Susanna Uusitalo - Kaisa Peuha

PAIKKO® työkirja

Susanna Uusitalo ja Kaisa Peuha

PAIKKO® työkirja

KYT julkaisut, osa 1

Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki ry

Jyväskylä

2020

ISBN 978-952-68724-2-1 (nid.)
ISBN 978-952-68724-3-8 (PDF)
ISSN 2670-3734 (painettu)
ISSN 2736-8270 (verkkojulkaisu)

Taitto: Yhteisöagentti Oy, Niko Jokinen
Painopaikka: Taitotupa, Hankasalmi

Sisällys

Opinnollistamisen alkulähteitä 6
Varhaisemmat opinnollistamiskokeilut 6
Näin käytät PAIKKOtyökirjaa 7
Näkymättömästä osaamisestä näkyväksi opinnollistamalla 8
Opinnollistamisessa otetaan valmennuksellinen vastuu 8
Osaamisperusteinen ammatillinen koulutus 8
Tunnista mahdollisuudet hankkia ammatillista osaamista valmennuksessa 11
Miksi kannattaa opinnollistaa? 13
Onnistunut opinnollistaminen edellyttää tietoisia valintoja 14
Kuvataanko toimintaa vai oppimisen mahdollisuuksia 14
Tutkinnon perusteet kertovat oppimistuloksista 16
Teemmekö itse vai käytämmekö valmista mallia 18
Valitsimme PAIKKOjärjestelmän, miten toimimme nyt? 21
Sovitaan käyttöönotosta 21
Sovellamme PAIKKOa omaan toimintaamme 21
Henkilökohtaiset käyttäjätunnukset jokaiselle käyttäjälle 26
PAIKKOtyökalut auttavat onnistumisessa 28
Työversio: helppokäyttöinen työpohja oman toiminnan sisällön kuvaamiseen 29
Täytetystä työversiosta raportiksi tunnistetusta oppimisympäristöstä 33
Tavoitteena laatu 34
Raportin pohjalta syntyvät PAIKKO-osaamistodistukset 37
Kun tarvitset, apua on aina saatavissa 40
Osaamisen havainnointi, arviointi ja tunnistaminen 41
Osaamistodistuksen laatiminen 41
Positiivinen työpajapedagogiikka 42
PAIKKO järjestelmän ylläpito ja raporttien päivittäminen 43
Työversiot ja osaamistodistus päivittyvät OmaPAIKKOon 43
Omien oppimisympäristöraporttien päivittäminen eri tilanteissa 44
Toimijoiden verkosto kehittää PAIKKOtoimintaa 46
PAIKKOkoulutuksia toteutetaan kysynnän ja toivomusten mukaan 46
Tietoa toiminnasta on saatavilla monesta paikasta 50
Verkosto tukee, auttaa ja kehittää toimintaa 50
Oppilaitosyhteistyö 52
PAIKKOjärjestelmä tukee opinnollistamisprosessia 55

Lähteitä 57

Opinnollistamisen alkulähteitä

PAIKKO on kokonaisvaltainen opinnollistamisen järjestelmä. Sen perusperiaatteita ovat luotettavuus, läpinäkyvyys, ajankohtaisuus ja yhteistyö. Toiminta perustuu keskinäiseen luottamukseen ja yhteiskehittämiseen. Tämän kirjan avulla sinulla on mahdollisuus tutustua toiminnan toteuttamiseen.

Varhaisemmat opinnollistamiskokeilut

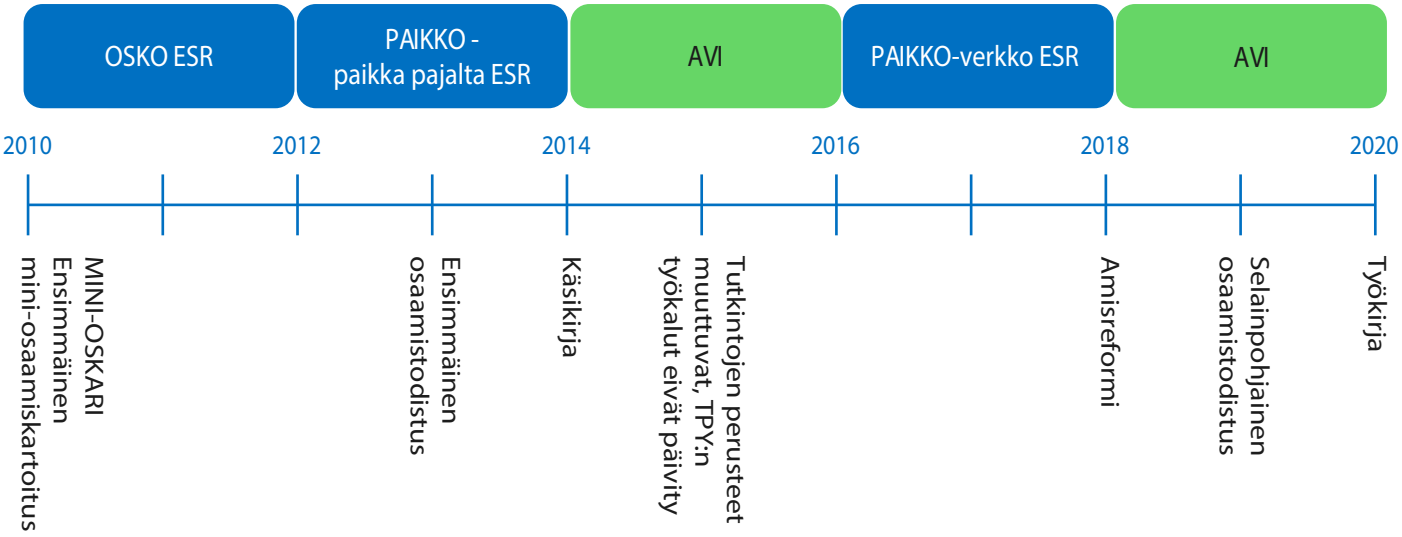
Opinnollistaminen tuli työpaja- ja työvalmennuskentällä tutuksi 2000-luvun alkupuolella. Valmennustoiminnan kehittymisen yhteydessä havaittiin, että toiminnassa omaksuttiin osaamista, jota pystyttiin arvioimaan ammatillisten tutkintojen vaatimusten mukaisesti. Toimintaympäristöjen kehittyminen ja valmentajien osaamisen lisääntyminen vaikuttivat asiaan. Myös oppilaitoksissa havaittiin työpajatoiminnan mahdollisuudet tukea asiakkaidensa osaamisen kerryttämistä.

Aluksi pyrittiin löytämään kokonaisia tutkintoja tai ainakin niiden osia, jotka voitaisiin suorittaa työpajaympäristössä. Työpajatoiminta ei ole kehittynyt tutkintorakenteen mukaisesti, joten isojen kokonaisuuksien tunnistaminen oli haasteellista. Isoa osaa toiminnasta ei voitu näin hyödyntää lainkaan. Tarvittiin menetelmien kehittämistä ja järjestelmällisempää otetta – alkuvaiheesta alkaen tuli kuitenkin selkeästi esille se, että toiminnan tuottaman osaamisen taso ja laajuuskin riittivät ammatillisten perustutkintojen ammattitaitovaatimusten tasolle.

Osaamisen tason ja oppimismahdollisuuksien selvittämisen lisäksi ja rinnalla tarvittiin myös pedagogista näkemystä toiminnan tueksi. Käsite työpajapedagogiikka vaati selkeytystä ja teoreettista viitekehystä, jotta sen tuottamaa osaamista pystyttäisiin paremmin hyödyntämään. Valtakunnallisen Työpajayhdistyksen hankkeessa kirjoitettu Työpajapedagogiikan opas määrittelee työpajoilla tapahtuvan oppimisen ja ohjaamisen tapoja. Kyse on tekemällä oppimisesta, jota tuetaan valmennuksellisin keinoin.

PAIKKOtoiminnassa yhdistellään aikaisemmin toteutettujen hankkeiden tuloksia omien oivallusten ja näkemysten perusteella. Tavoitteena on ollut luoda käytännöllinen, helposti käyttöön otettava ja järjestelmällinen tapa dokumentoida työvalmennuksen oppimisympäristöjen mahdollisuuksia. Niiden perusteella tavoitteeksi asetettiin tunnistaa valmennusprosesseissa syntyvää osaamista osaamistodistuksiin. Projektien toiminnan kautta on luotu luotettavasti toistettava toiminnallinen järjestelmä, jonka avulla käytännössä minkä tahansa työpaikan toimintaa voidaan arvioida ammatillisten perustutkintojen perusteiden avulla ja esittää sen oppimismahdollisuudet selkeillä raporteilla. Tunnistetut oppimisympäristöt luovat edellytykset osaamistodistuksen käyttöön ottamiseen.

PAIKKOjärjestelmän kehittämiseen on tarvittu kaksi ESR-hanketta, aluehallintovirastojen alueellisia kehittämisvaroja ja useiden kymmenien ihmisten työtä toimintatapojen kehittämiseen ja käytännöllisyyden ja luotettavuuden varmistamiseen. Rohkeasta, suoraviivaisesta kokeilusta on syntynyt järjestelmä, joka voidaan ottaa käyttöön siellä, missä joku on halukas kantamaan vastuuta oppimisympäristön mahdollisuuksien sekä osaamisen tunnistamisesta ja dokumentoinnista.



PAIKON aikajana 2010–2020

PAIKKOtoiminta perustuu ajatukseen, että jokaisella on osaamista. Tämän osaamisen tunnistaminen ja myönteinen palaute voivat olla ratkaisevassa asemassa tulevaisuuden valintoja tehtäessä. Siksi: muista tunnistaa osaaminen ja tehdä näkymättömästä näkyvää. Jokaisella työvalmennuksen asiakkaalla on oikeus saada positiivista palautetta osaamisestaan.

Näin käytät PAIKKOtyökirjaa

Kirja tarjoaa apua kaikille, jotka ovat kiinnostuneita valmennusympäristön opinnollistamisesta. Menettelytapoja on testattu monenlaisissa toimintaympäristöissä, joille kaikille on yhteistä ainoastaan se, että joku on ollut valmis ottamaan vastuuta oppimismahdollisuuksien ja osaamisen tunnistamisesta ja dokumentoinnista. Monien erilaisten kokeilujen ja välivaiheiden kautta PAIKKOjärjestelmästä on tullut sellainen kuin se nyt on. Lisätietoja löydät nettisivulta www.paikko.fi. Voit myös ottaa yhteyttä PAIKKOtiimiin ja kysyä lisää.

PAIKKO sopii käyttöön kaikkiin valmennusorganisaatioihin. Myös niihin, joissa käytetään esimerkiksi VALO-valmennusta, suoritetaan tutkintojen osia tai suuntaudutaan oppisopimuksiin. Henkilökohtaistamisprosessissa PAIKKO-osaamistodistuksella osoitettu osaaminen nopeuttaa tutkinnon osien suorittamista ja lyhentää oppisopimusopintojen kestoa.

Jos olette tehneet päätöksen PAIKKOjärjestelmän käyttöönottamisesta, työkirjasta löytyvät kootusti asiat, joihin on syytä löytää vastauksia opinnollistamisprosessin aikana. Järjestelmä tukee opinnollistamisen koko prosessia ja se on sovellettavissa monenlaisiin organisaatioihin ja toimintatapoihin. PAIKKOjärjestelmä ja -tiimi tukevat ja auttavat toiminnan suunnittelussa ja kehittämisessä. Olemme keränneet tähän julkaisuun ne asiat, jotka auttavat tekemään PAIKKOjärjestelmästä pysyvästi hyödyllisen toimintamallin juuri teille.

Näkymättömästä osaamisesta näkyväksi opinnollistamalla

”Työpajatoiminnan opinnollistamisella tarkoitetaan kokonaisuutta, joka sisältää työpajan oppimisympäristön tunnistamisen, valmentautujille kertyvän osaamisen tunnistamisen ja osaamisen osoittamisen… ”

(Sinikka Maskonen, Peter Pahlman ja Veijo Wienkoop: Työpajatoiminnan opinnollistaminen, Valtakunnallinen Työpajayhdistys ry 2019)

Opinnollistamisessa otetaan valmennuksellinen vastuu

Opinnollistamisessa on kysymys ohjauksellisen, valmennuksellisen ja osin pedagogisen vastuun ottamisesta siitä, että osaamisen kehittämisen mahdollisuudet ja itse osaaminen tulevat selkeästi esille. Organisaatiolla tulee olla valmiutta ottaa vastuuta valmentautujan oppimisesta ja sen tulosten tunnistamisesta. Työvalmennukseen ja työpajalle toiminnan toteuttaminen soveltuu hyvin. Siellä ohjaajilla ja valmentajilla on työtehtäviinsä liittyen vastuullaan ohjata ja suunnitelmallisesti valmentaa asiakkaitaan kohti koulutusta ja työelämää. Tämä vastuu sisältää automaattisesti velvoitteen tavoitteiden asettamiseen ja niiden toteutumisen seurantaan. Jos, kuten opinnollistetussa ympäristössä usein on, tavoitteet ja sisällöt on raportoitu, on tämän velvoitteen toteuttaminen oppimisympäristöistä laadittujen raporttien ja kuvausten avulla entistä helpompi toteuttaa.

PAIKKOjärjestelmässä noudatetaan aiemmissa Ammattiosaamista välityömarkkinoilta -hankkeista tuttua prosessia, jossa osaamista tunnistetaan tunnistetuissa oppimisympäristöissä. Tavoitteena on läheinen yhteistyö alueellisten ammatillisen koulutuksen järjestäjien kanssa, myös osaamisen kehittämispalveluiden myyminen oppilaitoksille. Työvalmennuksen tunnistetut oppimisympäristöt ja niissä tarjottu ohjauksellinen ja henkilökohtainen tuki saattavat olla ratkaisevassa asemassa tutkinnon loppuunsaattamisessa ja ammatilliseen koulutukseen ohjautumisessa.

Opinnollistamista voidaan toteuttaa millä tahansa työpaikalla, jossa joku on halukas ottamaan vastuun oppimismahdollisuuksien dokumentoinnista (oppimisympäristön tunnistaminen ja raportointi) ja osaamisen tunnistamisesta ja dokumentoinnista (osaamistodistuksen laatiminen).

Osaamisperusteinen ammatillinen koulutus

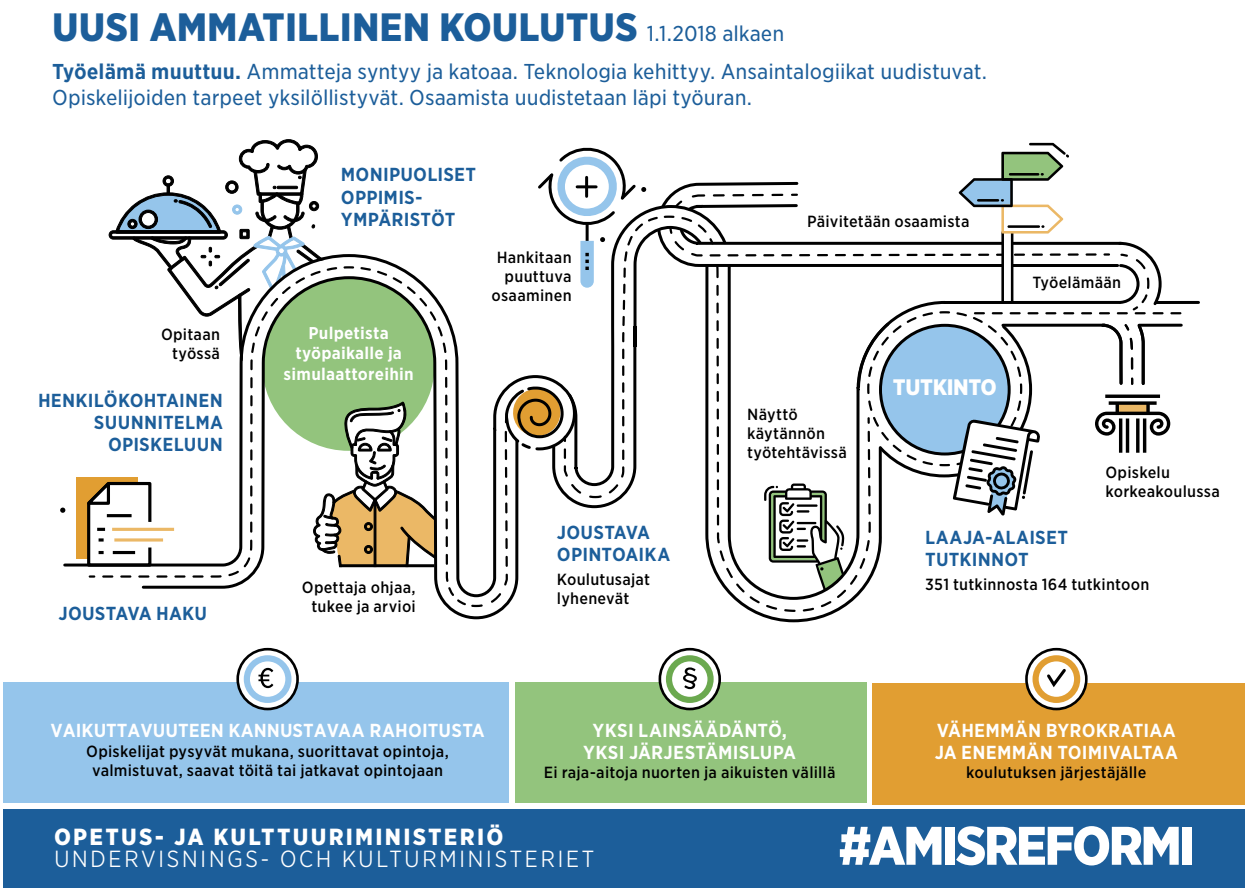
Suomessa toteutettiin ammatillisen koulutuksen uudistus vuonna 2018. Reformi muutti ammatillisen osaamisen arviointia ja koulutuksen järjestämistä periaatteellisella tavalla (Laki ammatillisesta koulutuksesta 2018). Nykyisin opintosuoritusten sijasta ratkaisevaa tutkinnon suorittamisen kannalta on näytöissä osoitettava osaaminen. Kaikissa tutkinnoissa osaaminen arvioidaan oikeissa työelämän tilanteissa järjestetyissä näytöissä, joiden perusteella osaamisen taso arvioidaan tutkintotodistukseen. Arvioinnin tekee aina koulutuksen järjestäjä, jolla on järjestämissopimus kulloisestakin tutkinnosta.

