Harmikseni lopuksi unohdin näyttää lähteet, joista olisi voinut saada kirjavinkkejä, jos olisi kiinnostunut aiheesta vielä enemmän. Loppuun kokosin keskeisen asian eli toimiva ryhmä saadaan aikaan, kun ryhmä on turvallinen. Ryhmäyttäminen edesauttaa ryhmää muuttumaan turvallisemmaksi. Ryhmäyttämistä toteutetaan toiminnallisilla menetelmillä, joista tärkeimpiä ovat tutustumisharjoitteet.

5.3 Seitsemäsluokkalaisten ryhmäytys

Seitsemäsluokkalaisten ryhmäytys toteutettiin yhdessä Seinäjoen alue seurakunnan nuorisotyön, Seinäjoen kaupungin nuorisotoimen sekä Seinäjoen lyseon kanssa. Seitsemäsluokkalaiset olivat Seinäjoen lyseon oppilaita. Ryhmäyttäminen toteutettiin viikolla 34 eli 19.8–22.8.2013. Olin mukana Seinäjoen alue seurakunnan nuorisotyön pisteellä. Yhteen pisteeseen oli varattu aikaa 40 minuuttia, ja pisteitä

oli kolme. Seinäjoen lyseolla oli yhdessä tukioppilaiden kanssa toinen piste, ja kolmannen pisteen toiminnasta vastasi Seinäjoen nuorisotoimi.

Seurakunnan nuorisotyön pisteellä tehtävänä oli Hapojoki. Tehtävänäni ryhmätyksessä oli toteuttaa seitsemäsluokkalaisten kanssa ryhmäyttäviä harjoitteita seurakunnan työntekijöiden toteuttaman harjoitteen jälkeen. Kun ryhmä keksi hapojossa ratkaisun nopeasti, minulle jäi aikaa toteuttaa heidän kanssaan useampia lyhyitä tutustumisharjoitteita tai yhden enemmän aikaa vievää harjoitteen. Jos ryhmällä kului aikaa enemmän joen ylittämiseen, minun osuuteen jäi vähän tai ei laisinkaan aikaa.

Suunnitelmassa oli hieman purkaa seitsemäsluokkalaisten tuntemuksia edellisestä tehtävästä, ja toteuttaa yhdessä patsaita äskeisen harjoitteen hetkistä. Ensimmäisen ryhmän kanssa kokeilin patsasharjoitetta, mutta huomasin, ettei se ollut kovinkaan toimiva. Ryhmä oli suuri, ja osa ryhmän jäsenistä ei meinannut maltaa katsella toisten tekemiä patsaita. Ryhmä oli vasta aloittanut toimintansa, mistä johtuen monikaan ei uskaltanut tekemään yhtäkään patsasta. Maanantain jälkeen totesin, että patsasharjoite saa jäädä vain siihen kertaan.

Seuraavien ryhmien kanssa toteutettiin materiaalipaketin kätellen -harjoitetta sekä lankakerä kierto -harjoitetta. Totesin harjoitteet toimiviksi. Etenkin lankakerä kierto -harjoitteessa ryhmä antoi itsestään paljon. Ryhmä totesi jo muutaman viikon olemassaolonsa aikana muotoutuneensa hyväksi ryhmäksi. Monet mainitsivat ryhmässään olevan hyvin asiat, sillä siellä ei kiusattu ketään. He pitivät kiusaamattomuutta myös hyvän ryhmän ominaisuutena. Olisin mielelläni kokeillut työskennellä lisää lankakerän kanssa, mutta harjoite oli niin aikaa vievä, ettei minulle tullut enää mahdollisuutta sitä käyttää.

Loppujen ryhmien kanssa minun tuli melko nopeastikin ideoida, että mitä teen heidän kanssaan. Kun ryhmät keksivät ratkaisun edelliseen tehtävään, heillä ei kestänyt kauaa sen suorittamiseen. Siitä johtuen minulle jäi todella vähän aikaa miettiä, että mitä harjoitetta lähden ryhmän kanssa toteuttamaan. Jotkut harjoitteet olivat materiaalipaketin ulkopuolelta, ja osaa harjoitteista muokkasin tilanteeseen sopivimmiksi.

6 TOIMINNAN ARVIOINTI

6.1 Käsityöopettajien palaute

Pyysin käsityöopettajia antamaan kirjallista palautetta heti opetustuokion jälkeen. Palautetta sain jokaiselta opettajalta eli yhteensä seitsemän palautetta. PowerPoint – esityksessä oli lopussa kahdeksan kysymystä (LIITE 4), ja käsityöopettajat vastasivat niihin käsin paperille kirjoittaen.

Käsityöopettajien odotukset olivat melko yhdenmukaisia. Käytännönläheisyys toistui opettajien vastauksissa. He toivoivat saavansa käytännön esimerkkejä ryhmäyttämiseen, käytännönläheistä pedagogiikkaa sekä käytännön vinkkejä ja ymmärryksiä. Opetustuokiosta toivottiin saavan apuvälineitä ryhmän aloitukseen.

”Toivoin ”apuvälineitä” opetustilanteeseen.” Vastaaaja 7.

Kahdella vastaajista ei ollut odotuksia, mutta opetustuokion nimi *Toimivuutta ryhmiin* toi yhdelle vastaajista ajatuksia siitä, miten toimivaksi ryhmäksi päästäisiin.

Konkreettisuus painottui myös asioissa, joista käsityöopettajat pitivät. Opetustuokion aikana toteutetut harjoitteet sekä konkreettiset esimerkit olivat opettajien mielestä hyviä. Yhdessä vastauspaperissa oli maininta, että keskustelut ja toisten ajatusten kuuleminen oli mukavaa. Yksi vastaajista piti materiaalipaketissa olevista harjoitteista ja toinen vastaajista kirjoitti pitävänsä ajatuksista ryhmäyttämisen taustalla. Vastauksissa mainittiin myös se, että aihe on kokonaisuudessaan tärkeä.

Palautteessa kysyin käsityöopettajilta, mikä opetustuokiosta jäi erityisesti heidän mieleensä. Vastauksista kävi ilmi, että aihe selvästikin herätti paljon ajatuksia. Vastauksissa opettajat pohtivat omaa toimintaansa. Vain yksi vastaaja jätti vastaamatta tähän kysymykseen. Yksi vastaajista kirjoitti, että psyykkinen turvallisuus jäi mieleen, kunpa hän saisi sen kaikille oppilaille. Toiselle vastaajalle tuli mieleen ajatus, että pitäisi käyttää enemmän aikaa ryhmäyttämiseen käsityökouluissa. Yhdelle opettajalle jäi mieleen erityisesti ryhmäyttämisen tärkeys.

Käytännönläheisyys nousee esiin myös tässäkin kohdassa, kun kaksi vastaajista mainitsee mieleen jääneen erityisesti harjoitukset. Opetustuokion aikana vallinnut hyvä ilmapiiri mainitaan parhaiten mieleen jääneeksi asiaksi muutaman kerran.

*”Oman ryhmän positiivinen henki ja vetäjän innostuneisuus omaan asiaan.”
Vastaaja 5.*

Käsityöopettajat olivat jokainen sitä mieltä, että he saivat opetustuokiosta joitain uusia asioita työhönsä. He saivat uusia ajattelu- ja lähestymistapoja. Yksi vastaajista kirjoittaa, että hänelle palautui mieleen asioita, joiden pitäisi olla mielessä aina tunteja pitäessä ja lasten kanssa toimiessa. Monet mainitsivat, että he saivat materiaalipaketin, jossa on lista sovellettavia harjoitteita.

