

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistallenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Jussila, A. & Mäki-Hakola, H. (2019) Maahanmuuttajan osaamista etsimässä – kokemuksia osaamisen arvioinnista KIITO-hankkeessa. TAMK-konferenssi – TAMK Conference 2019. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja, Erillisjulkaisuja, s.116 - 122.

URL: <http://julkaisut.tamk.fi/PDF-tiedostot-web/Muut/TAMK-konferenssi-2019.pdf>

I6. MAAHANMUUTTAJAN OSAAMISTA ETSIMÄSSÄ – KOKEMUKSIA OSAAMISEN ARVIOINNISTA KIITO-HANKKEESSA

Ari Jussila, lehtori, Ammattipedagoginen TKI, TAMK

Hanne Mäki-Hakola, lehtori, Ammattipedagoginen TKI, TAMK

KIITO-HANKKEESSA LUODAAN mallia, jolla maahanmuuttaja voi kotoutua suomalaiseen yhteiskuntaan työn kautta. Tavoitteena on saada maahanmuuttajilla jo olemassa oleva ammatillinen osaaminen käyttöön. KIITO on Tampereen aikuis-koulutuskeskuksen (TAKK) hallinnoima ESR-hanke, jossa TAMK toimii osatoteuttajana. TAMK rooli hankkeessa on toimia asiantuntijana osaamisen kartoittamisessa, arvioinnissa ja dokumentoinnissa sekä tukea ja kehittää osallistujien ohjausprosessia.

Ammattitaidon ja osaamisen tunnistaminen on ratkaiseva askel, kun osallistuja aloittaa matkaansa KIITO-polulla. Aiemman osaamisen tunnistaminen tehdään KIITO-hankkeessa osaamiskartoituksen avulla. Sen tavoitteena on selvittää osallistujan edellytykset jatkaa KIITO-polulla eteenpäin. Edellytykset ovat yhdistelmä ammatillista osaamista, työelämätaitoja ja kielitaitoa. Osaamiskartoituksen jälkeen tavoitellaan seuraavana askeleena joko työssä kotouttavaa koulutusjaksoa (4 kk) tai pajaympäristössä toteutettavaa valmennusjaksoa (2 kk). Ideaalitilanteessa työpaikalla aloitettu koulutusjakso etenee työsuhteeksi.

Osaamiskartoitukset kestävät 1–10 pv ja toteutustavat ovat vaihdelleet aloittain. Osaamiskartoitus sisältää ammatillisen osaami-

sen kartoituksen, yksilöhaastattelun sekä arvioinnin tarvittavasta suomen kielen tuesta. Tässä artikkelissa keskitytään ennen kaikkea ammatillisen osaamisen kartoitukseen.

Osaamisen arvioinnin periaatteet

Osaamisen arviointi KIITO-hankkeen kartoitusjaksolla perustuu ammatillista koulutusta säätelevän lain (L531/2017) hengessä kriteeriperusteiseen arviointiin. Siinä osaamista verrataan ennalta asetettuihin tavoitteisiin. Hyvin toteutettu kriteeriperusteinen arviointi on oikeudenmukaista, tasapuolista ja kohdistuu oikeaan asiaan. (Keurulainen 2013, 45)

Kriteerien muodostumisen osalta KIITO-hankkeen aikana on ilmennyt kaksi erilaista mallia. Hanketta suunniteltaessa kaavailtiin, että mukaan saadaan työpaikkoja, joilla on rekrytointitarve ja johon hankkeen avulla pyritään löytämään sopivia osaajia. Tässä ajattelussa yritys on ensisijaisesti määrittämässä, mitä osaamista osallistujalta edellytetään. Osaamiskartoituksessa etsittävä osaaminen on työpaikan näkökulma. Tämä helpottaa kartoituksen suunnittelua ja tarkentaa mitä osaamista etsitään.

Toisessa osaamisen kartoituksen mallissa osallistujat kartoitetaan ensi ilman tietoa sopivasta työpaikasta. Kartoituksen perusteella etsitään sopiva työpaikka. KIITO-hankkeessa prosessi on yleensä edennyt tällä tavalla. Tilanteessa on jouduttu miettimään mitä osaamista kartoitetaan ja mikä on mahdollisen työpaikan osaamistarve sekä tarvittavan osaamisen taso. Tilanteessa tukeudutaan osaamiskartoitusta hoitavien ammatillisten kouluttajien kokemukseen ja ammattitaitoon. He osaavat arvioida, mikä on alalla keskeistä osaamista. Ammatilliset kouluttajat ovat toimineet tut-

kinnon perusteiden mukaisessa koulutuksessa ja siksi vertailu-
pohjana KIITO-hankkeen kartoituksissa ovat alan tutkintojen pe-
rusteet ja niissä kuvattu osaaminen.

