

Oppilaitoksen ja työelämän rajapinnalla - yhteistyötä ja asennetta

Työelämän tutkimuspäivä 7.11.2019

Marja Ahola (LAMK)

Maija-Leena Pusa (MaiApu)

Ossi2 – Osaajat töihin! -hanke

Käsitteistä 1/2: työharjoittelujakso

- Kotoutumiskoulutuksessa työelämäjakso
- Ammatillisessa koulutuksessa koulutussopimus / oppisopimus (työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta)
- Ammattikorkeakoulussa harjoittelu (työpaikalla)

Tässä esityksessä käytetään kaikista edellä mainituista termiä **työharjoittelujakso**.

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma



Käsitteistä 2/2: ulkomaalaistaustainen

- Maahanmuuttaja
- Maahanmuuttajataustainen
- Ulkomaalaistaustainen
- Muunkielinen
- Muuta kuin suomea, ruotsia tai saamea äidinkielenään puhuva
- Eri kieli- ja kulttuuritaustainen
- Toisen, kolmannen... polven maahanmuuttaja



Tässä esityksessä käytetään termiä **ulkomaalaistaustainen** (sekä kotoutumiskoulutuksessa olevat että kansainväliset opiskelijat).

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma



Mitä ja miten tutkittiin

- Kuvattiin prosessi siitä, minkälaista tukea ulkomaalaistaustaiset opiskelijat, oppilaitoksien opettajat ja työpaikkaohjaajat tarvitsevat työharjoittelujaksojen ja työllistymisen tukemisessa
 - Nopea polku rakennusalan töihin, työvaltainen koulutus (Salpaus)
 - Ulkomaalaistaustaiset sairaanhoitajaopiskelijat ja International Business -koulutusohjelman opiskelijat (LAMK)
- Aineiston keräämiseen osallistui puhujien lisäksi rakennusalan opettaja Vesa Rantanen, koulutuskeskus Salpauksen opettajat Evelina Liski, Saara Säde ja Tanja Olkkonen sekä Lamkin lehtorit Mirva Rainio, Sari Lappalainen, Marjaana Valo-Vuorela ja Katja Kalkela.
- Pyrittiin kuvaamaan, minkälaisia haasteita työharjoittelujaksoihin liittyy ja millaisen prosessin avulla työllistyminen helpottuu
- Tulosten avulla kehitetään eri osapuolten valmiuksia toteuttaa onnistuneita työharjoittelujaksoja ja tukea työllistymistä

Kestävä kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Taustaa: työpaikalla tapahtuvan oppimisen merkitys korostuu eri koulutusasteilla

- 2017 kotoutumiskoulutuksen uudet toimintamallit: velvoittavat koulutusorganisaatioita edistämään maahanmuuttajien nopeutettua työllistymistä: jatkossa kotoutumiskoulutuksen aikana painotetaan yhä enemmän työpaikalla tapahtuvaa oppimista
- ammatillisen koulutuksen reformi: maahanmuuttajat yhä heikommalla kielitaidolla ja entistä aikaisemmin erilaisille työelämäjaksoille
- ammattikorkeakouluopinnoissa työharjoittelujaksot ja erilaiset työelämän kanssa toteutettavat projektit ovat olennainen osa opintoja

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Tutkimuskysymykset

1. Miten maahanmuuttajien työllistymistä voidaan edistää?

Tässä tapaustutkimuksessa tarkastelun kohteena on kolme alaa:

a) rakennusala

b) hoitoala

c) International business

2. Ohjausta on tavallisesti tarkasteltu instituutioiden

näkökulmasta. Voidaanko ohjausta tarkastella

erityisryhmien näkökulmasta, jotta hyödyt tulevat aidosti esille?

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Yhteiskunnallista taustaa

- Työ- ja elinkeinoministeriön tavoitteena on nostaa työllisyys 75 prosenttiin ja uusi hallitus pyrkii saamaan kaudellaan vähintään 60 000 uutta työllistä (TEM 2019b, Hallitusohjelma 2019, 57-58; 161-164).
- Vuonna 2017 vieraskielisiä oli työttömänä 41 685 henkilöä ja heidän osuutensa kaikista työttömistä oli 14,1 % (SVT 2019). Samanaikaisesti pula osaavasta työvoimasta on arkipäivää, koska osaavan työvoiman vaje on jo tällä hetkellä este yritysten kasvulle.
- Suomen vetovoima ja kyky hyödyntää jo kouluttamiaan osaajia on heikko. Työmarkkinat ja ammatilliset verkostot ovat sisäänpäinlämpiäviä ja palveluita, joita jo on, ei tunneta riittävän hyvin. (<https://tem.fi/>) Rekrytoinnin vaikeudet ovat yleistyneet vuodesta 2016 vuoteen 2017 laajasti kaikilla alueilla ja lähes kaikilla toimialoilla (Aulanko 2019).

