

24.10.2016

# STADIN AIKUISOPISTO MAAHAN MUUTTANEIDEN KOULUTTAJANA

## KARTOITUS JA KEHITTÄMISIDEOITA

Maija Melo

Stadin aikuisopisto

KYKY-hanke



Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020



# SISÄLLYS

1. Käsitteiden määritelmät.....	2
2. Taustaa ja toimintaympäristön analyysiä.....	2
3. Koulutustarjonta ja koulutuksen järjestäminen.....	6
4. Koulutukseen hakeminen ja valikoituminen .....	12
5. Opetus ja henkilökunta .....	17
6. Ohjaus ja tuki .....	21
7. Aikaisemman osaamisen tunnistaminen.....	24
8. Yhteistyö .....	26
9. Viestintä ja markkinointi .....	28

Toimeksianto tämän kartoituksen laatimiseen on peräisin Stadin aikuisopistossa (SAO) toteutettavan KYKY-hankkeen (1.9.2015 - 31.10.2017) hankehakemuksesta. Kartoituksen materiaali koostuu yhteensä 23:n SAO:ssa ja opetusvirastossa työskentelevän sekä SAO:ssa opiskelevan henkilön haastattelusta (mukaan lukien toimialarehtori ja koulutuslinjan päällikkö), jotka toteutettiin aikavälillä helmikuu – syyskuu 2016.

## 1. KÄSITTEIDEN MÄÄRITELMÄT

Tässä kartoituksessa käsitteet *maahan muuttanut* ja *vieraskielinen* sekä etuliite *maahanmuuttaja*-viittaavat pääasiassa henkilöihin, jotka eivät puutteellisen suomen kielen taitonsa takia kykene ohjautumaan ja osallistumaan yhteiskunnassa samalla tavalla kuin suomenkieliset. Puutteellisen kielitaidon lisäksi haasteet voivat myös liittyä yhteiskunnan ja toimintatapojen tuntemattomuuteen. SAO:n palveluista puhuttaessa kyseisillä henkilöillä on usein vaikeuksia saada opiskelupaikkaa kielitaitovaatimusten vuoksi ja he tarvitsevat opinnoissaan suomi toisena kielenä (S2) -tukea.

## 2. TAUSTAA JA TOIMINTAYMPÄRISTÖN ANALYYSIÄ

Sitä ennen, kun Stadin ammattiopisto ja sen osana Stadin aikuisopisto syntyi vuoden 2013 alussa kolmen oppilaitoksen (Hesote, Heltech, Helpa) yhdistymisen myötä, oli kukin oppilaitos vastannut aikuiskoulutuspuolestaan ja myös maahan muuttaneiden kouluttamisesta pitkälti itsenäisesti. Jo viime vuosikymmenen puolella on joillakin aloilla järjestetty maahan muuttaneille räätälöityjä koulutuskokonaisuuksia. Myös ”tavallisissa” tutkintoon johtavissa koulutuksissa on luonnollisesti opiskellut maahan muuttaneita jo pitkään, joskin määrät ovat yleisesti ottaen olleet nykyistä pienempiä.

Vuonna 2010 alettiin tarjota MAVA-koulutusta (Maahanmuuttajien ammatilliseen peruskoulutukseen valmistava koulutus) myös aikuisille ja seuraavana vuonna käynnistyivät eri alojen yhteistyönä ensimmäiset ammattiopintoihin valmistavat Polku-ryhmät. Sen jälkeen maahan muuttaneille suunnattujen koulutusten määrä on kasvanut nopeasti, eli kasvavaan tarpeeseen on pyritty vastaamaan. Kuitenkin edelleen joukko ammatillisiin opintoihin haluavia ja myös soveltuvia ihmisiä jää opintojen ulkopuolelle, esimerkiksi riittämättömän kielitaidon, heikkojen oppimisvalmiuksien tai väärän statuksen vuoksi. Myös opintojen keskeyttäminen S2-tukea tarvitsevien keskuudessa on SAO:ssa yleisempää kuin suomenkielisten keskuudessa.

On siis tärkeää jatkaa koulutustarjonnan ja opetuksen kehittämistä niin, että se vastaisi mahdollisimman yhdenvertaisesti kaupunkilaisten tarpeisiin. Ammatillinen aikuiskoulutus on keskeisessä asemassa maahan muuttaneiden kotouttamisessa ja työllistämässä. Suomen koulutuskeskeisessä yhteiskunnassa tutkinto tarjoaa parhaat mahdollisuudet menestyä työelämässä. Usein työnantajat myös arvostavat nimenomaan suomalaista tutkintoa.

Ammatillisen aikuiskoulutuksen keskeinen rooli korostuu nykyisessä turvapaikanhakijatilanteessa. Tulijoiden joukossa on paljon aikuisia, joilla on aikaisempaa osaamista ja halu työllistyä nopeasti ammatillisille aloille: monet hyötyisivät ammatillisista koulutuspalveluista. Valtakunnallisesti tarkasteltuna pääkaupunkiseudun kouluttajien rooli korostuu entisestään, koska tunnetusti suurin osa muualta maasta turvapaikan saaneista muuttaa etelään.

Uusien tulijoiden lisäksi Helsingissä asuu myös paljon vieraskielisiä, joiden kohdalla kotoutuminen, eli kouluttautuminen ja työllistyminen, ei ole onnistunut kotoutumisajan puitteissa. Kotoutumisajan päätyttyä mahdollisuudet TE-palveluiden tukemaan intensiiviseen suomen kielen opiskeluun vähenevät, minkä seurauksena eteneminen esimerkiksi korkean kielitaitovaatimuksen ylläpitäviin ammatillisiin koulutuksiin ja sitä kautta työelämään on vaikeaa. Pitkään maassa olleiden kielitaidottomien tilanteeseen tuo helpotusta viime vuonna SAO:ssa alkanut Baana-koulutus.

Maahanmuutto ja monimuotoisuus Helsingissä 2013-2016 -toimenpideohjelmassa SAO on nimetty vastuuorganisaatioksi muun muassa maahan muuttaneiden työmarkkinoille siirtymisen tehostamisessa. Kaupunkitasolla tarkasteltuna onkin perusteltua, että kaupungin ammatillisesta aikuiskoulutuksesta vastaava taho ottaa entistä suuremman vastuun maahan muuttaneiden koulutus- ja työllistymisratkaisujen etsimisessä. SAO:ssa on osaamista toteuttaa sekä työelämän tarpeet että kohderyhmän tarpeet huomioivia S2-tuettuja ammatillisia koulutuskokonaisuuksia, jotka edesauttavat kohderyhmän työllistymistä. Lisäksi oppilaitoksella on kaupungin yhteistyötahot ja tukipalvelut käytettävänä sekä vankka rahoitus pohja. Kaupungin konserniin kuulumisen antaa myös uskottavuutta ja arvovaltaa. Vahvuuksiin kuuluvat lisäksi monialaisuus ja laaja koulutustarjonta sekä nuorisopuolen läheisyys. Toisaalta haasteisiin kuuluvat muun muassa kaupungin byrokratia, yhteistyön haasteet suuressa kaupungin organisaatiossa, maahanmuuttajakoulutuksen ja siihen liittyvien palveluiden hajanaisuus sekä kentän jatkuvuutta hankaloittava projektivetoisuus.

Vastuunkantoon maahan muuttaneiden kouluttamisessa on selkeä yhteiskunnallinen tilaus: sen lisäksi että syrjäytyminen johtaa inhimilliseen kärsimykseen, joka usein periytyy sukupolvelta toiselle, pitkittynyt työttömyys tulee kaupungille kalliiksi. Kaupungin omistaman oppilaitoksen tehtävä eroaakin tässä kohtaa vastaavien yksityisten oppilaitosten tehtävästä: SAO:n tehtävä on palvella kaikkia eri väestöryhmiä – myös heikossa asemassa olevia. Tämän linjauksen on tärkeä tavoittaa ja sitouttaa koko henkilökunta. Toisaalta siitä on tärkeää myös viestiä opetusvirastolle ja

kaupunginkanslialle, jotta koulutuksen järjestämisen resursointi saataisiin vastaamaan uusiin haasteisiin.

Ammatillisen aikuiskoulutuksen tehtävä ja kohderyhmä ovat vuosien saatossa monimuotoistuneet. Alun perin aikuiskoulutus tarjosi koulutusta pätevyyttä vailla oleville työntekijöille ja alan vaihtajille. Näiden tehtävien rinnalle on sittemmin tullut uusia ryhmiä, joilla on osittain erilaisia tarpeita. Näihin kuuluvat muun muassa kotoutumisen ja työllistymisen tukea sekä S2-tukea tarvitsevat maahan muuttaneet. Koulutuksen järjestämisessä ei vielä ole tarpeeksi huomioitu uusien ryhmien tarpeita, joihin kuuluvat esimerkiksi riittävä S2-tuki, opinto- ja uraohjaus, työelämään valmentaminen, psykososiaaliset palvelut ja oppimisvaikeuksien huomioiminen.

Stadin aikuisopistossa opiskelee vuosittain oppilaitospuolella noin 5000 opiskelijaa ja oppisopimuksessa noin 4000 henkilöä. Lähes 20 % kaikista Stadin aikuisopiston opiskelijoista on vieraskielisiä, mutta tähän kuuluu paljon esimerkiksi Suomessa syntyneitä, joiden mahdollinen S2-tuen tarve on erilainen kuin hiljattain ja aikuisiällä maahan tulleilla. Maahanmuuttajakoulutuksissa opiskelevien ja S2-tukea tarvitsevien maahanmuuttajaopiskelijoiden ja -hakijoiden määriä olisikin hyödyllistä tilastoida aikaisempaa systemaattisemmin.

Tämän kartoituksen laatimisen aikana SAO:ssa on toteutettu merkittäviä uudistuksia, jotka koskevat myös maahanmuuttajakoulutusten kenttää. Loppukevästä 2016 SAO:n alaisuuteen perustettiin Stadin osaamiskeskus, joka yhdistää koulutuksen, kuntoutuksen ja työllistymisen palvelut helsinkiläisille aikuisille maahanmuuttajille, jotka ovat työttömiä työnhakijoita. Osaamiskeskus täydentää SAO:n ja koko kaupungin maahan muuttaneille suunnattua palvelutarjontaa merkittävästi.

Keväällä 2016 SAO:ssa toteutettiin myös organisaatiouudistus, jossa jako kolmeen alaan (palvelu ja viestintä, tekniikka, hyvinvointi) korvattiin jaolla kolmeen osa-alueeseen: työelämä- ja oppisopimuspalvelut, koulutuspalvelut ja osaamiskeskus. Koulutuspalvelut jakautuvat edelleen kahteen kokonaisuuteen (koulutuspalvelut 1 ja 2). Maahanmuuttajakoulutusten luotsaaminen ja S2-opettajien esimiestyö on keskitetty yhdelle koulutuspäällikölle koulutuspalvelut 1:n alle, mikä tuo selkeän parannuksen maahan muuttaneille suunnattujen palveluiden koordinaation haasteisiin. Lisäksi syksystä 2016 alkaen työllisyyden hoidon työllisyyskoulutukset siirtyvät kaupunginkansliasta SAO:n työelämä- ja oppisopimuspalveluiden alaisuuteen.

Valtakunnallisten uudistusten tasolla katseet kääntyvät erityisesti vuoteen 2018, jolloin astuu voimaan koko kentän mullistava ammatillisen koulutuksen reformi.

Stadin aikuisopistossa on toteutettu useita maahanmuuttajien opetuksen ja ohjauksen kehittämiseen sekä työllistymisen tukemiseen liittyviä hankkeita (ks. taulukko alla).

