

**AiHe-projekti – Aikuisopiskelun
henkilökohtaistaminen
näyttötutkintotoiminnassa
2000–2003**

**AiHe-projekti
Aino Rikkinen
Esa Heikkinen
Pekka Ihanainen
Eeva-Liisa Nurmi**

2004

2. korjattu painos

© Opetushallitus ja tekijät

Taitto: Eija Högman
Kansi: Studio Viiva Oy

ISBN 952-13-2252-7 (nid.)
ISBN 952-13-2253-5 (pdf)

Hakapaino Oy, Helsinki 2004

SAATTEEKSI

Näyttötutkintojärjestelmän kehittäminen joustavaksi ja aikuisia kansalaisia urakehitykseen ja ammattitaidon tunnustamiseen kannustavaksi järjestelmäksi vaatii määrätietoista työtä. Näyttötutkintojärjestelmä on tuonut Suomeen uuden, osaamisen tunnustamiseen kiinnittyvän toimintatavan ammatilliseen aikuiskoulutukseen, josta näkyy vaikutuksia laajasti koulutuksen kehittämisessä.

ESR:n AiHe-projektissa on kokeiltavana verkostoituva, tukea antava ja oppiva kehittämistoiminta. Toimijoita on paljon ja tulosten juurruttaminen on kiinnitetty suoraan työmuotoihin. Tarkoituksena on, että kehittämistyön tuloksena syntyvät hyvät käytännöt leviävät eri toimintatasoilla tehtävään työhön ja vaikutuskanaviin. Projektissa oppivat kaikki osapuolet, asiantuntijat, opettajat, ammattitaidon arvioijat, ohjaajat, koulutuksen hankkijat, tutkinnon suorittajat ja opiskelijat. Henkilökohtaistamisen avulla pyritään saamaan aikaan vaikutuksia näyttöjärjestelmän kaikilla tasoilla. Toimintatapa edellyttää osapuolten vahvaa sitoutumista kehittämistavoitteeseen.

AiHe-projekti on jo osoittanut, että näyttötutkintotoiminnassa aikuisuuden ja yksilön huomioon ottaminen ohjaa henkilökohtaistamista. Yksilötasolla prosessi lähtee liikkeelle jokaisen osaamisen tunnistamisesta, se etenee ammattitaidon arviointiin ja päättyy osaamisen tunnustamiseen, tutkintotodistuksen saamiseen. Näyttöjärjestelmä ei tunne oppisisältöjen hyväksilukua. Se on tarpeetonta, koska osaaminen määrittelyyn rakennetaan aikuisen henkilökohtaiset näytöt ja tarvittavat oppimispolut. Koko prosessiin liitetään ohjaus ja neuvonta.

AiHe-projekti haastaa kaikkia luomaan edellytyksiä henkilökohtaistamiseen, verkostoitumaan, tekemään kumppanuustyötä, laajentamaan avointa näyttö- ja oppimisympäristöä, kehittämään, juurruttamaan ja levittämään hyviä käytäntöjä. Johtajuuden merkitys tulee jo AiHe-projektin puolivälissä vahvasti esiin. Miten pedagoginen muutos saadaan aikaan? Puolivälin raportissa esiin nostettu yhteinen kehittämistyön jäsenyys ja henkilökohtaistamisen rakenteen kuvaus luovat pohjaa näyttötutkintotoiminnan laadun ja vaikuttavuuden kehittämiselle.

Raportissa kuvatut jo näkyvät muutokset AiHe-hankkeiden toimintatavoissa ja rakenteissa rohkaisevat jatkamaan hyvin alkanutta työtä. Opetushallitus kiittää kaikkia mukana olevia. Toivomme kehittämissyhteistyön jatkuvan

tuloksekkaana ja osoittavan suuntaa hakevan toiminnan, näyttötutkintojen ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisen henkilökohtaistamisessa laajemmin koko ammatilliseen aikuiskoulutukseen.

Helsingissä 19.4.2004

Timo Lähdesmäki
ylijohtaja

Aino Rikkinen
projektipäällikkö

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	7
2	MIKÄ ON AiHe-PROJEKTI	9
2.1	Aikuisopiskelun henkilökohtaistamisen tausta	9
2.2	Toimintastrategia	11
2.3	Projektin ohjaus ja seuranta	11
2.4	Projektihenkilöstö ja toimijat	12
2.4.1	Ostopalvelut	15
2.5	Rahoitus	17
2.6	Tukimuodot	19
3	AiHe-PROJEKTIN ALKUTAIVAL	23
3.1	Kehittämisen jäsentäminen	24
3.1.1	Kehittämisen edellytykset	25
3.1.1.1	Johdon sitoutuminen ja strategiset valinnat	27
3.1.1.2	Näyttötutkintotoiminnan työnjako ja resurssit	28
3.1.1.3	Kehittämistyön rakenteet ja painopisteet	29
3.1.2	Ohjauksen kehittäminen	29
3.1.2.1	Henkilökohtaistaminen sisältö ja rakenne	30
3.1.3	Kumppanuusyhteistyö	36
3.1.3.1	Verkostoituminen	38
3.1.3.2	Työelämäyhteistyö	39
3.1.3.3	Sidosryhmäyhteistyö	40
3.1.4	Näyttö- ja oppimisympäristön kehittäminen	41
3.1.4.1	Avoimen näyttö- ja oppimisympäristön käyttö ja kehittäminen	41
3.1.4.2	Verkko-oppimisen kehittäminen	41
3.1.5	Laadun kehittäminen	41
3.1.5.1	Levittäminen ja juurruttaminen	42
3.1.5.2	Henkilöstön osaaminen	43
3.1.5.3	Seuranta ja kehittäminen	44
4	KEHITTÄMISEN EDELLYTYSTEN MUUTOKSET	45
4.1	Johdon sitoutuminen ja strategiset valinnat	45
4.2	Näyttötutkintotoiminnan työnjako ja resurssit	53
4.3	Kehittämistyön jäsentyneisyys ja painopisteet	55

5	HENKILÖKOHTAISTAMISEN YDIN ON OHJAUKSEN KEHITTÄMINEN	59
5.1	Henkilökohtaistamisen muutokset tutkinnon suorittajaksi/ opiskelijaksi hakemisvaiheessa	61
5.2	Henkilökohtaistaminen näyttöjen suunnittelussa ja toteutuksessa	64
5.3	Henkilökohtaistaminen tarvittavan ammattitaidon hankkimisessa	66
5.4	Ohjauksen organisoinnin ja kehittämisen edellytykset	70
5.5	Miten ohjausta kehitetään	71
6	KUMPPANUUSYHTEISTYÖ	72
6.1	Kumppanuusyhteistyö tutkinnon suorittajaksi/opiskelijaksi hakemisvaiheessa	72
6.2	Kumppanuusyhteistyö näyttöjen suunnittelussa ja toteutuksessa	74
6.3	Kumppanuusyhteistyö tarvittavan ammattitaidon hankkimisessa	76
6.4	Kumppanuusyhteistyön organisoinnin ja kehittämisen edellytykset	79
6.5	Miten kumppanuusyhteistyötä kehitetään	80
7	NÄYTTÖ- JA OPPIMISYMPÄRISTÖN KEHITTÄMINEN	82
7.1	Näyttö- ja oppimisympäristön valinta tutkinnon suorittajaksi/ opiskelijaksi hakemisvaiheessa	83
7.2	Näyttöympäristö näyttöjen suunnittelussa ja toteutuksessa	84
7.3	Oppimisympäristö tarvittavan ammattitaidon hankkimisessa	85
7.4	Muutokset näyttö- ja oppimisympäristön käytössä ja kehittämisessä	87
7.5	Näyttö- ja oppimisympäristön kehittämisen ja organisoinnin edellytykset	88
7.6	Miten näyttö- ja oppimisympäristöjä kehitetään	89
	LÄHTEET	91
	LIITE 1	92

1 JOHDANTO

Tämä AiHe-projektin raportti 2001–2003, kuvaa projektin taustaa ja kolmen vuoden aikana tehtyä henkilökohtaistamisen kehittämistä AiHe-hankkeissa. Projektin toimintastrategiaksi valittiin yhteistyö, jossa 56 aikuiskoulutusta järjestävää oppilaitosta yhdessä työpaikkojen ja sidosryhmien kanssa kehittää näyttötoiminnan laatua ja vaikuttavuutta henkilökohtaistamisen avulla. Raportissa keskitytään kuvaamaan verkostoituneen yhteistyön tuottamaa kehittämistyön jäsenystä, henkilökohtaistamisen kokonaisuutta ja konkreettisia toimintamuutoksia näyttötutkinnoissa ja valmistavassa koulutuksessa. Raportti kuvaa sitä, miten määrätietoisella kehittämisellä henkilökohtaistamisen käytännöt alkavat sisältyä näyttötutkintotoimintaan. Raportti kuvaa myös sitä, miten perustavaa laatua oleva muutos näyttötutkintotoiminnassa syntyy henkilökohtaistamisen edellytyksiä kehittämällä.

Raportti on koottu AiHe-hankkeiden vuosittain tekemistä henkilökohtaistamisen itsearviointiraporteista ja AiHe-teemaseminaareissa ja konsultoinnin yhteydessä välitetyistä tiedoista.

AiHe-projektin tukitoimien on kuvattu edistävän kehittämistyötä. AiHe-projektissa valittiin kehittämiseen erilaisia tukimuotoja: kehittämistoiminnan konsultointi, asiantuntijatyö, koulutus ja ulkopuolinen projektin kokonaisarviointi. Asiantuntijatyöryhmät ovat tuottaneet toimintamalleja ja välineitä henkilökohtaistamiseen ja raportoineet tuokset erikseen. Tässä raportissa niitä ei enää esitellä tarkemmin.

Alkutaivalta voidaan kuvata henkilökohtaistamista jäsentävänä vaiheena. AiHe-hankkeet ovat arvioineet näyttötutkintotoimintansa henkilökohtaistamisen tilaa, löytäneet kehittämisen tavoitteet ja aloittaneet eri lähtökulmista henkilökohtaistamisen kehittämisen. Monissa AiHe-hankkeissa on ryhdytty tositoimiin. Hankkeet ovat eri vaiheessa omassa kehittämistyössään. Osassa hankkeita näyttötutkintotoiminnan toimintastrategiat on täsmennetty ja tavoitteiden mukaiset toimenpiteet on tunnistettu. Parhaillaan ollaan tekemässä eri toimenpiteillä juurruttamista ja levittämistä henkilökohtaistamista tukevan toimintamuutoksen aikaansaamiseksi. Monet AiHe-hankkeet ovat sitoneet henkilökohtaistamisen kehittämistyön laatu- ja järjestelmiinsä ja juurruttavat hyviä toimintatapoja koko näyttötutkintotoimintaa käsittävään verkostoon. Näissä hankkeissa henkilökohtaistaminen on jo luonnollista arkipäivän työtä.

Mukana on myös hitaasti eteneviä hankkeita, joiden kehittämistä raporteissa kuvataan jarruttavan oppilaitoksen näyttötutkintostrategian epäselvyys. Haasteina tuodaan esiin mm. työnjaon ja vastuiden uudelleen suuntaaminen ja toimimattomuus, johdon sitoutumisen näkymättömyys pedagogiseen kehittämiseen ja resurssien kohdentamattomuus on ollut joissakin hankkeissa ongelmana. Tällaisissa hankkeissa kehittämistyötä kuvataan muutaman henkilön tekemisenä ja huoli henkilökohtaistamisen levittämisestä tuodaan esiin.

AiHe-projektin alkutaival on vahvistanut kaikissa hankkeissa näyttötutkintotoiminnan henkilökohtaistamista. Ehkä vahvin tulos tähän mennessä on se, että henkilökohtaistamisen rakenne on jäsentynyt. Hankkeissa kuvataan tutkinnon suorittajan ja opiskelijan näkökulmasta hakemisvaiheen, näyttöjen ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisen henkilökohtaistamista. Yhteistyötä henkilökohtaistamisen kehittämiseksi tehdään työpaikkojen, TE-keskusten, työvoimatoimistojen ja oppisopimuskoulutuksen järjestäjien kanssa. Toimintaa on levitetty hankkeissa mukana olevien omiin toimintaympäristöihin. Haasteellista on saada etenkin pienet työpaikat mukaan näyttöjen arviointiin ja oppimisen ohjaamiseen.

Henkilökohtaistamisen kehittämiskohteeksi on nostettu monissa hankkeissa ohjauksen rakenteiden, muotojen ja menetelmien kehittäminen. Erityisen suosituksi nousee verkko-oppimisen ja -ohjauksen kehittäminen. Nyt AiHe-hankkeissa on viritetty hyvä kehittämistyö ja suunta on selvinyt. Nähtäväksi jää, miten systemaattiseen ja joustavaan näyttötutkintotoimintaan ja sen kehittämiseen AiHe-hankkeet pääsevät malleja, välineitä ja toimintamekanismeja pilotoimalla ja edelleen kehittämällä.

Projektin puolivälissä arvioinnin ja kokemusten pohjalta voidaan todeta, että näyttöjen ja opiskelun henkilökohtaistaminen vaatii oppilaitoksesta ulospäin suuntautuvan yhteistyön vahvistamista. Oppilaitosten näyttötöiminnan kehittämisessä haasteet priorisoituvat järjestelmän muutoksen johtamiseen ja henkilökohtaistamisen kehittämiseen yhdessä sidosryhmien kanssa.

Tutkinnon suorittajan näkökulmasta korostuvia kehittämiskohteita ovat aikaisemmin hankitun ammattitaidon tunnistaminen ja tunnustaminen, puuttuvan ammattitaidon hankinta joustavasti sekä tarvittavan ohjauksen ja neuvonnan vahvistaminen tutkintoon tai koulutukseen hakemisessa, näyttötutkinnoissa ja oppimisprosesseissa.

2 MIKÄ ON AiHe-PROJEKTI

AiHe-projekti tukee aikuisopiskelun henkilökohtaistamisen kehittämistä vuosina 2000–2006. AiHe-projektin, Aikuisopiskelun henkilökohtaistaminen, tavoitteena on parantaa näyttötutkintoihin valmistavan koulutuksen ja näyttötutkintotoiminnan laatua ja vaikuttavuutta henkilökohtaistamisen avulla. ESR:n ja opetusministeriön rahoittama projekti tarjoaa valmistavan koulutuksen ja näyttötutkintojen järjestäjälle (keskimäärin 50 oppilaitokselle) pitkäjänteistä konsultointia, koulutusta ja ohjausta näyttöjärjestelmään soveltuvien koulutustuotteiden, oppimisprosessien ja näyttötutkintojen henkilökohtaistamisen kehittämiseen. Projekti tukee koulutuksen järjestäjien, yritysten ja sidosryhmien yhteistyötä kehittämällä toimivia henkilökohtaistamisen huomioon ottavia malleja ja mekanismeja, joiden avulla voidaan vahvistaa näyttötutkintojärjestelmän toimivuutta. AiHe-projektin tuottamia malleja ja työkaluja henkilökohtaistamiseen on kehitetty kolmen vuoden aikana ja niitä sovelletaan AiHe-hankkeissa vuosina 2004–2006.

AiHe-projektissa pyritään edistämään edellä mainittujen uusien työkohteiden käytäntöjen toimivuutta. Vuonna 2004 aloitetaan mm. henkilökohtaistamisen resurssiselvitys, jossa kerätään tietoa toimijoiden ajankäytöstä ja toisaalta näyttötutkinnonsuorittajien ja opiskelijoiden saamasta ohjauksesta näyttöjen ja oppimisen henkilökohtaistamisessa. AiHe-hankkeissa kehittäminen kohdistuu 1) hakevanvaiheen, 2) näyttötutkinnon suorittamisen ja 3) tarvittavan ammattitaidon hankkimisen henkilökohtaistamiseen.

Näyttötutkintotoiminnan ja ammattitaidon hankkimisen henkilökohtaistamisen ohjaava periaate on asiakaskohtaisuus. Henkilökohtaistaminen alkaa tutkinnon suorittajan ensimmäisestä yhteydenotosta ja päättyy tutkinnon tai sen osan valmistuttua. **Henkilökohtaistaminen tarkoittaa** tutkinnon suorittajan ja/tai opiskelijan ohjaus- neuvonta, opetustarpeiden huomioon ottamista ja tarvittavien tukitoimien käyttämistä näyttötutkinnossa ja/tai siihen tarvittavan ammattitaidon hankkimisessa tutkinnon perusteita noudattaen.

2.1 Aikuisopiskelun henkilökohtaistamisen tausta

Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa vuosille 1999–2004 veloitettiin kehittämään koulutusta elinikäistä oppimista painottavaan suuntaan: ” Koulutusjärjestelmän tehokkuuden ja joustavuuden takaami-

seksi aiempien opintosuoritusten tarkoituksenmukainen hyväksilukeminen on tärkeää. Sen lisäksi on kehitettävä järjestelmiä, joilla myös muualla kuin muodollisessa koulutuksessa hankittu osaaminen voidaan arvioida ja tunnustaa.” Henkilökohtaisten opiskeluohjelmien käyttöä ammatillisessa aikuiskoulutuksessa on kokeiltu jo 1980–1990 luvun vaihteessa ja raportissa todetaan joustavien järjestelyjen tuovan uusia sisältöjä opettajan työhön (Rikkinen 1993, 37). Ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa asetuksessa (1314/1992) oli jo edellytetty, että kaikille aikuisopiskelijoille tehdään henkilökohtainen opiskeluohjelma. Samoin Ammattitutkintolakia (306/1994) täydentävä asetusta (308/1994) edellytti henkilökohtaisten opetusohjelmien käytön. 1990-luvun puolivälissä ilmestyneessä Opetushallituksen raportissa (Kinnala 1996) selvitettiin henkilökohtaisia opiskeluohjelmia. Opetushallitus arvioi ammatillisen lisäkoulutuksen pedagogiikkaa vuosina vuosina 1997–1998. Siinä yhtenä arvioitavana kohteena olivat henkilökohtaiset opiskeluohjelmat. Tulokset kertoivat, että henkilökohtainen opiskeluohjelma oli tehty vain 30 %:lle opiskelijoista. Ohjelmat sisälsivät ainoastaan opiskelijoiden lähtötason ja niissä esiteltiin koulutuksen eri osat. Ne olivat usein vain suppeita ja yleensä melko karkeita osaamisen alkukartoituksia. Ohjelmia ei ollut tarkennettu opiskelun edetessä. Koulutuksen järjestäjät laiminlöivät asetuksen velvoitetta. (Remes et al 1998.)

Samaan aikaan työskenteli Opetushallituksen tuella asiantuntijatyöryhmä, johon kuuluivat Mari-Ann Germa, Arto Harju, Pauli Kallio, Asta Kurhila, Niilo Koskinen ja Tapani Leino. Työryhmä tuotti raportin Henkilökohtaisten opiskeluohjelmien käytännön sovellukset. Haastattelutulokset kertoivat, että kouluttajien mielikuvat ja käsitykset henkilökohtaisista opiskeluohjelmista ja niiden laadintaan liittyvistä ongelmista ovat varsin moninaisia (Germa et al 1998). Asiantuntijatyöryhmä haastatteli aikuisopiskelijoita heidän oppimispolkujensa etenemisestä koulutuksen eri vaiheissa. Haastattelun pohjalta paikannettiin ja jäsennettiin oppimisen solmukohtia ja kipupisteitä. Asiantuntijatyöryhmä tuotti myös raportin Opiskelijälähtöisyys henkilökohtaisissa opiskeluohjelmissä (Koskinen et al 2000). Aktiivisina taustatiedon tuottajina olivat erityisesti Kuopion aikuiskoulutuskeskus ja Amiedu Helsingistä muiden aikuiskoulutuskeskusten ja aikuisoppilaitosten kanssa. Merkittävässä roolissa oli yhteistyö Opetushallituksen koolle kutsumassa ohjaavan koulutuksen tulevaisuustyöryhmä vuodesta 1997 ja vuodesta 1999 alkaen ohjausalan moniammatillinen forum, jonka kautta monen alan ohjausammattilaiset toivat näkemyksiään yhteiseen tietoon.

Opetushallitus antoi määräyksen (47/011/2000) Henkilökohtaisten opiskeluohjelmien laatiminen. Määräyksen liiteosassa kuvattiin edellä mainittuihin selvityksiin perustuen joustavia näyttötutkinnon ja oppimisen järjestelyjä. Samaan aikaan lisättiin opettajien täydennyskoulutusta, ja erilaisiin seminaariohjelmiin sisällytettiin henkilökohtaisten opiskeluohjelmien laadinta.

Koska henkilökohtaiset opiskeluohjelmat eivät olleet toteutuneet toivotulla tavalla, Opetushallitus aloitti vuosille 2000–2006 ajoittuvan ESR-hankkeen Aikuisopiskelun henkilökohtaistaminen. Suunnitteluvaihetta koordinoi Opetushallituksessa erikoissuunnittelija Jussi Onnismaa.

2.2 Toimintastrategia

Millaista on asiakaslähtöinen, laadultaan hyvä ja vaikuttava näyttötutkintotoiminta?

Tähän kysymykseen lähdettiin projektissa etsimään erilaisia toimintatapoja, malleja ja työvälineitä yhdessä näyttötutkintotoimintaa järjestävien asiantuntijoiden kanssa. Projektissa valittiin tavoitteen kannalta juurruttava ja levittävä toimintastrategia. Haluttiin antaa mahdollisimman monelle näyttötutkinnon järjestäjälle ja aikuiskouluttajalle osallisuus vuorovaikutteiseen henkilökohtaistamisen kehittämiseen. Siksi valittiin yhteistyön strategia. Näin uskottiin edistettävien hankkeissa kehitettävien henkilökohtaistamisen hyvien käytäntöjen, mallien ja toimintamekanismien juurtumista ja leviämistä laajasti aikuiskoulutuksen kenttään. Projektiin myönnetty raha on käytetty AiHe-hankkeiden henkilökohtaistamisen kehittämisen tukitoimiin eikä näin ollen rahaa ole jaettu eri oppilaitoksiin. Koulutuksen järjestäjät ovat sisällyttäneet henkilökohtaistamisen kehittämisen omaan työhönsä ja kerryttäneet näin ESR-hankkeissa vaadittavaa omarahoitusosuutta. Tällä strategiavalinnalla haluttiin painottaa jo itsessään kehittämiskohteessa, näyttötoiminnassa, perustana olevaa yhteistyötä myös AiHe-projektin sisällä. Se tarkoittaa, että tutkinnon järjestäjät, valmistavan koulutuksen järjestäjät, työelämän edustajat, tutkinnon suorittajat, sidosryhmät ja hallinto toimivat projektille asetetun tavoitteen suunnassa. Tavoitteeseen kaikki osapuolet sitoutuivat sopimuksella. Siinä sitouduttiin jakamaan osaamista muiden hankkeessa olevien kesken. Eri toimijoiden perustehtävät on määritetty aikuiskoulutuslaissa (631/1998), aikuiskoulutusasetuksessa (812/1998). Tehtävät täsmentyvät tutkintojen perusteissa, näyttötutkintojen järjestämissopimuksissa, henkilökohtaisissa opiskeluohjelmissa; henkilökohtaisissa näyttösuunnitelmissa ja oppimishjelmissä. Projektin hallinto oli luontevaa sijoittaa Opetushallitukseen, jonka tehtävänä on muutoinkin toimeenpanna, ohjata ja kehittää näyttötutkintojärjestelmää yhdessä toimijoiden kanssa.

2.3 Projektin ohjaus ja seuranta

ESR-projekteissa ohjausryhmän tehtävänä on tukea ja seurata hankkeen toteuttamista. Ohjausryhmässä on käsitelty kaikki projektin toteutuksen kannalta oleelliset asiat, kuten toimintasuunnitelmat, opetusministeriölle toimitettavat maksatus- ja muutoshakemukset sekä hankkeesta toimitettavat

raportit. Oikeudellinen vastuu kaikista projektissa tehtävistä toimenpiteistä on kuitenkin aina päätöksen mukaisella hankkeen vastuullisella toteuttajaorganisaatiolla. Ohjausryhmän kokouksista on pidetty pöytäkirjaa. AiHe-projektin vuosiraportit on toimitettu ohjausryhmän hyväksyttyä opetusministeriöön.

Projektin ohjausryhmä asetettiin 21.11.2000 (OPH, 77/041/2000). Sen kokoonpanoa tarkistettiin vuoden 2002 ja 2003 alussa. Työministeriön edustaja ja sihteeri ovat vaihtuneet. Ohjausryhmän kokoonpano on seuraava:

- ylijohtaja Timo Lähdesmäki, Opetushallitus, puheenjohtaja
- koulutuspoliittinen asiamies Marita Aho, Teollisuuden ja Työntantajain keskusliitto
- opetusneuvos Jorma Ahola, opetusministeriö
- opetusneuvos Risto Hakkarainen 31.12.2001 saakka ja opetusneuvos Seppo Hyppönen, Opetushallitus 1.1.2002 alkaen
- koulutuspäällikkö Markku Liljeström, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK
- ylitarkastaja Anja Lyra 31.12. 2002 saakka ja ylitarkastaja Teija Felt, työministeriö 1.1.2003 alkaen
- erityisasiantuntija Tuovi Manninen, Opetusalan ammattijärjestö OAJ
- johtaja Martti Pallari, Suomen Yrittäjät
- erityisasiantuntija Antti Virtanen 30.8.2001 saakka ja erityisasiantuntija Päivi Rajala 1.9.2001 alkaen, Suomen Kuntaliitto
- projektipäällikkö Pirjo Malin vuoden 2001 loppuun ja
- projektipäällikkö Aino Rikkinen 1.1.2002 alkaen, Opetushallitus, sihteeri.

Ohjausryhmä on kokoontunut raportointi ajanjaksona yhteensä kymmenen kertaa.

2.4 Projektihenkilöstö ja toimijat

Projektihenkilöstö on sijoitettu Opetushallitukseen Aikuiskoulutuksen linjalle Työelämän tutkintopalvelut -yksikköön. Projektin suunnittelua koordinoi Opetushallituksessa erikossuunnittelija Jussi Onnismaa 31.10.2000 saakka. Projektipäällikkönä toimi Pirjo Malin 1.1.2001–31.12.2001 ja Aino Rikkinen 1.1.2002 alkaen. Projektisihteerinä toimi Lea Siltanen 1.1.2001 alkaen.

Aihe-hankkeet ja yhteyshenkilöt vuosina 2001–2003

1. Amiedu	laatupäällikkö	Sari Suonpää
2. Espoon liiketalousinstituutti	opettaja	Sirkka Hulkkonen
3. Espoon terveys- ja sosiaalialan oppilaitos	kouluttaja	Ritva Engblom
4. Etelä-Karjalan ammatillinen akk. Aktiva	suunnittelupäällikkö	Ritva Kaikkonen
5. Helsingin Diakoniaopisto	koulutusjohtaja	Paula Rantala
6. Helsingin sosiaali- ja terveysalan oppilaitos	tiimikoordinaattori	Raija Saarto
7. Hyvinkään terveydenhuolto-oppilaitos	vararehtori	Pirkko Esko-Asikainen
8. Hyvinkään-Riihimäen aikuis-koulutuskeskus	koulutuspäällikkö	Virpi Pajja
9. Hämeenlinnan ammatillinen aikuiskoulutuskeskus	opettaja	Seija Niemelä
10. INNOVA/Länsi-Suomen aikuiskoulutuskeskus	apulaisrehtori	Marja Karru
11. Jalasjärven ammatillinen aikuiskoulutuskeskus	kehittämispäällikkö	Maarit Tenkula
12. Johtamistaidon opisto JTO	apulaisjohtaja	Unto Pirnes
13. Jyväskylän ammattiopisto	yksikönjohtaja	Kirsti Kokkola
14. Jämsän seudun koulutuskeskus	aikuiskoulutuskoordinaattori	Annukka Norontaus
15. Karkun evankelinen opisto	erämatkailukoulutuksen vastaava	Olli Salo
Keski-Pohjanmaan koulutus-kuntayhtymä	laatupäällikkö	Liisa Sadeharju
16. Keski-Pohjanmaan aikuis-koulutuskeskus		
17. Keski-Pohjanmaan maa-seutuakatemia: Kannus		
18. Keski-Pohjanmaan opisto		
19. Kokkolan ammattioppilaitos		
20. Kokkolan kauppaoppilaitos		
21. Kokkolan sosiaali- ja terveysalan oppilaitos		
22. Keski-Suomen käsi- ja taide-teollisuusoppilaitos	aikuiskoulutusjohtaja	Leena Sipilä
23. Keski-Uudenmaan oppi-sopimuskeskus	koulutustarkastaja	Minna Issakainen/ Erkki Packalen
24. Kotkan ammatillinen koulu-tuskeskus	rehtori	Paavo Ahosola
Päijät-Hämeen koulutus-konserni	ohjaava kouluttaja	Pirjo Malin
25. Lahden ammatti-instituutti	projektipäällikkö	Unto Tervo/Jari Siren
26. Lahden kauppaoppilaitos	opintojen ohjaaja/ opettaja	Soili Ylinen

AiHe-hankkeet ja yhteys henkilöt vuosina 2001–2003		
27. Lahden käsi- ja taide- teollisuusoppilaitos	koulutuspäällikkö	Vesa Ijäs
28. Lahden ravitsemis- ja matkailualan oppilaitos	ohjaava kouluttaja	Airi Aikio
29. Lahden sosiaali- ja terveys- alan oppilaitos	lehtori	Riitta Kiiveri
30. Heinola-Instituutti	koulutuspäällikkö	Kirsti Kemppainen
31. Nastopoli	koulutuspäällikkö	Veijo Halme
32. Orimattila-Instituutti	koulutuspäällikkö	Riitta Korolainen
33. Päijänne-Instituutti	lehtori	Arja Raulahti
34. Koulutuskeskus Tavastia	koulutusalaohjaaja	Jouko Ruotsalainen
35. Markkinointi-Instituutti	johtaja	Laila Mäkelä
36. Merikosken akk/ aikuiskoulutus	aikuiskoulutusjohtaja	Riitta Uitto/Mirja Kauma
37. MJK-Instituutti	projektipäällikkö	Virve Ruohonen
38. Mäntän seudun koulutus- keskus	lehtori	Simo Mäkelä
39. Oulaisten terveydenhuolto- oppilaitos	tiimivastaava	Vuokko Kotka
40. Oulun kauppaoppilaitos, aikuiskoulutus	aikuiskoulutusjohtaja	Vuokko Palokangas
41. Oulun sosiaali- ja terveyden- huolto-oppilaitos	rehtori	Kerttu Maunu
42. Pohjois-Pirkanmaan koulu- tusinstituutti	kouluttaja	Marjatta Mattila
43. Porin aikuiskoulutuskeskus	projektipäällikkö	Taina Kivioja
44. Porin tekniikkaopisto	kehitysasiantuntija	Taina Hanhinen
45. Raison ammattiopisto Timali	kouluttaja	Riitta Niemelä
46. Salon aikuiskoulutuskeskus	koulutusalaohjaaja	Mikko Kaskari
47. Seinäjoen ammatillinen aikuiskoulutuskeskus	koulutusalaohjaaja	Raija Peltokangas
48. Siikarantaopisto	ammattiaineiden opettaja	Reijo Kytölä
49. Suomen Urheiluopisto	apulaisrehtori	Leena Kaivola
50. Tampereen ammattiopisto/ kauppaoppilaitos	osastonjohtaja	Soile Kotti
51. Tampereen aikuiskoulutus- keskus	koulutuspäällikkö	Marko Uusitalo
52. Turun ammatti-instituutti	aikuiskoulutuspäällikkö	Helena Mero
53. Työtehoseuran aikuiskoulu- tuskeskus	kehityspäällikkö	Jorma Mattila
54. Vaasan ammatillinen aikuis- koulutuskeskus	apulaisrehtori	Raimo Smätt
55. Valkeakosken aikuiskoulutus- keskus	opettaja	Juuso Hyvärinen
56. Varsinais-Suomen maa- seutuoppilaitos	lehtori	Hanna Susi

2.4.1 Ostopalvelut

AiHe-projekti ostaa tukipalvelut AiHe-hankkeiden käyttöön. Tukipalveluja on hankittu rajoitettujen tarjouspyyntöjen perusteella

- kehittämistoiminnan konsultointiin
- asiantuntijatyöhön
- kokonaisarviointiin
- koulutuspalveluihin
- painotuotteiden valmistamiseen
- videon kuvaus ja tuotantopalveluihin ja
- tila- ja laitevuokriin.

Kehittämistoiminnan konsultointia on hankittu tarjousten ja asiantuntijuuden perusteella seuraavilta yrityksiltä ja koulutusorganisaatioilta:

- Kogni Oy, kehittämistoiminnan konsultti Paul Jääskeläinen
- Nurmikko Oy, kehittämistoiminnan konsultti Eeva-Liisa Nurmi
- IhaNova Oy, kehittämistoiminnan konsultti Pekka Ihanainen
- Jyväskylän aikuiskoulutus, kehittämistoiminnan konsultti Ari Hyryläinen
- Jyväskylän ammattikorkeakoulun Ammatillinen opettajakorkeakoulu, kehittämistoiminnan konsultti Antti Laitinen
- Koulutuskeskus Salpauksen Lahden ravitsemis- ja matkailualan oppilaitos, kehittämistoiminnan konsultti Pirjo Malin
- Tampereen Aikuiskoulutuskeskus, kehittämistoiminnan konsultit Eeva-Kaisa Mäkinen ja Maija Pekkanen.

Konsultointisopimukset on tarkistettu vuosittain.

Asiantuntijoryhmät on nimennyt Opetushallitus asiantuntemuksen ja osallistujien suostumuksen perusteella. Asiantuntijoille on maksettu erikseen työstä ja kokouspalkkiot on maksettu komitean kokouspalkkioista annetun valtiovarainministeriön päätöksen mukaisina.

Työssä oppimisen ja työelämäyhteistyön asiantuntijaryhmän jäsenet ovat seuraavat:

- koulutustarkastaja Minna Issakainen, Keski-Uudenmaan ammattikoulutuskuntayhtymä, Keski-Uudenmaan oppisopimuskeskus
- valmistuksen ohjaaja, vastuunalainen oppisopimuskouluttaja Reino Kaislasuo, Erteline Oy
- projektijohtaja Terttu Kiviranta, Taitava Keski-Suomi -hanke, Jyväskylän koulutuskuntayhtymä
- koulutusasiamies Veli-Matti Lamppu, Suomen yrittäjät
- YM, psykologi, kehittämistoiminnan konsultti Pirjo Malin, Koulutuskeskus Salpaus ja
- FT, dosentti, Esa Poikela, Tampereen Yliopisto, Kasvatustieteen laitos.

Ohjauksen asiantuntijatyöryhmän jäsenet ovat seuraavat:

- kouluttaja, opinto-ohjaaja, DI Mikko Gunnar, Porin Aikuiskoulutuskeskus
- opettajien kouluttaja, KL Heikki Pasanen, Helia
- kehittämistoiminnan konsultti, YL Maija Pekkanen, Tampereen aikuis-koulutuskeskus
- kouluttaja, KM Leena Räsänen, Amiedu ja
- kouluttaja, KM Marketta Vuolle-Salonen, Tampereen Aikuiskoulutuskeskus.

