



Aimo

- monikulttuurista työpaikkaohjausta



Länsirannikon Koulutus Oy
WinNova
Petri Sotarauta
petri.sotarauta@winnova.fi



Länsirannikon Koulutus Oy
WinNova
Päivi Suominen-Tontti
paivi.suominen@winnova.fi



Länsi-Pirkanmaan koulutuskuntayhtymä
Kehittämisen- ja aikuiskoulutusyksikkö
Marita Laakso
marita.laakso@lpkky.fi



Sataedu Huittinen
Satakunnan aikuiskoulutuskeskus
Anna Taimi
anna.taimi@sataedu.fi



Sisällysluettelo

sivu

Johdanto	4
Työpaikkaohjaus	21
Alkuvaiheen perehdytys	31
Työssäoppimisen vaiheet & Työssäoppimisen rakennuspalikoita	41
Kriittiset kohdat	49
Vinkit & lähteet	59
Suomen kielen opiskelu ja kielitaidon arviointi	69
Ammatillinen kielitaito	83
Selkokieli	90



Johdanto



- Aimo-hankkeen tavoitteena on parantaa maahanmuuttajien koulutustasoa kehittämällä työelämälähtöistä ohjausta erityisesti työssäoppimisjaksoilla.
- Tämä materiaali on saanut alkunsa suunniteltaessa monikulttuurista työpaikkaohjausta ja opinto-ohjausta aikuiskoulutukseen.



- Aikuiskoulutuksessa ohjaus kytkeytyy useimmiten osaksi kouluttajien työtä.
- Varsinaisia opinto-ohjaajia on vain suurimmissa aikuiskoulutuskeskuksissa, vaikka myös pienissä koulutusyksiköissä opinto-ohjaus tulisi sisällyttää aikuiskoulutustoimintaan.
- Keskeisenä on ajatus elinikäisestä oppimisesta sekä ammatillisesta kasvusta, ja tarkastelunäkökulmana on aikuiskoulutus.



Johdanto

- Jatkuvasta muutoksesta on tullut koulutuksen, työelämän ja koko yhteiskunnan pysyvä piirre. Oman elämän hallinta tällaisessa maailmassa edellyttää, että kykenee koko ajan oppimaan uusia asioita, joiden avulla voi varautua ja sopeutua jatkuvaan muutokseen.

- Oppimisesta ja opiskelusta tulee tällöin erottamaton osa työtä ja muuta elämää. Tämä koskee kaikkia oppijoita, sillä tietoyhteiskunnassa myös työn luonne ja merkitys ovat muuttuneet, eikä työssä tarvita enää tietäjiä ja muistajia.



- Oppiminen on jatkuva prosessi, siksi tärkeää on myös tiedon rakentumisen luonne ja sen oikeellisuus.
- Näistä oletuksista nousee haasteita myös monikulttuuriselle ohjaukselle.

- Nykyisin työssä oppimisen merkitys on korostunut lähes kaikissa koulutuksissa, myös monikulttuurisessa aikuiskoulutuksessa (Lairio & Puukari 1999).



Johdanto

- Työpaikkakouluttajien monikulttuurisuusosaamisen kehittäminen tukee maahanmuuttajien osallistumista näyttötutkintotoimintaan.
- Maahanmuuttajaopiskelijoiden työssä oppiminen ja tutkintojen suorittaminen työpaikoilla edellyttävät työelämän edustajilta tietoa ja valmiutta ottaa vastaan ja ohjata maahanmuuttajataustaisia henkilöitä.



- Työpaikkakouluttajakoulutuksen myötä edistetään työyhteisöjen valmiuksia vastaanottaa maahanmuuttajataustainen opiskelija
- Työssä oppiminen on erittäin merkittävä osa opiskelijan oppimisprosessia ja siitä opiskelijan tulisi saada mahdollisimman suuri hyöty.



Johdanto

- Oppilaitosten ja yritysten yhteistyö on välttämätöntä – ja etu kaikille osapuolille. Oppiminen tapahtuu pääasiassa kuitenkin käytännön työtehtävissä.
- Kouluttajalla on tärkeä rooli tiedon esittäjänä, mutta vielä tärkeämpää on se, miten hän järjestää oppimistilanteet oppijan ohjaus- ja oppimisprosessia tukeviksi.

- Työssä oppimisen onnistuminen edellyttää onnistunutta yhteistyötä työpaikan, oppilaitoksen ja opiskelijan välillä.
- Työssä oppiminen on rakennettava niin, että se on tavoitteellista oppimista. Työpaikkakouluttaja ja oppisopimusopiskelija arvioivat sitä yhdessä.