Sillä, miten ja missä ammatillinen osaaminen on hankittu ja paljonko aikaa siihen on käytetty, ei ole merkitystä tutkinnon suorittamisen kannalta

Jokaiselle ammatillisen tutkinnon suorittajaksi hakeutuvalle laaditaan HOKS – henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma. Suunnitelmaa tehtäessä oppilaitoksella on lakiin perustuva velvoite tunnistaa osaaminen, joka opintoja aloittavalla on. HOKS laaditaan niin, että osaamisen kehittämisessä oppilaitoksessa keskitytään puuttuvan osaamisen hankintaan. Tällöin osaamista verrataan luonnollisesti tutkintojen perusteiden osaamisvaatimuksiin ja arviointikriteereihin. Työvalmennusympäristöissä myönnetyissä, tutkintojen perusteiden mukaisissa osaamistodistuksissa dokumentoitu osaaminen huomioidaan osaamisen kehittämistarpeita arvioitaessa.

Oppilaitoksessa keskitytään puuttuvan osaamisen hankkimiseen ja osaamisen tason arviointiin. Osaamista hankitaan oppilaitoksessa joustavasti joko osallistumalla opetukseen, koulutussopimuksella tai oppisopimuksin. Osaamisen kehittymistä arvioidaan jatkuvasti. Riittävän osaamistason tultua saavutetuksi tutkinnon suorittaja voi osallistua näyttöön, joka arvioidaan ja jonka perusteella on mahdollista saada todistus suoritetusta tutkinnon osasta. Tutkinnot voidaan suorittaa kokonaisina tai osa kerrallaan. Kaikkien ammatillisten tutkintojen osia voidaan käyttää valinnaisina osina suoritettaessa jotain muuta ammatillista tutkintoa. Kaikki suoritetut tutkinnot ja niiden osat voidaan näin hyödyntää tutkintoa muodostettaessa.

Osaamistodistuksella ja osaamisen kerryttämisellä on työvalmennuksessa muitakin hyötyjä kuin hakeuduttaessa ammatilliseen koulutukseen. Se voi olla työnhaussa tukena, auttaa tunnistamaan ja sanallistamaan omaa osaamista ja rakentaa itsetuntoa ja itsetuntemusta. Paitsi valmentautujien saamat hyödyt, myös valmennuksen sisältö ja tavoitteellisuus kehittyvät, kun sisältöjä arvioidaan työelämässäkin yleisesti hyväksyttyjen osaamisvaatimusten avulla.



Kun mietit oppimismahdollisuuksien ja osaamisen tunnistamista, ota huomioon:

- kuka vastaa oppimisympäristökuvausten laatimisesta
- kenellä on ohjauksellinen vastuu osaamisen kehittymisestä, tavoitteiden asettamisesta ja niiden toteutumisen arvioinnista
- millä perustein osaaminen arvioidaan, kuka arvioi ja miten se dokumentoidaan
- tehdäänkö oppimisympäristökuvausta yksittäistapaukseen vai onko sillä jatkuvaa käyttöä
- jatkuvan käytön osalta: kuka vastaa jatkossa dokumenttien päivittämisestä ja siitä, että toiminta on ajanmukaista

Tunnista mahdollisuudet hankkia ammatillista osaamista valmennuksessa

Opinnollistamisprosessissa tunnistetaan toimintaympäristön mahdollisuuksia tuottaa ammatillista osaamista. Työvalmennusympäristöt ovat kehittyneet paikallisten olosuhteiden, markkinatilanteen ja ohjaajien osaamisen perusteella, eivät tutkintoperusteisesti. Siksi ensin onkin tunnistettava oman toiminnan painopistealueet ja keskeiset piirteet ja verrattava niitä tutkintojen perusteisiin. Valmennuksen sisällöistä suuri osa vastaa hyvin ammatillisten perustutkintojen osaamisvaatimuksiin. On kuitenkin valmennusta, jonka sisältöä on vaikeaa jopa mahdotontakin sovittaa tutkintomaailman vaatimuksiin.

Useimmiten toimintaympäristö tarjoaa laajemmat puitteet osaamisen kehittämiseen kuin ne, mitkä päivittäin ovat käytössä. Tunnistamisprosesseissa useimmin raportoimatta jäävät toisaalta selkeimmät itsestään selvästi toteutuvat kokonaisuudet (pakolliset tutkintojen osat, työelämän pelinsääntöjä ja työyhteisön toimintaa koskevat sisällöt) ja toisaalta ne kokonaisuudet, joiden toteuttaminen on jäänyt valmennushenkilöstön vastuulle, vaikka mahdollisuutta niiden siirtämiseen valmentautujien työksi olisikin. Kaiken tunnistetun ei tarvitse toteutua kaikkien kohdalla eikä joka päivä, kunhan mahdollisuus niiden toteutumiseen on olemassa.

Rajat oppimismahdollisuuksien tunnistamiselle muodostuvat kahdesta asiasta. Toinen niistä on fyysisen työskentely-ympäristön ominaisuudet, tilat, koneet ja laitteet sekä ympäristön muut olosuhteet. Toinen keskeinen asia on tietysti valmentajien osaaminen ja omat mahdollisuudet ohjata ja valmentaa tutkintojen perusteissa ilmaistuja sisältöjä.

Oman organisaation mahdollisuuksien tunnistaminen ja dokumentointi on koko toiminnan kehittämisen kannalta tärkeä prosessi. Oman toiminnan tietoinen havainnointi on aina kehittämistoiminnan paras lähtökohta. Sen avulla on mahdollista kehittää toiminnan sisältöjä, mutta myös valmennusprosesseja ja tavoitteellisuutta. Tunnistamistyö on tehtävä niin, että sen avulla saavutetaan tavoitellut hyödyt. Mikäli oppimismahdollisuuksien tunnistamisprosessi on liian raskas, työ jää helposti kesken eikä hyötyjä saavuteta lainkaan. Siksi on hyvä käyttää olemassa olevia työkaluja ja vakioituja menettelytapoja tässä työssä, jotta asetetut tavoitteet opinnollistamiselle on mahdollista saavuttaa.

On tärkeää, että valmennusprosessia toteuttavat valmentajat ovat mukana oppimisympäristöjen tunnistamistyössä. Useimmille on ollut tärkeää havaita oman työn ja ammatillisen osaamisen kehittämisen yhteys. Oppimisympäristöraportti luo merkityksiä päivittäiseen valmennustoimintaan ja rakentaa työssä tarvittavaa ammattiylpeyttä.

PAIKKOasiantuntijoita tunnistamassa Joutsan TyöVarikon oppimismahdollisuuksia

Opinnollistamista koskevien päätösten tekemisessä kannattaa huomioida:

- mitä hyötyjä tavoitellaan
- yhteistyö oppilaitosten kanssa
- yhteistyö alueellisten ja paikallisten verkostojen kanssa
- onko opinnollistamiseen saatavissa tukea jostain
- miten opinnollistaminen näkyy valmennusprosessissa

Miksi kannattaa opinnollistaa?

Oppimismahdollisuuksien ja osaamisen tunnistamisesta on hyötyä monella eri tavalla. Toiminnan vaikuttavuutta ja hyötyjä voidaan tarkastella monella eri tasolla.

Yksilötasolla vaikutukset syntyvät osaamisen ja valmennusorganisaation potentiaalin tunnistamisesta. Toiminnassa mukana olevat tunnistavat oman osaamisensa ja sen merkityksen paremmin saadessaan siitä palautetta. Itsetunnon kehittyminen ja oman potentiaalin havaitseminen vapauttaa asettamaan aikaisempaa pitemmälle meneviä tavoitteita omaan toimintaan. Osaamista tunnistamalla ja siitä palautetta antamalla ei vaikuteta vain mahdollisuuksiin suorittaa ammatillisia tutkintoja, vaan myös minäpystyvyyden ja itseluottamuksen kehittymiseen ja sitä kautta työllistymismahdollisuuksien monipuolistumiseen ja paranemiseen.

Työvalmennusorganisaation toiminnan sisältöjen tarkasteleminen ja avaaminen mahdollistaa kehittämisen aivan uudella tasolla. Oppimismahdollisuuksien tunnistaminen tuo valmennukseen läpinäkyvyyttä ja tasalaatuisuutta, helpottaa valmennuksen tavoitteiden asettamista ja mitattavuutta (tai seurantaa). Lisäksi se helpottaa myös uusien valmentajien perehdytyksessä.

Alueellisesti voidaan tarkastella työvalmennusasiakkaiden alttiutta hakeutua suorittamaan ammatillisia tutkintoja. PAIKKOjärjestelmään liittyvä verkostotyö luo edellytyksiä alueiden kehittämiselle ja yhteisten toimintamallien omaksumiselle. Myös yhteistyö alueellisten ammatillisen koulutuksen järjestäjien kanssa tiivistyy, kun työvalmennuksen potentiaali saadaan tunnistamisraporttien avulla esille.

Valtakunnallisesti pyritään lyhentämään opiskeluaikoja tunnistamalla aiemmin hankittu osaaminen. Päällekkäisestä toiminnasta luopuminen säästää kokonaiskustannuksissa ja parantaa opiskelumotivaatiota. Realistinen kuva omasta osaamisesta helpottaa koulutukseen hakeutumista ja vähentää näin syrjäytymistä. Erityisesti ulkomailla koulutuksensa hankkineiden osalta osaamistodistus luo mahdollisuudet oman osaamisen ja suomalaisen koulutusjärjestelmän vaatimusten vertaamiseen, jolloin on mahdollista paremmin ymmärtää myös suomalaisen työelämän vaatimuksia.

Opinnollistamisen ja osaamistodistuksen vaikuttavuutta on toistaiseksi arvioitu pintapuolisesti. Toiminnan hyödyt alkavat kuitenkin vähitellen näkyä mm. vuosittaisissa työpajakyselyissä.

Yksilö

- Itsetunnon ja itsetuntemuksen vahvistuminen
- Opiskelu- ja työelämävalmiuksien kehittyminen
- Opintojen keston lyheneminen
- Sujuvat siirtymät

Työpaja

- Toiminnan arviointi- ja kehittämisprosessit
- Tavoitteellisempi, jäsentyneempi ja tehokkaampi valmennus
- Ulkopuolisen asiantuntijan näkemys toiminnasta lisää toiminnan luotettavuutta

Alue

- Keski-Suomen työpajoilta suuntaudutaan keskimääräistä useammin koulutukseen
- Lisää pelkän peruskoulun varassa olevien suuntautumista ammatilliseen koulutukseen
- Palveluohjaajien ja oppilaitosten tietämys työvalmennuksen sisällöstä

Yhteiskunta

- Syrjäytymisen ehkäiseminen ohjaamalla valmentautujia entistä tehokkaammin koulutukseen
- Kustannussäästöt ammatillisessa koulutuksessa
- Maahanmuuttajataustaisten mahdollisuus tutustua työkulttuuriin ja kieleen toiminnallisessa ympäristössä

Onnistunut opinnollistaminen edellyttää tietoisia valintoja

Opinnollistamisprosessiin liittyy paljon erilaisia ja eri tasoisia valintoja, jotka on hyvä tehdä etukäteen. Opinnollistamisprosessi voidaan toteuttaa monella tavalla – PAIKKO tarjoaa järjestelmällisen lähestymismallin ja tehokkaat työkalut prosessin toteuttamiseen.

Kuvataanko toimintaa vai oppimisen mahdollisuuksia

Opinnollistamista työvalmennuksessa on tarkasteltu kahdesta lähtökohdasta, kuvaamalla työtehtäviä tai vertaamalla toteutettua toimintaa ammatillisten tutkintojen perusteisiin. Purkamalla tutkinnon suorittamiseen vaadittava osaaminen yksittäisiksi valmennuksessa toteutettaviksi työtehtäviksi voidaan seurata osaamisen kehittymistä tehtäväkohtaisesti. Oppimismahdollisuudet voidaan myös tunnistaa tutkintojen osaamisvaatimusten avulla suoraan, jolloin niissä vaadittua osaamista tarkastellaan arviointikriteerien, ei yksittäisten tehtävien perusteella.

Mikäli mahdollisuuksia tunnistetaan työtehtävittäin, käy usein niin, että suuri osa oppimismahdollisuuksista jää tunnistamisen ulkopuolelle. Yleisimmin tunnistamatta tällöin jäävät ammatilliset perustaidot, jotka kuitenkin ovat työllistymisen kannalta keskeisiä. Käytettäessä tutkintojen perusteita käytettävissä on valtakunnallinen ja yleisesti hyväksytty ammatillisen osaamisen viitekehys. Tutkintojen rakenne ohjaa tunnistamaan myös ammatillisia perustaitoja.

Työvalmennusympäristöjen tunnistamisessa tutkintoperusteisesti on aiemmin ollut kynnys. On ajateltu, ettei työvalmennuksessa saavuteta ammatillisessa koulutuksessa vaadittavaa osaamistasoa. Myös koulutuksen käyttämä kieli ja käsitteet ovat olleet vieraita ja niitä on karsastettu. Tarkasteltaessa tutkintojen perusteita huomataan kuitenkin, että tutkintovaatimusten sisällöt ovat niitä samoja perustehtäviä ja -osaamista, joihin valmennuksen aikana pyritään ja joita selkeästi omaksutaan valmennusten aikana. Tyydyttävän tason arviointikriteerien vaatima taso saavutetaan, kun valmennettava selviytyy perustyötehtävistään itsenäisesti tarviten vain ajoittain ohjausta tai neuvoja.

Tutkintojen perusteiden avulla on mahdollista tunnistaa ammatillinen perusosaaminen ja dokumentoida se helposti ja vaivattomasti. Oppimisympäristön tunnistamisesta muotoiltu raportti helpottaa lopullista osaamisen havainnointia.

Kokemuksia oman toiminnan mahdollisuuksien tunnistamisesta, kuinka tutkintojen perusteet vastaavat oman toiminnan sisältöä

Martti Jantunen
Työvalmennusohjaaja
Valmennustalo Koutsi
Vantaan kaupunki

Oppimisympäristön tunnistaminen on pajan ammattimaisen ympäristön peilaamista alan perustutkintojen osiin sekä niiden arviointikriteereihin. Peilaaminen tapahtui meillä toimintaympäristön katselmuksella, jossa kävimme läpi tilat, laitteet ja muut työskentelyyn vaikuttavat välineet. Ohjaajien substanssiosaaminen tulee olla riittävän hyvä, että he kykenevät kyseenomaisen alan ohjaamiseen pajoilla.

Toimintaympäristön läpikäymisen kanssa yhtä tärkeäksi asiaksi nousi mitä mahdollisuuksia juuri kyseinen ympäristö ja ohjaajien taidot antavat oppimisen suhteen?

Kävimme läpi kaikki perustutkinnon kriteerit (kirjattuna PAIKOn työversio-osiossa) ja peilasimme niitä tunnistettavaan oppimisympäristöön ajatuksella, "mitä tehtäviä tällä pajalla on mahdollista tehdä?"

Ei sorruta siihen ajatukseen että "mitä tehtäviä tällä tehdään nyt?" tai "mitä tämän hetkiset asiakkaat pystyvät tekemään?"

Katsoimme tunnistettavaa ympäristöä mahdollisimman laajasti ja hahmottelimme mahdollisia työtehtäviä, verraten niitä tutkintojen arviointikriteereihin. Tärkein ja merkittävin osuus tunnistamisessa on keskustelu pajan valmentajien kanssa. Tässä keskustelussa käydään jokainen arviointikriteereihin perustuva työtehtävä työversiosta läpi ja mietitään, pystytäänkö tehtävää ja sen osaamisen tunnistamista toteuttamaan pajalla. Kaiken kaikkiaan erittäin antoisa kokemus. Kiitos.

Tutkinnon perusteet kertovat oppimistuloksista

Ammatillisessa koulutuksessa on eri tasoisia tutkintoja:

Tutkintotaso	Sisältö/Vaatimustaso	Määrä
Ammatilliseen koulutukseen valmentava koulutus (VALMA) TELMA erityistä tukea tarvitseville	oppimisvalmiudet ja elämänhallintataidot ammatillisessa koulutuksessa vaadittava perusosaaminen	2
Ammatillinen perustutkinto	laaja-alaiset ammattialan perustaidot ammattialan perusosaaminen, alalle suuntautuminen yleinen jatko-opintokelpoisuus /Yhteiset tutkinnon osat	43
Ammattitutkinto	erikoistuminen alan tehtävään vastaa 1-3 vuoden työkokemusta alalla	65
Erikoisammattitutkinto	erikoistuminen johonkin alan erikoistehtävään vastaa 3-5 vuoden työkokemusta alalla	56

Pohdittaessa työvalmennustoiminnan oppimismahdollisuuksien tunnistamista, on järkevintä aloittaa pohdinta siitä, millaista kohderyhmää palvellaan. Valmennuksen kohderyhmässä ovat yliedustettuna ne henkilöt, joilla joko ei ole lainkaan ammatillista koulutusta tai joiden ammatillisesta kouluttautumisesta on pitkä aika. Myös ammatillisessa koulutuksessa keskeyttäneet kuuluvat tähän ryhmään. Suuri osa valmentautujista on ollut eri syiden vuoksi työttömänä tai työelämän ulkopuolella.

Myös työvalmennuksen työtehtävien vaatimustaso on huomioitava. Suurin osa työtehtävistä on ammatillista perustasoa eikä varsinaista ammatillista erikoistumista voida edellyttää. Näistä syistä luontevin valinta tutkintoperusteiseen opinnollistamiseen ovat valmentavat kokonaisuudet ja ammatilliset perustutkinnot, joiden suorittamiseen vaadittava taso yleensä saavutetaan työvalmennuksessa.

Ammatillinen perustutkinto ja sen alimmat ammatillisuuden kriteerit mahdollistavat työllistymisen ammattialan perustehtävissä. Tyydyttävän tason osaaja selviytyy alan tavallisimmista työtehtävistä ilman apua ja ohjausta, mutta tarvitsee monimutkaisemmissa tehtäväkokonaisuuksissa tai harvoin toistuvissa tehtävissä ohjausta. Tällaisen tason saavuttaa työvalmennuksen asiakkaista riittävän moni, jotta oppimismahdollisuuksien tunnistaminen ja osaamisen dokumentointi tämän jälkeen on mahdollista ja perusteltua.

Mikäli valmennus ei yllä ammatilliselle tasolle, kuten esimerkiksi starttivalmennuksessa, voidaan tunnistaa sisältöjä ammatilliseen koulutukseen valmentavasta koulutuksesta. Sen sisällöt eivät eriydy ammatillisesti, vaan tarjoavat mahdollisuuden oppimis- ja työelämävalmiuksien sekä osallisuuden ja käytännön taitojen kehittymisen tunnistamiseen osana valmennusprosessia. Myös yhteisten tutkinnon osien sisällöt soveltuvat valmennukseen, jonka sisällöt eivät vielä eriydy ammatillisesti.

