

# **HENKILÖKOHTAISTAMISEN KEHITTÄMISKOULUTUS**

**– synnytystä, kasvua ja elon hetkiä**

**AiHe-projekti**

**Koulutusohjelman asiantuntijatyöryhmä**

**Ari Hyyryläinen**

**Otto Burman**

**Eila Hanninen**

**Arto Harju**

**Raija Peltokangas**

**2004**

© Opetushallitus ja tekijät

Taitto: Eija Högman  
Kansi: Studio Viiva Oy

ISBN 952-13-2047-8 (nid.)  
ISBN 952-13-2048-6 (pdf)

Hakapaino Oy, Helsinki 2004

## SAATTEEKSI

AiHe-projektin tarkoitus on näyttötutkintotoiminnan laadun ja vaikuttavuuden parantaminen aikuisopiskelun henkilökohtaistamisen avulla. Projekti tarjoaa valmistavan koulutuksen ja näyttötutkintojen järjestäjälle (keskimäärin 50 oppilaitokselle) pitkäjänteistä konsultointia, koulutusta ja ohjausta näyttöjärjestelmään soveltuvien koulutustuotteiden, oppimisprosessien ja näyttötutkintojen henkilökohtaistamisen kehittämiseen.

Henkilökohtaistamisen kehittämiskoulutus on ollut AiHe-projektin yksi tukimuoto opettajille. Raportti kuvaa koulutustuotteen valmisteluun ja sen kehittämiseen liittyviä vaiheita. Raportin ovat kirjoittaneet Koulutusohjelman asiantuntijatyöryhmä, jossa toimivat yliopettaja Otto Burman, Helia, koulutusjohtaja Eila Hanninen, Tampereen terveydenhuolto-oppilaitos, koulupsykologi Arto Harju, Vantaan kaupunki, koulutusjohtaja Raija Peltokangas, Seinäjoen aikuiskoulutuskeskus, rehtori Ari Hyyryläinen, Työvoimaopisto. Raportissa on myös koulutuksen järjestäjien itsearviointia ja kuvauksia toiminnasta.

Koulutusta järjesti neljä toimijaa: Helsingin liiketalouden ammattikorkeakoulu Helia, Ammatillinen opettajakorkeakoulu, Jyväskylän ammattikorkeakoulu Ammatillinen opettajakorkeakoulu yhteistyössä Hämeen ammattikorkeakoulun Ammatillisen opettajakorkeakoulun kanssa ja Oulun seudun ammattikorkeakoulun Ammatillinen opettajakorkeakoulu.

Sen lisäksi, että 100 opettajaa sai vahvuutta henkilökohtaistamiseen, koulutus avasi keskustelun tarpeellisesta täydennyskoulutuksesta. Tutkintoon tai koulutukseen hakemisvaiheen henkilökohtaistamista pidettiin näyttötutkintokoulutukseen kuuluvana sisältönä ja niiltä osin ammattitaitovaatimuksia onkin vahvistettu näyttötutkintojen järjestämisen kehittämiskoulutuksessa. Tällä ratkaisulla levitetään henkilökohtaistamisen osaamista laajalle osallistujajoukolle. Koulutukseen osallistuneet opettajat kokivat tarpeellisiksi ohjauksen työmuotojen ja menetelmien vahvistamisen ja erilaisuuden huomioon ottamisen taitojen vahvistamisen. Täydennyskoulutusta tarvitaan. Valmistavan koulutuksen henkilökohtaistamisen osaamisen vahvistamista esitettiin opettajien perus- ja täydennyskoulutukseen.

Tämän raportin tarkastelun ulkopuolelle jää AiHe-teemaseminaarit ja muu täydennyskoulutus. AiHe-projektissa on tarjottu myös ammattitaidon osaamiskartoitusohjelman täydennyskoulutusta 100 opettajalle. AiHe-projektissa mukana oleva Tampereen aikuiskoulutuskeskus järjesti koulutuksen. Osallistujat ovat arvioineet koulutuksen tarpeelliseksi.

Myös AiHe-oppilaitokset järjestivät henkilökohtaistamisesta täydennyskoulutustilaisuuksia, jotka tukivat konsultoinnissa esiin tulleita kehittämistarpeita. Tilaisuudet toimivat henkilökohtaistamisen juurruttamisen ja levittämisen välineenä. Tilaisuuksien pohjalta oppilaitokset suunnittelivat oman henkilökohtaistamistoimintansa kehittämistä.

Tämän raportin toivotaan inspiroivan täydennyskoulutusta järjestäviä tahoja kehittämään ajankohtaisia ja menetelmiltään aikuiskoulutukseen soveltuvia tuotteita henkilökohtaistamisen kehittämiseen.

Helsingissä 26.2.2004

Timo Lähdesmäki  
ylivohtaja

Aino Rikkinen  
projektipäällikkö

# SISÄLLYS

<b>1</b>	<b>ASiantuntijaryhmän asettaminen ja tehtävät</b>	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>Aihe-koulutusohjelman kansalliset vaatimukset</b>	<b>9</b>
<b>3</b>	<b>HEKO-KOULUTUKSEN TOTEUTUS, ARVIOINTI JA KEHITTÄMINEN</b>	<b>12</b>
3.1	HeKo-koulutuspäivien havainnointi	13
3.2	Opiskelijoiden arvioita koulutusohjelmasta	13
<b>4</b>	<b>Aikuisopiskelun henkilökohtaistamisen tukimateriaali</b>	<b>17</b>
<b>5</b>	<b>Koulutusten toteuttajien itsearviointia omasta toiminnastaan</b>	<b>18</b>
5.1.	Helia Ammatillisen opettajakorkeakoulun HeKo-kouluttajien itsearviointi	18
5.1.1	Analyysia ja kokemuksia koulutusprosessista	19
5.1.2.	Kehittämisaatuksia ja hyviä toimintamalleja	20
5.2.	HeKo-koulutusohjelma Jyväskylän ja Hämeenlinnan ammatillisissa opettajakorkeakouluissa	21
5.2.1.	Oppimisverkostojen hyödyntämistä ja yhdessä oppimista	21
5.2.2.	Tuloksia ja kokemuksia	22
5.3.	HeKo-osaamiseen liittyvä näyttöprosessi Oulun ammatillisen opettajakorkeakoulun Heko-koulutuksessa	23
5.3.1	HeKo-koulutuksen toteuttaminen Oulun ammatillisessa opettajakorkeakoulussa	26
5.3.2	Miten henkilökohtaistamisen kehittämiskoulutuksessa onnistuttiin: Oulun ammatillisen opettajakorkeakoulun HeKo-toimijoiden itsearviointia	28
5.3.3	Henkilökohtaistamisen näkyminen Oulun ammatillisen opettajakorkeakoulun HeKo-opiskelijoiden tuotosten valossa	31
<b>7</b>	<b>Työryhmän ehdotukset heko-koulutuksen kehittämiseksi ja toteuttamiseksi</b>	<b>34</b>
7.1.	Henkilökohtaistaminen näyttötutkintomestarikoulutuksessa	34
7.2.	Henkilökohtaistaminen opettajien täydennyskoulutuksessa	35
7.3.	Henkilökohtaistaminen opettajankoulutuksessa	36
7.4.	Ohjausalan koulutuksen kehittäminen.	37
7.5.	Työhallinnon henkilöstön osaamisen lisääminen henkilökohtaistamisen alueella	37
<b>8</b>	<b>Työryhmän oman toiminnan arviointia</b>	<b>39</b>
	<b>LIITE 1</b>	<b>40</b>
	<b>LIITE 2</b>	<b>42</b>



# ASiantuntijaryhmän asettaminen ja tehtävät

Aikuiskopiskelun henkilökohtaistaminen AiHe-projektissa on lähdetty liikkeelle oppilaitosten näköisestä omaehtoisesta kehittämistyöstä. Projektin yhtenä tavoitteena voidaan pitää näyttötutkintojen kehittämistä henkilökohtaistamisen suunnassa sekä näyttöjen että valmistavan koulutuksen toteuttamisessa. Ollaan siis oppimisen kannalta ydinasian äärellä. Oppimista näyttöjen organisointi ja laadukas toteuttaminen vaatii myös opettajilta ja muilta sidosryhmiltä, jotka toiminnassa ovat mukana. AiHe-projektin koulutuksen asiantuntijaryhmä asetettiin haasteellisen tehtävän eteen, koska vastaavaa näinkin laajaa henkilökohtaistamisen kehittämis-koulutusta ei aiemmin ole toteutettu, varsinkaan niin, että koulutuksen saavutettava osaaminen kuvataan ”tutkinnon perusteissa”. Käytännössä tämä tarkoitti sitä, että henkilökohtaistamisen kehittämisestä tuli saada näkyväksi se osaaminen, jonka avulla opettaja toteuttaa henkilökohtaistamista työnsä eri vaiheissa.

Opetushallitus asetti 27.2.2002 AiHe-projektin koulutusohjelman asiantuntijatyöryhmän, jonka tavoitteena on ohjata ja tukea AiHe-projektiin osallistuvien oppilaitosten opettajien ja ohjaajien koulutusohjelman piltovaiheen onnistumista. Asiantuntijatyöryhmän tehtävät määriteltiin projektin taholta seuraavaksi:

1. Laatii aikuisten AiHe-koulutusohjelman kansalliset vaatimukset.
2. Koordinoi ja kehittää koulutusohjelmaa yhteistyössä opettajakorkeakoulujen, AiHe-hankkeessa mukana olevien oppilaitosten ja työelämän edustajien ja sidosryhmien kanssa.
3. Tuottaa julkaistavaa tukimateriaalia kouluttajille aikuisopiskelun henkilökohtaistamisesta.
4. Osallistuu AiHe-teemaseminaarien suunnitteluun koulutuksen asiantuntemuksen näkökulmasta.

Työryhmän toimikausi oli ensimmäisessä vaiheessa 1.3.–31.12.2002 ja sitä jatkettiin 31.12.2003 asti. Työryhmä muodostettiin eri alojen asiantuntijoista: opettaja Otto Burman, Helia, opettaja Eila Hanninen, Tampereen ammattiopisto, kehittämistoiminnan konsultti Ari Hyyryläinen, Jyväskylän aikuiskoulutus (nykyisin Työvoimaopiston rehtori, Jyväskylä), psykologi Arto Harju, Vantaan kaupungin sivistysvirasto ja aikuiskoulutusjohtaja Riitta Uitto, Merikosken ammatillinen koulutuskeskus. Otto Burmanin asiantuntemus liittyi mm. verkkopohjaisten ohjaus- ja oppimismahdoli-

suuksien tuntemukseen, Eila Hannisen asiantuntemus liittyi näyttötutkintoihin, tutkintotoimikuntatyöhön ja ammatilliseen aikuiskoulutukseen, Arto Harjun asiantuntemus liittyi erityisesti opiskelijoiden ohjaukseen, Ari Hyyryläinen tunti AiHe-projektin kehittämistoiminnan konsultin tehtävien kautta ja hänellä on laajaa asiantuntemusta näyttötutkintotoiminnasta, Riitta Uiton asiantuntemus liittyi erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjaukseen ja opiskelun henkilökohtaistamiseen. Riitta Uitto jäi äitiyslomalle vuoden 2003 alusta. Tuolloin työryhmään nimettiin koulutusvastaava Raija Peltokangas Seinäjoen aikuiskoulutuskeskuksesta. Hänellä on monipuolista asiantuntemusta eri alojen aikuiskoulutuksesta ja koulutuksen henkilökohtaistamisesta. Työryhmän puheenjohtajaksi Opetushallitus nimesi Ari Hyyryläisen.

## 2

# AIHE-KOULUTUSOHJELMAN KANSALLISET VAATIMUKSET

Työryhmän tärkeimpänä tehtävänä voidaan pitää AiHe -koulutusohjelman kansallisten vaatimusten laatimista. Koulutusohjelman laajuudeksi oli määritelty kymmenen (10) opintoviikkoa ja sen tuli noudattaa näyttötutkintojen kehittämiskoulutuksen, näyttötutkintomestarin, rakennetta.

Työryhmä aloitti AiHe-koulutusohjelman pääsisältöjen kartoituksen etsimällä osaamiskokonaisuuksia, joita opettajalta edellytetään, jotta hänellä on valmiudet aikuisopiskelijoiden opintojen henkilökohtaistamiseen. Työryhmän jäsenet toivat kukin omasta viitekehyksestään erilaisia sisältöjä ja merkitystä aikuisopiskelun henkilökohtaistamiselle, jolloin se sai runsaan ja monipuolisen sisällön. Osaamiskokonaisuudet ryhmiteltiin kolmeen ryhmään: aikuispedagogiikka, muuttuva työelämä ja toimintaympäristö sekä ohjaus prosessina / muuttuva opettajuus. Osaamiskokonaisuudet saivat alla kuvattuja sisältöalueita.

