

Ammatillisen koulutuksen perustaan liittyvän osaamisen kehittäminen laadun varmistamiseksi

Katja Venäläinen

Master opinnäytetyö
Liiketoiminnan kehittämisen
koulutusohjelma
2021



Tekijä Katja Venäläinen	
Suuntautuminen Liiketoiminnan kehittämisen koulutusohjelma	
Opinnäytetyön nimi Ammatillisen koulutuksen perustaan liittyvän osaamisen kehittäminen laadun varmistamiseksi	Sivumäärä + liitesivumäärä 65 + 20
<p>Ammatillinen koulutus perustuu asiakaslähtöisyyteen ja osaamisperusteisuuteen. Opiskelijan opintoja ohjaa yksilöllisesti rakennettu ja päivitettävä henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma, lyhennettynä HOKS. Toiminnallisen kehittämishankkeen tehtävänä oli ammatillisen koulutuksen järjestäjän henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman prosessin ja henkilökunnan osaamisen kehittäminen. Hankkeessa kohteena olivat opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman prosessin eri vaiheissa mukana olevat ammatillisen koulutuksen toimijat.</p> <p>HOKS-prosessin ja –osaamisen kehittäminen lähti liikkeelle osaamiskartoituksista, joiden perusteella tehtiin kehittämissuunnitelma. HOKS-prosessin ja –osaamisen kehittämisen osalta oli olennaista muokata ensin koulutuksen järjestäjän opiskelijahallinto-ohjelma ja oppilashallintojärjestelmä vastaamaan Opetus- ja kulttuuriministeriön henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman tietosisältöä ja käsitteistöä. Oppilashallinto-ohjelman ja oppilashallintojärjestelmän muokkaamisen lisäksi osaamisen kehittämissuunnitelma piti sisällään HOKS-käsikirjan, HOKS-koulutukset, yksilö- ja pienryhmäohjaukset ja HOKS-osaamisen arviointityökalun.</p> <p>Tavoitteeksi HOKS-prosessin ja -osaamisen kehittämiselle asetettiin työntekijöiden HOKS-osaamisen kehittyminen sekä ammatillisen koulutuksen ymmärryksen vahvistuminen. Kehittämissuunnitelman toimenpiteiden myötä osaamisen kehittyminen voitiin havainnoida konkreettisesti valtakunnallisen ammatillisen koulutuksen opintosuoritus- ja tutkintotietoja sisältävän Koski-tietovarannon ja HOKS-tietoja kokoavan Opintopolun eHOKSin siirtovirheiden määrän vähenemisellä.</p> <p>Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma on koko ammatillisen koulutuksen perusta ja henkilökunnan osaamisen kehittyminen varmistetaan pitkäaikaisella ja monipuolisella kehittämisellä sekä organisaation toimintakulttuurin edistämällä. Kehittämissuunnitelman myötä henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelmaan liittyvää osaamista kehitettiin monipuolisesti, mutta työ on vielä kesken. Ammatillinen koulutus ja sen sisältämät henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman kirjaukset lain, määräysten ja ohjeiden täyttämiseksi ovat monimutkaisia ja hyvin yksityiskohtaisia. Organisaation ulkopuolelta tuleva muutos pakottaa muokkaamaan koulutuksen järjestäjän toimintamalleja myös tulevaisuudessa.</p>	
Asiasanat Osaamisen kehittäminen, osaamiskartoitus, suunnitelma, osaamisen arviointi, ammatillinen koulutus	

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Kehittämishankkeen tavoitteet ja rajaus	3
1.2	Kehittämishankkeen keskeiset käsitteet	4
2	Osaamisen kehittäminen laadun elementtinä	6
2.1	Osaamisen kehittäminen	8
2.2	Osaamiskartoitukset	11
2.3	Osaamisen kehittymisen arviointi	12
2.4	Ammatissa kehittyminen	14
2.5	Asiantuntijuus ja opettajan ammatti-identiteetti	16
2.6	Laatu	17
3	Ammatillinen koulutus	19
3.1	Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS)	20
3.2	Ammatillisen koulutuksen laatu	21
4	HOKS-prosessin selkeyttäminen laadun varmistamiseksi	23
4.1	HOKS osana ammatillisen koulutuksen perusosaamista	25
4.2	Osaamiskartoitukset HOKS-prosessin ja -osaamisen kehittämisen lähtökohtana	27
4.3	Suunnitelma HOKS-prosessin ja -osaamisen kehittämiseksi	30
4.4	HOKS-prosessin ja -osaamisen kehittämisen tiedottaminen	33
4.5	Opiskelijahallinto-ohjelman ja oppilashallintojärjestelmän muokkaaminen HOKS-tietosisällön mukaiseksi	33
5	Työntekijöiden HOKS-osaamisen kehittäminen	36
5.1	HOKS-käsikirjan rakentaminen	38
5.2	HOKS-koulutukset sekä yksilö- ja pienryhmäohjaukset	39
5.3	HOKS-osaamisen arviointi	42
5.4	Arvio toimenpiteiden toteuttamisen tuloksista ja toteutumisesta	45
6	Pohdinta	50
6.1	Askeleet kehittämishankkeen jälkeen	54
6.2	Osaamisen kehittymisen reflektointi	59
	Lähteet	61
	Liitteet	66
	Liite 1: HOKS-käsikirja	66
	Liite 2: HOKS-osaaminen	71
	Liite 3: Osaamistesti	73
	Liite 4: Kriittisten pisteiden kartoitus	76
	Liite 5: Malli sähköposti tiedottamisesta	77
	Liite 6. Malli Wilma-oppilashallintojärjestelmän muutoksen tiedottaminen Careerian Intranet	78

Liite 7: HOKS-koulutukset	79
Liite 8: HOKS-osaamisen arviointi	80
Liite 9: HOKS-osaamisen arviointi, esimerkit kysymyksistä	83
Liite 10: HOKS-osaamisen arviointi, raportti suorituksesta	85

1 Johdanto

Jatkuva muutos vaatii organisaation osaamisen kehittämistä (Sydänmaanlakka 2012, 23). Muutos on pysyvä olotila, mikä velvoittaa toistuvaa sopeutumista ja uusiutumista. Osaamisen ylläpitäminen edellyttää kykyä oppia uutta sekä valmiutta omaksua uusia tietoja ja taitoja. (Kauhanen 2012, 144.) Ammatillisen osaamisen ylläpitäminen jatkuvan muutoksen ja etenkin digitaalisen teknologian uudistuessa on työelämän haaste - työelämä ja ammatit muuttuvat. Työn vaativuus on kasvanut uusien teknologioiden käyttöönoton sekä muuttuvan työn myötä. Työn uudelleen organisointi sekä uusien digitaalisten tehtävien oppiminen voi tapahtua työnantajan järjestämän koulutuksen, mutta myös normaalissa arjessa tapahtuvan oppimisen myötä. Osaamisen kehittäminen ei kuitenkaan ole ristiriidatonta, kaikki työntekijät eivät halua vaikutusmahdollisuuksien ja vastuun laajentamista. Organisaation osaaminen varmistetaan parhaiten pitkäaikaisella ja tasapuolisella kehittämisellä ja työelämän toimintakulttuurin edistämällä. Työelämässä oppiminen on parhaimmillaan merkityksellistä osaamisen kehittymistä. Osaamisen kehittymisen kautta yrityksen tuotteen ja palvelun laatu parantuu. (Haapakorpi 2020, 63, 65, 67.)

Ammatillisen koulutuksen järjestelmää on kehitetty useiden vuosikymmenten ajan (Haapakorpi 2020, 64). Ammatillinen koulutus uudistui merkittävästi 1.1.2018, kun nuorten ja aikuisten ammatillinen koulutus yhdistyi yhdeksi laiksi, laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017. Uudistettu ammatillinen koulutus perustuu asiakaslähtöisyyteen ja osaamisperusteisuuteen (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020; Räisänen & Goman 2018, 7). Opiskelijoiden tarpeet ja lähtökohdat ovat erilaisia, opintojen edetessä tilanteet voivat myös muuttua, joten yksilöllinen opiskelijan ohjaus ja tukeminen ovat läpi ammatillisen koulutuksen kestävävä (Haapakorpi 2020, 64.) Ammatillisen koulutuksen uudistus sisältää uudenlaisen tavan kouluttaa ammatillisia osaajia. Tavoitteena on huomioida yksilöllinen osaaminen ja oppiminen. Yksilöllisyys vaatii yksilölliset suunnitelmat sekä merkinnät opintojen etenemisen seurannaksi. Ammatillisen koulutuksen toiminta velvoittaa niin koulutuksen järjestäjältä kuin työntekijältä osaamisen ylläpitämistä jatkuvassa muutoksessa, etenkin digitaalinen teknologia edellyttää resursseja sekä osaamista.

Ammatillisessa koulutuksessa opiskelijan opintoja ohjaa yksilöllisesti rakennettu ja päivitettävä henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma, lyhennettynä HOKS. Ammatillisessa koulutuksessa opintoaika sekä opintojen suorittaminen ovat yksilöllisiä. Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma ei ole vain keskustelu, vaan sen läpivienti koko opiskelijan koulutuksen ajan, kokonaisymmärrys ja kirjaaminen oppilashallintojärjestelmään vaativat ammatillista osaamista. Opiskelijan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma kirjataan ammatillisen koulutuksenjärjestäjän oppilashallintojärjestelmään,

ja sieltä tieto siirtyy eteenpäin Koski-tietovarantoon sekä Opintopolun eHOKS-palveluun. Valtakunnallinen Koski-tietovaranto sisältää ammatillisen koulutuksen opintasuoritus- ja tutkintotietoja. Opintopolun eHOKS kokoaa HOKS-tietoja valtakunnalliseen tietovarantoon ja on luettavissa Opintopolku.fi-sivustolla. Eri toimijat, kuten Työ- ja elinkeinopalvelut ja Kansaneläkelaitos, poimivat tietoa Koski-tietovarannosta. On siis erittäin tärkeää, että opiskelijaa koskevat tiedot ovat kirjattuna oikein ja ajan tasalla, sillä niillä voi olla merkitystä opiskelijan tukiin ja etuuksiin. Koulutuksen järjestäjän näkökulmasta henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman merkinnät vaikuttavat ammatillisen koulutuksen rahoitukseen.

Tässä toiminnallisessa kehittämishankkeessa pureuduttiin ammatillisen koulutuksen järjestäjän henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman prosessiin sekä henkilökunnan osaamiseen. Kehittämishanke lähti liikkeelle osaamiskartoituksista, minkä perusteella rakennettiin kehittämissuunnitelma. Kehittämissuunnitelma piti sisällään opiskelijahallinto-ohjelman ja oppilashallintojärjestelmän muokkaamisen Opetus- ja kulttuuriministeriön henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman tietosisällön ja käsitteistön (Opetus- ja kulttuuriministeriö d) mukaiseksi, HOKS-käsikirjan rakentaminen, HOKS-koulutuksien suunnittelun ja toteuttamisen, yksilö- ja pienryhmäohjauksien toteuttamisen sekä HOKS-osaamisen arvioinnin.

Kehittämissuunnitelman mukaisesti hankkeessa lähdettiin ensin muokkaamaan opiskelijahallinto-ohjelmaa ja oppilashallintojärjestelmää vastaamaan Opetus- ja kulttuuriministeriön henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman tietosisältöä ja käsitteistöä (Opetus- ja kulttuuriministeriö d). HOKS-kirjauksia pyrittiin selkeyttämään oppilashallintojärjestelmässä huomioiden sen eri osa-alueet. Kehittämishankkeessa rakennettiin koulutuksen järjestäjälle selkeät ohjeet ammatillisen koulutuksen henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman sisällölle sekä teknisille kirjauksille oppilashallintojärjestelmään. Ohjeissa huomioitiin ammatillisen koulutuksen laki (531/2017), Opetushallituksen määräykset ja ohjeet sekä koulutuksen järjestäjän omat toimintamallit ja -ohjeet. Kehittämishankkeen tuotoksena syntyi yksityiskohtainen, sähköinen HOKS -käsikirja.

Tärkeänä osana kehittämishanketta oli koulutuksen järjestäjän henkilökunnan kouluttaminen ja osaamisen kehittäminen ammatilliseen koulutukseen sekä henkilökohtaiseen osaamisen kehittämissuunnitelmaan liittyen. Henkilökunnan osaamisen kehittäminen keskittyi koulutuksiin sekä yksilö- ja pienryhmäohjauksiin. Kehittämishankkeen lopussa rakennettiin henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman prosessin eri vaiheissa mukana olleille sekä heidän esimiehilleen HOKS-osaamisen arvioinnin työkalu, mikä antoi kuvan osaamisen tasosta koulutuksien jälkeen ja omalta osaltaan tuki osaamisen kehittämistä.

Henkilökunnan HOKS-osaamisen arvioinnin tavoitteena oli kartoittaa kohdat, joihin tarvitaan vielä osaamisen kehittämistä organisaation sisällä sekä antaa kartoituksen tekijälle selkeä kuva omasta osaamisen tasosta ammatilliseen koulutukseen sekä henkilökohtaiseen osaamisen kehittämissuunnitelmaan liittyen.

1.1 Kehittämishankkeen tavoitteet ja rajaus

Kehittämishankkeen tavoitteena oli selkeyttää ja yhdenmukaistaa ammatillisen koulutuksen järjestäjän henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman –prosessia ja kehittää henkilökunnan osaamista. Kehittämishankkeen tavoitteena oli ammatillisen koulutuksen järjestäjän oppilashallintojärjestelmän HOKS-rakenteen selkeyttämisen sekä henkilökunnan osaamisen kehittämisen myötä varmistaa laadukkaat ja yhdenmukaiset merkinnot. Kehittämishankkeen tavoitteena oli vastata kysymykseen: miten varmistetaan HOKS-toiminnan prosessi sekä toiminnan tasalaatuisuus.

Kehittämishanke rajattiin koskemaan digitaalista osaamista, henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman teknisen osaamisen kehittämistä, eli kirjauksia oppilashallintojärjestelmään sekä HOKS-prosessin kokonaisuuden ymmärtämistä. Hankkeessa kohteena olivat ammatillisen koulutuksen toimijat, jotka ovat mukana opiskelijan HOKS-prosessin eri vaiheissa.

Kehittämishankkeen toimeksiantajana toimi työnantajani, ammatillisen koulutuksen järjestäjä Careeria. Koulutuksen järjestäjänä Careeria on varsin nuori. Careeria aloitti toiminnan 1.1.2019, kun Edupoli ja Point College yhdistyivät. Edupolin taustalla oli kahden (2) oppilaitoksen, Amiston ja Edupolin, yhdistyminen 1.1.2018. Toimeksiantajan taustalla on siis kolmen (3) koulutuksen järjestäjän yhdistyminen kahden (2) viimeisen vuoden aikana sekä vuoden 2018 alusta voimaan tulleen ammatillisen koulutuksen merkittävä muutos. Ammatillisten koulutuksen järjestäjien yhdistyessä yhdistettiin myös näiden opiskelijahallinto-ohjelmat ja oppilashallintojärjestelmät.

Ammatillisen koulutuksen toimijana Careeria on varsin merkittävä. Careerialla on järjestämisluvat 80 perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintoon sekä ammatilliseen koulutukseen valmentavaan koulutukseen (VALMA). Toimipisteitä Careerialla on Porvoossa, Askolassa, Helsingissä, Vantaalla ja Keravalla. Vuoden aikana Careeriassa opiskelee noin 11 000 opiskelijaa, joiden parissa ja taustalla toimii noin 360 henkilökunnan edustajaa. (Careeria b 2021.)

Tarve kehittämishankkeelle oli huomattava, sillä pelkästään laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017) sekä Opetushallituksen määräykset, kuten Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen mitoituksen periaatteet ja arvosanojen muuntaminen ammatillisessa koulutuksessa (OPH-501-2018) sekä Todistuksiin ja niiden liitteisiin merkittävät tiedot ammatillisessa koulutuksessa ja valmentavassa koulutuksessa (OPH-54-2018), ammatilliseen koulutukseen liittyen vaativat merkittävät muutoksen koulutuksen järjestäjän toimintaan. Huomioiden vielä Careerian taustalla olevat kolmen (3) eri oppilaitoksen toimintamallit, on yhtenäistäminen ja toiminnan kirkastaminen välttämätöntä seurannan ja laadun varmistamiseksi.

Kehittämishankkeen kokonaisuus liittyi tiukasti ammatillisen koulutuksen arkeen ja rahoitukseen. Kehittämishankkeen tärkeys ja välttämättömyys ovat perusteltavissa myös taloudellisilla tekijöillä. Ammatillisen koulutuksen rahoitus perustuu perus-, suoritus-, vaikuttavuus- ja strategiarahoitukseen. HOKS-merkinnät siirtyvät koulutuksen järjestäjän opiskelijahallinto-ohjelmasta valtakunnalliseen Koski-tietovarantoon, minkä perusteella perus- ja suoritusrahoitusta maksetaan.

1.2 Kehittämishankkeen keskeiset käsitteet

Kehittämishankkeen keskeisimmät käsitteet ovat osaamisen kehittäminen, osaamiskartoitus, osaamisen arviointi, ammatissa kehittyminen ja asiantuntijuus sekä ammatillisen koulutuksen henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma.

Osaamisen kehittämisen tavoitteena on vahvistaa organisaatiota. Osaamisen kehittäminen ja tukeminen ovat organisaation investointeja. (Kupias & Peltola 2019, 223, 226; Eteäläpelto & Tynjälä 2002, 85; Viitala 2014, 146.) Osaamisen kehittämisen pohjalla on tietoisuus osaamisen nykytilasta sekä suunnitelma, miten osaamista aiotaan kehittää. Olemassa olevan osaamisen tunnistaminen ja todellisten lähtökohtien tarkastelu ovat osaamisen kehittämisen ydin. Organisaation osaamisen kehittämiselle on määritettävä tavoite, yhteinen päämäärä sekä seuranta. (Tuomi & Sumkin 2012, 23, 27, 30-31, 57.)

Osaamiskartoituksella tunnistetaan organisaation osaaminen. (Sanghi 2016, 24.) Osaamiskartoituksen avulla selvitetään organisaation osaamisen tila. Osaamiskartoitus on väline, millä selvitetään, mikä osaamista organisaatiossa on ja mihin kohtiin tulisi kehittämistä kohdentaa. Osaamisen selkeyttäminen ja jäsentäminen antavat pohjan kehittämissuunnitelman laadinnalle. Osaamisen kehittämissuunnitelma laaditaan tarpeiden mukaan toiminnoille, prosesseille, yksilöille, tiimeille tai yksittäisille tehtäville. (Hyppänen 2013, 110; Viitala 2014, 178-180).

Tärkeä osa osaamisen kehittämistä on osaamisen arviointi. Osaamisen arvioinnissa voidaan mitata oppimista eli miten asiat on omaksuttu, tietojen ja taitojen hallinta sekä opitun asian ymmärtäminen. Myös soveltamista on hyvä mitata, miten hyvin opittu asia saadaan toimimaan arjen työssä. (Kauhanen 2012, 160.) Perusteellinen osaamisen kehittymisen arviointi tulisi kohdentaa kehittämisen osa-alueeseen ja vertailun vuoksi arviointi tulisi suorittaa ennen ja jälkeen osaamisen kehittämisen. (Viitala 2014, 191-192.) Tärkeää on seurata osaamisen kehittymistä pitkäaikaisella seurannalla sekä tehdä vaikuttavuuden arviointia. (Kupias & Peltola 2019, 227; Eteläpelto & Tynjälä 2002, 91.)

Ammatissa kehittyminen vaatii työntekijöiltä elinikäisen oppimisen taitoja sekä kykyä sopeutua muutokseen (Tynjälä 2010, 79). Osaamisen kehittymisestä 70 prosenttia tapahtuu arjessa, työtä tekemällä, 20 prosenttia vuorovaikutuksessa toisten kanssa tai esimerkkien avulla ja 10 prosenttia koulutuksissa tai lukemalla (Hyppänen 2013, 125; Kupias & Peltola 2019, 23). Yksilön osaaminen muodostuu tahdon, tiedon, taidon, kokemusten ja kontaktien kokonaisuudesta (Hyppänen 2013, 107). Asiantuntijoilta edellytetään erityisalan asiantuntemusta, kykyä löytää oikeaa tietoa sekä soveltaa sitä, yhteistyö- ja ryhmätaitoja, suullista ja kirjallista kommunikaatiotaitoa, kielitaitoa, päätöksenteko- sekä paineenkestokykyä ja epävarmuutta (Eteläpelto & Tynjälä 2002, 162; Viitala 2014, 150.) Asiantuntijuuden kehittämisessä olennaista on teoreettisen tiedon, käytännöllisen tiedon ja itsesäätelytaitojen integrointi (Tynjälä 2008, 96).

Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma, lyhennettynä HOKS, on ammatillisessa koulutuksessa opiskelevalle yksilöllisesti rakennettu suunnitelma, johon kirjaetaan opintojen tavoite, aiempi koulutus, osaamisen hankkimiset tavat ja sisällöt, osaamisen osoittaminen, ohjaus- ja tukitoimet sekä urasuunnitelma. HOKSia päivitetään tarvittaessa opintojen aikana ja se on käytännön työväline opiskelijalle, opettajille, opinto- sekä työpaikkaohjaajille. (Opetushallitus a.)

2 Osaamisen kehittäminen laadun elementtinä

Työelämässä tapahtuu suuria rakenteellisia, toimintaympäristöön, työn sisältöön ja toteuttamiseen sekä työrooleihin liittyviä muutoksia (Mahlakaarto 2010, 176.) Työn muutoksen taustalla on nopea teknologinen kehitys, joka vaikuttaa työtehtävien muuttumiseen. Digitalisaation muutos aiheuttaa muutospainetta organisaation arjessa, koko organisaatiotasolla yksittäisiin työntekijöihin asti. Työelämän muuttuminen vaatii uusien taitojen oppimista ja vanhasta pois oppimista. Uudistumiskyky on tärkeä ominaisuus sekä organisaatiolle että työntekijälle. Muutoskyky ennustaa organisaation menestystä. Työntekijöiden kyky uudistua lähtee liikkeelle osaamisen kehittämisestä sekä henkilökohtaisista kyvykkyyksistä. Yhä useampi työ on tulevaisuudessa asiantuntijatyötä. (Hiila, Tukiainen & Hakola 2019, 9, 21-24, 32.) Kun organisaatio uudistaa toimintaansa toiminnallisesti osaaminen nousee tärkeään asemaan (Kesti 2014, 101).

Oppimisen lopputulos eli osaaminen, henkilöstön taidot ja tiedot, ovat organisaation elinehto ja strategisesti keskeinen elementti (Grönfors 2010, 47; Hyppänen 2012, 121). Strategian rakennuspohjana on ydinosaamisen täsmentäminen. Yksilön rooli on olennainen ydinosaamisen kannalta, sillä se muodostuu henkilökunnan osaamisen kautta. (Tuomi & Sumkin 2012, 20.) Ydinosaaminen on organisaatiolle luonteenomaista, syvällistä ja laaja-alaisesti omaksuttu osaamista. Ydinosaamista voidaan kehittää jatkuvasti, sitä pystytään hyödyntämään uusiin palveluihin ja se tuottaa merkittävää hyötyä asiakkaille. (Hätönen 2011, 14.) Strategiaprosessin aikana on tärkeä selvittää, kattaako työntekijöiden osaaminen strategian edellytykset sekä miten se vastaa tulevaisuuden osaamiseen (Hyppänen 2013, 109.) Työntekijöiden osaaminen on olennainen osa organisaation menestystä. (Kauhanen 2012, 142.) Osaamisen kehittämisen tavoitteena on vahvistaa organisaatiota jollain tavalla. Osaamisen kehittäminen ja tukeminen ovat investointeja. Osaamisen kehittäminen on inhimillistä pääomaa, mikä pitää investoida yhtä huolellisesti kuin fyysisen pääoma. (Kupias & Peltola 2019, 223, 226; Eteläpelto & Tynjälä 2002, 85; Viitala 2014, 164.) Tutkimukset osoittavat, että panostamalla inhimilliseen pääomaan eli henkilöstövoimavarojen kehittämisellä voidaan parantaa taloudellista kilpailukykyä, aineeton henkilöstöpääoma on tuotannontekijä (Kesti 2014, 12).

Osaamisen kehittämisen taustalla on organisaation visio, arvot, ydinprosessit tai strategia. Yrityksen strategia, toimintamallit ja kulttuurit vaikuttavat siihen, millaisen oppimisympäristön se tarjoaa. Organisaation visio määrittelee arkityön, kehittämisen painopisteet sekä osaamisen kehittämisen tarpeet. (Tuomi & Sumkin 2012, 29; Kupias & Peltola 2019, 16-17.) Osaamisen kehittämisessä yksilökohtaiset erot ovat suuria ja työtiimillä on vaikutusta kehittymiseen. Henkilökohtaiset edellytykset vaikuttavat, kuinka innokkaasti osaamista ja

toimintaa halutaan muuttaa. (Kupias & Peltola 2019, 194.) Yhteisellä osaamisella on organisaation onnistuneen toiminnan näkökulmasta katsottuna ratkaiseva merkitys. Osaamisen kehittämisen pohjalla on tietoisuus osaamisen nykytilasta sekä suunnitelma, miten osaamista aiotaan kehittää sekä strategiasta esiin tulevan tarpeen tunnistaminen. Olemassa olevan osaamisen tunnistaminen ja todellisten lähtökohtien tarkastelu ovat osaamisen kehittämisen ydin. Organisaation osaamisen kehittämiselle on määritettävä tavoite, yhteinen päämäärä sekä seuranta. (Tuomi & Sumkin 2012, 23, 27, 30-31, 57.)

Kaikilla organisaatioilla on perusosaamista, millä tarkoitetaan osaamista, joka on välttämätöntä (Hyppänen 2013, 108.) Organisaation osaamisen osalta on tärkeää, että työntekijöiden osaamisen tasoa kehitetään ja ylläpidetään. Tavoitteena on, että osaamisen kehittäminen näkyy kehittyneinä toimintamalleina, tuotteena, palveluna sekä parantaa organisaation taloudellista tulosta. Yksilön osaaminen on organisaation osaamisen perusta ja olennainen osa. (Viitala 2014, 146).

Kompetenssi eli asiantuntevuus ja ammatillinen pätevyys sekä osaaminen voidaan jakaa kahteen eri määritelmään, joista toinen liittyy oikeanlaiseen suoritukseen (taito ja kyky) ja toinen tarvittaviin ominaisuuksiin (käyttäytyminen, tahto) riittävän suorituskyvyn saavuttamiseksi. Kompetenssin määritelmällä voidaan kuvata sekä yksilön että organisaation osaamista. Osaamiseen liittyy tieto eli ymmärrys sekä taito eli tekeminen. Ammatillista osaamista voidaan määritellä listaamalla, mitä taitoja, tietoa ja kykyä tarvitaan työn onnistumiseksi. Määritelmässä on huomioitava myös, miten työ pitää suorittaa, jotta se tuottaa eniten arvoa ja menestystä organisaatiolle. (Sanghi 2016, 8, 10-12.) Osaamisen johtamisen näkökulmasta katsottuna on tärkeää, että henkilökunta tietää, mitä heiltä odotetaan, mitkä ovat perustehtävät ja tavoitteet. Olennaista on, että työntekijöitä tuetaan onnistumaan sekä työn suoritusta seurataan, arvioidaan ja siitä annetaan palautetta. Työyhteisön toimivuudesta tulee huolehtia yhdessä kehittäen tarpeen mukaan työntekijöiden osaamista. (Hyppänen 2013, 62.)

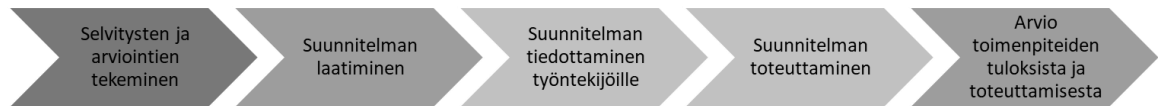
Kun puhutaan organisaation oppimisesta, tarkoitetaan uudistumista ja kehittymistä. Organisaatiossa oppimista ja osaamisen kehittymistä tapahtuu eri tasoilla: yksilö, tiimi, organisaatio, mutta keskeisessä asemassa on yksilön oppiminen. Yksilön työssä suoriutuminen on sen luontevampaa, helpompaa ja laadukkaampaa, mitä syvempää osaaminen on. Osaamisen kehittäminen on kokonaisuus, jossa tulee huomioiden yksilöiden kehittämisen lisäksi, organisaation järjestelmät, johtaminen sekä kulttuuri. Organisaation toiminta on usein hyvin monimutkaista ja eri toimijoiden yhteistyön summa, on siis tärkeää kohdentaa osaamisen kehittämistä kaikkien mukana olevien oppimiseen. Toimijoiden yhteisoppiminen tuottaa laadullisesti parhaimman lopputuloksen. (Viitala 2014, 147, 155.)

2.1 Osaamisen kehittäminen

Osaaminen on työtehtäviin ja työn tekemiseen liittyvää tietotaitoa ja osaamista (Kesti 2014, 135). Osaaminen rakentuu tiedoista, taidoista ja kokemuksesta. Osaaminen on toimintaa, jonka kehittämiseksi tarvitaan yksilön aktiivista toimintaa. Työ muodostuu osaamisesta ja tekemisestä, näin ollen työ kehittää osaamista ja osaaminen itse työtä. (Tuomi & Sumkin 2012, 26-27.) Osaaminen voidaan jakaa geneeriseen osaamiseen eli tietoon, taitoon ja asenteeseen, mitkä voivat olla toimintaympäristöstä riippumattomia, sekä työspesifiin, tehtäväkohtaiseen osaamiseen (Vilppola ym. 2020, 35). Osaamisen kehittämistä voidaan tehdä kehittämis-, koulutus- ja valmennusohjelmilla. Kun osaamisen kehittämisessä panostetaan työhön tai organisaatioon liittyvien ongelmien ratkaisuun tai asian kehittämiseen, osoittautuvat nämä tehokkaimmiksi yksilön kehittymisen kannalta. (Grönfors 2010, 48.)

Työntekijän osaamisen kehittämisen voi jakaa kahteen eri osa-alueeseen: työnantajaaloitteiseen sekä työntekijäaloitteiseen osaamisen kehittämiseen. Yrityksen on tärkeää tarkastella henkilöstön ammatillista osaamista ja koulutustarpeita. Yrityskohtaisia oppimismahdollisuuksia sekä työssä tapahtuvaa osaamisen kehittämistä on hyvä miettiä ja suunnitella. Tavoitteena on ottaa mahdolliset tulevat muutokset, joilla on merkitystä henkilöstön osaamiseen sekä työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitäminen. Henkilöstön osaamisen kehittäminen tulee olla sidoksissa työtehtäviin sekä yrityksen toimintaan. (Murto 2018, 123–128.)

Työntekijöiden osaamista verrataan vaadittuun osaamiseen ja näiden perusteella määritellään kehittämistarpeet (Kauhanen 2012, 142). Osaamisen kehittämisen lähtökohtana on tämän hetkisen tilanteen arviointi sekä näiden antaman tiedon perusteella suunnitelman rakentaminen. Osaamisen kehittämisen suunnitelmia tehtäessä arvioidaan tulevaa kehitystä ja sen perusteella tehdään toimenpiteitä. Osaamisen kehittämisen suunnitelma voidaan jakaa viiteen (5) toimintaprosessin vaiheeseen (kuviokuva 1): selvitysten ja arviointien tekeminen, suunnitelman laatiminen, suunnitelman tiedottaminen työntekijöille, suunnitelman toteuttaminen sekä arvio toimenpiteiden toteuttamisen tuloksista ja toteutumisesta. Osaamisen kehittämisen suunnitelmasta voidaan erottaa omaksi osuudeksi koulutussuunnitelman tekeminen. Koulutussuunnitelma rakentuu kahdesta (2) osa-alueesta: arviointi ja suunnitelma. Ensin arvioidaan lähtötilanne, henkilöstön ammatillinen osaaminen sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa mahdollisesti tapahtuvat muutokset, tulevat tarpeet. (Murto 2018, 125–128.)



Kuvio 1. Osaamisen kehittämisen suunnitelma (Murto 2018, 125-128).