Kun suunnittelette oppimisympäristöjen ja osaamisen tunnistamista

- oman organisaation perustehtävä ja opinnollistamisen asema perustehtävän osana
- kannattaako koko prosessi tehdä alusta alkaen itse vai kannattaako käyttää apuna käytettävissä olevia järjestelmiä
- jos teemme itse, miten osaaminen tunnistetaan ja dokumentoidaan
- miten opinnollistaminen on parasta toteuttaa meillä ja millaista apua haluamme sen toteuttamisessa käyttää

Miten meillä startissa toteutuvat VALMA ja YTOt? – kokemuksia?

Tanja Helminen ja Kaisa Rantanen
Työvalmennussäätiö Avitus, Jämsä

LuovanStartin toiminta on tavoitteellista ja laadukasta matalankynnyksen valmennusta. Pääpainopisteinä ovat arjen taitojen vahvistaminen, sosiaalisten taitojen ja itseluottamuksen lisääntyminen. Ryhmän toimintasisältöjä ovat siivous, liikunta, ruoanvalmistus ja luova tekeminen sekä monet erilaiset keskusteluaiheet ja tehtävät. Toiminnoissamme on paljon elementtejä, joilla voimme mitata nuorten taitoja YTO- ja VALMA-oppimissuoritteiden saavuttamiseksi.

LuovanStartin toimintaa ei ole rakennettu YTOn ja VALMAn osaamistavoitteiden pohjalta vaan olemme käyneet osaamistavoitteet läpi peilaten niitä omaan toimintaamme. PAIKKO-osaamistodistuksen näkökulmasta tarkastelemme jokaisen nuoren osallistumista yksilöllisesti ja merkkaamme suoritteet sen mukaan.

Teemmekö itse vai käytämmekö valmista mallia

Ilman järjestelmällistä lähestymistapaa tunnistamistyö on raskas prosessi, jossa valmennushenkilöstön ajankäyttöä on vaikea ennustaa. Käyttämällä valmista järjestelmää ajankäyttö on hallittavissa ja apua saatavissa ongelmatilanteisiin.

Työvalmennusorganisaatio voi aina toteuttaa koko opinnollistamisprosessinsa ilman ulkopuolista apua. Perusvalinnat on tehtävä aina organisaatiokohtaisesti. Malleja siitä, kuinka oppimisympäristöt raportoidaan ja tunnistetaan, on saatavissa ja Opetushallituksen julkaisemat tutkintojen ePerusteet ovat kaikkien käytettävissä. Apua tutkintojen valintaan ja oppimismahdollisuuksien pohdintaan on saatavissa vaihtelevasti koulutuksen järjestäjiltä ja verkostoista. Ilman järjestelmällistä lähestymistapaa tunnistamistyö on kuitenkin raskas prosessi, jossa valmennushenkilöstön ajankäyttöä on vaikea ennustaa. Oppimisympäristöraporttien luettavuus ja käytettävyys jää sivuseikaksi ja monet muutkin nyanssit helposti unohtuvat.

Valmiiden mallien etuna on kumuloituva kokemus ja tutkintojen tuntemus, käsitteiden hallinta ja apu ja tuki tutkintojen ja sisältöjen valintaan. Lisäksi raportointimallin ollessa vakioitu, voidaan huomio toiminnassa kiinnittää sisällöllisiin kysymyksiin. Prosessin kuluessa on mahdollista saada tukea ja apua lähes kaikkiin opinnollistamisen osa-alueisiin ja käytettävissä on useiden eri organisaatioiden toiminnasta hankitut kokemukset ja ammatillinen näkemys. Pitkäaikainen kokemus ammattimaisen valmennustoiminnan ja ammatillisen koulutuksen yhdistelmästä auttaa asioiden hahmottamisessa ja tutkintojen sisältöjen ja oman valmennustoiminnan vertailussa.

Vertailu – itse toteutettu tunnistaminen vs PAIKKO?

Sara Karppi
Vaasan kaupunki
Kyrönmaan työpaja Arpeeti

Opinnollistaminen on tätä päivää ja oivallinen väline työpajatoiminnasssa. Se tuo näkyväksi valmentautujien osaamisen ja opitut taidot työpajajaksolta. Monet valmentautujat saattavat kokea tietonsa ja taitonsa vajavaisiksi tai riittämättömiksi vaikka opittuja asioita onkin karttunut pajajakson aikana runsaasti.

Opinnollistamisen kautta voimme Työpaja Arpeetissa konkreettisesti kirjata osaamistodistukseen kaikki valmentautujan omaamat ja opitut asiat. Osaamistodistus tekee näkyväksi myös muille, mutta eritoten valmentautujalle itselleen sen, että "Minä osaan!"

Olemme Työpaja Arpeetissa päätyneet opinnollistamaan pajatoiminnot juuri siitä syystä, että voimme tuoda valmentautujillemme näkyväksi heidän monet taitonsa ja he voivat halutessaan viedä oppimisensa myös eteenpäin, ammattikoulun näyttöihin. Minäkuvan positiivinen rakentuminen ja valmentautujien kaikin puolinen tukeminen ja tsemppaaminen on Arpeetissa tärkeää.

Valitsimme juuri PAIKKOjärjestelmän, koska siinä oli koko paketti valmiina ja lisäksi se on todella helppokäyttöinen. Opinnollistaminen voi sanana ja käsitteenä olla vaikea ja monimutkainen sisäistää, mutta PAIKOssa asiat on avattu niin että ne ovat yksinkertaisia ja selkeitä. PAIKKOkoulutukset olivat tiivistettyjä ja johdonmukaisia. Apua saa aina helposti, jos tulee sellainen tilanne.

Olemme kokeneet Arpeetissa PAIKOn miellyttäväksi käyttää ja osaamistodistusten teko on vaivatonta ja näppärää. Aikaisemmin pajajakson päätyttyä valmentautujat saivat suppean todistuksen osallistumisesta. Nyt voimme osoittaa heille osaamistodistuksen avulla, että opittuja taitoja kertyy itseasiassa tosi paljon. Valmentautujan kanssa voidaan PAIKOn myötä myös asettaa uusia tavoitteita jaksolle, peilaten Arpeetin opinnollistamisraportteja.

Mikään järjestelmä ei poista sitä tosiasiaa, että opinnollistamis- ja osaamisen tunnistamisen prosessi tulee toteuttaa organisaation oman toimintakulttuurin mukaisena. Tämä vaatii järjestelmältä joustavuutta.

Opinnollistettavan organisaation toiminnallinen perusta suhteessa osaamisen tunnistamiseen ja oppimismahdollisuuksiin – näitä kannattaa miettiä.

- mitkä ovat tavallisimmat asiakasryhmämme
  - koulutustaso, onko ammatillista koulutusta
  - asema työmarkkinoilla, tavoitteet ja lähtökohdat
  - millaisesta osaamisen tunnistamisesta asiakkaamme hyötyvät
- mikä on työpaikkojemme tehtävien vaatimustaso
  - valmentava – kartoitetaan mahdollisuuksia ja kiinnostuksen kohteita sekä opetellaan oppimaan
  - ammatillinen perustaso
  - ammatillinen erikoistuminen tai ohjaaminen
- oppimismahdollisuuksia tunnistavan henkilöstön ammatillinen osaaminen
  - oma ammattiala
  - valmennusosaaminen

Valitsimme PAIKKOjärjestelmän, miten toimimme nyt?

PAIKKOjärjestelmä tarjoaa joustavan ja kokonaisvaltaisen toimintamallin työvalmennustoiminnan opinnollistamiseen, oppimismahdollisuuksien ja osaamisen tunnistamiseen.

PAIKKO ei poista tarvetta tehdä omia valintoja. Organisaation omat perusvalinnat tekevät toiminnasta sen omaan toimintakulttuuriin soveltuvan luontevan osan päivittäistä valmennustyötä. Järjestelmän perusteisiin, toimintamalleihin ja sitä käyttävien toimijoiden oppimisympäristöraportteihin voit tutustua osoitteessa www.paikko.fi.

Sovitaan käyttöönotosta

PAIKKOjärjestelmää on kehitetty järjestelmällisesti verkoston avulla jo vuodesta 2012. Työkalut ja ajatusmallit ovat peräisin aiemmin toteutetuista hankkeista, mutta niitä on suoraviivaistettu ja yksinkertaistettu esiintyneiden tarpeiden mukaisesti. PAIKKOtyökalut auttavat opinnollistamisen perusvalintojen tekemisessä ja antavat hyvän pohjan toiminnan toteuttamiseen käytännössä millaisessa toimintaympäristössä tahansa. Erityisesti on keskitytty raportoinnin avoimuuteen ja paikkansa pitävyyteen. Jokaisella käyttäjällä on mahdollisuus osallistua järjestelmän jatkokehittämiseen henkilökohtaisesti.

Työkalujen käyttöoikeus on sidottu käyttöönottosopimukseen, joka solmitaan käyttäjäorganisaation ja KYT ry:n välillä. Käyttöönoton yhteydessä laskutetaan kertamaksuna lisenssimaksu, jonka suuruus määräytyy viitteellisen hinnaston ja yhteisen sopimuksen perusteella. Toiminta perustuu avoimuuteen, vuorovaikutukseen ja yhteiskehittämiseen. Maksut vaihtelevat perustasoilla 700 eurosta 2500 euroon, erityisin perustein käytössä on myös alhaisempia maksuluokkia. Jos organisaatiossa on jo voimassa olevien tutkintojen perusteiden mukaisia tunnistettuja ja raportoituja oppimisympäristöjä, niistä kirjoitetut raportit voidaan muuntaa PAIKKOmallin mukaisiksi. Tällöin myös käyttöönottamisen maksu pienenee.

Käyttöönottosopimuksen tehneet saavat käyttäjätunnukset OmaPAIKKO-alueelle järjestelmän nettisivuille ja pääsevät sieltä lataamaan tarvitsemansa työkalut käyttöönsä. Tunnukset ovat henkilökohtaisia ja niiden hallinnoinnista vastaa jokainen organisaatio itse.

Sovellamme PAIKKOa omaan toimintaamme

Käyttäjäorganisaation oma toimintakulttuuri ratkaisee sen, miten ja kuinka PAIKKOa siellä käytetään. Toiminnan organisoiminen omassa organisaatiossa on tarpeen, jotta osaamistodistuksen käytöstä saadaan irti tavoitteiden mukaiset hyödyt. On hyvä tehdä perusvalintoja jo ennen varsinaista käyttöönottamista, koska se helpottaa käyttöönottoprosessia. Tukea päätöksenteossa ja koulutusta on saatavissa PAIKKOtiimistä, pyynnöstä.

Onnistumisen kannalta keskeistä on, että opinnollistamisesta ja osaamistodistuksen käytöstä tulee selkeä osa valmennusprosesseja ja niiden kehittämistä. ”Päälle liimattuna” osaamistodistusprosessi tuottaa sitä pelättyä ylimääräistä työtä ja tämä johtaa siihen, ettei tavoitteita aseteta raporttien avulla eikä todistuksia kirjoiteta. Vaarana on, että osaamistodistuksen käyttö hiipuu ja vähitellen jää kokonaan. Tämä on valmentautujien kannalta erittäin valitettavaa.

Ongelmia voidaan välttää huomioimalla opinnollistaminen osana uusien valmentajien perehdyttämistä. On tärkeää pitää huolta toiminnan jatkuvuudesta. Asiantuntemuksen säilymisestä valmennusorganisaatiossa on huolehdittava, jotta toiminnan taso voidaan säilyttää.

Kun mietit PAIKKOjärjestelmän käyttöönottoa, siihen vaikuttavat nämä asiat:

- paljonko teillä on valmennushenkilöstöä ja montako ammatillista pajaa teillä on
- onko teillä jo opinnollistettuja sisältöjä ja/tai julkaistuja oppimisympäristöraportteja
- millaisia toivomuksia teillä on
- mikä on käyttöönoton aikataulu

Miten meillä on huolehdittu toiminnan jatkuvuudesta?

Kati Somppi
Palveluohjaaja
Keuruun kaupunki

Keuruun kaupungin työllisyyspalveluiden hakemus päästä osaksi työ- ja elinkeinoministeriön syyskuussa 2012 alkanutta työllisyyden kuntakokeilua sisälsi tavoitteen:

TOP Navikka -ohjelma, jossa 150 työllistetyn asiakkaan tarpeisiin luotu toimintakokonaisuus Navikka muutetaan oppimisympäristöiksi ja tiettyjen ammatillisten tutkintojen tutkinnon osien autenttiseksi työssä oppimispaikaksi.

Keuruun hakemus valittiin toteutettavien hankkeiden joukkoon ja tuli aika tarkastella hankehakemuksen sisältöä uudelleen myös osaamistodistuksen näkökulmasta. Tavoite tuntui erittäin kunnianhimoiselta hankkeen alussa, mutta päämäärätietoisesti Keuruun työkanavahankkeen projektiin palkattu koulutuskoordinaattori yhdessä silloisen kaupungin aikuiskoulutuspäällikön kanssa aloitti oppimisympäristöjen kartoitustyöt Navikka-toimintakeskuksen työntekijöiden kanssa. Koulutuskoordinaattorimme oli tehnyt aiemmin yhteistyötä Susanna Uusitalon kanssa ja sai myytyä meille muille ajatuksen PAIKKO-osaamistodistuksesta. Siitä se ajatus sitten lähti. Keuruun kaupungilla on tehty PAIKKOtyökalujen avulla oppimisympäristöjen tunnistamista vuodesta 2013 lähtien.

Osaaminen tuli tehdä näkyväksi (varsinkin asiakkaalle itselleen, mutta myös muille). Osaamistodistuksen avulla kuntouttava työtoiminta, työkokeilu ja palkkatukityö edistäisi tavoitteellista työotetta, sekä toisi sisällöllistä laatua tehtävään työhön/ohjaamiseen. Lisäksi osaamistodistus antaisi oppilaitokselle spesifiä tietoa, mitä taitoja koulutukseen hakeutuvalla on kertynyt työllistämistä edistävistä toimenpiteistä koulutusmaailman omalla kielellä.

PAIKKO-osaamistodistus on ollut usealle se ainut hyvä todistus elämänsä aikana. Osaamistodistusmahdollisuus pyritään avaamaan heti uuden asiakkuuden alkaessa. Osaamistodistuksen teko vaikuttaa rohkaisevasti myös asiakkaan sitoutuneisuuteen työtehtävissä.

Saimme positiivista palautetta monesta työyhteisöstä, joissa tunnistamista Navikan lisäksi tehtiin. Oman työn tarkastelu osaamistodistuspohjan ja työnkuvaamisen näkökulmasta muistutti työyhteisöä ja varsinkin yksilöä työyhteisössä työnsä arvokkuudesta.

Kati Somppi ja Tiina Palonen kertovat Keuruun mallista PAIKKOverkostotapaamisessa

PAIKKOtoiminnasta meillä ei ole negatiivista kokemusta lainkaan. Tiedämme saaneemme tarvitsemamme tiedon niin ripeästi kuin se vain suinkin on ollut mahdollista KYT:in PAIKKO-organisaatiolta. Keuruun kaupungin työllisyyspalvelut on hyötynyt oman PAIKKOasiantuntijamme/Navikan toiminnanohjaajan sekä hallintovastaavamme vahvasta koulutusosaamisesta ja -ymmärryksestä. Toiminta on ollut jo useamman vuoden meillä vakiintunutta. Oppilaitosyhteistyö tunnistamisen parissa on ollut pääsääntöisesti sujuvaa.

Keuruulla tunnistamista tekee tällä hetkellä sekä hallintovastaava, että Navikka-toimintakeskuksen toiminnanohjaaja. Yksi palveluohjaajista opiskelee parhaillaan PAIKKOasiantuntijaksi. Osaamistodistuksien PAIKKOvastaavana toimii Navikka-toimintakeskuksessa toiminnanohjaaja ja muissa yksiköissä/yrityksissä palveluohjaaja. PAIKKO-ohjaajia meiltä löytyy useista eri hallintoaloilta ja yksiköistä.

Koulutuskoordinaattoreilla, aikuiskoulutuspäälliköllä ja hallintovastaavalla, sekä Navikan toiminnanohjaajalla on koulutus- ja kokemuspohjaa työskentelystä koulutuspuolella. He ”suomensivat” osaamistodistuksen tärkeyden muulle työyhteisölle saaden meidät muut innostumaan ajatuksesta. Toiminta ei kuitenkaan jäänyt vain ajatuksen tasolle, vaan innostuimme myös toiminnan tasolla. Lisäapuna meillä on myös Keuruun kaupungin toisen asteen opinto-ohjaaja. Hän on tarvittaessa mukana pohtimassa, miten saisimme räätälöityä tiettyyn koulutukseen hakeutuvalle mahdollisimman monipuolisen osaamistodistuksen.

Oppimisympäristöjä on kartoitettu vuodesta 2013 sitä mukaa kaupungin eri yksiköissä, yhdistyksissä, yrityksissä mitä tarve on tuonut esille. Navikan toiminnanohjaaja on YAMK-opinnoissaan tehnyt yrityksille kyselytutkimuksen kiinnostuksesta opinnollistamiseen. Kyselyn pohjalta valmistuu myös opaskirja yrityksille työllisyyspalveluiden tarjoamasta opinnollistamisyhteistyöstä.

Työllisyyspalveluiden henkilöstö osallistuu PAIKKOkoulutuksiin säännöllisen epäsäännöllisesti. Kaupungissa on yleinen positiivinen suhtautuminen osaamistodistuksiin ja koulutuksiin on osallistunut työntekijöitä myös eri hallintokunnilta. Päivitysrupeama osaamistodistuksissa uusien tutkintotodistusten myötä on loppusuoralla. PAIKKO-osaamistodistusta voimme vilpittömästi suositella myös muille kunnille ja kaupungeille missä sitä ei vielä ole. Toivomme osaltamme kannustamisen olevan osa kehittävää PAIKKOtoimintaa.

PAIKKO perusvalinnat käyttöönottovaiheessa

- kuka vastaa PAIKKOtoiminnasta organisaatiossa, PAIKKOvastaava ja valmennusprosessien organisoiminen
- millä työpisteilla PAIKKO otetaan ensimmäisenä käyttöön ja miten toimintaa laajennetaan
- miten tunnistettu oppimisympäristö näkyy valmennusprosessissa ja tavoitteiden asettelussa
- ketkä kirjoittavat osaamistodistuksia
- osaamistodistustoiminnalle asetettavat tavoitteet

Henkilökohtaiset käyttäjätunnukset jokaiselle käyttäjälle

PAIKON verkkosivulta löytyy OmaPAIKKO – käyttäjien oma intranet-alue, josta löytyvät tarvittavat materiaalit eri käyttäjäryhmien tarpeisiin.

Käyttäjätunnusten määrää ei rajoiteta. OmaPAIKKOon tehdään kolmen tasoisia tunnuksia, joista ylemmät tasot sisältävät myös kaikki alempien tasojen oikeudet.

