

VALMISTAUDUMME YHDESSÄ REFORMIN MUUTOKSIIN

TOPPIA ITÄ-SUOMESSA JA JOUSTAVA
HENKILÖKOHTAISTAMINEN
HANKKEIDEN YHTEISSEMINAARI

2.11.2017 Leppävirta

Leppävirran seminaarin learning cafe- pöytien tuotos

**Ammatinohjaajat työssäoppimisen tukena, Mika Leppänen, Sakky
(pöytä 1)**

Ammatinohjaajan työkuva kannattaa kehittää. Luonteva keino olisi lisätä ammatinohjaajan vastuuta esimerkiksi työssäoppimisen ohjauksessa.

Opettajan ja ammatinohjaajan työnkuvat voivat parhaimmillaan täydentää toisiaan. Opettaja on se, joka suunnittelee opiskelijan pedagogisen opintopolun ja arvioi opiskelijan osaamisen kehittymistä ja ammatinohjaajan tehtävänä voisi olla enemmänkin elämänhallinnan tukeminen, työelämätaitojen harjoittelu ja työhön alkuun pääseminen.”

Olennessa tavoite työssäoppimisen tukemisessa on keskeyttämisen ehkäiseminen ja tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjaamisen henkilökohtaisuus. Opettajan ja ammatinohjaajan työnkuvan selkeyttämistä tarvitaan. Millainen ammatinohjaajan tulisi olla? –”Hyvä tyyppi”. ”Opiskelijoita ymmärtävä ja arjessa vierellä kulkeva”. ”Isoveli tai isosisko”.

pöydistä kerätty materiaali

- kaikki on mahdollista, keinoja miettiä alakohtaisesti
- suurempi ryhmäkoko mahdollista yhdessä työpaikassa, kun ammatinohjaaja on läsnä
- opettajan ohjausrooli?
- lisävoimavara => arvioinnin hoitaminen mm. näytön vastaanottaminen
- keskeyttämisen ehkäiseminen
- on oltava hyvä tyyppi

1

Oppisopimus osana opintoja, Tapani Rytönen/Esedu (pöytä 2)

Oppisopimus tulee muiden rinnalle tasavertaiseksi muodoksi oppia, saada koulutusta ja suorittaa tutkinto. Raja-aidat oppisopimuksen ja muun koulutuksen välillä madaltuvat, kun myös tutkinnon osia voi tehdä oppisopimuksessa entistä helpommin. Oppisopimuksessa voi suorittaa samoja tutkintoja tai niiden osia kuin muussakin koulutuksessa ja siitä voi edetä myös jatko-opintoihin.

Tämä on tärkeä tietää: Oppisopimus perustuu aina työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen ja määräaikaiseen työsuhteeseen, jossa työnantaja maksaa opiskelijalle palkkaa.

pöydistä kerätty materiaali

- Riittääkö hoksiin kirjattu suunnitelma näytön tekemisestä rahoituksen perusteeksi, vaikka näyttö tehdään myöhemmin?
- Minimipituus? Ei ole määritelty, kunhan näyttö saadaan tehtyä.
- Osa-aikaisuus muiden opintojen ohella? Sekä oppisopimuksen että muun opiskelun tulee olla päätoimista eli ei voi olla samanaikaista.
- Pitääkö tavoitteena olla aina koko tutkinnon osan suorittaminen? Järkevintä aina, että johtaa tutkinnon osaan. Näin säilyy järkevä rahoitus oppilaitokselle. Jos oppisopimus ei sisällä näyttöä, se katsotaan lisäkoulutukseksi => heikompi rahoitus. Eli hoksiin suunnitellaan näytöt.
- Yksi tutkinnon osa voi sisältää kaksikin työssäoppimisjaksoa.
- Myös yrittäjänä toiminen katsotaan oppisopimukseksi, koska raha liikkuu. Tulee olla yritysmentori, joka toimii työpaikkaohjaajana. HUOM! NY-yritykset, osuuskunnat yms. voisivat tarjota oppisopimuksia.
- Byrokratia? henkilökohtaistaminen, oppisopimus, työsopimus työnantajan ja työntekijän välillä ja arviointi opintojen aikana, kirjaaminen opintojen edistymisestä (Sopimusprosta luopuminen)
- YTOT – toteutus, osaaminen varmistaminen, integroinnin järjeistäminen
- Pelko pois töiden vähenemisestä.
- Miksi työnantaja tekisi oppisopimuksen, jos palkaton koulutussopimus on mahdollinen?

