



NÄKÖKULMIA MONIKULTTUURISEEN OHJAUKSEEN

Maritta Näsälä

**Kehittämishankeraportti
Lokakuu 2009**



**JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU**
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Tekijä(t) Näsälä, Maritta Hannele	Julkaisun laji Kehittämishankeraportti	
	Sivumäärä 31	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____ saakka	
Työn nimi Näkökulmia monikulttuuriseen ohjaukseen		
Koulutusohjelma Ammatillinen opettajakorkeakoulu		
Työn ohjaaja(t) Lepänjuuri, Aino		
Toimeksiantaja(t)		
Tiivistelmä <p>Kehittämishankkeessani käsittelen erilaisia näkökulmia monikulttuuriseen ohjaukseen. Monikulttuurisella ohjauksella tarkoitetaan ohjausta, missä ohjattava ja ohjaaja tulevat eri kulttuureista. Maahanmuuttajien määrän arvioidaan lisääntyvän Suomessa tulevaisuudessa ja Suomi myös tarvitsee ennakoitun työvoimapulan takia lisää maahanmuuttajia.</p> <p>Käyn kehittämishankkeessani lyhyesti läpi maahanmuuton historiaa Suomessa ja maahanmuuttajien tilannetta ja työllistymistä Suomessa. Pääpaino työssäni on kuitenkin pohtia sitä, millainen on hyvä monikulttuurinen ohjaaja ja opettajana. Tänä päivänä ja tulevaisuudessa yhä useampi opettaja kohtaa työssään tai opiskelijaryhmässään maahanmuuttajataustaisen opiskelijan ja tämä tuo lisää vaatimuksia opettajan työhön.</p> <p>Kehittämishankkeeni tärkein tavoite on ollut herättää lukijaa tutkimaan ja pohtimaan omia arvojaan ja asenteitaan. Kun tutkii monikulttuurisesta ohjauksesta tehtyjä tutkimuksia, havahtuu itse pohtimaan, olenko minä hyvä monikulttuurinen ohjaaja ja mitä voisin tehdä vielä paremmin. Tunnistaessaan avoimesti omat vahvuutensa ja kehittämällä omia heikkouksiaan jokaisen on mahdollista tulla hyväksi monikulttuuriseksi ohjaajaksi.</p>		
Avainsanat (asiasanat) monikulttuurinen ohjaus, maahanmuuttajat		
Muut tiedot		

Author(s) Näsälä, Maritta Hannele	Type of Publication Development project report	
	Pages 31	Language finnish
	Confidential <input type="checkbox"/> Until _____	
Title Viewpoints to multicultural guidance		
Degree Programme (Vocational Teacher Education/Student Counsellor Education/Special Needs Teacher Education)		
Tutor(s) Lepänjuuri, Aino		
Assigned by		
Abstract <p>In this current paper I will discuss various viewpoints on multicultural guidance. Multicultural guidance in this context means guidance where the individual and the guidance counselor come from different cultures.</p> <p>It has been estimated that the number of immigrants will increase in the future in Finland and that immigrants are needed to reinforce the Finnish labor market due to the future lack of work force.</p> <p>I will briefly depict the history of immigration in Finland as well as the current situation with regards to employment among immigrants. The main focus, however, is to discuss the role of a competent multicultural guidance counselor or teacher. Currently, and even more so in the future, a teacher will encounter an immigrant student, which adds to the requirements of the teacher's work.</p> <p>The main goal of this paper is to raise awareness among the readers and to prompt them to contemplate their own values and attitudes. When reading research reports regarding multicultural guidance, one cannot help but wonder if one is truly competent enough and what could one do better to achieve the ideal level. If one openly recognizes one's strengths and develops one's weaknesses, each and every one can become a competent and good multicultural guidance counselor.</p>		
Keywords multicultural guidance, immigrants		
Miscellaneous		

SISÄLLYSLUETTELO

1 JOHDANTO	3
2 TYÖN TAVOITTEET	4
3 MAAHANMUUTTAJAT SUOMALAISESSA TYÖVOIMASSA	4
3.1. Maahanmuuton kehittyminen	4
3.2 Maahanmuuttajien työllistyminen	6
4 MITÄ MONIKULTTUURISUUS KÄTÄNNÖSSÄ TARKOITTAÄ?	7
4.1 Malleja kulttuurien välisten erojen ja yhtäläisyyksien tunnistamiseen	7
4.2 Kulttuurienvälinen viestintä	10
5 MONIKULTTUURINEN OHJAUS	11
5.1 Monikulttuurisen ohjauksen historiaa	11
5.2 Monikulttuurisen ohjauksen kehittymisestä Suomessa	11
5.3 Monikulttuurisen ohjauksen teoriataustaa	12
5.4 Mitä on hyvä monikulttuurinen ohjaus?	13
5.4.1 Ohjaus käsitteenä	13
5.4.2 Ohjaussuhde ja ohjausmenetelmät	15
6 MONIKULTTUURISEN OHJAUKSEN KOMPETENSSEISTA	17
6.1 Kompetenssi käsitteenä	17
6.2 Kompetenssi monikulttuurisessa ohjaustyössä	17
6.3 Monikulttuurisesta kompetenssista opetustyössä	23
6.4 Monikulttuurisen kompetenssin osa-tekijöiden merkitys	26
7 YHTEENVETOA	27

LÄHDELUETTELO

1 JOHDANTO

Suomi on kansainvälistynyt myöhään muihin Euroopan maihin verrattuna. Vaikka maahanmuuttoa on esiintynyt 1970-luvulta lähtien, kasvoi maahanmuutto merkittävästi vasta 1990-luvulla Neuvostoliiton hajoamisen jälkeen pääasiassa humanitäärisin perustein ja paluumuuttona. Edelleen maahanmuuttajien osuus suhteessa kantaväestöön on kuitenkin alhaisempi Suomessa kuin useimmissa muissa EU-maissa.

Keskustelun painopiste on siirtynyt pakolais- ja paluumuuttokysymyksistä yhä enemmän siihen, miten maassamme voidaan tulevaisuudessa turvata riittävä työvoiman saanti väestön ikääntyessä. Hallituksen maahanmuuttopoliittinen ohjelma vuodelta 2006 korostaa työperusteisen maahanmuuton lisäämistä (Pehkonen 2007, 14) sekä työperäisten maahanmuuttajien neuvomis- ja kotouttamisjärjestelmän kehittämistä (Ilmonen 2008).

Toisaalta jo vuonna 1997 valtioneuvoston antama periaatepäätös hallituksen pakolais- ja maahanmuuttopoliittiseksi ohjelmaksi korosti kaikkien maahanmuuttajien joustavaa ja tehokasta kotoutumista suomalaiseen yhteiskuntaan (Ilmonen 2008). Myös vuoden 1999 Kotouttamislain ja sen muutoksilla sekä vuonna 2004 hyväksytyillä Yhdenvertaisuuslailla on pyritty edistämään maahanmuuttajien integroitumista (Laki maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikanhakijoiden vastaanottamisesta annetun lain muuttamisesta 1215/2005; Laki vähemmistövaltuutetusta ja syrjintälautakunnasta 22/2004 Heikkilä ja Pikkarainen 2008, 41-42 mukaan). Maahanmuuttajien tyydyttävä integroituminen vaatii ihannetilanteessa mahdollisuuden täyteen sosiaaliseen, lailliseen, taloudelliseen ja kulttuuriseen osallistumiseen yhteiskunnassa, jolloin heillä on samat oikeudet kuin kantaväestöllä (Bustamante 2002 Heikkilä ja Pikkarainen 2008, 27 mukaan). Syrjäytyminen työmarkkinoilta uhkaa yhteiskunnallista koheesiota, koska työ on yhteiskunnallisen integraation keskeisimpiä väyliä. (Forsander 2001).

Tarve lisätä samanaikaisesti työperäistä maahanmuuttoa ja toisaalta integroida tehokkaammin ei-työperäisesti maahanamme saapuneita henkilöitä tarkoittaa suurta haastetta. Ulkomaalaisten työttömyys on Suomessa selvästi kantaväestöä suurempi, vuonna 2006 noin 24 % (Työministeriö 2006a Heikkilä ja Pikkarainen 2008, 49 mukaan). Työ- ja opetushallinnon kotouttamiseen keskittyvä työryhmä on todennut, että ohjauksellisen työtteen kehittäminen maahanmuuttopalveluissa sekä

ohjauksellisen kompetenssin lisääminen erityisesti kotoutumisprosessiin osallistuville ovat lähitulevaisuuden suuria haasteita (Työministeriö 2005).

2 TYÖN TAVOITTEET

Tarve kehittää ohjauksellista työtettä maahanmuuttotyössä niin onnistuneen työperäisen maahanmuuton lisäämiseksi kuin muilla perusteilla Suomeen muuttaneiden henkilöiden integroimiseksi työelämään on suuri. Haluan tässä kehittämishankkeessa pohtia olemassa olevien tutkimusten ja omien kokemusteni pohjalta sitä, mitä pitää sisällään hyvä monikulttuurinen ohjaus, mitä on monikulttuurinen kompetenssi sekä mitkä olen itse kokenut suurimmiksi haasteiksi monikulttuurisessa ohjaustyössä. Aihe on erittäin tärkeä ajatellen sitä, että ohjaajan ja opettajan merkitys maahanmuuttajien integroimisprosessissa on hyvin suuri ja että maamme kansainvälistyminen ja sitä kautta keskustelu aiheesta on alkanut verrattain myöhään.

Pohdiskelujeni taustalla on vuosina 2000-2009 tekemäni ohjaustyö kymmeniä eri kansallisuuksia edustavien maahanmuuttajien kanssa Kuopiosta sekä henkilökohtaiset havaintoni ja kokemukseni tältä ajalta.

Käyttämäni kirjallisuus jakautuu karkeasti kolmeen eri luokkaan: Monikulttuurisuuteen ohjaukseen keskittyvä koti- ja ulkomainen teoriapainotteinen kirjallisuus, kokemukset monikulttuurisesta ohjauksesta kotimaisissa projekteissa sekä kulttuurien välisiin eroihin ja yhtäläisyyksiin keskittyvä kirjallisuus.

Kappaleessa 3 käsittelen lyhyesti Suomeen suuntautuvaa maahanmuuttoa ja teen yleiskatsauksen Kuopioon suuntautuvaan maahanmuuttoon.

Kappaleessa 4 käsittelen lyhyesti tärkeimpiä kulttuurienvälisiin eroihin ja yhtäläisyyksiin liittyviä teoreettisia lähestymistapoja. Kappale 5 keskittyy monikulttuurisen ohjauksen historiaan, ohjaukseen käsitteenä sekä monikulttuuriseen ohjaukseen liittyviin teoreettisiin suuntauksiin ja monikulttuurisen ohjauksen kompetensseihin. Kappaleessa 6 käyn läpi monikulttuurisen ohjauksen kompetensseja ja sitä, miten monikulttuuriset kompetenssit on määritelty ohjaukseen läheisesti kytköksissä olevan opettajan työn osalta. Käyn lopuksi kappaleessa 7 läpi omia ajatuksiani ja kehittämistarpeitani monikulttuurisessa ohjaustyössä tulevaisuudessa.

3 MAAHANMUTTAJAT SUOMALAISESSA TYÖVOIMASSA

3.1 Maahanmuuton kehittyminen

Monissa maissa maahanmuutosta on tullut merkittävä keino väestön kasvun varmistamiseksi. Määrällisesti Suomeen on tullut vähän maahanmuuttajia verrattuna useisiin muihin EU:n jäsenvaltioihin. Erityisesti on muistettava se tosiasia, että kun puhutaan maahanmuutosta ja maastamuutosta Suomessa, meiltä on lähtenyt viime vuosisadan aikana runsaasti, lähinnä Ruotsiin, Kanadaan ja Yhdysvaltoihin elintasopakolaisia. Näitä ulkosuomalaisia, joiden vanhemmista ainakin toinen on syntynyt Suomessa, asuu maailmalla noin 1,2 miljoonaa. Tämä näyttää unohtuvan helposti kun puhutaan maahanmuutosta ja maastamuutosta Suomessa.