Verkko-oppimisen ohjauksen asiantuntijatyöryhmän jäsenet ovat seuraavat:

- e-kouluttaja ja -konsultti, KL Pekka Ihanainen, IhaNova Oy
- lehtori, FL Pentti Hietala, Tampereen yliopisto
- opinto-ohjauksen lehtori, YM Antti Keskinen, Tampereen kaupunki
- KM Päivi Mäkinen, Opengate ja
- lehtori, TTM Seija Rannikko, Oulaisten terveydenhuolto-oppilaitos.

Koulutusohjelman asiantuntijatyöryhmän jäsenet olivat seuraavat:

- yliopettaja, KL Otto Burman, Helia
- koulutusjohtaja, SHO Eila Hanninen, Tampereen terveydenhuolto-oppilaitos
- kehittämiskoordinaattori Ari Hyyryläinen, Jyväskylän aikuiskoulutus 31.1.2003 saakka ja rehtori Ari Hyyryläinen 3.2.2003 alkaen Työvoimapolitiikka, Jyväskylä
- koulupsykologi Arto Harju, Helsingin kaupungin opetusvirasto
- koulutusjohtaja Riitta Uitto, Merikosken ammatillinen koulutuskeskus 31.12.2002 saakka ja
- koulutusvastaava Raija Peltokangas Seinäjoen aikuiskoulutuskeskus 1.2.2003 alkaen.

Ulkopuolinen kokonaisarviointi on hankittu tarjousten perusteella seuraavilta:

- Pikassos Oy, PsT Timo Spangar
- Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskus, FL Karin Filander ja YM Esa Jokinen.

Arvioinnista on tehty sopimus ja sitä on tarkistettu vuosittain.

Kokonaisarvioinnista on tuotettu kaksi arviointiraporttia: Aihioita aikuisopiskelun henkilökohtaistamiseen, AiHe-projektin arvioinnin väliraporttija 2001–2003 ja AiHe – enemmän kuin aihioita aikuisopiskelun henkilökohtaistamiseen, AiHe-projekti 2003.

Henkilökohtaistamisen kehittämiskoulutus hankittiin asiantuntemuksen ja tarjousten perusteella seuraavilta oppilaitoksilta:

- Helsingin liiketalouden ammattikorkeakoulu Helia Ammatillinen opettajakorkeakoulu
- Jyväskylän ammattikorkeakoulu Ammatillinen opettajakorkeakoulu
- Oulun seudun ammattikorkeakoulu Ammatillinen opettajakorkeakoulu
- Hämeen ammattikorkeakoulu Ammatillinen opettajakorkeakoulu ja
- Tampereen aikuiskoulutuskeskus järjesti AT-suomi ammattitaidon osamiskartoitusohjelman täydennyskoulutusta.

Lisäksi AiHe-projekti on käyttänyt tarpeen mukaan myös muita asiantuntijoita.

Painotuotteiden taitto, graafinen suunnittelu ja painatus on hankittu tarjousten perusteella.

2.5 Rahoitus

Opetushallituksen hakemuksesta opetusministeriö päätti (49/328/2000) hyväksyä ESR-tavoite 3-ohjelman mukaisen AiHe-projektin kustannusarvion ja rahoitussuunnitelman vuodelle 2000.

ESR-rahoitus	440 000 mk
Valtion rahoitus	550 000 mk

Kuntien rahoitus	110 000 mk
Hyväksytyt rahoitussuunnitelmat yhteensä 1 100 000 mk.	

Tällä päätöksellä varauduttiin rahoittamaan projektia myös vuosina 2001, 2002 ja 2003 edellyttäen, että projektin toteutus etenee projektisuunnitelman mukaisesti ja opetusministeriöllä on käytettävissään tarvittava myöntövalmius.

Opetusministeriön päätöksellä (5/328/2001) projektisuunnitelman mukaisesta kustannusarviosta hyväksyttiin 4 182 000 mk ja myönnettiin rahoitusta 90 % vuodelle 2001 hyväksytyistä kokonaiskustannuksista.

ESR-rahoitus	1 672 000 mk
Valtion rahoitus	2 091 000 mk
Kuntien rahoitus	419 000 mk
Hyväksytyt rahoitussuunnitelmat yhteensä 4 182 000 mk.	

Tällä päätöksellä varauduttiin rahoittamaan projektia myös vuosina 2002 ja 2003 edellyttäen, että projektin toteutus etenee projektisuunnitelman mukaisesti ja opetusministeriöllä on käytettävissään tarvittava myöntövalmius.

Opetusministeriön päätöksellä (105/328/2002) hyväksyttiin AiHe-projektin kustannusarvioksi 1 092 000 € ja myönnettiin rahoitusta 90 % vuodelle 2002 hyväksytyistä kokonaiskustannuksista.

ESR-rahoitus	321 000 €
Valtion rahoitus	402 000 €
Kuntien rahoitus	81 000 €
Vuodelta 2001 siirtyvä rahoitus	288 000 €
Hyväksytty rahoitussuunnitelma yhteensä	1 092 000 €.

Tällä päätöksellä varauduttiin rahoittamaan yhteensä 802 000 € vuonna 2003 edellyttäen, että projektin toteutus etenee projektisuunnitelman mukaisesti ja että opetusministeriöllä on käytettävissään tarvittava myöntövaltuus.

Opetusministeriön päätöksellä (77/328/2003) hyväksyttiin AiHe-projektin kustannusarvioksi 1 197 000 € ja myönnettiin rahoitusta 67 % vuodelle 2003 hyväksytyistä kokonaiskustannuksista

ESR-rahoitus	355 000 €
Valtion rahoitus	445 000 €
Kuntien rahoitus	267 000 €
Yksityinen rahoitus	130 000 €
Hyväksytty rahoitussuunnitelma yhteensä	1 197 000 €

Tällä päätöksellä varauduttiin rahoittamaan aikuiskoulutuksen henkilökohtaistamisen jatkohanketta vuosina 2004–2006 enintään 2 400 000 eurolla edellyttäen, että hankkeen toteutus etenee tehtyjen suunnitelmien mukaisesti ja opetusministeriöllä on käytettävissään tarvittava myöntövaltuus.

Toteutunut rahoitus

AiHe-projekti on kustantanut AiHe-hankkeille henkilökohtaistamisen kehittämiskoulutuksen (10 ov:n täydennyskoulutus) 100 opettajalle, ammattitaidon osaamiskartoituskoulutuksen 81 opettajalle, teemaseminaareja yhteensä 5, kehittämistoiminnan konsultoinnin, asiantuntijatyön ja kokonaisarvioinnin. Lisäksi projekti on kustantanut Puheenaiheita-lehden, Ohjaustyö tavaksi -videon ja käsikirjan sekä raportit (yhteensä 7) ja www-sivut. Sidosryhmäyhteistyöhön on osallistuttu toimintasuunnitelman mukaan.

Raportointikauden loppuun mennessä projekti on käyttänyt rahaa yhteensä 1 868 513,20 €.

Oppilaitosten laskennalliset rahoitusosuudet vuosina 2000–2003		
Kunta		
v. 2000	ei kertymää	
1.1.–31.8.2001	ei kertymää	
1.9.–31.12.2001	kuntaosuuden kertymä	120 925,27 €
1.1.–30.6.2002	kuntaosuuden kertymä	237 269,00 €
1.7.–31.12.2002	kuntaosuuden kertymä	162 945,00 €
1.1.–30.6.2003	kuntaosuuden kertymä	246 920,39 €
1.7.–31.12.2003	kuntaosuuden kertymä	207 568,17 €
Yhteensä		975 627,83 €
Yksityiset		
v. 2000–30.6.2002	ei kertymää	
1.7.–31.12.2002	yksityisen osuuden kertymä	59 736,00 €
1.1.–30.6.2003	yksityisen osuuden kertymä	74 430,54 €
1.7.–31.12.2003	yksityisen osuuden kertymä	69 849,53 €
Yhteensä		204 016,07 €
Kaikki yhteensä		1 179 643,90 €

2.6 Tukimuodot

Kuvio 1 osoittaa AiHe-projektin keskeiset toimijat. Näyttötutkintoja ja valmistavaa koulutusta järjestävät oppilaitokset ja näiden työelämäyhteistyökumppanit ovat kehittämistyön keskiössä. AiHe-projekti tukee suoraan eri osapuolten kehittämistyötä tarjoamalla erilaisia tukipalveluja.



Kuvio 1. AiHe-projektin tukimuodot

AiHe-projektin keskeisin tukimuoto AiHe-hankkeille on ollut kehittämistoiminnan konsultoinnin tarjoaminen. Tällä konsultoinnilla välitetään tietoa ja taitoa kehittämisprosessista. Siinä on käytetty hankekohtaista ja koulutuksellista konsultatiota ja verkostokonsultaatiota. Hankkeet ovat käyttäneet konsultointia vaihtelevasti. Joissakin hankkeissa se on luonnollisena osana aivan kehittämistoiminnan ytimessä. Jotkut hankkeet ovat käyttäneet konsultointia hyvin vähän. Hankkeiden raportoinnin perusteella näyttää siltä, että henkilökohtaistamisen kehittäminen etenee parhaiten niissä hankkeissa, missä tukimuodot on otettu täysimääräisesti käyttöön.

Toinen tukimuoto on ollut asiantuntijatyöryhmien työ. Projektissa on toiminut neljä asiantuntijoista koottua työryhmää: ohjauksen välineet ja käytännöt asiantuntijatyöryhmä, työssä oppiminen ja työelämäyhteistyö -asiantuntijaryhmä, verkko-oppimisen ohjauksen asiantuntijatyöryhmä ja koulutusohjelman asiantuntijatyöryhmä. Asiantuntijat ovat olleet puheenjohtajiansa kautta yhteydessä konsultoitaviin AiHe-hankkeisiin sekä osallistuneet AiHe-teemaseminaareihin ja tarvittaessa hankkeiden koulutuksellisiin verkostotapaamisiin.

Työssä oppimisen ja työelämäyhteistyön asiantuntijatyöryhmän tavoitteena oli kehittää aikuisopiskelun ja näyttötutkintojen henkilökohtaistamista edistäviä työssä oppimisen ja näyttöjen organisointimalleja ja työssä oppimisen ohjauksen käytäntöjä. Työryhmän tehtäväväksi määriteltiin seuraavat asiat:

1. työssä oppimisen ja näyttöjen henkilökohtaistamiseen ja työelämäyhteistyöhön liittyvien kehittämishaasteiden kartoittaminen ja jäsentäminen
2. teoreettisesti perusteltujen, henkilökohtaistamista edistävien työssä oppimisen ja näyttöjen toteutusmallien sekä uudistuvien yhteistoimintakäytäntöjen mallintaminen ja pilotointi
3. työssä oppimisen ja työelämäyhteistyön henkilökohtaistamisen kehittämiseen liittyvän tukimateriaalin tuottaminen sekä
4. työssä oppimisen ja työelämäyhteistyön www-sivuston sisällön tuottaminen.

Työryhmän puheenjohtajan toimi Pirjo Malin. Työryhmä on raportoinut tuotoksensa erikseen Aikuisopiskelun henkilökohtaistamisen edellytykset ja käytännöt työssä oppimisen kontekstissa. www.oph.fi/nayttotutkinnot/aihe, kohdassa materiaalit.

Ohjauksen välineet ja käytännöt asiantuntijatyöryhmän tavoitteena oli kehittää aikuisopiskelun ja näyttötutkintojen henkilökohtaistamisessa tarvittavia ohjaukseen käytäntöjä perustellusti mallittaen. Työryhmän tehtäväksi määriteltiin seuraavat asiat:

1. olemassa olevien ohjauskäytäntöjen ja kokemusten kartoittaminen ja jäsentäminen
2. henkilökohtaistamista tukevan ohjauksen tarpeen kartoittaminen
3. ohjauksen kehittäminen ja pilotointi
4. ohjauksen sisältöjen ja työmuotojen sovellusten kehittäminen ja pilotointi sekä
5. ohjauksen www-sivuston sisällön tuottaminen.

Työryhmän puheenjohtajana toimi kehittämistoiminnan konsultti Maija Pekkanen. Työryhmä on raportoinut tuotoksensa erikseen 1) Ohjaus näyttötutkintoihin valmistavassa koulutuksessa, nykytilanteen kuvaus 2002 ja 2) Ohjaus Työ Tavaksi -video ja Ohjaus näyttötutkinnon henkilökohtaistamisessa, videoon liittyvä käsikirja www.oph.fi/nayttotutkinnot/aihe, kohdassa materiaalit. Pilotointivaihe käynnistyy vuonna 2004.

Verkko-oppimisen ohjauksen asiantuntijatyöryhmän tavoitteena oli kehittää tietoverkkoa hyödyntävä/soveltava oppimisen ja ammattitaidon arvioinnin henkilökohtaistamisen malli ottaen huomioon jo olemassa olevat verkko-oppimisen käytännöt.

Työryhmän tehtäväksi määriteltiin seuraavat asiat:

1. olemassa olevien verkko-oppimisen käytäntöjen ja kokemusten kartoittaminen ja jäsentäminen
2. tietoverkkoa hyödyntävän ja henkilökohtaistamista tukevan oppimisen ja ammattitaidon arvioinnin mallin kehittäminen ja pilotointi
3. työkalujen kehittäminen ja pilotointi
4. verkko-oppimisen ohjauksen www-sivuston sisällön tuottaminen.

Työryhmän puheenjohtajana toimii kehittämistoiminnan E-kouluttaja ja -konsultti Pekka Ihanainen. Työryhmän tuotokset ovat koottu raporttiin Verkko-oppimisen käytäntöjä, malleja ja työkaluja 2002–2003. www.oph.fi/nayttotutkinnot/aihe, kohdassa materiaalit. Lukija voi syventää ja vastavuo-roistaa mallinnusraportin sisältöjä osoitteessa <http://www.verkko-ohjaus.net>. Pilotointivaihe alkoi vuonna 2003.

Koulutusohjelman asiantuntijatyöryhmän tavoitteena oli ohjata ja tukea AiHe-projektiin osallistuvien oppilaitosten opettajien ja ohjaajien koulutusohjelman pilottivaiheen onnistumista.

Työryhmän tehtäviksi määriteltiin seuraavat asiat:

1. laatia aikuisten AiHe-koulutusohjelman kansalliset vaatimukset
2. koordinoita ja kehittää koulutusohjelmaa yhteistyössä opettajakorkeakoulujen AiHe-hankkeessa mukana olevien oppilaitosten ja työelämän edustajien ja sidosryhmien kanssa
3. tuottaa julkaistavaa (esim. www-sivut, artikkelit yms.) tukimateriaalia kouluttajille aikuisopiskelun henkilökohtaistamisesta

4. osallistua AiHe-teemaseminaarien suunnitteluun koulutuksen asiantuntumuksen näkökulmasta.

Työryhmän puheenjohtajana toimii kehittämistoiminnan konsultti Ari Hyyryläinen. Työryhmä on raportoinut tuotoksensa Aikuisopiskelun henkilökohtaistamisen kehittämiskoulutus 2002 ja Henkilökohtaistamisen kehittämiskoulutus 2004 www.oph.fi/nayttotutkinnot/aihe, kohdassa materiaalit. Jälkimmäisessä raportissa kuvataan henkilökohtaistamisen kehittämiskoulutuksen pilotointivaihetta.

Aikuisopiskelun henkilökohtaistamisen kehittämiskoulutuksen toteuttivat seuraavat: Helsingin liiketalouden ammattikorkeakoulu Helia Ammatillinen opettajakorkeakoulu, Jyväskylän ammattikorkeakoulu Ammatillinen opettajakorkeakoulu, Oulun seudun ammattikorkeakoulu Ammatillinen opettajakorkeakoulu ja Hämeen ammattikorkeakoulu Ammatillinen opettajakorkeakoulu.

Tampereen aikuiskoulutuskeskus järjesti **AT-suomi ammattitaidon osamiskartoitusohjelman täydennyskoulutusta** AiHe-hankkeiden 81 opettajalle.

AiHe-oppilaitokset järjestivät henkilökohtaistamisesta täydennyskoulutustilaisuuksia, jotka tukivat konsultoinnissa esiin tulleita kehittämistarpeita. Tilaisuudet toimivat henkilökohtaistamisen juurruttamisen ja levittämisen välineenä. Tilaisuuksien pohjalta oppilaitokset suunnittelivat oman henkilökohtaistamistoimintansa kehittämistä.

AiHe-projekti esitti henkilökohtaistamisen vahvistamista näyttötutkintomestarikoulutuksessa. Esityksen pohjalta näyttötutkintojen järjestämisen kehittämiskoulutukseen (Näyttötutkintomestari 15 ov) muodostettiin osamiskokonaisuus näyttöjen henkilökohtaistaminen. Tällä ratkaisulla levitetään näyttötutkintojen henkilökohtaistamisen osaamista laajalle osallistujajoukolle. Valmistavan koulutuksen henkilökohtaistamisen osaamisen vahvistamista esitettiin myös opettajien perus- ja täydennyskoulutukseen.

3 AiHe-PROJEKTIN ALKUTAIVAL

Alkutaipaleella AiHe-projekti keskittyi henkilökohtaistamisen jäsentämiseen AiHe-hanketoiminnan pohjalta.

Raportointikauden lopussa AiHe-projektiin oli liittynyt yhteensä 56 oppilaitosta ja 11 yritystä. Hankkeissa toimii aktiivisesti yhteensä 989 oppilaitosten ja työpaikkojen edustaa, joista naisia on 639. Keskeyttäneitä oli raportoitu ainoastaan 6 henkilöä. AiHeen toimenpiteiden piiriin kuuluu yhteensä 12 912 aikuisopiskelijaa, joista naisia on 7 148. AiHe-hankkeisiin oli käytetty yhteensä 13 045 henkilötyöpäivää. Aikuisopiskelun henkilökohtaistamisesta on pidetty alustuksia erilaisissa tilaisuuksissa, joissa osallistuneita on ollut yhteensä 9 191 henkilöä.

Aikuisopiskelun henkilökohtaistamisen, AiHe-projektin tarkoitus on näyttötutkintotoiminnan laadun ja vaikuttavuuden parantaminen aikuisopiskelun henkilökohtaistamisen avulla.

AiHe-projektihakemuksessa vuonna 2000 painotettiin prosessitavoitteita. Tutkinnon- ja koulutuksen järjestäjiä haluttiin tukea koulutuksen ja konsultoinnin avulla.

- löytämään paikallisia ja opintoalakohtaisia sovelluksia aikuisopiskelun henkilökohtaistamiseen
- löytämään kriteereitä opiskelijan kannalta hyvän oppimisen arviointiin sekä välineitä, joilla tuetaan opiskelijan ammatillista kasvua
- luomaan eri ohjausosapuolten välille yhteistä käsitteistöä ja kokonaisjäsennystä, jollaisia asiakkaiden tarpeiden pohjalta lähteviä ohjauspalveluita maassamme lähivuosina tarvitaan
- kehittämään laajana kentän vuoropuhelua ESR-hankkeen vaikuttavuuden seurannan ja arvioinnin menetelmiä sekä tulosten levitystä siten, menetelmistä on hyötyä muillekin ESR-hankkeille.

AiHe-projekti konkretisoitui ja täsmentyi vuonna 2001 siten, että ohjauksen kokonaisjäsenitys ohjausosapuolten välillä rajattiin näyttötutkintotoiminnan ympäristöön kohdistuvaksi ohjaustyön jäsentämiseksi. Alkuvuosi 2001 painottui projektista tiedottamiseen, koulutuksen järjestäjien kehittämishankkeitten valintaan ja käynnistämiseen sekä konsultointityön suunnitteluun ja organisoimiseen. Tavoitteita on täsmennetty vuosittain ja vuonna 2003 ne olivat seuraavat:

- 56 oppilaitoksessa ja työssä oppimisen paikoissa kehitetään opiskelun henkilökohtaistamista ja ohjausta AiHe-hankkeissa asetettujen tavoitteiden suunnassa.
- pedagogista osaamista ja yhteistoimintamalleja vahvistaen prosessikon-sultoinnin avulla ja kumppanuusyhteistyötä tukemalla.
- Opettajan työn muutoksia selvitetään henkilökohtaistamisen edetessä aikuiskoulutuksen toimintakäytännöissä.
- Yhteistyötä tehdään aikuisten ammattitaidon kohottamisohjelman edis-tämiseksi.
- Asiantuntijatyöryhmät jatkavat toimintasuunnitelmiansa mukaisesti välineiden ja mallien tuottamista ja niiden pilotoinnin seuraamista AiHe-oppilaitoksissa konsultaatiokäyntien ja verkostotapaamisten yh-teydessä.
- Laajempia tutkimus- ja selvitystarpeita nimetään näyttötutkintojärjes-telmän toimivuuden laadun ja vaikuttavuuden parantamiseksi.
- Henkilökohtaistamisen kehittämistyön kokonaisarviointia jatketaan ja tuotetaan arviointitietoa hankkeiden linjaamiseksi.
- Viestintää ja tiedottamista AiHe-projektin etenemisestä tehostetaan asiantuntija julkaisujen, Puheenaiheita-lehden ja raportoinnin avulla. WWW-sivut päivitetään kerran kuukaudessa.
- Sidosryhmäyhteistyötä jatketaan eri toimijoiden ja Lapin alueen AiHe-hankkeen kanssa.

3.1 Kehittämisen jäsentäminen

AiHe-hankkeet ovat raportoineet tähän mennessä henkilökohtaistamisen kehittämisestä vuosina 2002 ja 2003. Itsearviointiraporttien, teemaseminaa-reissa tuotetun tiedon, konsultoinnissa tulevan tiedon ja kokonaisarvioinnin tuottaman tiedon perusteella on jäsennetty hankkeiden kehittämiseen suun-nattavia tukitoimia yhdessä kehittämistoiminnnan konsulttien, arvioijien ja projektihenkilöstön tekemänä. Sisällöllinen jäsenitys koottiin hankkeiden esiin tuomista kehittämistä edistävästä ja ehkäisevästä maininnoista.

Jäsenitys muodostui seuraavanlaiseksi:

Kehittämisen edellytykset

- johdon sitoutuminen ja strategiset valinnat
- näyttötutkintotoiminnan työnjako ja resurssit
- kehittämistyön jäsenytyneisyys ja painopisteet

Ohjauksen kehittäminen

- henkilökohtaisen opiskeluohjelman laadinta ja ohjaus

Kumppanuusyhteistyö

- verkostoituminen
- työelämäyhteistyö
- sidosryhmäyhteistyö

Näyttö- ja oppimisympäristön kehittäminen

- avoimen näyttö- ja oppimisympäristön käyttö ja kehittäminen
- verkko-oppimisen kehittäminen

Laadun kehittäminen

- levittäminen ja juurruttaminen
- henkilöstön osaaminen
- seuranta ja kehittäminen

Jäsenystä on käytetty vuodesta 2003 alkaen AiHe-hankkeissa, niiden konsultoinnin suunnittelussa ja toteutuksessa sekä asiantuntijatyöryhmien työn suuntaamisessa. Seuraavaksi esitellään kehittämistyön jäsenyyksen sisällöllinen orientaatio.

3.1.1 Kehittämisen edellytykset

Kehittämistyön perusehto AiHe-projektissa on se, että kehittäjät tuntevat kohteena olevan toiminnan lähtökohdat ja reunaehdot. Kohde oli rajattu näyttötutkintotoimintaan. Näyttötutkintojärjestelmä otettiin käyttöön vuonna 1994 säädetyllä ammattitutkintolailla (306/1994) ja sitä täydentävällä asetuksella (308/1994). Koulutuslainsäädännön kokonaisuudistuksen yhteydessä ammattitutkintolaki kumottiin ja näyttötutkintojärjestelmää koskevat säädökset siirrettiin vähäisin muutoksin lakiin ja asetukseen ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (L 631/1998 ja A 812/1998), jotka tulivat voimaan 1999 alussa. Näyttötutkinto suoritetaan aina antamalla näytöt tutkinnoissa vaaditusta ammattitaidosta. Vuoden 2003 lopussa tutkintorakenteessa oli yhteensä 344, joista 52 ammatillista perustutkintoa, 175 ammattitutkintoa ja 117 erikoisammattitutkintoa. Vuonna 2003 koko tutkinnon suoritti 24 485 henkilöä ja tutkinnon osasuorituksia oli 9 960.

Näyttötutkintojärjestelmän peruspilarit ovat:

1. Tutkinnot ovat riippumattomia ammattitaidon hankkimistavasta.
2. Ammattitaito tunnustetaan tutkintotodistuksella, joka perustuu kriteeriperusteiseen ammattitaidon arviointiin.
3. Luotettavuus varmistetaan kolmikantayhteistyön avulla, jossa työnantajan, työntekijän ja opetuksen asiantuntemusta käytetään tutkintorakenteesta päätettäessä, tutkintojen perusteita laadittaessa sekä näyttöjä toteutettaessa ja arvioitaessa.

Näyttötutkintojärjestelmän mukanaan tuoma osaamisen tunnistaminen, ammattitaidon arviointi ja dokumentointi sekä osaamisen tunnustaminen haastoivat aikuiskoulutusta järjestävät oppilaitokset *toimintastrategian muutokseen*. Näyttötutkinnot ovat ammattitaidon hankkimistavasta riippumattomia. Aiemmin hankittu osaaminen tunnustetaan tutkinnossa ja vain tarvittava ammattitaito hankitaan siellä, missä se aikuisen kannalta luonnistuu parhaiten. Miten tällainen toiminta saadaan aikaan?

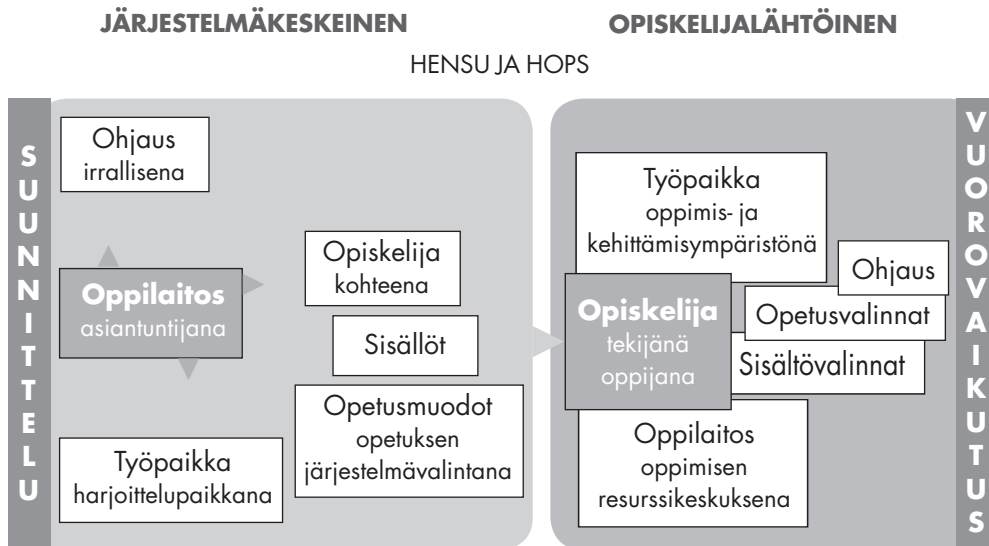
Kuviossa 2 kuvataan vasemmalla puolella aikuiskoulutuksen lähimenneisyyttä, jossa oppilaitosten toiminta perustui kansallisiin täsmällisen tarkkoihin opetuksen säädöksiin, opetuksen järjestäjän tarkkaan etukäteissuunnitteluun säädösten mukaisesta opetuksesta. Oppilaitoksissa ”toimeenpantiin” kansallista opetussuunnitelmaa. Opetussisällöt, oppimateriaali ja opetusmuodot oli määritelty kansallisesti. Opiskelijat olivat opetuksen kohteita. Opiskelijoilla oletettiin olevan yhteiset oppimistarpeet, -valmiudet ja -kyvyt. Työpaikat olivat enimmäkseen harjoittelupaikkoja, jonne opiskelijat etsiytyivät oppiakseen ammatissa tarvittavaa osaamista. Ohjaus oli vain satunnaista oppilaitoksen ja usein opettajan valvutuneisuudesta riippuvaa toimintaa. Näin toimittiin suomalaisessa ammatillisessa aikuiskoulutuksessa valtaosin 1990-luvun alkuun lukuun ottamatta edistyksellisiä oppilaitoksia ja opettajia. Yhden tarinan mukaan opetussuunnitelman perusteet siirrettiin ikkunan väliin, jotta saataisiin tuuletusta tehokkaammin.

Näyttötutkintojärjestelmän tuomaa muutosta kuvataan kuvion oikealla puolella. Siinä korostuu vuorovaikutus toimijoiden kesken. Työnjakoa on uudistettu niin, että kansallisesti määritellään vain tutkinnon perusteet, jotka sisältävät ammattitaitovaatimukset, arvioinnin kohteet ja kriteerit sekä ammattitaidon osoittamistavat. Kolmikantayhteistyöstä (työnantaja, työntekijä ja opettaja) säädetään laissa (631/1998) ja asetuksessa (812/1998). Koulutuksen järjestäjät ovat saaneet tehtäväkseen vastata opetuksen sisällöistä ja järjestelyistä. Näyttötutkintojärjestelmässä on vastuuta siirretty myös tutkintotoimikunnille. Näyttötutkinnon järjestämisestä on sovittava erikseen tutkintotoimikuntien kanssa. Oppilaitoksista on tullut resurssikeskuksia, jotka järjestävät paikalliseen tuntemukseen perustuen monenlaisia ammattitaidon hankkimisen mahdollisuuksia yleensä alueensa aikuisväestölle tai laajemminkin. Tällainen oppilaitosten työnsisällön muutos vaatii uudenlaisia toimintatapoja. Monenlaiset oppimismahdollisuudet edellyttävät yhteistyötä alueen työpaikkojen ja eri oppilaitosten kanssa. Aikuisen aiemmin hankittu osaaminen ja sen tunnistaminen ja tunnustaminen edellyttää resurssien kohdentamista ammattitaidon arviointiin. Aikuiset opiskelevat vain omien tarpeidensa mukaisesti. Se edellyttää toimivaa ohjausjärjestelmää ja monimuoto-opetuksen käyttöä erilaisissa ympäristöissä. Millaista on asiakaslähtöinen toiminta?

Näyttötutkintotoiminta edellyttää työn organisointia järjestelmän toimintaehdoista käsin. Toimintakenttä ja yhteistyökumppanuudet on määriteltävä aikuiskoulutuslain ja asetuksen pohjalta.

AiHeen tavoitteena on muuttaa opetuksen suunnitteluun pohjautuvaa järjestelmä- ja oppilaitoskeskeinen toimintatapa näyttöjärjestelmän vaatimukset huomioon ottavaksi asiakaslähtöiseksi toiminnaksi, jossa vuorovaikutteinen yhteistyö ja avointen oppimisympäristöjen hyödyntäminen korostuu.

TYÖN ORGANISOINTI JA LAADUN KEHITTÄMINEN



Kuvio 2. Työn organisointi ja laadun kehittäminen.

Näyttöjen ja oppimisen henkilökohtaistamisessa oppilaitoksen rooli muuttuu resurssikeskukseksi, jolla on vastuu siitä, että erilaisten kansalaisten ammattitaitoa osataan tunnustaa ja arvioida luotettavasti mahdollisimman aidoissa työympäristöissä, ja että oppimista ohjataan ja opetusta järjestetään oppijan tarpeisiin.

AiHe-projektin tavoitetta painottaen ”Näyttötutkintotoiminnan laadun ja vaikuttavuuden kehittäminen henkilökohtaistamisen avulla” jäsentynyt näyttötutkintotoiminnan kehittäminen edellyttää toimenpiteitä tutkinnon ja opetuksen järjestämisen kaikilla tasoilla. Niissä hankkeissa, joissa johto on mukana kehittämistyössä, lähestytään tavoitetta parhaiten.

3.1.1.1 Johdon sitoutuminen ja strategiset valinnat

Näyttötutkintotoiminta on vauhdittanut aikuisoppilaitoksen avautumista työpaikkoihin ja yhteistyökumppaneihin päin. Miten oppilaitoksesta kehitetään joustava ja samalla laatua viestivä, eri suuntiin vaikuttava koulutuskeskus? Millainen toimintastrategia on valittu ohjaamaan henkilöstön työtä? Kysymys on muutoksen johtamisesta.

Asiakaslähtöinen ja asiakaskohtainen näyttötutkintotoiminta mielletään AiHe-projektissa olevan laadun ytimessä. Useimmat hankkeet lähtivät liikkeelle henkilökohtaisten opiskeluohjelmien tekemisestä. Kuitenkin oppilaitosten valitsema ”lähtökulma” ohjautui vähitellen henkilökohtaistamisen edellytysten ja kokonaisuuden tarkasteluun. Pian huomattiin, etteivät sen

juurruttaminen ja levittäminen onnistu ilman laajaa toiminnan uudelleen organisointia. Innokkaimmat kehittäjät tuottivat ideoita ja visiota uudesta toimintatavasta. Kehittäjät jäivät joissakin tapauksissa liian yksin visioidensa kanssa. Toivottiin johdon kiinteämpää sitoutumista kehittämistyöhön, jotta näyttötoiminnan edellyttämät muutokset saataisiin laajemmin toimintastrategiaan ja toiminnan laadun kehittämisen kohteeksi. Ilman johdon myötävaikutusta kehittäminen törmäsi työtovereiden muutosvastarintaan, asenteellisiin jäykkyysiin ja joskus myös inhimillisiin oikkuihin. Muutoksen kohteena olevan uuden toimintatavan kehittämiseen liittyy yhtäaikainen uuden toimintatavan juurruttaminen ja levittäminen. Tämä on vuosia kestävä määrätietoinen ja tavoitteellinen urakka, jossa johtamistoimenpiteet näkyvät ja yhdessä valittu, tavoitetta tukeva toimintastrategia on kaikkien toimijoiden tiedossa ja toimintaa ohjaavana sopimuksena. Luvussa 3.1 kuvattujen AiHe-hankkeiden itsearvioinnista nostettujen näyttötutkintotoiminnan kehittämiskohteiden avulla voidaan päästä tarvittavan strategiamuutoksen alkuun ja laadun kehittämisen keinoilla voidaan jatkaa alkanutta työtä. AiHe-projektin alussa näyttötutkintotoiminnan strategia-valinnat olivat osin selkiintymättömiä eivätkä toimineet vielä koko henkilöstön toimintaa ohjaavana ja tukevana sopimuksena. Toimintastrategian epäselvyys tuli esiin etenkin näyttötutkinto- ja opetussuunnitelmaperustaisen toiminnan sekoittumisena keskenään. Epäselvä toimintastrategia pitää yllä asenteellisia kiinnityksiä opittuihin käytäntöihin ja jatkaa epävarmuutta lähteenä uuden kehittämiseen. Konkreettiset johtamistoimenpiteet auttavat henkilöstöä eteenpäin epävarmuuden tilasta.

3.1.1.2 Näyttötutkintotoiminnan työnjako ja resurssit

Millaisia muutoksia näyttötutkintotoiminta on tuonut opettajien työhön? Millaisia työnjaon ja vastuunjaon kysymyksiä on ratkaistava toimintaketän laajetessa kolmikantaiseksi? Miten oppilaitos ottaa ”resurssikeskuksen” roolin haltuun? Millainen visio ja missio on tulevaisuuden toiminnasta? Mitä uusia haasteita avoin oppimisympäristö tuo henkilöstön osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen?

