



MAAHANMUUTTAJIEN OHJAUS NÄYTTÖTUTKINNOSSA

Kati Mäkinen-Virkki

**Kehittämishankeraportti
Marraskuu 2008**



**JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU**
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

| | | |
|--|--|--------------------------|
| Tekijä(t) MÄKINEN-VIRKKI, Kati | Julkaisun laji Kehittämishankeraportti | |
| | Sivumäärä 38 | Julkaisun kieli Suomi |
| | Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____ saakka | |
| Työn nimi MAAHANMUUTTAJIEN OHJAUS NÄYTTÖTUTKINNOSSA | | |
| Koulutusohjelma Ammatillinen opettajakorkeakoulu, opinto-ohjaajakoulutus | | |
| Työn ohjaaja(t) RYHÄNEN, Auli | | |
| Toimeksiantaja(t) | | |
| <p>Tiivistelmä</p> <p>Kehittämishankkeen tavoitteena oli tarkastella maahanmuuttajan osaamisen tunnistamisen ohjauksen menetelmiä näyttötutkintojärjestelmässä. Lisäksi työssä pyrittiin selvittämään tarvittava alueellinen verkosto maahanmuuttajien opintopolun koordinoinnin kehittämisessä ja parantamisessa. Suomessa on tultu tilanteeseen, missä joudumme miettimään osaavan työvoiman riittävyyttä ja saatavuutta. Aloilla, joilla rekrytointiongelmien ovat totta, on oikeasti pakko miettiä vaihtoehtoisia tapoja työvoiman saatavuuteen. Maahanmuuttajien määrä ja kulttuurin kirjo Suomessa kasvavat koko ajan. Tämä asettaa isoja haasteita ohjaus- ja neuvontatyölle.</p> <p>Keskustelu ohjauksen menetelmistä maahanmuuttajien ja muiden vähemmistöryhmien kanssa on ollut viime aikoina vilkasta. Suomessa työperusteinen maahanmuutto liittyy odotettavissa olevaan työllisten niukkuuteen ja kansallisen osaamis pohjan vahvistamiseen. Eri hallinnonaloilla toimivien ohjaustahojen keskinäisen yhteistyön kehittäminen on tärkeä edellytys, jotta alueelliset ja paikalliset sekä valtakunnalliset ohjaus- ja neuvontapalvelut saadaan hoidettua siten, että niiden avulla voidaan antaa tarvittava tuki ja ohjaus maahanmuuttajien kotoutumiseen.</p> <p>Työ osoitti, että tärkeä haaste on maahanmuuttajan aiemman koulutuksen ja työkokemuksen huomioon ottaminen ja tunnistaminen koulutuksen työelämään integroitumisen kannalta. Kehittämishankkeen tavoitteena oli tukea vaihtoehtoisten ja joustavien koulutuspolkujen rakentamista näyttötutkintojärjestelmässä, kunkin maahanmuuttajan yksilöllisten lähtökohtien ja koulutustarpeiden sekä tavoitteiden pohjalta. Aikuiset maahanmuuttajat ovat taustaltaan heterogeeninen ryhmä ja heidän kunkin koulutustarpeensa ja – tavoitteensa erilaiset. Niinpä suunnitellun koulutuksen tulee pohjautua maahanmuuttajan aikaisemmin hankkimille tiedoille ja taidoille.</p> | | |
| Avainsanat (asiasanat) Näyttötutkintojärjestelmä, ohjaus, maahanmuuttaja | | |
| Muut tiedot | | |

| | | |
|---|--|---------------------|
| Author(s) Mäkinen-Virkki Kati | Type of Publication Development project report | |
| | Pages 38 | Language English |
| | Confidential <input type="checkbox"/> Until _____ | |
| Title The Guidance of Immigrants in a Competence-based Qualification | | |
| Degree Programme (Vocational Teacher Education/Student Counsellor Education/Special Needs Teacher Education) Ammatillinen opettajakorkeakoulu, opinto-ohjaajakoulutus | | |
| Tutor(s) RYHÄNEN; Auli | | |
| Assigned by | | |
| <p>Abstract</p> <p>The goal of the development project was to examine the guidance methods for the recognition of the skills of an immigrant in a competence-based qualification system. The project also had the additional goal of investigating the required local network for developing and improving the coordination of the study path of immigrants. Finland has reached a situation where a need to consider the sufficiency and availability of skilled workforce exists. In fields where recruiting problems are a reality, there is a genuine need to consider alternative ways for improving the availability of workforce. The number of immigrants and the spectrum of cultures are increasing in Finland all the time. This sets major challenges for guidance and advice work.</p> <p>Lately, the discussion concerning the methods of guidance for immigrants and other minority groups has been lively. In Finland, work-based immigration is related to the expected shortage of workforce and the strengthening of the national know-how foundation. The development of the mutual cooperation between the guidance bodies acting in different administrative sectors is an important requirement for being able to manage the regional and local, as well as national, guidance and advice services in such manner that they help provide the required support and guidance for the familiarization of the immigrants.</p> <p>The project showed that an important challenge in integrating the education in working life is taking into account and recognizing the immigrant's previous education and work experience. The goal of the development project was to support the formation of alternative and flexible study paths in a competence-based qualification system based on the immigrant's individual starting points and educational needs, as well as his or her goals. In regard to their background, adult immigrants are a heterogeneous group and the educational needs and goals of each of them are different. Therefore the planned education must be based on the information and skills previously acquired by the immigrant.</p> | | |
| Keywords competence-based qualification system, guidance, immigrant | | |
| Miscellaneous | | |

SISÄLTÖ

| | |
|--|----|
| JOHDANTO | 2 |
| 1 NÄYTTÖTUTKINTOJÄRJESTELMÄ..... | 4 |
| 1.1 Näyttötutkintojärjestelmä..... | 4 |
| 1.2 Henkilökohtaistettu tutkinnon suorittaminen..... | 5 |
| 1.3 Valmistava koulutus..... | 5 |
| 1.4 Ammattitaidon arviointi näyttötutkinnossa..... | 6 |
| 1.5 Maahanmuuttajat näyttötutkinnon suorittajina | 6 |
| 1.6 Maahanmuuttajien ohjaus näyttötutkinnossa..... | 8 |
| 1.7 Maahanmuuttajan polku ammatillisiin opintoihin on mutkainen | 9 |
| 2 HENKILÖKOHTAISTAMINEN..... | 10 |
| 2.1 Näyttötutkintojen henkilökohtaistaminen..... | 10 |
| 2.2 Hakeutumisvaiheen henkilökohtaistaminen | 10 |
| 2.3 Tutkinnon suorittamisen henkilökohtaistaminen..... | 11 |
| 2.4 Henkilökohtaistaminen tarvittavan ammattitaidon hankkimisessa..... | 12 |
| 2.5 Ohjaus henkilökohtaistamisen menetelmänä..... | 12 |
| 2.6 Monikulttuurisen ohjauksen haasteita..... | 14 |
| 2.7 Maahanmuuttaja työssäoppimassa..... | 16 |
| 3 KÄYTÄNNÖN KOKEMUKSIA MAAHANMUUTTAJAN OHJAAMISESTA NÄYTTÖTUTKINTOPROSESSISSA | 17 |
| 3.1 Maahanmuuttaja ohjattavana | 17 |
| 3.2 Aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutus..... | 19 |
| 3.3 Monikulttuurinen ohjaus – kouluttajan kokemuksia..... | 20 |
| 3.4 Työllistymisen kysymyksen näkökulma – yhteiskunnallinen näkökulma..... | 21 |
| 4 MAAHANMUUTTAJAN OHJAUS OPINTOJEN ERI VAIHEISSA..... | 22 |
| 4.1 Ohjaus opintojen hakeutumisvaiheessa | 23 |
| 4.2 Ohjaus opintojen aloitusvaiheessa | 23 |
| 4.3 Ohjaus opintojen aikana - ammattitaidon hankkimisen vaihe | 24 |
| 4.4 Ohjaus tutkintotilaisuuksien suunnittelun, toteutuksen ja arvioinnin aikana..... | 24 |
| 4.5 Ohjaus tutkinnon suorittamisen jälkeen..... | 25 |
| 5 YHTEENVETO..... | 26 |
| 6 POHDINTA | 28 |
| LÄHTEET..... | 30 |
| LIITTEET | |
| Liite 1. Ohjaus opintojen hakeutumisvaiheessa..... | 31 |
| Liite 2. Ohjaus opintojen aloitusvaiheessa..... | 32 |
| Liite 3. Ohjaus opintojen aikana – ammattitaidon hankkimisvaihe..... | 34 |
| Liite 4. Ohjaus tutkintotilaisuuksien suunnittelun, toteutuksen ja arvioinnin aikana | 36 |
| Liite 5. Ohjaus tutkinnon suorittamisen jälkeen | 38 |

JOHDANTO

Suomessa on tultu tilanteeseen, missä joudumme miettimään osaavan työvoiman riittävyttä ja saatavuutta. Kansainvälisyys ei liity enää vain yritysten ulkomaan kauppaan vaan kyse on enemmän muualta saatavasta työvoimasta. Aloilla, joilla rekrytointiongelmat ovat totta, on oikeasti pakko miettiä vaihtoehtoisia tapoja työvoiman saatavuuteen. Maahanmuuttajien määrä ja kulttuurin kirjo Suomessa kasvavat koko ajan. Tämä asettaa isoja haasteita ohjaus- ja neuvontatyölle.

Mielenkiintoa asiaa kohtaan lisää myös maahanmuuttajien runsas osallistuminen näyttötutkintoon valmistavaan koulutukseen, yhdenmukaisen hakeutumisvaiheen puuttuminen ja osaamisen tunnistamiseen liittyvien luotettavien menetelmien kirjava käyttö. Eri kulttuurien väliset erot saattavat olla hyvinkin huomattavia, esimerkiksi tavat ja perinteet, uskonnolliset käsitykset, käsitykset oikeasta ja väärästä ja kokonainen maailmankuva voivat poiketa täysin eri kulttuureissa. Sopeutumisprosessi saattaa jonkun yksilön kohdalla olla hyvinkin pitkä riippuen millaisista oloista ja kulttuurista hän on Suomeen saapunut sekä millaista ohjausta hän tulee saamaan.

Keskustelu ohjauksen menetelmistä maahanmuuttajien ja muiden vähemmistöryhmien kanssa on ollut viime aikoina vilkasta. Siksi on tärkeää löytää kiinnostunut ja motivoitunut avainryhmä, joka kykenee auttamaan maahanmuuttajaa suunnistamaan vieraassa maassa ja vieraassa kulttuurissa. Suomessa työperusteinen maahanmuutto liittyy odotettavissa olevaan työllisten niukkuuteen ja kansallisen osaamis pohjan vahvistamiseen. Eri hallinnonaloilla toimivien ohjaustahojen keskinäisen yhteistyön kehittäminen on tärkeä edellytys, jotta alueelliset ja paikalliset sekä valtakunnalliset ohjaus- ja neuvontapalvelut saadaan hoidettua siten, että niiden avulla voidaan antaa tarvittava tuki ja ohjaus maahanmuuttajien kotoutumiseen. Kehittämishankkeeni tavoitteena on myös löytää joitain käyviä yhteistyön menetelmiä koordinaation kehittämiseen ja parantamiseen alueellisella tasolla maahanmuuttajan polun tasoittamiseksi.

Tärkeä haaste on maahanmuuttajan aiemman koulutuksen ja työkokemuksen huomioon ottaminen ja hyväksiluku koulutuksen työelämään integroitumisen kannalta. Liian usein tapahtuu, että korkeasti koulutettu ja pitkän työkokemuksen kotimaassaan hankkinut maahanmuuttaja joutuu Suomessa aiempaa koulutustaan ja työkokemustaan nähden soveltumattomaan työhön tai jää työttömäksi.

Kehittämishankkeen tavoitteena on tukea vaihtoehtoisten ja joustavien koulutuspolkujen rakentamista kunkin maahanmuuttajan yksilöllisten lähtökohtien, koulutustarpeiden ja tavoitteiden pohjalta. Aikuiset maahanmuuttajat ovat taustaltaan heterogeeninen ryhmä ja heidän kunkin koulutustarpeensa ja – tavoitteensa erilaiset. Niinpä suunnitellun koulutuksen tulee pohjautua maahanmuuttajan aikaisemmin hankkimille tiedoille ja taidoille.

Työ maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksen opetussuunnitelman perusteiksi on saatu hyvin alkuun. Myös suositus luku- ja kirjoitustaidottomien opetussuunnitelmaksi on valmistunut. Tulevaisuudessa tulee paneutua aikuisten maahanmuuttajien ammatillisiin näyttötutkintoihin valtakunnan tasolla. Kehitettävää on erityisesti tutkinnoista tiedottamisessa ja ohjauksessa sekä osaamisen tunnistamisessa että tunnustamisessa. Parannettavaa on myös eri osapuolten yhteistyön sujuvuudessa. Toimijoiden tulee koordinoitusti selvittää, mitkä eri tahot ovat avainasemassa maahanmuuttajan koulutukseen ohjaamisessa. Tärkeätä on myös selvittää, minkälaista ohjausta maahanmuuttaja tarvitsee, jotta häntä osattaisiin ohjata hänen osaamiseensa, tilanteeseensa ja toiveisiinsa soveltuvaan koulutukseen ja ammatilliselle uralle.

1 NÄYTTÖTUTKINTOJÄRJESTELMÄ

1.1 Näyttötutkintojärjestelmä

Suomessa ammatillinen aikuiskoulutus perustuu vahvasti näyttötutkintojärjestelmään. Järjestelmän etuna on, että henkilön ammatillinen osaaminen voidaan sen avulla tunnustaa riippumatta siitä, onko ammattitaito hankittu kokemuksen vai koulutuksen kautta. Tavoitteena on myös tarjota aikuisille joustavat järjestelyt ja parhaat mahdolliset olosuhteet osoittaa osaamistaan näyttötutkinnoissa sekä kehittää ja uudistaa työelämässä tarvitsemaansa ammattitaitoa. Tärkeintä on ammatin hallinta. Pääsääntöisesti tutkinnot suoritetaan kuitenkin valmistavan koulutuksen yhteydessä.