Hanke	Mitä kehitettiin?
AIMO – monikulttuurista työpaikkaohjausta (2010-11)	Kehitettiin aikuisopiskelijoiden monikulttuurista työpaikkaohjausta, jossa SAO teki videomateriaalia ohjauksen tueksi.
TUMA - Tutkinto maahanmuuttajille ammatillisessa aikuiskoulutuksessa (2012-13)	Tavoitteena oli kehittää käytäntöjä ja toimintamalleja maahanmuuttaneiden näyttötutkinnon suorittamiseen ja tarvittavan ammattitaidon hankkimiseen yhteistyössä työelämän kanssa. SAO kehitti videomateriaalia internetiin.
REPE (2012-13)	Kehitettiin maahan muuttaneiden rekrytointiin ja perehdyttämiseen liittyvää koulutusta ja materiaalia työnantajille.
Spiraali - Monikulttuurisuudesta hyvinvointia hoitotyöhön (2014-15)	Luotiin uusia pedagogisia toimintamalleja, joiden avulla vahvistettiin tutkinnon perusteiden mukaista osaamista sekä maahanmuuttajaopiskelijan oman kulttuurisen osaamisen näkyväksi tekemistä ja soveltamista hoitotyössä. Lisäksi kehitettiin hoitotyön kieli- ja kirjaamiskoulutusmalli.
Passari (2010-13)	Kehitettiin matalan kynnyksen työllistämispolkumalli hyvinvointialalle.
UHOT - Ulkomailla hankitun osaamisen tunnistaminen (2014-15)	Tehtiin maahanmuuttajataustaisille osallistujille lyhyt aikaisemman osaamisen kartoitusjakso, jossa tunnistettiin osaamista sen hankkimistavasta riippumatta, kuten koulutuksen, työkokemuksen tai elämäkokemuksen kautta hankittua osaamista. Kartoituksen lopuksi osallistujille kirjoitettiin todistus, jonka oli tarkoitus auttaa opiskelu- tai työpaikan hakemisessa. Joillakin aloilla kartoituksissa mukana olleet saivat kartoitukseen perustuen opiskelupaikan ammatillisesta koulutuksesta, ilman testejä ja haastatteluja.
KYKY (2015-17)	Kehitetään maahanmuuttajavanhemmille suunnattuja KOTIVA-koulutuksia, pilotoidaan omakielisiä tietopainotteisia vertaisryhmiä haavoittuvassa asemassa oleville maahanmuuttajavanhemmille sekä kartoitetaan, miten SAO palvelee maahanmuuttajaväestöä.



opetusmenetelmien kehittämisen hankkeet



työnantajia tukevat hankkeet



opiskelupaikan saamiseen liittyvien vaihtoehtoisten väylien kehittämisen hankkeet



haavoittuvassa asemassa olevien ryhmien työmarkkinoille pääsemistä tukevat hankkeet

#### YHTEENVETO:

- ammatillinen aikuiskoulutus keskeisessä asemassa maahan muuttaneiden kotouttamisessa ja työllistämässä
- ammatillisessa aikuiskoulutuksessa opiskelevien ja koulutukseen pyrkivien profiili monimuotoistunut → ei vielä tarpeeksi huomioitu koulutuksen järjestämisessä, opetuksessa ja resursoinnissa
- kaupungin oppilaitoksen vastuu heikossa asemassa olevista ryhmistä → syrjäytyminen ja sen periytyminen kaupungille kallista

#### KEHITTÄMISIDEOITA:

- ✓ selkiytetään SAO:n tehtävää ja vastuuta osana kaupungin organisaatiota: SAO:lla suuri vastuu maahan muuttaneiden koulutautumisen ja työllistymisen tukemisessa
- ✓ huolehditaan, että yhteinen linjaus tavoittaa ja sitouttaa koko henkilöstön
- ✓ pyritään parantamaan resursointia niin, että ammatillisen aikuiskoulutuksen monimuotoistunut kohderyhmä otetaan aikaisempaa paremmin huomioon
- ✓ tilastoidaan maahanmuuttajahakijoiden ja -opiskelijoiden määriä ja osuuksia hakeneista ja valituista S2-tuen tarpeen mukaan

## 3. KOULUTUSTARJONTA JA KOULUTUKSEN JÄRJESTÄMINEN

### KOULUTUSPALVELUT

Tällä hetkellä Stadin aikuisopiston koulutuspalvelut tarjoavat maahan muuttaneille seuraavia koulutusväyliä:

Suomen kielen koulutukset/tutkintoa edeltävät koulutukset:

- Kotivanhempien suomen kielen koulutus (KOTIVA)
- Polku-koulutus
  - o Baana-koulutus

Ammatilliseen tutkintoon johtavat koulutusmuodot:

- S2-orientoiva ammatillinen koulutus (osalla tekniikan ammattialoista)
- S2-tuettu ammatillinen koulutus (osalla ammattialoista)
- Ammatillinen koulutus, jossa mahdollisuus tarpeen mukaan S2-tukeen (osalla ammattialoista)

**KOTIVA-koulutus** on Helsingin kaupungin rahoittamaa suomen kielen koulutusta kotona lapsiaan hoitaville helsinkiläisvanhemmille. Koulutuksen ensisijaiseen kohderyhmään kuuluvat kotihoidon tukea saavat, alle 3-vuotiaiden vanhemmat. Kaupungin varhaiskasvatusvirasto ja kilpailutettu kansalaisjärjestö järjestävät hoidon opiskelijoiden alle 3-vuotiaille lapsille opetuksen ajaksi. Lukuvuonna 2016-2017 kursseja järjestetään 11-12 eri puolilla Helsinkiä, pääosin kaupungin leikkipuistojen tiloissa. Kurssit järjestetään 2-4 kertaa viikossa 2,5 tuntia kerrallaan kahden lukukauden ajan. KOTIVA-kursseja järjestetään eritasoisina kysynnästä riippuen: valikoimaan kuuluu luku- ja kirjoitustaidon, alkeistason ja jatkotason kursseja. Opiskelijoita ohjataan elämäntilanne huomioon ottaen kohti jatko-opintoja ja työelämää. KOTIVA-koulutusta kehitetään parhaillaan ESR-rahoitteisessa KYKY-hankkeessa.

**Polku-koulutus** on Helsingin kaupungin rahoittama ammatillisiin opintoihin valmistava koulutus aikuisille maahan muuttaneille. Koulutus on tarkoitettu vähintään 18-vuotiaille, luku- ja kirjoitustaitoisille maahan muuttaneille, jotka haluavat opiskella ammatin. Polku-koulutukseen on otettu opiskelijaksi myös ulkopaikkakuntalaisia. Polku-koulutus on päätoimista ja kotoutumiskoulutukseen rinnastettavaa koulutusta, eli soveltuu TE-palveluiden kotoutuja-asiakkaille. Koulutuksessa tuetaan vahvasti jatkokoulutukseen hakeutumista ja työllistymistä. Syyslukukaudella 2016 Polku-ryhmiä alkaa yhteensä 6 tasolla 1-3 (taso 1 = 0; taso 2 = A1.2-2.1; taso 3 = A2.2). Yksi näistä ryhmistä järjestetään iltakoulutuksena ja yksi on hoiva-alalle valmistava Polku-ryhmä (taso 3). Koulutus kestää vuoden.

**Baana-koulutus** on sisällöltään ja hakukriteereiltään Polku-koulutuksen kaltainen, mutta se on sivutoimista (12 viikkotuntia), eli mahdollistaa opiskelun ilman, että TE-palveluiden asiakkaan työnhaku ja oikeus työttömyysetuuteen katkeaa. Näin ollen Baana-koulutus soveltuu niille, jotka ovat asuneet Suomessa jo pidempään ja joiden kotoutumisaika on päättynyt. Syyslukukaudella 2016 Baana-ryhmiä alkaa kaksi (tasot 2 ja 3). Koulutus kestää puoli vuotta. Baana-koulutusta on tarjottu SAO:ssa vuodesta 2015 lähtien.

**S2-orientoiva koulutus** on noin puoli vuotta kestävä, ammatillisen perustutkinnon alkuun sijoittuva opiskelujakso, jonka aikana opiskellaan noin 80 % ammatillista suomen kieltä ja noin 20 % ammattialaa. S2-orientoivaa koulutusta on tarjottu ainoastaan tekniikan alalla (tällä hetkellä sähkö- ja automaatiotekniikassa, linja-auton kuljettajan ammattitutkinnossa, autoalalla), vuodesta 2014 lähtien. Orientoivaa koulutusta pyritään tarjoamaan aloilla, joille S2-tukea tarvitsevien on vaikea päästä tai joilla opiskelu voi muodostua ongelmaksi kielitaidon takia. Kielitaitovaatimus orientoivaan ryhmään on A2.2-B1.1. Ensimmäisen puolen vuoden jälkeen S2-orientoiva jatkuu S2-tuettuna koulutuksena. Orientoiva jakso kuuluu opiskeluvaihtoehtoihin parantaviin opintoihin, joihin rahoitus tulee valtiolta. Aikuisten ammatillisen koulutuksen kesto voidaan näin ollen venyttää tavallisesta 2 vuodesta 2,5 vuoteen.



**S2-tuettu ammatillinen tutkinto** tarkoittaa ammatin opiskelua niin, että opiskelua tuetaan runsaalla S2-tuella. S2-tuettuja tutkintoja on tarjottu hotelli-, ravintola- ja cateringalan perustutkinnossa, sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinnossa sekä useammalla tekniikan alalla. Toteuttaminen vaihtelee alasta riippuen. Yleensä opiskelija opiskelee 2,5 vuotisen tutkinnon aikana noin 20 % suomen kieltä ja noin 80 % ammatillisia opintoja. Tukea tarjotaan läpi tutkinnon, mutta usein alkupainotteisesti. Puolen vuoden pidennys opintojen kestossa lukeutuu opiskeluvälillä parantaviin opintoihin, joihin rahoitus tulee valtiolta. Erilaisiin S2-tuen muotoihin lukeutuvat esimerkiksi S2-oppitunnit, ammatinopettajan ja S2-opettajan samanaikaisopetus, S2-opettajan käynnit työssä oppimispaikassa sekä S2-opettajan tuki henkilökohtaistamiskeskustelussa, näyttösuunnitelman teossa ja tutkintotilaisuuksissa.

*Tekniikan alalla* S2-tuettua koulutusta on järjestetty rakennusalalla, kiinteistöpalvelualalla, sähkö- ja automaatiotekniikan alalla, turvallisuusalalla, kone- ja metallialalla sekä linja-auton kuljettajan ammattitutkinnossa. Kielitaitovaatimus on A2.2-B1.1. S2-tuettu ryhmä voi myös alkaa orientoivana ryhmänä ja ensimmäisen puolen vuoden jälkeen sitä täydennetään uusilla opiskelijoilla. S2-tuetuissa ryhmissä opiskellaan pääasiassa sekaryhmissä niin, että S2-tuki loppuu opintojen edetessä.

*Sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinnon* S2-tuettuun ryhmään valikoidaan henkilöt, joiden kielitaito ei riitä ”tavallisiin” ryhmiin, mutta joiden suomen kielen taitotasoa on vähintään B1.2. Ryhmät koostuvat maahanmuuttajaopiskelijoista. S2-tuettuja ryhmiä on aloitettu lukukausittain 1, 6-8 ”tavallisen” ryhmän rinnalla. S2-tuettuja ryhmiä on tarjottu vuodesta 2011 lähtien.

Sosiaali- ja terveystieteiden alalla on aikaisempina vuosina järjestetty myös hoiva-avustajan koulutusta S2-tuettuna. Koulutusta ei sittemmin ole enää tarjottu, koska Helsingin kaupunki ei palkkaa hoiva-avustajia ja näin ollen esimerkiksi harjoittelupaikkojen löytäminen on ollut vaikeaa. S2-tuetun hoiva-avustajan koulutuksen lakkauttaminen nähdään maahanmuuttaneiden kannalta valitettavana – sen on nähty tarjoavan monille sopivan väylän jatko-opintoihin ja työhön.

*Hotelli-, ravintola- ja cateringalan perustutkintoon* ei ole ennalta määriteltyä kielitaitovaatimusta. S2-tuettuja ryhmiä on tarjottu vuodesta 2013 lähtien lähes joka vuosi yhden ”tavallisen” ryhmän rinnalla. Jos S2-tuettua ryhmää ei ala erikseen, opiskelu tapahtuu sekaryhmissä, eli maahanmuuttajaopiskelijoille tarjotaan erikseen S2-tukea.

Kuluvana syksynä myös *hiusalalla* on alkanut S2-tuettu koulutus.

**Ammatillinen koulutus, jossa mahdollisuus tarpeen mukaan S2-tukeen** tarkoittaa sitä, että kaikissa SAO:n tutkinnoissa on periaatteessa mahdollisuus saada S2-tukea yksilöllisen tarpeen mukaan. Tukimuotoina ovat S2-oppitunnit, ammatillisen opettajan ja S2-opettajan samanaikaisopetus, S2-opettajan tuki ja ohjaus työssä oppimispaikassa sekä S2-opettajan tuki henkilökohtaistamiskeskustelussa, näyttösuunnitelman teossa, tutkintotilaisuuksissa ja tarpeen

vaatiessa. Kuitenkin S2-tuen tarjoaminen muille kuin S2-orientoivassa tai S2-tuetussa ryhmässä opiskeleville jää usein vähäiseksi resurssipulan vuoksi.