Näyttötutkintoon valittu toimintastrategia edellyttää johdettua työn organisointia uudelleen oppilaitoksen sisällä. Toimintaketä ja yhteistyökumppanuudet on määriteltävä aikuiskoulutuslain ja asetuksen säätämään näyttötutkintotoimintaan ja tutkintoon valmistavaan koulutukseen. Toimintaketän muuttuminen vaikuttaa oppilaitoksen henkilöstön työkuviin ja työnjakoon. Aikaresurssia on kohdennettava uudelleen sitä mukaa, kun näyttötutkintotoiminnan edellyttämä muutos etenee. Opettajien työn sisällön muutokset näyttötoiminnan onnistumiseksi ovat välttämättömiä. Opettajien ja koko henkilöstön työn sisällön muutoksiin tarvitaan myös koulutuksellista ja ohjauksellista tukea. Osaamisen kehittämisen tukitoimet eivät onnistu ilman johtamistoimenpiteitä. Erityisesti johtamistoimenpiteitä tarvitaan vielä näyttötutkintotoiminnan ja opetussuunnitelmaperustaisen

nuorten koulutuksen työnjaon ja vastuunjaon selkiinnyttämiseen monissa oppilaitoksissa, jossa on nuorten ja aikuisten ammatillista koulutusta.

AiHe-projekti keskittyy loppukautena 2004–2006 johtamisen tukemiseen ja resurssikysymysten selvittämiseen.

3.1.1.3 Kehittämistyön jäsentäminen ja painopisteet

Millaiset henkilökohtaistamisen kehittämisen rakenteet ja toimintamuodot turvaavat jatkuvuuden ja edistymisen oppilaitoksessa ja näyttötutkintotoimintaverkostossa? Millaisilla toiminnan painopistevalinnoilla kehittämissäytössä saadaan aikaan tavoiteltuja tuloksia? Millaisilla prosesseilla syntyy taloudellisesti paras tulos?

Kehittämiskauden alussa AiHe-hankkeissa oli määritelty vaihtelevasti kehittämistyön rakenteet ja toimintamuodot. Raportoinnin perusteella voidaan sanoa, että kehittämissäytö etenee parhaiten hankkeissa, joissa suunnitelma on tehty tavoitteen mukaan näyttötutkintotoimintaan. Toimintamuotona pelkästään muutaman henkilön kehittämissäyryhmä ei valitettavasti voi saada aikaan henkilökohtaistamisen juurtumista ja leviämistä koko henkilöstön toimintatavaksi. Haasteellista on sitoa ja sisällyttää muutostoimenpiteet luonnollisiin, uusiutuviin toimintarakenteisiin ja luonnollisiin uusiutuviin toimintamuotoihin. Viittaa tässä toimintastrategian merkitykseen. Henkilökohtaistamisen kehittäminen tulee sisällyttää normaaliin laadun kehittämisen rakenteisiin ja toimintamuotoihin. Haasteellista näyttötutkintotoiminnassa on laaja toimijaverkosto. Henkilökohtaistamisen laadun kehittäminen tulisi levittää kaikkien osapuolten työhön.

Hyvin suppeat ”lähtökulmavalinnat” ovat ohjanneet kehittämistä ehkä kokonaisuuden hahmottamisvaikeuksiin. Esimerkiksi työkohteena pelkästään oppimateriaalin kehittäminen johonkin kurssiin ei missään tapauksessa riitä näyttötutkintotoiminnan henkilökohtaistamiseen. AiHe-hankkeet ovat valinneet omat kehittämisen painopisteensä. *Kuuden vuoden kehittämissäytössä voidaan pitää tavoitteena sitä, että näyttötutkintotoiminnan henkilökohtaistaminen toteutuu hakemisvaiheessa, henkilökohtaisissa näytöissä ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisessa.* Lisäksi voidaan pitää tavoitteena, että henkilökohtaistamisen edellytykset ovat kunnossa. Hankkeiden vuosittaiset painopistevalinnat johtavat tavoiteltuun lopputulokseen.

3.1.2 Ohjauksen kehittäminen

AiHe-projektissa kohdennettiin ohjauksen kehittämisen interventiot näyttötutkintotoimintaan ja valmistavaan koulutukseen. Ottaen huomioon näyttötutkintojärjestelmän laaja toimijakenttä, voidaan todeta, että valinta oli resurssointiin suhteuttaen viisas.

Ohjauksen sisältöorientaatiota esitellään tarkemmin luvussa 5.

3.1.2.1 Henkilökohtaistamisen sisältö ja rakenne

Vuoden 2003 AiHe-hankkeiden itsearviointiraporteista ja toiminnan kuvauksista koottiin maininnat siitä, miten henkilökohtaistaminen tulee käytännön työssä esiin. Maininnoista jäsennettiin näyttötutkintotoiminnan henkilökohtaistamisen sisältö ja rakenne. Henkilökohtaistaminen konkretisoitui näin käytännön työvaiheiksi. Työvaiheita on kuvattu tässä raportissa nykyisin voimassa olevien säädösten, ohjeiden ja suositusten mukaan. Miten kuvattu toiminta saadaan aikaan?

Henkilökohtaistamisen sisältö ja rakenne on 56 oppilaitoksen toiminnan tuotos. Henkilökohtaistaminen ei toteudu vielä täysin eheänä kokonaisuutena missään AiHe-oppilaitoksessa. Joissakin AiHe-hankkeessa mukana olevissa aikuiskoulutuskeskuksissa ja aikuiskoulusta järjestävissä oppilaitoksissa on edetty henkilökohtaistamisessa niin pitkälle, että kuvauksen eri vaiheita on jo melko kattavasti käytössä. Edelleen on tarvetta hioa näyttötutkintotoiminnan henkilökohtaistamisen toimintamekanismeja sellaisiksi, että tutkinnon suorittaja ja aikuisopiskelija hyötyvät henkilökohtaistamisesta maksimaalisesti aiemmin hankitun osaamisen tunnistamisena ja tunnustamisena ja tarvittavan ammattitaidon tehokkaana oppimisena. Ohjauksen kiinnittäminen henkilökohtaistamisen prosessiin on yksi painopiste AiHe-hankkeiden kehittämistyössä tulevina vuosina. *AiHe-projektin tulevien vuosien pilotoinnit kiinnitetään yhdessä kehitettyyn henkilökohtaistamisen rakenteeseen.*

Henkilökohtaistamisen sisältökartta nostaa esiin ne edellytykset, jotka jokaisessa aikuiskoulutusta järjestävässä oppilaitoksessa on otettava kehittämiskohteiksi.

Näyttötutkintotoiminnan ja ammattitaidon hankkimisen henkilökohtaistamisen ohjaava periaate on asiakaskohtaisuus. **Henkilökohtaistaminen tarkoittaa** tutkinnon suorittajan ja/tai opiskelijan ohjaus-, neuvonta- ja opetustarpeiden huomioon ottamista ja tarvittavien tukitoimien käyttämistä näyttötutkinnossa ja/tai siihen tarvittavan ammattitaidon hankkimisessa tutkinnon perusteita noudattaen. Henkilökohtaistaminen alkaa tutkinnon suorittajan ensimmäisestä yhteydenotosta ja päättyy tutkinnon tai sen osan valmistuttua.

Näyttötutkintojärjestelmä perustuu ammattitaidon hankkimisen ja näyttötutkinnon henkilökohtaistamiseen eikä opintojen hyväksilukuun. Henkilökohtaistaminen voidaan jakaa kolmeen vaiheeseen:

- A henkilökohtaistaminen tutkinnon suorittajaksi/opiskelijaksi hakemisvaiheessa
- B henkilökohtaistaminen näyttöjen suunnittelussa ja toteutuksessa ja
- C henkilökohtaistaminen tarvittavan ammattitaidon hankkimisessa.

Henkilökohtaistaminen hakemisvaiheessa tarkoittaa kaikkia niitä toimenpiteitä, joilla selvitetään hakijan aikaisemmin hankittu osaaminen ja muut lähtökohdat, tavoiteltu tutkinto ja koulutustarve sekä ohjauksen ja erityisten tukitoimien tarve.

Tutkinto tai koulutus voidaan rahoittaa joko valtionosuusrahoituksella, työvoimahallinnon rahoituksella, oppisopimuskoulutusrahoituksella, henkilöstökoulutuksena tai yksityisopiskeluna. Lisäksi on käytössä NOSTE-ohjelman valtion avustusta. Näyttötutkintoihin hakemisvaiheen henkilökohtaistamiseen sisältyy henkilölle soveltuvien rahoitusvaihtoehtojen käytön suunnittelu.

Näyttötutkintojärjestelmä lähtee olettamuksesta, että jokaisen tutkintoon hakeutuvan aikuisen näyttöprosessi ja tarvittava ammattitaidon hankkiminen henkilökohtaistetaan aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistamisen perustalta. Tutkinnon järjestäjä tai koulutuksen järjestäjä yhdessä työelämän edustajien kanssa tunnistaa aikuisen aikaisemmin hankitun osaamisen. Osaamisen tunnistamiseen kerätään tietoa käyttämällä erilaisia alalle soveltuvia ja luotettavia menetelmiä esim. haastatteluja, atk-pohjaisia ja tutkintokohtaisia selvityksiä, työnäytteitä, työnäyttöjä, kokeiluja, kokeita ja itsearviointeja. Useimmiten osaaminen on hankittu aikaisemmassa koulutuksessa, työssä, harrastuksissa tai tarkemmin määrittelemättöminä elämänkokemuksina.

Tutkinnon järjestäjä tai koulutuksen järjestäjä ohjaa tutkinnon suorittajaksi tai opiskelijaksi hakeutuvaa osaamisen tunnistamisen perusteella joko koko tutkinnon tai sen osan tai osien suoritukseen tai puuttuvan ammattitaidon hankkimiseen. Mikäli lähtötilanteen selvityksessä todetaan, että suunniteltu näyttötutkinto ei ole tasollisesti oikea, tutkinnon suorittajaksi hakeutuvaa ohjataan oikeantasoiseen tutkintoon.

Tutkinnon järjestäjä tai koulutuksen järjestäjä selvittää yhteistyössä tutkinnon suorittajaksi tai opiskelijaksi hakeutuvan kanssa hänen tarvitsemansa ammattitaidon hankkimisen tukitoimien tarpeet.

Tutkinnon järjestäjä tai koulutuksen järjestäjä, opiskelija ja tarvittaessa koulutuksen hankkijan edustaja tekevät yhdessä hakemisvaiheen henkilökohtaistaistamissuunnitelman, josta ilmenevät seuraavat sisällöt:

A. Henkilökohtaistaminen tutkinnon suorittajaksi/opiskelijaksi hakemisvaiheessa

A.1 Hakijan lähtötilanteen selvitys

- hakijan tutkinto- ja koulutustarpeet, odotukset ja toiveet
- tutkinnon suorittamiseen ja ammattitaidon hankkimiseen vaikuttavat asiat elämän tilanteessa

A.2 Tutkintoon hakemisvaiheessa henkilökohtaistamista hyödyttävä yhteistyö

- tarvittaessa hakijan työpaikan työnantajan kanssa
- hakijan ja työpaikan koulutustarpeiden yhteensovittaminen
- selvitys työpaikan mahdollisuuksista ja rajoitteista näyttötutkinto- ja oppimisympäristönä
- tutkinnon ja tarvittavan ammattitaidon hankinnan rahoittajan kanssa
- hakijalle soveltuvan koulutusmuodon ja rahoitusvaihtoehdon valinta (omaehtoinen koulutus, oppisopimuskoulutus, työvoimapoliittinen koulutus, henkilöstökoulutus, yksityisopiskelu, muu)
- hakijalle soveltuvien muiden oppilaitosten käyttö tutkinnon suorittamisessa tai tarvittavan ammattitaidon hankkimisessa

A.3 Tutkinnon suorittajan saavuttaman osaamisen tunnistaminen

- tutkinnon suorittajan perehdyttäminen tutkinnon ammattitaitovaatimuksiin ja arviointikriteereihin
- tutkinnon suorittajan saavuttaman ammattitaidon itsearviointi ja osaamiskartoitus (esim. AT-suomi-ohjelma)
- asiantuntijan arvio ja johtopäätös tutkinnon suorittajan saavuttamasta ammattitaidosta
- tutkinnon suorittajan itsearvioinnin ja osaamiskartoituksen tulokset
- tarvittaessa (jos mahdollista) työpaikan edustajan arvio työtaidosta
- työtodistukset ja selvitys aikaisemmasta työkokemuksesta
- todistukset aikaisemmasta koulutuksesta
- päätökset ulkomailla suoritettujen tutkintojen rinnastamisesta, tunnustamisesta
- vertailulausunnot ulkomailla suoritetuista tutkinnoista ja opinnoista
- selvitys ammattitaitoa tukevista harrastuksista
- muut dokumentit
- maahanmuuttajan suomen/ruotsin kielen tason tunnistaminen ja suomalaisen työelämä- ja yhteiskuntatiedon arviointi
- tutkinnon suorittajan ja asiantuntijan yhteinen johtopäätös tutkinnon tasovalinnasta
- tutkinnon suorittajalle soveltuvan tutkintotason määrittäminen
- tutkinnon osien määrittely, joissa henkilö voi osoittaa ammattitaitonsa suoraan näytöllä
- tutkinnon osat, joihin henkilön on hankittava lisää ammattitaitoa
- tarvittaessa asiantuntijan perusteltu esitys näytön arvioijille tutkinnon suorittajan saavutetun osaamisen tunnustamisesta dokumentoitujen suoritusten ja näyttöjen perusteella

A.4 Tukitoimien tarpeenmäärittäminen

- alustava arvio ohjaustarpeesta
- alustava arvio erityisistä tukitarpeista

Henkilökohtaistamisen toisessa vaiheessa suunnitellaan näyttötutkinnon henkilökohtaistaminen. **Näyttöjen henkilökohtaistaminen** tarkoittaa tutkinnon suorittajalle sopivien ja perusteltujen tutkinnon perusteita noudattavien näyttöjärjestelyjen suunnittelua ja käyttöä tutkinnon suorittajan tarvitsemaa ohjausta, neuvontaa ja tarvittavia tukitoimia käyttäen.

Aikaisemmin hankittu ammattitaito hyväksytään näytöiksi niiltä osin kuin tutkinnon suorittajalla on luotettavat, aikaisemmin dokumentoidut näytöt ja jotka arvioijat hyväksyvät kolmikantaisesti.

Mahdolliset henkilökohtaistamisen erityisjärjestelyt eivät saa vaikuttaa arvioinnin luotettavuuteen. Arvioinnissa ei saa poiketa tutkinnon perusteissa määritellyistä ammattitaitovaatimuksista, arvioinnin kohteista tai arviointikriteereistä.

Tutkinnon järjestäjä huolehtii siitä, että tutkinnon suorittaja saa tarvitsemansa asiallisen ohjauksen näyttönsä suunnitteluun ja tarvitsemansa neuvonnan ammattitaitonsa osoittamiseen. Ohjauksessa ja neuvonnassa voidaan käyttää erilaisia muotoja. Näyttöjen järjestelyissä on kuitenkin aina noudatettava tutkinnon perusteissa määriteltyjä tutkinnon suoritustapoja.

Tutkinnon järjestäjä ja tutkintotoimikunta vastaavat ammattitaidon arvioinnin luotettavuudesta.

Tutkinnon järjestäjä, tutkinnon suorittaja ja tarvittaessa näytön työpaikka-arvioija tekevät yhdessä henkilökohtaisen näyttösuunnitelman, joka perustuu aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistamiseen ja josta ilmenevät seuraavat sisällöt:

B. Henkilökohtaistaminen näyttöjen suunnittelussa ja toteutuksessa

B.1 Perehdyttäminen näyttötutkintosuoritukseen

- arvioijien päätös tutkinnon suorittajan saavutetun osaamisen tunnistamisesta dokumentoitujen suoritusten ja näyttöjen perusteella
- perehdyttäminen tutkinnon suorittajan näytössä osoitettaviin tutkinnon osiin

B.2 Näytön henkilökohtaistaminen

- suoritettaviin tutkinnon osiin soveltuvien näyttöympäristöjen määrittäminen
- tutkinnon osien näyttöajankohtien määrittäminen
- tutkinnon suorittajan näytön suunnittelu ja toteutus

B.3 Neuvonta ja ohjaus näytöissä

- henkilökohtaisen neuvonnan ja ohjauksen tarpeen täsmennys näyttöjen aikana

- tarvittavien ja sallittujen tukitoimien käyttö näyttöjen suunnittelussa ja totutuksessa
- ryhmäneuvonta- ja ohjaus näyttöjen suunnittelussa
- yksilöllinen neuvonta ja ohjaus näytön suunnittelussa

B.4 Ammattitaidon arviointi

- arvioijien valinta
jääviiden varmistaminen
arviointikoulutuksen varmistaminen
- arvioijien työn määrittely ja arvioinnin työn ja vastuun jakaminen
- tutkinnon suorittajan oma arvio ammattitaidostaan
- arvioijien arviointijohtopäätöksen tekeminen arviointiaineistosta (kuka, mitä, milloin, missä)

B.5 Tutkinnon etenemisen seuranta

- henkilökohtaisen näyttösuunnitelman tarkistus, tarvittavien muutosten kirjaaminen ja toteutumisen varmistaminen

B.6 Näyttöjen henkilökohtaistamisen laadun kehittäminen

- palautteen hankkiminen
- näyttöjen henkilökohtaistamisen arviointi
- johtopäätösten tekeminen palautteesta ja arvioinnista ja korjaukset henkilökohtaistamisen toimintatapoihin ja menetelmiin

Henkilökohtaistaminen kirjataan tutkinnon osittain henkilökohtaistamis-suunnitelmaksi ja se pidetään ajan tasalla näyttötutkinnon edetessä. Suunnitelman allekirjoittavat tutkinnon suorittaja ja tutkinnon järjestäjä ja/tai koulutuksen järjestäjä sekä tarvittaessa tutkinnon tai puuttuvan ammattitaidon hankinnan rahoittaja. Suunnitelma sisältää hakemisvaiheen henkilökohtaistamisen, puuttuvan ammattitaidon hankintasuunnitelman sekä tutkinnon tai sen osan henkilökohtaisen näyttösuunnitelman.

Henkilökohtaistamisen kolmannessa vaiheessa selvitetään oppimisvalmiuksia ja tarpeita, joiden perustalle tarvittava opetus ja ohjaus suunnitellaan ja toteutetaan. **Tarvittavan ammattitaidon hankkimisen henkilökohtaistaminen** tarkoittaa aikaisemmin hankitun osaamisen, todetut oppimisvalmiudet ja oppimistarpeet sekä elämän- ja työtilanteen huomioon ottavia joustavia opiskelu- ja oppimisjärjestelyjä ohjauksen, neuvonnan ja opetuksen menetelmiä sekä erilaisia tukitoimia käyttäen.

On olennaista erottaa opetuksen ja oppimisen näkökulma henkilökohtaistamisessa. Puuttuvan ammattitaidon hankkimisen henkilökohtaistaminen ei tarkoita opetuksen henkilökohtaistamista, vaan oppimisen ja opiskelujärjestelyjen henkilökohtaistamista.

Koulutuksen järjestäjä huolehtii siitä, että opiskelija saa tarvitsemansa asiallisen ohjauksen ja neuvonnan opintojensa ja oppimisensa suunniteltuun ja käytännön totutukseen. Ohjauksessa ja neuvonnassa voidaan käyttää erilaisia muotoja.

Koulutuksen järjestäjä, opiskelija ja tarvittaessa koulutuksen hankkijan edustaja tekevät yhdessä henkilökohtaisen puuttuvan ammattitaidon hankintasuunnitelman, joka perustuu aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistamiseen ja josta ilmenevät seuraavat sisällöt:

C. Henkilökohtaistaminen tarvittavan ammattitaidon hankkimisessa

C.1 Perehdyttäminen oppimiseen

- perehdyttäminen opiskeltavaan alaan
- opiskelijan valmentaminen opiskeluun ja perehdyttäminen oppimisvalmiuksiinsa (oppimistyyli, itsearviointitaidot, itseohjautuvuus jne)
- oppimisvahvuuksien selvittäminen
- oppimisen esteiden selvittäminen
- elämäntilanteesta johtuvien opiskelumahdollisuuksien tunnistaminen
- tuen tarpeiden määrittäminen
- oppimistavoitteiden täsmennys
- opiskelun ajoituksen suunnittelu

C.2 Oppimisen henkilökohtaistaminen

- aikuisopiskelijalle soveltuvan oppimisympäristön valinta ja käytön määrittely (oppilaitos, työpaikka, harrastukset, verkko-opiskelu)
- aikuisopiskelijalle soveltuvan opiskelumuodon valinta (monimuoto-, ilta-, päiväopiskelu)
- aikuisopiskelijalle soveltuvan opetusmuodon ja -menetelmän valinta (suuryhmäopetus, pienryhmäopetus, vertaisryhmä, itsenäinen opiskelu, verkon käyttö, tarvittavien oppimistehtävien määrittely, käytettävän kirjallisuuden valinta, oppimateriaalin määrittely)

C.3 Ohjaus

- henkilökohtaisen ohjauksen tarpeen täsmennys opiskelun aikana
- ohjaussuunnitelma (ajoitus, ohjaajien nimeäminen, toteutuksen tarkistus)
- tarvittava oppimisen ohjaus, työssä oppimisen ohjaus, verkko-opiskelun ohjaus, muu tarvittava ohjaus
- ryhmäohjaus
- yksilöllinen ohjaus
- mahdolliset kielelliset tukitoimet
- toimivaltaan kuuluvien tukitoimien käyttö tai ohjaus muiden asiantuntijoiden tarjoamiin tukipalveluihin

C.4 Oppimisen arviointi

- oppimisen arvioinnin suunnittelu ja toteutus (kuka, mitä, milloin, missä)
- opettajien, asiantuntijoiden ja työssä oppimisen ohjaajien työn- ja vastuunjakaminen oppimisen arvioinnissa
- asiantuntijoiden ja työssä oppimisen ohjaajien perehdyttäminen oppimisen arviointiin
- aikuisopiskelijan oma arviointi oppimisestaan

C.5 Opiskelun etenemisen seuranta

- henkilökohtaisen oppimissuunnitelman tarkistus, tarvittavien muutosten kirjaaminen ja toteutumisen varmistaminen

C.6 Ammattitaidon hankkimisen henkilökohtaistamisen laadun kehittäminen

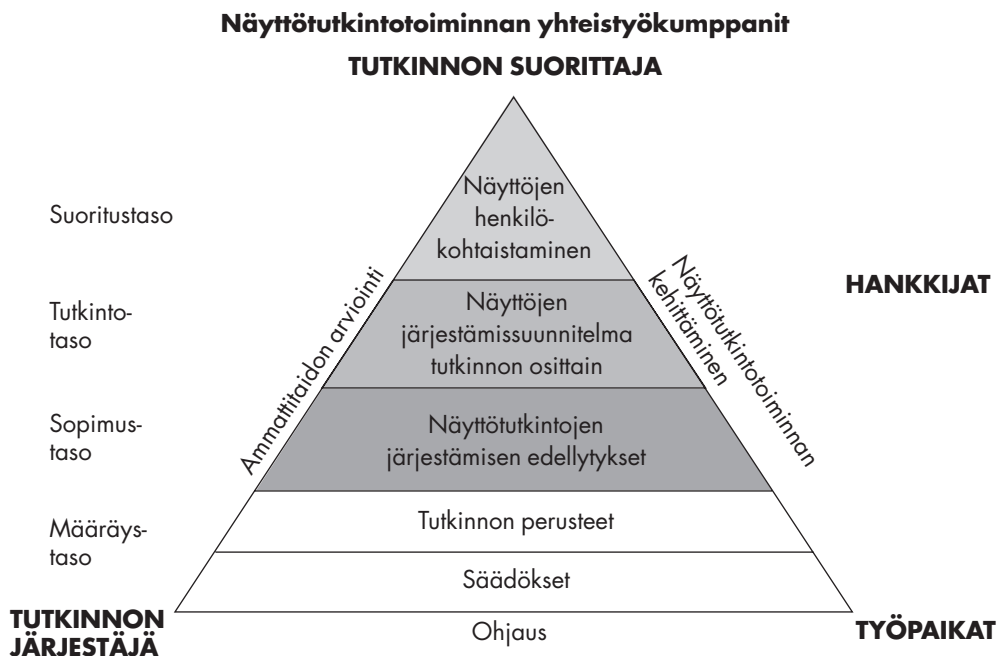
- palautteen hankkiminen aikuisopiskelijoilta
- opiskelun ja oppimisen henkilökohtaistamisen arviointi
- johtopäätösten tekeminen palautteesta ja arvioinnista ja korjaukset henkilökohtaistamisen toimintatapoihin ja menetelmiin

Maahanmuuttajat voivat osallistua puuttuvan ammattitaidon hankkimiseen kuten muutkin maassamme asuvat.

Koulutuksen järjestäjä kerää palautetta opiskelijoilta puuttuvan ammattitaidon hankkimisen henkilökohtaistamisesta, itse arvioi toimintaansa ja kehittää henkilökohtaistamista.

3.1.3 Kumppanuusyhteistyö

Näyttötutkintotoiminta vaatii yhteistyötä monella eri tasolla. Kumppanuustyöllä tarkoitetaan sitoutunutta, vastuullista yhteistyötä tutkinnon suorittajan lisäksi työpaikkojen, tutkintojen rahoittajan ja muiden sidosryhmien asiantuntijoiden ja tutkintojen järjestäjän sekä valmistavan koulutuksen järjestäjän kanssa. Kuviossa 3 on kuvattu näyttötutkintojärjestelmän kokonaisuutta ja sen eri tasoilla tehtävää toimintaa.



Kuvio 3. Näyttötutkintojärjestelmän kumppanuus

Näyttötutkintojärjestelmä ei toimi ilman yhteistyötä. Säädökset määrittelevät vain toimijaosapuolten tehtävät.

Henkilökohtainen tutkinnon suorittaminen tai tarvittava ammattitaidon hankkiminen kolmion huipulla on aikuisen kansalaisen tehtävä niin halutessaan. Henkilökohtaistaminen voi toteutua vain sillä ehdolla, että näyttöjärjestelmän kokonaisuus on kunnossa.

Työelämän edustajat suunnittelevat, järjestävät ja arvioivat tutkintosuoritukset yhteistyössä tutkintojen järjestäjien kanssa sekä osallistuvat tutkintojen perusteiden laatimiseen.

Tutkintojen järjestäjät laativat järjestämissopimushakemukset liitteineen, vastaavat asiantuntevien arvioijien hankkimisesta, kouluttamisesta ja tehtävään perehdyttämisestä, suunnittelevat näytöt yhteistyössä työelämän edustajien kanssa, järjestävät näytöt ja arvioivat tutkintosuoritukset yhteistyössä työelämän edustajien kanssa. Tutkinnon järjestäjät huolehtivat tarvittaessa OPH:n edellytysten arvion hakemisesta, laativat ja osaltaan allekirjoittavat tutkintotodistukset, Tutkintojen järjestäjät vastaavat tilastoinnista, vastaavat arviointiin liittyvän aineiston dokumentoinnista ja arkistoinnista. Ne vastaavat tutkintojen ja niihin valmistavan koulutuksen tiedottamisesta, hankkivat ja allekirjoittavat tarvittaessa ammattikirjat sekä tilaavat ja allekirjoittavat osaltaan kunniakirjat tarvittaessa.

Tutkintotoimikunnat vastaavat näyttötutkintojen järjestämisestä ja valvomisesta sekä solmivat järjestämissopimukset, arvioivat tutkintojen järjestämisedellytykset, määrittävät kriteerit tutkintojen arvioijille, antavat tutkintotodistukset, allekirjoittavat kunniakirjat ja lisäksi tekevät aloitteita näyttötutkintojärjestelmän ja tutkintojen perusteiden kehittämiseksi.

Näyttötutkintojen kehittämiskoulutuksen järjestäjät kouluttavat näyttötutkintomestarit.

ALVAR suunnittelee valtakunnallista tutkintoaineistoa sovituille aloille.

Koulutustoimikunnat antavat lausunnot tutkintorakenne-esityksistä ja käsittelevät tutkintojen perusteet.

Opetushallitus ohjaa tutkintorakenne-esitysten valmistelua, kokoaa ja käsittelee esitykset ja päättää OPM:lle tehtävästä esityksestä. Opetushallitus vastaa tutkinnon perusteiden laatimisesta ja päättää niistä. Opetushallitus päättää tutkintotoimikuntien toimiala- ja aluejaosta ja asettaa tutkintotoimikunnat, sekä huolehtii tutkintotoimikuntien maksuliikenteestä, kirjanpidosta ja arkistoinnista. Lisäksi Opetushallitus avustaa tutkintotoi-

mikuntia tutkintojen järjestämisedellytysten arvioinnissa, ohjaa, kouluttaa ja konsultoi tutkintotoimikuntia ja tutkintojen järjestäjiä.

Opetusministeriö päättää tutkintorakenteesta ja tutkintomaksusta.

Eduskunta säätää lait ja asetukset.

AiHe-projektissa keskitytään parantamaan näyttötutkintotoimintaa henkilökohtaistamisen avulla.

3.1.3.1 Verkostoituminen

Yksi kriittinen kohta AiHe-hankkeiden onnistumisessa on verkostoituminen. Miten verkostoitumista kannattaa käyttää ja mihin? Mitä menetelmiä käytetään verkostotyössä? Miten verkostotapaamisiin valmistaudutaan? Miksi jakamista tarvitaan jne.?

Aikaisemmin esitetty henkilökohtaistamisen rakennekuvaus antaa runsaasti vihteitä niistä tahoista, joiden kanssa on hyödyllistä verkostoitua. Näyttötutkintotoiminnassa verkostoitumisen tarve lähtee aina asiakkaan tarpeista. Näyttötutkintojärjestelmän näkökulmasta asiakas on työelämä ja sitä kuvataan raportissa seuraavissa luvuissa. Näyttötutkinnon näkökulmasta asiakas on aina tutkinnon suorittaja tai tarvittavan ammattitaidon hankkija, aikuisopiskelija. Lisäksi asiakkaan roolissa ovat vaihtelevasti eri toimijat, kuten tutkinnon tai koulutuksen rahoittajat ja eri koulutusmuotojen (työvoimakoulutus, oppisopimuskoulutus, henkilöstökoulutus) asiantuntijat. Tähän keskitytään sidosryhmäyhteistyökohdassa. Asiakkuus on näyttötutkintojärjestelmässä ja -toiminnassa vuorovaikutteista. Asiakkuuden luonnetta ei tässä tarkastella laajemmin.

AiHe-hankkeissa on lähdetty rakentamaan tietoisesti sisältöverkostoja ja kumppanuusverkostoja. Sisältöverkostoilla tarkoitetaan useamman AiHe-hankkeen yhteistyötä yhteisellä kehittämisaloilla, kuten esim. verkkooppimisen ohjaus, tai työssäoppimisen ohjaus tai ohjauksen kehittäminen näyttötutkintotoimintaan. Näissä verkostoissa AiHe-hankkeet saavat koulutuksellista ohjaustukea kehittämistoiminnan konsulttien lisäksi asiantuntijoilta. Verkostoissa käsitellään yhteistä kehittämissisältöä ja jaetaan avoimesti kehittämistyön kokemuksia ja tuloksia. Kumppanuusverkostoilla tarkoitetaan henkilökohtaistamisen edellyttämän yhteistyön luomista työpaikkojen ja sidosryhmien edustajien kanssa.

Verkostoituminen vaatii huolellista valmistautumista yhteisen ajan käyttöön. Käsiteltävät asiat nostetaan AiHe-hankkeiden omista tarpeista. Koulutuksellinen konsultointi on ollut yksi käytetty toimintamuoto. Verkostoituminen on tuonut kehittämistyöhön siinä tarvittavaa vertaistukea. Vertaisarviointi antaa lisänäkökulmaa oman työn kehittämiseen. Ver-

kostoituminen rikastaa omaa ideavarastoa, mutta se ei vielä ole ratkaisu henkilökohtaistaminen onnistumiselle. Kehittämistavoite vaatii ideoiden soveltamista käytäntöön ja niiden juurruttaminen vaatii hyvien käytäntöjen levittämistä koko aikuiskoulutustoimintaan. Verkostoitumisella luodaan laajaa toimijapohjaa henkilökohtaistamiselle. Jokaisen verkoston toimijatahon on kuitenkin huolehdittava siitä, että henkilökohtaistaminen juurtuu ja leviää omiin työprosesseihin. Tavoitteellinen verkostoituminen antaa voimaa vaatimaan kehittämistyöhön ja pitää yllä kehittämisen jännitettä.

3.1.3.2 Työelämäyhteistyö

Henkilökohtaistamisen edellytyksenä ovat tutkinnon ja koulutuksen järjestäjän toimivat työelämäsuhteet. Ammatillisen aikuiskoulutuksen on vastattava työelämän tarpeita. Näytöt annetaan työpaikoilla ja ammattitaito arvioidaan työstä. Miten työpaikkojen osallistuminen on lisääntynyt näytöissä ja oppimisen ohjauksessa?

AiHe-hankkeissa yhteistyö työelämän kanssa on keskeisin kehittämiskohde. Opettajien rooli on muuttunut yhteyksien luojaksi ja koordinoijaksi. Henkilökohtaistamisen eri vaiheissa tarvitaan työpaikkojen ja ammatin asiantuntijoita, jotta näyttötutkintojärjestelmän tarkoittama todellinen työelämäläheisyys toteutuu.

Opetusministeriön opitun tunnistamisen kehittämistä koskevassa muistiossa (1.10.2002) todetaan, että näyttötutkintojen ja valmistavan koulutuksen henkilökohtaisia opiskeluohjelmia koskevat määräykset uudistetaan Aikuisopiskelun henkilökohtaistaminen-hankkeessa saatavien kokemusten pohjalta. **Henkilökohtaistamisen uudet toimintatavat ja työmuodot kehitetään yhdessä työelämän kanssa.**

Monipuolinen asiantuntijuus on mahdollista hyödyntää niin, että kaikki osapuolet hyötyvät yhdessä tekemisestä. Työpaikkojen täydennyskoulutustarpeiden selvittämisessä ja työtekijöiden koulutustarpeiden määrittelyssä ei päästä yksipuolisella kysynnällä tai tarjonnalla hyvään lopputulokseen. Työpaikkojen omien työprosessien kehittäminen ja niihin yhdistetty työtekijöiden ammattitaidon vahvistaminen näyttötutkintojärjestelmässä ovat tuottaneet hyviä tuloksia ja tyytyväisiä yhteistyökumppaneita AiHe-hankkeissa. Eri osapuolten asiantuntemus on tiedostettava ja käytettävä sitä johdonmukaisesti tutkinnon suorittajan osaamisen tunnistamiseen, ammattitaidon arviointiin ja tarvittavan ammattitaidon hankkimiseen. Erilaiset koulutusmuodot painottavat esimerkiksi oppimisympäristöjä eri tavalla. Työjako ja vastuu on selvitettävä yhteistyön alussa, jotta turhilta sekaannuksilta ja väärinkäsityksiltä vältytään.