Kehittämisen paikkoja löytyi vähän. Neljä käsityöopettajaa ei vastannut tähän lainkaan. Eräs vastaajista neuvoi minua opetustuokion pitäjänä olemaan katsomatta kelloa usein, sillä se luo kiireen tuntua. Toisen vastaajan mielestä saisi olla enemmän aikaa, jotta ehtisi kokeilemaan enemmän harjoituksia, ettei jäisi pelkäksi pintaraapaisuksi. Myös lisää esimerkkejä kaivattiin.

”Mukana voisi olla jatkoa ajatellen esimerkkejä, ne avaavat asioita. Omia kokemuksia...” Vastaaja 3.

Pyysin opettajia antamaan arvioimaan ohjaajan taitojani. Neljä vastaajista mainitsi rauhallisen esiintymistavan. Vastauksien mukaan otan jokaisen osallistujan huomioon ja saan heidät tekemään ja miettimään. Myös asiaan perehtyneisyys mainittiin yhden käsityönopettajan vastauksessa. Yhden vastaajan mukaan osaan kuunnella. Kahdessa vastauksessa nousi esiin selkeys.

”Positiivinen iloinen ohjaaja. Esitit asian selkeästi ja ytimekkäästi.” Vastaaja 5.

Kaksi vastaajaa ei ollut osannut vastata kysymykseen mitään, sillä aika oli melko lyhyt tällaisen asian arvioimiseen.

Neljä vastaajista ei osannut kertoa mitään, mitä he olisivat halunneet jo käytyjen aiheiden lisäksi opetustuokioon. Kahdessa vastauksessa korostui se, ettei aikaa ollut paljoa käytettävissä, joten vastaajat eivät voineet odottaakaan enempää. Aikaa olisi tarvittu enemmän, jotta opetustuokion aikana olisi ehditty toteuttaa useampia harjoitteita. Yksi vastaajista kertoi, että olisi voinut käyttää aiheeseen vaikkapa koko päivän, sillä se on hyvin kiinnostava.

Viimeisenä opettajat saivat antaa palautetta vapaalla sanalla, jos jokin asia ei sopinut esitettyjen kysymysten alle. Neljä vastaajista jätti kohdan tyhjäksi. Kaksi vastaajaa mainitsi, että olisi täytynyt olla enemmän aikaa käytettävissä.

”Aika oli lyhyt, ja sanoisin että käytiin hyvin pieni pintaraapaisu aiheeseen, mutta hyvä sekin. Ehkä harmi kun tällaiseen asiaan ei tunnu omassa työssä olevan niin aikaa, että perehtyisi ja miettisi näitä ryhmäjuttuja tarkemmin.” Vastaaja 4.

Vastauksissa mainittiin, että opetustuokio oli selkeä ja yhtenäinen kokonaisuus. Vastaaja olisi toivonut ajatuksia siitä, miten ryhmässä annetaan palautetta yksilöille siten, että se tukee ryhmää ja samalla yksilöllisyyttä.

6.2 Näppi-käsityökoulu hankkeistajan palaute

Hankkeistajan tavoitteena oli saada opinnäytetyöni myötä eväitä ryhmäytykseen. Tavoite toteutui hankkeistajan mukaan siltä osin, että he saivat käytännön vinkkejä ryhmäytykseen, mutta kokonaiskuva jäi uupumaan. Hankkeistaja toivoo saada luettavaksi valmiin opinnäytetyön, josta löytyy ryhmäytyksen taustalla olevaa teorian tietoa.

Valmistamani materiaalipaketti vastaa hankkeistajan mukaan heidän tarpeitaan, sillä *"siinä on monia käytännön tapoja ryhmien toiminnan edistämiseen"*. Hankkeistaja on tyytyväinen materiaalipakettiin sen käytännönläheisyyden vuoksi. Materiaalipaketti sisältää monipuolisesti harjoitteita, ja ne ovat selkeästi jaoteltu.

Materiaalipaketti olisi voinut palautteen mukaan kohdentua selvemmin käsityökoulun toimintaan. Kysyessäni, mitä hyötyä valmistamastani materiaalipaketista oli hankkeistajalle, hankkeistaja vastasi käsityökoulun opettajien pystyvän soveltamaan harjoitteita tehtäväkohtaisesti ryhmäyttämiseen ja yhteistoiminnan parantamiseen.

Toteuttamani opetustuokio *"nosti esiin ajatuksia ryhmän merkityksestä Näppi-käsityökoulussa"*. Hankkeistajan mukaan opetustuokion kokonaisuus oli toimiva, esitys oli rauhallinen ja yhdessä toteutettavat harjoitteet rytmittivät tuokiota. Aikataulussa pysyttiin hyvin. Hankkeistaja ei löytänyt kehittämisenpaikkoja opetustuokiosta.

Opetustuokio oli hyödyllinen Näppi-käsityökoululle, sillä *”kokemuksellisen oppimisen kautta harjoitteiden käyttäminen omissa ryhmissä helpottuu”*. Opetustuokion myötä käsityöopettajat kiinnittävät huomiota ryhmäyttämiseen.

Valmistamani materiaalipaketti ja opetustuokio olivat hankkeistajan mielestä tarpeellisia, koska *ryhmäyttäminen on tärkeä osa ryhmiin osallistujien, opettajien ja koko käsityökoulun kehittämistoiminnan kannalta*. Hankkeistaja aikoo omaan työhönsä ottaa mukaan harjoitteita materiaalipaketista. Opinnäytetyöni jälkeen hankkeistaja aikoo muuttaa toimintatapojaan huomioimalla ryhmäyttäminen entistä paremmin Näppi-käsityökoulussa.

Valmistin materiaalipaketin ja opetustuokion itsenäisesti, mistä hankkeistaja kommentoi seuraavaa: *”Olet tehnyt hanketta hyvin omatoimisesti. Runsaampi yhteyden pitäminen ja vuoropuhelu olisi saattanut tarjota työhön uusia näkökulmia”*.

Hankkeistajan mukaan opetustuokiota toteuttaessa esiin tuli innostukseni ja hyvä perehtyminen opinnäytetyön aiheeseen. Palautteen mukaan osasin soveltaa teoria-tietoa käytännön toimintaan. *”Tämä on hyvä pohja - ryhmien kanssa työskentely jatkossa tuo lisää kokemuksia ja omia oivalluksia”*.

6.3 Seurakunnan palaute

Seurakunnan tavoitteena oli saada uusia ideoita ryhmäyttämisen toteuttamiseen, sillä Seinäjoen kantakaupungin seiskaluokkalaisten ryhmäytykset uudistuivat täysin syksyllä 2013. Hankkeistajan mukaan tavoitteet toteutuivat hyvin.

Kysyessäni työni tarpeellisuudesta, hankkeistaja vastasi: *”Seitsemäsluokkalaisten ryhmäyttäminen on tärkeä osa koulujen kanssa tehtävää yhteistyötä. Ryhmäyttämisten kehittäminen on tarpeellista, varsinkin nyt kehittämisidea lähti yläkouluilta itseltään”*. Olisi hyvä, jos minulla olisi ollut antaa jokin kirjallinen tuotos seurakunnalle harjoitteista, joita toteutin seitsemäsluokkalaisten kanssa.

