



# RYHMÄYTTÄMINEN OHJAAJAN TYÖKALUNA

**Sari Lähteenmäki**

**Kehittämishankeraportti  
Lokakuu 2007**



**JYVÄSKYLÄN  
AMMATTIKORKEAKOULU**  
*Ammatillinen opettajakorkeakoulu*

Tekijä(t)  <b>LÄHTEENMÄKI, Sari</b>	Julkaisun laji <b>Kehittämishankeraportti</b>	
	Sivumäärä <b>64</b>	Julkaisun kieli <b>suomi</b>
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____saakka	
Työn nimi  <b>RYHMÄYTTÄMINEN OHJAAJAN TYÖKALUNA</b>		
Koulutusohjelma <b>Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Ammatillinen opettajakorkeakoulu, opinto-ohjaajakoulutus</b>		
Työn ohjaaja(t) <b>KERO, Pirjo</b>		
Toimeksiantaja(t)		
Tiivistelmä <p>Kehittämishankkeen tarkoituksena oli laatia ryhmäytämissuunnitelma opintojen alkuun sekä myöhäisempiin vaiheisiin ammatillisessa koulutuksessa aloittaville sekä jatkaville opiskelijoille. Opintojen alkuvaiheessa ryhmäytämisen tavoitteena on opiskelijoiden tutustuminen toisiinsa, oman paikan löytäminen sekä ryhmäytyminen, sitoutuminen ja kiinnittyminen opintoihin ja sekä ryhmään. Alkuvaiheessa tavoitteena on poissaolojen ja keskeyttämisten vähentäminen. Opintojen edetessä tavoitteena on vuorovaikutus-, ongelmanratkaisutaitojen, luottamuksen ja yhteistyötaitojen vahvistaminen ja kehittäminen, ja tätä kautta opintojen keskeyttämisen vähentäminen.</p> <p>Hankkeessa tarkastelin erilaisia ryhmään liittyviä ilmiöitä kuten ryhmän kehitysvaiheita, vuorovaikutusta, ryhmä suhteita sekä rooleja ryhmässä, jotka vaikuttavat ryhmäytymiseen sekä ohjaajan tehtäviä ryhmän eri kehitysvaiheissa.</p> <p>Ryhmäytyspäivät suunnittelin toteutettavaksi heti opintojen alussa, ja ryhmäytysprosessia jatketaan ammattityön ja luokanvalvojan tuntien puitteissa. Opintojen myöhemmissä vaiheissa esim. työssäoppimisjakson tai pitkän loman jälkeen, on hyvä käyttää ryhmäytämisharjoituksia ryhmän uudelleen kiinteyttämiseen, motivoimiseen ja sitouttamiseen. Tätä varten olen koontanut erilaisia harjoitteita, jotka liittyvät vuorovaikutukseen, yhteistoimintaan, luottamukseen sekä ongelmanratkaisuun.</p> <p>Lopuksi nostan esille niitä tärkeitä tekijöitä, jotka mielestäni ovat merkityksellisiä onnistuneelle ryhmäytämiseen, ja mikä merkitys ohjaajalla siinä on. Tärkeimpiä tekijöitä onnistuneessa ryhmäytämässä ovat ohjaajan oma toiminta, hyvän ja turvallisen ilmapiirin luominen, tasapuolinen vuorovaikutus, tasapuolisuus sekä luottamuksellisuus.</p> <p>Ammatillisessa koulutuksessa ollaan tällä hetkellä ymmärtämässä ryhmäytämisen merkitys yhtenä opintojen keskeyttämistä vähentävänä tekijänä, ja siihen ollaankin etsimässä erilaisia toteuttamistapoja.</p>		
Avainsanat (asiasanat) <b>ryhmä, ryhmäytttäminen, ohjaaja, ryhmän kehitysvaiheet,</b>		
Muut tiedot		

Author(s) <b>LÄHTEENMÄKI, Sari</b>	Type of Publication <b>Development project report</b>	
	Pages <b>64</b>	Language <b>Finnish</b>
	Confidential <input type="checkbox"/> Until _____	
Title  <b>GROUPING AS A TOOL FOR A COUNSELLOR</b>		
Degree Programme <b>JYVÄSKYLÄ UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES, Teacher Education College,          Student Counsellor Education</b>		
Tutor(s) <b>KERO, Pirjo</b>		
Assigned by		
<p><b>Abstract</b></p> <p>The aim of this development project was to create a plan for grouping students who begin or continue their studies in vocational education, both at the beginning of and at the later stages of their studies. The goals for grouping at the beginning of studies are to help the students to get to know each other, to find their place in the group and to group, as well as to commit themselves to their studies and to the group. The aim at this stage is to reduce the number of absences and of the students who drop out of school. As the studies proceed, the aims are to develop and to strengthen the students' mutual trust and their skills at interaction, problem-solving and co-operation in order to prevent them from discontinuing their studies.</p> <p>In my project I study different kinds of phenomena that have to do with groups, such as the development phases of a group, interaction, group relations and the roles in a group that affect grouping, as well as a counsellor's tasks at the different development stages of a group.</p> <p>I have planned the days for grouping to be held at the very beginning of studies, and the grouping process is to be continued during vocational lessons and the form teacher's classes. At the later stages of the studies, e.g., after a practical training period or after a long holiday, it is good to use some grouping exercises to reunite the group, to motivate the students and to make them committed. In order to do this, I have gathered different kinds of exercises, which deal with interaction, co-operation, trust and problem-solving.</p> <p>Finally, I present some of the main factors that, in my opinion, are important in successful grouping, and I also discuss the role of a counsellor in it. The most important factors in successful grouping are the counsellor's own actions, creating a good and safe atmosphere, equal interaction, equality and trust.</p> <p>At the moment, the importance of grouping is starting to be understood in vocational education as one of the factors that prevent dropping out of school, and different ways to carry it out are therefore being studied.</p>		
Keywords <b>group, grouping, counsellor, the development phases of a group</b>		
Miscellaneous		

# SISÄLTÖ

<b>SISÄLTÖ.....</b>	<b>1</b>
<b>1 JOHDANTO .....</b>	<b>3</b>
<b>2 KEHITTÄMISHANKKEEN TAVOITTEET .....</b>	<b>4</b>
<b>3 OPISKELIJAN KIINNITTYMINEN OPINTOIHIN.....</b>	<b>5</b>
<b>4 RYHMÄ .....</b>	<b>6</b>
4.1 Toimiva ryhmä.....	8
4.2 Turvallinen ryhmä.....	9
4.2.1 Ryhmän turvallisuudesta kohti yksilön turvallisuutta.....	10
<b>5 RYHMÄN KEHITYSVAIHEET JA OHJAAJAN TEHTÄVÄT ERI VAIHEISSA .....</b>	<b>10</b>
5.1 Muodostusvaihe.....	11
5.2 Kuohuntavaihe .....	12
5.3 Yhdenmukaisuusvaihe.....	13
5.4 Hyvin toimiva ryhmä .....	14
5.5 Lopetus.....	14
<b>6 RYHMÄN TOIMINTAAN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT .....</b>	<b>15</b>
6.1 Ryhmän ilmapiiri .....	15
6.2 Ryhmän vuorovaikutus.....	17
6.3 Ryhmän suhteet .....	18
6.3.1 Kommunikaatiosuhteet.....	19
6.3.2 Tunnesuhteet .....	20
6.3.3 Normisuhteet.....	21
6.3.4 Valtasuhteet .....	22
6.4 Ryhmän roolit.....	23
6.5 Ryhmän normit.....	24
6.6 Ongelmien ratkaiseminen .....	25
6.7 Ryhmäyttäminen .....	27
6.8 Ohjaajan tehtävät ryhmäyttämisessä .....	28

<b>7 RYHMÄYTTÄMISHARJOITTEET OPINTOJEN ERI VAIHEISSA .....</b>	<b>31</b>
<b>7.1 Erilaisia ryhmäyttämisharjoituksia .....</b>	<b>33</b>
7.1.1 Tutustumisharjoitteet .....	33
7.1.2 Itsensä ilmaisemisharjoitteet .....	34
7.1.3 Leikit ja hullutteluharjoitteet .....	35
7.1.4 Yhteistoimintaharjoitteet .....	35
7.1.5 Luottamusharjoitteet .....	36
7.1.6 Myönteisyysarjoitteet .....	37
<b>7.3 Opintojen alussa .....</b>	<b>37</b>
<b>7.2 Opintojen edetessä .....</b>	<b>44</b>
7.2.1 Vuorovaikutusharjoitteet .....	45
7.2.2 Yhteistoimintaharjoitteet .....	49
7.2.3 Luottamusharjoitteet .....	51
7.2.4 Ongelmanratkaisuharjoitteet .....	54
<b>8 POHDINTA.....</b>	<b>58</b>
<b>LÄHTEET .....</b>	<b>62</b>
<b>LIITTEET.....</b>	<b>63</b>

# 1 JOHDANTO

Omasta kokemuksesta olen huomannut, miten paljon keskeytyksiä tapahtuu ammattioppilaitoksissa ensimmäisen syksyn aikana, kun opiskelut on aloitettu. Samoin ilmenee poissaoloja, joille ei ole perusteltua syytä, jolloin opiskelusta jäädyään jälkeen. Keskeyttämiset ja selvittämättömät poissaolot vaikuttavat opiskelijoiden ryhmäytymiseen negatiivisesti. Ryhmästä ei tule kiinteää ja ryhmähenki on huono.

Uusi ryhmä aloittaa aina varuillaan. Oppilaan huolet uuteen luokkaan tullessa ovat samat, joita ihmiset yleensä kokevat tullessaan uuteen työpaikkaan, ryhmään, yhteisöön jne. Uuden yhteisön tavat askarruttavat, miten toimia oikein, millaista käytöstä edellytetään ja miten saada tilaa sekä miten liittyä yhteisöön.

Opintojen alussa ryhmäyttämisen tavoitteita ovatkin opiskelijoiden sitoutuminen ympäristöön ja opiskeluyhteisöön, omaan ryhmään tutustuminen ja kiinnittyminen, hyvän ryhmähengen luominen, vanhempiin opiskelijoihin ja omaan ammattialaan tutustuminen. Aloitusvaiheessa on tärkeää, että opiskelijat muodostavat alusta alkaen henkilökohtaisen suhteen edessä olevaan opiskelukokonaisuuteen. Opintojen alkuvaihe on opiskelijan sitoutumisen ja kiinnittymisen kannalta tärkeää, koska positiiviset kokemukset ryhmästä luovat myönteisen perustan ryhmään sitoutumiselle ja kiinnittymiselle.

Alkuvaiheessa ohjauksessa ovat keskeisiä ryhmäyttäminen ja opiskeluun orientointi sekä henkilökohtainen ohjaus niin, että opiskelija tunnistaa omat lähtökohtansa, kokemuksensa, tarpeensa ja toiveensa. Opintojen alussa tavoitteina voivat olla myönteisen ilmapiirin luominen, oppilaitokseen ja toimintakulttuuriin tutustuminen, orientoituminen ammatillisiin opintoihin, aktiivisen ja vastuullisen otteen luominen opintoihin ja henkilökohtaisen oppimisprosessin käynnistäminen.

Sitoutuminen opiskeluun ja oppilaitosyhteisöön syntyy ryhmän kautta. Oppilaitos ja opettaja voivat vaikuttaa tietoisesti ryhmän muodostumiseen, panostamalla alkuvaiheessa ryhmäytymiseen. Ryhmä on merkittävä

opiskelijan käyttäytymiseen vaikuttava tekijä. Jos ryhmästä muodostuu vetovoimainen ja opiskelija kokee hyötyvänsä ryhmästä, niin hän haluaa kuulua siihen. Tällä tekijällä on varmasti merkittävä vaikutus opiskelijoiden poissaoloihin. Opettajien tulisikin tiedostaa miten he itse voivat omalla ohjauksellaan vaikuttaa ryhmän toimintaan ja muotoutumiseen, ja mitkä kaikki tekijät vaikuttavat ryhmän kehittymiseen.

Alkuvaiheen ryhmäyttäminen on tärkeä vaihe, koska uusien opiskelijoiden vastaanoton tehostamisen ja opiskeluun sitouttamisen onkin todettu ehkäisevän varhaista keskeyttämistä ammatillisessa koulutuksessa. Toiminnan jatkuminen suunnitelmallisesti on tarpeellista myös opintojen edetessä. Ryhmäyttäminen voi jatkua lukuvuoden aikana luokanvalvojen tunneilla tai jos mahdollista koulun ulkopuolella tapahtuvana toimintapäivänä myöhemmin opintojen aikana. Opintojen myöhemmässä vaiheessa ryhmäyttämisharjoituksissa voidaan keskittyä, alkuvaiheen tutustumisen ja turvallisen ilmapiirin luomisen jälkeen, ongelmanratkaisutaitojen, vuorovaikutustaitojen ja yhteistoiminnan kehittämiseen.

Onnistuneen ryhmäytyksen kautta opiskelija saa kokemusta siitä millaisia taitoja häneltä vaaditaan yhdessä työskentelemiseen, ryhmässä toimimiseen, vuorovaikutukseen, ongelmanratkaisuun, tavoitteiden saavuttamiseen sekä itsensä ilmaisemiseen. Ryhmäyttämisen aikana opiskelija tiedostaa mitä taitoja hänellä jo on, ja mitä taitoja hänen tulee vielä itsessään kehittää. Tulevaisuudessa hänen on helpompi liittyä ja toimia erilaisissa uusissa ryhmissä, jotka voivat liittyä joko opiskeluun, työelämään tai harrastuksiin. Työelämässä tällä hetkellä arvostetaan työntekijää, jolla on kyky ja taito toimia erilaissa tiimeissä ja työryhmissä.

## **2 KEHITTÄMISHANKKEEN TAVOITTEET**

Kehittämishankkeen tavoitteena on laatia ryhmäyttämissuunnitelma opintojen alkuun sekä myöhäisempään vaiheeseen. Opintojen alkuvaiheessa ryhmäyttämisen tavoitteena on opiskelijoiden tutustuminen toisiinsa, oman paikan löytäminen ryhmässä, hyvän ja luottamuksellisen ryhmähengen luominen sekä sitoutuminen opintoihin sekä ryhmään. Opintojen edetessä

ryhmäyttämisen tavoitteena on ryhmän vuorovaikutuksen, ongelmaratkaisutaitojen, luottamuksen ja yhteistyön sekä ryhmähengen vahvistaminen. Opintojen alkuvaiheessa opiskelijat perehtyvät omaan ammattialaansa sekä opiskeluun ammattioppilaitoksessa, tutustuvat oppilaitokseen ja heidän kannaltaan tärkeisiin työntekijöihin. Opiskelijat myös luovat omat pelisääntönsä opiskelua varten.

Yksi ryhmäyttämisen tavoitteista opintojen alkuvaiheessa on myös se, että ohjaaja oppii paremmin tuntemaan uudet opiskelijat ja huomaamaan mahdollisesti lisätuen tarpeessa olevat opiskelijat. Yleensä opiskelijat opitaan tuntemaan ja näkemään lisätuen tarve vasta lähempänä joulua. Tällöin poissaolokierre on voinut jo alkaa, ja opiskeluissa on jääty jälkeen. Mahdollisesti opiskelutkin on saatettu keskeyttää.

Ryhmäyttämisen tavoitteena on käynnistää eri harjoitteiden avulla ryhmäytymisprosessi, jonka tavoitteena on aikaansaada ryhmä, joka pysyy koossa ja on mahdollisimman kiinteä. Kun ryhmästä tulee kiinteä, se on samalla vetovoimainen, ja tällöin ryhmän jäsenet eli opiskelijat haluavat kuulua ryhmään ja osallistua sekä sitoutua sen toimintaan ja tehtäviin.

### **3 OPISKELIJAN KIINNITTYMINEN OPINTOIHIN**

Nuorten saaminen koulutukseen ja kiinnittyminen opiskeluun ovat opiskelijan, oppilaitoksen ja viime kädessä koko yhteiskunnan kannalta hyvin merkityksellisiä asioita. Tässä mielessä opiskelun ensimmäiset viikot ja kuukaudet ovat opiskelijan opintoihin kiinnittymisen tai keskeyttämisen kannalta kriittistä aikaa.

Juha Hämäläisen ja Katja Komosen (2003, 77) mukaan kiinnittymisvaiheen keskeisiä tavoitteita ovat yksittäisen opiskelijan tasolla opiskelijan motivointi opiskeluun ja uuden suunnan ottamiseen, koulutuksellisten ja elämäntaidollisten perusvalmiuksien luominen, tavoitteeseen pääsemiseksi opiskelusteiden poistaminen ja yksilöllisen oppimispolun rakentaminen. Yhteisötasolla opiskelun alkuvaiheen tavoitteena on Juha Hämäläisen ja Katja Komosen (2003, 79–80) mukaan turvallisen opiskeluympäristön luominen



(ryhmässä toimiminen, muiden huomioonottaminen, yhteiset pelisäännöt), nuorten ryhmäyttäminen toisiinsa ja opettajiinsa sekä opettaja-opiskelija suhteen luominen.

## 4 RYHMÄ

Ryhmissä toimitaan useilla elämän alueilla. Niissä opiskellaan, tehdään työtä ja harrastetaan. Perhe on ryhmä, ja ystävästäkin voi muodostua ryhmä. Ryhmät ovat niin kiinteä osa elämäämme, ettei niiden olemassaoloa välttämättä aina tiedosteta.

Ryhmän muodostaa kolmen tai sitä useamman ihmisen joukko. Ryhmän jäsenillä on mahdollisuus olla toistensa kanssa vuorovaikutuksessa, ja tämän avulla vaikuttaa toisiinsa. Ryhmällä on jokin yhteinen päämäärä tai tehtävä ja yhteiset säännöt, joiden mukaan ryhmä toimii. Lisäksi jäsenet tiedostavat kuuluvansa kyseiseen ryhmään ja toimivansa yhdessä ryhmän päämäärän saavuttamiseksi. Ryhmälle on tyypillistä myös jatkuvuus ja pitkäkestoisuus. (Niemistö 2004, 16.)

Ryhmä voi olla joko virallinen tai epävirallinen. Opiskeluryhmä on virallinen ryhmä. Sillä on virallisesti asetetut tavoitteet ja toimintatavat. Yleensä virallinen ryhmä on koottu virallisen tahon toimesta. Epävirallinen ryhmä muodostuu jonkin yhteisen tavoitteen tai päämäärän ympärille, kuten esimerkiksi keskustelupalstojen osallistujat. Epävirallinen ryhmä vaikuttaa kiinteämmältä kuin virallinen ryhmä, koska ryhmän jäsenillä on usein enemmän yhdistäviä tekijöitä ja mielenkiinnon kohteita. (Pennington 2002, 9-10)

Kasvin mukaan (Kasvi 2005) ryhmä on kahden tai useamman henkilön muodostama yhteisö, jolla on vuorovaikutusta keskenään ja he ovat riippuvaisia toisistaan. Psykologisessa ryhmässä (Pennington 2002, 8) ryhmän jäsenet ovat myös tietoisia toisistaan ja he tuntevat olevansa ryhmä. Aggregaattiryhmän (Pennington 2002, 8) jäsenet ovat vai joukko ihmisiä samassa paikassa tietyn ajan, mutta sen jäsenet eivät ole tekemisissä keskenään. Keskeistä ryhmässä on se, että ryhmän jäsenten välillä on merkityksellinen vuorovaikutussuhde, minkä ei kuitenkaan tarvitse olla sanallista. (Pennington 2002, 8)

Ryhmät on yleisesti luokiteltu pien- ja suurryhmiin. Pienryhmän koko vaihtelee viidestä kahteentoista jäseneseen. Suurryhmänä ymmärretään ryhmät, joissa on mukana yli kaksikymmentä jäsentä. Pienissä ryhmissä yleensä jokainen ryhmän jäsen osallistuu keskusteluihin, kun taas isommissa ryhmissä ujoimmat jäsenet eivät uskalla välttämättä osallistua keskusteluun. (Niemistö 2004, 51.)

Ihmiset osallistuvat erilaisiin ryhmätilanteisiin eri tavoilla. Palaverista, ryhmätöistä ja muista ryhmätilanteista saadut kokemukset vaikuttavat ryhmiin asennoitumiseen. Kielteiset kokemukset ryhmistä saattavat herättää vastenmielisyyttä ryhmässä toimimista kohtaan, mikä voi vaikeuttaa ryhmässä työskentelyä. Positiivisia kokemuksia voidaan saada esimerkiksi onnistuneista ongelmanratkaisutilanteista. Osallistumalla ryhmiin ihminen voi myös kehittää omia ryhmätaitojaan. Taitojen kehittyminen voi helpottaa ryhmässä toimimista ja vaikuttaa siten ryhmäasenteisiin.

