

Monikulttuurinen ohjaus osana henkilökohtaistamisprosessia

Tuija Arola

Osastonjohtaja, KM

Aikuiskoulutuskeskus Kouvola

tuija.arola@kvlakk.fi

Tiivistelmä

Katsausartikkelissa tarkastellaan ammatilliselta kouluttajalta edellytettävää ohjausosaamista, kun näyttötutkinnon suorittajana on maahanmuuttajataustainen henkilö. Tarkastelun lähtökohtina ovat tutkinnon järjestäjiä velvoittavan, 1.3.2007 voimaan tulleen henkilökohtaistamismääräyksen eksplicitoimat eri toimijoiden vastuut sekä Riitta Metsäsen (2009, 122) esittämä määrittely ohjaajan monikulttuurisesta osaamisesta. Tavoitteena on tarkastella, miten monikulttuurisen ohjauksen vaatimat tiedot ja taidot

näkyvät henkilökohtaistamisprosessin kolmessa eri vaiheessa: hakeutumisessa, tutkinnon suorittamisessa ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisessa. Ammatillisen kouluttajan tehtävä henkilökohtaistamisessa on olla prosessien käynnistäjä ja ylläpitäjä, tutkinnon suorittajan ohjaaja ja kannustaja, aiemmin hankitun osaamisen tunnistaja, työpaikkaohjaajien ja arvioijien valmentaja, opettaja sekä näyttötutkintotoiminnan laadunvarmentaja, kehittäjä ja markkinoija. Kun kyseessä on maahanmuuttajataustainen tutkinnon suorittaja, ammatillisen kouluttajan on arvioitava toi-

sessä maassa hankittua osaamista, verrattava sitä suomalaisen työelämän osaamistarpeille perustuviin ammattialakohtaisiin tutkinnon perusteisiin sekä otettava kantaa mm. ammatissa ja valmistavassa koulutuksessa vaadittavaan suomen kielen taitoon sekä tuettava ammatillisen suomen kielen taidon kehittymistä valmistavan koulutuksen aikana ja tutkintotilaisuuksiin valmistauduttaessa. Hänen odotetaan myös toimivan kulttuurivälittäjänä maahanmuut-

tajan ja työelämän välillä sekä opiskelija-ryhmässä ja huomioivan monikulttuurisen oppimisympäristön erityisvaatimukset ammattipedagogiikassa. Lisäksi kouluttajan tehtävä on valmentaa opiskelija suomalaiseen oppimis- ja työkulttuuriin sekä ammattialakohtaisiin käytänteisiin.

Avainsanat: *Ohjaus, monikulttuurinen ohjaus, henkilökohtaistaminen, näyttötutkinnot*

Johdanto

Ohjauksen merkitys osana aikuisopiskelua, näyttötutkintoja ja henkilökohtaistamista on keskeinen, ja ammatillisesta kouluttajasta on yhä voimakkaammin tullut oppimisen ohjaaja ja mahdollistaja, jolta odotetaan kykyä suunnitella yhdessä opiskelijan kanssa juuri hänelle taroituksenmukaisia, yksilöllisiä oppimis- ja tutkintopolkuja. Tutkintojen perusteet, näyttötutkintojen järjestämissopimukset ja niihin liittyvät järjestämissuunnitelmat luovat toiminnalle puitteet, joiden sisällä tutkinnon suorittajan ohjaaminen yksilöllisellä tutkintopolulla on kouluttajan vaativinta työtä (Vuolle-Salonen 2006, 22).

Yhtenä aikuisten maahanmuuttajien kotouttamisen keskeisenä välineenä Suomessa on koulutus, joka ensivaiheessa on kieli- ja kotoutumiskoulutusta, mutta yhä enenevässä määrin myös ammatillista, tutkintotavoitteista koulutusta. Ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen kokonaisuudistusta selvittäneen AKKU-johtoryhmän aset-

taa toimenpide-ehdotuksessaan tavoitteeksi saada maahanmuuttajat entistä nopeammin ammatilliseen koulutukseen ja työelämään. Suomalaisen tutkinnon suorittamista korostetaan ja ammatillista, tutkintotavoitteista koulutusta halutaan kehittää entistä paremmin maahanmuuttajille soveltuvaksi kuitenkin niin, ettei maahanmuuttajille perusteta omia ryhmiä, vaan heidät integroidaan suomalaiseen koulutukseen. (AKKU-johtoryhmän toimenpide-ehdotukset (toinen väliraportti). Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2009:11, 40.)

Kun opiskelijoina ja tutkinnon suorittajina on henkilöitä, joiden äidinkieli ei ole suomi ja jotka edustavat erilaisia oppimis- ja työkulttuureita, kieli- ja kulttuuritaustasta syntyvät erityistarpeet on huomioitava sekä ammattipedagogiikassa että näyttötutkintojen suunnittelussa ja toteutuksessa. Henkilökohtaistamisprosessissa kouluttajalla on keskeinen rooli sekä opiskelijan että työelämän suuntaan; hän on päävastuussa siitä, että näyttötutkinnot ja valmistava koulutus toteutetaan määräysten mukaisesti, laadukkaasti ja työelämälähtöisesti. Ammatillinen kouluttaja ohjaa aiemmin hankitun osaamisen tunnistamista

sekä tutkintotilaisuuksien ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisen suunnittelua, tukee työelämän edustajia ja opiskelijaa työssäoppimisprosessissa sekä valmentaa arvioijat tutkintosuorituksen arviointitehtävään.

Maahanmuuttajataustaisten hakeutujien kohdalla erityisenä haasteena on arvioida aiemmin, mahdollisesti toisessa maassa hankittua osaamista ja verrata sitä tutkinnon perusteissa esitettyihin suomalaisen työelämän osaamisvaatimuksista johdettuihin ammattitaitovaatimuksiin. Aiemmin hankitun osaamisen tunnistamisessa opiskelijalla tulee henkilökohtaistamismääräyksen hengen mukaisesti olla aktiivisen toimijan rooli. Kulttuurierojen lisäksi tilannetta vaikeuttaa se, että hakeutujalla ei aina ole riittävää suomen kielen taitoa oman osaamisensa esille tuomiseen ja arviointiin yhdessä kouluttajan kanssa. Uudenlaisen haasteen muodostaa myös se, että ammattillisen kouluttajan on otettava kantaa siihen, mikä suomen kielen taidon merkitys on osana ammattitaitoa ja miten mahdolliset kielitaidon puutteet

Ammatillisen kouluttajan on otettava kantaa siihen, mikä suomen kielen taidon merkitys on osana ammattitaitoa.

vaikuttavat opiskeluun ja tutkinnon suorittamiseen. Joissakin oppilaitoksissa näyttötutkintojen hakeutumisvaiheessa tapahtuvaan kielitaidon arviointiin osallistuu ammatillisen kouluttajan ohella myös suomi toisena kielenä- eli S2-kouluttaja, mutta aina tämä ei ole mahdollista mm. resurssien vähyyden tai S2-kouluttajan puuttumisen vuoksi. Vaikka S2-kouluttajat ovat kielitaidon arvioinnin ammatillisia, ammatillisessa koulutuksessa kielitaidon arvioinnin pelkästään S2-kouluttajan toimesta tekee haasteelliseksi se, että he eivät välttämättä tunne ammattialakohtaista erikoissanastoa, ammattikieltä ja alakohdaisia kielitaitovaatimuksia, joiden arviointi on opiskelijavalinnan yhteydessä keskeistä.