Näyttötutkintojärjestelmä perustuu vahvasti työelämälähtöisyyteen. Koulutuksessa ja tutkinnoissa tulee ottaa huomioon työelämän tarpeet. Koulutukset ja tutkinnot suunnitellaan, toteutetaan ja arvioidaan yhteistyössä työelämän ja oppilaitoksen edustajien kanssa. Näytöt suoritetaan pääsääntöisesti työelämänäyttöinä autenttisissa tilanteissa oikeissa työtehtävissä. Tutkintotilaisuudessa opiskelija osoittaa näytöillä, että hänellä on tutkinnon vaatimusten edellyttämä teoreettinen ja käytännön osaaminen.

Näyttötutkintojärjestelmässä voi suorittaa perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintoja. Näyttötutkinnot muodostuvat tutkinnon osista eli moduuleista. Tutkinnot rakentuvat pakollisista ja vapaavalinnaisista osioista. Näytöt suoritetaan tutkinnon osa kerrallaan. Koko tutkinnon sijasta tavoitteena voi olla myös tietyn tai tiettyjen tutkinnon osien suorittaminen. Ammatti- ja erikoisammattitutkintojen osat kuvataan näyttötutkintojen perusteissa. Perustutkintojen osat on kuvattu valtakunnallisessa opetussuunnitelman perusteissa aivan kirjan lopussa. Näyttöperusteinen valmistava koulutus ja tutkinnon suorittaminen noudattavat ammatillisen aikuiskoulutuksen lainsäädäntöä.

Jotta oppilaitos saa järjestää näyttötutkintoja, on oppilaitoksella oltava voimassaoleva näyttötutkinnon järjestämissopimus koulutusalan tutkintotoimikunnan kanssa. Tutkinnon järjestämisoikeuksia haettaessa oppilaitos laatii tutkinnon järjestämissuunnitelman, luettelon tutkintotoimikunnan hyväksymistä näyttöjen arvioijista sekä tarvittaessa Opetushallituksen arvioinnin tutkinnon järjestämisedellytyksistä (Näyttötutkinto-opas 2007, 28).

1.2 Henkilökohtaistettu tutkinnon suorittaminen

Tutkinnon järjestäjän edustaja ja tutkinnon tai sen osan suorittaja kuvaavat yhdessä tutkinnon suorittajalle henkilökohtaistamista koskevaan asiakirjaan, miten tutkinnon suorittaja osoittaa tutkinnon perusteissa edellytetyn osaamisen. Suunnitelman hyväksyvät tutkinnon suorittaja sekä tutkinnon järjestäjä, tarvittaessa työelämän edustajat yhdessä. Tutkintotoimikunta voi arvioijien ehdotuksesta tunnustaa tutkintosuorituksiksi tai sen osaksi myös aikaisemmin osoitetun tutkinnon perusteiden mukaisen osaamisen. Tutkinnon suorittajan lukemiseen, kirjoittamiseen tms. liittyvät ammattitaidon osoittamista vaikeuttavat ominaisuudet tulee ottaa huomioon näyttötutkintojen toteutuksessa. Mahdolliset erityisjärjestelyt eivät saa vaikuttaa arviointitulokseen (Näyttötutkinto-opas 2007, 24).

1.3 Valmistava koulutus

Tutkintoon valmistavan koulutuksen aikana tutkinnon suorittaja voi kehittää tutkintotilaisuudessa vaadittavaa, mutta itseltään puuttuvaa ammattitaitoa. Valmistava koulutus tulee toteuttaa voimassa olevien tutkinnon perusteiden mukaisesti ja koulutusta varten laaditun opetussuunnitelman mukaisesti (Näyttötutkinto-opas 2007, 24). Valmistavan koulutuksen opiskelijoille laaditaan kirjallinen henkilökohtaistamissuunnitelma (HEKSU), johon kirjataan hakeutumisvaiheen johtopäätökset, tutkinnon suorittamisen suunnitelma ja oppimissuunnitelma (Näyttötutkinto-opas 2007, 24).

Valmistavaan koulutukseen sisältyy tutkinnon perusteissa vaadittavaa ammattitaitoa ja yleisiä työelämävalmiuksia lisääviä opintoja. Nimensä mukaisesti valmistavan koulutuksen tarkoituksena on antaa maahanmuuttajalle valmiudet opiskella ammatillisessa koulutuksessa. Kielitaitovaatimuksena valmistavaan koulutukseen on kielitaito, joka vastaa yleisen kielikokeen arvosanaa 2 (Paunonen 2007, 218). Opiskelu toteutetaan erilaisia opetusmenetelmiä hyödyntäen kuten luentoina, ryhmätyöskentelynä, verkko-opiskeluna, itsenäisenä opiskeluna ja työssäoppimisena. Henkilökohtaistamissuunnitelmassa määritellään opiskelijan koulutussisällöt ja mahdolliset opiskelumenetelmät. Osana tutkintoon valmistavaa koulutusta oppilaitoksen tulee järjestää opiskelijoille mahdollisuus suorittaa näyttötutkinto.

1.4 Ammattitaidon arviointi näyttötutkinnossa

Ammattitaidon arvioinnissa tulee perusteellisesti tarkastella sitä, miten tutkinnon suorittaja on osoittanut osaavansa sen, mitä tutkinnon perusteissa ko. tutkinnon osan ammattitaitovaatimuksissa edellytetään. Arvioinnissa käytetään tutkinnon perusteissa määriteltyjä tutkinnon arviointikriteerejä. Arvioinnissa tulee käyttää monipuolisesti erilaisia ja ensisijaisesti laadullisia arviointimenetelmiä, kuten haastatteluja, havainnointia, kirjallisia raportteja sekä tutkinnon osan suorittajan itsearviointia (Näyttötutkinto-opas 2007, 25).

Tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimukset ja arviointikriteerit ovat samat kaikille tutkinnon suorittajille. Mikäli tutkinnon suorittajalla on luotettavia dokumentteja aikaisemmin osoitetusta osaamisesta, arvioijat arvioivat niiden *vastaavuuden suhteessa näyttötutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimuksiin*. Tutkinnon suorittajan tulee selvästi saada tietoonsa arviointiperusteiden soveltaminen omalta kohdaltaan.

Näytön arvioijia kannattaa informoida, että maahanmuuttajataustaisia tutkinnon suorittajia voidaan tukea tarpeen mukaan valmistavan koulutuksen aikana ja näyttötehtävien annossa esim. selkokielineen tekstiosuus sekä antamalla tehtävät ja työohjeet suullisesti tutkinnon suorittajalle. Edelleenkin kuitenkin on muistettava, että tutkinnon osien ammattitaitovaatimukset, arvioinnin kohteet ja arviointikriteerit ovat kaikille tutkinnon suorittajille aina yhdenmukaiset. Kielitaitoa tulee arvioida yhtenä osana ammatin kokonaisvaltaista hallintaa. Kenenkään kohdalla ei voida poiketa annetuista arviointikriteereistä.

Työnantajan, työntekijöiden ja kouluttajien edustajat tekevät kolmikantaisesti huolellisen ja monipuolisen arvioinnin. Tutkinnon suorittajalle annetaan mahdollisuus itsearviointiin. On kuitenkin muistettava, että on useita kulttuureja, joissa ei ole lupa tai sallittua tuoda omaa osaamistaan esiin, vaan se on opettajan tai esimiehen tehtävä. Näyttötutkinnon järjestäjä laatii arvioinnin kohteena oleva tutkinnon osan suorittamisesta arviointipöytäkirjan, jonka kaikki osapuolet allekirjoittavat (Näyttötutkinto-opas 2007, 25).

1.5 Maahanmuuttajat näyttötutkinnon suorittajina

Moniin muihin maihin verrattuna tutkinnot Suomessa ovat hyvin laaja-alaisia. Näyttötutkinnossa yhteisten/pakollisten osien avulla saavutetaan perusosaaminen ja niiden lisäksi on valinnaisia osia, jotka mahdollistavat opiskelijan suuntautumisen ja erikoistumisen tietynlaisiin

työympäristöihin. Kouluttajan tehtävänä on selvittää opiskelijalle perusteellisesti, millaista osaamista tutkinnon suorituksessa vaaditaan ja millaisia alan ammattitaitovaatimukset Suomessa kullekin alalle ovat.

Tutkintotilaisuuteen valmentautuminen kannattaa aloittaa heti valmistavan koulutuksen alkumetreillä. Näyttötutkinto on suoritus, joka kuuluu saumattomasti jo hakeutumisvaiheen ja myös valmistavan koulutuksen prosessiin. Asiasta ei kannata tehdä suurempaa numeroa. Näyttötutkinnon suorittaminen on kuitenkin oma kokonaisuutensa, jonka lopputuloksena on tunnustettu ammattiosaaminen eli tutkinto. Ennen tutkinnon suorittamista maahanmuuttajille on selvitettävä, mitä näyttötutkinnolla tarkoitetaan ja miksi se on suomalaisessa yhteiskunnassa tärkeä tekijä ammattiin sijoittumisen kannalta. Koska tutkintotilaisuudessa arvioidaan itsenäistä ja laaja-alaista ammatin hallintaa, on tutkinnon suorittajan osattava toimia itseohjautuvasti. Itseohjautuvuus on monelle maahanmuuttajalle vieras käsite. Autoritaarisista kulttuureista tulevien opiskelijoiden on vaikea ymmärtää itseohjautuvuuden tarkoitusta suomalaisessa opiskelu- ja työympäristössä. Tutkintotilaisuuksista puhuttaessa korostetaan avoimuutta ja luonnollisuutta osana oppimisprosessia ilman, että tutkinnon suorituksesta tehdään jokin ”peikko” koulutuksen kuluessa.

Tutkintoon liittyy olennaisesti näyttöympäristö. Näyttöympäristön tulee vastata tutkinnon perusteissa määritellyjä kriteerejä, mutta maahanmuuttajilla näyttöpaikan valinnassa tulee ottaa huomioon myös kulttuurisidonnaiset asiat. Näitä voivat olla mm. uskonto, vaatetus ja vaakaumus, jotka saattavat vaikuttaa näyttöpaikan valintaan. Esimerkkeinä voidaan mainita eri ruoka-aineiden käsittelyyn liittyvät tehtävät, suhde alkoholiin ravintolatyössä ja alastomuuden kohtaaminen sairaalatyössä. Maahanmuuttajan kanssa tulee käydä ohjauskeskusteluja, jotta sopiva näyttöpaikka löytyisi. Tutkinto voidaan tarvittaessa suorittaa useammassa näyttöympäristössä, jos tietyn työpaikan näyttöympäristö ei kata kaikkia tutkinnon perusteissa vaadittua osaamista.

Jotta maahanmuuttaja osaa valmistautua tutkinnon suorittamiseen, on hänelle annettava näyttöinfo niin kirjallisesti kuin suullisesti. Tutkinnon suorittajalla on mahdollisuus tutustua näyttöpaikkaan ja siellä tehtäviin töihin etukäteen esim. tulkin/kouluttajan tukemana. Tutkinnon suorittajalle on kuitenkin tehtävä selväksi, että tutkintotilaisuus on itsenäinen suoritus, jossa tavoitteena on osoittaa ammattitutkinnossa vaadittava ammattitaito ilman tulkin läsnäoloa. Tehtävien suorittaminen kirjallisessa muodossa voi joskus tuottaa vaikeuksia ja moni antaisi vastauksen mielellään suullisesti. Mikäli tutkinnon perusteissa kuitenkin edelly-

tetään kirjallista osaamisen näyttöä, tulee niin myös menetellä. Ennen näyttöä on tarvittaessa tutkinnon suorittajan kanssa hyvä sopia, että näyttöä voi tarvittaessa täydentää suullisesti.

1.6 Maahanmuuttajan ohjaus näyttötutkinnossa

Suomi lukeutuu länsimaihin, joka suosii yksilöllistä ohjauskulttuuria. Sen vuoksi meille on haasteena ymmärtää sekä ottaa ohjauksessa ja neuvonnassa aiempaa paremmin huomioon yhteisöllisten kulttuurien erilaiset lähtökohdat hahmottaa elämää. Kouluttajan/ohjaajan kulttuuritietämykselle on tärkeitä keskinäinen suhde ja sen rakentaminen yhdessä niin, että sitä sävyttää luottamuksellisuus, avoimuus sekä pyrkimys ottaa huomioon maahanmuuttajan erilainen elämänhistoria ja kulttuuritausta. Ohjaaja/kouluttaja voi luoda perustaa hyvälle ohjauksuhteelle tutustumalla ohjattavan kulttuuriin ja olemalla itse myös avoin oppimaan hänen kulttuuristaan (Taajamo & kumpp.2007, 209). Myös ohjattava tarvitsee kulttuuritietämystä. Ohjaaja/kouluttaja on avainasemassa avaamassa ohjattavalle uusia polkuja maamme kulttuuriin. Keskeisessä asemassa kulttuurin välittämisessä ovat yhteistyöverkostot mahdollisuuksiin.

