

**Timo Spangar, Karin Filander ja Esa Jokinen**

# **Aihioita aikuisopiskelun henkilökohtaistamiseen**

**AiHe-projektin arvioinnin väliraportti**



OPETUSHALLITUS

© Opetushallitus ja tekijät

Graafinen suunnittelu: Layout Studio Oy/Marke Eteläaho

ISBN 952-13-1759-0 (nid.)

ISBN 952-13-1760-4 (pdf)

Hakapaino Oy, Helsinki 2003

# SAATTEEKSI

Aikuisopiskelun henkilökohtaistamisen kehittäminen on pitkäjänteistä ja määrätietoista näyttötutkintojärjestelmän periaatteiden käytäntöön juurruttamista. AiHe-projektissa kysymys on aikuiskoulutuksen toimintatapojen muuttamisesta sellaisiksi, että henkilökohtaistaminen olisi sujuvaa ja luonnollista toimintaa. Muutostyö vaatii aikuisopiskelijoiden ja työpaikkojen asiantuntijoiden kuulemista ja kumppanuustyötä, jossa erilaisesta asiantuntemuksesta hyötyvät kaikki osapuolet.

AiHe-projektia arvioidaan kokonaisuutena koko prosessin ajan ja arviointitulokset ovat kaikkien osapuolten käytössä. Projektin ulkopuolisina arvioijina on PsT Timo Spangar Pikassos Oy:stä ja hänen kanssaan yhteistyössä ovat FT Karin Filander ja YM Esa Jokinen Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksesta. Evaluoinnin väliraportti on AiHe-projektin alkuvaiheen katsaus ja sen antamaa tietoa käytetään suunnattaessa henkilökohtaistamisen kehittämistä eteenpäin vuoden 2006 loppuun saakka.

Avainkysymys tässä vaiheessa on se, miten joustavuutta näyttö- ja oppimisjärjestelyissä voidaan lisätä niin, että hankittu ammattitaito voidaan tunnustaa ja tunnustaa luotettavasti. Toinen vastausta odottava kysymys on, miten aikuisten henkilökohtaiset oppimisprosessit vahvistetaan pedagogisesti tehokkaiksi ja joustaviksi aikuisen oppimistarpeen määrittämisen ja ohjauksen avulla. Tärkeää on, että uuden toimintatavan perusta kytketään ammattiin oppimisen ehtoihin ja avoimiin oppimisjärjestelyihin. Ohjauksen tehokas käyttö nousee keskeiseksi työmuodoksi aikuisopiskelun henkilökohtaistamisessa.

Välisarviointi tuo esiin, että AiHeessa on onnistuttu liikauttamaan henkilökohtaistamisen kehittäminen käyntiin. AiHeessa ovat nousseet esiin kehittämistyön strategia ja johtamisen merkitys. Aikuisopetuksen organisoinnissa on tehtävä andragogisesti tarkoituksenmukaisia valintoja. Organisoinnin on tuettava ohjauksen ja opettamisen edellytyksiä ja ottaa huomioon aikuisten tarpeet. Miten tutkinnon suorittajat tai opiskelijat ovat mukana heitä koskevissa ratkaisuisissa ja yleisemmin kehittämisessä?

Jää nähtäväksi, miten oppilaitosten AiHe-hankkeet kehittävät toimintakäytäntönsä avoimiksi ja työssäkäyviä aikuisia innostaviksi tutkinto- ja koulutustuotteiksi. AiHe-projektissa mukana olevat oppilaitokset ovat jo nyt kehittäneet omia toimintakäytäntöjään ja ennen kaikkea löytäneet kehittämiskohteita. Perinteinen opettaminen on muuttumassa ohjauksellisuuden myötä aikuisen itsearviointia ja avointa oppimista tukevaksi yhteis-

työksi, jossa oppijan ja tutkinnon suorittajan on entistä helpompi osoittaa osaamisensa myös työpaikalla.

Vuoden 2003 lopussa saamme seuraavan arviointikatsauksen AiHeesta. Silloin on odotettavissa jo tietoja siitä, millaisia ratkaisuja pilotointien avulla on kehitetty aikuisten opiskeluun. Haaste jäsentyneestä ja joustavasta näyttötutkintojen suorittamisesta on heitetty AiHe-hankkeille. Edessä on asiakaslähtöisen ammattitaidon arvioinnin, ohjauksen ja pedagogiikan kehittämistä, kumppanuustyön kehittämistä, kehittämistyön organisointia ja henkilökohtaistamisen taitojen syventämistä.

24.2.2003

Ylijohtaja  
Timo Lähdesmäki

Opetusneuvos, projektipäällikkö  
Aino Rikkinen

# TIIVISTELMÄ

*AiHe – aihioita aikuisopiskelun henkilökohtaistamiseen* on Opetushallituksen Aikuisopiskelun henkilökohtaistamisprojektin – AiHeen väliarviointiraportti. AiHe-projekti on ESR:n tavoiteohjelma 3:n kautta toteutettu ja rahoitettu hanke, jonka tavoitteena on näyttötutkintojärjestelmän yhteydessä kehittää aikuisten opiskelua, sen suunnittelua, organisointia ja aikuisopiskelijoiden ohjauksjärjestelmää tavalla, joka ottaisi huomioon aiempaa paremmin ja tietoisemmin aikuisopiskelijan erityistarpeet ja elämäntilanteen vaatimukset opiskelussa.

Väliarviointi jäsentää AiHe-projektin tähänastista kehitystä, erittelee sen toimintaympäristöä ja pohtii sitä, miten AiHe-projektin tulisi jatkaa toimintaansa saavuttaakseen tavoitteet, joita sille on asetettu. Väliarportissa analysoidaan AiHetta kehittämisprojektina sekä AiHeen suhdetta aikuisopiskelupoliittisiin haasteisiin, joita AiHe tulee vastaisuudessa kohtaamaan. AiHeen kehittämistyön konkreetit sisällöt muotoutuvat ja tarkentuvat projektin edetessä. Vuoden 2003 loppupuolella AiHeen tuloksia analysoidaan arvioinnin loppuraportissa.

Väliarviointi perustuu osallistuvaan ja kehittävään arviointiin, jossa evaluaattorit ovat toimineet AiHe-projektin kehittämistyön kuluessa projektin peilinä ja keskustelukumppanina. Väliarvioinnin aineistona ovat kerätyt keskusteluaineistot, osallistuvan havainnoinnin aineistot projektin eri tapauksista ja foorumeilta, oppilaitosten ja opetushallinnon avainhenkilöiden haastattelut, oppilaitoksille tehty kysely, projektin konsulttien tekemät yhteenvedot toiminnastaan ja oppilaitosten itsensä tuottamat dokumentoinnit.

Väliarvioinnin perusjohtopäätös on, että AiHe-projekti on jo tähänastisen lyhyen historiansa aikana onnistunut toimimaan aikuisopiskelun yksilöllistämisen, joustavoittamisen ja viime kädessä myös henkilökohtaistamisen *katalysaattorina ja mobilisoijana*. AiHe on näyttötutkintojärjestelmään liittyneenä onnistunut nostamaan henkilökohtaistamisen merkitystä koulutuspoliittisessa keskustelussa ja saanut toimintaan laajan ja monipuolisen henkilökohtaistamiseen liittyvien kehittävien kokeiden ja kokeilujen kehittämisverkoston. AiHe on toiminut tavallaan henkilökohtaistamisen kehityshautomona.

AiHeelle kehittämisprojektina on luonteenomaista verkostomaisuus ja monitoimijaisuus, mikä asettaa omat haasteensa projektin hallinnalle ja ohjaamiselle. Keskeinen johtopäätös on se, että AiHeen tulee lähikehityksessään

jatkaa oppilaitostason toiminnan kehittävien kokeiden ja niiden dialogisen verkottumisen tukemista nopeita johtopäätöksiä viivytäten. Liian aikaiset ja kiireiset johtopäätökset henkilökohtaistamisen kehittämisen ehdoista aikuisopiskelussa eivät johda oppilaitostasolla opintojen henkilökohtaistamisen jatkuvuutta tukeviin kestäviin ratkaisuihin. Toinen samanaikainen ja yhtä tärkeä tehtävä on rakentaa strategista dialogia oppilaitostason ja aikuiskoulutuspoliittisten tavoitteiden välille. AiHe-projektin on kyettävä haastamaan paikallistoimintaa AiHeelle asetettujen tavoitteiden, henkilökohtaistamiselle tärkeiden aihealueiden ja kehittämistyön selkeyttämisen näkökulmasta. Keskeisiä oppilaitostason kehittämistyön ja haastamisen välineitä ovat *sensitiiviset palautejärjestelmät* projektien toimijoille sekä paikallistason toimijoiden kesken rakennettavat oppimistilat, joissa henkilöstö ja johto johdatetaan keskustelemaan opintojen henkilökohtaistamiseen liittyvistä kysymyksistä. AiHeen kehittämislle *viivyttämisen ja haastamisen kaksoisstrategia* on siten oleellinen lähiajan kehitystehtävä.

AiHeen projektirakenne – projektin johto, oppilaitoskonsultointi, verkostotapaamiset, teemaseminaarit, asiantuntijaryhmät ja opettajien täydennyskoulutus on väliarviointiin mennessä saatu toimintaan. Projektirakenteen voi arvioida toimineen projektia tukevasti, sitä reflektoiden ja haastaen. Arvioinnin näkökulmasta kuitenkin herkkyyden säilyttäminen ja joustavuus kehittämisrakenteissa on tärkeää AiHeen tuottaessa verkostojensa kautta usein yllättäviäkin ja ennakoimattomia kehittämistarpeita, joihin tulee reagoida. Välittömänä rakenteen vahvistamistarpeena pidetään *projektin ohjauksen ja johdon vahvistamista* nykyisessä tilanteessa, jossa AiHe-projekti on laajenemassa 2003 alussa 50 oppilaitokseen. Myös *oppilaitostasolla* on kiinnitettävä huomiota kehittämistyön *resursseihin* ja reunaehtoihin, jotta AiHe-toimijoiden sinänsä sitoutunut kehittämistyö voisi vahvistua.

AiHe-projektin kehittämistyön johtopäätökset perustuvat analyysiin projektin kehityspoluista. Nykytilassaan AiHeen voi katsoa olevan *täytäntöönpanovaiheessa*, jossa toimijat oppilaitostasolla ovat hankkeissaan kehittämässä ja simuloimassa erilaisia henkilökohtaistamisen kokeiluita, joiden perusteella voidaan jatkossa tehdä opintojen henkilökohtaistamiseen liittyviä johtopäätöksiä. Täytäntöönpanovaihetta edelsi *laajenemisen ja sisäistymisen vaihe*, jolle on ominaista AiHeen identiteetin alkava sisäistyminen toimijoille ja AiHeen hankkeiden operationalisointi konkreettisiksi kehittämisaihioiksi. Laajenemista ja sisäistymistä edelsi *käynnistymisvaihe*, joka pitkälti oli kehittämisprosessin oppimista ja vuorovaikutusta oppilaitosten ja Opetushallituksen kesken. AiHe alkoi alkujaan *suunnitteluvaiheella*, jossa ohjauksen kehittämispioneerit muodostivat hankkeen suunnitteluryhmän, jonka työn perustalta AiHe omaksuttiin ja liitettiin myöhemmin näyttötutkintojärjestelmän kehittämiseen.

AiHeen koulutuspoliittinen funktio liittyy oleellisesti osaksi aikuisväestön osaamistason kehittämispyrkimyksiä. Sillä on kytköksensä myös työvoima-

politiikkaan työvoiman työllistyvyyden edistäjänä ja myös sosiaalipolitiikkaan väestön osallistumismahdollisuuksien edistäjänä ja yhtenä keino-  
na syrjäytymisen ehkäisemisessä. AiHeen erityisenä haasteena tällä alueella  
on aikuiskoulutuksen ja siihen liittyvän ohjauksen ja tuen organisoiminen  
ja menetelmällinen kehittäminen siten, että se hyödyttää ja tavoittaa erityi-  
sesti ikääntyvän työvoiman sekä myös väestön, jolla on vaatimaton koulutus-  
tausta ja usein myös oppimisvaikeuksia.

AiHe on monimuotoisissa hankkeissaan keskittynyt oppilaitosten sisäisen  
joustavuuden kehittämiseen. Tämä on yksilöllistämisen ja henkilökohtais-  
tamisen edellytys. Tulevaisuuden haasteet AiHe-projektille ja sen hankkeil-  
le oppilaitostasolla aikuisväestön osaamisen kehittämiseksi liittyvät laajene-  
vaan verkostoitumisen tarpeisiin suhteessa muihin alueiden oppilaitoksiin,  
muihin julkisiin toimijoihin, kuten työhallintoon ja kuntiin sekä yksityi-  
seen sektoriin.



# SISÄLLYS

<b>1</b>	<b>JOHDANTO</b>	<b>11</b>
<b>2</b>	<b>AIHEEN KOULUTUS- JA YHTEISKUNTAPOLIITTINEN TAUSTA SEKÄ AIKUISKOULUTUKSEN KEHITTÄMISTRENDEJÄ</b>	<b>13</b>
<b>3</b>	<b>AIHE-PROJEKTIN KEHITYSVAIHEET</b>	<b>21</b>
3.1	Suunnitteluvaihe, synnytys ja varhaislapsuus	21
3.2	Käynnistymisvaihe, syksy ja talvi 2001–02. Ensiaskeleita eri tahtiin mutta järjestelmällisesti.	22
3.3	Laajeneminen ja sisäistyminen – 2002. Identiteetti syntyy.	25
3.4	Täytäntöönpano – vahvistuneita kehittäviä kokeita. Syksystä 2002 eteenpäin	26
3.5	Yhteenveto ja AiHeen perusmalli	27
<b>4</b>	<b>AIHE-PROJEKTIN LUONNE</b>	<b>30</b>
<b>5</b>	<b>MONITOIMIJAISEN VERKOSTOTYÖN LUONNE JA AIHEEN HAASTEET</b>	<b>33</b>
<b>6</b>	<b>AIHE-PROJEKTIN HAASTEET JA SEN TOIMINTAKYVYN KEHITTÄMINEN</b>	<b>35</b>
<b>7</b>	<b>LÄHTEET</b>	<b>40</b>
	<b>LIITE</b>	
	AiHe-hankkeet aineistolähteiden valossa marraskuussa 2002	42



Aikuisopiskelun henkilökohtaistamisprojekti AiHe on Opetushallituksen ESR:n tavoiteohjelma 3:n avulla rahoitettu tällä hetkellä 40 aikuiskoulutuslaitoksessa toteutettava kehittämishanke, jonka tavoite on edistää aikuiskoulutuksen organisoimista tavalla, joka mahdollistaa aikuisopiskelijan elämäntilanteen, oppimisen ja opiskelun erityislaadun huomioinnin koulutuksen suunnittelussa, organisoinnissa ja toteuttamisessa.

