



Sillä siisti!
**Osaamiskartoitukset osana
henkilökohtaistamista**

Aino Pätsi
Huhtikuu 2009



**JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU**

Tekijä(t) Pätsi Aino	Julkaisun laji Kehittämishankeraportti	
	Sivumäärä 31	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____ saakka	
Työn nimi Sillä siisti! Osaamiskartoitukset osana henkilökohtaistamista.		
Koulutusohjelma Ammatillinen opettajakorkeakoulu,		
Työn ohjaaja(t) Ritva Nurminen		
Toimeksiantaja(t) Savonlinnan ammatti- ja aikuisopisto		
Tiivistelmä <p>Kehittämishankkeen tavoitteena on ollut kehittää ja luoda oppilaitokselle malli osaamiskartoitusten hyödyntämisestä henkilökohtaistamisprosessissa. Henkilökohtaistamissuunnitelmien ja siihen liittyvien osaamiskartoitusten toteuttaminen on koulutusohjelmista ja tutkintovastaavista riippuen ollut hyvin moninaista. Haasteeksi on noussut osaamiskartoitusten todellinen hyödyntäminen henkilökohtaistamissuunnitelmassa.</p> <p>Osaamiskartoitusprosessin mallintaminen, dokumentoinnin kehittäminen ja kartoituksista saatavien tulosten hyödyntäminen oppimisprosessin suunnittelussa, osaamisen todellisessa tunnistamisessa ja tunnustamisessa ovat haasteita, joihin tällä kehittämistyöllä pyritään löytämään ratkaisuja.</p> <p>Kehittämishankkeen tavoitteena on myös tuottaa ja lisätä erilaisia mahdollisuuksia tietoverkkojen ja mobiilitekniiikan hyödyntämiseen osaamisen arvioinnissa.</p> <p>Kehittämishankkeessa pilotoinnin kohteeksi muodostuneella puhdistuspalvelualalla on tehty yhteistyösuunnitelmia eri sidosryhmien kanssa, ja myös verkko-opetuksen kehittäminen on noussut hyvin ajankohtaiseksi.</p> <p>Verkostoitumisten ja olemassa olevien hyvien käytänteiden kautta pyritään löytämään toimiva ja hyviä ratkaisuja. Kehittämishankkeen kautta muodostuvia käytänteitä pyritään jatkossa siirtämään myös muille koulutusaloille.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Osaaminen, osaamiskartoitus, ammattitaito, arviointi, kehittäminen, henkilökohtaistaminen		
Muut tiedot		

Author(s) Pätsi Aino	Type of Publication Development project report		
	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1011 309 1265 398">Pages XX</td> <td data-bbox="1265 309 1501 398">Language Finnish</td> </tr> </table>	Pages XX	Language Finnish
Pages XX	Language Finnish		
	Confidential <input type="checkbox"/> Until _____		
Title That's it! Skills mapping as a part of personal learning model			
Degree Programme (Vocational Teacher Education/Student Counsellor Education/Special Needs Teacher Education) Vocational Teacher Education			
Tutor(s) Ritva Nurminen			
Assigned by Savonlinna ammatti- ja aikuisopisto			
Abstract Development project aims at developing and creating a model of using skills mapping in a personal learning model process at an educational institution. Making personalization plans and skills mapping related to them has varied depending on the degree programme and the person in charge. The concrete exploit of skills mapping in a personalization plan has been found to be the main challenge. The goal of this development project is to find solutions to the following challenges: modeling the skills mapping process, developing the documentation and utilizing the results of the mapping in learning process planning and in actual competence identification and recognition. Another aim of the development project is to produce and add different possibilities in using network and mobile technology in competence analysis. The piloting target of the developing project, cleaning services, has made co-operation plans with different collaboration groups. The development of network teaching has proved to be of current interest, too. Practical and good solutions are searched through networking and current good practices. The practices formed with this developing project are planned to be transformed into other fields of study.			
Keywords Competence, skills mapping, professional skill, evaluation, development, personal learning model			
Miscellaneous			

SISÄLTÖ

1	KEHITTÄMISHANKKEEN LÄHTÖKOHDAT	1
1.1	Hankkeen tarkoitus ja tavoitteet	1
1.2	Savonlinnan ammatti- ja aikuisopiston organisaation kuvaus	2
2	OSAAMISKARTOITUKSET	3
2.1	Muuttuva työympäristö	3
2.2	Ammattitaidon kvalifikaatiot	4
2.3	Ydinosamisen merkitys osaamisen kartoittamisessa	5
3	OSAAMISKARTOITUSPROSESSI SAMIN PUHDISTUSPALVELUALALLA	8
3.1	1 § Henkilökohtaistamisen periaatteet	8
3.2	2 § Näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutuminen	10
3.3	3 § Tutkinnon suorittaminen	10
3.4	4 § Tarvittavan ammattitaidon hankkiminen	11
3.5	5 § Dokumentointi	11
3.6	Henkilökohtaistamisen periaatteet Samissa	11
3.7	Tutkintojen henkilökohtaistaminen OPH määräys 43/011/2006, näyttötutkinnon suorittajilla	12
3.7.1	Näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutuminen	14
3.7.2	Tutkinnon suorittaminen	15
3.7.3	Näyttötutkinnon suorittajan tehtävät ennen varsinaista tutkinnon suoritusta:	17
3.7.4	Tarvittavan ammattitaidon hankkiminen	17
3.7.5	Dokumentointi	17
3.8	Puhdistuspalvelualan osaamiskartoitusten nykytila	18
3.9	Osaamisen määrittelyn haasteet puhdistuspalvelualalla	18
3.10	Vertaisarviointia ja kokemuksia etsimässä	20
3.10.1	Sidosryhmäyhteistyö	22
3.10.2	Avoimen näyttö- ja oppimisympäristön käyttö ja kehittäminen	23
3.11	Osaamiskartoitukset henkilökohtaistamisessa	24
3.11.1	Osaamiskartoitusten mallintamista	25
3.11.2	Lähtötilanteen kartoitus	26
3.11.3	Orientaatiojakso	26
3.11.4	Ohjauskeskustelu	27
3.12	Osaamiskartoitusten dokumentointi	28
4	POHDINTA	29

1 KEHITTÄMISHANKKEEN LÄHTÖKOHDAT

Henkilökohtaistaminen on Savonlinnan ammatti- ja aikuisopiston (myöhemmin käytetään lyhennettä Sami) strategian yksi painopistealue. Henkilökohtaistaminen tarkoittaa näyttötutkintojärjestelmässä, että koulutukseen hakeutuvan lähtötaso kartoitetaan ja hänen kanssaan tehdään henkilökohtaistamissuunnitelma näyttötutkinnon suorittamista ja tarvittavan ammattitaidon hankkimista varten. Henkilökohtaistamiseen liittyy olennaisesti osaamisen tunnistaminen ja osaamisen tunnustaminen. Oppiminen tulisi rakentaa tunnistetun osaamisen varaan henkilökohtaisen tarpeen mukaisiksi. Henkilökohtaistamisen henki on, että nykyinen osaaminen otetaan huomioon riippumatta siitä, miten ja missä osaaminen on hankittu.

Hakeutumisvaihe osaamiskartoituksineen toteutetaan niin yksilön kuin yritysasiakkaankin palveluprosessina. Osaamiskartoituksen perusteella opiskelijalle laaditaan sekä yksilöllinen että yrityskohtainen suunnitelma näyttötutkinnon suorittamiseksi ja osaamisen lisäämiseksi. Työelämäyhteistyön haasteena on mm. se, miten opiskelijan osaamistarpeet, organisaation kehittämistarpeet sekä tutkinnon perusteet sovitetaan joustavasti yhteen. Tavoitteena on henkilökohtaistamissuunnitelmaan liittyvien osaamiskartoitusten tulosten ja koulutustarpeiden siirtäminen koulutuksen sisältöjen, toteutusmallien, oppimisympäristöjen sekä suunnittelun lähtökohdaksi.

Henkilökohtaistamissuunnitelmien ja siihen liittyvien osaamiskartoitusten toteuttaminen on koulutusohjelmista ja tutkintovastaavista riippuen ollut hyvin moninaista. Haasteeksi on noussut osaamiskartoitusten todellinen hyödyntäminen henkilökohtaistamissuunnitelmassa. Osaamiskartoitusprosessin mallintaminen, dokumentoinnin kehittäminen ja kartoituksista saatavien tulosten hyödyntäminen oppimisprosessin suunnittelussa, osaamisen todellisessa tunnistamisessa ja tunnustamisessa ovat lähtökohdانا tälle kehittämistyölle.

1.1 Hankkeen tarkoitus ja tavoitteet

Tämän kehittämishankkeen tavoitteena on kartoittaa, miten henkilökohtaistamista toteutetaan aikuisten ammatillisissa perus- ja ammattitutkinnoissa Samin puhdistuspalvelualalla. Henkilökohtaistamisen yksi osa-alue on tutkinnon suorittajan aiemman osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen mm. erilaisten osaamiskartoitusten kautta. Hankkeen tarkoituksena on kehittää

osaamiskartoituksiin malliprosessi, jolla henkilökohtaistamisen toteuttamista voidaan edelleen tukea parhaimmalla mahdollisella tavalla. Malliprosessin kohteeksi valittiin puhdistuspalveluala.

Opetushallituksen antaman henkilökohtaistamismääräyksen mukaan ammatillisen koulutuksen järjestäjän tulee viimeistään 1.3.2007 alkaen noudattaa henkilökohtaistamisen periaatteita sekä ammatillisen valmistavan koulutuksen että näyttötutkintojen järjestämisessä ja toteuttamisessa. Henkilökohtaistamisen periaatteisiin kuuluu, että koulutuksen järjestäjän tulee toimia niin, että näyttötutkintoa suorittamaan hakeutuneet saavat asiakaslähtöisesti suunniteltua ja toteutettua neuvontaa, ohjausta sekä muita, yhteisesti sovittavia tukimuotoja ja palveluja. Henkilökohtaistamisen vaatimus liittyy näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutumiseen, näyttötutkinnon suorittamiseen ja tarvittavan ammattitaidon hankkimiseen. (Määräys henkilökohtaistamisesta 2006)

1.2 Savonlinnan ammatti- ja aikuisopiston organisaation kuvaus

Perustehtävä

Savonlinnan ammatti- ja aikuisopisto tuottaa koulutuspalveluja, jotka tukevat opiskelijan ammatillista, yleissivistävää ja persoonallisuuden kasvua, luovat koulutusalojen verkottumisen kautta osaamista alueen elinkeinoelämää ja sen kehittämistä varten sekä edistävät yrittäjyyttä, kansainvälistymistä ja kestävän kehityksen periaatteita. (www.samiedu.fi)

Arvot

Savonlinnan ammatti- ja aikuisopistossa vallitsee kannustava ilmapiiri, jossa ohjataan ja tuetaan opiskelijan kehittymistä hyväksi ihmiseksi, ammatintaitajaksi ja vastuuntuntoiseksi kansalaiseksi. Savonlinnan ammatti- ja aikuisopistossa on välittävä ja huolehtiva työilmapiiri, jossa hyvä ja ammattitaitoinen henkilöstö yhteistyössä kehittää työtään ja osaamistaan. (www.samiedu.fi)

Tulevaisuudenkuva

Savonlinnan ammatti- ja aikuisopisto on monialainen alueellisesti ja kansallisesti vetovoimainen ja kansainvälistyvä ammatillisen koulutuksen oppimiskeskus. Koulutustarjonta perustuu toimintaympäristön, työelämän ja opiskelijoiden todellisiin tarpeisiin. (www.samiedu.fi)

Koulutuskuntayhtymän menestystekijöitä ovat:

- monialainen ammatti- ja aikuisopisto ja uudet koulutusohjelmat
- osaava henkilöstö ja innostava työkuulttuuri
- verkostoituminen ja laadukas palvelutoiminta
- talouden ja resurssien hallinta
- jatkuva laadunparantaminen

(www.samiedu.fi)