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Salpauksen aineisto

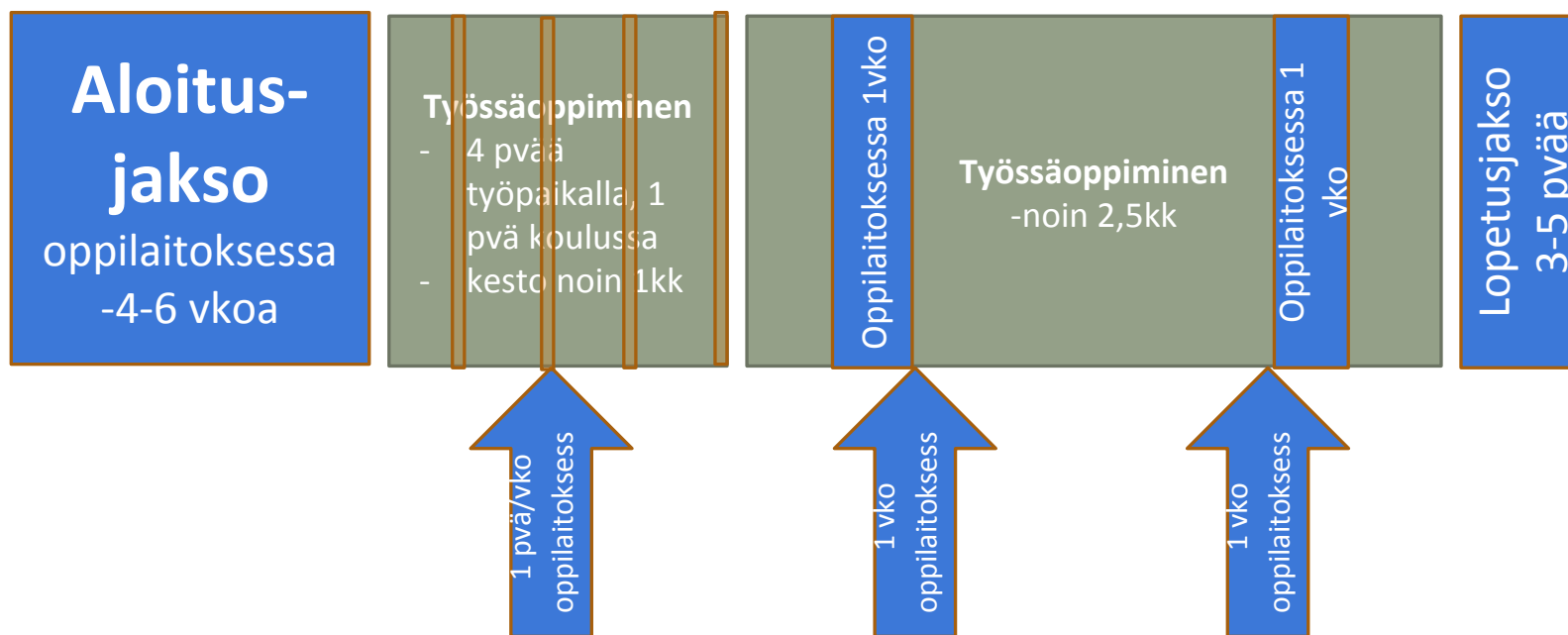


Työhönvalmennuksen malleja Salpauksessa: Case rakennusalan koulutusta maahanmuuttajille

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma



Rakennusalan koulutusta maahanmuuttajille, esimerkki toteutuksesta (syksy 2018)



Lähde: Ahola, M. & Olkkonen, T. 2019. Oppilaitoksen ja työelämän rajapinnalla – yhteistyötä ja asennetta. LAMK RDI Journal

Marja Ahola ja Maija-Leena Pusa 07.11.2019

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Rakennusalan koulutusta maahanmuuttajille, esimerkki toteutuksesta (kevät 2019)

Aloituskajso
oppilaitoksessa
-n. 5 vkoa

Työssäoppiminen

- Alussa 4 pvvää työpaikalla, 1 pvvää oppilaitoksessa
- Vähitellen lähipäivät harvenivat
- Loppuajan opiskelijat opiskelivat kokonaan työpaikalla
- Kesto noin 2 vk

