



Ohjausalan koulutus-  
ja tutkimusyksikkö

# Ohjauksen kehittämishankkeita ja käytänteitä

ISSN 1796-4717



Jyväskylän yliopisto  
Kasvatustieteiden tiedekunta  
Opettajankoulutuslaitos

## TIIVISTELMÄ

Salin, Timo

KEKSIKÖ PEPPI PÖNKIN? Ammatillisen aikuiskoulutuksen ohjaustarpeiden haaroitusta ja ohjaustyövälineiden kehittelyä.

Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Ohjauksen Koulutus ja Tutkimus, 2007, 33 s.

Ohjauksen kehittämishankkeita ja käytänteitä

ISSN 1796-4717

Kehittämishankeraporttini on kaksiosainen. Aluksi määrittelen millaisia ohjauksen kehittämistarpeita latautuu aikuisten ammatilliseen, näyttötutkintotavoitteiseen koulutukseen. Tämän määrittelyn pohjaksi analysoin millaisena ohjauksen nykytila näyttäytyy selvitysten ja omien kokemusteni pohjalta. Tuon raportissa myös esille kuinka aikuiskoulutuksessa opinto-ohjauksen ja ylipäättään ohjauksen ymmärtämistä ja toteuttamista haittaa myös (ja erityisesti) ohjauksen epämääräinen määrittely, asemointi ja mitoitus ammatillisen aikuiskoulutuksen lainsäädännössä ja ohjeistuksessa.

Näyttötutkintojärjestelmässä ovat aikuisopiskelun ja näyttöjen henkilökohtaistaminen ja tutkintoprosessin ohjaus tulleet yhä keskeisemmiksi aikuiskoulutuksen toteuttamismenetelmiksi. Näyttötutkintoperusteissa toiminnassa aikuisopiskelijan ohjaamiseen kuuluvat lisäksi asiakkaan tilanteen määrittely ja arviointi, opintojen ohjaaminen, ammatinvalinnan ja urasuunnittelun ohjaaminen, henkilökohtainen ohjaus/neuvonta sekä työmarkkinoille siirtymisen ja sijoittumisen ohjaus. Pyrin tuomaan raportissani esille, kuinka henkilökohtaistamiseen liittyvä ohjaustyö on sekä käsitteellisesti että toimintana vaikeasti avautuva asia, ja siihen liittyy myös kovasti pelkoja sekä aikuisopiskelijoiden että -kouluttajien osalta. Erityistä huomiota raportin tässä osassa kohdistetaan työvoimakoulutukseen liittyvien ohjaustarpeiden määrittelylle ja analysoinnille. Samoin tuon esille millaisia oppilaitos- ja toimintaympäristöön liittyviä ohjaustoiminnan kehittämistarpeita organisaatiossamme on.

Raportin toinen osa koostuu aikuisten ammatillisen näyttötutkintotavoitteisen koulutuksen henkilökohtaistamistyössä käytettävien ohjaustyökalujen esittelystä. Näitä työkaluja kehitettiin oppilaitoksemme sisäisessä USKO -hankkeessa vuonna 2006 ja niillä on pyritty omalta osaltaan vastaamaan raportin ensimmäisessä osassa esille tuotuihin ohjauksen kehittämistarpeisiin. Näiden työkalujen yhteinen nimittäjä on tietotekniikan hyödyntäminen. Keskeinen huomio on henkilökohtaisen opiskeluohjelmaan liittyvä aktiivisten lomakkeiden esittelyssä. Raportissa tuon esille kuinka sähköisessä muodossa oleviin henkilökohtaistamislomakkeisiin voi liittää erilaisia informatiivisia elementtejä tukemaan ohjausta ja helpottaa sitä kautta usein vaikeaksi koettua henkilökohtaistamisprosessia.

**Avainsanat:** henkilökohtaistaminen, näyttötutkinnot, ohjaustarpeet, työvoimakoulutus, ohjaustyökalut, lähtötason arviointi, aktiivinen lomake.

## ABSTRACT

Salin, Timo

DOES PIPPI FIND A "SPUNK"?\*) Appraising needs of counselling and developing counselling tools in vocational education and training for adults.

Jyväskylä: University of Jyväskylä. Department of Teacher Education and Counselling. Counselling and Research Unit. 2007, 33 pages.

Guidance and Counselling Development Projects and Practices.

ISSN 1796-4717

This report consists of two parts. In the first one I define what kind of needs and demands there are to develop counselling in training for competence-based qualifications for adults. For the basis of this definition I analyze how the state of counselling seems through my own experiences and in some key assessments. I draw also attention to the problem of unspecified definition and status of tutoring and counselling in legislation, decrees, decisions and regulations considering training of adults, and how this indefiniteness also (and especially) impedes understanding of counselling and counselling in practise, too.

The obligation to individualize competence tests and also preparatory training for these tests has increased importance of counselling throughout the adult training process. In this process counselling includes advising and tutoring, but also career guidance, overviewing and evaluation of students' lives as whole, as well as all kind of personal support. The confusion of adult trainers working within individualisation process trying to understand the concept of counselling and what does it mean in practise is also described. I also pay attention to adult students' anxiety caused by risen expectations to students own active role in planning their competence tests and training. The needs of counselling in labour market training process are especially analyzed, as well as the concrete needs to develop counselling in the organisation where the writer himself is working.

In the second part of report there is a presentation of tools which can be used in the individualisation process of preparatory training for competence-based qualifications. These tools were developed in the USKO –project in the year 2006 in the Institute of Northern Pirkanmaan to help counselling and to make individualisation process more concrete. These tools can be seen also as an answer to the expectations to develop counselling which are presented in the first part of the report. The bind between these tools is utilization of information technology. The focus is in presentation of individualisation forms which includes active and informative elements in order to help counselling and to help students to understand the purpose and the target of individualisation.

**Keywords:** individualisation, competence-based qualifications, needs of counselling, labour market training, counselling tools, active form.

*\*)The word "spunk" is taken from the books about Pippi Longstocking by the Swedish children's writer Astrid Lindgren. In the story Pippi has just invented a new word, "spunk", but doesn't know what it means just yet so she tries to find out what it could be.*

## SISÄLLYS

1.	JOHDANTO .....	5
2.	OHJAUSTOIMINNAN KEHITTÄMISEN TARPEET AMMATILLISESSA AIKUISKOULUTUKSESSA .....	6
2.1.	Kowaa tekstiä aikuiskoulutuksen ohjaustoiminnan nykytilasta.....	6
2.2.	Ammatillisen koulutuksen lainsäädännöstä .....	7
2.3.	Opinto-ohjauksen asema ammatillisen koulutuksen lainsäädännössä ja määräyksissä .....	7
2.4.	Opinto-ohjauksen asema ammatillisessa aikuiskoulutuksessa .....	8
2.5.	Ohjaus ja henkilökohtaistaminen .....	9
2.6.	Ohjauksen kehittämisen tarpeet työvoimapolitiisessa aikuiskoulutuksessa .....	10
2.6.1.	Työvoimakoulutuksen kipupisteitä yhteiskunnallisella tasolla .....	10
2.6.2.	Työvoimakoulutusprosessin ohjaustoimintaan liittyviä kipukohtia .....	11
2.6.3.	Palvelutarpeen arviointi työvoimapolitiisisen aikuiskoulutuksen perustana .....	14
2.7.	Yhteenveto ammatilliseen aikuiskoulutukseen liittyvän ohjaustoiminnan kehittämisen lähtökohdista: lisää painetta pyttyyn - löytääkö Peppi pönkin? .....	17
3.	OPPILAITOS- JA TOIMINTAYMPÄRISTÖÖN LIITTYVISTÄ OHJAUSTOIMINNAN KEHITTÄMISTARPEISTA.....	19
4.	USKO-HANKE.....	21
4.1.	Usko -hankkeen lähtökohtamäärittely .....	21
4.2.	Www-sivut henkilökohtaistamisen tukena .....	21
4.3.	Www-sivut hakeutumisvaiheen tukena .....	22
4.4.	Tutkintokohtaiset sivut .....	24
4.5.	Aktiiviset lomakkeet näyttöjen henkilökohtaisemisen ohjauksessa .....	25
4.6.	Aktiiviset lomakkeet opiskelijan lähtötason ja oppimisvalmiuksien sekä työ(ssäoppimis)paikan tarjoamien oppimisedellytysten arvioinnin tukena .....	28
5.	YHTEENVETO: LÖYTYIKÖ PÖNKKI?.....	32
	LÄHTEET.....	33

## 1. JOHDANTO

Näyttötutkintotavoitteista aikuiskoulutusta antavien ja näyttöjä järjestävien oppilaitosten haasteena on ollut jo pitkään opiskelun ja näyttöjen henkilökohtaistaminen. Henkilökohtaistaminen on merkinnyt erittäin tervetullutta askelta kohti opiskelijoiden ja tutkinnon suorittajien entistä yksilöllisempää huomioon ottamista, mutta on merkinnyt samalla aikuiskoulutuksessa merkittävää ohjaustarpeen kasvua. Erityisenä vaikeutena henkilökohtaistamisessa on koettu näyttöjen tekeminen mahdollisimman ymmärrettäväksi tutkinnon suorittajalle.

Samoin tutkinnon suorittajat kokevat usein vaikeaksi löytää roolinsa opintojensa ja tutkintonsa suunnittelussa. Aikuisopiskelijoiden ei ole ollut helppoa mieltää itseään aktiivisena ja tasapuolisena osapuolena. Tilanne on heille sama kuin insijajoon menevä joutuisi itse suunnittelemaan itselleen ajoreitin niin, että tulee näyttäneeksi ajotaitonsa mahdollisimman monipuolisissa tilanteissa. Aikuiskoulutuksen henkilökohtaistamisen onnistuminen edellyttää onnistunutta ohjausta näyttötutkintotavoitteisen kaikissa vaiheissa, mutta kuinka se pitäisi tehdä mallikkaasti? Siinäpä kysymys. Joka tapauksessa näytöt herättävät aikuisopiskelijoissa usein pelkoja, jotka pahimmillaan johtavat opintojen keskeyttämiseen tai haittaavat opinnoissa ja näytöissä menestymistä. Puhukoon näistä peloista eräältä aikuisopiskelijaryhmältä helmikuussa 2007 keräämäni seuraavat palautteet.

*”Päässä ei oikein pyöri mitään ja koulutus on ollut rankkaa!! Näyttöjä tuskin tulen enää antamaan! Ei aika yksinkertaisesti riitä valmentautumaan niin hyvin kuin pitäisi. Kunhan saa vaan kurssin ”käytyä” loppuun”.*

*”Kevättä kohti mennään ja jännittää taas näytöt, koska aikataulu on liian tiukka. Näyttöpaikat on hakusessa ja niissä joudutaan räätälöimään erinäiset asiat jotka kuuluvat tutkinnon osaan. Epäselvää on myös se mitä näytöissä on ”pakko” näyttää, että pääsee läpi. Jos näyttöpaikka on sellainen, että esim. lamppuihin tai sulakkeisiin ei saa ”sivooja” koskea niin pitääkö se kuitenkin näytössä näyttää päästäkseen läpi. Vai joutuuko näyttöpaikan valitsemaan sen mukaan, että tällaiset asiat ovat mahdollisia?! Ym. ym. tämän kaltaisia asioita leijuu mielessä”.*

*”Opiskelu on vienyt voimia ja välillä aina tuntuu että löiskö haskat tiskiini. Koulussakin on kyllä välillä aina mukava olla, mutta näyttösuunnittelut on melko suuritöisiä”... ”pelottaa lähteä suunnittelemaan taas uutta näyttöä. Jos saa huonoja arvosanoja, niin tekeekö sellaisilla papereilla sit mitään!.*

*”Yks näyttö vasta takana. Ens viikon tiistaina seuraava. Ajatus siitä että ekan näytön jälkeen ei enää olisi yhtä jännittynyt tuntuu hassulta. Rima tuntuu olevan vielä korkeammalla kuin ennen”.*

*”Näytöistä on tehty liian vaikeita ja niissä ei ole mitään inhimillisyyttä”.*

## 2. OHJAUSTOIMINNAN KEHITTÄMISEN TARPEET AMMATILISESSA AIKUISKOULUTUKSESSA

### 2.1. Kowaa tekstiä aikuiskoulutuksen ohjaustoiminnan nykytilasta

Opetusministeriö ja työministeriö asettivat kesällä 2005 yhteisen valmisteluryhmän laatimaan toimenpideohjelman aikuisopiskelun tieto- ja neuvontapalvelujen ja ohjauksen kehittämiseksi. Ryhmä jättämän raportin Aikuisopiskelun tieto- ja neuvontapalvelujen ja ohjauksen kehittäminen (2006) mukaan aikuisten tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluiden nykytilasta voidaan tiivistää seuraavasti:

- Työelämän ja yhteiskunnan muutokset lisäävät tarvetta urasuunnitteluun ja osaamisen kehittämiseen koko työuran ajan.
- Aikuisopiskelun tietopalvelut, neuvonta ja ohjaus ovat osa elinikäisen oppimisen politiikkaa. Näiden palveluiden merkitystä ei ole Suomessa riittävässä määrin ymmärretty ja kehitetty osana aikuiskoulutuspolitiikan toimenpiteitä.
- Tilastojen ja tutkimusten mukaan aikuisopiskelusta suuri osa on varsin vähään suunnitteluun ja tietämykseen perustuvaa hakuammuntaa eivätkä koulutukseen hakeutuminen ja tutkinto- ja koulutusmahdollisuuksien käyttö jakaudu tasaisesti eri väestöryhmien kesken.
- Koulutusta esittelevien internetpalveluiden valikoima on suuri, mutta niiden käytettävyyttä sekä työikäiselle aikuisväestölle soveltuvan tarjonnan esittely on puutteellista niin valtakunnallisesti kuin oppilaitos- ja korkeakoulutasollakin.
- Ohjauksellista tukea ei ole riittävästi tai kattavasti saatavissa ennen koulutuspäätösten tekemistä eikä myöskään oppilaitoksissa ja korkeakouluissa valittujen tutkintojen ja opintojentueksi.
- Tehokasta ja osaamistarpeisiin räätälöityä aikuisopiskelua edistävää ohjausta ei ole riittävästi saatavissa aikuiskoulutusta järjestävissä oppilaitoksissa ja korkeakouluissa. Ohjaukseen erikoistunutta henkilökuntaa on riittämättömästi /eikä po. osaamista ja vastuuta sisälly tarpeeksi opetushenkilökunnan koulutukseen ja tehtäviin.

Opetushallitus teettämän aikuisoppilaitosten opinto-ohjauksen tilaa (Numminen et al. 2004) arvioivan tutkimuksen mukaan aikuiskoulutuksessa opinto-ohjausta on saatavissa kohtalaisesti, mutta se on sisällöltään kapeata: aikuiskoulutuksessa opinto-ohjaus tulkitaan lähinnä opetuksena, opetukseen kuuluvana ohjauksena tai tiedon jakamisena sekä neuvontana, jonka rooli korostuu lähinnä opiskelujen alkuvaiheessa. Raportissa tuodaan esille, että monilta aikuisoppilaitoksilta puuttuu selkeä opinto-ohjaussuunnitelma tai laajempi opinto-ohjauksen strategia. Ohjaustehtäviä ei myöskään ole hajautuminen koordinoitusti monille ammattiryhmille kuten hyvä ohjaustyöskentely edellyttäisi.

Em. selvitykset esittävät ”kowaa tekstiä” aikuiskoulutuksen nykytilasta. Oma yli 15 v. työkokemukseni erilaisista aikuisten (opinto-)ohjaustehtävistä on pitkälti näiden arvioiden mukainen: aikuisopiskelijoiden opinto- ja muunkin ohjauksen käytännöt, laatu ja määrä ovat erittäin kirjavina. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että aikuisoppilaitoksissa ei ole tiedostettu ohjauksen tarpeen lisääntymistä ja että siitä ei kannettaisi huolta. Päinvastoin, aikuiskouluttajat törmäävät tähän tarpeeseen jatkuvasti työssään, mikä aiheuttaa melkoisia lisäpaineita. Tämä tiivistyy erinomaisesti seuraavassa lainauksessa:

”Ammatillisen aikuiskoulutuksen kentällä opettajan rooli on muuttunut merkittävästi. Opettaja työskentelee nykyisin erilaisen maailmankuvan ja elämänpiirin omaavien ja monista eri kulttuureista lähtöisin olevien ihmisten parissa. Myös oppijoiden ammatillinen osaaminen sekä oppimisvalmiudet vaihtelevat suuresti. Jotta opettaja kykenee ohjaamaan ja tukemaan aikuisoppijoita, on välttämätöntä ymmärtää heidän oppimisprosessiaan tukevia ja estäviä tekijöitä, jotka kunkin henkilökohtaisella oppimispolulla ilmenevät. Opettajan tärkeimmäksi ammatilliseksi työvälineeksi – oman ammattitaidon hallinnan lisäksi – nousee ohjauksellisuus” (Gunnar et al. 2004, 7).