2 OSAAMISKARTOITUKSET

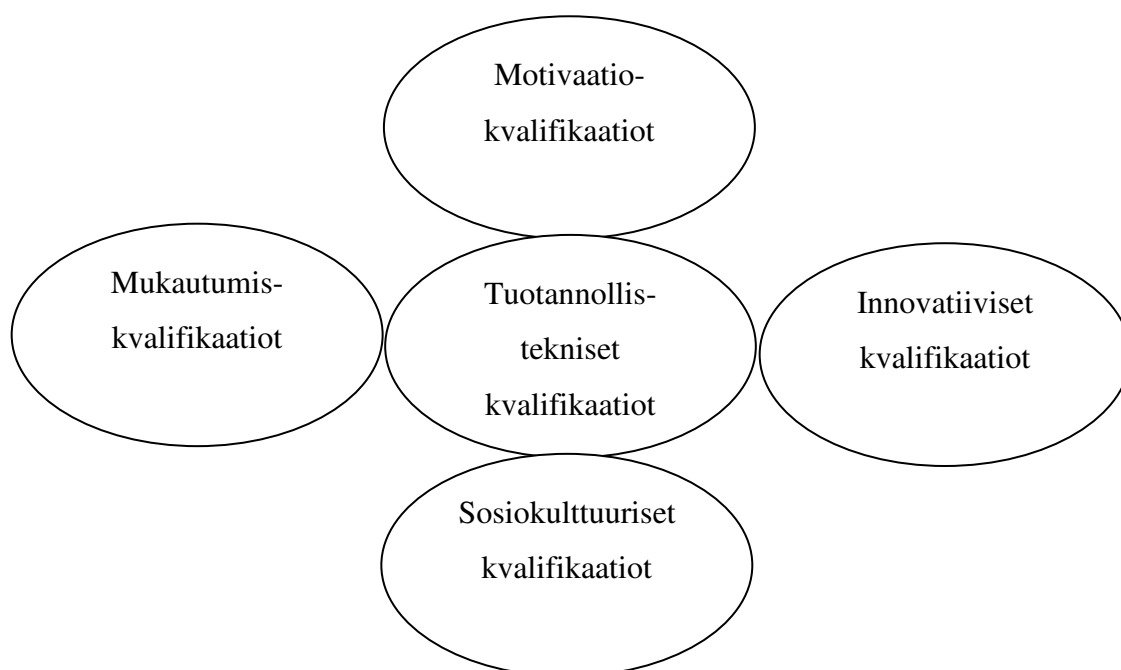
Osaaminen on keskeinen menestystekijä, olipa sitten kyse mistä tahansa työstä tai vaikkapa tutkintoon johtavasta koulutuksesta. Osaamiskartoitus on prosessi, joka tekee osaamista näkyväksi ja se toimii keskeisenä kehittämisen välineenä sekä organisaatio- että yksilötasolla. Osaamiskartoituksella tarkoitetaan organisaatiotasolla organisaation nykyisen osaamisen määrittelyä ja määrän systemaattista selvittämistä. Yksilötasolla osaamiskartoitukset kytkeytyvät yleensä ammatin opiskelemiseen tai työnhakijan oman osaamisen arviointiin. Osaamiskartoituksella selvitetään henkilön tietoja, taitoja ja valmiuksia, joita nyt ja tulevaisuudessa organisaatiot tarvitsevat. Osaamiskartoituksen tavoitteena on myös tunnistaa olemassa oleva osaaminen vaihtuvissa työtehtävissä ja erilaisissa toimintaympäristöissä.

2.1 Muuttuva työympäristö

Monimutkainen ja jatkuvasti muuttuva ympäristö vaatii ihmiseltä työssään moniosaamista ja kokonaisuuden hallintaa sekä osaamista, jossa yhdistyvät niin teoreettinen tieto kuin käytännön kokemus. Tämä vaikuttaa ratkaisevasti paitsi niihin henkilöihin, jotka vasta ovat matkalla kohti työelämää ja työmarkkinoita, myös niihin yksilöihin, jotka jo ovat työntekijöinä erilaisissa organisaatioissa. Työtehtäväkohtaiset tiedot ja taidot eivät enää ole riittäviä, vaan osaamiseen kohdistuu yhä monipuolisempia vaatimuksia. Mm. vuorovaikutustaidot, kyky toimia ryhmässä ja joustavuus ovat nykypäivän osaamisvaatimuksia, ja niitä painotetaan yhä enemmän eri työtehtävien hoitamisessa. Ne näyttäytyvät myös ammatillisen koulutuksen tavoitteissa. (Hätönen 2007, 7.)

2.2 Ammattitaidon kvalifikaatiot

Ammattitaidon kvalifikaatioilla ymmärretään taitoja, kykyjä ja taipumuksia riippuen millaisia luokitteluperusteita kulloinkin käytetään. Kvalifikaatioilla voidaan ilmentää ammatillisten taitojen laajaa kokonaisuutta (ammatin edellyttämä osaaminen) tai suppeampaa kokonaisuutta (tiettyyn työtehtävään liittyvä osaaminen). Näyttötutkinnoissa käytetään yleisesti Väärälän (1995) mukaista kvalifikaatiotarkastelua.



Kuvio 1, Ammatillisen osaamisen kvalifikaatiot (Väärälä, 1995, 44)

Tuotannollis-tekniset sisältävät työn tekemiseen liittyvät tiedot, taidot ja pätevyys eli määrittelyn työtehtävän suorittaminen tietyissä olosuhteissa ja tietyssä ympäristössä. Motivaatio-kvalifikaatiot ovat työyhteisössä toimimiseen liittyviä henkilökohtaisia ominaisuuksia kuten olla motivoitunut, sitoutunut ja suostuvainen tekemään työtä sekä olla lojaali työyhteisöä ja sen jäseniä kohtaan. (Väärälä, 1995, 42-43)

Mukautumiskvalifikaatiot ovat työn tekemiseen liittyviä tekijöitä, joihin työntekijän on jossain määrin alistuttava kuten työkuri, työaika, työtahti, työyhteisö, tunnollisuus ym. Sosiokulttuuriset kvalifikaatiot sisältävät vuorovaikutustaitojen lisäksi työyhteisöjen kehittymiseen liittyvien muutosten omaksumisen mm. tiimityövalmius, kansainvälistymisosaaminen ym. (Väärälä, 1995, 42-43)

Innovatiiviset valmiudet sisältävät normaalin työn tekemisen lisäksi työskentelyn kehittämiseen liittyviä näkökulmia - kykyä arvioida ja kehittää omaa toimintaansa ja ammattitaitoaan. (Väärälä, 1995, 42-43)

Tuotannollis-teknisten, sosiokulttuuristen ja innovatiivisten kvalifikaatioiden määrittäminen ja niihin liittyvän osaamisen mittaaminen ja havainnointi on suhteellisen helppoa todeta jopa työtehtäväpohjaisissa työtilanteissa. Mukautumis- ja motivaatiokvalifikaatioiden mukaisen osaamisen mittaaminen ja havainnointi ei välttämättä onnistu työtehtäväpohjaisissa työtilanteissa se vaan edellyttää prosessimuotoista työtehtävätoimintaa ja henkilön osaamisen arviointia työprosesseissa. (Väärälä, 1995, 42-43)

Kvalifikaatio ilmaisee siis ammatillisten taitojen laajaa tai suppeaa taitoa tai kykyä. Laajasti ajatellen kvalifikaatio tarkoittaa jonkin kokonaisen ammatin taitoja ja osaamisalueita. Suppeasti ajatellen kvalifikaatio tarkoittaa jonkin tietyn tehtäväalueen osaamisalueita. Edellisen kvalifikaatiotyypittelyn avulla voidaan jäsentää yksilön suhdetta ammatillisuuden kehyksessä. Näyttötutkintotoiminnan kautta näytöt kehittävät tutkinnon suorittajilla esimerkiksi vuorovaiikutustaitoja (sosiokulttuurisia kvalifikaatioita) ja työelämän sääntöjen ja toimintatapojen osaamista (mukautumiskvalifikaatioita). Näyttöjen vaikutuksia ammattiosaamisen kehittymiselle tarkastellaan kvalifikaatioiden kautta, jotta saataisiin eriteltyä erilaisia osaamisalueita ja niiden kautta osaamisen kokonaisuuksia. Kyse on siis inhimillisten pätevyys- ja kvalifikaatorakenteiden uusista suhteista muuttuvaan yhteiskuntaan ja muuttuvaan työelämään.

2.3 Ydinosaamisen merkitys osaamisen kartoittamisessa

Osaamisella tarkoitetaan yksittäisten henkilöiden osaamista, joka näkyy taitavassa työsuorituksessa. Työntekijän osaaminen perustuu taidoille, tiedoille ja asenteille. Hätönen, 2007 vertaa osaamista jäävuoreen. Osaaminen on jäävuoren pinnalle näkyvä osa, pinnan alla on tietoja, taitoja ja asenteita. Arvioitaessa osaamista tarkastellaan suoraan jäävuoren näkyvää osaa.

Osaamista voidaan määritellä viidellä käsitteellä, jotka ovat motiivit, yksilölliset ominaisuudet, käsitykset itsestä, tiedot ja taidot. (kuviot 2). Motiivit ohjaavat ja suuntaavat käyttäytymistä tiettyjen tavoitteiden käyttäytymistä tiettyjen tavoitteiden ja pyrkimysten suhteen tiedostamattomasti tai tietoisesti. Yksilölliset ominaisuudet määräävät yksilön tilanteesta riippumattoman reagoitakyvyn ja -tyylin, esimerkiksi ympäristöärsyksiin tai vastaanotettavaan ja

käsiteltävään tietoon. Käsitys itsestä puolestaan muodostuu yksilön arvoista ja asenteista., jotka ohjaavat omaa käytöstä ja arvottavat suhtautumista ympäristöön. (Hätönen, 2007, 14)

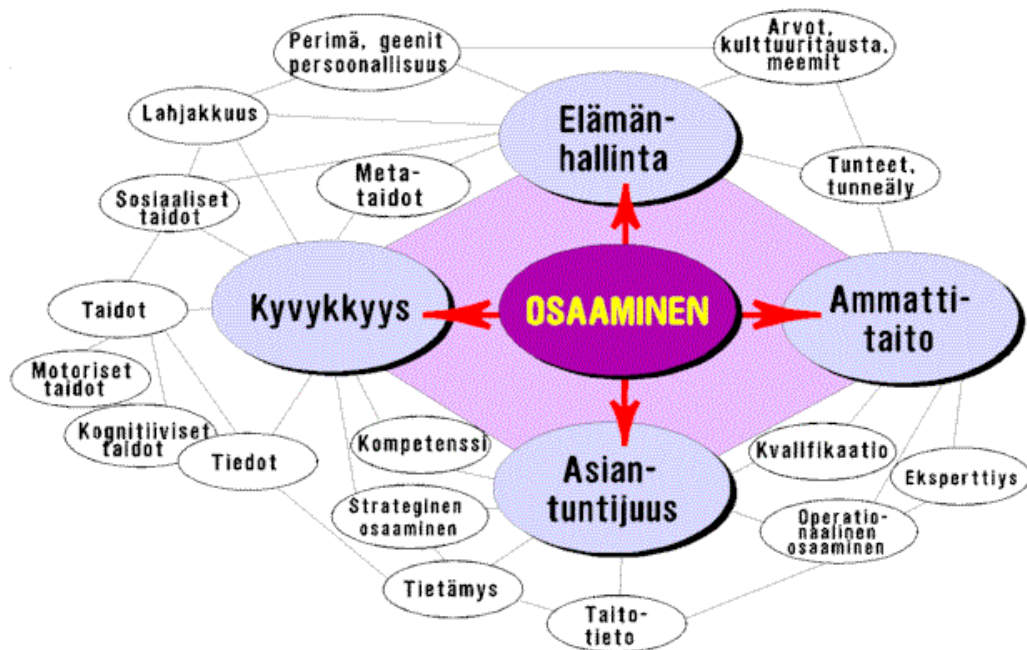
Tiedoilla tarkoitetaan tiettyyn alueeseen liittyvää spesifiä tietämystä, joka ennustaa, mitä yksilö tosiasiallisesti osaa. Tiedon tilannesidonnaisuus korostuu, tieto on arvokasta vasta, kun sitä osaa soveltaa ja hyödyntää tilanteeseen sopivalla tavalla. Taitojen avulla yksilö kykenee suorittamaan erilaisia henkisiä ja fyysisiä panostuksia vaativia tehtäviä. (Hätönen, 2007, 14)



Kuvio 2. Jäävuorimalli osaamisesta (Hätönen 2007, 15.)