Keskeistä maahanmuuttajien ohjaamisessa on ohjauksen tarpeen tiedostaminen: tarvitaanko ohjausta enemmän vai vielä enemmän? Jos tarvitaan, niin millaista ohjausta. Uskon, että puutteellinen suomenkielen taito, todellisen motivaation ”metsästys” ja tietämys näyttötutkintojärjestelmästä ovat joitakin keskeisiä ohjauksen tarvetta lisääviä tekijöitä. Ohjausta saatetaan tarvita myös kulttuurisidonnaisten, kuten aikakäsityksen sekä opiskelu- ja työkuultuuriin liittyvien asioiden käsittelyssä. Ohjausta vaativat myös tilanteet, kun kulttuuriset arvot törmäävät sukupuoliäjäntelussa, suhteissa auktoriteetteihin ja maahanmuuttajan perinteet ressus suomalainen kulttuuriperintö. Henkilökohtaisessa ohjauksessa on pidettävä rajat – ei saa auttaa avuttomaksi. Suomessa aikuisohjauksessa painotetaan itseohjautuvuuteen ohjaamista, mutta tämä voi olla vieras käsite muissa ns. kollektiivisissa kulttuureissa, joissa yksilöllisyyden sijaan painottuu yhteisöllisyys (Gunnar & kumpp. 2004, 25).

Monikulttuurinen ohjaus vaatii aikaa ja jotain saavuttaaksemme - henkilökohtaista tasoa ei tavoiteta ilman kieltä eikä dialogista kuuntelua, tulkin käyttö sallittua tarpeen mukaan. Maahanmuuttajien ohjauksessa ei kannata pitää mitään itsestään selvänä - tarkista, ihmettele ja toista (Koivumäki, Power Point-esitys 15.5.2008). Kartoitus on yksi konstruktivistisen ohjaajan työkaluista, jolla ohjaaja/kouluttaja voi auttaa ohjattavaa etsimään ratkaisun ongelmaansa. Joskus visualisointi esimerkiksi elämänkentän hahmottelu saattaa auttaa asioiden

hahmottamisessa (Peavy 1999, 94). Erityistä huomiota on siis kiinnitettävä siihen, että ohjaaja ja ohjattava ymmärtävät käsiteltävät asiat samalla tavalla. Ohjattavaa ohjataan ymmärtämään itseään vieraassa kulttuurissa, kaikki muu tieto kytkeytyy häneen ajan kuluessa. Siksi ohjattavaa tulee ohjata näkemään itsensä oman elämänsä subjektina.

Miten kouluttaja voi tukea maahanmuuttajia näyttötutkintoprosessissa opetuksen ja ohjauksen keinoin? Kouluttajan tulee ottaa huomioon maahanmuuttajan aikaisemmin hankkima kokemus ja tieto sekä oivaltaa, että kulttuuri tuottaa ajatusmalleja. Ihmisillä on erilaisia käsityksiä todellisuudesta. Ohjauksessa ei voida siis lähteä liikkeelle yhdestä ainoasta objektiivisestä todellisuudesta. Peavyn (2000) mukaan ohjaustilanne elää: ihmiset elävät sosiaalisessa maailmassa, joka rakentuu vuorovaikutuksen ja kommunikoinnin kautta ihmisten konstruoidessa sosiaalista todellisuutta yhdessä. Ohjauksessa täytyy kiinnittää huomiota ohjattavan kulttuuriin ja kontekstiin. Ohjattavan tapa kertoa itsestään ja maailmastaan on ohjattavan tarina. Erityisen tärkeää on kytkeä yhteen oppijan oma kokemusmaailma ja opetettavat asiat. Usein ohjattavalle on helpompaa tutustua uuteen ja vieraaseen, jos hän ensin kiinnittää huomion yhtäläisyyksiin, mikä antaa turvallisemman lähtökohdan matkalla uutta kohti (Taajamo, Puukari & Lätti 2007, 208). ”Uusien” asioiden yhdistäminen arkeen ja käytännön kokemuksiin tekee asioista/oppimisesta mielekäästä. Kouluttajan tulee myös pyrkiä kiinnittämään huomiota maahanmuuttajan vahvuuksiin ja osaamisalueisiin.

1.7 Maahanmuuttajan polku ammatillisiin opintoihin on mutkainen

Maahanmuuttajat hakeutuvat ammatilliseen koulutukseen yleensä työvoimatoimiston kautta. Jotta maahanmuuttajia osataan ohjata oikealle uralle, työvoimatoimistossa tulee olla riittävästi tietoa eri ammattialoista ja ammattien vaatimuksista. Oppilaitosten tulee olla entistä enemmän työvoimatoimistojen virkailijoiden kanssa yhteistyössä, jotta työvoimatoimiston tiedotuksessa ja neuvonnassa osattaisiin paremmin ottaa huomioon ammattialan osaamisvaatimukset ja maahanmuuttajan aikaisempi osaaminen suhteessa toisiinsa. Myös ammattitutkinnoista ja niiden suorittamisesta tulee tiedottaa enemmän.

Maahanmuuttajien määrä on lisääntynyt Suomessa huomattavasti vasta 1990-luvulla. Ensimmäiset pakolaiset tulivat Chilestä 1970-luvun alkupuolella ja loppupuolella pakolaisia saapui mm. Vietnamista. Nykyään kansalaisuuksia on monia ja maahanmuuttajia on Suomessa laskutavasta riippuen 100 000 – 130 000 henkilöä. Systemaattinen pakolaisjärjestelmä luotiin 1980-luvun lopulla. Maahanmuuton yleinen valvonta on vuosien saatossa vaihdellut

sosiaali- ja terveysministeriöstä työministeriöön. Nykyään maahanmuuttoasioista vastaa Sisäasiainministeriö johon kuuluvat mm. sisäasiainministeriön ulkomaalaisosasto ja sen alaisuudessa Maahanmuuttovirasto.

2 HENKILÖKOHTAISTAMINEN

2.1 Näyttötutkintojen henkilökohtaistaminen

Näyttötutkintojen henkilökohtaistaminen pohjautuu lakiin ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (L 631/1998) kirjattuun henkilökohtaistamisen vaatimukseen sekä 1.3.2007 voimaan tulleeseen Opetushallituksen antamaan henkilökohtaistamismääräykseen (43/011/2006). Henkilökohtaistaminen tarkoittaa tutkinnon suorittajan ja opiskelijan ohjaus-, neuvonta-, opetus- ja tukitoimien asiakaslähtöistä suunnittelua ja toteutusta. Siinä otetaan huomioon myös erilaisesta kulttuuri- ja kielitaustasta sekä muista syistä, kuten luki- ja kirjoitushäiriöistä johtuvat erityistarpeet (Toim. Rannikko & Kekäläinen 2007, 5).

Näyttötutkinnon henkilökohtaistaminen tapahtuu kolmessa eri vaiheessa

- tutkintoon hakeutumisen henkilökohtaistaminen
- näyttötutkinnon suorittaminen
- tarvittavan ammattitaidon hankkiminen.

Henkilökohtaistaminen sisältyy tutkinnon suorittamisen eri vaiheisiin. Henkilökohtaistaminen alkaa tutkinnon suorittajan ensi kontaktista oppilaitokseen ja päättyy tutkinnon tai sen osan valmistuttua. Kaikissa vaiheissa tutkinnon suorittaja saa ohjausta ja tukea. Henkilökohtaistetussa tutkinnon suorittamisessa on aina noudatettava tutkinnon perusteissa määriteltyjä ammattitaitovaatimuksia, arvioinnin kohteita ja kriteerejä sekä ammattitaidon osoittamistapoja (Toim. Rannikko & Kekäläinen 2007, 8).

2.2 Hakeutumisvaiheen henkilökohtaistaminen

Hakeutumisvaiheessa haastatteluilla selvitetään hakeutujan lähtötilanne, tutkinto tai sen osa, koulutustarpeet ja –toiveet sekä ohjauksen ja tukitoimien tarve sekä motivaatio. Maahanmuuttajien kohdalla selvitetään kielitaito sekä henkilön tuntemus suomalaisesta yhteiskunnasta ja työkulttuurista sekä mahdollinen työkokemus Suomessa. Hakijan aikaisemmin

osoittama ja saavuttama osaaminen kartoitetaan dokumenttien ja osaamiskartoitusten avulla. Osaamisen tunnistamiseen tarvitaan luotettavia menetelmiä, joilla voidaan varmentaa ammattitaidon taso. Mikäli hakijan ammattitaito on riittävä, hänet voidaan ohjata suoraan tutkintotilaisuuteen. Mikäli hakijalta puuttuu tutkinnon perusteissa vaadittavaa osaamista, hänet ohjataan valmistavaan koulutukseen hankkimaan puuttuvaa ammattitaitoa. Hakeutujan kanssa pohditaan alustavasti, miten hän parhaiten suorittaisi näyttötutkinnon, sekä selvitetään koulutusmuotoa että rahoitusta. Kaikki tutkinnon suorittamiseen vaikuttavat asiat kirjataan henkilökohtaistamista koskevaan suunnitelmaan (HEKSU). Asiakirja vahvistetaan tutkinnon suorittajan, koulutuksen järjestäjän ja tarvittaessa tutkinnon hankkijan kanssa (Toim. Rannikko & Kekäläinen 2007, 9-10).

Maahanmuuttajien kohdalla on tärkeää varmistaa, että henkilö on ymmärtänyt näyttötutkintojärjestelmän ja siihen liittyvät arvioinnin perusteet ja käytännöt. Huomioon otettavaa maahanmuuttajan kohdalla on vielä, että oppimis- ja opettamisnäköykset ovat kulttuuri- ja arvosidonnaisia käsitteitä. Keskeisiä asioita suomalaisessa oppimisympäristössä ovat ajatus elinikäisestä, jatkuvasta oppimisesta, ryhmässä työskentelyn taidot, suunnittelutaidot, itseohjautuvuus, aktiivinen tiedonhankinta ja joustava tiedonkäsittely. Monilla maahanmuuttajilla näiden asioiden sisäistäminen vie aikaa (Näyttötutkinto-opas 2007, 87).

2.3 Tutkinnon suorittamisen henkilökohtaistaminen

Maahanmuuttajilla ja muiden kieli- ja kulttuuriryhmien edustajilla on samat ammattitaitovaatimukset näyttötutkinnoissa kuin muillakin näyttötutkinnon suorittajilla. Ammattitaitoa tulee arvioida niin, etteivät kielitaidon mahdolliset puutteellisuudet vaikuta suoritusta heikentävästi (Näyttötutkinto-opas 2007,87). Jos tutkintokieli ei ole opiskelijan äidinkieli, on hänellä ennen tutkintotilaisuutta oltava sellainen kielitaito, että hän ymmärtää tutkintosuoritukseen liittyvät ohjeet ja määräykset selvästi esitettynä. Puutteellisen kielitaidon tukimateriaalina arviointitilaisuudessa voidaan käyttää kuvia, piirroksia ja malleja. Samoin tutkinnon suorittajalla on mahdollisuus täydentää kirjallisia asioita suullisesti.

Oleennaista tutkinnon suorittamisessa on näyttöympäristö. Näyttöympäristöä kannattaa pohtia jo siinä vaiheessa kun maahanmuuttaja aloittaa opiskelun. Näyttöympäristön tulee vastata tutkinnon perusteissa mainittuja kriteereitä ottaen kuitenkin huomioon tiettyjä kulttuurisidonnaisia asioita. Näitä ovat mm. vaatetus ja vakaumus sekä uskonto. Maahanmuuttajan kanssa kannattaa pohtia yhdessä sopivaa näyttöympäristöä. Näyttöpaikka kannattaa suunnit-

tella hyvin. Se saattaa olla suuri merkitys tulevaisuudessa työllistymisen kannalta - näyttötutkinto on hyvä tapa markkinoida itseään työmarkkinoille.

Itse tutkintotilaisuudessa voidaan tutkinnon perusteiden rajoissa antaa lisäaikaa tehtävien suunnitteluun ja mahdollisiin kirjallisiin osuuksiin. Käytännön tehtävistä tulee suoriutua näyttötutkinnon perusteissa määritetyllä normaalilla työtehtävien vaatimalla joutuisuudella. Mahdollinen tuen tarve tulee tunnistaa ja sen perusteella on suunniteltava tukitoimet yhdessä näyttötutkinnon järjestäjän, työelämän edustajan ja näyttötutkinnon suorittajan kanssa. Tarpeen mukaan arvioijat valmennetaan siihen, miten kulttuuriset tekijät vaikuttavat yksilöiden väliseen viestintään. Arvioijien kanssa on myös hyvä ottaa puheeksi selkeän kielen käyttö ohjeita annettaessa (Näyttötutkinto-opas 2007, 87-88).

2.4 Henkilökohtaistaminen tarvittavan ammattitaidon hankkimisessa

Suurin osa maahanmuuttajista osallistuu näyttötutkintoon valmistavaan koulutukseen yhdessä valtaväestön kanssa. Oppimisen suunnittelussa ja toteutuksessa tulee ottaa huomioon opiskelijan elämäntilanne, aikaisemmin hankittu osaaminen, todetut oppimistarpeet ja työssäoppimisen mahdollisuudet. Henkilökohtaistamismääräys (2006, 4§) edellyttää lisäksi oppilaitoksia suunnittelemaan opiskelijoille soveltuvat opiskelu- ja arviointimenetelmät sekä ohjaustoimet. Tarpeen mukaan maahanmuuttajille järjestetään kouluttajan puolesta lisäkoulutusta tutkinnon perusteiden mukaan tietyissä aineryhmissä. Näyttötutkintoon valmistavan koulutuksen tulee sisältää alasta riippuen koulutusjärjestelmätietoutta, Suomen yhteiskuntatietoutta, ammatillisia suomen- tai ruotsinkielien opintoja. Opetusmateriaaliin ja opetusmenetelmiin tulee erityisesti kiinnittää huomiota (Näyttötutkinto-opas 2007, 88). Tarvittavan ammattitaidon hankkimisessa opiskelija perehdytetään itseensä oppijana.

