

Elina Mustila

RYHMÄYTYSMENETELMIÄ AMMATTISTARTTIIN

Opas ammattistartin ohjaajalle

Opinnäytetyö
Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön ko.

Marraskuu 2011




MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU

Mikkeli University of Applied Sciences

KUVAILULEHTI

 <p>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences</p>		Opinnäytetyön päivämäärä 20.11.2011	
Tekijä(t) Elina Mustila		Koulutusohjelma ja suuntautuminen Kansalaistoiminnan ja nuorisotyön ko. Kasvatus ja ohjaus	
Nimeke Ryhmäytysmenetelmiä ammattistarttiin - opas ammattistartin ohjaajalle			
Tiivistelmä <p>Ryhmäytys on menetelmänä löytänyt vähitellen paikkansa kouluympäristössä ja vakiintunut paikoin jopa opetussuunnitelmiin. Opiskelijoiden kiinnittyminen kouluyhteisöön ei välttämättä tapahdu automaattisesti, vaan se vaatii ohjausta ja toimintaa. Toiminnallisten harjoitteiden kautta opiskelijat oppivat tuntemaan toisensa ja itsensä paremmin.</p> <p>Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää ryhmän sisäistä vuorovaikutusta kokoamalla Loimaan ja Liedon ammatti- ja aikuisopistojen ammattistarttien ohjaajille työkaluja ammattistarttiluokkien ryhmäytykseen. Ohjaajien kanssa tehdyn yhteistyön lopputuloksena tuotettiin sähköinen opas, jonka sisältämällä harjoitteilla pyritään tukemaan ryhmän kehitystä kohti hyvin toimivaa ja turvallista ryhmää. Oppaan lähtökohdina ovat ohjaajien tekemät havainnot ryhmien toiminnassa esiintyvistä haasteista sekä ohjaajien aikaisemmat käytännöt ryhmäytyksessä.</p> <p>Opinnäytetyön teoriaosuus käsittelee ryhmän kehitysvaiheita sekä oppaan harjoitteiden toimintaperiaatteita. Lisäksi opinnäytetyössä kuvataan oppaan työstämistä ja sisältöä. Oppaan menetelmät käsittelevät ryhmäytystä ongelmanratkaisun, luovuuden, luottamuksen, reflektion sekä ryhmän lopetusvaiheen tukemisen näkökulmasta.</p>			
Asiasanat (avainsanat) Ryhmäytys, ryhmäytyminen, ryhmä, ammattistartti, menetelmät, kehitys			
Sivumäärä 29 + 28	Kieli Suomi	URN	
Huomautus (huomautukset liitteistä) Liite 1 (Ryhmäytysmenetelmiä ammattistarttiin - opas ohjaajalle)			
Ohjaavan opettajan nimi Katja Komonen		Opinnäytetyön toimeksiantaja Loimaan ja Liedon ammatti- ja aikuisopistot	

DESCRIPTION

 <p>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences</p>		Date of the bachelor's thesis 20 November 2011	
Author(s) Elina Mustila		Degree programme and option Civic Activities and Youth Work Education and guidance	
Name of the bachelor's thesis The methods of enhancing group cohesion for the Preparatory instruction and guidance for VET - The guide book for an instructor			
Abstract <p>Group cohesion enhancement methods have gradually found their place in the school environment and they have even established themselves in curriculums. It is not necessarily automatic that students become attached to a school community. Therefore guidance and activity is needed. Through these activities the students learn to know each other and themselves.</p> <p>The purpose of this thesis is to develop group's internal interaction by gathering group cohesion tools for the Loimaa and Lieto instructors of Preparatory instruction and guidance for VET. As a result of the co-operation done with the instructors a guide book was made to support the development of a group. The instructors' previous experiences of group cohesion enhancement and observations made by the instructors work as a baseline for the guide book. The observations focused on the challenges the groups faced.</p> <p>The theory part of this thesis examines the different development phases of a group and the goals of the practices presented in the guide book. In addition this thesis shows the process of creating and planning the guide book and the contents of the guide book. The methods of the guide book view group cohesion from troubleshooting, creativity, trust, reflection and adjourning point of view.</p>			
Subject headings, (keywords) group cohesion, group cohesion enhancement, group, the Preparatory instruction and guidance for VET, methods, development			
Pages 29 + 28		Language Finnish	
URN			
Remarks, notes on appendices Appendix 1 (The methods of enhancing group cohesion for the Preparatory instruction and guidance for VET - The guide book for an instructor)			
Tutor Katja Komonen		Bachelor's thesis assigned by Loimaa and Lieto Vocational and Adult College	

SISÄLTÖ

1.	JOHDANTO	1
2.	KEHITTÄMISHANKKEEN LÄHTÖKOHDAT	2
2.1	Mikä on ammattistartti?	2
2.2	Ammattistartti Loimaan ja Liedon ammatti- ja aikuisopistoissa	3
2.2.1	Innopaja -hankkeesta ammattistarttiin	3
2.2.2	Ryhmäytys osana ammattistartin opetussuunnitelmaa.....	5
2.3	Nuoret ammattistartissa	6
3.	RYHMÄN MUODOSTUMINEN JA RYHMÄYTTÄMINEN	7
3.1	Ryhmän kehitysvaiheet	7
3.2	Turvallisuus ryhmässä	12
3.2.1	Turvallisuuden osatekijät	12
3.2.2	Turvallisuus ryhmän kehityksen määrittelijänä	13
3.3	Sosiaalinen vuorovaikutus ryhmässä	14
3.4	Ryhmäytys menetelmänä	16
3.4.1	Ongelmanratkaisu ryhmäytymisen välineenä	16
3.4.2	Luovat menetelmät ryhmäytyksessä	17
3.4.3	Reflektion merkitys ryhmän kehityksessä.....	19
3.4.4	Ryhmän lopetusvaiheen tukeminen	19
3.4.5	Ohjaajan rooli ryhmäytyksen toteuttajana.....	20
4.	KEHITTÄMISPROSESSIN TOTEUTUS	21
4.1	Oppaan lähtökohdat ja rajaukset.....	22
4.2	Oppaan sisältö ja työstäminen	23
5.	TULOKSET JA POHDINTA	26
	LÄHTEET	28

LIITE 1: RYHMÄYTYSMENETELMIÄ AMMATTISTARTTIIN - OPAS
OHJAAJALLE

1. JOHDANTO

Yhtenäisen, muutoksia kestävän ja hyvin toimivan ryhmän saavuttamiseksi kehitän opinnäytetyössäni ammattistarttikoulutuksen opiskelijaryhmän sisäistä vuorovaikutusta ja yhteisöllisyyttä tuottamalla ryhmäyttäviä menetelmiä sisältävän oppaan ammattistarttien ohjaajien käyttöön. Yhteisöllisyys merkitsee tässä opinnäytetyössä ryhmän jäseniä yhdistävien tekijöiden, kuten yhteisten tavoitteiden, sääntöjen ja arvojen tiedostamista ryhmän sisällä. Ryhmäyttämällä tarkoitan tässä opinnäytetyössä ryhmän sisäisten voimavarojen ja vuorovaikutussuhteiden kehittymisen tukemista. Ryhmäyttävien menetelmien avulla ryhmän jäsenet kiinnittyvät uuteen ympäristöön ja sen yhteisöön. Ryhmäytyminen on osa ammattistarttien opetussuunnitelmaa, ja ohjaajat toivovat saavansa lisää työkaluja ryhmäyttävän toiminnan toteuttamiseen.

Ammattistarttiryhmissä on havaittu haasteita opiskelijoiden ryhmään kiinnittymisessä sekä toimivan ryhmätyöskentelyn saavuttamisessa. Tätä ilmiötä vahvistaa opiskelijoiden vaihtuvuus; jotkut opiskelijat jättävät koulutuksen kesken, ja aloituspaikat täytetään uusilla opiskelijoilla. Ryhmän kehitysprosessi muuttuu uuden ryhmän jäsenen saapumisen myötä, ja ryhmä sekä sen ohjaaja saavat haasteekseen kiinnittää uuden ryhmän jäsenen osaksi ryhmää.

Valitsin kehittämishankkeeni hyödynsaajiksi Loimaan ja Liedon ammatti- ja aikuisopistot, sillä tiesin niiden tekevän yhteistyötä keskenään ja tätä kautta pääseväni tutustumaan ammattistarttikoulutukseen mahdollisimman laajasta näkökulmasta. Lisäksi oppaaseen laadittujen menetelmien toimivuutta on helpompi arvioida kahden erillisen ryhmän näkökulmasta. Ryhmän jäsenten erilaiset kokemukset menetelmistä sekä ohjaajien kokemukset menetelmien ohjaamisesta ryhmille antavat kehitysideoita oppaan työstämiseksi eteenpäin sekä mahdollistavat oppaan käyttäjäkunnan laajenemista ammattistartin ohjaajista oppilaitosten opettajiin.

2. KEHITTÄMISHANKKEEN LÄHTÖKOHDAT

Tässä luvussa esittelen Loimaan ja Liedon ammatti- ja aikuisopistojen ammattistarttien toiminnan historiaa ja kehitystä sekä ryhmäytymisen merkitystä niiden opetussuunnitelmassa. Ryhmäytyminen merkitsee tässä opinnäytetyössä ryhmän jäsenten vuorovaikutussuhteiden syventymistä sekä ryhmän sisäisten voimavarojen kartuttamista. Lisäksi avaan ryhmäkäsitteen määritelmää sekä ryhmän kehitysvaiheita ja turvallisuutta. Nämä teoriaosuudet kuvaavat ryhmäyttävän toiminnan tavoitteita ja viitoittavat ryhmän kehityksen analysointia ohjaajan näkökulmasta.

2.1 Mikä on ammattistartti?

Ammatillista koulutusta koskevan lain (Laki ammatillisesta koulutuksesta 892/ 2009) 3.§:n mukaan ”ammatilliseen koulutukseen hakeutumisen edistämiseksi ja opiskeluvälineiden vahvistamiseksi annetaan ammatilliseen peruskoulutukseen ohjaavaa ja valmistavaa koulutusta 1.8.2010 alkaen”. Tätä ennen koulutusta järjestettiin ”kokeiluvuodet 2006–2010, ja kokeiluvuoden sai yhteensä 56 koulutuksen järjestäjää” (Opetushallitus 2010). Koulutus aloitettiin muun muassa Liedon ja Loimaan ammatti- ja aikuisopistoissa.

Ohjaava ja valmistava koulutus ammattistartti on suunnattu peruskoulun päättäneille nuorille, jotka haluavat selkeyttää omaa ammatin valintaa ja tutustua erilaisiin ammatteihin ennen opiskelupaikan päättämistä. Heillä on mahdollisuus parantaa opiskelutaitojaan ja opiskelussa tarvittavaa tietopohjaa. Myös ammatillisen koulutuksen ja lukiokoulutuksen keskeyttäneet nuoret voivat osallistua ammattistarttiin. Ammatilliseen peruskoulutukseen ohjaavan ja valmistavan koulutuksen tarkoitus on helpottaa peruskoulun ja ammatillisen koulutuksen välistä siirtymävaihetta ja näin vähentää opintojen keskeyttämistä. (Opetushallitus 2010.) Ammattistartti on siis yksi nivelvaiheen koulutuksista. Nivelvaiheella tarkoitan tässä opinnäytetyössä nuoren siirtymää peruskoulusta toisen asteen koulutukseen.

Työelämälähtöisyys ja käytännönläheisyys ovat keskeisiä asioita ammattistartissa. Koulutuksen sisältö kohdistuu ammatilliseen koulutukseen, mutta tutkintoon se ei sellaisenaan johda. Ammattistartissa suoritettavat ammatillisen tutkinnon osat voidaan

kuitenkin huomioida myöhemmin osaamisen tunnustamisessa. Koulutus kestää 20 - 40 opintoviikkoa riippuen siitä, miten nopeasti nuori löytää häntä kiinnostavan koulutusohjelman ja saa opiskelupaikan. Ammattistartissa voi korottaa perusopetuksen päättötodistuksen arvosanoja äidinkielen, englannin, ruotsin ja matematiikan osalta. (Loimaan ammatti- ja aikuisopisto 2010, 1, 5.)

Ammatilliseen peruskoulutukseen ohjaava ja valmistava koulutus pyrkii vahvistamaan nuoren opiskeluvalmiuksia ja -motivaatiota, jotta nuorella olisi mahdollisuus suoriutua ammatillisista opinnoista ja siirtyä työelämään. Myös nuoren valmiuksia ottaa vastuuta ja sitoutua opiskeluun tuetaan, sillä opiskelun ja työelämän arvoperustan mukaisia sopimuksia ja eettisiä sääntöjä on opittava noudattamaan. (Loimaan ammatti- ja aikuisopisto 2010, 1, 4.) Peruskoulusta toiselle asteelle siirtyminen on monille nuorille haasteellista vaikeiden valintojen, epäselvän tulevaisuuden ja motivaation puutteen vuoksi. Nuoret tarvitsevat tukea opiskeluvalmiuksien lisäksi elämänhallintataitojen kehittämiseen sekä lisää aikaa erilaisiin ammatteihin ja koulutustarjontaan perehtymiseen. (Turun ammatti-instituutti 2010, 3, 22.)

2.2 Ammattistartti Loimaan ja Liedon ammatti- ja aikuisopistoissa

Loimaan ja Liedon ammatti- ja aikuisopistoissa ammattistarttikoulutuksen kehitys on edennyt hankkeen muodossa tehdystä kokeilusta vakituiseksi koulutukseksi. Tässä alaluvussa kuvataan ammattistartin kehitysprosessia ja tarkastellaan ammattistartin opintokokonaisuuksia ryhmäytyksen näkökulmasta.

2.2.1 Innopaja -hankkeesta ammattistarttiin

Loimaan ja Liedon ammattistartit saivat alkunsa Innopaja -hankkeesta, joka toteutettiin vuosina 2003–2005. Loimaan ammatti- ja aikuisopiston (2004) mukaan hankkeen tavoitteina olivat aluksi "amatillisen koulutuksen houkuttelevuuden lisääminen, opintojen keskeyttämisen vähentäminen, opintojen edistymisen tukeminen, valmistumiseen kannustaminen ja työnhakuun opastaminen." Hanketta jatkettiin Innopaja2 -hankkeena vuoteen 2008, ja edellisiä tavoitteita syvennettiin Loimaan ammatti- ja aikuisopiston (2008) mukaan seuraavasti: "Tavoitteina peruskoulun päättövaiheessa ja muiden ilman ammatillista koulutusta olevien nuorten aktivoiminen ammatilliseen

koulutukseen, työpaikan etsimiseen liittyvien valmiuksien parantaminen sekä valmistuvien nuorten työmarkkinakelpoisuuden edistäminen. Opiskelun keskeyttämisen ennakoinnissa keskitytään peruskoulun ja ammatillisen koulutuksen nivelvaiheeseen ja ammatillisen koulutuksen aloitusvaiheeseen. Keskeyttämisen ehkäisemiseksi kehitetään kuraattorien, opinto-ohjaajien ja ryhmäohjaajien toimenkuvia nopean puuttumisen periaatteella. Ammatillisen koulutuksen vetovoimaisuutta pyritään lisäämään sekä koululaisten, että heidän huoltajiensa parissa aloittamalla tehostettu tiedottaminen jo siinä vaiheessa, kun oppilas siirtyy 7. luokalle. Peruskoulujen opettajien ja oppilaanohjaajien tietoja ammatillisen koulutuksen mahdollisuuksista ja työelämän tulevista tarpeista parannetaan yhteistyössä viranomaisten ja elinkeinoelämän järjestöjen kanssa. Lisäksi tavoitteena on laatia alueellinen oppilaan- ja opinto-ohjaussuunnitelma yhteistyössä alueen peruskoulujen, toisen asteen oppilaitosten ja ammattikorkeakoulun kanssa. Syntynyt suunnitelma jaetaan huoltajille ja sitä käytetään ohjauksen oppimateriaalina. Kehitetään lisää työelämäläheisiä opetus- ja oppimistapoja niille opiskelijoille, jotka tarvitsevat yksilöllistä ohjausta ja tukea selviytyäkseen opinnoistaan määräajassa. "

Innopaja2 -hankkeen laadullisessa raportissa mainitaan tavoitteiksi myös opiskelumotivaation ja opiskeluvalmiuksien lisäämistä edesauttavien työkalujen kehittäminen. Nämä työkalut kohdentuvat niille opiskelijoille, jotka tarvitsevat lähtötasotestien perusteella lisätukea opiskeluun, sekä niille nuorille, jotka vielä pohtivat ammatinvalintaansa. Lisäksi tavoitteena on tukea nuorten henkilökohtaista ja ammatillista kasvua kehittämällä elämänhallinnan parantamiseen kohdennettuja työkaluja. (Loimaan ammatti- ja aikuisopisto 2008, 4.) Loimaan ammatti- ja aikuisopiston (2005) mukaan yksi näistä työkaluista oli kahden vuoden ajan käytössä ollut Emppu -projekti, jossa kuraattorit ohjasivat eri koulutusohjelmien opiskelijoista koostuvaa tyttöryhmää. Projektin toiminta koostui yksilö-, ryhmä- ja perhetapaamisista, joissa käsiteltiin muun muassa nuorten tulevaisuutta, sosiaalista verkostoa sekä elämänhallintaa. Toinen esimerkki kehitetyistä työkaluista on Innopaja 2 -hankkeen puitteissa laadittu keskeyttämisen ehkäisyn toimenpideohjelma, jossa pyrittiin kartoittamaan koulutuksen keskeyttämisen syitä sekä ratkaisumalleja. Nämä ratkaisumallit kohdistuivat niin oppilaitoksen tarjoamien palveluiden kuin yleisen ilmapiirinkin kehittämiseen. (Loimaan ammatti- ja aikuisopisto 2006, 1-5.)

