



Ryhmäytyminen monikulttuurisessa opiskelijaryhmässä

Arto Iso-Antila

2018 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Ryhmäytyminen monikulttuurisessa opiskelijaryhmässä

Arto Iso-Antila
Matkailu- ja palveluliiketoiminta
Opinnäytetyö
Joulukuu, 2018

Arto Iso-Antila

Ryhmäytyminen monikulttuurisessa opiskelijaryhmässä

2018

Sivumäärä 24

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa käytänteitä Omnian kädentaidot ja palvelut-toimialalle, helpottamaan ryhmänohjaajan ja opettajien työtä, sekä auttaa opiskelijoita selviytymään opiskeluissa, niin ammatillisesti kuin kielellisesti, sekä kehittää monikulttuurisen ryhmän ohjaajille ja opettajille apuvälineitä, jotta opiskelijan oppimista voidaan tukea.

Tavoitteena oli kyselyn perusteella selvittää monikulttuurisen opiskelijaryhmän ryhmäytymistä ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Kyselyn tuloksia käytettiin toiminnan sekä opettajan ja opiskelijan apuvälineiden kehittämiseen. Selvitys tehtiin Espoon koulutuskuntayhtymän Omnian kädentaidot ja palvelut toimialalle ja sen maahanmuuttajakokiryhmän koulutuksen kehittämiseksi.

Selvityksen teoreettisena viitekehyksenä käytettiin sosiaalipsykologian teorioita ihmisten ryhmäytymisestä, ja pienryhmien muodostumiseen vaikuttavista tekijöistä. Lisäksi työn teoreettiseen viitekehykseen kuului monikulttuurinen näkökulma, jota tarkasteltiin kulttuurin ja monikulttuurisuuden käsitteiden avulla.

Menetelmänä käytettiin laadullista kyselytutkimusta ja aineisto kerättiin kyselylomakkeen avulla. Kysely tehtiin monikulttuurisessa kokkiryhmässä kolmellekymmenelle maahanmuuttajataustaiselle opiskelijalle, joista kaksikymmentäneljä vastasi kyselyyn.

Tärkeimpänä tuloksena nousi esiin, että keskeisin ryhmäytymiseen vaikuttava tekijä oli yhteinen kieli. Pienryhmiä muodostui, kun samalta kielialueelta tulevat ihmiset ryhmäytyivät keskenään. Opiskelijoiden kulttuuritaustalla ei ollut huomattavaa vaikutusta ryhmäytymiseen.

Tutkimustulosten avulla pystyttiin tuottamaan tietoa, jonka avulla tuotettiin käytänteitä helpottamaan ryhmänohjaajan ja opettajien työtä. Tärkeimpänä huomiona nousi esiin kielitietoinen opettaminen, jossa huomioidaan, että myös aineen opetus on kielen opetusta. Kielitietoisuus tulee ottaa huomioon myös materiaalien suunnittelussa. Tästä seuraa, että aloittaville maahanmuuttajaryhmille tuotetaan yhteiset materiaalit kokkikoulutukseen. Lisäksi kielitietoinen lähtökohta tuo kaksoisopettajuuden työsaliopetukseen suomi toisen kielenä (S2) opettajien kanssa tukemaan kielen oppimista.

Asiasanat: Ryhmäytyminen, monikulttuurisuus, ammatillinen koulutus, kielitietoisuus

Arto Iso-Antila

Grouping in a Multicultural Student Group

Year 2018

Pages

24

The purpose of this thesis was to provide practices to Omnia's catering division as to simplify the work of group counselors and teachers. Another objective was to help students to manage their studies in regard to their professional and linguistic skills and to develop aids for multicultural group instructors and teachers to support student learning.

The objective of the questionnaire and interviews was to examine the grouping of the multicultural student group and the factors influencing it. The results of the interviews were used to develop the activities as well as to help the teacher and the student. The survey was carried out in Omnia's catering division for the development of the immigrant education.

The theoretical framework of the study covers theories of social psychology on the grouping of people and the factors influencing the formation of small groups. In addition, the theoretical reference work includes a multicultural perspective, which was examined through the concepts of culture and multiculturalism.

The method used was a qualitative questionnaire to collect the research data. The questionnaire was conducted in a multicultural group of 30 immigrant students, of whom 24 answered the survey.

The most important result was that the key factor affecting grouping was common language. Small groups were formed when people from the same language area grouped together. The students' cultural background did not have a significant impact on grouping.

The research resulted in practices to facilitate the work of group counselors and teachers. The most important concept was language-awareness teaching where the teaching of the subject is also teaching the language, which is seen to in the design of materials. Creating common materials for start-up immigrant groups should be the starting point. Finnish as a Second Language (S2) Teachers, should join to the kitchen for supporting language learning.

Keywords: grouping, multiculturalism, vocational training, linguistic awareness

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Toimintaympäristö	7
3	Monikulttuurisuus.....	8
3.1	Kulttuuri	8
3.2	Kulttuurien luokittelu	9
4	Ryhmä ja sen määritelmä	10
4.1	Yksilö ja ryhmätyö	10
4.2	Erlaisia ryhmiä	11
4.3	Ryhmän toiminnan tavoitteet.....	11
5	Ryhmäprosessi	12
5.1	Ryhmän kehitysprosessi	12
5.2	Rajat	13
5.3	Ryhmän vuorovaikutus	13
6	Tutkimuksen toteutus ja menetelmät	15
6.1	Suunnittelu ja aineiston keruu	16
6.2	Prosessi ja analysointi.....	16
7	Tulokset	17
8	Johtopäätökset	18
	Lähteet	22
	Liitteet.....	24

1 Johdanto

Monikulttuurinen ammatillinen koulutus on kasvanut viime vuosina ja kasvun odotetaan jatkuvan. Siihen näyttäisi vaikuttavan kaksi pääsyytä: kysynnän kasvu työmarkkinoilla sekä yleinen tahtotila kouluttaa koko aikuisväestö. Työvoiman tarve esimerkiksi ravintola-alalla on suuri ja vuokratyötä välittävät yritykset ovat ilmaisseet työvoiman tarpeen ravintola- ja cateringalalla kasvavan. Monikulttuurisen ammatillisen ravintola-alan koulutuksen näkökulmasta kysyntä ja tarjonta näyttäisivät kohtaavan.

Kehittämistyössä selvitettiin ammatillisen koulutuksen järjestäjän, Omnian, monikulttuurisen ryhmän ryhmäytymistä Palvelut ja kädentaidot -toimialalla. Kyseessä on majoitus- ja ravitsemisalaan keskittynyt toimiala. Selvityksen tarkoituksena on tutkia, kuinka monikulttuurinen ryhmä muodostuu ja mitkä seikat siihen vaikuttavat. Tavoitteena on tämän perusteella muodostaa käytänteitä helpottamaan ryhmänohjaajan ja opettajien työtä sekä auttaa opiskelijoita selviytymään opiskeluissa.

Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia on monialainen koulutuksen järjestäjä sekä Espoon seudun alueellinen kehittämiskeskus. Toimintansa Omnia on aloittanut vuonna 1982 ja työntekijöitä nykyisin on noin 860. Omnialla on 14 toimipistettä, joista yksi on Kirkkonummella ja loput Espoossa. Sen omistajakunnat ovat Espoo, Kirkkonummi ja Kauniainen. Opiskelijoita ammatillisessa koulutuksessa on vuosittain yli 10 000 oppijaa. Perustutkintokoulutuksessa opiskelee noin 5 000, joista 26% on vieraskielisiä. Kasvua vieraskielisten osalta on seitsemän vuoden aikana tapahtunut noin 8%. (Omnian kotisivut 2018).

Kolmen viime vuoden aikana olen ohjannut ja opettanut Omniassa monikulttuurisia kokkiryhmä. Syksyllä 2018 aloitettiin oppilaitoksen pedagogiseen kehittämiseen keskittyvät opettajien työryhmät (Peda-opettajat) ja siinä vastuualueenani on maahanmuuttajakoulutuksen kehittäminen. Omniassa on vahvistettu pedagogisen osaamisen lisäämistä erillisessä hankkeessa nimeltä Peda-opettaja. Peda-opettajatoimintaa kokeiltiin ammatillisen nuorisokoulutuksen lisäksi aikuiskoulutuksessa ja yhteisissä tutkinnon osissa. Toimintamalli on lisännyt opetushenkilöstön osallistumista kehittämistyöhön ja oppilaitostasolla Peda-opettajat ovat muodostaneet laajan pedagogisen kehittämisen verkoston. Tavoitteena oli, että tästä opinnäytetyöstäni hyödyttäisiin Omniassa laajemmin maahanmuuttajaopetuksen kehittämisessä.