2.5 Ohjaus henkilökohtaistamisen menetelmänä

Ohjaus on tärkeä henkilökohtaistamisen menetelmä. Opiskelijat ja tutkinnon suorittajat tarvitsevat niin yksilöohjausta kuin ryhmäohjausta koko oppimis- ja näyttötutkintoprosessin kaikissa henkilökohtaistamisen kolmessa vaiheessa: tutkintoon hakeutumisessa, tarvittavan ammattitaidon hankkimisessa ja näyttötutkinnon suorittamisessa. Mitä enemmän tutkinnon suorittajalla on oppimisen tai elämänhallinnan vaikeuksia, sitä enemmän hän tarvitsee ohjausta ja tukea oppimis- ja näyttötutkintoprosessissa.

Ohjaus on monimerkityksinen ja vaikeasti määriteltävä käsite. Gunnar ym. (2004, 15) määrittelevät ohjausta British Association for Counselling mukaan seuraavasti: ”Ohjaus on ihmisten välisen vuorovaikutussuhteen osaavaa ja ammatillista hyödyntämistä tavoitteena kehittää ja tukea asiakkaan itsetuntemusta, emotionaalista kasvua ja persoonallisuuden voimavaroja ... Ohjaus voi koskea tiettyjen ongelmien ratkaisemista, päätöksentekoa ja elämäntavoittoa, kriisien kohtaamista, itsetuntemuksen kehittämistä, tunteiden ja sisäisten konfliktien työstämistä tai ihmissuhteiden parantamista. Ohjaajan tehtävänä on auttaa asiakasta kysymystensä työstämisessä ja ratkaisemisessa kunnioittaen asiakkaan arvoja, voimavaroja ja kykyä tehdä valintoja kulttuurisista lähtökohdistaan käsin”.

Peavy (1999, 18-19) puolestaan antaa ohjaukselle mm. seuraavanlaisen määritelmän: Ohjaus antaa ihmiselle tilaisuuden tutkia sitä, mitä seurauksia on siitä, miten hän elämänsä elää. Samalla se antaa mahdollisuuden pohtia sitä, miten hän voisi elää ja millaisia polkuja jatkossa kulkea. Peavy kuvaa ohjausta prosessina, johon liittyy välittämistä, toivoa, rohkaisua, selventämistä ja aktivoimista sekä toisten auttamiseen tähtäävää, reflektiivistä, sosiaalista toimintaa.

Peavyn (1999) sosiodynaamisen eli konstruktivistisen ohjauksen ytimen muodostavat neljä oletusta, jotka ovat merkityksellisiä puhuttaessa monikulttuurisesta ohjauksesta. Nämä oletukset ovat: oletus monista sosiaalisista todellisuuksista, ainutlaatuisuuden oletus, oletus kontekstin tai kulttuurin asettamista rajoista ja oletus siitä, että luomme itse oman henkilökohtaisen ja sosiaalisen todellisuutemme (Peavy 1999, 76). Konstruktivistinen näkökulma perustuu Peavyn (1999, 74) mukaan sekä erojen että yhtäläisyyksien tunnistamiselle ja arvostamiselle. Jokainen ihminen on

- joissakin suhteissa samanlainen kuin muut,
- joissakin suhteissa erilainen kuin muut
- joissakin suhteissa erilainen kuin kukaan muu.

Peavyn (1999) mukaan ohjaus auttaa asioiden selventämisessä ja toiminnan suunnittelussa. Se auttaa ihmistä osallistumaan aktiivisesti sosiaaliseen elämään. Ohjaus auttaa ihmistä ratkaisemaan konkreettisia ongelmia, jotka voivat liittyä esimerkiksi ammatinvalintaan, yhteisössä elämiseen tarvittavien resurssien löytämiseen, ihmissuhteiden muodostamiseen tai parantamiseen. Peavy (1999, 48) hahmottaa ohjauksen prosessiksi, jossa autetaan kulttuurin jäseniä valitsemaan ja konstruoimaan polkuja kulttuurin läpi ja suunnistamaan valitsemillaan poluilla. Ohjaus nähdään myös prosessina, joka auttaa kulttuurin jäseniä oppi-

maan, miten he voivat siirtyä uuteen kulttuuriin ja suunnistaa siinä sekä miten yksilöä autetaan kehittämään itselleen joukko sisäisiä kriteereitä, joiden avulla hän tekee valintoja ja päätöksiä sekä arvioi ja analysoi asioita. Ohjaus myös tukee näiden kriteerien soveltamista. Toisin sanoen ohjaus pyrkii auttamaan ihmistä parantamaan oman elämänsä hallintaa.

2.6 Monikulttuurisen ohjauksen haasteita

Metsäsen (2000) määritelmän mukaan monikulttuurinen ohjaus tarkoittaa ammatillista kohtaamista, jonka tavoitteet riippuvat siitä toimintaympäristöstä, jossa ohjaus tapahtuu. Se eroaa myös muusta ohjauksesta siinä, että ohjaaja ja ohjattavat tulevat joko eri kulttuureista, edustavat erilaista etnistä ryhmää tai puhuvat eri kieltä äidinkielenään. Monikulttuurisessa ohjaustilanteessa joudutaan usein käyttämään tulkkia, mikä monimutkaistaa vuorovaikutusta (Onnismaa, Pasanen & Spangar 2000, 185).

Kaikilla niillä, jotka ohjaavat, opettavat tai arvioivat maahanmuuttajaopiskelijaa, tulisi olla monikulttuurista osaamista. Heidän tulisi tietää maahanmuuttajien kotoutumisen eri vaiheet ja niiden mahdollinen vaikutus oppimiseen. Ohjaajan tulisi myös tiedostaa ja tunnistaa itsessään samat vaiheet työskennellessään maahanmuuttajien kanssa. Akkulturaatiolla tarkoitetaan uuteen kulttuuriin sopeutumista ja sitä muutosprosessia, jonka yksilö joutuu käymään läpi sopeutuessaan uuteen kulttuuriin (Metsänen 2000, 183). Ohjaajan työssä maahanmuuttajien parissa, korostuvat myös itsetuntemus sekä oman ja toisten kulttuurien tuntemus. Koska ohjattavat yleensä tulevat eri kulttuureista, on ohjaus antoisaa ja lisäksi erittäin haasteellista sekä vaativaa. Ns. tilanteita syntyy kielitaidon rajallisuudesta, kulttuurieroista, näkemyseroista ja arvostuseroista (Toim. Aunola 2004, 77).

Erityisenä haasteena on ottaa paremmin huomioon yhteisöllisistä kulttuureista tulevat maahanmuuttajat, jotka ovat tottuneet hahmottamaan elämäänsä ja valintojaan suhteessa perheeseensä, sukuunsa ja laajempaan yhteisöönsä (Toim. Kasurinen & Launikari 2007, 194). Kollektiivisissa kulttuureissa minä on rakentunut selkeästi suhteesta yhteisöön, vastuu on jaettava ja yhteisön tai ryhmän etu menee aina yksilön edun edelle (Metsänen 2000, 187). Ohjaajalla tarvitsee olla herkkyyttä huomata, milloin meille niin perinteisen yksilöohjauksen rinnalle tai sijaan tarvitaan ryhmämuotoista ohjausta, johon osallistuu maahanmuuttajan oman yhteisön tärkeitä edustajia. Maahanmuuttajan oman viiteryhmän jäsenet, jotka ovat pidempään asuneet Suomessa, voivat toimia kulttuurisen tiedon välittäjinä ja auttaa eri osapuolia lähentyämään toisiaan. Kyse on silloin yksilöllisen ja yhteisöllisen kulttuurin vuorovaikutuksen ra-

kentamisesta ja avoimuudesta oppia molemmista aineksia yhteisen hyvän edistämiseksi (Toim. Kasurinen & Launikari. 2007, 196).

Ohjaustilanteessa tulee muistaa, että opiskelijalle annetaan suoraa ja rehellistä palautetta hänen kielitaidostaan. Palautteen on oltava täsmällistä, joskus tiukkaakin (Toim. Aunola 2004, 80). Pedagogiikkamme mukainen kannustava palaute voi pahimmillaan antaa maahanmuuttajalle vääristyneen kuvan suoriutumisestaan. Toteamuksemme ”ihan hyvä” – lausahdus voi olla hyvinkin harhaanjohtava. Oman osaamisen ja oppimistarpeiden arviointi on usein maahanmuuttajille vaikeaa tai saattaa joskus hipoa taivaita. Oman minuuden, itsetunnon ja identiteetin kehittyminen vieraassa kulttuurissa on herkästi altis pahoille kolauksille (Toim. Aunola 2004, 80).

Maahanmuuttajien kanssa työskentelevien kannattaa pohtia yhdessä, mikä tavoite on ohjauksella, ja milloin pitää laskea irti ohjattavasta. Suomessa aikuiskoulutuksessa painotetaan itseohjautuvuuteen ohjaamista, mutta tämä voi olla sangen vieras käsite muissa ns. kollektiivisissa kulttuureissa, joissa yksilöllisyyden sijaan painottuu yhteisöllisyys. Näissä päätöksentekoon osallistuvat koko lähisuku tai ainakin naisen ollessa kyseessä hänen miehensä ja aikuiset poikansa (Gunnar ym. 2004, 23). Erityisesti tutkinnon suorituksessa itsenäinen työ ja oman ammattitaidon osoittaminen on ratkaisevaa. Johonkin täytyy vetää rajat henkilökohtaisessa ohjauksessa; opiskelijaa on pikkuhiljaa ohjattava itseohjautuvuuteen ja vastuun ottamiseen omasta elämästä.

Tiedotusmateriaalin selkokieliisyyteen, saatavuuteen ja toimivuuteen tulee kiinnittää huomiota eri maista Suomeen tulevien maahanmuuttajien kohdalla. Hyvin tehty materiaalipaketti helpottaa merkittäväällä tavalla kotoutumista ja myös ohjaajan omaa työtä. Eri projektit ovat tuottaneet paljon materiaalia, ne olisi vain kerättävä siistiksi paketiksi internetiin kaikkien saataville. Eräs onnistuneista www-portaaleista on Kulttuurikeskus Caisan ylläpitämä infopankki 15 kielellä (<http://www.infopankki.fi/fi-Fi/home/> 27.8.2008).

Eräs haasteellinen ja paljon keskustelua nostattava aihepiiri on edelleen se, että lähtömaan koulutus rakenne on yleensä aivan erilainen kuin Suomen. Usein ohjattavan on vaikea ymmärtää Suomen koulutusjärjestelmää, ellei sitä ole käyty läpi useita kertoja. Toinen esimerkki, josta paljon käydään keskustelua, on lähtömaassa hankitun pohjakoulutuksen vastaavuus Suomen koulutusjärjestelmään. Myös ammatillisen koulutuksen rakenne ja valintamahdollisuudet ihmetyttävät, koska mahdollisuuksia on monenlaisia: tutkintotavoitteista koulutusta,

näyttötutkintoon tähtäävää opetusta, valmistavaa koulutusta, valmentavaa, lisä- ja täydennyskoulutusta, oppisopimusta. Myös tutkintojen laajuus aiheuttaa paljon keskustelua. Ammatillisten perustutkintojen kolmevuotinen koulutus tuntuu monesta maahanmuuttajasta pitkältä ajalta. Usein maahanmuuttajan lähtömaassa esimerkiksi puhdistuspalvelualan tutkinto tai parturi-kampaajan tutkinto on vain muutaman kuukauden mittainen kokonaisuus (Toim. Aunola 2004, 77). Haasteena on miten tunnistaa ja tunnustaa tutkintosuoritukseksi tai sen osaksi, myös aikaisemmin hankitun tutkinnon perusteiden mukaisen osaamisen. Lähtökohtana tulisi olla periaate, että suunnitellun koulutuksen tulee pohjautua maahanmuuttajan aikaisemmin hankkimille tiedoille ja taidoille.

2.7 Maahanmuuttaja työssäoppimassa

Näyttötutkintojen henkilökohtaistaminen pohjautuu lakiin ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (L 631/1998) kirjattuun henkilökohtaistamisen vaatimukseen sekä 1.3.2007 voimaan tulleen Opetushallituksen antamaan henkilökohtaistamismääräykseen (43/011/2006). Henkilökohtaistamisen velvoitteet on hyvä pitää mielessä työssäoppimista suunniteltaessa. Jokainen tutkintoja järjestävä oppilaitos kuvaa näyttötutkinnon järjestämissuunnitelmassa selkeästi ja johdonmukaisesti miten aikoo järjestää työpaikkaohjaajien ja –arvioijien koulutuksen. Tutkinnon järjestäjä antaa suunnitelmassaan myös kuvauksen työtilanteista että toimintaympäristöistä, joissa näyttötutkinnon perusteissa vaadittu ammattitaito on suunniteltu osoitettavaksi ja arvioitavaksi (Näyttötutkinto-opas 2007, 30-34).

Jokainen tutkinnon suorittaja on erilainen oppija. Jokaisen tutkinnon suorittajan on saatava tarvitsemansa asiallinen ohjaus ja tuki koko näyttötutkintoprosessin ajan. Maahanmuuttaja tarvitsee ohjausta erityisesti henkilökohtaisen näyttö- ja työssäoppimissuunnitelman tekemisessä sekä yleensäkin työssäoppimisjaksolle valmentautumisessa. Valmistavassa koulutuksessa tulee pääpaino kiinnittää maahanmuuttajan suomenkielen taitoon. Jos tutkintokieli ei ole opiskelijan äidinkieli, on hänellä ennen tutkintotilaisuutta oltava sellainen kielitaito, että hän ymmärtää tutkintosuoritukseen liittyvät ohjeet ja määräykset selvästi esitettynä. Työnantaja perustelee kielitaitovaatimusta muun työyhteisön huonolla kielitaidolla kuin myös turvallisuustekijöillä (<http://myy.helia.fi/~tkhanke/Ulkomaalaiset%20tyonantajan%20silmin.pdf> 24.8.2008).

