



Moduuli 4

Maahanmuuttajien oppiminen ja ohjaus työpaikoilla

Katarzyna Kärkkäinen, Minna Bogdanoff, Marja Seilonen



Aikuinen oppija

- Työssäoppiminen rakentuu aiemman kokemuksen ja tiedon pohjalle, ja edeltävä kokemus on oppimisessa merkityksellistä (Jarvis 2012, Knowles 1990, Merriam, Baumgartner & Caffarella 2007).
- Oppimisesta seuraa aina muutos: joko opitaan uutta tai opitaan pois aiemmin opitusta (Kärkkäinen 2017, Mezirow 2000).
- Työpaikat ovat hyviä oppimisen ja kotoutumisen areenoita, ja tekemällä oppiminen (mm. työpaikoilla) on aikuisiässä keskeistä (Billett 2001, Collin 2002).



Kuva: Fancycrave on Unsplash



Työssäoppiminen

- Työssäoppiminen tapahtuu aina tietyssä kulttuurisessa kontekstissa, oppiminen on toisenlaista kuin oppilaitoksissa (Tynjälä 2008).
- Tiedon saatavuus, ohjaajien innostus ja osallistumisen muodot vaihtelevat eri työpaikoissa ja jopa niiden eri yksiköissä (Fillettaz 2013).
- Opettajien ja työpaikkaohjaajien yhteistyö esim. opetussuunnitelman tekemisessä. (Tynjälä, Virtanen & Valkonen 2005).
- Oletus: työssäoppiminen on epävirallista, epämuodollista ja satunnaista - käytännössä: on jäsentynyttä ja siinä on formaalin oppimisen piirteitä (Billett 2004).
- Uuden työntekijän oma halu, into ja kyky hyödyntää työpaikan tarjoamia oppimismahdollisuuksia on oleellista (Billett 2004, Tynjälä 2008).



Kuva: Brendon Church on Unsplash



Työssäoppimisen tavat ja vaikuttavat tekijät

- Työpaikoilla opitaan mm. työskentelemällä itse, tekemällä yhteistyötä ja olemalla vuorovaikutuksessa kollegojen kanssa, työskentelemällä asiakkaiden kanssa, ratkaisemalla haastavia tilanteita ja tehtäviä sekä reflektoimalla ja arvioimalla omaa työtä ja kokemuksia. (Tynjälä 2008).
- **Onnistunut oppiminen työssä riippuu:**
 - Osallistumisesta (mihin toimintoihin opiskelija saa osallistua ja kuinka pitkään) (Billett 2004, Fuller & Unwin 2004).
 - Vuorovaikutuksesta kokeneempien työntekijöiden kanssa (Billett 2004, Filliettaz 2013, Tynjälä 2008).
 - Hyvästä ja riittävästä ohjauksesta (Virtanen & Tynjälä 2008) ja ohjauksen tavasta (Filliettaz 2013)
 - Asiantuntemuksesta ja muista resursseista (Tynjälä 2008)
 - Ilmapiiristä työpaikoilla (Pemberton, Mavin & Stalker 2007).



Kuva: Stefan Stefancik on Unsplash

Oppiminen työpaikoilla osana formaalia koulutusta – viisi mallia (Tynjälä 2008)



Perinteinen malli (<i>traditional model</i>):	<ul style="list-style-type: none">-Opiskelijalle osoitetaan tietty työpaikka, ja hän sopeutuu työpaikan vaatimuksiin.-Erytystä ohjausta tai tukea ei ole järjestetty.
Kokemusperäinen malli (<i>experiental model</i>):	<p>Oppimisprosessiin kuuluu</p> <ul style="list-style-type: none">-työpaikalla saatujen kokemusten reflektointi-opiskelijan sosiaalistuminen
Yleinen malli (<i>generic model</i>):	<p>Työelämäkokemus mahdollistaa yleisten taitojen kehittymisen ja arvioinnin.</p> <ul style="list-style-type: none">-Oppimistuloksia painotetaan.-Opiskelijat kokoavat omia portfolioita ja osallistuvat taitojensa arviointiin.-Opettajat toimivat oppimisen mahdollistajina.
Työprosessin malli (<i>work process model</i>):	<p>Tavoite: opiskelijat ymmärtävät kokonaisvaltaisesti työprosessia ja työn kontekstia ja pystyvät sopeutumaan uusiin erilaisiin työyhteisöihin.</p> <ul style="list-style-type: none">-Teoria ja käytäntö yhdistetään-Yhteistyö työpaikkojen ja oppilaitosten välillä on tiivistä.
Yhdistävä malli (<i>connective model</i>):	<ul style="list-style-type: none">-Ihanteellinen malli työelämäkokemusten hyödyntämiseen.-Korostaa vielä vahvemmin opiskelijoiden kykyä toimia muuttuvissa työkonteksteissa.



