

Sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan ammatillisen lisäkoulutuksen

LAADUNHALLINTASUOSITUS KOULUTTAJILLE



OPETUSHALLITUS



LAPIN AMMATTIOPISTO



OULUN SEUDUN
AMMATTIOPISTO



HELSINGIN DIAKONIAOPISTO

WINNOVA

LÄNSIRANNIKON KOULUTUS OY

Raportin toimittajat

Sirkka Karjalainen, hankekoordinaattori, Lapin ammattiopisto, Palvelualat
Esa Poikela, professori, Lapin yliopisto

Ohjausryhmä

Marja Nissilä, puheenjohtaja, erikoissuunnittelija Lapin ammattiopisto
Esa Poikela, professori Lapin yliopisto
Leena Koski, opetusneuvos OPH
Tuula Sumkin, opetusneuvos OPH
Henna Tuomikoski, SuPer
Anne Niittynen, SuPer
Riitta Vehovaara, JHL
Anne Rantala, toimitusjohtaja, Kotihoito Aamu - Rusko
Sirkka Karjalainen, sihteeri, Lapin ammattiopisto, Palvelualat

Työryhmä

Sirkka Karjalainen, Lapin ammattiopisto, Palvelualat
Kaisa Räsänen, Lapin ammattiopisto, Palvelualat
Gitta Mäki, Helsingin Diakoniaopisto
Marja Veikkola, Oulun seudun ammattiopisto

Tiimi I

Kaisa Räsänen (tiimivastaava), Lapin ammattiopisto, Palvelualat
Riitta Collin, Lapin ammattiopisto, Palvelualat
Juha Paksuniemi, Lapin ammattiopisto, Palvelualat
Aini Ojala, Lapin ammattiopisto, Palvelualat
Kaija Pirttijärvi, Winnova
Marjatta Parkkila, Winnova
Päivi Astokari – Huotari, Winnova
Merja-Leena Silander 31.12.2009 asti, Amiedu
Carita Cruz, 31.12.2009 asti, Amiedu
Marja-Leena Kinnunen, Oulun seudun ammattiopisto

Tiimi II

Helena Pasanen(tiimivastaava), 31.12.2009 asti, Oulun seudun ammattiopisto
Marja Veikkola, Oulun seudun ammattiopisto
Anna-Maija Lawson, Oulun seudun ammattiopisto
Sirkka Karjalainen, Lapin ammattiopisto, Palvelualat
Anne-Mari Kuula, Lapin ammattiopisto, Palvelualat
Marja-Liisa Niiranen, 31.12.2008 asti, Lapin ammattiopisto, Palvelualat

Tiimi III

Gitta Mäki (tiimivastaava), Helsingin Diakoniaopisto
Tuula Tokko - Laitinen, Helsingin Diakoniaopisto
Sauli Risku, Helsingin Diakoniaopisto
Topias Hämäläinen, Lapin ammattiopisto, Palvelualat
Pirkko Sepänheimo, Lapin ammattiopisto, Palvelualat
Meeri Puhakka, Lapin ammattiopisto
Maaret Kauhanen, Oulun seudun ammattiopisto

Sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan ammatillisen lisäkoulutuksen

LAADUNHALLINTASUOSITUS KOULUTTAJILLE



ESIPUHE

Mitä todennäköisimmin Amiedun, Helsingin diakoniaopiston, Oulun seudun ammattiopiston, Porin ammattiopiston ja Lapin ammattiopiston hankesuunnittelijat eivät aavistaneet, millainen oppimisen polulla tarpominen odotti aiemmissä hankkeissa verkottuneita kouluttajia. Kehittämisen taival alkoi, kun ammatillisen aikuiskoulutuksen laadun kehittämisen valtionavustukset avautuivat hakuun keväällä 2007.

Kehittämistyö käynnistyi elokuussa 2007. Opetushallitus on tukenut ja kannustanut ammatillisen lisäkoulutuksen laadun kehittämishanketta myöntämällä kullekin eri vaiheiden verkostokumppanille valtionavustusta kolmella eri hakukierroksella.

Hankkeen suunnittelu- ja käynnistysvaiheessa hanketoimijoiden käytettävissä oli laadunhallintasuositus, jonka Opetushallitus oli laatinut eurooppalaiseen laadunvarmistuksen viitekehykseen perustuen. Opetusministeriön syksyllä 2007 vahvistaman suosituksen ensisijainen tarkoitus on tukea koulutuksen järjestäjän ja sen toimintayksiköiden koulutuksen laadunhallinnan kehittämistä sekä kannustaa toiminnan ja tulosten laadun jatkuvaan parantamiseen kohti erinomaisuutta.

Tuore laadunhallintasuositus oli uutuuttaan kaikkien innovatiivisten ja muutoshakuisten organisaatioiden mielenkiinnon kohde. Sosiaali-, terveys-, ja liikunta-alan ammatillisen lisäkoulutuksen laadun kehittämisen LATTE- hankkeessa on etsitty yhteistä ymmärrystä hankkeen tavoitteista. Kehitetäänkö ja varmistetaanko valmistavan koulutuksen, henkilökohtaistamisen, opintotarjonnan, työelämä- lähtöisyyden vai asiantuntijaverkoston laatua?

LATTE- hankkeen partnerit päätyivät selvittämään sitä, miten laadunhallinnan yleinen viitekehys ja sen osa-alueille laaditut erinomaisuuden laatuksiteerit olisivat sovellettavissa aikuiskouluttajan työhön. Verkosto on tehnyt tiivistä yhteistyötä sekä koko verkoston voimin että kolmena vastuutiiminä. Usein on löydetty huikeita oivalluksia, kunnes ne ovat saman tien häipyneet hämärän maille putkah- taakseen uudestaan pintaan entistä kristallisoituneempina.

”Osaamista kehiin” on sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan kouluttajien ja työelämän yhteistyöverkoston hioma ammatillisen lisäkoulutuksen laadunhallintasuositus siitä, miten kehittää työelämlähtöistä valmistavaa koulutusta ja henkilökohtaistamista kohti erinomaisuutta. Timantin hionnassa asiantun- tija-apuaan ovat antaneet hankkeen ohjausryhmän jäsenet. Erityisen korvaamatonta ja eteenpäin vievää ohjausta hanke on saanut professori Esa Poikelalta.

LATTE - prosessissa ansiokasta laadun kehittämistä tehneelle 25 verkostokumppanille varmistui käsitys siitä, että laadunhallinnan viitekehys on erinomainen työväline kouluttajalle. Sen avulla kou- luttajat voivat suunnitella, toteuttaa, arvioida ja palautteisiin perustuen muuttaa eri oppimisympäris- töissä tapahtuvaa oppimisen ja osaamisen hankintaa kohti erinomaisuutta ja samalla muuttaa omaa osaamistaan entistä laadukkaammaksi.

Kansallisen laadunhallintasuositukseen perustuvan sovelluksen ovat tuottaneet sosiaali- ja terveys- alan aikuiskoulutuksen kouluttajat. ”Osaamista kehiin” -laadunhallintasuositus soveltunee laajem- minkin eri alojen ammatillisen aikuiskoulutuksen laadun kehittämiseen ja laadunhallintaan.

Hanketyössä mukana olleiden puolesta toivon, että kouluttajien arjen työvälineeksi tarkoitettu laa- dunhallintasuositus on runsas, pehmeä ja maukkaan samettinen kuten latte on parhaimmillaan.

Rovaniemellä 30.11.2010

Marja Nissilä
ohjausryhmän puheenjohtaja
Rovaniemen koulutuskuntayhtymä
Lapin ammattiopisto

SISÄLTÖ

1.	OSAAMISEN TUOTTAMINEN AMMATILISESSA LISÄKOULUTUKSESSA	6
1.1	Ammatillinen aikuis- ja lisäkoulutus	6
1.2	Laatu ja toiminnan kehittäminen	7
1.3	Ammatin oppimisen ympäristöt	9
1.4	Tuottamalla oppiminen	10
1.4.1	Olemalla, tekemällä ja tuottamalla oppiminen	11
1.4.2	Oppimisen kontekstit, ympäristöt ja tilat	12
1.4.3	Oppimistoiminnan reflektiivinen ohjaaminen tilassa ja ajassa	14
1.4.4	Osaamisen tuottamisen koulutukselliset kulmakivet	14
1.5	Henkilökohtaistaminen ammatillisessa lisäkoulutuksessa	16
2.	AMMATILISEN LISÄKOULUTUKSEN LAADUN KEHITTÄMISHANKKEEN TULOKSET	16
2.1	Laatusuosituksen viitekehys	16
2.2	Ammatillisen lisäkoulutuksen laadunhallinta suositus	19
2.3	Muut tuotokset	26
2.3.1	Hankkeen toiminnallinen prosessi	26
2.3.2	Opintotarjottimet ammatilliseen lisäkoulutukseen	27
2.3.3	Työssäoppimisen ohjeistukset	28
2.3.4	Tutkimuksen käynnistäminen	28
3.	LÄHDELUETTELO	29
3.1	Liite 1. LATTE -hankkeen viitekehys 2007	30

1. OSAAMISEN TUOTTAMINEN AMMATILLISESSA LISÄKOULUTUKSESSA

1.1 Ammatillinen aikuis- ja lisäkoulutus

Suomessa voimassa olevan lainsäädännön (Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 631/1998) mukaan ammatillisella aikuiskoulutuksella tarkoitetaan näyttötutkintoina suoritettavia ammatillisia perustutkintoja, ammattitutkintoja ja erikoisammattitutkintoja, samoin kuin niihin valmistavaa koulutusta sekä muuta kuin näyttötutkintoon valmistavaa ammatillista lisäkoulutusta (esim. yrityksille ja työpaikoille järjestettävää henkilöstökoulutusta tai omaehtoista ammatillista täydennyskoulutusta).

Ammatillista aikuiskoulutusta järjestetään sekä oppilaitosmuotoisena että oppisopimuskoulutuksena, ammatillisena erityisopetuksena sekä työvoimapolitiisena aikuiskoulutuksena. Ammatillisen aikuiskoulutuksen tavoitteena on ylläpitää ja kohottaa aikuisväestön ammatillista osaamista, sekä kehittää työelämää ja edistää työllisyyttä. Opetus- ja kulttuuriministeriö myöntää kunnalle, kuntayhtymälle, rekisteröidylle yhteisölle tai säätiölle taikka valtion liikelaitokselle luvan ammattitutkintoon ja erikoisammattitutkintoon valmistavan koulutuksen ja ammatillisen lisäkoulutuksen järjestämiseen.

Suomen koulutusjärjestelmässä oleellisena osana ammatillista aikuiskoulutusta on kansallinen näyttötutkintojärjestelmä. Näyttötutkintojärjestelmän kehittämisen taustalla ovat olleet muun muassa kansainvälistyminen, aikuisten opiskelun joustavuuden lisääminen, ammattitaidon hankkimistavasta riippumaton tutkintojärjestelmä ja tutkintojen perustuminen työelämässä vaadittaville tehtäväkokonaisuuksille. (Tikka & Suominen 2008, 58; Raivola ym. 2007, 28.)

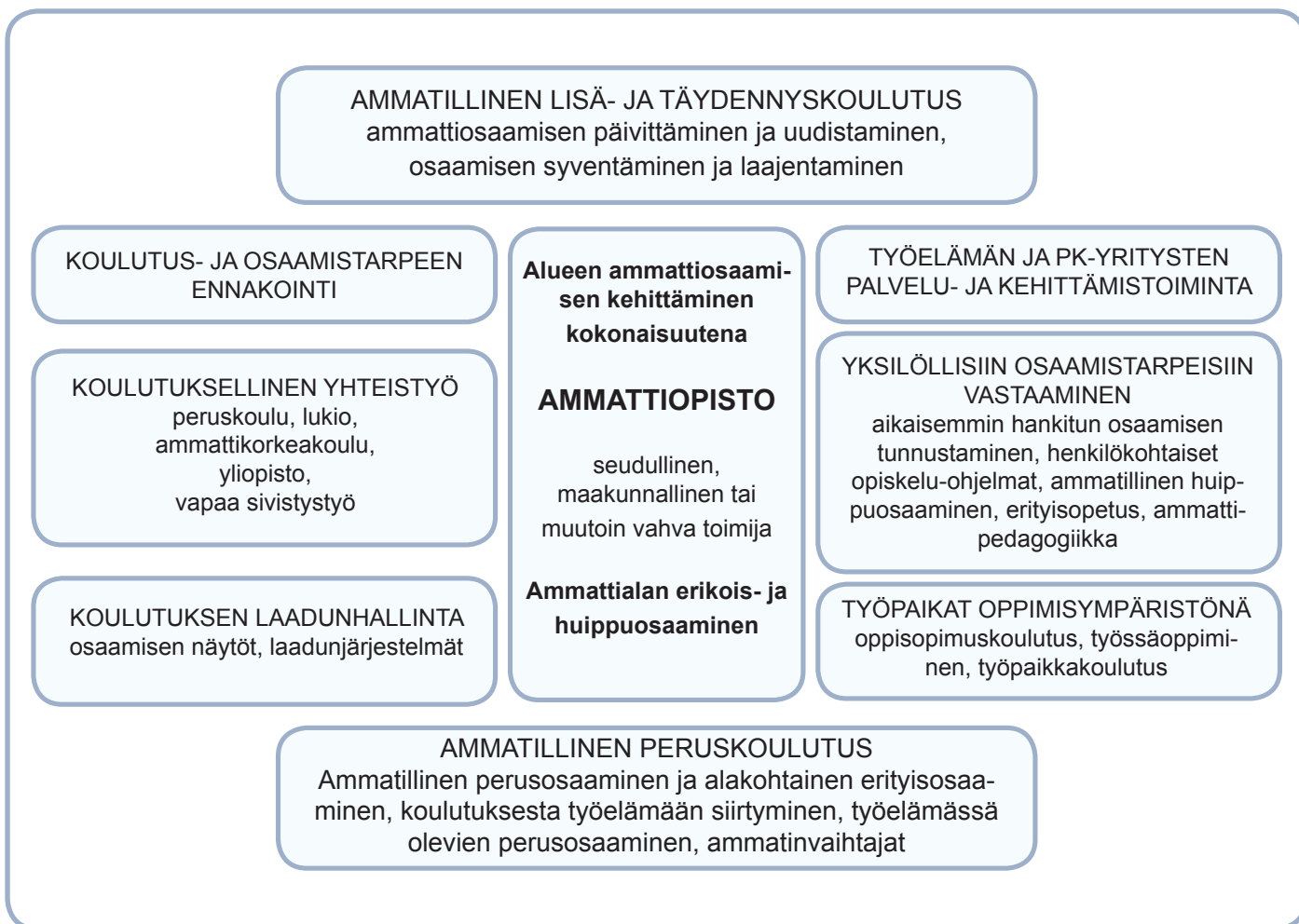
Eri maiden koulutusjärjestelmien perinteet eroavat toisistaan olennaisesti sen mukaan, miten työn ja koulutuksen yhteys on rakennettu. Suomessa ammatillinen koulutus on ollut pääosin koulumaista. Ammatillinen pätevyys on tarkoittanut ennen muuta ammatillisen koulutuksen tuottamaa pätevyyttä.