Hakeutumisvaiheen jälkeen ammatillisen kouluttajan on tuettava maahanmuuttajan ammatillisen kielitaidon kehittymistä koulutusprosessin aikana. Kysymys on äärimmäisen tärkeä, koska maahanmuuttajalle suomen kielen taito on ammatillisen identiteetin kehittymisen ja työyhteisön täysivaltaisen jäsenyyden saavuttamisen keskeinen edellytys. Eteläpellon ja Vähäsantasen (2006, 32) mukaan työ- ja ammatti-identiteetti ovat aikuisen keskeisiä identiteetin osa-alueita. Heidän (2006, 45) mukaansa ammatillinen identiteetti neuvotellaan työyhteisön sosiokulttuurisissa konteksteissa, joissa identiteetit rakentuvat yksilöllisen osallisuuden myötä. Eteläpellon ja Vähäsantasen mukaan ammatillinen identiteetti voidaan laajimmillaan nähdä yksilön omakohtaisena suhteena yhteiskunnalliseen toimintaan ja työnjakoon: siihen, miten hän näkee paikkansa, asemansa ja osallisuutensa. Moni maahanmuuttaja haluaa uudessa kotimaassa opiskella täysin uuden ammatin, jolloin ammatillista identiteettiä rakennetaan

ammattillisessa koulutuksessa ja silloinkin, kun maahanmuuttaja jatkaa lähtömaassa hankitussa ammatissa, ammatillinen identiteetti on ikään kuin neuvoteltava uudessa kulttuurissa uudelleen. Forsanderin (2000, 164) mukaan toisessa maassa hankittua koulutusta ja työkokemusta ei ole helppo sellaisenaan siirtää maasta toiseen, koska inhimillinen pääoma kuten ammattitaito ja -kokemus ovat usein sidoksissa ympäröivään yhteiskuntaan. Erityisesti asiantuntija-ammattit rakentuvat hänen mukaansa hienosyisen kommunikaation varaan, ja kulttuurin hallinnan edellytyksenä on valtaväestön ja erityisesti oman alan verkostojen hallinta.

Ohjaus käsitteenä

Ohjauksen filosofia liittyy auttamiseen, ja kasvatuksen filosofian perinteisiin idea yhdistyy kasvun tukemisen ja kasvamaan saattamisen käsitteillä (Pasanen 2002, 123). Ohjauksen lähtökohta on humanistinen, ja sen eettiset periaatteet edellyttävät ohjaajan työskentelevän ohjattavan avuksi ja parhaaksi vailla muita sitoumuksia. (Mt. 2002, 125.) Sosiodynaamisen ohjauksen teorian kehittäjän Peavyn (1998, 21–22) mukaan ohjaus on yksilöllinen ja käytännönläheinen ongelmanratkaisun menetelmä ja voimaantumisen väline, joka on ohjattavan tavoitteille rakentuvaa tukea, rinnalla kulkevista sekä kasvuun tai muutokseen saattamista. Peavyn (2001, 12) mukaan sosiodynaamiselle ohjaukselle on tyypillistä, että se korostaa ohjaajan ja ohjattavan yhteistyötä, ja aidossa yhteistyössä pyritään luottamuksellisen ja kunnioitettavan ilmapiiriin luomiseen. Pasanen (2002, 123 – 124) toteaa ohjauksen olevan ihmisen normaaleissa elämäntilanteissa kohtaamien vaikeuksien käsitte-

lyä, jossa yksilöä ei patologisoida eikä tukeuduta autoritaariseen tietoon. Ohjaus ei ole terapiaa eikä edellytä, että ohjattavan on tunnistettava itsessään jokin vika tai sairaus. Se ei Pasasen mukaan myöskään ole opetusta, jossa valmis tieto pyritään ulkoa päin siirtämään ohjattavan ominaisuudeksi. Ojanen (2001, 138) toteaa, että kun opetuksessa puhutaan näkyvistä ja mentaalisisista toiminoista, ohjaus on pääasiassa mentaalista toimintaa: pedagogista pohdintaa, tutkiskelua ja päättelyä. Peavyn (1998, 19) mukaan yksilöllä on ohjauksessa mahdollisuus tarkastella valintojaan ja löytää vaihtoehtoisia polkuja tulevaisuudelleen. Suomalaisen ohjaustutkimuksen perusteella ohjaus voidaan myös määrittellä neuvotteluksi ja neuvottelevaksi työtavaksi (Pasanen 2006, 19). Ohjauskeskustelu tarjoaa hyvän mahdollisuuden prosessiin, jossa korostetaan ohjattavan toimijuutta ja subjektin roolia (Pekkari 2008, 12). Peavyn (2001, 15) mukaan ohjaaja antaa ohjattavalle mallia myös ongelmanratkaisussa, tilanteen analysoimisessa ja tavoitteiden asettamisessa. Yhtenä ohjauksen keskeisenä tavoitteena on itseohjautuvuuden eli ohjattavan autonomia- ja itsensä kehittämisen pyrkimysten lisääminen (Pasanen 2002, 123). Ohjaus on myös moderni tapa tehdä rakentavaa arviointia, jossa tarkastellaan, onko ohjattava menossa oikeaan suuntaan ja ovatko hänen käsitteensä ja merkityksensä muuttuneet. Tästä näkökulmasta ohjaus toimii tilana itsereflektioprosessille. (Mt. 2002, 124–125.)

Aikuisen ohjaaminen eroaa nuoren ohjaamisesta. Nuoren ohjaaminen on epäsymmetrinen vuorovaikutustilanne, jossa osapuolilla on erilaiset tiedot ja erilaiset mahdollisuudet ohjata vuorovaikutusta ja vaikuttaa tilanteen etenemi-

seen eikä vuorovaikutus välttämättä ole niin tasa-arvoista kuin kahden aikuisen välillä (Pekkari 2008, 12). Ohjauskustelussa aikuiset osapuolet ovat keskenään tasa-arvoisia asiantuntijoita. Ohjaaja on substanssin asiantuntija ja ohjattava aikuinen on oman elämänsä asiantuntija. (Pekkari 2008, 11–12.) Iso-korven (2009, 41) mukaan aikuisuuteen kuuluu vastuun ottaminen omista tunteista, puheista, teoista ja käyttäytymisestä. Lisäksi aikuisuuteen kuuluu Iso-korven mukaan se, että ihminen saa itse määritellä, millainen hän on ja millainen haluaisi olla. Ohjaajan auktoriteettiasenne ei sovi vuorovaikutteiseen tietojen rakentamiseen eikä tue ohjattavan sitoutumista ja keskittymistä. Onnistuneeseen ohjaukseen kuuluu yhteisen ymmärryksen jakaminen, kehittäminen, elaborointi ja uudelleen tutkiminen. (Ojanen 2001, 138.)