Osaamisen kehittämisen ensiaskeleet ovat selvitykset ja arviointien tekeminen. Arviointi on osaamisen kehittämisen kasvupohja, sen avulla saadaan tietoa, mikä linjaa kehittämistavoitteiden asettamista. Arviointi on lähtökohta osaamisen kehittämiselle. Osaamisen arvioinnissa voidaan käyttää itsearviointia. Työntekijä tulisi tietää työnsä vaatimukset, osata suunnitella, seurata ja arvioida omaa työtään. Itsearviointi edellyttää kriittistä ajattelua osaamiseen ja työsuorituksiin liittyen. Itsearviointi on työelämän tärkeä taito. (Hätönen 2011. 32.)

Toivanen, Leppänen ja Kovalainen (2012) ovat tutkimuksessaan selvittäneet osaamisen kehittämistä työorganisaatiossa. Osaamisen kehittämisellä pyritään vastaamaan toimintaympäristön muutoksiin. Työelämän tutkimuksen perusteella on identifioitu seitsemän (7) osaamisen kehittämiseen liittyvää kokonaisuutta: osaamisen kehittämisen tärkeys, osaamisen kehittäminen osa perustyötä, osaamisen kehittämisen aikajänne, osaamisen kehittämisen funktio, osaamisen luonne, osaamisen kehittämisen ”moottori” ja esimiehen rooli. (Toivanen, Leppänen & Kovalainen 2012, 7-15). Yksittäisen henkilön osaamisen kehittäminen ei välttämättä kehitä organisaatiota ja kerry organisaation pääomaksi. Organisaatiossa osaaminen kehittyy yleensä asteittain, ja sen pohjalle tarvitaan henkilöitä, jotka omaksuvat nopeammin ja osaavat hyödyntää toisten osaamista. (Kupias & Peltola 2019, 179, 181-182.)

Osaamisen kehittäminen työorganisaatiossa -tutkimuksen artikkelissa on esitetty osaamisen kehittämisen kokonaisuuksien elementit vastakkain paradoksi-viitekehyksen avulla. Artikkelissa kuvataan monipuolisesti kokonaiskuva osaamisen kehittämiseen liittyvistä jännitteistä ja paradokseista sekä toimintoja, tilanteita, asioita ja tasoja, joihin osaamisen kehittäminen nivoutuu yhteen. (Toivanen ym. 2012.)

Osaamisen kehittäminen työorganisaatiossa –tutkimus (Toivanen ym. 2012) tarjoaa hyviä aineksia käytännön kehittämistoiminnalle ja nyt tehtävään kehittämishankkeeseen. Artikkelin perusteella olen koonnut osaamisen kehittämisen kokonaisuuksien alle elementtejä, jotka tulee huomioida organisaation näkökulmasta katsottuna hyvän lopputuloksen varmistamiseksi (kuva 1). Osaamisen kehittämisen lähtökohtana on aina yrityksen tarpeet,

toiminnan ohjaus ja suuntaaminen. Osaamisen kehittämisessä korostuvat sen tärkeys ja hyödyllisyys sekä sille varattu aika. Osaamisen kehittäminen tulee toteuttaa pitkäjänteisesti osaamistarpeisiin pohjautuen. Osaamisen kehittämisessä tulee määrittellä sen funktio, onko tarkoituksena uuden osaamisen hankkiminen, osaamisen parantaminen vai osaamisen jakaminen. Osaamisen kehittämisessä kasvatetaan asiantuntijuutta, osaaminen lisääntyy kokemuksen kautta, jossa työssäoppiminen on keskeistä. Osaamisen kehittämisen perustana osaamiskartoitukset antavat kuvan tämän hetkisestä osaamisen tasosta sekä auttavat riittävän koulutustarjonnan suunnittelussa. Osaamisen kehittämisen seuranta sekä esimiehen tuki luovat edellytyksen organisaation osaamisen kehittymiselle. (Toivanen ym. 2012.)

Osaamisen kehittämisen tärkeys	Osaamisen kehittäminen osa perustyötä	Osaamisen kehittämisen aikajänne	Osaamisen kehittämisen funktio	Osaamisen luonne	Osaamisen kehittämisen "moottori"	Esimiehen rooli
<ul style="list-style-type: none"> •Kehittämisen hyödyllisyys •Pärijäämisen edellytys 	<ul style="list-style-type: none"> •Osaamisen kehittämiselle varataan aikaa ja resursseja •Kehittäminen huomioitu työn organisoinnissa ja mitoituksessa 	<ul style="list-style-type: none"> •Tavoitteena pitkäjänteinen kehittäminen, suunnitelmallisuus •Tulevaisuuden osaamistarpeet •Yksikkö- ja henkilökohtainen kehitymis-suunnitelma 	<ul style="list-style-type: none"> •"Uuden" osaamisen hankkiminen •Täysin uuden osaamisen luominen ja kehittäminen •Tulevaisuuden osaamistarpeet •Irti vanhasta •Toiminnan uusintaminen / vähittäinen parantaminen •Osaamisen jakaminen, talentaminen, siirtäminen 	<ul style="list-style-type: none"> •Asiantuntijaksi kasvaminen, osaaminen kokemuksen kautta •Työssäoppiminen keskeistä •Osaamiskartoitukset •Runsas kurssi- ja koulutustarjonta •Tutkintojen sekä kurssi- ja koulustuomintaan osallistumisen seuranta 	<ul style="list-style-type: none"> •Organisaation tarpeet lähtökohtana •Toiminnan ohjaus ja suuntaaminen •Yksilö tarpeet ja toiveet 	<ul style="list-style-type: none"> •Esimies luo edellytykset osaamisen kehittämiselle •Esimies formaalin politiikan välittäjänä

Kuva 1. Osaamisen kehittäminen organisaatiossa koottuna työelämän tutkimus artikkelin perusteella (Toivanen ym. 2012).

Osaamisen kehittämistä voidaan tehdä erilaisilla malleilla, kehittäminen voi olla sopeuttavaa, dialogista tai käännteistä. Sopeuttava kehittäminen on paikallaan, kun toiminnan taustalla on laki, muu ohjeistus tai perusta koko toiminnalle. Käännteisessä osaamisen kehittämisessä annetaan ohjat työntekijöille. Dialoginen osaamisen kehittäminen pitää sisällään keskusteluja ja yhdessä ideointia. (Kupias & Peltola 2019, 29-31, 116.) Osaamisen kehittämisen menetelmiä ovat muun muassa sisäiset ja ulkoiset koulutukset, yksilö- ja ryhmäohjaukset, lähi- ja verkko-opetus, itseopiskelu ja ohjattu opetus, sekä työpajat, perehdytykset, työohjeet, mentorointi ja vertaisoppiminen (Hyppänen 2013, 125; Hätönen 2011, 58-59, 79). Osaamisen kehittämisen kannalta tärkeää on luoda turvallinen ilmapiiri, jossa osallistujat uskaltavat kertoa osaamattomuudesta eikä virheitä pelätä. Turvallinen ilmapiiri rohkaisee kysymään ja virheistä puhutaan osana toimintaa samalla kehittäen osaamista. Osaamisen kehittämisen haasteista puhuminen lisää psykologista turvallisuutta. (Kupias & Peltola 2019, 141, 149.)

Osaamisen kehittäminen ja kehittyminen ovat organisaation elinehtoja muuttuvassa toimintaympäristössä ja työelämässä kokonaisuudessaan. Organisaatiota, joka osaa käyttää yksilöiden ja tiimien oppimiskykyä tavoitteiden saavuttamiseksi ja pystyy luomaan jatkuvan osaamisen kehittämiseen kannustavan ilmapiirin ja kulttuurin, voidaan kutsua oppivaksi organisaatioksi. Organisaatio, joka kannustaa kokeilemaan, sallii virheet ja epäonnistumiset sekä kannustaa ja auttaa jokaista yksilöä oppimaan tukee osaamisen kehittämistä. (Kauhanen 2012, 158.)

Osaamisen kehittämisen tavoitteiden tulisi parantaa organisaation perustehtävää tai visiota. Osaamisen kehittämisen alkukartoitus mahdollistaa koulutuksen kohdentamisen oikeaan paikkaan. Osaamisen arvioinnissa voidaan käyttää erilaisia mittareita, jossa tavoitteita verrataan saatuihin tuloksiin. Tärkeää on seurata osaamisen kehittymistä pitkäaikaisella seurannalla sekä tehdä vaikuttavuuden arviointia. (Kupias & Peltola 2019, 227; Ete-läpelto & Tynjälä 2002, 91.)

2.2 Osaamiskartoitukset

Osaaminen sisältää kaiken siihen liittyvän tiedon, taidot, kyvyt ja ominaisuudet, jotka muodostavat henkilön työn. Osaamisen kartoituksella tunnistetaan organisaation osaaminen. Osaamisen kartoitusta hyödynnetään arvioinnissa ja koulutuksien suunnittelussa. (Sanghi 2016, 24.) Osaamiskartoituksen avulla selvitetään organisaation osaamisen tila. Osaamisen selkeyttäminen ja jäsentäminen antavat pohjan kehittämishankkeen määrittelylle sekä kehittämissuunnitelman laadinnalle. Osaamiskartoitus on väline, millä selvitetään, mikä osaamista organisaatiossa on ja mihin kohtiin tulisi kehittämistä kohdentaa. Osaamisen kehittämissuunnitelma laaditaan tarpeiden mukaan toiminnoille, prosesseille, yksilöille, tiimille tai yksittäisille tehtäville. (Hyppänen 2013, 110; Viitala 2014, 154-155).

Yksinkertaisimmillaan osaamiskartoituksessa kuvataan osaamisalueet ja niihin sitoutuvat osaamiset (Hyppänen 2012, 118). Osaamiskartoituksen avulla pystytään kuvaamaan osaamisen taso ja kehittämissuunta keskeisiin osaamisvaatimuksiin liittyen. Osaamiskartoituksen tarkoituksena on selkeyttää osaamisen nykytila, tarpeet kehittämiselle sekä helpottaa osaamistavoitteiden määrittämistä (Tuomi & Sumkin 2012, 89-90).

Osaamiskartoituksen etu on osaamisen kehittämisen jäsentyminen ja suuntaaminen oikeaan kohtaan, kehitettäviin osaamisalueisiin (Viitala 2014, 155). Kartoitettu osaaminen tulisi yhdistää yrityksen strategiaan. Osaamisen kehittämiselle voidaan määrittää viisi (5) osa-alueita: tavoite, mitattavuus, hyöty, kehittäminen sekä integrointi. Tavoite määrittelee

osaamisen, mitä tarvitaan tulosten saavuttamiseksi ja mitattavuus osoittaa osaamisen tason. Hyöty kertoo, mitä tuottoa osaamisen kehittäminen tuo organisaatiolle, miten osaamisen kehittäminen maksaa itsensä takaisin. Kun osaamista voidaan mitata, pystytään tarkentamaan kohteet, joihin kehittämistä pitää kohdentaa. Integroinnilla yhdistetään osaaminen, koulutukset, kehitys ja seuranta. (Sanghi 2016, 19-20.)

Osaamista voidaan arvioida usealla eri menetelmällä, kuten henkilökohtaisella havainnoinnilla, osaamisen haastattelulla, lomakkeilla tai tietokoneohjelmilla (Sanghi 2016, 8, 1-2; Viitala 2014, 155). Laadulliset (numeeriset ja objektiiviset) mittarit ovat toimiva osaamisen arvioinnin mittaamiseen, kun yksilöt perehdytetään osaamiskartoitukseen. Itsearviointi, esimiehen arviointi ja sisäisten asiakkaiden arviointi ovat osaamisen arvioinnissa käytettäviä osaamiskartoituksen menetelmiä. (Kauhanen 2012, 149.)

Osaamisen kehittämisessä osaamiskartoitus eli osaamistarveanalyysi kertoo, minkälaisia kehittämistarpeita yksilön, tiimin ja organisaation työtehtäviin nyt ja tulevaisuudessa liittyy. Osaamistarveanalyysin avulla analysoidaan yksityiskohtaisesti kehittämistä ja kehittämistarpeita. Organisaation osaamistaso mitataan osaamiskartoituksella. Osaamiskartoitukset ovat tarpeelliset, kun suunnitellaan henkilöstön kehittämistä. Osaamiskartoituksia on hyvä tarkastella myös yksilön eli työntekijän näkökulmasta. Osaamiskartoitukset antavat henkilölle selkeän käsityksen omasta työnkuvasta sekä osaamisesta, avaavat kehittymisen suunnittelussa ja seuraamisessa. Osaamiskartoituksessa tulisi selkeästi listata työtehtävät ja näihin liittyvät osaamisalueet. Osaamiskartoitukset ja osaamisen arviointi ovat tärkeitä elementtejä tietopääoman kehittämisessä. (Kauhanen 2012, 146, 148, 155.)

Osaamisen kehittämisen kannalta on olennaista kartoittaa myös tiimin yhteinen tavoite ja selkeä käsitys osaamisen tämän hetkisestä tilasta. Osaamisen jakaminen ja vertaistuki auttavat tiimiä osaamisen kehittämisessä. Yksilön omasta tiimistä muodostuu osaamisen kehittämisen ympäristö, jossa kannustetaan jatkuvaan oppimiseen yhteisen tavoitteen eteen. (Kupias & Peltola 2019, 172; Eteläpelto & Tynjälä 2002, 96.)

2.3 Osaamisen kehittymisen arviointi

Osaamisen arvioinnissa voidaan mitata oppimista eli miten asiat on omaksuttu, tietojen ja taitojen hallinta sekä opitun asian ymmärtäminen. Oppimista voidaan mitata erilaisten tenttien, harjoitustöiden, kyselyjen ja haastattelujen avulla. Myös soveltamista on hyvä mitata, miten hyvin opittu asia saadaan toimimaan arjen työssä. Soveltamista voidaan mitata työskentelyn seuraamisella sekä haastattelulla. Osaamisen kehittymisen mittaaminen on

olennaista kehittämisen aikana sekä lopuksi. (Kauhanen 2012, 160.) Perusteellinen osaamisen kehittymisen arviointi tulisi kohdentaa kehittämisen osa-alueeseen ja vertailun vuoksi arviointi tulisi suorittaa ennen ja jälkeen osaamisen kehittämisen. (Viitala 2014, 175.)

Osaamisen kehittämiseen panostettu investointi on mitattavissa operatiivisten tulosten kautta, kuten tuottavuuden, asiakastyytyvyyden tai tuottojen ja kustannusten näkökulmasta katsottuna. Operatiivisia tuloksia tarkastellaan erilaisten tunnuslukujen, asiakaskyselyjen sekä haastattelujen avulla. (Kauhanen 2012, 160.) Tärkeä osa osaamisen kehittämistä on kehittämistoimenpiteiden arviointi, eli tulosten mittaaminen. Viitala (2014, 175) esittelee Brinkenhofin kehittämistoimenpiteen mallin (kuva 2), mikä koostuu kuudesta (6) arviointivaiheesta: tarvekartoitus ja tavoiteasetanta, kehittämisen suunnitelma, toteutus, saavutetut tulokset, käytännön vaikutukset sekä tuotosten arviointi. (Viitala 2014, 175.)

Tarvekartoitus, tavoiteasetanta	Suunnitteluprosessi, suunnitelma	Suunnitelman toteutus	Saavutetut tulokset	Käytännön vaikutukset	Tuotosten arviointi
<ul style="list-style-type: none"> Tiedon keruun laajuus ja syvällisyys Osallistumisen laajuus Tiedon keruumenetelmät 	<ul style="list-style-type: none"> Ketkä osallistuivat Millä periaatteilla laadittiin Mitä otettiin huomioon Suunnitelman rakenne Suunnitelman sopivuus yrityksen tilanteeseen 	<ul style="list-style-type: none"> Toteutiko suunnitelma Noudatettiin suunnitelmaa Pystyttiin aikataulussa Osallistuminen 	<ul style="list-style-type: none"> Mitä saatiin aikaan Osallistujien tietojen muutos Tuotosten laatu ja määrä 	<ul style="list-style-type: none"> Toiminnan kehittyminen hankkeen jälkeen Ainekset käytännön soveltamisen tukemiseen 	<ul style="list-style-type: none"> Hankkeen hyödyllisyyden arviointi Tehdyt investoinnit ja saatu hyöty organisaation kannalta Tulosten saavuttamisen aste Jatkotoimenpiteet

Kuva 2. Brinkenhofin osaamisen kehittämistoimenpiteen arviointimalli (Viitala 2014, 175).

Erilaiset arviointimenetelmät ja –välineet auttavat osaamisen kehittämissuunnitelman arvioinnissa. On kuitenkin haastavaa yhdistää varmasti osaamisen kehittämisen toimet saatuihin tuloksiin. Voidaanko varmuudella todeta, että arvioinnilla havaittu tulos on tietyn kehittämistoimen aikaansaannos? On arvioitava, miten osaamisen arvioinnissa hyödynnetyt menetelmät ja välineet vastaavat tehtyyn kehittämistoteutukseen ja asiayhteyteen. Yhdistämällä useat eri arviointimenetelmät ja välineet saadaan kokonaisvaltaisempi kuva osaamisen kehittymisestä. Osaamisen arvioinnissa pitäisi huomioida sekä yksilön että organisaation osaamisen kehittyminen formaalissa eli koulutuksen kautta tapahtuvassa sekä informaalissa eli työssä tapahtuvassa oppimisessa. Osaamisen arvioinnin vuoksi on olennaista, että organisaatiossa on käytössä asianmukaiset järjestelmät ja prosessit työnteolle. (Wallo, Kock, Lundqvist & Coetzer 2020, 399-407.)

2.4 Ammatissa kehittyminen

Nopeasti muuttuva työelämä vaatii työntekijöiltä elinikäisen oppimisen taitoja sekä kykyä sopeutua muutoksiin (Tynjälä 2010, 79). Osaamisen kehittymistä voidaan kuvata 70-20-10-mallilla, jossa 70 prosenttia osaamisen kehittymisestä tapahtuu arjessa, työtä tekeväällä, 20 prosenttia vuorovaikutuksessa toisten kanssa tai esimerkkien avulla ja 10 prosenttia koulutuksissa tai lukemalla (Hyppänen 2013, 125; Kupias & Peltola 2019, 23). Työntekeminen edellyttää osaamista sekä motivaatiota, mikä ilmenee yksilön tahtotilana tavoitteeseen nähden (Tuomi & Sumkin 2012, 27).

Osaamisen kehittymiseen ja työssäoppimiseen vaikuttaa innostus, kiinnostus, asenne ja suhtautuminen, kommunikointi ja vuorovaikutus, tunteet, käyttäytyminen, motivaatio sekä tavoite ja aikataulu, myös organisaation tuella on merkitystä osaamisen kehittymiseen (Grönfors 2010, 29-30). Aikuisen ihmisen oppimiseen liittyvät käsitys itsestä, kokemus, valmius oppia, oppimiseen orientoituminen sekä motivaatio. Kun aikuinen kokee, että opettavalla asialla, taidolla ja tiedolla on hyötyä heille itselle, työlle, menestymiselle tai on muuten mielekästä, on motivoituminen uuden oppimiseen ja osaamisen kehittämiseen korkeampaa. (Grönfors 2010, 23-24.)

Henkilökohtainen osaaminen rakentuu tiedosta ja tietämisestä, taidosta ja tekemisestä sekä asenteista ja käyttäytymisestä (Vilppola ym. 2020, 35). Jokainen kokee osaamisen kehittämisen omalla tavallaan pohjautuen omiin kokemuksiinsa. Yksilö konstruoi eli rakentaa tietoa aikaisempien käsitysten, tietojen ja kokemusten pohjalta. Osaamisen kehittyminen on tietojen lisääntymistä, asioiden muistamista ja toistamista, tiedon soveltamista, asioiden ymmärtämistä, ajattelin muuttumista, yhteisöllisen tiedon rakentamista, yhteisen merkityksen luomista sekä ihmisenä muuttumista. (Heikkinen, Jokinen, Markkanen, Tynjälä 2012, 22; Kupias & Peltola 2019, 33, 35-36.)

Yksilön osaaminen muodostuu tahdon, tiedon, taidon, kokemusten ja kontaktien kokonaisuudesta (kuva 3). Tahtoa on kiinnostus, asenteet ja tavoitteet, tietoa opinnot, tutkinnot ja asiantuntijuus. Taito karttuu elämän, käytännön ja sosiaalisten suhteiden kautta, kun taas kokemukset työn, elämän ja harrastusten. Kontaktit pitävät sisällään verkostot ja vuorovaikutuksen eri ihmisten kesken. Osaamisen kehittymisen edellytyksiä ovat yksilön motivaatio, halu ja kyky oppia sekä henkilökohtaiset taidot. (Hyppänen 2013, 107-108.)



Kuva 3. Yksilön osaamista kuvaava osaamiskäsi (Hyppänen 2013, 107).

Perinteinen kognitiivinen tutkimus on osoittanut, että ihmisen työmuisti on rajallinen, asioiden painaminen pitkäkestoiseen muistiin on hidas tapahtuma. Osaamisen kehittäminen edellyttää pitkäaikaista, intensiivistä ja tarkoituksellista osaamisen karttumista. (Eteläpelto & Tynjälä 2002, 150-151.) Osaamisen kehittäminen toteutuu oppimisen avulla (Hätönen 2011, 50). Yksikön osaamisen kehittämisen kannalta on tärkeää ymmärtää oppimisprosessi, mikä kiertää kokemuksesta arviointiin eli reflektointiin ja ymmärtämisestä soveltamiseen. Ymmärtäminen, että asian on sisäistetty eli ymmärretty. Soveltaminen on mahdollista, kun tieto ja ymmärrys on saavutettu. Soveltamisessa tietoa kokeillaan käytäntöön, jolloin tiedon on mahdollista syventyä. (Sydänmaanlakka 2012, 24-25, 34-35, 39.)

Tarkkaan määritellyt toimintamallit, joissa on toimittava yksityiskohtaisesti ohjeiden mukaisesti virheiden välttämiseksi ja palvelun laadun varmistamiseksi vaativat toistavaa oppimista. Usein työ on kuitenkin sellaista, että pelkkä toimintamallien seuraaminen ei riitä, vaan pitää ymmärtää kokonaisuus, asioiden ja toiminnan taustat, ja osata soveltaa. Toistava oppimisessa keskitytään kertaamaan ja muistamaan, kun taas ymmärtävässä oppimisessä on keskityttävä ymmärtämään olennaisesti työhön vaikuttavat tekijät (Kupias & Peltola 2019, 49-51).

Yksilöillä on erilaisia oppimistyyylejä ja -tapoja. Ihminen käsittelee aistien kautta tulevia ärsykeitä ja informaatiota eri tavoin. Aistikanavien painottumisesta johtuen ihmiset ottavat tietoa eri tavalla vastaan eli oppivat eri tavalla: visuaalisesti, auditiivisesti ja kinesteettisesti. Visuaalisesti oppiva ihminen hahmottaa näkemällä, havainnoimalla ja tarkkailemalla. Hänen on helpompi käsittää kuvien ja taulukoiden kautta. Auditiivinen henkilö oppii kuulon perusteella, kerronta, selitykset sekä puhuttu asia ovat tärkeitä elementtejä. Kinesteettinen oppia haluaa osallistua aktiivisesti, tehdä ja kokeilla. Kinesteettisen oppijan on

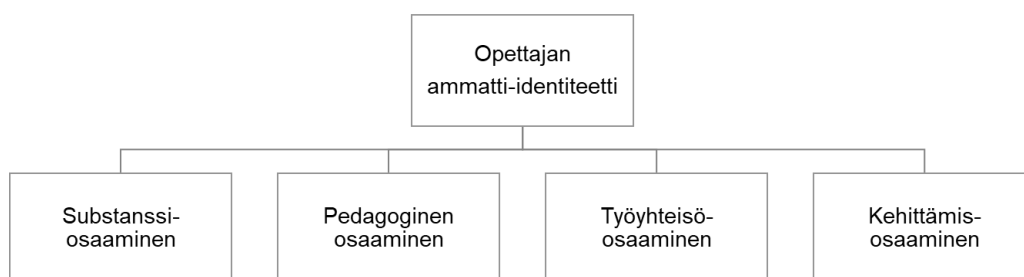
päästävä tekemään ja kokeilemaan uusi asia käytännössä. (Hyppänen 2012, 122; Prashning 2003, 67-71.)

2.5 Asiantuntijuus ja opettajan ammatti-identiteetti

Asiantuntijuus muodostuu neljästä osa-alueesta: teoreettisesta tai käsitteellisestä tiedosta (yleispätevä, muodollinen tieto), käytännöllisestä tai kokemuksellisesta tiedosta (syntyy käytännön kokemuksen ja tekemisen mukana), toiminnan säätelyä koskevasta tiedosta tai itsesäätelytiedosta (reflektio) ja sosiokulttuurisesta tiedosta (sosiaaliin ja kulttuuriin käytäntöihin, työvälineisiin ja laitteisiin liittyvää tietoa). Ammatti-identiteetti on yksilön oma käsitys itsestään ammatillisena toimijana. Työelämän muutoksessa yksilö käy läpi ammatillista identiteettityötä. (Tynjälä 2010, 83; Hökkä, Vähäsantanen & Saarinen 2010, 148, 152.)

Opettajan työn aloitusvaiheessa tulee eteen monia uusia asioita: organisaatio, toimintamallit, toimintaympäristö, opiskelijat (Jokinen, Markkanen, Teerikorpi, Heikkinen & Tynjälä 2012, 28). Koski-Heikkinen (2014) on väitöskirjassaan selvittänyt muun muassa, miten ammatti-identiteetti kehittyy työuran aikana. Hyvän ammatti-identiteetin omaava opettaja on työympäristössään arvostettu (Koski-Heikkinen, 2014, 40). Tynjälä (2008, 91-92) jakaa opettajan asiantuntijuuden formaaliin (substanssitietoon ja kasvatukselliseen tietoon), kokemukselliseen tietoon sekä itsesäätelytietoon (metakognitiiviset taidot ja reflektiivisyys), jotka kytkeytyvät toisiinsa joustavaksi toimintaperustaksi. Koski-Heikkinen (2014) jakaa oman tutkimusaineistonsa sekä aiemman tutkimustiedon perusteella ammatillisen opettajan identiteetin neljään (4) pääteemaan (kuvio 2):

- substanssiosaaminen (ammattialan tietotaito, ammatillinen ja työelämäosaaminen)
- pedagoginen osaaminen (kyky hallita ja organisoida opetus-, oppimis- ja opiskeluprosessit sekä opetustilanteet, opiskelijoiden kohtaaminen, ohjaamisen taito)
- työyhteisöosaaminen (yhteistyökyky, halu verkostoitua, tiimityöskentelytaidot, talous- ja hallinto-osaaminen)
- kehittämisosaaminen (kyky ja tahto kehittää omaa ammattisisällöllistä ja –taidollista hallintaa, osallistua alan ja työelämän kehittämiseen ja kehittymiseen, luottaa ammatilliset kehittymisen edistymiseen opetus- ja oppimisprosessin välityksellä). (Koski-Heikkinen 2014, 74.)



Kuvio 2. Ammatillisen opettajan identiteetti (Koski-Heikkinen 2014).

Työelämässä edellytetään asiantuntijoilta erityisalan asiantuntemusta, kykyä löytää oikeaa tietoa sekä soveltaa sitä, yhteistyö- ja ryhmätaitoja, suullista ja kirjallista kommunikaatio-taitoa, kielitaitoa, päätöksenteko- sekä paineenkestokykyä ja epävarmuutta (Eteläpelto & Tynjälä 2002, 162; Viitala 2014, 150.) Asiantuntijuuden kehittymisessä olennaista on teoreettisen tiedon, käytännöllisen tiedon ja itsesäätelytaitojen integrointi (Tynjälä 2008, 96). Koulutusorganisaatioissa tapahtuvat muutokset ja uudet työtehtävät haasteineen edellyttävät opettajilta jatkuvaa työn uudelleen arviointia ja ammatillista identiteettityötä. Osaamisen kehittämällä tuetaan ammatillisen identiteetin kehittymistä, ammatillista kehittymistä sekä työhyvinvointia. (Hökkä ym. 2010, 142, 156.)

Osaamisen kautta yksilö kokee arvostusta sekä määrittää osaltaan asemaa työyhteisössä. Osaaminen syventää pystyvyyden tunnetta, mutta muuttuvassa työelämässä pätevyyden kokemuksen ylläpitäminen on haastavaa. Työ edellyttää jatkuvasti osaamisen kehittämistä, läpi koko työuran. (Viitala 2014, 152.) Elinikäinen oppiminen sisältää koulutukset, työssäoppimisen ja vuorovaikutukselliset oppimismenetelmät, ja siinä on tärkeää osaamisen kehittäminen, oppimisen tehostaminen sekä oikea asenne. Työntekijöiden on otettava vastuu omasta osaamisesta. Osaaminen on yksi motivaatiotekijöistä ja liittyy myös hyvinvointiin. (Hyppänen 2012, 114, 121).

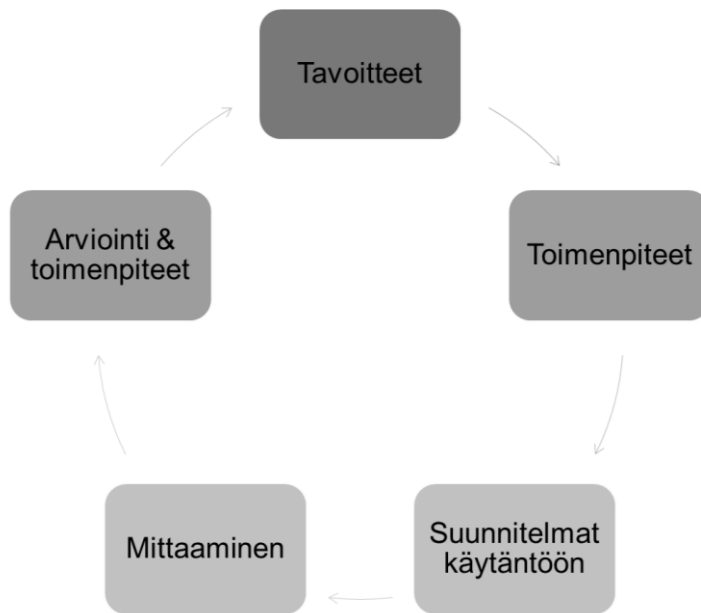
2.6 Laatu

Laadun varmistamisen seurannaksi on olemassa erilaisia laatu- ja toiminnanohjausjärjestelmiä. Sertifioitu laatujärjestelmä on organisaation suunnittelun ja kehittämisen väline. Toimivan laatujärjestelmän kautta tuotteiden ja palveluiden laatu kehittyy, operatiivinen toiminta tuottaa parempia tuloksia, asiakastytyväisyys kasvaa sekä yhteistyö eri sidosryhmien kanssa vahvistuu. (Hyppänen 2013, 96, 98.) Laatua voidaan tarkastella eri ominaisuuksista. Laadukkuus voi olla yhdenmukaisuutta, mitattavia tuoteominaisuuksia, vaatimusten vastaavuutta, asiakastytyväisyyttä tai arvioinnissa kriteeristön mukaisuutta. Laatuun panostaminen luo pohjan menestymiselle. (Luoma 2007, 23-294.) SMART-laatukriteereihin (kuvio 3) perustuva tavoite on selkeä ja täsmällinen, mitattavissa, saavutettavissa, merkityksellinen ja aikataulutettu (Kupias & Peltola 2019, 228.)



Kuvio 3. SMART-laatukriteereihin perustuva tavoite (Kupias & Peltola 2019, 228).

Henkilöstön osaamisen kehittämisessä laadun parantamiseksi voidaan hyödyntää jatkuvan parantamisen mallia (kuvio 4). Jatkuvan parantamisen mallissa esille nousseita kehittämis- ja muutostarpeista jäsenellään selkeät tavoitteet ja toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi. Tehdyt suunnitelmat konkretisoidaan viemällä ne käytäntöön, minkä jälkeen mitataan ja arvioidaan onnistuminen sekä tehdään mahdolliset lisätoimenpiteet kehittämisen eteenpäin viemiseksi. (Hyppänen 2013, 98.)



Kuvio 4. Jatkuvan parantamisen malli (Hyppänen 2013, 98-99).

Organisaation menestyksen edellytyksenä on henkilöstön osaaminen, sen hyödyntäminen ja kehittäminen sekä kyky uudistaa osaamista (Hyppänen 2013, 107.) Laadukas tekeminen vaatii kokonaisuuden ymmärtämistä, mikä auttaa parhaan lopputuloksen saavuttamisessa. Työelämän laatu on laaja kokonaisuus, voidaan todeta, että se on henkilöstön ja organisaation hyvinvoinnin yhdistelmä. Henkilöstön kehittäminen ja koulutus parantavat työelämän laatua. (Kesti 2014, 47, 72, 101.)

