



Ohjauksen koulutus-
ja tutkimusyksikkö

Ohjauksen kehittämishankkeita ja käytänteitä

ISSN 1796-4717



Jyväskylän yliopisto
Kasvatustieteiden tiedekunta
Opettajankoulutuslaitos

Ohjauksen kehittämishankkeita ja käytänteitä

MONIKULTTUURISEN RYHMÄN OHJAUS

Antonina Bolgova

2007

**Jyväskylän yliopisto
Kasvatustieteiden tiedekunta
Opettajan koulutuslaitos**

TIIVISTELMÄ

Bolgova Antonina

Monikulttuurisen ryhmän ohjaus

Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Ohjauksen Koulutus ja Tutkimus, 2007, 33 s.

Ohjauksen kehittämishankkeita ja käytänteitä

ISSN 1796-4717

Kehittämishankkeessa tarkastellaan monikulttuurisen ryhmän ohjauksen haasteita. Tutkimuksen kohteena oli Etelä-Karjalan ammattiopiston ammatilliseen peruskoulutukseen ohjaavan ja valmistavan koulutuksen kuuluva maahanmuuttajaopiskelijoiden ryhmä. Maahanmuuttajaopiskelijoiden määrä Etelä-Karjalan ammattiopistossa on kasvanut jatkuvasti. Oppivelvollisuusiän ohittaneet maahanmuuttajat ovat vaarassa syrjäytyä suomen kielen heikon tason takia. Tutkimuksien mukaan (Romakkaniemi 1999) monet maahanmuuttajanuoret ovat jättäneet jatko-opiskelun kesken tai eivät ole opiskelupaikkaan edes päässeet. Opintojen keskeyttämistä on ollut eniten ammatillisessa koulutuksessa. Vuonna 2006 Etelä-Karjalan ammattiopistossa on alkanut ammatilliseen koulutukseen ohjaava ja valmistava koulutus, jonka tavoitteena on antaa maahanmuuttajaopiskelijoille mahdollisimman todenmukainen kuva työelämästä, erilaisista ammateista ja koulutuksen vaihtoehdoista.

Monikulttuurisuutta ja monikulttuurista ohjausta tarkastellaan käyttäen yleisesti tunnettua monikulttuurisen ohjauksen kompetenssien viitekehystä (Sue et.al. 1992) sekä akkulturaatioprosessin mallia. (Berry 1986) Työssä hahmotellaan siitä, miten monikulttuurisuus ja kulttuurierot tulisi ottaa huomioon monikulttuurisen ryhmän ohjauksessa.

Ryhmä on kiinteä osa opiskelijan elämää. Ryhmänohjaaja on ryhmänsä opiskelijoiden lähin henkilö, jonka tavoitteena on huolehtia ryhmänsä opiskelijoista. Ammatillisessa oppilaitoksessa ryhmänohjaajan tärkein tuki on toimiva ryhmä, jossa jäsenet auttavat ja tukevat toisiaan. Ryhmän ohjausta pyritään selvittämään kuvailemalla ryhmän dynamiikkaa ja ryhmän kehityksen vaiheita. Työssä tarkastellaan myös ryhmänohjaajan taitoja.

Maahanmuuttajaopiskelijoille suoritetun kyselyn pohjalta pyritään selvittämään opiskelun tukitoimien tarvetta sekä oppimis- ja työympäristöön liittyviä asioita, joilla on vaikutusta maahanmuuttajaopiskelijan sopeutumisprosessille sekä pohditaan, miten niitä tulisi ottaa huomioon ryhmän ohjauksessa.

Tutkimuksen mukaan maahanmuuttajaopiskelijat olivat tyytyväisiä opetuksen järjestelyyn. Suurimmat ongelmat heidän mielestään johtuvat puutteellisesta kielitaidosta. He tarvitsevat tukea suomen kielen oppimisessa. Peruskielitaito muodostaa pohjan etenemisele ja onnistumiselle jatko-opinnoissa. Monikulttuurisen ryhmän ohjaajan tulee olla monikulttuurisesti taitava ohjaaja. Hän näkee ohjattavan elämäntilanteen kokonaisuutena ja ymmärtää, miten ohjattavan kulttuurista voi vaikuttaa hänen oppimiseensa ja käyttäytymiseensä. Ryhmänohjaajan tehtävään kuuluu tukea maahanmuuttajanuorten yksilöllistä kehitystä sekä edistää suomalaisen yhteiskunnan monikulttuurisuutta.

Asiasanat: akkulturaatio, maahanmuuttajaopiskelija, monikulttuurisuus, monikulttuurinen ohjaus, monikulttuurisen ohjauksen kompetenssit, ryhmän ohjaus

ABSTRACT

Bolgova Antonina

Counselling of the multicultural group

Jyväskylä: University of Jyväskylä. Department of teacher education. Guidance and Counselling Education and Research Unit, 2007, 33 p.

Guidance and Counselling Development projects and practices

ISSN 1796-4717

The purpose of this development project was to examine the actual challenges of a multicultural group counselling. The subject of the study was a preparatory group of the immigrant students in the South-Karelian vocational school. The number of immigrant students has been increasing all the time. The immigrants, who have passed school age, are in danger to withdraw because of their poor Finnish language. According to the researches (Romakkaniemi 1999) many of the young immigrants leave unfinished their studies or never begin school. Those, who begin studying in the vocational school, drop out most of all. In 2006 the preparatory group for immigrant students started on in the South-Karelian vocational school. The aim of this course is to give them the opportunity to get to know about working life, different jobs and education alternatives.

Multiculturalism and multicultural counselling are examined on the base of the well-known Standards of Multicultural Counselling Competencies (Sue et al. 1992) as well as the classic model of adaptation process (Berry 1986). The study deals with multicultural issues and cultural differences and how they should be taken into account in counselling of the multicultural group.

A group is an important part of the student life. A group counsellor is the students' closest person, who takes care of them. In the vocational school the most important support to the counsellor is a group, where members help and support each other. Counselling of the group is examined by studying group dynamics and group development. The counsellor's skills are also the subject of the study.

The questionnaire aimed to the immigrant students tries to clear out what kind of support they are in need of, what kind of things dealing with study and work environment influence on their integration process and think about the ways of taking them into account in the counselling of the group.

According to the study the immigrant students were satisfied with the studies arrangement. The most serious problems they face are due to their poor Finnish language. They need support in the language studies. A group counsellor should be culturally skilled and trained in the multicultural counselling. He/she sees client's life situation as wholeness and understands how the culture a client comes from influence his studying and behaviour. He/she supports immigrant students in their individual development as well as works for multiculturalism of the Finnish society.

Keywords: acculturation, immigrant student, multiculturalism, multicultural counselling, multicultural counselling competencies, counselling of the group

SISÄLLYS (CONTENTS)

1 JOHDANTO.....	6
2 MONIKULTTUURISUUS JA MONIKULTTUURINEN OHJAUS.....	7
2.1 Kulttuuri.....	7
2.2 Akkulturaatioprosessi.....	7
2.3 Monikulttuurinen ohjaus.....	9
2.4 Monikulttuurisen ohjauksen lähestymistavat.....	11
2.5 Monikulttuurisen ohjauksen kompetenssit.....	12
2.6 Kulttuurierot monikulttuurisessa ohjauksessa.....	13
3 MONIKULTTUURINEN OHJAUS AMMATILLISESSA OPPILAITOKSESSA.....	14
4 RYHMÄN OHJAUS.....	16
4.1 Ryhmän dynamiikka.....	16
4.2 Ryhmänohjaajan taidot.....	17
5 ETELÄ-KARJALAN AMMATTIOPISTO (EKAMO).....	19
5.1 Oppilaitoksen kuvaus.....	19
5.2 Opinto-ohjaus Ekamo:ssa.....	19
5.3 Ammatilliseen peruskoulutukseen ohjaava ja valmistava koulutus.....	20
6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	22
6.1 Aineiston keruu ja toteutus.....	22
6.2 Tutkimuksen kohdejoukko.....	22
7 TULOKSET.....	23
8 POHDINTA.....	26
LÄHTEET.....	28
LIITE.....	30

1 JOHDANTO

Maahanmuuttajat ovat Suomessa koko ajan kasvava ryhmä. Erilaiset kulttuuritaustat ja erilaisten kulttuurien kohtaaminen vaikuttavat suomalaisen yhteiskunnan jokapäiväiseen elämään. Suomalainen yhteiskunta muuttuu yhä monikulttuurisemmaksi. Suomen virallisen maahanmuuttopolitiikan peruseriaatteet on kirjattu vuonna 1999 voimaan tulleen kotoutumislakiin. Lain tavoitteena on edistää maahanmuuttajien tasa-arvoa ja integroitumista suomalaiseen yhteiskuntaan sekä maahanmuuttajien oman kielen ja kulttuurin ylläpitämistä. Maahanmuuttajien sijoittumiseen yhteiskuntaan ja työelämään on kiinnitetty paljon huomiota. Ajatuksena on aktivoida maahanmuuttajia tiedonhankintaan, jotta maahanmuuttajat voisivat huolehtia itse itsestään ja tehdä vastuullisia päätöksiä ja valintoja yhteiskunnan tasa-arvoisina jäseninä. Maahanmuuttajien kotoutumista tuetaan tarjoamalla heille mahdollisuuksia osallistua yhteiskunnan taloudelliseen, poliittiseen ja sosiaaliseen elämään sekä koulutukseen.

Maahanmuuttajaopiskelijoiden määrä on kasvanut myös ammatillisissa oppilaitoksissa. Uudet maahanmuuttajien kotoutumislain säädökset edellyttävät oppilaitosten vastuun ottamista maahanmuuttajanuorten koulutuksesta ja ohjauksesta. Oppilaitokset ovat suuren haasteen edessä kohdatessaan ja kouluttaessaan maahanmuuttajanuoria. Monet kulttuuriin, opiskelukulttuuriin liittyvät tekijät sekä opetuskielen mahdollisesti heikompi taito tuottavat erityisiä tarpeita opetukseen ja ennen kaikkea ohjaukseen. Henkilökohtaisten koulutus – ja työnhakusuunnitelmien laatiminen maahanmuuttajaopiskelijoille on vaativa tehtävä. Siinä tulisi ottaa huomioon opiskelijan tarpeet, mahdollisuudet, tavoitteet ja kokemukset. Opiskeluprosessi edellyttää joustavuutta ja suunnitelmallisuutta, mutta opiskelijaltakin vaaditaan halua ja valmiuksia olla aktiivinen, tavoitteellinen ja vastuullinen. Maahanmuuttajaopiskelijalle tällainen itseohjautuvuuden vaatimus voi olla vieras tai ongelmallinen vieraassa opiskelukulttuurissa. Itseohjautuvuus vaatii monentasoista kulttuurituntemusta sekä tiedonhankinnan hallintaa. Itseohjautuvuuteen ohjaaminen on haasteellista suomalaisille ohjaajille, jotka pitävät sitä itsestäänselvyytenä. Näin ollen maahanmuuttajaopiskelijat tarvitsevat ohjausta enemmän kuin suomalaiset opiskelijat. Monikulttuurinen ohjaus, jonka tavoitteena on tarjota maahanmuuttajanuorille aiempaa monipuolisempaa ja yksilöllisempää ohjausta, saa yhä merkittävämmän roolin tässä työssä.

Onnistuakseen maahanmuuttajan ohjauksessa ohjaajan tulisi tiedostaa omaa kulttuuritaustansa sekä ohjattavan kulttuuriin liittyviä normeja ja arvoja. Monikulttuurisesti taitavan ohjaajan ei välttämättä tarvitse tietää paljon erilaisista kulttuureista. Monikulttuurinen ohjaus tarkoittaa ohjattavan kulttuuritaustan arvostamista ja huomioon ottamista hänen elämässään vaikuttavana tärkeänä tekijänä. (Metsänen 2000, 190.) Monikulttuurisen ohjauksen lähtökohtana on ohjaajan empatia ja kyky ymmärtää. Ohjaajan tulee olla herkkä toisesta kulttuurista tullen ohjattavan ajatuksille ja tuntemuksille. Ohjaajan omat arvonsa, maailmankatsomuksensa ja ihmiskäsityksensä vaikuttavat hänen tapaansa toimia ohjausprosessissa. Ohjaajan pitää miettiä omia oletuksiaan ja ennakkoluulojaan sekä sitä, miten ne vaikuttavat hänen toimintatapaansa. Ohjausprosessin onnistumista auttaa ohjaajan tietoisuus monikulttuurisen vuorovaikutuksen erityispiirteistä, mutta tärkeä on myös yksilöllisyys. Jokaista tulee ohjata yksilönä ei vain tietyn kulttuurin edustajana.

2 MONIKULTTUURISUUS JA MONIKULTTUURINEN OHJAUS

2.1 Kulttuuri

Monikulttuurisuus on ollut yksi yleisimpiä sanoja yhteiskunnallisessa keskustelussa. Monikulttuurisella yhteiskunnalla tarkoitetaan sellaista yhteiskuntaa, jossa eri ryhmät, sekä enemmistö että vähemmistöt säilyttävät ja kehittävät omaa kulttuuriaan ja uskontoaan sopusoinnussa. Monikulttuurisen ideologian tavoitteena ovat etninen tasa-arvo, suvaitsevuus ja kulttuurinen moniarvoisuus.

