

Julia Hoikkala ja Johanna Hämäläinen

RYHMÄYTTÄMISEN MERKITYS OPINTOIHIN SITOUTUMISESSA

Case: Maahanmuuttajaopiskelijaryhmän ryhmäyttäminen

RYHMÄYTTÄMISEN MERKITYS OPINTOIHIN SITOUTUMISESSA

Case: Maahanmuuttajaopiskelijaryhmän ryhmäyttäminen

Julia Hoikkala ja Johanna Hämäläinen
Opinnäytetyö
Kevät 2018
Liiketalous
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma

Tekijät: Julia Hoikkala ja Johanna Hämäläinen

Opinnäytetyön nimi: Ryhmäyttämisen merkitys opintoihin sitoutumisessa

Työn ohjaaja: Eija Svanberg

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Kevät 2018

Sivumäärä: 53 + 16

Opinnäytetyön tarkoituksena oli luoda ymmärrystä siitä, mikä merkitys ryhmäyttämällä on opintoihin sitoutumisessa. Tutkimuskysymyksinä työssä olivat: Millainen merkitys ryhmäyttämällä on opintoihin sitoutumisessa? Millä tavoilla ryhmäyttäminen vaikuttaa opintoihin sitoutumiseen? Aihetta tutkittiin case-tutkimuksen avulla, jossa toteutettiin ryhmäyttämiseen suunnattuja aktiviteetteja maahanmuuttajaopiskelijaryhmälle ja kartoitettiin prosessin vaikutusta opiskelijoiden opintoihin sitoutumisessa. Maahanmuuttajat opiskelivat Euroopan sosiaalirahaston osarahoittamassa siirtymävaiheen koulutusmallissa, joka alkoi Oulun ammattikorkeakoulussa syksyllä 2017. Case-tutkimuksen tuotoksena syntyi monikulttuuristen ryhmien ryhmäyttämiseen suunnattu ryhmäyttämishje.

Työn tavoitteena oli tuottaa tietoa ryhmäyttämisen tärkeydestä kaikenlaisten ryhmien sitouttamisessa ja tuoda siirtymävaiheen koulutusmallin opettajille laajempaa ymmärrystä ryhmäyttämisen tärkeydestä opintoihin sitoutumisessa. Tutkimuksen aikana laaditun ryhmäyttämishjeen ja toteutetun tutkimustiedon haluttiin toimivan kehikkona ja työkaluna opiskelijoiden sitoutumisen vahventamisessa tulevaisuuden samankaltaisissa hankkeissa sekä muissa ympäristöissä, joissa toimii monikulttuurisia henkilöitä. Tutkimustieto on hyödynnettävissä myös työelämässä, etenkin esimiesasemissa toimivien henkilöiden keskuudessa.

Tietoperusta koottiin hyödyntämällä kirjallisuutta, internetlähteitä sekä erilaisia teoriamalleja. Pääasialliset teoriat pohjautuivat sitoutumisen ja ryhmäyttämisen teemoihin. Case-osuuden suunnittelussa huomioitiin tutkittavan ryhmän kulttuuritaustat ja ryhmän elinkaaren eri vaiheet. Työ toteutettiin yhdistelemällä laadullista ja määrällistä tutkimusmenetelmää. Aineisto kerättiin teettämällä tutkittavalle ryhmälle ja ryhmän ohjaajille kyselyt sekä havainnoimalla ryhmää toiminnallisen osuuden aikana. Tutkimuksen tueksi kerättiin opiskelijoiden läsnäoloja.

Työn päätulokseksi muodostui se, että ryhmäyttämisen merkitys tunnistettiin opiskelijaryhmässä. Ryhmäyttäminen onnistui kokonaisuutena, sillä siitä pidettiin ja sen koettiin helpottaneen tutustumista ja tiimityötä ryhmässä. Johtopäätökseksi saatiin tutkimuksessa se, että ryhmäyttämällä pystyttiin sitouttamaan opiskelijoita opintoihinsa yhteenkuuluvuutta rakentamalla. Johtopäätöstä tuki läsnäoloprosenttien pohjalta tehty havainto siitä, että ryhmäyttämisen ollessa aktiivista, opiskelijoiden sitoutuminen opintoihinsa oli korkeampaa. Jatkotoimenpiteenä aihetta voitaisiin tutkia kontrolliryhmän avulla, jonka avulla aiheesta saataisiin tarkempaa tietoa.

Asiasanat: ryhmä, ryhmäyttäminen, opintoihin sitoutuminen, opiskelumotivaatio, maahanmuuttajat

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Program in Business Economics

Authors: Julia Hoikkala and Johanna Hämäläinen

Title of thesis: The Significance of Grouping in Committing to Studies

Supervisor: Eija Svanberg

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2018 Number of pages: 53 + 16

The purpose of this practice-based thesis was to find the answer to the research questions which were: What significance does grouping have in committing to studies? In what ways does grouping effect committing to studies? The research was done by using a case study, in which grouping activities were performed for a group of students whom were immigrants. During this process the effect of grouping in committing to studies was observed. The immigrants studied in an education program for transitioning (also known as the SIIMA-project), which was funded by The European Social Fund. This education program started in the autumn of 2017, in Oulu University of Applied Sciences.

The product of this thesis was a guide book for grouping activities directed for multicultural groups. Through this the goal was to bring broader understanding of the significance of grouping in committing to studies, for the SIIMA-project. The goal was to also produce knowledge on the significance of grouping in committing different groups. This knowledge was aimed to be useful in work life, especially for the superiors. The guide book and the produced knowledge was hoped to work as a base for strengthening the commitment levels of students in future similar projects and other environments with multicultural people.

The theoretical framework was gathered from literature, internet sources and different theory models. Most of the theories were based on themes, which were grouping and committing. While planning the process for the case study, the groups cultural backgrounds and the theory of a group's lifecycle, were taken into consideration. This thesis was made by combining qualitative and quantitative research methods. The materials for this work were gathered from the case group and the group's teachers through questionnaires. Also, observations were made, and the attendance rates of the students were gathered.

The main result of this thesis was that, the significance of grouping was recognized in the case group. Grouping was performed successfully due to the fact that the students enjoyed it and it was seen to benefit the teamwork in the group. The conclusion was that, through grouping the students were committed to their studies. The conclusion can be supported by the attendance rates, because when grouping was done actively the rates were higher. Further research could be made by having a control group, from which the results made in this thesis could be more accurately determined.

Keywords: group, grouping, committing to studies, motivation in studies, immigrants

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	7
2	OPINNÄYTETYÖPROSESSIN KUVAUS	10
	2.1 Toteutus	10
	2.2 Tutkimusmenetelmä	11
3	SITOUTUMINEN	13
	3.1 Sitoutumisen ulottuvuudet	13
	3.2 Yhteenkuuluvuus sitoutumisen ja motivoitumisen edellytyksenä.....	14
	3.3 Motivaatio	16
4	RYHMÄYTTÄMINEN	18
	4.1 Ryhmäyttäminen sitoutumista edistävänä toimintana.....	18
	4.2 Ryhmän ohjaajan merkitys ryhmäyttämisprosessissa	19
5	SIIRTYMÄVAIHEEN KOULUTUSMALLI MAAHANMUUTTAJILLE POHJOIS- POHJANMAALLA.....	21
	5.1 Koulutuksen sisältö	21
	5.2 Koulutuksen osallistujat	21
6	RYHMÄYTTÄMISPROSESSIN SUUNNITTELU	23
	6.1 Ryhmän elinkaari.....	23
	6.2 Ryhmäyttämismenetelmien valinta.....	25
	6.3 Kulttuurien merkitys menetelmien valinnassa.....	26
7	CASE: MAAHANMUUTTAJAOPISKELIJARYHMÄN RYHMÄYTTÄMINEN	28
	7.1 Ryhmäyttämisprosessi	28
	7.2 Ryhmäyttämiskerrat 1 ja 2.....	28
	7.3 Ryhmäyttämiskerta 3.....	30
	7.4 Ryhmäyttämiskerta 4.....	31
	7.5 Ryhmäyttämiskerta 5.....	32
	7.6 Aineistonkeruumenetelmät.....	33
8	TULOSTEN KÄSITTELY	35
	8.1 Ensimmäinen opiskelijoiden kysely	35
	8.2 Toinen opiskelijoiden kysely	36
	8.3 Opettajien kysely	38

8.4	Muu aineisto	40
9	JOHTOPÄÄTÖKSET	42
9.1	Tulosten luotettavuus	44
10	POHDINTA	46
	LÄHTEET	50
	LIITTEET	54

1 JOHDANTO

Ryhmäyttämisen tarkoituksena on luoda puitteet kannustavan oppimisympäristön syntymiselle lisäämällä yhteenkuuluvuuden tunnetta, sekä edistää yksilöiden oppimista ja opintoihin sitoutumista. Tässä opinnäytetyössä tarkasteltiin ryhmäyttämistä ja sitoutumista yleisellä tasolla sekä tutkittiin ryhmäyttämisen merkitystä opintoihin sitoutumisessa maahanmuuttajaopiskelijaryhmässä. Aihe on ajankohtainen, sillä maahanmuuttajien määrä on kasvanut merkittävästi Suomessa viime vuosien aikana. Maahanmuutto on lisääntynyt Suomessa tasaisesti 1980-luvulta lähtien ja viimeisimpien tietojen mukaan vuonna 2016 Suomeen tuli yli 35 000 maahanmuuttajaa (Tilastokeskus 2016, viitattu 20.3.2017). Maahanmuuttajien määrän kasvu lisää heidän sopeuttamistarvettaan Suomessa. Tarpeeseen vastataan koulutusta järjestämällä sekä muiden sopeuttamistoimien avulla. Aiheen ajankohtaisuus nousi esiin työssä toteutetun case-osuuden kautta, jossa laadittiin monikulttuurisen ryhmän ryhmäyttämisohje. Laadittua ohjetta voidaan hyödyntää osana sopeuttamistoimia, etenkin maahanmuuttajille järjestettävissä koulutuksissa.

Tutkimusongelmana oli ryhmäyttämisen merkitys opintoihin sitoutumisessa. Tutkimusongelmaa tarkasteltiin kahden tutkimuskysymyksen avulla, joita olivat: Millainen merkitys ryhmäyttämällä on opiskelijoiden opintoihin sitoutumisessa? Millä tavoilla ryhmäyttäminen vaikuttaa sitoutumiseen? Työ toteutettiin yhdistelemällä laadullista ja määrällistä tutkimusmenetelmää. Aineistoa kerättiin opiskelijoille ja opettajille suunnattujen kyselyiden avulla. Lisäksi hyödynnettiin opettajien keräämää läsnäoloseurantaa. Lähestymistapana työlle oli case-tutkimus, jossa tehtiin toiminnallisena toteutuksena viisiosainen ryhmäyttämisen prosessi maahanmuuttajaopiskelijaryhmälle.

Ryhmäyttämisen prosessi suunniteltiin ja toteutettiin teoriaa hyödyntämällä sekä ryhmän ominaisuudet huomioiden, jotta pystyttiin takaamaan ryhmäyttämisen toimivuus ja sujuvuus tutkittavassa ryhmässä. Ryhmäyttämisen prosessi toimi opinnäytetyön toiminnallisena osuutena ja työkaluna opiskelijoiden sitoutuneisuuden tutkimisessa, ja sen tuotoksena laadittiin monikulttuurisen ryhmän ryhmäyttämiseen suunnattu ryhmäyttämisohje. Ohjetta sovellettiin Oulun ammattikorkeakoulussa syksyllä 2017 alkaneessa siirtymävaiheen koulutuksessa aloittaneeseen maahanmuuttajaopiskelijaryhmään. Siirtymävaiheen koulutus toteutettiin Euroopan sosiaalirahaston osarahoittamassa SIIMA-hankkeessa, jonka tarkoituksena oli järjestää maahanmuuttajille mahdollisuus korkeakouluun valmentavien opintojen suorittamiseen Pohjois-Pohjanmaalla. Koulutus järjestettiin Pohjois-

Pohjanmaalla ensimmäistä kertaa, joka tarjosi ainutlaatuisen tilaisuuden päästä vaikuttamaan hankkeeseen ja sen toteutukseen Oulun ammattikorkeakoulussa.

Ryhmäyttämistä, sitoutumista ja etenkin motivaatiota on tarkasteltu lähivuosina useissa opinnäytetyöissä ja tutkimuksissa erillisinä teemoina, mutta tässä työssä haluttiin näitä teemoja yhdistelemällä tuoda esille uusi näkökulma aiheeseen ja tutkia teemojen välistä yhteyttä. Työssä tarkasteltiin ryhmäyttämisen merkitystä sitoutumisessa ja motivaation muodostumisessa. Opinnäytetyössä haluttiin tuoda esille opiskelijoiden näkökulma ryhmäyttämisen tarpeesta osana opiskelijoiden opintoihin sitoutumista. Kiinnostus aihetta kohtaan heräsi oman vertaisohjauskokemuksemme kautta. SIIMA-hankkeen opintosuunnitelmaan ei ollut sisällytetty vertaisohjaustoimintaa eikä toimintaan saatu mukaan opiskelijatuutoreita. Tämä loi kehittämistarpeen toteuttaa opiskelijoille suunnattua ryhmäyttämistä koko koulutuksen ajalle, sillä tiedostimme oman vertaisohjauskokemuksemme kautta ryhmäyttämisen tarpeellisuuden uudessa ryhmässä.

Kehittämistarpeen pohjalta lähdettiin kokoamaan tietoperustaa, jossa hyödynnettiin kirjallisuutta, internetlähteitä ja aihetta pohjustettiin eri teorianallien avulla. Teoriamalleiksi valittiin Bruce Tuckmanin luoma ryhmän kehittymisteoria sekä Geert Hofsteden kulttuuriteoria kollektivistisen ja individualistisen kulttuurin eroista, joita hyödynnettiin ryhmäyttämisen suunnittelussa. Sitoutumiseen ja motivaatioon vaikuttavia tekijöitä tarkasteltiin Edward Decin ja Richard Ryanin itsemääräämisteorian avulla, josta keskityttiin tutkimaan yksilön yhteenkuuluvuuden tarpeen merkitystä sitoutumisessa sekä sisäistä ja ulkoista motivaatiota. Tietoperustaa kootessa perehdyttiin useisiin lähteisiin ja teoriamalleihin, mutta näiden valittujen teorioiden avulla tietoperustaa saatiin rajattua aiheen kannalta olennaiseksi.

Opinnäytetyön pääasiallisena tavoitteena oli tuoda SIIMA-hankkeen opettajille ja ohjaajille laajempaa ymmärrystä ryhmäyttämisen tärkeydestä opintoihin sitoutumisessa. Case-tutkimuksen aikana laaditun ryhmäyttämisen ohjeen haluttiin toimivan kehikkona ja työkaluna opiskelijoiden sitoutumisen vahventamisessa tulevaisuuden samankaltaisissa hankkeissa. Opinnäytetyössä haluttiin lisäksi tuoda esiin ryhmäyttämisen tärkeys kaikenlaisten ryhmien sitouttamisessa, josta on hyötyä myös työelämässä etenkin esimiesasemissa toimiville henkilöille. Sitoutuminen ei rajoitu pelkästään opiskeluryhmiin, vaan sitä tarvitaan myös työyhteisöissä, sillä hyvin toimiva ryhmä on edellytys tehokkaan työympäristön luomisessa. Opinnäytetyön tavoitteena on, että työssä tuotettu tutkimustieto ja työn tuotoksena aikaansaatu ryhmäyttämisen ohje olisivat hyödynnettävissä tulevaisuudessa sellai-

sissa opiskelu- ja työympäristöissä, joissa on monikulttuurisia henkilöitä. Maahanmuuttajien määrän kasvamisen myötä monikulttuuriset ryhmät tulevat tulevaisuudessa olemaan yhä merkittävämpi osa työyhteisöjä.

2 OPINNÄYTETYÖPROSESSIN KUVAUS

Opinnäytetyön valmistelu ja suunnittelu aloitettiin keväällä 2017 yhteistyössä maahanmuuttajille suunnatun siirtymävaiheen koulutuksen ohjaavien opettajien kanssa. Ideointivaiheessa käytiin läpi erilaisia aihevaihtoehtoja ja pohdittiin minkälaisesta opinnäytteestä sekä SIIMA-hanke, että tulevaisuuden samankaltaiset hankkeet hyötyisivät. Aiheeksi päädyttiin valitsemaan ryhmäyttäminen ja tutkimaan sen merkitystä opiskelijoiden opintoihin sitoutumiseen.

Teoriapohjan kokoaminen aloitettiin kesän ja kevään 2017 aikana ja syksyn aikana keskityttiin ryhmäyttämisen prosessin suunnitteluun ja sen toteuttamiseen opiskelijaryhmälle. Keväällä 2018 jatkettiin teoriapohjan täydentämistä sekä suunniteltiin viimeisen ryhmäyttämiskerran toteutusta. Työ saatettiin päätökseen loppukeväältä 2018, jolloin analysoitiin prosessin johtopäätökset ja pohdittiin kauttaaltaan toteutettua tutkimusta.

2.1 Toteutus

Opinnäytetyö toteutettiin toiminnallisena opinnäytetyönä. Toiminnallisella opinnäytetyöllä tarkoitetaan opinnäytetyötyyppiä, jonka tavoitteena on saada aikaan jokin konkreettinen tuotos, jota voidaan soveltaa ammatilliseen käyttöön. Tuotos voi olla esimerkiksi ohje, ohjeistus tai opastus. Toteutustavoiksi käyvät useat erilaiset tavat, ja lopputuote voi olla esimerkiksi kirja, vihko, opas tai johonkin tilaan järjestetty tapahtuma. Toiminnallisen opinnäytetyön pääasiallisena tarkoituksena on yhdistää käytännön toteutus ja toteutuksen tutkimusviestinnällisin keinoin toteutettu raportointi. (Vilka & Airaksinen 2003, 9.) Opinnäytetyössä toteutettiin käytännön toteutuksena maahanmuuttajaopiskelijaryhmän ryhmäyttämisen prosessi. Prosessin eteneminen kuvattiin opinnäytteessä, ja prosessin tuotoksena valmistunut monikulttuuristen ryhmien ryhmäyttämiseen suunnattu ryhmäytämishoje liitettiin opinnäytetyön liitteeksi (liite 1).

Opinnäytteen toiminnallinen osuus jaettiin aikataulullisesti viiteen osaan syksyn 2017 ja kevään 2018 ajalle. Ensimmäiset neljä osuutta toteutettiin syksyn aikana ja viimeinen kokoava osuus lähellä koulutuksen loppua keväällä 2018. Toiminnallinen osuus eli ryhmäyttämisen prosessi jaoteltiin tutustumiseen suunnattuihin menetelmiin, jotka toteutettiin kahden ensimmäisen osuuden aikana

sekä ryhmän ylläpitoa tukeviin menetelmiin, joita harjoitettiin viimeisillä kolmella ryhmäyttämiskerralla. Tutkimusaineisto kerättiin toteuttamalla kolme kyselyä, joista kaksi toteutettiin opiskelijoille ensimmäisen ja viimeisen osuuden jälkeen ja yksi opettajille koulutuksen lopuksi. Kyselyiden avulla saatiin konkreettista tietoa ryhmäytymiskertojen onnistumisesta ja toimivuudesta sekä ryhmäyttämisen vaikutuksesta yhteenkuuluvuuden tunteen muodostumiseen ja opiskelun mielekkyyteen, jotka vaikuttavat opintoihin sitoutumiseen. Prosessin toteuttaminen tapahtui tiiviissä yhteistyössä siirtymävaiheen koulutusta ohjaavien opettajien kanssa, jotka keräsivät opinnäytteen aineistoksi opiskelijoilta läsnäoloja ja havainnoivat opiskelijoiden toimintaa opiskeluympäristössä. Opettajien kyselyssä kartoitettiin heidän havaintojaan ryhmän toiminnasta ja koulutuksen onnistumisesta.

