

Rohkeita rajanylityksiä



– Kokeva Start -hankkeen sisäinen ja ulkoinen loppuarviointi

Tuomas Eerola (toim.)

Kokeva Start käynnisti ammatillisen peruskoulutuksen toimijoiden koulutus-, kehitys- ja valmennusohjelman (KOKEVA). Kokeva Start -hanketta toteutettiin vuosina 2003–2007. Hankkeen 14 alueellisessa toteutuksessa koulutettiin useita satoja ammatillisen peruskoulutuksen opettajia ja kehittäjiä. Erityisen merkityksellistä oli mukana olleiden työyhteisöjen ja työelämämentoreiden panostus ammatillisen koulutuksen työelämäyhteistyön edistämiseksi.

Kokeva Start -hankkeessa luotiin hyviä ja innovatiivisia käytänteitä ammatillisen opettajan osaamisen ylläpitämiseksi sekä ammatillisen peruskoulutuksen työelämä- lähtöisyyden ja yksilöllähtöisyyden edistämiseksi. Hankkeessa kehitettiin osaamista eri organisaatioiden rajapinnoilla. Rajanylityksiä tapahtui niin alojen, alueiden, oppilaitosten kuin erityisesti oppilaitosten ja työpaikkojen välillä. Mukana olleet opettajat, ohjaajat ja mentorit ylittivät rohkeasti myös omia rajojaan. Hanketta on sen koko toteutusajan arvioitu ja suunnattu sekä sisäisen että ulkoisen arvioinnin keinoin. Kummallakin arviointitavalla on ollut oma tehtävänsä. Tässä raportissa keskitytään hankkeen tuloksiin ja julkistetaan sekä sisäinen että ulkoinen loppuarviointi. Sisäisestä arvioinnista on vastannut hankkeen hallinnoija Hämeen ammattikorkeakoulu ja ulkoisesta arvioinnista Net Effect Oy.

Tämä julkaisu päättää ja täydentää Kokeva Start –julkaisusarjan. Sarjan aiemmin ilmestyneet julkaisut ovat:

- Ritva Mäntylä: Suunnatonta kehittämistä.
- Merja Lahdenkauppi (toim.): Startista vauhtia
- Minna Seppälä (toim.): Moninaisuus – tunnetta, tietoa ja kokemuksia ammatillisesta erityisopetuksesta.
- Anneli Tantu: Työelämäjaksot ammatillisen opettajan osaamisen ylläpitäjinä.

Tämä julkaisu on tarkoitettu kaikille ammatillisen peruskoulutuksen toimijoille, kehittäjille, viranomaisille ja päätöksentekijöille.



ISBN 978-951-784-416-1
ISSN 1795-424X
HAMKin e-julkaisuja 4/2007



HAMK
HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULU
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Rohkeita rajanylityksiä

**– Kokeva Start -hankkeen sisäinen ja ulkoinen
loppuarviointi**

Tuomas Eerola (toim.)

**Hämeen ammattikorkeakoulu,
ammattillinen opettajakorkeakoulu
Kokeva Start -hanke
Ammatillisen peruskoulutuksen toimijoiden
koulutus-, kehitys- ja valmennusohjelma – KOKEVA**

Tuomas Eerola (toim.)
Rohkeita rajanylityksiä
– Kokeva Start -hankkeen sisäinen ja ulkoinen loppuarviointi

ISBN 978-951-784-416-1
ISSN 1795-424X
HAMKin e-julkaisu 4/2007

© Hämeen ammattikorkeakoulu ja kirjoittajat

JULKAISIJA
Hämeen ammattikorkeakoulu
PL 230
13101 HÄMEENLINNA
puh. (03) 6461
faksi (03) 646 4259
julkaisut@hamk.fi
www.hamk.fi/julkaisut

Kannen suunnittelu ja taitto: HAMK Julkaisut

Hämeenlinna, huhtikuu 2007

ALKUSANAT

Kokeva Start -hanketta on toteutettu Euroopan sosiaalirahaston Tavoite 3 -ohjelman toteutusalueella vuosina 2003 – 2007. Hankkeen tarkoituksena on ollut käynnistää ammatillisen peruskoulutuksen toimijoiden koulutus- kehitys- ja valmennusohjelman (KOKEVA) toteuttaminen.

Hankkeessa on ollut mukana yli 700 ammatillista opettajaa, ohjaajaa ja kehittäjää yli 40 koulutusyhtymässä / oppilaitoksessa. Mukana kehittämistyössä on ollut noin 250 yksityistä tai julkisen sektorin työyhteisöä ja noin 200 työelämässä toimivaa mentoria. Eri opintojaksojen todistuksia on myönnetty helmikuuhun 2007 mennessä 1515 kpl. Tämän lisäksi on kirjoitettu 176 opettajalle todistus työelämäjakson suorittamisesta. Myönnettyjen todistusten määrän ennakoidaan tätä kirjoitettaessa vielä hankkeen päättymiseen mennessä jonkin verran kasvavan. Tätä kirjoitettaessa 167 ammatilliselle opettajalle on hankkeessa suoritettujen opintojen perusteella myönnetty Opetushallituksen hyväksymien perusteiden mukainen Opettajan työelämäosaamisen diplomi.

Paitsi täydennyskoulutushanke Kokeva Start on ollut myös kehittämishanke. Kokeva Startissa onkin syntynyt lukuisia malleja ja hyviä käytänteitä opettajien ja ohjaajien osaamisen ylläpitämiseksi sekä ammatillisen peruskoulutuksen työelämäyhteistyön edistämiseksi.

Tämä raportti päättää Kokeva Start -hankkeen julkaisusarjan ja on osa hankkeen loppuraportointia. Loppuraportointia täydentävät Euroopan sosiaalirahaston rahastohallintajärjestelmään (ESRA) laadittavat seurantaraportit ja loppuraportti sekä Kokeva Start julkaisusarjan muut teokset. Kokeva Start -julkaisusarja esitellään luvussa 3. Tämän raportin tarkoituksena on palvella hankkeen tulosten levitystyötä tiivistämällä sekä sisäisen arvioinnin (osa 1) että ulkoisen arvioinnin (osa 2) tulokset samaan julkaisuun. Lisäksi osana sisäistä arviointia julkaistaan aiemmin julkaisematon raportti opettajille suunnatusta ammatti- ja erikoisammattitutkintokokeilusta (AT/EAT pilottikokeilu), kooste opintojaksopalautteista sekä tiivistelmä hankkeen vaikutuksista ammatilliseen opettajankoulutukseen.

Nyt Kokeva Start -hankkeen edettyä päätösvaiheeseen haluan omasta ja Kokeva Startin puolesta esittää sydämelliset kiitokset kaikille yhteis-

työkumppaneille yhteisen hankkeemme eteen tekemästänne tulokset-
kaasta ja pitkäjänteisestä työstä. Kiitokset

- Kokevan syntymiseen ja käynnistymiseen vaikuttaneille,
- päärahoittajatahoille Länsi-Suomen lääninhallitukselle ja ope-
tusministeriölle,
- ohjausryhmälle ja alueellisille ohjausryhmille,
- Hämeen ammattikorkeakoulun väelle, hankehallinnolle, tuki-
palveluille ja HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun koulut-
tajille,
- Net Effect Oy:lle,
- yhteistyöhankkeille ja yhteistyöhenkilöille,

ja ennen kaikkea

- kaikille alueellisissa toteutuksissa osallistuneille oppilaitoksille,
yrityksille ja työpaikoille sekä järjestöille; johtajille, opettajille,
ohjaajille ja mentoreille.

Hämeenlinnassa, maanantaina 26. helmikuuta 2007

Tuomas Eerola
projektipäällikkö

Sisällysluettelo

OSA A Sisäinen arviointi 7

Kirjoittajat 7

1. Kokeva Start -hanke 9
2. Arviointi Kokeva Start -hankkeessa 17
3. Lyhyt kuvaus Kokeva Start -julkaisusarjasta 23
4. Sisäisen arvioinnin keskeiset tulokset 25
5. Opettajille suunnattu at/eat pilottikokeilu 39
6. Opintojaksopalautteiden yhteenveto 53

OSA B Ulkoisen arvioinnin loppuraportti 61

Net Effect Oy:
Työelämälähtöisyys ammatillisen peruskoulutuksen
uudistamisessa ja kehittämisessä. Kokeva Start -projektin
arvioinnin loppuraportti 61
Kirjoittajat 61

1. Johdanto..... 63
2. Arvioinnin tavoitteet ja toteuttaminen 65
3. Arvioinnin kohde 69
4. Arvioinnin keskeiset tulokset 71
5. Johtopäätökset ja kehittämissuhteet 83

OSA C LIITTEET 99

Amos -kokonaisuudessa kehitetyt alueelliset mallit
Kehittämistöiden luokiteltu listaus..... 99



Osa A

Sisäinen arviointi

Kirjoittajat

Tapani Ansaharju
yliopettaja
tapani.ansaharju@hamk.fi

Tuomas Eerola
projektipäällikkö
tuomas.eerola@hamk.fi

Kirsi Kallioniemi
lehtori
kirsi.kallioniemi@hamk.fi

Merja Lahdenkauppi
lehtori
merja.lahdenkauppi@hamk.fi

Merja Väلكkilä
lehtori
merja.valkkila@hamk.fi

1. Kokeva Start -hanke

Tuomas Eerola

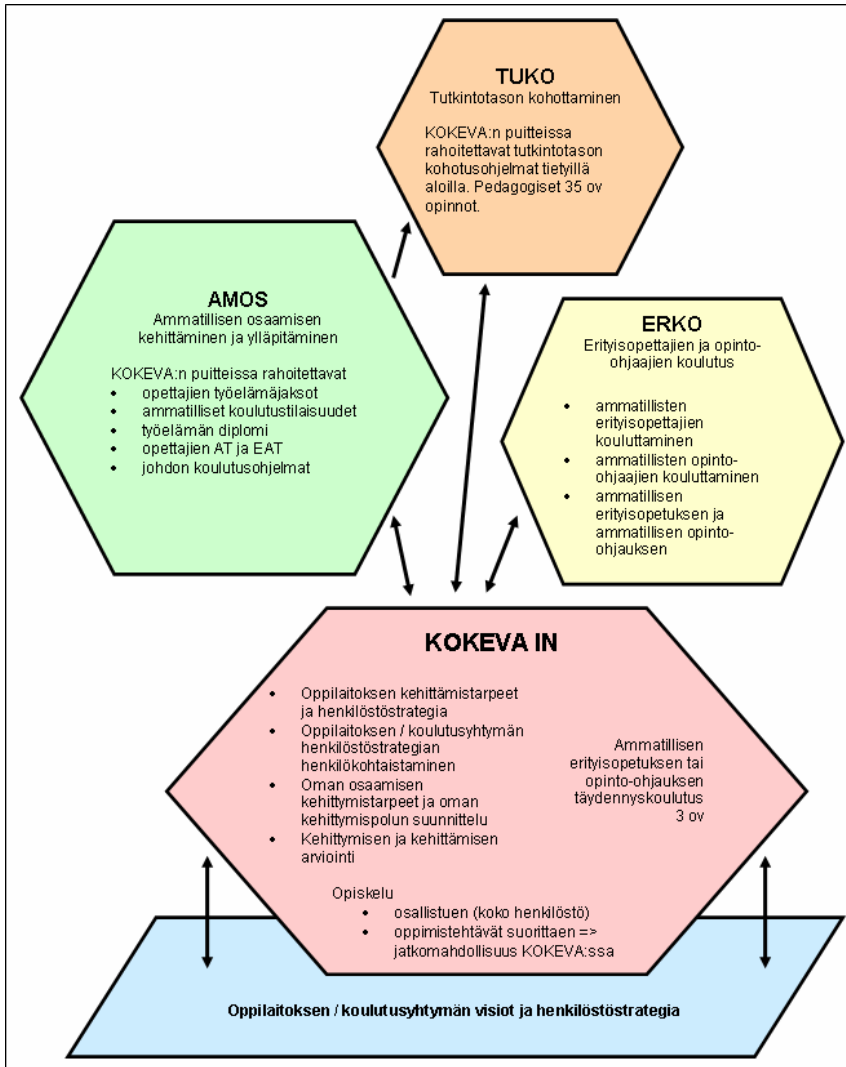
1.1. Hankkeen lähtökohta

Kokeva Start -hanke perustuu ammatillisen peruskoulutuksen toimijoiden koulutus-, kehitys- ja valmennusohjelmaan (KOKEVA). Kokeva-toimenpideohjelman taustalla ovat vuosien 2002–03 aikana ammatillisen peruskoulutuksen kentällä opetusministeriön toimeksiannosta tehdyt laajat tarveselvitykset (Eerola & Inget 2003 a, Eerola & Inget 2003 b).

Tehtyjen tarveselvitysten mukaan keskeiset ammatillisen peruskoulutuksen kehittämishaasteet ovat:

- ammatillisen erityisopetuksen ja ammatillisen opinto-ohjauksen tarpeen kasvu;
- opettajien ammatillisen (substanssi) osaamisen kehittäminen, ajantasaistaminen ja päivittäminen;
- opettajatarpeen kasvu lähivuosien aikana tietyillä aloilla;
- ammatillisen opettajankoulutuksen määrällinen ja alakohtainen lisääminen;
- henkilöstön työssä jaksamisen edistäminen;
- työelämäyhteistyön kehittäminen;
- organisaatiotasoisien visioiden ja strategioiden henkilökohtais-taminen.

Seuraavassa kuvassa on esitetty tarveselvitysten tulosten pohjalta laaditun Kokeva -ohjelman mukaiset toimintakokonaisuudet. Näistä kokonaisuuksista Kokeva Start -hanke toteutti toimintakokonaisuuksia KOKEVA IN ("Portti Kokevaan") ja KOKEVA AMOS (Ammatillisen osaamisen kehittäminen ja ylläpitäminen).



Kuvio 1. KOKEVA:n toimintakokonaisuudet

1.2. Hankkeen rahoitus

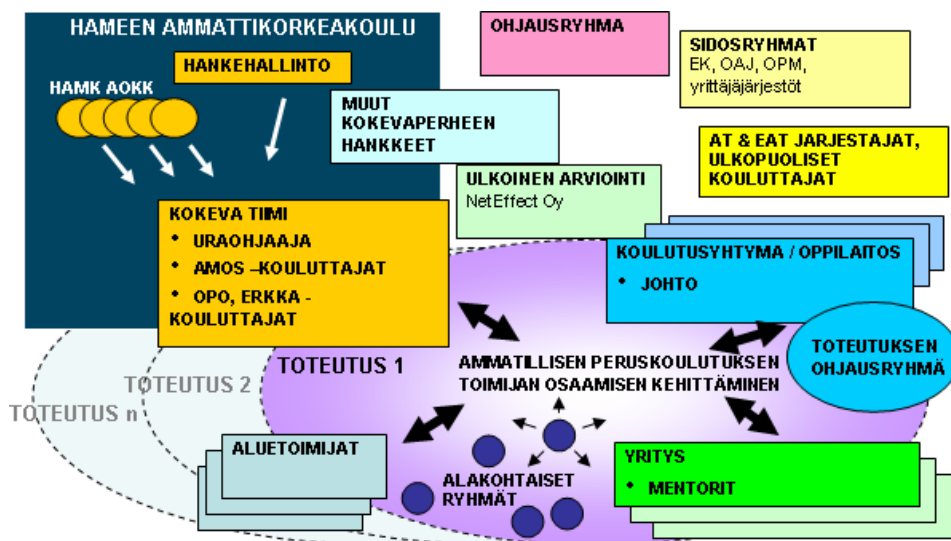
Kokevaa on Euroopan unionin rakennerahastojen ohjelmakaudella 2000 – 2006 toteutettu osana Tavoite 3 -ohjelmaa. Kokeva Start kuten muutkin Kokeva-ohjelmaa toteuttavat hankkeet ovat Länsi-Suomen lääninhallituksen opetusministeriön hallinnonalan kansallisin varoin osarahoittamia projekteja, jotka ovat saaneet tukea Euroopan sosiaalirahastolta. Kokeva Start -hankkeen rahoitukseen osallistuivat myös hankkeessa mukana olleet ammatillisen peruskoulutuksen järjestäjät, kunnalliset työyhteisöt sekä yritykset.

1.3. Hankkeen kohderyhmä

Kokeva Startin kohderyhmänä olivat ammatillisen peruskoulutuksen toimijat Tavoite 3 -ohjelman toteutusalueella. Ammatillisen peruskoulutuksen toimijoilla tarkoitetaan ammatillisia opettajia, ohjaajia niin oppilaitoksissa kuin työpaikoilla, koulutusyhtymien ja oppilaitosten johtohenkilöitä sekä hallinto- ja tukipalveluhenkilöstöä. Projektin välillisinä kohderyhminä olivat ammatillisen peruskoulutuksen opiskelijat, yritykset ja poliittiset päättäjät.

1.4. Hankkeen toteutus

Kokeva Startin hallinnoinnista vastasi Hämeen ammattikorkeakoulu, täydennyskoulutus ja toteutuksesta Hämeen ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu. Projektin toteutettiin 14 alueellisenä toteutuksena. Jokainen toteutus rakentui alkuvaiheen toteutusneuvottelujen tuloksena omanlaisekseen, mutta pääperiaatteiltaan kuitenkin hankkeessa kehitetyn alueellisen toteutusmallin mukaiseksi (kuva 2). Alueellinen toteutusmalli on tarkemmin kuvattu Startista vauhtia -julkaisussa.



Kuvio 2. Alueellisen toteutuksen malli Kokeva Startissa.

Seuraavassa taulukossa on lueteltu kaikki Kokeva Startin 14 alueellista toteutusta. Ne kattavat suhteellisen hyvin koko hankkeen maantieteellisen toteutusalueen.

Taulukko 1. Alueelliset toteutukset Kokeva Startissa

Toteutus	Alue	Koulutusyhtymäkohtainen toteutus	Usean koulutuksenjärjestäjän yhteistyö	Koulutusala-kohtainen toteutus
1. RIIHY	Riihimäen - Hyvinkään seutu		X	
2. LIIHA	Pääkaupunkiseutu			X
3. VASU	Salon – Turun – Uudenkaupungin seutu		X	
4. TAVA	Tampereen - Valkeakosken seutu		X	
5. LOIMI	Loimaa	X		
6. TAVASTIA	Hämeenlinna	X		X
1. aalto		X		
2. aalto		X		
3. aalto		X		
7. PORI	Pori	X		
8. POHJA	Seinäjoen - Kokkolan seutu		X	
9. KYMI	Kotkan – Haminan – Kouvolan seutu		X	
10. SALPAUS	Lahden – Heinolan seutu	X		
11. VAASA	Vaasa	X		
12. EKA	Lappeenrannan – Imatran seutu	X		
1. aalto		X		
2. aalto (erkka2)		X		
13. HAME	Hämeenlinnan seutu		X	
14. PIRKA tava 2. aalto	Tampere			X

1.5. Hankkeen tavoitteet

Kokeva Start -hankkeen tarkoituksena oli

1. käynnistää ammatillisen peruskoulutuksen toimijoiden koulutus-, kehitys- ja valmennusohjelma ESR Tavoite 3 alueella (KOKEVA IN ja AMOS) sekä
2. kehittää ja edelleen levittää käytänteitä ammatillisen peruskoulutuksen opettajan urakehityksen tukemiseksi sekä ammatillisen peruskoulutuksen työelämävastaavuuden edistämiseksi.

IN -kokonaisuuden yksityiskohtaiset tavoitteet oli asetettu seuraavasti:

- oppilaitoksen kehittämistarpeiden ja henkilöstöstrategian konkretisoituminen henkilökohtaisella tasolla;

- luoda henkilökohtaisia osaamisen kehittämisspolkuja, joissa oppilaitoksen kehittämistarpeet ja henkilökohtaiset kehittämistavoitteet yhdistyvät;
- luoda malleja henkilökohtaisen osaamisen kehittämisen ohjaamiseksi ja tukemiseksi;
- lisätä opettajien ja oppimisen ohjaajien valmiuksia kohdata ja ohjata erilaisia oppijoita;
- vahvistaa opettajien ja oppimisen ohjaajien valmiuksia opintojen ohjaukseen erilaisissa oppimisympäristöissä (ml. työssäoppiminen);
- luoda malleja osaamisen kehitystyön vaikuttavuuden arvioimiseksi sekä
- edistää henkilöstön yhteistoiminnallisuutta ja tukea oppilaitoksen kehitystyötä.

AMOS-kokonaisuuden tavoitteena puolestaan oli:

- opettajien ammatillisen (substanssi-) osaamisen kehittäminen, ylläpitäminen ja ajantasaistaminen sille tasolle, mitä ammatillisten perustutkintojen opetussuunnitelmat oppimisen ohjaajilta edellyttävät;
- opettajien työelämätuntemuksen lisääminen;
- etsiä ratkaisuja työpaikalla tapahtuvan oppimisen kehittämiseksi (mm. opettajien työelämäjaksot);
- ammatillisen peruskoulutuksen työelämävastaavuuden edistäminen sekä
- osaamisen kehittämisen kautta myös työssä jaksamisen edistäminen.

1.6. Hankkeen keskeiset toiminnot

Kokeva Start oli toisaalta luonteeltaan kehittämishanke, jonka puitteisissa luotiin käytänteitä osaamisen ylläpitämiseksi oppilaitosorganisaatioissa. Toisaalta Kokeva Start oli luonteeltaan opettajien ja ohjaajien täydennyskoulutushanke. Useissa tapauksissa koulutus ja kehittäminen limittyivät tarkoituksen mukaisella tavalla toisiinsa. Kuvassa 3 on esitetty Kokeva Start -hankkeen koulutustarjonta. Henkilökohtaisen kehittämissuunnittelun myötä jokainen osallistuja rakensi oman kehittämisspolkunsaa valiten osia Kokeva Startin tarjonnasta taikka omien kehittämistavoitteiden mukaisesti Kokeva Startin ulkopuolelta. Hankkeen toimintoihin oli mahdollista osallistua joko opintojaksoja suorittaen taikka pelkästään osallistuen yhteiseen kehittämistyöhön ilman opintojaksojen suorittamistavoitteita.

IN-kokonaisuuden tavoitteet, sisällöt ja toteutus suunniteltiin Hämeen ammattikorkeakoulussa ja ne tarkennettiin hankesuunnitelman mukaisesti toteutusryhmäkohtaisissa neuvotteluissa. Osana IN-kokonai-

suutta kehitettiin ja testattiin ammatillisen opettajan ja ohjaajan ura-ohjausmalli sekä kollektiivisen kehittämistyön arviointimalli oppilaitosorganisaatioissa. Nämä mallit ja kokemukset on kuvattu tarkemmin Kokeva Start -julkaisusarjan teoksessa Suunnatonta kehittämistä.

AMOS-kokonaisuuden tavoitteisiin pyrittiin toteuttamalla Opettajan työelämäosaamisen opintoja (OPH 2003). AMOS-kokonaisuuteen kuuluneet opettajan työelämäosaamisen opinnot (Työssäoppimisen kehittäminen, Näyttöjen kehittäminen, Työelämäjakso ja Alakohtainen työelämäosaaminen) toteutettiin Opetushallituksen hyväksymien perusteiden sekä Hämeen ammattikorkeakoulun ammatillisessa opettajakorkeakoulussa kehitetyn ja hankkeen toteutusajankautana edelleen kehitettyneen toteutusmallin mukaan. IN-kokonaisuudessa laadittu henkilökohtainen kehityssuunnitelma toimi myös Opettajan työelämäosaamisen opintojen perusteissa tarkoitettuna kehityssuunnitelmana.

Työelämäjaksoiden toteuttamiseksi hankkeessa kehitettiin oma opettajan työelämäjaksoiden toteutusmalli (Opettajan työelämäjakson opas 2005). Työelämäosaamisen opinnot kokonaisuudessaan suorittaneille opettajille myönnettiin hakemuksesta Opettajan työelämäosaamisen diplomi (OPH 2003). Aiemmin suoritettujen Opettajan työelämäosaamisen opintojen osiot hyväksiluettiin. AT/EAT pilottikokeilun toteutuksesta vastasivat yhteistyökumppaneiksi valitut ammatillisen aikuiskoulutuksen järjestäjät voimassa olevien tutkinnon perusteiden ja tutkinnon järjestämissopimuksen mukaan.

Hankkeen keskeiset toiminnot voidaan karkeasti jaotella seuraavasti:

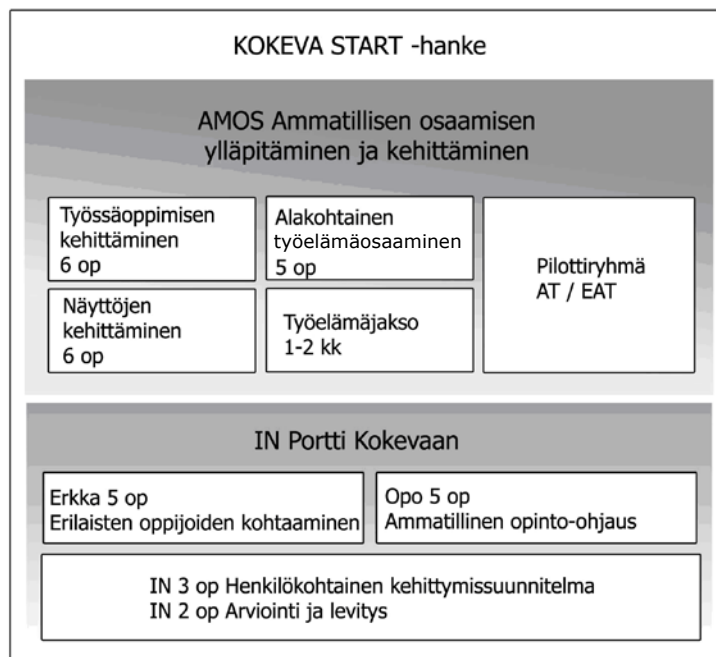
Täydennyskoulutus

- Opettajan työelämäosaamisen opinnot
 - Työssäoppimisen kehittäminen (6 op)
 - Näyttöjen kehittäminen (6 op)
 - Alakohtainen työelämäosaaminen (5 op)
- Erilaisten oppijoiden kohtaaminen (5 op)
- Ammatillinen opinto-ohjaus (5 op)

Kehittäminen:

- Tiedottaminen ja Kokeva-ohjelman tunnetuksi tekeminen
- Henkilökohtaisen kehityssuunnitelman laatiminen ja siihen liittyvä osaamiskartoitus
- Uraohjaus
- Opettajien työelämäjaksoiden toteuttaminen
- Täydennyskoulutukseen kytkeytynyt kehittämistyö (erityisesti ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönoton tukeminen)
- Opettajille tarjottu mahdollisuus suorittaa oman opetustehtävänsä mukainen ammatti- tai erikoisammattitutkinto (AT/EAT pilottikokeilu)
- Henkilökohtaisen ja organisaatiosoisin kehityksen arviointi
- Hyvien käytänteiden levitys

- Hankkeen sisäinen ja ulkoinen arviointi
- Hankehallinnointiin liittyvien käytänteiden kehittäminen



Kuvio 3. Kokeva Startin koulutuskokonaisuudet

1.7. Hankkeen ohjausryhmä

Kokeva Startin ohjausryhmässä olivat edustettuina hankkeen keskeiset yhteistyötahot (Kuva 4). Lisäksi alueellisia toteutuksia ohjasivat alueelliset ohjausryhmät.



Kuva 4. Kokeva Startin ohjausryhmä.
 Edessä vasemmalta Sara Kaloinen (sihteeri, HAMK), Katri Luukka (puheenjohtaja, SALPAUS), Tuomas Eerola (projektipäällikkö, HAMK), Salme Lehtola (valvoja, LSLH).
 Keskirivi vasemmalta Paula Aaltonen (Porin AO), Tuulikki Similä-Lehtinen (HAMK Täydennyskoulutus), Merja Laamo (OAJ), Roy Torrkulla (SYI).
 Ylärivissä vasemmalta Jorma Ahonen (HAMK Hankepalvelut), Manu Altonen (EK), Esa Inget (HAMK Täydennyskoulutus), Martti Majuri (HAMK AOKK).

1.8. Yhteistyö

Keskeisiä Kokeva Startin yhteistyökumppaneita olivat:

- alueellisissa toteutuksissa mukana olleet ammatillisen peruskoulutuksen järjestäjät (koulutusyhtymät ja oppilaitokset),
- alueellisissa toteutuksissa mukana olleet yritykset,
- alueellisiin toteutuksiin osallistuneet muut aluetoimijat,
- Kokeva-ohjelmaa toteuttaneet rinnakkaishankkeet,
- Ammatillisen peruskoulutuksen työelämäyhteistyötä edistäneet muut yhteistyöhankkeet,
- hankkeessa mukana olleet ammatillisen aikuiskoulutuksen järjestäjät (AT/EAT pilotti),
- valtakunnalliset etujärjestöt: Elinkeinoelämän keskusliitto ja Opetusalan ammattijärjestö.
- hankkeen ulkoinen arvioija Net Effect Oy,
- hankkeen päärahoittaja Länsi-Suomen lääninhallitus,
- hankkeen hallinnoijan Hämeen ammattikorkeakoulun eri yksiköt.

2. Arviointi Kokeva Start -hankkeessa

Tuomas Eerola

2.1. Tarveselvityksiin perustuva hanke

Kokeva Start -hanke perustuu laajoihin ammatillisen peruskoulutuksen kentällä tehtyihin tarveselvityksiin. Keskeinen tässä raportissa arvioitava kysymys onkin, missä määrin hanke on pystynyt vastaamaan hankkeen käynnistysvaiheen tarpeisiin – ja ovatko tarpeet hankkeen toteutusaikana muuttuneet.

2.2. Hankkeen keskeiset toteutusperiaatteet

Seuraavassa taulukossa on esitetty hankkeen keskeiset toteutusperiaatteet ja periaatteiden mukaiset käytännön toimenpiteet:

Taulukko 2. Kokeva Startin keskeiset toteutusperiaatteet ja käytännön toimet

Toteutusperiaate	Käytännön toimet
Alueellisten tarpeiden huomioiminen ja alueen toimijoiden vaikutusmahdollisuudet hankkeen toteutukseen.	Hankkeesta tiedotettiin ja osallistumismahdollisuus tarjottiin kaikille ammatillisen peruskoulutuksen järjestäjille hankkeen toteutusalueella.
	Hanke toteutettiin alueellisina toteutuksina (14).
	Ennen alueellisen toteutuksen käynnistymistä käytiin mukaan tulevien koulutuksen järjestäjien kanssa toteutusneuvottelut.
	Kullekin alueelliselle toteutukselle nimettiin oma uraohjaaja.
	Useissa toteutuksissa toimi oma alueellinen ohjausryhmä.
	Kehittymisen arviointi ja hyvien käytänteiden levitys sisällytettiin alueelliseen toteutusprosessiin.

<p>Opettajien ja muiden ammatillisen peruskoulutuksen toimijoiden henkilökohtaisten kehittämistarpeiden ja koulutuksen järjestäjän kehittämistarpeiden yhteensovittaminen.</p>	<p>Lähtökohtaisesti alueelliset toteutukset perustuivat koulutuksen järjestäjien tarpeisiin: yksittäiset henkilöt eivät suoraan ilmoittautuneet hankkeeseen vaan yhteistyösopimukset laadittiin oppilaitosten tai koulutusyhtymien kanssa.</p> <p>Toteutuksen alkuvaiheessa osallistujat laativat ohjatusti (uraohjaus) niin koulutuspoliittiset tavoitteet, alueen tarpeet kuin oppilaitoksen strategiankin huomioivan henkilökohtaisen kehityssuunnitelman. Kehityssuunnitelman laatimiseen liittyi osaamiskartoitus.</p> <p>Henkilökohtaisen kehityssuunnitelman allekirjoitti myös osallistujan esimies, mihin liittyi kehityskeskustelu.</p> <p>Henkilökohtaisessa kehityssuunnitelmassa olemassa oleva osaaminen tunnistettiin ja tunnustettiin.</p> <p>Osallistujan toiminta Kokeva Startissa perustui henkilökohtaiseen kehityssuunnitelmaan.</p>
<p>Sellaisten toimintatapojen ja ohjausmenetelmien käyttö, joka käytännön tasolla syventävät työelämän ja ammatillisen peruskoulutuksen yhteistyötä.</p>	<p>Osaamisen kehittämiseen osallistuivat myös työelämässä toimivat mentorit, joiden tehtävänä oli:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ohjata alakohtaisia ryhmiä ja tuoda esiin alueen elinkeinoelämän kehittämistarpeita • osallistua työssäoppimisen käytänteiden kehittämiseen ja ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönottoon • ohjata opettajia työelämäjaksoilla • kehittää alueen työelämää yhteistyössä oppilaitosten kanssa <p>Niin hankehallinnon tasolla kuin alueellisella toteutustasollakin toimintamallien, kehityshankkeiden ja -tehtävien tekeminen yhteistyössä työelämän kanssa.</p> <p>Kehittämisen arvioinnissa niin alueellisella tasolla kuin hankkeen sisäisen ja ulkoisen arvioinnin tasolla työelämän edustajat mukana.</p>
<p>Kollektiivisuus osaamisen kehittämisessä sekä hyvien käytänteiden levittämisessä ja juurruttamisessa</p>	<p>Alueellisissa toteutuksissa toimi alakohtaisia kehittämisryhmiä.</p> <p>Oppilaitosten ja alojen välinen yhteistyö alueellisissa toteutuksissa.</p> <p>Yhteistoiminnalliset oppimismenetelmät.</p> <p>Osana IN-kokonaisuutta toteutettu arviointi- ja levitysjakso toimi hankkeen sisälle rakennetun juurruttamisen välineenä.</p>
<p>Yhteistoiminta muiden hankkeiden kanssa</p>	<p>Suunnitteluvaiheen yhteistyö – aiempien kokemusten hyödyntäminen (mm. WiW, VETOLAVA, AKVA)</p> <p>Toteutusvaiheen yhteistyö – kokemusten jakaminen, toiminnan kehittäminen, toteutusyhteistyö (mm. KOKEVA perheen muut hankkeet, Ope+, Hyvät käytännöt, AKVA)</p> <p>Levitysvaiheen yhteistyö - kokemusten levittäminen, vertailu, uuden suunnittelu (mm. KOKEVA perheen muut hankkeet, VETOLAVA3, AKVA)</p>

2.3. Arviointisuunnitelma

2.3.1. Sisäisen ja ulkoisen arvioinnin tehtävät

Kokeva Startissa hankearviointi tapahtui sekä ulkoisesti, hankkeen ulkopuolisten arvioimana sekä sisäisesti toteuttajien ja hankkeessa mukana olleiden tekemänä.

Ulkoisen arvioinnin tehtävänä oli ennalta laaditun arviointisuunnitelman mukaisesti arvioida hankkeen vaikuttavuutta ja tavoitteiden toteutumista, hyötyä kohderyhmälleen ja yhteiskunnalle. Ulkoisen arvioinnin tehtävänä oli myös auttaa hallinnoijaa hankkeen toteutusaikana suuntaamaan toteutusta oikein.

Sisäinen arviointi oli osa Kokeva Start hankkeen toteutusta. Sisäisen arvioinnin tehtävänä oli joustavan arviointisuunnitelman mukaan seurata alueellisten toteutusten etenemistä ja projektitoimien tarkoituksenmukaisuutta sekä suunnata toteutuksia. Lisäksi sisäisen arvioinnin tehtävänä oli kehittää opintojaksojen ja -kokonaisuuksien sisältöjä ja toteutusta. Edelleen sisäisen arvioinnin tehtävänä oli hyvien käytänteiden esiin nostaminen ja levittäminen sekä niiden juurruttamisen tukeminen alueellisissa toteutuksissa.

2.3.2. Sisäisen ja ulkoisen arvioinnin toteutus

Ulkoisen arviointi toteutettiin ostopalveluna. Tarjouskilpailun kautta toteuttajaksi valittiin Net Effect Oy. Ulkoinen arviointi toteutettiin Net Effectin kehittämän arviointiformaatin mukaan (<http://www.neteffect.fi>). Ulkoisen arvioinnin väliraportti julkaistiin joulukuussa 2005 ja loppuraportti on tämän julkaisun osana 2.

Sisäinen arviointi tapahtui hankkeen hallinnoijan toimesta toteutusryhmäkohtaisesti - osana alueellisia toteutuksia. Hankehallinnon tasolla toteutusryhmäkohtainen arviointitieto koottiin ja hyviä käytänteitä levitettiin alueellisten toteutusten kesken. Osa hyvistä käytänteistä julkaistiin hankkeen julkaisusarjassa.

2.4. Sisäinen arviointi osana hankkeen toteutusta

2.4.1. Arviointi ja levitysjakso osana IN -kokonaisuutta

Osana IN-kokonaisuutta, alueellisen toteutuksen päätösvaiheessa, toteutettiin 2 op laajuinen arviointi ja levitys -jakso. Jakson tarkoituksena oli toteutuskohtaisesti arvioida kehittämistyön tuloksia sekä levittää ja juurruttaa alueellisesti hyviä käytänteitä. Tämä toteutusprosessiin

sisäänrakennetun arvioinnin malli on tarkemmin kuvattu julkaisussa Suunnatonta kehittämistä.

2.4.2. Yhteistyö ulkoisen arvioinnin kanssa

Vaikka arvioinnin tehtävä olikin eri, sisäinen ja ulkoinen arviointi teki-
vät hankkeen toteutusaikana yhteistyötä. Sisäisen arvioinnin yhteydes-
sä kerätty ja raportoitu tieto oli myös ulkoisen arvioinnin käytettävissä
– ja puolestaan osana ulkoista arviointia toteutettuja arviointityöpajoja
hyödynnettiin myös osana sisäisen arvioinnin tiedonhankintaa.

2.4.3. Arviointitiedon keruu

Palautetta ja sisäistä arviointitietoa kerättiin seuraavilla tiedonhankin-
tamenetelmillä:

- määrälliset tilastot ja seurannat,
- kouluttajien keräämä palaute opintojaksojen aikana,
- opintojaksokohtaiset palautelomakkeet,
- osallistujien laatimat kirjalliset, arvioivat raportit,
- uraohjaajien keräämä ja raportoima palaute edellä luvussa 2.4.1.
kuvatun arviointijakson aikana,
- hankehallinnon toteutusaikaiset neuvottelut oppilaitosten ja
koulutusyhtymien johdon kanssa,
- alueellisten ohjausryhmien keräämä ja uraohjaajien kautta välit-
tämä palaute,
- hankehallinnon yhteistyö ulkoisen arvioinnin kanssa,
- levitysvaiheessa Kokeva Start -turneella saatu palaute,
- hankehallinnon tiedotus- ja levitystilaisuuksissa saama palaute,
- hankehallinnon yhteistyökumppaneilta saama suora palaute,
- AT/EAT -pilottiryhmän osalta tehty kysely,
- projektihenkilöstön ja kouluttajien omakohtaiset kokemukset ja
asiantuntija-arviot.