Selvitys toteutettiin kirjallisena kyselynä kahdelle eri monikulttuuriselle opiskelijaryhmälle. Ryhmät olivat aloittaneet kokkikoulutuksen vuosien 2017 ja 2018 elokuussa. Kyselyn kautta selvitettiin noiden ryhmien ryhmäytymistä. Ihmiset ryhmäytyvät luonnostaan, koska ryhmässä on voimaa ja paljon erilaisia taitoja.

Raportissa käsitellään monikulttuurisuus -käsitettä, ja sitä määritellään kulttuuri -käsitteen kautta. Tämän jälkeen avataan ryhmäytymisen -käsitettä ja sitä, mitkä asiat vaikuttavat ryhmäytymiseen, ja kuinka ne näkyvät selvityksessä. Lopuksi kuvataan selvityksen tulokset.

2 Toimintaympäristö

Toimintaympäristönä oli Omnian maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden kokkikoulutus. Opiskelijat opiskelevat ravintola- ja cateringalan perustutkintoa. Opiskelu tapahtuu käytännöläheisesti ja pääosa opetuksesta tapahtuu työsalissa (keittiö). Opiskelijoille tarjotaan suomi toisena kielenä (S2) opetusta ammatillisten opintojen tueksi. Ennen työsaliiin siirtymistä käydään läpi päivän tekemiset, reseptiikka ja raaka-aineet. Tässä teoriaosuudessa eritellään tekemisen työvaiheet, avataan käsitteiden merkityksiä, työvälineiden ja raaka-aineiden nimiä ja käyttötarkoituksia, mikä on samalla myös suomen kielen sanojen kertaamista.

Työsalissa työskennellään pareittain annetun raaka-aineen ja reseptin mukaan. Opettaja ohjaa tekemistä ja havainnollistaa näyttämällä työn eri vaiheita, joko koko ryhmälle tai osalle sitä. Jakson aikana kerrataan asioita eri yhteyksissä. Esimerkiksi suurustamisessa tehdään erilaisia kastikkeita ja jälkiruokia, joissa samaa menetelmää käytetään eri yhteydessä.

Koulutus on suomenkielinen. Koulutuksessa tuetaan suomen kielen oppimista ja S2-opetusta onkin noin 6-8 tuntia viikossa. S2 -teoriaopetuksessa kerrataan työsaliopetuksen aihealueet. Opiskelijat tekevät työssäoppimisjaksoja, joissa soveltavat koulussa oppimiaan asioita aidoissa työympäristöissä, esimerkiksi lounasravintoloissa. Työssäoppimisjaksoilla suoritetaan ammatiosaamisen näyttöjä, joissa opiskelijan osaamista arvioidaan suhteessa suoritettavan tutkinnon osan osaamisvaatimusten kriteereihin. Työssäoppimisjaksojen aikana ko. ryhmän vastuupettaja toteuttaa ohjauskäyntejä työssäoppimispaikoilla. Ohjauksessa tarkennetaan työssäoppimisjakson tavoitteet ja suoritettavan tutkinnon osan osaamistavoitteet. Opiskelija voi suorittaa koulutuksen aikana koko- tai osatutkinnon. Opiskelijat henkilökohtaistetaan opintojen alussa ja heidän aikaisemmin hankittu osaaminen huomioidaan henkilökohtaisen opintopolun suunnittelussa.

Opiskelijoiden suomen kielen taito testataan ennen opiskelun alkua ja kokkikoulutuksen kielitaitovaatimus suomen kielessä on A 2.2. On huomattu, että keittiössä pystyy toimimaan alemmalla kielitaidolla, koska mm. kohtaaminen asiakkaiden kanssa on vähäistä.

Kielitaito määritellään yleiseurooppalaisen kielitaitotason viitekehyksen perusteella eri tasoille. A2.2 -taso tarkoittaa kehittyvää peruskielitaitoa, jonka saavuttanut opiskelija ”ymmärtää tarpeeksi kyetäkseen tyydyttämään konkreetit tarpeensa. Pystyy seuraamaan hyvin summittaisesti selväpiirteisen asiapuheen pääkohtia. Pystyy yleensä tunnistamaan ympärillään käytävän keskustelun aiheen. Ymmärtää tavallista sanastoa ja hyvin rajallisen joukon

idiomeja tuttuja aiheita tai yleistietoa käsittelevässä tilannesidonnaisessa puheessa. Yksinkertaisenkin viestin ymmärtäminen edellyttää yleispuhekieltä, joka äännetään hitaasti ja selvästi. Toistoa tarvitaan melko usein” (OPH 2014).

3 Monikulttuurisuus

Kun puhutaan monikulttuurisuudesta, se tarkoittaa eri asioita eri asiayhteydessä. Usein se liitetään etnisyyteen ja sitä kautta keskustelussa maahanmuuttajiin. Ei ole olemassa kulttuuria, joka ei olisi monikulttuurinen.

Thl määrittelee termin monikulttuurinen väestö, kattokäsitteeksi, jolla tarkoitetaan ihmisiä, joilla on muu kuin suomalainen syntyperä tai eri etninen tausta. Tarkasteltavina olevien ryhmien erityiskysymykset eivät ole yksinomaan heidän kulttuurisiin erityispiirteisiinsä liittyviä, kuten sanasta monikulttuurinen saattaa ymmärtää, vaan voivat liittyä muun muassa heidän puutteellisiin resursseihinsa, lähtömaassa koettuun vainoon tai kantaväestön taholta koettuun syrjintään (Thl 2018).

Toisaalla Vitikainen (2014) toteaa monikulttuurisuus -termin moninaisuudesta: Kulttuurisesti monimuotoinen yhteiskunnan sisällä on useita kulttuurisesti, uskonnollisesti ja maailmankatsomuksellisesti toisistaan eriäviä ryhmiä, jotka jakavat yhdessä julkisen tilan. Normatiivisena terminä monikulttuurisuuteen sisältyy myös oletus kulttuurisen monimuotoisuuden hyväksyttävyydestä (Filosofia.fi 2014).

Monikulttuurisuudella tarkoitetaan siis sitä, että samassa yhteiskunnassa esiintyy erillisiä kulttuureja kaksi tai useampia. Käytännössä monikulttuurisuus on paljon muutakin kuin etnisyyteen liittyvä erilaisuuden määre. Monikulttuurisuus -käsite on laajentunut ja monikulttuurisuutta on kaikissa ihmisten välisissä suhteissa, myös kahden suomalaisen. Tätä voidaan ajatella normaalitilana kaikissa yhteiskunnissa, sen merkitys riippuu paljonko nuo kulttuurit eroavat toisistaan. Toisistaan vain vähän eroavia, ja usein lyhytikäisiä kulttuureja kutsutaan alakulttuureiksi.

Suomessa esimerkiksi yläluokka on elänyt omalla, tavallisen kansan tavoista, poikkeavalla tavallaan. Samankaltainen arvopohja, jonka juuret ovat historiallisesti kristinuskossa ja antiikin filosofian perinteestä sekä valistuksen ajan perinnössä, on Suomessa yhdistänyt näitä kahta elämäntapaa (Professorin ajatuksia 2015).

3.1 Kulttuuri

Tarkasteltaessa monikulttuurisuutta ja termiä monikulttuurinen, on hyvä lähestyä sitä kulttuurin käsitteen kautta. Alun perin sana kulttuuri tarkoittaa viljelyä. Kulttuurin käsitteen syntyessä 1700 -luvulla sillä tarkoitettiin myös hengen viljelyä. 1800-luvulla sillä viitattiin kehittymiseen koulutuksen kautta ja 1900-luvulla kulttuurin käsitettä käytettiin viittaamaan universaaleihin inhimillisiin kykyihin (Hofstede et al. 2010).

Ihminenkin voidaan syntyessään käsittää olevan ”luonnonlapsi”, josta kasvatuksen kautta muokkautuu kulttuurinsa edustaja, muokkaaja ja eteenpäin siirtäjä. Kulttuuriksi voidaan laajemmassa merkityksessä katsoa lukeutuvan kaiken sen tietämyksen, joka siirtyy muutoin kuin geenien välityksellä sukupolvelta toiselle. Ihmistä ei voi pitää ainutlaatuisena kulttuurieläimenä, sillä muutkin älykkäät eläimet pystyvät opettamaan seuraavalle sukupolvelle työkalujen käyttöä, muuttoreittejä ja metsästystapoja (Kamppinen, Laihon, & Vuorisalo 1989).