Opiskeluitaan aloittavan ryhmän koko ammattioppilaitoksissa on 18 opiskelijaa. Käytännössä tämä kuitenkin saattaa vaihdella 15 – 22 opiskelijan välillä. Ryhmä muodostuu opiskelijoista, jotka ovat motivaatioltaan ja taidoiltaan hyvin erilaisia. Opiskelijoista osa on hyvin motivoituneita opiskeluun ja heillä on selkeä tavoite valmistua ammattiin kolmen vuoden aikana. Ryhmään tulee myös opiskelijoita, joilla ei ole motivaatiota opiskella ko. ammattialalla. He ovat ajautuneet ko. ammattialalle, joko kaverin takia tai eivät ole päässeet haluamalleen linjalle tai syystä, että jotain on opiskeltava. Opiskelijat tuovat ryhmään myös aiemmat kokemuksensa ryhmistä ja ryhmänohjaajista. Ohjaajalla on yleensä vastassa ryhmä, joka on hyvin heterogeeninen ja iältään noin 15 – 16- vuotiaita.

Yhä enenevässä määrin ryhmään tulevilla opiskelijoilla on erilaisia ongelmia: keskittymisvaikeuksia, mielenterveydellisiä ongelmia, päihteiden, huumeiden, lääkkeiden ja alkoholin väärinkäyttöä, sosiaalista sopeutumattomuutta sekä erilaisia oppimisvaikeuksia esiintyy huomattava määrä sekä vaikeuksia virkavallan kanssa. Ryhmässä nämä vaikeudet saattavat näkyä esim. häiriköintinä, pelleilynä, vetäytymisenä, luokasta/työtilasta poistumisina, poissaoloina, jne. Näihin ilmiöihin ohjaajan pitäisi pystyä puuttumaan, koska ne haittaavat ryhmän toimintaa ja kehitystä.

## **4.1 Toimiva ryhmä**

Toimivan ryhmän aikaansaaminen on työn tulos. Ryhmän hyvä yhteistoiminta syntyy ryhmän jäsenten yhteisen toiminnan tuloksena. Ryhmä on toimiva, kun johtaminen on demokraattista, päätöksenteko on selkeää ja tavoitteet on asetettu yhdessä ryhmän kanssa, jolloin jäsenet ovat niihin myös sitoutuneet. Toimivassa ryhmässä ongelmanratkaisuun ryhdytään rohkeasti heti, kun ongelma ilmenee ja jokaista ryhmän jäsentä kuunnellaan. Ilmapiiirin vaaliminen nähdään tärkeäksi osaksi ryhmän toimintaa sekä ryhmän kaikkia jäseniä rohkaistaan osallistumaan yhteiseen toimintaan. Ryhmällä on yhteiset, tarkoituksenmukaiset pelisäännöt, joita kaikki jäsenet noudattavat. (Ryhmätyön käyttö koulutuksessa 1990, 105–106.)

Uuden ryhmän aloittaessa toimintansa, odotukset kohdistuvat johtajaan. Ryhmä ja sen rajat ovat vielä muodostumatta. Jokaisella on omia odotuksia. Ryhmän jäsen kysyy itseltään monia asioita tullessaan uuteen ryhmään, tai kun tilanne ja olosuhteet ovat erilaiset kuin tavallisesti. Mikä on paikkani tässä ryhmässä? Miten käyttäydyn? Millaisen roolin valitsen? Onko minulla mahdollisuus vaikuttaa ryhmän toimintaan ja muihin sen jäseniin? Onko tällä ryhmällä samanlaisia tavoitteita kuin minulla? Voinko toteuttaa omat tavoitteeni tässä ryhmässä? Minkälaisia ihmissuhteita voin solmia ja kenen kanssa? (Hyppönen & Linnossuo 2002, 9.)

Jos opiskelija ei löydä vastauksia näihin kysymyksiin, voi seurauksena olla hyökkäävä käyttäytyminen. Se ilmenee jatkuvana väittelemisenä, korostuneena auktoriteetin, esim. ohjaajan vastustamisena, toisiin kohdistuvana ivallisuutena, toisten mielipiteiden välttelynä ja vähättelynä. Toisaalta opiskelija voi etsiä tukea, joka ilmenee samoin ajattelevien joukkoon hakeutumisenä, riitojen välttelmisenä, auktoriteetteihin tukeutumisenä, auttamishalun korostumisena. Opiskelija saattaa myös vetäytyä, joka

puolestaan ilmenee passiivisuutena, tunteiden kieltämisenä, asiatasolla pitäytymisenä ja välinpitämättömänä suhtautumisena ryhmän toimintaan. (Hyppönen & Linnossuo 2002, 9-10.)

## **4.2 Turvallinen ryhmä**

Oppiminen on vuorovaikutustapahtuma, jossa oppija on oppimisen subjekti. Siksi tarvitsemme turvallisia ryhmiä. Hyvän ryhmän merkitys on oleellinen elämisen taitojen oppimisessa. Myös tiedollinen oppiminen on muuttunut vuorovaikutusprosessiksi, jossa turvallinen ryhmä toimii mielipiteen ja tunteiden ilmaisun sekä luovuuden peruslähtökohtana. Turvallinen ryhmä on jatkuvan oppimisen perusedellytys. (Aalto 2002, 45.)

Turvallisuus syntyy ryhmässä lähinnä viidestä osatekijästä. Ensimmäinen niistä on luottamus, joka voidaan jakaa luottamiseen ja luotettavaksi osoittautumiseen. Luottamus merkitsee uskallusta antautua fyysiselle ja psyykkiselle haavoittuvuudelle suhteessa ryhmän muihin jäseniin. Se on samalla riskinottoa: avoimuutta toisten edessä ja uskallusta ottaa vakavasti toisten luotettavaksi osoittautumiset ja heidän tukensa. Luotettavaksi osoittautuminen puolestaan tarkoittaa sitä, ettemme käytä hyväksi toisten avoimuutta. Kun luottamus on molemminpuolista, ihmisissä herää turvallisuuden tunne. (Aalto 2002, 67.)

Toinen turvallisuuden synnyttäjä on hyväksyntä. Mitä haavoittuvuudelle alttiimmille alueille hyväksyntä meissä kohdistuu, sitä suurempi on turvallisuuden tunteemme. Kolmas turvallisuuden osatekijä on haavoittuvaksi altistuminen. Se puolestaan edellyttää avoimuutta, uskallusta ilmaista itseä minuuden eri tasoilla. Neljäs osatekijä on tuen antaminen. Luottamus ja turvallisuus kasvavat tuen antamisesta. Viides osatekijä on sitoutuminen. Luottamuksen ja turvallisuuden lisääntymiseen kuuluu myös halukkuus yhteistyöhön eli sitoutuminen. Sitoutuminen on viesti luottamuksesta ryhmää kohtaan ja samalla halua saavuttaa päämäärä yhteistyössä juuri tämän ryhmän kanssa. (Aalto 2002, 67.)

Turvallinen ryhmä nostaa meistä esiin parhaita puoliamme. Siinä voi nousta esiin jopa nekin piirteet, joita olemme pitäneet itsessämme kehittymättöminä. Voimme olla juuri sellaisia kuin olemme, heikkoutemmekin hyväksytään. Erittäin turvallisessa ryhmässä saatamme paljastaa kipeimpiäkin asioitamme ja kokea hyväksyntää, välittämistä ja arvostusta. Turvallisessa ryhmässä itsetunto vahvistuu ja huomaamme välittävämmä muista ryhmän jäsenistä. Pelko on huonon ryhmän perustuntonen merkki. Se lamaannuttaa rohkeutemme, sulkee suumme, emmekä uskalla näyttää, mitä osaamme. Olemme kykenemättömiä välittämään ryhmän jäsenistä vaikka haluaisimmekin. (Aalto 2002, 8.)

#### **4.2.1 Ryhmän turvallisuudesta kohti yksilön turvallisuutta.**

Kun ryhmä tukee yksilön turvallisuutta ja itsetuntoa, sisäinen eli yksilön turvallisuus vahvistuu. Hän tulee entistä paremmin toimeen itsensä kanssa ja ryhmän tuen tarve vähenee. Hän uskaltaa ilmaista itseään riippumatta muista. Hän ei tarvitse ryhmää enää samalla tavalla kuin ennen. Itsenäistyttyään hän kykenee antamaan ryhmälle entistä enemmän, mutta uskaltaa myös olla tarvitseva. (Aalto 2002, 15.)

Haaste toiminnalle onkin, että kouluissa panostamme toimivien ryhmien rakentamiseen. Näin tuemme nuorten kehitystä ja ennaltaehkäisemme erilaisia ongelmakäyttäytymisen muotoja. Samalla tuemme tunneällyn kehittymistä, vuorovaikutustaitoja sekä muita elämisen taitoja ja tietopohjaista oppimista. (Aalto 2002, 5.)

## **5 RYHMÄN KEHITYSVAIHEET JA OHJAAJAN TEHTÄVÄT ERI VAIHEISSA**

Ohjaajan on tärkeää tunnistaa ryhmän eri kehitysvaiheet. Olen huomannut, että useat opettajat eivät ole tietoisia ryhmän kehitysvaiheista ja siitä, kuinka tukea ja toimia ryhmän eri kehitysvaiheissa. Opettajalle helppo vaihe on ryhmän muodostusvaihe, koska hän on oppinut johtamaan ja organisoimaan toimintaa. Opettajat ovat oppineet vetämään ryhmiä opettajajohtoisesti eli tämä ei vaadi opettajalta mitään uutta. Ryhmä on helppo ja opetus etenee hienosti. Ensimmäiset ongelmat ryhmässä alkavat ilmaantua syysloman

jälkeen viimeistään ennen joulua. Ryhmä onkin muuttunut helposta, kuuliaisesta ryhmästä vaikeaksi ja ongelmaiseksi ryhmäksi opettajan näkökulmasta katsottuna. Usein ihmetellään mistä tämä voi johtua, mitä on tehty väärin, opettaja on huono, kun ei saa ryhmää kuriin. Tässä vaiheessa ryhmä on kuohuntavaiheessa, mutta sitä ei tiedosteta eikä siihen osata puuttua.

Tunnistamalla ryhmän kehitysvaiheet ohjaaja/opettaja helpottaa omaa työtään sekä auttaa ryhmää muodostumaan entistä tiiviimmäksi ja paremmin toimivaksi ryhmäksi. Ryhmän kehitysvaiheet etenevät vaiheittain, kaikki ryhmät eivät käy lävitse kaikkia vaiheita. Toisissa ryhmissä vaiheet ovat selkeämmin havaittavissa kuin jossain toisessa ryhmässä. Vaiheet voivat olla eri ryhmissä eri tavalla painottuneita ja aikaa vaativia. Ryhmälle huonoin vaihtoehto on se, että ryhmä jää polkemaan paikoilleen muodostumis- tai kuohuntavaiheeseen.

### **5.1 Muodostusvaihe**

Ryhmä ja sen rajat ovat vielä muotoutumatta. Ryhmän jäsenet ovat uteliaita, mutta varautuneita. Useimmat ovat epävarmoja ja tarkkailevat toistensa käyttäytymistä. Jokaisella on omia odotuksia, joiden täyttymismahdollisuuksia hän pohtii ja arvioi. Ryhmä luo myös yhteisiä uskomuksiaan, määrittelee toimintaansa ja muokkaa toimintatapoja. Alkavassa ryhmässä jäsenten keskeisiä kysymyksiä ovat 'haluanko liittyä' ja 'saanko liittyä' tähän ryhmään.

Alussa jäsenet ovat varovaisia viestinnässään. He etsivät omaa paikkaansa ryhmässä. Ryhmän toiminnan perustehtävää ja tavoitetta selvitetään. Pelisäännöt alkavat hahmottua. Ryhmä tuntuu turvalliselta ja yleensä ilmapiiri on myönteinen. Ryhmä on ohjaajakeskeinen.

Muodostumisvaiheen aikana ohjaajan tehtävänä on ottaa ryhmän johtajuus itselleen, antaa mallia ryhmän perustyöskentelyn periaatteista, "perata" ryhmä, luoda turvallinen ja mukava ilmapiiriä ja tutustuttaa ryhmäläiset toisiinsa. Ohjaajan tehtävänä on huolehtia siitä, että hiljaisemmatkin tulevat kuulluksi ja uskaltavat sanoa mielipiteensä ääneen. Ohjaajalla on ryhmän johtajan rooli. (Niemistö 2004, 179.)

## 5.2 Kuohuntavaihe

Yksilöt haluavat erottautua ryhmässä. Konfliktitilanteita on paljon. Voi myös olla niin, että kuohuntavaihe on hyvin laimea. Tyytymättömyys ja pettymys ryhmää kohtaan ovat yleisiä. Kuohuntavaihe on selkeä esim. terapiaryhmissä. Opiskeluryhmissä vaihe esiintyy lievänä (passiivisuutena tai kritiikkinä) tai sitä ei ole ollenkaan. Ryhmässä muodostuu alaryhmiä ja klikkejä.

Kuohuntavaiheen aikana ryhmä testaa ohjaajaa sekä sen jäseniä. Tämän vaiheen aikana ryhmä haluaa mennä perusolettamustilasta tunnetilaan. (Koulunpito Uusiks!- koulutuksen muistiinpanot)

Ohjaajalle/opettajalle kuohuntavaihe opiskelijaryhmässä näyttäytyy usein seuraavalla tavalla: opiskelijat eivät noudata aikatauluja, myöhästelyä eri muodoissa, tehtäviä ja töitä jätetään tekemättä, työvaatteisiin ei puukeuduta ja muita tämän kaltaisia ilmiöitä. Kuohuntavaiheen aikana ryhmästä saattaa nousta esiin ns. ”normittamispoliisit”. Tällä termillä tarkoitetaan opiskelijoita, jotka ”vahtivat” ketkä jättävät noudattamatta sovittuja sääntöjä ja aikatauluja, ketkä jättävät tekemättä tehtävänsä, jne. ja ilmottavat siitä ohjaajalle.

(Koulunpito Uusiks!- koulutuksen muistiinpanot)

Kuohuntavaihe tuottaa ohjaajalle hankaluutta ja vaikeutta, ja se vie energiaa ryhmästä ja oppimisesta. Ohjaajalle/opettajalle kuohuntavaihe näyttäytyy ”hankalana ryhmänä”. Ohjaaja kokee helposti epäonnistuneensa, kun ryhmä myöhästelee, kapinoi ja jättää tehtävät tekemättä. Tämän vaiheen aikana opettaja saattaa muodostaa pareja opiskelijoiden kanssa, joista saa tukea omalle toiminnalleen. Ohjaajan on oleellista tunnistaa ryhmän eri kehitysvaiheet, jotta ei syyllistä itseään turhaan ja osaa toimia ryhmän kehitysvaiheen edellyttämällä tavalla.

Ohjaajan on annettava kuohuntavaiheelle tilaa, jonka aikana ryhmässä olleet tunnejohtajat ja asiajohtajat vaihtuvat. Ohjaajan on hyväksyttävä se, että tietyllä tavalla hänet ”ammutaan alas”. Ohjaaja kuitenkin pitää huolen ryhmän reunaehdoista. Kuohuntavaiheen aikana ryhmä luo itselleen uudet toimintasäännöt ja tavan toimia sekä ryhmäkurin. Ohjaaja väistyy ryhmän

johtajuudesta taustalle ja antaa tilaa ryhmälle.( Koulunpito Uusiks-koulutuksen muistiinpanot.)

Yleensä tässä vaiheessa opettaja ei kuitenkaan väisty taka-alalle, vaan lisää omaa autoritääristä käyttäytymistään ja pyrkii "nujertamaan" ryhmästä nousevat ilmiöt. Kuohuntavaiheen ilmiöt usein mielletään ja ymmärretään kritiikiksi omaa itseään kohtaan.

Ohjaajan tehtävänä onkin kuohuntavaiheen aikana rohkaista kritiikin ilmituloa, vastaanottaa negatiivista kritiikkiä, pitää itsensä kritiikin ulkopuolella, sekoittaa alaryhmiä sekä antaa arvostavaa palautetta ryhmän jäsenille.

Kuohuntavaiheen aikana varsinkin ohjaajan oma itsetuntemus on tärkeää, että hän ei syyllistä itseään ja koe epäonnistuneensa, vaan jaksaa ohjata ryhmän kuohuntavaiheen läpi. ( Koulunpito Uusiks- koulutuksen muistiinpanot.)

Kun kuohuntavaihe on ohitettu onnistuneesti, ryhmästä tulee kiinteämpi ja ryhmä itse huolehtii ryhmäkurista ja pelisääntöjen noudattamisesta, jos ryhmälle siihen annetaan mahdollisuus.

### **5.3 Yhdenmukaisuusvaihe**

Ryhmän jäsenet alkavat hyväksyä toistensa roolit ja ryhmähenki muotoutuu. Syntyy yhteenkuuluvuuden tunne, jossa jäsenten keskinäinen erilaisuus hyväksytään. Konfliktitilanteita vältetään. Ryhmän pelisäännöt selkeytyvät ja ryhmä pyrkii yhteistoimintaan. Ryhmä asettaa tavoitteita toiminnalleen. Tunne ryhmään kuulumisesta alkaa kehittyä. Opiskelijat ovat löytäneet paikkansa ja roolinsa ryhmässä. Ilmapiiri ryhmässä vaikuttaa vapautuneelta ja avoimelta, mutta se saattaa olla myös näennäistä. Tässä vaiheessa opiskelijoiden yksilöllisyys, kyvyt ja taidot eivät vielä pääse esille, koska ryhmäläiset haluavat toimia yhdenmukaisesti.

Jos ryhmä on päässyt onnistuneesti kuohuntavaiheen ohitse, yhdenmukaisuusvaiheessa ohjaajan tehtäväksi jääkin huolehtia ryhmän perustehtävästä sekä nostaa esiin erilaisuutta ryhmässä.( Niemistö 2004, 180.) Ohjaajan on väistyttävä ryhmän johtajan roolistaan.



## **5.4 Hyvin toimiva ryhmä**

Kun ryhmä pääsee hyvin toimivan ryhmän tasolle, siitä tulee tuottava ja luova. Resursseja hyödynnetään tarkoituksenmukaisesti ja tehokkaasti. Ryhmä toimii kokonaisuutena tavoitteen suuntaisesti. Ryhmä osaa ratkaista myös mahdolliset ristiriitatilanteet. Ryhmän jäsenillä on monenlaisia suhteita keskenään ja ryhmässä olevat roolit ovat joustavia. Luottamus, vastuunotto ja virheiden salliminen on oleellista hyvin toimivalle ryhmälle.

Ohjaajan tehtävä tässä vaiheessa on toimia yhtenä joukossa, ylläpitää motivaatiota sekä etsiä uusia haasteita ryhmälle. Näiden tehtävien lisäksi ohjaaja edistää avoimuutta ja keskinäistä solidaarisuutta. (Niemistö 2004, 180.)

## **5.5 Lopetus**

Ryhmä lopettaa toimintansa ja jäsenet hyvästelevät toisensa. Monet tuntevat haikeutta yhteisen toiminnan päättyessä. Ryhmän lopetus kannattaa tehdä konkreettisesti, minkä jälkeen jäsenet voivat siirtyä seuraaviin ryhmiin.

Lopetusvaiheessa ilmiöt saattavat olla samankaltaisia kuin kuohuntavaiheessa. Ryhmä ei välttämättä tiedosta surevansa ryhmän lopettamista, ei haluta uskoa, että ryhmä loppuu. Riippuvuus näkyy siten, ettei haluta luopua ryhmästä. Opiskelijat saattavat aliarvioida opetuksen laatua. (Koulunpito Uusiks! -koulutuksen muistiinpanot)

Ohjaajan tehtävänä on siirtymäriittien toteuttaminen, muistuttaa ryhmää opiskelun päättymisestä ja sopia mahdollisesti siitä milloin ryhmän kanssa tavataan. Ohjaajan on syytä muistaa tässäkin vaiheessa, että mahdollinen kritiikki tai aggressio ei kohdistu varsinaisesti häneen, vaan ryhmän loppumiseen. Ryhmän ohjaajan on tässä vaiheessa otettava itselleen ryhmän johtajan rooli. (Koulunpito Uusiks! -koulutuksen muistiinpanot)

Kuvaus voi tuntua kaavamaiselta eikä kaikissa ryhmissä kehitysvaiheet näy näin selkeästi. Kehitysvaiheet eivät etene yhtä nopeasti kaikissa ryhmissä ja

toisinaan ryhmä saattaa palata aiempiin kehitysvaiheisiin esim. odottamattomien ongelmien ilmaantuessa. Se, miten kauan ryhmäytyminen kestää, vaihtelee suuresti ja riippuu mm. ryhmän koosta, ryhmän tavoitteista ja jäsenten persoonallisuudesta. (Lehtinen & Jokinen 1996, 100 – 101.)