Käsillä oleva raportti on AiHe-projektin ulkopuolisen arvioinnin ensimmäinen väliraportti. Ulkopuolisen arvioinnin ja väliraportoinnin tehtävänä on edistää AiHe-projektin toimintaa ja auttaa projektissa mukana olevia eri osapuolia ymmärtämään selkeämmin projektille asettuvia tavoitteita, odotuksia, tähänastisia toimintamuotoja, kokeiluja ja kehittelyä. Väliarviointi on osa kehittävää arviointia, joka auttaa käynnissä olevaa projektia fokusimaan toimintaansa projektin usein vauhdikkaan etenemisen pyörteissä. Kyse on ulkopuolisesta ja holistisesta tulkinnasta, joka koskee projektin eri toiminta-alueita ja aikuisopiskelun henkilökohtaistamisen positiivisia edellytyksiä sekä kehityskulkuja samoin kuin mahdollisia henkilökohtaistumisen esteitä tai haasteiden identifiointia.

Aihe-projektin arviointia luonnehtii liikkuminen toimintatutkimuksen ja kehittävän arvioinnin luonteen mukaisesti jatkuvasti prosessin rajoilla, sen sisä- ja ulkopuolella. Arviointitiimin tutkijat ovat osallistuneet monitasoisesti projektin etenemisen eri vaiheisiin ja toimintamuotoihin. Tutkijat ovat osallistuneet projektin suunnittelukokouksiin, konsulttikokouksiin, konsulttien vetämiin projektikokouksiin oppilaitostasolla sekä arviointi- ja yhteistyöseminaareihin, teemaseminaareihin ja verkostotapaamisiin. Tutkijat ovat pyrkineet toimimaan myös konsulttien tukena silloin kun he ovat tarvinneet keskustelukumppania pohtiessaan oppilaitosten konsultoinneissa ja kehittämistyössä esiin nousseita tilanteita. Tutkijat ovat näin toimineet projektin sisäisen kommunikaatorakenteen ja sisäisen keskustelun yhtenä osapuolena ja resurssina, johon eri osapuolet ovat voineet tarvittaessa ottaa yhteyttä tilanteen kokonaisuuden selkeyttämisen pyrkimyksissään. Arviointitiimi on välittömän projektiin osallistumisen lisäksi kokoontunut kuukausittain pohtimaan projektin kulloistakin kehitysvaihetta. Tutkijat ovat näin luoneet itselleen reflektiotilaa voidakseen arvioida projektin luonnetta, kokonaisuutta ja kehittämisympäristöä suhteessa laajempiin koulutuksen ja työelämän kehittämisen kysymyksiin.

AiHe-projektissa on kysymys hyvin monitoimijaisesta ja monitasoisesta sekä pitkäkestoisesta kehittämis- ja muutoshankkeesta, jonka onnistumisen kan-

nalta on oleellisen tärkeää arvioida jo prosessin kuluessa kokemuksia hankkeen etenemisestä. Kehittävän arvioinnin lähtökohtana on toiminnan itsereflektiivisyys. Reflektiivisyyden avulla pyritään varmistamaan se, että toiminnan suuntaa ja tavoitteita voidaan prosessin eri vaiheissa jatkuvasti suunnata uudelleen.

Käsillä olevan väliraportin analyysit ja johtopäätökset perustuvat edellä kuvattuihin toimintamuotoihin, projektin kirjallisiin tuotoksiin ja julkaisuihin sekä konsulttien reflektio- ja muistiinpanoihin ja oppilaitosten projektiasiakirjojen analyysihin. Tutkijat ovat myös tehneet oppilaitostasolla opettajien, rehtoreiden, joidenkin työpaikkaohjaajien ja opiskelijoiden henkilöhaastatteluja. Haastateltuihin on kuulunut myös opetusministeriön ja Opetushallituksen virkamiehiä ja tutkijoita, jotka ovat olleet aloittamassa aikuisopintojen henkilökohtaistamisen hanketta. Lisäksi oppilaitosten AiHe-hankkeen vastuuhenkilöille lähetettiin keväällä 2002 sähköpostikysely, joka koski hankkeisiin osallistuvien henkilöiden käsityksiä henkilökohtaistamisen keskeisistä käsitteistä ja odotuksista, joita he juuri käynnistyneeseen AiHe-projektin työskentelyyn kohdistivat. Kyselyn avulla luotiin kokonaiskuva AiHeen hankkeiden aloittamisvaiheen jälkeisestä kokonaistilanteesta.

Väliraportin aluksi tarkastellaan niitä koulutus- ja yhteiskuntapoliittisia konteksteja sekä niitä aikuiskoulutuksen kehittämisen piirteitä, jotka liittyvät AiHe-projektin yhteiskunnalliseen viitekehykseen. Aikuiskoulutuksen keskeiset kehittämishaasteet ovat toimineet perustana sille sosiaaliselle tilaukselle, johon projekti on lähtenyt hakemaan vastauksia. AiHe-projektin monimuotoisuutta ja kehityskulkuja selkiytetään tunnistamalla projektin eri kehitysvaiheita suunnitteluvaiheista nykytilanteeseen. Lisäksi jäsennetään AiHe-projektin oppilaitostason hankkeiden<sup>1</sup> ”perusmalli” – ”tyypillinen AiHe-hanke” – jonka avulla tarkastellaan AiHeen hankkeiden yleistä kehitysvaihetta ja luonnetta.

AiHe-projekti on tällä hetkellä 40 oppilaitoksen toteuttama monihaaranainen kehittämisprojekti, jonka moninaisuutta voidaan selkeyttää käsittelemällä AiHeen projektirakennetta ja sen luonnetta kehittämishankkeena. AiHeen kontekstin, kehityksen ja sen luonteen kuvaus antaa mahdollisuuden arvioida AiHeen nykyistä kehitysvaihetta sekä sisällöllisesti että kehittämisrakenteen kautta. Näin luodaan perustaa yhteenvedolle, johtopäätöksille sekä toiminnan kehittämistä koskeville suosituksille. AiHe henkilökohtaistamisen uusia toimintatapoja kehittävänä projektina on alkutaipaleellaan, joten sen tuotoksia voidaan arvioida tarkemmin vasta sen edettyä pitemmälle, vuoden 2003 loppupuolelle, jolloin analysoidaan ensimmäisen ESR-puoliohjelmakauden aikaansaannokset.

---

<sup>1</sup> Tässä raportissa pyritään terminologiseen yhdenmukaisuuteen siten, että koko AiHe nimitetään projektiksi, oppilaitostason toimintoja hankkeiksi ja oppilaitostason erilaisia ”alatoimintoja” osahankkeiksi.

## 2 AIHEEN KOULUTUS- JA YHTEISKUNTA- POLIITTINEN TAUSTA SEKÄ AIKUIS- KOULUTUKSEN KEHITTÄMISTRENDEJÄ

### Aiheen EU-poliittisia kytkeviä

Aihe-projektin koulutus- ja yhteiskuntapoliittisia tavoitteita voidaan selkiyttää tutkimalla sitä, mihin eri yhteiskuntapoliittisissa ohjelmissa ilmaistuihin tavoitteisiin AiHe on kytkeytynyt. AiHe on ESR:n tavoiteohjelma 3:n projekti. ESR:n suunnitelma ohjelma-asiakirjaksi määrittelee koko Suomen ESR:n tavoitteeksi ja visioksi ”Tiedon, työllisyyden, osaamisen, yrittäjyyden ja tasa-arvon eurooppalainen Suomi”. AiHe-projekti on osa ESR:n 3-tavoiteohjelman toimintalinja 3:n toimenpidekokonaisuutta 3.1., jonka otsikko on *Koulutuksen laadun ja vaikuttavuuden parantaminen*. Toimenpidekokonaisuuden perustavoitteena pidetään ammatillisen koulutuksen laadun parantamista ”... sisällyttämällä ammatillisena peruskoulutuksena suoritettaviin tutkintoihin näytöt.” Ohjelma-asiakirjassa todetaan lisäksi, että ”tarkoituksena on niin ikään se, että näytöt parantavat koulutuksen laatua, paitsi toimimalla koulutuksen laadunvarmistuksena, myös välillisesti kehittämällä ammatillisen koulutuksen opetusjärjestelyjä sekä tuki- ja ohjaustoimia.” Ammatillisen koulutuksen kehittäminen liitetään lisäksi todettuun tarpeeseen tiivistää koulutuksen ja työelämän yhteyttä, edistää kansalaisten osallisuutta tietoyhteiskuntaan ja edistää elinikäisen oppimisen toteutumista. (Työministeriö 1999.)

ESR-toiminnan tavoite on kaikkiaan kehittää julkisen sektorin sekä julkisen ja yksityisen sektorin yhteistoimintarakenteita tavalla, joka edistää Suomen kansainvälistä kilpailukykyä. Kilpailukyvyyn yksi oleellinen elementti on osaamisen kehittäminen, jota edistetään mm. toimenpidekokonaisuuden 3.1. avulla, johon AiHe kuuluu. Kyse on kansalaisten osaamistason parantamisesta ammatillisen koulutuksen avulla, sen laatua ja tehokkuutta parantamalla.

ESR on ohjelmaston retoriikassa linkittynyt Euroopan työllisyysstrategiaan (EES), jonka yksi keskeinen tavoite on edistää kansalaisten työllistävyyttä -pätevyyttä ja valmiuksia työmarkkinoilla toimimisessa. Työllistävyyden edistämisen yksi keskeinen väline on riittävä ammatillisen koulutuksen kautta saavutettu ja mieluiten tutkintojen avulla osoitettu ammatillinen osaaminen. ESR-toiminnan kova ydin on suomalaisen yritysmaailman kilpailukyvyyn edistäminen. Samalla Suomi ilmaisee kautta ESR-tavoiteohjelman, että se haluaa edistää kilpailukykyään tavalla, joka ehkäisee kansalaisten syrjäytymisen työelämästä ja koulutuksesta sekä edistää heidän tasavertaisia mahdollisuuksiaan yhteiskunnalliseen osallistumiseen ja osallisuuteen. Näin ESR-toiminnan tavoitteet edistävät yhteiskunnallisen koheesion politiikkaa, joka

liittyy EU:n sosiaalipoliittiseen agendaan. Sosiaalipoliittisen agendan perusviesti on, että huolehtiminen kansalaisten osallisuuden kehittamisestä ja syrjäytymisen estämisestä on kaiken talous- ja työvoimapolitiikan ydin. (EU Commission 2000.)

Siten AiHe on ohjelmallisesti kytkeytynyt kontekstiin, joka asettaa sen toiminnan tavoitteeksi aikuisten ammatillisen osaamisen kehittämisen tavalla, joka pitää lähtökohtanaan kansalaisten osallisuuden edistämistä ja estää osaltaan heidän syrjäytymistään ammatillisessa koulutuksessa.

## Aikuisväestön koulutustason nostaminen

Kouluttamattoman aikuisväestön osaamistason nostaminen elinikäisen oppimisen periaatteen mukaisesti oli opetusministeriön parlamentaarisen aikuis-koulutustyöryhmän (OPM 2002a) mietinnön keskeinen esitys. Kansalaisten mahdollisuus ”vuosittaiseen 1–2 viikon koulutusjaksoon ja perusteelliseen osaamisen uusintamiseen 10–15 vuoden välein” (emt., tiivistelmä) tulisi sen mukaan taata mm. virtuaalisia oppimisympäristöjä hyödyntämällä. Koulutuksen rahoitusta suunnattaessa olisi työryhmän mukaan seuraavien 10 vuoden aikana kiinnitettävä entistä enemmän huomiota ikärakenteen vanhenemiseen, koulutusrakenteen ja ammattirakenteen muutoksiin. Lisäksi tarvitaan erityisen koulutustason nosto-toimenpideohjelman tukea 80–120 000:lle pelkästään perusasteen koulutuksen suorittaneelle aikuiselle toisen asteen tutkinnon saavuttamiseksi. (emt., tiivistelmä.)

Aikuiskoulutustyöryhmän mietinnössä esitetään lisäksi, että

”kullakin alueella toteutetaan aikuiskoulutusorganisaatioiden tarkoituksenmukainen hallinnollinen ja toiminnallinen yhteistyö ja tälle toiminnalle turvataan järjestämislupamenettelyä kehittämällä edellytykset vastata aikuisen väestön tarpeisiin. Tavoitteena on, että ammatillisen koulutuksen järjestäjästä muodostuu monipuolisia tai muutoin vahvoja toimijoita työelämän koulutustarpeiden ja alueellisen kehittämistyön näkökulmasta. Aikuiskoulutusjärjestelmää selkiytetään siten, että aikuiskoulutusta voidaan seurata, arvioida ja kehittää kokonaisuutena sekä tarkastella myös erillään nuorten koulutuksesta. Oppilaitokset toteuttavat ja kehittävät perustehtäviään. Myös jatkossa kaikilla koulutuksen järjestäjillä tulee olemaan aikuiskoulutus-tehtävä. Toisen asteen ammatillisen koulutuksen järjestämistä selkiytetään siten, että ammatillisen lisäkoulutuksen rahoitus suunnataan ammatillisille oppilaitoksille ja erälle vakiintuneesti ammatillista lisäkoulutusta järjestäneille vapaan sivistystyön oppilaitoksille. Ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten ja valtakunnallisten erikoisoppilaitosten asema selkiytetään lainsäädännössä aikuisväestön toisen asteen ammatillisen koulutuksen tarjoajina ja työelämän kehittäjinä.” (OPM 2002a, tiivistelmä.)

Opetusministeriön budjettirahoitus aikuiskoulutukselle on noin 3,5 mrd. markkaa eli n. 590 miljoonaa euroa vuosittain (OPM 2002b). Kaiken kaikkiaan julkinen hallinto rahoitti vuonna 2001 aikuiskoulutusta vuonna 2001 4,5 mrd. markalla eli n. 770 milj. eurolla; ammatillisen lisäkoulutuksen osuus on ennen mainittua mietintöä pudonnut puoleen vuoden 1997 jälkeen ja on n. 500 milj. markkaa eli n. 85 milj. euroa vuonna 2001. (OPM 2002c.)