Monikulttuurinen ohjaus

Metsänen (2002, 185) mukaan monikulttuurinen ohjaus eroaa muusta ohjauksesta siinä, että ohjaaja ja ohjattava tulevat joko eri kulttuurista, edustavat erilaista etnistä ryhmää tai puhuvat eri kieltä äidinkielenään. Laajasti määriteltynä monikulttuurinen ohjaus on yhteiskunnallista, psykososiaalista ja psykologista tukea, joka auttaa ohjattavaa kotoutumaan ja sopeutumaan uuteen ympäristöön (Metsänen 2009, 117). Kun yksilö siirtyy kulttuurista toiseen, hänen henkilökohtaiset kehitystehtävänsä seuraavat uuteen kulttuuriin, ja niiden lisäksi hän joutuu omaksumaan paljon uudesta kulttuurista. Tärkeitä kehitystehtäviä ovat mm. uuteen kulttuuriin sopeutuminen, uuden ammatti-identiteetin hahmottaminen ja maailmankatsomuksen jäsentäminen uudessa kulttuuriym-

päristössä. Uusi kulttuuri voi muokata maahanmuuttajan näkökulmia mm. poliittisten, kulttuuristen, taloudellisten ja sosiaalisten tekijöiden osalta, ja hän joutuu ratkomaan uuteen kulttuuriin siirtymisen synnyttämiä jännitteitä. Voidakseen säilyttää omaa lähtökulttuuriin ja integroitua uuteen kulttuuriin hänen on löydettävä dialoginen suhde kahden kulttuurin välille. Perimmältään kyse on suostumisesta uuden oppimiseen ja uusien näkökulmien etsimiseen yhdessä toisten kanssa, ja onnistuminen vaatii rohkeutta asettua avoimeen vuorovaikutukseen uuden kulttuurin edustajien kanssa, lähtökulttuurinsa arvostamista sekä valmiutta asettaa se ja uusi kulttuuri suhteeseen keskenään. (Taajamo & Puukari 2007, 14–15.) Sopeutuessaan uuteen kulttuuriin yksilö joutuu refleктоimaan ja muuttamaan ennako-oletuksiaan; ne kulttuuriset koodit, jotka hän on sosiaalisatioprosessissaan oppinut, eivät uudessa kulttuurissa välttämättä toimikaan. Sopeutumista voidaan tukea ohjauksella, jonka yhtenä tavoitteena on maahanmuuttajan elämisen, työnteon ja opiskelun tukeminen uusissa olosuhteissa. (Metsänen 2009, 117–118.)

Monille maahanmuuttajille institutionaalinen ja systemaattinen, oppilaitoksessa tapahtuva, oppituntien ulkopuolinen ohjaus on uusi kokemus. Joskus ohjattavat mieltävät ohjauksen sen henkilökohtaisuuden vuoksi virheellisesti ympärivuorokautiseksi huolehtimiseksi, ja siksi käytännön pelisäännöistä on sovittava ohjauksen alkuvaiheessa. (Metsänen 2009, 119.) Useimmat maahanmuuttajat eivät Metsänen (2009, 120 - 121) mukaan myöskään ole tottuneet suomalaisessa yhteiskunnassa vallalla olevaan tasa-arvoisuutta ja kaikkien kuulemista korostavaan neuvottelukult-

tuuriin, ja se saattaa aiheuttaa heissä räjättömyyden tyyppisiä ajatuksia siitä, minkälaisista valta he voivat käyttää ja miten toimia. Metsänen korostaa, että koska maahanmuuttaja ei tunne suomalaisia käytäntöjä eikä erota niihin liittyviä kulttuuristen koodien hienovaraisia sävyjä, on puheen ohjaustilanteissa oltava suoraa ja konkreettista, ja ohjattavalle täytyy selkeästi kertoa, mitä häneltä vaaditaan ja miten Suomessa toimitaan.

Ohjatessaan maahanmuuttajia ohjaajan tulisi tietää kulttuurieroista, ja erityisen merkityksellisiä ovat kulttuurien yksilö- ja yhteisökeskeisyyteen liittyvät erot, jotka ilmenevät mm. siinä, miten yksilö määrittelee itseään ja minuutetaan. Ohjaajan on myös oltava tietoinen uuteen maahan sopeutumisen prosesseista, jotka yksilöllisen luonteensa ja vaikutustensa vuoksi vaikuttavat kaikilla elämäntilanteilla. Lisäksi hänen on hyvä tietää erilaisista yksilön sopeutumistyyleistä, ja hyvä yleissivistys antaa valmiudet huomioida ohjattavien lähtömaiden olosuhteita, historiaa ja yhteiskuntaa sekä osoittaa arvostusta ohjattavan kulttuuria ja kotimaata kohtaan. (Metsänen 2009, 123.) Ohjaajan tulee huomioida tasa-arvoon liittyviä kysymyksiä kuten sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyvät ongelmat lähtömaassa sekä rasismi ja syrjintä uudessa maassa. Lisäksi on tärkeää tiedostaa, että samasta maasta tulevien ryhmien välillä voi olla suuria eroja. Ohjaustilanteessa on myös eduksi, jos ohjaajalla on tietoa lähtömaan koulutusjärjestelmästä ja tutkinnoista. (Maunonen-Eskelinen, Kaikkonen & Clayton 2005, 276.) Monipuoliset vuorovaikutus- ja kommunikaatiotaidot auttavat rakentamaan vuorovaikutusta ohjattavan kanssa. Ohjaajalla tulisi olla kykyä vaihtaa vuorovaikutustyyliä jous-

tavasti, herkkyyttä ja taitoa ohjata prosessia eteenpäin sekä tehdä tarvittaessa interventioita edistääkseen prosessin etenemistä toivottuun suuntaan. Aina-kin jonkin vieraan kielen, yleisimmin englannin hallinta on eduksi, ja myös ohjattavan ammatilliseen osaamisen arviointiin liittyvä asiantuntemus on tärkeää mm. työperäisen maahanmuuton yhteydessä. (Metsänen 2009, 123.)

Ohjaajan on myös tunnettava itseään, arvojaan, normejaan ja asenteitaan sekä tiedostettava omat kulttuurisidonnaiset lähtökohtansa. Vaikka arvostaa omaa kulttuuriaan, on tiedostettava, miten se on vaikuttanut omiin käsityksiin ja arvostuksiin. Avoimuus, joustavuus ja kyky sietää ennalta arvaamattomia ja epävarmoja tilanteita ovat avuksi kun työskennellään eri kulttuureja edustavien ohjattavien kanssa. (Metsänen 2009, 123.) Sue, Arredondo ja McDavis (1992, 481) toteavat, että ohjaajan on tiedostettava omat, eri rotuja ja etnisiä ryhmiä koskevat negatiiviset tunteensa, stereotypiansa ja ennakkoluulonsa, jotka voisivat vaikuttaa ohjaukseen. Taajamon ja Puukarin (2007, 20) mukaan ohjaajan on syvennettävä suomalaisen yhteiskuntaan ja kulttuuriin liittyvää itseyttä, vahvistettava omia juuriaan ja avauduttava dialogiin muista kulttuureista tulevien ihmisten kanssa. Taajamo ja Puukari (2007, 18) muistuttavat, että vaikka ohjaaja voikin hyödyntää kulttuuritietoutta toimiessaan eri kulttuureista tulevien ihmisten parissa, hänen tulee välttää yleistyksiä ja suora- viivaisia tulkintoja ensimmäisten pinnallisten havaintojensa pohjalta sekä olla herkkä tunnistamaan kunkin yksilön ja perheen tapaa jäsentää omaa suhdettaan lähtömaan ja uuden kotimaan kulttuuriin. Huttunen (2009, 120) muistuttaa, ettei ole olemassa ihmislaia

nimeltä "maahanmuuttajat" - on vain globalisoituvassa maailmassa eri syistä liikkuvia ihmisiä. Huttusen mukaan ihmiset aina ja kaikkialla joutuvat ratkaisuun omaan elämäänsä liittyviä kysymyksiä, kuten miten rakentaa sitä itselle ja läheisille hyvä elämä tai mikä on oikein ja väärin. Se, mikä erottaa maahanmuuttajat suomalaisista näitä pohdintoja tehtäessä ovat Huttusen mukaan olosuhteet.