Chilestä ja Vietnamista saapuivat 1970 -luvulla ensimmäiset määrällisesti merkittävät pakolaisryhmät Suomeen. Suomen kansainvälistyminen alkoi kuitenkin varsinaisesti vasta 1990-luvulla kun inkeriläiset määriteltiin paluumuuttajiksi. Saman vuosikymmenen aikana sekä maasta- että maahanmuutto lisääntyivät ja Suomessa asuvien ulkomaalaisten määrä kasvoi 21 000:sta 90 000:ään (EVA 2001, 7-8). Myös pakolaisten vastaanotto on kasvattanut maahanmuuttajien määrää. Turvapaikanhakijoita on sijoitettu eri puolille maata perustettuihin vastaanottokeskuksiin. Suomi ottaa myös vuosittain vastaan ns. kiintiöpakolaisia n. 750 henkilöä vuodessa. Suurimmat pakolaisryhmät viimeisten 15 vuoden aikana ovat olleet somalit, irakilaiset, bosniaherzegovinalaiset ja entisen Jugoslavian alueelta saapuneet, iranilaiset ja afganistanilaiset (Heikkilä ja Pikkarainen 2008, 42). Maahanmuuttajien osuus on tällä hetkellä 2.3 % kokonaisväestöstä eli noin 121 000 henkilöä vuonna 2006 (Tilastokeskus 2007 Heikkilä ja Pikkaraisen 2008, 42 mukaan).

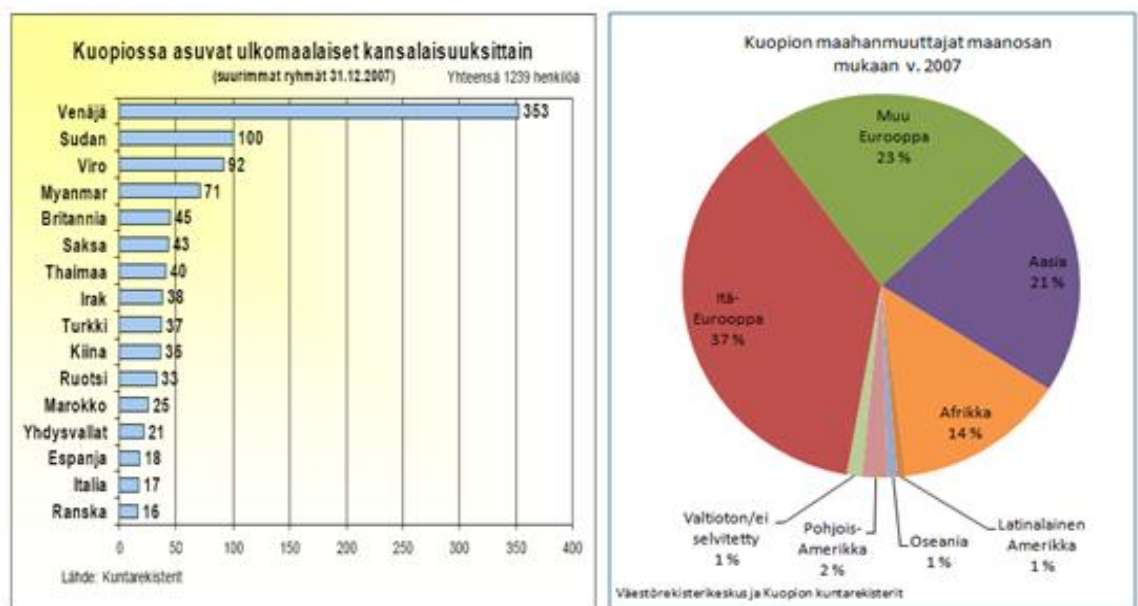
Suomi muiden Pohjoismaiden kanssa poikkeaa kuitenkin muusta Euroopasta siten, että työperäisiä maahanmuuttajia on meillä vähemmän kun taas pakolaisten suhteellinen osuus on suurempi (OECD 2006 Heikkilä ja Pikkarainen 2008, 49 mukaan). Avioliitto Suomen kansalaisen tai Suomessa asuvan ulkomaalaisen kanssa on taustalla 60–65 %:sta muutoista. Muita syitä ovat mm. pakolaisuus ja paluumuutto (Kyhä 2007 Heikkilä ja Pikkarainen 2008, 19 mukaan).

Valtaosa Suomessa asuvista maahanmuuttajista asuu suurissa kaupungeissa ja erityisesti pääkaupunkiseudulla. Lähes puolet maahanmuuttajista asuu

pääkaupunkiseudulla (Tilastokeskus 2004). Kun tarkastellaan ulkomaalaisten osuutta kantaväestön suhteen, niin havaitaan, että pääkaupunkiseudulla se nousee yli 5 % kun koko valtakunnan taso on siitä noin puolet. Useilla pienillä paikkakunnilla prosentuaalinen osuus jää reilusti alle 1 %. Pääkaupunkiseutu houkuttelee maahanmuuttajia Tampereen ja Turun ohella. Erityisesti pakolaisina tulleet maahanmuuttajat, oleskeltuaan joitakin vuosia pienillä paikkakunnilla, pyrkivät hakeutumaan omiensa joukkoon suuriin asutuskeskuksiin.

Kuopiossa asui vuoden 2007 lopussa yhteensä 1239 ulkomaalaista. Ulkomaalaisten osuus Kuopion väestöstä on noussut jatkuvasti ja on tällä hetkellä 1,4 % väestöstä. Eurooppalaisia on ulkomaalaisista 60 %, aasialaisia 21 % ja afrikkalaisia 14 %.

Kuopiossa asuvat ulkomaalaiset edustavat 83 eri kansallisuutta, näistä merkittävimpiä yksittäisiä ryhmiä venäläiset, sudanilaiset, virolaiset ja myanmarilaiset. (Väestörekisterikeskus, Kuopion kaupunki 2008).



Kuva 1. Kuopiossa asuvat ulkomaalaisten kansalaisuuksittain sekä maanosittain 2007 (Lähde Väestörekisterikeskus, Kuntarekisteri, Kuopion kaupunki 2008 mukaan)

3.2 Maahanmuuttajien työllistyminen

Maahanmuuttajien työelämään osallistumisaste on parantunut edellisen laman jälkeen viimeisen kymmenen vuoden aikana, vaikkakin kantaväestöä hitaammin. Vuonna 1996 ulkomaalaisten työttömyysaste oli Suomessa 48 % kun vuoteen 2006 mennessä se oli laskenut jo 24 prosenttiin (Työministeriö 2006a). Vuonna 2002 Suomeen muuttaneiden

henkilöistä maahanmuuttovuoden lopussa oli Pohjois-Savossa alle 40 % ja työttöminä noin 10 % (Tilastokeskus Heikkilä ja Pikkarainen 2008, 52 mukaan). Maahanmuuttajien työttömyysprosentit Suomessa ovat melko suoraan verrannollisia siihen, kuinka kaukaa sekä maantieteellisesti ja kulttuurisesti heidän lähtömaansa on Suomesta. Esimerkiksi somalien työttömyysaste Suomessa on erittäin korkea kun taas virolaisten työttömyysaste matala. Tulevaisuuden paljon puhuttu ja odotettavissa oleva työvoimapula tarkoittanee myös sitä, että meidän on mietittävä mitä voimme tehdä tälle selvälle asenteelliselle ongelmalle. Viranomaisten on kiinnittävä yhä enemmän huomiota maahanmuuttajiin liittyviin asioihin. Hallituksen tavoitteena on lisätä lähivuosina työperäistä maahanmuuttoa. Lähivuosina on tiedossa huoltosuhteen vääristymä, eli työelämästä poistuu enemmän henkilöitä kuin on työhön tulijoita. Kaikkien maahantulijoiden tulisi saada mahdollisimman ammattitaitoista ohjausta ja neuvontaa eri toimijoilta ja erityisesti opettajat eri oppilaitoksissa ovat tulevaisuudessa suurelta osalta vastaamassa siitä, mihin suuntaan maahanmuuttajien työllistyminen kehittyy.

4 MITÄ MONIKULTTUURISUUS KÄTÄNNÖSSÄ TARKOITTAÄ?

4.1 Malleja kulttuurien välisten erojen ja yhtäläisyyksien tunnistamiseen

Kulttuurien välisiä eroja ja samankaltaisuuksia on pyritty kuvaamaan erilaisten ulottuvuuksien kautta, joiden avulla maita voidaan karkeasti jakaa luokkiin. Nämä luokittelut, vaikkakin vain suuntaa-antavina, ovat hyvä työkalu monikulttuurisessa ympäristössä toimiville. Yksi tunnetuimpia tällaisia luokitteluja on Gerdt Hofsteden viiteen perusulottuvuuteen (Taulukko 1) pohjautuva mallin (5-d) (Hofstede 1980; 1986 Garcea 2005, 62-64 mukaan).

Taulukko 1 Geerdt Hofsteden 5-d malli (Garcea 2005, 62-64)

Ulottuvuus	Kuvaus	Esimerkkimaita	
Valtaetäisyys (power distance)	Kuvaa välimatkaa eri hierarkian tasojen välillä sosiaalisissa, poliittisissa ja taloudellisissa suhteissa	Suuri valtaetäisyys: Malesia, Guatemala, Panama, Filippiinit, Meksiko	Pieni valtaetäisyys: Itävalta, Israel, Tanska, Uusi-Seelanti, Irlanti
Yksilöllisyys-yhteisöllisyys	Kuvaa suhdetta yksilön ja hänen yhteisönsä välillä	Yksilöllisyys: USA, Australia, Iso-Britannia, Alanko-maat,	Yhteisöllisyys: Ecuador, Kolumbia, Panama,

		Kanada	Venezuela, Indonesia
Maskuliinisuus- Feminiisyys	Viittaa sosiaaliseen sukupuoleen (gender) rooleissa ja arvoissa	Maskuliinisuus: Venezuela, Japani, Itävalta, Sveitsi, Italia	Feminiinisyys: Ruotsi, Norja, Suomi, Tanska, Alankomaat
Pitkän tai lyhyen aikavälin orientoituminen	Pitkän aikavälin orientoitumista kuvaa mm. häpeä, sisukkuus ja säästäväisyys ja lyhyen aikavälin orientoitumista mm. perinteiden kunnioitus	Korkea: Kauko- Itä, jotkut Afrikan ja Aasian maat	-
Epävarmuuden välttäminen (Uncertainty avoidance)	Kuvaa sitä, missä määrin ihmiset organisoituvat välttääkseen epävarmoja/ odottamattomia tilanteita. Kontrollikeinoja ovat mm. teknologia, säännöt sekä uskonto. Alhaisen epävarmuuden välttämisen maissa valmiudet uusien tilanteiden kohtaamiseen voivat olla suuremmat.	Korkea epävarmuuden välttäminen: Kreikka, Portugal, Uruguay, Guatemala, Belgia	Matala epävarmuuden välttäminen: Singapore, Jamaika, Tanska, Ruotsi, Hongkong

On tärkeää suhtautua kulttuurienvälisiä eroja ja yhtäläisyyksiä käsitteleviin luokitteluihin kriittisesti ja suuntaa-antavina. Esimerkiksi Hofsteden malli on tehty 100 000:a IBM:n johtotason työntekijän haastattelun perusteella 72 eri maassa. Toisaalta Hofstede myöhemmin korosti, että yritysmaailman lisäksi samaa mallia voi soveltaa myös opettamis- ja oppimisympäristössä (Hofstede 1980; 1986 Garcea 2005, 62 mukaan).

Frons Trompenaars on edelleen kehittänyt Hofsteden mallin pohjalta ns. 7-d mallin (Taulukko 3). Kun Hofsteden painopiste oli Maslowin tarvehierarkia- mallissa ja yksilöpsykologiassa, Trompenaars keskittyi sosiaaliseen käyttäytymiseen ja suhteisiin. Merkittävä ero oli myös se, että Trompenaars haastatteli työntekijöitä usean eri yrityksen kaikilla tasoilla (Trompenaars 1994 Garcea 2005, 62 mukaan).

