



raportteja

Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Monikulttuurinen oppilaitos

*Monikulttuurisuuden kehittäminen
ammattillisissa oppilaitoksissa*

Kaisa Kivelä & Maarit Miettinen

Monikulttuurinen oppilaitos

JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULUN RAPORTTEJA 26

KAISA KIVELÄ
MAARIT MIETTINEN

Monikulttuurinen oppilaitos

MONIKULTTUURISUUDEN KEHITTÄMINEN
AMMATILLISISSA OPPILAITOKSISSA



JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULU
JAMK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULUN RAPORTTEJA -SARJA
Toimittaja • Teemu Makkonen

© 2014

Tekijät & Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Kaisa Kivelä & Maarit Miettinen

MONIKULTTUURINEN OPPILAITOS
Monikulttuurisuuden kehittäminen ammatillisissa oppilaitoksissa

Ulkoasu • JAMK / Pekka Salminen
Taitto • Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print • 2014

ISBN 978-951-830-313-1 (PDF)
ISSN 1795-3766

JAKELU

Jyväskylän ammattikorkeakoulun kirjasto
PL 207, 40101 Jyväskylä
Rajakatu 35, 40200 Jyväskylä
Puh. 040 552 6541
Sähköposti: julkaisut@jamk.fi
www.jamk.fi/julkaisut

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	6
ABSTRACT	7
SAATTEEKSI	8
1 MONIKULTTUURISUUDEN HAASTEITA AMMATILISESSA KOULUTUKSESSA – TAUSTAA VOIMAAMO-HANKKEELLE	10
2 MONIKULTTUURISTEN KEHITTÄMISTARPEIDEN ARVIOINTI VOIMAAMO-HANKKEESSA.....	13
3 MONIKULTTUURISUUSOSAAMISEN MITTARISTON LAATIMINEN JA TESTAAMINEN	15
4 Aineiston analyysi ja tulokset	18
4.1 Aineiston analyysi	18
4.2 Monikulttuurisuuden haasteita pilottioppilaitoksissa	19
4.3 Hyvät käytännöt	23
4.4 Monikulttuurinen opetus: poimintoja avoimista vastauksista	25
4.5 Yhteenvedoa tuloksista	30
5 POHDINTAA	31
6 MITTARISTON TOIMIVUUDEN ARVIOINTI	34
7 MONIKULTTUURISEN OPETUKSEN KEHITTÄMINEN AMMATILISESSA KOULUTUKSESSA – MITEN TÄSTÄ ETEENPÄIN? ..	35
8 VOIMAAMO-HANKE TÄYDENNYSKOULUTUKSEN TUKENA	37
9 LÄHTEET.....	40
10 LIITTEET	46

TIIVISTELMÄ

Kaisa Kivelä & Maarit Miettinen

Monikulttuurinen oppilaitos.

Monikulttuurisuuden kehittäminen ammattioppilaitoksissa.

(Jyväskylän ammattikorkeakoulun raporteja 26)

Tämä raportti kuvaa VOIMAAMO-hanketta, jonka keskeiset tavoitteet olivat monikulttuurisuusosaamisen kasvattaminen ja monikulttuurisen opetuksen kehittäminen ammatillisissa oppilaitoksissa. Hankkeen ensimmäisessä vaiheessa haluttiin arvioida monikulttuurista toimintaa oppilaitoksissa. Oppilaitosten käyttöön luotiin arviointia varten arviointimittaristo ja sitä testattiin osana henkilöstön täydennyskoulutusprosessia kahdessa pilottioppilaitoksessa.

Arvioinnissa löydettiin monenlaisia monikulttuurisuuteen liittyviä osaamistarpeita ja kehittämiskohteita pilottioppilaitoksissa. Toisaalta kartoituksessa todettiin, että oppilaitoksissa oli olemassa myös monikulttuuriseen pedagogiikkaan liittyviä hyviä käytäntöjä ja onnistumisia. Arviointiprosessin kautta saatiin tietoa siitä, että saman oppilaitoksen eri yksiköissä voi olla hyvin erilaisia tarpeita. Hankkeen perusteella voidaankin suositella osaamistarvekartoituksia täydennyskoulutuksen tueksi. VOIMAAMO-hankkeen kokemusten perusteella arvioinnin tulisi kuitenkin olla monipuolista ja oppilaitoksen kaikki tasot tavoitettavaa.

Avainsanat: Monikulttuurinen oppilaitos, monikulttuurinen pedagogiikka, osaamisen kehittäminen, ammatillinen koulutus

ABSTRACT

Kaisa Kivelä & Maarit Miettinen

Monikulttuurinen oppilaitos.

Monikulttuurisuuden kehittäminen ammattioppilaitoksissa.

(Jyväskylän ammattikorkeakoulun raportteja 26)

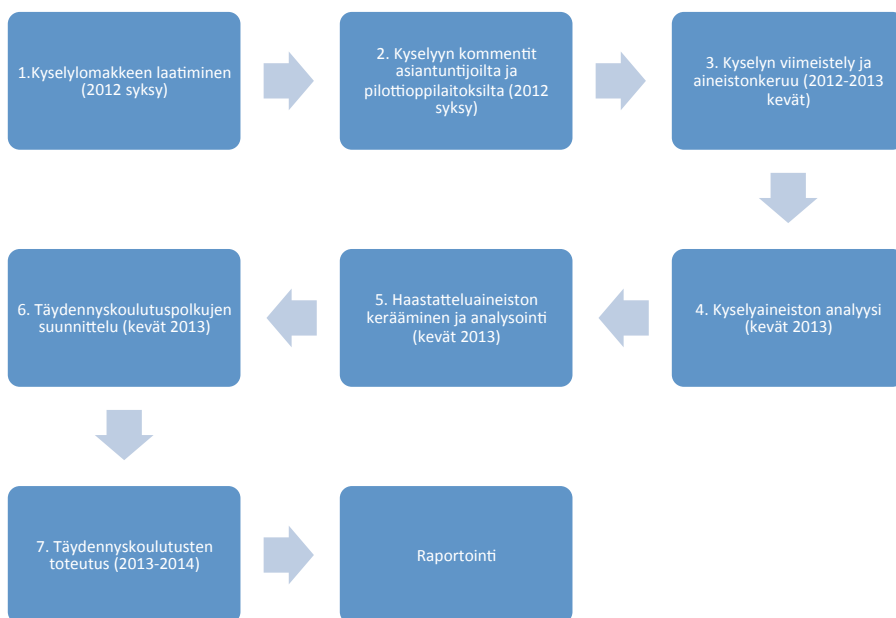
This report describes the process of VOIMAAMO-project that aims to improve skills and practices of multicultural pedagogy in vocational education and to develop the evaluation process of multicultural skills. This report concentrates on the first phase on the project, in which the multicultural skills of vocational personnel were evaluated in two middle-sized vocational schools in Finland. During the evaluation process it was discovered some developmental needs in both organizations considering multicultural pedagogy. On the other hand there were also many good practices and successful stories. The level of multicultural thinking and practice varied a lot inside the same organization, which makes developing processes quite challenging and versatile.

On the basis of this evaluation Teacher Education College planned further education study modules for both schools and the studies were started in the spring 2013. The evaluation process has helped the planning of the study modules and development of multicultural pedagogy in the schools. This project has shown, that multicultural pedagogy evaluation processes should reach all the personnel in the school, because developing multicultural education concerns the whole school.

Key words: Multicultural pedagogy, further education, development, vocational education

SAATTEEKSI

Tässä julkaisussa tarkastellaan monikulttuurisen toiminnan arviointia ja kehittämistä ammatillisissa oppilaitoksissa ja tähän liittyviä haasteita VOIMAAMO-hankkeessa kerätyn aineiston pohjalta. VOIMAAMO-hanke on Opetushallituksen rahoittama täydennyskoulutushanke (opetustoimen henkilöstökoulutus), jossa arvioitiin ammatillisten oppilaitosten nykyisiä monikulttuurisuuteen liittyviä käytäntöjä sekä henkilöstön monikulttuurisuusosaamista. Arvioinnin kohteena oli erityisesti se, millä tavoin monikulttuurisuus on huomioitu ammatillisissa oppilaitoksissa, ja mitä esteitä ja mahdollisuuksia henkilöstö näkee monikulttuuriselle pedagogiikalle sekä sen kehittämiseksi. Tuloksia on hyödynnetty mukana olleille oppilaitoksille suunnatun täydennyskoulutuksen suunnittelussa ja toteuttamisessa. Alla näkyvässä kuviossa (kuvio 1) kuvataan hankkeen vaiheet.



Kuvio 1. Voimaamo-hankkeen prosessi

Koulutushanketta koordinoi ja toteuttaa Jyväskylän ammattikorkeakoulun ammatillinen opettajakorkeakoulu aikavälillä 2012–2014 ja hankkeen ydinosaaminen rakentuu opettajakorkeakoulun monikulttuurisuusosaamisen ympärille. Jyväskylän ammattikorkeakoulun ammatillinen opettajakorkeakoulu on toteuttanut vuodesta 1995 lähtien monikulttuurista ja kansainvälistä opettajankoulutusta sekä järjestänyt 2000-luvun alusta saakka täydennyskoulutusta opetus- ja ohjaushenkilöstölle monikulttuurisen opetuksen ja ohjauksen teemoista. Opettajakorkeakoulussa on lisäksi järjestetty pätevyitysmiskoulutusta maahanmuuttajataustaisille opettajille ja opinto-ohjaajille osana Opetus- ja Kulttuuriministeriön rahoittamaa Specima-hanke-toimintaa. Keskeistä aikaisempien koulutushankkeiden koulutuspalautteissa on ollut toive siitä, että koko oppilaitosyhteisö ja sitä ympäröivät verkostot tukisivat monikulttuurisuuden rakentumista – tämä toive onkin otettu hankkeen keskeiseksi lähtökohdaksi. Monikulttuurinen oppilaitos, työyhteisö ja yhteiskunta muodostuvat kaikkien tekijöidensä summasta, eivät vain yksittäisten toimijoiden toiminnasta.

Tässä raportissa esitellään VOIMAAMO-hankkeen kautta saatuja tuloksia monikulttuurisuusosaamisen arviointiprosessista ja hankkeessa mukana olleiden pilottioppilaitosten käytössä olleita hyviä käytäntöjä, sekä raportoidaan uudenlaisesta tavasta toteuttaa täydennyskoulutusta, jossa käytetään apuna tutkimuksellista kartoitusta ja osallistetaan oppilaitoksen henkilöstöä mukaan kehittämistyöhön. Raporttia voivat hyödyntää ammatilliset oppilaitokset, opettajien täydennyskouluttajat ja kaikki monikulttuurisen opetuksen parissa työskentelevät henkilöt. Hankkeessa korostuu moniammatillinen lähestymistapa monikulttuurisuuteen: hankkeessa on arvioitu koko henkilöstön osaamista ja myös koulutuspolut toteutetaan oppilaitoksen eri toimenkuvia ja työtehtäviä edustaville osallistujille. Monikulttuurisuuden kehittäminen ja moniarvoisen toimintaympäristön luominen on koko oppilaitoksen asia.

Kaisa Kivelä
KM, Projektityöntekijä
Ammatillinen opettajakorkeakoulu
Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Maarit Miettinen
KT, Lehtori,
Ammatillinen opettajakorkeakoulu
Jyväskylän ammattikorkeakoulu

1 MONIKULTTUURISUUDEN HAASTEITA AMMATILLISESSA KOULUTUKSESSA – TAUSTAA VOIMAAMO-HANKKEELLE

Suomessa koulutuspoliittisena tavoitteena on maahanmuuttajien integroituminen yhteiskuntaan. Tämä tarkoittaa sitä, että kaikessa toiminnassa tulisi huomioida sekä kansainväliset että monikulttuuriset näkökulmat, ja näin tukea maahanmuuttajien yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoista kansalaisuutta (vrt. OKM 2011, Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma 2007, Laki kotoutumisen edistämisestä 2010, yhdenvertaisuuslaki 2004, Valtioneuvoston periaatepäätös 2013). Koulutuksen kentällä integraation näkökulma on erityisen tärkeä, sillä edelleen monet tutkimukset ja selvitykset kertovat maahanmuuttajien valtaväestöä vaikeammasta asemasta esim. koulutukseen pääsyssä ja työllistymisessä. Opettajilla ja oppilaitosten henkilöstöllä onkin avainasema monikulttuurisen ajattelun ja moniarvoisuuden tukemisessa ja kehittämisessä yhteiskunnassa – koulu toimii sekä arvojen ja toimintatapojen tuottajana että legitimoijana.

Monikulttuurisen opetuksen ja ohjauksen kehittäminen ammatillisissa oppilaitoksissa on sekä ajankohtaista että haasteellista. Paineita kehittämiselle luovat ammatilliselle koulutukselle asetetut kansalliset koulutuspoliittiset tavoitteet, jotka liittyvät monikulttuurisuuteen tai kansainvälisyyteen. Opetus- ja Kulttuuriministeriön ammatillista koulutusta koskevissa kansainvälisyystavoitteissa vuosille 2011–2016 on mainittu mm. opiskelijoiden, tutkinnon suorittaneiden ja opetushenkilöstön liikkuvuuden lisääminen, ammatillisen koulutuksen järjestäjien verkostojen yhteistyön lisääminen EU:n ulkopuolisten maiden kanssa sekä ulkomailla suoritettujen opintojen ja työssäoppimisen hyväksilukemisen tehostaminen (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2012). Tämän lisäksi hallituksen maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa (2006) korostetaan opetushenkilöstön valmiuksien täydentämistä sekä kulttuuritaustojen huomioimista opiskelijavalinnoissa että koulutuksen järjestämisessä. Ohjelman mukaan vähemmistö- ja ihmisoikeuskysymykset tulee sisällyttää opettajien perus- ja täydennyskoulutuksiin. Myös maahanmuuttajataustaisten naisten ja tyttöjen koulutukseen osallistumista tulee edistää.

Työperusteinen maahanmuutto lisääntyy Suomessa vuosittain perustuen työvoiman niukkuuden korvaamiseen sekä osaamispuutteen vahvistamiseen. Uutta työvoimaa ei tarvita pelkästään jo olemassa olevien yritysten työvoim-

maksi, vaan perustamaan uusia yrityksiä esim. palvelualoille sekä ylläpitämään maailmanlaajuisia verkostoja. Maahanmuuttajien määrä ammatillisessa peruskoulutuksessa kasvaa ja hallituksen tavoite monikulttuurisesta yhteiskunnasta haastaa valtion, kuntien ja yksityisten palvelujentarjoajien osaamisen kehittämistä monikulttuurisuuden huomioon ottamiseen. (Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma 2006.)

Ammatillisen koulutuksen haasteena on maahanmuuttajien yhdenvertainen pääsy koulutukseen. Vieraskielisistä hakijoista hyväksyttiin keväällä 2010 ammatilliseen koulutukseen 54 % ja vieraskielisten hakijoiden määrä on kasvanut vuosi vuodelta (Jauhola 2010, 18). Vieraskielisiin opiskelijoihin kohdistuvalta opinto-ohjaukselta edellytetään nopeaa ennakkointia, joustavuutta ja tietoa ongelmakohdista keskeyttämisten vähentämiseksi ja koulutuspolun sujuvoittamiseksi (Penttinen 2011.) Kevään 2010 yhteishaussa maahanmuuttajataustaisten hakijoiden osuus oli 4,7 % kaikista hakijoista, mutta maahanmuuttajien on silti edelleen vaikeampaa päästä opiskelemaan kuin muiden hakijoiden (vrt. Jauhola 2010, 18; Kilpinen & Salonen 2011, 17). Vaikka maahanmuuttajilla tulisi olla yhtäläinen pääsy koulutukseen, ero vieraskielisten ja kaikkien koulutukseen hyväksytyjen välillä on suuri.