Innopaja2 -hankkeeseen sisällytettiin LAI10 -toiminta syksyllä 2006. Toiminnan käynnistämisen tarvetta selittivät muun muassa lisäopetukseen siirtyneiden ja ilman opiskelupaikkaa jääneiden nuorten lukumäärä, joka oli keväällä 2005 yhteishaun jälkeen 29 nuorta Loimaan koulutuskuntayhtymän alueella. Lisäksi opiskelijoiden opiskelumotivaation havaittiin laskeneen kaikkien vuosikurssien kohdalla, sillä erityistöimenpiteiden tarpeellisuutta ja opintojen keskeyttämistä ilmeni vielä toisen sekä kolmannen opiskeluvuoden aikana. Peruskoulujen kanssa tehtävästä ammatinvalinnanohjauksesta huolimatta nuoren päätösten tekeminen on haastavaa paikkakunnilla, joissa työllistäviä ammatteja on vähemmän. Koulutuksen alkuvaiheeseen panostaminen koetaan oleellisena toimenpiteenä oikean ammatinvalinnan onnistumiseksi. LAI10 -koulutuksessa oli kahdeksan opiskelijaa, ja lukuvuoden aikana luotiin pohja ammattistarttitoiminnalle. LAI10 -koulutuksen opetussuunnitelma toimi myös perustana ammattistartille. LAI10 -toimintaan perehdytettiin Loimaan koulutuskuntayhtymän alueen yläkoulujen rehtorit, oppilaan ohjaajat sekä tukihenkilöstö, esimerkiksi kuraattorit. (Loimaan ammatti- ja aikuisopisto 2008, 9.) Ammattistarttitoiminnan kokeilulupa myönnettiin 56:lle koulutuksen järjestäjälle vuodesta 2006 vuoteen 2010, ja koulutus vakinaistettiin 1.8.2010 (Opetushallitus 2010). Lähteenmäen (2011) mukaan Liedon ammatti- ja aikuisopistossa ammattistarttitoiminnan kokeilu aloitettiin vuonna 2008.

2.2.2 Ryhmäytyös osana ammattistartin opetussuunnitelmaa

Ryhmäytymisen näkökulmasta ammattistartin keskeisiin arvoihin kuuluvat nuoren kokemukset yhteisöllisyydestä, hyvien ihmissuhteiden luominen sekä oikeudenmukaisuus, johon sisältyy toisen ihmisen huomioiminen ja kunnioittaminen. Näihin arvoihin ja tavoitteisiin pyritään orientaatio opintojakson avulla, joka sisältää muun muassa ryhmäytymisen ja ryhmän pelisääntöjen muodostamisen. Lisäksi elämänhallinnan opintojaksolla käsitellään vuorovaikutus- ja ryhmätyöskentelytaitoja sekä erilaisuutta yhteisöllisyyden voimavarana. (Loimaan ammatti- ja aikuisopisto 2010, 3, 8, 9.) Nämä opintokokonaisuudet ovat tärkeitä kasvattamisen näkökulmasta, sillä Gunnin (2007, 126) mukaan murrosiässä nuoret kokevat sosiaaliset tilanteet helposti kiusallisiksi ja tekevät annettuja tehtäviä mieluiten itsenäisesti. Loimaan ja Liedon ammatti- ja aikuisopistoissa nuoret ovat ryhmäyttämistä tietoisia lähinnä ryhmäytyspäivien osalta, muuten ryhmäyttämisen tarkoitus toimii muun opiskelun taustalla (Lähteenmäki 2011).

2.3 Nuoret ammattistartissa

Ammattistartin aloittavat nuoret ovat päättäneet peruskoulun tai keskeyttäneet jonkin toisen asteen koulutuksen. Nuoret ovat pääosin 16–18-vuotiaita, ja kamppailevat vielä murrosiän muutosten kanssa. Opetushallituksen (2010) mukaan nuorten peruskouluajan taustoihin sisältyvät epäsäännöllinen koulunkäynti, oppimisvaikeudet, heikko koulumenestys sekä ammatinvalinnan haasteet. Myös moniammatillisen tukiverkoston käyttö on ollut tarpeen.

Loimaalla ammattistarttiryhmässä on 2011 syksyllä yksitoista¹ nuorta ja Liedossa seitsemän nuorta. Nuoret ovat pääasiassa 16–18-vuotiaita, ja aloituspaikkoja koulutukseen on 10 kummassakin ryhmässä. Ryhmissä työskentelee yksi ohjaaja ja he tekevät yhteistyötä keskenään. Myös ryhmät tapaavat toisiaan yhteisissä tapahtumissa, kuten esimerkiksi liikunta- ja ryhmäytyspäivissä.

¹ Rehtorin luvalla ryhmään voidaan ottaa aloituspaikkoihin nähden ylimääräisiä opiskelijoita (Lähteenmäki 2011).

3. RYHMÄN MUODOSTUMINEN JA RYHMÄYTTÄMINEN

Kopakkala (2005, 36) määrittelee ryhmää ihmisjoukolla, jolla on yhteinen päämäärä, mahdollisuus keskinäiseen vuorovaikutukseen sekä käsitys ryhmään kuuluvista henkilöistä. Näin ollen esimerkiksi bussipysäkillä seisovia ihmisiä ei voida kutsua ryhmäksi, sillä he eivät tiedä toisistaan mitään eikä heillä ole yhteisiä tavoitteita. Ryhmän jäsenillä on yhteisiä intressejä sekä aineellista tai informatiivista jaettavaa keskenään. He vaikuttavat toisiinsa jollakin tavalla ja heillä on yhteisiä mielenkiinnon kohteita. Nykyään ryhmäksi voidaan kutsua myös virtuaalisessa vuorovaikutuksessa toimivia ihmisryhmiä, jotka eivät välttämättä tapaa toisiaan koskaan. (Kauppila 2005, 85–86.)

Kopakkala (2005, 34) korostaa kuitenkin kasvotusten tapaamisen tärkeyttä myös virtuaaliryhmissä, sillä rivien välistä lukeminen ja kirjoitettujen eleiden tulkitseminen johtavat helposti väärinkäsityksiin. Internet mahdollistaa oman, todellisen persoonan peittämisen fiktiivisellä persoonalla, ja kanssakäyminen toisten ihmisten kanssa jää pinnalliseksi.

3.1 Ryhmän kehitysvaiheet

Alkavassa ryhmässä ihmiset tukeutuvat helposti itselleen entuudestaan tuttuun henkilöön tai ryhmän ohjaajaan. Tämä saattaa hidastaa ryhmään tutustumista, sillä entuudestaan turvallisiksi koetuista vuorovaikutussuhteista on vaikea luopua. Vieraan henkilön on helpompi aloittaa keskustelu toisen yksinäisen osallistujan kanssa, kuin lähestyä kahta selvästi toisilleen tuttua henkilöä. Ryhmän jäsenet joutuvat uudessa tilanteessa luopumaan arjessa käytetyistä rooleistaan ja etsimään paikkaansa ryhmässä. Tutuissa tilanteissa ihmisten toimintaa ohjaa tieto siitä, mitä heiltä odotetaan. Tämän tiedon puuttuminen aiheuttaa hämmennystä ja omat roolit pitää rakentaa uudestaan tarkkailun, opettelun ja harjoittelun kautta. Bruce Tuckman (1965) kutsuu ryhmän ensimmäistä vaihetta *muodostusvaiheeksi* (forming), jossa ryhmä suoriutuu annetusta tehtävästä yhdistämällä toimintaan osallistuvien yksilöiden suoritukset. Ryhmän jäsenet tutustuvat toisiinsa vähitellen ja alkavat viihtyä ryhmässä turvallisten vuorovaikutussuhteiden myötä. He siirtävät kiinnittymisensä ohjaajasta toisiin ryhmän jäseniin. Ryhmä alkaa vähitellen rajata itseään ulkopuolisista tiedostaen, keitä ryhmään kuuluu. (Kopakkala 2005, 49, 60–63, 67, 69.)

Ryhmän tutustuminen on ohjaajan käsissä, ja ryhmän jäsenet odottavat ohjaajan vievän tilannetta eteenpäin. Ohjaajan valinnat ja kiinnostuksen kohteet ohjaavat ryhmän valintoja ja ajattelutapoja. (Kopakkala 2005, 63.) Repo-Kaarento (2007, 71) täsmentää asiaa opettajan näkökulmasta todeten, että opettajan suhtautuminen opiskelijoihin sekä sitoutuminen työhön ja itsensä kehittämiseen vaikuttavat ryhmän ilmapiiriin. Hänen mukaansa opettajan tulee myös osata asennoitua omiin virheisiinsä oikealla tavalla, mikä vaikuttaa ryhmän rohkeuteen osallistua uuteen toimintaan. Osallistujien epävarmuus kohdistuu ohjaajaan odotuksina ja joskus kyseenalaistuksinakin. Ohjaajan tehtävä on ohjata ryhmää määrätietoisesti eteenpäin väheksymättä omaa asemaansa. Hän selkiyttää osallistujille ryhmän tarkoitusta, tavoitteita ja tulevaisuutta. Kun ryhmä luo itselleen käyttäytymisnormit, ryhmässä vallitseva toimintakulttuuri säilyy ja pitää ryhmän koossa. (Kopakkala 2005, 64–66.)

Seuraavassa vaiheessa ryhmän jäsenet löytävät toisiaan yhdistäviä tekijöitä, kuten ammatti, ikä tai harrastukset ja heistä muodostuu kiinteitä pienryhmiä. Toiset pienryhmät koetaan kilpailijoiksi, ja ohjaajan oikeudenmukaisuutta tarkkaillaan intensiivisesti. Ohjaajan tehtävä on yhdistää pienryhmät yhteistyöllä toisiinsa, kohti kokonaista ryhmää. Ryhmä kokee ohjaajan uhkana turvallisen pienryhmän rikkoutumiselle, ja vastareaktioksi ryhmä saattaa kritisoida ohjaajan toimintaa. Yhteistyön avulla pienryhmien rajat hälvenevät ja ryhmä saavuttaa yhtenäisen turvallisuuden tunteen. Ryhmän jäsenet tutustuvat toisiinsa paremmin ja alkavat arvostaa toistensa työtä. (Kopakkala 2005, 69–71, 75.)

Tuckman (1965) kuvailee ryhmän toista vaihetta *kuohuntavaiheeksi* (storming), jossa ryhmän jäsenet uskaltavat tuoda mielipiteensä esille sekä kommentoida muiden mielipiteitä. He saattavat vastustaa annettua tehtävää ja sen vaativuutta, eivätkä pääse tehtävän ratkaisemisessa eteenpäin. Ryhmän eteneminen kohti tavoitteita pysähtyy ja huomio kiinnittyy ristiriitoihin. (Kopakkala 2005, 49–50.) Ryhmän jäsenten erilaisuus ja erilaiset näkemykset aiheuttavat erimielisyyksiä eivätkä jäsenet osaa kuunnella toisiaan vielä pitkäjänteisesti, mikä auttaisi heitä ymmärtämään toisiaan paremmin. Ryhmä ei kykene vielä ratkomaan konfliktitilanteita, ja ryhmä saa haasteekseen pysyä yhtenäisenä. Ryhmä joutuu pohtimaan tavoitteitaan ja toimintanormejaan uuden tilanteen näkökulmasta. (Kauppila 2005, 98.) Repo-Kanto (2007, 72) muistuttaa, että krii-

sitilanteissa ryhmää voi myös ohjata antamaan kritiikkiä rakentavasti sekä käsittelemään sitä.

Opiskeluryhmässä kuohuntavaihe ei välttämättä näy ryhmän toiminnassa suoraan, vaan osallistujien vähenemisenä tapaamiskerrasta toiseen. Pienryhmät eivät suostu vuorovaikutukseen keskenään, ja opettajan on sekoitettava ryhmät esimerkiksi ohjaamalla osallistujia valitsemaan työpareja toiselta puolelta luokkaa ja vaihtamalla ryhmien kokoa. Ryhmän ilmapiiri tasoittuu uusien kokemusten myötä ja opiskelijat ovat valmiita saavuttamaan yhteisiä tavoitteita. Yhteisyyden tunteen säilyttäminen sekä toisten auttaminen koetaan tärkeäksi. (Repo-Kaarento 2007, 71–72.)

Kolmannessa vaiheessa ryhmä on kehittynyt *tiiviksi ryhmäksi*, jolla on selkeät yhteiset toimintaperiaatteet muun muassa päätöksen teon suhteen. Tämä saattaa kääntyä ryhmää vastaan, sillä jäsenet muokkaavat mielipiteitään kohti yhteistä päämäärää, ja heidän monipuolinen osaamisensa sekä toiminnan vaihtoehdot jäävät huomioimatta. Tästä johtuen yhdessä tehty päätös koetaan huonoksi ja ryhmän on aloitettava päätöksentekoprosessi uudestaan. Ryhmän tasapainoisuutta ei uskalleta horjuttaa eriävillä mielipiteillä, joten ohjaajan on hyvä jakaa jäsenille rooleja, joiden varjossa he voivat esittää vaihtoehtoja ja uusia näkökulmia asioihin. Tiiviytensä vuoksi ryhmä suhtautuu ulkopuolisiin ryhmiin uhkana ja ohjaajan tehtävä on ohjata ryhmäänsä ajattelemaan yhteistyön hyödyllisyyttä. Ohjaajan on myös nostettava ryhmän jäsenten yksilöllisiä vahvuuksia esille, jotta ryhmä osaisi toimia tehokkaasti myös tulevaisuudessa. (Kopakkala 2005, 80–81.)

Tuckman (1965) kehitti tälle kehitysvaiheelle nimen *sopimisvaihe* (norming). Ryhmän jäsenet ovat löytäneet oman paikkansa ryhmässä ja heidän erilaisuutensa hyväksytään. Konflikteja pyritään välttämään, mutta ne pystytään myös selvittämään. Ryhmä tuntee jäsentensä toimintatavat ja osaa näiden tietojen pohjalta luoda yhteisiä menetelmiä ja sääntöjä. Jotkut säännöt syntyvät toiminnan ohella niin sanotuiksi ”hiljaisiksi säännöiksi”, joista ei keskustella. (Kopakkala 2005, 50.) Kauppila (2005, 98.) puolestaan nimeää kolmannen vaiheen *yhteistoiminnan syntymisen vaiheeksi*. Ryhmän jäsenet uskaltavat ilmaista itseään entistä rohkeammin ja tähtäävät yhteisiin tavoitteisiin kohdistuen myös henkilökohtaiset voimavarat yhteisen edun hyväksi.

Ryhmän jäsenet toimivat ennakkokokemusten sekä niistä syntyneiden oletuksien perusteella. Esimerkiksi luennoilla opiskelijat eivät esitä kysymyksiä tai keskeytä opettajaa, koska ne menettelytavat eivät ole kuuluneet heidän koulukulttuuriinsa. Opettajalla on siis merkittävä tehtävä ohjata opiskelijoita keskustelemaan toimintatapaan. Ryhmän luomat säännöt voidaan kirjoittaa ylös ja ryhmän edetessä tehtävässään sääntöihin palataan ja niitä päivitetään. Myös opettajan tehtävät ja ryhmään kohdistetut odotukset on hyvä määritellä ryhmän säännöissä, sillä ne tukevat opettajan ja ryhmän välistä yhteistyötä. (Repo-Kaarento 2007, 72–73.) Ryhmä ei jaa itseään enää pienryhmiin vaan toimii kokonaisena ryhmänä, ja ryhmän jäsenet tekevät asioita yhdessä myös vapaa-ajallaan. Ohjaaja koetaan enemmän ryhmään kuuluvana jäsenenä, kuin sitä ulkopuolelta ohjaavana auktoriteettina. (Kopakkala 2005, 77–78.)