Lopetusjajso
3-5 pvvää

Lähde: Ahola, M. & Olkkonen, T. 2019. Oppilaitoksen ja työelämän rajapinnalla – yhteistyötä ja asennetta. LAMK RDI Journal

Marja Ahola ja Maija-Leena Pusa 07.11.2019

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Malli

- Asteittainen työelämäjaksolle siirtyminen
- Lähiviikot työssäoppimisen aikana auttavat pitämään ryhmähenkeä yllä (Ojanen 2007). Lisäksi ne tarjoavat mahdollisuuden kokeilla erilaisia työtehtäviä, joita ei varsinaisen työssäoppimisen aikana pääsisi kokeilemaan, tai tutustua muihin koulutusaloihin (esim. sähköalaan tai kivialaan) (Lähiviikot olivat käytössä syksyn 2018 koulutuksessa)
- Työssäoppimisen reflektointia ryhmän kanssa koko koulutuksen ajan
- Koulutuksen lopussa vähintään viikon mittainen lopetusjakso

Lähde: Ahola, M. & Olkkonen, T. 2019. Oppilaitoksen ja työelämän rajapinnalla – yhteistyötä ja asennetta. LAMK RDI Journal

Marja Ahola ja Maija-Leena Pusa 07.11.2019

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

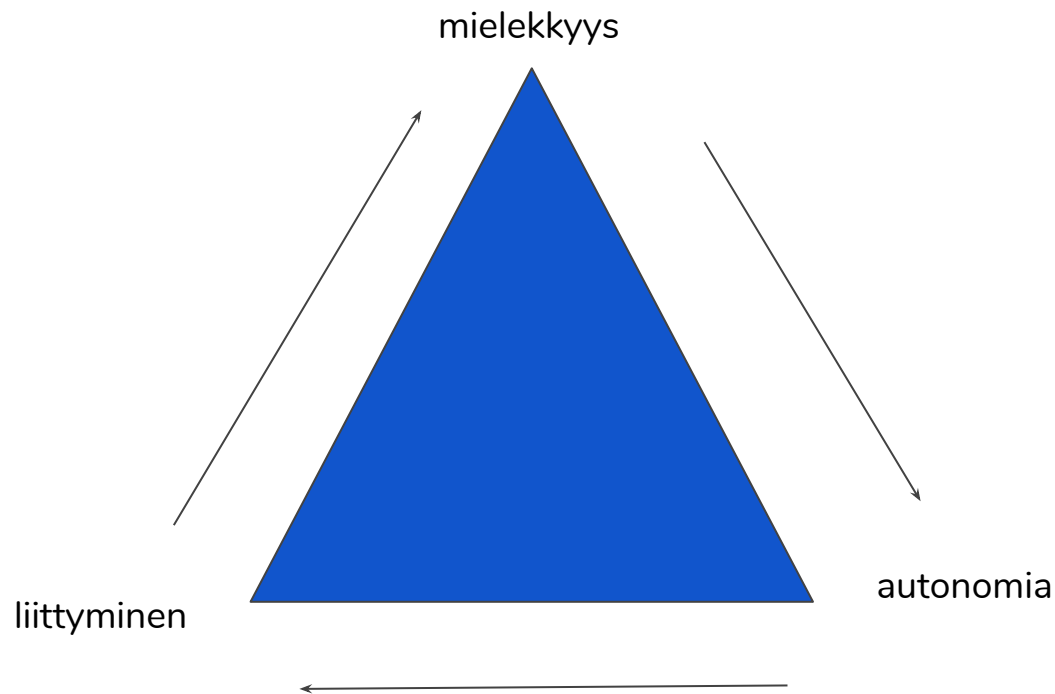
Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Mielekkyyden kokemisen haasteet maahanmuuttajien kohdalla

Maahanmuuttajat eivät ole yhtenäinen ryhmä: uskonnot, elämäkatsomukset, erilaiset kulttuurit:
- Oleellista on, että ryhmä voi toimia näistä eroista huolimatta.



Kaavio: Liittyminen ja autonomia mielekkyyden kokemisen ehtoina (Mary Clark).

Marja Ahola ja Maija-Leena Pusa 07.11.2019

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Osaamisen tunnistaminen

- Mitä olet tehnyt? Mitä haluaisit tehdä? –kysymykset kulkevat koko koulutuksen ajan ryhmä- ja yksilökeskusteluissa.
- Opiskelijan omat kertomukset: Mitä opiskelija kertoo elämästään? Mitä hän on tehnyt aiemmin? (mm. opiskelijan oma esittely, kuvat)
- Opettaja tunnistaa osaamista työskentelyä seuraamalla:
Esim. tuotteen valmistus ryhmässä
 - Onko opiskelija looginen?
 - Osaako käyttää työkaluja?
 - Tunnistaako opiskelija eri materiaaleja?