### Aikuispedagogiikka

- yksilöllisten merkitysten rakentuminen
- metakognitiivisten valmiuksien tunnistaminen ja opettaminen
- henkilökohtaistaminen oppimiskäsitysten valossa
- oppimisprosessin ja henkilökohtaistamisen vaiheet
- erityisryhmien ja yksilöiden kohtaaminen
- asennemuutos suhteessa auktoriteetteihin, oppija on subjekti
- monipuolisten oppimismahdollisuuksien luominen; käytännön, työn ja kokemuksen hyödyntäminen
- aikuisen elämäntilanteen ja mahdollisuuksien löytäminen/esiin nostaminen
- miten opettajat luovat oppimista, jossa oppijat vaikuttavat siihen mitä oppivat

### Muuttuva työelämä ja toimintaympäristö

- oman alan muutosten näkökyky, ennakointikyky
- kehittämis- ja muutosvalmiudet
- substanssiosaaminen ko. alalla
- osaamisen tunnistaminen/tunnustaminen
- oman osaamisen jatkuva paikantaminen osana ammattitaitoa
- haasteiden ja mahdollisuuksien tunnistaminen

### Ohjaus prosessina/muuttuva opettajuus

- valmiudet keskustella ja kohdata
- palveluasenne auttaa löytämään oppimista/oppimispotentiaalia
- vertaistuen organisointikyky

- tiimityö ja verkostoyhteistyö; organisaation sisällä ja ulkopuolella
- verkko-ohjaus
- dialoginen ohjaussuhde
- opettajan ohjaava, salliva rooli; mahdollistajana oleminen
- reflektiokyvyn kehittäminen; substanssiosaaminen ja työelämän vaatimusten läsnäolo oppimisessa
- tekeminen, perusteleva, kehittäminen ammatin oppimisen ytimeksi; vrt. kvalifikaatiot
- opettajan työn haasteiden tunnistaminen, vaikuttaminen muutokseen; oppimisen mahdollisuudet pienryhminä
- oman opettajuuden analyysitaito

Osaamisaluetyyppisen hahmottamisen lisäksi asiantuntijaryhmän jäseniä mietitytti paljon se millä tavoin tällainen koulutus olisi parasta toteuttaa. Toteutuksen kannalta seuraavat asiat näyttävät tukevan henkilökohtaistamista koulutuksessa:

- oma osaamiskartoitus osallistujille; ensin oma henkilökohtainen näyttösuunnitelma ja oppimissuunnitelma suhteessa määriteltyihin kriteereihin
- koulutuksessa tutkiva, kehittävä ote
- pienryhmien kautta oppimista, ei massatilaisuuksia
- mahdollisesti vähän toteuttajia
- lopputuloksena opiskelijoiden näkemys, että kouluttajat eivät ole tehneet paljoa, vaan aikaansaannokset on opiskelijoiden itsensä ansiota
- materiaali linkitettyä omaan oppilaitokseen ja siellä olevaan AiHe-työhön; verkkojulkistaminen, käytännön esimerkit ja kokemukset

Ensimmäisen versio koulutusohjelmasta tehtiin huhtikuun lopulla 2002. Tuolloin koulutusta kuvaamaan vakiintui lyhenne HeKo. Koulutuksen asiantuntijatyöryhmän lisäksi sitä arvioivat muut AiHeen asiantuntijatyöryhmät sekä AiHe-projektin konsultit. Palautetta tuli paljon ja kommentteissa nousi esille mm. seuraavankaltaisia asioita:

- henkilökohtaistamisen käsitteen epäselvyys koulutusohjelmassa
- kokonaisuutta on vaikea lukea ja ymmärtää, punaista lankaa on vaikea löytää
- ryhmän käyttö ja vertaistuki ei tule esille
- epäselvää kenelle koulutusohjelma on kirjoitettu
- vaikuttaa liian yksityiskohtaiselta ja liian tiukkaan pakatulta
- omakehittämistyö ja arviointi ei painotu tarpeeksi, vaan erilainen oppi, jota opiskelijaan istutetaan
- onko henkilökohtaistaminen ositettavissa osaamisalueisiin
- henkilökohtaistaminen on pikemminkin tulemisensa prosessissa kuin ”tuolla jossakin”, joka sitten pedagogisin prosessein siirretään henkilökohtaistamisen asiantuntijoille

- puuttuu ohjauksen prosessinomaisuus ja ohjaustaitojen kehittyminen, pelkkä kuvaaminen ja perustelevminen ei riitä, vaan on osattava kohdata opiskelija

Asiatuntijaryhmässä ja jonkin verran myös muiden kommentteissa oli keskustelua koulutusohjelman kirjoitusmuodosta. Muoto tuntui hukuttavan joitain keskeisiä asioita ja tekevän ohjelman lukemisen vaikeaksi. AiHe-projektissa oli kuitenkin sovittu kirjoitettavan tutkinnon perusteiden –tyyppisesti, joten työtä jatkettiin näiden reunaehtojen puitteissa. Muuten työryhmä huomioi annetun palautteen ja jätti vuoden 2002 kesäkuun alussa ehdotuksensa aikuisopiskelun henkilökohtaistamisen kehittämiskoulutuksesta.

Koulutusohjelma muodostui kolmesta osaamisalueesta:

1. Ammatillisen osaamisen tunnistaminen, tulkitseminen ja tunnustaminen
2. Opiskelun henkilökohtaistamisen ohjaus ja oppimisen mahdollistaminen
3. Kehittyvän opettajuuden ja elinkeinoelämän koulutustarpeiden tunnistaminen.

Aikuiskoulutuksen henkilökohtaistamisen kehittämiskoulutus, jonka laajuus on kymmenen opintoviikkoa, vahvistettiin Opetushallituksessa 15.9.2002. Koulutuksesta vakiintui puhekieleen lyhenne HeKo-koulutus.

### 3

## HEKO-KOULUTUKSEN TOTEUTUS, ARVIOINTI JA KEHITTÄMINEN

Opetushallitus pyysi koulutuksen toteuttamiseksi tarjouksia eri oppilaitoksilta. Toteuttajiksi valittiin seuraavat ammatilliset opettajakorkeakoulut: Helia (Helsingin liiketalouden ammattikorkeakoulu), Jyväskylän ammattikorkeakoulu yhdessä Hämeen ammattikorkeakoulun kanssa sekä Oulun seudun ammattikorkeakoulu.

Asiantuntijatyöryhmän toisena tehtävänä oli koordinoita ja kehittää HeKo-koulutusohjelmaa yhteistyössä opettajakorkeakoulujen, AiHe-hankkeessa mukana olevien oppilaitosten ja työelämän edustajien ja sidosryhmien kanssa. Työryhmä laati suunnitelman HeKon perusteiden arviointia varten (liite 1), joka hyväksyttiin HeKo-koulutuksen ohjausryhmässä. Ohjausryhmässä olivat edustettuna koulutusta toteuttavien ammatillisten opettajakorkeakoulujen edustajat.

Suunnitelma sisälsi HeKo-koulutuksen järjestäjien tapaamisia, koulutuspäivien havainnointia, opiskelijahaastatteluja (6 opiskelijaa) ja koulutuksessa olevien opiskelijaryhmien palautteiden hyödyntämistä. Eri tahoilta ja eri menetelmin kerättyjen arviointien ja kokemusten pohjalta työryhmä valmistautui yhdessä koulutusta järjestävien opettajakorkeakoulujen kanssa kehittämään aikuisopiskelun henkilökohtaistamisen kehittämiskoulutuksen (HeKo-koulutuksen) kansallisia vaatimuksia.

Laadittu arviointi ja kehittämissuunnitelma toteutui pääosin, työryhmä tapasi kouluttajien edustajia, työryhmän jäseniä oli mukana muutamissa HeKo-koulutuspäivissä, tehtiin opiskelijahaastatteluja, saatiin koulutusta toteuttavilta opettajakorkeakouluilta opiskelijapalautteita ja lisäksi työryhmän jäsenet seurasivat muutamia HeKo -koulutuksessa olevien opettajien näyttöjä. Aikataulusyistä työryhmä ei pystynyt osallistumaan niin moniin tilaisuuksiin mitä alustavaan arviointi- ja kehittämissuunnitelmaan kuului.

HeKo-koulutukset alkoivat eri paikkakunnilla loka-marraskuussa 2002. Marraskuun alussa asiantuntijatyöryhmällä oli mahdollisuus tavata jäjestäjien edustajia Jyväskylässä pidetyssä AiHeen seminaarissa. Tapaamisen keskusteluteemoja olivat:

- Mitä aikuisen oppimisen henkilökohtaistamisella tarkoitetaan?
- Miten koulutusohjelma on käynnistynyt; mitä on jo tehty, mitä tapahtuu seuraavaksi?

- Millaista tukea/yhteistyötä oppilaitokset haluavat koulutuksen asiantuntijaryhmän kanssa jatkossa?
- Missä tapahtuu muutos, kun HeKo-koulutusohjelman osallistuja on koko koulutuksen suorittanut ja osaamisensa osoittanut?

Kaikissa oppilaitoksissa koulutus on lähtenyt liikkeelle opiskelijoiden henkilökohtaisten opiskelusuunnitelmien tekemisellä ja sieltä esille tulevien asioiden nostamisella osaksi opiskeluprosessia ja koulutuksen tulosta. Osa järjestäjistä piti koulutuksen perusajatuksena, että koulutusprosessi tukee menetelmää. Toisilla taas koulutuksen toteuttamisessa painottui enemmän luentotyypinen eteneminen. Kaikki kuitenkin painottivat, että edetään sen mukaan, mitä kysymyksiä opiskelijat nostavat esille. Ohjaustaitojen paraneminen oli kaikkien kouluttajien mainitsema tavoite. Pedagoginen kehittäminen tuotiin esille toiminnan kattokäsitteenä.

### **3.1 HeKo-koulutuspäivien havainnointi**

Laaditun arviointi- ja kehittämissuunnitelman mukaisesti Eila Hanninen osallistui Jyväskylän ammatillisen opettajakorkeakoulun totuttamaan HeKo-koulutuspäivään 10.1.2003 ja Hämeenlinnan ammatillisen opettajakorkeakoulun toteuttamaan HeKo-koulutuspäivään 4.9.2003. Ari Hyryläinen osallistui Hämeen ammattikorkeakoulun HeKo-näyttöjen esittelypäivään 9.10.2003 sekä kaikkien opettajakorkeakoulujen yhteiseen näyttöpäivään 27.10.2003. Koska asiantuntijaryhmällä oli mahdollisuus osallistua vain muutama HeKo-koulutuspäiviin, ei näistä päivistä voi tehdä mitään yleisiä johtopäätöksiä. Yksittäisinä havaintoina työryhmä voi tuoda esille sen, että HeKo-koulutuspäivissä eli voimakkaasti opiskelijoiden omat kehittämishankkeet ja oppilaitoksen AiHe-kehittämishanke. Opiskelijat olivat sitoutuneita ja työtä aikuisopiskelun kehittämiseksi tehtiin monella suunnalla ja hyvin monipuolisten hankkeiden merkeissä.

HeKo-koulutuksen näytöt puolestaan osoittivat sen, että on mahdollista opettajan osoittaa näytöllä osaamisensa HeKo-koulutusohjelman ammatitaitovaatimusten mukaisesti. Näytöt osoittivat myöskin oivallisesti ne tärkeät kehittämisen kohteet, joita HeKo-koulutuksessa mukana olevat opettajat olivat lähteneet kehittämään.

### **3.2 Opiskelijoiden arvioita koulutusohjelmasta**

Osana arviointia järjestettiin opiskelijoille haastattelu (liite 2). Tämän perusteella opiskelijat kokivat HeKossa käsiteltävät asiat olevan osa työnsä

arkipäivää. Sisällöllisesti HeKo opiskelijat esittivät osaamisensa parantamiseksi seuraavia asioita:

- että koulutuksen avulla voidaan hahmottaa, miten opetussuunnitelmaan voidaan sisällyttää henkilökohtaistaminen missä tahansa koulutuksessa.
- vinkkien saaminen henkilökohtaistamisen käytännön toteuttamiseen.
- oman ohjaajuuden kehittyminen.
- toisten ryhmäläisten kokemusten kuuleminen ja niistä oppiminen.
- saada henkilökohtaistamiseen valtakunnallista ulottuvuutta ja asian ottamista nykyistä vakavammin myös resurssoinnin kannalta.
- toive foorumista, jossa rohkeus henkilökohtaistamisen toteuttamiseen lisääntyisi.

Vastauksissa tuli melko yhtenäisenä teemana esille se, että koulutuksessa tavoitteiden määrittely oli lähtenyt opiskelijoiden omista tavoitteista käsin. Opiskelijalähtöistä tavoitteenasettelua pidettiin hyvänä ja oikeansuuntaisena. Koulutuksen todettiin palvelle ammatillista kehittymistä. Henkilökohtaistamisen käsitteen arvioitiin selkiytyneen ja syventyneen ja henkilökohtaistuminen oli kulkenut koulutuksessa hyvin mukana.

Konkreettisiksi hyödyiksi oman työn kannalta todettiin olleen esim. erilaisia oppijoita koskevista osuuksista. Lisäksi HeKo-koulutus oli antanut jäsenystä neuvonnan, ohjauksen ja opetuksen eroihin, jonka nähtiin auttavan oman toiminnan jäsentämistä. Koulutusta pidettiin käytännönläheisenä ja arvioitiin, että sen avulla oltiin saatu uusia toimintamalleja ja valmiuksia koko yhteisön toimintatapojen muutokseen. Rikkautena mainittiin myös se, että koulutuksessa on eri alojen ihmisiä mukana. Kokonaisuutena ottaen onnistumisen arvioinnissa tulivat esille ammatillisen kehittymisen ja henkilökohtaistamisen käsitteen näkökulmat. Mukana oli myös sellaisia arvioita, että koulutus voi vaikuttaa muutokseen omaan toimintaan mm. käsitteiden jäsentämisen kautta. Moni opettaja oli koulutuksissa todennut tekevänsä henkilökohtaistamista koko ajan. Henkilökohtaistaminen herätti myös vastustusta: Mitä olen tehnyt väärin tähän mennessä? Onnistuuko se? On helpompi olla tietämättä mitään haasteista, joihin ei voi vastata.

HeKo-koulutuksen sisältöalueita, joita voisi vielä syventää olivat opiskelijoiden mukaan:

- opiskelijoiden erilaisuus ja oppimisvaikeuksien käsittely.
- ohjaus ja ohjausmenetelmät. Tarvitaan jatkuvasti lisää, yhteiskunnan muutos tuottaa jatkuvasti uusia tarpeita.
- oppimisympäristöjen hyödyntäminen.
- oppimissuunnitelmien laadinnan opiskelua jonkinlaisen yhtenäisen käytännön pohjaksi. Esimerkiksi kuvauksia oppilaitosten henkilökohtaistamisesta, mitä se on ja mihin se on menossa.