Yllä kuvailtujen, koulutustarjonnassa vakiintuneiden koulutusten lisäksi oppilaitos tarjoaa eri aloilla myös nuorille aikuisille suunnattuja **NAO-koulutuksia**, jotka tarjoavat mahdollisuuden opiskella osan tutkinnosta. NAO-opiskelijoista suuri osa on maahan muuttaneita ja koulutusmuoto soveltuu erityisen hyvin maahan muuttaneille, koska koulutuksessa on paljon lähiopetusta ja oppimiseen saa tukea (esim. samanaikaisopetus). Myös oikea-aikainen neuvonta, ohjaus ja tuki sekä niiden tavoitettavuus ja saavutettavuus edesauttavat opinnoissa menestymistä. Ensimmäiset NAO-koulutukset aloitettiin SAO:ssa vuonna 2013-2014 ja viimeinen NAO-ryhmä käynnistyy syksyllä 2016. NAO-koulutusten päättyminen on kohderyhmän kannalta valitettavaa.

KYKY-hanke (2015-2017) pilotoi SAO:ssa **kurdin- ja somalinkielisiä vertaisryhmiä** kotivanhemmille. Ryhmissä pyritään tukemaan vanhemmuutta, kasvattamaan osallistujien yhteiskunnallista tietoisuutta ja osallisuutta sekä kannustamaan heitä kohti opintoja ja työelämää.

Lisäksi SAO osallistuu TE-hallinnon kilpailutuksiin ja järjestää **työvoimapolitiittisia koulutuksia**, myös S2-tuettuina.

## **TYÖELÄMÄ- JA OPPISOPIMUSPALVELUT**

Työelämä- ja oppisopimuspalvelut palvelee oppisopimuksesta kiinnostuneita yritysasiakkaitaan ja opiskelija-asiakkaitaan, joiden joukossa on myös S2-tukea tarvitsevia. Ideaalitulanteessa oppisopimus soveltuu erityisen hyvin maahan muuttaneille, koska kielitaidon puutteet on mahdollista huomioida niin, että vaikeat teoriaosuudetkin viedään käytäntöön. Oppisopimus on myös erinomainen kotouttaja: oppisopimuksessa maahan muuttanut pääsee heti työyhteisön jäseneksi ja veronmaksajaksi, ja opintojen päätyttyä 90 % oppisopimusopiskelijoista työllistyy.

S2-tukea tarvitseville oppisopimusopiskelijoille tarjotaan **työpaikoille jalkautuvaa S2-tukea**. S2-tukeen ja myös oppimisen tukeen kaivattaisiin kuitenkin lisäresursseja. Maahan muuttaneiden on myös mahdollista opiskella niin sanotussa **S2-tuetussa oppisopimuksessa**, jossa hyödynnetään puolen vuoden opiskeluvalmiuksia parantavat opinnot S2-tuen tarjoamiseen.

Maahan muuttaneille (kuten suomenkielisillekin) kynnys oppisopimuksen saamiseksi on usein se, että työpaikka täytyy etsiä itse. Sekä työnantajaa että oppisopimuksesta kiinnostunutta henkilöä helpottaakseen oppisopimuskeskus on toteuttanut yhdessä kaupungin työllisyyspalveluiden kanssa **Työelämätreeni-valmennusjaksoja**, jossa työnantaja ja potentiaaliset työntekijät/oppisopimusopiskelijat tuodaan yhteen: Työelämätreeni alkaa viikon kestäväällä valmennusjaksolla, jonka lopuksi työnantajat valitsevat sopivat hakijat 1-3 kuukauden työkokeiluun,

joka ideaalitulanteessa päättyy oppisopimuksen solmimiseen. Tämä malli soveltuu erityisen hyvin myös S2-tukea tarvitseville.

Maahan muuttaneiden osuus oppisopimuksessa on viime aikoina laskenut, mikä johtuu muun muassa siitä, että kaupunki päätti siirtyä palkkaamaan vain palkkatukikelpoisia samalla, kun TE-hallinto kiristi palkkatukiehtojaan.

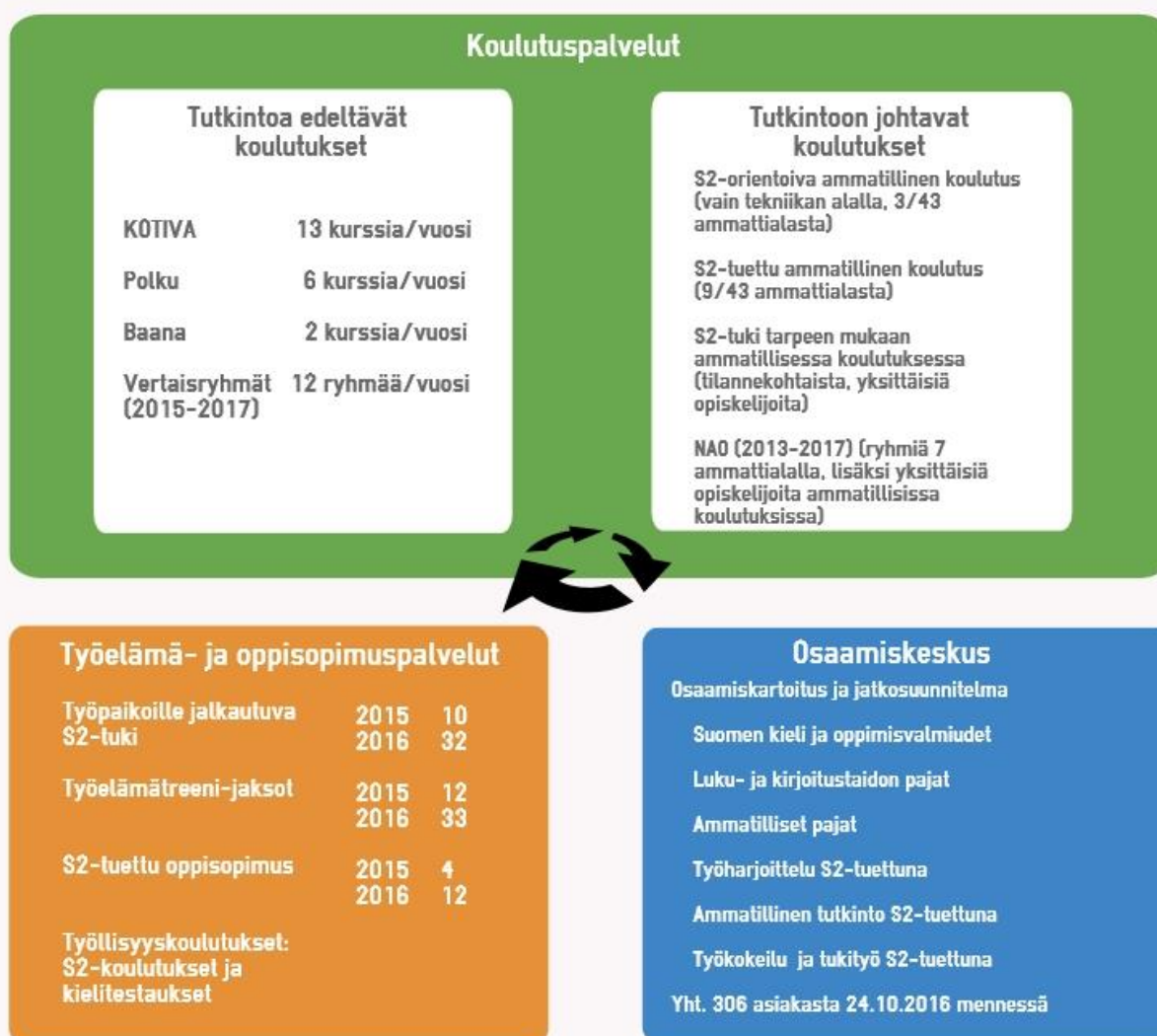
Syksyn 2016 ja kevään 2017 aikana kaupungin **työllisyyskoulutusten** järjestäminen siirtyy kaupunginkansliasta SAO:n työelämä- ja oppisopimuspalveluiden alle. Näihin koulutuksiin sisältyy paljon muun muassa suomen kielen koulutusta ja kielitestausta. Työllisyyden hoidon koulutuksista vastaaminen antaa SAO:lle uudenlaisen mahdollisuuden suunnitella ja toteuttaa koulutuksia, jotka räätälöidään kentällä havaitut tarpeet huomioiden. Näistä hyötyvät tulevaisuudessa myös maahan muuttaneet pitkäaikaistyöttömät.

Työelämä- ja oppisopimuspalvelut vastaa myös SAO:n **yrittäjä- ja henkilöstökoulutusten** sekä **lupa- ja korttikoulutusten** järjestämisestä.

## **OSAAMISKESKUS**

Kevään 2016 lopussa SAO:n alaisuuteen perustettiin Stadin osaamiskeskus, jossa yhdistyvät kuntoutuksen, koulutuksen ja työllistymisen palvelut helsinkiläisille aikuisille maahanmuuttajille. Osaamiskeskuksen alkuperäinen tarkoitus oli vastata viimeaikaiseen turvapaikanhakijoiden määrän nopeaan kasvuun. Kartoituksen laatimisen aikana osaamiskeskuksen kohderyhmäksi on rajautunut helsinkiläiset työttömät työnhakijat sekä sosiaali- ja terveystieteiden Maahanmuuttoyksikön ohjaamat henkilöt. Osaamiskeskuksessa moniammatillinen tiimi kartoittaa asiakkaan osaamisen ja rakentaa koulutus- ja työllistymissuunnitelman. Palvelutarjontaan kuuluu suomen kielen ja oppimisvalmiuksien tukea, luku- ja kirjoitustaidon pajoja, ammatillisia pajoja, työharjoittelua S2-tuettuna, ammatillista koulutusta S2-tuettuna sekä työkokeilua ja tukityötä S2-tuettuna. Tulevaisuudessa osaamiskeskuksen olisi tarkoitus laajentua palvelemaan laajempaa kohderyhmää.

## Stadin aikuisopisto S2-tukea tarvitseville



HUOM. kurssi-, ryhmä- ja opiskelijamäärät 24.10.2016 saatujen tietojen mukaisia.

### YHTEENVETO:

- yleisesti ottaen maahan muuttaneille soveltuva koulutustarjonta on monipuolinen ja laaja: eri elämäntilanteet, suomen kielen taitotasot ja kotoutumisen vaiheet ovat edustettuina → kuitenkin osa ammatillisiin opintoihin pyrkivistä ja soveltuvista jää koulutuksen ulkopuolelle
- monia pitkälle kehitettyjä palveluja ja paljon osaamista
- haasteena maahanmuuttajakoulutusten koordinoimattomuus: yhteistyö vähäistä ja sisäisessä viestinnässä puutteita → tärkeää tarkastella kenttää myös kokonaisuutena

#### KEHITTÄMISIDEOITA:

- ✓ laaditaan SAO:n yhteinen kehittämissuunnitelma maahan muuttaneiden opiskeluedellytyksien parantamiseksi esim. maahanmuuttajapalveluiden ohjausryhmässä → huomioidaan mahdollisimman monipuolisesti SAO:n henkilökunnan viestit: kutsutaan opettajia mukaan kokouksiin jakamaan näkemyksiään tai kerätään muilta työryhmiltä kehittämisideoita
- ✓ tiivistetään yhteistyötä eri tasoilla, mm.
  - eri alojen ja koulutusten välillä (eri tasoilla)
  - ammatillisten opettajien ja S2-opettajien välillä
  - oppisopimuksen ja koulutuspalveluiden välillä
  - osaamiskeskuksen ja koulutuspalveluiden välillä
- ✓ tehostetaan sisäistä viestintää → esim. yhteinen sähköinen alusta (esim. Yammer) tiedon vaihtamiseen, aiheena maahan muuttaneiden kouluttaminen SAO:ssa
- ✓ jaetaan hyviä käytäntöjä ja tarkastellaan mahdollisuuksia yhtenäistää käytäntöjä → esim. tekniikan orientoivasta mallista SAO:n malli
- ✓ kehitetään työelämälähtöisesti olemassa olevia ja uusia palveluja mm. nyt ulkopuolelle jääville S2-tukea tarvitseville, esim.
  - ammatilliset Polku-koulutukset (Autopolku, Sähköpolku, Kokkipolku jne.)
  - työnantajalle räätälöidyt rekrykoulutukset
  - heikot opiskelunvalmiudet huomioiva 2 vuoden mittainen Polku/Baana-koulutus

## 4. KOULUTUKSEEN HAKEMINEN JA VALIKOITUMINEN

Tällä hetkellä linjaus SAO:n tehtävästä ja vastuusta syrjäytymisen ehkäisemisessä ei toteudu tasaisesti kaikkien koulutusten haku- ja valintaprosesseissa: usein heikossa asemassa olevat hakijat (esim. henkilöt, joilla oppimisvaikeuksia tai sosiaalisia haasteita) karsiutuvat koulutuksen ulkopuolelle. Ala- ja koulutuskohtaiset erot ovat suuria. Karsiutuneiden joukkoon kuuluvat usein myös maahan muuttaneet, jotka eivät saa opiskelupaikkaa esimerkiksi riittämättömän kielitaidon tai puutteellisten opiskelunvalmiuksien vuoksi.