Ryhmän elinkaaren näkeminen auttaa kuitenkin ohjaajaa suhtautumaan luontevasti erilaisiin ryhmäytymisen prosesseihin ja esimerkiksi itseensä kohdistuviin odotuksiin ja paineisiin. On luonnollista, että ryhmän jäsenet kohdistavat vetäjään kokemuksiaan mm. aiemmista auktoriteettisuhteistaan. Vaihekuvaus muistuttaa siitä, että ryhmä ei vain suorita jotakin oppisisältöihin liittyvää tehtävää vaan myös elää yhteisönä. Ohjaajan on siis otettava ryhmän toiminnassa huomioon tehtäväkeskeisten prosessien lisäksi ryhmän tunnekeskeiset toiminnot ja annettava aikaa tälle kehitykselle. Ylipäätään kannattaa kiinnittää erityistä huomiota ryhmän ilmapiiriin oppimisympäristönä. Jos ryhmästä saa tukea ja kannustusta, tämä motivoi jäseniä myös tekemään parhaansa ryhmän eteen. Ohjaaja elää mukana ryhmän elämää, säilyttäen kuitenkin ohjaajan rooliinsa kuuluvan mahdollisuuden etäännyttyä tarkkailijaksi ja tasapuoliseksi auttajaksi. (Lehtinen & Jokinen 1996, 100 – 101.)

## **6 RYHMÄN TOIMINTAAN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT**

### ***6.1 Ryhmän ilmapiiri***

Turvallisen ilmapiirin saavuttaminen on sekä ryhmän että yksilön sitoutumisen, ryhmäytymisen ja oppimisen perusta. Hyvän, myönteisen ilmapiirin saavuttaminen on aina yhtä suuri haaste niin ohjaajalle kuin itse asiassa osallistujillekin. Jonkinasteinen hengenheimolaisuus tai jokin yhdistävä asia, esimerkiksi yhteinen intressi ja tema, ryhmäläisten välillä edistää jo sinällään turvallisen ilmapiirin syntymistä.

Ohjaajalle käytännön menetelmiä turvallisen ilmapiirin aikaansaamiseksi on ensinnäkin jokaisen huomioon ottaminen. Jokainen otetaan vastaan ja toivotetaan tervetulleeksi. Lisäksi pidetään huolta siitä, että kaikki saavat tutustua toisiinsa – ja täsmälleen siinä määrin ja siinä tahdissa kuin kukin itse tuntee hyväksi ja tarpeelliseksi. Käytännössä toimiviksi ovat osoittautuneet

erilaiset toiminnalliset leikit, pelkät pitkät yksinpuheet ovat uuvuttavia ja antavat muille aikaa jännittää ja pelätä omaa vuoroaan. Yllätyksellisyys ja toisaalta leikkien ”säännöt” ja kaavamaisuus eivät ensinnäkään anna tilaisuutta pelätä tilanteita etukäteen ja toiseksi leikkien kaavat antavat turvalliset puitteet toimia. (<http://www.ela.fi/akatemia/tyokalupakki.php>)

Kiireetön tunnelma, siinä määrin kun se on mahdollista, antaa jokaiselle aikaa rauhassa keskittyä sekä omiin että ryhmän prosesseihin. Käytännössä kiireettömyyden ilmapiiri edellyttää joustavaa aikataulua ja joustavuutta poiketa suunnitelmista joskus täydellisestikin. Kiireettömyyden kokemusta tukee myös se, että prosessit suunnitellaan isommiksi kokonaisuuksiksi: ryhmän työskentely ei koostu pienestä toisiinsa liittymättömästä silpusta, vaan erilaiset tehtävät perustuvat aina edelliseen. Tämä mahdollistaa paitsi kiireettömyyden kokemuksen, myös sen, että yksilöt ja ryhmä saavat edetä omassa tahdissaan. Oman itsensä kanssa työskentely tapahtuu aina jokaisen omilla ehdoilla.

(<http://www.ela.fi/akatemia/tyokalupakki.php>)

Kiireettömän tunnelman, riittävän isojen kokonaisuuksien suunnittelu ja joustavuus ovat kuitenkin vielä tänä päivänäkin asioita, joihin ammatilliset oppilaitokset eivät ole panostaneet mielestäni riittävästi. Lyhyessä ajassa opettajan on opetettava mahdollisimman paljon käsiteltävästä aiheesta. Opetuskokonaisuudet on pirstottu edelleenkin liian pieniksi kokonaisuuksiksi. Opiskelijalle ei jää aikaa prosessoida asioita ja omaksua niitä omaan tahtiinsa, kun opetettavassa aiheessa edetään nopeassa tahdissa eteenpäin. Omaksuttavaa asiaa tulee nopeasti liian paljon.

Jos kiireettömyyteen ja joustamiseen on mahdollisuus, on ryhmän kuitenkin saatava kokemus siitä, että homma on ohjaajan hanskassa. Olla yhtä aikaa sekä mahdollisimman vapaa että tanakasti vakaa edellyttää, että ohjaaja on perusteellisesti pohtinut vetämänsä tilaisuuden kulun ja oman roolinsa ryhmän vetäjänä. Ohjaaja on vastuussa opetuksen kulusta, ryhmäprosessin ohjaamisesta ja edistämisestä.

Tasavertaisuutta edistetään huomioimalla kaikkien mielipiteet. Jokainen on asiantuntija omassa elämässään ja kokemuksissaan. Käytännössä tätä edistetään siten, että ohjaaja pitää huolen siitä, että kaikilla, ujoimmillakin, on todellinen mahdollisuus tuoda mielipiteensä julki. Lisäksi kaikkien mielipiteiden ja näkökulmien kirjaaminen esimerkiksi taululle tai kalvolle tuo ne näkyville ja auttaa ryhmää muistamaan yhteisen tiedon käsiteltävästä asiasta.

Ohjaajan oma fiilis, innostuneisuus, heittäytyminen, oman persoonan rohkea käyttö ja usko omaan ammattitaitoon sekä omiin menetelmiinsä ja kykyihinsä ovat tärkeitä asioita turvallisen ilmapiirin mahdollistamisessa. On kuitenkin muistettava, että ohjaajan omien kokemustensa ja mielipiteidensä esilletuominen ei ole oleellista. Ohjaajan tehtävänä on pitää ohjat käsissään.

## **6.2 Ryhmän vuorovaikutus**

Ryhmän toiminta perustuu vuorovaikutukseen ja yhteiseen tehtävään, jonka vuoksi ryhmä on alun perin koottu. Vuorovaikutuksen laatu voi parhaimmillaan edistää ryhmän toimintaa ja tehtävän toteuttamista, ikävimmillään se voi estää ja hankaloittaa hyvin alkanutta yhteistyötä. Ryhmän jokaisella jäsenellä on oma vastuunsa hyvän vuorovaikutuksen aikaansaamiseksi, mutta ryhmän ohjaaja voi omalla toiminnallaan auttaa ryhmää laadukkaaseen vuorovaikutukseen.

Vuorovaikutus on tilannesidonnaista ja muuttua jatkuvasti muotoaan. Ryhmän jäsenet tekevät tulkintoja eri tilanteista ja toimivat sen mukaisesti. Tämä on tyypillistä juuri ryhmän vuorovaikutuksessa. Ohjaaja ei voi ennakoida ryhmässä tapahtuvaa vuorovaikutusta, vaan se luodaan aina juuri käsillä olevassa tilanteessa. (Jauhiainen & Eskola 1996, 70.)

Ryhmän vuorovaikutus koostuu osallistujien vuorovaikutusteista. Se voi olla sanallista tai sanatonta viestintää. Sanaton viestintä näkyy esimerkiksi ilmeinä, eleinä, liikkeinä ja tekoina. Hiljaisuus ja vetäytyminen ovat erittäin vaikuttavia vuorovaikutuksen muotoja. Sanattomalla viestinnällä on huomattava merkitys ryhmätilanteessa, sillä voidaan jopa kumota sanallinen viestintä. Sanattomalla viestinnällä voidaan välittää tunnelatauksia, hyväksyntää ja torjuntaa. (Jauhiainen & Eskola 1996, 71.)

Alkuvaiheessa opiskelijaryhmä on tietysti hiljainen ja arka, koska kaikki on uutta ja vuorovaikutussuhteet ryhmän jäsenten sekä ohjaajan välille ovat vasta kehittymässä. Myöhemmässä vaiheessa ryhmän hiljaisuus ja vetäytyminen on merkki siitä, että ryhmässä ei kaikki ole kohdallaan joko ryhmän jäsenten välillä tai suhteessa ohjaajaan. Ohjaajan on opetettava sietämään ryhmältä hiljaisuutta ja vetäytymistä, hänen ei pidä täyttää hiljaisuutta omalla puheellaan, vaan antaa mahdollisuus ryhmän kertoa syy hiljaisuuteen ja vetäytymiseen.

Ohjaajan on hyvä olla tietoinen omasta sanattomasta viestinnästään, ettei opiskelijaryhmä tulkitse häntä väärin. Omalla kohdallani on usein käynyt niin, että opiskelijat ovat tulkinneet ilmeeni ja eleeni väärin. Ohjaajan on tarkkailtava ja kehitettävä sanatonta viestintäänsä virhetulkintojen vähentämiseksi.

Ryhmäytyspäivien aikana ohjaajan on seurattava ryhmän vuorovaikutusmuotoja, ja puuttua tarvittaessa vuorovaikutustilanteisiin. Ohjaajan tehtävänä onkin luoda turvallinen ilmapiiri ryhmän vuorovaikutukselle.

Vuorovaikutus edellyttää aina tulkintaa. Vuorovaikutustilanteessa ihmiset eivät reagoi toistensa tekoihin, vaan niille antamiinsa merkityksiin. Ryhmässä jäsenet tulkitsevat toistensa vuorovaikutusta ja erilaiset tulkinnat aiheuttavat ryhmässä jännitystä ja väärinymmärrystä. Jotta ryhmä pystyy toimimaan tavoitteellisesti, on ohjaajan yhdessä ryhmän kanssa pysähdyttävä pohtimaan ja erittelemään mitä vuorovaikutustilanteessa oikein tapahtui ja miten kukin tilanteen tulkitsti. Kun ryhmän kanssa on päästy yhteisymmärrykseen, luodaan samalla yhteisiä tapoja toimia ja ryhmä pystyy jatkamaan toimintaansa. (Jauhiainen & Eskola 1996, 76 - 77.)

### **6.3 Ryhmän suhteet**

Jokaisessa ryhmässä muodostuu suhteita, joiden avulla jäsenet ja ohjaajat pyrkivät jäsentämään paikkaansa ryhmässä, luomaan toimintasääntöjä ja ratkaisemaan valtasuhteita. Ryhmässä tapahtuu myös aina roolittumista sen mukaan, millaisia rooleja jäsenet ja ohjaajat pitävät tarkoituksenmukaisina.

Ryhmästäkin nousee esiin virallinen ja epävirallinen suhdejärjestelmä. Nämä suhdejärjestelmät pitävät sisällään virallisia, perustehtävän mukaisia asemia sekä epävirallisia, ryhmädynamiikan tuottamia asemia. Virallisia asemia ovat mm. ryhmän johtajan, ohjaajan, esimiehen tai opiskelijan asemat. Epäviralliset asemat puolestaan ilmenevät esim. siten, että ryhmän jäsenet etsiytyvät taukojen aikana tiettyjen ihmisten seuraan eli jäsenet itse valitsevat henkilökohtaiset suhteensa. Epäviralliset asemat voivat vaikuttaa joskus salaa, joskus avoimesti virallisten suhteiden ohessa. (Niemistö 2004, 114 – 116.) Esimerkiksi ryhmän jäsen saattaa avoimesti ottaa ohjaajan aseman ryhmässä.

Työtiimeissä ja koulutusryhmissä tunnesuhteet usein mielletään epävirallisiksi suhteiksi. Kommunikaatio-, valta- ja normisuhteet puolestaan koskevat sekä virallisia että epävirallisia suhteita. (Niemistö 2004, 117.)

Seuraavassa tarkastelen ryhmän suhteita seuraavan jaottelun mukaisesti.

### **6.3.1 Kommunikaatiosuhteet**

Kommunikaatiosuhteet vastaavat kysymykseen: kuka viestii kenelle sanallisesti tai sanattomasti? Ryhmään muodostuu yleensä keskustelukolmio tai -neliö. Ohjaajan tehtävä on laajentaa keskusteluun osallistuvien määrää ja pitää huoli, että jäsenet siirtävät puheenvuoron toisilleen, eikä ohjaaja toimi puheenvuorojen jakajana. Jos joku jäsen pyritään systemaattisesti jättämään sivuun, on siihen puututtava. Ohjaaja voi vaikuttaa kommunikaatiosuhteisiin ja edistää niitä lisäämällä ryhmän turvallisuudentunnetta, päätösvaltaa sekä tarkistamalla ryhmän työnjakoa ja normistoa. (Jauhiainen & Eskola 1996, 128.)

Ympäristö, jossa ryhmä toimii, määrää myös kommunikaatiosuhteita. Istumajärjestyksellä, tuolien ja pöytien järjestyksellä on oma merkityksensä kommunikaatiosuhteisiin. Ohjaajan on etukäteen mietittävä millaiset järjestelyt edesauttavat tasavertaisten kommunikaatiosuhteiden muodostumista. Ympyrän muotoon asetellut tuolit esimerkiksi antavat ryhmän jäsenille vaikutelman mahdollisuudesta tasavertaiseen vuorovaikutukseen jäsenten välillä. (Niemistö 2004, 118.)

Perinteinen luokkaopetus, jossa opettaja on luokan edessä ja opiskelijat istuvat riveissä pulpettiensa/työpöytiensä takana, ei mielestäni anna mahdollisuutta tasavertaiseen vuorovaikutukseen opiskelijoiden ja opettajan välillä. Nykyäänkin opettajat käyttävät kuitenkin perinteistä luokkaopetus tapaa, ehkä sillä haetaan vahvistusta omalle auktoriteetille ja asemalle luokassa.

Mielestäni perinteinen luokkaopetus vahvistaa opiskelijan käsitystä siitä, että hän voi suhtautua passiivisesti opetustilanteeseen, koska hän voi kätkeytyä pulpetin taakse turvaan. Jos luokkatilat järjestettäisiin, kuten edellä mainittiin, tuoleja juuri sen verran, kun on opiskelijoita jne., niin opiskelijoiden ei tarvitse pohtia jääkö yksin istumaan vai en, ja toisaalta edessä ei ole pöytää, jonka taakse piiloutua. Tällä tavalla annetaan mahdollisuus tasavertaiseen ja avoimempaan vuorovaikutukseen.

Kun ryhmän kommunikaatiosuhteet ovat kunnossa, vuorovaikutus ryhmässä toimii ja jokainen uskaltaa tuoda esiin omia mielipiteitään. Tähän ohjaajan pitää panostaa ryhmän aloitusvaiheesta lähtien.

### **6.3.2 Tunnesuhteet**

Tunnesuhteet vastaavat kysymyksiin: kuka pitää kenestä, kuka ärsyttää tai vihaa ketä ja kuka pelkää ketä? Tutkimalla esim. sitä, kuka on ryhmässä pidetyin henkilö tai ei-pidetty henkilö ja miksi, voidaan päästä kiinni tämän henkilön ongelmaan. Kun ryhmän jäsenet oppivat tuntemaan toisiaan, jäsenet pyrkivät liittymään ryhmäläisiin joilta saavat hyväksyntää ja puolestaan välttämään niitä ryhmäläisiä, jotka koetaan torjuviksi. (Jauhiainen & Eskola 1996, 129.)

Tunnesuhteet ilmaisevat melko pysyvästi ryhmän sisäisen rakenteen. Ryhmän toiminnalle ja ilmapiirille on tunnesuhteilla merkityksensä. Jäsenten positiivinen ja myönteinen suhtautuminen edesauttaa yhteistoimintaa ja lisää keskinäistä vetovoimaa eli ryhmän kiinteyttä. Ryhmän tehtävästä ja tavoitteesta riippumatta on etu, jos ryhmä on kiinteä. Kiinteässä ryhmässä jäsenet ovat usein sitoutuneet tehtäviinsä. (Niemistö 2004, 124.)

Ohjaajan tehtävä onkin edesauttaa positiivisten ja myönteisten asenteiden syntymistä ryhmässä. Opiskelijaryhmässä ohjaajan tulisi alusta asti korostaa keskinäistä kunnioitusta ja vastuunottoa ryhmässä. Tällä tavoin ilmapiiristä tulee avoin ja turvallinen kaikille ryhmän jäsenille. Kun opiskelija saa hyväksytyksi ja ymmärretyksi tulemisen kokemuksia, hän viihtyy ryhmässä ja haluaa toimia ryhmän tavoitteiden mukaisesti. Näin ollen opiskelijoiden poissaolot myös varmasti vähenevät.

### **6.3.3 Normisuhteet**

Normisuhteet vastaavat kysymyksiin: kuka kontrolloi ketä, kuka vastaa kenen odotuksiin, kuka rohkaisee, palkitsee ketä, kuka rankaisee ketä, kuka uhmaa ketä, kuka kantelee kenelle? Ohjaaja voi omalla hyväksynnän ilmaisullaan esim. palkita tai rangaista ja näin luoda ryhmään normeja siitä, mikä on hyväksyttyä käyttäytymistä. Kateus ja kilpailu ovat ryhmässä luonnollisia ilmiöitä, ja niiden avoin käsittely auttaa monia ryhmänjäseniä itsensä hyväksymisessä. (Niemistö 2004, 126 -127.)

Ohjaajan on hyvä muistaa, että opiskelijat tuovat ryhmään normeja aiemmista ryhmäkokemuksistaan joko peruskoulusta tai muista ryhmistä. Ohjaajan onkin yhdessä ryhmän kanssa työstettävä normisto, joka tukee parhaiten juuri tämän ryhmän toimintaa ja työskentelyä.

Ryhmä harjoittaa sosiaalista kontrollia ja normisuhdejärjestelmä kertoo miten jäsenet sijoittuvat siihen. Sosiaalisella kontrollilla tarkoitetaan sitä, että yksilöä opetetaan, taivutetaan tai jopa pakotetaan toimimaan ryhmän arvojen ja päämäärien mukaisesti. Normisuhdejärjestelmällä saadaan myös selville kuka tai ketkä luovat normeja, ovat niiden vartijoita, noudattajia tai rikkojia. (Jauhiainen & Eskola 1994, 122.) Opiskelijaryhmässä on aina joukossa niitä opiskelijoita, jotka eivät sitoudu ja noudata ryhmän luomia pelisääntöjä. Tämä aiheuttaa muissa jäsenissä katkeruutta ja epäluuloa näitä opiskelijoita kohtaan. Opiskelijaryhmän ohjauksessa olisi hyvä päästä siihen, että ryhmä itse valvoo kuka jäsenistä noudattaa tai rikkoo laadittuja pelisääntöjä esim. poissaoloja, tehtävien tekemistä, jne.



### 6.3.4 Valtasuhteet

Valtasuhteet vastaavat kysymyksiin: kuka pyrkii vaikuttamaan keneen, kuka tekee ehdotuksia kenelle, kenen kokee hyväksyvän, keiden mielipiteet ovat hyvä, pakko tai järkevä huomioida? Ryhmän valtasuhteet kertovat ryhmän jäsenten välisestä vaikuttamisesta ja vaikutusyrytyksistä sekä erilaisista henkilöiden välisistä riippuvuuksista. Ryhmässä esiintyy erilaisia rooleja ja niihin sisältyy valtaa enemmän tai vähemmän. Ryhmän kannalta jotkut roolit ovat tärkeämpiä kuin toiset. (Niemistö 2004, 120.)

Ohjaajan tehtävä on tiedostaa ja tehdä tietoiseksi miten ryhmässä valtaa käytetään ja kuka sitä loppujen lopuksi käyttää. Ryhmässä vallankäytön tulisi olla reilua eli ryhmän jäsenet tiedostavat mikä tai kuka heihin vaikuttaa. Vaikuttaako heihin ryhmän ohjaaja vai kenties joku ryhmän jäsenistä. Valta jakautuu ryhmässä eritavalla. Vallan jakautuminen voi perustua asemaan, osaamiseen, ulkonäköön jne. riippuen siitä mitä asiaa ryhmässä milloinkin arvostetaan. Ohjaajan tulee hyväksyä oma valta-asemansa asiantuntijana ja ryhmän ohjaajana sekä sen esiin nostamat mahdolliset jäsenten auktoriteettiongelmat.

Jos ohjaaja käyttää valta-asemaansa väärin, tämä johtaa usein valtatasapainon hakemiseen seuraavilla keinoilla:

**Pakenemalla.** Tyypillinen pakoratkaisu on vetäytyminen. Ohjaajan liialliseen määräilyyn ja manipulointiin kyllästynyt henkilö lopettaa ryhmän. (Niemistö 2004, 122.) Opiskelijoilla tämä näkyy lisääntyvinä poissaoloina, luokasta poistumisena ja keskeytyksinä, jos he kokevat opettajan käyttävän väärin valta-asemaansa.

**Vastustamalla.** Joku voi hyökätä tai kapinoida ohjaajaa tai jäsenauktoriteettia vastaan. (Niemistö 2004, 122.) Tämä näkyy opiskelijaryhmässä siten, että oppimistehtävät jätetään tekemättä ja omista vastuualueista ei vastata.

**Menemällä kohti.** Parhaimmillaan kohti meno ilmenee, kun valtaongelma otetaan puheeksi ja selvitetään sitä. Kohti meneminen näkyy myös uusien ratkaisujen etsimisenä. (Niemistö 2004, 122) Mielestäni tätä ei kovin usein esiinny opiskelijoiden keskuudessa, että he uskaltaisivat ottaa puheeksi

ohjaajan valta-aseman väärin käytön. Valta-aseman väärin käytön täytyy olla todella räikeää tai pitkällistä, jotta opiskelijat rohkenevat tuoda asian esiin.