Lähde: Ahola, M. & Olkkonen, T. 2019. Oppilaitoksen ja työelämän rajapinnalla – yhteistyötä ja asennetta. LAMK RDI Journal

Marja Ahola ja Maija-Leena Pusa 07.11.2019

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Työssäoppimiseen valmentaminen

- Jämäkkä ohjeistus suomalaisesta työkuulttuurista
 - Esim. tauot, töihintuloajat, henkilökohtaisten asioiden hoitoajat.
- Ryhmän kanssa keskusteltava luottamuksesta: Se on Suomessa iso asia, ja opiskelijan on se itse luotava.
 - Rehellisyyttä voidaan testata eri tavoin yrityksessä.
- Päiväkirjan täyttämisen ohjeistus ja harjoittelu käytännössä
- Ohjeistus työskentelyyn työpaikalla suomalaisen ammattmiehen mukana.

Lähde: Ahola, M. & Olkkonen, T. 2019. Oppilaitoksen ja työelämän rajapinnalla – yhteistyötä ja asennetta. LAMK RDI Journal

Marja Ahola ja Maija-Leena Pusa 07.11.2019

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Työssäoppimispaikan haku

- Työssäoppimispaikan etsintä:
 - Opiskelija etsii
 - Opiskelija etsii yhdessä toisen opiskelijan kanssa
 - Opettaja etsii mahdollisen paikan (soitot yrityksiin) ja opiskelija käy ”haastattelussa”
 - Opettaja menee yhdessä opiskelijan kanssa paikan päälle kysymään.
- Vinkit työssäoppimispaikan etsimiseen rakennusosalalla.
 - Yritysten etsiminen yhdessä netistä: Millä hakusanoilla löytyy?
 - Vinkit työnantajan lähestymiseen puhelimitse
 - Parhaat tavat työssäoppimispaikan löytymiseen alalla
- Luokassa harjoitellaan työssäoppimispaikan kysymistä (fraasit ja ”näytelmät”).
- Löytyneen työssäoppimispaikan ”hehkutusta” yhdessä.
- Jos opiskelija on vastahakoinen menemään työssäoppimaan, tulisi taustalla olevat syyt käydä huolellisesti läpi. Toisinaan voi olla parempi harjoitella esim. koulun työmaalla.

Lähde: Ahola, M. & Olkkonen, T. 2019. Oppilaitoksen ja työelämän rajapinnalla – yhteistyötä ja asennetta. LAMK RDI Journal

Marja Ahola ja Maija-Leena Pusa 07.11.2019

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Työssäoppimisen ohjaus

- Opettaja kyselee peruskuulumisia puhelimitse
 - 1. yhteydenotto tulisi tehdä ensimmäisen viikon aikana.
- Opettaja käy työssäoppimispaikalla 1 - 3 kertaa ja lisäksi tarvittaessa.
- Työpaikkaohjaajan hyvä ohjeistus
- Ohjaus työpaikalla
- Ohjaava opettaja
 - ohjaa sosiaaliseen kanssakäymiseen (esim. taukokoppiin mennään yhdessä)
 - ohjaa opiskelijaa seuraamaan muiden työskentelyä ja kysymään ohjaajalta
 - korjaa opiskelijan tekemiä mahdollisia virheitä käynnin aikana:
 - Työpaikkaohjaaja mukaan keskusteluihin, koska työpaikoilla on erilaisia käytäntöjä
 - käy läpi mahdollisia haasteita ja ongelmia, ohjaava opettaja mukaan keskusteluihin

Lähde: Ahola, M. & Olkkonen, T. 2019. Oppilaitoksen ja työelämän rajapinnalla – yhteistyötä ja asennetta. LAMK RDI Journal

Marja Ahola ja Maija-Leena Pusa 07.11.2019

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Työpaikkaohjaajan ohjeistus

Ohjeistettavia asioita mm.

- Koulutussopimus kirjoitettava heti alussa
- Koulutussopimus: Mitä saa ja mitä ei saa tehdä?
- Riskit tulee kartoittaa
- Työpaikan pelisääntöjen kertominen opiskelijalle: esim. tauot
- Tieto opiskelijoiden haasteista mahdollisuuksien mukaan ohjaajalle (opiskelijan suostumus!)

Työssäoppimispaikalla:

- Tekemistä tulisi olla koko ajan.
- Tekemisen tulisi olla mahdollisimman monipuolista.