- Työpaikkakouluttajilla on keskeinen rooli sekä työssä oppimisen että näyttötutkintojärjestelmän vakiinnuttamisessa ja koko ammatillisen koulutuksen laadun kehittämisessä.
- Näistä tehtävistä selviäminen vaatii työpaikkakouluttajalta oman ammattialan osaamisen lisäksi ammatillisen koulutuksen tuntemista sekä opiskelijoiden ohjauksen ja arvioinnin taitoja.



Johdanto

- Monikulttuurinen ohjaus monipuolistaa aidossa työympäristössä hankitut taidot ja siten edistää myös jatkotyöllistymistä.

- Onnistuneeseen ohjaukseen vaikuttavat työpaikalla paitsi työpaikkakouluttajan toiminta myös koko työyhteisön asenne.
- Alussa kannattaa varata riittävästi aikaa työyhteisön ja työn perehdyttämiseen, jotta opiskelijalle selviävät niin työpaikan käytännöt kuin yrityksen pelisäännötkin.



- Työpaikkakouluttajan on tärkeää tuntea koulutuksen rakenne ja tavoitteet sekä pyrkiä omalta osaltaan kehittämään ammatillista koulutusta työelämälähtöiseen suuntaan.
- Ohjaaja on kuitenkin enemmänkin valmentaja ja kollega kuin opettaja.



Johdanto

- Työpaikkakouluttaja on monikulttuurisessa ohjauksessa opiskelijan kannalta kaikkein tärkein henkilö työpaikalla.
- Työpaikkakouluttajan tulee ottaa huomioon, että oppija ei ole alan ammattilainen - siksi hän tarvitsee ammattinsa osaavan henkilön tukea ja ohjausta, mutta myös palautetta työtehtävissään.

- Monikulttuurisessa oppisopimuksessa parhaat tulokset saavutetaan kannustavassa ja myönteisessä työyhteisössä, joka on vuorovaikutteinen, turvallinen ja ottaa huomioon myös oppijan tarpeet ja aiemman kokemuspääoman.



Työpaikkakoulutus



Työpaikkaohjaus

Työpaikkakouluttajalta odotetaan

- työhön perehdyttämistä
- ohjausta
- palautetta ja arviointia.



Työpaikkaohjaus

Kommentti: Kulttuurienvälisessä ohjauksessa tärkeää on sellaisen kohtaamisen kentän rakentaminen, jossa ohjattava ja ohjaaja voivat erilaisista taustoistaan ja kokemusmaailmoistaan huolimatta ymmärtää toisiaan ja asettaa ohjaukselle yhteisiä tavoitteita

Työpaikkakouluttaja on avainasemassa!

Työpaikkakoulutuksen käytäntöjä:

- Koulutus työpaikalla on työssä oppimiseen liittyvää ohjausta, jota antaa työpaikkakouluttaja.
- Mikä on työpaikkakouluttajan rooli? → opastaja, valmentaja ja ”sparraaja”, rinnalla kukija
- Opittava asia, oppijan osaaminen, oppimistavat- ja tyyli sekä kouluttajan oma ohjaustyyli vaikuttavat.



Työpaikkaohjaus

- Kiinnitä huomiosi kulttuurierojen sijaan kotoutumiseen liittyvään haastavaan elämäntilanteeseen:
 - Osallisuus ja motivointi
 - Positiiviset tulevaisuuskuvat
 - Perheen osallistaminen
 - Vertaistoiminta.



Työpaikkaohjaus

- Työpaikkakouluttajan tehtävä on maahanmuuttajan työssä oppimisen suunnittelu yksilöllisesti työntekijän (=opiskelijan) ja oppilaitoksen vastuukouluttajan kanssa.
- Työpaikkakouluttajan on otettava huomioon mm. ympäristön asenne erilaisuutta kohtaan.



Työpaikkaohjaus

- Työpaikkakouluttajan tulee pyrkiä turvallisen ja myönteisen ilmapiirin luomiseen
- Työpaikkakouluttaja perehdyttää työpaikkaan, työyhteisöön ja työtehtäviin.
- Työpaikkakouluttajalla tulee olla riittävästi tietoa ja taitoa oppijoiden huomioimiseksi. Tärkeää on myös oikea-aikainen ja oikeanlainen ohjaus.
- On huomioitava, mitä taustatietoja tulisi olla maahanmuuttajuudesta yleensä (esim. monikulttuurisuus, kulttuurierot, arvot).

- Hyvä työpaikkakouluttaja tunnistaa ohjattavan oppimistyylin.
On myös hyvä, jos ohjattava itse osaa kertoa omasta tavastaan oppia ja näin auttaa kouluttajaa löytämään sopivia ohjaustapoja.
- Toisesta kulttuurista tuleva voi tarvita tavallista enemmän rohkaisua realististen tavoitteiden, toiveiden ja oman aktiivisen roolin omaksumiseen.