Helakorpi, 2004, (kuvio 3) mukaisesti voidaan ajatella, että ammatillinen osaaminen muodostuu toisaalta ammatissa tarvittavista tiedoista ja taidoista, mutta toisaalta henkilön persoonallisuuden eri puolista, joita perimä ja sosiaalinen toimintaympäristö elämän aikana muokkaavat. Osaamista käytetään luonnollisesti muissakin elämänalueissa kuin ammatissa toimiessa. Siksi tässä osaamista pidetään yläkäsitteenä, ammattitaitoa ja asiantuntijuutta sen alakäsitteinä. On syytä korostaa, että osaaminen ja sen alakäsitteet eivät ole staattisia, vaan muovautuvat koko ajan ihmisen kokemuksen kautta. Kuvion mukaisesti osaamisen ja ammattitaidon perustana on kyvykkyys. Kyvykkyys on seurausta peritystä lahjakkuudesta ja toisaalta koulutuksen ja kokemuksen kautta opitusta.

Perinteisesti kouluissa mitataan osaamista "paperitesteillä" eli kokeilla, joihin odotetaan kirjallista selostusta. Kritiikki tällaista testaamista kohtaan on koko ajan lisääntynyt ja yhä enemmän puhutaan monipuolista osaamista mittaavista tilaisuuksista, joissa on myös sanallisia ja tekemistä sisältäviä osioita. Kun ammattitutkintotilaisuuksissa on tarkoitus mitata niitä taitoja, joita todellisessa työelämässä tarvitaan, ei pelkkään paperitestiin voi luottaa. Monet taidot edellyttävät luonnollisesti tiettyjä tietoja, mutta ne on mahdollista mitata integroituneena taito-osioihin. Ihmisten oppimistavat poikkeavat toisistaan ja tietoiseksi voi tulla myös sisäisten oppimisprosessien kautta ilman, että irrallinen tieto voitaisiin kirjallisesti ilmaista. Osaamisen ja sen arvioinnin perustaa tarvitaan, kun puhutaan osaamisen tunnistamisesta ja tunnustamisesta. (Helakorpi, 2004)



Kuvio 3. Osaamisen ja ammattitaidon käsitteistöä ja yhteyksiä (Helakorpi 2004)

Ammatillisen ydinosaamisen hallinta työssä pitää osaltaan yllä motivaatiota ja työssä jaksamista. Sen lisäksi, että työntekijä hallitsee tehtäviinsä liittyvän ammattitaidon, on myös osattava yleistietoa työpaikasta ja työhön liittyvästä toimialasta. Työelämätaidot, esimerkiksi yhteistyö- ja tiimityötaitot ovat tärkeässä asemassa nykypäivän työelämässä. Ammatillisen osaamisen kehittäminen on jatkuvaa ja luonnollista toimintaa työelämässä. Siihen tarvitaan motivaatiota ja ihmisestä itsestä lähtevää uteliaisuutta ja tavoitesuuntautuneisuutta, jotta pitkäkestoinen ammatillinen kehittyminen on mahdollista.

3 OSAAMISKARTOITUSPROSESSI SAMIN PUHDISTUS- PALVELUALALLA

Tämän kehittämishankkeen tavoitteena on kuvata henkilökohtaistamisen kautta osaamiskartoitusprosessi Samin puhdistuspalvelualalla. Käsittelen osaamiskartoitusprosessia Samin henkilökohtaistamisen periaatteiden kautta puhdistuspalvelujen nykytilaan ja niihin kehittämistoimenpiteisiin mitä tällä kehittämistyöllä pyritään saamaan aikaan.

3.1 1 § Henkilökohtaistamisen periaatteet

Koulutuksen järjestäjän tulee toimia niin, että näyttötutkintoa suorittamaan hakeutuneet saavat asiakaslähtöisesti suunniteltua ja toteutettua neuvontaa, ohjausta sekä muita, yhteisesti sovittavia tukimuotoja ja palveluja - näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutumisen

- näyttötutkinnon suorittamisen ja
- tarvittavan ammattitaidon hankkimisen henkilökohtaistamisessa.

Koulutuksen järjestäjän on tehtävä yhteistyötä näyttötutkinnon järjestäjän, tutkinnon tai koulutuksen hankkijan, työpaikkojen edustajien ja muiden tarvittavien asiantuntijoiden kanssa. Henkilökohtaistamisessa on otettava huomioon myös erilaisesta kulttuuri- ja kielitaustasta tai muusta syystä kuten luki- ja kirjoitushäiriöistä mahdollisesti johtuvat erityistarpeet ja lähtökohdat. Koulutuksen järjestäjän on kerättävä palautetta henkilökohtaistamisesta ja kehitettävä henkilökohtaistamista yhteistyössä siihen osallistuvien kanssa. (OPH määräys 43/011/2006, näyttötutkinnon suorittajilla)

Oppilaitoksille osaamiskartoitukset ovat ajankohtaisia juuri tuon henkilökohtaistamismääräyksen vuoksi. Opetushallituksen määräys on tuonut oppilaitoksille haasteita osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen sektorilla. Osaamiskartoitusten avulla pyritään opiskelijalle hakeutumisvaiheessa löytämään se taso missä hän tällä hetkellä on ja ne kehittämisen tarpeet, millä hänen osaamisensa voidaan saattaa työelämän vaatimusten tasolle. Jokaisen opiskelijan tarpeet, mahdollisuudet ja tulevaisuuden toiveet ohjaavat koulutuksen järjestäjän asiakaslähtöisiä periaatteita. Ohjauksella voidaan tehdä näkyväksi erilaisia mahdollisuuksia ja varmistetaan, että opiskelija tekee juuri hänen mahdollisuuksiin ja tavoitteisiin oikeat valinnat. Samal-

la huolehditaan opiskelijan henkilökohtaisista mahdollisuuksista opiskella erilaisin opiskelujärjestelyin.

Osaamisen tunnistaminen on välttämätön lähtökohta, kun osaamista halutaan kehittää. Lähtötilanne on tunnettava tarkkaan, on selvitettävä mitä osaamista henkilöllä jo on, mitä tarvitaan ja mikä on näiden osaamisten nykytila. Kun kehitetään osaamista, lähtökohtana on osaamisen tunnistaminen. Prosessi etenee tunnistetusta osaamisesta ja määrittelystä osaamisen arviointiin ja vertailuun suhteessa tulevaisuuden tarpeisiin sekä lopulta osaamisen kehittämisen toimenpiteisiin.

Toinen ajankohtainen tarve osaamiskartoituksiin lähtee yritysten osaamisen ja inhimillisten resurssien johtamisen näkökulmasta. Osaamisen ja inhimillisten resurssien kartoitus voi tulla kyseeseen esim. organisaation tai työryhmän muutostilanteissa, yritysten yhdistymissä tai johdon vaihtuessa. Osaamis- ja resurssikartoituksissa selvitetään systemaattisesti henkilöstön osaamisen, motivaation ja tulevaisuuden tavoitteiden nykytilaa ja löydetään mahdolliset piilevät kyvyt sekä osaajat. Osaamiskartoitus sitouttaa osaavaa henkilöstöä. Kartoituksella pyritään löytämään eväitä myös urasuunnitteluun tai koulutustarpeiden arviointiin sekä nostamaan esille työntekijöiden motivaation ja työssä viihtymisen kannalta keskeisimmät henkilökohtaiset resurssit. Kartoitusten avulla voidaan selkeyttää toimenkuvia ja vastuualueita sekä edesauttaa strategista johtamista.

Yksi hyvin ajankohtainen näkökulma on myös työvoimahallinnon tekemät/teettämät osaamiskartoitukset. Osaamiskartoitusten perusteella tehdään osaamisprofiilit ammattiryhmittäin sekä annetaan asiantuntijalausuntoja ja suosituksia jatkotoimenpiteiksi ja työllistymisedellytysten parantamiseksi. Kartoitusten perustavoitteena on ennaltaehkäistä työttömyyden pitkitymistä ja torjua ennakkoon rakennetyöttömyyttä sekä tasoittaa alueellisia työttömyyseroja. Nykyisen taloudellisen tilanteen myötä työttömyysluvut kasvavat ja tämä aiheuttaa TE-keskuksille sekä työ- ja elinkeinotoimistoille haasteita kehittää ja syventää työnhakijan osaamiskartoituksia siten, että hakijan osaamista saadaan paremmin näkyväksi ja kartoituksen tuloksena saadaan selkeämpiä johtopäätöksiä työhön tai koulutukseen sijoittumisen pohjaksi.

Toisaalta lisääntyvät työvoimahallinnon asiakkailleen järjestämät osaamiskartoitukset tuovat haasteita oppilaitoksille ja yksityisille kartoitusyrityksille osaamiskartoituksiin liittyvien tarjouspyyntöjen muodossa. Etenkin oppilaitosten valmiuksia vastata näihin tarjouspyyntöihin

on pystyttävä kehittämään ja tarkastelemaan jo oppilaitoksissa olevan työelämäyhteistyön näkökulmasta. Tämä puolestaan aiheuttaa lisähaasteita oppilaitokselle hyvän ja laadukkaan työelämäyhteistyön kehittämiseksi.

3.2 2 § Näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutuminen

Koulutuksen järjestäjän on selvitettävä hakeutujan esittämien luotettavien asiakirjojen ja muiden mahdollisten selvitysten perusteella hänen osaamisensa sekä muut lähtökohtansa. Mikäli yhteisesti todetaan, että hakeutujan tavoittelema tutkinto ei ole hänelle tasollisesti soveltuva, hakeutujaa tulee ohjata hänelle soveltuvaan tutkintoon.

Osaaminen on tunnistettava käyttämällä monipuolisesti erilaisia alalle soveltuvia menetelmiä. Tämän jälkeen tulee myös päättää miltä osin hakeutujan esittämien asiakirjojen pohjalta jo osoitettu osaaminen voidaan ehdottaa tunnustettavaksi. (OPH määräys 43/011/2006, näyttötutkinnon suorittajilla)

Osaamisen tunnistamisen perusteella on lisäksi arvioitava, miltä osin - hakeutuja voidaan hänen jo saavuttamansa osaamisen perusteella ohjata suoraan hänelle soveltuvan tutkinnon, tutkinnon osan tai osien suorittamiseen tai - hakeutuja on ohjattava tarvittavan lisäammattitaidon hankkimiseen. Tällöin on hakeutujalle myös selvitettävä ne erilaiset oppimisen mahdollisuudet, joita koulutuksen järjestäjällä on mahdollisuus tarjota, ja yhteisesti arvioitava niiden sopivuus hakeutujalle. Samalla tulee selvittää hänelle soveltuvat tutkinnon tai tutkinnon osan suoritusten järjestelyt sekä mahdollisen ohjauksen ja erityisten tukitoimien tarve. (OPH määräys 43/011/2006, näyttötutkinnon suorittajilla)

3.3 3 § Tutkinnon suorittaminen

Henkilökohtaistetussa tutkinnon suorittamisessa on aina noudatettava tutkinnon perusteissa määritellyjä ammattitaitovaatimuksia, arvioinnin kohteita ja kriteerejä sekä ammattitaidon osoittamistapoja. Tutkintotilaisuuksien aikataulut ja käytännön järjestelyt tulee suunnitella

mahdollisimman hyvin tutkintoa suorittavan tilanteeseen soveltuviksi. (OPH määräys 43/011/2006, näyttötutkinnon suorittajilla)

3.4 4 § Tarvittavan ammattitaidon hankkiminen

Oppimisen suunnittelussa ja toteutuksessa on otettava huomioon opiskelijan elämäntilanne, aikaisemmin hankittu osaaminen, todetut oppimistarpeet ja työssä oppimisen mahdollisuudet. Lisäksi henkilökohtaistamisessa on yhteisesti suunniteltava opiskelijalle soveltuvat opiskelu- ja arviointimenetelmät sekä ohjaustoimet. (OPH määräys 43/011/2006, näyttötutkinnon suorittajilla)

3.5 5 § Dokumentointi

Henkilökohtaistaminen on dokumentoitava näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutumisessa, tutkinnon suorittamisessa ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisessa. Dokumentointi kootaan henkilökohtaistamista koskevaksi asiakirjaksi. Tutkinnon suorittajan sekä koulutuksen järjestäjän ja tarvittaessa tutkinnon hankkijan tulee allekirjoittaa tämä asiakirja ja siihen mahdollisesti tehtävät muutokset. Henkilökohtaistamisen toteutumista on arvioitava tutkinnon suorittamisen ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisen edetessä osapuolten keskenään sopimalla tavalla. Asiakirjaan ei saa sisällyttää viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa (L 621/1999) tarkoitettuja salassa pidettäviä tietoja. (OPH määräys 43/011/2006, näyttötutkinnon suorittajilla)