Lähde: Ahola, M. & Oikkonen, T. 2019. Oppilaitoksen ja työelämän rajapinnalla – yhteistyötä ja asennetta. LAMK RDI Journal

Marja Ahola ja Maija-Leena Pusa 07.11.2019

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Yhteistyö työnantajan kanssa

- Yhdessä tekemisen meiningin luominen
- Avoimuuden korostaminen työnantajalle:
 - Rohkaistaan työnantajaa ottamaan yhteyttä, mikäli haasteita ilmenee. Opettaja haluaa tietää, mitä työssäoppimispaikalle kuuluu.
- Työpaikan edustajien ajatusten kuunteleminen:
 - Myös negatiivisten asioiden kuunteleminen
 - Kuuntelun jälkeen syihin paneutuminen: Onko kyse opiskelijan vai työpaikan ongelmasta esim. puutteellisen ohjauksen haaste?

Lähde: Ahola, M. & Olkkonen, T. 2019. Oppilaitoksen ja työelämän rajapinnalla – yhteistyötä ja asennetta. LAMK RDI Journal

Marja Ahola ja Maija-Leena Pusa 07.11.2019

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Koulutuksen lopussa

- Kokemusten vaihto
- Viralliset asiat (ruokarahahakemukset, työssäoppimisvihkojen läpikäynti jne.)
- Koko koulutuksen reflektointi (joskus paperilomakkeella)
- Jatkosuunnitelmien läpikäynti
 - Informaatio jatkon suhteen:
 - Mitä jokaisen tulee tehdä seuraavaksi? (minne mennä yms.)
 - Palkkatukioikeuden selvittäminen (mahdollisesti työllistyvät tai oppisopimuskoulutukseen menevät)

Lähde: Ahola, M. & Olkkonen, T. 2019. Oppilaitoksen ja työelämän rajapinnalla – yhteistyötä ja asennetta. LAMK RDI Journal

Marja Ahola ja Maija-Leena Pusa 07.11.2019

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Mikä tässä on hyvää..

- taustalla usko työpaikalla tapahtuvan oppiminen tehokkuuteen, joka
 - monille motivoivampaa kuin luokkaoppiminen
 - riittää joissain ammateissa

... ja mikä huolestuttaa

- ei sovi kaikille (vaatii sosiaalisia taitoja, rohkeutta)
- mikä tahansa ympäristö ei tue (varasto vs. asiakaspalvelu)
- kielitaito voi jäädä kapea-alaiseksi
- ei riitä, jos tavoitteet korkealla (kirjallinen kielitaito)

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma



Tuloksia

- Tapaustutkimus osoittaa, että toimenpiteillä oli suuri vaikuttavuus:
 - Onnistuneen harjoittelun jälkeen 7 työllistyi yhdestätoista.
- Vaikka otos pieni, tulosten perusteella mallin tuloksellisuutta kannattaisi tutkia perusteellisemmin laajemmalla otannalla.

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma



Mitkä tekijät vaikuttivat hyvään tulokseen?

1. Alussa asennekasvatus ja orientaatio suomalaiseen työelämään konkreetian tasolla, asioiden kertaus
2. Ryhmähengen luominen - kaikki mukaan
3. Henkilökohtaistettu ohjauspolku alusta lähtien
4. Luottamuksellinen yritysysteistyö (opiskelijoiden markkinointi - luottamuksen synnyttäminen)

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Mitkä tekijät vaikuttivat hyvään tulokseen?

5. Työpari alan ammattiopettaja ja suomen kielen opettaja -> enemmän aikaa perusprosessiin opiskelijoiden kanssa, myös kielitaidon arviointi ennen HOKSin laadintavaihetta (alan ammatilliset käytännöt ja ammattisanat sekä suomen kielen opiskelu integroidusti)
6. Normaalia enemmän kannustusta ja rohkaisua
7. Opiskelijoita ei jätetty yksin nivelvaiheeseen koulutuksen loputtua.

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

LAMKin aineisto

OSSI2 – Osaajat töihin -hankkeen yhtenä osatavoitteena on tukea ammattikorkeakoulussa opiskelevien maahanmuuttajien ammatillisen suomen kielen oppimista. Hankkeessa on kokeiltu suomen kielen opettajan tukea harjoittelun aikana.