Ohjaajalla tulee olla riittävästi itsetuntemusta, jotta vallan väärinkäyttöä ei tapahtuisi hänen taholtaan.

#### **6.4 Ryhmän roolit**

Roolin käsitettä käytetään monissa eri yhteyksissä. Ryhmätilanteessa rooli tarkoittaa sellaista ryhmän jäsenen käyttäytymistä tai osallistumistapaa, jota muut häneltä odottavat. Jokaiselle ryhmän jäsenelle kehittyy ryhmän vuorovaikutuksessa rooli tai rooleja. Roolit voivat olla vakiintuneita kaavoja yksilön käyttäytymisessä, mutta usein ne kuitenkin vaihtelevat tilanteesta toiseen. Roolit ovat välttämättömiä, jotta ryhmä voisi toimia hyvin. Jos yksi jäsen lähtee ryhmästä pois, ryhmän roolirakenne voi muuttua ja tehtävät jakaantua uudelleen. ( Niemistö 2004, 84 – 85.)

Ryhmässä voi olla virallisia ja epävirallisia rooleja. Viralliset roolit ovat ennalta määrättyjä tai niistä voidaan sopia yhdessä, esimerkiksi kokoukselle voidaan valita puheenjohtaja. Epäviralliset roolit ilmenevät ryhmän jäsenen toistuvana käyttäytymisenä. Ne muodostuvat ja kehittyvät ryhmän vuorovaikutuksessa. Ryhmän perustehtävä ja jäsenten väliset suhteet vaikuttavat siihen, millaisia rooleja ryhmässä syntyy. ( Niemistö 2004, 85.) Osa opiskelijoista ottaa ryhmän aloitusvaiheessa ns. pellen roolin itselleen, osa ottaa vastuunkantajan roolin, osa puolestaan vetäytyjän roolin.

Ohjaajan on hyvä tunnistaa roolit, joita esiintyy opiskelijaryhmässä, jotta hän voi ottaa ne huomioon ohjatessaan opiskelijoita yksilöinä sekä koko ryhmää. Ohjaajan on myös muistettava se, että opiskelija tuo uuteen ryhmään tulleessaan aiemmat roolinsa, joita hän on käyttänyt ryhmätilanteissa, esimerkiksi peruskoulussa ollessaan. Opiskelijoiden ottamat roolit eivät välttämättä tule ilmi heti opiskeluiden alkuvaiheessa, vaan ne tulevat esiin syksyn aikana, kun ryhmä on toiminut pidempään. Opiskelijaryhmässä esiintyy seuraavia rooleja; *tehtävän suorittamista edistäviä rooleja, ryhmää ylläpitäviä ja toimintaa helpottavia rooleja sekä ryhmän toimintaa häiritseviä rooleja.*

Tehtävän **suorittamista edistävät roolit** (liite 1) ovat asiajohtajarooleja, jotka ovat tehtäväsuuntautuneita ja varsinaista ryhmän tehtävää eteenpäin vieviä. Oman kokemuksen mukaan opiskelijaryhmässä esiintyy näistä rooleista seuraavat; tietojenetsijä, mielipiteenilmaisija, selventäjä sekä kriitikko. Muitakin edellä mainituista rooleista esiintyy, mutta mielestäni nämä ovat yleisimmin esiin tulevat roolit.

Ryhmää **ylläpitävät** ja sen **toimintaa helpottavat roolit** (liite 1) ovat tunnejohtajarooleja, jotka vaikuttavat ryhmäytymiseen ryhmän ilmapiiriä rakentavasti. Opiskelijaryhmässä näistä rooleista esiintyy rohkaisijan, mukaanvetäjän, normien ilmaisijan, seurailijan ja jännitysten laukaisijan rooleja.

Ryhmän **toimintaa häiritsevät** (liite 1) roolit ovat ryhmänhäiritsijärooleja, jotka eivät ole tarkoituksenmukaisia ryhmän yhdessä sovitun tavoitteen kannalta. Opiskelija ryhmässä löytyy kaikkia näitä rooleja. Ohjaajan on tärkeä tiedostaa nämä roolit, jotta osaa suhtautua opiskelijaan oikealla tavalla. Opiskelijoiden käyttäytyminen johtuu heidän ottamistaan rooleista, ei varsinaisesti juuri ohjaajasta. Ohjaajana on helppo liittyä opiskelijoihin, jotka ovat joko asiajohtajaroolissa tai tunnejohtajaroolissa, heitä on helppo ohjata eteenpäin. Taitoa ja kokemusta ohjaajalta vaatiikin ohjata opiskelijoita muuttamaan roolia, jotka ovat ottaneet ryhmänhäiritsijänroolin itselleen.

Ryhmässä ei tarvitse olla kuin muutama opiskelija, joilla on ryhmänhäiritsijän rooli niin he vaikeuttavat ryhmän toimintaa ja ryhmäytymistä. Ohjaajan tulee heti huomata ryhmässä näitä rooleja, puuttua ja estää niiden vahingollinen vaikutus ryhmäytymiseen ja ryhmätyöskentelyyn. Kun ohjaaja suunnittelee huolellisesti tehtävän ja ottaa huomioon eri roolit ryhmässä, ryhmäyttämisen ja ryhmätyön voidaan odottaa sujuvan ja onnistuvan tarkoitetulla tavalla.

## **6.5 Ryhmän normit**

Ryhmätyöskentelyn alkuvaiheessa ryhmässä määrittyvät säännöt ja normit. Normit syntyvät vuorovaikutuksessa työskentelyn aikana tai niitä tiedostetusti

työstetään ryhmäytymisen alussa. Normit voivat olla joko ilminormeja eli kirjoitettuja sääntöjä tai piilonormeja eli kirjoittamattomia sääntöjä. Ryhmän jäsenet toimivat ryhmässä näiden sääntöjen mukaan. Ne säätelevät ja rajoittavat käyttäytymistä. (Niemistö 2004, 126 – 128.)

Uudessa ryhmässä normit muodostuvat testauksen ja kokeilun kautta ryhmän toiminnan alkuvaiheessa. Epäviralliset normit syntyvät pienryhmissä, esimerkiksi normi työtahdistista tai ryhmän ”nökkimisjärjestys”. Ryhmässä syntyneet normit voivat olla virallisten normien suuntaisia tai vastaisia. Säännöt voivat olla esimerkiksi ääneen lausumattomia sopimuksia. Vanhat ryhmän jäsenet ovat tärkeitä normien siirtäjiä. (Pennington 2005, 85 – 87.)

Normit luovat opiskelijalle turvallisuuden tunnetta. Opiskelija tietää miten tulee käyttäytyä ja toimia esimerkiksi tässä oppilaitoksessa. Toisaalta normit saattavat kahlita vapautta, joka näkyy opiskelijan turhautumisena ja aggressioina. Tällainen käyttäytyminen on tyypillistä opiskelijoille, joilla käsitys oikeasta ja väärästä sekä vastuunotosta on vaillinainen.

Ryhmässä normit ovat sosiaalisen valvonnan väline. Ne myös ohjaavat käyttäytymistä ja säätelevät ryhmässä tapahtuvaa vuorovaikutusta ja viestintää. Normit ilmaisevat, mitä ryhmässä saa ja ei saa tehdä. Ne luovat myös yhteenkuuluvaisuuden tunnetta ryhmässä. Normeihin liittyy myös palkkioita ja sanktioita. Ne voivat olla fyysisiä: taputus olkapäälle, kuritus, aineellisia: palkankorotus, sakko ja henkisiä: kiitos, moite. (Niemistö 2004, 126 – 128.)

Yksilön ja ryhmän normikäsitukseen vaikuttaa kulttuurin yleiset käsitykset sopivasta käytöksestä. Ryhmän normit paljastuvat helposti silloin, kun ryhmään tulee uusi jäsen ja hän tietämättään rikkoo ryhmän normia. (Pennington 2005, 85 – 87.)

## **6.6 Ongelmien ratkaiseminen**

Ryhmän toiminnassa voi syntyä erilaisia ongelmia ja ristiriitoja. Ristiriidat eivät haavoita toimintaa, jos ne osataan käsitellä oikein ryhmässä. Ryhmän ilmapiiri syntyy jäsenten välisistä suhteista, omaksutuista ryhmän pelisäännöistä, tottumuksista ja vastuun jakamisesta ryhmässä. Ryhmän jäsenet luovat ryhmäänsä hengen. Voidaan myös sanoa, että usein häiriöt ja ristiriidat ryhmässä syntyvät jäsenten vaillinaisesta vuorovaikutuksesta; ryhmäläisten puutteellisesta kyvystä ilmaista itseään ja kuunnella toista. (Kopakkala 2005, 204.)

Ongelmia voi ilmetä myös silloin kun ryhmä ei ole selvillä työskentelynsä tavoitteesta tai tehtävät tuntuvat liian vaikeilta. Häiriöt voivat liittyä ryhmän muodostamiseen tai rakentamiseen kun ryhmä ei ole riittävästi selvittänyt sisäisiä suhteitaan. Ryhmässä saattaa olla myös jäsen, jonka käyttäytyminen koetaan ongelmaksi, esimerkiksi olemalla liian puhelias, ylikriittinen tai dominoiva.

Ohjaajan tehtävänä on auttaa ryhmää ongelmien selvittämisessä ja vahvistettava ryhmän omaa ongelmanratkaisukykyä. Ohjaaja konkretisoi ongelmaa auttamalla kuvamaan ongelmaa tarkasti monelta puolelta. Antamalla suoraa ja välitöntä palautetta ryhmälle ohjaaja mahdollistaa avoimen ja oppimista tukevan ilmapiirin syntymisen ryhmään. Ongelmatilanteisiin on puututtava aktiivisesti, sillä ne eivät lakkaa olemasta niistä vaikenemalla. Tärkeää olisikin, että ryhmällä olisi oma arviointijärjestelmä, joka mahdollistaisi jatkuvan tiedon keräämisen oman toiminnan tilasta. Arvioinnista saadun tiedon avulla ryhmä pystyy korjaamaan toimintansa suuntaa.

Ryhmän toiminnan korjaaminen on lähdekkävä liikkeelle siitä, että ryhmällä on selkeä näkemys tehtävästään, siitä mihin ryhmä pyrkii. Kullakin ryhmän jäsenellä tulee olla selkeä käsitys omista tehtävistä ja asemasta ryhmässä; tunne osallisuudesta ryhmän suunnitelmiin ja tapahtumiin.

([http://www.avaintoimija.net/sivu.php?artikkeli\\_id=48](http://www.avaintoimija.net/sivu.php?artikkeli_id=48)) viitattu 4.9.2007

## 6.7 Ryhmäyttäminen

Ryhmäyttämällä tarkoitetaan ennalta suunnitelluissa olosuhteissa ryhmän kehitysprosessiin vaikuttamista siten, että se tuottaisi myönteisen tuloksen. Ryhmän kehittyminen edellyttää toisistaan ja tavoitteistaan tietoisia ryhmän jäseniä. Tietoisuus syntyy vuorovaikutuksen sekä ryhmään että tavoitteisiin sitoutumisen kautta. Ryhmäyttämällä pyritään positiivisen ryhmäkokemuksen syntymiseen opiskelijalla. Ryhmäyttämisen aikana opettaja saa erilaista tietoa oppilaistaan ryhmänsä jäsenenä, heidän ryhmärooleistaan, valtasuhteistaan ja ryhmän kokonaisuudesta.

([http://www.vantaa.fi/i\\_perusdokumentti.asp?path=1;216;6444;10020;10075](http://www.vantaa.fi/i_perusdokumentti.asp?path=1;216;6444;10020;10075))

Ryhmäyttäminen on prosessi, jossa ryhmän jäsenten välistä keskinäistä tuntemista, luottamusta, turvallisuutta ja viestintäkykyä tietoisesti kehitetään. Tarkoitus on käynnistää sosialisatioprosessi, jossa tuntemaan oppiminen, turvallisuuden kokeminen ja luottamuksellinen ilmapiiri mahdollistavat ryhmässä avoimempaa omien ajatusten ja tunteiden ilmaisua. (Sollman 2004, 11.)

Ryhmäytymiseen kannattaa käyttää aikaa, sillä sitä ei tapahdu vielä silloin, kun on opittu kaikkien nimet. Siihen tarvitaan aikaa, useita tapaamisia, yhteisiä retkiä tai muita mukavia hetkiä. Yhdessä tekeminen ja kokeminen, seikkaileminen tai ongelmanratkaisu lisää ryhmähenkeä. Ryhmäytyminen on onnistunut, jos ryhmän jokainen jäsen tuntee vastuuta itsestään, toisista ja yhteisistä aikaansaannoksista. (Sollman 2004, 11.)

Ryhmäytymistä edesauttaa tuttuuden tunne ja turvallinen ilmapiiri. Ohjaajan on käytettävä keinoja, joilla voi edistää opiskelijoiden tutustumista ja luottamuksen kasvamista toisiinsa. Sellaisia ovat mm. erilaiset tutustumisleikit ja luottamusharjoitteet. Tutustumiselle ja yhteisen ilmapiirin rakentumiselle on annettava aikaa. Niiden on saatava kehittyä kiireettömässä ilmapiirissä ja ryhmän omilla ehdoilla. Ohjaajan on huolehdittava siitä, että kaikilla ryhmän jäsenillä on tarvitsemansa määrä omaa tilaa ja mahdollisuus vaikuttaa yhteisiin asioihin. (<http://www.ela.fi/akatemia/ryhmienohjaaminen.php>)

Tutustumisvaiheessa, kuten aina kaikissa muissakin tilanteissa, ryhmän jäsenet kertovat itsestään täsmälleen sen verran kuin tuntevat hyväksi paljastaa. Ohjaajan on muistettava korostaa tätä seikkaa opintojen alussa ja yhteisen keskustelun käynnistyessä. Samalla kannattaa muistuttaa, että kenenkään henkilökohtaisista asioista ei puhuta, jos asianomainen ei ole paikalla.

Tutustumisen helpottamiseksi ohjaajan kannattaa toistuvasti jakaa ryhmää pienempiin ja kokoonpanoltaan vaihtuviin ryhmiin. Samaan ryhmään kannattaa mennä toisilleen mahdollisimman tuntemattomien ihmisten. Paitsi, että tämä edistää tutustumista, se lisää mahdollisuuksia oppia toisiltaan ja samalla se myös ehkäisee ryhmille ominaista haitallista klikkiytymistä.

Ryhmäytymiseen liittyvien harjoitusten tavoitteena on myös lisätä ryhmän jäsenten vuorovaikutustaitoja, yhteistyökykyä sekä turvallisuuden tunnetta. Toiminnalliset menetelmät ryhmäytymisessä ovat osoittautuneet hyviksi niin nuorten kuin aikuistenkin kanssa. Erilaisten tehtävien ja toiminnallisten harjoitusten kautta nuoret voivat tarkastella ryhmänsä tilannetta ja omaa rooliaan siinä. Aloittavassa ryhmässä ensimmäiset tehtävät keskittyvät toinen toiseensa tutustumiseen ja vuorovaikutuksen käynnistämiseen ryhmän jäsenten välillä. <http://www.ela.fi/akatemia/ryhmienohjaaminen.php>

Hyvä ryhmäyttäminen edellyttää myös, että opetellaan tekemään hyviä päätöksiä yhteisistä ja yksityisistä asioista, ratkaisemaan mahdollisia ryhmän sisäisiä ongelmia ja luodaan edellytyksiä ryhmässä syntyneiden myönteisten asioiden jatkumiselle yhdessäolon jälkeenkin. Ryhmäytymisen edetessä nuoret viihtyvät paremmin ja työskentely alkaa tuntua mielekkäämmältä ja antoisammalta. Luottamuksen ja turvallisuuden lisääntyessä nuoret uskaltavat ilmaisemaan itseään avoimemmin ja luovemmin, koska pelko epäonnistumisesta vähenee.

## **6.8 Ohjaajan tehtävät ryhmäyttämisessä**

Yksi ohjaajan keskeisistä tehtävistä on ryhmäyttäminen, ryhmähengen luominen ja sen ylläpitäminen. Se on ryhmän toiminnan kannalta elintärkeää – ilman ryhmähengettä ja ryhmäytymistä kaikki ryhmän jäsenet saavat

toiminnasta irti vähemmän ja yhteisen päämäärän saavuttaminen on vaikeaa. Ohjaajan vastuulla on myös auttaa opiskelijoitaan jäsentämään omia tehtäviään, auttaa heitä luomaan itselleen selkeät tavoitteet ja luomaan toimivan työnjaon ryhmässä. (Lehtinen & Jokinen, 1996,)

Ohjaajana ei auta olettaa, että ryhmän muodostuminen on kiinni pelkämästä sattumasta tai onnesta. Ryhmän toimintaan ja ilmapiiriin voi vaikuttaa, ja tämä on yksi ohjaajan tehtävistä.

Tavoitteena on rakentaa perusta hyvälle ryhmälle, jossa:

- ryhmän jäsenet tuntevat toisensa
- jokaisella ryhmäläisellä on oma paikkansa
- on turvallista olla
- ryhmän jäsenet luottavat toisiinsa ja ryhmään
- ilmaistaan ja kunnioitetaan ajatuksia ja tunteita
- ryhmän jäsenet osaavat kommunikoida keskenään
- ei syrjitä muita ryhmiä tai yksittäisiä ihmisiä
- kannustetaan kehittymiseen ja luovuuteen.

Ohjaajan on syytä olla herkkänä ryhmän ilmapiirille ja sen muutoksille, koska ilmapiiri on ratkaisevaa ryhmän työskentelyn onnistumiselle.

Ohjaaja huolehtii ryhmän rakenteista eli fyysisistä puitteista ja aikataulusta sekä ryhmän tavoitteista ja tehtävästä sekä toimia itse tavoitteiden ja tehtävän suuntaisesti. Ryhmän ulkoiset puitteet ja raamit järjestetään ryhmätoimintaa tukeviksi. Tila, johon aloittavat opiskelijat tulevat, on hyvä olla mahdollisimman rauhallinen, riittävän tilava ja sijaita siten, etteivät ulkopuoliset henkilöt häiritse ryhmän toimintaa, jotta ryhmäytysprosessi saadaan alkuun. (Niemistö 2004, 51 - 52.)

Ohjaajan on oltava valmis kuuntelemaan ja auttamaan ryhmän jäseniä yksilöinä, jos heillä on siihen tarvetta ja mukauttaa heidän tarpeensa ryhmän toimintamalleihin. On muistettava pitäytyä puolueettomana, ketään ei saa



syriä tai suosia muiden kustannuksella. Tällainen puolueettomuus vaatii ohjaajalta itsekritiikkiä ja itsetuntemusta. (Lehtinen & Jokinen 1996, 66.)

Ohjaajan ohjaa ryhmän keskustelua. Vuorovaikutusta lisätään ryhmäläisten välillä, ei ohjaajan ja yksittäisten jäsenten välillä. Ryhmän jäsenten välistä kommunikaatiota ja yhteistyöhalua ohjaaja voi lisätä esim. sillä, että osoittaa opiskelijoiden kokemukset ja näkemykset oikeutetuiksi. Ohjaaja huomioi myös hiljaiset ja syrjäänvetäytyvät opiskelijat ja rohkaisee heitä ottamaan osaa keskusteluun ja kertomaan omia näkemyksiä ja mielipiteitä. Tämän on kuitenkin tapahduttava opiskelijan ehdoilla. Tärkeää on, että ohjaaja antaa mahdollisuuden eriävien mielipiteiden esilletuomiseen.

Ongelmatilanteisiin puututaan aktiivisesti. Ongelmia voi syntyä esimerkiksi silloin, kun ryhmä ei ole selvillä työskentelynsä tavoitteista. Joskus ryhmä taas ei ole riittävästi selvittänyt sisäisiä suhteitaan jolloin hankaluuksia saattaa aiheuttaa esimerkiksi ns. vaikea ryhmänjäsen, esimerkiksi liian puhelias, dominoiva tai passiivinen yksilö. Tällaiset syyt voivat johtaa energiaa kuluttaviin vastakohtaisuuksiin ja erimielisyyksiin, keskinäiseen kilpailuun, klikkiytymiseen, murskaavaan kritiikkiin, passiivisuuteen, haluttomuuteen osallistua.

Ohjaaja pyrkii vahvistamaan ryhmän omaa ongelmanratkaisukykyä. Jos ryhmän ohjaajalla on taipumus vältellä ristiriitojen syntymistä tai tyyntytellä osapuolia painamaan ongelmat villaisella, ryhmä ei pääse eteenpäin. Samoin käy, jos ohjaaja lopettaa ristiriidat autoritaarisesti viemällä oman kantansa läpi. Ohjaajan ei tulisi myöskään lukkiutua mahdollisesti saamastaan kritiikistä, vaan olisi hyvä, jos hän voisi kokea sen palautteeksi, joka kenties antaa vihjeitä entistä paremmista tehtävänasetteluista, vaatimustasosta, työskentelyn järjestelyistä jne. Ohjaaja auttaa ryhmää ongelmien ratkomisessa ja antaa suoraa ja välitöntä palautetta ryhmälle. Näin on mahdollista rakentaa avoin ja oppimista tukeva ilmapiiri. (Lehtinen & Jokinen 1996,101 -105.)