Ryhmäyttämisen tueksi laadittiin opinnäytetyöprosessin tuotoksena ryhmäyttämishoje, joka on suunnattu monikulttuuristen ryhmien ryhmäyttämiseen. Ohjeessa esitellään ryhmäyttämiseen soveltuvia menetelmiä ja ohjeet niiden toteuttamiseen selkokielenä. Menetelmien valinnassa hyödynnettiin Bruce Tuckmanin viisivaiheista ryhmän kehittämisteoriaa sekä Geert Hofsteden kulttuuriteoriaa, jonka avulla tarkasteltiin kulttuurierojen vaikutusta ryhmäyttämiprosessissa. Ryhmäyttämishojeen suunnittelu ja laatiminen aloitettiin kevään ja kesän 2017 aikana, ja ohjetta työstettiin koko opinnäytetyöprosessin ajan. Tavoitteena oli, että laadittu ohje olisi eri organisaatioiden hyödynnettävissä tulevaisuudessa.

2.2 Tutkimusmenetelmä

Tässä opinnäytetyössä yhdisteltiin laadullista ja määrällistä tutkimusmenetelmää. Näiden tutkimusmenetelmien yhdistämisestä käytetään myös nimitystä triangulaatio tai monimetodinen lähestymistapa (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 233). Määrällistä tutkimusmenetelmää hyödynnettiin ensimmäisen kyselyn laadinnassa, jossa numeraaliset kysymykset toteutettiin määrällisen tutkimusmenetelmän mukaisesti. Tutkittavan ryhmän ominaisuudet, kuten kielitaidon taso, asettivat riskin väärinymmärtämisestä, jonka vuoksi numeraalista arviointia päätettiin käyttää ymmärryksen helpottamiseksi ja väärintulkittamisen minimoimiseksi tutkittavassa ryhmässä. Muilta osin työ toteutettiin laadullisen tutkimusmenetelmän mukaisesti, sillä työn tavoitteena oli saada kokonaisvaltaista ymmärrystä tutkittavan ryhmän toiminnasta ja toiminnan taustalla vaikuttavista tekijöistä.

Laadullista eli kvalitatiivista tutkimusmenetelmää käytetään silloin, kun tavoitteena on ymmärtää tutkittavaa ilmiötä kokonaisvaltaisesti. Kvalitatiivista menetelmää käyttämällä pyritään selvittämään ihmisten toiminnan taustalla vaikuttavia käsityksiä, uskomuksia, haluja ja ihanteita. Laadullisessa tutkimuksessa aineistoa kerätään yleensä yksilö- tai ryhmähaastattelujen avulla. (Vilka & Airaksinen 2003, 63.) Laadulliselle tutkimukselle ominaista on induktiivinen tutkimusote, jossa tutkimusprosessissa muodostetaan yleisiä merkityksiä yksityisiä havaintoja tekemällä (Hirsjärvi ym. 2009, 266). Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteenä on se, ettei tutkimuksen päämääränä ole löytää totuutta tutkittavasta asiasta tai tutkimuksen kohteesta, vaan oppia ymmärtämään tutkittavaa kohdetta löytämällä kohteesta jotakin, jota ei ole mahdollista välittömästi havaita. Tutkittavan kohteen ymmärtämiseksi hyödynnetään kysymyksiä, joilla saadaan mahdollisimman kattavasti tietoa tutkittavasta kohteesta, kuten mitä ja miksi kysymyksiä. (Vilka 2005, 97) Mahdollisimman syvällisen ja kuvailevan tiedon saamiseksi voidaan hyödyntää myös miten kysymyksiä.

3 SITOUTUMINEN

Termi sitoutuminen tulee sanasta sitoutua, jonka määritelmänä on ryhtyä jonkin aatteen kantajaksi, lupautua johonkin tai liittyä osaksi jotakin. Synonyyminä voidaan käyttää termiä tehdä sopimus. (Suomisanakirja 2018a, viitattu 6.3.2018.) Englanniksi käytetään termiä *student engagement*, joka tarkoittaa opiskelijan opintoihin sitoutumista tai kiinnittymistä. Tällä viitataan opiskelijan huomion, uteliaisuuden, kiinnostuksen, optimismin sekä intohimon asteeseen opinnoissa, joilla vaikutetaan motivaatioon oppia ja edetä opinnoissa. (The Glossary of Education Reform 2016, viitattu 6.3.2018.)

Työssä tarkasteltiin opintoihin sitoutumista kahden eri näkökulman kautta. Ensimmäiseksi tarkasteltiin sitoutumisen ulottuvuuksia, joiden avulla voitiin kuvata sitä, millaisilla tavoilla opiskelijoiden sitoutuminen voi näkyä opiskelussa. Erilaisia ulottuvuuksia tarkastelemalla pystyttiin määrittelemään sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä. Toiseksi näkökulmaksi valittiin sitoutumisen käsitteen tarkastelu yhteenkuuluvuuden tarpeen kautta. Aihetta kehystäväksi teoriaksi valittiin Edward Decin ja Richard Ryanin kehittämä itsemääräämisteoria, jossa motivaation muodostumista ja sitoutumista kuvataan yksilön kolmen perustarpeen avulla. Teoriassa yksilön psykologisiksi perustarpeiksi määritellään kompetenssi, yhteenkuuluvuuden tarve ja autonomia (Vasalampi 2017, 59). Aiheemme kannalta olennaisinta oli tarkastella yhteenkuuluvuuden tarvetta yksilön motivoitumisen ja sitoutumisen taustalla vaikuttavana tekijänä. Lisäksi tarkasteltiin motivaatiota, jonka käsittelyssä keskityttiin sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon, sillä niiden avulla pystyttiin kuvaamaan motivaation ja toimintaan sitoutumisen suhdetta.

3.1 Sitoutumisen ulottuvuudet

Sitoutumisen kolme keskeisintä ulottuvuutta ovat Fredricksin, Blumenfeldin ja Parisin mukaan toiminnallinen sitoutuminen, kognitiivinen sitoutuminen ja emotionaalinen sitoutuminen. Toiminnallisella sitoutumisella tarkoitetaan oma-aloitteisesti ja vastuullisesti tapahtuvaa työskentelyä oppimisympäristössä. Toiminnallisen sitoutumisen vastakohtana nähdään sitoutumattomuus, joka näkyy oppimisympäristössä poissaoloina, häiriökäyttäytymisenä ja oppitunneille epäolennaisena toimintana. Sitoutumattomuus voi ilmetä opiskelijassa vetäytymisenä ja välttelemisenä, joka voi aiheuttaa

syрjäytymistä ja opintomenestyksen heikkenemistä. (Kotilainen & Lauriala 2012, 130–131.) Ryh­mäytämistoimilla voidaan yrittää ehkäistä sitoutumattomuutta luomalla kannustava ja yhteenkuu­luvuutta korostava oppimisympäristö, jossa yksilöä ohjataan oma-aloitteiseen työskentelyyn ja vah­vistetaan hänen sitoutumistaan opintoihinsa.

Sitoutumisen kognitiivinen ulottuvuus korostaa yksilön henkilökohtaista sitoutumista koulutyöhön ja opintoihin yksilön omien opiskeluun liittyvien toimintatapojen kautta. Vaikka yksilön toimintatavat opiskelussa toimisivat hyvin, ne eivät takaa yksilön sitoutumista opintoihin. Ympäristöllä voidaan vaikuttaa kognitiiviseen ulottuvuuteen vahvistamalla yksilölle ominaisia toimintatapoja. Kognitiivista ulottuvuutta tukemalla ei kuitenkaan voida suoranaisesti vaikuttaa yksilön sitoutumiseen, sillä kog­nitiivinen sitoutuminen on pääosin lähtöisin yksilön sisäisestä halusta oppia. (sama, 131.) Ryh­mäyt­ämisen avulla voidaan sitoutumisen kolmesta ulottuvuudesta vaikuttaa suurimmin emotionaalisen sitoutumisen ulottuvuuteen. Emotionaalisella sitoutumisella tarkoitetaan tunnetasolla tapahtuvaa sitoutumista, joka ilmenee opinnoista pitämisenä ja niiden arvostamisena. Yhteenkuuluvuus ja so­siaaliset tilanteet sekä opettajan että kanssaopiskelijoiden kanssa muodostavat yksilölle tunnetasois­en sitoutumisen, joka edistää hänen oppimistaan. (sama, 131.)

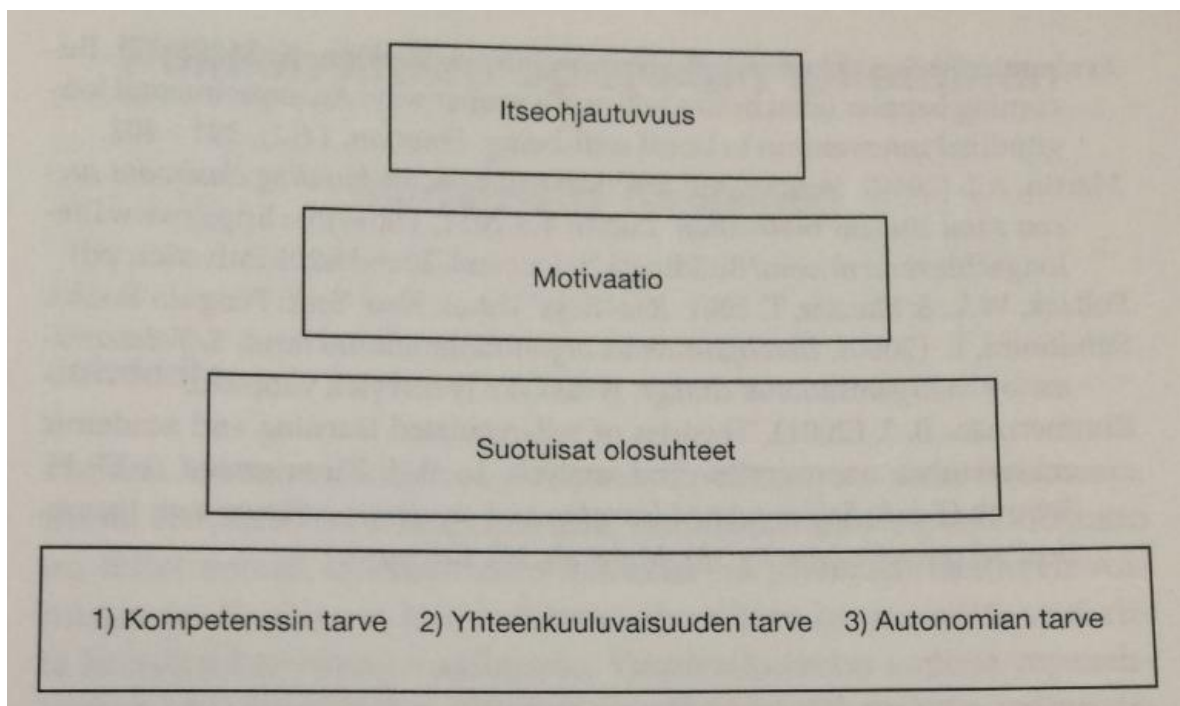
Sitoutumisen ulottuvuuksia on tutkittu paljon muistakin perspektiiveistä, joista tutkittavan aiheen kannalta olennaisimpia olivat sosiaalinen ja kulttuurinen näkökulma. Sosiaalista sitoutumista voi­daan stimuloida erilaisten sosiaalisten aktiviteettien avulla, joiden pyrkimyksenä on saada yksilöt tekemään yhteistyötä. Yleistä näille aktiviteeteille on jakautuminen pienempiin ryhmiin, joissa luo­daan erilaisia tilanteita ryhmille. Aktiviteetit voivat olla leikkimielisiä tai kilpailuhenkisiä, mutta toi­saalta ne voivat olla koulutöitäkin. Aktiviteettien avulla ryhmä pääsee luomaan yhteenkuuluvuuden tunnetta ja harjoittamaan vuorovaikutustaitoja. Kulttuurinen sitoutuminen tulee esiin etenkin tilan­teissa, joissa ryhmän jäsenet tulevat monipuolisista kulttuuritaustoista, kuten maahanmuuttajat tai pakolaiset. Kulttuuritaustojen huomioiminen monikulttuurisessa ryhmässä ehkäisee syrjäytymistä ja ulkopuoliseksi jäämistä. (The Glossary of Education Reform 2016, viitattu 6.3.2018.)

3.2 Yhteenkuuluvuus sitoutumisen ja motivoitumisen edellytyksenä

Työssä tutkittiin ryhmäytämisen merkitystä sitoutumista ja motivaatiota ohjaavana tekijänä Edward Decin ja Richard Ryanin kehittämän itsemäärämisteorian kautta. Itsemäärämisteorian mukaan yksilö on luonnostaan omatoimiminen ja itseään ohjaava sekä motivoituva. Teoriassa sosiaalinen

ympäristö on vahvassa osassa siinä, miten yksilö saavuttaa motivoinnin. (Vasalampi 2017, 54-55.) Yksilön motivaation ja itseohjautumisen taustalla vaikuttavat kolme perustarvetta, joita ovat kompetenssi eli tarve pystyvyyden tunteeseen, tarve kokea yhteenkuuluvuutta sekä tarve autonomiaan. (ks. Kuvio 1) Kaikkien tarpeiden täyttymisellä on olennainen merkitys yksilön hyvinvoinnille. (sama, 59.) Yhteenkuuluvuuden tunne saavutetaan kuulumalla ryhmään ja tulemalla hyväksytyksi osana ryhmää. (sama, 61.) Kompetenssin ja autonomian tarpeisiin voidaan vaikuttaa muilla yksilöön kohdistuvilla keinoilla, mutta yhteenkuuluvuuden tarpeeseen voidaan vastata parhaiten ryhmäytämisen avulla.

Yhteenkuuluvuuden tarpeen tyydyttymiseen vaikuttavat opiskelijoiden sosiaaliset suhteet ja kokemus ryhmään kuulumisesta. Ryhmäytämällä on pyritty luomaan suotuisat olosuhteet ryhmässä toimimiselle, jotta olosuhteet vastaisivat yksilöiden yhteenkuuluvaisuuden tarpeeseen ja täyttäsivät tämän tarpeen. Yksilön tarpeisiin vastaamalla ja suotuisat olosuhteet muodostamalla luodaan otollinen ympäristö motivoitumiselle, joka ohjaa yksilöä itseohjautuvuuteen. Ryhmäytämällä voidaan siis vaikuttaa olosuhteisiin, jotka ohjaavat yksilöä ryhmässä toimisen kautta sitoutumaan toimintaansa henkilökohtaisella tasolla. (Kuvio 1.)

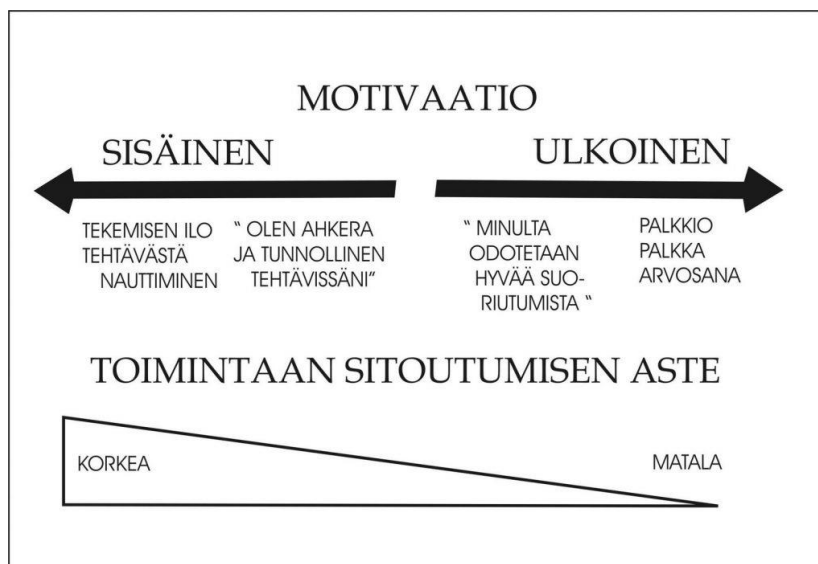


KUVIO 1. Motivaatio ja sitoutuminen oppimisen ehtoina. (Kotilainen & Lauriala 2012, 135.)

3.3 Motivaatio

Motivaatiolla on tärkeä rooli toimintaan sitoutumista tarkasteltaessa. Motivaatiolla tarkoitetaan jonkin toimintaan johtavien motiivien kokonaisuutta tai siihen vaikuttavia syitä. Sanan synonyymejä ovat draivi tai into (Suomisanakirja 2018b, viitattu 6.3.2018). Motivaatiota voidaan tarkastella usealla eri tavalla. Jokainen yksilö motivoituu erilaisissa tilanteissa erilaisilla tavoilla päästäkseen tavoitteeseen, mutta oppimisen kannalta motiivin laatu on tärkeämpää kuin motivaation määrä. Motiivien laatua kuvaavat motiivityypit, joista tärkeimpänä on jaottelu sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. (Vasalampi 2017, 54-55.) Motivaatio ja sitoutuminen rinnastetaan usein käsitteellisesti toisiinsa ja käsitteiden välistä yhteyttä onkin mahdollista kuvata sisäisen ja ulkoisen motivaation avulla.

Sisäisen motivaation alku on yksilössä itsessään, ja se herää yksilön omasta kiinnostuksesta tai halusta päästä tavoitteeseen. Sisäinen motivaatio ohjaa tavoitteisiin ilman ulkoista palkkiota. (Vasalampi 2017, 55.) Sisäistä motivaatiota kuvaa yksilön kokemus opiskelun tärkeydestä ja halusta sitoutua opiskeluun henkilökohtaisella tasolla kasvattaakseen osaamistaan. Näiden perustana on itsesääätely, joka on seurausta yksilön sitkeydestä sekä hänen omista kyvyistään ja taidoistaan. (Kotilainen & Lauriala 2012, 132.) Sisäisellä motivaatiolla on kaikkein voimakkain vaikutus yksilön sitoutumiseen. Alla olevasta kuviosta (ks. Kuvio 2) näkyy, että sisäisen motivaation ja toimintaan sitoutumisen asteen välillä on selvä korrelaatio. Toimintaan sitoutuminen on sidoksissa motivaation laatuun ja sisäisen motivaation ollessa korkea saavutetaan myös korkein toimintaan sitoutumisen aste. Ryhmäytämisen avulla on kuitenkin vaikea suoraan vaikuttaa sisäiseen motivaatioon, mutta sen avulla voidaan luoda suotuisat olosuhteet motivaation muodostumiselle ja ohjata yksilöä motivoitumaan myös sisäisellä tasolla.



KUVIO 2. Motivaation vaikutus sitoutumisen asteeseen. (Iina/Menestyksen hinta 2017, viitattu 6.3.2018.)

Sisäisen motivaation erottaa ulkoisesta motivaatiosta toiminnan taustalla olevat syyt. Ulkoisessa motivaatiossa toiminta perustuu ulkoisiin kannustimiin, joita ovat muiden odotukset ja toiminnan seuraukset. Toiminnan seuraukset voivat olla joko positiivisia (palkkiot) tai negatiivisia (sanktiot). (Kotilainen & Lauriala 2012, 132.) Jos motiivit ovat vain ulkoisesta lähteestä tulevia, yksilöllä voi olla hankalaa löytää täyttää motivaatiota asian loppuun suorittamiseen. Jotta yksilö kykenee omaksumaan ulkoisia motiiveja, jotka eivät muuten herätä kiinnostusta, hänen täytyy saada kokea yhteenkuuluvuuden tunnetta. Ulkoisten motiivien omaksumiseen vaikuttavat yksilön sosiaaliset suhteet ja ympärillä oleviin ihmisiin samaistuminen. (Vasalampi 2017, 56, 61.) Ulkoisilla motivaatiotekijöillä voidaan saavuttaa toimintaan sitoutumista, mutta sitoutumisen aste on huomattavasti matalampi kuin motivaation ollessa lähtöisin yksilöstä itsestään (ks. Kuvio 2).