1. Lahden ammattikorkeakoulun International Business -koulutusohjelmassa opiskeleville ulkomaalaistaustaisille henkilöille on pilotoitu työharjoittelua tukeva malli, jonka avulla kansainväliset opiskelijat voisivat tehdä tuetusti työharjoittelunsa Päijät-Hämeessä ja toivottavasti sen ansioista myös jäisivät töihin alueelle. Pilotit keväällä ja syksyllä 2019
2. Suomen kielen kielituki kansainvälisille sairaanhoitajaopiskelijoille harjoittelussa & prosessinkuvaus siitä, miten ennakoidaan ja tuetaan sairaanhoitajaopiskelijaa haasteellisissa tilanteissa ja ennakoidaan keskeyttämisiä.

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma



Työharjoittelun aikainen tuki

- Pilottikokeilu IBU- ja NUR-harjoittelun aikainen tuki

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Marja Ahola ja Maija-Leena Pusa 07.11.2019



Työharjoittelun aikainen tuki

IBU-pilotti keväällä ja syksyllä 2019

- Päijät-Hämeen yritysten näkökulmasta **englanninkieliset koulutukset voisivat tarjota suuren määrän kansainvälisiä osaajia. IBU- ja BIT-koulutukseen kuuluu 30 opintopistettä harjoittelua**, mutta ulkomaalaiset osaajat tekevät harjoittelunsa usein muualla kuin Suomessa, sillä heidän kielitaitonsa ei ole vielä riittävä ja yrityksissä ei haluta käyttää englantia apukielenä.
- Työllistymisen suurimpia esteitä ovat **riittämätön kielitaito ja kontaktien puute** (Shumilova & Cai & Pekkola 2011, 58; Niemelä 2008, 87). SIMHE-hankkeen (Supporting Immigrants in Higher Education in Finland, SIMHE) selvityksen (Autero & Helander 2017) perusteella ongelmaksi muodostuu myös **tietämättömyys suomalaisesta työelämästä**.
- Opiskelijat tapasivat noin kerran kuukaudessa suomen kielen opettajan kanssa. Tapaamisissa keskusteltiin kielestä ja työpaikalla vastaan tulleista asioista. Tapaamisten välissä opiskelijat tekivät kieleen liittyviä tehtäviä. Lisäksi tukena oli WhatsApp-ryhmä.
- **Working Life in Finland -koulutus = käydään läpi suomalaisen työelämän pelisääntöjä ja arvoja**

Lähde:Valo-Vuorela, M. 2019.

Marja Ahola ja Maija-Leena Pusa 07.11.2019



Työharjoittelun aikainen tuki

NUR-pilotti keväällä 2019 -> vakiintunut käytäntö

- Ulkomaalaistaustaisille sairaanhoitajille, sairaanhoidon opiskelijoille ja lääkäreille suunnattua suomen kielen oppimisen tukea työpaikoilla on kokeiltu hyvin tuloksin Urareitti- ja MULTI-TRAIN – hankkeissa. Urareitti -hankkeen yhteydessä kokeiltiin ohjattuun työharjoitteluun liitettävää suomen kielen oppimisen tukea Laurea ja Turku AMKissa. MULTI-TRAIN- hankkeessa Hatanpään sairaalassa työskenteleville maahanmuuttajataustaisille lääkäreillä järjestettiin suomen kielen koulutusta, jossa tuettiin potilaskertomusten kirjoittamista (Vartiainen & Pitkänen 2017). Jyväskylän AMKssa suomen kielen opettaja käy kansainvälisen sairaanhoitajaryhmän harjoittelupaikoissa ohjaamassa opiskelijoita suomen kielen osalta (Mustonen & Tuisku 2018).
- Kokeiltiin suomen kielen opettajan tukea sairaanhoitajaopiskelijoiden työharjoittelun aikana keväällä 2019.
- Kokeilussa oli mukana 15 opiskelijaa.
- Suomen kielen opettaja vieraili opiskelijoiden harjoittelupaikoilla 2-4 kertaa harjoittelun aikana ja paneutui opiskelijan tarpeista lähteviin suomen kielen kysymyksiin.

Lähde: Lappalainen, S. 2019., Rainio, M. & Kalkela, K. 2019

Marja Ahola ja Maija-Leena Pusa 07.11.2019

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

LAMK, hoitajien ohjausprosessi

Bachelor of Health Care, Nursing: Suomen kielen tuki harjoittelun aikana

harjoittelupaikka varmistunut ja vahvistettu

Kun opiskelijan harjoittelupaikka on varmistunut, suomen kielen opettaja ottaa yhteyttä opiskelijaan ja harjoittelun ohjaavaan opettajaan. Harjoittelun ohjaaja voi myös ottaa yhteyttä opettajaan, jos esimerkiksi suomen kielen tuen tarve ilmenee vasta harjoittelun jo alettua.

Opiskelija on mukana kielituessa, jos hänen suomen kielen arvosanansa suomen kurseilla on 1 - 2 tai suomen kielessä on erityisiä haasteita.