## Näyttötutkintokonteksti

Lainsäädännön toteuttamisen näkökulmasta suurin huomio AiHe-projektissa kiinnittyy lakiin 631/1998 ja asetukseen 812/1998 ammatillisesta aikuiskoulutuksesta. Laissa asetetaan puitteet suomalaiselle näyttötutkintojärjestelmälle, jonka luominen edustaa kansainvälisestäkin ottaen innovatiivista ja rohkeaa vastausta tulevan työvoimapulan haasteeseen sekä yrittäjyyden, elinikäisen oppimisen ja työelämän kehittämisen tukemisen tarpeisiin (L 631/1998 § 2; OPH 2000, 36). Henkilökohtaisten opiskeluohjelmien laatimisen perusteet (OPH:n määräys 47/011/2000) näyttötutkintoihin valmistavassa koulutuksessa tulivat voimaan 1.4.2000, ja ne tukevat osaltaan näyttötutkintojärjestelmän toimimista ja vaikuttavuutta.

Määrällisesti kuvattuna vuonna 1994 alkanut näyttötutkintojärjestelmä tuotti koko tutkintoja 2 645 kappaletta vuonna 1996, 12 815 vuonna 1999 ja arviolta 21 000 vuonna 2002. Koko tutkinnon lisäksi on suoritettu useita tuhansia osatutkintoja, ja näyttöihin valmistavaan koulutukseen osallistui yhteensä 72 000 henkilöä vuonna 1999, joista suurin osa ei osallistunut varsinaisiin näyttötötilaisuuksiin. (OPH 2000, 3; OPH 2002.)

Oppisopimuskoulutukseen osallistui vuonna 2002 arviolta 49 000 ihmistä Suomessa (OPH 2002). Kaiken kaikkiaan aikuiskoulutukseen osallistui vuonna 2000 noin 1,8 miljoonaa henkeä (Tilastokeskus 2001). Suomessa annettiin Opetushallituksen verkkosivujen mukaan vuonna 2001 aikuiskoulutusta yli 1 000 oppilaitoksessa. Näistä n. 45 on suuria ammatillisia aikuiskoulutuskeskuksia, joista on mukana itse AiHe-projektissa 13.

Koska jopa puolet Suomen aikuisväestöstä osallistuu aikuiskoulutukseen vuosittain, vaikuttavat aikuisopiskelun henkilökohtaistamisen kokeilut sekä koulutuksen tarjoajien että henkilöstö- ja työvoimakoulutuksen ostajien näkökulmasta valtaviin koulutusmarkkinoihin. Näyttötutkintojärjestelmän kolmikannan kolmannen osapuolen eli aikuisopiskelijoiden intressit *eivät* toistaiseksi ole olleet tasavertaisesti esillä koulutuksen järjestäjien ja työpaikan intressien rinnalla. *AiHeen perimmäisenä tavoitteena onkin ulottaa uusi järjestelmä myös opiskelijoihin näiden subjektivoitumisen varmistamiseksi kolmikannan osapuolen roolissa tavalla, joka koskee niin järjestelmän henkeä kuin juridiikkaa.* Opiskelun henkilökohtaistuminen, opiskelijan sitoutuminen opiskeluun sekä opintojen ”omakohtaistuminen” ovat askeleita tähän suuntaan.

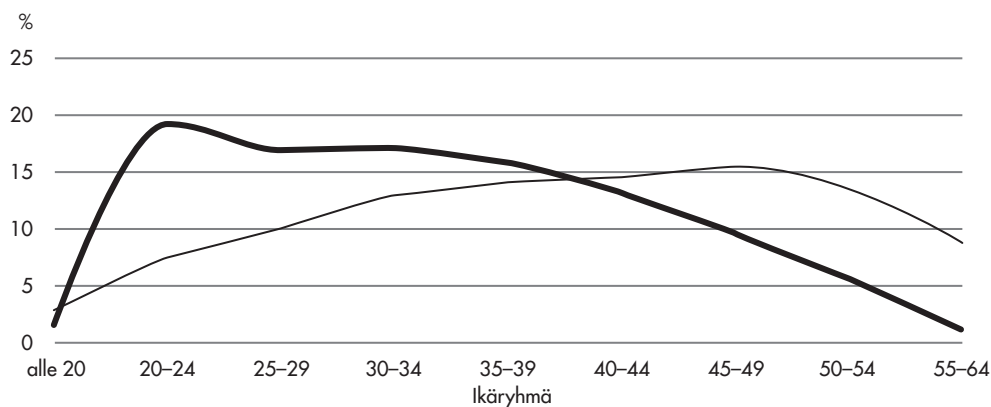
Näyttää siltä, että AiHe-projektia on näyttötutkintokytkentänsä vuoksi arvioitava suhteessa samaan viitekehukseen, jossa itse näyttötutkintojärjestelmän kehittymistä ja toimivuutta arvioidaan. Keskeisimpiä innovaatioita, mutta myös kritiikin kohteita järjestelmässä ovat

- 1) *tutkintotoimikuntien toiminta* Opetushallituksen säätämänä mutta opetusjärjestelyihin puuttumattomana elimenä sekä
- 2) *kolmikantaisen arviointikäytännön toteuttaminen* huomoiden toisaalta opiskelijan näkökulma ja toisaalta *Opetushallituksen edustuksen puuttuminen* kolmikannasta (OPH 2000, 36).

AiHeen kytkeytyminen alkutaipaleellaan vahvasti nimenomaan näyttötutkintojen *vaikuttavuuden kontekstiin* asettaa myös ensimmäiset reunaehdot henkilökohtaistamisen kehittämiseksi. Ohjaus ja ohjauksellisuus nousevat keskeiseksi yhdistäväksi tekijäksi toimintarakenteiden vaikuttavuuden ja toimivan yksilön/asiakkaan välille.

Näyttötutkintojärjestelmän kokonaisarvioinnissa (OPH 2000, 4) kiinnitetään huomiota erityisesti siihen, että hyvin monet *aikuisopiskelijat osallistuvat pelkkään valmistavaan koulutukseen eivätkä suorita näyttöjä (varsinkaan kokonaan ilman valmistavaa koulutusta)*, jolloin järjestelmän keskeinen idea ei toteudu. Lisäksi *näyttöjen suorittajat ovat huomattavasti nuorempia kuin työvoima keskimäärin* toisin kuin odotettiin (kuvio 1).

Selityksenä sille, että ammattitaidon hankkimistavasta riippumattomia näyttöjä suoritetaan odotettua vähemmän, arvioidaan olevan sen, että ”mahdollisuudet tutkinnon suorittamiseen ovat olleet tiukasti sidoksissa valmistavan koulutuksen järjestämiseen” (OPH 2000, 223–224). Usein ”koko tutkinnon läpäisy edellyttää sitoutumista koulutukseen” (emt., 224). Myöskään tut-



Kuvio 1. Näyttötutkinnon suorittaneiden ikäjakama vuonna 1999 verrattuna työllisen työväestön ikäjakamaan vuonna 1998 (OPH 2000b).

kintojen ns. toiminnallinen riippumattomuus ei ole toteutunut, eli esimerkiksi tutkintojen arvioija ja valmistavan koulutuksen antaja voivat olla sama henkilö (emt., 224). Selviä puutteita on ollut näyttötutkintojen markkinoinnissa sekä yksinkertaisesti niiden kokemisessa hyödyllisiksi kolmikannan kunkin osapuolen kannalta (emt., 232).

Eri alojen *näyttötutkintojen suunnittelulla* pyritään vastaamaan paitsi nykyiseen työvoimatarpeeseen myös joidenkin alojen elvyttämiseen, tukemiseen ja vauhdittamiseen. (OPH 2000, 57–58.) Kokonaisarvioinnissa todettiin, että tutkintojen *työelämävastaavuudessa* ja *aikuisopiskelijan vaikutusmahdollisuuksissa* on jatkuvasti parantamisen varaa (emt., 210–211). Tutkintotoimikunnat pitivät arvioinnin mukaan itseään ennen kaikkea tärkeinä tutkintojen *laadunvalvojina* (emt., 212), jotka toisessa ääripäässä käyttävät ”tiukkaa ohjausotetta” tutkintojen järjestämiseen, ja toisessa ääripäässä ”tekevät ainoastaan järjestämissopimuksia ja allekirjoittavat todistuksia” (emt., 231). Kaiken kaikkiaan toimikuntakyselyn valossa näyttötutkintojärjestelmä näyttää käytännöiltään hyvin epäyhtenäisenä (emt., 210).

Näyttötutkintojen suorittamismäärä ei myöskään näytä heijastavan eri alojen työelämän tarpeita, eli sellaisella alalla, jolla on keskimäärin alhaisempi koulutustaso, ei ole suoritettu enempää tutkintoja kuin korkeammin koulutetulla alalla (OPH 2000, 224–225). Yksityisistä työnantajista vain 40 % tunsi näyttötutkintojärjestelmän mielestään tarkasti arvioinnin ajankohtana (emt., 225), ja tutkintojen perusteita on kritisoitu mm. vaikeaselkoisiksi. Työelämä ei ole läheskään aina mukana kolmikantayhteistyössä, ja silloin kun työelämän edustaja on mukana näyttöjen arvioinnissa, tarvitsee hän tuekseen tutkintosuoritusten arviointikoulutusta (emt., 226).

Aikuisopiskelijan kannalta näyttötutkintojärjestelmää kuvataan ”käyttäjä-epäystävälliseksi”: paitsi että se ei ole onnistunut herättämään laajempaa kiinnostusta näyttöjen suorittamiseen, on myös näyttöjen ja opiskelun yhteenlimittyminen itsessään ollut joillekin opiskelijalle vaikeasti hahmotettava asia (OPH 2000, 226). Myöskään tutkintojen laatua ei kyetä luotettavasti arvioimaan ja valvomaan ilman lisätukea (emt., 227).

Mitä tulee aikuiskoulutuksen tulosohjaukseen, oli

”tavoitteena siirtyä opetussuunnitelma- ja perusteisesta prosessin ohjauksesta tutkintojen perusteisiin pohjautuvaan tulosohjaukseen. (...) Käytännössä (...) oppilaitoksiin syntyi ainoastaan uusi toimintamuoto: näyttötilaisuuksien järjestäminen”, joka ”perustui opettajien omaan aktiivisuuteen, ilman että tutkintojen järjestämisestä olisi välttämättä tehty strateginen valinta. Oppilaitoksen laajempi henkilöstön sitouttaminen näyttötutkintoihin ei ole ollut kovin yleistä.” (OPH 2000, 228.)

Tutkintojen perusteiden laatimisessa ja uuden aikuiskoulutuksen ideologian levittämisessä näyttötutkintojärjestelmä näyttää onnistuneesti toimeenpannulta. Käytännön tason puutteita ovat työelämän tietämättömyys näyttöjen piirteistä ja taloudellisten ja strategisten linjausten riittämättömyys hyvien käytäntöjen luomiseksi ja ylläpitämiseksi (OPH 2000, 231). Muista järjestelmän puutteista mainitaan mm. työelämän asiantuntijuuden jääminen oppilaitoksen näyttötutkintomestareiden edustuksen varjoon ja opiskelijan oikeusturvasta huolehtimisen ongelmallisuus (emt., 232). Kaikesta huolimatta näyttötutkintojärjestelmä sisältää myös paljon hyvää. Ammatilaiten mahdollisuudet suorittaa tutkintoja ovat parantuneet ja järjestelmä on lisännyt erittäin merkittävästi koulun ja työelämän yhteistyötä (emt., 233).

## **Ammatillisen koulutusjärjestelmän asettamia reunaehtoja**

Suomalainen ammatillinen koulutusjärjestelmä on ollut koko 1990-luvun jatkuvien rakenteellisten ja kulttuuristen murrosten luvattu maa, jossa muutos- ja kehittämisprosessit ovat seuranneet toinen toistaan. Oppilaitosten henkilöstön toimenkuviissa päällekkäiset ja useat kehittämishankkeet ovat seuranneet tiiviisti toisiaan ja kehittämistyön ”vapauden alueesta” on tullut usein kehittämisspakko ja työssä selviämisen edellytys. Oppilaitosten työn ja opettajien työn johtaminen on kanavoitunut kehittämisprojekteihin, joiden avulla on edistetty usein voittopuolisesti keskustasolla määriteltyjä kehittämissideoita, joita on siirretty oppilaitoksiin erilaisten kehittämisraken- teiden avulla. Jatkuvat oppilaitosten rakenteelliset muutokset, markkina- suuntautuneet toimintatavat ja uudenlaiset koulutuspoliittiset suuntaviivat ovat muodostuneet 1990-luvun taloudellisen niukkuuden vuosista lähtien ammattiopettajan työssä uudenlaiseksi arjen normaliteetiksi.

Keskustason päätöksenteossa, esimerkiksi opetusministeriön koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa (OPM 1996) ammatillinen kou- lutus on nimetty taloudellisen nousun ja kansainvälisen kilpailukyvyyn oleel- liseksi instrumentiksi. Kehittämissuunnitelman mukaan ammatillisen kou- lutuksen ja ammattikorkeakoulujen koulutuksen kasvu tulee pyrkiä kana- voimaan potentiaalisille kasvualoille ja kaikilla koulutusjärjestelmän tasoilla tulee lisätä työelämässä tapahtuvaa koulutusta, työtaitojen osuutta, yrittä- jyyttä ja kykyä työllistää itse itseään. Ammatillisen koulutuksen on myös osallistuttava elinkeinoelämän ja teollisuuden kehittämiseen erityisesti tuke- malla pienten ja keskisuurten yritysten kehittämistoimintaa ja verkostoitu- mista mm. lisäämällä oppisopimuskoulutuksen määrää. Myös toisen asteen ammatillisen koulutuksen kuuden kuukauden työelämäoppimisen jaksoon liittyen kehitetään ammatillisen koulutuksen sisällä uusia metodeja ja lähes- tymistapoja, joiden avulla tuleva työvoima sopeutetaan kvalifikaatiovaati- muksiin ja ammattirakenneiden muutoksiin. Näin toimimalla pyritään myös edistämään opiskelijoiden työllistymistä ja sijoittumista työelämään.