Työpaikkaohjaamisen muodot

- Billettin (2004):
 - Suora ohjaus (*direct guidance*) – tehtävä suoritetaan kokeneemman työntekijän kanssa
 - Epäsuora ohjaus (*indirect guidance*) – mahdollisuus havainnoida ja kuunnella
- Erityisesti suora ohjaus tukee maahanmuuttajien oppimista, mutta riippuu tehtävästä, kumpi ohjaustapa on toimivampi.
- Kokeneempien työntekijöiden halu tukea ja taidot ohjata ja jakaa tietoa ovat oleellisia.
- Ohjaus voi olla luonteeltaan (Filliettaz 2011):
 - Satunnaista (*spontaneous guidance*) – ohjaus on satunnaisesti annettua
 - Pyydettyä (*requested guidance*) – opiskelijan pyynnöstä
 - Evättyä (*denied guidance*) – ohjaaja ei anna ohjausta
 - Hajautettua (*distributed guidance*) – vaikka opiskelijalla on oma vastuuhjaaja, myös muut työntekijät ja asiantuntijat osallistuvat ohjaukseen



Siis...

- Oppiminen ei ole pelkästään yksilöllinen prosessi, vaan tapahtuu vuorovaikutuksessa ympäristön ja kokeneempien työkavereiden kanssa.
- Ohjaajat työpaikoilla vaikuttavat merkittävästi harjoittelijoiden työ- ja oppimiskokemuksiin.



Kuva: Martti Minkkinen

Työhön osallistumista helpottavat (Filliettaz 2011):

- Tiedon saatavuus
- Sosiaaliset ja affektiiviset tekijät työpaikoilla (osallistuminen jutusteluun, huumorin ymmärtäminen)
 - Erityisesti maahanmuuttaja-opiskelijan voi olla vaikeaa ymmärtää mm. metaforia ja huumoria, mikä voi johtua puutteista kulttuurisissa ja kielellisissä taidoissa.
 - Ristiriitaisuuksia: Opiskelijaa neuvotaan ja kehoitetaan pyytämään apua, mutta pyyntöjä ei välttämättä noteerata. Avunpyyntöjen kritisointi ja negatiiviset reaktiot näihin voivat johtaa opiskelijan kasvojen menetykseen ja opiskelijan syrjäytymiseen työyhteisöstä (ks. myös Kärkkäinen 2017).



Mahdollisuuksia

- Oppiminen työympäristössä (tekemällä, havainnoimalla, käyttämällä kaikkia aisteja):
 - Helpottaa substanssioppimista
 - Tukee ja helpottaa kielen oppimista
 - Tukee muiden arki- ja työelämään liittyvien tietojen hankkimista
 - Tukee sosiaalisten verkostojen laajenemista
 - Mahdollistaa työn saamisen Suomessa (esim. samasta paikasta, jossa harjoittelu on tehty)



Kuva: Jony Ariadi on Unsplash



Kuva: Gaella Maarcel on Unsplash

Rajoitteita

- Oletukset kulttuuri- ja kieliaseikoista sekä maahanmuuttajaopiskelijoista vaihtelevat yhteiskunnassa, oppilaitoksissa ja työpaikoilla
- Ristiriitaisia ajatuksia kielitaidon riittävydestä työelämässä
- Vaikea saada luottamusta maahanmuuttajana
- Puutteet ohjauksessa
- Harjoittelun aikana saadut huonot kokemukset voivat vaikuttaa siihen, että maahanmuuttaja menettää uskonsa suomalaisessa työelämässä onnistumiseen
- Ei riittävästi mahdollisuuksia siirtyä vähemmän vaativista tehtävistä vaativampiin tehtäviin