Kouluttajan tulee erityisesti sitoutua ohjaamaan työssäoppimispaikan henkilökuntaa maahanmuuttajan perehdyttämisessä, sitouttamisessa ja integroimisessa työyhteisöön. Tiettyihin maahanmuuttajan erityistarpeisiin voidaan vastata sovitusti. Työntekemisen ohjaukseen tulee kiinnittää huomiota, erityisesti ohjata työntekijöitä tunnistamaan itsessään stereotyyppioita:

suomalainen toimii itsenäisesti, ulkomaalaisesta ei voi olla varma, vietnamilainen on ahkera jne. (<http://myy.helia.fi/~tkhanke/Ulkomaalaiset%20tyonantajan%20silmin.pdf> 24.8.2008).

Työssäoppimisjakson tavoitteina voi olla muun muassa seuraavaa: auttaa tutkinnon suorittajaa muodostamaan oma ammatillinen identiteetti kulttuurisesti vieraassa ympäristössä, tukea osallisuutta työyhteisöihin, arvioida omia ammatillisia vahvuuksia ja heikkouksia. Työssäoppimisella on merkittävä osa tutkinnon suorittajan ammatillisessa kehittämisessä, todellisen osaamisen tunnistamisessa, tiedon hankkimisessa suomalaisesta työelämästä ja työn merkityksestä, vuorovaikutustaidoista sekä kielen ymmärtämisestä, käsitys omasta oppimisesta, yhteenkuuluvaisuudesta jne.

3 KÄYTÄNNÖN KOKEMUKSIA MAAHANMUUTTAJAN OHJAAMISESTA NÄYTTÖTUTKINNOSSA

3.1 Maahanmuuttaja ohjattavana

Maahanmuuttajat ovat heterogeeninen ryhmä kielen, kulttuurin, koulutuksen, oppimisvalmiuksien ja maahantulon vuoksi. Opiskelijaryhmänä he ovat keskenään aivan yhtä erilaisia kuin suomalaisetkin. Peavyn (1999, 74) konstruktivistinen näkökulman kolme oletusta osoittavat taas paikkansa: Jokainen ihminen on

- joissakin suhteissa samanlainen kuin muut,
- joissakin suhteissa erilainen kuin muut
- joissakin suhteissa erilainen kuin kukaan muu.

Peavyn (1999, 48) mukaan: ”kulttuurit ovat elämisen suunnitelmia. Ohjaus on prosessi, jossa autetaan kulttuurin jäseniä valitsemaan ja konstruoimaan polkuja kulttuurin läpi ja suunnistamaan näillä poluilla. Se on myös prosessi, jossa autetaan kulttuurin jäseniä oppimaan, miten he voivat siirtyä uuteen kulttuuriin ja suunnista siinä ...” Laajasti ymmärtäen opetuksen ja ohjauksen tavoitteet ovat koulutyössä varsin pitkälle samat – auttaa opiskelijaa kehittämään kykyjensä mukaan ja elämään tyydyttävää elämää – konkreettisen toiminnan tasolla ohjauksella ja opetuksella on erilaiset tavoitteet ja toiminnan kohde (Rautiainen 2005, 17).

Merkittävä yhteinen piirre maahanmuuttajaopiskelijoilla on se, että heillä on erilainen kulttuuritausta kuin suomalaisilla. Maahanmuuttajaopiskelijoille on kerrottava asioita, jotka ovat

suomalaiselle itsestäänselvyksiä. Aikuisopiskelijoissa suomalaisten ja maahanmuuttajataustaisten välillä on iso ero yksityiselämän jakamisessa opettajan tai muiden opiskelijoiden kanssa. Esimerkiksi venäläiseen kulttuuriperintöön kuuluu jakaa hyvinkin auliisti henkilökohtaisia asioita toisin kun suomalaissa kulttuurissa on tapana toimia. Mitä huonompi kielitaito ja pienempi sosiaalinen verkosto maahanmuuttajalla on, sitä enemmän hän ongelmiaan kertoo opettajalle (Toim. Kasurinen & Launikari 2007, 220).

Maahanmuuttaja aikuisilla on paljon poissaoloja. Poissaolot johtuvat usein viranomaisissa asioinnista, terveydenhuollollisista ja perhesyistä. Monissa kulttuureissa suku ja perhe menevät kaiken edelle. Vaikeudet ja elämän suuret onnelliset hetket eivät voi olla näkymättä opiskelun arjessa.

Maahanmuuttajan kanssa asioidessa suurimpia ongelmia on usein kielitaidon puutteellisuus. Kun opettaja kysyy: ”Ymmärsitkö?”, opiskelija usein vastaa ymmärtäneensä, vaikkei hän oikeasti ymmärtänyt. On tärkeää muistaa tehdä maahanmuuttajille useita tarkentavia kysymyksiä, joihin vastauksen saatuaan vasta voi olla varma asian ymmärtämisestä. Suomen kielen taito tai sen puute vaikuttaa ohjaajan / kouluttajan työhön niin ohjaustilanteessa kuin oppituntitilanteissakin. Heikko suomen kielen taito vaikeuttaa ohjaajan ja ohjattavan välistä kommunikaatiota, suomalaisten ja maahanmuuttajien kohtaamista, maahanmuuttajien opintosuoritusten arviointia ja opintomenestyksen ennakointia sekä pitemmällä tähtäimellä työllistymistä (Rautiainen 2005, 37).

Maahanmuuttajien vuorovaikutukselliseen viestintään aukeaa mielenkiintoinen maailma kehonviestinnän kautta. Meidän on joskus vaikea muistaa, että tutut tavat, eleet, ilmeet jne. löytyvät muistakin kulttuureista, mutta niiden merkitys ei välttämättä ole sama. Samoin suomalaisessa kulttuurissa hiljaisuutta tulkitaan yhteisymmärryksen merkiksi, mitä se ei ole välttämättä muissa kulttuureissa. Monissa kulttuureissa esim. Japanissa lapsia ja nuoria on opetettu puhumaan vain silloin kuin heitä puhutellaan. Auktoriteettiasema saattaa vaikuttaa niin, että vuorovaikutustilanteessa ei-länsimaisesta kulttuurista tullut, puhumisen kulttuuriin totumaton opiskelija saattaa osoittaa kunnioitusta opettajalle olemalla hiljaa (Metsänen 2000, 188).

Vertaisryhmän tärkeys on iso osa maahanmuuttajan oppimisprosessia. Samoin sosiaalisella verkostolla sekä sitoutuneisuudella uuteen kotimaahan on keskeinen merkitys sopeutumisessa. On tärkeää, että maahanmuuttajalla suomenkielisiä ihmisiä ympärillään, mutta yhtäläillä

hän tarvitsee tukea omasta kulttuuristaan. Ryhmäohjaus on hyvä piilo-ohjausmenetelmä. Ryhmäohjauksessa ohjaaja ohjaa ryhmää samansuuntaisesti, tällöin opiskelija rohkaistuu pohtimaan omaa suunnitelmaansa eikä enää noudata vain ryhmän mielipidettä (Toim. Aunola 2004, 78). Ryhmäohjauksella tarkoitetaan 5-6 hengen ryhmiä, ei koko luokkaa.

Valmistavan koulutuksen ryhmät kokevat poikkeuksetta oman opiskeluryhmänsä turvallisiksi. Tunne vain vahvistuu, kun koulutuksen työssäoppimisjakso tai loppu hämmäyttävät edessä. Ryhmissä nousevat yleensä esiin kysymykset ymmärtämisestä ja hyväksytyksi tulemisesta suomalaisessa opiskeluryhmässä tai yhteiskunnassa. Toisinaan opiskelijan vahva motivaatio auttaa voittamaan mahdolliset ongelmat. Usein, vaikka opiskelijan kielitaito riittäisikin, olisi hyvä mahdollistaa opiskelijalle orientaatiojakso koulutuksen alussa. Orientaatiojakson aikana opiskelijan on jännittävä ymmärtämistä (Toim. Aunola 2004, 79).

3.2 Aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutus

Kun maahanmuuttaja muuttaa Suomeen, hänellä alkaa kolmen vuoden kotoutumisjakso, jonka aikana hänen tulee omaksua yhteiskunnassamme tarvittavat perustiedot - ja taidot. Laissa maahanmuuttajan kotouttamisesta (493/1999) määritellään tavoitteet ja toimenpiteet, joilla tuetaan maahanmuuttajien suomalaisessa yhteiskunnassa välttämättömien tietojen ja taitojen hankkimista. Lapset ja nuoret kuuluvat perheiden kautta kotouttamislain piiriin. Kotouttamislaki velvoittaa kuntia ja työvoimaviranomaisia tarjoamaan työkäisille maassa oleskelun alkuvaiheessa mahdollisuudet hankkia suomalaisen yhteiskunnan aktiivisen ja tasavertaisen jäsenen valmiuksia. Uuden lain mukaan kotoutumisaikaa voidaan tarvittaessa jatkaa kahdella vuodella, mikäli maahanmuuttajan henkilökohtaiset syyt esim. luku- ja kirjoitustaidottomuus, raskaus näin vaativat (TM 2006,4). Kotoutumisjakson aikana maahanmuuttajalle maksetaan kotoutumistukea, mikä edellyttää aktiivista osallistumista erilaisiin koulutuksiin. Jos maahanmuuttajalla on ammatti, jonka harjoittaminen Suomessa on realistista, hänen tähtäimenään on parempi kielitaito. Jos maahanmuuttajalla puolestaan ei ole ammattia, hänen tavoitteenaan on saavuttaa sellainen kielitaito, että hän pääsisi opiskelemaan ja hankkimaan itselleen ammatin. Maahanmuuttajille suunnatut koulutukset ovat usein työvoimapolitiittisia koulutuksia eli koulutuksia, jotka työvoimatoimistot ostavat oppilaitoksilta. Koulutukset ovat kieli-, muunto- ja tutkintoon valmistavia koulutuksia.

3.3 Monikulttuurinen ohjaus – kouluttajan kokemuksia

Onnistuneen ohjaussuhteen ja ohjauksen tavoitteiden saavuttamisen lähtökohtana on kontaktin saaminen asiakkaaseen ja luottamuksen herättäminen. Tämä ei ole helppoa, varsinkaan, jos ohjattava on tullut yhteiskunnasta, jossa viranomaiset ovat edustaneet järjestelmää, jota vastaan he ovat taistelleet (Metsänen 2000, 191). Maahanmuuttajat tulevat usein hyvin hierarkkisista yhteiskunnista, joissa kansalaisen suhde viranomaisiin on ollut alisteinen tai autoritaarinen. Suomessa kouluttajan kannattaa pitää mielessään, että demokraattinen ymmärtävä mallimme saatetaan tulkita kaiken sallivaksi, rajattomaksi ja kaiken anteeksiantavaksi.

Ohjaustilanteessa kannattaa tahti pitää verkkaisena ja kiireettömänä varautuen toistamaan ja selventämään asioita monta kertaa. Luottamuksellisen ohjaussuhteen syntymiseen vaaditaan joidenkin ohjauskäytänteiden selittämistä; mikä on ohjaajan rooli, mikä on tulkin rooli, mitä asiakkailta odotetaan (Metsänen 2000, 191). Metsänen (2000, 194) mukaan työskentely maahanmuuttajien kanssa saattaa koskettaa tunteita syvemmältäkin: toisaalta pyritään ymmärtämään asiakkaiden ongelmia ja elämäntilanteen epävarmuutta ja toisaalta pyritään purkamaan asiakkaan avuttomuutta ja riippuvaisuutta kouluttajistaan. Maahanmuuttajien kanssa työskentely on erittäin antoisaa ja mielenkiintoista, mutta omassa lajissaan se on myös hyvin raskasta ja voimia vievää. Kun ihmiset ovat tulleet maailman ääristä tarinoidensa kanssa kouluttajan työpöydän ääreen, se voi joskus viedä kouluttajan liian syvälle, jolloin omat rajat ja rajallisuus unohtuvat.

Jussi Onnismaa tuo kirjoituksessaan (2004, 82-92) esiin paljon ajalle tyypillisiä muuttuneita ammatillisen aikuis- ja täydennyskoulutuksen piirteitä. Onnismaa tarkastelee kirjoituksessaan aikuiskoulutuspolitiikan muutoksia ja esittää ehdotuksia valtaväestöä ajatellen. Koulutusten markkinointi, lainsäädäntö ja tehokkuusajattelu ovat muuttuneet koko ajan tehokkaammaksi ja aggressiivisemmaksi, jotka Onnismaan näkemyksen mukaan osaltaan ovat johtaneet koulutuksen ohenemiseen ja opiskelijan saaman opetuksen vähenemiseen. On näkyvässä, että aikuiskoulutuksessa pyritään nopeisiin ja lyhytkestoisiin tutkintoihin, opetus toteutetaan tiiviinä paketteina, joiden pohjalta opiskelijat tekevät etätehtäviä tai työskentelevät itsenäisesti. Ammatillisessa koulutuksessa opetus vähenee käytännöllisen vaiheeseen siirryttäessä, jolloin opetusta tai ohjausta oletetaan olevan vähemmän. Tehokkuus, monimuotoisuus, etä- ja verkko-opiskelu sekä työssäoppiminen itseohjautuvuuden kera ovat tätä päivää aikuiskoulutuksessa. Työssäoppimisjaksolla (käytännöllinen vaihe) kouluttaja on tukena, yhden tai maksimissaan kaksi kertaa, muuten ohjaten puhelimesta tai verkossa.

3.4 Työllistymisen kynnyksen näkökulma - yhteiskunnallinen näkökulma

Yhdenvertaisuuslain (2004/21) tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa. Lain mukaan viranomaisilla on velvollisuus kaikessa toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti ja tarvittaessa muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista. Laki kieltää välittömän syrjinnän, välillisen syrjinnän, häirinnän sekä ohjeen tai käskyn syrjiä jotakuta. Kielletyt syrjintäperusteet ovat ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, terveydentila, vammaisuus, sukupuolinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy. Laki edellyttää, että kaikki viranomaiset laativat yhdenvertaisuussuunnitelman, jonka sisällöistä työministeriö on antanut suositukset syyskuussa 2004. Yhdenvertaisuuslailla on laitettu voimaan Euroopan unionin rasismi- ja työsyryntädirektiivi (<http://www.yhdenvertaisuus.fi/suomi/yhdenvertaisuus/lainsaadanto/7.9.2008>).