Nykyisen tulkinnan mukaan kulttuuri-käsitettä on vaikea määritellä, koska kulttuuri on jatkuvasti muuttuva johtuen globalisaatiosta, ekologisista ja historiallisista tapahtumista ja ennen kaikkea tiedotusvälineiden aiheuttamasta samanaikaisuudesta kaikkialla maailmalla. Näin kulttuurit ovat jatkuvassa vuorovaikutuksessa toisiinsa ja omaksuvat toisien kulttuurien ominaispiirteitä. (Talib, Löfström, Meri 2004, 15).

Alitolppa-Niitamo (1993) määrittelee kulttuuri-käsitettä monella eri tapaa.

- Kulttuurilla tarkoitetaan asioita, joita ihmiset ja kansat ovat oppineet historiansa aikana tekemään ja arvostamaan.
- Kulttuuri on tapa ajatella, tuntee ja reagoida. Tämä tapa on opittua ja sitä siirretään sukupolvesta sukupolvelle. Tähän kuuluu mielipiteet, ajatukset ja arvot.
- Kulttuuria voidaan ajatella ihmisyyhteisön persoonallisuutena: ihmisyyhteisöt erottuvat toisistaan oman kulttuurinsa takia samoin kuin ihmiset erottuvat toisistaan oman persoonallisuutensa vuoksi.
- Kulttuuria voidaan tarkastella tiettyyn yhteiskunnan tai yhteisöön kuuluvien ihmisten elämäntapana, joka koostuu tiedoista, uskomuksista, moraalikäsitteistä, tavoista ja tottumuksista, joita ihmiset ovat omaksuneet.

Metsänen (2002) näkee kulttuurin yksilön ja yhteisön toiminnan raamiksi. Kulttuuri on yhteisön tai yksilön elämäntapa, johon vaikuttavat koulutus, sosioekonominen asema ja sukupuoli. Toisaalta kulttuuriin liittyvät asiat ovat opittuja, toisaalta ne ovat usein tiedostamattomia. Vasta sitten, kun toimitaan oman yhteisönsä rajojen yli, joudutaan tarkastelemaan omia kulttuurisia koodejaan. (Metsänen 2002, 183.)

2.2 Akkulturaatioprosessi

Nykyään suomalaiseen yhteiskuntaan kuuluu yhä useampia eri kulttuureiden edustajia. Suomalaisessa yhteiskunnassa vaalitaan tasa-arvoisuutta, mikä edellyttää, että eri etnisillä ryhmillä olisi mahdollisuus ylläpitää ja kehittää omaa kulttuuriaan.

Liebkind (2000) mukaan puhuttaessa kulttuurien kohtaamisesta, tarkoitetaan muutosprosessia, johon liittyvät niin vähemmistöryhmien sopeutuminen enemmistökulttuuriin kuin enemmistön jäsenten suhtautuminen kulttuurivähemmistöihin. Tätä muutosprosessia kutsutaan akkulturaatioprosessiksi.

Amerikkalaiset antropologit esittivät akkulturaatio - käsitteen kuvaillakseen kulttuurien välistä tapahtuvaa kontaktia ja sen aiheutumaa muutosten prosessia. Nissilän ja Lairion (2005) mukaan akkulturaatioprosessin aikana muutokset tapahtuvat molemmissa kulttuurissa, mutta maahanmuuttajan identiteetti muuttuu enemmän kuin valtaväestön edustajilla. Johtuen siitä useissa

tutkimuksissa selvitetään uuteen kulttuurin sopeutumisprosessia maahanmuuttajan näkökulmasta, tarkastellaan hänen ajatuksiaan ja tunteitaan, käsityksiään, havaintojaan ja suhtautumista omaan kulttuuriinsa ja uuteen kulttuuriin.

Sopeutumisprosessi nähdään psykologisena ja sosiokulttuurisena prosessina, joka kehittyy vaiheittain. Jokainen vaihe sisältää neljä asennetta: a) asenne itseä kohtaan, b) asenne saman vähemmistöryhmän jäseniä kohtaan, c) asenne erilaisten vähemmistöryhmien jäseniä kohtaan ja d) asenne hallitsevan ryhmän jäseniä kohtaan. Tämän mallin, jonka Sue ja Sue (1992) kehittivät, vaiheet ovat seuraavanlaisia:

1. vaihe, jolloin maahanmuuttaja tuntee voimakasta innostusta ja euforiaa siitä, että on erilaisessa paikassa. Valtaväestön kulttuurin omaksuminen on toivottu lopputulos.
2. vaihe, jolloin innostus vaihtuu harmistumiseen ja stressiin, koska uusi ympäristö vaatii paljon energiaa, jota ei tarvittu vanhassa ympäristössä, mikä johtaa ylikuormitukseen ja uupumukseen.
3. vaihe, jolloin vanha ja uusi kulttuuri nähdään vastakkaisina, joten ihminen palaa omaan kulttuuriinsa.
4. vaihe, jota voi kutsua kasvavaksi realismiksi, koska ihmiset huomaavat, että ongelmat johtuvat siitä, että on olemassa oikeasti eroja arvoissa, uskomuksissa ja käyttäytymistavoissa.
5. vaihe, jolloin ihmiset harrastavat aktiivisesti kulttuuria käyttäen uusia ongelman- ja konfliktinratkaisukeinoja, mikä tarkoittaa oman kulttuurin ja uuden kulttuurin integraatiota. (Nissilä P., Lairio M. 2005, 208.)

Akkulturaatio ymmärretään useimmiten yksilön mukautumiseksi ja sopeutumiseksi uuteen kulttuuriin. Onnistuneen akkulturaation merkkeinä on pidetty muun muassa hyvää henkistä ja fyysistä terveyttä, yleistä tyytyväisyyttä, hyvää itsetuntoa, pätevää työsuoritusta ja hyviä arvosanoja. (Liebkind 2000, 17). Tässä ei kuitenkaan oteta huomioon sellaisia tekijöitä, kuten identiteettiä, asenteita ja arvoja, vaikka monen yhteiskuntatieteilijän mielestä arvot ovat keskeisimpiä kulttuureja erottavia tekijöitä.

Ihmiset suhtautuvat akkulturaatioprosessiin eri tavoin. Maahanmuuttajan on vastattava kahteen kysymykseen:

1. Ovatko oma etninen/kulttuuri-identiteettini ja –tapani arvokkaita ja pitäisikö ne säilyttää?
2. Pitäisikö minun hakeutua myönteiseen vuorovaikutukseen valtaväestön kanssa ja osallistua yhteiskuntaelämään?

Jos yksilö vastaa molempiin kysymyksiin myöntävästi, hän on valinnut integraatiostrategian, jolloin oma kulttuuri säilyy samalla kun yksilö pyrkii osallistumaan yhteiskuntaelämään. Jos yksilö vastaa kieltävästi ensimmäiseen ja myönteisesti toiseen kysymyksen, hän ei halua säilyttää omaa kulttuuri-identiteettiään osallistuessaan yhteiskuntaelämään. Jos taas vastaus ensimmäiseen kysymykseen on myönteinen, mutta jälkimmäiseen kysymykseen kielteinen, yksilö on valinnut separaatiostrategian, jonka mukaisesti hän halua pitää kiinni alkuperäisestä kulttuuristaan, mutta välttää kanssakäymistä yhteiskunnan kanssa. Marginalisaatio on taas seurausta siitä, että vastaus molempiin kysymyksiin on kielteinen. Integraatiovaihto on aina osoittautunut suosituimmaksi akkulturaatiovaihtoehdoksi, ja tällä vaihtoehdolla on vahvin yhteys hyvään sopeutumiseen. (Liebkind 2000, 20–21.)

Berry J. (1986) kuvaa akkulturaatiota alkuperäisidentiteetin säilyttämisen halun ja kulttuuriryhmien välisen yhteydenpidon halun muodostamalla nelikentällä.

YKSIÖ		halua säilyttää oman identiteetin ja kulttuurin	
		+	-
halua ylläpitää ryhmien välisiä suhteita.	+	INTEGRAATIO	ASSIMILAATIO
	-	SEPARAATIO	MARGINALISAATIO

KUVIO 1 Akkulturaatioasenteet (Berry 1986, 307.)

Liebkind (2000) näkee eri ulottuvuuksia, jotka liittyvät akkulturaatioon:

- Sosiaalinen ja kulttuurinen/etninen ulottuvuus.

Maahanmuuttajan alempiarvoisuus voi johtua etnisistä/kulttuurisista piirteistä tai sosiaalisesta/taloudellisesta asemasta. Maahanmuuttaja voi haluta parantaa sosiaalista asemaa ja osallistua yhteiskuntaelämään, mutta ei välttämättä halua muuttaa kulttuuri-identiteettiään.

- Identiteetti, asenteet ja arvot.

Oman etniseen ryhmään samastuminen ei ole sama asia kuin oman kulttuurin säilyttäminen ja/tai valtakulttuurin omaksuminen. Maahanmuuttaja voi samastua omaan etniseen ryhmäänsä, vaikka on jo luopunut sen kulttuurista.

- Valtaväestön suhtautuminen vähemmistöjen akkulturoitumiseen ja vähemmistöjen oma suhtautuminen siihen.

Akkulturaatio ei tapahdu sosiaalisessa tyhjiössä, vaan se etenee oman ryhmän sisäisten ja ryhmien välisten suhteiden verkostossa. Yhteiskunta tai valtaväestö saattaa liittää etniseen tai kulttuuriseen vähemmistöön kielteisiä stereotyyppioita ja ennakkoluuloja ja käyttäytyä sitä kohtaan vihamielisesti ja syrjivästi. Ennakkoluulot ja syrjintä vaikuttavat kielteisesti vähemmistön hyvinvointiin ja estävät sosiaalisia suhteita valtaväestöön, jotka puolestaan edistäisivät uuden kulttuurin oppimista. (Liebkind 2000, 26–27.) Useimpien etnisten vähemmistöjen ensisijainen tarve on selviytyä uudessa ympäristössä. Valtaväestön ensisijainen tarve taas on luopua stereotyyppioista ja ennakkoluuloista. Kysymys on sosiaalisesta prosessista, jonka avulla ihminen oppii tuntemaan omaa kulttuuriaan ja eri kulttuurien välisiä riippuvuussuhteita sekä niiden vaikutuksia kulttuurienväliseen vuorovaikutukseen. Näin ihmiset oppivat ymmärtämään ja arvostamaan erilaisia ihmisiä sekä rakentamaan paremman ja tasa-arvoisemman yhteiskunnan.

2.3 Monikulttuurinen ohjaus

Monikulttuurisuus nähdään pluralistisen yhteiskunnan ideologiana, jonka mukaan eri kulttuuriryhmien erilaisuutta tulee kunnioittaa ja antaa eri ryhmille mahdollisuus säilyttää omat kulttuurinsa. Pluralismi tarkoittaa, että maahanmuuttajat ja etniset vähemmistöt integroituvat yhteiskuntaan, jossa he eivät koe syrjintää etnisen taustansa vuoksi. Valtaväestö oppii olemaan suvaitsevainen kulttuuriseen moninaisuuteen ja arvostaa sitä ymmärtäen, että eri kulttuurit rikastuttavat heidän omaa kulttuurinsa. (Pitkänen 2005, 138.) Vaikka pluralismi tarkoittaa kulttuurisen moninaisuuden hyväksymistä, tämän teorian mukaan on olemassa universaalisia moraalisia normeja, jotka koskevat kaikkia ihmisiä heidän kansallisista, kulttuurisista, sosiaalisista, uskonnollisista jne. taustoista huolimatta. Pääajatus on, että ihmiset ovat yhtä aikaa samanlaisia ja erilaisia. Jokainen ihminen tarvitsee ruokaa, vaatteita ja suojaa jne. Vaikka on olemassa monenlaisia elämäntapoja, ihmisten kulttuuriset toimintamallit ovat samanlaiset. (Pitkänen 2005, 139.) Näin

olleen monikulttuurisen ohjauksen tavoitteena on omaksua kaikkien ihmisten yhtenäisyys ja samalla ottaa huomioon ja arvostaa kulttuurieroja.

Monikulttuurinen ohjaus on peräisin Yhdysvalloista, jossa huomattiin, että traditionaaliset ohjauksen lähestymistavat eivät ota huomioon vähemmistöjen kulttuuria eivätkä etnisyyden vaikutusta. Siitä johtuen monikulttuurinen viitekehys nousi perinteisten psykoanalyttisen, kognitiivisen ja oppimisteoreettisen lähestymistapojen rinnalle. (Metsänen 2002, 185). Teorian monikulttuurisesta ohjauksesta ja terapiasta, MCT, alullepanijat olivat Ivey, Sue ja Pedersen (1996). He kehittivät metateorian, joka koostuu kuudesta lähtökohdasta.