Oikeudenmukaisen ja yhdenvertaisen haku- ja valintaprosessin kehittäminen on haastava tehtävä. Hakijoita on karsittava, koska kaikille ei riitä opiskelupaikkoja. Monissa SAO:n koulutuksissa (mm. KOTIVA, Polku/Baana, lähihoitajakoulutus) opiskelupaikkoja on liian vähän: edes pääsyvaatimukset täyttävillä hakijoilla ei aina pystytä tarjoamaan opiskelupaikkaa. Pula opiskelupaikoista johtaa helposti siihen, että kilpailusta tulee kova. Karsinnan kriteerit on kuitenkin mietittävä huolellisesti, jotta eniten tarvitsevat tai ne, jotka eivät perinteisissä testitulanteissa syystä tai toisesta menesty, karsiudu automaattisesti ulkopuolelle. Tähän kaivataan oppilaitostasolla yhteistä linjausta. On myös tärkeää viestiä valituista kriteereistä läpinäkyvästi.

Haku- ja valintaprosesseissa on pyrittävä noudattamaan yhdenvertaisuuden periaatetta. Maahanmuuttajahakijoiden kohdalla tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että puutteellisesta suomen kielen taidosta huolimatta hakijalle annetaan mahdollisuus osoittaa soveltuvuutensa ja motivaationsa koulutukseen. S2-tuen tarvetta ei nähdä muista vahvuuksista ja heikkouksista erillisenä, hallitsevana puutteena, vaan pikemminkin yhtenä osana hakijan kokonaisprofiilia. Ymmärretään myös testien ja testitilanteiden kulttuurisidonnaisuus, joka pyritään ottamaan huomioon hakijaa arvioidessa.

Ammatillisessa aikuiskoulutuksessa koulutuksen järjestämisen tulisi olla joustavaa, myös kielitaidon osalta. Koulutusten suunnittelussa ja pääsyvaatimusten laatimisessa tulisi mennä hakijoiden tarpeet edellä: jos suuri osa hakijoista jää kielitaitovaatimusten alapuolelle, on kysyntään pyrittävä vastaamaan niin, että vaatimustasoa lasketaan ja tarjotaan enemmän S2-tukea ja muuta tarvittavaa tukea. Tästä erinomaisina esimerkkeinä toimivat SAO:ssa S2-orientoiva ja S2-tuetut koulutusmuodot. S2-tuettuja polkuja on kuitenkin tarjoilla rajoitetusti vain tietyissä koulutuksissa (ks. edellinen kappale). Lisäksi yhä suurempi joukko hakijoista jää myös näiden koulutuspalveluiden kielitaito- ja pääsyvaatimusten alapuolelle.

Haastattelujen perusteella kielitaitovaatimukseen liittyvät mielipiteet jakavat oppilaitoksen henkilökuntaa. Toisaalta ollaan sitä mieltä, että nykyiset hakukriteerit syrjivät tiettyjä väestöryhmiä, kuten maahan muuttaneita, ja esimerkiksi S2-tuettuja ryhmiä tulisi olla enemmän. Maahan muuttaneet halutaan nähdä yhdenvertaisina kaupunkilaisina, joille tulisi tarjota heidän tarpeitaan vastaavia koulutuspalveluja. Ajatellaan, että vaikka työelämän vaatimukset kielitaidon suhteen voivat olla hyvinkin korkeat, opinnot tulisi voida aloittaa heikollakin kielitaidolla. Myös täysin kielitaitovaatimuksista vapaita koulutuksia ollaan valmiita kokeilemaan. Ihmetystä herättää lisäksi se, että SAO:n kielitaitovaatimukset ovat paikoitellen muita oppilaitoksia korkeammat.

Vieraskielisten jättäminen koulutuksen ulkopuolelle nähdään myös yhteiskunnallisesti huolestuttavana ja kestäättömänä. Monet maahan muuttaneet hakevat koulutuksiin useita kertoja ja kerta toisensa jälkeen tulevat hylätyiksi. He kuluttavat vuosikausia työkokeiluissa ja toimeettomana kotona, mikä syö itsetuntoa ja passivoi. Ohjausresurssien puutteesta johtuen hakijaa ei välttämättä ohjata oikeaan paikkaan täydentämään puutteellisia opiskelunvalmiuksiaan, minkä seurauksena opiskelupaikkaa jää todennäköisesti saamatta myös seuraavassa haussa. Näistä hukkavuosista johtuen, kun ovi ammatillisiin opintoihin joku päivä aukeaa, opettajilla on paljon korjaavaa työtä itsetunnon ja ammatti-identiteetin vahvistamisessa.

Toisaalta ollaan sitä mieltä, että korkeatkin kielitaitovaatimukset ovat perusteltuja. Ajatellaan, että jos nykyiselläänkin hakijoita on liikaa, eikä opiskelupaikkaa pystytä tarjoamaan pääsyvaatimukset täyttävälle hakijoille, ei kannata muuttaa pääsyvaatimuksia siihen suuntaan, että hakijamäärä entisestään kasvaa. Lisäksi koetaan, että ei ole oikeudenmukaista ”suosia” maahanmuuttajahakijoita suomenkielisten hakijoiden kustannuksella. Kielitaitovaatimuksia

perustellaan usein myös työelämän asettamilla vaatimuksilla. Lisäksi maahan muuttaneiden kouluttaminenkin nähdään yleisesti ottaen haastavampana kuin suomenkielisten.

Monet korostavat, että jos kielitaitovaatimuksia lasketaan, täytyy tämä ottaa huomioon koulutuksen järjestämisessä. Opetusta täytyy kehittää ja resurssit esimerkiksi tukipalveluihin saada kohdalleen. Ajatellaan myös, että opiskeluaikaa pitää voida kasvattaa, jotta opiskelijoilla on aikaa saavuttaa työssä tarvittava kielitaito, sillä joidenkin kohdalla kielitaidon kehittyminen on hidasta. Opiskeluajan kasvattaminen kuitenkin aiheuttaa haasteita opiskelun rahoittamiselle, sekä opiskelijalle että oppilaitokselle: Valtion rahoittama ”lisäaika”, eli opiskelualmiuksia parantavat opinnot, jolla esimerkiksi S2-tuettu koulutus toteutetaan, antaa liikkumavaraa vain puoli vuotta. Opiskelija puolestaan saa työmarkkinatukea omaehtoiseen tutkinto-opiskeluun vain 24 kuukauden ajalta.

Suuri osa haastatteluun osallistujista on sitä mieltä, että haku- ja valintaprosesseja on syytä yhtenäistää ja että ne kaipaavat yhteisiä, läpinäkyviä linjauksia – eri alojen ja koulutusten erityispiirteet huomioon ottaen. Osa on sitä mieltä, että kielikokeet voisivat olla yhteiset eri alojen kesken. Maahan muuttaneen näkökulmasta tämä tekisi valintaprosessista aikaisempaa puolueettomamman, kun valinnat eivät henkilöityisi. Kielitaitovaatimuksille voisi myös asettaa yhteisen ylärajan. Oppilaitoksen yhteinen haku saa monilta kannatusta: se selkiyttäisi SAO: on hakemista myös maahanmuuttajahakijoiden ja heitä ohjaavia tahojen kannalta. Lisäksi yhtenäistäminen olisi taloudellista ja tehokasta.

Haku- ja valintakäytäntöihin liittyviä yhteistyökuvioita muidenkin potentiaalisten tahojen kanssa on syytä kartoittaa. Hyvänä esimerkkinä tästä on suunnitteilla oleva Polun, Valman ja Helsingin aikuislukion yhteinen haku.

Yleisesti ajatellaan, että oppilaitoksen täytyy tarjota muitakin reittejä opintojen aloittamiseen kuin pääsykokeet, joissa kaikilla ei ole yhdenvertaisia mahdollisuuksia menestyä ja jotka eivät aina josta tilanteen vaatimalla tavalla. UHOT (Ulkomailla hankitun osaamisen tunnistaminen) -malli on yksi esimerkki vaihtoehtoisista väylistä opiskelupaikan saamiseksi. UHOT-mallissa maahanmuuttajahakijoita on otettu opiskelijaksi osaamisen kartoituksen perusteella. Malli jakaa mielipiteitä: kritiikkiä herättää muun muassa se, että valinnoissa on joskus epäonnistuttu, eli koulutukseen on valittu alalle soveltumattomia tai opiskelualmiuksiltaan liian heikkoja opiskelijoita. Lisäksi malli koetaan epäoikeudenmukaiseksi, sillä se ei ole ollut kaikille tasapuolisesti avoin: ohjautuminen kartoitukseen on tapahtunut yksinomaan TE-palveluiden kautta. Positiivista mallissa on se, että se tarjoaa joustavan mahdollisuuden aikaisemman osaamisen ja alalle soveltuvuuden osoittamiseksi. Mallissa hakija otetaan vastaan osaaminen, ei puutteet edellä.

Vaihtoehtoisten väylien tarjoamisessa on tärkeää taata tasapuolisuus ja läpinäkyvyys. Yksi tällainen väylä voisi olla esimerkiksi nuorisopuolelta tuttu harkintaan perustuva valinta, jossa tietyin

perustein hakevilla (mm. oppimisvaikeudet) hakijoilla olisi paremmat mahdollisuudet opiskelupaikan saamiseen kuin yleisessä haussa. Toisaalta vaihtoehtoisia väyliä ei välttämättä edes tarvittaisi, jos yleiset haku- ja valintaprosessit muokattaisiin nykyistä joustavammiksi.

Myös SAO:n sisäiset siirtymät liittyvät keskusteluun vaihtoehtoisista väylistä. Oppilaitoksessa jo opiskelevien sisäisessä poluttamisessa (esim. Polku/NAO → S2-tuettu ammatillinen tutkinto; vertaisryhmät → Baana; osaamiskeskuksen pajat → ammatilliset koulutukset?) on nykyisellään puutteita: opiskelijat eivät siirry sujuvasti koulutuksesta toiseen, vaan opiskelupolku liian usein katkeaa haku- ja valintaprosessien joustamattomuuteen ja korkeisiin pääsyvaatimuksiin. Eri koulutusten välistä yhteistyötä on jälleen tärkeää tiivistää. Esimerkiksi Polku-koulutusten opiskelijoiden ei välttämättä tarvitsisi hakeutua yleisten pääsykokeiden kautta tutkintoon johtaviin koulutuksiin, vaan heidän opiskelunvalmiuksiaan, motivaatiotaan ja alalle soveltuvuuttaan voitaisiin kartoittaa jo Polku-opintojen aikana.

## **ESIMERKKEJÄ VIERASKIELISEN HAKIJAN HAKUPROSESSISTA**

**Tekniikan alalla** on haku-aika kaksi kertaa vuodessa. Hakujen sisällöt vaihtelevat paljon. Orientoivia ryhmiä pyritään suunnittelemaan ennakkoon, mutta toisinaan tulee eteen tilanne, että hakijaprofiili vaatii orientoivan ryhmän perustamista. Se onnistuu ammattialoilla, joilla koulutusta järjestetään paljon. Kaikki, joiden äidinkieli on muu kuin suomi ja joilla ei ole riittävä kielitaitoa osoittavia todistuksia, kutsutaan kielikokeeseen. Kielikokeen tulos on joko kyllä, ei tai ehkä. ”Ehkät” pääsevät hakuprosessissa eteenpäin, jos on tilaa. Alasta riippuen kielikokeen läpäissyt hakija osallistuu vielä pääsykokeeseen (sis. esim. matematiikkaa, hahmottamista, ajokokeen) ja/tai haastatteluun. S2-opettajat ovat mukana vieraskielisen hakijan haastattelussa. Tekniikan alalla vaaditaan kielitaitotasoa B1.1. ”tavallisiin” ryhmiin ja S2-orientoiviin/tuettuihin ryhmiin tasoa A2.2.-B1.1. Tekniikan alalla noin puolet opiskelijoista on vieraskielisiä.