- henkilökohtaistaminen työssäoppimisessa pitäisi olla merkittävästi esillä (paikan valinta, tavoitteet jne.).
- työelämäyhteistyön kehittäminen. Toivottiin, että huomioitaisiin alakohtaisuus, sillä toimintakulttuurit ovat erilaisia eri aloilla.

Haastatteluiden perusteella voidaan jossain määrin arvioida kehiteltyjen HeKon perusteiden toimivuutta opiskelijoiden näkökulmasta. Perusteissa henkilökohtaistamisen kehittämiskoulutuksen suorittaneiden osaamisalueiksi määritellään 1) ammatillisen osaamisen tunnistaminen, tulkitseminen ja tunnustaminen, 2) opiskelun henkilökohtaistamisen ohjaus ja oppimisen mahdollistaminen sekä 3) kehittyvän opettajuuden ja elinkeinoelämän koulutustarpeiden tunnistaminen.

Seuraavassa näitä osaamisalueita kuvataan yksityiskohtaisemmin:

### **1) Ammatillisen osaamisen tunnistaminen, tulkitseminen ja tunnustaminen**

Koulutuksen tavoitteet tällä osa-alueella ovat ammattialan nykyhetken ja tulevaisuuden tuntemus sekä kyky arvioida opiskelijan osaamista suhteessa ammatin nykyisiin ja tuleviin vaatimuksiin. Lisäksi tällä osaamisalueella esille tulee myös opettajan kyky järjestää näyttötutkintoja näyttöympäristöt ja opiskelijan taidot huomioiden. Pelkistetysti ammatillisen osaamisen tunnistamisessa, tulkitsemisessä ja tunnustamisessa on kyse ammattialan ja opiskelijan ammatillisen osaamisen arvioinnista sekä näyttöjen teknisestä toteuttamisesta.

Haastateltavat eivät tuoneet esille toiveita näyttöjen järjestämiseen tai opiskelijan ammatillisen valmiuden arviointiin. Saattaa olla, että nämä osaamisen alueet mielletään näyttötutkintomestari-koulutukseen kuuluviksi ja HeKosta haetaan eri asioita. Ammattialakohtaisuus tosin nousi jossain määrin esille samoin kuin tiedon saaminen ammattialan tulevaisuuden näkymistä. Tässä näkökulmassa HeKo-koulutusta toivottiin eriytettävän alakohtaisesti. Toisaalta haastatteluissa tuli esille näkökulma, että eri aloilta tulevat opiskelijat ovat HeKon rikastus.

Kokonaisuutena ottaen haastattelujen näkökulmasta eivät ammatillisen osaamisen tunnistaminen, tulkitseminen ja tunnustaminen nousseet vahvana painopistealueena opiskelijoiden tarpeissa.

### **2) Opiskelun henkilökohtaistamisen ohjaus ja oppimisen mahdollistaminen**

Osaamisalueen tavoitteena on opettajan ohjauksellisten taitojen lisääminen, jotta tämä voi tukea opiskelijaa henkilökohtaisten tavoitteiden omaloitteisessa asettamisessa ja toteuttamisessa. Alueen osaamiseen kuuluvat myös oppimisympäristöjen kehittäminen, erilaisten oppijoiden kohtaami-

nen, tarvittaessa eri asiantuntijoiden tiedon hyödyntäminen sekä opettajan itsearviointi toimintatapojensa toimivuudesta.

Opettajat halusivat lisää tietoa erilaisista oppijoista. Ohjauksen teemaa pidettiin myös tärkeänä. Ohjauksellisuuteen liittyi ehkä hieman epäsuorasti myös pelkoja omasta osaamisesta ja resurssien puutteellisuudesta.

Kokonaisuutena ohjaukseen ja oppimisen mahdollistamiseen liittyi useitakin toiveita ja kysymykset askarruttivat HeKo-opiskelijoita. Verrattuna ammatillisen osaamisen tunnistamisen, tulkittamisen ja tunnustamisen teemoihin tähän osaamisalueeseen liittyviin teemoihin tuli huomattavasti enemmän vastauksia ja alueen kysymykset askarruttivat opiskelijoita monipuolisemmin.

### **3) Kehittyvän opettajuuden ja elinkeinoelämän koulutustarpeiden tunnistaminen**

Tähän osaamisalueeseen kuuluvat opettajan oman pedagogisen ammattitaidon kehittäminen, oppilaitosympäristön tunteminen ja sidosryhmäyhteistyö.

Alueen teemoja käsiteltiin erilaisen oppijan, ohjauksellisuuden ja työelämäyhteyksien näkökulmasta. Kaksi ensimmäistä teemaa liittyvät ehkä enemmän ohjauksellisuuteen, joka lieneekin toisaalta opettajien suurin pedagoginen haaste nykytilanteessa. Kolmas, työelämäyhteistyö tuli vahvasti esille. HeKo-opiskelijoita kiinnosti se, miten työpaikat ovat mukana näyttötutkintojen henkilökohtaistamisessa. Vaikutelmaksi jäi, ettei henkilökohtaistaminen ole kovin helposti käännettävissä työelämän kielelle, kun jo oppilaitoksissa asia herättää pelkoja sekä vaikeutta tarttua henkilökohtaistamisen teemaan kiinni.

Haastatteluiden lisäksi oppilaitokset keräsivät opiskelijapalautteita keväällä 2003. Palautteissa tuli esille mm. se, että opetusmenetelmänä asiantuntijaalustukset, keskustelut sekä omaan työyhteisöön kohdentuva kehittämissanke koettiin hedelmällisinä. Osa vastaajista toivoi kuitenkin avoimelle keskustelulle, kysymyksille ja kokemusten vaihdolle enemmän aikaa sekä tilaa. Lisäksi koulutusohjelmaan haluttiin vastaisuudessa enemmän ja syvällisemmin ammattitaidon arvioinnin, osaamisen tunnistamisen ja ohjauksen käytännön kysymyksien tarkastelua. Yhteistyön kehittämistä työelämään ja työelämän edustajien mukanaoloa koulutuksessa kaivattiin joissain palautevastauksissa.

## 4

# AIKUISOPISKELUN HENKILÖ- KOHTAISTAMISEN TUKIMATERIAALI

Työryhmän kolmantena tehtävänä oli tuottaa tukimateriaalia aikuiskoulutuksen henkilökohtaistamiseksi. Työryhmän jäsenet ovat julkaisseet toimikautenaan seuraavat artikkelit:

Ari Hyyryläinen: Näyttösuunnitelma prosessi vai väline? Puheenaiheita-lehti 2/2003.

Arto Harju: Henkilökohtaistaminen tutkintotavoitteisessa koulutuksessa, AiHeen nettisivuilla.

Eila Hanninen: Oppisopimusopiskelijan oppimisen henkilökohtaistaminen – esimerkkinä lähihoitajan perustutkinto. Artikkelit on julkaistu hie-  
man eri muodoissa Puheenaiheita-lehdessä, kevät 2003, Super-lehdessä,  
kevät 2003 ja AiHe-projektin nettisivuilla.

Lisäksi Jyväskylän ja Hämeenlinnan opettajakorkeakoulujen järjestämien näyttötutkintomestarikoulutuksiin kuului henkilökohtaistamisen koulutuspäivä.

Artikkelien lisäksi työryhmän jäsenillä on ollut mahdollisuus levittää tietoa AiHe-projektista, aikuisopiskelun henkilökohtaistamisesta ja HeKo-koulutuksesta monissa eri tilaisuuksissa, oppilaitoksissa ja työyhteisöissä.

Seuraavat luvut käsittelevät kunkin ammatillisen opettajakorkeakoulun Heko-toteutuksia. Teksti on toimitettu asiantuntijaryhmälle pyydettyinä kuvauksina toteutuksista sekä itsearviointina. Tekstit julkaistaan tässä yhteydessä lyhentämättöminä. Asiantuntijaryhmä on saanut tekstit käyttöönsä tätä julkaisua varten syksyllä 2003.

## 5

# KOULUTUSTEN JÄRJESTÄJIEN ITSEARVIOINTIA OMASTA TOIMINNASTAAN

### 5.1. Helia Ammatillisen opettajakorkeakoulun HeKo-kouluttajien itsearviointi

Marja-Leena Iivonen, Jaakkola Raimo, Heikki Pasanen, Pekka Ihanainen  
ja Ritva Turpeinen

#### Taustaa

Helia Ammatillinen opettajakorkeakoulu on toteuttanut HeKo-koulutuskokonaisuuden vuosien 2002–2003 aikana. Koulutukseen osallistui 40 opettajaa AiHe-projektissa mukana olevista oppilaitoksista. Koulutus käsitti 7 seminaaripäivää, verkkotyöskentelyä järjestettävän verkkotyöpajan sekä HeKo-koulutuksen järjestäjien yhteisesti järjestämät seminaarit Hämeenlinnassa sekä Jyväskylässä. Koulutuksen keskeinen ydin oli koulutukseen osallistujien HeKo-kehittämishanke. Kehittämishankkeen tarkoituksena oli tukea oppilaitosten AiHe-projektia henkilökohtaistamisen suunnittelussa, toteuttamisessa, arvioinnissa ja kehittämisessä. HeKo-hankkeita tuettiin oppilaitoskohtaisella ohjauksella sekä lähipäivien yhteydessä toteutettavilla ohjaajatapaamisilla.

Heko-koulutusohjelman kohderyhmäksi oli määritelty näyttötutkintomestarit, jotka toimivat näyttötutkintojen järjestämistehtävissä omissa aikuis-koulutusyksiköissään. Mukana koulutuksessa oli kuitenkin myös oppilaitoksia ja opettajia, jotka vasta tulevaisuudessa suunnittelevat mahdollisesti järjestävänsä näyttöjä. Myöskin näyttötutkintomestarin asiantuntijuus oli muutamilla osallistujilla vanhentunut tai keskeisiltä osaamisalueilta puutteellista. Oman haasteen toteutukseen on tuonut myös kaksiportainen rekrytointi, jossa osa koulutusohjelman opiskelijoista pääsi mukaan vasta koulutuksen puolivälissä. Näin ollen koulutuksen osallistujajoukko on ollut hyvin heterogeeninen – mikä on tuottanut vaikeuksia koulutuksen järjestämisessä. Edellisestä johtuen myös sitoutuminen koulutukseen on ollut vaihtelevaa.

### 5.1.1 Analyysia ja kokemuksia koulutusprosessista

Koulutuksen alkuvaiheessa täsmennettiin osallistuvien oppilaitosten AiHe-projekteihin liittyviä suunnitelmia. Samalla määritettiin oppilaitosten HeKo-kehittämishankkeet, Hensut ja Hopsit, joiden pohjalta tarkennettiin alustavaa koulutuksen toteutussuunnitelmaa. Oppilaitoskohtainen työskentely ja verkottuminen lähtivät hyvin käyntiin, niissä oppilaitoksissa joissa oli selkeä ja jäsentynyt käsitys oman AiHe-projektin tavoitteista. Sen sijaan ongelmia syntyi niissä oppilaitoksissa, joissa ei ollut käsitystä tai edes tietoa oman oppilaitoksensa AiHe-projektista tai perustietoja näyttöjen asettamista vaatimuksista valmistavalle koulutukselle (ts. opetussuunnitelmat asettavat reunaehoja henkilökohtaistamisen toteuttamiselle käytännössä).

Kokonaisuutena voidaankin todeta, että AiHe-projektin ja HeKo-projektin eri osapuolten yhteistyö ei ole valitettavasti ollut kaikissa oppilaitoksissa ja tässä koulutusohjelmassa se voimavara, jona sen olisi ollut tarkoitus toimia. Eri osapuolten käsitykset näyttötutkintojen ja HeKo koulutusohjelman tavoitteista ja toimintatavoista ovat olleet keskenään selkiintymättömiä, osin jopa ristiriidassa keskenään. Myös AiHe-projektin ja HeKo-hankeen keskinäinen synergia on jäänyt paikoin laihaksi. Esimerkiksi joissakin oppilaitoksessa vasta nyt selkiinnytetään ja rajataan AiHe-projektin tavoitteita. Sen sijaan samaisen oppilaitoksen HeKo-kehittämishanke on valmistunut aikataulussa. Jatkuva pohdinnan aihe koulutuksen toteutuksessa on ollut, mikä on AiHe:en ja HeKo:n suhde.

Jos AiHeen ja HeKon suhteessa on ollut ongelmia, niin valitettavasti myös konsulttien rooli oppilaitoksissa sekä HeKo-koulutuksessa on jäänyt epä-määräiseksi. Mitä konsultit tekevät ja mitä tekevät HeKo-koulutuksen asiantuntijat/kouluttajat? Kuka oikein onkaan alisteinen ja mille? Jos tavoitteena on ollut tasavertainen, yhteistä työskentelyä ja tiedonvaihtoa tukeva toiminta konsulttien ja kouluttajien kesken, niin tämä ei valitettavasti ole toteutunut. Osin kouluttajat ovat ”sotkeneet” konsulttien työtä kentällä tai konsulttien osallistuminen lähipäiviin on koettu HeKo-kouluttajien puolelta kiusallisena, koska työnjako ja roolit ovat epäselviä.

Koulutusohjelmamme on rakentunut vahvasti osallistujien keskinäisen verkottumisen ja heidän omiin toimintaympäristöihinsä kytkeytyvien kehittämishankkeiden ohjaukseen. Avoimeksi on kuitenkin jäänyt keskeinen kysymys, miten kehittämisinnovaatiot voidaan kytkeä oppilaitoksen arkipäivään. Vaarana onkin, että suurin osa koulutusohjelmassa tuotetuista innovaatiosta jää fiktiivisiksi. HeKo-koulutuksessa on tullut monia hyviä ideoita opiskelun henkilökohtaistamiseen, mutta niiden soveltaminen käytäntöön ei välttämättä onnistu niukkojen resurssien vuoksi (ei aikaa, rahaa, henkilökuntaa jne.). Resurssit puuttuvat tai niitä ei osata hyödyntää oppilaitoksen tasolla.