Näyttötutkinnot ovat työelämän tutkintoja. Tutkinnon perusteissa osaamisvaatimukset muodostavat työelämässä tarvittavaa osaamista. Osaamista arvioidaan ja kehitetään suhteessa tutkinnon perusteisiin ja arviointi on kriteeriperusteista. Käytännössä tämä tarkoittaa, että näyttötutkintojärjestelmän keskiössä on osaaminen - ei koulutus. Keskeistä on osaamisen arvostaminen ja tulkinta suhteessa tutkinnon perusteisiin ja työelämässä tarvittavaan osaamiseen. Osaaminen ja ammattitaito osoitetaan tutkintotilaisuuksissa, aidoissa työelämän tehtävissä ja tilanteissa henkilökohtaisen näyttösuunnitelman mukaan. (Malin 2006, 8.)

Aikuisten näyttötutkintojen toimivuuden kokonaisarviointissa (Raivola ym. 2007, 220-231) tuli esille muun muassa seuraavia kehittämiskohteita:

- Tutkintosuorituksia enemmän on lisääntynyt näyttötutkintoon valmistava koulutus ja valmistavasta koulutuksesta on tullut monesti tärkeämpi kuin itse tutkinto.
- Työmarkkinoiden näkökulmasta näyttötutkintojärjestelmä toimii parhaiten jo työssä olevien koulutusväylänä. Sen sijaan työn saaminen suorittamalla näyttötutkinto on vaikeampaa. Kaiken kaikkiaan työhön sijoittuminen on kuitenkin verraten hyvällä tasolla.
- Näyttötutkinnot eivät muodosta loogista jatkumoa ja tutkinnon suorittajan kannalta mielekäästä kokonaisuutta.
- Näyttötutkinnot ovat liiaksi kytkeytyneet oppilaitosten toimintaan, ja kun oppilaitokset toimivat vakiintuneiden käytäntöjensä mukaisesti, tietynlainen konservatiivisuus ja reaktiivisuus leimaa näyttötutkintojakin. Oppilaitoksista on monissa asioissa tullut järjestelmän keskeisiä toimijoita. Kouluttajat ovat vielä usein kiinni oppilaitoskeskeisessä ajattelussa ja mallissa, josta olisi vapaututtava, ennen kuin näyttötutkintojärjestelmän tavoitteet voidaan saavuttaa.

Opetusministeriö on linjannut ammatillisen koulutuksen järjestäjaverkon kokoamista koskevassa vauhdittamishankkeessa (OPM 5.4.2006, Dnro 1/502/2006) ammattiopistostrategian (ks. kuvio 1).



KUVIO 1. Ammattiopistojen päätehtävät, ohjaavat periaatteet ja strategiset tavoitteet (Opetusministeriö 2006)

Ammattiopistostrategian tavoitteena on riittävän vahvan rakenteellisen ja taloudellisen perustan muodostaminen ammatillisen koulutuksen järjestämiselle eri alueilla ja alojen koulutuksissa sekä koulutuksen vaikuttavuuden ja tehokkuuden lisääminen. Ammattiopistostrategiassa korostuu myös koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelman 2007-2012 mukainen koulutuksen järjestäjän kokonaisstrategia.

Tässä laadunhallintasuosituksessa aikuisten ammatillisella lisäkoulutuksella tarkoitetaan näyttötutkintoina järjestettäviä ammatti- ja erikoisammattitutkintoja. Ne kuuluvat ammatillisen aikuiskoulutuksen lain (631/1998) mukaisesti järjestettäviin tutkintoihin. Koulutuksen järjestäjällä on OPM myöntämä järjestämisoikeus ammatilliseen lisäkoulutuksen järjestämiseen.

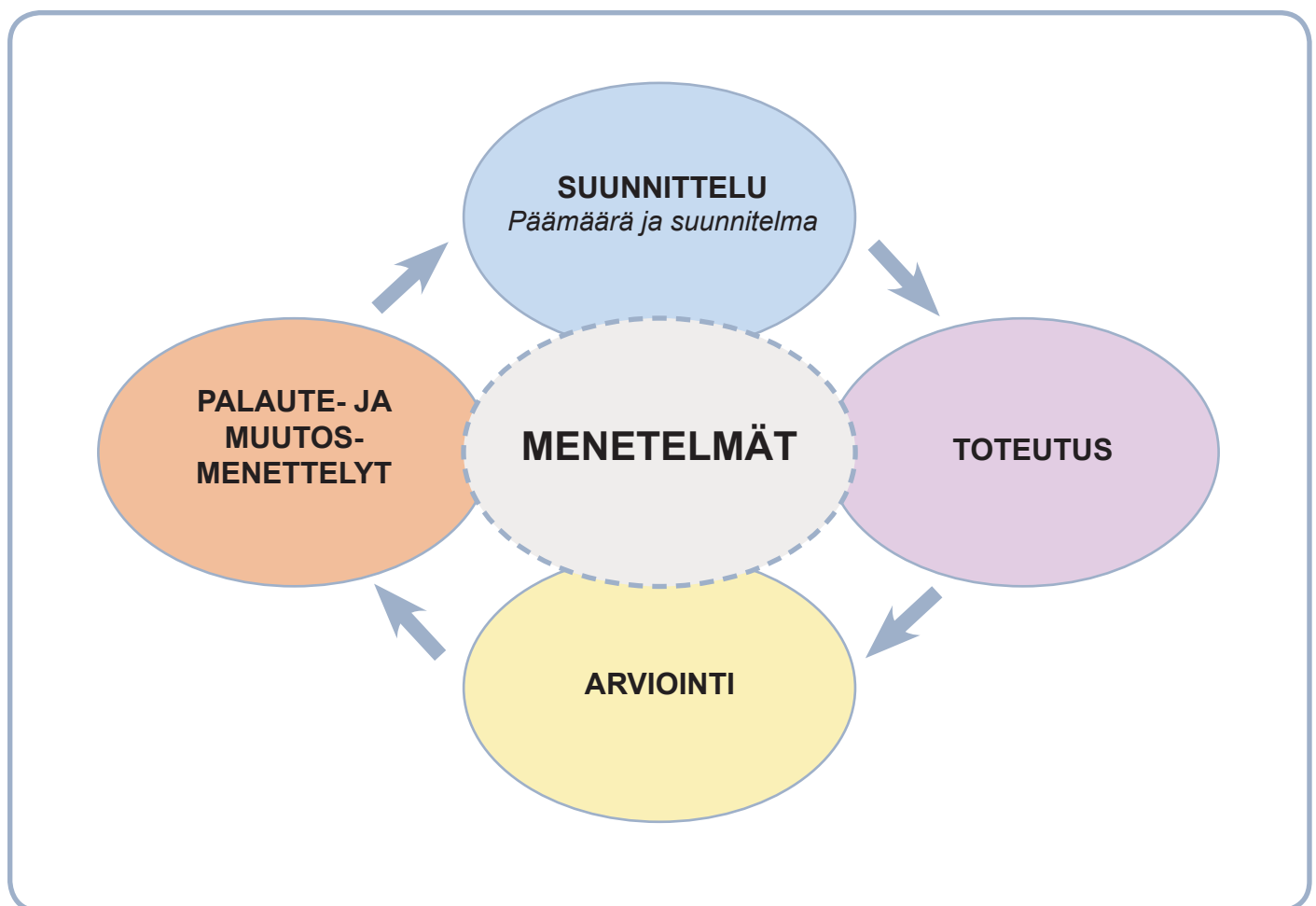
1.2 Laatu ja toiminnan kehittäminen

Ammatillisen koulutuksen laadun jatkuva parantaminen on yksi keskeinen painopiste niin Suomessa kuin Euroopan unionissakin. Laadun kehittäminen on ammatillisen koulutuksen Kööpenhaminan-prosessin yksi päätavoite. Muita päätavoitteita ovat koulutuksen vetovoimaisuuden lisääminen sekä ammatillisessa koulutuksessa olevien liikkuvuuden edistäminen. (OPH 2008, 5.)

Euroopan unionin neuvosto on lokakuussa 2004 antanut suosituksen viitekehyksen käyttöönoton edistämisestä jäsenvaltioissa. Suositus on päivitetty kesäkuussa 2009 muotoon: The European Quality Assurance Reference Framework, EQARF for Vocational Education and Training. Laadunvarmistuksen yhteisen viitekehyksen tarkoituksena on auttaa kehittämään, seuraamaan, arvioimaan ja parantamaan laaturjestelmiä ja laadunhallinnan käytäntöjä sekä kansallisella että koulutuksen järjestäjien tasolla. Lisäksi halutaan kannustaa ammatillisen koulutuksen eri toimijoita vapaaehtoiseen kokemusten vaihtoon, hyvien käytäntöjen tunnistamiseen ja hyödyntämiseen sekä toisilta oppimiseen. Tarkoituksena on myös helpottaa toiminnan ja tulosten vertailua eri jäsenvaltioissa ja koulutusjärjestelmän eri tasoilla.

Laadunhallintasuositus on tarkoitettu laadunhallinnan strategiseksi kehittämisvälineeksi kaikille ammatillisen koulutuksen järjestäjille sekä niiden toimintayksiköille ja toimintamuodoille. Suositus palvelee koulutuksen järjestäjien ja niiden toimintayksiköiden virkamies- ja luottamusjohtoasekä muuta henkilöstöä.

EQARF kattaa laadunvarmistuksen kaikki vaiheet: suunnittelun, toteutuksen, arvioinnin sekä palaute- ja muutosmenettelyt. Viitekehyksenä se perustuu yhteisiin laatuvaatimuksiin sekä ohjeellisiin kuvaajiin ja indikaattoreihin, joita sovelletaan laadunhallintaan sekä ammatillisen koulutuksen järjestelmien että koulutuksen järjestäjien tasolla. Viitekehyksen tavoitteena on tukea laadunhallintaa ammatillisessa koulutuksessa ja turvata laadunhallinnan välineiden monipuolinen käyttö. EQARF tarjoaa ”työkalulaatikon”, josta eri käyttäjät voivat valita oman laaturjestelmänsä vaatimuksiin parhaiten soveltuviksi katsomansa kuvaajat ja indikaattorit. Siinä ehdotetut kuvaajat ja indikaattorit ovat ohjeellisia ja käyttäjät soveltaa niitä oman järjestelmänsä kannalta tarkoituksenmukaisella tavalla.



KUVIO 2. Eurooppalainen laadunvarmistusmalli (EQARF)

Laadunvarmistuksen yhteinen viitekehys perustuu useiden muiden käytössä olevien arviointimallien (esim. EFQM, CAF) tavoin jatkuvaan oppimiseen ja toiminnan systemaattiseen kehittämiseen. Mallin taustalla on Demingin laatuympyränä tunnettu jatkuvan parantamisen periaatte (suunnittele, toteuta, arvioi ja paranna). Malli ohjaa koulutuksen järjestäjää kiinnittämään huomiota laadun kannalta tärkeisiin asioihin, mutta ei anna vastausta siihen, miten koulutuksen järjestäjän tulisi toimia. (OPH 2008, 8)

Suunnittelussa asetetaan mitattavia, selkeitä ja tarkoituksenmukaisia päämääriä, jotka koskevat toimintaperiaatteita, menettelyjä, tehtäviä ja henkilöstöresursseja sekä määritellään seurantaan helppottavia indikaattoreita.

Toteutuksessa määritellään toimintatavat, joilla päämäärien ja tavoitteiden saavuttaminen varmistetaan. Koulutuksen järjestäjien kesken on eroja esimerkiksi toimintajärjestelmien, organisaatoratkaisujen kehittämisessä ja resurssien suuntaamisessa sekä sidosryhmien mukaan ottamisessa ja kumppanuuksien kehittämisessä.

Arviointi sisältää koulutustarjonnan sekä järjestelmä- ja yksilötason tulosten saavuttamisen arvioinnin. Arviointivaihe sisältää yleensä tietojen keräämisen, käsittelyn ja niiden pohjalta keskustelun ja arvioinnin. Arviointi edellyttää muun muassa arviointijärjestelmän suunnittelua ja sen laajuuden määrittelyä sekä arvioinnin tuloksista tiedottamista.

Palaute- ja muutosmenettelyt ovat osa systemaattista ja tavoitteellista prosessia, jolla suunnitelmia muutetaan ja toimintaa kehitetään tavoiteltujen tavoitteiden saavuttamiseksi ja uusien asettamiseksi. Tavoitteena on oppia eri tavoin hankittavista tiedoista ja tuloksista keskustelemalla niistä, analysoimalla niitä yhdessä keskeisten sidosryhmien kanssa sekä vertailemalla niitä toisten parhaimpiin käytänteihin.

Menetelmät voivat olla erilaisia. Päätös siitä, millainen kokonaisuus parhaiten palvelee koulutuksen järjestäjän tarpeita. Laadunvarmistuksessa ja -hallinnassa korostuu itsearviointi ja niihin yhdistetty ulkoinen arviointi. Selkeät tehtävät ja roolit arviointiin osallistuvilla: asiakkaat, työpaikat, viranomaiset jne. Käsittää myös tiedonkeruun, analysoinnin ja johtopäätösten menetelmät. (OPH 2008, 9)

1.3 Ammatin oppimisen ympäristöt

Pantzar (2006, 49) määrittelee, että oppimisympäristöillä tarkoitetaan kaikkia niitä paikkoja ja prosesseja, joilla on välitöntä tai välillistä merkitystä yksilön oppimista edistävien ainesten tuottamisessa riippumatta siitä, liittyykö tilanteeseen yksilön tai ulkopuolisen toimijan tarkoituksellisia oppimisaikamuksia tai onko oppija samanaikaisesti tietoinen tilanteen merkityksestä oppimiselleen. Informaalinen oppimisen merkitys elinikäisen oppimisen kokonaisuudessa on selvästi kasvanut. Siihen on kaksi merkittävää syytä. Ensinnäkin informaali oppimisympäristöjen kenttä on laajentunut erittäin nopeasti, lähinnä informaatioteknologia sovellusten muodossa. Toiseksi informaaleja ympäristöjä on käytetty uudella tavalla yhdessä formaali oppimisympäristöjen kanssa, mistä on seurannut itseopiskelumahdollisuuksien määrällinen ja laadullinen kasvu.