Esimerkiksi sähköalalla S2-tukea tarvitsevien hakijoiden määrä on viime vuosina ollut pienempi suhteessa opiskelupaikan saaneiden S2-tukea tarvitsevien määrään. Toisin sanoen tilanne on ollut suosiollinen maahan muuttaneille, joille on ennakkoon varattu tietty määrä opiskelupaikkoja S2-tuetusta ryhmästä.

**Sosiaali- ja terveysalan perustutkintoon** on haku-aika kaksi kertaa vuodessa. Vieraskieliset hakijat, joilla ei ole riittävä kielitaitoa osoittavia todistuksia, kutsutaan kielikokeeseen. Kielikokeen läpäisseet hakijat etenevät soveltuvuuskokeeseen (sis. psykologiliiton toteuttaman kokeen ja opettajan haastattelun). Lähihoitajakoulutus on suosittu vieraskielisten keskuudessa: vieraskielisiä hakijoita on viime vuosina ollut jopa 600 per haku, eli noin puolet kokonaishakijamäärästä (1100-1200). S2-tuettuja ryhmiä on perustettu lukukausittain yksi, eli 18-25 S2-tukea tarvitsevalle hakijalle on kyetty tarjoamaan opiskelupaikka. Suomenkielisiä ryhmiä on aloittanut yleensä 6-8 (näissäkin luonnollisesti opiskelee joitakin vieraskielisiä, joilla on riittävä kielitaito). Lähihoitajakoulutuksen



kielitaitovaatimus tavallisiin ryhmiin on B2.1. ja S2-tuettuun ryhmään B1.2. Lukuvuonna 2016-2017 ei poikkeuksellisesti ala S2-tuettuja ryhmiä, joihin voi hakea avoimen haun kautta. Sen sijaan kuluvana syksynä on alkanut S2-tuettu työvoimapolitiittinen koulutus.

Hoiva-alan korkeita kielitaitovaatimuksia perustellaan muun muassa potilasturvallisuuteen liittyvillä kysymyksillä ja työnantajien korkeilla kielitaitovaatimuksilla. Esimerkiksi harjoittelu- ja oppisopimuspaikkoja on vaikea löytää opiskelijoille, joilla on heikko suomen kielen taito. Lähihoitajan on myös kyettävä kommunikoidaan ongelmitta asiakkaiden ja työkavereiden kanssa sekä raportoimaan kirjallisesti. Maahan muuttaneilta opinnot myös keskeytyvät keskimääräistä useammin, koska koulutus on liian vaikea, jos kielitaito ei ole riittävä.

**Hotelli-, ravintola- ja cateringalan tutkintoon** on haku yleensä kaksi kertaa lukuvuodessa. Kaikki hakijat äidinkielestä riippumatta kutsutaan yhteiseen pääsykokeeseen. Pääsykoe on eri vuosina koostunut vaihtelevasti kirjallisen tehtävän (sis. luetun ymmärtämisen, matematiikkaa ja hahmottamisen), ryhmätehtävän, yksilöhaastattelun ja käytännön työkokeen yhdistelmästä. S2-opettaja on mukana pääsykokeessa. Koulutukseen ei ole ennalta määrättyä kielitaitovaatimusta, vaan hakijan kokonaisprofiili ratkaisee. Esimerkiksi myös alle A2.2. tason omaavia hakijoita on otettu opiskelijoiksi. Koulutus on suosittu vieraskielisten keskuudessa: keväällä 2016 yli puolet koulutukseen hakijoista ja noin puolet opiskelupaikan saaneista oli vieraskielisiä.

## Esimerkkejä vieraskielisen hakijan hakuprosessista

Sähkö- ja automaatiotekniikan perustutkinto	<b>HAKEMUS</b>	<b>KIELIKOE</b> kielitaitovaatimus B1.1./ S2-tuettuun/orientoivaan ryhmään A2.2-B1.1.	<b>PÄÄSYKOE</b> (kielikokeen läpäisseille) sis. esim. kirjallinen koe, haastattelu	<b>OPISKELIJAVALINTA</b> perustuu pääsykokeen kokonaispistemäärään
Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto	<b>HAKEMUS</b>	<b>KIELIKOE</b> kielitaitovaatimus B2.1./ S2-tuettuun ryhmään B1.2.	<b>SOVELTUVUUSKOE</b> (kielikokeen läpäisseille) sis. psykologiliiton toteuttama koe ja opettajan haastattelu	<b>OPISKELIJAVALINTA</b> perustuu soveltuvuuskokeen kokonaispistemäärään
Hotelli-, ravintola- ja cateringalan perustutkinto	<b>HAKEMUS</b>	<b>PÄÄSYKOE</b> sis. esim. kirjallinen tehtävä, ryhmätehtävä, yksilöhaastattelu, käytännön työkoe		<b>OPISKELIJAVALINTA</b> perustuu pääsykokeen kokonaispistemäärään, ei ennalta määrättyä kielitaitovaatimusta

#### YHTEENVETO:

- pääsy- ja kielitaitovaatimukset paikoittain korkeat → karsivat heikoimmassa asemassa olevat maahan muuttaneet koulutuksen ulkopuolelle → ristiriidassa yhteiskunnallisen vastuun kanssa
- hakukäytännöissä ja valintakriteereissä suuria eroja → tarve yhtenäistää ja parantaa läpinäkyvyyttä, mikä turvaa paremmin yhdenvertaisuuden
- SAO:n sisäiset siirtymät kankeita

#### KEHITTÄMISIDEOITA:

- ✓ perustetaan työryhmä haku- ja valintaprosessien yhtenäistämisen ja yhdenvertaisuuden kehittämiseksi
  - pyritään yhtenäistämään esim. linjausta siitä, millä perusteella alkavien S2-tuettujen ryhmien määrät päätetään: ennalta määrätyt kiintiöt vai kysyntä?
- ✓ kehitetään vaihtoehtoisia mutta läpinäkyviä väyliä opiskelupaikan saamiseksi (esim. sisäiset polut)

## 5. OPETUS JA HENKILÖKUNTA

Maahanmuuttajaopiskelijoiden huomioimiseen opetuksessa on panostettu SAO:ssa viime vuosien aikana yhä enemmän, eli opiskelijaprofiilin muutoksiin on lähdetty reagoimaan. Edelleen kuitenkin S2-tukea tarvitsevien opintojen eteneminen on tavallista hitaampaa ja haavoittuvampaa, mikä näkyy esimerkiksi keskimääräistä yleisemmin keskeyttämisinä ja tutkintotilaisuuksien hylkäämisinä. Ala- ja koulutuskohtaiset erot ovat jälleen suuria. Opetuksen kehittämisen tarvetta korostaa tulevaisuuden näkymät: kun S2-tukea tarvitsevien osuus oppilaitoksessa kasvaa, myös opetuksessa on kyettävä huomioimaan entistä tehokkaammin kohderyhmän tarpeet.

S2-opettajat ovat kehittäneet aktiivisesti S2-tuen käytäntöjä ja menetelmiä SAO:ssa. Perinteisten S2-oppituntien lisäksi aloilla toteutettaviin S2-tuen muotoihin kuuluvat muun muassa S2-pienryhmätunnit, ammatillisen opettajan ja S2-opettajan samanaikaisopetus, työpaikoille ja käytännön opetukseen jalkautuva S2-tuki, S2-ohjaus sekä S2-opettajan tuki henkilökohtaistamiskeskustelussa, näyttösuunnitelman teossa ja tutkintotilaisuuksissa, eli tutkinnon suorittamisessa. Tuen määrä ja muoto rakentuvat tarpeen ja resurssien mukaan. S2-tuen toteuttamisessa on ala- ja koulutuskohtaisia eroja.

Viime aikoina SAO:n S2-opettajien välinen yhteistyö on tiivistynyt, esimerkiksi viime vuonna perustetun S2-tiimin myötä. Organisaatiouudistuksen seurauksena S2-opettajien välinen yhteistyö

tiivistyy entisestään, kun S2-opettajat on hallinnollisesti keskitetty yhden yhteisen esimiehen alaisuuteen.

Haastattelujen perusteella nähdään tärkeänä, että S2-tukea kehitetään ja yhtenäistetään edelleen. Tämän edistämiseksi on syksyllä 2016 aloitettu S2-strategian laatiminen. Vaikka alojen ja koulutusten ominaispiirteet tulee huomioida, tiettyjen opetusta ohjaavien tavoitteiden tulisi olla yhteisiä. Näihin kuuluvat esimerkiksi ammatillisen kielen opetuksen funktionaalisuus ja työelämälähtöisyys. Toisin sanoen kieltä tulisi oppia käytännön tarpeet ja ammatillisuus edellä. Tämän tavoitteen tulisi näkyä myös tutkintoa edeltävissä koulutuksissa. Nämä S2-tuen tavoitteet olisi hyvä ottaa huomioon myös S2-opettajien rekrytoinneissa ja täydennyskoulutusta suunniteltaessa.

Vaikka S2-opettajalla on keskeinen rooli mahanmuuttajaopiskelijan opintojen tukemisessa, myös ammatillisen opettajan työotteella on paljon merkitystä. Näkemykset siitä, miten maahanmuuttajaopiskelijoita tulee huomioida opetuksessa vaihtelevat: Toisaalta ajatellaan, että opettajan tehtävä on opiskelijälähtöisesti tukea kunkin yksilöllistä oppimista – olivat haasteet sitten suomen kielessä tai vaikkapa matematiikassa. S2-tukea tarvitsevien oppimista tuetaan esimerkiksi antamalla opiskelijoille enemmän aikaa ymmärtää ja sisäistää opeteltavia asioita, puhumalla hitaasti ja selkeästi tai käyttämällä selkokieliä opetusmateriaaleja. Toisaalta nähdään, että maahanmuuttajaopiskelijoiden ”erityiskohtelu” ei ole reilua muita opiskelijoita kohtaan ja että kielen opiskelun paikka ei ole ammatillisen opettajan luokassa, vaan tapahtuu muualla S2-opettajan johdolla.

Joillakin aloilla (esim. lähihoitajakoulutuksessa) ammatilliset opettajat järjestävät pienryhmäohjausta opiskelijoille haasteellisista teemoista sekä tukiovetusta tutkintotilaisuuteen valmistautumista varten. Näistä hyötyvät usein erityisesti maahan muuttaneet, mikä kävi ilmi myös haastateltujen opiskelijoiden puheesta.

Ammatillisen opettajan ja S2-opettajan yhteistyö nousee haastatteluissa keskeiseksi teemaksi. Ammatillinen opettaja ja S2-opettaja voivat työparina työskennellen esimerkiksi suunnitella opetustaan niin, että opetuksen sisällöt voidaan synkronoida tukemaan toisiaan. Opettajat voivat myös toteuttaa samanaikaisopetusta niin, että molemmat opettajista ovat paikalla. Yhteistyö antaakin mahdollisuuden hyödyntää puolin ja toisin työparin ammattitaitoa ja kehittää sitä kautta omaa opetustaan. Ammatillinen opettaja voi esimerkiksi oppia S2-opettajalta selkokieliisyyden käyttöä ja S2-opettaja saada ammatilliselta opettajalta ammatillista näkökulmaa opetukseensa, esimerkiksi ammattisanaston muodossa. Ammatillisen opettajan ja S2-opettajan yhteistyön määrä ja laatu vaihtelee oppilaitoksen sisällä ja esimerkiksi eri koulutusalojen välillä: toiset toivoisivat lisää tai laadukkaampaa yhteistyötä ja toiset kokevat yhteistyön sujuvan erinomaisesti. Joillakin aloilla S2-opettajan on vaikea päästä mukaan ammatinopetukseen. Yhteistyö vaatii myös yhteistä suunnittelu-aikaa, jota ei useinkaan löydy.