Maahanmuuttajien työttömyysaste (28%) on korkeampi kuin kantaväestön. Eri kansalaisuusryhmissä on huomattavia eroja, esimerkiksi ulkonäöltään paljon suomalaisista poikkeavien ryhmien on vaikeampi saada työtä. Kyse ei aina ole ammattitaidosta vaan rekrytointeihin liittyy myös asenteita ja mielikuvia, jotka ohjaavat tehtäviä ratkaisuja (Suokonautio 2007, 74). Suokonautio (2007) viittaa tekstissään Annika Forsanderin (2002) väitöskirjaan Luottamuksen ehdot, jossa Forsander on luokitellut selitysmalleja työn saamisen vaikeuksiin. Forsander (2002) on jakanut selitysmallit kolmeen kategoriaan: *Maahanmuuttajien ominaisuudet* eli maahanmuuttajilta puuttuu jotakin, he ovat liian kouluttamattomia, kielitaidottomia tai ammattitaidottomia voidakseen saavuttaa tasa-arvoisen työmarkkina-aseman muun väestön kanssa. *Valtaväestön rasistiset asenteet* nähdään johtuvan valtaväestön (erityisesti työnantajien) vääränlaisista asenteista ja kyvyttömyydestä suvaita maahanmuuttajia ja heidän erilaisia kulttuurejaan. Tuoreimmassa selitysmallissa, *hyvinvointivaltio*, epätasa-arvo aiheutuu hyvinvointivaltion ulossulkevista rakenteista. Tässä selitysmallissa maahanmuuttajat nähdään pitkäaikaisasiakkaina sosiaalitoimen asiakkaina kaikkine sivuvaikutuksineen.

Maahanmuuttopolitiikka on yksi keino hallita globalisaatiota. Suomessa työperusteinen maahanmuutto liittyy odotettavissa olevien suurten ikäluokkien eläköitymiseen ja kansallisen osaamis pohjan vahvistamiseen. Maahanmuuttajia ei tarvita ainoastaan osaavaksi työvoimaksi suomalaisten yritysten palvelukseen, vaan myös uuden yritystoiminnan käynnistäjiksi, työllistäjiksi ja globaalien verkostojen ylläpitäjäksi (Launikari, Puukari & Lairio 2007,

190.) Launikari ja kumppanit nojautuvat tekstissään edelleen moniarvoisen, monikulttuurisen ja syrjimättömän yhteiskunnan tukeen. He painottavat myös muita tärkeitä parannettavia asenteita omassa kulttuurissamme, kuten myönteisempää suhtautumista ulkomaalaisiin ja luomalla entistä myönteisempää Suomi-kuvaa maailmalla.

Monikulttuuristen työyhteisöjen ja muun yhteiskunnan kehittymisen edellytyksenä on vahva viranomais- ja organisaatioyhteistyö niin valtakunnallisella kuin alueellisella tasolla. On otettava huomioon, että maahanmuuttajat eivät ole vain ongelmanratkaisun välineitä, vaan heistä tulee osa yhteiskuntaamme.

4. MAAHANMUUTTAJAN OHJAUS OPINTOJEN ERI VAIHEISSA

Ohjauksen tarve opintojen eri vaiheissa on jokaisella erilainen, niin maahanmuuttajalla kuin valtaväestöön kuuluvalla. Opintojen ohjaus jaetaan usein eri vaiheisiin. Lerkkanen (2002) on nostanut kirjassaan seuraavat viisi ohjauksen vaihetta esiin; ohjaus ennen opintoja, ohjaus opintojen aloitusvaiheessa, ohjaus opintojen aikana eli tutkinnon suorittamisen vaiheessa, ohjaus tutkintotilaisuuden suunnittelun, toteutuksen ja arvioinnin aikana ja ohjaus tutkinnon suorittamisen jälkeen.

Lerkkanen (2002) ryhmittelee ohjauksen alueet kasvatukselliseen, opetukselliseen ja ammatinvalinnan ohjaukseen. Edelleen hän jakaa ohjauksen oppimisen ja opiskelun ohjaukseen, persoonallisuuden kasvun ja kehityksen tukemiseen sekä uravalinnan ohjaukseen. Lerkkasen mukaan oppimisen ja opiskelun ohjauksen tavoitteena on auttaa opiskelijaa kehittämään omia opiskeluun liittyviä työtapoja sekä valitsemaan osaamistaan vastaavia opintoja. Persoonallisuuden kasvun ja kehityksen ohjauksen tavoitteena on auttaa opiskelijaa kehittymään itsenäiseksi, aktiiviseksi ja persoonallisuudeltaan ehjäksi yksilöksi. Uravalinnan ohjauksen tavoitteena on auttaa opiskelijaa saamaan ammatillisen kiinnostuksensa selville sekä tukea opiskelijaa suunnitelmien ja päätösten teossa.

Maahanmuuttaja tarvitsee ohjauksen jokaisessa vaiheessa riittävästi henkilökohtaista, selkokielistä ja ymmärrettävää neuvontaa ja ohjausta. Maahanmuuttajan on usein vaikea ymmärtää koulutussanastoamme puhumattakaan osaamisen tunnistamisesta ja tunnustamisesta tai työssäoppimisesta. Maahanmuuttajien kohdalla käsitteiden avaaminen on ensiarvoisen tärkeää ja auttaa osaltaan opiskelijan motivoinnissa.

4.1 Ohjaus opintojen hakeutumisvaiheessa

Ohjaus ennen opintojen alkua käsittää oppilaitokseen hakijoille kohdistettua markkinointia, jossa pyritään luomaan myönteinen mielikuva oppilaitoksesta ja sen tarjoamasta koulutuksesta. Aikuiskoulutuksessa ulkoisten verkostojen informointi koulutustarjonnasta ja mahdollisista opiskelun tukipalveluista on markkinointia, koska tiedon avulla luodaan myönteistä mielikuvaa oppilaitoksesta, johon kannattaa hakeutua (Lerkkanen 2002, 50). Markkinointi ja informaatio esittäytyvät nykyisin esitteinä, lehti-ilmoituksina, www-sivuina, tutustumiskäynteinä, tiedotus- ja keskustelutilaisuuksina ja erilaisilla messuilla sekä tilaisuuksissa kiertämällä. Maahanmuuttajan on vaikea hahmottaa vaikeaselkoista informaatiotamme. Tutkintoihin ja opiskeluun liittyvä materiaali olisi hyvä tehdä selkokieliseen muotoon.

Opiskelemaan valittu tai hakeutuva saa ideaalitalanteessa henkilökohtaista ohjausta liittyen opintojen rahoitukseen, opiskeltaviin sisältöihin ja aikuisopiskelun monimuotoisuuteen. Käytännössä ohjaus ennen opintojen alkua on sisällöltään tiedottava kirje, jossa kerrotaan hyväksymisestä oppilaitokseen. Henkilökohtaisempi ohjausote saattaisi edistää opintoihin sitoutumista ja helpottaa opintojen aloitusvaiheeseen liittyvää epätietoisuutta (Lerkkanen 2002, 50).

4.2 Ohjaus opintojen aloitusvaiheessa

Ohjaus opintojen aikana käsittää oppilaitokseen ja opiskelukäytänteisiin liittyvää ohjausta ja neuvontaa. Tavoitteena on antaa opiskelijalle realistinen kokonaiskäsitys niin oppimisympäristöstä kuin opiskelusta ja on omalta osaltaan luomassa myönteistä opiskeluilmapiiriä. Opintojen aikana ja erityisesti alkuvaiheessa ohjaaja on ryhmäytymisprosessin aktiivinen vetäjä. Ohjaajan on oltava tasapuolinen, johdonmukainen, turvallinen ja jämäkkä. Ajan kuluessa ohjaaja vetäytyy taka-alalle ja antaa ryhmälle tilaa kehittyä.

Opintojen aloitusvaiheessa kartoitetaan opiskelijoiden oppimisvalmiudet yksilöllisesti vahvuushakuisesti edeten. Kaikille ei ole tarkoituksenmukaista tehdä kaikkia testejä, vaan pyritään haastattelun keinoin löytää opiskelijan omien näkemysten ja kokemusten todenperäisyys. Oppimisvalmiuksien kartoittaminen alkaa henkilökohtaisella haastattelulla ja esimerkiksi opiskelijan etukäteen tekemällä osaamiskartoituksella (www.osaan.fi). Tarpeen mukaan opiskelija tekee lukiseulan ja kirjallisista tuottamista kartoittavan tehtävän sekä itsearviointia. Joillakin aloilla on myös matematiikan osaamiskartoitus tarpeen.

4.3 Ohjaus opintojen aikana - ammattitaidon hankkimisen vaihe

Opintojen alkuvaiheessa ja opintojen aikana maahanmuuttajien ohjaukseen tulee kiinnittää erityistä huomiota. Ohjaustarpeen selville saamiseksi tutustuminen opiskelijoihin ja heidän elämäntilanteisiin on onnistuneiden opintojen edellytys. Silloin opiskelijalla on mahdollisuus tuoda esiin tarvitsemansa ohjauksen ja neuvonnan määrä.

Näyttötutkinnoissa ohjaustarve on tutkintojen perusteiden mukaisessa sisällössä, tutkintotilaisuuksien ymmärtämisessä ja ammattitaitovaatimusten selventämisessä. Erityisesti aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen vaativat paljon aikaa. Oman opiskelupolun suunnittelu saattaa osalle opiskelijoista olla uutta ja vierasta, joten henkilökohtainen ohjaus on monen maahanmuuttajan kohdalla tarpeen. Opintojen alkuvaiheessa maahanmuuttajien itseohjautuvuus on usein vähäistä, joten ohjaajalta vaaditaan aktiivisempaa ohjausotetta kuin myöhemmässä vaiheessa.

4.4 Ohjaus tutkintotilaisuuksien suunnittelun, toteutuksen ja arvioinnin aikana

Tutkintotilaisuuden toteuttamiseen sisältyy henkilökohtaisen näyttösuunnitelman (HENSU) laatiminen, mahdolliset näyttötehtävät sekä tutkintotilaisuuden arviointi. Maahanmuuttajan kohdalla ohjausta tutkintotilaisuuteen pyritään antamaan valmistavan koulutuksen aikana mahdollisimman paljon, koska kaikki oleellinen tieto on tärkeätä antaa ennen tutkintosuoritusta. Ohjaus opiskeluprosessin aikana saattaa jäädä vähäiseksi, jollei yksilöllisiä ohjaustarpeita kyetä tunnistamaan riittävästi ja jollei opiskelija itse aktivoitu pyytämään ohjausta. Ohjauksen painopistealueet liittyvät tutkinnon perusteisiin ja työssäoppimisen ohjaukseen. Työssäoppimisen aikana työpaikalla saatu myönteinen palaute on erittäin tärkeätä jatkon kannalta. Oppimisprosessin edetessä ohjauksen tavoitteena voidaan pitää myös sitä, että oppija kasvaa seuraamaan ja suunnittelemaan oman opiskelunsa etenemistä entistä itseohjautuvammin.

On tärkeää perehdyttää maahanmuuttaja henkilökohtaisen näyttösuunnitelman tekemiseen jo valmistavan koulutuksen aikana. Näin annetaan tutkinnon suorittajalle riittävästi aikaa näyttösuunnitelmaan perehtymiseen, sisäistämiseen ja tekemiseen. Kouluttaja ohjaa koko ajan suunnitelman tekemisessä.

Näyttöympäristön valinnassa huomioidaan tutkinnon suorittajan kiinnostuksen kohteet ja hänen oma näkemys itselleen parhaiten sopivasta näyttöympäristöstä. Kouluttajan tehtävä on kuitenkin edelleen varmistaa, että näyttöympäristö täyttää tutkinnon perusteissa määritellyn soveltuvuuden. Kouluttaja varmistaa myös, että ammattitaito voidaan osoittaa tutkinnon perusteiden kriteereiden mukaan. Ennen tutkintotilaisuutta maahanmuuttajan tulisi saada työskennellä näyttöympäristössä sekä harjoitella tutkinnon perusteiden mukaisia ammattitaitovaatimuksia riittävästi. Tarvittaessa maahanmuuttajalle tulisi järjestää mahdollisuus *harjoitusnäyttöön*. Kouluttajan pitää kerätä kaikki mahdollinen palaute työssäoppimisen ajalta ja arvioida tutkintotilaisuudessa vaadittavan ammattitaidon toteutumista. Tärkeätä on antaa opiskelijalle konkreettisia ohjeita, kuinka hänen tulisi vielä kehittää työskentelyään.

Ammattitaidon arvioinnissa tulee perusteellisesti ja huolellisesti tarkastella sitä, miten tutkinnon suorittaja on osoittanut osaavansa sen, mitä tutkinnon perusteissa ammattitaitovaatimuksissa edellytetään. Arvioinnissa tulee käyttää monipuolisesti erilaisia ja ensisijaisesti laadullisia arviointimenetelmiä (Näyttötutkinto-opas 2007, 259). Mikäli maahanmuuttaja epäonnistuu tutkintotilaisuudessa, hänelle kuuluu antaa selkeät perustelut siitä miksi suoritus ei mennyt läpi ja mitä asiat tulee seuraavalla kerralla tehdä toisin. Arviointikeskustelu tulee toteuttaa huolellisesti, jotta tutkinnon suorittaja ei pelkää tutkintotilaisuuden uusimista

4.5 Ohjaus tutkinnon suorittamisen jälkeen

Maahanmuuttajan kohdalla saattaa olla helpompi lähteä ensin suorittamaan vain yhtä tutkinnon osaa. Pilkottaessa tutkinnon suorittaminen osiin ei sen tekeminen tunnu niin vaativalta, eikä opiskelijalta vaadita heti täyttä sitoutumista. Ensimmäisen tutkintotilaisuuden ja onnistuneen kokemuksen jälkeen, kouluttaja alkaa yhdessä opiskelijan kanssa suunnitella seuraavia tutkintotilaisuuksia. Opiskelijan kanssa edetään hyvässä ohjauksessa pienin askelin koko ajan keräten onnistumisen kokemuksia.