Työpaikalla tapahtuva oppiminen voi olla myös osa formaalia koulutusta. Työssä oppimisen käsitteen sisältö on laajennut, se voidaan nähdä esimerkiksi osana henkilöstön oppimista ja kouluttautumista sekä formaalissa että informaalissa koulutusjärjestelmässä. Formaalin kasvatuksen instituutioiden on otettava huomioon entistä vakavammin elinikäisen oppimisen muut kentät ja muodot. Panzarin (2006, 54) mukaan muodollinen koulutus ja sitä vastaava koulutusjärjestelmä säilyttävät merkityksensä. Koulutuksen tulisi suuntautua toimimaan näkyvämmiin eräänlaisina oppimisen logistiikkakeskuksina, jotka ammattilaisuusinstituutioina huolehtisivat eri tavoin eri paikoissa opittujen asioiden ja kootun informaation sulauttamisesta mielekkäiksi kokonaisuuksiksi.

Riippumatta siitä, oppiiko yksilö koulutuksessa tai työelämässä, oppiminen on henkilökohtainen prosessi. Kukaan ei voi oppia kenenkään puolesta. Silti oppiminen ei voi tapahtua yksin, vaan oppija tarvitsee tuekseen sosiaalisen tukiverkon, olipa hän lapsi, nuori tai aikuinen. Siten myös aikuisopiskeluun sisältyy paradoksi, jonka mukaan henkilökohtainen osaaminen syntyy yhteisesti jaetun oppimisen kautta. (Poikela 2006.)

Oppimisympäristöajattelun tavoitteena on ollut sitoa oppilaitoksen ulkopuolella, esimerkiksi työpaikalla tapahtuva oppiminen ja koulutus kiinteästi opetussuunnitelmiin, henkilökohtaistamiseen, oppimisen ja opetuksen monipuolistamiseen, erilaisten oppimisympäristöjen hyödyntämiseen ja muiden ulkopuolisten mahdollisuuksien sitomiseen oppilaitoksen toimintaan.

Oppimisen ja opetuksen kehittämistä voidaan suunnitella seuraavista näkökulmista (Manninen ym., 2007)

1. *Paikallinen* näkökulma: oppimisympäristöt paikkoina ja alueina; näkökulma laajentaa ammattitaidon hankkimisen ympäröivään yhteiskuntaan huomioiden oppijoiden harrastustoiminnan, alueen kulttuurilaitokset, työpaikat jne.
2. *Fyysinen* näkökulma: oppimisympäristöt tiloina tai rakennuksina; tavoitteena fyysisestikin integroidut oppimisympäristöt, esimerkiksi, virtuaalinen, simulaatio, teoreettinen ja käytännön oppiminen integroitu yhteen tilassa, joka simuloi todellisuutta ja työelämää.
3. *Sosiaalinen* näkökulma tarkoittaa oppimiselle suotuisaa ilmapiiriä, ryhmäprosessointia, yhteistoiminnallisuutta ja yhteisöllisyyttä, vuorovaikutteisuutta, yhdessä tekemistä ja pohtimista sekä jaettua asiantuntijuus- ja verkostoitumiskulttuuria eri toimijoiden ja sidosryhmien kesken monikulttuurisuutta hyödyntäen.
4. *Tekninen* näkökulma: oppimisympäristöt tieto- ja viestintätekniikkaan kannalta.
5. *Didaktinen* näkökulma: onko ympäristöt rakennettu didaktisesti siten, että ne tukevat ammattitaidon hankintaa parhaimmalla mahdollisella tavalla.

1.4 Tuottamalla oppiminen¹

Opiskelijat toivovat ja työnantajat odottavat, että ammatilliset oppilaitokset tuottavat osaamista tietojen opetteluun ja teknisten taitojen harjoittamiseen lisäksi. Aivan siihen ei vielä ole päästy. Esimerkiksi paljon parantamista on viestinnällisissä taidoissa, joihin kuuluvat neuvottelutaidot, esiintyminen, ryhmätyö- ja muut sosiaaliset taidot. Myös johtamisen ja organisoimisen valmiuksia opitaan huonosti eikä oman alan käytännöt taidotkaan tai henkilökohtaiset valmiudet ole aina riittävällä tasolla. Myös koulutuksen kyky tuottaa oppimaan oppimisen valmiuksia koetaan usein riittämättömäksi, ja ongelmanratkaisukykyä, luovan ajattelun sekä tiedonhankintataitoja opitaan liian vähän.

Koulutuksessa ei yleensä tehdä erottelua tiedon prosessoinnin, oppimistoiminnan ja identiteetin rakentamisen välille, vaan kaikki kolme elementtiä on paketoitu sanaan oppiminen. Oppiminen puolestaan nähdään osana opiskelua, joka tapahtuu opetuksen sallimissa puitteissa. Kyse on aikansa eläneestä paradigmasta, joka on sulkenut itsensä ulkopuolelle kärjistäen sanottuna koko muun yhteiskunnan työelämästä puhumattakaan. Agraarisessa ja teollisessa yhteiskunnassa suljetun pedagogiikan toimivuus perustui yhteiskunnan ja ammatillisen työn muuttumisen hitauteen; opiskelijoita ei tarvinnut valmentaa uuteen ja ennalta arvaamattomaan.

Nyky-yhteiskunnassa tiedon prosessointi edellyttää informaatio- ja medialukutaitoa, valmiuksia hankkia ja käsitellä tietoa sekä taitoja luoda ja jakaa tietoa. Siten oppimisessakaan kyse ei ole vain sisäistämisestä, tietojen ja taitojen omaksumisesta vaan myös niiden ”ulkoistamisesta”. Oppiminen on kaksisuuntainen liike, jolloin oppijat hankkivat informaatiota, muuntavat sen tiedoksi ja jakavat

Texti (luku 1.4) perustuu Esa Poikelan artikkeliin Oppimisen design (Poikela 2009) sekä vielä julkaisemattomaan käsikirjoitukseen (Poikela 2010).

myös muiden osallisten käyttöön. Perinteisesti opettaja on tehnyt tiedon prosessoinnin opiskelijan puolesta, tänään niin tehdessään hyväkin opettaja tulee tehneeksi karhunpalveluksen opiskelijoille, joilta jäävät tuiki tärkeät informaation hankinnan ja tiedon luomisen taidot oppimatta.

Vanha didaktiikka olettaa oppimisen ja opetuksen olevan yksilöllinen tapahtuma periaatteella ”minä yksin opetan sinua, joka opit yksin”. Tätä kulttuuria ei ole kyetty kumoamaan huolimatta jatkuvasta tarpeesta muuttua ”opettajasta ohjaajaksi”. Ryhmän ohjaamisen ja ryhmäprosessien johtamisen taidot koetaan opettajien ammattikunnassa vaikeina vaatimuksina ja ryhmän mieltäminen oppimisen subjektiksi on monelle outo asia. Kuitenkin sitä kautta avautuisivat uudella tavalla myös yksilölliset oppimispolut ja henkilökohtaistamisen tarpeisiin vastaaminen. Osallistavan oppimisen myötä pedagogiset toimintatavat, arviointi ja opetussuunnitelma joudutaan miettimään uudelleen.

Osallistava oppiminen mahdollistaa sosiaalisen merkityksenannon oppimistilanteissa, joissa keskustellaan asioiden, ilmiöiden ja tapahtumisen liittymisestä toisiinsa ja siitä, miten niihin voidaan vaikuttaa ja missä tärkeysjärjestyksessä. Toisin sanoen oppimista kantava merkitys syntyy dialogissa, jota opiskelijat käyvät toistensa ja ohjaajansa kanssa. Huomioitta ei kuitenkaan voi jättää oppijan omaa persoonaa ja ammatillisen identiteetin rakentamista. Ammatillisen identiteetin rakentaminen vaatii kiinteää ryhmä- ja ohjaussuhdetta, jossa oppimista, osallistumista ja osaamisen kehittymistä koskevat reflektiokeskustelut tavoittavat henkilökohtaisen kehittymisen.

1.4.1 Olemalla, tekemällä ja tuottamalla oppiminen

Konventionaalisen pedagogiikan mukaan opettajan tehtävänä on jakaa tietoa ja opiskelijan tehtävänä on muistaa mahdollisimman paljon siitä. Sen lisäksi harjoituksia ja harjoittelua on oltava niin paljon, että tietyt ajattelun mallit ja tekemisen taidot kyetään varmentamaan. Tiedetään, että esimerkiksi pelkkä passiivinen luentojen kuuntelu, olemalla oppiminen on varsin tehotonta. ”Tiedon jakamisen -koulukunta” on pyrkinyt korostamaan, että teoria pitää oppia aina ennen kuin käytäntöä voi opetella. Sen sijaan ”tekemällä oppimisen -koulukunta” väittää, että ensin asioita pitää opetella käytännössä, jotta kiinnostus teoreettiseen selittämiseen heräisi myöhemmin, jolloin työskentely herättää halun ymmärtää työn perusteita. Tällainen koulutus sortuisi kuitenkin ajalliseen mahdottomuuteen eikä välttämättä yltäisi työtulevaisuuteen.

Puhuttaessa teorian ja käytännön integroinnista, on mietittävä, missä ja mikä on niitä integroiva fokus, kohdeilmiö, jonka ympärille oppiminen ja sen ohjaus voidaan organisoida. Sen tulisi olla jotain, joka vetoaa opiskelijoissa toimintaan ja ajatteluun pelkän muistamisen sijaan. Oppiminen on toimintaa, joka tarvitsee dynamokseen ajattelua ja tekemistä aktivoivan haasteen, ongelman tai tilanteen, joka puolestaan motivoi, sitouttaa ja vastuuttaa opiskelijat yhteisistä ja henkilökohtaisista oppimis- ja kehittymisprosesseistaan. Sen sijaan, että opiskelijat vain kuuntelisivat ja tekisivät ohjeiden mukaan, heidän täytyy oppia ajattelemaan ja toimimaan.

Kovin usein oppiminen yltää vain passiivisen vastaanottamisen, olemalla (learning by being) oppimisen tasolle. Tekemällä (learning by doing) oppimiseen yletään, kun tavoitteena on tiettyjen konkreettisten taitojen oppiminen. Sen sijaan kielellisen käsittelyn ja ajattelujen taitojen saavuttaminen edellyttää keskustelua, vuorovaikutusta, yhteisen ja henkilökohtaisen tiedon tuottamista sekä teorian ja käytännön yhdistämistä. Tätä voi luonnehtia tuottamalla oppimiseksi, joka mahdollistaa osaamisen tuottamisen (learning by making) ja jatkuvan ammatillaisena kehittymisen.

Toisin kuin sisältökeskeinen pedagogiikka, uusi toiminnallinen pedagogiikka korostaa kehittämistä ja tuottamista, jossa opiskelijat osallistuvat ongelmanratkaisuun, hankkivat, käsittelevät, luovat ja jakavat tietoa itsensä ja toistensa oppimista varten. Tuottamalla oppimisen, learning by making -prosessin tuloksena on osaaminen, joka voi toteutua esimerkiksi konkreettisen esineen, aineettoman palvelun tai kulttuurisen tuotteen muodossa. Tuottamalla oppimisen malleihin kuuluvat erilaiset prosessi-, projekti- ja tiimioppimisen muodot.

1.4.2 Oppimisen kontekstit, ympäristöt ja tilat

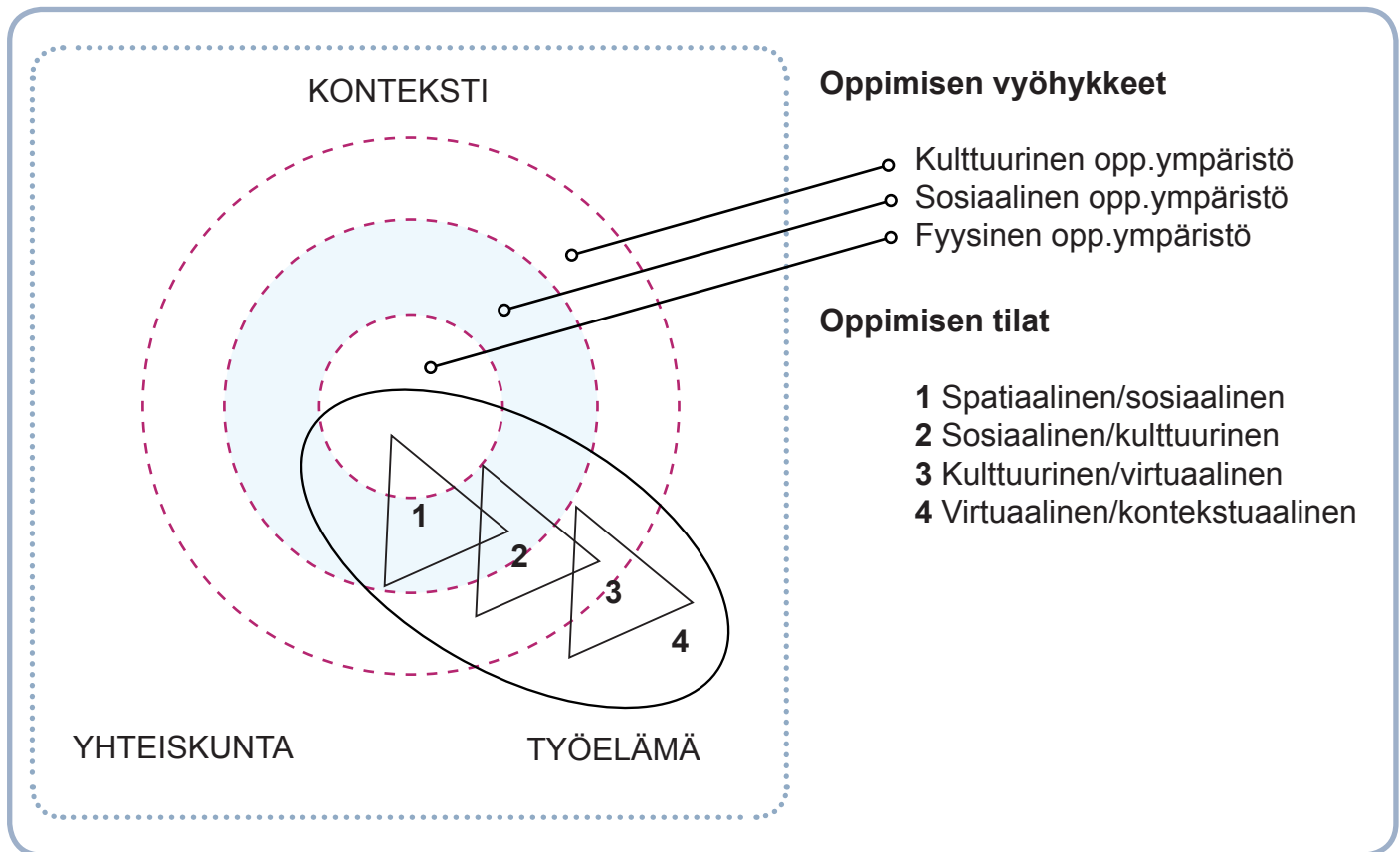
Koulutuksen kontekstissa oppimista ohjaa opetussuunnitelma, jonka tulisi tavoittaa työelämä sitä paremmin mitä selkeämmin on kyse ammattiin oppimisesta ja koulutuksesta. Työelämässä opetussuunnitelmia ei tunneta, ellei sellaisiksi katsota johtamisjärjestelmiä ja niitä palvelevia henkilöstön kehittämis- ja koulutussuunnitelmia. Oppimisen johtaminen systemaattisena järjestelmänä tiedon ja osaamisen johtamisen tapaan antaa vielä odottaa itseään. Pääsääntöisesti työntekijät ovat oppimisen ongelmissaan yksin, sillä monesti työpaikan intressinä on ainoastaan työntekijän harjaanuttaminen tehokkaampaan tuloksen tekoon. Työssä oppimista kuitenkin tapahtuu, jolloin työntekijä oppii työtovereiltaan, alaisiltaan ja esimiehiltään käytännön työn eli praktiikan kautta. Ammatillinen kehittyminen on siten työkontekstin säätelämä eikä sitä aina edes mielletä oppimiseksi.