4 RYHMÄYTTÄMINEN

Ryhmä voidaan terminä määritellä usealla eri tavalla. Termi ryhmä on latinan kielellä *coetus*, joka tarkoittaa yhteen tulemistä tai kokoontumista (Latin Lexicon 2017, viitattu 17.7.2017). Ryhmä muodostuu joukosta yksilöitä, joilla kaikilla on omat uskomuksensa, taitonsa, arvonsa, tarpeensa ja motiivinsa. Yleisimmin ryhmä koostuu kolmesta tai useammasta henkilöstä, jotka ovat fyysisesti samassa paikassa. Kasvokkain tapahtuva vuorovaikutus on merkittävä osa ryhmän muodostumisesta. Yleensä ryhmällä on jokin yhteinen tavoite tai päämäärä, jonka eteen ryhmän jäsenet työskentelevät. Ryhmässä jokainen yksilö tiedostaa ryhmän olemassaolon sekä ryhmään kuuluvat muut yksilöt. (Helsingin yliopisto 2010, viitattu 17.7.2017.) Ryhmän tunnusmerkeiksi luetellaan useimmiten sen koko ja tarkoitus, työnjako, vuorovaikutus, säännöt ja rajat sekä johtajuus ja erilaiset roolit (Kopakkala 2005, 36).

Ryhmäytymisellä tarkoitetaan toimia, joiden avulla pyritään kehittämään ryhmän jäsenten vuorovaikutusta, luottamusta ja viihtymistä sekä tutustuttamaan ryhmän jäseniä toisiinsa samalla heittä tietoisesti tukien. Ryhmäytyminen sen sijaan on ryhmäytymistoimien aikaansaama vaikutus ryhmässä. Ryhmäytymisprosessin tavoitteena on luoda ryhmän jäsenille turvallinen olo ja avoin ilmiöpiiri, jossa kaikki voivat ilmaista mielipiteitään pelkäämättä erehtymistä. Ryhmäytyminen onkin olennainen osa kannustavan oppimisympäristön syntymistä. (Koulurauha 2018, viitattu 26.1.2018.) Ryhmäytyminen on myös osa ryhmän pitkäaikaista ja läpi sen elinkaaren havaittavissa olevaa kehittymisprosessia (Kielijelppi 2010, viitattu 18.7.2017). Ryhmäytymisen ja sen toteuttamiseksi valittujen menetelmien perustana toimii tavoite kasvattaa asteittain ryhmän turvallisuuden tunnetta. Turvallisuuden tunne ryhmässä lisääntyy luottamuksen kasvun myötä, jonka vuoksi ryhmäytymisprosessin olennainen osa on erilaisten keinojen avulla tukea luottamuksen lisääntymistä ryhmässä. (Aalto 2000, 69-73.)

4.1 Ryhmäyttäminen sitoutumista edistävänä toimintana

Ryhmällä on yleensä aina jokin tavoite tai päämäärä, johon ryhmän jäsenet tähtäävät (Helsingin yliopisto 2010, viitattu 17.7.2017). Ryhmän yhteinen tavoite tai päämäärä herättää yksilöiden motivaation ryhmässä. Jotta asetettu tavoite voidaan saavuttaa, tulee ryhmän kyetä työskentelemään

yhdessä tehokkaasti ja toimivasti. Opiskelijaryhmässä ryhmäyttämisen avulla pyritään luomaan mahdollisimman turvallinen ja kannustava oppimisympäristö, jossa jokainen yksilö tuntee olonsa turvalliseksi ja viihtyisäksi. Ryhmäyttämisen onnistuessa tarkoituksenmukaisella tavalla ryhmä kykenee edistämään omaa oppimistaan ja motivoitumaan asetetun tavoitteen saavuttamiseen. Hyvin onnistunut ryhmäyttäminen ehkäisee omalta osaltaan yksilöiden syrjäytymistä, jos ryhmäyttämisen avulla on saatu luotua positiivinen ryhmähenki ja turvallinen oppimisympäristö. (MAST 2018, viitattu 1.2.2018.) Opiskelijaa positiivisella tavalla tukeva ja yhteenkuuluvuutta lisäävä ympäristö toimii opiskelijoiden sitoutumista edistävänä tekijänä.

Oppiminen on sosiaalinen tapahtuma, joka tapahtuu vuorovaikutuksessa muiden henkilöiden kanssa. Sosiaalisella vuorovaikutuksella on merkittävä vaikutus oppimistulosten saavuttamisessa ja ryhmätoiminnassa on olennaista, että kaikki ryhmän jäsenet antavan oman osansa toimintaan. Ryhmässä toimimisen avulla voidaan parhaimmillaan saavuttaa merkittävästi parempia tuloksia kuin opiskelijoiden omatoimisessa työskentelyssä. (KAMK 2018, viitattu 1.2.2018.) Toimivan ryhmätyöskentelyn edellytyksenä on ryhmähengen ja turvallisen ilmapiirin luominen, johon ryhmäyttämistoimien avulla pyritään ja tällä tavalla edistetään oppimista ja opintoihin sitoutumista.

4.2 Ryhmän ohjaajan merkitys ryhmäyttämisprosessissa

Ryhmän ohjaaja (viitataan myöhemmin ohjaajana) on henkilö, johon ryhmän jäsenet usein tukeutuvat erinäisissä tilanteissa ja hakevat häneltä inspiraatiota. Ohjaaja toimii roolimallina ryhmälleen, jotta ryhmän jäsenet pysyisivät ohjeistuksissa, tavoitteissaan sekä motivoituneina jatkamaan. (Management Study Guide Content team 2018, viitattu 29.1.2018.) Ohjaajan tarkoituksena on saada ryhmän jäsenet sitoutumaan tavoitteisiin, tässä tapauksessa opintoihin. Hän seuraa opintoja pitämällä kirjaa muun muassa läsnäolosta. Opintoihin sitoutumisen lisäksi ohjaaja kannustaa sitoutumaan ja luomaan yhteyden ryhmän jäsenten välillä. On kuitenkin muistettava, ettei ohjaaja voi toimia yksin, vaan hän tarvitsee samalla tavalla ryhmän jäseniltä sitoutumista. (Koskinen 2018, viitattu 29.1.2018.)

Ohjaajalla on suuri vastuu sekä merkitys ryhmäyttämisprosessissa. Etenkin uuden ryhmän muodostumisvaiheessa ohjaajan rooli on erityisen tärkeä, sillä hänen avustuksellaan ryhmän jäsenet alkavat toimia yhdessä luoden turvallisen ympäristön. (Mind Tool Editorial Group 2017, viitattu

29.1.2018.) Ryhmän muodostumisvaiheessa ohjaaja huolehtii, että ryhmän jäsenet pääsevät tutustumaan ympäristöön sekä toisiinsa. Toisiinsa tutustumista kutsutaan myös nimellä ryhmäyttäminen, joka on ohjaajan yksi tärkeimmistä tehtävistä ja jota tulee ylläpitää läpi koko ryhmän yhteisajan. (Koskinen 2018, viitattu 29.1.2018.) Ohjaajan tärkeimpänä tavoitteena on lisätä ryhmän kiinnostusta hyödyntämällä aktiviteetteja, joissa painotetaan yhteistyötä ja vuorovaikutusta pienryhmien avulla. Parien ja pienryhmien muodostamisessa keskitytään siihen, että oppilaat pääsevät työskentelemään sellaisten henkilöiden kanssa, joita eivät vielä tunne kovin hyvin ja joiden kanssa yhteistyö ei ole vielä tullut tutuksi. (Kopakkala 2005, 182.)

Ohjaajalla voidaan viitata yleisesti henkilöön, joka ohjeistaa ja on vastuussa ryhmästä. Ryhmällä voi kuitenkin olla useampia eri ohjaajia, joilla on eri vastuualueet ryhmän ohjaamisessa. Ohjaaja voi olla ryhmän oma tai vieraileva ohjaaja tai henkilö, joka on vastuussa vain tietyistä osa-alueista opetuksessa. Ohjaajan rooleja on opettaa, valvoa, luoda ryhmähenkeä, sitouttaa ja olla läsnä ryhmälle. Opinnäytetyömme toiminnallisessa osuudessa toimimme maahanmuuttajaryhmän vierailevina ohjaajina, jossa osa-alueenamme oli ryhmäyttämisprosessin toteuttaminen toiminnallisia menetelmiä hyödyntämällä. Ohjaus toteutettiin ryhmälle, jolla oli useita muitakin ohjaajia, joilla kullakin oli omat vastuualueensa opetuksessa ja ohjaamisessa.

5 SIIRTYMÄVAIHEEN KOULUTUSMALLI MAAHANMUUTTAJILLE Pohjois-Pohjanmaalla

Tämän opinnäytetyön toiminnallinen osuus tehtiin liittyen Oulun ammattikorkeakoulussa syksyllä 2016 käynnistyneeseen Euroopan sosiaalirahaston osarahoittamaan SIIMA-hankkeeseen, jossa toteutettiin siirtymävaiheen koulutusmalli maahanmuuttajille. Hankkeen tavoitteena oli valmentaa maahanmuuttajia korkeakoulutasoihin opintoihin Suomessa ja antaa valmiuksia korkeakouluopin-tojen suorittamiselle, samalla maahanmuuttajaopiskelijoiden kielitaitoa parantaen. Koulutuksen avulla pyrittiin parantamaan maahanmuuttajien työllistymismahdollisuuksia Suomessa sekä lisää-mään opetus- ja ohjaushenkilöstön valmiuksia maahanmuuttajaopiskelijoiden kanssa toimimiseen. (Oulun ammattikorkeakoulu 2017, viitattu 28.7.2017.) Samankaltaisia koulutuksia oli järjestetty aiemmin muualla Suomessa, kuten Karelia-, Metropolia- ja Kymenlaakson ammattikorkeakou-lussa. SIIMA-hankkeen myötä koulutus järjestettiin ensimmäistä kertaa Pohjois-Pohjanmaalla.

5.1 Koulutuksen sisältö

Hankkeen ylläpitämä koulutus käynnistyi Oulun ammattikorkeakoulun liiketalouden osastolla syys-kuussa 2017. Koulutus oli rakennettu neljänkymmenen opintopisteen laajuiseksi kokonaisuudeksi, jossa oli otettu huomioon kohderyhmän, eli maahanmuuttajaopiskelijoiden opetukselliset ja ohjauk-selliset tarpeet. Koulutus sisälsi ohjauksellisten toimien lisäksi valmentavan opintojaksokokonai-suuden, joka koostui suomen kielen ja kulttuurin, työelämätaitojen, yrittäjyyden, liiketalouden pe-rusteiden, matematiikan sekä työelämässä tarvittavan tietotekniikan opinnoista. Koulutuksen kesto oli noin seitsemän kuukautta, jonka jälkeen koulutukseen osallistuneet opiskelijat saivat todistuk-sen suoritetusta opintokokonaisuudesta. (Oulun ammattikorkeakoulu 2017, viitattu 28.7.2017.)

5.2 Koulutuksen osallistujat

SIIMA-hankkeessa toteutettu siirtymävaiheen koulutus oli suunnattu kaikenikäisille maahanmuut-tajille ja maahanmuuttajataustaisille henkilöille Pohjois-Pohjanmaalla. Maahanmuuttajana pidetään

ulkomaan kansalaista, joka suunnittelee asuvansa maassa pidemmän aikaa (Miettinen 2017, viitattu 20.7.2017). Opintoihin hakevilla tuli olla suoritettuna toisen asteen koulutus joko lähtömaassaan tai Suomessa sekä riittävä osaamis pohja ammattikorkeakouluopintojen suorittamiseen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014, viitattu 28.7.2017.) SIIMA-hanke vaati koulutukseen hakevilta maahanmuuttajilta myös kohtuullisen osaamistason suomen kielessä sekä voimassa olevat oleskeluluvat, sillä koulutusohjelma kesti yli yhdeksänkymmentä päivää (Oulun ammattikorkeakoulu 2017, viitattu 28.7.2017). Alle yhdeksänkymmenen päivän mittaiseen koulutukseen maahanmuuttaja tarvitsee ainoastaan viisumin, mutta tätä pidempikestoiseen koulutukseen vaaditaan voimassa oleva oleskelulupa (Maahanmuuttovirasto 2017, viitattu 20.7.2017).

Koulutukseen osallistuvat maahanmuuttajat olivat aikuisopiskelijoita. Nuorin osallistuja oli 18-vuotias ja vanhin 43-vuotias. Kaikilla koulutukseen osallistuvilla oli vaatimusten mukaisesti jo jonkin alan koulutus sekä useimmilla työkokemusta kotimaastaan. Useat olivat myös kotimaassaan korkeasti koulutettuja, mutta heidän koulutuksensa ei ollut välttämättä suoraan verrannollinen Suomessa, jonka vuoksi he joutuivat käymään opintoja Suomessa uudestaan. Koulutukseen osallistuvat opiskelijat olivat lähtöisin useista eri maista, kuten Irakista, Venäjältä ja Syyriasta. Yhteensä koulutukseen osallistui 18 henkilöä, joista tasan puolet oli naisia ja puolet miehiä. (Svanberg, sähköpostiviesti 12.2.2018)

6 RYHMÄYTTÄMISPROSESSIN SUUNNITTELU

Opinnäytetyössä tutkittava aihe oli ryhmäyttämisen merkitys opintoihin sitoutumisessa. Ryhmäyttämisen prosessi suunniteltiin tarkasti huomioimalla ryhmän ominaisuudet, jotta pystyttiin varmistamaan prosessin toimivuudesta juuri tämän ryhmän ryhmäyttämiseksi. Ryhmäyttämisen prosessia tukeva teorianäkökulma valittiin Bruce Tuckmanin viisivaiheinen ryhmän kehittämisteoria, jota hyödyntäen suunniteltiin viisiosainen ryhmäyttämisen prosessi. Jokaista osiota suunniteltaessa otettiin huomioon ryhmän eri kehitysvaiheet ja suunniteltiin aktiviteetit siten, että ne tukisivat mahdollisimman hyvin ryhmän sen hetkistä kehitysvaihetta. Kopakkalan (2005, 59) mukaan jokaisella ryhmällä on omat kehitysvaiheensa, jotka voivat olla osittain päällekkäisiä. Vaiheet eivät välttämättä etene selkeässä järjestyksessä vaiheesta toiseen, mutta ryhmän kehittämisteoriaa voidaan kuitenkin hyödyntää keikkoina ryhmän tarpeita arvioitaessa ja sen toimintaa suunniteltaessa.

Teoriatietoon pohjaavalla ryhmäyttämisen prosessilla ja prosessin tarkalla suunnittelulla pyrittiin takaamaan se, että ryhmäyttäminen olisi mahdollisimman tehokasta ja toimivaa tutkittavalle ryhmälle ja onnistuisi niin, että se tukisi mahdollisimman hyvin tutkimamme aihetta. Ryhmäyttämisen prosessin myötä toimimme vierailevan ohjaajan roolissa ryhmälle. Ohjauksessa vastuualueenamme oli ryhmäyttäminen ja sen kautta pyrkimys vaikuttaa opiskelijoiden sitoutumisen asteeseen opintojen kohtaan yhteenkuuluvuutta rakentamalla. Ohjauksessa otimme huomioon sen, että ryhmän sisältä löytyi erilaisia toistuvia käyttäytymismalleja, jotka täytyi huomioida ryhmäyttämistä suunnitellessa. Mahdollisuuksia vaikuttaa ryhmään ja sen toimintaan voidaan arvioida ennakolta käyttäytymismallien avulla (Kopakkala 2005, 38).

6.1 Ryhmän elinkaari

Ryhmän muodostumista tarkasteltiin yhdysvaltalaisen tutkija Bruce Tuckmanin vuonna 1965 kehittämän viisivaiheisen ryhmänmuodostumismallin kautta. Alkuperäisessä mallissa ryhmän kehityksen prosessiin kuului neljä vaihetta, forming, storming, norming ja performing. Vuonna 1977 Tuckman lisäsi malliinsa viidennen vaiheen, jonka nimeksi hän antoi adjourning tai vastaavasti mourning. (Chapman 2017, viitattu 18.7.2017.) Suomeksi nämä vaiheet ovat muotoutuminen, kuohunta, nor-

miutumisen, hyvin toimiva ryhmä ja lopettamisvaihe (Kielijelppi 2010, viitattu 18.7.2017). Tuckmanin mallin avulla on helpompi määrittellä ryhmän kehittymistä ja käyttäytymistä ja mallia hyödyntämällä voidaan rakentaa tehokkaasti yhdessä toimiva ryhmä (MindTools 2017, viitattu 18.7.2017).

Ryhmän kehittyminen alkaa muotoutumisvaiheesta (forming), jonka alkuvaiheessa jäsenet ovat epävarmoja, varovaisia ja käyttäytyvät muodollisesti toisiaan kohtaan etsien omaa paikkaansa ryhmässä. Ryhmän muotoutumisvaiheessa ohjaajalla on olennainen rooli ryhmän yhteen tuomisessa, kun sen jäsenet yrittävät selvittää ryhmän pelisääntöjä ja yhteisen toiminnan tavoitetta. Jäsenten yksilölliset asemat ryhmässä ovat tässä vaiheessa vielä epäselviä ja jäsenet pyrkivät sopeutumaan tilanteeseen ja löytämään hyväksyttävän käyttäytymisen rajat ryhmässä. (Kopakkala 2005, 49.) Vähitellen ryhmän keskinäiset säännöt ja rajat alkavat muotoutua ja ne hyväksytään ryhmässä (Jyväskylän yliopisto 2017, viitattu 22.8.2017).

Kuohuntavaiheelle (storming) tyypillistä ovat ryhmän sisäiset konfliktitilanteet ja ohjaajan sekä annetun tehtävän vastustaminen. Tässä vaiheessa ryhmän jäsenet voivat olla tyytymättömiä ryhmän toimintaan ja jäsenet tulevat yhä rohkeammiksi omien mielipiteidensä esittämisessä. Kuohuntavaiheessa ryhmän sisäiset toimintatavat ja päämäärät alkavat käydä yhä selkeämmiksi ja tavoitteen saavuttamiseksi edellytetään jokaisen ryhmän jäsenen panosta. Opiskeluryhmissä kuohuntavaihetta ei välttämättä ole lainkaan tai se on havaittavissa vähäisenä kritiikkinä. (Kopakkala 2005, 49-50.)

Normiutumisen- tai sopimisvaiheessa (norming) ryhmän ryhmähenki alkaa muotoutua ja ryhmä alkaa kokea yhteenkuuluvuuden tunnetta. Jäsenet löytävät omat roolinsa ryhmässä sekä hyväksyvät toistensa roolit ja jäsenten erilaisuudet pyrkien samalla yhteistoimintaan konfliktitilanteita välttäen. Ryhmästä tulee yhä kiinteämpi, yhteisiä toimintatapoja ja tavoitteita luova sekä ristiriidat selättänyt joukko yksilöitä. Ryhmän yhteisöllisyys korostuu, ja jäsenet rajoittavat yksilöllisyyttään kehittämällä puolustusmekanismeja. Näitä puolustusmekanismeja ovat esimerkiksi jäsenten erilaiset, itselleen ominaiset tavat viestiä asioista. (Kopakkala 2005, 50.)

Hyvin toimivan ryhmän vaiheessa (performing) ryhmä toimii yhdessä tuottavasti, tehokkaasti ja luovasti toisiaan tukien. Ryhmän jäsenten erilaisuus nähdään rikkautena, jota osataan hyödyntää päämäärään pääsemisessä. Jäsenet ovat myös valmiita tinkimään yksilöllisistä tarpeistaan ryhmän edun hyväksi. (Kopakkala 2005, 50-51.) Hyvin toimivan ryhmän vaihe on viimeinen aktiivisen ryh-

mätoiminnan vaihe, jonka jälkeen ryhmä lopettaa toimintansa ja siirrytään ryhmän lopettamisvaiheeseen. Lopettamisvaiheessa ryhmä ei jatka työskentelyä yhdessä, mutta jos työnteko on sujunut hyvin, on tässä vaiheessa palkitseva olo ja jokainen voi jatkaa eteenpäin uusiin tehtäviin (Chapman 2017, viitattu 18.7.2017).