3.6 Henkilökohtaistamisen periaatteet Samissa

Savonlinnan ammatti- ja aikuisopiston tutkinnon suorittajalle näyttötutkinnossa henkilökohtaistaminen tehdään hakeutumisvaiheessa ja tutkinnon suorittamisen vaiheessa. Lisäksi tarvittavan ammattitaidon hankkiminen henkilökohtaistetaan. Opiskelijan yksilölliset valinnat ja arviointi suunnitellaan yhdessä opiskelijan, hänen ryhmänohjaajansa ja tarvittaessa opinto-ohjaajan kanssa, näyttötutkinnoissa mukaan otetaan tarvittaessa myös työelämän edustajat. (Samin henkilökohtaistamisen periaatteet, 2008, 1)

Henkilökohtaistamisen tavoitteena on hyväksyä opiskelijan saavutettu ammattitaito osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen periaatteiden mukaisesti. Henkilökohtaistamisessa otetaan huomioon myös erilaisesta kulttuuri- ja kielitaustasta tai muusta syystä kuten luki- ja kirjoitushäiriöistä mahdollisesti johtuvat erityistarpeet ja lähtökohdat. (Samin henkilökohtaistamisen periaatteet, 2008, 1)

Henkilökohtaistamisessa käytetään erilaisia työkaluja:

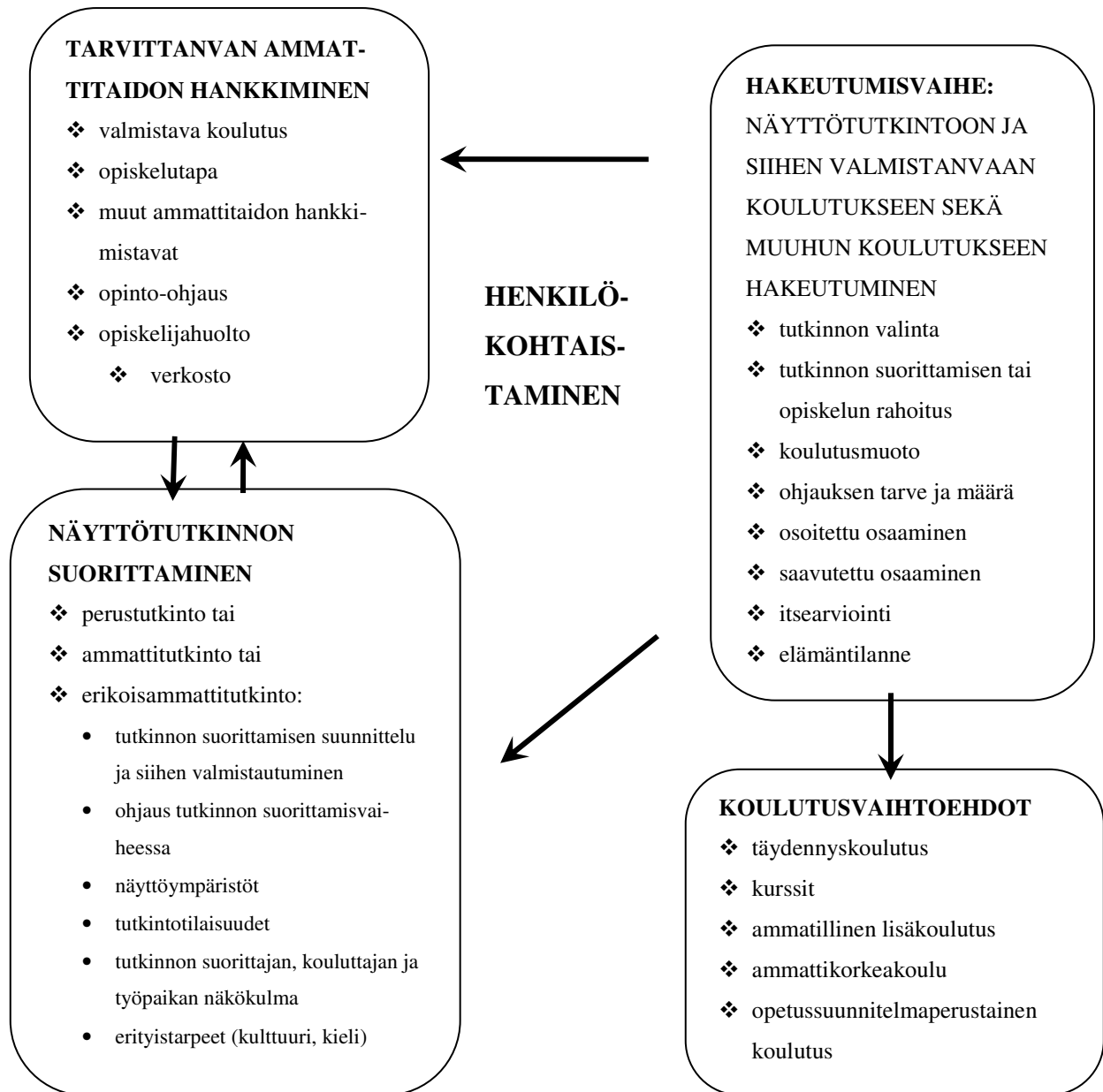
- a) HOPS Henkilökohtainen opiskelusuunnitelma
 - opetussuunnitelmaperusteisen ja lisä- ja täydennyskoulutusten opiskelijoilla
- b) HOJKS Henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma
 - opetussuunnitelmaperusteisen opetuksen erityisopiskelijoilla
- c) Henkilökohtainen tutkinnon suorittamisen suunnitelma
 - näyttötutkinnon suorittajilla

(Samin henkilökohtaistamisen periaatteet, 2008, 11)

3.7 Tutkintojen henkilökohtaistaminen

OPH määräys 43/011/2006, näyttötutkinnon suorittajilla

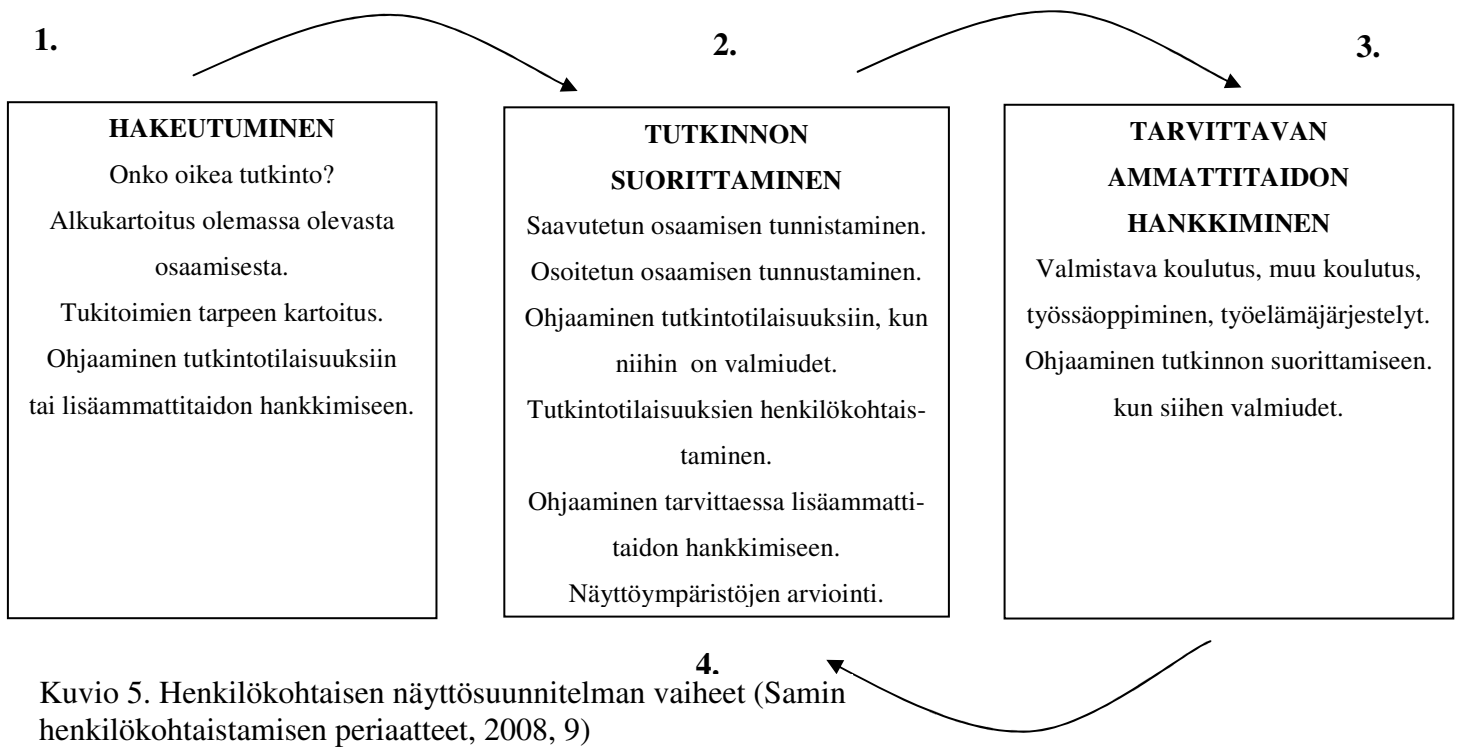
Aikuisten näyttötutkinnon toteutus perustuu henkilökohtaiseen tutkinnon suorittamiseen, joka sisältää suunnitelman, hakeutumisvaiheen, näyttötutkinnon suorittamisen ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisen henkilökohtaistamisesta (Kuvio 4.). Hakeutumisvaiheessa henkilökohtaiseen tutkinnon suorittamisen suunnitelmaan kirjataan tutkintoon hakeutuvan lähtötilanne, missä tunnistetaan saavutettu osaaminen ja tunnustetaan osoitettu osaaminen. Tarvittavan ammattitaidon hankkimisen periaate on, että opiskelijat hankkivat henkilökohtaistetusti lisää osaamista vain puuttuvaan osaamiseen. Tarvittavan ammattitaidon hankkimisen suunnittelussa ja toteutuksessa otetaan huomioon opiskelijan elämäntilanne, aikaisemmin hankittu osaaminen, todetut oppimistarpeet ja työssä oppimisen mahdollisuudet.



Kuvio 4. Näyttötutkintoperusteisten tutkinnon suorittajien henkilökohtaistamisen prosessi (Samin henkilökohtaistamisen periaatteet, 2008, 4)

Jokaiselle tutkintoon tai tutkintoon valmistavaan koulutukseen hakeutuvalle henkilölle on tehtävä henkilökohtainen tutkinnon suorittamisen suunnitelma, minkä tulee sisältää seuraavat asiat (Kuvio 5.):

1. Näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutuminen
2. Tutkinnon suorittaminen
3. Tarvittavan ammattitaidon hankkiminen



3.7.1 Näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutuminen

Hakeutumisvaiheessa selvitetään hakeutujan esittämien luotettavien asiakirjojen ja muiden mahdollisten selvitysten (esim. osaamiskartoitukset, keskustelut ja lähtötaso-kokeet) perusteella hänen osaamisensa sekä muut lähtökohtansa. Hakeutumisvaiheen kartoituksen tekee opo ja/tai ammatinopettaja tai muu sovittu henkilö, esim. oppisopimustoimiston koulutustarkastaja tai -suunnittelija. Mikäli yhteisesti todetaan, että hakeutujan tavoittelema tutkinto ei ole hänelle soveltuva, hänet ohjataan soveltuvaan tutkintoon. (Samin henkilökohtaistamisen periaatteet, 2008, 9)

Osaaminen tunnustetaan käyttämällä monipuolisesti erilaisia alalle soveltuvia menetelmiä. Tämän jälkeen tulee myös päättää, miltä osin hakeutujan esittämien tutkintotodistusten pohjalta jo osoitettu osaaminen tunnustetaan. Myös työnäytteet voivat toimia osaamisen tunnustamisen välineenä. Osaamisen tunnustamisesta vastaa ryhmänohjaaja/opo. (Samin henkilökohtaistamisen periaatteet, 2008, 9)

Osaamisen tunnustamisen perusteella on lisäksi arvioitava, miltä osin

- hakeutuja voidaan hänen jo saavuttamansa osaamisen perusteella ohjata suoraan hänelle soveltuvan tutkinnon, tutkinnon osan tai osien suorittamiseen (henkilökohtainen tutkinnon suorittamisen suunnitelma) tai

- hakeutuja on ohjattava tarvittavan lisäammattitaidon hankkimiseen (valmistava koulutus, työssäoppiminen, muut työelämän järjestelyt). (Samin henkilökohtaistamisen periaatteet, 2008, 10)