Opetussuunnitelma on opiskelijalle ennen muuta informaatio-, tieto- ja oppimisympäristö. Opettajille opetussuunnitelma on toimintaprosessi, jonka avulla voi määrittää oman työnsä. Ei riitä, että opetussuunnitelma määrittää vain opetuksen sisällöt, puitteet ja tavoitteet, jotka sitten kukin opettaja toteuttaa omalla tavallaan ja muista riippumatta. Työelämälähtöisten opetussuunnitelmien laatiminen sekä erilaiset yhteistoiminnalliset oppimistavat vaativat yhteissuunnittelua koulutuksen ja työn integroinnin kaikilla tasoilla.

Koulutuksen dilemmana on tavoittaa ammatillaisen toiminta- ja ajattelutapa jo opiskelun aikana. Suunnittelulle ajatus oppimisympäristöstä tarjoaa lähinnä suuntaviivat ja viitekehyksen, joiden puitteissa tarjotaan erilaisia koulutusohjelmia ja -tuotteita. Koulutuksen tuotteistamisen sijaan tulisikin asettaa kysymys oppimisen tilan tuottamisesta, jolloin pedagogisessa suunnittelussa tavoitetaan kaikki tekijät, jotka vaikuttavat oppimiseen ja osaamisen tuottamiseen työn ja koulutuksen maailmaa integroivassa opetussuunnitelmassa.

Ajatus oppimisen tilasta voidaan yhdistää näkemykseen arjen elämisen tiloista. Elämisen tila tarkoittaa kokonaisvaltaista, psykososiaalista ja subjektiivisesti koettua ympäristöä, jossa yksilö elää ja toimii. Mikrosysteemi (esim. luokkahuone), mesosysteemi (esim. koulu- ja työympäristö), eksosysteemi (esim. koulutus- ja työvoimapolitiikka) ja makrosysteemi (esim. kulttuuri- ja kasvatusjärjestelmä) tarjoavat viitekehyksen, jossa voidaan tutkia oppijan kokemuksia ja kehittymistä sosiaalisen järjestelmän ja sen toimien vaikuttamana. Olennaista on tuottaa tila, aika, paikka ja tilanteet, joissa tiedon, oppimisen ja osaamisen tuottaminen tulee mahdolliseksi.

Kuviossa 3 on kuvattu oppimisen vyöhykkeet, jotka ovat fyysisiä (esim. työpaja, luokkahuone), sosiaalisia (esim. ryhmämuoto, kommunikaatiosuhteet) ja kulttuurisia (esim. talon tavat, ammattikulttuuri) oppimisympäristöjä. Ympäristöt määrittävät kontekstin ja auttavat fokusoimaan sitä, mihin oppiminen kulloinkin tähtää ja millä ehdoilla se on toteutettavissa. Oppimisen tilat on määritelty oppimisen vyöhykkeiden rajapintojen kohtaamisalueilla.



KUVIO 3. *Oppimisen vyöhykkeet ja tilat (Poikela 2009)*

Spatiaalis-sosiaalisen oppimisen tilassa (1) ratkaisevaa on oppijoiden kokemusta muokkaava toiminnallinen ja sosiaalinen suhde oppimisen kohteeseen, välineisiin ja kanssatoimijoihin, jolloin kysytään millaista tilan arkkitehtuuria, toiminnallisuutta ja aistien käyttöä työhön ja ammattiin liittyvä spatiaalinen ja sosiaalinen oppiminen edellyttää?

Sosiaalis-kulttuurisen oppimisen tilassa (2) olennaisinta on oppia kohtaamaan erilaisia toiminta- ja ajattelumalleja, työskentelemään erilaisten ihmisten kanssa ja ratkomaan myös eettisesti vaativia ongelmia. Pääkysymys on, millaista ajattelua, päättelykykyä, yhteistoiminta- ja ongelmanratkaisutaitoja ammattilaiselta edellytetään työtulevaisuuden vaihtelevissa olosuhteissa?

Kulttuuris-virtuaalisen oppimisen tila (3) avaa yhteyden rajattoman informaation ja tiedon maailmaan, opettaa työskentelemään ajasta ja paikasta riippumattomassa verkkoavaruudessa ja tutkimaan asioita ihmisten kanssa, joita ei ole koskaan tavannut. Kysytään, millaisia informaatio- ja mediataitoja, tiedon käytön, luomisen ja arvottamisen taitoja sekä eettisen toiminnan taitoja alan ammattilaiset ja globaalit toimijat tarvitsevat yhä enenevässä määrin?

Virtuaalisen oppimisen tila (4) on opetusteknologiana ja simulaatioiden tuottamisen välineenä suunniteltu tiedon hankinnan ja luomisen, vuorovaikutuksen ylläpitämisen, reflektiivisen ongelmanratkaisun ja kriittisen arvioinnin kehittämistarpeita varten.

1.4.3 Oppimistoiminnan reflektiivinen ohjaaminen tilassa ja ajassa

Tilan hyödyntäminen oppimista tukevana ja suuntaavana resurssina on oppijan näkökulmasta hyvin kokemuksellinen. Siksi siinä tapahtuvaa oppimista voidaan tarkastella kokemuksellisen ja reflektiivisen oppimisteorian avulla. Oppimisen ytimenä on reflektio, jonka on avain sekä oppijan toiminnan ohjaamiseen että arvioinnin ymmärtämiseen. Reflektio on aikaisemman tai hankitun kokemuksen havainnointia ja pohdintaa, jota oppija voi tehdä yksin, muiden oppijoiden ja ohjaajansa kanssa. Reflektiivinen havainnointi on jännitteisessä suhteessa oppijan ulkoiseen toimintaan, opitun aktiiviseen kokeiluun. Sen tehtävänä on ylläpitää oppimistoimintaa tekemisen ja ajattelun välillä. Reflektiota seuraa käsitteellistäminen, joka voi tapahtua yhdistelemällä aikaisempaa tietämystä ja liittämällä siihen uutta tietoa. Käsitteellistäminen on jännitteisessä suhteessa aikaisempaan ja odotettavissa olevaan kokemukseen, joka tavoitetaan toiminnan ja kokeilun kautta. Tuloksena on uusi kokemus, joka rikastaa, syventää tai uudistaa aikaisemman kokemuksen ja luo uuden perustan syklin syvenevälle toistumiselle.

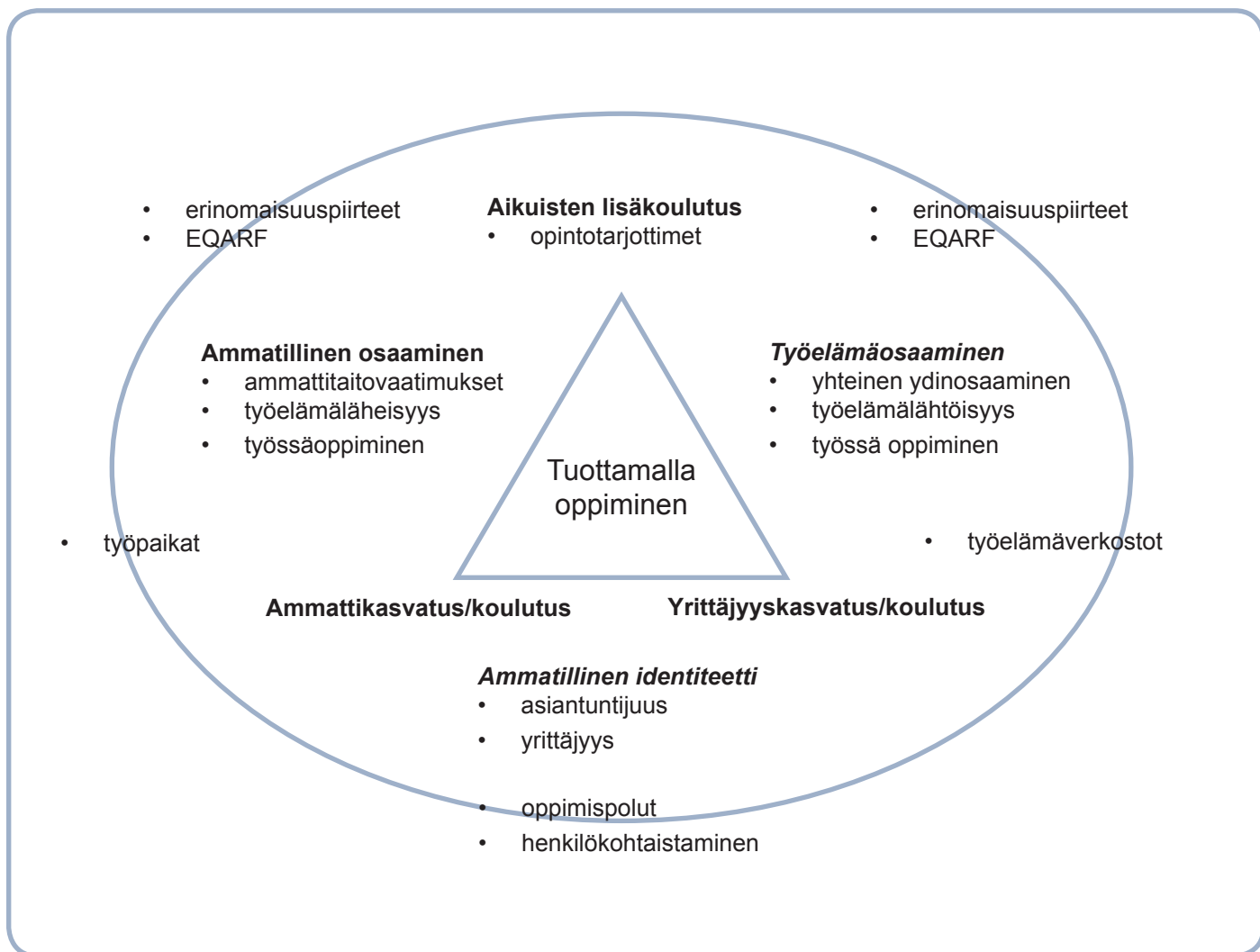
Ohjauksen ytimenä on oppijoiden reflektointitaitojen kehittäminen, johon kuuluu oman toiminnan reflektointi, vertaispalautteen antaminen ja vastaanottaminen, palautekeskustelut ja tavoitteiden asettaminen tuloksia varten. Tulisi huomioida, että oppimisen ohjaaja on pikemminkin fasilitoija kuin opettaja, enemmän valmentaja kuin oppimestari tai mieluummin vanhempi kollega kuin asiakaspalvelija. Reflektointi ja arviointi ovat olennainen osa ohjausta. Arviointi on ohjauksen väline mutta myös osaamisen tasoa osoittava indikaattori. Kyse on prosessi- ja tuotosarvioinnista, jossa oppija saa monipuolisesti itseään koskevaa palautetta ja vertauskohtia osaamisen laadun mittaamiseen. Laadullisen prosessiarvioinnin ja numeraalisen tuotosarvioinnin välillä ei ole ristiriitaa. On vain selvitettävä, mihin tarkoituksiin niitä oppimisen missäkin vaiheessa voidaan käyttää.

Toiminnallisen pedagogiikan käyttöön ottaminen tarkoittaa oppijoiden osallistamista, opettajien välistä yhteissuunnittelua ja oppilaitosten resursointia oppimisen tilojen luomiseen ja jatkuvaan ylläpitämiseen. Esimerkiksi yhdistämällä ymmärrystä tuottavan ongelmaperustaisen pedagogiikan ja käytäntöön ankkuroituvan projektioppimisen edut, tuloksena on parhaimmillaan reflektiivinen ja tutkiva oppimisen prosessi, joka voi toteutua monipuolisesti ja -ulotteisesti tuotetuissa oppimisen tiloissa, jotka puolestaan tuottavat parhaat ammattilaiset ja asiantuntijat.

1.4.4 Osaamisen tuottamisen koulutukselliset kulmakivet

Koulutusjärjestelmää on kehitetty perinteisesti kahden peruslähtökohdan eli yleissivistävän ja ammatillisen kasvatuksen varaan. Olisiko tarpeen puhua myös ”yrittäjyydestä”, mikäli yhä halutaan tehdä ero ammatti- ja yleissivistyksen välillä? Koko yhteiskunnan tasolla käydään keskustelua aktiivisen kansalaisuuden tukemisesta demokratian takeena. Työpaikoilla yleistä kansalaisuutta vastaa organisaatio- tai yrityskansalaisuus, joka liitetään työntekijöiden oikeuksiin ja velvollisuuksiin, työyhteisö- eli alaistaitoihin, sekä esimiestäitöihin.

Koska yrittäjyyttä on hankala sijoittaa sivistyksen ja ammatin erottelevaan kuvaukseen, yksinkertaisinta on täydentää yleissivistävän ja ammatillisen kasvatuksen kuvaa yrittäjyydskasvatuksella. Tuloksena on osaamisen tuottamisen kehys, jonka kulmakivinä ovat yleissivistys, ammatillisuus ja yrittäjyys. Osaamisen tuottamisen ytimenä on oppiminen, jonka tarkoituksena on saada aikaan yhteiskunnan tarvitsemaan kansalaisosaamista, työssä ja ammatissa tarvittavaa työelämä- ja ammattiosaamista sekä antaa perusta ammatillisen identiteetin rakentamiseen (ks. kuvio 4).



KUVIO 4. Osaamisen tuottamisen koulutuksellinen kehys (mukailtu Poikela 2010)

Kolmiulotteinen kuvaus antaa mahdollisuuden pohtia uudelleen työelämässä tarvittavien yleisten valmiuksien ja ammattiosaamisessa välttämättömien taitojen sekä asiantuntemukseen tai yrittämiseen suuntautuvien strategioiden kehittämistä. Työelämäosaaminen on työelämälähtöistä, koska kyse ei ole vain välittömästi työssä tarvittavista kompetensseista vaan myös työn tulevaisuusvaateista. Sen sijaan työelämäläheisyys on mielekästä sitoa pedagogiseen toimintatapaan, jolla on välittömämpi kontaktipinta ammattiin ja työhön verrattuna yleisiin työelämän vaatimuksiin. Ammattiosaamisen tuottaminen harjoitteluineen, projekteineen ja työssäoppimisen jaksoineen on työelämäläheistä toimintaa, jossa oppimisen ohjaus tapahtuu mahdollisimman läheisessä yhteydessä työpaikkoihin.