Ryhmäyttämisen prosessia suunniteltaessa tulee soveltaa ryhmän eri vaiheita aktiviteettien valinnassa. Muotoutumisvaiheessa sovelletaan tutustumiseen suunnattuja aktiviteetteja, jotka tukevat ryhmän muotoutumista ja ryhmän yhteen tuomista. Kuohuntavaiheesta normiutuvaksi ryhmäksi muodostumista helpottaa, jos ryhmän jäsenet ovat päässeet tutustumaan toisiinsa muotoutumisvaiheen aikana ja ryhmähenki on alkanut muodostua positiivisella tavalla. Normiutumisen ja hyvin toimivan ryhmän vaiheen aikana sovelletaan ylläpitoon suunnattuja ryhmäyttämismenetelmiä, jotka tukevat ryhmän yhteistyökykyä ja tuovat ryhmää tiiviimmin yhteen. Ryhmäyttämisen prosessissa tulee huomioida myös ryhmän lopettamisvaihe, jolloin ryhmän aktiivinen toiminta päättyy. Lopettamisvaiheessa sovelletaan ryhmäyttämistä yhteenvetäviä menetelmiä, joiden avulla ryhmän toiminta saatetaan päätökseen positiivisella tavalla.

6.2 Ryhmäyttämismenetelmien valinta

Menetelmien valinnassa huomioitiin ryhmäyttämisen prosessin mukainen jaottelu tutustumismenetelmiin ja ylläpidollisiin menetelmiin. Pohjana valituille menetelmille on käytetty aiemmassa kappaleessa kuvattua viisivaiheista ryhmän kehittämisteoriaa, jonka eri vaiheisiin sovelletaan erilaisia aktiviteetteja ryhmän kehitysvaiheen mukaisesti. Menetelmien valinnassa on lisäksi hyödynnetty omakohtaista kokemustamme ja tietämystämme tuutoreina toimimisesta. Tuutorointia varten kävimme tuutor-koulutuksen, josta saimme tietoa vertaisohjaustoiminnasta Oulun ammattikorkeakoulussa. Opintojen ohjaus Oulun ammattikorkeakoulussa perustuu opiskelijoihin keskittyvään ohjausmalliin, jossa huomioidaan kaikki opintojen vaiheet ajasta ennen opintojen alkua aina opintojen jälkeiseen vaiheeseen saakka (Osako 2016. Viitattu 31.1.2018).

Menetelmiä valittaessa pohdittiin aluksi tarkoin ryhmän rakennetta, kuten kokoa, ikäjakaumaa sekä opiskelijoiden maahanmuuttajataustaisuutta, joka näkyy esimerkiksi kielitaidon tason vaihteluna. Kulttuuritaustojen ja kielitaidon vaihtelun vuoksi tulee huomioida myös se, että yksilöiden tekemät

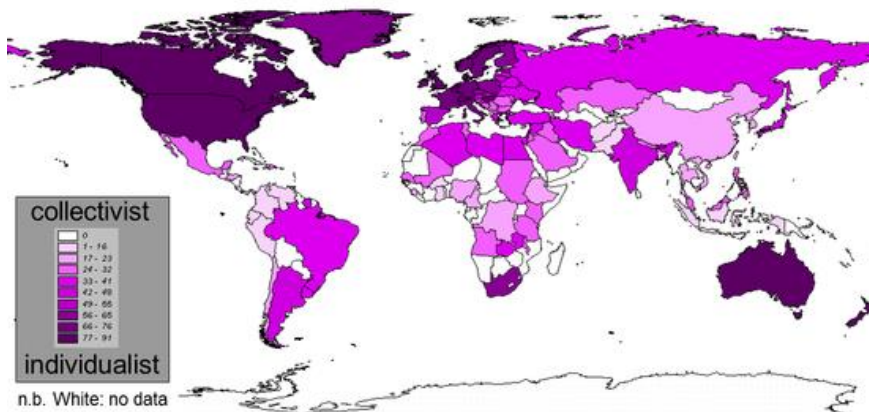
tulkinnat toistensa viesteistä vaikuttavat merkittävästi heidän toimintaansa eri tilanteissa (Kopakkala 2005, 21). Etenkin monikulttuurisessa ympäristössä riski väärin tulkitsemisesta on suuri. Valittujen menetelmien tulee lisäksi olla selkeitä ja helposti ymmärrettäviä, jotta jokainen ryhmän jäsen saa mahdollisimman paljon irti aktiviteetista. Ryhmyttämisen kohteena on eri-ikäisistä aikuisopiskelijoista koostuva ryhmä, joten aktiviteetit pyrittiin valitsemaan niin, että ne sopisivat sekä nuoremmille että vanhemmille aikuisille. Menetelmien valinnassa otettiin myös huomioon niiden sovellettavuus muissa samankaltaisissa ryhmissä.

6.3 Kulttuurien merkitys menetelmien valinnassa

Kulttuuri käsittää tietylle ihmisryhmälle ominaiset tavat toimia, käyttäytyä ja ajatella. Kulttuuri on osa historiaa, ja se ohjailee yksilön eleitä, ajatuksia ja toimintaa. (Kopakkala 2005, 28). Kulttuurien eroja tarkasteltiin alankomaalaisen kulttuurintutkija Geert Hofsteden mallin avulla, jossa eri maat on jaettu kollektivistisen ja individualistisen kulttuurin alueiksi sen mukaan, kuinka tärkeäksi yksilöt kokevat ryhmään kuulumisen. Individualismin ja kollektivismin jakaumalla voidaan selittää myös sitä, miten määräävästi ryhmän normit vaikuttavat yksilöiden käyttäytymiseen ja tapaan ajatella. (Kauhanen 2002, viitattu 1.8.2017.)

Individualistisessa kulttuurissa korostetaan yksilön merkitystä. Sosiaalisten suhteiden taustalla vaikuttavat yksilön omat edut ja mieltymykset. Avointa mielipiteen ilmaisua pidetään tärkeänä asiana ja samojen normien odotetaan koskevan kaikkia kulttuurissa toimivia yksilöitä. Yksilöt ovat kyvykkäitä kokemaan empatiaa kaikkia kulttuurin jäseniä kohtaan. Kollektivistisessä kulttuurissa korostetaan auktoriteettia sekä yhteisön merkitystä. Sosiaalisten suhteiden taustalla vaikuttavat jäsenyydet ryhmissä ja jäsenyyksien tuomat statukset ja roolit. Yksilöt kokevat ristiriitojen välttämisen tärkeämmäksi kuin avoimen mielipiteen ilmaisun. Empatia kohdistuu yleensä vain sen ryhmän jäsenille, johon yksilö itse kuuluu. (Kauhanen 2002, viitattu 1.8.2017.)

Collectivism – Individualism World map



KUVIO 3. Collectivism - Individualism World Map. (Geert Hofstede 2016, viitattu 1.2.2018.)

Kuviosta 3 nähdään kollektivistisen ja individualistisen kulttuurin jakauma maailmassa. Koulutukseen osallistuneet opiskelijat olivat kotoisin muun muassa Venäjältä, Syyriasta, Irakista, Iranista sekä Kiinasta (Svanberg, sähköpostiviesti 12.2.2018). Näistä maista kollektivistisimpia ovat Kiina ja Irak, kun taas Venäjä, Syyria ja Iran ovat individualistisen ja kollektivistisen kulttuurin keskivaiheilla.

Opiskelijaryhmässä vallitsee pääasiassa kollektivistinen kulttuurisuuntaus, joka eroaa Suomessa vallitsevasta individuaalisuutta korostavasta kulttuurista. Ryhmäytämisen avulla pyrittiin vaikuttamaan joihinkin kollektivistiselle kulttuurisuuntaukselle ominaisiin käyttäytymismalleihin, kuten mielipiteen ilmaisuun luomalla ilmapiiri, jossa kaikki saavat vapaasti ilmaista mielipiteitään. Tämä helpottaa sopeutumista Suomessa vallitsevaan individualistiseen kulttuuriin, jossa avoin mielipiteen ilmaisu on ominainen osa kulttuuria. Ryhmäytämässä otettiin kuitenkin huomioon se, että kaikki suomalaisessa kouluyhteisössä tutut menetelmät eivät välttämättä sovellu tämän koulutuksen ryhmään sovellettavaksi kulttuurisista eroista johtuen.

Yksilön kokemukseen omasta kulttuuristaan ja hänen tapansa ilmentää sitä vaikuttaa vallitsevan kulttuurisuuntauksen lisäksi yksilön ikä, paikkakunta, perhetaustat ja arvot sekä muu elämäkokemus ja vaikutteet muista kulttuureista. Jokaisella yksilöllä on oma näkemyksensä kulttuurista ja samastakin kulttuurista peräisin olevilla henkilöillä henkilökohtainen kulttuurin kokemus on omalaatuinen, joten opiskelijoiden kulttuurisista eroista ei voida tehdä yleistyksiä pelkästään vallitsevaa kulttuurisuuntausta tarkastelemalla.

7 CASE: MAAHANMUUTTAJAOPISKELIJARYHMÄN RYHMÄYTTÄMINEN

Opinnäytteen toiminnallisena osuutena toteutettiin viisiosainen ryhmäytätamisprosessi maahanmuuttajaopiskelijaryhmälle. Opiskelijaryhmän ryhmäytätäminen tapahtui osana SIIMA-hankkeen siirtymävaiheen koulutusta. Siirtymävaiheen koulutus alkoi ensimmäinen syyskuuta 2017 oleskelulupien ja henkilöllisyyksien tarkistamisella, sekä opintosuunnitelman ja tunnuksien läpikäynnillä. Opiskelijat aloittivat opintojaksonsa virallisesti neljäs syyskuuta 2017, jolloin toteutettiin ensimmäiset ryhmäytätamisaktiviteetit.

7.1 Ryhmäytätamisprosessi

Ryhmäytätamisprosessi koostui tutustumiseen suunnatuista menetelmistä ja ryhmän ylläpitoa tukevista menetelmistä. Prosessi suunniteltiin siten, että se jatkui koko koulutuksen ajan. Prosessin vaiheet jaettiin viiteen osaan, joista neljä ensimmäistä osuutta toteutettiin syksyn aikana ja viimeinen osuus keväällä ennen koulutuksen päättymistä. Prosessin eri vaiheissa havainnoitiin ryhmän toimintaa ja avattiin kertojen onnistumista omasta näkökulmastamme.

Ryhmäytätamisprosessi toteutettiin maahanmuuttajaryhmässä, joka koostui useista eri maista tulleista opiskelijoista. Tämän vuoksi ryhmäytätamisessä otettiin huomioon opiskelijoiden erilaiset kulttuuritaustat. Myös opiskelijoiden kielitaidon taso huomioitiin laatimalla ryhmäytätamisohjeeseen selkokieliset ohjeet harjoitteiden toteuttamiseen. SIIMA-hankkeen koulutuksen pääsyvaatimuksena oli ollut suomen kielen osaaminen, mutta kielitaidon tasossa oli vaihtelua opiskelijoiden välillä. Selkokieliset ohjeet laadittiin ohjaajien avuksi ryhmäytätämisen sujuvuuden takaamiseksi, jotta jokainen opiskelija pystyi varauksetta osallistumaan aktiviteetteihin.

7.2 Ryhmäytätämiskerrat 1 ja 2

Ensimmäisillä ryhmäytätämiskerroilla keskityttiin siihen, että opiskelijat pääsivät tutustumaan toisiinsa. Ryhmäytätämiskertoja varten oli laadittu kolme aktiviteettia, jotka koostuivat nimien opettelusta ja yhteisestä ryhmätoiminnasta. Näiden aktiviteettien tavoitteena oli pyrkiä tuomaan ryhmän

jäsenistä esiin yhdistäviä ja kiinnostavia piirteitä, jotka helpottaisivat ryhmään sopeutumista sekä luoda hyvät lähtökohdat ryhmän toiminnalle. Case-ryhmä koostui maahanmuuttajaopiskelijoista, jolloin kaikille opiskelijoille yhdistävä tekijä oli sitoutuminen uuteen kulttuuriin ja oppimisympäristöön. Tämän vuoksi ensimmäisiin ryhmäytämiskäytännöihin yhdistettiin myös kulttuurinen puoli.

Ensimmäisenä päivänä toteutettiin kaksi aktiviteettia, joista ensimmäisenä toteutettu oli Kartalla -niminen harjoitus. Tässä harjoitteessa yhdistyivät sekä nimien opettelu, että oman kulttuurisen taustan esille tuonti. Harjoitteessa opiskelijat istuivat pöydän ääressä, ja pöydälle levitettiin maailmankartta. Tämän jälkeen heille jaettiin paperista askarrellut liput, joihin jokainen opiskelija kirjoitti oman nimensä. Aktiviteetissa jokainen opiskelija vuorollaan kertoi ääneen oman nimensä ja maan, josta on kotoisin. Kerrottuaan nimensä ja kotimaansa, opiskelijat kiinnittivät oman lippunsa kartalle kotimaansa kohdalle. Aktiviteetin avulla ryhmän jäsenet pääsivät fyysisesti näkemään mistä maista ja kulttuureista muut ovat kotoisin. Tällä aktiviteetilla pyrittiin tuomaan esiin opiskelijoita yhdistäviä asioita ja näin luomaan heille yhteenkuuluvuuden tunnetta.

Uudessa tilanteessa ja ryhmässä nimien muistaminen voi olla aluksi haasteellista, jonka vuoksi koimme olennaiseksi kerrata nimiä vielä ensimmäisen aktiviteetin jälkeen. Nimien oppiminen on myös yksi askel eteenpäin tutustumisessa, sillä kommunikoinnista tulee henkilökohtaisempaa, kun toista puhutellaan hänen omalla nimellään. Tämän vuoksi päätimme esittäytymiskäytännön jälkeen toteuttaa myös toisen nimien muistamiseen kohdistetun aktiviteetin, joka oli nimeltään Lankakerä. Lankakerä –aktiviteetissa ryhmä asettui lattialle ringiin istumaan, ja yksi heistä otti käteensä lankakerän. Tämän jälkeen hän lausui oman nimensä ääneen ja heitti lankakerän jollekin ryhmän jäsenelle kysyen samalla hänen nimeään. Lopuksi lankakerä tuli palauttaa ryhmässä sille henkilölle, jolta oli kerän saanut ja muistaa samalla hänen nimensä. Aktiviteetti harjoitti ryhmän jäsenten välistä kommunikointia leikkimielisellä tavalla ja tehosti samalla nimien oppimista.

Seuraavana päivänä järjestettiin toinen ryhmäytämiskerta, jossa päätettiin ottaa tutustumisen tukena olevaksi teemaksi yhteistyö. Uusi ryhmä ja tilanne vaativat harjoitusta, ja yhteistyö ryhmässä olikin luontevampaa aloittaa toimimalla ensin pienemmissä ryhmissä ja löytämällä näin luottamusta aluksi muutamasta henkilöstä koko ryhmän sijaan. Tällä tavalla ryhmän jäsenet pääsivät luomaan itselleen sopivia tapoja yhteistyössä toimimiseen. Tämän vuoksi seuraava aktiviteetti päätettiin toteuttaa kolmen tai neljän hengen pienryhmissä.

Aktiviteettina toteutettiin Paperitornit -niminen menetelmä, jossa jokaiselle ryhmälle jaettiin neljä A4-paperiarkkia, niittejä sekä teippiä. Ryhmän tuli muodostaa annetuista tarvikkeista mahdollisimman korkea torni. Alkuperäisessä aktiviteettimallissa opiskelijoiden aikaa oli rajoitettu viiteen minuuttiin, mutta aktiviteettia ryhmälle toteutettaessa aika korotettiin kymmeneen minuuttiin. Annetun aikamäärän arvioinnissa huomioitiin se, että aktiviteetin aikana voi ilmetä mahdollisia epäselvyyksiä kommunikoinnissa ryhmän jäsenten välillä. Tällä pyrittiin siihen, että mahdolliset väärinymmärrykset eivät veisi aikaa aktiviteetin suorittamiselta, vaan positiivinen vuorovaikutus säilyisi koko aktiviteetin ajan.

Ensimmäisille ryhmäyttämiskerroilla ryhmän osallistumisprosentti oli hyvä, sillä lähes kaikki opiskelijat olivat paikalla. Ryhmäyttämisen onnistumisen kannalta ensimmäiset ryhmäyttämiskerrat ovat tärkeimpiä, sillä niiden aikana luodaan ensikontakteja ryhmän jäsenten välillä ja luodaan pohjaa yhteistyön alkamiselle. Tutustumisessa on tärkeää, että kaikki jäsenet ovat paikalla, jotta kaikki pääsevät tutustumaan ryhmän kokoonpanoon eikä kenellekään jää ulkopuolinen olo. Sitoutumista opintoihin edesauttaa yhteenkuuluvuuden tunteen muodostuminen, joka alkaa rakentua ensimmäisten ryhmäyttämiskertojen aikana.

7.3 Ryhmäyttämiskerta 3

Kolmas ryhmäyttämiskerta järjestettiin marraskuun toisena päivänä. Tässä vaiheessa koulutusta ryhmän jäsenet olivat tutustuneet toinen toisiinsa ja saavuttaneet ryhmän normiutumisen vaiheen, jolloin ryhmäyttämisen prosessissa voitiin siirtyä toteuttamaan ryhmälle ylläpidollisia aktiviteetteja. Ylläpidolliset aktiviteetit auttavat ylläpitämään jäsenten välistä vuorovaikutusta ja vahvistamaan yhteistyötä ryhmän edetessä seuraavaan vaiheeseen.

Opiskelijaryhmä oli ensimmäisessä palautteessaan toivonut jatkossa ohjaukseen enemmän puheaktiviteetteja, joten päätimme hyödyntää palautteesta saatua tietoa seuraavilla ryhmäyttämiskerroilla. Kolmannen ryhmäyttämiskerran aktiviteettina toteutettiin Nimilaput -niminen harjoite, jossa ryhmäläiset istuivat ringissä pöydän ääreen ja jokaiselle jaettiin arkki A4-paperia sekä kynät. Jokaisen tuli kirjoittaa paperin keskelle ympyrän sisälle ensiksi oma nimensä, ja tämän jälkeen antaa lappu vieressään istuvalle henkilölle. Lapun saaneen henkilön tuli kirjoittaa paperiin positiivisia asioita siitä henkilöstä, jonka nimi paperissa luki. Harjoitusta jatkettiin, kunnes kaikki ringissä

olevat henkilöt olivat kirjoittaneet jokaiseen lappuun jotakin positiivista kyseisestä henkilöstä. Lopuksi kaikki lukivat omat lappunsa ääneen ja keskustelimme yhdessä harjoitteesta. Positiivisia asioita jakamalla saimme luotua positiivisen ilmapiirin opiskelijoiden välille ja lisättyä ryhmän turvallisuuden ja yhteenkuuluvuuden tunnetta.

Tällä ryhmäyttämiskerralla osallistujamäärä oli valitettavan vähäinen, paikalla oli alle kymmenen opiskelijaa. Ryhmäyttämiskerta oli kuitenkin osallistujamäärästä huolimatta erittäin onnistunut, sillä opiskelijat vaikuttivat innokkailta ja iloisilta. Aktiviteetti oli hyödyllinen ryhmän ilmapiirin kannalta, sillä he antoivat positiivista palautetta toisilleen. Aktiviteetin avulla ryhmän jäsenet saivat hyvää harjoitusta itsensä ilmaisemisesta suomen kielellä. Vaikka opiskelijoita pyydettiin kirjoittamaan lappuun vain yhden positiivisen asian, jokainen kirjoitti useamman. Kirjoitettuja asioita jaettaessa opiskelijoiden välillä oli selkeästi havaittavissa avoin ja lämmin ilmapiiri. Avoimuus ja kyky jakaa positiivisia asioita muista ryhmän jäsenistä osoitti, että aktiviteettiin osallistuneiden opiskelijoiden välinen yhteenkuuluvuus oli vahvistunut ryhmäyttämiskertojen välillä.