Vaikka nämä aikuiskouluttajien kokemat ”lisäpainet” ja oph:n tekemän selvityksen tulokset selittyvätkin osittain sillä, että aikuisopiskelijoiden ohjaustehtäviä hoitavista valtaosalta puuttuu opinto-ohjaajan kelpoisuus ja asianmukainen koulutus (ja sitä myöten käsitys siitä, mitä ohjaus on), niin väitän, että opinto-ohjauksen ja ylipäättään ohjauksen ymmärtämistä ja toteuttamista haittaa myös (ja erityisesti) ohjauksen epämääräinen määrittely, asemointi ja mitoitus ammatillisen aikuiskoulutuksen lainsäädännössä ja ohjeistuksessa sekä näiden myötä puutteellinen resurssointi. Tätä väitettä yritän perustella aluksi.

## 2.2. Ammatillisen koulutuksen lainsäädännöstä

Koulutuslainsäädäntö uudistettiin kokonaisuudessaan viime vuosikymmenen lopulla ja uudet koulutuslait tulivat voimaan vuoden 1999 alusta. Ammatillista koulutusta säätelee uuden lainsäädännön mukaan kaksi keskeistä lakia. Laissa ammatillisesta koulutuksesta (1998) säädetään nuorille ja aikuisille annettavasta ammatillisesta peruskoulutuksesta ja siinä suoritettavista tutkinnoista, ts. ammatilliseen perustutkintoon johtavasta koulutuksesta. Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (1998) puolestaan koskee ammattitaidon hankkimistavasta riippumattomia, näyttötutkintoina suoritettavia ammatillisia perustutkintoja, ammattitutkintoja ja erikoisammattitutkintoja samoin kuin niihin valmistavaa koulutusta sekä muuta kuin näyttötutkintoon valmistavaa ammatillista lisäkoulutusta. Molemmissa laissa on viittauksia toisiinsa, niin, että ne eivät ole toisensa pois sulkevia lakeja, vaan niitä sovelletaan rinnakkain. Niiden lisäksi työvoimapolitiittisena aikuiskoulutuksessa tulee ottaa huomioon se, mitä julkisesta työvoimapolitista annetussa laissa (2002) säädetään.

## 2.3. Opinto-ohjauksen asema ammatillisen koulutuksen lainsäädännössä ja määräyksissä

Laki ammatillisesta koulutuksesta edellyttää, että ammatillinen koulutus sisältää ammatitieteiden, työssä oppimista ja ns. yhteisten aineiden lisäksi *opinto-ohjausta*. Ko. lain 29 §:n mukaan opiskelijalla on oikeus saada opetussuunnitelman mukaista opetusta ja *opinto-ohjausta*. Valtioneuvoston asetuksen ammatillisesta koulutuksesta (1998) 4§:ssä määrätään ko. lain pohjalta, että opinto-ohjauksena opiskelijalle annetaan henkilökohtaista ja muuta tarpeellista opintojen ohjausta, ja, että opinto-ohjauksesta määrätään tarkemmin valtakunnallisissa ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelmien perusteissa, jotka ovat OPH:n tutkinnon järjestäjille antamia velvoittavia määräyksiä sekä niiden pohjalta tehdyissä oppilaitoskohtaisissa opetussuunnitelmissa.

Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelmien perusteissa on vahvistettu opinto-ohjauksen tavoitteet ja annettu ohjeita sen järjestämisestä oppilaitoksessa. Ammatillisiin perustutkintoihin johtavissa koulutuksissa opinto-ohjausta tulee sisällyttää vähintään 1,5 opintoviikkoa opiskelijan opintoihin. Lisäksi jokaisella opiskelijalla on oikeus saada henkilökohtaista ja muuta tarpeellista opintojen ohjausta opintojensa ohella riittävästi. Oppilaitoksen tulee huolehtia erityisesti niiden opiskelijoiden ohjauksesta, joilla on opiskeluvaikeuksia (esimerkiksi luki-häiriö), poissaoloja koulutuksesta tai elämänhallintaan liittyviä vaikeuksia

Opinto-ohjaus ammatillisiin perustutkintoihin johtavissa koulutuksissa tulee toteuttaa siten, että opiskelija saa riittävästi tietoa koulutuksestaan ennen sen aloitusta ja sen aikana. Opinto-ohjauksen tulee antaa opiskelijalle valmiuksia toimia oppilaitosyhteisössään, suunnitella opintonsa ja sitoutua opiskeluun, jolloin hänen on tiedettävä tutkintoon sisältyvät opinnot ja valinnaisuus. Opiskelijan on osattava seurata opintosuoritusten kertymistä ja hakea tukea opintojensa suunnittelulle. Hänen tulee osata hakea tukea mahdollisissa opiskeluun liittyvissä vaikeuksissa sekä työtä tai opiskelupaikkaa myös ulkomailta. Lisäksi opiskelijan on saatava tukea opiskeluunsa ja elämäänsä mahdollisesti liittyvissä ongelmissa

Ammatillisten perustutkintojen opetussuunnitelmien mukaan koko henkilöstön tulee osallistua opiskelijoiden ohjaukseen, vaikka päävastuu sen suunnittelusta on opinto-ohjaajalla. Opinto-ohjauksen onnistumiseksi tulee tehdä oppilaitoksen sisäistä asiantuntijayhteistyötä, yhteistyötä opiskelijoiden ja heidän kotiensä kanssa, eri oppilaitosten välillä sekä oppilaitosten ulkopuolisten asiantuntijoiden kanssa. Ammatillisten oppilaitosten tulee kehittää ura- ja rekrytointipalvelujaan yhteistyössä työvoimatoimistojen ja elinkeinoelämän kanssa sekä edistää opiskelijoiden työllistymistä ja jatkokoulutukseen pääsemistä. Oppilaitoksen tulee sisällyttää opetussuunnitelmansa yhteiseen osaan muun muassa suunnitelma opinto-ohjaukseen liittyvien tukipalvelujen järjestämisestä

Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelmien perusteiden mukaan opiskelijoille on laadittava heidän valintojensa mukaan henkilökohtainen opiskelusuunnitelma. Henkilökohtaisia opiskelusuunnitelmia tehtäessä on otettava erityisesti huomioon ne opiskelijat, joilla on perusopetuksen aikana tai ammatillisen koulutuksen alkaessa opiskeluun tai elämiseen liittyviä vaikeuksia. Myös henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman toteutusta ja seurantaa on tuettava jatkuvasti opinto-ohjauksella. (Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet. Nuoriso- ja vapaa-ajanohjauksen perustutkinto 2001.)

## 2.4. Opinto-ohjauksen asema ammatillisessa aikuiskoulutuksessa

Ammatillisen aikuiskoulutuksen kohdalla opinto-ohjauksen rooli ei ole yhtä selkeä kuin mitä laissa ammatillisesta koulutuksesta ja sen pohjalta annetuissa asetuksessa ja määräyksissä. Opinto-ohjauksen asema määrittyy ja velvoitteet järjestää opinto-ohjausta aikuisopiskelijoille tulee kyllä selkeästi ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain 11 §:ssa opiskelijan oikeuksia koskevasta viittaussäännöksestä. Sen mukaan ammatilliseen aikuiskoulutukseen sovelletaan ammatillisesta koulutuksesta annetun lain opiskelijan oikeuksia koskevia säännöistä 29 §:n säännöksiä oikeudesta saada opetussuunnitelman mukaista opetusta ja opinto-ohjausta. Saman lain 8§:n mukaan koulutuksen järjestäjä päättää näyttötutkintoon valmistavan koulutuksen sisällöstä ja järjestämisestä OPH:n hyväksymien tutkintojen perusteiden mukaisesti.



Ammatillisen peruskoulutuksen näyttötutkintojen perusteissa opinto-ohjauksen rooli on kuitenkin tulkinnanvarainen. Näyttötutkintona suoritettavan ammatillisen perustutkinnon ammattitaitovaatimukset ovat samat kuin opetussuunnitelmaperusteisessa, tutkintoon johtavassa koulutuksessa, mutta näyttötutkinnon perusteet on erotettu omaksi osakseen. Tästä seuraa opinto-ohjauksen roolia koskevia tulkintavaikeuksia sillä opinto-ohjauksesta ei ole erikseen mainittu näyttötutkintoja koskevassa osassa. Siinä on määritetty, että ammatillisena peruskoulutuksena suoritettavaan perustutkintoon sisältyvät yhteiset opinnot eivät ole *pakollisia* koulutuksessa, joka valmistaa näyttötutkintona suoritettavaan perustutkintoon, mutta niiden tavoitteet tulisi kuitenkin ottaa soveltuvin osin huomioon opetussuunnitelmassa ja opetuksen järjestämisessä. Opinto-ohjauksen mitoituksesta tai tehtävistä ei ole vastaavaa mainintaa, jolloin jää epäselväksi velvoittaako näyttötutkinnon perusteet opinto-ohjauksen järjestämisen ja missä laajuudessa. Itse asiassa näyttötutkinnon perusteiden lausemuoto on vastoin lain opiskelijalle suomaa oikeutta saada opinto-ohjausta!

Tutkintotavoitteisen ammatillisen lisäkoulutuksen kohdalla opinto-ohjauksen rooli tai velvoite on vielä ongelmallisempi. Toki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain viittaus laissa ammatillisesta koulutuksesta annettuun velvoitteeseen opinto-ohjauksen antamisesta on voimassa myös ammatillisen lisäkoulutuksessa. Mutta sen tavoitteista, mitoituksesta, tehtävistä ei ole tarkempaa määrittelyä, *koska ammatti- ja erikoisammattitutkintojen perusteissa ei ole mitään mainintaa valmistavasta koulutuksen toteuttamisesta eikä siten myöskään opinto-ohjauksesta!*

Painetta jättää opinto-ohjaus opetussuunnitelmassa lapsipuolen asemaan lisää perustutkintotavoitteisessa työvoimakoulutuksessa se, että valmistavan koulutuksen pituus on yleensä määritelty ostajan eli työhallinnon kautta niin lyhyemmäksi kuin vastaava koulutus on mitoitettu opetussuunnitelmaperusteisessa ammatillisessa koulutuksessa. Jostain on siis tingittävä kun koulutusaika on rajallinen. Toisaalta työhallinto koulutuksen rahoittajana kuitenkin edellyttää opinto-ohjausta. Työvoimakoulutustarjouksissa on mm. määriteltävä opiskelijoiden henkilökohtaiseen ohjaukseen käytetty aika ja tätä käytetään hankintapäätöksen kriteerinä. Samalla työvoimakoulutuksen kilpailutus tuottaa painetta toiseen suuntaan: kaikesta, joka ei ole välttämätöntä aletaan helposti tinkiä.

## 2.5. Ohjaus ja henkilökohtaistaminen

Opinto-ohjauksen määrittelyn kannalta tärkeä kohta ammatillista aikuiskoulutusta säätelevässä laissa on sen 8§, jossa määrätään näyttötutkintoon valmistavasta koulutuksesta, sen henkilökohtaistamisesta ja tutkinnon suorittamisesta. Tämä lainkohta uudistettiin vuoden 2005 lopulla ja muutokset tulivat voimaan 1.1.2006. Tätä lainkohtaa tarkentava opetushallituksen määräys Henkilökohtaistaminen (2006) tuli voimaan maaliskuun 2007 alusta.

Ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain 8§:n mukaan näyttötutkintoon valmistavaan koulutukseen osallistuvalla tulee osana koulutusta järjestää mahdollisuus suorittaa näyttötutkinto. Näyttötutkintojen järjestämisestä ja valvonnasta vastaavat opetushallituksen yhteydessä toimivat tutkintotoimikunnat. Niillä on oikeus sopia näyttötutkintojen järjestämisestä koulutuksen järjestäjien ja tarvittaessa muiden sellaisten yhteisöjen ja säätiöiden kanssa, joilla on riittävä asiantuntemus näyttötutkintojen järjestämiseen.

Tutkintotoimikunnat edellyttävät tutkintojen järjestäjiltä selvitystä siitä kuinka *tutkintojen* henkilökohtaistaminen on järjestetty. Ne myös edellyttävät, että tutkintojen järjestäjän on huolehdittava, että tutkinnon suorittaja saa tarvitsemansa asiallisen ohjauksen näyttönsä suunnitteluun ja ammattitaitonsa osoittamiseen. Tämä ohjausvaatimus ei kuitenkaan ulotu koskemaan tutkintoon valmistavaa koulutusta: se koskee vain tutkinnon suorittamista ja nämä kaksi asiaa ovat erotettu toisistaan näyttötutkintojärjestelmässä. (Näyttötutkinto-opas 2003.)

Ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain 8§:n mukaan koulutuksen järjestäjän tulee huolehtia näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutumisen, tutkinnon suorittamisen ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisen *henkilökohtaistamisesta*. Henkilökohtaistaminen onkin avainkäsite kun tarkastellaan (opinto-) ohjauksen roolia ammatillisessa aikuiskoulutuksessa. Samalla se on kuitenkin epämääräinen ja hyvin eri tavoin ymmärrettyä ja toteutettua toimintaa. Sen tiedetään vaativan opiskelijan *ohjausta* koulutusprosessin kaikissa vaiheissa, mutta samalla joudutaan käsitelmäärityksessä ojasta allikkoon: henkilökohtaistamiseen liittyvä ohjaustyö ei ole käsitteenä tai toimintana sen helpommin tai tarkemmin avautuva, ja siihen liittyy myös kovasti pelkoja. Näitä kuvaa osuvasti Eeva-Liisa Nurmi:

”Ohjaus- ja neuvontatyön käsitteellistäminen on hankalaa ja sitä lisää erilaisten ohjauksellisten työmuotojen jatkuva lisääntyminen. Aikuiskoulutuksen piirissä opettajien pelkoja ohjaustyötä ja -käsitettä kohtaan ovat leimanneet toisaalta ns. terapiakäsitys ja toisaalta mielikuva tarkkaan annettavasta ohjannasta ja neuvonnasta. Ohjaus saatetaan mieltää terapiaksi ja opettajien tehtäväksi ottaa ”kaikki opiskelijoiden murheet vastaan ja vastuulle”. Toinen ääriesimerkki ohjauksikäsitteestä on se, että ohjaus on selkeää ohjantaa, kädestä pitäen opastamista ja oikeiden vastausten antamista” (Nurmi 2004, 59).

Näyttötutkintojärjestelmässä ovat aikuisopiskelun ja näyttöjen henkilökohtaistaminen ja tutkintoprosessin ohjaus tulleet yhä keskeisemmiksi aikuiskoulutuksen toteuttamisen menetelmiksi. Kun näyttötutkintoperusteissa toiminnassa aikuisopiskelijan ohjaamiseen kuuluvat lisäksi asiakkaan tilanteen määrittely ja arviointi, opintojen ohjaaminen, ammatinvalinnan ja urasuunnittelun ohjaaminen, henkilökohtainen ohjaus/neuvonta sekä työmarkkinoille siirtymisen ja sijoittumisen ohjaus, niin luettelo ohjaajan osaamisalueista ja ohjausympäristöistä herättää Nurmen mukaan oikeutetun huolen ja kysymyksen ammatillisen koulutuksen piirissä: kuka hallitsee nämä kaikki osa-alueet? Ja tähän voisi vielä lisätä kysymyksiä: kuinka tällainen ohjaustyö osataan resursoida koulutusten tarjouksia pyydetessä ja tehtäessä, ja kuinka ohjaustyötä pitäisi koordinoita ja järjestää ammatillisessa aikuiskoulutuksessa?

## 2.6. Ohjauksen kehittämisen tarpeet työvoimapoliittisessa aikuiskoulutuksessa

### 2.6.1. Työvoimakoulutuksen kipupisteitä yhteiskunnallisella tasolla

Vuoteen 2010 ulottuvan työpolitiikan strategian tärkeimpänä tavoitteena on alentaa rakenteellista työttömyyttä ja torjua syrjäytymistä sekä varmistaa osaavan työvoiman saatavuus. Näistä jälkimmäisen takana on yhtäältä työelämän osaamis- ja tehokkuusvaatimusten kasvu sekä toisaalta huoli työikäisen väestön vähenemisen synnyttämästä työ-

voimapulasta. Työministeriön seuraavan hallituskauden työvoimapoliittisia suuntaviivoja vetävässä tulevaisuuskatsauksessa Hyvää työtä ja osaavaa työvoimaa (2006) tuodaan esille sama asia: työvoiman tarjontaa tulee nostaa mm. hyödyntämällä nykyistä täysmääräisemmin työvoiman ulkopuolella olevien ja työttömien työpanosta.