Hankkeistajan mukaan toimin aktiivisesti ja tartuin toimeen. Palautteen mukaan onnistuin valitsemaan toteutukseen hyviä ja kullekin ryhmälle sopivia harjoitteita sekä muuttamaan suunnitelmaa ajan ja ryhmän mukaan. *”Otat rohkeasti kontaktia muihin toimijoihin (koulu, kaupunki) ja uskallat sanoa mielipiteesi asioista. Pystyt joustamaan tilanteen niin vaatiessa”*.

6.4 Oma arviointi

Käsityöopettajille toteuttamani opetustuokio onnistui kokonaisuutena hyvin. Olin valmistautunut opetustuokion pitoon hyvin, opetustuokion aikana kykenin noudattamaan suunnitelmaa (LIITE 2) ja tuokiosta jäi vahvasti mieleeni onnistumisen tunne. Itse koin minulle annetun ajan olleen lyhyt, kuten myös käsityöopettajien palautteesta tulee ilmi. Opetustuokioon oli varattu tunnin pituinen hetki. Olisin voinut pyrkiä käyttämään aikaa tehokkaammin, jotta käsityöopettajille sekä minulle ei olisi jäänyt eritoten mieleen opetustuokiosta se, että aikaa oli liian vähän. Ryhmäyttämiseen liittyy todella paljon eri asioita, joten olisiko edes mahdollista päästä riittävän syvälle asiaan tunnin pituisen opetustuokion aikana?

Toteuttamani opetustuokio ei pyrkinyt esittelemään mahdollisimman useaa ryhmäyttämiseen liittyvää asiaa käsityöopettajille, vaan tavoitteenani oli innostaa opettajia ryhmäyttämään opetusryhmiään, ja opetustuokion aikana käsityöopettajien keskusteluista voin päätellä, että aihe kiinnostaa heitä ja se on tarpeellinen.

Myös palautteesta voidaan todeta, että ryhmäyttämisen tärkeys oli jäänyt opettajien mieleen.

Opetustuokion alussa kesti kauan, ennen kuin opettajat uskaltautuivat keskustelemaan minun tai toisten opettajien kanssa. Pohdin, että olisiko ollut sittenkin parempi, jos olisin aloittanut koko opetustuokion tutustumisharjoitteella, jolloin myös minä olisin tullut tutummaksi opettajille ja harjoite olisi virittänyt opettajat opetustuokioon. Tutustumisharjoitteen, lankakerän heittelyn, aikana opettajat olivat hiljaisia, ja ehdin jo ajatella, että mitenhän saisin ryhmään eloa. Lankakerän heittelyn toinen kierros oli paljon helpompi tehtävä. Jokainen oli saanut olla jo kerran äänessä, ja lempiväriin kertominen oli ehkä helpompi kertoa kuin omia odotuksia. Opettajat innostuivat keskustelemaan toistensa kanssa lempiväreistään ja siitä, kuinka usein he pukeutuvat lempiväreihinsä.

Harjoitteiden välisten teoriaosuuksien aikana huomasin onnekseni sanoa, että minut voi keskeyttää jos mieleen tulee jotain sanottavaa. Hyvä, että sanoin sen, sillä sen jälkeen opettajat keskustelivat paljon keskenään kokemuksistaan ja mielipiteistään. Mitä olisikaan tapahtunut, jos en olisi sanonut että minut voi keskeyttää? Olisin varmaankin saanut puhua yksin koko lopputunnin ajan. Minun olisi pitänyt sanoa se jo ihan alussa, mutta en nähnyt sitä tarpeelliseksi, sillä kuvittelin, että käsityöopettajat muutenkin keskustelevat, koska he ovat toisilleen tuttuja.

Lämmittelyharjoituksena toiminutta kuvakorttitehtävää oli todella mielenkiintoinen seurata. Varmasti harjoite herätti myös opettajissa ajatuksia. Monet käsityöopettajista kertoivat samankaltaisia asioita, mutta kuitenkin kommentit erosivat toisistaan. Jokainen ajatteli omaa opettajuuttaan hieman eri tavoin. Mielestäni se on hyvä, koska jokainen tekee työtä kuitenkin vähän eri tavalla. Mietin harjoitteen aikana, että olivatkohan opettajat aiemmin pohtineet tai keskustelleet tästä

aiheesta? Opettajat ilmeisesti pitivät kuvakorttityöskentelystä, sillä he keksivät jo siinä hetkessä monta tapaa, miten kuvakortteja voisi käyttää.

Yhteistoimintaharjoitteena toteutettu tyypillinen Näppi-käsityöopettajapiirustus vei suunniteltua kauemmin aikaa. Jokaisen tuli piirtää kuvaan jotain, mutta kukaan ei oikein ollut halukas aloittamaan. Ajattelin tehtävän olevan helppo heille, mutta monilla oli erilaisia näkemyksiä ja he eivät oikein tieneet miten olisivat toteuttaneet kuvan. Tämä opetti sen minulle, ettei kannata olettaa mitään etukäteen. Suunnitellessa tulee ottaa huomioon monia erilaisia vaihtoehtoja siitä, miten harjoite voi sujua. Käsityöopettajat eivät ehkäpä ole tehneet yhdessä aiemmin tällaisen tyyppistä tehtävää. Miten se olisi voinutkaan yhtäkkiä sujua nopeasti kymmenessä minuutissa?

Purkamisteoriaa läpikäydessä syntyi paljon keskustelua opettajien keskuudessa. Keskustelua ja ajatuksia alkoi syntyä koko ryhmäyttämisaiheesta, ei vain purkamisharjoitteista. Opetustuokion pitäjän näkökulmasta oli mukava huomata, että sain ajatuksia ja keskustelua syntymään. Koin tavoitteeni täyttyvän, kun huomasin opettajien innostuneen opinnäytetyöni aiheesta.

Koska varattua aikaa kului paljon yhteistoimintaharjoitteeseen ja loppua kohden lisääntyvä keskustelu vei oman osansa, lopettamisharjoite jäi läpikäymättä kokonaan. Minulle kävi juuri niin, kuten usein käy, että lopettamiseen ei ehditä paneutua. Toivon, että käsityöopettajat muistavat opetustuokion myötä lopettamisen tärkeyden ja alkavat kiinnittää omiin lopetuksiinsa huomiota aiempaa enemmän.

Opetustuokiossa käytin valmistamiani Power Point –esitystä (LIITE 3) ja materiaaalipakettia (LIITE 1) havainnollistamisen apuna. Kokosin materiaaalipaketin ennen opetustuokiota, sillä halusin käsityöopettajille jäävän jotakin kirjallista materiaalia

ryhmäyttämistä. Materiaalipaketti ja opetustuokion sisältö jäivät hieman irralliseksi toisiinsa nähden. Pikemminkin ne tukevat toisiaan. Olisi ollut hyvä jakaa opettajille myös opetustuokion luentomateriaalit, jolloin he olisivat saaneet kattavammin teoriatietoa ryhmäyttämistä. Materiaalipaketti sisältää ryhmäyttämisharjoitteita sekä tietoa niistä. Opetustuokion materiaali kuvaa enemmän ryhmän vaikutusta oppimiseen ja ryhmäyttämisprosessia, johon ryhmäyttämisharjoitteet kuitenkin liittyvät vahvasti. Ryhmäyttämisprosessiin liittyy myös muita asioita, joista käsityöopettajille olisi ollut hyvä jäädä kirjallista materiaalia.

