

Leila Niittymäki, koulutussuunnittelija
Savonlinnan ammatti- ja aikuisopisto, oppisopimustoimisto
leila.niittymaki@samiedu.fi, 044 550 6658

Kehittämistyön artikkeli 12.5.2013

Maahanmuuttajat oppisopimuksessa

Maahanmuuttajaoppisopimusopiskelijoiden määrät Savonlinnan seutukunnalla ovat aiemmin olleet vähäisiä. Maahanmuuttajien koulutuksen suunnittelu ja toteutus on noudattanut samoja suuntaviivoja kuin muidenkin oppisopimusopiskelijoiden koulutus. Koska maahanmuuttajien opintojen aikana on havaittu selkeitä kehittämiskohteita, haki Itä-Savon koulutuskuntayhtymä OPH:n hankerahoitusta *OPSOMA –Maahanmuuttajat oppisopimuksessa, samilaisen toimintamallin kehittäminen* –hankkeelle vuonna 2011. Hanke toteutettiin vuosina 2011-2012 ja sen tuloksena syntyi Maahanmuuttajat oppisopimuksessa prosessikuvaus. (Niittymäki & Tuomikoski 2013.)

Oppisopimus ja maahanmuuttajat

Oppisopimuskoulutus on yksi ammatillisen toisen asteen koulutusmuoto, jolla on kansainvälisesti ja kansallisesti pitkät perinteet ja jonka lähtökohtana on kisälli – oppipoika malli. Oppisopimus perustuu työsopimukseen ja siinä on keskeistä työssäoppiminen omalla työpaikalla.

Työssäoppimista täydentää tietopuoliset opinnot oppilaitoksessa sekä usein etätehtävät ja itsenäinen opiskelu. Oppisopimuskoulutus on joustava koulutusmuoto, jonka tavoitteena on yleensä ammatillinen perus-, ammatti- tai erikoisammattitutkinto. Se voi olla myös ei-tutkintotavoitteinen, jolla on muu tavoite tai se tähtää yhteen tai useampaan tutkinnonosaan.

Maahanmuutto on lisääntynyt Suomessa merkittävästi viimeisten vuosikymmenten aikana. Vuonna 1980 Suomen väestöstä vieraskielisiä oli 0,2%. Sama luku vuonna 2012 oli 4,9% eli Suomessa asui vuoden 2012 lopussa vieraskielistä väestöä n. 267 000. Suomi on kansainvälistynyt ja näin on tapahtunut myös Etelä-Savossa. Alueelle on muuttanut ihmisiä kaikista maanosista. Etelä-Savossa asui vuoden 2012 lopussa n. 3600 henkilöä, joiden äidinkieli oli muu kuin suomi.

Heistä suurin osa eli n. 1500 puhui äidinkielenään venäjää (Kieli iän ja sukupuolen mukaan). Maahanmuuton syyt ovat moninaisia: perhe- ja sukulaissuhteet, työ, opiskelu, pakolaisuus tai turvapaikanhaku. Yhtä kirjavia kuin ovat maahanmuuton syyt, ovat myös maahanmuuttajien koulutus- ja työhistoriat. Joukossa on korkeasti koulutettuja ja pitkälle kansainvälisillä työmarkkinoilla edenneitä sekä täysin vailla koulutusta olevia, joista osa on myös luku- ja kirjoitustaidottomia omalla äidinkielellään. Yhteistä monille maahanmuuttajille on suomen kielen oppimisen haasteellisuus ja työllistymisen vaikeus. Maahanmuuttajien työllisyysaste on valtakunnallisella tasolla merkittävästi alhaisempi kuin kantaväestöllä, vuonna 2011 18-63-vuotiaista maahanmuuttajista työllisiä oli 53,3%, kun vastaava luku kantaväestöllä oli 70,9%, Savonlinnan alueella maahanmuuttajien työllisyys oli vielä alhaisempi kuin maassa keskimäärin eli 46,9% (Aro & Laiho 2013).