Työvoimakoulutus on aina ollut keskeinen instrumentti pyrittäessä saattamaan työvoiman ammatillinen osaaminen ja työelämävalmiudet kysyntää vastaavaksi, mutta uudessa tilanteessa (ja strategioiden tavoitteiden saavuttamisessa) työvoimapoliittisella koulutukselle ladataan entistä enemmän odotuksia: työvoimakoulutukselta vaaditaan entistä parempaa vaikuttavuutta ja tuotos-panos -suhdetta. Työhallinnolle keskeistä ohjauksen kehittämisessä ja *ohjauksen lisäämisessä opintopolun kaikissa vaiheissa* onkin työvoimakoulutuksen vaikuttavuuden lisääminen.

Samaan aikaan tämä tehtävä on koko ajan vaikeutumassa: uutta työvoimaa tullaan rekrytoimaan alueilta, joita tähän saakka on pidetty marginaalisina: maahanmuuttajista ja pitkään työttöminä olleista sekä työelämän ulkopuolella olevista ryhmistä (eritysryhmiin kuuluvat). Tämän joukon saaminen työelämän piiriin edellyttää voimakasta panostusta ammatilliseen koulutukseen, uusiin pedagogisiin menetelmiin ammatillisessa opetuksessa sekä ohjaukseen, mutta myös koko työvoimakoulutuksen suunnittelu-, hankinta- ja oppilasvalintaprosessin tarkkuuden parantamiseen.

Vaikka työvoimakoulutuksen vaikuttavuus parani selvästi vuonna 2005 (vuonna 2005 ammatillisen työvoimakoulutuksen suorittaneista oli työttömänä kolme kuukautta koulutuksen jälkeen keskimäärin 37,4 %) niin sekä ala-, alue- että koulutuskohtaiset erot ovat edelleen suuria. Työvoimapoliittista koulutusta kritisoidaan jatkuvasti siitä, että koulutuksen suorittaneet eivät työllisty odotetulla tavalla.

Työvoimakoulutuksen vaikuttavuuden arvioiminen pelkällä työllistymisprosentille ei anna siitä kuitenkaan oikeata kuvaa. Tätä problematiikkaa on kuvattu ansiokkaasti tutkimuksessa *Työvoimapoliittisen koulutuksen vaikuttavuus kysynnän näkökulmasta* (Kauhanen et al 2006). Siinä korostetaan, että työvoimakoulutuksen vaikuttavuuden arvioinnissa pitää arvioida kuinka paljon työvoimapoliittinen toimenpide lisää työttömän työnhakijan työllistymisen todennäköisyyttä verrattuna tilanteeseen, jossa hän ei olisi toimenpiteeseen osallistunut.

Samoin tutkimuksessa osoitetaan kuinka vaikuttavuus on riippuvainen mm. suhdanteista (kysynnästä), koulutuksen ajoittumisesta työnhakijan työttömyyteen sekä siitä kenelle koulutus suunnataan. Jos toimenpiteet kohdistetaan henkilöihin, joilla on muutoinkin hyvät työllistymisedellytykset, toimenpiteen jälkeen voidaan saada korkeita osallistuneiden työllistymislukuja, vaikka toimenpiteen vaikuttavuus jäisi heikoksi (eli henkilön todennäköisyys työllistyä parani vain vähän toimenpiteen johdosta).

Tutkimuksen ansio on siinä, että siinä tuodaan esille vaikuttavuuteen liittyviä seikkoja, jotka ovat *varsinaisen koulutuksen ulkopuolella ja koulutuksella ei voida tai on vaikea vaikuttaa!* Tämä ei tietenkään poista koulutuksen laadun kehittämisen merkitystä, mutta korostaa sitä millainen merkitys työvoimakoulutuksen suunnittelulla, hankinnalla ja opiskelijavalinnalla voi olla koulutuksen vaikuttavuuteen. Ohjaus ei siis ole toimintaa, joka tapahtuu vain koulutuksen aikana, vaan myös ja erityisesti koulutukseen hakeutumisen vaiheessa.

## 2.6.2. Työvoimakoulutusprosessin ohjaustoimintaan liittyviä kipukohtia

Samoihin ongelmiin pureutui Oskarista Osaajaksi -hanke, joka toteutettiin Hämeen TE -keskuksen alueella vuosina 2003-2005. Oskarista Osaajaksi -hankkeen päätavoite oli työvoimakoulutusprosessin tarkastelu ja kriittisten kohtien arviointi siten, että tehdyt havainnot toimivat tulevaisuudessa asiakaspalveluprosessin ja hankittavien koulutusten kehittämisen apuna ja esimerkkeinä hyväksi koetuista käytänteistä. Hanke mallinsi ja arvioi kriittisesti työvoimakoulutusprosessia ydinkohtia ja prosessin mahdollistajia sekä tuotti suosituksia ja toimenpide-ehdotuksia työvoimakoulutusprosessin kehittämiseksi. (Oskarista Osaajaksi 2006.)

Työvoimakoulutusprosessi voidaan jakaa seuraaviin alaprosesseihin:

1. Työelämän koulutustarpeiden ennakointi, selvittäminen ja kerääminen
2. Koulutuksen tavoitteiden, sisällön ja toteutuksen suunnittelu sekä koulutuksen hankinta
3. Oppilashankinta ja –valinta
4. Koulutuksen toteutus
5. Koulutuksen jälkeiset toimenpiteet

Alaprosessin *Työelämän koulutustarpeiden ennakointi, selvittäminen ja kerääminen* onnistuminen on koko työvoimakoulutusprosessin ydin. Työvoimakoulutuksen pitäisi tuottaa osaavia työntekijöitä työelämän tarpeisiin, minkä vuoksi alueelliset ja paikalliset koulutuksen hankintasuunnitelmat pitää perustua työnantajilta, työnhakijoilta, kouluttajilta, järjestöiltä, viranomaisilta, muilta yhteistyötahoilta ja muista lähteistä koottuun koulutustarpeiden ennakointiin ja keräämiseen.

*Alaprosessiin liittyvä ongelmana* on se, että vaikka työvoimakoulutus onkin koulutusmuodoista nopeimmin reagoiva, on aika työelämän koulutustarpeiden ennakoinnista ja keräämisestä koulutuksen ”lopputulokseen” eli osaavaan työntekijään muuttuvilla työmarkkinoilla kovin pitkä. Yritykset eivät ole välttämättä kiinnostuneita sitoutumaan koulutustoimenpiteisiin, joiden mahdollinen hyöty realisoituu vaikkapa vasta kahden vuoden päästä. Niiden rekrytointitoimenpiteet vastaavat yleensä melko akuutteihin tai lähitulevaisuuden tarpeisiin. Yhteishankintakoulutuksia lukuun ottamatta ammatillisella työvoimakoulutuksella koulutetaan työntekijöitä ensisijaisesti ammatti- ja toimialoille eikä tiettyihin yrityksiin. Ongelmana on se, että kun pyritään vastaamaan *toimialan* anonymien yritysten ennakoituihin tarpeisiin, saattavat ne olla työvoimakoulutusprosessin loppuvaiheessa tyystin toisenlaisia.

Tällä hetkellä tilanne on muuttumassa edellä kuvastusta. Esim. Virtain työvoimatoimiston alueella monella yrityksellä on vaikeuksia löytää osaavaa työvoimaa. Työvoimakoulutuksen suunnittelussa painopiste onkin siirtymässä samalla pitemmän aikavälin ennakoinnista akuuttien ja lyhyen aikavälin koulutustarpeiden keräämiseen ja selvittämiseen. Käytännön ongelmana on se, että systemaattista ja konkreettista työelämän koulutustarpeiden selvittämisen- ja keräämisjärjestelmää ei ole olemassa.

Oskarista Osaajaksi -hankkeessa työelämän ja ennakoinnin näkökulma oli rajattu pois eikä loppuraportissa esitetty selkeitä toimenpide-ehdotuksia tämän alaprosessin kehittämiseksi. Lienee kuitenkin selvää, että yritysten koulutustarpeiden systemaattinen kerääminen edellyttää sekä yritysten ”herättelyä” ilmaisemaan ja määrittelemään koulutustarpeitaan että niiden auttamista tässä määrittelyssä. Mekanismi, jolla koulutustarpeita selvitetään, pitäisi olla kattava ja se tulisi pystyä tuottamaan helposti ja nopeasti ajan tasalla olevaa tietoa suunnittelukäyttöön. Harkinnan arvoinen idea olisi kenties kehittää tätä tarkoitusta varten yritysten käyttöön suunnattu, web-pohjainen koulutustarpeiden arviointityökalu, jonka käytön ”hintana” olisi arviointitiedon jääminen työhallinnon suunnittelukäyttöön.

Alaprosessin Koulutuksen tavoitteiden, sisällön ja toteutuksen suunnittelu sekä koulutuksen hankinta lähtökohtana on suunnitella ja määrittellä tarjouspyyntö siten, että se vastaa työelämän ja asiakaskunnan tarpeita. Hankkijalla on vastuu sisällön painotuksista ja ohjauksellisten tukitoimien sisällyttämisestä tarjouspyyntöön sekä sen muotoilusta niin, että kilpailutus ja hankinta tapahtuu hankintalainsäädännön mukaisesti. *Alaprosessiin liittyvänä ongelmana* on se, että koulutus suunnitellaan yleensä tässä vaiheessa anonyymille ryhmälle toteutettavaksi. Myöskään yritykset, joihin työhakijoita koulutetaan, eivät ole yleensä tiedossa (pois lukien yhteishankintakoulutukset). Tarjouspyynnössä pitäisi pystyä määrittelemään myös oppimista ja työllistymistä tukevien elementtien (lisäohjaus, oppimisvalmiustestit, oppimisvalmennus, työhakukoulutus, atk-koulutus, työkuntoa lisäävä koulutus...) mitoitus, mutta se ei voi perustua tässä vaiheessa opiskelijoiden tarpeisiin, koska opiskelijoita ei ole vielä valittu! Koulutuksen tavoitteet, sisältö ja toteutus lyödäänkin usein liian aikaisin lukkoon: opiskelijat istutetaan valmiiseen koulutukseen, eikä koulutusta suunnitella opiskelijoiden mukaiseksi. Henkilökohtaistamalla ja eriyttämällä ei voi täysin korjata resurssien väärää määrittelyä ja suuntaamista.

*Oskarista Osaajaksi -hankkeen toimenpide-ehdotuksena* oli sekä tehostaa koulutuksen ja tarjouspyynnön etukäteissuunnittelua (jonka tekee hankkija) että varata aikaa suunnitella koulutus opiskelijavalinnan jälkeen opiskelijaryhmän tarpeiden mukaiseksi sekä tehdä tarvittavat muutokset tarjouksessa ja hankintasopimuksessa määriteltyyn suunnitelmaan. Hankkeen loppuraportissa korostetaan resurssien suuntaamista tarkoituksenmukaisesti ja oikea-aikaisesti ottaen huomioon valittujen opiskelijoiden tarpeet. Samoin esitettiin esim. koulutuskohdainten ohjausryhmien perustamista ja työelämän edustajien mukaan ottamista niihin.

Alaprosessin *Oppilashankinta ja –valinta* lähtökohtana on

- tiedottaa koulutuksesta mahdollisimman kattavasti, ja
- ohjata ja tarvittaessa motivoida potentiaalisia hakijoita sekä
- valita opiskelijoiksi henkilöt, joilla on soveltuvuutensa, motivaationsa, koulutustarpeensa sekä koulutuksen muiden onnistumisen edellytysten osalta hyvä ennuste suoritua koulutuksesta ja työllistyä alalle.

*Alaprosessiin liittyvänä ongelmana* on, että koulutusesitteet ja muu tiedotus- ja markkinointimateriaali antaa informaatiota lähinnä koulutuksesta eikä niinkään koulutusammattista ja sen todellisuudesta. Tiedotus- ja markkinointimateriaali ei myöskään aina ole ymmärrettävää ja helppolukuista. Oskarista Osaajaksi -hankkeen mukaan opiskelijat olivat toivoneet monipuolisempaa ja tarkempaa henkilökohtaista tiedottamista. Hankkeen loppuraportissa tuodaan esille, että opiskelijoilla ei ole koulutukseen hakeutuessa välttämättä selvää kuvaa siitä mitä koulutus vaatii opiskelijalta.

Koulutuksesta tiedottaminen ja koulutukseen ohjaaminen vaatii asiakaspalveluvirkailijoilta neuvonta- ja ohjausosaamisen lisäksi myös tietoa oppimisvaikeuksien alustavasta tunnistamisesta sekä kykyä motivoida työnhakijaa koulutukseen lähtemiseen. Samoin se vaatii kaikilta asiakaspalveluvirkailijoilta koulutusta koskevaa perusosaamista, ymmärrystä suomalaisesta koulutusjärjestelmästä sekä erityisesti ko. koulutuksen tavoitteista, sisällöistä ja toteutustavoista. Oman kokemukseni mukaan työvoimapolitiisesta aikuiskoulutuksesta tiedottaminen voi olla myös sikäli vääristynyttä, että varsinkin maaseudulla, jossa koulutukseen voi olla vaikeata saada riittävästi hakijoita, sekä työvoimatoimisto että koulutuksen järjestäjä yrittävät saada kaikin tavoin ryhmän kasaan. Tällöin niihin ”ohjataan” työnhakijoita, joilla ei ole aitoa motivaatiota opiskella ja työllistyä ko. alalle.

Myös opiskelijavalintaan liittyy useita ongelmia ja kriittisiä kohtia. Opiskelijavalinnassa tulisi selvittää mahdollisimman tarkasti ja yhteismitallisesti hakijan soveltuvuutta, motivaatiota, osaamista (=koulutustarvetta) sekä muita oppimisen edellytyksiä. On selvää, että pelkässä paperivalinnassa näitä ei saada selville. Haastattelumenettelysäkään ei useasti käytetä systemaattisia ja strukturoituja menettelytapoja, vaan ne perustuvat usein lyhyeen vapaamuotoiseen haastatteluun.

*Oskarista Osaajaksi –hankkeen toimenpide-ehdotuksena* on tehostaa sekä tiedotusta että opiskelijavalintaa. Tiedottaminen tulisi olla nykyistä konkreettisempaa ja niissä tulisi painottaa henkilö- ja ryhmäkohtaista tiedottamista. Hankkeen suosituksen mukaan valintavaiheessa tulisi käyttää nykyistä enemmän resursseja opiskelijan soveltuvuuden, motivaation, osaamisen (=koulutustarpeen) sekä muiden oppimisen edellytysten selvittämiseen. Kartoitusten perusteella voidaan räätälöidä juuri sen tyyppisiä koulutustuotteita ja muita palveluja, joita asiakkaat todellisuudessa tarvitsevat. Tämän työskentelyn tulisi myös olla nykyistä systemaattisempaa ja siihen tulisi suunnata resursseja.

Alaprosessin Koulutuksen toteutus tavoitteena on, että opiskelija saavuttaa määritellyn ammattitaidon ja työllistyy tätä vastaaviin tehtäviin. Koulutuksen laadukkaaseen toteuttamiseen liittyy moniakin kriittisiä kohtia. Oskarista Osaajaksi -hankkeessa korostettiin, että työssäoppimista tulisi hyödyntää nykyistä tehokkaammin. Sen tulisi olla kiinteämpänä osana tavoitteellista koulutuksen toteutusta. Työssäoppimisen ohjaus, valvonta ja arviointi tulisi myös resursoida nykyistä tarkemmin. *Työvoimapolitiittisen koulutuksen vaikuttavuus kysynnän näkökulmasta* -tutkimuksessa tuotiin esille, että koulutus sitoo työttömän työnhakijan ajankäyttöä ja vähentää koulutusaikana hänen mahdollisuuksiaan (ja ehkä myös kiinnostusta?) etsiä töitä avoimilta työmarkkinoilta (ns. lock-in vaikutus). Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että jos koulutuksen aloittamishe tkestä lähdetään tietyn ajan kuluttua arvioimaan koulutuksen työllistymisvaikutuksia, saadaan lyhyellä tarkastelujaksolla lock-in vaikutuksen takia helposti negatiivisia tuloksia. Tämän vuoksi ammatillisessa työvoimakoulutuksessa tulisi varmistaa jatkuvat, työllistymistä tukevat ohjaustoimenpiteet.

### 2.6.3. Palvelutarpeen arviointi työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen perustana

Laki julkisesta työvoimapalvelusta määrittää työvoimapalvelun tavoitteeksi *”auttaa työnhakijaa saamaan haluamaansa, hänelle soveltuvaa työtä ja koulutusta sekä työnantajaa hankkimaan tarvitsemaansa työvoimaa. Työnhakija-asiakkaalle tarjottavien työvoimapalvelujen tulee perustua asiakkaan tarpeisiin ja vapaaseen valintaan sekä tukea hänen työllistymistään ja pysymistään vapailla työmarkkinoilla”*.