Materiaalipakettiin toivottiin hankkeistajan puolesta käsityömaailmaan sopivia harjoitteita, joka osoittautui haasteelliseksi tehtäväksi. Olen lopputulokseen tyytyväinen, sillä mielestäni harjoitteet ovat käsityöaiheisia. Niissä toteutuu myös perinteet, tunteiden käsittely, havainnoimista, kielellisten taitojen harjoittelua, aistiharjoitteita sekä muistin avulla toimimista. Nämä aiheet olivat hankkeistajan toivomia, ja ne vaikuttivat harjoitteiden valintaan. Materiaalipaketti muotoutui hankkeistajan toiveiden mukaiseksi, ja olen itse siihen tyytyväinen. Materiaalipaketti rajoittuu tärkeimpiin ryhmäyttämisharjoitteisiin, joita käsityöopettajat voivat vaivattomasti toteuttaa opetusryhmissään. Ei olisi ollut mielekästä täyttää materiaalipakettia liian monilla toissijaisilla harjoitteilla. Yksinkertaisuus helpottaa käsityöopettajien työtä, sillä materiaalipaketista on nyt helppo valita ryhmälle sopiva harjoite.

Seurakunnan seitsemäsluokkalaisten ryhmäyttämispäivät olivat opettavainen kokemus, sillä sain nähdä monta täysin erilaista ryhmää. Seitsemäsluokkalaisten ryhmäyttämiseen oli hankala valmistautua, sillä harjoitteisiin varattua aikaa ei voinut ennalta määritellä. Niinpä minun tuli varata suunnitelmaani harjoitteita, jotka saattoi keskeyttää nopeasti, mikä johti luopumiseen osasta valitsemistani harjoitteista. Seitsemäsluokkalaisten ryhmien erilaisuus ja ajan määrän

vaihtelevuus vaikuttivat siihen, että jokaisen ryhmän kanssa toteuttamani ryhmäytyks oli hieman erilaista. Osa harjoitteista oli materiaaalipaketista ja muutama toteuttamani harjoite oli materiaaalipaketin ulkopuolelta.

Mielestäni onnistuin toivomallani tavalla valmistamaan materiaaalipaketin, joka antaa ideoita ryhmänohjaajalle ryhmän toimivuuden lisäämiseksi, toteuttamaan käsityöopettajien kokouksessa Toimivuutta ryhmiin – opetustuokion sekä olemaan mukana seiskaluokkalaisten ryhmäyttämispäivien toteuttamisessa. Mikään osio ei epäonnistunut täysin, mutta löysin toiminnastani kehitettävää ja opin paljon uutta ryhmänohjaamisesta sekä työelämässä toimimisesta.

7 POHDINTA

Opinnäytetyöni tarkoitus oli antaa käytännön neuvoja Näppi-käsityökoulun opettajille, siitä miten he voivat ottaa ryhmäyttämisen osaksi toimintaansa. Samalla halusin saada käsityöopettajat innostumaan ryhmäyttamisestä. Teoriatietoa tutkiessani aloin itse kiinnostumaan entistä enemmän aiheesta. Mielenkiintoista on se, miten tärkeää ryhmäyttäminen on, mutta kuinka vähän siihen lopulta käytetään resursseja. Tarvetta varmastikin sille olisi.

Ryhmätoimintaan vaikuttaminen toiminnallisilla menetelmillä on keskeinen asia ryhmäyttämässä. Ryhmäyttäminen lisää turvallisuutta ryhmässä. Turvallisuus on tärkeää, koska se edesauttaa ryhmää muuttumaan toimivammaksi. Toimiva ryhmä edistää ryhmän oppimista. Lisäksi turvallisessa ryhmässä on jokaisen ryhmän jäsenen hyvä olla. Opinnäytetyöni pystyy antamaan vastauksia siihen, miksi ryhmäyttäminen on tärkeää niissäkin ryhmässä, joissa toiminnan pääpaino on josakin muussa kuin yhteistoiminnassa.

Hankkeistaja toivoi, että opinnäytetyön tuotokset olisi kohdennettu vielä selvemmin käsityökoulun toimintaa. Prosessin aikana olisin voinut enemmän rohkaistua kysymään apua mieltä askarruttavissa asioissa. Tällöin olisin ollut aiempaa enemmän vuorovaikutuksessa työelämäohjaajieni kanssa, mikä varmasti olisi rikastuttanut opinnäytetyöni sisältöä. Asoihin, joihin itse olin tyytyväinen, olisin voinut saada uutta näkökulmaa hankkeistajan puolesta. Se olisi taannut sen, että opinnäytetyö olisi muotoutunut vielä enemmän hankkeistajan toiveisiin sopivammaksi.

Opinnäytetyöni teoriaosassa annettiin vastauksia siihen, miten ohjaaja voi omalla toiminnallaan vaikuttaa ryhmän toimivuuteen. Hän voi käyttää erilaisia toimin-

nallisia menetelmiä, jotka ryhmäyttävät. Toiminnallisten menetelmien avulla ryhmän jäsenten vuorovaikutusta voidaan kohentaa, sillä toiminnallisuuden myötä yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot kehittyvät (Jaakkola, Kataja & Liukkonen 2011, 10). Avoin vuorovaikutus on toimivan ryhmän tunnusmerkki. Turvallinen ilmapiiri saadaan aikaan tukemalla ryhmän jäsenten välistä vuorovaikutusta sekä ryhmän yhteenkuuluvuuden tunnetta (Salovaara & Honkonen 2011, 43). Toimivaa ryhmää voisi kuvailla sanoilla ihanteellinen ja tavoiteltavan arvoinen. Toimivassa ryhmässä vallitsee työrauha. Työrauha on tunne siitä, että on turvallista olla oma itsensä ja oppia yhdessä (Salovaara & Honkonen 2011, 46).

Kuten teoriaosassa ilmeni, että ryhmänohjaajaksi kehitytään ja kasvetaan kokemuksen myötä. Ryhmänohjaajan taitoja ei voi opetella ulkoa, ja ottaa ne opittuaan käyttöön sellaisenaan. Valmistamani materiaalipaketti tai opetustuokio ei myöskään voi antaa vastauksia siihen, millaisilla harjoitteilla ryhmänohjaaja saa ryhmän toimimaan paremmin. Jokainen ryhmä on erilainen, ja tarvitsee erilaista ohjausta. Opinnäytetyöni antaa ryhmänohjaajalle innostusta ja apuvälineitä, joiden avulla ryhmä saadaan toimivammaksi. Ryhmänohjaaja voi omien kykyjensä ja mieltymystensä mukaan valita harjoitteita materiaalipaketista.