3.1.3.3 Sidosryhmäyhteistyö

Miten sidosryhmät (esim. työvoimatoimisto, oppisopimuskoulutuksen järjestäjät, järjestöt, luottamushenkilöt) ovat tulleet mukaan näyttötutkintotoimintaan? Miten yhteistyötaitoja lisättäisiin? NOSTE-ohjelma otti käyttöön *hakevan toiminnan* käsitteen. Se on vauhdittanut entisestään myös AiHe-hankkeiden toimijoita tarkastelemaan näyttötutkintoprosessin alkuvaihetta ja siinä tehtäviä toimenpiteitä omana kokonaisuutenaan.

Näyttötutkintojärjestelmä on kehitetty kolmikantayhteistyössä. Työelämän järjestöjen tehtävä on osaltaan tehdä näyttötutkintotoimintaa tunnetuksi jäsenistönsä keskuudessa. Luottamushenkilöt ovat vaikuttajia, joiden kautta uutta tietoa henkilökohtaistamisesta ja näyttötutkinnoista voidaan levittää.

Työvoimapolitiittinen koulutus on huomattava ammatillisen aikuiskoulutuksen hankkija. Vähitellen näyttötutkinnot ovat lisääntyneet hankintatoiminnassa. Yhteiseksi kehittämishaasteeksi nousevat hankintasopimukset. Miten niiden sisältö voitaisiin sopia niin, että henkilökohtaistaminen tulisi mahdolliseksi? Liian tiukat hankintavaiheessa sovitut etenemisehdot estävät joustavan henkilökohtaistamisen tutkinto- tai valmistavan koulutuksen edetessä. Tässä korostuu paikallisen yhteistyön lisäksi viraomaisten yhteistyö kansallisella tasolla, jotta henkilökohtaistamisen kokonaisuus ja sen vaikutukset tulevat eri toimijoiden tietoisuuteen. AiHe-projektissa on aloitettu henkilökohtaistamisen edistäminen kaikilla tasoilla. Yhteistyön lisäksi työministeriö vastaa ja huolehtii omalla toimintasektorillaan henkilökohtaistamisen edistämisestä ja kehittämisestä mm. AIKOO-kehittämishankkeella, OPAL-palauttejärjestelmän kehittämällä, henkilöstön koulutuksella sekä tiedottamisella ja neuvonnalla. Paikallisesti AiHe-hankkeet ovat aloittaneet tehostetun yhteistyön työvoimapolitiittisten koulutushankkeiden tilaajien kanssa.

Oppisopimuskoulutuksessa työpaikat ovat keskeisessä roolissa tarvittavan ammattitaidon hankkimisessa, ei vain ammattitaidon arvioinnissa. Oppilaitokset järjestävät osan koulutuksesta. Oppisopimuskoulutuksen järjestäjän, teoriaopintojen järjestäjän, työpaikan ja näyttötutkintojen järjestäjän välinen yhteistyö on välttämätöntä. Oppisopimusmuotoisessa koulutuksessa haasteet ovat näkyvimmit oppisopimusviranomaisen ja koulutuksen ja tutkinnon järjestäjän henkilökohtaistamisen yhteistyössä. Monitahoisen toimijaverkoston työnjaon selkiinnyttäminen ja sopiminen on yksi kehittämiskohde. Jokaisen toimijan on tiedettävä eri tahojen kanssa yhdessä sovitut yhteistoimintapelisäännöt. Uusien toimijoiden on perehdyttävä niihin ja sitouduttava yhteistoimintaan. AiHe-hankkeissa kehitetään oppisopimuskoulutuksen henkilökohtaistamisen yhteistoimintamallia ja levitetään laajemmin oppisopimuskoulutuksen järjestäjien tiedoksi.

3.1.4 Näyttö- ja oppimisympäristön kehittäminen

Miksi maailma muuttuu? Miksi ammatillisen lisäkoulutuksen tarpeet työpaikoilla muuttuvat jatkuvasti? Millainen näyttö- ja oppimisympäristö vastaa parhaiten muutokseen? Ammatillista aikuiskoulutusta järjestävät oppilaitokset palvelevat ensisijaisesti työelämän ja yhteiskunnan tarpeita. Ammattitaidon arviointi ja oppimisen olosuhteet on suunniteltava niin, että työelämän taidot voidaan saada esiin ja ammatin vaativalle tasolle. Näyttö- ja oppimisympäristö uusiutuu kehittämällä ohjauksen, opetuksen ja neuvonnan toimintaa ja myös ulkoisia puitteita.

3.1.4.1 Avoimen näyttö- ja oppimisympäristön käyttö ja kehittäminen

Miten laajennetaan avoimen näyttö- ja oppimisympäristön käyttöä? Miten avoin toiminta saadaan aikaan? Ammatillinen kehittyminen rakentuu suurelta osin vuorovaikutussuhteille ja se edellyttää mm. metataitoja, palautteen hyödyntämistä ja yhteistoiminnallista oppimista. Avoimen näyttö- ja oppimisympäristön käyttö mahdollistaa ammattitaidon arvioinnin ja opetuksen uudelleen järjestelyn niin, että opetusryhmäkokoo voi vaihdella tarkoituksesta johtuen yhdestä tuhansiin. Perinteisen ryhmäopetuksen tilalle muodostuu ”kouluton” oppiminen. Vertaisryhmien käyttö lisääntyy. Opetusryhmien heterogeenisyys lisääntyy ja samalla lisääntyy entisestään henkilökohtaistamisen tarve.

3.1.4.2 Verkko-oppimisen kehittäminen

Millaisia mahdollisuuksia verkko-oppiminen tuo henkilökohtaistamiseen? AiHe-hakkeissa on osoitettu erittäin paljon mielenkiintoa verkko-oppimisen kehittämiseen. Verkko-oppimisen ja -ohjauksen kehittämistarve on hankesuunnitelmissa tuotu esiin. Vielä 1990-luvulla aikuiskoulutuksessa usein esitetty huolenaihe verkko-oppimisen ja ohjauksen vaikutuksista oli sosiaalisten taitojen kehittymisen syrjäytyminen. Nyt tämä ei enää tule painokkaasti esiin AiHe-hankkeiden suunnitelmissa. Verkko-oppimista ja -ohjausta pidetäänkin joustavuutta lisäävänä yhtenä vaihtoehtona eikä ehdottomuutena, joka jokaisen opiskelijan on omaksuttava ja otettava käyttöön yhtä aikaa. Henkilökohtaistaminen toimii tällä alueella luonnollisen valinnan periaatteella.

3.1.5 Laadun kehittäminen

Kehittämistyössä lähdetään useimmiten liikkeelle arvioimalla kehittämisen kohteena olevan toiminnan tilaa. Niin myös tässä projektissa. Sen lisäksi, että kansallisesti arvioitiin henkilökohtaistamistoimintaa amma-

tillista aikuiskoulutusta järjestävissä oppilaitoksissa, ovat AiHe-hankkeet enemmän tai vähemmän systemaattisesti arvioineet oman henkilökohtaistamistoimintansa ja laatineet kehittämissuunnitelmat arviointinsa pohjalta. Vuosittain marraskuussa AiHe-hankkeet kirjoittavat itsearviointinsa raportiksi ja suuntaavat seuraavan vuoden kehittämistoimet oman harjontansa mukaan tarpeellisiksi havaitsemiinsa kohteisiin. Suunnitelmien pohjalta tarkistetaan hankesopimukset Opetushallituksen ja koulutuksen järjestäjän kesken.

Kehittäminen on jatkuvaa ja normaalia työtä. AiHe-projekti jäsentää ja hakee painopisteitä henkilökohtaistamisen kehittämiseen, jotta näyttötutkintotoiminta parantuisi laadullisesti ja vaikuttavuudeltaan.

Ilman systemaattista ja järjestelmällistä henkilökohtaistamisen hyvien käytäntöjen juurruttamista ja levittämistä onnistumiset saattavat jäädä henkilökohtaisiksi tai satunnaisiksi. Vaikka hyvä ratkaisu johonkin kauan hiertäneeseen ongelmaan saattaa ilmaantua aivan sattumalta ja suunnittelemattomasti, täysin odottamattomassa tilanteessa, se ei merkitse sitä, että kehittämistyö voidaan jättää sattuman varaan. Henkilökohtaistamisen hyvät käytännöt, toimintaprosessit ja toimintamekanismit, jotka tuottavat hyviä tuloksia aikuisten koulutustarpeen selvittämisessä, ammattitaidon arvioinnissa tai tarvittavan ammattitaidon hankkimisessa, on sisällytettävä normaalitoimintaan jo toiminnan ns. kypsässä kehittämissvaiheessa. Epäonnistumiset on hyvä myös keskustella ja välttää toistamasta niitä, jos mahdollista. Epäonnistuminen saattaa olla uuden toimintatavan alku, joten myös ne ovat arvokkaita kehittämisen katalysaattoreita.

Oppilaitoksilla on käytössään erilaisia laadun kehittämisen järjestelmiä. Pääasia kuitenkin on, että kehittäminen on jatkuvasti reaaliaikaista ja harjontaa perustehtävän tarpeista lähtevää ja asiakkaan palautteet ja tarpeet huomioon ottavaa tarvittavaa muutosta aikaansaavaa toimintaa.

3.1.5.1 Levittäminen ja juurruttaminen

AiHe-hankkeissa kehitettäviä hyviä näyttötutkintojen- ja oppimisen henkilökohtaistamisen käytäntöjä pyritään juurruttamaan suoraan ja laajasti koko aikuiskoulutustoimintaan. Se onnistuu parhaiten sitomalla henkilökohtaistaminen arkipäivän näyttöjen suunnitteluun ja totutukseen ja valmistavan koulutuksen tarjonnan monipuolistamiseen niin, että myös oppimispolut voidaan henkilökohtaistaa ohjausta vahvistamalla. Tällainen toiminta edellyttää koko henkilöstön osallistumista. Puitteet juurtumiseen ja leviämiseen on luotava näyttötutkintojärjestelmän toimintaa kehittämällä ja oppilaitosten perustehtävää kehittämällä.

3.1.5.2 Henkilöstön osaaminen

Näyttötutkintojärjestelmä on luonut paineita opettajien ammattitaidon kehittämiseen. Uusissa monipuolisissa oppimisjärjestelyissä painottuu sisältöjen lisäksi pedagoginen osaaminen ja erilaisten oheistaitojen kehittäminen. Opettamisen ydin, oppimaan saattaminen, ei ole muuttunut, mutta se on tuonut näkökulmamuutoksen ja muutosvaatimuksia rintamaopetuksen didaktisiin ratkaisuihin. Yksilöllinen oppiminen ja työssä oppiminen ovat uusia opettajan ammatillisen työn suuntaajia. Toinen suuri muutos on arvioinnin kohteen muuttuminen. Näyttötutkintojärjestelmässä ei riitä, että opettajan arvioinnin kohteena ovat opetussisällöt ja oppimistehtävät. Näyttöjärjestelmässä tutkintotodistuksen saaminen on sidottu ammattitaidon arviointiin kehittyneimmillään suoraan ammattityöstä. Arviointiin osallistuvat työn asiantuntijat.

Uusia opettajilta vaadittavia oheistaitoja ovat seuraavat:

- verkostojen rakentaminen näyttötutkintotoimintaan
- verkostojen rakentaminen tiedotukseen ja neuvontaan
- verkostojen rakentaminen hakevaan toimintaan
- verkostojen rakentaminen näyttötoiminnan kehittämiseen
- yhteistyö esim. tutkintotoimikuntien ja työpaikkojen edustajien kanssa
- yhteistyö eri asiantuntijatahojen kanssa (esim. erilaiset oppijat, erilaisia kulttuureista tulevat jne)
- neuvottelutaidot tuloksettaaseen yhteistyöhön.

Näkökulmamuutos opettajan työn ytimessä tulee esille seuraavasti:

- ammatillisen mielenkiinnon kohdistaminen opettamisesta yksilön oppimiseen
- yksilöllisten oppimisvalmiuksien ja rajoitusten selvittäminen
- ohjaustarpeen määrittäminen
- oppimistarpeen määrittäminen aikaisemmin hankitun osaamisen perustalle
- yksilölliseen oppimiseen ohjaaminen ja
- työssä oppimiseen ohjaamisen koordinointi, perehdytys ja ohjaus.

Muutoksia didaktisissa ratkaisuissa ovat seuraavat:

- henkilökohtaisten opetusmenetelmien ja didaktisten ratkaisujen monipuolistaminen ja vaihtoehtojen esittely
- oppimateriaalin käyttöohjaus opiskelijan tarpeen mukaan
- yksilöllisen etenemisen mahdollistaminen
- opettajien ja asiantuntijoiden välinen yhteistyö
- oppimisen arvioinnin kehittävä tehtävä ja
- oppimisen ohjaustaitotieto käyttöön.

Muutoksia ammattitaidon arvioinnissa ovat seuraavat:

- kriteeripohjainen osaamisen tunnistaminen
- kriteeripohjainen ammattitaidon arviointi työstä ja työssä
- arvioinnin kolmikantayhteistyön koordinointi, ohjaus ja kouluttaminen
- arvioinnin luotettava kirjaaminen
- näyttötutkintotoimintaan liittyvä dokumentointi ja
- yhteistyö tutkintotoimikunnan kanssa.

Opettajan työn sisältö muuttuu ammatillisessa aikuiskoulutuksessa oman substanssialueen ja pedagogisten ratkaisujen yhdistelmäksi. Lisäksi opettamisen ja ohjauksen vaatimuksia monimutkaistavat aikuisten erilaiset oppimisvaikeudet ja -rajoitteet, joita ei vielä vanhemmissa aikuiskoulutettavien ikäryhmissä ole edes tunnistettu.

3.1.5.3 Seuranta ja kehittäminen

ESR-projektiin sisältyy aina kehittämistyön monipuolinen seuranta. Määrällinen seuranta koskee rahoituksen jakautumista ja käyttöä projektin sisällä. Lisäksi seurataan projektissa aloittavien määrää, erilaisiin tilaisuuksiin osallistuvien määrää, keskeyttäneitä, naisten osuutta toimijoista jne. Projektin toimintakertomus on tehty vuosittain. Samoin toimintasuunnitelmaa on täsmennetty vuosittain ja vuonna 2003 tehtiin hankkeeseen jatkohakemus vuosille 2004–2006. Alkuperäisen projektihakemukseen tulleet muutokset on tiedotettu toimintasuunnitelmamuutosten yhteydessä. Myös AiHe-hankkeet ovat itsearvioineet kehittämistoimintaansa vuosittain yhteisen jäsenyyksen mukaisesti ja täsmentäneet omia toimintasuunnitelmiaan. Projektisopimukset on tarkistettu niiden perusteella. Lisäksi AiHe-hankkeissa on kerätty aikuisopiskelijoilta tietoa henkilökohtaistamisesta. Kaikki raportointitieto on ollut projektin ulkopuolisten kokonaisarvioiden käytössä. Kokonaisarviointitietoa käytetään projektin suuntaamiseen.

Seuraavissa luvuissa kuvatan AiHe-hankkeiden näyttötutkintotoiminnan laadun ja vaikuttavuuden muutosta vuosina 2001–2003 edellä kuvatun jäsenyyksen mukaan, joka on saatu aikaan henkilökohtaistamisen kehittämisellä. Kuvaukset on tehty raportoinnin pohjalta ja teemaseminaareissa esitettyjen hyvien käytäntöjen kuvausten ja AiHe-hankkeiden konsultointiin liittyvissä yhteyksissä saadun tiedon perusteella. Kursivoidut kappaleet ovat suoria lainauksia ja esimerkkejä AiHe-hankkeiden raporteista. Tulosten tarkastelussa on muistettava, että osa AiHe-hankkeista alkoi vasta vuoden 2003 alusta, joten niissä hankkeissa muutoksien ei odoteta olevan vahvasti esillä.

4 KEHITTÄMISEN EDELLYTYSTEN MUUTOKSET

4.1 Johdon sitoutuminen ja strategiset valinnat

Johdolla tarkoitetaan tässä AiHe-hankeoppilaitosten rehtoreita. Johdon sitoutumisella tarkoitetaan heidän sitoutumistaan näyttötutkintojärjestelmän laadun kehittämistyöhön AiHe-hakkeiden itsearviointiraporteista saadun kuvauksen perusteella.

AiHe-hankkeissa sitoutuminen ilmenee tavoitteellisena toimintana, jossa henkilökohtaistamisen prosesseja (hakemisvaiheen, näyttöjen ja puuttuvan ammattitaidon henkilökohtaistaminen) kehitetään oppilaitoksissa. Osassa oppilaitoksia johdon sitoutuminen ilmenee tietoisena toimintastrategiavalintana, jolla näyttötoiminnan tavoitteet pyritään saavuttamaan. Strategiat ilmenevät esim. näyttötutkinto- ja opetussuunnitelmaperustaisen toiminnan strategialinjauksina ja työnjako- ja vastuuvaihtoina, edellytysten luomisina ja resurssien kohdentamisina näyttötoimintaan, jotta näyttöjen henkilökohtaistaminen mahdollistuisi.

Raporteissa kuvataan muutosta. Edistystä on tapahtunut siinä, että ymmärretään entistä paremmin, mitä näyttötutkintojärjestelmällä tarkoitetaan. Silti edelleen tarvitaan myös ”keskustelua” perusasioista, että tietoisuus leviäisi koko oppilaitoksen henkilöstöön. Kehitystyön edistyminen, kuten haasteetkin, ovat olleet erilaisia eri oppilaitosmuodoissa, opintoaloilla ja alakohteisissa tutkinnoissa. Oppilaitoksen koko ja koulutustarjonta, joka ilmenee monialaisena tai yksialaisena tarjontana, kertovat osaltaan näyttötutkintojen ja niiden henkilökohtaistamisen erilaisista strategioista ja toiminnan painopistealueista erilaisissa toimintakulttuureissa.

Itsearviointiraporttien perusteella näyttötutkinnon kehittämistyössä on lähdetty liikkeelle neljän erilaisen toimintastrategiaan perustuen.

- 1) Näyttötutkintojärjestelmän edellyttämän vision vahvistaminen, toimintastrategian valinta ja sen toteuttaminen.
- 2) Henkilökohtaistamisen mallien ja välineiden vieminen laatutyöhön ja -järjestelmiin.
- 3) Henkilökohtaistamisen prosessin edellyttämästä työnjaosta päättäminen ja vastuuttaminen.
- 4) Henkilöstön koulutus ja resurssien suuntaaminen pedagogiseen asiantunteemukseen ja henkilökohtaistamiseen.

Yhteisen vision vahvistaminen on edellyttänyt eri toimijoiden välistä dialogia ja yhteisten keskustelufoorumien luomista oppilaitoksiin ja eri yksiköiden välille. Johtajuuden näkökulmasta katsoen yhteinen visio näyttöjen henkilökohtaistamisesta ei voi syntyä delegoimalla tehtävä vain joillekin opettajille, ilman tuon kehitystyön kytkemistä pedagogisiin kokonaislinjauksiin. Oppilaitoksissa toivotaan selkeää pedagogista johtajuutta ja nimenomaan vahvempaa aikuiskoulutuksen näkökulmaa ja tätä tukevia rakenteita (esim. ammatillisissa oppilaitoksissa aikuiskoulutuksen eriyttäminen omaksi osastokseen). Henkilökohtaistamisen käytänteiden ”levittäminen ja juurruttaminen” edellyttää johdon ”näkyvää” tukea kehitystyötä johtaville opettajille ja tiimeille. Muutoksen hallinnassa erilaisten reflektoitavien sosiaalisen ”tilojen” tarve tuotiin esille ja ajan kohdentamista ”yhteisille keskusteluille” kaivattiin edelleen.

Ensimmäinen vuosi on ollut yhteisen toimintamallin luomista, toinen toisiinsa tutustumista ja toinen toisiltaan oppimista, kun ryhmässä on ollut usean eri oppilaitoksen ja koulutusalan ihmisiä. Koulutuksen järjestäjän perusstrategia aikuiskoulutuksen kehittämisessä on ollut aktivoita oppilaitosten keskeistä yhteistyötä tiimitoiminnan, projektien, koulutusten ja yhteisen aikuiskoulutusstrategian kautta. Yhteistyössä toinen toisiltaan oppiminen toteutuu, minkä uskotaan vaikuttavan toiminnan laatua kehittävästi.

Johtotiimin tavoitteena on, että henkilökohtaistamisen näkökulma ja toimintakäytännöt leviävät ... yhteiseksi osaamispääomaksi näyttötutkintojen laadun ja vaikuttavuuden parantamistyössä ja edellyttää, että kaikki oppilaitokset ovat mukana AiHe-kehittämistyössä.

Haasteena on keskustelun laajentaminen opintoalojen sisällä eri tutkintojen välillä, mutta suuremmissa oppilaitosyhtymissä myös eri koulutusyksiköiden välistä yhteistyötä ja keskustelufoorumia pidettiin tärkeänä edellytyksenä näyttötutkintojärjestelmän hyvien käytänteiden ja jatkuvuuden kannalta.

Johdon tasolla on tiedostettu henkilökohtaistamisen merkitys, mutta ensimmäisinä vuosina kehittämistoimet käynnistyivät vain yksiköiden tasolla, jolloin yhteiset tavoitteet koko aikuisopiston henkilökohtaistamisen osalta vielä puuttuvat. Kuitenkin olemme jo tietoisia siitä, että olisi löydettävä yhteinen suunta, toteutus ja seuranta kehittämiselle. ... uudet toimintatavat on otettu yksiköittäin käyttöön ja toimintavoista on yhteisesti keskusteltu ja kokemuksia jaettu sekä hyödynnettykin yksiköiden välillä.

Kehittämistyöryhmät kokoontuvat yksiköittäin sekä koko oppilaitoksen tasolla säännöllisesti.

Yhteisen ajan varaaminen ryhmän kokoontumisiin ja sitoutuminen sovittujen tehtävien tekemiseen. Pienempien ryhmien tuotokset on tuotu AiHe-toimijaverkoston konsultin vetämiin palaveriiniin, jolloin niihin on saatu palautetta ja ne ovat tulleet laajemmalle joukolle tutuksi.

Henkilökohtaistamisen mallien ja välineiden vieminen laatutyöhön ja -järjestelmiin. Laatutyö on jollain tasolla jokaisen oppilaitoksen arkipäivää. Se ei kaikissa AiHe-hankkeissa ole perustunut erilliseen laatujärjestelmään, vaan laatutyöksi tässä on käsitettävä esimerkiksi tarkoituksenmukainen, arkityön tekemistä ohjaava toimintajärjestelmä tavoitteineen ja aikatauluineen. Henkilökohtaistamisen prosessikuvauksia, kuten hakemisvaiheen, näyttöjen ja tarvittavan ammattitaidon henkilökohtaistamisen prosessit tai osia niistä, on viety laatujärjestelmiin. Esimerkiksi AiHeessa syntyneitä henkilökohtaistamisen malleja, välineitä ja toimintakuvauksia on sisällytetty laatujärjestelmiin.

Toiminnan tuloksia ja prosessien laatua seurataan, mitataan ja arvioidaan laatujärjestelmän mukaisesti. Laatukuvauksissa huomioidaan henkilökohtaistamisen näkökulma, samoin vuosittaisessa laatupalkintoarvioinnissa.

Näyttöprosessi on kuvattu laatujärjestelmään.

Hops/hensultops ym prosessit kuvataan Iso 9001- laatujärjestelmässämme, jonne jatkossa tulee AiHe-materiaalia työkaluineen.

Parhaillaan tapahtuva kehittämistyö on hieman hajanaista ja laatutyön kautta kokonaisuus saadaan parempaan hallintaan ja jatkuvan parantamisen periaatteet ja seurantamenetelmät normaaliin jokapäiväiseen työhön.

Edelleen myös raportoidaan koulutusalaakohtaisista ja tutkintokohtaisista puutteista; näytöt eivät toimi kaikilla aloilla ja kaikissa koulutuksissa. Materiaalituontannolla tarkoitetaan erilaisten omien näyttöoppaiden ja henkilökohtaistamilmakkeiden tekemistä. Myös opetussuunnitelmien laatimisen periaatteita on selkiytetty esimerkiksi siten, että opetussuunnitelman yhteiseen osaan on kuvattu opiskeluohjelmien laatimisen periaatteista tai koulutusalaakohtaisesti ohjeistusta on pyritty yhtenäistämään.

Henkilökohtaistamisen työnjako ja vastuutus tehostavat muutoksen etenemistä. Näyttötutkintotoiminnan mukaisen toiminnan mahdollistaminen, jatkuvuus ja edelleen kehittäminen toteutuvat parhaiten laatimalla kehittämiskohteen mukainen työjärjestys aikatauluineen. Näyttöjen henkilökohtaistamisen kehitystyölle on nimetty vastuuhenkilöt tai tiimit. Näin kehittämistyö on integroitunut osaksi työprosesseja ja tehty näkyväksi myös kehittämishankkeen ulkopuoliselle opettajakunnalle. Yhteisen dialogin lisäksi on tehtävä toimintasuunnitelmia, työjärjestyksiä, päätettävä kehittämistoimenpiteistä ja toteutuksesta, arvioitava niitä ja muutettava toimintaa tarvittaessa. Näin on saatu jäntevyyttä toiminnalle.

Kokonaisvaltaisen (oppilaitoksen tasolla) kehittymisen edellytyksenä johdon sitoutuminen ja koko oppilaitosta koskevan kehittämistyön yhteinen linjaus vuosille 2004–2006.

Selkeä AiHe-koordinaattorin työnkuva ja toimivalta – kaikkien yksiköiden sitouttaminen vastuulliseen aihetyöskentelyyn. Nimetyt vastuuhenkilöt (vastuut) ja heille varajäsenet.

AiHe-projektin etenemistä on seurattu viikoittaisissa toimistokokouksissa. HOPS-määräystä on käsitelty useita kertoja ja sen vaikutusta on eritelty oppisopimusprosessin eri vaiheisiin. Itse sopimusprosessi ”oppisopimus alusta loppuun” on käyty huolellisesti läpi pyrkimyksenä löytää henkilökohtaistamisen kannalta heikot kohdat ja määrittää prosessiin osallistuvien henkilöiden keskinäiset tehtävät ja työnjako. Yleisesti prosessin heikoimmaksi kohdaksi on havaittu eri osapuolten vastuiden epäselvyys ja HOPS:n ulkokohtaisuus sekä sen ja näyttöjen kokeminen toisistaan irrallisina prosessin osina. Nämä seikat sekä osapuolten yhteistyön tiivistäminen kaipaavat edelleen sisällöllistä kehittämistä. Niinpä niihin on kiinnitetty erityistä huomiota oppisopimuskeskuksen työvalmentajakoulutuksessa.

Näyttötutkintotoiminta on aiheuttanut perustavaa laatua olevia muutoksia opettajan arkityöhön oppilaitoksissa. Yhä useammin pohditaan, opettaako opettaja vai ohjaako hän oppijaa oppimaan. Samoin ohjaus jäsentää työtä näytön suorittajan ja opiskelijan näkökulmista, sekä edellytysten luomisen näkökulmista yksilöllisille näyttö- ja oppimisprosesseille. Muutos opettajan arkityössä ilmenee ohjauksellisen työotteen lisääntymisenä, yksilöllisten oppimispolkujen rakentamisina sekä vuorovaikutus- ja neuvottelutaitoja vaativassa kumppanuusyhteistyön ylläpitämisessä.

Raporteissa kuvataan, että johtamisen tehtävänä näyttötutkintojärjestelmän laadun kehittämisessä ei yksin riitä, että työt ”vain” delegoidaan opettajille. Johdon odotetaan ottavan myös selkeämmin vastuun pedagogisesta johtamisesta esimerkiksi tukemalla muutosta toteuttavien opettajia työtä luomalla toimintaedellytyksiä sekä levittävän aikaansaannoksia ja hyviä käytänteitä koko oppilaitokseen ja antamalla palautetta. Niissä oppilaitoksissa, joissa näyttö- ja oppimisprosessien asiakaslähtöisyys on hyväksytty toiminnan lähtökohdaksi, esiintyy henkilökohtaistamisen edellytysten tietoinen ja kokonaisvaltainen kehittäminen näyttötutkintojärjestelmän näkökulmasta.

... oppilaitosta johtava ryhmä muuttui huomattavasti 2002 vuoden lopussa. Aihe-projektiin hakeuduttiin tavoitteena kehittää oppilaitoksen pedagogista toimintaa ja 2003 alkaen AiHe- hanketta alettiin toteuttaa. Tästä erityisestä syystä kyseinen hanke on omalta osaltaan tuonut hankkeen keskeiseksi osaksi pedagogista kehittämistoimintaa. Pedagogiikka ja pedagoginen johtaminen on muodostunut selkeäksi, koko oppilaitosta koskevaksi asiaksi ja toimintatavaksi. Johto on ollut hyvin sitoutunut asiaan ja keskustelua on käyty niin ”ylhäältä alas” kuin ”alhaalta ylöskin”. Myös terminologian tarkentaminen ja toimintaan liittyvät lait, asetukset ja ohjeet ovat tulleet näkyvimmiiksi.

Aikuiskoulutus on oppilaitoksessamme hyväksytty vähitellen omaksi järjestelmäkseen. Näyttöjen järjestämiseen on resursoitu vastuupettajalle tunteja. Työelämäyhteyksiin on panostettu.

Oppilaitoksen johtoryhmätyöskentelyssä aikuiskoulutuksen kehittäminen on esillä samalla tavalla kuin nuorten koulutuksen kehittäminen.

Emme vertaa toimintaamme opetussuunnitelmapohjaiseen toimintaan, koska toimimme tutkintojen perusteiden pohjalta.

Johto sitoutunut, kytketty oppilaitoksen ydinprosessiin eli koulutuspalvelujen tuottaminen prosessiin, joka koordinoi hanketta oppilaitoksessa. Hankkeessa mukana olevien kouluttajien työaika: katsottu, että kyseinen kehittämistyö on luonnollinen osa muun koulutuksen suunnittelua, kehittämistä ja toteuttamista. Koulutuspalvelujen tuottaminen tiimille on resursoitu työaika. Henkilökohtaistaminen on kytketty oppilaitoksen laatuprojektiin ja se on kuvattu läpäiseväksi asiaksi sen näyttötutkinto- ja oppimisprosesseihin laatukuvausten yhteydessä. Opetussuunnitelma on laadittu laatukäsikirjanomaisesti ja siinä on kuvattu oppilaitoksen toimintamalli ja laadunvarmistus. Samoin asia on kuvattu oppilaitoksen kaikille opiskelijoille jaettavassa opiskelijan oppaassa. Yhtenäiset linjaukset (vähimmäistaso) on kuvattu hops-lomakkeissa, näyttötutkintoprosessikuvauksessa, tarjouslomakkeisiin liitettävissä kuvauksissa sekä oppisopimuskoulutusten prosessikuvauksissa. Koulutuspäälliköt vastaavat koulutusaloillaan, että niillä toimitaan linjausten mukaan. Toteutuksessa on vielä osin suuriakin eroja, mutta prosessi on käynnistynyt kaikilla aloilla.

Koulutuksen järjestäjän kaikki oppilaitokset osallistuvat vuonna 2001 käynnistyneeseen Opetushallituksen hallinnoimaan Aikuisopiskelun henkilökohtaistaminen AiHe-projektiin. Koulutuskeskuksen AiHe-kehittämistyön tavoitteena on saada aikaan pitkällä tähtäyksellä yhteisiä, kehittyviä henkilökohtaistamisen käytäntöjä näyttötutkintotoiminnassa ja rakentaa uudistuvaa aikuiskoulutuksen kulttuuria. Tavoitteena on nostaa aikuisopiskelun henkilökohtaistaminen osaksi oppimistoiminnan ja oppimisympäristöjen kehittämisen strategiaa, laatusuorituksia ja henkilöstön kehittämistä aikuiskoulutuksen ja näyttötutkintotoiminnan kehittämiseksi edelleen asiakas- ja työelämäläheisemmäksi.

Ammatillisissa oppilaitoksissa, joissa nuorten ja aikuisten prosessit rinnastuvat, on aikuisten puolella ollut erityisenä haasteena irtautua koulutuskeskeisestä opetussuunnitelma-ajattelusta. Aikuispuolella näyttö- ja opetussuunnitelmaa pidetään välineenä, joka mahdollistaa aikuisen tarkoitukseenmukaisen näyttötutkinnon suorittamisen tai tarvittavan ammattitaidon hankkimisen vain niiltä osin kuin se on tarpeen. Näyttötutkintotoiminnan jäsenyessä tutkinnon näyttösuunnitelmaa ja opetussuunnitelmaa pidetään apuvälineenä, joiden pohjalta henkilökohtaistaminen on tehtävä jokaiselle aikuiselle erikseen.

Opetussuunnitelmaa on lähdetty uudistamaan niin, että se palvelee paremmin (aikuista) opiskelijaa ja mahdollistaa paremmin henkilökohtaistamista. Opetussuunnitelmaa kehitetään teematarjottimeksi, josta opiskelija voi rakentaa omaa oppimispolkuaan tarpeensa ja tilanteensa mukaan. Tämän polun rakentamisessa on ymmärretty ohjauksen merkityksen korostuminen. Lisäksi opetussuunnitelman kehittämistyössä on mietitty miten ja millainen kirjallinen

dokumentti palvelee paremmin opiskelijan oman osaamisen tunnistamista ja todellisen henkilökohtaisen oppimissuunnitelman rakentamista (kieli, merkitykset, kysymysten asetelut jne.).

...näyttötutkintojen laadun varmistamiseksi on aloitettu yhteisen Aikuisopiskelijan oppaan laatiminen. Näyttötutkintoprosessin eri vaiheiden toteutustavat on esitelty kunkin oppilaitoksen osalta yhteisten käytänteiden luomiseksi. Myös päätös "Opetussuunnitelman yhteisen osan" täsmennyksistä, näyttötutkintoperusteisen koulutuksen osalta, on tehty. Voimat yhdistämällä syntyvät nämä ohjeistukset AiHe-projektin jatkuessa ja saadaan luotua strategiat kaikkien koulutuskeskuksen oppilaitosten toiminnalle näyttötutkintoperusteisessa koulutuksessa.

AiHe-hankkeessa muokattu näyttötutkintopolku ja opetussuunnitelmien yleisten osien uusiminen oppilaitoksen ohjeistuksina tukee ja ohjaa koulutuksen toteuttamisessa huomioimaan opiskelun henkilökohtaistamisen ja kehittämään alakohtaisesti soveltuvia menetelmiä tavoitteen saavuttamiseksi (alakohtainen työ kesken).

Johdon sitoutuminen näyttöjen henkilökohtaistamisen kehittämisessä tulee esiin sekä toiveina että toteutumina. Nuorten ja aikuisten ammatillinen koulutuksen eriyttämistä ammatillisissa oppilaitoksissa toivotaan siten, että työrauha näyttötutkintotoiminnalle olisi olemassa. Raporteissa tuodaan esiin se, että oppilaitoksen johto selkeämmin ottaisi pedagogisen vastuun uuden toimintakulttuurin luomisessa.

Projektiryhmä on osallistunut aktiivisesti aikuisopiskelun henkilökohtaistamisen edellytysten luomiseksi mm. osallistumalla Opetusviraston aikuiskoulutusstrategian laatimiseen, Xn aikuiskoulutusstrategian laatimiseen, käytyyn keskusteluun Xn uudelleen organisoitumisesta, jossa yhtenä tavoitteena on aikuiskoulutuksen profilin nostaminen.