Jokainen käyttäjäorganisaatio päättää itse, kenelle tunnukset halutaan ja millaista koulutusta henkilöstölle halutaan. PAIKKOasiantuntijakoulutus järjestetään pääsääntöisesti kerran vuodessa. Sen lisäksi on mahdollista järjestää lyhyempää PAIKKOvertaisopastaja-koulutusta alueellisesti. Se järjestetään aina yhteistyössä alueellisten toimijoiden kanssa. Vertaisopastajakoulutuksessa perehdytään PAIKKOtoiminnan taustoihin, ammatillisiin tutkintoihin ja koulutukseen ja PAIKKOtoiminnan toteuttamiseen yhden päivän ajan. Koulutus antaa valmiudet toimia alueellisesti tai omassa organisaatiossa osaamistodistuksia kirjoittavien valmentajien tukena.

Jokaisen osaamistodistuksia laativan valmentajan olisi hyvä käydä Osaamistodistuksen käyttöönottokoulutus ja siihen liittyvä ”Kuinka ohjaan osaamistodistuksen saajaa” -kokonaisuus. Tämä madaltaa kynnystä osaamistodistusten laatimiseen ja vähentää toiminnassa ilmenneitä ongelmia. PAIKKOjärjestelmää käyttävien organisaatioiden olisi hyvä miettiä, kuinka osaaminen osaamistodistusten laatimisessa ja osaamisen havainnoinnissa ja arvioinnissa pidetään riittävällä tasolla. Niin varmistetaan osaamistodistustoiminnan laatu.

PAIKKOkäyttäjä

- Osaamistodistustyökalu ja osaamistodistusohjeet

Käyttäjän rooli: osaamistodistusten laatiminen osana valmennustyötä, osallistuu oman työpaikkansa oppimisympäristön tunnistamiseen, mutta ei vastaa siitä yksin.

PAIKKOvastaava

- Osaamistodistustyökalu ja osaamistodistusohjeet
- Tutkintojen työversiot ja ohje oppimisympäristön tunnistamiseen
- Markkinointimateriaalia

Vastaavan rooli: Osaamistodistusten laatiminen, osallistuu työpajan kaikkien oppimisympäristöjen tunnistamiseen ainakin apuna ja huolehtii ainakin työversiot niitä tarvitsevien käyttöön, huolehtii oppimisympäristöraporttien ajantasaisuudesta ja päivittämisestä sekä siitä, että organisaation käyttäjätunnukset ovat ajan tasalla.

PAIKKOasiantuntija

- Osaamistodistustyökalu ja osaamistodistusohjeet
- Tutkintojen työversiot ja ohje oppimisympäristön tunnistamiseen
- Markkinointimateriaalia
- Koulutusmateriaalia

Asiantuntijan rooli: Koulutettu PAIKKOasiantuntija toimii alueellisena tai organisaation sisäisenä opinnollistamisen asiantuntijana, toimii oppimisympäristöjen tunnistajana tarvittaessa, tekee yhteistyötä vastaavien kanssa toiminnan kehittämisessä ja toimii linkkinä PAIKKOtiimiin. Voi tarvittaessa järjestää alueellisia tai organisaatiokohtaisia osaamistodistuksen käyttöönottokoulutuksia.

Näin PAIKKO organisoituu meillä

- PAIKKOvastaava/-t ja heidän roolinsa organisaatiossamme
  - osaamistodistusprosessi
  - oppimisympäristön tunnistamiseen osallistuvat
  - PAIKKOtyökalujen käyttö valmennusprosessissa: tavoitteiden asettaminen, osaamisen havainnointi ja dokumentointi, kuka vastaa osaamistodistuksen laatimisesta
- tunnukset ja niiden hallinta
- oppimisympäristöraporttien päivittäminen
- PAIKKOkoulutukset
  - osaamistodistuksen käyttöönotto- ja ohjauskoulutus
  - arviointi ja havainnointi valmennuksessa
  - PAIKKOvertaisopastaja
  - PAIKKOasiantuntija
  - osallistuminen käyttäjien verkostotoimintaan
- toiminnan kehittäminen

PAIKKOtyökalut auttavat onnistumisessa

PAIKKOjärjestelmän työkalut ovat koeteltuja opinnollistamisen apuvälineitä, joita käyttämällä päästään järkevällä panostuksella suoraan tunnistamaan ja dokumentoimaan valmentautujien osaamista osaamistodistukseen. Työkalujen kehittämisessä ovat olleet mukana niiden käyttäjät.

PAIKKOjärjestelmä perustuu ammatillisten perustutkintojen perusteisiin.

Ammatillisten tutkintojen perusteet / OPH

TYÖVERSIO
tutkinnon perusteista

Sisältää 23 eri ammatillisen perustutkinnon ammattitaitovaatimukset ja T1-tason arviointikriteerit.

Työ- ja toimintaympäristöä verrataan tutkinnon perusteisiin.

Työ- ja toimintaympäristön tunnistaminen

RAPORTTI
oppimisympäristöstä

Oppimisympäristön tunnistaminen tehdään yhdessä PAIKKOasiantuntijan kanssa.

Raportti kertoo yksilöidysti ne tutkinnon osat ja ammattitaitovaatimukset, jotka työyksikössä voidaan saavuttaa.

Osaamisen tunnistaminen ja dokumentointi

OSAAMISTODISTUS
havaitusta osaamisesta

Valmentautujan työjaksolla osoittama ja havaittu osaaminen tehdään näkyväksi osaamistodistuksen avulla.

Osaamistodistus kirjoitetaan helppokäyttöisen selaintyökalun avulla.

Työversio: helppokäyttöinen työpohja oman toiminnan sisällön kuvaamiseen

Kaikki järjestelmän työkalut vastaavat sisällöllisesti Opetushallituksen määräyksenä annettuja tutkintojen perusteita. Tutkintojen perusteet löytyvät sähköisinä netistä, mutta ePerusteiden käyttäminen opinnollistamisessa vaatii tutkintojen rakenteiden tuntemusta. Työversiosta löytyy tutkinnon rakenteen lisäksi kaikki tarpeellinen tieto oman oppimisympäristön tunnistamista varten.

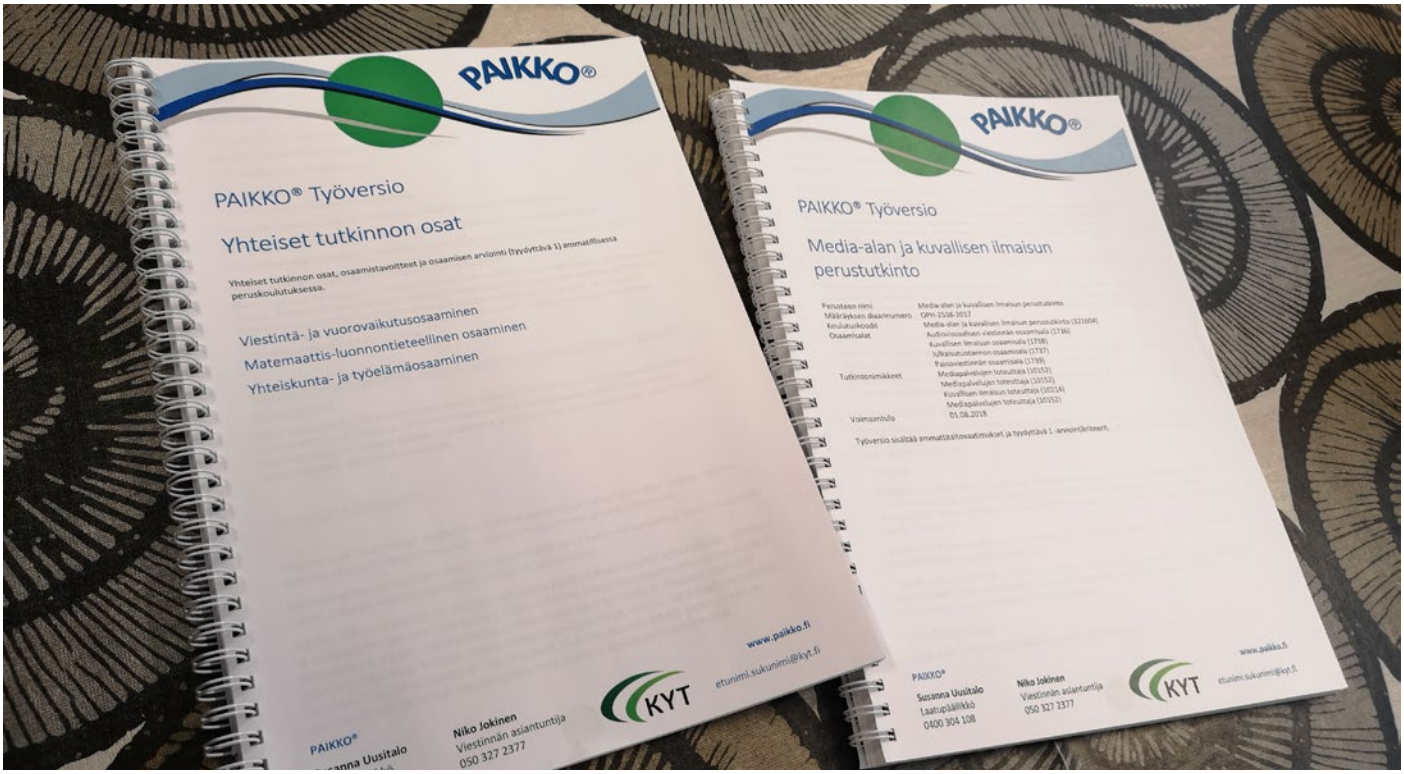
Työversion käyttö helpottaa oppimismahdollisuuksien tunnistamisprosessia ja tarjoaa systemaattisen tavan raportoida työpaikan oppimismahdollisuuksista. Työversion apukysymykset opastavat kuvaamaan oman toiminnan peruspiirteitä niin, että raportin lukijalla on mahdollisuus tehdä päätelmiä toiminnan laadusta ja laajuudesta.

Työversiot sisältävät:

- tiedot tutkintojen perusteista annetusta määräyksestä
- kysymykset työpaikan yleiskuvauksen laatimista varten
- tutkinnon rakenteen, osaamisalat/suuntautumisvaihtoehdot
- tutkinnon osaamisvaatimukset ja tutkinnon suorittamiseen vaadittavat alimman tason (T1) arviointikriteerit tutkinnon osittain

PAIKKOtyöversioita on laadittu (kirjoittamishetkellä) yhteensä 23 ammatillisesta perustutkinnosta, kaikille perustutkinnoille yhteisistä tutkinnon osista (YTO) ja ammatilliseen koulutukseen valmentavan koulutuksen sisällöistä (VALMA). Tutkinnot ovat valikoituneet työvalmennuksen sisältöjen perusteella. Tutkintojen määrää järjestelmässä voidaan käyttäjien pyynnöstä lisätä.

Tutkintojen sisällöt ja rakenne muuttuvat työelämän muutosten mukana. Siksi on tärkeää, että työversioita ja PAIKKOjärjestelmän sisältöä pystytään joustavasti päivittämään muutosten tahtiin. Tutkinnon perusteiden muuttuessa käyttäjille tiedotetaan muutoksista ja tulevasta päivitystarpeesta sekä ohjeistetaan se, miten muutos on mahdollista toteuttaa oppimisympäristöraporttien osalta. Muuttuneet työversiot päivittyvät OmaPAIKKOon, josta PAIKKOvastaavat saavat uudet versiot käyttöönsä joustavasti. Näin varmistetaan se, että käytössä ovat aina voimassa olevat tutkintojen perusteet ja raportointi on mahdollista pitää ajan tasalla. Varsinaisesta raporttien päivittämisestä vastaa aina käyttäjä.



Ottaessasi käyttöön PAIKKOtyöversiot on tärkeää

- valita oman toiminnan sisältöjä vastaavat tutkinnot. Joillakin aloilla on mahdollista valita kahdesta toisiaan lähellä olevasta tutkinnosta. On tärkeää valita se, mikä vastaa toiminnan laatua ja laajuutta parhaiten – neuvoa saa kysyä!
- kiinnittää huomiota esittelyteksteihin ja siihen, että ne antavat riittävät ja oikeat tiedot toiminnasta – voit käyttää myös kuvia
- kirjoittaa käytännön toimintatavat riittävän tarkasti, jotta ne antavat hyvän kuvan siitä, miten tutkinnon perusteiden mukaiset osaamisalueet toteutuvat valmennustoiminnassa
- etenkin teknisillä aloilla on tärkeää kertoa, minkälaisilla koneilla, laitteilla ja menettelytavoilla työtä tehdään
- päättää siitä, kuka vastaa työversion täyttämisestä ja raportin hyväksymisestä julkaisua varten
- muistaa, että kysymys on tavallisesta työstä ja tavallisista asioista

Miksi opinnollistamme? Näkökulmia opinnollistamiseen Sovatek-säätiön työvalmennuksessa

Sari Rantala
Sovatek-säätiö
Kirjoittaja on ammatillinen erityisopettaja ja opinto-ohjaaja, joka työskentelee Sovatek-säätiön PAIKKOasiantuntijana ja kehittämistehtävissä.

Sovatek-säätiö on ollut mukana opinnollistamassa työpajatoimintaa vuodesta 2012 eli PAIKKO-hankkeen alusta alkaen. Vuoden 2018 amisreformi muutti tutkintojen perusteet ja sen myötä myös PAIKKOaineistot piti päivittää vastaamaan näitä muutoksia. Sain tehtäväkseni päivittää meillä käytössä olevat oppimisympäristöraportit ja tunnistaa pari uuttakin oppimisympäristöä. Syksyllä 2019 uudet aineistomme olivat valmiina ja pääsimme opettelemaan selainpohjaisen PAIKKO-osaamistyökalun käyttöä. Prosessi on ollut mielenkiintoinen ja se on avannut työpajoilla tehtävien työtehtävien merkityksiä uudella tavalla. Opinnollistaminen on tuonut nämä erilaiset työtehtävät vertailukelpoisiksi ammatillisiin opintoihin nähden. Mikä parasta, osaaminen dokumentoidaan osaamistodistukseen, joka puolestaan on yhdenmukainen ja siten täysin tasa-arvoinen ammatillisesta koulutuksesta saadun todistuksen kanssa.

Itse päivitystyö eteni vaiheittain. Ensin perehdyimme tutkintojen perusteisiin, joiden pohjalta laadittiin oppimisympäristöraporttien työversiot kullekin yksiköllemme. Työversiot muokattiin valmennusyksiköissämme tehtävien työtehtävien mukaisiksi. Sen jälkeen kävimme läpi työversiot kunkin ammattialan työvalmentajien kanssa ja teimme tarvittavat korjaukset. Pyrimme tekemään päivitystyön mahdollisimman helpoksi ja nopeaksi valmentajille, joten heidän työaikaansa ei käytetty pitkien tutkintojen perusteiden lukemiseen eikä raporttien kirjoittamiseen. Laadimme valmiiksi alakohtaiset aineistot, jonka pohjalta lopulliset aineistot muokattiin yhdessä työvalmentajien kanssa.

On tärkeää, että tukena on joku, joka on perehtynyt ammatilliseen koulutukseen. Tarvitaan tulkki, joka kääntää opetussuunnitelmakielen työpajakielelle, avaa käsitteitä, täsmentää ja tarkentaa merkityksiä ja toivottavasti siten auttaa työvalmentajia hahmottamaan opinnollistamisen kokonaisuutta. Sinällään osaamisen arviointi ei ole vaikeaa, sitä joko osaa tai ei osaa, mutta miten arviointi tapahtuu, kun se tehdään jonkin olemassa olevan ohjeistuksen mukaisesti, jonka koko prosessi on

Sari Rantala tunnistamassa oppimisympäristöä Viitasaarella

Sovatek-säätiön valmentajia osaamistodistuskoulutuksessa

vieras? Tämä lienee jonkinlainen ongelma opinnollistamisen toimeenpanossa, työpajakentän valmennus- ja arviointiprosessit eivät ole strukturoituja kuten oppilaitoksissa ja näitä rakenteellisia viitekehyksiä jopa pelätään. ”Ei työpaja ole mikään koulu” on lause, jonka varmasti jokainen on joskus kuullut. Työpaja ei ole koulu, eikä sen pidä sitä ollakaan, mutta voisimmeko hyödyntää jotain jo hyväksi havaittuja toimintatapoja ja soveltaa niitä meille sopiviksi? PAIKKOprosessi on tästä oivallinen esimerkki: oppilaitosmaailman käytänteitä on muokattu työpajoille sopivaan muotoon ja mielestäni se on tuonut valmennukseen lisäarvoa, jota se muuten ei saisi.

Opinnollistamisen tuomaa lisäarvoa työvalmennukseen ei vielä varmasti osata käyttää koko potentiaalilla. Mitä enemmän asia avautuu, sitä enemmän hyötyjä ja positiivisia vaikutuksia löytyy. Vaikutukset näkyvät monilla tasoilla: valmentautujalla, valmentajalla, koko organisaatiolla, sidosryhmillä ja yhteistyökumppaneilla. Sovatek-säätiön työvalmennuksen kehittämisen painopisteeksi onkin vuonna 2020 asetettu työvalmennuksen toimintamallin ja toimintaympäristöjen kehittäminen PAIKKO-oppimisympäristöraporttiemme avulla. On hienoa ja tärkeää, että koko organisaatiossa nähdään opinnollistamisen merkitys ja hyödyntämisen mahdollisuudet. Tämä nostaa työn laatua, vaikuttavuutta ja mitattavuutta ja se voidaan hyvin yhdistää osaksi organisaation laatu- ja kehittämistyötä. Omassa organisaatiossani opinnollistamisen avulla on havainnoitu mm. minkä eri alojen eri tutkintojen osista työtehtävämme muodostuvat, eri työvalmennusalojen yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia, hahmoteltu eri ammattialojemme valmennussisältöjä ja suunniteltu valmennuskokonaisuuksia.

Tällä hetkellä työskentelemme Sovatek-säätiön hankkeiden sekä taloushallintomme työtehtävien opinnollistamiseksi. Hankkeissamme työskentelee vertais- ja/tai kokemusasiantuntijakoulutuksen käyneitä valmentautujiamme esimerkiksi vertaisohjaajina ja heille voimme toivottavasti kirjoittaa osaamistodistuksia ensi syksystä alkaen. Haluamme tarjota oppimisympäristöjä mahdollisimman laaja-alaisesti, jolloin tehtäviä voidaan henkilökohtaistaa valmentautujan tavoitteiden suuntaisesti kuten osaamisperusteisessa tutkintotavoitteisessa ammatillisessa koulutuksessakin. Näin toteutamme yksilöllisiä tavoitteita, voimme räätälöidä valmennuskokonaisuuksia esimerkiksi tiettyä tavoitetta, työpaikkaa tai -tehtävää varten ja opinnollistaminen tulee osaksi tavoitteellista valmennusprosessia.