Itä-Savon koulutuskuntayhtymän alueella oppisopimusta on käytetty maahanmuuttajien koulutukseen verrattain vähän. Lisäksi vain harvat maahanmuuttajataustaiset oppisopimusopiskelijat ovat saavuttaneet tavoitteeksi asetun tutkinnon (SopimusPro). Oppisopimuskoulutus vaikuttaisi kuitenkin maahanmuuttajille sopivalta koulutusmuodolta, mutta edellyttää koulutuksen huolellista suunnittelua ja toteutusta, jossa huomioidaan maahanmuuttajien lähtökohdat ja erilaiset tarpeet. Tähän ei ole aiemmin kiinnitetty riittävästi huomioita. Oppisopimuskoulutus ja näyttötutkintojärjestelmä tarjoavat maahanmuuttajille erinomaisen mahdollisuuden työllistyä ja kouluttautua samanaikaisesti. Kun maahanmuuttajien opintojen henkilökohtaistaminen suoritetaan huolellisesti sen jokaisessa vaiheessa, saadaan luoduksi opintopolku, joka johtaa tavoitteeseen. Tällöin tulee huomioida maahanmuuttajataustaisen henkilön lähtötilanne suhteessa hänen aiempaan osaamiseen, suomen kielen hallintaan ja oppimisvalmiuksiin sekä järjestää hänen osaamisen kehittyminen ja siihen liittyvät tukitoimet tarkoituksenmukaisesti.

Savonlinnan ammatti- ja aikuisopistossa toteutettiin *OPSOMA –Maahanmuuttajat oppisopimuksessa, samilaisen toimintamallin kehittäminen* –hanke vuosina 2011-2012. Hankkeessa seurattiin n. 1 ½ vuoden ajan kuuden maahanmuuttajataustaisen oppisopimusopiskelijan opintojen etenemistä työssäoppimisen, tietopuolisen koulutuksen ja tutkintosuoritusten näkökulmasta. Hankkeen aikana haastateltiin opiskelijoita ja heidän työpaikkakouluttajia, työnantajia, tietopuolisen koulutuksen vastuupettajia ja tutkintosuoritusten arvioijia. Lisäksi selvitettiin olemassa olevia maahanmuuttajien kouluttautumista tukevia aineistoja ja vierailtiin

Koulutuskeskus Salpauksessa, jossa on tehty jo vuosia määrätietoista maahanmuuttajien oppisopimuskoulutukseen ohjaavaa ja kouluttautumista tukevaa työtä.

OPSOMA-hankkeen tuloksena syntyi prosessikuvaus, jossa maahanmuuttajien oppisopimuskoulutus on jaettu näyttötutkintoperiaatteen mukaan kolmeen päävaiheeseen: hakeutuminen, tarvittavan ammattitaidon hankkiminen ja tutkinnon suorittaminen. Prosessissa on kaikkiaan 20 pienempää vaihetta. Jokainen prosessivaihe sisältää tehtävän ja toimijan, joka vastaa opintojen aikana kyseisestä tehtävän toiminnoista. Näitä toimijoita ovat oppisopimuksen eri osapuolet eli oppisopimustoimisto, työpaikka, maahanmuuttajaopiskelija ja oppilaitos. (Niittymäki & Tuomikoski 2013.)

Huomioita maahanmuuttajien oppisopimuksista

Oppilaitoksessamme on järjestetty maahanmuuttajaryhmille oppisopimusinfoja, joissa he saavat perustiedot kyseisestä koulutusmuodosta. Oppisopimuskoulutus kiinnostaa yleensä maahanmuuttajia työssäoppimisen painotuksen takia. Monet näkevät tämän koulutusmuodon hyvänä väylänä päivittää omassa maassa hankittu ammattitaito suomalaisia työmarkkinoita vastaavalle tasolle tai uuden alan opiskeluun. Oppisopimus kiinnostaa aikuisia maahanmuuttajia myös taloudellisten etuuksien takia.