Työpaikkaohjaus

- Kun työpaikkakouluttaja kyselee ohjattavan omista aikaisemmista työ- ja opiskelukokemuksista, hän saa tietoa ja ymmärrystä eri tilanteisiin. Ohjattavasta alkaa tulla yksilö, ei vain tietyn etnisen ryhmän edustaja.
- Tietoa myös muille työntekijöille!

- Innostunut työpaikkakouluttaja ottaa huomioon erilaisen oppijan ja suunnittelee työtehtävien laajuuden ja vaativuuden sopivaksi.
- Mikä on harjoittelijan kielitaitotaso?
Linkki: [kielitaitotasot](#)
- Mahdolliset kielirajoitteet ja sitä kautta vaikeudet ja toisaalta myös vahvuudet huomioidaan työtehtäviä valitessa.
- Missä vaiheessa ollaan kotoutumisessa?
Linkki: [kotoutumisen vaiheet](#)



Alkuvaiheen perehdytys

Työn alkaessa:

- Tutustumista, avoimuuden ja luottamuksen rakentamista
- Toimintatavoista ja käytännöistä sopiminen
- Oppimistavoitteiden läpikäyminen (tutkinnon perusteet/omat tavoitteet).





- Missä opiskelija haluaa kehittyä?
 - odotusten, toiveiden ja kehittämiskohteiden pohtimista.
- Mitkä asiat vaikeuttavat oppimista?
(lisää tietoa opettajilta ja työpaikkakouluttajilta itseltään)



- Työnantajan tehtävänä on huolehtia siitä, että työssäoppija saa ohjausta ja henkilökohtaista opetusta niin, ettei jakson aikana synny tapaturmia tai terveyshaittoja.



- Tärkeää on myös, että työyhteisössä valmistaudutaan uuden työssäoppijan tulemiseen ja siihen, että hänen työpaikkaohjaajansa rooli edellyttää aikaa ja paneutumista ohjaustehtävään.
- Työpaikkaohjaajalta vaaditaan aikaa ja kärsivällisyyttä alkuvaiheen opastukseen varsinkin monikulttuurisissa tilanteissa.



- Neuvonnan ja ohjauksen tarve ja painopiste muuttuvat työssäoppimisen kuluessa ja ammattitaidon karttuessa.
- Opiskelijan tarve ohjaukseen vaihtelee yksilöllisesti, mutta yleensä jokainen kaipaa runsaammin ohjausta juuri työssäoppimisjakson alkuvaiheessa.



Mitä työpaikalla kerrotaan:

- Oikeudet (Mitä saa tehdä?)
- Velvollisuudet (Mitä täytyy tehdä?)
- Työntekijän vastuu (esimerkiksi poissaoloista täytyy ilmoittaa)
- **Mitä työtehtäviä työhön kuuluu?**
- Huomaa ohjeistuksessa selkokieli! Kaikki ei avaudu kerralla. Kertausta tarvitaan, kun tilanteet tulevat tutummiksi. Annostele perehdytystä!

Esimerkitapauksia

•Oppisopimusopiskelijan tullessa työpaikalle tarvitaan molemminpuolista sitoutumista, erityisesti maahanmuuttajien kohdalla. Jos ohjaus jätetään puutteelliseksi, lopuksi valitetaan pienistä asioista ja syytetään kulttuurieroja. Palaute ja keskustelut ohjaavat parempiin tuloksiin.





Esimerkkitapauksia

- *Oppisopimusopiskelijan ja pomon sukset menivät ristiin todennäköisesti siitä syystä, että opiskelijalla oli väärä kuva ko. ammatista. Ja työnantaja ajatteli vain rahantekoa. Tästäkin paremmalla perehdytyksellä olisi selvitty.*
- **Onko perehdytys tehty hyvin?**
- **Löytyykö vastaavia ongelmia suomalaisilla?**



Työssä oppimisen vaiheet & työssä oppimisen rakennuspalikoita



Oppimisen kokemuksia työssä antavat:

- sosiaalinen vuorovaikutus
- ideointi
- uuden tiedon soveltaminen
- ongelmanratkaisu
- tutkiminen
- toiminnallinen oppiminen
- käytännön harjoittelu
- dokumentaatio
- oman toiminnan pohdinta ja arviointi.



Palaute ja arviointi

- päivittäinen palaute ja pidempien jaksojen arviointikeskustelut

Hyvä palaute:

- suora
- avointa
- ajantasaista
- oppimiseen kannustavaa
- oikeudenmukaista ja tasapuolista



Arviointikeskustelu

- Työssä oppimisen arviointikeskustelu on eri asia kuin tutkintosuorituksen arviointiin liittyvä keskustelu.
- Arviointikeskustelu onnistuu, kun kaikki osapuolet ovat valmistautuneet etukäteen ja pohtineet arviointikohteita.