Lähdekirjallisuutta ryhmäntoiminnasta, ryhmän kehittymisestä ja toiminnallisista menetelmistä löytyy paljon. Ryhmäyttämistä ja sen vaikutuksesta ryhmiin on olemassa Aallon (2000) Ryppäästä ryhmäksi -teos. Muutoin lähdemateriaali on niukkaa. Kirjallisuudesta löytyy runsaasti esimerkkiharjoitteita toiminnallisista menetelmistä, mutta tutkimusta laajemmin ryhmäyttämisen vaikutuksista ryhmään ei löydy. Ryhmäyttämisen osuutta ryhmän toimivuuteen, ja sitä kautta tuottavuuteen, tulisi jatkossa tutkia enemmän. Tällöin ryhmäyttämisen tärkeys voisi korostua, ja siitä tulla merkityksellisempää erilaisissa ryhmien kanssa toimivissa tahoissa.

LÄHTEET

Aalto, M. 2000. Ryppäästä ryhmäksi. Turvallisen ryhmän rakentaminen. Tampere: My Generation Oy.

Etelä-Pohjanmaan käsi- ja taideteollisuus ry. 2013. Näppi-käsityökoulu. Käsityön taiteen perusopetus. Laajan oppimäärän opetussuunnitelma. PDF-tiedosto. Saatavissa: <http://www.taitoep.net/fileadmin/yhdistys/ep/pdf-failit/Nappilaajaops.pdf>. Luettu: 13.1.2014.

Hakkarainen, K. & Pihkala, P. 2012. Seurakunta ja koulu. Yhteistyön käsikirja. Helsinki: Lasten keskus.

Jaakkola, T., Kataja, J. & Liukkonen, J. 2011. Ryhmä liikkeelle! Toiminnallisia harjoituksia ryhmän kehittämiseksi. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kantojärvi, P. 2012. Fasilitointi luo uutta. Menesty ryhmän vetäjänä. Helsinki: Talentum.

Kaukkila, V. & Lehtonen, E. 2007. Ryhmästä enemmän. Käsikirja ryhmänohjaajan taitoja tarvitsevalle. Suomen Mielenterveysseura. SMS-Tuotanto Oy.

Kauppila, R. A. 2005 Vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot. Keuruu: PS-kustannus.

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

Kupias, P. & Koski, M. 2012. Hyvä kouluttaja. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Leskinen, E. 2009. Ryhmä toimimaan! Vinkkejä tutustumiseen, oppimiseen ja yhteistyöhön. Jyväskylä: PS-kustannus

Marttila, N., Pokki, K. & Talvitie-Kella, T. 2008. Ammattina ryhmän ohjaaminen. Ohjausprosessi ryhmänohjaajien kokemana ja kertomana. Tampereen yliopiston kasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Www-dokumentti. <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/78987/gradu02505.pdf?sequence=1>. Luettu: 13.1.2012.

Niemistö, R. 2000. Ryhmän luovuus ja kehityshehdot. Tampere: Tammerpaino.

- Pennington, D.C. 2005. Pienryhmän sosiaalipsykologia. Helsinki: Gaudeamus.
- Pentti, V. 2003. Turvallinen yhteisö, turvattu yksilö. Turvallisuutta kasvatuksen ja yhteiskuntapolitiikan keinoin. Helsinki: Yliopistopaino.
- Pruuki, L. 2008. Ilo opettaa. Tietoja, taitoa ja työkaluja. Helsinki: Edita.
- Raina, L. 2012. Uusi yhteisöllisyys. Kasvatusyhteisön rakentamisen ammattitaito. Tampere: Arator Oy.
- Raina, L. & Haapaniemi, R. 2007. Yhteisöllinen pedagogia. "...ettei tarvitse tehdä yksin." Tallinna: Arator.
- Repo-Kaarento, S. 2007. Innostu ryhmästä. Miten ohjata oppivaa yhteisöä. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Salovaara, R. & Honkonen, T. 2011. Rakenna hyvä luokkahenki. Porvoo: Bookwell.
- Saloviita, T. 2006. Yhteistoiminnallinen oppiminen ja osallistava kasvatus. Juva: Ps-kustannus.
- Savolainen, A. 2007. Draama puree, purkaa ja parantaa. Kokemuksia psykodraaman käytöstä tyttöryhmässä. Teoksessa A. Heikkinen, P. Levamo, M. Parviainen, & A. Savolainen (toim.). Näe minut -kuule minua. Kokemuksia ryhmistä. Helsinki: Heikki Waris instituutti, 159-188.
- Summa, T. & Tuominen, K. 2009. Fasilitaattorin työkirja. Menetelmiä sujuvaan ryhmätyöskentelyyn. PDF-tiedosto. Saatavissa: http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/22510_Fasilitaattorin_tyokirja.pdf. Luettu: 13.1.2014.
- Vuorinen, I. 1993. Tuhat tapaa opettaa. Menetelmäopas opettajille, kouluttajille ja ryhmän ohjaajille. Naantali: Resurssi.



Toimivuutta ryhmiin Ideoita ryhmän toimivuuden lisäämiseen

(Minna Rajala 2013)

Tutustumisharjoitteet

- Tutustumisharjoitteiden avulla ryhmän jäsenet tutustuvat toisiinsa. Tutustumisharjoitteet ovat luonteeltaan leikkimielisiä, mikä tuo tutustumiseen hauskuutta, kiehtovuutta, jännitystä ja turvallisuutta. (Aalto 2000, 180.)
- Tutustumisen lisäksi harjoitteet lieventävät alkujännitystä sekä rentouttavat ilmapiiriä. Harjoitusten avulla jokainen pääsee esille ja käyttämään luovuuttaan ja mielikuvitustaan. (Leskinen 2009, 22.)

Harjoitteet:

Koko ryhmä:

Kätellen

Liikutaan tilassa vapaasti. Kun kohdataan joku ryhmän jäsenistä, kätellään häntä.

Kättelyyn voidaan keksiä erilaisia tapoja. Voidaan kätellä voimakkaasti, löysästi, nopeasti, hitaasti tai vasemmilla käsillä. Mukaan voidaan ottaa tervehtiminen tai oman nimen kertominen.

Myös musiikkia voidaan käyttää. Silloin musiikin tauottua, ryhmän jäsenet etsivät itselleen nopeasti kättelyparin.

Ympäristöön tutustuminen

Ryhmän lisäksi voidaan tutustua tilaan, jossa työskennellään. Millaisia ääniä siellä kuuluu, mitä hajuja tai tuoksuja on? Miltä näyttää jos sammutetaan valot? Miltä tila näyttää jos istutaan eri paikoissa? Miltä seinät tuntuvat, jos niitä koskettaa? Kuinka iso tila on? Miltä katto näyttää, jos makaa lattialla?

Nimikirjoitusten kerääminen

Jokaiselle jaetaan tyhjä paperi ja kynä. Tehtävänä on kerätä mahdollisimman nopeasti jokaisen ryhmän jäsenten nimikirjoitukset paperille. Voittaja on se, joka ensimmäisenä saa kerättyä nimikirjoitukset.

Lankakerä kiertoon

Ryhmä istuu piirissä. Aletaan heitellä lankakerää ryhmässä siten, että ensimmäinen heittäjä pitää langasta kiinni lankakerää heittäessään. Seuraavat heittäjät pitävät myös langasta kiinni heittäessään kerää, jolloin lankakerän purkautuessa leikkijöiden välille syntyy verkkoa. Lankakerää heitellessään ryhmässä ympäriinsä satunnaisesti, vierustoverille ei saa heittää.

Kierroksen loputtua verkko puretaan heittämällä lankakerä takaisin henkilölle, jolta sen sai.