Opiskelija sopii suomen kielen opettajan kanssa tapaamiset. Tapaamisia on 2 - 5 kertaa, ja ne voivat olla harjoittelupaikassa tai koulussa. Myös Skype-ohjaus on mahdollinen.

harjoittelupaikan informointi ja opiskelijan tehtävä

Suomen kielen opettaja ottaa yhteyttä harjoittelupaikkaan (harjoittelun ohjaajaan, osastonhoitajaan) ja informoi harjoittelupaikkaa suomen kielen tuesta.

Harjoittelun aikana opiskelija kirjoittaa muistiin itselleen uudet ja vaikeat sanat ja lauseet, erityisesti ammattisanoja. Opiskelija laatii itselleen sanakirjaa harjoittelun aikana.

suomen kielen tuki

Opiskelija ja suomen kielen opettaja tapaavat harjoittelupaikassa tai muussa sovitussa paikassa. Opettaja ja opiskelija yhdessä käyvät läpi niitä suomen kieleen liittyviä asioita, jotka ovat opiskelijalle vaikeita harjoittelussa, esimerkiksi kirjaaminen, ohjeiden antaminen, kommunikointi. Suomen kielen opettaja voi tarvittaessa olla mukana myös kirjaamisessa tai asiakastilanteissa. Tarvittaessa harjoittelun ohjaaja voi olla mukana tapaamisissa.

Kielituen tavoitteena on tukea opiskelijan suomen kielen kehittymistä harjoittelun aikana ja tukea harjoittelupaikkaa ja ohjaajaa opiskelijan ohjausprosessin ja harjoittelun aikana.

Lähde: Lappalainen, S. 2019., Rainio, M. & Kalkela, K. 2019

Marja Ahola ja Maija-Leena Pusa 07.11.2019

Havainnot / LAMK / IBU

- Kahden IBU-pilotin perusteella suurin ongelma Päijät-Hämeen seudulla tehtävässä harjoittelussa on työharjoittelupaikkojen löytäminen.
- Monien yritysten työkieli on suomi, jolloin myös yritysten internetsivut ovat suomeksi ja mahdollisista harjoittelupaikoista ilmoitetaan vain suomeksi. Tästä huolimatta englantia puhuva ja samalla suomea opetteleva opiskelija pärjäisi usein yrityksessä hyvin.
- Yrityksiltä tarvitaankin rohkeutta ottaa kansainvälinen opiskelija harjoitteluun ja oppilaitokselta tukea opiskelijoille harjoittelupaikkojen löytämiseen.

Lähde: Lappalainen, S. 2019., Rainio, M. & Kalkela, K. 2019

Marja Ahola ja Maija-Leena Pusa 07.11.2019



Tuloksia / LAMK / NUR

- Kokeilun jälkeen sairaanhoitajaopiskelijat kertoivat hyötynensä tuesta. He kokivat hyödylliseksi, että opettajan oli mahdollista paneutua opiskelijan suomen kielen haasteisiin autenttisissa olosuhteissa.
- Myös harjoittelupaikoilta tuli hyvää palautetta. Ohjaaja sairaalassa pystyi keskittymään hoitotaitojen ohjaamiseen, kun opiskelija sai tukea suomen kielen kysymyksiin opettajalta.
- ammattitaito on kehittynyt

Lähde: Lappalainen, S. 2019., Rainio, M. & Kalkela, K. 2019

Marja Ahola ja Maija-Leena Pusa 07.11.2019



Tuloksia / LAMK / NUR

- Kokeilussa huomattiin, että osastojen perehdyttäminen suomen kielen opettajan rooliin on tärkeää yhteistyön ja luottamuksen kannalta, sillä kielituen vieminen osaksi harjoittelua edellyttää luottamuksen rakentamista sekä opiskelijoiden että harjoittelupaikkojen suhteen.
- Kokeilussa tuli esiin myös kielen oppimisen työelämään suuntautumisen tärkeys. Opiskelijat pystyivät kiinnittämään oppimiaan kielen rakenteita kielituen avulla paremmin käytännön tilanteisiin kuin luokkaopetuksen aikana.
- OSSII2- hankkeessa toteutetusta kokeilusta saatujen tulosten perusteella toiminta on vakinaistettu osaksi LAMKin opiskelijoiden harjoittelua.
- Kansainvälisissä tutkimuksissa integroitumisen esteeksi tai hidasteeksi on nimetty mm. kieli- ja viestintäongelmat, riittämätön työyhteisön ja esimiesten tuki (Vartiainen ym. 2018).
- Jatkossa haasteena Päijät- Hämeessä on juuri työyhteisöjen valmentaminen vastaanottamaan toisesta kulttuurista tulevia työntekijöitä ja näkemään kulttuurinen monimuotoisuus mahdollisuutena kaksisuuntaiseen integraatioon.