Ulkkoisen arvioinnin tiedonhankinta on kuvattu osana ulkoista loppu-
arviointiraporttia tämän julkaisun osassa 2.

2.4.4. Arviointitiedon käsittely ja toiminnan kehittäminen

Ensimmäisessä vaiheessa uraohjaajat ja kouluttajat hyödynsivät saa-
maansa palautetta opintojakson sisällön suuntaamiseen ja edelleen ke-
hittämiseen sekä koko alueellisen toteutuksen tarkentamiseen.

Toisessa vaiheessa palautteita käsiteltiin uraohjaajien, AMOS-koulut-
tajien, opinto-ohjauksen ja erityisopetuksen kouluttajien keskinäisissä

palavereissa sekä säännöllisissä Kokeva Start -tiimipalavereissa. Hankehallintoon liittyviä palautteita käsiteltiin ja niiden pohjalta toimintaa kehitettiin myös hallintotiimin palavereissa. Palautteita käsiteltiin myös alueellisten ohjausryhmien kokouksissa. Saatua palautetta hyödynnettiin alueellisten toteutusten ja koko hankkeen suuntaamisessa sekä sisällön ja ohjauksen kehittämässä. Kerättyä palautetta ja kokemuksia hyödynnettiin yleisemminkin ammatillisen opettajankoulutuksen ja opettajien täydennyskoulutuksen kehittämässä.

Kolmannessa vaiheessa palautteet kerättiin hankehallinnon tasolla yhteen, yhdistettiin muuhun käytettävissä olleeseen sekä määrälliseen että laadulliseen arviointitietoon ja niitä käsiteltiin ohjausryhmässä. Sisäisen arvioinnin ja ulkoisen väliarvioinnin perusteella hankesuunnitelmaa tarkennettiin tammikuussa 2005 sekä marraskuussa 2006. Saadun palautteen sekä hankkeen toimijoiden kokemusten perusteella hankkeen käytännöt arvioitiin ja osa hyviksi arvioituista käytänteistä julkaistiin. Uraohjaajien parhaiksi arvioimat alueelliset yhteistyömallit julkistettiin ja palkittiin Kokeva Startin päätösjuhlissa 14.2.2007.

2.4.5. Raportointi

Hankkeen etenemisestä on raportoitu päärahoittajalle Länsi-Suomen lääninhallitukselle seuraavasti

- maksatushakemusten muodossa 4 kuukauden, 1.1.2006 alkaen 3 kuukauden välein;
- ESRA -seurantareporttien muodossa puolen vuoden välein;
- vuosiraporteilla 2003, 2004, 2005, 2006, 2007;
- ESRA loppuraportin muodossa keväällä 2007;
- hankkeen valvoja oli mukana myös ohjausryhmän kokouksissa.

Ohjausryhmälle hallinnoija raportoi hankkeen etenemisestä kokousten yhteydessä sekä tiedottamalla sähköpostin välityksellä. Ohjausryhmä käsitteli päärahoittajataholle lähetetyt raportit sekä ulkoisen arvioinnin väli- ja loppuraportit.

Yhteistyökumppaneita hallinnoija informoi hankkeen etenemisestä alueellisten ohjausryhmien kokouksissa sekä yhteistyökumppaneiden kanssa pidetyissä palavereissa. Hankkeen levitysvaiheessa toteutettiin Arviointi ja levitysjaksoja sekä Kokeva Start -turneeta, joiden yhteydessä yhteistyökumppaneita informoitiin sekä kyseisen alueellisen toteutuksen tuloksista että koko hankkeen tuloksista.

3. Lyhyt kuvaus Kokeva Start -julkaisusarjasta

Tuomas Eerola (toim.)

Tätä raporttia täydentävät seuraavat Kokeva Start julkaisusarjan teokset, jotka ovat osa sisäisen arvioinnin raportointia:

Mäntylä Ritva. 2006. Suunnatonta kehittämistä.

Julkaisussa esitellään kokemuksia osaamisen kehittamisestä oppilaitosorganisaatioissa. Julkaisussa kuvataan uraohjauksen tavoitteet ja toimintatavat osana Kokeva Start -hanketta. Lisäksi kuvataan toteutusryhmäkohtaisen kehittymisen arvioinnin kohteet, arviointitiedon lähteet sekä arvioinnin toteutusmalli. Tuloksina kootaan yhteen eri toteutuksista saadut kokemukset uraohjauksesta ja osaamisen kehittamisestä. Osana johtopäätöksiä esitellään joukko kokemusten pohjalta syntyneitä suosituksia. Julkaisun liitteinä ovat Kokeva Startissa käytetty Seppo Helakorven kehittämä opettajan osaamiskartoitus ja asian tuntijuusmittari, Kokeva Startissa kehitetty henkilökohtaisen kehityssuunnitelman malli, lomake ja taustalle tarvittavat selvitykset.

Lahdenkauppi Merja (toim.). 2006. Startista vauhtia.

Startista vauhtia julkaisu koostuu Kokeva Start -hankkeen toimijoiden artikkeleista, joissa kuvataan keskeisiä hankkeen toimintamalleja käytännönläheisellä otteella. Julkaisussa esitellään Kokeva Startin alueellisen toteutuksen malli. Lisäksi julkaisussa kuvataan opettajan työn yhteisöt, ammatillisen osaamisen kehittäminen alueellisena verkostotyönä sekä mentoroinnin kokemuksia osana ammatillisen peruskoulutuksen työelämäyhteistyötä ja opettajan osaamisen ylläpitämistä. Opettajien työelämäjaksojen toteuttaminen oli olennainen osa Kokeva Start -hankkeen toimintaa. Julkaisussa on myös artikkeli, jossa kuvataan kokemuksia työelämäjaksojen toteutuksesta. Edelleen julkaisussa kuvataan osana IN -kokonaisuutta kehitetyt ja toteutetut opinto-ohja-

uksen ja erilaisten oppijoiden kohtaaminen täydennyskoulutusmallit. Julkaisussa kerrotaan myös Kokeva Startin ruotsinkielisestä rinnakkaishankkeesta Kokeva - Vägen till yrke.

Seppälä Minna (toim.). 2006. Moninaisuus. Tunnetta, tietoa ja kokemuksia ammatillisesta erityisopetuksesta.

Julkaisussa kuvataan Kokeva Start -hankkeeseen kuuluneen Erilaisten oppijoiden kohtaaminen -täydennyskoulutuksen (5 op) malli ja prosessi. Julkaisu koostuu hankkeessa mukana olleiden opettajien artikkeleista. Koulutuksessa mukana olleet opettajat kuvaavat kokemuksiaan ja hyviä käytänteitä erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan opetus- ja ohjaustyöstä.

Tanttu Anneli 2006. Työelämäjaksot ammatillisen opettajan osaamisen ylläpitäjinä.

Tämä julkaisu on Anneli Tantun ammatillisen opettajankoulutuksen opinnäytetyöhön perustuva selvitys Kokeva Startissa toteutetuista opettajien työelämäjaksoista. Julkaisussa kuvataan niin opettajien, oppilaitosjohtajien kuin työelämän edustajienkin kokemuksia työelämäjaksoista. Raportissa arvioidaan opettajan työelämäjakson vaikutuksia opettajan ammatilliseen osaamiseen, oppilaitoksen toimintakulttuuriin sekä ammatillisen peruskoulutuksen työelämäyhteistyöhön.

4. Sisäisen arvioinnin keskeiset tulokset

Tuomas Eerola
(Paitsi luku 4.4.3. Merja Lahdenkauppi)

4.1. Hankkeen määrälliset tulokset

Voidaan todeta, että pääosin hankkeen keskeiset määrälliset tavoitteet saavutettiin – monilta osin jopa ylitettiin. Alueellisia toteutuksia ja osallistujia on saatu Kokeva Start hankkeeseen mukaan suunnitellusti. Opettajien työelämäjaksoille on kaikkiaan osallistunut 176 opettajaa. Toteutuneiden työelämäjaksojen määrä on tätä lukua suurempi, koska monen opettajan kohdalla toteutus tapahtui useana jaksena. Erityisen ilahduttavaa on, että yrityksiä, työpaikkoja ja työelämän mentoreita saatiin ammatillisen peruskoulutuksen kehitystyöhön mukaan suunniteltua enemmän. Hankkeen volyymiä kuvastaa myös vuoden 2006 loppuun mennessä tilastoitu henkilötyöpäivien määrä, mikä on 12 798 työpäivää. Määrälliset tavoitteet on saavutettu seuraavasti:

Taulukko 3. Määrälliset tavoitteet.

	Tavoite	Toteutusaikana + tavoitetta lisätty – tavoitetta vähennetty Suluissa alkuperäinen tavoite.	Toteutumata- tilanne 12.2.2007.	Toteuma- prosentti
Alueelliset toteutukset	14		14	100 %
Osallistujamäärä	625	– (700)	833	133 %
Työelämäjaksolle osallistuvat	210	+ (200)	176	84 %
Tiedotustilaisuuksiin osallistuneet	2520	+ + + (600)	3759	149 %
Yritykset	60		107	178 %
Muut organisaatiot	73	+ + (26)	120	164 %
Mentorit			201	
AT/EAT tai osa	20	– (50)	16 mukana / 9 suorittanut loppuun	80 %

Hanke on merkittävästi edistänyt sekä ammatillisen peruskoulutuksen työelämälähtöisyyttä että yksilölähtöisyyttä valmentamalla opettajia ja ohjaajia ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönottoon sekä kehittämällä työssäoppimista. Opettajien työelämäosaaminen ja oppimisen ohjaustaidot ovat määrällisen tarkastelun perusteella kuten myös saadun laadullisen palautteen perusteella arvioiden parantuneet. Helmikuuhun 2007 mennessä 167 opettajaa on suorittanut Opettajan työelämäosaamisen diplomin Opetushallituksen hyväksymien perusteiden mukaisesti. Eri opintosuoritusten todistuksia on kirjoitettu 1 515 kappaletta (taulukko 4). Tämän lisäksi työelämäjaksolle osallistuneet opettajat ovat saaneet todistuksen. Todistummäärien ennakoidaan vielä hankkeen päättymisen mennessä jonkin verran lisääntyvän.

Taulukko 4. Todistummäärät (tilanne 12.2.2007)

RYHMÄ	KEHY	OPO	ERKKA	NÄYTTÖ	ALA-KOHT	TOPI	DIPLOMI	KAIKKI YHT.
RIIHY	-	4	26	50	25	20		
PORI	25	9	16	23	17	15		
EKA	24		41	12	16	12		
HAME	31	7	19	5	12	25		
TAVA	44	19	14	18	27	22		
LIHA	37		13	40	17	16		
VASU	34	14	11	18	12	11		
LOIMI	34	10	11	22	14	13		
POHJA	17	5	5	7	8	7		
TAVASTIA	6	6	14	29	9	7		
SALPAUS	35	8	21	9	15	10		
VAASA	31	11	17	20	21	15		
PIRKA		12			12	6		
KYMI	30	5	10	16	10	9		
YHT.	348	110	218	269	215	188	167	1 515

KEHY	IN Henkilökohtainen kehityssuunnitelma 2 op + Arviointi ja levitys 2 op
OPO	IN Opinto-ohjauksen täydennyskoulutus 5 op
ERKKA	IN Erilaisten oppijoiden kohtaaminen 5 op
NÄYTTÖ	AMOS Ammattiosaamisen näytöt 6 op
ALAKOHT	AMOS Alakohtainen työelämäosaaminen 6 op
TOPI	AMOS Työssäoppimisen kehittäminen 6 op
DIPLOMI	AMOS Opettajan työelämäosaamisen diplomi

4.2. Hankkeen laadulliset tulokset

Paitsi täydennyskoulutushanke Kokeva Start oli luonteeltaan myös kehittämishanke. Hankkeessa kehitettiin ja kokeiltiin malleja opettajien ja ohjaajien osaamisen ylläpitämiseksi ja ammatillisen peruskoulutuksen sekä yksilölähtöisyyden että työelämälähtöisyyden edistämiseksi. Hankkeessa kehitettiin seuraavat mallit:

1. Henk.koht. kehityssuunnitelma (lomakkeisto + laadintaprosessi);
2. Uraohjauksen malli;
3. Opettajan työelämäjakson toteuttamismalli (Opettajan työelämäjakson opas 2005);
4. Osaamiskartoitussovellus Seppo Helakorven mallia soveltaen;
5. Alueellisen toteutuksen malli;
6. Ammatillisen peruskoulutuksen ja työelämän yhteistyö osana alueellista toteutusmallia;
7. Alueellisen toteutuksen arviointimalli;
8. Opettajan työelämäosaamisen opintojen toteutusmalli OPH:n hyväksymien perusteiden mukaan;
9. Opettajalle ja ohjaajalle suunnattu Erilaisten oppijoiden kohtaaminen -täydennyskoulutus;
10. Opettajalle ja ohjaajalle suunnattu opinto-ohjauksen täydennyskoulutus;
11. Pilottikokeilu AT / EAT;
12. Alueellisissa toteutuksissa tuotetut ala- ja tutkintokohtaiset näytösuunnitelmat, työssäoppimisen toteutusmallit, opinto-ohjauksen mallit, erilaisten oppijoiden ohjaamisen hyvät käytänteet. Osana AMOS -kokonaisuutta tehdyt alueelliset kehittämishankkeet, mallit ja hyvät käytänteet (231 käytännettä) on luetteloituna tämän raportin liitteenä osassa 3.

4.3. Tavoitteiden saavuttaminen

Kokeva-ohjelman toteutus on Euroopan unionin rakennerahastojen ohjelmakaudella 2000–2006 käynnistynyt viiden hankkeen voimin. Kokeva Start -hankkeella oli keskeinen rooli Kokeva -ohjelman käynnistäjänä ja siitä tiedottajana. Tiedottamisessa on onnistuttu, sillä Kokeva tunnetaan tätä kirjoitettaessa varsin hyvin ammatillisen peruskoulutuksen kentällä. Kiinnostusta Kokevaa kohtaan on osoitettu myös nykyisen toteutusalueen – ESR Tavoite 3-alueen – ulkopuolelta.

Tavoiteltujen osallistujamäärien ylittyminen osoittaa, että hankkeelle oli kysyntää. Kysyntää oli siitakin huolimatta, että ammatillisen peruskoulutuksen työelämäyhteistyön kehittämiseen panostettiin kuluneella ohjelmakaudella paljon ja Kokeva Startin tavoitteisiin vastaavaa hanketarjontaa oli varsin runsaasti. Esimerkiksi opettajien työelämäjaksojen rahoitusta oli niin paljon tarjolla, että oppilaitokset eivät hyödyntäneet kaikkia Kokeva Startissa tarjolla olleita työelämäjaksopaikkoja. Ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönoton ajoittuminen hankkeen toteutusajankohtaan lisäsi kysyntää sekä suuntasi ja priorisoi selkeästi hanketta lähes kaikissa alueellisissa toteutuksissa. Hankkeen toteutusmalli alueellisina, alueen tarpeet huomioivina toteutuksina selkeästi lisäsi kiinnostusta ja sai runsaasti myönteistä palautetta. Kokeva Startissa oli tarjolla sellaisia sisältöjä ja toteutusratkaisuja, jotka vastasivat arjesta nouseviin, ajankohtaisiin ammatillisen peruskoulutuksen kehittämistarpeisiin.

Sisäisen arvioinnin tulosten perusteella hankkeen kysyntää edisti:

- Hankkeen toteutusta edeltäneet laajat tarveselvitykset ammatillisen peruskoulutuksen kentällä;
- Osallistujat pääsivät mukaan laajaan, valtakunnalliseen kehittämistyöhön;
- Hankkeen toteuttajaa Hämeen ammattikorkeakoulua, ammatillista opettajakorkeakoulua pidetään luotettavana yhteistyökumppanina;
- Alueellisen toteutuksen malli, jossa lähtökohtana alueen tarpeet;
- Hankkeen luomat mahdollisuudet henkilökohtaisiin oppimispolkuihin;
- Ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönoton ajoittuminen hankkeen toteutusaikaan;
- Hankkeen tarjonnassa mukana olleet Erilaisten oppijoiden kohtaaminen ja Opinto-ohjaus -täydennyskoulutukset;
- Hämeen ammattikorkeakoulun kokemus Opettajan työelämäosaamisen opintojen toteuttamisesta;
- Opettajan työelämäjaksojen rahoitus;
- Mahdollisuus suorittaa Opettajan työelämäosaamisen diplomi;
- Hankkeen hallinnoijan aktiivinen tiedotus- ja markkinointityö.

Hankkeen kysyntää ehkäisi:

- Samanaikainen, laaja ja osittain samoihin tarpeisiin vastaava hanketarjonta;
- Opettajan työhön liittyvien haasteiden moninaisuus – kaikessa kehittämistyössä ei voi olla mukana samanaikaisesti;
- Kokeva Startin käynnistyminen vasta ohjelmakauden puolivälin jälkeen, jolloin aikaa kehittämiseen jäi rajallisesti;
- Opettajan työelämäosaamisen diplomilla ei ole varsinaista virallista asemaa – ja varsinkin hankkeen alkuvaiheessa sen tarpeellisuutta näyttötutkintomestari-koulutuksen ohella epäiltiin.

4.3.1. IN-kokonaisuuden tavoitteiden saavuttaminen

IN-kokonaisuuden tavoitteista toteutuivat saadun palautteen perusteella erinomaisesti Erilaisten oppijoiden kohtaaminen ja Opinto-ohjaus-täydennyskoulutukset. Oppilaitosten ja koulutusyhtymien tavoitteita pystyttiin henkilökohtaistamaan laadittujen kehittämissuunnitelmien avulla. Hankkeessa toteutuivat tavoitteena olleet henkilökohtaiset osaamisen kehittämissuunnitelmat. Hanke tarjosi opettajien ja ohjaajien uraohjauksen mallin sekä osaamisen kehittämisen arviointimallin. Hankkeessa kokeiltiin myös tietoverkossa Moodle-oppimisympäristöllä tapahtuvaa uraohjausta. Yhteistoimintaan perustuvat työmenetelmät saivat myönteistä palautetta.

Oppilaitosten henkilöstöstrategioiden henkilökohtaistamisessa siis onnistuttiin hyvin, sillä opettajat ja ohjaajat laativat hankkeen aikana alueen, oppilaitoksen ja henkilökohtaiset tarpeet huomioivan kehittämissuunnitelman, jonka lähiesimies allekirjoitti. Kehittämissuunnitelman allekirjoitukseen liittyi myös kehityskeskustelu. Tätä suunnitelmaa sitten toteutettiin, ja edelleen tätä kirjoitettaessa toteutetaan, Kokeva-hankkeissa ja muissa yhteyksissä. Sen sijaan saadun palautteen perusteella hankkeen vaikutukset koulutusyhtymien ja oppilaitosten henkilöstöstrategioiden kehittämiseksi on koettu jääneen odotettua heikomiksi. Henkilöstöstrategioihin vaikuttamisen osalta Kokeva Startin ohjausryhmän puheenjohtaja Katri Luukka kiteyttää kirjoittamassaan artikkelissa seuraavasti: ”henkilöstöstrategiatyö on keskeinen osa organisaation johtamista, joten ulkopuolisen hanketoimijan on vaikea päästä lyhyessä ajassa lukuisten jatkuvassa muutoksessa elävien koulutusorganisaatioiden toimintakenttään kiinni”. Lähes kaikissa alueellisissa toteutuksissa tapahtuikin hankkeen toteutusaikana oppilaitoskentässä eriasteisia organisaatiomuutoksia, mitkä selkeästi haittasivat IN-kokonaisuuden tavoitteiden toteutumista.

4.3.2. AMOS kokonaisuuden tavoitteiden saavuttaminen

Toimenpiteet, joiden avulla Kokeva Startissa kehitettiin opettajien substanssi- ja työelämäosaamista olivat:

- alueen tarpeet huomioiva uraohjaus ja alakohtaiset ryhmät,
- mentorointi,
- opettajien työelämäjaksot,
- alakohtainen työelämäosaaminen-opintojakso,
- opettajille tarjottu mahdollisuus suorittaa oman opetustehtävän mukainen ammatti- tai erikoisammattitutkinto taikka tutkinnon osa (AT/EAT pilottikokeilu).

Näistä toimenpiteistä parhaimman palautteen saivat opettajien työelämäjaksot. Kaikki toimintaan osallistuneet osapuolet pitivät niitä erinomaisena keinona ylläpitää ja ajantasaistaa opettajan osaamista, kehittää työssäoppimista ja ammattiosaamisen näyttöjä sekä ylipäättään edistää ammatillisen koulutuksen ja työelämän yhteistyötä. Tässä suhteessa tulokset ovat varsin yhteneväiset muiden työelämäjaksoja toteuttaneiden hankkeiden kanssa. Kokeva Startissa kehitettiin yhteistyössä hankkeen sidosryhmien kanssa opettajien työelämäjaksojen toteutusmalli, jossa hyödynnettiin aiemmin toteutettujen hankkeiden kokemuksia. Toteutusmalli tarvittavine lomakkeineen on julkaistu Opettajan työelämäjakson oppaassa, mistä muodostuikin hankkeen toteutusaikaisista materiaaleista kaikkein kysytyin. Mallia testattiin hyvällä menestyksellä kaikissa alueellisissa toteutuksissa.

Opettajat asettavat te-jaksoille hyvin erilaisia tavoitteita. Hankkeen kokemusten perusteella näyttää siltä, että jonkin verran muita aloja enemmän sosiaali-, terveys- ja talousaloilla te-jaksot toteutuvat lyhyinä jaksoja eri työpaikoissa, ja vastaavasti esimerkiksi tekniikan ja liikenteen sekä yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon aloilla pitkinä jaksoina samassa työpaikassa. Tulosten perusteella näyttää siltä, että pitkissä, samassa työpaikassa toteutettavissa te-jaksoissa painottuvat opettajan omat henkilökohtaiset osaamistavoitteet, kun taas lyhyissä jaksoissa eri työpaikoissa korostuvat jossakin määrin pitkiä jaksoja enemmän organisaatiotasoiset tavoitteet.

Kokeva Startissa työelämäjaksolle osallistuneet opettajat raportoivat hyötynensä te-jaksoista enemmän kuin asettivat tavoitteeksi. Seuraavassa on kymmenen yleisintä opettajien raporteissaan kuvaamaa hyötyä.

1. Oman substanssiosaamisen kehittyminen;

2. Oman alan työpaikkaan, nykyaikaisiin työmenetelmiin ja -käytänteisiin sekä työturvallisuusasioihin ja/tai kehitysnäkyymiin perehtyminen;
3. Työssäoppimispaikkojen hankinta tai työssäoppimisen ja näyttöjen kehittyminen;
4. Opetussisältöjen uudistaminen tai omien pedagogisten taitojen (opetus- ja oppimisen ohjaustaitojen) kehittyminen;
5. Oppilaitoksen ja oman työyhteisön toiminnan kehittyminen;
6. Opetussuunnitelman uudistaminen ja opetuksen työelämävastavuuden paraneminen ja/tai oppimisympäristöjen kehittyminen;
7. Omien henkilökohtaisten työelämysuhteiden luominen / ylläpito tai syventyminen;
8. Ajantasaisen oppimateriaalin kerääminen / laatiminen;
9. Yleisen työelämäosaamisen ajantasaistaminen ja kokemuksen hankkiminen alan töistä;
10. Työpaikan ja oppilaitoksen välisen yhteistyön ja/tai kumppanuuksien rakentuminen.

Kokemusten perusteella ongelmana on, että kaikki opettajat eivät ole halukkaita osallistumaan työelämäjaksolle sekä se, että kaikissa oppilaitoksissa ei osata luoda opettajille riittäviä osallistumisen mahdollisuuksia. Kokeva Start hankkeessa työelämäjaksojen paikkavarauksia oli parhaimmillaan 266, mutta lopulta 176 opettajaa työelämäjaksolle osallistui. Kokeva Startin tavoitteena oli 210 työelämäjaksopaikan toteuttaminen. Yleisenä huolen aiheena on hankerahoituksen jatkuvuus: monet oppilaitokset katsovat, että toiminnan jatkuminen nykyisillä volyymeillä ilman hanke- tms. ulkopuolista rahoitusta on mahdotonta. Kokemuksia työelämäjaksoista on tarkemmin kuvattu julkaisussa Työelämäjaksot ammatillisen opettajan osaamisen ylläpitäjinä.

Mentoroinnin (vrt. edellä Hankkeen keskeiset toteutusperiaatteet, luku 2.2) käynnistymisessä oli hankkeen alkuvaiheessa hankaluuksia, mutta hankkeen loppua kohti tilanne parani ja lopulta mentoreita ja yrityksiä saatiin mukaan jopa tavoiteltua enemmän. Mentoroinnin kokemuksia on kuvattu tarkemmin julkaisussa Startista vauhtia.

Joissakin alueellisissa toteutuksissa tuettiin ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönoton yhteydessä perustettujen toimielinten perehdyttä-

mistä ja toiminnan käynnistymistä (vrt. L ammatillisesta koulutuksesta annetun lain muuttamisesta 601/2005).

Alakohtainen työelämäosaaminen -opintojakson kautta IN ja AMOS -kokonaisuudet kytkeytyivät toisiinsa. IN-kokonaisuudessa aloitettu kehittäminen jatkui alakohtaisena tässä opintojaksossa.

AT/EAT pilottiryhmän osalta hanke ei yltänyt määrälliseen tavoitteen, vaan pilottiryhmä jäi määrällisesti suunniteltua pienemmäksi. Kuitenkin toteutuneiden tutkintojen osalta saatiin hyviä kokemuksia. Artikkelit pilottikokeilusta julkaistaan tämän raportin luvussa 5.

Sisäisen arvioinnin tulosten perusteella voidaan todeta, että AMOS-kokonaisuuden tavoitteet saavutettiin varsin hyvin AT/EAT pilottikokeilun määrällisiä tavoitteita lukuun ottamatta. Opettajien työelämäosaamisen ja ammatillisen peruskoulutuksen työelämävastaavuuden voidaan osoittaa parantuneen. Opettajat ovat kiinnostuneet työelämäosaamisen opinnoista ja niiden suorittamisen jälkeen myönnettävistä Opettajan työelämäosaamisen diplomista. Näyttöjen kehittäminen -opintojakso toteutettiin useissa alueellisissa toteutuksissa ennen kuin ammattiosaamisen näyttöjä koskeva lakimuutos astui voimaan. Eri alueiden, alojen ja ryhmien välillä oltiin varsin vaihtelevassa tilanteessa, kun tarkastellaan valmiutta ammattiosaamisen näyttöjen käyttöön ottoon. Kokeva Start -toteutuksissa esiintyykin vaihtelua sen suhteen, kuinka syvälliseen työelämäyhteistyöhön näyttöjen kehittämisessä ja käyttöön otossa hankkeen aikana päästiin. Yhteenveto Opettajan työelämäosaamisen opintojaksojen opiskelijapalautteista on tämän raportin luvussa 6.

Kerätyn palautteen perusteella varsinkin työelämäjaksoille osallistuneiden opettajien työssäjaksaminen on parantunut – opettajat raportoivat olevansa aiempaa innostuneempia omasta työstään. Myös yhdessä kehittäminen ja osaamisen paraneminen ylipäättään näyttävät kokemusten perusteella parantavan opettajien työhyvinvointia.

4.4. Tulosten levittäminen ja kehitettyjen mallien käyttöönotto

4.4.1. Sisäisen juurruttamisen periaate

Alueellisten kehittämistöiden teemat nousivat oppilaitosten tavoitteista. Kehittämistehtävillä ja -hankkeilla vastattiin opetus- ja ohjaustyön arjesta nouseviin tarpeisiin. Monet kehitetyistä käytänteistä (esimerkiksi näyttösuunnitelmat) otettiin saman tien käyttöön ja niitä kehitetään edelleen. Näin juurrutus oli ikään kuin sisään rakennettuna hankkeen toteutusmalliin. Alueellisella tasolla vastuu hyvien käytänteiden juurruttamisesta on toteutukseen osallistuneilla koulutusyhtymillä ja oppilaitoksilla. Tätä juurrutustehtävää hanke on tukenut alueellisen to-

teutuksen loppuvaiheessa toteutetun arviointi ja levitys -jakson avulla sekä alueellisten ohjausryhmien toiminnan sekä Kokeva Start -turneen keinoin.

4.4.2. Levitys

Kokeva Start hanke osallistui lukuisiin tapahtumiin ja hyvien käytäntöiden levitystilaisuuksiin. Hanke järjesti myös omia tiedotus- ja levitystilaisuuksia. Tiedotustilaisuuksiin osallistui suunniteltua enemmän henkilöitä. Levitystyötä tehtiin myös yhteistyönä toisten hankkeiden kanssa. Hankkeen päätösjuhla 14.2.2007 rakennettiin formaatilla, joka kuvasti hankkeen innovatiivisuutta – mutta joka samalla toimi Kokeva ohjelman tavoitteiden ja Kokeva Startin tulosten levittäjänä.

Kokeva Start hankkeesta oli sen toteutusaikana useita artikkeleita mm. Opettaja lehdessä. Levitysvaiheessa hankkeesta oli palkattuna toimittaja tekemässä juttuja ammattilehtiin.

Tiedottamista hoidettiin myös Kokeva perheen hankkeiden yhteisten www-sivujen avulla, <http://www.kokeva.fi>. Hankkeesta kehitetyt mallit on esitelty Kokeva Start julkaisusarjassa. Parhaiksi arvioidut alueelliset mallit julkistettiin ja palkittiin Kokeva Startin päätösjuhlissa. Parhaiksi valittujen aluemallien kriteerit olivat seuraavat:

- Yhteistyö on syntynyt, merkittävästi syventynyt taikka saanut uusia muotoja Kokeva Startin puitteissa;
- Yhteistyö on Kokeva Startin keskeisten tavoitteiden suuntainen;
- Yhteistyössä on työelämä mukana;
- Yhteistyössä tai yhteistyömuodossa on jotakin innovatiivista tai ainutlaatuista;
- Oppilaitos toimii alueen työelämän kehittäjänä;
- Yhteistyö tähtää myös oppilaitoksen henkilöstön osaamisen ylläpitämiseen.

Koulutuksen arviointineuvosto kutsui Kokeva Startin mukaan opetusministeriön toimeksiannosta tehtävään arviointiin, joka kohdistuu ESR-ohjelman vaikuttavuuteen työssäoppimisen laatuun.

Työelämäjaksolle Kokeva Startissa osallistuneiden opettajien raportit ovat aineistona Opetushallituksen tilauksesta tehdyssä työssäoppimisen seurantatutkimuksessa (Majuri & Eerola 2007).

4.4.3. Vaikutukset ammatilliseen opettajankoulutukseen ja opettajien täydennyskoulutukseen

Merja Lahdenkauppi

Kokeva Startin IN ja AMOS -opinnoista on saatu uusia toimintamalleja ja hyviä kokemuksia sekä käytänteitä opetussuunnitelmien kehittämistä varten ammatilliseen opettajankoulutukseen sekä ammatillisiin opinto-ohjaajan että erityisopettajankoulutuksiin. Ammatilliseen opettajankoulutukseen on kehitetty alueellinen toteutusmalli, jossa Kokeva Startin kokemuksia on hyödynnetty. Yhteiset suunnittelu-, kehittämis- ja arviointipalaverit toimivat arvokkaina kokemusten jakamisen ja toimintojen kehittämisen paikkoina. Juurruttamista tapahtui luontaisesti muissakin yhteistyö- ja kehittämisryhmissä sekä yhteistyönä muiden hankkeiden kanssa. Yhteistyöverkoston syntyminen ei liene pienin saavutus, joka hyödyttää koko ammatillista opettajankoulutusta.

Suurimmat vaikutukset opettajien täydennyskoulutukseen saatiin aikaan kehittämistehtävillä, joiden aiheet löytyivät alueiden, koulutusyhtymien ja oppilaitosten omista tavoitteista ja tarpeista. Osaamisen kehittäminen tapahtui näiden paikallisista tarpeista nousevien kehittämisteemojen avulla. Oppilaitosjohto ja lähiesimiehet osallistuivat osaamisen ohjaamiseen käymällä kehityskeskusteluja koulutukseen osallistuvien opettajien kanssa. IN -opinnoissa lisäksi luotiin ja testattiin kaksi uutta koulutustuotetta, Erilaisten oppijoiden kohtaaminen ja Opinto-ohjauksen täydennyskoulutus, jotka ovat jatkossakin hyödynnettävissä.

AMOS -opintojen kehittämispalaveriin osallistuivat HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun kouluttajat, hankehallinnon edustaja ja HAMK Täydennyskoulutuksesta vastaava koulutussuunnittelija. Alussa toiminta keskittyi yhteisten linjausten, opintokokonaisuuksien koulutusrungon ja palautejärjestelmän suunnitteluun, myöhemmin koulutusten edetessä sähköinen materiaalipankki kehittyi ja täydentyi. Kansio mahdollisti kouluttajien materiaalin levittymisen koko tiimin käyttöön ja sai aikaan materiaalin ajantasaistamisen lainsäädäntötyön edistyessä. Saadut hyvät kokemukset, kehitetyt koulutussisällöt ja kehittämisideat välittyivät suoraan opettajien täydennyskoulutuksen markkinointiin ja koulutusten toteutukseen. Lisäksi Opetushallituksen uudistaessa opettajien työelämäosaamisen opintojen perusteita, saadut kokemukset huomioitiin kehittämistyössä.

Yhteistyöverkoston syntyminen ja niissä toimiminen sai aikaan uudenlaista oppimiskumppanuutta. Tällä hetkellä oppilaitosten kokonaisvaltaisempaan kehittämiseen pyritään kumppanuussopimuksilla, joilla tavoitellaan selvästi pitkäjänteisempiä kehittämissuunnitelmia sekä yksilötasolla että organisaatiotasolla. Lisäksi opettajankouluttajien

verkostoituminen lisääntyi, työelämätuntemus ja oppilaitostuntemus lisääntyivät. Eri osallistujien toimintaympäristö tuli tutuksi opettajan-kouluttajille ja yhteistyö oppilaitosten johdon edustajien kanssa siten mahdollistui.

Ammatillisen opettajakorkeakoulun ja HAMK Täydennyskoulutuksen toimintaan hanke on vaikuttanut monin tavoin. Sisäänrakennettu alueellinen ja oppilaitoksissa tapahtuva juurruttaminen aiheutti sen, että kehitystyön tulokset otettiin käyttöön arkipäivän toiminnassa. Tarkoituksena ei ollut alun alkaenkaan vain kouluttaa, vaan tehdä sellaisia kehittämishankkeita, jotka edistävät koulutusorganisaatioiden ja alueiden työelämän yhteistoimintaa. Yhteistyö kehittämissyhmien ja muiden hankkeiden kanssa on jo vakiintunutta toimintaa. Opettajien kouluttajien asiantuntemus on lisääntynyt suunniteltaessa opetuksen sisältöjä ja toteutuksia. Nykyisin täydennyskoulutusta toteutetaan siten, että se tukee koko työyhteisön kehittämistä, se on konsultoivaa ja asiakaslähtöistä toimintaa. Sekä hankeosaaminen että hankehallinnoinnin käytänteet ovat kehittyneet (esimerkiksi lomakkeet, sopimukset, kilpailutus) ja ilahduttavaa on lisäksi ollut eri toimijoiden innokas osallistuminen artikkeleiden tuottamiseen, mikä mahdollisti Kokeva Start -julkaisusarjan syntymisen.

4.5. Hankkeen talous

Kokeva Start hankkeen budjetti oli noin 3,54 miljoonaa euroa, josta suunnitellusti Euroopan sosiaalirahaston osuus oli 1,31 miljoonaa euroa, Suomen valtion osuus 1,55 miljoonaa euroa, kuntien osuus 0,41 miljoonaa euroa ja yksityinen rahoitusosuus 0,27 miljoonaa euroa. Hankkeen kustannusten ja rahoituksen toteutuminen raportoidaan ESRA-loppuraportissa.

4.6. Yhteenveto hankkeen tuloksista

Kokeva Start tuki menestyksellisesti Kokeva-ohjelman tavoitteiden toteutumisesta. Hanke vastasi niihin ajankohtaisiin ammatillisen peruskoulutuksen kehittämistarpeisiin, joita varten se oli perustettu. Tätä käsitystä tukee määrällisten osallistujatavoitteiden täytyminen sekä alueellisista toteutuksista kerätty laadullinen palaute. Hankkeen onnistumista ja tarpeellisuutta kuvaa lisäksi joidenkin alueiden mukaan lähtö useina aaltoina. Sisäisen arvioinnin tulosten pohjalta hankkeen alueellinen toteutusmalli oli onnistunut. Joskin alueellisen ohjausryhmän sekä mentoreiden rooli osaamisen ylläpitäjänä, ammatillisen peruskoulutuksen ja työelämän yhteistyön edistäjänä sekä alueen työelämän kehittäjinä vaativat vielä jatkokehittelyä.

Hankkeessa kehitettiin useita malleja ja hyviä käytänteitä, jotka ovat hyödynnettävissä tulevissa hankkeissa, jatkokehittäessä toimintatapoja osaamisen ylläpitämiseksi oppilaitosorganisaatioissa, rakennettaessa ammatillisen koulutuksen ja työelämän yhteistyötä sekä kehitettäessä ammatillista opettajankoulutusta ja opettajien täydennyskoulutusta. Edelleen tarvitaan Kokeva Startin tavoitteiden suuntaista kehittämistyötä. Tarve on entisestään konkretisoitunut muun muassa ammattiosaamisen näyttöjä koskevan lainsäädännön voimaantulon myötä. Ammattiosaamisen näyttöjen kehittämistyötä on jatkettava Kokeva Startin jälkeenkin. Kokeva Startin jälkeenkin ammattiosaamisen näyttöihin liittyvän työelämäyhteistyön syvyydessä on huomattavia eroja.

Hanke rohkaisi osallistujia yhteistyöhön ja ylittämään organisaatioiden välisiä rajoja. Hankkeen tuloksena opettajat kertovat olevansa rohkeampia ottamaan yhteyksiä työpaikkoihin – ja vastaavasti mentorit ovat rohkeampia ottamaan yhteyttä oppilaitoksiin. Hankkeessa syntyneiden henkilösuhteiden myötä yhteydenottaminen on aiempaa helpompaa.

Kahdessa suhteessa hanke ei päässyt tavoitteeseensa: AT/EAT -pilotikokeilu jäi määrällisesti tavoiteltua pienemmäksi ja hankkeen vaikutukset koulutusyhtymien henkilöstöstrategioiden kehittämiseksi koettiin jäävän odotettua vähäisemmiksi.