Koulutusohjelmaan osallistujat ovat ilmaisseet tyytyväisyytensä, siitä että HeKo-koulutuksen yhteydessä heille on tarjoutunut foorumi omien ja toisten hyvien henkilökohtaistamisideoiden vertailuun. Toisaalta osa on kritisoinut palautteissa sitä, että koulutuksessa ei ole vielä päästy siihen, mitä henkilökohtaistaminen tarkoittaa konkreettisesti oppilaitoksen, opettajan ja tutkinnon suorittajan päätöksenteossa ja työkäytännöissä – siis arkipäivän uudistamisessa. Nyt HeKo -koulutuksen käyttämät linjaukset heijastelevat käsitystä, että henkilökohtaistaminen on vain yksittäisen opettajan ja hänen yksittäisen tutkinnon suorittajansa välinen vastuu. Ongelmia on myös aiheuttanut HeKo -opetussuunnitelma, jossa todellinen työelämä on huomioitu lähtökohtana pinnallisesti. Opetussuunnitelmasta on myös puuttunut selkeästi ohjauksellinen näkökulma.

Koulutusohjelmassa verkkotyöskentelyä käytettiin HeKo-koulutuksessa osallistujien tutustuttamiseen hekon sisältöihin ja toisiin osallistujiin. Kun varsinaiset hankkeet saatiin käynnistymään, verkon käytölle ei enää ollut luonnollista tarvetta, koska ohjaus tapahtui osallistujien ja kouluttajien välisissä ohjaustapaamisissa.

AiHe-projektin yhteydessä väliarviointi ei tukenut HeKo-koulutuksen kehittämistä matkan varrella lainkaan, koska tietoa arviointituloksista ei tiikhunut missään vaiheessa kouluttajille. Myöskin arviointi kokonaisuudessaan olisi ehkä pitänyt tehdä siten, että koulutuksen järjestäjille, OPH:ille ja arvioitsijoille olisi pitänyt järjestää yhteinen keskustelu ja palautetilaisuus. Hämmästyttä herättää myös tapa, jolla henkilökohtaistamisen idea sisällytettiin uuden näyttötutkintomestarikoulutuksen koulutussuunnitelman erääksi teemaksi.

### **5.1.2. Kehittämisaikajatuksia ja hyviä toimintamalleja**

Kokonaisuudessa voidaan todeta, että monissa oppilaitoksissa on koulutuksen myötä kehitetty uusia malleja, työvälineitä sekä kehittämisen ituja henkilökohtaistamisen konkretisointiin. Lähipäivillä toteutettujen yhteisten keskustelujen muodossa on jaettu osaamista, tietoa sekä rakennettu yhteistyöverkostoja. Näin ollen koulutus on tukenut oppilaitosten verkostoitumista sekä lisännyt henkilökohtaistamisen tunnettavuutta niin oppilaitoksissa kuin työelämänsuhteissakin. Koulutuksen paras työskentelymalli on ollut hanke/oppilaitoskohtaiset ohjaustapaamiset. Näissä konteksteissa työstettiin uudet toimintamallit sekä työvälineet sopiviksi ao. ympäristöön. Jatkossa koulutuksessa tulisikin painottaa hyödyntämään enemmän hanke/oppilaitoskohtaista ohjausta.

Kannustavana ja hyvänä asiana koulutuksen järjestäjän näkökulmasta on ollut yhteistyön tiivistyminen muiden ammatillisten opettajakorkeakoulujen kanssa.

Jos henkilökohtaistamisella tavoitellaan todellisia muutoksia näyttötutkin-  
tojen järjestämisestä vastuussa olevien tahojen toimintaan, tulisi koulutus-  
ohjelman kohderyhmäksi vastaisuudessa valita yksilöiden sijasta toimin-  
taympäristöjä avainvaikuttajineen. esim. johdon, hallinnon, opettajien,  
työelämän, näyttötutkintojen hankkijan edustajineen.

## **5.2. HeKo-koulutusohjelma Jyväskylän ja Hämeenlinnan ammattillisissa opettajakorkeakouluissa**

Antti Laitinen / Jyväskylän ammattikorkeakoulu,  
ammattillinen opettajakorkeakoulu  
Ritva Mäntylä / Hämeen ammattikorkeakoulu,  
ammattillinen opettajakorkeakoulu

Henkilökohtaistamisen kehittämiskoulutus aloitettiin Jyväskylän ja Hä-  
meenlinnan opettajakorkeakouluissa kahdessa vaiheessa. Lokakuussa  
2002 aloitettiin kolme ryhmää. Elokuussa 2003 aloitettiin uusi ryhmä saman  
vuoden alusta AiHe-projektiin valittujen oppilaitosten edustajille. Yhteen-  
sä koulutukseen osallistuu 52 henkilökohtaistamisen kehittämisestä kiin-  
nostunutta, joista kuluvana syksynä opintonsa aloittaneet 10 osallistujaa  
jatkatvat työskentelyään kevääseen 2004.

### **5.2.1. Oppimisverkostojen hyödyntämistä ja yhdessä oppimista**

Koulutuksen tehtävänä on sille laadittujen perusteiden mukaisesti kannus-  
taa, tukea ja ohjata opetushenkilöstöä kehittämään taitojaan ja syventä-  
mään asiantuntemustaan aikuisen oppimisen ja näyttöjen ohjaamisessa,  
yksilöllisiä ratkaisuja tukevien monipuolisten koulutusverkostojen tarjon-  
nassa sekä oppimista tukevien oppimisympäristöjen rakentamisessa.

Koulutuksen työmuodot pyrittiin valitsemaan henkilökohtaistamisen  
teeman mukaisesti: käytössä ovat olleet mm. HOPS, ROPS ja portfolio.  
Tavoitteeksi asetettiin niin henkilökohtaistamisen kuin ohjauksen ja ohjat-  
tavana olemisen tutkiminen samoin kuin kehittymistarpeiden löytäminen.  
Koulutus on toteutettu keskeisesti ns. oppimisingeissä ja niihin liittyvillä  
kehittämispäivillä, joita on toteutettu vuorotellen osallistujien omissa op-  
pilaitoksissa. Toteutuksella on pyritty osaltaan huolehtimaan myös HeKo-  
koulutuksen ja oppilaitoksen AiHe-hankkeen yhteydestä.

Koulutus aloitettiin HOPSin laadinnalla, joka jakautui *tutkivaan suunnit-  
teluun, toiminnalliseen suunnitteluun ja mielikuvasuunnitteluun*. Tavoitteen-  
a oli löytää sekä omia että oppilaitoksen henkilökohtaistamisen haasteita

ja jäsentää niitä tutkimistehtäviksi. Näiden tutkimistehtävien pohjalta aloitettiin omaa oppimista tukevan oppimisympäristön hahmottaminen.

Oppimiskierrojen kokoontumisiin ovat kuuluneet

- osallistujien henkilökohtaisten opiskeluohjelmien työstämisen ja portfoliotyöskentelyn ohjaus
- kokoontumisen isäntänä toimivan oppilaitoksen erikseen esille nostama henkilökohtaistamisen näkökulma tai teema
- ennalta sovittu koulutuksen sisällöllinen teema
- AiHe-projektin konsultin puheenvuoro (ei HML toteutuksessa).

Koulutuksen alkuvaiheessa selvitettiin lisäksi yhteisiä koulutustarpeita, joita varten organisoitiin opettajakorkeakoulujen (Jyväskylä, Hämeenlinna, Helia ja Oulu) yhteistä koulutustarjontaa. Opettajakorkeakoulujen yhteisiä seminaareja pidettiin kaksi. Hämeenlinnassa maaliskuussa 2003 pidetyn seminaarin teemoina olivat henkilökohtainen ohjaus (myös verkossa), erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjaus, ryhmäohjaus aikuisopiskelun henkilökohtaistamisessa sekä ohjauksellisuus palaute- ja arviointikeskustelussa. Jyväskylässä marraskuussa toteutetussa seminaarissa käsiteltiin osallistujien toteuttaman kehittämistyön tuloksia ja niihin johtaneita prosesseja. Esillä oli niin HOPS- ja HENSU-prosesseihin kuin kumppanuustyöhön ja oppilaitoksen sisäiseen kehittämiseen liittyviä teemoja.

HEKOn HOPS-perustainen työskentely päättyy kunkin osallistujan osalta vapaamuotoiseen ”näyttöaineistoon” – portfolioon. Se on dokumentaatio, kuvaus ja analyysi henkilökohtaistamiseen liittyvän kehittämistyön etenemisestä samoin kuin siitä, mitkä seikat ovat kehittämisprosessin edetessä osoittautuneet olennaisiksi. Osallistujat ovat tematisoineet henkilökohtaistamisen käsitettä edelleen koulutusprosessin kestäessä.

## 5.2.2 Tuloksia ja kokemuksia

Suurin osallistujien kokema hyöty on saatu verkostoitumisesta muiden oppilaitosten toimijoiden kanssa; yhteistyö oman oppilaitoksen ulkopuolisiin tahoihin on usein helpompaa. Tähän on osin vaikuttanut yhteistyön sisältö: saman tutkinnon tai saman alan ihmiset toimivat saman ymmärryksen, kielen, tavoitteiden, menetelmien ja työtapojen suhteen samalla tavalla. Ylipäättään osallistujalähtöinen henkilökohtaistamisen määrittely prosessin kestäessä, hyviksi koettujen toimintatapojen jakaminen ja edelleen kehittäminen on koettu suurimmaksi koulutuksen anniksi. Osa osallistujista toteaa myös oppineensa uuden tavan tehdä työtä; oman ajattelutavan kerrotaan muuttuneen suhteessa opiskelijaan.

Yhteisön tasolla mainitaan uudet yhteistyötaidot ja uudet mallit tehdä

yhdessä työtä. Organisaation tasolla muutoksina todetaan mm. yhteistyökanavien avaaminen.

Henkilökohtaistamisen idean ja uusien käytäntöjen juurtuessa opettajien omaan työhön toivotaan lisäkoulutusta. Keskeisenä teemana on erilaisen oppijan kohtaaminen; kysymys on sekä varsinaisista oppimisvaikeuksista että erilaisista oppimista estävistä ja sitä vaikeuttavista tekijöistä. Toivotaan taitoa tunnistaa näitä vaikeuksia ja taitoa toimia oikein. Näyttää siltä – mikä on tietenkin johdonmukaistakin – että kun koulutetaan kohtamaan opiskelijat henkilökohtaisesti ja yksilöinä, se tuottaa sitten uusia osaamisvaatimuksia ja uusia koulutustarpeita.

Myös opettajakorkeakoulujen yhteistyö koulutusta järjestettäessä on synnyttänyt uudenlaista kokemusta yhteisen tekemisen kulttuurista, josta myös käynnissä oleva Opettajakorkeakoulujen yhteinen strategiatyö voi saada aineksia. Yhteistyön toimivuuden arviointi sekä itsearviointina että ulkoisena arviointina on erittäin merkityksellistä uutta luovissa ja kehittäväissä projekteissa.

### **5.3. HeKo-osaamiseen liittyvä näyttöprosessi Oulun ammatillisen opettajakorkeakoulun HeKo-koulutuksessa**

Kari Kiviniemi

Oulun ammatillisessa opettajakorkeakoulussa näyttöajattelu pyrittiin pitämään koulutuksen toteutusidean väljänä peruslähtökohtana. HeKo-koulutusta ei kuitenkaan sinänsä haluttu nähdä pelkästään opettajia henkilökohtaistamisnäyttöön valmistavana koulutuksena, vaikka se ehkä sitäkin saattoi jossain määrin olla. Siten HeKo-koulutukseen osallistuville ei erityisesti painotettu, että heiltä edellytettäisiin henkilökohtaistamiseen liittyvää näyttöä koulutuksen loputtua. Pikemminkin koulutukseen osallistuville tähdennettiin sitä, että koulutuksen kuluessa heidän tulee toteuttaa henkilökohtaistamisen edistämiseen tähtäävä hanke oppilaitoksissaan ja että tätä henkilökohtaistamistyötä tulaisiin koulutuksen aikana ja sen päätteeksi myös arvioimaan. Käytetyssä kielipelissä olemmekin puhuneet enemmänkin henkilökohtaistamisen ”näytöistä” kuin näyttöistä. Tämä on ollut tietoinen valinta, jonka piiloinen taka-ajatus lienee se, että koulutuksen kuluessa olemme niin kouluttajina kuin koulutuksen osallistuvina opiskelijoinkin itse kukin samalla myös oppimassa toisiltamme jotakin henkilökohtaistamisesta ja siihen liittyvistä toimintakäytännöistä. Emme ole siis pelkästään valmistautumassa toistemme henkilökohtaistamisosaamisen näyttöön ja tämän näytön arviointiin. Henkilökohtaistamisosaamisensa ”näyttöön” opiskelijoita joka tapauksessa suunnattiin lähinnä oppimistehävien ja ohjauksen avulla (ks. kuvio 1). Tavoitteena oli, että samalla opiske-

lijat tiedostaisivat ja jäsentäisivät selkeämmin omia henkilökohtaistamiseen tähtäviä koulutuskäytäntöjään ja pyrkisivät niiden kehittämiseen.