- Tutkinnonperusteet luovat arvioinnin rungon, myös opettaja voi auttaa kirkastamaan arviointikohteita.
- Työpaikkakouluttaja edustaa vahvaa kokemusta työelämästä. Hänen roolinsa on tukea oppijaa kehittymään ammattilaiseksi.



- Suuret työpaikat ovat muuttuneet etnisesti moninaisiksi.
- Mikä aiheuttaa eroja työ- ja organisaatiokulttuureissa?
- Vaikuttavia asenteita ja arvoja ovat mm. erilainen epävarmuuden sieto ja valtaetäisyys työyhteisön eri jäsenten välillä.



- Kaikki erilaisuus ei johdu etnisestä taustasta, varo stereotypioita. Usein työpaikan ongelmat johtuvat jostain muusta kuin kulttuurieroista.
 - esim. keskustelut etnisten vaatteiden käyttämisestä työpaikalla.
- Uskonnon harjoittaminen työpaikalla?
- Mistä ei puhuta työpaikalla?



Mitä pidetään työnä?

- Modernissa länsimaisessa kulttuurissa palkkatyö, erikoistuminen ja tehtävistä toisiin vaihtaminen sekä urakehitys ovat tärkeitä
- Ulkomaalaisen työvoiman osuus Suomessa on pieni verrattuna muuhun Eurooppaan. Määrä kasvaa tulevaisuudessa.
- Maahanmuuttajien sijoittumista eri ammatteihin on vaikea selvittää tarkasti.
- Suurimpia työllistäjiä ovat olleet ravintola-ala sekä metalli-, elektroniikka- ja puuteollisuusala.



Kriittiset kohdat

Monikulttuurisen työelämän haasteet

- etnosentrisyys eli omakulttuurikeskeisyys
- nonverbaalinen eli sanaton viestintä
- kielellinen viestintä
- korkean ja matalan kontekstin viestintätyylit
- arvot: mm. valtaetäisyys, yksilöllisyys vs. yhteisöllisyys, universalismi vs. partikularismi
- aikakäsitys



Työkulttuurien erot

- Aikakäsitys (täsmällisyys vs. syklisyys)
- Asioiden tärkeysjärjestys (perhe vs. työ)
- Tasa-arvo (sukupuoliroolit)

→ Omat stereotypiat?

Eri kulttuureissa kunniaa etsitään ja puolustetaan eri asioilla. Kulttuuriin sitoutuvat asenteet kehittyvät hitaasti. Ne voivat myös muuttua, mutta hitaasti.



- Mitä on suomalainen työkuulttuuri: mikä erityisen tärkeää? (täsmällisyys, työtehtävät, työturvallisuus, vastuu ja velvollisuus)
- Perehdytyksessä jo on otettava huomioon erilaisuus (selkeät pelisäännöt). Onko työkuulttuuri hyvinkin erilainen?
- Molemminpuolinen joustavuus → kuulttuurissa tultava toisiaan vastaan.





Mikä on työn rooli eri kulttuureissa?

- Työhön liittyvät arvostukset ja käsitykset ovat kulttuurisidonnaisia.
- Ahkeruus on ollut yksi suomalaisen omakuvan tärkeä piirre ja liittynyt ns. hyvään kansalaisuuteen.
 - vrt. Aapinen, Raamattu ja sananlaskut
 - ks. opettajien eniten arvostamat arvot: ahkeruus, rehellisyys, fyysinen koskemattomuus



- Työnteolla on rakennettu itsekunnioitusta ja identiteettiä. Pärjäämisen perinne rakentaa myös taakkoja ja vertailua.



Toimintakulttuurin haasteet

- Oppimisympäristö (vapaa, avoin, keskusteleva, hyväksyvä)
 - Vuorovaikutus (rohkaisu ja kannustus)
 - Viestintä (havainnollistaminen, selkokieli, sanaton viestintä)
 - Toimintatavat (käsky vs. itseohjautuvuus)
- Kulttuurierot!
- Mitkä ovat oikeasti kriittiset vaiheet?



Kaaoksen järjestäminen

- Tuleeko tästä mitään? Haasteet vs. onnistuminen → turhautuminen
- Epäonnistunut ohjaus: ei ohjattu riittävästi tai ei otettu huomioon tavoitteita (Kenen näkökulmasta?)

Ohjaajan aikaresurssit

- Haasteena on ohjaus oman työn ohella.
- Mikä on työpaikkakouluttajan rooli: opastaja, ohjaaja vai kulttuuritulkki?