Edelleen ko. lain 2 luvussa määrätään julkisessa työvoimapalvelussa noudatettavat periaatteista: *”Julkista työvoimapalvelua tarjotaan ja kehitetään asiakkaiden palvelutarpeen ja tilanteen mukaisesti”* ja *”Työvoimaviranomaisen tulee erityisesti ennakoida (...) henkilöasiakkaiden työmarkkinavalmiuksien yksilöllisiä kehittämistarpeita”* ja, että *”Julkisessa työvoimapalvelussa noudatetaan tasapuolisuutta ja puolueettomuutta”*.

Ko. lain 3 luvun 2 §:ssä määrätään palvelutarpeen arvioinnista ja palvelujen tarjoamisesta: *”Palvelutarve arvioidaan vuorovaikutuksessa asiakkaan ja työvoimatoimiston kesken. Työttömän työnhakijan palvelutarpeen arvioinnin yhteydessä työvoimatoimisto tekee arvion asiakkaan valmiuksista työllistyä avoimille työmarkkinoille ja työttömyyden pitkittymisen todennäköisyydestä. Palvelutarpeen arvioinnin perusteella tar-*

*jotaan palveluja, jotka parhaiten turvaavat osaavan työvoiman saatavuutta ja edistävät henkilöasiakkaan sijoittumista avoimille työmarkkinoille”.*

Ko. lain 4 luvun 4 §:ssä määrätään henkilöasiakkaan työnvälityspalveluiden yhdeksi tehtäväksi ”*työnhakijan esittely työnantajalle*”.

Ko. lain 4 luvun 5 §:ssä määrätään työnhakuhaastatteluista: ”*Työtön työnhakija kutsutaan kuukauden kuluessa työnhakijaksi rekisteröinnistä työnhakuhaastatteluun, jolle se hänen tilanteensa huomioon ottaen ole tarpeetonta. Haastattelussa kartoitetaan työnhaun tavoitteet, tarkastetaan ja täydennetään työnhakutiedot, selvitetään tarjolla olevat työ- ja koulutusvaihtoehdot, arvioidaan palvelutarve sekä sovitaan työhakemuksen uusimisesta, jatkohaastatteluista ja muista jatkotoimenpiteistä (alkuhaastattelu)*”. Samoin ”*...työnhakuhaastatteluissa arvioidaan työnhaun tuloksellisuutta ja tehtyjen suunnitelmien toteutumista sekä selvitetään tarjolla olevia palveluvaihtoehtoja ja sovitaan jatkotoimenpiteistä. Tällöin arvioidaan myös tarve työkykyä ja terveydentilaa selvittäviin tutkimuksiin*”.

Ko. lain 5 luvun 2 § määrää työnhakusuunnitelman sisällöstä: ”*Työnhakusuunnitelma sisältää työttömän työnhakijan osaamisen ja palvelutarpeen arvioinnin. Suunnitelmassa sovitaan työllistymistä edistäviä palveluista ja toimenpiteistä sekä tarvittavissa työmarkkinavalmiuksia ja toimintakykyä parantavista muista toimenpiteistä*”.

Valtioneuvoston asetuksen julkisesta työvoimapalvelusta (2002) 1 luvun 4 § määrää työhakusuunnitelmasta: ”*Työnhakusuunnitelma laaditaan kirjallisesti alkuhaastattelun perusteella, ja sitä tarkistetaan sovituin määräajoin toistuvissa työnhakuhaastatteluissa. Työnhakusuunnitelmaan liittyy arvio palvelutarpeesta ja osaamiskartoitus, johon kootaan tiedot työnhakijan koulutuksesta, ammattitaidosta, työkokemuksesta ja erityisosaamisesta*”.

Lainsäädäntö määrää yksiselitteisesti työvoimapalvelujen, myös työvoimakoulutuksen, määrittelyn pohjaksi erilaiset asiakkaan palvelutarpeen arviot ja kartoitukset. Samalla voidaan olettaa, että työvoimapalvelujen onnistuminen perustuu arviointityössä onnistumiseen. Arvioinnit ja kartoitukset ovat siis työhallinnon asiakaspalveluhenkilöstön työn ydintä ja voidaan kysyä kuinka arviointeja tehdään ja kuinka tässä työssä onnistutaan.

Työministeriö määrää työnhakija-asiakkaan palvelutarpeen arvioinnista seuraavalla tavalla: ”*Palvelutarpeen arviointi perustuu työvoimavirkailijan ja asiakkaan vuorovaikutukseen ja yhdessä tehtyihin johtopäätöksiin (JTPL 3: 2 §). Arvio syntyy työnhakuhaastattelun yhteydessä kertyneen tiedon, osaamiskartoituksen ja asiakkaan esittämien toiveiden sekä mahdollisen yhteistyötahoilta saadun palautteen summana. Työvoimavirkailija ja asiakas arvioivat syntyneitä kokonaiskuvaasiakkaan tilanteesta suhteessa työmarkkinoiden osaamisvaatimuksiin, työvoiman kysyntään ja työvoimatoimiston palveluihin. Kun asiakas ja virkailija yhdessä arvioivat, mikä palvelu edistää asiakkaan työllistymistä, työvoimavirkailijan tulee arviossa ottaa huomioon myös asiakkaan elämäntilanne ja työnhakuvalmiudet, vahvuudet, terveydentila, motivaatio, mahdollisuudet ja valmiudet muutoksiin sekä hänen mahdollisuuksiaan ja tavoitteitaan mahdollisesti rajoittavat tekijät*” (Palvelutarpeen arviointi, merkitseminen ja palvelutarveryhmittely 2004, 2).

Tämä ohje suuntaa arvioinnin kohteita ja arviointimenettelyä yleisellä tasolla. Mutta kuinka arviointeja tehdään käytännössä? Ja kuinka työnhakijan koulutustarvetta sekä opiskelun edellytyksiä ja oppimisvalmiuksia arvioidaan käytännössä? Työhallinnolla ei ole systemaattisia, kaikkien käytössä olevia yhteisiä arviointimenetelmiä tai työkaluja, joten voidaan olettaa, että työnhakija-asiakkaiden palvelutarpeiden arviointitavat vaihtelevat suuresti. Tämän vuoksi voidaan perustellusti kysyä toteutuuko arvioin-

neissa lain edellyttämä tasapuolisuus, jos arviointitavat vaihtelevat suuresti. Ja ovatko arviointikäytännöt sellaisia, että niillä päästään niihin tavoitteisiin, jotka palvelutarpeen arvioinnille on asetettu, eli

- edistämään työttömien sijoittumista nopeasti avoimille työmarkkinoille tai pääsemään kullekin parhaiten soveltuviin työllistymistä edistäviin palveluihin
- hahmottamaan työvoimatoimistojen henkilöasiakasrakenteen ja asiakkaiden palvelutarpeet ja sitä kautta
- kohdentamaan työvoimapalvelut ja työvoimapoliittiset toimenpiteet ja työvoimatoimiston henkilöresurssit tarkoituksenmukaisesti siten, että
- asiakkaat saavat mahdollisimman nopeasti yksilöllistä ja laadukasta palvelua
- oikeaan aikaan ja että
- tarvittaessa palvelujen tuottamiseen voidaan ottaa mukaan oikeat yhteistyötahot.

Työvoimatoimiston henkilöasiakkaille tarjoamat palvelut ovat rajoitettu tiettyihin toimenpiteisiin, joiden ajatellaan tukevan asiakkaan työllistymistä. Ne kohdistuvat seikkoihin, joiden tiedetään olevan yleisimmin työllistymisen esteenä tai haittaavan työllistymistä (esim. puutteellinen ammattitaito, johon tarjotaan palveluna ammatillista koulutusta). Tosiasiassa monella työnhakijalla on kuitenkin työllistymisen esteitä, joita ei voida juurikaan poistaa näillä työvoimatoimiston palveluilla. Jos henkilöasiakkaan tarvitsemia palveluja ei ole mahdollista järjestää työvoimatoimiston palveluina, työvoimatoimiston tehtävänä on huolehtia siitä, että asianomaiselle annetaan tietoja muista kuntoutusmahdollisuuksista ja että hänet ohjataan tarpeen mukaan sosiaali-, terveydenhuolto- tai opetusviranomaisen tai Kansaneläkelaitoksen taikka muun palvelujen järjestäjän palvelujen piiriin yhteistyössä niitä järjestävien tahojen kanssa. *Mutta tällöinkin keskeiseksi nousee kysymys siitä, kuinka palvelutarvearviointi tehdään, jotta osattaisiin tunnistaa sellaisetkin palvelutarpeet, joihin vastataan jonkin muun organisaation kautta.*

Palvelutarpeen arviointi sisällytetään työnhakusuunnitelmaan, joka laaditaan yhteistyössä työvoimatoimiston ja työnhakijan kesken. Yksilöity työnhakusuunnitelma tulee laatia viimeistään työttömyyden kestänytä yhdenjaksoisesti viisi kuukautta ja siihen kirjataan mm. hakijan työnhaku-aktiivisuus ja arvio työllistymisen esteistä. Tällöin nousee keskiöön kysymys siitä, miten näitä arvioidaan. Mitkä asiat työvoimavirkailija nostaa esille mahdollisina työllistymisen esteinä? Ja mihin tämä esille nostaminen tai puheeksi otto perustuu? Ensisijaisesta varmasti asiakkaan tuntemiseen ja asiakkaan itsensä esille nostamiin seikkoihin. Mutta oleellista on kysyä tulevatko kaikki relevantit seikat puheeksi ja arvioitua?

Jotta tämä kaikki edellä esitetyt kysymykset konkretisoituisivat, voidaan esittää muutama esimerkkikysymys. Millä tavoin työvoimavirkailija ottaa puheeksi esim. motivaation, oppimisvaikeudet tai alkoholin käytön. Kuinka näitä käsitellään, miten arvio tehdään, miten ja minne se kirjataan, millaisilla toimenpiteillä siihen pyritään vaikuttamaan, jos tarvetta on jne. Työvoimavirkailijan työ on henkisesti kuormittavaa koska työn keskeinen sisältö on kohdata ihmisiä, joilla on ongelma: työttömyys. Työvoimavirkailijoiden työ on siis jo sinällään vaativaa ohjaus- ja neuvontatyötä. Virkailijoilta vaaditaan myös asiantuntevaa kannanottoa suunnitelmien realistisuuteen ja ratkaisuvaihtoehtoihin. Näiden lisäksi työhön latautuu melkoisia vaatimuksia asiakkaan palvelutarpeen arvioinnin osalta. Työvoimavirkailijan perustyön perustaksi määritellylle arviointityölle ei kuitenkaan anneta selkeitä työkaluja. Toisin sanoen työhallinnolta puuttuu systemaattinen kaikkien yhdessä käyttämä palvelutarpeen arviointityökalu, jolla voitaisiin helpottaa työvoimavirkailijoiden työn kuormittavuutta ja varmistaa palvelutarpeen arvioinnin sekä myös työvoimapoliittiseen koulutukseen liittyvän ohjaustyön tasalaatuisuus.



Työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen yksi ongelma on sen lainsäädännön sekä vi-ranomaismääräysten jakautuminen työhallinnon ja opetushallinnon aloille sekä näiden huono synkronisointi käytännön tasolla. Tämä ilmenee erityisesti aikuiskoulutuslain henkilökohtaistamisvaatimuksen epämääräisenä, riittämättömänä tai olemattomana toteutumisenä työvoimapolitiittisessa koulutuksessa. Osittain tämä johtuu siitä, että henkilökohtaistamisen käytännöt sekä käsitykset siitä mitä henkilökohtaistaminen on ja mitä se edellyttää, ovat vielä kehittymättömiä. Mutta osittain tämän ongelman takana ovat juuri edellä kuvailemani työhallinnon tekemän palvelutarpeen (ja myös koulutustarpeen) arvioinnoin epämääräiset käytännöt sekä se, työhallinnossa ei tunneta ja toteuteta aikuiskoulutuslain henkilökohtaistamismääräystä. Kuitenkin juuri työhallinnon virkailijat ovat keskeisessä asemassa juuri koulutukseen hakeutumisvaiheen arvioinnissa.

## **2.7. Yhteenvedo ammatilliseen aikuiskoulutukseen liittyvän ohjaustoiminnan kehittämisen lähtökohdista: lisää painetta pyttyyn - löytääkö Peppi pönkin?**

Tämän raportin alussa sivulla 6 mainittu opetusministeriön ja työministeriön asettama valmisteluryhmä toi voimakkaasti esille, että aikuiskoulutuksen tietopalvelut tulisi tehdä nykyistä paremmin aikuisille soveltuviksi ja helppokäyttöisemmiksi. Aikuisopiskelun suunnitelmallisuuden lisäämiseksi ja resurssien käytön tehostamiseksi tarvitaan työikäisen aikuisväestön tutkinto- ja koulutusmahdollisuudet selkeällä, kattavalla ja asiakaslähtöisellä tavalla esittelevät verkkopalvelut valtakunnallisella tasolla, oppilaitos- ja korkeakoulukohtaisesti sekä mahdollisuuksien mukaan myös alueellisesti koordinoituina.

Toisena toimenpide-ehdotuksena vaadittiin, että neuvonta- ja ohjauspalveluiden saatavuutta parannettava. Palveluiden saatavuuden, riittävyyden ja monipuolisen asiantuntemuksen turvaaminen edellyttää ryhmän näkemyksen mukaan vahvaa verkostoitumista sekä konkreettisen kehittämisohjelman laatimista, jonka suunnittelusta ja toimeenpanosta vastaavat työhallinto, opetushallinto, työmarkkinajärjestöt sekä oppilaitokset ja korkeakoulut.

Kolmanneksi työryhmä esittää, että aikuiskoulutusta järjestävien oppilaitosten ja korkeakoulujen tarjontaa ja toimintatapoja tulee uudistaa niin, että järjestäjät sekä työhallinnon asiantuntijat pystyvät nykyistä paremmin ennakoimaan työelämän osaamistarpeita sekä toimimaan yritysten ja työorganisaatioiden yhteistyökumppaneina osaamistarpeiden analysoinnissa ja koulutusjärjestelyjen organisoinnissa.

Ohjaustoiminnan nykytilaan ei siis olla tyytyväisiä ministeriötaso(i)llakaan, mikä on näkynyt myös monissa ammatillisen aikuiskoulutuksen kehittämishankkeissa ja tutkimuksissa, joissa on toki painotettu erilaisia näkökulmia tai tarpeita. Voidaankin sanoa, että ohjauksen työmuotojen, -menetelmien ja ohjauksellisen työtavan juurruttaminen ja levittäminen on tehtävä, josta ei ole enää erimielisyyttä juuri millään tasolla. Ei edes tällä ”ruohonjuuritasolla”: kaikki edellä esitetyt toimenpide-ehdotukset ovat myös oman käytännön kokemukseni perusteella tarpeellisia ja perusteltuja.

Ohjauksen tarve tunnistetaan konkreettisesti aikuisoppilaitosten arjessa: tarve ilmenee sellaisissa *opiskelijakohtaisissa ja -lähtöisissä* ongelmissa kuten oppimisvaikeudet, ja opiskelumotivaation puute, mutta myös oppilaitos- ja koulutuslähtöisissä (tai systeemilähtöisissä) ongelmissa, jotka näkyvät esim. tutkinnon suorittajan vaikeutena

ymmärtää *mitä häneltä vaaditaan tutkinnon suorittajana*. Tämä ei koske pelkästään vaikeutta arvioida vaadittavan ammattitaidon tason ja oman osaamista, vaan myös ja erityisesti sitä, mikä on tutkinnon suorittajan rooli omien näyttöjensä suunnittelijana. Väitän, että nämä vaikeudet eivät ole opiskelijaan, vaan nimenomaan tutkinnon, koulutuksen järjestäjään ja viime kädessä laajempaan järjestelmään ja sen puutteellisiin ankkuroituvia.

Aikuiskoulutuksessa ollaan siis samassa tilanteessa kuin modernissa yhteiskunnassa muutenkin: monimutkaistuminen ja vaihtoehtojen määrän lisääntyminen lisää kansalaisten hämmennyksen määrää. Hieman koomistahan tämä toki on: kun rakennetaan asiakkaalle vaikeasti hahmotettava koulutusjärjestelmä ja tutkinnon suorittamisen tapa, niin samalla lisätään ohjaustarvetta. Eli ohjausta tarvitaan samalla tavalla enemmän kuin vaikkapa asianajajapalveluita oikeuslaitoksen prosesseissa: lainsäädäntöä eivät tavalliset kansalaiset hahmota. Kyse on viime kädessä tulkkauksesta: ohjaaja on tulkki.