Kielen ja muiden perustaitojen kehittäminen työpaikoilla – mahdollisuuksien rajoissa



- Eri alojen ja työpaikkojen välillä on suuria eroja siinä, miten suhtaudutaan maahanmuuttajiin ja kulttuuri- ja kielikysymyksiin (Kärkkäinen 2017) ja minkälaisia mahdollisuuksia luodaan kielen (ks. myös Strömmer 2017) ja ammatin oppimiselle sekä kotoutumiselle.
- Kieltä ja muita perustaitoja on joillakin aloilla (esim. siivoustyössä) vaikea oppia. Työyhteisöstä riippuu, minkälaista kielellistä tukea se tarjoaa suomea toisena kielenä puhuville. (Sandwall 2013, Strömmer 2017.)
- Työyhteisön ja maahanmuuttajan on hyvä pystyä tunnistamaan ja hyödyntämään esim. mahdollisuuksia vuorovaikutukseen muiden työntekijöiden kanssa ja työpaikan tekstejä (Strömmer 2017).
- Selkeät urasuunnitelmat motivoivat maahanmuuttajaa panostamaan kielen oppimiseen työssä (Strömmer 2017).



Kuva: Verne Ho on Unsplash



Kuva: Martti Minkkinen



Kieliaspektit työpaikoilla

KK: No ja millaisia asenteita oppilaitoksella ja myös yhteiskunnassa on maahanmuuttajista.. sun mielestä?

Kouluttaja: Mä kyllä sanoisin, että kyllä tuota pääsääntöisesti omassa oppilaitoksessa suhtaudutaan myönteisesti.. eli hyvin myönteisesti, että sekä koskee opettajia ja koskee suomenkielisiä.. suomalaisia opiskelijoita, että en ainakaan itse ole kohdannut

KK: Tai kuullut?

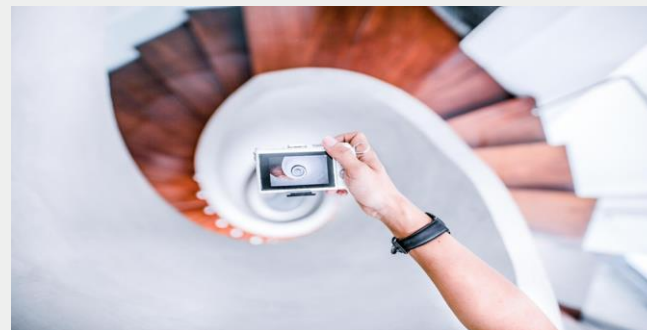
Kouluttaja: ...kovin huonoa käyttäytymistä... että enemmän saattaa, jos sitä on kuullut niin sitä on tullut sitä kautta, että joku opiskelija on saanut semmosta huonoa kohtelua siellä työssäoppimisen paikassa.

KK: Ok.. joo... millä tavalla?

*Kouluttaja: Jotenkin, että häntä ei oo niinku... jotenkin.. häntä on kohdeltu esimerkiksi niinku jotenkin ikään kuin hän ei olisi olemassakaan.. .. **tai sitten joskus on joku sanonu sillä tavalla, että tulee ikään kuin semmonen olo, että häntä pidetään tyhjänä... vaikka hän olisi kuinka fiksu ja osaava ihminen, mutta sen takia, että hän ei osaa kieltä häntä kohdellaan kuin jotakin lasta.** (Kouluttaja, lähihoitajakoulutus, nainen)*

Lähde: Kärkkäinen, K. 2017. Learning, teaching and integration of adult migrants in Finland. Jyväskylä: University of Jyväskylä.