Ohjaajan tehtävänä on myös sopia opiskelijoiden kanssa ryhmän pelisäännöistä, eli toimintatavoista, joihin kaikkien ryhmässä tulisi sitoutua, myös ohjaajan. Oman ohjauksen ja koko ryhmän toimivuuden kannalta on tarpeen sopia esimerkiksi poissaolojen ilmoittamisesta ja

poissalolokäytänteistä, taukojen pituudesta ja opiskeluun liittyvistä muista käytänteistä.

Sääntöjen sopiminen antaa ryhmäläisille tietoa siitä, miten heidän toivotaan käyttäytyvän. Osallistuminen sääntöjen luomiseen helpottaa ryhmän jäsenten sitoutumista niihin. Säännöt helpottavat luottamuksen syntymistä, koska niitä noudattamalla ryhmän jäsenten on mahdollista ennakoida muiden käyttäytymistä. Ryhmän jäsenet voivat ehdottaa sääntöjä, minkä jälkeen ryhmä neuvottelee, mitkä säännöistä ovat ryhmän toiminnan kannalta tärkeimpiä ja mitkä voidaan jättää pois.

## **7 RYHMÄYTTÄMISHARJOITTEET OPINTOJEN ERI VAIHEISSA**

Aallon (2000, 149–150) mukaan turvallinen ryhmä luo pohjan elämisen ja tiedollisten taitojen oppimiselle. Ihminen oppii paremmin itse tekemällä kuin kuuntelemalla. Kokemuksellisen oppimisen avulla saadaan ihmisen tunne, asenne, arvoja ajattelun rakenteen ja käyttäytymisen tasoille vaikuttavia elämyksiä, joita voidaan käsitellä toiminnallisten harjoitteiden purkuvaiheessa. Nämä elämykset muuttavat ihmisten asenteita ja ajattelua, joka muuttaa sosiaalista ympäristöä ja tukee oppimista. Elämisen taitojen oppiminen edellyttää ryhmää, jossa itseään voi peilata muihin ja omia kokemuksia toisten kokemuksiin. Toiminnallisuudella voidaan rakentaa ryhmässä luottamusta ja turvallisuutta muutenkin kuin verbaalisin keinoin. Toiminnallisten harjoitteiden oppimisprosessi tapahtuu kokemusten kautta. Harjoitteissa saatujen kokemusten sekä niiden purkamisen kautta tutustutaan omaan ja toisten kokemusmaailmaan.

Toiminnallinen prosessi voi olla esimerkiksi seuraavanlainen: tutustuminen, tavoitteiden asettaminen, lämmittely ja yhteistoiminnan käynnistäminen, harjoitteiden toteuttaminen, purku, prosessointi ja tilanteen/prosessin päättäminen.

On tärkeää, että harjoitukset puretaan hyvin. Tämä on tärkeää erityisesti silloin, kun käsitellään vaikeita asioita, kuten pelko, turvattomuus, epävarmuus, kateus, mustasukkaisuus, epäoikeudenmukaisesti kohdelluksi tuleminen, väärin ymmärretyksi tuleminen, pettymys, epäonnistuminen sekä niistä nouseva ärtymys tai viha. Purkaminen auttaa akuutissa tilanteessa kohtaamaan, jakamaan ja käsittelemään tunteita. Kun on käsitelty kielteisiä tunteita, on tärkeää, että purku tapahtuu heti harjoituksen jälkeen.

Iloa tai muita myönteisiä tunteita herättäneiden harjoitusten ja kevyempien tutustumis- tai lämmittelyharjoitusten purkaminen ei ole aina tarpeen. Usein on hyvä jättää tunne päälle ilman analysointia. Myönteisiä tunteita voi tarvittaessa purkaa myöhemminkin.

Jos kohdataan ongelmia, ne on tärkeä konkretisoida ja tehdä näkyviksi, jotta kaikki tietävät, mistä puhutaan. Silloin vaikeitakin asioita ja tilanteita päästään yhdessä käsittelemään ja kehittämään.

Asian konkretisointi voi tapahtua esimerkiksi kysymällä ryhmäläisiltä:

- Mistä sinä ventovieraana huomaisit mainitsemani asian?
- Mistä muut huomaavat sen?
- Miltä tapahtuma näyttäisi, jos sitä katselisi videolta?
- Miltä asia / tapahtuma sinusta näyttää?
- Miltä se tuntuu? Mitä ajattelet havainnostasi?
- Mitä luulet muiden huomaavan?
- Miltä luulet heistä tuntuvan, mitä luulet heidän ajattelevan?

([http://www.nuortenakatemia.fi/tiedoston\\_katsominen.php?dok\\_id=1216](http://www.nuortenakatemia.fi/tiedoston_katsominen.php?dok_id=1216))

Viitattu 9.5.2007

Se, millaisia harjoitteita käytetään ja missä järjestyksessä, riippuu ryhmän olemassaolon tarkoituksesta, päämääristä ja kestosta. Myös ohjaajan rooli muotoutuu ryhmän luonteen ja sille asetettujen tavoitteiden perusteella. Ryhmän jäsenet voivat omalta osaltaan osallistua tavoitteiden asetteluun. Ohjaajan on tärkeää tuntee harjoitteet, joita käyttää sekä ryhmä, jonka kanssa työskentelee. Toiminnallisuus herättää prosesseja ja tunteita, joiden käsittelyyn tulee varata tarpeeksi aikaa. (Hyppönen & Linnossuo 2002,8.)

## **7.1 Erilaisia ryhmäyttämisharjoituksia**

Yksi tapa ryhmitellä toiminnallisia harjoitteita on Aallon käyttämä ryhmittely: tutustumis-, itsensä ilmaisemisen, leikit ja hulluttelu, yhteistoiminta- ja luottamus- sekä myönteisyysharjoitteet.

### **7.1.1 Tutustumisharjoitteet**

Kun opiskelu alkaa, on tärkeää, että ryhmälle muodostuu hyvä yhteishenki. Jos kaikki eivät tunne toisiaan, on hyvä aloittaa tutustumisleikeistä. Ryhmän on hyvä sopia keskenään myös toimintaa ohjaavista pelisäännöistä, ja osa leikeistä liittyykin yhteisten sääntöjen noudattamisen merkitykseen. Tutustumisharjoitukset eivät vaadi purkamista.

Tutustumisharjoitteiden avulla ryhmän jäsenet oppivat tuntemaan toinen toisiaan. Tunteminen on yksi tärkeimpiä ryhmäyttäviä tekijöitä ja turvallisuuden lisääjiä. Henkilö, joka ei kerro itsestään ja kätkee mielellään elämänvaiheidensa keskeisiä tekijöitä, synnyttää helposti ympärilleen epävarmuutta ja pelkoakin. Muut joutuvat tällöin miettimään: mitä hän oikein ajattelee, miltä hänestä tuntuu, mihin hän pyrkii ja mitä hän mahdollisesti tarvitsee. Joskus tunteminen voi lisätä myös turvattomuutta. Mikäli henkilön elämästä tai persoonasta paljastuu asioita, jotka uhkaavat jonkun toisen ryhmän jäsenen minuutta, voi tuntemisesta tulla myös ahdistava tekijä. Tiedostettuna tämä uhka on sen kokijalle helpompi käsitellä kuin tiedostamattoman ahdistuksen muodossa koettuna. ( Aalto 2002, 180.)

Harjoitteet ovat pääsääntöisesti leikkimielisiä. Leikkimielisyys tuo tutustumiseen turvallisuutta, hauskuutta, mielenkiintoisuutta ja jännitystä. Harjoitteet etenevät yleensä pienistä tutustumisyksiköistä kohti suurempia. Niissä voidaan käyttää parityöskentelyä, pienryhmiä ja näin tunteminen kasvaa yhden tuntemisesta kohti yhä useampien ryhmän jäsenten tuntemista. Harjoitteiden työskentelytavoilla lisätään tuntemisen laajuutta. Itse harjoitteiden luonne vaikuttaa puolestaan tutustumisen syvyyteen. Turvallisuuden lisääntyessä voimme oppia tuntemaan toisiamme entistä syvemmillä persoonan ja henkilöhistorian tasoilla. Avautuminen on riski, mutta

jos se tapahtuu luotettavassa ilmapiirissä, turvallisuus lisääntyy. Kun turvallisuus lisääntyy, uskallamme olla avoimempia.

Tutustumisharjoitteet toimivat usein myös itsetuntemusharjoitteina, koska monet tehtävät ja niihin liittyvät kysymykset voivat avata meille itseemme liittyviä asioita, joita emme ole tulleet ajatelleeksi tai muistaneet.

Tutustumisharjoitteissa on kuitenkin muistettava, mitkä ovat ohjelman tavoitteet ja sen perusteella päätettävä, miten syvälle tutustumisessa on viisasta edetä. Tutustumisen laajentuminen on yleensä hyödyllistä.

Toimintakokemusmenetelmissä käytetään tutustuttamiseen usein muistoja, jotka ovat turvallinen tapa tutustua toisen henkilöhistoriaan. Monet leikkimieliset harjoitteet puolestaan auttavat reaaliajan tutustumiseen.

Unelmiin liittyvät

tutustumisharjoitteet puolestaan avaavat ryhmän jäsenten tulevaisuuden näkymiä. (Aalto 2002, 180.)

Tutustumisharjoitteita voidaan käyttää opiskelun ensimmäisestä päivästä alkaen koko koulutuksen ajan. Ensimmäiset harjoitteet voidaan tehdä esim. parityöskentelynä siitä vähitellen edeten pienryhmiin jne. Näin taataan jokaiselle ryhmäläiselle turvallisuus. Omaan henkilökohtaiseen elämään liittyvillä muistoilla ja tapahtumilla on hyvä aloittaa tutustumisharjoitteet.

### **7.1.2 Itsensä ilmaisemisharjoitteet**

Turvallinen ryhmä luo edellytyksiä itseksi tulemiselle. Sitä puolestaan tukevat omien persoonan ulottuvuuksien tunnistaminen, ilmaiseminen, hyväksyminen ja arvostaminen. Itsensä ilmaisemisharjoitteet ovat tässä prosessissa avainasemassa, koska ne paitsi nimensä mukaisesti auttavat ilmaisemaan itseä, myös auttavat tunnistamaan itsessä olevia persoonan ulottuvuuksia. Tunnistaminen ja ilmaiseminen puolestaan tukevat niiden hyväksymistä ja arvostamista. Itsensä ilmaisemisharjoitteiden tarkoituksena on ensisijaisesti auttaa oman persoonan ulottuvuuksien ilmaisemista. Samalla niillä on vahva ryhmäyttävä merkitys, koska itsensä ilmaiseminen merkitsee toisaalta luottamuksen lisääntymistä ja tämä vahvistaa turvallisuutta ja itsensä ilmaisua.

Itsensä ilmaisemisharjoitteita voidaan käyttää rinnan tutustumisharjoitteiden kanssa. Turvallista on kuitenkin käyttää koulutuksen ensimmäisinä päivinä vain tutustumisharjoitteita ja siitä vähitellen ottaa rinnalle itsensä ilmaisemisharjoitteita, joissa myös tutustutaan omaan ja toisen persoonaan sekä elämänhistoriaan. (Aalto 2002, 212.)

### **7.1.3 Leikit ja hullutteluharjoitteet**

Leikeissä ja hulluttelussa ihminen unohtaa oman itsensä, innostuu ja tutustuminen toisiin tapahtuu vaivihkaa. Leikeissä kaikissa ihmisissä näyttäytyy eri puolet kuin elämän arjessa. Ihmisen luovuus on uteliaisuutta, iloa ja yhteyttä ja yksi tärkeimmistä tarpeistamme. Kokemus toisesta ihmisestä on intensiivisempi leikin avulla. Naurua, liikettä, jännitystä ja huumoria tarvitaan arjessa jaksamiseen. Elämisen taitoihin kuuluu myös irrottelukyky, joita harjoitteilla voi työstää. Leikkejä ei tarvitse yleensä purkaa eikä prosessoida, jollei joku ole tullut haavoitetuksi tai satuttanut itsensä. (Aalto 2002, 268.)

### **7.1.4 Yhteistoimintaharjoitteet**

Yhteistoimintaharjoitteet ovat tehtäviä, jotka suoritetaan yhdessä ryhmän kanssa ja niillä on selkeä tavoite. Harjoitteisiin liittyy yksi tai useampia ongelmanratkaisutilanteita. Kaikilla ryhmän jäsenillä tulisi olla mahdollisuus osallistua harjoitusten suorittamiseen. Yhteistoimintaharjoitteiden ryhmäyttävä vaikutus on erittäin merkittävä uudelle ryhmälle. Hyväksytyksi tulemisen tunne, yhteinen jaettu onnistuminen ja ilo kertautuvat sekä yksilön että kaikkien kohdalla. (Aalto 2002, 280 - 281.)

Yhdessä tekeminen on hauskaa ja kasvattaa ryhmän me-henkeä. Yhteiset kommellukset, oivallukset, hullut ratkaisut, onnistumisen tunteet, yhdessä tekemisen riemu, huumori, tehtävien leikillinen luonne ja me-hengen kasvaminen tuottavat hulvattomia ja hauskoja, ikimuistettavia hetkiä. Yhteistoimintaharjoitteet käynnistävät myös osanottajien tunteita, joihin kannattaa tutustua yhdessä ja joihin kannattaa varata aikaa niiden purkamiseen.

Yhteistoimintaharjoitusten avulla toisiin tutustuminen käy helpommin kuin puhuminen ja esittelyt. Tekemisen avulla ihminen avaa uusia näkökulmia muihin

ryhmäläisiin ja yhdistää ihmisiä toisenlaisten asioiden kautta kuin arjen tehtävät. Näemme ryhmäläisissä uusia luonteenpiirteitä ja taitoja ja piilossa olevat kyvyt tulevat yllättäen esille. Yhdessä toimiminen tuo esiin jokaisessa ominaisuuksia, jotka eivät näy arjessa. Piirteet voivat aktivoitua kokemusten jälkeen myös elämän muilla alueilla.

Vapautuminen on yksi harjoitteiden tavoite. Vapautuminen lisää avoimuutta ja uskallusta toimia jokainen omalla persoonallisella tavallaan. Myös ihmisten ryhmäroolit puhkeavat esiin. Jokaisessa ryhmässä löytyy rooleja, joita tarvitaan juuri tässä ryhmässä. Roolien selkiytyminen lisää ryhmän turvallisuutta, samoin ihmiset tietävät, mitä he osaavat ja mitä heiltä voi odottaa. Yhdessä tekeminen, ongelmaratkaisujen tuottaminen, onnistuminen ja tutustuminen toisiin vahvistavat ryhmän yhteenkuuluvaisuuden tunnetta. (Aalto 2002, 280 -281.)

### **7.1.5 Luottamusharjoitteet**

Luottamus on yksi turvallisen ryhmän rakentamisen keskeinen tekijä. Harjoitteiden avulla lisätään luottamusta toisia kohtaan, jolloin ryhmän keskinäinen turvallisuus kasvaa. Parhaassa tapauksessa luottamuksen osoittamiseen liittyvä riski osoittautuu ottamisen arvoiseksi. Tällöin ryhmän jäsenet voivat sekä luottaa että osoittautua luottamuksen arvoiseksi. (Aalto 2002, 363.)

Luottamusharjoitteissa ei ole tarkoitus rakentaa turvallisuutta olosuhteiden, eikä jonkin yksittäisen henkilön, vaan ryhmän varaan. Tällöin estetään hyvin takertuvien riippuvuussuhteiden syntyminen sekä luottamus pelkkiin olosuhteisiin. Harjoitteilla on myös muita ulottuvuuksia. Niiden avulla on mahdollisuus saada korvaavia kokemuksia petetyksi tulemisen tunteille. Luottamus ryhmään voi myös synnyttää uutta uskoa ihmisiin ja ryhmään. Myös usko elämään sinällään voi vahvistua, kun saa kokemuksia ihmisistä, jotka välittävät. Koska luottamuskysymyksissä liikutaan elämän

peruskokemusten alueella ja siitä johtuen hyvin herkällä maaperällä, on tärkeää että harjoitteet tehdään erityisen hyvin. ( Aalto 2002, 363.)

### **7.1.6 Myönteisyys harjoitteet**

Myönteisyys harjoitteet antavat ihmisille ns. arkkikokemuksia. Ne tarkoittavat sellaisia elämyksiä minuudestamme ja ihmisyydestä, joita jokaisen ihmisen pitäisi saada kokea voidakseen elää mielekästä ja tyytyväistä elämää. Tällaisia kokemuksia ovat: tunne ja tietoisuus siitä, että olen arvokas, minussa on paljon hyviä ominaisuuksia, taitoja ja mahdollisuuksia ja että joku haluaa valita minut tai kutsua minut lähelleen. Nämä elämykset yhtyvät sellaisessa kokemuksessa, jossa tuntee, että minusta välitetään ja myös minä osaan välittää muista. (Aalto 2002, 387.)

Myönteisyys harjoitteet pohjautuvat koko ajan todellisuuteen, vaikka niitä tehdään leikin varjolla. Vaikka ne ovat järjestettyjä tilanteita, saadaan niissä samanlaisia kokemuksia kuin arjen tilanteissa. Myönteisyys harjoitteita ovat mm. myönteisen palautteen, onnittelu, tervetuliais- sekä myönteisyyttä lisäävät harjoitteet. (Aalto 2002, 387)

## **7.3 Opintojen alussa**

Opintojen alkuvaiheessa ryhmäytämisen tarkoituksena on **käynnistää** ryhmäytymisprosessi. Päivien sisällöt on valittu siten, että prosessin on mahdollista päästä alkuun. Päivien aikana on tarkoitus rauhassa tutustua omiin opiskelutovereihin, opettajiin sekä omaan osastoon. Päivien ohjelmaa jokainen voi itse halutessaan muuttaa, ja valita sinne itselleen sopivia tutustumis- ja ryhmäytymisharjoitteita. Kirjallisuudesta sekä Netistä löytyy paljon erilaisia vaihtoehtoja, joiden avulla ryhmäytymistä ja toisiin tutustumista voidaan toteuttaa. Itse olen valinnut osan näistä harjoitteista Ritva Piispasen Kohtaamisen iloa kirjasta sekä Mikko Aallon kirjasta Turvallinen ryhmä sekä Ryppäästä ryhmäksi.

Ensimmäisen päivän päätavoitteena on toisiin tutustuminen erilaisten toiminnallisten menetelmien avulla. Aloittavat opiskelijat kokoontuvat ensin juhlasaaliin tai auditorioon, josta sitten jakautuvat omille osastoilleen



luokanvalvojan eli ohjaajan johdolla. Ensimmäisen koulupäivän pituus on yleensä neljä tuntia.

### **Ensimmäinen päivä**

Opiskelijat toivotetaan jokainen henkilökohtaisesti tervetulleeksi opiskelemaan Matkailu-, ravitsemis- ja talousalalle.

Opettajan tai opettajien esittely

Ryhmän esittelykierros lyhyesti: oma nimi ja paikkakunta mistä tulee. Samalla opettaja tarkistaa nimilistan.

Päivän ohjelman esittely ryhmälle

Ryhmän tutustuminen toisiinsa:

### **Mieliala**

**Tarkoitus:** Lämmittää ryhmä työskentelyä varten

**Toiminta:** Ohjaaja heittää pallon jollekulle osanottajalle ja pyytää tätä kertomaan millä mielellä on tullut aloittamaan opintojaan ammattioppilaitoksessa. Pallo kiertää jokaisella.

### **Ketkä tuntevat toisensa entuudestaan**

Ne opiskelijat, jotka tuntevat toisensa menevät toistensa luokse ja laittavat käden sen opiskelijan olkapäälle, jonka tuntevat. Tällä menetelmällä ohjaajalle ja opiskelijoille muodostuu konkreettinen kuva siitä ketkä jo tuntevat toisensa, ja onko ryhmässä opiskelijoita, jotka eivät tunne ketään.

Ne, jotka tuntevat toisensa kertovat lyhyesti miten ja missä ovat tutustuneet toisiinsa.

### **Nimilaput**

**Tarkoitus:** tutustuttaa tuntemattomat osanottajat toisiinsa.

**Toiminta:** osanottajille jaetaan tarpeeksi isot paperi/pahvilaput, joihin kirjoitetaan

- keskelle etunimi
- vasempaan yläkulmaan syntymäpaikkakunta ja mielipaikkakunta
- oikeaan yläkulmaan mieliharrastus
- vasempaan alakulmaan kolme adjektiivia jotka kuvaavat itseä
- oikeaan alakulmaan kaksi opiskeluun liittyvää odotusta/tavoitetta

Kortit kiinnitetään rintaan ja lähdetään kulkemaan. Kohdataan yksi henkilö kerrallaan ja keskustellaan korttien sisällöstä.