Opettajuuden ja opetusmenetelmien kehittäminen kautta linjan nähdään tärkeänä – jopa tärkeimpänä – keinona vastata monimuotoistuneen opiskelijakunnan tuomiin haasteisiin. Tämän tueksi toki tarvitaan myös muun muassa infrastruktuuria ja johtajuutta. Osa haastatelluista korostaa, että kaikkien opettajien olisi tärkeää ymmärtää, että S2-tukea tarvitsevan opiskelijan osaaminen ja oppiminen eivät ole välttämättä kiinni kielitaidosta. Tässäkin kohtaa alakohtaiset erot ovat toki suuria: toisilla aloilla kielitaidolla on suurempi merkitys kuin toisilla. Joka tapauksessa luovia ratkaisuja siihen, miten puutteellisen kielitaidon aiheuttamia kynnyksiä opiskelussa voitaisiin madaltaa, on yhteisvoimin pyrittävä kehittämään.

Opetuksen kehittämistä ajatellen monet haastatelluista näkevät, että S2-tukea tarvitsevien ammattiin opiskelua helpottaisi, jos oppiminen tapahtuisi entistä enemmän käytännössä, jossa kielitaidon puutteet eivät usein hankaloita oppimista samalla tavalla kuin teoriapainotteisessa, luokkamuotoisessa opiskelussa. Myös S2-tukea voisi jalkauttaa työpaikoille, jolloin tukea saavat sekä opiskelija että työpaikka, jossa usein myös kaivataan tukea maahanmuuttajaopiskelijan ohjaukseen. Näitä menetelmiä hyödynnetään jo osassa koulutuksista (esim. hotelli-, ravintola- ja cateringalan koulutus) – hyvien käytäntöjen jakaminen ja menetelmien valtavirtaistaminen on toivottavaa. Opiskelun käytäntöön viemiseksi on tärkeää panostaa yhteistyöhön työnantajien kanssa: työpaikoillakin ollaan kiinnostuneita pitkäjänteisestä yhteistyöstä ja esimerkiksi nykyistä pidemmistä harjoittelujaksoista.

Lisäksi korostetaan, että kaikkien opettajien kielitietoisuus on tärkeää: paine S2-tuen lisäresursseille pienentyy, kun jokainen opettaja huomioi ne, joiden suomen kieli on vasta kehittymässä. Haastatteluissa puhutaan myös ohjauksellisen, joustavan ja kokonaisvaltaisesti opiskelijan huomioivan työotteen puolesta. Yleisesti ottaen maahan muuttaneiden opetuksessa opettajalta esimerkiksi vaaditaan kykyä sopeutua vaihteleviin tilanteisiin ja rooleihin. Yllä mainitut ominaisuudet tulisi ottaa huomioon myös rekrytoinneissa.

Opettajille tarjotaan säännöllisesti koulutusta opetuksen kehittämisen tueksi. SAO:ssa järjestetään kuluvana syksynä koko henkilökunnalle avoimia selkokielisyys-koulutuksia. Koulutuksissa opastetaan selkokielen käyttöön ja tarjotaan tukea esimerkiksi omien opetusmateriaalien selkokielistämiseen ja opastetaan selkokieliseen tehtävänantoon. Oppilaitos on myös ollut mukana viime lukuvuoden aikana toteutetussa Puhu selkokieltä -kampanjassa. Lisäksi koulutusta on viime vuosina tarjottu muun muassa ohjauksellisesta työotteesta ja oppimisvaikeuksista. Suunnitteilla on myös keväälle 2017 koulutusta maahanmuuttajaopiskelijoihin liittyen.

Kysymys siitä, kannattaako maahan muuttaneita kouluttaa omissa, muista erillisissä ryhmissä vai sekaryhmissä nousee esille haastatteluissa. Tämänhetkiset järjestelyt vaihtelevat alasta riippuen. Molemmista malleista on omat hyvät ja huonot puolensa – ideaalimalli lieneekin sellainen, jossa on piirteitä molemmista malleista. Erityisesti alussa vertaistuki on maahanmuuttajaopiskelijalle usein

tärkeää, joten alussa erillinen ryhmä on perusteltu. Pikku hiljaa mahanmuuttajaryhmiä olisi kuitenkin tärkeää integroida suomenkielisten ryhmien kanssa, mikä muun muassa tukee kielitaidon kehittymistä ja kotoutumista.

Haastatellut – niin opettajat kuin opiskelijatkin – korostavat, että oppiminen puutteellisella kielitaidolla on rankkaa ja vaatii aikaa. Myös kielen oppiminen vaatii aikaa ja osa S2-tuetuissa ryhmissä opiskelevista toivookin, että S2-opetusta olisi saatavilla nykyistä enemmän. Yksilökohtaiset erot ovat tietenkin suuria. Toisaalta osa opiskelijoista ei sitoudu S2-opetukseen opettajien toivomalla tavalla. Monilla maahan muuttaneilla on kiire saada tutkinto ja päästä töihin, mikä on ristiriidassa ajan tarpeen kanssa.

Osa haastatelluista nostaa esille tukikielen, kuten englannin, hyödyntämisen opetuksessa maahanmuuttajaopiskelijoiden tukemiseksi. Tämä kuitenkin jakaa mielipiteitä: osa on sitä mieltä, että tukikielen käyttäminen ei tue suomen kielen oppimista ja kotoutumista, eikä siksi ole suositeltavaa.

Joka tapauksessa koulutukseen käytettävissä oleva aika on rajallista niin opiskelijan kuin oppilaitoksenkin rahoituksen kannalta. Esimerkiksi S2-tuettu/orientoiva koulutus on yleensä kestoltaan puoli vuotta tavallista pidempi, mutta usein opiskelijat saavat rahoituksen vain kahdeksi vuodeksi. Oppilaitosten taas on hankala pitkittää opintoja yli 2,5 vuoden, vaikka tarvetta nykyistä pidemmille koulutuksille olisi. Rahoituksen lisäksi opetuksen järjestämiseen vaikuttaa myös paljon käytännön sanelemat ehdot, kuten tila- ja opettajaresurssit sekä ala- ja koulutuskohtaiset erityispiirteet ja toimintatavat.

SAO:ssa on noin 150 vakituista ja muutama kymmenen määräaikaista työntekijää. Näin ollen myös näkemyksiä ja mielipiteitä on monenlaisia. Monet työntekijöistä näkevät opiskelijakunnan monimuotoisuuden rikkautena. Henkilökunnassa on myös paljon kokemusta ja erityisosaamista maahan muuttaneiden opetuksesta ja ohjauksesta sekä ymmärrystä muualta muuttaneen, puutteellisen suomen kielen taidon omaavan henkilön opiskeluun ja työllistymiseen liittyvistä haasteista. Kuten aikaisemmin on todettu, tätä kehittämispotentiaalia ja -intoa ei ole vielä täysin hyödynnetty.

Toisaalta henkilökunnassa on myös asenteellisuutta maahan muuttaneita kohtaan – kaikki eivät näe, että S2-tukea tarvitsevien opiskeluun ja oppimiseen pitäisi kiinnittää erityishuomiota. Osa opettajista kokee maahanmuuttajaopiskelijoiden opettamisen raskaana ja haastavana, eivätkä sen vuoksi mielellään opeta esimerkiksi S2-tuettuja ryhmiä. Myös SAO:n tehtävä ja vastuu heikommassa asemassa olevien väestöryhmien huomioimisesta jakavat mielipiteitä.

Henkilökunnan ennakoluuloja maahan muuttaneita kohtaan on aiheellista purkaa systemaattisesti esimerkiksi koulutusten, henkilökunnan välisen yhteistyön, yhteisten linjausten ja vahvan

johtajuuden avulla. Tulevaisuudessa uusien opettajien rekrytoimisessa on myös tärkeää ottaa huomioon asenteet ja valmiudet monimuotoisen opiskelijakunnan kanssa työskentelemiseen.

#### YHTEENVETO:

- opetusta lähdetty kehittämään ”maahanmuuttajaystävälliseen” suuntaan → paine aikaisempaa suurempiin muutoksiin kasvaa
- S2-tuen käytäntöjä ja menetelmiä kehitetty aktiivisesti
- S2- ja ammatillisten opettajien yhteistyö tärkeää
- opettajuuden ja opetusmenetelmien kehittäminen avainasemassa
- henkilökunnassa paljon kokemusta, osaamista ja kehittämisideoita, joita ei vielä täysin hyödynnetty
- vaihtelevia asenteita liittyen maahan muuttaneisiin ja heidän kouluttamiseensa

#### KEHITTÄMISIDEOITA:

- ✓ kehitetään ja yhtenäistetään edelleen S2-tuen käytäntöjä ja menetelmiä
- ✓ S2- ja ammatillisten opettajien väliseen yhteistyöhön panostettava edelleen (esim. samanaikaisopetus)
- ✓ kehitetään opettajuutta, opetusmenetelmiä ja -järjestelyjä, mm.
  - opiskelu entistä enemmän käytäntöön (myös S2-tuki)
  - entistä pitkäjänteisempi ja tiiviimpi yhteistyö työnantajien kanssa
  - kielitietoinen, ohjauksellinen, joustava ja kokonaisvaltaisesti opiskelijan huomioiva työote → huomioidaan rekrytoinnissa
  - sekaryhmät
  - maahanmuuttajaopiskelijalle lisää aikaa oppimiseen → pyritään etsimään ratkaisuja rahoituksellisiin kysymyksiin
- ✓ henkilökunnan asenteisiin vaikuttaminen koulutusten, yhdenvertaisuuden käsitteen avaamisen, tiiviimmän yhteistyön, selkeiden linjausten, vahvan johtajuuden ja ajan avulla

## 6. OHJAUS JA TUKI

SAO:n ohjauksen ja tuen palvelut eivät vastaa monimuotoistuneen opiskelijaprofiilin tarpeisiin. Palveluiden niukkuus näkyy muun muassa opiskelijoiden keskeyttämisissä ja opettajien kuormittumisessa. Ohjauksen ja tuen kehittäminen onkin ollut yksi SAO:n kärkitavoitteista jo pitkään. Tällä hetkellä SAO:n opiskelijoiden opintojen tukemiseen on käytössä seuraavat resurssit: 1 kuraattori, 1 psykologi, 1 opinto-ohjaaja ja 1 terveydenhoitaja. Näitä pieniä aikuisopiskelijoille irrotettuja resursseja käytetään todella vähän, mikä tuskin korreloi todellisen tuen tarpeen kanssa. Lisäksi SAO:ssa opiskelijoiden tukena on muutamia ohjaavia opettajia, joiden työpanos nähdään erityisen hyödyllisenä muun muassa maahanmuuttajaopiskelijoiden kohdalla.

Palveluiden niukkuuden taustalla on ajatus itseohjautuvasta aikuisopiskelijasta, joka voi tarpeen tullen hakeutua esimerkiksi terveyskeskukseen tai oman sosiaalityöntekijän vastaanotolle. Nuorten puolelta ja koulumaailmasta tuttu malli, jossa tukipalvelut ovat saatavilla oppilaitoksessa ja jossa työntekijät tekevät moniammatillista yhteistyötä, ei ole perinteisesti kuulunut aikuiskoulutuksen oppilaitoksiin. Monet kokevat tämän kuitenkin puutteeksi monimuotoistuneen opiskelijaprofiilin vuoksi: palveluiden tulisi olla opiskelijaa lähellä ja moniammatillinen yhteistyö olisi tiettyjen opiskelijaryhmien kannalta tärkeää. Jotta kaikki opiskelijat – myös keskimääräistä suuremman tuen tarpeessa olevat – voisivat tuntea itsensä tervetulleiksi opiskelemaan SAO:on, on ohjaukseen ja tukeen saatava lisäresursseja. Jo tässä vaiheessa näyttää siltä, että uunituoreesta osaamiskeskuksesta kannattaa ottaa koulutuspalveluiden puolelle mallia moniammatillisesta, aikuiselle maahan muuttaneelle räätälöidystä tuesta ja sen tarjoamisesta.

Psykososiaalisesta tuesta voivat hyötyä esimerkiksi elämänhallinnan, perheongelmien ja käytännön asioiden hoitamisen kanssa kipuilevat tai traumakokemuksista kärsivät. Avun tarve usein kasvaa, kun yhteiskunta ja sen palveluverkosto ovat vieraita, kielitaito puutteellinen ja tukiverkostot olemattomat.

Opinto-ohjauksen tarvetta voi ilmetä niin opintoihin hakeutumisen vaiheessa, opintojen aikana kuin opintojen lopussakin jatko-ohjauksen muodossa. Maahan muuttaneiden kohdalla tarve on korostunut, kun orientoitumiseen tarvitaan tukea. SAO:ssa korostuu erityisesti maahanmuuttajahakijoiden tarve opintoja edeltävään opinto-ohjaukseen. Hakijat tarvitsevat tukea tarjolla olevien opiskelumahdollisuuksien, ammattien ja opiskelukäytäntöjen avaamiseen. Hakemisesta kiinnostuneen ohjaukseen sopivan alan löytämiseksi olisi hyvä panostaa, jotta hakijat eivät esimerkiksi turhaan hakisi itselle sopimattomalle alalle.