Siirtymä koulutusjärjestelmäkeseisistä ratkaisuisia markkinaperusteisiin toimintalinjauksiin on ollut ominaista 1990-luvun suomalaiselle koulutuspolitiikalle. Ammatillista koulutusjärjestelmää on moitittu kalliiksi, hitaaksi ja jähmeäksi rakenteeksi, joka ei pysty kouluttamaan työntekijöitä tulevaisuuden työmarkkinoille, jatkuvan muutoksen ja joustavasti erikoistuvan työelämän tarpeisiin. Vallitsevan tulkinnan mukaan työelämässä tarvitaan työntekijöitä, jotka pystyvät jatkuvasti orientoitumaan uudelleen muuttuviin tehtäviin ja työnkuviin. Työntekijöiltä edellytetään innovatiivista ja aloitteellista vastuunottoa ja kommunikatiivisia ja sosiaalisia kompetensseja, jotka mahdollistavat yhteistyön ja selviämisen joustavan tuotannon ennakoimattomista tilanteista. Innovatiivisuuden ja sosiaalisten kompetenssien korostuminen ammattitaidon oleellisena osana on lisännyt keskustelua ammatillisen koulutuksen ja ammattitaidon kehittämis- ja muutostarpeista ja kehittämisen strategioista. Avautumista markkinoille, koulutuksen yksilöllistämistä ja räätälöintiä (ks. Rinne & Vanttaja 1999, 32) on pidetty oikeanlaisena koulutuspoliittisena ratkaisuna, joka luo edellytyksiä koulutusjärjestelmän uudistamiseen ja viime kädessä suomalaisten yritysten kansainvälisen kilpailukyvyyn parantamiseen. Suljetuista, opettajakeskeisistä ja opetussuunnitelmakeskeisistä toimintalinjauksista on suuntauduttu kehittämään elinikäisen oppimisen periaatteen mukaisesti avoimia oppimisympäristöjä, joissa viimekätinen aloite ja vastuu oppimisesta on siirtynyt koulutusjärjestelmältä ja yhteiskunnalta opiskelijoille itselleen.

Koulutuspoliittisissa strategioissa opiskelijaa pidetään nyt itseohjautuvana kuluttajana, joka kykenee liikkumaan itsenäisellä tavalla erilaisissa verkotuvissa ja löyhäsidoksisissa oppimisympäristöissä. Systemaattisen oppilaitosopetuksen sijasta opiskelijan oletetaan kykenevän itse aktiivisesti rakentamaan ja tunnistamaan omaa osaamistaan moninaistuvissa ja vaihtoehtoisissa oppimisympäristöissä, jotka voivat vaihdella tietoverkkojen avulla tapahtuvasta etäopiskelusta työpaikoilla tapahtuvaan työssäoppimiseen sekä kodin ja harrastusten yhteydessä tapahtuvaan non-formaaliseen ja informaaliseen oppimiseen. Työssäoppiminen ja oppilaitosten opetustarjonnan moduulirakenne (tiukat teoriapaketit, joita täydennetään itsenäisillä etätehtävillä) sekä verkko-opetuksen ohjausteknologia muodostavat hyvin avoimen oppimisympäristön, joka poikkeaa suuresti perinteisistä koulutusjärjestelmäkeseisistä toimintamalleista. Avoimissa oppimisympäristöissä opiskelijalla ei ole paljoakaan mahdollisuuksia perinteiseen ryhmäperusteiseen ammatilliseen sosiaalistumiseen luokkayhteisössä, joka loi edellytyksiä ammatilliselle kypsymiselle ja ammatti-identiteetin muodostumiselle koulutusjärjestelmäkeseisessä toimintamallissa. Uusissa oppimisen verkostoissa opiskelijoiden odotetaan toimivan oman ammatillisen polkunsä ja oppimisen sä ylläpitäjänä ja rakentajana. Oppilaitos tukee tällaista ”toisen modernin” itsenäistä ja itseohjautuvaa opiskelijaa ohjauksella ja neuvonnalla mm. pyrkimällä aktiivisesti kehittämään itsenäisten opiskelupolkujen tueksi erilaisia malleja ja metodeja, jotka auttavat opiskelijoita selviämään ja rakentamaan siltoja moniaineksisten avointen oppimisympäristöjen rajapinnoilla.

AiHe-projekti liittyy näin kiinteästi kansalliseen ja kansainväliseen koulutus-, työvoima- ja sosiaalipoliittiseen keskusteluun ja tavoitteen asetteluihin. Keskeisesti opintojen henkilökohtaistamisen projektina AiHe liittyy osaltaan tavoitteisiin kohottaa erityisesti vanhemman työvoiman ammatillisen osaamisen tasoa tarjoamalla heille mahdollisuuksia yksilölliseen opintojen etenemiseen ja tukea opintojen toteuttamisessa. AiHe toteuttaa tehtäväänsä näyttötutkintokontekstissa ja liittyy siten itse näyttötutkintojärjestelmän kehittämiseen opiskelijoiden sitoutumisen ja subjektivoitumisen edistäjänä. AiHeen haaste on koulutuksellisen tasa-arvon ja kansalaisten osallisuusmahdollisuuksien edistämässä tavalla, joka aidosti lisää koulutukseen osallistuvan aikuisen elämänhallintaa. Ammatillinen koulutus toimii osaamisen kehittäjänä ja sosiaalisen osallisuuden välineenä. Omat haasteensa AiHeen kehittämislle luovat ammatillisen koulutuksen markkinoistuminen ja siitä seuraavat paineet oppilaitoksille ja opettajakunnalle.

AiHe-projektilla on oma taustansa, josta se on syntynyt ja kehittynyt erilaisen vaiheiden kautta nykytilanteeseensa. Seuraavan AiHeen kehitysvaiheiden analyysin tavoitteena on muodostaa kokonaiskuva AiHeen kehityksestä henkilökohtaistamisen näkökulmasta. Näin hahmotellaan esiin tärkeitä teemoja, jotka puolestaan muodostavat osaltaan muuttujat, joiden avulla AiHeen nykytila tulee ymmärrettäväksi ja AiHeen tulevaisuus osaltaan hahmottuu. Konkreettisen tulevaisuuden rakenteena tulee toimimaan vuoden 2003 aikana aikuisopintojen henkilökohtaistamisen ”pilotointi” eli erilaiset systemaattiset kokeilut, joiden pohjalta voidaan hankkia kokemuksia aikuisopintojen henkilökohtaistamisen käytännöistä. Oppilaitoskohtaisten pilottien kokemukset määrittävät merkittävällä tavalla AiHeen jatkotoimintatavan toiselle ESR:n puoliohjelmakaudelle. Nyt analysoitavat vaiheet piirtyvät esiin pikemminkin temaattisina kuin kronologisina. AiHeelle on ollut tyypillistä pikemminkin erilaisten kehitysvaiheiden limittäisyys kuin kronologinen eteneminen vaiheesta toiseen.

### 3.1

#### Suunnitteluvaihe, synnytys ja varhaislapsuus

ESR-hakemuksessaan AiHe-projekti liittää omat lähtökohtansa HOPS-prosessien kehittämiseen aikuisoppilaitoksissa, joiden kehittämistyön pohjalta ”... on voitu paikantaa ja jäsentää oppimisprosessin solmukohtia ja ’kipupisteitä’”. Valmisteluprosessiin katsottiin kuuluvaksi aikuiskoulutuksen sisällön kehittämistyötä tukevat raportit, jotka keskeisesti liittyivät HOPS-käytäntöjen kehittämiseen ja ohjaavan koulutuksen perinteeseen. Siten AiHeen juuret ovat aikuiskoulutuksen kehittämisessä entistä ohjauksellisempaan suuntaan, ohjaavan koulutuksen perinteestä lähtien ja tuota perinnettä levittäen. AiHeen suunnitteluryhmä koostui HOPS-työssä mukana olleista ohjaavan koulutuksen ammattilaisista ja aktiivisista kehittäjistä sekä Opetushallituksessa että kentän aikuiskoulutusoppilaitoksissa. AiHeen lähtökohdat ovat peräisin 1990-luvun lopulta ja varsinainen ”synnytys” ja ”varhaislapsuus” ajoittuu vuosiin 1999-2000, jolloin projekti luotiin pitkälti nykyiseen muotoonsa.

Luomisprosessia luonnehti sekä innostuneisuus että ambivalenttinen suhtautuminen tulevaa kohtaan. Asialla olivat innostuneet kehittäjäpioneerit, jotka näkivät ohjauksellisuuden avulla tapahtuvassa yksilöllistämässä ja henkilökohtaistamisessa aidon ammatillisen aikuiskoulutuksen kehittämismahdollisuuden. Tältä osin voidaan nyt – AiHe-projektin aloittaneiden ja siihen pyrkivien oppilaitosten lukumääränkin perusteella – todeta suunnit-

telijoiden arvioineen oikein henkilökohtaistamisen sosiaalisen tilauksen aikuiskoulutuksessa.

Toisaalta alkuvaiheet olivat tietynasteisen ambivalenssin leimaamia, koska 'ohjauksellisuuden' ja 'henkilökohtaistamisen' visioiminen erityisesti ammattilliseen koulutukseen ja sen perinteisiin luontevasti liittyen ei ollut vaivatonta. Jo 'ohjauksen' ja 'henkilökohtaistamisen' peruskäsitteet ovat niin Suomessa kuin kansainvälisesti vaikeasti määrittyviä ja avautuvia itse ohjausalan ammattilaisillekin (Onnismaa, Pasanen & Spangar 2000). Suunnittelu-prosessi joutui ajoittain itse tämän ambivalenssin imuun ja prosessi pitkittyi yrityksissä määritellä toiminnan lähtökohtakäsitteitä ja fokusoituminen kohtaan, jossa AiHe oli syytä käynnistää, oli ajoittain hyvinkin horjuvaa.

AiHe oli siis juuriltaan ohjauksellinen ja ohjaavan koulutuksen projekti, joka kiinnittyessään Opetushallituksen ESR-projektiksi liittyi samalla yhä tiiviimmin osaksi aikuiskoulutuksen koulutuspoliittista kehittämistä. Konkreettisesti tämä ilmeni AiHeen liittämisenä näyttötutkintojärjestelmän kehittämiseen, mikä heijasti aikuiskoulutuksen koulutuspoliittisia tavoitteita ja kehittämismenetelmien operationalisointeja, joita kuvattiin edellisessä luvussa. AiHe syntyi ohjauksellisena projektina, mutta varhaislapsuutensa se on viettänyt näyttötutkintojärjestelmän puitteissa. Siirtymävaiheeseen liittyi suunnitteluryhmän hajoaminen, joka osaltaan aiheutti epäjatkuvuutta projektin toteuttamiseen ja käynnistymiseen.

AiHeen suunnitteluryhmän kättilöimä synnytyks ja lapsen saatto varhaislapsuuden kehitysvaiheisiin oli kuitenkin jälkikäteen arvioituna Aiheen luonteen suhteen varsin onnistunutta työtä. Projektin sisällön moninaisuuteen ja vallinneeseen ambivalenssiin suunnitteluryhmä reagoi reflektiivisellä keskustelulla ja kanavoimalla AiHeen kehittämisrakenteen paikallistoimijoiden muodostamaksi verkostomaiseksi yhteistyöksi. Tätä yhteistyötä tuetaan projektin rakenteellisin keinoin, erityisesti oppilaitoskonsultoinnein, mutta myös asiantuntijaryhmillä, teemaseminaareilla ja opettajien henkilökohtaistamiskoulutuksella ja erilaisin verkkopedagogisin ratkaisuin. Tämä perusrakenne on syksyllä 2002 saatu toimimaan kaikilta osiltaan.

### **3.2 Käynnistymisvaihe, syksy ja talvi 2001–02. Ensiaskeleita eri tahtiin mutta järjestelmällisesti.**

Tarkasteltaessa AiHeen alkuvaihetta huomio kiinnittyy siihen, mitä toimenpiteitä projektiin osallistuminen on oppilaitoksissa edellyttänyt ja siihen, millaiseen käytännön tarpeeseen tai tilanteeseen projekti osui – mikä oli AiHeen sosiaalinen tilaus oppilaitosten todellisuudessa.

Projektihakemukset lähetettiin Opetushallitukseen kesällä 2001, ja ensimmäinen teemaseminaari järjestettiin syyskuussa Tampereella. Tämä oli

virallinen alku monille hankkeille ja viritti alustusten myötä yhteisen henkilökohtaistamisen vision ilman tiukkoja käsitteen määrittelyjä. Syksyllä hankkeet lähtivätkin laajasti tarkistamaan projektihakemustaan ja -suunnitelmaansa ja totesivat niissä paljon täsmennettävää. Käynnistymisvaihe oli ennen kaikkea yleistä *sitoutumisen vahvistamisen aikaa*, joka jatkui muutamien hankkeiden kohdalla vuoden 2002 puolelle.

Noin 30 oppilaitoshanketta oli edennyt loppuvuodesta 2001 vaiheeseen, jossa niillä oli olemassa alustava toimintasuunnitelma ja/tai Opetushallituksen konsultille oli muodostunut käsitys hankkeen kehittämisen lähtökohtatilanteesta. Näissä hankkeissa AiHeeseen oli nimetty kehittämissyhmä/ryhmiä ja/tai koulutuksia henkilökohtaistamisen pilotointia varten. AiHe-ryhmien säännöllinen, sisällöllinen konsultointi käynnistyi. Syksyn ja talven aikana vastuuhenkilöt valittiin ja heidän toimintansa vakiintui. Sisällöllisen konsultoinnin lisäksi konsulttien tehtävään kuului tässä vaiheessa myös AiHeesta tiedottaminen tilan ja yhteisen ajan raivaaminen hanketta varten työyhteisöllisellä konsultoinnilla. Kussakin hankkeessa oli yksi Opetushallituksen suuntaan nimetty yhdyshenkilö, joka ei kuitenkaan kaikissa tapauksissa ollut hankkeen toteuttaja, vaan joskus myös oppilaitoksen hallinnon edustaja. AiHeen käynnistyminen osoittautui keskimääräistä ongelmallisemmaksi muutamissa oppilaitoksissa, mutta niissäkin säilyi keskusteluyhteys Opetushallituksen konsultin kanssa. Loputkin 40 hankkeesta vakiintuivat kevään 2002 aikana.

*AiHetta lähdettiin työstämään järjestelmällisesti* muutaman hengen ydinryhmissä konsultin kanssa sekä oppilaitoksen omissa sisäisissä palaverissa ja tilaisuuksissa, joihin osallistui vaihtelevalla panoksella eri alojen ja yksiköiden edustajia. Epäselvyyksiä liittyi AiHeen käynnistymisessä mm. siihen, antaako AiHe konsulttituen lisäksi resursseja oppilaitoksille. Kun selvisi, että muita resursseja ei ollut tulossa, oli oppilaitosten silti sitouduttava kehittämistyön dokumentointiin. Palaverista ryhdyttiinkin tekemään muistioita, jotka kevästä 2002 alkaen tulivat osittain myös kokonaisarvioinnin käyttöön. Mikäli hankkeen selkeys ei toteuttajia ja konsulttia tyydyttänyt, sitä pyrittiin keskusteluihin lisäämään. *Säännöllisestä yhteisestä ideoinnista* konsulttien ja oppilaitosten kesken tuli itse asiassa yksi käynnistymisvaiheen merkillepantavin kehityspiirre. Mitä tiiviimmin ja monipuolisemmissa kokoonpanoissa Aiheen etenemistä oli kokoonnuttu yhdessä miettimään ja seuraamaan, sitä paremmin henkilökohtaistamisessa todettiin edistytävän.