Esimerkkitapauksia

• *Maahanmuuttajaopiskelija sai vihat niskaansa ja melkein lähtöpassin, kun oli mennyt OMATOIMISESTI siivoamaan pukuhuoneen. Helvetti oli irti hetken aikaa, mutta tilanne selvisi puhumalla. Eli: suomalainen työnantaja peräänkuuluttaa omatoimisuutta, vaikka kyseessä on itse asiassa vaade kysyä lisätöitä, kun vanha työ loppuu.*





- *Joskus opiskelijan omassa elämässä voi sattua sellaisia tilanteita ja asioita, että työharjoittelu jää toissijaiseksi, vaikka halu olikin kova. Silloin pitäisi taas saada pystyyn yhteistä keskustelua, jottei kenellekään jää paha maku suuhun.*



Vinkit & lähteet



Käytännön vinkkejä maahanmuuttajan ohjaamiseen

- Puhu selkeästi ja hitaasti.
- Ammattisanojen käyttö on joillekin helpotus, koska käsitteet ovat lainasanoja ja tulleet suomen kieleen esim. englannista.
- Käytä eleitä ja ilmeitä.





- Vältä -ko/-kö -kysymyksiä, joihin voi vastata vain kyllä tai ei. Pyydä esimerkiksi kertomaan.
- Varmista, että oppija on ymmärtänyt!



Muuta huomioitavaa

- Älä odota täydellistä kielitaitoa, monipuolinen suomen kielen osaaminen kehittyy vain vuosien mittaan.
- Työelämä rikastaa kielitaitoa. Älä takerru muotovirheisiin, jos asia menee perille!
 - Jos opiskelija pyytää korjaamista, sitä voi tehdä kohtuudella ja olennaisissa kohdissa.





- Ohjaa sanakirjojen, tiedonhakutaitojen ja muistiinpanojen käyttämiseen. Sinun ei tarvitse olla kaikkietävä vastausautomaatti. Oppijaa voi totuttaa vähitellen ottamaan enemmän vastuuta ja antaa tilaa omalle ajattelulle.



Tutustu näihin:

- Faktatietoa eri kulttuureista
- Aikakäsitys
- Mistä ei puhuta? (tabut)
- Perhe vs. työ
- Uskonnon merkitys
- Käskykulttuuri vs. itseohjautuvuus
- Yhteisökeskeisyys vs. yksilökeskeisyys
- Erot sanattomassa viestinnässä (suora ja epäsuora ilmaisu).

Lähteet ja lukuvinkit:

- Kokkinen, Rantanen –Väntsi, Tuomola ym, 2008.
Aikuisen oppijan käsikirja
- MAAHANMUUTTAJAT TYÖPAIKALLA
Opas monikulttuurisiin kohtaamisiin
- MANU
Maahanmuuttajien ammatillisen koulutuksen ja
näyttöjen kehittäminen - Monimuotoisille työyhteisöille
- Talib, Löfström & Meri, 2004. Kulttuurit ja koulu –
avaimia opettajille.



Vinkit & lähteet

- Puhumalla paras – ratkaisuja arjen etnisiin konflikteihin
[http://www.intermin.fi/intermin/biblio.nsf/7B320EC58B779A73C225742F003F85CD/\\$file/012008.pdf.pdf](http://www.intermin.fi/intermin/biblio.nsf/7B320EC58B779A73C225742F003F85CD/$file/012008.pdf.pdf)
- Osuma projekti/Koulutuskeskus Salpaus
<http://www.salpaus.fi/material/maahanmuuttajat.pdf>
- Petmo
Perehdyttämällä monimuotoiseen työyhteisöön -hanke
- SAK/ESR Käsikirjoitus:Päivi Vartiainen-Ora (2007)
[Erilaisuus sallittu. Perehdymme monimuotoisuuteen - käsikirja työhön perehdyttäjälle ja työyhteisölle](#)



Linkkivinkkejä

- AIKE International Oy/ Aikuisopisto AKTIVA/ Etelä-Kymenlaakson ammattiopisto/ Kouvolan Ammatillinen Aikuiskoulutuskeskus (2008)
- <http://www.aike.fi/fin/hankkeet/hanketuotteet/manu/>
- Monitulkki – monikulttuurisen asiakaspalvelun ja vuorovaikutuksen aineisto <http://www.pkky.fi/monitulkki/>
 - Ymmärräks sää? Työyhteisöjen monikulttuurisuuskoulutus http://pomo.tsl.fi/projektit/tyoyhteisojen_monikulttuurisuuskoulutus_suom.pdf
 - Moro – Monikulttuurinen rekrytointi ja oppiminen [Moro Pohjois-Karjalan aikuisopisto.pdf](#)