Projekteja toisinaan arvostellaan tiedottamisen ja tulosten levittämisen unohtumisesta. Tässä suhteessa Kokeva Start on pyrkinyt toimimaan esimerkillisesti. Toisten hankkeiden kanssa on tehty yhteistyötä niin suunnittelun, toteutuksen kuin tulosten levittämisenkin osalta. Tuloksia ja hyviä käytänteitä on levitetty niin oman julkaisusarjan, www-sivujen kuin jalkautuvien levitysmallien keinoin. Koko hankkeen toteutus oli rakennettu sisäisen juurruttamisen periaatteelle ja hankkeen toteuttaja on tukenut mukana olleita oppilaitoksia käytänteiden juurruttamisessa.

Euroopan sosiaalirahaston tukemien hankkeiden tavoitteena on hyvien käytänteiden kehittäminen ja niiden juurruttaminen osaksi normaalia toimintaa. Opettajien työelämäjaksot ovat erittäin hyväksi koettu käytänne. Juurruttamisen ongelmana on kuitenkin toiminnan kustannusintensiivisyys – ilman ulkopuolista rahoitusta toiminnan laajamittainen juurruttaminen koetaan monissa oppilaitoksissa mahdottomaksi.

LÄHTEET

- Eerola, T. & Inget, E. 2003 a. Ammatillisen peruskoulutuksen toimijoiden koulutus-, kehitys- ja valmennushanke, KOKEVA. Toimenpide – esitys 27.3.2003. Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Eerola, T. & Inget, E. 2003 b. Opettajan osaamisen kehittäminen ammatillisessa peruskoulutuksessa, visio 2010. 28.5.2003. Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Kokeva Start hankesuunnitelma. Kokeva Start, KOKEVA –ohjelman käynnistäminen ESR tavoite 3 –alueella. Hankesuunnitelma 19.9.2003, hankesuunnitelman muutos 24.1.2005. Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Lahdenkauppi, M. (toim.). 2006. Startista vauhtia. Kokeva Start -hankkeen julkaisusarja. Hämeen ammattikorkeakoulu. HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 6/2006.
- Laki ammatillisesta koulutuksesta (630 / 1998)
- Laki ammatillisesta koulutuksesta annetun lain muuttamisesta (601 / 2005)
- Majuri, M. & Eerola, T. 2007. Eihän ne muuta tekisikään. Tarkastelussa työpaikkaohjaajien koulutus, opettajien työelämäjaksot ja työssäoppiminen. Julkaisun käsikirjoitus.
- Mäntylä, R. 2006. Suunnatonta kehittämistä. Kokemuksia organisaation kehittamisestä oppilaitosorganisaatiossa Kokeva Start -hankkeen aikana. Kokeva Start -hankkeen julkaisusarja. Hämeen ammattikorkeakoulu. HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 5/2006.
- Opettajan työelämäjaksos opas. 2005. Hämeen ammattikorkeakoulu. Kokeva Start.
- OPH 2003. Opettajan työelämäosaamisen opinnot 15 ov. Perusteet koulutukselle. Helsinki: Opetushallitus
- Paananen, M. & Niinikoski, M-L. 2005. Kokeva Start –projektin väliarviointiraportti. Net Effect Oy.
- Seppälä, M. (toim.). 2006. Moninaisuus. Tunnetta, tietoa ja kokemuksia ammatillisesta erityisopetuksesta. Kokeva Start -hankkeen julkaisusarja. Hämeen ammattikorkeakoulu. HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 7/2006.
- Tanttu, A. 2006. Työelämäjaksot ammatillisen opettajan osaamisen ylläpitäjinä. Kokeva Start -hankkeen julkaisusarja. Hämeen ammattikorkeakoulu. HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun julkaisuja 10/2006.

5. Opettajille suunnattu at/eat pilottikokeilu

Kirsi Kallioniemi

Opettajien ammatillisen osaamistason vahvistaminen – yhteinen haaste opettajille, työelämälle ja työnantajille

Ammatillista osaamista tarvitaan edelleen! Työelämän muutos ja teknistyminen asettavat ammatilliselle koulutukselle vaatimuksia. Elinkeinoelämä edellyttää työntekijöiltä yhä laaja-alaisempaa perusosaamista – ja samanaikaisesti syvällistä erityisosaamista jollakin ammatin osa-alueella. Työntekijällä tulee olla valmius siirtyä toimesta toiseen, edellytykset ymmärtää ammatin ydintoimintojen suorittamisen tieteellinen perusta sekä kyky nähdä ammatin yhteiskunnalliset yhteydet. Ammatilliset opettajat kohtaavat työelämän haasteet ja ovat omalta osaltaan tulevaisuuden tekijöitä sekä samalla vastaamassa siitä, mitä ja miten Suomessa opitaan seuraavien vuosikymmenten aikana.

Tässä artikkelissa tarkastellaan ammatillisten opettajien osaamista ja haetaan perusteluita miksi opettajien osaamisesta on huolehdittava. Kokeva Start -hankkeen pilottiryhmässä kokeiltiin vahvistaa ammatillisten opettajien osaamista ammattitutkinnolla (AT) ja erikoisammattitutkinnolla (EAT). Artikkelin tutkimuskysymyksiksi asetettiin (1) millaiset keinot ammatilliset opettajat näkevät parhaimmiksi ammatillisen substanssiosaamisen ylläpitämisessä ja (2) millaisia kokemuksia Kokeva Startin pilottiryhmällä on ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon suorittamisesta sekä (3) kuinka edellä mainittuja tutkintoja tulisi kehittää sekä opiskelija- että opettajalähtöisimmiksi. Artikkelin taustalla on huoli siitä kuka ja kuinka huolehditaan ammatillisten opettajien osaamisesta ja olisivatko ammatillisille opettajille suunnatut ammattitutkinto ja erikoisammattitutkinto keino yleisemminkin nostaa/vahvistaa ammatillisten opettajien osaamista.

Muuttuva toimintaympäristö pakottaa kehittymään ja kehittämään

Työssäoppiminen oppimisen muotona, ammattitutkintojärjestelmän käyttöönotto, virtuaalinen opetus ja ammattiosaamisen näytöt, ovat puhuttaneet tieteen tekijöitä, asiantuntijoita ja opettajia. Keskusteluisa on jäänyt kuitenkin sivummalle se, kuinka ja millaisia keinoja on opettajilla, oppilaitoksilla ja työelämällä vahvistaa ammatillisten opettajien osaamista. Ammatillisen koulutuksen kehittämisen keskeisenä haasteena on luoda oppimisympäristöjä, joissa voidaan kehittää työelämän tarvitsemaa ammatillista osaamista ja joissa voidaan edistää hyvin erilaisten oppijoiden oppimista. Kaudella 2003-2008 aikuiskoulutuspolitiikan lähtökohtana on mm. elinikäisen oppimisen politiikan konkretisointi, työvoiman saatavuuden ja osaamisen turvaaminen, työvoiman liikkuvuuden ja työmarkkinoiden dynamiikan edistäminen sekä Suomen kilpailukyvyyn vahvistaminen (Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma 2003-2008, 40-49). Tuotantorakenteiden muuttumisen myötä työn sisällöt muuttuvat kaikissa työtehtävissä ja osaamisvaatimukset kasvavat. Nykyinen lainsäädäntö antaa koulutuksen järjestäjille mahdollisuudet ottaa koulutuksen tarjonnassa huomioon alueelliset ja paikalliset koulutus- ja työvoimatarpeet.

Uudenlaisen ammatillisen osaamisen kehittyminen on mahdollista vain laadukkaamman oppimisen ohjauksen ja opettamisen avulla. Laadukas oppimisen ohjaus edellyttää puolestaan opettajilta työelämän ja ammatillisen koulutuksen välistä yhteistyötä. Edellisen vuoksi opettajien ja oppimisen ohjaajien omasta osaamisesta on tullut keskeinen kysymys. Nykyiset koulutuspoliittiset tavoitteet kuten oppimisen henkilökohtaistaminen ja monimuotoistaminen, oppimisympäristöjen avoimuus, työelämäyhteistyön syventyminen, ammattitaidon osoittaminen näytöin, syrjäytymisen ehkäisy jne. vaativat oppimisen ohjaajalta sekä pedagogista osaamista että oppimisen ohjaajien ajan tasalla pysymistä (Kokeva Start -hankesuunnitelma, 2004, 10-15). Opettajakoulutusta pitäisikin Luukkaisen mukaan (2005, 219) oppia katsomaan opettajan työuran mittaisena kokonaisuutena ja pystyä siinä rakentamaan perus- ja täydennyskoulutuksesta nykyistä eheämpi jatkumo. Koulutusta tulee suunnitella, kohdentaa ja räätälöidä eri osapuolten kanssa yhdessä. Vertasenkaan (2002, 229) käsityksen mukaan ammatillisessa koulutuksessa ei enää menesty yksin puurtava opettaja, joka hallitsee opetettavan alueen ja joka keskittyy vain opettamiseen. Uudenlaisessa opettajuudessa painottuu yhteistyö niin kollegoiden kuin oman alan asiantuntijoidenkin kanssa. Vuorovaikutus työelämän ja muun yhteiskunnan kanssa lisääntyy – pyritään teorian ja käytännön yhdistämiseen (Vaso & Vertanen, 2000, 99).

Elinikäinen oppiminen ja työelämäyhteistyö vahvistavat ammatillisen opettajan osaamista

Muuttuva toimintaympäristö, lisääntyvä yhteistyö ja verkostoitunut toimintatapa sekä uudet pedagogiset virtaukset muuttavat opettajan työnkuvaa ja roolia. Elinkeinoelämän keskusliitto (2006b, 25 - 35) näkee nykyisen koulutusjärjestelmän ja työvoiman saatavuuden ongelmana sen, että ammatillisesta koulutuksesta ja ammattikorkeakoulusta valmistuneiden osaaminen ei ole kaikilta osin vastannut työelämän kehittyviä tarpeita. Koulutusjärjestelmä ei ole tuottanut riittävästi yrittäjyysosaamista, eikä se ole kannustanut yrittäjyyteen. Suomessa tarvitaan tulevaisuudessa toisaalta vahvaa ammatillista osaamista ja toisaalta enemmän kehittämiseen, tutkimukseen ja lisäarvoa tuottavien verkostojen rakentamiseen painottuvaa osaamista. Elinikäisen oppimisen merkitys korostuu, koska yhteiskunta on jatkuvassa murroksessa. Elinikäinen oppiminen tarkoittaa käytännössä sitä, että koulutusjärjestelmän osat erikoistuvat ja niiden sisällä on tiivis yhteistyö, modulaarinen koulutustarjonta ja muut oppimisen muodot tarjoavat ratkaisuja työelämän tarpeisiin perustuviin yksilöllisiin oppimispolkuihin ja opiskelijoilla on erilaisia keinoja osoittaa osaaminen. Opettajille elinikäinen oppiminen on kuitenkin ennen kaikkea asennoitumistapa, joka auttaa sopeutumaan työelämän muutoksiin. Se tarkoittaa aktiivista tiedon hankkimista, oman ammattitaidon ja osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä. Elinikäistä oppimista toteutetaan yhteistyössä oppijoiden, työelämän ja oppilaitosten kanssa (Ojala, 1999, 15).

Ammatillinen kasvu on parhaimmillaan koko elämän jatkuvaa ammatillista uusiutumista ja ammattitaidon jatkuvaa kehittämistä. Yksilön ammatillisen kasvuprosessin voivat laukaista eri tekijät esim. yhteiskunnassa, työorganisaatioissa, työroolissa tai yksilössä itsessään. Työorganisaatioissa voi tapahtua muutoksia, jotka pakottavat hankkimaan uusia taitoja (Ruohotie 2000, 49-50). Luukkainen (2005, 172) näkee opettajien ammatillisen kasvun prosessina; työtehtävät muuttuvat, minkä vuoksi opettajilta edellytetään jatkuvaa valmiutta uuden oppimiseen. Muutoksia opettajan työhön ovat tuoneet mm. uudet oppimisympäristöt, jotka ovat lähestyneet todellisia työympäristöjä, opettajan rooli on kehittynyt kohden ohjaajaa ja tutkimus sekä kehittämistyö on tullut osaksi opettajan työtä. Edellä mainitut ovat saaneet aikaan muutoksia niin opettajien sisällöllisen kuin menetelmällisenkin osaamisen vaatimukseen (Lahtiranta & Penttilä, 2006, 8).

Substanssiosaaminen ja pedagoginen osaaminen yhdistyvät ammatillisen opettajan työssä nyt ja tulevaisuudessa

Ammatillisen koulutuksen yhdeksi tavoitteeksi on jo lain tasolla nostettu elinikäisen oppimisen tukeminen. Osaamistarve muuttuu jatku-

vasti, mistä syystä ei riitä, että opetetaan vain nykyistä todellisuutta. Opettajan on pystyttävä luomaan oppijalle edellytykset oppia jatkuvasti uutta. Edellisen vuoksi ammatillisessa koulutuksessa työelämä on entistä tärkeämpi oppimisympäristö; työpaikoilla opitaan tekemisen ja työtoiminnan yhteydessä.

Ammatillisen opettajuuden nykyisistä ja tulevista sisällöistä on esitetty runsaasti erilaisia tulkintoja. Yksimielisiä näytetään kuitenkin olevan siitä, että työelämäyhteistyö on tutkitustikin keskeinen tekijä ammatillisen opettajan työssä tulevaisuudessa. Luukkainen (2005, 54 -56) näkee, että tulevaisuuden opettajuudessa ovat osatekijöinä mm. sisällön hallinta, oppimisen edistäminen, eettinen päämäärä, tulevaisuushakuisuus, yhteiskuntasuuntautuneisuus, yhteistyö ja itsensä työssä jatkuva kehittäminen – jatkuva oppiminen. Välijärvi (2000, 158) puolestaan puhuu tulevaisuuden opettajuudessa kohtaamisista. Sen lisäksi, että opettajat kohtaavat uusia ihmisiä, he kohtaavat myös uusia kulttuureja, uusia yhteistyötahoja ja organisaatioita sekä toimintatapoja. Ammatilliset opettajat kohtaavat eri tahoja erilaisissa rooleissa, esim. alan asiantuntijoina ja pedagogisina asiantuntijoina. Oppimisen nostaminen ammatillisen opettajan työn keskiöön muuttaa opettamista kohden oppimisprosessin hallintaa. Tässä kehityksen kulussa tulevaisuuden opettajalta vaaditaan yhä enemmän pedagogista ja substanssi-osaamista.

Helakorpi (2006, 1999, 2-3) näkee, että opettaja on tulevaisuudessa entistä enemmän tiimeissä ja verkostoissa toimiva henkilö/asiantuntija. Opettajan osaaminen muodostuu neljästä osaamisen alueesta. Ne ovat pedagoginen osaaminen, substanssiosaaminen, kehittämis- ja tutkimusosaaminen ja työyhteisöosaaminen. Pedagoginen osaaminen edellyttää opettajalta kasvatuksellisia taitoja ja koulutusprosessin hallitsemista. Opettajan kohdalla ammatillinen osaaminen eli substanssiosaaminen tarkoittaa, että opettaja hallitsee oman alansa tietojen ja taitojen vaatimukset sekä tuntee työelämää ja sen pelisääntöjä. Tutkimus- ja kehittämisosaaminen vaatii opettajalta kykyä kehittää omaa alansa ja hänen on tunnettava alan tieteellistä tutkimusta. Työyhteisöosaamiseen kuuluu verkosto-osaaminen ja taloushallinnon tunteminen. Tiilikalan (2004) mukaan ammatillinen opettajuus rakentuu neljästä komponentista: ammatillisuudesta, kasvatuksellisuudesta, vuorovaikutuksesta ja persoonallisuudesta. Ammatillisuus tulee näkyviin opettajilla, kun he puhuvat työkokemuksestaan, ammatillisesta työstään ja siitä, kuinka tärkeänä he pitävät alan kehittämistä. Auvinen (2004, 68) jaottelee (AMK) opettajan osaamisvaatimukset menetelmälliseen osaamiseen, sisällölliseen osaamiseen ja henkilökohtaisiin ominaisuuksiin. Ammatillisella opettajalla on oltava oman alan sisällöllistä osaamista, joka muodostaa ammatillisen opettajan osaamisen ytimen. Pelkkä tiedon hallinta ei riitä, vaan opettajan tulee osata yhdistää teoriaa ja käytäntöä sekä hallita aihealueen opetus. Monialaisen osaamisen sekä toimintaympäristön tuntemisen merkitys on korostunut kaikissa koulumuodoissa oppilaitosten avautumisen myötä.

Ammatillisen peruskoulutuksen opettajatkin näkevät työelämäyhteyksien kehittämisen sekä aine- ja alakohtaisen osaamisen kehittämisen (substanssi+pedagogiikka) keskeisimmiksi kehittymishaasteikseen (Väljærvi, 2000). Edellä mainittujen opettajien osaamisalueiden kehittäminen voi tapahtua kahdella tasolla: tutkintotason päivittämisen ja pedagogisen pätevyuden hankkimisen kautta ja toisaalta alakohtaisen osaamisen sekä oppimisprosessin ohjaamiseen liittyvien taitojen parantamisen kautta (Kokeva toimenpide -esitys, 2003, 11). Elinkeinoelämän keskusliiton (2006a, 14) mukaan opettajien ammatillisen pätevyyden sekä työelämäntuntemuksen ja -kokemuksen painottaminen on pedagogisen pätevyyden ohella entistä tärkeämpää.

Ammatti- ja erikoisammattitutkinto ovat työelämälähtöisiä tutkintoja

Vahvistunut yhteistyö työelämän kanssa velvoittaa opettajat miettimään oman substanssiosaamisen vahvistamista. Näyttötutkinto on erityisesti aikuisväestöä varten suunniteltu ja kehitetty tutkinnon suorittamistapa. Niistä ja niihin valmistavasta koulutuksesta on säädetty ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (613/1998) ja asetuksessa (812/1998) muutoksineen. Aikuisväestölle suunniteltu näyttötutkintojärjestelmä otettiin käyttöön vuonna 1994. Kolmiportaisen tutkintojärjestelmän edellytettiin kattavan keskeiset työelämässä tarvittavat osaamisen alueet. Ammatillisissa perustutkinnoissa osoitetaan ammattitaidon saavuttamisen ja alalle työllistymisen edellyttämät tiedot ja taidot. Ammatti- ja erikoisammattitutkinnoissa ammattitaitovaatimukset on määritelty siten, että niiden saavuttaminen edellyttää alan peruskoulutuksen jälkeen täydentäviä ja syventäviä opintoja sekä työkokemusta. Ammattitutkinnoissa (AT) osoitetaan alan ammattityöntekijältä edellytetty ammattitaito ja erikoisammattitutkinnoissa (EAT) osoitetaan alan vaativimpien työtehtävien hallinta. (<http://www.opintoluotsi.fi/>).

Näyttötutkinto koostuu tehtäväkokonaisuuksista, jotka ovat pätevyyden osa-alueita ja voidaan erottaa omiksi kokonaisuuksikseen. Kokonaisuuksia on tutkinnosta riippuen 2-8, ja ne suoritetaan tutkintotilaisuuksina. Opiskelija voi itse päättää, missä tahdissa hän suorittaa tutkinnon osat. Näyttötutkintojärjestelmän käyttöönoton yhteydessä haluttiin korostaa elinikäisen oppimisen periaatetta ja ennen kaikkea sen käytännön toteutusta yhteistyössä työelämän kanssa.

Tutkimuksen aineisto ja menetelmät

Kokeva Start -hankkeessa toteutettiin hankesuunnitelman mukainen pilottikokeilu, jonka puitteissa ammatillisen peruskoulutuksen opettajille tarjottiin mahdollisuutta suorittaa oman opetustehtävänsä mukainen ammatti- tai erikoisammattitutkinto. Pilottitoteutuksen tarkoituksena oli etsiä uusia malleja ammatillisen peruskoulutuksen opettajan ammatillisen (substanssi-) osaamisen vahvistamiseksi (Kokeva Start, hankesuunnitelma, 2005, 24). Alkuperäinen tavoite oli saada pilottiryhmään mukaan n. 50 osallistujaa, mutta AT/EAT tutkintoon osallistuvien tavoitemäärää laskettiin 20 osallistujaan. Loppujen lopuksi mukaan lähti ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon suorittamiseen tai tutkintoon valmistavaan koulutukseen 16 henkilöä. AT tai EAT tutkinnon on tällä hetkellä suorittanut 5 ammatillista opettajaa ja lisäksi yksi opettaja on suorittanut valmistavat osat tutkintoon. Suoritettujen tutkintojen määrän odotetaan vielä kasvavan 3 -4 tutkinnolla. Kesken jääneitä tutkintoja voi täydentää muulla rahoituksella Kokeva Start -hankkeen jälkeen (Eerola, 2007).

Keväällä 2005 valitulle pilottiryhmälle ja niille, jotka olivat aiemmin olleet kiinnostuneita AT/EAT tutkinnon tai tutkinnon osan suorittamisesta, toteutettiin kysely Webropol-kyselysovelluksella 15. – 30.9.2006. Kyselyssä lähdettiin perusoletuksesta, että ammatillisten opettajien osaamista lisäävät opettajien työelämäjaksot, korkeakoulututkinnot, AT/EAT tutkintojen suorittaminen kokonaan tai osia siitä, osallistuminen aktiivisesti työelämäyhteistyöhön ja yritystoimintaan, koulutautuminen alakohtaisilla koulutuspäivillä ja toimiminen verkostoissa sekä mentorointi ja osallistuminen ammatillisen neuvottelukunnan toimintaan. Tässä tutkimuksessa vastaajat vastasivat Internet-selaimen avulla, koska kohderyhmän tavoittaminen maantieteellisesti ja ajallisesti oli näin taloudellisinta. Kyselyyn vastanneet työskentelevät eri aloilla ja eri puolella Suomea ammatillisissa oppilaitoksissa.

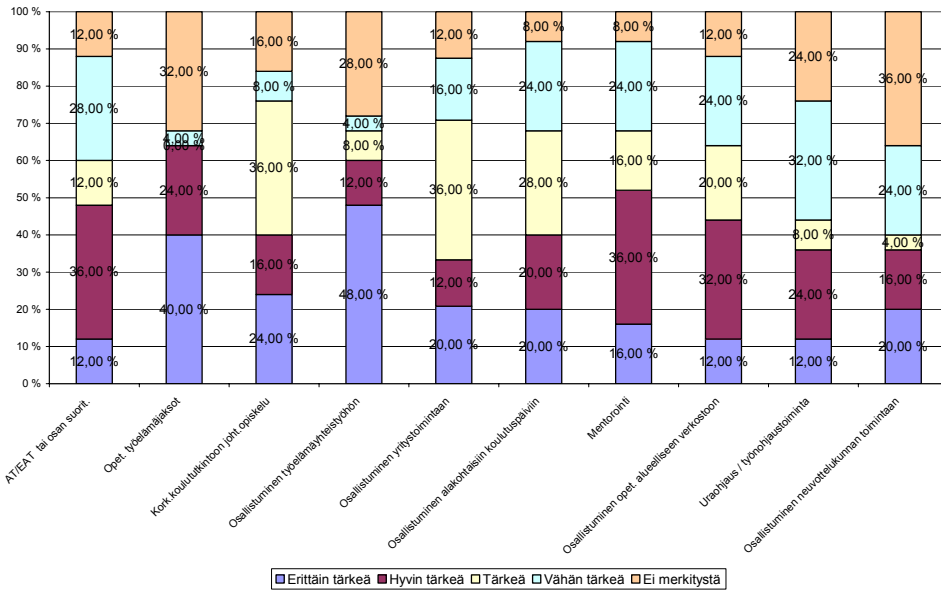
Kysely lähetettiin 64 pilottiryhmäläiselle tai kiinnostuksensa AT/EAT tutkintoihin ilmaiseelle Kokeva Startissa mukana olleelle toimijalle. Vastauksia kyselyyn tuli määräaikaan mennessä 25 kappaletta ja vastausprosentiksi muodostui 17,3 %. Tätä voidaan pitää internetin kautta toteutetulle kyselylle normaalina. Kyselyllä haettiin tietoa siitä mitkä ovat keinoja, jotka ammatilliset opettajat näkevät tärkeiksi ammatillisen (substanssi) osaamisen ylläpitämisessä. Lisäksi kyselyllä haluttiin selvittää kokemuksia AT/EAT tutkinnoista ja millaista hyötyä pilottiryhmäläiset kokivat saaneensa osallistumisesta tutkintoon tai sen osaan. Osa AT/EAT tutkintojen suorituksista jäi Kokeva Startin aikana kesken, joten kyselyllä koetettiin saada tietoa myös siitä miksi tutkinnon suorittajat olivat jättäneet AT/EAT opinnot kesken. Tulevaisuutta ja opettajien osaamisen kehittämistä varten haluttiin saada opettajilta myös kokemuksellista tietoa siitä kuinka AT/EAT tutkintoja tulisi ke-

hittää tulevaisuudessa mahdollisesti opiskelija- ja opettajalähtöisemmiksi.

Ammatillisten opettajien keinot ylläpitää ammatillista (substanssi) osaamista

Kokeva Startin pilottiryhmässä oli eniten kiinnostusta tietojenkäsittelyn ammattitutkintoa (12 %) ja puusepänanalan erikoisammattitutkintoa (12 %) kohtaan. Vastaajista kahdeksan (34,8 %) oli kiinnostunut tutkinnoista, koska he halusivat laaja-alaista ammatillista osaamistaan. Vastanneista viisi (21,7 %) halusi päivittää ammatillista osaamista ja neljä (17,4 %) halusi saada omakohtaista kokemusta näyttötilanteesta. Vain kahdelle (8,7 %) vastaajalle oli tärkeintä saada suoritettua koko tutkinto. Kukaan vastanneista ei kertonut, että esimiehen suosituksella olisi ollut merkitystä kiinnostukseen AT/EAT tutkintoja kohtaan.

Kyselyssä asetettiin keinoiksi ylläpitää opettajan ammatillista substanssiosaamista opettajien työelämäjaksot, korkeakoulututkintoon johtava opiskelu, ammatti- tai erikoisammattitutkinnon tai näiden osien suorittaminen, aktiivinen osallistuminen työelämäyhteistyöhön, osallistuminen yritystoimintaan, osallistuminen alakohtaisiin koulutuspäiviin, mentorointi, kuuluminen opettajien alueelliseen verkostoon, uraohjaus tai osallistuminen neuvottelukunnan toimintaan. Aktiivisella osallistumisella työelämäyhteistyöhön ymmärretään opettajan osallistumista mm. työssäoppimisen järjestämiseen, ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamiseen työpaikoilla sekä työpaikkaohjaajien kouluttamista. Vastaajia pyydettiin asettamaan keinot substanssiosaamisen ylläpitämiseksi tärkeysjärjestykseen asteikolla 1-10 niin, että 1 = tärkein keino vastaajalle, 2 = toiseksi tärkein keino vastaajalle jne. Tulosten analysoinnissa vastaukset luokiteltiin viiteen merkittävyysluokkaan ammatillisen opettajan kannalta katsottuna. Merkittävyysluokat tässä tutkimuksessa ovat erittäin tärkeä keino ylläpitää substanssiosaamista, hyvin tärkeä keino ylläpitää substanssiosaamista, tärkeä keino ylläpitää substanssiosaamista, vähän tärkeä keino ylläpitää substanssiosaamista ja ei merkitystä substanssiosaamisen ylläpitämisessä.



Kuva 5. Opettajien keinot ylläpitää ammatillista substanssiosaamista

Pilottiryhmän vastaajista 12 (48 %) piti aktiivista osallistumista työelämä yhteistyöhön erittäin tärkeänä keinona ylläpitää omaa substanssiosaamista. Hajonta osallistumisesta työelämäyhteistyöhön oli suuri, kun seitsemän (28 %) pilottiryhmästä katsoi, että aktiivisella osallistumisella työelämäyhteistyöhön ei ole merkitystä substanssiosaamisen ylläpitämisessä. Opettajien työelämäjaksot koki erittäin tärkeäksi kymmenen (40 %) vastaajaa ja kuusi (24 %) koki ne hyvin tärkeäksi ylläpidettäessä ammatillista substanssiosaamista. Hajonta oli suuri tämänkin vaihtoehdon kohdalla, koska kahdeksan vastaajaa (32 %) pilottiryhmästä vastasi, että opettajien työelämäjaksoilla ei ole merkitystä substanssiosaamisen ylläpitämisessä. Yhdeksän vastaajaa (36 %) koki tärkeäksi keinoksi substanssiosaamisen ylläpitämisessä osallistumisen yritystoimintaan. Mentoroinnin eli säännölliset ja tavoitteiset kontaktit työelämän kanssa koki hyvin tärkeäksi yhdeksän (36 %) vastaajista. Kuuluminen opettajien alueelliseen verkostoon koetaan myös pilottiryhmässä hyvin tärkeäksi keinoksi ylläpitää omaa osaamista. Pilottiryhmäläiset olivat samaa mieltä uraohjauksen/työnohjaustoiminnan ja osallistumisesta neuvottelukunnan toimintaan merkityksestä substanssiosaamisen ylläpitäjänä. Nämä koettiin suurimmaksi osaksi vähän tärkeiksi tai ei merkityksellisiksi substanssiosaamisen ylläpitämisessä.

Tutkimuskysymyksessä ammatti- tai erikoisammattitutkintojen tai niiden osien suorittamisen merkityksestä substanssiosaamisen ylläpitäjänä, vastaajista kolme (12 %) piti tutkintoja erittäin tärkeänä tapana ylläpitää substanssiosaamista ja yhdeksän (36 %) piti tutkintoja hyvin tärkeinä tapana ylläpitää substanssiosaamista. Kolme (12 %) vastaajaa

koki, että tutkinnoilla ei ole merkitystä substanssiosaamisen ylläpitäjänä. Opettajat luottavat korkea-asteen koulutukseen substanssiosaamisen ylläpitämisessä. Tämä tuli ilmi, kun vastaajista kuusi (24 %) piti korkeakoulututkintoon johtavaa opiskelua erittäin tärkeänä ja neljä (16 %) piti edellä mainittua hyvin tärkeänä ammatillisen substanssiosaamisen ylläpitäjänä. Neljä (16 %) vastaajaa ei nähnyt korkeakouluopiskeluissa merkitystä ammatillisen substanssiosaamisen ylläpitämisessä.

Opettajien kokemat hyödyt osallistumisesta ammattija erikoisammattitutkintoon

Kokeva Startin pilottiryhmäläisiltä haluttiin saada konkreettista tietoa siitä, mitä hyötyä opettajat ovat saaneet osallistumisesta AT/EAT tutkintoihin tai niiden osiin. Kysymys osoitettiin opettajille, jotka ovat tutkinnon jo suorittaneet tai ovat edelleen pilottiryhmässä mukana. Vastaajia pyydettiin valitsemaan yksi tai useampi annetuista vaihtoehtoista. Kysymykseen vastasi 12 henkilöä. Vastanneista pilottiryhmäläisistä kahdeksan (66,7 %) katsoi, että he osaavat ohjata omia opiskelijoitaan paremmin ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon osan tai siihen valmistavan koulutuksen jälkeen. Seitsemän vastaajaa (58,3 %) koki, että substanssiosaaminen oli parantunut osallistumisesta tutkintokoulutukseen tai tutkintoon valmistavaan koulutukseen. Kuusi vastaajista (50 %) kertoi, että osallistuminen ammattitutkintoon tai siihen valmistavaan koulutukseen auttaa osoittamaan omaa osaamista entistä paremmin. Saman verran vastaajista koki myös niin, että osallistuminen edellä mainittuihin tutkintoihin oli virkistävää ja toi arkityöhön vaihtelua. Osa vastaajista (33,3 %) vastasi, että heitä arvostetaan tutkinnon jälkeen enemmän työpaikalla kuin ennen. Kukaan pilottiryhmäläisistä ei kertonut hyötывänsä taloudellisesti tutkinnoista tai tutkintoon valmistavasta koulutuksesta.

Opettajien täydennyskoulutusta varten pyydettiin pilottiryhmäläisiä kertomaan, mitkä ovat olleet parhaimmat kokemukset tutkinnoista tai niihin valmistavasta koulutuksesta. Vastaajilla oli mahdollisuus vastata avoimiin kysymyksiin. Kysymykseen vastasi yhteensä kymmenen pilottiryhmäläistä. Avoimissa vastauksissa painottuu opettajien pedagoginen näkemys eli koettiin, että tutkintojen tai siihen valmistavan koulutuksen myötä oli saatu ajantasaista tietoa opetettavasta aiheesta sekä osallistujana oli ollut mahdollista kokea onnistumista/osaamista. Myös kokemus oman ammattialan vaativien tehtävien tekemisestä oli ollut vastaajille kannustavaa. Hyöty, jonka vastaajat toivat esille vastauksissaan oli se, että osallistuminen tutkintokoulutukseen oli laajentanut näkemystä näyttöihin ja avannut uusia näkökulmia niihin.

Vastaajilta haluttiin tietää myös miksi osa osallistujista oli keskeyttänyt AT/EAT tutkinnon suorituksen tai miksi he eivät lähteneetkään mukaan koulutukseen huolimatta siitä, että olivat olleet asiasta aikaisemmin kiinnostuneita. Kysymykseen vastasi 14 henkilöä. Selvästi merkit-

tävin syy miksi opettajat eivät lähteneet mukaan tutkintoihin tai niihin valmistavaan koulutukseen oli se, että tutkintoa ei järjestetty Kokeva Start -hankkeessa. Tätä mieltä oli kuusi (42,9 %) vastaajaa. Neljällä pilottiryhmäläisellä työkiireet estivät osallistumisen tutkintokoulutukseen. Kolmelle vastaajalle tutkintojen toteutusaikataulu ei ollut sopiva ja kolme vastaajaa mainitsi osallistumattomuuden syyksi muiden opintojen priorisoinnin. Tiedotuksen puutetta tai toteuttamistapaa ei pidetty esteenä osallistumiselle tutkintokoulutukseen.

Kehittämideoita opettajien ammatti- ja erikoisammattitutkintoihin

Myönteiset, joskin epäviralliset kokemukset opettajille suunnatuista ammatti- ja erikoisammattitutkinnoista innoittivat kysymään pilottiryhmäläisiltä mielipiteitä siitä, kuinka ammatti- ja erikoisammattitutkintoja pitäisi kehittää ammatillisille opettajille sopivimmaksi. Kysymykseen vastasi kahdeksan vastaajaa, joista viisi oli avoimissa vastauksissa myönteisiä tutkintoja kohtaan. Vastauksissa todettiin, että tarjontaa tutkinnoista pitäisi saada lisää ja sitä kautta myös tutkintojen tunnettuus kasvaa. Vastaajat halusivat myös, että suoritettujen tutkintojen tulisi vaikuttaa opettajien palkkaukseen ja opettajien kelpoisuuteen. Vastaajat totesivat, että kiinnostuksen tutkintoihin tulisi lähteä jokaisesta opettajasta itsestään, joten työntajien tehtävänä on luoda mahdollisuuksia tutkintojen suorittamiseen.

Tutkintojen sisällön kehittämisestä mainittiin, että ohjaustoimintaa voisi olla tutkinnoissa enemmänkin, mutta toisaalta yksi vastaaja oli puolestaan sitä mieltä, että ohjaustoiminnan voisi jättää tutkinnosta kokonaan pois. Vastauksissa todettiin myös se, että vaikka tutkintojen spesiaalitiedolle ei ole välttämättä käyttöä, niin se kuitenkin lisää opettajien alan ammattitaitoa ja innostusta alan yhteiseen kehittämiseen. Yksi vastaajista haluaisi, että AT/EAT -koulutus olisi opettajille substanssin päivittämiskoulutusta ja kaikille pakollista.

Tutkintojen sisällön kehittämisessä tulisi ottaa vahvasti huomioon omakohtainen kokemuksellisuus. Tämä tuli tutkimuksessa näkyviin mm. siinä, että osa vastanneista koki osallistumisen koulutukseen olleen virkistävää ja se toi vaihtelua arkeen. Samaa ajatusta tukee yhden vastaajan kommentti, että opettajan roolin vaihto opettajasta opiskelijaksi antaa uutta näkökulmaa työhön.

Johtopäätökset ja pohdinta

Toimintaympäristön muutos muuttaa ammatillisten opettajien osaamisvaatimuksia. Työelämään valmistuvilla lähtökohtana tulee olla hyvä ammatillinen perusosaaminen, joka on saatu ammatillisessa peruskoulutuksessa. Jos kaikilla on vahva perusammattitaito, pystytään

ehkäisemään rakenteellista työttömyyttä ja torjumaan yhteiskunnasta syrjäytymistä. Tulevaisuuden Suomessa osaamiselle on oltava vahva perusta, jossa koulutuksen laadukkuus on yksi ydinkysymys. Korkea koulutuksen laatu edellyttää sitä, että mm. opettajien perus- ja täydennyskoulutuksesta huolehditaan.

Teknologian, työelämän ja työtehtävien sisällön muutosvauhti on nopeutunut. Aiemmin hankittu ammattitaito vanhenee myös entistä nopeammin. Ensimmäinen tutkimuskysymys oli, että mitkä keinot opettajat näkivät parhaimmiksi ammatillisen substanssiosaamisen ylläpitämisessä. Tutkimustulosten ja aikaisempien tutkimustulosten mukaan opettajien riittävän pitkät työelämäjaksot lisäävät ammattitaitoa opetustyössä, kehittävät koulutusta työelämälähtoisemmäksi ja paremmin työelämää vastaavaksi sekä näin välillisesti parantavat opiskelijoiden kiinnostusta koulutusta kohtaan ja heidän työllistymistään. Parhaiten opettajien työelämäjaksot voitaneen toteuttaa integroimalla ne opiskelijoiden työssäoppimisen yhteyteen ja asettamalla niille nykyistä tiukemmat tavoitteet. Opettajien osaamisen ylläpitämiseen on löydettävä systemaattinen ja jatkuva järjestelmä. Osaamisen ylläpitämisen ja kehittämisen pitäisi olla osa arkipäivää oppilaitoksissa.

Elinikäisen oppimisen periaate ja kiinteät yhteydet työelämään pitävät parhaiten yllä ammatillisen opettajan substanssiosaamista. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että opettaja on mukana työssäoppimisen järjestämisessä ja ammattiosaamisen näytöissä sekä kouluttaa työpaikkaohjaajia. Kokeva Startin levitystilaisuuksissa syksyn 2006 aikana on noussut esiin kysymys kytkennästä opettajien työelämäjaksojen ja AT/EAT tutkintojen välillä. Voivatko opettajan työelämäjaksojen tavoitteet olla osana AT/EAT tutkinnon suoritusta? Näin voitaisiin hieman lyhentää opettajien sitoutumisaikaa pitkään tutkintokoulutukseen ja vähentää opettajien painetta opiskella samanaikaisesti useassa eri paikassa.