Ryhmän saavuttaessa neljännen vaiheen kehityksessään, siitä puhutaan *luovana ryhmänä eli tiiminä*. Ryhmän turvallisuus on jo sellaisella tasolla, että sen jäsenet voivat tuoda erimielisyytensä aidosti esiin horjuttamatta ryhmän tasapainoa. Näin ollen ryhmän ei tarvitse purkaa jännitteitään enää ryhmän ulkopuolisiin tekijöihin, vaan se on valmis kuuntelemaan ulkopuolisten tahojen ehdotuksia. Toisaalta ryhmällä on tarkka visio tavoitteiden saavuttamistavoista sekä luja sisäinen tuki toimia parhaaksi katsomallaan tavalla, mikä voi hankaloittaa tiimin ulkopuolisten tahojen kanssa tehtävää yhteistyötä. Ohjaaja voi siirtyä toiminnassa tarkkailijan rooliin, kun ryhmän jäsenet pystyvät organisoimaan toimintansa itsenäisesti. Ryhmä osaa tarkastella asioita itse-kriittisesti ja puuttuu rohkeasti epäkohtiin. Ristiriidoilta ei tässäkään vaiheessa välttyä, mutta osallistujat tiedostavat niiden synnyttävän uusia oivalluksia. Tässä kehitysvaiheessa ryhmä kestää kokoonpanomuutokset eikä sen tarvitse siirtyä takaisin alkuvaiheeseen, vaikka nämä muutokset tuovatkin haastetta sekä ryhmälle, että sen uudelle tai eronneelle jäsenelle. (Kopakkala 2005, 51, 81-83.)

Kauppilan (2005, 98) mukaan tässä *kypsän toiminnan vaiheessa* ”ryhmän jäsenten toiminta ja asema ovat vakiintuneet”. Jäsenien motivaatio kasvaa yhteisten saavutusten ja onnistumisien myötä ja he vievät tehtävänsä loppuun asti. Ryhmä tuntee jäsentensä ominaisuudet hyvin ja hyödyntää heidän luovuuttaan. Myös Tuckman (1965) määrittelee neljännen vaiheen ryhmän *hyvin toimivaksi ryhmäksi* (performing) luovuutensa, tehokkuutensa ja tuottavuutensa vuoksi. Vaikka jäsenet ovat omaksuneet

roolinsa ryhmässä, ne eivät ole muuttumattomia. Ryhmä osaa analysoida tilanteet niin, että jokaiseen tehtävään löytyy parhaiten asian osaava henkilö. (Kopakkala 2005, 51.)

Repo-Kaarento (2007, 73–74) nostaa esille ryhmän ja sen jäsenien oman oppimisen merkityksen. Jäsenien tulisi arvioida oppimistaan niin yksilön kuin ryhmänkin näkökulmasta. Lisäksi opettajan tulisi antaa ryhmälle palautetta yhteisesti koko ryhmälle sekä henkilökohtaisesti sen jäsenille.

Bruce Tuckman lisäsi kehitysvaiheisiin *ryhmän lopettamisen* (adjourning) vuonna 1977. Tässä viimeisessä vaiheessa ryhmä on saanut työnsä päätökseen ja heidän on aika erota toisistaan. (Kopakkala 2005, 51.) Kauppila (2005, 99) muistuttaa, että ryhmäprojektit voivat kehittää myös ystävyssuhteita ja tapaamisia jatketaan toisenlaisessa ympäristössä. Tästä huolimatta juuri kyseessä olevasta ryhmästä on haikeaa erota. Repo-Kaarento (2007, 74) lisää, että lopetusvaiheessakin on hyvä käydä arviointikeskustelua ryhmän yhteisestä oppimisprosessista ja jäsenten yksilöllisestä oppimisesta, jotta osallistujien oppimaan oppimisen taidot karttuisivat.

Kauppila (2005, 99) toteaa: ”Ryhmän kehitysvaiheet voivat edetä monin eri tavoin. Ryhmän vuorovaikutukseen liittyvät monet ulkoiset ja sisäiset tekijät, jotka voivat muuttaa ryhmän kehitystä tai palauttaa sitä aikaisempiin vaiheisiin.” Kopakkala (2005, 60) täydentää: ”Kaikki ryhmät eivät etene edes ensimmäiseen vaiheeseen. Ohjaaja ei onnistu saamaan osallistujien luottamusta osakseen, eikä ryhmälle synny yhteistä tavoitetta eikä selkeää rajaa.”

Yksi ryhmän kehittymiseen vaikuttavista tekijöistä on uuden ryhmän jäsenen liittyminen ryhmään. Uusi jäsen tarvitsee riittävästi aikaa ryhmän toimintatapojen ja normien omaksumiseen. Ryhmä saattaa osata hyödyntää uutta jäsentään tarkkailijan roolissa, sillä hän pystyy havainnoimaan ja arvioimaan ryhmän toimintaa ulkopuolisen näkökulmasta. Ryhmä voi kehittää itseään tarkkailijan antamien havaintojen pohjalta, mutta ryhmä ei välttämättä ole valmis kuuntelemaan uuden jäsenensä mielipiteitä. *Sopeutumisen vaiheessa* uusi ryhmäläinen omaksuu ryhmän toimintatavat ja normit sekä tunnistaa ryhmän erityispiirteitä. *Seuraavassa vaiheessa* uusi ryhmän jäsen uskalttaa kyseenalaistaa ryhmän toimintamalleja ja yrittää muokata niitä.

Tämän prosessin jälkeen uusi ryhmäläinen sisäistää ryhmän tavat osaksi omaa toimintaansa. (Lahikainen & Pirttilä-Backman 2007, 160.)

3.2 Turvallisuus ryhmässä

Turvallisuus merkitsee ryhmäkontekstissa ryhmässä vallitsevaa tilaa, jossa ryhmän jäsenten ei tarvitse kokea pelon, syyllisyyden, arvottomuuden tai häpeän tunnetta. Tähän sisältyy myös hyväksytyksi tuleminen ja voidaan puhua psyykkisestä turvallisuudesta. Fyysinen turvallisuus puolestaan kuvaa niiden vaaratekijöiden puuttumista, jotka uhkaavat ihmisen terveyttä tai hengissä pysymistä. (Aalto 2000, 15.)

Aalto (2000, 15) erottelee turvallisuuden kahta eri muotoa. Tosiasiallisella turvallisuudella hän tarkoittaa ihmisen todellista turvallisuutta, ja turvallisuuden tunteella ihmisen itse kokemaa turvallisuutta tilanteesta riippumatta. Yliturvallisuus merkitsee ihmisen voimakasta tunnetta omasta turvallisuudesta, vaikka todellisuudessa se on uhattuna. Päinvastoin aliturvallisuudella tarkoitetaan henkilön kokemaa turvattomuutta todellisuuden turvallisessa tilanteessa. Syinä yli- tai aliturvallisuuden kokemiselle ovat usein ihmisen aikaisemmat kokemukset. Esimerkiksi henkilöllä on negatiivisia kokemuksia aikaisemmasta ryhmästään, eikä sen vuoksi luota uuteen ryhmään perusteellisen tutustumisenkaan jälkeen.

3.2.1 Turvallisuuden osatekijät

Luottamus voidaan jakaa luotettavaksi osoittautumiseen ja luottamiseen. Luottamus on ryhmään kohdistettua avoimuutta sekä kykyä ottaa vastaan toisten antamaa tukea. Luotettavaksi osoittautuminen vaatii toisen avoimuuden arvostamista, eikä sitä pidä käyttää omien etujen tavoitteluun. Jokaisen ryhmän jäsenen rohkeus ilmaista itseään monipuolisesti auttaa ryhmää saavuttamaan yhtenäisen luottamuksen, joka johtaa yhteiseen turvallisuuden tunteeseen. Myös hyväksytyksi tuleminen ja hyväksyminen vaikuttavat luottamussuhteen syntymiseen. Tuen antaminen on merkittävä turvallisuuden edistäjä, sillä se on osoitus haasteista selviämiseksi. Ryhmään sitoutuminen pitää sisällään halukkuuden yhteistyöhön sekä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseen. (Aalto 2000, 16.)

Ryhmän yksittäisen jäsenen turvallisuus vahvistuu, kun ryhmä onnistuu tukemaan yksilön itsetunnon ja minäkuvan kehitystä. Henkilön ei tarvitse enää tukeutua ryhmäänsä niin paljon, kuin ennen, mutta uskaltaa pyytää tukea ryhmältään aina tarvittaessa. Hän viihtyy omassa asemassaan, ja pystyy antamaan ryhmälle omaa osaamistaan sekä itsensä sellaisena kuin on. Turvallisen ryhmän syvin merkitys on siis tukea ihmisen kehitystä itsenäiseksi toimijaksi, joka pystyy työskentelemään sekä yksin, että ryhmässä. (Aalto 2000, 22.)

3.2.2 Turvallisuus ryhmän kehityksen määrittelijänä

Ryhmän kehitystä voidaan tarkkailla turvallisuusasteilla, jotka auttavat ohjaajaa valitsemaan ryhmän kehitystä edistäviä menetelmiä. Ensimmäistä astetta kutsutaan *pelkääväksi ryhmäksi*. Ryhmän jäsenet eivät uskalla toimia omana itsenään, koska pelkäävät muiden ihmisten reaktioita ja itsensä saattamista syrjityksi tai kiusatuiksi. Pelko kohdistetaan ohjaajaan, muihin jäseniin tai ryhmässä olevaan vahvempaan persoonaan. Ryhmä keskustelee niin sanotuista ”turvallisista” aiheista, jotka eivät voi herättää ryhmässä vahvoja tunteita tai mielipiteitä. Ryhmä ei uskalla käyttää luovuuttaan, ja jäsenet toimivat tavoilla, joilla he eivät normaalisti toimisi. (Aalto 2000, 22.)

Seuraavalla, *turvattoman ryhmän* asteella, ilmapiiri on epävarma omien ajatusten esille tuomiseksi. Kun joku ryhmän jäsenistä uskaltaa sanoa asiansa rehellisesti, eikä hän saa myönteisiä reaktioita muissa ihmisissä aikaan, hän ei vastedes uskalla ilmaista itseään aidosti. Jollekin jäsenelle vähäiset myöntyvyyden osoitukset saattavat antaa lisää rohkeutta ilmaista itseään, mutta samalla ne opettavat häntä suojautumaan sanojensa taakse seuraavissa tilanteissa. Kaikkiaan ryhmän keskustelu on hyvin varovaista ja rajojaan kokeilevaa. (Aalto 2000, 22.)

Aalto (2000, 22) puhuu kolmannesta tasosta *tuntemattomana perusturvallisena ryhmänä*. Ryhmän jäsenet ilmaisevat itseään edelleen varovaisesti, mutta he eivät koe epävarmuutta tai pelkää toisiaan tai ohjaajaansa. Ihmiset eivät tunne vielä toisiaan ja he turvautuvat kokoontumiselleen annettuun tarkoitukseen tai heille annettuun tehtävään.. Neljännellä asteella ryhmää voidaan luonnehtia tutuksi, turvalliseksi ryhmäksi. Osallistujat tuntevat toisensa kohtalaisen hyvin ja he uskaltavat ilmaista itseään ilman

pelkoa syrjäytymisestä ryhmässä. Neutraaliin turvallisuuden tunteeseen on saatettu päästä esimerkiksi luottamusharjoitteiden ansiosta.

Seuraavaksi ryhmää voidaan kuvailla *avoimeksi ryhmäksi*, jos jäsenet osaavat suhtautua toistensa mielipiteisiin ja tunteisiin hyväksyvästi. Nyt osallistujat uskaltavat keskustella myös arvotasolla, ja avoimuus ryhmän keskuudessa alkaa lisääntyä. Tähän tasolle ryhmän voi nostaa esimerkiksi yhdessä tehtyjen harjoitteiden reflektointi. Kuudennella asteella ryhmä on *heikkoutta hyväksyvä ryhmä*, jossa toisille voidaan nauraa hyvántahtoisesti, ketään loukkaamatta. Myös itselle osataan nauraa vaipumatta suurempaan häpeän tunteeseen. Jäsenillä on lupa puhua omista heikkouksistaan, kuten pelosta, epäonnistumisesta ja avuttomuudesta. Leikit, luottamusharjoitteet ja sopiva hulluttelu voivat auttaa ryhmää saavuttamaan tämän asteen. (Aalto 2000, 23.)

Seitsemännellä, *haavoittuvuutta sallivan ryhmän* asteella jäsenet uskaltavat kertoa henkilökohtaisia ja arkojakin asioita elämästään. He uskaltavat näyttää surun ja vihan tunteita häpeämättä niitä. Tälle tasolle ryhmä kehittyy esimerkiksi huolenpitoa vaativissa tehtävissä. Viimeinen, *armahtavan ryhmän* aste osoittaa ryhmästä kyvyn ymmärtää toistensa negatiiviset puolet ja väärin tehdyt asiat. Tämä vaatii jäseniltä omien heikkouksien ja väärrien tekojen hyväksymistä. Ryhmä ei kehity tälle tasolle turvallisuuden tunteen kasvun myötä, vaan jäsenet ovat joutuneet läpikäymään heikkoja puoliaan myös ryhmän olemassa olon aikana. (Aalto 2000, 23.)

3.3 Sosiaalinen vuorovaikutus ryhmässä

Sosiaalinen vuorovaikutus on ihmisten keskinäisiä suhteita ja niihin liittyviä ilmiöitä kuvaava käsite. Siihen sisältyy muun muassa keskusteleminen, väittelemine, vaikuttaminen sekä vaikutetuksi tuleminen. Lähes kaikki arkielämän toiminnot, kuten esimerkiksi kaupassa käyminen, ovat vuorovaikutuksellisia tilanteita. Sosiaalinen vuorovaikutus laajenee vuorovaikutusverkostoksi tilanteissa, joissa ihmisiä on enemmän kuin kaksi. Vuorovaikutusverkosto tarkoittaa ryhmässä olevien ihmisten keskinäisiä suhteita ja kanssakäymistä. (Lahikainen & Pirttilä-Backman 2007, 11–13.) Kaukkila & Lehtonen (2007, 32) pitää kuitenkin kahden ihmisen kanssakäymistä ryhmän vuorovaikutuksen mallina, sillä ihmiset kohtaavat toisensa kasvotusten ryhmässäkin yksi kerrallaan.

Lahikainen & Pirttilä-Backman (2007, 13) on jakanut sosiaalisen vuorovaikutuksen välittömään ja välilliseen sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Välitön sosiaalinen vuorovaikutus toteutuu kun ihmiset ovat näkö- ja kuuloetäisyydellä toisistaan. He voivat havainnoida toisiaan ja reagoida toistensa eleisiin ja puheeseen. Kaukkila & Lehtonen (2007, 32) mukaan on tärkeää osata tunnistaa myös omat tunteet ja reaktiot vuorovaikutustilanteissa, sillä siten ihminen omaksuu oman osuutensa ja vastuunsa vuorovaikutuksen onnistumisessa. Välillisessä sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ihmiset ovat kanssakäymisessä esimerkiksi sähköpostin tai keskustelun kolmannen osapuolen välityksellä. Myös kirjojen lukeminen voidaan liittää välilliseen sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Fyysisen etäisyyden vuoksi ihmiset eivät voi nähdä tai kuulla toisiaan ja tehdä havaintoja toistensa reaktioista.

Yhteistoiminnan onnistuminen vaatii vuorovaikutusta, sillä yksilöt eivät voi saavuttaa kaikkia tavoitteitaan ilman toisten apua. Yksilöiden pitää sovittaa erilaisia näkökulmia yhteen ja rajoittaa omaa toimintaansa huomioidessaan muiden toimintaa. (Lahikainen & Pirttilä-Backman 2007,14.) Kaukkila & Lehtonen (2007, 31, 33) lisää, että vuorovaikutus vaatii yksilöltä omien ajatusten ilmaisemista selkeästi sekä taitoa kuunnella ja esittää kysymyksiä. Ihmisen pitää osata myös perustella esittämänsä mielipiteet ja väitteet sekä antaa ja ottaa vastaan palautetta. Lisäksi toisen ihmisen tukemisen taito on tärkeää sosiaalisessa vuorovaikutuksessa.

Ryhmässä toimiminen vakiinnuttaa sosiaalisia ja ryhmän toimintaan liittyviä käytäntöjä ja sääntöjä. Esimerkiksi ongelmatilanteisiin sovitaan tietyt menettelytavat, jotta niistä selvitetään ja päästään jatkamaan tavoitteiden saavuttamista. (Lahikainen & Pirttilä-Backman 2007,15.)

Sosiaalinen vuorovaikutus on viestintää, joka voi olla sekä sanallista, että sanatonta. Viestimättä jättäminen osoittaa myös jotakin näkökulmaa, vaikka vuorovaikutus jäisi-kin ainoastaan kuuntelemiseksi ja sivusta seuraamiseksi. Sanallinen viestintä on puheen tuottamista, kun taas sanattomaan viestintään kuuluvat ilmeet, eleet ja asennot. Näitä sanattoman viestinnän ilmaisutapoja kutsutaan kehon kieleksi ja yhtenä esimerkkinä voidaan pitää pukeutumista. Sanaton viestintä on joltain osin tiedostamatonta viestintää. Sanattoman ja sanallisen viestinnän vaikuttavuutta vertailtaessa sanatonta

viestintää pidetään sanallista viestintää luotettavampana silloin kun ne ovat keskenään ristiriidassa. (Kaukkila & Lehtonen 2007, 31–32, 34.)