Toimintakulttuureista johtuvat erot ovat aiheuttaneet erimielisyyksiä opettajakunnassa. Tämä edellyttää oppilaitoksen johdolta paneutumista ristiriitojen sovitteluun ja kehittämisaktiivisuuden ja -edellytysten ylläpitämiseen suuntaamalla resursseja toimintaan tässä kehitysvaiheessa.

Edellyttää edelleen aikuiskoulutuksen aseman selkiyttämistä ja uudelleenprofiloitumista erillisenä nuorten opetussuunnitelmaperusteisesta koulutuksesta. Tarvitaan yhteisiä linjauksia ja johdon vahvempaa tukea toimintakäytäntöjen ja rakenteiden uudistamiselle sekä kehittämistyön resursointia.

Edellyttää enemmän työaikaa suunnitteluun. Nykyinen järjestelmä ei tunnista näyttöjen suunnittelua, toteutusta mitenkään (lasketaan vain tunteja, jotka opettaja on luokassa oppilaiden kanssa).

Toisaalta tosiasia on, että eri oppilaitoksilla on erilainen toimintakulttuuri ja kokemus näyttötutkintoperusteisesta toiminnasta, joten oppilaitosten

toimintakäytännöt vaihtelevat sen mukaan. Tämä vaatii johdolta selkeää johtajuutta ja päämäärätietoisuutta, jotta näyttötutkintotoiminta voisi tulla tarpeeksi yhdenmukaiseksi ja, että hyvät käytännöt voisivat levitä ja vakiintua oppilaitosmuodoittain, opintoaloittain ja eri yksiköiden välillä. Tässä tarvitaan todellista kumppanuusyhteistyötä.

Aikuiskoulutuksen asema ja näyttötutkintotoiminnan rooli odottaa vielä vahvistumistaan joissain oppilaitoksissa. Edellyttää yhteisiä linjauksia ja oppilaitosten johdon sitoutumista vahvemmin aikuiskoulutuksen kehittämiseen, rakenteiden ja toimintakäytäntöjen uudistamiseen nimenomaan näyttötutkintotoiminnan näkökulmasta.

Henkilöstön koulutus ja resurssien suuntaaminen henkilökohtastamiseen. Vision ja uusien toimintakäytänteiden juurruttamisessa ja levittämisessä koulutusta on pidetty tärkeänä resurssina ja välineenä kehitystyölle. Monin paikoin juuri koulutusta on pidetty pedagogisen johtamisen välineenä ja edellytyksenä kehittämistyölle. Laajimmillaan koko henkilökuntaa koskeva koulutus (vrt. pedagoginen johtajuus – aikuiskoulutuksen näkökulma ja henkilökohtastamisen kulttuuri) on koettu omaa toimintaa tukevaksi. Keskeinen strategia tässä on ollut se, että ne jotka ovat olleet täydennyskoulutuksessa, ovat sitten jakaneet kokemuksiaan oppilaitoksen sisällä muille. Ulkopuoliseen esimerkiksi Heko-koulutukseen, Näyttötutkintomestarikoulutukseen ja AiHe-teeseminaariin, verkostokoulutukseen ja konsultointiin osallistuminen ovat toimineet kehittämistoiminnan lähteinä.

Säännölliset kouluttajatapaamiset ja sisäiset koulutustilaisuudet; henkilöstöiltapäivät, kouluttajaverstaat, tiimipalaverit, hankepaja ja tarpeen mukaan koolle kutsuttavat yhteistyöpalaverit ovat tulleet osaksi kouluttajan normaalia arkityötä. Näissä tilaisuuksissa levitetään hyviä käytäntöjä, tuetaan kouluttajien motivaatiota ja työssä jaksamista ja perehdytetään uusiin asioihin. Toiminta on systemaattista. Uudeksi toimintaa ohjaavaksi työkaluksi on laadittu tiimikohtaiset tuloskortit (Balanced Scorecard), joita varsinaisesti aletaan käyttää v. 2004 alusta.

Oppilaitoksessa on järjestelmällisesti kehitetty eri alojen aikuiskoulutusta perustamalla opettajista oppilaitokseen 2002 koulutuspäällikön vetämä ”näyttötiiimi”. Kaikille aloille (4) on koulutettu järjestelmällisesti näyttötutkintomestareita. 10 valmistui lokakuussa ja uusia on lähdössä koulutukseen ja samalla kehittämään myös oman substanssinsa näyttöjä. Aikuiskoulutuksen suunnittelu on mukana oppilaitoksen strategiassa ja etenee aloittain järjestämisedellytysten ja markkinatilanteen mukaisesti.

Opettajia on osallistunut AiHe-hankeeseen sekä HeKo-koulutukseen. Johdon taholta on mahdollistettu kehittämistyö ja osallistuminen henkilökohtaistamiseen sopimalla palkallisesta korvaamisesta 1:1 ajankäytön suhteessa. Aluksi AiHe-hanke toimi ”täydennyskoulutusluonteisena” ilman resurssointia, mutta pitemmän tähtäimen kehittämistrendin saamiseksi työ projektissa korvataan erikseen.

Oppilaitoksessa opetussuunnitelmapohjainen nuorisoaste ja aikuiskoulutus toimivat integroidusti ja useat opettajat opettavat molemmilla sektoreilla.

Kehityskeskusteluissa on kartoitettu suuntautumishalukkuus täydennyskoulutukseen ja useat nuorisoasteen opettajat haluavatkin pätevyitä myös hyväksi aikuiskouluttajiksi.

Johto pitää tärkeänä, että tutkintojen toteuttamisessa olevat kouluttajat ovat näyttötutkintomestareita.

AiHe- ym. verkostoissa on voitu vaihtaa kokemuksia ja saatu ideoita myös oman työn eteenpäin viemiseksi. HeKo-koulutus synnytti luontevia verkostoja, jossa on kyetty testaamaan omia henkilökohtaistamisen malleja ja käytänteitä osana verkostokoulutusta, sekä on saatu tuoreita ajatuksia muilta.

... aikuiskoulutukseen ja opiskelun henkilökohtaistamiseen on myös alettu satsata entistä enemmän voimavaroja mm. yhteisinä teemaseminaareina, yhteisinä ohjaustapaamisina, HeKo-koulutukseen ja AiHe-seminaareihin osallistumisenä jne.

Toiminnan arviointi. Hyvä kehittämistyö on sisältänyt suunnittelun ja toteutuksen lisäksi myös toiminnan systemaattisen arvioinnin ja palautejärjestelmien kehittämisen, joissa henkilökohtaistamisen näkökulma on otettu huomioon. Palautteesta saadun kokemustiedon avulla malleja ja käytänteitä on voitu edelleen kehittää. Esimerkissä palautetta on haettu ohjauksen näkökulmasta.

Oppilaitoksessa on valittu perustutkinnon, ammattitutkinnon ja erikoisammattitutkinnon opiskelijoista pilottiryhmät AiHe-projektiin. Pilottiryhmien ohjausta tarkastellaan mm. päiväkirjan avulla. Analysoimalla päiväkirjoja selvitämme ns. ohjauksen kriittiset pisteet, jolloin opiskelijat ovat erityisesti tarvinnut ohjausta jatkaakseen opiskeluaan. Lisäksi opiskelijoiden ja opettajien kokemuksia henkilökohtaistamisesta kerätään. Mallin avulla kehitämme oppilaitokseen aikuisopiskelijan ohjauksen jatkuvan käytännön, jota arvioidaan lukukausittain ja kehitetään arviointitulosten mukaisesti.

Kehittämistyössä on olennaista aikuispedagogisen osaamisen parantaminen ja näyttötutkintotoiminnan ja aikuiskoulutuksen eriyttäminen opetussuunnitelmaperusteisesta koulutuksen suunnittelusta. Edelleen tarpeellista on aikuiskoulutuksen opettajien keskinäisen yhteistyön lisääminen ja ohjaustaitojen kehittäminen sekä kumppanuusyhteistyön rakentaminen ja ylläpitäminen ja tähän liittyvät yhteissuunnittelu, -toteutus ja palautejärjestelmien kehittäminen. Johtamisessa onnistumisen rajapintoja ovat rahoitussopimusneuvottelut ja henkilökohtaistamisen sisällyttäminen koulutuksen rahoituksen kehyssovimuksiin.

Henkilöstön osaamista aikuiskoulutukseen on lisättävä (nykyisessä tilanteessa osaaminen on henkilökunnan oman kiinnostuksen varassa). Tehtävä- ja vastuukuvausten laatiminen, jonka pohjalta resursseja voidaan ohjata. Opettajien välistä yhteistyötä on kehitettävä, jotta henkilökohtaistamista voidaan toteuttaa. Ohjausjärjestelmä olisi kehitettävä rahoituslähtöiseksi, jolloin toimintaa voidaan resurssoida tarpeen ja käytettävien tuntien pohjalta (vrt. opetussuunnitelmapohjainen, jossa resurssien jakoperuste on kaikille sama; ennalta määrätty järjestelmä).

4.2 Näyttötutkintotoiminnan työnjako ja resurssit

Näyttötutkintojärjestelmässä johdon suuri haaste on luoda aitoa aikuiskasvatuksen kulttuuria oppilaitoksissa, joiden pedagogiikka pohjautuu usein perinteiseen koulutus- ja opetussuunnitelmakeskeiselle ajattelulle. Asiakslähtöisen pedagogiikan lisäksi tutkinnon suorittajan näyttöjen ja opiskelun henkilökohtaistaminen toteutuu vasta kolmikantayhteistyössä. Yhteistyötä on tehty oppilaitoksen tasolla ja yhä enemmän myös yhdessä työelämän edustajien ja muiden sidosryhmien edustajien kanssa. Muutoksen hallinta edellyttää paitsi selkeätä visiota ja pedagogista näkemystä oppilaitoksen johdolta myös selkeää työnjakoa ja strategiaa, joka nivoo henkilökohtaistamisen prosessiin liittyvät työt kokonaisuudeksi.

Työnjaon avulla henkilökohtaistamisen prosesseihin liittyvä tehtäväalueet ovat avautuneet vähitellen aikuiskouluttajille ja eri yksiköissä toimiville opettajille monialaisissa oppilaitoksissa. Pelkistetyksi sanoen, on mietitty kuka tekee: mitä? milloin? miten? missä? Työnjakoa ja suunnittelua tulee tarkastella näyttötutkintotoiminnan näkökulmasta. Ensin tunnistetaan aikaisemmin hankittu osaaminen, suunnitellaan ammattitaidon arviointi ja valmistava koulutus tarjotaan tutkinnon suorittajan tarpeisiin. Vastuuhenkilöitä ja työryhmiä on nimetty henkilökohtaistamisen prosessien kehittäjiksi, erilaisia pilotointeja on toteutettu. Hakeutumisvaiheen henkilökohtaistamisen suunnittelu ja toteutus ovat toisaalta liittyneet edellytysten luomiseen ”asiakkaille”. Näitä tehtäviä ovat olleet: tutkintojen markkinointi, tutkintojen suunnittelu, työelämän kehittämistarpeiden kartoittaminen, joustavat rahoitusvaihtoehdot. Tällainen perustaa luova työ vaatii oppilaitoksen johdolta ja vastuuhenkilöiltä neuvottelutaitoja ja pitkäjänteisyyttä sekä tietenkin aikaa yhteisille keskusteluille. Yhteistyön edellytykset ovat olemassa vain jos toimijoilla on yhteisiä tavoitteita tai intressejä.

... on tehty kuvaus näyttötutkintoprosessin toteuttamisesta (kuka, mitä, miten, missä jne.) Näytöt on selkeästi erotettu koulutuksesta. Näytöillä on aina vastuuopettaja. Yhä enemmän ajattelua on käännetty niin, että liikkeelle lähdetään tutkinnon perusteista, osaamiskartoituksesta ja Hensun laatimisesta ja sitten vasta tehdään hops. Arviointi tehdään kolmikantaperiaatteella ja niin, että kouluttaja on arvioinnin asiantuntija. ALVARIN tehtäviä käytetään osassa

tutkintoja. Kouluttajista n. 100 on näyttötutkintomestareita. Johto pitää tärkeänä, että tutkintojen toteuttamisessa olevat kouluttajat ovat näyttötutkintomestareita.

... tapahtuneet organisatoriset muutokset mahdollistivat aikuiskoulutuksen eriytymisen omaksi vastuualueekseen syksystä 2003. Jo keväällä 2002 perustettiin näyttötutkintotoiminnan yhteisen perustan luomiseksi ns. iso näyttötyöryhmä, jossa on edustus jokaisesta näyttötutkinnosta (nyt 2 perustutkintoa, 2 ammattitutkintoa ja 2 erikoisammattitutkintoa). Työryhmän tehtävänä on ollut kehittää ja koordinoita näyttötutkintojen järjestäjälle kuuluvia yhteisiä käytänteitä, henkilökohtaisen näyttösuunnitelman ohjaustoimintaa, tiedotusta sekä näyttöjen arviointikoulutusta. Kehittämisen tuloksena on tuotettu mm. Näyttöopas (kl 2002), joka muutettiin aikuiskoulutuksen oppaaksi (sl 2003). Näyttöjen järjestämissuunnitelmien ja toteuttamisen tarkastelu sekä opettajien näyttötutkintotietoisuuden lisääminen on varmistanut laadukkaan näyttötutkintojen toteuttamisen.

Kolmikantainen näyttötutkintojärjestelmä on edellyttänyt yhteistyötä työpaikkojen edustajien ja muiden sidosryhmien edustajien kanssa, jotta työpaikkojen ja tutkinnonsuorittajan koulutustarpeet ja odotukset on voitu selvittää. On myös voitu selvittää alueelliset työpaikat ja niiden rajoitukset ja mahdollisuudet toimia näyttö- ja oppimisympäristöinä. Parhaimmillaan työelämän edustajat ovat osallistuneet näyttöjen suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin, joka on myös auttanut heitä näkemään omia kehittämistarpeitaan ja vertaamaan ammatillista osaamistaan tutkinnon perusteissa vaaditun ammattiosaamista vasten.

Oppisopimuskoulutuksen mallit on otettu osaksi työelämäyhteisön kehittämistä ... projektissa mukana olleissa piloteissa toteutunut kumppanuusyhteistyö merkittävästi ja mahdollistanut käynnistää uusia pilottihankkeita (OSK, oppilaitos, työpaikat ja opiskelijat).

Muita sidosryhmiä ovat olleet mm. työvoimatoimistot, oppisopimustoimistot, järjestöt ja kuntien / kaupunkien muut viranomaistahot, joiden kanssa on tehty kumppanuusyhteistyötä. Yhteistyötä myös toisten oppilaitosten kanssa on pidetty hyödyllisenä. Esimerkiksi näyttöjen toteutuksissa ja arvioinneissa on hyödynnetty toisen oppilaitoksen saman alan osajia. Toisaalta on tarvittu sisäistä oppilaitoksen omaa yhteistyötä eri työntekijäryhmien ja yksiköiden välillä, joka on tarkoittanut yhteisiä säännöllisiä kokouksia ja palaverikäytäntöjä.

Meillä on: tutkittu ja vertailtu yhdessä työnhakusuunnitelmia ja caseja, kartoitettu koulutusaaren väliintulojen määrää, vahvistettu yhteistyötä opiskelijavalintatilanteissa, tarkistettu kunkin toimijan työn reunaehdot, tutkittu koulutuksen vaikuttavuutta arvioimalla vaikuttavuuden kriteereitä ja olemme todenneet, että mittarit ovat kapeita, työllistyminen ei ole ainoa vaikuttava tekijä koulutuksessa onnistumisessa.

Raporteissa **työnjaon ja resursoinnin esteinä** mainittiin useimmiten aikuisten ja nuorten opettamiskulttuureista johtuvat *erilaiset asenteet*. Tämä koski erityisesti ammatillisia oppilaitoksia, joissa nuoret ja aikuiset toimivat rinnakkain. Toisaalta tuotiin esille, että ”vanhoillisen opettamisasenteen” sijaan tarvittaisiin nimenomaan aikuispedagogian hyvää tuntemusta ja soveltamisalttiutta. Kehittämistyön toisena suurena esteenä pidettiin kehittämistyön *ajankäyttöön liittyviä ongelmia ym. resurssiongelmia*. Ajankäytön ongelmien on todettu liittyvän virkaehto- ja työsopimuskäytänteisiin – palkka maksetaan opetustunneista, toisaalta työmäärän oli todettu lisääntyneen. Erityisesti työelämäyhteyksien rakentaminen ja kumppanuusyhteistyön koettiin vievän paljon aikaa. Myös resurssien ennakoimattomuuden arvioitiin heikentävän suunnittelua ja toteutusta. Tämä näkyi koulutuksen hankinnan rahoituspäätöksissä, joissa henkilökohtaistamiseen ei ollut resursoitu. Tämän lisäksi mainittiin esteinä toiminnan kokonaissuunnittelun puute ja toiminnan pirstaleisuus. Oppilaitosten välinen kilpailu esti myös verkostoitumisen.

Asenteissa ja resursoinnissa edelleen kehitettävää. Näyttöjen suunnittelu, toteuttaminen, arvioijien koulutus ja yleensä työelämäyhteistyö ja paperityöt vievät todella paljon aikaa. Kuitenkaan kouluttajien työajan jakautumisessa sitä ei ole juurikaan otettu huomioon.

Koulutuksen ostajat, erityisesti työvoimahallinto, eivät ole valmiita maksamaan näyttöistä aiheutuvia kustannuksia todellisen kustannustason mukaan, vaan näyttöjen järjestämisen katsotaan sisältyvän valmistavasta koulutuksesta maksettavaan hintaan. Tämä aiheuttaa taloudellisia paineita laadukkaaseen koulutukseen ja laadukkaiden tutkintojen järjestämisessä. Uudet toimintamallit aiheuttavat vähäisessä määrin muutostarintaa myös oppilaitoksen sisällä.

Edellyttää enemmän työaikaa suunnitteluun. Nykyinen järjestelmä ei tunnista näyttöjen suunnittelua, toteutusta mitenkään (lasketaan vain tunteja, jotka opettaja on luokassa oppilaiden kanssa).

4.3 Kehittämistyön jäsentyneisyys ja painopisteet

Oppilaitoksissa kehittämistyön painopisteet ovat liittyneet henkilökohtaistamisen prosessin eri vaiheisiin sekä näyttötutkintojen henkilökohtaistamisen rakenteiden ja edellytysten luomiseen. Kehittämiskohteina ovat olleet hakemisvaiheen ohjausmenettelyt, näyttösuunnitelmien ohjaus ja -näyttö- ja oppimisympäristöjen kehittäminen, sekä puuttuvan ammattitaidon hankkimiseen liittyvä henkilökohtaisten oppimissuunnitelmien ohjaus, verkko-ohjaus ja erilaisten näihin liittyvien lomakkeiden ja oppaiden kehittäminen. Kehittämistyön jäsentyneisyyttä on kuvattu jo luvussa 4.1 Johdon sitoutuminen ja strategiset valinnat. Seuraavassa tarkastellaan lähinnä painopisteitä, joihin kehittämistyö on kohdistunut.

Karkeasti kehittämistyön painopisteet jakautuvat kahtaalle. Toisaalta kehitetään ohjauksellista työtä ja ohjauksen ja ohjauspalveluiden ”haltuun ottoa” näyttöjen henkilökohtaistamisen prosessin eri vaiheissa. Ohjauksellinen työote kulkee myös käsi kädessä aikuispedagogisen osaamisen kanssa. Tämä on tarkoittanut näytön suorittajan pitämistä aktiivisena toimijana, jolle räätälöidään hänen tarpeensa ja oppimistyyliensä huomioidentarkoituksen mukainen oppimisympäristö, jossa hän yksilöllisesti sovittua aikataulua toteuttaen etenee tavoitteellisesti näyttö- ja oppimispolullaan. Tästä on jo edellä ollut puhe.

Opiskelijoiden henkilökohtainen ohjaus ja pienryhmäohjaus toteutuu nykyisin säännöllisenä toimintana ainakin pilottiryhmässä, mutta myös muiden tutkintojen osalta ainakin satunnaisesti. Opiskelijan ja opettajan välinen suhde on muuttunut tasa-arvoisemmaksi ja oppilaan- tuntemus on lisääntynyt hankkeen aikana. Opiskelija on tullut ”tärkeimmäksi” oman oppimispolkunsuunnittelijaksi.

Toisena näyttöjen henkilökohtaistamisen haltuunotossa opiskelijan näkökulmasta tarkasteltuna on kehittämiskohteena ollut edellytysten luominen henkilökohtaistamiselle. Tämä on tarkoittanut ensisijaisesti kumppanuusyhteistyön rakentamista: työelämäyhteyksien luomista ja verkostoitumista eri toimijoiden kanssa. Seuraavissa esimerkeissä on hakemisvaiheen kumppanuusverkostojen rakentamisesta (esim. 1) ja näyttöjen suunnitteluvaiheesta (esim. 2). Myös arvioijien koulutus näyttöjen suunnitteluvaiheesta on ollut luonteva tapa tehdä yhteistyötä työelämäedustajien kanssa (esim. 3). Toisaalta kumppanuutta voi olla myös moniammatillisuus eri toimijoiden kesken oppilaitoksen sisällä tai oppilaitosten välillä, jolloin tapauskohtaisesti arvioidaan ohjaustuen tarvetta.

Koulutusta suunniteltaessa ja tarjottaessa on jo yhteispalaveria. Järjestöt ovat vaihtelevasti mukana. Yhteisiä tapaamisia järjestetään tarpeiden mukaan. X on järjestänyt myös infopäiviä työelämän, koulutuksen ostajan ja järjestöjen edustajille, osin myös yhteistyössä alueen muiden oppilaitosten kanssa. Mm. PiNosteessa on parhaillaan menossa koulutus näyttötutkintoprosesseista ja henkilökohtaistamisesta työelämän edustajille, koulutuksen ostajien edustajille sekä kouluttajille.”

”Näyttötutkintojen arvioijien koulutukseen on myös panostettu aiempaa enemmän ja koulutukseen on sisällytetty henkilökohtaistamiseen liittyvää aineistoa ja harjoituksia.

Aktiivinen neuvottelukuntatyö, mm. puhdistuspalvelualan työpaikkojen edustajien kanssa on purettu auki tutkintojen perusteita näyttöjen arvioinnin käytännön työn helpottamiseksi ja laadun varmistamiseksi.

Opiskelijoiden ohjaukseen ovat työpaikkaohjaajat sitoutuneet entistä paremmin päästyään mukaan työssäoppimisjaksojen suunnitteluun, opetussuunnitelmien ja henkilökohtaisten oppimissuunnitelmien tekemiseen jne.

Eräs kehittämismenetelmä on ollut projektityö ja sisäinen koulutus. AiHeen rinnalla on ollut oppilaitoksen omia hankkeita tai sen alle on syntynyt erilaisia projekteja, joiden avulla on kehitetty henkilökohtaistamisen prosessia ja sen ”osia” tai on koulutettu muita toimijoita. Esimerkkeinä osaamisen tunnistaminen ja tunnustamiskäytännöt, työelämän yhteyksien rakentaminen, verkko-ohjaus, ohjausmuotojen ja ohjaustaitojen kehittäminen jne. Vaatii taitoa osata hyödyntää projektien tulokset yhteiseksi hyväksi.

Meillä on meneillään useita projekteja, jotka liittyvät henkilökohtaistamiseen tavalla tai toisella. AiHe-banke toimii projektien sateenvarjona. Projektit kokoontuvat kuukausittain, jolloin sovitaan työnjaosta ja asioista ja välitetään päällekkäisyydet. AiHe-hanke ”kokoaa” työn tulokset yhteiseksi hyväksi ja käytännöiksi.

Ohjauksen henkilökohtaistaminen: rops työskentely, verkko-ohjaus, lisäohjauksen kehittäminen, hopskeskeisen opiskelemallin ohjaustavat (henkilökohtainen ohjaus, rops-ohjaus, työtehtävöohjaus ja ryhmäkohtainen ohjaus). Koulutustoiminnan uudelleen organisoiminen (vaihtoehtoiset oppimisympäristöt); verkko-opiskelu, kurssitarjoitin, työelämälähtöiset opintokokonaisuudet, työssäoppiminen.

Auditoinneissa syksyllä/03 on tarkasteltu HOPS-käytäntöjä ja kehittämistarpeita eri osastoilla – kaikissa koulutuksissa HOPS-käytännöt ja Amiedun toimintaohjeet toteutuvat: asiat muodollisesti kunnossa, mutta HOPSin prosessinomaisuus ja syventäminen osana näyttöprosessia seuraava kehittämissaaste: perusta olemassa, sisältöjä ja toteuttamistapoja kehitetään.

Toiminnan kohteina on myös henkilökohtaistamisen edellytysten luominen. Tästä on jo edellä ollut esimerkkejä, kuten toiminnan laadun kehittäminen, näyttötutkintotoiminnan strategian kehittäminen, tai näyttötutkintotoiminnan verkostojen rakentamiseen ja koulutus.

Toimialayksiköissä tarkennettu, missä eri koulutusmuodoissa henkilökohtaistamiseen liittyvät kriittiset pisteet. Järjestettiin näyttötutkintoprosessissa mukana oleville kouluttajille tilaisuus ”Näyttötutkintotoiminta – parhaat kokonaisratkaisut. Tiedotus- ja koulutustilaisuus osastopäälliköille teemoina AiHe -projekti ja Noste: tavoitteena AiHeen syventäminen ja henkilökohtaistamisen näkyväksi tekemisen arjen työssä ja tulokortissa.

Uudet toimintatavat on otettu yksiköittäin käyttöön ja toimintavoista on yhteisesti keskusteltu ja kokemuksia jaettu sekä hyödynnettykin yksiköiden välillä kehittämistyöryhmät kokoontuvat yksiköittäin sekä koko oppilaitoksen tasolla säännöllisesti.

Myös henkilökohtaistamisessa tarvittavien henkilökohtaisten näyttö- ja oppimissuunnitelmien ohjaamiseen sekä lomakkeiden kehittämiseen liittyvät käytännöt ovat olleet edelleen kehittämistoiminnan ”lähtökulmia”. Kehittämistyö on lisännyt myös opettajien välistä yhteistyötä.

Myös opettajien välinen yhteistyö on lisääntynyt mm. HOPS-lomakkeiden kehittämisessä, näyttöjen suunnittelussa, opetussuunnitelmatyössä jne.. Hopsien laadintatoiminta on jäämäköitynyt ja toimii jo pääosin moitteettomasti. Hensut toteutuvat niissä tutkinnoissa, joissa oppilaitoksella on näytönjärjestämisoikeus.

Opiskelijoiden itsearviointitaitojen tukemiseksi on suunnitteilla koulutusta, mutta vielä sitä ei olla toteutettu. Opettajat ohjaavat opiskelijoitaan osaamisen tunnistamisessa, myös työnantajat ja työpaikkaohjaajat ovat osallistuneet hops-toimintaan.

-laatutiimissä on syksyllä/03 käsitelty hyviä käytäntöjä mm. sähköisen HOPS-lomakkeen hyödyntäminen ja ryhmähops – käytäntöjen edelleen kehittäminen ja levittäminen.

-OPSien yhteisessä osassa kuvattu henkilökohtaisten opiskeluohjelmien laatimisen periaatteet ja OPSien koulutuskohtaisen osan laatimisohjeet on yhtenäistetty.

5 HENKILÖKOHTAISTAMISEN YDIN ON OHJAUKSEN KEHITTÄMINEN

British Association of Counsellingin määritelmä ohjauksesta korostaa ohjauksen avointa ja prosessimaista luonnetta:

Ohjaus- ja neuvontatyössä toimitaan silloin, kun henkilö, jolla on säännöllisesti tai tilapäisesti ohjaajan rooli, antaa tai selkeästi sopii antavansa aikaa, huomiota ja kunnioitusta määräaikaisesti asiakkaan roolissa olevalle henkilölle tai henkilöille. Ohjauksen tehtävänä on antaa asiakkaalle tilaisuus tutkia, keksiä ja selkiyttää tapoja elää voimavaraisemmin ja hyvinvoivemmin. (BAC 1984)

Näyttötutkintoympäristössä ohjauksen tavoitteet liittyvät ohjattavan osaamisen tunnistamiseen, kehittämiseen ja tunnustamiseen sekä ura- ja elämänsuunnitteluun. Henkilökohtaistamiskäytäntöjä kehitettäessä kehitetään samanaikaisesti yksittäisten kouluttajien työskentelyä, oppilaitoksen organisaatiotason strategioita ja johtamiskäytäntöjä. Asiakkaalle eli tutkinnon suorittajalle annettavan *ajan*, *huomion* ja *kunnioituksen* toteutuminen edellyttää organisaation kaikkien tasojen toimimista yhteisen tavoitteen suunnassa: tutkinnon suorittajan kannalta mahdollisimman tarkoituksenmukaisten näyttö- ja oppimisjärjestelyiden toteuttamista.

Ohjaus- ja neuvontatyön käsitteellistäminen on hankalaa ja sitä lisää erilaisten ohjauksellisten työmuotojen jatkuva lisääntyminen. Aikuiskoulutuksen piirissä opettajien pelkoja ohjaustyötä ja -käsitettä kohtaan ovat leimanneet toisaalta ns. terapiakäsitys ja toisaalta mielikuva tarkkaan annettavasta ohjannasta ja neuvonnasta. Ohjaus saatetaan mieltää terapiaksi ja opettajien tehtäväksi ottaa ”kaikki opiskelijoiden murheet vastaan ja vastuulle”. Toinen ääriesimerkki ohjauksikäsitteestä on se, että ohjaus on selkeää ohjantaa, kädestä pitäen opastamista ja oikeiden vastausten antamista. AiHe-projektin oppilaitosraporteista käy ilmi se, että tällaiset ääriesimerkit ja ohjauksen mieltäminen ”vain tietynlaiseksi” toiminnaksi on projektin aikana muuttunut entistä laaja-alaisemmaksi ja syvällisemmäksi käsitteeksi ohjauksesta.

Miten **ohjauksikäsitettä** tulisi lähestyä? Ohjausta voidaan tarkastella useasta eri näkökulmasta. Anna Raija Nummenmaan mukaan käsitteellä viitataan opetus- ja ihmissuhdeammateissa käytettävään työmenetelmään, ammatillisen keskustelun muotoon, ja toisaalta institutionaaliseen toimintaan, jolle on annettu tietyt sisällölliset tavoitteet ja joissa käytetään tiettyjä työme-

netelmiä. Ohjausta työmenetelmänä käsittelevät määritelmät poikkeavat Nummenmaan mukaan toisistaan sen mukaan, korostetaanko niissä itse *menetelmää*, ohjaajan ja ohjattavan *vuorovaikutussuhdetta* vai sitä *prosessia*, johon ohjauksella pyritään vaikuttamaan. AiHe-projektin tavoitteena on kehittää näyttötutkinnon suorittamisen prosessia ja menetelmiä sen toteuttamiseksi. Tämä edellyttää myös eri toimijoiden välisen vuorovaikutussuhteen kehittämistä. Perinteisen opettaja-opiskelija –suhteen lisäksi näyttöjärjestelmässä on useita eri toimijasuhdetta kuten oppilaitos-työpaikka, näytön suorittaja – työelämän arvioijat ja oppilaitoksen arvioijat jne. AiHe-projektin tavoitteena on kehittää ohjausta kaikilla näillä tasoilla.

Ohjaaja ja ohjausasiantuntijuus

Ohjaus- ja neuvontatyötä tekevien osaamisalueita on kansainvälisissä tutkimuksissa määritelty ydinosaamis- ja erityisosaamisalueiksi. Ydinosaamiseksi katsotaan kuuluvan tiedot (*knowledge*), suhtautumistavat (*attitudes*) ja taidot (*skills*). (Onnismaa, 2003, 139). Erityisosaamisalueiden sisällön määrittelyyn vaikuttavat se, missä ympäristössä ja millaisia palveluita ohjaus- ja neuvontatyötä tekevät tarjoavat. Onnismaa luettelee näitä osa-alueita yhteensä 10, joista ainakin neljä kuuluvat myös aikuisopiskelijan ohjaamiseen näyttötutkintoperusteissa toiminnassa eli asiakkaan tilanteen määrittely ja arviointi, opintojen ohjaaminen, ammatinvalinnan ja urasuunnittelun ohjaaminen, henkilökohtainen ohjaus/neuvonta sekä työmarkkinoille siirtymisen ja sijoittumisen ohjaus.

Luettelo ohjaajan osaamisalueista ja ohjausympäristöistä herättävät oikeutetun huolen ammatillisen koulutuksen piirissä. – Kuka hallitsee nämä kaikki osa-alueet? AiHe-projektin aikana vastaus tähän kysymykseen on pikku hiljaa selkiytynyt ja samalla tuonut helpotusta, ainakin aikuiskouluttajalle. Yksin ei tarvitse kenenkään aikuisoppijan ja tutkinnon suorittajan ohjaajana toimivan hallita kaikkia eri ohjauksen osa-alueita alkaen elämänsuunnittelusta tutkinnon suorittamiseen. AiHe-toimijoiden käsitys yhteistyön merkityksestä ja moniammatillisen työskentelyn kehittämisestä on kirkastunut koko projektin ajan. Haasteeksi nouseekin eri osapuolten välinen yhteistyö ja työnjaosta sopiminen.

Esimerkiksi ammatillisen osaamisen arvioinnissa luonnollisia ohjaajia ovat työelämän edustajat, kun taas esimerkiksi oppimisen suunnitteluun ja arviointiin liittyvissä keskusteluissa opettaja on keskeinen ohjausasiantuntija, unohtamatta myöskään muiden opiskelijoiden merkitystä vertaisohjaajina. Millaista ohjausta, kenen kanssa ja missä tutkinnon suorittajan tulisi kulloinkin saada, riippuu siis siitä, missä tutkintopolun vaiheessa ohjattava on ja millaisia kysymyksiä hän on tutkimassa. Jos tutkinnon suorittajan kysymys liittyy oman näyttösuunnitelman laatimiseen tai ammatillisen osaami-

sen lähtötason arvioimiseen, on ohjauksellisen toiminnan ja menetelmien tavoitteena tukea ohjattavan voimavaraistumista – hänen subjektiivuttaan ja toimijuuttaan.

Ohjauksellisen toiminnan ja laadukkaan näyttöjärjestelmän avulla tutkinnon suorittaja oppii tunnistamaan omaa osaamistaan, saa apua osaamisensa tulkinnassa suhteessa tutkinnon perusteisiin sekä suunnittelee oman osaamisensa tunnistamisprosessin. Tämän lisäksi hänellä saa tukea myös oman elämänsä suunnitteluun ja ammattitaidon kehittämiseen tulevaisuuden osaamistarpeita ennakoiden.