Alkuperäisten kehittämissuunnitelmien ja syksyn muistioiden perusteella henkilökohtaistamisen lähtötilanne oli lyhyesti kuvattuna tämä: *Näyttötutkintojärjestelmä oli toiminut Suomessa seitsemisen vuotta, mutta monissa oppilaitoksissa ja monissa tutkinnoissa näytöt olivat uusi asia. Niin tutkintotoimikuntien kuin työelämänkin osapuolet tarvitsivat toimivaa yhteistyöverkostoa tuekseen voidakseen osallistua täysipainoisesti näyttöjen suunnitteluun, järjestämiseen ja arviointiin. Koulutuksen järjestäjien markkinoinnin ja*

*organisoinnin tuli vastata lisääntyneeseen informaation ja selkiyttämisen tarpeeseen niin edellä mainittujen osapuolten kuin opiskelijankin näkökulmasta. Näyttöjen järjestämisoikeuksia pyrittiin jatkuvasti hankkimaan myös sellaisiin koulutuksiin, joiden kohdalla oppilaitoksessa ei ollut vielä perinteitä eikä valmista työelämäyhteyttä. Kehittämissuunnitelmat olivatkin sekoitus oman sisäisen toiminnan organisointia, toimintakyvyn osoittamista nopeasti muuttuvissa yhteistyöverkostoissa sekä pyrkimistä Opetushallituksen HOPS-määräyksen toteuttamiseen.*

*Prosessia kuvaavien muistioiden perusteella AiHE-projekti lähti liikkeelle painottuen melko vahvasti oppilaitostasolla koulutuksen järjestäjän sisäisen yhteistyön selkiyttämiseen ja toimivuuteen. Muistioissa puhuttiin paljon “oppilaitosorganisaation toimintatavoista”, “yhteisistä käytännöistä HOPSien teossa” ja “toimintakulttuurin muutoksesta”. Konsulttien omissa reflektioissa heidän alkuvaiheen työssään heijastui tietty ambivalenssi, joka vallitsi toisaalta projektin yleisen koulutuspoliittisen linjauksen edistämisen (näyttötutkinnot) ja toisaalta henkilökohtaistamisen toteuttamisen monien tulkintojen välillä.*

Vaikka koulutuspoliittisesta näkökulmasta katsoen nimenomaan näyttötutkintojen osapuolien keskinäisen vuorovaikutuksen parantaminen henkilökohtaistamisen kautta oli selkeä ja yhtenäinen tavoite, painottui alkuvaiheen työskentelyssä ensisijaisesti eri alojen ja erilaisten HOPS-käytäntöjen variaation ja dialogin tarkastelu. Siten selväpiirteisen koulutuspoliittisen tavoitteen sijaan katseet olivat taipuvaisia kääntymään henkilökohtaistamisen ehtoihin ja edellytyksiin, eikä niinkään sen tavoitteisiin, mikä ehkä heijasti edellä kuvattua suunnitteluvaiheen ambivalenssia, mutta myös AiHe-projektin etenemisen edellyttämää keskustelutarvetta oppilaitoksissa. Konsultit joutuivat käymään jonkinasteista sisäistä kamppailua itsetutkiskelun ja konkreettisten kehittelyjen eteenpäin viemisen välillä. Täinäsuuntainen, sinänsä hedelmällinen ja AiHeen luonteen mukainen dialektisuus ja jännitteisyys oli kuitenkin tietoisesti viritetty projektin haku-, teemaseminaari-, konsultointi- ja hankelähtöisyysrakenteeseen.

Projektihakemukset ja -suunnitelmat oli mitä ilmeisimmin tehty *oppilaitoskeskeisesti* ilman suoranaista neuvottelua yhteistyötahojen kanssa. Useimmiten hankkeissa painottui opiskelijan ohjaus, yksilöllinen opetustarjonta ja oppilaitoksen laatuajattelun tms. kehittäminen. Hankkeen perimmäiseen tarkoitukseen ja henkilökohtaistamisen pohdintaan palattiinkin myöhemmin toistuvasti oppilaitosten AiHe-ydinryhmissä, mikä sinänsä kuvastaa myös oppilaitosten kokemaan vastuuta koko henkilökohtaistamisen kehittämisestä toiminnassaan.

Vuonna 2002 *AiHe laajeni horisontaalisesti ja syveni vertikaalisesti*. Sitä luonnehti kuitenkin jonkinasteinen hämmennyksen aika varsinkin myöhemmin liikkeelle lähteneissä hankkeissa. *Keväällä 2002* suoritetun kyselyn mukaan hankkeissa toivottiin runsaasti *yleistä tukea ja uskon vahvistamista* henkilökohtaistamisen kehittämiseen, jota tehtiin melko niukoin resurssein. Vain harvat hankkeet mainitsivat henkilökohtaistamisen käytäntöjä tai muita kokemuksia, joista haluaisivat tiedottaa muille.

*Kehittämisen perustavoitteet ja keinot alkoivat kuitenkin tarkentua*. Oppilaitoshankkeille keväällä 2002 tehdyn kyselyn perusteella henkilökohtaistamista lähestyttiin erityisesti 1) *opiskelijan lähtökohtien ja osaamisen kartoituksen* näkökulmasta, 2) *opiskelun tavoitteiden ja yksilön* näkökulmasta sekä 3) *erilaisen oppijan* ja opiskelun suunnittelun näkökulmasta. Toisin sanoen vastaus aikuiskoulutuksen henkilökohtaistaminen haasteeseen näytti muodostuvan seuraavien kysymysten pohjalta: *mitkä ovat opiskelun lähtökohdat, miksi ja millaisissa elämäntilanteissa aikuiset tulevaisuudessa hakeutuvat koulutukseen ja opiskelevat sekä miten erilaiset aikuisille suunnatut koulutusohjelmat tulisi käytännössä toteuttaa ja tarjoilla*. Kussakin paikallisessa Aihehankkeessa toimintaa ja keskustelua laajennettiin myös opettajien välisiin yhteistyökysymyksiin. Hankkeissa käsiteltiin myös johdon linjauksia ja työskentelyyn vedettiin jossain määrin työelämän, työvoimatoimistojen ja tutkintotoimikuntien edustajia.

Ajatuspurojen yhteentulemisen vaihe huipentui keväällä 2002 kahteen kaikkien projektin hankkeiden yhteiseen teemaseminaariin, joissa henkilökohtaistamisesta keskusteltiin nimenomaan yksittäisen opettajan tai muun toimijan työnä ja panostuksena. Henkilökohtaistamisen projektin toivottiin innostavan mukaansa erityisesti oppilaitosten keskijohdon ja tutkintotoimikunnat, mutta *käytännössä projekti oli löytämässä kohteensa oppilaitosten sisäisen keskustelun, vertaistuen ja opetustyön kohteen uudelleenasetumisen kautta. Näyttötutkintojen ja niihin valmentavan koulutuksen käytännöt nousivat keskeiseksi kehittämisen kohteeksi*. Kehittämistyön jäsentyminen sinänsä muistutti – mielenkiintoista kyllä – hyvin paljon sitä, millaisen prosessin kautta opiskelun ajateltiin henkilökohtaistuvan yksittäisen opiskelijan kohdalla.

AiHe-projektin tämän kehitysvaiheen tulkinnan henkilökohtaistamisesta voi kiteyttää holistisesti ehkä pyrkimyksenä *saattaa aikuisopiskelija turvallisesti tietynlaiseen määrittelemättömyyden tilaan. Aikuisopiskelijan entisen osaamisen ja toimintatapojen ja toisaalta ammattitaitovaatimusten ja työelämän odotusten välisessä tilassa ei ole olemassa opiskelijan oman näkökulman ylittävää auktoriteettia siinä, miten hänen tulisi toimia tavoitteeseen eli tutkintoon päästäkseen*. Tilanteen määrittelemättömyys tulkittiin hyvin jaetuksi kokemukseksi, joka koskettaa useimpia henkilöitä, jotka elävät jatkuvan muu-

toksen, ammattitaidon vanhenemisen ja uudelleen kouluttautumisen vaatimusten maailmassa.

Sama määrittelemättömyyden tilan hyväksyminen koski myös oppilaitosten AiHe-hankeryhmiä, jotka liittivät nyt rivakasti omaa kehittämistyötään parhaaksi katsomallaan tavalla kehittämisvapauden sallivaan AiHe-projektin rakenteeseen. Tämän voi tulkita sekä symboliseksi että konkreettiseksi valmistautumiseksi varsinaiseen henkilökohtaistamisen “täytöntöönpanoon”, jossa orientoidutaan yhä enemmän todellisilla toimenpiteillä näyttötutkintojen ja HOPS:ien maailmaan.

Projektiorganisaation kannalta tässä vaiheessa tärkeää oli myös projektin tukirakenteen vakiinnuttaminen ja vahvistaminen. Projektipäällikkö vaihtui vuoden 2002 alussa. Konsulttitiimiin palkattiin osa-aikaiseksi neljä uutta jäsentä entisten neljän lisäksi. Vuoden 2002 helmikuussa alkoi myös projektin kokonaisarviointi.

### 3.4 **Täytöntöönpano – vahvistuneita kehittäviä kokeita. Syksystä 2002 eteenpäin**

Selkiytymisvaiheessa henkilökohtaistaminen kytkettiin aikuiskoulutuksen laajempaan uudistukseen tai muutokseen, jonka välittäjiä koulutuksen järjestäjä ja sen edustajat ovat. Pilotoinnin voi katsoa jatkavan johdonmukaisesti kehityskulkua, joka tähtää *henkilökohtaistamisen simuloimiseen todellisissa koulutusohjelmissä*. Näiden simulaatioiden tai pilottien tuloksena on syntynyt oppilaitoskohtaisten hankkeiden sisälle lukuisia alahankkeita, joiden perusteella tehdään ensimmäisiä johtopäätöksiä henkilökohtaistamisen tulkinnoista.

Jos hankkeiden pohdinta lähestyi tiettyä yhteistä “AiHe-idea” kevään 2002 aikana, *tuottavat käytännön pilotit jälleen runsaasti paikallisia variaatioita*. Tällaisia kokeiluja on käynnistetty erityisesti syksyllä 2002 ja niitä ovat olleet mm. *pariopettajakokeilu, uudenlainen opiskelu- ja näyttösuunnitelman laatiminen ja HOPS-keskustelut, kursistarjottimet, opiskelijoiden erityistukipalvelut, pienryhmäopiskelu, ammatillisen kasvun prosessikuvauksen soveltaminen koulutukseen, virtuaalikoulutus, erilaiset opettajien ja työpaikkaohjaajien perehdytyskoulutukset* sekä jotkin sellaiset kokeilut, jotka eivät ole liittyneet suoraanaisesti käynnissä oleviin näyttötutkintoihin.

Kevään 2002 kysely hankkeille kertoi, että keskeyttämisprosentti koulutuksissa on 10–20 %, ja että sen seuraamisen systemaattisuudessa on parannettavan varaa<sup>2</sup>. Jos ja kun projektin yksi lähtökohta oli aikuiskoulutuksen

<sup>2</sup> Kysely osoitti myös, ettei keskeyttämisen seurantaan ole olemassa systemaattista ja valtakunnallista järjestelmää, minkä vuoksi tässäkin raportissa ei voida riittävän luotettavasti arvioida keskeyttäneiden määrää.

määrällisen vaikuttavuuden parantaminen, lähdettiin tätä tavoitetta edistämään kokeilujen kautta vielä varsin epäsuorasti. Toisin sanoen kokeiluja toteutettiin ja toteutetaan suhteellisen pienissä ryhmissä, usein vain osassa oppilaitoksen yksiköitä ja myös usein ilman kytkentää henkilökohtaistamista laajempiin tavoitteisiin ja strategiaan.

Vuoden 2003 projektihakemuksissa AiHe tai henkilökohtaistaminen mainittiin yhtenä osana näyttötutkintotoiminnan kuvausta 8/35 hankkeessa, osana hops-käytäntöjen kehittämistä 13/35 kuvauksessa ja osana molempia 4/35 hankkeessa. AiHeen merkitys näyttää laajenneen sekä näyttötutkintokontekstia että HOPS-teemaa laajemmalle ja sillä on siten muitakin kuin projektihakemuksissa kysytyjä funktioita.

### 3.5 Yhteenveto ja AiHeen perusmalli

AiHe on ollut monipolvinen kehitysprosessi, jonka eri vaiheet ovat limityneet toisiinsa. Ensimmäisen vaiheen oleellinen sanoma on se, että AiHe on projektirakenteena merkinnyt *kehittämistyöhön keskittyvän oppimisprosessin aloittamista ja vuorovaikutusta oppilaitostason ja Opetushallituksen välillä* näyttötutkintojärjestelmän ja HOPS-määräyksen toimeenpanossa. Projekti on tuonut mukanaan paljon uutta informaatiota sekä Opetushallituksesta itsestään että keskustason näkökulmasta uudistuksiin. Käynnistysvaiheen (syksy 2001 – talvi 2002) oleellinen sanoma on, että *varsinaiset kehittämisteemat ovat muotoutuneissa hankkeissa mukana potentiaaleina*, joita on käynnistymisvaiheen jälkeen alettu tarkastella uusin silmin. Toiminnan laajenemisen ja sisäistymisen vaiheen (kevät 2002 – syksy 2002) oleellinen sanoma on, että *hankkeet ovat astuneet askeleen eteenpäin yhteisessä henkilökohtaistamisen operationalisoinnissa*, mikä samalla tekee AiHetta astetta näkyvämmäksi ulkopuolisille.

Yhteenvedonomaaisesti voidaan esittää myös tämänhetkisen kehityksen tuloksena syntynyt prototyypinen AiHe-hanke, johon on koottu joitakin tyypillisiä ja keskeisiä piirteitä AiHe-hankkeiden analyysin perustalta (ks. Liite 1).