Maahanmuuttajien oppisopimusten ensimmäinen haaste on oppisopimustyöpaikan löytyminen. Käytännössä näyttää olevan niin, että vain harvoin maahanmuuttajat saavat oppisopimuspaikan ilman aiempaa kontaktia kyseiseen työpaikkaan. Näitä kontakteja ovat joko TE-toimiston tai aiempien opintojen kautta järjestyneet työharjoittelu- tai kokeilujaksot tai lyhytaikaiset työsuhteet. Oppisopimuspaikkaa etsivä maahanmuuttaja tarvitsee apua oppisopimuspaikan etsimiseen. Tällä hetkellä hän saa perustietoa ja esitteitä oppisopimustoimistosta ja lisäksi työpaikan etsijät ohjataan työllistymistä tukevien hankkeiden piiriin.

Oppisopimuskoulutuksen järjestäjän näkökulmasta maahanmuuttajien oppisopimukseen liittyviä haasteita ovat ennen kaikkea hakevaan vaiheeseen liittyvät selvittelyt, joista oleellisimpia ovat opiskelijan aiemman osaamisen tunnistaminen, suomen kielen taitotason selvittäminen ja työpaikan soveltuvuus maahanmuuttajan koulutuspaikaksi. Näihin selvittelyihin tulee panostaa, koska hyvin tehty hakeva vaihe on edellytys oikeanlaisen tavoitteen

määrittämiseksi, opintojen henkilökohtaistamiseksi ja onnistuneen oppisopimuskoulutuksen läpiviemiseksi.

Maahanmuuttajien aiemman osaamisen tunnistaminen on haasteellista, koska prosessi on hakeutujille vieras ja aiemman osaamisen tunnistamisen merkitys ei usein ole opiskelijalle selvä. Lisäksi koulutukseen hakeutujalla ei välttämättä ole dokumentteja työ- ja koulutushistoriastaan tai niistä ei löydy käännöksiä. Usein työnimikkeet eri maista eivät vastaa meidän suomalaisia työtehtäviä. Aiemman osaamisen tunnistamisessa merkittävään asemaan nousee ansioluettelokeskustelu hakeutujan kanssa, mahdolliset aidossa työympäristössä tehtävät aiemman osaamisen tunnistamisen testijaksot ja kaikki muut soveltavat menetelmät. Oppisopimusrahoitus asettaa haasteen aiemman opitun tunnistamiseen silloin, jos se edellyttää työpaikalla tai oppilaitoksessa tapahtuvaa testausta ja jos opiskelija ei ole vielä työsuhteessa työnantajansa. Näissä tilanteissa aiemman osaamisen tunnistamisen jatkotoimet joudutaan jättämään oppisopimuksen koeaikana toteutettavaksi ja tämän takia opiskelijalle voidaan laatia oppisopimusta solmittaessa vain alustava HOPS eli henkilökohtainen opiskeluohjelma. HOPS täydennetään testijakson jälkeen. Aiemman osaamisen tunnistaminen edellyttää yhteistyötä opiskelijan, oppisopimistoimijan, tietopuolisen vastuuopettajan ja työpaikan kesken. Tämä prosessi vie usein paljon aikaa ja vaatii resurssointia, mutta on opintojen tavoitteen määrittämisen ja toteuttamisen kannalta välttämätön. Oppisopimuskoulutuksessa tavoite tulee asettaa realistisesti ja huomioida myös ei-tutkintotavoitteisen koulutuksen mahdollisuus joko tutkinnonosaan tai muuhun tavoitteeseen tähtäävänä. Aiemman osaamisen tunnistaminen on opiskelijalle usein hyvin palkitseva ja voimaannuttava kokemus, jonka aikana hän ymmärtää itse kuinka paljon hänellä todellisuudessa on erilaista osaamista. Prosessin päätteeksi tiedetään millaisen osaamisen hankkimiseen työssäoppiminen ja tietopuolinen koulutus tulee kohdentaa.