Tutkimusten mukaan maahanmuuttajilla, ja erityisesti nuorilla maahanmuuttajilla, on edelleen myös suurempi riski syrjäytymiseen ja yhteiskunnan marginaaliin jäämiseen (Kilpinen 2009; Myrskylä 2011; Kotoutumisen kokonaiskatsaus 2013). Riski on suuri erityisesti toisen polven maahanmuuttajanuorilla, joiden on vaikea löytää omaa identiteettiään erilaisten arvomaailmojen välissä (vrt. Itkonen 2012, 18). Myrskylän (2011) tekemän selvityksen mukaan ulkomaalaistaustaisilla nuorilla onkin jopa viisinkertainen riski syrjäytyä verrattuna suomalaistaustaisiin nuoriin ja kotoutuskatsauksessa (2013) erityisesti maahanmuuttajataustaisten peruskoulutaustaisten nuorten riski syrjäytymiseen on nostettu jo kuusinkertaiseksi. Tämän lisäksi sukupuolella on merkitystä: ulkomaalaistaustaisilla naisilla on suurempi riski syrjäytyä kuin ulkomaalaistaustaisilla miehillä. Myrskylän mukaan joka viides ulkomaalaistaustaisista (joko maahan muuttanut tai Suomessa syntynyt) on ulkopuolinen tai työtön. Sen sijaan suomalaistaustaisista nuorista korkeintaan joka 20. on ulkopuolinen tai työtön. Myrskylä huomauttaa, että nuorten osalta tilastoja voivat kuitenkin vääristää välivuodet, jolloin nuoret suorittavan tutkinnon myöhemmin. Tulokset saattavat antaa hieman huonompia tietoja syrjäytymisriskistä, sillä Tilastokeskuksen tutkintorekisteristä saa tietoa pääsääntöisesti Suomessa suoritetuista tutkinnoista. Ulkomailla kouluttautunut maahanmuuttaja saateetaan tällöin laskea kuuluvaksi peruskoulutuksen suorittaneiden tai kouluttamattomien ryhmään tilastotiedoissa.

Edellä mainitut asiat asettavat paljon paineita oppilaitosten henkilöstön osaamisen kehittämiseksi (vrt. Wilenius 2011). Tarve monikulttuuriselle osaamiselle on ammatillisessa koulutuksessa jo olemassa, ja tulevaisuudessa tämä tarve edelleen suurenee. Ammatillisten opettajien osaamistarve- tutkimuksessa opettajat itse pitivät monikulttuurisuusosaamista yhtenä tärkeimmistä tulevaisuuden osaamistarpeista (Miettinen & Weissmann 2013). Opetusministeriön koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma (2011–2016) painottaa myös monikulttuurisuuden merkitystä opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamiselle – erityisesti opinto-ohjauksessa nousevat tarkasteluun maahanmuuttajanuorten erityiskysymykset. (Opetusministeriö 2007, 13.) Myös hallituksen maahanmuuttopoliittisessa ohjelmassa (2006) painotetaan tukimuotojen kehittämistä ammatillisen koulutuksen keskeytymisten vähentämiseksi, mikä edellyttää monikulttuurisesta ohjauksesta vastaavan henkilöstön osaamisesta huolehtimista.

Käytännön toiminta esim. koulutuksen kentällä ei vielä ole ollut integraatiopolitiikan tavoitteita vastaavalla tasolla (vrt. Rätty 2002, 47; Jokikokko 2005b, 199). Maahanmuuttajien koulutukseen pääsyyn ja koulutuksessa menestymiseen vaikuttavat sekä opetuksen rakenteet että erilaiset kulttuurisensitiiviset käytännön ratkaisut. Maahanmuuttajien opetuksessa tärkeiksi on havaittu muun muassa toimivat verkostot ja ohjausrakenteet. Tärkeitä keinoja maahanmuuttajaopetuksen onnistumisessa ammatillisessa koulutuksessa ovat opinto-ohjaajien ja kielten opettajien resurssien suuntaaminen maahanmuuttajien ohjaukseen ja lisäopetukseen, monikulttuurisuuden näkökulmiin paneutuva tiimi, suomen kielen tehostettu opetus, tarve oppilaitosten ja opettajien väliseen yhteistyöhön, maahanmuuttajien opetuksen järjestämissuunnitelmat sekä mahdollisuus opettajien täydennyskoulutukseen (Kuisma 2001; Aunola 2004). Monikulttuurisen opetuksen tulisikin koskea kaikkia opiskelijoita ja sen sisällyttäminen opetukseen on tärkeää mm. opiskelijan tulevaisuuden kannalta (esim. monikulttuuriset työympäristöt ja kansainväliset työprojektit). Monikulttuurisuus ja kansainvälisyys ovat tärkeitä tavoitteita, joista kumpaakaan ei koulutuksen arjessa saisi unohtaa.

VOIMAAMO-hankkeen tavoitteet nousevat edellä mainituista lähtökohdista. Hankkeen päätavoitteena on monikulttuurisuuden arviointi ja kehittäminen ammatillisissa oppilaitoksissa sekä opettajien osaamistason nostaminen pilottioppilaitoksissa. Tämä raportti kuvaa hankkeen ensimmäisen vaiheen, arviointimittariston luomista ja sen testaamista kahdessa pilottioppilaitoksessa. Raportin tarkoituksena on sekä kuvata monikulttuurisen toiminnan arviointiprosessia täydennyskoulutuksen suunnittelun ja toteutuksen tukena, että nostaa keskusteluun ajankohtaisia näkökulmia ammatillisten oppilaitosten monikulttuuristumisesta.

2 MONIKULTTUURISTEN KEHITTÄMISTARPEIDEN ARVIOINTI VOIMAAMO-HANKKEESSA

VOIMAAMO-hankkeen keskeiset tavoitteet olivat monikulttuurisuusosaamisen kasvattaminen ja monikulttuurisen opetuksen kehittäminen ammatillisissa oppilaitoksissa. Hankkeen ensimmäisessä vaiheessa, jota tämä raportti kuvaa, haluttiin tukea monikulttuurisen toiminnan arviointia ja kehittämistä luomalla ammatillisten oppilaitosten käyttöön arviointimittaristo.

Voimaamo-mittaristolle (Liite 1) asetettiin seuraavia tavoitteita:

- tavoitteena luoda monikulttuurisen opetuksen ja osaamisen laaja ja moninäkökulmainen arviointikriteeristö
- mittariston käytännönläheisyys, helppous
- mittariston sovellettavuus erilaisiin toimintaympäristöihin (esim. ammatillinen toinen aste, aikuiskoulutus jne.)
- monikulttuurisen pedagogiikan teorian ja tutkimuksen soveltaminen ja mallintaminen mittariston muotoon

Mittariston käyttämisen tavoitteena oli saada täsmällistä tietoa oppilaitoksen tarpeista monikulttuurisen osaamisen ja toiminnan kehittämisessä. Monikulttuurisuusmittariston luomisessa hyödynnettiin aikaisempia tutkimuksia ja selvityksiä monikulttuurisen opetuksen ulottuvuuksista sekä aikaisempia osaamiskartoituksia Suomesta sekä ulkomailta (Metsänen & Kämäräinen 2009; Soilamo 2009; D'Andrea, Daniels & Heck 1991).

Mittariston jäsentämisessä käytettiin apuna muun muassa Suen ja Suen (1990) paljon sovellettua mallinnusta monikulttuurisen osaamisen kolmesta eri osa-alueesta: asenteista, tiedoista ja taidoista. Asenteisiin liittyvä osa-alue tarkoittaa tietoisuutta omista asenteista, erilaisten maailmankuvien ymmärtämistä sekä kunnioitusta erilaisia kulttuureja ja kulttuurisia toimintamalleja kohtaan. Tietokomponentti sisältää mm. ohjaajan/opettajan ymmärryksen omasta identiteetistä, erilaisista kommunikaatiotavoista ja kulttuurisista erityispiirteistä sekä sellaisten institutionaalisten esteiden ja syrjäntäprosesseiden tiedostamisen, jotka voivat vaikuttaa yksilön hyvinvointiin. Monikulttuurisia taitoja ovat vastuunotto, aktiivinen työ monikulttuurisuuden edistämiseksi, monimenetelmällisyys, kaksikielisyys (tulkki) sekä testien ja arviointien kulttuuristen rajoitusten tunteminen. (Sue & Sue 1992.)

Monikulttuurista osaamista on tutkittu paljon myös muualla. Näiden edellä mainittujen tutkimustulosten pohjalta mittariston laatimisen ennako-oletuksena olikin, että opettajat eivät tunne kovin hyvin monikulttuuriseen pedagogiikkaan liittyviä käsityksiä, menetelmiä tai käsitteitä, ja erityisesti kulttuurisensitiivinen arviointi vaatii erityistä osaamista, jota opettajilta usein puuttuu ja jota opettajankoulutuksessa ei vielä riittävässä määrin huomioida (D'Andrea ym. 1991; Rajendran 2005). Näitä mittaavia osioita lisättiin mittaristoon.

Lisäksi mittaristoon laadittiin sekä oppilaitoksen näkökulmaa edustavia, että maahanmuuttajaopiskelijan opetuksen järjestämistä koskevia väittämiä. Aikaisempi tutkimus ja opettajankoulutuksen kautta saatu kokemus ovat osoittaneet, että monikulttuurinen opetus on laaja asia, ja sen tulisi läpäistä oppilaitoksen kaikki toiminnan tasot opetuksen suunnittelusta ja opetussuunnitelmasta johdon päätöksentekoon ja resursointiin saakka (vrt. Banks 1995; 2008, Gay 2010). Yksittäinen opettaja on tässä ketjussa tärkeä tekijä, mutta monikulttuurisen opetuksen toteutumiseen käytännössä vaikuttavat kaikki koulun toiminnan tasot. Tästä syystä myös mittaristo haluttiin luoda kokonaisvaltaisesti näiden tasojen arviointiin. Opiskelijanäkökulmalla haluttiin lisätä mittariston luotettavuutta ja samalla kuulla opiskelijoiden näkemyksiä kehittämisen tarpeesta ja toisaalta hyvistä käytännöistä, joita oppilaitoksissa on.

3 MONIKULTTUURISUUSOSAAMISEN MITTARISTON LAATIMINEN JA TESTAAMINEN

Mittariston pilotointi aloitettiin ottamalla yhteyttä eri oppilaitoksiin ja sopimalla yhteistyöstä oppilaitosten kanssa. Kaksi oppilaitosta lähti mukaan pilottihankkeeseen. Molemmissa pilottioppilaitoksissa on sekä nuoriso- että aikuiskoulutusta. Vastauksia kerättiin mittaristolla eri aloilta ja eri yksiköiltä koko henkilöstöltä. Pilottioppilaitosten johto oli hyvin mukana tukemassa mittariston testaamista, mikä mahdollisti hyvin henkilöstön osallistumisen mittariston arviointiin. Molemmissa pilottioppilaitoksissa on ollut maahanmuuttajaopiskelijoita ja mm. valmistavaa koulutusta, mutta maahanmuuttajien määrä vaihteli suurestikin eri yksiköissä ja eri aloilla.

Arviointimittaristoon pyydettiin myös kommentteja oppilaitosten johdolta. Arviointimittaristoa muokattaessa verrattiin myös muita itsearviointiin ja osaamisen kartoittamiseen liittyviä työkaluja sekä kansainvälisiä monikulttuurisuusosaamisen liittyviä arviointimittaristoja. Mittariston ensimmäinen luonnos oli valmis elokuussa 2012. Hankkeessa mukana olevat tutkija ja projektityöntekijä pitivät päiväkirjaa, johon kirjattiin mittariston testaamiseen ja sisältöihin liittyviä pohdintoja.

”Olen havainnut mittariston tarpeellisuuden monikulttuurisen opetuksen ja oppimisen kehittämisessä. Monikulttuurisesta pedagogiikasta on kirjoitettu jonkun verran Suomessakin, mutta käytännössä monikulttuurisen toiminnan arviointia on ollut melko vähän etenkin oppilaitosmaailmassa. Yritysmaailmassa on huomattu, että monikulttuurisuuden huomioiminen esim. työyhteisöissä tehostaa toimintaa ja parantaa ilmapiiriä, joten kyseessä ei ole taloudellisestikaan vähäpätöinen asia. Lisäksi työelämän kansainvälistyessä ja monikulttuuristuessa on tärkeää, että opiskelijat saavat näitä yhteistoiminnan taitoja jo koko koulutuksensa ajan, ja etenkin ammatillisessa koulutuksessa. Pidän erittäin tärkeänä sitä, että monikulttuurisen opetuksen arvioinnissa huomioidaan kaikki oppilaitoksen toiminnan näkökulmat kokonaisuutensa saamiseksi. Esim. opettajilla voi olla intoa monikulttuurisen opetuksen toteuttamiseen, mutta toteutuksen esteeksi voivat nousta esim. liian vähäiset resurssit, tai oppilaitoksen hidas päätöksentekoprosessi. Mittariston luomisessa on tärkeää huomioida monikulttuurisen opetuksen monitasoinen luonne, ja löytää ne tärkeät tekijät, jotka voivat olla esteenä monikulttuurisen opetuksen toteuttamiselle.” (tutkimuspäiväkirja)

Arviointi tehtiin kahteen oppilaitokseen ja arviointimittariston rakenteen toimitusta testattiin rakentamalla sisällöltään lähes identtiset kyselyt, joissa vastaus-tapa oli erilainen. Näiden rakenteellisten erojen vuoksi ensimmäisessä kyselyssä käytettiin mittariston arviointiskaalana 1–4 (täysin eri mieltä – eri mieltä – samaa mieltä – täysin samaa mieltä), jossa skaalan ulkopuolella arvo 0=en osaa sanoa. Toisessa kyselyssä taas käytettiin skaalana 1–5 (täysin eri mieltä – eri mieltä – ei samaa eikä eri mieltä – samaa mieltä – täysin samaa mieltä).

Mittaristoon pyydettiin kommentteja liittyen sisältöön ja käytettävyyteen muilta asiantuntijoilta. Mittaristoa esiteltiin Jyväskylän ammatillisen opet-tajakorkeakoulun muutamalla työntekijällä, joilta saatiin palautetta kyselyn ulkoasusta ja käytettävyydestä.

Palautteiden ja oppilaitoksista saatujen kommenttien jälkeen arviointimit-taristo viimeisteltiin ja sähköinen aineistonkeruu aloitettiin Digium-sovelluksen avulla. Kyselylle tehtiin omat kotisivut, joiden kautta osallistujat pääsivät vas-taamaan kyselyyn. Kyselyyn pääsi vastaamaan kahden viikon ajan ja oppilai-toksille annettiin tietoa vastaajamääristä ensimmäisen viikon jälkeen, jolloin rehtorit pystyivät muistuttamaan henkilöstöään vastaamaan kyselyyn.