Huippuosaamista työelämästä, Jukka Ruuskanen/Sami (pöytä 3)

Huippuosaajana toimiminen on ammatillisen perustutkinnon yksi valinnainen tutkinnon osa. SAMIedussa on rakennettu TOppia Itä-Suomessa –hankkeen tuella verkkoympäristö, jossa kuvataan kyseisen tutkinnon osan toteuttaminen ja sisällöt ja johon kootaan tutkinnon osan

2



suorittamisessa tarvittavat aineistot. Lisäksi ympäristössä on saatavilla ammattitaitokilpailun esittelyaineistoa sekä kilpailutoimintaan kannustavia työelämälähtöisiä esimerkkejä.

Huippuosaajana toimiminen –verkkoympäristön yhtenä tavoitteena on viedä tietoa kilpailutoiminnasta työpaikoille ja saada työelämä aiempaa vahvemmin mukaan osallistumaan valmennustoimintaan. Verkkoympäristön sisältöjen kokoaminen on käynnistynyt kuluvan syksyn aikana rakennusallalla ja sen hyödyntäminen mahdollistetaan kaikille aloille, jotka ovat ammattitaitokilpailutoiminnassa mukana.

Tässä learning-cafe –pöydässä pohdimme työelämän osallistamista huippuosaajien valmentamiseen sekä jaamme tähänastisia kokemuksiamme tältä alueelta. Millä keinoilla onnistumme valmennuskumppanuuden rakentamisessa? Mitä hyötyjä kumppanuus antaa opiskelijalle, valmentajalle, yritykselle, oppilaitokselle ja koko työelämälle? Toivomme learning-cafe –osallistujilta myös vinkkejä, joilla innostamme opettajat ja oppilaitokset verkkoympäristömme hyödyntäjiksi.

pöydistä kerätty materiaali

- kehitettävä idea
- hyvä uudistus! win-win ja reformi toteutuu
- taitajatehtävät soveltaen osana opetusta=> ammattiyhteisyys
- taitajavalmennustoppi kaikille opiskelijoille
- yhtä taitajaa valmentaa useampi opettaja
- hyvä, että opiskelija voi käyttää koko opiskeluaikansa taitojensa hiomiseen

Työparityöskentely, millaista vuorovaikutusta eri osapuolten välillä tarvitaan? Teemu Tiainen ja Tuomo Hurskainen/Pkky (pöytä 4)

Ammatillisen koulutuksen reformi ohjaa lisäämään työpaikalla tapahtuvan oppimisen määrää jatkossa. Opetuksen järjestämiseen käytettävissä olevat määrärahat vähenevät saman aikaisesti, näin ollen opettajien läsnäoloa työssäoppimispaikoilla ei voida kuitenkaan lisätä samassa suhteessa.

On siis kehitettävä uusia keinoja työpaikalla tapahtuvaan ohjaamiseen, joilla läsnäoloa ja sitä kautta puutteelliseksi jäävää kommunikaatiota voitaisiin osittain korvata ja kehittää paremmaksi. Millaisia työkaluja työssäoppimisen eri työparien, opiskelija – työssäoppimisen ohjaaja – opettaja, väliseen kommunikaatioon tarvitaan ja millaisia digitaalisia työkaluja siihen olet kokeillut tai käyttänyt?

https://livepkky-my.sharepoint.com/personal/teemu_tiainen_pkky_fi/_layouts/15/guestaccess.aspx?docid=04c6b6976228b46148949e6f3c87c9b91&authkey=AcuH8neyrjcot-hYm3RWPSJE&e=670f2f448ed04a8090c5e92f7df7a121

HOKS-prosessi, Minna Hallikainen ja Jukka Siitonen/Esedu (pöytä 5)