Suomen kielen opiskelu ja kielitaidon arviointi



Suomen kielen opiskelu ja kielitaidon arviointi

Maahanmuuttaja on voinut oppia ja opiskella suomea eri tavoin ennen työpaikalle tuloa, esimerkiksi:

- Kotoutumiskoulutusten suomen kielen koulutuksissa
- Maahanmuuttajien talouskoulussa
- Maahanmuuttajien ammattiin valmentavassa koulutuksessa (esim. MAVA)
- Harrastuksenomaisesti esim. kansalaisopistoissa ja yhdistyksissä
- Kotona ja omassa arkielämässään itsenäisesti.



- Yleiset kielikoulutukset kehittävät peruskielitaitoa arkielämää ja asiointitilanteita varten. Ne antavat yleensä myös perustietoa suomalaisesta kulttuurista ja yhteiskunnasta, työelämästä ja tietotekniikasta.
- Ammatillinen kielitaito omaksutaan pääasiassa vasta myöhemmin, työharjoittelussa, työssä ja ammatillisissa opinnoissa. Ammatillinen kielitaito ei koskaan voi täysin kehittyä, ellei tilaisuutta harjoitteluun aidossa työympäristössä ole ollut.



- Lähinnä suurissa kaupungeissa on tarjolla myös tietyille aloille valmentavaa koulutusta, joissa ammattiopintoihin on mahdollisuus orientoitua tutustumalla opiskeltaviin sisätoihin ja ammattisuomeen.
- Kielikoulutusten todistusten arviointitapa voi vaihdella, mutta suomi toisena ja vieraana kielenä (S2) -opetuksen tavoitteena on valtakunnallisesti yhtenäistää arviointia niin, että eri oppilaitoksissa opiskelleiden saavuttamaa kielitaitoa voitaisiin tulkita tasa-arvoisesti.



- Siksi vähitellen siirrytään eurooppalaisen viitekehyksen mukaiseen arviointiin. Tällöin noin 5 – 6 kuukautta kestävässä koulutuksessa on mahdollista päästä keskimäärin tasolle A2, kehittyvä peruskielitaito.



- 40 opintoviikon koulutuksen jälkeen hyvin opinnoissaan edistynyt saavuttaa tason B 1.1.– B1.2. toimiva/sujuva peruskielitaito ja on samalla valmis suorittamaan yleisen kielitutkinnon keskitason testin, joka vaaditaan esimerkiksi kansalaisuutta hakiessa.



- Tutustu taitotasoihin osoitteessa:
<http://www02.oph.fi/ops/taitotasoasteikko.pdf> ja
yleiseen kielitutkintoon osoitteessa:
http://www.oph.fi/yleiset_kielitutkinnot
- Lisäksi opiskelijan kielitaitoa ja opiskelunvalmiuksia voidaan arvioida sanallisesti ja koulutuskohtaisin numeroin.
- Huomaa, että taitotasot ja yleinen kielitutkinto mittaavat yleistä kielitaitoa. Hyvä perusta auttaa tietenkin myös ammatillisen kielitaidon kehittymisessä.



- Kielivirheitä esimerkiksi taivuttamisessa on pitkään, lauseet voivat olla epäsuomalaisen tuntuisia, mutta viesti voi mennä hyvin perille. Hyvän kielitaidon saavuttamisen tavoite ei ole se, ettei asiakas/työkaveri tunnista työtekijää ulkomaalaiseksi, vaan ammatissa selviäminen ja työn sujuminen.





- Rohkaise uuden sanaston opettelemista, käyttämistä, tarkistamista ja yrittämistä.
- Jos opiskelija suorittaa ammatillista tutkintoa esimerkiksi ammatillisessa oppilaitoksessa, hänen tutkintonsa Opiskelusuunnitelmasta (OPS:sta) löytyy ammatillisen suomen kielen taidon osaamisen tavoitteita.



- Kielitaidon kehittymiseen vaikuttavat monet asiat: aikaisemmat opiskelun ja vieraan kielen opiskelun kokemukset, mahdolliset oppimisvaikeudet, perhetilanne, ikä, mahdollisuus ja motivaatio käyttää suomea eri tilanteissa jne.



- Kielenoppimisessa on myös erilaisia vaihteita. Jossain tilanteessa opiskelu on hyvin otollista ja tulokset näkyvät nopeasti. Jonain toisena aikana tulokset näkyvät viiveellä ja sekä opiskelija että ohjaaja saattavat kokea turhautumista.



Ammatillinen kielitaito



Kokemuksia:

ASKI – Ammatillisen suomen kielen kehittämiskokonaisuus 2009 – 2010 Helsingin kaupungin henkilöstökeskuksessa ja terveyskeskuksessa. Hankkeen toteutti Amiedu.