Heittelyn lomaan voi keksiä monenlaisia jujuja:

- Nimien kertominen ja nimien opettelu
- Itsestään tai tunnelmien kertominen
- Purkautunutta kerää keruussa voidaan muistella mitä toiset kertoivat itsestään.

Parin kanssa työskentelyä:

Parihaastattelut

Jaetaan ryhmä pareiksi. Parit keskustelevat keskenään joko vapaasti tai annettujen aiheiden ja kysymysten pohjalta. Lopuksi parit esittelevät toisensa koko ryhmälle.

Lomakehaastattelu

Jaetaan ryhmä pareiksi. Pareille annetaan valmiit haastattelulomakkeet, joiden avulla he haastattelevat toisiaan. Kysymykset voivat liittyä harrastuksiin, lempiasioihin, perheeseen tai mielipiteisiin.

Ympäristöön tutustuminen pareittain

Ryhmä jaetaan pareiksi, jotka tutustuvat tilaan yhdessä. He kiertävät tilassa, ja vuorotellen toinen pareista kysyy jonkin esineen käyttötarkoitusta. Toinen pareista alkaa keksiä esineelle hulluja, keksittyjä nimiä ja tapoja käyttää niitä. Seuraavan esineen kohdalla vaihdetaan kysyjän ja selittäjän rooleja.

Juttelupiiri

Jaetaan ryhmä kahteen osaan. Toinen osa menee istumaan ringiin siten, että heidän selät ovat ringiin päin. Toiset menevät jokaisen sisäringissä olevan kohdalle istumaan kasvot ringiin päin. Nyt jokaisella sisäringissä istuvalla on pari, joka istuu ulkoringissä. Parit istuvat kasvokkain.

Ohjaajan merkistä parit alkavat keskustella aiheesta, jonka ohjaaja on määrännyt. Ohjaaja määrittää ajan, jonka loputtua ulkoringissä istuvat siirtyvät yhden pykälän oikealle. Nyt jokainen sai uuden parin. Ohjaaja kertoo uuden aiheen, josta parit keskustelevat. Näin kierretään, kunnes kierros on käyty.

Juttuaiheita voivat olla ryhmän teeman sopivat aiheet, lempiasiat, perhe tai parit voivat keksiä aiheen itse. Ohjaaja voi antaa pareille pelkän aiheen, josta keskustella, tai antaa valmiin kysymyksen.

Ryhmiiin jakaminen

- Ryhmien ja pariien sekoittaminen välillä tutuista ja turvallisista tuntemattomampiin ehkäisee kuppikuntien muodostumista ryhmän sisälle. Tietysti on myös hyvä työskennellä välillä uusien ihmisten kanssa, jolloin ryhmän jäsenet saavat uusia näkökulmia asioihin. (Leskinen 2009, 39.)
- Ryhmien muodostamiseksi voi keksiä monenlaisia toiminnallisia työskentelyjä, jotka voivat vain hauskuuttaa, mutta myös luoda hyvän ilmapiirin. Ryhmiä muodostaessa ryhmä virittäytyy toimintaan.

Harjoitteet:

Narujen avulla

Narun pätkiä täytyy olla puolet vähemmän kuin ryhmän jäseniä. Ohjaaja pitää naruja käsissään siten, että narujen kummatkin päät roikkuvat käden kummallakin puolella. Ryhmän jäsenet ottavat narujen päistä kiinni, ja ohjaaja päästää naruista irti. Parit muodostuvat heistä, jotka pitävät samasta narusta kiinni.

Pullonpyöritys

Ryhmä seisoo tiiviissä ringissä. Parit arvotaan pulloa pyörittämällä. Ensimmäinen johon pullo osuu, on pareista ensimmäinen. Ja hänelle arvotaan pari pyöräyttämällä uudestaan pulloa. Näin edetään, kunnes ringiin jää kaksi, jotka voivat muodostaa parin ilman arvontaa.

Työmenetelmä ja –väline

Ohjaaja on kirjoittanut valmiiksi lapuille työvälineitä ja –menetelmiä. Niitä voidaan keksiä myös ryhmässä. Menetelmät laitetaan toiseen kasaan ja välineet toiseen kasaan. Puolelle ryhmästä jaetaan jokin menetelmä ja toiselle puolelle jokin väline. Parit muodostuvat yhteen kuuluvista työmenetelmistä ja –välineistä.

Palapeli

Leikataan jokin kuva tai muoto niin moneksi palaksi kuin yhteen ryhmään tarvitaan. Jokaiselle jaetaan yksi pala. Ryhmät tai parit alkavat etsiä toisiaan. Ryhmä tai pari on koossa, kun palat muodostavat kokonaisen kuvan tai muodon.

Kangastilkut

Tarvitaan erilaisia kangastilkkuja, joista kaksi on aina samanlaisia. Jokaiselle jaetaan tilkku. Parit lähtevät etsimään toisiaan. Parit muodostuvat samanlaisista kangastilkuista. Vaihtoehtoisesti voidaan tunnustella tilkkuja silmät kiinni. Kun löytää samalta tuntuvan tilkun kuin itsellä, muodostuu heistä pari.

Lämmittelyharjoitteet

- Lämmittelyharjoitteiden tavoitteena on lämmitellä ja virittää ryhmää seuraavaa toimintaa varten (Aalto 2000, 171).
- Harjoitteiden avulla voidaan pitää ryhmän kanssa hieman hauskaa ennen kuin siirrytään käsittelemään asiallisemmin seuraavaa teemaa. Ryhmä ei ehkä aina ole kovin motivoitunut uusista teemoista, mutta virittäytymisen avulla ryhmä saadaan kiinnostumaan tulevasta aiheesta, joka voikin kehittyä kiehtovaksi.
- Lämmittelyharjoitteet voivat olla ihan pieni tehtävä tai jokin ennestään tuttu harjoite (Aalto 2000, 171).

Harjoitteet:

Kim-leikki

Ryhmä on ringissä, ja heidän keskelleen asetellaan aiheeseen liittyviä esineitä. Esineet käydään läpi ja niitä saa katsoa hetken. Sen jälkeen ryhmä kääntyy selin esineisiin, jolloin he eivät näe esineitä. Ohjaaja ottaa jonkin esineen pois, ja nyt ryhmä kääntyy arvailemaan, mikä esine on poissa. Ensimmäisenä oikean esineen tiennyt saa ottaa seuraavalla kierroksella esineen pois.

Hajutesti

Ohjaajalla on valmiina pienissä purkeissa tai tölkeissä erilaisia voimakkaasti tuoksuvia asioita. Ne voivat liittyä seuraavaksi käytävään aiheeseen. Ryhmä jaetaan kahteen eri joukkueeseen. Kummastakin joukkueesta käy vuorotellen yksi haistamassa yhtä hajua, onnistuessaan tunnistamaan oikean tuoksun, joukkue saa pisteen. Enemmän pisteitä saanut joukkue voittaa.

Kuulotesti

Ryhmä jaetaan eri joukkueisiin, jotka istuvat selkä ohjaajaa kohti. Ohjaaja alkaa luoda erilaisia ääniä, joiden alkuperän joukkueiden tulisi tietää. Vastaukset kirjoitetaan paperille. Äänet voivat liittyä seuraavaksi käytävään aiheeseen.