”Kyselylomake on nyt lähetetty molempiin oppilaitoksiin ja vastausprosentti on tällä hetkellä n. 40–50 % kummassakin paikassa. Toivottavasti saamme lisää vastauksia. Mittariston vastausprosentin kriittisiä tekijöitä tuntuivat olevan johdon tuki ja suhtautuminen asiaan, ja kysely täytyy lähettää vähintään pari kertaa, että se tavoittaa ihmisiä. Paras tapa saada vastauksia lienee ollut henkilöstökokouksessa, jossa täytettäisiin paperiversioita. Tämä toisi toisaalta lisätyötä koodaukseen ja analyysivaiheeseen, kun paperiversion tiedot pitäisi syöttää sähköiseen muotoon. Molempien pilottioppilaitosten johto on ollut hyvin yhteistyöhaluinen.” (tutkimuspäiväkirja)

”Vastaajilta lomakkeeseen liittyviä kommentteja on tullut muutama, lähinnä on oltu huolissaan henkilösuojusta, eli miten tarkasti vastaajien tiedot käyvät ilmi, kun yksiköt ovat pieniä ja henkilöstö tunnistettavissa. Tähän varaudumme esittelemään vastaukset kokonaisuutena, eikä taustatietoja tuoda esiin. Tärkeintä on saada kaivettua se tieto, mitä oppilaitoksessa tulisi tällä hetkellä kehittää.” (tutkimuspäiväkirja)

Aineistonkeruun jälkeen aineisto analysoitiin ja tulokset esitettiin kuvailevassa muodossa. Niistä ei siis laskettu tunnuslukuja, eikä muita tilastollisia analysejä, sillä tuloksista etsittiin lähinnä kehittämisen kannalta tärkeitä, kuvailevia tietoja. Tässä vaiheessa aineistoa laajennettiin teemahaastatteluin toisessa

pilottioppilaitoksessa, koska haluttiin tarkastella teemahaastattelujen merkitystä aineiston tukimateriaalina verrattuna pelkkään arviointimittarin käyttöön. Haastatteluja tehtiin 7 ja ne oli suunnattu opettajille, rehtorille sekä yhdelle maahanmuuttajataustaiselle opiskelijalle.

4 AINEISTON ANALYYSI JA TULOKSET

4.1 AINEISTON ANALYYSI

Arviointi toteutettiin kahdessa monialaisessa, keski-suudessa oppilaitoksessa. Mittariston toimivuutta pystyttiin siis arvioimaan hyvin myös eri alojen ja yksiköiden näkökulmasta. Aineistonkeruun jälkeen aineisto jaettiin kahteen osaan: monivalintakysymyksiin ja avoimiin vastauksiin. Monivalintakysymysten osalta tutkittiin aluksi keskiarvoja. Vastaukset olivat kuitenkin joissain tapauksissa hyvin hajautuneita, jolloin keskiarvon perusteella tapahtuva analysointi ei toiminut. Tämän vuoksi täytyi tarkastella, miten vastaukset hajaantuivat välille 1–4 (täysin eri mieltä – täysin samaa mieltä). Vastausten hajontaan vaikutti ainakin koulutusala. Joillakin koulutusaloilla monikulttuurisuus on ollut jo kauan läsnä toiminnassa, toisilla aloilla asia on uusi ja maahanmuuttajaopiskelijoista on kertynyt vasta vähän kokemusta.

Koska opetushenkilöstölle ja muulle henkilöstölle oli tehty kaksi eri mittaristoa, nämä aineistot analysoitiin erikseen. Perusteluna erilaisille mittaristoille olivat erilaiset työnkuvat: opettajille ja ohjaajille suunnatussa mittarissa oli enemmän pedagogiikkaan liittyviä teemoja kuin muulla henkilöstöllä. Muun henkilöstön osalta analysointia ja mittariston arviointia oli vaikeaa tehdä, sillä vastauksia saatiin melko vähän. Kyselyn vastausprosentti oli kuitenkin hyvä, sillä molemmissa oppilaitoksissa lähes 70 % (67 % ja 71 %) henkilöstöstä vastasi kyselyyn. Raportointivaiheessa aineistot yhdistettiin, jolloin vastaajamäärät nousivat, minkä vuoksi aineistoa on helpompi analysoida. Aineistot yhdistettiin myös sen vuoksi, että kehittämishaasteet olivat samansuuntaisia molemmissa oppilaitoksissa.

Mittaristossa oli kvantitatiivisten väittämien lisäksi avoimia kysymyksiä. Avoimet vastaukset avasivatkin lisää monivalintakysymyksistä nousseita teemoja ja rikastivat aineistoa. Avointen kysymysten vastaukset luokiteltiin teema-alueisiin. Vastaukset jaoteltiin myös kahteen ryhmään: monikulttuurisuuden haasteet oppilaitoksessa sekä hyvät käytännöt. Avointen vastausten kohdalla esiintyi kuitenkin myös ristiriitaisuutta, sillä samoja teemoja tuli esille niin kehittämishaasteissa kuin hyvinä käytäntöinä. Avoimet vastaukset olivat jossain tapauksissa sen verran niukkoja ja epätarkkoja, että niiden perusteella ei voinut tarkempaa analyysia tehdä. Vastausten ristiriitaisuus kertoo myös siitä, että kysely on itsearvioinnin työkalu, jolloin vastaukset ovat subjektiivisia.

4.2 MONIKULTTUURISUUDEN HAASTEITA PILOTTIOPPILAITOKSISSA

Monikulttuurisuuden haasteita käsitellään kahdesta eri näkökulmasta: henkilökohtaiset kehittämishaasteet sekä kehittämishaasteet ammatillisissa oppilaitoksissa. Taulukossa 1 on esitetty tiivistetysti kehittämishaasteet. Taulukoon on yhdistetty sekä kvantitatiivisten väittämien, että avointen vastausten tulokset.

TAULUKKO 1. Oppilaitoksen henkilöstön henkilökohtaiset ja oppilaitoskohtaiset kehittämishaasteet	
Henkilökohtaiset kehittämishaasteet/ henkilöstö	Oppilaitoksen kehittämishaasteet
Kielitaito, kulttuuritietämys	Yhteistyö/verkostojen luominen
Tieto monikulttuurisen opetuksen sisällöistä ja tavoitteista	Monikulttuuristen strategioiden jalakauttaminen
Monikulttuurisen oppimateriaalin tekeminen	Monikulttuuriset opetus- ja ohjauskäytänteet
Osaamisen tunnistaminen	Resurssit
Ohjauksen tarpeen huomiointi ja tuen antaminen	Tukipalvelut
Opetuksen yksilöllistäminen	Asenteet

Henkilökohtaiseksi kehittämishaasteeksi nousivat kielitaidon kehittäminen ja sen ylläpitäminen sekä erilaisten kulttuurien tunteminen. Kielitaidon kehittämällä tarkoitettiin vieraiden kielten osaamista, mutta myös sitä, että muistetaan käyttää selkokieltä ammattisanastoa opettaessa.

”Opettamani aine perustuu lakeihin, jotka joskus ovat kaikille vaikeaselkoisia.”

”Opiskelijan vaikeus ymmärtää kieltä”

Henkilökohtaisina haasteina nähtiin myös se, että kaikilla henkilöstön jäsenillä ei ollut kokemusta monikulttuurisesta työympäristöstä eikä monikulttuurisuus näkynyt arkityössä. Suurin osa vastaajista kertoi tarvitsevansa lisää tietoa kulttuurien välisestä viestinnästä, monikulttuurisista opetus- ja ohjausmenetelmistä sekä eri kulttuureista. Myös monikulttuurisen opetuksen tausta-aineistoja ja strategisia linjauksia tunnettiin melko huonosti.

Kyselyn mukaan haasteita tuottaa myös monikulttuurisen oppimateriaalin tekeminen sekä opetuksen yksilöiminen ja integroiminen. Koulutuspoluilta toivottiinkin apuja siihen, miten suunnitella opetusta integroidulle ryhmälle sekä miten rakentaa yhdessä maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden kanssa yksilöllisiä koulutuspolkuja integroiduissa ryhmissä. Joissain vastauksissa kävi myös ilmi, että henkilöstössä koettiin kehittämistarpeeksi osaamisen tunnistaminen sekä ohjauksen tarpeen huomiointi ja tuen antaminen. Haasteena koettiin, miten tunnistaa maahanmuuttajataustaisen opiskelijan erityisen tuen tarve ilman, että siihen ylireagoidaan.

"En varmasti tunne tarpeeksi maahanmuuttajille tarkoitettuja tukitoimia."

"Käytännön keinoja esimerkiksi siihen, että miten järjestää s2-tukea opiskelijalle, joka saattaa olla ainoa vieraskielinen ryhmässään. Kulttuuriasioiden huomioiminen opiskelijan tukitoimia suunniteltaessa > tässä paljon kehitettävää"

Tämän lisäksi toivottiin apukeinoja, miten selviytyä arjen haastavista tilanteista ja konflikteista.

Suurimpana oppilaitosten kehittämishaasteena nähtiin yhteistyön kehittäminen ja verkostojen luominen niin oppilaitoksen sisällä kuin sen ulkopuolella. Toivottiin, että yhteistyö henkilökunnan välillä lisääntyisi, jotta kaikki kantaisivat kortensa kekoon oppilaitoksissa monikulttuurisuuden kehittämiseksi.

"Mielestäni oppilaitoksessa pitäisi tehdä enemmän yhteistyötä tässä asiassa. Tarvittaisiin enemmän koulutusta ja yhteiset pelisäännöt, ohjeet arviointiin jne."

"Asioista ei juuri puhuta - etenevät omalla painollaan. "

"oppilaitoksen ulkopuolinen tukiverkosto, byrokratia"

"ei ole mistään saatu ohjeistusta tai neuvontaa, ollaan menty omalla järjellä käytöllä eteenpäin"

Yhteistyötä henkilökunnan kesken toivottiin myös siksi, että hyödynnettäisiin enemmän oppilaitoksessa olevaa opiskelijoiden ja opettajien kulttuuritietoutta sekä tehtäisiin enemmän yhteistyötä maahanmuuttajakoulutusten sekä perustutkintoon johtavien ryhmien kanssa. Joissain vastauksissa ilmeni myös

se, että oppilaitokselle kaivattiin konkreettista monikulttuurisuuden suunnitelmaa, joka ohjeistaisi koko henkilöstöä. Oppilaitoksen sisäisen yhteistyön lisäksi kaivattiin yhteistyötä esimerkiksi kaikkien niiden tahojen kanssa, jotka toimivat maahanmuuttajien kanssa. Oppilaitoksen ulkopuolisten verkostojen luominen on tärkeää muun muassa siksi, että maahanmuuttajakoulutuksiin saadaan tarpeeksi osallistujia, ja jotta maahanmuuttajakoulutusten opettajat löytäisivät tukiverkoston esimerkiksi muista oppilaitoksista.

Oppilaitosten kehittämishaasteina nähtiin myös tukipalvelujen kehittäminen sekä monikulttuuristen opetus- ja ohjauskäytänteiden kehittäminen. Kaikilla vastaajilla ei ollut varmuutta, minne ohjata tukea tarvitseva opiskelija ja vielä enemmän epävarmuutta oli siitä, mistä tai keneltä saa neuvoja, mikäli tarvitsee apua maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden opetuksessa, ohjauksessa tai neuvonnassa. Tukiverkostoon liittyvissä vastauksissa oli nähtävissä ristiriitaisuuksia, mikä kertoo siitä, että eri yksiköissä asioita nähdään eri tavoin. Esimerkiksi joidenkin vastaajien mukaan tukipalvelut toimivat loistavasti, ja toisaalta ei tiedetty, minne ohjata tukipalveluja tarvitseva opiskelija.

Kehittämisen tarpeena nähtiin myös tietoisuuden lisääminen ja koulutus liittyen monikulttuurisiin toimintatapoihin. Etenkin työpaikkaohjaajakoulutuksiin tarvitaan lisää monikulttuurisuuteen liittyvää koulutusta. Tämän myötä oppilaitoksilla on mahdollista alentaa työnantajien kynnystä ottaa työharjoitteluun tai töihin maahanmuuttajataustaisia opiskelijoita. Eräs vastaaja kertoi, että työssäoppimispaikan valinnalla on suuri merkitys, jotta opiskelija saa riittävästi tukea työpaikalla. Tukipalvelujen kehittämisessä korostettiin opiskelijoiden erilaisten kulttuuritaustojen huomioimista tukitoimia suunniteltaessa. Joissain vastauksissa kaivattiin myös lisää resursseja maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden ohjaamiseen ja nähtiin haasteena ajan antaminen kaikille opiskelijoille. Opettajat toivoivat myös enemmän mahdollisuuksia kansainvälisiin työelämäjaksoihin sekä enemmän opettaja- ja opiskelijavaihtoa. Eräissä vastauksissa ilmeni myös toive siitä, että oppilaitoksessa toteutettaisiin enemmän vieraskielistä opetusta, jolloin saataisiin myös enemmän kansainvälisiä opiskelijoita oppilaitokseen.

Vastausten perusteella kävi ilmi, että opetussuunnitelmia, arviointikriteerejä sekä tutkintovaatimuksia on tärkeä selkokielistää. Opetussuunnitelmissa ja pedagogisissa asiakirjoissa tulisi olla myös selkeät linjaukset ja jatkumo monikulttuurisuuden osalta niin peruskoulutuksessa kuin aikuiskoulutuksessa. Osa vastaajista kaipasi yhteisiä ohjeistuksia esimerkiksi maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden arviointiin sekä yhteisiä pelisääntöjä henkilöstölle.

Vaikka yleisesti henkilöstön vastauksissa asenteet monikulttuurista opetusta ja maahanmuuttajien kohtaamista kohtaan olivatkin positiivisia, jossain määrin huomattiin myös, että asenteissa saattaa olla kehitettävää.

”Kaikki henkilökunnan jäsenet eivät suhtaudu myönteisesti maahanmuuttajataustaisiin opiskelijoihin.”

Monikulttuurisuus nähtiin itselle vieraana asiana tai sitä ei pidetty ajankohtaisena. Osa vastaajista näki, että erilaisuuden ymmärtämisessä on vielä kehitettävää niin henkilöstössä kuin opiskelijoissa. Kyselyn perusteella kuitenkin ilmeni, että oppilaitoksista löytyy halukkuutta kehittää monikulttuurista osaamista ja toivottiin, että monikulttuurisuus tulisi osaksi jokaista oppiainetta. Käytännön opetuksessa opiskelijoiden ennakkoluuloja tulisi välttää, heidän maailmankatsomustaan laajentaa sekä aloittaa monikulttuurinen opetus ihmisten kohtaamisesta, kunnioittamisesta ja vuorovaikutuksesta. Vastausten perusteella monet eivät olleet kiinnostuneita osallistumaan maahanmuuttajamentori-toimintaan. Tähän voi vaikuttaa myös se, että maahanmuuttajamentori-käsite voi olla vieras monelle. Tässä tapauksessa maahanmuuttajamentorilla tarkoitettiin sitä, että henkilöstön jäsenissä oli mentoreita, jotka toimisivat tukihenkilöinä muille opettajille maahanmuuttajien opetukseen liittyvissä asioissa.

Eräs merkittävä haaste toisessa pilottioppilaitoksessa oli se, että kiinnostusta ja halua pitkäkestoiseen kehittämistyöhön monikulttuurisuuden ja maahanmuuttajakoulutuksiin löytyy, mutta ulkoiset tekijät, kuten toteuttamisluvat vaikeuttavat kehittämistyön jatkuvuutta. Mikäli jotkin koulutukset pakollisten tarjouskilpailuiden jälkeen joutuvat katkolla, keskeytyy kehittämistyö ja saatetaan menettää tekijöitä, jolloin kehittäminen täytyy aloittaa uudelleen alusta. Yksittäiset henkilöt ovat kuitenkin niitä henkilöitä, jotka kehittämistyötä toteuttavat. Seuraavana sitaatti eräästä vastauksesta:

”...oppilaitoksessa haluttaisiin tehdä pitkäkestoista työtä ja suunnittelua maahanmuuttajakoulutuksiin, mutta ongelmana se, että kotouttamiskoulutukset menee tarjouskilpailujen kautta, jolloin jatkuvuus on vaarassa ja tälläkin hetkellä katkolla. Miten pitkäkestoista kehittämistyötä voi tehdä, ellei saa lupaa koulutusten järjestämiseen, vaan ne täytyy aina kilpailuttaa? Mikäli tarjous hävitään, saatetaan joutua luopumaan tekijöistä, jolloin kaikki pitää aloittaa taas alusta. Se ei auta, että strategiaan on kirjoitettu hyvät ajatukset, vaan siihen tarvitaan myös tekijät, jotka niitä ajatuksia toteuttaa.”