Urasuunnitelma osana HOKS-prosessia

Asetus määrää, että jokaiselle opiskelijalle on laadittava urasuunnitelma osaksi HOKSia. Miten urasuunnitelma kiinnittyy joustavaksi osaksi opiskelijan henkilökohtaista polkua? Mitä olemassa olevaa osaamista voidaan hyödyntää? Mitkä asiat askarruttavat? Mitä mahdollisuuksia urasuunnitelma antaa?

pöydistä kerätty materiaali

vahvuudet:

- monilla ammattiopettajilla myös opo-koulutus
- worksmart-ohjausmalli
- osaaminen aikuispuolelta
- opiskelijälähtöisyys
- sisäinen asiantuntijuus
- paljon opittavaa ja hyödynnettävää opsosta, joka on työelämälähtöistä ja ohjaa urasuunnittelua
- ryhmänohjaajan tuntuma ryhmästä
- opiskelijan sitoutuminen
- yto-opettaja ja ammatillisen opettajan yhteistyö
- siirretään uraohjausta opoille

heikkoudet

- ryhmänohjaajan sitoutuminen
- ryhmänohjaajalta paljon osaamista ja jaksamista
- hoksin resurssit?
- osaamisen tunnistaminen on hankalaa
- ohjausosaamista tarvitaan
- etenemisen esteet käytännössä (nopeat/hitaat)
- uraohjaus aloitetaan liian myöhään
- ammatillisen koulutuksen ohjausprosessi päättynyt valmistumiseen
- opettajat eivät tunne toistensa opetuksia
- rahoitus: tutkinnon vaihto sisäisesti aiheuttaa eroamismerkinnän

4

- emmä-tiijä-opiskelija
- opiskelijan sitoutuminen
- yto-opettajan ja ammatillisen opettajan yhteistyö
- siirretään uraohjausta opoille

uhat

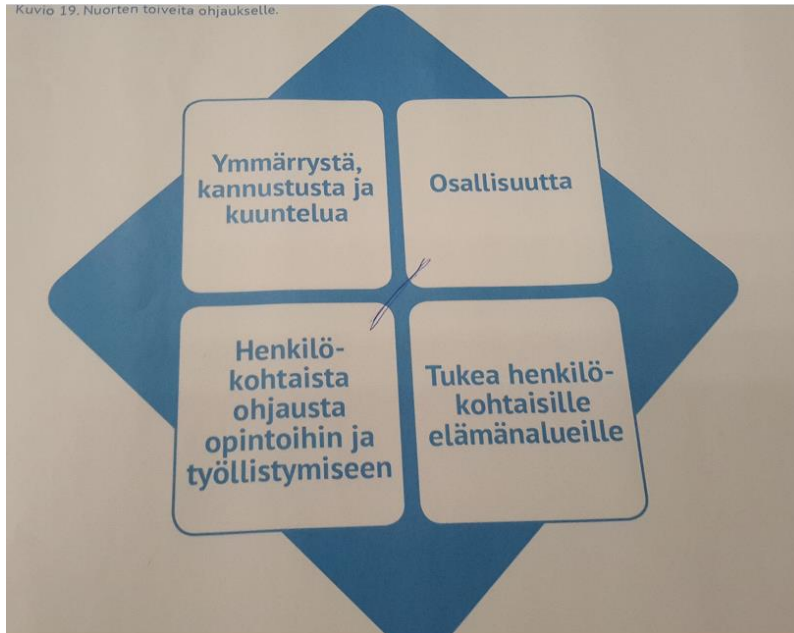
- oikea-aikaisuus?
- vaikuttavuus?
- uraohjausosaaminen ammatillisella opettajalla
- putkeen ohjaaminen liian kapeasti
- kaverin vaikutus valintoihin
- onko opettajilla käsitystä ammattien/työpaikkojen tulevaisuudesta
- nyt aloittavat nuoret jäävät eläkkeelle noin 2070, mihin koulutamme
- uusi yto-urasuunnitelma – hukkuu ammatillisiin opintoihin