Kaikesta ohjaustarpeen tunnistamisesta huolimatta ohjauksen toteuttaminen ammatillisessa aikuiskoulutuksessa ontuu: opinto-ohjauksen ja ylipäätään ohjauksen ymmärtämistä, toteuttamista ja kehittämistä haittaa edelleen ohjauksen ja *henkilökohtaistamisen* epämääräinen määrittely, asemointi ja mitoitus ammatillisen aikuiskoulutuksen lainsäädännössä ja ohjeistuksessa. Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta edellyttää koulutuksen järjestäjän huolehtimaan koulutuksen hakeutumisvaiheen henkilökohtaisesta *ilman, että tätä hakeutumisvaihetta olisi erikseen resurssoitu*.

Opettajien ja koulutuksen järjestäjiä kohtaan kohdistetut paineet ohjauksen toteuttamiseksi ja ohjaustoiminnan kehittämiseksi ovatkin suuret, mutta resurssit ja tuki riittämättömät - myös käytännön tasolla. Eikä resursseja koskaan saadakaan riittäviksi, jos ohjausta ei kyetä määrittelemään käytännön tasolla nykyistä tarkemmin toimenpiteinä, joiden suoritus on osoitettavissa selkeästi. Ohjaus on tehtävä jollain tavalla *näkyvämmäksi*. Tätä problematiikkaa on sivuttu esim. Esa Heikkisen raportissa Ohjauksen ajankäytön seuranta (Heikkinen, 2006).

Karrikoiden ilmaistuna henkilökohtaistamisvelvoitteen kirjaaminen lakiin ammatillisesta aikuiskoulutuksesta ja sen löysä määrittely henkilökohtaistamismääräyksessä muistuttaa tilannetta Astrid Lindgrenin tarinassa *Peppi Pitkätossu keksii pönkin*: Peppi keksii uuden sanan - pönkin - muttei itsekään tiedä, mikä se on. Mutta se kyllä selviää, kun Peppi, Tommi ja Annika virittävät pönkkiansan! Seuraavassa luvussa esittelemäni USKO-hanke on kuin Peppi Pitkätossun, Tommin ja Annikan *pönkin etsintämatka ja pönkkiansan virittely*. Kun henkilökohtaistaminen (pönkki) on keksitty, niin löytäähän se piti! Mutta millainen pönkki sitten löytyi, vai löytyikö se ollenkaan?

### **3. OPPILAITOS- JA TOIMINTAYMPÄRISTÖÖN LIITTYVISTÄ OHJAUSTOIMINNAN KEHITTÄMISTARPEISTA**

Kehittämishankkeeni varsinainen käytännöllinen osa toteuttaminen paikallistui ja paikallistuu oikeastaan kahteen oppilaitokseen koska entinen työnantajaorganisaatio Pirkanmaan koulutusinstituutti lopetti toimintansa vuoden 2006 lopussa ja sen toiminta siirtyi uudelle, koko Pirkanmaalla toimivalle Pirkanmaan koulutus konserni - kuntayhtymälle ja sen kolmelle yksikölle: Pirkanmaan ammattiopistolle, Pirkanmaan aikuisopistolle ja Pirkanmaan oppisopimuskeskukselle.

Itse työskentelin aiemmin Pohjois-Pirkanmaan koulutusinstituutin aikuiskoulutusyksikössä ja vuoden 2007 alusta Pirkanmaan aikuisopistossa, jolle siirtyi koko uuden konsernin aikuiskoulutus lukuun ottamatta oppisopimuskoulutuksen viranomaistehtäviä. Tämä muutos väritti ja muutti hieman kehittämishankkeeni toteuttamista matkan varrella. Pirkanmaan aikuisopisto tulee yhtenäistämään ja kehittämään ammatillisen aikuiskoulutuksen ohjaustoimintaa, mutta toiminnan ollessa vasta alkuvaiheessa tällainen kehitystyö ei ole vielä lähtenyt systemaattisesti käyntiin.

Pohjois-Pirkanmaan koulutusinstituutti oli monialainen ammattioppilaitos, jolla oli toimipisteet Virroilla, Ruovedellä ja Orivedellä. Oppilaita ammatillisiin perustutkintoihin johtavassa koulutuksessa oli n. 350 ja aikuiskoulutuksessa vuosittain n. 1200. Aikuiskoulutusyksikkö järjesti tutkintotavoitteista ja muuta ammatillista koulutusta, ohjaavaa koulutusta sekä hallinnoi ja toteuttaa erilaisia kehittämishankkeita. Koko oppilaitoksen 85 työntekijästä 15-20 työskenteli päätoimisesti aikuiskoulutuksessa.

Opinto-ohjauksen ja ylipäättään muunkin ohjauksen tarpeet ja ongelmat olivat ja ovat toteuttamassamme aikuiskoulutuksessa hyvin samanlaisia kuin mitä edellä luvissa 1 toin esille. Yksikössämme ei ollut opinto-ohjaajan virkaa/toimea eikä kenelläkään yksikkömme työntekijällä ole opinto-ohjaajakoulutusta. Itseni lisäksi yksi toinen kouluttajamme on toiminut työvoimapoliittisessa ohjaavassa koulutuksessa kouluttajana, mutta muut kouluttajat ovat lähinnä ammattiaineiden opettajia, joilta suurimmalta osalta puuttuu myös opettajan pätevyys.

Näyttötutkintojen ja erityisesti niiden henkilökohtaistamisvaatimusten myötä ohjauksen toteuttaminen ja ohjaustoiminnan kehittäminen on noussut kovin akuutiksi ja hämmennystä aiheuttavaksi kysymykseksi. Ei oikein tiedetä mitä kaikkea sanaan ”ohjaus” liittyy: se on epämääräinen ja vaikeasti avautuva asia. Tämä hämmennys näkyy myös koulutussuunnittelussa, jossa ei välttämättä osata resurssoida ohjaustyötä riittävästi. Ohjauksen tarpeen lisääntymiseen liittyy myös lisääntynyt tietoisuus aikuisopiskelijoiden oppimisvaikeuksien laajuudesta, mikä näkyy selvästi erityisesti työvoimapoliittisessa aikuiskoulutuksessa. Kaikki tämä koski aikaisemman työyksikköni toimintaa ja koskee myös nykyistä.

Työvoimakoulutuksen ohjauksen tarvetta kasvattaa erityisesti pienillä maaseutu- paikkakunnilla myös se, että ryhmämuotoisen työvoimakoulutuksen tarjonta ei voi olla pienillä paikkakunnilla kovinkaan suurta. Tämä aiheuttaa sen, että koulutuksiin hakeutuu isoja taajamia enemmän henkilöitä, jotka eivät välttämättä hakeutuisi ko. alalle tai koulutukseen jos olisi tarjolla heillä paremmin sopivia vaihtoehtoja. Ts. monet hakeutuvat koulutukseen ensisijaisesti siitä syystä, että pitävät sitä työttömyyttä parempana vaihtoehtona.

Toiseksi työvoimapoliittisten aikuiskoulutusten ryhmiä on nykyisellään vaikea saada täyttymään pienillä paikkakunnilla. Esim. Virroilla työttömien rakenne alkaa olla sellainen, että koulutuksen käynnistämiseksi sekä työvoimatoimisto että koulutuksen järjestäjät ohjaavat koulutuksiin sellaisia henkilöitä, jotka eivät ole motivaatiostaan varmoja. Työvoimakoulutuksen ryhmäkokojen pienentämisestä huolimatta erityisesti ammattitutkintotavoitteiseen koulutukseen ei aina välttämättä löydy riittävän pohjaosaamisen omaavia motivoituneita hakijoita. Työnhakuun ja uravalintaan liittyvä ohjaustarve pysyy näiden syiden vuoksi suurena pitkienkin ammatillisten koulutusten aikana.

Pienuudesta on monessa asiassa hyötyä, mutta monesti tuppaa käymään kuten ydinreaktiossa: jotta ydinreaktio tapahtuisi niin tarvitaan ns. kriittinen massa uraania. Ja jos tämä puuttuu niin mitään ei tapahdu! Pienten paikkakuntien koulutuksen opiskelijahankinnan huolien lisäksi pienessä yksikössä kehittämistyölle ei välttämättä jää aikaa eikä sen edellyttämää osaamistakaan ja resursseja ole välttämättä olemassa. Jouduimme vastaamaan hyvin erilaisiin koulutustarpeisiin, sellaisiinkin joihin meillä ei ole osaamista ”omasta takaa” ja luomaan uusia koulutuksia koko ajan. Emme päässeet siten nauttimaan ”toiston” tuomasta rutiinista samalla lailla kuin isot aikuiskoulutuskeskukset. Samasta syystä opettajakunta vaihtuu melko tiheään. Aikuiskoulutuksen saloihin vihkiytyneitä kouluttajia ei aina löytynyt ja uusilla opettajilla energia meni (ja menee) ensisijaisesti ammattiaineiden opetustyössä, ei ohjaustyössä kehittämiseen.

Lisäksi yksiköltämme puuttui mm. lainmukainen itsearviointimenettely sekä pitkä lista muita tarpeellisia suunnitelmia ja strategioita, niiden mukana ohjaussuunnitelmaa tai –strategia, joka olisi raamittanut ja ryhdittänyt opinto- ja muun ohjauksen toteutusta.

Kehittämishankkeeni toteuttamisen kannalta ei siis ollut lainkaan epäselvää se etteikö kehittämistarpeita olisi riittävästi, päinvastoin, niitä on enemmän kuin mihin saattoi ja saattaa vastata. Lisäksi oman työhöni on kuulunut ja kuuluu tehtäviä, joiden puitteissa olen voinut vastata useisiin ohjaustoiminnan kehittämisen tarpeisiin. Oikeastaan minulla oli vaikeus valita mihin näistä rajaan kehittämishankeraporttini.

Näyttötutkintoihin liittyvän ohjaustoiminnan kehittäminen koskettaa omaa työtäni myös sikäli, että toimiessani näyttötutkintotavoitteisten koulutusten opinto-ohjaajana päälleni latautuu opiskelijoiden huoli ja pelko näyttötutkinnoista suoriutumisestaan. Tämä johtuu osaltaan siitä, että näyttötutkinnoissa tutkinnon suorittajalla on tutkintonsa suunnittelussa merkittävä rooli eikä tällaista roolia ole yleensä opittu ottamaan aiemmissä koulutuksissa. Tilanne on karrikoidusti samanlainen kuin jos inssiajaan menevä joutuisi itse suunnittelemaan ajoreittinsä niin, että sen varrella hän tulee näyttäneeksi osaamisensa riittävän monenlaisissa liikenteen tilanteissa. Tätä huolta ja pelkoa lievittääkseni (ja samalla omaa työtaakkaa keventääkseni) intressinäni on kehittää henkilökohtaistamiseen liittyvien ohjaustyökaluja ja -käytäntöjä.

## 4. USKO-HANKE

### 4.1. Usko -hankkeen lähtökohtamäärittely

Edellisissä luvuissa esille tuomieni tarpeiden vuoksi aloitimme vuoden 2006 keväällä entisessä aikuiskoulutusyksikössämme sisäisen USKO-hankkeen, jonka vetovastuu määrättiin minulle osana opinto-ohjaajakoulutustani. USKO-hanke jatkui vuoden 2006 loppuun, mutta sen aloittamaan työtä tullaan jatkamaan ja kehittämistarpeisiin tullaan vastaamaan hyödyntäen uuden oppilaitoksemme ”suuruuden ekonomiaa”. Tosin uusi kehittämistyö ei ole vielä ehtinyt lähteä käyntiin.

Kokoonnuimme USKO-hankkeen tiimoilta vuonna 2006 kahdeksan kertaa n. ½ päivän mittaisiin työkokouksiin, joissa määrittelimme oppilaitoksemme näyttötutkintoprosessin ja tarvittavat alaprosessit sekä niihin liittyvät vastuut ja velvollisuudet. Toinen keskeinen tavoite oli jakaa ja vertailla oppilaitoksen sisällä näyttötutkintojen henkilökohtaistamisprosessiin ja ohjaukseen liittyviä käytäntöjä ja työvälineitä, sekä kehittää niitä yhdessä eteenpäin. Keskeiseksi perusongelmaksi määrittyi nopeasti se, että tutkinnon suorittajilla on lähes jokaisessa tapauksessa vaikeuksia ymmärtää oma roolinsa omien näyttöjensä suunnittelijana. Näyttöjen henkilökohtaistaminen edellyttää näytön suorittajalta aktiivista panosta, mutta myös runsaasti ohjausta ja neuvontaa. Oikeastaan kaikki kouluttajat ja näyttötutkinnoista vastaavat henkilöt jakoivat saman kokemuksen: näytöt aiheuttavat näytön suorittajissa runsaasti pelkoja ja jopa joissakin tapauksissa koulutuksen keskeyttämisiä. Ongelmaksi koettiin myös se, että näyttötutkinnot edellyttävät runsaasti erilaisia asiakirjoja (suunnitelmia, pöytäkirjoja, arviointilomakkeita jne.) ja myös näiden asiakirjojen hallinnointi koettiin hankalaksi.

USKO-hankkeen tavoitteena ei ollut tuottaa lisää ”paperia” mappiin, josta kukaan sitä ei hyödynnä, vaan synnyttää ja vakiinnuttaa näyttötutkintotoimintaan ohjausmenetelyitä ja ohjauksen apu- ja työvälineitä, joista on oikeaa hyötyä opiskelijoille ja opettajille. Ja jotta vaikeuskerrointa olisi riittävästi, niin nämä työvälineet piti saada ulottumaan ja osumaan yhteen jollain lailla yhteen eri aikuiskoulutusmuotojen (työvoimakoulutus, oppisopimuskoulutus, omaehtoinen aikuiskoulutus ja henkilöstökoulutus) kokonaisprosessin niihinkin osiin, jotka ovat muiden organisaatioiden, lähinnä työvoimatoimiston ja oppisopimuskeskuksen vastuulla, ja edelleen ottaen huomioon asiakkaiden erilaiset ohjaustarpeet.

### 4.2. Www-sivut henkilökohtaistamisen tukena

Päädyimme siihen, että ensinnäkin rakennamme oppilaitoksemme järjestämille näyttötutkinnoille omat www-sivut, joille voidaan koota keskitetysti kaikki se relevantti tieto, joka on tarpeen antaa tutkinnon suorittamisesta kiinnostuneille, tutkinnon suorittajille, arvioijille, tutkintotoimikunnalle, rahoittajille ja muille asianosaisille. Tarkoitus on säilyttää näiden sivujen avulla tutkintotoimintaa koskeva (sekä yleinen että tutkinnon suorittajakohtainen) informaatio yhdessä paikassa helposti päivitettävänä. Näiden www-sivujen tarkoitus on myös auttaa näyttötutkintoihin hakeutumisvaiheen ohjausta. Toi-

saalta www-sivujen avulla voimme täyttää tutkintotoimikuntien meille asetetun tehtävän tiedottaa tutkinnon suorittamismahdollisuudesta. Usko -hankkeessa tehtäväni oli laatia yhdessä vastuukouluttajien kanssa pilottisivut kahteen tutkintoon, joiksi valittiin nuoriso- ja vapaa-ajan ohjauksen perustutkinto sekä puhdistuspalvelujen perustutkinto.

Web-sivujen pohjaksi valikoitui melko nopeasti Peda.netin Verkkoväräjä, jonka tarjosi sekä edullisen että helposti hallittavan ja opittavan tavan tehdä perusmuotoisia www-sivuja, joihin voi liittää tiedostoja, linkkejä, lomakkeita ym. tarpeellisia välineitä. Toinen vaihtoehto oli ilmainen Moodle-verkko-oppimisympäristö, mutta se putosi vertailussa pois lähinnä vaikeakäyttöisyytensä vuoksi. Aluksi ajattelin, että peda.netin oppimappia tai verkkolehteä voisi käyttää myös henkilökohtaisen oppimishjelman laatimisen välineenä ja teinkin niihin pari kokeiluversiota, mutta melko pian kävi selväksi, että nämä ovat tähän tarkoitukseen liian monimutkaisia ja edellyttäisivät liian paljon perehdyttämistä varsinaisen välineen käyttöön. Tästä syntyi varmuus siitä, että varsinaisen väline ei saa olla hankala käyttää ja oppia sekä mahdollisimman monen saatavilla. Sivujen alustan valintaan vaikutti myös se, että Jyväskylän yliopiston peda.net -palvelun, koska se tarjosi myös tarvittavat palvelinpalvelut.

### 4.3. Www-sivut hakeutumisvaiheen tukena

Sivuille mennään yleisen näyttötutkinnot –sivun kautta osoitteesta

<http://www.peda.net/veraja/pirko/nayttotutkinnot> Sen tarkoitus on antaa yleistietoa kaikista näyttötutkinnoista lähinnä olemassa olevien linkkien kautta.