Taulukko 3. Frons Trompenaarsin 7-d malli (Garcea 2005, 62-64)

Ulottuvuus	Esimerkkimaita	
Ihmissuhteet:		
Universalismi- partikularismi	Universalismi: tiettyjä standardeja kunnioitettava, ihmisiä kohdeltava samalla tavoin: Sveitsi, Kanada, Ruotsi, Usa, Australia, Hollanti	Partikularismi: Perustuu olosuhteiden tarkkaan arviointiin: Venezuela, Korea, Kiina, Intia, Venäjä

Yksilöllisyys-yhteisöllisyys	Yksilöllisyys: Israel, Kanada, USA, Tanska, Hollanti, Suomi, Australia	Yhteisöllisyys: Egypti, Meksiko, Japani, Intia, Ranska, Kiina
Affektiivinen-neutraali	Affektiivinen: Tunteiden ilmaiseminen avoimesti myös työpaikalla: Kuwait, Egypti, Espanja, Venäjä, Argentiina, Ranska, Italia	Objektiivisuus ja viileys: Etiopia, Japani, Kiina, Hongkong
Spesifinen - diffusiivinen	Spesifi: Työsuhteet rajoittuvat työaikaan ja paikkaan: Ruotsi, Hollanti, Tanska, Iso-Britannia, Kanada, USA	Diffusiivinen: Kiina, Nigeria, Kuwait, Venezuela, Singapore, Korea
Achievement-ascription	Arvostus saavutusten perusteella (achievement): Australia, Kanada, Ruotsi, Iso-Britannia, Tanska, Saksa	Arvostus olemisen perusteella ml, perhetausta ja aiempi historia (ascription): Egypti, Argentiina, Tshekki, Korea, Puola, Japani, Kiina
Aikakäsitys	Menneisyys ei niin tärkeä kuin nykyhetki tai tulevaisuus: Japani, USA	Menneisyys merkittävä nykyhetkelle tai tulevaisuudelle: Espanja, Ranska
	Vain yksi asia kerrallaan: USA, Hollanti, Iso-Britannia	Monta asiaa kerrallaan: Meksiko, Ranska, Italia
Ympäristökäsitys	Painotus ympäristön kontrolloinnissa: Brasilia, Portugali, Unkari, Kiina, Nigeria	Painotus ympäristön hyväksymisessä: Japani, Egypti, Itävalta, Singapore, Ruotsi

Launiala (1998) nostaa tärkeinä kulttuurien välisiä yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia selittävinä perusulottuvuuksina yksilöllisyys-yhteisöllisyyden, feminiinisyyden, maskuliinisuuden, valtaetäisyyden ja aikakäsityksen lisäksi tilakäsityksen sekä uskonnon ja arvot osana kulttuuria (Launiala 1998, 18).

Uskonnot ovat erottamaton osa kulttuuria riippumatta siitä, onko kyse maallistuneesta tai uskonnollisesta yhteiskunnasta. Uskonnon vaikutus näkyy yhteisissä arvoissa, tapakulttuurissa, uskomuksissa ja käyttäytymisessä, mutta koska uskonnon perusarvot ovat kulttuurin ytimessä, ei sitä huomata helposti. Uskonnon asema kulttuurissa ja sen merkitys riippuu siitä, onko kyseessä yksilö- vai yhteisökulttuuri. Useat yksilökulttuurit ovat protestanttisia, uskonnon harjoittaminen henkilökohtainen asia. Yhteisökulttuureissa sen sijaan myös uskonto on yhteisöllistä. Yhteiskunnan ja uskonnon toiminnot ovat sekoittuneet keskenään ja vaikuttavat toisiinsa. Etenkin islamilaisuus, kungfutselaisuus ja hindulaisuus ovat voimakkaan yhteisöllisiä uskontoja ja elämänfilosofioita. Monissa yhteisöllisissä maissa valtauskonnon rinnalla vaikuttavat

lisäksi perinteiset uskonnot, jossa henkimaailma ja esi-isät ovat keskeisessä asemassa (Launiala 1998, 58, 62–63).

Suomessa olemme tottuneet siihen, että uskonto ei välttämättä näy jokapäiväisessä elämässämme, mutta maahanmuuttajien kanssa työskennellessä uskonnon vaikutus tulee ilmi joka päivä, pukeutumisessa, ruokailussa ym. Ohjaustyössä uskonnon (esim.islam) asettamat rajoitteet voivat vaikuttaa esimerkiksi jatkosuunnitelmien tekoon, ammatin ja mahdollisen työn täytyy olla sopusoinnussa uskonnon kanssa. Tässäkin täytyy muistaa se, että jokainen opiskelija on yksilö ja kaikki maahanmuuttajat eivät ole uskonnollisia, vaikka kuuluvat johonkin uskonnolliseen ryhmään. Jotkut maahanmuuttajista voivat myös yrittää käyttää ohjaustilanteessa hyväkseen uskontonsa antamaa ”suojava” ja kieltäytyä erilaisista vaihtoehdoista piiloutuen uskontonsa taakse. Opettajan täytyy siis olla herkkä havaitsemaan ja tulkitsemaan opiskelijaa ja hänen perustelujaan oikein.

Kulttuurin ytimessä ovat myös arvot, jotka sisältävät käsityksen hyvästä ja huonosta, oikeasta ja väärästä, normaalista ja epänormaalista, moraalista ja epämoraalisesta. Arvot muodostavat normiston, joka on ihmisen kiistattomien uskomusten ytimenä ja käyttäytymisen ohjaajana. Edellä mainitut kulttuuriset ulottuvuudet ovat kiinteästi yhteydessä arvioihin. Myös uskonnolliset arvot ovat osa ihmisen arvomaailmaa. Arvot saattavat erota toisistaan hyvin paljon eri kulttuureissa ja jopa eri ryhmien välillä kulttuurin sisällä esimerkiksi sukupuolen, iän, uskonnon tai etnisen taustan mukaan (Launiala 1998, 58, 67).

Tärkeää on myös huomioida, että individualismi liittyy läheisesti länsimaiseen kulttuuriin, mutta suurin osa maahanmuuttajista tulee kulttuureista joissa korostuu kollektiivisuus. Suvun merkitys esimerkiksi ammatin valinnassa saattaa olla huomattava. Oman identiteetin pohtiminen maahanmuuttajalle voi olla vieras ajatus jos sitä ei hän omassa kulttuurissaan arvosteta. Myös negatiivisten tunteiden ilmaisu ei ole suotavaa ja kohtaloon uskomisen on merkityksellistä joissakin kulttuureissa. Monikulttuurisessa ohjauksessa kulttuuristen koodien ja toimintojen tuntemisella ja itse ohjaajan persoonallisella roolilla on suurempi merkitys kuin ohjaustekniikoilla. Ohjaus on siis tässä kontekstissa enemmän kulttuurista toimintaa kuin tekninen metodologia. (Pasanen 2000)

4.2 Kulttuurienvälinen viestintä

Kulttuurien välisessä viestinnässä pääluokittelut ovat suora/epäsuora ja toisaalta alhaisen/korkean kontekstin viestintä. Alhaisen kontekstin kulttuureissa tiedosta pääosa sisältyy kielelliseen viestiin ja sanat ovat ensisijainen viestintäkeino, tiedon vastaanottaminen ja jakaminen on kaiken viestinnän päällimmäinen tavoite ja myös kritiikki sanotaan suoraan. On hyväksyttävää sanoa ”ei” ja olla eri mieltä asioista muiden kanssa (Koivumäki et. al 2005, 14-15).

On kuitenkin tärkeä huomioida, että kielellinen ilmaisu on vain yksi viestinnän muoto, vaikka kielellinen ja sanaton viestintä ovatkin keskenään erottamattomia. (Koivumäki et. al 2005, 14-15). Sanaton kommunikaatio, johon luetaan eleistä, ilmeistä, asennoista, liikkeistä, äänenpainoista ja sävystä koostuva kehon kieli, koskettamisesta, henkilö- ja ryhmäkohtaisista alueista koostuva etäisyys- ja reviirikäyttäytyminen sekä pukeutumisesta, väreistä, koruista, tuoksuista ja ehostuksesta koostuva ilmiasu vastaa joidenkin viestintäteorioiden mukaan jopa 75 % ihmisten välisestä kanssakäymisestä (Launiala 1998, 73).

Korkean kontekstin kulttuureissa hyvin vähän tietoa on koodattuna varsinaiseen sanalliseen viestiin. Erimielisyyttä vältetään, on vaikeaa sanoa ”ei” ja kritiikkiä käsitellään hyvin hienovaraisesti. Viestinnän tavoitteena on luoda kestäviä ja toimivia yhteistyökontakteja, jotka nähdään perusedellytyksenä asioiden hoitamiselle. Siksi mitä ihminen sanoo, ja mitä hän tuntee ja ajattelee eivät useinkaan ole sama asia (Koivumäki et. al 2005, 14-15).

Ohjaustyössäni tämä käy hyvin ilmi tehdessäni työtä opiskelijan kanssa, joka tulee korkean kontekstin kulttuurista (esimerkiksi japani, kiina, burma). Keskustellessani heidän kanssaan ja esimerkiksi tarjotessani vaihtoehtoa joka ei miellytä opiskelijaa, hän voi suullaan sanoa ”kyllä se käy”, mutta jatkaa jollakin selityksellä miten vaikeaa se olisi, tai hänen ilmeestään voi nähdä, ettei hän todellakaan ole kiinnostunut tarjoamastani vaihtoehdosta. Tällainen opiskelijan kiertely ja kaartelu ja suoraan sanomattomuus tietysti ärsyttää suomalaista, joka on tottunut sanomaan mielipiteensä suoraan ja rehellisesti. Itse huomattessani tällaisen tilanteen, yritän jatkaa uusien vaihtoehtojen esittämistä ja katsoa innostuuko opiskelijani enemmän jostakin muusta. Varmasti tässä ilmeiden ja eleiden tulkitsemisessa ja rivien välistä lukemisen taidossa

tarvitsen vielä paljon lisää harjoitusta. Uskon että vain kokemuksen kautta ja ns. herkällä korvalla varustettuna voin onnistua tässä tulevaisuudessa paremmin.

5 MONIKULTTUURINEN OHJAUS

5.1 Monikulttuurisen ohjauksen historiaa

Monikulttuurisen ohjauksen juuret ovat 1900-luvun Yhdysvalloissa, jossa monikulttuurinen ohjaus ensin alkoi ammatillisena ohjauksena ja laajeni myöhemmin kattamaan myös psykologista ohjausta (Aubrey 1977 1983 Højer et. al 2005, 74 mukaan). Etenkin ohjauksen alkuaikoina 1940- ja 1950-luvulla pääpaino oli vähemmistöjen assimiloinnissa valtavirtayhteiskuntaan (Copeland 1983, Jackson 1995 Højer et. al 2005, 74 mukaan). 1950-luvun aikana esille nousi vähitellen vaikeuksia vähemmistöjen auttamisessa tutkiva suuntaus (Davidson et. al 1950; Mussen 1953; Siegman 1958 Højer et. al 2005, 74 mukaan) ja 60-luvulla alettiin puhua assimilaation sijasta kulttuurierojen tunnistamisesta ja niiden kunnioittamisesta (Copeland 1983 Højer et. al 2005, 75 mukaan). 1970-luvulta lähtien mielenkiinto monikulttuurista ohjausta kohtaan kasvoi merkittävästi ja heijasteli psykologiassa voimistuvaa, läntisen psykologian rajoittuneisuutta kritisoivaa suuntausta (Robinson & Morris 2000 Højer et. al 2005, 74 mukaan). Etenkin 1980-luvulta lähtien monikulttuurisesta ohjauksesta on tuotettu merkittäviä julkaisuja. Voidaan sanoa, että monikulttuurisen ohjauksen painopiste on siirtynyt asiakkaasta (1950-luvulla) ohjaajaan (1960-luku) sekä siitä koko ohjausprosessin (1970- luvulta lähtien).

Euroopassa suunnitelmallisen ja organisoidun monikulttuurisen ohjauksen alkuvaiheet ajoittuvat myöhäiseen teollistumisvaiheeseen. Toisen maailmansodan jälkeiset sosiaaliset ongelmat sekä työvoimakysymykset vaikuttivat ohjauspalveluiden lisääntymiseen merkittävästi, ja ajatuksia omaksuttiin Yhdysvalloista (Højer et. al 2005, 74).

5.2 Monikulttuurisen ohjauksen kehittämisestä Suomessa

Vaikka tämän päivän Euroopassa on pyrkimyksiä monikulttuuristen ohjaukseen käytäntöjen harmonisoimiseksi (Killeen & Kidd 1996; Dryden, Mearns & Thorne 2000; Resolution 2004; Watts & Kidd 2000. Popova 2003 Højer et. al 2005, 76 mukaan), on maiden välillä suuria eroja monikulttuurisessa ohjauksessa. Esimerkiksi Suomessa monikulttuurinen ohjaus on pohjautunut psykologiaan vähäisemmissä määrin kuin useissa muissa maissa. (Højer et. al 2005, 74).