Hienointa tässä päivitysprosessissa on ollut kiittävä ja kannustava palaute valmentautujiltamme ja valmentajiltamme. Sovatek-säätiön asiakkaissa ja valmentautujissa on henkilöitä, joilla osaamista on mutta koulutustausta on tavalla tai toisella puutteellinen. Osaamistodistuksen myötä myös heidän osaamisensa saa sille kuuluvan arvon. On tärkeää, että osaamisen tunnistamisessa näkyy ja tuntuu osaamisperusteisuuden lisäksi myös vahvuusperusteisuus, joka tuottaa onnistumisen kokemuksia ja luo aidosti voimauttavaa valmennustyötä.

Täytetystä työversiosta muodostuu raportti tunnistetusta oppimisympäristöstä

Oppimisympäristöraportti on työpaikka- ja tutkintokohtainen raportti siitä, millaisia sisältöjä valmennuksessa toteutetaan. Oppimisympäristöraportit julkaistaan PAIKOn nettisivustolla, joka muodostaa valmennuksen sisältöjä koskevan, suuren ja avoimen tietopankin.

Oppimisympäristön tunnistamisraportti

Yhteiset tutkinnon osat

Ammattitaitovaatimukset voidaan saavuttaa seuraavilta osin (rastitettu):

Viestintä ja vuorovaikutus äidinkielellä, suomi

Pakolliset osaamistavoitteet

Henkilö osaa

- ☒ toimia tarkoituksenmukaisesti erilaisissa vuorovaikutustilanteissa
- ☒ tulkita erilaisia tekstejä sekä hankkia ja arvioida tietoja eri lähteistä
- ☒ tuottaa erilaisia tekstejä ja ilmaista tunteita, ajatuksia, mielipiteitä ja käsitteitä.

Arviointi

Henkilö toimii tarkoituksenmukaisesti erilaisissa vuorovaikutustilanteissa.

- ☒ viestii vuorovaikutustilanteessa tilanteen mukaisella tavalla
- ☒ ilmaisee asiallisesti mielipiteitä yhteistyö- ja ryhmätilanteissa
- ☒ käyttää tilanteen mukaan yleiskieltä esitellessään omaan alaansa liittyvän ilmiön tai asian
- ☒ ymmärtää kielen ja vuorovaikutustaitojen merkityksen omalla alallaan ja työelämässä
- ☒ arvioi vuorovaikutustaitojaan saamansa palautteen pohjalta

Oppimisympäristöraportti laaditaan täytetyn työversion, oppimisympäristön tunnistamiskäynnin ja käytyjen keskustelujen pohjalta. Oppimisympäristön tunnistamisessa yhdistyvät ammattialan tuntemus ja osaaminen ammatillisen koulutuksen osaamiseen ja näkemykseen tutkintojen vaatimusasteesta ja sisällöstä. Yhdistämällä nämä näkökulmat raporttia laadittaessa, saadaan varmimmin esille työpaikan kyky tuottaa ammatillista perusosaamista ja ne erilaiset mahdollisuudet, joita työympäristössä on. Olennaista on myös organisaation ulkopuolisen näkemyksen saaminen mukaan tunnistamistyöhön. Kyky arvioida omaa toimintaa on usein rajoittunut, useimmiten tunnistamatta jäävät ammattien perusosaamiseen kuuluvat itsestään selvät asiat. Myös käsitteiden avaaminen on usein tunnistamistyössä tarpeen hyvän lopputuloksen saavuttamiseksi.

Oppimisympäristöraportit julkaistaan PAIKOn nettisivuilla. Näin huolehditaan järjestelmän avoimuudesta ja jäljitettävästä dokumentaatioketjusta, jotka ovat olennainen osa PAIKKOjärjestelmää. On tärkeää, että dokumentaatio on näkyvissä jokaisen tunnistetun oppimisympäristön osalta. Raportit

laaditaan tutkinto- ja työpaikkakohtaisesti niiden luettavuuden parantamiseksi. Yhdestä työpaikasta voidaan raportoida sisältöjä useasta eri tutkinnosta. Näistä laaditaan aina erilliset raportit. Mikäli samalla valmennusorganisaatiolla on samankaltaisia toimintoja useassa eri toimipaikassa (esim. kierrätyskaupat tms.), voidaan niistä laatia yhteinen raportti. Näin voidaan menetellä myös yleisesti toteutuvien Yhteisten tutkinnon osien ja Ammatilliseen koulutukseen valmentavan koulutuksen sisältöjen osalta silloin, kun samat sisällöt toteutuvat koko organisaation valmennustoiminnassa.

Oppimisympäristöä tunnistettaessa on hyvä muistaa, että siinä tunnistetaan kaikki työpaikan tarjoamat mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen, ei vain niitä sisältöjä, jotka toteutuvat kaikkien tai suurimman osan kohdalla. Näin menetellen saadaan paremmin näkyviin toiminnan koko kirjo ja pystytään myös käyttämään raportointia oman toiminnan kehittämisen välineenä. Perustehtävistä suoriutuvien valmentautujien kohdalla pystytään näin laajentamaan työtehtäviä ja saavuttamaan tutkinnon osaamisvaatimukset laajemmin. Raporttia laadittaessa pyritään kokonaisuuksien rakentamiseen ennemmin kuin yksittäisten osaamisvaatimusten saavuttamiseen. Näin toiminnalle tulee selkeämmin rakennetta ja valmentautujien osaamisen raportointi on helpompaa.

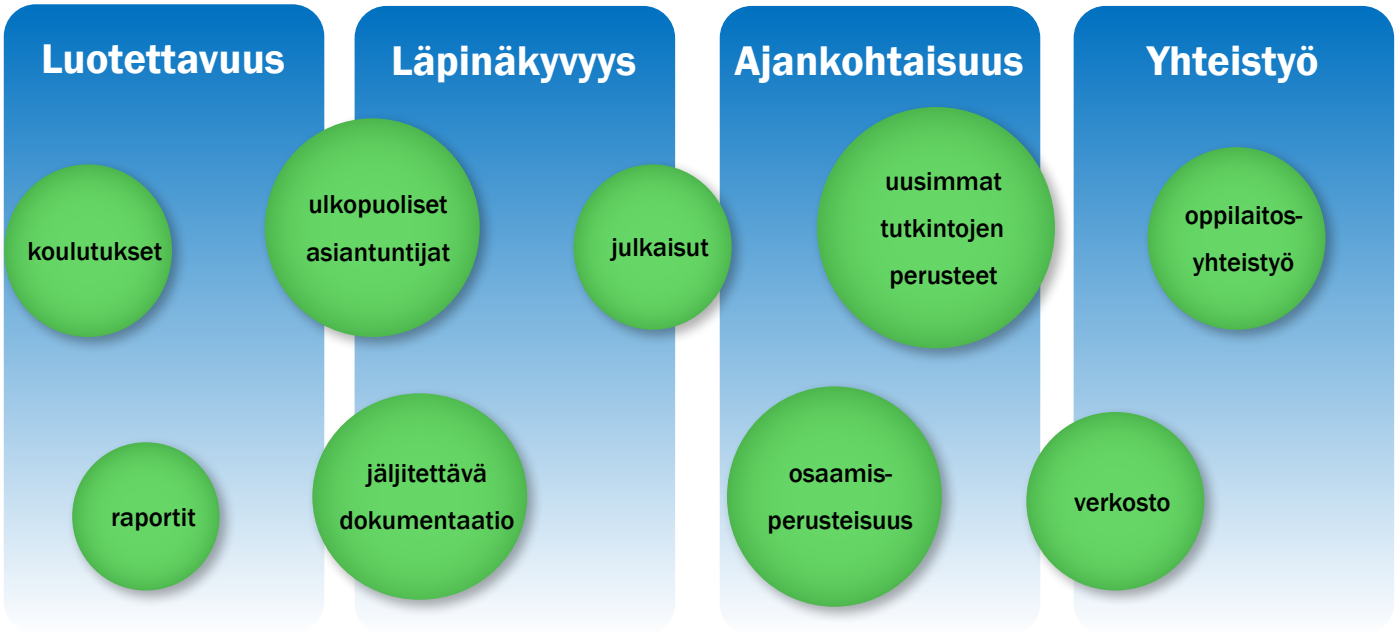
Oppimisympäristöraporttien julkaiseminen ja niiden laadun arviointi ja kehittäminen on PAIKKOjärjestelmän olennainen osa. Meillä on käytössä laatuperiaatteet, joiden mukaisesti jokainen raportti arvioidaan ja sen julkaisemisesta päätetään. Erityisesti kiinnitämme huomiota toiminnan laadun ja laajuuden kuvaukseen sekä siihen, kuinka tutkinnon osaamisvaatimusten toteuttaminen käytännössä kuvataan. Ammatillisen koulutuksen järjestäjät arvioivat toiminnan ammatillisuutta sen mukaisesti, miten käytännön toiminta on organisoitu, onko se riittävän laajaa ja laadultaan ammattimaista. Tämän tulee näkyä tunnistamisraporteissa. Raportit julkaistaan vasta siinä vaiheessa, kun niiden laatu on riittävän korkea ja toiminnan toteuttamisen perusperiaatteet selkeästi esillä.

Tavoitteena laatu

Opinnollistamisprosessi vaatii toteuttajiltaan osaamista. Tapa, jolla opinnollistaminen toteutetaan, vaikuttaa lopulta suoraan osaamistodistusten laatuun ja niiden merkitykseen koulutuksen järjestäjien ja työnantajien keskuudessa. Laadukkaat, faktoihin ja selkeään raportointiin perustuvat osaamistodistukset ovat saajalleen arvokkaita.

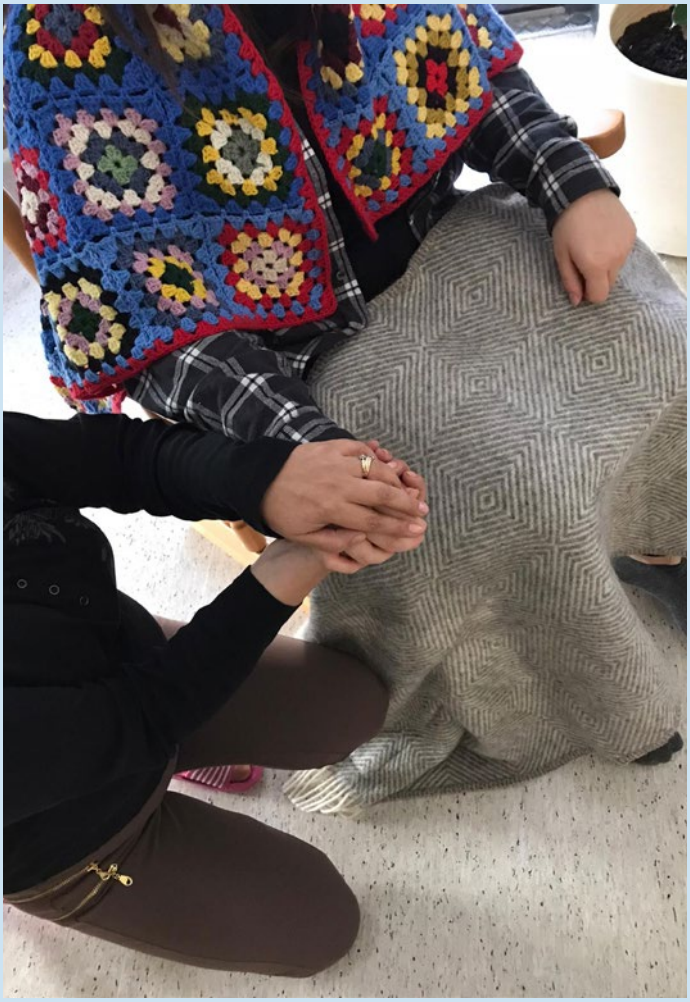
PAIKKOtiimin tuottamien tukipalveluiden tavoitteena on ylläpitää laatua ja kehittää toiminnallista kokonaisuutta.

On tarpeen pitää huolta siitä, että toimimme kaikki samojen laatukriteerien ja periaatteiden mukaisesti.



Oppimisympäristöraportin käyttö meillä – kehittäminen ja tavoitteiden asettaminen

Johanna Tammelin
Työvalmentaja
Jyväskylän työllisyyspalvelut
Puusta pitkälle -hanke



Hoivatiimissä opitaan lähihoitajaksi.

Idea hoivatiimiin syntyi oman lähihoitajatyökokemukseni myötä. Kiinnitin työvuosinani paljon huomiota työntekijöiden työmoraaliin ja eettisiin seikkoihin, jotka hoitoalalla ovat tärkeitä omaksua. Myös hoitoalalla työssäjaksaminen ja se, miten paljon itse voi siihen vaikuttaa, aukesi minulle opiskellessani lisäksi puutarhaterapiaa.

Ajatus on käynnistynyt monesta eri asiasta, joilla on kuitenkin ollut yhteys toisiinsa. Hoivatiimin syntyyn on vaikuttanut muun muassa pitkään jatkuneen hoitoalan työntekijöiden pula, alalle haluavien ja alalla pysyvien uusien työntekijöiden varmistaminen ja nuoret, jotka haluavat hoitoalalle, mutta opinnot ovat jostain syystä keskeytyneet. Koulu ympäristönä ei sovellu ihan kaikille ja haluan antaa mahdollisuuden toisenlaiseen opintojen suorittamistapaan. Opintojen suorittamisen rinnalla he tarvitsevat työn ja vapaa-ajan tasapainottamisen oppimista. Tätä balanssia ja mielen joustavuutta tarvitaan, jotta pysytään mahdollisimman kauan työkykyisinä ja vähemmillä sairaspoissaoloilla.

Hoivatiimi on tarkoitettu henkilöille, joilla on motivaatiota ja kiinnostusta hoitoalalle. Tiimiin voi hakeutua, jos on työtön, hoitoalan koulunsa keskeyttänyt (halu saada kuitenkin tutkinto) tai KEVA:n työkokeilulla. Hoivatiimissä aloitetaan orientoivalla jaksolla, jossa tutustutaan hoitoalan erilaisiin työtehtäviin ja työpaikkoihin. Orientoivalla jaksolla tutustutaan myös hoitoalalla tarvittaviin perusasioihin, esim. vuorovaikutus, ergonomia, aseptinen työskentely, oma työhyvinvointi ja keskustellaan hoitoalan vaativuudestakin ja mahdollisista kuormittavista tekijöistä. Tiimiläisiä ei ole tarkoitus pelotella, vaan antaa heille mahdollisimman realistinen käsitys hoitoalan työn ja kouluttautumisen vaativuudesta. Tämä auttaa myös valmennettavaa asettumaan omalla polullaan oikeaan kohtaan, jotta hänen eteneminen ja kasvu olisi mahdollisimman oikea-aikaista.

Orientoivalla jaksolla pyritään tutustumaan mahdollisimman moneen eri työpaikkaan ja löytämään mieleinen työkokeilupaikka / tiimin mukana työparitehtävät. Valmennettavia kannustetaan omatoimiseen työskentelyyn ja vastuuta sekä haasteita lisätään polulla etenemisen aikana pikkuhiljaa. Orientoivalta jaksolta voi edetä omaa tahtia oman osaamisalan pariin harjoittelemaan. Tutkinnon osien suorittaminen suunnitellaan yksilöllisesti ja niitä tehdään niin ryhmässä kuin yksilöllisestikin.

PAIKKO tuo valmennettaville mahdollisuuden ottaa matalan kynnyksen askeleita kouluttautumisessa. PAIKKO-osaamistodistuksen avulla valmennettavat saavat positiivista palautetta ja oman osaamisen vahvistusta ihan virallisella paperilla. Tavoitteena on edetä kohti kouluttautumista ja työelämää.

Oppimisympäristön tunnistaminen käytännössä

- esitäytä ladattu työversio rastittamalla toteutuvat osaamisvaatimukset ja niitä vastaavat arviointikohteet. Merkitse muistiin katselmuksessa kysyttävät asiat.
- Muista:
  - ammattitaidon perusta löytyy pakollisista tutkinnon osista. Aloita niistä ja ota kaikki itsestäänselvyydet mukaan raporttiin
  - älä kompastu koulumaailman käsitteisiin äläkä lillukanvarsiin
  - tunnistamme mahdollisuuksia, joita työpaikka tarjoaa
- järjestä tunnistamiskäynti. Oppimisympäristön tunnistamisen voivat tehdä PAIKKOtiimi, ammatillinen oppilaitos tai koulutettu PAIKKOasiantuntija, joiden nimet löytyvät verkosta
  - lähetä esitäytetty työversio tunnistajalle ennakkoon, se nopeuttaa ja helpottaa toimintaa
  - tunnistamiskäyntiin kuuluu tunnistettavien työpisteiden katselmus ja työversion yhteinen läpikäyminen ja täydentämisestä sopiminen
- täydennä työversiota saamiesi ohjeiden mukaan ja lähetä se raportin laatimista varten osoitteeseen raportit@paikko.fi
- voi olla, että saat vielä tämänkin jälkeen tarkistus- tai täydennyspyyntöjä. Vastaa niihin viipymättä.

Raportin pohjalta syntyvät PAIKKO-osaamistodistukset

Osaamistodistus antaa valmentautujalle palautteen hänen osaamisestaan. Todistukseen kirjataan ne osaamisvaatimukset, joiden mukainen osaaminen on tunnistettu valmennusjakson aikana. Sen avulla tehdään valmentautujan näkymätön osaaminen näkyväksi ja helpotetaan oman osaamisen tunnistamista ja kuvaamista.