3 Ammatillinen koulutus

Ammatillinen koulutus uudistettiin ja sen tuomat muutokset tulivat asteittain voimaan 1.1.2018 lähtien. Uudistamisen lähtökohtana oli rakentaa osaamisperusteinen ja asiakaslähtöinen ammatillisen koulutuksen kokonaisuus. Ammatillisessa koulutuksen muutoksessa painotettiin yksilöllisiä opintopolkua sekä työpaikalla tapahtuvaa oppimista. Ammatillisen koulutuksen uudistuksessa muokattiin koulutuksen ammatillisen koulutuksen rahoitusta sekä tutkintorakenteet ja toimintaprosessit. Uudistuksen myötä laki ammatillisesta peruskoulutuksesta ja laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta yhdistettiin laiksi ammatillisesta koulutuksesta (531/2017). (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2020.)

Ammatillisessa koulutuksessa lähtökohtana on yksilöllinen opintopolkua jokaiselle opiskelijalle. Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma rakennetaan yksilön tarpeiden ja tavoitteiden pohjalta. Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma pitää sisällään opiskelijan aiemmin hankitun osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen, osaamisen kehittämisen tavat, tarvittavat tuen suunnitelmat sekä osaamisen osoittamisen. (Opetushallitus a.)

Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta arvioi ammatillisen koulutuksen osaamisperusteisuutta ja asiakaslähtöisyyttä keskittyen ammatillisen koulutuksen uudistuksen vaikutusten ennakoivaan arviointiin. Selvitysten ja arviointiaineiston pohjalta annettiin kehittämissuosituksia tukemaan ammatillisen koulutuksen uudistusta asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Kehittämissuosituksissa nostettiin esille muun muassa osaamisperusteisuuden käytäntöjen kehittäminen ja kehittymisen varmistaminen (henkilökohtaistaminen, osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen, ohjaus ja arviointi), systemaattinen henkilöstökoulutus välttämätöntä (opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamisen kehittäminen osaamisperusteisuuden ja ammatillisen koulutuksen tavoitteiden saavuttamiseksi, toimintaympäristön muutokset ja koulutustarpeet tulee analysoida ja kehittää tarpeiden mukaan) sekä tuloksellisuusohjauksella edellytykset koulutuksen järjestämiseen (opiskelijoille riittävä ja laadukas ohjaus ja yksilöllinen eteneminen). (Räisänen & Goman 2018, 2, 101-103.)

Ammatillisen koulutuksen muutos vaatii paljon muutosta niin toiminnassa kuin ajattelussa ammatillisen koulutuksen toimijoilta ja työntekijöiltä. Työntekijät, etenkin entisen ammatillisen peruskoulutuksen puolelta joutuivat valtavaan myllerrykseen, jossa ryhmäkeskeisestä ajattelutavasta oli siirryttävä yksilönäkökulmaan. Osittain kuului kovaa vastustusta uudistuksen mahdottomuudesta toteuttaa osaamisperusteista ja asiakaslähtöistä ammatillista koulutusta. Ammatillisessa koulutuksessa organisaation ulkoinen muutos, lainsäädännön

ja Opetushallitusten määräysten toimeenpano aiheuttaa osaamisen kehittämislle tarpeen, johon on reagoitava. Koulutuksen järjestäjän on muutettava toimintamallejaan, kirjauksiaan ja työtapojaan, jotta ammatillinen koulutus toteutuu uudistuksen mukaisesti.

3.1 Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS)

Henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman pohjalla on laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017) sekä Opetus- ja kulttuuriministeriön (6.2.2018) laatima Henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman tietosisältö ja käsitteistö. Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma pitää sisällään:

- Henkilö- ja yhteystiedot (+Huoltajan yhteystiedot alle 18v)
- HOKSin laadinta-, hyväksyntä- ja päivitystapahtumat
- Suoritettavan tutkinnon tai koulutuksen tiedot
- Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen
- Mahdollinen ammattitaitovaatimuksista tai osaamistavoitteista poikkeaminen
- Osaamisen tunnistamis- ja tunnustamisprosessin lopputulos
- Ohjaus ja tuki
- Erityinen tuki
- Opiskeluvalmiuksia tukevat opinnot
- Näytöt
- Muu osaamisen osoittaminen
- Osaamisen arvioinnin mukauttaminen
- Osaamisen arvioijat
- Urasuunnitelma.

Opetushallitus (Opetushallitus a) on kuvannut ammatillisen koulutuksen henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman prosessin (kuviokuva 5). Ammatillisen koulutuksen opiskelijan opintopolku on osaamisperusteinen, asiakaslähtöinen, yksilöllinen ja joustava. Jokaiselle opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma, jossa huomioidaan opiskelijan omat tavoitteet ja sovitaan toimenpiteet osaamisen hankkimiseksi. HOKS-prosessi kestää opintojen aloituksesta, tavoitteen asettamisesta tavoitteen saavuttamiseen. (Opetushallitus a.)



Kuvio 5. Henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman prosessi (Opetushallitus a).

Henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman merkinnät ovat osa ammatillisen koulutuksen laatua, koulutuksen järjestäjän oppilashallintojärjestelmään kirjatut tiedot siirtyvät Koski-tietovarantoon sekä Opintopolun eHOKSiin. Opetushallituksen ylläpitämä Koski-tietovaranto on valtakunnallinen ammatillisen koulutuksen opintosuoritus- ja tutkintotietojen koontipaikka. Koski-tietovaranto sisältää myös tiedot opinto-oikeuksista sekä

suoritettujen tutkintojen keskeisistä sisällöistä ja osaamisvaatimuksista. Opintopolun sisällä oleva eHOKS tietosisältö kerää tiedon koulutuksen järjestäjän oppilashallintojärjestelmästä varmistaen, että HOKSin osalta tarvittavat asiat on kirjattu. HOKS-kirjauksien ajantasaisuuteen ja oikeellisuuteen on siis kiinnitettävä tarkasti huomiota.

3.2 Ammatillisen koulutuksen laatu

Ammatillisen koulutuksen lain (531/2017) myötä korostui koulutuksen järjestäjän laadunhallinta sisältäen järjestettävät tutkinnot, koulutus, toiminnan laatu ja jatkuvan parantaminen. Koulutuksen järjestäjän tulee arvioida toiminnan laatua ja vaikuttavuutta. (Opetushallitus 2019.) Koulutuksen järjestäjät vastaavat ammatillisen koulutuksen laadusta sekä laadunhallinnan jatkuvasta parantamisesta. Laadukas toiminta velvoittaa jokaisen ammatillisen koulutuksen työntekijän panostusta laadun varmistamiseksi. Ammatillisen koulutuksen laadunhallinnan kansallisena koordinaatiopisteenä toimii opetushallitus, mikä kehittää laadunhallintaa kansallisten koordinaatiopisteiden sekä eurooppalaisen EQAVET-laatuverkoston kanssa. Jokaisella tutkinnolla on nimettyä työelämätoimikunta, joka sisältää ammatillisen koulutuksen toimijoita sekä alan asiantuntijoita. Työelämätoimikunta osallistuu osaamisen arvioinnin laadun varmistamiseen. (Opetushallitus b.)

Ammatilliselle koulutukselle on rakennettu vertaisarvioinnin arviointialueet ja –kriteerit laadun varmistamiseksi ja parantamiseksi. Vertaisarvioinnissa arviointialueina ovat

- tutkintojen ja koulutuksen järjestämisen suunnittelu
- hakeutuminen ja opiskelijaksi ottaminen
- henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman laadinta, seuranta ja päivittäminen
- osaamisen hankkiminen
- oppimisympäristöt
- työpaikalla järjestettävä koulutus (sisältää oppisopimuksen ja koulutussopimuksen)
- osaamisen osoittaminen, arviointi ja todentaminen
- tutkintojen ja koulutuksen tuloksellisuus ja vaikuttavuus
- strateginen suunnittelu
- johtaminen
- asiakkuuksien, kumppanuuksien ja sidosryhmäyhteistyön hallinta
- henkilöstösuunnittelu ja –johtaminen
- opiskelijoiden hyvinvointi, vuorovaikutus ja osallistuminen
- tiedonhallinta
- laadunhallinta.

Ammatillisen koulutuksen vertaisarvioinnin henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman laadinta, seuranta ja päivittäminen pitää sisällään tavoitteet ja linjaukset, suunnittelun, HOKSin laadinnan säädösten mukaisesti, aiemmin hankitun osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen, osaamisen hankkimisen suunnittelun, osaamisen osoittamisen suunnittelun, seurannan ja arvioinnin sekä parantamisen. (Opetushallitus 2019.)

Opintosuoritus- ja tutkintotiedot siirtyvät koulutuksen järjestäjän opiskelijahallinto-ohjelmasta valtakunnalliseen Koski-tietovarantoon, minkä perusteella perus- ja suoritusrahoitusta maksetaan. Ammatillisen koulutuksen rahoitus painottaa toiminnan vaikuttavuutta sekä tehokkuutta. Opiskelijavuodet tuovat perusrahoituksen, tutkintojen ja tutkinnon osien suorittaminen suoritusrahoituksen, työllistyminen ja jatko-opinnot vaikuttavat vaikuttavuusrahoitukseen. (Opetushallitus c.) Koski-tietovarantoa hyödyntävät eri viranomaiset kuten Kansaneläkelaitos (Kela), Työ- ja elinkeinotoimisto (TE-toimisto) sekä Tilastokeskus (Opetushallitus d). Tutkinto- ja opintosuoritustietojen siirtymisellä on vaikutusta opiskelijan tukiin ja etuihin.

Yksi ammatillisen koulutuksen laadun mittari on todistukset tutkinnon suorittamisesta sekä todistukset tutkinnon osien suorittamisesta. Opetushallitus (11.1.2018) on säännöksiensä perusteella kirjannut määräyksen ammatillisen koulutuksen sekä valmentavan koulutuksen todistuksiin liittyen. Henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman merkinnät kuten tutkinnon muodostuminen sekä tunnustamisen lisätietoviittaukset kirjautuvat todistuksille, joten on laadun kannalta tärkeää, että kirjaukset on tehty oikein.

4 HOKS-prosessin selkeyttäminen laadun varmistamiseksi

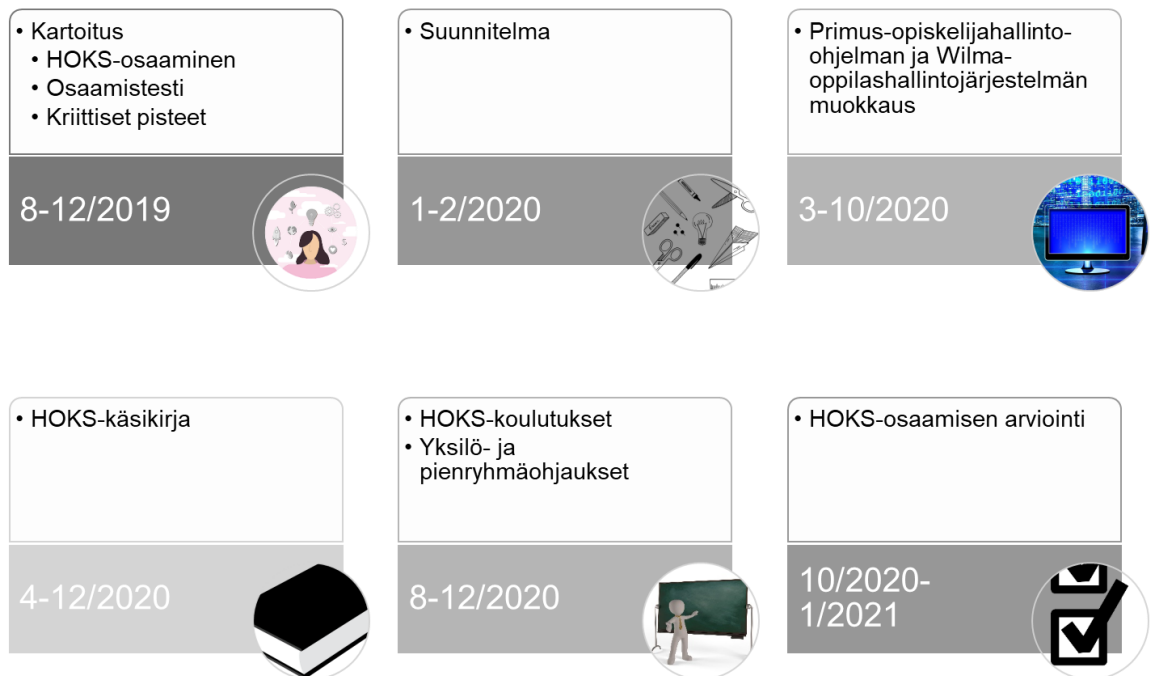
Vuoden 2019 ammatillisen koulutuksen strategiarahoitus myönnettiin ammatillisen koulutuksen järjestäjien toimintakyvyn vahvistamisen sekä ydinprosesseihin liittyvän osaamisen varmistamisen kehittämiskokonaisuuksiin eli HOKS-prosessin kehittämiseen. Kehittämishankkeen tavoite oli selkeästi strategiarahoituksen mukainen eli ammatillisen koulutuksen järjestäjän HOKS-prosessin ja -osaamisen kehittäminen. HOKS-prosessi kokonaisuudessaan on yksityiskohtainen ja yksilöllinen, joka kestää opiskelijan opintojen alusta valmistumiseen asti. Opetus- ja kulttuuriministeriön ammatilliselle koulutuksen järjestäjälle myöntämän vuoden 2019 strategiarahoitus oli käytettävissä vuoden 2020 loppuun mennessä, mikä asetti aikarajan kehittämishankkeelle. Opetus- ja kulttuuriministeriö päätti syyskuussa 2020 jatkaa vuoden 2019 strategiarahoituksen käyttöaikaa on 30.6.2021 saakka.

Kehittämishankkeessa keskityttiin ammatillisen koulutuksen perusosaamisen kehittämiseen. Monipuolinen osaamisen kehittäminen toteutettiin osaamistarpeen mukaan, osaamiskartoituksen pohjalta. Kehittämishanke lähti liikkeelle loppuvuodesta 2019 selvitysten ja arviointien tekemisellä. Kehittämishankkeen tarvekartoituksen eli selvityksen pohjalla oli strategiarahoituksen päätöksessä suositellut testit: HOKS-osaaminen (liite 2), osaamistesti (liite 3) sekä kriittiset pisteet (liite 4). Organisoitiin ja toteutettiin kartoitukset koko Careerian henkilökunnalle pois lukien muutamat tukitoimet. Kartoitusten eli HOKS-osaaminen (liite 2), osaamistesti (liite 3) sekä kriittiset pisteet (liite 4) vastauksien läpikäynnillä pystyttiin tekemään suunnitelma HOKS-prosessin osaamisen kehittämiseksi.

Vuoden 2020 alussa tehdyn huolellisen kartoitusten arvioinnin ja analysoinnin jälkeen esittelin tulokset Careerian hankkeiden kehittämispäällikölle sekä pedagogisen suunnittelun ja kehittämisen palvelupäällikölle. Tein myös alustavan suunnitelman HOKS-prosessin osaamisen kehittämiseksi. Careerian hankkeiden kehittämispäällikön sekä pedagogisen suunnittelun ja kehittämisen palvelupäällikön kanssa laadittiin HOKS-prosessin osaamisen kehittämiseksi lopullinen suunnitelma. HOKS-prosessin osaamisen kehittämissuunnitelma piti sisällään Primus-opiskelijahallinto-ohjelman ja Wilma-oppilashallintojärjestelmän muokkaamisen, HOKS-käsikirjan laatimisen, HOKS-koulutuksien sekä yksilö- ja pienryhmäohjauksien organisoinnin ja HOKS-osaamisen arvioinnin työkalun. Sain vapauden ja vastuun toteuttaa suunnitelman sisällä olevat elementit parhaalla katsomallani tavalla. Raportoin säännöllisesti projektin etenemisestä pedagogisen suunnittelun ja kehittämisen palvelupäällikölle sekä strategiarahoituksen ohjausryhmälle.

Opetus- ja kulttuuriministeriö on kirjannut henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman tietosisällön ja käsitteistön (Opetus- ja kulttuuriministeriö d). Kehittämishankkeessa otin tämän rakenteen punaiseksi langaksi, mikä ohjasi Primus-opiskelijahallinto-ohjelman ja Wilma-oppilashallintojärjestelmän muokkaamista, HOKS-käsikirjan laatimista, koulutuksien suunnittelua ja sisältöä sekä HOKS-osaamistestin kokonaisuutta. Kehittämissuunnitelman jokainen elementti rakentuu saman sisällön ja rakenteen mukaisesti, mikä toivottavasti omalta osaltaan selkeyttää ja helpottaa HOKS-osaaminen kehittämistä ja kehittymistä.

Kehittämishanke eteni loogisesti suunnitelman mukaisesti vuoden 2020 aikana (kuva 4). Primus-opiskelijahallinto-ohjelman ja Wilma-oppilashallintojärjestelmän muokkaus, HOKS-käsikirjan rakentaminen sekä koulutukset olivat käynnissä saman aikaisesti. HOKS-rakenteen ollessa kunnossa Primus-opiskelijahallinto-ohjelmassa ja Wilma-oppilashallintojärjestelmässä, lähdettiin työstämään erilaisia lomakkeita ja tulosteita, joiden puuttuminen ei vaikuttanut henkilökunnan HOKS-osaamisen kehittämiseen tai HOKS-käsikirjan laadintaan. Kehittämishanke päättyi HOKS-osaamisen arviointiin, eli arviointiin siitä, miten henkilökunnan osaaminen oli kehittynyt tehtyjen toimenpiteiden, ohjeiden ja koulutusten avulla.



Kuva 4. Kehittämishankkeen prosessi ja aikataulu.

Kehittämishankkeen läpivienti vaati syvällistä tutustumista ammatillisen koulutuksen lakiin (531/2017), Opetushallituksen määräyksiin ja ohjeisiin, tiivistä yhteistyötä Opetushallituksen kanssa sekä aktiivista osallistumista Opetushallituksen koulutuksiin. Työ edellytti myös sujuvaa yhteistyötä Careerian eri toimijoiden välillä, jotta Primus-opiskelijahallinto-ohjelma ja Wilma-oppilashallintojärjestelmä, sekä HOKS-prosessi ja -ohjeet saatiin toimimaan niin, että ne palvelevat koko ammatillisen koulutuksen henkilökuntaa.

HOKSia laaditaan ja päivitetään pitkäjänteisesti läpi opiskelijan opintojen ja samalla kaavalla tulee kehittää myös siihen liittyvää osaamista. Kehittämishankkeen tavoitteena oli HOKS-osaamisen parantaminen ja ammatillisen koulutuksen asiantuntijuuden kasvattaminen, jossa työssäoppiminen eli arjessa toimiminen on tärkeässä osassa ammatillisen koulutuksen toimijoiden kehittymistä HOKS-prosessiin liittyen.

Kehittämishankkeen tehtävänä oli tukea ammatillisen opettajan identiteettiä vahvistamalla substanssiosaamista. Substanssiosaamisen kehittäminen keskittyi ammatillisen osaamisen vahvistamiseen eli ammatillisen koulutuksen ymmärryksen kasvattamiseen, sisältäen asiakaslähtöisyyden ja osaamisperusteisuuden ja HOKS-osaamisen.

4.1 HOKS osana ammatillisen koulutuksen perusosaamista

Ammatillinen koulutus koki ison muutoksen, kun laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017) astui voimaan 1.1.2018. Ammatillinen koulutus muokkautuu edelleen Opetushallituksen määräysten ja lain toimeenpanon myötä, Koski-tietovaranto ja Opintopolun eHOKS tuovat oman mausteensa toimintaa. Muuttuva ammatillisen koulutuksen toimintaympäristö ja osaamistarpeet kasvattavat opettajien ja muiden toimijoiden työn vaatimuksia. Kehittämishankkeessa korostui aiheen tärkeys ja merkitys organisaation toiminnalle, HOKS-osaaminen on ammatillisen koulutuksen ja toiminnan perustekemistä. HOKS-prosessissa mukana olevien eri toimijoiden osaaminen on tärkeää koulutuksen järjestäjälle, koska se pohjaa ammatillisen koulutuksen toiminnalle ja rahoitukselle. HOKS-prosessin kokonaisuudessaan tulee olla asiakaslähtöistä ja osaamisperusteista sekä merkintöjen laadukkaita tietojen siirtyessä eteenpäin Koski-tietovarantoon ja Opintopolun eHOKSiin.

Careerian strategian (kuva 5) perusolettamuksena ovat voimat strategian takana, kuten ketterät ja joustavat toimintamallit, ja tekeminen, joilla varmistetaan toiminnan sujuvuus olosuhteiden muuttuessa. Careeriassa on tiedostettu, että digitalisaation myötä työ muuttuu. Digitalisaatio luo mahdollisuuksia, mutta myös vaatimuksia työn tekemiseen sekä

odotuksia ja osaamisvaatimuksia. Careerian tarkoituksena on luoda osaamista ja ammattitaitoa työelämään, mikä edellyttää itseohjautuvaa, ammattitaitoista, ajassa ja työelämässä kiinni olevaa henkilöstöä. (Careeria b 2021.)



Kuva 5. Careerian strategia kuvitettuna (Careeria b 2021).

Kun tarkastellaan Careerian strategiaa, voidaan pohtia, millaisella osaamisella strategia saadaan toteutettua. Careerian visio "Olemme vetovoimaisin ja halutuin uudistuvien osaajien kehittäjä" (Kuva 5) sekä menestystekijöistä "Itseohjautuva, ammattitaitoinen, ajassa ja työelämässä kiinni oleva henkilöstö" määrittelevät kehittämisen painopisteet sekä osaamisen kehittämisen tarpeet, mihin tässä kehittämishankkeessa vastattiin. Koulutuksen järjestäjänä perusosaamista ja -tehtävää on ammatillisen koulutuksen perusta ja lähtökohta eli osaamisperusteisuus ja asiakaslähtöisyys, mikä toteutuu henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman avulla. HOKS-osaamisen kehittäminen ja vahvistaminen ovat osaamisen kehittämisen perustekemistä Careerian strategian ja laadun varmistamiseksi sekä vision toteutumiseksi.

Ammatillisen opettajan ja etenkin vastuupettajan työ on asiantuntijatyötä. Laadukkaan ja yksilöllisen HOKS-prosessin läpivieminen edellyttää alan asiantuntemusta, ammatilliseen koulutuksen sekä tutkinnon kokonaisvaltaista ymmärtämistä sekä yhteistyötaitoja ja kykyä koota opiskelijan tarpeisiin ja tavoitteisiin pohjautuva kokonaisuus. Ammatillisen koulutuksen, organisaation ulkoa tuleva, muutos ja uudistukset määräyksissä sekä digitaalisuudessa vaativat kestämään epävarmuutta ja epästabiilia työtä. Jatkuva muutos on nyt

myös osa ammatillista koulutusta. Kehittämishankkeessa autettiin ammatillisen koulutuksen asiantuntijuuden kehittymistä teoreettisen tiedon sekä käytännöllisen tiedon avulla.

4.2 Osaamiskartoitukset HOKS-prosessin ja -osaamisen kehittämisen lähtökoh- tana

HOKS-prosessin ja työntekijöiden HOKS-osaamisen kehittäminen lähti liikkeelle osaamistarpeiden tunnistamisesta osaamiskartoitusten avulla. Osaamiskartoituksena hyödynnettiin strategiarahoituksen mukaisesti suositeltuja Parasta Palvelua ja Parasta Osaamista – hankkeiden laatimia kyselyitä eli HOKS-osaaminen (liite 2), Osaamistesti (liite 3) sekä Kriittiset pisteet (liite 4). Kehittämishankkeen rajauksen mukaisesti osaamiskartoitukseen osallistuivat Careerian ammatillisen koulutuksen toimijat, jotka ovat mukana opiskelijan HOKS-prosessin eri vaiheissa.

Uudistuneen ammatillisen koulutuksen toimeenpanolle varattiin vuosille 2017-2020 noin 60 miljoonaa euroa, joilla perustettiin erilaisia hankkeita materiaalien, työvälineiden sekä toimintamallien työstämiseen koulutuksen järjestäjien käyttöön. Rahoituksella perustettiin muun muassa neljä (4) laajaa verkostohanketta: Parasta Osaamista, Parasta Palvelua, Parasta Digiohjausta sekä Parasta Digitukea. (Opetus- ja kulttuuriministeriö b 2020.) Opetus- ja kulttuuriministeriön vuoden 2019 ammatillisen koulutuksen strategiarahoitus myönnettiin ammatillisen koulutuksen järjestäjien toimintakyvyn vahvistamisen sekä ydinprosesseihin liittyvän osaamisen varmistamisen kehittämiskokonaisuuksiin. Ammatillisille koulutuksen järjestäjille myönnetyn vuoden 2019 strategiarahoituksen suosituksena oli hyödyntää Parasta-hankkeiden tuottamia materiaaleja sekä testejä. (Opetus- ja kulttuuri- ministeriö c 2020.)

Osaamiskartoituksen kokonaisuus eli HOKS-osaaminen (liite 2), Osaamistesti (liite 3) sekä Kriittiset pisteet (liite 4) ovat Parasta Palvelua ja Parasta Osaamista –hankkeiden laatimia, joista ensiksi mainitulla halutaan selvittää työpaikkaohjaajan lain mukainen perehdyttäminen ja yhdenmukainen tavoitteiden asettaminen työelämässä oppimiseen sekä kokonaisuudessaan HOKS-prosessin osaamisen kehittämisen tarve. HOKS-osaaminen sisälsi 25 kysymystä, mitkä oli jaoteltu aihealueisiin: lainsäädäntö ja tutkintojen tuntemus, ohjausosaaminen, osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen, osaamisperusteisuus, puuttuvan osaamisen hankkimisen suunnittelu, osaamisen osoittamisen suunnittelu, näytöt ja Wilma-osaaminen. Osaamistesti, painottuen koulutus- ja oppisopimusprosessin osaamiseen, sisälsi 89 kysymystä aihealueista: tiedottaminen, neuvonta ja ohjaus, edellytysten varmistaminen, yhteinen suunnittelu ja sopiminen, työelämässä oppiminen, seuranta ja arviointi sekä kehittävä palaute ja sen hyödyntäminen. HOKS-osaaminen sekä

Osaamistesti tehtiin yksilöittäin, henkilökohtaisella vastauslinkillä. Kriittiset pisteet (kuva 6), viimeinen kartoitus tehtiin pienryhmissä. Kriittiset pisteet –pohdinnan avulla pyrittiin tunnistamaan ja kartoittamaan Careerian kriittiset pisteet palveluprosessissa huomioiden opiskelijat ja työelämänedustajat. Kysymyksillä oli tavoitteena kartoittaa organisaation toimintaa/palvelua suhteessa kriittisiin pisteisiin. Kriittiset pisteet –kartoituksessa selvitetiin kohteita, joiden kehittämiseen Careeriasa tulisi kiinnittää huomiota antamalla kohteille 1-5 pistettä (1=tyydyttävä, 3=hyvä, 5=erinomainen). Avointen kysymysten avulla arvioitiin, mikä Careeriasa jo toimii sekä missä on vielä kehitettävää. Kriittiset pisteet oli jaettu kahdeksaan (8) osa-alueeseen:

- Tavoitettavuus ja näkyvyys: asiakkaan palvelu, kanavat, vastuu asiakkaasta, viestintä ja markkinointi
- Opiskelijan valmiudet: aiempi, osaaminen, työelämävalmiudet, motivaatio, urapolku
- Yhteinen ennakkosuunnittelu: opiskelija, opettaja, työnantaja, työpaikkaohjaaja
- Työpaikkaohjaus: suunnittelu, ohjaajan perehdytys, esimiehen sparraus, tuki ohjaajalle
- Siirtymät, poikkeustilanteet: roolit, vastuut, toimintatavat, tiedonkulku, viestintä
- Kehittävä palaute: opiskelijan oppiminen, työelämä- ja opiskelijapalautteet, reagointi, hyödyntäminen
- Näyttöjen laatu: suunnittelu, toteuttaminen ja aikataulut, tasalaatuisuus
- Asiakassuhteen ylläpito: kiitos ja arvostus, kumppanuudesta, aktiivinen tarjonta, asiakkuudenhoito.



Kuva 6. Kriittiset pisteet –kartoituksen osa-alueet kuvattuna Parasta Palvelua –hankkeen materiaaleissa.

Osaamiskartoituksen prosessi (kuvio 6) alkoi Parasta-hankkeiden laatimiin kyselyihin tutustumisella. Careerian pedagogisen ICT:n avustuksella kyselyt kirjattiin Careerian käyttämään Webropol-kysely- ja arviointisovellukseen. Kyselyiden työstäminen Webropol-

palveluun aloitettiin elokuussa 2019. Kartoitusten tulokset haluttiin tarkastella klusteritasolla, joten kyselyihin lisättiin taustatietoihin klusteri ja koulutuspäällikkö. Kartoitusten vastaukset haluttiin tarkastella myös ammattinimikkeittäin, joten selvitin Careerissa käytössä olevat ammattinimikkeet ja nämä lisättiin kyselyiden taustatietoihin. Kartoitukset suunniteltiin toteutettavaksi klustereittain ennalta sovittuna ajankohtana, mahdollisimman kattavan vastausmäärän varmistamiseksi. Osaamiskartoitusten aikarajaksi asetettiin joulukuu 2019, mihin mennessä kaikki kartoitukset tuli olla tehtynä. Koulutuspäälliköiden kanssa sovittiin aika klusterin yhteiselle kartoituksen tekemiselle, ajat sijoituivat syys-lokakuulle 2019.



Kuvio 6. Kehittämishankkeen osaamiskartoituksen prosessi.

Osaamiskartoitukset toteutettiin Careerian organisaatiokaavion (kuvio 7) mukaisesti 14 klusterille, joilla HOKS-prosessin mukaisia työtehtäviä. Organisoin ja vedin kartoitukset 11 teknisten alojen, palvelualojen sekä pedagogisen tuen klusterille, kollegani otti vetovastuun kolmen (3) klusterin kartoituksista sovittun aikataulun mukaisesti. Loppuvuodesta 2019 tehdyt osaamiskartoitukset suoritettiin etukäteen sovittuna ajankohtana koko klusterille samanaikaisesti. Jokaisella vastaajalla oli henkilökohtainen vastauslinkki HOKS-osaamisen ja Osaamistestin osalta. Kriittiset pisteet -kartoitus tehtiin pienryhmissä.

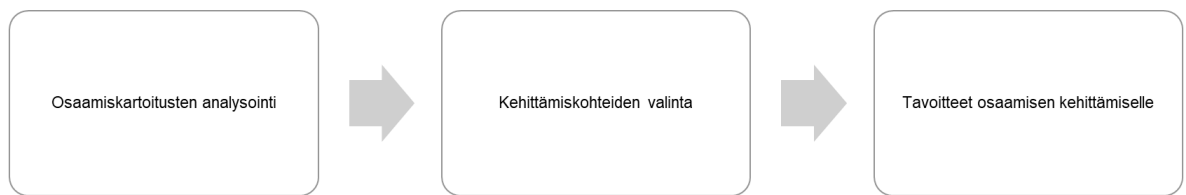


Kuvio 7. Careerian organisaatiokaavio muokattuna ja kuvattuna kehittämishankkeen rajauksen mukaisena (Careeria a 2021).

Osaamiskartoitusten toteutus pysyi hyvin aikataulussa, vaikka muutaman klusterin kohdalla kartoituksen ajankohtaa piti muuttaa. Viimeiset kartoitukset tehtiin tavoiteaikataulun sisällä joulukuussa 2019. Vastaajia henkilökohtaisilla linkeillä HOKS-osaamisen kartoitukseen oli 227 ja Osaamistestiin 234. Kriittiset pisteet –kysely tehtiin pienryhmissä ja tähän tuli vastauksia 49. Vastaajamäärän voidaan todeta olleen erinomainen, sillä koko Careeria-ssa työskentelee noin 360 henkilöä, ja kartoituksiin eivät osallistuneet strategisissa ohjaus- ja tukipalveluissa, esimerkiksi toimitilapalvelut, rahoitus-, palkka- ja ateriapalvelut, viestintä- ja markkinointipalvelut sekä tieto- ja viestintäpalvelut, työskentelevät henkilöt.

4.3 Suunnitelma HOKS-prosessin ja -osaamisen kehittämiseksi

Suunnitelma HOKS-prosessin sekä HOKS-osaamisen kehittämiseksi eteni osaamiskartoitusten analysoinnista kehittämiskohteiden määrittelyyn. HOKS-prosessin ja HOKS-osaamisen kehittämisen varmistamiseksi kehittämishankkeelle asetettiin selkeät, mitattavat tavoitteet (kuvio 8).