Haastatteluissa ilmenee, että myös maahanmuuttajaopiskelijoiden jatko-ohjaukseen kaivataan lisätukea, erityisesti KOTIVA- ja Polku/Baana-koulutuksissa. Myös paikatta jääneen maahanmuuttajaopiskelijan jatko-ohjaukseen on syytä panostaa entistä systemaattisemmin: jos hakijan opiskeluvalmiudet tai kielitaito ei riitä opiskelupaikan saamiseksi, ohjataan hänet toiseen SAO:n koulutukseen tai toiseen oppilaitokseen, jossa kyseisiä heikkouksia voi kehittää. Tarvetta jatko-ohjaukseen keskittyvälle koulutukselle on.

Haastattelujen perusteella erityistä tukea tarvitsevana ryhmänä ovat nousseet esille myös maahanmuuttajaopiskelijat, joilla on oppimisvaikeuksia tai heikot opiskeluvalmiudet. Tähän ryhmään kuuluvat hyötyvät kokonaisvaltaisesta ohjauksesta, runsaasta lähiopetuksesta, yksilöllisestä tuesta sekä riittävästä ajasta. Resurssien kohtaamattomuus nykyiseen tarpeeseen muodostuu jälleen ongelmaksi: SAO:lla ei ole mahdollisuutta esimerkiksi avata erityisopettajille vakansseja, vaikka tarve on ilmeinen. Ammatillisia erityisopettajia on henkilökunnan joukossa, mutta heidän työnkuvansa ovat moninaiset. Myöskään ohjaavien opettajien asema oppilaitoksessa

ei ole vakiintunut. Viime vuodesta lähtien HOJKS-prosessin käyttöönottoa on pyritty edistämään SAO:ssa. Taustalla vaikutti muutos, jonka mukaan HOJKS-prosessin aloittamiseen ei enää tarvita lääkärin diagnoosia, vaan opettajan lausunto riittää.

Tähän mennessä opiskeluvalmiuksia parantavien opintojen kuuden kuukauden lisäaikaa on pitkälti käytetty tehostetun S2-tuen mahdollistamiseen. Vastaisuudessa jaksoa voisi hyödyntää myös laajemmin esimerkiksi oppimisvaikeuksien tai heikkojen opiskeluvalmiuksien kanssa kipuilevien tukemiseen.

SAO (yhdessä ammattiopiston kanssa) hyötyisi omasta palvelusta, jossa voisivat yhdistyä esimerkiksi hakuprosessien tuki, koulutusten markkinoinnin tuki sekä ohjauspalvelut opinnoista kiinnostuneille. Tällainen ”haku- ja ohjaustoimisto” (ohjauspalveluiden osalta voi ottaa mallia esim. InfoOmniasta) olisi erityisesti maahan muuttaneille hyödyllinen palvelu. Stadin ammattiopiston hakutoimiston oli tarkoitus alun perin palvella myös aikuisopistoa, mutta yhteistyö on resurssipulan vuoksi kaventunut palvelemaan vain sosiaali- ja terveysalaa.

Opintoihin ohjaukseen liittyen SAO on mukana yhdessä muiden pääkaupunkiseudun aikuiskouluttajien kanssa haettavassa Väylä työhön -hankkeessa (osa ESR-rahoitteista Kotona Suomessa -hankekokonaisuutta), jossa yksi tavoitteista on luoda maahan muuttaneiden koulutuksiin ohjautumista ja hakeutumista palveleva ”ohjausalusta”.

Haastateltujen mukaan ohjaus- ja tukipalveluiden resursseista riippumatta opettajien rooli on aina keskeinen opiskelijan opintojen tukemisessa. Ohjauksellisen työotteen merkitys kuitenkin korostuu entisestään, kun tukipalvelut ovat riittämättömät. Opettajien ohjausosaamisen kehittämiseen kannattaa panostaa esimerkiksi täydennyskoulutusta tarjoamalla (aiheina esim. eri ohjausmenetelmät, voimauttava ohjaus). NAO-koulutuksissa on toteutettu opettajan kokonaisvaltaista, ohjauksellista, jalkautuvaa työotetta, josta voitaisiin ottaa mallia myös tulevaisuuden koulutuksia ja opetusta suunnitellessa.

Ohjaus- ja tukiresurssien puutetta voi osittain helpottaa esimerkiksi virittelemällä yhteistyökuvioita järjestöjen ja kaupungin muiden tahojen kanssa. Maahan muuttaneiden kohdalla kysymykseen tulevat esimerkiksi maahan muuttaneiden kouluttautumiseen ja työllistymiseen profiloituneet järjestöt. Tämä olisi hyödyllistä myös kohderyhmän tavoittamisen ja opintoihin ohjaamisen kannalta. Lisätukea opiskeluun voi löytyä myös vapaaehtoistyön kautta.

Lisäksi KYKY-hake aikoo pilotoida SAO:ssa keväällä 2017 maahan muuttaneiden opiskelun ja työllistymisen tukeen tähtäävän mentorointiohjelman, josta ohjelmaan osallistuvan aktorin on tarkoitus saada tukea omalla opintopolullaan etenemiseen. Ohjelmassa on mahdollisuus hyödyntää pidemmällä opinnoissa olevien maahanmuuttajaopiskelijoiden kokemuksia ja osaamista alussa olevien opiskelijoiden tueksi. Ajatus maahanmuuttajaopiskelijoiden entistä aktiivisemmasta



osallistamisesta toistensa kotoutumisen ja opintojen tukemisessa nousee esille myös haastatteluissa.

#### YHTEENVETO:

- opiskelua tukevat palvelut niukat → eivät vastaa monimuotoistuneen opiskelijaprofiilin tarpeisiin → tuntuu erityisesti maahan muuttaneiden kohdalla
- erityisesti opintoihin ohjaukseen ja jatko-ohjaukseen tarvitaan lisäresursseja
- oppimisvaikeuksia ja/tai heikot opiskeluvaikeudet omaavien opiskelijoiden tukeminen haasteena

#### KEHITTÄMISIDEOITA:

- ✓ kartoitetaan huolellisesti maahanmuuttajaopiskelijoiden tuen tarpeet ja tutustutaan muualla käytössä oleviin tuen muotoihin (esim. osaamiskeskuksen moniammatillinen tiimi), jotta tulevaisuuden mahdolliset lisäresurssit osataan kohdentaa oikein
- ✓ kartoitetaan matalakustanteisia vaihtoehtoja ohjauksen ja tuen järjestämiselle (esim. opettajien kouluttaminen, järjestöt, vapaaehtoistyö)
- ✓ kehitetään ideaa ”haku- ja ohjaustoimistosta”

## 7. AIKAISEMMAN OSAAMISEN TUNNISTAMINEN

Aikaisemman osaamisen tunnistamiseen ja siihen pohjautuva opintojen henkilökohtaistaminen on luonnollinen osa ammatillista aikuiskoulutusta. Maahan muuttaneiden kohdalla prosessissa on omat haasteensa. Jos aikaisempi osaaminen on hankittu ulkomailla, voi osaamista olla vaikeaa peilata suomalaisen tutkinnon perusteisiin. Myös puutteellinen kielitaito voi vaikeuttaa osaamisen tunnistamista. Maahan muuttaneilla saattaa usein olla ”arkiosaamista”, joka on hankittu muualla kuin oppilaitosympäristössä tai työelämässä (esim. lastenhoito, ruuanlaitto). Myös tällainen osaaminen tulisi saada tunnistettua. Maahan muuttaneiden osaamisen tunnistamisen prosesseja onkin syytä kehittää, jotta sekä oppilaitoksen että opiskelijan resursseja säästyisi.

UHOT-hanke (Ulkomailla hankitun osaamisen tunnistaminen) aloitettiin SAO:ssa syksyllä 2014. Reilun vuoden kestäneessä hankkeessa SAO:n yhteistyötahoina toimivat TE-palvelut ja Amiedu. Mallia pilotoitiin tekniikassa sähköalalla ja rakennusalalla, sosiaali- ja terveysalan lähihoitajakoulutuksessa sekä palvelualojen hotelli-, ravintola- ja cateringalalla. Myöhemmin projektin aikana malli laajeni kaikille aloille.

UHOT-mallissa osallistujille tehtiin lyhyt kartoitusjakso, joka oli kullakin alalla omanlaisensa. Esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla kartoitettiin 5-10 osallistujaa kerrallaan noin viikon kestäväällä

kartoitusjaksolla, joka koostui henkilökohtaisesta haastattelusta sekä oppilaitosympäristössä järjestetystä ryhmämuotoisesta kartoituksesta. Alun perin oli tarkoitus kartoittaa ulkomailla suoritettua alan koulutusta, mutta sittemmin päädyttiin kartoittamaan osaamista sen hankkimistavasta riippumatta, kuten koulutuksen, työkokemuksen tai elämäkokemuksen kautta hankittua osaamista. Kartoitusta olivat arvioimassa TE-palvelujen edustaja, S2-opettaja ja/tai englannin opettaja sekä kaksi ammatillista opettajaa. Kartoituksen lopuksi hakijoille kirjoitettiin todistus, jonka oli tarkoitus auttaa opiskelu- tai työpaikan hakemisessa. Pelkällä todistuksella kartoitukseen osallistuneet eivät kuitenkaan onnistuneet saamaan opiskelupaikkaa SAO:sta.

Tietyillä aloilla luokkaympäristö koettiin haasteelliseksi osaamisen tunnistamista varten. Esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla on tärkeää päästä näyttämään osaamista työpaikoille aitoihin vuorovaikutustilanteisiin, joita ei luokkaympäristössä voida todentuntuisesti toteuttaa. Kesällä ja syksyllä 2015 tehtiin joidenkin opiskelijoiden kohdalla osaamisen tunnistaminen työpaikoilla, mikä koettiin toimivaksi. Opiskelijalla oli mahdollisuus luoda samalla kontakteja työnantajiin ja neuvotella esimerkiksi oppisopimuksesta. Joillakin aloilla kartoituksissa mukana olleet pääsivät suoraan koulutukseen, ilman testejä ja haastatteluja.

Monet SAO:ssa ovat sitä mieltä, että oppilaitoksen täytyy tarjota muitakin reittejä opintojen aloittamiseen kuin yleiset haku- ja valintaprosessit – UHOT tarjoaa juuri tällaisen vaihtoehdoisen polun ammatillisiin opintoihin. UHOT:n ansiosta maahan muuttaneen reitti työelämään lyhenee, kun kielitaidosta ei tehdä kynnyskysymystä eikä aikaisempaa osaamista jätetä huomiomatta, mikä on hakijalle motivoivaa. Mallissa nähdään myös tärkeänä kuunnella työnantajan tarpeita ja otetaan vastuu opiskelijan kielitaidon kehittämisen tukemisesta.

Toiset suhtautuvat UHOT-malliin kriittisesti: Kartoituksesta huolimatta koulutukseen otetut eivät aina ole soveltuneetkaan alle. Monet myös kokevat, että malli laittaa hakijat eriarvoiseen asemaan.

Hankkeen päätyttyä UHOT-mallin hyödyntäminen loppui SAO:n koulutuspalveluiden puolella. Syksystä 2016 lähtien UHOT-mallin soveltaminen ja kehittäminen kuitenkin jatkuu Stadin osaamiskeskuksessa.

Toimiakseen sujuvasti ammatillisen osaamisen tunnistaminen kaipaa kehittämistä muun muassa kartoitukseen ohjautumisen (esim. SAO:n sisäiset polut tai kotoutumiskouluttajilta ohjautuminen) ja sen läpinäkyvyyden suhteen sekä resurssien ja henkilökunnan sitoutuneisuuden sekä kartoituksen laajuuden ja keston suhteen.