1. MCT on ohjauksen ja psykoterapian metateoria, joka tarjoaa viitekehysten ymmärtää lukuisia auttamislähestymistapoja.
2. Ohjauksen lähtökohtana on ohjaajan ja asiakkaan kokemusten ja kontekstien kokonaisuuden ja niiden välisten suhteiden huomioon ottaminen.
3. Kulttuuri-identiteetin kehitys vaikuttaa keskeisesti ohjaajan ja asiakkaan asenteisiin itseään, oman ryhmän jäseniä, muiden ryhmän jäseniä ja valtaryhmää kohtaan.
4. Ohjaaja käyttää toimintamalleja ja määrittää ohjauksen tavoitteita, jotka ovat asiakkaan elämän kokemuksen/kulttuurisien arvojen mukaisia.
5. Monikulttuurisessa ohjauksessa on otettava huomioon monipuolisia auttamisrooleja, joita on kehitetty monissa erilaisissa kulttuurisissa ryhmissä ja yhteisöissä ja jotka liittyvät laajempiin yksiköihin, interventioihin ja ennaltaehkäisevään toimintaan.
6. Monikulttuurisen ohjauksen tavoitteena on kehittää monipuolinen tietoisuus itsestä, perheestä, ryhmästä ja organisaatiosta ja näiden välisistä suhteista ja kytkennästä kulttuuriin sekä tutustua toisien kulttuurien ajattelu- ja toimintatapoihin. (Hojer, Puukari, Launikari 2005, 84–85.)

Metsänen (2002) näkee monikulttuurisen ohjauksen ammatillisena ohjaustilanteena, jonka tavoitteet riippuvat sitä toimintaympäristöstä, jossa ohjaus tapahtuu. Monikulttuurisesta ohjauksesta puhutaan silloin, kun ohjaaja ja ohjattava tulevat joko eri kulttuureista, edustavat erilaista etnistä ryhmää tai puhuvat eri kieltä äidinkielenään. Sen lisäksi monikulttuuriseen ohjaukseen liittyy usein tulkin käyttö. (Metsänen 2002, 185). Mikä tekee ohjauksesta monikulttuurisen? Mitkä tekijät vaikuttavat ohjaustilanteeseen, johon osallistuvat eri kulttuurien edustajat? Metsänen mukaan (2002) kulttuurisesti vaikuttavia ja kulttuuriin liittyviä tekijöitä tulee ohjaustilanteeseen sekä ohjaajan että ohjattavan puolelta. Hän käsittelee länsimaisen kulttuuriin ja ei-länsimaisen kulttuuriin liittyviä eroja Suen ja Suen (1990) mallin mukaan.

- Individualismi – kollektivismi, yksilöllisyys – yhteisöllisyys

Individualismi on länsimaisen kulttuurin piirre ja ohjaustilanteessa se tarkoittaa yksilöllistä päätöksentekoa sekä yksilöllistä vastuuta. Suurin osa maahanmuuttaja-asiakkaista tulee kulttuureista, joissa painottuu yhteisöllisyys. Ei-länsimaisissa kulttuureissa vastuu on jaettu ja yhteisön etu on yksilön edun edellä. Kollektiivisen kulttuurin edustaja voi tulla väärin tulkituksi ohjaustilanteessa, jos ilmaisee itseään ryhmästään riippuvaisena.

- Verbaalinen, emotionaalinen itsensä ilmaiseminen – tunteiden hillitseminen

Ohjauksen lähtökohta on puhuminen ja itsensä ilmaiseminen. Verbalisointi korostuu erityisesti pohjoisamerikkalaisessa kulttuurissa. Suomessa taas ymmärretään ja siedetään puhumattomuutta ja hiljaisuutta. Ei-länsimaisesta kulttuurista tullut asiakas voi osoittaa kunnioitusta ohjaajalle olemalla hiljaa. Omien tunteiden ilmaiseminen ei kuulu aasialaiseen kulttuuriin. Ohjaajan tulee ottaa tämä huomioon ohjaustilanteessa.

- Tiedostaminen, oivallus, uuden tulkinnan löytäminen (insight) – konkreettiset asiat ja niiden käsittely

”Oivallus (insight) on terapiassa tapahtuva kokemus tai elämys, jossa asiakkaan kokemat vaikeat asiat tai tilanteet saavat uuden merkityksen. Oivallus liittyy myös koulutukseen ja itsensä tiedostamisen tasoon.” (Metsänen 2002, 188). Ohjaajan tulee olla tietoinen siitä, että kollektiivisissa

kulttuureissa psykologista lähestymistapaa ei arvosteta ja se liitetään usein psykiatriseen sairauteen. Toisesta kulttuurista tullutta asiakasta askarruttavat konkreettiset, arkeen liittyvät asiat.

- Avoimuus, intiimisyys – intiimit asiat eivät kuulu vieraille ihmisille

Länsimaisessa kulttuurissa arvostetaan avoimuutta ja asioiden avointa käsittelyä. Ohjausteorioissa ohjaajaa nähdään tuovan asioiden käsittelyyn objektiivisuutta, jolloin asiat saavat uudenlaisen näkökulman. Monissa ei-länsimaisissa kulttuureissa henkilökohtaista asioista ei puhuta vieraiden kanssa, koska ei uskota sen auttavan. Vastavuoroisesti asiakkaat luulevat voivansa kysyä ohjaajaltakin intiimejä asioita, jos he itse kertovat niitä.

- Rationaalinen selitysmalli (syy-seuraus-suhde) – metafyyssinen selitysmalli

Länsimaisessa kulttuurissa korostetaan rationaalinen (syy-seuraus suhteen perustava suhde) asioiden ja ilmiöiden selitysmalli. Ei-länsimaisissa kulttuureissa asioita ja tapahtumia saatetaan käsitellä myös irrationaalisemmista syistä.

- Vapaasti etenevä, strukturoitumaton ohjaustilanne – strukturoitu ohjaustilanne

Länsimaisessa ohjauksikäytännössä asioita käsitellään vapaamuotoisesti, vältetään suorita ohjeita ja neuvoja, jotta asiakas tekisi itse päätöksen ja sitoutuisi siihen. Kollektiivinen kulttuuri on asiamieskulttuuri, jossa joku hoitaa asioita sinun puolestasi. Tämän kulttuurin edustajat odottavat ohjaajalta suorita vastauksia ja ohjeita. Vastuukin siirretään ohjaajalle. Ohjaajan tulee olla tietoinen, minkälaisesta kulttuurista ohjattava tulee ja ottaa huomioon kulttuuriin liittyviä eroja. (Metsänen 2002, 187–189.)

Lairio ja Puukari näkevät monikulttuurisen ohjauksen yhtenä keskeisenä haasteena se, kuinka maahanmuuttajien sosiaalista integraatiota voitaisiin tukea paremmin ja luoda edellytyksiä avoimempaan vuorovaikutukseen. (Lairio, Puukari 2004, 180).

2.4 Monikulttuurisen ohjauksen lähestymistavat

Kulttuuri-käsite voidaan käsitellä suppeasti tai laajasti. Suppeasti ajateltuna samaan kulttuuriin kuuluvat ihmiset, joilla on samanlainen rotu ja etninen tausta. Laajasti määriteltynä samaan kulttuuriin kuuluvat ihmiset, joiden samanlaisuus perustuu jonkin yhteiseen tavoitteeseen, tarpeeseen tai taustaan. Näin ollen monikulttuurisessa ohjauksessa nähdään kaksi erilaista lähestymistapaa: kulttuurispesifinen ja universaali suuntaus.

Kulttuurispesifisessä suuntauksessa (emic) korostuu rodun ja etnisen taustan vaikutus ohjattavan arvoihin ja normeihin, mikä edellyttää ohjaajalta kulttuuritietämystä. Kulttuurispesifisen suuntauksen mukaan ohjaustilanteessa tulee ottaa huomioon kulttuuristen ryhmien erikoinen luonne ja samalla muistaa, että asiakas on yksilö ja yhtä aikaa toisen kulttuurin edustaja. Ohjaajan tulee ensin yrittää ymmärtää toista kulttuuria ja sen jälkeen miettiä menetelmiä soveltaakseen tätä teoriaa. Ongelmana tässä nähdään se, että ohjaajat eivät pysty syvällisesti ymmärtämään kaikkia kulttuurisia ryhmiä, joita he joutuvat tapaamaan jokapäiväisessä työssä. (Hojer, Puukari, Launikari 2005, 79).

Universaalin suuntauksen (etic) edustajat näkevät ohjattavan sekä yksilönä että etnisen ryhmänsä edustajana, jonka ohjaus ei tarvitse kulttuurispesifisiä periaatteita ja – menetelmiä. (Lairio, Puukari 2001, 134.) Universaalisessa suuntauksessa mikä tahansa ohjaus nähdään monikulttuurisena, koska kaikki yksilöt kuuluvat moniin kulttuureihin, joilla on erilaiset arvot. Ohjaajalla ja asiakkaalla on sekä yhtäläisyyksiä että eroja. Jos oletetaan, että jokaisella ihmisellä on henkilökohtainen tarina, mikä tekee ihmisistä erilaisia, kaikki ohjaustilanteet voidaan nähdä monikulttuurisina. (Hojer, Puukari, Launikari 2005, 78–79.)

Molemmat, kulttuurispesifinen ja universaalinen lähestymistapa, eivät ole ristiriidassa toisiinsa nähden. Molemmat rikastuttavat meidän ymmärtämistämme, mitä monikulttuurinen ohjaus on. Suomalaisessa yhteiskunnassa monikulttuurisessa ohjauksessa ”pidetään lähtökohtana ohjattavan arvoja, asenteita ja normeja yleisesti sovittujen sääntöjen rajoissa, ja siinä otetaan huomioon

12

ohjattavan etninen tausta.” (Lairio, Pukari 2001, 135.) Monikulttuurisuus nähdään eri kulttuurien rinnakkaiselona ja keskinäiseen kunnioitukseen perustavaa aitoa vuorovaikutuksena (Lairio, Puukari 2004, 183).

2.5 Monikulttuurisen ohjauksen kompetenssit

Monikulttuurisessa ohjauksessa käytetään monikulttuurisen ohjauksen viitekehys, jonka Sue, Arredondo ja McDavis (1992) kehittivät. Monikulttuuristen ohjauskompetenssien (MCC) kehittämisen taustalla on laajamittaista kulttuuriseen identiteettiin, kulttuurien väliseen viestintään sekä kulttuuristen vähemmistöjen ohjaukseen liittyvää tutkimusta. Lähtökohtana on ohjauskäytäntöjen kulttuurisidonnaisuuden, ohjaajan kulttuurisen itsetuntemuksen sekä ohjattavan kulttuurisidonnaisen maailmankuvan huomioon ottaminen. (Nissilä, Lairio 2005, 204.)

Monikulttuurisen ohjauksen kompetensseja voi pohtia kulttuurispesifisestä näkökulmasta. Sen mukaisesti ohjaajalta edellytetään omien arvojen, normien ja asenteiden tiedostamista. Ohjaajan tulee ymmärtää ja hyväksyä toisesta kulttuurista tulevan ohjattavan maailmankatsomusta. Hänellä on tietoja ohjattavan elämänhistoriasta ja elämäntilanteesta. Taitava ohjaaja tietää miten soveltaa toiseen kulttuuriin kuuluvalla ohjattavalle sopivia ohjausperiaatteita ja – menetelmiä. (Lairio, Puukari 2001, 146).

Monikulttuurinen ohjaus sisältää ydinkompetenssien lisäksi seuraavanlaista kompetenssia: 1) monikulttuurinen tietoisuus (ohjaajan tietoisuus omista oletuksistaan, arvoistaan ja ennakkoluuloistaan), 2) kulttuurierojen tuntemus (kulttuurisesti erilaisen ohjattavan maailmankatsomuksen ymmärtäminen) ja 3) monikulttuuriset ohjauskäytänteet (sopivien toimintakeinojen kehittäminen).

Toisessa suunnassa kompetenssit jakautuvat a) uskomuksiin ja asenteisiin, b) tietoihin ja c) taitoihin. (Puukari 2003, 140.) Ensimmäinen ulottuvuus tarkoittaa uskomuksia ja asenteita rotu- ja etnisiä vähemmistöjä kohtaan, tarvetta tarkistaa ennakkoluuloja ja stereotyyppioita ja kehittää positiivista suuntautumista kohti monikulttuurisuutta. Toinen ulottuvuus edellyttää, että kulttuurisesti taitavalla ohjaajalla on tietoa ja ymmärrystä omasta maailmankuvasta, erityistä tietoa kulttuurisista ryhmistä, jonka kanssa hän tekee työtä. Viimeinen ulottuvuus korostaa erilaisia interventioita ja strategioita, jota tarvitaan tehdessä työtä vähemmistöjen kanssa. (Nissilä, Lairio 2005, 204.) Näin ollen MCC määrittelee kokonaisuuden koostuvan yhdeksänstä kompetenssin alueesta.