Kuvio 8. Kehittämishankkeen kehittämissuunnitelman prosessi.

HOKS-prosessin sekä henkilökunnan HOKS-osaamisen kehittämisen suunnitelman pohjalla oli tehdyt osaamiskartoitukset: HOKS-osaaminen (liite 2), Osaamistesti (liite 3) sekä Kriittiset pisteet (liite 4). Osaamiskartoitusten analysoinnin aloitin tammikuussa 2020. HOKS-osaaminen -kartoituksen ”Osaan/tunnen”-vastaukset olivat osittain ristiriidassa konkreettisen tekemisen ja kartoituksessa saatujen tulosten suhteen. ”En osaa/tunne”, ”Osaan/tunnen vähän” tai ”Osaan/tunnen kohtalaisesti” –vastaukset olivat suurimmassa osassa kysymyksiä eniten vastatut. Kuitenkin joissakin kysymyksissä vastaukset osoittivat, että osaaminen on ”Osaan/tunnen hyvin” tai ”Osaan/tunnen erittäin hyvin” –tasolla, mutta konkreettisesti Koski-tietovarannon ja Opintopolun eHOKSin siirtovirheet sekä todistuksissa ilmenneet virheet puhuivat tätä vastaan. HOKS-osaaminen -kartoitus kuitenkin osoitti, että henkilökunnalla on halua osaamisen kehittämiseen. Kysymyksestä riippuen 18,5% - 36,1% vastaajista halusi oppia lisää aiheeseen liittyen. Mielestäni ”Osaan/tunnen”-pohjalta vastaaminen on aina yksilösidonnaista eikä välttämättä kerro samanlaista totuutta kuin kysymys, johon on olemassa oikea/-t vastaukset. Henkilö voi kokea, että osaa ja tuntee asian, mutta todellisuudessa ei tiedosta, että toimintamalli on kenties muuttunut tai hänen taitonsa ja tietonsa ovat vanhentuneet tai hän on ymmärtänyt toimintamallin ja työn suorittamisen virheellisesti.

Osaamistestin perusteella löysin kehittämiskohteiksi:

- opiskelijan opintososiaaliset edut ja korvaukset
- työnantajan työllistämisen tuet
- koulutus- ja oppisopimus, sekä näihin liittyvät HOKSin kirjaukset ja muutokset
- erityinen tuki.

Kriittiset pisteet –kartoitus osoitti, että yhteinen ennakkosuunnittelu opiskelijan, opettajan, työnantajan ja työpaikkaohjaajan välillä sekä roolit, vastuut, toimintatavat, tiedonkulku ja viestintä erityisesti siirtymissä ja poikkeustilanteissa vaativat toiminnan selkeyttämistä.

Kävin tehdyt osaamiskartoitukset kokonaisuudessaan läpi klusterikohtaisesti koulutus-päälliköiden kanssa alkuvuodesta 2020. Klustereiden esimiehinä koulutus-päälliköt nostivat esille osaamisen kehittämisen tarpeita. Koulutus-päälliköt toivoivat selkeää ja riittävän

yksityiskohtaista HOKS-ohjetta huomioiden Wilma-oppilashallintojärjestelmän ja sen siellä olevat HOKS-kirjaukset. Koulutuspäälliköt odottivat yhtenäisiä toimintaohjeita Wilma-oppilashallintojärjestelmän HOKS-kirjauksiin: HOKSin päivittäminen ja seuranta, osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen, koulutus- ja oppisopimus, erityinen tui, opiskelualmiuksia tukevat opinnot. Koulutuspäälliköt näkivät tarvetta myös opiskelijan tukiin ja etuuksiin sekä näyttöjen dokumentointiin liittyvään osaamisen kehittämiseen.

Esittelin osaamiskartoitusten tulokset sekä alustavan suunnitelman HOKS-prosessin ja HOKS-osaamisen kehittämiseksi Careerian hankkeiden kehittämispäällikölle sekä pedagogisen suunnittelun ja kehittämisen palvelupäällikölle. Careerian hankkeiden kehittämispäällikön sekä pedagogisen suunnittelun ja kehittämisen palvelupäällikön kanssa laadittiin yhdessä lopullinen HOKS-prosessin ja -osaamisen kehittämissuunnitelma. Suunnitelma toteutettiin tehtyjen osaamiskartoitusten perusteella, mutta huomioiden myös muissa yhteyksissä esille nousseet osaamisen kehittämisen tarpeet, koulutuspäälliköiden esille nostamat asiat sekä Koski-tietovarannon ja Opintopolun eHOKSin siirtovirheet. Suunnitelmassa huomioitiin sekä tämän hetkinen tilanne, että tulevaisuus. Osaamisen kehittäminen ei voi olla vain yksittäistä ja koulutus pohjaista vaan tarvittavan tiedon pitää olla jatkuvasti saatavilla, huomioiden esimerkiksi uusien työntekijöiden perehdyttäminen sekä olemassa olevien työntekijöiden osaamisen ylläpitäminen.

HOKS-prosessin osalta oli olennaista muokata ensin kuntoon Primus-opiskelijahallinto-ohjelma ja Wilma-oppilashallintojärjestelmä Opetus- ja kulttuuriministeriön henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman tietosisällön ja käsitteistön (Opetus- ja kulttuuriministeriö d) mukaiseksi. HOKS-osaamisen kehittämissuunnitelma piti sisällään HOKS-käsikirjan, HOKS-koulutukset, yksilö- ja pienryhmäohjaukset ja HOKS-osaamistestin. Sain vapauden ja vastuun toteuttaa suunnitelman sisällä olevat elementit parhaalla katsomallani tavalla. Tavoitteeksi HOKS-prosessin ja -osaamisen kehittämiseksi asetettiin työntekijöiden HOKS-osaamisen kehittyminen sekä ammatillisen koulutuksen ymmärryksen vahvistuminen, Koski-tietopalvelun ja Opintopolun eHOKS siirtovirheiden väheneminen. Raportoin säännöllisesti HOKS-prosessin kehittämisen etenemisestä pedagogisen suunnittelun ja kehittämisen palvelupäällikölle sekä strategiarahoituksen ohjausryhmälle.

Työntekijöiden HOKS-osaamisen kehittämiseen liittyen klustereiden koulutuspäälliköt toivoivat riittävän aikaista ja selkeää informaatiota koulutuksien ajankohtiin liittyen, koulutuskalenterin rakentamista. Toiveena oli myös verkkokoulutusten suosiminen sekä mahdollisten perehdytysvideoiden tekeminen aiheisiin liittyen. Koulutuspäälliköt toivoivat myös tulevasta Wilma-oppilashallintojärjestelmän muutoksista tiedon Careerian Intranet uutisiin.

4.4 HOKS-prosessin ja -osaamisen kehittämisen tiedottaminen

HOKS-prosessin ja HOKS-osaamisen kehittämisestä tiedotettiin henkilökunnalle vuoden 2019 strategiarahoituksen myötä. Tavoitteeksi ilmoitettiin HOKS-prosessin toiminnan ja toimintamallin tasalaatuisuuden saavuttaminen sekä työntekijöiden HOKS-osaamisen kehittäminen. Ammatillisen koulutuksen toimijoille kerrottiin osaamiskartoitusten tekemisestä ja saatujen tulosten perusteella HOKS-prosessin ja -osaamisen kehittämisestä. Koulutuksen järjestäjän henkilökunnalle tiedotettiin myös hankkeen suunnitelluista tuotoksista ja hyödyistä eli Primus-opiskelijahallinto-ohjelman ja Wilma-oppilashallintojärjestelmän tarkastelusta ja muokkaamisesta, HOKS-käsikirjan laatimisesta, HOKS-osaamisen kehittämisestä koulutuksien sekä yksilö- ja pienryhmäohjauksien avulla. Henkilökuntaa informoitiin myös tulevasta HOKS-osaamisen arvioinnista.

Kehittämishankkeen tiedottamista tein MyCareeriaLive henkilökunnan verkkotiedotustilaisuuksissa sekä Careerian Intranet uutisten kautta. MyCareeriaLive on kerran kuukaudessa pidettävä tunnin mittainen sisäinen tiedotustilaisuus. Viestintää tein myös MyCareeriaNews, henkilöstön sisäisen sähköisen uutiskirjeen avulla. MyCareeriaNews –kirje ilmestyy kaksi kertaa lukukaudessa ja se lähetetään kaikille careerialaisille sähköpostitse. Lyhyen tekstin lisäksi tein MyCareeriaNews uutiskirjeeseen videoviestin.

Tiedottamiseen hyödynsin myös klustereiden koulutuspäällikköjä, joille lähetin useampia sähköpostiviestejä HOKS-prosessin ja -osaamisen kehittämiseen liittyen välitettäväksi eteenpäin omalle tiimilleen sekä läpi käytäviksi tiimin palaverissa. Osaamisen kehittämiseen liittyvät koulutukset julkaistiin sekä Careerian Intranet uutisissa sekä OSS-järjestelmässä, jossa tapahtuu ilmoittautuminen Careerian sisäisiin koulutuksiin.

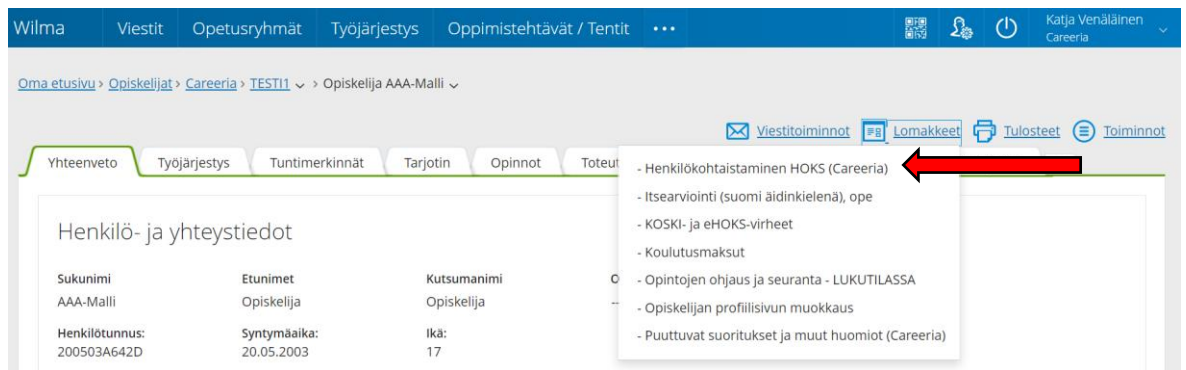
4.5 Opiskelijahallinto-ohjelman ja oppilashallintojärjestelmän muokkaaminen HOKS-tietosisällön mukaiseksi

Primus-opiskelijahallinto-ohjelman ja Wilma-oppilashallintojärjestelmän tarkastelu ja muokkaaminen Opetus- ja kulttuuriministeriön henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman tietosisällön ja käsitteistön (Opetus- ja kulttuuriministeriö d) pohjalta oli ensimmäisiä tehtäviä kehittämishankkeessa. Ammatillisen koulutuksen järjestäjän Wilma-oppilashallintojärjestelmä ei vastannut täysin Opetus- ja kulttuuriministeriön henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman tietosisältöä (Opetus- ja kulttuuriministeriö d). Ohjelmistoyhtiö Visman ylläpitämää Primus-opiskelijahallinto-ohjelma taustajärjestelmää ja ammatillisen koulutuksen käytännön työssä käytössä olevaa Wilma-oppilashallintojärjestelmää muokattiin niin, että henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman eri osa-

alueet pystyttiin kirjaamaan vaatimusten mukaisesti. Oman haasteensa Primus-opiskelijahallinto-ohjelman ja Wilma-oppilashallintojärjestelmän kehittämiseen toi valtakunnallinen ammatillisen koulutuksen opintosuoritus- ja tutkintotietoja sisältävä Koski-tietovaranto sekä opintopolku.fi sisällä oleva eHOKS, jossa opiskelija pystyy näkemään sekä jakamaan oman henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman. Oppilashallintojärjestelmän muokkaus vaati tiivistä yhteistyötä kehittämissuunnitelman tekijän, Careerian pedagogisen ICT:n, ohjelmistoyhtiö Visman, Opetushallituksen, Koski-tietovarannon sekä eHOKS-palvelun välillä.

Sain kehittämissuunnitelman tekijänä vastuun ja vallan muokata yhteistyössä Careerian pedagogisen ICT:n kanssa Primus-opiskelijahallinto-ohjelman ja Wilma-oppilashallintojärjestelmän tarvittavaan muotoon. Kehittämistyö tehtiin kahden naisen voimin – minä kerroin, mitä merkintöjä pitäisi saada tehtyä ja mihin kohtaan, pedagogisen ICT:n järjestelmäassistentti teki konkreettiset muutokset. Wilma-oppilashallintojärjestelmän rakennetta, sisältöä, ohjetekstejä, lomakkeita ja tulosteita muokattiin niin, että HOKSin rakentaminen olisi mahdollisimman loogista käyttäjälle sekä tiedot siirtyisivät tarpeen mukaan lomakkeelta toiselle. Primus-opiskelijahallinto-ohjelman ja Wilma-oppilashallintojärjestelmän muokkaaminen vaati, että olimme useaan kertaan yhteydessä ohjelmistoyhtiö Vismaan, Opetushallitukseen, Koski-tietovarantoon sekä eHOKS-palveluun. Jokaisen muutoksen testaaminen oli välttämätöntä, jotta saimme tiedon siirtymään oikein eri paikkoihin sekä eri järjestelmien välillä.

Wilma-oppilashallintojärjestelmän henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma koottiin täysin Opetus- ja kulttuuriministeriön henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman tietosisällön ja käsitteistön (Opetus- ja kulttuuriministeriö d) rakenteen mukaiseksi. Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma rakennetaan ja täydennetään Wilma-oppilashallintojärjestelmän lomakkeelle (kuva 7): Henkilökohtaistaminen HOKS (Careeria). Wilma-oppilashallintojärjestelmän Henkilökohtaistaminen HOKS (Careeria) –lomakkeelle tuotiin myös opiskelijan profiilisivulta tietoja, jotta henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma pystytään täysin tekemään yhtä (1) lomaketta seuraamalla.



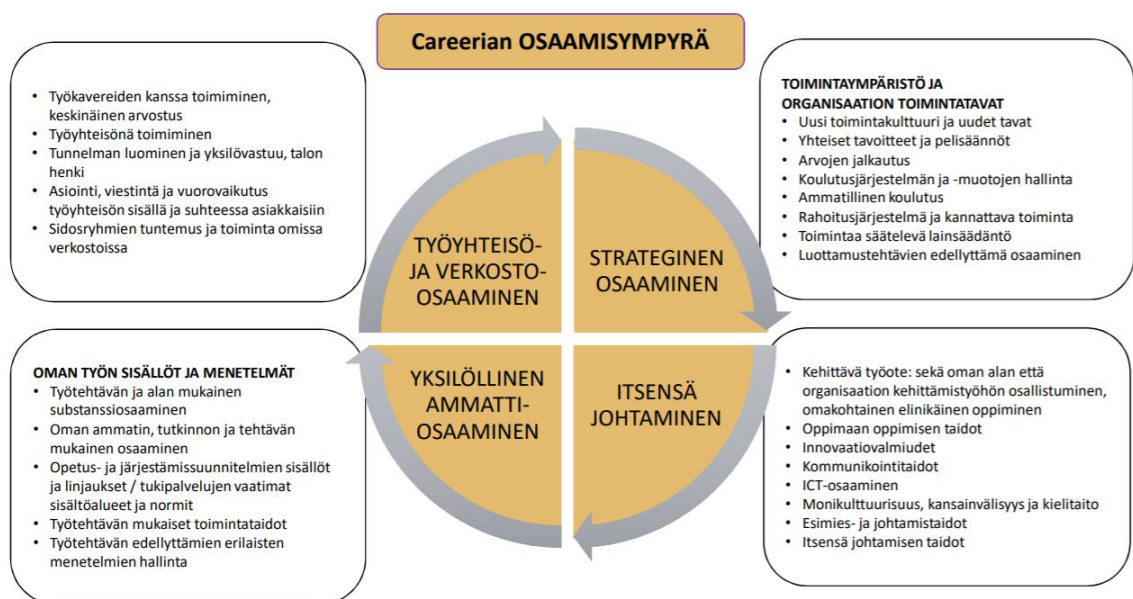
Kuva 7. Henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman laatiminen Wilma-oppilashallintojärjestelmässä.

Haasteena Wilma-oppilashallintojärjestelmän välttämättömissä muutoksissa oli se, ettei järjestelmästä ole testiversiota, vaan kaikki uudistukset tulee testata oikeassa ympäristössä. Tarkka tiedottaminen tulevista uudistuksista ei ollut mahdollista, vaan muutoksista pystyttiin informoimaan vasta kun tekninen muutos oli jo tehty. Muutoksen tiedotettiin mahdollisimman nopeasti kirjallisesti, kuvin sekä video-ohjein. Tiedotuskanavana toimivat sähköposti (liite 5) sekä Careerian Intranet (liite 6). Wilma-oppilashallintojärjestelmän muutoksien tiedottamisesta jälkikäteen tuli jonkin verran rakentavaa palautetta ammatillisen koulutuksen toimijoilta, mikä on täysin ymmärrettävää.

Primus-opiskelijahallinto-ohjelman ja Wilma-oppilashallintojärjestelmän muokkaaminen Opetus- ja kulttuuriministeriön henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman tietosisällön ja käsitteistön (Opetus- ja kulttuuriministeriö d) mukaiseksi oli välttämätöntä laadukkaiden ja määräysten mukaisten tietojen kirjaamisen vuoksi sekä HOKS-käsikirjan, HOKS-ohjeistuksien ja –koulutuksien tekemistä varten.

5 Työntekijöiden HOKS-osaamisen kehittäminen

Careerissa henkilökunnan osaaminen ja asiantuntijuus (kuva 8) on jaettu neljään (4) eri osa-alueeseen: työyhteisö- ja verkosto-osaaminen, strateginen osaaminen, itsensä johtaminen sekä yksilöllinen ammattiosaaminen (Careeria 2020). Ammatillisen koulutuksen strategiarahoituksen tarkoituksena on tukea ja ohjata ammatillisen koulutuksen järjestäjiä toimintansa kehittämisessä ja uudistamisessa koulutuspoliittisten tavoitteiden mukaisesti (Opetus- ja kulttuuriministeriö c 2020). Vuonna 2019 strategiarahoitusta myönnettiin Careerille ammatillisen koulutuksen ydinprosesseihin liittyvän osaamisen varmistamiseen eli HOKS-prosessin osaamisen kehittämiseen (Careeria 2019).



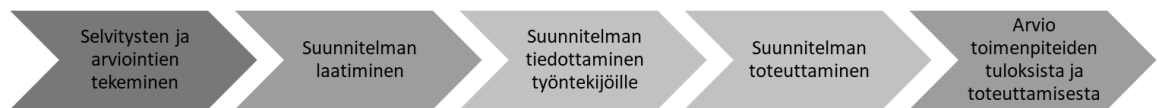
Kuva 8. Careerin osaamisen ja asiantuntijuuden osaamisympyrä (Careeria 2020).

Kehittämishankkeessa vahvistettiin Careerin osaamisen ja asiantuntijuuden osaamisyympyrän (kuva 8) strategista osaamista sekä yksilöllistä ammattiosaamista. Strategisen osaamisen osalta kehittäminen kohdistui koulutusjärjestelmän ja -muotojen hallintaan, ammatilliseen koulutukseen sekä toimintaan säätelevään lainsäädäntöön. Yksilöllisen ammattiosaamisen lohkosta kehittäminen suuntautui opetus- ja järjestämissuunnitelmien sisältöihin ja linjauksiin, tukipalvelujen vaatimat sisältöalueisiin ja normeihin, työtehtävän mukaisiin toimintataitoihin sekä työtehtävän edellyttämien erilaisten menetelmien hallintaan. Kehittämishankkeessa vahvistettiin ammatillisen koulutuksen toimijoiden asiantuntijuutta sekä opettajan ammatti-identiteettiä. Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS) on ammatillisen koulutuksen peruselementti, johon opiskelijan yksilöllinen opintopolku rakennetaan. Työntekijöiden HOKS-osaamisen kehittäminen on koulutuksen

järjestäjän perusosaamisen kehittämistä, jolla on merkitystä muun muassa ammatillisen koulutuksen rahoitukseen.

Ammatillisen koulutuksen perustaan liittyvän HOKS-osaamisen kehittämisessä jouduttiin käyttämään sopeuttavaa kehittämistä, sillä kehittämisen taustalla oli koulutuksen järjestäjän ulkopuolelta tulevat pakotteet eli laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017) sekä Opetushallituksen määräykset ammatilliseen koulutukseen liittyen. Ammatillisen koulutuksen lähtökohtana ovat osaamisperusteisuus ja asiakaslähtöisyys, mitkä toteutuvat opiskelijan yksilöllisen henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman kautta, ei ole itsestään selvää, vaan edellyttää muutoksia työhön, sen ymmärtämiseen sekä sen tekemiseen. HOKS-prosessi ja Wilma-oppilashallintojärjestelmän kirjaukset ovat tarkkaan säädellyt, ja tällaiset toimintamallit pitää osata yksityiskohtaisesti ammatillisen koulutuksen asiakaslähtöisyyden ja osaamisperusteisuuden sekä laadun varmistamiseksi.

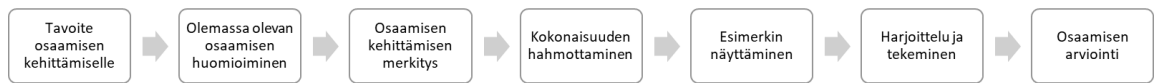
Ammatillisen koulutuksen toimijoiden HOKS-osaamisen kehittämisen suunnitelmassa (kuvio 1) edettiin kartoituksista suunnitelmaan, tiedottamiseen ja toteuttamiseen. Osaamisen kehittämisen toteutuksen jälkeen arvioitiin henkilökunnan osaamista HOKS-testien avulla sekä arvioitiin toimenpiteiden tuomat tulokset.



Kuvio 1. Osaamisen kehittämisen suunnitelma (Murto 2018, 125-128).

Kehittämishankkeen aikana tehdyn ammatillisen koulutuksen toimijoiden HOKS-osaamisen kehittämistä olen kuvannut kuviossa 9. Osaamisen kehittämiselle asetettiin selkeät ja mitattavat tavoitteet: työntekijöiden HOKS-osaamisen kehittyminen sekä ammatillisen koulutuksen ymmärryksen vahvistuminen, Koski-tietovarannon ja Opintopolun eHOKS siirtovirheiden väheneminen. Osaamisen kehittämisessä huomioitiin olemassa oleva osaaminen, mikä pystyttiin osittain todentamaan osaamiskartoitusten avulla, mutta myös Koski-tietovarannon ja Opintopolun eHOKS siirtovirheiden perusteella. Careerian koko henkilökunnalle kerrottiin selkeästi osaamisen kehittämisen merkityksestä koko organisaation kannalta, HOKS-osaaminen varmistaa laadun sekä sillä on vaikutus ammatillisen koulutuksen rahoitukseen ja etenkin opiskelijan tulevaisuuteen. HOKS-kokonaisuuden sekä ammatillisen koulutuksen hahmottaminen varmistettiin koulutuksien avulla, joissa kuvattiin HOKS:n eri osa-alueita niin teoreettisesti kuin esimerkkien avulla. HOKS-osaamisen kehittämisen lopulla jokainen pääsi testaamaan ja todentamaan oman osaamisensa

HOKS-testien avulla. HOKS-testien tavoitteena oli osoittaa, mihin yksilö voi vielä omaa osaamisen kehittämistä kohdentaa sekä mihin organisaation pitää edelleen panostaa osaamisen vahvistamiseksi ja varmistamiseksi.



Kuvio 9. Työntekijöiden HOKS-osaamisen kehittäminen.

Työntekijöiden HOKS-osaamisen kehittämisessä piti huomioida toistava sekä ymmärtävä oppiminen ja osaamisen kehittäminen. Ymmärtävä oppiminen pyrittiin varmistamaan HOKS-osaamisen kehittämisessä koulutuksien sekä HOKS-käsikirjan avulla. HOKSin eri osa-alueet sidottiin aina kokonaisuuteen, mikä vaikuttaa ja mihin. HOKS-osaamisen kehittämisessä toistuva oppiminen toteutui yksilö- ja pienryhmäohjauksissa, joissa osallistujat itse tekivät kirjauksia Wilma-oppilashallintojärjestelmään todellisten opiskelijatapauksien osalta minun toimiessa tukena. Yksilö- ja pienryhmäohjauksissa keskityttiin kertaamaan ja muistamaan, minä ohjasin kysymyksin. Pienryhmäohjauksessa osallistujat auttoivat toinen toisiaan, minun tehtäväni ei ollut antaa vastauksia vaan auttaa heidät miettimään ja muistelemaan.

5.1 HOKS-käsikirjan rakentaminen

Olemassa olevan henkilöstön HOKS-osaamisen kehittämisen lisäksi HOKS-käsikirja on osa uuden henkilöstön perehdytysmateriaalia sekä osaamisen ylläpitämisen väline. Työntekijän perehdyttäminen ja osaamisen kehittäminen ammatillisen koulutuksen toimintaan vaatii suunnitelmallisuutta ja selkeitä ohjeita. Ammatillisen koulutuksen toimijan, HOKS-prosessissa mukana olevan tulee ymmärtää ammatillisen koulutuksen sisältö, laki (531/2017), Opetushallituksen määräykset ja ohjeistukset. Ammatillisen koulutuksen HOKS-prosessin opintojen aloituksesta todistukseen sisältää paljon yksityiskohtaista tietoa, minkä hahmottaminen saattaa tuntua hankalalta. Tärkeintä on kuitenkin alusta asti ymmärtää ammatillisen koulutuksen perusta eli asiakaslähtöisyys ja osaamisperusteisuus sekä henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma, johon perusta rakentuu.

HOKS-käsikirjan tavoitteena on selkeästi kuvata henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman rakenne. Rakensin HOKS-käsikirjan Opetus- ja kulttuuriministeriön (6.2.2018) laatiman henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman tietosisällön ja käsitteistön pohjalta (kuva 9). Kokosin käsikirjaan yksityiskohtaisen HOKS-ohjekokonai-

suuden, mikä kattaa Opetus- ja kulttuuriministeriön pohjan lisäksi Opetushallituksen antamat määräykset ja ohjeistukset, koulutuksen järjestäjän Wilma-oppilashallintojärjestelmän merkinnät sekä Careerian omat toimintamallit ja –ohjeet.

Suunnittelu
Pedagogisen toiminnan vuosikalenteri
Hakeutuminen ja opiskelijaksi ottaminen
Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma HOKS
Henkilö-, yhteys- ja taustatiedot
HOKS:n laadinta-, hyväksyntä- ja päivitystapahtumat
Suoritettavan tutkinnon tai koulutuksen tiedot (HOKS:n kohta 1.)
Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen (HOKS:n kohdat 2.-4.)
Mahdollinen ammattitaitovaatimuksista tai osaamistavoitteista poikkeaminen (66 §) (HOKS:n kohta 5.)
Osaamisen tunnistamis- ja tunnustamisprosessin lopputulos (HOKS:n kohta 6.)
Ohjaus ja tuki (48 §) (HOKS:n kohta 7.)
Erityinen tuki (64 §) (HOKS:n kohta 8.)
Opiskeluvaihtumista tukevat opinnot (63 §) (HOKS:n kohta 9.)
Näytöt (HOKS:n kohta 10.)
Muu osaamisen osoittaminen (HOKS:n kohta 11.)
Osaamisen arvioinnin mukauttaminen (64 §) (HOKS:n kohta 11.)
Osaamisen arvioijat (HOKS:n kohta 12.)
Urasuunnitelma (HOKS:n kohta 13.)

Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma HOKS

Ammatillisessa koulutuksessa opintopolkun on yksilöllinen ja joustava. Jokaiselle opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS).

Henkilökohtaistaminen on prosessi, jossa jokaiselle ammatillisen koulutuksen opiskelijalle suunnitellaan ja toteutetaan tämän tarpeita vastaava koulutuspolku. Henkilökohtaistamisessa tunnustetaan ja tunnustetaan opiskelijan aiempi osaaminen ja suunnitellaan uuden osaamisen hankkimisen sisällöt ja tavat sekä ohjauksen ja tuen toimet. Koulutuksen alkaessa laadittua osaamisen kehittämissuunnitelmaa päivitetään opintojen aikana aina, kun suunnitelmat muuttuvat tai tarkentuvat.

Wilma: Opiskelijan Yhteenveto –sivu -> Lomakkeet -> Henkilökohtaistaminen HOKS (Careeria)

HOKS:n kirjataan

- Henkilö- ja yhteystiedot (+Huoltajan yhteystiedot alle 18v)
- HOKS:n laadinta-, hyväksyntä- ja päivitystapahtumat
- Suoritettavan tutkinnon tai koulutuksen tiedot
- Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen
- Mahdollinen ammattitaitovaatimuksista tai osaamistavoitteista poikkeaminen
- Osaamisen tunnistamis- ja tunnustamisprosessin lopputulos
- Ohjaus ja tuki
- Erityinen tuki
- Opiskeluvaihtumista tukevat opinnot
- Näytöt
- Muu osaamisen osoittaminen
- Osaamisen arvioinnin mukauttaminen
- Osaamisen arvioijat
- Urasuunnitelma

Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS) laaditaan

- yhdessä opiskelijan kanssa
- 25 pv sisällä opiskelun aloituksesta
- tutkinnon osittain
- ja sitä päivitetään säännöllisesti.

Kuva 9. Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma HOKS, HOKS-käsikirja Careerian intranet.

HOKS-käsikirjaa rakennettaessa otin huomioon erilaiset tavat oppia, visuaalisuus, auditivisuus ja kinesteettisyys, yksilöiden erilaiset tavat oppia näkemällä, kuulemalla ja tekemällä. Kuvasin henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelman eri osa-alueet tarkasti, mutta mahdollisimman lyhyestä ja selkeästi sanallisesti. Jokaiseen kohtaan liitin kuvakaappauksia Wilma-oppilashallintojärjestelmästä. Kaikki HOKS-käsikirjan osa-alueet esitellään, ohjeistetaan ja neuvotaan myös tekemilläni lyhyillä ohjevideoilla. Ohjevideoissa kerrotaan taustaa sekä käydään osa-alue yksityiskohtaisesti asia läpi, sisältäen Wilma-oppilashallintojärjestelmän merkinnät. Liite 1 sisältää kuvakaappaukset Careerian Intranetin HOKS-käsikirjan rakenteesta, ensimmäisestä sivusta, sekä HOKS:n ensimmäisestä vaiheesta ”Henkilö-, yhteys- ja taustatiedot”.

5.2 HOKS-koulutukset sekä yksilö- ja pienryhmäohjaukset

Riittäväällä koulutuksella ja ohjauksella voidaan vaikuttaa osaamisen kehittämiseen sekä palvelun ja toiminnan laatuun. HOKS-koulutuksien tavoitteena oli osaamisen kehittäminen HOKS-prosessiin, Opetus- ja kulttuuriministeriön henkilökohtaisen osaamisen kehittämis-

suunnitelman tietosisältöön ja käsitteistöön (Opetus- ja kulttuuriministeriö d), Wilma-oppilashallintojärjestelmän teknisiin kirjauksiin sekä Careerian palveluprosessin toimintamalleihin liittyen. HOKS-koulutukset koostuivat viidestä (5) osa-alueesta:

- HOKS 1: Tutkinnon rakentuminen ja ePerusteet + Wilma ja HOKS
- HOKS 2: Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen
- HOKS 3: Ohjaus ja tuki (erityinen tuki, opva, mukauttaminen, poikkeaminen)
- HOKS 4: Työpaikalla tapahtuva oppiminen (koso, opso) + arviointi
- HOKS 5: Todistukset

HOKS 1 –koulutuksessa perehdyttiin tarkasti tutkinnon muodostumiseen huomioiden ePerusteet, Opetus- ja kulttuuriministeriön henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman tietosisältöön ja käsitteistöön (Opetus- ja kulttuuriministeriö d) sekä Wilma-oppilashallintojärjestelmän HOKS-merkintöihin. HOKS 1 –koulutuksessa käytiin myös läpi HOKSin vaikutusta ammatillisen koulutuksen rahoitukseen, Koski-tietovarannon sekä Opintopolun eHOKSiin. Koulutuksessa pureuduttiin myös asiakaslähtöisyyteen ja osaa misperusteisuuteen, tavoitteena yksilöllisten opintopolkujen rakentaminen. Suunnittelin ja vedin HOKS 1 –koulutuksen täysin itsenäisesti.