Esineiden tunnustelua

Pieniin pusseihin laitetaan esineitä. Ne voivat liittyä seuraavaksi käytävään aiheeseen. Pusseja kierrätetään ryhmässä jäseneltä toiselle. Pussin saatuaan, käsi laitetaan pussiin ja aletaan tunnustella sen sisältöä. Esinettä ei saa katsoa. Arvaus kirjoitetaan paperille. Pussit olisi hyvä numeroida, jotta arvaukset on helpompi kirjoittaa ylös. Jos ryhmä on pieni, leikin voi toteuttaa myös siten, että kierrättää yhtä pussia kerrallaan.

Työ ja työkalu

Ryhmä istuu ringissä. Vasemmalla puolella istuvalle kuiskataan jokin työkalu, ja oikealla puolella istuvalle jokin työ. Sen jälkeen aletaan käydä kuiskauksia läpi. Jokainen kertoo vuorotellen, mikä työkalu hänelle kuiskattiin ja mikä työ.

Ryhmän virittäminen me-we-us

Lämmitellään ryhmä ideoimiseen. Ensiksi kirjataan ylös annetusta aiheesta mieleen tulevia asioita

yksin. Kun lista on valmis, otetaan pari, jonka kanssa käydään listat läpi ja aletaan keksiä yhdessä lisää asioita. Parit kertovat koko ryhmälle muutaman tärkeimmän ajatuksen, joiden pohjalta koko ryhmä miettii vielä, tulisiko mieleen enää uusia aiheeseen liittyviä asioita.

Yhteistoimintaharjoitteet

- Yhteistoimintaharjoitteiden avulla edesautetaan ryhmän yhteistyötä ja kiinteyttä. Harjoituksissa harvemmin ryhmän yksilöt pystyvät ratkaisemaan ongelman, sillä yhteistyö ja ryhmän yhdessä tekeminen ovat avainasemassa harjoitteiden selvittämisessä. (Jaakkola, Kataja & Liukkonen 2011, 80.)
- Yhdessä tekemisen ilo, hauskan pito, tutustuminen ja yhteenkuuluvuuden tunne ovat yhteistoimintaharjoitteiden tavoitteita. Harjoitteet ovat tärkeässä roolissa ryhmäyttämisessä. (Aalto 2000, 280,282.)

Harjoitteet:

Nimien leikkaaminen

Tarvitaan sanoma- tai aikakauslehtiä, paperi, saksia ja liimaa. Ryhmän tulee mahdollisimman nopeasti leikata lehdistä jokaisen ryhmän jäsenen nimet, ja liimata ne yhdelle paperille. Ryhmän tulee itse keksiä, miten he suoriutuvat tehtävästä.

Pitkä ketju

Ryhmän tehtävänä on rankentaa mahdollisimman pitkä ketju annetusta materiaalista. Materiaalin olisi hyvä olla sellaista, jota joukkueet voivat vapaasti repiä tai katkaista, kuten narunpätkiä, paperia, kangastilkkuja tai puutikkuja.

Viesti ilman ääntä

Ryhmä jaetaan kahteen eri osaan. Ohjaaja kertoo toiselle ryhmälle jonkin viestin, joka ryhmän pitää saada esitettyä ilman ääntä toiselle ryhmälle. Viestin vastaanottajat saavat vapaasti arvailla oikeaa viestiä. Kun viesti on ymmärretty, ryhmät vaihtavat osia.

Patsastelu

Ryhmä seisoo ringissä. Ohjaaja antaa aiheita, joista ryhmän jäsenet muodostavat itsekseen patsaita. Aiheina voivat olla tunteet, esineet, asiat tai arvot.

Patsaita voidaan tehdä koko ryhmän voimin. Ohjaaja antaa aiheita, joista koko ryhmä tekee ison yhteisen patsasrykelmän.

Ero- ja toiminnan lopettamisharjoitteet

- Lopetusharjoitteet tuovat ryhmään yhteenkuuluvuuden tunnetta ja sitovat kokonaisuuden yhteen sekä niiden avulla ryhmän jäsenille annetaan mahdollisuus pohtia omia kokemuksiaan ja ajatuksiaan. Lopetusharjoitteet toimivat palautteen antajina ja kehittävät taitoa antaa rakentavaa palautetta. (Leskinen 2009, 145.)
- Harjoitteet auttavat ryhmän jäseniä ymmärtämään ja tunnistamaan ryhmän yhdessäolon päättymiseen liittyviä tunteita. Harjoitteissa palataan muistelemaan ryhmän yhteisiä hyviä hetkiä, joista irtaantuminen aiheuttaa surua. (Aalto 2000, 545.)
- Lopetusharjoitteiden avulla ryhmän tunnesiteet vahvistuvat, mutta samalla ne auttavat ryhmää irtaantumaan toisistaan. Eroharjoitteita voi käyttää siinäkin tilanteessa, kun joku ryhmän jäsenistä lähtee kesken kaiken ryhmästä pois. (Aalto 2000, 545.)

Harjoitteet:

Piirretään toisemme

Ryhmä istuu ringissä. Jokaiselle ryhmän jäsenelle jaetaan paperia, jonka yläosaan kirjoitetaan oma nimi. Papereita aletaan kierrättää myötäpäivään, ja jokainen piirtää paperiin kyseisestä henkilöstä, sitä mitä ohjaaja sanoo. Aloitetaan päästä, sitten silmät, korvat, kulmakarvat, hiukset, nenä, suu. Viimeisenä voidaan lisätä kuvaan joitain oleellisia asioita, kuten silmälasit, luomet tai korut. Paperiin voidaan kirjoittaa kyseisestä henkilöstä myös positiivisia asioita, kuten taitoja, luonteenpiirteitä tai mikä yhdistää kirjoittajaa ja henkilöä.

Ryhmä Gallup

Palautetta sekä harjoitteen tai toiminnan lopettamiseen liittyviä tunteita voi kerätä kysymyslomakkeella tai äänestämällä. Jokaiselle ryhmän jäsenelle annetaan samanlainen kysymyslomake, jolla kartoitetaan ryhmän toivomuksia tai ajatuksia. Lomaketta voi täyttää myös pareittain. Vastaukset kootaan yhteen, ja siten nähdään koko ryhmän mielipide. Gallupia voidaan toteuttaa myös käsiäänestyksellä tai lippuäänestyksellä.

Lahjan antaminen

Toiminnan tai jonkin jakson loputtua ryhmä voi antaa toisilleen mielikuvituslahjoja kiitokseksi. Lahjojen tulee olla mukavia ja sellaisia, joita itsekkin ottaisi vastaan. Jokainen saa vuorollaan olla lahjojen saaja, ja yhdessä voidaan keksiä mitä kyseiselle henkilölle olisi mukava antaa. Jos ryhmä on pieni, voi jokainen keksiä omat lahjat, jotka lahjoittaa.

Valokuvia

Ryhmälle annetaan tehtäväksi tallentaa hetkiä, jotka he haluavat muistaa. Kuvat kerätään yhteen, ja ne näytetään kaikille. Kuvista voidaan keskustella, ja niistä voidaan tehdä kollaasi vaikkapa seinälle. Kuvien ottoon voi keksiä monenlaisia aiheita ja käyttää monenlaisissa tilanteissa. Valokuvat sopivat myös aiheen virittäytymiseen.