3.4 Ryhmäytys menetelmänä

Ryhmäyttävien menetelmien avulla ryhmän jäsenet kiinnittyvät uuteen ympäristöön ja sen yhteisöön. He oppivat itsestään ja toisistaan sellaisia puolia, jotka muussa toiminnassa eivät tulisi esille, ja ryhmä oppii hyödyntämään yksilöistään löytyviä ominaisuuksia tulevilla haasteilla. Ryhmä ikään kuin kääntää yksilöidensä erilaisuuden voimavarakekse. Yksilöt luopuvat aikaisemmista rooleistaan ja jäsentävät paikkansa juuri kyseessä olevassa ryhmässä. Ryhmälle kehittyy erilaisia toimintatapoja sekä vuorovaikutukseen, että käytännön tekemiseen liittyvien ongelmatilanteiden ratkaisemiseksi ja ylipäättään ryhmässä toimimiseen. Lisäksi ryhmä oppii käsittelemään toimintansa seurauksia ja kehittämään niiden kautta omaa toimintaansa. Kun ryhmäytyksellä onnistutaan saavuttamaan hyvä yhteishenki, ryhmä pystyy tukemaan ryhmän jäseniä myös yksilöinä eikä kiusaamista katsota tarpeelliseksi toteuttaa mukavaksi koetussa ryhmässä. Hyvän ilmapiirin omaavassa ryhmässä viihdytään, ja se jo itsessään voi motivoida ryhmää osallistumaan ja olemaan läsnä erilaisissa tilanteissa. (Sirkka 2007, 2.)

3.4.1 Ongelmanratkaisu ryhmäytymisen välineenä

Ongelmanratkaisuharjoitteet vaativat ryhmältä kykyä soveltaa ja ajatella ratkaisumahdollisuuksia luovasti. Luovaa ongelmanratkaisua on haastavaa toteuttaa esimerkiksi kouluympäristössä, jossa toiminta perustuu sääntöihin ja ohjeisiin. Opiskelijoilta odotetaan tehtäviin sellaisia ratkaisuja, jotka ovat opetussuunnitelman tai opettajan antaman tiedon mukaisia. Tämä voi vaikuttaa myös opiskelumotivaation heikkenemiseen. Koulun ulkopuolella ajatellaan automaattisesti luovalla tavalla, koska siellä ilmenevistä haasteista selviäminen ja uusien asioiden kehittäminen on välttämätöntä. (Gunn ym. 2007, 59.) Ongelmanratkaisuharjoitteissa säännöt perustuvat lähinnä harjoitteiden haastavuuden säilyttämiseen ja näillä säännöillä tuetaan ryhmää vaatimaan itseltään riittävää työpanosta harjoitteen suorittamisen eteen. Gunn (2007, 126) mukaan nuoret oppivat ja muistavat asioita tehokkaasti kuunnellessaan toisiaan ja jakaessaan tietojaan sekä kokemuksiaan keskenään.

Ryhmän toiminta perustuu ryhmällä oleviin tavoitteisiin, joiden kautta se saavuttaa itselleen jotakin sekä ryhmänä, että sen yksilöinä. Robert Bales² on jakanut ryhmän tavoitteet ryhmän omiin tavoitteisiin, tehtävien suorittamiseen liittyviin tavoitteisiin sekä ryhmän jäsenten viihtyvyyden ylläpitämiseen. Ryhmän omilla tavoitteilla ryhmä ja sen ohjaaja määrittelevät mitä ryhmän tulee jonkin tehtävän tai toiminnon kautta saavuttaa. Tehtävän suorittamiseen liittyvillä tavoitteilla ryhmälle asetetaan päämäärät tehtävän ratkaisun tai lopputuloksen saavuttamiseksi. Esimerkiksi tehtävän ratkaisussa ryhmän jäsen ylläpitää ryhmän tavoitetta esittämällä kysymyksiä ja mielipiteitä sekä tekemällä ehdotuksia toiminnan toteuttamiseksi. Ryhmän viihtyvyyden ylläpitämisessä ryhmä ohjaa käyttäytymistään sellaiseksi, että ryhmän jäsenet motivoituvat olemaan ryhmässä mukana. Esimerkiksi tunteiden ilmaisulla ryhmän jäsenet viestivät toisilleen ryhmässä viihtymisensä tasoa. Nämä havainnot ovat peräisin Balesin vuorovaikutusprosessianalyysiin perustuvasta ryhmän tarkkailumenetelmästä. Tämän menetelmän pohjalta nimettiin ryhmän tavoitteen saavuttamisen prosessiin kolme vaihetta: orientaatio eli tehtävään suuntautuminen, suorittaminen ja arviointi. Ryhmä ei siis etene suoraan lopputulokseen, vaan vaatii aikaa valmistautumiseen ja toiminnan onnistuneeseen suorittamiseen. Toiminnan arviointi tehostaa ryhmän jäsenten oppimista. (Lahikainen & Pirttilä-Backman 2007, 155-156, 158-159.)

Tavoitteiden saavuttamiseen ryhmä tarvitsee jokaisen jäsenensä panostusta. Kohdattaessa ongelman ryhmä huomaa jäsentensä erilaisuuden olevan voimavara, jossa erilaiset tiedot, taidot sekä näkökulmat yhdistyvät. Ison ryhmän jakaminen pienryhmiksi auttaa saamaan myös helposti syrjään vetäytyvät ryhmän jäsenet esille. (Lahikainen & Pirttilä-Backman 2007, 155-157.)

3.4.2 Luovat menetelmät ryhmätyksessä

Luovissa menetelmissä ryhmä ideoi, ratkaisee eteen tulevia ongelmia ja hahmottelee annettua tehtävää. Ryhmän jäsenet kokeilevat erilaisia materiaaleja ja tekniikoita jakaen samalla tietoa niiden toimivuudesta toisilleen. Yhteisten taideteosten tekeminen ja säilyttäminen auttaa ryhmän jäseniä tarkastelemaan sekä omaa paikkaansa ryhmässä,

² Lähdeviitteen tietoja ei ole saatavissa.

että ryhmän tilaa kokonaisuudessaan; miten ryhmä ja sen yksilöt ovat kehittyneet ajan kuluessa ja millä tavalla.

Yhteisen työn onnistuminen vaatii jokaisen osallistujan työpanosta, ja työn lopputulos riippuu siitä, kuinka paljon ryhmän jäsenet ovat valmiita antamaan itsestään yhteisen työn valmistukseen. Luovilla menetelmillä pyritään rohkaisemaan ryhmän jäseniä tuomaan itsestään vähitellen uusia asioita esille ja tämä kasvattaa heitä sitoutumaan annettuun tehtävään sekä ottamaan uusia haasteita rohkeasti vastaan. Lisäksi ryhmän jäsenten itsetunto ja sosiaaliset taidot kehittyvät toisiinsa tutustumisen myötä. (Karppinen 2008, 107.) Näiden asioiden onnistuminen vaatii turvallista ilmapiiriä ryhmässä, ja vastuu turvallisuuden tunteen luomisesta on ryhmän ohjaajalla. Kauppilan (2005) mukaan ohjaajan tulisikin käsitellä vuorovaikutustaitoja ja toisen ymmärtämistä ryhmän kanssa. Myös toisten ryhmän jäsenten ja heidän ajatustensa hyväksymisen merkityksestä on hyvä käydä keskustelua ryhmän kanssa, jotta ryhmässä vallitsisi suvaitsevainen ilmapiiri. Luovilla menetelmät tarjoavat mahdollisuuden löytää itsestään ennalta tiedostamattomia puolia sekä omaksua hyväksyvän asenteen itsensä, ympärillä olevien ihmisten sekä eteen tulevien tehtävien suhteen. (Karppinen 2008, 108.)

Luovat menetelmät auttavat ryhmää jäsentämään ympärillä olevia asioita, maailmaa ja kulttuuria sekä niiden merkitystä ryhmäläisille itselleen. Lisäksi luovat menetelmät toimivat välineinä elämysten, kokemusten ja tunteiden välittämisessä ympärillä oleville ihmisille sekä vastaanottamisessa muilta ryhmäläisiltä. Itseilmaisu, kokemuksen ilo sekä uskallus tehdä tulkintoja asioista ja olla utelias kuuluvat myös luovien menetelmien tavoitteisiin. Ryhmän jäsenet oppivat kohtaamaan ongelmat kehittävinä haasteina tekemisen esteiden sijaan. Tällä kaikella on vaikutusta elämäntilanteen, käsillä tekemisentaidon ja ajattelun kehittymiseen. (Karppinen 2008, 109.)

Karppinen (2008, 102) toteaa: "Sen sijaan, että tuotteista tuotaisiin esiin vain siihen käytetyt tekniikat ja materiaalit, tuodaan esiin myös siihen liittyvä tarina ja prosessi, jotka paljastavat itse tekijän." Tällä ajatuksella olen tarkoittanut menetelmäoppaan luovia menetelmiä toteutettavan. Ryhmän jäsenet antavat tekemälleen työlle merkityksen ja peilaavat itseään sekä ryhmää taideteokseen, jonka tekemiseen on tarvittu keskustelua, päätöksen tekoa ja omien rajojen kokeilemistä.

3.4.3 Reflektion merkitys ryhmän kehityksessä

Reflektiolla tarkoitetaan tässä opinnäytetyössä kokemuksen käsittelyä ja purkamista sekä kokemuksen kautta oppimista. Käytännössä reflektio on tehtävän suorittamisen jälkeen käytävää keskustelua ryhmän jäsenten tunteista ja kokemuksista. Tunteiden käsittely edesauttaa ryhmän kehittymistä turvalliseksi ryhmäksi, jossa kaikki tunnetilat ovat sallittuja ja niitä on myös lupa ilmaista avoimesti. Toiminnalliset menetelmät sijoittuvat elämisen taitojen oppimiseen kiinteästi ja tunteiden ilmaiseminen tehostaa näiden taitojen omaksumista. Etenkin kielteisten tunteiden, kuten pelon, epäonnistumisen ja epävarmuuden tunteiden ilmaiseminen kasvattaa hyväksytyksi tulemisen kokemusta. Tämä vaikuttaa sekä yksilön, että koko ryhmän turvallisuuden tunteeseen ja voi parhaimmillaan kumota aikaisemmat kokemukset tunteiden väheksymisestä ja ivaamisesta. Ryhmän yhteenkuuluvuuden tunne lisääntyy kun ryhmän jäsenet huomaavat käsittelevänsä samoja negatiivisia tunteita. (Aalto 2000, 120.)

Reflektiossa kerrataan mitä tehtävän aikana tapahtui ja arvioidaan miten ryhmä suoriutui annetusta tehtävästä. Ryhmän jäsenet kertovat ryhmän toimintaan liittyvistä havainnoistaan ja kokemuksistaan. Kokemuksista kertominen voi valmistaa ryhmää keskustelemaan tunteista, jos ryhmä ei ole kehittynyt vielä riittävän turvalliseksi. Erilaisia kokemuksia vertaillaan ja tämä ylläpitää ryhmän jäsenten välistä keskustelua tuottaen samalla rennon ilmapiirin keskusteluun. Reflektiota voidaan toteuttaa sanallisesti ja kirjallisesti sekä esineiden, kuvien, musiikin ja kehon avulla. (Aalto 2000, 121.)

3.4.4 Ryhmän lopetusvaiheen tukeminen

Ryhmän lopetusvaiheen tukeminen antaa ryhmän jäsenille mahdollisuuden käsitellä ryhmän hajoamiseen liittyvää surua. (Aalto 2000, 545.) Kaukkila & Lehtonen (2007, 26) lisää ryhmän kokemiin tunnetiloihin eroahdistuksen, haikeuden ja helpotuksen tunteen, joiden ilmentyminen voi johtua ryhmän jäsenten aikaisemmista eroamisen kokemuksista. Aallon (2000, 545) mukaan ryhmä suunnittelee tulevaisuuttaan pohtien erilaisia ratkaisumalleja yhteydenpidon jatkumiseksi. Kaukkila & Lehtonen (2007, 26) kuvaa tällaisen toiminnan olevan oleellista ryhmän kokeman olotilan helpottamiseksi. Jotkut ryhmän jäsenet saattavat kuitenkin vältellä negatiivisten tunnetilojen käsittelyä jättäytymällä ryhmästä pois ennen ryhmän hajoamista.

Yhdessä koetut hyvät asiat kehittyvät ryhmää tiivistäviksi ja tunnesiteitä lujittaviksi voimavaroiksi (Aalto 2000, 545). Ryhmän jäsenet käyvät läpi ryhmästä ja ryhmässä olemisesta opittuja asioita ja kokevat ryhmän olevan olennainen osa omaa elämää (Kataja ym. 2011, 26).

3.4.5 Ohjaajan rooli ryhmäytyksen toteuttajana

Kataja ym. (2011, 27) jakaa ohjaajan roolit tehtäväkeskeiseen ja prosessikeskeiseen malliin. Tehtäväkeskeisessä mallissa ohjaaja tuo omaa osaamistaan esille arvioiden ja ratkaisten eteen tulevat ongelmat itse. Hän johtaa ryhmän toimintaa jättämättä ryhmälle tilaa omaan ajatteluun ja päätöksen tekoon. Prosessikeskeisessä mallissa ohjaaja auttaa ryhmää ongelman ratkaisussa johdattaen ryhmää ratkaisuprosessissa eteen päin. Hän ei anna valmiita vastauksia vaan tukee ryhmää omien ratkaisujen tekemiseen puuttumatta niiden oikeellisuuteen. Ohjaaja rinnastaa ryhmän tekemiä ratkaisumalleja ryhmän kehittymiseen, jotta ryhmän jäsenet voivat itse analysoida ongelman ratkaisemisen vaikutuksia ryhmään.

Toiminnallisten menetelmien toteutuksessa ohjaajan työskentelyyn vaikuttavat ryhmässä vallitseva tunnelma sekä ryhmän vieraus. Uutta ryhmää on hyvä käsitellä varovaisesti ja tunnustella sopivaa toimintatapaa. Ohjaajan tehtävänä on myös luoda turvallinen ja kannustava ilmapiiri ryhmään. Entuudestaan tutun ryhmän kanssa työskenneltäessä ohjaajan toimii enemmän tarkkailijan roolissa löysentäen ohjaavaa otettaan ryhmästä. (Kataja ym. 2011, 27.) Sirkka (2007, 3) toteaa ohjaajan kuitenkin johtavan harjoitteiden toteuttamista antaen ryhmälle palautetta toiminnastaan ja yhdistäen havaintojaan ryhmän normaaliin arkeen. Lisäksi ohjaaja toimii keskustelujen herättäjänä ja ylläpitäjänä. Lahikaisen ja Pirttilä-Backmanin (2007, 156) mukaan ohjaajan tulisi kiinnittää huomiota ryhmän tehokkuuteen päämäärien tavoittelemisessa sekä ryhmän jäsenten viihtyvyyteen arvioidessaan ryhmän toimintaa. Kataja ym. (2011, 27) lisää, että ohjaajan on osattava arvioida milloin on hyvä vetäytyä sivuun tai puuttua ryhmän toimintaan.

Ohjaajan kohtaamat haasteet ohjaustilanteissa liittyvät usein ryhmän negatiiviseen käytökseen: harjoitteisiin suhtaudutaan liian kevyesti, niitä väheksytään ja niiden te-

kemisestä kieltäydytään esimerkiksi teennäisen sairastumisen turvin. Ohjaajan on otettava nämä asiat ryhmän kanssa käsiteltäviksi heti niiden ilmaannuttua ja kysyttävä ryhmän mielipidettä tilanteesta sekä sen ratkaisemisesta. Ryhmän on pohdittava itselleen asetettuja tavoitteita ja niiden saavuttamista uudelleen. (Kataja ym. 2011, 27.) Sirkka (2007, 3) puolestaan näkee ryhmän esittämät vastaväitteet ja kielteisen käytöksen positiivisena merkinä ryhmän kiinnostuksesta annettuun tehtävään. Lisäksi ryhmän kielteinen käyttäytyminen osoittaa, että ohjaaja on onnistunut löytämään ryhmälle tärkeän keskustelun ja pohdinnan aiheen.

Ohjaaja tarvitsee taitoa selittää harjoitteiden ohjeet ja tarkoitukset ymmärrettävästi sekä ryhmälle sopivia sanavalintoja ja havainnointivälineitä käyttäen. Ohjaaja rohkaisee ryhmää esittämään kysymyksiä ja on itse koko ajan tarkkana kuuntelijana. Hän toimii oman alansa ammattilaisena, jota ryhmän jäsenet voivat hyödyntää omaksumalla ohjaajan antamista tiedoista tarpeellisiksi katsomansa osuudet. Ohjaaja toimii kaikissa tilanteissa aktiivisena ja oikean asenteen omaavana esimerkkinä ryhmälle. Ohjaaja ansaitsee ryhmän kunnioituksen kohtelemalla sitä asianmukaisesti ja ryhmän jäsenten iät huomioiden. Ohjaajan tulee osata huomioida myös ympäristöä sen turvallisuuden ja käyttömahdollisuuksien näkökulmasta. (Sirkka 2007, 3, 4.)