Tämä prototyypinen AiHe-hanke on painottunut pääasiassa *vastuuoppilaitoksen sisäiseen ja eri yksiköiden väliseen keskusteluun*. Oppilaitoksen omia kehittämisintressejä on laitettu projektin aikana hautumaan tavallaan *AiHe-myssyn* alle, jota *henkilökohtaistamisdiskurssilla* on niiden ympärille hiljalleen kudottu. *Omien kehittämisisideoiden toivotaan tulevan esiin AiHeen aikana ja tuottavan ennen kaikkea oppilaitoksen kehittämistyöhön sekä lisää uskoa että uskottavuutta*, joilla on koko organisaation ja ehkä koko näyttötutkintotoiminnankin kannalta suuri merkitys. Epäilykset ja tuen tarve eivät, hankkeen käynnistymisvaihetta lukuun ottamatta, liity niinkään siihen, ”mitä henkilökohtaistaminen meillä voisi tarkoittaa” kuin siihen, *mitä käytännön*

*kehittämistyöltä ja organisoitumiselta ja henkilökohtaistamisen (pilottien) täytäntöönpanolta odotetaan ja toivotaan.* Näin ollen tämä prototyypin hanke on pyrkinyt säilymään suhteellisen joustavana ja maltillisena konkreettisten tavoitteiden ja keinojen lukkoon lyömisen suhteen silloinkin, kun henkilökohtaistamiskeskustelu on käynyt kuumana ja synnyttänyt oppilaitoksessa alahankkeita. Täytäntöönpanossa halutaan samalla kuitenkin mahdollisimman hyvin ottaa huomioon Opetushallituksen HOPS-määräys ja siihen jossain määrin rinnasteiseksi mielletty henkilökohtaistamisen näkökulma, jotta turhaa työtä vältettäisiin ja myös muut kehittämisideat saataisiin aikanaan mahdollisimman oikeansuuntaisesti liikkeelle.

Tällaista *kehittämishautomotoimintaa* on tukenut ennen kaikkea AiHeen konsultointirakenne, joka asettaa hankkeen jatkuvasti peilin eteen. Itse henkilökohtaistamisen käsittely ja kehittäminen hankkeen ”sisällä” on saanut elää pitkälti omaa elämäänsä, ja sitä on vaikea erottaa oppilaitoksen muista projekteista<sup>3</sup> tai organisaation normaalista työskentelystä. AiHeen näkyväksi tekemiseen on kuitenkin alettu kokea paineita pian käynnistymisvaiheen jälkeen laajenneen konsultoinnin ja teemaseminaarien sekä projektin kokonaisarvioinnin mukaan tulon aiheuttaman ”tiivistyvän henkilökohtaistamiskeskustelun” myötä. Pilotiksi onkin otettu jokin kehittämisryhmän tärkeäksi havaitsema koulutus tai tema, jonka perusteluihin on kiinnitetty enemmän huomiota kuin sen kokemusten varsinaiseen arviointiin henkilökohtaistamisen kehittämisen kannalta.

*Henkilökohtaistaminen hahmottuu ennen kaikkea yleisenä kehittäjyyden ajatuksena ja reflektointina*, joka koskee yhtä hyvin oppilaitoksen henkilöstöä kuin (yhä enemmän ja enemmän) *aikuisopiskelijaa* itseään. Hankkeen tason oppimisprosessina ja ongelmanratkaisuna henkilökohtaistaminen on tulkittu niin, että ellei oman ja tärkeäksi todetun kehittämisidean tai kehittämisongelman luonnetta kyetä suhteellisen pian konkretisoimaan AiHe-hankkeessa, suostutaan AiHe-hankkeen tulosodotusten ja kiireen paineissa määrittelemään oma hanke AiHeen tavoitteiden, esimerkiksi yhteistyöverkoston toiminnan näkökulmasta. Myös silloin kun ongelmaa ei ole saatu tyydyttävästi uudelleenmääriteltyä AiHeessä, on vaihtoehtoisia ratkaisuja haluttu kuljettaa mukana kehittämistyön innovatiivisessa ilmapiirissä. Näihin potentiaalsiin vaihtoehtoihin on aika ajoin hankekokouksissa palattu, ja uusia ratkaisuja on lähdetty testaamaan jälleen. Tätä kautta hanketta kuvaavat parhaiten sanat laajeneminen, syventyminen ja sisäistyminen, joiden tarkka merkitys on osallistujien itsensä ja konsultin vuorovaikutuksessaan tuottama.

---

<sup>3</sup> Oppilaitoksille ja erityisesti suurimmille on tyypillistä se, että ne elävät useiden samanaikaisten ja toisiaan sivuavien projektien pyörteisessä. Esimerkiksi eräs suurehko oppilaitos kertoi haastattelussa, että heillä on oppilaitoksen pedagogiseen kehittämiseen liittyen parastaikaa menossa, juuri päättynyt tai juuri alkamassa noin 10 projektia. AiHeelle haaste on suhteutua oppilaitostasolla muihin kehittämisprojekteihin, samoin kuin oppilaitoksen johtamiselle on haaste saada eri kehittämisprojektit integroivaan vuoropuheluun keskenään.

Vaikuttaa kaiken kaikkiaan siltä, että AiHe osui hyvin aikuisoppilaitosten kehityspolkuihin ja myös syvällisemmän oman toiminnan reflektoinnin tarpeeseen. Samalla AiHe on oppilaitostasolla liittynyt myös oppilaitosten kilpailukyvyn kehittämistarpeisiin nopeasti muuttuvilla koulutusmarkkinoilla. AiHe sai oppilaitokset miettimään paitsi ohjauksen ja työelämäsuhteen merkitystä koulutusten suunnittelussa ja järjestämisessä, myös organisaation laajempaa toimintakulttuuria. Itse “henkilökohtaistamisen” pohdintaan ja henkilökohtaistamisen käsitteen erittelyyn sinänsä oli ja on kuitenkin jouduttu uhraamaan hankkeissa paljon aikaa, minkä voisi nähdä kertovan myös projektin suunnittelun käsitteellisestä painolastista tai vaikeudesta.

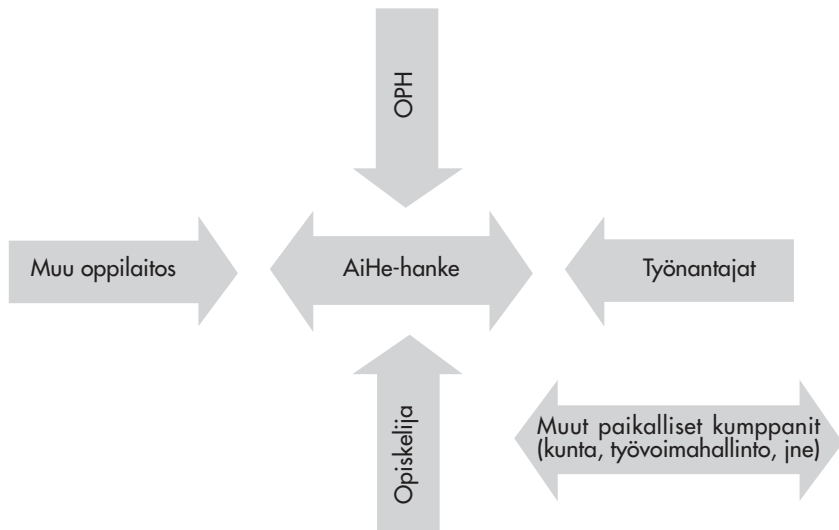
Kun AiHeen alkuvaihetta tarkastellaan hallinnoitavana kokonaisuutena, kiinnittyy huomio henkilökohtaistamisen kahtalaiseen kehityskulkuun, joista ensimmäinen liittyy *paikallisuuden ja hankelähtöisyyden* korostumiseen. Ainakin projektioorganisaation retoriikan tasolla nähdään kyseessä olevan melko suoraviivainen henkilökohtaistamisen edellytysten ja ongelmien selvittäminen, hyvien käytäntöjen kokeilu tai pilotointi sekä arviointi ja johtopäätösten teko siitä, miten projektissa on onnistuttu. Hankkeen tavoitteissa on annettu tulkinnan ja toteuttamisen vapaus, jos sitä vain halutaan tai kyetään käyttämään. Kriittinen kysymys kuuluu seuraavasti: Miten itse henkilökohtaistamisessa tämä paikallisuus viime kädessä toteutuu – vai toteutuuko se lainkaan.

Toinen ja jossain määrin vastakkainen kysymys kuuluu seuraavasti: Miten yleisemmät koulutuspoliittiset tavoitteet saavat AiHe-hankkeissa kaikupohjaa; millä tavalla AiHeen puitteissa syntyy paikallisuuden ylittäviä keskusteluja sekä itse henkilökohtaistamisen “hyviä käytäntöjä”? Tästä näkökulmasta katsottuna on perusteltua puhua suppean kartoitus-kokeilu-arviointikaavan sijaan henkilökohtaistamisen *kehittävästä koeasetelmista*, joiden pohdiminen, suunnittelu ja vähittäinen hienosäätö tuottavat toimintakulttuurin sisäistä näkemystä, toimintaa ja kokemuksia, sekä samalla ehkä myös yleistävää aineistoa ammatillisen aikuiskoulutuksen tilanteesta Suomessa. Koeasetelman tulisi tuottaa projektin virallisten, ‘objektiivisten’ tavoitteiden mukaisesti sekä määrällistä että laadullista aikuiskoulutuksen ja näyttötutkinto-toiminnan kehittymistä sekä tehdä kehitysprosessia itseään näkyväksi ja kuuluvaksi. Tästä puolesta kertovat etupäässä määrälliset seurantatiedot, projektioorganisaation reflektiot, projektin tukitoimien käyttäminen ja hankkeiden itsensä kehitysprosessin sujuminen ylipäätään. Kaikkiaan paikallisuuden ja yleistettävyyden problematiikka asettaa AiHe-projektille omat haasteensa, jota palaamme tarkastelemaan myöhemmin uudestaan.

AiHe-projektin kehitysanalyysi ja yhteenvedot eri hankkeista (Liite 1) osoittavat, että AiHe on hyvin eritasoisia ja eri tyyppisiä hankkeita yhteen verkostoiva projekti, joka on jatkuvan muutoksen tilassa. Kaikkien osahankkeiden määrää on jokseenkin vaikea määrittellä oppilaitosten yhdistäessä hyvin joustavasti kehittämistarpeitaan AiHeen sisälle.

AiHeen tämänhetkinen perusluonne voidaan määrittellä *emergoituvaksi henkilökohtaistamisen kumppanuusprojektiksi*. AiHe on emergoituva, itse kehittämisprosessin kuluessa syntyvä ja kehkeytyvä kehittämisprojekti. Kehkeytyminen näyttää edellä kuvatun kehitysanalyysin valossa etenevän yhtäaikaisen määrittymisen ja konkretisoitumisen ja *samanaikaisen* diversiteetin laajenemisen prosessissa. Esimerkiksi nyt edessä oleva pilotointivaihe merkitsee paitsi AiHe-hankkeiden selkiytymistä ja vastaamista siihen konkretisoimisvaateeseen, joka projektille on asetettu, samalla uutta vaihetta hyvin erilaisten henkilökohtaistamisen tulkintojen käytännöllisessä kokeilemisessä. Emergoituva prosessi sisältää siten hyvin paljon ennakoimattomuuden elementtejä.

AiHe on *kumppanuusprojekti* siten, että se kokoaa eri tahoja yhteistoimintaverkostoon. Yhteistoiminta- ja kumppanuusprojektissa voidaan erottaa sekä horisontaalisia, ”saman tason eri toimijoiden” että vertikaalisia, yli ”hierark-



Kuvio 2. AiHeen horisontaaliset ja vertikaaliset verkostot.

kisten rajojen” meneviä verkostoja. AiHeen horisontaalista ja vertikaalista verkostoitumista voidaan luonnehtia seuraavan kuvion avulla.

*AiHe on siten moniääninen ”360 asteen” verkosto* (vrt. Arnkil, Spangar & al. 2002), jossa AiHe-hankkeen on verkostoiduttava oppilaitoksen sisällä yli opetus- ja koulutusalojen horisontaalisti ja myös suhteessa koko oppilaitoksen kehittämisstrategiaan. Ylipäätään siellä, missä AiHe-hanke on onnistunut kiinnittymään koko oppilaitoksen strategiaan, on sen resursointiin panostettu eikä AiHe ole vaarassa jäädä yksien toimijoiden tai ydinryhmien yksinäiseksi kehittämiseksi.

AiHe näyttötutkintojärjestelmää kehittävänä projektina suuntautuu yhteistyöhön työnantajien kanssa. AiHe-projektien yhteistyön taso vaihtelee suhteessa työnantajiin. Keskimäärin voidaan todeta, että työnantajan ääni paikallistason yhteistyössä kuuluu kohtuullisesti, mutta tässä suhteessa AiHeella on vahvistamisen varaa.

Muita horisontaalisia verkosto-osapuolia ovat esimerkiksi muut oppilaitokset. AiHe näyttää toimineen aikuiskoulutuksen kentällä virittäjänä myös tässä suhteessa. AiHe-hankkeet ovat luoneet edellytyksiä uudenaikaisille liittolaissuhteille ja yhteistyön tarpeille muidenkin alueen oppilaitosten kanssa. Oppilaitosten keskinäinen kilpailu on kuitenkin ollut yhteistyötä rajoittava tekijä ja jossakin määrin aiheuttanut varovaisuutta yhteistyöhön ryhtymisessä.

AiHeen tämänhetkistä ”moniäänisyyttä” voidaan arvioida seuraavalla tavalla. Voimakkaimmin AiHeessa on tällä hetkellä kyse oman sisäisen äänen voimistamisesta ja oppilaitoksen sisäisen toimintakyvyn kehittämisestä. Jossain määrin kuuluvat myös yhteistyön äänet suhteessa muihin oppilaitoksiin ja työnantajiin. Sen sijaan liittoutuminen ja verkostoituminen alueellisesti paikallisesti muihin toimijoihin, kuten erityisesti työhallintoon on selkeästi ohuempaa. AiHe- projekti on aikuisväestön ammatillisen osaamisen edistämishanke, jolla on, kuten alussa totesimme, omat työvoimapolitiittisetkin tavoitteensa. Samoin yhteiskunnallisen osallisuuden edistäjänä aikuiskoulutus voi osaltaan olla ehkäisemässä syrjäytymistä. Työvoimapolitiittisesti sitkeän korkeana pysyvä työttömyyden on todettu keskeisesti johtuvan ammattitaitovaatimusten ja väestön välisestä kuilusta, jota pitäisi pystyä Suomessa kaventamaan. Suhteellisen korkea pitkäaikaistyöttömyys on samanaikaisesti suistanut huomattavan osan työvoimaa matalatasoisen työmarkkinatuen varaan syrjäytymisen rajoille. Nämä ongelmat kohdataan siellä, missä kansalaiset elävät, paikallistasolla kunnissa ja kaupungeissa, ja niiden ratkaisuun eivät yhdenkään osapuolen voimavarat yksin riitä. AiHe projektina, jonka kohderyhmä on kouluttamaton aikuisväestö, voisi nykyistä selkeämmin olla katalysaattorina virittämässä paikallista yhteistyötä ammatillisessa aikuiskoulutuksessa yli hallinnollisten rajojen.