Aikuisen oppimiseen liittyvät teoriat muodostavat aikuisten maahanmuuttajien ohjaukselle relevantin ja käyttökelpoisen perustan. Sen sijaan, että tarkastellaan ensin puutteita, rajoitteita ja osaamisvajeita, tulisi yhteistyö rakentaa ohjattavan vahvuuksille aivan kuten muidenkin aikuisopiskelijoiden kanssa toimittaessa. (Maunonen-Eskelinen ym. 2005, 268.) Maahanmuuttaja ei ole "tyhjä sivu" ja siksi ohjauksen lähtökohdina ovat yksilön osaaminen ja kokemukset (mt. 2005, 275). Useimmilla aikuisilla on työkokemusta, joka on vahvistanut ja syventänyt heidän tietojaan sekä ammatillista osaamistaan. Heillä on myös elämäkokemusta, ja he ovat oppineet toimimaan ja tekemään ratkaisuja erilaisissa elämäntilanteissa ja olosuhteissa. (Mt. 2005, 267.) Kun ohjaajan lähestymistapa on empaattinen, ohjattava kokee, että hänen osaamisensa ja kokemuksensa on arvokasta. Näitä tunteuksia tulee tukea, koska ammatillinen identiteetti on useimmille aikuisille hyvin tärkeä asia. Ohjattavalle tulee myös rehellisesti kertoa, mikäli hänen lähtömaassa suorittamaansa tutkintoa ei suoraan hyväksytä Suomessa, mitä mahdollista täydennyskoulutusta tarvitaan ja miten suomalainen koulutusjärjestelmä toimii. (Maunonen-Eskelinen ym. 2005, 275.)

Metsänen (2002, 191) toteaa, että maahanmuuttajaa ohjattaessa on edetävä hitaammin kuin valtaväestöä edustavien ohjattavien kanssa. Ohjaajan on myös huomioitava oppimisprosessiin vaikuttavana tekijänä, että maahanmuuttajan on useimmiten opiskeltava toisella, kolmannella tai jopa neljännellä vieraalla kielellä (Maunonen-Eskelinen ym. 2005, 267). Maahanmuuttajien heterogeenisyydestä syntyvät erityistarpeet tulisi pyrkiä huomioimaan mm. ryhmiä koostettaessa ja ohjaajia valittaessa. Koska ohjaajan ei yleensä ole mahdollista edustaa samaa etnistä ryhmää kuin ohjattava, ohjaajien koulutukseen ja rekrytointiin tulee kiinnittää erityistä huomiota. Myös ohjauksen saavutettavuus on tärkeää: paikka, aika, ilmapiiri, lastenhoidon järjestäminen sekä mahdollisesti tarvittava tulkkiapu. (Mt. 2005, 275.)

Taulukkoon 1 (sivulla 68) on koottu Metsäsen esittämiä monikulttuurisen ohjauksen vaatimia tietoja ja taitoja sekä asenteellisia valmiuksia. Ammatillisessa koulutuksessa maahanmuuttajan ohjauksessa käsiteltävät asiat koskettelevat usein elämää ja oppimista huomattavasti laaja-alaisemmin kuin valtaväestön edustajia ohjattaessa; oppimiseen ja tutkinnon suorittamiseen voivat vaikuttaa merkittävästi mm. sopeutumisprosessiin liittyvät asiat, jolloin niitä on tarpeen käsitellä ohjauksessa. Osana uuden kotimaan kulttuuria on tarpeen käsitellä myös mm. suomalaista oppimis- ja työ-kulttuuria sekä eri ammattialojen toimintatapoja. Joskus maahanmuuttaja joutuu tekemään valintoja oman ja uuden kulttuurin vaatimusten ristipaineissa esim. sukupuoltenväliseen tasa-arvoon ja rooleihin liittyen, ja myös uskonto voi vaikuttaa siihen, millaisia työtehtäviä maahanmuuttaja katsoo voi-

Taulukko 1. Ohjaajan monikulttuurinen osaaminen (Metsänen 2009, 122).

Tiedot	Taidot	Asenteet/ominaisuudet
tiedot kulttuurieroista	kommunikointi- ja vuorovaikutustaidot	joustavuus
tiedot sopeutumisprosessista	taito vaihtaa vuorovaikutustyyliä	ei-arvottava suhtautuminen asioihin ja ilmiöihin
tiedot ohjattavan lähtömaan tilanteesta ja historiasta	taito asettua toisen asemaan	avoimuus
tiedot ohjattavan taustasta: koulutus, työkokemus, terveys, perhesuhteet	ohjaustaidot, erilaiset interventiotyylit	tietoisuus omista arvoista, normeista ja asenteista
tiedot erilaisista selviytymistyyleistä (coping)	osaamisen arviointitaidot	suvaitsevaisuus
	kielitaito	kyky sietää epäselviä ja ennakoimattomia tilanteita ja asioita
		tietoisuus omista stereotyyppisistä ja ennakkoluuloista vähemmistöryhmiä kohtaan

vansa tehdä. Laaja-alaisuutensa vuoksi monikulttuurinen ohjaus on vaativaa ja usein myös hyvin kuormittavaa työtä, jossa ohjaajan on osattava rajata työtään ja huolehtia työssäjaksamisestaan. Sue, Arredondo ja McDavis (1992, 482) muistuttavat, että samalla kun kulttuurisesti kompetentti ohjaaja tiedostaa oman osaamisensa ja asiantuntemuksensa rajoitteet hän pyrkii aktiivisesti hankkimaan lisää koulutusta ja ohjauskokemusta sekä hyödyntämään kokeneempien ohjaajien kokemuksia lisätäkseen omaa ymmärtämystään. Maahanmuuttajien kanssa työskentelevät painiskelevat Metsänen (2002, 193) mukaan jatkuvasti ristiriitaisten tunteiden kanssa. Toisaalta ohjaaja ymmärtää asiakkaan ongelmia ja elämäntilanteen epävarmuutta, toisaalta hän pyrkii purkamaan asiakkaan avuttomuutta ja riippuvaisuutta auttajistaan.