4.3 HYVÄT KÄYTÄNNÖT

Tähän lukuun on koottu pilottioppilaitosten hyviä käytänteitä liittyen maahanmuuttajien opetukseen ja opetuksen järjestämiseen. Avoimissa kysymyksissä kysyttiin ”Missä on onnistuttu oppilaitoksessa?”. Tämän kysymyksen lisäksi hyviä käytänteitä ilmeni myös muiden avointen kysymysten kautta. Taulukossa 2 on koottu keskeiset onnistumiset ja hyvät käytännöt.

TAULUKKO 2. Oppilaitosten monikulttuurisuuteen liittyvät hyvät käytännöt	
Missä on onnistuttu?	Hyvät käytännöt
yhteistyö oppilaitoksen sisällä sekä oppilaitoksen ulkopuolella	<ul style="list-style-type: none">• yhteisiä tunteja suomalais - ja maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille• työpaikkaohjaajien koulutuksissa monikulttuurisuus yhtenä osa-alueena
hyvä, myönteinen ilmapiiri	<ul style="list-style-type: none">• oppilaitoksessa suhtaudutaan myönteisesti kansainvälisyyteen• opettajat myönteisiä ja joustavia opiskelijoiden ulkomaan vaihtojaksojen suhteen
käytännön opetuksessa	<ul style="list-style-type: none">• yleensä opiskelijoiden kulttuuritausta otetaan huomioon opetuksessa• monikulttuurisuuden verkkokurssi• ulkomaille vaihtoon lähteville suunnitella valmentava opintokokonaisuus• käytännönläheinen opetus auttaa eri kulttuuritaustasta tulevien opiskelijoiden oppimista
ohjaus- ja tukipalveluissa	<ul style="list-style-type: none">• tukiverkosto on rakennettu toimivaksi• aikuisopintoneuvoja, joka kiertää seudun eri paikkakunnilla
ryhmytyimisessä	<ul style="list-style-type: none">• ryhmytyymiseen käytetään aikaa

Vastausten perusteella oppilaitoksissa on jo tehty monenlaista yhteistyötä oppilaitoksen sisällä, esimerkiksi on järjestetty yhteisiä tunteja suomalais- ja maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille. Tämän lisäksi on joidenkin alojen kanssa tehty jo yhteistyötä maahanmuuttajakoulutuksien sekä perustutkintoryhmien kesken. Tätä yhteistyötä olisi kuitenkin mahdollista lisätä, mikä tuli ilmi oppilaitosten kehittämishaasteissa. Vastausten perusteella oppilaitoksessa on onnistuttu luomaan hyvä ja myönteinen ilmapiiri ja kansainvälisyyteen suhtaudutaan myönteisesti. Tämä näkyy muun muassa siten, että opettajat

ovat joustavia lisäopetuksen järjestämisessä, mikäli opiskelija on teoriajakson aikana työssäoppimassa ulkomailla.

Kyselyn perusteella oppilaitoksissa on onnistuttu käytännön opetustyössä. Monikulttuurisuuteen liittyviin asioihin on aloitettu kiinnittää huomiota ja käytännönläheinen ammatillinen opetus auttaa eri kulttuureista tulevien opiskelijoiden oppimista.

”Mielestäni käytännön työn opetuksessa on onnistuttu ja sen yhteydessä opetettu teoria on antanut opiskelijoille Ahaa -elämyksiä. Muuten teoria on melko vaikeaa heille ja he tekevät paljon töitä oppiakseen teorian.”

”Opetamme paljon työskentelemällä, eli tekemällä oppimalla, koen sen olevan hyvä ja antoisa oppimismahdollisuus.”

Maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden opetuksessa on onnistuttu. Esim. työssäoppimispaikkojen valinnalla on suuri merkitys, että opiskelija saa riittävästi tukea.

Yleensä opiskelijoiden kulttuuriset taustat otetaan huomioon muun muassa mukautetuin tehtävin ja kokein, mutta osa vastaajista oli kohdannut myös tapauksia, joissa maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden oikeudenmukaiseen arviointiin ei ollut kiinnitetty riittävästi huomiota.

Molemmissa oppilaitoksissa oli tällä hetkellä menossa tai aiemmin ollut monikulttuurisuuteen liittyvä valinnainen verkkokurssi. Myös ulkomaille vaihtoon lähteville oli suunnitteilla opintokokonaisuus, joka valmentaa muun muassa kulttuurien väliseen vuorovaikutukseen. Erään alan työpaikkaohjaajakoulutuksissa monikulttuurisuus oli tärkeä osa koulutuksia. Monikulttuurisuus pitäisi kuitenkin saada osaksi kaikkien alojen työpaikkaohjaajakoulutuksia, kuten aiemmassa luvussa ”Monikulttuurisuuden haasteet oppilaitoksissa” mainittiin.

Vaikka ohjaus- ja tukipalvelut mainittiin oppilaitosten kehittämiskohteiksi, niissä oli myös joillain osa-alueilla onnistuttu. Molemmissa oppilaitoksissa on rakennettu tukiverkostoja ja niiden kerrottiin toimivan.

”Opiskelijan ohjaustoimet ovat kiitettävät.”

”Maahanmuuttajataustaisia opiskelijoita tuetaan hyvin ja koulun arki on monikulttuurista ilman, että siihen tarvitsee kiinnittää erityishuomiota.”

”Loistavat tukipalvelut.”

”Mielestäni tukiverkosto toimii ja apua on saatavilla, jos sitä vain pyytää.”

Muita hyviä käytänteitä oli muun muassa yhteistyö aikuisopintoneuvojan kanssa, joka kiertää koulutuskuntayhtymän eri paikkakunnilla antaen neuvoa ja ohjausta aikuiskoulutukseen liittyen. Kyselyn perusteella oppilaitoksissa on käytetty aikaa ryhmäytymiseen, jolloin opiskelijat tuntuvat sopeutuneen hyvin. Maahanmuuttajataustaiset opiskelijat on otettu luontevasti mukaan oppilaitoksen arkeen.

”Oppilaat ryhmäytyvät hyvin.”

”Maahanmuuttajat ovat käsittääkseni sopeutuneet hyvin ryhmiinsä ja apua he saavat, jos osaavat sitä hakea. (jos joku, oppilas tai opettaja tai muusta hlökunnasta, huomaa jonkun tippuneen kelkasta, pyrimme auttamaan, ohjaamaan kelkkaan takaisin)”

Onnistumiseksi mainittiin joissain vastauksissa myös se, että maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden valmistuminen on ollut sujuvaa ja kerrottiin, että maahanmuuttajataustaiset opiskelijat ovat usein hyvin motivoituneita opiskelamaan ja lähtemään työelämään.

”Onnistumista varmasti se on sekin jos tulleet opiskelijat pysyvät sekä menestyvät ja kehittyvät työssään.”

”Tutkintoja tulee”

”Onnistumisena koen, että oppilaitoksestamme valmistuu maahanmuuttajataustaisia opiskelijoita. He ovat erittäin motivoituneita opiskelijoita.”

4.4 MONIKULTTUURINEN OPETUS: POIMINTOJA AVOIMISTA VASTAUKSISTA

Monikulttuurisen pedagogiikan sisältöjä ja menetelmiä kuvattiin paljon mittariston avoimissa vastauksissa. Maahanmuuttajien opetuksessa korostui erityisesti kielen ymmärtämisen merkitys ja kulttuurien kohtaamisen kysymykset:

”Varmistaa, että ymmärrämme toisiamme ja pystyn auttamaan oikeissa asioissa ja tukea oppimista. Välillä kielimuuri tuntuu haasteelliselta.”

”Miten opettaa samalla äidinkieltä muille ja antaa suomi toisena kielenä -opetusta yhdelle, jonka äidinkieli on jokin muu? Ja toimia niin, että tämä

yksi ei kokisi olevansa erilainen, vaan osa ryhmää? Opiskelijoita on ryhmässä kaikkiaan 22.”

Kun kysyttiin, millaisia kehittämishaasteita sinulla tällä hetkellä on monikulttuurisessa opetuksessa/ohjauksessa/neuvonnassa, vastaukset olivat hyvin moninaisia.

”Meillä maahanmuuttajaopiskelijat ovat aikuisia ja opettajan ohjaaminen on tilannesidonnaista. Ammatillisia asioita ohjataan selkokielellä ja usein työelämän taitoja sekä kulttuuri asioita hienotunteisesti opettaen. Itse kysymykseen vastaus: toisinaan paremmasta englannin kielen hallinnasta olisi apua. Joskin opetus käy niinkin että minulle puhutaan englantia ja minä vastaan Suomeksi. Maahanmuuttajille opetusmateriaalia löytyy myös omalla kotikielellä netistä.

Toisaalta korostettiin maahanmuuttajien opetuksen erityisluonnetta, toisaalta oltiin sitä mieltä, että parhaiten maahanmuuttajien opetuksessa onnistuu, kun kohtelee opiskelijoita samalla tavalla.

”Ehkä en pysty antamaan/huomaamaan kaikkea mitä pitäisi huomata. Toisaalta ajattelen kyllä niin, että maahanmuuttajan on helpompi sopeutua Suomeen, kun häntä opetetaan samoin kuin muita. Koulumme on ammattioppilaitos ja opetamme ammattiin, eli karu elämä tulee vastaan ennemmin tai myöhemmin.”

”Yleensä kaikki menee hyvin kun kohtelee maahanmuuttajia samalla tavalla kuin muitakin. Eli töihin vaan ...”

”Erityisen tuen tarpeen havainnointi.”

Joissakin vastauksissa oli lainattu suoraan monikulttuurisen pedagogiikan tutkijoita;

”Opettajan maailmankatsomusta ja arvolähtökohtia korostavan lähestymistavan mukaan arvo- ja suvaitsevaisuuskasvatus on keskeistä myös opettajankoulutuksessa. Monikulttuurista pedagogiikkaa korostava lähestymistapa kiinnittää puolestaan huomiota erityisesti opettajien pedagogisiin tietoihin ja taitoihin toimia monikulttuurisessa oppimisympäristössä. Painopiste on omalla kohdallani jälkimmäisessä.”

Opettajilla oli kokemuksia myös siitä, että aikaa on liian vähän, ja toisaalta oma sisältötietous kaipaisi päivittämistä. Tämä kertonee opetusalan hektisyydestä ja muutoksista, joita omilla ammattialoilla tapahtuu, ja joita opettajan pitäisi pystyä seuraamaan. Ammatillisen opettajan työ on haastavaa ja vaativaa, ja opettajat yrittävät parhaansa mukaan selviytyä erilaisten vaatimusten ristiaallokossa.

”Koen itse liiallista kiirettä opintojaksojen sisällä ja toisaalta koen tietäväni sisäl- löistä liian vähän. Toisaalta, nämä asiat eivät todennäköisesti koskaan muutu: kyse on priorisoinnista ja siitä, että tieto lisää tietämättömyyden tunnetta.”

”Ylipäättänsä ajan antaminen kaikille opiskelijoille.”

Muutamalla opettajalla oli myös se näkemys, että heillä ei ole henkilökohtaisia kehittymishaasteita monikulttuurisessa opettamisessa. Vastauksissa oli myös nähtävissä ajattelua, jonka mukaan monikulttuurinen pedagogiikka on aiheel- lista vain maahanmuuttajaopiskelijoille – sen ei katsota olevan läpäisyaihe tai suunnattu kaikille oppijoille.

”Ei mitään”

”Ei mitään, koska ryhmäni eivät monikulttuurisia.”

”En opeta maahanmuuttajataustaisia tällä hetkellä”

Toisaalta teemahaastattelussa tuotiin esiin myös kotikansainvälistymisen mer- kitystä ja ko. teeman käsittelyä myös niissä ryhmissä, joissa ei ole vaihto- opiskelijoita tai maahanmuuttajaopiskelijoita.

H1: *Sulla on hirveen vahva kokemus ja osaaminen varmaan näistä kv- asioista, että miten sä ite näkisit sen monikulttuurisen pedagogiikan ja tämmösen kansainvälisyyden niin ku osaamistarpeet tai vaatimukset, et minkälaisia asioita pitäis tai osaamista oppilaitoksessa olla, kun tulee eri kulttuureja edustavia opiskelijoita?*

V1: *Niin. Siinä vois tietenki olla tämmöstä kansainvälisyyskasvatusta vähän enemmän, tämmöistä kotikansainvälistymistä näille muille ryhmille. Että sitä ei hirveesti oo. Tietenki valinnaisissa on joskus ollu tällanen kansain- välisyyskasvatus tai tällainen teema, mutta se ei nyt oo menny joka vuosi. Että semmosta ainakin tarvittais.*

Eräs teemahaastateltava toi esiin myös sen, kuinka näkee maahanmuuttajien opettamiseen liittyvien osaamistarpeiden kehittämisen koskettavan koko oppilaitoksensa opetushenkilöstöä.

V2: *"Maahanmuuttajakoulutuksiin kuitenkin hakeutuu erilaisista kulttuureista olevia opiskelijoita ja aikasemmin, kun oon ite ollu kouluttaja, niin jonku verran sillon olin jo tämmösessä suomen kielen ja kulttuurin koulutuksessa, ihan tämmösiä yhteiskunnallisia aineita ja kulttuuria opettamassa. Sieltä tavallaan tulee se henkilökohtainen kiinnostus. Mut sitte tietysti ammatillisella puolella, niin meillä on jonku verran tuolla, meillä on ollu (paikkakunta) seudulla työvoimapolitiittista koulutusta, niin siellä maahanmuuttajataustasia henkilöitä jo hakeutuu koulutuksiin. Että meillä se on ihan vielä yksittäisiä henkilöitä, mutta esimerkiksi (paikkakunta) meillä on ollu ryhmiä, joissa enimmäkseen puolet opiskelijoista on muualta. Elikä sillä tavalla ihan voi sanoa, että riviopettajaki tarvii sitä tietoa ja kokemusta erilaisista kulttuuritaustoista ja sitte ku meillä vielä tietysti opettajat on oma ryhmänsä, mut he on sitte taas asiantuntijaopettajia, niin kuitenkin sitte taas sen ryhmän kanssa voi työskennellä monet henkilöt. Et sillä lailla ajattelisin, että kaikkia aikuiskouluttajia se kuitenkin tulee koskeen. Mää ajattelisin, että jatkossa entistä enemmän."*

Itse monikulttuurisesta pedagogiikasta opettajilla oli myös monenlaisia näkemyksiä. Sen katsottiin olevan yksilöllistä kohtaamista, ohjaamista ja mm. tekemällä oppimista.

"Erilaisia opiskelumenetelmiä, osin kahdenkeskeistä tukea."

"Se on pedagogiikkaa, joka huomioi erilaisista kulttuureista tulevat opiskelijat ja tukee heidän oppimistaan. Siihen sisältyy mm. "learning by doing" ja "problem based learning" -menetelmiä."