Koulutuksen ja sen kuluessa HeKo-koulutukseen osallistuneille annettujen oppimistehtävien lähtökohtana oli ajatus siitä, että oppilaitokset ja niistä koulutuksessamme mukana olevat opettajat ovat itse keskeisesti suunnittelemassa ja myös määrittämässä omien henkilökohtaistamiseen tähtäävien opintojensa sisältöä. Ensimmäisenä tehtävänä HeKo-opiskelijoilla oli tehdä esitys niistä teemoista, joita he toivoivat yhteisissä teemaseminaareissa käsiteltävän. Samoin koulutukseen osallistuvien tuli laatia koulutuksen alussa oma HOPS HeKo-koulutukseen, jossa heidän tuli suunnitella mm. omien vapaavalintaisten opintojen sisältöä sekä oppilaitoskohtaisen kehittämishankkeen tavoitteita. Siten HeKo-opiskelijoilla oli oppimistehtävän myötä



KUVIO 1. Oulun ammatillisen opettajakorkeakoulun HeKO-koulutukseen liittyneet henkilökohtaistamisen kehittämistehtävät näyttöihin liittyvän käsitteistön valossa tarkasteltuna.

mahdollisuus vaikuttaa kaikille yhteisten teemaseminaarien sisältöön ja heillä oli mahdollisuus suunnitella opintoihinsa liittyvien vapaavalintaisten opintojen sisällöt omien tarpeidensa mukaisesti, samoin oppilaitosten henkilökohtaistamistoimintaan liittyvät kehittämistehtävät ja tavoitteet. Näyttötutkintojärjestelmän käsittein ilmaistuna voidaan siten ajatella, että koulutuksensa sisältöjä ja hankkeensa tavoitteita suunnitellessaan koulutukseen osallistuneet opettajat laativat sekä henkilökohtaisen oppimissuunnitelman (opiskeltaviin sisältöihin liittyvä suunnittelu) että näyttösuunnitelman oppilaitoskohtaiseen kehittämishankkeeseen liittyen.

Toisena välitehtävänä HeKo-koulutukseen osallistuvilla oli *suunnitella arviointiin liittyvä kokonaisuus omiin HeKo-opintoihinsa liittyen*. Koulutukseen osallistuvia pyydettiin tässä yhteydessä perehtymään heille jo aiemmin jaettuun valtakunnallisiin HeKo-koulutuksen ohjeisiin, joissa oli määritely henkilökohtaistamiseen liittyviä ammattitaitovaatimuksia ja arviointikriteereitä. Perimmäisenä tarkoituksena oli kuitenkin miettiä tarkoituksenmukaiseksi koettuja arvioinnin painotuksia juuri omaan hankkeeseen liittyen. Voisi luonnehtia, että samalla kyse oli myös HeKo-koulutukseen liittyvän arvioinnin henkilökohtaistamisesta. Samalla HeKo-opiskelijoille tähdennettiin sitä, että kyseisen arviointikokonaisuus tai -malli ja siihen liittyvät arviointikriteerit tulisivat olemaan se lähtökohta, joiden perusteella henkilökohtaistamisosaamisen kehittymistä ja siihen liittyvää ”näyttöä” tulotisiin koulutuksen päätyttyä arvioimaan. Samalla koulutukseen osallistuvien mietittäväksi tuli siten se, miten he tulisivat osoittamaan henkilökohtaistamiseen liittyvien valmiuksiensa kehittymisen HeKo-koulutuksen loppuvaiheessa. Arviointikokonaisuuden suunnittelussa koulutukseen osallistuville suositeltiin yhteisöllistä ja oppilaitoskohtaista suunnittelukäytäntöä. Näyttöihin liittyvän käsitteistön avulla ilmaisten voidaan siis kiteyttää, että koulutukseen osallistuneet tulivat oppimistehtävän myötä samalla suunnitelleeksi näyttötehtäviinsä liittyvät arvioinnin kohteet sekä arviointikriteerit.

Edellä esitelty hankkeen tavoitteita ja arviointia koskevat suunnitelmat olivat HeKo-koulutuksen näkökulmasta se peruslähtökohta, joiden varassa HeKo-koulutukseen osallistuneiden henkilökohtaistamistyöskentely lähti käyntiin. Käytännössä monien koulutukseen osallistuneiden osalta suunnitelmat ja kehittämishankkeet jonkin verran muuttuivat koulutuksen ja hankkeiden edistyessä. Siten hankkeiden tavoitteet ja niihin liittyvät osa-alueet täsmentyivät vähitellen. Tältä osin ohjauskeskustelut olivat se foorumi, joiden avulla tutorit ja HeKo-koulutukseen osallistuvat jakoivat yhteisesti ajatuksiaan hankkeiden etenemistä ja niihin liittyvien tavoitteiden täsmentämisestä. Tässä suhteessa HeKo-koulutus oli myös prosessi, jossa kaikkia tavoitteita (ja niin sanotusti henkilökohtaistamiseen liittyviä ”näyttötehtäviä”) ei ollut mahdollista lyödä lukkoon jo koulutuksen alkuvaiheissa. Jos halutaan siis puhua HeKo-koulutuksen yhteydessä myös koulutettavien henkilökohtaistamiseen liittyvistä näytöistä, niin niiden tavoitteet ja samalla myös arviointikriteerit kehittyivät vähitellen hankkeen edetessä.

Puhuttaessa HeKo-koulutuksen yhteydessä näytöistä, liittyvät ne keskeisesti juuri oppilaitosten kehittämishankkeisiin. Oulun ammatillisessa opettajakorkeakoulussa hankkeisiin liittyvä henkilökohtaistamisosaamisen kehittyminen tuli osoittaa kahdella eri tavalla. Toisaalta koulutuksen osallistuneiden *tuli dokumentoida kehittämishankkeensa kirjallisesti* (välitehtävä 3), toisaalta heidän tuli *esitellä hankkeensa aikana kehitetyjä henkilökohtaistamisratkaisuja kehittämishankeseminaarissa* (välitehtävä 4), jossa hankkeita myös arvioitiin. Kustakin hankkeesta edellytettiin siis hankeraportointia, jossa esitellään esim. kehitellyt työkäytännöt, lomakkeet, intrasivustot tai muut hankkeen kuluessa kehitellyt henkilökohtaistamisen työvälineet ja toimintatavat. Raportissa tuli esitellä tehtyä kehitystyötä ja myös perustella henkilökohtaistamisen näkökulmasta kehittämishanketta ja sen kuluessa tehtyjä ratkaisuja. Niin haluttaessa voidaan siten puhua vaikkapa dokumentoidusta näytöstä.

Viimeisenä välitehtävänä koulutukseen osallistuneilla oli valmistautuminen oppilaitoksen kehittämishankkeen ja henkilökohtaistamistoiminnan esittelyyn. Siten oppilaitosten tuli esitellä hankeseminaarissa oma kehittämishankkeensa sekä posterein että hankkeen aikana tuotettuja konkreettisia tuotoksia esittelemällä. Kehittämishankkeista tuli olla esillä postereissa hankkeisiin liittyneet tavoitteet sekä oppilaitosten henkilökohtaistamistoiminnan kehittämiselle asettamat arvioinnin kriteerit. Kullekin oppilaitokselle varattiin hankeseminaarissa oma pisteensä, jonne posterit sijoitettiin ja jonne myös hankkeen aikana aikaansaatuja konkreetteja tuotoksia (esim. lomakkeet, työvälineiden kehitteyt ym.) saattoi asettaa näytteille. Oppilaitoksen edustajat esittelivät oman kehittämishankkeensa ja mm. sen aikana tuotetut henkilökohtaistamisen työkalut seminaarin osallistujille. Muut seminaarin osanottajat muodostivat kommentointi- ja arviointiryhmän, jotka esittivät tarkentavia kysymyksiä ja antoivat myös kirjallisen palautteen ja kehittämisohdotukset hankkeelle. Näyttötutkintojen kielipellillä ilmaisten koulutukseen osallistuvat antoivat hankeseminaarissa siten oman näyttönsä henkilökohtaistamisosaamisestaan. Toiset koulutukseen osallistuvat puolestaan toimivat näyttöjen arvioijana niiden tavoitteiden, näyttötehtävien ja arviointikriteerien perusteella, jotka näytön antajat olivat omalle hankkeelleen etukäteen asettaneet.

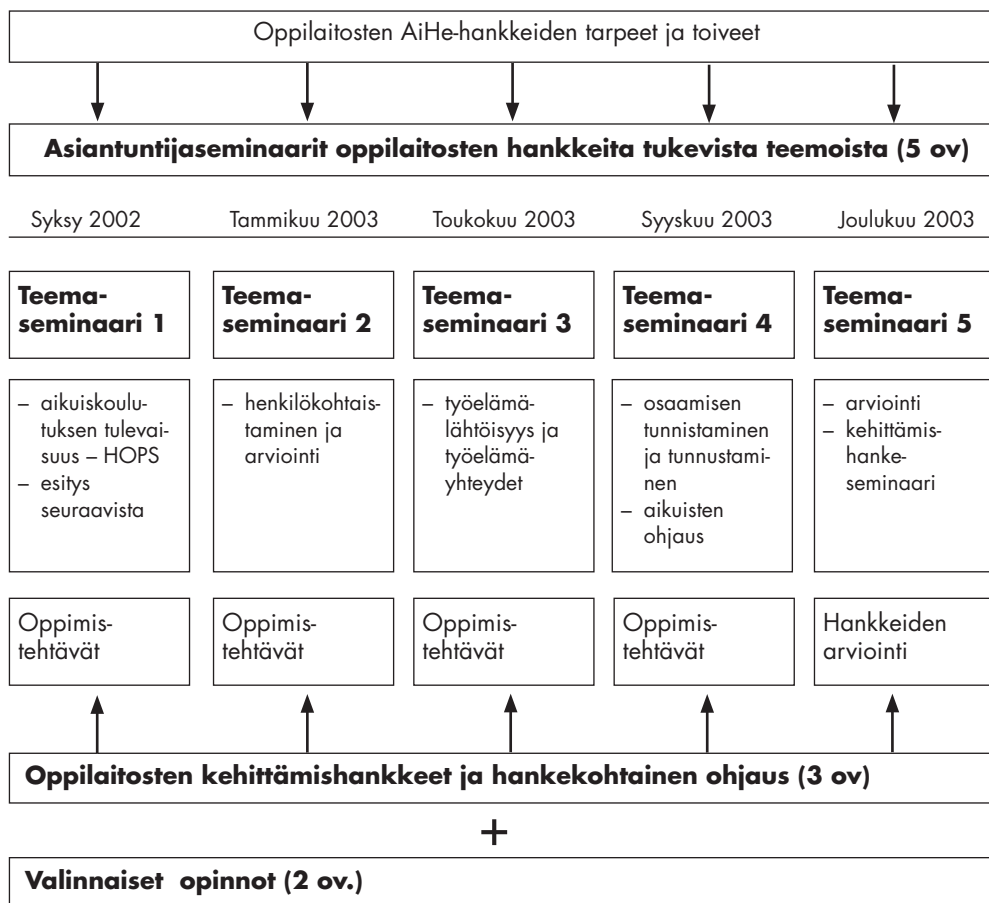
### **5.3.1 HeKo-koulutuksen toteuttaminen Oulun ammatillisessa opettajakorkeakoulussa**

Kari Kiviniemi

Oulun ammatillisessa opettajakorkeakoulussa henkilökohtaistamisen kehittämiskoulutuksen kehittämiskoulutuksessa opinnot muodostuivat toisaan täydentävistä opintokokonaisuuksista, jotka jakaantuivat teemaseminaareihin ja niihin liittyviin oppimistehtäviin (5 ov), valinnaisiin opintoihin (2 ov)

sekä kehittämishankkeeseen (3 ov). Koulutuksen keskeisenä lähtökohtana oli perustaa koulutus opiskelijoiden henkilökohtaisten ja myös oppilaitoskohtaisten tavoitteiden varaan. Siten HeKo-koulutukseen osallistuvien tuli laatia henkilökohtainen oppimissuunnitelmansa oman kehittämistyönsä perustaksi. Suunnitelma saattoi olla osittain myös oppilaitoskohtainen.

Teemaseminaarien sisällössä otettiin huomioon opiskelijoiden esittämät toiveet käsiteltävien aihepiirien sisällöistä. Koulutukseen osallistuneiden toiveiden pohjalta käsiteltäviksi teemoiksi nousivat seuraavat: 1) aikuiskoulutuksen henkilökohtaistaminen ja henkilökohtaistamisen tulevaisuudenkuvat (Pirkko Remes), 2) henkilökohtaistaminen ja arviointi (Arto Willman & Säde-Pirkko Nissilä), 3) työelämälähtöisyys ja työelämäyhteydet (Anja Kallio-Koski), 4) osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen sekä ohjaus (Pasi Häll & Jarmo Salo). Viimeinen teemaseminaarikerta painottui jälleen arviointiin painopisteen keskittyessä koulutukseen osallistuneiden hankkeisiin ja niihin liittyviin näyttöihin. (Kuvio 2.)



Kuvio 2. HeKo-koulutuksen toteuttaminen Oulun ammatillisessa opettajakorkeakoulussa.

Teemaseminaarien asiantuntijaosuudesta vastasivat eri kouluttajat. Kunkin koulutusjakson yhteydessä koulutukseen osallistuvilta opettajilta kartoitettiin toiveet siitä, millaisiin näkökohtiin seuraavan kerran asiantuntija-alustuksissa toivottiin kiinnitettävän huomiota. Nämä toiveet välitettiin tiedoksi asiantuntijakouluttajille. Siten koulutukseen osallistuvien toiveita pyrittiin henkilökohtaistamisen hengessä ottamaan huomioon niin koulutuksen perusrakennetta kuin yksittäisiä teemaseminaarejakin toteutettaessa.