Maahanmuuttajien kanssa työskentelevän ohjaajan tulee olla tietoinen omasta kulttuuristaan ja elämänhistoriastaan sekä ottaa huomioon ohjattavan elämänhistoria ja kulttuuritausta. Toisaalta ohjattavakin saa ohjaajalta tietoja uudesta maasta ja kulttuurista, koska ohjaaja on yhteiskunnan arvojen ja normien välittäjä. Eri kulttuurista tulevien osalta tietojen saaminen uudesta yhteiskunnasta on erittäin tärkeää, jotta selvittää päivittäisistä askareista ja yhteydenpidosta muihin maan asukkaisiin. Lähtökohtana ohjaustilanteessa on, että jokainen ihminen yhteiskunnassamme on arvokas ja ainutlaatuinen ja hänellä on oman elämänsä ohjaamisessa aktiivinen, keskeinen rooli. Toisen ihmisen ainutlaatuisena ja itseen nähden erilaisena yksilönä vastaanottaminen edellyttää sitä, että suhde oman itseen on riittävän selkeä. Näin ollen on helpompi löytää jotain yhteistä, mikä edistää molemminpuolisen luottamuksen ja turvallisen keskusteluympäristön kehittymistä. (Lairio, Puukari 2004, 181).

2.6 Kulttuurierot monikulttuurisessa ohjauksessa

Monikulttuurisessa ohjauksessa ohjaajan tulee muistaa kaksi näkökulmaa: 1) tiedostaa omaksumiensa menetelmien mahdolliset kulttuuriset rajoitukset, mukaan lukien heikosta kielitaidosta johtuvat ongelmat sekä 2) laajentaa metodista valikoimaa ja tietoisesti hakea tilanteen edellyttämää joustavuutta metodien käyttöön. (Puukari 2003, 148.) Ohjaajan tulee muistaa, että toisessa kulttuuritaustassa kasvaneella on erilaiset lähtökohdat ja käsitykset ja ne menetelmät, jotka toimivat hyvin oman kulttuurin edustajien kanssa, eivät välttämättä sovellu muista kulttuureista tulevien ohjaukseen. On erittäin tärkeää, että ohjaaja hankkii itselleen tietoja niistä kulttuureista, joista ohjattavat tulevat ja myös työstää omaa kulttuuriaan. Tämä tieto auttaa ymmärtämään sen, että tiettyyn kulttuuriin kuuluu tietty käyttäytyminen ja tietyt reaktiot. Lisäksi tulevat yksilölliset erot, jokaisen yksilön omat edellytykset, omat ihmissuhteet, kokemukset ja elämykset. Kaikki eivät ole kuitenkaan kulttuurin tuotetta – omassa kulttuurissa on jokainen ihminen ainutkertainen.

Vaikka työ vieraan kulttuurin edustavan asiakkaan kanssa perustuu samalle ammattitaidolle kuin kantaväestön asiakkaan kanssa, kyky kyseenalaista itsestään selvänä pitämiään asioita saa suuren merkityksen maahanmuuttajien ohjaustyössä. Kulttuurierot tulevat esille silloin, kun joku muu ajattelee ja toimii toisin. On hyvä muistaa, että vieraaseen maahan ja kulttuuriin muuttaminen voi aiheuttaa maahanmuuttajalle kriisin, kun tutut toimintamallit ja käyttäytymisen koodit ovat hukassa. Maahanmuuttaja tarvitsee paljon aikaa tutustuakseen uudenlaiseen ympäristöön ja omaksuakseen uusia toimintamalleja, jotka helpottavat sosiaalista kanssakäymistä ja päivittäisten rutiinien hoitamista. (Hytönen 2002, 16–24.) Ohjaus on prosessi, ”jossa autetaan kulttuurin jäseniä oppimaan, miten he voivat siirtyä uuteen kulttuuriin ja suunnistaa siinä. Tähän kuuluu tyydyttävien sosiaalisten suhteiden löytäminen ja mahdollisuus osallistua uuden kulttuurin tärkeimpiin toimintoihin kuten työhön, koulutukseen ja vapaa-ajan viettoon.” (Peavy 1999, 48).

Kun ohjaaja ja asiakas tulevat eri kulttuureista, he tuovat mukaan ohjaustilanteeseen oman kulttuurin oletuksia, jotka ovat heille itsestään selviä ja joita harvoin asetetaan kyseenalaiseksi. Ne voivat johtaa vakaviin väärinkäsityksiin. (Peavy 1999, 199.)

Ohjaajan tulee ottaa huomioon ohjattavan kulttuurin arvoja ja näkemyksiä kulttuurisista eroista sekä ymmärtää stereotyyppien vaikutukset. Joskus toisten ihmisten ennakkoluulot tai väärä tietoisuus voivat aiheuttaa ongelmia. On muistettava, että jokainen yksilö tulkitse häneen vaikuttavia näkemyksiä omalla tavallaan ja paras tapa käsitellä kulttuurisia eroja, jotta ei tapahtuisi väärinymmärtämistä, on keskustella ohjattavan kanssa ja pyytää häntä kertomaan minkälaisia ajatuksia ja tunteita kulttuurierot herättävät hänessä. Se voisi lisätä ohjattavan luottamusta ohjaajaan. (Lairio, Puukari 2001, 14.)

Monikulttuurisen kohtaamisen onnistuminen edellyttää, että ohjaaja arvostaa erilaisia kulttuuritaustoja ja ottaa huomioon ohjattavan kulttuuritaustan hänen elämässään tärkeänä vaikuttavana tekijänä. Kohtaamista helpottaa ohjattavan kulttuurin ja erilaisten viestintäjärjestelmien tuntemus. Useimmiten riittää pelkkä tietoisuus siitä, että on olemassa erilaisia kulttuureja ja erilaisia tapoja. Ohjaajan on hyvä olla tietoinen myös omista oletuksistaan, arvoistaan ja ennakkoluuloistaan ja pyrkiä sulkemaan nämä pois ohjaustilanteesta. Muiden kulttuurien kohtaaminen tuo mukanaan sen, että oma kulttuuri nousee näkyvämmäksi. Ohjaaja joutuu ottamaan kantaa omiin arvostuksiinsa, mahdollisesti muuntelemaan niitä ja omaksumaan jotain uutta.

Lairio ja Puukari toteavat, että ”keskeinen näkökulma monikulttuurisessa ohjauksessa on ohjaajan omien kulttuuristen ennakko-oletuksien tiedostaminen ja kulttuuriin liittyvien stereotyyppien purkaminen.” (Lairio, Puukari 2001, 47).

3 MONIKULTTUURINEN OHJAUS AMMATILLISESSA OPPILAITOKSESSA

Opinto-ohjauksesta ammatillisessa oppilaitoksessa määrätään opetussuunnitelmassa. Opinto-ohjauksen tavoitteena on, että opiskelija osaa toimia oppilaitosyhteisössään ja suunnitella opintonsa ja sitoutua opiskeluun, jolloin hänen on tiedettävä tutkintoon sisältyvät opinnot ja valinnaisuus. Opinto-ohjaus tulee toteuttaa siten, että opiskelija

- saa riittävästi tietoa koulutuksestaan ennen sen aloitusta ja sen aikana
- saa tietoa ja kokemusta työelämästä, yrittäjyydestä ja ammateista
- tutustuu ja saa mahdollisuuden kansainvälisimpiin kontakteihin, opiskeluun ja työhön
- saa tukea opiskeluunsa ja elämäänsä mahdollisesti liittyvissä ongelmissa.

Opiskelijoille on laadittava heidän valintojensa mukaan henkilökohtainen opiskelusuunnitelma. Henkilökohtaisia opiskelusuunnitelmia tehtäessä on otettava huomioon ne opiskelijat, joilla on perusopetuksen aikana tai ammatillisen koulutuksen alkaessa opiskeluun tai elämiseen liittyviä vaikeuksia. Koko henkilöstön tulee osallistua opiskelijoiden ohjaukseen, mutta päävastuu sen suunnittelusta on opinto-ohjaajalla. Opinto-ohjauksen onnistumiseksi tulee tehdä oppilaitoksen sisäistä asiantuntijayhteistyötä, yhteistyötä opiskelijoiden ja heidän kotiensä kanssa, eri oppilaitosten välillä sekä oppilaitosten ulkopuolisten asiantuntijoiden kanssa. (Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman perusteet 2001).

Ammatillisissa oppilaitoksissa tapahtuva monikulttuurinen ohjaus on yksi toiminta-alueista. Maahanmuuttajaopiskelijoiden opintojen ammatilliset tavoitteet ovat samat kuin muiden opiskelijoiden, mutta opiskelijat, joiden äidinkieli on muu kuin oppilaitoksen opetuskieli, voivat saada erityisiä opetusjärjestelyjä tai tukea opinnoista. Maahanmuuttajaopiskelijoiden ohjauksessa on otettava huomioon, että monet heistä ovat käyneet suomalaisen peruskoulun ja hakeneet ammatilliseen koulutukseen yhteishaun kautta. He osaavat suomea ja ovat omaksuneet opiskelukulttuurin suomalaisessa oppilaitoksessa. Mutta on toisiakin maahanmuuttajaopiskelijoita, jotka tulevat oppilaitokseen joustavan valinnan kautta. Heidän suomen kielen taitonsa ja opiskeluvalmiutensa saattavat olla heikkoja. Nämä opiskelijat vaativat oppilaitoksen henkilöstöltä opetuksen ja ohjaamisen erityisjärjestelyjä. Kun opinnot osoittautuvat vaikeaksi, syrjäytymisuhka kasvaa ja opiskelun keskeytyminen voi tapahtua jo ensimmäisen opiskeluvuoden aikana. Näiden opiskelijoiden kannalta hyvin harkittu valinta on suuressa merkityksessä. Kuisma toteaa, että maahanmuuttajan valinnassa pidetään erityisen tärkeänä suomen kielen riittävä taitoa, motivaatiota opiskeluun sekä aiempien opintojen sujumista ja menestystä. (Kuisma 2001, 16).

Ammatillisessa koulutuksessa ohjaus on opiskelijan tukemista ja auttamista hänen 1) opiskeluprosessissaan, 2) ammatillisessa kehityksessään ja 3) elämäntilanteissaan. (Pasanen 2000, 124.) Opinto-ohjauksen tavoitteena on ohjata nuoria tiedonhankintataidoissa ja yhteiskunnan tarjoamien ohjaus-, neuvonta- ja tietopalvelujen käytössä. Nuorille tulisi saada todenmukaista ja ajantasoinen tietoa siitä, minkälaisia vaihtoehtoja ja mahdollisuuksia heillä on joko opintopolulla tai työelämässä. ”Opinto-ohjauksen opetussuunnitelman perusteiden yhtenä lähtökohtana on, että opiskelijat hankkivat valmiuksia elinikäistä opiskelua varten.” (Kasurinen 2004, 49). Elinikäisen

opiskelun tavoitteena on, että opiskelijat oppivat tuntemaan omat vahvuutensa ja heikkoutensa opiskelijana sekä hallitsemaan erilaisia opiskelustrategioita. Lisäksi opiskelijoiden tulisi oppia toimimaan itsenäisesti ja hakemaan tietoa erilaisista lähteistä. (Kasurinen 2004, 43.)

Tämän lisäksi maahanmuuttajalle annetaan henkilökohtaista ohjausta enemmän arkiasioiden yksityiskohtia selvittäen. Ohjauksessa käsitellään opintojen sujumiseen liittyvien kysymysten ja

15

varsinaisten opintokysymysten lisäksi käytännön asioita. Muuttaessaan maasta ja toimintakulttuurista toiseen valtaosa ihmisistä tarvitsee alussa paljon tukea ja opastusta selvittääkseen jokapäiväisestä elämästään. Maahanmuuttajien kanssa toimiessa on syytä myös muistaa, että suuri osa heistä tulee kulttuureista, joissa on totuttu toimimaan ihmisten, ei organisaatioiden eikä viranomaisten kanssa. Näin olleen opinto-ohjaajan tulee suhtautua ymmärtäväisesti siihen, että maahanmuuttajaopiskelija voi kysyä häneltä asioita, jotka ohjaajan mielestä eivät kuulu hänelle. Se voi johtua siitä, että maahanmuuttaja ei välttämättä tiedä, minkälainen opinto-ohjaajan toimenkuva on. (Lairio & Puukari 2001, 140.) Tämä vaatii ohjaukseen liittyvien tavoitteiden ja käytäntöjen selkiyttämistä: mikä on ohjaajan rooli, mitä ohjattavalta odotetaan jne.

Maahanmuuttajien kanssa käytävässä vuorovaikutuksessa ja heille kohdistettavassa tiedotuksessa on tärkeä muistaa eri kulttuurien sanallisen ja sanattoman viestinnän ominaispiirteet. Kulttuurien väliset viestin suoruuden ja epäsuoruuden, niukkuuden sekä runsauden erot voivat aiheuttaa turhia väärinkäsityksiä. Kulttuurieroja kohdattaessa on tärkeä ymmärtää, että on monia tapoja hahmottaa maailmaa. Ohjaajan tulee olla tietoinen omista asenteistaan itselle vierasta käyttäytymis- ja ajattelutapaa kohtaan.

Heikko suomen kielen taito voi aiheuttaa ongelmia ohjaustilanteessa. Joskus tulkin käyttäminen nähdään tarpeellisena, mutta olisi hyvä yrittää keskustella ohjattavan kanssa suomeksi hänen suomen kielen taitojen kehittymisen vuoksi. (Lairio & Puukari 2001, 142.)