Kriteeriperusteisuuden lisäksi toinen osaamisen arviointia mää-
rittävä tekijä on toiminta autenttisisissa työtehtävissä. Valtaosa kar-
toitukseen tulevista osallistujista ovat suorittavien työtehtävien
osaajia, jolloin arvioidaan toimintaa ja tekemistä. Kartoituksessa
osallistujat toimivat joko TAKKin työsaleilla tai Siltavalmennuk-
sen pajoilla, jolloin he ovat aitojen työtehtävien parissa. Tehtävät
päätetään haastattelun jälkeen, jolloin keskitytään arvioimaan
mahdollisesti olevassa olevaa ammatillista osaamista. Toimintaa
ohjaa ajattelu osaamisen näkyväksi tekemisestä mahdollisimman
kattavasti, eikä testaamisesta.

Hankkeen aikana on todettu alkuhaastattelun merkitys myös am-
matillisen osaamisen arvioinnin näkökulmasta. Kun osallistujalta
kuva ja kertoo, millaisia työtehtäviä hän on aiemmin tehnyt, voi-
daan sen perusteella tehdä päätös, mitä osaamista kartoituksessa
mitataan. Kartoituksessa keskitytään selvittämään sitä osaamista,
jota osallistuja on kertonut hallitsevansa. Kartoituksessa aika on
rajallinen ja näin toimien sen käyttö on saatu optimoitua.

Ammatillisen osaamisen lisäksi haastattelussa on mahdollisuus
selvittää osallistujan kokonaistilannetta, kuten terveydentilaa,
elämäntilannetta, perheeseen liittyviä tekijöitä, valmiuksia hoi-
taa käytännön asioita ja valmiutta säännölliseen työskentelyyn.
Etenkin viimeksi mainittu on edellytys työpaikalla toteutettavalle
koulutusjaksolle etenemiseen. Valmiuksia voidaan arvioida haas-
tattelussa saatujen tietojen perusteella.

Väline ammatillisen osaamisen arviointiin

Ammatillisen osaamisen arviointiin on hankkeen aikana kehitetty yksinkertainen työväline; lomake, jonka rakenne on kaikilla aloilla sama. Välineestä on pyritty saamaan käyttäjien toiveiden mukaisesti nopeasti ja helposti käytettävä. Arviointivälineen rakenne pysyy aloittain ja testaajista riippumatta samankaltaisena. Tällä tavoitellaan arvioinnin laadun tasaisuutta ja sitä, että arviointi on saman kaltainen eri kerroilla. Arviointivälineen kehittämisessä käytettiin pohjana laatimishetkellä voimassa olevien ammatillisten perustutkintojen tutkinnon perusteissa noudatettua arvioinnin kohteiden jaottelua:

- Työprosessin hallinta
- Työmenetelmien, -välineiden ja materiaalin hallinta
- Työn perustana olevan tiedon hallinta
- Elinikäisen oppimisen avaintaidot

Näiden alle on ammattialakohtaisesti kerätty tarkemmin erilaisia arvioinnin kohteita. Kartoituslomakkeen mallissa arviointi tehtiin kohteittain janamittarin avulla. Janan puolella välissä on kohta, joka merkitsee tasoa valmis siirtymään KIITO-polulla eteenpäin. Mitä tämä tason saavuttaminen käytännön toiminnan tasolla merkitsee, on jäänyt pääasiassa arviointia suorittavan ammatillisen kouluttajan määritettäväksi. Lomakkeessa on myös tila vapaille kirjauksille, jolla janamittarin tulosta voi perustella ja avata.

Arviointivälineenä toimivaa lomaketta tarkasteltiin kunkin alan ammatillisen kouluttajan kanssa aina ennen kartoitustilannetta, ja mietittiin, vastaako väline tulossa olevaa kartoitusta. Vaikka kar-

toitukseen valitut työtilanteet vaihtelevat osallistujien edellytysten mukaan, niin arviointivälineen rakenne ja sisältö pysyvät melko muuttumattomana. Tätä voidaan pitää positiivisena tuloksena välineen kehittäessä.