"Oppilasta uudessa tilanteessa ja ympäristössä tukevia menetelmiä, vaihtoehtoisia tapoja opettaa, jos yhteistä kieltä ei ole käytettävissä... Asiat tapahtuvat kontekstissa."

"Ei kokemusta."

"Että otetaan opetuksessa esille vähän tämmöstä niin ku muidenki kulttuurien näkökantoja, että miten tää tehdään jossain muualla joku asia. Ja sitten tämmöisiä niin ku käytännön esimerkkejä. Esimerkiksi jokka on ollu

vaihossa ulkomailla voi kertoa, että miten siellä on tehty jotkut asiat, siellä käytännön jaksoilla tai siellä työelämässä. Hyödyntää tällaisia kokemuksia mitä on tullu sitten näiden vaihtojen kautta.”

”No tuota, mä oon sitä mieltä, että sitä aihetta pitäis käsitellä esimerkiksi --- koulutuksessa huomattavasti paljon enemmän ku sitä käsitellään. Sen takia että mejän asiakaskuntaki monikulttuuristuu elikkä ollaanpa me täällä maalla, ku täällä on kaikki mukavaa, niin tännekihän koko ajan tulee lisää maahanmuuttajia. Ja puhumattakaan sitte, jos mejän opiskelijat lähtee isompiin kaupunkeihin töihin, mitä ne aika paljon kuitenkin tekkee. Niin siellähän maahanmuuttajataustasia ihmisiä on paljon asiakkaina. Ja monikulttuurisuuteen liittyvät asiat on hyvin pitkälti tällaisen inhimillisen vuorovaikutuksen ja toisen kunnioittamiseen liittyviä asiakkaita. Että mä oikeestaan lähtisin opettaa niitä, ennen ku sitä, että mitä tiettyssä kulttuurissa kuuluu tehdä ja kuuluu sanoa ja mitä ei kuulu sanoa ja ei kuulu tehdä. Minusta se, että jos mä kunnioitan toista ihmistä, niin mä kyllä hyvin äkkiä voin kysyä ja hyvin äkkiä nään, mitä se toinen ihminen pitää oikeana, mitä se pitää vääränä. Tää on se kysymys, jota mun mielestä pitäis paljon pohtia opiskelijoitten kanssa. Ja myöskin tietysti sitte semmosta avoimuutta. Mulla ainaki henkilökohtasesti on semmonen mielikuva, että mejän nuorillakin on hyvin ennakkoluulosia käsityksiä asioista.. Sitä asennekasvatusta opetuksessa pitäis aika paljon ottaa huomioon.”

Kriittisiäkin äänenpainoja oli: muutaman vastaajan mielestä koko monikulttuurisen opetuksen käsite on turha, ja ammatillisen opetuksen tulee nojautua ainoastaan tutkinnon perusteisiin ja opetussuunnitelmiin.

”Pedagogiikan raamit on oph hyväksynyt ja antanut oppiaineille sisällöt, niin eiköhän niitä noudattamalla tästäkin selvitä. ”

”Jotain tieteen kaapuun puettua kasvitiedehömppää, jolla ei ole käytännön opetustyön kanssa mitään tekemistä. ”

”Lähestymistapa on minulle teoreettisesti vieras.”

Toisaalta eräässä teemahaastattelussa korostettiin, että kansainvälisyyden tulisi olla kaiken läpäisevänä teemana opetussuunnitelmassa. Haastateltava oli myös sitä mieltä, että nykyiset suunnitelmat ja tavoitteet eivät vielä tällaisenaan jalkaudu käytäntöön asti.

V3: "... Mää puhun koko ajan siitä omasta koulutuksesta, koska se on se, jonka mää oikeesti tunnen ja tiän. Niin nythän ne kansainvälisyysasiat pitäisi olla siellä opetussuunnitelmassa tämmösenä elinikäsen oppimisen avaintaitona elikkä joka menis läpi sieltä. Niin mulla on nyt vaan semmonen tunne, että se ei kyllä vaan niin toteudu. Että tavallaan sitä varmaan käsitellään, mut sitä käsitellään hyvin sillai hajanaisesti, et vähän tuolla tunnilla sitä ja vähän täällä tunnilla, mutta se, että siellä kulkis joku semmonen punanen lanka, mitä missäki vaiheessa monikulttuurisuudesta opetetaan tai mitä käsitellään, niin sitä sieltä ei varmaan löyvy, jos sitä rupeis sieltä ettimään. Et se on yks semmonen, jota siellä pitäis varmaan vahvistaa."

4.5 YHTEENVETOA TULOKSISTA

Mittariston kautta saatiin tietoa siitä, että saman oppilaitoksen eri yksiköissä voi olla hyvin erilaisia tarpeita. Osaamisen taso on erilaista eri yksiköissä, samoin osaamisessa on paljon yksilöllisiä eroja. Mittaristossa oli myös paljon "en osaa sanoa"- vastauksia liittyen sekä monikulttuurisen opetuksen teemoihin että oman osaamisen arviointiin. Tämä kertonee muun muassa siitä, että opettajankoulutuksen kautta ei saavuteta vielä tarpeeksi tietoja ja taitoja monikulttuurisen opetuksen saralla. Täydennyskoulutuksen näkökulmasta monikulttuurisen osaamisen kehittäminen on haasteellista, sillä tarpeet ovat yksilöllisiä ja alakohtaisia. Yhteistä tarpeille oli, että henkilöstö tarvitsee ennen kaikkea käytännön apuvälineitä ja taitoja, esimerkiksi kuinka tehdä monikulttuurista oppimateriaalia tai miten toimia erilaisissa käytännön arkitilanteissa. Teemahaastattelujen todettiin olevan tärkeä tuki mittariston aineistoon nähden, teemahaastatteluilla saatiin monipuolisempi kuva eri yksiköiden tilanteesta. Myös mittariston avoimet vastaukset olivat hyvin tärkeitä kehittämisen kannalta tärkeän tiedon saamisessa.

Lisäksi voidaan todeta, että vaikka ammatillisessa koulutuksessa monikulttuurisuus on usein mainittu esim. strategioissa tai opetussuunnitelmissa, kauniit ajatukset ja tavoitteet jäävät usein asiakirjojen tasolle. Monikulttuurisuuden toteuttaminen käytännössä ja osana ammattipedagogiikkaa on opettajien oman mielenkiinnon ja innostuneisuuden varassa. Myös verkostoitumisessa on kehitettävää: monikulttuurisuuden kehittämisestä kiinnostuneita opettajia oli useita, mutta nämä henkilöt eivät oppilaitoksen sisälläkään välttämättä ole löytäneet toisiaan, esimerkiksi eri yksiköissä työskentelevät eivät välttämättä tiedä toistensa tekemisistä.

5 POHDINTAA

Monikulttuurisesta opetuksesta on paljon määritelmiä, joille yhteistä on usein opiskelijan taustojen huomioiminen opetuksen suunnittelussa, työtapojen valinnassa ja arvioinnissa, sekä yleensä kulttuurisen moniarvoisuuden ja tasa-arvoisuuden korostaminen (vrt. Banks 1986, 2008, Gay 2000, Nieto & Bode 2008, Kalanziz & Cope 1999). Banks (1986) on määritellyt peruskouluopetukseen monikulttuurisen opetuksen dimensioita, joita hänen mukaansa ovat:

- 1 Kulttuurisen ja etnisen aineksen yhdistäminen opetettavaan ainekseen
- 2 Tiedon konstruointi
- 3 Ennakkoluulojen vähentäminen
- 4 Oikeudenmukainen pedagogiikka
- 5 Tasa-arvoinen koulu

Edellä mainittuja dimensioiden ohella monikulttuurisessa opetuksessa korostetaan nykyisin voimautumisen ja valtautumisen ajatusta, ja kriittisen ajattelun merkitystä (vrt. Giroux 2011; Kiilakoski & Tomperi & Vuorikoski (toim.) 2005; McLaren, Peter & Kincheloe, Joe (toim.) 2007). Vaikka usein monikulttuurisen opetuksen teoreettinen viitekehys on luotu yleissivistävän koulutuksen näkökulmasta, siinä on elementtejä, joita voi hyvin soveltaa myös ammatilliseen koulutukseen. Monikulttuurisen opetuksen teoriapohja (esim. kriittinen pedagogiikka) liittyy kiinteästi niihin taitoihin ja osaamiseen, joita monilla aloilla tarvitaan. Työyhteisöt ja -ympäristöt ovat jo kansainvälisiä, ja opiskelijat tarvitsevat joustavaan ja kriittiseen ajatteluun ja moniarvoisessa työyhteisöissä toimimiseen liittyviä taitoja.

Monikulttuurinen opetus voidaankin nähdä laadukkaana yksilöllisenä opetuksena, jossa etsitään yksilön voimavaroja, ratkotaan ongelmia, määritellään ilmiöitä yhdessä ja erilaisista näkökulmista, sekä samalla tunnistetaan oppilaitoksen syrjäyttäviä tai syrjiviä mekanismeja ja pyritään poistamaan niitä. Opiskelijoiden rooli on tällöin osallistuva, aktiivinen ja kyselevä. Tässä hankkeessa kerätyn aineiston perusteella käsitys monikulttuurisesta opetuksesta on vielä melko suppea eikä sisällä esim. kovinkaan paljon kriittisen ajattelun tai opiskelijoiden osallistamisen näkökulmia. Monikulttuurisen opetuksen käsite on

edelleen melko tuntematon ja opettajat tekevätkin työtään usein mutu-tuntumalla. Metsänen & Kämäräinen (2009) saivat selvityksessään samanlaisen tuloksen: heidän ammatillisten opettajien monikulttuurista osaamista arvioivassa selvityksessään opettajien heikoimmaksi tuntema osaamisalue oli monikulttuurisen pedagogiikan tuntemus. Myös ristiriitatilanteiden ratkaisutaidot koettiin heikoiksi. Opettajankoulutuksessa tulisikin monikulttuurisen opetuksen ja osaamisen näkökulmia edelleen vahvistaa, samoin täydennyskoulutuksessa monikulttuuriset teemat ovat relevantteja ja tärkeitä.

Aineisto antaa ajattelemisen aihetta myös ammatillisen koulutuksen tutkimuksen perusteita ja opetussuunnitelmia ja toteutussuunnitelmia laativille tahoille. Monikulttuurisen osaamisen taidot ovat osa laajempaa yleissivistävää osaamista, josta on hyötyä alalla kuin alalla. Vuorovaikutustaidot, kompromissien teko, oman ajattelun joustavuus ja kyky ajatella asioita erilaisista näkökulmista ovat taitoja, joita tutkimuksen perusteisiin ja opetussuunnitelmiin onkin jo usein kirjattu, mutta niiden käytännön harjoitteluun tulisi kiinnittää enemmän huomiota. Braslavskyn (2003) mukaan monikulttuurisuuden tulisi muokata rakenteita ja käytänteitä oppilaitoksessa ja monikulttuurinen opetussuunnitelma rakennetaan yhteistoiminnallisesti: neuvottelemalla, yhteistyöllä sekä osallistavalla suunnittelulla. Hänen mukaansa tekniset, normatiiviset, kansalliset ja vanhat opetusstrategiat eivät ole monikulttuurisuutta (Cecilia Braslavsky, Unesco, seminaariesitys 2003).

Yhtenä Voimaamo-hankkeen poikimista jatkotutkimusaiheista voisikin olla se, miten opetussuunnitelmat ammatillisessa koulutuksessa mahdollistavat ja tukevat monikulttuurisuuden ja moniarvoisuuden kehittymistä. Tämän arvioinnin pohjalta voidaan todeta, että pilottikoulujen opetussuunnitelmissa ei vielä kovin voimakkaasti näkynyt monikulttuurisuusteemoja, eikä varsinkaan monikulttuurista pedagogiikkaa, vaikka mainintoja kansainvälistymisen tärkeydestä olikin. Banksin (1995) luokittelu monikulttuurisuuden tasoista kuvaa tällaista tasoa satunnaiseksi monikulttuurisuudeksi, jota leimaa kulttuuristen elementtien (juhlapyhät, ruuat jne.) satunnainen käsittely. Banksin mukaan seuraavat tasot ovat monikulttuurisesti vahvistettu opetussuunnitelma, jossa monikulttuuriset oppisisällöt, käsitteet ja oppitunnit on lisätty opetussuunnitelmaan muuttamatta sen rakennetta sekä rakenteellinen monikulttuurisuus, jossa opetussuunnitelman rakennetta on muutettu lisäämällä sinne oppilaiden kannalta tärkeitä monikulttuurisia käsitteitä, tapahtumia ja teemoja. Banks pitää tavoitteena ns. toiminnallista monikulttuurisuutta, jossa opiskelijat pohivat tärkeitä asiakokonaisuuksia ja ratkovat niitä toiminnallisin menetelmin (Banks 1995). Tämä voisi olla lähellä ammattipedagogiikkaa, ja voisi sopia lähestymistavaksi myös ammatilliseen koulutukseen. Gay (2002, 108) käyttää

myös käsitettä ”symbolinen opetussuunnitelma”, jolla hän tarkoittaa kuvia, symboleita, mottoja, palkintoja, juhlia tai muita esineitä, joilla vahvistetaan kulttuurisia arvoja tai moraalisia käsityksiä. Nämä symboliset merkit ovat yleensä varsin yksikulttuurisia, ja esim. ammatillisessa opetuksessa ne kuvaavat länsimaista ajattelua esim. ammatillisesta osaamisesta, identiteetistä tai vaikka aikakäsityksestä, eikä niitä yleensä kyseenalaisteta.

Lisäksi monikulttuurisia tavoitteita oli jonkin verran mm. kansainvälisyysstrategiassa, mutta käytännössä näitä tavoitteita tunnettiin melko huonosti ja lisäksi niitä ei jalkautettu kovinkaan tehokkaasti osaksi oman opetuksen tavoitteita. Monikulttuurisuus saattaa olla mainittu opetussuunnitelmassa tai kansainvälisyysuunnitelmassa, mutta jokainen opettaja on vastuussa omilla oppitunneillaan toteutuuko monikulttuurinen opetus käytännössä. Tosin eri alojen välillä oli nähtävissä suuria eroja.

Hallinnon näkökulmasta monikulttuurisuuden teema oli hyvin tiedostettu ja siihen oli annettu myös erinäisiä resursseja pilottioppilaitoksissa. Johdon haasteena onkin tukea opettajia ja muuta henkilöstöä oman osaamisensa kehittämisessä sekä tavoitteiden jalkauttamisessa osaksi oppilaitoksen arjen käytänteitä ja rakenteita. Monikulttuurisuuden kehittäminen on laaja asia, johon sisältyvät mm. henkilöstön asenteet, uskomukset, toiminta, opetussuunnitelma ja opetussisällöt, pedagogiikka, koulun kielet ja toimintakulttuuri, arviointikulttuuri sekä toiminnan rakenteiden kriittinen tarkastelu. Tällä tarkoitetaan esim. sitä, miten rakenteet mahdollistavat aidon integraation, vähemmistöjen äänen kuulumisen ja osallisuuden sekä eri näkökulmien esiintuomisen.

Opiskelijanäkökulmasta monikulttuurinen opetus näyttäytyy toimivana ammatillisena opetuksena, joka valmentaa suomalaisen työelämään ja sisältää erilaisia tukitoimia mm. kielen oppimiseen. Opiskelijanäkökulmasta opiskelijat ovat kuitenkin edelleen opetuksen vastaanottajia, eivät varsinaisesti mukana suunnittelemassa ja toteuttamassa opetusta tai kehittämässä opetussuunnitelmia tuomalla omia näkökulmiaan suunnitteluun.