- Kohteena pitkäaikaissairaalaan sairaanhoitajat ja terveyskeskuslääkärit.



Tavoitteena oli:

- Määrittellä Helsingin kaupungin terveyskeskuksen terveydenhuoltoalan henkilökunnan ammattialakohtainen kielitaito.
- Ammatillisen kielitaidon määrittelyyn sopivan yleisen mallin luominen.
- Kielitesti hoitajille ja lääkäreille.
- Rakentaa kielikoulutussuunnitelma Helsingin kaupungin hoitoalan työntekijöille.



Riittävä ammatillinen kielitaito voidaan jakaa kolmeen alueeseen:

1) Yleinen työelämän kielitaito

- Pystyy esim. vastaanottamaan ja välittämään suurimman osa tavallisen työpäivän kuluessa käsiteltävistä viesteistä.
- Työhön liittyvien palvelujen pyytäminen ja toimittaminen

2) Ammattialakohtainen kielitaito

- Esim. raportointi asiakkaille, omaisille ja viranomaisille

3) työpaikkakohtainen/työtehtäväkohtainen kielitaito

- Ammattitaidon hankinta ja osoittaminen, ammattisanasto ja oman alan tekstit.
- Työpaikan kirjallinen informaatio ja suulliset tilanteet
- Asiakastyön tilanteet (selittäminen ja dokumentointi)
- Yleiskieli, puhekieli, eri murteiden ja eri-ikäisten asiakkaiden kielen haasteet. Ammattisanasto - ammattislangi
→ yleiskielinen selittäminen asiakkaalle ymmärrettävästi.
- Sosiaaliset normit, sanaton viestintä.



Kielitaidon arviointikriteerit

- Viestin välittyminen
- Tehtävänannon täyttäminen → selviytyminen tilanteesta
- Ymmärrettävyys
- Sujuvuus
- Sanaston laajuus





- Riittävän kielitaidon avulla sosiaaliset kontaktit mahdollistuvat, samoin mielipiteiden vaihto, tiedonkulku ja vaikuttaminen työyhteisön sisällä.

→ Toiminta täysvaltaisena yhteisön jäsenenä, mahdollisuus tehtävien ja/tai työpaikan vaihtoon, etenemiseen uralla ja yhteiskunnassa.

(Lähde: Anni Piikin luentomateriaali OPH:n seminaarissa 27.4. 2010)



Selkokieli

Selkokieli auttaa ymmärtämään

- Selkokielestä on annettu määritelmiä Suomessa jo 1980-luvun alkupuolelta lähtien. Selkokeskuksen määritelmän mukaan *”selkokieli on sisällöltään, sanastoltaan ja rakenteeltaan yleiskieltä luettavammaksi ja ymmärrettävämmäksi mukautettua kieltä niitä ihmisiä varten, joilla on vaikeuksia lukemisessa ja/tai ymmärtämisessä.”*





- Selkokeskuksen hyväksymät selkotekstit merkitään selkologolla. Selkokielen periaatteita voi kuitenkin jokainen tekstinlaatija hyödyntää halutessaan tuottaa selkeää tekstiä. (Virtanen 2002, 89)





- 1980-luvulla tehdyssä kartoituksessa arvioitiin selkokieltä tarvitsevan 2 - 3 % työkäisistä. Vanhuusiässä tarve kuitenkin kasvaa, joten väestön vanhetessa myös selkokielen tarve lisääntynee. Maahanmuuttajat ovat yksi ryhmä, jotka hyötyvät selkokielestä jossain kotoutumisen ja kielen opiskelemisen vaiheessa.



Osa maahanmuuttajista hyötyy hetkellisesti selkokielestä kielellisistä syistä. Osalle vähäisen koulutustaustan myötä selkotekstistä on muutenkin hyötyä, kun omalla äidinkielelläkin hankalat asiat kerrotaan mahdollisimman selkeästi.

Huom! Selkokielisistä ohjeista ja selkeästä tavasta viestiä hyötyy koko työyhteisö.



- Muun muassa Selkokeskus on antanut ohjeita selkotekstin tuottamiseen. Ohjeet eivät poikkea suomen kielen yleisistä kielioppisäännöistä, vaan kaikki yleiset säännöt selkeän tekstin tekemisestä pätevät. Yleiskieltä enemmän selkokielessä kiinnitetään kuitenkin huomiota luettavuutta ja ymmärrettävyyttä lisääviin asioihin, kuten sanastoon ja rakenteeseen.
- Selkokieli on lähellä luontevaa kertomisen tapaa ihmiseltä ihmiselle, puheenomaisella kerronnalla.