Tällöin on hakeutujalle myös selvitettävä ne erilaiset oppimisen mahdollisuudet, joita koulutuksen järjestäjällä on mahdollisuus tarjota, ja yhteisesti arvioitava niiden sopivuus hakeutujalle. Samalla tulee selvittää hänelle soveltuvat tutkinnon tai tutkinnon osan suoritusten järjestelyt sekä mahdollisen ohjauksen ja erityisten tukitoimien tarve. Nämä selvitykset tekee tavoitetutkinnon vastuuhenkilö käyttäen apuna SAMIn asiantuntijapalveluiden henkilökuntaa, kuten erityisopettajia, kuraattoria, palveluohjaajaa. (Samin henkilökohtaistamisen periaatteet, 2008, 10)

Menettelytavat:

- Hakijan henkilöllisyyden varmistaminen
- Kartoitus: hakijan osaamisen selvittäminen asiakirjojen perusteella
- Osaamiskartoituksen tekeminen esim. www.osaan.fi
- Ammattitaidon mahdollinen testaaminen etukäteen
- Henkilökohtainen tutkinnon suorittamisen suunnitelma
- Erityistarpeiden kuten kulttuuri- ja kielitaustan sekä lukihäiriön huomioiminen
- Suoritettavasta tutkinnosta päättäminen
- Mahdollisuus ohjata hakija suoraan tutkintoon tai sen osaan
- Jos ei valmiutta suoraan tutkinnon suorittamiseen on hakijalle tehtävä suunnitelma lisäammattitaidon hankkimiseksi
- Hakijalle selvitettävä erilaiset oppimisen mahdollisuudet ja arvioitava niiden sopivuus hakijalle mahdollisen ohjauksen ja erityisten tukitoimien tarpeen selvittäminen tutkinnon suorittamiseksi (Samin henkilökohtaistamisen periaatteet, 2008, 10)

3.7.2 Tutkinnon suorittaminen

Tutkinnon suorittamisessa on aina noudatettava tutkinnon perusteissa määritellyjä ammattitaitovaatimuksia, arvioinnin kohteita ja kriteerejä sekä ammattitaidon osoittamistapoja. Näiden toteutumisesta vastaa tutkinnon vastuuhenkilö. (Samin henkilökohtaistamisen periaatteet, 2008, 10)

Tutkinnon vastuhenkilö laatii yhdessä tutkinnon suorittajan ja työelämän edustajien (työnantaja ja työntekijä) kanssa henkilökohtaisen tutkinnon suorittamisen suunnitelman. Tutkintotilaisuuksien aikataulut ja käytännön järjestelyt tulee suunnitella mahdollisimman hyvin tutkintoa suorittavan tilanteeseen soveltuvaksi. Näyttöympäristöt tulee arvioida. Tutkintotilaisuudet ovat aina työelämässä suoritettuja kolmikantaisesti arvioituja. Niitä voidaan suunnitella yhteistyössä jatkuvan kehittämisen periaatteella ammatillisten neuvottelukuntien, kummiyritysten ja työpaikkaohjaajien kanssa. (Samin henkilökohtaistamisen periaatteet, 2008, 10)

Valmistuville on annettava uraohjausta ja heille on kerrottava työvoimahallinnon palveluista ja jatkokoulutusmahdollisuuksista. Tutkinnon vastuhenkilö, ryhmänohjaaja ja op käyvät valmistuvan kanssa palautekeskustelun, jossa tutkinnon suorittaja antaa palautetta tutkinnon suorittamisesta ja ammattitaitoa täydentävistä toimenpiteistä. (Samin henkilökohtaistamisen periaatteet, 2008, 10)

Henkilökohtaistaminen koskee

- tutkintotilaisuuksien tarjontaa: tutkinnon suorittajan oma arvio osaamisestaan tutkinnon suorittamisen eri vaiheissa.
- tutkintotilaisuuksien sisältöä: osaamisen tunnustaminen ja sen ottaminen huomioon tutkintosuoritusten suunnittelussa
- Näyttöympäristöjä: tutkinnon suorittajan kuuleminen ja oman työpaikan soveltuvuuden huomioon ottaminen näyttöympäristön valinnassa (Samin henkilökohtaistamisen periaatteet, 2008, 10)

Menettelytavat:

- noudatettava tutkinnon perusteissa määritellyjä ammattitaitovaatimuksia, arvioinnin kohteita ja kriteerejä sekä ammattitaidon osoittamistapoja
- Tutkinnon aikataulut ja järjestelyt on suunniteltava mahdollisimman hyvin näyttötutkinnon suorittajan tilanteeseen soveltuviksi

Tutkintotilaisuus järjestetään ensisijaisesti tutkinnon suorittajan työpaikalla. Muualla järjestettävät tutkintotilaisuudet on perusteltava erikseen. (Samin henkilökohtaistamisen periaatteet, 2008, 11)

3.7.3 Näyttötutkinnon suorittajan tehtävät ennen varsinaista tutkinnon suoritusta:

- Tutkinnon suorittamisen suunnitelman tekeminen
- Näyttöympäristöjen suunnittelu ja niistä sopiminen
- Tutkintomaksun suorittaminen

(Samin henkilökohtaistamisen periaatteet, 2008, 10)

3.7.4 Tarvittavan ammattitaidon hankkiminen

Tavoitteena on, että tutkinnon suorittaja täydentää osaamistaan vain puuttuvan ammattitaidon osalta. Oppimisen suunnittelussa ja toteutuksessa otetaan huomioon tutkinnon suorittajan elämäntilanne, aikaisemmin hankittu osaaminen, todetut oppimistarpeet ja työssä oppimisen mahdollisuudet. Lisäksi henkilökohtaistamisessa on yhteisesti suunniteltava opiskelijalle soveltuvat opiskelu- ja arviointimenetelmät sekä ohjaustoimet. Ammattitaidon hankkimisen suunnittelusta vastaa tutkinnon vastuuhenkilö yhdessä opion ja ammatinopettajien kanssa. Opiskelu- ja arviointimenetelmien soveltuvuudesta vastaa ammatinopettaja. (Samin henkilökohtaistamisen periaatteet, 2008, 10)

3.7.5 Dokumentointi

Henkilökohtaistaminen on dokumentoitava näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutumisessa, tutkinnon suorittamisessa ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisessa. Dokumentointi kootaan henkilökohtaistamista koskevaksi asiakirjaksi, joka allekirjoitetaan. Tutkinnon suorittaja sekä koulutuksen järjestäjä (tutkinnon vastuuhenkilö) ja tarvittaessa tutkinnon hankkija ja työelämän edustaja allekirjoittavat Primuksesta tulostetun henkilökohtaisen tutkinnon suorittamisen suunnitelman. Mahdollisten muutosten jälkeen uudet tulosteet allekirjoitetaan. Primuksen HOPS-lomakkeelle kirjataan, missä allekirjoitettua lomaketta säilytetään. Henkilökohtaistamisen toteutumista on arvioitava tutkinnon suorittamisen ja tarvittava ammattitaidon hankkimisen edetessä osapuolten keskenään sopimalla tavalla. Asiakirjaan ei saa sisällyttää viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa (L621/1999) tarkoitettuja salassa pidettäviä tietoja. (Samin henkilökohtaistamisen periaatteet, 2008, 10)

3.8 Puhdistuspalvelualan osaamiskartoitusten nykytila

Sekä puhdistuspalvelualan kuin myös muiden koulutusalojen tutkintoon hakeutumisvaiheen kartoitusprosessit ovat olleet Samissa mitä moninaisimmat. Jokaisella alalla on toteutettu kartoituksia tutkintovastaavien luomien kartoitusmallien mukaisesti. Tämä on aiheuttanut sen, että eri koulutusaloilla tutkintovaiheen kartoitukset ovat jääneet hieman irrallisiksi. Niistä saatavaa hyötyä on jäänyt opiskelijoille itselleen ja ohjaavalle opettajallekin vähäiseksi.

Tämän kehittämistyön tarkoituksena on etsiä keinoja siihen, millä tavoin voidaan henkilökohtaistamisprosessin kautta tulevaa tietoa hyödyntää oppilaitoksessa ja opiskelijan oman osaamisen esilletuomiseen ja dokumentointiin. Haasteita kehittämistyössä on runsaasti, erityisesti henkilökohtaistamisen hakeutumisvaiheessa. Onnistuessaan, tutkinnon suorittaminen ja tarvittavan ammattitaidon hankkiminen on helpompi hahmottaa ja toteuttaa. (OPH, 2005, Näyttötutkintostrategiaa toteuttamassa, Puheenaiheita, syksy 2005, 12.)

Haasteita	Koulutukseen hakeutumisessa ja suunnittelussa	Näyttötutkinnon suorittamisessa	Tarvittavan ammattitaidon hankkimisessa
Tutkinnon suorittajan näkökulmasta	<ul style="list-style-type: none"> - tavoitteiden hahmottaminen (mitä tarvitsen, mitä haluan?) - oman osaamisen tunnistaminen - koulutuksen keston määrittäminen - oman tutkintopolun suunnittelu 	<ul style="list-style-type: none"> - aiemmin opitun hyödyntäminen - kuka arvioi ja miten osaaminen tunnustetaan - hensun laatiminen - oman työpaikan hyödyntäminen näyttöympäristönä 	<ul style="list-style-type: none"> - eikö kaikkeen koulutukseen tarvitse osallistua? - mitä pitäisi oppia? - missä ja miten voi oppia? - saako ohjausta? - toteutuuko hops? - miten oppimista arvioidaan?
Koulutuksen järjestäjän näkökulmasta	<ul style="list-style-type: none"> - "oikeiden" hakijoiden tavoittaminen - tutkinnon suorittajan elämäntilanne: työllinen/ työtön; päätoiminen/ sivu-toiminen opiskelija - eri rahoittajien käsitys henkilökohtaistamisesta - työkaluja osaamisen tunnistamiseen - työkaluja oppimisvalmiuksien arvioimiseen - ohjaajan osaaminen ja jaksaminen 	<ul style="list-style-type: none"> - aiemmin opitun tunnustaminen (ketkä) - hensun laatiminen ja päivittäminen yhteistyönä - työelämäyhteistyö - arviointiosaaminen 	<ul style="list-style-type: none"> - erilaisten oppimisympäristöjen hyödyntäminen - sisällöt ja painotukset koulutustarjonnassa - tutkinnon suorittajien suostuminen henkilökohtaistamaan - ohjaustarpeet opiskelun kuluessa - henkilöstön perehtyminen hopsiin ja hopsien toteutuminen

Kuvio 5: OPH, Puheenaiheita, Näyttötutkintostrategiaa toteuttamassa, 2005

Näyttötutkintojärjestelmä lahtee oireuttamuksesta, että jokaiseen tutkintoon hakeutuvalle aikuiselle 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.

Kehittämistavoitteena on luoda uusia yksilöllisiä menetelmiä ja toimintamalleja aikuisopiskelun henkilökohtaistamisen kehittämiseen ja sitä kautta pyritään edistämään ammattitaidon kehittymistä, työllistymistä ja ehkäistä opintojen keskeytymistä. Tavoitteena on myös verkostoitumisen ja sitoutumisen edistäminen. Oppija, oppilaitos, oppisopimusviranomainen, työpaikka ja työvoimahallinto ovat oppimisprosessin yhteisvastuullisia toimijoita. Kehittämistyön tavoitteena on myös pyrkiä selkiyttämään ja jakamaan vastuualueita siten, että ne parhaiten palvelisivat aikuisopiskelijan tarpeita.

Henkilökohtaistaminen konkretisoituu opetushenkilöstön ja työpaikkaohjaajien ajattelussa ja aikuisoppijan kohtaamisessa. Henkilökohtaistamisen kehittämistä on tarve jatkaa, mikä tarkoittaa osaamisen tunnistamisen ja opiskeluvalmiuksien kartoittamisen menetelmien kehittämistä ja tuotteistamista, aikuisten ohjaukikäytäntöjen ja opiskeluvalmiuksia tukevan ohjauksmallin kehittämistä huomioiden myös erityistä tukea tarvitsevat aikuisopiskelijat.

Kehittämishankkeen pilottikoulutusosalaksi muotoutui puhdistuspalveluala sen vuoksi, että työskentelin aiemmin Etelä-Savon TE-keskuksen hankkeessa nimeltä Työtä ja Elämää Etelä-Savossa. Hankkeen yhtenä tavoitteena on tehdä osaamiskartoituksia eri ammattialoilla. Tuossa yhteydessä teimme yhteistyösuunnitelmia Savonlinnan työvoimatoimiston ja Samin koulutuspäällikön kanssa osaamiskartoitusten osalta. Siirryin myöhemmin työskentelemään Savonlinnan ammatti- ja aikuisopistoon ja yhtenä tehtävänäni on myös puhdistuspalvelualan henkilökohtaistamisprosessin sekä verkko-opetuksen kehittäminen.