Uusi tapa siirtää ja tallentaa kulttuuria on digitaalisuus, julkaisemme elämäämme digitaalisesti sosiaalisessa mediassa. Kulttuuri leviäminen globaalisti on mahdollista sekunnin murto-osissa, ja se muokkaa varsinkin alakulttuureja, kuten nuorisokulttuuri. Toisaalta esimerkiksi maahanmuuttajat pystyvät pitämään kulttuuriaan yllä riippumatta asuinpaikastaan. Digitaalinen kulttuuri on nuori ja sitä ei ole laajalti tutkittu. Ensimmäisten joukossa oli filosofian maisteri Östman (2015), joka julkaisi väitöskirjansa Digitaalisesta kulttuurista vuonna 2015 (Östman 2015).

3.2 Kulttuurien luokittelu

Helsingin yliopiston kulttuurintutkimuksen laitoksella Apo (2001) erittelee kulttuurin käsitettä ja toteaa, että kulttuurien luokittelu voidaan tehdä monella tavalla. Niitä voidaan luokitella aikatasossa eli kulttuurikausina kuten vaikkapa antiikki tai kulttuuryyppien perustella, kuten esimerkiksi kaupunkikulttuuri ja pyyntikulttuuri. Samoin niistä voidaan puhua paikan näkökulmasta kulttuuripiireinä, kuten länsimainen tai arabialainen kulttuuripiiri. Jos kansoilla on runsaasti yhteisiä kulttuuripiirejä, voidaan puhua kulttuurialueista, kuten esimerkiksi Pohjoismaat ja latinalainen Amerikka. Saksalainen kulttuuri ja suomenruotsalainen kulttuuri muodostavat kansallista kulttuuria, kun taas maakunnallisessa keskuksessa muodostuu paikallista kulttuuria. Puhutaan myös sosiaalisista osakulttuureista esimerkiksi luokkakulttuureita ovat aatelis-, porvaris- ja työväenkulttuuri, ja ammattiryhmiin perustuvana esimerkkinä merimieskulttuuri.

Länsimainen ajattelu on perinteisesti jakanut kulttuurit kulttuuripiireihin, esim. länsimainen, aasialainen, arabialainen, intialainen jne. Kulttuurit voidaan jakaa myös uskonnon mukaan esim. juutalais-kristillinen, islamilainen, buddhalainen. Myös historia antaa mahdollisuuden jakaa erilaiseen kulttuureihin, sanonta ”jo muinaiset roomalaiset” lienee tuttu useimmille, antiikki, esihistoria jne. (Apo 2001).

Östmanin (2015) digitaalisen kulttuurin väitöksessä, tuodaan esiin elämänjulkaiseminen, oma elämä jaetaan sosiaalisessa mediassa, joka on kulttuurisesti pitkälle omaksuttu Suomessa. (Östman 2015.) Tämä tuo kulttuuriin uuden aikataason, digitaalinen aika, kulttuuriin. Sosiaalinen media on osa nykypäivän kulttuuria ja muun muassa opiskelijoiden keskuudessa on luontevaa käyttää whats app -aplikaatioita ryhmän viestimiseen ja siten myös ryhmäytymiseen.

4 Ryhmä ja sen määritelmä

Tietoperustana käytän sosiaalipsykologian tutkimuksia ihmisten ryhmäytymisestä. Yhteiskuntatiede, jonka tutkimuskohteet ovat osin yhteneviä psykologian ja sosiologian kysymysten kanssa, kutsutaan sosiaalipsykologiaksi.

Sosiaalipsykologiassa on kaksi peruskysymystä: kuinka yksilöt, ryhmät ja yhteisöt toiminnallaan muodostavat yhteiskunnan ja kuinka taasen sosiaalisuus ja vuorovaikutus vaikuttavat yksilön toimintaan? (Helkama, Myllyniemi 2001, 88).

Yksilön kehitykselle merkittävät asiat kuten, hyväksytyksi tuleminen, osallistuminen ja vaikuttaminen saavat ihmisen kuulumaan ryhmään. Yksilön toiminnan mahdollistaa kuuluminen laajempiin yksiköihin, organisaatioihin ja ryhmiin. Kaksi tai useampi henkilö, joilla on yhteinen sosiaalinen identiteetti ja jota myös joku muu taho pitää ryhmänä, voidaan määritellä ryhmäksi (Jauhiainen, Eskola 1993, 14-15).

Kun ryhmän jäseniä yhdistää sosiaalisten suhteiden verkko, jonka jäsenten välillä on vuorovaikutusta, niin silloin sosiaalipsykologiassa puhutaan ryhmästä. Ryhmällä tulee olla yhteinen tavoite, jonka saavuttamisessa ryhmän jäsenet ovat riippuvaisia toisistaan. Ryhmän jäsenet kokevat kuuluvansa ryhmään, ja tietävät, keitä ryhmään kuuluu. Jotta yhteinen tavoite saavutetaan, toimintoja sovitetaan yhteen ja ohjataan. Toisaalta, ihmisten luokitteluun käytetään ryhmä sanaa ilman, että edellä olevat määreet toteutuvat, puhutaan esimerkiksi työelämästä syrjäytyneistä (Lahikainen, Pirttilä-Backman 2007, 146-147).

Kasvin (2005) mukaan hyvän ryhmän tunnusmerkki on ryhmäfokus. Ryhmän yhteiset tarpeet nähdään omien tarpeiden ohitse. Nähdään myös ero kivojen ja välttämättömien juttujen välillä, pystytään priorisoimaan. Toinen tärkeä tekijä on koheesio eli vahva ryhmäidentiteetti ja lojaalisuus ryhmää kohtaan sekä kommunikaatio koko ryhmän välillä. Empowermentilla tarkoitetaan sitä, että kaikkeen ryhmän toimintaan, on ryhmän jäsenillä oikeus ja velvollisuus vaikuttaa kompetenssiensa mukaan. Ryhmän jäsenet hyödyntävät toistensa osaamista täysimääräisesti ja luottavat siihen, että muut tekevät sen mitä lupaavat viittaa taas riippuvuuteen.

4.1 Yksilö ja ryhmätyö

Jokainen ihminen on yksilö, joka ei etukäteen tiedä, mitä saavuttaa, miten hän elämänsä aikana kasvaa ja muuttuu. Ihmisen erottuu yksilöllisellä persoonallisuudellaan kanssaihmisistä sekä kollektiivisesta ja ammatillisesta identiteetistä. Erilaisten fyysisten ja henkisten ominaisuuksiensa, käyttäytymisensä ja aikaansaannostensa perusteella yksilöt eroavat toisistaan. Myös heidän tarpeensa ovat erilaiset (Heikkonen 1987, 10-11).

Yksilöllisyydellä tarkoitetaan sitä, että jokainen ihminen on ainutlaatuinen kokonaisuus. Tiettyjen tapojen ja tyylien mukainen ennakoitavuus tekee toimintamme kuitenkin usein hyvinkin

stereotyyppistä. Kaikki ihmisen fyysiset, sosiaaliset, psyykkiset ja yksilölliset toiminnot sisältävä yläkäsite on persoonallisuus. Lapsuudessa ja nuoruudessa sisäistettyjä malleja kutsutaan kasvatetuksi minäksi, ja itsetietoisuuteen pohjautuvaa oman yksilöllisyyden etsimistä kutsutaan ydinminäksi (Dunderfelt 1998, 11-17).

Vancouver ja Ilgen (1989) ovat tutkineet ihmisten halukkuutta yhteis- ja ryhmätyöhön ja tehtävätyypistä riippumatta molemmat sukupuolet tekivät mielellään yhteistyötä. Yhteistyö muiden kanssa voi tuottaa parempia ratkaisuja ongelmiin, luoda monipuolisempia ideoita, tuoda itsevarmuutta työhön, lisätä luottamusta tartuttaessa uuteen tehtävään ja antaa etenkin sosiaalisia palkintoja (Pennington 2002, 50-5).

4.2 Erilaisia ryhmiä

Dynamiikka ja toiminta erottavat pien- ja suurryhmät toisistaan. Aktiivinen osallistuminen on pienryhmille tunnusomaista samoin jäsenten henkilökohtainen sitoutuminen prosessiin, yksimielisyys ja suuri sisäinen kontrolli. Jäsenyyden anonyymius, vähäisempi yksimielisyys ja osallistuminen, mutta suuremmat johtajaan kohdistetut odotukset puolestaan kuvaa suuria ryhmiä (Jauhiainen, Eskola 1993, 109-111).