- Oppiminen, työ ja eläminen toisessa kulttuuri- ja kieliympäristössä vaatii viestintätaitoja (esim. omien taitojen ja työelämäkokemuksen selittäminen). Samalla tilanteissa pitää pärjätä vähemmälläkin kielitaidolla (Roberts 2013).
- Henkilön puheen ja ilmaisemistaidon perusteella tehdään helposti päätelmiä osaamisesta ja jopa älykkyydestä (Kalonaityte 2010).



Kuva: Baiq Bilqis on Unsplash



- Billett, S. 2001. Learning throughout working life: Interdependencies at work. *Studies in Continuing Education* 23 (1), 19–35.
- Billett, S. 2004. Learning through work: Workplace participatory practices. In H. Rainbird, A. Fuller & A. Munro (Eds.) *Workplace learning in context*. London: Routledge, 109–125.
- Collin, K. 2002. Development engineers' conceptions of learning at work. *Studies in Continuing Education* 24 (2), 133–152.
- Filliettaz, L. 2013. Affording learning environments in workplace contexts: An interactional and multimodal perspective. *International Journal of Lifelong Education*, 32(1), pp. 107–122.
- Fuller, A. & Unwin, L. 2004. Expansive learning environments: Integrating organizational and personal development. In H. Rainbird, A. Fuller & A. Munro (Eds.) *Workplace learning in context*. London: Routledge, 126–144.
- Fuller, A. & Unwin, L. 2003. Learning as apprentices in the contemporary UK workplace: Creating and managing expansive and restrictive participation. *Journal of Education and Work* 16 (4), 407–426.
- Jarvis, P. 2012a. *Adult learning in the social context*. Milton Park, Abingdon, Oxon; New York: Routledge.
- Kalonaityte, V. 2010. The Case of vanishing borders: Theorizing diversity management as internal border control. *Organization* 17 (1), 31–52.
- Knowles, M. S. 1990. *The adult learner: A neglected species*. (4th ed.) Houston, Tex.: Gulf.
- Kärkkäinen, K. 2017. *Learning, teaching and integration of adult migrants in Finland*. Jyväskylä: University of Jyväskylä.

Lähteet



Merriam, S. B., Baumgartner, L. & Caffarella, R. S. 2007. Learning in adulthood: A comprehensive guide. (3rd ed.) San Francisco, Calif.: Jossey-Bass. Jossey-Bass Higher and Adult Education Series.

Mezirow, J. 2000. Learning to think like an adult: Core concepts of transformation theory. In J. Mezirow (Ed.) Learning as transformation: Critical perspectives on a theory in progress. San Francisco, Calif.: Jossey-Bass. The Jossey-Bass Higher and Adult Education Series, 3–33.

Pemberton, J., Mavin, S. & Stalker, B. 2007. Scratching beneath the surface of communities of (mal)practice. The Learning Organization 14 (1), 62–73.

Roberts, C. 2013. The gatekeeping of Babel: Job interviews and the linguistic penalty. In A. Duchêne, M. G. Moyer & C. Roberts (Eds.) Language, migration and social inequalities: A critical sociolinguistic perspective on institutions and work. Bristol; Buffalo: Multilingual Matters, 81–94.

Sandwall, K. 2013. Att hantera praktiken – om sfi-studerandes möjligheter till interaktion och lärande på praktikplatser. Gothenburg: University of Gothenburg. Göteborgsstudier i nordisk språkvetenskap 20.

Strömmer, M. 2017. *Mahdollisuuksien rajoissa: Neksusanalyysi suomen kielen oppimisesta siivoustyössä*. Jyväskylä: University of Jyväskylä.

Tynjälä, P., Virtanen, A. & Valkonen, S. 2005. Taitava Keski-Suomi -tutkimus: Osa 1, Työssäoppiminen Keski-Suomessa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, Koulutuksen tutkimuslaitos.

Tynjälä, P. 2008. Perspectives into learning at the workplace. Educational Research Review 3 (2), 130–154.

Virtanen, A. & Tynjälä, P. 2008. Students' experiences of workplace learning in Finnish VET. European Journal of Vocational Training 2008/2 (44), 199–213.