Henkilökohtaistamiseen liittyvät kehittämishankkeet muodostivat oikeastaan eräänlaisen HeKo-koulutuksen ytimen. Teemaseminaarien yhteydessä olikin varattu oma aikansa myös tutoristunnoille, joiden aikana koulutukseen osallistuvien kehittämishankkeita pyrittiin edistämään tutoreiden (Pirjo-Liisa Lehtelä ja Kari Kiviniemi) ohjauksessa. Henkilökohtaistamiseen tähtävää työskentelyä ohjattiin oppimistehtävin, jotka käsittivät 1) HOPSin laadinnan, 2) omiin henkilökohtaistamisopintoihin ja kehittämishankkeeseen liittyvän arviointimallin tai arviointikriteereiden suunnittelun, 3) kehittämishankkeen raportoinnin suunnittelun ja käynnistämisen sekä 4) oppilaitoksen kehittämishankkeen ja henkilökohtaistamistoiminnan esittelyyn (näyttötilanteeseen) valmistautuminen. Tehtävien avulla opiskelijoita pyrittiin siis ohjaamaan koulutukseen osallistuvien henkilökohtaistamistyöskentelyä, vaikka oppilaitosten henkilökohtaistamiseen tähtävään työskentelyyn ohjauksessa keskeisemmässä roolissa olivatkin ehkä tutoreiden ohjaukseen oppilaitoksissa.

Eräänä osakokonaisuutena HeKo-koulutukseen sisällytettiin myös valinnaiset opinnot. Opiskelijoilla oli siten mahdollisuus vapaasti esittää HOPSiinsa sisällytettäväksi haluamiaan opintokokonaisuuksia. Valinnaisten opintojen tuli kuitenkin kytkeytyä henkilökohtaistamisen tematiikkaan tai omaan kehittämishankkeeseen, sillä niiden tuli tukea osaltaan kehittämishanketta ja oppilaitoksissa tehtävää henkilökohtaistamistyötä. Esimerkiksi eri opettajakorkeakoulujen yhdessä järjestämät valtakunnalliset HeKo-seminaarit oli mahdollista sisällyttää osaksi valinnaisia opintoja.

### **5.3.2. Miten henkilökohtaistamisen kehittämiskoulutuksessa onnistuttiin: Oulun ammatillisen opettajakorkeakoulun HeKo-toimijoiden itsearviointia**

Kari Kiviniemi

Kukaan ei ole seppä syntyessään, sanotaan. HeKo-koulutuksen käynnistämisenkin liittyi omat ongelmansa. Koulutuksen järjestäjän näkökulmasta kyse oli täysin uudesta koulutuskokonaisuudesta. Uuden koulutusko-

konaisuuden suunnittelua melko nopealla aikataululla voineekin pitää haasteellisena tehtävänä. Ensimmäisenä suurena kysymyksenä oli sen tahotilan hahmottaminen, mitä HeKo-koulutuksen tilaaja eli Opetushallitus koulutuksen sisällöltä odotti. Tältä osin valtakunnalliset Aikuisopiskelun henkilökohtaistamisen kehittämiskoulutuksen ohjeet olivat suunnittelua ja suunnittelun lähtötilannetta selkeyttävä dokumentti.

Lähtötilanteeseen nähden koulutuksen voinee katsoa onnistuneen vähintäänkin tyydyttävästi. Kun koulutus on koskenut aikuisopiskelun henkilökohtaistamista, niin myös koulutusjärjestelyidemme lähtökohtana on ollut pyrkimys henkilökohtaistamiseen. Jotain tästä henkilökohtaistamisen perusajatukselta olemme opintokokonaisuutemme suunnittelussa oletettavastikin onnistuneet myös tavoittamaan. Koulutukseemme osallistuvilla oli mahdollisuus vaikuttaa kaikille yhteisten koulutuspäivien sisältöihin ja myös omiin opintosisältöihinsä vapaavalintaisten opintojen muodossa. Kullakin oppilaitoksella on ollut myös itse suunnitellut kehittämishankkeet, jotka kaikki ovat olleet tekijöidensä näköisiä. Koulutukseen osallistuneet ovat myös itse keskeisesti olleet asettamassa kehittämistoiminnalleen omat tavoitteensa ja myös miettineet ne arvioinnin kohteet ja kriteerit, joiden valossa heidän näkökulmastaan henkilökohtaistamisen kehittämistyötä olisi mielekästä arvioida. Tätä työskentelyä on tuettu ohjauksella niin yhteisissä tutoristunnoissa kuin oppilaitoskohtaisissa ohjauskeskusteluissa. Kun edellä kuvattua arvioi, niin koulutuksen voinee siis ainakin kohtuullisessa määrin katsoa tapahtuneen henkilökohtaistamisen hengessä.

Kun nyt järjestetyn ensimmäisen HeKo-koulutusprosessin myötä me HeKo-kouluttajat olemme alkaneet alkutilannetta paremmin hahmottaa sitä, mistä henkilökohtaistamisessa voisikaan olla kyse ja miten myös tämänkaltainen koulutus tulisi viedä läpi, voisi koulutuksen toteutusta toisella kertaa luonnollisestikin kehitellä eteenpäin. Tätä tilaisuutta ei tosin nyt tule, kun henkilökohtaistamiskoulutus tässä muodossa lopetetaan ja se kytketään osaksi näyttötutkintomestarikoulutusta. Sinänsä tämän kaltaista ratkaisua voinee pitää perusteltuna.

Jos koulutukseen liittyviä kehittämisen kohteita kuitenkin puretaan auki, niin esimerkiksi henkilökohtaistamiseen liittyvien näyttötilanteiden toteuttamiseen olisi mahdollista etsiä uuden tyyppisiä ratkaisuja. Voidaan tietysti hahmottaa sellaistakin ajatusmallia, että henkilökohtaistamisnäytön tai näytön osan tulisi tapahtua täysin luonnollisissa tilanteissa (esim. opiskelijan ohjaustilanne). Ainakaan kaikkiin tilanteeseen kovin luontevalta lähtökohdalta tämä ei tosin tunnu, vaikka jatkossa esimerkiksi HeKo-koulutuksen aikana olisikin ollut paikalla tutustua paremmin myös eri oppilaitosten toimintaympäristöihin. Eri oppilaitoksia olisi nytkin koulutukseemme kuluessa voinut kiertää niin, että kaikki koulutukseen osallistuvat olisivat saaneet paremman käsityksen siitä, millaisissa olosuhteissa kussakin

oppilaitoksessa henkilökohtaistamistyötä pyritään edistämään. Edelleen henkilökohtaistamiseen liittyvät näytöt oli mahdollisuus periaatteessa järjestää puitteiltaankin esimerkiksi ammatti- tai erikoisammattitutkintojen näyttökäytäntöjen tapaan, jolloin henkilökohtaistamisen ammattitutkintoon olisi laadittu omat valtakunnalliset perusteensa ja jolloin paikallinen tutkintotoimikunta vastaisi näyttöjen valvonnasta ja hyväksyisi näyttöjen järjestämissuunnitelmat jne. Tämänkaltainen puhdasoppisuus ei tosin sekään tunnu kovin inspiroivalta ja mielekkäältä HeKo-koulutuksen lähtökohdalta.

Järjestämämme HeKo-koulutuksen toinen kehittämiskohde olisi luultavasti ollut hankeraportoinnin uudelleen miettiminen. Kun nyt koulutukseen osallistuneilta edellytettiin hankeraporttia, olisi portfolion kokoaminen saattanut vastaisuudessa soveltua paremmin kehittämishanketta dokumentoivaksi ja arvioivaksi kirjalliseksi tehtäväksi. Tällaiseen käytäntöön oli nytkin periaatteessa tosin mahdollisuus, mutta vain harvat tätä mahdollisuutta hyödynsivät. Kolmas seikka, jota HeKo-koulutukseen liittyen olisi varmaankin voinut vielä jatkossa eteenpäin kehittää, oli kehittämishankkeiden oppilaitoskohtainen ohjaus. Tältä osin AiHe-konsultointiin ja HeKo-tutorointiin liittyi nyt omat päällekkäisyytensä.

Koulutuksen järjestämiseen liittyi myös omat, meistä koulutuksen järjestäjistä riippumattomat ongelmansa, jotka saattoivat osittain vaikuttaa nyt järjestetyn koulutuksen laatuun. Ensimmäinen tämänsuuntainen ongelma liittyi siihen, että koulutuskokonaisuus täytyi aloittaa omia alkuperäisiä suunnitelmia aiemmin, jolloin koulutuskokonaisuuden suunnitteluun jäi ehkä liiankin vähän valmistautumisaikaa. Tämän aloitusvaiheen jälkeen koulutukseemme vaikuttivat pitkin matkaa tulleet uudet ohjeet HeKo-koulutukseen osallistuvien opiskelijamääristä. Ensimmäisessä vaiheessa koulutukseemme pystyi annettujen ohjeiden mukaan osallistumaan neljästä eri AiHe-oppilaitoksesta 2 opettajaa kustakin, siis 8 opettajaa. Vaiheittain koulutuksen ollessa jo täydessä vauhdissa annettiin uusia ohjeita niin, että ensin näistä neljästä oppilaitoksesta saattoi koulutukseemme osallistua useampia opettajia (HeKo-opiskelijamäärä nousi 14:ään) ja tämän jälkeen koulutukseen haluttiin liitettävän oppilaitoksia myös Keski-Pohjanmaan alueelta (opiskelijamäärä nousi 20:een). Sinänsähän 20 opiskelijan määrä on sopiva tämän muotoiseen koulutukseen, mutta osanottajamääriä koskevat muutokset kesken koulutuskokonaisuuden eivät varsinaisesti helpottaneet HeKo-koulutuksen suunnittelua ja toteutusta. Jos koulutuksen järjestelyihin ehkä liittyikin välillä harrastelijamaisuutta, ei tämä ainakaan kaikilta osin johtunut pelkästään meistä koulutuksen järjestäjistä.

Toinen koulutuksen kuluessa ihmetystä herättänyt seikka oli koulutukseen liittyvä ohjailu- ja konsultointijärjestelmä. Oppilaitoksessamme vieraili muutamia kertoja AiHe-konsultti neuvottelemassa työskentelystämme.

Yhteistyötä aidon yhteistyön hengessä varmaan olisikin tarvittu. Valitettavasti koulutuksen järjestäjän näkökulmasta tuntumaksi muodostui se, että toimintaamme haluttiin ohjailta ja jossain määrin kontrolloidakin. Mihin? Miksi? Edelleen koulutusprosessin kuluessa oli havaittavissa, että koulutuksemme laatua oltiin ulkopuolisten taholta arvioimassa ja opiskelijoidemme mielipiteistä oltiin kovasti kiinnostuttu. Mikäpä siinä, mutta välttyä ei voinut ajatukselta, että toimintaa haluttiin ikään kuin ylhäältä päin arvioida ja kontrolloida. Johtopäätös on, että yhteistyö AiHe-hankkeen (AiHe-konsulttien) ja HeKo-hankkeen (HeKo-kouluttajien) välillä olisi kaivanut selkeyttä. Ennen koulutuskokonaisuuden alkua olisi pitänyt kyetä selkeämmin yhteisesti määrittämään, mitä yhteisesti ollaan tavoittelemassa ja millaisia rooleja itse kullakin kokonaisuudessa on. Näin HeKo-kouluttajienkin olisi ehkä ollut helpompi ymmärtää esimerkiksi koulutukseen liittyneet arviointikäytännöt kyselyineen ja havainnoituneen. Ehkäpä AiHe- ja HeKo-hankkeiden toteutus olisikin ollut alun perinkin syytä yhdistää yksien toimijoiden ja koulutuksen toteuttajien vastuulle. Nyt keittoa hämmentämässä tuntui HeKo-kouluttajan näkökulmasta olevan liian monta kokkia.

Nyt toteutuneessa järjestelyssä AiHe-konsultteja luontevamman ja avoimemman keskusteluyhteyden tarjosi valtakunnallinen yhteistyö eri HeKo-kouluttajien kesken. Tämän merkityksen ymmärtämiseen ainakin me kouluttajat täällä Oulussa taisimme tosin herätä liian myöhäisessä vaiheessa, mutta parempi myöhään kuin ei milloinkaan.

### **5.3.3. Henkilökohtaistamisen näkyminen Oulun ammatillisen opettajakorkeakoulun HeKo-opiskelijoiden tuotosten valossa**

Kari Kiviniemi & Pirjo Liisa Lehtelä

Jos kouluttajan näkökulmasta arvioi HeKo-koulutuksen kuluessa kehittyjä henkilökohtaistamiskäytäntöjä, niin erään näkökulman asiaan näytti tarjoavan se, millaiseksi käytännöt olivat oppilaitoksissa kehittyneet ennen HeKo-koulutuksen alkua. Toisissa oppilaitoksista hankkeen ansioiksi näytti nousevan se, että niiden avulla näyttöihin ja niiden henkilökohtaistamiseen liittyviä käytäntöjä vakiinnutettiin osaksi oppilaitosten yleisiä käytäntöjä. Esimerkiksi koulutuksessa mukana olleilla Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän eri oppilaitoksilla on ollut yhteisenä tavoitteenaan kehittämishankkeessaan kehittää henkilökohtaiseen opiskelusuunnitelmaan liittyviä käytäntöjä. Tavoitteena on tältä osin siten ollut yhtenäistää koko koulutusyhtymän oppilaitosten käytäntöjä. Konkreetteina lopputuloksina hankkeessa on tuotettu mm. HOPS-lomake ja tähän liittyen opettajakun-

taa varten toimintaohjeisto. Hankkeessa mukana olleiden eri oppilaitosten yhteistyönä hankkeessa on suunniteltu valmistavaan koulutukseen myös opiskelun suunnittelua tukeva orientaatiojakso, joka on käsittänyt sekä yhteisiä elementtejä että alakohtaisia sovelluksia. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymän oppilaitoksista puolestaan Keski-Pohjanmaan Maaseutuakatemia on suunnitellut henkilökohtaistamisen hengessä aikuisosastolle maatalouskoneasentajan ammattitutkinnon sisältöjä ja näyttöjä sekä luonut työelämäyhteyksiä.

Myös Oulaisen terveydenhuolto-oppilaitoksessa on pyritty kehittämään opiskelijan henkilökohtaista opiskelusuunnitelmaa ja ohjausta. Kehittämishankkeessa on kehitetty verkossa tapahtuvaa ohjausta opiskelijan työvälineiden ja oppaan kautta alasta riippumattomana verkkoversiona. Toinen kehittämishankkeen näkökulma on keskittynyt opiskelijan ohjaussuunnitelman laatimiseen ja ohjauksen kriittisten pisteiden kartoittamiseen henkilökohtaisten opiskelusuunnitelmien laadinnassa. Oulaisten oppilaitoksessa opiskelijan oppimisolun kehittäminen etenee näin oppilaitostasolle.