Esimerkiksi Työvoimahallinnossa laki- ja asetukset eivät määrittele maahanmuuttajalle annettavaa ohjausta erikseen, vaan sen ajatellaan noudattavan samoja sisältöjä ja käytäntöjä kuin muukin neuvonta- ja ohjaustyö. (Maahanmuuttajien palvelujen kehittäminen työvoimatoimistossa 2003 Pakarinen 2007, 26 mukaan.) Psykologian ohella ohjauksen kehittyminen Suomessa on ollut sidoksissa kasvatustieteeseen sekä koulujen oppilashuoltoon sekä työvoimapolitiikkaan (Sinisalo 2000, Pakarinen 2007, 30 mukaan.)

Itse olen ollut työssä työvoimahallinnossa 2 vuoden ajan ja palvellut maahanmuuttaja-asiakkaita ja tein työtäni samojen sääntöjen puitteissa kuin mitkä koskivat myös suomalaisia asiakkaita. Mielestäni työvoimahallinto voisi panostaa huomattavasti enemmän maahanmuuttajien ohjaukseen ja heidän auttamiseensa esimerkiksi erilaisten työllistävien projektien avulla, joista on Suomessa paljon hyviä kokemuksia. Maahanmuuttajalta puuttuu useimmiten paikallistuntemus, verkostot ja kielitaito joten hänen on yksinään vaikeaa alkaa etsimään itselleen edes harjoittelupaikkaa. Virkailijan tapaaminen työvoimatoimistossa muutaman kerran vuodessa ei varmasti vie maahanmuuttajan asiaa eteenpäin kovin paljon ja kuitenkin työvoimaviranomaisilla olisi paljon arvokasta tietoa mahdollisista työpaikoista ja kontakteja eri yrityksiin. Työvoimaviranomaisten olisi myös helppo ottaa työpaikkaan yhteyttä omassa virallisessa ja luotettavassa roolissaan ja suositella jotakin maahanmuuttajaa työpaikkaan. Pelkkä työpaikkaprintin tulostaminen maahanmuuttaja-asiakkaalle ei mielestäni riitä. Tämä lienee kuitenkin enemmän resurssikysymys, toivottavasti tulevaisuudessa työvoimahallinto panostaa enemmän maahanmuuttajien kanssa työtä tekevien virkailijoiden koulutukseen ja satsaa enemmän resursseja työttömien maahanmuuttajien palvelemiseen.

Monikulttuurisuus nousi Suomessa 1990 -luvulta lähtien tutkimusintressin kohteeksi kasvatustieteissä (Matinheikki-Kokko 2001). Viime vuosina maahanmuuttajien ohjausta on sivuttu useissa teoksissa (Koivumäki & Matinheikki - Kokko. 2004;

Launikari & Puukari 2005; Matinheikki et. al 2003; Koivumäki et. al 2005; Metsänen 2000; Taajamo & Puukari 2007; Pehkonen 2007).

5.3 Monikulttuurisen ohjauksen teoriataustaa

Ohjaukseen ja psykoterapiaan liittyvät traditionaaliset psykodynaaminen, kognitiivis-behavioralistinen ja eksistentiaalis-humanistinen teoria ovat syntyneet läntisessä kulttuuripiirissä. Ne kohdistuvat minäkäsitykseen, ajatteluun, käyttäytymiseen ja sosiaaliseen minuuteen (Sue et. al 1996 Højer et. al 2005, 78). Vaikka kaikki näistä lähestymistavoista kohdistuvat tärkeisiin alueisiin, ovat ne verrattain kapea-alaisia, eivätkä huomioi juurikaan kulttuurista monimuotoisuutta (Højer et. al 2005, 74,78).

Monikulttuurinen ohjaus tuotiin esille neljäntenä teoreettisena pääsuuntauksena 1990-luvulla (Pedersen 1993 Højer et. al 2005, 78 mukaan). Se korostaa kokonaisvaltaisempaa lähestymistapaa ja erityisesti kulttuurisen monimuotoisuuden huomioimista. Monikulttuurinen ohjaus ei sulje aiempia teoriasuuntauksia pois, mutta korostaa kulttuurisen analyysin tärkeyttä näissäkin (Sue et. al 1996 Højer et. al 2005, 83 mukaan).

Monikulttuurisessa ohjauksessa voidaan erottaa kaksi pääsuuntausta: universaali suuntaus ja kulttuurispesifinen suuntaus. Näistä ensimmäinen korostaa sitä, että kaikissa kulttuureissa on yhteisiä piirteitä ja toisaalta sitä, että ihmiset yksilöinä kuuluvat useisiin erilaisiin esim. uskonnon, sosiaalisen sukupuolen, sosiaalisen luokan ja poliittisen taustan määrittelemiin ryhmiin. Kulttuurispesifinen suuntaus puolestaan korostaa ihmisen kohtaamista kulttuurinsa edustajana (Launikari & Puukari 2005, 30). Aiemmin nämä pääsuuntaukset nähtiin vastakohtaisina, mutta sittemmin ne on ymmärretty enemmänkin toisiaan täydentävinä suuntauksina (mm. Sue, Ivey & Pedersen 1996 Taajamo & Puukarin 2007, 17 mukaan), joiden välillä tasapainon löytäminen on käytännön työssä tärkeää.

Jos ajattelen omaa työtäni maahanmuuttajien parissa, huomaan että aloittaessani ohjaustyötäni maahanmuuttajien kanssa ajatukseni olivat enemmän kulttuurispesifisiä. Keskityin etsimään eroja itseni ja asiakkaani välillä ja näin ollen tekemään työstäni samalla vain vaikeampaa. Varmasti alussa myös kokemuksen puutteesta johtuva pelko kaikkea uutta kohtaan vaikutti myös siihen, että keskityin erojen ihmettelemiseen ja puimiseen mielessäni. Nykyään olen huomannut ohjauksessani lähteväni enemmän

liikkeelle aina siitä, mitä yhteistä minulla (ja meillä suomalaisilla) on maahanmuuttajan elämän, arvojen ja kokemusten kanssa. Näitä piirteitä löytyy mielestäni huomattavasti enemmän kuin eroja.

5.4 Mitä on hyvä monikulttuurinen ohjaus?

5.4.1 Ohjaus käsitteenä

Ohjauskäsitteellä viitataan toisaalta opetus- ja ihmissuhdeammateissa käytettävään työmenetelmään, ammatillisen keskustelun muotoon ja toisaalta institutionaaliseen toimintaan, jolle on asetettu tietyt sisällölliset tavoitteet (Nummenmaa 1994 Pakarinen 2007, 30 mukaan). Ohjauskäsitteen merkitys muuttuu ympäröivän organisaation, ohjauksen tarkoituksen sekä ohjaajan ja ohjattavan mukaan. Ohjauksen tavoitteita voivat olla opettaminen, valmentaminen, neuvojen antaminen, kannustaminen, opettaminen, sosiaalistaminen, innostaminen, tukeminen ja auttaminen. (Väisänen 2002, 239.)

Ohjaus on tilan, ajan, huomion ja kunnioituksen antamista apua tarvitseville ihmisille. Ohjaus ei ole terapiaa eikä myöskään opetusta, jossa valmista tietoa pyritään ulkoa siirtämään asiakkaan ominaisuudeksi. Terapiassa ollaan kiinnostuneita yksilön koko persoonallisuuden rakenteesta kun taas ohjaus on ongelmien ja niiden ratkaisujen esilletuomista. Ohjaus on ihmisten normaaleissa elämäntilanteissa kohtaamien asioiden käsittelyä. Ohjaus on myös erilaisia orientaatioita uusiin tilanteisiin kuten työmarkkinoilla toimimiseen. Ohjauksen eettiset periaatteet sitovat ohjaajaa työskentelemään asiakkaansa parhaaksi. (Pasanen H. 2000, 123 - 125.)

Gladding (1996) on määritellyt ohjauksen prosessiksi, joka on suhteellisen lyhytaikainen yksilöiden välinen tapahtuma, jossa pyritään yksilöä löytämään keskustelujen avulla ratkaisuja kehityksellisiin ja tilannesidonnaisiin ongelmiin. Ohjaus on aktiivista toimintaa ja siinä käsitellään henkilökohtaisia, ammatillisia, ja sosiaalisia kysymyksiä. Ohjauksen ydin on siis dialogissa, jossa ohjaaja auttaa ajattelemaan omia ajatuksia tai muotoilemaan omia toimintoja. Ohjattava on oman asiansa ja elämänsä suvereeni asiantuntija ja ohjaaja ohjausprosessin asiantuntija. Hänen mukaansa ohjaus on ammatti, joka edellyttää tietyn tyyppistä koulutusta.

Ohjaustoiminnan laajasta toimintakentästä luonteva valinta on tämän tutkielman kannalta lähestyä ohjausta monikulttuurisessa kontekstissa. Monikulttuurisella ohjauksella tarkoitetaan ammatillista kohtaamista ja se eroaa muusta ohjauksesta siinä, että ohjaaja ja ohjattava tulevat joko eri kulttuureista, edustavat erilaista etnistä ryhmää tai puhuvat eri kieltä äidinkielenään. Huomion arvoista ohjauksen kannalta on se, että individualismi on länsimaisen kulttuurin keskeinen piirre, jossa minä erotetaan selvästi muista. Ohjauksessa tämä merkitsee yksilöön keskittymistä. Suurin osa maahanmuuttajataustaisista ohjattavista tulee kuitenkin kulttuureista, joissa yksilöllisyyden sijaan painottuu yhteisöllisyys. (Metsänen, R. 2000, 185 – 187.)

Ehkä suurimmat erot olen ohjaustilanteissa huomannutkin asioissa, jotka liittyvät yksilöllisyyteen ja yhteisöllisyyteen. Meidän kulttuurissamme yleensä aina ensiksi tulee ”minä” ja vasta sitten perhe, suku ja läheiset ystävät. (katso taulukko sivu ????) Harhaluuloa on myös esimerkiksi se, että kaikki samasta maasta kotoisin olevat maahanmuuttajat ovat samanlaisia, sillä suuri osa heistä kuuluu erilaiseen etniseen ryhmään, harjoittaa eri uskontoa ja puhuu eri äidinkieltä. Jokainen heistä on oma yksilönsä, joka pitää ottaa huomioon ohjaustilanteessa. Ohjaajana minun on myös muistettava aina se, että ohjattava tekee loppujen lopuksi ratkaisut omassa elämässään, minun tehtäväni on vain avata hänen näkökulmiaan ja tarjota erilaisia vaihtoehtoja hänelle. Joidenkin maahanmuuttajien kohdalla olen kuitenkin huomannut, että he ovat tottuneet mahdollisesti siihen, että käskyt tulevat ulkoapäin ja heille pitää suurempaan tarjota vaihtoehtoja, eikä odottaa että heiltä itse uskaltaisivat ehdottaa mitään. Monet opiskelijat haluavat jutella vaihtoehtoista ja suunnitelmistaan myös kotona perheensä, puolisonsa ja ehkä myös sukunsa kanssa. Tämä voi johtaa siihen, että he voivat muuttaa suunnitelmiaan, mikäli perhepiirissä opiskelijani suunnitelma ei kuulosta hyvälle. Joissakin tapauksissa (esimerkiksi arabikulttuureissa) aviomies on ollut myös suoraan yhteydessä minuun vaimonsa suunnitelmien takia. Itselleni on ollut vaikeaa suhtautua siihen, miten tärkeää näissä kulttuureissa on yhteisön hyväksyntä asialle, koska itse suomalaisena olen aina tottunut siihen, että saan tehdä omaa elämäni koskevat päätökset yksin ja vastaamaan myös seurauksista yksin.

Työvoimapolitiittien kielikoulutuksien aikana (joissa itse olen työskennellyt) ohjausresurssit ovat kuitenkin rajalliset ja useasti maahanmuuttajan kanssa on lähdettävä liikenteeseen ensiksi monien muiden ongelmien ratkaisemisesta, ennen kuin päästään ”itse asiaan”. Joku ohjaukselta voi mennä kokonaan opiskelijan lasten päiväkotiasioita ja KELAn lappuja selvitellessä. Vasta näiden ongelmien ratkaisujen

jälkeen voidaan ryhtyä puhumaan opiskelijan tulevaisuuden suunnitelmista. Resurssien rajallisuus mielestäni vaikuttaa myös ohjauksen laatuun, työ on kelloon katsomista eikä kaikkia asioita ehditä millään käsittelemään niin hyvin kuin tarpeellista olisi ohjauksen kannalta.