Vaatus siitä, että kaikkien jäsenten on mahdollista olla vuorovaikutuksessa keskenään rajaa pienryhmän koon, muussa tapauksessa on kyse suurryhmästä. Kun kukin ei pysty olemaan enää kaikkien kanssa vuorovaikutuksessa pienryhmä säätelee itse kokoaan siten, että alkaa syntyä uusi alkuperäisestä irtoava pienryhmä ja tapahtuu solunjakautumista muistuttava prosessi (Jauhiainen, Eskola 1993, 109-111).

Tutkimusten mukaan suuremmat ryhmät, joissa jäseniä on 12 tai enemmän saavat tehtävänsä suoritettua hitaammin kuin pienimmät 3-8 -jäseniset ryhmät. Tehokkuuteen vaikuttaa kuitenkin tehtävän laatu, ja suurempi ryhmä on tehokkaampi tehtävissä, jotka voidaan jakaa osiin ja sitä kautta saada tehoa työskentelyyn. Viisi-seitsemän henkinen ryhmä on päätöksen teossa tehokkain (Pennington 2002, 79-80).

4.3 Ryhmän toiminnan tavoitteet

Tavoitteet määräävät ryhmän toimintaa. Yhdysvaltalaisen Batesin tutkimuksiin pohjautuen, hän on korostanut ryhmällä olevan aina kahdenlaisia tavoitteita tai tehtäviä. Ryhmälle asetettuja tavoitteita pyritään toteuttamaan toiminnassa ja siten ryhmällä on instrumentaalinen eli välineellinen tehtävä. Inhimilliset tarpeet tulevat mukanaan ryhmän jäseniltä eli ryhmällä on myös ilmaisuvoimainen jäsenten viihtyvyyteen liittyvä tehtävä. Ryhmän toimintaa voidaan siten arvioida kahden kriteerin kannalta, miten hyvin ryhmän jäsenet viihtyvät ja miten tehokkaasti ryhmä saavuttaa päämääränsä (Lahikainen, Pirttilä-Backman 2007, 156).

Sääntöjen avulla ryhmä koordinoi ja kontrolloi ja ohjaa jäsentensä toimintaa. Ryhmän jäsenen yksilöön kohdistama käyttäytymisodotus on normi, jonka avulla jäsenten toiminnan pätevyyttä ja hyväksyttävyyttä arvioidaan. Ryhmän tavoitteista riippuu normien sisältö. Normit ovat olennaisia, että tavoitteet saavutetaan ja ne kieltävät toiminnan, joka vaikeuttaa niiden saavuttamista. Normit vaikuttavat paljon ryhmän ilmapiiriin ja ovat joko julkituotuja tai kirjoittamattomia (Lahikainen, Pirttilä-Backman 2007, 160-161).

Primaariryhmän erottaa psykologisesta ryhmästä tavoitteet, niitä voi olla useita tai niitä ei ole määritelty tarkasti. Sekundääriyhmät keskittyvät yhden selkeän tavoitteen ympärille, kun taas primaariryhmään pikemminkin synnyttään, kuin pyritään (Lahikainen, Pirttilä-Backman 2007, 148).

5 Ryhmäprosessi

Ryhmän prosessi on liikettä ja muutosta, ryhmän jatkuvaa tapahtumista sen kokonaistoiminnassa. Ryhmän toiminta on luonteeltaan liikettä tavoitteen ja tarpeen välillä. Kun tavoite saavutetaan, se herättää uuden tarpeen ja vaatii asettamaan uuden tavoitteen (Jauhiainen, Eskola 1994, 81-97).

Tapahtumasarja eli prosessi, jonka tilanteiden vaihtuminen muodostaa, on olemukseltaan muutos. Muutosprosessi ja kehitysprosessi ovat ryhmän prosessin kaksi tasoa. Muutosprosessi osoittaa toiminnan muuttumista kussakin tilanteessa, kehitysprosessi ilmaisee sen etenemistä vaiheittain kohti yhteistä toiminnan ydintä. Kehitysprosessi rakentuu useista muutosprosesseista (Jauhiainen, Eskola 1994, 81-97).

Edellytyksenä ryhmän muutoksen ymmärtämiseen on muutosten hahmottaminen, mutta myös merkityksen ja syyn ymmärtäminen ryhmän toiminnan kannalta. Tämän vuoksi toiminnan eri ulottuvuuksia, kuten vuorovaikutuksen, suhteiden muodostumisen ja tehtäväsuorituksen edistymistä on havainnollistettava (Jauhiainen, Eskola 1994, 81-97).

5.1 Ryhmän kehitysprosessi

Jauhiainen ja Eskola toteavat teoksessaan Ryhmäilmiö (94) että ryhmän kehitysprosessi voidaan jakaa ajallisesti eteneviksi vaiheiksi, joita ovat muotoutumis-, kuohunta-, normienluomis- sekä toimintavaiheet. Ensimmäisessä vaiheessa ryhmä on muotoutumassa ja silloin ollaan ahdistuneita ja riippuvaisia ohjaajasta, jolta odotetaan tilanteen ratkaisua. Ryhmä pyrkii selvittämään säännöt ja löytämään hyväksyttävät toimintatavat. Muodostumisvaiheen jälkeen seuraa kuohuntavaihe, jossa jäsenet testaavat toisiaan ja ohjaajaa. Muodostuneiden ala-ryhmien välille syntyy keskinäisiä ristiriitoja. Jäsenten ja ohjaajan välille sekä jäsenten suhtautumisessa tehtävään, syntyy jännitteitä.

Kun jännitykset on tiedostettu ja ristiriidat kohdattu ja käsitelty, ilmapiiri selkiytyy. Alkaa normien luomisvaihe. Jäsenet alkavat luoda yhteisiä toimintanormeja ja kykenevät asettavat ryhmälle tavoitteita. Ryhmän jäsenet ovat toteuttamisvaiheessa oppineet ratkaisemaan ryhmän sisäisiä ongelmia ja tehtävän suorittamista tukevat keskinäiset suhteet. Joustavat roolit liittyvät tehtävään. Jäsenet pystyvät ottamaan vastuuta tehtävästään ja suoriutumaan siitä rakentavasti (Jauhiainen, Eskola 1994, 81-97).

5.2 Rajat

Ryhmän tarvitsee sopia psyykkiset ja fyysiset rajansa. Tärkeimmät fyysiset rajat muodostavat tilat, aikataulut ja osallistujajoukko. Ohjaaja voi kertoa nämä asiat osallistujille, mutta usein niistä on hyvä lisäksi keskustella. Psyykkiset rajat on vaikeampi hahmottaa, joten niistä on hyvä lisäksi keskustella. Psyykkiset rajat on vaikeampi sopia. Huolimatta keskustelusta ne syntyvät lähinnä ohjaajan antaman mallin kautta ja tarkentuvat yhteisen kokemusten myötä (Kopakkala 2011, 140-150).

Psyykkiset rajat määrittelevät, mikä toiminta on hyväksyttävää ja ryhmän normien mukaista ja mikä taas ei sovi lainkaan. Ryhmät eroavat tässä toisistaan melko paljon. Silti monet näistä seikoista ovat osallistujille selviä jo ennen ryhmän alkua. Rajat antavat turvallisuutta ja niiden sisällä voi toimia vapaasti. Selkeät rajat tukevat spontaanisuutta ja luovuutta (Kopakkala 2011, 140-150).

Työyhteisössä toimiala, yrityksen brändi ja organisaatiotaso antavat vahvoja viitteitä siitä, kuinka pukeutua, millaista kieltä käyttää ja kuinka suhtautua esimieheen ja kollegoihin (Kopakkala 2011, 140-150).

5.3 Ryhmän vuorovaikutus

Ensimmäinen merkki ryhmän muodostumisesta on ihmisten välinen vuorovaikutus. Osallistujien vuorovaikutusteosta koostuva vuorovaikutus, on dynaaminen tilannesidonnainen tulkinta-prosessi. Se on olennainen rakennusaine kaikissa ihmisten välisissä suhteissa. Yksilöiden välillä on suhde, jos yksilöt ovat toistuvasti vuorovaikutuksessa keskenään, heidän välillään on suhde. Tällöin vuorovaikutuksella tarkoitetaan sitä, että he toimivat toistensa läsnä ollessa, kommunikoivat keskenään tai valmistavat tuotoksia toisilleen (Jauhiainen, Eskola 1994, 67-77).