4. KEHITTÄMISPROSESSIN TOTEUTUS

Ammattistartin ohjaajat ovat havainneet ryhmien sisäisen ja keskinäisen vuorovaikutuksen olevan vähäistä. Molemmat ryhmät koostuvat pienistä, muutaman nuoren ryhmistä ja kutsun tätä ilmiötä kuppikuntaisuudeksi. Nuorten on vaikea ottaa kontaktia uusiin ryhmän jäseniin ja vuorovaikutus jää vähäiseksi. Nuoret tarvitsevat tukea vuorovaikutustaitojen kehittämiseen sekä yhteenkuuluvuuden tunteen lisäämiseen. Ohjaajat toivovat saavansa työkaluja ryhmiensä tiivistämiseksi yhtenäisiksi ja keskenään toimiviksi ryhmiksi.

Kehittämishankkeen suunnittelu käynnistyi marraskuussa 2010 ottaessani yhteyttä Loimaan ammattistartin ohjaajaan. Tiedustelin, olisiko ammattistartilla aihetta opinäytetyölleni, ja ohjaaja lupasi ottaa asian esille esimiehensä sekä Liedon ammattistar-

tin ohjaajan kanssa. Lupa opinnäytetyön toteuttamiseen myönnettiin ja yhteistyö Loimaan ja Liedon ammatti- ja aikuisopistojen kanssa saatiin alkuun. Ammattistarttien ohjaajat saivat rauhassa miettiä koulutusohjelmani esittelyn sekä ammattistarttien tarpeiden pohjalta kehittämis- tai tutkimuskohdetta opinnäytetyölleni. He nostivat esille ammattistarttiryhmiensä hajanaisuuden sekä yhteisöllisyyden puuttumisen ja kaipasivat uusia työkaluja ryhmiensä tiivistämiseksi. Nuoret ottavat kontaktia ainoastaan lähimmiksi kokemiinsa ryhmän jäseniin ja suhtautuvat kielteisesti itselleen vieraampien ryhmän jäsenten kanssa työskentelemiseen.

Kehittämishankkeekseni muodostui ryhmäyttäviä menetelmiä sisältävän oppaan laatiminen Loimaan ja Liedon ammattistarteille. Opas kohdistuu ammattistarttien ohjaajille ja tuotetaan sähköiseen muotoon, jotta sitä on helppo käyttää.

4.1 Oppaan lähtökohdat ja rajaukset

Tammikuussa 2010 pidetyssä palaverissa keskustelimme Loimaan ja Liedon ammattistarttien ohjaajien kanssa oppaan sisällöstä. Kyselin heidän käytössään olevista ryhmäytysmenetelmistä ja heidän toiveistaan tulevan oppaan sisällöstä. Ohjaajat kertoivat käyttävänsä liikunnallisia sekä erä- ja luontoaiheisia menetelmiä, joten ne toivottiin jätettäväksi oppaasta pois. Esittelin heille ongelmanratkaisua yhtenä ryhmäytysmenetelmien teemana ja se sovittiin liitettäväksi oppaaseen. Seuraavaksi esittelin heille oppaan runkoa, joka koostuisi *harjoitteista sekä niiden teemojen käyttötarkoituksista ja tavoitteista*. Lisäksi harjoitteissa on lista tarvittavista materiaaleista sekä vaihtoehtoja menetelmien soveltamiseksi. Ohjaajien toiveiden mukaisesti jätin ryhmäyttämisen yleisteorian oppaasta pois, sillä he kokivat sen olevan tarpeetonta lisätä tähän oppaaseen. Ohjaajat toivoivat oppaasta helppokäyttöisen työkalun, josta he voivat valita aina kunkin ryhmän tilanteeseen sopivan menetelmän. Ryhmät ovat joka vuosi erilaisia, ja siksi ohjaajien on arvioitava tilannekohtaisesti millainen harjoite sopii juuri kyseessä olevan ryhmän tilanteeseen. Tällä perusteella lisäsin ryhmän kehitysvaiheeseen liittyvät suositukset ainoastaan sellaisiin harjoitteisiin, jotka katsoin tarpeellisiksi kohdistaa tiettyyn kehitysvaiheeseen.

Oppaaseen toivottiin menetelmiä myös ryhmän lopetusvaiheen tukemiseksi. Ohjaajat ovat keväisin koonneet ryhmän tunnelmia kuluneesta lukuvuodesta, muistelleet ryh-

mien kanssa kulunutta vuotta valokuvin sekä keskustelleet siitä mihin kukin opiskelija on sijoittumassa ammattistartin jälkeen. Kysyin ohjaajien mielipidettä reflektointimenetelmien liittamisestä oppaaseen ja he totesivat sen olevan hyvä lisäys ryhmäytysmenetelmien rinnalle. Reflektoinnilla tarkoitan tässä yhteydessä kokemuksen käsittelyä ja kokemuksen kautta oppimista. Reflektointimenetelmien avulla ohjaajat voivat auttaa nuoria jäsentämään kokemuksiaan ja pohtimaan omaa psyykkistä kasvuaan ryhmän jäsenenä. Ohjaajat pyysivät minua huomioimaan erityisesti ammattistarttiluokan ikäryhmän, 16–18-vuotiaiden nuorten innostamisen sekä menetelmien tulevan toteutusympäristön, kuten oppilaitoksen luokkatilat, liikuntasalin sekä piha-alueen käyttömahdollisuudet. Pyrin kokoamaan oppaaseen sellaisia menetelmiä, joissa ei tarvita kalliita ja erikoisia välineitä niiden toteuttamiseksi.

Lisäksi huomioin ammattistartin kehittämisympäristönä, jossa nuoret opiskelevat eripituisia ajanjaksoja. Jotkut nuoret löytävät uuden opiskelupaikan kesken lukuvuoden, kun samalla toiset nuoret vasta aloittavat ammattistartin. Ammattistarttiryhmässä nuoret saattavat vaihtua, ja ryhmää on tuettava vastaanottamaan nämä muutokset. Myös uusien opiskelijoiden tutustumista ja asettumista uuteen ryhmään on tuettava koko ryhmän voimin, jotta ryhmän tiivistyminen toimivaksi ryhmäksi toteutuisi.

4.2 Oppaan sisältö ja työstäminen

Oppaan sisältö koostuu kuudesta osiosta, joita ovat *aluksi -osio*, *ongelmanratkaisuharjoitteet*, *luovat menetelmät*, *luottamusharjoitteet*, *reflektointi sekä menetelmiä ryhmän lopetusvaiheen tukemiseksi*. Aluksi -osiossa esittelen oppaan sisältöä, tavoitteita ja käyttötarkoitusta. Ongelmanratkaisu -osioon liitin erilaisia ongelmanratkaisuharjoitteita ja niiden sovellutuksia. Luovilla menetelmillä tarkoitan opinnäytetyössäni askartelua ja erilaisten kuvataiteen muotojen toteuttamista. Luovat menetelmät painottuvat nuorten yhteiseen tekemiseen, jossa ei mitata yksilöllistä osaamista. Nuoret pohtivat muun muassa installaatioiden³ ja taideteoksien kautta minäkuvaansa ja ryhmänsä tämän hetkistä tilaa. Reflektointiosuuteen kokosin erilaisille ryhmille sopivia reflektointimenetelmiä, jotta ammattistartin ohjaajat löytäisivät omille ryhmilleen sopivat mene-

³ Installaatiolla tarkoitetaan kolmiulotteista taideteosta, joka koostuu pienistä yksittäisistä rakennelmista. Installaatio voi olla pysyvä tai helposti purettava. (Atkins 1997, 105-106.)

telmät. Ryhmän lopetusvaiheen tukemisen menetelmät antavat vaihtoehtoja perinteiselle ryhmäkeskustelulle.

Valitsin oppaaseen ongelmanratkaisun, luovuuden, luottamuksen, reflektoinnin sekä ryhmän lopetusvaiheen menetelmien teemoiksi niissä kehittyvien ja tarvittavien taitojen pohjalta. Ongelmanratkaisuharjoitteiden valinnalla pyrin kehittämään ryhmän jäsenten osaamista yhdistää tietojaan ja taitojaan sekä luoda yhteisiä ratkaisumalleja. Luovaa ongelmanratkaisua kehittävät yksinkertaiset ja mahdollisimman vähäisiksi tarkoitetut materiaalivalinnat sekä harjoitteiden säännöt. Niiden ansiosta ongelmanratkaisuharjoitteet säilyttävät haasteellisuutensa ja ryhmä joutuu panostamaan omaan toimintaansa sekä yksilöinä, että ryhmänä. Haasteita ja uusia tilanteita kohdatessaan ryhmän jäsenet käyttäytyvät ja suhtautuvat eteen tuleviin asioihin eri tavoilla. Ryhmän jäsenten pitää oppia hyväksymään toistensa reagoitavat sekä hyväksymään ja hallitsemaan omia reaktioitaan erilaisissa tilanteissa, jotta ryhmällä olevat tavoitteet onnistutaan saavuttamaan.

Luovat menetelmät valikoituivat oppaan käyttöympäristön, tässä tapauksessa luokkatilan hyödyntämiseksi. Kaikkia oppaan teemoja pystyy toteuttamaan luokassa, mutta luovat menetelmät soveltuvat luokkatyöskentelyyn helpoiten ja vaativat vähemmän ennakkosuunnittelua, joten ne ovat nopeita toteuttaa lyhyemmälläkin valmistautumisajalla. Luovat menetelmät tarjoavat ryhmän jäsenille mahdollisuuden heittäytymiseen ja itseilmaisuun. Luottamusharjoitteet ovat ryhmän turvallisuuden kehittymisen perusta, sillä niissä ryhmän jäsenet joutuvat luottamaan toisiinsa turvallisesti rakennetussa ympäristössä. Harjoitteissa ryhmän jäsenet saavat myös tilaisuuden ansaita toistensa luottamusta hoitamalla annetun vastuutehtävän asianmukaisesti. Luottamuksen saavuttaminen auttaa ryhmän jäseniä tekemään toimivaa yhteistyötä tulevaisuudessakin.

Reflektointi on tärkeä osa harjoitteiden loppuun saattamista ja katsoin sen oleelliseksi liittää oppaaseen. Reflektointi toimii sekä ryhmälle, että ohjaajalle hyvänä ryhmän kehityksen ja ohjaajan toiminnan arvioinnin menetelmänä. Reflektoinnin merkitys korostuu etenkin sellaisissa tilanteissa, jotka ovat olleet ryhmälle haasteellisia ja nostaneet tunteita esille. Tällaisia tilanteita kehitty helposti esimerkiksi ongelmanratkaisu- ja luottamusharjoitteissa, sillä niissä ryhmän jäsenet asettuvat mukavuusalueen ulkopuolelle. Mukavuusalueella tarkoitetaan tässä yhteydessä ihmisen osallistumista

sellaiseen tilanteeseen, joka ei ole hänelle helppo, itsestään selvä tai entuudestaan tuttu.

Ryhmän lopetusvaiheen menetelmät jäsentävät ryhmälle saavutettuja tavoitteita sekä yhdessä koettuja tilanteita. Lisäksi nämä menetelmät auttavat ryhmää hahmottamaan sen kehitystä kohti toimivaa ryhmää. Ryhmän jäsenet tekevät yhteen vedon ryhmän ja sen jäsenten vahvuuksista, onnistumisista ja selvitetystä haasteista. Kaikki oppaan teemat tukevat ryhmän jäsenten välisiä keskustelu- ja päätöksentekotaitoja sekä tehtävien jako- ja organisointitaitoja. Etsin menetelmien käytölle ja menetelmien teemoille taustateorioita, jotka perustelevat niiden valikoitumista oppaaseen.

Keräsin oppaaseen menetelmiä ryhmäytystä käsittelevästä kirjallisuudesta sekä omista muistikuvistani ja kokemuksistani. Sovelsin valmiita harjoitteita oppaan käyttöympäristöön sopiviksi, ja ideoin ainakin itselleni täysin uusia ja ennen kokeilemattomia menetelmiä. Rakensin menetelmissä käytettäviä välineitä itse, ja pyrin valitsemaan menetelmiin sellaisia materiaaleja, jotka ovat edullisia hankkia sekä monipuolisia käyttää. Materiaalien valinnassa pyrin huomioimaan myös luokkatilan sekä piha-alueen käyttömahdollisuudet. Menetelmissä hyödynnetään myös luonnosta löytyvää materiaalia.

Toteutin kahden kuukauden pituisen työharjoittelun Loimaan ja Liedon ammattistarteilla elokuussa 2011. Testautin työharjoittelun aikana suunnittelemani menetelmiä, jotta pystyin kehittämään niitä eteenpäin tarpeen mukaan. Pääsin toteuttamaan testauksia pääsääntöisesti Liedon ammattistarttir ryhmän kanssa, ja heidän ohjaajansa koki testatut harjoitteet hyviksi käytännöiksi. Koko oppaan sisältöä en ehtinyt työharjoittelun aikana testaamaan, mutta sen vuoksi palautekeskusteluja menetelmien toimivuudesta käydään vielä keväällä 2012.

Menetelmien yhteyteen olen oppaassa lisännyt listan menetelmissä tarvittavista välineistä sekä arvioidun kestoajan menetelmän toteuttamiseksi. Joihinkin harjoitteisiin olen lisännyt suositukset ryhmän kehitysvaiheesta, jotta menetelmät palvelisivat ryhmän eteenpäin kehitystä mahdollisimman hyvin.

5. TULOKSET JA POHDINTA

Työharjoitteluni aikana keräsin nuorilta nimettömän kirjallisen palautteen harjoitteista, joita ehdin ryhmässä testaattamaan. Testatut harjoitteet olivat enimmäkseen luottamus- ja ongelmanratkaisuharjoitteita. Kysyin nuorilta millaisia ajatuksia harjoitteet heissä herättivät ja mitä he oppivat itsestään ja ryhmästään menetelmien kautta. Palautteiden mukaan nuoret kokivat harjoitteiden kautta tutustuneensa toisiinsa paremmin ja luottamuksen ryhmässä kasvaneen. Myös ryhmähenki koettiin entistä paremmaksi. Nuoret tekivät havaintoja myös omasta käyttäytymisestään harjoitteiden aikana ja totesivat oikeassa asennoitumisessa olevan joidenkin harjoitteiden kohdalla puutteita. Asenteista huolimatta menetelmät ovat vaikuttaneet ryhmän kehitykseen positiivisesti. Nuoret tarvitsevat tarkat perustelut ryhmäytyksen toteutukselle ymmärtääkseen sen merkityksen ryhmän kehittymisessä pidemmällä aikavälillä. Myös Sirkka (2007, 2) on todennut perustelemisen olevan opiskelijoille tärkeää harjoitteisiin motivoitumiseksi.

Kyseinen ryhmä koostui viidestä ryhmässä alusta asti olleesta sekä muutamasta myöhemmin ryhmään tulleesta nuoresta. Tämä viiden nuoren pienryhmä oli ryhmäytynyt jo ennen työharjoitteluni alkamista hyvin vahvasti, mikä näkyi muun muassa uusien ryhmän jäsenten vieroksumisena. Harjoitteiden testaamisen merkitys laajeni harjoitteiden käytännön toimivuudesta tuloksellisuuden arviointiin: mitä harjoitteilla voidaan saavuttaa. Työharjoitteluni lopussa havaitsimme ryhmän ohjaajan kanssa ryhmän kehityksen edenneen askelta lähemmäs kokonaista ja hyvin toimivaa ryhmää: viiden nuoren pienryhmän ja uusien ryhmän jäsenten välinen vuorovaikutus oli lisääntynyt viikkojen aikana huomattavasti. Sirkka (2007, 2) korostaakin ryhmäyttämisen merkitystä uuden opiskelijan saavuttua ryhmään, jotta hän löytäisi oman paikkansa siinä ja oppisi tuntemaan kaikki ryhmän jäsenet.

Bruce Tuckmanin (1965, 1977) nimeämien ryhmän kehitysvaiheiden, muodostusvaihe, kuohuntavaihe, sopimisvaihe, hyvin toimiva ryhmä ja ryhmän lopetusvaihe, mukaisesti ryhmä vaikuttaisi kehittyneen syksyn aikana vahvasti muodostusvaiheeseen, josta ryhmällä ei ole enää pitkä matkaa kuohuntavaiheeseen.