mahdollisuudet

- jos hoks toimii ja elää opintojen ajan, voi antaa laajempi alaisen osaamisen työelämään
- mahdollisuus siihen, että opiskelija sitoutuu opintoihinsa paremmin
- hankkeissa (esim. Opit työssä, ThinkLink, työvaltaisen oppimisen malli)
- tulevissa tutkinnon perusteissa tulee esille kaikkien tutkinnon osien arviointikriteereissä
- huoltajat enemmän mukaan kertomaan omasta urasta ja mahdollisuuksista
- auttaa sitoutumaan omaan suunnitelmaan
- työvaltaisuus/opinnollistaminen
- ammatinopettajan laaja tietämys alan vaatimuksista
- opiskelijalle sisäinen motivaatio opintoihin ja ammattiin
- hyödyttää työnantajia

HOKS-mentorointi, Sari Riekko ja Minna Kaukonen/Jao, Hannu Haapalainen/Pkky (pöytä 6)

Aila Paaso on selvittänyt nuorten toiveita ohjaukselle. Miten vahvistamme opiskelijoiden osallisuutta? Miten ja millä toimenpiteillä lisäämme henkilökohtaista ohjausta opintoihin ja työelämään?



Kuva: Marianne Hyttinen-Lilja, otettu seminaarissa

pöydistä kerätty materiaali

Henkilökohtaista ohjausta opintoihin ja työllistymiseen

- henkilökohtaiset keskustelut
- jatkuva ohjaus tutkinnon osittain
- perusteluja miksi mitä valinnat vaikuttavat
- erilaiset mahdollisuudet esille
- läsnäoloa
- ohjaajien ajantasainen osaaminen ja yhteistyö
- tehdään näkyväksi, kirjataan
- oikea-aikaisuus
- kalenteriin varatut ohjauspajat
- tasavertaisuus
- aikaa, tutustumista
- työssäoppimisen hyödyntäminen
- tavoitteellisuus, ammattitaitovaatimusten kirkastaminen
- esimerkipolkuja yhdessä työpaikkojen kanssa
- ytojen huomiointi opiskelijan tavoitteiksi sopivaksi
- ammatin opettaja ohjaa, tietää työt ja työllistymismahdollisuudet: oppimisympäristön valinta ja työpaikkatuntemus

Osallisuus

- keskustelu koko opintojen ajan
- kirjaaminen: kuka kirjaa
- roolit: opponoiija/kyseenalaistaja
- aikaa ajatella: osallisuus kasvaa
- sitoutunut opiskelija, työelämä mukaan
- saa itse suunnitella; edellyttää alussa paljon tukea ja osallisuutta kasvatetaan
- orientaatiojakso opintojen alkuun
- alaan tutustuminen

Opetellaan tutkinnon perusteiden lukutaitoa vähitellen

Osallistaminen varhain, ryhmää hyödyntäen, vastuun ottoon kasvaminen

Miten osallistetaan koko oppilaitosyhteisöön? Osaksi opintoja, kriteereitä

Opettajalta vaaditaan: hyvä tyyppi, hyvät vuorovaikutustaidot, vertaisopettaja

Opiskelijalta vaaditaan: aktiivinen toimija, ei kohde

Ryhmähoksin vahvuudet:

vertaisuuden hyödyntäminen

- vertaistuki
- ryhmä/tiimi vierailevat toisten työpaikoilla
- vertaisohjaus ja vertaisoppiminen
- tiimiläiset ohjaavat toisiaan
- johtopäätös: jos ryhmä toimii, se on unelma opettajalle ja ohjaukselle
- tietoa tutkinnon rakenteesta ja sen visualisointi
- valinnan mahdollisuuksista: perusteet, osaan.fi, työpaikan työtehtäväkartoitus (opso)
- kytkentä opiskelijahallinto järjestelmään
- miten valinnat vaikuttavat
- vastuuttaminen, sitouttaminen
- pienryttille osaaja
- asiakaskontaktit, aidot työtilanteet, koneet, laitteet
- ohjausresurssi riittämätön 24 tuntia
- kuka innostaa opettajaa
- Moodle-kurssi apuna valmentajille ja opiskelijoille
- nuotiopiirit => pois kouluympäristöstä
- opettajilla yhteiset säännöt
- dialogi-rinki

7