Maahanmuuttajan kohdalla on tärkeää, että kouluttaja tukee työllistymisen mahdollisuuksien kartoittamisessa. Tuettaessa maahanmuuttajaa työpaikan etsinnässä tulee hyödyntää kouluttajan kokemuksia tutkinnon suorittajan ammatillisesta osaamisesta ja vahvuuksista työntekijänä sekä kouluttajan yritys- ja työelämäntuntemusta. Kouluttajalla saattaa olla hyvä tuntemus alan työpaikoista ja niiden vaatimasta osaamisesta esimerkiksi *täsmätyöpaikan* löytämisen edistämiseksi. Maahanmuuttajan työllistymisen kannalta on myös erittäin tärkeää, että tieto

tutkinnon suorittajan ammatillisesta osaamisesta sekä työkykyisyydestä välittyä esimerkiksi työvoimaneuvojalle.

Liitteissä 1 - 5 olen kuvannut suunnitelman ”Maahanmuuttajan ohjaus näyttötutkinnossa”, joka on jäsennetty vaiheittain. Suunnitelma on kuvattu taulukkomuodossa, jotta sen hahmottaminen on helpompaa. Maahanmuuttajan ohjaus näyttötutkinnossa on jaettu viiteen pääosaan: ohjaus ennen opintojen alkua, opintojen aloitusvaiheessa, opintojen aikana – ammattitaidon hankkimisen vaihe, tutkintotilaisuuksien suunnittelun, toteutuksen ja arvioinnin aikana ja tutkinnon suorittamisen jälkeen. Edelleen jakoa on suoritettu ohjauksen oppimisen ja opiskelun ohjaukseen, persoonallisuuden kasvun ja kehityksen tukemiseen sekä ammatillisen suuntauksen ohjaukseen Lerkkasta (2000) mukailten. Kuhunkin kolmeen pääosaan on asetettu tavoitteet ja sisällöt, toimijoiden vastuut, käytettävät menetelmät ja materiaalit, arviointi ja verkosto.

5. YHTEENVETO

Kehittämishankkeessa kuvatut ja käytännön kokemusten avulla löydetty maahanmuuttajan tuki- ja ohjausmenetelmät tukevat muun muassa Näyttötutkinto-opas (2007) ohjeistoa sekä Aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksen opetussuunnitelman perusteita (DNO 5/421/2007) että Henkilökohtaistamismääräystä 43/011/2006. Koulutuksen tehtävänä on motivoida ja tukea maahanmuuttajaa säilyttämään oma kulttuurinsa, mikä osaltaan rikastuttaa suomalaista yhteiskuntaelämää sekä edistää monikulttuurisuutta ja moniarvoisuutta. Kouluttautuminen myös mahdollistaa ja lisää maahanmuuttajan mahdollisuuksia hakeutua tasa-vertaiseen vuorovaikutukseen suomalaisten kanssa. Kotoutumiskoulutuksen tavoitteena on edistää ja tukea aikuisten maahanmuuttajien kotoutumista suomalaiseen yhteiskuntaan antamalla heille sellaiset tiedolliset ja taidolliset valmiudet, että he pystyvät tekemään omaa elämäänsä ja mahdollisen perheensä elämää koskevia suunnitelmia ja valintoja. Kotoutumiskoulutus on tarkoitettu maahanmuuttajille, jotka tarvitsevat työllistymistä ja muuta kotoutumista edistävää ja tukevaa koulutusta (http://www.edu.fi/julkaisut/koto_ops.pdf 7.10.2008).

Eri hallinnonaloilla toimivien ohjaustahojen keskinäisen yhteistyön kehittäminen on tärkeä edellytys, jotta alueelliset ja paikalliset sekä valtakunnalliset ohjaus- ja neuvontapalvelut saadaan toimimaan siten, että niiden avulla voidaan antaa tarvittava tuki ja ohjaus maahanmuuttajien kotoutumiseen. Maahanmuuttajan työllistymisen tai koulutukseen hakeutumisen edellytykset velvoittavat toimijoiden koordinoinnin yhteistyön kehittämistä ja parantamista

paikallisella ja alueellisella tasolla maahanmuuttajan polun tasoittamiseksi. Koulutus ja ohjaus ovat tulevaisuutta ajatellen ratkaisevia keinoja maahanmuuttajan osaamisen ja ammattitaidon kehittämisessä.

Kehittämishankkeen tuloksena voidaan todeta, että käytännön kokemusten kautta maahanmuuttajan oppimis- ja näyttöprosessin on koettu edellyttävän henkilökohtaistamisen vaiheissa kuvattujen ohjausmenetelmien ja toimenpiteiden toteuttamista. Seuraavat toimenpiteet maahanmuuttajan näyttötutkintopolun tukemisessa nousevat esiin:

- tutkinnon suorittajan motivaation kartoittaminen
- tutkinnon suorittajan kielitaidon kohentaminen
- tutkinnon suorittajalle soveltuvan tutkinnon tason määrittäminen
- henkilökohtainen ohjaus näyttö- ja oppimisprosessin eri vaiheissa
- verkostoyhteistyön kehittäminen
- työssäoppimisen ohjaaminen yhteistyössä kouluttajan ja työelämän ohjaajan kanssa
- kulttuurituntemuksen kehittäminen

Maahanmuuttajan ohjaussuunnitelma näyttötutkinnossa on jaettu viiteen osaan opiskeluajan mukaan. Tehty jäsenitys noudattaa opiskelijan opintopolkua koko opiskeluprosessin ajan. Ohjaussuunnitelman jäsenitys on jaettu viiteen pääosaan. Jokaisessa vaiheessa on kolme opinto-ohjauksen tavoitetta, jotka on edelleen jaettu: ohjaukseen ennen opintojen alkua, ohjaukseen opintojen aloitusvaiheessa, ohjaukseen opintojen aikana eli ammattitaidon hankkimisen vaiheessa, ohjaukseen tutkintotilaisuuksien suunnittelun, toteutuksen ja arvioinnin aikana sekä tutkinnon suorittamisen jälkeen. Edelleen pilkkomista on tehty tavoitteisiin ja sisältöihin, vastuut, menetelmät ja materiaalit, arviointi sekä verkosto.

Vastuuosaan on kirjattu nimikkeet, jotka oppilaitoksessani tällä hetkellä vastaavat opiskelijan ohjauksesta. Työtehtäviä vastuuhenkilöille jaettaessa, nousi esiin selkeä tarve opinto-ohjaajan vakanssin perustamiselle. Opinto-ohjaajan tehdessä monia ohjausprosessin vastuu-
toita, muu henkilökunta voi keskittyä omaan varsinaiseen työtehtäväänsä. Menetelmät ja materiaalit kohdassa on kuvattu joilla päästään tavoitteisiin. Arvioinnin avulla pyritään saamaan tietoa järjestelmän toimivuudesta ja verkostot ovat rahoittajina sekä tukena ohjauksen ja neuvonnan järjestämisessä.

6. POHDINTA

Kaiken kaikkiaan maahanmuuttajat eivät ole näyttötutkintoprosessissa niin vaativa erityisryhmä kuin oletin. Suurimmat erot verrattuna valtaväestön ohjaukseen ovat maahanmuuttajan ajallinen ohjaus näyttötutkinnossa, kielitaitokysymykset ja kulttuuriset tekijät, joista merkittävimpanä arjessa näkyy perheen suurempi vaikutus opiskelijan valinnoissa ja päätöksenteossa.

Käytännön kokemusten mukaan perhettä tulee kuunnella ja perheen vakaumusta kunnioittaa. Myös maahanmuuttajaopiskelijan omaa ajatusta tulee kuunnella ja tukea kulttuurisesta näkökulmasta käsin loukkaamatta ketään. Ohjauksen lähtökohtana on ohjata maahanmuuttajaa siihen, mikä on hänelle hyväksi. Hyvä ei ole aina sitä, mitä ohjaaja henkilökohtaisesti pitää oikeana. Rautiainen (2005, 63) viittaa tekstissään Antikaisen, Rinteen & Kosken ajatuksilla edelliseen seuraavasti: ”Valtavirran näkökulmaa kouluun luodaan useimmiten kouluinstitution ja hallitsevan kulttuurin omien perspektiivien suunnasta ... Koulun hyvyys, opetuksen arvot, normit ja käytännöt on arvioitava aina erikseen suhteessa yhteiskunnan eri väestöryhmiin, heidän toisistaan poikkeaviin kulttuureihin ja elämänapoihin”.

Rautiainen (2005, 63) tuo esiin tutkimuksessaan kulttuurissamme vallitsevan universaalien lähestymistavan maahanmuuttajan ohjauksessa. Pyrimme parhaamme mukaan tasa-arvoisuuteen, jossa kaikkia opiskelijoita tulee kohdella ”suomalaisella” tavalla. Tällöin koulutyö ei ota huomioon eri kulttuureista tulevien opiskelijoiden erityistarpeita. Rautiainen (2005, 63) korostaa, että pluralistinen lähestymistapa mahdollistaa eriytyvien ratkaisujen suunnittelun maahanmuuttajan opiskelupolun tasoittamiseksi. Mielestäni aikuiskoulutuksen kentällä, hyvä opintojen henkilökohtaistaminen näyttötutkintojärjestelmässä on osittainen vastaus aikuisen maahanmuuttajan kulttuurin huomioimiseen. Henkilökohtaistamisen menetelmillä mahdollistetaan maahanmuuttajan ohjauksessa ja koulutuksessa tarvittavat eriyttävät tukitoimet opiskelun eri vaiheissa.

Näyttötutkintojärjestelmä kaikessa monimuotoisuudessaan on varsin nerokas prosessi. Henkilökohtaistamisen kolme vaihetta tarjoavat opiskelijalle tuen ja ohjauksen koko opiskeluprosessin ajan. Tukitoimien kehittäminen ja käytäntöön soveltaminen ovat vain ohjaajan kekseliäisyydestä kiinni, tietenkin järjestelmää noudattaen. Näyttötutkinto-oppaassa (2007, 23) tavoitteiksi kuvataan ” ... tarjota aikuisille joustavat järjestelyt ja parhaat mahdolliset olosuhteet osoittaa osaamistaan näyttötutkinnoissa sekä kehittää ja uudistaa työelämässä tar-

vitsemaansa ammattitaitoa. ... Koulutuksen järjestäjä huolehtii, että tutkinnon suorittaja saa tarvitsemaansa asiantuntevaa ohjausta. Ohjauksessa voidaan käyttää eri muotoja”.

Suomessa on tultu tilanteeseen, missä joudumme miettimään osaavan työvoiman riittävyttä ja saatavuutta. Kansainvälisyys ei liity enää vain yritysten ulkomaan kauppaan vaan kyse on enemmän muualta saatavasta työvoimasta (Suokonautio 2007, 76). Aloilla, joilla rekrytointiongelmat ovat totta, on oikeasti pakko miettiä vaihtoehtoisia tapoja työvoiman saatavuuteen. Yksi ratkaisu voi olla vaikka ”heti työtehtävät hallitseva” työntekijä voidaan saada maasta, jossa työkokemusta on hankittu vastaavista työtehtävistä esimerkiksi suomalaisessa tytäryhtiössä. Kouluttajan, työnantajan ja työvoimahallinnon pohdittavaksi jää keinot, joilla Suomeen tullut osaaminen saadaan heti käyttöön (Suokonautio 2007, 77).

Aikuisten maahanmuuttajien koulutus on aivan oma lajinsa. Myös maahanmuuttajan kohdalla kuin valtaväestön kohdalla, opetus rakentuu elinikäisen oppimisen ajatukselle. Tiedosta ajateltiin aikaisemmin, että se on hierarkkista ja kasautuvaa. Mutta tänään tiedetään, että nykyisen informaatiotulvan aikana tiedosta on tullut joustavaa ja elastista eikä se ole koskaan valmista. Ymmärrämme myös, että tieto on peräisin jonkun henkilön näkökulmasta ja tietystä viitekehystä. Aikuista oppijaa ohjataan suhtautumaan tietoon kriittisesti ja arvioivasti. Maahanmuuttajan kohdalla on vielä erityisesti panostettava itseohjautuvuuden ja itsearviointin kehittämiseen koko koulutusprosessin ajan.

Kehitys etenee nopeata vauhtia ja se tarkoittaa myös yksilön kannalta oman osaamisen päivittämistä. Yksilön on tärkeää pitää yllä jatkuvaa uusiutumisen taitoa pysyäkseen kehityksessä mukana. Yrityksen kasvua ja kehitystä ajatellen, olisi hyvä kannustaa jokaista työntekijää päivittämään osaamistaan tasaisin väliajoin. Elinkeinoelämän osuus tutkintojen ja osaamisen kehittämisessä on merkittävä. Menestyvä yritys on yhtä kuin osaava henkilöstö.

Tulevina ohjauksen kehittämishankkeina oppilaitoksessani ovat esimerkiksi ohjaussuunnitelman laatiminen ja maahanmuuttajan työssäoppimista varten työpaikoille ohjaajan opas sekä alueellinen ohjauksen ja neuvonnan keskus. Tämän kehittämistyöntyön toivon tuovan uusia ohjauksellisia ajatuksia maahanmuuttajien parissa työskenteleville kouluttajille, opinto-ohjaajille ja muille verkoston jäsenille.