Toimintakäytäntöjen vakiinnuttamisesta oli nähdäksemme kyse myös Oulun kauppaoppilaitoksen henkilökohtaistamishankkeessa. Tämä kehittämishanke muotoutui vähitellen muotoon, jossa peruslähtökohtana oli oppilaan ohjaus- ja HOPS/HENSU-prosessin kehittäminen. Tavoitteena oli selkeyttää ja jäsentää oppilaitoksen näyttötoimintaan liittyviä toimintamalleja erityisesti datanomi- ja merkonomikoulutuksessa. Kehittämistoimintaan vaikutti selkeästi myös toimintakäytäntöjen muutos, sillä mm. näyttöjen ja oppilaan ohjauksen kanssa tekemisessä olevien toimijoiden määrä moninkertaistui oppilaitoksessa. Kun näyttöihin liittyvät toiminnot tulivat yksittäisten vastuuhenkilöiden sijasta yhä useamman opettajan vastuulle, oppilaitos näytti olevan ikään kuin pakotettu systematisoimaan ja mallintamaan näyttöihin ja niiden henkilökohtaistamiseen liittyviä toimintakäytäntöjä. Ainakin ulkopuolisin silmin näytti samalla siltä, että yksittäisten oppilaitosten hallussa ollutta tietotaitoa pyrittiin pukemaan kehittämishankkeen myötä muotoon, joka olisi laajemminkin oppilaitoksen opettajien hyödynnettävissä. Tätä voinee luonnehtia ainakin jossain määrin samalla myös oppilaitoksen toimintakulttuurin muutokseksi suhteessa näyttöihin ja niiden henkilökohtaistamiseen.

Oulun sosiaali- ja terveystieteiden oppilaitoksessa näyttöihin liittyvällä toiminnalla on pitkät perinteet ja toimintakäytäntöjä voinee luonnehtia jo kehittyneiksi. Oppilaitoksen hankkeista toisessa pyrittiin kehittämään koulunkäyntiavustajan valmistavan koulutuksen ja työssäoppimisen yhteistyötä, toisessa hankkeessa puolestaan pyrittiin purkamaan ”tekojen kielelle” tutkinnon osien ammattitaitovaatimuksia. Oppilaitoksen kehittämishankkeissa ei ehkä siten ollut kyse vastaankaltaisesta toimintakäytäntöjen vakiinnuttamisesta tai toimintakulttuurin laajemmasta muutoksesta mitä

edellä on esitetty, pikemminkin henkilökohtaistamiseen liittyvien vakiintuneidenkin käytäntöjen selkiyttämistä ja uudistamisesta.

Myös Merikosken ammatillisessa koulutuskeskuksessa henkilökohtaistamiseen liittyvät käytännöt ovat pitkälle vakiintuneita ja pääpaino on ennemminkin toimintamallien ja tehtäväjaon selkiyttämistä sekä sisäistämisestä. Merikosken ammatillisessa koulutuskeskuksessa on pilottikoulutuksena toteutettu myynnin ammattitutkintoon valmistavaa koulutusta. Kehittämishankkeessa selvitetään, miten pilottikoulutus on palvellut myynnin ammattitutkinnon valmistavassa koulutuksessa opiskelevien opintojen henkilökohtaistamista. Edelleen hankkeessa tarkastellaan, miten henkilökohtaistamista yleensä voidaan kehittää eri koulutuksissa pilottikoulutuksessa saatujen kokemusten perusteella. Myös työnantajatahon näkemyksiä on kartoitettu. Pilottikoulutuksen myötä on pyritty jäsentämään yleispätevää mallia, joka olisi sovellettavissa myös muihin koulutuksiin. Merikosken ammatillisessa koulutuskeskuksessa henkilökohtaistamisen perusvalmiuksia opintojen henkilökohtaistamisessa pidetään hyvinä ja toiminta sisältyy oppilaitoksen käytännön arkeen.

Kaikkiaan HeKo-koulutus on antanut myös meille kouluttajalle uusia näkökulmia oppilaitosten arjessa tapahtuvaan kehittämistyöhön. HeKo-koulutuksen kuluessa työstetyt henkilökohtaistamishankkeet ovat antaneet eräänlaisen näköalapaikan siihen, miten näyttötutkintojärjestelmää ja ammatillista aikuiskoulutusta voidaan kehittää ”humanistis-andragogisessa” henkilökohtaistamisen hengessä.

## **ASiantuntijatyöryhmän Ehdotukset Heko-koulutuksen kehittämiseksi ja toteuttamiseksi**

Laatiessaan toimintasuunnitelmaan vuodelle 2003 työryhmä valmistautui uudistamaan aikuisopiskelun henkilökohtaistamisen kehittämiskoulutuksen (HeKo) kansalliset perusteet vuoden 2003 loppuun mennessä. Opettajakorkeakoulujen kanssa tehtävällä arviointityöllä oli tarkoitus koota juuri tätä varten tietoa ja tuottaa uuden jo kertaalleen pilotoitun koulutusohjelman osaamisen kuvaus. Tällä pyrittiin henkilökohtaistamisen osaamisen näkyväksi tekemiseen ja sen merkityksen korostamiseen opettajan pedagogisena osaamisena ja kaiken kaikkiaan koko ilmiön pedagogista pohjaa vahvistavana kannanottona.

Elokuussa 2003 asiantuntijaryhmälle tuotiin mietittäväksi vaihtoehto, jossa henkilökohtaistamisen kehittämiskoulutus ei jatkuisikaan itsenäisenä kymmenen opintoviikon laajuisena koulutuskokonaisuutena, vaan koulutuksen sisällöt tai osa niistä sisällytetään uudistuksen alla olleeseen näyttötutkintomestarikoulutukseen. Lisäksi tuotiin julki ettei uudessa vuoden 2004 alussa käynnistyvässä AiHe-projektissa ole mahdollisuutta toteuttaa opettajien täydennyskoulutusta enää näin massiivisena kymmenen opintoviikon laajuisena prosessina vaan sen tulleet korvaamaan lyhyemmät koulutusrupeamat. Työryhmältämme pyydettiin kannanottoa näihin koulutuksiin.

Koulutuksen asiantuntijatyöryhmän suunnitelmat Heko-koulutusohjelman kansallisten perusteiden (eli työryhmän tekemien alkuperäisten vaatimusten) arviointi ja kehittäminen ei syksyllä 2003 ollutkaan enää työryhmän ydintehtävä, vaan tehtävänä olikin tuottaa kannanottoja henkilökohtaistamisen kehittämisen laajempaan näkökulmaan.

Aikuisopiskelun henkilökohtaistaminen AiHe-projektin koulutuksen asiantuntijatyöryhmä on päätenyt seuraaviin kannanottoihin pyydetyistä kokonaisuuksista:

### **7.1. Henkilökohtaistaminen näyttötutkintomestari- koulutuksessa**

Näyttötutkinnot ovat ammattitaidon hankkimistavasta riippumattomia tutkintoja, josta seuraa se, että tarvittavat opinnot ja näytöt tulee suunnitella ja järjestää aikuisopiskelijan henkilökohtaisesta lähtötasosta ja tavoitteista

käsin. Näyttötutkintomestarikoulutus on ollut ”toimeenpanokoulutusta”, jossa on ollut järjestelmän rakentamiseen liittyvien säädös- ja normitasoisten asioiden painotus. Toisaalta nykyisissä toteutuksissa on lisääntyvässä määrin korostunut näyttötoiminnan kehittäminen ja näyttösuunnitelmien tekemisen taitojen kehittäminen.

Näyttötutkintomestarikoulutus on tuottanut vahvaa osaamista näyttötutkintojen järjestämiseen, mutta opiskelun ja näyttöjen henkilökohtaistaminen on vielä jossain määrin selkiytymätön alue niin opettajille, aikuisopiskelijoille kuin myös työyhteisöille. Yhtenä vaikeutena on todettiin ainakin se miten ja millä välineillä voidaan arvioida, tunnistaa ja tunnustaa sellaista osaamista, josta ei ole koulu- tai työtodistuksia. Olemassa olevan osaamisen arvioiminen ja tunnustaminen on uusi kulttuuri ammatillisen koulutuksen kentässä. Tähän opettajat tarvitsevat lisää työvälineitä, tästä syystä on perusteltua, että henkilökohtaistamisen sisältöalueet liitetään näyttötutkintomestarikoulutukseen.

Uudistetussa näyttötutkintomestarikoulutuksen osaamiskuvauksessa henkilökohtaistaminen on huomioitu työryhmän ehdottamalla tavalla.

*Näyttötutkintomestarikoulutusta on kehitettävä prosessimaiseen, opiskelijoiden omaan osaamiseen pohjautuvaan suuntaan. Oppilaitosten sisäiseen kehittämistyöhön ja sen konsultointiin on panostettava näyttötutkintomestarikoulutusten toteutuksessa. Henkilökohtaistaminen ja sen omakohtainen kokeminen on mahdollistettava näyttötutkintomestarikoulutuksessa opiskeleville opettajille. Oppimiseen tulee sisältyä opettajan omien tietojen, taitojen ja asenteiden tutkimisen ja kehittämisen lisäksi yhteisöllistä, verkostojen oppimista tukevaa ainesta. Jos opettaja tekee työtään ’yksinäisenä soturina’, ilman tiimityötaitoja tai mahdollisuuksia rakentamaan dialogiin työympäristössään, hänen voimavarojensa ja osaamisensa henkilökohtaistamisen toteuttamisessa jäävät rajallisiksi.*

*Henkilökohtaistamisen kehittämisen tueksi on syytä luoda konkreettisia opettajien oman työn tutkimiseen liittyviä tukimuotoja. Pelkät täydennyskoulutukset eivät luo uutta toimintakulttuuria vaan tarvitaan laajempia tutkimuksen ja toiminnan yhdistäviä hankkeita.*

## **7.2. Henkilökohtaistaminen opettajien täydennyskoulutuksessa**

Näyttötutkintojärjestelmä ja siihen liittyvä opiskelun ja näyttöjen henkilökohtaistamisen tarve kasvaa samaa vauhtia, kun näyttötutkintojen määrä kasvaa ja koulutusrakenteeseen tulee uusia näyttötutkintoja. Kaikilla aikuiskoulutuksen opettajilla ei ole ollut mahdollisuutta osallistua näyttötutkintomestarikoulutukseen tai siihen osallistumisesta on kulunut jo vuosia. Vain osa ammatillisista oppilaitoksista on voinut osallistua AiHe-

projektiin ja saada sen avulla mahdollisuuden kehittää aikuisopiskelun henkilökohtaistamista. Tästä syystä on perusteltua järjestää eripituisia täydennyskoulutuksia opettajille, jotta he voivat valita tarpeidensa mukaan sopivia koulutuksia henkilökohtaistamisesta. Esimerkiksi 1–2 päivän pituiset koulutukset voisivat olla perusteltuja niille opettajille, joilla on näyttötutkintomestarikoulutus, mutta jotka haluavat syventää tietojaan ja selkiyttää toimintatapojaan aikuisopiskelun henkilökohtaistamisessa. Laajemmat, esimerkiksi 1–3 opintoviikon laajuiset täydennyskoulutukset voisivat olla perusteltuja niille opettajille, jotka toimivat näyttötutkintojärjestelmässä, mutta joilla ei ole näyttötutkintomestarikoulutusta eivätkä ole osallistuneet AiHe-projektiin. Tämä koulutus voitaisiin hyväksilukea mahdollisessa myöhemmin suoritettavassa näyttötutkintomestarikoulutuksessa.

Asiantuntijatyöryhmän ehdotus:

*Opettajien täydennyskoulutusten suunnittelussa tulee huomioida henkilökohtaistaminen ja luoda siihen liittyviä koulutusohjelmia. Koulutusten toteuttajien osalta tulee suosia monitoimijaisuutta, jossa koulutuksen tilaamisen perusteena on asiantuntemus ja oman koulutuksen kehittämishalukkuus sekä koulutusten joustavuus.*

*Henkilökohtaistamisen kehittämisen tueksi on syytä luoda konkreettisia opettajien oman työn tutkimiseen liittyviä tukimuotoja. Pelkät täydennyskoulutukset eivät luo uutta toimintakulttuuria vaan tarvitaan laajempia tutkimuksen ja toiminnan yhdistäviä hankkeita. Lisätukea voidaan antaa myös mm. tukemalla opettajien ja muiden toimijoiden (koulutuksen järjestäjät, tutkintotoimikunnat, työpaikkaohjaajat jne.) verkostoitumista ja yhteistä kehittämistoimintaa.*

### **7.3. Henkilökohtaistaminen opettajankoulutuksessa**

Nykyisin opettajat perehtyvät henkilökohtaistamisen problematiikkaan vasta työelämässä. Opettajien peruskoulutukseen henkilökohtaistamisen pedagoginen näkökulma on vähitellen mukana. On tärkeää, että itse oppimisprosessi antaa kokemuksen asiasta.