**Tai**

### **Minuutin keskustelu**

**Tarkoitus:** tutustuttaa osanottajat toisiinsa ja luoda ryhmäidentiteettiä

**Toiminta:** ohjaaja kehottaa osanottajia menemään jonkun sellaisen henkilön luo, jonka tuntee melko huonosti tai ei lainkaan, ja keskustelemaan hänen kanssaan minuutin ajan ruokaan liittyvistä nautinnoista. Sitten siirrytään jonkun toisen luo, jonka kanssa keskustellaan minuutin verran opiskeluun liittyvistä odotuksista. Sitten muodostetaan neljän hengen ryhmiä ja kerrotaan ensin omat nimet tarvittaessa ja siitä millainen ensimmäinen opiskelupäivä on ollut.

**Purkaminen:** keskustellaan harjoitteen onnistumisesta ja mahdollisesti opiskeluun liittyvistä odotuksista.

### **Ensimmäiseen päivään liittyviä asioita:**

työpuku ja työkenkä hankinnat  
 oppikirjat ja muut opiskeluun tarvittavat välineet  
 salmonellatodistukset  
 tupakointi koulun alueella  
 ruokailu ja muut tauot  
 kaavakkeiden täyttämiset, ym. asiat

### **Kuunteluharjoitus**

**Tarkoitus:** opetella kuuntelemaan.

**Toiminta:** siirretään tuolit kahteen sisäkkäiseen piiriin siten, että sisäpiiriläiset katsovat keskustasta ulospäin ja ulkopiiriläiset sisään päin. Vastakkain istuvat muodostavat parin. Tervehditään paria kädestä ja kerrotaan oma nimi. Sisäpiirissä istuvat kertovat parilleen yhden minuutin ajan siitä, miksi on hakeutunut cateringalalle opiskelemaan. Pari kuuntelee tarkasti ja toistaa kuulemansa mahdollisimman tarkasti kertojalle. Kertoja kommentoi, pitikö kuuntelijan toisto paikkansa. Vaihdetaan osia ja tehdään harjoitus uudelleen. Kiitetään paria yhteistyöstä. Sisäpiiriläiset siirtyvät istumaan oikealla puolellaan oleville tuolille. Tervehditään uutta paria kädestä ja kerrotaan oma nimi. Jatketaan harjoitusta, kunnes kierros on käyty läpi.

**Purkaminen:** keskustellaan tunnelmista, miltä tuntui olla kertojana tai kuuntelijana ja toistajana, miten työskentely onnistui?

### **Mahdollisesti muita opiskeluun liittyviä asioita**

#### **Ensimmäisen päivän päättäminen**

Kokoonnutaan piiriin ja jokainen sanoo oman nimensä ja lyhyesti omat tunteuksensa.

#### **Toinen päivä**

Toisen päivän tavoitteena on jatkaa tutustumista toisiimme sekä omaan osastoon ja käytänteisiin ammattioppilaitoksessa. Mitä tarkoitetaan cateringalalla, suurtalouskokilla, palveluvastaavalla? Jos mahdollista, työelämän edustaja on paikalla kertomassa työstään cateringalalla.

Muodostetaan vertaisryhmät ja laaditaan ryhmän pelisäännöt. Toisen päivän pituus on 6 tuntia, 8 – 14.00

#### **Toisen koulupäivän käynnistäminen:**

Opiskelijoiden tunnelmat ja ajatukset.

#### **Minä olen – minä pidän**

**Tarkoitus:** lämmittää osanottajia mukavaan ilmapiiriin ja tutustuttaa muihin.

**Toiminta:** Istutaan ympyrässä. Yksi leikkijöistä sanoo nimensä ja mieliruokansa. Seuraava sanoo edellisen etunimen ja hänen valintansa sekä lisää perään omansa; kolmas toistaa edellisten nimet ja symbolit ja lisää omansa. Katso toista silmiin sanoessasi hänen nimen.

### **Lämmittely:**

Parin kanssa keskustelua siitä, missä on saanut hyvää asiakaspalvelua ja millainen ruoka on omasta mielestä hyvää ruokaa.

### **Ryhmätyö: millainen on hyvä kokki ja asiakaspalvelija**

3 – 4 hengen ryhmissä mietitään millainen on hyvä kokki ja asiakaspalvelija.

**Purku:** Ryhmät esittelevät tuotoksensa toisille ryhmille. Ryhmät voivat tehdä esimerkiksi patsaan.

Ohjaaja voi halutessaan koota ne yhteen ja antaa sitten opiskelijoille, jos tuotos on koottu paperille.

### **Opiskelijan oppaaseen tutustuminen ja koulun järjestyssäännöt**

**Ensimmäisen jakson lukujärjestys, opiskeltavat aineet, ym., työpuku sovitukset sekä kenkä hankinnat, ym.**

### **Vertaisryhmien muodostaminen**

Opiskelijat muodostavat 4 hengen ryhmiä, joissa opiskelevat ja työskentelevät ensimmäisen vuoden ajan. Ryhmä muodostetaan siten, että ryhmän jäsenet ovat lähtöisin eri peruskoulusta, jos mahdollista. Vertaisryhmät voi muodostaa haluamallaan tavalla, mutta yhtenä kriteerinä olisi se, että entuudestaan tutut eivät olisi samassa ryhmässä.

Vertaisryhmä suunnittelee omalle ryhmälleen nimen, moton ja toimintatavat, miten omassa ryhmässään toimivat jatkossa.

### **Viisi jalkaa kaksi kättä**

**Tarkoitus** on saada vertaisryhmän jäsenet toimimaan yhdessä.

Vertaisryhmien tehtävänä on rakentaa itsestään patsas, jolla on aina tietty määrä käsiä ja jalkoja maassa. Harjoituksen aikana kaikkien ryhmän jäsenten

on oltava fyysisessä kontaktissa toisiinsa. Tehtävä aloitetaan helpolla tehtävällä ja suoritustasoa vaikeutetaan kierros kierrokselta. Aluksi ryhmää voi pyytää muodostamaan patsaan, jolla on viisi jalkaa ja kaksi kättä maassa. seuraavia kierroksia varten vähennetään yhdellä jalalla, käsien määrällä ei ole niin väliä. Opiskelijat saavat harjoitella patsaan muodostusta, ja pysyttyään patsaana pystyssä 3 sekuntia, voi ohjaajan pyytää paikalle.

### **Ryhmän pelisääntöjen laatiminen**

Vertaisryhmissä pohditaan myös koko ryhmää koskevat pelisäännöt, joihin jokainen voi sitoutua.

Ryhmät esittelevät omat pelisääntönsä, ja niistä kootaan yhteiset pelisäännöt ryhmälle.

Purkaminen: Keskustellaan miltä tuntui työstää pelisääntöjä ja onko niihin mahdollista kaikkien sitoutua.

### **Toisen päivän päättäminen**

Opiskelijoiden ajatukset ja kokemukset tästä päivästä.

### **Kolmas päivä**

Tämän päivän teemoina ovat yhteistyön merkitys opiskelussa, osastoon, opetuskeittiöön, suurkeittiöön tutustuminen. Kuraattorin, terveydenhoitajan, koulutusjohtajan, ym. olennaisten työntekijöiden työhuoneiden etsiminen ja paikallistaminen.

### **Kolmannen päivän käynnistäminen:**

Ohjaaja kyselee opiskelijoiden ajatukset ja tunnelmat esimerkiksi fiilisjanan avulla tai lankakerän avulla tai kyselemällä.

### **Lämmittely**

Keskustellaan vertaisryhmissä siitä, mitä kukin ymmärtää yhteistyöllä ja mikä merkitys sillä on ryhmän kannalta.

### **Särkyneet ympyrät**

**Tarkoitus:** toisten auttaminen ja yhteistyön merkityksen ymmärtäminen.

**Toiminta:** jakaannutaan 3 – 6 hengen ryhmiin. Jokaiselle ryhmän jäsenelle jaetaan kirjekuori, jossa on palasia ympyrästä. Tavoitteena on koota palasista jokaiselle ryhmän jäsenelle kokonainen ympyrä. Puhuminen ja palasten ottaminen toisilta, samoin kuin käsimerkit ovat kiellettyjä. Palasia saa ainoastaan antaa. Ne annetaan yksi kerrallaan suoraan toiselle henkilölle eikä panna hänen ympyräänsä. Palasia ei saa jättää pöydälle, vaan jonkun on aina omistettava ne.

**Purkaminen:** keskustellaan siitä miltä tuntui ja mikä teki tehtävästä vaikean.

### **Osastoon ja kouluun tutustuminen**

Vertaisryhmissä kartan avulla tutustutaan osastoon ja sen eri pisteisiin, samoin etsitään kuraattorin, terveydenhoitajan ja koulutusjohtajien työhuoneet. Kun paikka on löydetty, pyydetään nimikirjoitus esim. kuraattorilta siitä, että hänen työpisteensä on löytynyt.

### **Päivän päättäminen:**

### **Ryhmän ydinsosiometria**

**Tarkoitus:** tutkia ryhmän sisäisiä voimasuhteita esim. pitkään kokoontuvissa ryhmissä tai työyhteisöissä, ja yksilön paikkaa ryhmässä.

**Toiminta:** ryhmäläiset nousevat seisomaan. Ohjaaja tuo huoneen keskelle esim. avainnipun: siinä on ryhmän ydin, keskipiste. Ryhmäläiset kävelevät ympäri huonetta ja kokeilevat eri paikkoja ja etäisyyksiä ryhmän keskipisteeseen. Jäädään seisomaan sovitulle paikalle. Sijainti muuttuu päivittäin ja jopa tunneittain, ei ole olemassa oikeaa tai väärää paikkaa.

**Purkaminen:** aloitetaan kauimpana ytimestä. Ohjaaja kyselee esim. seuraavia asioita:

- millainen sinun paikkasi on
- oletko mielestäsi lähellä vai kaukana
- liikutko johonkin suuntaan myöhemmin tai oletko liikkunut aikaisempaan harjoitukseen verrattuna
- jos paikkasi muuttuu, kerro lauseella, mitä on tapahtunut kun paikkasi on toinen

- kenen paikan vaihtuminen vaikuttaa sinun paikkaasi ja miten tilanteen pitäisi muuttua
- voisivatko toiset jotenkin vaikuttaa paikkaasi
- mikä on paikkasi, jos ajattelet sitä työsi kannalta
- onko paikka sinulle tyypillinen eri ryhmissä
- mikä tapaus sai sinut etääntymään ryhmästä
- mikä tapahtuma sai sinut lähtemään
- mille paikalle poissaoleva työntekijä kuuluisi (hänelle asetetaan tyhjä tuoli tai useampia, jos siitä ollaan eri mieltä).

**Purkaminen:** istutaan joko piirissä tai seistään vielä samassa kohtaan ja kerrotaan, ihmetyttikö jonkun toisen sijainti ja ehkä, haluaisiko jonkun siirtyvän muualle.

Päivän päätteeksi sovitaan miten opiskelut jatkuvat tästä eteenpäin, mihin ryhmä seuraavana aamuna kokoontuu, ja mitä tarvitsee olla mukana.

## **7.2 Opintojen edetessä**

Alkuvaiheen ryhmäyttäminen on tärkeä vaihe, mutta toiminnan jatkuminen suunnitelmallisesti on tarpeellista myös 2. ja 3. vuosikurssilla.

Ryhmäyttäminen koko opintojen ajan tulisi olla kouluissa vakiintunutta toimintaa.

Ryhmän ryhmäyttäminen, opintojen aloitusvaiheen jälkeen, jatkuu ammattityön ja luokanvalvojan tuntien puitteissa. Ohjaajan tehtävänä onkin seurata jatkossa ryhmäytymisen onnistumista sekä ryhmän kehitysvaiheita, ja tarvittaessa puuttua niihin. Ryhmäyttämisharjoitteita voidaan käyttää jatkossa silloin, kun esimerkiksi opiskelijat tulevat työssäoppimisjakson tai pidemmän loman jälkeen takaisin kouluun, ryhmän eri kehitysvaiheissa tai, jos ryhmässä on erilaisia konfliktitilanteita, joita on syytä käsitellä. Ryhmäyttämistä tarvitaan myös silloin, jos ryhmään tulee uusia jäseniä tai ryhmästä poistuu jäseniä.

Opintojen edetessä, kun ryhmäläiset ovat tutustuneet toisiinsa, ryhmän kanssa kannattaa siirtyä harjoitteisiin, joissa käsitellään vuorovaikutusta, yhteistoimintaa, luottamusta, ongelmaratkaisua sekä itsensä ilmaisua

ryhmässä. Näiden harjoitteiden avulla tuetaan ryhmän kehitystä eri vaiheissa sekä yksilön omaa kasvua ja kehitystä ryhmän jäsenenä ja yksilönä. Kun ryhmässä toimii vuorovaikutus, luottamus sekä yhteistoiminta, opiskelija tuntee kuuluvansa ryhmään ja näin ollen myös sitoutuminen opiskeluun paranee.

Ohjaajan tehtävänä on seurata ryhmän kehitysvaiheita ja toimintaa, jotta hän pystyy havainnoimaan ryhmästä nousevat teemat, jotka vaativat käsittelyä.

Seuraavaksi olen koonnut harjoitteita, joita voidaan käyttää eri teemojen työstämisessä ryhmän kanssa. Kirjallisuudesta sekä Netistä löytyy paljon erilaisia harjoitteita, joiden avulla erilaisia teemoja voi käsitellä. Itse olen valinnut osan näistä harjoitteista Ritva Piispasen Kohtaamisen iloa kirjasta sekä Mikko Aallon kirjoista Turvallinen ryhmä ja Ryppäästä ryhmäksi että Nuorten Akatemian nettisivuilta.

### **7.2.1 Vuorovaikutusharjoitteet**

#### **Palauteharjoitus: Minä ja mestari!**

**Ryhmän koko:** ei rajoituksia

**Kesto:** 10 minuuttia

**Huomioi:** että kaikki saavat positiivista palautetta.

Jokainen nimeää vuorollaan jonkun ryhmäläisistä, joka tekee mestarin tavoin jonkin asian (esim. huomioi muut, noudattaa sopimuksia, keittää kahvia...).

#### **Apukysymyksiä harjoituksen purkuun:**

mitä ajattelitte tästä harjoituksesta?

mistä huomaa, että mestari on mestari?

miltä tuntui saada positiivista palautetta?

mihin kukin sijoittaisi itsensä asteikolla aloittelija – mestari eri asioissa?

mitä pitää vielä oppia, jotta muuttuisi mestariksi?

Lopuksi keskustellaan positiivisen palautteen antamisen tärkeydestä ja palautteen vastaanottaminen. Jokainen on hyvä jossain, omien ja toisten vahvuuksien huomaaminen on

#### **Palauteharjoitus: Ei pöllömpää**



**Ryhmän koko:** ei rajoituksia

**Kesto:** 10 minuuttia.

Ohjaaja lukee Aisopoksen eläinfaabelin: ”Pöllö on yöeläin niin kuin me kaikki tiedämme. Päivät se nukkuu, mutta auringon laskun jälkeen se kurkistaa puunkolostaan ja ryhdistäytyy. Huu-uu! Huu-uu! Kaikuu sen ääni hiljaisessa metsässä, kun se lähtee pyydystämään sammakoita, rottia tai koppakuoriaisia. Muuan vanha pöllö oli tullut varsin hermoherkäksi. Etenkin sitä kiusasi melu, joka ei antanut sen nukkua päivisin. Eräänä päivänä se taas heräsi heinäsirkan iloiseen lauluun. Laulu ei ollut pöllön mielestä kauneinta mahdollista, joten se kurkisti pesästään vihaisena. Mene matkoihisi, se tiuskaisi. Tahdon nukkua rauhassa! Mutta heinäsirikka ei ollut kuulevinaan, vaan alkoi uuden laulun korottaen ääntään. Vanha ja viisas pöllö ymmärsi, että oli turha kinastella heinäsirkan kanssa. Sen yösilmät eivät olleet tarpeeksi näkevät, jotta se olisi voinut kurittaakaan heinäsirikkaa. Siksi se tekeytyi lempeäksi: Turhaan me tässä kinastelemme. Nyt kun kerran olen valveilla, voinet laulaa vielä yhden kauniin laulun minulle. Jos sentään ensin tulet luokseni, tarjoan sinulle lasillisen juomaa kurkun kostukkeeksi. Niin laulusi luistaa yhä paremmin.

Tarinan pysäytys: Miten heinäsirikka reagoi?

Heinäsirikka riensi päätä pahkaa pöllön pesälle imartelusta ihastuneena. Mutta tuskin heinäsirikka oli päässyt perille, kun se joutui pöllön kitaan.

**Apukysymyksiä harjoituksen purkuun:**

mikä on tarinan opetus?

mitä imartelu on?

mitä eroa on rakentavalla palautteella ja imartelulla?

millaista on rakentava palaute?

Faabeli päätelmä on ”imartelija on aina epäilyttävä”.

**Keskustelu- ja kuunteluharjoitus: Nelivaiheinen raketti**

**Ryhmän koko:** ei rajoituksia, kuuden hengen ryhmiä

**Kesto:** 20 minuuttia.

**Huomioi:** Paperia, kyniä, hattu tms.

Tämä ohjaa ryhmän jäseniä kiinnittämään huomiota neljään tärkeään taitoon, jotka auttavat keskustelua lähtemään liikkeelle. Valitkaa 6-7 hengen ryhmälle

jokin sopiva keskusteluaihe (esim. opittavaan asiaan liittyvä). Haluttaessa ryhmillä voi olla 1-2 tarkkailijaa havainnoimassa keskustelua.

1. Tiivistäminen: Ryhmät keskustelevat 5 minuuttia sovitusta aiheista. Yksi jäsenistä seuraa, että kukin ryhmän jäsen puhuu korkeintaan 15 sekuntia kerrallaan.
2. Kuunteleminen: Ajanseuraajaa vaihdetaan ja keskustelua jatketaan 5 minuuttia. Ryhmän jäsenillä on edelleen korkeintaan 15 sekuntin puheenvuoroja. Uusi sääntö: jokaisen on odotettava 3 sekuntia edellisen puhujan jälkeen ennen oman puheen aloittamista.
3. Toistaminen omin sanoin: Ajanseuraajaa vaihdetaan ja keskustelu jatkuu kuten aikaisemmin. Uusi sääntö: Ennen oman puheen aloittamista on lyhyesti toistettava omin sanoin mitä edellinen puhuja sanoi.
4. Jokainen osallistuu: Ajanseuraajaa vaihdetaan ja keskustelu jatkuu kuten aikaisemmin. Uusi sääntö: Kukaan ei saa toista puheenvuoroa ennen kuin jokainen ryhmän jäsen on puhunut vähintään kerran.

#### **Apukysymyksiä harjoituksen purkuun:**

- mitä ajattelitte tästä harjoituksesta?
- oliko tehtävä helppo?
- miten harjoitusta voi hyödyntää projektissa?
- miten keskustelutaitoja voisi parantaa?

#### **Kuunteluharjoitus: Kehä**

**Ryhmän koko:** ei rajoituksia

**Kesto:** 20 minuuttia.

**Huomioi:** harjoitusta voi käyttää tutustumisleikkinä

Tuoleista muodostetaan sisä- ja ulkopiiri, johon asetetaan tuolit vastakkain.

Ryhmän jäsenet istuvat tuoleille. Sisäpiiriläiset aloittavat. Tehtävänä on täydentää ohjaajan antamaa lausetta niin monta kertaa kuin ehtii annetussa ajassa (esim. 45 sekuntia). Ulkopiiriläinen käyttää aktiivisen kuuntelijan taitoja ja ilman puhetta nyökkäilee ja ilmaisee olemuksellaan ja äännähdyksellä kuuntelevansa. Kun aika on kulunut ohjaaja siirtää vuoron ulkopiiriläiselle, joka täydentää eri lausetta kuin sisäpiiriläinen ja sisäpiiriläinen kuuntelee. Kun aika on jälleen täynnä, pari kiittää toisiaan tapaamistuokiosta ja sisäpiiriläiset siirtyvät yhden tuolin verran vasemmalle uuden parin luo. Ulkopiiriläiset jäävät paikalleen ja aloittavat ohjaajan antaman uuden lauseen täydentämisen

uudelle parille. Kun molemmat ovat taas puhuneet, ulkopiiriläiset siirtyvät tällä kertaa yhden tuolin verran vasemmalle uuden sisäpiiriläisen luo, joka aloittaa puhumisen.

Täydennettävät lauseet tulee valita niin, että pari saa samantyyppisen lauseen. On tärkeä lopettaa myönteiseen lauseeseen. Esimerkkilauseita:

Minä pidän / Olen mieltynyt...

Minä en pidä / Inhoan...

Tunnen itseni yksinäiseksi / surulliseksi, kun...

Tunnen itseni iloiseksi / onnelliseksi, kun...

Haluaisin / Toivoisin...

Itsessäni arvostan / pidän...

### **Apukysymyksiä harjoituksen purkuun:**

mitä ajattelitte tästä harjoituksesta?

onko omista tuntemuksista puhuminen vaikeaa?

miten harjoitusta voi hyödyntää projektissa?

miten kuuntelutaitoja voisi parantaa?