Tutkimuksella haettiin tietoa myös opettajien kokemuksista osallistua AT/EAT tutkintoihin (tutkimuskysymys kaksi). Tämän tutkimuksen mukaan opettajat ovat kiinnostuneita erilaisista täydennyskoulutusmahdollisuuksista, esim. ammattitutkinnon- tai erikoisammattitutkinnon suorittamisesta. Koulutukseen lähtemisen taustalla on opettajien halu laaja-alaista osaamistaan. Suurimman hyödyn osallistumisesta tutkintokoulutukseen opettajat kokivat saaneensa siinä, että he osavat ohjata opiskelijoita paremmin kuin ennen. Erittäin merkittävänä nähtiin myös se, että AT/EAT tutkintoon osallistumisen myötä opettajien ammatillinen osaaminen on vahvistunut. Tutkintokoulutukseen lähtemistä helpottaa se, että koulutuksen järjestäjä räätelöi ammatin- tai erikoisammattitutkinnon koulutuksen joustavaksi ajallisesti ja paikallisesti. Tärkeää on myös, että koulutus olisi opettajien helposti saavutettavissa. Opettajilla on innokkuutta, mutta vähän aikaa tutkintojen (AT/EAT) suorittamiseen. Lisäksi opettajilla on usein meneillään opintoja eri paikoissa ja tämän vuoksi opettajat joutuvat tekemään pri-

orisointia suoritettavien opintojen kesken. Jos opettajien suorittamien ammattitutkintojen tai erikoisammattitutkintojen määrää halutaan lisätä, niin parhain tapa olisi mitä ilmeisimmin oman esim. valtakunnallisen hankkeen käynnistäminen, jossa tavoitellaan vain ko. tutkintoja ammatillisten opettajien (substanssin) osaamistason vahvistamiseksi. Käytännössä edellä mainittu voisi onnistua niin, että muutama koulutuksenjärjestäjä sopisi ”yhteisestä puitesopimuksesta”, jonka sisällä opettajat voisivat suorittaa ammattitutkintoja tai erikoisammattitutkintoja. Koulutuksen järjestäjien ”yhteinen puitesopimus ” voisi ottaa huomioon myös sen, että AT ja EAT tutkintojen suorittaminen vie työn ohessa suoritettaessa noin kaksi vuotta aikaa eli kyse on melko pitkästä ajanjaksosta opettajan sitoutua opiskeluun. Lisäksi henkilökohtaistamisen pitäisi näkyä reilusti opettajien opiskelussa.

Tutkimuskysymyksellä kolme haettiin kehittämisideoita opettajille suunnattujen AT/EAT tutkintojen suunnitteluun ja kehittämiseen. Jos ammattitutkintojen statusta ja tavoiteltavuutta aiotaan lisätä, niin tutkimustulosten mukaan yksi keino voisi olla opettajien palkkauksen kytkeminen osaksi ko. tutkintojärjestelmää. Tutkimuksen vastaajat toivat esille näkemyksen liittää tutkinnot osaksi opettajien kelpoisuusvaatimuksia. Kaiken kaikkiaan tutkimuksessa mukana olleet opettajat toivovat lisää koulutusmahdollisuuksia ammatti- ja erikoisammattitutkinnon suorittamiselle. Opettajille suunnatuissa AT/EAT tutkintojen sisällöissä tulisi olla tiiviisti opettajan substanssin ja pedagogisen osaamisen kehittämistä yhdessä. Opettajat totesivat vastauksissaan, että kiinnostuksen tutkintoon pitää lähteä opettajasta, mutta työnantajan tulee luoda nykyistä parempia mahdollisuuksia opettajan opinnoille. Koulutuksen järjestäjät voisivat sopia yhdessä alueellisista tai alakohdaisista mahdollisuuksista järjestää opettajien AT tai EAT tutkintoja Non Stop -periaatteella.

Jos peilataan Kokeva Start -hankkeen tavoitteita saatuihin tuloksiin nähden, niin AT/EAT tutkintoja suoritettiin hankkeessa vähemmän kuin oli tavoitteena hankesuunnitelmassa. Osittain tämä johtuu siitä, että hankkeessa oli käynnissä ja käynnistymässä samanaikaisesti useita eri koulutuksia samoille kohderyhmille. Lisäksi tutkintojen suorittaminen ei ollut Kokeva Start -hankkeen päätavoite, vaan ensisijassa tavoiteltiin henkilöstön kehittämistä koulutusyhtymissä ja oppilaitoksissa. Yksilötasolla opiskelijoiden odotukset täyttyivät AT/EAT tutkinnossa tai niiden osasuorituksissa. Vähäistä suoritettujen tutkintojen määrää voidaan selittää mm. sillä, että hallinnollisesti tutkintoon valmistavan koulutuksen järjestäminen ja näyttöjen vastaanottaminen oli Kokeva Start -hankkeessa hankalaa. Tarjouskilpailujen vuoksi koulutuksen järjestäjät olivat usein liian kaukana opiskelevasta opettajasta.

Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa täytyy ottaa huomioon, että kyselyyn vastanneiden joukko oli erittäin pieni ja kaikkia ammatillisia opettajia koskevaksi tuloksia ei voida yleistää. Tutkimuksen tuloksia voidaan pitää suuntaa antavina. Oppilaitosten ja työelämän yhteistyön

alueelliset käytänteet ovat tutkitusti hyvin erilaisia ja nousevat erilaisista tarpeista. Edellä mainitusta syistä ehkä johtuu vastausten jakautuminen kyselyssä paikoin ääripäihin. Tutkimukseen vastanneiden joukko muodostui niistä Kokeva Start -hankkeeseen osallistuneista toimijoista, jotka olivat hankkeen hyvin alkuvaiheessa ilmaisseet kiinnostuksensa ammattitutkintojen suorittamiseen. Luotettavuutta edelleen arvioitaessa on huomattava, että tutkimusasetelmassa oli jonkin verran ongelmia, esim. käsitteissä oli mahdollisesti tulkintaa. Henkilökohtaiset pilottiryhmäläisten haastattelut olisivat selventäneet mahdollisia käsite-epäselvyyksiä. Henkilökohtaisia haastatteluja ei käytetty rajallisten aikaresurssien vuoksi. Kokeva Start -hankkeen kannalta saavutettiin kuitenkin merkittävä tulos siinä, että hankkeessa kokeiltiin pilottiryhmässä uutta tapaa vahvistaa ammatillisten opettajien osaamista AT tai EAT tutkinnoilla. Tutkimuksen mukaan opettajien ammatillinen osaaminen vahvistui AT/EAT tutkintoon osallistumisen myötä. Kokeiluun osallistuneiden kokemusten mukaan ko. tavassa on paljon hyviä asioita, joista parhaita voidaan ottaa käyttöön hankkeen jälkeen. Tehty tutkimus vahvistaa käsitystä, että vastuuta ammatillisen opettajan substanssiosaamisen vahvistamisesta täytyy jakaa eli vastuu on opettajalla itsellään, työelämällä ja oppilaitoksilla yhdessä. Keinoja vahvistaa opettajien substanssiosaamista on monia.

Lähteet

- Auvinen, P. 2004. Ammatillisen käytännön toistajasta monipuoliseksi aluekehittäjäksi? Ammattikorkeakoulu-uudistus ja opettajan työn muutos vuosina 1992-2010. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja N:o 100. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunta.
- Elinkeinoelämän keskusliitto. 2006a. Osaava henkilöstö – menestyvät yritykset. EK:n koulutus – ja työvoimapolitiittiset linjaukset 2006-2010. Helsinki.
- Elinkeinoelämän keskusliitto. 2006b. Tulevaisuusluotain. Verkostoitumisesta voimaa osaamiseen. Loppuraportti. Helsinki.
- Eerola, T. ja Inget, E. 2003. Kokeva Start hankesuunnitelma. KOKEVA – ohjelman käynnistäminen ESR tavoite 3 alueella. Päivitetty 19.1.2005.
- Helakorpi, S. 1999. Opettajan asiantuntijuusmittari. Opettajan asiantuntijuus ja sen arviointi.
- Helakorpi, S. 2006. Saatavilla [www.muodossa: <http://openetti.aokk.hamk.fi/sisu/TEEMAT%20AIHEALUEITTAIN/Kasvatus%20ojs%20oyhtkunta/opettajankoulutus.pdf>](http://openetti.aokk.hamk.fi/sisu/TEEMAT%20AIHEALUEITTAIN/Kasvatus%20ojs%20oyhtkunta/opettajankoulutus.pdf) (Luettu 15.12.2006).
- Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelma 2003-2008. Opetusministeriön julkaisuja 2004:6. Opetusministeriö.
- Lahtiranta, K. ja Penttilä, S. 2006. Opettajankoulutus ammatillisen opettajuuden kehittäjänä. Helian julkaisusarja C. Ammatillinen opettajakorkeakoulu. 16:2006.

- Luukkainen, O. 2005. Opettajan matkakirja tulevaan. PS-kustannus. Opetus 2000.
- Otala, L. 1999. Osaajana opintiellä: Opas elinikäisen oppimisen matkalle. WSOY.
- Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatus. WSOY.
- Tiilikkala, K. 2004. Mestarista tuutoriksi. Suomalaisen ammatillisen opettajuuden muutos ja jatkuvuus. Studie in Education, Psychology and Social Research 236. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House.
- Vaso, J. & Vertanen, I. 2000. Ammatillisen aikuiskoulutuskeskusken opettajat 2000-luvun alussa. Opettajaprofili ja ehdotuksia perus- ja täydennyskoulutuksen sisällöllisistä ja määrällisistä kehittämistarpeista. Opetushallitus.
- Vertanen, I. 2002. Ammatillinen opettajuus vuonna 2020: toisen asteen ammatillisen opettajan työn muutokset vuoteen 2010 mennessä. Tampereen yliopisto, Ammatikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus. HAMK&AKT –julkaisu: 6/2002. Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Väljjarvi, J. 2000b. (toim.) Koulu maailmassa – maailma koulussa. Haasteet yleissivistävän opetuksen ja opettajankoulutuksen tulevaisuudelle. Opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen ennakointihankkeen (OPEPRO) selvitys 9.

Internet lähteet

<http://www.opintoluotsi.fi/page/>

Saatavilla www-muodossa:

<http://www.opintoluotsi.fi/fi-FI/Opiskelu/Ammatillinen_koulutus/Ammatti_ja_erikoisammattitutkinto/>

Luettu 24.10.2006 ja 26.1.2007

Haastattelut

Eerola, T. Kokeva Startin projektipäällikkö, henkilökohtainen tiedoksianto 12.1.2007

6. Opintokokonaisuuspalautteiden yhteenveto

Merja Välikkilä, Tapani Ansaharju & Kirsi Kallioniemi

Osana Amos-toimintakokonaisuutta on ollut mahdollista suorittaa Opettajan työelämäosaamisen diplomi. Opettajan työelämäosaamisen diplomi muodostuu neljästä opintokokonaisuudesta. Tämä yhteenveto liittyy seuraaviin opettajan täydennyskoulutusta sisältäviin opintokokonaisuuksiin: Näyttöjen kehittäminen ammatillisessa peruskoulutuksessa (4 ov / 6 op), Työssäoppimisen kehittäminen (4 ov / 6 op) ja Alakohtainen työelämäosaaminen (3 ov / 6 op). Diplomi-opintokokonaisuuksien suunnittelu pohjautui Opettajan työelämäopintojen perusteisiin (Oph 2003).

Opetushallituksen laatimissa Opettajan työelämäosaamisen opinnot 15 ov / 23 op opetushenkilöstön täydennyskoulutuksen perusteiden mukaiset tavoitteet ovat opintokokonaisuuksittain seuraavat:

- Työssäoppimisen kehittämisen kokonaistavoitteena on antaa valmiuksia, joita koulutukseen osallistuja tarvitsee työssäoppimisen ja työelämäyhteistyön kehittäjänä.
- Näyttöjen kehittäminen päätavoitteena on perehdyttää opettajat suunnitelmalliseen ammatillisen peruskoulutuksen järjestämiseen työelämäyhteistyönä. Tarkoituksena on antaa valmiuksia näyttöjen suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. Tavoitteena on myös edistää osallistujan taitoja vaikuttaa siihen, että näytöt toimivat työelämän, opiskelijan ja oppilaitoksen näkökulmasta onnistuneesti.
- Alakohtaisen työelämäosaamisen tavoitteena on perehdyttää opettaja oman alansa viimeaikaiseen kehitykseen, alaa käsittelevään tutkimukseen ja teknologian kehitykseen tai muutoin alan tekniseen kehitykseen. Toisena tavoitteena on aikaan saada pysyviä asiantuntijaverkostoja sekä hyödyntää tieto- ja viestintätekniikkaa verkostojen kehittämisessä.

Koulutuksen laadun varmistamiseksi Amos -tiimin kouluttajat laativat opintokokonaisuuksille palautelomakkeet. Palautetta haluttiin saada suoraan kouluttajalle heti opintokokonaisuuden toteutuksen jälkeen. Palautteet mahdollistivat nopean reagoinnin toiminnan kehittämiseen.

Palautekyselyn Työssäoppimisen kehittämisen-, Näyttöjen kehittäminen ammatillisessa peruskoulutuksessa- ja alakohtaisen työelämäosaamisen opintokokonaisuuksien ”tutkimuskysymyksiksi” asetettiin seuraavat:

- tukiko opintokokonaisuus oppilaitoksissa tehtävää työtä
- innostiko koulutus uudistamaan opetusta
- perustuiko koulutus osallistujien mielestä työelämäyhteistyöhön
- nivoutuiko koulutus IN-opintoihin ja KOKEVA-opintoihin hyvin
- kuinka opintokokonaisuudelle osallistuneet kokivat kehittämistehtävän valinnan ja ohjauksen toimineen (Työssäoppimisen kehittäminen ja Alakohtainen työelämäosaaminen)
- antoiko koulutus valmiuksia näyttötoiminnan käynnistämiseen (Näyttöjen kehittäminen ammatillisessa peruskoulutuksessa)

Edellisten lisäksi kaikista kolmesta opintokokonaisuudesta haluttiin osallistujilta vielä palautetta omin sanoin opintokokonaisuudesta ja näkemyksistä miten a) oma ja b) oppilaitoksen työelämäyhteistyö ja toiminta kehittyivät alakohtaisen työelämäosaamisen opintokokonaisuuden aikana. Lopuksi vastaajia pyydettiin tuomaan esiin mahdollisia kehittämistarpeita, joita he havaitsivat tai joita ilmeni omaan työhön, oppilaitoksen toimintaan liittyen. Näyttöjen kehittäminen ammatillisessa koulutuksessa -opintokokonaisuuden osallistujilta kysyttiin miten he kokevat oman työnsä sekä oppilaitoksen toiminnan muuttuvan ammattiosaamisen näyttöjen vaikutuksesta.

Opintokokonaisuuksien palautteita saatiin yhteensä 317 kappaletta. Työssäoppimisen kehittäminen -opintokokonaisuudesta saatiin yhteensä 68 palautetta kaiken kaikkiaan 9 koulutusryhmältä. Alakohtaisen työelämäosaamisen -opintokokonaisuudesta kerättiin palautetta 8 toteutusryhmältä. Palautetta saatiin yhteensä 88 alakohtaisen työelämäkokonaisuuden opiskelijalta. Näyttöjen kehittäminen ammatillisessa peruskoulutuksessa -opintokokonaisuuteen liittyviä palautteita saatiin yhteensä 161 osallistujalta 11 alueelliselta toteutusryhmältä. Osa opiskelijoista vastasi vain osaan palautelomakkeen kysymyksistä.

Johtopäätöksiä opintokokonaisuuksien palautteiden vastauksista

Opintokokonaisuuksien palautelomakkeiden mukaan Työssäoppimisen kehittäminen-, Näyttöjen kehittäminen- ja Alakohtainen työelämäosaaminen- opintokokonaisuudet tukivat oppilaitoksessa tehtävää työtä erittäin hyvin. Vastaajia pyydettiin arvioimaan opintokokonaisuuksien liittymistä muuhun oppilaitoksessa tehtävään työhön asteikolla 1-5, (1= eri mieltä ja 5= samaa mieltä). Kaikkien opintokokonaisuuksien palautteiden keskiarvoksi muodostui 4,1. Työssäoppimisen kehittämisen keskiarvo on 4,3. Lähes samaan ylsi alakohtainen työelämäosaaminen keskiarvolla 4,1 ja näyttöjen kehittämisen sai keskiarvon 3,9.

Omin sanoin annetuissa palautteissa hyvää tulosta perusteltiin ajankohtaisuudella ja osuvuudella menossa oleviin prosesseihin. Ammattiosaamisen näyttöjen kehittämiseen osallistuneiden vastaajien mukaan mahdollisuus oppilaitoksen sisäiseen ja alueen oppilaitosten välisen yhteistyön tuki erityisesti ammattiosaamisen näyttöjen yhteisten käytänteiden muodostumista.

Palautetta koulutuksen innostavuudesta pyydettiin asteikolla 1-5 (1= eri mieltä ja 5=samaa mieltä). Kaikkien opintokokonaisuuksien palautteiden keskiarvo oli 3,6. Alakohtainen työelämäosaaminen- ja Työssäoppimisen kehittäminen -opintokokonaisuuksien keskiarvo oli 3,7. Ammattiosaamisen näyttöjen keskiarvo oli 3,4. Tätä kohtaa perusteltiin paljon Työssäoppimisen kehittämisen palautteissa. Perusteluina hyvälle kokemuksille esitettiin mm. sitä, että saatiin ajatuksia, ideoita, innostusta, valmennusta ja aivan uusia näkökulmia. Opintokokonaisuuden toteuttaminen antoi malleja osallistujien omille toteutuksille.

Työelämän kanssa tehtävään yhteistyöhön liittyvä kysymys on keskeinen kaikkien opintokokonaisuuksien yhteisen tavoitteen kannalta. Ilahduttavaa koulutuksen toteuttajien kannalta oli palaute, että työssäoppimisen kehittämiseen ja alakohtaiseen työelämäosaamiseen liittyvä koulutus perustui osallistujien mielestä vahvasti työelämäyhteistyöhön. Asiaa kysyttiin palautelomakkeessa väitteellä, että koulutus perustui työelämäyhteistyöhön. Vastaajia pyydettiin vastaamaan asteikolla 1-5 (1= eri mieltä ja 5= samaa mieltä). Opintokokonaisuuksien keskiarvo on 3,5. Keskiarvoksi työelämäyhteistyön toteutumisesta Alakohtainen työelämäosaaminen -opintokokonaisuudelle tuli 3,8. Ihan lähelle ylsi työssäoppimisen kehittäminen keskiarvolla 3,7. Tavoitteesta jäätin näyttöjen kehittäminen -opintokokonaisuudessa, jonka keskiarvoksi tuli 2,9. Toteutusryhmien välillä esiintyi vaihtelua sen suhteen, kuinka syvälliseen työelämäyhteistyöhön näyttöjen kehittämisessä hankkeen aikana päästiin. Omin sanoin annatussa ammattiosaamisen näyttöjen palautteessa kaikki maininnat yhteistyöstä liittyivät opettajien ja oppilaitosten väliseen yhteistyöhön. Annetussa palautteessa oli vähän mainintoja, jotka kohdistuivat työelämäyhteistyöhön.

Koulutuksen nivoutuminen IN-opintoihin ja muihin KOKEVA-opintoihin jakoi vastaajien mielipiteitä. Tähän kysymykseen jätettiin usein myös vastaamatta. Kaikkien opintokokonaisuuksien keskiarvoksi muodostui 3,6. Työssäoppimisen kehittäminen sai keskiarvon 3,8 ja Alakohtainen työelämäosaaminen 3,7. Näyttöjen kehittäminen -opintokokonaisuuden keskiarvoksi tuli 3,3. Omin sanoin palautteessa alakohtainen työelämäosaaminen vastaajista muutama toivoi sisällöllistä selkeyttämistä muihin KOKEVA opintoihin nähden. Muutamassa palautelomakkeessa KOKEVA-koulutusten nivoutumista toisiinsa pidettiin heikkona, vaikka numeroarvio on kohtuullinen.

Opintokokonaisuuksien kehittämistehtävät koettiin haastaviksi ja oppilaitosta aidosti kehittäviksi. Kehittämistehtävien valintaa ja ohjauksen toimivuutta pyydettiin arvioimaan asteikolla 1-5 (1= eri mieltä ja 5=samaa mieltä). Työssäoppimisen kehittäminen -opintokokonaisuus sai hyvän keskiarvon 4,1. Alakohtainen työelämäosaaminen -opintokokonaisuuden keskiarvoksi muodostui 3,9. Tätä kohtaa työssäoppimisen kehittäminen -opintokokonaisuuden palautteissa perusteltiinkin omin sanoin jonkin verran. Kehittämistehtäväprosessi koettiin hyväksi. Alakohtaisen työelämäosaamisen osallistujat kokivat, että kehittämistehtävä todella palveli organisaation toimintaa ja tätä kautta Kokeva Startin toiminta antoi mahdollisuuden kehittää oppilaitoksia. Edellä mainittu lisäsi henkilökunnan motivaatiota ja innostusta kehittämiseen.

Näyttöjen kehittäminen ammatillisessa peruskoulutuksessa -opintokokonaisuuden koettiin tukeneen monin tavoin ammattiosaamisen näyttöjen käynnistymistä oppilaitoksissa. Näyttöjen kehittäminen ammatillisessa peruskoulutuksessa -opintokokonaisuuden palautteiden keskiarvo oli 3,9. Tähän alueeseen oli annettu paljon palautetta omin sanoin. Palautteiden mukaan koulutus antoi vauhtia näyttöjen suunnitteluun ja opetussuunnitelman kirjoittamiseen. Syntynyt yhteistyö antoi uusia ajatuksia ja moni koki saaneensa perusteita näyttöjen kehittämiseen sekä käynnistämiseen. Useammassa palautteessa oltiin tyytyväisiä näyttökokeiluun, joka oli antanut uutta ajateltavaa. Osa koki näyttökokeilun jälkeen helpotusta kun näytöt eivät enää tuntuneetkaan niin vaikeilta.

Omin sanoin palautteessa lähipäivien yhteiset keskustelut ja etäjaksojen pienryhmien yhteistyö kehittämishankkeissa koettiin hyväksi Näyttöjen- ja Työssäoppimisen kehittämisen -opintokokonaisuuksissa. Osa Alakohtaiseen työelämäosaamiseen osallistuneiden mukaan lähipäivien yhteiset keskustelut olivat antaneet ajattelemisen aihetta ja osa koki oppineensa muilta näissä ryhmätilanteissa. Opintokokonaisuuksia pidettiin sisällöllisesti ajankohtaisina ja vastaavan hyvin oppilaitosten kehittämistilannetta. Uutta tietoa koettiin saadun, ainakin jo tiedetyn kertausta ja jäsentymistä. Positiivisia mainintoja sai opintokokonaisuuksien käytännönläheisyys. Jotkin kommentit kohdistuivat koulutajaan ja ne olivat pääosin hyvin positiivisia. Osallistuneiden henkilökohtaiselta tasolta katsottuna negatiiviseksi oli koettu seikka, että aika

on rajallista. Ongelmallista on saada aika riittämään opiskeluun ja kehittämistehtäviin.

Miten a) oma b) oppilaitoksen työelämäyhteistyö ja toiminta kehittyivät Työssäoppimisen kehittäminen / Alakohtainen työelämäosaaminen työskentelyn aikana?

Yleisellä tasolla koettiin kehitystä, joka näkyy motivaatiossa, uusissa ideoissa, ajatusten heräämisessä ja kehitysajatuksissa. Tässä kysymyksessä ei oikein osattu erotta a- ja b-kohtia.

Työelämäyhteistyö kehittyi monen mielestä. Henkilökohtaiset työelämäkontaktit konkretisoituivat, syvenivät ja tiedonkulku parani sekä kartoitettiin työssäoppimistyöpaikkoja. Vietiin uutta tietoa ammattiosaamisen näytöistä työpaikkaohjaajille työssäoppimisen valvontakäynnin yhteydessä ja kehitettiin työpaikkaohjaajien koulutusta.

Konkreettisina opintokokonaisuuksien tuloksina mainittiin työssäoppimisen sisältöjen ja tavoitteiden kirkastaminen, oppaiden ja muun materiaalin syntyminen ja paraneminen, arvioinnin kehittyminen, ammattiosaamisen näyttöjen selkiytyminen osana työssäoppimista sekä neuvottelukunnan roolin kirkastuminen prosessissa.

Viisi alakohtaisen työelämäosaamisen- ja neljä näyttöjen kehittämisen vastaajaa mainitsi kehittämiskohteena opetussuunnitelman. Siihen oli nyt enemmän kiinnitetty huomiota ja palautetta oli kysytty työelämäältä. Opintokokonaisuus oli antanut muutamalle varmuutta siihen, että työelämälähtöisyys oppilaitoskohtaisessa opetussuunnitelmassa on oikea suunta toimia.

Näyttöjen kehittämisen ammatillisessa peruskoulutuksessa -opintokokonaisuuden palautteista 40 vastasi ettei koulutuksella ollut juurikaan vaikutusta työelämäyhteistyön kehittymiseen. Työssäoppimisen kehittämiseen osallistuneista seitsemässä palautteessa oltiin sitä mieltä, ettei vielä ole tapahtunut mitään, yksi uskoi vaikutusten näkyvän tulevaisuudessa. Alakohtaisessa työelämäosaamisessa vain kahden vastaajan mukaan vaikutuksia työelämäyhteistyöhön ei ollut.

Mitä kehittämistarpeita havaitsit/ilmeni omaan työhösi, oppilaitoksen toimintaan ja työssäoppimiseen / alakohtaiseen työelämäosaamiseen liittyen?

Vastauksista on vaikea erottaa, mitkä kohdistuvat omiin, mitkä oppilaitoksen ja mitkä koko työssäoppimistoiminnan kehittämistarpeisiin. Niinpä vastausten luokittelu on sattumanvaraista ja perustuu aineiston käsittelijän näkemykseen.

Opettajan omia kehittämistarpeita voisivat olla vastausten perusteella ohjauksen kehittäminen sekä ohjaavan opettajan ja muiden osapuolien roolien täsmentäminen. Opettajalla tulisi olla selkeä kuva työssäoppimisprosessista kaiken kaikkiaan ja myös ammattiosaamisen näytöistä työssäoppimisen osana.

Työelämäyhteistyötä tulisi kehittää. Suuri osa siitä on opettajan vastuulla, mutta osasto ja oppilaitos voivat sitä tukea ja luoda peruskontakteja. Informaatiota työpaikoilla ja työpaikkaohjaajien koulutusta pitäisi tehostaa. Opettajien pitäisi kaiken aikaa saada ajantasaista tietoa työelämän kehityksestä. Työpaikkarekistereitä tulisi pitää yllä.

Selkeästi oppilaitokselle asetettuja toiveita ovat resurssilisäykset opettajille. Lisäksi kaivataan koordinoitua, aikataulutusta, ohjeistuksen, lomakkeiston ja dokumentoinnin yhtenäistämistä.

Miten koet oman työsi muuttuvan näyttöjen vaikutuksesta?

Näyttöjen kehittäminen ammatillisessa peruskoulutuksessa -opintokokonaisuuden palautteiden vastaukset jakaantuivat neljään samansuuruiseen ryhmään 1) yhteistyö, 2) opetus- ja toteutussuunnitelma, 3) opetus ja ohjaus sekä 4) lisääntyvä työmäärä. Yhteistyötä uskotaan jatkossa tehtävän yhä enemmän ja tiiviimmin. Erityisesti työelämän kanssa tehtävä yhteistyö tulee entistä tärkeämmäksi. Tämän uskotaan vaikuttavan laajentavasti työnkuvaan ja lisäämään monin tavoin työelämälähtöisyyttä. Opetus- ja toteutussuunnitelmiin liittyvät vastaukset ajattelevat muutosten kohdistuvan opetussuunnitelman sisältöön, jaksotukseen tai arviointiin. Sisältöjen uskotaan muuttuvan painotuksiltaan työelämälähtöisemmiksi ja jaksotuksien suurempien kokonaisuuksien suuntaan. Arvioinnin koetaan muuttuvan monipuolisemmaksi, selkeämmäksi ja kehittyneemmäksi. Vastaajista viidesosa uskoo työmäärän lisääntyvän. Osa heistä uskoo työmäärän lisääntyvän vain alussa ja myöhemmin tasaantuvan näyttöjen arkipäiväistyessä. Lisääntyvä työmäärä näkyy vastaajien mukaan mm. paperitöissä ja suunnittelussa. Opetus- ja ohjaustyön muuttumiseen liittyvissä vastauksissa koettiin opetuksen sisällöissä olevan muutostarpeita. Opetuksen uskotaan muuttuvan käytännönläheisempään suuntaan ja entistä tavoitteellisemmäksi. Ohjaukseen uskottiin jatkossa käytettävän enemmän aikaa. Vastaajista 8 % uskoo muutoksen kohdistuvan työssäoppimiseen. Työssäoppimispaikkojen soveltuvuuteen kiinnitetään enemmän huomiota. Opettajat uskoivat tarvitsevänsä lisää aikaa työssäoppimisen suunnitteluun, järjestelyihin ja ohjaamiseen. Työpaikkaohjaajien koulutuksen sisältöjen uskottiin muuttuvan näyttöjen vaikutuksesta. Vastuuta koetaan siirtyvän myös työnantajalle, työssäoppijoiden täytyy saada tehdä ”oikeita töitä”.

Osa vastaajista ei usko työn muuttuvan, ainakaan mitenkään oleellisesti. Vastaajista osa kuvasi muutosta yleisellä tasolla sanoilla ”mie-

lenkiintoisemmaksi”, ”monipuolistuu”, ”uudistuu” eräs vastaaja kuvasi ”suhtautuminen muuttuu pelokkaasta rohkeaan suorittamiseen”. Yksi vastaajista pelkäsi opettajan työn vähentyvän ”Toivottavasti näytöt työelämässä eivät vie opettajan työtä”.

Mitä muutoksia oppilaitoksen toiminnassa tapahtui näyttökoulutuksen vaikutuksesta?

Suurin osa 38 % näyttöjen kehittäminen -opintokokonaisuuteen osallistuneista vastaajista uskoi oppilaitoksen toiminnan muutoksien liittyvän lisääntyvään työelämäyhteistyöhön ja lähes saman verran uskoi opettajien välisen yhteistyön oppilaitoksen sisällä kasvavan. Osa uskoi myös yhteistyön muiden oppilaitosten välillä lisääntyvän. Opetussuunnitelmien muuttumiseen uskoi 21 % vastanneista. Suurin osa viittasi opetussuunnitelmien muuttuvan, selkiytyvän tai ajantasaistuvan. Osa tarkensi muutoksen kohdistuvan opetussuunnitelman työelämälähtöisyyden lisäämiseen tai arvioinnin selkiyttämiseen. Työmäärän kasvassa 13 % vastanneista uskoi resurssiasioiden nousevan pinnalle. Yhteisten käytänteiden muodostaminen ja suunnitelmallisuuden lisääntyminen mainittiin 11 % palautekyselyn vastauksissa. Osassa vastauksista työssäoppimisen uskottiin jätnevoityvän, suhteiden työssäoppimispaikkoihin lisääntyvän tai arvioinnin sekä ohjauksen täsmentyvän. Muutamissa vastauksissa nousivat esille toimielimen muodostaminen tai neuvottelukunnat. Osa uskoi koulutuksen ja perehdytyksen lisääntyvän ja valmiusasteen lisääntyvän näyttöjen käyttöönoton suhteen. Osa vastaajista koki ettei muutoksia oppilaitoksen toiminnassa ollut tapahtunut, odoteltiin mitä tulevaisuus tuo tullessaan.

Yhteenvetona voi todeta, että opettajan työelämäosaamisen opintoihin liittyvään täydennyskoulutukseen oltiin aluetoteutuksissa tyytyväisiä. Työssäoppimisen kehittämisen Oph:n perusteiden mukainen päätavoite, antaa valmiuksia työssäoppimisen ja työelämäyhteistyön kehittämiseen, saavutettiin erinomaisesti. Alakohtaisen työelämäosaamisen Opetushallituksen tavoitteet ja kyselylomakkeen kysymykset eivät sisällöllisesti kohdanneet. Näyttöjen kehittäminen ammatillisessa peruskoulutuksessa -opintokokonaisuuden tavoitteet saavutettiin muilta osin, mutta koulutuksen perustuminen työelämäyhteistyöhön vastausten keskiarvo jäi alle tavoitteiden. Palautekyselyn avoimissa vastauksissa korostettiin oppilaitoksen sisäisen yhteistyön tärkeyttä työelämäyhteistyön sijaan. Ensin oppilaitoksissa haluttiin muodostaa yhteisiä ammatiosaamisen näyttöihin liittyviä käytäntöjä, jolloin opettajien yhteistyö yli alarajojen oli tärkeää. Vain kahden toteutusryhmän näyttökoulutus toteutettiin 1.1.2006 voimaan tulleen lain jälkeen. ”Vaikea aihe opettaa, koska kaikki vielä elää, eikä oppijoiden usko ole kovin vahvalla pohjalla” maininta palautekyselyssä kuvaa henkilökohtaisen tason epävarmuutta. Mahdollisesti tällainen epävarmuus on voinut vaikuttaa aidon työelämäyhteistyön hitaampaan käynnistymiseen. Ammatiosaamisen näytöistä kerätyt palautteet hyödynnettiin kiinnittämällä jatkossa

työelämälähtöisyyteen enemmän huomiota. Tämä on voinut omalta osaltaan vaikuttaa Työssäoppimisen kehittäminen- ja Alakohtainen työelämäosaaminen -opintokokonaisuuksien työelämälähtöisyydestä saatuun erinomaiseen tulokseen. Kehittämistehtävän valinnassa ja ohjauksessa onnistuttiin myös erinomaisesti. Kehittämishankkeet onnistuttiin usein kytkemään henkilökohtaisen osaamisen kehittymisen lisäksi, oman tiimin, oppilaitoksen, koulutuskuntayhtymän ja alueen kehittämistarpeisiin. Kehittämishankkeiden vaikuttavuutta lisäsivät tarkoituksen mukaisten ryhmien syntyminen ja kehittämisen kohdistuminen arjen toimintaan. ”En enää ikinä suostu tekemään kehittämissuorityötä yksin” totesi eräs kehittämissuoriteeseen osallistunut opettaja.



OSA B

Ulkoisen arvioinnin loppuraportti

Net Effect Oy

Työelämälähtöisyys ammatillisen peruskoulutuksen uudistamisessa ja kehittämisessä

Kokeva Start -projektin arvioinnin loppuraportti

Kirjoittajat

Nina von Hertzen
projektipäällikkö
nina.vonhertzen@neteffect.fi

Marja-Liisa Niinikoski
toimitusjohtaja
marja-liisa.niinikoski@neteffect.fi



1. Johdanto

Kokeva Start -projektin ulkoisen arvioinnin tavoitteena on ollut tarkastella projektin toteutuksen onnistumista, projektin tarkoituksenmukaisuutta sekä sen vaikuttavuutta kohderyhmässä sekä projektin tuottamia hyötyjä ja kestävyyttä. Projektin ulkoinen arviointi on kulkenut rinnan projektitoteutuksen kanssa, ja ulkoisesta arvioinnista valmistui väliraportti vuonna 2005.

ESR-rahoitteisessa Kokeva Start -projektissa kehittämisen kohteena ovat olleet opettajan ammattialakohtaisen osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen, työelämäyhteyksien syventäminen, työssäjaksaminen, erilaisten oppijoiden ohjaamisen taito sekä oppilaitoksen käytänteet osaamisen ylläpitämiseksi. Projekti on kohdistettu ammatillisen peruskoulutuksen opettajille ja muille oppimisen kehittämiseen osallistuville toimijoille erikseen määritellyillä alueilla. Projekti käynnistyi syyskuun lopussa vuonna 2004 ja päättyi maaliskuun lopussa vuonna 2007. Arvioinnin kohteena oleva projekti on osa kansallista KOKEVA-ohjelmaa, ja Kokeva Startin rinnalla on toteutettu samanaikaisesti muita ohjelmaan kuuluvia hankkeita.

Arvioitu projekti ja sen toteutus ovat kiinteästi liittyneet ajankohtaiseen teemaan ammatillisen koulutuksen vetovoimaisuudesta ja ammatillisen koulutuksen resurssien kohdentamisesta työvoimapulasta kärsiville aloille maakunnittain ja valtakunnallisesti. Vastikään valmistuneessa selvityksessä¹ on todettu, että työelämäyhteistyön käytännön toteutukset vaihtelevat oppilaitoskohtaisesti paljon niin eri osapuolten sitoutuneisuuden kuin osallistumisenkin osalta. Työelämäyhteyksien hoitaminen saattaa olla yhden aktiivisen opettajan varassa tai vaihtoehtoisesti kaikki opettajat osallistuvat työelämäyhteyksien hoitamiseen ja työelämäyhteistyöhön aktiivisesti. Selvityksen mukaan oppilaitosjohdolla riittää vielä runsaasti tehtävää työssäoppimisen ja yleensäkin

¹ Eerola & Majuri (2006)

työelämäyhteistyön johtamisessa. Oppilaitoksissa tämä kehittämistarve on tunnistettu laajalti. Kokeva Startin kautta on osin pyritty kehittämään ammatillisen peruskoulutuksen työelämälähtöisyyttä kohdentamalla toimenpiteet ensisijaisesti ammatillisen peruskoulutuksen opettajiin sekä oppilaitoksiin.

Arviointiraportin luvussa kaksi on kuvattu arvioinnin tavoitteet ja toteuttaminen. Luvussa kolme on kuvattu arvioinnin kohde – Kokeva Start -projekti. Luvussa neljä on tarkasteltu arvioinnin keskeisiä tuloksia, ja luvussa viisi on esitetty arviointiaineiston pohjalta keskeiset johtopäätökset arvioinnin viitekehyksen nojalla sekä näihin johtopäätöksiin nojautuvat kehittämistoimenpiteet. Arvioinnin toteuttamisesta Net Effectin puolelta ovat vastanneet Nina von Hertzen sekä Marja-Liisa Niinikoski.