5.4.2 Ohjaussuhde ja ohjausmenetelmät

Hyvä ohjaussuhde luo perustan ohjausprosessin yhteydessä esille nousevien asioiden käsittelylle. Ohjaussuhdetta voi tarkastella kolmen ulottuvuuden pohjalta: perusihmissuhde, transferenssisuhde ja työskentelysuhde.

Perusihmissuhde käsittää yleisinhimillisen vuorovaikutuksen, jolla synnytetään turvallinen, luottamuksellinen ja avoin ilmapiiri, luodaan suhdetta toiseen ihmiseen ja osoitetaan häntä kohtaan kiinnostusta ja arvostusta. Transferenssisuhteella tarkoitetaan ohjattavan aiempien merkityksellisten ihmissuhteiden vaikutusta myöhempien ihmissuhteiden rakentumiseen joko positiivisesti tai negatiivisesti. Toisaalta myös ohjaajalla voi herätä aiempien kokemusten pohjalta transferenssiin liittyviä tunteita ohjattavien kanssa työskennellessään (vastatransferenssi). Perusihmissuhde luo perustan varsinaiselle työskentelysuhteelle, toisaalta transferenssisuhteen merkityksen ymmärtäminen voi helpottaa ohjausprosessia (Puukari & Taajamo 2007, 18-19).

Bordinin mukaan (1975) työskentelysuhde koostuu kolmesta elementistä: tunneside ohjaajan ja asiakkaan välillä, sopimus ohjauksen tavoitteista sekä sopimuksesta ohjauksen sisällöstä (Launikari & Puukari 2005, 35 mukaan).

Luottamuksellisen ja avoimen ohjaussuhteen syntyminen on välillä maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden kanssa vaikeaa. Tietysti joidenkin kanssa kysymys on vain siitä, että yhteinen sävel löytyy nopeasti ja asiaan päästään pian. Itse olen huomannut että oma avoimuus ja myös vähän itsestä kertominen auttaa myös opiskelijaa avautumaan. Tietysti esimerkiksi Euroopasta kotoisin olevien opiskelijoiden kanssa jutun aiheita löytyy helpommin, kuin opiskelijan kanssa, jonka taustassa ei ole mitään yhteistä oman taustani kanssa. Tällöin yritän olla avoimesti kiinnostunut hänen kulttuuristaan ja tutustua hänen taustaansa sitä kautta. Jos maahanmuuttajalla on pakolaisuustausta, hän on elänyt kidutettuna ja pelännyt koko elämänsä virkavaltaa, voi luottamuksellisen suhteen syntyminen olla vielä vaikeampaa. Voi olla, että pelkän pelon takia hän ei uskalla avautua ja sanoa rehellisesti mitä ajattelee, onhan hän aikaisemminkin joutunut mielipiteensä takia vaikka vankilaan. Myös koko ohjauksen

käsite on monille maahanmuuttajille outo. Mitä tässä keskustellaan, miksi minun pitää kertoa tuolle naiselle omasta elämästäni ja suunnitelmistani? Yleensä aina ensimmäisillä ohjauskerroilla yritän lyhyesti kertoa opiskelijalle, mistä on kysymys ja miksi haluan jutella hänen kanssaan jatkossakin. Tärkeää on mielestäni painottaa myös keskustelujen luottamuksellisuutta ja sitä, että asiat jäävät vain meidän kahden välisiksi. Mielestäni avoin ja rehellinen vuoropuhelu tuottaa parasta tulosta ohjauksessa. Itse ohjaajana pyrin myös huomioimaan sen, että en antaisi aikaisempien kokemuksieni vaikuttaa tuleviin tilanteisiin. Jos esimerkiksi joku aikaisempi bosnialainen ohjattava on ollut hyvin hankala tapaus, yritän olla sen vaikuttamatta siihen, kuinka suhtaudun jatkossa bosnialaisiin opiskelijoihin. Kaiken kaikkiaan herkkänä oleminen ja omien ennakkoluulojen vaistoaminen on tärkeää, vain huomaamalla niiden olemassa olon itsessään voi aktiivisesti tehdä jotakin päästäkseen niistä eroon.

Ohjausmenetelmät voidaan jakaa suoriin ja epäsuoriin menetelmiin. Suoria menetelmiä, joissa ohjaaja on henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa ohjattavan kanssa, ovat haastattelut, neuvonta, ohjauskeskustelu ja opetuskeskustelu. Epäsuorissa menetelmissä ohjattavaa ollaan yhteydessä koulutuksen, konsultaation, työnohjauksen tai erilaisten apuvälineiden kautta (Nummenmaa 1994: Pakarinen 2007, 30 mukaan) Omassa työssäni olen käyttänyt lähinnä suoria ohjausmenetelmiä. Mielestäni maahanmuuttajan ohjausta tapahtuu koko ajan, ei ainoastaan kaksinkeskisissä keskusteluissa, vaan myös koko ajan luokassa opetustilanteissa. Opiskelijat saavat valtavasti tietoa kaikkien oppituntien aikana eri opettajilta. Näiden tuntien aikana heränneiden ajatusten ja kysymysten pohdintoja voidaan jatkaa kahdenkeskisissä ohjauskeskusteluissa kahden kesken opiskelijan kanssa.

6 MONIKULTTUURISEN OHJAUKSEN KOMPETENSSEISTA

6.1 Kompetenssi käsitteenä

Kompetenssi- käsite viittaa kykyyn suoriutua tehtävästä hyvin sekä itsensä että muiden arvioimana. Kompetenssin katsotaan muodostuvan tiedoista, taidoista, kokemuksesta, ihmissuhteista, arvoista ja asenteista sekä henkilökohtaisista ominaisuuksista, motivaatiosta ja energiasta, ja se voi olla tietoista tai tiedostamatonta (Hildén 2002, Kauhanen 2000 Soilamo 2008, 71 mukaan). Työkokemuksella on katsottu olevan keskeinen osuus kompetenssin kasvamisessa (Leino 1996 Soilamo 2008, 71 mukaan).

Itse olen tehnyt työtä maahanmuuttajien parissa noin 9 vuoden ajan, ja jos nyt ajattelen ensimmäisiä työpaikkojani ja tapaa tehdä työtäni, huomaan omien kompetenssieni lisääntyneen. Varsinaisessa opetustyössä maahanmuuttajien parissa olen ollut muutaman vuoden ajan ja kriittisesti esimerkiksi katselen vanhoja materiaalejani, joita olen opetuksessa urani alkuvaiheessa käyttänyt. Työkokemukseni on auttanut minua eriyttämään opetusta ja suuntaamaan oikeanlaista materiaalia oikeille ryhmille. Tässä työssä ei varmasti kuitenkaan koskaan tunne olevansa valmis tai täydellinen.

6.2 Kompetenssi monikulttuurisessa ohjaustyössä

Monikulttuurisen ohjauksen kompetensseja on määritelty eri mallien avulla. Tunnetuimpiin kuuluva monikulttuurisen ohjauksen malli (Taulukko 4) jakaa monikulttuurisen ohjauksen kompetenssit kolmeen pääluokkaan

- 1) tietoisuus omista oletuksista, arvoista ja ennakkoluuloista
- 2) ymmärrys kulttuurisesti eroavan asiakkaan maailmankatsomuksesta
- 3) kyky kehittää soveltuvia toimintastrategioita ja tekniikoita.

Jokainen näistä piirteistä käsittää kolme eri ulottuvuutta 1) uskomukset ja asenteet, 2) tiedot ja 3) taidot (Sue et. al 1992; 1996 Puukari & Launikari 2005, 27 mukaan)

Taulukko 4. Monikulttuurisen ohjauksen kompetenssimalli (Sue et. al 1992; 1996 Puukari & Launikari 2005, 27 mukaan)

	Uskomukset ja asenteet	Tiedot	Taidot
Tietoisuus omista oletuksista, arvioista ja ennakkoluuloista	<ul style="list-style-type: none"> •tietoisuus omasta kulttuurista, erilaisuuden kunnioitus •tietoisuus oman kulttuurin ja kokemusten vaikutuksesta psykologisiin prosesseihin •tietoisuus oman ammattitaidon ja asiantuntemuksen rajoista 	<ul style="list-style-type: none"> •erityistieto omasta kulttuurista ja sen vaikutuksesta ohjausprosessiin •tieto ja ymmärrys siitä, kuinka sorto, rasismi, diskriminaatio ja stereotypiat vaikuttavat •sen tunnistaminen, miten vaikuttaa sosiaalisesti ohjattavaansa sekä kommunikaatiotapojen erojen ja vaikutusten tunteminen 	<ul style="list-style-type: none"> •hakee lisäkoulutusta, jotta voisi paremmin ohjata erilaisista kulttuureista tulevia ohjattavia •pyrkii ymmärtämään itseään kulttuurinsa ja rotunsa jäsenenä sekä aktiivisesti kehittämään ei-rasistista identiteettiä

	<ul style="list-style-type: none"> •omien ja ohjattavan välisten rodullisten, etnisten, kulttuurin ja uskomusten eroista selviytyminen 		
<p>Kulttuuritaustaltaan eroavan asiakkaan maailmankatsomuksen ymmärrys</p>	<ul style="list-style-type: none"> •tietoisuus toisen kulttuurin edustajiin kohdistamista negatiivisista tunnereaktioista, jotka saattavat olla vahingollisia ohjattavalle •halukkuus vertailla omia ja ohjattavansa uskomuksia sekä asenteita •tietoisuus omista ennakkokäsityksistä ja stereotyyppioista vähemmistöryhmiä kohtaan 	<ul style="list-style-type: none"> •erityistieto siitä josta asiakas tulee •ymmärrys siitä, kuinka etninen tausta ja kulttuuri saattaa vaikuttaa persoonallisuuden kehitykseen, ammatin valintaan, psyykkisiin häiriöihin ja ohjausmenetelmien valintaan •tiedostaa ne sosiaalipoliittiset vaikutukset, jotka koskettavat rodullisia ja etnisiä vähemmistöjä 	<ul style="list-style-type: none"> •tutustuu alan viimeaikaisiin tutkimuksiin •etsii aktiivisesti kasvatuksellisia kokemuksia, jotka rikastuttavat hänen tietojaan, ymmärtämystään ja monikulttuurisia taitojaan on aktiivisesti tekemisissä vähemmistöjen kanssa myös työajan ulkopuolella
<p>Kyky kehittää soveltuvia toimintastrategioita ja tekniikoita</p>	<ul style="list-style-type: none"> •kunnioittaa ohjattavan uskomuksia ja arvoja •kunnioittaa vähemmistöryhmän auttamiskäytänteitä ja sen sisäisiä auttamisverkostoja 	<ul style="list-style-type: none"> •tiedostaa selkeästi kuinka erilaiset ohjauskäytänteet sopivat eri ohjattaville •tiedostaa niitä instituutio-naalisia esteitä, jotka estävät vähemmistöjä käyttämästä mielen-terveyspalveluita •huomioi ohjattavan kulttuurin sekä kielen 	<ul style="list-style-type: none"> •osaa hyödyntää monipuolisia verbaalisia ja nonverbaalisia ohjauskäytänteitä sekä huomioida niiden kulttuurisidonnaisuuden •kykenee auttamaan ohjattavaa päättämään milloin ongelmat johtuvat toisten ennakkoluuloista ja rasismista eikä hänestä itsestään •pyrkii etsimään apua vähemmistöryhmän perinteisiltä parantajilta tai uskonnollisilta johtajilta jos tuntee sen olevan avuksi

	<ul style="list-style-type: none"> •ei koe vierasta kieltä esteenä ohjaukselle 	erityispiirteet tulosten tulkinnessa <ul style="list-style-type: none"> •tietää vähemmistöryhmien perheiden rakenteista, hierarkioista, arvoista ja uskomuksista sekä vähemmistöyhteisön piirteistä ja voimavaroista •on tietoinen sosiaalisella ja yhteisöllisellä tasolla ilmenevästä syrjinnästä 	ohjauksessa <ul style="list-style-type: none"> •hakee tarvittaessa tulkin apua jos ohjattava niin toivoo tai etsii sopivan taustan omaavan kaksikielisen ohjaajan •tuntee hyvin erilaisia testausmenetelmiä ja tiedostaa niiden mahdolliset kulttuuriset rajoitteet •osaa välttää ennakkoluuloja ja ohjattavaa syrjiviä toimenpiteitä •opettaa ohjattaviaan määrittelemään omia päämääriä, odotuksia, oikeuksiaan ja ohjaajan orientaatiota
--	---	---	---

Samat elementit esiintyvät myös mallissa, jossa niin sanottu yleinen monikulttuurinen kompetenssi on jaettu neljään eri osatekijään: monikulttuuriseen tietoisuuteen, monikulttuuriseen tietoon, monikulttuurisiin taitoihin ja monikulttuuriseen ohjaussuhteeseen (Sodowsky et. al 1994 ovat jakaneet Puukari & Launikari 2005, 33 mukaan).