HOKS 2 –koulutus keskittyi täysin HOKS-prosessin ja –osaamisen haastavimpaan kohtaan eli osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen. Koulutuksessa käytiin teoriassa läpi osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen periaatteet sekä Wilma-oppilashallintojärjestelmän lomakkeet ja merkinnät näiden sisällä osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen kirjaamiselle. HOKS 2 –koulutus oli minun vastuulla niin suunnittelun kuin osaamisen kehittämisen osalta.

Opiskelijan ohjaus ja tuki sisältäen erityisen tuen, opintovalmiuksia tukevat opinnot, mu kauttamisen ja poikkeamisen olivat HOKS 3 –koulutuksen aiheina. HOKS 3 –koulutuksia varten organisoin ja varasin asiantuntijat Careerian sisältä. Kouluttajina toimivat erityisen tuen koulutuspäällikkö, opintojen ohjauksen koulutuspäällikkö sekä yhteisten tutkinnon osien koulutuspäällikön vastaten myös poikkeamisesta.

HOKS 4 –koulutus pureutui työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen sisältäen koulutusso pi muksen sekä oppisopimuksen. Koulutuksessa käytiin läpi myös vuonna 2021 tulevaa am matillisen koulutuksen työelämäpalautetta sekä osaamisen arviointia. Oppisopimuksen osalta pyysin kouluttajaksi Careerian oppisopimusvastaavan. Hoidin itse osaamisen arvi oinnin kouluttamisen ja yhdessä kerroimme tulevasta työelämäpalautteesta.

Yksityiskohtia ja huolellisuutta sisältävä HOKS 5 –koulutus piti sisällään todistukset. Todistuskoulutuksessa käsiteltiin ammatillisen perustutkinnon, ammattitutkinnon sekä erikoisammattitutkinnon todistukset niin tutkintotodistuksien kuin todistus suoritetuista tutkinnon osista osalta. Rakensin keväällä 2020 Careerian todistusohjeet Careerian Intranetiin (kuva 10) kuvakaappauksineen ja video-ohjeineen. Todistuskoulutuksen rakentaminen oli selkeästi kaikkein haastavinta, sillä Opetushallituksen määräys todistuksiin ja niiden liitteisiin merkittävistä tiedoista ammatillisessa koulutuksessa (OPH-2147-2020) sekä Opetushallituksen antamat erilliset ohjeet todistuksiin liittyen ovat hyvin yksityiskohtaiset. Rakensin koulutuksen tutkinnon muodostumisen mukaisesti edeten ammatillisista pakollisista tutkinnon osista valinnaisiin ja sieltä yhteisiin tutkinnon osiin ja niiden osa-alueisiin.

Koulustuominta Työelämäpalvelut Turvallisuus Työyhteisö Organisaatio Tukipalvelut Hankkeet CareeriaPlus Oy

<

Suunnittelu ja ennakointi

Hakeutuminen ja opiskelijaksi ottaminen

Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma HOKS

Osaamisen hankkiminen

Yhteiset tutkinnon osat eli YTO

Osaamisen arviointi

Valmistumisvaihe

Todistukset

Yleiset todistusohjeet

Perustutkinto

Ammattitutkinto

Erikoisammattitutkinto

Valmentava koulutus (VALMA)

Todistukset

Kaikki todistukset annetaan 1.1.2018 lainsäädännön mukaisina ja Opetushallituksen määräyst: OPH-2147-2020 noudattaen.

[Todistuksiin ja niiden liitteisiin merkittävät tiedot ammatillisessa koulutuksessa OPH-2147-2020](#)

Sivun sisältö

- [Yleiset todistusohjeet](#)
- [Perustutkinto](#)
- [Ammattitutkinto](#)
- [Erikoisammattitutkinto](#)
- [Valmentava koulutus \(VALMA\)](#)

Ammatillisen koulutuksen lainsäädännössä on mainittu alla olevat todistuksiin liittyvät:

- Todistus tutkinnon suorittamisesta
 - tutkinto on suoritettu, kun tutkinnon perusteiden mukaan kaikki tutkinnon muodostumiseksi vaadittavat osat on suorite hyväksytyt.
- Todistus suoritetuista tutkinnon osista
 - ios opiskelija suorittaa vain tutkinnon osaa tai osia.

Kuva 10. Todistusohjeet Careerian Intranet

HOKS-koulutuksien tavoitteena oli tarjota työntekijöille selkeä perehdytys ja kuva ammatillisen koulutuksen HOKS-kokonaisuudesta. HOKS-osaamisen kehittämisestä HOKS-koulutuksien avulla viestittiin työntekijöille Careerian Intranet uutisten (Liite 7 7) sekä sähköpostitse koulutuspäälliköiden kautta. HOKS-koulutussarjaa järjestettiin viisi (5) kertaa syksyn 2020 aikana. Jokainen yksittäinen HOKS-koulutus kesti kaksi (2) tuntia. Lyhyeen aikaan oli saatava selkeästi koottua paljon asiaa. Ammatillisen koulutuksen HOKS-prosessi on yksityiskohtainen ja laaja kokonaisuus, on epärealistista olettaa, että pelkästään koulutuksien perusteella osaaminen kehittyisi tarvittavalle tasolle.

Koulutuksien lisäksi oli varmistettava osaamisen kehittyminen myös muita keinoja hyödyntäen. Kehittämishankkeessa tehty HOKS-käsikirja on hyvä tuki osaamisen kehittymiselle. Yksilö- ja pienryhmäohjauksissa tarjottiin vuorovaikutteista tukea ja käytiin läpi teoriaa

sekä osallistujien konkreettisia, opiskelijoiden HOKSiin liittyviä tapauksia. Yksilö- ja pienryhmäohjauksilla panostettiin siihen, että yksilö oppii itse tekemällä ja kokemalla. Microsoft Teamsin kautta toteutetut ohjaukset etenivät henkilökunnan edustajien omien opiskelijoiden tapausten kautta niin, että tapaus esiteltiin, minkä jälkeen lähdettiin työstämään ratkaisua ohjeiden ja toimintamallien kautta. Yksilö- ja pienryhmäohjauksessa tehtävänäni oli ohjata, tarjota taustaa ja perusteluja, miten toimia ja tehdä merkinnät. Yksilö- tai pienryhmäohjaukseen osallistunut teki itse merkintöjä Wilma-oppilashallintojärjestelmään, ja kaen näkymän Microsoft Teamsin kautta, minun avustaessa kysyen ja tarjoten vaihtoehtoja kuin antaen heti vastauksia. Jokainen tapaus käytiin vielä kertauksena läpi osaamisen kehittämisen varmistamiseksi.

Pienryhmäohjaukset kohdistuivat osaamisen tunnistamiselle ja tunnustamiselle, mutta tarjosin niissä apua myös muihin HOKS-kysymyksiin. Huomasin, että nopea ja tavoitettavissa oleva arjen tuki on tärkeä osa HOKS-osaamisen kehittämiseksi. Kehittämishankkeen aikana tuin henkilökohtaisesti yksilöohjauksissa työntekijöitä HOKSin eri osa-alueisiin sekä laajasti ammatilliseen koulutukseen liittyvissä kysymyksissä niin sähköpostitse, puhelimitse, kuin Microsoft Teamsin välityksellä. Kannustin henkilökuntaa matalalla kynnyksellä olemaan yhteydessä eri viestintävälineitä hyödyntäen.

Tärkeä osa niin koulutuksissa kuin yksilö- ja pienryhmäohjauksia oli osallistujien kuuntelu, tiedon välittäminen ja selkeyttäminen sekä tukeminen ja ohjaaminen. Omalla kehittämishankkeen aikana kehittyneellä ammatillisen koulutuksen monipuolisella tiedolla pystyin tukemaan, ohjaamaan ja auttamaan työntekijöitä osaamisen kehittämisessä huomioiden Wilma-oppilashallintojärjestelmän kirjaukset, Careerian toimintamallit sekä tutkintokohtaiset eroavaisuudet.

HOKS-koulutuksien sekä yksilö- ja pienryhmäohjauksien lisäksi organisoin henkilökunnalle koulutuksia muista osaamiskartoituksissa esille nousseista aiheista. Osaamisen kehittämiseksi koulutusta annettiin muun muassa opiskelijan Työ- ja elinkeinopalveluiden (TE) etuuksista, Kansaneläkelaitoksen (Kela) etuuksista, maahanmuuttajien erityisen tuen tunnustamisesta hakeutumis- ja opiskeluvaiheessa.

5.3 HOKS-osaamisen arviointi

Strategiarahoituksen suosituksen mukaisesti käytetyt osaamiskartoituksen osaamistesti, kriittiset pisteet testi sekä HOKS-osaaminen antoivat suuntaa henkilökunnan osaamisesta. Parasta Palvelua ja Parasta Osaamista –hankkeiden tuotteina syntyneet kartoituk-

set eivät kuitenkaan pystyneet konkreettisesti osoittamaan osaamisen tasoa tai miten laadukkaasti henkilökunta hallitsee ja laatii opiskelijalle henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman.

Valtakunnallisesti käytettyjen osaamiskartoitusten rinnalle päätettiin rakentaa Careerian oma HOKS-osaamisen arviointi. Tavoitteena oli varmistaa laadukas HOKS-osaaminen sekä oman osaamisen ja osaamisen kehittämistarpeen tunnistaminen. HOKS on ammatillisen koulutuksen perusta. HOKS-osaamisen arvioinnin tavoitteena oli konkreettisesti osoittaa henkilökunnan osaaminen henkilökohtaiseen osaamisen kehittämissuunnitelmaan sekä ammatilliseen koulutukseen liittyen tehtyjen HOKS-prosessin ja HOKS-osaamisen kehittämisen toimenpiteiden jälkeen. Rakensin yhteensä 72 kysymystä sisältävän HOKS-osaamisen arvioinnin Moodle-oppimisympäristöön ja se koostui neljästä (4) eri osa-alueesta:

- HOKS-testi 1 sisälsi yleisiä kysymyksiä HOKSiin liittyen sekä tarkempaa tietoa ammatillisesta koulutuksesta ja Wilma-oppilashallintojärjestelmän merkinnöistä liittyen aiheisiin henkilö- ja yhteystiedot, HOKS:n laadinta-, hyväksyntä- ja päivitystapahtumat sekä suoritettavan tutkinnon tai koulutuksen tiedot. Testissä oli 16 kysymystä.
- HOKS-testi 2 pureutui osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen niin Opetushallituksen (12.4.2018) Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen mitoituksen periaatteet ja arvosanan muuntaminen ammatillisessa koulutuksessa –määräyksen kuin tutkinnon muodostumisen sekä Wilma-oppilaitoshallintojärjestelmän näkökulmasta, huomioiden Koski-tietovarannon sekä Opintopolun eHOKSin. Testissä oli 27 kysymystä.
- HOKS-testi 3 testasi ohjauksen ja tuen osaamista. Testissä lisäksi mahdollinen ammattitaitovaatimuksista tai osaamistavoitteista poikkeaminen, HOKS-prosessin osaamisen tunnistamis- ja tunnustamisprosessin lopputulos, sekä erityinen tuki ja opiskeluvaihtoehtoja tukevat opinnot ja näiden toimintaprosessin Careerissa. Testissä oli 7 kysymystä.
- HOKS-testi 4 piti sisällään näytöt, muu osaamisen osoittamisen, osaamisen arvioinnin mukauttamisen sekä osaamisen arvioijat ja urasuunnitelman. Testissä oli 8 kysymystä.
- HOKS-testi 5 sisälsi todistuksiin liittyvän osaamisen kartoittamisen. Testissä oli 9 kysymystä.

Kaikissa HOKS-testeissä testattiin sekä osaamista liittyen Careerian toimintamalleihin ja –prosesseihin, Wilma-oppilashallintojärjestelmän merkintöihin sekä tietoa ammatilliseen koulutukseen, sen lakiin (531/2017) ja Opetushallituksen määräyksiin ja ohjeisiin. HOKS-osaamisen arviointi noudatteli sisällöltään ja etenemiseltään HOKS-käsikirjan, HOKS-koulutuksien sekä Opetus- ja kulttuuriministeriön (6.2.2018) laatimaa Henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman tietosisältöä ja käsitteistöä.

HOKS-osaamisen arviointi toteutettiin henkilökunnalla HOKS-koulutussarjojen jälkeen 30.11.2020-11.1.2021. HOKS-osaamisen arviointiin osallistuivat HOKS-prosessissa mukana, sen eri vaiheissa, olevat henkilökunnan jäsenet. HOKS-osaamisen arvioinnin jokai-

nen kysymys pisteytettiin ja näiden perusteella testin tekijä sai oman henkilökohtaisen tuloksen. Testin tulokset raportoitiin henkilökohtaisesti. HOKS-testit suoritti 157-173 henkilöä (taulukko 1).

Taulukko 1. HOKS-osaamisen arvioinnin tilastoa.

Testi	Suorittajat	Testin kokonaispistemäärä	Vastaajien keskiarvo
HOKS-testi 1	173	37	27
HOKS-testi 2	168	49	29
HOKS-testi 3	163	19	13
HOKS-testi 4	161	32	20
HOKS-testi 5	157	20	9

HOKS-testi 1 kohdalla nousi esille kohteet, jotka kaipaavat vielä osaamisen kehittämistä

- ammatillisen koulutuksen osaamisperusteisuus ja asiakaslähtöisyys, mitä tämä käytännössä tarkoittaa
- HOKS-kirjauksien vaikutus esimerkiksi rahoitus, opiskelijapalautte, Koski-tietovaranto, Opintopolun eHOKS, Tilastokeskus, opiskelijan Kansaneläkelaitoksen (Kela) tukiin
- HOKSin laadinta, hyväksyntä- ja päivitystapahtumat, milloin pitää tehdä HOKS päivitys ja hyväksyntä
- osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen, miten opiskelijan aiemmat opinnot ja työkokemus huomioidaan.

HOKS-testi 2 perusteella osaamisen kehittämistä pitää vielä kohdentaa

- osaamisen tunnistaminen, mistä dokumentista osaamisen tunnistamista voidaan tehdä
- osaamisen tunnistaminen ei voimassa olevista tutkinnon perusteista tai opetussuunnitelmista
- osaamisen tunnistaminen voimassa olevien tutkinnon perusteiden mukaan
- osaamisen tunnistaminen ammatillisesta perustutkinnosta ammattitutkintoon
- opiskelija haluaa suorittaa osana ammattitutkintoa tutkinnon osan ammatillisesta perustutkinnosta, miten prosessi pitää hoitaa, jotta tiedot siirtyvät oikein todistukselle sekä Koski-tietovaranto
- tutkinnon osan todellinen laajuus ja laskennallinen laajuus
- useamman tutkinnon osan suorittaminen ja kirjaaminen opiskelijan rakenteelle lisätietoviitteineen, kun ammattitutkinnon tutkinnon muodostuminen mahdollistaa tutkinnon osan tai osia toisesta ammatti- tai erikoisammattitutkinnosta
- osaamisen tunnistaminen korkeakouluopinnoista.

HOKS-testi 3 osoitti, että osaamisen kehittämistä tarvitaan vielä

- poikkeaminen
- erityinen tuki
- opintovalmiuksia tukevat opinnot.

HOKS-testi 4 näytti, että osaamisen kehittämistä pitää vielä syventää liittyen

- näyttöjen suunnittelu
- muu osaamisen osoittaminen
- osaamisen arvioijat ja arvioijien esteellisyys.

HOKS-testi 5 perusteella osaamisen kehittämistä pitää vielä fokusoida

- suoritettut tutkinnon osat merkitään todistukselle tutkinnon muodostumisen mukaisesti
- todistuksella näkyvät väliotsikot
- ammatillisen perustutkinnon todistuksella näkyvät arvosanat (1-5 sekä hyväksytyt)
- todistuksen lisätietoviittaukset.

Katsottaessa HOKS-testien tuloksia, on kuitenkin huomioitava, että jokainen HOKS-prosessin eri vaiheissa työskentelevä täytti samat testit. HOKS-osaamisen arviointi ja HOKS-testejä ei eritelty ja kohdennettu työnkuvan ja työtehtävien mukaisesti. HOKS-testi 1, HOKS-testi 3 ja HOKS-testi 4 sisälsivät elementtejä, joita jokaisen ammatillisen koulutuksen toimijan, opiskelijan opintopolun jossain vaiheessa mukana kulkevan tulee tietää. Yksityiskohtainen osaamisen tunnistamista ja tunnustamista koskeva HOKS-testi 2 oli kohdennettu vastuuopettajille sekä tunnistamisen ja tunnustamisen prosessissa mukana olleille, mutta jälleen kerran laajan kuvan ymmärtäminen tähän liittyen on tärkeää jokaiselle ammatillisen koulutuksen toimijalle. Todistuksiin pureutuva HOKS-testi 5 oli kohdennettu vastuuopettajille, koulutuspäälliköille sekä assistenteille ja koulutuskoordinaattoreille, jotka tarkistavat, tulostavat tai allekirjoittavat todistuksen.

HOKS-osaamisen arviointiin tehdyt testit osoittavat kokonaisuudessaan hyvää osaamisen kehittymistä HOKS-prosessin ja HOKS-osaamisen suhteen. HOKS-osaamisen arvioinnin lisäksi näyttöä osaamisen kehittymisestä antaa myös KOSKI-tietovaranto ja Opintopolun eHOKSin siirtovirheiden merkittävä väheneminen. Careerian pedagoginen ICT on raportoanut useita päiviä ilman yhtään KOSKI-tietovarannon tai Opintopolun eHOKSin siirtovirhettä. Henkilökunnan HOKS-osaamisen kehittyminen on lähtenyt hienosti käyntiin, osaamisen ylläpitäminen ja syventäminen sekä ulkopuolelta tulevat muutokset velvoittavat kuitenkin pitkäjänteiseen ja jatkuvaan osaamisen kehittämiseen.

5.4 Arvio toimenpiteiden toteuttamisen tuloksista ja toteutumisesta

Kehittämishankkeen tavoitteena oli ammatillisen koulutuksen järjestäjän sisäinen HOKS-prosessin sekä HOKS-osaamisen kehittäminen. Kehittämistä varten laadittiin suunnitelma toimenpiteistä tavoitteen saavuttamiseksi. Kehittämissuunnitelma piti sisällään Primus-opiskelijahallinto-ohjelman ja Wilma-oppilashallintojärjestelmän muokkaamisen, HOKS-käsikirjan laatimisen, HOKS-koulutuksien sekä yksilö- ja pienryhmäohjauksien organisoinnin ja HOKS-osaamisen arvioinnin työkalun rakentamisen osaamisen arvioinnin toteuttamiseen.

Kehittämissuunnitelman toteuttamisen punaisena lankana toimi Opetus- ja kulttuuriministeriön henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman tietosisältöä ja käsitteistöä

(Opetus- ja kulttuuriministeriö d). Primus-opiskelijahallinto-ohjelman ja Wilma-oppilashallintojärjestelmän muokkaaminen HOKS-tietosisällön mukaiseksi vaati tiivistä yhteistyötä niin sisäisten kuin ulkoisten toimijoiden kesken. Careerian pedagogisen ICT:n järjestelmä-assistentti teki tekniset muutokset minun selvittäessä lain (531/2017), Opetushallituksen määräysten, kuten Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen mitoituksen periaatteet ja arvosanojen muuntaminen ammatillisessa koulutuksessa (OPH-501-2018) sekä Todistuksiin ja niiden liitteisiin merkittävät tiedot ammatillisessa koulutuksessa ja valmentavassa koulutuksessa (OPH-54-2018), sekä Opetushallituksen antamia ohjeistuksia. Primus-opiskelijahallinto-ohjelman ja Wilma-oppilashallintojärjestelmän muokkaaminen onnistui hienosti, ja saimme rakennettua selkeän HOKS-kokonaisuuden sisältäen kaikki HOKS-tietosisällön elementit. HOKS-prosessia selkeytettiin rakentamalla eri lomakkeita HOKS:n eri osa-alueille, näin ohjeistaminen ja lomakkeiden kirjaaminen eli käytännön työskentely ovat yksinkertaisempaa. Tiedon siirtyminen koulutuksen järjestäjän ohjelmista eteenpäin KOSKI-tietovarantoon sekä Opintopolun eHOKSiin jouduttiin varmistamaan erikseen jokaisen muutoksen kohdalla.

Primus-opiskelijahallinto-ohjelman ja Wilma-oppilashallintojärjestelmän muokkaamisen jälkeen aloitin HOKS-käsikirjan rakentamisen. Yksityiskohtaisten ohjeiden rakentaminen monisäikeisestä ammatillisesta koulutuksesta oli haastavaa, mutta sain rakennettua selkeän kokonaisuuden. HOKS-käsikirjaan sisällytin ammatillisen koulutuksen lain, Opetushallituksen määräysten sekä ohjeistuksien lisäksi Wilma-oppilashallintojärjestelmän kirjausohjeita sekä koulutuksen järjestäjän omia toimintamalleja ja ohjeita. HOKS-käsikirja sisälsi ohjeet teksti- ja kuvamuodossa sekä jokaisesta osa-alueesta tein lyhyitä video-ohjeita. HOKS-käsikirjan osalta olen saanut paljon kiitosta ammatillisen koulutuksen eri toimijoilta. Erityisesti video-ohjeista on tullut positiivista palautetta.

HOKS-koulutuksien selkeä kokoaminen viiteen (5) kahden (2) tunnin koulutusosioon oli vaativa ja kiehtova työ. Suhteelliseen lyhyeen koulutukseen piti saada mahdutettua ammatillisen koulutuksen peruseriaatteet, Opetus- ja kulttuuriministeriön henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman tietosisältöä ja käsitteistöä (Opetus- ja kulttuuriministeriö d), Wilma-oppilashallintojärjestelmän tekniset kirjaukset sekä palveluprosessin toimintamallit. Koulutuksiin piti varata riittävästi aikaa kysymyksille sekä kommenteille. Suullisen ja kirjallisen palautteen saaminen oli tärkeää koulutuksien kehittämisen vuoksi. Jo ensimmäisen HOKS-koulutuksen jälkeen sain positiivista palautetta koulutuksen rakenteesta ja selkeästä etenemisestä.

Careeriassa otettiin osaamisen hallinnan järjestelmä OSS käyttöön syksyllä 2020. OSS-järjestelmän sisällä on Careerian sisäiset koulutukset, ja sinne saatiin koulutusten

palautekysely vasta HOKS-koulutusten alkamisen jälkeen. HOKS-koulutusten osalta viidestä (5) koulutuksesta kerättiin kirjallinen palaute osallistujilta OSSin kautta. HOKS-koulutuksien palautteisiin vastasi 106 osallistujaa. Palautetta kerättiin numeerisesti asteikolla 1-6 sekä avoimilla kysymyksillä. Taulukkoon 2 on koottu yhteen OSSin kautta kerättyjen palautteiden numeerisella asteikolla arvioidut kokonaisuudet. Annettujen palautteiden perusteella koulutukset olivat hyvin suunniteltuja aikataulullisesti sekä materiaalin osalta. Koulutukset koettiin myös oppistarvetta vastaaviksi.

Taulukko 2. HOKS-koulutuksien arviointia palautteiden perusteella.

Kysymys	Palaute (1-6)
Vastasiko koulutus oppimistarvettasi	5,3
Paransiko koulutus taitojasi	4,7
Kouluttajan/luennoitsijan asiantuntemus oli mielestäni	5,7
Miten hyvin kouluttaja/luennoitsija osasi esittää asiansa	5,6
Käytettiinkö aika tehokkaasti	5,7
Millaiset olivat käytännön järjestelyt	5,5
Millainen oli koulutusmateriaalin taso	5,5

OSSin kautta kerättyihin palautteisiin vastaajilla oli mahdollisuus antaa myös sanallista arviointi. Taulukkoon 3 olen koonnut kaikki sanalliset arvioinnit juuri sellaisenaan, kuin ne oli palautteisiin kirjattu. 106 kirjallisen palautteen antajasta vain harva antoi sanallista arviointia. Sanallisten arviointien perusteella voidaan todeta, että koulutukset koettiin tarpeelliseksi ja hyödylliseksi. Muutama kehittämissuositus tuli koulutuksien keston liittyen, kahden (2) tunnin koulutus koettiin liian lyhyeksi.

Taulukko 3. HOKS-koulutuksien sanalliset palautteet.

Kouluttajan asiantuntemus oli mielestäni	Selkeä ja rauhallinen ote ja huomioi myös kysymykset.
Mitä hyvää koulutuksessa oli?	<p>Valmisti hyvin HOKS-testiä varten ja auttoi hahmottamaan mitä kaikkea (sellaista, jonka kanssa ei itse juuri ole tekemisissä) aiheeseen liittyy.</p> <p>Kaikki oli tiukkaa asiaa, näytettiin esimerkkejä.</p> <p>Vaikeasta asiasta pääsi paremmin perille. Tärkeä aihe, joka sisältää vaikeitakin asioita joita on hyvä käydä läpi aika ajoin. Lisäksi aiheeseen sisältyy muutoksia, joista on hyvä kuulla.</p>

	<p>Koulutus oli hyvä ja selkeä, mutta minulla ei kokemusta todistuksien tekemiseen. Hyvä, että koulutus on tallenteena. Kosak, kun aika on itse tehdä todistus, niin varmasti tarvitsen siihen apu</p> <p>Erittäin kattava tietopaketti todistuksista, hyvä ja asiantunteva kouluttaja Katja V.</p>
Mitä puutteita koulutuksessa oli?	<p>Voisiko koulutuksen jakaa kahteen osioon, nyt 2h setti on aika kova puristus. Tiiviisti asiaa, jos olisi vaikka viikon sisään kaksi koulutusta niin ehtisi sisäistämään juttuja paremmin.</p> <p>Voisi olla pidempi aika koulutukseen osallistuvien kysymyksille</p>

HOKS-käsikirjaan ja –koulutuskokonaisuuteen liittyen sain palautetta myös sähköpostitse.

Alla erään ammatillisen opettajan kirjoittama palaute.

Kiitos materiaaleista! Ja kiitos koko koulutussarjasta: aivan mielettömän paljon asiaa ja olet kokonaisuuden saanut pakattua todella tiiviiseen ja selkeään muotoon. Tietomäärä hirvittää, vallankin kun suurimman osan asioista kanssa on niin harvoin tekemisissä, että ne sujuvasti unohtuvat saman tien, mutta kuten sanoitkin, koulutuksen tarkoitus oli kertoa, että HOKS-osaamisessa on paljon huomioitavaa ja mistä tieto löytyy. Ohjeet intrassa yhdessä paikassa ovat myös huippujuttu; vihdoin selkeät ohjeet ja ne videklipit on todella hyvät.

Yksilö- ja pienryhmäohjaukset olivat merkittävässä asemassa HOKS-osaamisen kehittämisessä. Osaamisen kehittymisestä suurin osa tapahtuu arjessa työtä tekemällä sekä vuorovaikutuksessa toisten kanssa. HOKS-koulutuksien avulla ammatillisen koulutuksen toimijat saivat ajatuksen ja kokonaiskuvan prosessista yksityiskohtineen, mutta yksilö- ja pienryhmäohjauksissa osallistujat pääsivät itse tekemään ja toimimaan ohjeiden mukaisesti. Yksilö- ja pienryhmäohjauksen tarve oli suuri ja on edelleen. Ohjasin ja ohjaan edelleen poikkeuksetta päivittäin HOKS-eri vaiheisiin liittyvissä kysymyksissä niin sähköpostitse, puhelimitse kuin Microsoft Teamsin välityksellä. Osaamisen edelleen kehittämisen ja syventämisen vuoksi on tärkeää jatkaa yksilö- ja pienryhmäohjauksien antamista. Kehittämishankkeen aikana on ollut ilo huomata, kuinka rohkeasti ammatillisen koulutuksen eri toimijat lähtivät kysymään neuvoa ja apua arjen työskentelyyn. Kokemukseni mukaan opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman eri vaiheissa toimivilla henkilöillä on halu ja motivaatio tehdä työ huolella ja toimintaohjeiden mukaan.

HOKS-osaamisen arviointiin rakennettu HOKS-testi kokonaisuus vaati paljon aikaa Kokonaisuudessaan voisi todeta, että HOKS-prosessin ja –osaamisen kehittämisen toimenpiteet toteutuivat suunnitelmien mukaan ja niistä saatiin positiivista palautetta ammatillisen koulutuksen toimijoilta. Kehittämissuunnitelmaan kirjatut toimenpiteet toteutettiin strategiarahoitukselle myönnetyn aikataulun mukaisesti. HOKS-osaamisen arviointi osoitti,

että osaaminen on selkeästi kehittynyt. Konkreettisen näytön henkilökunnan HOKS-osaimisen kehittämisestä antaa Koski-tietovarannon ja Opintopolun eHOKSin siirtovirheiden selkeä väheneminen, jopa täysin puuttuminen.

6 Pohdinta

Kehittämishankkeen tavoitteena oli ammatillisen koulutuksen järjestäjän HOKS-prosessin sekä työntekijöiden HOKS-osaamisen kehittäminen. Kehittämishankkeen tavoitteena oli selkeyttää ja yhdenmukaistaa ammatillisen koulutuksen järjestäjän henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman –prosessia. Tavoitteena oli Wilma-oppilashallintojärjestelmän HOKS-rakenteen selkeyttämisen sekä henkilökunnan osaamisen kehittämisen myötä varmistaa toiminnan prosessi sekä toiminnan tasalaatuisuus. Kehittämishankkeen tavoitteena oli vastata kysymykseen: miten varmistetaan HOKS-toiminnan prosessi sekä toiminnan tasalaatuisuus.

Osaamisen kehittämiseksi voidaan määrittää viisi (5) osa-aluetta: tavoite, mitattavuus, hyöty, kehittäminen sekä integrointi (Sanghi 2016, 19-20). Kehittämishankkeessa tavoite oli selkeästi ammatilliselle koulutukselle vuonna 2019 myönnetyn strategiarahoituksen mukainen eli ammatillisen koulutuksen järjestäjän HOKS-prosessin ja -osaamisen kehittäminen. HOKS-osaamisen kehittymistä pystytään konkreettisesti havainnoimaan ja mittaamaan Koski-tietovarannon ja Opintopolun eHOKS siirtovirheiden määrällä. Opetushallituksen ylläpitämä Koski-tietovaranto on valtakunnallinen ammatillisen koulutuksen opintosuoritus- ja tutkintotietojen koontipaikka. Opintopolun sisällä oleva eHOKS tietosisältö kerää tiedon koulutuksen järjestäjän oppilashallintojärjestelmästä varmistaen, että HOKSin osalta tarvittavat asiat on kirjattu. Kehittämishankkeen aikana muokattiin koulutuksen järjestäjän Primus-opiskelijahallinto-ohjelman sekä Wilma-oppilashallintojärjestelmä vastamaan Opetus- ja kulttuuriministeriön henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman tietosisältöä ja käsitteistöä (Opetus- ja kulttuuriministeriö d).

Kevään ja alkusyksyn 2020 aikana perehdyttiin huolella ammatillisen koulutuksen lakiin sekä Opetushallituksen määräyksiin. Visman ylläpitämää taustajärjestelmää Primus-opiskelijahallinto-ohjelmaa ja käytännön työssä käytössä olevaa Wilma-oppilashallintojärjestelmää muokattiin niin, että henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman eri osa-alueet pystytään kirjaamaan Opetus- ja kulttuuriministeriön henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman tietosisällön ja käsitteistön (Opetus- ja kulttuuriministeriö d) mukaisesti. Rakennetta, sisältöä, ohjetekstejä, lomakkeita ja tulosteita muokattiin, niin että HOKSin rakentaminen olisi mahdollisimman loogista käyttäjälle sekä tiedot siirtyvät lomakkeelta toiselle. Oman haasteensa työhön toi valtakunnallinen Koski-tietovaranto ammatillisen koulutuksen opintosuoritus- ja tutkintotietoja varten sekä opintopolku.fi sisällä oleva eHOKS, jossa opiskelija pystyy näkemään sekä jakamaan oman henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman. Sekä Koski-tietovaranto että Opintopolun eHOKS kehittyvät jatkuvasti, myös Opetushallituksen määräykset ja suositukset elävät, joten tämä

vaatii muokkaamista Primus-opiskelijahallinto-ohjelmaan sekä Wilma-oppilashallintojärjestelmään kenties tulevaisuudessakin.