Opas toimitetaan sähköisesti Loimaan ja Liedon ammattistarttien ohjaajille opinnäytetyöni hyväksymisen jälkeen. Keväällä 2012 käydään ohjaajien kanssa palautekeskustelu oppaan sisällöstä: ovatko harjoitteiden ohjeet olleet riittävän selkeät, miten harjoitteet ovat toimineet käytännön ohjauksessa, miten nuoret ovat ottaneet harjoitteet vastaan ja millaisia vaikutuksia harjoitteilla on ollut ryhmän kehityksessä. Toivon yhteistyömme ohjaajien kanssa jatkuvan vielä kevästä 2012 eteenpäin, sillä haluaisin saada tietoa oppaani toimivuudesta myös seuraavien ammattistarttiryhmiä kanssa. Mikäli opas todetaan toimivaksi ryhmäytyksen työkaluksi, sitä voidaan välittää myös Loimaan ja Liedon ammatti- ja aikuisopistoissa tutkintokoulutusten opettajille opiskelunsa aloittavien ryhmien ryhmäytykseen.

Oppaan sähköinen muoto mahdollistaa oppaan laajentamisen jatkossa, ja ohjaajien on helppo lisätä oppaaseen uusia menetelmiä. Tulevaisuudessa oppaan ulkoasua voisi parantaa havainnollistavin kuvin sekä päivittämällä oppaan visuaalista ulkoasua värikkäämmäksi.

Sirkka (2007, 2) on kuvannut ryhmäyttämisen merkitystä ammatillisessa oppilaitoksessa ryhmätyöskentelyyn valmentavana menetelmänä. Ammatillisessa koulutuksessa ryhmätyötä tehdään paljon, ja se sisältää yhteisten päätösten tekoa sekä ristiriitojen selvittämistä. Lisäksi ryhmäyttäminen vaikuttaa koulukiusaamisen vähentämiseen, ja viihtyisä ryhmä motivoi olemaan koulussa.

Oppaan keskeisenä ideana on tukea ammattistartissa opiskelevien nuorten vuorovaikutustaitojen kehitystä. Olen onnistunut luomaan toimivia menetelmiä ohjaajien käyttöön, joskin niitä ei ole oppaassa liikaa. Jaoin oppaan menetelmät teemoittain ongelmanratkaisuun, luoviin menetelmiin, luottamusharjoitteisiin, reflektointiin sekä ryhmän lopetusvaiheen tukemiseen ja tämä on onnistunut jäsennys oppaassa. Kehitin ammattistarttien ohjaajille uusia menetelmiä selvittämällä heidän aikaisemmin käyttämiään menetelmiä sekä toiveita oppaan sisällön suhteen. Näin sain koottua käyttökelpoisen oppaan, jota toivottavasti tullaan hyödyntämään tulevaisuudessa useassa ohjausympäristössä.

LÄHTEET

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

Atkins, Robert 1997. Art speak. A guide to contemporary ideas, movements and buzzword, 1945 to the present. New York: Abbeville Publishing Group.

Gunn, Angus M., Richburg, Robert W. & Smilkstein, Rita 2007. Igniting student potential. Teaching with the brain's natural learning process. Lontoo. Sage Publications Ltd.

Karppinen, Seija 2008. Innostamisen pedagogiikkaa käsityössä ja taiteissa. Teoksessa Karppinen, Seija, Ruokonen, Inkeri & Uusikylä, Kari. Nuoret ja taide - ilolla ja innolla, uhmalla ja uhollla. Kirjoituksia murrosikäisten taito- ja taidekasvatuksesta. Helsinki: Oy FINN LECTURA Ab, 102, 107-109.

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

Kaukkila, Veli & Lehtonen, Elisa 2007. Ryhmästä enemmän. Käsikirja ryhmänohjaajan taitoja tarvitsevalle. Helsinki: SMS-Tuotanto Oy.

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

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

Lahikainen, Anja Riitta & Pirttilä-Backman, Anna-Maija 2007. Sosiaalipsykologian perusteet. Helsinki: Otava.

Loimaan ammatti- ja aikuisopisto 2004. Innopaja -hankkeen laadullinen raportti.

Loimaan ammatti- ja aikuisopisto 2005. Keskeyttämisen ehkäisyn toimenpideohjelma.

Loimaan ammatti- ja aikuisopisto 2008. Innopaja2 -hankkeen laadullinen raportti.

Loimaan ammatti- ja aikuisopisto 2010. Oppilaitoskohtainen opetussuunnitelma. Ammatilliseen peruskoulutukseen ohjaava ja valmistava koulutus, ammattistartti.

Lähteenmäki, Tiina 2011. Henkilökohtainen tiedonanto 4.10.2011. Ohjaaja. Lounais-Suomen koulutuskuntayhtymä.

Opetushallitus 2011. Ammattistartti. WWW-dokumentti.
<http://edu.fi/ammattikoulutus/ammattistartti>. Päivitetty 25.8.2011. Luettu 17.10.2011

Opetushallitus 2010. Ammattistartin kokeilun taustaa. WWW-dokumentti.

http://edu.fi/ammattikoulutus/ammattistartti/kokeilun_taustaa. Päivitetty 17.6.2010. Luettu 17.11.2011

Repo-Kaarento, Saara 2007. Innostu ryhmästä. Miten ohjata oppivaa yhteisöä. Vantaa: Dark Oy.

Sirkka, Maarit 2007. Ryhmäytysmateriaali. Ryhmäytys keskeyttämisen ehkäisyn menetelmänä ja koulussa jaksamisen tukena. Ryhmäytysmateriaali. PDF-dokumentti. http://www.edu.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/oph/embeds/117420_ryhmaytysmateriaali.pdf. Päivitetty 9.10.2008. Luettu 18.10.2011

Tuckman, Bruce 1965. Developmental sequences in small groups. *Psychological Bulletin*. 63, 38–399.

Tuckman, Bruce & Jensen M.A.C 1977. Stages of small group development revisited. *Group and organizational studies*. 2 (4), 49–427.

Turun ammatti-instituutti 2010. Perusopetuksesta toiselle asteelle. Nivelvaiheen koulutukset 2010 Turussa ja muualla Varsinais-Suomessa. Turun ammatti-instituutti.

Valtion säädöstietopankki Finlex 2011. WWW-dokumentti. [http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980630?search\[type\]=pika&search\[pika\]=laki%20amatillisesta%20koulutuksesta](http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980630?search[type]=pika&search[pika]=laki%20amatillisesta%20koulutuksesta). Ei päivitystietoa. Luettu 30.3.2011

Ryhmäytysmenetelmiä Ammattistarttiin

Opas ohjaajalle

6. Sisällysluettelo

ALUKSI.....	4
1. ONGELMANRATKAISUHARJOITTEITA.....	6
1.1 Ryhmä paperista läpi.....	6
1.2 Penkillä järjestäytyminen	6
1.3 Narun ylitys.....	7
1.4 Yhteisestä kynästä.....	7
1.5 Nopeuspallo	8
1.6 Esineet aakkosjärjestykseen	8
1.7 Pahvilaatikon siirto lankakerällä.....	9
1.8 Yhteinen nosturi.....	9
1.9 Kepin kuljetus esteradan läpi	10
1.10 Ryhmä piirissä	10
2. LUOVIA MENETELMIÄ	11
2.1 Mykkäpiirros.....	11
2.2 Yhteinen installaatio (alkava ryhmä)	11
2.3 Yhteinen sävellys	12
2.4 Ryhmän profiili 1 (alkava ryhmä).....	13
2.5 Oma lautapeli	14
2.6 Sokkovesivärit	14
2.7 Luokan uutiset.....	15
2.8 Ryhmän päiväkirja	15
2.9 Tunnekortit.....	16
3. LUOTTAMUSHARJOITTEITA	17
3.1 Sokkoesterata (turvallinen ryhmä)	17
3.2 Ryhmä langan yli (turvallinen ryhmä)	18
3.3 Hämähäkin verkossa (turvallinen ryhmä)	18
3.4 Uppoava lautta	19
3.5 Numerot kaatuvat (turvallinen ryhmä).....	19

4. REFLEKTOINTIMENETELMIÄ	20
4.1 Solmuköysi	20
4.2 Fiiliskäyrä.....	21
4.3 Ongelmaverkko.....	21
4.4 Fläppipurku	22
4.5 Purkupiiirros	23
4.6 Onnistumisen symboli	23
4.7 Parin kanssa	23
5. MENETELMIÄ RYHMÄN LOPETUSVAIHEESEEN	24
5.1 Ryhmän profiili 2	24
5.2 Yhdessä tulevaisuuteen	25
5.3 Luokkakuva.....	25
5.4 Valitse henkilö, joka... ..	26
5.5 Kokemuksia	27
5.6 Mitä olen oppinut?	27
TÄSSÄ OPPAASSA KÄYTETYT LÄHTEET	28

ALUKSI

Tähän oppaaseen on koottu toiminnallisia menetelmiä ryhmäytyksen toteuttamiseksi. Menetelmät lähestyvät ryhmäytystä ongelmanratkaisun, luovuuden, luottamuksen, reflektoinnin ja ryhmän lopetusvaiheen tukemisen näkökulmasta. Menetelmät on valittu kehittämään ryhmän vuorovaikutus- ja ryhmätyöskentelytaitoja sekä ryhmän kykyä omaksua jäsentensä erilaisuus ryhmää kantavana voimavarana.

Ongelmanratkaisuharjoitteet haastavat ryhmää hyödyntämään ryhmästä löytyvää tietoa ja taitoa yhteisten ratkaisumallien löytämiseksi. Luovat menetelmät tarjoavat ryhmälle mahdollisuuden heittäytymiseen, luovuuteen ja itseilmaisuun yhdessä tekemisen periaatteen pohjalta. Luottamusharjoitteet ovat turvallinen ympäristö opetella luottamaan muihin ja tulla itse luotettavaksi ryhmän jäseneksi. Keskinäisen luottamuksen saavuttaminen auttaa ryhmää kehittymään hyvin toimivaksi ja haastavista tilanteista selviäväksi ryhmäksi.

Reflektointimenetelmät ovat oleellinen osa harjoitteiden loppuunsaattamista. Ne toimivat ryhmälle ja ohjaajalle ryhmän kehityksen sekä ohjaajan toiminnan arvioinnin menetelminä. Reflektoinnin merkitys korostuu sellaisissa harjoitteissa, jotka ryhmä kokee haasteellisiksi ja tunteita herättäviksi. Ryhmän lopetusvaiheen menetelmät jäsentävät ryhmälle yhdessä saavutettuja tavoitteita ja kokemuksia. Ryhmän kohtaamien haasteiden ja niistä selviämisen läpikäynti auttaa ryhmää hahmottamaan kehittymistään. Ryhmän jäsenet pohtivat menetelmien avulla mitä ovat oppineet ryhmästään ja itsestään lukuvuoden aikana.

Menetelmien yhteyteen on lisätty lista tarvittavista välineistä sekä arvioitu menetelmän kesto aika. Osaan menetelmistä on laitettu suositukset ryhmän kehitysvaiheesta merkinnöillä *turvallinen ryhmä* ja *alkava ryhmä*. Turvallisessa ryhmässä jäsenet uskaltavat jo koskea toisiinsa ja olla lähekkäin. Alkavassa ryhmässä jäsenet eivät tunne toisiaan vielä kovin hyvin. Merkinnät osoittavat menetelmien ohjaajalle missä vaiheessa kyseessä olevat menetelmät palvelevat ryhmän kehitystä parhaiten. Muilta osin menetelmien toteutus sopivassa kohtaa lukuvuotta ja valikointi ryhmälle sopiviksi ovat ohjaajan arvioitavissa.

Tämä opas on tuotettu opinnäytetyönä Loimaan ja Liedon ammatti- ja aikuisopistolle. Opas toimii ryhmänohjaajalle muistivihkona olemassa olevista ryhmäytyksen menetelmistä. Sähköisessä muodossa siihen on helppo lisätä uusia menetelmiä. Ryhmänohjaajan tärkeimmät muistisäännöt oppaan käytössä ovat riittävä sivuun vetäytyminen menetelmien toteutuksessa sekä ryhmän turvallisuuden takaaminen.

Antoisia ryhmäytyshetkiä!

Turussa 20.11.2011

Elina Mustila

Yhteisöpedagogiopiskelija

Mikkelin ammattikorkeakoulu

1. ONGELMANRATKAISUHARJOITTEITA

1.1 Ryhmä paperista läpi

Aika: 15–40 min

Ryhmä jaetaan 3-5 hengen ryhmiin. Jokaiselle pienryhmälle jaetaan yksi A4 kokoinen paperi. Pienryhmien tehtävä on saada leikattua tai revittyä paperista niin suuri kehys, että jokainen ryhmäläinen mahtuu sen lävitse. Paperikehys ei saa revetä, eikä sitä saa korjata.

Ratkaisu: Paperi taitetaan keskeltä kaksinkerroin ja siihen leikataan pitkiä viiltoja paperin taitetusta reunasta aloittaen. Viiltoja leikataan vuoroin paperin taitetusta reunasta ja vuoroin sen vastakkaisesta reunasta kohti paperin keskiosaa. Mitä kapeampia viiltojen väliin jäävät paperisuikaleet ovat, sitä suurempi kehys paperista saadaan.

Välineet:

- Paljon A4 kokoista paperia
- Sakset jokaiselle pienryhmälle (Ilman saksia tehtävään saadaan lisää haastetta.)

Käyttöehdotus: Paperikehys voidaan koristella ja kiinnittää luokan seinään odottamaan ryhmän tuottamaa sisältöä.

1.2 Penkillä järjestäytyminen

Aika: 15–30 min

Ryhmä nousee seisomaan pitkälle penkille tai tuoleista muodostetun rivin päälle. Ryhmän tehtävä on järjestäytyä penkillä esimerkiksi syntymäaikojen tai pituuden mukaan. Jos joku putoaa penkiltä, tehtävä aloitetaan alusta.

Jos ryhmä alkaa "hyytyä" tehtävän suorittamisessa, tehtävä voidaan keskeyttää ja ryhmälle annetaan aikaa ja tukea pohtia ratkaisua. Ryhmä pohtii ohjaajan johdolla, mitkä asiat ovat menneet pieleen, miksi ja miten niitä voidaan välttää ryhmän toiminnassa.

Välineet:

- Tuoleja tai pitkä penkki

1.3 Narun ylitys

Aika: 15–30 min

Luokkatilaan tai ulos ripustetaan noin kaksi metriä pitkä naru. Ryhmän pitää ylittää naru koskematta siihen ja ilman apuvälineitä. Ryhmä saa auttaa ylittäjää narun kummaltakin puolelta, mutta narun alta ei saa auttaa. Ryhmä saa itse päättää narun korkeuden, mutta ohjaajan on hyvä antaa tehtävään minimikorkeus, jotta tehtävästä tulee sopivan haastava kyseessä olevalle ryhmälle. Ryhmää kannustetaan nostamaan narun korkeutta ja yrittämään uudelleen.

Sovellusehdotus:

Tehtävän sääntöjä voidaan muuttaa esimerkiksi niin, että narun toiselle puolelle ei saa mennä auttamaan ennen kuin auttaja on ylittänyt itse narun. Tämä tarkoittaa, että ensimmäistä ylittäjää ei ole kukaan vastassa narun toisella puolella eikä viimeistä ylittäjää ole kukaan nostamassa alkuun.

Välineet:

- lankaa tai narua
- sakset

1.4 Yhteisestä kynästä

Aika: 15–20 min

Aluksi ryhmä sijoittaa isolle paperille, esimerkiksi taululehtiölle, numeroituja ympyröitä (ympyröiden halkaisija noin 3 cm). Numeroiden koolla ei ole merkitystä, mutta niiden pitää olla paperilla mahdollisimman sekalaisessa järjestyksessä. Kun paperi on täynnä numeroita, ohjaaja piirtää toisen värisellä tussilla "miinoja" satunnaisiin kohtiin paperia. Tämän jälkeen ohjaaja antaa nuorille tehtäväksi yhdistää numerot pienimmästä suurimpaan osumatta "miinoin". Jos ryhmä osuu "miinaan", ryhmän on palattava viisi numeroa taaksepäin ja aloitettava piirtäminen siitä kohtaa uudestaan.

Tehtävässä käytettävässä tussissa on kiinni osallistujien lukumäärän verran noin 1,5 metrin pituisia naruja. Ainoastaan narujen päissä olevista lenkeistä saa pitää kiinni.

Välineet:

- kolme eriväristä tussia
- narua tai lankaa
- sakset
- fläppipaperia
- esimerkiksi sanomalehteä pöydän suojaamiseen

1.5 Nopeuspallo

Aika: 5–15 min

Ryhmä menee tiiviiseen piiriin ja jokainen ryhmän jäsen ojentaa oikean kätensä piirin keskelle kämmenpuoli ylöspäin. Kädet ovat kiinni toisissaan. Ohjaaja asettaa esimerkiksi tennispallon yhden käden päälle ja ryhmä yrittää saada pallon liikkumaan ringin ympäri mahdollisimman nopeasti. Pallon pitää vieriä jokaisen käden kautta. Jos pallo putoaa, tehtävä alkaa alusta. Ryhmä asettaa itselleen tavoiteajan, jonka sisällä pallo kiertää yhden tai useamman kierroksen. Jos ryhmä ei pääse tavoitteeseensa, ryhmä pohtii mitä pitää tehdä toisin tavoitteen saavuttamiseksi sekä tavoiteajan realistisuutta. Ohjaaja voi kannustaa ryhmää nostamaan tavoiteaikaa, jos tehtävä osoittautuu liian helpoksi.