Maahanmuuttajanuorille on erittäin tärkeä orientoituminen opiskeluun opintojen aloitusvaiheessa. Paitsi fyysiseen ympäristöön tutustumista on kiinnitettävä erityisesti huomiota pelisääntöihin ja opiskelutarjontaan tutustumiseen. Opintojen alkuvaiheessa on syytä keskustella siitä, mitkä ovat opettajan ja opiskelijan roolit ammatillisessa oppilaitoksessa sekä siitä, että opiskelijalla on vastuu omasta oppimisestaan ja opintojen suunnittelustaan. Keskeistä koulutuksessa on kehittää opiskelijoita itseohjautuviksi. Jo koulutuksen alussa tulee miettiä omia opiskelustrategioita, oppimistyyliä, suomen kielen käyttöä eri tilanteissa ja omia kielenoppimistavoitteita. Olisi hyvä, että ohjaajalla olisi riittävästi aikaa luoda toimiva vuorovaikutussuhde ohjattavan kanssa, mikä voisi vaikuttaa myönteisesti opiskelukokemusten ja –asenteiden syntymiseen. (Hätönen 2001, 76.)

Ohjaajan työssä pääpaino tulisi olla opintojen sujuvuuden turvaamisessa. Hänen on käytettävä menetelmiä, joiden avulla opintoihin sitoutumista tuetaan, opintojen etenemistä seurataan ja esiin tuleviin ongelmiin puututaan riittävän ajoissa. (Kasurinen, 2004, 51).

Vaativalla tiellä henkilökohtainen ohjaus, tuki ja rohkaisu, saavutuksista iloitseminen opiskelijan kanssa voivat auttaa maahanmuuttajanuorten kotoutumista ja työmarkkinoille pääsyä.

4 RYHMÄN OHJAUS

4.1 Ryhmädynamiikka

Orientaatiovaiheessa on tärkeää ryhmäytymisen kokemuksen järjestäminen, jotta opiskelijalla olisi mahdollisuus kuulua johonkin ryhmään ja saada vertaistukea opiskelunsa aikana. (Kasurinen 2004, 51). Uuden ryhmän aloittaessa opiskelun on kouluun ja sen tapoihin ja kulttuuriin tutustumiseen varattava riittävästi aikaa. Opiskelijaryhmän muodostumista tuetaan ryhmäytymistä edistävien toimenpitein.

”Ryhmäohjauksella tarkoitetaan pitkäaikaista ohjausta, jolla on tietyt tavoitteet ja joka on suunnattu tietyille kohderyhmälle.” (M. Vanhalakka-Ruoho 2004, 135). Ryhmäohjaajan tulee tietää ryhmän peruselementit:

- ryhmällä on yhteiset tavoitteet ja pyrkimykset
- jäsenet tuntevat kuuluvansa ryhmään ja kokevat ryhmän palkitsevan
- ryhmän toimintaa kuvaa vuorovaikutteisuus
- ryhmällä on yhteiset normit

sekä ryhmäprosessit:

- kommunikaatio
- työskentelynormeista sopiminen
- päätöksenteko
- ongelmien käsittely
- ristiriitatilanteiden ratkaiseminen.

Ryhmäläiset tarvitsevat kommunikaatiotaitoja, jotta yhteistyö sujuu ja työskentely etenee. Ryhmäohjaajan tehtävä on antaa ryhmänjäsenille mallia toimivasta viestinnästä, helpottaa kanssakäymistä ja selvittää kommunikaation esteitä. Aloituvaiheessa on hyvä sopia työskentelynormeista, erityisesti luottamuksellisuuteen liittyvistä säännöistä ja palautteen antamisesta. Näin ollen ryhmän jäsenet kokevat kuuluvansa ryhmään, voivat vaikuttaa ryhmän toimintaan ja tuntea olonsa turvalliseksi. Päätöksenteon tavoitteena on saavuttaa neuvotteluun pohjautuva yhteisymmärrys. Jos ryhmäohjaaja havaitsee ryhmäläisten käyttäytymisessä jotain, joka uhkaa ryhmäprosessia, hän ottaa heti ongelman puheeksi. Nopea asioihin puuttuminen ehkäisee ristiriitojen voimistumisen ja laajentamisen. Ohjaaja rohkaisee ryhmän jäseniä ilmaisemaan tunteita ja näkemyksiä ja etsimään luovia, rakentavia ratkaisuvaihtoehtoja näkemuserojen huolimatta. (Ruponen, Nummenmaa ja Koivuluhta 2000, 163–168).

Ohjaajan tehtävänä on olla tietoinen ryhmädynamiikasta. Ryhmädynamiikalla tarkoitetaan ryhmän sisäistä voimaa ja tapaa, millä ryhmä toimii. Ryhmädynamiikka syntyy ryhmäläisten vuorovaikutuksesta ja kommunikaatiosta. Ryhmän kehityksen vaiheet ovat seuraavat:

- muodostusvaihe (forming), jolloin ryhmän tavoitteita ja yhteisiä sääntöjä selvitetään
- kuohuntavaihe (storming), jolloin ryhmäläiset testaavat toisiaan ja ohjaajaa
- sopimisvaihe (norming), jolloin ryhmä kiinteytyy ja pyrkii yhteistoimintaan
- hyvin toimiva ryhmä (performing) on tuottava, tehokas ja luova

- ryhmän lopettaminen (adjoring), jolloin ryhmä päättää toimintansa. (Kopakkala 2005, 37 – 51).

4.2 Ryhmänohjaajan taidot

Ohjaajan taidot ovat ehkä ratkaisevin tekijä siinä, saavuttaako ryhmä asettamansa tavoitteet. Ohjaajan taidot jaetaan kolmeen ryhmän:

- reaktiotaitoja: aktiivinen kuuntelu, toistaminen, selventäminen, empatia, kokoaminen ja tiedon jakaminen.

Aktiivinen kuuntelu antaa pohjaa vuorovaikutukselle. Viestiä voi selventää toistamalla sanomansa. Empatia on toisen ihmisen näkökulman ymmärtämistä. Kokoaminen tarkoittaa asioiden pääkohtien yhteenvetoa ja siirtymistä asiasta toiseen. Tiedon jakaminen tapahtuu, kun sitä kysytään tai tarvitaan.

- vuorovaikutustaitoja: tasapuolinen huomioon ottaminen, yhdistäminen, estäminen, rajoittaminen, yksimielisyyden ja työyhteyden rakentaminen.

Ryhmänohjaajan tulee ottaa huomioon asian eri puolet, tehdä yhteenveto, pitää kiinni sovituista säännöistä sekä vahvistaa osallistujien vuorovaikutuspyrkimyksiä.

- toimintataitoja: kysyminen, kehittynyt empatia, vahvuuksien esiin nostaminen, konfrontaatio, välittömyys, oman kokemuksen mukaan tuominen, mallin antaminen, prosessin havainnointi ja tavoitteiden asettaminen sekä sitoutuminen niihin.

Kysyminen luo perustan vuorovaikutuksen kehittämiseksi. Kehittyneen empatian avulla puretaan olevia tunteita, tarpeita ja ajatuksia. Ohjaajan tulee toimia mallina toimivasta viestinnästä tuomalla mukaan omia kokemuksiaan ja näkemyksiään. (Ruponen, Nummenmaa ja Koivuluhta 2000, 170).

Ryhmä on kiinteä osa opiskelijan elämää; ryhmässä opiskellaan, tehdään työtä ja harrastetaan. Ammatillisessa oppilaitoksessa ryhmänohjaajan tärkein tuki on toimiva ryhmä, jossa jäsenet auttavat ja tukevat toisiaan. ”Ryhmä tarjoaa osallistujilleen mahdollisuuksia muiden auttamiseen ja sen huomaamiseen, että antaessaan muille tukea, vahvistusta, oivalluksia myös saa itselleen.” (Vanhalakka-Ruoho 2004, 141). Ohjaajan korvaamattoman tärkeä tehtävä on saada maahanmuuttajaopiskelijat tuntemaan itsensä tervetulleiksi ja auttaa heitä löytämään paikkansa ryhmässä. Mitä vähemmän kanssakäymistä maahanmuuttajilla ja suomalaisilla on, sitä vaikeampaa yhteistyö on. Ryhmä on edistämässä sosiaalista oppimista ja sosialisatiota; ryhmän kautta voi oppia tärkeitä sosiaalisia elämäntaitoja. Se myös tarjoaa mahdollisuudet ihmisten väliseen oppimiseen ja sen selventämiseen, kuinka yksilönä toimii ja tulee toimeen muiden kanssa. Ryhmässä voi tehdä vertailuja ja ottaa mallia ja näin selventää omia toimintatyylyjään ja kehittää niitä. (Vanhalakka-Ruoho 2004, 141.) Ryhmänohjaajan on heti puututtava ristiriita- ja konfliktitilanteisiin, jotka johtuvat usein väärinkäsityksistä ja ennakkoluuloista.

Ohjaajan on syytä ymmärtää, että jokaisella ihmisellä on ryhmään kuulumisen tarve ja luottamuksen tarve. Luottamus voidaan jakaa luottamiseen ja luotettavaksi osoittautuminen. Se edellyttää avoimuutta, uskallusta ilmaista itseä, ryhmän hyväksyntä, halukkuus yhteistyöhön. (Aalto, 2000, 16.) ”Ohjaajan erityinen tehtävä on kannustaa itseilmaisua ja antaa siitä myönteistä palautetta, jopa niissä tilanteissa, joissa joku on eri mieltä hänen kanssaan. Jos hän kykenee antamaan tilaa toisen mielipiteelle, etsimään toisen mielipiteen perustelut ja oppimaan häneltä, on

hän ”todellinen voittaja”. (Aalto, 2000, 40). Myönteinen palaute lisää ihmisen sisäistä turvallisuutta ja hänen olonsa paranee. Silloin on helpompi olla luottavaisessa suhteessa ryhmän muihin jäseniin.

Yksi vaikeimmista vuorovaikutustaidoista on korjaavan palautteen rakentava antaminen. Korjaavan palautteen rakentava antaminen lisää ryhmän kehitystä ja uskoa sen selviytymiskykyyn sekä tukee jokaisen ryhmän jäsenten henkilökohtaista kasvua. Palaute on rakentava, jos se annetaan ryhmäläisten toiminnasta, eikä heidän persoonastaan. Palaute, jossa kootaan ja jäsenetään tietoja sekä esitetään ideoita, on tehokkaampaa neuvojen antamista. Palautteen antamistavasta riippuu palautteen perille meneminen. Minä-viestit kertovat antajan omista havainnoista, tunteista ja

18

tulkinnoista. Sinä-viestit syyttävät, moittivat, mitätöivät, arvioivat tai varoittelevat. Ryhmänohjaajan tulee pyrkiä pitämään vuorovaikutus minä-viestintänä, joka on aina rakentavampaa. Hän pyrkii siihen, että palautetta annetaan heti tilanteiden tapahduttua. Ryhmänohjaaja ottaa huomioon, millaista ja miten annettua palautetta kukin ryhmän jäsen sietää. (Jauhiainen, Eskola 1994, 158.)

Peavyn mielestä ”ryhmäohjauksen suurin arvo on siinä, että se antaa ryhmän jäsenille mahdollisuuden osallistua mielekkääseen toimintaan, joka tavalla tai toisella saa heidät tuntemaan itsensä kestävämmäksi, vahvemmaksi ja kyvykkäämmäksi osallistumaan sosiaaliseen elämään.” (Peavy 1999, 160). Tärkeinä tavoitteina ryhmäohjauksessa pidetään muun muassa, että opiskelija oppii yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja sekä oppii kehittämään opiskelutaitojaan ja oman toiminnan arviointitaitojaan. Opiskelijan tulee oppia etsimään tietoja ja hankkimaan taitoja opiskelu, tulevaisuutta sekä elämää koskevia suunnitelmia ja valintoja varten käyttäen myös tieto- ja viestintäteknologian tarjoamia mahdollisuuksia sekä oppia kehittämään päätöksentekotaitojaan sekä toteuttamaan ja arvioimaan tulevaisuudensuunnitelmiaan. (Vanhalakka-Ruoho 2004, 139.)

5 ETELÄ-KARJALAN AMMATTIOPISTO (EKAMO)

5.1 Oppilaitoksen kuvaus

Etelä-Karjalan ammattiopistossa opiskelee noin 2860 opiskelijaa. Ammattiopistolla on 11 toimipistettä ja koulutusaloja seitsemän:

- kulttuuriala
- yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala
- luonnontieteiden ala
- luonnonvara - ja ympäristöala
- tekniikan ja liikenteen ala
- sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala
- matkailu-, ravitsemis- ja talousala.

Koulutus on toisen asteen koulutusta, johon hakeudutaan pääsääntöisesti heti peruskoulun suorittamisen jälkeen, mutta myös ylioppilaille on aloituspaikkoja useissa tutkinnoissa. Ammattiopiston toimipisteet sijaitsevat Imatralla ja Lappeenrannassa. Metsäalan koulutus järjestetään Ruokolahdella. Kaikki ammatilliset perustutkinnot ovat kolmivuotisia ja laajuudeltaan 120 opintoviikkoa. Opintoihin sisältyy vähintään 20 opintoviikkoa työssäoppimista, joka suoritetaan pääsääntöisesti eteläkarjalaisissa yrityksissä ja yhteisöissä. Myös ulkomainen opiskelijavaihto ja työssäoppiminen on mahdollista.