7.4 Ryhmäyttämiskerta 4

Marraskuun loppupuolella ryhmän kokoonpanossa tapahtui osittain yllättäviäkin muutoksia, joihin ei ollut kokonaan kyetty ennalta varautumaan. Kolme ryhmän jäsenistä päätyi lopettamaan koulutuksen henkilökohtaisista ja elämäntilanteen muutoksesta johtuneista syistä, kuten työllistymisen vuoksi. Valitettavana tapauksena yksi opiskelijoista menehtyi. Koulutukseen otettiin tässä vaiheessa kuusi uutta opiskelijaa mukaan (SIIMA-hankkeen tilasto 2018), joten kyseessä oli jälleen uusi kokoonpano. Uuden kokoonpanon myötä ryhmässä siirryttiin jälleen takaisin Tuckmanin teorian mukaiseen ryhmän muotoutumisvaiheeseen, kun uudet ja jo tutustuneet opiskelijat aloittivat uuden ryhmän muodostamisen. Tämä huomioiden, tällä ryhmäyttämiskerralla hyödynnettiin satunnaista ryhmäjakoja, jonka avulla sekä uudet että vanhat ryhmän jäsenet pääsivät työskentelemään toistensa kanssa.

Neljäs ryhmäyttämiskerta järjestettiin marraskuun 23. päivänä, jolloin pidettiin aktiviteetti, jonka avulla ryhmän jäsenet pääsivät kommunikoimaan keskenään omista mielipiteistään samalla hie- man hauskaa pitäen. Aktiviteetin nimi oli Kaksi kysymystä ja palapeli, jossa aluksi jokaiselle opiskelijalle annettiin yksi leikattu palanen satunnaisesta kuvasta. Kuvia oli yhteensä viisi kappaletta ja

palasia oli jokaisesta kuvasta neljä, jonka myötä opiskelijoista muodostui viisi neljän hengen ryhmää. Opiskelijoiden tuli löytää oma ryhmänsä saamansa palasen perusteella, ja kun kuvan kaikki palaset olivat löytyneet, oli ryhmän kokoonpano selvillä. Tällä hausalla tavalla saatiin opiskelijat sekoitettua hyvin siten, että jokainen pääsi työskentelemään sekä uusien että vanhojen ryhmän jäsenten kanssa yhteistyössä.

Aktiviteetin teemana oli kommunikointi, joka tapahtui ennalta määrättyjen tehtävänäntöjen perusteella. Jokaisen kuvan takapuolelle oli kirjoitettu yksi selkokieline kysymys tai tehtävä, joka oli joko ”Ryhmä on voittanut 1 000 000 euroa, mihin käytätte rahat?” tai ”Laittakaa nämä sanat tärkeysjärjestykseen: rakkaus, vapaus, ilo, perheonni, maailman rauha, viisau”. Ryhmän jäsenille annettiin aikaa käydä keskustelua mielipiteistään ja ajatuksistaan, jonka jälkeen heidän tuli kirjoittaa vastauksensa ylös. Jokaisen ryhmän ollessa valmis, kävimme koko luokan kesken läpi eri ryhmien vastaukset ja vertailimme niitä toisiinsa. Tässä vaiheessa kannustimme opiskelijoita jakamaan omia ajatuksiaan vastauksiin liittyen ja käymään avointa keskustelua vastauksista.

Aktiviteetin avulla uudet ja vanhat opiskelijat pääsivät tutustumaan toisiinsa leikkimielisen mielikuvitusarjoituksen avulla sekä jakamalla omia ajatuksiaan muiden kanssa. Aktiviteetti antoi opiskelijoille hienon mahdollisuuden päästä huomaamaan minkälaisia asioita kukin ryhmän jäsenistä arvostaa, ja miten he perustelivat valintansa. Keskusteluharjoituksen kautta he pääsivät huomaamaan mitä yhteisiä asioita he jakavat. Osallistujia oli yhteensä 15, joista yksi oli opettaja. Aktiviteetti onnistui erittäin hyvin, sillä kaikki osallistuivat aktiivisesti ja näyttivät viihtyvän. He pitivät ryhmien jakotavasta, sillä tapa oli erilainen, eikä sellaista ollut aiemmin käytetty. Opiskelijat innostuivat aktiviteetista hyvin nopeasti, eivätkä meinanneet maltaa kuunnella ohjeita eri vaiheiden välissä. Ryhmän jäsenten välillä oli havaittavissa hyvää vuorovaikutusta ja he kykenivät tekemään kompromisseja lopullisten vastausten muodostamiseksi. Uudetkin opiskelijat näyttivät pääsevän hyvin osaksi ryhmää.

7.5 Ryhmäyttämiskerta 5

Viimeinen kokoava ryhmäyttämiskerta sijoittui koulutuksen loppuvaiheeseen maaliskuun alkuun. Ryhmäyttäminen oli tarkoitus järjestää ensimmäinen päivä maaliskuuta, jolloin olisi toteutettu Nimet sydämeen –niminen yhteenvetävä aktiviteetti. Aktiviteetissa jokaiselle ryhmän jäsenelle jaetaan A4-arkki paperia sekä saksia ja kyniä. Jokainen askarteleo saamastaan paperista sydämen, jonka

keskelle kirjoitetaan oma nimi. Tämän jälkeen opiskelijat kiertävät luokassa ja joko kättelevät tai halaavat muita ryhmän jäseniä ja kirjoittavat samalla oman nimensä toisen sydämeen. Lopuksi kun kaikkien nimet on kerätty, jokainen saa oman sydämensä muistoksi aktiviteetista.

Aktiviteetin tarkoituksena oli luoda ryhmälle lämmin muisto yhdessäoloajasta ja kiittää myös meidän puolestamme mahdollisuudesta olla osana ryhmän toimintaa. Viimeinen ryhmäyttämiskerta ei kuitenkaan onnistunut suunnitellulla tavalla, sillä kukaan opiskelijaryhmän jäsenistä ei ollut paikalla. Opiskelijoille laitettiin sähköpostin välityksellä kiitokset kuluneesta vuodesta ja yhteisestä ajasta sekä pyydettiin heitä vastaamaan kokoavaan kyselyyn ryhmäyttämiprosessista ja koulutuksen kuluista.

7.6 Aineistonkeruumenetelmät

Tutkimuksen aineisto kerättiin laatimalla kolme kyselyä, joista kaksi oli suunnattu tutkittavalle ryhmälle ja yksi ryhmää ohjanneille opettajille. Ensimmäinen ryhmälle suunnattu kysely toteutettiin heti koulutuksen alkaessa ja toinen koulutuksen lopussa. Opettajien kysely toteutettiin myös koulutuksen lopussa. Vaikka laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelminä toimivat yleensä yksilö- tai ryhmähaastattelut, ja kysely yhdistetään yleisimmin määrälliseen tutkimusmenetelmään (Vilka & Airaksinen 2003, 63; Vilka 2009, 73), tässä työssä päätettiin olla käyttämättä menetelmänä haastattelua. Tutkimuksessa ei haluttu yleistää yhden tai kahden opiskelijan haastattelun perusteella koko opiskelijaryhmän mielipidettä tutkittavista asioista. Haastattelujen avulla tehdyt yleistyksiset olisivat myös heikentäneet tulosten luotettavuutta, sillä tutkittavan ryhmän jäsenet ovat yksilöinä erilaisia.

Aineistonkeruumenetelmänä päätettiin hyödyntää kyselyä, jonka avulla saataisiin mahdollisimman tarkka kokonaiskuva tutkittavasta aiheesta koko tutkittavalta ryhmältä muutaman ihmisen sijaan. Kysely on yleensä standardoitu eli vakioitu, jolla tarkoitetaan sitä, että kyselyssä esitetyt kysymykset kysytään jokaiselta vastaajalta samalla tavalla. Kyselyn teettämisessä hyödynnettiin molempia kyselyn muotoja, kontrolloitua kyselyä ja verkkokyselyä.

Ensimmäinen kysely toteutettiin kontrolloidun kyselymuodon mukaisesti informoituna kyselynä yhdessä opiskelijaryhmän kanssa. Informoidussa kyselymuodossa kysely teetetään henkilökohtai-

sesti niin, että tutkija on läsnä vastaustilanteessa ja antaa samalla informaatiota kyselyn tarkoituksesta sekä neuvoo kyselyn täyttämässä. (Hirsjärvi ym. 2009, 193, 196-197.) Toinen kysely oli suunniteltu toteutettavaksi kontrolloidusti, mutta opiskelijoiden vähäisten läsnäolojen vuoksi kyselyn muoto vaihdettiin verkkokyselyyn, jossa tutkittavalle ryhmälle lähetettiin kyselylomake sähköpostitse.

8 TULOSTEN KÄSITTELY

Tässä kappaleessa käsitellään kyselyiden avulla kerättyä aineistoa, joka koostuu case-ryhmän opiskelijoille (liite 2 ja 3) ja koulutuksen opettajille suunnatuista kyselyistä (liite 4). Tulokset on avattu kyselykohtaisesti. Lopuksi esitellään muu aineisto, joka koostuu opiskelijoiden läsnäolotilastoista. Kyselyiden tuloksia ja läsnäoloprosentteja vertailemalla pyrittiin löytämään yhteyksiä ryhmäytämisen ja opiskelijoiden sitoutumisen välillä johtopäätösten muodostamiseksi. Johtopäätöksiä esitellään tarkemmin seuraavassa kappaleessa.

8.1 Ensimmäinen opiskelijoiden kysely

Ensimmäiseen kyselyyn vastasi 16 opiskelijaryhmän jäsentä. Heistä seitsemän oli miehiä ja yhdeksän naisia. Kysely koostui kolmesta numeroasteikolla 1-5 arvioitavasta kysymyksestä sekä yhdestä vapaasti kommentoitavasta kysymyksestä. Ensimmäisessä numeraalisesti arvioitavassa kysymyksessä opiskelijoita pyydettiin arvioimaan viihtyvyyttään ryhmäytymisaktiviteetin aikana. Toisessa kartoitettiin sitä, kuinka hyvin opiskelijat oppivat aktiviteetin myötä muiden ryhmäläisten nimiä ja kolmannessa kysymyksessä kartoitettiin ryhmän jäsenten kokemusta siitä, onko ryhmässä helppo olla. Vapaassa kysymyksessä opiskelijoita pyydettiin kertomaan mielipiteensä suoritetuista aktiviteeteista ja kertomaan kehitysehdotuksensa seuraavia ryhmäytämiskertoja varten.

Opiskelijoiden viihtyvyyden keskiarvoksi asteikolla 1-5 saatiin 3.5. Keskiarvosta voidaan päätellä, että kokonaisuudessaan ryhmä koki viihtyvyytensä melko hyväksi. Yksittäisissä vastauksissa esiintyi jonkin verran eroavaisuuksia jäsenten välillä. Nimien oppimisen kartoittamiseen suunnatussa kysymyksessä keskiarvoksi saatiin 3.1. Ensimmäisten ryhmäytämisharjoitteiden jälkeen opiskelijat kokivat oppineensa nimiä melko hyvin. Vastauksissa oli luonnollisesti jonkin verran eroavaisuuksia vastaajien välillä, sillä nimien oppimiseen vaikuttavat merkittävästi myös yksilöiden henkilökohtaiset ominaisuudet. Ryhmähengestä ja ryhmässä olemisen helppoudesta saatiin keskiarvoksi 3.8, joka oli korkeampi kuin opiskelijoiden viihtyvyydestä saatu keskiarvo. Ryhmähengestä saatu keskiarvo osoittaa, että opiskelijat kokivat ryhmähengen ja ryhmässä olemisen helppouden keskimääräistä paremmaksi.

Yksittäisten kysymysten keskiarvoa alensivat kahden opiskelijan negatiivisemmat arviot ryhmäytämisen hyödyllisyydestä. Näiden kahden palautteen osalta heräsi kuitenkin kysymys siitä, ymmärsivätkö vastaajat kysymykset oikealla tavalla, sillä numeraalisten ja avoimen kysymyksen välillä oli havaittavissa ristiriitoja. Avoimen kysymyksen osalta vastaukset olivat suurimmilta osin positiivisia. Ohjaus koettiin tarpeelliseksi ja toimivaksi. Ryhmän erilaisuus otettiin esiin vastauksissa, ja ryhmän erilaisuuden vuoksi myös ryhmäyttäminen nähtiin hyödyllisenä keinona ryhmän tutustuttamisessa toisiinsa. Ryhmäyttämisen koettiin myös lisänneen valmiutta tiimityöhön. Lisäksi annettiin kehitysehdotuksia siitä, millaisia tehtäviä tulevaisuudessa voitaisiin tehdä. Opiskelijoiden vastauksia on havainnollistettu alla olevien esimerkkilainauksen avulla.

”Kaikki oli mukavaa, mutta opiskelijat ovat erilaisia ja me emme tutustuneet toisiaan hyvin. Siis teidän ohjaus on hyödyllinen ja mielenkiintoinen.”

”Tosi hyvä tehtäviä että nyt minä tein parempi tiimityötä. Haluan lisää teidän ohjauksesta.”

”Se oli mukava teidän kanssa. Ehkä voidaan puhua enemmän ryhmässä. Meillä oli mukava tekemistä, olisi parempi jos teillä oli puhuminen tehtäviä myös.”

Ensimmäiseen kyselyyn valittiin määrällistä ja laadullista tutkimusmenetelmää yhdistelevä kyselymuoto. Määrällinen tutkimusmenetelmä näkyi numeraalisina kysymyksinä ja laadullinen menetelmä omat kommentit -osuudessa avoimena kysymyksenä. Palautteen analysointivaiheessa huomattiin, että numeraalisesti muotoilluista vastauksista ei saatu tarpeeksi hyödynnettävää tietoa eikä niistä voitu tehdä tarkempia tulkintoja, sillä vastaukset olivat suurimmilta osin keskitasoa. Kyselymuotoa kehitettiin toisen kyselyn osalta jättämällä pois numeraaliset kysymykset ja keskittymällä ainoastaan avoimiin kysymyksiin, jotta saataisiin mahdollisimman monipuolisia vastauksia tutkimusongelman kannalta.

8.2 Toinen opiskelijoiden kysely

Toiseen kyselyyn vastasi seitsemän opiskelijaa, joista yksi oli mies ja kuusi oli naisia. Seitsemästä vastauksesta viidessä oli vastattu kysymyksiin, ja kaksi vastaajaa oli kokenut, etteivät pysty vastaamaan kysymyksiin tarpeeksi kattavasti vähäisestä osallistumisesta johtuen. Kysely koostui 12

kysymyksestä, joissa käsiteltiin aktiviteettien toteutuksen onnistumista ja sen vaikutuksia ryhmässä työskentelyyn. Teemoina olivat opiskelijoiden viihtyvyys, turvallisuudentunne ryhmässä, vuorovaikutus ja muihin tutustuminen sekä motivaatio.

Opintoihin sitoutumista tutkittaessa aihetta tarkasteltiin useista eri näkökulmista, joiden perusteella valittiin kyselyssä käsiteltävät teemat. Näiden teemojen avulla saatiin laajempaa käsitystä tutkittavasta aiheesta ja pystyttiin tekemään selkeämpiä tulkintoja. Kysely toteutettiin ensimmäisestä kyselystä poiketen sähköpostin välityksellä, sillä viimeinen ryhmäyttämiskerta ei onnistunut opiskelijoiden läsnäolon vähyydestä johtuen. Opiskelijoiden läsnäolot vähenivät huomattavasti koulutuksen edetessä, joten sähköpostin välityksellä tavoitettiin kaikki opiskelijat, joka ei olisi muutoin ollut mahdollista.

Aktiviteetit koettiin onnistuneiksi ja ryhmäyttämistä pidettiin ja sitä arvostettiin, eikä kukaan vastaajista kokenut aktiviteetteja epämiellyttäväksi. Suurimmaksi osaksi vastaajat kokivat, että aktiviteetit helpottivat työskentelyä ryhmässä, mutta esille nousivat vuorovaikutuksen haasteet kielitason vaihtelusta johtuen. Viihtyvyyden osalta vastaajat kokivat, että kouluun on ollut miellyttävämpi tulla, kun on päässyt tutustumaan muihin opiskelijoihin. Opiskelijat kokivat viihtyneensä hyvin ja jakavansa samoja arvoja muiden kanssa, mutta jotkut kokivat olevansa itsenäisempiä. Turvallisuudentunteen kokemiseen opiskelijat eivät olleet suoraan osanneet vastata, sillä kysymystä ei ollut täysin ymmärretty. Muiden kysymysten perusteella voitiin tehdä tulkinta siitä, että opiskelijat kokevat ryhmän turvalliseksi, sillä heillä on hyvä olla ja he viihtyvät ryhmässä. Vuorovaikutuksen osalta aktiviteetit olivat hyödyllisiä, sillä niiden myötä opiskelijat kokivat tiimityön parantuneen ja aktiviteettien helpottaneen keskustelua muiden kanssa. Yleisimmäksi teemaksi vastauksissa nousi halu oppia suomen kieltä, joka oli myös pääosin kaikkia vastaajia motivoiva tekijä koulutuksessa. Yhdistävä tekijä useammassa vastauksessa oli myös se, että ryhmäyttämisen koettiin olleen liian vähäistä, joten sillä ei nähty olleen niin suurta vaikutusta ryhmän toiminnalle ja toisiin tutustumiselle.

”Tietysti on mukavampi tulla kouluun, kun olen tutustunut muihin opiskelijoihin.”

”Aktiviteetit vähän auttoi. Se oli tärkeä ensimmäisen kerran, koska opiskelijat eivät vielä tunteneet toisien nimiä. Mutta aktiviteetit eivät olleet monia, siis opiskelijat tutustuivat toisiinsa ilman sitä.”

” Olisi parempi, jos aktiviteetit olisivat olleet enemmän. On siis vaikea antaa täydellistä palautetta. Mutta oli hauskaa teidän kanssa.”

“Oli mukavaa ja hauskaa teidän kanssa. Kuitenkin aktiviteettejä ja tapaamisia ei ollut niin tarpeeksi, että voisin kirjoittaa enemmän teidän työstä. Olisi ollut parempi, jos olisitte tulleet useammin. Kiitos kuitenkin.”

Ryhmän kokoonpanossa tapahtui muutoksia ensimmäisen ja toisen kyselyn välillä, sillä koulutuksen alkuperäisistä osallistujista neljällä koulutus jäi kesken ja täydennyshaussa koulutukseen otettiin neljä uutta opiskelijaa. Osa vastaajista pystyi vastaamaan kysymyksiin vain niiden ryhmäytämiskertojen perusteella, joilla he olivat paikalla. Vastaajamäärä oli odotettua alhaisempi, sillä ensimmäisessä kyselyssä vastaajia oli 16, mutta toiseen kyselyyn vastasi vain seitsemän opiskelijaa. Vastaajamäärän vähyydestä huolimatta avoimien kysymysten avulla saatiin kattavammat vastaukset kuin ensimmäisestä kyselystä, joissa vastaajia oli huomattavasti enemmän.

Vastaajamäärän lasku johtui opiskelijoiden aktiivisuuden vähentymisestä koulutuksen loppua kohden, eikä vastaajamäärää saatu nostettua muistutuksista ja vastausajan pidentämisestä huolimatta. Vastaajamäärän laskuun vaikutti mahdollisesti myös kyselyn pituus, sillä opiskelijat olivat priorisoineet ajankäyttönsä työhön ja perheeseen, eikä koulutukseenkaan ollut enää tarvittavaa määrää aikaa. Kyselyn pituuteen vaikutti se, että ensimmäisestä kyselystä ei numeraalisten kysymysten vuoksi saatu tarpeeksi hyödynnettävää tietoa, joten toista kyselyä jouduttiin laajentamaan monipuolisemman tiedon saamiseksi.