Kuviossa 4 on esitetty tämän raportin laadunhallintasuosituksen perustekijät aikuis- ammatti- ja yrittäjyyskoulutuksen sekä EQARF-laadunarvioinnin viitekehyksessä. Projektin lähtökohtana liittyen aikuisten lisäkoulutukseen on ollut rakentaa opintotarjottimet, joiden perusteella opiskelijat voivat suunnata ja koota opintojaan. Tavoitteena on ollut työelämäosaamisen ja ammattitaitovaatimusten yhteen nivominen koulutuksen, työpaikkojen ja työelämäverkostojen kautta sekä opiskelijoiden ammatillisen identiteetin syventäminen tarjoamalla erilaisia oppimispolkuja ja henkilökohtaistamisen tukia.

1.5 Henkilökohtaistaminen ammatillisessa lisäkoulutuksessa

Henkilökohtaistaminen tarkoittaa näyttötutkinnon suorittajan ja opiskelijan ohjaus- neuvonta-, opetus- ja tukitoimien asiakaslähtöistä suunnittelua ja toteuttamista. Siinä otetaan huomioon myös erilaisesta kulttuuri- ja kielitaustasta sekä muista syistä kuten luki- ja kirjoitushäiriöistä, johtuvat erityistarpeet.

Näyttötutkintojen henkilökohtaistaminen pohjautuu ammatillisen aikuiskoulutuksen lakiin kirjattuun henkilökohtaistamisen vaatimukseen (L 631/1998 8§) sekä 1. maaliskuuta 2007 voimaan tulleen, Opetushallituksen antamaan henkilökohtaistamismääräykseen (43/011/2006). Lain mukaan koulutuksen järjestäjä huolehtii näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutumisen, tutkinnon suorittamisen ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisen henkilökohtaistamisesta.

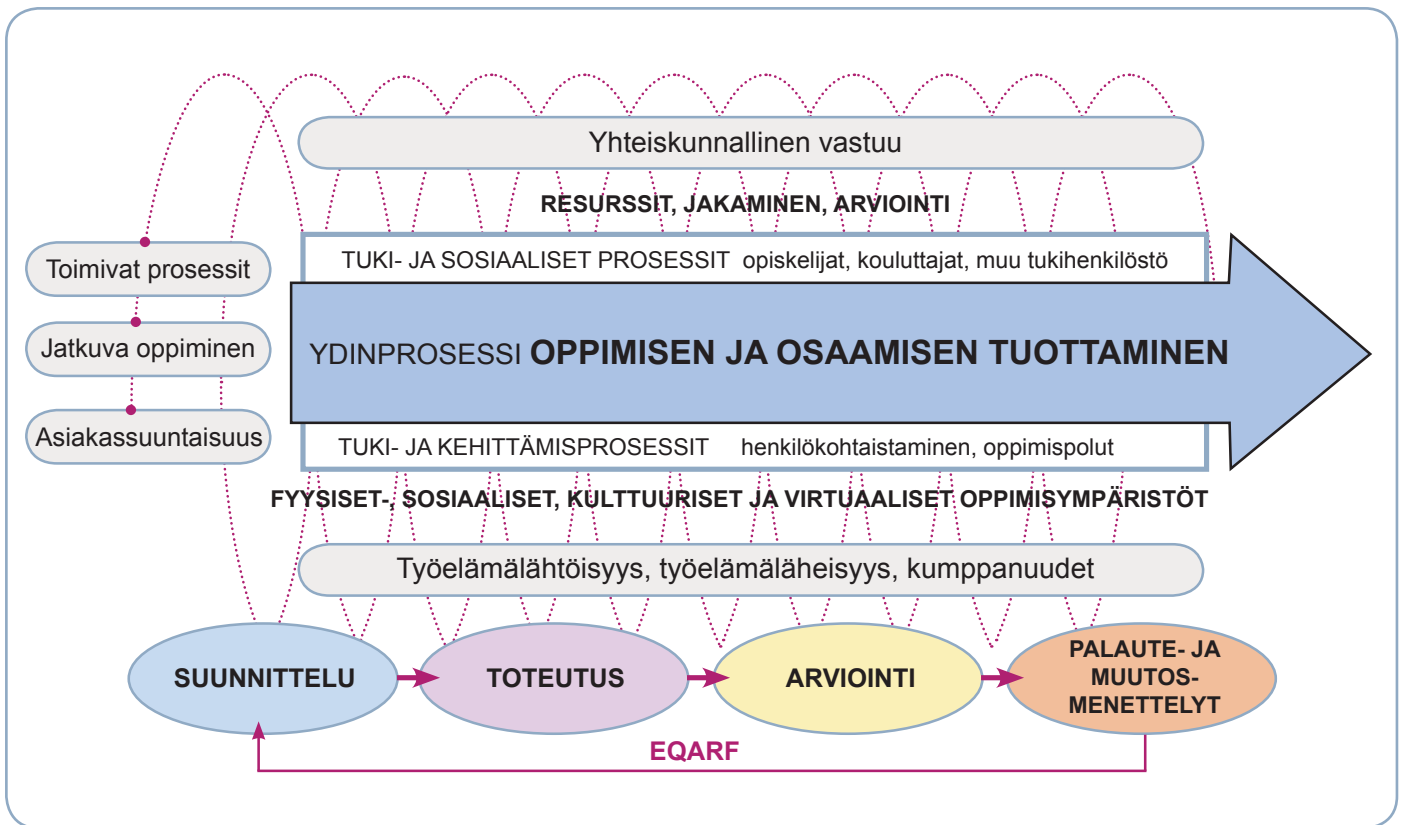
Henkilökohtaistamismääräys velvoittaa koulutuksen järjestäjän toimimaan siten, että näyttötutkintoa suorittamaan hakeutuneet saavat asiakaslähtöisesti suunniteltua ja toteutettua neuvontaa, ohjausta sekä muita, yhteisesti sovittavia tukimuotoja ja palveluja näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen mukaan luettuna hakeutuminen, näyttötutkinnon suorittaminen ja tarvittavan ammattitaidon hankkiminen. Määräys henkilökohtaistamisesta myös ohjeistaa koulutuksen järjestäjän tekemään yhteistyötä näyttötutkinnon järjestäjän, tutkinnon tai koulutuksen hankkijan, työpaikkojen edustajien ja muiden tarvittavien asiantuntijoiden kanssa. ([http://www.oph.fi /nayttotutkinnot](http://www.oph.fi/nayttotutkinnot) ohjeet ja määräykset).

Henkilökohtaistaminen on vielä vakiintumatonta ja tuntematonta yrityksille, tutkinnon suorittajille, ja osittain myös opettajille. Opettajien asenteet ja työtavat ohjauksessa, neuvonnassa, opetuksessa ja tukitoimissa ovat vaihtelevia, ja muutos kohti toisenlaista opettajuutta on hitaasti käynnissä. Valmistavaan koulutukseen osallistuvat lähes kaikki opiskelijat. Opetushenkilöstöltä vaaditaan uudenlaista orientaatiota ja osaamista sekä opettajan työnkuvan muuttumista. (Raivola ym. 2007, 81.)

2. AMMATILLISEN LISÄKOULUTUKSEN LAADUN KEHITTÄMISHANKKEEN TULOKSET

2.1 Laatusuosituksen viitekehys

Sosiaali- terveys- ja liikunta-alan ammatillisen lisäkoulutuksen laatusuosituksen ydinprosessina on oppiminen ja osaamisen tuottaminen (ks. kuvio 5). Ydinprosessin tuki- ja sosiaaliset prosessit (opiskelijat, kouluttajat, muu tukihenkilöstö) sekä tuki- ja kehittämisprosessit (henkilökohtaistaminen, oppimispolut) liittyvät opiskelijoiden, kouluttajien ja muun tukihenkilöstön toimintaan sekä opiskelun henkilökohtaistamiseen erilaisten oppimispolkujen avulla. Oppimista ja osaamisen tuottavat oppimisympäristöt voivat olla fyysisiä, sosiaalisia, kulttuurisia ja virtuaalisi ympäristöjä. Resurssit ja niiden jakaminen sekä arviointi ovat olennaisia reunaehtoja laadukkaaseen koulutuksen tuottamisessa. EQARF tarjoaa hyvän arviointivälineen aikuisten ammatillisen lisäkoulutuksen kehittämiseksi.



KUVIO 5. Sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan ammatillisen lisäkoulutuksen laatusuosituksen viitekehys

Ammatillisen koulutuksen laadunhallinnan erinomaisuuden piirteistä (kuvi 5) valittiin asiakassuuntautuneisuus, jatkuva oppiminen, innovointi ja parantaminen, toimivat prosessit, työelämälähtöisyys ja kumppanuudet sekä yhteiskunnallinen vastuu. Lähtökohtana ko. erinomaisuuden piirteiden valinnalle oli opiskelija ja kouluttajan näkökulmasta oppimisen ja osaamisen tuottaminen henkilökohtaistaen.

Asiakassuuntautuneisuus

Asiakassuuntautuneisuus ja työelämälähtöisyys näkyvät ammatillisen lisäkoulutuksen järjestäjän kaikessa toiminnassa. Tämä edellyttää erilaisten asiakasryhmien (sisäiset ja ulkoiset asiakkaat) ja niiden nykyisten ja tulevien tarpeiden tunnistamista, seuraamista ja saadun tiedon pohjalta toiminnan kehittämistä. Hyvin toimiva ammatillisen lisäkoulutuksen järjestäjä luo kumppanuus- ja verkostosuhteita ja tekee yhteistyötä, jotta voisi palvella eri asiakasryhmiään mahdollisimman hyvin.

Jatkuva oppiminen, innovointi ja parantaminen

Työelämän ja opiskelijoiden muuttuviin osaamis- ja kehittämistarpeisiin vastaaminen edellyttää ammatillisen lisäkoulutuksen järjestäjiltä kokonaisvaltaista osaamistarpeiden tunnistamista ja jatkuvaan oppimiseen perustuvaa toimintastrategiaa, osaamisen kehittämistä, innovaatiotoimintaa ja sen tulosten levittämistä. Asiakkaiden tarpeisiin vastaaminen edellyttää myös jatkuvaa ydinosaamisen ja toimintaprosessien kehittämistä.

Palautetiedon ja muun tulostiedon hyödyntäminen varmistetaan luomalla toimivat, muutoksiin johtavat kirjallisesti dokumentoidut toimintatavat. Muutosprosesseihin nimetään vastuuhenkilöt, sovitaan aikataulut ja varataan tarvittavat resurssit. Erinomaisuuteen pyrkiessään koulutuksen järjestäjä seuraa jatkuvasti muiden toimintaa ja kehittää omaa toimintaansa hyödyntäen muiden kokemuksia.

Toimivat prosessit

Hyvin toimivalle ammatillisen lisäkoulutuksen järjestäjälle on tyypillistä, että se jäsentää toimintaansa prosesseina (toimintoketjuina). Toiminnan tarkastelu prosesseina auttaa koulutuksen järjestäjää suuntaamaan huomionsa asiakkaiden kannalta oleelliseen, tehostamaan toimintaansa, selkiyttämään vastuitaan ja ohjaamaan voimavarojaan tavoitteiden saavuttamisen kannalta oleellisiin asioihin. Lisäksi prosessimainen toimintatapa auttaa järjestäjää tarkastelemaan toimintaansa kokonaisuutena ja jäsentämään siihen liittyvien eri toimintojen välisiä yhteyksiä (esim. henkilökohtaistaminen, valmistava koulutus, opintoohjaus ym.). Prosessit ovat myös keskeinen johtamisen väline.

Työelämälähtöisyys, -läheisyys ja kumppanuudet

Työelämälähtöinen osaaminen ja työelämäläheinen pedagogiikka sekä toimivat kumppanuussuhteet ovat edellytys korkeatasoiselle ammatilliselle lisäkoulutukselle. Ammatillisen lisäkoulutuksen järjestäjä tarvitsee monipuolista yhteistyökumppaneiden verkostoa. Ammatillisen lisäkoulutuksen järjestäjien merkitys työelämän kehittäjänä korostuu.

Ammatillisen lisäkoulutuksen järjestäjän kumppanuusverkostoon voi kuulua työpaikkojen ja yritysten ja muiden yhteistyökumppaneiden (esim. työhallinto, ELY-keskukset, sosiaalitoimi) lisäksi muita koulutuksen järjestäjiä ja toimintayksiköitä. Ammatillisen koulutuksen ja työelämän kansainvälistymisen kannalta on keskeistä luoda ja ylläpitää kumppanuussuhteita myös ulkomaisten oppilaitosten ja työelämän kanssa.

Yhteiskunnallinen vastuu

Ammatillisen lisäkoulutuksen perustehtävään kuuluu työelämän ja yksilöiden osaamistarpeisiin vastaamisen, yksilöllisten koulutustarpeiden huomioon ottamisen ja työelämän kehittämisen ohella mm. koulutuksellisesta tasa-arvosta huolehtiminen, syrjäytymisen ehkäiseminen, aktiivisen kansalaisuuden tukeminen ja erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden koulutuksesta huolehtiminen. Ammatillisen lisäkoulutuksen järjestäjän osallistumista, yhteisöllisyyttä ja vaikuttamista tukeva ilmapiiri vahvistaa valmiuksia yhteiskunnallisen vastuun kantamiseen ja edistää kestävää kehitystä

Laatusuosituksen keskeinen kysymys on, että millä asioilla, teoilla ja miten kouluttaja varmistaa ammatillisen lisäkoulutuksen laadun ja osaa arvioida suurimmat riskitekijät koulutuksen suunnittelussa, toteutuksessa, arvioinnissa ja palaute ja muutosmenettelyssä. keskiössä ovat myös ne menettelytavat, prosessit tai järjestelmät, joiden avulla turvataan ja kehitetään ammatillisen lisäkoulutuksen toiminnan laatua, joka kytkeytyy sitä kautta organisaation kaikkiin toimintoihin ja kaikille tasoille.

2.2 Ammatillisen lisäkoulutuksen laadunhallinta suositus

Hankkeen päätulos on laadunhallintasuositus sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan ammatilliseen lisäkoulutukseen.

Sosiaali-,terveys- ja liikunta-alan kouluttajan näkökulmasta tarkastellaan laadunhallinnan erinomaisuuden piirteistä asiakassuuntautuneisuutta, jatkuvaa oppimista, innovointia ja parantamista, toimivia prosesseja, työelämälähtöisyyttä ja kumppanuutta sekä yhteiskunnallista vastuuta kouluttajan näkökulmasta.