Tutkintoon johtavan koulutuksen lisäksi ammattiopistossa järjestetään maahanmuuttajien ammatilliseen peruskoulutukseen valmistavaa koulutusta. Maahanmuuttajien koulutukseen haetaan suoraan oppilaitoksen erillishaussa. Etelä-Karjalan ammattiopisto järjestää suomen kielen kokeen hakijoille, joiden äidinkieli on muu kuin suomi. Hakijalla tulee olla valmiudet opetuskielen suulliseen ja kirjalliseen tuottamiseen ja ymmärtämiseen.

Etelä-Karjalan ammattiopiston arvot ovat:

- vastuullisuus: toiminta työssä ja oppimisessa toteuttaen ammatillisen koulutuksen tehtäviä ja tavoitteita
- asiakaslähtöisyys: ammatillista koulutusta toteutetaan opiskelijan erilaisista tarpeista lähtien päämääränä työelämän osaamisen lisääminen
- yksilön ja erilaisuuden kunnioittaminen: tuetaan yksilön kasvua ihmisenä ja osaajana hänen omista lähtökohdistaan, korostetaan toiminnassa suvaitsevaisuuden ja erilaisuuden hyväksyminen merkitystä, hyödynnetään erilaisuutta voimavarana ja rikkautena
- jatkuva toiminnan kehittäminen: kehitetään oppilaitoksen toimintaa palautetiedon perusteella.

5.2 Opinto-ohjaus Ekamo:ssa

Opinto-ohjaus on osa ammattiopiston toimintaa ja tukee osaltaan koulutuksen yleisten tavoitteiden saavuttamista. Opinto-ohjauksen tavoitteena on, että opiskelija oppii arvioimaan valmiuksiaan ja kehittämään vahvuuksiaan sekä sijoittuu työelämään tai jatko-opintoihin. Opinto-ohjaus jakautuu kolmeen tavoitealueeseen: oppimisen ja opiskelun, ammatillisen suuntautumisen sekä henkilökohtaisen kasvun ja kehityksen ohjaukseen. Oppimisen ja opiskelun ohjauksen tavoitteena on perehdyttää opiskelija uuteen opiskeluympäristöön sekä avustaa häntä opiskelujen suunnittelussa

20

ja toteuttamisessa. Ammatillisen suuntautumisen ohjauksen tavoitteena on tukea yksilöllisiä koulutus – ja uravalintapolkuja ja sillä tavoin edistää opintojen jälkeistä työllistymistä tai jatko-opintoihin hakeutumista. Henkilökohtaisen kasvun ja kehityksen ohjauksen tavoitteena on vahvistaa opiskelijan elämänhallintataitoja, itsetuntemusta ja itseluottamusta.

Etelä-Karjalan ammattiopistossa opinto-ohjaus toteutetaan siten, että opiskelija

- saa riittävästi tietoa koulutuksestaan ennen sen aloitusta ja sen aikana
- saa tietoa ja kokemusta työelämästä, yrittäjyydestä ja ammateista
- tutustuu ja saa mahdollisuuden kansainvälisiin kontakteihin, opiskeluun ja työhön
- saa tukea opiskeluunsa ja elämäänsä mahdollisesti liittyvissä ongelmissa.

Koko henkilöstö osallistuu opiskelijoiden ohjaukseen, mutta päävastuu ohjauksen suunnittelusta on opinto-ohjaajalla. Opinto-ohjauksen onnistumiseksi tehdään koulujen sisäistä asiantuntijayhteistyötä, yhteistyötä opiskelijoiden ja heidän kotiensa kanssa sekä ulkopuolisten asiantuntijoiden kanssa.

Ryhmänohjaaja on ryhmänsä opiskelijoiden lähin henkilö, jonka tehtävänä on huolehtia ryhmänsä opiskelijoista. Hän perehdyttää opiskelijat oppilaitosyhteisöön ja ammatillisiin opintoihin, ohjaa opiskelijoita opintojen etenemisessä ja opintojen suorittamisessa. Ryhmänohjaajan apuna on opetusta tukeva henkilöstö, opinto-ohjaajat, kuraattori, terveydenhoitaja, opiskelijanhuoltoryhmä.

Maahanmuuttajien opinto-ohjaus painottuu peruskoulun ja ammatillisen koulutuksen nivelvaiheeseen. Maahanmuuttajaoppilaita ohjataan peruskoulusta ammatilliseen koulutukseen tai ammatillisiin opintoihin valmentavaan koulutukseen. Heidän ohjaustarpeensa vaatii erityisosaamista liittyen esim. kulttuuriin tai etniseen taustaan.

(Etelä-Karjalan ammattiopisto Opinto-ohjaussuunnitelma 2006)

5.3 Ammatilliseen peruskoulutukseen ohjaava ja valmistava koulutus

Maahanmuuttajien ammatilliseen peruskoulutukseen valmistavan koulutuksen opetussuunnitelman perusteet astuivat voimaan 1.8.1999. Koulutuksen tavoitteena on antaa maahanmuuttajille kielelliset ja muut tarvittavat valmiudet ammatillisiin opintoihin siirtymistä varten. Maahanmuuttajalla tarkoitetaan pakolaisia, paluumuuttajia tai muita ulkomaalaisia, joilla on aikomus jäädä pysyvästi Suomeen asumaan.

Valmistava koulutus on tarkoitettu sellaisia nuoria tai aikuisia maahanmuuttajia varten, joilla on auttava suomen kielen taito, mutta jotka tarvitsevat kielellisten ja muiden tiedollisten valmiuksien parantamista sekä valmennusta suomalaiseen opiskelu- ja työkuultuuriin. Koulutukseen haetaan erillisellä hakulomakkeella. Opiskelijat valitaan haastattelun perusteella. Opiskelijavalinnassa otetaan huomioon opiskelijan kielellinen lähtötaso seuraavasti: opiskelemaan hakeutuvalla tulisi olla luku- ja kirjoitustaito omalla äidinkielellään sekä vähintään auttava suomen tai ruotsin kielen taito. Koulutuksen laajuus on 40 ov. Opiskelija voi siirtyä joustavasti tutkintoon johtavaan koulutukseen lukuvuoden aikana.

Koulutuksen tavoitteena on, että opiskelija saa mahdollisimman todenmukaisen kuvan työelämästä, erilaisista ammateista ja koulutuksen vaihtoehdoista, joiden pohjalta hän pystyy

arvioimaan omia tavoitteitaan ja mahdollisuuksiaan. Lisäksi tavoitteena on, että opiskelija osaa mahdollisimman itsenäisesti ja tavoitteellisesti hankkia tietoja ja löytää itselleen soveltuvimman ja turvallisen tavan työskennellä. Hän osaa myös käyttää hyödykseen monipuolisesti erilaisia tietolähteitä. Lisäksi opetuksen ja ohjauksen tavoitteena on, että opiskelija luottaa omaan kykyihinsä, selviytyy päivittäisen elämän tilanteista ja pystyy kehittämään elämänhallinnan taitojaan. (Opetussuunnitelma Ammatilliseen koulutukseen ohjaava ja valmistava koulutus lukuvuonna 2006–2007)

21

Koulutuksen pääpaino on kielitaidon vahvistamisessa. Suomen kielen lisäksi opiskellaan sekä yleissivistäviä että ammatillisia aineita. Koulutukseen sisältyy myös työelämään tutustumista työpaikoilla. Koulutuksen viisi opintokokonaisuutta ovat:

- yhteiset opinnot ja lähtötason perustietojen täydentäminen
- opiskelu- ja elämäntaitojen hallinta
- työelämään, ammatteihin ja koulutukseen perehtyminen
- ammatilliset opinnot ja työharjoittelu
- vapaasti valittavat opinnot.

Valmistavan koulutuksen tavoitteena on, että opiskelija pystyy koulutuksen jälkeen siirtymään ammatillisiin opintoihin ja suoriutumaan tutkintoon johtavasta ammatillisesta peruskoulutuksesta.

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

6.1 Aineiston keruu

Tutkimuksen perusaineiston muodostaa maahanmuuttajaopiskelijoilla teetetty kysely. Kyselylomake tehtiin Specima-ryhmän opiskelijan Nina Kabedevan kanssa ja esitettiin kouluttajallemme Anne Rautaparralle ja suomen kielen opettajalle Sanna Mustoselle. Heidän palautteensa pohjalta tehtiin muutokset ja selvennykset, käännettiin kysymykset venäjäksi ja tehtiin lopullisen kyselylomakkeen. Kyselylomakkeessa oli strukturoituja ja avoimia kysymyksiä, jotka liittyivät maahanmuuttajaopiskelijoiden opiskelujärjestelyyn. Kysymykset jakautuivat neljään eri teema-alueeseen, jotka olivat:

- A. Yleistieto
- B. Kielitaito ja opiskelun tukitoimet
- C. Opiskelijan oppimis- ja työympäristö
- D. Henkilöstö.

Kysely tehtiin marraskuussa 2006. Kyselyn vastaustilanne järjestettiin niin, että valmistavan luokan oppitunnilla esiteltiin maahanmuuttajaopiskelijoille kyselyn tarkoitus sekä annettiin ohjeistus kyselylomakkeiden täyttämiseen. Ilmoitettiin sitä, että lomakkeet saa jättää nimettöminä ja ne tulevat ainoastaan tutkijan käyttöön. Sitten jaettiin kyselylomakkeet ja ne täytettiin samalla kertaa. Kyselyn täyttämiseen käytettiin aikaa yksi oppitunti.

Kyselykaavake on esitelty liitteessä 1.

6.2 Tutkimuksen kohdejoukko

Tutkittavan opiskelija-aineiston muodostavat Etelä-Karjalan ammattiopiston maahanmuuttajaopiskelijat, joita valmistavassa koulutuksessa on kaikkiaan 20 opiskelijaa. 18 heistä vastasi kyselyyn. Heistä on 6 miestä ja 12 naista. Äidinkielenään kaikki puhuvat venäjää. Nuoremmat opiskelijat (3 henkilöä) ovat 18-vuotiaita ja vanhin on 60-vuotias.

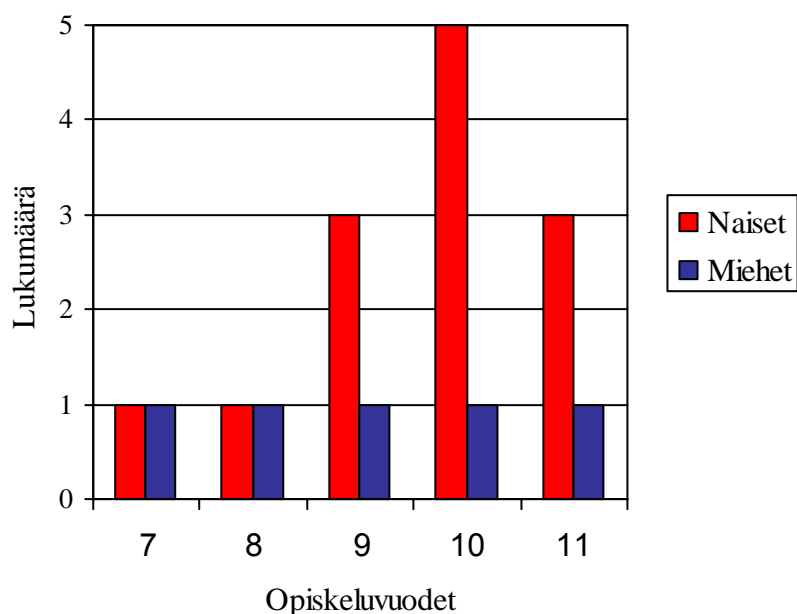
TAULUKKO 1 Opiskelijoiden ikäjakauma

ikä/vuotta	opiskelijamäärä
18–28	10
29–48	4
50–60	4

Suurin osa opiskelijoista (9 henkilöä) on asunut Suomessa 2-2,5 vuotta. 4 opiskelijaa on asunut Suomessa 1-1,5 vuotta. 5 henkilöä on asunut Suomessa yli 3 vuotta.

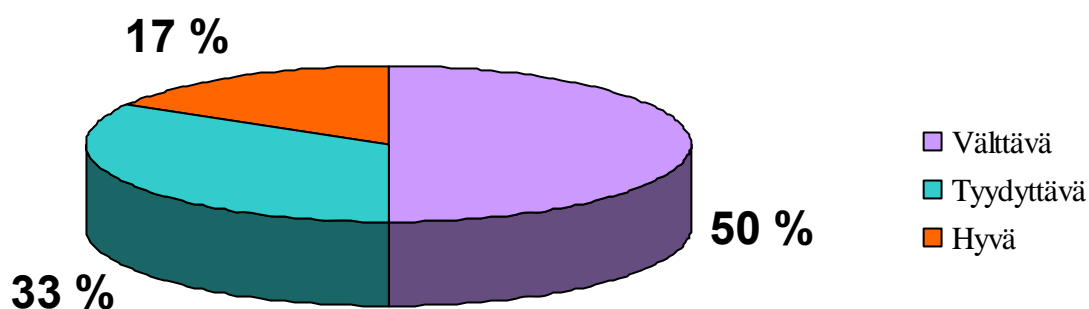
7 TULOKSET

Kaikki vastanneet ovat suorittavat peruskoulun Venäjällä, kaksi Itä-Suomen koulun. Yksi on opiskellut yliopistossa 3,5 vuotta. Yksi opiskelija on suorittanut yliopistotutkinnon.