8.3 Opettajien kysely

Kolmas kysely toteutettiin siirtymävaiheen koulutusmallin opettajille. Koulutuksessa oli mukana yhdeksän opettajaa, joille lähetettiin kysely sähköpostitse. Kyselyyn vastasi seitsemän henkilöä, joista kuusi oli koulutuksessa opettajana ja yksi toimi hankkeen opintojen ohjaajana. Kysely koostui yhdeksästä kysymyksestä, joiden teemoina olivat ryhmähenki, ryhmäytämisen vaikutus ryhmän toimintaan, opiskelijoiden sitoutuneisuus ja motivoituneisuus sekä poissaolojen syyt. Opettajia pyydettiin kertomaan heidän oma näkemyksensä koulutukseen osallistuneesta ryhmästä näiden tee-

mojen kautta. Teemat olivat osittain samoja kuin opiskelijoille suunnatuissa kyselyissä, mutta opettajilta kartoitettiin lisäksi heidän mielipiteitään koulutuksen onnistumisesta ja mahdollisista kehitysehdotuksista.

Opettajat kokivat, että ryhmähenki oli vaihdellut suuresti läpi koulutuksen ajan. Alussa ryhmähenken nähtiin olleen yhteneväisempi ja opiskelijoiden oli havaittu olleen innostuneita uuteen ryhmään tulemisesta. Syksyn mittaan opettajat olivat alkaneet huomaamaan jakautuneisuutta ryhmän jäsenten välillä ja erillisten pienryhmien muodostumista. Syksyn aikana osalla ryhmän jäsenistä oli tullut konflikteja keskenään ja ryhmässä oli havaittu passivoitumista johtuen muutamien opiskelijoiden koulutuksen keskeyttämisestä. Mielenkiintoisena huomiona nousi esiin opettajien kokemus siitä, että kulttuurierot olivat vaikuttaneet opiskelijoiden välisiin suhteisiin ja niillä nähtiin olevan yhteys konfliktitilanteiden muodostumiseen. Uusien opiskelijoiden rekrytoinnin myötä tapahtunut kokoonpanomuutos koulutuksen keskivaiheilla vaikutti ryhmähenkeen positiivisesti. Yleisarviona opettajat kokivat, ettei ryhmässä ollut havaittavissa hyvää koko ryhmälle yhteistä ryhmähenkeä.

” - Mielestäni alkuinnostuksen jälkeen ryhmähenki vaihteli suuresti koulutuksen aikana. Esim. syksyn aikana tulleet muutokset (lopettamiset) vaikuttivat ryhmähenkeen ja passivoivat ryhmää. Uusien opiskelijoiden rekrytointi taas toi eloa ja tekemisen meininkiä koko ryhmään. ”

”Pääsääntöisesti hyvä. Ryhmässä pystyi erottamaan hyvin ryhmäytymisen vaiheet (alun innostus jne..). Kuitenkin kulttuurierot vaikuttavat opiskelijoiden tapaan toimia.”

Opettajien näkökulmasta ryhmäyttämällä ei nähty olleen suurta merkitystä ryhmän toiminnalle. Tämän teeman osalta ei voitu olla täysin varmoja siitä, oliko kysymys tulkittu oikein. Kysymyksellä viitattiin toiminnallisessa osuudessa toteutettuihin ryhmäyttämistoimiin, mutta vastauksista oli havaittavissa, että kaikki opettajista eivät olleet välttämättä tietoisia toteuttamistamme aktiviteeteista ja viittasivat vastauksillaan ryhmän muihin yhteisiin aktiviteetteihin. Tätä havainnollistaa alla oleva esimerkkilainaus opettajien vastauksista. Opettajien vastauksissa heräsi myös kysymys siitä, olivatko opiskelijat ymmärtäneet, miksi ryhmäyttämistä tehdään. Opiskelijat olivat kuitenkin kokeneet aktiviteetit etenkin alussa hyödyllisiksi ja nähneet ryhmäyttämisen merkityksen tutustumisessa, josta voitiin tulkita heidän ymmärtäneen ryhmäyttämisen tarkoituksen.

”Uusien opiskelijoiden tullessa oli hyvä, että ryhmä poistui välillä koululta neutraalille maaperälle. Tämä mielestäni hiukan lievensi aiempia klikkejä, muttei poistanut niitä kokonaan. - -”

Opiskelijoiden sitoutuneisuuden osalta opettajat kokivat, että sitoutumisessa oli suurta vaihtelua ryhmän sisällä. Tietyt opiskelijat olivat hyvin sitoutuneita, kun taas osa vaikutti ajoittain välinpitämättömiltä. Sitoutuneisuuden tasoon nähtiin vaikuttavan myös opiskelijoiden vaihtelevat lähtökohdat opinnoille, sillä osalla lähtökohdat olivat huomattavasti paremmat kuin toisilla esimerkiksi kielen taidon osalta. Opettajat kokivat, että yhteistyönä tehdyt ryhmätyöt ja projektit olivat motivoineet opiskelijoita parhaiten. Korkeampaa motivaation tasoa oli nähtävissä sellaisissa tilanteissa, joissa opiskelijat kokivat sisällön hyödyttävän itseään henkilökohtaisella tasolla. Motivaation tasossa nähtiin kurssikohtaista vaihtelua, sillä etenkin suomen kielen opiskelu motivoi opiskelijoita, kun taas vähemmän kiinnostavat kurssit näkyivät opiskelijoiden poissaoloissa. Poissaoloihin vaikuttivat myös kurssien vaativuustaso sekä henkilökohtaiset menot.

”Suurin osa oli sitoutuneita, mutta noin 20 % opiskelijoista ei ollut motivoituneita eikä saneet suoritettua kuin puolet kursseista. Lähitunneilla läsnäolo oli suoraan verrannollinen motivaatioon.”

”Osa enemmän, osa vähemmän (kuten yleensäkin). Osalla oli paremmat lähtökohdat opinnoille kuin toisilla.”

8.4 Muu aineisto

Tutkimuksen muuna aineistona hyödynnettiin opiskelijoiden läsnäoloprosentteja koulutuksen ajalta. Läsnäoloprosentit perustuvat koulutuksen opettajien kokoamaan läsnäoloseurantaan. Läsnäoloja tarkasteltiin kolmen kurssin osalta, joita olivat suomen kieli, perusteet liiketaloudesta ja projektityö. Suomen kielen kurssi sijoittui koulutuksen alkuvaiheeseen ja se oli laajuudeltaan kuusi opintopistettä. Perusteet liiketaloudesta oli kymmenen opintopisteen laajuinen kurssi, joka jatkui koko syksyn ajan. Projektityön kurssi sijoittui koulutuksessa tammi-maaliskuun ajalle, josta opiskelijoilla oli mahdollista näyttöjen ja läsnäolojen perusteella saada neljä opintopistettä. Näiden kolmen

kurssin avulla pystyttiin kattamaan koko koulutuksen kesto ja vertailemaan alku- ja loppupuolen läsnäolojen muutoksia ja arvioimaan sitoutumisen astetta koulutuksen eri vaiheissa.

Molemmissa syksyn puolella toteutuneissa kursseissa keskimäärin noin 78 prosenttia opiskelijoista oli läsnä. Kurssikohtaisesti tarkasteltaessa suomen kielen kurssin suurin läsnäoloprosentti oli 100 prosenttia, joka täyttyi vain yhden opiskelijan osalta, ja matalin 20 prosenttia. Matalinta prosenttia lukuunottamatta kaikilla muilla opiskelijoilla oli kuitenkin yli 60 prosentin läsnäolo. Perusteet liiketaloudesta -kurssilla suurin läsnäoloprosentti oli jälleen 100 prosenttia, mutta erona suomen kielen kurssiin oli se, että 100 prosentin läsnäolo täyttyi kolmella opiskelijalla, vaikka kurssi oli sisällöltään neljä opintopistettä laajempi. Matalin läsnäoloprosentti oli noin 36 prosenttia. Tämän kurssin osalta matalin läsnäoloprosentti ei eronnut huomattavasti seuraavaksi matalimmista prosenteista, toisin kuin suomen kielen kurssilla.

Keväällä toteutetun projektityö -kurssin suurin läsnäoloprosentti oli 100 prosenttia, joka täyttyi kahdella opiskelijalla. Matalin läsnäoloprosentti oli vajaa yhdeksän prosenttia ja toiseksi matalin noin 26 prosenttia. Matalista läsnäoloprosenteista huolimatta kurssin läsnäoloprosenttien keskiarvo oli yli 63 prosenttia. Syksyllä keskimääräinen läsnäoloprosentti on ollut 15 prosenttia korkeampi verrattuna kevään läsnäoloihin. Syksyn ja kevään läsnäoloprosentteja vertaillen tuli kuitenkin huomoida, että ryhmän kokoonpanossa oli tapahtunut muutoksia, jonka vuoksi tilastot käsittelivät osittain eri opiskelijoiden läsnäoloja.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Johtopäätöksissä tarkasteltiin työn tuloksia ja peilattiin niitä työn tietoperustaan. Johtopäätös-osi-
ossa pyrittiin saamaan mahdollisimman kattava vastaus tutkimuskysymyksiin, jotka olivat: Millainen
merkitys ryhmäytymisellä on opiskelijoiden opintoihin sitoutumisessa? Millä tavoilla ryhmäytymis-
minen vaikuttaa sitoutumiseen? Lisäksi arvioitiin työn tuloksien luotettavuutta ja tehtiin yhteenveto
työstä.

Ryhmäytymisen merkitys opintoihin sitoutumisessa näkyi opiskelijoille toteutettujen kyselyiden pe-
rusteella siten, että opiskelijat kokivat ryhmässä olemisen helpoksi sekä toteutetun ohjauksen tar-
peelliseksi ja toimivaksi. Ryhmäytymisen tarpeellisuus korostui erityisesti siten, että sen koettiin
auttaneen ryhmää tutustumaan yksilöiden erilaisuudesta huolimatta, jota ei olisi välttämättä pääs-
syt tapahtumaan ilman ryhmäytymistä. Lisäksi opiskelijat kokivat ryhmäytymisen parantaneen tii-
mityötä ja vuorovaikutusta ryhmän sisällä. Opiskelijoiden mielestä kouluun oli miellyttävämpi tulla,
kun oli tutustunut muihin ryhmän jäseniin. Tästä voitiin tehdä johtopäätös, että ryhmäytymisen
toimii opintoihin sitouttavana tekijänä ryhmätoiminnan kautta. Johtopäätöstä tuki myös opettajien
näkemys siitä, että opiskelijoiden motivaatio oli korkeimmillaan ryhmäprojektien aikana, jolloin ryh-
män jäsenet pääsivät tekemään yhteistyötä.

Ryhmäytymisen merkitystä opintoihin sitoutumisessa tukee myös opiskelijoiden läsnäoloprosentit.
Ryhmäytymisen ollessa aktiivisinta koulutuksen alkuvaiheessa syksyn aikana, opiskelijoiden läs-
näoloprosentti oli keskimäärin 15 prosenttia korkeampi kuin koulutuksen loppuvaiheessa, jolloin
ryhmäytymistä ei saatu enää toteutettua. Opettajien havaintojen mukaan ryhmä oli koulutuksen
alkuvaiheessa yhteneväisempi ja opiskelijat vaikuttivat innokkailta ja sitoutuneilta. Koulutuksen
edetessä ryhmähenki kuitenkin huonontui ja sitoutumisen tasossa huomattiin laskua. Osa opiske-
lijoista päätyi lopettamaan koulutuksen, josta seurasi passivoitumista muissa opiskelijoissa. Tästä
voitiin tehdä tulkinta siitä, että ryhmän kokoonpanon muuttuessa ryhmähenki kärsi, joka vaikutti
opintoihin sitoutumiseen. Kuitenkin uusien opiskelijoiden tullessa täydennyshaussa koulutukseen
ryhmähengessä havaittiin positiivinen muutos, jota vahvistettiin tässä vaiheessa toteutetulla ryh-
mäytymisaktiviteetilla. Ryhmäytymisellä onnistuttiin sitouttamaan opiskelijoita opintojen alussa ja
uusien opiskelijoiden saapuessa, mutta ryhmäytymisen vähentyessä koulutuksen loppua kohden,
myös opiskelijoiden sitoutuminen laski.

Opiskelijoiden passivoitumiseen ja sitoutumisen tason laskuun vaikuttivat muutkin tekijät, kuten kielivaikeudet ja koulutuksen vaatavuustaso, jonka osa opiskelijoista koki liian korkeaksi. Sitoutumiseen vaikuttavat myös opiskelijoiden henkilökohtaisessa elämässä tapahtuvat muutokset, joihin ryhmäytymisellä ei voida vaikuttaa. Kyselyiden pohjalta kävi ilmi, että opiskelijoilla oli erilaisia motiiveja opiskelun suhteen, joista useimmat liittyivät koulutuksesta saatavaan hyötyyn, kuten suomen kielen oppimiseen. Jos yksilön motiivina on esimerkiksi suomen kielen oppiminen, sen vahvuuteen eivät vaikuta ulkoiset tekijät, kuten ryhmä ja kokemus yhteenkuuluvuudesta, joten siihen ei voida ryhmäytymistoimilla vaikuttaa. Jos motiivina sen sijaan on esimerkiksi koulutuksen loppuun suorittaminen, ryhmäytymistoimien avulla voidaan luoda mielekäs ympäristö, jonka avulla opiskelijaa saadaan sitoutettua opintojen suorittamiseen.

Ryhmäytymisen avulla vaikutettiin opiskelijoiden sitoutumisen eri ulottuvuuksiin luomalla yhteenkuuluvuutta aktiviteettien avulla. Yhteenkuuluvuutta rakentamalla ja sosiaalisten tilanteiden avulla vaikutettiin opiskelijoiden tunnetasoiseen sitoutumiseen ja sen kautta opintoihin sitoutumiseen. Kyselyistä kävi ilmi, että opiskelijat olivat kokeneet aktiviteettien auttaneen yhteenkuuluvuuden rakentamisessa muun muassa ryhmähengen muodostumisen ja vahvistumisen osalta, joka osoitti ryhmäytymisen auttaneen muodostamaan tunnetasoisista sitoutumista. Sosiaalista sitoutumista vahvistettiin vuorovaikutusta korostavien aktiviteettien avulla. Opiskelijat kokivat valmiutensa tiimityöhön parantuneen ja keskustelun muiden kanssa helpottuneen, joka paransi heidän oppimisvalmiuksiaan. Tämä osoitti ryhmäytymisen edesauttaneen myös sosiaalisen sitoutumisen muodostumista.

Opettajilta ja opiskelijoilta kerättyä aineistoa tarkasteltaessa huomattiin useita eroavaisuuksia vastausten välillä. Opettajien havaintojen mukaan ryhmäytymistoimilla ei nähty olleen suurta vaikutusta ryhmän toimintaan, kun taas opiskelijat olivat tunnistaneet ryhmäytymisen hyödyt. Vastusten eroavaisuuksiin vaikuttivat osaltaan myös kysymysten tulkinnassa ilmenneet erot sekä opettajien ja opiskelijoiden erilaiset näkökulmat aiheen tarkastelussa. Johtopäätöksissä otettiin huomioon molempien näkökulmat, mutta tutkittavan aiheen kannalta oli olennaisempaa painottaa johtopäätöksiä opiskelijoiden näkökulmaan, sillä he toimivat tutkimuksen kohteena.

Ryhmäytymisen avulla onnistuttiin rakentamaan yhteenkuuluvuutta ryhmässä ja sitä kautta pystyttiin vaikuttamaan opiskelijoiden opintoihin sitoutumiseen. Ryhmäytymisellä pystyttiin sitouttamaan opiskelijoita ainoastaan yhteenkuuluvuuden ja ryhmätoiminnan kautta, mutta koska opiskelijoiden motiivit opiskelun suhteen liittyivät enemmän koulutuksesta saataviin hyötyihin, oli hyvin

vaikeaa ylläpitää motivaation tasoa ja kiinnostusta opintoja kohtaan ainoastaan ryhmäyttämisen avulla. Tutkimuksessa kuitenkin onnistuttiin sitouttamaan opiskelijoita opintoihinsa siltä osin, kuin ryhmäyttämisen avulla on sitoutumiseen mahdollista vaikuttaa. Tutkimuskysymysten osalta tutkimuksesta ei saatu toivotunlaisia tuloksia, jonka vuoksi myöskään selkeitä johtopäätöksiä ei pystytty muodostamaan. Parempiin tuloksiin olisi voitu päästä lisäämällä aineistonkeruuseen havainnointia, jonka avulla ryhmästä olisi saatu kattavampaa tietoa.

9.1 Tulosten luotettavuus

Kyselyllä kerätyn aineiston arvioinnissa tulee huomioida kyselytutkimukseen liittyvät haitat, jotka vaikuttavat aineiston ja sen pohjalta saatujen tulosten luotettavuuteen. Yhtenä haittana on kysymysten tulkinnanvaraisuus ja väärinymmärryksen kontrolloinnin vaikeus. (Hirsjärvi ym. 2009, 195.) Opiskelijoiden tulkinnat kysymyksistä vaikuttavat tulosten luotettavuuteen, sillä kyselyssä esitetyt kysymykset ovat aina tulkinnanvaraisia. Etenkin tutkitun ryhmän kohdalla riski väärinymmärryksestä oli erityisen suuri opiskelijoiden vaihtelevan kielitaidon vuoksi, vaikka väärinymmärryksen riskiä pyrittiin pienentämään selkokielisten ja numeraalisesti arvioitavien kysymysten sekä kysymyksiä avaavien esimerkkien avulla. Luotettavuuteen vaikuttaa lisäksi aineistonkeruumenetelmien vähyys, sillä tutkimuksessa hyödynnettiin aineistonkeruussa ainoastaan kyselyä ja osittaista havainnointia. Luotettavuutta lisää kuitenkin se, että aineistoa kerättiin opiskelijoilta ja opettajilta, jonka avulla saatiin tutkimukseen kaksi eri näkökulmaa sekä hyödynnettiin konkreettista aineistoa opiskelijoiden läsnäoloprosenteista, jota peilattiin kyselyistä saatuun aineistoon.

Toisen kyselyn kohdalla aineistonkeruumenetelmäksi valitun verkkokyselyn ongelmana on usein kato, jolla tarkoitetaan vastaajamäärän vähyyttä. Useimmiten verkkokyselynä toteutettuun kyselyyn saadaan vastauksia vain noin yksi kolmasosa lähetetyistä lomakkeista ja tutkija joutuu lähettämään muistutuksia vastaamatta jättäneille. (Hirsjärvi ym. 2009, 196.) Tutkittavan ryhmän kohdalla kato muodostui ongelmaksi, sillä kyselyyn vastasi vain vähäinen määrä opiskelijoita. Tästä syystä vastauksista täytyi tehdä yleistyksiä vain pienen joukon perusteella, vaikka tätä pyrittiin välttämään hyödyntämällä kyselyä aineistonkeruumenetelmänä haastattelun sijaan. Opettajien kysely oli siltä osin luotettavampi, että siihen vastasivat lähes kaikki opettajat. Toisaalta tuli huomioida, että opiskelijoiden vastaukset pohjautuvat heidän omaan kokemukseensa, joka on tutkittavan aiheen kannalta tärkeämpää, kun taas opettajien vastaukset olivat havainnointiin pohjautuvia tulkintoja, jotka eivät välttämättä vastanneet todellisuutta siltä osin, miten opiskelijat sen todellisuudessa kokivat.

Opettajien kohdalla heräsi kysymys myös siitä, olivatko he tietoisia asiasta, johon kysymyksillä viitattiin, joka on yleinen haitta kyselytutkimusta toteuttaessa (Hirsjärvi ym. 2009, 195).

Luotettavuuden arvioinnissa täytyi huomioida myös se, että tutkittavan ryhmän kokoonpano muuttui kyselyiden toteuttamisen välillä, joten kyselyihin vastasi eri määrä opiskelijoita ja vastaajat olivat osittain vaihtuneet. Kokoonpanomuutos vaikutti myös siihen, kuinka tarkasti opiskelijat pystyivät vastaamaan kysymyksiin, sillä osa vastaajista oli ollut paikalla kaikilla ryhmäytämiskerroilla ja osa ei. Työn lopulliset johtopäätökset muodostuivat pääosin tehdyistä tulkinnoista kerätyn materiaalin perusteella, joka vähentää luotettavuutta, sillä tulkinnat perustuvat aina tutkijan omaan ajatteluun. Tämän tutkimuksen osalta tulkintojen luotettavuutta lisää se, että työllä on ollut kaksi tekijää ja täten myös kaksi tulkinnan tekijää.