Vaikka ohjaustilanne olisikin kahden aikuisen välinen vuorovaikutustilanne, monikulttuurisuus synnyttää epäsu-

dan. Tuorin (2012, 105) mukaan epäsuhta syntyy mm. siitä, että toinen puhuu äidinkielellään, toinen ei, ohjaajalle kyse on ammatillisesta vuorovaikutustilanteesta, maahanmuuttajalle omasta elämästä. Se, että keskustelijoilla on eriarvoiset asemat vaatii erityistä keskittymistä kuuntelemiseen ja itsereflektiota vaaditaan varsinkin etuoikeutetussa asemassa olevalta osapuolelta (mt. 2012, 106). Pantzar (2009, 100) muistuttaa, että toisen ihmisen täydellinen ymmärtäminen lienee mahdotonta. Siitä pitää hänen mukaansa huolen kielellisten ja kulttuuristen ilmaisujen monimerkityksisyys. Pantzarin (2009, 101) mukaan keskeistä kulttuurienvälisessä kommunikaatiossa on halu ja pyrkimys yhteisten merkitysten löytämiseen, vaikka siihen ei aina olisikaan edellytyksiä. Ymmärtämisen dialoginen luonne mahdollistaa hänen mukaansa molemminpuolisten erojen tunnustamisen ja oletuksen toisen jäljille pääsemisestä, vaikka vain osittaisena vierauden ja erojen ylittämisenä.

Ohjaus osana henkilökohtaistamista

Aikuisten näyttötutkinnoissa henkilökohtaistaminen määritellään näyttötutkintojärjestelmässä tapahtuvaksi ohjaus-, neuvonta-, opetus- ja tukitoimien asiakaslähtöiseksi suunnitteluksi ja toteuttamiseksi. Opetushallitus on antanut 1.3.2007 voimaan tulleen määräyksen näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutumisen, tutkinnon suorittamisen ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisen henkilökohtaistamisesta. Koulutuksen järjestäjä ei voi jättää noudattamatta määräystä tai poiketa siitä. (Raivola, Heikkinen, Kauppi, Nuotio, Oulasvirta, Rinne, Knubb-Manninen, Silvennoinen & Vaahtera 2007, 63.) Henkilökohtaistamisessa kullekin opiskelijalle ja tutkinnon suorittajalle laaditaan yksilölliset oppimis- ja tutkintosuunnitelmat, jotka dokumentoidaan ja kootaan henkilökohtaistamista koskevaksi asiakirjaksi. Suunnittelu tehdään tutkinnon suorittajan sekä tutkinnon/koulutuksen järjestäjän yhteistyönä, ja lähtökohdana on aiemmin opitun tunnistaminen ja tunnustaminen (Raivola ym. 2007, 64). Näyttötutkintojärjestelmän keskeisenä ajatuksena on, että tutkinnon voi suorittaa riippumatta siitä, miten osaamisen on hankkinut. Lisäksi henkilökohtaistamismääräys edellyttää, että henkilökohtaistamisessa huomioidaan erilaisesta kulttuuri- ja kielitaustasta tai muusta syystä kuten oppimisvaikeuksista mahdollisesti johtuvat erityistarpeet ja lähtökohdat (Opetushallituksen henkilökohtaistamismääräys 2006, 4).

Asiakaslähtöisyys ja koulutusorganisaatioiden muuttuminen palvelujen tarjoajiksi ovat tehneet aikuisopiskelijasta oman oppimisensa ja tutkinnon suorit-

tamisen päähenkilön, jolla on suuri vaikutusmahdollisuus siihen, millaiseksi hänen tutkintopolkunsa rakentuu. Tästä syystä kouluttajan tulee substanssin hallinnan ja pedagogisen osaamisen lisäksi olla sosiaalisesti taitava ja aidosti kiinnostunut tutkinnon suorittajasta ja työelämän edustajista yhteistyökumppaneina. Henkilökohtaistamisprosessissa tutkinnon suorittaja, kouluttaja, työssäoppimisen ohjaaja ja näyttötutkinnon arvioijat ovat tasa-arvoisessa vuorovaikutuksessa kunnioittaen ja arvostaen toistensa osaamista, mikä toteutuakseen vaatii luottamusta ja aitoa kiinnostusta. (Vuolle-Salonen 2006, 22–23.) Luottamuksellinen ohjaussuhde mahdollistaa myös vaikeiden asioiden kuten oppimisvaikeuksien tai muiden erityistä huomiota vaativien tekijöiden käsittelyn ja huomioimiseen. Ohjauksen tehtävä on toimia tutkinnon suorittajan voimavara ja lisätä hänen itsetuntemustaan sekä itsearvostustaan tutkinnon suorittajana, opiskelijana ja ammattitaitoisena työntekijänä. Ohjauksella rohkaistaan alkuun, motivoidaan ja kannustetaan eteenpäin, tuetaan itseohjautuvuutta ja sitoutetaan tutkinnon suorittamiseen. (Mt. 2006, 24.)

Jos ohjausta tarkastellaan kouluttajan käytännön toimintana, se kulkee henkilökohtaistetun tutkintoprosessin rinnalla ohjauksellisenä toimintatapana saaden erilaisia muotoja ja hyödyntäen erilaisia välineitä prosessin eri vaiheissa. (Vuolle-Salonen 2006, 25.) Henkilökohtaistamisen alkuvaiheen painopisteenä ovat tiedottava ja neuvova ohjaus; kun hakeutuja saa riittävästi tietoa ja ohjausta, on muiden vaiheiden suunnittelu ja toteutus helpompaa ja johdonmukaisempaa. Alkuvaiheessa on myös tarpeen sopia ohjauksesta ja siihen liittyvistä pelisäännöistä, kuten siitä, miten

toimitaan yllättävissä, ohjausta vaativissa tilanteissa. Toimijoiden on luotava yhteinen näkemys siitä, miten tutkinnon suorittaja, työpaikkaohjaaja tai työnantaja sekä arvioijat ja kouluttajat tutkinto-, ohjaus- ja arviointiprosessissa toimivat. (Mt. 2006, 27.) Hakeutumisvaiheessa on myös varmistettava, että ala on sopiva ja tutkintotaso oikea. On tärkeää, että hakeutuja saa mahdollisimman realistisen kuvan ammatista, tutkinnon vaatimuksista ja toteutuksesta sekä siitä, mitkä hänen edellytyksensä ovatko tutkinnon suorittamiseen. Kun päätökset on tehty, alkaa osaamisen tunnistaminen ja näkyväksi tekeminen arviointia varten. Tarvittavan ammattitaidon hankkimisen ja tutkinnon suorittamisen aikana ohjausta tarvitaan oppimaan oppimisen ja itsearvioinnin kehittämisessä, tutkinnon kokonaisuuden ja erilaisten mahdollisuuksien hahmottamisessa sekä tavoitteiden asettamisessa. Onnistunut ohjaus tavoitteelliseen ja suunnitelmalliseen toimintaan lisää itseohjautuvuutta ja vähentää ohjaustarvetta. (Vuolle-Salonen 2006, 32–33.)