Kokonaisuutena voidaan todeta, että pilottioppilaitoksissa oli nähtävissä jo paljon erilaisia hyviä käytäntöjä, joista muut oppilaitokset ja yksiköt voivat ottaa mallia. Yksi suuri kysymys monikulttuurisen kehittämisen saralla onkin, luodaanko koko oppilaitokselle samat vai yhteiset monikulttuurisuuden kehittämistavoitteet, vai kannattaako kehittämistyö lähteä tekemään suoraan ala- ja yksikkökohtaisesti. Tämän hankkeen pohjalta voi suositella jälkimmäistä tapaa, sillä yksikköjen kehittämis- ja osaamistarpeet ovat hyvin erilaisia.

6 MITTARISTON TOIMIVUUDEN ARVIOINTI

Voimaamo-hankkeen ensimmäisen vaiheen arvioinnissa saatiin varsin monipuolisesti tietoa oppilaitoksen monikulttuurisuusosaamisesta ja monikulttuurisista käytännöistä – tässä mielessä mittaristolle asetetut tavoitteet saavutettiin hyvin. Mittarin avulla saatiin paljon sellaista tietoa, jota voitiin hyödyntää täydennyskoulutuksen suuntaamisessa ja oppilaitoksen kehittämisessä. Etenkin avoimet vastaukset olivat tärkeitä ja ne vahvistivat monivalintakysymyksistä saatavaa informaatiota. Toisaalta tässä vaiheessa ei voida vielä arvioida mittariston soveltuvuutta erilaisiin toimintaympäristöihin, esim. lukiokoulutukseen tai perusasteelle, vaan tämä vaatisi lisää testaamista. Ammatillisen koulutuksen kontekstissa mittaristo toimi hyvin.

Opetushenkilöstölle mittariston kysely on toimiva, mutta muun henkilöstön kyselyä tulee vielä kehittää, jotta se olisi yhtä laaja ja selkokielineen kuin opetushenkilöstölle tarkoitettu kysely. Myös yksittäisiä osioita ja kysymyksiä tulee vielä kehittää ja lisätä selkokielisyyttä. Toisaalta mittaristoon liittyy myös rajoituksia: mittaristo on itsearvioinnin työkalu, jolloin arviot ovat subjektiivisia samoin kuin haastattelut. Tämän vuoksi olisi tärkeää kehittää pisteytysysteemi mittarille, jotta sitä olisi helppo käyttää myös itsenäisesti. Kyselyn täyttämisen jälkeen vastaaja saisi palautteen osaamisalueistaan ja omista kehittämiskohteistaan.

Kyselyyn olisi lisäksi hyvä saada vielä vahvempi opiskelijanäkökulma. Tähän on olemassa myös rajoituksia, sillä jos monikulttuurisen opetuksen käsite on opettajillekin vielä melko tuntematon, on se sitä myös opiskelijoille. Tämä tuli esiin mm. opiskelijan teemahaastattelussa. Tällöin haasteeksi tulee löytää kyselyyn sellaisia näkökulmia, jotka tukevat opiskelijan ammatillista kehittymistä ja muun muassa monikulttuurisissa työyhteisöissä toimimista, joihin opiskelijat kiistatta tarvitsevat valmiuksia nykyajan globaalissa toimintaympäristössä. Monikulttuurisen opetuksen ja ohjauksen tärkein tavoite on laadukkaan oppimisen mahdollistaminen kaikille oppijoille, joten opiskelijanäkökulmaa ei sovi unohtaa myöskään opetushenkilöstön ja muun henkilöstön koulutuksen tuloksia arvioitaessa.

7 MONIKULTTUURISEN OPETUKSEN KEHITTÄMINEN AMMATILLISESSA KOULUTUKSESSA – MITEN TÄSTÄ ETEENPÄIN?

Mittariston tulosten perusteella suunniteltiin yhdessä oppilaitoksen johdon kanssa kummallekin oppilaitokselle sopiva täydennyskoulutuspolku. Keväällä 2013 aloitettiin ensimmäiset täydennyskoulutukset ja täydennyskoulutuspolut jatkuvat lukuvuoden 2013–2014 ajan. Kokemukset tähänastisista koulutuksista ovat positiivisia, ja täydennyskoulutukseen sisällytetyt kehittämistehtävät ovat syventyneet yksilöiden omiin kehittämistarpeisiin. Niiden kautta on saatu myös lisää käytännön välineitä ja osaamista monikulttuuriseen arkipäivään. Näiden koulutusten toteutusten osalta on tehty yhteistyötä Mosaiikki Ry:n ja maahanmuuttajille suunnatun Palapeli2-projektin kanssa. Mosaiikki ry:n päämääränä on maahanmuuttajien kotoutumisen edistäminen ja kulttuurien moniarvoisuuden tukeminen. Näiden tavoitteiden toteuttamiseksi yhdistys suunnittelee, toteuttaa ja kehittää erilaisia kaksikielisen tiedonvälittämisen malleja. Palapeli2 – projekti on puolestaan Jyväskylän TE-toimiston projekti, joka palvelee kaikkia Keski-Suomen maahanmuuttajia. Yhteistyöverkoston avulla on luotu koulutukseen osallistuville mahdollisuus kuulla maahanmuuttajien itsenä näkemyksiä heille suunnatusta koulutuksesta, sen haasteista ja mahdollisuuksista sekä työllistymisen kysymyksistä.

VOIMAAMO-hanke poiki myös lisää jatkoselvityskysymyksiä. Hankkeen toisesta vaiheesta, täydennyskoulutuksista ja niiden tuloksista olisi mielenkiintoista saada tutkimuksellista tietoa pitkällä aikavälillä sekä oppijoiden näkökulmasta: mitä lisäarvoa koulutukset tuovat yksittäisen oppijan oppimisprosessiin ja oppimistuloksiin, ja miten hyvin ensimmäisen vaiheen arviointiprosessi ja koulutuspolut tuottivat relevantteja kehitymisprosesseja pilottioppilaitoksissa? Toinen mielenkiintoinen tutkimusnäkökulma olisi myös maahanmuuttajien työllistymisen edistäminen, mikä edellyttää aidon verkostomaisen työskentelyn syventämistä. Maahanmuuttotyön verkostoihin tulee saada mukaan päätöksentekijöitä eri toimijoiden piiristä maahanmuuttotyön asiantuntijoiden rinnalle. Nykyisissä verkostoissa tulee entistä vahvemmin käsitellä työllistymisen esteiden poistamista, esimerkiksi hyviä kokemuksia jakamalla. Verkostojen kehittämistyön yhteydessä tulisi arvioida, miten

kansallisesti, alueellisesti ja paikallisesti tuotettu ennakoitietieto kytkeytyy maahanmuuttajille suunnatun koulutuksen suunnitteluun, ja ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin ennakoititiedon hyödyntämiseksi (vrt. Karinen 2011).

Myös monikulttuurisen työyhteisön näkökulma olisi tärkeä tutkimuskohde uussuomalaisen opettajien viihtyvyyden kannalta. Ammatilliseen koulutukseen tulisi saada entistä enemmän päteviä uussuomalaisia opettajia, sillä opetuksen suunnitteluun ja toteuttamiseen tarvitaan enemmän moniarvoisuutta ja erilaisia ääniä kuuluviin. Tällä hetkellä esim. opetussuunnitelmatyötä tehdään usein yksinäisesti, länsimaisen valtakulttuurin näkökulmasta, mikä voi toisaalta olla esteenä moniarvoisuuden leviämässä oppilaitoksiin.

Vielä lopuksi voi todeta, että ammatillisen koulutuksen monikulttuuristamista tulisi tukea aikaisempaa enemmän. Tätä voidaan tehdä mm. selkeämpien valtakunnallisten linjausten avulla ja tutkimuksellisuuden lisäämisellä. Vaikka monikulttuurista opetusta on paljon tutkittu ja mm. monikulttuurisen opetuksen tavoitteista, menetelmistä ja pedagogisista lähestymistavoista on jo olemassa suhteellisen paljon tietoa, ammatillisen koulutuksen kenttä on kuitenkin jäänyt tässä asiassa hieman yleissivistävän koulutuksen varjoon: esimerkiksi ammatilliseen koulutukseen soveltuvan monikulttuurisen pedagogiikan hahmottelua ja hyvien käytäntöjen levittämistä tulisi tehdä aikaisempaa enemmän. Opetustoimen henkilöstökoulutuksissa tätä levittämistyötä onkin vuosien varrella jo tehty, mutta liian suuri osa opettajia jää edelleen koulutuksen ulkopuolelle. Lisäksi ammatillisen opettajankoulutuksen tulisi sisällyttää monikulttuurisia opintoja pakollisena osa-alueena (vrt. Itkonen 2012, 86).

Myös opettajan osaamista ja monikulttuurisen kompetenssin haasteita ammatillisessa koulutuksessa tulisi tutkia. Perusasteen puolelta aihetta on tutkittu paljon (mm. Miettinen 2001, Soilamo 2008), mutta ammatillinen koulutus on toimintaympäristönä niin erityinen ja nopeasti muuttuva, että se asettaa erityishaasteita myös monikulttuuriselle opetukselle osana ammatillisen kasvun prosessia ja tämän prosessin ohjaamista.

8 VOIMAAMO-HANKE TÄYDENNYSKOULUTUKSEN TUKENA

VOIMAAMO-hankkeessa kokeiltiin osaamisen ja osaamistarpeiden kartoitusta ammatillisten oppilaitosten henkilöstön koulutuksen suunnittelun apuna. Kokonaisuutena voidaan sanoa, että hankkeen ensimmäinen vaihe on ollut suurena apuna täydennyskoulutusten sisältöjen suunnittelussa. Arviointimittariston avulla on saatu täsmällistä tietoa oppilaitosten monikulttuurisen opetuksen ja ohjauksen tilanteesta ja tasosta, sekä yksikköjen erilaisista tarpeista. Kartoituksen tärkein huomio onkin juuri se tarpeiden erilaisuus, joita yksikköjen ja oppilaitosten välillä on. Täydennyskoulutuksen haasteena onkin pystyä vastaamaan yksittäisten opettajien tai muun henkilöstön jäsenten osaamistarpeisiin sekä pystyä näkemään yksikköjen ja alojen erilaiset tarpeet ja haasteet. Tässä arviointiprosessi toimi hyvin, ja koulutusten sisällöt ja menetelmät on pystytty räätälöimään relevanteiksi sekä arviointiprosessin että oppilaitosten johdon kanssa käytyjen keskustelujen avulla.

Kun opetusmaailman arki käy yhä hektisemmäksi, on tärkeää, että täydennyskoulutus on tehokasta ja tarjoaa juuri niitä asioita, joita oppilaitoksissa tarvitaan. Tämä hanke on osoittanut sen, että johdon aktiivinen mukanaolo henkilöstön osaamisen kehittämisessä on elintärkeää täydennyskoulutuksen onnistumiseksi. Lisäksi monikulttuurisen opetuksen ja ohjauksen kehittämisessä on hyvin tärkeää saada mukaan oppilaitoksen kaikki toimijat, ja tehdä myös arviointi kaikilla näillä tasoilla, sillä näin saadaan arvioitua ne rakenteelliset esteet, joilla on suuri merkitys opettajien toimintaan (resurssit, käytettävissä oleva aika jne.).

Koska VOIMAAMO-hankkeen koulutusvaihe on vasta menossa, ei vielä pystytä arvioimaan hankkeen vaikuttavuutta pitkällä aikavälillä, mutta arviointi jatkuu vielä koulutusten loputtua Opetushallituksen raamien mukaisesti vaikuttavuuskyselyllä. Muutamista koulutuksista on jo saatu palautetta, jonka mukaan mm. koulutusten sisällöt ovat olleet tärkeitä oman työn kannalta ja auttaneet monikulttuuristen näkökulmien kehittymistä oppilaitoksissa. Osallistujat ovat tehneet koulutuksissa erilaisia kehittämistöitä, joilla on ollut välitöntä hyötyä mm. maahanmuuttajaopiskelijoiden oppimisen ohjaamisessa.

Tämän hankkeen perusteella voidaan suositella osaamistarvekartoitusta täydennyskoulutuksen tueksi. Kehitettäviä asioita ovat kuitenkin vielä arviointiprosessin keventämisen ja tehostamisen näkökulmasta: miten arviointi

saadaan luontevaksi osaksi kaikkea täydennyskoulutusta, ja miten siitä saadaan prosessina sen verran tehokas ja kevyt, että se ei rasita oppilaitosten henkilöstöä kohtuuttomasti. Jos osaamistarpeiden arviointiprosessi on liian raskas, se karkottaa henkilöstön motivaation osallistua koulutuksiin ja kehittää osaamistaan. VOIMAAMO-hankkeen tulosten perusteella arvioinnin tulisi kuitenkin olla monipuolista ja oppilaitoksen kaikki tasot tavoitettavaa. Toiseksi voidaan pohtia, onko mittareista mahdollista tehdä niin sovellettavia ja yksinkertaisia, että arvioinnin toteuttamiseen ei tarvittaisi oppilaitoksen ulkopuolisia asiantuntijoita, vaan oppilaitokset voisivat käyttää mittaria itsenäisesti oman toimintansa arviointiin. VOIMAAMO-hankkeessa monikulttuurisuusteeman arviointi on koettu oppilaitoksille sen verran vieraaksi, että tulosten tulkintaan ja täydennyskoulutusten sisältöjen ja menetelmien suunnitteluun on tarvittu asiantuntija-apua. Toisaalta monikulttuurisen opetuksen käytännöt ja teoriat ovat tämänkin arvioinnin perusteella vielä sen verran vieraita, että toiminnan kehittämiseen tarvitaan mielestämme konsultatiivista asiantuntija-apua.

Opetushallituksen näkökulmasta (rahoitus) voisikin pohtia, voisiko opetustoimen henkilöstökoulutuksiin sisällyttää osaamiskartoituksiin ja oppilaitosten toiminnan arviointiin liittyvää rahoitusta, jolloin täydennyskoulutusten tehokkuus ja relevanttius oppilaitoksille kehittyisi entisestään. Hankkeen ensimmäisen vaiheen perusteella voidaan todeta, että tällaisen kartoituksen käyttäminen tuo lisäarvoa täydennyskoulutuksen suunnitteluun ja toteuttamiseen. Viime kädessä arvioinnista hyötyvät oppilaitosten henkilöstö, mutta toivon mukaan ennen kaikkea opiskelijat, joiden osaamistasoon arviointien tulisi pitkällä aikavälillä vaikuttaa.

LÄHTEET

LÄHTEET

Andersson, M. 2003. Immigrant youth and the dynamics of marginalization. *Nordic Journal of Youth Research* 11 (1), 74–89.

Antikainen, M. 2010. Matkalla suomalaiseksi ja hoiva-alan ammattilaiseksi? Venäläis- ja virolaistaustaisten naisten ja suomalaisuuden kohtaamiset kuulumista rakentamassa. Helsingin yliopiston tutkimuksia 317. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Aunola, U. (Toim.) 2004. Maahanmuuttajat ammattia oppimassa. Helsinki: Opetushallitus.

Banks, J. A. 1986. Multicultural Education. Development, Paradigms and Goals. Teoksessa: Banks & Lynch (toim.) *Multicultural Education in Western Societies* 2–28. Lontoo: Holt, Rinehart.

Banks 1995. Multicultural Education. Historical Development, Dimensions and Practice, Teoksessa: Banks, J. A et al. *Handbook on Research on Multicultural Education*. New York: McMillan.

Banks, J. A. 2008. Diversity, group identity and citizenship education in a global age. *Educational Researcher* 37 (3), 129–139.