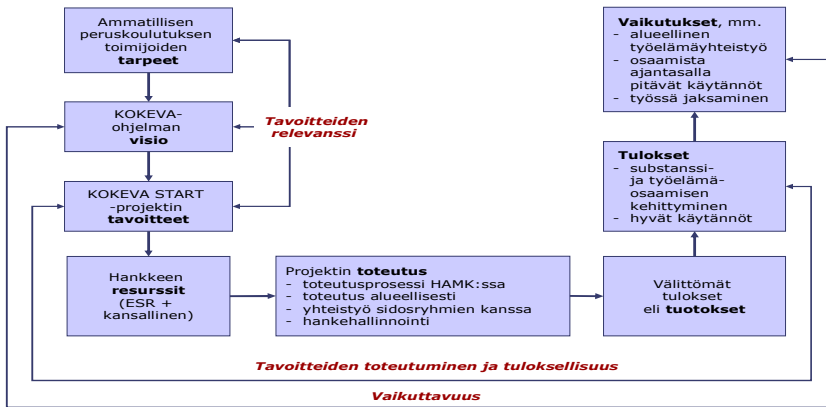
2. Arvioinnin tavoitteet ja toteuttaminen

Toteutetun ulkoisen arvioinnin tarkoituksena on ollut arvioida hankkeen etenemistä ja prosessin onnistumista. Projektista on laadittu väliarviointi marraskuussa 2005, jolloin projekti oli jo edennyt toteuttamisvaiheeseen. Väliarvioinnin painopisteinä olivat hankekaaren mukaisesti projektin lähtökohtien eli tavoitteenasettelun relevanssin tarkastelu, valitun toimintastrategian toimivuus sekä projektissa kehitetyt toimintatavat ja niiden onnistuneisuus siihen mennessä. Tällä hetkellä projekti on edennyt tulosten levitysvaiheeseen. Nyt käsillä olevassa arvioinnin loppuraportissa painopiste on projektin tuotosten, tulosten ja vaikutusten tarkastelussa. Kokeva Start -projektissa on kehitetty ja testattu alueellisen työelämälähtöisen ammatillisen peruskoulutuksen arvioinnin ja kehittämisen malli, henkilökohtaisen kehityssuunnitelman malli sekä opettajien työelämäjaksojen toteutusmalli. Syksyn 2006 aikana ilmestyi hankkeen tuloksista kertova julkaisusarja.

Ulkoisen arvioinnin toteutuksessa on sovellettu kuviossa 1 esitettyä projektiarvioinnin viitekehystä. Keskeisiä arviointikriteereitä ovat olleet

- tuloksellisuus eli tavoitteiden toteutuminen,
- vaikuttavuus eli projektin kautta saavutettujen vaikutusten ja koko KOKEVA -ohjelman vision ja keskeisten tavoitteiden välisen suhteen tarkastelu, sekä
- asetettujen tavoitteiden relevanssi eli projektin tavoitteiden sekä ohjelman vision ja keskeisten kohderyhmien tarpeiden välisen suhteen tarkastelu.

Lisäksi ulkoisen arvioinnin osana on arvioitu projektin kestävyyttä, joka ilmenee hankkeessa syntyneiden hyvien käytäntöjen kuvaamisena, tuotteistamisena, levittämisenä sekä hyödyntämisenä laajemmissa kehittämis- ja käyttöyhteisöissä.



Kuvio 1. Ulkoisen arvioinnin viitekehys ja keskeiset arviointikriteerit

Raportti kokoaa yhteen projektin toiminta-aikana kerätystä arviointiaineistosta nousseet keskeiset havainnot. Arvioinnin johtopäätökset ja keskeiset kehittämissuhteet perustuvat näiden havaintojen analyysiin ja tulkintaan arviointiviitekehysten valossa. Tämä arviointiraportti pohjautuu koko projektin aikana kerättyyn arviointiaineistoon, painottuen kuitenkin 2006 vuoden lopussa kerättyyn aineistoon, jotta arviointi kattaisi myös projektin tulosten ja projektin koko elinkaaren tarkastelun.

Projektin loppuvaiheessa vuonna 2006 kerätty aineisto koostuu kolmesta sähköisestä kyselystä. Projektin sidosryhmille ja projektitiimille, mukana olleille yrityksille sekä osallistujille suunnattuihin kyselyihin vastasi yhteensä 142 asianosaista. Kokeva Start -projektiin osallistujia kyselyyn vastasi 99, eli tämä kyselyaineisto on laajin näistä kolmesta. Kyselyiden vastausprosentit ovat seuraavat:

- Osallistujakysely: 16,2 % (N=99)
- Yrityksille suunnattu kysely: 12,1 % (N=22)
- Projektitiimille & sidosryhmille suunnattu kysely: 22,1 % (N=21)

Vastausprosentit ovat jääneet kohtuullisen alhaisiksi, ja tästä syystä kyselyaineiston tuloksia tulisikin tulkita tietyllä varovaisuudella. Suuri osa vastaajista on osallistunut projektin toimenpiteisiin projektin toteutusvaiheen loppupuolella, mikä myös kertoo siitä, että vastaajien näkemykset painottuvat projektin toteutuksen loppuvaiheeseen. Osallistujakyselyyn on onnistuttu saamaan kuitenkin lukumäärällisesti kohtuullisen suuri vastaajajoukko, mikä kuitenkin antaa hyvän pohjan käsillä olevalla arviointiraportilla.

Kyselyt koostuivat sekä avovastauksista että monivalinnoista. Kyselyaineisto on analysoitu tilastollisin ja laadullisin menetelmin. Kyselyaineistoa täydentää vuoden 2006 keväällä projektitoimijoille järjestetty työpaja, jossa tarkasteltiin arvioinnin keskeisiä tarkastelualueita. Työpajaan osallistui 18 projektitoimijaa. Osallistujat on listattu arviointiraportin liitteessä 2.

3. Arvioinnin kohde

Arvioinnin kohteena on ollut Kokeva Start -projekti, joka on ammatillisen peruskoulutuksen toimijoiden koulutus-, kehittämis- ja valmennushanke. Kokeva Start käynnistyi 1.9.2003 ja se päättyi 31.3.2007. Hankkeen hallinnoinnista on vastannut Hämeenlinnan ammattikorkeakoulun (HAMK) täydennyskoulutus ja toteutuksesta HAMK:n ammatillinen opettajakorkeakoulu. Kokeva Start on ollut osa laajempaa valtakunnallista KOKEVA -ohjelmaa, joka on pyrkinyt vastaamaan ammatillisen peruskoulutuksen toimijoiden keskeisiin kehittämistarpeisiin.

Valtakunnallisen KOKEVAN tavoitteena on vastata niin ammatillista peruskoulutusta järjestävien organisaatioiden kuin näissä organisaatioissa työskentelevien henkilöiden kehittymishaasteisiin sekä työelämän osaamistarpeisiin. Ohjelman keskeisimpänä tarkoituksena on ammatillisen peruskoulutuksen opettajien ja muiden toimijoiden ammatillisen osaamisen kehittäminen, ylläpitäminen ja päivittäminen sekä työssäjaksamisen edistäminen. KOKEVAN välittömiä kohderyhmiä ovat ammatillisen peruskoulutuksen toimijat: opettajat, työpaikkaohjaajat, oppilaitosten johto ja henkilökunta. Välillisiä kohderyhmiä ovat ammatillisen peruskoulutuksen opiskelijat, yritykset, elinkeinoelämä, järjestöt, hanketta toteuttavat verkostotoimijat ja poliittiset päättäjät.

Kokeva Start on ollut ESR-rahoitteinen. Sen kansallisena päärahoittajana on toiminut Länsi-Suomen lääninhallitus. Kokeva Start -projekti on toteutettu suomenkielisellä tavoite 3 -alueella. Mukana on ollut 14 alueellista toteutuskokonaisuutta. Alueellinen toteutus projektissa on voinut vaihdella alueittain hieman; alueellinen kokonaisuus on voinut rakentua koulutusyhtymän tarpeiden varaan tai tietyn alueen ja koulutusalan yhteistyön varaan. Hankkeella on ollut rinnakkaisprojekti ruotsinkielisellä alueella, KOKEVA - Vägen till yrke. Sen toteutuksesta on vastannut Svenska yrkesinstitutet.

Kokeva Start -projektin kohderyhmiä ovat olleet ammatillisen peruskoulutuksen opettajat ja muut oppimisen kehittämiseen osallistuvat toimijat, esimerkiksi työpaikkaohjaajat. Projektilla on pyritty ylläpitämään ja kehittämään ammattialakohtaista osaamista, syventämään ja lisäämään oppilaitoksen työelämäyhteyksiä, edistämään työssä jaksamista, monipuolistamaan erilaisten oppijoiden ohjaamisen taitoja ja luomaan oppilaitoksiin pysyviä käytänteitä osaamisen ylläpitämiseksi.

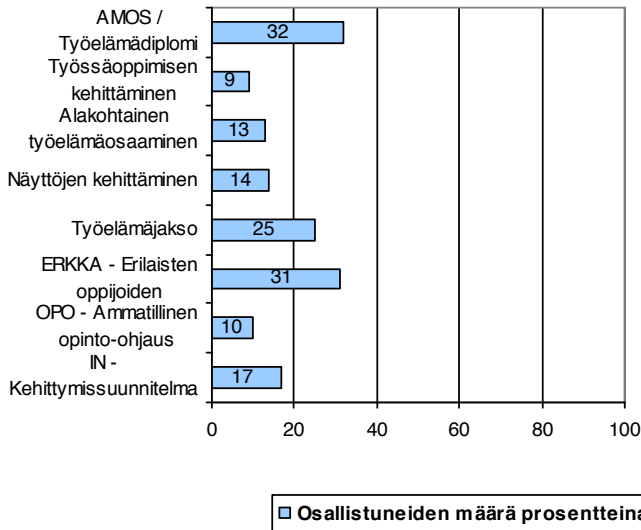
Kokeva Startin ytimenä ovat olleet keskeiset osaamisen kehittymistarpeet: työelämäyhteistyön ja ammatillisen peruskoulutuksen työelämävastaavuuden edistäminen, opettajien ammatillisen (substanssi-)osaamisen kehittäminen, erilaisten oppijoiden ohjaaminen ja henkilöstön työssä jaksamisen edistäminen. Kokeva Start on yksi viidestä, tällä hetkellä käynnissä olevista KOKEVA -ohjelmista. Kehittämistyö on kohdistunut alueen ja oppilaitoksen tarpeisiin sekä kunkin osallistujan henkilökohtaiseen kehittymissuunnitelmaan. Kehittämisyhteistyössä kussakin alueellisessa toteutuksessa on ohjannut HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun nimeämä uraohjaaja. Hanke on tarjonnut täydennyskoulutusta oppijoiden kohtaamisessa ja opinto-ohjauksen kehittämisessä. Hanke on toteuttanut opettajan työelämäosaamisen opintoja opetushallituksen hyväksymien perusteiden mukaan sekä rahoittanut opettajien työelämäjaksoja ja tarjonnut opettajille mahdollisuuksia suorittaa oman opetustehtävänsä mukainen ammatti- tai erikoisammattitutkinto.

Hankkeeseen oli joulukuun 2006 seurantatietojen mukaan osallistunut kaiken kaikkiaan yli 700 opettajaa ja kehittäjää yli 40 koulutusyhtymässä tai oppilaitoksessa. Kehittämistyöhön on lisäksi osallistunut noin 250 yksityistä ja julkisen sektorin työyhteisöä ja noin 200 työelämämentoria. Eri opintojaksojen todistuksia oli helmikuuhun 2007 mennessä myönnetty 1515 kappaletta. Tämän lisäksi on suoritettu 176 opettajan työelämäjaksoa. Opettajan työelämäosaamisen diplomeja oli helmikuuhun 2007 mennessä myönnetty 167.

4. Arvioinnin keskeiset tulokset

4.1 Tavoitteiden relevanssi

Lähtökohdiltaan Kokeva Start -projekti vastaa hyvin kansallisen KO-KEVA -ohjelman tavoiteasetantaa. Arviointiaineiston pohjalta voidaan todeta, että Kokeva Start -hankkeelle on ollut olemassa selkeä tarve sekä hankkeeseen osallistuneiden opettajien että oppilaitosten esimiestason mukaan. Kokeva Start -projektin väliarviointiraportissa (Net Effect Oy 2005) todettiin, että oppilaitosten johdon ja hallinnon mukaan erityisopetukseen ja erilaisen oppijan kohtaamiseen liittyvät toiminnot sekä työelämäjaksot koettiin erityisen tarpeellisiksi. Lisäksi projektin tarjoama toimenpidevalikko koettiin tarkoituksenmukaiseksi. Viimeisimmän arviointikyselyn mukaan edellä mainitut toiminnot koettiin projektitiimin ja oppilaitosten johdon mielestä kaikista tarpeellisimpana toimintoina. Selvästi vähemmistö vastaajista koki oppilaitoksen henkilöstöstrategian kehittämisen ja henkilökohtaistamisen todella tarpeelliseksi. Arviointityöpajan tulosten mukaan myös tältä osin projektin toiminnot olivat suurimman osan (44 % osallistujista) mielestä jääneet epäselviksi. Vain noin kymmenes osallistujista (11 %) piti näitä hanketoimintoja selkeinä. Sähköiseen kyselyyn vastanneet opettajat ovat suurimmaksi osaksi osallistuneet joko työelämäjaksoon ja työelämäopintoihin sekä ERKKA-jaksoon, mikä kertoo osaltaan siitä, että nämä toimenpiteet koetaan kaikista tarpeellisimmiksi ja hyödyllisimmiksi myös opettajien näkökulmasta (ks. kuvio 2).



Kuvio 2. Opettajien osallistumisprosentit Kokeva Startin eri toimenpiteisiin

Sekä osallistujakyselyssä että projektitiimin ja sidosryhmien kyselyssä vastaajat katsoivat projektin antaneen mahdollisuuden osallistua työelämäjaksoihin ja koulutuksiin, joihin ei ilman projektin tuomaa tukea ja tarjoamaa resurssia olisi ollut mahdollista osallistua: ”*helppo mahdollisuus lisäkoulutuksen toteuttamiseen*” (sidoryhmä & projektitiimi -kyselyn vastaaja). Myös arviointityöpajan osallistujat katsoivat valtaosin (72 % osallistujista), että hankkeen kautta opettajille suunnatut toimenpiteet ovat olleet tarkoituksenmukaisia.

Yhteensä 75 % projektin sidosryhmille ja projektitiimille suunnattuun kyselyyn vastanneista henkilöistä arvioi odotustensa projektia kohtaan olleen korkeat tai erittäin korkeat. Tämä kertoo osaltaan projektin tarvelähtöisyydestä sekä esimiestason lähtökohtaisesta sitoutuneisuudesta projektin tavoitteisiin. Samaan kyselyyn vastanneista myös 85,7 % katsoi tuntevansa projektin tavoitteet hyvin (liite 1, kyselyn tulokset). Projektin toimenpiteisiin osallistuneiden opettajien ja yritysten odotukset projektia kohtaan sitä vastoin olivat suhteellisen maltilliset ja asteikolla 1–5 (jossa 1=en odottanut juuri mitään ja 5=odotukseni olivat korkeat) tarkasteltuna oli yritysten keskiarvo 3 ja osallistujien hiukan korkeampi eli 3,1. Toisaalta yritysten ja toimenpiteisiin osallistuneiden opettajien osalta projektin tavoitteiden tuntemus oli kohtuullisen heikkoa, mikä saattaisi osaltaan selittää alhaisia odotuksia. Myös yrityksille suunnattuun kyselyyn vastanneet kokivat oppilaitosten kanssa tehtävän yhteistyön olevan yritykselleen tärkeää (liite 1). Arvioinnin puitteissa toteutetun arviointityöpajan osallistujat kokivat erityisesti työelämän mentorin roolin tärkeäksi oppilaitosten ja yritysten välisenä linkkinä ja oppilaitosten ja elinkeinoelämän välisenä tulkkina.

4.2 Projektin toteutuksen onnistuminen

Projektin toteutus ja toimeenpano ovat tämän arviointiaineiston perusteella onnistuneet. Hankkeen toteutuksen onnistuneisuutta tarkastellaan kaikkien projektien toteutusalueiden näkökulmasta, ja huomiota kiinnitetään yksittäisten toimenpiteiden ja projektin alueellisen toteutustavan onnistuneisuuteen sekä toimintamallien kehittämistyöhön.

Projektin puitteissa toteutettuihin koulutuksiin oltiin tämän arviointiaineiston perusteella kohtuullisen tyytyväisiä. Projektin toimenpiteisiin osallistuneet opettajat katsoivat koulutusten olleen kohtuullisen mielekkäitä ja kouluttajien koettiin olleen asiantuntevia. Toimenpiteitä pidettiin myös motivoivina. Arviointityöpajassa sekä kyselyn avovastauksissa nostettiin tosin esiin, että koulutuksen sisällöt eivät aina vastanneet täysin osallistujien odotuksia ja osassa koulutuksista koettiin olleen päällekkäisyyksiä. Lisäksi kyselyn avovastauksissa nousi esiin, että projektin eri kokonaisuudet olivat osalle osallistujista sekavia ja selkeän käsityksen muodostaminen projektin eri toiminnoista oli vaikeaa. Toisaalta kuitenkin osa vastaajista piti erityisen hyvänä sitä, että erilaisiin koulutuksiin osallistuminen on ollut mahdollista ja omiin tarpeisiin soveltuva koulutuskokonaisuus on ollut mahdollista rakentaa ja toteuttaa joustavasti. Ammatillisen erityisopetuksen tai ammatillisen opinto-ohjauksen koettiin tukevan mielekkäästi oman työn sisältöä. Myös oman organisaation sitoutuminen toimintaan osallistumiseen nähtiin olleen korkealla. Projektin tarjoama koulutus- ja toimenpidevalikko on vastaajien mukaan mahdollistanut yksilöllisten, joustavien ja omiin tarpeisiin perustuvien oppimis- ja kehittymispolkujen rakentamisen. Arvioinnin puitteissa toteutettuun työpajaan osallistuneista henkilöistä 31,3 % oli erittäin tyytyväisiä ja 68,8 % melko tyytyväisiä projektin puitteissa saamiinsa palveluihin.

Arvioinnin puitteissa toteutettuun työpajaan osallistuneista 61,1 % katsoi hankkeen toteutustavan alueellisina ryhminä olevan tarkoituksenmukainen (61,1 % täysin samaa mieltä, 27,8 % jokseenkin samaa mieltä). Lisäksi suurin osa vastaajista katsoi alueryhmien päässeen riittävästi vaikuttamaan hankkeen toteutustapaan ja sisältöön (94,4 % vastaajista täysin samaa mieltä tai samaa mieltä). Arviointikyselyistä nousi esiin, että alueellinen toteutustapa on antanut mahdollisuuden tarkastella opetustoiminnan kehittämistä ja vaikuttavuutta koko alueen näkökulmasta. Projektin organisoitumistavan katsottiin tukeneen yhteistä kehittämistä (liite 1). Toisaalta kuitenkin osa työpajan osallistuneista katsoi alueellisen toteutustavan olevan hiukan hahmottomaton ja mentorin roolin olevan epäselvä (liite 1). Kyselyaineistossa ja arviointityöpajassa nostettiin toisaalta esiin, että mentorin rooli selkiytyi vasta työelämäjakson aikana.

Hankkeen toimenpiteisiin oppilaitosten henkilöstöstrategian kehittämiseen suhtauduttiin pienellä varauksella. Osallistujakyselyn vastaajista

vain pieni osa koki, että oppilaitoksen henkilöstöstrategiaa olisi hankkeen aikana varsinaisesti kehitetty. Projektihenkilöstön ja sidosryhmien edustajat arvioivat kyselyssä oppilaitoksen henkilöstöstrategian kehittämisen onnistuneen heikosti. Toisaalta työpajaan osallistuneet tahot katsoivat myös Kokeva Start -projektin olleen ensisijaisesti koulutushanke eikä oppilaitoksissakaan oltu priorisoitu henkilöstöstrategioiden kehittämistä. Arviointikyselyssä vastaajat suhtautuivat pienellä varovaisuudella projektin toimenpiteiden tarkoituksenmukaisuuteen henkilöstöstrategian kehittämiseksi. Osa työpajan läsnäolijoista koki myös, että henkilöstöstrategian kehittämistä varten olisi ehkä tarvittu enemmän konsultatiivista tukea projektihenkilöstöltä. Projektitiimin ja sidosryhmän edustajat eivät myöskään kokeneet henkilöstöstrategian kehittämistä kovinkaan tärkeäksi. Toisaalta arviointiaineistossa nostettiin esiin, että monissa projektiin osallistuneissa oppilaitoksissa on viimeisten vuosien aikana tapahtunut organisaatiomuutos, mikä on saattanut osaltaan viivästyttää organisaatioiden strategiatyötä ja toisaalta taas asettanut oppilaitosten ammatillisten näyttöjen uudistamista koskevat akuutit tarpeet etusijalle. Henkilöstöstrategian kehittämistyö on toisaalta myös niin keskeinen osa organisaation johtamista, että yksittäisen hanketoimijan saattaa olla vaikea päästä lyhyessä ajassa käsiksi strategiarytmin kehittämiseen.

Arviointityöpajan osallistujat ja arviointikyselyjen vastaajat katsoivat Kokeva Start -projektin toimineen oppilaitoksen kehittämisen välineenä ja tukena. Kaikille projektin toimenpiteisiin osallistuneille opettajille laadittiin henkilökohtainen kehityssuunnitelma ennen KokevaStart-projektin toimenpiteisiin osallistumista. Suurin osa osallistujakyselyyn vastanneista opettajista ilmoitti myös laatineensa esimiehensä kanssa henkilökohtaisen kehityssuunnitelman sekä päässeensä kehittämään osaamistaan suunnitelman mukaisesti. Vastaavasti henkilökohtaista kehittämistä ei kuitenkaan oppilaitoksissa tämän arviointiaineiston perusteella arvioitu kovinkaan aktiivisesti, mikä taas saattaisi viitata siihen, että oppilaitosten kehittämistyö strategisella tasolla jää vähäisemmäksi.

Arviointiaineiston perusteella yhteydenpito Kokeva Startin projektihenkilöstöön on onnistunut hyvin ja projektin ja oppilaitoksen välillä on ollut selkeä työn- ja vastuunjako. Hankkeen sisäinen viestintä oppilaitoksille on ollut tämän arviointiaineiston perusteella riittävää (liite 1). Toisaalta sekä yritykset että toimenpiteisiin osallistuneet opettajat katsoivat projektin näkyvyyden olleen kohtuullisen alhainen alueella, mikä saattaisi johtua siitä, että itse hanke ei ole ollut aktiivisesti esillä alueella, vaan projektin toiminta on näkynyt yrityksille konkreettisesti lähinnä työelämäjaksoina tai esimerkiksi ammatillisten näyttöjen työstämisenä.

Yritysten näkökulmasta opettajien työelämäjaksot ovat olleet kohtuullisen hyvin suunniteltuja. Yritysten puolelta projekti sai kritiikkiä lähinnä aikataulutuksesta ja hallinnon monimutkaisuudesta. Yritykset olisi-

vat halunneet tietoja opettajien työelämäjaksoista aikaisemmin, jotta olisi ollut mahdollista valmistautua työelämäjakson toteuttamiseen paremmin. Lisäksi opettajan olisi toivottu tutustuvan työyhteisöön hieman paremmin mahdollisesti jo ennen jaksoa. Yritykset mainitsivat omalta puoleltaan kehittämistarvetta olevan yhteistyön kehittämiseksi oppilaitosten kanssa. Yritysten edustajat kokivat, että yhteistyö voisi olla molemminpuolisen oppimisen kanava. Tämä kuitenkin edellyttäisi riittäviä resursseja ja sitoutumista myös yritysten puolelta. Kyselyyn vastanneet yritykset suhtautuivat hiukan kriittisesti omaan sitoutumiseensa opettajan työelämäjaksoon.

Sähköisten kyselyiden vastausten perusteella projektin toimenpiteisiin on ollut helppo osallistua. Kuitenkin kyselyn avovastauksista sekä arvioinnin puitteissa toteutetusta työpajasta nousi esiin, että esimerkiksi koulutuspäiviin osallistumista vaikeutti erityisesti koulutuspäivien sijoittuminen aina samoille viikonpäiville. Tämä on johtanut aina samojen kurssien peruuntumiseen. Sijaisia ei näille päiville varsinaisesti projektin puolelta tai oppilaitoksesta järjestetty. Osallistujakyselyn vastaajat suhtautuivatkin hiukan kriittisesti projektille allokoitujen resurssien riittävyyteen, mikä saattaisi liittyä opettajien kokemuksiin sijaisjärjestelyjen puutteellisuudesta.

Hankkeen toimeenpanon haasteet ovat myös jossakin määrin muodostuneet opettajien työelämäjakson käytännön järjestelyistä. Lisäksi arviointityöpajan osallistujat nostivat erityisesti esiin, että toimintamallien kehittämistyö ei ole ollut riittävän selkeää.

Käytännössä katsoen oppilaitos haki työelämäjaksoille osallistuvien opettajien palkkakustannukset työelämäjaksopäiviltä projektilta. Tällä summalla oppilaitos sai itse päättää, teetetäänkö kyseisin opettajan työ kollegoilla vai organisoitiinko opettajalle sijainen. Opettajat suhtautuivat työelämäjaksojen toteutusmalliin tässä suhteessa hiukan kriittisesti ja kyselyn avovastauksissa nostettiin esiin, että työelämäjaksoon osallistumista ei otettu riittävästi huomioon opetusresursseissa. Erityisesti vastaajat nostivat seuraavia työelämäjakson toteutusmallin hankaluuksia:

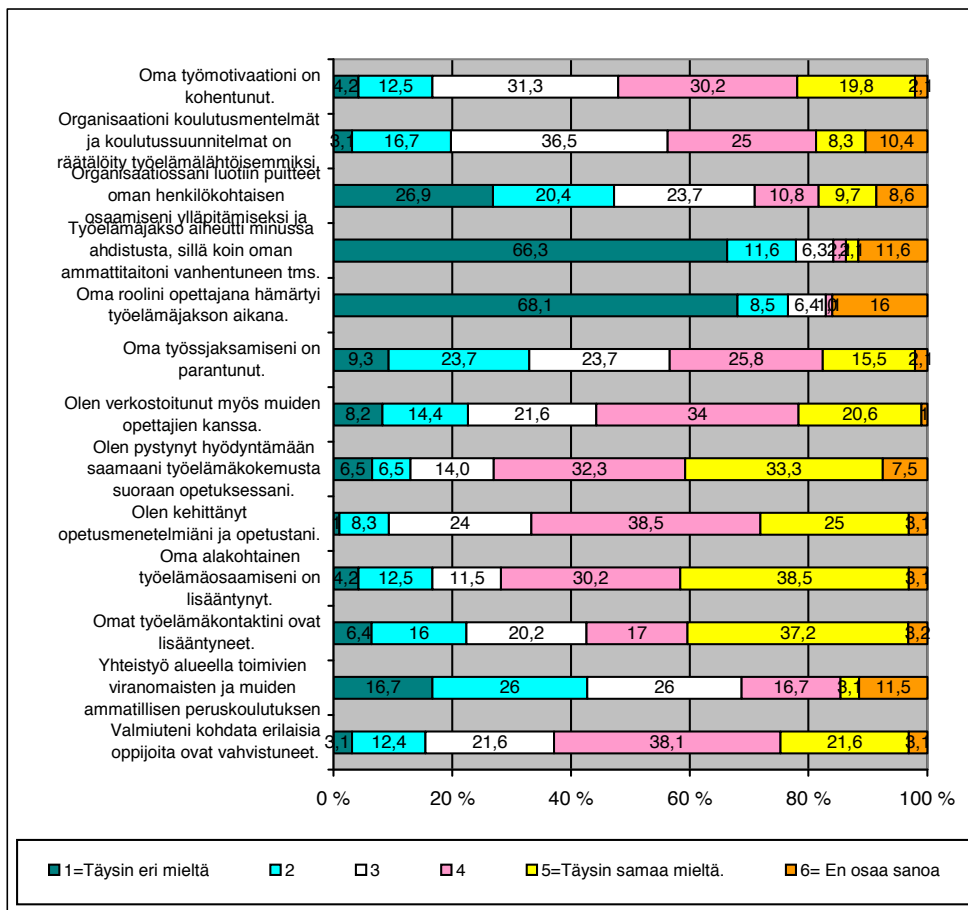
- vaikeus työajan ja oppituntien yhtensovittamisessa
- sijaisuuksien järjestäminen
- opettajien poissaolo sijoittui useimmiten samoille päiville ja siten myös samoille kursseille. Sijaisia ei saanut ja opetus kärsi.
- lukujärjestysmuutokset ja peruutukset oppilaille
- iltatöiden lisääntyminen ilman varsinaisia resursseja
- ajan puutteesta aiheutunut stressaantuminen ja väsyminen
- kustannussyistä sijaisia ei palkattu
- jos lähipäivinä ei ollut opetustunteja, niin palkkaa ei myöskään maksettu.

Tässä suhteessa opettajien työelämäjaksoja ei ole resursoitu riittävästi, jotta opettajien normaali opetustyö ei olisi kärsinyt. Lisäksi arvioitsijoiden näkemyksen mukaan opettajien työelämäjaksoja saattaa olla tulevaisuudessa haastavaa toteuttaa, mikäli niitä toteutetaan osana koulujen normaalitoimintaa, sillä rahoitusmalli on joko oppilaitokselle tai opettajalle kohtuullisen raskas.

Arviointityöpajaan osallistuneiden mielestä toimintamallien kehittämistyötä olisi voinut hankkeen puitteissa tehdä selkeämmin. Vain yhden osallistujan mielestä tätä kehittämistyötä on tehty selkeästi. Vähän alle kolmannes (29 %) suhtautui tältä osin projektin toteutukseen josain määrin kriittisesti. Valtaosan mielestä (42 %) toimintamallien kehittämistyön selkeyteen olisi voinut kiinnittää jonkin verran enemmän huomiota. Yhden osallistujan mielestä alueellisen toiminnan ja alueelliseen kehittämiseen vaikuttamisen mallit ovat vasta nousemassa. Tältä osin on erilaisia toteutustapoja eri alueilla.

4.3 Kokeva Start -projektin vaikutukset

Kokeva Start -hankkeen vaikutuksia ja vaikuttavuutta tarkastellaan tässä raportissa vaikutusten kohdentumisen näkökulmasta kolmella tasolla eli opettajien-, oppilaitosten sekä ESR-toimintalogiikan mukaisesti uusien ja siirrettävien toimintamallien tasolla. Opettajat katsoivat saaneensa projektin ansiosta mahdollisuuden osallistua työelämäjaksoon sekä sitä kautta päivittää omaa osaamistaan ja ammattitaitoaan. Opettajien osalta hankkeen vaikutukset ovat kohdistuneet ensisijaisesti opettajien omaan osaamiseen ja ammattitaitoon, yhteistyöverkostoon sekä jossain määrin opettajien omaan työssäjaksamiseen sekä opetusmenetelmien kehittämiseen (kuvio 3).



Kuvio 3. Projektiin vaikutukset opettajatasolla (osallistujakysely, N=99)

Avovastauksissa opettajat nostivat esiin hyötyneensä projektista erityisesti alla olevilla osa-alueilla. Opettajien oman osaamisen ja ammattitaidon vahvistamisen ja päivittämisen osalta esiin nousivat erityisesti seuraavat tekijät:

- valmius kohdata erilaisia oppijoita vahvistui
- oman ammattiosaamisen päivittäminen
- joutui perehtymään ammattiosaamisen näyttöihin perusteellisesti
- työelämäosaamisen päivittäminen
- näyttöjen kokeilu antoi pohjaa näyttöjen kehittämiseen
- eri opetusmenetelmät ja ohjausmenetelmät, opinto- ja ohjaustaitojen kohentuminen
- avarsi ajattelua ja näkökulmia

Verkostoitumisen osalta opettajat katsoivat luoneensa yhteistyösuhteita sekä koulun sisällä että alueella toimivien yritysten kanssa. Koulujen sisällä opettajat katsoivat luoneensa yhteistyöverkostoja sellaisten opettajien kanssa, joihin ei ilman projektin vaikutusta olisi välttämättä tutustunut. Opettajat katsoivat myös oppilaitosten välisen yhteistyön parantuneen sekä muiden oppilaitosten toimintatavoista oppimisen mahdollistuneen projektin kautta. Lisäksi vastaajat katsoivat työelämäkontaktiensa lisääntyneen seuraavilla osa-alueilla:

- alueellinen yhteistyö
- muiden yksiköiden opettajiin tutustuminen
- yhteistyö organisaation muiden opettajien kanssa

Opettajien omien opetusmenetelmien ja -sisältöjen kehittämisen näkökulmasta projektin lisäarvo näyttäisi muodostuvan ammatillisten näyttöjen kehittämisen ympärille. Työssäjaksamisen osalta muutamat vastaajat katsoivat saaneensa etenkin vaihtelua ja piristystä omaan työhönsä. Lisäksi muutama vastaaja katsoi saaneensa työelämäjaksoista ajatuksia ja ideoita omien opetusmenetelmiensä muuttamiseen ja päivittämiseen:

- ”sain ajatuksia opetukseni kehittämiseen”
- ”ensimmäiset näyttösuunnitelmat tehtiin”
- ”vanhakin voi pärjätä työelämässä”
- ”uudet kokemukset eri työpisteessä tuovat mielekkyyttä omaan työhön”

Opettajien työssäjaksamiseen projektilla ei tämän arviointiaineiston perusteella ole ollut merkittävää vaikutusta. Opettajien välille syntyneistä verkostoista sekä uusista yhteistyösuhteista saattaa tosin olla välillistä vaikutusta opettajien työssäjaksamiseen. Varsinaisia toimenpiteitä ei työssäjaksamisen edistämiseksi hankkeessa kuitenkaan ollut, joten tämän arviointiaineiston valossa ei voida suoria vaikutuksia opettajien työssäjaksamiseen todentaa. Arviointityöpajan tulosten mukaan 44 % osallistuneista katsoi, etteivät he osanneet tältä osin sanoa mitään hankkeen toimintojen ja työssäjaksamisen parantamisen välisestä yhteydestä ja saman verran osallistujista oli jokseenkin samaa mieltä, että hankkeen toiminnot ovat parantaneet työssäjaksamista. Reilu kymmenesosa osallistujista (12 %) katsoi, että heidän mielestään hankkeen toiminnot ovat parantaneet työssäjaksamista.

Projektissa mukana olleille yrityksille tehdystä kyselyaineistosta nousee selvästi esille kokemuksen positiivisuus ja onnistuneisuus. Projektiin mukaan lähtiessä yritysten odotukset olivat keskinkertaiset, mutta kyselyn perusteella 78,9 % vastaajista koki organisaationsa hyötynneen opettajan työpanoksesta työelämäjakson aikana. Kolme osa-alueetta, joita pidettiin työelämäjaksosten hyödyllisimpinä yritysten näkökulmis-

ta olivat: organisaation hyötyminen opettajan työpanoksesta yleensä, työelämäjakson myötävaikutus yhteistyöhön oppilaitoksen kanssa sekä yrityksen henkilöstön kehittyminen työelämäjakson seurauksena. Yritykset kokivat yhteiset kehittämishankkeet oppilaitosten kanssa tulevaisuudessa tärkeiksi samoin kuin yritysten ja oppilaitosten yhteistyön tiivistämisen erilaisten yhteistyömuotojen puitteissa (esim. sopimus-pohjainen yhteistyö, työelämässä tapahtuvien muutosten ja tarpeiden sekä oppilaitosten koulutuskäytänteiden ja menetelmien yhteensovittaminen).

Toimenpiteisiin osallistuneiden opettajien kokemukset projektin vaikutuksista ovat tämän arviointiaineiston perusteella hyvinkin positiivisia, ja mikäli Kokeva Start -projektin tavoitteena olisi ollut ainoastaan vahvistaa yksittäisten opettajien ammattitaitoa sekä työelämäntuntemusta, voitaisiin tämän arviointiaineiston perusteella sanoa, että projekti on saavuttanut tavoitteensa hyvin. Koska tavoitteena on kuitenkin ollut myös kehittää oppilaitosten sisäisiä kehittämisprosesseja sekä saavuttaa alueellista vaikuttavuutta, tarkastelemme projektin aikaansaamia vaikutuksia myös oppilaitosten sekä syntyneiden toimintamallien ta-
solla.

Kuviosta 3 käy ilmi, että projektin vaikutukset oppilaitostasolla ovat jääneet opettajien omia positiivisia kokemuksia ja vaikutuksia vaatimattomammiksi. Osallistujakyselyn vastaajat eivät näiden väittämien valossa koe oppilaitostasolla tapahtuneen muutoksia suhteessa osaamisen kehittämiseen tai opetussuunnitelmien kehittämiseen työelämä-
lähtöisemmiksi. Arviointiaineistosta ei varsinaisesti käy ilmi, onko oppilaitoksiin luotu tiettyjä mekanismeja työelämäjaksoon osallistuneiden opettajien osaamisen ja kokemusten siirtämiseksi muidenkin opettajien ja osaston/oppilaitoksen käyttöön.

Kyselyyn vastanneista 98 henkilöstä vain 67 henkilöä vastasi kysymykseen, jossa tiedusteltiin hankkeen vaikutuksia omaan oppilaitokseen. Noin 51 % vastaajista suhtautui myönteisesti hankkeen toimintaan ja sen heijastumiseen oman oppilaitoksen toimintaan. Näissä oppilaitoksissa oli oppilaitoksen aktiivisuus henkilökunnan osaamisen kehittämisessä ylipäänsä korkealla. Osa näistä oppilaitoksissa oli mukana vastaavissa hankkeissa, joten heidän osaltaan on vaikea arvioida juuri Kokeva Startin osuutta ja vaikutusta oppilaitokseen. 34 % kaikista vastaajista mainitsi erityisesti Kokeva Startiin liittyviä konkreettisia positiivisia vaikutuksia. Kyselyn tuloksista kävi myös ilmi, että hankkeen vaikutukset voivat heijastua oppilaitoksissa eri laajuisina. *”Ylimmän johdon vetämät linjaukset ovat aika kaukana jokapäiväisestä käytännön toiminnasta. Lähinnä homma kehitetään osaston sisällä ja yleensä siinäkin omassa tiimissä.”*

Muutama vastaajista nosti esiin, että työelämäjaksosta oli konkreettista hyötyä ammatillisten näyttöjen suunnittelussa ja toteutuksessa muun muassa siinä, että työssäoppimiseen ja näyttöjen arviointiin tehtiin

koko koulussa yhtenäiset kaavakkeet. Neljännes vastaajista ei osannut sanoa oliko Kokeva Start -hankkeeseen osallistuminen vaikuttanut heidän oppilaitostensa toimintaan. Noin 16 % vastaajista suhtautui Kokeva Start -hankkeeseen kriittisesti, eikä nähnyt siihen osallistumisella minkäänlaista vaikutusta tai hyötyä oman oppilaitoksensa toimintaan. *”Oppilaitoksessani ei ole ryhdytty minkäänlaisiin toimenpiteisiin. Projektin koulutuksissa ei edes tuotu millään tavalla esille sitä, että tällaisiin toimenpiteisiin olisi tarkoitus ryhtyä. Mielestäni ei tarvitsekaan, koska projektin anti on ollut huono. Osaamme tehdä kehittämistyötä ilmeikään tällaista projektia.”* Paikoitellen kehittämishalujen ja osaamispotentiaalin koettiin menevän hukkaan oppilaitoksessa vallitsevan yleisen asenteen tai byrokratian vuoksi. *”Osaamistani ei ole huomioitu. Todistukseni on laitettu mappi Ö:hön.”*

Toisaalta taas projektitiimille ja sidosryhmille suunnattuun kyselyyn vastanneista tahoista kuitenkin kohtuullisen suuri osa katsoi esimerkiksi alueellisen toteutuksen mallin, opettajien työelämäjaksojen toteutusmallin ja opettajien työelämäosaamisen opintojen toteutusmallin jääneen osaksi oppilaitoksen normaalitoimintaa (liite 1). Projektin alueellisen toteutusmallin ansiosta arviointikyselyjen vastaajat katsoivat lisäksi, että alueellinen yhteistyö ammatillista peruskoulutusta ja opettajankoulutusta järjestävien tahojen kesken on syventynyt ja antanut ideoita siihen, millä tavoin alueellisuutta, alueen yritystoimintaa ja muita työnantajia, voidaan paremmin hyödyntää opetuksen kehittämisessä.