### **Kuunteluharjoitus: Kulttuuripiirit**

**Ryhmän koko:** ei rajoituksia

**Kesto:** 15 minuuttia.

Kaksi henkilöä poistuu huoneesta, muut sopivat ”kulttuurin” säännöt, esim.

1. Kysymyksiin vastataan kyllä tai ei
2. Miehet saavat vastata vain miesten kysymyksiin ja naiset naisten.
3. Jos kysyjä hymyilee, vastataan kyllä, muuten ei.

Ulkopuolelta tulevat yrittävät kommunikoida ja selvittää kulttuurin säännöt.

### **Apukysymyksiä harjoituksen purkuun:**

mitä ajattelitte tästä harjoituksesta?

oliko tehtävä vaikeaa?

miten erilaiset kulttuurit ja säännöt vaikuttavat koulussa ja esimerkiksi tässä ryhmässä?

miten harjoitusta voi hyödyntää projektissa?

miten viestittämistä ja vuorovaikutusta voisi parantaa?

### **Kuunteluharjoitus: Tarina eteenpäin**

**Ryhmän koko:** ei rajoituksia

**Kesto:** 15 minuuttia.

Viisi ryhmän jäsentä menee toiseen huoneeseen ja muille luetaan ääneen kertomus. Ensimmäinen tulee takaisin huoneeseen ja yksi huoneessa olija kertoo tarinan hänelle ulkomuistista. Sitten seuraava kutsutaan sisään ja ensimmäisenä sisään tullut kertoo puolestaan hänelle tarinan ulkomuistista. Kun kaikki ovat sisällä ja viimeinen on kertonut oman tarinansa, luetaan alkuperäinen tarina vielä kerran ääneen. Miten paljon siitä on enää jäljellä?

#### **Apukysymyksiä harjoituksen purkuun:**

- mitä ajattelitte tästä harjoituksesta?
- oliko tehtävä vaikeaa?
- miten viestittämistä voisi parantaa?
- miten voisi olla selkeämpi?
- miten harjoitusta voi hyödyntää projektissa?
- miksi vastaanottaja ei aina tavoita haluttua viestiä?

### **7.2.2 Yhteistoimintaharjoitteet**

Yhteistoimintaharjoitteet suoritetaan yhdessä ryhmän jäsenten kanssa. Harjoitteita suoritettaessa on tärkeää, että kaikki ryhmän jäsenet ovat paikalla ja suorittavat annetut harjoitteet. Kun ryhmä onnistuu yhdessä saavuttamaan tavoitteet, jäsenet kokevat onnistumisen ja hyväksytyksi tulemisen tunteita. Me saavutimme tavoitteet yhdessä. Yhteistoimintaharjoitteilla on merkittävä vaikutus ryhmän ryhmäytymiseen. ( Aalto 2002, 285.)

Jos mahdollista yhteistoimintaharjoitteet kannattaa toteuttaa ulkona ja muualla kuin omassa luokassa tai oppilaitoksessa. Esimerkiksi leirikeskukset ovat hyviä paikkoja näiden harjoitteiden totuttamiseen. Seuraavat harjoitteet on valittu siten, että erityisjärjestelyitä ei tarvita.

### **Paperitorni**

**Käytettävä aika:** 45 min.

#### **Tarvittava materiaali:**

- 20 kpl A4 paperia (sopivan paksuista)
- Tasainen pöytä, jonka ympärillä voi kävellä.

**Ryhmälle annettavat ohjeet:**

Tehtävänne on rakentaa näistä 20 paperiarkista mahdollisimman korkea torni. Papereita saa taitella, mutta ei repiä.

**Purkukysymyksiä:**

Miltä tuntui tehdä tätä tehtävää?

Miltä tuntui kun saitte tehtävän tehdyksi?

Mitä ominaisuuksia harjoitus kertoi sinusta itsestäsi tai muista ryhmän jäsenistä?

**Ryhmän peruskysymykset**

**Käytettävä aika:** 45 minuuttia

**Tarvittava materiaali:**

Ohjaaja antaa jokaiselle ryhmän jäsenelle paperin, jossa ryhmän peruskysymykset lukevat.

Tähän tehtävään liittyvät ryhmän peruskysymykset ovat sellaisia, joita ohjaajan ja ryhmän kannattaa käydä läpi jo ryhmän toiminnan alussa, mutta myös myöhemmin toiminnan edetessä. Suureen osaan kysymyksistä ryhmä ei pysty vastaamaan alussa, mutta niiden läpikäyminen ja tärkeyden esille tuominen auttaa luomaan turvallista, avointa ja keskustelevaa ilmapiiriä ryhmään.

**Ryhmälle annettavat ohjeet:**

Ryhmän tehtävänä on keskustella jokaisesta peruskysymyksestä ja siitä, mitä ne tämän ryhmän näkökulmasta tarkoittavat. Ryhmän tavoitteena on rakentaa sääntöjä näiden ryhmän perusominaisuuksien ylläpitämiseksi ryhmässä. Onko ryhmämme oikeilla jäljillä? Luotammeko toisiimme? Olemmeko aidosti innostuneita ja välistämmekö toisistamme? Uskallammeko kommunikoida avoimesti? Ymmärrämmekö yhteiset tavoitteemme? Olemmeko aidosti omistautuneet näiden tavoitteiden saavuttamiselle? Käytämmekö kaikki kykymme hyväksemme? Osaammeko ratkaista erimielisyydet? Osallistuvatko kaikki? Kunnioitammeko toistemme yksilöllisiä eroavaisuuksia? Nautimmeko siitä, että saamme olla mukana juuri tässä ryhmässä? Valitkaa yhdessä listasta ryhmälleen tärkeimmät kysymykset. Voitte valita ryhmän keskuudesta vastuuhenkilöitä, olemaan määrättyjen kysymysten kummeja

(esimerkiksi Maijan tehtävänä on tarkkailla sitä, osallistuvatko kaikki ryhmän toimintaa, Pekka tarkkailee sitä, käyttävätkö kaikki voimavarojaan hyväkseen jne.). Vastuuhenkilön tehtävänä on nostaa kysymykset aina uudelleen esiin ja tehdä yhteenvetoja siitä, mikä ryhmän tilanne tällä hetkellä on.

### **Kattaus**

**Tarvittavat materiaalit:** kaksi pöytää, kattaustarvikkeet, pöytäliina, liinoja käsien ja jalkojen yhtyeensitomiseksi 2x ryhmän jäsenten lukumäärä.

**Valmistelut:** Tilaan asetetaan kaksi pöytää n. 5 – 15 m:n etäisyydelle toisistaan. Toiselle asetetaan kattaustarvikkeet. Toinen pöytä on tyhjä. Kattaustarvikepöydän luona löytyvät myös sidontaliinat.

**Ohjeistus:** Teidät sidotaan ympyräksi siten, että kunkin kädet ja jalat on kiinnitetty vierustoverin käsiin ja jalkoihin. Sitomisen jälkeen otatte pöydältä kaikki kattaustarvikkeet mukaanne siten, että jokaisella on jotakin katettavaa. Jokainen myös osallistuu kattaukseen. Siirrytte toisen pöydän luo ja katatte itsellenne juhlakattauksen. Sitten palaatte lähtöpöydän luo ja jätätte liinat sille.

### **7.2.3 Luottamusharjoitteet**

Luottamusleikit vaativat jonkin verran ryhmäytymistä ja niiden käytössä pitää olla huolellinen. Luottamus rakennetaan hitaasti, mutta menetetään hyvin nopeasti. Parhaimmillaan luottamusleikit vahvistavat ryhmän yhteishenkeä ja sitovat jäseniä tiiviimmin yhteen. Luottamusharjoitteita kannattaa käyttää silloin, kun ryhmän turvallisuudessa tarvitaan selkeää muutosta (Aalto 2002, 365).

#### **Luottamusharjoitus: Katseet kohtaavat**

**Ryhmän koko:** ei rajoituksia

**Kesto:** 10–15 minuuttia (harjoitus kannattaa lopettaa ennen kuin se käy tylsäksi)

Ohjaaja kehottaa osallistujat seisomaan piiriin. Jokainen kääntyy katsomaan vasemmalla puolellaan olevaa henkilöä. Hetken päästä siirretään katse seuraavaan henkilöön, sitten seuraavaan ja sitä seuraavaan jne. Katse pysähtyy rauhassa jokaisen kohdalla. Jos kahden ryhmäläisen katseet kohtaavat, he vaihtavat hiljaa paikkaa ja aloittavat katselukierroksen alusta.

**Apukysymyksiä harjoituksen purkuun:**

- mitä ajattelitte tästä harjoituksesta?
- mitä ajattelitte, kun toiset katsoivat sinuun?
- miltä se tuntui?
- miltä tuntui, kun katseet kohtasivat?
- oliko mukava vaihtaa paikkaa?

**Luottamusharjoitus: Parikaatuminen ja ryhmäkaatuminen**

**Ryhmän koko:** ei rajoituksia, ryhmä on pareittain tai viiden–kuuden hengen ryhmissä

**Kesto:** 10–15 minuuttia.

**Huomioi:** osallistujien turvallisuus

Vaihtoehto 1: Parikaatumisessa toinen kaatuu suorin vartaloin, kädet tiukasti vartaloa vasten, selkä edellä. Pari ottaa kaatujan vastaan. Vastaanottaja on ensin lähellä kaatujaa, mutta matkaa pidennetään kaatumiskerta toisensa jälkeen. Kaatuja voi laittaa silmänsä kiinni.

Vaihtoehto 2: Ryhmäkaatumisessa yksi ryhmän jäsenistä on keskellä, kädet tiukasti vartaloa vasten. Toiset seisovat tiiviissä ringissä ympärillä. Keskellä oleva sulkee silmänsä ja alkaa kaatua johonkin suuntaan. Ympärillä olevat ottavat kaatujan vastaan ja ohjaavat hänet hellävaraisesti uuteen suuntaan. Ryhmät vaihtavat keskellä olijaa omaan tahtiinsa, jokainen käy siellä kerran. Jännitystä voi lisätä ottamalla lisää välimatkaa kaatujaan.

**Apukysymyksiä harjoituksen purkuun:**

- mitä ajattelitte tästä harjoituksesta?
- miltä se tuntui kaatua näkemättä mitä tapahtuu?
- pelottiko?
- pysyivätkö silmät kiinni?
- miltä tuntui ottaa toinen kiinni?
- oliko luottaminen helppoa?
- toimiko ryhmä hyvin?
- tykkäsittekö enemmän kaatumisesta vai toisen vastaan ottamisesta?
- mitä opitte turvallisuudesta?

**Luottamus- ja yhteistyöharjoitus: Parikuljetus sokea ja mykkä**

**Ryhmän koko:** ei rajoituksia

**Kesto:** 10–15 minuuttia.

**Huomioi:** osallistujien turvallisuus, huiveja

Ohjaaja kehottamaan muodostamaan pareja. Toiselta peitetään silmät huivilla ja toinen ei saa puhua.

Vaihtoehto 1: Mykkä kuljettaa käsikynkkää sokeaa etukäteen sovittuun paikkaan.

Vaihtoehto 2: Sokea ojentaa kätensä kämmenet ylöspäin ja mykkä laittaa kämmenensä kevyesti niitä vasten. Mykkä ohjaa kulkua tämän kevyen kosketuksen avulla.

Vaihtoehto 3: Mykkä saa äänellä jonkun eläimen äänellä ja kuljettaa sokeaa haluamaansa suuntaan koskettamatta tätä. Sokea seuraa omaa ”emoaan”.

Osia vaihdetaan niin, että kaikki saavat kuljettaa ja olla kuljetettavina.

#### **Apukysymyksiä harjoituksen purkuun:**

- mitä ajattelitte tästä harjoituksesta?
- miltä se tuntui olla kuljetettavana?
- pelottiko?
- miltä tuntui ohjata toista?
- oliko luottaminen helppoa?
- toimiko yhteistyö hyvin?
- tykkäsittekö enemmän sokeana vai mykkänä olosta?
- millaisia ”sokeita ja mykkiä” on olemassa teidän todellisessa elämässä?
- mitä opitte turvallisuudesta?

#### **Luottamus- ja yhteistyöharjoitus: Sokeat ja rammat**

**Ryhmän koko:** ei rajoituksia, neljän–viiden hengen ryhmiä

**Kesto:** 10–15 minuuttia.

**Huomioi:** osallistujien turvallisuus, huiveja, narua

Neljän-kuuden hengen ryhmästä kaksi on rampoja ja loput sokeita. Sokeiden silmät peitetään huivilla ja aina kahden ramman jalat sidotaan yhteen.

Ryhmän tehtävänä on liikkua yhdessä sovittuun paikkaan käsikynkkää.

Ohjaaja varmistaa, ettei kukaan satuta itseään.

#### **Apukysymyksiä harjoituksen purkuun:**



- mitä ajattelitte tästä harjoituksesta?
- miltä se tuntui olla kuljetettavana?
- pelottiko?
- miltä tuntui ohjata toista?
- miten yhteistyö toimi?
- millaisia ”sokeita ja rampoja” on olemassa teidän todellisessa elämässä?
- mitä opitte turvallisuudesta?

### 7.2.4 Ongelmanratkaisuharjoitteet

Aina toiminta ei voi sujua täydellisesti. Matkan varrella voi törmätä monenlaisiin ongelmiin: pitkästyminen, motivaation hiipuminen, riidat, epäselvät tavoitteet, ryhmätyö ei toimi. Silloin toimintaa voi piristää leikeillä ja peleillä, joissa voi päästellä höyryjä ulos, rauhoittaa rentoutusharjoituksilla tai tarttua ongelma-kohtiin leikin keinoin.

#### **Ongelmanratkaisuharjoitus: Solmu**

**Ryhmän koko:** ei rajoituksia, 10 hengen ryhmiä

**Kesto:** ryhmän koosta riippuen 15–20 minuuttia

Kun projekti menee solmuun, sen voi konkretisoida menemällä solmuun ryhmänä.

Vaihtoehto 1: Ryhmä menee tiiviiseen piiriin seisten olkapäät kiinni toisissaan. Kaikki laittavat silmät kiinni kätensä piirin keskelle ja ottavat kiinni jonkun kädestä (naapurin kädestä ei oteta kiinni ja käsiä ei kannata laittaa ristiin). Kun ohjaaja on varmistanut, että kaikilla on yksi käsi yhtä kättä vasten kiinni, avataan silmät ja aletaan purkaa solmua ilman, että käsiä irrotetaan. Käsiä voi kääntää otteessa.

Vaihtoehto 2: Solmun voi tehdä myös seisomalla piirissä käsi kädessä, sitten menemällä solmuun kiipeämällä toisten yli ja ali. Käsiä ei saa irrottaa. Pari ryhmäläistä menee solmunteon ajaksi pois, ja palattuaan he selvittävät tehdyn umpisolmun.

#### **Apukysymyksiä harjoituksen purkuun:**

- mitä ajattelitte tästä harjoituksesta?
- miltä tuntui olla solmussa?
- miten yhteistyö sujui?

- miten tätä voisi soveltaa projektin ”solmuun”?

### **Ongelmanratkaisuharjoitus: Sektorit**

**Ryhmän koko:** ei rajoituksia

**Kesto:** 10–15 minuuttia

**Huomioi:** papereita

Piirretään maahan ympyrä, jossa useita sektoreita. Sektorit nimetään papereilla käsiteltävän teeman mukaan. Esim. Tämän ryhmän suurin ongelma: pelko, vieraus, pitkästyminen, suorituspaineeet, riitely... Jokainen valitsee itselleen sopivimman sektorin.

#### **Apukysymyksiä harjoituksen purkuun:**

- mitä ajattelitte tästä harjoituksesta?
- oliko sektori helppo valita?
- vaikuttivatko muiden valinnat?
- miten tätä voisi soveltaa projektiin?

### **Ongelmanratkaisuharjoitus: Roolinvaihto**

**Ryhmän koko:** ei rajoituksia

**Kesto:** 30–45 minuuttia

Jaetaan osallistujille ryhmään, tehtävään tai ongelmaan liittyviä rooleja (esim. isä ja poika, kiusaaja ja kiusattu, pessimisti ja optimisti). Hahmoja voi olla useampi kuin kaksi, mutta kaikille ei tarvitse etsiä roolia. Osallistujat eläytyvät rooleihin hetken aikaa, minkä jälkeen käydään läpi jokin tyypillinen ristiriitoinen johtava kohtaaminen tai tilanne ryhmässä.

#### **Apukysymyksiä harjoituksen purkuun:**

- mitä ajattelitte tästä harjoituksesta?
- oliko tilanne tuttu?
- miltä tuntuu olla roolissa?
- muuttiko roolinotto käsitystä tilanteesta?
- miten tarinaa voisi muuttaa sellaiseksi, ettei riitaa (tms.) tule?
- miten itse yleensä reagoit tällaisessa tilanteessa?
- miten voisit muuttaa omaa käytöstäsi?

Lopuksi käydään läpi korjattu, onnistunut kohtaaminen.

### **Ongelmanratkaisuharjoitus: Erilaiset oppilasryhmät**

**Ryhmän koko:** 9–18 osallistujaa

**Kesto:** 20–30 minuuttia

**Huomioi:** esimerkiksi askartelutehtävä ja tarvikkeet

Ohjaaja jakaa ryhmän kolmeen osaan. Kaikki ryhmät saavat saman tehtävän, esimerkiksi askartelutyön. Ryhmillä on erilaiset roolit ja he tekevät tehtävää rooliinsa samastuen. Ohjaaja ei puutu tilanteeseen. Harjoitus päättyy joko työn tullessa valmiiksi tai jos ohjaaja keskeyttää sen. Ensimmäisen ryhmän jäsenet ovat kuuliaisimpia ja tunnollisia. He haluavat suoriutua tehtävästä mahdollisimman hyvin ja oikein, eivätkä suutu mistään. Toinen ryhmä haluaa myös suoriutua hyvin. He ovat oikeudentuntoisia ja puolustavat oikeuksiaan. Kolmas ryhmä on häirikköjen ryhmä, joka haluaa suoriutua tehtävästä keinoja kaihtamatta. (Nuorten Akatemia [www.nuortenakatemia.fi](http://www.nuortenakatemia.fi) [www.homma.fi](http://www.homma.fi) 27 )

#### **Apukysymyksiä harjoituksen purkuun:**

- mitä ajattelit tästä harjoituksesta?
- oliko tilanne tuttu oikeassa elämässä?
- miltä tuntuu olla roolissa? oliko se itselle luonteva?
- miltä toisten ryhmien toiminta näytti? ärsyttikö?
- millaisia rooleja tässä ryhmässä ja elämässä yleensä on?
- miten roolit vaikuttavat omaan ja toisten toimintaan?

Ryhmien rooleja voidaan halutessa muuttaa seuraavassa tehtävässä tai siirtää yksi osallistuja kustakin ryhmästä toiseen.

#### **Ongelmanratkaisuharjoitus: Ongelma näkyväksi**

**Ryhmän koko:** ei rajoituksia

**Kesto:** viikon kestävä tehtävä

Ohjaaja kehottaa kaikkia kirjaamaan asiaa, johon halutaan kiinnittää huomiota ja/tai johon halutaan muutos. Tarkkailtavia asioita voivat olla esim. ongelmat, ryhmän onnistumiset tai ihmisten ottamat roolit. Kukin tekee merkinnän vihkoon aina kun tarkkailtava asia esiintyy. Jos joku esimerkiksi väittää toisen aina vähättelevän hänen toimintaansa kokouksissa, ohjaaja voi antaa vähätellyksi itsensä tuntevalle julkisesti tehtäväksi kirjata kaikki viikon vähättelyt ylös.

#### **Apukysymyksiä harjoituksen purkuun:**

- mitä ajattelitte tästä harjoituksesta?
- huomaisitko jotain yllättävää?
- miltä tuntui, kun muut kirjasivat ylös asioita?
- vaikuttiko kirjaaminen käyttäytymiseen?
- päästiinkö asiasta puhumaan paremmin?
- mitä opit?

Todennäköisesti vähättely häviää harjoituksen myötä ja jos ei häviä, siitä päästään puhumaan. Kun asia otetaan avoimesti esille, sen merkitys todennäköisesti muuttuu. Muistuta rakentavan palautteen antamisen säännöistä.

### **Ongelmanratkaisuidea: Positiivinen ongelmanmäärittely**

Kuvaa ongelmaksi nimetty asia mahdollisuutena: Epäonnistunut tilanne antaa mahdollisuuden epäonnistumisen syiden ruotimiseen ja siten kokemuksesta oppimiseen. Puhjennut riitatilanne kertoo, että on syytä levätä ja tehdä yhdessä jotain mukavaa ja ryhmähenkeä parantavaa. Jos esimerkiksi joku ryhmäläinen toistuvalla myöhästelyllään aiheuttaa muissa ärsyyntymistä, ohjaaja voi kysyä ”Jos Matin myöhästelystä olisi jotain hyötyä tälle ryhmälle tai jos voisimme oppia siitä jotain, niin mitä se olisi?”