AiHeen onnistumisen ratkaisee viime kädessä se, miten aikuisopiskelijat hyötyvät AiHeen hankkeiden kehittämissä impulsseista, jotka koskevat näyttötutkintojärjestelmää ja uusia opiskelumuotoja. Opiskelijat ovatkin jossain määrin olleet mukana AiHe-hankkeissa niiden eri vaiheissa. Yleisesti voidaan kuitenkin todeta, että opiskelijoiden ääntä tulisi voimistaa siten, että he ovat elimellisesti mukana kaikkien hankkeiden suunnittelussa, toteuttamisessa ja ennen kaikkea arvioinnissa ja kehittämisessä.

Monitoimijainen ja verkostomainen kehittämistyö on tälle ajalle tyypillinen kehittämisen muoto. Kehittämistyön muotona se on samalla jotain, joka eroaa selvästi perinteisestä rationaalisesta hallinnollisesta suunnittelusta ja uudistusten toimeenpanosta. Kickert & al. (1997) katsovat verkostomaisen kehittämisen syntyneen erityisesti haasteena tilanteeseen, jossa yhteiskunnallisesti merkittäviä ongelmia, kuten mm. työttömyyttä ei voi enää ratkaista yksittäisillä ohjelmilla tai vain yhden hallinnonalan toimenpitein (”Kaikki tarvitsevat toisiltaan resursseja saavuttaakseen tavoitteensa ja pysyäkseen hengissä”). Verkostoille on ominaista, että ne toimivat hajautetusti ja paikallisesti, vaikka niiden alku on usein keskustason (kehittämis)päätöksissä. Paikallisuus synnyttää ja kiihdyttää diversiteettiä ja huoleksi tulee se, miten hallita tai johtaa hyvin eri suuntiin haarautuvaa verkostoa. Edellä kuvatussa AiHe-analyyseissä tämä ilmeni mm. paikallisuuden ja yleistettävyyden dilemmana.

Kickert & al. (1997) katsovat kuitenkin, ettei menneeseen ole paluuta. Ei ole todennäköistä, että jonain päivänä kaikki selkiintyy ja (kehittämis)toiminta asettuu taas rationalistisen suunnittelun kannalta helpommin hallittavaksi. Uuden tilanteen hallintaa ja johtamista voi kuitenkin kehittää muodostamalla uusia käsitteitä ja orientaatioita ja kehittämällä niitä vastaavia toimintamenetelmiä. Kickert & al:n (emt.) vastaus on verkostovuorovaikutuksen erimuotoisessa hallinnassa ja tietoisessa kehittämisessä. Kirjoittajat (emt.) luettelevat verkoston aktivoinnin, vuorovaikutuksen järjestämisen, välitystoiminnan, vuorovaikutuksen helpottamisen, sovittelun ja väliesmenettelyn tällaisina menetelminä. AiHeen kannalta ehkä kuitenkin *verkoston muotoilu* (network structuring) antaa relevanteimman näkökulman. Kickert & al. tarkoittavat verkoston muotoilulla sitä, että muotoillaan niitä institutiotaalisia ehtoja, jotka muodostavat verkoston. Kickert & al:n ”viesti” AiHeelle, sen tulevalle hallinnalle ja johtamiselle on siten: *Miten AiHeen verkostoa on muotoiltava, jotta AiHeelle asettuvat tavoitteet saavutettaisiin?*

Stacey (1992) on samoin pohtinut luovan organisaation luonnetta nykyäänä. Hänelle kysymys on siitä, miten säilyttää *hallittu epävakaus* (bounded instability), joka on tila jossain ennen täydellistä hajoamista, mutta ei enää rationalistinen ja hierarkkinen organisaatio, joka ei salli luovuuden kehittymistä. Keskeinen Staceyn ajatus on rakentaa herkkiä, sensitiivisiä palaute-mekanismeja paikalliseen, usein spontaaniin ja epäviralliseenkin kehittämiseen. Toinen Staceyn keskeinen idea on se, että vaikka ei voida tietää organisaation ja sen innovaatiotoiminnan tulevaisuutta pitkällä tähtäyksellä, niin sen lyhyen tähtäyksen kehitykseen voidaan vaikuttaa selkiyttämällä tavoitteita ja haastamalla toiminta johtamisen taholta. Staceyn haaste AiHeelle

näyttää siis olevan ”hallitun epävakauden” tilan luominen ja edistäminen, sensitiivisten palautemekanismien luominen ja diversiteetin haastaminen lyhyen tähtäyksen selkeydellä, mutta olemalla samalla avoin ennakoimattomuudelle.

Isaacs (2001) pohtii puolestaan sitä, miksi erilaiset organisaatioiden kehittämisprojektit päätyvät niin usein kaiken palaamiseen ennalleen, huolimatta erilaisiin kehittämisprojekteihin liitetystä suurista odotuksista. Isaacsin keskeinen johtopäätös on se, että keskimäärin organisaatioissa pyritään liian aikaisin tekemään johtopäätöksiä kehittämistyöstä ennen kuin se on kypsä johtopäätöksille. Jotta kehittäminen olisi aidosti paikallista ja toimijaläh- töistä, on opittava *odottamaan ja viivyttämään* johtopäätösten tekoa.

Johtamiselle verkostomaisessa projektissa asettuu tehtäväksi asettua strategi- seen dialogiin kehittämistoiminnan paikallistason kanssa. Aidon vuoropuhe- lun syntyminen edellyttää osapuolten *luottamusta*, jota ei opita yhdessä yössä. ”Alhaalla” on vakuututtava siitä, ettei ”ylätaso” pyri liiaksi kahlitsemaan teke- misiä tai määrääle puhtaasti hallinnollisin argumentein toimintaa. ”Ylhäällä” on vakuututtava puolestaan siitä, että ”alhaalla” on vilpiton halu toimia yhdessä, ei sooloilla tai vetää ”kotiin päin”, jolloin voi syntyä huoli siitä, että menetetään ote kehittämiseen. (Arnkil, Spangar & Nieminen 2001.)

AiHe-projektin tavoite on rakentaa henkilökohtaistamisen prosessin kautta näyttötutkinto-järjestelmää aikuisten ammatillista osaamista parantavalla ta- valla. Kysymykseksi asettuu nyt se, millä tavoin AiHetta olisi ehkä rakennet- tava ja ohjattava siten, että sen edetessä siitä voidaan tehdä johtopäätöksiä henkilökohtaistamisen kulttuurin edistämiseksi aikuiskoulutuksessa. Ottaen huomioon AiHe-projektin kehitysanalyysin, eri hankkeiden luonteen eritte- lyn (Liite 1), AiHeen luonteen erittelyn verkostotyönä ja verkostotyöstä käy- dyn keskustelun lyhyen erittelyn, voidaan AiHeella katsoa nyt olevan ”lähi- kehityksen vyöhykkeellään” ehkä kaksi samanaikaista ja toisiinsa kietoutuvaa tehtävää. Ensinnäkin, haasteeksi tulee jatkaa paikallistason toiminnan kehit- tävien kokeiden ja niiden dialogisen verkottumisen tukemista johtopäätöksiä viivyttäen. Toiseksi, ja *samanaikaisesti* edellisen kanssa, on rakennettava stra- tegista dialogia suhteessa paikalliskehittämiseen ja haastettava paikallisia pro- jekteja keskusteluun AiHeen koulutuspoliittisista tavoitteista ja strategiasta, AiHeen toteuttamistavoista ja AiHeen keskeisestä tematiikasta rakentaen sensi- tiivisiä palautejärjestelmiä AiHeen eri hankkeisiin ja toimintaverkostoihin kaikilla tasoilla. Kyse noissa palautejärjestelmissä on oleellisesti tilojen ja paik- kojen järjestämisestä ja suunnittelemisesta keskinäisen oppimisen mahdolla- miseksi sekä horisontaalasti toimijoiden kesken että vertikaalisti yli hierark- kisten rajojen. Haasteena on ”oppimistilojen” rakentaminen, jota Nonaka, Nishigushi & al. (2001) kutsuvat japanilaisella käsitteellä ”ba”. ”Ba” on fyysi- nen, virtuaalinen tai mentaalinen tila, jossa myös toimijoiden ”hiljainen tie- to” tulee dialogin keskeiseksi osaksi (Nonaka & al. 2001; Arnkil, Spangar & al. 2002). *Kyse AiHeen jatkokehittämisessä on siten verkostoitumisen edelleen tukemisen ja paikallisen toiminnan samanaikaisen haastamisen kaksoisstrategiasta.*

AiHe-projektille asettuvia haasteita voi nyt tarkastella sen sisäisen toimintakyvyn kehittämisen näkökulmasta suhteessa edellä kuvattuihin haasteisiin. Seuraavassa tarkastellaan AiHeen sisäistä toimintakykyä ensinnäkin projektirakenteen näkökulmasta, toiseksi AiHeen keskeisen sisällön ja sen tematisoinnin kautta ja kolmanneksi suhteessa niihin yhteiskunnallisiin tavoitteisiin, joita AiHeelle asetetaan.

## AiHeen projektirakenne ja sen toimintakyvyn kehittäminen

AiHeen projektirakenne on perusteiltaan syntynyt projektin suunnittelu- vaiheessa. Nyt syksyllä 2002 AiHe on ikään kuin rakenteellisesti valmistunut. AiHetta johtaa *projektipäällikkö* apunaan projektisihteeri. Oppilaitosten lähitukena toimii kahdeksan *konsulttia*, joiden kesken oppilaitokset on jaettu. Oppilaitokset kokoontuvat horisontaalisesti yhteistyöhön temaattisiin tai alueellisiin *verkostotapaamisiin*. AiHe järjestää hankkeille säännöllisesti kaksi kertaa vuodessa *teemaseminaareja*. Oppilaitosten työtä tukee *neljä asiantuntijatyöryhmää*, joita ovat työssä oppimisen, verkko-oppimisen, ohjauksen ja koulutuksen ohjauksen asiantuntijatyöryhmät. Projektilla on *ohjausryhmä*, jossa on edustus eri ministeriöistä, työmarkkinaosapuolilta ja kunta-sektorilta. Kaikkiaan projektin rakenne heijastaa hyvin ajatusta paikallisesta kehittämisestä, jota yleinen keskustason projekti tukee erilaisin toimin.

*Projektipäällikön* tehtävä on projektin kokonaisvaltainen johtaminen sille asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Projektipäällikön toimenkuva on lähtökohtaisesti kahtalainen, toisaalta tukea oppilaitostason työtä ja toisaalta huolehtia Opetushallituksen projektille asettamien tavoitteiden toteutumisesta. Tämä toimenkuva sopii sinänsä edellä kuvattuun kaksoisstrategiaan ja projektipäällikkö on aktiivisesti toteuttanut tätä kaksoisrooliaan, joka johtajalle luonnostaan asettuu. Suhteessa edessä oleviin aiheen haasteisiin on kuitenkin pohdittava sitä, *onko AiHe-projektin resursointi sen johtamisen tarpeeseen riittävä*. AiHeeseen tulee vuoden 2003 alusta 10 oppilaitosta lisää ja AiHeen haasteet erityisesti ”sensitiivisten palautejärjestelmien” rakentamiseksi tulevat kasvamaan. AiHeen alkuperäisen suunnitelman mukaan OPH:een tuli palkata projektipäällikön tueksi projektikoordinaattori. Ylipäätään AiHeessä on kysymys nykyaikaisesta kehittämistoiminnasta, jossa reflektioivien mekanismien vahvuuteen myös keskustasolla olisi kiinnitettävä riittävä huomio, jolloin kehittämistoiminnan vaikutus ja viestit keskustahallinnon politiikan muotoilemiseen tulisivat maksimaalisesti hyödynnettyä.

*Konsultointi on ollut AiHeen oppilaitostason keskeisin tukimuoto. AiHe tuskin olisi nykyisen näköinen ilman tätä rakennetta. Konsulttien toiminta on ollut paikallistason toimintaa tukevaa samalla, kun konsultoinnin perussisältö on ollut prosessikonsultointia, jossa konsulttien huolina ovat olleet hankkeiden etenemisen edistäminen. Konsultit ovat ilmeisen hyvin onnistuneet rakentamaan luottamussuhteet oppilaitoksiin huolimatta alkuvaiheen pohdiskeluista siitä, kenen asialla konsultit oikein ovat. Konsultteille sopii myös hyvin rooli vuoropuhelussa oppilaitosten kanssa, niiden haastaminen AiHeen tavoitteiden tai keskeisen henkilökohtaistamisen tematiikan näkökulmasta. Konsulttien erilaiset lähtökohdat, toimintatyylit ja käsitteelliset orientaatiot ovat tuoneet monipuolisuutta itse AiHeen työhön ja konsulttien keskinäiseen kommunikaatioon. AiHeen laajentuessa ja siitä oppimisen haasteiden kasvaessa on vastaisuudessa kiinnitettävä erityisesti huomiota konsulttien keskinäisen reflektoinnin mahdollisuuksien edistämiseen. Nykyinen konsulttien tukikokousjärjestelmä on osoittautunut riittämättömäksi ja osin toimimattomaksi.*

*Teemaseminaareja on järjestetty kolme teemoinaan hyväksi lukeminen ja osaamiskartoitukset, työssä oppiminen ja ohjaus sekä uusi opettajuus. Teemaseminaarit ovat olleet hankkeille merkittäviä verkostoitumisen muotoja, joissa hankkeet ovat saaneet oman toimintansa suhteuttamiseksi kokonaiskuvan siitä, mitä AiHeessä on eri oppilaitoksissa meneillään. Teemaseminaarien muoto ja toimintatapa ovat asteittain kehittyneet vuorovaikutuksellisempaan ja kokemuksellisempaan suuntaan. Teemaseminaarien voi arvioida myös vastaisuudessa olevan hedelmällisiä AiHe-hankkeiden dialogiselle haastamiselle ja niitä voidaan edelleen kehittää vastaisuudessa case-tyyppiseen suuntaan siten, että erilaisia oppilaitoskohtaisia kehittäjiä voidaan reflektoida ja jakaa kaikkien AiHe-hankkeiden kesken.*

Oppilaitosten keskinäisen verkottumisen ja reflektoinnin tarpeita palvelevat verkostotapaamiset, joiden määrä on laajenemassa. Verkostotapaamiset ovat oleellinen tuki hankkeille niiden saadessa toisiltaan vertaistukea hankkeidensa kehittämisen. Myös asiantuntijaryhmien työtä voidaan tehdä näkyväksi ja sille voidaan saada palautetta mm. verkostotapaamisten yhteydessä. Alueellisten ja paikallisten verkostotapaamisten merkityksen voi olettaa kasvavan AiHeen kiinnittyessä vastaisuudessa tiiviimmin osaksi paikallista tai alueellista osaamisstrategiaa.