Mielestäni tähän taulukkoon kiteytyy hyvin se, mitä jokaisen maahanmuuttajien kanssa työtä tekevien opettajien pitäisi käydä läpi ja pohtia jokaista asiaa omalla kohdallaan. Kuinka minä ohjaajana käyttäydyn ja olenko tietoinen kaikesta siitä, mikä käyttäytymiseeni maahanmuuttajien ohjaajana vaikuttaa? Mitä voisin tehdä, jotta minusta tulisi parempi tässä tehtävässä? Ainakin itse taulukkoa tutkiessani huomaan minulla olevan vielä paljon parantamisen varaa, monia asioita, joiden eteen en ole tehnyt vielä yhtään mitään.

Maahanmuuttajien kanssa työtä tekevin opettajien tulisi olla tietoinen oman kulttuurin ja historian vaikutuksesta omaan elämään tai toimintaan. Suomen historian tapahtumat voivat vaikuttaa esimerkiksi siihen, miten asennoidumme vaikka tietyistä maista tuleviin maahanmuuttajiin. Suomalaisen kulttuurin ja sen erityispiirteiden ymmärtäminen auttaa myös näkemään muita kulttuureita ja ymmärtämään erilaisuutta. Mikäli olisimme lapsesta saakka tottuneet siihen ajatukseen, että aika ei lopu koskaan, kuinka meiltä voidaan heti odottaa ajoissa olemista ja täsmällisyyttä. Äidinmaidosta imetystä tiedosta ja tavoista pois kasvaminen ei tapahdu hetkessä. Maahanmuuttajien parissa työskentelevien on myös hyvä olla tietoinen omista ennakkoluuloistaan ja

stereotyyppioistaan. Varmasti meillä jokaisella on stereotyyppisiä käsityksiä eri maahanmuuttajaryhmiin liittyen. Vain tiedostamalla nämä ajatukset itsessämme, voimme oppia ja kasvaa niistä irti.

Kulttuuri, missä maahanmuuttaja on elänyt ennen Suomeen tuloa, vaikuttaa hänessä varmasti ainakin osittain lopun elämää. On tarpeellista että ohjaaja on tietoinen opiskelijan taustasta ja sen kulttuurin erityisistä piirteistä, joten hänen on helpompi ymmärtää maahanmuuttajaa. Keskustelemalla avoimesti oppitunneilla opiskelijoiden kanssa heidän kulttuuristaan omatkin ajatukset avautuvat ja kanssakäyminen helpottuu. Maahanmuuttajien parissa työtä tekevän opettajan olisi myös hyvä olla kiinnostunut monikulttuurisuudesta työajan ulkopuolella, osallistua erilaisiin tapahtumiin tai kuulua vaikka eri järjestöihin. Tällaisen toiminnan kautta luottamussuhde voi parantua ja opettaja pääsee kurkistamaan siihen, millaista elämää maahanmuuttaja viettää koulumaailman ulkopuolella. Voi olla iloinen yllätys että häidin tuskin luku- ja kirjoitustaitoinen opiskelija on esimerkiksi täysin omassa elementissään keittiössä laittamassa ruokaa suurelle ryhmälle jossakin tapahtumassa.

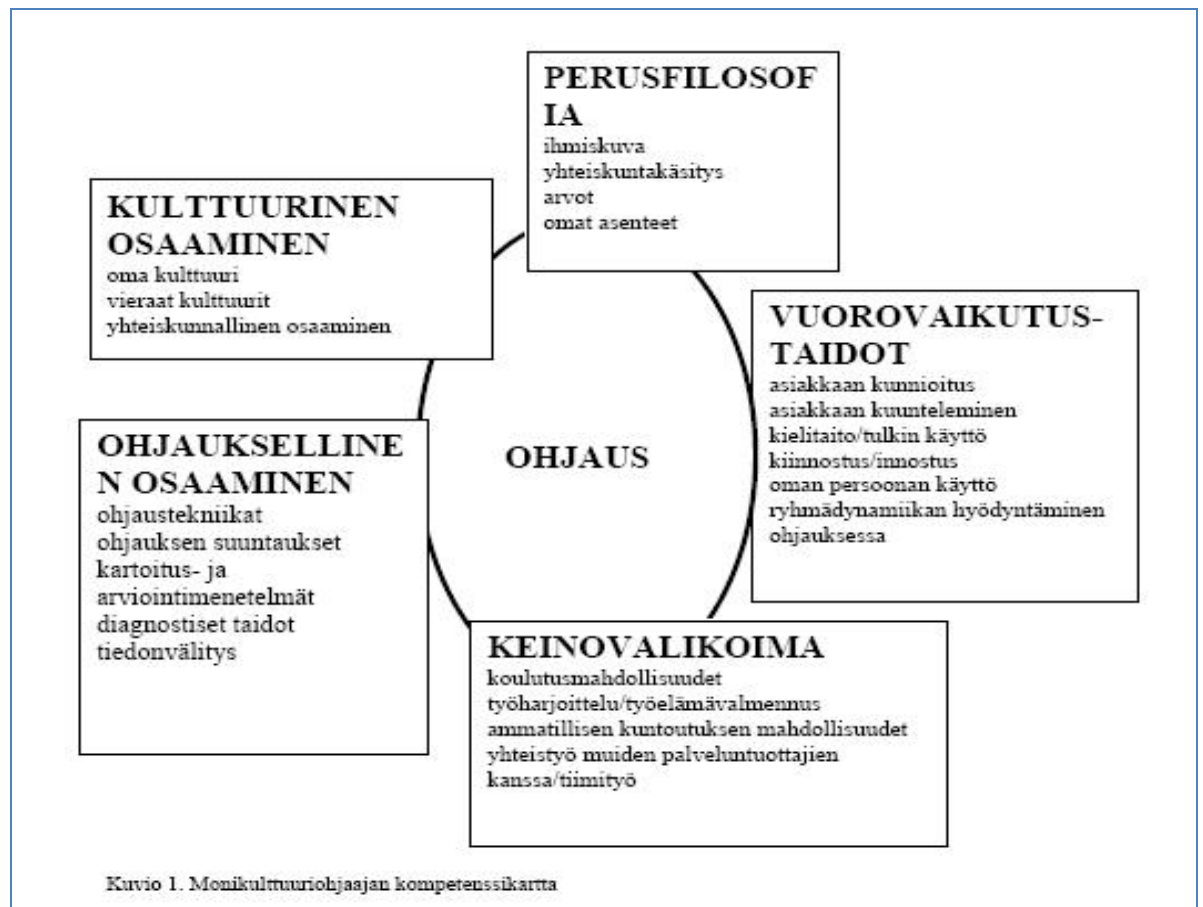
Itse ohjaustilanteessa on aina otettava huomioon ohjattavan opiskelijan uskomukset, arvot ja asenteet. Jokainen opiskelija on oma persoonallisuus ja jos ohjattavani haluaa kysyä neuvoa hengiltä tai joltakin uskonnolliselta johtajalta, se sopii tilanteeseen. Maahanmuuttajien kanssa työskentelevän henkilön ei tule ajatella, että meidän oma kulttuurimme on ainoa oikea ja paras tapa toimia ja selvitä tässä maailmassa. Jokaisesta kulttuurista löytyy varmasti niin hyviä kuin huonojakin toimintatapoja, eikä niitä voi laittaa paremmuusjärjestykseen.

Olen käyttänyt työssäni paljon tulkkeja, mikäli kielitaitoni ei ole riittänyt ohjauskeskusteluun opiskelijoiden kanssa. Tulkin kanssa toimiessa on tärkeää että tulkki on ammattitaitoinen ja tietää oman roolinsa tilanteessa. Joskus opiskelijat eivät halua tulkkia paikalle, koska he epäilevät, ettei tulkki käännä kaikkia asioita, ja jotakin oleellista tietoa jää saavuttamatta. Kuuntelen aina opiskelijaa ja sitten yritämme selvitä ilman tulkkia, mikäli hän tuntee sen turvallisemmaksi tilanteessaan.

Koivumäki et. al (2005) esittelevät julkaisussaan monikulttuuriohjaajan kompetenssikartan (Kuva 2), joka on koottu Suomessa eri organisaatioissa maahanmuuttajien ohjaustyötä tekevien henkilöiden poikkihallinnollisessa koulutuksessa.

Kompetenssit on tässä mallissa jaoteltu viiteen eri pääluokkaan, jotka ovat perusfilosofia, vuorovaikutustaidot, keinovalikoima, ohjauksellinen osaaminen sekä

kulttuurinen osaaminen. On kuitenkin tärkeää huomioida, että vaatimukset ohjaajan kompetenssien suhteen vaihtelevat huomattavasti kotouttamisvaiheen tai kohderyhmän mukaan.



Kuva 2. Monikulttuuriohjaajan kompetenssikartta (Koivumäki et. al 2005)

Ohjauksellisten lähestymistapojen taustalla on yleensä aina perusfilosofia ja siihen liittyvä ihmiskuva. Ajatus kulttuurien ja toisaalta yksilöiden yhdenvertaisuudesta on keskeistä tälle perusfilosofialle. Ihminen pyritään aina näkemään suhteessa ympäristöönsä ja toisaalta asiakasta autetaan parempaan kokonaiskuvaan itsestään suhteessa ympäristöön. Henkilön oman päätäntävällän lisääntyminen ja lisääntyvä osallistuminen yhteisössä on monikulttuurisen ohjauksen tavoite (Koivumäki et.al 2005). Tämä perusfilosofia liittyy keskeisesti edellä kuvattuihin kulttuurispesifiseen ja universaaliin suuntaukseen.

Onnistunut maahanmuuttajan ohjaus edellyttää luontevaa vuorovaikutusta ja kommunikointia asiakkaan kanssa ja edelleen kulttuurienvälisen viestintäerojen tuntemusta. On tärkeää paitsi tunnistaa korkean ja alhaisen viestinnän erot ja huomioida nämä sekä viestejä lähettäessä että vastaanottaessa. (Koivumäki et. al 2005).

Puheen suoruus, vaihtelevat ajalliset ja tilalliset käsitteet, samoin kuin esim. vuoron ottamiseen liittyvät säännöt, ovat tärkeitä hallittavia asioita. Korkean ja alhaisen kontekstin lisäksi kulttuurienväliseen viestintään vaikuttavat myös sukupuoli, valtaetäisyys, sekä aikakäsitys (Koivumäki et. al 2005).

Keinovalikoimalla viitataan työväliseisiin kuten kirjallisuuteen, www-sivustoihin, täydennyskoulutukseen, kehittämishankkeisiin ja tukiverkostoihin kansallisella ja kansainvälisellä tasolla (Koivumäki et. al 2005). Ohjauksellisella osaamisella viitataan eri tekniikoihin ja menetelmiin ja kulttuurisella osaamisella pitkälti kulttuurien välisten erojen ja yhtäläisyyksien tuntemista ja niiden kanssa selviämistä.

Mielestäni Koivumäen esittelemässä monikulttuuriohjaajan kompetenssikartassa tulee periaatteessa esille samat oletukset hyvän monikulttuurisen ohjaajan ominaisuuksista, taidoista ja taidoista kuin aikaisemmin tarkastelemassani Suen taulukossa (katso sivu 18).