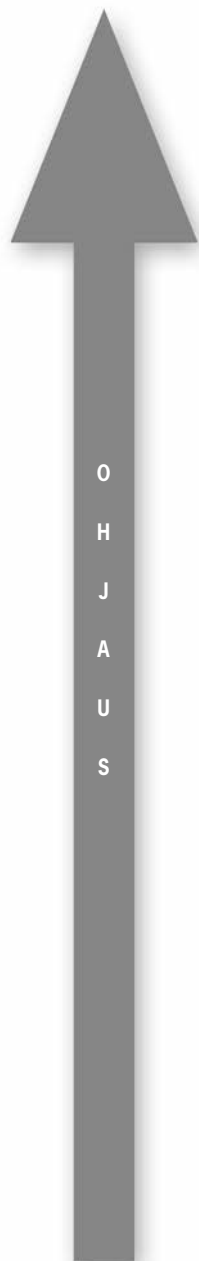
Näyttötutkintojärjestelmän työelämälähtöisyys tuo omat haasteensa ohjaukseen. Aidon kolmikantayhteistyön syntyminen edellyttää kouluttajan tiivistä yhteistyötä työnantajien ja työntekijöiden edustajien kanssa. Yhteistyöhön sisältyy paljon informaation antamista ja tiedottavaa ohjausta, ja usein työelämän kehittämistarpeet voidaan yhdistää tutkinnon suorittajan ammattitaidon hankkimiseen. Kun ammattitaidon hankkiminen yhä enemmän tapahtuu työpaikoilla ja myös näyttötutkinnon suoritetaan aidoissa työympäristöissä, entistä suurempi vastuu tutkinnon suorittajan ohjauksesta siirtyy työpaikoille. Tutkinnon suorittajan kannalta on kui-

tenkin tärkeää, että vaikka ohjausta antavatkin useat eri henkilöt, ohjausprosessi on johdonmukainen ja tavoitteellinen. (Vuolle-Salonen 2006, 23.)

Taulukossa 2 esitetään henkilökohtaistamisprosessin ohjausmalli, johon on tiivistetty kuvaus eri toimijoiden rooleista ja vastuista. Taulukon lähtökohtana on 1.3.2007 voimaan tullut Opetushallituksen henkilökohtaistamismääräys sekä Opetushallituksen vuonna 2012 julkaisema Näyttötutkinto-opas. Henkilökohtaistamismääräys määrittelee eri toimijoiden roolit, vastuut ja laatuvaatimukset näyttötutkintoprosessin eri vaiheissa ja on tutkinnon järjestäjää velvoittava. Jotta prosessi toteutuu määräyksen edellyttämällä tavalla, keskeistä ovat riittävä ohjaus sekä tiivis ja luottamuksellinen dialogi kouluttajan tutkinnon suorittajan ja työelämän edustajien välillä.

Taulukossa on haluttu erityisesti korostaa ammatillisen kouluttajan merkitystä eri prosessien käynnistäjänä ja mahdollistajana ja samalla tuoda esiin tutkinnon suorittajan roolia aktiivisena, vastuullisena toimijana. Lisäksi kouluttajan tehtävä on aidon kolmikantayhteistyön luomiseksi toimia eri osapuolten välisen dialogin ylläpitäjänä sekä näyttötutkintojärjestelmän asiantuntijana. Hänen tulee varmistaa, että näyttötutkintoprosessi etenee laadukkaasti henkilökohtaistamismääräyksen, tutkinnon perusteiden sekä tutkintotoimikunnan ohjeiden mukaisesti. Osana laadunvarmennusta kouluttaja on myös keskeinen prosessin dokumentoija ja hallinnollinen toimija. Mallissa näkyy kouluttajan rooli tutkinnon suorittajan rohkaisijana ja motivoijana. Ongelmatilanteissa kouluttajan tehtävä on ohjata

Taulukko 2. Ohjaus henkilökohtaistamisprosessissa.



	Kouluttaja	Työelämän edustajat	Tutkinnon suorittaja
Tarvittavan ammattitaidon hankkiminen	<ul style="list-style-type: none"> • yksilöllisen oppimissuunnitelman laadinnan ohjaaminen • opetus • oppimisen ohjaus • työssäoppimisen ohjaus • ammatillisen kasvun tukeminen • työpaikkaohjaajan tukeminen • arviointi • kannustus ja motivointi • dokumentointi ja hallinto 	<ul style="list-style-type: none"> • työssäoppimisen tavoitteiden määrittely osana oppimissuunnitelmaa • työssäoppimisen ohjaaminen • arviointi • kannustus ja motivointi • asiantuntijana toimiminen 	<ul style="list-style-type: none"> • yksilöllisen oppimissuunnitelman laatiminen • sitoutuminen • oman oppimisen ohjaaminen (itseohjautuvuus) • oppiminen • opiskelutaitojen kehittäminen • opintojen suorittaminen, ammatin oppiminen • työssäoppiminen • itsearviointi
Tutkinnon suorittaminen	<ul style="list-style-type: none"> • näyttötutkintosuunnitelman laadinnan ohjaaminen • arvioijien valmentaminen • tutkinnon suorittajan ohjaaminen • arviointi ja arviointiprosessin johtaminen • palautteen antaminen • tutkintoon liittyvä dokumentointi/hallinto • kannustus ja motivointi 	<ul style="list-style-type: none"> • näyttötutkintosuunnitelman laatimiseen osallistuminen • tutkintotilaisuuksien suunnitteluun osallistuminen • tutkinnon suorittajan ohjaus • arviointi • palautteen antaminen • kannustus ja motivointi 	<ul style="list-style-type: none"> • näyttötutkintosuunnitelman laatiminen tutkinnon perusteissa edellytettävän osaamisen mukaisesti • tutkintotilaisuuden suunnitteleminen • tutkinnon suorittaminen • itsearviointi
Hakeutuminen	<ul style="list-style-type: none"> • tiedottaminen • ohjaus: oikean tutkinnon valinta • opintojen rahoitus • tavoitteiden asettaminen • osaamisen tunnistaminen • luottamuksen rakentaminen • sitouttaminen • henkilökohtaistetun suunnitelman laatimisprosessin käynnistäminen • hakeutumisprosessin dokumentointi ja hallinto 	<ul style="list-style-type: none"> • osaamisen tunnistamiseen osallistuminen • hakeutujan tukeminen, tutkinnon suorittamiseen kannustaminen • edellytysten luominen tutkinnon suorittamiselle ja oppimiselle 	<ul style="list-style-type: none"> • tutkinnon perusteisiin perehtyminen: arvioinnin kohteet ja kriteerit • oman osaamisen kuvaaminen • itsearviointi • voimavarat: elämäntilanteen sopivuus tutkinnon suorittamiseen • luottamuksen rakentaminen • sitoutuminen • tavoitteiden asettaminen • aktiivinen osallistuminen suunnitelmien laadintaan

ongelmanratkaisuprosessia ja olla sekä tutkinnon suorittajan että työelämän edustajien tukena. Näyttötutkintojen markkinoinnissa ja tiedottamisessa ammatillisella kouluttajalla on keskeinen asiantuntijarooli, ja lisäksi hänen odotetaan aktiivisesti osallistuvan näyttötutkintotoiminnan kehittämiseen yhdessä työelämän ja tutkintotoimikuntien kanssa.