Puhdistuspalvelualalla pilotoinnin kohteeksi muotoutui laitoshuoltajien ammattitutkinto, joka on alkamassa syksyllä 2009. Ajankohta osoittautui sopivaksi kehittämistyön toteuttamista ajatellen, niin osaamiskartoitusmallien kuin verkko-opetuksen kehittämisen kannaltakin. Verkko-opetuksen kehittämistä tehdään rinnalla sen vuoksi, että voidaan tarkastella niitä mahdollisia opintojaksoja, joita henkilökohtaistamisen vaiheiden kautta tulee opiskelijan mahdollisuuksiksi suorittaa. Tätä varten on tarkoituksena kartoittaa myös puhdistuspalvelualan koulutusohjelmista niitä mahdollisia yhteisiä opintojaksoja, joille voidaan rakentaa verkko-oppimateriaalia tukemaan opetusta tai jopa mahdollisia verkossa suoritettavia osioita.

Toimin tällä hetkellä myös Osaamisen salkku – Joustavuutta osaamisen osoittamiseen – hankkeessa Samin yhteyshenkilönä. Hanke on kumppanuushanke, jota hallinnoi Jyväskylän aikuisopisto. Hankkeen tavoitteena on löytää malleja oppimisympäristöjen ja mobiiliviestintälaitteiden hyödyntämisestä erityisesti näytön arvioinnissa. Osaamiskartoitusmallin, -

työkalujen ja oppimisympäristöjen hyödyntäminen liittyvät kiinteästi toisiinsa ja kehittämiss-hankkeessa pyritään löytämään ratkaisumalleja jossa kaikkia näitä elementtejä voidaan tar-kastella ja hyödyntää henkilökohtaistamisen yhtenä tärkeänä työkaluna.

3.10 Vertaisarviointia ja kokemuksia etsimässä

Osaamiskartoitukset ovat kehittämisalueena hyvin ajankohtainen ja aktiivinen aihealue mo-nissa eri oppilaitoksissa, työvoimahallinnossa ja organisaatioiden sisällä. Noin puolentoista vuoden aikana olen tehnyt erilaisia selvitystöitä osaamiskartoitusten osalta siitä, mitä on tehty toisissa oppilaitoksissa ja muissa sidosryhmissä sekä erilaisissa hankkeissa. Aihealue on to-della mielenkiintoinen ja aiheesta löytyy myös erilaisia versioita kaikilta sektoreilta. Kuvaan tässä osassa joitakin niitä hyviä käytänteitä ja mallinnuksia, mitä olen löytänyt eri sidosryh-miltä ja mitkä ovat vaikuttaneet kehittämistyöni eteenpäin saattamiseen.

Olemme pyrkineet tämän kehittämishankkeen aikana selvittämään mahdollisimman paljon vertaiskokemuksia muiden vastaavanlaisten oppilaitosten ja niiden toimijoiden kanssa. Tässä hankkeiden ja erilaisten kehittämistehtävien maailmassa teemme hyvin paljon samankaltaista työtä monessa eri oppilaitoksissa ja jopa omien organisaatioidemme eri toimipisteessä. Hyvi-en käytäntöjen jakamista ja vertaiskokemuksia on alettu pikkuhiljaa enemmän ja enemmän toteuttamaan eri sektoreilla. On erittäin tärkeää, että tätä verkostoitumista kehitetään edelleen, sillä sitä kautta on mahdollista saada mahdollisimman laajakantaisia näkemyksiä ja kokemuk-sia kerättyä, ja välttämään niin usein toteutuvalta päällekkäiseltä työltä.

PuhtausPalvelut Puhuttavat-hanke on tehnyt sekä Etelä-Savon että Keski-Suomen alueella kehittämistyötä puhdistuspalvelualan riittävän ja ammattitaitoisen työvoiman saatavuuden puitteissa. Hankkeessa on kehitetty yhteistyömalleja elinkeinoelämän, te-toimistojen ja kou-luttajien välille. Samalla on kehitetty myös puhdistuspalvelualan työvoimatarpeen ennakointi-järjestelmää ja koulutussuunnittelua.

”PPP –hankkeen toiminnallinen työ painottui osaamiskartoitusten mallintamiseen ja kehittä-miseen. Osaamiskartoitus on toimintamenetelmä, jolla tunnistetaan henkilöiden ammattitaito suhteessa alan perus- ja ammattitutkintoon tai työssä vaadittavaan osaamiseen. Osaamisen arvioinnin tavoitteena on henkilöstön ammatillisen tieto-taitotason kehittäminen työelämän

tarpeita vastaavaksi.” <http://www.esedu.fi/yleisinfo/tiedostoja/Puhdistuspalvelut-puhuttavalloppuraportti.pdf>

PPP-hanke käytti menetelmänä Pohjois-Karjalan aikuis- ja ammattiopiston kehittämää Osaamiskartoitus – avain ammattitaitoon –menetelmää, jonka tuotoksena oli rakennettu osaamiskartoitukset-kehittämistarveanalyysi (liite2). Tuota kehittämistarveanalyysiä on tarkoituksena käyttää yhtenä mallina oppimisalustalle rakennettavalle osaamiskartoitusprosessille ja tehtävien/keskusteluaihioiden rakentamiselle. Puhtauspalvelualalla on toteutettu useita erilaisia hankkeita valtakunnallisesti. Näissä hankkeissa on tehty monia erilaisia pilottikokeiluja ja kehitetty alan ennakointityötä, jonka perusteella on kehitetty alan tunnettuutta sekä koulutusta.

Toisena tärkeänä vertaisarviointikohteena olemme ottaneet Ylivieskan ammattiopiston kokemuksia ennen kaikkea puhtauspalvelualan, mutta myös muiden alojen osaamiskartoitusten tekemisestä CQ-osaamiskartoitusjärjestelmällä. Saman toimittajan tuottamiin järjestelmiin kuuluu myös CQ-D (Baronetti) -järjestelmä, joka puolestaan keskittyy erityisesti ammatillisen koulutuksen sisällölliseen ennakointiin. Näistä osaamisen ennakkoinnin ja kartoittamisen työkaluista sain vihjeen ohjaajaltani Ritva Nurmiselta ja sitä kautta etsin tietoa ko. järjestelmistä ja otin yhteyttä Taina Hanhiseen, jonka osaamisen hallinnan järjestelmiä CQ-D ja CQ ovat.

”Baronetin vaikuttavuus perustuu järjestelmään tallennetun tiedon aktiiviseen hyödyntämiseen koulutuksessa ja koulutuksen suunnittelussa. Optimaalisessa tilanteessa ”Oikea ja oikein koulutettu työvoima” kohtaa työelämälähtöisen tarpeen.” (Osuko-arviointiraportti, Baronetti, 2007).

”C&Q on tarkoitettu yritysten ja organisaatioiden osaamisen johtamisen tueksi. Järjestelmän avulla voidaan yhdistää yritysten osaamistarpeet ja henkilöstön osaamispotentiaalin. Tämän vertailun tuloksena työntekijöille asetetaan osaamisen tavoitetasot ja suunnitellaan kehittämistoimenpiteet. Osaamisen hallintajärjestelmien taustalla on laaja jatkuvasti päivitettävä kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmä, jonka avulla osaaminen määritellään.” (http://www.taitotoimisto.fi/cq_system.html)

Taina Hanhisen ystävällisellä opastuksella olemme saaneet tutustua molempien järjestelmien demoversioihin. Tuota tutustumista tuki myös vierailumme Ylivieskan ammattiopistolle

(YSO) 29.4.2009. Vierailulla saimme lyhyet esittelyt ohjelmasta ja ennen kaikkea niitä kokemuksia, mitä heillä oppilaitoksena on järjestelmien käyttämisestä ennakoitiin ja sitä kautta yksilöiden osaamiskartoituksiin. Ylivieskan ammattiopisto on tehnyt mm. osaamiskartoituksia peruspalveluyhtymä Kallion henkilöstölle. Peruspalveluyhtymä Kallion on neljän kunnan muodostama sosiaali- ja terveysalan peruspalveluyhtymä. Kartoituksia on tehty Kallion n. 300 henkilöstölle. Kartoituksia on tehty myös esim. puhdistuspalvelualan henkilöstölle ja oman oppilaitoksen henkilökunnalle. Kokemukset järjestelmistä olivat hyviä. Molempien järjestelmien kautta on noussut esille selkeitä koulutustarpeita ja aloitettu useita koulutusryhmiä. Esimerkkinä koulutusryhmiä lääkehoidon koulutukset, asiakaspalvelukoulutukset sekä johtamisen erikoisammattitutkintoon valmistavat koulutukset.

Vertaisarviointikäynti toi hyviä käytänteitä ja esimerkkejä henkilökohtaistamisesta ja osaamiskartoituksista. Yhteiset keskustelut nostivat molemmin puolin uusia ajatuksia ja ideoita eteenpäin viemiseksi. Lisäksi keskustelimme myös verkko-opetukseen liittyvistä kokemuksista, ja hankkeista joissa olemme oppilaitoksina mukana. Myös näistä saatuja kokemuksia voidaan puolin ja toisin hyväksikäyttää omissa oppilaitoksissamme. Vertaiskäynnit ovat erinomaisen hyvä kehittämisväline organisaation toiminnassa sekä opetusmenetelmien ja –käytänteiden kehittämisessä.

3.10.1 Sidosryhmäyhteistyö

Kehittämishankkeen aikana on noussut esille myös se, miten sidosryhmät esim. työ- ja elinkeinotoimiston kanssa voitaisiin yhteisesti pohtia osaamiskartoitusten näkyväksi tulemistasi asiakkaan näkökulmasta.

”Työvoimapolitiittinen koulutus on huomattava ammatillisen aikuiskoulutuksen hankkija. 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 viranomaisten yhteistyö kansallisella tasolla, jotta henkilökohtaistamisen kokonaisuus ja sen vaikutukset tulevat eri toimijoiden tietoisuuteen.” (AIHE-PROJEKTI – Aikuisopiskelun henkilökohtaistaminen näyttötutkintotoiminnassa 2000 -2003, 40. <http://www.edu.fi/julkaisut/aihenaytto.pdf>.)

Henkilökohtaistamisessa on myös tärkeää yhteistyökumppanuuden kehittäminen, verkostoituminen ja sidosryhmäyhteistyö (Opetushallitus 2006, 4.)

Yhteistyö eri sidosryhmien kanssa on erittäin tärkeää, ja mahdollistaa henkilökohtaistamisen todellisen tarkoituksen toteutumisen. Myös oppilaitosyhteistyö erilaisten yhteistyömuotojen kautta, antaa mahdollisuuksia aikaansaada toimivia ja kaikkia sidosryhmiä palvelevia käytänteitä. Tulevaisuuden menestystekijäksi ja haasteeksi tulee nostaa sidosryhmien kanssa yhteistyössä tapahtuva opiskelijan polun suunnittelu, jonka edellytyksenä on vuorovaikutus eri toimijoiden kesken.

Näyttötutkinnot ovat työelämän tutkintoja. Tästä johtuen kolmikantayhteistyö, joka on näyttötutkintojärjestelmän yksi keskeisimmistä periaatteista, edellyttää työntantajatahojen, työntekijätahojen ja opetusalan tiivistä yhteistyötä tutkintorakenteesta päätettäessä, tutkintojen perusteita laadittaessa sekä näyttötutkintoja suunniteltaessa, järjestettäessä sekä arvioitaessa. Tutkintojen perusteissa osaamisvaatimukset muodostuvat työelämän toimintakokonaisuuksista ja kuvaavat työelämässä tarvittavaa osaamista. Osaamista arvioidaan ja kehitetään suhteessa tutkinnon perusteisiin ja arviointi on kriteeriperustaista. Keskeistä on siis osaamisen arvos-taminen, aito tunnistaminen ja tulkinta suhteessa tutkinnon perusteisiin/työelämässä tarvitta-vaan osaamiseen.