Yksittäisestä ihmisestä välittäminen ja henkilökohtaisen siteen luominen häneen voi kääntyä pahimmillaan epäoikeudenmukaisuudeksi ja epäreiluudeksi muita ihmisiä kohtaan. Näin ollen eettisen vaikuttamisen varjokolmion vaatimus ”Kohtele reilusti! Ole oikeudenmukainen!” on edellytys sille, että vaikuttamiskolmion henkilökohtainen ote ja välittäminen voi konkretisoida aidosti eettiseksi vaikuttamiseksi (Gjerstad 2015, 190). Tämä on erityisen tärkeää ottaa huomioon ohjaustilanteessa.

Vuorovaikutus koostuu osallistujien vuorovaikutuksesta, on tilannesidonnaista ja muuttaa jatkuvasti muotoaan. Vuorovaikutusteot voivat olla sanallisia tai vaitioloa, eleitä, ilmeitä, liikkeitä, tekoja tai somaattisia reaktioita. Sanatonta vuorovaikutusta liittyy aina sanalliseen vuorovaikutukseen. Edellisestä vuorovaikutuksesta viriävä vuorovaikutusteko on perustana seuraavalle. (Jauhiainen, Eskola 1994, 67-77). Jokaisen ryhmän ainutlaatuinen kehitysprosessi vaatii tutkimaan juuri sen ryhmän vuorovaikutuksen luonnetta. Vaiheesta toiseen siirtymisessä ei välttämättä tapahdu kehitystä, vaan se vaatii ongelmien käsittelyä. Ryhmän jäsenten tietoinen reflektointi ja oman vuorovaikutuksen seuraaminen auttavat ryhmää siirtymään kehittyneempään toimintaan. Erilaisia vuorovaikutuksen laadullisia tiloja ovat ”1) ympäristöön muokautuva, 2) tavoitteellisuus, 3) kiinteyttä etsivä sekä 4) sisäistävä ja arvioiva vuorovaikutus” (Jauhiainen, Eskola 1994, 95).

Alkuperäisen äidinkielen ja kulttuurin säilyminen on erityisen keskeinen kysymys maahanmuuttajien sopeutumisessa. (Suoninen, Pirttilä-Backman, Lahikainen & Ahokas 2014, 236.) Useimmilla ihmisillä on kaipuu läheiseen ystävyyteen eli inhimilliseen kiintymykseen. Siihen kuuluvat, vastavuoroisen mieltymykset, rehellisyyden ja luottamuksen kiintymyksen sekä yhteenkuuluvaisuuden, samastumisen ja uskollisuuden tunteet (Aho & Laine 2002, 163).

Kiintymysteorian mukaisesti ihmisellä on sisäsyntyinen tarve muodostaa läheisiä tunnesiteitä. Kiintymyssysteemi on merkityksellinen koko ihmisen eliniän. Aikuisten keskinäinen, täysin vastavuoroinen kiintymyssuhde voi perustua turvaan.

Ihmiset kaipaavat läheisen ystävyyden lisäksi myös hyvien ystävien ja tovereiden muodostamaa sosiaalista verkostoa, jossa voi kokea ryhmään kuulumista, tehdä sosiaalisia vertailuja, kokea toisten hyväksyntää ja ymmärrystä sekä saada virikkeitä ja ajanvietettä. Jokainen ihminen kaipaa siis sekä sosiaalisia suhteita monien ihmisten kanssa, että kahdenkeskisiä emotionaalisia suhteita. Tyypillisiä ovat ystävyksille yhteiset mieltymyksen, kiinnostuksen ja harrastusten kohteet. Läheiset ystävät ovat usein samanlaisia myös sosiaalisen käyttäytymisensä ja persoonallisuuspiirteidensä suhteen. Samankaltaisuuden lisäksi etsitään toisaalta myös täydentävyyttä. Kaikissa ikäluokissa tärkeää on arvostusten ja asenteiden samankaltaisuus (Aho, Laine 2002, 163-165).

Heikkonen (1987, 15-17) toteaa, että ihmissuhteita tarvitaan ja niitä muodostuu tietyn tavoitteen saavuttamiseksi tai pelkästä yhdessä toimimisen halusta. Ystävyyssuhde merkitsee, myötätuntoisuutta, luottamuksellisuutta, kohteliaisuutta, avoimuutta ja vieraanvaraisuutta henkilöiden kesken. Ihmissuhteet jäävät helposti pinnallisiksi aineellisten arvojen ollessa korostetun tärkeitä. Klaus Helkama toteaa arvojen määritellyn sosiaalipsykologiassa, milloin kulttuurin mieliimme ohjelmoimiksi laaja-alaisiksi valintatapumuksiksi, milloin yksilöllisiksi yleis-

luontoisiksi päämääriksi, jotka ohjaavat yksilön valintoja ja toimintaa monissa erilaisissa tilanteissa, (Lahikainen, Pirttilä-Backman 1998, 23-24). Ihmissuhteet voivat ryhmässä olla hataria tai kiinteitä.

Roolit liittyvät erilaisiin tehtäviin ja tiettyyn asemaan liittyviä odotuksilla tarkoitetaan roolia. Pienryhmätutkimuksessa on todettu, että pienissäkin ryhmissä tapahtuu tehtävien eriytymistä pian toiminnan alettua. Toisin kuin organisaatioissa, pienryhmissä roolit syntyvät itseltään ja ovat joustavia. Erilaiset taidot ja koulutus on perusteena työnjaolle (Lahikainen, Pirttilä-Backman 2007,163). On hyvä miettiä, kun kootaan uutta tiimiä, millaisia voimavaroja tehtävän toteuttaminen vaatii ja mitä varten tiimi on olemassa. Yksilöt ja ryhmät ovat kuitenkin niin ainutkertaisia, ettei prosessia, tiimityön kulkua tai tulosta voi ennustaa, eikä maksimoida etukäteen valitsemalla oikeita tyyppisiä tiimiin. Tiimityön varsinainen haaste onkin oppia elämään ja kehittymään niiden ihmisten kanssa, jotka tiimissä työskentelevät, eikä niinkään se, miten maksimaalista tulosta tuottava joukkue kootaan. (Lindeman, Valto & Voutilainen 1998, 169-180).

6 Tutkimuksen toteutus ja menetelmät

Selvitys ryhmäytymisestä monikulttuurisessa opiskelijaryhmässä toteutettiin Omnian Palvelut ja kädentaidot -toimialalla ja sen tarkoituksena oli kartoittaa, kuinka ryhmäytyminen tapahtuu, mitkä asiat siihen vaikuttavat ja mikä merkitys sillä on opettamiselle ja oppimiselle monikulttuurisessa ryhmässä. Ryhmäytymisellä näyttäisi olevan merkitystä oppimiseen ja tiedon prosessointiin. Monikulttuurisessa ryhmässä oppimisympäristö koostuu useista eri kielistä ja kielestä tuleekin merkittävä ryhmäytymiseen ja oppimiseen vaikuttava tekijä.

Tavoitteena oli tulosten perusteella muodostaa yhteisiä käytänteitä ja löytää menetelmiä maahanmuuttajakoulutuksiin helpottamaan ryhmänohjaajan ja opettajien työtä ja siten kehittämään maahanmuuttajatoteutusten opetuksen laatua. Päättävänä oli näin ollen tukea vieraskielisiä opiskelijoita selviytymään opinnoissaan. Työ toteutettiin kyselynä kahdelle eri monikulttuuriselle opiskelijaryhmälle.

Menetelmänä käytettiin kyselytutkimusta, ja se toteutettiin kontrolloituna kyselynä, joita on kahdenlaisia: informoitu ja henkilökohtaisesti tarkistettu. Tässä selvityksessä käytettiin informoitua kyselyä, jossa tiedon kerääjä henkilökohtaisesti jakaa lomakkeet ja samalla kertoo kyselyn tarkoituksen ja vastaa tehtävään liittyviin kysymyksiin. Tiedon kerääjä on siis henkilökohtaisesti paikalla kyselyn ajan (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2009, 196-197).

Kyselyn vastaajat eli kohdejoukko valittiin harkitusti eikä satunnaisesti, kuten määrällisessä (kvantitatiivisessa) tutkimuksessa. Hirsjärven, Remes ja Sajavaaran (2009, 164) mukaan

tämä on yksi laadullisen tutkimuksen peruselementti. Kyselyn kohdejoukkoa ei siis valittu satunnaisesti joukosta maahanmuuttajataustaisia henkilöitä, vaan heidät oli jo valittu Omniaan opiskelijoiksi ja jaettu valmiiksi maahanmuuttajataustaisista koostuviin aloitusryhmiin.