Asiantuntijatyöryhmän ehdotus:

*Aikuisopiskelun henkilökohtaistamiseen sisältyvä teoreettinen ja käytännöllinen tietämys tulee sisällyttää opettajien pedagogiseen koulutukseen samoin kuin perusteet näyttötutkintojärjestelmästä. Henkilökohtaistaminen pedagogisena toimintana liittyy oppimisen ohjaamiseen ja siinä käytettäviin menetelmiin. Opettajankoulutuksessa tulee kiinnittää huomiota opettajien ajankäytön pedagogiseen osaamiseen ja oman opettajuuden jatkuvaan arviointiin. Opettajien opintoihin tulee sisällyttää henkilökohtaistamista, jotta opettajaopiskelijat voivat itse luoda suhteen asiaan.*

## 7.4. Ohjausalan koulutuksen kehittäminen

Jyväskylän yliopisto on aloittanut syksyllä 2002 opinto-ohjaajien muuntokoulutukseen, joka johtaa kasvatustieteen maisterin tutkintoon (160 ov) ja opinto-ohjaajan kelpoisuuteen. Ensimmäisen ryhmän opinnot alkoivat syyskuussa 2002 ja kestävät kaksi lukuvuotta. Opiskelu on päätoimista. Muuntokoulutus on pilottivaihe, ja Jyväskylän yliopisto suunnittelee ohjauksen maisteriohjelman vakiinnuttamista toimintasuunnitelmakauden 2004–2007 aikana. Jatkossuunnitelmissa maisteriohjelman pääaineena on ohjaukseen suuntautuva kasvatustiede. Muuntokoulutuksen syventävissä opinnoissa opiskelijoilla on mahdollisuus erikoistua asiantuntijatehtäviin eri konteksteissa, esimerkiksi korkea-asteen ohjaukseen.

Opetusministeriö on myöntänyt keväällä 2003 tulossopimusneuvotteluissa määrärahan ohjauksen koulutuksen ja tutkimuksen kehittämishankkeelle vuosiksi 2004–2006. Kauden aikana yliopisto laatii ohjauksen tutkimuksen ja koulutuksen kehittämisohjelman. Yhtenä teemana on ohjauksen maisteriohjelman vakiinnuttaminen Jyväskylän yliopistossa. Vuonna 2004 Ohjauksen maisteriohjelmaan yhdeksi suuntautumisvaihtoehtoksi vuonna 2004 alkavaan olisi tässä vaiheessa mahdollista rakentaa yhteistyössä työministeriön kanssa opintokokonaisuus, joka keskittyisi työhallinnon sisäisiin ohjauksen/neuvonnan asiantuntijatehtäviin tulevaisuudessa. Valmistuneet opiskelijat voisivat sijoittua työhallinnon tehtäviin.

Asiantuntijaryhmän ehdotus:

*Työryhmä esittää kannanottonaan, että em. suunnitelmassa otetaan huomioon henkilökohtaistamisen näkökulma ja pyritään luomaan ohjausalan osaamiseen tähtävä koulutusta, jossa toimintasektorina on laajasti ymmärretty ohjauksen kenttä. Näin henkilökohtaistaminen voidaan sitoa laajempaan ihmisten oman jatkuvan oppimisen vastuulliseen haltuunottoon.*

## 7.5. Työhallinnon henkilöstön osaamisen lisääminen henkilökohtaistamisen alueella

Työhallinnossa laaditaan vuosittain henkilöstön koulutusohjelma, jossa otetaan huomioon hallinnon strategioista ja työvoimatoimistojen muuttuvasta työstä lähtevät haasteet. Työhallinnossa on laadittu henkilöstön osaamisen kehittämiseen pitkän aikavälin linjaus. Erityisesti työvoimapolitiisissa koulutuksissa on henkilökohtaistaminen ja erilaiset HOPS-käytännöt omiaan luomaan koulutuksen rahoittajalle ja koulutusten toteuttajille jännitteitä.

Asiantuntijaryhmän ehdotus:

*Työryhmä esittää, että tulevassa AiHe-projektissa tehdään vahvasti yhteistyötä eri hallinnon alojen välillä. Luodaan yhteisiä koulutus- ja kehittämisprosesseja TE-keskusalueille työvoimapoliittisen koulutuksen ja henkilökohtaistamiskäytäntöjen selkiyttämiseksi. Laaditaan hallinnonalojen yhteinen kehittämiskohteiden priorisointilista, jossa sovitaan yhteistyöstä työttömien työnhakijoiden työmarkkinakelpoisuuden parantamiseksi.*

*Työhallinnon henkilöstökoulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa pyritään tekemään yhteistyötä koulutuksen järjestäjien kanssa, jotta yhteinen näkemys henkilökohtaistamisesta eli omavastuisesta oppimisesta lisääntyisi. Yhteistyöhön otetaan asiantuntijatahoina mukaan myös työnantajien ja yrittäjien järjestöt. Jatkuvalle vuoropuhelulle varmistetaan se, että kehittämisessä otetaan huomioon työpaikoilla vallitseva todellisuus ja sen tuomat ammatillisen koulutuksen kehittämissaasteet. Samalla voidaan levittää yhteistä vastuuta oppimiselle suotuisen ilmapiirin aikaansaamisesta ja resurssien turvaamisesta kaikille toimijatahoille.*

## 8

# ASiantuntijaryhmän Oman Toiminnan Arviointia

Koulutuksen asiantuntijaryhmä on ollut alusta asti työhönsä sitoutunut. Jokainen ryhmän jäsen toi hienolla tavalla omaa osaamistaan yhteisen kehittämistyön tueksi. Tämä näkyi erityisesti työryhmän ensimmäisen vaiheen työssä eli henkilökohtaistamisen kehittämiskoulutuksen kansallisten perusteiden laadinnassa.

Sitoutuneisuuteen ovat vaikuttaneet kielteisesti kesken toiminnan vaihtuneet tehtäväsiannot ja uudet suunnat henkilökohtaistamisen kehittämiskoulutuksen roolista.

Yhteinen kehittämistyö opettajakorkeakoulujen kanssa ei oikeastaan koskaan päässyt kunnolla alkuun. Ristiriitaiset odotukset ja ryhmän rooli henkilökohtaistamisen kehittämistyön prosessissa jäi epäselväksi yhteistyökumppaneille, jolloin realistinen ja yhdessä uutta tekevä ote ei päässyt kunnolla vallalle. Tämä realiteetti näkyy myöskin aiemmissa artikkeleissa, joissa opettajakorkeakoulujen edustajat kommentoivat Heko-koulutuksen toimintaa laajemminkin.

Työryhmän työskentely on ollut monipuolista ja jäsenten omaa ammatillista kehitystä tukevaa. On ollut etuoikeus työskennellä ryhmässä, jolla on näin laaja ja monipuolinen kokemus ja näkemys aikuisopiskelun henkilökohtaistamiseen ja siihen liittyviin tekijöihin. Ryhmän työskentelyä on vaikeuttanut yhteisen ajan puute ja rajalliset mahdollisuudet panostaa ryhmälle annettuihin tehtäviin. Ryhmässä ja tehtäväksi annoissa tapahtuneet muutokset ovat jonkin verran rikkoneet työn systemaattista etenemistä vaikkakin uudet tilanteet ovat tuoneet uusia näkökulmia asian tarkastelulle.

Työryhmän mielestä olisi ollut perusteltua ja toivottavaa myös vaihtoehto, että aikuisopiskelun henkilökohtaistamisen kehittämiskoulutus olisi toteutettu uudelleen kymmenen opintoviikon laajuisena koulutuksena olisi ollut perusteltua ja toivottavaa. Henkilökohtaistaminen on vasta juurtumassa vähitellen aikuiskoulutuksen kenttään ja laajempi koulutusohjelma olisi ollut vielä paikallaan.

ihminen oppii  
ihmisestä,  
organisaatio oppii  
organisaatiosta  
järjestelmä oppii  
ihmisten järjestelmästä

## LIITE 1

### **HeKo-koulutuksen arviointi ja kehitystyö vuonna 2003 (HeKo-koulutuksen ohjausryhmä 5.2.03)**

HeKo-koulutusohjelman valtakunnalliset perusteet saatiin valmiiksi keväällä 2002. Niiden viimeisin luonnos on päivätty syyskuulle 2002. Syyskuulla päivätyn version kehittäminen on tärkeällä sijalla koulutusohjelman asiantuntijaryhmän ja HeKo-koulutuksen ohjausryhmän työssä vuonna 2003. Tätä varten koulutusohjelman asiantuntijaryhmä on aloittanut keskustelut koulutuksen toteuttajien kanssa jo syksyllä 2002. Tavoitteena yhteistyössä on henkilökohtaistamisen kehittämiskoulutuksen valtakunnallisten perusteiden kehitystyö sekä henkilökohtaistamiskäytäntöjen tukeminen. Toki asiantuntijaryhmämme on kiinnostunut ylipäättään henkilökohtaistamisesta: mitä se on, miten sitä kehitetään jne.

Asiantuntijaryhmämme on HeKo-koulutusohjelman ohjausryhmälle valmisteleva ryhmä, joka tuottaa materiaalia koulutuksen tueksi ja pyrkii omalla työllään edistämään henkilökohtaistamista ja sen koulutusta. Kevään aikana tullaan tuottamaan lisää aineistoa, jota voi hyödyntää HeKo-koulutusohjelmassa (olemassa olevat artikkelit [www.oph.fi/nayttotutkinot/aihe](http://www.oph.fi/nayttotutkinot/aihe))

Koulutusohjelman asiantuntijaryhmän tehtävät:

- Laatii aikuisten AiHe -koulutusohjelman kansalliset vaatimukset.
- Koordinoi ja kehittää koulutusohjelmaa yhteistyössä opettajakorkeakoulujen, AiHe-hankkeessa mukana olevien oppilaitosten ja työelämän edustajien ja sidosryhmien kanssa.
- Tuottaa julkaistavaa (esim. www-sivut, artikkelit yms.) tukimateriaalia kouluttajille aikuisopiskelun henkilökohtaistamisesta.
- Osallistuu AiHe -teemaseminaarien suunnitteluun koulutuksen asiantuntemuksen näkökulmasta.

Koulutusohjelman asiantuntijaryhmän jäsenet vuonna 2003:

- Projektiasiantuntija Otto Burman, Helia
- Koulutusjohtaja Eila Hanninen, Tampereen terveydenhuolto-oppilaitos
- Kouluttaja Arto Harju, Amiedu
- Koulutuslavastaava Raija Peltokangas Seinäjoen ammatillinen aikuiskoulutuskeskus
- Rehtori Ari Hyyryläinen, Työvoimaopisto, pj.

HeKo-koulutuksen kehittäminen ja arviointi on jaettu eri tasoille. Asiantuntijaryhmämme on mukana kouluttajatapaamisissa, koulutuspäivien havainnoineissa sekä avustavien opiskelijoiden haastatteluissa. Opiskelijoiden haastatteluissa keskitytään prosessin kuvaukseen, jonka johdosta valitaan 1–2 opiskelijaa kustakin opettajakorkeakoulusta. Opet-

tajakorkeakoulut keräävät omaa palautetietoaan sekä koulutuksen päättyessä kirjalliset loppuarvioinnin.

Tärkeimpinä arvioitavina ja kehitettävänä seikkoina pidetään seuraavia:

- Mitä opiskelijat mieltävät henkilökohtaistamisella ja miten käsitys on koulutuksen aikana kehittynyt
- Miten opiskelijoiden käsitys henkilökohtaistamisesta kehittyy koulutuksen aikana?
- Miten koulutuksen toteutus on tukenut opiskelijoiden omaa henkilökohtaistamisprosessia?
- Kuinka HeKo-koulutuksen perusteita on hyödynnetty koulutuksessa?
- Miten työelämäyhteistyötä ja muuta sidosryhmäyhteistyötä on sovellettu koulutuksen edetessä?
- Miten HeKo-koulutus tukee oppilaitosten AiHe-projekteja

## LIITE 2

### Haastattelurunko, opiskelijahaastattelut

Periaatteena, että haastattelu saa edetä vapaamuotoisesti, mutta seuraavat asiat tulisi käydä läpi.

1. Perustiedot
  - 1.1. Minkä alan opettaja tai mikä asema oppilaitoksessa, missä oppilaitoksessa opettaja on työssä.
  - 1.2. Miten pitkään ollut opettajana.
  - 1.3. Asema oppilaitoksen AiHe-projektissa.
2. Hakeutuminen ja osallistuminen HeKo-koulutukseen
  - 2.1. Miksi hän lähtenyt koulutukseen mukaan, mitkä omat tavoitteet ja odotukset.
  - 2.2. Miten osallistunut (missä tilaisuuksissa käynyt, mitä tehtäviä tehnyt jne.).
  - 2.3. Sitoutuminen koulutukseen, miten tärkeänä ammatillisen kehittymisen edistäjänä koulutuksen näkee.
3. Miten koulutus vastannut odotuksia.
  - 3.1. Miten koulutuksen järjestäjä tuonut tavoitteet esille koulutuksen alussa.
  - 3.2. Onko HeKon perusteita käyty läpi.
  - 3.3. Onko edetty tavoitteiden suuntaisesti.
  - 3.4. Onko koulutus palvellut opiskelijan ammatillisen kehittymisen tavoitteita.
4. Muutos.
  - 4.1. Onko omassa ajattelussa tapahtunut koulutuksessa muutosta ja minkälaista.
  - 4.2. Kokeeko tarvetta muutokseen.
5. Henkilökohtaistaminen.
  - 5.1. Miten koulutuksessa henkilökohtaistaminen tuotu esille.
  - 5.2. Mikä käsitys opiskelijalla henkilökohtaistamisesta on.
6. Miten käyty läpi HeKon perusteita.
  - 6.1. Henkilökohtaisten näyttö- ja oppimissuunnitelmien laadintatyö.
  - 6.2. Työelämäyhteistyömuodot.
  - 6.3. Ammattialan kehittymisen suuntaviivojen tunnistaminen.
  - 6.4. Yksilöllisyyden ja erilaisuuden hyödyntäminen opiskelijan osaamisen kehittämisessä.
  - 6.5. Ohjaus ja ohjausmenetelmät.
  - 6.6. Oppimisympäristöjen hyödyntäminen.
  - 6.7. Oman opettajuuden kehittäminen.
  - 6.8. Oman oppilaitoksen toiminnan tunteminen ja kehittämiseen osallistuminen.
  - 6.9. Yhteistyöverkostot ja palautteen käsitteleminen.