Johtopäätökset

Näyttötutkintojärjestelmä sisältää useita tekijöitä, jotka tekevät siitä maahanmuuttajille soveltuvan tavan suorittaa suomalaisen työelämän tarpeita vastaava tutkinto. Yhtenä keskeisenä järjestelmän vahvuutena on se, että näyttötutkinnoissa osaamistaan voi tehdä näkyväksi aidoissa olosuhteissa, työpaikoilla toteutettavissa tutkintotilaisuuksissa käytännön työtä tekemällä. Näyttötutkintojärjestelmän sisältämä henkilökohtaistaminen mahdollistaa lähtömaassa hankitun osaamisen tunnistamisen ja hyödyntämisen niin, ettei maahanmuuttajan tarvitse turhaan opiskella jo osaamiaan asioita. Lisäksi henkilökohtaistamisprosessissa huomioidaan kieli- ja kulttuuritaustasta tai muista syistä mahdollisesti johtuva erityisen tuen tarve ja rakennetaan tutkinnon suorittajan valmiuksien ja tarpeiden mukaisia opintopolkuja. Ammatilliseen aikuiskoulutukseen sisältyvä työssäoppiminen ja tiivis yhteistyö työelämän kanssa auttavat maahanmuuttajia rakentamaan työelämäverkostoja, ja Suomessa suoritettu tutkinto tukee työllistymistä luoden edellytyksiä itsenäiselle ja aktiiviselle yhteiskunnan jäsenyydelle. Tämä on tärkeää, koska yhteiskunnalliseen elämään osallistuminen sekä koulutukseen sijoittuminen ja työllistyminen ovat Lasosen, Teräksen ja

Sanninon (2011, 236) mukaan osoittautuneet ratkaiseviksi tekijöiksi maahanmuuttajien integroitumisessa uuteen kotimaahan.

Samalla kun henkilökohtaistaminen maahanmuuttajataustaisen tutkinnon suorittajan näkökulmasta sisältää useita vahvuuksia, se vaatii toteutuakseen ammatilliselta kouluttajalta uudenlaista osaamista ja toimintatapaa. Taulukkoon 3 on yhdistetty Metsäsen (2009, 122) esittämiä monikulttuurisessa ohjauksessa vaadittavia tietoja ja taitoja sekä kouluttajan toimintaa koskevia kuvauksia henkilökohtaistamisprosessin eri vaiheissa. Jotta maahanmuuttajataustainen henkilö voi suorittaa suomalaisen näyttötutkinnon, hän tarvitsee asiantuntevaa ohjausta ja tukea hakeutumisessa, tutkinnon suorittamisessa ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisessa. Kyseessä on prosessi, jossa monikulttuurinen ohjaus ja henkilökohtaistaminen yhdistyvät, ja ammatilliselta kouluttajalta prosessin keskeisenä toimijana vaaditaan näiden molempien hallintaa. Lisäksi maahanmuuttajataustaisen henkilön ohjaaminen henkilökohtaistamisprosessin eri vaiheissa vaatii ammatilliselta kouluttajalta mm. ammatissa ja tutkinnossa vaadittavaan suomen kielen taidon arviointiin ja ammatillisen kielitaidon kehittymisen tukemiseen liittyviä valmiuksia, kulttuurivälittäjänä toimimista työelämän suuntaan, arvioijien kouluttamista niin, että maahanmuuttajalle voidaan taata objektiivinen ja tutkinnon perusteiden mukainen arviointi sekä vahvaa pedagogista, monikulttuurisen oppimisympäristön huomioivaa asiantuntijuutta valmistavassa koulutuksessa. Koska myös maahanmuuttajien tutkintosuoritusten tulee täyttää tutkinnon perusteissa esitetyt ammattitaitovaatimukset, kouluttaja joutuu li-

Taulukko 3. Monikulttuurinen ohjaus osana henkilökohtaistamista.

Monikulttuurisen ohjaajan tiedot ja taidot	Tavoite/toiminta hakeutumisvaiheessa	Tavoite/toiminta tutkinnon suorittamisessa	Tavoite/toiminta tarvittavan ammattitaidon hankkimisessa
tiedot kulttuurieroista, kommunikointi- ja vuorovaikutustaidot, taito vaihtaa vuorovaikutustyyliä, ohjaustaidot, erilaiset interventiotyylit, kyky sietää epäselviä ja ennakoimattomia tilanteita ja asioita, kielitaito	tiedottaminen näyttötutkintojärjestelmästä ja opintojen toteutuksesta, oikean/soveltuvan tutkinnon valitseminen, eri toimijoiden roolien selventäminen, ohjauksen sisällöt ja pelisäännöt, luottamuksen ja yhteisen ymmärryksen rakentaminen, mahdolliset kulttuuriin tai uskontoon liittyvät rajoitteet suhteessa tavoiteammattiin ja opintoihin	työelämäyhteyksien rakentaminen, soveltuvan näyttötutkintoympäristön löytäminen, arvioijien ja työpaikkaohjaajien valmentaminen arviointiin ja ohjaukseen, tutkinnon suorittajan valmentaminen tutkintosuoritukseen	ammatinopetus, monikulttuurinen ammattipedagogiikka, ryhmäyttäminen, itseohjautuvuuden ja itsearviointitaitojen kehittämisen tukeminen, oppimaan oppimisen ohjaus, ammatillisen kasvun ja ammatillisen identiteetin tukeminen, työssäoppimisen ohjaus
tiedot sopeutumisprosessista ja erilaisista selviytymistyyleistä	opiskelijan voimavarojen riittävyys opiskeluun ja tutkinnon suorittamiseen, opiskelua mahdollisesti rajoittavat tekijät	motivointi ja sitouttaminen	motivointi ja sitouttaminen ohjauksen rajaaminen, asiantuntijaverkoston hyödyntäminen
tiedot ohjattavan lähtömaan tilanteesta ja historiasta, taito asettua toisen asemaan, tietoisuus omista stereotyyppioista ja ennakkoluuloista vähemmistöryhmiä kohtaan	hakeutujan kohtaaminen yksilönä, lähtökohtana maahanmuuttajan osaamisen arvostaminen ja vahvuuksien näkeminen	perehdyttäminen ja ohjaus: näyttötutkintojärjestelmä ja eri toimijoiden roolit	opiskelijan lähtömaan oppimiskulttuurin vaikutuksen ymmärtäminen, ohjaus suomalaisen oppimiskulttuuriin, kulttuurivälittäjänä toimiminen työelämän suuntaan ja integroidussa opiskelijaryhmässä, ohjaus suomalaisen työkuulttuuriin
tiedot ohjattavan taustasta: koulutus, työkokemus, terveys, perhesuhteet, osaamisen arviointitaidot	osaamisen tunnistaminen, suomen kielen taidon arviointi, tarvittavien tukitoimien suunnittelu	näyttötutkintosuunnitelman laatimisen tukeminen, suomen kielen merkitys tutkintosuorituksessa	suunnitelma tarvittavan ammattitaidon hankkimisesta, tukitoimien koordinointi ja ohjaus, arviointi

säksi tekemään valintoja ja päätöksiä siitä, voidaanko mahdolliset puutteet suomen kielen taidossa huomioida tutkintotilaisuuksien toteutuksessa ja miten ne vaikuttavat arviointiin.