Kehittämishankkeelle ja osaamisen kehittämiseksi oli määriteltävissä selkeä hyöty – rahoitus ja resurssit. Ammatillisen koulutuksen rahoitus sisältää muun perusrahoituksen (opiskelijavuodet) ja suoritusrahoituksen (tutkinnot ja tutkinnon osat). HOKS-prosessin ja –osaaminen kehittäminen varmistaa rahoituksen ammatilliselle koulutuksen järjestäjälle. Osaamisen kehittäminen voidaan nähdä hyötynä myös resurssien näkökulmasta, oikein tehdyt HOKS-merkinnät eivät aiheuta siirtovirheitä ja näiden korjauksia. HOKS-osaamisen kehittämistä toteutettiin koulutuksien sekä yksilö- ja pienryhmäohjauksien muodossa. Osaamisen kehittämisen tukemiseksi rakennettiin koulutuksen järjestäjän intranettiin HOKS-käsikirja sisältäen Opetus- ja kulttuuriministeriön henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman tietosisältöä ja käsitteistöä (Opetus- ja kulttuuriministeriö d), Wilma-oppilashallintojärjestelmän kirjausohjeita, koulutuksen järjestäjän omia toimintamalleja ja –ohjeita sekä video-ohjeita osa-alueisiin liittyen. Seuraamalla Koski-tietovarannon sekä Opintopolun eHOKSin siirtovirheitä pystytään kohdentamaan osaamisen kehittämistä edelleen oikeisiin, kehitystä tarvitseviin osa-alueisiin. Integroimalla osaamisen kehittämisen, koulutukset sekä mittaaminen varmistetaan osaamisen kehittämisen riittävyys.

Kehittämishankkeen pohdinnassa hyödynnän Brinkenhofin (osaamisen kehittämistoimenpiteen arviointimallia, mikä rakentuu kuudesta (6) arviointivaiheesta: tarvekartoitus ja tavoiteasetanta, kehittämisen suunnitelma, toteutus, saavutetut tulokset, käytännön vaikutukset sekä tuotosten arviointi (Viitala 2014, 175). Osaamisen kehittämistoimenpiteen arviointimallissa tarvekartoituksen osalta tarkastellaan tiedon keruun laajuutta ja syvyyttä, osallistumisen laajuutta sekä tiedon keruumenetelmiä (Viitala 2014, 175). Kehittämishanke lähti käyntiin intensiivisesti syksyllä 2019 ammatillisen koulutuksen strategiarahoituksella, henkilökunnan osaamisen tason kartoituksella. Opetus- ja kulttuuriministeriön ammatillisille koulutuksen järjestäjille myöntämän vuoden 2019 strategiarahoituksen päämääränä kehittämishankkeen kohdeorganisaatiolle oli ammatillisen koulutuksen ydinprosesseihin liittyvän osaamisen varmistamiseen eli HOKS-prosessi osaamisen kehittäminen lain ja valtakunnallisten toimintamallien mukaisesti (Opetus- ja kulttuuriministeriö c; Careeria 2019). Henkilökunnan osaaminen kartoitettiin kolmen (3) eri testin avulla: HOKS-osaaminen, Osaamistesti sekä Kriittiset pisteet -testi. Osaamiskartoituksen testit ovat Parasta Palvelua ja Parasta Osaamista –hankkeiden tuotoksia, joita käytettiin valtakunnallisesti strategiarahoituksen suosituksen mukaisesti. Osaamiskartoitukset järjestettiin Careeria-klustereittain, niin että koko ryhmä oli kerralla paikalla – näin varmistettiin korkea vastausprosentti. Kartoitusten tulokset analysoitiin pienemmässä ryhmässä. Klustereiden

koulutuspäälliköiden kanssa käytiin tarkasti läpi kyseisen ryhmän tulokset ja kehittämis-kohteet.

Kehittämishankkeessa käytetyt osaamiskartoitukset olivat laajat ja niiden organisointi ja teettäminen ammatillisen koulutuksen toimijoilla vaati paljon resursseja. Itse testit eivät olleet mielestäni parhaat mahdolliset osaamisen kartoitukseen, sillä ”Osaan/tunnen”-vastaukset eivät anna todellista kuvaa osaamisesta. Selkeät, konkreettiset kysymykset, joissa vastaus on oikea tai väärä, pystytään aidosti todentamaan osaaminen. Suosittelen, että kehittämishankkeessa nyt tehtyä HOKS-osaamisen arvioinnin työkalua hyödynnetään myös tulevaisuudessa osaamisen arvioinnissa. Jotta HOKS-osaamisen kartoituksesta saadaan vieläkin tarkempi, tulisi jokaiselle ammattiryhmälle eli opettajat, vastuopettajat, opinto-ohjaajat, assistentit jne. tehdä omat kartoitukset tiiviisti työnkuvaan liittyen, huomioiden kuitenkin ammatillisen koulutuksen kokonaisuus. Ammatillisen koulutuksen kokonaiskuvaan, lakiin ja määräyksiin sekä henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman tekniseen kirjausosaamiseen liittyen on tärkeää, että tiedetään, mikä osataan hyvin ja mikä taito ja tieto eivät ole vielä tarvittavalla tasolla. Palaute osaamisen kehittymisestä on tärkeää yksilölle, tiimille sekä koko organisaatiolle.

Arvioitaessa osaamisen kehittämistoimenpiteen suunnitteluprosessia, suunnitelmaa sekä sen toteutusta tulee arvioida millä perusteella suunnitelma laadittiin, mitä otettiin huomioon, suunnitelman rakenne ja sopivuus organisaation tilanteeseen. Toteutuksen osalta pohditaan toteutuiko suunnitelma, noudatettiin suunnitelmaa sekä pystyttiin aikataulussa, myös osallistumista tarkastellaan. (Viitala 2014, 175.) HOKS-prosessin ja -osaamisen suunnitelman rakentamiseen osallistuivat lisäksi Careerian hankkeiden kehittämispäällikkö sekä pedagogisen suunnittelun ja kehittämisen palvelupäällikkö. Suunnitelma toteutettiin tehtyjen osaamiskartoitusten perusteella, mutta huomioiden myös muissa yhteyksissä esille nousseet osaamisen kehittämisen tarpeet, koulutuspäälliköiden esille nostamat asiat sekä Koski-tietovarannon ja Opintopolun eHOKSin siirtovirheet. Kehittämissuunnitelmalla oli mielestäni selkeä rakenne ja riittävä laajuus vastaamaan kysymykseen, miten varmistetaan HOKS-toiminnan prosessi ja toiminnan tasalaatuisuus. Kehittämissuunnitelma toteutui täysin suunnitelman mukaisesti, strategiarahoituksen mukana tulleen aikataulun puitteissa. Kehittämishankkeen aikana seurattiin ammatillisen koulutuksen toimijoiden osallistumista HOKS-koulutuksiin ja näistä viestittiin koko organisaation tasolla MyCareerLive henkilökunnan verkkotiedotustilaisuuksissa, Careerian Intranet uutisten sekä koulutuspäälliköiden kautta. Yksilö- ja pienryhmäohjauksien kautta oli havaittavissa, että tarve osaamisen kehittämiselle ja tukemiselle oli huomattava. Henkilökunnan osaamista kehitettiin HOKSin eri osa-alueisiin liittyen useilla yksityiskohtaisilla koulutuksilla. Yksilö- ja pienryhmäohjauksissa käsiteltiin ammatillisen koulutuksen toimijoiden eteen tulleita

tapauksia sekä annettiin henkilökohtaista perehdytystä. Projektin edetessä oli upeaa huomata henkilökunnan kiinnostuksen ja tiedon halun esille nouseminen, enemmän kysyttiin ja varmistettiin kuin tehtiin sinne päin. Kysyminen ei osoittanut osaamisen puutetta vaan halua tehdä laadukkaasti ja oikein.

Yksilön osaaminen muodostuu tahdon, tiedon, taidon, kokemusten ja kontaktien kokonaisuudesta. Osaamisen kehittymisen edellytyksiä ovat yksilön motivaatio, halu ja kyky oppia sekä henkilökohtaiset taidot. (Hyppänen 2013, 107-108.) Saamani palautteen perusteella pystyin tarjoamaan ammatillisen koulutuksen toimijoille tiedon, yksilö- ja pienryhmäohjauksissa henkilökohtaisen kokemuksen sekä vuorovaikutuksen osaamisen syventämiseksi.

Siirryttäessä osaamisen kehittämistoimenpiteiden arviointimallissa saavutettujen tulosten tarkasteluun pohdintaan nostaa, mitä saatiin aikaan, muuttuiko osallistujien tietojen muutos sekä millainen oli tuotosten laatu ja määrä (Viitala 2014, 175). Kehittämishankkeen aikana tehtiin paljon yksityiskohtaisia muutoksia Primus-opiskelijahallinto-ohjelmaan sekä Wilma-oppilashallintojärjestelmään HOKS-prosessin ja –toiminnan selkeyttämiseksi. Haasteen Primus-opiskelijahallinto-ohjelman sekä Wilma-oppilashallintojärjestelmän muokkaamiseen toi testiympäristöjen puuttuminen. Muutokset jouduttiin aktivoimaan käyttöön samalla kun muutoksia tehtiin, eikä niistä näin olleen pystytty juurikaan tiedottamaan etukäteen. On selvää, että ammatillisten toimijoiden arjen työssä käytössä olevien järjestelmien muokkaaminen ilman selkeää tiedotusta, mikä ja miten muuttuu, aiheuttaa toimijoissa epätietoisuutta ja –mukavuutta työskentelyyn. Ammatillisen koulutuksen toimijoille pyrittiin kuitenkin mahdollisimman selkeästi kertomaan ja informoimaan, mitä kohtaa seuraavaksi työstetään ja mikä on tavoite. Kehittämishankkeen aikana Primus-opiskelijahallinto-ohjelma sekä Wilma-oppilashallintojärjestelmä saatiin toimimaan Opetus- ja kulttuuriministeriön henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman tietosisällön ja käsitteistön (Opetus- ja kulttuuriministeriö d) mukaisesti huomioiden Koski-tietovarannon ja Opinpolun eHOKSin siirrot. Mielestäni kohtalaisen lyhyessä ajassa sain rakennettu selkeät ohjeet henkilökohtaiseen osaamisen kehittämissuunnitelmaan liittyen HOKS-käsikirjaan. Ottaen huomioon ammatillisen koulutuksen monisäikeisyyden ja yksityiskohtaisuuden sain koottua selkeät koulutuskokonaisuudet henkilökunnan osaamisen kehittämiseksi. Sekä HOKS-käsikirjasta että HOKS-koulutuksista on tullut paljon kiitosta laajalti läpi koulutuksen järjestäjän. HOKS-koulutuksien ja HOKS-käsikirjan laatua sekä monipuolisuutta on kiiteltu. Kehittämishankkeessa tuotettu HOKS-osaamisen arvioinnin työkalu eli HOKS-testit nostattivat osittain tunteita ammatillisen koulutuksen toimijoissa. Osa jopa kyseli työpaikan menettämisen riskistä, jos testejä ei pääse läpi. Osaamisen konkreettinen testaaminen oli henkilökunnalle uutta, eivätkä kaikki ymmärtäneet sen olevan työkalu sekä koulu-

tuksen järjestäjälle osaamisen kehittämisen jatkotoimenpiteille, mutta ennen kaikkea yksilöllille oman osaamisen havainnoinnin välineeksi. HOKS-osaamisen arvioinnin työkalun esittely ja tiedottaminen olisi pitänyt tehdä toisin – testi-sanaa ei olisi pitänyt käyttää missään kohtaa vaan puhua oman osaamisen kartoituksesta. HOKS-osaamisen arvioinnin alun kompuroinnin kautta päästiin tässäkin kuitenkin upeasti maaliin toimijoiden ymmärtäessä, mistä todella oli kysymys.

6.1 Askeleet kehittämishankkeen jälkeen

Arvioitaessa osaamisen kehittämistoimenpiteiden käytännön vaikutuksia sekä tuotosten arviointia tutkitaan, miten toiminnan kehittyminen jatkuu hankkeen jälkeen, miten huomioidaan käytännön soveltamisen tukeminen. On myös tärkeää tarkastella hankkeen kokonaisuuden hyödyllisyyttä, tehtyjä investointeja ja saatuja hyötyjä organisaation kannalta sekä pohtia jatkotoimenpiteitä. (Viitala 2014, 175.) Vuoden 2019 strategiarahoituksella aloitettu intensiivinen työ henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman osaamisen kehittämiseksi oli merkittävä kehitystyö laadun parantamiseksi. Henkilökunnan HOKS-osaamisen varmistaminen ja tarvittava kehittäminen ovat merkittävässä osassa ammatillisen koulutuksen toimintaa. Strategiarahoituksella kehitettiin ammatillisen koulutuksen henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman prosessia sekä henkilökunnan osaamista. Kehittämishanke kokonaisuudessaan on tiukasti yhteydessä ammatillisen koulutuksen toimijan arkea ja käytännön työtä.

Kehittämishankkeessa tavoitteena oli ammatillisen koulutuksen järjestäjän HOKS-prosessin rakenteen selkeyttäminen sekä laadukkaat ja yhdenmukaiset merkinnät. Kehittämishankkeessa panostettiin henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman osaamisen kehittämiseen. Kehittämishanke rajattiin koskemaan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman teknistä osaamisen kehittämistä eli kirjauksia Wilma-oppilashallintojärjestelmään sekä HOKS-kokonaisuuden ymmärtämistä. Hankkeessa kohteena oli ammatillisen koulutuksen henkilökunta, jotka ovat mukana HOKS-prosessin eri vaiheissa. Yli vuoden kestäneen hankkeen aikana saatiin konkreettista näyttöä osaamisen kehittymisen ja laadun paranemisesta Primus-opiskelijahallinto-ohjelmasta ja Wilma-oppilashallintojärjestelmästä siirtyvien tietojen virheiden vähentymisestä Koski-tietovarantoon sekä Opintopolun eHOKS-palveluun. Henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelma on kuitenkin paljon enemmän kuin tekniset kirjaukset Wilma-oppilashallintojärjestelmään. Strategiarahoituksella kehitettiin henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman prosessia, mutta tulevaisuudessa painopisteenä on aidosti yksilöllisten polkujen rakentaminen. Vaatii paljon työtä, jokaisen opettajan ja HOKS-prosessissa mukana olevan aitoa kiinnostusta

opiskelijan henkilökohtaiseen tavoitteeseen sekä tietoa ja taitoa ohjata opiskelija kohti päämäärää.

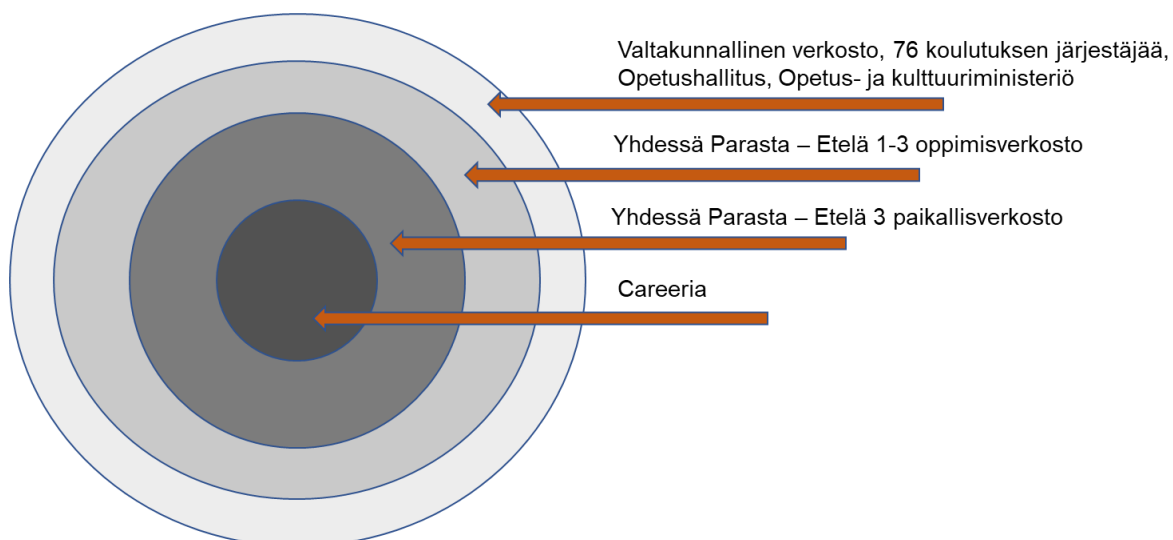
Koulutuksen järjestäjän henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman investoinnit ja panostukset toivat toiminnalliset muutokset ja parannukset HOKS-prosessiin sekä siihen liittyviin palveluprosesseihin. HOKS-prosessissa mukana olevien työntekijöiden osaamisen kasvattaminen varmistaa laadukkaasti tiedon kulkeutumisen koulutuksen järjestäjän järjestelmistä Koski-tietovarantoon sekä Opintopolun eHOKSiin. Oikeanlaiset HOKS-merkinnät varmistavat myös laadukkaasti todistukset tutkinnon suorittamisesta sekä tutkinnon osien suorittamisesta.

Oman opettajuuden sekä ammatillisen koulutuksen kehittämisen myötä tiedän, että toiminnan eteenpäin viemiseksi tarvitaan opettajien tietoa ja taitoa. Opettajien tieto ja taito sisältää heidän opinnot, alan asiantuntemuksen sekä käytännön tekemisen, tiedon soveltamisen ja toteuttamisen. Kokemus, tahto, asenne ja kiinnostus ovat elementtejä, mitkä ammatillisen koulutuksen toimijan on omattava yksilöllisten henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelmien rakentamiseksi huomioiden opiskelijan tavoitteet. Ammatillisen opettajan identiteetti tulee esille tekemisenä, tapana toimia ja arvojen kautta. Onnistumiseksi pitää omata verkostoitumisen taidot, rakentaa kontaktit toiminnan kehittämiseksi ja oman alan ammattitaidon ylläpitämiseksi sekä parhaan mahdollisen osaamisen kehittämisen tueksi alan uusille tekijöille. Laadukkaalla henkilökohtaistamisella saavutetaan ja tunnustetaan paremmin opiskelijat, jotka tarvitsevat tavanomaista enemmän tuki- ja ohjaustoimia opintojen eri vaiheissa.

Strategiarahoituksella HOKS-osaamisen kehittämistä ja kouluttamista sekä HOKS-käsikirjan täydentämistä jatketaan kesäkuuhun 2021 asti. Osaamisen syvällisemmän kehittämisen kannalta on tärkeää, että ammatillisen koulutuksen toimijoiden henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelmaan liittyvää osaamista seurataan aktiivisesti. Työntekijöiden tulee tietää tavoitteet ja näitä tulee seurata tarjoten tukea ja valmennusta työssä onnistumiseen. Kehittäminen ja palautteen antaminen ovat tärkeässä asemassa edelleen muuttuvassa ammatillisessa koulutuksessa. Osaamisen kehittämiseen liittyy usean eri tason ja henkilön panos organisaatiossa. Organisaation ylin johto, esimiehet sekä erilaiset valmentajat ja mentorit ohjaavat ja tukevat osaamisen kehittämistä, pääpaino on kuitenkin yksilöllä, ammatillisen koulutuksen toimijalla, hänen omalla halulla kehittyä ja kehittää osaamistaan.

Meriläinen ja Rökköläinen kartoittivat sidosryhmien näkemyksiä silloin vasta uudistuvasta ammatillisesta koulutuksesta ja tulevaisuudesta (2016). Sidosryhmien haastatteluissa nousi esille yksilön tarve ja vapaus kehittää omaa urapolkuaan huomioiden kehittämistarpeen sekä yksilön että työelämän näkökulmasta sekä yksilön ohjauksen tarve (Meriläinen & Rökköläinen 2016, 11). Työ ja muutos edellä mainittuihin asioihin ja niiden toteutumiseen jokaisen yksilön kohdalla on edelleen ammatillisessa koulutuksessa kesken.

Syksyllä 2020 Careeria sai rahoituksen Opetushallituksen myöntämään laatu- ja tasa-arvo-ohjelman valtionavustuksen valtakunnalliseen verkostohankkeeseen Yhdessä Parasta. Hankkeen tavoitteena on henkilökohtaistamisen kehittäminen ja koulutuksen laadun varmistaminen. (Opetushallitus e.) Verkostohankkeessa on mukana 76 ammatillisen koulutuksen järjestäjää, ja se jakautuu paikallis-, oppimis- sekä valtakunnalliseen verkostoon (kuva 11). Hanke jatkuu huhtikuulle 2022.



Kuva 11. Yhdessä Parasta –verkosto henkilökohtaistamisen kehittämiseksi ja koulutuksen laadun varmistamiseksi.

Careerian osalta Yhdessä Parasta -hankkeen tavoitteena on aidosti asiakaslähtöinen ja osaamisperusteinen HOKS-prosessi, jossa toteutuu aito yksilöllinen osaamistarpeisiin ja opiskelijan tavoitteisiin rakennettu suunnitelma. Tavoitteena on vertaisoppiminen muilta koulutuksen järjestäjiltä sekä Parasta Palvelua- ja Parasta Osaamista -kehittämishankkeissa luotujen mallinnuksien jalkauttaminen osaksi Careerian HOKS-prosessia. Toimin projektipäällikkönä Careerian Yhdessä Parasta –hankkeessa.

Ammatillisen koulutuksen perustan sekä HOKS-osaamisen kehittymisen vuoksi on tärkeää, että työntekijöille on edelleen tarjolla tarvittaessa tukea ja ohjausta. Lokakuussa 2020 Careeria lähdettiin rakentamaan vertaistoimijuutta ammatilliseen koulutukseen

liittyen, vertaistoimijuuden keskiössä ovat tutkintovastaavat. Careeriassa jokaisella tutkinnolla on tutkintovastaava, jonka tehtävä on varmistaa tutkinnon kehittyminen sekä laadukas ja yhtenäinen toiminta tutkinnon sisällä. Tutkintovastaavien roolia korostetaan vertaistoimijuuden avulla oman tutkinnon ja klusterin sisällä. Jatkossa tutkintovastaavat toimivat arjen tukena ja ohjaajina henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman eri osa-alueissa. Valtakunnallisessa Yhdessä Parasta -hankkeessa vertaistoimijat pääsevät näkemään ja oppimaan muiden koulutuksen järjestäjien palvelu- ja toimintaprosesseja sekä kehittämään näiden myötä toimintaa Careeriassa.

Ammatillinen koulutus ja sen sisältämät tekniset kirjaukset ohjeiden ja määräysten täyttämiseksi ovat monimutkaisia ja hyvin yksityiskohtaisia. Myös jatkuva organisaation ulkopuolelta tuleva muutos pakottaa muokkaamaan totuttuja toimintamalleja vastaamaan tarvittavaa tietoa. Koulutuksen järjestäjän ulkopuoliset toimijat, kuten Opetushallitus, muuttavat toimintamalleja, ohjeistuksia, määräyksiä ja lakeja. On tärkeää seurata aktiivisesti muutoksia ja niiden vaikutuksia koulutuksen järjestäjän toimintaan. Nyt tehty HOKS-käsikirja sekä muut osaamisen kehittämistä tulevat toiminnot tulee ylläpitää ja päivittää tarpeen mukaan. Kehittämishankkeessa tehdyt ohjeistukset tulee tarvittaessa tarkistaa ja muokata vastaamaan uudistuksia. Henkilökunnan tiedottaminen muutoksista ja niiden vaikutuksista ammatillisen koulutuksen arkeen tulee olla ajantasaista ja selkeää.

Ammatillinen koulutus kehittyy edelleen ja edessä on muun muassa oppimisvelvollisuuden laajentaminen, minkä myötä oppivelvollisuusikä nousee 18 ikävuoteen sekä osaamisen arvioinnin muuttuminen ammatillisissa perustutkinnoissa, mikä tarkoittaa yhteisiä arvioinnin kriteerejä, joita sovelletaan kaikkiin ammatillisiin tutkinnon osiin tutkintokohtaisesti. Osaamisen ennakointi toimintaympäristön tuleviin muutoksiin sekä tarpeen määrittelemisen sekä suunnitelma ammatillisen koulutuksen toimijoiden osaamisen kehittämiseksi on oltava koko ajan organisaatiossa ajan tasalla. Osaamisen kehittämisen ennakointi helpottaa työntekijöitä orientoitumaan tulevaan muutokseen sekä antaa heille aikaa kehittää osaamista. Muutoksen jo tullessa voimaan ja vasta sen jälkeen tehtävä osaamisen kehittäminen aiheuttaa vain turhaa ahdistusta ja muutosvastarintaa. Investoinnit oikea aikaan osaamisen kehittämiseen ja toimintatapojen muutokseen varmistavat kehittymisen, tarjottavan ammatillisen koulutuksen palvelun sekä laadun niin asiakkaan kuin työntekijän näkökulmasta katsottuna. Ammatillinen koulutus, kuten moni muukin työ, on jatkuva oppimisprosessi, jolla yksilö pyrkii vastaamaan muuttuviin ammattitaitovaatimuksiin. Yksilön, tiimin ja tarvittaessa koko organisaation tukeminen on keskeistä osaamisen kehittymisen kannalta.

Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma on osa laadunhallintaa, sen voisi sanoa olevan myös perusta koulutuksen rahoitukselle. HOKS-kirjauksien pohjalta rakentuu perusrahoitus sekä suoritusrahoitus. Laadukkaan tiedon siirtymiseksi tulee jokainen HOKS-kirjaus olla tehtynä ohjeiden mukaan ja oikea-aikaisesti. Tutkinto- ja opintosuoritus-tietojen siirtymisellä on vaikutusta opiskelijan tukiin ja etuihin. Laatu on paitsi standardeja ja tavoitteita, myös arjen sujuvuutta, onnistumisia ja kehittämistä. Careeriassa ammatillisen koulutuksen laatua ylläpidetään ja kehitetään monipuolisesti. Laadunhallinnan kokonaisvastuu ja omistajuus ovat Careerian toimitusjohtajalla, jonka alaisuudessa työskentelee laadunpäällikkö, laadunhallinnan ohjausryhmä, sertifikaattiryhmä sekä laadunhallintaryhmä. Jokainen Careerissa työskentelevä vastaa oman työnsä osalta laadusta ja laadunhallinnasta.

Ammatillisen koulutuksen laatu tarvitsee seuranta ja palautetta. Projektin aikana minulle on rakentunut ajatus sisäisestä laadun seurannasta, mikä toteutettaisiin klustereittain koulutuspäällikköiden johdolla neljännesvuosittain. Vuoden 2021 alkupuoliskon aikana minulla on tavoitteena rakentaa suunnitelma ja ehdotus henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman sisäisestä tarkastuksesta. Sisäisen tarkastuksen pohjana ajattelin hyödyntää Opetushallituksen (2019) kokoamaan Vertaisarviointien arviointialueet ja –kriteerit ammatilliseen koulutukseen –käsikirjaa ja sen sisällä olevaa arviointialuetta liittyen henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman laadinta, seuranta ja päivittäminen pitää sisällään tavoitteet ja linjaukset, suunnittelun, HOKSin laadinnan säädösten mukaisesti, aiemmin hankitun osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen, osaamisen hankkimisen suunnittelun, osaamisen osoittamisen suunnittelun, seurannan ja arvioinnin sekä parantamisen (Opetushallitus 2019). Ajatukseni on, että sisäinen tarkastus on paitsi toiminnan tarkastusta ja analysointia niin myös laadun varmistamista ja osa jatkuvaa parantamista.

Pohdittaessa HOKS-prosessia kokonaisuudessaan osana ammatillista koulutusta on tärkeää huomioida, että prosessin jatkuva kehittäminen on olennaista. Näen, että tekoälyn tuomat mahdollisuudet voisivat tarjota HOKS-prosessin ammatillisen koulutuksen toimijoille sekä opiskelijoille antoisammaksi sekä laadukkaammaksi. Voisiko tulevaisuudessa opiskelija rakentaa ja valmistella omaa henkilökohtaista osaamisen kehittämissuunnitelmaa etukäteen valmiiksi tekoälyn avustuksella, jolloin teknisten kirjausten sijaan voitaisiin keskittyä aidosti olennaiseen eli asiakaslähtöisyyteen ja osaamisperusteisuuteen. Olen tuonut tekoälyn hyödyntämiseen liittyvät ideat esille Careerian hankkeiden kehittämispäällikölle, jospa pääsisimme piankin työstämään tätä eteenpäin.

6.2 Osaamisen kehittymisen reflektointi

Asiantuntijuus muodostuu neljästä osa-alueesta: teoreettisesta tai käsitteellisestä tiedosta, käytännöllisestä tai kokemuksellisesta tiedosta, toiminnan säätelyä koskevasta tiedosta tai itsesäätelytiedosta ja sosiokulttuurisesta tiedosta. Ammatti-identiteetti on yksilön oma käsitys itsestään ammatillisena toimijana. (Tynjälä 2010, 83; Hökkä, Vähäsantanen & Saari-nen 2010, 148, 152.) Kehittämishankkeen myötä minusta tuli ammatillisen koulutuksen asiantuntija. Käsittelin ammatillista koulutusta kokonaisuudessaan monipuolisesti teoret-tisen, muodollisen tiedon kautta, käytännön kokemuksen ja tekemisen myötä piirsin itsel-leni karttaa reflektoiden tietoa.

Hyvän ammatti-identiteetin omaava opettaja on työympäristössään arvostettu. Ammatilli-sen opettajan identiteetin voi jakaa neljään (4) osaan: substanssiosaaminen, pedagoginen osaaminen, työyhteisöosaaminen ja kehittämisosaaminen. (Koski-Heikkinen 2014, 40,74.) Ammatti-identiteettini kasvoi valtavasti ammatillisen koulutuksen toimijana työtehtävän muutoksen ja kehittämissankkeen myötä. Rakensin itselleni vahvan ammatillisen koulu-tuksen tietotaidon eli substanssiosaamisen, pedagoginen osaaminen vahvistui kouluttaes-sani omia kollegoitani yksityiskohtia sisältävän ammatillisen koulutuksen ja HOKS-koko-naisuuden osalta. Kehittämissankkeessa tehtäväni vaati erityistä työyhteisöosaamista, ha-lua verkostoitua, tehdä tiimityötä toiminnan kehittämiseksi niin organisaation sisäisten kuin ulkoisten toimijoiden kanssa. Erityisesti kyky ja tahto kehittää eli kehittämisosaaminen vai-kean asian äärellä oli tärkeää. Minulla ei ollut organisaation sisällä kollegaa, jolta olisi voi-nut kysyä, vaan kysymykset piti aina selvittää Opetushallituksen ammatillisen koulutuksen asiantuntijoiden, opetusneuvoksien kautta. Opetusneuvoksilta saadun tiedon avulla sovel-sin ja tein toimintamallit ja -ohjeet ammatillisen koulutuksen järjestäjän arjentyöhön. Kehit-tämishankkeen kautta olen saanut valtavaa arvostusta työympäristöstä. On upeaa, että voin ja pystyn jakamaan asiantuntijuuttani Careerian sisällä kehittäen näin organisaation osaamista sekä auttamaan arjen työssä ammatillisen koulutuksen toimijoita.

Kehittämissankkeen myötä oma osaamiseni ammatillisen koulutuksen kokonaisuuteen, lakiin, Opetushallituksen määräyksiin ja ohjeisiin vahvistui huomattavasti. Pystyn vastaa-maan ammatillisen koulutuksen toimijoiden monipuolisiin kysymyksiin. Digitaalinen osaa-minen on osa nykyajan työelämää, ja tätä osaamista pääsin kehittämään koulutuksen jär-jestäjän oppilashallinto-ohjelman ja –järjestelmän sekä käytössä olevan intranetin osalta. Osaamiseni kehittyi Wilma-oppilashallintojärjestelmän toimivuudessa, joustavuudessa ja etenkin sen taustalla toimivan Primus-opiskelijahallinto-ohjelman osalta. Osaamiseni ke-hittyi myös tiedon siirtymisen suhteen Koski-tietovarantoon sekä Opintopolun eHOKSiin. HOKS-käsikirjan rakentaminen Careerian Intranettiin vaati sen opettelua. Opin nopeasti

päivittämään sivuja sekä tekemään linkityksiä sivujen välillä. Erilaisten ohjevideoiden tekemisen olen aloittanut jo ammatillisena opettajana opiskelijoilleni ja jatkoin samalla tyylillä ohjausta ja kouluttamista myös tässä hankkeessa.