Työelämäyhteistyötä on jatkuvasti pidettävä yllä ja kehitettävä laadun ja toiminnan varmuuden takaamiseksi. Oppilaitokselle henkilökohtaistava toiminta mahdollistaa uudenlaista osaamista ja nostaa oppilaitoksen kilpailukykyä työelämäyhteyksien luomisessa ja kartoittamiseen liittyvien palvelujen kehittämisessä. Monella erityisalalla oppilaitoksen asiantuntemus ei tänä päivänä yksin riitä kattamaan näyttötutkintotoiminnan toteuttamista. Oppilaitoksen ja alan yritysten etu on yhteistyöllä mahdollistaa laadukas ja asiakaslähtöinen näyttötutkinto-toiminta ja alan ammatillisen aikuiskoulutuksen jatkuminen.

3.10.2 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 ope-tuksen uudelleen järjestelyn niin, että opetusryhmäkoko voi vaihdella tarkoituksesta johtuen

yhdestä tuhansiin. Perinteisen ryhmäopetuksen tilalle muodostuu ”kouluton” oppiminen. Vertaisryhmien käyttö lisääntyy. Opetusryhmien heterogeenisyys lisääntyy ja samalla lisääntyy entisestään henkilökohtaistamisen tarve. (AIHE-PROJEKTI – Aikuisopiskelun henkilökohtaistaminen näyttötutkintotoiminnassa 2000 -2003, 41.

<http://www.edu.fi/julkaisut/aihenaytto.pdf>.)

Laitoshuoltajan ammattitutkintoon valmistava pilottiryhmä on mukana myös Osaamisen salkku –pilotoinnissa, jossa otamme mukaan mobiili- ja verkko-oppimisen välineitä näyttöjen arvioimisen välineinä. Liikkuvan kuvan, äänen, mobiililaitteiden ja verkko-oppimisympäristöjen käyttöä aikuisten ammatillisten tutkintojen arvioinnissa pyritään monipuolistamaan ja kehittämään.

Henkilökohtaisena kiinnostuksen kohteenani on ollut myös pohtia, kuinka näitä menetelmiä voidaan käyttää myös osaamisen kartoittamisen dokumentoinnissa. Kuinka esimerkiksi näitä välineitä voidaan hyväksikäyttää aikuisten ammattitutkinnoissa osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen menetelminä.

Millaisia mahdollisuuksia verkko-oppiminen tuo henkilökohtaistamiseen? Ai He-hankeissa on osoitettu erittäin paljon mielenkiintoa verkko-oppimisen kehittämiseen. Verkko-oppimisen ja -ohjauksen kehittämistarve on hankesuunnitelmissa tuotu esiin. Vielä 1990-luvulla aikuis-koulutuksessa 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. (AIHE-PROJEKTI – Aikuisopiskelun henkilökohtaistaminen näyttötutkintotoiminnassa 2000 -2003, 41. <http://www.edu.fi/julkaisut/aihenaytto.pdf>.)

3.11 Osaamiskartoitukset henkilökohtaistamisessa

Osaamiskartoituksen suorittaminen edellyttää aina henkilökohtaista vuorovaikutusta eri osapuolten välillä tavallisesti näitä osapuolia ovat hakeutumisvaiheessa oleva opiskelija tai tutkinnon suorittaja ja oppilaitoksen edustaja, mutta myös työnantajan tai työvoimahallinnon

edustaja. Vuorovaikutukselle, samoin kuin koko prosessille on varattava riittävästi aikaa ja rahallista tilaa.(www. mol.fi)

Pilotointimme kohteena oleva laitoshuoltajien ammattitutkintoryhmä on haasteellinen ryhmä myös sen vuoksi, että koulutus on työvoimapoliittinen. Työvoimapoliittisissa koulutuksissa henkilökohtaistaminen on erityisen haasteellista, sillä työhallinnolla on vielä kohtuullisen tiukat määritteet opiskelijan läsnäoloista.

Pyrkimyksenämme on rakentaa toimiva malliprosessi, joka kuitenkin on helposti mukautuva ja muuttuva työkalu erityisesti hakeutumisvaiheen kartoituksissa. Prosessikuvauksessa on kuvattu Savonlinnan ammatti- ja aikuisopiston osaamiskartoitusprosessi (liite 2). Prosessikuvaus kuvaa koko prosessia yleisellä tasolla, kun taas tämän kehittämishankkeen tavoitteena on tarkentaa pilotoitavan ryhmän kautta ammattialakohtainen prosessi ja siitä syntyvät dokumentit. Tämän kehittämistyön kautta syntyvää mallinnusta pyritään sitten käyttämään myös muiden ammattialojen hakeutumisvaiheen kartoittamisissa.

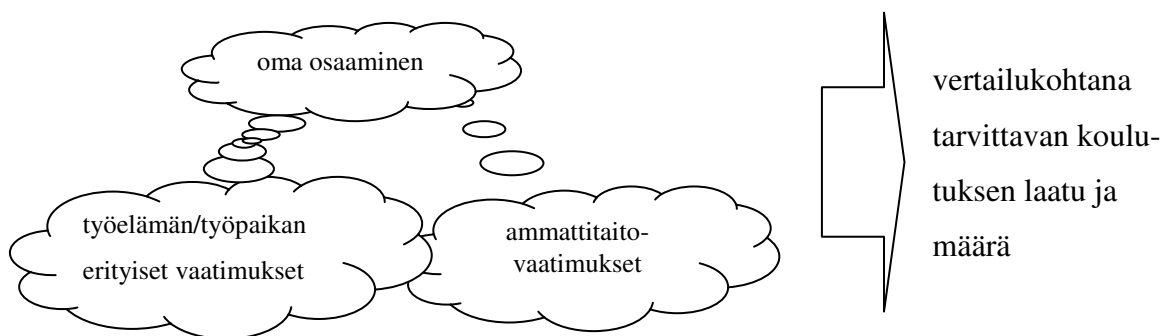
3.11.1 Osaamiskartoitusten mallintamista

Ryhmälle järjestetään nk. orientaatiojakso, johon sisältyy osaamiskartoitukset. Osaamiskartoitusjakso on laajuudeltaan n. 1 ov. Osaamiskartoitusjakson tavoitteena on hakijan lähtötilanteen ja ammatillisen osaamisen tunnistaminen ja päätös tutkinnon suorittamisesta. Samin henkilökohtaistamisen periaatteiden mukaisesti hakeutumisvaiheeseen kuuluu tutkinnon valinta, tutkinnon suorittamisen tai opiskelun rahoitus, koulutusmuoto, ohjauksen tarve ja määrä, osoitettu ja saavutettu osaaminen sekä henkilön itsearviointi ja elämäntilanteeseen liittyvät asiat. Koska pilottiryhmämme on työvoimapoliittinen koulutus, on tutkinnon valinta tehty jo opiskelijaksi valitsemisen yhteydessä ja rahoitusperusta sekä koulutusmuoto ovat selvillä. Olennaiseksi osaksi jää siis olemassa olevan osaamisen kartoittaminen, mahdollisten tukitoimien tarpeen kartoitus sekä ohjaaminen tutkintotilaisuuksiin. Haasteeksi nousee kartoitusten kautta syntyvien eriyttämisten toteuttaminen tutkinnon suorittamisen aikana. Juuri tätä varten olemme ottaneet verkko-opetuksen ja verkko-oppimisen myös yhdeksi mahdollisuudeksi tutkinnon suorittajien eriyttämisessä. Mahdollistamme tutkinnon suorittajien valmiuksia verkko-oppimiseen toteutettavan orientaatiojakson avulla.

Pyrimme rakentamaan erilaisia mahdollisuuksia tutkinnon suorittajalle lisätä omaa ammattitaitoaan henkilökohtaistamisen kartoitusten kautta syntyvän henkilökohtaisen oppimissuunnitelman toteuttamiseksi.

3.11.2 Lähtötilanteen kartoitus

Itsetuntemus ja lähtötilanteen kartoitus liittyvät oppimisen henkilökohtaistamiseen. Oman osaamisen arviointi perustuu ammatilliseen itsetuntemukseen. Opiskelijoiden on pystyttävä kuvamaan ammatilliset tietonsa ja taitonsa. Lähtötilanteen kartoituksessa (kuvio 6) opiskelijan ammatillista itsetuntemusta verrataan määriteltyihin ammattitaitovaatimukseen sekä työelämän ja työpaikan erityisiin osaamisvaatimuksiin. Vertailun avulla opiskelija selvittää itselleen mitä ja kuinka paljon hänen täytyy mitäkin asiaa opiskella.



Kuvio 6, Lähtötilanteen kartoitus

Osaamiskartoitusjakson ohjausmenetelmänä voidaan käyttää lähiohjausta, verkko- ja/tai mobiiliohjausta. Osaamiskartoitusjakson toteuttamissuunnitelma tehdään yhteistyössä niiden opettajien/ohjaajien kanssa, jotka vastaavat oman osaamisalueensa osaamisen testaamisesta. Oppimisympäristöjen ottamisella osaksi osaamiskartoituksia pyritään siihen, että osaamiskartoituksen voi suorittaa myös osittain etänä.

3.11.3 Orientaatiojakso

Orientaatiojakson aikana perehdytään tieto- ja viestintätekniiikan perustaitojen oppimiseen sekä Moodle -ympäristössä toimimiseen. Kirjallista materiaalia ei juuri jaeta hakijoille, vaan heidät ohjataan hyödyntämään Moodle -verkko-oppimisympäristössä olevaa hakeutumisvaiheen materiaalia, joka on siellä aina tarvittaessa saatavilla. Haasteena tässä vaiheessa on opis-

kelijoiden oppiminen verkko-oppimisympäristön käyttäjiksi sekä yleisesti atk-taitojen kartuttaminen jo aivan opiskelujen alusta alkaen.

Verkossa toimivan osaamiskartoitusten ohjausmateriaalin kehittäminen kaikille aloille sopivaksi on myös kehittämishaasteena. Sisällön ja ohjauksen suunnittelussa korostetaan hakijan aktiivista roolia toimijana jo kartoitusjakson aikana. Lähtötilanteen tunnistamistehtävien ja oman ammatillisen osaamisen reflektoinnin avulla hakija pyritään saamaan heti alussa sinuiksi omaan tutkinnon suorittamisen prosessiinsa.

Hakeutumisvaiheessa hakijan kaikki osaaminen pyritään saamaan mahdollisimman hyvin esille. Hakijalle pyritään saamaan myönteinen tunne osallisuudesta oman urapolkunsa suunnitteluun. Kartoitusjakson lähi- ja etäohjauksen aikana syntyvät tietyt kirjalliset tuotokset, jotka hakija toimittaa ohjauskeskusteluun tutkintovastaavalle etukäteen oppimisympäristön kautta.

Asiantuntijaopettajien/ohjaajien testausten tulokset ja ohjaussuositukset toimitetaan myös ohjauskeskustelutilanteesta tutkintovastaavalle.. Alkuperäiset koulu- ja tutkintotodistukset, työtodistukset ja muut dokumentit, joilla hakija haluaa osoittaa ja perustella osaamistaan hakija tuo tullessaan ohjauskeskusteluun tarkastettavaksi.

3.11.4 Ohjauskeskustelu

Ohjauskeskustelu toteutetaan kahdenkeskisenä keskusteluna hakijan kanssa. Siinä pohditaan hakijan elämäntilannetta sekä hänen soveltuvuuttaan ja motivaatiotaan tavoittelemalleen alalle. Ohjauskeskustelussa keskustellaan myös oppimis- ja työnhakuvalmiuksista ja kuunnellaan hakijan toiveita tutkinnon suorittamisen ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisen suhteen.

Ohjauskeskustelun aikana tehdään alustava kirjallinen henkilökohtaistamissuunnitelma Savonlinnan ammatti- ja aikuisopiston henkilökohtaistamisohjeiden mukaisesti.. Suunnitelmaan kirjataan saavutettu ja osoitettu osaaminen perusteluineen. Siihen kirjataan myös alustava näyttösuunnitelma ja oppimissuunnitelma. Henkilökohtaistamissuunnitelmaan kirjataan mahdolliset erityisen tuen tarpeet ja siihen liittyvät auttamismenetelmät. Suunnitelmaan kirjataan myös tarvittava muu ohjaus.

Opetuksen ja oppimisen näkökulma on haastava tehtävä henkilökohtaistamisessa. Puuttuvan ammattitaidon hankkimisen henkilökohtaistaminen ei tarkoita opetuksen henkilökohtaistamista, vaan oppimisen ja opiskelujärjestelyjen henkilökohtaistamista. Osaaminen on useimmiten hankittu aikaisemmassa koulutuksessa, työssä, harrastuksissa tai tarkemmin määrittelemättöminä elämäkokemuksina.