6.1 Suunnittelu ja aineiston keruu

Aineiston keruu tehtiin kyselylomakkeella (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2009, 204). Lomake laadittiin yhdessä erityisopettajan kanssa, jotta kysymykset olisivat yksiselitteisiä ja helposti ymmärrettäviä. Kysymyksillä haluttiin kartoittaa muun muassa ryhmissä opiskelevien henkilöiden taustoja ja kielitaitoa, jotta löydettäisiin kattavasti ryhmäytymiseen ja pienryhmien muodostumiseen vaikuttavat tekijät. Kysymyksiä laadittaessa otettiin huomioon vastaajien suomen kielen osaamistaso.

Lomakkeen demografisilla tekijöillä eli väestötekijöillä selvitettiin vastaajien ominaisuuksia. Tähän ryhmään kuului kolme kysymystä: sukupuoli, ikä ja äidinkieli (Bergström & Leppänen 2011, 79-80.) Näillä kysymyksillä pyrittiin kartoittamaan, minkälaisia opiskelijoita lähtökohdiltaan ryhmissä oli. Suomen kielen taitotasokysymyksellä selvitettiin ryhmäläisten suomen kielen taito, joka oli testattu ennen kurssin alkua. Suomen kielen taidolla on huomattava merkitys kurssin suorittamisessa. Opiskelijoiden keskinäisten yhteisten käyttökielten kartoittamiseksi äidinkielen lisäksi kysyttiin vastaajan muu mahdollinen kielitaito. Koska kieli on sosiaalista toimintaa (Kuukka 2017) ja sosiaalinen toiminta vaikuttaa kielen oppimiseen, lomakkeella selvitettiin myös, onko vastaajalla ystäviä perheen ulkopuolella ja onko hänellä mahdollisuus puhua suomea muuallakin kuin koulussa. Ystäväpiiriin laajuutta ei pyydetty määrittelemään.

Seuraavissa kysymyksissä selvitettiin ryhmän muodostumiseen vaikuttavia tekijöitä. Kysymyksellä, tunsiko vastaaja muita opiskelijoita ennen kurssin alkua, haluttiin selvittää, onko mahdollisia pienryhmiä muodostunut jo ennen kurssin alkua. Ryhmäytymistä kartoitettiin myös kysymällä, onko vastaaja oppinut tuntemaan muita ryhmäläisiä kurssin aikana. Ryhmän ilmapiiriä koskevalla kysymyksellä haluttiin selvittää vastaajan kokemus ryhmän ilmapiiristä, ja sen vaikutuksesta ryhmäytymiseen. Lopuksi kysyttiin, kenen ryhmäläisen seurauksella vastaaja mieluiten valitsee ja miksi. Kysymyksellä haettiin tietoa pienryhmien muodostumiseen vaikuttavista tekijöistä. Kysymys miksi seura valitaan, on ryhmäytymisen näkökulmasta kyselyn tärkeimpiä, sillä se määrittelee hyvin pitkälle pienryhmien muodostumisen perusteen. Tämän kysymyksen tulokset ohjasivat käytänteiden muodostamista.

6.2 Prosessi ja analysointi

Aineiston keruu toteutettiin kontrolloituna lomakekyselynä (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2009, 196), kahdelle eri maahanmuuttajataustaiselle kokkirymälle, jossa opiskelijat kirjoittivat vastaukset avoimiin kysymyksiin. Kysymykset luettiin ääneen ja selitettiin konkreettisilla

esimerkeillä, jotta opiskelijat ymmärsivät mitä kysymyksillä tarkoitettiin. Ennen kyselyä opiskelijoille kerrottiin mikä on kyselyn tarkoitus. Kyselyyn vastattiin nimettömänä ja vastaaminen oli vapaaehtoista.

Ryhmiksi valittiin elokuussa 2017 (ryhmä A) ja 2018 (ryhmä B) aloittaneet ryhmät, joissa opiskelee yhteensä 30 monikulttuurista opiskelijaa. Kyselyyn vastasi 24 opiskelijaa. Kysely toteutettiin helmikuussa (ryhmä A) ja syyskuussa (ryhmä B) 2018.

Kysely koostui kymmenestä avoimesta taustoihin ja ryhmäytymiseen liittyvästä kysymyksestä. Avoimia vastauksia analysoitiin kvalitatiivisesti teemoitellen. Teemoittelu on laadullisen analyysin menetelmä, jolla etsitään samankaltaisia toistuvia aihepiirejä eli teemoja (Heikkilä 2008). Teemoittelussa edettiin teemojen muodostamisesta ja ryhmittelystä yksityiskohtaisempaan tarkasteluun. Samankaltaiset teemat kerättiin vastauksista. Työtä hankaloitti vastausten lyhyys, koska niihin vastattiin yhdellä sanalla. Kuten teemoittelussa yleensäkin, aineistoa kuvaavia sitaatteja valittiin havainnollistamaan aineistosta nousevia esimerkkejä. Sitaattien valinta tehtiin harkitusti, jotta ne kuvaisivat aineistoa mahdollisimman hyvin.

Vastaukset purettiin Excel -taulukon vastajittain ja ryhmittäin. Aineisto lajiteltiin kysymyksittäin ja jokainen vastaus kirjattiin omaan soluunsa. Aineistosta tehtiin yhteenveto, ja johtopäätökset muodostettiin taulukon kokonaistulosten perusteella. Vastajien heikko suomen kielen taito näkyi vastausten pituudessa. Sen sijaan, että vastaajat olisivat vastanneet lauseilla tai virkkeillä, vastaukset olivatkin yksisanaisia, esimerkiksi: ”hyvä”, ”paljon”, ”kyllä”.

7 Tulokset

Ryhmissä oli yhteensä 30 henkilöä, joista 24 vastasi kysymyksiin. Kaikki 24 vastasivat kaikkiin kysymyksiin. Ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin vastaajien ikää. Vastaajien iän keskiarvo oli 37,2 vuotta ja mediaani 38 vuotta.

Toisessa kysymyksessä selvitettiin vastaajien sukupuoli ja vastaajista sukupuolekseen *nainen* ilmoitti 18 henkilöä, ja *mies* 6 henkilöä.

Kolmas kysymys koski suomen kielen taitoa ja vastaajista 14 henkilöä ilmoitti taitotasokseen A2.2. ja kahdeksan opiskelijaa ilmoitti kielitaidokseen B1.1.-tason. Kaksi (2) vastaajaa ilmoitti suomen kielen tasokseen ”hyvä”.

Neljäs kysymys käsitteli muuta kielitaitoa. Tulosten mukaan vastaajien äidinkieliä oli 12 erilaista: thai (4), kiina (4), espanja (4), venäjä (4) sekä bangoli, ukraina, indonesia, arabia, somali, igboa, amhara, lingihara. Ryhmittäin tarkasteluna, ryhmässä A, eri äidinkieliä oli 5

(thai, kiina, espanja, venäjä ja amhara) ja ryhmässä B niitä oli 11, (thai, kiina, ukraina, espanja, bangoli, ukraina, indonesia, arabia, somali, igboa, lingihara). Englantia kertoi osavansa 41,67% (10/24) vastanneista. Muun kielen osaamistasoa ei selvitetty.

Seuraavassa kysymyksessä kartoitettiin vapaa-ajan ystäväpiiriä, jossa ei huomioitu perheenjäseniä. Kaikki vastanneet kertoivat, että heillä on ystäviä omalta kielialueelta. Kuusi (6) vastaajaa kuvasi, että ystäviä on ”paljon”. Yhdeksän (9) vastasi erikseen, että heillä on suomenkielisiä ystäviä.

Kuudennessa kysymyksessä kartoitettiin sitä, tunsivatko vastaajat ennen kurssin alkua muita ryhmän jäseniä. Yksi (1) vastaaja kertoi tuntevansa yhden ryhmänsä opiskelijan aiemmista opinnoista (Valma, ammatillisiin opintoihin valmistavasta koulutuksesta). Hänen tuntemansa opiskelija oli kyselystä pois eikä siksi vastannut kyselyyn.

Kaikki ryhmäläiset vastasivat samalla tavalla seitsemänteen kysymykseen: ”Oletko oppinut tuntemaan muita ryhmäläisiä?” ”Kyllä”.

Ryhmän ilmapiiriä kartoitettiin kahdeksannessa kysymyksessä. Vastaajat kuvailivat yhdellä sanalla, joista käyttivät eniten ilmaisua ”hyvä” (22), loput olivat ”iloinen” (1) ja ”mukava” (1).