Muuta ryhmätoimintaa

Valmiin työn esittely pareittain

Kerrotaan ja haastatellaan paria valmiista työstä. Esitellään parille työt. Pari esittelevät toistensa työt koko ryhmälle.

Valmiin työn esittely Huutokauppa

Esitellään oma tai parin työ kuin kaupattaisiin sitä. Kerrotaan materiaalista ja yksityiskohdista sekä mitä käyttöä sillä on. Tehdään omasta työstä esittely.

Janatyöskentely

Ohjaaja esittää kysymyksen, ja ryhmä asettuu janaan omien mielipiteiden mukaan. Janaa voi kuvitella mittarina, jonka ääripäissä ovat ehdottomat mielipiteet. Kun on ehdoton mielipiteessään, asettuu janan ääripäihin. Kun ei ole oikein kumpakaan mieltä, tulee asettua janan keskivaiheille.

Janatyöskentelyn avulla ryhmä voi antaa palautetta, ryhmältä voi kysellä ajatuksia ja tunteita tai se voi toimia virittäytymisenä seuraavaan aiheeseen.

Tervetuloa viereeni

Ryhmä istuu ringissä tai pöydän ääressä. Tuoleja on yksi vähemmän kuin ryhmän jäseniä. Ensimmäinen aloittaa kutsumalla jonkun ryhmästä istumaan viereensä. Samalla hän perustelee, miksi halusi juuri kyseisen henkilön viereensä. Perusteluksi riittävät pienetkin asiat, kuten ”tervehdit minua tänään ensimmäisenä” tai ”meillä molemmilla on tänään punainen paita”. Seuraavaksi kutsuja on se, jonka oikealle puolelle jäi tyhjä tuoli. Tarkoituksena on yrittää saada viereensä sellainen henkilö, joka ei yleensä istu kutsujan vieressä. Tätä keinoa voi käyttää istumajärjestystä sekoittaakseen.

Kuvia

Levitetään erilaisia kuvia, kuten postikortteja, kuvakortteja tai lehtileikkeitä. Levitetään kuvat siten, että jokainen näkee ne, ja pystyy valitsemaan sieltä yhden. Jokainen saa kertoa miksi valitsi juuri kyseisen kuvan. Kuvia voi käyttää monissa eri tilanteissa: tutustumisessa, virittäytymisessä, palautteen antamisessa tai tunnelmien kertomisen apuna.

Näppi-käsityöopettajien opetustuokion sisältö:

- Ryhmäyttäminen
- Tutustuminen
 - Tutustumisharjoite: Lankapiiri
- Turvallinen ryhmä
- Ryhmän merkitys oppimiseen
 - Lämmittelyharjoite: Kuvakortit
 - Yhteistoimintaharjoite: Tyypillinen Näppi-käsityöopettaja
 - Purkaminen: Keskustelua
- Purkaminen
- Purkamisen keinoja
- Lopettamisharjoitteet
 - Lopettamisharjoite: Janatyöskentely
- Palautteen antaminen
- Yhteenveto
- Lähteet

Opetustuokion Power Point –esitys.



**HUONOSTI TOIMIVASTA
RYHMÄSTÄ SAADAAN
LUOTUA HYVIN TOIMIVA
RYHMÄ.**

Ryhmäyttäminen

- Ryhmäyttäminen tarkoittaa tapahtumasarjaa, jonka avulla ryhmän turvallisuuden tunne saadaan kasvamaan
- Ryhmäyttämistä toteutetaan erilaisilla toiminnallisilla menetelmillä

Tutustuminen

- Tutustumisharjoitteet lieventävät alkujännitystä sekä rentouttavat ilmapiiriä
- Ryhmän tunteminen lisää turvallisuuden tunnetta

Turvallinen ryhmä

- Turvallisessa ryhmässä tunnetaan vähän pelkoa ja häpeää
- Hyväksytyksi tulemisen tunne
- Turvallisuuden tunteminen vaihtelee ryhmän jäsenten välillä
- Turvallinen ryhmä on jo itsessään arvokas kokemus
- Turvallinen ryhmä vahvistaa itsetuntoa

Ryhmän merkitys oppimiseen

- Vahvistaa jokaisen opiskelumotivaatiota
- Vertaistuki auttaa selviämään vaikeuksista, ryhmässä jaetaan myös ilot ja onnistumiset
- Ryhmään kuulumisen tunne tukee oppimista
- Itsensä vertailu toisiin ihmisiin tuo innostusta oppimiseen
- Oppiminen tehostuu kun ryhmä on toimiva
- Myönteinen opiskeluympäristö syntyy siitä, kun ryhmä tuntee toisensa

Lämmittely

- Virittää ryhmää seuraavaan toimintaan tai aiheeseen

Yhteistoimintaharjoitteet

- Edesauttaa ryhmän yhteistyötä ja kiinteyttä

Purkaminen

- Tärkeää ryhmäytymisessä
- On harjoituksen jälkeistä keskustelua ja siihen liittyvien tunteiden ja kokemusten purkamista
- Opitaan itsearviointia
- Turvalliseksi ryhmäksi syntyminen edellyttää keskustelua tunnetasolla
- Kielteisistä tunteista puhuminen edesauttaa ryhmäytymistä
- Keskustelu luo ryhmän sisälle kiintymystä ja synnyttää muistoja

Purkamisen keinoja

- Sanallinen purku
- Janatyöskentely
- Parin kanssa keskustelu
- Piirtäen tai maalaten
- Kirjoittaminen

Lopettamisharjoitteet

- Sitovat kokonaisuuden yhteen
- Toimivat palautteen antajina
- Auttaa käsittelemään ryhmän yhdessäolon päättymiseen liittyviä tunteita

Lähteet:

- Aalto, M. 2000. Ryppäästä ryhmäksi. Turvallisen ryhmän rakentaminen. Tampere: My Generation Oy.
- Jaakkola, T., Kataja, J., Liukkonen, J. 2011. Ryhmä liikkeelle! Toiminnallisia harjoituksia ryhmän kehittämiseksi. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kauppila, Reijo A. 2005 Vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot. Keuruu: PS-kustannus.
- Kopakkala, A. 2005. Porukka, jengi, tiimi. Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Helsinki: Edita.
- Niemistö, R. 2000. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. Tampere: Tammerpaino.
- Pennington, D.C. 2005. Pienryhmän sosiaalipsykologia. Helsinki: Gaudeamus..
- Savolainen, A. 2007. Draama puree, purkaa ja parantaa. Kokemuksia psykodraaman käytöstä tyttöryhmässä. Teoksessa Heikkinen, A., Levamo, P., Parviainen, M. & Savolainen, A. Näe minut -kuule minua. Kokemuksiaryhmistä. Helsinki: Heikki Waris instituutti, 159-188.
- Vuorinen, I. 1993. Tuhat tapaa opettaa. Menetelmäopas opettajille, kouluttajille ja ryhmän ohjaajille. Naantali: Resurssi.

Palautetta opinnäytetyötäni varten

1. Mitkä olivat odotuksesi?
2. Mistä pidit?
3. Mikä asia jäi erityisesti mieleesi?
4. Saitko mahdollisesti jotakin uutta työhösi?
5. Mitä kehitettävää olisi?
6. Miten arvioisit ohjaajan taitojani?
7. Millaisia asioita olisit toivonut lisäksi?
8. Vapaa sana...