### **Ongelmanratkaisuharjoitus: Este on joki**

**Ryhmän koko:** ei rajoituksia

**Kesto:** 15–30 minuuttia

Projektia tehtäessä törmätään välillä ongelmiin ja esteisiin. Kun vaihtoehtoja ei tunnu löytyvän ja tuntuu, että seinä on vastassa, etsi positiivista ratkaisua kysymällä itseltäsi ja ryhmältä seuraavia asioita:

Millainen este on?

- Määrittele este ja pohdi, millaisia sen vaikutukset ovat?

Miten voit kohdata, kiertää, alittaa tai ylittää esteen?

- Minkälaisia seurauksia eri vaihtoehdoilla on?

Miksi este on olemassa?

- Mistä se tuli, kannattaako jäädä kaivelemaan sen juuria?

Anna esteelle uusi nimi ja tee kokeiluja.

- Jos este on kynnyks: Millaisia askelia sille astuminen edellyttää?  
Kuinka valmistaudut askeliin? Mitä odottaa kynnyksen toisella puolella?
- Jos este on mahdollisuus: Kuinka se mahdollistaa projektin etenemisen? Entä onnistumisen?
- Jos este on vuolas joki: Miten pääset sen toiselle puolelle? Kuinka valmistaudut ylitykseen? Miten ylittäminen auttaa projektia eteenpäin?

## 8 POHDINTA

Ammatillisen perustutkinnon suorittamisen ja edelleen ammattilaisena työelämään sijoittautumisen kannalta nuoren motivoituminen ja kiinnittyminen opiskeluun ovat ensisijaisen tärkeitä. Oppilaitoksen toiminnan onnistumisen kannalta tärkeintä on opiskelijan kiinnittyminen opintoihin. Mutta sitoutuminen opintoihin ja niiden loppuun suorittaminen on ensiarvoisen tärkeää myös itse opiskelijalle, ei ainoastaan oppilaitokselle tai yhteiskunnalle. Opiskelijalla, jolla on aikaisemmin ollut vaikeuksia sitoutua ja motivoitua opintoihinsa, on paremmat keinot toimia ja selviytyä tulevaisuudessa erilaisissa opiskelu- ja ryhmätilanteissa, kun hän on saanut onnistumisen kokemuksia kiinnittymisestä sekä motivoitumisesta ryhmäänsä että opintoihinsa opiskelunsa aikana.

Opiskelijan elämässä opintoihin kiinnittymisen ja opintojen suorittamisen merkitys kasvaa. Opiskelijalle itselleen ja yhteiskunnalle syrjäytyminen koulutuksesta on kohtalokasta, koska syrjäytyessään opinnoista hän ei saavuta ammatillista perustutkintoa. Koulutuksen ja suoritettun perustutkinnon kautta tapahtuu kiinnittyminen työelämään ja työelämän kautta nuori kiinnittyy yhteiskuntaan.

Mielestäni ryhmäyttäminen on yksi työkalu monien muiden joukossa, jonka avulla opiskelijoiden sitoutumista ja motivoitumista opintoihin parannetaan. Onnistuneen ryhmäyttämisen taustalla on oikein valitut harjoitteet, mutta on tärkeää että opettaja/ohjaaja itse tiedostaa ryhmäyttämisen merkityksen ja on siinä täysillä mukana. Jos hän ei itse koe sitä tärkeäksi, niin se heijastuu hänen toimintaansa, joka puolestaan välittyy opiskelijoille.

Ohjaajalla on myös oltava perustiedot ryhmädynamiikasta, ryhmän kehitysvaiheista ja niistä tekijöistä jotka vaikuttavat ryhmän toimintaan. Ohjaajan hyvä itsetuntemus ja – luottamus ovat tärkeitä tekijöitä niin yksilö- kuin ryhmäohjauksessakin. Ohjaajan itseluottamusta ja – tuntemusta koetellaan silloin, kun hänellä on vastassa ns. hankala ryhmä, hankala ohjattava tai konfliktivaiheessa oleva ryhmä, joka kyseenalaistaa jatkuvasti ohjaajan ammattiosaamista, ohjaustaitoja ja menetelmiä. Jos ohjaajalla ei ole riittävästi itsetuntemusta ja -luottamusta, hän ei pysty suhtautumaan neutraalisti niihin ilmiöihin joita ryhmästä nousee esiin, ja hän saattaa syyttää pelkästään itseään siitä, että ryhmä ei toimi toivotulla tavalla.

Opettajalla ja ohjaajalla on mahdollisuus vaikuttaa ryhmän ilmapiiriin positiivisesti tai negatiivisesti. Jos hänellä on valmius ja halu suunnitella ja kehittää oppimisympäristöä niin, että se tukee opiskelijoiden tiedollisen kehityksen lisäksi sosiaalistakin kehitystä, vaikutus ilmapiiriin on positiivinen. Tätä varten opettajan ja ohjaajan on hyvä pyrkiä selvittämään opiskelijoiden sosiaalisen kehityksen taso, sen hetkiset tarpeet ja kunkin opiskelijan yksilölliset eroavuudet. Hyvän ja turvallisen ilmapiirin saavuttamiseksi on valittava erilaisia harjoitteita ja toimintoja, joiden avulla opiskelijat ja opettajat löytävät yhteisen sävelen. Sosiaalisen oppimisympäristön haltuun ottamisessa ja kehittämisessä opettaja ja ohjaaja voivat käyttää välineinä erilaisia ryhmäyttämiseen tarkoitettuja harjoitteita sekä toiminnallisia harjoitteita.

Toiminnalliset harjoitteet palvelevat sekä ryhmää että ohjaajaa. Opintojen alkuvaiheessa luodaan suhde opiskelijan ja ohjaajan välille, mikä on välttämätön onnistuneelle vuorovaikutukselle ja oppimiselle. Alussa luotu luottamuksellinen suhde helpottaa mahdollisten ongelmatilanteiden käsittelyä opintojen myöhäisemmässä vaiheessa. Vuorovaikutus ryhmän ja ohjaajan välillä on yksi merkittävin ryhmän turvallisuuteen vaikuttava tekijä. Tämän lisäksi vuorovaikutus oman itsensä sekä ryhmän jäsenten kanssa lisää ryhmän turvallisuutta. Ryhmäytyspäivien aikana ryhmäytysharjoituksissa tulisi tutustumisen lisäksi harjoitella erilaisia vuorovaikutusharjoitteita. Pohtimalla yhdessä opiskelijoiden kanssa ryhmän tavoitteita ja toimintaa, ohjaaja lisää vuorovaikutusta ryhmän jäsenten ja itsensä välillä sekä sitouttaa opiskelijat tavoitteisiin.

Turvallista ryhmää rakennettaessa ohjaajan on toimittava jatkuvassa vuorovaikutuksessa ryhmän kanssa. Onnistunut vuorovaikutus on mielestäni edellytys opiskelijan kohtaamiselle. Sitoutuminen opiskeluihin on viesti luottamuksesta ryhmää kohtaan ja samalla halu saavuttaa päämäärä yhteistyössä ryhmän kanssa. Luottamus merkitsee antautumista haavoittuvuudelle suhteessa ryhmän jäseniin. Molemminpuolinen luottamus synnyttää ryhmässä turvallisuuden tunnetta. Mitä turvallisemmaksi koemme ryhmän, sitä avoimempia olemme. Tuen antaminen ryhmässä viestii kannustuksesta selvitä ryhmällä olevasta tehtävästä tai haasteesta.

Ohjaajan on oltava tasapuolinen kaikkia ohjattaviaan kohtaan. Ohjattavissa on aina opiskelijoita, joita ei ole niin mukava ja helppo ohjata. Ohjaaja ei voi heitä sivuuttaa vain siksi, että kokee heidät jollakin tavalla uhkaksi itselleen. Ohjaajan on tiedostettava millaiset opiskelijat hän mieltää helposti ohjattaviksi ja ketkä puolestaan kokee hankaliksi ohjata. Opiskelijaryhmässä hyvin helposti havaitaan ketä ohjataan, ja keiden ohjaus jää vähemmälle. Ohjaaja estää silloin omalla toiminnallaan ryhmän ryhmäytymistä, ja saattaa aiheuttaa ryhmän jakautumisen erilaisiin alaryhmittymiin.

Suunnittelemani ryhmäytyspäiviä ei ole kokeiltu käytännössä, joten en voi pohtia tässä sitä mikä onnistui ja mikä ei. Kehittämiskohteita varmasti on. Päiviin on saatettu sisällyttää liian paljon erilaista harjoitetta ja toimintaa. Olen pyrkinyt valitsemaan harjoitteet siten, että ne soveltuvat ammatillista koulutusta aloittaville nuorille. Todennäköisesti ryhmäytyspäivien sisällöt ja valitut harjoitteet tarvitsevat hienosäätöä, ja on etsittävä vaihtoehtoisia toimintamalleja, jotka sopivat kulloisellekin ryhmälle. Ryhmä saattaa olla arka ja hiljainen, toisaalta ryhmä saattaa olla äänekäs ja rohkeasti käyttäytyvä. Nämä ryhmät tarvitsevat erityyppisiä harjoitteita ryhmän aloitusvaiheessa. Jos mahdollista, ryhmäytyspäivien suunnitteluun ja toteutukseen olisi hyvä osallistua oppilaitoksesta eri toimijoita esimerkiksi kuraattori, opinto-ohjaaja, terveydenhoitaja, oman osaston opettajat sekä ammattialan edustaja, silloin opiskelijat saisivat kokonaisvaltaisemman käsityksen opiskelusta ammatillisessa koulutuksesta sekä omasta ammattialasta. Paikallinen nuorisotoimi tai seurakunta olisivat myös hyviä tahoja, jotka voisivat olla

mukana uusien opiskelijoiden ryhmäyttämisessä, tällä tavalla lisättäisiin yhteistyötä myös koulun ulkopuolisiin tahoihin.

Opintojen alkuvaiheen uusien opiskelijoiden ryhmäyttäminen olisi suotavaa tehdä osittain myös muualla kuin omassa oppilaitoksessa, jos vain siihen on mahdollisuus ja resursseja. Erilaiset ulkoilupaikat, leirikeskukset tai vastaavat ovat hyviä paikkoja ryhmäyttämisharjoitusten toteuttamiseen.

Kun alussa luodaan hyvä ryhmähenki ja suhde, siihen käytetty aika saadaan varmasti takaisin moninkertaisesti opiskelun kuluessa. Mielestäni koulussa painotetaan liikaa tiedollista oppimista. Ennen varsinaisen tietopuolisen opetuksen aloittamista olisi varattava tarpeeksi aikaa opintojen alussa tutustumiseen ja ryhmäytymiseen. Emme saisi kiirehtiä tietojen ja taitojen opiskeluun, vaan opetussuunnitelmia tulisi tulkita myös huomioiden sosiaaliset taidot sekä opiskelutaidot.

Kehittämishankkeeni myötä käsitykseni ryhmäytyksen merkityksestä ammatillisessa koulutuksessa syveni entisestään. Kun opintojen alkuvaiheessa panostetaan tutustumiseen erilaisin tavoin ja menetelmin, opiskelijat tutustuvat toisiinsa paremmin, ja samalla ryhmäytymisprosessi käynnistyy. Kun ryhmäytymisprosessi on saatu onnistuneesti käyntiin, ryhmästä kehittyy eri kehitysvaiheiden kautta kiinteä ryhmä, johon opiskelijat tuntevat vetovoimaa ja halua sitoutua.

Kun ryhmäyttämistä jatketaan opintojen edetessä, vahvistetaan opiskelijoiden sitoutumista, motivaatiota ja osallisuuden tunnetta, niin ryhmään kuin opintoihin. Opintojen myöhemmässä vaiheessa opiskelijat tuntevat toisensa jo paremmin kuin alkuvaiheessa, ryhmän toimintatavat ja käytänteet ovat muotoutuneet, silloin voidaan harjoitteiden avulla keskittyä kehittämään ryhmän vuorovaikutus-, ongelmanratkaisu- ja yhteistoimintataitoja. Näitä taitoja opiskelija tarvitsee siirtyessään opintojen jälkeen työelämään.



## LÄHTEET

- Aalto, M. 2000. Ryppäästä ryhmäksi. Tampere: TammerPaino Oy.
- Aalto, M. 2002. Turvallinen ryhmä ja itseksi tuleminen. Forssa: Forssan kirjapaino Oy
- Hyppönen, M. & Linnossuo, O. (toim.) 2002. ZIP, ZAP JA BOING. Leikkejä ja muita toiminnallisia menetelmiä hoito, kasvatusta ja sosiaalialan koulutukseen ja työhön. Saarijärvi: Saarijärven Offset
- Hämäläinen, J. & Komonen, K. 2003. Työkoulumalli ammatillisessa koulutuksessa. ItäSuomen työkoulu julkaisuja 2. Kuopio.
- Lehtinen, E., Jokinen, T. 1996. Tutor itsenäistyvän oppijan ohjaaja. Juva: WSOY:n graafiset laitokset.
- Jauhiainen, R., Eskola, M. 1994. Ryhmäilmiö. Juva: WSOY:n graafiset laitokset.
- Niemistö, R. 2004. 6. p. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. Tampere: TammerPaino.
- Pennington, D.C. 2005. Pienryhmän sosiaalipsykologia. Helsinki: TammerPaino
- Piispanen, R. 2003. Kohtaamisen iloa. Toiminnallisia menetelmiä kokouksiin, koulutukseen ja työnohjaukseen. Helsinki: Kirja kerrallaan.  
Ryhmätyön käyttö koulutuksessa. 1990. Valtion koulutuskeskus. Helsinki: Valtion Painatuskeskus.
- ELÄ! – ELÄMÄN Punaista Lankaa Etsimässä. [Viitattu 31.3.2005]  
<http://www.ela.fi/akatemia/tyokalupakki.php>
- Nuortenosallisuushanke. [Viitattu 31.3.2005]  
[http://www.vantaa.fi/i\\_perusdokumentti.asp?path=1;216;6444;10020;10075](http://www.vantaa.fi/i_perusdokumentti.asp?path=1;216;6444;10020;10075)
- Kasvi, J. Ryhmädynamiikka, ryhmäidentiteetti. [Viitattu 30.9.2007]  
<http://www.knowledge.hut.fi/people/jkasvi/ryhmat.pdf>
- Koulunpito Uusiks!– koulutus. Muistiinpanot. 2004.
- Ryhmänohjaajakoulutus. Muistiinpanot ja monisteet. 2004 – 2005.
- Muut lähteet:  
Sollman, A. 2004. Nuorten osallisuuden edistämisen hanke Vantaa. Opetushallituksen tiedote 1/2004.

## Liitteet

Tehtävän suorittamista edistävät roolit ovat seuraavanlaisia:

Seuraavat roolit ovat asiajohtajarooleja, jotka ovat tehtäväsuuntautuneita ja varsinaista ryhmän tehtävää eteenpäin vieviä.

**Aloitteentekijä** esittää ratkaisuvaihtoehtoja, uusia lähestymistapoja ongelmaan, uusia jäsennyksiä, ideoita ja menettelytapoja.

**Tietojenetsijä** pyytää perusteluja, lisätietoja, faktoja ja ideoita.

**Mielipidetutkija** pyytää kannanottoja ja tutkii ehdotusten mahdollisuuksia tulla hyväksytyksi.

**Asiantuntija** antaa lisätietoja, perusteluja, jäsennyksiä ja tutkimustuloksia.

**Mielipiteenilmaisija** asettaa ehdotukset tärkeys- ja arvojärjestykseen ja esittää välittömästi mielipiteensä ehdotuksista.

**Selventäjä** täsmentää ehdotuksia esimerkin avulla, selventää asioiden merkitystä ja osoittaa vaihtoehtoja.

**Yhteenvedojen tekijä** koettaa selvittää mihin on päädytty, mitä on vielä auki ja muotoilee johtopäätöksiä keskustelusta.

**Suunnistaja** koettaa saada ryhmän tarkastamaan suuntaansa, miten jatkaa eteenpäin sekä osoittaa yksimielisyyttä ja erimielisyyttä aiheuttavat seikat.

**Kriitikko** pohtii ehdotusten johdonmukaisuuksia ja pakottaa ryhmän punnitsemaan huolella eri vaihtoehtoja.

**Muistiinmerkitsijä** toimii ryhmän muistina, kirjaa ehdotukset ja päätökset.

**Järjestelijä** hoitaa rutiinijärjestelyjä, monisteiden jakoa ja apuvälineiden käyttöä.

Ryhmää ylläpitävät ja sen toimintaa helpottavat roolit

Nämä roolit ovat tunnejohtajarooleja, jotka vaikuttavat ryhmäytymiseen ryhmän ilmapiiriä rakentavasti.

**Rohkaisija** on ystävällinen, vastaanottavainen muille, tunnustusta antava, hyväksyvä ja arvostava.

**Mukaanvetäjä** ottaa kaikki mukaan, rajoittaa liikaa puhuvia ja helpottaa mukaantuloa.

**Normien ilmaisija** painottaa tasapuolisuutta, oikeudenmukaisuutta, asettaa työnormeja, huolehtii aikatauluista ja keskeyttää, jos joku rikkoo sääntöjä ryhmää hajottavasti.

**Kompromissintekijä** on valmis tinkimään omasta ehdotuksestaan, muotoilemaan kantansa uudelleen, myöntää erehdyksensä ja tulee puolitiehen vastaan.

**Seurailijan rooli** on kuuntelijan, myötäilijän, mukautujan, toisten ehdotukset passiivisesti hyväksyjän rooli.

**Tunteiden ilmaisija** ilmaisee, miten ryhmä tai ryhmäläinen näyttää kokevan jonkin asian, millainen ryhmän ilmapiiri on. Hän kiinnittää huomiota ryhmänjäsenten välisiin konflikteihin ja suhteisiin.

**Välittäjä** koettaa löytää kompromisseja, selvittää mielipide-eroja ja lähentää kannanottoja.

**Jännitysten laukaisija** pehmentää leikinlaskulla kireitä tilanteita, koettaa nähdä ne kauempaa ihmisten erilaisista lähtökohdista käsin ja rauhoittaa tilannetta.

**Sillanrakentaja** auttaa ryhmää hyväksymään erilaisia mielipiteitä, lähtökohtia. Hän pitää ryhmänjäsenten välisiä kanavia auki.

**Yksimielisyyden testaaja** koettaa selvittää, mistä voidaan sopia.

**Tarkkailija** tekee havaintoja ryhmän työskentelystä, pohtii ja tulkitsee, mikä estää eteenpäin menoa ja mistä erimielisyys johtuu.

### Ryhmän toimintaa häiritsevät roolit

Nämä roolit puolestaan ovat ryhmänhäiritsijärooleja, jotka eivät ole tarkoituksen mukaisia ryhmän yhdessä sovitun tavoitteen kannalta.

**Hyökkääjä** pyrkii parantamaan omaa asemaansa väheksymällä, kritisoimalla, käyttäytymällä aggressiivisesti, paheksumalla toisten toimia, asenteita tai arvoja. Hän purkaa kateutta ja katkeruutta.

**Jarruttaja** on aina oppositiossa, mutta ei perustele omaa kantaansa, vaikka torjuu muiden ehdotukset niitä punnitsematta.

**Huomion tavoittelijan** henkilökohtaiset tarpeet syrjäyttävät ryhmän tavoitteet, hän puhuu paljon, kerskailee ja korostaa asemaansa.

**Ripittäytyjä** puhuu paljon itsestään, epäonnestaan, paljastaa itseään, on suojaaton, vetoaa muihin.

**Kilpailija** haluaa omistaa itselleen parhaat ideat, korostaa omaa osuuttaan eikä suostu kehittämään muiden ideoita.

**Ravailija** ottaa pellen roolin, elehtii, on lyhytjänteinen ja häiritsee kesittyntä työskentelyä.

**Vetäytyjä** on välinpitämätön tai passiivinen, kantaa ottamaton ja omilla ajatuksissaan.

**Klikkiytyjä** ei osallistu yhteiseen keskusteluun, vaan kuiskuttelee vierustoverinsa kanssa, hakee liittolaisia ja juonittelee.

**Viisastelija** tarttuu johonkin yksittäiseen sanaan, nauttii saadessaan toisen kiinni tyhmyydestä tms. yrittäen hämmentää toisia.

**Hiustenhalvoja** haluaa määritellä, luokitella kaiken ja takertuu muotoseikkoihin, termeihin ja pikkuasioihin.

**Itsensä alentaja** osoittaa epävarmuutta ja hämmennystä sekä alentaa syyttä itseään.

**Yläpuolelle asettuja** osoittaa, ettei ole kiinnostunut ryhmästä, eikä se ole hänelle tärkeä. Hän on epäilevä, kyyninen ja tekee jotain muuta.

**Kietoja, dominoija**, imartelea, syyttää, epäilee ja viettelee. Hän keskeyttää tai tulee kärsimättömäksi, demonstroi ikävystymistään tai muita tunteita.

**Turisti** kulkee ryhmän ”siivellä”, ei osallistu työskentelyyn omakohtaisesti, vaan aikoo nauttia ryhmän työn hedelmistä.

(Ryhmänohjaajakoulutuksen muistiinpanot ja monisteet.)