Cecilia Braslavsky, Unesco, seminar speech 2003. Link: Cecilia Braslavsky/seminar presentation. Viitattu 25.5.2013. <http://www.jyu.fi/ajankohtaista/arkisto/2003/06/tiedote-2007-09-18-16-01-31-987646/>.

Chambers, E. & Fischer, J. M. 2002. Multicultural Awareness, Knowledge and Skills: Directions for Adult Education Training Programs. *Journal of Adult Education* 30 (1), 32–47.

D’Andrea, M., Daniels, J. & Heck. R. 1991. Evaluating the impact of multicultural counselling training. *Journal of Counseling & Development* 70 (1), 143–150.

Gay, G. 2000. *Culturally Responsive Teaching: theory, research and practice*. New York: Teachers College Press.

Gay, G. 2002. Preparing for Culturally Responsive Teaching. *Journal of Teacher Education* 2002; 53; 106.

Giroux, H. 2011. *On Critical pedagogy*. New York: Continuum.

Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma. 2006. Työhallinnon julkaisu. Viitattu 31.1.2013. http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio//06_julkaisut/07_julkaisu/thj371.pdf.

Itkonen, T. 2012. Kameleonttipuuhaa. *Interkulttuurisuus ammatillisessa oppilaitoksessa*. Helsingin yliopisto, Koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia

Jauhola, L. 2010. Maahanmuuttajat ammatillisessa koulutuksessa. Tilastokatsaus 2010. Opetushallitus: raportit ja selvitykset 2010:11.

Jokikokko, K. 2005. Reflections on intercultural oriented teacherchip. Teoksessa Räsänen R. & San, J. (toim.) *Conditions for intercultural learning and co-operation*. Kasvatustieteiden tutkimuksia 23. Turku: Suomen Kasvatustieteellinen Seura, 183–205.

Kalanziz, M. & Cope, B. 1999. *Multicultural Education: Transforming the mainstream*. In: S. May. Toim. *Critical Multiculturalism: Rethinking multicultural and antiracist education*. London: Falmer Press 247–276.

Karinen, R. 2011. Maahanmuuttajien työllistymisen esteet – kohti ennakoivaa ja vaikuttavaa verkostotyötä. Sisäasiainministeriön julkaisut 13/2011.

Kiilakoski & Tomperi & Vuorikoski (toim.) 2005. *Kenen kasvatus? Kriittinen pedagogiikka ja toisinkasvatuksen mahdollisuus*. Jyväskylä: Gummerus.

Kilpinen, J. 2009. Maahanmuuttajien ammatillisen peruskoulutuksen keskeyttämiselvitys. Opetushallitus ja Turun ammatti-instituutti. Moniste 9/2009. Tampereen yliopistopaino.

Kilpinen, J. & Salonen, M. 2011. Maahanmuuttajien ammatillisen peruskoulutuksen tila lukuvuonna 2009–2010. *Koulutuksen seurantaraportit 2011:3*, Helsinki: Opetushallitus.

Kotoutumisen kokonaiskatsaus. 2013. Ramboll Management Consulting. TEM-raportteja 38/2013.

Kuisma, K. 2001. Maahanmuuttajat ammatillisessa peruskoulutuksessa. Selvitys koulutuksen käytännöistä. Moniste 18/2001. Helsinki: Opetushallitus.

Kuronen, I. 2007. "Minä valitsin uusi elämä" - Maahanmuuttajien tarinoita kotoutumisesta ja viranomaisten kokemuksia maahanmuuttajatyöstä KONTAKTI-projektissa. Teoksessa M. Taajamo & S. Puukari. (toim.) Monikulttuurisuus ja moniammatillisuus ohjaus- ja neuvontatyössä. Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos.

Laki kotoutumisen edistämisestä 30.12.2010/1386. Viitattu 15.1.2013.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101386>

Kasvatusalan tutkimuksia 43. Jyväskylä: Suomen kasvatustieteellinen seura ry, 145–154.

McLaren, P. & Kincheloe, J. (toim.) 2007. *Critical Pedagogy. Where are we now?* New York: Peter Lang.

Metsänen, R. & Kämäräinen, A. 2009. Ammatillisen opettajan monikulttuurinen osaaminen. Viitattu 14.9.2012. http://pro.phkk.fi/kit/articles%5CMetsanen_article.pdf

Miettinen, M. 2001. "Kun pitäis olla vastaanottamassa sitä kansainvälisyyttä". Pohjoiskarjalaisten luokanopettajien käsitykset monikulttuurisuuskasvatuksesta. Kasvatustieteen tiedekunnan julkaisuja. Joensuun yliopisto.

Miettinen, M. & Weissmann, K. 2013. Ammatillisten opettajien liikkuvuus ja osaamistarpeet. Esitys "Pedagoginen asiantuntijuus liikkeessä" päätösseminaarissa/Kasvatustieteen päivät. 20.11.2013. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Myrskylä, P. 2011. Nuoret työmarkkinoiden ja opiskelun ulkopuolella. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 12/2011. Helsinki: Edita.

Nieto, S. & Bode, P. 2008. *Afferming diversity. The Sociopolitical Context of Multicultural Education.* Boston: Pearson.

Opetusministeriö. 2007. Opettajatarve maahanmuuttajataustaisten opetuksessa ja koulutuksessa. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2007: 32. Helsinki: Helsingin yliopisto.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2012. Koulutus ja tutkimus vuosina 2011–2016. Kehittämissuunnitelma. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2012: 1. Helsinki: Kopijyvä.

Penttinen, S. 2011. Monikulttuurinen oppilaitos -teemapäivä. Opetushallitus. 29.11.2011. Imatra.

Rajendran, N. 2005. Teachers teaching students from a multicultural background: The case of Malaysia. *Higher Education Policy*, 18, 361–374.

Räty, M. 2002. Maahanmuuttaja asiakkaana. Helsinki: Tammi.

Soilamo, O. 2008. Opettajan monikulttuurinen työ. Väitöskirja. Turun yliopiston julkaisuja C 267. Turku: Painosalama.

Solhaug, T. 2012. Political alienation among migrant youths: Exploring the mechanisms of political alienation and acculturation among migrant youths in Norwegian schools. *Education, Citizenship and Social Justice* 7 (1), 3–18.

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen lausunto 19/2008. Valtioneuvoston selonteko kotouttamislain toimeenpanosta.

Sue, D. W., Arredondo, P. & McDavis, R. J. 1992. Multicultural counseling competences and standards. A call to the profession. *Journal of Counseling and Development* 70 (4), 477–486.

Sue, D. W. & Sue, D. 1990. *Counseling the Culturally Diverse. Theory and Practice*. New York: Wiley.

Valtioneuvoston periaatepäätös maahanmuuton tulevaisuus- 2020 strategiasta. 2013. Sisäasiainministeriön julkaisu. Viitattu 3.11.2013. http://www.intermin.fi/download/44618_Maahanmuuton_tulevaisuus_2020_.pdf?23723a4c3878d088.

Wilenius, M. 2011. Tulevaisuuden haasteet koulutukselle. Kasvatustieteen päivät, Joensuu, 25.11.2011.

Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21

LIITTEET

LIITTEET

Liite 1. Arviointimittaristo

Liite 2. Monivalintatulokset_PILOTTI A: Opettajat

Liite 3. Monivalintatulokset_PILOTTI A: Muu henkilöstö

Liite 4. Monivalintatulokset_PILOTTI B: Opettajat

Liite 5. Monivalintatulokset_PILOTTI B: Muu henkilöstö

Liite 6. Teemahaastattelurungot (Opettajat, johto, opiskelijat)

LIITE 1. Arviointimittaristo

Monikulttuurisen osaamisen kartoitus

Tämä osaamiskartoitus on osa Opetushallituksen rahoittamaa VOIMAAMO (Voimaa monikulttuurisesta osaamisesta!) -hanketta, jota koordinoi Jyväskylän ammatillinen opettajakorkeakoulu. Tämän kartoituksen tarkoituksena on selvittää millä tavoin monikulttuurisuus on huomioitu opiskelijan koulutuspolun rakentamisessa ja mitä osaamis- ja tukitarpeita henkilöstöllä on monikulttuurisen oppilaitoksen kehittämisen näkökulmasta. Kartoituksen perusteella oppilaitokselle suunnitellaan osaamistarpeita vastaava koulutuspolku.

Osaamistarvekartoitukseen vastaaminen tapahtuu täysin anonymisti, joten vastaathan väittämiin rehellisesti. Kartoituksen tulokset esitellään niin, että yksittäistä vastaajaa ei voida tunnistaa. Vastaaminen vie n. 10 minuuttia.

Lisätietoja osaamistarvekartoituksesta antavat:

Maarit Miettinen

KT, lehtori

Jyväskylän ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu

maarit.miettinen@jamk.fi

puh. 040 534 7621

Kaisa Kivelä

KM, projektityöntekijä

Jyväskylän ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu

kaisa.kivela@jamk.fi

puh. 040 825 6330

Lisätietoa VOIMAAMO-hankkeesta ja siihen liittyvistä koulutuksista antaa:

Milla-Maarit Salo

KM, FM koulutussuunnittelija

Jyväskylän ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu, täydennyskoulutus- ja palvelutoiminta

milla-maarit.salo@jamk.fi

puh. 040 764 2587

Taustamuuttajat:

sukupuoli

- ikä (ryhmittäin, esim. 30–39-vuotiaat)
- koulutusala: kulttuuriala
sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala
aikuiskoulutus (-alat)

työtehtävä:

hallinto
opetus
tukipalvelut
muu henkilöstö

Minulla on kokemusta maahanmuuttajien opettamisesta ja ohjauksesta. (esim. ei ollenkaan, vähän (alle 1 vuosi), jonkin verran (1–5 vuotta), paljon (yli 5 vuotta))

Olen osallistunut monikulttuurisuutta käsittelevään täydennyskoulutukseen.

Seuraavan osion kysymyksiin vastataan asteikolla 1–5 (täysin eri mieltä – täysin samaa mieltä).

NÄKYMÄ OPETUSHENKILÖSTÖLLE

1. Olen kiinnostunut maahanmuuttajaopiskelijoiden opettamisesta.
2. Tarvitsen lisää tietoa muista kulttuureista.
3. Tarvitsen lisää tietoa monikulttuurisesta pedagogiikasta.
4. Tarvitsen lisää tietoa kulttuurien välisestä viestinnästä.
5. Tiedän, miten oma kulttuuri vaikuttaa toimintaani.
6. Olen tutustunut monikulttuurisen opetuksen tausta-asiakirjoihin ja strategiaan linjauksiin (hallituksen maahanmuuttopolitiittinen ohjelma, KESU jne.).
7. Tunnistan erilaisten kulttuuristen tekijöiden vaikutuksen opetus-/ohjaus-/neuvontaprosessiin.
8. Opetukseni on kulttuurisensitiivistä.
9. Osaan tukea maahanmuuttajaopiskelijoita riittävästi heidän opiskelussaan.
10. Minulla on riittävästi resursseja tukea maahanmuuttajaopiskelijoita heidän opimisessaan.
11. Haluan työskennellä aktiivisesti monikulttuurisen oppilaitoksen kehittämiseksi.
12. Tunnistan ja tiedän arviointien ja testien kulttuuriset rajoitukset.
13. Tiedän, minkälainen prosessi on uuteen kulttuuriin sopeutuminen.
14. Huomioin erilaiset oppijat opetuksessani.
15. Tarvitsen lisää tietoa monikulttuurisista opetusmenetelmistä.
16. Mielestäni ammattiopetuksen ja monikulttuurisen opetuksen yhdistäminen on vaikeaa.

17. En tiedä, mitä monikulttuurinen opetus tarkoittaa.
18. Opiskelijoille on tarjolla riittävästi ohjausta.
19. Oppilaitoksemme/yksikkömme on monikulttuurinen.
20. Tiedän, kenen puoleen ohjata opiskelijani, jos huomaan hänen tarvitsevan tukea.
21. Tiedän, kenen puoleen kääntyä, jos tarvitsen apua maahanmuuttajien opetuksessa/ohjauksessa/neuvonnassa.
22. Olen kiinnostunut mamututor-toiminnasta.
23. Oppilaitoksessamme on tukikeinoja opiskelijan arkielvytymiseen.
24. Maahanmuuttajat ovat hyvin integroituneet ryhmään.
25. Siedän hyvin epävarmuutta työssäni.
26. Huomioin monikulttuurisuuden oppisisällöissä tuomalla erilaisia vaihtoehtoisia näkökulmia opetukseen.
27. Oppilaitoksessamme on huomioitu esteettömyysnäkökulma.
28. Olen itse laatinut oppimateriaalia maahanmuuttajaopiskelijoita varten.
29. Osaan tukea maahanmuuttajien kulttuurista identiteettiä.
30. Osaan luoda oppimiselle myönteisen ilmapiirin opetuksessani ja ohjauksessani.
31. Haluan osallistua monikulttuurisuutta käsittelevään täydennyskoulutukseen. Mitä teemoja käsittelevään? _____

NÄKYMÄ MUULLE HENKILÖSTÖLLE

1. Tarvitsen lisää tietoa muista kulttuureista.
2. Tarvitsen lisää tietoa monikulttuurisesta pedagogiikasta.
3. Tarvitsen lisää tietoa kulttuurien välisestä viestinnästä.
4. Tiedän, miten oma kulttuuri vaikuttaa toimintaani.
5. Olen tutustunut monikulttuurisen opetuksen tausta-asiakirjoihin ja strategiaan linjauksiin (hallituksen maahanmuuttopolitiittinen ohjelma, KESU jne.).
6. Tunnistan erilaisten kulttuuristen tekijöiden vaikutuksen opetus-/ohjaus-/neuvontaprosessiin.
7. Toimintani oppilaitoksessa on kulttuurisensitiivistä.
8. Osaan tukea maahanmuuttajaopiskelijoita riittävästi heidän opiskelussaan.
9. Minulla on riittävästi resursseja tukea maahanmuuttajaopiskelijoita heidän oppimisessaan. Haluan työskennellä aktiivisesti monikulttuurisen oppilaitoksen kehittämiseksi.
10. Tunnistan ja tiedän arviointien ja testien kulttuuriset rajoitukset.
11. Tiedän, minkälainen prosessi on uuteen kulttuuriin sopeutuminen.
12. En tiedä, mitä monikulttuurinen opetus tarkoittaa
13. Opiskelijoille on tarjolla riittävästi ohjausta.
14. Oppilaitoksemme/yksikkömme on monikulttuurinen.
15. Tiedän, kenen puoleen ohjata opiskelijan, jos huomaan hänen tarvitsevan tukea.

16. Tiedän, kenen puoleen kääntyä, jos tarvitsen apua maahanmuuttajien opetuksessa/ohjauksessa/neuvonnassa.
17. Olen kiinnostunut mamututor-toiminnasta.
18. Oppilaitoksessamme on tukikeinoja opiskelijan arkiselviytymiseen.
19. Maahanmuuttajat ovat hyvin integroituneet ryhmään.
20. Siedän hyvin epävarmuutta työssäni.
21. Oppilaitoksessamme on huomioitu esteettömyysnäkökulma.
22. Osaan tukea maahanmuuttajien kulttuurista identiteettiä.
23. Haluan osallistua monikulttuurisuutta käsittelevään täydennyskoulutukseen.
Mitä teemoja käsittelevään? _____

KAIKILLE

Avoimet kysymykset:

Mitä ajattelen monikulttuurisen pedagogiikan olevan? Mitä asioita ja menetelmiä siihen sisältyy?

Mitä kehittämishaasteita tällä hetkellä on monikulttuurisessa opetuksessa/ohjauksessa/neuvonnassa?