6.3 Monikulttuurisesta kompetenssista opetustyössä

Koska monikulttuurinen ohjaus ja opetus liittyvät läheisesti toisiinsa, tarkastelen tässä kappaleessa vielä lyhyesti sitä, miten monikulttuurista kompetenssia on käsitelty opetustyössä. Jokikokko (2002 Soilamo 2008, 73 mukaan) näkee interkulttuurisen kompetenssin korostuvan tietoisuudesta, asenteista, taidoista ja toiminnasta.

Asenteet tukevat oikeudenmukaista ajattelua, toisista välittämistä, moninaisuuden kunnioittamista sekä motivaatiota ja sitoutumista tasa-arvoa edistävään toimintaan (Jokikokko 2002, 2005 Soilamo 2008, 73 mukaan). Kulttuurinen tietoisuus käsittää tietoisuuden omasta taustasta ja kulttuurista sekä maailmankuvan erilaisuuden ymmärtämisen eri kulttuurista tulevien ihmisten välillä. Myös yhteiskuntatietoisuus, sosiaaliset ja poliittiset intressit sekä globaalinen näkemys ovat interkulttuurisen kompetenssin ulottuvuuksia (Jokikokko 2002, Zeichner 1996, Soilamo 2008, 73 mukaan).

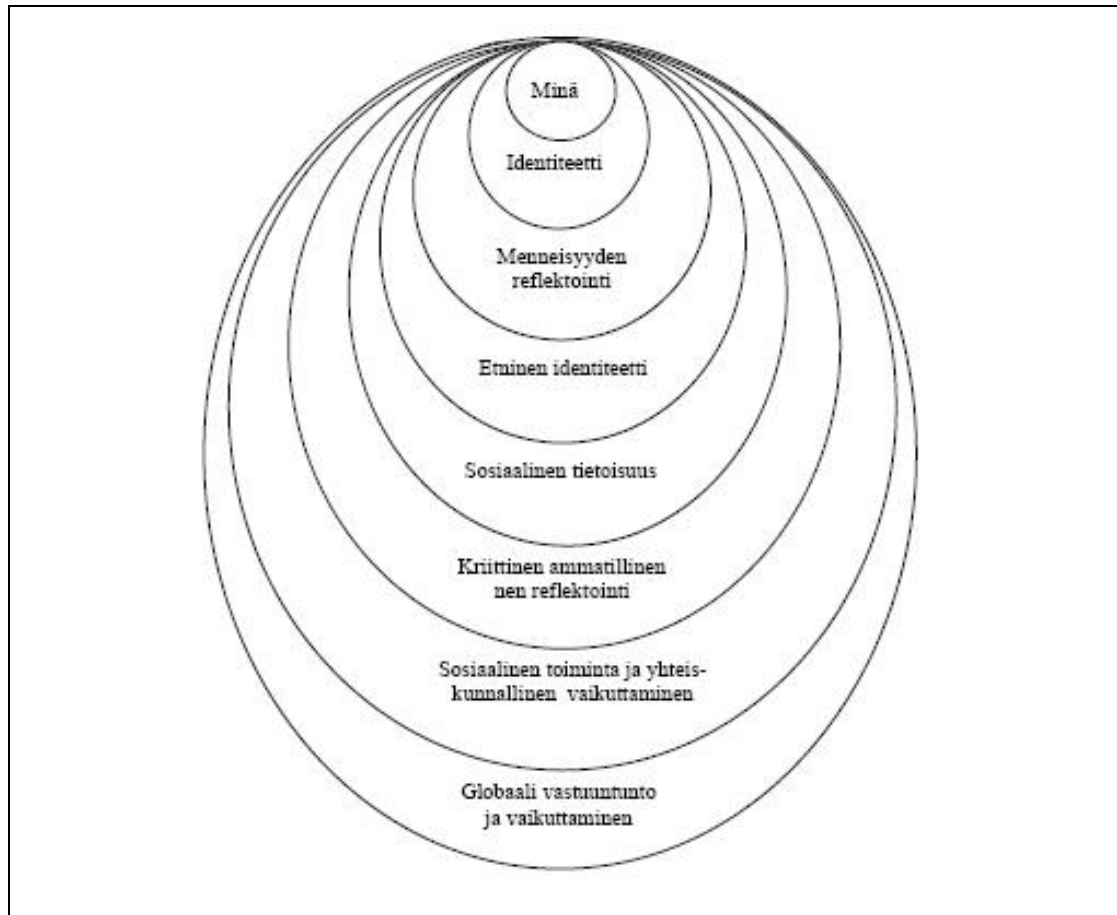
Taidot käsittävät kriittisyyden, empaattisuuden, asioiden ymmärtämisen monesta näkökulmasta, sopeutumiskyvyn muuttuvissa olosuhteissa sekä vuorovaikutustaidot (Jokikokko 2002 Soilamo 2008, 74 mukaan).

Nämä ominaisuudet ovat myös mielestäni tärkeitä ominaisuuksia maahanmuuttajien kanssa työtä tekevällä opettajalla. Hän ei saa olla liian sinisilmäinen, vaan hänen pitää

pystyä tarkastelemaan asioita kriittisesti. Silti hänen olisi suotavaa olla empaattinen, koska monilla maahanmuuttajilla on taustalla paljon vaikeita kokemuksia, joiden läpikäyminen vaatii opettajalta ymmärrystä ja empaattisuutta. Liiallinen empaattisuus ei kuitenkaan ole myöskään hyväksi, maahanmuuttajaa ei tarvitse kietoa pumpulipalloon ja hoivata häntä sen sisällä. Jossakin vaiheessa on tärkeää lähteä eteenpäin ja etsiä elämälle tavoitteita ja uutta suuntaa rohkeasti. Myös vuorovaikutustaidot ovat tärkeitä, opettajan pitää olla hienotunteinen ja vaistota erilaisissa tilanteissa kuinka hän voi toimia ja pystyä myös varautumaan nopeasti muuttuviin tilanteisiin ja selvittämään esimerkiksi kulttuurien välisiä konflikteja oppituntien aikana.

Toiminnalla puolestaan viitataan aktiiviseen toimintaan epäoikeudenmukaisuuden, ennakkoluulojen, syrjinnän ja rasismien vastaisesti myös koulun ulkopuolella, paikallisesti ja maailmanlaajuisesti (Giroux & McLaren 2001, Jokikokko 2002, 2005, Räsänen 2002 Soilamo 2008:74 mukaan). Esimerkiksi omassa oppilaitoksessani yritetään tehdä paljon työtä rasismia vastaan esimerkiksi järjestämällä erilaisia tapahtumia, joissa kantaväestö (ammattillisessa koulutuksessa olevat nuoret) pääsevät kontaktiin maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden kanssa. Opiskelijamme käyvät myös kertomassa omasta kulttuuristaan suomalaisissa ryhmissä ja suomalaiset opiskelijaryhmät vierailevat maahanmuuttajien ryhmissä. Liikunta ja urheilu on myös todettu hyväksi menetelmäksi saattaa maahanmuuttajia ja kantaväestön nuoria yhteen, jalkapalloa pelataan ympäri maapalloa samannäköisellä pallolla.

Talib on kuvannut monikulttuurista kompetenssia ja sen osa-alueita kuvan 3 avulla (Talib 2005, Soilamo 2008, 72 mukaan). Sisemmät ympyrät kaaviossa kuvaavat peruskompetensseja. Vaikka kaavio on kehitetty monikulttuurisen opetuksen kompetenssien kuvaamiseksi, on sillä huomattavia samankaltaisuuksia myös edellä esiteltyjen monikulttuurisen ohjauksen kompetenssien mallien kanssa.



Kuva 3 Opettajan monikulttuurinen kompetenssi (Talib 2005 Soilamo 2008, 72 mukaan)

Selkeä minäkäsitys sekä ammatti-identiteetti katsotaan perustaksi monikulttuurisen opettajan kompetenssissa. Oma kulttuuri-identiteetti tulisi nähdä yhtenä kulttuuri-identiteettinä muiden joukossa ja omaa etnistä identiteettiä tulisi pohtia toiseuden ymmärtämiseksi. Malli korostaa myös ammatillisen reflektoinnin, sekä yksilö- että yhteisötason, merkitystä opettajan ammatillisessa kehityksessä ja näkee, että yhteisötasolla opettajan kompetenssi voi kattaa myös sosiaalista toimintaa, yhteiskunnallista vaikuttamista sekä globaalia vastuuntuntoa ja siihen vaikuttamista (Talib 2002, 2005, 2006 Soilamon 2008, 72 mukaan).

Tässä korostetaan samaa asiaa, mihin myös Sue viittasi taulukossaan, eli siihen että opettajan täytyy olla tietoinen omista asenteistaan ja omasta kulttuuristaan ja sen erityispiirteistä verrattuna muihin kulttuureihin. Avoimuus, itsetuntemus ja kiinnostus erilaisuutta kohtaan ovat tärkeitä ominaisuuksia opettajalla. Omaa työtään ja siinä ilmeneviä piirteitä on hyvä reflektoida esimerkiksi omassa työyhteisössä ja vaihtaa ajatuksia muiden maahanmuuttajien kanssa työtä tekevien opettajien kanssa.

Reflektointi avaa ajatuksia ja on helpottavaa huomata ettei välttämättä ole ainoa maahanmuuttajien kanssa työtä tekevä opettaja, joka painii samojen ongelmien kanssa työssään.

6.4 Monikulttuurisen kompetenssin osa-tekijöiden merkitys

Kuten edellä kuvattiin, monikulttuurinen kompetenssi on hyvin laaja käsite, jota on jäsennelty eri tavoin. Vaikka monikulttuuriseen kompetenssin osatekijöille ei ole olemassa yksiselitteistä ”tärkeysjärjestystä”, korostavat useat mallit ohjaajaan tai opettajaan itseensä keskeisesti liittyviä seikkoja monikulttuurisen kompetenssin perustana. Minäkäsitys ja identiteetti ovat monikulttuurisen kompetenssin lähtökohtana Talibin (Talib 2005 Soilamo 2008, 72) mukaan.

Jokikokko puolestaan korostaa asenteiden merkitystä (Jokikokko 2002 Soilamo 2008, 72 mukaan). Sue et. al (Sue et. al 1992; 1996 Puukari & Launikari 2005, 27 mukaan) korostavat tietoisuutta omista oletuksista, arvoista ja ennakkoluuloista kolmiluokkaisessa mallissaan. Toisaalta juuri asenteiden sanotaan olevan vaikein osa interkulttuurista kompetenssia, sillä tiettyjen asenteiden, stereotyyppien ja ennakkoluulojen muuttaminen voi olla hankalaa (Noel 1995 Soilamo 2008, 72 mukaan).

Ohjaajan ja opettajan itseensä liittyvien seikkojen jälkeen useissa malleissa näyttäisi korostuvan kompetenssit, joita opettajalla tai ohjaajalla on maahanmuuttajan ja hänen kulttuuriinsa liittyen. Ymmärrys kulttuurisesti eroavan asiakkaan maailmankatsomuksesta on myös Sue et. alin luokittelussa toinen monikulttuurisen kompetenssin pääluokka (Sue et. al 1992; 1996 Puukari & Launikari 2005, 27 mukaan). Talib (2005) puolestaan käsittelee tätä etnisen ja sosiaalisen tietoisuuden käsitteiden kautta (Soilamo 2008, 72).

Ohjaajaan ja ohjattavaan kohdistuvien kompetenssien jälkeen painopiste malleissa siirtyy tapoihin toimia ohjaajan ja ohjattavan välillä tai laajemmin yhteiskunnassa. Kyky kehittää soveltuvia toimintastrategioita ja tekniikoita on kolmas pääluokka Sue et. alin mallissa Sue et. al 1992; 1996 Puukari & Launikari 2005:27 mukaan). Kriittinen

ammattillinen reflektointi, sosiaalinen toiminta ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen sekä globaali vastuuntunto ja vaikuttaminen puolestaan korostuvat Taliibin (2005 Soilamon 2008: 72 mukaan).

Edellä kuvatun yhteenvedon pohjalta voi monikulttuurisessa ympäristössä toimiva ohjaaja tai opettaja mielestäni pohtia, miten monikulttuurista kompetenssia voi edelleen kehittää. Vaikka yhteenveto ei millään muotoa ole tyhjentävä, kuvaa se mielestäni tärkeimmät yhteneväisyydet niiden kompetenssimallien osalta, jotka ovat pyrkineet tuomaan esille eroja eri kompetenssialueiden suhteellisessa tärkeydessä.