Oppisopimuskoulutuksessa ei tule asettaa tiukkoja kielitaitovaatimuksia koulutukseen pääsemiseksi. Sen sijaan kielitaitovaade tulee suhteuttaa opiskeltavaan alaan ja tavoitteena olevaan tutkintoon tai osaamiseen. Monilla aloilla pärjää melko alhaisellakin kielitaidolla. Oleellista on selvittää hakeutujan suomenkielen tasoa ja lähteä siitä, että opiskelija opiskelee suomeksi ja tulee suorittamaan mahdollisen tutkinnon suomeksi. Oppisopimustoimijat eivät yleensä ole päteviä arvioimaan kielitaitotasoa, mikäli siitä ei ole dokumenttaja (esim. yki-todistus tai päättötodistus suomalaisesta peruskoulutusta, lukiosta tai ammatillisesta oppilaitoksesta). Dokumenttien puuttuessa oppisopimustoimijan tulee selvittää opiskelijan kielitaidon tasoa hakeutujan aiemmilta S2-opettajilta eli suomi toisena kielenä -opettajilta ja tarvittaessa järjestää

opiskelijalle esim. oman oppilaitoksen järjestämä suomen kielen testaus. Kielitaitotason määrittämisen ensisijaisena tavoitteena tulee olla suomen kielen tason määrittäminen niin, että tiedetään mahdolliset tukitoimet, joilla opiskelija tulee selviytymään opiskelustaan. Näitä voivat olla esim. pidennetty oppisopimusaika, jolloin alussa keskitytään alakohtaisen kielitaidon kehittämiseen, tehostettu kielen oppimisen tuki joko oman alan opettajan antamana tukiopetuksena tai S2-opettajan tukena tai muu täydentävä suomen kielen opetus. Mikäli nähdään, että opiskelija ei tukitoimista huolimatta tule selviytymään oppisopimusopinnoista heikon kielitaidon takia, tulee opiskelija ohjata muihin koulutusvaihtoehtoihin.

Onnistuneen oppisopimuksen edellytys on koulutustehtävään soveltuva työpaikka. Maahanmuuttajien kohdalla on tärkeää selvittää työpaikan tarjoamat oppimista tukevat työtehtävät ja työpaikan valmiudet maahanmuuttajan kouluttamiseen. Mikäli hakeutuja on aiemmin ollut työkokeilussa, työssäoppimassa tai työsuhteessa työnantajan kanssa, on työpaikalla jo käsitys tulevasta koulutustehtävästä. Myös aiemmat kokemukset muiden maahanmuuttajien ohjaamisesta lisäävät työpaikan valmiuksia oppisopimuskoulutuksen toteuttamiseen. Työpaikkakouluttajan valintaan on syytä kiinnittää huomioita. Työpaikkakouluttajaksi tulee valita henkilö, joka on aidosti kiinnostunut maahanmuuttajan opintojen tukemisesta ja jolle työnantaja pystyy järjestämään aikaa ja mahdollisuuksia työpaikkakouluttajan tehtävässä toimimiseen. Oppisopimustoimiston tehtävä on koulutuksen järjestäjänä tukea työpaikkakouluttajaa ja työyhteisöä koulutustehtävässä. Maahanmuuttajaopiskelijan työpaikalle löytyy hyvää valmista tukimateriaalia esim. Maahanmuuttajat työpaikalla – Opas monikulttuurisiin kohtaamisiin (Maahanmuuttajat työpaikalla 2007) ja Kielituki –Opas työpaikalle (Kemppi & Nikkari 2009). Näiden avulla työyhteisölle voidaan avata keskeisiä maahanmuuttajan tukemiseen liittyviä asioita monikulttuurisesta näkökulmasta työpaikkapalaverissa tmv. tilaisuudessa. Lisäksi maahanmuuttajien työpaikkakouluttajille pystyvät jatkossa tutor-tukea antamaan muutamat OPSOMA -hankkeessa mukana olleiden opiskelijoiden työpaikkakouluttajat.