Kehittämishankkeen aikana jouduin usein epämukavuus alueelle, sillä jouduin tai pääsin tekemään päätökset HOKS-prosessin ja –osaamisen kehittämisen suhteen huomioiden erilaiset toimintamallit ja –ohjeet. Valta ja vastuu, mutta samalla vastuu ja velvollisuus tuntuivat välillä suurilta, sillä tekemäni päätökset ja toimintaohjeet vaikuttivat niin laajalti koulutuksen järjestäjän toimijoihin. Välillä olisin kaivannut vertaistukea.

Kehittämishankkeen aikana konkreettisesti ymmärsin, miten tärkeää henkilökunnan lähiesimiesten sekä johdon tuki on toiminnan uudistamisen sekä osaamisen kehittymisen varmistamiseksi. Uudistukset tuottavat aina jonkin verran soraääniä esimiesten puoleen, jolloin heidän ymmärrys muutoksen välttämättömyydestä on tärkeää toiminnan eteenpäin viemiseksi.

Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma on koko ammatillisen koulutuksen perusta ja sen osalta henkilökunnan osaamisen kehittyminen varmistetaan pitkäaikaisella ja monipuolisella kehittämisellä sekä organisaation toimintakulttuurin edistämällä. Kehittämishankkeen myötä henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelmaan liittyvää osaamista kehitettiin monipuolisesti, mutta työ on vielä kesken.

Lähteet

Careeria 2019. Ammatillisen koulutuksen strategiarahoitus / ydintoimintojen kehittäminen. Luettavissa: <https://www.careeria.fi/careeria/projektit-ja-hankkeet/kehittamishankkeet/ope-tus-ja-kulttuuriministerio/ammatillisen-koulutuksen-strategiarahoitus-ydintoimintojen-kehittaminen/>. Luettu: 25.9.2020.

Careeria 2020. Careerialainen asiantuntijuus. Intranet. Työyhteisö. Luettu: 30.10.2020.

Careeria a 2021. Strategia. Intranet. Organisaatio. Luettu: 8.1.2021.

Careeria b 2021. Careeria lukuina. Luettavissa: <https://www.careeria.fi/careeria/careeria-lukuina2/>. Luettu: 14.1.2021.

Eteläpelto, A. & Tynjälä, P. 2002. Oppiminen ja asiantuntijuus: työelämän ja koulutuksen näkökulmia. WSOY. Helsinki.

Grösfors, K. 2010. Työssä oppiminen – avain tuottavuuteen. Kauppakamari. Hansaprint Direct Oy. Vantaa.

Haapakorpi, A. 2020. Miten varmistaa osaaminen työelämän muutoksessa? Työelämän tutkimus, 18, 4, s. 63-67. Luettavissa: <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/90573>. Luettu: 21.12.2020.

Heikkinen, H. L. T., Jokinen, H., Markkanen, I. & Tynjälä P. (toim.). 2012. Osaaminen ja koon. Vertaisryhmämentorointi opetuslalla. Bookwell Oy. Juva.

Hiila, I., Tukiainen, M, & Hakola, I. 2019. Tiimiäly. Opas muuttuvaan työelämään. Tuuma-kustannus. Jyväskylä.

Hyppänen, R. 2013. Esimiesosaaminen. Liiketoiminnan menestystekijä. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Hätönen, H. 2011. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen II. Educa-Instituutti Oy. Helsinki.

Hökkä, P., Vähäsantanen, K. & Saarinen, J. 2010. Toimijuuden tilat ja tunnot – opettajien muuttuva työ koulutusorganisaatiossa. Teoksessa Collin, K., Paloniemi, S., Rasku-Puttonen, H. & Tynjälä P. (toim.). Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus, s. 141-160. WSOYpro Oy. Helsinki.

Jokinen, H., Markkanen, I., Teerikorpi, I. Heikkinen, H. & Tynjälä, P. 2012. Työuran alkuvaihe opettajan haasteena. Teoksessa Heikkinen, H., Jokinen, H. Markkanen, I. & Tynjälä, P. (toim.). Osaaminen jakoon. Vertaisryhmämentorointi opetusallalla, s. 27-44. Bookwell Oy. Juva.

Kauhanen, J. 2012. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Talentum Media Oy. Helsinki.

Koski-Heikkinen, A. 2014. Ammatillisen opettajan identiteetti ja auktoriteetti: ammatilliset opettajat ja opiskelijat ideaalia ammatillista opettajuutta etsimässä. Lapin yliopisto.

Kupias, P. & Peltola, R. 2019. Oppiminen työssä. Gaudeamus. Tallinna.

Kesti, M. 2014. Henkilöstövoimavarat tuottaviksi. Finanssi- ja vakuutus kustannus Oy FINVA. Helsinki.

Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017. 11.8.2017. Luettavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170531>.

Luoma, M. 2007. Organisaation oppiminen liikkeelle laatuohjaamisen avulla? Teoksessa Saari, S. (toim.) & Varis, T. (toim.). Ammatillinen kasvu, s. 293-304. Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus. Hämeenlinna.

Mahlakaarto, S. 2010. Voimaantuminen identiteettityönä – vahvaksi työssä? Teoksessa Collin, K., Paloniemi, S., Rasku-Puttonen, H. & Tynjälä, P. (toim.). Luovuus, oppiminen, asiantuntijuus, s. 175-190. WSOYpro Oy. Helsinki.

Meriläinen, R., & Rökköläinen, M. 2016. Ammatillinen koulutus kohti vuotta 2025 - Sidoryhmien näkemyksiä reformista ja tulevaisuudesta. Ammattikasvatuksen aikakauskirja, 18, 1, s. 89–104.

Murto, J. 2018. Työnhakijan ja työntekijän osaamisen kehittäminen työvoimapolitiikan osana. Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisut. Unigrafia. Helsinki.

Opetushallitus. Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen mitoituksen periaatteet ja arvosanojen muuntaminen ammatillisessa koulutuksessa OPH-501-2018. 12.4.2018. Luettavissa: <https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/maarays-oph-501-2018.pdf>. Luettu: 23.10.2020.

Opetushallitus 2019. Vertaisarvioinnin arviointialueet ja –kriteerit ammatilliseen koulutukseen. Luettavissa: <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/vertaisarvioinnin-arviointialueet-ja-kriteerit-ammattilliseen>. Luettu: 28.1.2021.

Opetushallitus a. Henkilökohtaistaminen. Luettavissa: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/henkilokohtaistaminen>. Luettu: 24.10.2020.

Opetushallitus b. Ammatillisen koulutuksen laadunhallinta. Luettavissa: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/ammattillinen-koulutus/ammattillisen-koulutuksen-laadunhallinta>. Luettu: 24.10.2020.

Opetushallitus c. Rahoitus. Luettavissa: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/ammattillinen-koulutus-suomessa>. Luettu: 24.10.2020.

Opetushallitus d. Koski-tietovaranto. Luettavissa: <https://www.oph.fi/fi/palvelut/koski-tietovaranto>. Luettu 24.10.2020.

Opetushallitus e. Oikeus osata. Luettavissa: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/oikeus-osata#ab4a1b1a>. Luettu: 13.2.2021.

Opetushallitus 11.1.2018. Määräys. Todistuksiin ja niiden liitteisiin merkittävät tiedot ammatillisessa koulutuksessa ja valmentavassa koulutuksessa OPH-54-2018. Luettavissa: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/todistusmaarays_oph-54-2018.pdf. Luettu: 20.11.2020

Opetushallitus 12.4.2018. Määräys. Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen mitoituksen periaatteet ja arvosanan muuntaminen ammatillisessa koulutuksessa OPH-501-2018. Luettavissa: <https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/maarays-oph-501-2018.pdf>. Luettu: 24.10.2020.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Ammatillisen koulutuksen reformi. Luettavissa: <https://mi-nedu.fi/amisreformi>. Luettu: 18.10.2020.

Opetus- ja kulttuuriministeriö b. Ammatillisen koulutuksen reformin tukiohjelma. Luettavissa: <https://minedu.fi/tukiohjelma>. Luettu: 22.8.2020.

Opetus- ja kulttuuriministeriö c. Ammatillisen koulutuksen strategiarahoitus. Luettavissa: <https://minedu.fi/strategiarahoitus>. Luettu: 22.8.2020.

Opetus- ja kulttuuriministeriö d. Henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman tietosisältö ja käsitteistö. Luettavissa: <https://minedu.fi/documents/1410845/5984873/HOKSin+tietosis%C3%A4lt%C3%B6+ja+k%C3%A4sitteist%C3%B6+6.2.2018.pdf/882ace03-7f08-48c0-afac-74d0b3097327/HOKSin+tietosis%C3%A4lt%C3%B6+ja+k%C3%A4sitteist%C3%B6+6.2.2018.pdf>. Luettu: 19.10.2020.

Räisänen, A. & Goman J. 2018. Ammatillisen koulutuksen osaamisperusteisuus, asiakaslähtöisyys ja toiminnan tehokkuus. Poliitiikkatoimien vaikutusten arviointi (ex ante). Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta. Luettavissa: https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160513/86_15_1_Os-perusteisuus_poliitiikkatoimien-arviointi_KARVI_VNTEAS.pdf. Luettu: 21.12.2020.

Sanghi, S. 2016. The Handbook Of Competency Mapping. Understanding, Designing and Implementing Competency Models in Organizations. SAGE Publications. Luettavissa: <https://haaga-helia.finna.fi/Record/nelli21.3710000000841420>. Luettu: 23.1.2021.

Sydänmaanlakka, P. 2012. Älykäs organisaatio. Hansaprint Oy. Vantaa.

Toivanen, M., Leppänen, A. & Kovalainen, A. 2012. Osaamisen kehittäminen työorganisaatioissa. Jännitteitä ja paradokseja. Työelämä tutkimus, 10, 1, s. 3-21. Luettavissa: <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87295/46190>. Luettu: 4.1.2021.

Tuomi, L. & Sumkin, T. 2012. Osaamisen ja työn johtaminen - organisaation oppimisen oivalluksia. Sanoma Pro Oy. Helsinki.

Tynjälä, P. 2008. Opettajan asiantuntijuus ja työkulttuurit. Teoksessa Hillilä, M. & Rähkä, P. (toim.). Samalta viivalta 2. Kasvatusalan valintayhteishankkeen (VAKAVA) kirjallisen kokeen aineisto 2008, s. 83-113. PS-kustannus. Juva.

Tynjälä, P. 2010. Asiantuntijuuden kehittämisen pedagogiikkaa. Teoksessa Collin, K., Pahloniemi, S., Rasku-Puttonen, H. & Tynjälä, P. (toim.). Luovuus, oppiminen, asiantuntijuus, s. 79-96. WSOYpro Oy. Helsinki.

Viitala, R. 2014. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Edita. Helsinki. Luettavissa: <https://www.ellibslibrary.com/book/978-951-37-6358-9>. Luettu 24.1.2021.

Vilppola, J., Hämäläinen, R., Vähäsantanen, K. & Salo, P. 2020. Opettajana jo toimivan opettajaopiskelijanosaamisen kehittyminen – osaamisperustainen ja työelämälähtöinen ammatillinen opettajankoulutus. Ammattikasvatuksen aikakauskirja, 22, 2, s. 32–51.

Wallo, A., Kock, H., Lundqvist, D. & Coetzer, A. 2020. Understanding Factors That Enable and Inhibit Assessment of Outcomes Of Competence Development. Human Resource Development Review. 19, 4, s. 384-421. Luettavissa: <https://haaga-helia.finna.fi/PrimoRecord/pci.divaliu-167917>. Luettu: 27.1.2021.

Liitteet

Liite 1: HOKS-käsikirja

CAREERIA INTRANET careeria.fi

Haku

Koulutustoiminta Työelämäpalvelut Turvallisuus Työyhteisö Organisaatio Tukipalvelut Hankkeet CareraPlus Oy

Suunnittelu ja ennakointi

- Hakeutuminen ja opiskelijaksi ottaminen
- Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma HOKS**
- Henkilö-, yhteys- ja taustatiedot
- HOKS:n laadinta, hyväksyntä- ja päivitystapahtumat
- Suoritettavan tutkinnon tai koulutuksen tiedot (HOKS:n kohta 1.)
- Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen (HOKS:n kohdat 2.-4.)
- Mahdollinen ammattitaitovaatimuksista tai osaamistavoitteista poikkeaminen (66 §) (HOKS:n kohta 5.)
- Osaamisen tunnistamis- ja tunnustamisprosessin lopputulos (HOKS:n kohta 6.)
- Ohjaus ja tuki (48 §) (HOKS:n kohta 7.)
- Eriytynen tuki (64 §) (HOKS:n kohta 8.)
- Opiskeluvalmuiksi tukevat opinnot (63 §) (HOKS:n kohta 9.)
- Näytöt (HOKS:n kohta 10.)
- Muu osaamisen osoittaminen (HOKS:n kohta 11.)
- Osaamisen arvioinnin mukauttaminen (64 §) (HOKS:n kohta 11.)
- Osaamisen arvioijat (HOKS:n kohta 12.)
- Urasuunnitelma (HOKS:n kohta 13.)

Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma HOKS

Ammatillisessa koulutuksessa opintopolku on yksilöllinen ja joustava. Jokaiselle opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS).

Henkilökohtaistaminen on prosessi, jossa jokaiselle ammatillisen koulutuksen opiskelijalle suunnitellaan ja toteutetaan tämän tarpeita vastaava koulutuspolku. Henkilökohtaistamisessa tunnustetaan ja tunnustetaan opiskelijan aiempi osaaminen ja suunnitellaan uuden osaamisen hankkimisen sisällöt ja tavat sekä ohjauksen ja tuen toimet. Koulutuksen alkaessa laadittua osaamisen kehittämissuunnitelmaa päivitetään opintojen aikana aina, kun suunnitelmat muuttuvat tai tarkentuvat.

Wilmia: Opiskelijan Yhteenveto –sivu -> Lomakkeet -> Henkilökohtaistaminen HOKS (Careeria)

Henkilökohtaistaminen

- Henkilö- ja yhteydetiedot (+Huoltajan yhteydetiedot alle 18v)
- HOKS:n laadinta-, hyväksyntä- ja päivitystapahtumat
- Suoritettavan tutkinnon tai koulutuksen tiedot
- Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen
- Mahdollinen ammattitaitovaatimuksista tai osaamistavoitteista poikkeaminen
- Osaamisen tunnistamis- ja tunnustamisprosessin lopputulos
- Ohjaus ja tuki
- Eriytynen tuki
- Opiskeluvalmuiksi tukevat opinnot
- Näytöt
- Muu osaamisen osoittaminen
- Osaamisen arvioinnin mukauttaminen
- Osaamisen arvioijat
- Urasuunnitelma

Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS) laaditaan

- yhdessä opiskelijan kanssa
- 25 pv sisällä opiskelun aloituksesta
- tutkinnon osittain
- ja sitä päivitetään säännöllisesti.

Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma HOKS

Ammatillisessa koulutuksessa opintopolkua on yksilöllinen ja joustava. Jokaiselle opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS).

Henkilökohtaistaminen on prosessi, jossa jokaiselle ammatillisessa koulutuksessa opiskelijalle suunnitellaan ja toteutetaan tämän tarpeita vastaava koulutuspolku. Henkilökohtaistamisessa tunnustetaan ja tunnustetaan opiskelijan aiempi osaaminen ja suunnitellaan uuden osaamisen hankkimisen sisällöt ja tavat sekä ohjauksen ja tuen toimet. Koulutuksen alkaessa laadittua osaamisen kehittämissuunnitelmaa päivitetään opintojen aikana aina, kun suunnitelmat muuttuvat tai tarkentuvat.

Wilma: Opiskelijan Yhteenveto –sivu -> Lomakkeet -> Henkilökohtaistaminen HOKS (Careeria)



HOKSiin kirjataan

- o Henkilö- ja yhteystiedot (+Huoltajan yhteystiedot alle 18v)
- o HOKS:n laadinta-, hyväksyntä- ja päivitystapahtumat
- o Suoritetun tutkinnon tai koulutuksen tiedot
- o Osaamisen tunnustaminen ja tunnustaminen
- o Mahdollinen ammattitaitovaatimuksesta tai osaamistavoitteista poikkeaminen
- o Osaamisen tunnustamis- ja tunnustamisprosessin lopputulos
- o Ohjaus ja tuki
- o Erityinen tuki
- o Opiskeluvalmiuksia tukevat opinnot
- o Näytöt
- o Muu osaamisen osoittaminen
- o Osaamisen arvioinnin mukauttaminen
- o Osaamisen arvioijat
- o Urasuunnitelma

Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS) laaditaan

- o yhdessä opiskelijan kanssa
- o 25 pv sisällä opiskelun aloituksesta
- o tutkinnon osittain
- o ja sitä päivitetään säännöllisesti.

Oppisopimuskoulutuksen osalta

- o HOKS laaditaan oppisopimuskoulutukseen hakijalle ennen koulutuksen alkua
- o HOKS pitää olla liitettävissä oppisopimukseen oppisopimusta hyväksyttäessä
- o työpaikan edustaja osallistuu suunnitelman laatimiseen.

Aiakkaisen opiskelijan huoltajalla tai edustajalla on mahdollisuus osallistua opiskelijalle tehtävien henkilökohtaisten suunnitelmien laadintaan ja päivittämiseen.

Kaikki HOKSiin osallistujat hyväksyvät eli allekirjoittavat HOKSiin M-Filesin kautta. Hyväksynnän/allekirjoituksen voi tehdä käsin mobiililaitteella paikan päällä tai Visma Sign -palvelussa pankkitunnuksilla (sähköpostiosoite tarvitaan).



Kuva. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Osaamisperusteisuus on asiakaslähtöisyyttä.

Lisätietoja:

Opetushallitus - Henkilökohtaistaminen

<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/henkilokohtaistaminen>

Henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman tietosisältö ja käsitteistö

<https://minedu.fi/documents/1410845/5984873/HOKSin+tietosis%C3%A4ll%C3%B6+ja+k%C3%A4sitteist%C3%B6+6.2.2018.pdf/82ace03-7f08-48c0-afac-74d0b3097327/HOKSin+tietosis%C3%A4ll%C3%B6+ja+k%C3%A4sitteist%C3%B6+6.2.2018.pdf.pdfhttps://minedu.fi/documents/1410845/5984873/HOKSin+tietosis%C3%A4ll%C3%B6+ja+k%C3%A4sitteist%C3%B6+6.2.2018.pdf.pdf>

Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta

Luku 3 Henkilökohtaistaminen

- o 9 § Henkilökohtaiseen osaamisen kehittämissuunnitelmaan merkittävät tiedot
- o 10 § Tutkintokoulutuksen opiskelijan aiemmin hankittu osaamisen tunnustaminen

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170673#Pdp447258368>

Video-ohjeita henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelmaan (HOKS) liittyen

- HOKS 1 -koulutus #1
 - Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma HOKS
 - Valmistautuminen HOKS keskusteluun
 - ePerusteet
 - Tutkinnon muodostuminen
- HOKS 1 -koulutus #2
 - HOKS:n laadinta-, päivitys- ja hyväksyntätapahtumat
 - HOKS:n laadinta ja ensikertainen hyväksyntä
 - HOKS:n päivitys ja hyväksyntä
- Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS) -merkinnät Wilma oppilashallintojärjestelmään #1
 - Henkilö- ja yhteystiedot
 - Huoltajan tiedot
 - Aiemmat opinnot ja työkokemus
 - HOKS:n laadinta-, hyväksyntä- ja päivitystapahtumat
 - Suoritetavan tutkinnon tai koulutuksen tiedot (HOKS:n kohta 1.)
 - Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen (HOKS:n kohdat 2-4.)
 - Mahdollinen ammattitaitovaatimuksesta tai osaamistavoitteista poikkeaminen (66 §) (HOKS:n kohta 5.)
 - Osaamisen tunnistamis- ja tunnustamisprosessin lopputulos (HOKS:n kohta 6.)
- Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS) -merkinnät Wilma oppilashallintojärjestelmään #2
 - Ohjaus ja tuki (48 §) (HOKS:n kohta 7.)
 - Entyinen tuki (64 §) (HOKS:n kohta 8.)
 - Opiskeluvaihtumista tukevat opinnot (63 §) (HOKS:n kohta 9.)
 - Näytöt (HOKS:n kohta 10.)
 - Muu osaamisen osoittaminen (HOKS:n kohta 11.)
 - Osaamisen arvioinnin mukauttaminen (HOKS:n kohta 11.)
 - Urasuunnitelma (HOKS:n kohta 13.)



- Suunnittelu ja ennakkointi
- Hakeutuminen ja opiskelijaksi ottaminen
- Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma HOKS
- Henkilö-, yhteys- ja taustatiedot
- HOKSin laadinta-, hyväksyntä- ja päivitystapahtumat
- Suoritettavan tutkinnon tai koulutuksen tiedot (HOKSin kohta 1)
- Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen (HOKSin kohdat 2-4)
- Mahdollinen ammattitaitovaatimuksesta tai osaamisavoitteista poikkeaminen (66 §) (HOKSin kohta 5.)
- Osaamisen tunnistamis- ja tunnustamisprosessin lopputulos (HOKSin kohta 6.)

Henkilö-, yhteys- ja taustatiedot

Sivun sisältö

- Henkilö- ja yhteystietojen läpikäynti
- Huoltajan tiedot
- Aiemmat opinnot ja työkokemus

HOKS –keskustelu aloitetaan opiskelijan henkilö- ja yhteystietojen läpikäynnillä.

Wilma:

- Opiskelijan Yhteenveto –sivu -> Lomakkeet -> Henkilökohtaistaminen HOKS (Careeria)



Henkilö- ja yhteystiedot

Henkilö- ja yhteystiedot

Sukunimi AAA-Malli	Etnimet Opiskelija	Kutsumanimi Opiskelija
Syntymäaika: 20.05.2003	Oppij numero: -	
Lähiosoite Mallintie 1	Postiosoite 00100 HELSINKI	Kotikunta Helsinki
Matkapuhelin 0101234567	Sähköpostiosoite opiskelija.aaa-malli@gmail.com	Työpuhelin
Aidinkieli suomi fi	Kansalaisuus Suomi 246	Kotimaa Suomi 246

Henkilö- ja yhteystiedoista tarkistetaan:

- Sukunimi
- Etnimet (HUOM! kaikki nimet tulee olla kirjattuna todistusta varten)
- Kutsumanimi
- Lähiosoite
- Postinumero
- Kotikunta
- Matkapuhelin
- Sähköpostiosoite
- Työpuhelin (tarpeen mukaan)
- Aidinkieli (saattaa olla vaikutusta mm. tutkinnon osien kielitaitovaatimuksiin)
- Kansalaisuus
- Kotimaa
- Koulutuslajit

[Koulutuslajit-ohje](#)

Koulutuslajit *

VOS, Ammatillinen peruskoulutus (831)

Rivejä voi olla korkeintaan 1 kappaletta

Lisätietoja rahoitusmuodoista ja koulutuslajeista Careerian Intrasta:

<https://intra.careeria.fi/Koulutustoiminta/primus-kurre-wilma/primus-kurre-wilma---ohjeistus/rahoitusmuoto-ja-koulutuslaji/>

Huoltajan tiedot

Alle 18-vuotiaalle opiskelijalle HOKS:n ilmesty kenttä "Huoltajan tiedot". Wilmaan kirjataan opiskelijan kaikkien huoltajien tiedot.

Huoltajan tiedot

Huoltaja kirjautunut viimeksi Wilmaan:

Huoltaja	Huoltajan sukunimi	Huoltajan etunimet	Huoltajan lähiosoite	Huoltajan postiosoite	Huoltajan matkapuhelin	Huoltajan sähköpostiosoite
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Huoltajan tietoihin täytetään:

- Huoltaja (äiti, isä jne..)
- Huoltajan sukunimi
- Huoltajan etunimet
- Huoltajan lähiosoite
- Huoltajan postiosoite
- Huoltajan matkapuhelinnumero
- Huoltajan sähköpostiosoite

Aiemmat opinnot ja työkokemus

HOKS-prosessin läpiviemiseksi on tärkeää käydä opiskelijan kanssa tarkasti läpi hänen opiskelu- ja työhistoria. Etenkin nyt suoritettavaan tutkintoon tai koulutukseen liittyvät aiemmin suoritettut opinnot sekä työkokemus kirjataan lomakkeelle.

Olemassa olevan osaamisen läpikäynti on osa tunnistamisen ja tunnustamisen -prosessia.

- Pohjakoulutus -kohtaan valitaan listasta ylin suoritettu koulutus/tutkinto, sekä viereen mahdollinen nimi.
- Aikaisempi muu koulutus voidaan kirjata missä tahansa järjestyksessä (ei tarvitse olla aikajärjestyksessä).
- Lupa- ja korttikoulutukset -kohtaan kirjataan opiskelijalla olevat voimassa olevat luvat ja kortit.
 - Jos nyt suoritettava tutkinto tai koulutus sisältää opiskelijalla jo olevat, ja voimassa olevat, kortit, niin nämä tunnustetaan myöhemmässä HOKS:n vaiheessa kohdassa "Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen"
- Työkokemukseen kirjataan ainakin nyt suoritettavaan tutkintoon tai koulutukseen liittyvät tiedot.
- Nyt suoritettavaan tutkintoon tai koulutukseen liittyvä alan työkokemus kirjataan mahdollisimman tarkasti avoimeen teksti kenttään.
- Muu työkokemus -kohtaan kirjataan nyt suoritettavaan tutkintoon tai koulutukseen liittyvä muu työkokemus.
 - Mahdollinen nyt suoritettavaan tutkintoon tai koulutukseen liittyvä työkokemus tunnustetaan ja/tai tunnustetaan myöhemmässä HOKS:n vaiheessa kohdassa "Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen"

Aiemmat opinnot ja työkokemus

Pohjakoulutus (ylin suoritettu koulutus/tutkinto)		Pohjakoulutuksen tutkinnon nimi		
<input type="text"/>		<input type="text"/>		
Aikaisempi muu koulutus	Aikaisempi muu koulutus, oppilaitos	Aikaisempi muu koulutus, suoritusvuosi		
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
Lupa- ja korttikoulutukset		Kortin voimassaolo päättyy		
<input type="text"/>		<input type="text"/>		
Työkokemus				
Työnantaja	Työn kesto	Työtehtävä	Työsuhteen alkupäivä	Työsuhteen päättymispäivä
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Alaan liittyvä työkokemus		Muu työkokemus		
<input type="text"/>		<input type="text"/>		

Opiskelijan kirjoittama kuvaus hakuvaiheessa

Video-ohjeita henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelmaan (HOKS) liittyen

- HOKS
 - Henkilö- ja yhteystiedot
 - Huoltajan tiedot
 - Aiemmat opinnot ja työkokemus



Liite 2: HOKS-osaaminen

LAINSÄÄDÄNTÖ JA TUTKINTOJEN TUNTEMUS

1. Tunnen uuden lainsäädännön mukaiset henkilökohtaistamisen säädökset ja osaan soveltaa niitä työssäni.
2. Tunnen ja osaan soveltaa työssäni linjauksiamme ja ohjeistusta HOKSin laadintaan, seuraamiseen ja päivittämiseen (vastuut, aikataulut, sisällön laajuus ja tarkkuus, valtuudet ja tavat hyväksyä sekä tietoturvan varmistaminen).
3. Tunnen oman ja lähialojeni ammatillisten tutkintojen ja/tai valmentavien koulutusten sisällöt, niiden muodostumisen sekä erilaiset tavat järjestää koulutus.

OHJAUSOSAAMINEN

4. Laadin HOKSin yhdessä opiskelijan kanssa, osallistan ja varmistan hänen valmiutensa myös sen seuraamiseen ja päivittämiseen.
5. Arvioin yhdessä opiskelijan kanssa hänen osaamisensa ja valmiutensa tavoitteena olevan tutkinnon tai tutkinnon osan/osien tai muun tavoitteen saavuttamiseksi.
6. Huomioin ohjaustyössäni opiskelijan henkilökohtaiset tavoitteet ja urasuunnittelutoiveet sekä niiden tukemisen.
7. Osaan tunnistaa opiskelijan erityiset ohjaus- ja tukitarpeet ja tehdä yhteistyötä erityisopettajan kanssa.
8. Osana uraohjausta tunnistan ja osaan ohjata opiskelijalle mahdollisuuksia valita tutkinnon osa toisesta tutkinnosta.
9. Osana uraohjausta tunnistan osaamistarpeen tai osaamisen ja osaan ohjata opiskelijaa opiskelemaan ja/tai suorittamaan yksittäisen tutkinnon osan tai osia erillisellä opiskeluoikeudella.
10. Tunnen ja tiedän prosessit, joiden kautta opiskelija voi siirtyä ohjatusti tutkinnosta tai koulutuksesta toiseen, tarvittaessa toiselle koulutuksen järjestäjälle.
11. Tunnistan keinot ja osaan ohjaustyölläni mahdollistaa opiskelijoille aidosti yksilölliset opintopolut.

OSAAMISEN TUNNISTAMINEN JA TUNNUSTAMINEN

12. Tunnen lainsäädännön edellytykset sekä omat toimintatapamme ja ohjeistukset aieman osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen.
13. Osaan tunnistaa ja tunnustaa aiempaa osaamista silloin kun se on hankittu voimassa olevista tutkinnon perusteista.
14. Osaan tunnistaa ja tunnustaa aiempaa osaamista silloin kun se on hankittu muuten kuin voimassa olevista tutkinnon perusteista tai muista viranomaisten arvioimista ja todentamista opinnoista.
15. Tiedän, miten osaamista tunnustetaan muulla tavoin (esim. työkokemus, harrastus) hankitun osaamisen perusteella.

OSAAMISPERUSTEISUUS, PUUTTUVAN OSAAMISEN HANKKIMISEN SUUNNITTELU

16. Osaan laatia puuttuvan osaamisen hankkimisen suunnitelman osaamisperusteisesti, aiemmin hankitun osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen perustuen.
17. Osaan huomioida asiakaslähtöisesti ja yksilöllisesti monipuoliset mahdollisuudet puuttuvan osaamisen hankkimiseksi (mm. lähiopetus, verkko- ja monimuoto-opiskelu, projektiopinnot, työelämässä oppiminen).
18. Tiedän käytössä olevat toimintatavat opiskeluvaihtoehtoja tukevien opintojen tarjoamiseen ja osaan sisällyttää ne tarvittaessa opiskelijan HOKSiin.

OSAAMISEN OSOITTAMISEN SUUNNITTELU, NÄYTÖT

19. Osana HOKSia suunnittelen yhdessä opiskelijan ja työpaikan edustajan kanssa osaamisen osoittamisen tavat yksilöllisesti, tutkinnon osittain.

20. Osaan tunnistaa aiemmin hankitun osaamisen (esim. työelämässä) ja ohjata opiskelijan osoittamaan osaamisensa suoraan näytössä, ilman tutkintokoulutusta.
21. Varmistan, että näyttöjen osalta on aina sovittuina ajankohdat ja sisällöt, näyttöympäristöt ja osaamisen arvioijat.
22. Tiedän käytänteet ammattitaitovaatimuksista ja osaamistavoitteista poikkeamiseen sekä osaamisen arvioinnin mukauttamiseen.

WILMA-OSAAMINEN

23. Osaan dokumentoida HOKS-prosessin Wilmaan.
24. Osaan päivittää HOKSin yhdessä opiskelijan kanssa ja dokumentoida päivitysten hyväksynnän.
25. Tiedän HOKS-kirjausten vaikutukset oppilaitoksen rahoitukseen.