KUVA 1 Sivuston aloitussivu

Peda.net > Verkkoveräjän etusivu > Etetisen tason veräjä >

## Näyttötutkinnot

YLLÄPITTOON >>

**Navigationi**

- Pohjois-Pirkanmaan koulutuslaitosten aikuiskoulutusyksiköt
- Näyttötutkinnot**
- Nuoriso- ja vapaa-ajanohjauksen perustutkinto
- Puhdistuspalvelujen perustutkinto
- Mahonisa- ja vakuutusalan ammattitutkinto
- Sivukarta

**Näyttötutkinto on aikuisille tarkoitettu**

Näyttötutkinto on erityisesti aikuisille suunniteltu joustava tutkinnon suorittamistapa. Tiedot, taidot ja kokemus osoitetaan virallisesti hyväksytyissä tutkinnoissa, jotka muodostuvat ammatillisten näyttötutkinnoista. Näyttötutkinnoista ovat ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot.

Pohjois-Pirkanmaan koulutuslaitoksilla on monien vuosien kokemus näyttötutkinnojen järjestämisestä. Löydät lisätietoa oppilaitoksesamme järjestettävistä näyttötutkinnoista näiltä sivuilta.

**Perehdy näyttötutkintoihin ja niihin valmistaviin koulutuksiin tutustumalla seuraaviin sivuihin:**

- Aikuiskoulutusopas**
- Yleistä näyttötutkinnoista
- Rahoitus
- Näyttötutkintoihin valmistava koulutus
- Ammatilliset perustutkinnot
- Tutkintotoimikunnat
- Tutkinnojen perusteet
- Ammattitaidon arviointi
- Kustannukset
- Hakeminen koulutukseen
- Jatko-opintokelpoisuus opintoihin ammattikorkeakoulussa

**Aikuisten ammatilliset näyttötutkinnot**

Näyttötutkinnojen perusteet (= tutkinnojen ammattitaitovaatimukset)

Tutkintotoimikuntien yhteystiedot

Ohjeet ja määräykset

**Näytön paikka**

Monipuolista tietoa näyttötutkintojärjestelmästä (mm. keskeiset käsitteet)

**Aikuiskoulutusinfo**

Monipuolista tietoa aikuiskoulutusmahdollisuuksista

**Pirkanmaan Oppisopimuskeskus**

Tietoa oppisopimuskoulutuksesta Pirkanmaalla

**Tietoa oppisopimuskoulutuksesta**

**Ammattitutkintostipendi**

näyttötutkinnon suorittaneille henkilöille

**Koulutusnetti**

**Työvoimakoulutus**

**Mitä tiedät näyttötutkinnoista?**

**Testaa mitä tiedät näyttötutkinnoista**

Tutustu viidelle eri kokeiluversiolle ja testaa sen jälkeen mitä muistat näyttötutkinnoista

**Jääkö jotain epäselväksi?**

Lähetä näyttötutkintoja koskeva kysymyksesi meille tällä lomakkeella. Vastaukset sinulle mahdollisimman pian!

**Lähetä**

Peda.net Verkkoveräjä 2007.04.02

Aloitussivun tehtävä kytkeytyy ensisijaisesti koulutukseen ja tutkintoon *hakeutumisvaiheen* henkilökohtaistamiseen. Näyttötutkintojen ja niihin valmistavan ammatillisen aikuiskoulutuksen järjestäjillä on sekä lakiin että tutkinnon järjestämissopimukseen perustuva velvoite antaa opiskelijalle ja tutkinnon suorittajalle ohjausta eri koulutusvaihtoehdoista ja tutkinnon suorittamistavoista. Ko. sivu toimii johdantona näyttötutkintoihin, jotta lukija saisi yleiskuvan näyttötutkintojärjestelmästä. Tein sivuille mm. pienimuotoisen näyttötutkintoja koskevan testin sekä yhteydenottolomakkeen. Testin tarkoitus on jäntevöittää näyttötutkintoihin tutustumista, jolloin linkkien takan olevien sivujen selailu ei jää täysin lukijan varaan.

## KUVA 2 Testi

Peda.net > Verkkovertaajien etusivu > Edellisen tason vertaaja >

### Näyttötutkinnot

YLLÄPITOON >>

**Navigationi**

Pohjois-Pirkanmaan  
koulutuskeskusten  
aikuiskoulutusyksikkö

**Näyttötutkinnot**

Nuoris- ja vapaa-  
ajanohjauksen perustutkinto

Puhdistuspalvelujen  
perustutkinto

Rahoitus- ja vakuutusalan  
ammattitutkinto

Sivukarta

Mitä tiedät näyttötutkinnoista?

<< Etusivu

**Testaa mitä tiedät näyttötutkinnoista**

Vastaa seuraaviin väittämiin kyllä tai ei.

- Näyttötutkintoja ovat ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot
- Näyttötutkintoina voi suorittaa korkeakoulututkintoja
- Näyttötutkinnon suorittaminen edellyttää aina osallistumista ammatilliseen koulutukseen
- Tutkintotoimikunta antaa tutkintotodistuksen sen jälkeen, kun henkilö on suorittanut kaikki ne osat, joista tutkinto muodostuu
- Näytöt ovat aina ensisijaisesti kirjallisia kokeita
- Ammattitutkintostipendin saamisen edellytyksenä on, että henkilö on tutkinnon suorittaessaan ollut työ- tai virkasuhteessa suomalaisen työnantajaan yhteenlaskettuna vähintään kymmenen vuotta
- Näyttötutkintona ammatillisen perustutkinnon suorittanut ei voi saada lainkaan ammattikirjaa
- Ammatilliset perustutkinnon arvioidaan arvosanoilla kiltettävä 5, hyvä 4, hyvä 3, tyydyttävä 2, tyydyttävä 1 ja hylätty.
- Näyttötutkintoja saavat järjestää vain tutkintotoimikuntien kanssa järjestämissopimuksen tehneet tutkintojen järjestäjät
- Tutkintoon valmistavassa koulutuksessa opiskelijalle tehdään henkilökohtainen opiskelusuunnitelma vain jos opiskelija sitä pyytää erikseen.
- Ammatti- ja erikoisammattitutkinnoissa arvosanat ovat kiltettävä 3, hyvä 2, tyydyttävä 1 ja hylätty.
- Hylätyn näytön saa uusia vasta kolmen kuukauden päästä
- Työvoimakoulutuksessa ei voi suorittaa näyttöjä
- Osatutkinnon suorittanut saa halutessaan osatutkintotodistuksen
- Näyttötutkintomestari on henkilö, joka on suorittanut näyttötutkintona sekä ammatillisen perustutkinnon että ammatti- ja erikoisammattitutkinnon.

Oikein: 0/15  
Yrityksiä: 0

<< Etusivu

Peda.net Verkkovertaaja 2007.04.02



## 4.4. Tutkintokohtaiset sivut

Varsinaiset tutkintokohtaiset sivut näyttävät seuraavalta:

KUVA 3 Nuoriso- ja vapaa-ajan ohjauksen perustutkinnon suorittajan sivut

Peda.net > Verkko-ohjauksen etusivu > Edellisen tason verkkosivut > Pohjois-Pirkanmaan koulutusinstituutti >>

### Nuoriso- ja vapaa-ajanohjauksen perustutkinto

**YLLÄPITOON >>**

**Navigointi**

- Näyttötutkinnot
- Nuoriso- ja vapaa-ajanohjauksen perustutkinto**
- Sivukartta

**Perustietoa tutkinnosta...**

Minkälaisin tehtäviin tutkinnon suorittaneet sijoittautuvat?  
 Mistä osista tutkinto koostuu?  
 Mitä tutkinnon suorittaneen tulee osata?  
 Kuinka tutkinto suoritetaan?  
 Kuinka tutkinto arvioidaan?  
 Ketkä ovat tutkintovastaavat oppilaitoksissa?

Linkistä avautuu pop up –ikkuna, joka esitetty seuraavalla sivulla

**Alla olevista linkeistä löydät tarpeellista lisätietoa tutkinnosta sekä nuoriso- ja vapaa-ajanohjaajan ammatista**

**Ammattinetti**  
 Ammattinetti on verkkopalvelu, joka on tarkoitettu ammattien ja alojen vertailuun. Sivulta löytyy mm. ammattien ja ammattialojen kuvauksia, eri alojen ammattilaisten haastatteluja ja erilaisia uratarinoita työelämään sijoittumisesta.

**Nuoriso- ja vapaa-ajanohjaajan ammatin kuvaus**

**Nuoriso- ja vapaa-ajanohjauksen perustutkinnon opelussuunnitelma ja näyttötutkinnon perusteet**  
 Huom! Kannattaa aloittaa lukeminen osasta II NÄYTTÖTUTKINNON PERUSTEET sivulta 92.

**Nuoriso- ja vapaa-ajanohjauksen tutkintotoimikunta**

**Sovellutko alalle?**  
 Testaa itsesi

**Arvioi alan osaamistasi suhteessa tutkinnon vaatimuksiin**  
 Oletko työskennellyt jo pitemmän aikaa alalla? Täällä voit arvioida omaa osaamistasi suhteessa tutkinnon vaatimuksiin

**OTA YHTEYTTÄI**

**Jos haluat saada lisätietoja tutkinnosta...**  
 niin lähetä meille kysymyksesi tällä lomakkeella. Vastaamme sinulle mahdollisimman pian.

**Jos olet kiinnostunut tutkinnon suorittamisesta...**  
 niin lähetä meille perustietosi tällä lomakkeella. Otamme sinuun yhteyttä mahdollisimman pian ja saat tunnuksen, jolla pääset tutkinnon suorittajien www-sivuille.

**Jos olet kiinnostunut ryhtymään tutkinnon arvioijaksi...**  
 niin toivomme sinut lämpimästi tervetulleeksi tehtävään! Lähetä meille perustietosi tällä lomakkeella. Otamme sinuun yhteyttä mahdollisimman pian ja saat tunnuksen, jolla pääset arvioijien omille sivuille.

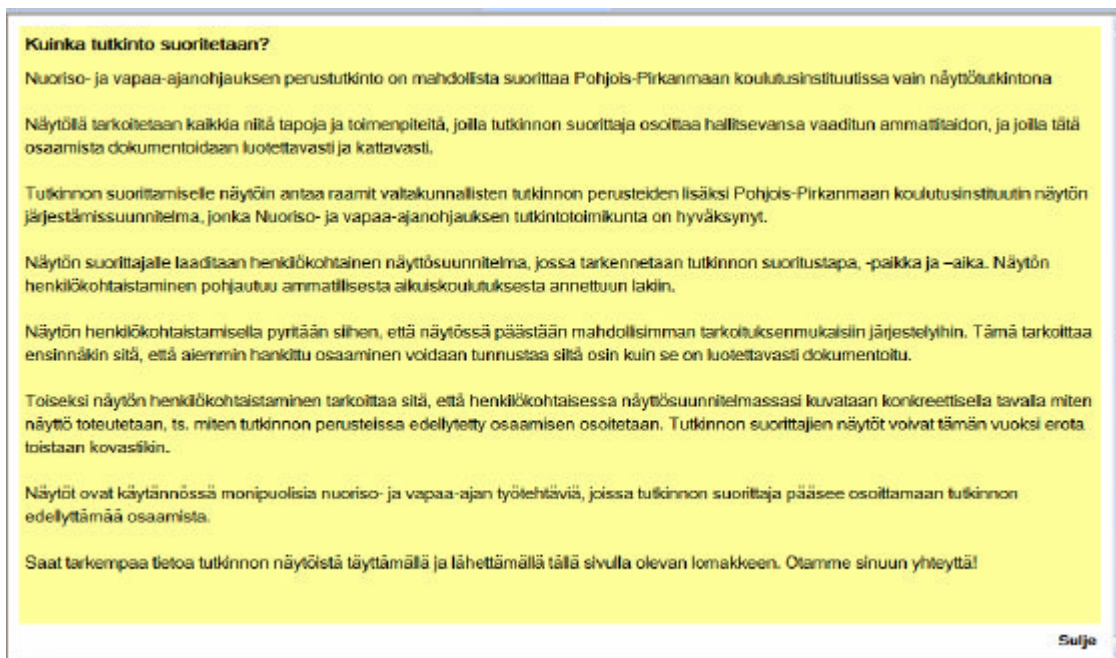
Peda.net Verkko-ohjauksen etusivu 2007.04.02

Sivulla on linkkejä muille sivustoille, joihin tutustuminen on hyödyllistä opiskeluun hakeutumisvaiheessa kun tutkintotavoite tai koulutusmuoto on määritelty tai kun sitä määritellään. Linkit vievät muille tutkintoon liittyville sivuille, joista saa esim. lisätietoa ko. ammatista. Ko. sivujen linkeistä avautuu myös tekemiäni pop up- ikkunoita, joissa kerrotaan tutkinnon suorittamisesta (ks. kuva 4 sivulla 23). Sivuihin tutustuminen ei toki korvaa hakeutumisvaiheessa tarvittavaa henkilökohtaista ohjausta, vaan täydentää sitä. Tarkoitus on kehittää sivuja edelleen niin, että jokaiselle tutkinnon osalle tulee omat alisivunsa, joilta tutkinnon suorittaja voi myös imuroida ko. tutkinnon osan henkilökohtaisen näyttösuunnitelman pohjan, sekä tallentaa sen täydennettynä omaan kansioon, josta tutkinnon arvioijat ja tarvittaessa myös tutkintotoimikunnan jäsenet voivat



saada sen helposti luettavaksi. Samoin sivustolle tehdään näyttöjen arviointilomake, jotta järjestetyistä näytöistä saadaan kerättyä helposti palautetietoa. Sivut ovat muutoinkin kokeilun ja kehittämisen alla, ja muuttunevat sitä mukaan kun saadaan kokemuksia niiden käytettävyydestä.

#### KUVA 4 Esimerkki sivuston pop up -ikkunasta



Näiden sivujen tekeminen on siis pyrkimys tehdä henkilökohtaistamisprosessista *näkyviä toimenpiteitä*, joiden toteutumista ja laatua voidaan arvioida. Mutta varsinainen tavoite on tietenkin auttaa tutkinnon suorittajaa tai tutkinnon suorittamisesta kiinnostunutta henkilöä hahmottamaan mistä kaikesta ko. tutkinnossa oikein on kyse. Siksi sivulta pitäisi löytyä kirjallisessa oleva vastaus kaikkiin oleellisiin tutkinnon suorittajaa askarruttaviin kysymyksiin. Jatkossa tehtävämme on konkretisoida asiat mahdollisimman ymmärrettävään muotoon mm. esimerkkikuvausten kautta. Sivut mahdollistavat myös ääni – ja kuvaleikkeiden hyväksikäytön, jolloin sivuja voidaan elävöittää edelleen.

#### 4.5. Aktiiviset lomakkeet näyttöjen henkilökohtaistamisen ohjauksessa

Toiseksi konkreettiseksi kehittämiskohteeksi, josta myös olin vastuussa, määrittämi näyttötutkintojen henkilökohtaistamisprosessiin liittyvän *henkilökohtaisen opiskeluohjelmalomakkeen* kehittäminen ja yhtenäistäminen. Tämä tehtävä saattaa vaikuttaa ensilukemalla melko triviaalilta tehtävältä, mutta siihen tiivistyy itse asiassa paljonkin henkilökohtaistamiseen liittyviä ohjauksen ongelmia. Sekä tutkinnon suorittamisen että siihen valmistavaan koulutuksen pohjalla on oltava henkilökohtainen opiskeluohjelma, joka tehtiin oppilaitoksessamme eri tutkinnoissa ja koulutuksissa kovin eri tavoin. Hyvien lomakkeiden tarkoitus oli varmistaa, että henkilökohtaistamisprosessissa myös ohjauksesta vastuussa olevat kouluttajat osaavat viedä prosessin läpi sillä tavoin lainsäädäntö ja ohjeistus edellyttävät. Kyse oli siis pitkälti näyttötutkintotoiminnan *laadun varmistamista*.

misesta. Tavoitteena oli pyrkiä myös mahdollisimman vähäiseen määrään asiakirjoja eli viedä koko prosessi niin vähällä paperi- tai tiedostomäärällä kuin mahdollista.

Henkilökohtaisen opiskeluohjelmaan liittyvä keskeisin oivalluskehittämishankkeessa oli aktiivisten lomakkeiden hyväksikäyttö eli se että *kun lomake tehdään sähköisessä muodossa, niin siihen voi liittää erilaisia informatiivisia elementtejä*. Lomake voi siis olla täyttäjäänsä ohjaava! Tämä oivallus syntyi oikeastaan opo-koulutuksessa kun saimme kuulla ja nähdä professori Jim Samsonin esityksen kuinka Floridalaisen yliopistossa on toteutettu web-pohjaisia portfolioita. Lähdin aluksi selvittämään mikä tietotekninen ratkaisu tarjoaisi mahdollisimman hyvän pohjan työvälineiden kehittämiseksi. Aluksi selvitin mitä web-pohjaisen tietokantatyövälineen kehittäminen olisi edellyttänyt. Kävin tutustumassa työhallinnolle ja oph:lle vastaavia tietokantapohjaisia web-työvälineitä toimittaneessa Netum-yhtiössä heidän ohjelmiinsa. He arvioivat pelkän teknisen toteuttamisen kustannukset n. sadaksi työtunniksi á 400 € joten tämä vaihtoehto rajautui heti pois.