Välineet:

- tennispallo
- sekuntikello

1.6 Esineet aakkosjärjestykseen

Aika: 10–20 min

Ryhmä istuu lattialle riviin ja jokainen asettaa kädet selän taakse. Ohjaaja jakaa jokaiselle yhden esineen niin, ettei kukaan ryhmäläisistä näe esineitä. Ryhmän tehtävä on laittaa esineet aakkosjärjestykseen. Esineiden nimityksillä ei ole merkitystä. Tärkeintä on, että kaikki ryhmän jäsenet ymmärtävät esineen samalla nimellä.

Ryhmän jäsenten tulee osata kuunnella toisiaan tehtävän onnistumiseksi. Ohjaaja voi tarvittaessa keskeyttää tehtävän suorittamisen ja tukea ryhmää kysymällä mitkä asiat eivät tehtävässä onnistu, miksi ja miten nämä ongelmat voidaan ratkaista.

Sovellusehdotus: Ryhmä voi asettaa itselleen tavoiteajan tehtävän suorittamiseen.

Välineet:

- Osallistujien lukumäärän verran turvallisia esineitä

1.7 Pahvilaatikon siirto lankakerällä

Aika: 15–20 min

Ryhmä asettuu tasaiseen ympyrään pahvilaatikon ympärille noin viiden metrin etäisyydelle pahvilaatikosta ja tämän etäisyyden on säilyttävä koko tehtävän ajan. Ryhmän pitää saada siirrettyä pahvilaatikko ohjaajan osoittamaan paikkaan. Osallistujat saavat irrottaa jalkansa maasta ainoastaan pahvilaatikon ollessa ilmassa. Siirtämiseen ryhmä saa käyttää lankakerää ja saksia. Jokaisen ryhmän jäsenen on osallistuttava siirtämiseen.

Sovellusehdotus: pahvilaatikkoon voi laittaa jotain pientä ”porkkanaksi” ryhmälle.

Välineet:

- pahvilaatikko
- lankakerä
- saksit

1.8 Yhteinen nosturi

Aika: 15–30 min

Ryhmä nostaa henkarin koukusta valmistetulla ”nosturilla” rautalankaan kierrettyjä kiviä roikkumaan langalle. Kiviä on ripoteltu ympäri pihaa tai luokkatilaa. Ripustuslangan korkeudella ja ympäristön esteillä voidaan säädellä tehtävän vaikeustasoa.

Sovellusehdotus: Ryhmä voi asettaa itselleen tavoiteajan tehtävän suorittamiseen.

Henkarikoukussa on kiinni osallistujien lukumäärän verran noin kahden metrin pituisia naruja. Ainoastaan narujen päissä olevista lenkeistä saa pitää kiinni.

Välineet:

- henkarin metallinen koukkuosa
- lankaa
- kiviä (halkaisija noin 3 cm)
- rautalankaa
- sivuleikkurit
- esimerkiksi maalarinteippiä tai puuhelmi koukun ”tulpaksi”

1.9 Kepin kuljetus esteradan läpi

Aika: 20–45 min

Aluksi ryhmä harjoittelee kepin laskemista ja nostamista siten, että keppiä kannattelee jokaisen ryhmän jäsenen etusormi. Toinen käsi laitetaan selän taakse. Kun ryhmä saa kepin pysymään sormien päällä, ryhmä kulkee langasta tehdyn esteradan läpi koskematta lankaan ja irrottamatta sormiaan kepeistä. Esterata voi sisältää langan ylityksiä, alituksia sekä lankojen välistä kulkemista. Ryhmän tulee oivaltaa tehtävässä yhteistyön ja auttamisen merkitys.

Esteradan päässä ohjaaja lisää keppiin roikkumaan jonkin hahmon, joka kuvastaa ryhmän uutta jäsentä. Ryhmän pitää kulkea esterata takaisin päin hahmosta huolehtien. Hahmo ei saa osua lankaan tai pudota matkalla. Mitä pidemmän langan päässä hahmo roikkuu, sen haastavampaa esteradalla eteneminen on. Hahmoa ei saa pitää selän takana olevassa kädessä eikä lankaa saa kiertää minkään ympärille.

Ohjaaja voi tarvittaessa keskeyttää tehtävän suorittamisen ja tukea ryhmää kysymällä mitkä asiat eivät tehtävässä onnistu, mistä se johtuu ja miten nämä ongelmat voidaan ratkaista.

Välineet:

- keppi, joka on noin karttakepin paksuinen
- lankaa
- jokin hahmo tai esine

1.10 Ryhmä piirissä

Aika: 10–20 min

Ryhmä asettuu piiriin kasvot ulospäin ringistä. Jokainen ottaa vierustovereitaan kädestä kiinni niin, että ringistä tulee yhtenäinen. Ryhmän tehtävä on kääntyä kasvot ringiin päin irrottamatta otetta.

2. LUOVIA MENETELMIÄ

2.1 Mykkäpiirros

Aika: 15–20 min

Ryhmä jaetaan 3-5 hengen ryhmiin. Jokaiselle pienryhmälle annetaan yksi tussi ja iso paperi. Ohjaaja laittaa musiikkia soimaan ja ryhmien tehtävänä on piirtää yhtenäinen kuva, joka heille tulee musiikista mieleen. Musiikin aikana ei saa puhua, ja piirtää saa ainoastaan musiikin ajan. Lopuksi ryhmät voivat värittää piirroksensa muokkaamatta kuvia.

Välineet:

- tusseja
- värikyniä
- isoa paperia
- musiikkia

2.2 Yhteinen installaatio (alkava ryhmä)

Aika: 20–45 min

Ryhmäläiset rakentavat ulkoa löytyvistä tai ohjaajan antamista materiaaleista kolmiulotteisen taideteoksen. Aluksi jokainen ryhmän jäsen rakentaa oman pienemmän asian, joka kuvaa häntä itseään parhaiten. Kun kaikki ovat valmiita, jokainen esittelee oman työnsä. Mitä tämä työ kertoo tekijästään? Ryhmä suunnittelee yhdessä installaatiolle alustan ja sommittelee pienet rakennelmat kokonaiseksi teokseksi. Myös ohjaaja voi osallistua taideteokseen. Taideteos voidaan koota niin, että jokainen saa itse tekemänsä osan muistoksi ryhmästä poistuessaan. Taideteoksen ollessa valmis ryhmä pohtii mitä taideteos kokonaisuudessaan ryhmästä kertoo. Miksi ryhmän jäsenten tekemät osat ovat sommiteltu juuri tällä tavalla? Miksi taideteos on juuri tämän muotoinen? Miksi ryhmä näyttää taideteoksessa juuri tältä? Ryhmä voi esimerkiksi pohtia ryhmää ja sen tekemää taideteosta yhdistäviä adjektiiveja.

Materiaalina voi käyttää kaikkea varastosta löytyvää.

2.3 Yhteinen sävellys

Aika: 20–45 min

Ryhmä jaetaan 3-5 hengen ryhmiin. Pienryhmät tekevät ja esittävät oman sävellyksen, jossa soittimina voidaan käyttää erilaisia rytmisoittimia tai ryhmän itse tekemiä rytmisoittimia ja kehoa (body percussion). Pienryhmät voivat halutessaan myös sanoittaa ja laulaa kappaleensa tai keksiä siihen erilaisia ääniä. Sävelmä tehdään alla olevan sävellysmallin mukaisesti.

Välineet:

- erilaisia rytmisoittimia
- A4 paperia
- kyniä

SÄVELLYSMALLI

SOITTIMET	SÄVELMÄN KULKU —————→							
Rumpu	• •		•		• •		•	
Tamburiini		•		•		•		•
Marakassi	• •	• •	• •	• •	• •	• •	• •	• •
Kädet	•	• •	•	• •				• • •
Triangeli		•		•		•		•
Rytmikapulat	•		•		•			• •

Tämä sävellysmalli toimii pohjana ryhmäläisten sävellyksille. Pallot merkitsevät soittimien iskuja. Allekkain olevat iskut soivat yhtäaikaaisesti. Samassa ruudussa olevat iskut soivat peräkkäin saman tahdin aikana.

2.4 Ryhmän profiili 1 (alkava ryhmä)

Aika: 30–45 min

Ryhmä jaetaan 3-4 hengen pienryhmiin. Ryhmissä osallistujat haastattelevat toisiaan siten, että jokainen on vuorollaan haastateltavana ja muu ryhmä esittää kysymyksiä. Jokaisesta ryhmäläisestä tulee selvittää vähintään seitsemän asiaa, esimerkiksi mitä hän harrastaa tai mistä hän on kotoisin. Haastateltavat arvioivat itse kysymysten sopivuuden ja sen, mitä haluavat itsestään muille kertoa. Ryhmäläisten tiedot kirjataan käsitekartaksi (mind map).

Seuraavaksi ryhmä kuvittaa profiilinsa. Pienryhmät yhdistetään kahdeksi isommaksi ryhmäksi niin, että molemmissa ryhmissä on saman verran osallistujia. Toisen ryhmän jäsenet istuvat pöydän viereen malleiksi, joita toinen ryhmä piirtää A4 papereille pöydän toiselta puolelta. Jokaisella piirtäjällä on siis yksi malli edessään piirrettävänä. Ohjaajan pyynnöstä piirtäjät siirtyvät seuraavan mallin kohdalle jatkamaan edellisen piirtäjän työtä. Piirtäjävaihdot tehdään nopeassa tahdissa, jotta kaikki piirtäjät ehtivät piirtää kaikkia malleja, eikä kenenkään tarvitse huolehtia piirustustaidostaan. Kun piirrookset ovat valmiit, ryhmät vaihtavat rooleja.

Välineet:

- A4 paperia
- lyijykyniä
- pyyhekumeja
- värikyniä

2.5 Oma lautapeli

Aika: 45 min - 1,5 h

Ryhmä jaetaan 3-4 hengen pienryhmiin. Jokainen pienryhmä suunnittelee ja rakentaa oman lautapelin, jota voidaan pelata esimerkiksi taukojen aikana. Peliin laaditaan ja kirjataan säännöt. Valmis peli testataan ensin oman ryhmän kanssa ja tämän jälkeen peli esitellään muille. Kun kaikki ryhmät ovat pelanneet kaikkia pelejä, niistä keskustellaan yhdessä peli kerrallaan.

Mitä ajatuksia peli herätti?

Ovatko pelin säännöt selkeät?

Ilmenikö pelissä ongelmia, millaisia?

Miten peliä voisi kehittää?

Materiaalina voi käyttää kaikkea varastosta löytyvää.

2.6 Sokkovesivärit

Aika: 20–45 min

Ryhmä jaetaan pareihin. Parit istuvat pöydän viereen vastatusten. Toinen parista on sokkona ja maalaa vesiväreillä toisen ohjatessa häntä. Ohjaaja antaa maalaukselle aiheen, ja sokko päättää itse mitä maalaa. Sokon parin tehtävänä on ainoastaan mahdollistaa maalauksen onnistuminen. Koko ryhmä maalaa yhteiselle isolle paperille. Kun sokko on valmis, parit vaihtavat rooleja.

Välineet:

- vesivärit
- vesivärimukit
- siveltimet
- iso paperi, jonka ympärille koko ryhmä mahtuu
- huiveja

2.7 Luokan uutiset

Aika: 20–45 min

Ryhmäläiset etsivät itseään kiinnostavia lehtileikkeitä sanoma- ja aikakauslehdistä. Kun kaikki ovat keränneet niitä muutaman, ohjaaja jakaa ryhmän kahteen osaan ja antaa heille tehtäväksi koota lehtileikkeistä luokan uutissivu. Lehtileikkeistä tulee siis muokata luokan uutisiksi sopivaa tekstiä, ja ryhmäläiset saavat lisätä lehtileikkeiden sekaan omaa tekstiä sekä erotella lehtileikkeistä lauseita.

Välineet:

- lehtiä
- vanhoja kirjoja
- saksia
- liimaa
- värillisiä papereita ja kartonkeja

2.8 Ryhmän päiväkirja

Aika: 15–20 min

Osallistujat asettuvat piiriin istumaan ja jokaisella on yksi paperi sekä kynä. Päiväkirjan aiheena on ”meidän ryhmä”. Ohjaaja esittää kysymyksiä, joihin jokainen vastaa yhdellä sanalla, taittelee sanan pois näkyvistä ja antaa paperinsa seuraavalle. Ohjaaja esittää uuden kysymyksen, johon osallistujat vastaavat edellisen sanan alapuolelle. He taittavat sanan jälleen piiloon ja paperi annetaan eteenpäin. Näin jatketaan, kunnes paperit ovat palanneet takaisin omistajilleen. Ryhmäläiset lukevat kukin vuorollaan oman päiväkirjansa ääneen.

Päiväkirjan kysymykset:

1. Millainen?
2. Kuka tai ketkä?
3. Mitä tekee?
4. Miten?
5. Mikä tai kuka on tekemisen kohde?
6. Missä?
7. Milloin?

Kysymyksiä tulee olla osallistujien lukumäärän verran. Jos ryhmän jäsenillä on eriväriset kynät, voidaan päiväkirjat lukea myös väri kerrallaan, jolloin kuullaan mitä kukin on kirjoittanut.

Välineet:

- paperia
- kyniä

2.9 Tunnekortit

Aika: 30–45 min

Ryhmä pohtii ja kokoaa taululle ohjaajan johdolla mahdollisimman paljon erilaisia tunnetiloja. Seuraavaksi ryhmä jaetaan 3-4 hengen pienryhmiin, joiden tehtävänä on kuvittaa yhdessä kootut tunnetilat. Tunnetilat jaetaan ryhmien kesken ja ryhmät lähtevät valokuvaamaan esimerkiksi matkapuhelimilla tunnetiloja kuvaavia kohteita. Kohteet voivat olla esimerkiksi ryhmän itse tekemiä kiviaseitelmia tai maisemia. Ryhmän tulee osata perustella millä tavalla valokuva kuvastaa kyseessä olevaa tunnetilaa.

Valokuvaamisen jälkeen valokuvat yhdistetään tunnetiloihin kuvankäsittelyohjelmalla tai kirjoittamalla tunnetila tulostettuun valokuvaan. Lopuksi valokuvista tehdään kestävät kortit liimaamalla ne värilliselle kartongille. Kortit kestävätkä pidempään, jos ne laminoidaan tai päällystetään kontaktimuovilla.

Valmiita kortteja voidaan käyttää myöhemmin muiden harjoitteiden reflektointiin sekä keväällä ryhmän lopetusvaiheessa.

Välineet:

- fläppi- tai liitutaulu
- kyniä
- kamerat tai matkapuhelimien kamerat
- sakset
- värillisiä kartonkeja
- liimaa

3. LUOTTAMUSHARJOITTEITA

3.1 Sokkoesterata (turvallinen ryhmä)

Aika: 45 min – 1 h

Aluksi ryhmä jaetaan pareihin. Parista toinen on sokkona ja toinen kuljettaa häntä ympäri luokkaa. Näkevän parin tulee huolehtia sokon turvallisuudesta ja ansaita sokon luottamus. Tämän jälkeen parit vaihtavat rooleja. Tämä harjoitus valmentaa seuraavaan harjoitteeseen.

Ryhmä jaetaan kahteen ryhmään. Toinen ryhmä jää luokkaan suunnittelemaan sekä rakentamaan esterataa ja toinen ryhmä lähtee luokan ulkopuolelle suunnittelemaan, ketkä ovat sokkona ja missä järjestyksessä he etenevät esteradalla.

Rakentajat vastaavat esteradan ja suorittavan ryhmän turvallisuudesta. Rakentajat ovat esteradan varrella suorittavan ryhmän tukena ja ohjaajina koko tehtävän ajan. Ryhmän ohjaaja vastaa kuitenkin viimekädessä toiminnan turvallisuudesta!

Suorittajaryhmä etenee esteradan jonossa, toisistaan kiinni pitäen. Ryhmän näkevät osallistujat huolehtivat ryhmän turvallisesta etenemisestä esteradalla.

Kun esterata on suoritettu, ryhmät vaihtavat rooleja. Lopuksi tehtävä käydään läpi esimerkiksi seuraavien kysymysten kautta:

Mitä ajatuksia tehtävä herätti?

Millaista oli vastata muiden turvallisuudesta?

Miltä tuntui olla sokkona?

Mitä ongelmia ilmeni?

Saitteko riittävästi ohjeita toisiltanne?