Seuraaviin taulukoihin on koottu asioita, jotka kouluttajan tulee huomioida erinomaisen lisäkoulutuksen suunnittelussa, toteutuksessa, arvioinnissa sekä palaute- ja muutosmenettelyssä.

Seuraavilla sivuilla (s.20-25) olevat taulukot löytyvät sähköisestä laadunhallintasuosituksesta.

www.lao.fi/latte > Tulokset > Laadunhallintasuositus

ERINOMAISUUDEN PIIRRE	EQARF/ SUUNNITTELU
Asiakassuuntautuneisuus	<p>Sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan kouluttaja</p> <p>Asiakkuuksien tunteminen:</p> <ul style="list-style-type: none"> tunnistaa ulkoiset ja sisäiset asiakkaat: (esim. työelämän ja yritysten koulutusta hakevat ja/tai pätevöityvät työntekijät, ammattitaitoa täydentävän/ kehittävän/ uudistavan elinikäisen opiskelijaryhmän ja yksilöt, alan vaihtajat, työntekijät, eri kulttuureista tulevat, oppivan koulutusorganisaation yksiköt ja henkilöstön sekä koulutusten rahoittajat mm. oppisopimus, työhallinto). huomioi suunnittelussa erilaisten opiskelijoiden (esim. erityisopiskelijat, työttömät, työnhakijat, matalan koulutustason omaavat, ammatilliset huippuosaajat) erityistarpeita <p>Ennakointi:</p> <ul style="list-style-type: none"> suunnittelussa näkyy yhteiskunnallinen vastuu ja työ- ja elinkeinoelämän ajankohtaisten muutosten tunteminen sekä työelämän osaamis- ja kehittämistarpeista tehdyn ennakointitiedon hyödyntäminen (esim. lainsäädännön muutokset, tieteen tutkimustulokset, kunta-kohtaiset/ seurakunta-kohtaiset strategiat, ammattijärjestöt) huomioi tutkintojen ja koulutuksen suunnittelussa eri asiakasryhmien nykyisiä sekä tulevia osaamis- ja kehittämistarpeita sekä henkilökohtaistamisen ja yksilöllisten oppimispolkujen mahdollistumisen hyödyntää asiakasryhmien ja työyhteisöjen oppimisympäristöjen kuvauksia sekä asiakaspalautetta toimialojen eri tasoilta <p>Sidosryhmäyhteistyö:</p> <ul style="list-style-type: none"> edistää suunnitelmallisen ja säännöllisen yhteistyön toteutumista eri asiakas- ja sidosryhmien kanssa (esim. sovitut yhdyshenkilöt/ esimiehet/ johto) edistää toimintatapoja, joilla mahdollistetaan asiakkaiden keskinäistä vuorovaikutusta ja yhteistoiminnallisuutta (esim. erilaiset viestintäkanavat, sosiaalinen media, vertaisryhmätapaamiset ym.)
Jatkuva oppiminen, innovointi ja parantaminen	<p>Sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan kouluttaja</p> <p>Osaamisen kehittäminen:</p> <ul style="list-style-type: none"> seuraa aktiivisesti oman alansa ja koulutuksen kehitystä tarjoaa erityisosaamistaan koulutuksen kehittämiseen, kehittämishankkeisiin sekä näyttötutkintojärjestelmän ja tutkinnonperusteiden kehittämiseen suunnittelee oman osaamisen ja ammattitaidon kehittämistä huomioiden tulevaisuuden osaamistarpeita (mm. verkostoyhteistyö, joustavat oppimisympäristöt ja sosiaalinen media, asiakas- ja työelämälähtöinen pedagogiikka, henkilökohtaistaminen erityisesti aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen) hyödyntää sekä oman organisaationsa että muiden organisaatioiden toimivia/parhaita käytäntöjä oman työn ja asiantuntijuuden kehittämisessä (esim. vertaisarviointi, benchmarking)
Toimivat prosessit	<p>Sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan kouluttaja</p> <p>Asiakkuuksien, säädösten ja ohjeiden tunteminen:</p> <ul style="list-style-type: none"> tuntee ja noudattaa suunnittelussa aikuiskoulutusta ja näyttötutkintojärjestelmää ohjaavia lakeja ja säädöksiä (esim. lait ja asetukset ammatillisesta koulutuksesta ja ammatillisesta aikuiskoulutuksesta, henkilökohtaistamismääräys, tutkinnonperusteet ja muut näyttötutkintojen järjestämisen ohjeistukset ja sopimukset.) tuntee ja noudattaa suunnittelussa oman oppilaitoksen näyttötutkintojen järjestämissopimuksia, aikuiskoulutusta ohjaavia toimintaohjeita sekä työelämä- ja sidosryhmäyhteistyöstä tehtyjä sopimuksia (esim. opetussuunnitelman/ toteutussuunnitelman määräykset, työssäoppimisen määräykset ja ohjeet, henkilökohtaistamisen määräyksen, oppisopimuksen ja työhallinnon ohjeistukset, koulutuksen jaksotuksen, opetuksen ja ohjauksen resurssien ohjeistuksen, palautejärjestelmät sekä materiaalit - ja laitehankinnoista tehtyjä hankinta- ja huoltosopimuksia) huomioi elinikäisen opiskelijan opiskeluun välittömästi kohdentuvat tukipalvelut (esim. opintososiaaliset etuudet kuten opintojen rahoitus, opiskelun aikainen toimeentulo, asuminen, matka- ym. kustannukset) huomioi elinikäisen opiskelijan opiskeluun välittömästi kohdentuvat opiskelun etenemistä tukevat palvelut kuten opintojen ohjaus, opetuksen ja oppimisen tukitoimet ja mahdollisesti HOJKS (esim. verkkotuki, tukiopetus, selkokieliset opetusmateriaalit, aikajärjestelyt, erityisopetus, opintojen erityisjärjestelyt, henkilökohtainen avustaja, opiskelutilat ja -välineet) hyödyntää suunnittelussa palautejärjestelmistä saadun palautteen

ERINOMAISUUDEN PIIRRE	EQARF/ SUUNNITTELU
Toimivat prosessit	<p>Sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan kouluttaja</p> <p>Näyttötutkinnon suunnitleminen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • suunnittelee monialaisessa työryhmässä voimassaolevaan tutkinnonperusteeseen pohjautuvat tutkintokohtaiset valmistavan koulutuksen opetussuunnitelmat/ toteutussuunnitelmat sekä näyttötutkinto-oppaan mukaisen tutkinnon järjestämissuunnitelman huomioiden henkilökohtaistamismääräyksen. • suunnittelee yhteistyössä työelämän kanssa valmistavan koulutuksen (työssäoppiminen ja tietopuolinen opetus) ja näyttötutkintojen /tutkintotilaisuuksien toteutuksen niin, että ne mahdollistavat näyttötutkinnon kolmivaiheisen henkilökohtaistamisen. <ul style="list-style-type: none"> - Tutkintoon hakeutumisessa aiemmin hankittu osaaminen tunnustetaan ja tunnustetaan osaksi valmistavaa koulutusta ja/tai tutkinnon osaa ja oppimispolut suunnitellaan joustavaksi ja yksilöllisesti eteneviksi ja se kirjataan henkilökohtaistamissuunnitelmaan. - Tarvittavan ammattitaidon hankkimisessa hyödynnetään tutkinnon rajat ylittäviä koulutustarjottimia ja erilaisia joustavia oppimisympäristöjä, jotka mahdollistavat ammattitaidon hankkimisen aidoissa työtoiminnoissa. - Tutkinnon suorittamisessa huomioidaan yksilölliset aikataulut ja tutkinnon osaan soveltuvat näyttöympäristöt, joissa voidaan osoittaa tutkinnon ammattitaitovaatimusten mukaiset ammatin ydintoiminnot, toimintaprosessien hallinta ja kyseisen alan ammattikäytännöt. • suunnittelee opiskelijan/tutkinnon suorittajan tarvitseman ohjauksen ja tukitoimet koulutuksen järjestäjän prosessin mukaisesti hyödyntäen oppilaitoksen olemassa olevia palveluita • suunnittelee valmistavan koulutuksen toteuttamisen / tutkintotilaisuudet yhteistyössä, työelämän, muiden oppilaitosten ja eri sidosryhmien sekä tavara- ja laitetoimittajien kanssa (esim. oppimisympäristöt ja opetusmenetelmät, koulutuksen tilat, näyttöympäristöt, tutkintosuoritukset, laitteet, välineet) • suunnittelee valmistavan koulutuksen ja näyttötutkintojen toteutukseen liittyvän palautejärjestelmän hyödyntäen aikaisemmin saadun palautteen • suunnittelee valmistavan koulutuksen ja tutkintotilaisuudet niille varattujen resurssien ja niiden käyttöperiaatteiden mukaan (esim. työaika, vastuut, budjetti)
Työelämälähtöisyys ja kumppanuudet	<p>Sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan kouluttaja</p> <p>Yhteistyön organisointi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pyrkii suunnittelussa avoimeen vuorovaikutukseen työelämän ja kumppaneiden kanssa, jossa on tilaa uusille näkemyksille, ideoille ja kannanotoille vaikka ne olisivat eriäviä omien näkemysten kanssa. • tuntee työelämä- ja kumppanuusyhteistyötä ohjaavat säädökset ja sopimukset (esim. lainsäädäntö, suositukset, sopimukset, strategiat, näyttötutkintojärjestelmä, tutkinnon järjestämissuunnitelmat ja sopimukset ja työelämäpedagogiikka jne) • tuntee keskeiset kumppaninsa, jotka edistävät koulutusten ja kehittämishankkeiden suunnittelua ja tavoitteiden saavuttamista sekä paikallisten erityispiirteiden tuntemista (OPH, ELY -keskus, TE -toimisto, koulutusten rahoittajat, eri koulutustasojen edustajat, ammattioppilaitokset, kolmannen sektorin toimijat) • suunnittelee ja etsii uusia kumppaneita, jotka auttavat toimintaympäristön muutoshaasteisiin vastamisessa • suunnittelee kumppanuusyhteistyötä tavoitteellisesti strategisesti ja taloudellisesti (esim. selkeät tavoitteet ja toimintavat, aikataulut, vastuunjako, yhteyshenkilöt ja tiedonkulku) • suunnittelee pitkäjänteistä työelämän kehittämis- ja palvelutehtävää sekä ylläpitää kehittämismotivaatiota työpaikoilla (esim. työelämän muuntuviin osaamistarpeisiin vastaaminen asiantuntijapalveluilla, koulutuksella ja kehittämishankkeilla)
Yhteiskunnallinen vastuu	<p>Sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan kouluttaja</p> <p>Painopistealueiden määrittely:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ottaa koulutuksen suunnittelussa huomioon yhteiskuntavastuun painopistealueet, jotka on määritelty organisaation strategioissa ja toimintasuunnitelmissa. (mm. lainsäädäntö ja aikuiskoulutuksen koulutuksen järjestämistä koskevat OKM ja TEM ohjeet) • pitää suunnittelutyönsä lähtökohtana laadittua kestävän kehityksen suunnitelmaa tai edistämishjelmaa, joka sisältää esimerkiksi ympäristövastuuta, yhteisöllisyyttä, suvaitsevaisuutta, tasa-arvoa ja syrjäytymisen ehkäisemistä koskevat asiat.

ERINOMAISUUDEN PIIRRE	EQARF/ TOTEUTUS
Asiakassuuntautuneisuus	<p>Sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan kouluttaja</p> <p>Asiakasryhmien tarpeiden ja odotusten huomioiminen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • järjestää oppimisympäristöjä niin, että eri asiakasryhmien erityistarpeet tulevat huomioituksi (esim. mahdollistaa informaatioteknologian tai työssä oppimisen hyödyntämisen opiskelussa) • toteuttaa koulutus- ja kehittämisspalveluita yksilöllisten tarpeiden pohjalta niin, että henkilökohtaistaminen toteutuu systemaattisesti kaikessa koulutuksessa (esim. aikaisemmin hankittu osaaminen tunnistetaan osaksi koulutusta ja esitetään tunnustettavaksi osaksi tutkintoa) • kehittää toimintatapoja, joilla työ- ja elinkeinoelämä sekä opiskelijat voivat tuoda koulutuksen toteutukseen ajankohtaisten muutosten vaatiman ennakoinnin ja kehittämisen • varmistaa opiskelijoiden hyvinvoinnin sekä suunnitelmallisen ja säännöllisen yhteistyön eri asiakas- ja sidosryhmien kanssa sekä edistää toiminnallaan asiakkaiden keskinäistä vuorovaikutusta ja yhteistoiminnallisuutta (esim. sovitut yhdyshenkilöt/ esimiehet/ johto erilaiset viestintäkanat, sosiaalinen media, vertaisryhmätapaamiset ym.) • varmistaa, että jokainen on tietoinen omasta tehtävästään koulutuspalvelujen ja tutkintojen tuottamisessa, ja kehittää palvelujen laatua yhteistyössä muiden koulutusorganisaatioissa toimivien kanssa.
Jatkuva oppiminen, innovointi ja parantaminen	<p>Sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan kouluttaja</p> <p>Osallistuvan ja luovan toimintakulttuurin edistäminen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • osallistuu aktiivisesti koulutusorganisaation sisäiseen koulutukseen ja kehittämistoimintaan • toimii aktiivisesti kehittämishankkeissa sekä näyttötutkintojärjestelmän ja tutkinnonperusteiden kehittämisessä • kehittää ja ajantasaistaa pedagogista ammattitaitoaan huomioiden työelämän muuttuvia haasteita (esim. verkostoyhteistyö, joustavat oppimisympäristöt, aikuisopiskelijan erityistuki ja sosiaalinen media, asiakas- ja työelämälähtöinen pedagogiikka, henkilökohtaistaminen) • tekee yhteistyötä sekä oman organisaationsa että muiden koulutus- ja työelämän organisaatioiden kanssa ja hyödyntää toimivia/parhaita käytäntöjä oman työn ja asiantuntijuuden kehittämisessä joustavien oppimispolkujen rakentamiseen (esim. vertaisarviointi, benchmarking, henkilökohtaistaminen)
Toimivat prosessit	<p>Sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan kouluttaja</p> <p>Systemaattisen toiminnan edistäminen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • toteuttaa valmistavaa koulutusta oppilaitoksen opetussuunnitelman/koulutuksen toteutussuunnitelman ja laatukäsikirjan mukaisesti • järjestää näyttötutkinnon tutkintotilaisuudet järjestämissuunnitelman mukaisesti • varmistaa opiskelijan opinto-ohjauksen palvelut henkilökohtaistamisen tueksi niin, että opiskelijat ovat selvillä omasta tehtävästään ja vastuistaan koulutuksen toteutuksessa ja kehittämisessä (esim. infotilaisuudet, tehtäviin perehdytys, opiskelijaopas) • varmistaa, että opiskelija osaa hankkia itselleen tarvitsemansa opintososiaaliset etuudet ja opintojen etenemistä tukevat palvelut • varmistaa, että valmistavan koulutuksen opetukseen ja työssäoppimisen ohjaukseen osallistuvat ovat alan asiantuntijoita ja perehdytetty tehtäviinsä sekä ovat tietoisia vastuistaan toteutuksesta ja kehittämisestä • varmistaa, että näyttötutkinnon arviointiin osallistuva kolmikanta(kokenut työntekijätahon, työnantajatahon ja opettajien edustaja) ovat perehdytetty tutkintojärjestelmään ja koulutettu arviointiin ja arvioijavastuuseen (esim. esteellisyys, arvioinnin dokumentointi ja oikaisu-menettely) • varmistaa, että sidosryhmien kanssa on voimassaolevat dokumentoidut sopimukset ja niitä noudatetaan (esim. työssäoppimisen sopimukset, arvioijaluettelot, näyttöympäristökuvaukset) • kerää jatkuvasti palautetta sovittujen palautejärjestelmien mukaisesti (aikataulut, toteuttamistapa, vastuuhenkilöt, palautteen antajat) ja hyödyntää palautetta tutkintojen ja valmistavan koulutuksen kehittämisessä