Oppisopimusta solmittaessa paikalla tulee olla oppisopimustoimija, maahanmuuttajaopiskelija ja työnantaja sekä työpaikkakouluttaja ja tietopuolisen koulutuksen vastuuopettaja. Näin pystytään varmistamaan tarvittavan ammattitaidon hankkimisen vaiheessa tietopuolisen opetuksen ja työssäoppimisen saumaton yhteistyö. Tällä varmistetaan, että opiskelija pystyy viemään tietopuolisissa opinnoissaan oppimansa työpaikalle ja soveltamaan niitä siellä tehtävään työhön. Tärkeää on myös työssäoppimisen ja tietopuolisen opetuksen sisältöjen suunnitteleminen niin, että opiskelija saa tarvitsemansa lisäosaamisen tavalla tai toisella.

Oppisopimusta allekirjoitettaessa on varmistettava, että opiskelija oikeasti ymmärtää mihin hän sitoutuu. Tarvittaessa ymmärtäminen varmistetaan tulkkauksen avulla.

Opintojen aikana opiskelijan opintojen säännöllinen seuraaminen ja yhteydenpito opiskelijaan on osa laadukasta koulutuksen toteutusta. Näin pystytään varmistamaan, että maahanmuuttajaopiskelijat saavat koulutuksensa aikana riittävän ja oikein ajoitetun tuen oppimiseensa ja tarvittaessa suunnitelmia pystytään muuttamaan ja tarkentamaan mikäli siihen nähdään tarvetta. Oppisopimuksen järjestäjällä on korostettu vastuu maahanmuuttajien oppisopimusten seuraamisesta ja tukemista sen jokaisessa vaiheessa.

Maahanmuuttajien huolellisesti henkilökohtaistetut ja toteutetut oppisopimukset tuottavat työmarkkinoille vastuullisia työnsä taitajia, jotka pystyvät oppisopimusteitse siirtymään usein jo vahvan aiemman osaamisensa ansioista sujuvasti suomalaiseen työelämään. Maahanmuuttajat arvostavat saamaansa koulutusta ja työtä. Tämän kohderyhmän kouluttamiseen oppisopimuksella kannattaa panostaa sen haasteellisuudesta huolimatta.

LÄHTEET:

Aro, T. & Laiho, A. 2013. Mitä Etelä-Savossa voidaan oppia muiden alueiden maahanmuuttostrategioista ja ohjelmista? 7.3.2013. <http://pointti.eu/wp-content/uploads/2013/03/Etel%C3%A4-Savon-maahanmuuttoselvitys-Timo-Aro-7.3.2013.pdf>

Kemppi, M-L. & Nikkari M. 2009. Kielituki - Opas työpaikoille. Lahti: Koulutuskeskus Salpaus. Kieli-, kulttuuri- ja maahanmuuttajakoulutus.

Kieli iän ja sukupuolen mukaan maakunnittain 1987-2012. N.d. Tilastokeskus. Viitattu 10.5.2013. http://193.166.171.75/database/StatFin/vrm/vaerak/vaerak_fi.asp

Maahanmuuttajat työpaikalla - opas monikulttuurisiin kohtaamisiin. 2007. Lahti: Koulutuskeskus Salpaus. Osuma-hanke.

Niittymäki, L. & Tuomikoski, M. 2013. OPSOMA – Maahanmuuttajat oppisopimuksessa SAMI-laisen toimintamallin kehittäminen.

SopimusPro. Samiedun oppisopimustoimiston opiskelijatietojärjestelmä.