#### YHTEENVETO:

- maahan muuttaneiden aikaisemman osaamisen tunnistaminen usein haasteellista, jos osaaminen hankittu ulkomailla ja kielitaidossa puutteita
- ulkomailla hankitun osaamisen tunnistamista kehitettiin UHOT-projektissa (2014-2015) → mallin soveltaminen jatkuu osaamiskeskuksessa

#### KEHITTÄMISIDEOITA:

- ✓ kartoitetaan mahdollisuuksia kehittää ja hyödyntää UHOT-mallia jatkossakin koulutuspalveluiden puolella, mm. sisäisten polkujen sujuvoittamiseksi (esim. Polku → tutkintoon johtava koulutus)

## 8. YHTEISTYÖ

SAO:n tarve tiivistää oppilaitoksen sisäistä yhteistyötä on tullut esille useassa yhteydessä. Eri alojen ja koulutusten väliseen yhteistyöhön on aiheellista panostaa esimerkiksi hyvien käytäntöjen jakamiseksi ja yhtenäistämiseksi, päällekkäisen työn välttämiseksi sekä opiskelijoiden sisäisten polkujen sujuvoittamiseksi. Maahanmuuttaja-aiheista sisäistä viestintää voi kehittää esimerkiksi osasto- ja henkilöstökokouksia, työryhmiä sekä yhteisiä tiedonjakoon tarkoitettuja sähköisiä työkaluja hyödyntäen.

Johtotasolla maahanmuuttajakysymyksiä käsitellään kerran kahdessa kuukaudessa maahanmuuttajapalveluiden ohjausryhmän kokoontuessa. Alojen sisällä on järjestetty maahanmuuttaja-aiheiden ympärille kokoontuvia tiimejä, jotka on koettu tärkeiksi. S2-opettajien välinen yhteistyö nähdään keskeisenä ja sitä on toteutettu muun muassa S2-tiimin säännöllisissä kokoontumisissa viime vuodesta lähtien. Haastattelujen perusteella S2-opettajien ja ammatillisten opettajien yhteistyö nähdään erityisen tärkeänä. Myös S2-tukea tarvitsevien opiskelijoiden parissa työskentelevien opettajien ja muun henkilökunnan välinen, eri alat ja koulutukset leikkaava moniammatillinen yhteistyö ja verkostoituminen kiinnostavat. Osa haastatelluista kokee, että näitä sisäisiä verkostoja ei tällä hetkellä hyödynnetä tarpeeksi, eikä verkosto-yhteistyöhön ole myöskään resursoitu aikaa.

Aikaisempaa tiiviimpi ja toimivampi yhteistyö koulutuspalveluiden ja työelämä- ja oppisopimuspalveluiden välillä nähdään tärkeänä. Haastatelussa nousee esille myös huoli siitä, että Stadin osaamiskeskus jäisi irralliseksi SAO:n muista palveluista.

Monet haastatelluista toivovat, että yhteistyö nuorisopuolen kanssa olisi tiiviimpää. Nykyinen jako aikuisten ja nuorten koulutuksiin koetaan keinotekoisena. Yhtymäkohtia on luonnollisesti paljon

yhteisen historiankin vuoksi – myös maahan muuttaneiden kouluttamisen saralla. Vuoden 2018 reformin myötä raja-aidan on tarkoitus poistua, minkä myötä yhteistyö helpottunee. Maahanmuuttajakoulutuksiin liittyen yhteistyötä tehdään tällä hetkellä esimerkiksi Polku/Baana -koulutusten ja nuorisopuolen Bryggan Valma-koulutusten haku- ja valintaprosessien kohdalla, koska koulutuksilla on pitkälti samat kohderyhmät ja sisällöt.

Yhteistyö kaupungin sisäisten tahojen kanssa nähdään tärkeänä. Tämänhetkisiin yhteistyötahoihin kuuluvat muun muassa Ohjaamo (mm. Polku/Valma -info- ja valintatilaisuudet), Helsingin aikuislukio (mm. koulutusinfot), kaupunginkanslian työllisyys- ja yrittäjyyspalvelut (mm. työllisyyskoulutukset), sosiaali- ja terveystieteiden maahanmuuttoyksikkö (mm. osaamiskeskukseen ohjautuminen), aikuisten ja nuorten sosiaalityö (mm. KOTIVA-kursseille/KYKY-hankkeen vertaisryhmiin ohjautuminen) sekä varhaiskasvatusviraston leikkipuistotoiminta (KOTIVA:n lastenhoito). Erityisesti kaupungin muiden maahan muuttaneita kouluttavien oppilaitosten, kuten Helsingin aikuislukion kanssa tehtävä yhteistyö nähdään tärkeänä. Tulevaisuudessa yhteistyökuvioita voisi tiivistää esimerkiksi sosiaali- ja terveystieteiden, Duurin, Helsingin aikuislukion ja työväenopiston kanssa. Yhteistyö kaupunginkanslian työllisyyden hoidon kanssa tiivistyy työllisyyskoulutusten siirtyessä SAO:lle. Myös entistä aktiivisempi vastavuoroinen viestintä opetusviraston kanssa nähdään tärkeänä.

Muut pääkaupunkiseudun ammatilliset aikuiskouluttajat ovat keskeisiä yhteistyökumppaneita, joiden kanssa on esimerkiksi toteutettu maahan muuttaneiden kouluttamiseen liittyviä yhteishankkeita. Toisaalta muut kouluttajat ovat myös kilpailijoita ja vertailukohtia. Yhteistyöhön kotoutumiskouluttajien kanssa kannattaisi panostaa, jotta kotoutumiskoulutuksen päättäneet opiskelijat ohjautuisivat sujuvasti SAO:on.

Kolmannen sektorin järjestöjen kanssa tehtävä yhteistyö on kokonaisuudessaan melko vähäistä, mutta koulutuskohtaiset erot ovat suuria. Esimerkiksi KOTIVA-koulutuksessa yhteistyötä tehdään muun muassa African Care ry:n, Mannerheimin lastensuojeluliiton ja Luetaan yhdessä -verkoston kanssa. KYKY-hankeessa järjestöyhteistyön verkosto on erittäin laaja. Kiinnostusta järjestöyhteistyön lisäämiseen on kuitenkin laajemminkin: järjestöt nähdään potentiaalisina yhteistyökumppaneina esimerkiksi maahan muuttaneiden koulutuksiin ohjaamisen, jatko-ohjauksen ja opiskelun tuen näkökulmasta. Luonnollisesti myös työnantajien kanssa tehdään paljon yhteistyötä ja yritys yhteistyöhön panostaminen nähdään erittäin tärkeänä tavoitteena myös maahan muuttaneiden työllistymisen tukemisen kannalta.

Haastattelujen perusteella yhteistyö TE-hallinnon kanssa nähdään todella keskeisenä, muun muassa maahanmuuttajaopiskelijoiden opintojen rahoittamiseen liittyvien kysymysten vuoksi. Tällä hetkellä yhteistyö ei toimi täysin toivotulla tavalla, minkä vuoksi siihen tulisi panostaa entisestään. TE-hallinnon näkemykset on tärkeää ottaa huomioon esimerkiksi uusia koulutuksia suunniteltaessa. TE-palvelut toimivat myös ohjaavana tahona.

#### YHTEENVETO:

- yhteistyön tiivistäminen tärkeää sekä oppilaitoksen sisällä että ulkopuolisten tahojen kanssa
  - S2-opettajat
  - S2-opettajat – ammatilliset opettajat
  - S2-tukea tarvitsevien parissa työskentelevien välinen, eri alat ja koulutukset leikkaava moniammatillinen yhteistyö
  - Helsingin kaupungin muut virastot ja palvelut
  - muut pääkaupunkiseudun aikuiskouluttajat ja kotoutumiskouluttajat
  - järjestöt
  - työnantajat
  - TE-hallinto

#### KEHITTÄMISIDEOITA:

- ✓ nostetaan yhteistyön kehittäminen tavoitteeksi eri aloilla, koulutuksissa, tiimeissä, työryhmissä jne. → hyödynnetään olemassa olevia ja kehitetään uusia yhteistyön ja sisäisen viestinnän muotoja

## 9. VIESTINTÄ JA MARKKINOINTI

SAO:n viestintä ja markkinointi kärsii resurssipulasta. Tällä hetkellä Stadin ammattiopiston viestintätiimin (2 henkilöä) vastuulla on periaatteessa myös aikuispuolen viestintä, mutta käytännössä tiimillä ei ole resursseja toteuttaa riittävän laadukasta ja tavoitteellista aikuisopiston viestintää. Tällä hetkellä eri koulutukset ja alat hoitavat markkinoinnin pitkälti omalla tavallaan ja omin voimin. Päävastuu on usein koulutusten opettajilla tai koulutuspäälliköillä. SAO:n viestintää ja markkinointia olisi aiheellista laajentaa, yhtenäistää, kohdentaa ja selkiyttää.

Vähäisiin resursseihin suhteutettuna viestinnän ja markkinoinnin saralla tehdään paljon. Koulutuksista tiedotetaan ja mainostetaan muun muassa oppilaitoksen verkkosivuilla, lehdissä, opintopolku.fi:ssä ja avoimissa ovissa. SAO:on on myös mahdollista tulla kuulemaan koulutustarjonnasta ja toisinaan henkilökunta jalkautuu muihin oppilaitoksiin kertomaan SAO:n maahan muuttaneille suunnatuista palveluista.

Resurssipula näkyy luonnollisesti myös maahan muuttaneille suunnattujen koulutuspalveluiden markkinoinnissa. Esimerkiksi verkkosivujen sisällöt olisi tärkeää muotoilla niin, että ne palvelevat sekä kohderyhmää että maahan muuttaneita ohjaavia tahoja. Tiedon tulisi olla helposti löydettävissä esimerkiksi suorien linkkien (URL-lyhenteiden) avulla. Koulutusten kuvausten tulisi olla mahdollisimman informatiivisia ja samalla selkokielisiä. Tavoitteena on, että lisätietoa ei tarvitse

lähteä puhelimitse tai sähköpostitse selvittämään. Verkkosivujen olisi myös hyvä palvella suomen lisäksi vähintään englanniksi. Lisähaastetta verkkosivujen kehittämiseen liittyvään tehtävään toi keväällä 2016 toteutettu Stadin ammattiopiston verkkosivujen uudistus.

Verkkoviestinnän lisäksi maahanmuuttajakoulutusten esitteitä ja muuta painomateriaalia tulisi yhtenäistää ja kielivalikoimaa laajentaa (esim. pääkaupunkiseudun puhutuimmat vieraat kielet huomioon ottaen: venäjä, viro, englanti, somali, arabia.) Materiaaleja voisi hyödyntää eri tahoille, kuten kaupungin sisäisille yhteistyökumppaneille, muille oppilaitoksille sekä järjestöille tiedottamisessa. Painetut materiaalit palvelevat myös jalkautuvassa markkinoinnissa, kuten erilaisissa maahanmuuttajaväestöä tavoittavissa tapahtumissa ja paikoissa (esim. Maailma kylässä -festivaalit, Kauppakeskus Itis, Helsinki Region Welcome Weeks, infotilaisuudet kotoutumiskoulutuksissa). Maahanmuuttajakoulutuksia voisi myös mainostaa maahanmuuttajaväestön suosimassa mediassa, kuten Metro-lehdessä ja Facebook-ryhmissä.

Ylipäänsä maahan muuttaneille suunnatusta monipuolisesta koulutustarjonnasta ja kohderyhmälle kehitetyistä palveluista, joita oppilaitos tarjoaa, olisi tärkeää tiedottaa mahdollisimman laajasti. Tämä edesauttaisi SAO:n tunnettavuutta oppilaitoksena, jossa maahanmuuttajaväestö on huomioitu koulutustarjonnassa. Osa haastatelluista on sitä mieltä, että tiedottamista ja markkinointia ei kannattaisi lisätä, koska hakijoita on jo tälläkin hetkellä liikaa. Kaupungin organisaationa SAO:lla on kuitenkin velvollisuus tiedottaa tuottamistaan julkisista palveluistaan hakijamääristä riippumatta.

#### YHTEENVETO:

- SAO:n viestintää ja markkinointia on aiheellista laajentaa, yhtenäistää, kohdentaa ja selkiyttää → ongelmana resurssipula
- mm. verkkoviestinnässä ja verkostoissa tiedottamisessa kehittämisen varaa
- SAO:lla velvollisuus tiedottaa julkisista palveluista hakijamääristä riippumatta

#### KEHITTÄMISIDEOITA:

- ✓ perustetaan työryhmä maahanmuuttajapalveluiden markkinoinnin kehittämiseksi ja laaditaan yhteinen viestintäsuunnitelma/viestinnän vuosikello → tuotetaan olemassa olevalle SAO:n markkinoinnin työryhmälle materiaalia
- ✓ panostetaan verkkoviestintään, verkostoissa tiedottamiseen ja jalkautuvaan markkinointiin
- ✓ pyritään lisäämään SAO:n maahanmuuttajapalveluiden tunnettavuutta