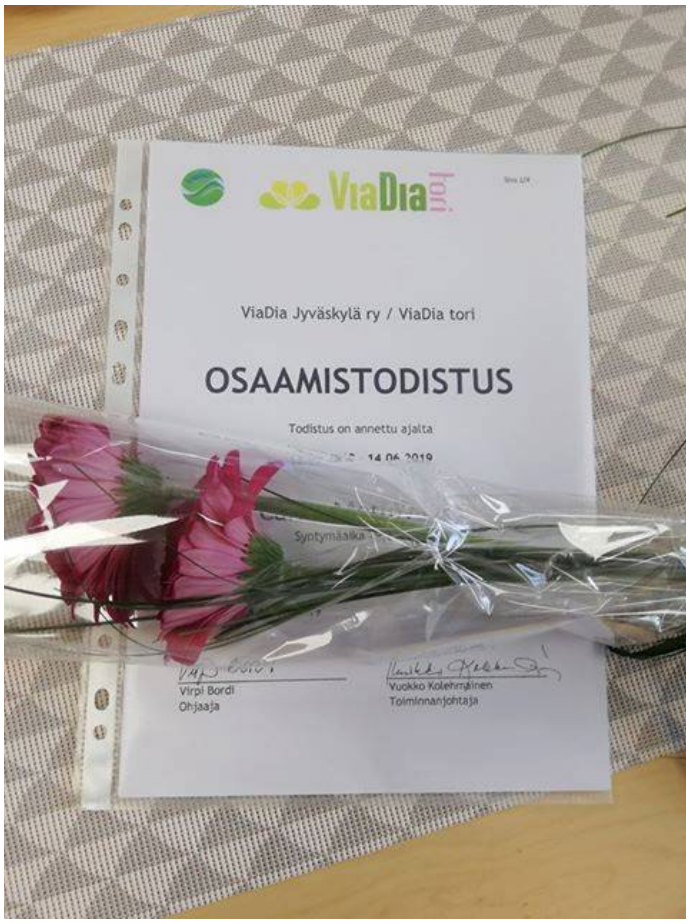
Selainpohjainen osaamistodistustyökalu on käytössä heti ensimmäisen oppimisympäristöraportin ilmestyttyä. Sitä käytetään henkilökohtaisilla tunnuksilla ja se toimii kaikilla päätelaitteilla. Osaamistodistuksen laatiminen tehdään oppimisympäristöraportin perusteella – vain sellaista osaamista voidaan tunnistaa todistukseen, jonka hankkimismahdollisuus on raportissa dokumentoitu.

Suosittelemme, että jokainen käyttäjätunnuksen haltija käy osaamistodistuksen käyttöönottokoulutuksen. Koulutuksia järjestetään 2-4 kertaa vuodessa. Yleisten koulutusten lisäksi järjestämme myös organisaatio- ja aluekohtaisia koulutuksia kysynnän mukaan. Hätätapauksissa on mahdollista katsoa osaamistodistuskoulutuksen tallenne osaamistodistuksen ohjeista, josta perusasiat selviävät. Sitä voidaan tarvittaessa tukea verkkokoulutuksella, jonka aikana etsitään vastaukset koulutuksesta heränneisiin kysymyksiin.

Todistus laaditaan ammatillisten perustutkintojen osaamisvaatimusten tasolla. Täytettyään perustiedot ensimmäiselle sivulle laatija valitsee tutkinnot -välilehdeltä oikean tutkinnon ja valitsee valmennuksen aikana toteutuviksi havaitsemansa osaamisvaatimukset todistukseen. Havainnointia ja dokumentaatiota on hyvä kerätä koko valmennuksen ajan, jotta todistuksen laatu ja sisältö vastaa valmennuksessa saavutettua osaamista. Samaan todistukseen on mahdollista valita osaamisalueita useista eri tutkinnoista ja yhteisistä tutkinnon osista sen mukaisesti, mitä oppimisympäristöraporteista löytyy.

Mikäli valmentaja tekee havainnon osaamisalueesta, jota ei ole raportoitu toteutuvaksi, hän voi kirjoittaa tätä koskevat havainnot todistuksen Lisätietoja -välilehdelle. Sinne mahtuvat myös havainnot alinta ammatillista tasoa korkeammasta osaamistasosta, erityisosaamisalueista, erilaisista kortti- tai erityiskoulutuksista, joita valmennuksen aikana on suoritettu ja muista vahvuuksista, joita valmennuksen aikana on havaittu.

Todistus tulostuu laatimisen jälkeen PDF-tiedostoksi, joka on helppo tallentaa muiden valmennusta koskevien asiakastietojen liitteeksi. Tietoturvasyistä työkalu ei tallenna asiakkaan tietoja palvelimelle, vaan asiakastietojen tallennuksesta ja säilyttämisestä vastaa aina valmennuksen toteuttaja. PAIKKOjärjestelmään tietoja ei voida tallentaa, sillä järjestelmän ylläpitäjällä ei ole laillista oikeutta osaamistodistuksen saajien henkilötietojen tallentamiseen asiakasrekisteriksi.



PAIKKO-osaamistodistuksen avulla voidaan lyhentää opiskeluaikaa

Saana
Nuoriso-ohjaaja
Jyväskylä

Menin Jyväskylän kaupungin nuorisopalveluiden ylläpitämälle Taidetyöpajalle, koska olin ollut pitkään työttömänä. Olin kiinnostunut ohjaamisesta ja luonnosta, joten seikkailupedagogiikkaa hyödyntävä Elämyspaja oli helppo valinta. Siellä pääsin harjoittelemaan ohjaamista ja kaikkea mitä siihen liittyy. Kiinnostukseni kasvoi sitä myötä ja päätin hakea opiskelemaan kasvatus- ja ohjausalan perustutkintoa. Pääsin kouluun ja aloitin opinnot. Nykyään koulussa ei tarvitse enää opiskella sitä minkä jo osaa, ja koska olin käynyt Elämyspajan ja saanut sieltä PAIKKO-osaamistodistuksen, minun ei tarvinnut enää opiskella uudestaan ohjaajuuden perusteita, sillä niiden katsottiin olevan minulle tuttuja. Aloitin koulun syksyllä 2016 ja valmistuin jo joulukuussa 2017.

Taidetyöpajan ohjaustiimi Konnevedellä

Huomioi nämä ottaessasi käyttöön PAIKKO-osaamistodistusta

- huolehdi koulutuksesta ja oppimisympäristöraporttien ajantasaisuudesta
- yhtenäinen linja organisaation tietojen merkitsemisessä ja logon käytössä
- todistusten allekirjoittajat
  - osaamisen havainnoinnista vastaava valmentaja ja organisaation edustaja
- selkeät päätökset siitä, kenelle osaamistodistus laaditaan
  - jokaisella käyttäjäorganisaatiolla omat linjaukset siitä, kenelle todistus laaditaan
  - suosituksena se, että saman organisaation kaikki työpajat ja yksiköt noudattavat yhtenäistä käytäntöä
- PAIKKOvastaava huolehtii käyttäjätunnuksista – tunnukset kaikille niille, jotka todistuksia laativat
  - käyttäjäorganisaatio vastaa itse siitä, että tunnukset ovat ajantasalla
- yhtenäinen käytäntö osaamistodistusten säilyttämiseen ja tallentamiseen

Kun tarvitset, apua on aina saatavissa

PAIKKOtiimi tukee opinnollistamisprosessia erilaisin tukipalveluin – palvelut ovat kaikkien käyttäjien saatavissa maksutta.

Koulutukset

PAIKKOjärjestelmään kuuluvat vakiona PAIKKOinfot, käyttöönottokoulutukset, vertaisopastaja- ja asiantuntijakoulutukset. Räätälöimme myös aiheeseen liittyvää koulutusta erilaisille kohderyhmille. Koulutukset toteutetaan sopimuksen mukaan. Vain osaamistodistuksen käyttöönottokoulutukset ja asiantuntijakoulutus toteutetaan vakioidusti.

Konsultatiivinen tuki

PAIKKOtiimi konsultoi ja neuvoo opinnollistamisen käynnistämisessä ja toteuttamisessa kaikissa sen vaiheissa. Pyrimme myös siihen, että neuvontaa olisi saatavissa lähempää – ja siksi koulutamme PAIKKOasiantuntijoita valtakunnallisissa koulutuksissa. Kokeneemman tuki ja neuvot ovat tärkeitä osaamisen tunnistamista suunniteltaessa ja toteutettaessa

Oppimisympäristöjen tunnistaminen

Teemme sopimuksen mukaan oppimisympäristöjen tunnistamiskatselmuksia koko Suomen alueella. Tunnistettaessa oppimisympäristöä on hyvä huolehtia riittävästä tutkintomaailman ja ammatillisen koulutuksen tuntemuksesta arvioitaessa toiminnassa toteutuvia tutkinnon osia. Tarjoamme tätä osaamista käyttäjiemme käyttöön.

Julkaisutoiminta

Julkaisemme oppaita, esitteitä ja blogeja, jotka antavat apua toiminnan toteuttamisessa. Lisäksi huolehdimme kaikkien oppimisympäristöraporttien julkaisemisesta www.paikko.fi sivulla. Oppimisympäristötietokantamme on suuri työvalmennuksen tietopankki, jonka kautta on mahdollista tarkastella useiden eri toimijoiden tarjoamia mahdollisuuksia.

Raporttien päivityksen tuki

Tiedotamme kaikille käyttäjille raporttien päivittämistä vaativista tutkintojen perusteiden muutoksista. Tuemme käyttäjiä tarpeellisten muutosten toteuttamisessa ja julkaisemme päivitetyt raportit.

Osaamisen havainnointi, arviointi ja tunnistaminen

Oppimisympäristöraportti ja osaamistodistus ovat parhaimmillaan osa tavoitteellista ja tuloksellista valmennusprosessia, jossa niin valmentajan kuin valmentautujankin osaaminen kehittyy. Laadittu osaamistodistus perustuu toteutettuun valmennukseen ja sen aikana tehtyihin havaintoihin.

Osaamistodistuksen laatiminen

Osaamistodistustyökalun käyttäminen on PAIKKOjärjestelmässä tehty mahdollisimman yksinkertaiseksi siksi, että voimavaroja jäisi enemmän tärkeimpään asiaan, eli osaamisen havainnointiin ja arviointiin valmennuksen aikana. Pitkäkestoisissa valmennusprosesseissa olevien henkilöiden osaamista ja sen kehittymistä tulee arvioida koko valmennuksen ajan, jotta osaamistodistukseen voidaan tehdä kattavasti merkinnät osoitetusta osaamisesta. Suurimmalla osalla työvalmennuksen toimijoista on käytössään jokin valmennuksen seurantajärjestelmä, jonne havainnot osaamisesta voidaan valmennusjakson aikana dokumentoida osaamistodistuksen laatimista varten.

Osaamistodistus on jokaisen valmentautujan henkilökohtainen saavutus. Jokaisen PAIKKOjärjestelmää käyttävän organisaation valmennusprosessi on erilainen ja sen vuoksi ei voida antaa yksityiskohtaisia ohjeita siitä, miten arviointi ja havainnointi valmennuksessa tulisi tehdä. Tärkeää on oivaltaa, että osaamisen dokumentoinnilla saattaa olla ratkaiseva merkitys ammatillisen koulutuksen kannalta, mutta myös työllistymisen osalta. Tärkeä osa-alue on myös itsetunnon ja itsetuntemuksen kehittäminen osaamistodistuksen avulla. Jokaisessa organisaatiossa on mietittävä selkeät ja toimivat käytänteet havaintojen tekoon ja kirjaamiseen.

Osaamistodistuksen laatimisen apuna toimii raportti tunnistetusta oppimisympäristöstä, siihen toteutuvaksi kirjatut osaamisvaatimukset ja niitä vastaavat arviointikohteet. Osaamistodistusmerkintä voidaan tehdä, kun suurin osa tai kaikki osaamisvaatimuksen arviointikohteista täyttyy. Arvosanoja ei anneta, tutkintojen perusteissa määritellyn alimman hyväksytyn suoritustason ylittäminen riittää. Silloin osaamisen voidaan katsoa yltävän ammatilliselle tasolle. Ammatillisten perustutkintojen osalta tämä taso tarkoittaa sitä, että sen avulla olisi mahdollisuus työllistyä ammattialan perustehtäviin. Monimutkaisemmissa ja harvinaisemmissa tilanteissa tarvitaan tällä tasolla vielä ajoittaista ohjausta ja työsuorituksiin voi vaikeammissa tapauksissa tulla vielä virheitäkin. Mikäli valmentautujan osaaminen ylittää tämän perustason selvästi, tästä on hyvä tehdä merkintä osaamistodistuksen lisätietoja-osioon.

Osaamistodistusten laatiminen käytännössä

- tapahtuu valmennusprosessin aikana tehtyjen havaintojen, arvioinnin ja dokumentaation mukaan. Havaintoja on hyvä kirjata koko valmennusprosessin ajan järjestelmällisesti
- sopikaa työpajalla havaintojen kirjaamisen tavoista
- osaamisvaatimus voidaan katsoa toteutuvaksi, kun pääosa tai kaikki sitä koskevat arviointikohteet toteutuvat
  - Huom! Joissakin tutkinnon osissa on avaintaitoja ja asioita (esim. työturvallisuuteen liittyen), joiden on toteuduttava, jotta osaamisvaatimus saavutetaan. Ammattilainen kyllä tunnistaa nämä arviointiin liittyvät asiat ja tietää, milloin merkintä todistukseen voidaan tältä osin tehdä. Nämä vaihtelevat aloittain.
- havainnot tehdään jokapäiväisessä käytännön työssä – työvalmentajan mukanaolo prosessissa on siis välttämätön
- jokainen käyttäjäorganisaatio rakentaa tavoitteiden asettelun, seurannan ja todistuksen laatimisen osalta oman tapansa toteuttaa osaamistodistustoimintaa. Tukea saa PAIKKOtiimiltä tarpeen mukaan

Positiivinen työpajapedagogiikka

Positiivisen pedagogiikan keinoin voimme harjoittaa kykyämme havaita myönteisiä tunteita ja myös tavoitteellisesti lisätä myönteisiä kokemuksia arkeen. Kun nuori harjoittelee huomaamaan omat onnistumisensa, kokemukset muuttavat häntä pysyvästi vahvemmaksi ja toipumiskykyisemmäksi. *(Vuorinen, 2015)*. Keskiössä on luonteenvahvuuksien ja myönteisten tunteiden tunnistaminen ja hyödyntäminen.

PAIKKOjärjestelmä perustuu tekemällä oppimiseen ja positiivisen palautteen voimaan. Työvalmennusasiakkaiden keskuudessa silmiinpistäviä ilmiöitä ovat oppimisen ja toiminnanohjauksen tunnistamattomat ongelmat, ammatillisen koulutuksen puuttuminen ja/tai osaamisen vanhentuminen sekä epärealistinen kuva omasta osaamisesta ja sen tuomista mahdollisuuksista. Suomalaisen koulutusjärjestelmän suoritusperusteisuus ja keskittyminen teoreettiseen opiskeluun käytännön tekemisen sijaan ovat aiheuttaneet monille hankaluuksia selviytyä toisen asteen koulutuksesta. Koulutusorganisaatioiden rahoituksessa ja toimintakulttuurissa on ollut piirteitä, jotka ovat vaikuttaneet monen kohdalla siihen, ettei tutkintoa ole tullut suoritettua.

Erityisesti toiminnalliset ja käsistään taitavat henkilöt ovat kärsineet koulutustapojemme yksipuolisuudesta ja se näkyy edelleen työvalmennuksessa. Työelämän muutokset ja lisääntyvät osaamisvaatimukset ovat lyöneet ilman tutkintoa jääneet henkilöt ulos työmarkkinoilta pysyvästi. Työvalmennuksen asiakkaissa on selvästi havaittavissa osa, jonka kohdalla tämä on johtanut henkiseen lamaantumiseen ja itsensä suojelemiseen pettymyksiltä passivoitumalla ja lakkaamalla yrittämästä. Tie työelämään on heidän osaltaan usein pitkä ja siihen tarvitaan paljon tukea. Monen kohdalla oppimisen vaikeutta on pidetty laiskuutena tai huolimattomuutena. Heidän saamansa palaute on keskittynyt korjaavaan palautteeseen eikä edes hyvistä suorituksista ole tullut positiivisia kokemuksia.

PAIKKO-osaamistodistuksen tavoitteena on antaa realistista, henkilön omaan toimintaan perustuvaa, positiivista palautetta. Todistukseen merkitään vain se osaaminen, joka on valmennuksen aikana työskentelyssä havaittu. Toiminnallisuus ja kädentaidot ovat tässä todistuksessa yhtä arvokkaita kuin teoreettinen asioiden hallintakin. Tekemällä oppiminen työssä on keskeistä ja työskentely eri tehtävissä on ainoa oppimismenetelmä.

Positiivinen palaute, vaikka määrältään niukkakin, madaltaa kynnystä osallistua koulutukseen ja hankkia ammatillista osaamista. Osaaminen ratkaisee.

TYÖPAJAPEDAGOGIIKKA TARKOITTAA

joustavissa oppimisympäristöissä tapahtuvaa
yksilön edellytysten mukaista,
tekemällä oppimista korostavaa,
yhteisöllistä ja suunnitelmallista valmennusta
(TPY, työpajapedagogiikkaesite)

PAIKKOjärjestelmän ylläpito ja raporttien päivittäminen

Osaamisen tunnistamisen keskeinen laatukriteeri on toiminnan ajanmukaisuus. Käyttäjät huolehtivat itse päivitysten tekemisestä ja mahdollisen uuden tunnistamiskäynnin sopimisesta. PAIKKOtiimi konsultoi, kouluttaa ja osallistuu tunnistamiseen tarpeen mukaan.

Oppimismahdollisuuksien tunnistaminen ja luotettava, julkaistu oppimisympäristöraportti muodostaa PAIKKOtoiminnan ytimen. Hyvässä oppimisympäristöraportissa kerrotaan vakiomuotoisesti, kuinka valmennustoiminta organisoituu, miten sitä käytännössä toteutetaan ja millaisia sisältöjä valmennukseen osallistuva voi omaksua. Raportin lukijalle syntyy parhaimmillaan selkeä kuva toiminnan toteuttamisen tavoista ja sisällöistä.

paikko.fi-sivuston oppimisympäristötietokanta sisältää valtavasti tietoa niistä sisällöistä, joita käyttäjäorganisaatioissa opitaan. Vakiomuotoisten raporttien vertaileminen keskenään on helppoa, jolloin on mahdollista tehdä päätelmiä toimijoiden keskinäisistä eroista. Toimintaympäristön yleiskuvauksella kerrotaan toiminnan erityisistä piirteistä.

Hyvin tehty oppimisympäristöraportti antaa lujan pohjan osaamistodistusten laatimiselle. Osaamistodistukset pohjautuvat raportteihin ja niiden paikkansapitävyyttä on esim. oppilaitoksessa mahdollista arvioida tutustumalla raporttiin tunnistetusta oppimisympäristöstä. Tämän vuoksi oppimisympäristön tunnistaminen ja raportointi on keskeinen osa laadunvarmistusta.

Työversiot ja osaamistodistus päivittyvät OmaPAIKKOon

Tutkintojen perusteissa tapahtuu jatkuvasti muutoksia. Opetushallitus julkaisee omilla sivuillaan luetteloa tutkintojen uudistumisen aikatauluista. Osaamistodistukset kirjoitetaan aina voimassa olevien tutkintojen perusteiden mukaisesti.

PAIKKOtiimi seuraa Opetushallituksen sivujen kautta tutkintojen sisällöissä tapahtuvia muutoksia ja tiedottaa niistä ja oppimisympäristöraporttien päivittämisen tarpeista käyttäjille.