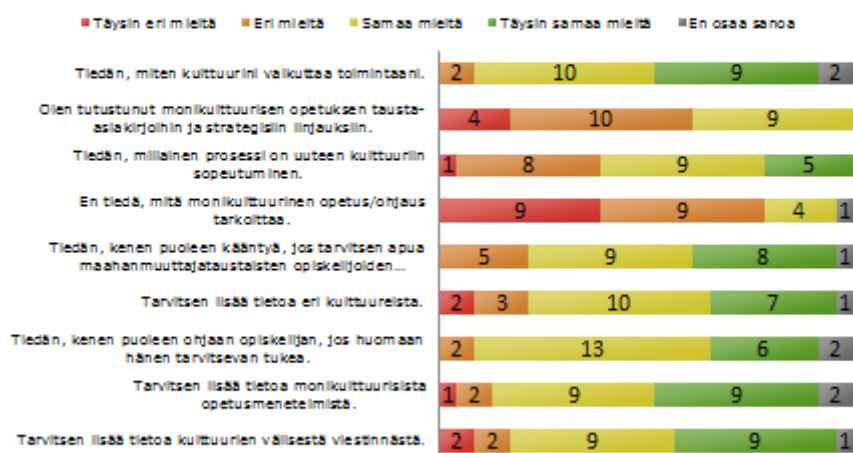
Mitä tukea tarvitsen tällä hetkellä maahanmuuttajien opetuksen kehittämisessä tai mistä tuesta on ollut minulle eniten hyötyä tähän asti?

Palautetta kyselystä

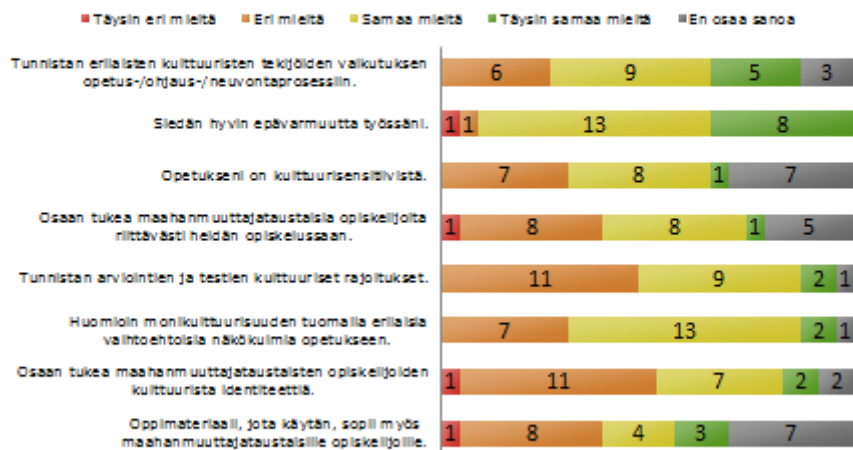
Kiitos vastauksistasi!

Maahanmuuttajataustaiset opiskelijat ovat hyvin integroituneet oppilaitokseen.	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5		
Olen kiinnostunut maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden opettamisesta.	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	
Haluan työskennellä aktiivisesti monikulttuurisen oppilaitoksen kehittämiseksi.	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	
Mielestäni ammattiopetuksen ja monikulttuurisen opetuksen yhdistäminen on vaikeaa.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	
Olen kiinnostunut maahanmuuttajamentori-toiminnasta.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	5
Haluan osallistua monikulttuurisuutta käsittelevään täydennyskoulutukseen.	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5

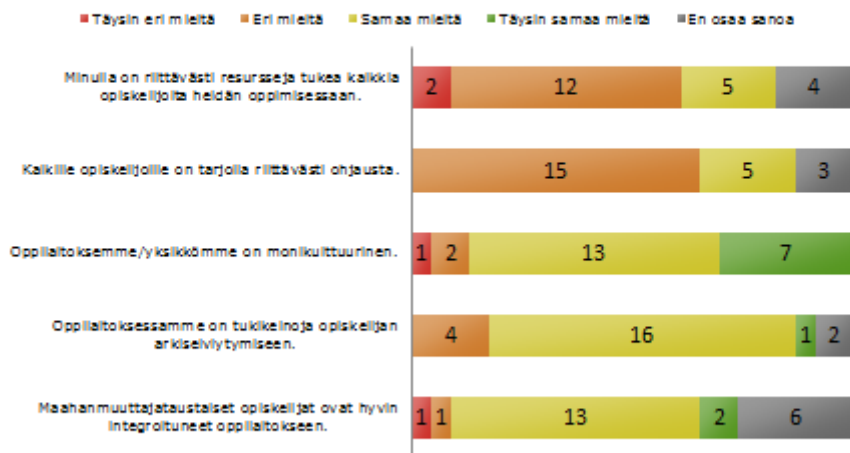
Tiedot, opetushenkilöstö



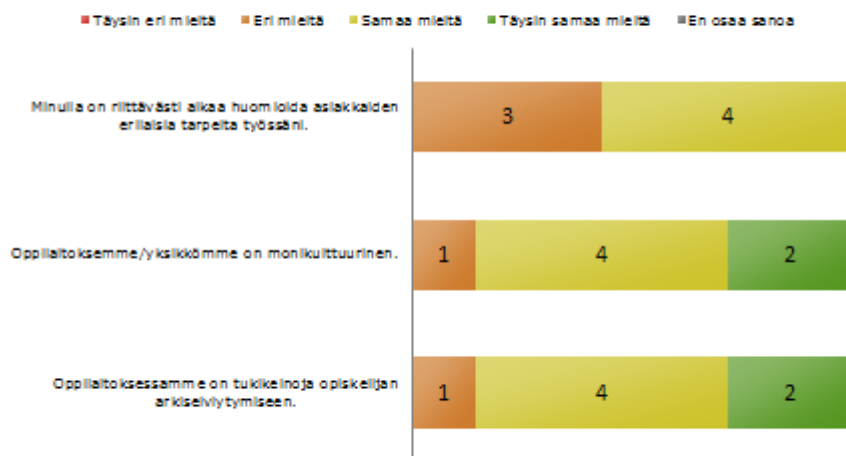
Taidot, opetushenkilöstö



Oppilaitos, opetushenkilöstö



Oppilaitos, muu henkilöstö



Asenteet, muu henkilöstö



OPETTAJAAHAASTATELU

Taustatietoja

- kuvaus omasta työstä, mitä teet tällä hetkellä, mitä työhön kuuluu?
- Millainen kokemus maahanmuuttajien opettamisesta sinulla on?
- Suomeen on tullut viime vuosina yhä enemmän maahanmuuttajia, mitä ajattelet tästä? Miten näkyy kouluissa? Millaisia muutoksia tämä mielestäsi aiheuttaa työllesi?

Henkilökohtainen näkökulma

- Mitä opiskelijoiden erilaiset taustat sinulle merkitsevät?
- Mitkä ovat mielestäsi omia vahvuksiasi eri kulttuureja edustavien ihmisten kohtaamisessa? Missä kaipaisit vielä apua/tukea/kehittymistä?
- Mitä ajattelet monikulttuurisen opetuksen ja ohjauksen käsitteestä? Onko tarpeellinen vai ei?
- Mitä ajattelet monikulttuurisesta opetuksesta: mitä se on tai mitä siihen kuuluu? Miksi?
- Miten koet omat valmiutesi maahanmuuttajaopiskelijoiden opettamisessa? Miksi?
- Miten koet oman osaamisesi seuraavissa asioissa monikulttuurisen näkökulman esiintuomiseen:
 - ~ opetuksen suunnittelu
 - ~ opetuksen toteutus
 - ~ ohjausosaaminen
 - ~ arviointiosaaminen
- Mitä asioita pidät tärkeänä omassa opetuksessa/pedagogiikassa? Miksi?
- Ovatko omat opiskelijasi kiinnostuneita kansainvälisestä tai monikulttuurisesta toiminnasta?

Monikulttuurinen oppilaitos

- miten arvioisit oppilaitoksesi monikulttuurisuutta tällä hetkellä? Mitä hyviä käytäntöjä on olemassa? Mitä asioita voisi vielä kehittää? Miksi?
- Miten oppilaitoksen opetussuunnitelmissa on huomioitu monikulttuurisuus tai kansainvälisyys?
- Miten mielestäsi oppilaitoksen henkilökunta voi vaikuttaa maahanmuuttajien viihtyvyyteen koulussa?
- Oletko itse valmis panostamaan monikulttuurisuuden kehittämiseksi? Miksi?

Täydennyskoulutus ja tulevaisuus

- visioi tulevaisuuden oppilaitosta, miltä näyttää kymmenen vuoden päästä? Mitkä asiat ovat hyvin, mitkä huonosti
- millaiseen täydennyskoulutukseen haluaisit osallistua liittyen maahanmuuttajaopetukseen? Miksi?
- Mitä muuta haluaisit vielä sanoa tähän haastatteluun (tai kyselylomakkeeseen) liittyen?

JOHDON HAASTATELU

Taustatietoja

- Millainen kokemus maahanmuuttajista asiakkaina sinulla on?
- kuvaus omasta työstä, mitä teet tällä hetkellä, mitä työhön kuuluu?
- Suomeen on tullut viime vuosina yhä enemmän maahanmuuttajia, mitä ajattelet tästä? Miten monikulttuurisuus näkyy kouluissa? Millaisia muutoksia tämä mielestäsi aiheuttaa työillesi?
- Mitä opiskelijoiden erilaiset taustat sinulle merkitsevät?
- Miten mielestäsi oppilaitoksen henkilökunta voi vaikuttaa maahanmuuttajien viihtyvyyteen koulussa?
- Mitkä ovat mielestäsi omia vahvuuksiasi eri kulttuureja edustavien ihmisten kohtaamisessa? Missä kaipaisit vielä apua/tukea/kehittymistä?
- Miten oppilaitoksen opetussuunnitelmissa on huomioitu monikulttuurisuus tai kansainvälisyys?
- Mitä ajattelet monikulttuurisen opetuksen ja ohjauksen käsitteestä? Onko tarpeellinen omassa työssäsi vai ei?

- Mitä ajattelet monikulttuurisesta opetuksesta? Miksi?
- Miten maahanmuuttajaopiskelijoita tuetaan tällä hetkellä esim.
 - ~ ryhmäytymisessä ja integroitumisessa
 - ~ työssäoppimisessa?
 - ~ verkostojen luomisessa (sosiaalinen toiminta)

- Mitä tukiverkostoja oppilaitoksella on tällä hetkellä monikulttuurisuuden näkökulmasta? Mitä verkostoja haluaisitte olevan?

Monikulttuurinen oppilaitos

- miten arvioisit oppilaitoksesi monikulttuurisuutta tällä hetkellä? Mitä hyviä käytäntöjä? mitä voisi vielä kehittää? Miksi?
- Miten paljon olisi itse valmis panostamaan monikulttuurisuuden kehittämiseen? Miksi?

Täydennyskoulutus ja tulevaisuus

- visioi tulevaisuuden oppilaitosta, miltä näyttää kymmenen vuoden päästä? Mitkä asiat ovat hyvin, mitkä huonosti
- millaiseen täydennyskoulutukseen haluaisit osallistua liittyen monikulttuurisuuteen ja sen kehittämiseen? Miksi?
- Mitä muuta haluaisit vielä sanoa tähän haastatteluun liittyen?

OPISKELIJAHAASTATTELU/MAAHANMUUTTAJAOPISKELIJAT

Taustatietoja

- Mitä teet tällä hetkellä, mitä opiskelet/ teet työksesi?
- Kuinka kauan olet ollut Suomessa?
- Mitä ajattelet suomalaisesta opetuksesta? Onko se auttanut sinua oppimaan?
- Mitä eroja näet lähtömaasi ja suomen koulutuksessa? Miksi ? Mitä nämä erot merkitsevät sinulle?
- Millaista tukea olet saanut opintoihisi? Millaista tukea ja ohjausta vielä tarvitsisit?
- Miten mielestäsi monikulttuurisuus näkyy kouluissa? Miten sitä voisi vielä kehittää?
- Mitä opiskelijoiden erilaiset taustat sinulle merkitsevät opiskelussa?
- Koetko saaneesi hyvin ystäviä ja uusia verkostoja koulutuksen aikana?
- Miten mielestäsi oppilaitoksen henkilökunta voi vaikuttaa maahanmuuttajien viihtyvyyteen koulussa?
- Mitkä ovat mielestäsi omia vahvuksiasi opiskelussa Suomessa? Entä kehittämishaasteet?
- (Miten oppilaitoksen opetussuunnitelmissa on huomioitu monikulttuurisuus tai kansainvälisyys?)
- Onko monikulttuurisen opetuksen ja ohjauksen käsite mielestäsi tärkeä? Onko hyödyllistä käyttää tuota käsitettä? Miksi?
- Onko mielestäsi monikulttuurisuusnäkökulmaa huomioitu riittävästi seuraavissa osa-alueissa:
 - ~ opetuksen suunnittelu
 - ~ opetuksen toteutus
 - ~ oppimisen ohjaus
 - ~ oppiminen arviointi
- Mitä ajattelet monikulttuurisesta opetuksesta? Miksi?
- Oletko ollut jo työssäoppimisessa? Miten sinua on tuettu työssäoppimisessa?
- Oletko saanut opiskelun kautta valmiuksia suomalaiseen työelämään?
- Miten globaalit näkökulmat on huomioitu opetuksessa?
- Mitä muuta haluaisit vielä sanoa tähän haastatteluun liittyen?

JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULUN Julkaisuja



MYYNТИ JA JAKELU

Jyväskylän ammattikorkeakoulun kirjasto

PL 207, 40101 Jyväskylä

Rajakatu 35

40200 Jyväskylä

Puh. 040 552 6541

Sähköposti: julkaisut@jamk.fi

www.jamk.fi/julkaisut

VERKKOKAUPPA

www.tahtijulkaisut.net



JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULU
JAMK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU

PL 207, 40101 Jyväskylä
Rajakatu 35, 40200 Jyväskylä
Puh. 020 743 8100
Faksi (014) 449 9700
www.jamk.fi

AMMATILLINEN OPETTAJAKORKEAKOULU

HYVINVOINTIYKSIKKÖ

LIIKETOIMINTA JA PALVELUT -YKSIKKÖ

TEKNOLOGIAYKSIKKÖ



Tässä julkaisussa tarkastellaan monikulttuurisen toiminnan arviointia ja kehittämistä ammatillisissa oppilaitoksissa ja tähän liittyviä haasteita VOIMAAMO -hankkeessa kerätyn aineiston pohjalta. VOIMAAMO -hanke on Opetushallituksen rahoittama täydennyskoulutus-hanke (opetustoimen henkilöstökoulutus), jossa arvioitiin ammatillisten oppilaitosten nykyisiä monikulttuurisuuteen liittyviä käytäntöjä sekä henkilöstön monikulttuurisuusosamista. Arvioinnin kohteena oli erityisesti se, millä tavoin monikulttuurisuus on huomioitu ammatillisissa oppilaitoksissa, ja mitä esteitä ja mahdollisuuksia henkilöstö näkee monikulttuuriselle pedagogiikalle sekä sen kehittämiseksi. Raportti kuvaa arviointiprosessia ja sen keskeisiä tuloksia, sekä pohtii osaamiskartoitusten hyötyä täydennyskoulutuksen näkökulmasta. Julkaisua voivat hyödyntää ammatilliset oppilaitokset, opettajien täydennyskouluttajat ja kaikki monikulttuurisen opetuksen parissa työskentelevät henkilöt.

ISBN 978-951-830-313-1



9 789518 303131 >