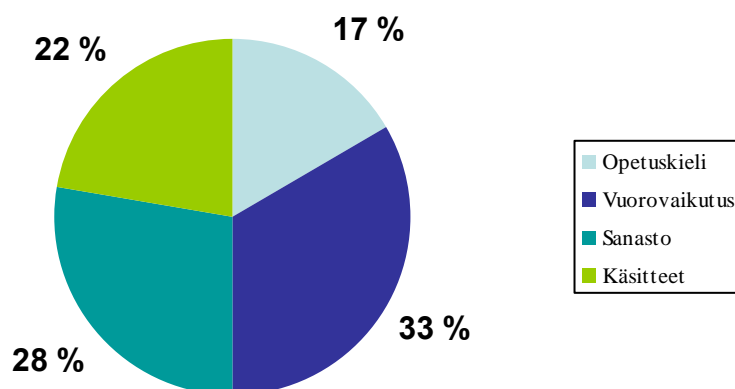


KUVIO 2 Opiskelijoiden koulutus

Kyselyssä pyydettiin opiskelijoita arvioimaan omaa suomen kielen taitoaan koulutuksen alkaessa. Puolet vastanneista arvioi suomen kielen taitoaan välttävänä. Kuusi opiskelijaa oli sitä mieltä, että heidän suomen kielen taito oli tyydyttävä ja kolme pitivät sitä hyvänä. Jotkut kirjoittivat, että heikon suomen kielen taidon takia he hakeutuivat valmentavaan koulutukseen.



Maahanmuuttajaopiskelijoita tiedusteltiin, onko suomen kielen opetusta integroitu ammattiopintoihin. Kaikki vastasivat kysymykseen myönteisesti. Opiskelijat pitivät tärkeänä, että opettajat kiinnittivät huomiota ammattisanaston ja käsitteiden käsittelyyn. Suomen kieli on opetuskieli, sitä oppii koko ajan kuuntelemalla ja puhumalla. Kuusi opiskelijaa piti suomen kielellä tapahtuvaa vuorovaikutusta hyödyllisenä opiskelun kannalta.



KUVIO 4 Suomen kielen opetus ammattiopinnoissa

Opiskelijoiden vastaukset kysymykseen Saatto ammattiaineiden oppimateriaalia maahanmuuttajaopiskelijoiden tarpeiden näkökulmasta? jakautuivat selkeästi kahtia. Puolet vastauksesta oli ”kyllä” ja puolet ”ei”. Mistä se riippuu, jäi epäselväksi. Kukaan ei antanut selityksiä.

Tarkasteltaessa opiskelijoiden antamia vastauksia tukitoimista opiskeluun käy selvästi esille se, että suurin osa vastanneista (12 henkilöä) toivoisi saavansa tukiovetusta suomeksi, koska opiskelun tavoitteena on hyvä suomen kielen taito, joka antaa mahdollisuuden hakeutua ammatilliseen koulutukseen.

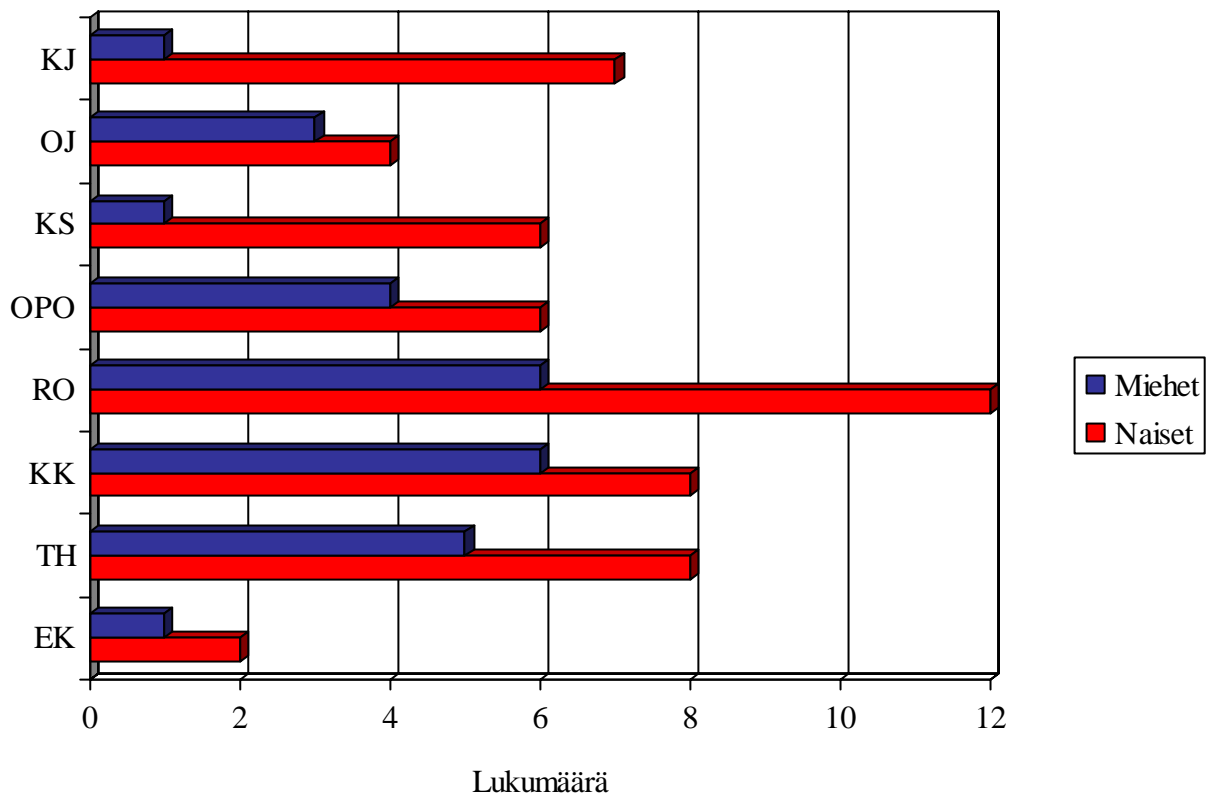
Maahanmuuttajaopiskelijat eivät koe kulttuurien kohtaamisesta johtuvia eroja: heidän mielestään heillä ei ollut vaikeuksia omaksua suomalaisia normeja ja sääntöjä. Opiskelijat eivät koe syrjintää toisien opiskelijoiden tai opettajien taholta. Mitä tulee työässäoppimispaikan löytämiseen, monet (8 henkilöä) kokevat sen vaikeaksi puutteellisen suomen kielen taidon johdosta.

Maahanmuuttajaopiskelijoista puolet haluaisi tuoda esille ja hyödyntää oman kulttuurinsa tuntemusta opintojensa aikana, mutta vasta sitten, kun ovat oppineet puhumaan suomea paremmin. Puolet vastanneista taas ei halua tätä, koska haluavat elää ”maassa maan tavalla”.

Opiskelijoilta tiedusteltiin, keitä henkilöistä koulussa he tunsivat ja millaisista asioista he mielestään voisivat kysyä tai saada apua koulun henkilöstöltä. Kaikki tunsivat ryhmänohjaajan,

25

koska hän opettaa suomea heille. Suurin osa vastanneista tunsi koulukuraattorin (16) ja terveydenhoitajan (14). Vain puolet ilmoitti tunteneensa opinto-ohjaajan (10), koulunjohtajan (8), osastonjohtajan (7) ja koulutussihteerin (7). Vain kolme opiskelijaa tunsi erityisopetuksen koordinaattorin. Opiskelijat hakevat apua eniten ryhmäohjaajalta opiskeluun liittyvistä asioista, ilmoittavat hänelle poissaoloista. He kääntyivät terveydenhoitajan puoleen terveystarkastuksissa ja ilmoittivat tietävänsä, että voivat hakea apua henkilökohtaisten ongelmien ratkaisemiseksi koulukuraattorilta. Vastauksista käy selvästi esille se, että maahanmuuttajaopiskelijoille ei ole täysin selvää, mitkä ovat koulun henkilöstön tehtävät. Tämä ilmenee annettujen vastausten vähäisenä määränä.



KUVIO 5 Henkilöstön tuntemus

Kysymykseen Oletko lukenut opiskelijan oppaan ja mihin siitä löytyi vastauksia? puolet opiskelijoista vastasi myönteisesti ja puolet kielteisesti. Se johtuu siitä, että joiden opiskelijoiden suomen kielen taito ei ole riittävä, jotta he voisivat lukea sen.

8 POHDINTA

Valmistavan luokan ryhmänohjaajana toimii suomen kielen opettaja. Hänen roolinsa ohjaajana korostuu monikulttuurisessa ryhmässä. Aluksi hän tukee maahanmuuttajaopiskelijoita oppimisvalmiuksien sekä opiskelutaitojen kehittämisessä. Ryhmänohjaaja rohkaisee ja kannustaa opiskelijoita suomen kielen opiskelun ja käytön motivoitua. Hän opastaa ja neuvoo itsenäisessä tiedonhakuprosessissa opiskeluympäristössä ja korostaa itseohjautuvuuden merkityksen suomalaisessa yhteiskunnassa. Kielikoulutukseen liittyy paljon yhteiskunnallisia tietoja ja myöhemmin tulevat ammatteihin ja työelämään ohjaavat keskustelut. Näissä keskusteluissa olisi hyvä käydä läpi maahanmuuttajaopiskelijoiden osaamista, työkokemusta ja ammatilliseen kehittymiseen liittyviä toiveita ja tavoitteita sekä kertoa suomalaisen työelämään liittyvistä käytännöistä ja tavoista. Lisäksi maahanmuuttajaopiskelijoiden kohdalla on kiinnitettävä erityistä huomiota heidän elämäntilanteeseensa.

Tärkeä opiskelumotivaatioon ja opiskeluun vaikuttava asia on opiskelijaryhmän dynamiikka. Toimiessaan maahanmuuttajaryhmän kanssa ohjaajan tulee tuntee ryhmän arvoja ja näkemyksiä pystyäkseen toimimaan tarkoituksen mukaisesti. Hänen täytyy olla tietoinen ryhmän tärkeimmistä ongelmien aiheuttajista ja omien stereotyyppien vaikutuksista. Täten ryhmätietouden avulla suomen kielen opettaja ohjaa ryhmän toimintaa niin, että itse opiskeltavien asioiden rinnalla samanaikaisesti voidaan oppia yhteistoiminnallista työskentelyä, oppia kuuntelemaan toisia kunnioittavalla ja arvostavalla (suomalaiseen kulttuuriin sopivalla) tavalla. Näillä kehitetään työelämässä vaadittavia sosiaalisia taitoja. Valmentavassa luokassa yhtenä ohjauksen muotona kannattaisi kehittää pienryhmäohjausta (4-5 opiskelijaa). Opiskeluryhmän sisällä on suuret ikäerot; johtuen siitä maahanmuuttajaopiskelijoilla on erilaiset tavoitteet: vanhemmat ihmiset eivät välttämättä halua hakeutua ammatillisiin opintoihin ammattioppilaitoksiin vaan työvoimapolitiittiseen koulutukseen. Nuoret päinvastoin ovat kiinnostuneita jatko-opinnoista. He etenevät opinnoissa eri tahtiin. Näin ollen pienryhmäohjauksella olisi tärkeä osa ryhmäohjauksen ja henkilökohtaisen ohjauksen tukena.

Ryhmänohjaajan tulee suomalaisen yhteiskunnan ja koulujärjestelmän edustajana tiedottaa maahanmuuttajaopiskelijoita suomalaisen yhteiskunnan periaatteista ja normeista, kuten täsmällisyydestä sekä säännöllisyydestä oppilaitoksessa ja työelämässä. Olennaista on selittää opiskelijoille pelisäännöt selkeällä kielellä. Maahanmuuttajaopiskelijoille on tärkeää painottaa, että kaikilta edellytetään samojen, yhteisesti sovittujen sääntöjen noudattamista. (Lairio & Puukari 2001, 157.) On hyvä käytäntö, että opiskeluun liittyvistä säännöistä ohjeistetaan suullisesti ja kirjallisesti. Maahanmuuttajaopiskelijoille on saatavana opiskelijan oppaan selkokielellä, koska he eivät välttämättä ymmärrä sitä opasta, joka on tarkoitettu suomalaisille opiskelijoille. Kun säännöistä keskustellaan ja niitä luetaan yhdessä ryhmänohjaajan kanssa, ei jää enää tulkinnan varaa. Tämä vaatii ryhmänohjaajalta aikaa, mutta se on vaivan arvoista. Toisaalta monikulttuurisen ryhmän ohjaajan pitää ymmärtää, että itseohjautuvuus ja vastuullisuus eivät ole itsestäänselvyys toisesta kulttuurista tulleille. Maahanmuuttajaopiskelijoilla sataa tulla käsitys, että täällä on kaikki sallittua, koska kukaan ei valvo eikä vaadi mitään. Demokraattinen suhtautuminen voidaan

ymmärtää rajojen puuttumiseksi ja sitä voidaan käyttää väärin. (Metsänen 2002, 191). Ryhmäohjaajan tehtävänä on korostaa, että arvoja ja normeja tulee sisäistää ja toimia niiden mukaisesti. Opiskelijan omalla vastuulla on noudattaa käyttäytymisestä, opiskelusta ja työstä annettuja ohjeita ja määräyksiä, tehdä sovitut tehtävät, noudattaa sovittuja aikoja sekä korvata tekemättömiä tehtäviä.