Kysyttäessä kenen seuran he mieluiten valitsisivat, vastauksista kävi ilmi, että pääsääntöisesti valittiin samaa kieltä puhuva opiskelija. Kiinankieliset, venäjänkieliset ja espanjankieliset valitsivat mieluummin omakielisen työparin, jos se oli mahdollista. Yksi valitsi työparikseen mieluummin tarkasti työnsä tekevän henkilön (mainittu nimellä). Ryhmä A, jossa on useita henkilöitä, joilla on yhteinen kieli, kertoivat työskentelevänsä mieluummin samaa kieltä puhuvan henkilön kanssa. Ryhmä B oli toisenlainen, koska siinä on vain kaksi samaa kieltä puhuvaa paria. Ainoastaan espanjankieliset kertoivat työskentelevänsä mieluummin samaa kieltä puhuvan kanssa ja yksi vastaajista kertoi valitsevansa mieluummin tietyn henkilön. Muille vastaajille ei ollut merkitystä kenen kanssa työskenteli. Halu tutustua muihin ryhmäläisiin mainittiin 5/24 vastauksista.

viimeisessä kysymyksessä kysyttiin asiat, jotka vaikuttivat seuran valitsemiseen. Ne olivat yhteinen kieli 95,83% (23/24) ja tapa tehdä töitä 4,17% (1/24).

8 Johtopäätökset

Vastaajien kielitaito vaikutti vastausten laatuun ja pituuteen. Tässä vastausten sanallinen niukkuus heikensi niiden yleistettävyyttä, mutta antoi kuitenkin pohjan tutkimuksen tuloksille. Myös tutkimuksen tekijän taito, kompetenssi ja huolellisuus ovat aina perusteena laadullisen tutkimuksen menetelmien luotettavuudelle ja uskottavuudelle (Hirsjärvi, Remes ja Sajaavaara 2009, 160).

Selvityksen perusteella näyttäisi, että pienempiin ryhmiin hakeutuminen ja pienemmissä ryhmissä työskenteleminen on ihmisille luontevaa. Jos ryhmä on liian suuri, toiminta ei ole enää vuorovaikutteista ja ryhmä jakautuu helposti pienempiin yksiköihin. Lisäksi pienempien yksiköiden muodostumista määrittelee kieli vuorovaikutuksen välineenä. Työn tekemisen kannalta on aina ollut hyvä, että ryhmässä on erilaisia toisiaan täydentäviä taitoja (Kopakkala 2011). Kyselyn perusteella voisi kuitenkin tulkita, että niin ryhmissä kuten vapaa-ajallakin hakeudutaan kieleltään ja taustaltaan samanlaisten ihmisten seuraan. Tehdyssä selvityksessä ilmeni, että opiskelijoiden parhaat ystävät olivat saman kielialueen edustajia ja helpoiten uusiin ihmisiin tutustuttiin sosiaalisissa tilaisuuksissa, kuten esimerkiksi opiskeluympäristössä. Ryhmissä on syntynyt ystävyys-suhteita, joiden kestävyydestä ei ole vielä tietoa, koska opinnot ovat vielä kesken.

Selvitys tuntuukin tukevan Moilasen (2010) Työterveyslaitokselle tekemää tutkimusta. Sen mukaan ruotsinkieliset verkostoituvat suomenkielisiä monipuolisemmin, hakeutumatta vain samanlaisten kavereiden kanssa samalle hiekkalaatikolle. Tämä pätee kyselyn tulosten mukaan myös monikulttuurisessa opiskelijaryhmässä, jossa hakeudutaan monipuolisemmin eri kulttuureista tulevien henkilöiden seuraan.

Maahanmuuttajat eivät ole yhtenäinen ryhmä, vaan kullakin heistä on oma yksilöllinen elämäntarinansa ja perusteensa muutolle. Koulutukseen valittujen keski-ikä on 37,2 vuotta, joten voidaan puhua aikuisista opiskelijoista. Vastanneista naisia oli 75% ja miehiä 25%. Yhtä lukuun ottamatta opiskelijat eivät tunteneet toisiaan ennen koulutuksen alkua, he kuitenkin tutustuivat toisiinsa hyvin ja muodostivat pienryhmiä.

Ryhmässä A, (11/15 vastaajaa) joka aloitti elokuussa 2017 muodostui pienryhmiä, jota perustuivat yhteiseen äidinkieleen. Eri kieli- ja kulttuurialueilta tulevat muodostivat omia pienryhmiään, kiina, thai, arabia ja venäjä olivat ne kieli- ja kulttuuritaustat, joista tulevat henkilöt ilmoittivat valitsevansa työparikseen saman kieli- ja kulttuuritaustaisen henkilön, jos se on mahdollista. Keskusteluissa he ilmoittivat syyksi turvallisuuden tunteen. Kaksi henkilöä, joilla ei ollut muuta yhteistä kieltä kuin suomi, muodostivat oman pienryhmänsä.

Ryhmä B, (13/15 vastaajaa) joka aloitti elokuussa 2018 poikkesi edellisestä ryhmästä siten, että yhteistä äidinkieltä puhuvia henkilöitä oli kaksi paria, kielenä thai ja espanja. Kyselyssä ainoastaan espanjaa puhuvat ilmoittivat, että hakeutuvat toistensa seuraan, varsinkin toinen heistä kertoi hakevansa toiselta kielellistä tukea tekemisen varmistamiseen. Yksi henkilö vastasi hakeutuvansa mielestään tarkkaa työtä tekevän seuraan oppiakseen paremmin. Loput 10 vastasivat, että kuka tahansa käy työpariksi ja ovat halukkaita tutustumaan toisiin. Tässä ryhmässä ei ole muodostunut kielestä tai kulttuurista riippuvia pienryhmiä, vaikka samaa kulttuuritaustaa omaavia henkilöitä oli useampia. Ryhmässä B, jossa enemmistön yhteinen kieli

oli suomi, ei muodostunut pienryhmiä samalla tavalla kuin ryhmässä A, jossa yhteinen kieli ohjasi pienryhmien muodostumista.

Yhteinen kieli ohjaa henkilöitä enemmän pienryhmiin kuin yhteinen kulttuuritausta. Esimerkiksi arabikulttuureista tulevat henkilöt eivät hakeutuneet samaan pienryhmään, ellei yhteistä kieltä ollut. Samankielisessä pienryhmässä opetus prosessoidaan yhteiseksi, omalle kielelle. Kielikysymys tavallaan eriarvoistaa opiskelijoiden suhdetta oppimiseen, koska kieli on oppimisen väline ja oman kielen käyttäminen vaikuttaa oppimiseen.

Myöskään sukupuoli ei suoraan ohjannut pienryhmien muodostumista, naisten suurempi määrä vaikutti siihen, että sekaryhmiä muodostui vähemmän.

Koska kieli on merkittävä tekijä pienryhmien muodostumisessa ja luottamus omaan suomenkielentaitoon ei ole hyvä, olisi tärkeää tukea suomen kielen oppimista mm. kaksoisopettajuudella. Suomi toisena kielenä (S2) opettaja olisi työsalissa mukana tukemassa kielen oppimista. Ainoa yhteinen kieli on suomi. Englantia pidetään yleiskielenä, mutta kyselyssä tuli esiin, että sitä osaa vain 41,67% vastanneista, joten se ei automaattisesti ole apukieli.

Reseptiikkatunneilla, joissa käydään läpi tulevien työsalipäivien tekemiset, avataan myös sanoja ja käsitteitä, sekä käydään yhdessä läpi myös pienryhmissä mitä ollaan tekemässä, opetus on samalla myös suomen kielen opetusta.

On tärkeää, että kysymyksen ”ymmärsitkö” sijaan, kysytään ”mitä olet tekemässä”, näin pystytään selvittämään, onko kyseinen henkilö ymmärtänyt mitä hän on tekemässä.

Kun henkilö ymmärtää mitä on tekemässä, on helpompi opettaa häntä tekemään ko. asia, mikäli hän ei sitä vielä osaa. Tarvittaessa voidaan käyttää apukielenä henkilön omaa kieltä, yhdessä toisen opiskelijan kanssa, jos se on mahdollista. Opiskelijat kertoivat hakeutuvansa omankielisen henkilön seuraan, koska silloin koettiin saatavan varmuutta tekemiseen. He kertoivat varmistavansa tehtävänannon omalla kielellään ovatko ymmärtäneet sen samalla tavalla. Vaikka opetus on suomenkielinen ja tavoitteena on työllistyä suomenkieliseen työyhteisöön, voi oppimisen tukena käyttää muuta kieltä. Tuntien aikana keskustelu voi polveilla reseptiikasta sanan taivutukseen tai vaikkapa toiseen merkitykseen eri asiayhteydessä, esimerkiksi sana voi tarkoittaa asiayhteydestä riippuen rasvaa tai päivittely-sanaa.