Ohjauksen kehittäminen on AiHe-projektin keskeisin toiminnan kohde. Oppilaitosten raporteissa kuvataan ohjauksen kehittämisen edellyttävän ”uudenlaista ajattelutapaa”. Ohjausta pidetään monissa kehittämissankkeissa sekä ammatti- että ohjaavien kouluttajien yhteisenä asiana. Kiinnostus ohjaukselliseen työotteeseen on herännyt eri aloilla, myös sellaisilla joissa se raportojien mielestä ei ole ollut perinteistä (tietotekniikka). Ohjauksellisuudesta ja ohjauskeskusteluista puhutaan paljon opettajatiimeissä ja ohjausprosessi on tullut näkyvämmäksi. Ohjaus on käsitteenä tullut selkeämmäksi ja tutummaksi sekä tietous ohjauksen välineistä on lisääntynyt. Ohjauksen kehittäminen on käytännössä ollut useimmissa kehittämishankkeissa yksilö- ja ryhmäohjausten toteuttamista toisin kuin aikaisemmin, esimerkiksi pariohjauksena, säännöllisin väliajoin ja etukäteen sovitun aikataulun mukaan sekä ohjatuin ryhmäkeskusteluin. Ohjauksen välineenä keskeisimpänä mainitaan keskustelu. Henkilöstön ohjaustaitojen kehittämiseen on panostettu muutamissa oppilaitoksissa ja tulevaisuuden haasteena pidetään nimenomaan ohjaustaitojen kehittämistä sekä ohjauksen resursointia.

5.1. Henkilökohtaistamisen muutokset tutkinnon suorittajaksi/opiskelijaksi hakemisvaiheessa

Tutkinnon suorittajan näyttötutkintopolku alkaa lähtötilanteen selvittämisestä, jossa tunnistetaan osaaminen, oppimiseen ja opiskeluun liittyvät asiat. Tutkinnon suorittajaksi/opiskelijaksi hakemisvaiheen henkilökohtaistaminen on noussut kehittämiskohteeksi erityisesti NOSTE-ohjelman myötä. Hakuvaihe on AiHe-projektissa virittänyt uudenlaista yhteistyötä mm. työhallinnon ja oppilaitosten välille.

Työvoimapolitiisessa koulutuksessa ostajan ja tutkinnon järjestäjän/koulutuksen järjestäjän neuvottelut ja ostosopimus sekä käytännön järjestelyt luovat puitteet henkilökohtaistamisen toteuttamismahdollisuuksille. Haku- ja valintatilaisuus voidaan järjestää yhdessä työvoimaviranomaisten ja oppilaitoksen edustajien kanssa. Tällöin tutkinnon suorittajaksi hakeva ja

ammatin opettaja voivat yhdessä kartoittaa hakijan senhetkistä osaamista ja selkiyttää tavoitteita ammattitaidon osalta. Opettaja voi auttaa hakijaa arvioimaan kyseisen tutkinnon sopivuutta hänelle tai mahdollisesti tutkinnon osan suorittamista. Haastattelussa voidaan myös miettiä osaamisen hankkimiseen liittyviä vaihtoehtoja sekä kertoa erilaisista mahdollisuuksista ottaen huomioon hakijan tarpeet sekä tukitoimien mahdollisuudet.

Esimerkiksi AiHe-projektissa mukana olevan aikuiskoulutuskeskuksen AiHe-kehittämistyöryhmään kuuluu sekä työhallinnon että oppilaitoksen edustajat ja hankkeen aikana on toteutettu uudenlaisia keskustelutilaisuuksia tutkinnon suorittamisesta kiinnostuneille työnhakijoille. Tilaisuuksissa on pyritty kohtaamaan tutkinnosta kiinnostunut asiakas mahdollisimman tasavertaisena neuvottelukumppanina ja kartoittamaan hänen odotuksiaan ja tavoitteitaan ilman valintatilanteisiin liittyviä arviointirooleja. Näiden keskustelu- ja info-tilaisuuksien jälkeen on järjestetty perinteiset haastattelu- ja valintatilaisuudet. Työnhakijan ja potentiaalisen tutkinnon suorittajan kohtaamiseen liittyviä taitoja on kehitetty työhallinnon virkailijoiden ja oppilaitoksen opettajien yhteisissä koulutuksissa. Koulutukset on tarkoitettu saadaksen jatkuvaksi toiminnaksi ja osaksi normaalia yhteistyötä.

Kokemukset koulutuksista ovat olleet erittäin myönteisiä ja ne ovat paitsi antaneet välineitä asiakkaan kohtaamiseen, niin myös kehittäneet työhallinnon ja oppilaitoksen yhteistyötä. Tieto eri toimijoiden työstä on lisääntynyt ja mm. näyttötutkintotoiminta on tullut työhallinnon virkailijoille tutummaksi. Luottamus ja toisten työn arvostus ovat lisääntyneet. Tämä vahvistaa yhteistyötä yhteisen asiakkaan hyväksi. Toiminnan kehittämisessä on jatkossa otettava paremmin huomioon ympäristö, jossa keskusteluita ja infotilaisuuksia käydään, sillä työvoimatoimisto voi ympäristönä olla esteenä avoimen keskustelun synnylle yhdessä työnhakijan kanssa – Olisiko oppilaitosympäristö parempi?

Tällaiset haku- ja valintakäytännöt eivät ole vielä toteutuneet kaikissa AiHe-projektin oppilaitosten ja paikallisten työvoimaviranomaisten kanssa. Edelleen on paikkakuntia, joissa valinnat tehdään yksin työvoimatoimistossa ja myös koulutuksen toteutustavat on tarkkaan määritelty, esimerkiksi työssä oppimisjaksot on määritelty ajallisesti sopimuksissa. Näin ollen henkilökohtaistaminen ei voi toteutua esimerkiksi opiskelijan oppimisympäristön valinnassa. Henkilökohtaistaminen ei toteudu myöskään silloin, jos työvoimatoimisto on ostopäätöksessään määritellyt tutkinnon osien valinnaiset suuntautumisasihtoehtot.

AiHe-projektissa on saatu hyviä kokemuksia erilaisista osaamisen kartoitusjaksoista, joiden avulla on autettu tutkinnon suorittajaksi hakeutuvaa tunnistamaan omaa osaamistaan ja suunnittelemaan hänelle sopivaa tutkintoa että tutkinnonsuoritustapaa. Esimerkiksi työhallinto on ostanut 2–4 viikon osaamisen tunnistamiskartoituksia, jonka jälkeen on laadittu

suunnitelma siitä, mihin tutkintoon tai tutkinnon osan suorittamiseen hakija pyrkii. Tällaisiin kartoituksiin ovat osallistuneet sekä ohjaavan koulutuksen opettajat että ammattiaineiden opettajat. Kartoitusten välineinä on käytetty ohjauskeskusteluita, pienimuotoisia työnäytetehtäviä työsa-leissa toteutettuina ja swot-analyysyjä. Osaamiskartoituksia on tehty myös työelämässä.

Esimerkiksi ”AiHe-oppilaitoksessa” on puhdistuspalvelualan ammatillisen osaamisen kartoituksia tehty työpaikoissa. Opettajat ovat arvioineet osaamista työpaikoilla yhdessä työelämän asiantuntijoiden kanssa. Erityisesti oppisopi-muskoulutuksessa oma työpaikka on opiskelijan ammatillisen osaamisen keskei-sin arviointiympäristö ja samalla voidaan arvioida työpaikkaa ja työtehtäviä oppimisympäristönä.

Osaamisen kartoitusjaksoilla on oppilaitoksissa käytetty myös erilaisia tes-tejä mm. lukivaikeuksien tai kielitason määrittelyyn. Lukiseulan ja maahan-muuttajien kielitasotestien avulla on pyritty varmistamaan mahdollisten oppimisen ja opiskelun tukitoimien järjestäminen ja huomioon ottaminen oppimissuunnitelmassa.

Tutkintoon valmistavan koulutuksen hakuvaiheessa on joissakin oppilaitoksis-sa käytetty hakutehtävinä oppimisominaisuuksien, elämäntilanteen ja amma-tillisen osaamisen kartoitustehtäviä. Tutkinnon osia ja ammattitaitovaatimuksia on näissä tehtävissä avattu ja pyydetty hakijaa peilaamaan omaa osaamistaan ja työhistoriaansa näihin vaatimuksiin. Ammattitaitovaatimusten, oppimiseen liittyvien sekä elämäntilanteeseen liittyvien pohdintatehtävien avulla on pyrit-tä aloittamaan tulevan tutkinnon suorittajan oman oppimis- ja näyttösuunni-telman työstäminen.

Koulutustarkastajat ovat AiHe-kehittämishankkeissa kokeilleet esim. At-Suomen käyttöä lähtötason arvioinnissa ja tutkinnon valinnassa. Tämän lisäksi on paitsi kartoitettu tutkinnon suorittajaksi hakeutuvan osaamis-ta, niin myös selvitetty oppisopimuksen oppimispaikan soveltuvuutta tutkinnon suorittamiseen sekä työpaikan osaamisen kehittämistarpeita. Kartoituksessa on käytetty oppisopimustarkastajien muokkaamia koulutus- ja kehitystarveanalyysyjä.

Hakemisivaiheessa ohjausvälineenä on raporttien perusteella edelleen kes-keisenä keskustelu ja ohjausympäristönä oppilaitosympäristö. Perinteisesti hakuprosessissa on korostunut ns. oikeiden opiskelijoiden valinta. Hen-kilökohtaistamisen tavoitteena on auttaa tutkinnon suorittajaksi aikovan tai suunnittelevan omien tavoitteiden selkiyttämistä ja itsetuntemuksen lisäämistä. Ei riitä, että opettaja tunnistaa ja osaa arvioida opiskelijaksi pyr-kivän osaamista ja mahdollisuuksia suorittaa tutkinto. Raporttien ja kehit-tämishankkeiden työskentelyn pohjalta näyttää siltä, että hakemisivaiheen toiminta on asiakaslähtöisempää kuin aiemmin. Joissakin oppilaitoksissa on

kiinnitetty huomiota myös siihen, minkälaista informaatiota koulutusesitykset ja -mainokset välittävät ja millaiseen käsitykseen tutkinnon suorittamisen mahdollisuuksista ne ohjaavat. Näyttötutkintotoiminnan ideologia välittyy edelleen vain harvoissa lehti-ilmoituksissa ja markkinointi korostaa edelleen koulutusta.

5.2. Henkilökohtaistaminen näyttöjen suunnittelussa ja toteutuksessa

AiHe-projektin aikana henkilökohtaisen näyttösuunnitelman merkitys on kirkastunut ja se on tavallaan ymmärretty uudella tavalla. Näyttötutkinnon suorittaminen tapahtuu osoittamalla osaaminen ja tässä keskeinen prosessi on tutkinnossa vaadittavan osaamisen näkyväksi tekeminen eli oman näytön suunnittelu ja toteutus. Oppilaitoskohtaisissa raporteissa kuvataan enimmäkseen valmistavaan koulutukseen tai oppisopimuskoulutukseen liittyvien näyttöjen suunnittelua ja toteutusta.

AiHe-projektin alkuvaiheessa keskustelun ja raportointien keskiössä oli erityisesti oppimissuunnitelma, mutta nyt keskeiseksi työvälineeksi ja ohjauvälineeksi on noussut henkilökohtainen näyttösuunnitelma. Tämän muutoksen myötä on kiinnitetty entistä enemmän huomiota myös tutkintokohtaiseen näyttösuunnitelmaan ja sen laatimiseen henkilökohtaistaminen huomioiden. AiHe-projektin alkuvaiheessa näytöistä puhuttiin osittain vielä ”stressaavina ja pelottavina, joista ei kannata heti opiskelijoille mitään sen enempää puhua etteivät pelästy”. Käsitys koeluonteisista näytöistä on muuttunut lähemmäs ”normaalia työn ja työtehtävien” suunnittelua ja toteutusta.

Esimerkiksi Hops-prosessi alkaa tutustumisella tutkintokohtaiseen näyttösuunnitelmaan, joka on väljä kuvaus siitä, kuinka tutkinto suoritetaan. Opiskelija laatii ropsryhmänsä (vertaisryhmä) tuella oman henkilökohtaisen näyttösuunnitelmansa (hensu), jossa hän kuvaa alustavasti sitä, miten hän haluaa tutkinnon suorittaa ja mitä tutkinnon osia hän valitsee. Hän kuvaa sitä, millaista ammatillista osaamista niissä osissa vaaditaan, vertaa sitä omaan osaamiseensa, tunnistaa oppimistarpeensa ja kirjaa sen hopsiinsa.

Tutkinnon suorittaminen alkaa nykyisen ammattitaidon arvioimisesta ja päättyy osaamisen tunnustamiseen. Tämän prosessin ohjaamisessa käytetään sekä yksilö- että ryhmäohjausta. Käsitys siitä, että henkilöt tulevat suorittamaan tutkinnon eivätkä keräämään opintoviikkoa, vaatii edelleen kehittämistyötä oppilaitoksissa.

– *..henkilökohtaistamisen edellytykset: opettajien asennemuutos; oppilaitokseen tullaan suorittamaan tutkinto, ei opiskelemaan tiettyä määrää opintoviikkoja.*

*Hyväksilukemisesta tulisi päästä osaamisen tunnistamiseen
... hensun rakentaminen ajallisesti ensin, sitten vasta oppimissuunnitelma.*

Opiskelijan henkilökohtainen näyttösuunnitelma alkaa muotoutua heti koulutuksen alussa, kun tutustutaan tutkintoon ja peilataan hänen osaamistaan suhteessa tutkinnon ammattitaitovaatimuksiin.

...Näytön suorittaja valitsee näyttöpaikan omien toiveidensa, tarpeidensa ja ominaisuuksiensa mukaan peilaten niitä tutkintojen perusteisiin. Hensusta käydään ohjauskeskustelu ja se toteutetaan reunaehtojen puitteissa. Näyttöjen ja hensun suunnittelussa ollaan tiiviissä yhteistyössä työelämän kanssa, koska kaikki näytöt annetaan työpaikoilla ja työpaikkojen reunaehdot on pakko ottaa huomioon näyttöjä suunniteltaessa ja toteutettaessa...

Henkilökohtaistaminen tulee esiin näyttöpaikkojen ja aikojen lisäksi myös suoritustavan suunnittelussa. Näytön antajat ovat valinneet ja suorittaneet yksilönäyttöjen lisäksi pari- ja ryhmänäyttöjä.

Henkilökohtaisen näyttösuunnitelman rakentaminen on prosessi ja tutkinnon suorittajat tarvitsevat siihen ohjausta koko prosessin ajan. Apuvälineiksi henkilökohtaisen näyttösuunnitelman laadintaan on kehitetty kirjaamislo-makkeita ja erilaisia ryhmäohjausmalleja.

- *hensu-lomakkeistossa on kuvattu mahdollisimman realististen työtehtävien kautta tutkinnon perusteissa määriteltyä osaamista*
- *oppimispäiväkirjojen käyttöä on kehitetty oppimisprosessissa ja näytöissä*

Parasta tässä opiskelun henkilökohtaistamisessa on ollut kuitenkin ROPS-työskentely. Pienryhmissä on tutustuttu toisiimme, opeteltu työskentelemään ryhmässä, pohdittu mitä valtakunnallinen opetussuunnitelma pitää sisällään ja millaisia asioita meidän on tarkoitus oppia. Yhdessä on etsitty ryhmäläisten osaamisalueita ja vahvuuksia, tuettu toisiamme löytämään ja hyväksymään vahvuuksiamme, jotka ovat välillä itseltä näkymättömissä ja käyty todella antoisia keskusteluja niin ammatillisista kuin muistakin asioista. Ryhmän avulla ja tuella on tehty omaa henkilökohtaista opiskeluohjelmaa, mikä helpotti ainakin minua suuresti. Itsekseen miettien olisi varmasti moni kohta jäänyt avoimeksi. Oman osaamisen, voimavarojen ja tavoitteiden miettiminen tuntui välillä tosi raskaalta, mutta koulutuksen edetessä olen huomannut, että sehän on yksi lähihoitajan perustaito. (opiskelija)

Näytön suorittaminen ilman valmistavaa koulutusta on mahdollista, mutta kuinka usein näin tapahtuu tai kuinka tavallista tämä on, ei käy ilmi raporteista. Miten tällaisen henkilön näyttösuunnitelma laaditaan (ketkä siihen osallistuvat, resurssointi jne) ja miten siinä ohjataan, ei käy myöskään ilmi raporttien pohjalta. Se tulee kuitenkin raporteissa näkyviin, että peruslähtökohtana on mahdollisuus suorittaa tutkinto ”vaikka heti” suoraan näytöillä.

- *Tutkinnon suorittamisen alkaessa arvioidaan ammattitaitovaatimusten mukaista ammattitaitokertymää. Mikäli edellytykset tutkinnon suorittamiselle ilman valmistavaa koulutusta ovat olemassa, ohjataan henkilö suoraan näyttöihin. Mikäli ammattitaitoa täytyy vielä kartuttaa, ohjataan henkilö täydentämään osaamistaan ”aukkojen osalta” tai henkilö ohjataan valmistavaan koulutukseen.*

Henkilökohtaisen näyttösuunnitelman rakentaminen on keskeinen prosessi. Opiskelijoiden palautteen mukaan näyttöjen henkilökohtaistamiskeskustelut ovat selkiyttäneet opiskeluprosessia ja sitä, mistä on kysymys näyttötutkintojärjestelmässä. Näyttöjä järjestetään yhä enemmän aidoissa työympäristöissä. Yhteistyö eri toimijoiden kesken edellyttää aikaresurssia ja yhteistä näkemystä tutkinnoissa vaadittavasta osaamisesta. – Mitä se tarkoittaa työelämän tehtävinä jne. Tarvitaan myös yhteinen kieli ja selkeä työnjako. Vaatimusten ohella nähdään myös mahdollisuuksia. Näyttötehtävillä voidaan palvella myös organisaatioiden sisäistä kehittämistä. Win-win-periaate on yhteinen etu tutkinnon suorittajalle, työpaikalle ja oppilaitokselle. Mielekkäät näytön järjestelyt ja näyttötehtävät kaikkien osapuolten kannalta ovat edellytys työssä järjestettävillä näytöillä. Edelleen osa näytöistä järjestetään oppilaitosten työsaleissa ja luokkahuoneissa, koska työpaikkojen kanssa tehtävän yhteistyön rakenteita ei ole saatu toimiviksi.

5.3. Henkilökohtaistaminen tarvittavan ammattitaidon hankkimisessa

Ammattitaidon hankkimisen suunnittelun ja toteutuksen henkilökohtaistamisessa on monissa AiHe-hankkeissa lähdetty hops-lomakkeen kehittämisestä ohjaukselliseksi työvälineeksi. Tutkintoja on ”hienonnettu” kirjaamislomakkeeseen, jotta opiskelijan on helpompi arvioida omaa osaamistaan ja hahmottaa tutkinnossa vaadittava ammattitaito. Lomakkeiden kehittämisessä on pyritty myös auttamaan opiskelijaa ymmärtämään näyttötutkintotoiminnan perusajatus – osaamisen tunnistaminen, tulkinta ja tunnustaminen. Ammattitaidon hankkimissuunnitelma lähtee liikkeelle tutkinnon edellyttämistä ammattitaitovaatimuksista ja sen osoittamisen suunnittelusta.

Oppimissuunnitelman työstämisen tueksi opiskelijoille on laadittu mm. opinto-oppaita, joissa autetaan avaamaan tutkinnon perusteita, ammattitaitovaatimuksia, koulutus- ja näyttötutkintojärjestelmää. Esimerkiksi orientaatio- ja materiaali on yhteinen opiskelijoilla ja opettajilla. Tarvittavan ammattitaidon hankkimisen tunnistamisessa on käytetty At-Suomi-ohjelmaa ja oppilaitosten opettajien omia tutkinnon hienonnustyökaluja, lähinnä erilaisia lomakkeita. Hienonnuksissa ja tutkintojen avaamisessa on kuvattu ammattitaidon vaatimukset työelämän kielelle ja tässä on ollut apuna myös työelämän edustajat.

Oppimissuunnitelman henkilökohtaistamisessa käytetään myös ns. diagnostisia näyttöjä. Näiden tavoitteena on saada osaaminen näkyväksi ja tukea opiskelijan itsearvioinnin kehittymistä. Pienimuotoiset näytöt ohjaavat opiskelijaa myös oman näyttösuunnitelmansa laatimisessa ja antavat kokemuksen näyttötilanteen tyylisestä tapahtumasta. Opiskelijan oma, opettajien ja muiden opiskelijoiden käymät arviointikeskustelut ns. pikkunäytöistä ohjaavat oman osaamisen arviointiin ja reflektiiviseen ajatteluun.

Henkilökohtaisissa ohjauskeskusteluissa opiskelijaa ohjataan ammattitaidon hankkimisen suunnitteluun ja keskustelussa apuvälineinä käytetään em. lomakkeita ja näyttötilanteista saatuja kokemuksia. Keskusteluissa selvitetään myös elämäntilanteen vaikutuksia oppimisen suunnitteluun ja opiskeluun. Ryhmämuotoisissa keskusteluissa elämäntilanteen huomioon ottaminen ei toteudu samalla tavalla, joten tarvitaan sekä yksilö- että ryhmäkeskusteluja. AiHe-kehittämishankkeiden raporteissa korostetaan ohjauksen prosessimaisuutta ja sitä, että ns. tutkintopolun kriittiset pisteet ovat tulleet esille.

Raporttien pohjalta voi päätellä, että tietoisuus henkilökohtaistamisprosessista ja ohjauskeskusteluista on lisääntynyt, mutta käytännön toteutus esim. säännöllisinä ohjauskeskusteluina ja systemaattisten ohjauksvälineiden käytönä on vielä melko harvassa oppilaitoksessa osa normaalia toimintaa tai sitä ei ainakaan ole raporteissa kuvattu. Useimmissa raporteissa korostetaan ohjaustaitojen kehittämisen tarpeellisuutta ja suunnitellaan henkilöstön koulutusta ohjauskeskusteluihin tai kerrotaan jo toteutuneista ohjauskoulutuksista.

Yksilölliset valintamahdollisuudet henkilökohtaisen oppimissuunnitelman sisältövalintojen, aikataulujen ja opiskelumuotojen ja -ympäristön suhteen vaihtelevat oppilaitoksittain, oppilaitosten sisällä eri toimialojen välillä sekä eri koulutuksen rahoitusmuotojen välillä. Erilaisten teematarjottimien ja koulutuksen moduloinnin myötä on opiskelijoiden mahdollisuus valita juuri itselleen mielekkäät koulutussisällöt ja aikataulujen suunnittelu työhön ja muuhun elämäntilanteeseen sopivaksi lisääntynyt.

Ravitsemisalan koulutuksissa opiskelijoilla on mahdollisuus valita koulutustarjonnasta yli koulutusrajojen. Eri tutkintoa suorittavat ovat osallistuneet samoihin koulutusmoduleihin omien tavoitteidensa mukaisesti – esim. tavoitteena on ollut paikata puutteellisia lähtötaitoja tai jonkun toisen kohdalla on kysymys ollut syventävämmän tiedon hankkimisesta. Valintaa ovat ohjanneet paitsi opiskelijan henkilökohtaiset oppimistarpeet, niin myös toimintaympäristön (työpaikan) tarpeet. Ns. teoriaopetukseen on opiskelijoilla ollut mahdollisuus osallistua itselle sopivana ajankohtana – joko ilta- tai päiväopetukseen. Eri rahoitusmuodon opiskelevat ovat olleet samoissa koulutusryhmissä, jokainen oman hopsinsa mukaisesti.

Nykyiset opintokokonaisuudet muutettiin kursseiksi ja määriteltiin tarkemmin toteutusvaihtoehto (kontaktin määrä, etätehtävät, työssä oppimistehtävät, itsenäinen opiskelu, mahdolliset ryhmätehtävät)...tallennettiin kurssimallikansioon. Tämän jälkeen laadittiin toteutussuunnitelmat... ja kirjattiin toteutussuunnitelmiin vaihtoehtoiset toteutustavat (kurssin, itenäinen työskentely, työssä oppiminen, tehtävät, teema, tentti ja muu). Tämän pohjalta laadittiin opiskelijan avuksi kirjaamiskaavake, johon he keräävät tarvitsemansa opinnot ja opiskelutavat.

Koulutuksen moduloinnin myötä raporttien mukaan ohjausta annetaan koko oppimisprosessin ajan, kun aikaisemmin se on painottunut opintojen alkuun. Ohjauksellisen toiminnan lisääntymisestä kertovat pedagogisen kehittämistyön kuvaukset.

Esimerkiksi oppilaitoksen AiHe-hankkeessa on pedagogisen työn tuloksena kehitetty verkko-opettajan rakennuspalikat. Palikat ohjaavat asiantuntija-kouluttajia suunnittelemaan oppimisperustaisia ohjauksellisia opintokokonaisuuksia verkkoympäristöön. Oppilaitoksen kouluttajina toimivat pääsääntöisesti työelämän asiantuntijat, joille opintokokonaisuuksien rakennuspalikat ovat tärkeä työväline oman opetustyön henkilökohtaistamisen kehittämisessä. Rakennuspalikoiden käyttöönotto ja soveltaminen myös muuhun kuin verkko-opetukseen on edelleen kehittämisen kohteena.

AiHe-hankkeissa oppimisen suunnittelun ja opiskelun tukemiseksi on kehitetty moniammatillista yhteistyötä. Opettajien, koulutussuunnittelijoiden ja tukipalveluiden, kuten opintoneuvojan, kuntoutusohjaajan ja psykologin välinen yhteistyö on mm. ennaltaehkäissyt opiskelun keskeyttämisiä ja auttanut oppimiseen liittyvien tukitarpeiden huomioon ottamisessa. Yleensäkin eri toimijoiden välistä työnkuvaa ja rooleja on kehitetty mm. selkiyttämällä ohjaavan ja ammatillisen kouluttajan työnkuvia ja yhteistyömalleja. AiHe-projektin kehittämishankkeissa on saatu hyviä kokemuksia pariopettajatoiminnasta, työpareina ovat toimineet niin ohjaava ja ammatillinen kouluttaja kuin kaksi ammattialan kouluttajaakin. Näiden kokeilujen myötä kehittämistyössä on törmätty taloudellisiin resurssikysymyksiin.

Erilaiset oppijat ja oppimisvaikeudet tulee ottaa huomioon näyttötutkintoihin valmistavan koulutuksen henkilökohtaistamisessa. Opettajien ja ohjaajien osaamiseen on tässä mielessä kiinnitetty entistä enemmän huomiota ja aloitettu kehittämistyö. Esimerkiksi Vaasan ammatillisessa aikuiskoulutuskeskuksessa 19 opettajaa eri toimialoilta suorittaa erityispedagogiikan opintoja. Erityisopetuksen suunnitteluun ja toteutukseen on kiinnitetty huomiota entistä tavoitteellisemmin.

Jyväskylän aikuiskoulutuksen sosiaali- ja terveystalon yksikössä on projektin aikana aloitettu erityisopetuksen toimintasuunnitelman laatiminen ja toteutus. Työryhmän tehtävänä on mm. ylläpitää ja kehittää erityisopetuksen

tietämystä sote-yksikössä sekä järjestää ja arvioida äidinkielen ja matematiikan oppimisvalmiuksien kartoitukset.

...Erityisopetuksen tarve selvitetään tarkemmissa oppimisvaikeuksien testeissä: tällöin opiskelijalle laaditaan hojks.

... Erityisopettaja huolehtii hojksin seurannasta ja päivittämisestä jakson vaihtuessa ja yhteydenpidosta mm. lukiopettajaan ja matematiikan erityisopettajaan. Yksikköön luodaan lukukauden 2003–2004 aikana ”portaat” alkukartoituksesta eteenpäin.

Aikiskoulutussäädösten mukaan henkilökohtaisen opetuksen järjestämis- ja kehittämissuunnitelma hojks ei sisälly ammatilliseen aikuiskoulutukseen. Henkilökohtaistamisen tarpeet sisältyvät nykyisen Opetushallituksen määräyksen (47/011/2000) mukaan henkilökohtaisiin opiskeluohjelmiin.

Työssä oppimisen ohjaaminen

Työelämä on keskeinen oppimisympäristö sekä ammattitaidon hankkimisessa että ammattitaidon osoittamisessa ja osaamisen arvioinnissa. Työharjoittelusta työssä oppimiseen siirryttäessä on noussut esiin kysymys työssä tapahtuvan oppimisen ohjaamisesta aivan uudella tavalla. Työssä oppimisen ohjaamiseen on oppilaitoksissa panostettu kehittämällä työpaikkaohjaajakoulutusta. Koulutusta on järjestetty sekä alakohtaisina koulutuksina että eri alojen yhteiskoulutuksina. Koulutusten sisältö ja kesto vaihtelevat muutamasta tunnista muutamaaan opintoviikkoon. Kehittämishankkeissa, joissa työssä oppimiseen ja sen ohjaamisen kehittämiseen on kiinnitetty erityistä huomiota, on työpaikkaohjaajakoulutuksen toteutus prosessimainen ja sisältö monipuolinen (näyttötutkintojärjestelmä, tutkinnon perusteet, henkilökohtainen opiskeluohjelma, oppiminen, ohjaaminen, organisaation kehittäminen).

Työpaikkaohjaajakoulutus on ollut merkittävä väline oppilaitoksen ja työelämän yhteistyön kehittämisessä sekä työssä oppimisen merkityksen oivaltamiseksi tutkinnon suorittajan ammattitaidon hankkimisessa. Koulutusten avulla autetaan työpaikkoja kehittämään omia rakenteita ohjata osaamisen kehittymistä – myös työpaikoilla on järjestettävä aikaa ja huomiota tutkinnon suorittajan ohjaamiseen ja oppimisen arvioimiseen. Hyvä työssä oppimispaikka on sellainen, jossa paitsi nimetty työpaikkaohjaaja, niin myös koko muu henkilökunta tuntee vastuunsa opiskelijan ohjaamisessa ja ymmärtää toimivansa ammatillisen identiteetin rakentumisen ympäristönä.

Työssä oppimisen ohjaamisessa on oppimistehtävillä myös keskeinen rooli. Joissakin oppilaitoksissa oppimistehtäviä on kehitetty yhä enemmän tutkinnon suorittajan oppimistarpeista lähteviksi. Opiskelija ohjataan kartoittamaan sekä omaan oppimistavoitteeseensa että työpaikan tarpeisiin liittyviä kehittämistehtäviä. Ohjausprosessi etenee kohti jäsentynyttä ongel-

manratkaisutehtävää, jolloin oppija toimii aktiivisena ongelman kartoittajana, tehtävän rakentajana, toiminnan suunnittelijana ja ratkaisijana sekä koko prosessin arvioijana.

5.4. Ohjauksen organisoinnin ja kehittämisen edellytykset

Henkilökohtaistamisen ja ohjauksen kehittäminen edellyttää ensimmäiseksi näyttötutkintojärjestelmän ydinajatuksen sisäistämistä. Lähtökohdana on tutkinnon suorittajaksi hakeutuvan tai vasta tätä ajatusta pohtivan ihmisen osaamisen tunnistaminen – aikuisella on monenlaista osaamista, niin ammatillista kuin ammattitaidon hankkimista tukevaa kokemusta ja osaamista.

- *henkilökohtaistamisen edellytyksiä: sen sisäistäminen, että jokainen opiskelija on yksilö, jolla on jo osaamista ja omia tavoitteita. Oppimisen ohjaaminen tulisi ymmärtää laajasti; kouluttajan ohjauspanoksen suuntaaminen yksilöiden osaamisen, tavoitteiden ja oppimisedellytysten mukaisesti. Resursseja riittävästi. Henkilökohtaistamiseen ja ohjaamiseen kannustava toimintakulttuuri.*

Raporteissa korostetaan resursointitarvetta ohjaukseen. Tällä tarkoitetaan sekä ajallista että laadullista resursointia. Vaihtoehtona pidetään resurssien suuntaamista lähiopetuksesta ohjaukseen ja ohjauksen malleihin tutustumista sekä ohjausosaamisen kehittämistä.

- *ohjauksen organisoinnin ja kehittämisen edellytykset: oppimisen prosessuaalisuuden ymmärtäminen, ohjauksen näkeminen avaintekijänä koulutusprosessien onnistumiselle, resurssien osoittaminen ohjaustyöhön, henkilöstön motivaatio, osaaminen ja jaksaminen, johdon sitoutuminen kouluttajien tukemiseen mm. esimiestyöllä.*

Eri osapuolten välinen yhteistyö ja sen organisoiminen luovat puitteet tutkinnon suorittajan ohjaukselle ja ohjaustarpeen huomioimiseen. Raporteissa korostetaan erityisesti oppisopimuskoulutuksessa eri osapuolten välisen työnjaon ja vastuiden selkiyttämisen tarvetta. Tällä hetkellä suurin vastuu ohjauksellisen toiminnan kehittämisestä on oppilaitoksilla, jotka toimivat tutkinnon järjestäjinä. Yhteisten ohjauskäytäntöjen ja ohjauksellisten työkalujen käyttö esimerkiksi työpaikkojen, työvoimahallinnon ja oppisopimustarkastajien kanssa on yksittäisten kehittämisspilottien varassa. Oppilaitosjohdon tukea kaivataan ohjaustaitojen kehittämiseen, paitsi ajan ja rahallisten resurssien mahdollistajana, niin myös viestinä ohjauksellisen toiminnan kehittämisen tarpeellisuudesta. ”Opettajasta ohjaajaksi” on tuttu iskulause kaikille. Mutta mitä se tarkoittaa arjen tekoina ja työn organisoimista? Yksittäiset hyvät käytännöt ja toimivat henkilösuhteet esimerkiksi työhallinnon ja oppilaitoksen välillä on hyvä alku ohjauksen kehittämiseksi, mutta tarvitaan myös rakenteiden uudistamista, kuten sopimuskäytäntöjen

avointa tarkastelua. Koulutuksen ostamisen ja myymisen sijaan tulisi tehdä yhteistyötä osaamisen tunnustamiseksi ja kehittämiseksi.

5.5. Miten ohjausta kehitetään AiHeessa

Ohjausta kehitetään AiHe-kehittämishankkeissa monella tasolla. Oppilaitosten laatujärjestelmiin on kuvattu hops-prosessia ja ohjausmalleja, tosin osassa oppilaitoksia tämä työ on vasta alkuvaiheessa. Laatujärjestelmään kirjatut hyvät käytännöt tulisi saada osaksi elävää käytäntöä ja myös muiden yksiköiden kuin aktiivisten AiHe-kehittämistyöryhmien toimialoilla. AiHe-hankkeissa on toteutettu ja tullaan toteuttamaan koko oppilaitosorganisaation yhteisiä tilaisuuksia ja mahdollisuuksia rakentaa yhteistä näkemystä ohjauksesta on näyttötutkintotoiminnan henkilökohtaistamisen hyvistä käytännöistä. Hyvien käytäntöjen tulee henkilökohtaistua myös oppilaitoksen sisällä.

6 KUMPPANUUSYHTEISTYÖ

6.1 Kumppanuusyhteistyö tutkinnon suorittajaksi/ opiskelijaksi hakemisvaiheessa

Kumppanuusyhteistyö tutkinnon suorittajaksi hakemisvaiheen henkilökohtaistamisessa tarkoittaa tutkinnon suorittajan tai opiskelijaksi hakevan, työpaikan, tutkinnon tai koulutuksen hankkijan ja tutkinnon tai koulutuksen järjestäjän keskinäistä yhteistyötä, joilla selvitetään hakijan lähtötilannetta, tutkinto- ja koulutustarvetta sekä ohjauksen ja erityisten tukitoimien tarvetta ammattitaidon hankkimisessa ja tutkinnon suorittamisessa.