ERINOMAISUUDEN PIIRRE	EQARF/ TOTEUTUS
<p>Työelämälähtöisyys ja kumppanuudet</p>	<p>Sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan kouluttaja</p> <p>Työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja arvioinnin kehittäminen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • arvostaa osaamista, kokemusta ja asiantuntijuutta työpaikoilla ja varmistaa työelämäosaamisen jatkuvan kehittämisen hyödyntämällä kehittyvää työelämäpedagogiikkaa ja toimintamalleja sekä muuntuvia työympäristöjä oppimisympäristöinä (esim. opiskelijoiden perehdytys työssäoppimiseen, työympäristökuvaukset, opas- ja työkirjat) • varmistaa, että työpaikkaohjaajilla on riittävät valmiudet ja toimintamahdollisuudet työpaikalla tapahtuvan opiskelun ohjaamiseen ja sen jatkuvan kehittämiseen (esim. työpaikkaohjaajien koulutus, ohjauksen selkeät tavoitteet ja toimintatavat sekä säännölliset tapaamiset, kouluttajan työpaikkakäynnit yms.) • järjestää työssäoppimista ja näyttötutkintojen tutkintotilaisuuksia yhteistyössä työpaikojen ja yritysten kanssa yhteisesti sovittujen periaatteiden ja järjestämissuunnitelman mukaisesti • hyödyntää opettajien työelämäjaksoja työelämäyhteistyön kehittämisessä • tekee yhteistyötä koulutuksen rahoittajien kanssa (esim. oppisopimus, työhallinto) <p>Toimivan työelämäverkoston luominen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • hankkii aktiivisesti uusia kumppaneita, jotka auttavat toimintaympäristön muutoshaasteiden ennakoinnissa ja niihin vastaamisessa, kuten syrjäytymisen ehkäisemisessä sekä esteettömän opiskelun, opiskelijoiden yhteisöllisyyden ja hyvinvoinnin edistämässä (esim. työelämäyhteistyötapaamiset, viranomaistapaamiset, hankeseminaarit, aikuiskoulutustapahtumat, arvioijakoulutukset) • toteuttaa vastualueensa puitteissa työelämän palvelu- ja kehittämistehtävää (esim. koulutus- ja työelämän kehittämistarpeisiin vastaaminen, uusien kehittämishankkeiden suunnitteleminen) • edistää toiminnallaan työelämäverkoston toimintaa turvaamalla tiedonkulun (esim. verkostoyhteistyö, markkinointi, monikanavainen tiedottaminen) • aktiivinen yhteistyö muiden oppilaitosten kanssa : • kehittää kumppanuuksia siten, että opiskelijat voivat siirtyä joustavasti oppilaitoksesta/ koulutusasteelta toiseen (esim. lukiot, ammatilliset oppilaitokset ja korkeakoulut) • tekee aktiivisesti yhteistyötä niiden koulutuksen järjestäjien kanssa, jotka ovat mahdollisia opiskelijoiden jatko-opintojen järjestäjiä • sopii muiden ammatillisen koulutuksen järjestäjien kanssa yhteistyöstä siten, että opiskelija/tutkinnonsuorittaja voi ottaa opintoja eri oppilaitosten opintotarjonnasta tai suorittaa tutkinnon osia eri oppilaitoksissa. <p>Tukipalveluiden hyödyntäminen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • tekee yhteistyötä oman oppilaitoksen sisällä ja oppilaitosten välillä tukipalvelujen järjestämiseksi (esim. suomi toisena kielenä, erityisopettaja/hojks, kuraattori) • tekee yhteistyötä erilaisten viranomaisten, hankkeiden ja muiden toimijoiden kanssa koulutustarpeiden ennakoinnissa, syrjäytymisen ehkäisemisessä sekä esteettömän opiskelun, opiskelijoiden yhteisöllisyyden ja hyvinvoinnin edistämässä. (esim. työhallinto, sosiaaliset yritykset, kolmas sektori)
<p>Yhteiskunnallinen vastuu</p>	<p>Sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan kouluttaja</p> <p>Kestävän kehityksen periaatteiden noudattaminen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • toimii työssään kestävän kehityksen tavoitteiden mukaisesti niin, että ekologinen, sosiaalinen, kulttuurinen ja taloudellinen kestävä kehitys toteutuu (esim. asianmukainen ympäristön huolehtiminen ja jätteiden käsittely sekä taloudellinen toiminta) • edistää viestinnän sujuvuutta ja avoimuutta eri osapuolten välillä (esim. toiminnan läpinäkyvyys, monikulttuurisuus, opiskelijoiden ja henkilöstön hyvinvointi, yhteisöllisyyden vahvistaminen, syrjäytymisen ehkäiseminen) • kerää tietoa eri mittareilla hankittujen tunnuslukujen avulla yhteiskunnallisen vastuun toteutumisesta sekä havaittujen kehityssuuntien taustalla olevista syistä (esim. opiskelupaikkojen käyttöaste, lähiopetustunnit opiskelijaa kohden, läpäisyaste, erityisopiskelijoiden läpäisyaste, eroaminen, suoritettut tutkinnot, sijoittuminen työelämään) <p>Koulutuksen kehittäminen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • varmistaa yhdessä työelämän kanssa, että opiskelijat/tutkinnon suorittajat ovat tietoisia ajantasaisten, keskeisten toimialaa koskevista säädöksistä ja normeista ja niissä tapahtuvista muutoksista (esim. oppimisympäristön turvallisuus ja terveellisyys). • osallistuu tutkintojen ja opetussuunnitelmien perusteiden kehittämistyöhön sekä muihin koulutuksen kehittämishankkeisiin. • tekee yhteistyötä työhallinnon kanssa työllistymistä edistävien palveluiden kehittämisessä.

ERINOMAISUUDEN PIIRRE	EQARF/ ARVIOINTI SEKÄ PALAUTE- JA MUUTOSMENETTELYT
Asiakassuuntautuneisuus	<p>Sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan kouluttaja</p> <p>Palautetiedon hyödyntäminen:</p> <ul style="list-style-type: none"> kerää säännöllisesti palautetta näyttötutkinnon eri vaiheista sekä muusta koulutuksesta asiakkailta, tutkinnon suorittajilta, arvioijilta, työelämän yhteistyökumppaneilta ja muilta sidosryhmiltä oman organisaation arviointi ja palautesuunnitelman mukaisilla mittareilla (esim. Opal, Aipal, organisaatiokohtaiset mittarit) hyödyntää saatua palautetta koulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa (esim. tehtävien täsmentäminen, lähiopetuksen sisällöt työssäoppimispaikat ja näyttöympäristöjen soveltuvuus sekä arvioijapätevyudet) seuraa alan ennakointitietoa ja osallistuu koulutuksen vetovoimaisuuden edistämiseen omalla toimialueellaan. osallistuu oman toimialueensa puitteissa auditointiin ja vertaisarviointiin sekä hyödyntää siitä saatua kokemusta ja tietoa omassa työssään
Jatkuva oppiminen, innovointi ja parantaminen	<p>Sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan kouluttaja</p> <p>Kehittämisen- ja innovaatiotoiminnan arviointi ja kehittäminen:</p> <ul style="list-style-type: none"> hankkii arviointitietoa toimintojen parantamista varten, priorisoi niitä ja etsii kehittämismahdollisuuksia (esim. kehittämishankkeet) reflektoi ja oppii omasta toiminnastaan ja jakaa tietotaitoaan organisaatiossa (esim. työparityöskentely) arvioi ja kehittää omaa osaamistaan suunnitelmallisesti kehityskeskustelussa määritettyjen tavoitteiden mukaan. tunnistaa muutostarpeet palautetiedon pohjalta ja suunnittelee kehittämistoimet yhdessä elinkeino- ja muun työelämän, henkilöstön ja sidosryhmien kanssa niin, että kaikilla osapuolilla on mahdollisuus vaikuttaa toiminnan kehittämisen suuntaan ja muutosprosessiin. arvioi palaute- ja muutosmenettelyjä ja hankkii vertaistietoa kumppaneittensa menettelyistä palautejärjestelmään kehittämiseen.
Toimivat prosessit	<p>Sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan kouluttaja</p> <p>Prosessien arviointi ja palautetiedon hyödyntäminen:</p> <ul style="list-style-type: none"> hyödyntävää valmistavan koulutuksen toteuttamisesta, työssäoppimisen ohjaamisesta, tutkintosuorituksista, opiskelijoiden ohjaamisesta ja tukipalveluista hankkimaansa seuranta-, palaute- ja arviointitietoa toimintansa kehittämisessä. tekee itsearviointia, hyödyntää vertaisarviointia ja sidosryhmäpalautetta valmistavan koulutuksen ja näyttötutkintojärjestelmän kehittämisessä hankkii ajantasaista, luotettavaa ja kattavaa tietoa erilaisista oppimis- ja näyttöympäristöistä sekä hyödyntää sitä valmistavan koulutuksen ja tutkintosuoritusten kehittämisessä. hyödyntää työelämästä ja sidosryhmiltä saatua palautetta sekä omia että muiden organisaatioiden hyviä käytäntöjä pedagogisen ja muun toiminnan kehittämisessä, jotta se vastaa toimintaympäristöjen jatkuvasti muuttuviin haasteisiin kehittää laadukasta yhteistyötä kaikkien näyttötutkinnon sidosryhmien kanssa tutkintojärjestelmän kehittämiseksi

ERINOMAISUUDEN PIIRRE	EQARF/ ARVIOINTI SEKÄ PALAUTE- JA MUUTOSMENETTELYT
Työelämälähtöisyys ja kumppanuudet	<p>Sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan kouluttaja</p> <p>Palautte- ja arviointijärjestelmien kehittäminen ja hyödyntäminen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • huolehtii siitä, että keskeiset sidosryhmät (esim. elinkeino- ja muu työelämä, opiskelijat, työhallinto) osallistuvat arviointien suunnitteluun ja toteutukseen • arvioi yhteistyötä säännöllisesti, kehittää toimintaa jatkuvasti saadun arviointitiedon ja palautteen sekä toimintaympäristössä tapahtuvien muutosten pohjalta ja sopii muutos- ja palautemenettelyistä • kehittää työpaikalla tapahtuvan oppimisen sekä näyttötutkintojen tutkintotilaisuuksien toteuttamiseen liittyviä järjestelyjä ja tukimuotoja yhteistyössä elinkeino- ja muun työelämän kanssa arviointitulosten ja palautteen pohjalta • toteuttaa työ- ja elinkeinoelämän sekä hankekumppaneiden kanssa yhteistyösuunnitelman mukaisen arviointi- ja palauteprosessin (esim. tavoitteet, toimintatavat, kehittämistulokset, aikataulut, tiedottaminen, motivointi, yhteistyö) • toteuttaa ja kehittää sekä laadullista että määrällistä arviointia toimialan eri tasoilta (esim. asiakaspalautteet; omaiset, työntekijät, esimies, toimialan johtaja, koko kunta / kaupunki, luottamusmiehet) • kehittää yhteistyössä teknisten osaajien kanssa käyttäjäystävällistä arviointi- ja palautejärjestelmää
Yhteiskunnallinen vastuu	<p>Sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan kouluttaja</p> <p>Yhteiskunnallisen vastuun toteutumisen kriittinen arviointi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • arvioi ja analysoi kerättyä tietoa keskeisistä suorituskykytuloksista sekä havaittujen kehityssuuntien taustalla olevista syistä ja vaikuttimista (esim. tutkintojen ja tutkintojen osien suoritukset, läpäisyaste, eroaminen erityisopiskelijoiden läpäisyaste, sijoittuminen työelämään, opiskelijatyövuodet) • arviointia hyödynnetään tulevaisuuden koulutustarjonnan ennakoinnissa • arvioi ja raportoi hanketoiminnan tavoitteisiin pääsyä ja taloudellista vastuuta (esim. koulutustoiminnan tuottavuus, hankerahoitus, uudet tuotteet)