Ryhmäohjaajan tulisi kertoa maahanmuuttajaopiskelijoille oppilaitoksen henkilökunnasta ja heidän tehtävistään. Jotkut virkanimikkeet ovat maahanmuuttajille tuntemattomia, koska vastaavia

ei ollut kotimaan koulutusjärjestelmässä. Heillä ei ole käsitystä kunkin toimijan toimenkuvasta, eivätkä he uskalla pyytää apua muilta kuin omalta ryhmäohjaajaltaan.

Opinto-ohjaus, jossa annetaan tietoja eri ammatillisten koulutuslinjojen sisällöistä sekä yhteishakuprosessista, voi joskus tapahtua äidin kielellä. Se helpottaisi valmistavaan koulutukseen osallistujille sopivan jatko-opiskelupaikan löytämistä ja urasuunnittelua.

Kotoutumislain (493/1999) mukaan maahanmuuttajien osallistumista suomalaiseen yhteiskuntaan tulee tukea siten, että he voivat säilyttää oman kulttuurinsa ja kielensä. Näin ollen ryhmäohjaajan tehtävään kuuluu tukea maahanmuuttajanuorten yksilöllistä kehitystä sekä edistää suomalaisen yhteiskunnan monikulttuurisuutta. Kulttuurisesti taitava ohjaaja pitää kulttuurieroja arvokkaina ja myönteisinä ominaisuuksina ohjaustilanteissa. Hän yrittää välttää työskentelyä ennakkoluulojen ja stereotyyppien varassa. Hän on kiinnostunut eri kulttuureista ja haluaa oppia niistä lisää.

Maahanmuuttajaopiskelijoiden ohjauksen kehittäminen on yksi ajankohtaisimmista ohjausalan haasteista ammattioppilaitoksissa Suomessa.

LÄHTEET

- Aalto, M. 2000. Ryppäästä ryhmäksi. Turvallisen ryhmän rakentaminen. My generation Oy.
- Alitolppa-Niitamo, A. 1993. Kun kulttuurit kohtaavat. Otava, Keuruu.
- Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman perusteet 2001.
- Berry, J. 1986. The acculturation process and refuge behavior. Teoksessa C. Williams & J. Westermeyer (toim.), *Refugee mental health in resettlement countries*. Washington: Hemisphere.
- Hätönen, H. 2001. Eläköön opetussuunnitelma. Opas ammatillisille oppilaitoksille. Opetushallitus.
- Hytönen, M-L. et.al. 2002. Maahanmuuttajatyön käsikirja. Helsinki.
- Hojer, 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*. University of Jyväskylä: Institute for Educational Research, 73-99.
- Jauhiainen R., Eskola M. 1994. Ryhmän ilmiö. WSOY Juva.
- Kasurinen, H. 2004. Ohjauksen järjestäminen oppilaitoksessa. Teoksessa H. Kasurinen (toim.) *Ohjausta opintoihin ja elämään – opintojen ohjaus oppilaitoksessa*. Vammalan Kirjanpaino Oy, Vammala, 40–56.
- Kuisma, K. 2001. Maahanmuuttajat ammatillisessa peruskoulutuksessa: selvitys koulutuksen käytännöistä. Opetushallitus, moniste 18/2001.
- Kopakkala, A. 2005. Porukka, jengi, tiimi. Ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Helsinki: Edita.
- Lairio, M. & Puukari, S. (toim.) 2001. Muutoksista mahdollisuuksiin. Ohjauksen uutta identiteettiä etsimässä. Jyväskylän yliopisto: Koulutuksen tutkimuslaitos.
- Lairio, M & Puukari, S. 2004. Monikulttuurisuus osana korkea-asteen ohjauksen kehittämistä. Teoksessa Kasurinen, H. (toim.) *Ohjausta opintoihin ja elämään – opintojen ohjaus oppilaitoksessa*. Vammalan Kirjanpaino Oy, Vammala, 176–186.
- Launikari, M. & Puukari, S. (edit.) 2005. *Multicultural Guidance and Counselling. Theoretical Foundations and Best Practices in Europe*. University of Jyväskylä: Institute for Educational Research.
- Liebkind, K. (toim.) 2000. *Monikulttuurinen Suomi. Etniset suhteet tutkimuksen valossa*. Helsinki: Gaudeamus.
- Metsänen, R. 2000. Monikulttuurinen ohjaus. Teoksessa Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spanger, T. (toim.) *Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Ohjauksen toimintakentät*. Jyväskylä: PS-Kustannus, 180–195.
- Nissilä, P., Lairio, M. 2005. Multicultural counselling competencies – Training implications for diversity-sensitive counselling. Teoksessa Launikari, M. & Puukari, S. (Eds.) 2005. *Multicultural Guidance and Counselling. Theoretical Foundations and Best Practices in*

Europe. University of Jyväskylä: Institute for Educational Research, 203-216.

Peavy, R. V. 1999. Sosiodynaaminen ohjaus. Konstruktivistinen näkökulma 21. vuosisadan ohjaustyöhön. (Suom. Petri Auvinen). Helsinki: Psykologien kustannus/Työministeriö.

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

Pitkänen, P. 2005. A philosophical basis for multicultural counselling. Teoksessa Launikari, M. & 29

Puukari, S. (Eds.) 2005. Multicultural Guidance and Counselling. Theoretical Foundations and Best Practices in Europe, 137-150.

Puukari, S. 2003. Yksilöllisyys ja yhteisöllisyys monikulttuurisessa ohjauksessa. Teoksessa M. Lairio & S. Puukari (toim.) Ohjauksen uudet orientaatiot. Jyväskylän yliopisto: Koulutuksen tutkimuslaitos.

Romakkaniemi, H. 1999. Maahanmuuttajanuoret toisen asteen koulutuksessa. Helsingin kaupungin opetusviraston julkaisusarja B12:1999. Helsinki: Helsingin kaupungin opetusvirasto

Ruponen R., Nummenmaa A.R., Koivuluhta M. 2002. Ryhmäohjaus muutoksen mahdollisuuden maisemana. Teoksessa J. Onnismaa, H. Pasanen & T. Spangar (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana 1. Ohjauksen lähestymistavat ja ohjaustutkimus. Jyväskylä: PS-Kustannus. 162–188.

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

Sue, D.W., Arredondo, P. & McDavis, R.J. 1992. Multicultural Counselling Competencies and Standards. A call to the profession. Journal of Counselling and Development, 70, 477-486.

Talib, M., Löfström, J., Meri, M. 2004. Kulttuurit ja koulu. Avaimia opettajille. WSOY: Vantaa.

Vanhalakka-Ruoho, M. Ryhmäohjaus opinto-ohjaajan työmuotona. Teoksessa H. Kasurinen (toim.) Ohjausta opintoihin ja elämään – opintojen ohjaus oppilaitoksessa. Vammalan kirjainpaino Oy: Vammala 2004, 135–144.

LIITE**KYSELYLOMAKE
АНКЕТА*****Hyvä opiskelija!***

Teen kehittämishanketta maahanmuuttajaopiskelijoiden ohjauksen kehittämisestä EKAMO:ssa.

Sinun vastauksesi ovat tärkeitä. Lue kysymykset huolellisesti ja vastaa niihin mahdollisimman täydellisesti suomeksi tai venäjäksi.

Я провожу исследование по теме ”Усовершенствование учебно-воспитательной работы с учащимися-иммигрантами” в ЕКАМО. Твои ответы важны. Прочитай вопросы внимательно и ответь на них наиболее полно по-фински или по-русски.

**A. YLEISTIETO
ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ**

ikä _____
возраст

ryhmä _____
группа

nainen
жен.

mies
муж.

1. Kuinka kauan olet asunut Suomessa?
Как давно живёшь в Финляндии?
2. Kuinka monta vuotta kävit koulua kotimaassasi?
Сколько лет ходил(а) в школу на родине?

3. Oletko opiskellut peruskoulussa/lukiossa Suomessa?
Учился(лась) ли в общеобразовательной школе/гимназии в Финляндии?

ei (нет)

31

kyllä, missä? (да, в какой?)

B. KIELITAITO JA OPISKELUN TUKITOIMET УРОВЕНЬ ЗНАНИЯ ЯЗЫКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПОМОЩЬ В УЧЁБЕ

4. Millainen suomen kielen taso sinulla oli koulutukseen alkaessa?
Какой уровень знания финского языка был у тебя, когда ты поступил(а) на учёбу?

- välttävä (слабый)
- tyydyttävä (удовлетворительный)
- hyvä (хороший)
- kiitettävä (отличный)
- erinomainen (блестящий)

5. Onko suomen kielen opetusta integroitu ammattiopintoihin?
Включено ли обучение финскому языку в уроки профессиональной подготовки?

- ei (нет)
- kyllä, miten? (да, каким образом?)

6. Saatko ammattiaineiden oppimateriaalia maahanmuuttajaopiskelijoiden tarpeiden näkökulmasta?

Получаешь ли обучающий материал по профессиональной подготовке, подготовленный с учётом нужд учащихся-иммигрантов?

- ei (нет)
- kyllä, millaista? (да, какой?)

Millaisia tukitoimia tarvitset opiskeluun?
Какие дополнительные меры необходимы тебе в учёбе?

tukiopetus suomeksi (дополнительное обучение на финском языке)

tukiopetus omalla äidinkielellä, mikä? (дополнительное обучение на родном языке, какое?)

32

muut opetuksen erityisjärjestelyt, mitkä? (другие особые организационные формы обучения, какие?)

C. OPISKELIJAN OPPIMIS- JA TYÖYMPÄRISTÖ СРЕДА ОБУЧЕНИЯ УЧАЩЕГОСЯ

8. Millaisia kulttuurien kohtaamisesta johtuvia seikkoja opintojen aikana olet huomannut?

Какие явления, зависящие от культурных различий, заметил(а) во время учёбы?

a) sinulla on vaikeuksia omaksua suomalaisia normeja ja sinä rikot niitä (esim. myöhästely, poissaolot, ilmoittamatta jättäminen)

тебе трудно усвоить финские нормы и ты нарушаешь их (напр., опоздания, пропуски уроков без предупреждения)

ei (нет)

kyllä, mitä ja miksi? (да, что и почему?)

b) jotkut opiskelijat syrjivät sinua

некоторые учащиеся игнорируют тебя

ei (нет)

kyllä, millä tavalla (да, каким образом?)

c) jotkut opettajat syrjivät sinua

некоторые учителя игнорируют тебя

ei (нет)

kyllä, millä tavalla? (да, каким образом?)

d) onko vaikea löytää työssäoppimispaikkoja?
трудно ли найти место практики?

- ei (нет)
 kyllä, mikä mielestäsi on syynä? (да, какова, по-твоему, причина?)

33

9. Haluaisitko tuoda esille ja hyödyntää oman kulttuurisi tuntemusta opintojesi aikana?

Хотел(а) бы показать и использовать знание своей культуры во время учёбы?

- ei, miksi? (нет, почему?)
 kyllä, millä tavalla? (да, каким образом?)

D. HENKILÖSTÖ ПЕРСОНАЛ

10. Keitä näistä henkilöistä koulussa tunnet?
Кого из этих работников школы знаешь?

- Koulunjohtaja (директор учебного заведения)
 osastonjohtaja (руководитель отделения)
 koulutussihteeri (секретарь по учебной работе)
 opinto-ohjaaja (организатор по учебно-воспитательной работе)
 ryhmänohjaaja (классный руководитель)
 koulukuraattori (куратор/социальный работник)
 terveydenhoitaja (медработник)
 erityisopetuksen koordinaattori (координатор по специальному образованию)

11. Missä asioissa voit hakea heiltä apua?
По каким вопросам можешь к ним обратиться за помощью?

12. Oletko lukenut opiskelijan oppaan?
Прочитал(а) ли справочник учащегося?

- ei, miksi? (нет, почему?)
 kyllä, mihin siitä löytyi vastauksia?(да, на какие вопросы нашёл(а) ответы?)

***Kiitos vastauksistasi ja yhteistyöstä!
Спасибо за ответы и сотрудничество!***

*Antonina Bolgova
Jyväskylän yliopisto opinto-ohjaajien monimuotokoulutus*