Kumppanuusyhteistyö tutkinnon suorittajaksi hakemisvaiheen henkilökohtaistamisessa on kaikkia niitä toimenpiteitä, joilla kumppanuusyhteistyötä tekevät osapuolet päättävät ja sopivat tarkoituksenmukaisista strategioista ja toimenpiteistä, joiden avulla edellytykset hakijan lähtötilanteen arvioimiseksi, tutkinto- ja koulutustarpeen määrittämiseksi sekä ohjauksen ja erityisten tukitoimien tarpeen selvittämiseksi ammattitaidon hankkimisessa ja tutkinnon suorittamisessa luodaan.

Tutkintoon hakemismenettelyt. Kumppanuusyhteistyön (kolmikanta) luonnollinen lähtökohta oppilaitoksen näkökulmasta on hakemista edeltävistä tarvittavista toimenpiteistä sopiminen työpaikan ja esimerkiksi rahoittajan kanssa. Järjestämissopimusten yhteydessä tapahtuva tutkintojen yhteisuunnittelu työelämäedustajien, näyttötutkintotoimikuntien, muiden oppilaitosten ja rahoittajien kanssa on ollut varsin luonteva lähtökohta näyttötutkintotoiminnalle. Tuolloin on voitu ottaa huomioon esimerkiksi alueellinen työvoimakysyntä kiinnostuksen kohteena olevaan tutkintoon, työpaikkojen soveltuvuus näyttö- ja oppimisympäristöiksi sekä on voitu sopia työssä oppimisen ohjaajat ja näyttöjen arvioitsijat. Monin paikoin yhteistyö työelämän suuntaan on vakiintunutta mutta myös uusista aluevaltauksista on raportoitu.

Työelämäyhteistyössä on haettu uusia yhteistyötahoja mm. pienyritysten puolelta. Ennakointihankkeen kautta on aloitettu systemaattisesti selvittämään eri yritysten soveltuvuus työssä oppimis- ja näyttöpaikoiksi, selvitystyön tuloksena saadaan tietoa myös työpaikkaohjaajien koulutuksesta.

Tutkintojen suunnittelu- ja markkinointivaiheessa on tehty yhteistyötä työelämän edustajien kanssa joko työelämän kehittämistarpeiden pohjalta tai markkinoimalla valmiita tutkintoja tutkintojen perusteiden mukaan työelämälle. On raportoitu, kuinka työelämän edustajat ovat olleet hyvin kiinnostuneita näyttötutkintojärjestelmästä ja lähteneet mukaan kehittä-

mishankkeisiin. Tästä on raportoitu olleen myös hyötyä työpaikoilla; työelämän edustajat ovat tulleet tietoisiksi näyttötutkintojärjestelmästä ja tutkintojen kriteereistä, ammattitaidon arvioinnin problematiikasta ja omista kehittämistarpeistaan peilattaessa omia tarpeitaan tutkinnon perusteisiin. Tämä on auttanut työpaikkoja näkemään yhteisönsä oppimisympäristönä, jossa tutkinnon suorittajan tarpeet ja oppiminen voidaan liittää osaksi työyhteisön kehittämishankkeita.

Näyttötutkintotoiminta korostuu työelämäyhteyksissä: yritysten henkilöstökoulutusta markkinoidaan ja toteutetaan aiempaa enemmän työntekijöiden ja työyhteisöjen kehittämistarpeista käsin. Kehittämishankkeissa painottuu mm. henkilökohtaistaminen, useimmat kehittämissuunnitelmat tehdään yhteistyössä työelämän kanssa.

Hankkeen aikana kehitettävänä olleissa tutkinnoissa ja niiden näyttöjen suunnittelussa on työelämän näkemykset kartoitettu tietoisemmin kuin aikaisemmin. Lähestymistapoja on ollut kaksi:

- 1. Työelämän **kehittämistarpeita** on kartoitettu yhteisissä keskusteluissa ja arvioitu tarpeiden sopivuutta eri tutkintoihin ja niiden osiin ja samalla aikuiskoulutuksen eri rahoitusinstrumentteihin.*
- 2. **Tutkintolähtöinen** lähestymistapa, jossa on suoraan tiedotettu/markkinoitu tiettyä tutkintoa tai tutkinnon osaa sekä työnantajille että opiskelijoille. Sisältöjä on painotettu ja muokattu ensin työnantajan kanssa ja hienosäätö henkilökohtaisten oppimissuunnitelmien avulla. Tämä lähestymistavan edellytyksenä on jo aikaisemmin luodut verkostot ja jatkuva ko. alan kehittämistarpeiden seuranta.*

Yrityskohtaisen koulutuksen tilaajien eli asiakasyritysten henkilöstön kehittäjät ja -kouluttajat ovat mukana siten, että tahot tuovat esiin edustamansa alan/työpaikan kehittämistarpeet ja osaamisvaatimukset koulutuksen suunnittelu- ja toteutus- ja näyttöjen arviointivaiheessa.

Koulutusta suunniteltaessa ja tarjottaessa on jo yhteispalavereita. Järjestöt ovat vaihtelevasti mukana. Yhteisiä tapaamisia järjestetään tarpeiden mukaan. X:ssä on järjestänyt myös infopäiviä työelämän, koulutuksen ostajan ja järjestöjen edustajille, osin myös yhteistyössä alueen muiden oppilaitosten kanssa. Mm. PiNosteessa on parhaillaan menossa koulutus näyttötutkintoprosesseista ja henkilökohtaistamisesta työelämän edustajille, koulutuksen ostajien edustajille sekä kouluttajille.

Soveltevan koulutusmuodon ja rahoitusvaihtoehdon valinta. Soveltuvasta rahoitusvaihtoehdosta ja koulutuksen sisällöistä päättäminen on ollut erittäin keskeinen kumppanuusyhteistyön kehittämiskohde, jossa myös eniten on todettu ongelmia (työvoimahallinnon rahoittamassa koulutuksessa edellytetään opiskelijan olemista oppilaitoksessa). Näyttötutkintojärjestelmän edellyttämän toiminnan esteenä on raportoitu olleen joustamattomuus ja se,

että henkilökohtaistamista ei ole otettu huomioon koulutuksen tarjouspyynnöissä. Koulutuksen järjestäjä voi kuitenkin vaikuttaa neuvotteluissa niin, että henkilökohtaistaminen toteutuu. Tässä esiintyy alueellista vaihtelua.

Työvoimahallinnon kanssa on tehty kiinteämpää yhteistyötä mm. osaamiskartoituksen kehittämiseksi ja henkilökohtaistamisen rakenteellisten esteiden vähentämiseksi → koulutuksen rahoitus ei ole enää niin paljon opiskelijaa määrittävää seikka. Nämä rakenteelliset esteet vaativat vielä kuitenkin kehittämistä.

Kumppanuusyhteistyö henkilön osaamisen tunnistamisessa. Kumppanuusyhteistyö tutkinnon suorittajan osaamisen tunnistamisessa ja tukitoimien tarpeen määrittämisessä on tarkoittanut aktiivista yhteydenpitoa eri toimijoiden välillä sekä neuvottelevaa työtettä. Tutkinnot on parhaimmillaan voitu räätälöidä työelämän tarpeiden pohjalta työntekijöiden osaamisen ja osaamishaasteiden tunnistamisen avulla ja kytkeä näin myös yritysten kehittämishankkeisiin.

Erityisesti kahdessa ESR-rahoitteisessa koulutuksessa (TOP40 – laitoshuoltajan ammattitutkinto, Koti- ja puhdistuspalvelualasta ammatti -koulutus) on kartoitettu työelämässä tarvittavaa osaamista ja suunniteltu yhdessä työelämän kanssa koulutuspalveluja. Yhteisen suunnittelun ja periaatteiden rakentamisen pohjalta työelämän edustajat ovat tehneet myös lähtötasokartoituksia, jotka ovat samalla palvelleet myös työelämän tarpeita työn vaativuuden arvioinnissa.

Kumppanuusyhteistyö tukitoimien tarpeen määrittämisvaiheessa. Hakemisvaiheessa on kehitetty moniammatillista yhteistyötä tukitoimien tarpeen määrittämisessä. Opettajien, tukipalveluiden kuten opintoneuvojan, kuntoutusohjaajan ja psykologin välinen yhteistyö tukitoimien tarpeen määrittämisessä on todettu hyväksi. Kumppanuusyhteistyössä myös muiden alojen, kuten sosiaali- ja terveysalojen osajia, tai esimerkiksi työvoimatoimistona ammatinvalinnan psykologien asiantuntemusta voidaan hyödyntää yksilöllisissä tapauksissa.

Osa ohjauksesta tehdään yhteistyössä työelämän ja muiden sidosryhmien kuten työvoimatoimiston kanssa. Oppilaitoksen vastuulla on kehittää myös ennen koulutuksen alkua tapahtuvaa ohjausta tutkintoon hakeutumis- ja opiskelijavalintavaiheessa. Oppilaitos käy aloitteellisesti keskustelua ja järjestää informaatio- ja koulutustilaisuuksia tai luo rakenteellisia mahdollisuuksia lisätä sidosryhmien valmiutta ohjaukseen.

6.2 Kumppanuusyhteistyö näyttöjen suunnittelussa ja toteutuksessa

Näyttöjen suunnittelun ja toteutuksen seurauksena myös kumppanuusyhteistyön eri tahojen kanssa on raportoitu lisääntyneen. Näyttöjä suoritetaan työpaikoilla yksinkertaisesti enemmän ja ryhmäkohtaisten näyttösuunnitelmien laadinnan sijaan yhä useammin tehdään henkilökohtaisia näyt-

tösuunnitelmia. Kolmikantaisuuden toteutumisessa esiintyy vaihtelua ja kaikissa oppilaitoksissa ei ole vielä päästy siihen pisteeseen, että näyttöjen suunnittelu ja toteutus tapahtuisivat työelämässä kolmikantaisuuden periaatteita noudattaen. AiHeen tukemat työelämäyhteistyöpilottihankkeet ovat monin paikoin toimineet katalysaattoreina ja raivanneet tietä alueelliseen kolmikantayhteistyöhön.

Tutkinnon osan näyttöihin liittyvä toiminta on X:ssä järjestetty siten, että tutkinnon suorittaja voi aidossa ympäristössä osoittaa ammattitaitovaatimuksia vastaavan osaamisensa henkilökohtaisen näyttösuunnitelmansa mukaisesti. Näytön vastaanottajakoulutuksen avulla turvaamme kolmikantayhteistyön toimivuutta ja opiskelijan oikeuksia.

Kumppanuusyhteistyö näyttöympäristöjen suunnittelussa. Näyttöympäristöjen suunnitteluvaihe yhteistyössä työelämän edustajien kanssa on usein tarkoitettu sitä, että kouluttajat ovat jalkautuneet työelämään. On järjestetty erilaisia palavereja osapuolten välille ja verkostoja on rakennettu palavereissa. Yhteistyö on vaatinut osapuolilta pitkäjänteisyyttä, neuvottelutaitoja, kykyä ymmärtää erilaisia toimintakulttuureja, informaation jakamista ja yhteydenpitoa sekä yhteistä aikaa suunnittelulle, joka usein on vähäistä.

työelämän kanssa vuosien yhteistyö, tutut yhdyshenkilöt ja toimintaympäristöt

- yhteistyö ja toimintakenttä laajentunut: mm. uutena toimintaympäristönä puhdistuspalvelualalla ovat kotitaloudet
- henkilökunnan jalkautumista, yhteis-työpalavereja, ohjaustoiminnan kehittämistä työpaikoilla, opettajan työskentely työssäoppijan parina työpaikoilla
- opettajat ovat olleet työelämässä
- työssä oppiminen lisääntynyt .

Ammattitaidon arviointi. Työpaikkojen sitouttamisessa näyttötutkintojärjestelmään tukee oppilaitosten järjestämä näytönvastaanottajien ja -arvioijien koulutus. Koulutuksen avulla näyttötutkintojärjestelmää on tehty tutuksi ja tutkintojen ammattitaitovaatimukset ja arvioinnin kriteerit ovat selkeytyneet työelämän edustajille. Myös työelämän edustajien käsitys omasta osaamisestaan on kristalloitunut.

Työyhteisöt ovat olleet kiitettävän kiinnostuneita näytön vastaanottajien koulutuksesta, joka toteutuu peruskoulutuksena ja jatkokoulutuksena oppilaitoksissamme. Tuolloin mm. etätehtävänä työelämän edustajat osallistuvat ammattitaitoa kuvaavien kriteerien ”aukikirjoittamiseen” siten, että he miettivät miten näytönantaja osoittaa ammattitaitonsa heidän näyttöympäristössään tietyssä tutkinnon osassa.

Näyttöjen arviointiin on tarkastelujakson aikana kehittynyt kullekin alalle melko vakiintunut arvioijaverkosto.

Kun ovi työelämään on aukeaa ja ihmiset tulevat tutuiksi, kaikki sujuu jo helpommin. Yhteydenpito entisiin opiskelijoihin ja valmistuneisiin tutkinnon suorittajiin on hyviä keinoja ylläpitää yhteyttä työelämään, ja monin paikoin on raportoitu, että heitä on voitu käyttää työssä oppimisen ohjaajina ja näyttöjen arvioijina. Tutkintojen perusteiden tuntemus on oleellista ammattitaidon arvioinnissa.

Oppilaitoksessamme aikaisemmin opiskelleet opiskelijat ovat vahvoja verkostolenkkejä työpaikoilla, vertaisohjaajina ja -arvioijina, erikoisammattitutkinnon suorittaneet esimiehinä ja ohjaajina - tuntevat tutkinnot, arvioinnin ja laadullisuuden.

Oppilaitosten välinen yhteistyö näyttöjen suunnittelussa toteutuu parhaiten silloin, kun päällekkäisiä toimintoja on vältetty ja voimavarat on yhdistetty. Tämä on edellyttänyt ennakkoluulottomuutta ja kilpailuasetelmasta luopumista asiakkaan parhaaksi. Oppilaitosten välistä yhteistyötä tehdään ja verkostoituminen on alkanut. On voitu käyttää esimerkiksi yhteisiä arviointisijoita ja näyttöympäristöjä sekä saada asiantuntija-apua erityiskysymyksissä.

... Jonkin verran on oppilaitosten väliseen yhteistyöhön perustuvia järjestämissopimuksia, ja näyttöjen toteutuksissa ja arvioinneissa hyödynnetään toisen oppilaitoksen saman alan osaajia.

6.3 Kumppanuusyhteistyö tarvittavan ammattitaidon hankkimisessa

Kumppanuustyö tarvittavan ammattitaidon hankkimisessa tarkoittaa eri osapuolten yhteistyötä tutkinnon suorittajan/opiskelijan hankkiessa itselleen ammattitaidon, joka häneltä vielä puuttuu. Yleensä opiskelija hankkii tarvittavan ammattitaidon osallistumalla valmistavaan koulutukseen. Miten paljon oppiminen tapahtuu työelämälähtöisesti tai oppilaitoksissa, riippuu tutkinnosta ja siitä, onko kysymyksessä perus- vai lisäkoulutus? Mikäli mahdollista oppimisen tulisi tapahtua luonnollisissa oppimisympäristöissä suunnittelemalla opiskelu yksilöllisesti opiskelijan kanssa. Jotta yksilöllisyys ja työelämälähtöisyys mahdollistuisivat, olisi oppimistehtävien ja oppimisympäristöjen suunnittelu tehtävä yhteistyössä eri osapuolten kanssa eri vaiheissa oppimisprosessia.

Kumppanuusyhteistyö edellytysten luomisessa opiskelulle opiskeluun orientoitumisvaiheessa. Eräs keskeinen vaihe opiskelijan opiskeluun orientoitumisessa on yhdessä opiskelijan kanssa arvioida hänen vahvuutensa ja oppimisvalmiutensa opiskelijana hänen elämäntilanteestaan käsin sekä asettaa tutkintojen perusteiden mukaiset tavoitteet. Yhteistyötä voi tässä vaiheessa tehdä moniammatillisesti verkostoituen mm. sosiaali- ja terveystieteiden osaa-

jien, työvoimahallinnon edustajien ja toisten ammatillisten oppilaitosten kanssa, joilla näitä palveluita on käytettävänä omasta takaa. Eri osajilla on käytettävissään asiantuntemusta ja välineitä (testejä yms.), joilla voidaan selvittää aikuisen opiskelijan tuen ja ohjauksen tarve.

Kumppanuusyhteistyö oppimisen toteutuksen suunnitteluvaiheessa. Oppiminen toteutuu erilaisia oppimisympäristöjä hyödyntäen. Oppimisympäristöillä tarkoitetaan erilaisia opiskelijan omaa aktiivisuutta ja itseohjautuvuutta tukevia toimintaympäristöjä, joita voivat olla työpaikat, verkko, vertaisryhmä jne. Myös oppimistehtävät tulisi suunnitella yksilöllisesti (työpaikkakohtaisuus) ja oppijan oppimistyyli huomioon ottaen ryhmäopetusta unohtamatta. Silloin kun ryhmäopetusta toteutetaan, tulisi se kytkeä kuitenkin yksilöllisiin tavoitteisiin ja oppimistehtäviin. Raporteissa esiintyy runsaasti esimerkkejä työelämäyhteistyöstä tässä vaiheessa.

Yrittäjät ovat mukana koulutuksen kehittämisessä; luennoitsijoina, arvioitsijoina, työssäoppimispaikkoina, työpaikkoina. Yrittäjät vuokraavat oppilaitoksen työtiloja. Työpaikoilta saadaan tehtäväehdotuksia, projekteihin pyydetään opiskelijoita mukaan, työssäoppimiseen halutaan ihmisiä.

Hyvät, pysyvät suhteet työelämään ja työelämän edustuksen tuonti samaan pöytään työvoimaviranomaisten kanssa ja näin yhteisten asioiden pohtiminen opiskelijoiden henkilökohtaisten opiskelusuunnitelmien toteuttamisen mahdollistamiseksi. Yhteisten ongelmien pohtiminen ja ratkaisujen etsintä.

Valmistavan koulutuksen ja näyttöjen kehittämissuunnitelmat on koottu kolmikantaperiaatteella.

Kehitämme myös näyttötutkintoon valmistavan koulutukseen liittyvää työssäoppimista yhdessä työelämän ja oppijoiden kanssa rakentaen erilaisia työssäoppimisen polkuja, luoden yhteistyöverkostoja ja kouluttaen työpaikkaohjaajia.

Oppisopimuskoulutuksessa järjestetään yhteistyökokouksia säännöllisesti koko tuokinnon suorittamisen ajan. Tällä varmistetaan henkilökohtaistaminen valmistavassa koulutuksessa ja näytöissä.

Matkailu-, hotelli- ja ravintola-alan neuvottelukunnan kanssa tehty työ on selkiinnyttänyt työssäoppimisen tavoitteita, sisältöä ja arviointia.

Promix-bankeissa opiskelijat ja työelämän edustajat ovat suunnittelemassa ja toteuttamassa opetussuunnitelmaa.

Oppilaitos x toimii jo nyt ”oppimisen resurssikeskuksena”, jolloin varsinainen opetus tapahtuu käytännön asiantuntijoiden avulla ja organisaation omat koulutushenkilöt keskittyvät oppimisen suunnitteluun, ohjaukseen ja kehittämiseen. Kuitenkin näyttötutkintojen selkeä kahtiajakautuminen oppimiseen (koulutukseen) ja osaamisen arviointiin näyttöinä vaatii resurssien kohdentamisen pohdintaa.

Esim. Oppilaitos x:n (ESR-banke) ideana on tutustua opiskelijan työpaikkaan ja koota tutkinto yhdessä työnantajan ja opiskelijan kanssa. Perinteistä opiskelua on huomattavasti vähemmän kuin muissa koulutuksissa.

Kumppanuusyhteistyö oppimisen arvioinnissa. Kuten edellä jo kehittämissä työn jäsentyneisyys ja painopisteet-luvussa (4.3) tuotiin esille, eri kumppanien kanssa toimiminen ja mukana olo henkilökohtaistamisen prosessin eri vaiheissa on tärkeitä. Erityisesti työelämän ja työvoimahallinnon edustajien mukana olo hakemisvaiheessa opiskelijan esimerkiksi osaamisen tunnistamisessa, työelämäyhteistyön merkitys korostuu näyttöjen antamisen vaiheessa, joka näkyy erityisesti arvioijien työssä ja näyttöympäristöjen suunnittelussa. Erityisesti valmistavassa koulutuksessa työelämän kumppanuus ilmenee oppimisympäristöjen suunnittelussa sekä työssä-oppimisen ohjauksessa ja oppimisen arvioinnissa. Kumppanuusyhteistyö on tarkoittanut konkreettisesti aktiivista yhteissuunnittelua sekä esimerkiksi työssä oppimisen ohjaajien ja näyttöjen arvioijien koulutusta. Oppisopimuskoulutuksen puolella yhteistyö on luonnollisesti tiiviimpää. Arviointikoulutuksessa työssä oppimisen arvioijat ovat tulleet tietoisiksi tutkintojen arvioinnin kriteereistä. Näyttöjä voidaan myös antaa osana työssä oppimisjaksoa.

Työpaikkaohjaajakoulutuksessa on paneuduttu oppimisen ohjaukseen ja kriteeriperusteiseen arviointiin. Työelämän palautteena on tullut, että tähän toimintaan osallistuminen on kehittänyt myös heidän omaa ammattitaitoaan.

Olemme rakentaneet verkoston, jossa osa näytöistä tapahtuu työssäoppimispaikassa. Työssäoppimisen ohjausta on henkilökohtaistettu niin, että suurin osa näytöistä voidaan suorittaa työpaikoilla. Työpaikkäynneillä tarkennetaan tutkinnon perusteiden pohjalta tehtyä näyttösuunnitelmaa ja kohdennetaan työpaikalla tapahtuvaa oppimista.

Työssä oppimisen ohjaajille ja näyttöjen arvioijille järjestetään koulutuksia. Samoin X:ssä on järjestänyt työpaikkakouluttajakoulutusta, osassa myös monikulttuurisuuden näkökulma otettu huomioon.

Yritysten kanssa toteutettavat oppisopimuskoulutushankkeet ja niiden seurantalaverit vievät asiaa myös konkreettisesti eteenpäin. Olemme luoneet työelämän arvioijaryhmiä jotka koostuvat eri yritysten henkilöstöstä.

*Tutkintokohtaiset arvioijakoulutukset
Kouluttautumishalukkuus (Näytön paikka-projekti)
Osallistuminen työpaikkaohjaajakoulutukseen.*

6.4 Kumppanuusyhteistyön organisoinnin ja kehittämisen edellytykset

Keskeistä on rehtorin tuki pedagogiselle kehittämiselle ja edellytysten luomiselle. Ainakin seuraavat kohdat tulee olla eri osapuolten tiedossa:

- näyttötutkintotoiminnan strategia
- kumppanuusyhteistyö ja verkostoituminen
- hyvien käytäntöjen juurruttaminen
- henkilökohtaistamisen vaiheet
- työn ja vastuunjako.

Kumppanuustyön organisoinnista ja kehittämisen edellytyksistä päävastuun kantavat oppilaitokset. Tässä suhteessa rehtoreilla on keskeinen aloitteenteon rooli sekä pedagogisen suunnan näyttäjänä että kumppanuusyhteistyöhön kannustajina ja edellytysten kehittäjänä. Hyvä lähtökohta hyvien käytäntöiden ja menetelmien juurruttamiselle ja levittämiselle oppilaitoksissa on tunnustaa jo olemassa oleva osaaminen omassa organisaatiossa ja varmistaa, että kehitystyötä tekevillä opettajilla on jatkossakin tarvittavat resurssit, hyväksyntä sekä johdon tuki toiminnalleen. Kehittämistyön keskeinen resurssi ovat ihmiset, jotka tekevät kehittämissä.

Jotta hyvät käytänteet oppilaitosten tasolla juurtuisivat ja otettaisiin laajasti käyttöön, tarvitaan työnjakoa ja vastuuttamista. Hyvät käytännöt syntyvät tekemisessä ja toimintasuunnitelmissa. AiHe on antanut puitteet kehittämistyölle, jonka tuloksena on syntynyt hyviä ohjaukseen käytänteitä ja menetelmiä. Myös henkilökohtaistamisen prosessin kuuluvat vaiheet ovat kuluneiden vuosien aikana kirkastuneet. Prosessin kolme vaihetta ovat: hakemisvaiheen henkilökohtaistaminen, näyttöjen suunnittelun ja toteutuksen henkilökohtaistaminen ja tarvittavan ammattitaidon henkilökohtaistaminen. Edellä mainittujen vaiheiden toteuttamiseksi oppilaitoksissa tarvitaan sisäistä yhteistyötä, mutta myös kumppanuusyhteistyötä työelämään ja muihin sidosryhmiin päin. Oppilaitoksen omia kehittämisen painopistealueita tulisikin vastaisuudessa tarkastella suhteessa edellä mainittuihin prosessin vaiheisiin ja suunnitella oma kehittämissä suhteessa niihin.

Kumppanuusyhteistyössä on kysymys tutkinnon suorittajan/opiskelijan näyttöjen suunnittelun ja oppimisen ohjaamisesta ja ohjaustarpeen määrittämisestä, jossa eri osapuolet toimivat yhteistyössä asiakkaan parhaaksi. Tämä edellyttää, että osapuolet ymmärtävät, mistä näyttöjen henkilökohtaistamisessa on kysymys. Vain näin voi syntyä tarpeeksi joustavia, tarkoituksenmukaisia ja yksilöllisiä näyttö- ja oppimispolkuja tukevia ratkaisuja.

Oppilaitoksissa johtamisen haasteena on määrittää eri osapuolten osaaminen, kyvyt ja motivaatio, jotta henkilökohtaistamisen vaiheiden mukaiset tehtävät tulisi hoidettua. Yleensä on niin, että eri toimintoihin löytyy luontevasti tekijänsä. Johdon on huolehdittava koordinoinnista, luotava ra-

kenteet ja jaettava työ niin, että henkilökohtaistamisen prosessin vaiheiden mukaiset tutkinnon suorittajan/opiskelijan ohjaamiseen ja ohjaustarpeen selvittämiseen liittyvät työt tulee hoidettua. Vaihtoehtoja ja yhteistyön paikkoja on paljon, kuten orientaatiojaksot, jonka yhteydessä voidaan tehdä oppilaaksi valinta, alkukartoitus, näyttö- ja oppimissuunnitelma jne. Ohjauksen muotoina voidaan pitää henkilökohtaisen ohjauksen lisäksi myös ryhmä- ja vertaisohjausta. Esimerkiksi parityöskentely, verkko-oppiminen yms. ratkaisut voivat myös vapauttaa resursseja tarvittaessa toisaalle, kuten esimerkiksi kumppanuusyhteistyön rakentamiseen.

6.5 Miten kumppanuusyhteistyötä kehitetään AiHeessa

Kumppanuusyhteistyön täsmentyviä kehittämiskohteita ovat seuraavat:

- työelämäyhteistyön syventäminen ja laajentaminen
- henkilökohtaistamisesta sopiminen rahoitusneuvotteluissa
- työnjaosta sopiminen eri koulutusmuodoissa
- näyttötutkintotoiminnan strategiasta päättäminen
- resurssien kohdentaminen näyttötutkintotoimintaan ja henkilökohtaistamiseen.

Itsearviointiraporttien mukaan hakemisvaiheen kumppanuusyhteistyön luonnollinen lähtökohta on ollut suunnitella järjestämissopimusten yhteydessä tutkintoja yhteistyössä työelämän edustajien ja näyttötutkintotoimikuntien kanssa. Tuolloin on voitu kartoittaa työpaikkojen soveltuvuutta näyttö- ja oppimisympäristöinä sekä on voitu organisoida, miten työssä oppiminen ja näyttöjen arviointi järjestetään (puitteet). Koko prosessin henkilökohtaistamisen onnistumiseksi tärkein toimenpide on osaamisen tunnistaminen. Osaamisen tunnistaminen voidaan tehdä myös työpaikoilla tai erilaisin menettelyin esimerkiksi testien tai tulevaisuudessa verkko-välineiden avulla sekä työhistoriaa dokumentoimalla.

Sopivien tutkintojen markkinointia ja suunnittelua on tehty yhteistyössä työelämän edustajien kanssa joko työelämän kehittämistarpeiden pohjalta tai markkinoimalla valmiita tutkintoja tutkintojen perusteiden mukaan työelämälle. Työelämän edustajat ovat tulleet tietoisiksi tutkintojen kriiteereistä, ammattitaidon arvioinnin problematiikasta ja omista kehittämistarpeistaan peilattaessaan omia tarpeitaan tutkinnon perusteisiin. Tämä on auttanut työpaikkoja hahmottamaan yhteisönsä oppimisympäristönä, jossa tutkinnon suorittajan oppiminen voidaan liittää osaksi työyhteisön kehittämishankkeita. Konkreettisesti työelämäyhteyksien ylläpitäminen on tarkoittanut aktiivista yhteydenpitoa eri osapuolien välillä ja neuvottelevaa työtä. Työ on edennyt erilaisissa kokoonpanoissa (valmistava koulutus, näyttöjen kehittämisryhmät, ammatilliset neuvottelukunnat), joissa on ollut edustettuina työpaikkojen, oppilaitosten ja koulutuksen järjestäjän tai hankkijan edustajat.

Hakemisvaiheen järjestelyihin on kuulunut koulutusmuodon valinta ja rahoitusjärjestelyistä sopiminen (omaehtoinen koulutus ja rahoitus, oppisopimuskoulutus ja rahoitus, työvoimakoulutus ja rahoitus, henkilöstökoulutus ja yritysrahoitus), opiskelijavalinta ja sopivaan tutkintoon ohjaaminen.

Eräs ehkä keskeisin haaste, yhteisesti sovittavissa oleva asia hakemisvaiheessa on ollut soveltuvasta rahoitusvaihtoehdosta neuvottelu. Näihin neuvotteluihin koulutuksen järjestäjä voi parhaimmillaan vaikuttaa niin, että henkilökohtaistaminen toteutuu. Toisaalta on raportoitu myös vaikeuksista ottaa huomioon henkilökohtaistaminen koulutuksen kehyssovimuksissa. Esimerkiksi on raportoitu, että työvoimahallinnon koulutuksen ostosopimuksissa koulutus määritellään edelleen tuntimääräisinä paketteina, jolloin henkilökohtaistamista ei ole voitu toteuttaa. Tässä esiintyy kuitenkin alueellista vaihtelua. Koulutuksen järjestäjä voi parhaimmillaan myös vaikuttaa niin, että henkilökohtaistaminen otetaan huomioon sopimuksia tehtäessä.

Kumppanuustyön kehittämisessä näyttötutkintotoiminnan peruslähtökohdan, kolmikantaisen yhteistyön, tulee olla kaikkien osapuolten tiedossa ja yhteinen näyttötutkintoon soveltuvan toimintastrategian tulee olla hyväksytty ja päätetty.

Haasteellista kumppanuusyhteistyölle on löytää ajankäytön toimivia ratkaisuja. Työelämän edustajat ovat positiivisella tavalla kiinnostuneita näyttötutkintojärjestelmästä ja ovat lähteneet mukaan toimintaan. Toisaalta varsinkin pienempiin yrityksiin päin on vaikeampi rakentaa yhteistyötä; toiminnasta aiheutuneista kuluista haluttaisiin myös korvaus. Alan ammattitaidon kehittämistä ei pidetä usein yrityksen yhteiskunnallisena tehtävänä. Myös erityisopiskelijoita saatetaan vierastaa. Yleisimmäksi esteeksi työelämän kumppanuudelle esitettiin työelämän edustajien ”aikapula”. Myös opintoala- ja tutkintokohtaisia eroavuuksia on paljon ja problematiikka sen mukaista (luonnonvara-ala: maatilat pieniä tai erikoistuneita, kasvukausi jne.). Oppilaitoksissa on ollut myös kyse kehittämistyön resursseista; kehittämistyölle, kun ei ole osoitettu tarpeeksi ajallisia resursseja työ- ja virkaehtosopimuksissa.

AiHe-projekti tulee keskittymään loppukaudella erityisesti henkilökohtaistamisen edellytysten luomiseen vahvistamalla oppilaitosten johdon tukemista. Samoin henkilökohtaistamisen resurssiselvitys tehdään vuosien 2004–2005 aikana. Pilotoinnin kohteeksi otetaan henkilökohtaistamisen eri vaiheet ja siten pyritään laajentamaan ymmärrystä henkilökohtaistamisesta myös sidosryhmiin päin. Työministeriön kanssa on aloitettu tiivis yhteistyö henkilökohtaistamisen mahdollisuuksien lisäämiseksi. Ohjauksen asiantuntemusta pyritään vahvistamaan myös koulutuksen avulla.

7 OPPIMISYMPÄRISTÖN KEHITTÄMINEN

Oppimisympäristön kehittäminen tarkoittaa sekä oppilaitosympäristöjen joustavuuden ja monimuotoisuuden vahvistamista että avointen oppimisympäristöjen käyttöönottamista ja kehittämistä.

Avoimia oppimisympäristöjä ovat ihmisten luonnolliset elin- ja työympäristöt. Niihin kuuluu myös erilainen kansalaistoiminta harrastusten, järjestöjen, seurojen yms. parissa. Ihmisten omaehtoista, koulutuksen järjestäjistä riippumatonta opiskelua virallisten koulutusorganisaatioiden ulkopuolella ja myös niiden sisällä voidaan pitää yksilöllisenä työskentelynä avoimessa oppimisympäristössä.

Työympäristöt ja työpaikat ovat keskeisiä oppimisen paikkoja. Oppimisympäristöjen kehittämisen näkökulmasta tarkastellen on tärkeää huomata ja tunnistaa työpaikat oppimispaikoiksi sekä vahvistaa niiden oppimisympäristöluonnetta. Viimeksi mainittu tarkoittaa sitä, että niin oppilaitosten kouluttajat, työpaikkojen ihmiset kuin tutkinnon suorittajatkin ja opiskelijatkin alkavat nähdä työpaikat oppimispaikkoina ja tätä ”näkyä” erilaisin keinoin tuetaan.

Tietoverkko on yksi merkittävä avoin oppimisympäristö. Verkko-opetus, -opiskelu ja -oppiminen voivat liittyä verkossa olevien materiaalien itseenäiseen ja/tai ohjattuun käyttämiseen, tehtäväpohjaisten ja/tai osallistujien vuorovaikutukseen perustuvien verkkokurssien käymiseen sekä osallistujakeskeiseen verkkotyöskentelyyn, jossa tapahtuu tavoitteellista oppimista. Tietoverkko voi olla myös ohjauksen työkalu ja foorumi.

Tietoverkon käytön selvittäminen ja tukeminen on AiHe-projektissa ollut verkko-oppimisen ohjauksen asiantuntijatyöryhmän tehtävä. Asiantuntijatyöryhmä on tuottanut henkilökohtaistamisen ohjauksen verkko-työkalun, verkko-ohjausnetin (www.verkko-ohjaus.net). Tämä työkalu perustuu työryhmän suorittamaan selvitykseen tietoverkon käytöstä näyttötutkintotavoitteisessa ammatillisessa aikuiskoulutuksessa sekä työryhmän tekemään näyttötutkinto- ja opiskeluprosessin mallintamiseen. Lisäksi asiantuntijatyöryhmä on tuottanut henkilökohtaistamisen käyttöön verkkokoulutuksen suunnittelumallin sekä selvityksen tietoverkosta löytyvistä itsearviointivälineistä.