10 POHDINTA

SIIMA-hankkeesta ensimmäistä kertaa kuullessamme, tiesimme heti, että haluamme päästä jollakin tavalla osaksi hanketta. Ennen koulutuksen alkamista keskustelimme SIIMA-hankkeen ohjaintien opettajien kanssa koulutuksen sisällöstä ja huomasiimme, että koulutukseen ei ollut sisällytetty lainkaan vertaisohjaustoimintaa. Koulutukseen pyrittiin saamaan mukaan opiskelijatuutoreita, tässä kuitenkin onnistumatta. Tämä avasi meille mahdollisuuden hyödyntää omaa vertaisohjauskokemustamme ja päästä perehtymään aiheeseen syvemmin, sillä molemmat tiedostimme ryhmäyttämisen tarpeellisuuden uusissa ryhmissä. Alun perin tarkoituksenamme oli toteuttaa ainoastaan tutustumiseen suunnattuja ryhmäyttämiskäytännöitä, mutta kun aloimme syventyä aiheeseen, huomasiimme ryhmäyttämisen olevan tarpeellista läpi ryhmän toiminnan ajan.

Tiedostimme alusta alkaen, että opinnäytetyöprosessimme on tavallista pidempi, sillä aioimme toteuttaa koko koulutuksen ajan kestävän ryhmäyttämiskäytännön. Pitkäkestoisuus toi omat haasteensa prosessin toteuttamiseen. Ryhmäyttämiskäytännön läpivieminen kesti yli puoli vuotta ja aktiviteettien välillä oli useiden viikkojen taukoja, joka vaikutti myös kirjoittamisprosessiin. Taukojen vuoksi aiheeseen täytyi perehtyä toisinaan uudelleen, jotta punainen lanka säilyisi läpi työn. Haasteita toivat myös ryhmän kokoonpanossa tapahtuneet muutokset ja opiskelijoiden poissaolot. Välillä muutokset tapahtuivat hyvinkin nopeasti ja yllättävästi, mutta onnistuimme mukautumaan niihin tilanteiden vaatimilla tavoilla. Haasteista huolimatta opinnäytetyömme toteuttaminen onnistui suunnitellusti ja aikataulussa pysyttiin.

Kohtasiimme haasteita myös ryhmäyttämiskäytännön suunnittelussa siltä osin, kuinka paljon pysyimme käsittelemään kulttuurista näkökulmaa ilman, että työ lähtee liialti leviämään aiheajajuksen ulkopuolelle. Vaikka ryhmäyttämisen kohteena oleva ryhmä oli monikulttuurinen, emme lähteneet ryhmäyttämiskäytännön suunnittelussa yksilöimään kulttuureja, vaan pyrimme tekemään aktiviteetteja kaikille sopivia. Huomioimme kulttuurit kuitenkin yleisellä tasolla niin, että aktiviteetit soveltuisivat mahdollisimman hyvin kaikille. Emme tunteneet ryhmää ennen koulutuksen alkua, joten ryhmäyttämiskäytännön suunnittelussa haasteenamme oli se, että emme tieneet ryhmän ominaisuuksista entuudestaan paljoa. Kulttuurisista ominaisuuksista tiesimme vain sen, mistä maista opiskelijat olivat kotoisin. Koimme kuitenkin, että emme voineet tehdä yleistyksiä yksilöiden ominaisuuksista pelkkien kotimaiden ja niissä vallitsevien kulttuurien perusteella. Sivusiimme kuitenkin opiskelijoiden kotimaissa vallitsevien kulttuurien eroja työssä yleisellä tasolla.

Vaikka teimme opinnäytetyön opiskelijoiden näkökulmaa painottaen, taustalla oli kuitenkin koko ajan ajatus siitä, miten voisimme hyödyntää oppimaamme tulevaisuudessa työelämässä toimies- samme. Toiminnallisen osuuden kautta vahvistimme osaamistamme ryhmien ohjauksessa, joka on tärkeä taito henkilöstöalalla toimimisessa. Aineistoa kerätessämme opimme paljon siitä, mitä kyselyiden laatimisessa tulee huomioida. Työelämässäkin kyselyitä käytetään paljon muun muassa henkilöstön ja asiakkaiden tyytyväisyyden mittaamiseen, joten voimme hyödyntää kyselyiden laa- timisessa oppiamme taitoja myös itse työelämässä toimiessamme. Tietoperustan kokoaminen vaati meiltä kriittistä ajattelua ja kykyä rajata löytämäämme tietoa, sillä aiheemme oli hyvin moni- ulotteinen. Tietoperustaa laatiessa jouduimme pohtimaan lähteiden luotettavuutta, sillä suurin osa käyttämiemme teoriamallien alkuperäisversioista olivat maksullisia tutkimuksia. Tämän vuoksi jou- duimme käyttämään referoituja teorioita ja pohtimaan niiden luotettavuutta.

Tutkimuksestamme olisi saatu paremmin hyödynnettävissä olevaa tietoa, jos tutkimuksessa olisi ollut mukana kontrolliryhmä. Kontrolliryhmän olisi tullut olla ominaisuuksiltaan samanlainen kuin nyt tutkittu ryhmä, mutta heille ei olisi toteutettu ryhmäyttämisaktiviteetteja. Kontrolliryhmän avulla olisimme voineet vertailla opiskelijoiden sitoutumista näissä kahdessa ryhmässä ja saaneet tar- kempia tuloksia ryhmäyttämisen merkityksestä opintoihin sitoutumisessa. Tutkimustiedon hyödyn- nettävyyteen vaikuttaa johtopäätösten yleistettävyys. Vaikka saimme tutkimuksemme avulla tukea sille, että ryhmäyttämällä on merkitystä opintoihin sitoutumisessa, johtopäätöksiä ei kuitenkaan voida käyttää yleistettävänä tietona, sillä tutkimuksemme keskittyy ainoastaan yhden ryhmän tut- kimiseen. Aiheestamme oli myös hankala tehdä yksittäisiä johtopäätöksiä, koska sitoutumiseen vaikuttavat useat eri tekijät ja meidän täytyi tarkastella aiheitamme useasta eri näkökulmasta, eikä tutkimuskysymyksiimme ollut rajattavissa yhtä oikeaa vastausta.

Tutkimuksemme tulosten merkittävyyttä osoittaa kuitenkin se, että ryhmäyttämisen ja sitoutumisen teemoja ei ollut aiemmin käsitelty tästä näkökulmasta, joten saimme tutkimuksemme avulla luotua laajempaa ymmärrystä ryhmäyttämisestä ja sen merkityksestä opintoihin sitoutumisessa. Tätä voi- daan huomioida myös tulevissa hankkeissa. Työmme jättää kuitenkin mahdollisuuden jatkotutki- mukselle, sillä työstämme ei saatu merkittäviä johtopäätöksiä eivätkä johtopäätökset ole yleistettä- vissä, ja tämän vuoksi aihetta tulisi tutkia vielä enemmän erilaisissa ryhmissä.

Tulevaisuudessa samankaltaisten koulutusmallien kehittämisessä opettajat voisivat ottaa omissa opintojaksoissaan mallia tekemästämme ryhmäyttämisohjeesta ja toteuttaa ryhmäyttämistä osana

opintojaksoja ryhmähengen ylläpitämiseksi. Opettajille toteutetusta kyselystä kävi ilmi, että esimerkiksi ryhmien jakaminen oli joillakin opintojaksoilla osoittautunut haasteelliseksi, sillä opiskelijat olivat muodostaneet omia pienryhmiään, ja näiden pienryhmien rikkominen ryhmätöitä tehdessä oli välillä haastavaa. Ryhmäytämisohjeestamme löytyykin muun muassa malleja siihen, miten ryhmäjäkoja on mahdollista tehdä niin, että opiskelijat eivät pääse aina tukeutumaan vain omiin pienryhmiinsä, vaan ryhmiä on mahdollista sekoittaa mielekkäillä ja ryhmähenkeä tukevilla tavoilla.

Toteutettujen kyselyiden kautta kehitysehdotukseksi tulevaisuuteen nousi myös se, että ryhmäytämistä tulisi olla kauttaaltaan enemmän ja tiheämmin, jotta se toimisi tehokkaasti. Oman toteutuksemme osalta arvioimme, että ryhmäytämällä olisi saavutettu parempia tuloksia opiskelijoiden sitoutumisen osalta, jos toteutusta olisi ollut enemmän. Opintojaksojen toteutukseen oli varattu tietyt tuntimäärät, eikä ryhmäytämistä ei ollut sisällytetty opetussuunnitelmaan, joten ryhmäytämiseen ei ollut varattu erillistä aikaa opintojaksoilla. Tämä vaikutti osaltaan mahdollisuuksiimme toteuttaa ryhmäytämistä tiheämmin koulutuksen aikana. Tiheämmällä ryhmäytämällä olisi mahdollisesti voitu estää myös konfliktien ja koko ryhmän yhteiselle ryhmähengelle vahingollisten pienryhmien muodostumista. Tulevissa koulutuksissa opettajat voisivat kokeilla erilaisten ryhmäjakojen tekemistä ryhmäytämisohjeessamme esitellyillä tavoilla, jonka avulla voitaisiin mahdollisesti ehkäistä tällaisten pienryhmien muodostumista.

Tulevaisuuden ryhmäytämisprosesseja ajatellen myös kommunikaation opettajien ja ryhmäytämistä suorittavien henkilöiden välillä tulisi toimia paremmin molempiin suuntiin. Kommunikaatio on tärkeää etenkin, jos ryhmää ryhmäyttää jokin ulkopuolinen henkilö, kuten tuutori, joka ei ole ryhmän kanssa päivittäin tekemisissä. Paremman kommunikaation avulla ryhmäytämistä pystytään koulutuksen edetessä mukauttamaan ryhmän sen hetkisiä tarpeita vastaavaksi, esimerkiksi konfliktitilanteiden syntyessä ja näin ryhmähenkeä saadaan ylläpidettyä tehokkaammin. Omassa toteutuksessa emme olleet tietoisia ryhmää vaivanneista konfliktitilanteista kuin vasta ryhmäytämisprosessin loppupuolella, jolloin emme ryhmäytämistoimilla pystyneet konfliktien ratkomiseen enää vaikuttamaan.

Opinnäytetyöprosessi oli meille kauttaaltaan opettavainen kokemus. Työn suunnitteluvaiheessa pyrimme arvioimaan prosessin kulun mahdollisimman tarkasti. Kohtasimme kuitenkin useita haasteita prosessin aikana, joista osa oli myös sellaisia, joihin emme pystyneet ennalta varautumaan. Opimme tutkimusta tehdessämme myös paljon uutta monikulttuurisen ryhmän kanssa toimimisesta ja siitä, mitä tutkimuksen tekeminen vaatii. Ammatillisen kehittymisen näkökulmasta opimme monia

asioita, jotka hyödyttävät meitä tulevaisuudessa työelämässä toimiessa. Toiminnallisen osuuden toteuttaminen opetti paljon uutta ryhmän ohjaamisesta, etenkin monikulttuurisissa ryhmissä. Opin- näytetyöprosessi opetti meille kriittistä ajattelua, järjestelmällisyyttä ja aikataulutusta. Tutkimuksen toteuttaminen opetti myös laatimaan kyselyitä, joka on hyödynnettävä taito työelämässä. Koemme, että kokonaisuudessaan opinnäytetyöprosessin suunnittelu ja toteutus onnistui toivotulla tavalla, vaikka työn tulokset ja niistä saadut johtopäätökset eivät lopulta olleetkaan toivotunlaisia.

LÄHTEET

Aalto, M. 2000. Ryppäästä ryhmäksi. Tampere: Paino Tammer-Paino Oy.

Chapman, A. 2017. Tuckman Forming, storming, norming, performing. Viitattu 18.7.2017, <http://www.businessballs.com/tuckmanformingstormingnormingperforming.htm>.

Helsingin yliopisto 2010a. Kielijelppi – ryhmä ja ryhmäviestintä. Viitattu 17.7.2017, <http://kielijelppi.virtamieli.fi/puheviestinta/ryhma-ja-ryhmaviestinta>.

Helsingin yliopisto 2010b. Kielijelppi – ryhmän kehitysvaiheet. Viitattu 18.7.2017, http://kielijelppi.virtamieli.fi/puheviestinta/ryhman_kehitysvaiheet.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Hofstede, G. 2016. The 6 Dimensions Model of National Culture. Viitattu 1.2.2018, <https://geerthofstede.com/culture-geert-hofstede-gert-jan-hofstede/6d-model-of-national-culture/>.

lina/Menestyksen hinta 2017. Motivaatiota syksyyn. Viitattu 6.3.2018, <https://blogs.helsinki.fi/orwe-2017/2017/10/31/508/>.

Jyväskylän yliopisto 2017. Ryhmäviestintä - muotoutuminen. Viitattu 22.8.2017, <https://www.jyu.fi/viesti/verkkotuotanto/ryhmaviesti/prosessi/muotoutuminen/kehitysvaiheet.html>.

KAMK 2018. Miksi ryhmätyö? Viitattu 1.2.2018,

<https://www.kamk.fi/oppiminen/Oppimisen-tyokalupakki/Tiimityokalut/Ryhma-ja-tiimi/Miksi-ryhma-tyo>.

Kauhanen, E. 2004. Lännen sankari on idän luuseri. Viitattu 1.2.2018,

https://www.tiede.fi/artikkeli/jutut/artikkelit/lannen_sankari_on_idan_luuseri.

Kopakkala, A. 2005. Porukka, jengi, tiimi. Helsinki: Edita Prima Oy.

Koskinen, T. 2018a. RO:n tehtävät. Viitattu 29.1.2018,
<https://rotyokalupakki.wordpress.com/ron-tehtavat/>.

Koskinen, T. 2018b. RO:n tehtävät. Viitattu 29.1.2018,
<https://rotyokalupakki.wordpress.com/ryhmayttaminen/>.

Kotilainen, M.-R. & Lauriala, A. 2012. Motivaatio ja sitoutuminen oppimisen ehtoina. Teoksessa A. Lauriala (toim.) Koulu ja pohjoisen pojat. Rovaniemi: Sevenprint, 129-136.

Koulurauha 2017. Ryhmäyttäminen. Viitattu 26.1.2018,
<http://www.koulurauha.fi/turvallinen-koulu/ryhmaeyttaaminen>.

Latin Lexicon 2017. Viitattu 17.7.2017,
<http://latinlexicon.org/definition.php?p1=1002994&p2=c>.

Maahanmuuttovirasto 2017. Opiskelu Suomessa. Viitattu 20.7.2017,
http://www.migri.fi/opiskelu_suomessa.

Management Study Guide Content Team 2018. Role of Team Leader in Team Building. Viitattu 29.1.2018,
<http://www.managementstudyguide.com/role-of-team-leader.htm>.

Mast 2018. Ryhmäyttämisoapas. Viitattu 29.1.2018, <http://www.mastohjaus.fi/pdf/Ryhmayttamis-opas.pdf>.

Miettinen, A. 2017. Maahanmuuttajat. Viitattu 20.7.2017, http://www.vaestoliitto.fi/tieto_ja_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja/maahanmuuttajat/.

Mind Tools Editorial Group 2017. Forming, Storming, Norming, and Performing – Understanding the Stages of Team Formation. Viitattu 18.7.2017,
https://www.mindtools.com/pages/article/newLDR_86.htm.

Osako 2016. Tuutorin käsikirja. Opas vertaisohjauksen tueksi Oulun ammattikorkeakoulussa.

Oulun ammattikorkeakoulu 2017. Maahanmuuttajille valmentavaa koulutusta suomenkieliseen korkeakouluun. (SIIMA-hanke). Viitattu 28.7.2017,
<http://www.oamk.fi/fi/tutkimus-ja-kehitys/hankkeet/siima/>.

Suomisanakirja 2018a. Sitoutua. Viitattu 6.3.2018,
<https://www.suomisanakirja.fi/sitoutua>.

Suomisanakirja 2018b. motivaatio. Viitattu 6.3.2018,
<https://www.suomisanakirja.fi/motivaatio>.

Svanberg, E. 2018. Opinnäytteeseen tilastoa. Lehtori, Oulun ammattikorkeakoulu. Sähköpostiviesti 12.2.2018.

The Glossary of Education Reform 2016. Student Engagement Definition. Viitattu 6.3.2018,
<https://www.edglossary.org/student-engagement/>.

Tilastokeskus 2016. Maahan- ja maastamuutto. Viitattu 20.3.2017, <http://www.vaestoliitto.fi/@Bin/7878347/Maahan-%20ja%20maastamuutto.jpg>.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2014. Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittaman hankkeen kuvaus. Viitattu 28.7.2017,
<https://www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projektkoodi=S20718>.

Vasalampi, K. 2017. Itsemääräämisteoria. Teoksessa K. Salmela-Aro & J.-E. Nurmi (toim.) Mikä meitä liikuttaa. 3. täysin uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 54-65.

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. 1.-3. painos. Helsinki: Tammi.

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

Väestöliitto 2017. Maahanmuuttajat. Viitattu 20.7.2017,

http://www.vaestoliitto.fi/tieto_ja_tutkimus/vaestontutkimuslaitos/tilastoja/maahanmuuttajat/.

RYHMÄYTTÄMISOHJE MONIKULTTUURISELLE RYHMÄLLE

SISÄLTÄÄ SELKOKIEISET OHJEET OHJAAJILLE

Taustatietoja ohjeesta

Tämä ryhmäytämisohje on tehty Oulun ammattikorkeakoulussa syksyllä 2016 käynnistyneen SIIMA-hankkeen siirtymävaiheen koulutusmallia varten. Kohderyhmänä tätä ohjetta laadittaessa ovat eri kulttuureista tulevat maahanmuuttajaopiskelijat.

Ohje on kuitenkin luotu siten, että menetelmät eivät ole sidoksissa ainoastaan korkeakouluopintoihin, vaan ne ovat hyödynnettävissä myös työelämässä sekä muissa tilanteissa, joissa ryhmä koostuu eri kulttuureista tulevista ihmisistä.

Ohjeet on laadittu selkokielellä.

Ohjeen tarkoituksena on tarjota opetuksen tueksi toiminnallisia menetelmiä, joiden avulla maahanmuuttajaryhmää sopeutetaan ja sitoutetaan opintoihin ja opiskelijaryhmään. Ohje sisältää tutustumiseen suunnattuja menetelmiä, joita voidaan hyödyntää ryhmän muodostumisvaiheessa sekä ryhmän ylläpitoa tukevia menetelmiä hyödynnettäväksi pidemmällä aikavälillä. Tutustumiseen suunnatuiksi menetelmiksi on valittu sellaisia harjoitteita, joita voidaan hyödyntää myös silloin, kun ryhmän ominaisuuksista ei ole saatavilla etukäteistä tietoa. Valituilla menetelmillä pyritään ryhmän tutustuttamisen ja ryhmätoiminnan ylläpidon avulla sitouttamaan opiskelijat opintoihin ja tukemaan opintojen loppuun saattamista.

Selkokielisen ohjeen tekemisen tueksi on käytetty lähteenä Johanna Kartion vuonna 2016 kirjoittamaa 12 askelta selkokielellä opettamiseen -opasta. Osa esiteltävistä menetelmistä on lainattu Päivi Haanpään teoksesta Tullaan tutuiksi, jossa esitellään 55 toiminnallista menetelmää tutustumisen helpottamiseksi

Tutustumiseen suunnatut menetelmät

Uuden ryhmän tutustumisen kannalta on erittäin olennaista, että ryhmän jäsenet oppivat toistensa nimet. Ryhmän jäsenten välinen yhteys alkaa siitä, että he oppivat tunnistamaan toisensa ja yhdistämään henkilöiden nimet kasvoihin. Nimien oppiminen kuuluu olennaisena osana ryhmän muodostumisvaiheeseen ja se toimii ensiaskeleena ryhmän toiminnan aloittamisessa.