2.3 Muut tuotokset

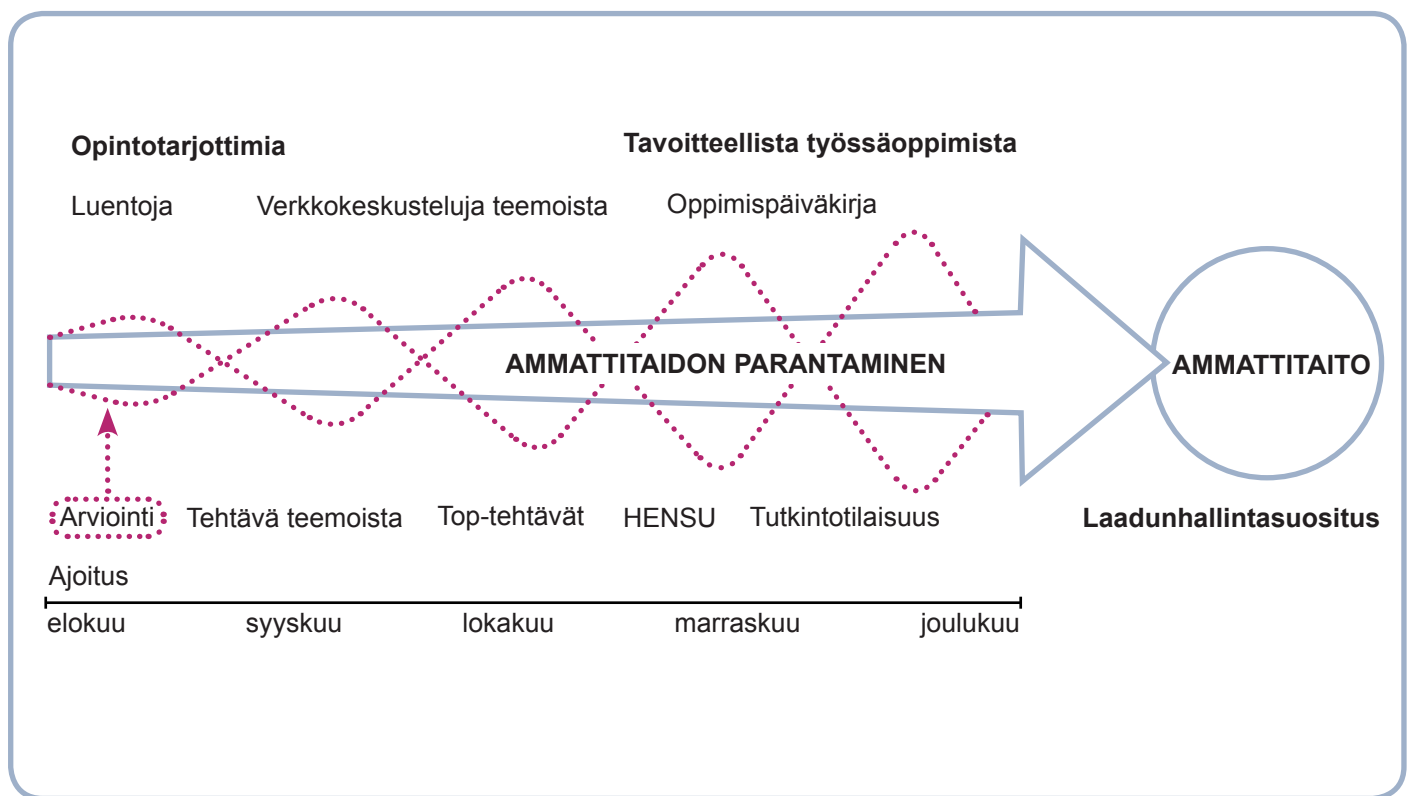
Hankkeen tavoitteena oli ammatillisen lisäkoulutuksen valmistavan koulutuksen ja henkilökohtaistamisen laadun kehittäminen eri tutkintojen yhteneväisyyksiä hyödyntävällä opintotarjonnalla.

Lähtökohtana oli laadun kehittämisessä oli Ammatillisen lisäkoulutuksen laadunhallintasuositus. Hankkeessa kehitettiin työelämäverkostoja lisäkoulutuksen työelämlähtöisyyden ja laadun varmistamiseksi. Hankkeessa laajennettiin alueellista ja kansallista asiantuntijaverkosta sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalle.

Hankeprosessin aikana tuotettiin erilliset tuotokset eri ammatti- ja erikoisammattitutkintojen yhteneväisyyksiä hyödyntävillä tutkinnon osien opintotarjottimilla sekä työssäoppimisen ohjeistuksilla opiskelijoille ja työssäoppimispaikkoihin. Työssäoppimisen arviointiin ja kehittämiseen tehtiin lomake, jolla kerättiin tietoa opiskelijoilta.

2.3.1 Hankkeen toiminnallinen prosessi

Hankkeen toiminnallinen prosessi (ks. kuvio 6) suunniteltiin siten, että alussa muodostettiin työtii- mit, hankittiin työelämäkumppanit ja rakennettiin tutkintorajoja ylittävät opintotarjottimet (ks. liite1 LATTE -hankkeen viitekehys 2007).



KUVIO 6. LATTE -hankkeen toiminnallinen prosessi

2.3.2 Opintotarjottimet ammatilliseen lisäkoulutukseen

Opintotarjottimet sisälsivät myös verkkokeskusteluja opintotarjottimiin kuuluvista teemoista. Tutkinnon osien työssäoppimiseen tehtiin myös ohjeistuksia opiskelijoita ja työssäoppimisen ohjaajia varten. Työssäoppimisen arvioimiseen kehitettiin myös lomakkeet, joilla kerättiin palautetta sekä opiskelijoilta että top-ohjaajilta.

- Tiimi I työsti opintotarjottimia hierojan, jalkojenhoidon ja välinehuollon ammattitutkintoihin.
- Tiimi II keskittyi perhepäivähoitajan, koulunkäyntiavustajan sekä koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajan ammattitutkintoihin.
- Tiimi III työsti vanhustyön ja psykiatrisen hoidon erikoisammattitutkintoja sekä päihdetyön ammattitutkinnon opintotarjotinta.

Opintotarjottimia sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan ammatilliseen lisäkoulutukseen:

Opintotarjottimet: www.lao.fi/latte > Tulokset > Opintotarjottimet

Hakeutuminen ja henkilökohtaistaminen (Tiimi I)
Eettiset haasteet asiakaspalvelussa (Tiimi I)
Hygieniatietous (Tiimi I)
Kulttuuritietous (Tiimi I)
Sote lakitietous (Tiimi I)
Sote toimintaympäristöt (Tiimi I)
Sähköinen tiedonhaku ja käsittelytaidot (Tiimi I)
Työhyvinvointi (Tiimi I)
Palautelomake (Tiimi I)
Ihmiskäsitykset (Tiimi II)
Erityispedagogiikka I (Tiimi II)
Erityispedagogiikka II(Tiimi II)
Erityispedagogiikka III (Tiimi II)
Oman ammattitaidon ja työyhteisön kehittäminen (Tiimi III)

2.3.3 Työssäoppimisen ohjeistukset

Työssäoppimisen ohjeistuksia sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan ammatilliseen lisäkoulutukseen:
Työssäoppiminen: www.lao.fi/latte > Tulokset > Työssäoppiminen

Koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajan ammattitutkinto (Tiimi II)

- Ohjaajan työn lähtökohdat
- Lapsen kasvun, hyvinvoinnin ja terveyden tukeminen
- Toiminnan ohjaaminen
- Yhteistyö ja ammatillinen vuorovaikutus

Koulunkäyntiavustajan ammattitutkinto

- Koulunkäyntiavustajan työn toimintaympäristöt (Tiimi II)
- Ihmisen kasvun tukeminen
- Oppimisen ohjaaminen
- Toimintakyvyn tukeminen

Perhepäivähoitajan ammattitutkinto (Tiimi II)

- Kasvatustietoisuus, kasvatuskumppanuus, ja yhteistyötaidot
- Varhaiskasvatus
- Terveys, turvallisuus ja ruokahuolto
- Erityistä tukea tarvitseva lapsi
- Allergisen ja erityisruokavaliota noudattavan lapsen hoito

Puhevammaisten tulkin erikoisammattitutkintoa (Tiimi II)

- Tulkkaus
- Tulkinta

Työssäoppimisen arviointi- ja palautekyselyt (Tiimi II)

- Kyselylomake opiskelijoille työssäoppimisesta
- Kyselylomake työpaikan työssäoppimisen ohjaajille

2.3.4 Tutkimuksen käynnistäminen

Hankkeen tuloksia ja tuotoksia on pilotoitu hankkeessa mukana olleissa oppilaitoksissa Rovaniemellä, Oulussa, Porissa ja Helsingissä. Pilotoitujen tuotosten pohjalta on Lapin yliopistossa (ohjaaja prof. Esa Poikela) tekeillä (syksy 2010- kevät 2011) opinnäytetyö (Pro gradu), jossa tutkimustehtävinä on selvittää:

Pääongelma

1. Millä tavoin opiskelijoiden oppiminen ja osaaminen (sekä niiden tuottaminen) ilmenevät LATTE-hankkeessa käytettyjen opintotarjottimien verkkokeskusteluissa ja työssäoppimisjaksoilla?

Alaongelmat

1. Miten opiskelijoiden tiedonhankinta- ja jakamistaidot ilmenevät verkko-keskusteluissa?
2. Miten tiedonhankinta- ja jakamistaidot tukevat oppimista ja osaamista (sekä niiden tuottamista?)
3. Miten oppimisen ohjaus ilmenee verkkokeskusteluissa?
4. Mitä työelämän edustajat odottivat hankkeelta, ja miten he kokivat hankeprosessin? (työelämä)

Opinnäytetyön tulosten pohjalta tehdään tuotoksiin tarvittavat muutokset.

3. LÄHDELUETTELO

Heikkilä K. 2006. Työssä oppiminen yksilön ja oppimisympäristöjen välisenä vuorovaikutuksena. *Aikuiskasvatus* 2 (26), 144 -147.

Malin, P. 2006. Osaaminen arvossaan -näyttötutkinnot työelämän kehittämisen välineeksi. Teoksessa P. Malin & A. Rikkinen (toim.) *Henkilökohtaistaminen ja työelämäyhteistyö avain laatuun ja vaikuttavuuteen. Aihe -projektin tuloksia 2006*. Helsinki: Hakapaino Oy, 7-12.

Manninen J., Burman A., Koivunen A., Kuittinen E. Luukannel S., Passi P., Särkkä H. 2007. Oppimista tukevat ympäristöt. *Johdatus ympäristöajatteluun*. Opetushallitus

Tikka, T. & Suominen, E. 2008. *Sivistisyhteiskunta 2.0. Osallisuutta ja osaamista kaikille*. Kalevi Sorsa säätiön julkaisuja 1. Helsinki: Yliopistopaino.

Opetusministeriö 2006 (kuvio ammattiopiston päätehtävistä) ja OPM 5.4.2006 Opetusministeriö 5.4.2006 (Dnro 1/502/2006). Ammatillisen koulutuksen järjestäjäverkon kokoamisen vauhdittamishanke.

Opetushallituksen antama henkilökohtaistamismääräys (43/011/2006).

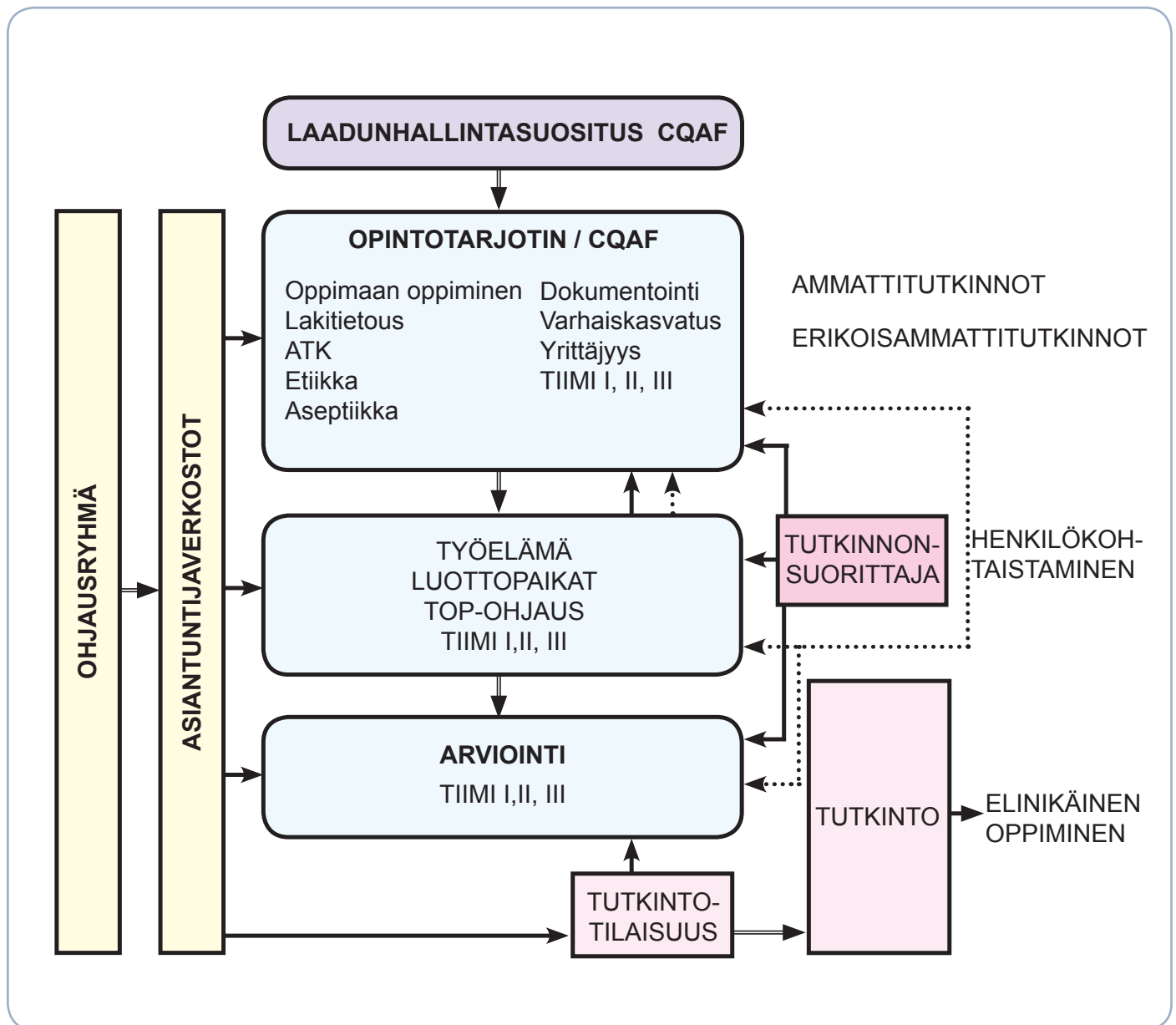
Pantzar E. 2006. Aikuiskasvatuksen ulottuvuudet elinikäisen oppimisen tulkinnoissa. Teoksessa J. Tuomisto & P. Salo (toim.). *Edistävää ja viihdyttävää aikuiskasvatus*. Aulis Alasen aikuisopetuksen laatua etsimässä. Tampere: Tampereen yliopistopaino, 45-58

Poikela, E. 2009. Oppimisen design. Julkaisussa S. Ruohonen & L. Mäkelä-Marttinen (toim.) *Kohti osaamisen ekosysteemiä*. Kymenlaakson ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja A. Nro 24. Jyväskylä: Kopijyvä Oy, 10-17.

Poikela, E. 2010. Haasteena oppimisen ja osaamisen tuottaminen, *Julkaisematon käsikirjoitus*.

Raivola, R.; Heikkinen, A., Kauppi A., Nuotio P., Oulasvirta L., Rinne R., Knubb-Manninen G., Silvennoinen H. & Vaahtera, K. 2007. Aikuisten näyttötutkintojärjestelmän toimivuus. *Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja* 26. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.

3.1 Liite 1. LATTE -hankkeen viitekehys 2007



LATTE -hanke 2007 - 2010



OPETUSHALLITUS



LAPIN AMMATTIOPISTO



OULUN SEUDUN
AMMATTIOPISTO



HELSINGIN DIAKONIAOPISTO

WINNOVA

LÄNSIRANNIKON KOULUTUS OY