LÄHTEET

Aunola, U. 2004. (toim.) Maahanmuuttajat ammattia oppimassa. Opetushallitus. Helsinki. Hakapaino Oy.

Gunnar, M., Pasanen, P., Pekkanen, M., Räsänen, L., & Vuolle-Salonen, M. 2004. Ohjaus näyttötutkinnon ja valmistavan koulutuksen henkilökohtaistamisessa. AiHe-projekti. Opetushallitus. Helsinki. Hakapaino Oy.

Kasurinen, H. Ohjausta opintoihin ja elämään – opintojen ohjaus oppilaitoksessa. 2004. Vammala. Vammalan kirjapaino.

Kasurinen, H. ja Launikari, M. (toim.) 2007. CHANCES – opinto-ohjauksen kehittäminen nuorten syrjäytymisen ehkäisemiseksi. Helsinki. Opetushallitus. Erweko painotuote Oy. Sivut 190-224.

Lerkkänen, J. 2002. Koulutus- ja uravalinnan ongelmat. Koulutus- ja uravalinnan tavoitteen saavuttamista haittaavat ajatukset sekä niiden yhteys ammattikorkeakouluopintojen etenemiseen ja opiskelijoiden ohjaustarpeeseen Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 14. Jyväskylä. Korpiljyvä Oy.

Näyttötutkinto-opas. 2007. Opetushallitus. Helsinki. Vammalan kirjapaino Oy.

Onnismaa, J., Pasanen, H. ja Spangar T. 2000. Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Ohjauksen toimintakentät. Porvoo. WS Bookwell Oy.

Peavy, R. 1999. Sosiodynaaminen ohjaus. Konstruktivistinen näkökulma 21. vuosisadan ohjaustyöhön. Helsinki. Psykologien kustannus.

Puukari, S ja Taajamo, M. 2007. Monikulttuurisuus ja moniammatillisuus ohjaus- ja neuvontatyössä. Teorian ääniä. Jyväskylä. Koulutuksen tutkimuslaitos. Korpiljyvä Oy.

Rautiainen, A. 2005. Ammatillinen tieto monikulttuurisen ohjauksen resurssina. Ammatillisen tiedon sosiaalinen rakentuminen vuorovaikutussuhteisen verkostossa. Pro gradu – tutkielma. Joensuun yliopisto, kasvatussociologian laitos.

SÄHKÖISET LÄHTEET

Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 21.8.1998/631.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1998/19980631>. 9.10.2008

Asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 11.1998/812.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1998/19980812>. 9.10.2008-10-09

Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain muuttamisesta 1013/2005.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20051013>. 9.10.2008.

Aikuisten maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksen opetussuunnitelman perusteet.
<http://www.edu.fi/julkaisut/maaraykset/suosituksset/maahanmuuttaja.pdf>. 9.10.2008.

JULKAISEMATTOMAT LÄHTEET

Koivumäki, K. Työ ja elinkeinoministeriö. Power Point-esitys 15.5.2008. Edupoli.

OHJAUS OPINTOJEN HAKEUTUMISVAIHEESSA

| OHJAUKSEN TAVOITTEET | TAVOITTEET JA SISÄLTÖ | VASTUU | MENETELMÄT JA MATERIAALIT | ARVIOINTI | VERKOSTO |
|--|---|--|--|---|--|
| Henkilökohtaisen kasvun ja kehityksen ohjaus | Opiskelijoiden kokonaisvaltainen haltuunotto, motivointi | pääkouluttaja tiimipäällikkö (opinto-ohjaaja) kuraattori opinto-sihteeri | Haastattelut materiaali, esitteet tutustumiset, tehostettu tiedotus | | Työvoimatoimisto yritykset, oppilaitokset, oppisopimuskeskus, muu verkosto |
| Oppimisen ja opiskelun ohjaus | Opiskelijavalinnan toteutuminen, sitouttaminen | pääkouluttaja tiimipäällikkö (opinto-ohjaaja) opintos sihteeri assistentti | Hakulomakkeet soveltuvuuskokeet haastattelut opiskelijarekisteri | Hakijoiden määrä | Työvoimatoimisto yritykset, oppilaitokset oppisopimuskeskus, muu verkosto |
| Ammatillisen suuntautumisen ohjaus | Koulutuksellinen ja ammatillinen tavoite, kielitaito, lisäkoulutus, täydennyskoulutus, motivaatio | pääkouluttaja (opinto-ohjaaja) tiimipäällikkö markkinointipäällikkö | oppilaitos vierailut markkinointimateriaali kirjeet sidosryhmille tutkintokohdaiset esitteet oppilaitoksen www-sivut rekrytointitilanteet, messut | tilaisuuksin osallistujien määrä, palaute www-sivuista | Työvoimatoimisto, yritykset, oppilaitokset oppisopimuskeskus rekrytointiyrietykset |

OHJAUS OPINTOJEN ALOITUSVAIHEESSA

| OHJAUKSEN TAVOITTEET | TAVOITTEET JA SISÄLTÖ | VASTUU | MENETELMÄT JA MATERIAALIT | ARVIOINTI | VERKOSTO |
|--|--|--|--|--|---|
| Henkilökohtaisen kasvun ja kehityksen ohjaus | Elämänhallintataidot, sitoutuminen, opintososiaaliset edut, kielitaidon kohentaminen, opiskelumuodot, itseohjautuvuuden kehittäminen | pääkouluttaja kieltenopettaja kuraattori terveydenhoitaja opintosihtööri (opinto-ohjaaja) | Alkuhaastattelu, keskeytysten ehkäisy, oppilaitoksen järjestys-säännöt, ohjaussuunnitelma, tasa-arvosuunnitelma, päihdestrategia | Palautteet poissaoloseuran-ta | Kela, työvoimatoimisto, terveydenhoitaja, kuraattori, oppisopimuskeskus |
| Oppimisen ja opiskelun ohjaus | Orientaatio opiskeluun: ryhmäytyminen, perehdytys, lukujärjestys, lukiseula, kielitesti, haastattelut, Heksut, www.osaan.fi | pääkouluttaja, kouluttajat, (opinto-ohjaaja), opintosihtööri, erityisopettaja | Opetussuunnitelma, orientaatiojakso, henkilötietolomake, haastattelulomake, Heksu-lomake, lukujärjestys, opiskelijanalyysit | Heksut Tuen tarpeen analysointi ja huomiointi opetuksessa | NMI-testit, työvoimatoimisto, Kela, oppisopimuskeskus, yritykset |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| <p>Ammatillisen suuntautumisen ohjaus</p> | <p>Yksilöllinen opiskelu- ja oppimispolku Työssäoppiminen ja tutkintotilaisuus</p> | <p>pääkouluttaja (opinto-ohjaaja) Työpaikkaohjaaja opinto-sihteeri</p> | <p>Tutkinnon järjestämisen suunnitelma Opetussuunnitelma Näyttötutkinto-opas</p> | <p>Tutkinnon järjestämisen suunnitelma Opetussuunnitelma</p> | <p>Työpaikkaohjaaja, yritys, työvoimatoimisto, oppisopimuskeskus</p> |
|---|--|--|--|--|--|

OHJAUS OPINTOJEN AIKANA - AMMATTITAIDON HANKKIMISEN VAIHE

| OHJAUKSEN TAVOITTEET | TAVOITTEET JA SISÄLTÖ | VASTUU | MENETELMÄT JA MATERIAALIT | ARVIOINTI | VERKOSTO |
|--|---|--|---|--|--|
| Henkilökohtaisen kasvun ja kehityksen ohjaus | Ryhmäytyminen, itsetuntemuksen ja itseluottamuksen kasvattaminen, Ammatillisuuden vahvistaminen; vastuun, aikuisuuden ja työkuulttuurin vahvistamisen, oman kulttuurin säilyttämisen tukeminen | Verkosto; työntekijät, yhteiskunta | Henkilökohtainen ohjaus, onnistumisen kokemukset, työelämän säännöt, tapakulttuuri, dialogi | Opiskelija arvioinnit, poissaolo seuranta, keskeyttämiset, ohjauspalvelut, palautteet (Opal, laatu-palaute) | Työssäoppimispaikat, oppisopimuskeskus, työvoimatoimisto |
| Oppimisen ja opiskelun ohjaus | Kurssivalinnat: yhteiset ja vapaasti valittavat, itseohjautuvuuden tukeminen, ryhmäytyminen, opintojen seuranta, työssäoppimisen ja tutkintotilaisuuden ohjeistus, keskeyttämisten ennaltaehkäisy | pääkouluttaja kouluttajat työpaikkaohjaaja (opinto-ohjaaja) | Heksun toteuttaminen, henkilökohtaiset keskustelut, ryhmä- ja yksilöohjaus, poissaolojen seuraminen, keskeytykset, puuttuvien opintosuoritusten suunnittelu ja toteuttamisen seuranta | Tutkinnot, opintoviikkokerätymä, tukipalveluiden tarjonta, palaute (Opal, Aipal, laatu-palaute), jatkosuunnitelmat | Kela, OPH, Tilastokeskus, Läänihallitus, työvoimatoisto, oppisopimuskeskus |

| | | | | | |
|---|---|--|---|--|--|
| <p>Ammatillisen suuntautumisen ohjaus</p> | <p>Opiskelijan kannustaminen yksilöllisellä opinpolulla, palaute työssäoppimisesta, jatko-opinnot, ammatti-identiteetin vahvistaminen</p> | <p>Työpaikkaohjaaja pääkouluttaja kouluttajat (opinto-ohjaaja)</p> | <p>Työssäoppimisen ohjaus, TPO-ohjaajan – ja arvioijan koulutus, ohjauskustelut</p> | <p>Työssäoppiminen: palaute ja arviointi, henkilökohtaiset keskustelut</p> | <p>Työssäoppimispaikat, Tutkintotilaisuuden arvioijat, oppisopimuskeskus, työvoimatoimisto</p> |
|---|---|--|---|--|--|

OHJAUS TUTKINTOTILAISUUKSIEN SUUNNITTELUN, TOTEUTUKSEN JA ARVIOINNIN AIKANA

| OHJAUKSEN TAVOITTEET | TAVOITTEET JA SISÄLTÖ | VASTUU | MENETELMÄT JA MATERIAALIT | ARVIOINTI | VERKOSTO |
|--|--|--|--|---|---|
| Henkilökohtaisen kasvun ja kehityksen ohjaus | Osaamisen tunnistaminen, luotettavat dokumentit, itsetunnon kasvattaminen, maahanmuuttajan erityistarpeet | pääkouluttaja kieltenopettaja TOP-ohjaaja erityisopettaja kuraattori | Tutkinnon perusteet, tutkinnon järjestämisuunnitelma Heksu-lomake, opiskelija-analyysi, lukiseula | Opintosuoritukset, tutkinnot, TOP-arviointi/palaute, ohjauskeskustelut | Työssäoppimispaikat, työvoimatoimisto, oppisopimuskeskus, tutkintotoimikunnat |
| Oppimisen ja opiskelun ohjaus | Opiskelijan itseohjautuvuuden tukeminen, ohjauskeskustelut työpaikalla, testien hyödyntäminen, kieli-aidon kehittäminen, Hensun työstäminen, tutkintotilaisuuden ohjaaminen, valmistuminen | pääkouluttaja kouluttajat työpaikka-arvioija oppilaitoksen arvioija | Tutkinnon perusteet, TOP-arviointilomake, Hensu-lomake | Tutkinnon perusteet, tutkintotilaisuuden arviointi, palaute (Opal, laautujärjestelmä) | Työpaikat, työvoimatoimisto, oppisopimuskeskus, tutkintotoimikunta |

| | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|
| <p>Ammatillisen suuntautumisen ohjaus</p> | <p>Opiskelijan kannustaminen yksilöllisellä opinpolulla, palaute tutkintotilaisuudesta, jatko-opinnot, ammatti-identiteetin vahvistaminen</p> | <p>TOP-arvioija, pääkouluttaja, oppilaitoksen arvioija</p> | <p>Tutkinnon perusteet, Henkilösu-lomake, opiskelijan itsearviointi, ohjauksen tarve</p> | <p>Työssäoppiminen: palaute ja arviointi, henkilökohtaiset keskustelut</p> | <p>Työpaikat, työvoimatoimisto, oppisopimuskeskus, erilaiset oppilaitokset</p> |
|---|---|--|--|--|--|

OHJAUS TUTKINNON SUORITTAMISEN JÄLKEEN

| OHJAUKSEN TAVOITTEET | TAVOITTEET JA SISÄLTÖ | VASTUU | MENETELMÄT JA MATERIAALIT | ARVIOINTI | VERKOSTO |
|--|---|---|----------------------------|---|---|
| Henkilökohtaisen kasvun ja kehityksen ohjaus | Osallisuuden toteutumisen, suomalaisen kulttuuriin sitouttaminen | pääkouluttaja (opinto-ohjaaja) ohjaava kouluttaja | Jälkiohjaus | Palautteet koulutuksesta | Työvoimatoimisto, yritykset, oppisopimuskeskus |
| Oppimisen ja opiskelun ohjaus | Oman elämän haltuunotto - työllistyminen, jatko-opinnot | (opinto-ohjaaja) ohjaava kouluttaja | Jälkiohjaus | Palaute | Työvoimatoimisto, yritykset, oppilaitokset, oppisopimuskeskus |
| Ammatillisen suuntautumisen ohjaus | Ennakointi, alueellinen koulutuksen vastaavuus työelämän tarpeisiin | Johtoryhmä kouluttajat (opinto-ohjaaja) | Yhteistyö työelämän kanssa | Koulutuksen tunnettavuus ja näkyvyys, (sijoittumiskysely) | Elinkeinoelämä, oppisopimuskeskus, valtakunnallinen, alueellinen sekä seutukunnallinen oppilaitos- ja yritysyhteistyö |