- Virtasen (2002, 25) mukaan selkotekstin kirjoittaja usein kerää tietoa eri materiaaleista, sisäistää sen itse ja sitten kertoo omin sanoin lukijalle.

Maahanmuuttajien koulutuksessa opettaja tekee paljon tällaista valmistelutyötä.

- Kun opetuksen aiheet liittyvät kaikkeen mahdolliseen yhteiskuntatietoudesta terveydenhoitoon, opettajan tärkeä tehtävä on etsiä tietoa ja helpottaa materiaalien ymmärtämistä. Selkosuomentamista tapahtuu jatkuvasti myös suullisesti oppitunneilla.



Selkokielestä on annettu myös kansainvälisiä ohjeita. European Association of Inclusion International on antanut ohjeiston kaikilla EU:n virallisilla kielillä.

Suomeksi ohjeisto on nimellä Tee se helpoksi. Ohjeisto kehottaa ensiksi määrittämään tekstin tavoitteen. Mitä sanot ja miksi? Mikä/millainen on lukijakunta?

Tutustu selkokieleen ja kuuntele [selkouutiset](#).

Selkokielen periaatteita

- Mieti, mitä haluat sanoa ja kenelle. Määritä lukijakunta, jolle teksti on suunnattu. Rajaa aihe ja jätä ylimääräinen aines pois. Tarkista, että suunnittelemasi tekstin rakenne on johdonmukainen.
- Kirjoita sujuvaa kieltä ja noudata yleisiä kielenhuollon ohjeita.
- Suosi yleisiä, tavanomaisia sanoja ja selitä ne sanat, jotka oletat lukijalle vieraisiksi.



- Ole varovainen kielikuvien ja abstraktien ilmausten sekä suurten lukujen käytössä.
- Vältä vaikeita ja monimutkaisia sijamuotoja sekä verbirakenteita.
- Korvaa passiivilauseet aktiivilauseilla aina, kun se on mahdollista.
- Kirjoita lyhyitä lauseita, ilmaise mieluummin vain yksi tärkeä asia lauseessa.
- Suora sanajärjestys on usein helpompi hahmottaa kuin epäsuora.





- Käytä erilaisia sidoskeinoja. Näin tekstistä tulee yhtenäinen kokonaisuus, jota lukijan on helppo seurata. Sidokeinoja ovat esimerkiksi pronomini- ja konjunktiot sekä muut sidos sanat, joilla lauseita ja lauseenosia voi yhdistää.
- Kirjoita konkreettista kieltä, anna esimerkkejä.





11. Vältä viittauksia toisiin kohtiin tekstissä.
12. Käytä aikuisten kieltä, kun kirjoitat aikuisille.
13. Tarkista teksti. On hyvä, jos voit luetuttaa tekstisi jollakulla kohderyhmän edustajalla.

Myös internetissä voidaan pyrkiä esteettömyyteen, jotta kaikki väestöryhmät voisivat niitä käyttää erilaisilla laitteilla ja käyttöympäristöillä. Esteettömät verkkopalvelut ja -ympäristöt ovat selkeitä ja helppokäyttöisiä. [Papunet](#)-sivusto on toteutettu esteettömyyden periaatteilla käyttäen selkokieltä, bliss-kuvia ja kuvitettua materiaalia.





Osaan materiaalista on sekä äänituki että tekstiversio. Esteettömyyttä Papunettiin tuovat selkeä sivustokaavio, selkokieli ja navigaation selkeys. Linkin pitäisi erottua riittävän hyvin ympäristöstään ja Papunetissa linkkiväri on sininen ja alleviivattu. Sivuilla on hyvä käyttää korkeintaan kahta eri kirjasintyyppiä. (Ohtonen 2002, 72–80.)



Selkokielen oppaita ja selkokielisiä kirjoja työn avuksi

- Toisin sanoen - Selkokielen teoriaa ja käytäntöä. Leealaura Leskelä – Hannu Virtanen (toim.), 2006
- Selkokieli ja vuorovaikutus. Johanna Kartio (toim.), 2009
- Selkokielen käsikirja. Hannu Virtanen, 2009
- Työelämän pelisäännöt. Ari Sainio & Mari Elomäki, 2007



Lähteet:

- Ohtonen M. 2002. Selkokieliyys Internetissä. Teoksessa Virtanen H. (toim.) 2002. Selko-opas. Kehitysvammaliitto. Tammer-paino Oy. Tampere.
- Virtanen H. 2002. Selkokielen määritelmä, tarve ja käyttäjät. Teoksessa Virtanen H. (toim.) 2002. Selko-opas. Kehitysvammaliitto. Tammer-paino Oy. Tampere.