Tässä vaiheessa huomioni kääntyi (sattumalta, tehdessäni erästä projektihakemusta) ns. aktiiviseen word-lomakkeeseen. Lomake on normaali tekstinkäsittelyohjelmalla tehty asiakirja, joka voidaan suojata niin että lomakkeen käyttäjä ei pääse muuttamaan lomakkeen sisältöä. Lomakkeeseen voidaan määritellä aktiivisia kenttiä, esim. tyhjiä tekstikenttiä tai tiettyjä valikoita. Näihin aktiivisiin kenttiin voidaan liittää myös inforuutuja, jotka saa näkyviin halutessa. *Tämä mahdollistaa sen, että lomakkeen täyttäjälle voidaan antaa helposti ohjeita lomakkeen avulla.*

KUVA 5 Esimerkki aktiiviseen kenttään liitettävästä inforuudusta

**NÄYTÖN KUVAUS**

**VAIHE 1: Aiemmin hankitun osaamisen tunnustaminen osaksi näyttöä**

**Työ- tai muu (esim. opinto) suoritus**

Kuvaa tapa, jolla olet suorittanut työssäsi tai harrastuksissasi aiemmin suorittamiasi tehtäviä/työsuorituksia, jotka toivot otettavan huomioon näyttönä tässä tutkinnon osassa. HUOM! Arvioijat, tekevät päätöksen siitä, voidaanko esityksesi hyväksyä!

**Olemme hyväksyneet tutkinnon osaksi hänen näyttöään arviointikohteena.**

Työskentely alan keskeisissä työpaikoissa ja alan ammattitieteen, työalan Nuoris- ja vapaa-aikapalveluiden tarjoaminen alan ammattitieteen, työalan Työ- tai muu (esim. opinto) suoritus

**VALITSE.** Työ- tai muu (esim. opinto) suoritus

Muun näytön yhteydessä

paikka ja päiväys

allekirjoitus

paikka ja päiväys

allekirjoitus

**VAIHE 2: Näyttö koostuu tehtävistä 1-4, joista tehtävä 4 suoritetaan tarvittaessa.**

**TEHTÄVÄ 1**

**Ohje**

Ohje

Kirjaa tähän niitä työssäsi tai harrastuksissasi aiemmin suorittamiasi tehtäviä/työsuorituksia, jotka toivot otettavan huomioon näyttönä tässä tutkinnon osassa. HUOM! Arvioijat, tekevät päätöksen siitä, voidaanko esityksesi hyväksyä!

OK

Lomakkeeseen voi myös tehdä avautuvia valikoita

Edellisellä sivulla kuvassa 5, joka koskee aiemmin hankitun osaamisen tunnustamista osaksi näyttöä, aktiivisessa kentässä (kuvassa musta kenttä) käyttäjä saa inforuudun avautumaan painamalla näppäintä F1. Lomakkeen tekijä voi itse määrittellä avautuvan ohjeen tekstin. Tämä on erittäin käyttökelpoista, koska näytön suorittaja saa tällöin joko kohtaan tarkkan ohjeistuksen, mikä helpottaa hänen näyttönsä suunnittelua. Aktiiviset kentät voivat olla myös valikoita, joista täyttäjän tulee valita.

KUVA 6 Esimerkki aktiivisen lomakkeen valikosta

Haluan, että tämä tehtävä on osa tutkinnon osan <i>vuorovaikutus ja viestintä</i> näyttöäni <input type="checkbox"/>		kohderyhmä <input type="text"/>
<b>TEHTÄVÄ 3</b> Tutkinnon suorittaja toteuttaa nuoriso- ja vapaa-aika-alan tavoitteellista ja ohjattua toimintaa (lyhyt ohjaustilanne, pienimuotoinen tapahtuma, kerhon, retki tms.) jossain muussa kuin tehtävän 1 organisaatiossa erillisen suunnitelman mukaan. <i>SUUNNITELMA TULEE TOIMITTAA ARVIOIJILLE VÄHINTÄÄN 3 PV ENNEN TEHTÄVÄN SUORITUSTA!</i>  Tutkinnon suorittaja kerää palautetta ja pyytää arviointia työnsä onnistumisesta ohjattavilta/asiakkailta, taustaorganisaation edustajilta sekä mahdollisilta yhteistyökumppaneilta. Tutkinnon suorittaja perehtyy ko. organisaation toimintaan niin hyvin, että hän kykenee vastaamaan suullisesti arvioijien esittämiin kysymyksiin. Tehtävä voi olla osa jokin toisen tutkinnon osan näyttöäsi.		
Tehtävän 3 pvm(t) ja kellonajat <input type="text"/>	Tehtävä on samalla osa tutkinnon osan <i>vuorovaikutus ja viestintä</i> näyttöä	
Organisaatio, jossa näyttö suoritetaan <input type="text"/>	<input type="text"/> <ul style="list-style-type: none"> <li>ei mikään</li> <li>vuorovaikutus ja viestintä</li> <li>yksilö ja ryhmöohjaus</li> <li><b>vapaa-aikatoiminnan ohjaus</b></li> <li>nuoriso- ja vapaa-aika-alan palvelujen tuottaminen</li> <li>projektitoiminnan ohjaus</li> </ul>	
Organisaatiotyyppi <input type="text"/>	kohderyhmä iän mukaan <input type="text"/>	
	Mahdollinen erityiskohderyhmä <input type="text"/>	
Näyttöpaikka <input type="text"/>	Osoite <input type="text"/>	

Innostuin aktiivisesta word-lomakkeesta aluksi melko paljon, ja laadin henkilökohtaisen näyttösuunnitelman kokeiluversion nuoriso- ja vapaa-ajan ohjaajan perustutkinnon yhdestä tutkinnon osasta. Huomasin melko nopeasti, että aktiivisen word-lomakkeen käyttökelpoisuutta rajoittaa se, että se on tietenkin Office-ohjelmistosidonnainen eli edellyttää sitä, että käyttäjällä on ko. tekstinkäsittelyohjelma. Mutta tämä ongelma tulee tietenkin eteen melkein kaikissa välineissä lukuun ottamatta web-pohjaisia tietokantatyövälineitä. Toinen käyttökelpoisuutta rajaava seikka on se, että word-tiedostoa ei voi jakaa eri osiin, joiden välillä liikkuminen kävisi helposti. Henkilökohtaistamisprosessi tulee kuitenkin (lainsäädännönkin mukaan) toteuttaa kolmivaiheisest, ja word-lomakkeella toteutettuna nämä vaiheet pitäisi kirjata joko eri tiedostoihin tai sitten samaan tiedostoon peräkkäisiksi osiksi, jolloin lomakkeen käytettävyys kärsii. Aktiivisessa word-lomakkeessa on myös sellaisia bugeja, että kun lomake suojataan niin siihen liitetyt hyperlinkit eivät toimi sekä inforuutujen merkkimäärä on rajoitettu. Timo seikkaili siis tietotekniikan ihmemaassa tyyliin ”yritä ja erehdy”...

#### 4.6. Aktiiviset lomakkeet opiskelijan lähtötason ja oppimisvalmiuksien sekä työ(ssäoppimis)paikan tarjoamien oppimisedellytysten arvioinnin tukena

Aktiivisen word-lomakkeen yksi ongelma on myös se, että sen avulla ei voi oikein järkevällä tavalla tehdä tutkinnon suorittajan *lähtötason arviointia*, jota oph:n määräys henkilökohtaistamisesta edellyttää. Tämä *lähtötason arviointi* kuuluu sarjaa toimintoja, joista kukaan ei oikein tiedä kuinka se pitäisi kunnolla tehdä ja mitä se edellyttää. Käytännössä tämä arviointi on ollut melko epäsystemaattista ja –määräistä toimintaa, jonka muodot ovat vielä vaihdelleen tutkinnoittain. Lähtötason arvioinnin tueksi on internetissä osaan.-fi sivut, joissa tutkinnon suorittaja voi arvioida omaa lähtötasoaan kolmiportaisesti näyttötutkintojen arviointikriteereittäin. Osaan.fi -sivujen ongelma on se, että arviointikriteerit ovat kirjoitettu niin, että tutkinnon suorittajat eivät pysty päättämään niistä millaista osaamista näytöissä konkreettisesti vaaditaan. Käytäntö on osoittanut, että osaan.fi-arviointi on aivan liian ylimalkainen väline lähtötason arvioimiseksi. Lisäksi tämä arviointi ei kirjaudu tutkinnon suorittajan henkilökohtaiseen oppimisohjelmaan, vaan on lähinnä erillinen liite, jolla ei ole juurikaan merkitystä.

Usko-hankkeessa päätimme ottaa työn alle myös lähtötason arvioinnin kehittämisen. Käytännön ongelmaksi nousi se, että millä tarkkuudella, ketkä ja miten arviointi pitää tehdä. Tästä ei ole mitään määräystä ja käytännöt vaihtelevat. Pelkkä tutkinnon suorittajan oma itsearviointi ei ole riittävä ja lisäksi sen on todettu olevan usein vääristynyt puoleen tai toiseen. Jos ja kun arviointia tekevät muutkin, esim. opettaja tai työpaikkaohjaaja, niin nousee kysymykseksi *miten arviointi olisi järkevä tehdä?* Liian raskasta, käytännön työtaidon arviointiin perustuvaa arviointia ei ole mahdollista ja järkevää tehdä, koska silloinhan kyse on tavallaan jo näytöstä. Joten ratkaisu tuli löytää jostain välimaastosta.

Lähdin kehittämään lähtötason arvioinnin työkalua excel -ohjelmalla, jolla voi käsitellä numeerista tietoa. Ideana oli, että lähtötason arviointi tehdään arviointikriteereittäin, joiden keskiarvo lasketaan arviointikohteeseen. Ero ja oleellinen parannus osaan.fi – arviointityökaluun omassani on se, että arviointiskaalan voi määritellä itse (osaan.fi:n kolmiportainen skaala on osoittautunut liian kapeaksi) sekä se, että samaan arviointitiedostoon voi yhdistää myös vastuukouluttajan ja työpaikkaohjaajan arvioinnit, jolloin arviointi tarkentuu. Excel –pohjaisen arviointityökalun etuna on ehdottomasti myös se, että siinäkin voidaan antaa soluista avautuville kommenttiruuduilla arvioinnin tekijälle ohjeita.

Seuraavalla sivulla kuvassa 7 avautuu solussa B6 automaattisesti (oranssinruskea) inforuutu, joka ohjeistaa tutkinnon suorittajaa arvioimaan osaamistaan ammattitaitokriteerissä ”*Työskentelee työhöjeiden tai palvelukuvauksen ja sovitun laadun mukaisesti*”. Kuvassa 8 on esimerkki vastaavasta ohjeruudusta (kermanvärinen), joka avautuu linkistä ”*lisätietoa henkilökohtaisesta opiskeluohjelmasta*”. Lähtötason arvioinnin lisäksi samaa rakennetta voidaan käyttää myös työ- tai työssäpaikan oppimisedellytysten ja siellä saatavan ohjauksen arvioinnissa. Tästä on esimerkki kuvassa 9 sivulla 30. Se on tarkoitettu erityisesti *oppisopimuskoulutukseen*. Olen kokeillut siinä valmista sanallista arviointiskaalaa, josta opiskelija voi valita mieleisensä kuvauksen.



KUVA 7 Lähtötason arvioinnin työkalu laitoshuoltajan ammattitutkinnon osaan. Esi-merkki kommenttiruudusta, jossa ohjeistetaan itsearviointia.

PIRKANMAAN AIKUISOPISTO		Laitoshuoltajan ammattitutkintoon valmistava koulutus		Opiskelija	
2 LAHTOTASON KARTOITUS ja HOPS		Tutkinnon osa: SIIVOUSPALVELUJEN TUOTTAMINEN		Önerva	
3 Lisätietoja opintojen henkilökohtaistamisesta					
4 Tutkinnon osan ARVIOINTIKOHTAUKSET ja -kriteerit		Omia arvio osaamisen näkökohtia	Lähtötason tulos	Oman lähtötason, osaamiseni ja kehittymiseni kommentteja	Työssäoppimisjakson jakojen tavoitteet
5 ASIAKASLAHTOAISET SIIVOUSPALVELUT		2,29			Työssä- oppimisen arvio osaamisesta
6 Työskentelee työohjeiden tai palvelukuvauksen ja sovitun laadun mukaisesti		3			3
7 Oittaa huomioon siivouskohteen toiminnan sekä sisäiset ja ulkoiset asiakkaat		3			
8 Tietää oman toiminnan tai työn merkityksen palvelun kokonaisuuden kannalta		3			
9 Neuvottelee ja keskustelee asiakkaiden kanssa siivous- ja muihin					

Katso työssäoppimisen  
ammattitaitovaatimukset tämän  
tutkinnon osan opintojen osassa?

Arvot asteikolla

0 = en lainkaan  
1 = heikosti  
2 = kohtalaisesti  
3 = hyvin tai kokenut

Jos et ymmärrä, mitä  
arviointikriteerit tarkoittavat sinä  
tämä kohta tässä vaiheessa työpöytä

KUVA 8 Lähtötason arvioinnin työkalu laitoshuoltajan ammattitutkinnon osaan. Esi-merkki kommenttiruudusta, jossa kerrotaan mitä on henkilökohtaistaminen

PIRKANMAAN AIKUISOPISTO

### HENKILÖKOHTAINEN OPISKELUOHJELMA - Laitoshuoltajan ammattitutkinto

HENKILÖKOHTAISTEN OPISKELUOHJELMIEN LAINSÄÄDÄNNÖLLINEN PERUSTA

Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (3 luku 8 §) määrää, että koulutuksen järjestäjän tulee huolehtia näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutumisen, tutkinnon suorittamisen ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisen henkilökohtaistamisesta.

Opetushallitus on antanut v. 2006 määräyksen HENKILÖKOHTAISTAMISESTA. Sen mukaan koulutuksen järjestäjän tulee huolehtia siitä, että jokaisella opiskelijalla on kirjallinen henkilökohtainen opiskeluohjelma, johon kuuluvat oppimissuunnitelma ja näyttösuunnitelma.

Tutustu tähän määräykseen itsenäisesti ennen ensimmäistä vastuukouluttajan kanssa käytävää HOPS -palaveria! Löydät sen suoraan internetistä oheista linkistä painamalla.

Huomaa, että oppimissuunnitelman ja näyttösuunnitelman on oltava opiskelijan, koulutuksen järjestäjän ja koulutuksen hankkijan käytössä. Niihin ei tule sisällyttää viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa tarkoitettuja salassa pidettäviä tietoja, joita ovat esim. tiedot opiskelijan terveydentilasta. Voit aina halutessasi jättää vastaamatta sellaisiin HOPS -lomakkeen kysymyksiin, joita et halua antaa koulutuksen järjestäjän tai rahoittajan tietoon, ja joita ei erikseen ole määrätty kirjattavaksi henkilökohtaiseen opiskeluohjelmaasi.

Oppimistasi tukevien toimenpiteiden ja erityisjärjestelyjen arvioinnin sekä turvallisuuden kannalta on kuitenkin tarpeellista käydä läpi yhdessä vastuukouluttajan kanssa mm. tiettyjä terveytesi ja elämäntilanteeseesi liittyviä seikkoja. Nämä voidaan kirjata erilliseen lomakkeeseen, mutta näitä tietoja ei voida antaa eteenpäin ilman suostumustasi.

Kiinteistöhuoltopalvelut  Muun ammattitutkinnon tutkinnon osa

Vierkasvien huolto ja asiakastilojen viihtyisyydestä huolehtiminen

Perustiedot / oppimisvalmiudet / Atk-taidot / Lähtötason arvio ja HOPS TYPO / Opiske

Automaattiset muodot

3, kommentin lisännyt Timo Salin

KUVA 9. Työpaikan oppimisedellytysten arviointi myynnin ammattitutkintoon valmistavassa oppisopimuskoulutuksessa.