Maahanmuuttajataustaisia opiskelijoita ohjattaessa ohjaajan on tiedostettava mm. oppimiskulttuurin eroista syntyvät vaikeudet, jotka voivat näkyä esim.

itseohjautuvuuden ja itsearviointitaitojen kehittymättömyytenä. Myös suomalaisen oppimiskulttuuriin kuuluvat työskentelytavat ja opetusmenetelmät ovat monille maahanmuuttajille vieraita ja niiden omaksumiseen tarvitaan runsaasti ohjausta. Oman haasteensa tuo näyttötutkintojärjestelmään sisältyvä roolijako, jossa tutkinnon suorittajan tulee olla aktiivinen toimija henkilö-

kohtaistamisprosessin kaikissa vaiheissa. Autoritaariseen, opettajajohtoiseen työskentelyyn tottuneelle maahanmuuttajalle tämä voi olla suuri haaste. Edellä kuvatut vastuut ja haasteet ovat varsin mitattavia, ja selviytyäkseen niistä ammatilliset kouluttajat tarvitsevat ohjaukseen ja monikulttuurisuuteen liittyvän osaamisen määrätietoista lisäämistä mm. osana ammatillisten opettajien pedagogista koulutusta ja näyttötutkintomestarikoulutusta. Lisäksi monikulttuuriseen ohjaukseen tarvitaan täydennyskoulutusta, jossa huomioidaan aikuisohjauksellinen näkökulma.

Lähteet

Ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen kokonaisuudistus. (2009). AKKU-johtoryhmän toimenpide-ehdotukset (toinen väliraportti). Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2009:11. Opetusministeriö. Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto. Helsinki: Yliopistopaino.

Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. (2006). Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. (toim.), *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu* (ss. 26–49) Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Helsinki: Kansanvalistusseura.

Forsander, A. (2000). Työvoiman tarve ja maahanmuuttopolitiikka – onko maahanmuuttajien osaaminen vastaus työvoiman kysyntään? Teoksessa Trux, M-L. (toim.), *Aukeavat ovet – kulttuurien moninaisuus Suomen elinkeinoelämässä* (ss. 143–202). Helsinki: WSOY.

Henkilökohtaistamismääräys (2006). (Opetushallituksen määräys 43/011/2006). Luettu 21.11.2012 osoitteesta <http://www.oph.fi/attachment.asp?path=1,17629,18771,17170,61902>.

Huttunen, L. (2009). Mikä ihmeen maahanmuuttaja? Teoksessa Keskinen, S., Rastas, A., & Tuori, S. (toim.), *En ole rasisti, mutta... Maahanmuutosta, monikulttuurisuudesta ja kritiikistä* (ss. 117–122). Tampere: Vastapaino.

Isokorpi, T. (2009). Aikuisopiskelijan ohjajan jaksaminen ja voimaantuminen. Teoksessa Lähti, M., & Putkuri, P. (toim.), *Löytöretki aikuisohjauksen maailmaan – kokemuksia ja käytänteitä ammattikorkeakouluista* (ss. 36–44). Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun julkaisuja B:18. Joensuu: Kopiivyyä.

Lasonen, J., Teräs, M., & Sannino, A. (2011). Tunnustaminen, kokeminen ja ekspansiivinen oppiminen käsitteellisinä resurssina maahanmuuttajia tutkittaessa. Teoksessa Lasonen, J., & Ursin, J. (toim.), *Koulutus yhteiskunnan muutoksissa: jatkuvuuksia ja katkoksia* (ss. 230–257). FERA Suomen kasvatustieteellinen seura ry. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.

Maunonen-Eskelinen, I., Kaikkonen, L., & Clayton, P. (2005). Councelling immigrant adults at an educational setting. Teoksessa Lauunikari, M., & Puukari, S. (toim.), *Multicultural Guidance and Councelling. Theoretical foundations and best practices in Europe* (ss. 265–286). Jyväskylä: CIMO.

Metsänen, R. (2009). Monikulttuurinen ohjaus käytännössä - vanhaa ja uutta, omaa ja lainattua, läheltä ja kaukaa. Teoksessa Helander, J. (toim.), *Ammatillisen opettajan käsikirja* (ss.115–124). Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.

Metsänen, R. (2002). Monikulttuurinen ohjaus. Teoksessa Onnismaa, J., Pasanen, H., & Spangar, T. (toim.), *Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Ohjauksen toimintakentät* (ss.180–195). Juva: PS-Kustannus.

Näyttötutkinto-opas näyttötutkinnon järjestäjien ja tutkintotoimikuntien käyttöön. (2012). Opetushallituksen oppaat ja käsikirjat 2012:11. Tampere: Juvenes Print – Suomen yliopistopaino.

Ojanen, S. (2001). *Ohjauksesta oivallukseen. Ohjausteorian kehittäjä. 2. uusittu painos*. Helsinki: Palmenia-Kustannus.

Pantzar, T. (2009). Erilaisuuden ja vierauden ymmärtämisen edistäminen kulttuurienvälisen kasvatuksen tavoitteena. Teoksessa Jaatinen, R., Kohonen, V., & Moilanen P. (toim.), *Kielikasvatus, opettajuus ja kulttuurienvälinen toimijuus* (ss. 95–107). Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.

Pasanen, H. (2006). Ohjaus näyttötutkinnoissa. Teoksessa Heikkinen, E., Rikkinen, A. Gunnar, M., Vuolle-Salonen, M., & Pasanen, H. (toim.), *Ohjaus näyttötutkintoprosessissa. Aiheprojektin tuloksia 2006* (ss. 12–21). Helsinki: Hakapaino.

Pasanen, H. (2002). Oppimisen ohjauksen tarve ammatillisessa aikuiskoulutuksessa. Teoksessa Onnismaa, J., Pasanen, H., & Spangar, T. (toim.), *Ohjaus ammattina ja tieteenalana 2. Ohjauksen toimikentät* (ss. 104–129). Jyväskylä: PS-Kustannus.

Peavy, R.V. (2001) *Elämäni työkirja. Konstruktivististen ohjausperiaatteiden soveltaminen: tehtäviä ja harjoituksia*. Suomentanut Petri Auvinen. Helsinki: Psykologien Kustannus.

Peavy, R.V. (1998). *SocioDynamic counselling: A Constructivist Perspective*. Victoria, BC: Trafford.

Pekkari, M. (2008). *Tavoitteellinen ohjauskustelu*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Raivola, R., Heikkinen, A., Kauppi, A., Nuotio, P., Oulasvirta, L., Rinne, R., Knubb-Manninen, G., Silvennoinen, H., & Vaahtera, K. (2007). *Aikuisen näyttötutkintojärjestelmän toimivuus*. Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja 26. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.

Sue, D. W., Arredondo, P., & McDavis, R.J. (1992). *Journal of Councelling & Development*, 70, (March/April), 477-486.

Taajamo, M., & Puukari, S. (toim.) (2007). *Monikulttuurisuus ja moniammatillisuus ohjaus- ja neuvontatyössä*. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimuslustoja 36.

Tuori, S. (2012). Kuunteleminen monikulttuurisuuden mahdollistajana. Teoksessa Keskinen, S., Vuori, J., & Hirsiaho, A. (toim.), *Monikulttuurisuuden sukupuoli. Kansalaisuus ja erot hyvinvointiyhteiskunnassa* (ss. 101-120). Tampere: Tampereen yliopistopaino.

Vuolle-Salonen, M. (2006). Ohjaus näyttötutkintoprosessissa. Teoksessa Heikkinen, E., Rikkinen, A., Gunnar, M., Vuolle-Salonen, M., & Pasanen, H. (toim.), *Ohjaus näyttötutkintoprosessissa. Aiheprojektin tuloksia 2006* (ss. 22-33). Helsinki: Hakapaino.