Lähde: Lappalainen, S. 2019., Rainio, M. & Kalkela, K. 2019

Marja Ahola ja Maija-Leena Pusa 07.11.2019



Yhteenvetoa

Oppilaitosten ja työnantajien yhteistyön merkitys

- *työnantajien toiveiden kuuleminen*
- *realistinen kuva työstä ja opiskelijan valmiuksista*
- *tiivimmät yhteistyösuhteet*
- *luottamuksen luominen (puolestapuhujat)*
- *jatkuvuus*
- *rohkeus ottaa uutta roolia*
- *päällekkäisprosessit*
- *työpaikkaohjaajien tukeminen koulutuksien muodossa*
- *työelämätiedon jakaminen*
- *kielituki*

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Mietittävää, tutkittavaa

- *Miten ohjaukseen käytänteitä muuttamalla hyvin pienellä resursoinnilla voidaan saada hyviä tuloksia. Tätä kannattaisi tutkia laajemmalla otannalla.*
- *Samaa ohjausta kaikille? Ei oteta huomioon maassaoloaika, itseohjautuvuustaitoja, harjaantumista tämäntyypiseen opiskeluun - väärä oletus, tähän pitäisi kiinnittää huomiota. Lähtökohta on erilainen toisella asteella ja korkeakoulussa - onko näin?*
- *Sosiaalistuminen työpaikan kulttuuriin oleellista - ei vain ohjaus työtehtäviin, sosiaalistuminen ei onnistu ilman tukea (työpaikkaohjaajat, ammattitaitoiset ohjaavat opettajat, itse ohjattavat)*

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Kriittistä huomioita ohjauksesta teorioiden valossa

1. Ohjaus on antautunut instituutioiden palvelukseen, ja siten se on vaarassa käydä yksittäisen ihmisen kannalta hyödyttömäksi.
2. Ihmisen toiminta syntyy kulttuurisissa, sosiaalisissa ja kommunikatiivisissa prosesseissa (esim. Jerome Bruner 1976, Donald Polkinshorne 1987, Michael Bahktin 1981).
3. Ohjauksen on uudistuttava ja vastattava yhteiskunnalliseen muutokseen. Erityisryhmillä on erityistarpeita. Yleiset toimintatavat eivät riitä.

Lähde: Peavy, R.V. 1999

Marja Ahola ja Maija-Leena Pusa 07.11.2019

Kiitos!

Maija-Leena Pusa makemppi@gmail.com (Tmi MaiApu)

Marja Ahola marja.ahola@lamk.fi (Ossi2, Kokoma
-hankkeet)

Lähde: Peavy, R.V. 1999

Marja Ahola ja Maija-Leena Pusa 07.11.2019

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Lähteitä

- Ahola, M. & Olkkonen, T. 2019. Oppilaitoksen ja työelämän rajapinnalla – yhteistyötä ja asennetta
- Lappalainen, S. 2019. Suomen kielen kielituki kansainvälisille sairaanhoitajaopiskelijoille harjoittelussa
- Lappalainen, S. 2019. Monimuotoisuus on rikkaus, vaikka se arjessa haastaa
- Ojanen, M. 2007. Positiivinen psykologia. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Peavy, R. V. 1999. Sosiodynaaminen ohjaus. Psykologien kustannus Oy, Työministeriö, Helsinki.
- Rantanen, V. 2019. Ammattiopettaja. Koulutuskeskus Salpaus. Haastattelu 14.06.2019.
- Miten ”Nopea polku rakennusalan töihin maahanmuuttajille” onnistui? Ossi 2 – pedapolun Podcast-sarjan osa 1. [Viitattu 04.07.2019]. Saatavissa: <https://youtu.be/gTLfapm0llw>
- Törmänen, K. 2019. Maahanmuuttajataustaisista työntekijöistä kasvua rakennusalalle – ”Asenteesta kymppi plus”
- Valo-Vuorela, Marjaana. 2019. Kansainvälisistä opiskelijoista työvoimaa lahtelaisiin yrityksiin – avaimina suomen kieli ja suomalaisen työelämän tunteminen
- Lappalainen, S. & Valo-Vuorela, M. 2019. Kulttuurinen monimuotoisuus – haaste terveydenhuollolle

Kestävää kasvua ja työtä -ohjelma