Työversioita päivitetään sitä mukaa kuin uusia tutkintojen perusteita ilmestyy. Tavoitteena on, että käyttäjillä on aina käytettävissään voimassa olevien perusteiden mukaiset työversiot. Raporttien päivittämistarve riippuu aina siitä, millainen kulloinenkin tutkinnon perusteiden muutos on. Jos sisällöt muuttuvat vain vähän, voidaan päivitykset raportteihin hoitaa toimistotyönä. Jos tarvitaan uusien sisältöjen tunnistamista tai tutkinnon perusrakenne muuttuu, tiedotetaan muutoksen tekemisestä käyttäjille aina erikseen. Osaamistodistustyökalu päivittyy aina, kun uusia perusteita tulee voimaan.

Käyttäjien omassa PAIKKOprosessissa on huomioitava nämä toistuvat muutokset ja seurattava tiedotteita tutkintojen perusteiden muuttumisesta. Perusperiaate on, että osaamistodistukset kirjoitetaan aina voimassa olevien tutkintojen perusteiden mukaisesti.

Omien oppimisympäristöraporttien päivittäminen eri tilanteissa

Jokainen käyttäjä vastaa itse omien raporttiensa ajantasaisuudesta ja paikkansapitävyydestä. PAIKKOtiimi tukee päivitysten tekemisessä ohjeistaen, kouluttaen, konsultoiden ja tehden oppimisympäristöjen tunnistamiskäyntejä.

Tyypilliset tilanteet, joissa oppimisympäristöraportit on päivitettävä:

1. Tutkintojen perusteet muuttuvat

Ensimmäisessä tapauksessa PAIKKOtiimi tiedottaa muutoksista. Tutkinnon rakenteen muuttuessa voidaan tehdä ns. tekninen päivitys oppimisympäristöraportteihin. Tämä tarkoittaa sitä, että jokainen käyttäjäorganisaatio käy läpi omat raporttinsa, vertaa niiden sisältöjä uusiin tutkinnon perusteisiin ja vie vanhat sisällöt uusiin työversioihin. Jos siirtäminen tuottaa ongelmia, PAIKKOtiimistä saa apua päivityksen toteuttamisessa.

Jos tutkintoon tulee uusia tutkinnon osia tai sisältöalueita, tarvitaan uusi tunnistaminen. Se voidaan toteuttaa kevyemmällä menettelyllä kuin ensimmäinen tunnistaminen, mutta uusien sisältöjen yhteinen läpikäyminen on tarpeen luotettavuuden säilyttämiseksi.

2. Oma toiminta laajenee ja tarvitaan uusi tunnistaminen

Mikäli toiminta käyttäjäorganisaatiossa laajenee tai halutaan muutoin ottaa käyttöön uusia tutkintoja, toimitaan kuten PAIKKOjärjestelmää käyttöön otettaessa. Työversio esitäytetään, ollaan yhteydessä PAIKKOtiimiin ja järjestetään katselmuskäynti. Uuden raportin mukaisista osioista voi kirjoittaa osaamistodistuksia, kun oppimisympäristöraportti niiden osalta on julkaistu

3. Oma toiminta muuttuu

Toiminta voi muuttua myös laadultaan, joitakin osa-alueita jää pois, koneita myydään tai muutoin jää pois käytöstä. Toisaalta käyttöön voidaan ottaa uusia koneita tai menettelytapoja, jotka laajentavat osaamisen tunnistamisen mahdollisuuksia.

Toimintojen supistuessa on aina hyvä tehdä muutokset oppimisympäristöraportteihin, jotta luottamus järjestelmän toimivuuteen ja osaamisen tunnistamiseen työvalmennuksessa säilyy. Poistamisen voi tehdä ilmoittamalla muutostarpeista PAIKKOtiimille, jolloin toivotut muutokset tehdään raportteihin mahdollisimman pian.

Jos toiminta laajenee, mutta vain jonkin yksityiskohdan tai koneen vuoksi, voidaan raportteihin tehdä muutoksia yhteisellä sopimuksella. Arvioidaan yhdessä, mikä olisi hyvä menettelytapa, tarvitaanko uutta tunnistamiskäyntiä vai voidaanko laajennus raporttiin tehdä yhteisen keskustelun perusteella. Pienten muutosten osalta pyritään joustavaan ja nopeaan toimintaan.

4. Jokin toiminta lakkautetaan

Toimintojen lakkauttamisesta olisi hyvä tiedottaa PAIKKOtiimille. Tarpeettomat oppimisympäristöraportit poistetaan järjestelmästä ja arkistoidaan vastaisuuden varalle.

Käyttäjäorganisaatio vastaa aina itse oppimisympäristöraporttiensa ajantasaisuudesta ja voimassa olosta, vaikka julkaisemisesta huolehditaankin keskitetysti. Oppimisympäristöraporttien julkaiseminen keskitetysti on järjestelmään liittyvää laatutyötä, jota tehdään kaikkien osapuolten yhteistoimin.

Miettikää valmiiksi seuraavat asiat raporttien päivittämisen suhteen:

- miten toimitaan, kun PAIKKOjärjestelmästä tulee tieto uusista tutkintojen perusteiden työversioista
  - kuka ottaa vastuun päivityksen käynnistämisestä teillä
  - kuinka työ- ja yksilövalmentajat ovat mukana päivitystyössä
- miten toimitte, kun oma toiminta muuttuu
  - kuka käynnistää päivittämisen toiminnan muuttuessa jonkin toimialan sisällä
  - kuka vastaa suurempien muutosten aiheuttamasta päivittämisen tarpeesta
- onko eroa sillä, jos toiminta laajenee tai jos se supistuu
  - kuinka päivitysten vaatimista uusista oppimisympäristöjen tunnistamiskäynneistä huolehditaan
  - kuka vastaa siitä, että raportit hyväksytään teidän puolestanne julkaisemista varten

Toimijoiden verkosto kehittää PAIKKOtoimintaa

PAIKKO on paitsi järjestelmällinen tapa opinnollistaa toimintaa, myös verkosto, joka toimii avoimesti jatkuvan kehittämisen periaatteella.

Verkostossa toimivat voivat oman harkintansa, tarpeensa ja halunsa mukaisesti osallistua yhteisesti järjestettäviin koulutuksiin ja verkostotapaamisiin, joista kerrotaan tiedotteissa ja sosiaalisessa mediassa. Myös ne, jotka harkitsevat PAIKKOjärjestelmän käyttöön ottamista voivat ilmoittautua mukaan.

Keräämme jatkuvasti tietoa siitä, miten asioita eri käyttäjäorganisaatioissa on toteutettu ja pyrimme koulutusten kautta jakamaan hyviä käytänteitä verkoston muille toimijoille. Kehittyvän toiminnan tärkein piirre on se, ettei jokainen joudu aloittamaan toimintaa aivan alusta, vaan käytettävissä on kerättyä tietoa siitä, kuinka kannattaa tai ei kannata toimia. Käytössä on useita koulutuspakette- ja/-tuotteita, joita toteutetaan tarpeen ja kysynnän mukaan. Tarvittaessa niihin voidaan lisätä sisältöjä toivomusten mukaisesti.

PAIKKOkoulutuksia toteutetaan kysynnän ja toivomusten mukaan

PAIKKOinfot

PAIKKOinfo on yleensä parin tunnin kokonaisuus, joka sisältää perustiedot PAIKKOjärjestelmästä ja työkaluista. Infoja toteutetaan usein isompien tapahtumien yhteydessä tai alueellisten tapaamisten osana. PAIKKOinfon voi tilata minne tahansa ja niitä järjestetään pyynnöstä sopimuksen mukaan.

Mikäli info järjestetään jonkin suuremman tapahtuman yhteydessä, pyrimme järjestämään paikalle myös esittelypisteen, jossa on mahdollisuus tutustua työkaluihimme ja neuvotella järjestelmän käyttöön ottamisesta paikan päällä.

PAIKKOtiimi on käytettävissä myös opinnollistamiseen, osaamistodistuksen käyttöön ja osaamisen tunnistamiseen liittyvien koulutuskokonaisuuksien toteuttajana. Olemme toteuttaneet räätälöityjä koulutuspaketteja mm. VATESin työllistämispäivillä, Valtakunnallisilla Työpajapäivillä ja muissa vastaavissa tilaisuuksissa.

Osaamistodistuksen käyttöönottokoulutus (2 h)

Osaamistodistuksen käyttöönottokoulutus on edellytys osaamistodistuksen onnistuneelle käyttöön ottamiselle. Siihen kannattaa osallistua kaikkien, jotka laativat osaamistodistuksia. Koulutuksessa käydään läpi osaamistodistustoiminnan perusasiat ja kerrotaan osaamistodistuksen käytöstä tunnistetuissa oppimisympäristöissä.

Käyttöönottokoulutuksen tallenne on myös käytettävissä nettisivujemme OmaPAIKKO-alueen osaamistodistusohjeissa. Sen lisäksi suosittelemme nettikoulutusta, jossa käydään vielä läpi tallenteen herättämiä kysymyksiä.

Osaamistodistuskoulutuksia järjestetään Jyväskylässä vähintään kaksi kertaa vuodessa, keväisin ja syksyisin. Osaamistodistuskoulutuksen ja siihen liittyvän osaamistodistuksen saajan ohjaamiseen liittyvän koulutuksen voi tilata myös alueellisesti tai isompiin organisaatioihin omana kokonaisuutena toteutettavaksi. Vastuullinen osaamistodistuksen käyttö on koko toiminnan peruspilari.

Kuinka ohjaan osaamistodistuksen saajaa? (2 h)

Osaamistodistustoiminnasta hankittujen kokemusten perusteella on rakennettu koulutuspaketti osaamistodistuksen saajan ohjaamisesta. On tärkeää, että todistuksen saaja ymmärtää osaamistodistuksen merkityksen ja tietää, millaisen paperin hän on saanut.

Osaamistodistus ja siihen liittyvä tavoitteellinen toiminta on olennainen osa valmennusprosessia ja PAIKKOjärjestelmän eri osia on mahdollista käyttää valmennuksen toteuttamisessa monin eri tavoin. Koulutus toteutetaan tavallisimmin osaamistodistuksen käyttöönottokoulutuksen yhteydessä.

Osaamisen arviointi, havainnointi ja dokumentointi valmennuksessa

Osaamistodistus on laadittava selaimessa yhdellä kerralla. Järjestelmä ei mahdollista henkilötietojen tallentamista selaimeen. Siksi on tärkeää, että osaamista arvioidaan ja havainnoidaan koko valmennusprosessin ajan ja tehdyt havainnot kirjataan pohjaksi todistuksen laatimista varten.

Osaamistodistuksen ”henkilö osaa” -merkinnät tarkoittavat, että näiden osaamistavoitteiden osalta valmentautujan osaaminen riittää ammatillisen perustutkintojen suorittamiseen. Ammatillisuuden taso ylittää niiden osalta oppimisympäristöraportteihin kirjatut ammatillisuuden kriteerit (taso T1). Työvalmennuksessa ei suoriteta numeraalista arviointia, vaan se jää koulutuksen järjestäjien tehtäväksi. Valmennuksessa tehdään havaintoja ammatillisesta osaamisesta – ja ne merkitään osaamistodistukseen.

Koulutuksessa perehdytään tarkemmin siihen, miten osaamisen ammatillisuutta arvioidaan ja kuinka oppimisympäristöraportissakin mukana olevia arviointikriteereitä sovelletaan havainnoinnin pohjana.

PAIKKOvertaisopastajakoulutus (7 h, 1 koulutuspäivä)

Olemme havainneet, että osaamistodistustoiminta vaatii tukea omasta organisaatiosta ja joskus sen ulkopuoleltakin. Osaamistodistuksen merkintöjen oikeutus mietityttää usein todistuksia laativia valmentajia. On selvää, että valmennusorganisaatioissa tarvitaan osaamisen tunnistamiseen paremmin perehtyneitä henkilöitä, jotka pystyvät auttamaan todistuksen laatijaa ja käymään keskustelua arviointiperusteista ja osaamisesta tehdyistä havainnoista.

Tässä kokonaisuudessa perehdytään tarkemmin osaamisperusteisuuteen ajattelumallina. Pienryhmässä toteutettavassa (enintään 12 osallistujaa) koulutuksessa on mahdollista käydä keskustelua valmennuksen toteuttamisesta ja ammatillisuuden toteutumisesta tehtävässä työssä. Samalla perehdytään myös tutkintojen rakenteeseen ja ammatillisen osaamisen kertymiseen perusammattitaidosta erikoistumiseen. Koulutuksen toteutus voi vaihdella erikoistoivomusten mukaisesti.

PAIKKOasiantuntijakoulutus (orientaatio, 4x4 tuntia verkkokoulutusta, 1x7 tuntia lähipäivä)

PAIKKOasiantuntijakoulutus keskittyy PAIKKOtoiminnan toteuttamiseen erilaisissa organisaatioissa. Koulutus toteutetaan pääsääntöisesti kerran vuodessa 12 hengen ryhmässä. Koulutuksen aiheet ovat:

- ammatillinen koulutus
- PAIKKOjärjestelmä käytännössä
- oppimisympäristöjen tunnistamisen käytänteet
- verkostotoiminta ja konsultatiivinen työote
- tutustuminen erilaisiin toimijoihin ja PAIKKOtoiminnan kehittäminen

Asiantuntijakoulutuksen käyneet valmentajat voivat toimia oppimisympäristöjen tunnistajina ja alueellisina PAIKKOvastaavina ja toiminnan tukena omissa organisaatioissaan. Toteutus saattaa vaihdella eri jaksojen osalta, koska osallistujien kokemus PAIKKOtoiminnasta vaihtelee suuresti vuosittain. Myös osallistujien omat tavoitteet koulutuksen osalta vaihtelevat ja se otetaan huomioon kokonaisuutta suunniteltaessa.

Asiantuntijat muodostavat oman verkostonsa, joka kokoontuu verkkokokouksiin 3 kertaa vuodessa ja kerran vuodessa yhteiseen kehittämistapaamiseen. Asiantuntijaverkosto tukee alueellista PAIKKOtoimintaa ja toimii linkkinä käyttäjien ja PAIKKOtiimin välillä.

Asiantuntijoita varten on oma opas, joka valottaa asiantuntijan roolia verkostossa.

Kokemuksia osallistumisesta koulutukseen

Mia Kelly
Yksilöohjaaja
Muuramen kunta

Olen käynyt aiemmin PAIKKO-osaamistodistuksen käyttöönottokoulutuksen. Tällä hetkellä olen mukana PAIKKOasiantuntijakoulutuksessa ja viimeisimmän työpaikan myötä päässyt myös verkostotapaamisiin.

Kokemukset osallistumisesta koulutuksiin ja verkostotapaamisiin ovat olleet hyviä. On ollut innostavaa kuulla muiden tarinoita käytännön tasolta ja saada vertaistukea. Ilmapiiri on aina ollut kannustava. Koulutuksissa on sama pedagogiikka kuin työpajalla eli esimerkiksi verkostotapaamisessa ideasta saadaan konkretiaa käytännön tekemisen avulla. Keskustelut ovat olleet mielenkiintoisia ja verkostossa jaetaan asiantuntijuutta. Ajankohtaiset aiheet ovat puhututtaneen paljon ja auttaneet laajentamaan myös omaa ajattelua.

PAIKKOjärjestelmää käyttöön otettaessa

- huolehdi siitä, että osaamistodistuksen käyttöönottokoulutus on kaikilla sitä tarvitsevilla
- mieti, mitkä koulutukset ovat tarpeen toiminnan käynnistämisessä ja kehittämisessä teillä
- ota huomioon yhteiskehittämisen mahdollisuus
  - kuinka oman PAIKKOtoimintanne kehittäminen turvataan osana yhteistä kehittämistyötä

PAIKKOprosessin edetessä teillä

- tarvitaanko vertaisopastajia
- kuinka PAIKKO otetaan huomioon uusia valmentajia perehdytettäessä
- tarvitaanko PAIKKOasiantuntijaa

Tietoa toiminnasta on saatavilla monesta paikasta

PAIKKOtiedotuksen perusta ovat ajanmukaiset nettisivut, joilla on perustietoa järjestelmän toiminnasta, koulutuksista ja toiminnan aloittamisesta. Lisäksi sivuilla julkaistaan kaikki raportit tunnistetuista oppimisympäristöistä. Toiminta on avointa ja läpinäkyvää. Nettisivun kautta tapahtuu myös kirjautuminen käyttäjien omille OmaPAIKKO -sivuille, joiden kautta pääsee käyttämään osaamistodistustyökalua ja PAIKKOvastaaville tarkoitettuja työversioita. Nettisivuilla ilmestyy myös PAIKKOblogi, jossa käsitellään toiminnan eri puolia vapaammassa muodossa.

PAIKOn Facebook -sivujen seuraaminen on mahdollista nettisivun kautta. Ylläpidämme myös Instagram – ja Twitter -tilejä, joita seuraamalla saat hyvän kuvan toiminnastamme.

Täsmätiedottamisen hoidamme käyttäjätiedotteilla ja yleisillä tiedotteilla yhteistyökumppaneille. Tiedotteistamme löytyvät kutsut koulutuksiin ja verkostoitumistilaisuuksiin, järjestelmän ja tutkintojen perusteiden muutoksia ja uusiutumista koskevat tiedot sekä muut toiminnan muutokset. Tiedotteet julkaistaan myös sosiaalisessa mediassa tarpeen mukaan.

www.paikko.fi

@PAIKKO

@paikko_osaaminennakyvaksi

@PaikkoSusanna

Verkosto tukee, auttaa ja kehittää toimintaa

Verkostotyö on olennainen osa toimintaamme. Järjestelmän kehittäminen tapahtuu pitkälti verkostoitumistilaisuuksissa saatujen ajatusten ja toivomusten pohjalta.

Verkostotoiminnan ja yhteisen kehittämisen avulla kehitetään paitsi opinnollistamista, myös työvalmennuksen laatua. Tapaamisissa on mahdollisuus tutustua toisten toimintamalleihin ja saada ideoita oman toiminnan kehittämiseen. Toiminta on ohjattua ja aihealueet on valittu opinnollistamiseen liittyvistä ajankohtaisista aiheista. Tapaamisiin ovat tervetulleita myös laajemmin yhteistyöverkostossa toimivat tahot, kuten oppilaitokset, TE-palvelut tai kuntien työllisyystoimijat.

Huolehdimme siitä, että käytettävissä on riittävästi aikaa, jotta osallistujat voivat keskustella keskenään ja vaihtaa kokemuksia osaamisen kehittämiseen ja osaamisen tunnistamiseen liittyen. Kokemusten vaihtaminen on tärkeä osa kehitystyötä. Keskinäinen tiedonvaihto on tärkeää, jotta pystymme yhdessä löytämään keinot opinnollistamisen ja työvalmennuksen kehittämiseen ja edistämiseen. Monet toimintamallit ovat syntyneet yhdistelemällä eri käyttäjien ideoita toisiinsa.