Liite 3: Osaamistesti

Tiedottaminen, neuvonta ja ohjaus

1. Osaan antaa riittävät / tarvittavat tiedot työelämälle ja opiskelijalle koulutus sopimuksesta
2. Osaan antaa riittävät / tarvittavat tiedot työelämälle ja opiskelijalle oppisopimuksesta
3. Tunnen koulutus sopimuksen ja oppisopimuksen erot ja samankaltaisuudet niin, että pystyn ohjaamaan opiskelijoita niissä
4. Tunnen koulutus sopimuksen ja oppisopimuksen erot ja samankaltaisuudet niin, että osaan kuvata erot työnantajalle
5. Osaan kuvata työnantajalle osaamisen kehittämisen hyötyjä sekä eri tutkintovaihtoehtojen soveltuvuutta osaamisen kehittämiseen
6. Osaan neuvoa opiskelijaa Kelan opintososiaalisissa etuuksissa ja ateriakorvausasioissa
7. Osaan neuvoa opiskelijaa oppisopimukseen liittyvissä opintososiaalisissa etuuksissa
8. Osaan tiedottaa opiskelijaa seuraamaan palkkatulojen vaikutuksia Kelaan tukiin ja tekemään tarvittavia toimenpiteitä
9. Osaan kertoa työnantajalle oppisopimuksen koulutuskorvausasioista
10. Tuen ja ohjaan opiskelijaa omien opintojen ja uravalintojen suunnittelussa
11. Osaan tiedottaa työnantajaa ja opiskelijaa ennen oppisopimuksen käynnistymistä siihen liittyvistä poikkeustilanteista (esim. oppiajan muutokset ja purkamisen perusteista)
12. Tunnen Te -palvelujen työllistämisen tuet työnantajalle
13. Tunnen muut työllistämisen tuet (vakuutusyhtiö, Kela, kuntalisät)
14. Osaan ohjata työnantajaa työllistämisen tukien hakemiseen
15. Tunnen organisaationi tarjoamat palvelut työpaikkaohjaajille ja tiedotan niistä työpaikoilla
16. Osaan kertoa opiskelijalle ja työnantajalle, milloin ei voida soveltaa koulutus sopimusta eikä oppisopimusta
17. Osaan ohjata opiskelijan sähköisten tiedotus-, neuvonta- ja ohjausmateriaalien äärelle (esim. opintopolku.fi, oppisopimus.fi, kela.fi, koulutusrahasto.fi)
18. Osaan ohjata työnantajan/työpaikkaohjaajan sähköisten tiedotus-, neuvonta- ja ohjausmateriaalien äärelle (esim. te-palvelut.fi, kuntalisäsivut, oppisopimus.fi, ohjaan.fi)
19. Selvitän työpaikan muut koulutustarpeet ja varmistan tiedon viemisen eteenpäin organisaatiossani
20. Tunnen oman organisaationi periaatteet työelämän palvelemisessa ja osaan ohjata asiakasta eteenpäin

Edellytysten varmistaminen, yhteinen suunnittelu ja sopiminen

21. Selvitän asiakaslähtöisesti työnantajan tarpeet ja mahdollisuudet solmia oppi- tai koulutus sopimuksen
22. Osaan sovittaa yhteen eri sopijaosapuolten tarpeet ja aikataulut opintojen suunnittelussa ja toteutuksessa
23. Osaan varmistaa lain vaatimat edellytykset koulutus sopimukseen ja oppisopimukseen työpaikalla
24. Osaan varmistaa opiskelijan valmiudet työelämässä oppimiseen
25. Osaan neuvotella, suunnitella ja solmia koulutus sopimuksen ja sitä koskevan HOKSin yhteistyössä työnantajan ja opiskelijan kanssa
26. Osaan tunnistaa opiskelijan olemassa olevan osaamisen ja työkokemuksen työelämässä oppimisen osalta ja hyödynnän tietoa HOKSin suunnittelussa
27. Osaan neuvotella, suunnitella ja solmia oppisopimuksen ja sitä koskevan HOKSin yhteistyössä työnantajan ja opiskelijan kanssa
28. Osaan hyödyntää oppisopimuksen ja sitä koskevan HOKSin suunnittelussa eri tutkintojen tutkinnonosia
29. Tunnen oman alan työelämään vaikuttavat tekijät (esim. vuosikello, sesongit, kausiluonteisuus) ja otan ne huomioon arjen ohjausyhteistyössä työpaikkojen kanssa

30. Tunnen eri osapuolten roolit, tehtävät sekä vastuut ja niiden erot oppisopimuksessa ja koulutussopimuksessa.
31. Osaan tunnistaa työpaikkaohjaajan osaamisen yhdessä työnantajan ja työpaikkaohjaajan kanssa
32. Osaan sopia työnjaosta, yhteistyöstä ja yhteydenpidosta ja välineistä työpaikkaohjaajan kanssa
33. Osaan sopia työpaikkaohjaajan perehdyttämisestä tai ohjaamisesta koulutukseen.
34. Osaan perehdyttää työpaikkaohjaajan ohjaamiseen
35. Hyödynnän perehdytyksessä www.ohjaan.fi sivustoa
36. Tunnen ne työsopimuslain perusteet, jotka vaikuttavat oppisopimuksen laatimiseen, toteuttamiseen ja purkautumiseen
37. Tunnen työpaikalla järjestettävää koulutusta koskevan ammatillisen koulutuksen lainsäädännön ja sovellan tietoa käytäntöön
38. Osaan tarkistaa yrityksen tiedot yritystietojärjestelmästä (YTJ)
39. Tunnen yrittäjän määritelmän oppisopimuskoulutuksessa ja osaan soveltaa tietoa sopimusten suunnittelussa
40. Tunnen erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan työelämässä oppimisen suunnittelua koskevat periaatteet ja käytänteet ja osaan soveltaa niitä
41. Osaan tukea erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan työpaikkaohjaajaa suunnittelemaan ohjausta
42. Osaan tukea eri kieli- ja kulttuuritaustaisten opiskelijoiden työpaikkaohjaajia suunnittelemaan ohjausta
43. Tunnen muissa oppimisympäristöissä tapahtuvan oppimisen taloudelliset vaikutukset työnantajan näkökulmasta ja osaan neuvotella niistä (oppisopimus)
44. Osaan tukea työnantajaa ja opiskelijaa ymmärtämään koulutusmuodosta toiseen siirtymisen vaikutukset eri osapuolten tehtäviin, velvollisuuksiin ja vastuisiin
45. Osaan koota ja/tai tiedottaa tarvittavaa verkostoa sopimuksen suunnitteluvaiheessa (esim. erityis-, yto-opettaja, opo ym)
46. Osaan suunnitella, räätälöidä ja koordinoida oppisopimuskoulutukseen työelämälähtöisiä ryhmätoteutuksia yhteistyössä työelämän kanssa
47. Varmistan, että oppisopimuksen allekirjoittaa työpaikalla henkilö, jolla nimenkirjoitusoikeus
48. Tunnen oman taloni työpaikalla järjestettävää työelämässä oppimista koskevat laatu-prosessit
49. Tunnen organisaationi hallinnolliset prosessit sopimuskäytänteissä, opintososiaalisissa etuuksissa ja koulutuskorvauksissa
50. Osaan hyödyntää digitaalisia välineitä oppisopimuksen/koulutussopimuksen suunnittelussa, HOKSauksessa ja työpaikkaohjaajan perehdyttämisessä (esim. Skype, AC, ryhmäpuhelu)
51. Osaan perehdyttää työnantajaa, työpaikkaohjaajaa ja opiskelijaa yhteydenpidossa hyödynnettäviin digitaalisiin välineisiin (esim. Skype, AC...)
52. Osaan suunnitella, hankkia ja koordinoida laajennettuun oppisopimukseen liittyviä toteutuksia (laajennettu järjestämislupa/oppisopimus)

Työelämässä oppiminen, seuranta ja arviointi

53. Teen ohjausyhteistyötä työpaikkaohjaajan kanssa. Tuemme ja seuraamme opiskelijan oppimista ja osaamisen kehittymistä yhdessä.
54. Osaan neuvotella oppisopimukseen sekä siihen liittyvän HOKSin muutokset yhteistyössä työnantajan edustajan ja opiskelijan kanssa ja tiedän, milloin tarvitsen työnantajan edustajan allekirjoituksen tai hyväksymisen muutoksiin.
55. Päivitän koulutussopimukseen liittyvät muutokset HOKSiin yhdessä opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa
56. Pidän yhteyttä työpaikkaohjaajan kanssa
57. Tuen työpaikkaohjaajaa ohjauksen toteuttamisessa
58. Toteutan työpaikkakäynnit suunnitelmallisesti (tavoitteet, sisällöt, toteutus)

59. Tuen tarvittaessa koko työyhteisöä ohjaamaan opiskelijaa
60. Osaan tukea työpaikkaohjaajaa erityistä tukea tarvitsevien tai eri kieli- ja kulttuuritaustaisten opiskelijoiden ohjauksessa.
61. Pysin ratkaisemaan työelämässä oppimisen haasteita yhteistyössä eri osapuolten kanssa
62. Organisaatiossani on yhteisesti sovitut toimintatavat ja ohjeet muutostilanteiden varalle ja noudatan niitä.
63. Osaan perehdyttää työpaikkaohjaajan näyttöjen arviointiin
64. Osaan perehdyttää opiskelijan näyttöihin
65. Arvioimme opiskelijan osaamista yhteistyössä työpaikkaohjaajan kanssa
66. Hoidan työelämäasiakkuuksia organisaatiossamme sovittujen käytänteiden ja/tai suunnitelmien mukaisesti
67. Tuen työpaikkaohjaajaa palautteen antamisessa opiskelijalle
68. Osaan tukea työnantajaa ja opiskelijaa ymmärtämään sopimusmuodon koulutus/oppisopimus vaihtamisen vaikutukset rooleihin, tehtäviin ja vastuisiin
69. Tunnen väliaikaiseen keskeyttämiseen liittyvät käytänteet koulutussopimuksessa
70. Tunnen väliaikaiseen keskeyttämiseen liittyvät käytänteet sekä käytänteiden vaikutukset oppisopimuksessa työpaikan ja opiskelijan näkökulmasta
71. Arvioin opiskelijan osaamista organisaatiomme osaamisen arvioinnin toteutussuunnitelman mukaisesti
72. Osaan hyödyntää digivälineitä oppimisen edistymisen seurannassa ja näyttöjen arvioinnissa
73. Osaan perehdyttää työnantajan edustajaa, työpaikkaohjaajaa sekä opiskelijaa oppimisen edistymisen seurannassa ja näyttöjen arvioinnissa hyödynnettäviin digivälineisiin (jos osaan, niin mitä välineitä nämä ovat?)
74. Osaan huomioida tietoturvaan liittyvät asiat kun hyödynnetään digitaalisia välineitä
75. Osaan kertoa tietoturvaan liittyvät asiat työpaikkaohjaajalle ja opiskelijalle
76. Ymmärrän yrityssalaisuuden merkityksen ja osaan toimia niin ettei se vaarannu

Kehittävä palaute ja sen hyödyntäminen

77. Kysyn palautetta koulutussopimus/oppisopimusjakson onnistumisesta opiskelijalta
78. Kysyn palautetta koulutussopimus/oppisopimusjakson onnistumisesta työpaikkaohjaajalta
79. Kysyn palautetta koulutussopimus/oppisopimusjakson onnistumisesta työnantajalta
80. Hyödynnän palautetta seuraavien koulutussopimusten/oppisopimusten valmistelussa ja toteutuksessa
81. Käsittelemme palautteet opiskelijoiden kanssa
82. Käsittelemme palautteet koulutusalan muiden opettajien ja/tai esimiesten kanssa ja hyödynnämme palautetta toimintamme kehittämisessä
83. Tunnen oman taloni työpaikalla järjestettävän koulutuksen laatu prosessin ja palautteiden hyödyntämisen osana sitä
84. Tunnen työelämäpalautteen merkityksen ammatillisen koulutuksen rahoitukseen
85. Annan palautetta myös työpaikkaohjaajalle/ työnantajalle ja ymmärrän sen merkityksen
86. Suhtaudun palautteisiin mahdollisuutena kehittää toimintaani/ organisaationi toimintaa
87. Kerään palautetta monipuolisesti, sähköisen palautejärjestelmämme kautta sekä kasvokkain.
88. Osaan hyödyntää sähköisiä välineitä palautteen keräämisessä
89. Osaan dokumentoida eri tavoin kerätyn palautteen sähköiseen järjestelmään

Liite 4: Kriittisten pisteiden kartoitus

1. Arvioi tavoitettavuus ja näkyvyys
Miten asiakas saa yhteyden oppilaitokseemme ja henkilöihin siellä?
Arvioi tähtien avulla organisaationne nykyistä toimintaa. (1-5 tähteä, 1=tyydyttävä, 3=hyvä, 5=erinomainen)
Lisäksi: Mikä meillä jo toimii? Miten tätä voisi kehittää?
2. Arvioi opiskelijan valmiudet
Miten opiskelijan valmiudet työelämään varmistetaan?
Arvioi tähtien avulla organisaationne nykyistä toimintaa. (1-5 tähteä, 1=tyydyttävä, 3=hyvä, 5=erinomainen)
Lisäksi: Mikä meillä jo toimii? Miten tätä voisi kehittää?
3. Arvioi yhteinen ennakkosuunnittelu
Miten työpaikan mahdollisuudet, tarpeet ja aikataulut huomioidaan työelämässä oppimisessa?
Arvioi tähtien avulla organisaationne nykyistä toimintaa. (1-5 tähteä, 1=tyydyttävä, 3=hyvä, 5=erinomainen)
Lisäksi: Mikä meillä jo toimii? Miten tätä voisi kehittää?
4. Arvioi työpaikkaohjaus
Miten opiskelijan, työpaikkaohjaajan ja opettajan yhteistyö toteutuu?
Arvioi tähtien avulla organisaationne nykyistä toimintaa. (1-5 tähteä, 1=tyydyttävä, 3=hyvä, 5=erinomainen)
Lisäksi: Mikä meillä jo toimii? Miten tätä voisi kehittää?
5. Arvioi siirtymät, poikkeustilanteet
Millaiset toimintamallit koulutuksen järjestäjällä on siirtymiin ja poikkeustilanteisiin?
Arvioi tähtien avulla organisaationne nykyistä toimintaa. (1-5 tähteä, 1=tyydyttävä, 3=hyvä, 5=erinomainen)
Lisäksi: Mikä meillä jo toimii? Miten tätä voisi kehittää?
6. Arvioi kehittävä palaute
Pyydämmekö ja annammeko palautetta työelämässä oppimisen eri osapuolille/osa-
puolilta?
Arvioi tähtien avulla organisaationne nykyistä toimintaa. (1-5 tähteä, 1=tyydyttävä, 3=hyvä, 5=erinomainen)
Lisäksi: Mikä meillä jo toimii? Miten tätä voisi kehittää?
7. Arvioi näyttöjen laatu
Miten näyttö toteutetaan asiakaslähtöisesti?
Arvioi tähtien avulla organisaationne nykyistä toimintaa. (1-5 tähteä, 1=tyydyttävä, 3=hyvä, 5=erinomainen)
Lisäksi: Mikä meillä jo toimii? Miten tätä voisi kehittää?
8. Arvioi asiakassuhteen ylläpito
Miten asiakassuhteet kehittyvät vastavuoroisiksi kumppanuuksiksi?
Arvioi tähtien avulla organisaationne nykyistä toimintaa. (1-5 tähteä, 1=tyydyttävä, 3=hyvä, 5=erinomainen)
Lisäksi: Mikä meillä jo toimii? Miten tätä voisi kehittää?

Liite 5: Malli sähköposti tiedottamisesta

Hei

Alla lisätietoja liittyen näytön suunnitteluun ja arviointipäätöksen kirjaamiseen Wilmassa. Laittehan tietoa eteenpäin klustereihin. Toivon, että katsotte viestin alla olevan ohjevideon.

Wilman toimintalogiikka on hiukan ehkä harhaanjohtava, tieto ei liiku lomakkeelta toiselle, jos luo uuden, vaan aina pitäisi käyttää jo avattua lomaketta ja siirtyä sen myötä eteenpäin.

Näytön suunnittelu

- opettaja avaa ja kirjaa "Luo uusi: Näytön suunnittelu"
- -> tämän jälkeen opettajalla sekä opiskelijalla on mahdollisuus muokata näytön suunnittelua klikkaamalla jo avattua "Näyttö"-kohtaa.
- Opiskelija pääsee muokkaamaan näytön suunnittelua siihen asti, kunnes arviointipäätös kirjataan.

"Luo uusi: Arviointipäätöksen kirjaaminen" POISTUU tästä kohtaa keskiviikkona 23.9.2020.

Arviointipäätös kirjataan jo avatun näytön kautta. Huomioitahan, että "Näytön suunnittelu" pitää luoda ja kirjata ensin.

Arviointipäätöstä ei pääse kirjaamaan ennakoon, mutta huomioitahan, että näytön suunnittelun kautta kirjatut tiedot siirtyvät arviointipäätökseen. Itse arviointipäätöksen kirjaaminen kestää vain muutaman minuutin. Ainoat ns. tekstikentät arviointipäätöksessä ovat

- lyhyt kuvaus näytöstä = muutama lause (2-3) ammattitaitovaatimukseen perustuen, ei saa sisältää opiskelijan ominaisuuksiin liittyvää. Esim. Työskennellyt hotellin vastaanoton monipuolisissa työtehtävissä kolmessa eri vuorossa. Huomioi työskentelyssään toimintamallit ja -ohjeet sekä turvallisuuden.
- arvioinnin perustelut = lyhyet perustelut arvosanalle (tätä ei tarvitse kirjoittaa at/eat tutkinnoissa, eikä silloin kun arviointiaineistosta on selkeästi luettavissa perustelut).

KATSO: Ohjevideo näytön suunnitteluun ja arviointipäätöksen kirjaamiseen

https://youtu.be/pi1kp8_Tw34

Annan mielelläni lisätietoja ja autan tarvittaessa

Aurinkoista viikkoa toivotellen

Katja

Katja Venäläinen

Projektipäällikkö

Pedagoginen suunnittelu ja kehitys

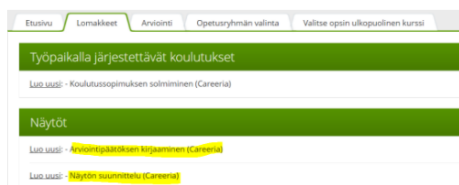
Liite 6. Malli Wilma-oppilashallintojärjestelmän muutoksen tiedottaminen Careerian Intranet

Wilma muutoksia: Näytöt & Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen

Wilmaan on tehty muutoksia toiminnan selkeyttämiseksi.

Näytöt:

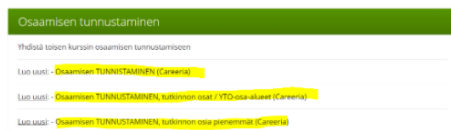
- **Näytön suunnittelu:**
 - Suunnitellaan tutkinnon osittain hyvissä ajoin ennen näyttöä, ennen oppisopimuksen tai koulutusopimuksen solmimista. Näytön suunnittelussa huomioidaan myös tutkinnon osan näyttöön sisältyvä mahdollinen YTO-osa-alue.
 - Näytön suunnitteluvaiheessa kirjataan seuraavat tiedot
 - näyttöympäristön nimi = organisaatio, jossa näyttö suunnitellaan annettavaksi (voidaan kirjata toive organisaatio ennen koulutusopimuksen varmistamista esim. Kokous- ja kongressihotelli)
 - näyttöympäristön kuvaus = tiivis selvitys siitä, millainen näyttöympäristö on kyseessä. Kuvataan ympäristön luonne lyhyesti, esim. kukkakauppa, varaosaliike, ammatillinen oppilaitos, simulaattori
 - näytön ajankohta = esim 01/2021 tai vk 34/2021
 - näytön sisältö = mahdolliset tarkennukset ammattitaitovaatimuksiin liittyen huomioiden yksittäiset arviointikriteerit.
 - mahdollinen YTO-osa-alue/osa-alueet
 - tiedot eivät siirry eHOKS tai Koski -palveluun
- **Arviointipäätöksen kirjaaminen:**
 - kirjataan kun kaikki tutkinnon osaan liittyvät näytöt on annettu ja arviointikeskustelu pidetty
 - tiedot siirtyvät eHOKS ja Koski -palveluun
 - Arviointipäätös allekirjoitetaan M-Filesin avulla



Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen:

Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen selkeyttämiseksi nämä laitettiin 3 eri lomakkeeseen.

- **Osaamisen tunnistaminen**
 - muu opiskelijan aiemmin hankkima osaaminen, joka liittyy suoritettavaan tutkintoon tai valmentavaan koulutukseen
 - tunnistamisen tyyppi on joko "ohjattu näyttöön" tai "muu opiskelijan aiemmin hankkima ja osoittama osaaminen"
 - Lomakkeelle tunnustetaan opiskelijan aiemmin hankkima osaaminen (esim. työkokemus, harrastuneisuus, kurssit). Opiskelijalle ei virallista arviointia.
- **Osaamisen tunnustaminen, tutkinnon osat / YTO-osa-alueet**
 - tiedot niistä tutkinnon osista, yhteisten tutkinnon osien osa-alueista tai muista toimivaltaisen viranomaisen arvioimista ja todentamista opinnoista, jotka koulutuksen järjestäjä on sisällyttänyt osaksi opiskelijan tutkintoa osaamisen tunnustamisen perusteella = tunnustamisen tyyppi "suoraan"
 - tiedot niistä tutkinnon osista, yhteisten tutkinnon osien osa-alueista tai muista toimivaltaisen viranomaisen arvioimista ja todentamista opinnoista, jotka koulutuksen järjestäjä on toimittanut nimeämilleen osaamisen arvioijille osaamisen tunnustamista varten = tunnustamisen tyyppi "arviointien kautta"
 - Tällä lomakkeella tunnustetaan kokonaisia tutkinnon osia tai YTO-osa-alueita.
 - HUOM! Tunnustamis päätös tehtävä, tunnustaja allekirjoittaa M-Filesin avulla.
- **Osaamisen tunnustaminen, tutkinnon osaa pienemmät**
 - muu opiskelijan aiemmin hankkima ja osoittama osaaminen, joka liittyy suoritettavaan tutkintoon tai valmentavaan koulutukseen = tunnustamisen tyyppi "muu opiskelijan aiemmin hankkima ja osoittama osaaminen"
 - Tällä lomakkeella tunnustetaan tutkinnon osia tai YTO-osa-alueita pienempiä kokonaisuuksia aiemmista suorituksista, joista opiskelijalla on esittävä virallinen todistus (esim. EA1, hygieniapassi, tutkintotodistus, todistus suoritetuista tutkinnon osista).



Annan mielelläni lisätietoja

Katja

Katja Venäläinen

+358 40 648 7145

katja.venalainen@careeria.fi

Liite 7: HOKS-koulutukset

HOKS-osaamisen kehittäminen - ilmoittaudu koulutuksiin!

Henkilökunnan **HOKS-osaamista kehitetään** syksyn aikana. Elo-marraskuun aikana järjestetään 5-sarjan HOKS-koulutuksia, joihin jokaisen HOKSin kanssa tekemisissä olevan tulisi osallistua.

Alla olevat koulutukset ovat nyt henkilökunnan koulutuskalenterissa sekä OSS-järjestelmässä 1.9. (OSS löytyy ESSin Oma menu -valikosta)

HOKS (1): Tutkinnon rakentuminen ja ePerusteet + Wilma ja HOKS

- 26.8. kello 13-15
- 8.9. kello 13-15
- 24.9. kello 13-15
- 8.10. kello 13-15

HOKS (2): Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen

- 3.9. kello 13-15
- 23.9. kello 14-16
- 1.10. kello 9-11
- 20.10. kello 14-16

HOKS (3): Ohjaus ja tuki (erityinen tuki, opva, mukauttaminen, poikkeaminen)

- 28.8. kello 12.30-15.30
- 2.10. kello 12.30-15.30
- 27.10. kello 13-15
- 13.11. kello 13-15

HOKS (4): Työpaikalla tapahtuva oppiminen (koso, opso) + arviointi

- 16.9. kello 13-15
- 23.10. kello 13-15
- 4.11. kello 13-15
- 19.11. kello 13-15

HOKS (5): Todistukset

- 18.9. kello 13-15
- 29.10. kello 14-16
- 11.11. kello 14-16
- 26.11. kello 14-16

HOKSiin liittyvät ohjeet päivittyvät koko ajan intraan <https://intra.careeria.fi/Koulutustoiminta/henkilokohtaistaminen/>


Henkilökunnalle pidetään HOKS-testit viimeisen sarjan jälkeen kaikista HOKSiin liittyvästä. Kaikkien HOKS-prosessissa mukana olevien on suoritettava testi. Testin tulokset raportoidaan henkilökohtaisesti. Tavoitteena on varmistaa laadukas HOKS-osaaminen. HOKS on ammatillisen koulutuksen perusta.

Autan mielelläni HOKSiin ja sen osa-alueisiin liittyvissä kysymyksissä

Katja / 040 648 7145 / katja.venalainen@careeria.fi

Liite 8: HOKS-osaamisen arviointi

CAREERIA KAIKKI KURSSIT KOTIRYHMÄ ePORTFOLIO OPISKELIJALLE OHJEET MOODLETUKI Suomi (fi) Etsi kursseja



HOKS (henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma) kartoitus

HOKS (henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma)

Ammatillisessa koulutuksessa opintopolku on yksilöllinen ja joustava. Jokaiselle opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS).

Henkilökohtaistaminen on prosessi, jossa jokaiselle ammatillisen koulutuksen opiskelijalle suunnitellaan ja toteutetaan tämän tarpeita vastaava koulutuspolku. Henkilökohtaistamisessa tunnustetaan ja tunnustetaan opiskelijan aiempi osaaminen ja suunnitellaan uuden osaamisen hankkimisen sisällöt ja tavat sekä ohjauksen ja tuen toimet. Koulutuksen alkaessa laadittua osaamisen kehittämissuunnitelmaa päivitetään opintojen aikana aina, kun suunnitelmat muuttuvat tai tarkentuvat.


HOKS-osaaminen on tärkeä osa ammatillisen koulutuksen arkea. Tällä sivustolla pääset testaamaan oman osaamisesi.

HOKS-osaamisen kartoittaminen sisältää viisi (5) eri testiä. Aikarajaa testin/testien suorittamiselle ei ole. Varaathan itsellesi rauhallisen hetken testin/testien tekemiseen. Teethän yhden testin aina kerralla valmiiksi, mutta testisarjaa voit tehdä useassa eri ajankohdassa.

HOKS-testien tarkoituksena on oman osaamisen kartoittaminen - teethän testit itsenäisesti, omassa rauhassa.

Huomaathan, että kysymyksiin pääsee vastaamaan vain yhden (1) kerran, etkä pääse palaamaan takaisin edelliseen kysymykseen - vastaa siis huolella ja ajatuksella.

Katsothan ohjevideon



- [Careeria intranet -> Koulutustoiminta -> Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma \(HOKS\)](#)
- [Careeria intranet -> Valmistumisvaihe -> Todistukset](#)
- [Opetushallitus - Henkilökohtaistaminen](#)
- [ePerusteet - ammatillinen koulutus](#)
- [Ohjaan.fi](#)

HOKS testi 1

- Yleisiä kysymyksiä HOKSiin liittyen
- Henkilö- ja yhteystiedot
- HOKS:n laadinta-, hyväksyntä- ja päivitystapahtumat
- Suoritettavan tutkinnon tai koulutuksen tiedot

80



Katsothan ohjevideon



HOKS testi 2

- Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen

Katsothan ohjevideon



HOKS testi 2



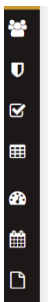
HOKS testi 3

- Mahdollinen ammatitaitovaatimuksista tai osaamistavoitteista poikkeaminen
- Osaamisen tunnistamis- ja tunnustamisprosessin lopputulos
- Ohjaus ja tuki
- Erityinen tuki
- Opiskeluvaihtumista tukevat opinnot

Katsothan ohjevideon



HOKS testi 3



HOKS testi 4

- Näytöt
- Muu osaamisen osoittaminen
- Osaamisen arvioinnin mukauttaminen
- Osaamisen arvioijat
- Urasuunnitelma

Katsothan ohjevideon



HOKS testi 4



HOKS testi 5

- Todistukset

Katsothan ohjevideon



HOKS testi 5



Liite 9: HOKS-osaamisen arviointi, esimerkit kysymyksistä

Tentin navigaatio

Katja Venäläinen

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16

Lopeta tentti

Työpöytä / Kurssit / HOKS / HOKS testi 1 / HOKS testi 1

Kysymys 1
Ei vielä vastattu
Kokonaispisteistä 4
Merkitse kysymys

Ammatillinen koulutuksen keskiössä ovat osaamisperusteisuus ja asiakaslähtöisyys, mitä tämä käytännössä tarkoittaa

- yksilöllinen eteneminen opinnoissa
- yksilöllisesti rakennettu opintopolkku
- olemassa olevan osaamisen huomiointia HOKS:n laadinnassa
- ryhmän opiskelijoilla työelämässä oppimisen jaksot saman pituisia ja aikaisia
- osaaminen perustuu ammattitaitovaatimuksiin ja arviointikriteereihin

Seuraava sivu

Tentin navigaatio

Katja Venäläinen

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16

Lopeta tentti

Työpöytä / Kurssit / HOKS / HOKS testi 1 / HOKS testi 1

Kysymys 6
Ei vielä vastattu
Kokonaispisteistä 1
Merkitse kysymys

Opiskelijän tavoitteena on suorittaa Matkailualan perustutkinto. Hän on saanut TE-toimistolta myönteisen päätöksen työttömyysetuudella tuettuun omaehtoiseen opiskeluun. Mikä KOULUTUSLAJI hänelle valitaan?
<https://intra.careeria.fi/Koulutustoiminta/primus-kurre-wilma/primus-kurre-wilma---ohjeistus/rahoitusmuoto-ja-koulutuslaji/>

Henkilö- ja yhteystiedot

Sukunimi	Etinimet	Kutsumanimi
AAA-Malli	Opiskelija	Opiskelija
Syntymäaika:	Oppijanumero:	
20.05.2003	-	
Lähiosoite	Postiosoite	Kotikunta
Mallintie 1	00100 HELSINKI	Helsinki
Matkapuhelin	Sähköpostiosoite	Työpuhelin
0101234567	opiskelija.aaa-malli@gmail.com	
suomi fi	Suomi 246	

[Koulutuslajit-ohje](#)

Koulutuslajit *

Rivejä voi olla korkeintaan 1 kappaletta

- VOS, Ammatillinen peruskoulutus (831)
- VOS, Ammatillinen lisäkoulutus (842)
- Työvoimakoulutus, Careeria (811)
- Julkishallinnon maksama (881)
- Työorganisaatioiden maksama (861)

Seuraava sivu



Tentin navigaatio

 Katja Venäläinen

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16

Lopeta tentti

Työpöytä / Kurssit / HOKS / HOKS testi 1 / HOKS testi 1

Kysymys 14

Ei vielä vastattu

Kokonaispisteistä 1

Merkitse kysymys

Tapahtumatyytit, joissa on " _____ " arkistoidaan opiskelijan + muiden HOKS-tapahtumaan osallistuneiden allekirjoituksilla M-Filesiin.

HOKSin laadinta-, hyväksyntä- ja päivitystapahtumat

HOKSia voi tehdä ja päivittää vaiheittain. Kun tietoja päivitetään, tallennetaan päivityshistoria HOKS-tapahtumat-taulukon kenttiin. Tulosteeseen tulostuvat allekirjoitukset vain, jos tapahtumatyyppinä on "Hyväksyntä". Opiskelijalla pitää olla HOKS-tapahtumatyyppinä "Laadinta ja ensikertainen hyväksyntä" tai "Ensikertainen hyväksyntä", että tiedot siirtyvät eHOKS-palveluun.

HOKSin seuranta-pvm



HOKS-tapahtumapvm	HOKS-tapahtumatyyppi	Lisätiedot, selite	HOKS-tapahtuman Kouluttaja/Opettaja	HOKS-tapahtuman Henkilöstö	HOKS-tapahtuman Työpaikkaohjaaja	HOKS-tapahtuma Asiakasvastaava
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

- Laadinta
- Päivitys
- Huoltajan kuuleminen
- Hyväksyntä

Seuraava sivu

Liite 10: HOKS-osaamisen arviointi, raportti suorituksesta

Tentin navigaatio

Katja Venäläinen

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16

[Näytä yksi sivu kerrallaan](#)

[Lopela tarkastelu](#)

[Työpöytä](#) / [Kurssit](#) / [HOKS](#) / [HOKS testi 1](#) / [HOKS testi 1](#)

Aloitettiin	torstai, 28. tammikuuta 2021, 13:54
Tila	Palautettu
Valmis	torstai, 28. tammikuuta 2021, 14:35
Suoritus aika	41 min 11 sekuntia
Arvosana	0 pistettä maksimista 37 (0%)

Kysymys 1

Ei vastattu

Kokonaispisteistä 4

Merkitse kysymys

Ammatillinen koulutuksen keskiössä ovat osaamisperusteisuus ja asiakaslähtöisyys, mitä tämä käytännössä tarkoittaa

- yksilöllinen eteneminen opinnoissa
- yksilöllisesti rakennettu opintopolkku
- olemassa olevan osaamisen huomiointia HOKS:n laadinnassa
- ryhmän opiskelijoilla työelämässä oppimisen jaksot saman pituisia ja aikaisia
- osaaminen perustuu ammattitaitovaatimuksiin ja arviointikriteereihin

Oikeat vastaukset ovat:

yksilöllinen eteneminen opinnoissa,
yksilöllisesti rakennettu opintopolkku,
olemassa olevan osaamisen huomiointia HOKS:n laadinnassa,
osaaminen perustuu ammattitaitovaatimuksiin ja arviointikriteereihin