Nimien oppiminen on itsessään aikaa vievä prosessi, jonka helpottamiseksi voidaan soveltaa muistamista helpottavia aktiviteetteja. Aktiviteettien kautta nimien oppiminen tapahtuu luonnollisesti ja samalla luodaan yhteishenkeä ryhmän jäsenten välille.

Tässä vaiheessa tavoitteena on myös tutustua ryhmään ja sen jäseniin. Tutustumisella pyritään siihen, että jokainen ryhmän jäsen saa mahdollisuuden päästä kertomaan hieman itsestään ja keskustelun kautta löytämään muista jäsenistä samanlaisia tai kiinnostavia piirteitä. Monikulttuurinen ryhmä koostuu eri maista kotoisin olevista henkilöistä, jolloin ryhmän jäsenten kulttuuritaustat voidaan nähdä ryhmää yhdistävänä tekijänä, joita kannattaa hyödyntää tutustumisvaiheessa.

Tutustuminen tapahtuu helpoiten ohjaajan johtaman aktiviteettien avulla. Seuraavaksi esiteltävissä aktiviteeteissa jokainen henkilö pääsee kertomaan hieman itsestään sekä tutustumaan muihin helposti keskusteltavien asioiden äärellä.

Ohjaajan on tärkeä muistaa tukea opiskelijoita, sekä kannustaa yhteistyöhön. Yhteistyö on olennainen osa ryhmän toimivuutta. Yhteistyö alkaa siitä, että jäsenet oppivat kommunikoimaan toistensa kanssa. Monikulttuurisessa ryhmässä kommunikointi voi olla aluksi hieman haastavaa, ja tämän vuoksi on hyvä olla jokin aktiviteetti, jonka avulla ryhmä pääsee tutustumaan yhteistyöhön.

LANKAKERÄ

ESIVALMISTELUT:

1. lankakerä

MENETELMÄN IDEA:

Tämän tutustumismenetelmän avulla uusi ryhmä pääsee tekemään yhteistyötä, samalla oppien toisten ryhmän jäsenten nimet. Aktiviteetissa nimet toistuvat useaan kertaan, jolloin ne tulevat kaikille tutuiksi. Ryhmänohjaaja sitoo lankakerän langanpään sormeensa ja sanoo: "Minä olen Julia, kuka sinä olet?". Tämän jälkeen ohjaaja heittää lankakerän jollekin toiselle ryhmän jäsenelle, joka ottaa myös langasta otteen kertoen samalla oman nimensä. Tämä henkilö esittää saman kysymyksen ja heittää lankakerän edelleen seuraavalle henkilölle, joka kertoo oman nimensä. Leikki jatkuu niin kauan, että jokainen on päässyt sanomaan oman nimensä ja lankakerä on muodostanut "hämähäkinseitin" jäsenten välille. Lankakerän käytyä jokaisella henkilöllä siten, että kaikilla on lankakerästä ote, aletaan palata seittiä takaperin. Tarkoituksena on heittää lankakerä sille henkilölle, kuka sen heitti sinulle. Samalla tulee sanoa sen henkilön nimi, kenelle lankakerän heittää takaisin.

SELKOKIELINEN OHJE:

1. Kaikki tulee tänne piiriin (samalla elehtien käsillä "tulkaa tänne" ja "ympyrä").
2. Kaikki istuu (samalla itse osoittaen istumista).
3. Ensimmäinen sanoo "minun nimi on ___"
4. Ota kiinni langasta (näytä esimerkkinä)
5. Heitä lankakerä seuraavalle henkilölle
6. Kysy "mikä sinun nimi on?"
7. Sinun vuoro ottaa langasta kiinni
8. Sano "minun nimeni on ___"
9. Heitä lankakerä seuraavalle henkilölle
10. Kysy "mikä sinun nimi on?"
11. Lankakerä menee kaikille
12. Viimeisen henkilön jälkeen, lankakerä otetaan takaisin
13. Heitä lankakerä hänelle keneltä sait sen
14. Sano hänen nimi
15. Lankakerä tulee takaisin ensimmäiselle

KARTALLA

ESIVALMISTELUT:

1. Tulosta kartta, jossa näkyy selkeästi eri maat. Karttapallo voi toimia pienryhmän kanssa.
2. Liimaa nuppineulaan paperinpala siten, että se näyttää lipulta.
3. Kirjoita lippuun jokaisen ryhmän jäsenen nimi TAI vaihtoehtoisesti tämän kohdan voivat ryhmän jäsenet tehdä itse, jos nimet eivät ole ohjaajan tiedossa etukäteen.

MENETELMÄN IDEA:

Muodostetaan lattialle piiri, jonka keskellä on kartta. Jokainen ryhmänjäsen saa itselleen oman lippunsa, jossa lukee hänen nimensä. Jokainen vuorollaan laittaa lippunsa kartalle, samalla kertoen oman nimensä ja hieman siitä mistä on kotoisin. Näin opitaan tuntemaan ryhmän jäsenet paremmin.

SELKOKIELINEN OHJE:

1. Kaikki tulee tänne piiriin (samalla elehtien käsillä "tulkaa tänne" ja "ympyrä").
2. Kaikki istuu (samalla itse osoittaen istumista).
3. Tässä kaikille oma nimi (antaen liput jokaiselle).

TAI

Kirjoita tähän sinun oma nimi (antaen tyhjä lippu ja kynä jokaiselle).

4. Minä aloitan
5. Laitan lipun kartalle, missä on minun kotimaa
6. Sanon mistä maasta minä olen tullut
7. Nyt on sinun vuoro
8. Laita lippu kartalle, missä on sinun kotimaa (mistä maasta sinä tulet)
9. Sano mistä maasta sinä olet tullut

Lisänä aktiviteettiin: Milloin (monta vuotta sitten) olet tullut Suomeen?

PAPERITORNIT

ESIVALMISTELUT:

1. 3kpl A4 paperiarkkia per henkilö
2. Nitoja/teippiä/liimaa jokaiselle ryhmälle
3. Sakset?
4. Mittanauha

MENETELMÄN IDEA:

Tämän tutustumismenetelmän ideana on luoda ryhmän jäsenten välille tilanne, jossa heidän tulee käyttää yhteistyötä onnistuakseen annetussa tehtävässä. Tarkoituksena on muodostaa kolmen tai neljän hengen ryhmät, jonka jäsenten täytyy kommunikoida toistensa kanssa, jotta ryhmä voi onnistua. Jokaisen ryhmän tulee saada saman verran paperia sekä yksi nitoja (vaihtoehtoisesti voi myös antaa liimaa tai teippiä).

Aktiviteetin ideana on tehdä annetuista papereista mahdollisimman korkea torni. Tornin tulee pysyä pystyssä ilman tukea. Välineet, joita aktiviteetissa saa käyttää, ovat A4-paperiarkit sekä niitit, teippi tai liima, jotka ryhmän ohjaaja antaa opiskelijoiden käyttöön. Aikaa aktiviteetin suorittamiseen on viisi minuuttia. Rajoitetulla ajalla pyritään siihen, että ryhmällä tulee kommunikoida ja auttaa toisiaan saadakseen aktiviteetin suoritettua onnistuneesti. Ajan loputtua ryhmän ohjaaja mittaa millä ryhmällä on korkein torni ja ilmoittaa voittajan.

SELKOKIELINEN OHJE:

1. Tehdään viisi ryhmää (jakamalla ryhmä viiteen)
2. Sinä olet yksi, sinä kaksi, sinä kolme...
3. Kaikki numerot yksi tulkaa tänne, kaksi tänne.. (samalla käsillä näyttäen tänne)
4. Tässä kaikille paperia, sakset ja nitoja (antaen jokaiselle ryhmälle tarvikkeet)
5. Saa käyttää näitä kaikkia (osoittaen tarvikkeita)
6. Tehkää torni, tosi korkea (osoittaen ylöspäin)
7. Korkein torni voittaa, tämä on kilpailu
8. Aikaa viisi minuuttia (osoittaen kelloa)
9. Onko kysymyksiä
10. Saa aloittaa NYT!
11. Aikaa jäljellä yksi minuutti (näyttäen yksi sormella)
12. Stop, aika loppui
13. Ei saa koskea
14. Nyt mitataan tornit

Ylläpitoon suunnatut menetelmät

Ryhmän ylläpitovaiheessa sovelletaan erilaisia ryhmäyttämismenetelmiä kuin tutustumisvaiheessa. Tutustumisvaiheessa ryhmäyttämisen pääpaino on ryhmän muodostamisessa ja jäsenten tutustuttamisessa leikkien ja keveiden aktiviteettien avulla, joissa jäsenet saavat toimia yhteistyössä ja oppivat näin samalla tuntemaan toisiaan.

Ylläpitovaiheessa on tärkeää vahvistaa ryhmän jäsenten välistä suhdetta ja varmistaa ryhmän toiminnan tarkoituksenmukainen jatkuminen. Yksi tärkeimmistä keinoista ryhmän keskinäisten suhteiden vahvistamisessa on turvallisuuden tunteen luominen ryhmän jäsenten välille. Tämä onnistuu myönteistä palautetta antamisella. Seuraavat harjoitteet ovat yksinkertaisia, mutta harjoitteilla on monia ryhmän toimintaa vahvistavia vaikutuksia sekä yksilön, että ryhmän näkökulmasta.

NIMILAPUT

ESIVALMISTELUT:

1. A4 paperiarkki jokaiselle ryhmän jäsenelle
2. Kynä jokaiselle ryhmän jäsenelle

MENETELMÄN IDEA:

Menetelmän tavoitteena on lisätä ryhmän sisäistä turvallisuudentunnetta. Tarkoituksena on opetella antamaan ja vastaanottamaan myönteistä palautetta ryhmässä. Aktiviteetissa opiskelijoita pyydetään istumaan rinkiin lattialle ja jokaiselle jaetaan A4-arkki paperia sekä kynä. Jokaista opiskelijaa ohjeistetaan kirjoittamaan annetun paperin keskelle oma nimensä ja ojentamaan lapun itsestään vasemmalla puolella istuvalle henkilölle. Tämän jälkeen opiskelijoita pyydetään kirjoittamaan paperille jokin positiivinen asia henkilöstä, jonka nimi paperissa lukee. Kun kaikki ovat kirjoittaneet kommenttinsa, paperit ojennetaan edelleen seuraavalle vasemmalla puolella istuvalle henkilölle ja sama toistetaan. Harjoitetta jatketaan kunnes jokainen ringissä istuva on saanut omalla nimellensä merkityn paperin takaisin.

SELKOKIELINEN OHJE:

1. Kaikki tulee tänne piiriin (samalla elehtien käsillä "tulkkaa tänne" ja "ympyrä").
2. Kaikki istuu (samalla itse osoittaen istumista).
3. Tässä kaikille paperi (antaen paperin jokaiselle).
4. Kirjoita oma nimi paperin keskelle.
5. Anna paperi vieressä istuvalle henkilölle.
6. Kaikki kirjoittaa hyvän/ positiivisen/ hauskan asian henkilöstä kenen nimi on paperissa
7. Paperi annetaan seuraavalle henkilölle
8. Jatketaan niin kauan, että kaikki on kirjoittanut kaikkiin papereihin

PIENRYHMÄPALAPELI

ESIVALMISTELUT:

1. Kirjoittaa kuvien (voi olla valokuva, postikortti, tulostettu kuva tms.) takapuolelle kysymykset. Kuvia tulee olla niin monta, kuin ryhmiä tulisi olla.
2. Leikata kuvat palasiin, yksi pala, yhtä ryhmän jäsentä kohtaan. Jos halutaan 4 hengen ryhmät, tulee kuvat leikata neljään osaan.
3. Sekoita kaikki palat valmiiksi yhteen.

KYSYMYKSET PALAPELEIHIN:

Ryhmä on voittanut 1 000 000 euroa, mihin käytätte rahat?

Laittakaa nämä sanat tärkeysjärjestykseen: rakkaus, vapaus, ilo, perheonni, maailman rauha, viisaus

MENETELMÄN IDEA:

Menetelmän tavoitteena on herättää keskustelua pienryhmissä ja löytää yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia jokaisen ryhmän jäsenen välillä. Tarkoituksena on pohtia yhdessä mitä ratkaisuja he löytävät annettuihin tehtäviin. Aktiviteetissa opiskelijoille annetaan jokaiselle yksi pala leikatuista kuvista. Heidän tulee tämän jälkeen yhteistyön avulla pyrkiä saamaan kuva ehjäksi, eli löytää muut ryhmäläisensä. Kun jokainen osallistuja on löytänyt oman ryhmänsä ja kuvasta on tullut kokonainen, pyydetään heitä kääntämään kuva ympäri ja aloittaa keskustelu heille annetusta kysymyksestä.

Näiden ennalta laadittujen kysymysten ja tehtävien avulla ryhmän jäsenien välille syntyy keskustelua, josta jokainen oppii enemmän kanssa opiskelijoista. Tehtävään annetaan tarvittava määrä aikaa, jotta jokainen ryhmä on saanut tehtävän tehtyä. Ryhmien ollessa valmiita, kysytään jokaiselta ryhmältä vuorollaan minkä vastauksen he ovat saaneet aikaan. Vertaillaan vastauksia ja kysytään onko kenelläkään herännyt mitään muita vastauksia tai ajatuksia. Tämä herättää hyvää keskustelua ryhmässä.

Tehtävässä päästään sekoittamaan ryhmäläisiä, sillä on sattumaa minkä palasen he saavat. Tämä takaa sen, ettei tule aina samoja ryhmiä muodostettua ja jokainen pääsee kontaktiin eri ihmisten välillä

SELKOKIELINEN OHJE:

1. Kaikki saa yhden palasen.
2. Etsi samanlaiset palaset.
3. Käännä kuva ympäri/ toisinpäin
4. Mieti ryhmässä vastaus kysymykseen
5. Kirjoita vastaus paperille
6. Kerro vastaus koko luokalle

Lisänä aktiviteettiin: Tuleeko kenelläkään muita ajatuksia vastauksista?

Lopetusvaiheeseen suunnatut menetelmät

Ryhmätoiminnan loppuessa on hyvä varmistaa, että lopetus sujuu kaikille ryhmän jäsenille miellyttävällä tavalla ja ryhmätoiminnasta jäisi jokaiselle positiivinen muisto.

Lopetusvaiheessa ryhmän jäsenet lähtevät kukin omille teilleen, joten tässä vaiheessa järjestetään viimeiset aktiviteetit yhdessä.

Nämä aktiviteetit sitovat yhteen ryhmän yhteisen ajan.

Lopetusvaiheen ei välttämättä tarvitse sisältää ennalta suunniteltuja aktiviteetteja, vaan lopetusvaihe voi olla niinkin yksinkertainen kuin yhteinen kahvitteluhetki.

NIMET SYDÄMEEN

ESIVALMISTELUT:

1. A4 paperi 1kpl per jäsen
2. Sakset

MENETELMÄN IDEA:

Ryhmän lopetusvaiheessa tulisi ryhmän kanssa tehdä yhteen vetävä aktiviteetti. Aktiviteetin pääasiallinen tarkoitus on tuoda ryhmälle mukava lopetus. Aktiviteetissä päästään yhdessä askartelemaan ja viettämään viimeistä kertaa yhteistä aikaa rennossa tunnelmassa, ennen kuin kukin osallistuja lähtee omille teille. Jokainen saa itselleen A4 paperin, josta hän leikkaa sydämen itselleen. Sydämeen kirjoitetaan keskelle oma nimi, jonka jälkeen jäsenet kiertävät ja kättelevät tai halaavat toisiaan, samassa kukin osallistuja pääsee kirjoittamaan nimensä toisen sydämeen. Sydämet täyttyvät kaikkien ryhmän jäsenen nimistä ja tästä jää kiva muisto jokaiselle. Aktiviteetin avulla luodaan miellyttävä päätös yhteiselle ajalle.

SELKOKIELINEN OHJE:

1. Kaikki saa paperin
2. Leikkaa paperista iso sydän
3. Kirjoita oma nimi keskelle sydäntä
4. Kättele tai halaa kaikkia ja kerää kaikkien nimi sydämeen
5. Saat pitää sydämen itsellä, siitä jää sinulle muisto tästä ryhmästä

Ympyröi vastaus

Sukupuoli: nainen mies
 Ikä (vuotta): 15-25 26-35 36-45 46<

Sukupuoli: nainen mies

Ikä (vuotta) 15-25 26-35 36-45 46<

Kuinka hauskaa (kivaa/mukavaa) sinulla oli:

Ympyröi numero 0-5, 0 tarkoittaa että sinulla ei ollut mukavaa ja 5 tarkoittaa että sinulla oli tosi mukavaa.

0 1 2 3 4 5
 ei hauskaa —————> tosi hauskaa

Opitko nimiä:

Auttoiko tehtävä sinua, osaatko sinä toisten opiskelijoiden nimet?

Ympyröi numero 0-5, 0 tarkoittaa että tehtävä ei auta oppimaan nimiä ja 5 tarkoittaa että tehtävä auttoi oppimaan nimiä.

0 1 2 3 4 5
 Minä en oppinut nimiä —————> Opin nimiä

Ryhmähenki (kuinka helppo/mukava on olla ryhmässä):

Auttoiko tehtävien tekeminen tuntemaan opiskelijat paremmin? Onko ryhmässä helppo olla tehtävän jälkeen?

Ympyröi numero 0-5, 0 tarkoittaa että sinulla ei ole helppo olla ryhmässä ja 5 tarkoittaa että sinulla on tosi helppo olla ryhmässä.

0 1 2 3 4 5
 ei helppo —————> tosi helppo

OMAT KOMMENTIT (mielipide, asia, ajatus):

Kerro Julialle ja Johannalle mitä mieltä olet tehtävistä tai meidän (Johannan ja Julian) ohjauksesta? Onko jotain mitä tehdä eri tavalla? Oma ajatus tehtävistä.

2. OPISKELIJOIDEN KYSELY

LIITE 3

Sukupuoli:

Ikä:

Mikä kuukausi olet aloittanut koulutuksen:

1. Mistä olet tykännyt Johannan ja Julian aktiviteeteissa:

2. Onko jotain mistä et ole tykännyt Johannan ja Julian aktiviteeteista? Mitä?

3. Onko aktiviteetit auttanut tutustumaan muihin opiskelijoihin? Miten?

4. Onko kouluun mukavampi/ kivempi tulla, kun olet tutustunut muihin opiskelijoihin?

5. Onko aktiviteetit helpottanut työtä ryhmässä? Miten?

6. Mitä olet oppinut muista opiskelijoista?

7. Onko aktiviteetit olleet hyödyllisiä oppimiseen? Miten? Esimerkiksi tiimityö, vuorovaikutus..

8. Miten viihdyt ryhmässä? Tykkäätkö olla muiden opiskelijoiden kanssa?

9. Onko aktiviteettien takia tullut turvallinen olo ryhmässä?

10. Mitkä ovat yleisimmät syyt siihen, että olet ollut pois koulusta/oppitunneilta?

11. Mikä motivoi/ on syy miksi tulet kouluun?

12. Kirjoita vapaa kommentti Julialle ja Johannalle:

Kysely SIIMA-ryhmän opettajille

1. Millainen ryhmähenki ryhmällä on?
2. Onko ryhmähenki tai ryhmän toiminta muuttunut koulutuksen aikana? Miten?
3. Onko ryhmäyttäminen vaikuttanut ryhmän toimintaan? Miten?
4. Kuinka sitoutuneita opiskelijat ovat opintoihinsa? (oma arvionne)
5. Millaisissa tilanteissa opiskelijat vaikuttavat eniten motivoituneilta?
6. Mitkä ovat yleisimmät syyt opiskelijoiden poissaoloille ja koulutuksen keskeyttämiselle? (oma arvionne)
7. Miten koulutus on mielestänne onnistunut kokonaisuudessaan?
8. Mitä tekisitte toisin tai mitä kehitettävää mielestänne on? Miksi?
9. Vapaa kommentti: (muut havainnot ryhmästä/ryhmän toiminnasta)