Toiminnan kehittyminen on koko verkoston ja kaikkien toimijoiden yhteinen asia. Ellei toimintaa kehitetä tavoitteellisesti ja aktiivisesti, se vähitellen taantuu ja haurastuu. Käyttäjäorganisaatiomme ovat keskenään hyvin erilaisia ja niissä on omaksuttu hyvin erilaisia menettelytapoja toteuttaa omaa PAIKKOprosessia. On hyvä, että uudetkin käyttäjät verkostotoiminnan kautta näkevät, kuinka monella tavalla toimintaa voidaan organisoida toimimalla silti yleisten laatuperiaatteiden mukaisesti. PAIKKOjärjestelmässä omaksutut laatukriteerit ja toiminnan avoimuuden periaatteet toteutuvat parhaiten avoimessa kehittämisilmapiirissä.

Yhteiskehittämiseen osallistuminen tukee oman toiminnan kehittämistä – meille se tarkoittaa tätä

- osallistumme verkostotapaamisiin
- osallistumme koulutuksiin
- seuraamme, kommentoimme ja olemme aktiivisia sosiaalisessa mediassa
- muu kehittämiskanava, mikä?

Oppilaitosyhteistyö

PAIKKOjärjestelmä on kehitetty yhteistyössä ammatillisten oppilaitosten, valtakunnallisten yhteistyökumppanien ja työpajatoimijoiden kanssa. Järjestelmän lähtökohtana on tekemällä oppiminen, jonka merkitys on ammatillisen koulutuksen muutosten vuoksi lisääntynyt. Ammatillisen koulutuksen osaamisperusteisuus ja henkilökohtaistamisvelvoite on muuttanut koulutuksen toteuttamistapoja – ja osaamisen tunnistaminen ja dokumentointi järjestelmällisesti helpottaa yhteiskunnallisesti olennaisen koulutustason nostamistavoitteen toteutumisessa.

Non-formaalin oppimisen asema formaalin koulutuksen rinnalla on lisääntynyt. Tutkintojen suorittaminen ei tapahdu enää yksinomaan koulutukseen osallistumalla, vaan kaikki osaaminen on yhtä arvokasta. Yksilölliset erot oppimisprosessissa eivät enää ratkaise tutkinnon arvosanoja, vaan ratkaisevaa on osaamisen tason arvioiminen. Osaamisperusteisuus antaa aikaisempaa paremmat edellytykset osaamisen tunnistamiselle valmennusorganisaatioissa ja parantaa valmennuksiin osallistuneiden mahdollisuuksia suorittaa ammatillisia tutkintoja ja niiden osia.

Tärkeänä yhteisenä tavoitteena on erityisesti toisaalta vaille ammatillista toisen asteen tutkintoja jääneiden aikuisten tilanteen helpottaminen ja toisaalta niiden nuorten osaamisen tunnistaminen, joilla on suurentunut riski joko jäädä ilman opiskelupaikkaa tai keskeyttää ammatilliset opintonsa. Valtaosa suomalaisista peruskoulunsa päättävistä nuorista pyrkii, pääsee ja suoriutuu ammatillisista opinnoistaan. On kuitenkin selkeä kohderyhmä, jolle osaamisen tunnistaminen työvalmennuksessa luo ehkä ainoan mahdollisuuden ammatillisen tutkinnon suorittamiseen.

Tutkimusten ja selvitysten mukaan työvalmennusasiakkailla on enemmän tunnistettuja oppimisen haasteita kuin työssä käyvillä, ammatillisen koulutuksensa suorittaneilla. Heiltä saattaa löytyä sellaisia hahmottamisen tai toiminnanohjauksen ongelmia, jotka vaikuttavat koulutuksessa suoriutumiseen. Heidän kohdallaan tarvitaan toiminnallisuutta ja keskimääräistä enemmän ohjausta ja tukea, että ammatillinen tutkinto saadaan suoritettua. Monien kohdalla tekemällä oppiminen on ainoa vaihtoehto suoriutua tutkinnon vaatimuksista.

Osaamisen tunnistaminen luo uusia mahdollisuuksia niin nuorille kuin aikuisillekin, jotka ovat ammatillista tutkintoa vailla. Osaamisen järjestelmällinen dokumentointi osaamistodistukseen antaa aikaisempaa paremman pohjan näyttöihin valmistautumiseen. Selkeä käytännön luoma osaamisperusta antaa väljyyttä ehkä hankalien teoreettisten asioiden opetteluun ja sitä kautta helpottaa tutkinnon suorittamista. Osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen helpottavat henkilökohtaistamista, antavat realistisen pohjan oman osaamisen ja mahdollisuuksien tunnistamiseen. Usein osaamistodistus osoittaa koulua vieroksuneelle, että ammatillisen koulutuksen tutkintovaatimukset ovat aivan tavallisia asioita, joiden omaksuminen ja sitä kautta tutkinnon suorittaminen onkin aivan ”tavallinen juttu”. Tutkinnot tulevat lähemmäksi ja mahdollisiksi.

Työpajojen ja -valmennuksen mahdollisuudet tuottaa ammatillista osaamista tunnistetaan yhä useammin – PAIKKOjärjestelmän avulla tulee ehkä näkyviin myös tämän työn taloudellinen arvo. Voisivatko käyttäjäorganisaatiot myydä ammatillisille koulutuksenjärjestäjille ammatillisen koulutuksen palveluja joskus tulevaisuudessa? Tulevassa oppivelvollisuuden laajentamisessa työvalmennus on todettu hyväksi oppimisympäristöksi. Ongelmana on toistaiseksi vielä se, kuinka työpajoille korvataan taloudellisesti niiden osallistuminen oppivelvollisuuden toteuttamiseen

Mikä on meidän PAIKKOprosessimme tulevaisuuden skenaario?

- tiivis yhteistyö ammatillisten koulutuksenjärjestäjien kanssa
- osaamisen kehittämisen palveluiden myyminen ammatillisen koulutuksen järjestäjille
- toimiminen osana ammatillisen oppilaitoksen toimintaa
- oppisopimustoiminta
- ammatillisten tutkintojen osien suorittaminen osana työvalmennusta
- osaamistodistusten käyttäminen työllistämisen edistämiseen
- oman toiminnan kehittäminen ja monipuolistaminen

Kokemusta oppilaitosyhteistyön toteuttamisesta, siitä miten PAIKKO vaikuttaa yhteistyön toteuttamiseen vai vaikuttaako?

Marjo Väisänen
Koulutusvalmentaja
Eduro sr, Rovaniemi

Osaamista työvoimapoolista -hankleen koulutusvalmentajat Eduro-säätiöltä osallistuivat marraskuussa 2019 Valtakunnallisen työpajayhdistyksen järjestämään Synergiaseminaariin Tampereella. Toisena päivänä tutustuimme luennoiden lisäksi erilaisiin rasteihin ja törmäsimme PAIKKOon. Jo lyhyt esittely herätti mielenkiinnon ja niinpä esite tarttui mukaamme. REDU:n hallinnoimaan hankkeeseen osallistuvat Eduro-säätiön lisäksi Saura- ja Seita-säätiöt. Ja meidän onneksemme kaikki hankkeessamme toimivat säätiöt hankkivat PAIKKOlisenssin.

Joulukuussa 2019 Susanna Uusitalo kävi esittelemässä meille laajemmin PAIKKOa sekä kiertämässä työ- ja oppimisympäristömme. Samalla hän toimi ulkopuolisena oppimisympäristöjen tunnistajana. Sain tunnukset järjestelmään heti – todella nopeaa toimintaa. Ensimmäiseksi otin työversiopohjan, johon kokosin yleiset tiedot. Työversiot ovat selkeät ja helpot täyttää. Kaisalta ja Susannalta PAIKKO-tiimistä sain nopeasti apua, jos törmäsin ongelmiin. Seuraavaksi työ- ja oppimisympäristöittäin lähdin alan työvalmentajien kanssa työstämään työversioita. Eli raportteihin on kuvattu tutkinnon osat, alan ammattitaitovaatimukset arviointikriteereineen, joita työ- ja oppimisympäristöissämme voidaan saavuttaa. Tässä vaiheessa jo olimme tahoillamme yhteydessä tuntemiimme alan opettajiin (REDU ja Lappia) ja esittelimme PAIKKOa.

Opettajat, joiden kanssa olemme yhteistyötä tehneet jo pidemmän aikaa, innostuivat tästä hyvästä työvälineestä ja esittelivät näitä toimialapäälliköille. Yhteistyössä kävimme heidän ammattialan raportin työversion läpi ja saimme toimialapäälliköltä sekä opettajilta luvan käyttää alan ammatillisten opettajien nimeä tunnistajina. Tämän myötä puhumme samaa kieltä koulutuksen toteuttajan ja säätiön kesken.

Projektipäällikkömme on myös ollut yhteydessä REDU:n toimialapäälliköihin, ja olemme myös sitä kautta saaneet tunnistamista eteenpäin.

Lappian media-alan ja kuvallisen ilmaisun osaamisalavastaavan ja projektipäällikön vierailu säätiöllemme estyi maailmalla vallitsevan tilanteen vuoksi. Totesimme että onneksi on digitalisaatio kehittynyt ja niinpä tapaaminen oli aamulla Teamsin välityksellä. Hyvissä ajoin lähetin heille sähköpostilla työversion sekä mallin osaamistodistuksesta, jotta he kerkesivät tutustua materiaaliin. Saimme erittäin hyvää palautetta hyvin auki kirjoitetusta ja selkeästä raportista. Mallina oleva osaamistodistus myös oli opettajan mielestä selkeä sekä hyvä, koska pohjana ovat ePerusteet. Ja pian on tämäkin raportti luettavissa www.paikko.fi-sivustolla.

Yksilövalmentajille ja työvalmentajille on järjestetty etänä PAIKKOkoulutusta ja osaamistodistuksia alamme kirjoittamaan heti kun tilaisuus tulee. Näin saamme näkyväksi työpajoilla ja valmennuksissa havaitut osaamiset ammatillisten perustutkintojen kielellä ja PAIKKO-osaamistodistuksilla.

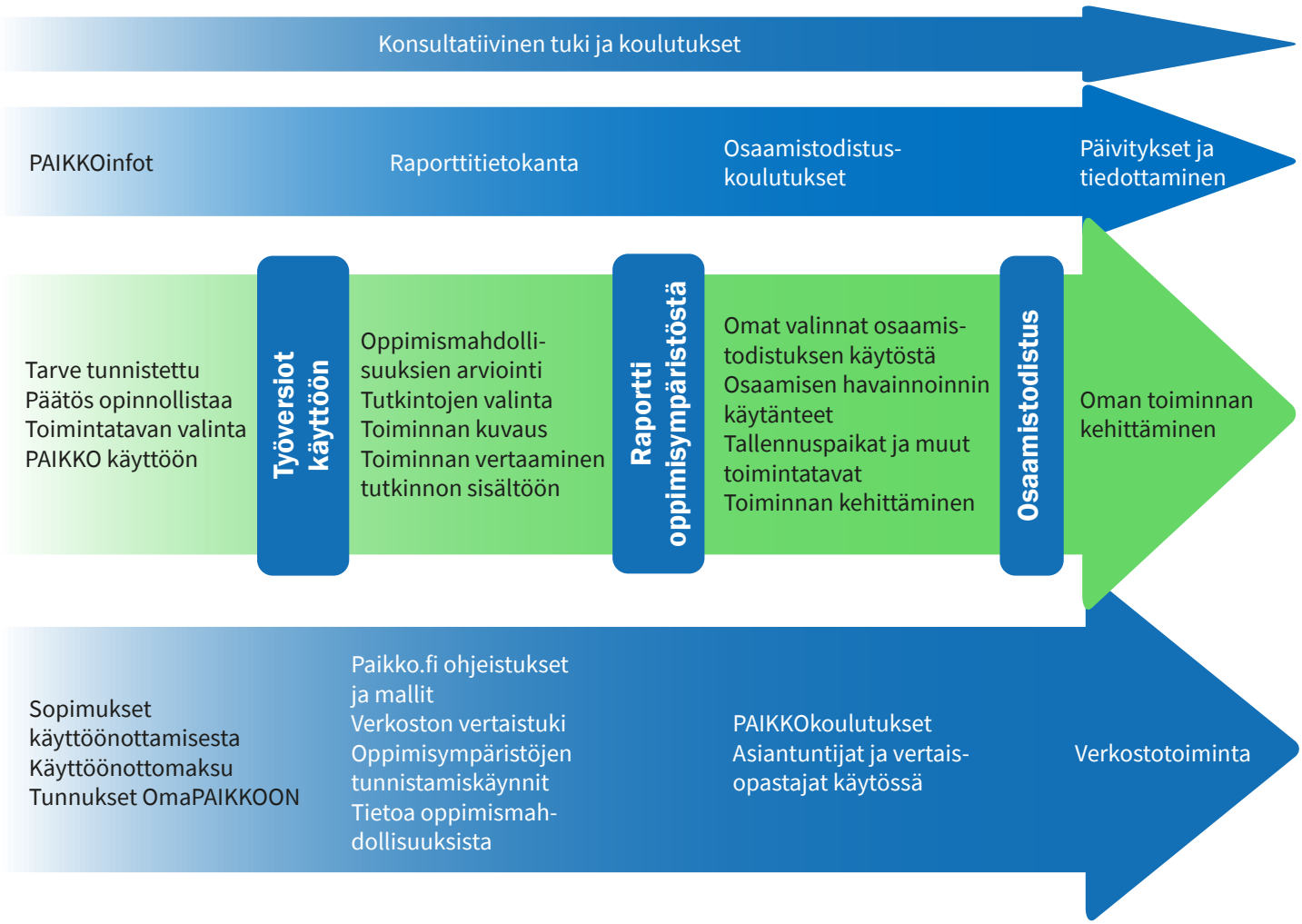
PAIKKOjärjestelmä tukee opinnollistamisprosessia

PAIKKOa toteutetaan monenlaisissa organisaatioissa, joille yhteistä on halu antaa ammatillisesta osaamisesta positiivista palautetta valmentautujille ja halu ottaa vastuuta sen paikkansa pitävyydestä ja käytettävyydestä. Jokaisella PAIKKOkäyttäjällä on oma opinnollistamisprosessinsa, jota PAIKKOjärjestelmä tukee työkaluin, tukipalveluin ja koulutuksin.

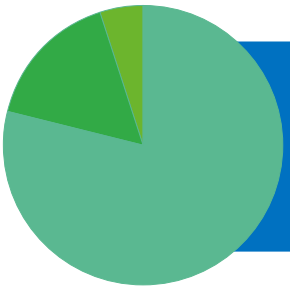
PAIKKOjärjestelmä mahdollistaa paljon. Oman toiminnan tarkasteleminen osaamisen kehittämisen näkökulmasta avaa uudenlaisia mahdollisuuksia sen kehittämiseen. Tutkintojen perusteiden avulla on mahdollista asettaa tavoitteita omalle toiminnalle ja toteutettaville valmennusprosesseille.

PAIKKOtiimin tarjoama tuki vapauttaa käyttäjän omat resurssit työkalujen ja toimintamallien pohtimisen sijasta itse valmennuksen toteuttamiseen ja osaamisen tunnistamiseen.

PAIKKOjärjestelmän tukipalvelut ja toiminnan näet tästä kuviosta.



PAIKKOtoiminnan merkitys valmennuksen toteuttamisessa on parhaimmillaan suuri. Olemme keränneet toimijoilta palautetta PAIKKO-osaamistodistuksen ja muiden työkalujen käytöstä. Vuoden 2019 palautekyselyn perusteella opinnollistaminen ei vaikuta pelkästään osaamisen kehittämiseen ja tunnistamiseen, vaan parhaimmillaan sillä on positiivisia vaikutuksia koko valmennusprosessin toteuttamiseen. Kyselyn keskeiset tulokset on esitetty kuviossa:



Osaamistodistuksia kirjoitettiin

79% osalle valmentautujista

16% kaikille valmentautujille

PAIKON vaikutus organisaation kehittämiseen

valmennus on tavoitteellisempaa	72 %
valmentajat ovat kehittyneet ammatillisesti	56 %
valmennusprosessi on selkiytynyt	50 %
valmentautujan työskentelyn sisällöt muuttuneet	44 %

> ***PAIKKO otetaan käyttöön koko organisaatiossa. Omassa toiminnassa sisältyy jokapäiväiseen ohjaustyöhön ja on valmentautujien oikeus saada osaamisestaan todistus.***
>
> ***Etenkin suoraan kouluun lähteville se on ollut suuri apu, ja tuonut vähän lisää varmuutta siihen että pystyy opiskelemaan.***
>
> ***PAIKKO on hyvä työkalu valmennuksen suunnitteluun ja osaamistodistus on tunnistettu/tunnistettava konkreettinen työväline dokumentoinnissa, koska siinä on purettu 2. asteen opinnot osiin, jotka oppilaitokset tunnistavat.***

Lähteitä:

Opetushallitus: Ammatilliset tutkinnot. https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/ammatillinen-koulutus/ammatilliset-tutkinnot

Opetushallitus: ePerusteet, https://eperusteet.opintopolku.fi/

Hämäläinen-Palo: Työpajapedagogiikka, TPY 2015

Into ry: Työpajatoiminnan opinnollistaminen, https://www.intory.fi/kehittaminen/opinnollistaminen/

Maskonen-Pahlman-Wienkoop: Osaaminen näkyväksi, TPY 2019

Opetus- ja kulttuuriministeriö: Amisreformin aineisto, https://minedu.fi/amisreformi

Uusitalo-Karjalainen-Lähde: PAIKKOkäsikirja, KYT ry 2014

Salo: Käsikirja opinnollistamisen työkaluihin, Bovallius Ammattiopisto Osaamista välityömarkkinoilta, 2015

Vuorinen: Vahvuusperustainen opetus, 2015, http://blogs.helsinki.fi/klaakkon/vahvuusperustainen-opetus/

Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki ry:n julkaisusarja

Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki (KYT) ry on hyväntahtoinen kasvualusta osallisuudelle, moniäänisyydelle, ihmislähtöisyydelle ja kanssalaisuudelle.

KYTin julkaisusarja on perustettu 2020 kokoamaan yhdistyksen kehittämistoiminnan tuloksia yhteen. Julkaisusarja kertoo kehittämistyön moninaisesta sisällöstä ja laajasta toiminnallisesta kokonaisuudesta.

ISBN 978-952-68724-2-1 (nid.)

ISBN 978-952-68724-3-8 (PDF)

ISSN 2670-3734 (painettu)

ISSN 2736-8270 (verkkojulkaisu)