Projektissa kehitettyjen toimintamallien osalta arviointityöpajaan osallistuneet katsoivat, että kehitetyistä toimintamalleista parhaiten on onnistuttu alueellisen työelämälähtöisen koulutuksen suunnittelun ja toteutuksen mallin luomisessa ja kehittämisessä (59 % osallistujista). Vastaavasti opettajien ohjaamisen ja tukemisen toimintamallin sekä osaamisen kehitystyön vaikuttavuuden arviointimallin kehittämisessä ei osallistujien mielestä oltu päästy vastaaviin tuloksiin.

Juurruttaminen ja kestävyys

Projektin vaikutuksia ja vaikuttavuutta vahvistaa yleisemmällä tasolla, jos projektin aikana kehitettyjä toimintamalleja ja sitä kautta saavutettuja tuloksia voidaan levittää ja juurruttaa myös projektin päättymisen jälkeen. Näin hanketoiminnalla voidaan luoda myös kehittämistyölle kestävyyttä. Levittämistyötä on pyritty edistämään projektin tuottamien julkaisujen² kautta. Arviointityöpajaan osallistuneet kyseenalaisivat sen, että onko projektilla itsellään resursseja juurruttamis- ja levittämistyöhön. Osallistujien mielestä koulutusorganisaation koko-

2 Projektin keskeisimmät julkaisut: Suunnatonta kehittämistä, Ritva Mäntylä; Startista vauhtia, toim. Merja Lahdenkauppi; Moninaisuus erilaisten oppijoiden kohtauksissa, toim. Minna Seppälä; Työelämäjaksot opettajan ammatillisen osaamisen ylläpitäjänä, Anneli Tanttu.

naisvaltaisen kehittämisen tarve jää elämään myös hankekauden päätymisen jälkeen. Lisäksi tuotiin esille, että mallinnukset ovat toimivia, jos ne ovat riittävän houkuttelevia myös asiakkaiden kannalta. Arviointityöpajassa tuotiin esille myös se, että hanketta saatetaan ylikorostaa. Kouluilla itsellään on vastuu koulun ja opetuksen kehittämisestä: *”joka tapauksessa yhteys yrityksiin vaikuttaa menestykseen ja (koulun) houkuttelevuuteen”*.

Arviointityöpajaan osallistuneiden mielestä Kokeva Start toi lisää resursseja opetustoiminnan kehittämiseen. Oppilaitoksissa tosin tehdään kehittämistyötä ja projekteja muutoinkin, Kokeva Start oli siis oppilaitosten mielestä tässä suhteessa yksi työkalu ja resurssi. Ainakin yhdellä alueella Kokeva Startin aikana alueelliset toimijat ovat kokoontuneet yhteen ja miettineet sitä, miten tämäntyyppistä toimintaa voitaisiin kehittää eteenpäin.

Arviointityöpajaan osallistuneen projektitoteuttajan mielestä hankkeen toteutuksen taustalla on ollut ajatus hankkeen toimintojen juurtumisesta oppilaitoksiin ja alueille. Hankkeen aikana alueilla on luotu kontakteja työelämään ja tavoitteena on, että ne leviäisivät myös laajemmalle. Ammatillisen koulutuksen yksilöllisen ja koulutuslähtöisen työn kehittäminen jatkuu hankekauden jälkeenkin.

Projektin toteuttaminen on ainakin tuonut uutta sisältöä ja aineksia ammatillisen koulutuksen opettajien täydennyskoulutukseen Hämeenlinnan ammattikorkeakoulussa. Oppilaitoksissa olisi osallistujien mielestä kiinnitettävä huomiota siihen, että hankkeiden toteuttamisen kautta voitaisiin kehittää kaikkien vastuuta hankkeen tuloksista ja niiden hyödyntämisestä. Hankkeen tulosten juurtumista omaan organisaatioon edistää myös arviointityöpajaan osallistuneen mielestä se, että lähiesimiehet osallistuvat hanketoteutukseen: *”(Toimintaa) uudistettiin helpommin ja tehokkaammin. He saivat siirrettyä uudistuksia arkeen, ei tehdä kehitystyötä vain kehityksen vuoksi.”*

Arviointityöpajaan osallistuneet näkivät, että toimintamallien juurtumista ja leviämistä edistävät:

- johdon sitoutuminen muutokseen
- sopimuksellisuus ja yhteistyö toimijoiden kesken
- koulutuksen ajankohtaisuus
- koulutuskentän muutosten esiintuominen ja keskustelun lisääminen
- erityisosaamisen ja koulutusalaakohtaisen erikoistumisen vahvistaminen
- työelämän asiantuntemuksen jalkauttaminen kouluihin ja verkostojen merkitys hyvien käytäntöjen leviämisessä

Vastaavasti toimintamallien juurtumista ja leviämistä hidastaa muun muassa se, että koulutukseen valitaan ja valikoituu henkilöitä, jotka ovat lähtökohtaisesti jollain tavoin epämotivoituneita.

5. Johtopäätökset ja kehittämisehdotukset

5.1 Keskeiset johtopäätökset arviointikriteereittäin

A) Kokeva Start -projektin tarkoituksenmukaisuus

Kokeva Startin tavoitteet ovat vastanneet hyvin kohderyhmän tarpeisiin sekä kansallisen ohjelman tavoiteasetantaan. Arviointiaineiston perusteella Kokeva Start -projekti on vastannut ensisijaisesti opettajien ja oppilaitosten tarpeisiin saada erityisosaamista liittyen erilaisiin oppijoihin, opinto-ohjaukseen sekä työelämälähtöisyyden vahvistamiseen ammatillisessa koulutuksessa mahdollistaen opettajien osallistumisen työelämäjaksoihin sekä niihin liittyviin opintoihin ja vahvistaen alueen ja oppilaitosten välisiä yhteyksiä. Kokeva Start -projekti näyttäisi arviointiaineiston perusteella asemoituvan selkeäksi työkaluksi opettajien työelämätaitojen vahvistamisessa sekä sitä kautta ammatillisten näyttöjen toteuttamisessa.

Toimenpiteisiin osallistuneiden opettajien sekä oppilaitosten johdon näkemys toimenpiteiden tarpeellisuudesta on yhdenmukainen, mikä kertoo projektin vastanneen oppilaitosten tarpeisiin hyvinkin kokonaisvaltaisesti. Projekti on mahdollistanut opettajien osallistumisen toimenpiteisiin, joihin ainakaan osin ei ilman projektia olisi oppilaitoksissa pystytty, ja siten se on tavoitteidensa mukaisesti vastannut myös osaamisen kehittämisen tarpeisiin kohderyhmien keskuudessa. Kohdullisen maltilliset odotukset projektin toimenpiteitä kohtaan johtunevat osittain Kokeva Start -projektin tavoiteasetannan moninaisuudesta, mikä on saattanut aiheuttaa sen, että projektikokonaisuutta on ollut vaikea hahmottaa. Huolimatta tavoiteasetannan moniulotteisuudesta ja eri toimenpiteiden määrästä ovat projektiin osallistuneet opettajat kokeneet projektin erittäin hyödylliseksi. Projekti on myös mahdollistanut yksilöllisiin tarpeisiin perustuvien koulutus- ja oppimispolkujen rakentamisen.

Kokeva Start -projekti ei sitä vastoin näytä tuovan kovinkaan merkittävää lisäarvoa oppilaitosten henkilöstöstrategioiden kehittämiseen ja niiden henkilökohtaistamiseen. Projektin sidosryhmät ja opettajat eivät osin tunnistanee projektin toimenpiteitä tältä osin ja siten myös projektin tuki on tämän osa-alueen osalta koettu oppilaitoksissa vähäisemmäksi muihin projektin osa-alueisiin verrattuna. Ohjelman ja projektin opettajien työssäjaksamista koskeva tavoite näyttää toteutuneen ensisijaisesti välillisesti hankkeen toimintojen kautta eikä tätä koskevat tavoitteet tai tarpeet ole primääristi ohjanneet hanketoteutusta.

B) Kokeva Start -projektin toimeenpanon onnistuneisuus

Arviointiaineiston perusteella Kokeva Start -projektin toimeenpano on ollut pääasiallisesti onnistunutta. Hankkeen moninaiset tavoitteet ovat osin vaikuttaneet siihen, että hankekausi ja hankeresurssit huomioiden kaikkien osa-alueiden osalta ei kehittämistyötä ole pystytty systemaattisesti toteuttamaan. Hanke on tavoittanut sekä välittömät että välilliset kohderyhmänsä hyvin. Mentoritoiminta on osaltaan varmistanut hankkeen työelämälähtöisyyden toteutumisen, vaikka osin mentoritoiminta ja mentoreiden rooli on jäänyt osalle toimijoista epäselviksi. Tosin projektin tavoitteiden moninaisuuden vuoksi osa projektin tavoitteista on toteutuksessa jäänyt vähemmälle huomiolle tai ne eivät ainakaan näyttäyty selvänä kohde- ja sidosryhmien keskuudessa.

Toimeenpanon vahvuutena on tämän arviointiaineiston perusteella ollut alueellisten toteuttamismallien kehittäminen, mikä on tukenut oppilaitoksia niiden alueellisessa kehittämistyössä. Arviointitulosten nojalla hankkeeseen osallistuminen on vahvistanut henkilöstön yhteistoiminnallisuutta ammatillisen koulutuksen kehittämisessä ja tukenut oppilaitosten kehittämistyötä. Lisäksi hankkeen toimenpiteet ovat mahdollistaneet hankkeeseen osallistuneiden opettajien osallistumisen joustavasti omiin tarpeisiinsa sopivien sisällöltään laadukkaisiin koulutuksiin. Tässä suhteessa hankkeen toimeenpano on tukenut opettajien ammatillista kehittymistä ja kehittämistyötä opettajien omista lähtökohdista.

Arviointiaineiston perusteella opettajien työelämäjakson toimintamalli on koettu sekä opettajien että oppilaitosten ja yritysten osalta hyväksi, tarpeelliseksi ja toimivaksi. Projektin alueellinen toteutus on mahdollistanut eri oppilaitosten välisen oppimisen siirtämisen ja vaihtamisen samoin kuin työelämäjaksot ovat mahdollistaneet opettajien omien ammattitaitojen sekä opetusmenetelmien ajantasaistamisen. Työelämäjakso on toimintamallina kuitenkin suhteellisen kustannusintensiivinen, mikä vähentää sen juurruttamismahdollisuuksia ja tätä kautta pysyvyyttä. Mikäli opettajien työelämäjaksot toteutetaan ilman sijaisia, on rasitus opettajalle kohtuullisen korkea, kun taas sijaisten järjestäminen saattaa muodostua kustannuskysymykseksi useille oppilaitoksille.

Oppilaitosten henkilöstöstrategioiden laadinta ja kehittäminen sekä tiettyjen toimintamallien kehittäminen ovat jääneet toteutuksessa vähemmälle huomiolle.

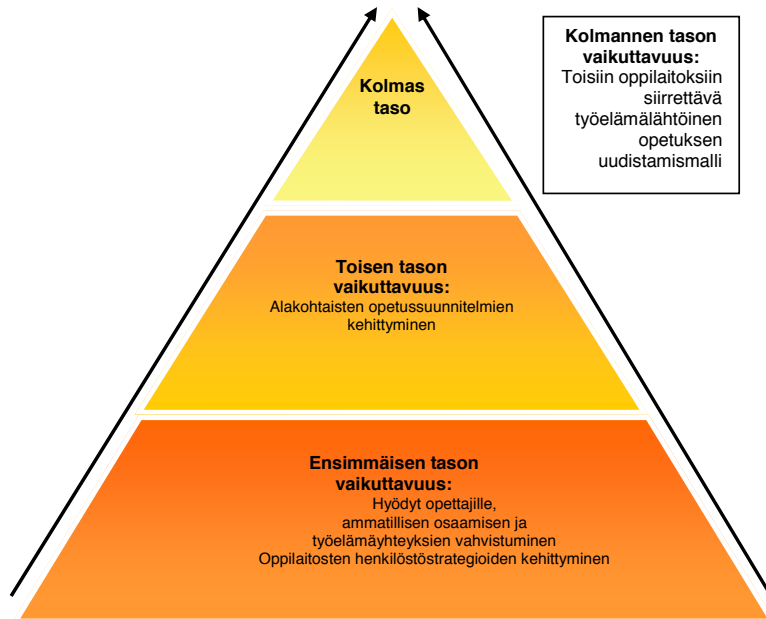
C) Kokeva Start -projektin vaikuttavuus, hyöty ja kestävyys

Hanke on tämän arviointiaineiston valossa onnistunut erinomaisesti vahvistamaan opettajien ammatillista osaamista, sekä lisännyt erityisesti opettajien työelämäntuntemusta. Lisäksi hankkeen ansiosta opettajat ovat luoneet sekä koulun sisäisiä että alueellisia (muut koulut, työelämä) verkostoja, jotka ovat ainakin välillisesti lisänneet työssäjaksamista sekä välittömästi lisänneet opettajan tietämystä opetuksen alueellisesta näkökulmasta.

Oppilaitostasolla näyttäisi siltä, että vaikuttavuutta on saatu ammatillisten näyttöjen suunnittelemisen ja toteuttamisen muodossa sekä opettajien työelämäosaamiseen liittyvien toimintamallien avulla. Alueellista vaikuttavuutta taas ovat lisänneet alueellisen toteutuksen toimintamallit, jotka voivat pidemmällä tähtäimellä synnyttää pysyviä oppimisverkostoja oppilaitosten, viranomaistahojen ja yritysten välille sekä tällä tavoin edistää opetuksen työelämälähtöisyyttä. Hanke on vahvistanut oppilaitosten ja alueella toimivien yritysten välistä yhteistyötä.

Oppilaitostasolla projektin vaikuttavuutta ovat tämän arviointiaineiston perusteella hidastaneet systemaattisten arviointikäytänteiden ja oppimisen siirtomekanismien puutteellisuus sekä heikohko henkilöstöstrategioiden uudistaminen ja kehittäminen projektin tavoiteasetanta huomioon ottaen. Arviointiaineistosta ei käy ilmi, millä tavoin yksittäisten opettajien hyvät kokemukset siirtyvät osaksi osastojen tai oppilaitosten opetusmenetelmiä ja -suunnitelmia tai laajemmin osaksi systemaattista oppilaitosten ja alueen yritysten välistä kehittämistyötä. Työelämäjaksojen toteutusmalliin ja sen vaikuttavuuteen on lisäksi tämän arviointiaineiston perusteella suhtauduttava pienellä varauksella sen kustannusintensiivisyyden vuoksi. Arviointiaineiston perusteella projektin vaikuttavuus jää alla olevan vaikuttavuusketjuajattelun mukaisesti ensisijaisesti sen ensimmäiselle tasolle. Toisen tason vaikuttavuudesta on suuntaa antavia näyttöjä ammatillisten näyttöjen muodossa mutta mitään selkeää näyttöä alakohtaisten opetussuunnitelmien kehittymisestä ei ollut saatavilla. Kolmannen asteen vaikutusten aikaansaaminen edellyttäisi systemaattisia toimintatapoja projektissa kehitettyjen toimintamallien ja osaamisen siirtämiseksi muihin oppilaitoksiin ja toisille alueille. Tämänäyttöinen toiminta vahvistaisi myös projektin hyötyä ja kestävyyttä osallistuneita alueita laajemmin. Jossain määrin tämän hankkeen aikana uudistuneita toimintatapoja ja -malleja on onnistuttu juurruttamaan osallistuneissa oppilaitoksissa. Pääasialliset tulokset ja vaikutukset näyttäisivät kuitenkin tässä vai-

heessa toteutuvan yksilötasolla ja jossain määrin oppilaitosten osalta henkilöstöstrategioiden uudistumisen tasolla.



Kuvio 4. Projektin vaikutusketjutarkastelu kolmitasoisesti

5.2 Kehittämisehdotukset

Kehittämisehdotus 1: Työelämäjakson tavoitteellisuutta tulisi kehittää, jotta sen vaikutukset kohdistuisivat entistä paremmin myös oppilaitostasolle.

- Vaikutukset kohdistuvat yksilötasolle. Haasteena on se, miten yksittäisten opettajien kokemukset saadaan hyödynnettyä oppilaitostasolla. Tämä johtuu osin siitä, ettei osaamisen kehitystyön vaikuttavuuden arvioinnin mallia ole systemaattisesti viety käytäntöön. Lisäksi mallia ei ole luotu siihen, miten tietoa voidaan levittää ja juurruttaa oppilaitostasolla.
- Opettajilla on usein alhaiset odotukset työssäolojaksolta. Opettajat eivät välttämättä myöskään tiedosta työelämäjakson tavoitteita oppilaitoksen näkökulmasta.

Kehittämisehdotus 2: Työelämäjaksoja tulisi jatkossa kehittää esimerkiksi yritysten kanssa tehtävien yhteistyöprojektien suuntaan.

- Työelämäjaksot ovat kustannusintensiivisiä. Oppilaitokset saavat rahoituksen projektilta.
- Oppilaitokset eivät kykene nykyisessä toimintamallissa rahoittamaan opettajien työelämäjaksosta aiheutuvia kustannuksia.

Kehittämisehdotus 3: Kaksi toimintamallia – opettajien ohjaaminen ja tukeminen työelämälähtöisen opetuksen uudistamisessa sekä osaamisen kehitystyön vaikuttavuuden arvioinnin malli – tarvitsee vielä jatkokehittämistä.

- Arvioinnin kohde- ja sidosryhmät eivät tunnista näitä malleja kovinkaan hyvin.

Kehittämisehdotus 4: Oppilaitosten johdon sitouttamiseen tulisi kiinnittää huomiota.

- Henkilöstöstrategioiden päivittäminen ei ole toteutunut kovin hyvin. Vastaavasti työelämäjaksojen tavoitteita ei ole aina suunniteltu oppilaitoksen näkökulmasta. Opettajien uudistuvan työelämäosaamisen kytkeminen jää tällöin irralliseksi.
- Oppilaitosten johdon sitouttaminen ja toiminnan tulosten kytkeminen organisaatioiden strategioihin vahvistaa pysyvien uudistusten ja muutosten aikaansaamista oppilaitoksissa, vaikutukset eivät tällöin jää ainoastaan yksilötasolle.

Kehittämisehdotus 5: Jatkossa tämän tyyppisten projektien kehittämisessä tulee ottaa huomioon tavoiteasetannan realistisuus sekä kiinnittää kaikilta osin huomiota projektin tukeen ja palveluihin osallistujille kokonaistavoitteiden saavuttamiseksi.

- Vain muutamat tavoitealueista ovat toteutuneet hyvin. Muutamat vuorovaikutteisempaa ja enemmän projektiorganisaation tukea vaativaa tavoitealuetta ovat jääneet toteutumatta. Projektin tavoitealueita on ollut varsin paljon ja projektin resursseilla on voitu painottaa vain tiettyihin alueisiin.

Lähteet

Eerola, Tuomas – Majuri, Martti (2006). TYÖELÄMÄYHTEISTYÖN HAASTEET JA MAHDOLLISUUDET -selvitys ammatillisen peruskoulutuksen työelämäyhteistyön muodoista ja niiden toimivuudesta. Opetushallitus.

Liitteet

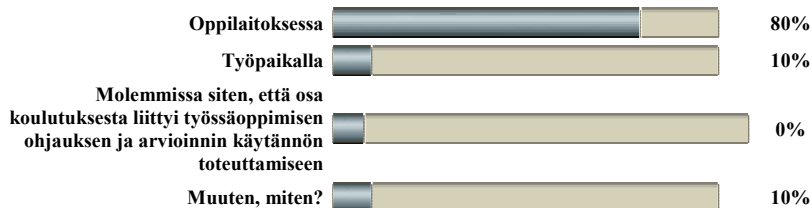
Liite 1. Sähköisen kyselyn tulokset

A) Yrityksille suunnatun sähköiseen kyselyyn vastanneiden taustatietoja

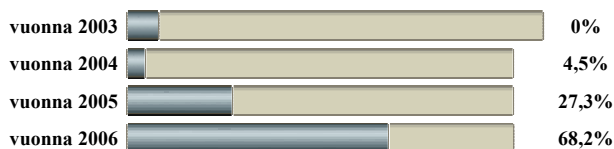
2. Oletko suorittanut työpaikkaohjaajan koulutuksen?



3. Mikäli olet, työpaikkaohjaajan koulutus toteutettiin

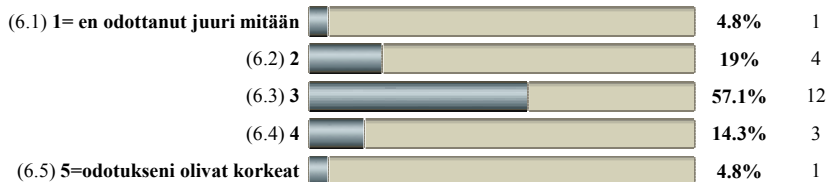


4. Milloin olet osallistunut Kokeva Start -projektin toimintoihin.



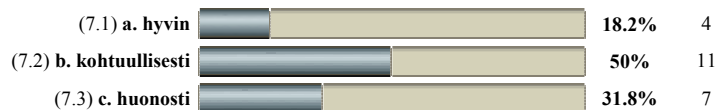
6. Arvioi odotuksiasi suhteessa oppilaitosten kanssa käytävään yhteistyöhön asteikolla 1-5:

Kysymykseen vastanneet: 21 (ka: 3)



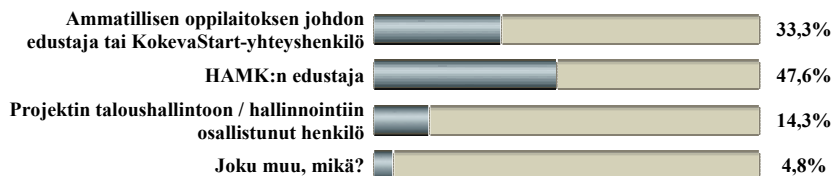
7. Miten hyvin tunnet KokevaStart-projektin tavoitteet:

Kysymykseen vastanneet: 22 (ka: 2.1)



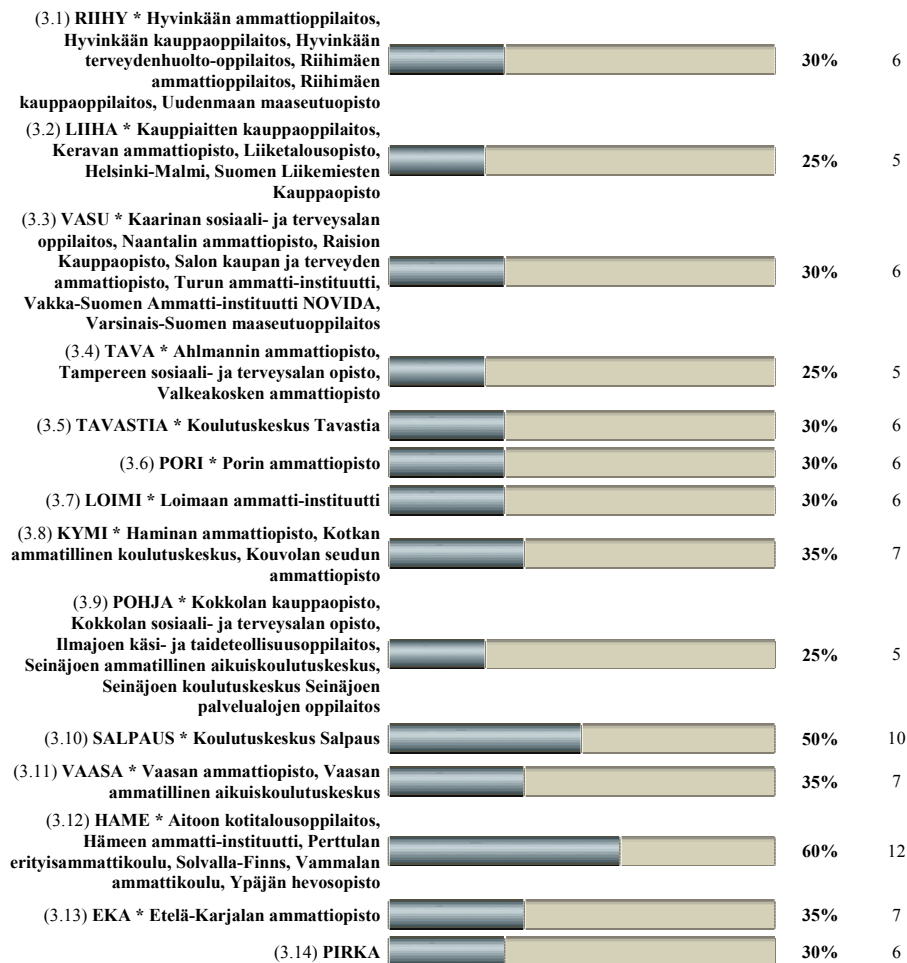
B) Projektin sidosryhmille ja projektitiimille suunnattuun kyselyyn vastanneiden taustatietoja

2. Mikä seuraavista luonnehtii parhaiten yhteistyösuhdetta KokevaStart-projektiin?

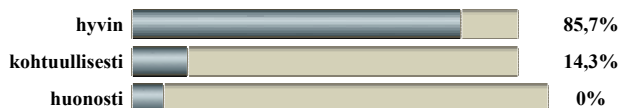


3. Mihin alueelliseen toteutuksen toimintaan olet osallistunut?

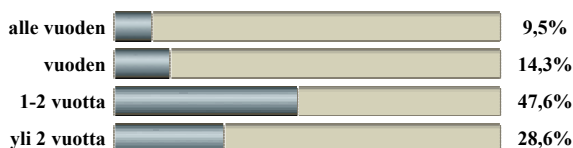
Kysymykseen vastanneet: 20 (ka: 8.1)



4. Tunnen projektin tavoitteet:

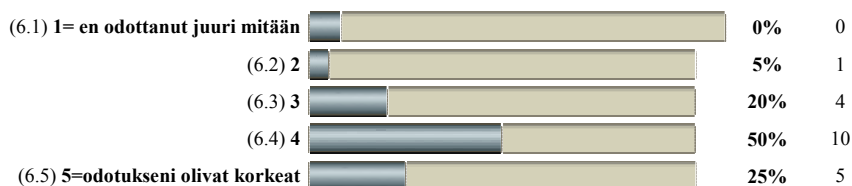


5. Kuinka pitkään olet tehnyt yhteistyötä Kokeva Start -projektin kanssa?



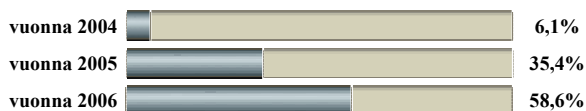
6. Odotukseni KokevaStart -projekti kohtaan olivat ennen osallistumista

Kysymykseen vastanneet: 20 (ka: 4)



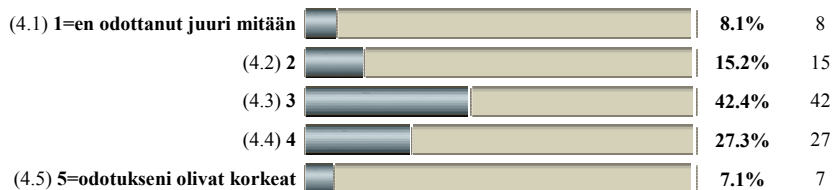
C) Osallistujille suunnattuun kyselyyn vastanneiden taustatietoja

3. Milloin olet osallistunut KokevaStart -projektin toimintoihin.



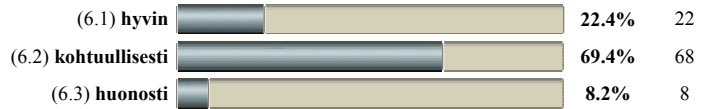
4. Odotukseni KokevaStart -projektiä kohtaan olivat ennen osallistumista

Kysymykseen vastanneet: 99 (ka: 3.1)

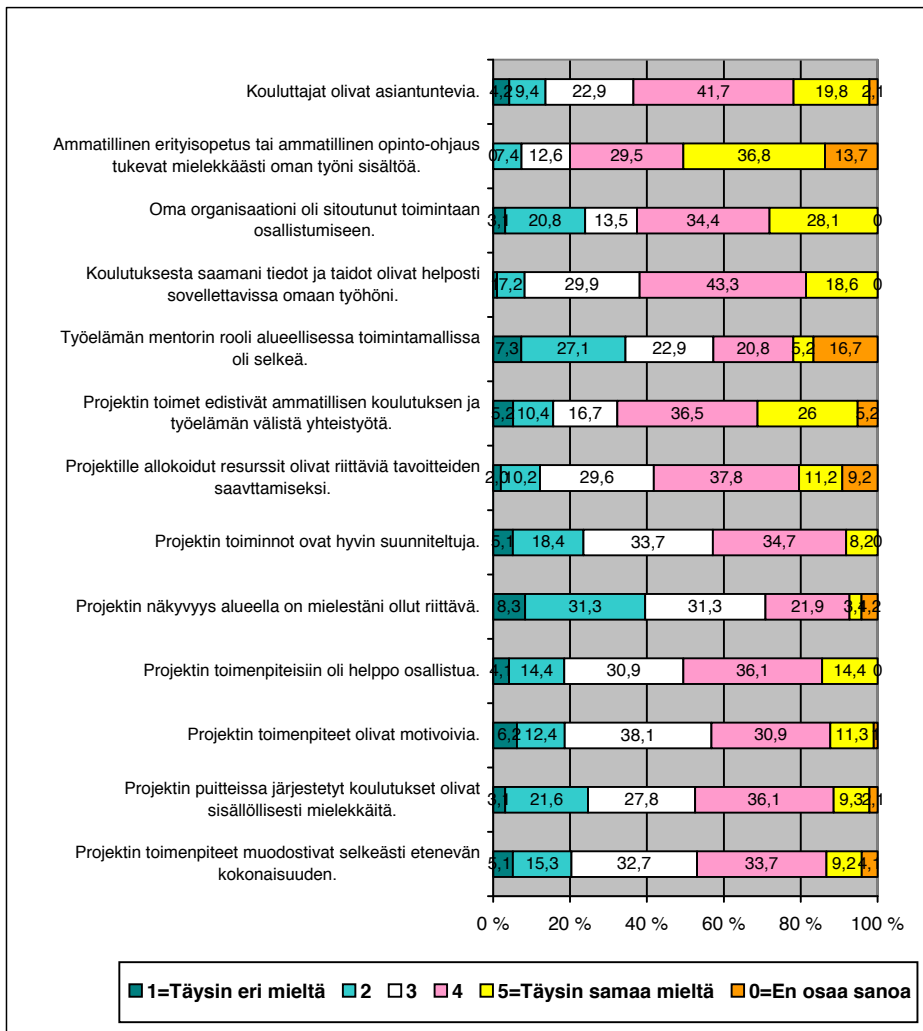


6. Miten hyvin tunnet KokevaStart -projektin tavoitteet?

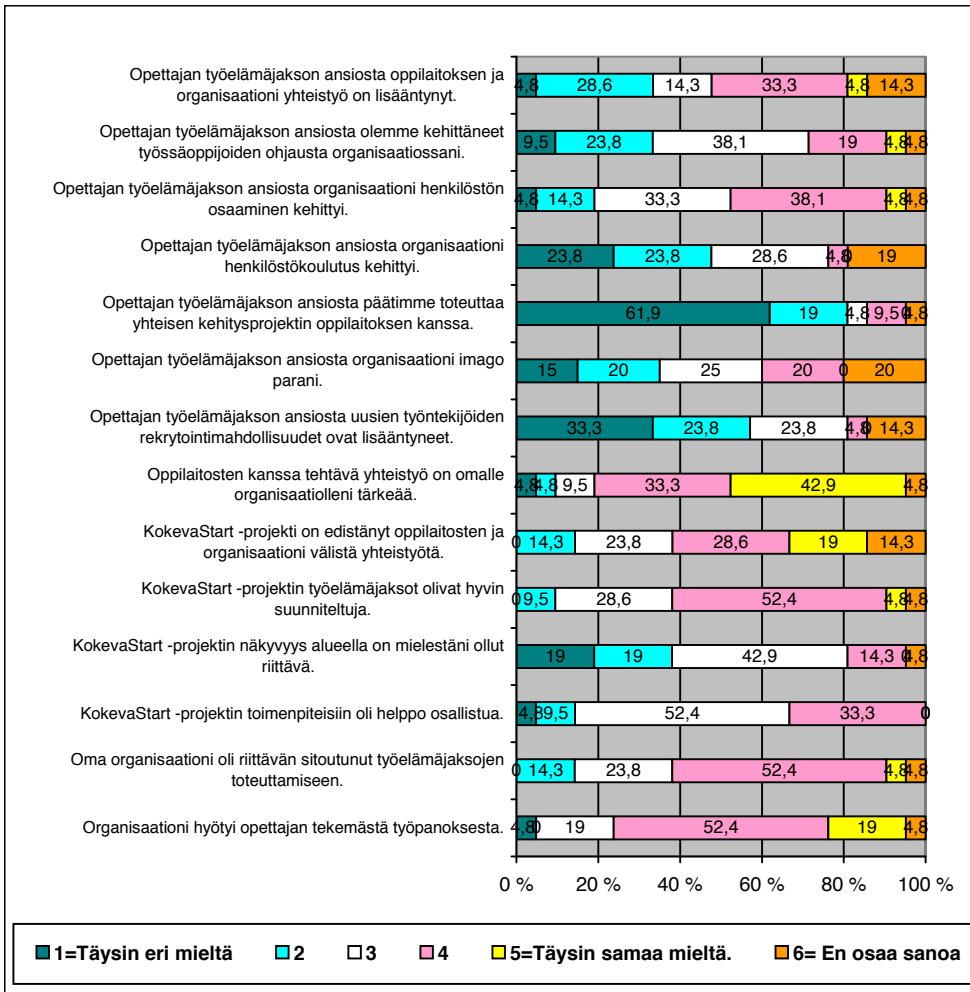
Kysymykseen vastanneet: 98 (ka: 1.9)



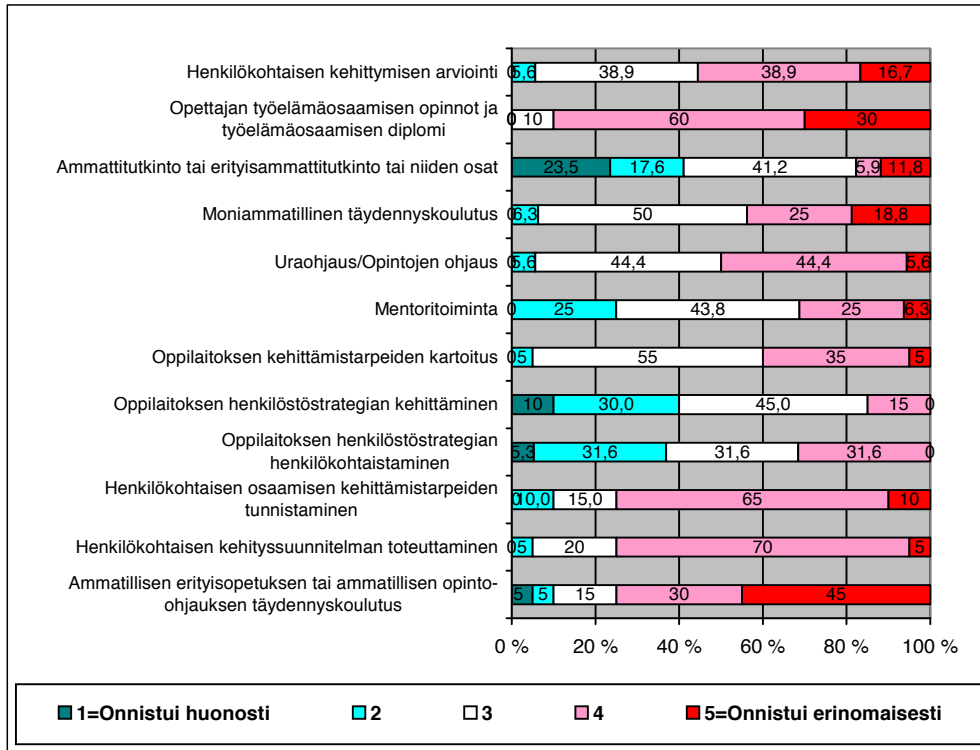
Projektin toteutuksen onnistuneisuus osallistujien näkökulmasta



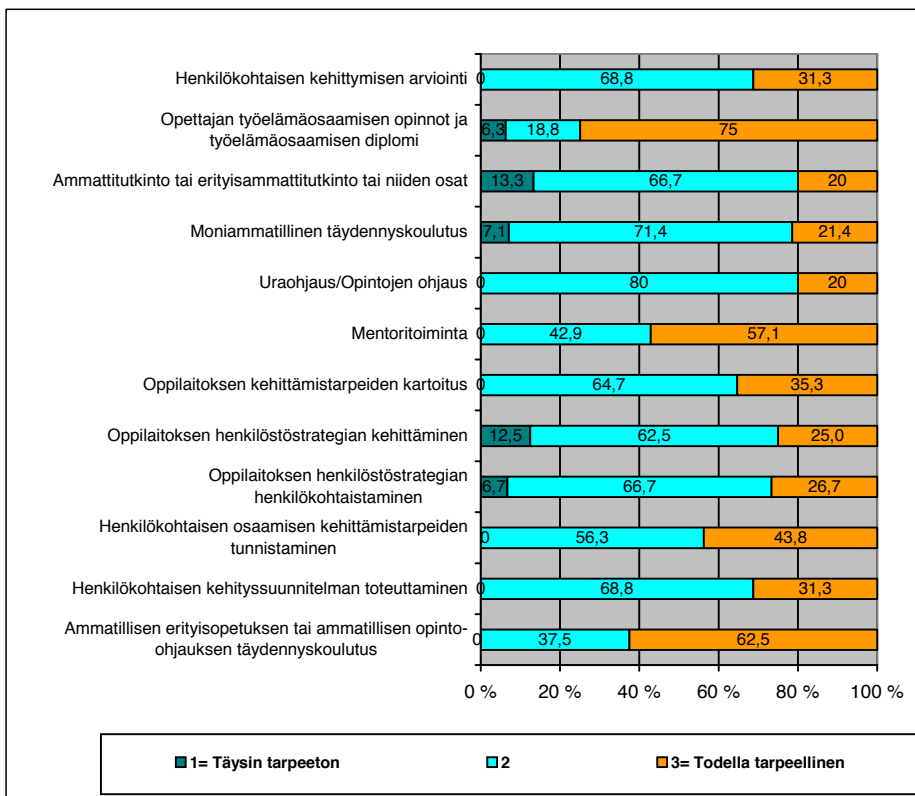
Projektin toteutuksen onnistuneisuus yrityksen näkökulmasta