Osaamiskartoituksesta syntyvän dokumentoinnin kautta tavoitteena on, että opiskelija ja kartoituksen ohjaaja yhdessä muodostavat mahdollisimman selkeän kuvan opiskelijan tilanteesta, tavoitteista ja tavoitteiden saavuttamiseen vaikuttavista tekijöistä. Avoin ilmapiiri ja luottamuksellisuus ovat tärkeitä seikkoja koko osaamiskartoitusprosessin ajan.

3.12 Osaamiskartoitusten dokumentointi

Kehittämishankkeen aikana on tutustuttu erilaisiin osaamiskartoitustyökaluihin. Yksi näistä työkaluista on ollut Taitotoimisto Hanhisen osaamisen hallinnan tuotekonsepti. Kehittämisyhmä tutustui järjestelmän demoversioon ja tekee myös vierailun toiseen oppilaitokseen missä kyseistä järjestelmää on käytetty osaamiskartoitukseen yhteistyössä erityyppisten työorganisaatioiden kanssa. Lisäksi tutustutaan myös muihin vastaavanlaisiin järjestelmiin ja näiden järjestelmien osalta tulokset ja päätökset tehdään tämän kehittämistyön valmistumisen jälkeen.

Kehittämistyön tässä vaiheessa kuitenkin on päädytty siihen tulokseen, että pilottiryhmän eli laitoshuoltajien ammattitutkintoryhmää varten keskitetään osaamiskartoitukseen liittyvät materiaalit ja tehtävät oppimisympäristöön tehtyihin ”kurseihin”. Osaamiskartoituksista saavat dokumentoinnit kerätään Samin henkilökohtaistamisperiaatteiden mukaan sekä keskitetyksi myös oppimisympäristöön, jotta ne voidaan myöhemmin helposti siirtää mahdolliseen käyttöön otettavaan dokumentointijärjestelmään.

Kuten usein kehittämistöihin, niin myös tähänkin kehittämistyöhön, liittyy myös muita organisaation erilaisten sähköisten järjestelmien hankkimis- tai kehittämistoimenpiteitä. Erilaisten toimintamallien ja muiden kehittämistöiden suunnittelun integrointi on erittäin tärkeää tässä vaiheessa, jotta vältetään mahdollisilta päällekkäisten järjestelmien hankinnoilta ja käyttämiseltä.

4 POHDINTA

Näyttötutkintojärjestelmä on tuonut mukanaan haasteen aikuisten tutkintojen suorittamiseen arvioinnin kautta eli saavutetun osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen, jotka vaativat koulutuksen järjestäjää jatkuvasti kehittämään toimintastrategioitaan. Näiden strategioiden muutos oppilaitoksessa kohdentuu siihen, miten oppilaitoksesta pyritään kehittämään tutkintojen suorittamisen joustavuutta ja laatua ja millainen toimintastrategia valitaan henkilöstön työtä ohjaamaan.

Osaamiskartoitushan ei sinällään ole itsetarkoitus, vaan pyrkimyksenä on tehtävien johtopäätösten hyödyntäminen osaamisen kehittämiseksi. Aikuisilla on takanaan erilaista koulutusta ja työkokemusta, joiden kautta osaamista on kertynyt. Koulutuksen järjestäjinä meillä on haaste pystyä tunnistamaan osaaminen. Henkilökohtaistamisen periaatteet kehittävät myös yhteistyötä työelämän kanssa. Työelämälähtöisen aikuiskoulutuksen kehittämisessä hyvät työelämäyhteydet ja verkostoyhteistyö eri kouluttajien kesken ovat tärkeitä tekijöitä. Kumppanuuteen perustuvien oppilaitosverkostojen todellinen arvo on osaamisen ja sosiaalisen pääoman tuottamisessa. Näiden kumppanuusverkkojen hyväksikäyttäminen ja edelleen kehittäminen antaa arvokasta kokemusta toimijoilleen sekä kehittää ja parantaa koulutuksen laatua ja osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen liittyviä toimintamalleja.

Tämän kehittämistyön aikana on kartoitettu vaihtoehtoja, ja suunniteltu, ja luotu uusia käytänteitä. Näistä syntyviä malleja pyritään sitten jakamaan kaikille organisaation eri koulutusaloille. Kehittämistyö opetuksen ja näyttötutkintojen osalta on jatkuvaa ja muuttuu sekä valtakunnallisen kehittämisen että oman organisaation toimintojen kehittyessä. Kehittämistyössä mukana oleminen on antanut ja tulee antamaan uusia toimintamalleja ja -tapoja ja kehittää omaa asiantuntijuutta alati monipuolisemmaksi.

Kehittämistyö on siis vasta aluillaan, Monia ratkaisuja on vielä edessä. On päätettävä millaisia työkaluja kartoittamisessa otetaan käyttöön, otetaanko jokin järjestelmä käyttöön vai keskitetäänkö kartoitusten dokumentoiminen esimerkiksi verkko-oppimisympäristöön ja kuinka opiskelijatietojärjestelmää voidaan hyödyntää hakeutumisvaiheen systemaattisessa dokumentoinnissa. Tähän mennessä tehty kehittämistyö on luonut hedelmällistä yhteistyötä opettajien kanssa sekä muiden verkostokumppaneiden kanssa, kuten toisien oppilaitosten sekä työ- ja elinkeinotoimiston kanssa. Toisaalta tämän työn aikana on kehitetty myös puhdistuspalvelupuolen verkko-opetusosaamista ja sitä kehitetään edelleen. Tätä kehittämistyötä jatkamme ja

etsimme sekä päivitämme käytänteitämme, joiden avulla voimme luoda hyvät toimintamallit, käytänteet ja oppimisympäristöt tutkinnon suorittajalle.

Syventyminen ydinosaamisen kuvaamisen ja osaamiskartoitusten moninaiseen maailmaan on ollut hyvin mielenkiintoinen prosessi. Omalta osaltani tätä prosessia on kestänyt jo lähes kaksi vuotta, ja kaikki se tieto ja ymmärrys, mitä tänä aikana on itselleni kertynyt, on syventänyt myös oman opettajuuteni ajattelumaailmaa. Olen rakentanut omaa kehityspolkuani ja poiminnut sieltä tullutta kokemusta ja tietämystä liittäen niitä omiin opettajuuden vaatimuksiini.

LÄHTEET

Ammattitaidon määrittäminen näyttötutkinnoissa

<http://openetti.aokk.hamk.fi/ntm2001/ammattitaito.htm>. Luettu 25.12.2008

Helakorpi, S. Muuttuvat työn taidot, <http://openetti.aokk.hamk.fi/seppoh/ak-maailma/tyontaidot.htm> (luettu 28.9.2008)

Hätönen, H. 2003. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen. Educa-Insituutti Oy. Helsinki: Edita Prima Oy.

Niskanen, A., Lepänjuuri, A. 2006. Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen koulutuksen ja työelämän haasteena. Teoksessa Niskanen, A., Lepänjuuri, A., Rautio, T. (toim.) Tunnistatko taiturin? Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen korkea-asteella. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 67.

Nurminen, R. 2008. Ohjauskeskustelu kehittämistyön työkaluihin liittyen. Sähköpostiviesti 22.9.2008. Vastanottaja A. Pätsi.

Opetushallitus 2006. Määräys 43/011/2006. Henkilökohtaistamismääräys 2006. Helsinki: Opetushallitus.

Opetushallitus, 2005, Puheenaiheita, Näyttötutkintostrategiaa toteuttamassa, Hulkkonen, S., Jakobsson, T.

Puhtauspalvelut puhuttavat kehittämishanke, loppuraportti. Viitattu 21.3.2009.

<http://www.esedu.fi/yleisinfo/tiedostoja/Puhdistuspalvelut-puhuttavat-loppuraportti.pdf>

Rikkinen, A., Heikkinen, E. ym. 2004. AIHE-PROJEKTI – Aikuisopiskelun henkilökohtaistaminen näyttötutkintotoiminnassa 2000 -2003 Viitattu 23.2.2009.

<http://www.edu.fi/julkaisut/aihenaytto.pdf>

Savonlinnan ammatti- ja aikuisopiston henkilökohtaistamisen periaatteet 2008.

Savonlinnan ammatti- ja aikuisopiston www-sivut. Viitattu 12.12.2009. www.samiedu.fi.

Taitotoimisto Taina Hanhinen verkkosivusto. Viitattu 5.4.2009.

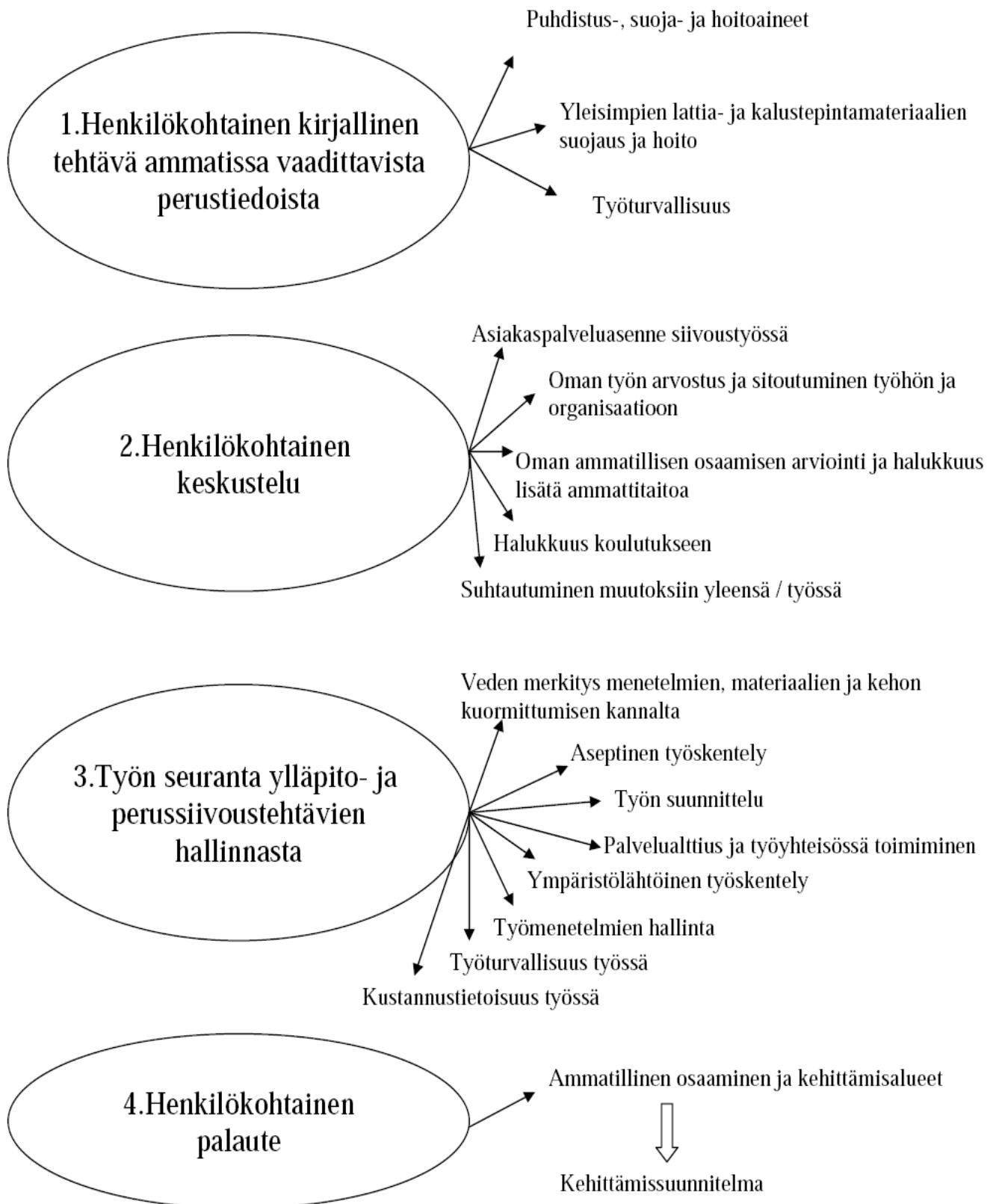
http://www.taitotoimisto.fi/cq_system.html.

Vuori, V-M., 2007, Osuko-arviointiraportti, Baronetti.

Väärälä, R. 1995. Ammattikoulutus ja kvalifikaatiot. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

12.1.2009)

Osaamiskartoitus - Kehitystarveanalyysi



Liite 2. Hakeutumisvaiheen kartoittamisprosessi