Työelämän yhteistyön asiantuntijatyöryhmä on myös tukenut avointen oppimisympäristöjen käyttöönottoa ja hyödyntämistä tuottamallaan aineisto-raportilla, jossa käsitellään seuraavia aiheita:

- aikuisopiskelun henkilökohtaistamisen perusteet
- työelämän ja koulutuksen järjestäjän välisen kumppanuusyhteistyön mahdollisuudet ja haasteet työssä oppimisen infrastruktuurin rakentamisessa ja työssä oppimisen ohjauksen kehittämisessä
- henkilökohtaistamisen haasteet, mahdollisuudet ja käytännöt oppisopimuskoulutuksessa
- työssä oppiminen ja koulutuksen ja työelämän välinen yhteistyö pk-yri-tysten näkökulmasta sekä
- todellinen esimerkki työssä oppimisen ja ohjauksen järjestämisestä sekä siihen liittyvistä haasteista toimittaessa yrityksen vastuunalaisena oppi-sopimuskouluttajana.

7.1 Näyttö- ja oppimisympäristön valinta tutkinnon suorittajaksi/opiskelijaksi hakemisvaiheessa

Oppilaitosten sisällä tapahtunut ja tapahtuva eri koulutusalojen ja -aineiden sekä kouluttajien välinen yhteistyö on tärkein tekijä näyttö- ja oppimisympäristövalinnassa. Toisten alojen ja kouluttajien tunteminen auttaa vaihtoehdoisten valintojen esille tuomisessa. Oppilaitoksissa on kehittymässä joustavuutta, jonka pohjalta osataan kertoa tutkinnon suorittajille ja opiskelijoille erilaisista tutkinto- ja opiskeluvaihtoehdoista.

Tutkinnon suorittajaksi ja opiskelijaksi hakemisen vaiheessa avoimet näyttö- ja oppimisympäristöt tulevat esille ennen kaikkea työpaikoilla tapahtuvien näyttöjen ja työssä oppimisen vaihtoehtojen esille tuomisessa. Tällainen toiminta on vielä alussa, ja eri koulutusalojen ja -paikkojen välillä on isoja eroja siinä, miten vaihtoehtoja tutkinnon suorittajille ja opiskelijoille esitellään.

Ammatti- ja koulutusaloilla sekä työpaikoilla ja oppilaitoksissa, joissa on tietoverkon käyttömahdollisuudet ja joissa on kehitetty verkko-opiskeluvaihtoehtoja, tapahtuu niiden esittelyä tutkinnon suorittajille ja opiskelijoille. Verkko-opetuksen ja -opiskelun toteuttaminen on alkamassa ja voimistumassa, ja usein se liittyy työssä oppimisen tukemiseen. Tutkintojen suorittaminen ei ole vielä mahdollista verkossa, mutta kokeiluja tutkinnon osien opiskelusta ja verkkonäytöistä on tehty tai niitä toteutetaan paraikaa.

Ihmisten vapaa-aikaan ja harrastuksiin, kotityöhön ja kansalaisosallistumiseen liittyvien taitojen oppimisen ymmärtäminen ammattitaidon mahdollisiksi osatekijöiksi ja kyseisten oppimipaikkojen käsittäminen oppimisympäristöiksi on vielä hyvin heikkoa. Niistä ei juurikaan kerrota tutkinnon suorittajiksi ja opiskelijoiksi hakeutuville.

...Aloittaessasi opiskelun ... jokainen opiskelija laatii henkilökohtaisen oppimissuunnitelman (HOPSin) ... tutkintoon valmistavissa koulutuksissa opiskelija laatii myös henkilökohtaisen näyttösuunnitelman (HENSUn). Siinä sovitaan tutkinnon osat, jotka opiskelija suorittaa (mitä? missä? milloin? millä tavoin?). HOPS ja HENSU muodostavat yhdessä henkilökohtaisen opiskeluohjelman ...

...koulutus koostuu lähi- ja etäopetuksesta, itsenäisestä työskentelystä ja työssä oppimisesta ...

...etäopiskelulla tarkoitetaan tehtävien suorittamista yksilö- tai ryhmätöinä ...itsenäisessä työskentelyssä tehdään tehtävät ilman kouluttajan jatkuvaa läsnäoloa ...

... tavoitteenamme on tarjota opiskelijalle mahdollisuus hyödyntää opiskelusaan tietotekniikkaa ja Aikuisopiston tietoverkkoa ...

... koulutuksiin kuuluu työssä oppimisjakso yrityksessä tai yhteisössä. Opiskelija hankkii itse työssä oppimispaikan vastuukouluttajan opastuksella ...

7.2 Näyttöympäristö näyttöjen suunnittelussa ja toteutuksessa

Näyttöjen suunnittelu ja toteutus tapahtuvat edelleenkin oppilaitoskeskeisesti, mutta AiHe-projektin aikana on lisääntynyt työelämäyhteistyö ja tietoverkon hyväksikäyttö näyttöjen suunnittelussa, niihin valmistautumisessa ja itse näyttöjen suorittamisessa. Vahvistuva kehityssuunta on aidoissa työympäristöissä tehtävät näytöt silloin, kun ei ole olemassa turvallisuus- tai vahingontuottoriskejä. Työelämänäyttöihin liittyy oppilaitoksissa tapahtuvia teoreettisten ja kirjallisten osaamisten osoittamisia ja myös todellisten tötaitojen näyttämisen simulaatioita.

Tietoverkon käyttö liittyy ennen kaikkea näyttöjen valmisteluun ja näyttöihin valmistautumiseen. Tutkinnon suorittaja sekä työ- ja näyttöpaikkojen ihmiset ja näyttötutkintomestarit etsivät ja sopivat verkkovälitteisesti tutkinnon suorittajan ja ammattitaitovaatimusten kannalta mielekkäitä näyttötilanteita, -tehtäviä ja näyttöajankohtia.

Tietoverkon käyttö näyttötoiminnassa on alkanut kokeiluhankkeissa ja sitten hyvät kokemukset ja käytännöt ovat vakiintuneet (tai ne ovat vakiintumassa) normaaliksi näyttötoiminnaksi. AiHe-projektin toiminta-aluetta tarkasteltaessa on todettava, että tietoverkon käyttö näyttöjen yhteydessä kuitenkin on vielä enemmänkin kokeilevaa kuin normaalia toimintaa. Edellä kirjoitettu viittaa erityisesti erilaisten verkkonäyttöfoorumien käyttöön. Sähköpostin käyttö näyttöihin valmistautumisessa ja niiden toteutusajankautana on jo arkipäiväistä tietoverkkotoimintaa sellaisten tutkinnon suorittajien kanssa, joilla on sähköposti käytössään.

Tutkinnon suorittajien mahdollisuudet vaikuttaa näyttöympäristön valintaan vaihtelevat ammatti- ja koulutusaloittain sekä tutkinnon järjestäjistä riippuen. Myös tutkintotoimikuntien kontrollikuluttuuri vaikuttaa paljon siihen, minkä verran tutkinnon suorittaja voi näyttöympäristöään suunnitella. Parhaimmillaan tutkinnon suorittaja voi itse hankkia näyttötyöpaikan ja yhdessä työpaikan ja tutkinnon järjestäjän ihmisten kanssa sopia, miten ammattitaitovaatimusten hallinta kyseisissä työpaikassa osoitetaan.

Avointen näyttöympäristöjen toimivuusseuranta on pääasiassa tapahtunut tutkinnon suorittajien, tutkinnon järjestäjien, arvioitsijoiden ja työpaikkojen ihmisten näyttötilanpalaverissa ja näyttöjen jälkeisissä keskusteluissa. Järjestelmällistä arviointia ei ole ollut. Myös tutkinnon järjestäjien itsearviointitavoitteista näyttöympäristöistä ja niiden toimivuudesta ovat perustuneet tutkinnon järjestäjätoimijoiden kollegiaalisiin keskusteluihin – ei organisoituun itsearviointiin.

Lähtökohtana oli, että opiskelija rakentaa verkossa tapahtuvan työskentelyn kautta oman henkilökohtaisen näyttösuunnitelmassa (HENSU). Näyttösuunnitelmalla tarkoitetaan tässä ensinnäkin sitä, että opiskelija hahmottaa, mitä osaamista näytössä vaaditaan ja miten hän saa osaamisensa näkyväksi. Tästä näkökulmasta voisi käyttää käsitettä ajatuksellinen HENSU, joka viittaa opiskelijan sisäiseen prosessiin. Tässä prosessissa opiskelija vaihteittain henkilökohtaistaa tutkinnon perusteet. Toiseksi henkilökohtaiseen näyttösuunnitelmaan dokumentoidaan, minkä tutkinnon jaltai tutkinnon osan opiskelija näyttää, milloin, missä ja millä tavalla. Kun opiskelija ymmärtää mitä osaamista näytössä vaaditaan, se auttaa häntä rakentamaan oman oppimissuunnitelmansa ja sitoutumaan siihen.

Henkilökohtaisten näyttösuunnitelmien ohjaus verkossa jäsennettiin eri vaiheisiin kuvaamaan opiskelijan prosessia:

- 1. Verkkoympäristöön tutustuminen*
- 2. Alustavan henkilökohtaisen näyttösuunnitelman tekeminen verkossa*
- 3. Vuorovaikutus verkossa*
- 4. Kehittynyt henkilökohtainen näyttösuunnitelma verkossa*
- 5. Näyttöihin valmistautuminen verkossa*
- 6. Näyttö työelämässä (ja vähän verkossakin...).*

7.3 Oppimisympäristö tarvittavan ammattitaidon hankkimisessa

Oppilaitos ja sen järjestämä valmistava koulutus on edelleenkin yleisin oppimisympäristö tutkinnon suorittajien ja opiskelijoiden hakiessa tai täydentäessä puuttuvaa ammattitaitoaan. Työpaikka, tietoverkko tai muut avoimet oppimisympäristöt eivät ole missään yksinään ammattitaidon osoittamisen tai hankkimisen ympäristöjä. Ne liittyvät johonkin tutkinnon tai tutkinnon osan valmistavaan koulutukseen.

Oppimisympäristöjen joustavuus ja avointen oppimisympäristöjen käyttö on kuitenkin lisääntynyt eri tutkintoihin liittyvän puuttuvan ammattitaidon hankkimisessa. Koulutuksen järjestäjä voi kertoa erilaisista suoritus- ja opiskeluvaihtoehdoista, ja tutkinnon suorittaja ja opiskelija voi valita niistä itselleen soveltuvia. Näitä vaihtoehtoja ovat yleensä työssä oppiminen ja erilaiset tietoverkkotyöskentelyt. Usein työssä oppiminen ei ole varsinainen vaihtoehto, vaan se on yksi puuttuvan ammattitaidon hankkimisen tapa. Tietoverkkotyöskentely sen sijaan taas useimmiten on vaihtoehtoinen ammattitaidon hankkimisen ja kehittämisen ympäristö perinteisen oppilaitostoiminnan rinnalla.

Avointen oppimisympäristöjen käyttö ammattitaidon hankkimisessa on edelleen eräänlaista pilotointityöskentelyä, eivätkä koulutuksen järjestäjät juurikaan ole keränneet systemaattista palautetta näiden ympäristöjen toimivuudesta. Oppimisympäristöjen käyttöön ja sen mielekkyyteen liittyvä koulutuksen järjestäjän itsearviointi on ollut ensisijaisesti kokeiluissa mukana olleitten toimijoiden kollegiaalista keskustelua niin koulutuksen järjestäjien sisällä kuin niiden välilläkin.

Työpaikkaohjaajan yhtenä roolina on ohjata opiskelijaa sekä uusien ammattillisesti oleellisten ongelmien eteen että niiden ratkaisujen ääreen. Ohjaaja on oman alansa kiistaton ammattilainen. Tunteeko hän silti riittävän hyvin tutkinnon perusteiden asettamat vaatimukset tavoiteltavassa tutkinnossa? Osaako hän soveltaa tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimuksia omalle työpaikalle? Mitä työtehtäviä ja taitoja vaatimukset käytännössä tarkoittavat? Mitä opiskelijan pitäisi oppia, mitä (uusia) töitä hänen täytyisi tehdä ja paljonko aikaa kussakin uudessa kohteessa tulisi käyttää, jotta myös henkilökohtaiset tiedot, taidot ja odotukset tulee huomioon otetuksi?

Työpaikkaohjaajakoulutuksessa mm. käydään läpi koulutusalan tutkinnon perusteita. Opetushallituksen julkaisemat tutkinnon perusteet on koulutusta varten paloiteltu selkeämmin luettavaan muotoon. Vaatimukset kuvaavat kuitenkin vielä melko abstrakteja asioita, jotka tutkintovaatimusten mukaan on tiedettävä, tunnettava, osattava tai ymmärrettävä. Työpaikkaohjaajat joutuvat koulutuksessaan miettimään perusteissa kuvatut ammattitaitovaatimukset käytännön työtehtäviksi, joita heidän työpaikoillaan todella tehdään. Työtä tehdään koulutusjakson pituudesta riippuen yhdessä jaltai etätyöskentelynä, joka puretaan yhdessä. Toiminta varmistaa sen, että ammattitaitoa ja sen vaatimia osattavia töitä tulee tarkasteltua tarpeeksi laajasti ja konkreettisesti. Tehtävien määrittämisen jälkeen mietitään jokaisen yksittäisen opiskelijan tilannetta. Mitä taitoa/töitä hänen ammattitaidostaan puuttuu ja kuinka paljon.

Seuraavana vaiheena koulutuksessa laaditaan työkiertosuunnitelma. Suunnitelmassa nimetään ne yksiköt/työpaikat, joissa opiskelija voi oppia kuvatut häneltä vaadittavat tehtävät. Koska ryhmät yleensä muodostuvat useiden työnantajien tai ainakin eri osastojen työntekijöistä, päästään työkiertoa melko joustavasti toteuttamaan. Työpaikoilla yhteistyössä tehtäväksi jää vielä

työkiertosuunnitelman konkretisointi henkilökohtaiseksi kullekin opiskelijalle. Silloin jokaisen osalta sovitaan henkilön taustat huomioiden työkierron kohteet, ajankohta, kestoajat, vastuulliset ohjaajat yms. käytännön yksityiskohdat. Käytännön työtehtäviä mietittäessä on huomioitava, että tutkinnonperusteiden vaatimukset on kuvattu kiitettävällä ammattitaitotasolla. Perusteissa kuvataan myös tyydyttävä osaamisen taso.

Em. koulutuksen jälkeen opiskelijalle laaditaan HOPS ja HENSU. Tilaisuudessa opiskelijan lisäksi ovat työpaikkakouluttaja ja oppilaitoksen edustaja. Laadittuja suunnitelmia toteutumista seurataan puolivuositain pidettävien seurantalaverien yhteydessä. Näihin tilaisuuksiin osallistuvat työpaikkakouluttajat, työpaikan koordinaattori, koulutustarkastaja ja oppilaitoksen edustaja. Seurantalaverissa kirjataan toteutuneet asiat ja sovitaan tulevista opinnoista, ”kierrätyksestä” ja mahdollisista näytöksi sopivista työtehtävistä.

Työpaikkaohjaajakoulutuksella olemme pyrkineet sovittamaan yhteen teoriaopiskelun, työssä oppimisen ja näytöt sellaiseksi kokonaisuudeksi, että opiskelija pystyy suorittamaan tutkinnon häiritsemättä kohtuuttomasti työpaikan normaalia työtoimintaa.

7.4 Muutokset oppimisympäristön käytössä ja kehittämisessä

Työssä oppimisen lisääntyminen ja vahvistuminen on selkein muutos avoimen oppimisympäristön käytössä. Toinen selvä muutos on tietoverkon käyttöönotto opiskelussa ja opetuksessa. Kolmantena avoimena oppimisympäristönä tulee esille erilaisiin tapahtumiin ja tilaisuuksiin (messut, opintomatkat, asiakastilaisuudet tms.) osallistuminen ja niiden ymmärtäminen opiskeluksi ja oppimiseksi sekä näyttöihin valmistautumiseksi ja itse näyttötilaisuuksiksi. Neljäs avoimen oppimisympäristön käytöksi tulkittava toiminta on osallistuminen erilaisiin kumppanuusverkostoihin ja hankkeisiin, joita on sekä paikallisia, valtakunnallisia että kansainvälisiä. Muita hankeitsearvioinneissa avoimiksi oppimisympäristöiksi mainittuja ovat harrastukset, leirit ja kotitaloudet, joista harrastusten hyväksi lukeminen ja niiden arviointi riittäväksi perusteeksi näyttöön osallistumiselle mainitaan useimmin.

Oppilaitosten sisällä ”avointa oppimista vahvistavia” muutoksia ovat seuraavat:

1. opiskelijoille (ja opettajille) tehdyt vapaasti käytettävissä olevat tilat, joissa on hyvä atk- ja tietoliikennevarustus sekä muuta välineistöä ja aineistoja opiskella ja oppia omatoimisesti yksin tai ryhmissä
2. toimintatapojen kehittäminen – osallistavat opiskelu- ja opetusmenetelmät, oppimisympäristöidean ymmärtäminen (ei luokkahuoneopetusta), opettajan roolin muutoksen ymmärtäminen ohjauksellisuuden toteuttamiseksi käytännössä ja muualla hankitun osaamisen tunnustaminen tutkinnoissa vaadittavaksi osaamiseksi
3. opiskelijoiden itsenäisen työskentelyn arvostaminen ja tukeminen.

Kun tietoverkon käyttöä avoimena oppimisympäristönä tarkastellaan erikseen, hankearvioinneissa tulevat esille seuraavat asiat:

- Suurin muutos on siinä, että sähköpostista on tullut lähes päivittäinen opiskelua ja opetusta tukeva työkalu.
- Toinen muutos näkyy siinä, että moniin oppilaitoksiin on hankittu tai niissä on otettu käyttöön verkko-oppimisalusta.
- Useissa oppilaitoksissa verkko-oppimista on vauhditettu erilaisiin verkkoa hyödyntäviin ja kehittäviin projekteihin osallistumalla sekä erillisillä verkkopiloteilla.
- Monissa oppilaitoksissa on aloitettu kehittämään verkko-opetusta, mutta siinä ollaan vielä alkuaskeleissa.
- Edellä mainittujen sisällä on ennen kaikkea tehty verkkoaineistoja, verkko-opintokokonaisuuksia, työssä oppimisen ohjausta sekä suoritettu verkossa tapahtuvaa HOPS- ja ROPStyöskentelyä, osaamiskartoitusta ja itsetuntemustestausta.

7.5 Näyttö- ja oppimisympäristön kehittämisen ja organisoinnin edellytykset

Näyttö- ja oppimisympäristön kehittämisen ja organisoinnin suurimmaksi esteeksi hankearvioinneissa mainitaan opettajien perinteiset ajatusmallit oikeasta opetuksesta (opettajajohtoinen luokkahuoneopetus) ja osaamisen puute sekä muutosvastarinta (asenteet, pelot). Toisin sanoen oppimisympäristöjen kehittäminen ja organisointi edellyttävät ennen kaikkea opettajien koulutusta ja heidän tukemistaan opetusmenetelmien luotsaamisessa henkilökohtaistavaan työotteeseen, jossa ohjaustaidot ovat keskeisimpiä.

Toinen – yhtä suuri – este on opiskelijoiden ja tutkinnon suorittajien vastustus ja kyvyttömyys käyttää avoimia oppimis- ja näyttöympäristöjä. Opiskelijat haluavat, että opettaja opettaa koulussa, ja muuta ei tarvitse tehdä! Oppimisympäristöjen kehittäminen ja organisointi edellyttävät myös opiskelijoiden opiskelukulttuurin muuttumista. Tämä on yhteydessä suoritettavaan opetus- ja ohjaustoimintaan sekä opettajien rohkeuteen ottaa vastaan opiskelijoiden vastustus heidän oman opiskelunsa vastuunottamisesta. On myös oltava realistinen siinä suhteessa, että toimintatapakulttuuri muuttuu hitaasti ja siinä tapahtuu liikettä sekä eteen- että taaksepäin.

Kolmas edellytys liittyy työpaikkoihin. Nekään eivät vielä useinkaan ole asenteellisesti, taidoiltaan ja sitoutumisessaan valmiita osallistumaan oppimisen kehittämiseen ja tukemiseen. Työpaikat lähtevät toiminnassaan työ- ja tuloskeskeisesti, eivätkä ne ymmärrä, että nykyaikaisessa työelämässä kaikkien osapuolten – myös työpaikkojen – täytyy osallistua kouluttamiseen ja oppimisen tukemiseen riippumatta siitä, saako yksittäinen työpaikka siitä välitöntä hyötyä itselleen.

Muita oppimisympäristöjen kehittämisen ja organisoimisen edellytyksiä ovat jäykkien ja muuttumattomien oppilaitosrakenteiden, opetussuunnitelma- rakenteiden ja näyttö(suunnitelma)rakenteiden joustavoittaminen sekä rahoittajien rahoitussäännösten ja -käytäntöjen muuttuminen joustavam- miksi, jotta tutkintojen suorittamista voidaan aidosti henkilökohtaistaa.

Tietoverkon käyttö oppimisympäristön kehittämisessä edellyttää hankeitse- arviointien perusteella seuraavia asioita:

1. Tärkein edellytys onnistuvalle verkko-oppimisen kehittämiselle on muutos niin opettajien kuin opiskelijoidenkin asenteissa tietotekniik- kaan ja verkko-opetukseen ja -opiskeluun (siis ei vastustusta ja halu oppia uutta toimintatapaa) sekä sen myötä valmiuksissa käyttää tieto- ja viestintäteknikkaa ja toimia tietoverkossa.
2. Toinen välttämätön edellytys on aito verkko-oppimisen resurssointi. Verkon käyttö pitää selkeyttää oppilaitoksen normaalin toiminnan osaksi ja sille on taattava riittävästi suunnittelijoita, verkko-opettajia, verkkotutoreita ja teknistä tukea. Myös laitekannan pitää olla riittävä ja sitä pitää uudistaa riittävän usein.
3. Henkilökuntaa pitää kouluttaa laitteitten ja ohjelmien hallintaan ja en- nen kaikkea verkkopedagogisessa osaamisessa.
4. Rahoittajien on tunnustettava verkko-opetus kustannuksia tuottavana ja maksettavana koulutus- ja opiskelumuotona.
5. Työpaikkojen täytyy tukea tietoverkon käyttöä eli opiskelijoille/ tutkinnon suorittajille pitää taata mahdollisuudet käyttää työpaikkojen laitteita ja verkkoyhteyksiä.
6. Opiskelija- ja tutkinnon suorittajahallintajärjestelmät pitää synkronoi- da tukemaan verkko-opetusta ja -opiskelua sekä näyttöjen suorittamista verkon avulla.
7. Tietoverkon käyttö uutena avoimena oppimisympäristönä edellyttää ennakkoluulottomuutta ja motivaatiota.

7.6 Miten näyttö- ja oppimisympäristöjä kehitetään AiHeessa

Näyttö- ja Oppimisympäristöjen kehittäminen kytkeytyy AiHe-hankkeissa pääasiassa työelämäyhteistyön ja työssä oppimisen parantamiseen ja syven- tämiseen, tietoverkon käyttöönottoon, käyttämiseen ja opetuksen, opis- kelun ja näyttöjen tukemiseen verkon avulla sekä oppilaitosympäristöjen uudistamiseen avointa opetusta ja opiskelua tukeviksi.

Opiskelun ja oppimisen sekä näyttötoiminnan toteuttaminen työpaikoilla on keskeisin oppimisympäristön kehittämisen kohde. Ensimmäinen pyrkimys on luomaan ja vahvistamaan oppilaitos- ja työelämätoimijoiden yhteistä suunnit- telua ja edetään sitten työpaikkaohjaajien ja työelämäarvioijien kouluttami- sen kautta työssä oppimisen ja näyttöjen suorittamisen henkilökohtaistet- tuun ohjaamiseen. Ohjausta tehdään sekä kasvokkain että verkossa.

Tietoverkon hyödyntäminen ja kehittäminen alkaa erilaisten oppimisympäristöjen ja verkkofoorumien käytöstä ja niiden käytön opettelusta verkkoaineistojen ja -tehtävien tekemiseen ja etenee verkossa tapahtuvaan opiskelijoiden ja tutkinnon suorittajien ohjaukseen. AiHe-toiminnan aikana on tapahtunut herääminen juuri verkossa tapahtuvan ohjauksen kehittämiseen. Niinpä monet hankkeet suuntautuvat verkon käytön jatkokehittelyissä verkko-ohjauksen muotojen ja taitojen opiskeluun ja niiden käyttämiseen sekä verkko-ohjauksen resursoinnin huomioon ottamisen korostamiseen. Yksi olennainen verkko-oppimisympäristön kehittämis- ja käyttöaihe on työskentely projektin asiantuntijaryhmän tuottaman näyttö- ja opiskeluprosessin verkkotyökalun, verkko-ohjausnetin avulla.

Oppilaitosympäristön kehittämisessä painottuu henkilöstön koulutus ja tukeminen ohjauksellisten työtapojen vahvistamisessa. Toinen kehityskohde on tilojen, laitteitten ja materiaalien uudistaminen avointa oppimista ja opiskelua tukeviksi sekä opiskelun ja tutkintojen suorittamisen henkilökohtaistamista edistäviksi.

LÄHTEET

- Germo, M.-A., Harju, A., Kallio, P., Koskinen, N., Kurhila, A. & Leino, T. 1998. Henkilökohtaisten opiskeluohjelmien käytännön sovelluksia, kokemuksia ammatillisista aikuiskoulutuskeskuksista. Työelämän tutkinnot 1/1998. Opetushallitus.
- Kinnala, S. 1996. Henkilökohtaiset opiskeluohjelmat ammatillisessa aikuiskoulutuksessa. Lähtötason arviointi ja hyväksiluvut koulutusta yksilöllistämässä. Työelämän tutkinnot. Opetushallitus.
- Koskinen, N., Kallio P., Kurhila, A., Harju, A., Germo & M.-A. Leino, T. 2000. Opiskelijalähtöisyys henkilökohtaisissa opiskeluohjelmissä. Työelämän tutkinnot 1/2000. Opetushallitus.
- Onnismaa, J. 2003. Epävarmuuden paluu. Ohjauksen ja ohjausasiiantuntijuuden muutos. Joensuun yliopiston Kavatusieteellisiä julkaisuja. Joensuun yliopistopaino.
- Remes, V., Yrjölä, P. 1998. Ammatillisen lisäkoulutuksen pedagogiikan arviointi. Arviointi 10/1998. Opetushallitus.
- Rikkinen, A. 1993. Terveystieteiden aikuiskoulutuskokeilu. II osaraportti. Raporttisarja 45/1993. Opetushallitus.

LIITE

Henkilökohtaistamisen sisältö ja rakenne

Henkilökohtaistamisen prosessi kirjataan yhdeksi suunnitelmaksi, joka koostuu asiakkaan tarpeen mukaisesti hakemisvaiheen henkilökohtaistamisesta, henkilökohtaisesta näyttösuunnitelmasta ja henkilökohtaisesta oppimissuunnitelmasta.

A. Henkilökohtaistaminen tutkinnon suorittajaksi/opiskelijaksi hakemisvaiheessa

A.1 Hakijan lähtötilanteen selvitys

- hakijan tutkinto- ja koulutustarpeet, odotukset ja toiveet
- tutkinnon suorittamiseen ja ammattitaidon hankkimiseen vaikuttavat asiat elämän tilanteessa

A.2 Tutkintoon hakemisvaiheessa henkilökohtaistamista hyödyttävä yhteistyö

- tarvittaessa hakijan työpaikan työnantajan kanssa
 - hakijan ja työpaikan koulutustarpeiden yhteensovittaminen
 - selvitys työpaikan mahdollisuuksista ja rajoitteista näyttötutkinto- ja oppimisympäristönä
- tutkinnon ja tarvittavan ammattitaidon hankinnan rahoittajan kanssa
 - hakijalle soveltuvan koulutusmuodon ja rahoitusvaihtoehdon valinta (omaehtoinen koulutus, oppisopimuskoulutus, työvoimapoliittinen koulutus, henkilöstökoulutus, yksityisopiskelu, muu)
- hakijalle soveltuvien muiden oppilaitosten käyttö tutkinnon suorittamisessa tai tarvittavan ammattitaidon hankkimisessa

A.3 Tutkinnon suorittajan saavuttaman osaamisen tunnistaminen

- tutkinnon suorittajan perehdyttäminen tutkinnon ammattitaitovaatimuksiin ja arviointikriteereihin
- tutkinnon suorittajan saavuttaman ammattitaidon itsearviointi ja osamiskartoitus (esim. AT-suomi-ohjelma)
- asiantuntijan arvio ja johtopäätös tutkinnon suorittajan saavuttamasta ammattitaidosta
 - tutkinnon suorittajan itsearvioinnin ja osamiskartoituksen tulokset
 - tarvittaessa (jos mahdollista) työpaikan edustajan arvio työtaidosta
 - työtodistukset ja selvitys aikaisemmasta työkokemuksesta
 - todistukset aikaisemmasta koulutuksesta
 - päätökset ulkomailla suoritettujen tutkintojen rinnastamisesta, tunnustamisesta

- vertailulausunnot ulkomailla suoritetuista tutkinnoista ja opinnoista
- selvitys ammattitaitoa tukevista harrastuksista
- muut dokumentit
- maahanmuuttajan suomen/ruotsin kielen tason tunnistaminen ja suomalaisen työelämä- ja yhteiskuntatiedon arviointi
- tutkinnon suorittajan ja asiantuntijan yhteinen johtopäätös tutkinnon tasovalinnasta
 - tutkinnon suorittajalle soveltuvan tutkintotason määrittäminen
 - tutkinnon osien määrittely, joissa henkilö voi osoittaa ammattitaitonsa suoraan näytöllä
 - tutkinnon osat, joihin henkilön on hankittava lisää ammattitaitoa
- tarvittaessa asiantuntijan perusteltu esitys näytön arvioijille tutkinnon suorittajan saavutetun osaamisen tunnustamisesta dokumentoitujen suoritusten ja näyttöjen perusteella

A.4 Tukitoimien tarpeenmäärittäminen

- alustava arvio ohjaustarpeesta
- alustava arvio erityisistä tukitarpeista

B. Henkilökohtaistaminen näyttöjen suunnittelussa ja toteutuksessa

B.1 Perehdyttäminen näyttötutkintosuoritukseen

- arvioijien päätös tutkinnon suorittajan saavutetun osaamisen tunnustamisesta dokumentoitujen suoritusten ja näyttöjen perusteella
- perehdyttäminen tutkinnon suorittajan näytössä osoitettaviin tutkinnon osiin

B.2 Näytön henkilökohtaistaminen

- suoritettaviin tutkinnon osiin soveltuvien näyttöympäristöjen määrittäminen
- tutkinnon osien näyttöajankohtien määrittäminen
- tutkinnon suorittajan näytön suunnittelu ja toteutus

B.3 Neuvonta ja ohjaus näytöissä

- henkilökohtaisen neuvonnan ja ohjauksen tarpeen täsmennys näyttöjen aikana
- tarvittavien ja sallittujen tukitoimien käyttö näyttöjen suunnittelussa ja toteutuksessa
- ryhmäneuvonta- ja ohjaus näyttöjen suunnittelussa
- yksilöllinen neuvonta ja ohjaus näytön suunnittelussa

B.4 Ammattitaidon arviointi

- arvioijien valinta
 - jääviyden varmistaminen
 - arviointikoulutuksen varmistaminen

- arvioijien työn määrittely ja arvioinnin työn ja vastuun jakaminen
- tutkinnon suorittajan oma arvio ammattitaidostaan
- arvioijien arviointijohtopäätöksen tekeminen arviointiaineistosta (kuka, mitä, milloin, missä)

B.5 Tutkinnon etenemisen seuranta

- henkilökohtaisen näyttösuunnitelman tarkistus, tarvittavien muutosten kirjaaminen ja toteutumisen varmistaminen

B.6 Näyttöjen henkilökohtaistamisen laadun kehittäminen

- palautteen hankkiminen
- näyttöjen henkilökohtaistamisen arviointi
- johtopäätösten tekeminen palautteesta ja arvioinnista ja korjaukset henkilökohtaistamisen toimintatapoihin ja menetelmiin

C. Henkilökohtaistaminen tarvittavan ammattitaidon hankkimisessa

C.1 Perehdyttäminen oppimiseen

- perehdyttäminen opiskeltavaan alaan
- opiskelijan valmentaminen opiskeluun ja perehdyttäminen oppimisvalmiuksiinsa (oppimistyyli, itsearviointitaidot, itseohjautuvuus jne)
- oppimisvahvuuksien selvittäminen
- oppimisen esteiden selvittäminen
- elämäntilanteesta johtuvien opiskelumahdollisuuksien tunnistaminen
- tuen tarpeiden määrittäminen
- oppimistavoitteiden täsmennys
- opiskelun ajoituksen suunnittelu

C.2 Oppimisen henkilökohtaistaminen

- aikuisopiskelijalle soveltuvan oppimisympäristön valinta ja käytön määrittely (oppilaitos, työpaikka, harrastukset, verkko-opiskelu)
- aikuisopiskelijalle soveltuvan opiskelumuodon valinta (monimuoto-, ilta-, päiväopiskelu)
- aikuisopiskelijalle soveltuvan opetusmuodon ja -menetelmän valinta (suuryhmäopetus, pienryhmäopetus, vertaisryhmä, itsenäinen opiskelu, verkon käyttö, tarvittavien oppimistehtävien määrittely, käytettävän kirjallisuuden valinta, oppimateriaalin määrittely)

C.3 Ohjaus

- henkilökohtaisen ohjauksen tarpeen täsmennys opiskelun aikana
- ohjaussuunnitelma (ajoitus, ohjaajien nimeäminen, toteutuksen tarkistus)
- tarvittava oppimisen ohjaus, työssä oppimisen ohjaus, verkko-opiskelun ohjaus, muu tarvittava ohjaus
- ryhmäohjaus

- yksilöllinen ohjaus
- mahdolliset kielelliset tukitoimet
- toimivaltaan kuuluvien tukitoimien käyttö tai ohjaus muiden asiantuntijoiden tarjoamiin tukipalveluihin

C.4 Oppimisen arviointi

- oppimisen arvioinnin suunnittelu ja toteutus (kuka, mitä, milloin, missä)
 - opettajien, asiantuntijoiden ja työssä oppimisen ohjaajien työn- ja vastuunjakaminen oppimisen arvioinnissa
 - asiantuntijoiden ja työssä oppimisen ohjaajien perehdyttäminen oppimisen arviointiin
- aikuisopiskelijan oma arviointi oppimisestaan

C.5 Opiskelun etenemisen seuranta

- henkilökohtaisen oppimissuunnitelman tarkistus, tarvittavien muutosten kirjaaminen ja toteutumisen varmistaminen

C.6 Ammattitaidon hankkimisen henkilökohtaistamisen laadun kehittäminen

- palautteen hankkiminen aikuisopiskelijoilta
- opiskelun ja oppimisen henkilökohtaistamisen arviointi
- johtopäätösten tekeminen palautteesta ja arvioinnista ja korjaukset henkilökohtaistamisen toimintatapoihin ja menetelmiin