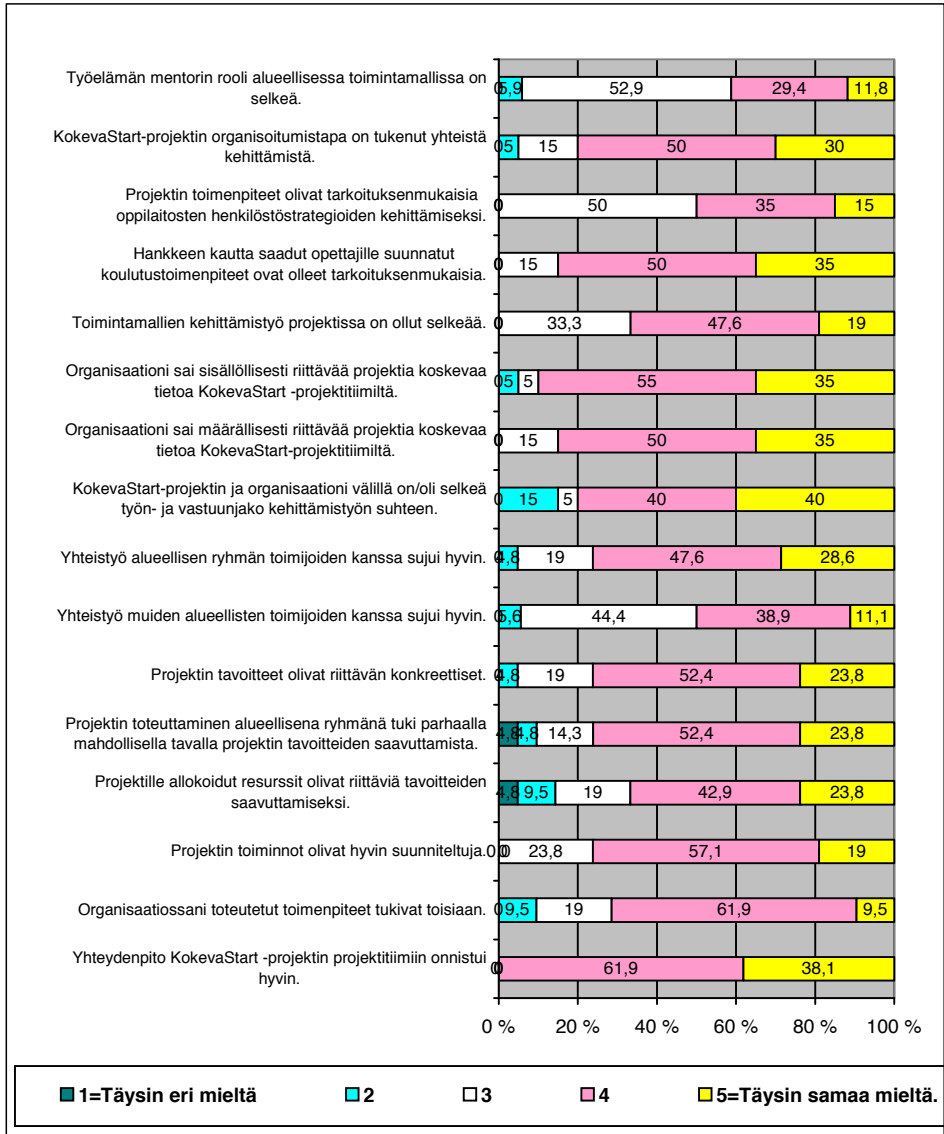
Projektin toteutuksen onnistuneisuus sidosryhmien ja projektitiimin näkökulmasta



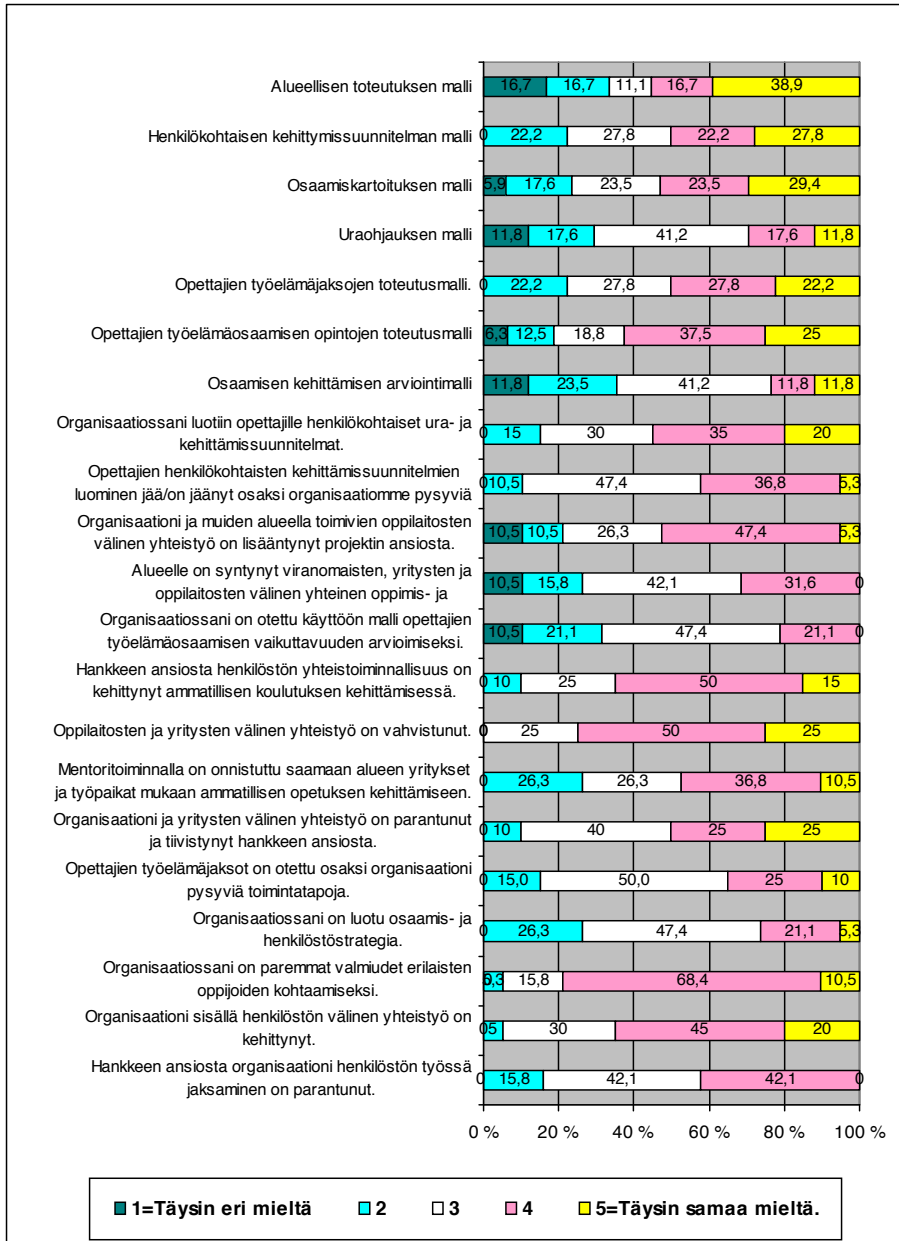
Projektin toimintojen hyödyllisyys sidosryhmien ja projektitiimin näkökulmasta



Projektin hallinnointi sidosryhmien ja projektitiimin näkökulmasta



Projektin tulokset ja vaikutukset, sidosryhmät ja projektitiimi



Liite 2. Arviointityöpajaan 4.5. osallistuneet

Raili Töntsi, koulutuskeskus Salpaus

Minna Seppälä, Terttula Erityisammattikoulu, HAMK

Heikki Hannula, HAMK

Aune Jutila, Tampereen sosiaali- ja terveystalouden opisto, TASTO

Iiro Suksi, Vaasan ammattiopisto

Timo Koskinen, Tervakoski oy

Matti Törmä, Toijala Works Oy

Jorma Sahlberg, Seinäjoen koulutuskeskus

Kirsi Lähde, Loimaan ammatti-instituutti

Tiina Halmevuori, Keravan ammattiopisto

Kirsi Kurkela, Tavastia

Tuomas Eerola, HAMK

Marja Ruokonen, Kokkolan ammattiopisto, Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä

Aija Nikkilä, Tampereen Sotainvalidien Veljeskötisäätiö

Antti Punkari, Koulutuskeskus Tavastia

Hannu-Pekka Saukkonen, Kouvolan seudun ammattiopisto

Jaakko Ahonranta, Porin ammattiopisto

Sara Kaloinen, HAMK

Marja-Liisa Niinikoski, Net Effect Oy

Janne Kilappa, Net Effect Oy



OSA C LIITTEET

Amos-kokonaisuudessa kehitetyt alueelliset mallit
Kehittämistöiden luokiteltu listaus

Toteutusryhmä: HAME

Amos -opintojen yhteydessä toteutetut hankkeet													
<p>Amos -tavoitteet:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ylläpitää, vahvistaa ja kehittää opettajien substanssiosiamista 2. Lisätä opettajien työelämäntuntemusta, yhteistyötä työelämän kanssa ja verkottumista 3. Etsiä ratkaisuja työpaikalla tapahtuvan oppimisen kehittämiseksi 4. Lisätä koulutuksen työelämävastavuutta 	<p>Kehittämisen kohde:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Näytösuunnitelma 2. Työssäoppimapaikkojen karttoitus 3. Ohjous verkossa 4. Ops, työelämäihäisyys 												
<p>5. Oppaat, ohjeet ja lomakkeet</p> <p>6. Muu kohde</p>													
Hankkeen nimi:	Hankkeiden ryhmittely												
Kansainväliset yhteistyöpäivät hevosalan kehittäjänä	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Ala:</th> <th>Amos tav.:</th> <th>Keh. kohde:</th> <th>op.kok:</th> <th>aika:</th> <th>Oppilaitos:</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>hevos</td> <td>2.</td> <td>6.</td> <td>Alak.</td> <td>s 06</td> <td>Ypäjän hevosopisto</td> </tr> </tbody> </table>	Ala:	Amos tav.:	Keh. kohde:	op.kok:	aika:	Oppilaitos:	hevos	2.	6.	Alak.	s 06	Ypäjän hevosopisto
Ala:	Amos tav.:	Keh. kohde:	op.kok:	aika:	Oppilaitos:								
hevos	2.	6.	Alak.	s 06	Ypäjän hevosopisto								
Opetussuunnitelma työelämään	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Erityisopetuksen opetussuunnitelman avaaminen työssäoppimajaksoja ja ammattiosaamisen näyttöjä varten Aitoon koulutuskeskuksessa</td> <td>3.</td> <td>4.</td> <td>Alak.</td> <td>s 06</td> <td>Aitoon koulutuskeskus</td> </tr> </tbody> </table>	Erityisopetuksen opetussuunnitelman avaaminen työssäoppimajaksoja ja ammattiosaamisen näyttöjä varten Aitoon koulutuskeskuksessa	3.	4.	Alak.	s 06	Aitoon koulutuskeskus						
Erityisopetuksen opetussuunnitelman avaaminen työssäoppimajaksoja ja ammattiosaamisen näyttöjä varten Aitoon koulutuskeskuksessa	3.	4.	Alak.	s 06	Aitoon koulutuskeskus								
Vastuukuntoutujan valmiudet marata-alan ammatilliseen koulutukseen	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Vastuukuntoutujan urakehityksen tukemisen ideointi ja kehittäminen</td> <td>2.</td> <td>6.</td> <td>Alak.</td> <td>s 06</td> <td>Aitoon koulutuskeskus</td> </tr> </tbody> </table>	Vastuukuntoutujan urakehityksen tukemisen ideointi ja kehittäminen	2.	6.	Alak.	s 06	Aitoon koulutuskeskus						
Vastuukuntoutujan urakehityksen tukemisen ideointi ja kehittäminen	2.	6.	Alak.	s 06	Aitoon koulutuskeskus								
Viitersisustuksen oppikirjan tekeminen toiselle asteelle	<table border="1"> <tbody> <tr> <td>Oppikirjan ideointiin, suunnitteluun ja laadintaan osallistuneen verkoston sekä prosessin kuvaus</td> <td>2.</td> <td>6.</td> <td>Alak.</td> <td>s 06</td> <td>Hämeen ammatti-insituutti</td> </tr> </tbody> </table>	Oppikirjan ideointiin, suunnitteluun ja laadintaan osallistuneen verkoston sekä prosessin kuvaus	2.	6.	Alak.	s 06	Hämeen ammatti-insituutti						
Oppikirjan ideointiin, suunnitteluun ja laadintaan osallistuneen verkoston sekä prosessin kuvaus	2.	6.	Alak.	s 06	Hämeen ammatti-insituutti								

Työssäoppimispaikkojen ja koulun työskentelypaikkojen yhteisymmärrys	Työelämäyhteistyötä kehitetty selvittä- mällä työssäoppimispaikkojen käsityksiä työssäoppimisen käytännöistä ja verrattu niitä oppilaitoksen käytännöihin. Ideoitu miten hyvää yhteistyötä kannustetaan jatkamaan ja kehittämään.	ma- raita	3.	4.	Alak.	s 06	Aitoon kou- lutuskeskus
Nivelvaiheen kehittäminen, toimintakeskus työkokeiluapaikkana	Tarkasteltu toimintakeskusta työkokeilu- paikkana ja verrattu käytännöitä muihin. Nivelvaiheen kehittämisohjelmia	moni	3.	6.	Alak.	s 06	Aitoon kou- lutuskeskus
Työelämäyhteyksien kehittäminen elämyspedagogikan menetelmin	Laadittu uudellinen tapa tutustuttaa oppilaitoksen ja työelämän edustajat toisiinsa.	moni	2.	6.	Alak.	s 06	Aitoon kou- lutuskeskus
Topi-oppaan päivittäminen	Palautteen avulla kartoitettu nykyisen oppaan vahvuudet ja kehitettävien kohteet	he- vos	3.	5.	Topi	k 06	Ypäjän hevosopisto
Oppilaitoksen työssäoppimissuunnitelman laatiminen	Yhteistyötä palautteiden pohjalta kehitetty suunnitelma	luva	2.	4.	Topi	k 06	Hämeen ammatti-ins- tituutti
Työssäoppimisen yhteydessä toteutettujen näyttöjen suunnittelu	Alakohtaisten näyttösuunnitelmien laati- minen, palaute työelämästä	moni	3.	1.	Topi	k 06	Aitoon kou- lutuskeskus
Työssäoppimissoppaan päivittäminen	Työssäoppimisen pedagoginen tarkistami- nen, näyttöjen päivittäminen	moni	3.	5.	Topi	k 06	Aitoon kou- lutuskeskus
Työpaikkaohjaajien koulutus	Työpaikkaohjaajien koulutuksen kehittä- minen työelämäyhteistyössä	moni	2.	4.	Topi	k 06	Aitoon kou- lutuskeskus
Työvalmentajan yhteistoiminta oppilaitoksen kanssa	Työvalmentajan toimenkuvan kartoittami- nen työssäoppimisen kehittämiseksi	moni	2.	6.	Topi	k 06	Aitoon kou- lutuskeskus
Infopakettit työpaikoille	Infopakettien laatiminen työelämäyhteis- työssä	moni	3.	5.	Topi	k 06	Perttulan

Toteutusryhmä: LOIMI

Amos -opintojen yhteydessä toteutetut hankkeet		Hankkeiden ryhmittely					
Amos -toiviteet:	Kehittämisen kohde:	Ala:	Amos tav:	Keh. koh:	op.kok:	aika:	Oppilaitos:
1. Ylläpitää, vahvistaa ja kehittää opettajan substanssiosamista	1. Näytösuunnitelma	sähkö	2.	2.	Alak.	k 06	Loimaan Ammatti-instituutti
2. Lisätä opettajien työelämäintämystä, yhteistyötä työelämän ja verkottumista	2. Työssäoppimispaikkojen kartointi						
3. Etsiä ratkaisuja työpaikalla tapahtuvan oppimisen kehittämiseksi	3. Ohjaus verkossa						
4. Lisätä koulutuksen työelämäväestävyyttä	4. Ops, työelämälähtöisyys						
5. Oppaat, ohjeet ja lomakkeet							
6. Muu kohde							
Hankkeen nimi:	Hankkeen keskeinen idea:	Ala:	Amos tav:	Keh. koh:	op.kok:	aika:	Oppilaitos:
Sähköalan TOP-paikkojen tarkastelu LAI:n Liedon toimipisteeseen talousalueella	Toteutetun kartoituksen raportointi ja palaute työnantajilta						
Ops:n työelämälähtöisyyden ja museotoiminnan osaamisen lisääminen	Kehitetty ja laadittu työelämäyhteistyössä uusi vapaasti valittavainen ammattilinen opintokokonaisuus koulukohtaiseen opetussuunnitelmaan	käta	4.	4.	Alak.	k 06	Loimaan Ammatti-instituutti
Työpaikkojen näyttöympäristöjen kartoittaminen/ Datanomit	Kartoitettu Datanomien työssäoppimispaikkojen näyttöympäristöt	kaha	2.	2.	Alak.	k 06	Loimaan Ammatti-instituutti
Hiusalan työelämäyhteistyön työkalujen kehittäminen topin ja näyttöjen suunnitteluun	Kehitetty työssäoppimisen seurannan lomake yhdessä hiusalan neuvottelukunnan kanssa	hius	3.	5.	Alak.	k 06	Loimaan Ammatti-instituutti
Sähköalan työssäoppimisen seurannan kehittäminen moodlessa	Kehitetty ja kokeiltu moodlessa työssäoppimisen seuranta	sähkö	3.	3.	Alak.	k 06	Loimaan Ammatti-instituutti
Rakennusalan työssäoppimisen seurannan kehittäminen moodlessa	Kehitetty ja kokeiltu moodlessa työssäoppimisen seuranta	raksa	3.	3.	Alak.	k 06	Loimaan Ammatti-instituutti

Opiskelijan top-ohjauslomake työssäoppimisjaksolle	Kehityssuunnitelmalla ohjataan seuraamaan omaa ammatillista kehitystä, vahvuutta ja kehittymistarpeita sairaaanhoidon ja huolenpidon topi- jaksolla	sote	3.	5.	Topi	s 05	Loimaan Ammatti-instituutti
Työtä päin, työssäoppiminen ja näytöt rakennusalan perustutkimnossa	Uudistettu työssäoppimisen jaksotusta ja arviointia (näytöt). Ideoitu arviointia työelämälähtöisemmäksi.	raksa	3.	5.	Topi	s 05	Loimaan Ammatti-instituutti
Tavoitekuvaukset hiusalalan työssäoppimisjaksoille	Kuvattu, yhteistyössä hiusalalan ammattilaisen neuvottelukunnan kanssa, jokaisen työssäoppimisjakson tavoitteet työelämälähtöisinä tehtäväkokonaisuuksina.	hius	4.	4.	Topi	s 05	Loimaan Ammatti-instituutti
Aktiivisten työssäoppimispaikkojen työtehtävien kartointu	Selvitetään mitä työtehtäviä työssäoppija voi tehdä tai seurata topi-paikassa	tite	2.	2.	Topi	s 05	Loimaan Ammatti-instituutti
Sähköalan TOP-paikkojen tarkastelu LAI:n Liedon toimipistein talousalueella	Kartoitettu työssäoppimispaikkojen sähköalan tehtäviä Liedon alueella.	sähkö	2.	2.	Topi	s 05	Loimaan Ammatti-instituutti
Ops:n työelämälähtöisyyden ja museotoiminnan osaamisen lisääminen	Ops:n 1. version tavoitekuvauksen, arvioinnin sekä työelämäneustajien satatekijeen laadinta.	käta	4.	4.	Topi	s 05	Loimaan Ammatti-instituutti
Työssäoppimisraporttipaikan luominen moodleen	Suunniteltu ja laadittu moodle-alustalle työssäoppimisen raportoinipaikka.	sähkö	3.	3.	Topi	s 05	Loimaan Ammatti-instituutti
Suunnitelma amm.os.näyttöjen järjestämiseksi, näyttökokeilu	Käsi- ja taideleollisuusalan pt, artesaani ja Audiovisuaalisen viestinnän pt, media-assistentti	moni	2.	1.	Näytöt	k 05	Loimaan Ammatti-instituutti
Suunnitelma hiusalalan näyttöjen järjestämiseksi, näyttökokeilu	Hiusalalan pt	hius	2.	1.	Näytöt	k 05	Loimaan Ammatti-instituutti
Suunnitelma amm.os.näyttöjen järjestämiseksi, näyttökokeilu	Tietojenkäsittelyn pt, datanomi	tite	2.	1.	Näytöt	k 05	Loimaan Ammatti-instituutti
Suunnitelma amm.os.näyttöjen järjestämiseksi, näyttökokeilu	Sähköalan pt	sähkö	2.	1.	Näytöt	k 05	Loimaan Ammatti-instituutti
Suunnitelma amm.os.näyttöjen järjestämiseksi, näyttökokeilu	Rakennusalan pt	raksa	2.	1.	Näytöt	k 05	Loimaan Ammatti-instituutti
Suunnitelma amm.os.näyttöjen järjestämiseksi, näyttökokeilu	Sosiaali- ja terveysalan pt, lähihoitaja	sote	2.	1.	Näytöt	k 05	Loimaan Ammatti-instituutti

Toteutusryhmä: KYMI

Amos -opintojen yhteydessä toteutetut hankkeet		Kehittämisen kohde:		5. Oppaat, ohjeet ja lomakkeet		6. Muu kohde	
Amos -tavoitteet:		1. Näytösuunnitelma		2. Työssäoppimispaikkojen kartoitus		3. Ohjeus verkossa	
1. Ylläpitää, vahvistaa ja kehittää opettajan substanssiosiamista		2. Lisätä opettajien työelämäntunnetusta, yhteistyötä työelämän kanssa ja verkottumista		3. Etsiä ratkaisuja työpaikalla tapahtuvan oppimisen kehittämiseksi		4. Lisätä koulutuksen työelämävästävyyttä	
Hankkeen nimi:	Hankkeen keskeinen idea:	Ala:	Amos tav.:	op.kok:	aika:	Oppilaitos:	Hankkeiden ryhmittely
Suunnitelma ammattiosaamisen näyttöjen järjestämiseksi, näyttöko-keilu	Hotelli- ja ravintola-alan pt, merenkulku	ma- rata	2.	Näytöt	k 05	KYMI	
Suunnitelma ammattiosaamisen näyttöjen järjestämiseksi, näyttöko-keilu	Cateringalan pt, palveluvastaava, suurta- louskokki	ma- rata	2.	Näytöt	k 05	KYMI	
Suunnitelma ammattiosaamisen näyttöjen järjestämiseksi, näyttöko-keilu	Kotitalous- ja kuluttajapalveluiden pt, kotitalousyrittäjä	ma- rata	2.	Näytöt	k 05	KYMI	
Suunnitelma ammattiosaamisen näyttöjen järjestämiseksi, näyttöko-keilu	Käsi- ja taideteollisuusalan pt ja Vaatetus- alan pt	kul- tuuri teli	2.	Näytöt	k 05	KYMI	
Suunnitelma ammattiosaamisen näyttöjen järjestämiseksi, näyttöko-keilu	Sosiaali- ja terveysalan pt, lähihoitaja	sote	2.	Näytöt	k 05	KYMI	
Työpaikkaohjaus ja opetussuunnitelma	Analyyysi työpaikallatapahtuvan oppimisen ja opetussuunnitelman oppimistavoitteiden kohtaamisesta	säh- kö	4.	Topi	k 06	KYMI	
Työssäoppimisen ohjaajien perehdyttämissuunnitelma	Laadittu työssäoppimisen ohjaajille opas, suunniteltu perehdyttämiskaatulu ja kartoitettu työssäoppimispaikat	käta	3.	Topi	k 06	KYMI	
Kotitaloudenhoito osana hoidon ja huolenpidon työssäoppimista	Sisällöllistä kehittämistä yhteistyössä sote- ja marata-alan opettajien kanssa	sote	3.	Topi	k.06	KYMI	

Läihoitajan topi-jaksojen sijoittuminen uuteen jaksotusjärjestelmään huomioiden ammattiosaamisen näyttöjen mahdollisuudet	Kehitetty yhteistoiminnassa uusi toimintamalli läihoitajakoulutuksen toteuttamisesta	sofe	3.	4.	Alak	k 06	KYMI
Kotitalouspalveluiden näyttöympäristökisteri	Kartoitettu mahdolliset työssäoppimispaikat ja suunniteltu jatkotoimenpiteitä työelämäyhteistyön laajentamiseksi	ma-rata	2.	2.	Alak	k 06	KYMI
Työssäoppimisjakson keskeyttäminen opiskelijan ja työelämäneustajan näkökulmasta		ma-rata			Alak	k 06	KYMI

Toteutusryhmä: TAVASTIA

Amos -opintojen yhteydessä toteutetut hankkeet		Kehittämisen kohde:		5. Oppaat, ohjeet ja lomakkeet		6. Muu kohde	
Amos -tavoitteet:		1. Näyttösuunnitelma		2. Työssäoppimispaikkojen kartointi		3. Ohjaus verkossa	
1. Ylläpitää, vahvistaa ja kehittää opettajan substanssiosiamista		2. Lisätä opettajien työelämäntuntemusta, yhteistyötä työelämän kanssa ja verkottumista		4. Etsiä ratkaisuja työpaikoilla tapahtuvan oppimisen kehittämiseksi		4. Lisätä koulutuksen työelämävastavuuttua	
2. Lisätä opettajien työelämäntuntemusta, yhteistyötä työelämän kanssa ja verkottumista		3. Ohjaus verkossa		4. Ops, työelämäilähtöisyys			
3. Etsiä ratkaisuja työpaikoilla tapahtuvan oppimisen kehittämiseksi							
4. Lisätä koulutuksen työelämävastavuuttua							
Hankkeen nimi:	Hankkeen keskeinen idea:	Ala:	Amos tav.:	Keh. kohde:	op.kok:	aika:	Oppilaitos:
Catering-alan työssäoppimista tukevan työkalun päivittäminen ja kehittäminen	Työssäoppimiskansion päivittäminen ja vieminen sähköiseen muotoon	catering	3.	5.	Alak	k 06	Kk Tavastia
Ammattiosaamisen näyttöjen näyttöympäristöjen kartointi	Näyttöympäristöjen kartointi yhdessä uuden sote-alan ammatillisen neuvottelukunnan kanssa	sote	2.	2.	Alak	k 06	Kk Tavastia
Kulttuurialan / Tekstiilin työssäoppimispaikoilla suoritettavat ammattiosaamisen näytöt	Tapauskohitteisesti yhdessä työssäoppimispaikkojen edustajien/ ohjaajien kanssa sovitut ammattiosaamisen näyttöjen sisällöt ja arviointikriteerit	käta	2.	1.	Alak	k 06	Kk Tavastia
Sote-alan työturvallisuus työssäoppimisjaksoilla	Tavoitteena huomion kiinnittäminen työssäoppimiskansion aikaiseen työturvallisuuden oppimiseen. Laadittiin työturvallisuuslehtinen ja keuhkoihin lähtöisiä/ensihoidoja työssäoppimisjaksoilla	sote	3.	5.	Topi	s 06	Kk Tavastia
Kk Tavastian lvi-alan työssäoppimispaikkojen oppimisanalyysi	Kartoitetaan lvi-alan työssäoppimispaikat. Mitä työpaikoilla voi oppia?	lvi	2.	2.	Topi	s 06	Kk Tavastia
Moodle-oppimisalustan hyödyntäminen työssäoppimisessa Matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla	Catering- / hotelli- ja ravintola-alan toisen vuoden työssäoppimisen tehtävät ja seuranta moodlessa	marata	3.	3.	Topi	s 06	Kk Tavastia
Työssäoppimisen yhteistoiminnan selkeyttäminen ja ammattiosaamisen näyttöjen yhdistyminen työssäoppimiseen	Yhteisen sähköisen työssäoppimisen kansion luominen hiusalalla	hius	3.	5.	Topi	s 06	Kk Tavastia

Työssäoppimalla suoritettavat kulttuurialan/ tekstiilin ammatilliset opinnot Kk Tavastiassa	Työssäoppimispaikkojen oppimisanalyysi	käta	2.	2.	Topi	s 06	Kk Tavastia
Eriäinen oppija työssäoppimassa	Esityksen suunnittelu ja toteutus WtW -projektiin ja Kk Tavastian uuden opetussuunnitelman yhteisenosan pohjalta	sote	3.	6.	Topi	s 06	Kk Tavastia
Suunnitelma ammattiosaamisen näyttöjen järjestämiseksi, näyttökokeilu	Käsi- ja taideteollisuusalan pt, artesaani	käta	2.	1.	Näytöt	k 05	Kk Tavastia
Suunnitelma ammattiosaamisen näyttöjen järjestämiseksi, näyttökokeilu	Hiusalan pt	hius	2.	1.	Näytöt	k 05	Kk Tavastia
Suunnitelma ammattiosaamisen näyttöjen järjestämiseksi, näyttökokeilu	Sosiaali- ja terveysalan pt, lähihoitaja	sote	2.	1.	Näytöt	k 05	Kk Tavastia
Suunnitelma ammattiosaamisen näyttöjen järjestämiseksi, näyttökokeilu	Cateringalan pt	marata	2.	1.	Näytöt	k 05	Kk Tavastia
Näyttökokeilu	Elintarviketalan pt	marata	2.	1.	Näytöt	k 05	Kk Tavastia
Suunnitelma ammattiosaamisen näyttöjen järjestämiseksi, näyttökokeilu	Autoalan pt	auto	2.	1.	Näytöt	k 05	Kk Tavastia
Suunnitelma ammattiosaamisen näyttöjen järjestämiseksi, näyttökokeilu	Maanmittausalan pt	teli	2.	1.	Näytöt	s 06	Kk Tavastia
Suunnitelma ammattiosaamisen näyttöjen järjestämiseksi, näyttökokeilu	Vaatusalan pt	vate	2.	1.	Näytöt	s 06	Kk Tavastia
Näyttöjen kehittämissuunnitelma	Liiketalouden pt, merkonomi / Liiketalous ja hallinto 40 ov	liiha	2.	1.	Näytöt	k 06	Kk Tavastia
Näyttöjen kehittämissuunnitelma	Liiketalouden pt, merkonomi Asiakaspalvelun ja markkinoinnin koulutusohjelma	liiha	2.	1.	Näytöt	k 06	Kk Tavastia
Näyttöjen kehittämissuunnitelma	Liiketalouden pt, merkonomi Taloushallinnon koulutusohjelma	liiha	2.	1.	Näytöt	k 06	Kk Tavastia
Näyttöjen kehittämissuunnitelma	Liiketalouden pt, merkonomi Toimistopalvelun ja tietohallinnon koulutusohjelma	liiha	2.	1.	Näytöt	k 06	Kk Tavastia
Näyttöjen kehittämissuunnitelma	Tietojen käsittelyn pt, datanomi Tietojärjestelmän käyttö ja kehittäminen	tite	2.	1.	Näytöt	k 06	Kk Tavastia
Ammattiosaamisen näyttötilanteen kartoitus osastoittain ja näytöt opetussuunnitelmassa	Kartoitettiin millaista näyttöihin liittyvää osaamista osaston opettajilla on ja mitä näyttöihin liittyvää on jo tehty sekä mitä vielä on tekemättä. Aloitettiin turkintokoh-tainen opetussuunnitelmatyö.	puu pintak verholu labra	4.	4.	Amos	k 06	Kk Tavastia

Ammattiosaamisen näyttötilanteen kartoitus osastoittain ja näytöt opetussuunnitelmassa	Kartoitettiin millaista näyttöihin liittyvää osaamista osaston opettajilla on ja mitä näyttöihin liittyvää on jo tehty sekä mitä vielä on tekemättä. Aloitettiin tutkintokoh- tainen opetussuunnitelmatyö.	kome	4.	4.	Amos	k.06	Kk Tavastia
Ammattiosaamisen näyttötilanteen kartoitus osastoittain ja näytöt opetussuunnitelmassa	Kartoitettiin millaista näyttöihin liittyvää osaamista osaston opettajilla on ja mitä näyttöihin liittyvää on jo tehty sekä mitä vielä on tekemättä. Aloitettiin tutkintokoh- tainen opetussuunnitelmatyö.	sähkö	4.	4.	Amos	k.06	Kk Tavastia
Ammattiosaamisen näyttötilanteen kartoitus osastoittain ja näytöt opetussuunnitelmassa	Kartoitettiin millaista näyttöihin liittyvää osaamista osaston opettajilla on ja mitä näyttöihin liittyvää on jo tehty sekä mitä vielä on tekemättä. Aloitettiin tutkintokoh- tainen opetussuunnitelmatyö.	auto	4.	4.	Amos	k.06	Kk Tavastia
Ammattiosaamisen näyttötilanteen kartoitus osastoittain ja näytöt opetussuunnitelmassa	Kartoitettiin millaista näyttöihin liittyvää osaamista osaston opettajilla on ja mitä näyttöihin liittyvää on jo tehty sekä mitä vielä on tekemättä. Aloitettiin tutkintokoh- tainen opetussuunnitelmatyö.	lvi	4.	4.	Amos	k.06	Kk Tavastia
Ammattiosaamisen näyttötilanteen kartoitus osastoittain ja näytöt opetussuunnitelmassa	Kartoitettiin millaista näyttöihin liittyvää osaamista osaston opettajilla on ja mitä näyttöihin liittyvää on jo tehty sekä mitä vielä on tekemättä. Aloitettiin tutkintokoh- tainen opetussuunnitelmatyö.	raksa maammit	4.	4.	Amos	k.06	Kk Tavastia
Ammattiosaamisen näyttötilanteen kartoitus osastoittain ja näytöt opetussuunnitelmassa	Kartoitettiin millaista näyttöihin liittyvää osaamista osaston opettajilla on ja mitä näyttöihin liittyvää on jo tehty sekä mitä vielä on tekemättä. Aloitettiin tutkintokoh- tainen opetussuunnitelmatyö.	vate käta	4.	4.	Amos	k.06	Kk Tavastia
Erlainen oppija ammattiosaamisen näyttöissä	Tutkintokohtaisen opetussuunnitelman liitteeksi esitys siitä miten erilaiset oppijat tulisi huomioida ammattiosaamisen näyttöissä	moni	3.	5.	Amos	k.06	Kk Tavastia

Toteutusryhmä: RIIHY

Amos -opintojen yhteydessä toteutetut hankkeet	
Amos -tavoitteet: 1. Ylläpitää, vahvistaa ja kehittää opettajan substanssiosaamista 2. Lisätä opettajien työelämäntunnetusta, yhteistyötä työelämän kanssa ja verkottumista 3. Etsiä ratkaisuja työpaikalla tapahtuvan oppimisen kehittämiseksi 4. Lisätä koulutuksen työelämävästävyyttä	Kehittämisen kohde: 1. Näytösuunnitelma 2. Työsäoppimispaikkojen karttoitus 3. Ohjaus verkossa 4. Ops. työelämäyhdistäisyys
Amos -tavoitteet: 5. Oppaat, ohjeet ja lomakkeet 6. Muu kohde	
Hankkeen nimi:	Hankkeen keskeinen idea:
Suunnitelma ammattiosaamisen näyttöjen järjestämiseksi, näyttöko-keilu	Paperiteollisuuden pt, paperiprosessin- hoitaja
Suunnitelma ammattiosaamisen näyttöjen järjestämiseksi, näyttöko-keilu	Luonto- ja ympäristöalan pt, ympäristön- hoitaja
Suunnitelma ammattiosaamisen näyttöjen järjestämiseksi, näyttöko-keilu	Maatalousalan pt
Suunnitelma ammattiosaamisen näyttöjen järjestämiseksi, näyttöko-keilu	Liiketalouden pt, merkonomi
Suunnitelma ammattiosaamisen näyttöjen järjestämiseksi, näyttöko-keilu	Laboratorioalan pt, laborantti
Suunnitelma ammattiosaamisen näyttöjen järjestämiseksi, näyttöko-keilu	Sosiaalialan pt, lähihoitaja
Suunnitelma ammattiosaamisen näyttöjen järjestämiseksi, näyttöko-keilu	Tietotekniikan pt, datanomi
Hankkeiden ryhmittely	Hankkeiden ryhmittely
Ala:	Amos Keh. Oppilaitos:
2.	tav.: k: op.kok: aika:
teli	1. Näytöt s 04
luva	2. Näytöt s 04
luva	1. Näytöt s 04
liiha	2. Näytöt s 04
labra	1. Näytöt s 04
sote	2. Näytöt s 04
tite	1. Näytöt s 04
	Uudenmaan maaseutuopisto
	Riihimäen kauppaoppilaitos
	Hyvinkään terveydenhuolto-oppilaitos