Tavoitteena oli saadun tiedon perusteella muodostaa käytänteitä helpottamaan ryhmänohjaajan ja opettajien työtä sekä auttaa opiskelijoita selviytymään opiskeluissa. Prosessi avasi konkreettisesti opiskelijoiden kielitaidon ja yhteisen kielen vaikutusta ryhmäytymiseen ja tätä kautta oppimiseen. Saman kieliset hakeutuivat toistensa seuraan hakemaan varmuutta opetuksessa saadun tiedon ymmärtämiseen. Juuri tähän on lähdetty kehittämään käytänteitä muun muassa kielitietoisuuden opetuksen, opetusmateriaalin ja kaksoisopettajuuden keinoin.

Tässä työssä käytettiin kyselyä tiedon hankkimiseksi maahanmuuttajaopiskelijoista, heidän kielitaidostaan ja ryhmäytymiseen vaikuttavista tekijöistä. Tieto kerättiin yhteen, materiaali analysoitiin ja tulokset raportoitiin tässä opinnäytetyössä. Raportin tuloksista tehtiin johtopäätökset ja niiden perusteella kehittämisehdotukset, joista tärkeimmäksi nousi kielen opiskelun tukeminen.

Tulokset on kerrottu ja kuvattu maahanmuuttajakokkiryhmien vastuuopettajille ja yhteisen materiaalin suunnittelu on aloitettu. Aikaisemmin kaikilla oli omat materiaalinsa, joista nyt kerätään parhaat yhteen ja sovitaan käytänteet. Tilaa jää opettajan omalle persoonalle ja pedagogisille ratkaisuille, joihin myös kulloisenkin ryhmän kielitaito vaikuttaa. Tärkeä teema materiaalin suunnittelussa ja sen viemisessä käytäntöön, on kielitietoisuus. ”Kielitietoisuus on ymmärrystä kielen merkityksestä” (Kuukka, 2017).

Käytänteinä lähdettiin toteuttamaan S2 -kokkiryhmien ensimmäiselle jaksolle selkokielen materiaali, jossa on ruoanvalmistuksen perusteita, tarvittava reseptiikka sekä kuvaus materiaaleista ja raaka-aineista. Tämä tehdään yhdessä S2 -opettajien kanssa ja samalla sovitaan S2 -tuntien aiherunko. Tällä tuetaan kokonaisvaltaista kielenoppimista. Vaikka kyseessä on ammatin opetus, on ymmärrettävä, että kyse on myös kielenopetuksesta. S2 -tunneilla käyty materiaali viedään käytäntöön ja tuodaan ”näkyväksi” ja yhteistyö S2- opettajien kanssa on ensiarvoisen tärkeää. Toinen merkittävä käytänte on tutkinnon osien kriteerien selkokielistäminen. *Selkokieli* on yleiskieltä yksinkertaisempaa kieltä, jonka sisältöä, rakennetta ja sanastoa on muokattu helpommaksi ymmärtää. Ensimmäinen tutkinnon-osa, ravitsemispalveluissa toimiminen onkin jo testivaiheessa.

Opetus on kielitietoista, kun opettaja tiedostaa olevansa myös kielenopettaja. Tällöin aineenopetus on kielitietoista samalla kun kielenopetus on ainetietoista. Kielitietoisuus edellyttää opettajalta ymmärrystä, että opettaessa ammatillisia sisältöjä opetetaan myös siihen liittyvää suomen kieltä, jolloin keskeistä on pysähtyä avaamaan käsitteitä ja kielen rakennetta. Materiaaleja suunnitellessa ja kootessa on tärkeää tehdä yhteistyötä suomi toisena kielenä opettajien kanssa. Yhteistyöllä varmistetaan kielitietoisen opetuksen onnistuminen ja laatu.

Lähteet

Painetut

- Aho, S. & Laine, K. 2002. Minä ja muut. Keuruu: Otavan Kirjapaino
- Bergström, S. & Leppänen, A. 2011. Yrityksen asiakasmarkkinointi. Helsinki: Edita
- Brown, R. 2000. Group Processes Dynamics within and between groups, 2nd edition. New Jersey: Blackwell publishing
- Dunderfelt, T. 1998. Henkilökemia. Juva: WSOY
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 4. painos. Tampere: Vastapaino.
- Gjerstad, E. 2015. Näin vaikutat. Juva: Bookwell
- Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.
- Heikkonen, J. 1987. Kehittyvä ja toimiva aikuinen. Jyväskylä: Gummerus
- Helkama, K. & Myllyniemi, R. & Liebkind, K. (2001) Johdatus sosiaalipsykologiaan. Helsinki: Edita
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. - 16. painos. Helsinki: Tammi.
- Jauhiainen, R. & Eskola, M. 1994. Ryhmäilmiö. Juva: WSOY
- Järvinen, K., Tontti, J., Lindblom-Ylänne, S., Niemelä, R., Päivänsalo & T-M. 2009. Sosiaalipsykologia. Keuruu: Otavan Kirjapaino
- Kamppinen, M., Laihonen, P. & Vuorisalo, T. (toim.): Kulttuurieläin: Ihmistutkimuksen biologiaa. Helsinki: Otava, 1989
- Kivinummi, J. & Alatupa, S. 2016. Kun ei suju. Juva: Bookwell
- Kopakkala, A. 2011. Porukka, tiimi, jengi. Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Helsinki: Edita Prima
- Lahikainen, A. & Pirttilä-Backman A-M. 1998. Sosiaalinen vuorovaikutus. Keuruu: Otavan kirjapaino
- Lindeman, A., Valto, K. & Voutilainen, E. 1998. Yhdeksän persoonaa työyhteisössä. Juva: WSOY
- Moilanen, L. 2010. Työn ominaisuuden eri työntekijäryhmien näkökulmasta. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Pennington, D. 2005. Pienryhmän sosiaalipsykologia. Helsinki: Gaudeamus.
- Pitkänen P., toim. 2011. Kulttuurien kohtaaminen arjessa. Jyväskylä: Bookwell
- Simström, H. 2009. Tunneäly ikäjohtamisessa. Tampere: Tampere University Press
- Suoninen, E., Pirttilä-Backman, A-M., Lahikainen, A. R. & Ahokas, M 2014. Arjen sosiaalipsykologia. Helsinki: Sanoma Pro
- Triandis, H. C. 1994, Culture and social behavior, New York: McGraw-Hill

Sähköiset

Apo, Satu ym. 2001 Perinteentutkimuksen terminologia, Helsingin yliopisto, Kulttuurien tutkimuksen laitos. Viitattu 12.10.2018

[Perinteentutkimuksen terminologia](#)

Kasvi, Jyrki J.J. Viitattu 14.5.2018

[nts.fi/ops/m/ryhmat.pdf](https://www.nts.fi/ops/m/ryhmat.pdf)

Kuukka, I. Kielitietoisuus, luentodiat 2017. Viitattu 25.11.2018

[Kielitietoisuus](#)

OPH taitotasoasteikko viitattu 2.11.2018

www02.oph.fi/ops/taitotasoasteikko.pdf

Omnian kotisivu

<https://www.omnia.fi/>

Professorin ajatuksia blogi. Viitattu 12.10.2018

<http://professorinajatuksia.blogspot.com/2015/08/mita-tarkoittaa-monikulttuurisuus.html>

Thl taitotasoasteikko 2014. Viitattu 2.10.2018

<https://thl.fi/fi/web/maahanmuuttajat-ja-monikulttuurisuus/tyokalut/kasitteet>

Vitikainen A. Filosofia.fi. Viitattu 11.10.2018

<https://filosofia.fi/node/6867>

Östman, S. 2015, digitaalinen kulttuuri. Viitattu 28.11.2018

<https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/52840#>

Liitteet

Liite 1: Kysymyslomake1

Kysymyksiä ryhmäytymisestä monikulttuurisessa ryhmässä.

1. Ikä
2. Sukupuoli:
3. Suomenkielentaito:
4. Muu kielitaito, mitä kieliä osaat:
5. Onko sinulla ystäviä vapaa-ajalla (perheen ulkopuolella)?
6. Tunsitko opiskeluryhmästä muita ennen kurssin alkua?
7. Oletko oppinut tuntemaan muita ryhmäläisiä?
8. Minkälainen on ryhmän ilmapiiri?
9. Kenen seuran mieluiten valitsit?
10. Millaiset asiat siihen vaikuttavat