7 YHTEENVETOA

Tässä työssäni olen käsitellyt sitä, mitä on monikulttuurinen ohjaus ja millainen on hyvä monikulttuurinen ohjaaja ja opettaja. Mielestäni myös Peavy (1999) tiivistää monikulttuurisen ohjauksen periaatteet hyvin. Peavyn mukaan monikulttuurisen ohjaajan/opettajan on hyvä kiinnittää huomiota ainakin seuraaviin asioihin:

- ole ystävällinen ja avoin äläkä käyttäydy virallisesti tai asiantuntijamaisesti
- kulttuurierojen tunteminen ja arvostaminen on äärimmäisen tärkeää
- muista asiakkaan todennäköisesti holistinen suhtautuminen elämään, ole siis valmis puhumaan lähes kaikesta mahdollisesta
- perheen merkitys on monelle tärkein asia maailmassa
- anna vilpittömästi tukea ja rohkaisua
- salli avointen ovien periaatetta jos se on suinkin mahdollista, muista moniaikaisuus
- molemminpuolinen kunnioitus
- hienovarainen huumorintaju

Tämä luettelo antaa viitteitä siitä, mihin suuntaan maahanmuuttajien kanssa työtä tekevien opettajien ja ohjaajien kannattaa pyrkiä omassa työssään. Kaikkien näiden valmiuksien saavuttamiseen saattaa mennä vuosia, sillä ohjaustaitojen kehittämisessä on valtava työ.

Tietoisuuden lisääntyminen kulttuurien välisestä työskentelystä helpottaa ohjaustyötä. Viestinnässä on aina kysymys lähettäjän tarkoituksesta ja sen vastaanottajan

tulkinnasta. Kun eri kulttuurit kohtaavat, väärinymmärryksen mahdollisuus on ilmeinen. Meidän ei tarvitse tuntea kaikkia maailman kulttuureita. Meille opettajille ja ohjaajille riittää se, että tiedostamme olevamme erilaisia ja yksilöllisiä. Tarkoituksen mukaista on kehittää yleistä kulttuurista herkkyyttä ja opetella tunnistamaan ne tilanteet, joissa väärinkäsitysten riski on suuri.

Tulevaisuudessa ja jo tällä hetkellä kehittämishaasteena tulee olemaan myös maahanmuuttajien aiemmin opitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen. Yhteiskuntamme on hyvin koulutusorientoitunut ja maahanmuuttajien on vaikea työllistyä ilman että heillä on esittää työnantajalle ammatillinen tutkintotodistus. Maahanmuuttajalla voi olla lähtömaastaan vaikka 10 vuoden mittainen työkokemus ja hän tuntee olevansa ammattilainen, mutta työnantaja ei uskalla palkata häntä ilman työtaitojen vertailua suomalaisiin vaatimuksiin. Onneksi tämänkin asian eteen ollaan tekemässä jotakin. Esimerkiksi oppilaitoksessamme on menossa hanke, jonka piirissä tehtäväni on toteuttaa aiemmin opitun osaamisen tunnistamista maahanmuuttajaopiskelijoiden kohdalla. Toivottavasti tämä järjestelmä selkiytyy tulevaisuudessa ja kaikkien maahanmuuttajien taidot ja tiedot saadaan yhteiskuntamme käyttöön mahdollisimman nopeasti.

Kehittämällä monikulttuurista ohjausta saadaan mahdollisemman moni maahanmuuttaja nopeammin palvelemaan työn kautta yhteiskuntaa. Ohjauksen merkitys korostuu ennen kaikkea maahanmuuton alkuvaiheessa ja tässä vaiheessa monet maahanmuuttajat ovat mukana erilaisissa kieli- ym. koulutuksissa ja opettajan rooli maahanmuuttajan ohjauksessa korostuu.

Tämä kehittämishanke on laittanut minut ohjaajana pohtimaan vielä syvällisemmin omaa työtäni ja rooliani maahanmuuttajien ohjaajana ja opettajana. Vaikka olen tehnyt pitkään työtä maahanmuuttajien parissa, en ole koskaan järjestelmällisesti perehtynyt siihen, mitä maahanmuuttajien ohjauksesta on kirjoitettu ja tutkittu. Tätä työtä tehdessäni sain rauhassa tutkia ja pohtia sitä, millainen minä olen maahanmuuttajien ohjaajana. Oli helpottavaa huomata, että monet asiat olivat minulle tuttuja ja tunnistin omia toimintatapoja teorioiden lukiessani. Mutta samalla löysin myös monia asioita, joihin minun tulee vielä jatkossa kiinnittää paljon enemmän huomiota. Tämä työ on antanut minulle lisää itseluottamusta työssäni, tunnistan omat vahvuuteni maahanmuuttajien ohjaajana ja samalla tiedän paremmin heikkouteni, eli ne asiat, joiden kanssa minun on tehtävä lisää työtä tulevaisuudessa.

LÄHDELUETTELO

Elinkeinoelämän valtuuskunta 2001. Vieraassa vara parempi? Suomen maahanmuuttopolitiikan haasteet, 42s.
http://www.eva.fi/files/89_vieraassa%20vara%20parempi.pdf

Forsander, A. 2001. Kenelle ovet aukeavat? Maahanmuuttajat ja työllistymisen ehdot. Työpoliittinen Aikakauskirja 2/2001.
http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/aikakausi/tak/TAK_2001_2_4.pdf

Garcea, Elena A. A 2005. Culture as a starting point and framework for guidance and counselling- Basic concepts and perspectives. Teoksessa Mika Launikari & Sauli Puukari (eds.) 2005. Multicultural Guidance and Counselling. Theoretical Foundations and Best Practices in Europe, s. 57-72.
<http://www.cimo.fi/dman/Document.phx?documentId=du06905102245500&cmd=download>

Gladding, S. T. 1996. Counseling. A comprehensive profession. 3ed. Englewoods Cliffs, New Jersey:Prentice Hall.

Heikkilä, E & Pikkarainen, M. 2008. Väestön ja työvoiman kansainvälistyminen nyt ja tulevaisuudessa. Siirtolaisuusinstituutti. Siirtolaisuustutkimuksia A30.
http://www.migrationinstitute.fi/pdf/Siirtolaisuustutkimuksia_A30_ESR.pdf

Højer, B, Puukari, S. & Launikari, M. 2005. From early steps to a "fourth force" in counselling- historical and current perspectives on the development of multicultural counselling. Teoksessa Launikari, M. & Puukari, S. (eds.) 2005. Multicultural Guidance and Counselling. Theoretical Foundations and Best Practices in Europe, s. 73-97
<http://www.cimo.fi/dman/Document.phx?documentId=du06905102245500&cmd=download>

Ilmonen, Tuula. Työperäinen maahanmuuttopolitiikka Alankomaissa ja Suomessa. Tilastyö Uudenmaan liitolle. Helsingin yliopisto, koulutus- ja kehittämiskeskus Palmenia. 2008. <http://www2.uudenmaanliitto.fi/dynastia32/kokous/KOKOUS-287-4-Liite-1.PDF>

Koivumäki, K. Matinheikki - Kokko, K. 2004. Maahanmuuttajien ammatillisen identiteetin tukeminen uraohjauksen avulla. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 3. Ohjaustyön välineet. Juva: PS-kustannus, 219-232.

Koivumäki, K & Launikari, M. & Huotari, K. 2005. Maahanmuuttajien ohjaus- ja neuvontatarpeiden ulottuvuuksia. Teoksessa Eila Jaakola & Terhi Juntunen (toim) Kotomaa Uusimaa. Maahanmuuttajien osaaminen voimavaraksi M.O.V.I. Uudenmaan TE-keskuksen julkaisuja 12.
<http://www2.te-keskus.fi/new/uus/Viestinta/Julkaisut/julkaisu12.pdf>

Kuopion kaupunki 2008. Talous- ja strategiapalvelu 21.2.2008. _Ulkomaalaiset Kuopiossa 31.12.2007.
[www.kuopio.fi/attachments.nsf/Files/130308133829366/\\$FILE/Kuopion%20Ulkomaalaiset%202008.pdf](http://www.kuopio.fi/attachments.nsf/Files/130308133829366/$FILE/Kuopion%20Ulkomaalaiset%202008.pdf)

Launiala, Annika: Muu maa mustikkako. Suomalaisena kulttuureja kohtaamassa. Ulkoministeriö, kehitysyhteistyöosasto. Helsinki 1998.

Launikari, Mika & Sauli Puukari (2005). Multicultural counselling- starting points and perspectives. Teoksessa Launikari, M. & Puukari, S. (eds.) 2005. Multicultural Guidance and Counselling. Theoretical Foundations and Best Practices in Europe, s. 27-44.
<http://www.cimo.fi/dman/Document.phx?documentId=du06905102245500&cmd=download>

Matinheikki - Kokko, K. 2001 Katsaus monikulttuurisuustutkimuksen kehitykseen Suomessa. Suomen akatemian tiedekatselmus kulttuuri 2001. Monikulttuurisuus - työpajan esitelmä 28.9.2001 Taideteollinen korkeakoulu.
<http://www.jyu.fi/mclinic/pdf/monikulttuurisuustutkimus.pdf>

Matinheikki - Kokko, K., Koivumäki, K. & Kuortti, K. 2003. Maahanmuuttajien uraohjauksen kehittäminen. Työpoliittinen tutkimus 253/2003. Työministeriö. Helsinki: Hakapaino Oy

Metsänen, R. 2000. Monikulttuurinen ohjaus. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2: ohjauksen toimintakentät. Porvoo: PS-kustannus, 180-195

Pakarinen, Eine. Osaamisen tunnistamisen haasteita maahanmuuttaja-asiakkuuksissa Teoksessa Aini Pehkonen (toim.) 2007: Maahanmuuttajat, monikulttuurisuus ja työelämä, 27-50.
http://www.uku.fi/sostyo/Ismo_loppuraportti.pdf

Pasanen, H. 2000. Oppimisen ohjauksen tarve ammatillisessa aikuiskoulutuksessa. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2: ohjauksen toimintakentät. Porvoo: PS-kustannus, 104-130

Peavy, R. V. 1999. Sosiodynaaminen ohjaus. Konstruktivistinen näkökulma 21. vuosisadan ohjaustyöhön. Helsinki: Psykologien Kustannus Oy.

Puukari, Sauli & Matti Taajamo (2007). Kulttuurinen kehitystehtävä monikulttuurisen ohjauksen lähtökohtien hahmottamisessa. Teoksessa taajamo, Matti & Sauli Puukari (Toim). Monikulttuurisuus ja moniammatillisuus ohjaus- ja neuvontatyössä. Jyväskylän Yliopisto, Koulutuksen tutkimuslaitos, Tutkimuslehtiä 36, s. 9-22.
http://www.oph.fi/julkaisut/2007/monikulttuurisuus_ja_moniammatillisuus_ohjaus-ja_neuvontatyossa.pdf

Soilamo, Outi. 2008. Opettajan monikulttuurinen työ. Turun yliopiston julkaisuja, sarja C, osa 267. Scripta Lingua Fennica Edita. Turun yliopisto, Turku, 2008.

<https://oa.doria.fi/bitstream/handle/10024/36550/C267.pdf?sequence=1>

Sue, D. W. & Sue, D. 1990. Counselling The Culturally Different - Theory and Practice. New York Wiley

Sue, D.W., Arrendo, P. & McDavis, R.J. 1992. Multicultural Counseling Competencies and Standards: A Call to the Profession. Journal of Counselling & development 1992 vol. 70

Taajamo, Matti ja Sauli Puukari. Monikulttuurisuus ja moniammatillisuus ohjaus- ja neuvontatyössä. Koulutuksen tutkimuslaitos, Jyväskylän yliopisto. Tutkimuslustoja 36.2007.

http://www.oph.fi/julkaisut/2007/monikulttuurisuus_ja_moniammatillisuus_ohjaus-ja_neuvontatyossa.pdf

Työministeriö 2005. Yhteistyössä kotouttamiskoulutusta toteuttamaan. Työ- ja opetushallinnon työryhmän raportti. Työministeriö 2005.

http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/07_julkaisu/thj351.pdf

Väisänen, P. 2002. Malleja ja empatiaa – Käsitteitä hyvästä ohjauksesta. Kasvatus. Suomen kasvatustieteellinen aikakauskirja 33 (3), 237-251.