Onnistuneen osaamisen kartoituksen haasteita – KIITO-ajattelun jatkokehittäminen

KIITO-hankkeessa osaamisen kartoitukseen ja sen kehittämiseen liittyy haasteita. Ensimmäisenä haasteena osaamisen arvioinnissa on kriteereiden puute. Tutkinnon perusteiden mukaisissa toteutuksissa kriteerit pohjautuvat tutkinnon perusteisiin. Nyt niitä ei ole tukena, vaan kartoituksella pyritään saamaan selville, onko osallistujalla riittävät valmiudet jatkaa KIITO-polkua työpaikalla tapahtuvassa kotouttavassa koulutuksessa. Arvioinnissa havainnoidaan osallistujan tekemistä ja toimintaa ja sen perusteella syntyy näkemys ammatillisesta osaamisesta. Hankkeen aikana on toistuvasti pohdittu kysymystä, mikä on tässä tapauksessa riittävästi, varsinkin kun ei ole tietoa mikä on mahdollinen työpaikka. Kuten edellä todettiin, tilanteessa tukeudutaan ammatillisen kouluttajan kokemukseen. Hankkeen aikana on jouduttu pohtimaan, miten suhtautua osallistujan henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, kun ratkotaan edellytyksiä jatkaa polulla eteenpäin. Työelämän vaatimuksina pidetään sellaisia henkilökohtaisia ominaisuuksia kuten ahkeruus, täsmällisyys, asenne, sosiaalisuus. Voiko niitä arvioida kartoituksen aikana ja jos voi, niin miten arviointiin saadaan selkeästi havaittavia kohteita ja mitkä ovat oikeuden mukaiset kriteerit? Elinikäisen oppimisen taidon arvioinnin kohteet pyrkivät vastaamaan tähän odotukseen. Arvioinnissa ei kuitenkaan oteta kantaa arvioitavan ominaisuuksiin vaan toimintaan ja tekemiseen.

Osaamisen arvioinnin haastavat myös kulttuurisidonnaiset tekijät. Maahanmuuttaja tulee arviointitilanteeseen toisesta ympäristöstä ja toisenlaisesta työ- ja toimintakulttuurista. Arviointitilanteessa toimitaan suomalaisessa ympäristössä ja osaamista arvioidaan suomalaisten kriteereiden mukaisesti. Lisäksi arviointikulttuuri on suomalaista. Osallistujan kannalta tämä on varmasti hämmentävä tilanne ja kyseenalaistaa hänen aiemman osaamisensa. Arvioijien tulee tiedostaa tilanne. Se, että edellytykset edetä KIITO-polulla eivät täyty, ei välttämättä tarkoita osaamattomuutta. Se voi tarkoittaa erilaista osaamista, jota täytyy muokata Suomeen sopivaksi. KIITO-hankkeen tavoitteena on edistää osallistujien nopeaa siirtymistä työelämään, jolloin mietitään, miten osallistujan osaaminen voidaan kääntää tai kehittää Suomessa hyödynnettäväksi osaamiseksi.

Kartoituksella toimintana on erilaisia merkityksiä eri yhteyksissä ja kenttää kannattaa selkiinnyttää. Esimerkiksi Stadin ammattiopiston osaamiskeskus tekee maahanmuuttajille osaamiskartoituksia ja kartoituksen tavoitteena on osaamisen tunnistamisen lisäksi suunnitella jatkopolkua kohti koulutusta ja/tai työpaikkaa (Stadin osaamiskeskus, 2018). KIITO-hankkeesta poiketen koulutuspolku näyttäytyy tasavertaisena vaihtoehtona mukana. KIITO-hankkeen mallissa työpaikan löytyminen on ensisijainen vaihtoehto. Kuitenkin KIITO-hankkeen aikana osaamisen kartoitus on saanut yhteisesti ymmärretyin merkityksen, jota voidaan jatkossa käyttää keskustelun pohjana. Kartoituksessa voidaan painottaa olemassa olevan osaamisen etsimisen lisäksi opiskeluedellytysten selvittämistä tai elämäntilanteen selvittämistä. Kaiken kaikkiaan KIITO-hankkeen aikana on muotoutunut osaamiskartoituksen malli, jota voidaan soveltaa eri aloilla. Arvioinnin työkalu yhentää eri alojen, eri toimijoiden ja eri ajankohtina tehtyä arviointia. Se ei ole valmis, mutta iso harppaus eteenpäin.

Lähteitä

Keurulainen, H. 2013. Pelisääntöjä arviointipäätösten tekemistä varten. Teoksessa A. Räsänen (toim.) Oppimisen ja arvioinnin käytännöt. Helsinki: Opetushallitus.

Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017. Haettu 4.12.2018 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170531>

Stadin osaamiskeskus. Helsingin kaupunki. Haettu 4.12.2018 osoitteesta <https://www.hel.fi/stadin-osaamiskeskus/fi/palvelut/>