A	B	C	D	E
1 PERKANMAAN AIKUISOPISTO				
2 LÄHTÖTASON KARTOITUS/ opiskelijan itsearviointi	<b>OHJE OPISKELIJALLE</b>			
3 Myynnin ammattitutkintoon valmistava koulutus				
4 OPISKELIJA	Opiskelija		Onerwa	
5 Pvm	5.6.2006			suojauksen salaisuus usko2006
6				
7 ARVIOINTIKOHDE JA -laiteen	Kuinka hyvin mielestäsi hallitset ko. ammattitaitosaatoksen?	Tavoitteen on	Kuinka hyvin työnteistäsi, työpaikassasi työvälineet sekä työympäristösi mahdollistavat oppimisesi tai tulevat sille ko. ammattitaitosaatukseen osalta	Kuinka hyvin olet saanut tai saat apukykyäsi työssäsi ohjauksesta/apurusta ko. ammattitaitosaatukseen osalta?
8 TURVALLINEN TYÖSKENTELY, TYÖKYVYN YLLÄPITÄMINEN SEKÄ HÄTÄ- JA KRISITILANTEESSA TOIMIMINEN	tyydyttävästi		ei lainkaan tai riittävästi	heikosti
9 Pystyy toimimaan sivousainesten käyttöön, säilytykseen ja purkamiseen liittyvien työturvallisuusohjeiden mukaisesti.	tyydyttävästi	H	en osaa arvioida	en osaa arvioida
10 Osaat työssäsi käyttää sivousainesten turvallisia henkilösuojaimia.			en osaa arvioida ei lainkaan tai riittävästi tyydyttävästi hyvin lähettävästi	en osaa arvioida ei lainkaan tai riittävästi

Opiskelun henkilökohtaistaminen edellyttää myös opiskelijan oppimisvalmiuksien kartoittamista. Tämän tekee koulutuksissamme yleensä vastuukouluttajat, joille tehtävä näyttäytyy usein ongelmallisena. Suurimpana vaikeutena he kokevat vaikeiden tai vaikeaksi oletettujen henkilökohtaisten asioiden *puheeksi ottamisen*. Pohdimme yhdessä vastuukouluttajien kanssa sitä kuinka oppimisvalmiuksia voisi ottaa systemaattisesti puheeksi ja kuinka niitä voisi arvioida. Alla olevassa kuvassa 10 on osa (=näyte) lomakkeesta, joka on syntynyt USKO -hankkeessamme. Siinä hyödynnetään linkkien kautta avautuvia internetissä olevia valmiita itsearviointipalveluita (linkit kuvassa sinisellä )

KUVA 10. Osa oppimisvalmiuksien arviointilomakkeesta

MAHDOLLISTEN OPPIMISVAIKEUKSIEN JA MUIDEN OPPIMISEEN VAIKUTTAVIEN SEIKKOJEN ARVIOINTI	
Nämä tiedot tulevat vain vastuukouluttajan tietoon ja niitä luovutetaan eteenpäin ainoastaan opiskelijan/tutkinnon suorittajan suostumuksella hänen opintojensa edistämiseksi.	
<b>Alkoholin käyttö</b> <input type="checkbox"/> ei olee	
<input type="checkbox"/> täysin raitis	<input type="checkbox"/> kohtuukäyttäjää, ei aiheuta ongelmia
<input type="checkbox"/> melko runsasta, aiheuttaa jonkin verran ongelmia	<input type="checkbox"/> runsasta, aiheuttaa paljon ongelmia
<a href="#">Testaa alkoholinkäyttösi tästä</a> <a href="#">tai tästä</a> <a href="#">raitista</a>	
<b>Kirjoittaminen ja lukeminen</b> <input type="checkbox"/> ei ole	
<input type="checkbox"/> käyvät minulta sujuvasti	<input type="checkbox"/> eivät käy minulta täysin sujuvasti teen jonkin verran virheitä ja/tai olen hidask
<input type="checkbox"/> käyvät minulta vaikeasti	
<a href="#">Tee LUKINEUVOLAN pikalukitesti tästä linkistä</a> <input type="checkbox"/> toivon, että minulle tehdään perusteellisempi LUKI -testi	
<b>Jännittäminen sosiaalisissa tilanteissa</b>	
<input type="checkbox"/> ei lainkaan	<input type="checkbox"/> jonkin verran, mutta ei opiskelua haitata
<input type="checkbox"/> melko paljon, haittaa ryhmässä opiskelua selvästi	<input type="checkbox"/> paljon, estää opiskelun ryhmässä
<b>Kuinka paljon harrastat liikuntaa?</b>	
<input type="checkbox"/> en lainkaan	<input type="checkbox"/> melko vähän ja epäsäännöllisesti
<input type="checkbox"/> kohtalaisesti	<input type="checkbox"/> paljon ja säännöllisesti
<a href="#">Testaa tästä liikunto riittävästi</a>	
<b>Kuinka monta tuntia viikossa voi käyttää itsenäiseen opiskeluun varsinaisen opiskeluajan ulkopuolella?</b>	
<input type="checkbox"/> en lainkaan	<input type="checkbox"/> alle viisi tuntia
<input type="checkbox"/> 5-10 h	<input type="checkbox"/> yli 10 tuntia

<b>Motivaationi opiskeluun</b>	<input type="checkbox"/> erittäin hyvä	<input type="checkbox"/> hyvä	<input type="checkbox"/> kohtalainen	<input type="checkbox"/> heikko	<input type="checkbox"/> erittäin heikko
<b>Olen suoriutunut aiemmista opinnoistani yleensä</b>					
<input type="checkbox"/> ilman suurempia oppimisvaikeuksia	<input type="checkbox"/> kohtalaisesti, mutta minulla on ollut jonkin verran oppimisvaikeuksia	<input type="checkbox"/> erittäin heikosti tai olen keskeyttänyt opintoni			
<b>Oletko ollut aiemmin mukautetussa opetuksessa tai erityisopetuksessa?</b>					
<input type="checkbox"/> en <input type="checkbox"/> kyllä (tarkenna alle)					
<b>Uskon, että</b>					
<input type="checkbox"/> oppiminen ei tuota minulle juurikaan vaikeuksia	<input type="checkbox"/> oppiminen tuottaa jonkin verran vaikeuksia, mutta selvitän opinnot loppuun	<input type="checkbox"/> oppiminen on vaikeata			
<input type="checkbox"/> oppiminen on vaikeata	<input type="checkbox"/> opiskelu tulee olemaan minulle erittäin vaikeata; pelkään, että keskeytän				
<b>Koen, että elämässäni on tällä hetkellä stressiä ja henkistä kuormitusta</b>					
<input type="checkbox"/> ei lainkaan	<input type="checkbox"/> vähän, mutta ei opiskelua haitata	<input type="checkbox"/> melko paljon, haittaa opiskelua selvästi	<input type="checkbox"/> paljon, estää opiskelun		
<b>Kykenen yleensä keskittymään tehtäviini</b>					
<input type="checkbox"/> hyvin ja saan ne tehtyä loppuun	<input type="checkbox"/> melko heikosti, mutta saan ne yleensä tehtyä	<input type="checkbox"/> erittäin huonosti ja tehtävät jäävät usein kesken			
<b>Unohdan tapaamisiani</b>					
<input type="checkbox"/> en juuri koskaan	<input type="checkbox"/> jonkin verran, mutta ei haittaavasti	<input type="checkbox"/> melko usein ja siitä on jonkin verran haittaa	<input type="checkbox"/> usein ja siitä aiheutuu minulle paljon haittaa		
<b>Hukkaan tavaroitani</b>					
<input type="checkbox"/> en juuri koskaan	<input type="checkbox"/> jonkin verran, mutta ei haittaavasti	<input type="checkbox"/> melko usein ja siitä on jonkin verran haittaa	<input type="checkbox"/> usein ja siitä aiheutuu minulle paljon haittaa		

Lomakkeen tarkoitus on siis toimia vastuukouluttajan ”tsekkauslistana” oppimisvalmiuksia arvioitaessa, mutta sen avulla pyritään myös auttamaan vastuukouluttajaa ottamaan puheeksi asioita, joita kouluttajat kokevat vaikeaksi lähestyä.

Aktiivisilla lomakkeilla (käytettiin niitä sitten missä tahansa henkilökohtaisempien komesta vaiheesta) voidaan tukea ja elävöittää sitä ohjusta ja neuvontaa, joka perinteisesti tapahtuu suullisesti ja kirjallisesti paperilomakkeiden avulla (*tämä huomio oli oikeastaan kehittelyni keskeinen tulos, eivät niinkään varsinaiset lomakkeet, joita esittelin edellä*). Näiden lomakkeiden suunnittelu käyttäjäystävälliseksi on kuitenkin hankalaa sillä sähköisten välineiden käyttö edellyttää tiettyjä perusvalmiuksia ja niiden varmistaminen taas lisätyötä. Eli välineen käyttö ei saisi tehdä asiasta taas vielä vaikeampaa.

Tämän vuoksi sähköisten työkalujen kehittelymme jatkuu edelleen niin, että olemme kehittämässä yhteistyössä oppilaitoksemme datanomiopiskelijoiden kanssa web-pohjaista tietokantasovellusta, joka yhdistäisi kaikki edellä kuvaamani office-työvälineet vieläkin hallittavammaksi ja yksinkertaisemmaksi työvälineeksi. Tämän työvälineen ensimmäinen kokeiluversio on tarkoitus testata vielä kevään 2007 aikana. Seuraava vaihe henkilökohtaistamisen ohjauksen kehittämisessä olisi tuottaa ääni- ja kuvamateriaalia, esim. suoritetuista näytöistä.

## 5. YHTEENVETO: LÖYTYIKÖ PÖNKKI?

Olen kuvailut edellä luvussa neljä muutamien esimerkkityökalujen avulla kuinka vastasimme USKO -hankkeessamme niihin ohjauksen kehittämisen haasteisiin ja ohjauksen tarpeisiin, joita määrittelin ja haarukoin luvuissa kaksi ja kolme. Henkilökohtaistamisponkki, jota lähdimme USKO -hankkeessa saalistamaan, löytyi ja sai hahmoa yleisellä tasolla näiden työvälineiden avulla. Pönkkiansa siis toimi! On kuitenkin tärkeitä huomauttaa, että tällainen ”työvälinekehittely” on vain osa ohjauksen kehittämisestä. Painoarvoltaan se on kuitenkin tärkeä: parhaimmillaan sen hyöty kohdistuu suoraan tutkinnon suorittajaan vähentäen tutkinnon suunnitteluun ja suorittamiseen liittyvää hämmennystä ja ahdistusta. Edelleen on hyvä muistuttaa, että kyse on vielä pilottivaiheesta, jonka avulla syntyi työkalujen ensimmäisiä versioita. Hyvien työkalujen tarkoitus on helpottaa työtä ja auttaa tekemään hyvälaatuista jälkeä. Niinpä USKO -hankkeessakin syntyneiden työkalujen käyttökelpoisuutta arvioidaan jatkossa sekä kouluttajien että opiskelijoiden näkökulmasta.

Se henkilökohtaistamisen pönkki, jonka saimme ansaan ja määritellyksi USKO -hankkeessamme jollain tavalla, muotoutuu kuitenkin jokaisessa tutkinnossa ja jokaisessa näytössä erilaiseksi. Sehän juuri on henkilökohtaistamisen perimmäinen idea. Siksi työvälineet eivät saa määrittää tätä prosessia liian jäykästi. Siksi haluan korostaa sitä, että näyttöjen henkilökohtaistamiseen liittyvä ohjaus ei missään tapauksessa ole pelkkää *välineurheilua*. Ohjaus vaatii tässäkin kontekstissa ohjaajalta samanlaisia ohjaustaitoja kuin millä tahansa muulla ohjauksen areenalla. Ja ohjattava vaatii henkilökohtaistamisessa ohjaajan läsnäoloa: itsepalvelu ei ole näiden välineiden tavoite, vaikka niissä onkin itsepalvelun mahdollistavia elementtejä. Eikä väline myöskään saa olla itseisarvo tai lisätä suorituksen vaikeutta.

Samoin laadukas henkilökohtaistamisen ohjaus vaatii tutkinnon ja koulutuksen järjestäjiltä koko tutkintoprosessin selkeää mallintamista ja ohjauksen määrittelyä tämän prosessin sisään. Tällöin ohjaustarpeet ulottuvat tutkinnon suorittajaa laajemmalle, esim. tutkinnon arvioijiin ja rahoittajiin. Viime kädessä koko näyttötutkintoprosessi pitäisi kuitenkin olla niin selkeä, että *ohjausta ei tarvita paikkaamaan sen vaikeaselkoisuudesta tai huonoista käytännöistä johtuvia puutteellisuuksia!* Tutkinnon suorittajalta ei saa kulua energiaa ensi sijassa näyttöjen suunnitteluun ja niiden periaatteiden ymmärtämiseen, vaan kyllä tämän energian tulee ensi sijassa saada suuntautua oppimiseen ja tutkinnon suorittamiseen. Myös arvioijien tulee ymmärtää prosessi niin, että sormien läpi katsomisia ei tapahdu ja näytöt arvioidaan niin tasa-arvoisesti kuin vain mahdollista.

Summa summarum: USKO -hanke oli alkuraapaisu yhteiselle työllemme näyttötutkintojen henkilökohtaistamisen kehittämiseksi. Tavoitimme sen avulla joitakin keskeisiä asioita, jos ei muuta niin ainakin hahmon siitä *kuinka homma pitäisi tehdä*. Työ jatkuu edelleen eikä taida edes loppua koskaan: pönkkiä pitää pyydystää aina uudestaan ja uudestaan sillä se onnistuu aina pakenemaan tiukkoja määrittelyjä ja työtapoja. Onneksi, sillä muutenhan ei olisi kyse henkilökohtaistamisesta!



## LÄHTEET

- Aikuisopiskelun tietopalvelujen, neuvonnan ja ohjauksen kehittäminen. 2006. Työhallinnon julkaisu 365. Työministeriö. Valopaino Oy.
- Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet. Nuoriso- ja vapaa-ajanohjauksen perustutkinto. 2001. [online]. [viitattu 8.4.2007]. Opetushallituksen määräys 74/01/2000. Saataville [www-muodossa <URL: http://www.edu.fi/julkaisut/maaraykset/ops/nuoriso.pdf>](http://www.edu.fi/julkaisut/maaraykset/ops/nuoriso.pdf)
- Gunnar, M., Pasanen, H., Pekkanen, M., Räsänen, L. ja Vuolle-Salonen, M. 2004. Ohjaus näyttötutkinnon ja valmistavan koulutuksen henkilökohtaistamisessa. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Heikkinen, E. 2006. Ohjauksen ajankäytön seuranta. AiHe-projektin tuloksia. Opetushallitus. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Henkilökohtaistaminen. 2006. Opetushallituksen määräys 43/011/8.11.2006
- Hyvää työtä ja osaavaa työvoimaa. 2006. [online]. [viitattu 8.4.2007]. Työministeriön tulevaisuuskatsaus ensi hallituskaudelle. Työministeriö. Saatavilla [www-muodossa <URL: http://tyoministerio.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/10\\_muut/tm\\_tulevaisuuskatsaus.pdf>](http://www.muodossa)
- Kauhanen M., Lilja R. ja Savaja E. 2006. [online]. [viitattu 8.4.2007]. Työvoimapolitiittisen koulutuksen vaikuttavuus kysynnän näkökulmasta Työpoliittinen tutkimus-sarjan 313. nide. Työministeriö. Saatavilla [www-muodossa URL <http://tyoministerio.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/06\\_tutkimus/Tyoevoimapolitiittisen\\_koulutuksen\\_vaikuttavuus\\_kysynnaen\\_naekoekulmasta\\_\(pdf\).pdf>](http://www.muodossa)
- Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 1998. 631/21.8.1998.
- Laki ammatillisesta koulutuksesta 1998. 630/ 21.8.1998
- Laki julkisesta työvoimapalvelusta 2002. 1295/30.12.2002
- Numminen, U. (toim.), Yrjölä, P., Lamminranta, T. & Heikkinen, E. 2004. Opinto-ohjauksen tila aikuisoppilaitoksissa. Arviointi 4/2004. Opetushallitus.
- Nurmi, Eeva-Liisa. 2004. Henkilökohtaistamisen ydin on ohjauksen kehittäminen. Teoksessa Rikkinen, A. et al. AiHe-projekti – Aikuisopiskelun henkilökohtaistaminen näyttötutkintotoiminnassa 2000–2003. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Näyttötutkinto-opas. 2003. Opetushallitus. Paintek Pihlajamäki Oy.
- Oskarista Osaajaksi. 2006. Työvoimakoulutus prosessina ja toimijoiden yhteistyönä. Työministeriö. Helsinki; Yliopistopaino.
- Pajarinen, M., Puhakka, H. & Vanhalakka-Ruoho, M. 2004. Aikuisopiskelijan ohjaus opintopolun tukena sekä oppilaitoksen toimintakulttuurin osana. Arviointi 3/2004. Opetushallitus.
- Palvelutarpeen arviointi, merkitseminen ja palvelutarveryhmittely. 2004. Työministeriön ohje 10.12.2004 O/15/2004.
- Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta 1998. 811/6.11.1998
- Valtioneuvoston asetus julkisesta työvoimapalvelusta 2002.1344/30.12.2002