Suunnitelma ammattiosaamisen näyttöjen järjestämiseksi, näyttöko-keilu	Cateringalan pt			1.	2.	1.	Näytöt	s 04	Riihimäen aol
Suunnitelma ammattiosaamisen näyttöjen järjestämiseksi, näyttöko-keilu	Puutarhatalouden pt			1.	2.	1.	Näytöt	s 04	Uudenmaan maaseutuo-pisto
Suunnitelma ammattiosaamisen näyttöjen järjestämiseksi, näyttöko-keilu	Rakennusalan pt			1.	2.	1.	Näytöt	s 04	
Suunnitelma ammattiosaamisen näyttöjen järjestämiseksi, näyttöko-keilu	Logistiikan pt			1.	2.	1.	Näytöt	s 04	Riihimäen aol
TOP-kansio ravintolalousosastolle	TOP-kansion päivitys			5.	3.	5.	Topi	s 05	Riihimäen ammattiop-pilaitos
Ops kehittäminen työssäoppimisen näkökulmasta	Top-jaksot omiksi kokonaisuuksiksi huo-mioiden alueen työpaikkatarjonnan.Top-paikkojen kartoitus (Tuomo Karjalainen)			2.	4.	2.	Topi	s 05	Riihimäen ammattiop-pilaitos
Laboratoriodalan työssäoppimisen kehittäminen	Luettele keskeisimmistä topi-paikoista tyypillisimpine tehtävineen. Kartoitetaan mihin ops:n osaan tehtävät liittyvät			2.	2.	2.	Topi	s 05	Riihimäen ammattiop-pilaitos
Työssäoppimipaikat osana opetussuunnitelmaa	Selvitetään mitä ops:n tavoitteita voidaan saavuttaa top-paikassa ja minkälaiset näytöt ovat työpaikalla mahdollisia			2.	2.	2.	Topi	s 05	Riihimäen ammattiop-pilaitos
Näyttöjen sitominen korjausrakentamisen ops:aan	Ops:n täydentäminen tulevaisuutta varten			4.	4.	4.	Topi	s 05	Riihimäen ammattiop-pilaitos
Luonnonvara-alalle jo tehdyn nuorten näyttöaineiston kartoitus ja sen soveltuvuuden arviointi Uudenmaan maaseutuopistoon	Kootaan valmis materiaali, katsotaan voidaanko se ottaa sellaisenaan käyttöön ja selvitetään mitä oppilaitoksessa on vielä tehtävä, jotta näytöt voidaan käynnistää syksyllä 2006			5.	1.	5.	Topi	s 05	Uudenmaan maaseutuo-pisto
Näytöt työssäoppimisen ohjeistukseen	Työntantajille ohjeistus, jossa on lyhyesti koottuna tärkeät asiat näytöistä (merko-nomi)			5.	3.	5.	Topi	s 05	Riihimäen kauppaooppi-laitos
Työssäoppimipaikkarekisterin laatiminen	Kerätään top-paikkatiedot ja syötetään ne Primus-ohjelmaan			2.	2.	2.	Topi	s 05	Hyvinkään kauppaooppi-laitos

Koulutuksesta työhön projekti	Erityisopiskelijoiden työllistymistä edistävä projekti	erkka			Alak	k 05	Hyvinkään kauppaooppilaitos
Kone- ja metallialan imagon ja verkostoyhteistyön kehittäminen Riihimäen alueella	Haastatteluihin ja kyselyihin perustuvan kartoituksen pohjalta työssäoppimisen kehittämisuunnitelma.	kome	2.		Alak	k 05	Riihimäen ammattiopilaitos
Selvitys aikuisten ja nuorten näyttöjen eroista ja yhtäisyyksistä	Näyttömestarikoulutusta täydentävä anaalysoiva raportti	moni	4.	6.	Alak	k 05	Hyvinkään kauppaooppilaitos
Kori- ja laitostalousosaston kehittämistoimikunnan perustaminen Riihimäellä	Työelämäverkoston perustuvan toimikunnan perustaminen alan opetuksen kehittämiseksi alueella	maratta	2.	6.	Alak	k 05	Riihimäen ammattiopilaitos
Työssäoppimiskansion laatiminen työpaikoille ja opiskelijoille	Oppilaitoksen tarpeeseen kehitetyn opetusaineiston yhteinen luonti	luva	3.	5.	Alak	k 05	Uudenmaan maaseutuo-pisto
Laboratorio-alan kolmen opintokokonaisuuden näytöt Sinerbychffilla	Näyttötoiminnan pilotointi kiinteässä työelämäyhteistyössä	labra	2.	1.	Alak	k 05	Riihimäen ammattiopilaitos
Työssäoppiminen ja näytöt yhteistyössä työelämän kanssa, taustaselvitys ja kehittämisuunnitelma	Tarvekartoituskyselyna ja haastatteluina ja sen pohjalta kehittämisuunnitelma. Esittely työpaikkaohjaajien koulutuksessa.	maratta	2.	2.	Alak	k 05	Riihimäen ammattiopilaitos
Korjausrakentamisen opetussuunnitelman kehittäminen työelämäyhteistyössä	Opetussuunnitelmatyö alueen tarpeisiin, palautteet työelämäedustajilta	raksa	4.	4.	Alak	k 05	Riihimäen ammattiopilaitos
Ammattiosaamisen näytöt liiketalouden ja hallinnon alalla	Työelämäverkostossa tehty kehittämissuunnitelma. Opetustoiminnan alkuun saattamiseksi.	liiha	1.	8.	Alak	k 05	Riihimäen kauppaooppilaitos
Selvitys ammatillisen peruskoulutuksen hoidon ja huolenpidon opintokokonaisuuden näyttöjen toteuttamisesta Hyvinkään terveydenhuolto-opilaitoksessa	Kyselyyn ja haastatteluihin pohjautuva selvitys ja sen pohjalta kehittämissuunnitelma. Opettajakollegoiden kanssa käsitelty.	sote	2.	1.	Alak	k 05	Hyvinkään terveydenhuolto-opilaitos

Toteutusryhmä: TAVA ja PIRKA

Amos -opintojen yhteydessä toteutetut hankkeet	
<p>Amos -tavoitteet:</p> <ol style="list-style-type: none"> Ylläpitää, vahvistaa ja kehittää opettajan substanssiosaamista Lisätä opettajien työelämäntuntemusta, yhteistyötä työelämän kanssa ja verkottumista Etsiä ratkaisuja työpaikalla tapahtuvan oppimisen kehittämiseksi Lisätä koulutuksen työelämävästävyyttä 	<p>Kehittämisen kohde:</p> <ol style="list-style-type: none"> Näyttösuunnitelma Työssäoppimispaikkojen kartoitus Ohjeus verkossa Ops. työelämälahjoisuus
<p>5. Oppaat, ohjeet ja lomakkeet</p> <p>6. Muu kohde</p> <p>7. Työpaikkaohjaajakoulutus</p>	
Hankkeen nimi:	Hankkeiden ryhmittely
<p>Ala: Amos tav.: Keh. kohde: Aika: Oppilaitos:</p>	<p>Ala: Amos tav.: Keh. kohde: Aika: Oppilaitos:</p>
<p>Hankkeen keskeinen idea:</p> <p>Opetussuunnitelmien kehittäminen työelämästä saadun palautteen avulla</p>	<p>Alak s05 Tampereen sosiaali- ja terveysalan opisto</p>
<p>Kuvaus työpaikkojen työtarjonnasta ja oppimisen alueista. OPS:n työelämävästävyyden selkeyttäminen.</p>	<p>Alak s05 Valkeakosken ammattiotisto</p>
<p>Työelämäyhteistyön kehittäminen ja koordinointi monialaisissa tiimeissä ja eri projekteissa</p>	<p>Alak s05 Valkeakosken ammattiotisto</p>
<p>Puitteet laadukkaalle työssäoppimiselle ja näyttöjen toteuttamiselle Toijala Works Oy:ssä Valkeakosken ammattiotiston kone- ja metalliosaston syksyllä 2006 alkavaan koneenasentajakoulutusta varten</p>	<p>Alak s05 Valkeakosken ammattiotisto</p>
<p>Kartoitettu mitä mieltä työelämän edustajat ovat oppilaitoksesamme tehdystä Luonto- ja ympäristöalan pt:n viherrakentamisen (10 ov) opintokokonaisuuteen liittyvästä opetus- ja näyttösuunnitelmasta.</p>	<p>Alak s05 Ahimannin ammattiopisto</p>
<p>Työpaikkaohjaajien verkoston luominen alueen pieniryhmissä sekä valmistautuminen tuleviin näyttöihin</p>	<p>Alak s05 Valkeakosken ammattiotisto</p>

Oppilaitoksen arvioinnisuunnitelman tarkistus	Työelämästä saatujen palautteiden pohjalta muutokset tehtiin ops:iin. Arvioinnissa otettiin käyttöön taulukkomalli	sote	3.	6.	Alak	s 05	Tampereen sosiaali- ja terveysalan opisto
Winha-rekisterin aiheutuvat muutokset	Arvioinnisuunnitelman pohjalta tehtiin muutokset Winhaan ja suunniteltiin näyttörekisteri	sote	3.	6.	Alak	s 05	Tampereen sosiaali- ja terveysalan opisto
Työpaikkaohjaajan ja ohjaavan opettajan yhteistyön kehittäminen opskelijan ohjauksessa	Työpaikkaohjaajien tukeminen erilaisten yhteistyömuotojen avulla.	sote	3.	6.	Alak	s 06	Tampereen sosiaali- ja terveysalan opisto
Korittalouden perustaitojen opetussisältöjen päivittäminen	Opetussisältöjen päivittäminen työelämä- lähtöisesti.	sote	4.	4.	Alak	s 06	Tampereen sosiaali- ja terveysalan opisto
Kuntoutuva asiakas - verkkomateriaali KuTun opintokokonaisuudesta sekä nuorten terveyskäyttäytymiseen liittyvän tiedon päivitys	Verkkomateriaalin soveltaminen pk-perustutkintoihin ja työssäoppimisen valmentamiseen.	sote	3.	3.	Alak	s 06	Tampereen sosiaali- ja terveysalan opisto
Osaamista kehitysvammautyyttöjen työssäoppimiseen	Opsin opetuksen sisältöjen ja menetelmien kehittäminen kehitysvammautyyttöjen vaati- muksia vastaavaksi	sote	4.	4.	Alak	s 06	Tampereen sosiaali- ja terveysalan opisto
Luovuus ja toiminnallisuus kuntoutuksen tukemisessa	Kädentaidot opsin kehittämisen (kuntou- tuksen tukeminen) työelämälähtöisen- mäksi näyttöjä varten.	sote	3.	6.	Alak	s 06	Tampereen sosiaali- ja terveysalan opisto
LL-tiimin yo opetussuunnitelmatyön valmistelu	Työelämäajaksolla olleiden opettajien ja mentoreiden palaute ops-työn esivalmis- telua varten. Tuotoksena syntyi LL-tiimin käsikirja	sote	4.	4.	Alak	s 06	Tampereen sosiaali- ja terveysalan opisto
Astakastyön tehtävä	Eri aineiden opettajien yhteistuotoksena ohjeistettu tehtävä/projekti, jota ovat työeläneustajat ja opiskelijat kommentoi- neet. Orettiin käyttöön koulutusohjelma- opintojen alussa.	sote	2.	6.	Alak	s 06	Tampereen sosiaali- ja terveysalan opisto
Työssäoppimipaikkojen ja näyttöympäristöjen ulkoisen arvioinnin kehittäminen	Yhdysopettajan tehtävän kuvan selkiyttä- minen ja tuleva rooli ulkoisen arvioinnin toteuttajana	sote	3.	2.	Alak	s 06	Tampereen sosiaali- ja terveysalan opisto

Psykologian opetuksen kehittäminen sairaanhoidon ja -huolempidon koulutusohjelmassa	Teoriatiedon ja haastattelulla saadun käytännön tiedon merkitys psyykkiselle hyvinvoinnille ja siten opetuksen syventäminen asiakaslähtöisesti.	sote	1.	4.	Alak	s 06	Tampereen sosiaali- ja terveysalan opisto
Opettajan työelämäosaaminen koti- ja ulkomailla	Valmennus ja orientaatio työssäoppimiskoksole kotimaassa ja ulkomailla sekä opiskelijan ohjaus ja arviointi.	sote	2.	6.	Alak	s 06	Tampereen sosiaali- ja terveysalan opisto
Topppi-prosessin yksinkertaistaminen opiskelijalle ja toppiohjaajalle	Ahlmannin ammattitopistolle laadittiin selkeät ohjeet työssäoppimiskoksoja varten sekä opiskelijoille että työssäoppimispaikoille. Ohjeista kävi ilmi kaikki keskeiset asiat liittyen työssäoppimiseen.	moni	3.	5.	Topi	s 05	Tampereen sosiaali- ja terveysalan opisto
Tiedottamisen parantaminen opiston ja työssäoppimispaikkojen välillä	Nykyistä selkeämpi, yksinkertaisempi ja toimivampi nykysteknikkaan perustuva toimintajärjestelmä, joka palvelee kaikkia osapuolia. Laadittu tiedotteita ja ohjeistuksia.	moni	3.	5.	Topi	s 05	Tampereen sosiaali- ja terveysalan opisto
Työssäoppimisen palautejärjestelmän kehittäminen	Kehittämisen tavoitteena on laajenta palautejärjestelmää siten että palautetta kerätään oppilaiden lisäksi työelämän-edustajilta ja ohjaavilta opettajilta	sote	3.	6.	Topi	s 05	Tampereen sosiaali- ja terveysalan opisto
Ohjaavan opettajan työn kehittäminen ja työelämäyhteistyö	Edellisen kehittämissuunnitelman pohjalta jatkeu työssäoppimisen kehittämistä ohjaavan opettajan näkökulmasta (yhteiset ohjeet, roolin ja tehtävän kuvaus)	sote	3.	5.	Topi	k 06	Tampereen sosiaali- ja terveysalan opisto
Moodle-oppimisympäristön käyttäminen työssäoppimisen tukena	Muodostettu yhteinen työssäoppimiskoksojen käyttäminen hyödyntäen Diana-mallia (keskusteluluvun sisältö, tiedottaminen, ohjaus, vertaistuki)	sote	3.	3.	Topi	k 06	Tampereen sosiaali- ja terveysalan opisto
Suunnitelma ammattiosaamisen näyttöjen järjestämiseksi, näyttöko-keilu	Matkailualan pt, puutarhatalouden pt, cateringalan pt, maatalousalan pt	moni	2.	1.	Näytöt	k 05	Ahlmannin ammatti-opisto
Suunnitelma ammattiosaamisen näyttöjen järjestämiseksi, näyttöko-keilu	Sosiaali- ja terveysalan pt	sote	2.	1.	Näytöt	k 05	Tampereen sosiaali- ja terveysalan opisto
Suunnitelma ammattiosaamisen näyttöjen järjestämiseksi, näyttöko-keilu	Kone- ja metallialan pt	teli	2.	1.	Näytöt	k 05	Valkeakosken ammatti-opisto

Toteutusryhmä: SALPAUS

Amos -opintojen yhteydessä toteutetut hankkeet		Hankkeiden ryhmittely						
Amos -tavoitteet:	Kehittämisen kohde:	Hankkeen keskeinen idea:	Ala:	Amos tav.:	Keh. kohde:	op.kok:	aika:	Oppilaitos:
1. Ylläpitää, vahvistaa ja kehittää opettajien substansiosiamista 2. Lisätä opettajien työelämäntuntemusta, yhteistyötä työelämään ja verkottumista 3. Etsiä ratkaisuja työpaikalla tapahtuvan oppimisen kehittämiseksi 4. Lisätä koulutuksen työelämävästävyyttä	Kehittämisen kohde: 1. Näytösuunnitelma 2. Työssäoppimispaikkojen kartoitus 3. Ohjaus verkossa 4. Ops. työelämäliittoisuus	5. Oppaat, ohjeet ja lomakkeet 6. Muu kohde		2.	2.	Alako	s. 05	Kk Salpaus
		Ammattiosaamisen näyttöpaikkojen kartoitus.	ma- raita	2.	2.	Alako	s.05	Kk Salpaus
		Ammattiosaamisen näyttöpaikkojen kartoitus.	teli	2.	2.	Alako	s.05	Kk Salpaus
		Osakorvaavuus, case onnistuneesta alakoh- taiseista projekteista yhteistyössä työelämän kanssa.	ma- raita	4.	6.	Alako	s.05	Kk Salpaus
		Osakorvaavuus, Ammattiosaamisen näyttöpaikkojen kartoitus hotelli- ja ravintola-atalalla.	ma- raita	2.	2.	Alako	s. 05	Kk Salpaus
		Erilaisien oppijoiden sijoittuminen rakennusalan työpaikkoihin, työelämän vaatimukset erilaisille oppijoille.	rak- sa	3.	2.	Alako	s.05	Kk Salpaus
		Osakorvaavuus, case onnistuneesta alakohertaisesta projektista, jota päivitetiin alakohertaisien opintojen yhteydessä.	sote	3.	3.	Alako	s. 05	Kk Salpaus
		Työelämävästävyyden kehittäminen koulukohtaisessa opsissa.	luva	4.	4.	Alako	s.05	Kk Salpaus

Toteutusryhmä: VAASA

Amos -opintojen yhteydessä toteutetut hankkeet		Kehittämisen kohde:		Hankkeiden ryhmittely	
Hankkeen nimi:	Hankkeen keskeinen idea:	Ala:	Amos tav.:	op.kok.:	Oppilaitos:
Amos -tavoitteet: 1. Ylläpitää, vahvistaa ja kehittää opettajien substanssiosaamista 2. Lisätä opettajien työelämäntuntemusta, yhteistyötä työelämässä ja verkottumista 3. Etsiä ratkaisuja työpaikalla tapahtuvan oppimisen kehittämiseksi 4. Lisätä koulutuksen työelämävästävyyttä	Amos -tavoitteet: 1. Näyttösuunnitelma 2. Työssäoppimapaikkojen karttoitus 3. Ohjaus verkossa 4. Ops. työelämäintegroitus	5. Oppaat, ohjeet ja lomakkeet 6. Muu kohde			
Suunnitelma amm.osaamisen näyttöjen järjestämiseksi	Näyttösuunnitelma, tarjoilija ja ravintolakokki	marata	2.	Näyt.	s.05
Suunnitelma amm.osaamisen näyttöjen järjestämiseksi	Näyttösuunnitelma, matkailualan perusturkinto	marata	2.	Näyt.	s.05
Suunnitelma amm.osaamisen näyttöjen järjestämiseksi	Näyttösuunnitelma, sähköalan perusturkintoon	säkö	2.	Näyt.	s.05
Toimintakyvyn ylläpitäminen ja tukeminen hoitotyössä	Opas kuntouttavaan hoitotyöhön.	sote	2.	Alako	k.06
Urahaukka	Työnhakukurssin kokeilu marata-alalla.	marata	2.	Alako	k.06
"Työkalu", pysyvien asiantuntijaverkostojen luomiseen (yhteistyön kehittämiseksi ainkeinoon kanssa)	Sabluna työelämäyhteistyön lisäämiseksi eri aloille.	marata	2.	Alako	k.06
Osaamistarvekartoitus 2006	Osaamistarvekartoitus sähkö- ja energiatekniikan koulutusohjelma.	teli	4.	Alako	k.06
Taloks hanketalekniikka-alan koulutustarpeet	Koulutuksen kehittämistarpeet alalla.	teli	4.	Alako	k.06
Ilmoituksen valmistajan "Howhow"	Ilmoituksen valmistajan kehittämishanke.	teli	4.	Alako	k.06

Vacon AC Drives Basic Course		Oppimateriaalia työpaikkaan ja oppilaitokseen.	teli	4.	6.	Alako	k.06	
Pohjalainen, ilmoitusvalmistusprosessi		Oppimateriaalia työpaikan ja oppilaitoksen käyttöön.	teli	4.	6.	Topi	s.06	
Työssäoppiminen, oppimistehtävät		Pyydetty täydentämään	ma-rata	4.	6.	Topi	s.06	
Yrittäjyys 10 opintoviikkoa		Uuden vapaavalintaisen opintojakson kehittäminen.	ma-rata	4.	4.	Topi	s.06	
Työkaluja työssäoppimiseen, ravintolalakki		Opas työssäoppimisesta opiskelijalle.	ma-rata	4.	5.	Topi	s.06	
Työssäoppimisen opas LVI-tekniikan opiskelijoille		Opas opiskelijoille.	lvi	4.	5.	Topi	s.06	
Työssäoppimisen soveltuminen sähköalalle		kesken, tulossa	sähkö			Topi	k.07	

Toteutusryhmä: POHJA

Amos -opintojen yhteydessä toteutetut hankkeet Amos- tavoitteet: 1. Ylläpitää, vahvistaa ja kehittää opettajien substanssiosiamista 2. Lisätä opettajien työelämäntuntemusta, yhteistyötä työelämän kanssa ja verkottumista 3. Etsiä ratkaisuja työpaikalla tapahtuvan oppimisen kehittämiseksi 4. Lisätä koulutuksen työelämävästävyyttä		Kehittämisen kohde: 1. Näytösuunnitelma 2. Työssäoppimapaikkojen karttoitus 3. Ohjeus verkossa 4. Ops. työelämäihittäisyys 5. Oppaat, ohjeet ja lomakkeet 6. Muu kohde				
Hankkeen nimi:	Hankkeen keskeinen idea:	Ala:	Amos tav.: 1. 2. 3. 1.	op.kok: Alako Alako Topi Topi	aika: k.06 k.06 k.06 k.06	Oppilaitos:
Varhaiskasvatuksenkäytänteet Suomessa ja Italiassa	Varailu varhaiskasvatuksen käytänteistä Suomessa ja Italiassa.	sote	1.	Alako	k.06	
Työelämän ja oppilaitosten yhteistyö - asiantuntijoiden näkemyksiä nyt ja vuonna 2020	Karttoitus millaista on oppilaitosten ja työelämän edustajien mukaan yhteistyö tänään ja vuonna 2020 sekä ketkä sitä tekevät	moni	2.	Alako	k.06	
Työpaikkakouluttajien ohjauksmateriaali - kooste oman oppilaitoksen puutyöosaston käyttöön lähdemateriaaliksi	Työpaikkakoulutusmateriaaliansion kerryttämisen suunnitelma.	käta	3.	Topi	k.06	
Työssäoppimisen nykytila ja hyvät käytänteet SEDUn aikuiskoulutuksessa	Parhaiden käytänteiden kerääminen aikuiskoulutuksen opettajilta.	moni	1.	Topi	k.06	
Työssäoppimisen palautejärjestelmä Seinäjoen palvelualueen oppilaitoksen liikelalle	Palautelomakkeiston kehittäminen.	liiha	2.	Topi	s.05	
Suunnitelma amm.osaamisen näyttöjen järjestämiseksi	Taloushallinnon koulutusohjelma	liiha	2.	Näyt.	k.05	

Toteutusryhmä: EKA

Amos -opintojen yhteydessä toteutetut hankkeet		Kehittämisen kohte:		5. Oppaat, ohjeet ja lomakkeet		6. Muu kohde	
Amos -tavoitteet:		1. Näyttösuunnitelma		2. Työssäoppimispaikkojen kartoitus		3. Ohjauksen verkossa	
1. Ylläpitää, vahvistaa ja kehittää opettajien substanssiosaamista		2. Lisätä opettajien työelämäntuntemusta, yhteistyötä työelämän kanssa ja verkottumista		3. Etsiä ratkaisuja työpaikoilla tapahtuvan oppimisen kehittämiseksi		4. Lisätä koulutuksen työelämävästävyyttä	
2. Lisätä opettajien työelämäntuntemusta, yhteistyötä työelämän kanssa ja verkottumista		3. Ohjauksen verkossa		4. Ops, työelämäilähtöisyys			
3. Etsiä ratkaisuja työpaikoilla tapahtuvan oppimisen kehittämiseksi		4. Lisätä koulutuksen työelämävästävyyttä					
4. Lisätä koulutuksen työelämävästävyyttä							
Hankkeen nimi:		Hankkeen keskeinen idea:		Ala:		Oppilaitos:	
EKAMO:n datanomiopiskelijoiden työssäoppimispaikkojen kartoitus		Kartoittaa alueen työssäoppimispaikat sen mukaan, mitä asioita niissä voidaan työssäoppia ja näyttää		tite		EKAMO	
Liiketalouden perustutkinnon liiketalous- ja hallinto-osan näyttö		Näytön toteuttamisen ja arvioinnin suunnitelma aiheena Liiketaloussuunnitelma		liiha		EKAMO	
Taloushallinnon ko:n näyttöjen suunnitelmat ja lomakkeet		Näytön kuvaus ja lomakkeet		liiha		EKAMO	
Työssäoppimispaikkarekisterin päivittämis- ja kehittämissuunnitelma		Olemaassa olleeseen rekisteriin tutustuminen ja konkreettiset ehdotukset sen kehittämiseksi		ma-rata		EKAMO	
Tulevaisuuden työpaikat ja tehtävät käsi- ja taideteollisuudesta valmis-tuneilla		Työpaikkaennuste, myös työssäoppimis-paikkojen kannalta		Alak		EKAMO	
Sairaanhoidon ja huolempidon koulutusohjelma: lomakkeiden kehittä-minen		Työssäoppimisen arviointikriteerit, arvioin-nin yhteenvedo, näyttösuunnitelma		Alak		EKAMO	
Kasvun tukeminen ja ohjauksen opintokokonaisuus: to-jakson ja am.os.näytön lomakkeet ja moodleohja oppimispäiväkirjojen toteutusta varten		Nimi on myös kuvaus		Alak		EKAMO	
Suomen postilla sähköpostilla		Dokumenttien lähettäminen työpaikoille sähköpostilla		Alak		EKAMO	
Työssäoppimisen kehittäminen ja ammatinosaamisen näyttöjen käyt-töönotto hiusalalla		Työpaikkaohjaajien koulutuslainsuuden aiheista		Alak		EKAMO	

Työssäoppimisen suunnittelu Etelä-Karjalan ammattiopistossa	Tutustuminen olemassaolevaan suunnitelmaan ja sen kehittämissuunnitelma	fite	2	4	Topi	k 06	EKAMO
Työssäoppimisen toimeenpano	Tutustuminen olemassaolevaan suunnitelmaan ja sen kehittämissuunnitelma	liiha	2	4	Topi	k 06	EKAMO
Opiskelijan itsearviointi työssäoppimiskaksolla	Itsearviointi, opiskelun ohjaus, oppimispäiväkirja	sote	2	4	Topi	k 06	EKAMO
Työssäoppimisen toimeenpano	Tutustuminen olemassaolevaan suunnitelmaan ja sen kehittämissuunnitelma	liiha	2	4	Topi	s 06	EKAMO
Suunnitelma näyttöjen järjestämiseksi ja näyttökokeilu	Kuontoutuksen tukeminen	sote	2	1	Näytöt	k 06	EKAMO
Suunnitelma näyttöjen järjestämiseksi ja näyttökokeilu	Hiusalan perusturkinto	paka	2	1	Näytöt	k 06	EKAMO
Suunnitelma näyttöjen järjestämiseksi ja näyttökokeilu	Lähihoitaja	sote	2	1	Näytöt	k 06	EKAMO
Suunnitelma näyttöjen järjestämiseksi	Datanomi	fite	2	1	Näytöt	k 06	EKAMO
Suunnitelma näyttöjen järjestämiseksi ja näyttökokeilu	Talonrakentaja	teli	2	1	Näytöt	k 06	EKAMO
Suunnitelma näyttöjen järjestämiseksi ja näyttökokeilu	Tekstiilin ja vaateruksen suunnittelu ja valmistus	kulttuuri	2	1	Näytöt	k 06	EKAMO
Suunnitelma näyttöjen järjestämiseksi	Puuala (Käsittelee pääosin näyttöturkintojen näyttöjä)	teli	2	1	Näytöt	k 06	EKAMO
1. ylläpitää, vahvistaa ja kehittää opettajien substanssiosaamista							
2. lisää opettajien työelämäntuntemusta, yhreistyötä työelämän kanssa ja verkostoitumista							
3. etsiä ratkaisuja työpaikalla tapahtuvan oppimisen kehittämiseksi							
4. lisää koulutuksen työelämävastaavuutta							

Toteutusryhmä: PORI

Amos -opintojen yhteydessä toteutetut hankkeet		Hankkeiden ryhmittely				
Amos -tavoitteet:	Kehittämisen kohde:	Hankkeen keskeinen idea:	Ala:	Amos tav.:	op.kok.:	Oppilaitos:
1. Ylläpitää, vahvistaa ja kehittää opettajien substanssiosaamista	1. Näytösuunnitelma	Hankkeen keskeinen idea: Opetusmateriaali ja opetuksen toteuttamissuunnitelma Infomateriaalia sidosryhmille tiedottamiseen Infomateriaalia työelämä edustajien perehdyttämiseen Suunnitelma yhteistyöstä ammatti-osaamisen näyttöjen toteuttamiseksi päiväko-deissa Virtuaaliopetus tueksi työssäoppimiselle opintokokonaisuudesta Laitesovellukset Alustava ops kylmäseantajan koulutukseen Näkökulma työssäoppimisen ja näyttöjen kehittämisessä Aineisto tarkoitettu yrityksen perehdyttäjäille	teli	1	Alak	s 05 Porin AMO
2. Lisää opettajien työelämäntuntemusta, yhteistyötä työelämän kanssa ja verkottumista	2. Työssäoppimapaikkojen karttointi		teli	2	Alak	s 05 Porin AMO
3. Etsii ratkaisuja työpaikalla tapahtuvan oppimisen kehittämiseksi	3. Ohjauksen verkossa		teli	2	Alak	s 05 Porin AMO
4. Lisää koulutuksen työelämävastavuuttuutta	4. Ops. työelämäihailtaisuus		sote	2	Alak	s 05 Porin AMO
			teli	1	Alak	s 05 Porin AMO
Hankkeen nimi:						
Hittaus- ja materiaali tekniikan opettaminen yrityksen tuotteista lähtien						
Koulutuksen ja työelämän yhteistyötä tiedottava kokous sidosryhmille						
Työelämäyhteyksien luominen						
Työelämäyhteistyö ja asiantuntijaverkosto						
Osaraportti laboratorion virtuaali hankkeeseen						
Osaraportti kylmälaiteasentajan opetussuunnitelma hankkeeseen						
Opettajien työelämäjaksoilta saatujen kokemusten hyödyntäminen opetuksessa						
Virkkeitä työssäoppioiden perehdyttäjäille						

Amos -opintojen yhteydessä toteutetut hankkeet		Kehittämisen kohde:		Hankkeiden ryhmittely		
Hankkeen nimi:	Hankkeen keskeinen idea:	Ala:	Amos tav.:	Keh. kohde:	op.kok. aika:	Oppilaitos:
<p>Amos -tavoitteet:</p> <p>1. Ylläpitää, vahvistaa ja kehittää opettajan substanssiosamista</p> <p>2. Lisätä opettajien työelämäntunnetusta, yhteistyötä työelämän kanssa ja verkottumista</p> <p>3. Etsiä ratkaisuja työpaikalla tapahtuvan oppimisen kehittämiseksi</p> <p>4. Lisätä koulutuksen työelämävästävyyttä</p>	<p>1. Näyttösuunnitelma</p> <p>2. Työssäoppimispaikkojen karttoitus</p> <p>3. Ohjous verkossa</p> <p>4. Ops. työelämäfäähittöisyys</p>	<p>5. Oppaat, ohjeet ja lomakkeet</p> <p>6. Muu kohde</p>				
Näyttösuunnitelma ja näyttökokeilu, Liiketalouden pt, merkonomi	Näyttöjen aikataulu, tavoitteet, kuvaukset ja arviointi neljälle opintokokonaisuudelle	liiha	4	1	Näytöt k 05	Salon kaupan ja terveyden AO
Työssäoppiminen ja näytöt, opas opiskelijoille, työpaikkaohjaajille, tuutoreille	Suuntaavivoja oppaan sisällölle, näyttösuunnitelman sisältöjä	liiha	4	1	Näytöt k 05	TIMALI, Liiketalous
Näyttösuunnitelma ja näyttökokeilu, lasten ja nuorten hoito ja kasvatust	Näyttöjen aikataulu, tavoitteet, kuvaukset ja arviointi neljälle opintokokonaisuudelle	sote	4	1	Näytöt k 05	Salon kaupan ja terveyden AO
Näyttösuunnitelma, painoviestinnän perustutkimto	Näyttöjen aikataulu, tavoitteet, kuvaukset ja arviointi neljälle opintokokonaisuudelle	teli	4	1	Näytöt k 05	Turun AI
Mukautetun opetuksen näyttösuunnitelma, catering -alan perustutkimto	Näyttöjen aikataulu, tavoitteet, kuvaukset ja arviointi neljälle opintokokonaisuudelle	marata	4	1	Näytöt k 05	Naatalin kotitalous- ja sosiaalitalan oppilaitos
Ops-analyysi, kasvun tukeminen ja ohjaus	Näyttöjen aikataulu, tavoitteet, kuvaukset ja arviointi neljälle opintokokonaisuudelle	sote	4	4	Näytöt k 05	Kaarinan sote-oppilaitos
Kuntoutuksen tukeminen -kokonaisuuden ammattiosaamisen näyttö	Näyttöjen aikataulu, tavoitteet, kuvaukset ja arviointi neljälle opintokokonaisuudelle	sote	4	1	Näytöt k 05	Kaarinan sosiaali- ja terveysalan oppilaitos
Työssäoppimissuunnitelman päivittäminen	Työssäoppimissuunnitelman päivittäminen	liiha sote	4	4	topi k 06	Salon kaupan ja terveyden AO

Työssäoppimisen palautejärjestelmän kehittäminen	Kehittää palautejärjestelmän lomakkeita	liiha soite	2	5	Topi	k 06	Salon kaupan ja terveyden AO
Erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden työssäoppimissuunnitelma	antaa mahdollisuudet räätälöidä erityistä tukea tarvitsevalle henkilökohtaisen näytössuunnitelman	marras-ta	3	1	Topi	k 06	Turun AI ja Naatalin kotitalous- ja sosiaalitalan oppilaitos
Näyttöjen aiheuttamat muutokset työssäoppimissuunnitelmaan	Listaa konkreettisia näyttöjen ja uudenlaisen työssäoppimisen aiheuttamia muutosehdotuksia	liiha	3	4	Topi	k 06	TIMALI
Ammattiosaamisen näyttöjen käyttööntamisen vaikutukset oppilaitoksissa	Näytössuunnitelma, joka ottaa huomioon ammattiosaamisen näyttöistä annetut määräykset	liiha soite	3	1	Topi	k 06	Salon kaupan ja terveyden AO
Työssäoppimisen ohjaus ja seuranta tietoverkon välityksellä	Kehittää edelleen ohjauksen toteuttamista tietoverkossa osana ajasta ja paikasta riippumatonta vuorovaikutusta oppimisessa	teli	2	3	Topi	k 06	Turun AI
Työssäoppimisen toteutussuunnitelma vaatetusosastolla	Työssäoppimisen toteutussuunnitelman päivittäminen	vate	3	4	Topi	k 06	Turun AI
Työssäoppimisen arviointi- ym. lomakkeiden kehittäminen	Lomakkeiden ja työpaikkarekisterin päivitys	liiha	3	5	Topi	k 06	TIMALI
Toimistohallinnon osaamistarpeiden kartoitus ja osaamisen vertailu opsiin	Osaamistarpeiden selvitys ja vertaaminen opsiin, näyttöihin ja työssäoppimiseen	liiha	4	4	Alak	k 06	TIMALI
Kauppaopettajien vähittäiskauppakoulutus ja työelämä tiedotuksen syventäminen	Päivittää työelämäliikeyhteyttä opsiin ja työssäoppimisen ohjauksessa	liiha	4	4	Alak	k 06	TIMALI
Liiketalouden perustutkinnon asiakaspalvelu ja markkinointi -osion näytössuunnitelma	Työelämäliikeyhteyden ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamis- ja arviointisuunnitelma	liiha	4	1	Alak	k 06	Salon kaupan ja terveyden AO
Lastensuojelu ja tehostettu perhetyö -kurssin työelämävastaavuuden kehittäminen	Tarkistus, opetetaan kyseisellä kurssilla oikeita asioita työelämävastaavuuden kannalta	soite	4	4	Alak	k 06	Salon kaupan ja terveyden AO
Alakohtainen työelämäosaaminen - Hoitotyön tulevaisuuden näkymiä	Opetettajan työelämäajaksolla tarvittavan teorian tiedon päivittäminen	soite	2	6	Alak	k 06	Salon kaupan ja terveyden AO
Työelämäyhteyksien kehittäminen ... kone-, metalli- ja LVI-osastolla	Työelämäyhteyksien kehittäminen eräiden alan teemojen kohdalta	kome	2	6	Alak	k 06	Turun AI
Työprosessin kulun ja hallinnan automatisointi -oppilaitoksen tuottamien oppilaitoksen ja työelämän käyttöön	Opintokokonaisuuden ajanmukaisen oppimateriaalin tuottaminen	teli	1	6	Alak	k 06	Turun AI

Toteutusryhmä: LIIHA

Amos -opintojen yhteydessä toteutetut hankkeet						
Amos -tavoitteet: 1. Ylläpitää, vahvistaa ja kehittää opettajan substanssiosaamista 2. Lisätä opettajien työelämäntunnetusta, yhteistyötä työelämän kanssa ja verkottumista 3. Etsiä ratkaisuja työpaikalla tapahtuvan oppimisen kehittämiseksi 4. Lisätä koulutuksen työelämävastavuuttu	Kehittämisen kohde: 1. Näyttösuunnitelma 2. Työssäoppimispaikkojen kartoitus 3. Ohjaus verkossa 4. Ops. työelämäilähtöisyys					
Amos -tavoitteet: 5. Oppaat, ohjeet ja lomakkeet 6. Muu kohde						
	Hankkeiden ryhmittely Keh. kohde:					
Hankkeen nimi:	Hankkeen keskeinen idea:	Ala:	Amos tav.:	op.kok.:	aika:	Oppilaitos:
Ammattiosaamisen näytöt osaksi opetussuunnitelmaa	Ammattiosaamisen näyttöjen liittäminen työssäoppimissuunnitelmaan	Iiha	3	Alak	k 06	Keravan amo
Informaatio- ja kirjastoalan työelämän osaamistarpeiden kartoitus	Keskityy kirjastovirkailijatason osaamistarpeisiin	Iiha	4	Alak	k 06	Keravan amo
Taloushallinnon sekä toimistopalvelu ja tietohallinnon ammattiosaamisen näytöt	Alustava näyttösuunnitelma	Iiha	3	Alak	k 06	Mercuria
Taloushallinnon sekä toimistopalvelu ja tietohallinnon koulutusohjelmien ammattiosaamisen näytöt	Alustava näyttösuunnitelma	Iiha	3	Alak	k 06	Kauppiaitten kol
Näyttöjen kehittäminen	Näyttötoiminnan lyhyt kuvaus	Iiha	3	Näytöt	k 05	Keravan amo
Näytöt ammatillisessa koulutuksessa	Näytöt yrityksen talouden suunnittelu ja seuranta -opintokokonaisuudessa	Iiha	3	Näytöt	k 05	Kauppiaitten kol
Työpaikkaohjaajan arviointi ja opiskelijan itsearviointi työssäoppimisjaksosta	Arviointiohjeita ja -lomakkeita	Iiha	3	Topi	k 05	OKOL
Työssäoppimis- ja näyttösuunnitelma	Aikataulusta, tavoitteita, lomakkeita	Iiha	3	Näytöt	k 05	JKOL
Datanominäyttö, muistio	Ajatuksia datanomien näytöstä	Iiha	3	Näytöt	k 05	SLK

Näytön tavoitteet ja arviointi työpaikalla	Hajonainen kokoelma tavoitteita, lomakkeita, ideoita	liiha	3	1	Näytöt	k 05	HELMI
Näytön tavoitteet ja markkinointi	Hajonainen kokoelma tavoitteita, lomakkeita, ideoita	liiha	3	1	Näytöt	k 05	Keravan amo
Taloushallinto: ryhmäkohtainen palaveri	Hajonainen kokoelma tavoitteita, lomakkeita, ideoita	liiha	3	1	Näytöt	k 05	Keravan amo