Välineet:

- huiveja
- sopivia esteitä, esimerkiksi pöytiä ja tuoleja

3.2 Ryhmä langan yli (turvallinen ryhmä)

Aika: 15–30 min

Ryhmän tehtävänä on ylittää kahden puun väliin ripustettu lanka koskematta siihen. Puut ovat toisistaan noin kahden metrin etäisyydellä. Ryhmä voi itse päättää langan korkeuden, mutta tarvittaessa ohjaajan on hyvä kannustaa ryhmää asettamaan lanka esimerkiksi 1,5 metriin. Tehtävässä ei saa käyttää apuvälineitä, mutta ylittäjää saa auttaa langan kummaltakin puolelta. Ensimmäistä ylittäjää ei kuitenkaan ole kukaan vastassa langan toisella puolella eikä viimeistä ylittäjää ole kukaan auttamassa samalla puolella. Ryhmän tulee siis keksiä jättää ryhmän kevein henkilö viimeiseksi. Langan alapuolelle ei saa koskea. Harjoite voidaan toistaa nostamalla langan korkeutta.

Välineet:

- lankaa
- sakset

Sovellusehdotus:

Helpompi versio harjoitteesta voidaan toteuttaa pöydän ylityksenä, jolloin haasteena toimii pöydän leveys. Pöytään ei saa koskea. Pöydän sivuille ei saa mennä koko harjoitteen aikana eikä toiselle puolelle saa mennä auttamaan ylittämättä pöytää.

3.3 Hämähäkin verkossa (turvallinen ryhmä)

Aika: 20–45 min

Ryhmä saa tehtäväkseen rakentaa hämähäkin verkon kahden puun väliin. Verkossa tulee olla monta erikokoista reikää. Pari reikää tehdään mahdollisimman lähelle maata. Kun verkko on valmis, ryhmän pitää päästä verkon läpi koskematta siihen. Jokaisesta reiästä saa mennä vain kerran. Verkon toiselle puolelle ei saa mennä auttamaan läpäisemättä verkkoa. Jos verkkoon kosketaan, tehtävä alkaa alusta koko ryhmän tai sovitun henkilömäärän osalta.

Välineet:

- lankaa
- sakset

3.4 Uppoava lautta

Aika: 10–20 min

Ryhmä asettuu sanomalehdistä tehdyn lautan päälle. Ohjaaja pienentää lauttaa palan kerrallaan, ja ryhmän pitää pysyä lautalla mahdollisimman pitkään.

Välineet:

- sanomalehtiä

Sovellusehdotus: Ryhmä voi myös edetä luokan päästä päähän ainoastaan kahden tai kolmen sanomalehtiaukeaman avulla. Ryhmän tulee juuri ja juuri mahtua kokonaan sanomalehtien päälle eikä kukaan saa pudota matkan aikana.

3.5 Numerot kaatuvat (turvallinen ryhmä)

Aika: 15–20 min

Ryhmän jäsenet ottavat luvun neljään niin, että jokaisella on jokin numero. Tämän jälkeen ryhmä kulkee merkityllä alueella sekalaisessa järjestyksessä. Kun ohjaaja huutaa jonkin numeron, tämän numeron osallistujat huutavat kaatuvansa ja kaatuvat. Muiden numeroiden on otettava kaatujat kiinni. Merkityn alueen tulee olla riittävän pieni, jotta kukaan ei pääse vetäytymään tehtävästä ja kaatulemaan itseksensä. Kaaduttavien on itse varmistettava, että joku ottaa heidät kiinni ennen kaatumistaan. Kaatuminen tulee kuitenkin toteuttaa mahdollisimman nopeassa tahdissa.

Välineet:

- esimerkiksi narua alueen rajaamiseen (rajaus kannattaa tehdä lattian tasolle)

4. REFLEKTOINTIMENETELMIÄ

4.1 Solmuköysi

Aika: 15–20 min

Ryhmäläiset istuvat piiriin. Jokainen ottaa kiinni köydestä, joka muodostaa ympyrän ringin sisäpuolelle. Köydessä on solmu, jota kierrätetään rinkiä ympäri. Ohjaaja esittää kysymyksen, johon vastaan tarttumalla solmuun, kun se tulee omalle kohdalle. Puhua saa ainoastaan solmu kädessä.

Lopuksi ohjaaja lisää köyteen solmun, jossa on lenkki. Solmu muistuttaa Q-kirjainta ja merkitsee question -solmua. Tähän solmuun tarttumalla ryhmän jäsenet voivat esittää kysymyksiä muulle ryhmälle. Kysymyksiin vastataan tarttumalla tavalliseen solmuun.

Nämä menetelmät sopivat äänekkäälle ryhmälle.

Esimerkkikysymyksiä:

Mitä ajatuksia harjoite herätti?

Missä onnistuttiin?

Mitä olisi pitänyt tehdä toisin?

Mitä opin ryhmästäni?

Mitä opin itsestäni?

Välineet:

- pitkä köysi tai hyppynaru

Lyhyempiä köysiä yhdistettäessä vastaus- ja kysymyssolmujen pitää olla huomattavasti isompia kuin köysien liitossolmut.

Sovellusehdotus:

Köyden sijasta voidaan käyttää kahta erilaista palloa tai muuta helposti heitettävää esinettä.

4.2 Fiiliskäyrä

Aika: 20–30 min

Ryhmä jaetaan 3-4 hengen ryhmiin. Jokaiselle pienryhmälle annetaan köysi. Pienryhmät etsivät tilasta oman nurkkauksen, jossa he keskusteleval harjoitteesta seuraavien kysymysten avulla.

Mitä ajatuksia harjoite herätti?

Mikä oli kivaa ja miksi?

Mikä harjoitteessa ärsytti ja miksi?

Kun ryhmät ovat keskustelleet, he muodostavat köydestä ryhmän oman fiiliskäyrän, jonka he esittelevät muille. He kulkevat käyrän läpi joko kirjaimellisesti tai kuvainnollisesti kertoen, millaisia tunteuksia heillä heräsi harjoitteen eri vaiheissa.

Välineet:

- köysiä tai hyppynaruja

4.3 Ongelmaverkko

Aika: 15–20 min

Ryhmä istuu piiriin. Ohjaaja esittää yhden alla olevista kysymyksistä ja heittää lankakerän jollekin ryhmän jäsenelle pitäen itse langan päästä kiinni. Vastaamisen jälkeen langasta otetaan kiinni ja lankakerä heitetään seuraavalle, ei kuitenkaan vieressä istuville ryhmäläisille. Kun kaikki ovat vastanneet, ohjaaja kysyy uuden kysymyksen, ja lankakerä kiertää uuden kierroksen. Lankakerä toimii puheenvuorojen jakajana ja rauhoittaa purkuhetkeä.

1. Mitä ongelmia edellisen harjoitteen aikana ilmeni?
2. Mikä harjoitteessa ärsytti ja miksi?
3. Mikä harjoitteessa tuntui vaikealta ja miksi?

Näiden kysymysten jälkeen piirin keskellä on tiheä lankaverkko, joka kuvastaa ryhmän toimintaa vaikeuttavia asioita; ryhmä on kuvainnollisesti "solmussa". Seuraavien kysymysten myötä ryhmä miettii ratkaisuja edellisiin ongelma-kohtiin ja samalla lankakerää aletaan keriä takaisin päin.

1. Mitä ratkaisuja ongelmiin voisi löytyä?
2. Millainen ilmapiiri ryhmässä oli harjoitteen aikana?
3. Miten harjoitteen vaikeista kohdista selvittiin?

Nyt ongelmaverkko on selvitetty.

Kysymyksiä voi aikataulun mukaan lisätä tai vähentää. Useamman kysymyksen kautta edellistä harjoitetta tulee jäsenneltyä perusteellisemmin.

Välineet:

- lankakerä

4.4 Fläppipurku

Aika: 20–45 min

Luokan seinille laitetaan osallistujien lukumäärän verran fläppipapereita. Jokainen ryhmäläinen menee yhden paperin eteen seisomaan ja kirjoittaa kaksi asiaa, jotka huomasit ryhmän toiminnassa edellisen harjoitteen aikana. Kun kaikki ovat valmiita, siirrytään seuraavan paperin eteen kirjoittamaan kaksi asiaa. Näin jatketaan, kunnes jokainen ryhmän jäsen on aloittamansa paperin kohdalla. Kirjoittamiskierroksen aikana ei saa puhua. Ohjaaja voi laittaa taustalle soimaan rauhallista musiikkia. Kun kaikki ovat kirjoittaneet kaikkiin papereihin, jokainen ryhmäläinen lukee vuorollaan oman paperinsa. Ohjaa poimii havainnot taululle ja tämän jälkeen havainnoista keskustellaan. Havaintoja voidaan tarkentaa ja jaotella positiivisiin ja negatiivisiin havaintoihin laittamalla niiden eteen + tai -merkki. Lopuksi katsotaan, kumpia on enemmän ja keskustellaan miten ryhmän tulisi huomioida esiin tulleet ilmiöt jatkossa.

Välineet:

- osallistujien lukumäärän verran fläppipapereita
- sinitarraa
- tusseja
- fläppi- tai liitutaulu

4.5 Purkupiirros

Aika: 30–45 min

Ryhmäläiset piirtävät paperille edellisestä harjoitteesta nousseita ajatuksia, tunnetiloja tai mieleenpainuvia tilanteita. Piirros voi olla tarkka tai abstraktinen. Piirtämisen aikana ei saa puhua. Ohjaaja voi laittaa taustalle soimaan instrumentaalimusiikkia, jotta ryhmäläiset eivät voi ottaa musiikin sanoituksista aiheita piirroksiinsa. Kun piirrokset ovat valmiit, jokainen esittelee ja perustelee oman työnsä.

Välineet:

- A4 paperia
- väri- ja lyijykyniä

4.6 Onnistumisen symboli

Aika: 15–20 min

Ryhmäläisten tehtävänä on etsiä ympäristöstään sellainen esine tai asia, joka kuvaa ryhmän onnistumista parhaiten. Jokainen esittelee ja perustelee valintansa muille.

Ohjaajan tulee varmistaa sellainen ympäristö, josta esineet tai asiat ovat löydettävissä.

4.7 Parin kanssa

Aika: 20–30 min

Ryhmä arvotaan pareihin. Ryhmäläiset pohtivat parinsa kanssa vastauksia alla oleviin kysymyksiin.

Parit esittelevät vastauksensa muulle ryhmälle.

1. Missä asioissa ryhmä onnistui harjoitteessa?
2. Mitä ryhmän olisi pitänyt tehdä harjoitteessa toisin?
3. Mitä opitte parisi kanssa harjoitteesta?

Välineet:

- paperia
- kyniä

5. MENETELMIÄ RYHMÄN LOPETUSVAIHEESEEN

5.1 Ryhmän profiili 2

Tämän harjoitteen alkuosio sopii toteutettavaksi ryhmälle, joka ei ole tehnyt Ryhmän profiili 1 -harjoitetta. Mikäli ryhmä on jo piirtänyt profiilinsa, tämän harjoitteen toinen osio voidaan toteuttaa aikaisemmin tehtyihin profiilikuviin.

Aika: 20–30 min

Ryhmäläiset istuvat yhteisen pöydän ympärille, ja jokaisella on edessään kynä sekä paperi. He kirjoittavat oman nimensä paperin yläreunaan. Paperi annetaan vasemmalla puolella istuvalle ryhmäläiselle, joka alkaa piirtää paperin omistajan muotokuvaa. Ohjaajan kehotuksesta paperi annetaan seuraavalle ryhmäläiselle, joka jatkaa edellisen aloittamaa muotokuvaa. Näin jatketaan, kunnes paperit ovat palanneet takaisin omistajilleen. Paperivaihdot tehdään mahdollisimman nopeassa tahdissa, jotta kaikki ryhmäläiset ehtivät piirtää kaikkia muotokuvia.

Kun muotokuvat ovat valmiit, paperit käännetään toisin päin, ja jokainen ryhmäläinen kirjoittaa nimensä jälleen paperin yläreunaan. Paperit kierrätetään uudelleen myöämpäivään, mutta nyt ryhmäläisten tehtävänä on kirjoittaa paperin omistajasta mahdollisimman paljon positiivisia asioita. Ohjaajan tulee huolehtia siitä, että kaikki ryhmäläiset kirjoittavat kaikkiin papereihin joitain positiivista.

Välineet:

- A4 paperia
- kyniä

5.2 Yhdessä tulevaisuuteen

Aika: 10–30 min

Aluksi ryhmäläiset muistelevat esimerkiksi valokuvien avulla mitä kaikkea on yhdessä tehty ja koettu. Tämän jälkeen he pohtivat yhdessä, miten he voisivat pitää yhteyttä ryhmän päättymisen jälkeen. Löytyikö kokemuksista jotain sellaista toimintoa, jota ryhmäläiset haluaisivat tehdä yhdessä uudelleen? Jos löytyi, miten he voisivat toteuttaa sen toiminnon opiskelun päätyttyä tai ennen sitä?

Välineet:

- lukuvuoden aikana otettuja valokuvia

5.3 Luokkakuva

Aika: 15–20 min

Ryhmän jäsenet asettuvat luokkakuvaan. He valitsevat itselleen sellaisen asennon ja ilmeen, joka kuvastaa heidän mielipidettään kuluneesta lukuvuodesta. Ohjaaja voi toimia valokuvaajana. Kun valokuva on valmis, jokainen ryhmäläinen kertoo poseerauksensa taustat. Miten hänen valitsemansa ilme ja asento kuvaavat hänen mielipidettään ja miksi hän on tällaista mieltä kuluneesta lukuvuodesta?

Harjoite voidaan toteuttaa myös valokuvaamatta ryhmää. Valokuvaamisesta pitää keskustella ryhmän kanssa etukäteen. Valokuva voidaan jakaa jokaiselle ryhmäläiselle muistoksi, mikäli tämä sopii kaikille osallistujille.

Sovellusehdotus: Ryhmä voi myös muodostaa itsestään ison patsaan.

Välineet:

- kamera

5.4 Valitse henkilö, joka...

Aika: 10–20 min

Jokaiselle ryhmäläiselle jaetaan paperi, jossa lukee osallistujien verran Valitse henkilö, joka.. - alkuisia lauseita. Jokainen ryhmäläinen ja ohjaaja täydentävät itsenäisesti lauseiden perään jonkun ryhmäläisen nimen. Yhtä nimeä saa kirjoittaa ainoastaan kahteen lauseeseen. Papereihin ei laiteta nimiä. Kun kaikki ovat valmiita, ohjaaja kerää paperit ja tekee niistä yhteenvedon esimerkiksi seuraavaksi tapaamiskerraksi. Ohjaaja kerää kaikkien osallistujien papereista vastaukset yhteen paperiin, joka esitellään ryhmälle. Ohjaajan osallistuminen harjoitteeseen on tärkeää, jotta kaikki ryhmäläiset tulevat valikoiduiksi johonkin lauseeseen. Yhteenvedoa tehdessään ohjaaja pystyy siis vaikuttamaan siihen, ettei kukaan jää mainitsematta yhteenvedossa. Ei ole tarpeellista mainita yhden nimen esiintymislukumäärää samassa lauseessa, sillä se saattaa aiheuttaa joillekin ryhmäläisille alemmuuden tunnetta.

Esimerkkilauseita:

Valitse henkilö,

- jolle puhuit ensimmäisenä ryhmässä
- johon tutustuit ensimmäisen viikon aikana parhaiten
- jonka kanssa olet nauranut täällä eniten
- jonka kanssa olet valvonut myöhään
- jonka kanssa olet keskustellut syvällisiä
- jonka kanssa olisit halunnut viettää enemmän aikaa
- johon olisit halunnut tutustua paremmin
- jonka haluat tavata lukuvuoden jälkeenkin
- jonka kanssa olet tullut toimeen
- joka on auttanut sinua tarvittaessa
- jolle olet jotakin velkaa

Välineet:

- A4 paperia, joissa lauseet valmiina
- kyniä

5.5 Kokemuksia

Aika: 20–30 min

Ryhmä istuu piirissä. Jokainen ryhmäläinen kertoo ja perustelee vuorollaan haasteellisimman kokemuksen lukuvuodesta, ottaa langasta kiinni ja heittää lankakerän seuraavalle (ei vieressä istuville). Näin jatketaan, kunnes jokainen on kertonut kokemuksen ja piirin keskellä on haasteiden verkko. Ryhmä keskustelee ohjaajajohtoisesti esiin nousseista haasteista ja muistelee, miten näistä haasteista selvitettiin.

Keskustelun jälkeen verkkoa aletaan purkaa lukuvuoden parhailla kokemuksilla. Jokainen ryhmäläinen kertoo ja perustelee kokemuksensa kerien samalla lankakerää. Nyt haasteiden verkko on selvitetty.

Välineet:

- lankakerä

5.6 Mitä olen oppinut?

Aika: 20–30 min

Ryhmäläiset valitsevat luokasta tai ulkoa oman, rauhallisen paikan. Ryhmäläiset ovat ohjaajan näköetäisyydellä ja riittävän kaukana toisistaan. He pohtivat ja kirjoittavat ylös itsenäisesti mitä ovat oppineet lukuvuoden aikana ryhmästään ja itsestään. Ohjaaja kerää kirjoitukset nimettöminä.

Välineet:

- paperia
- kyniä

TÄSSÄ OPPAASSA KÄYTETYT LÄHTEET

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

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