*Asiantuntijatyöryhmien työ on edennyt hieman eritahtisesti. Verkko-ohjauksen asiantuntijaryhmä on tuottanut alueeltaan raportointeja, rakentanut projektin sisäisiä tiedotussivuja ja keskustelufoorumeja ja keskittyy nyt mallintamiseen. Tietotekniset ratkaisut ovat olleet AiHe-projektin keskeinen joustavoittamisväline ja avoimien oppimisympäristöjen rakentamisen väline. Työryhmä näyttää olevan myös hyvin tietoinen tietoverkkojen aidon interaktiivisuuden haasteesta ja niiden käytön ohjausstrategioista, mikä on varsin tarpeellista ottaen huomioon, että AiHeen kohderyhmänä ovat opiske-*

lijat, jotka useiden tutkimusten mukaan ovat heikkoja tietoteknisessä luku-  
taidossa.<sup>4</sup>

*Ohjauksen asiantuntijaryhmä* on järjestänyt oppilaitoksille kyselyn ohjauksen tilanteen selvittämiseksi. Keskeinen ennakkotieto kertoo, että opettajat määrittelevät 'ohjauksen' hyvin eri tavoin ja esiin on noussut kysymys siitä, onko ohjaus jotain erityistä toimintaa, johon tarvitaan uusia tietoja ja taitoja. Kysymys kuvaa hyvin myös AiHeen kautta opettajuudelle asettuvia uusia haasteita. Asiantuntijaryhmän näkökulmassa ohjaukseen painottuu alustavasti *ohjaus työtapana*.

*Työssä oppimisen asiantuntijaryhmä* on tällä hetkellä hahmottelemassa yhteenvetoa, artikkelikokoelmaa työssä oppimisesta näyttötutkintojärjestelmässä. *Koulutuksen asiantuntijaryhmä* on tuottanut artikkelin ohjauksesta näyttötutkintokontekstissa ja tehnyt opettajien täydennyskoulutuksen ohjelman ja arviointisuunnitelman.

## AiHe-projektin keskeinen tematiikka

AiHe-projektin diversiteetti merkitsee samalla sitä, että on työlästä hahmottaa aihealueiden ratkaisuyritysten ja kokeiden keskeistä tematiikkaa. AiHeen keskusteluissa on kuitenkin joitakin teemoja, jotka toistuvat tilanteesta ja tilaisuudesta toiseen.

## Koulutuksen joustavoittamisesta, yksilöllistämistä ja henkilökohtaistamisesta

Käsitteellä *henkilökohtaistaminen* viitataan yksilöllistämistä seuraavaan ja syvällisempään vaiheeseen opiskelijan huomioon ottamisessa. Tällöin on kysymys siitä, että koulutuksen organisoinnissa huomioidaan oppijan henkilökohtaiset merkitykset ja kokonaisvaltainen elämäntilanne. Yksilöllistäminen puolestaan on ikään kuin shoppailua eri koulutustarjontoista ja koulutustarjottimista eikä sillä ole henkilökohtaistamisen kaltaista yksilöl-

---

<sup>4</sup> Ohjauksen suunnittelun ja opintojen henkilökohtaistamisen verkkoratkaisujen ja käytäntöjen toteuttamisen kannalta on tärkeä muistaa, että noin yksi kolmasosa suomalaisista ei tällä hetkellä kykene selviytymään tietoyhteiskunnan perusvalmiuksista ja erityisesti yli 45-vuotiaiden henkilöiden joukossa tämä luku nousee jopa 60 prosenttiin (ks. Statistics Finland 2000). Tietoyhteiskunnan perusvalmiuksilla tarkoitetaan tietokoneiden käytön hallinnan lisäksi esimerkiksi kykyä lukea ja ymmärtää opintoaineistoja, jotka vaativat käsitteellistä hahmottamiskykyä. Opiskelutottumukset ja opiskelukokemukset saattavat aikuisilla opiskelijoilla olla myös peräisin usean vuosikymmenen takaa, mikä merkitsee opintojen henkilökohtaistamiselle suurta haastetta. Itseohjautuvuus aikuisopinnoissa ei välttämättä siis toteudu, vaikka modernit oppimisteoriat niin olettaisivatkin.

listä merkitysmaailmaa koskettavaa funktiota. AiHeen painottuessa tällä hetkellä oppilaitosten sisäisen joustavuuden kehittämiseen vastaisuudessa haasteeksi näyttää asettuvan varsinaisten henkilökohtaistamisen paikkojen ja menetelmien kehittäminen koulutuksen sisään.

## Opettajan rooli

Kysymys *opettajan roolista* näyttää olevan vakava haaste ja keskustelunaihe. Opettajan perinteistä roolin muutosta on AiHeen yhteydessä pohdittu suhteessa ainakin 'markkinoinjaan', 'ohjaajaan' ja 'konsulttiin'. Oli vastaus mikä tahansa, aikuiskouluttajien haasteeksi näyttää muodostuvan *löytää uusi tasapaino* aiemman opettajaperinteen ja uuden välillä. Entisen hylkääminen ei kehittämistyössä ole välttämättä pitkällä tähtäyksellä kestävä ratkaisu.

## Työelämäyhteistyö

Kolmanneksi, *kysymys työelämäyhteistyöstä* on keskeinen kehittämishaaste. Keskustelua näytetään käytävän usein asetelmasta, kumpi on vahvempi. Jos ja kun aikuiskoulutuksen kehittämisessä on kyse yhteistyöverkostojen kehittämisestä, niin keskustelu osoittaa, että vielä ei ole löydetty aitoa neuvotelusuhdetta ja kumppanuutta työelämän ja koulutuksen välille siten, että kummankin osapuolen erityisluonne olisi luontevasti mukana. On kuitenkin todettava, että myös hyviä käytäntöjä on AiHeenkin piirissä työelämäyhteistyöstä jo demonstroitu.

## Näyttötutkintojärjestelmä

AiHe on fokusoitunut henkilökohtaistamiseen *näyttöjärjestelmässä*. Hyvin useat hankkeet ja niiden osahankkeet ovatkin ottaneet tavoitteekseen näyttöjärjestelmän osa-alueiden kehittämisen (HENSU, HOPS, TOPS, jne.). Varsin usein on sisällöllinen pohdinta kiteytynyt teknisten menetelmien, kuten lomakkeiden kehittämiseen. Tällöin voi nähdäksemme perustellusti kysyä, miten niistä päästään etenemään henkilökohtaistamisen sisältöön, sille välttämättömiin sosiaalisen vuorovaikutusrakenteiden pohtimiseen ja kehittämiseen.

## Käsitteellinen työ

Viidenneksi, tässäkin arvioinnissa on tullut esille AiHeen *käsitteellisen työn* merkitys. AiHe on ponnistamassa kohti jotain, jota ei vielä ole olemassa, lähtökohtanaan haastavat yhteiskuntapoliittiset tavoitteet, oppilaitosten toimintakulttuuri ja *henkilökohtaistamisen, ohjauksellisuuden, verkko-opet-*

*tajuuden* käsitteet ja muut mahdolliset käsitteet, jotka ovat usein vaikeaselkoisia käytännön toimijoille. *Voidaan kysyä, olisiko edessä olevien haasteiden pitkäjänteiseksi selventämiseksi pyrittävä niiden tutkimukselliseen selvittämiseen OPM:n tai muiden keskushallintojen ja akateemisen yhteisön yhteisin resurssein?*

## **AiHe ja ja sille asettuvat koulutus- ja yhteiskuntapoliittiset tavoitteet**

AiHe toteutetaan näyttötutkintojärjestelmän kehittämisen yhteydessä ja se on osa tuon järjestelmän kehittämistä joustavammaksi, yksilöllisemmäksi ja aikuisopiskelijat ja heidän työ- ja elämäkokemuksensa paremmin huomioon ottavaksi. Näyttötutkintojärjestelmää on puolestaan pidetty keskeisenä välineenä aikuisväestön koulutustason nostamiseksi. Toisaalta näyttötutkintojärjestelmästä tehty OPH:n arvio määrittelee järjestelmän ongelmiksi mm. sen, että se ei ole tavoittanut juuri sitä kohderyhmää, joka sen tulisi tavoittaa: heikosti koulutettuja ja ikääntyviä työvoimaan kuuluvia henkilöitä. AiHeella on siten suuri haaste edessään potentiaalisen aikuiskoulutusreservin identifioinnissa ja tavoittamisessa. *AiHeelle asettuva haaste on reflektoida omaa toimintaansa ja kehittämistyötään, sen eri osa-alueilla ja eri toimijatasoilla. Miten kehittämistoimet tavoittavat ikääntyvän ja vaatimattoman peruskoulutuksen omaavien henkilöiden tarpeet?*

Se, miten AiHe tavoittaa ikääntyvän, vaatimattoman peruskoulutuksen ja usein oppimisvaikeuksia ja huonoja koulukokemuksia omaavan väestön, on keskeinen kysymys myös työvoimapolitiittisen tavoitteen, ”työllistyvyyden edistämisen” näkökulmasta. Sosiaalipoliittinen tavoite kansalaisten osallisuuden ja syrjäytymisen ehkäisemisestä liittyy samoin kysymykseen kohderyhmän tavoittamisen onnistumisesta, mutta myös siihen, miten osallistava tai osallisuuden salliva AiHe itse projektirakenteena ja -toimintana on suhteessa aikuisopiskelijaan.

Kaikkiaan AiHeen perusmerkitys sen suhteellisen lyhyen toteuttamishistorian kuluessa on ollut siinä, että se on *katalysoinut ja mobilisoinut huomattavan osan suomalaista aikuiskoulutusjärjestelmää pohtimaan, kehittämään ja kokeilemaan varsin keskeistä asiaa, opiskelun kehittämistä aidosti opiskelijälähtöiseksi*. Se on onnistunut nostamaan henkilökoh- taistamisen problematiikan aikuiskoulutuspolitiikan agendalle ja osaksi oppilaitosten kehittämistyötä tavalla, joka kertoo suuresta sosiaalisesta tilauksesta, joka aikuisopiskelun joustavoittamiseksi Suomessa on olemassa.

- Arnkil, R, Spangar, T., Nieminen, J., Rissanen, P. & Kaakinen, J. (2002). Emergent evaluation in multi-stakeholder situations. Seville 2002 5<sup>th</sup> biennial conference of the EES.
- EU Commission (2000). Social Policy Agenda, Brussels 28.06.2000, COM 379, Final.
- Filander, K., Jokinen, E. & Tulkki, P. 2002. Lifelong learning in Finland 1995 – 2000. (50s.) In: Impacts of the EES. Evaluation of the effects of the European Employment Strategy. National EES Evaluation Project 2002: Final Report. Helsinki: Ministry of Labour 2002.
- Isaacs, W. (2001). Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito. Helsinki: Kauppa-kaari.
- Kickert, W., J., M., Klijn, H-E, Koppenjan, J.F.M. (1997). Managing complex networks. Strategies for the public sector. London: Sage.
- Ministry of Education and Science Sweden (1999) The Adult Education Initiative – A unique programme for adult education.  
 [<http://www.regeringen.se/>] [<http://www.kunskapslyftet.gow.se/>]  
 [<http://www.skolverket.se>]
- Nonaka, I. & Nishigushi, T. (2001). Knowledge emergence. Social, technical, and evolutionary dimensions of knowledge creation. New York: Oxford University Press.
- Opetushallitus (2000). ESR 3 -ohjelman hankeanomus ”Aikuisopiskelun henkilökohtaistaminen”. Dno 51/202/2000.
- OPH (2000) Näyttötutkintojärjestelmän kokonaisarviointi. Opetushallitus 12:2000.
- OPH (2000b) Tieto-Suomi-hanke 1996-1999.  
 [<http://www.edu.fi/projektit/tietosuomi>]
- OPH (2002) Opetushallituksen verkkosivut [<http://www.oph.fi>] Sis. mm. linkin AiHe-projektin omille sivuille, tietoja koulutusjärjestelmästä ja aikuiskoulutuksen tilastoja.
- OPM (1996) Koulutus & tutkimus 2000. Koulutuksen ja korkeakouluissa harjoitettavan tutkimuksen kehittämissuunnitelma vuosille 1995–2000. Opetusministeriö. Helsinki.
- OPM (2002a) Parlamentaarisen aikuiskoulutustyöryhmän mietintö. Opetusministeriö 3:2002.
- OPM (2002b) Opetusministeriön www-sivujen kohta aikuiskoulutuksesta [<http://www.minedu.fi/opm/koulutus/aikuiskoulutus/>]
- OPM (2002c) Suomen aikuiskoulutuspolitiikan teematutkinta. Katsaus suomalaisen aikuiskoulutukseen ja OECD:n arviointiraportti.

- Rinne, R. & Vanttaja, M. (1999) Suomalaista aikuiskoulutuspolitiikkaa. Muutoksia ja jännitteitä 1980- ja 1990-luvuilla. Helsinki: Opetusministeriön koulutus- ja tiedepolitiikan osaston julkaisusarja 67.
- Stacey, R.D. (1992). Managing the unknowable. Strategic boundaries between order and chaos in organizations. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Statistics Finland (2000) SIALS (Second International Adult Literacy Survey).
- Tilastokeskus (2001) Aikuiskoulutustutkimus 2000.
- Työministeriö (1999). Suunnitelma ohjelma-asiakirjaksi (SPD) 2000–2006. Tavoite 3. Suomi. (Hyväksytty valtioneuvostossa 7.10.1999).

## Liite AiHe-hankkeet aineistolähteiden valossa marraskuussa 2002

AiHeen kokonaisuuden hahmottamisessa on hyötyä oheisesta apurungosta, joka koostuu projektin hankkeista ja osahankkeista. Projekti ei ole itse tuottanut hankkeista tämän-

<b>AiHe-organisaatio ja sen taustatietoja hakemusten perusteella</b> (pt=perustutkinto at=ammattitutkinto et=erikoisammattitutkinto)	<b>Otteita itsearviointista</b>	<b>Konsulttien mainintoja</b>
<b>1 Porin tekniikkaopisto</b> <i>Näyttömestareita: 40</i>	AiHe on dialogin foorumi oppilaitoksen opettajien ja kehityspalvelutyksikön välillä. Teknisestä asenteesta ohjaukselliseen.	AiHe-yhdyshenkilön tehtävä on vaativa. Yksilöllistämishankkeesta henkilökohtaistamisen kehittämishankkeeksi?
<b>2 Jyväskylän aikuiskoulutuskeskus</b> <i>Näyttöjä 2000–2002: n. 1000/v</i>	Keskeistä oppimisen ohjaaminen; opiskelijan ymmärrys ja motivoituminen opiskelusta itseisarvona, ei välinearvona. Alkuvaiheessa ollut paljon oman toiminnan tarkastelua, tuloksena paljon erilaisia kokeiluja.	Yksikkökohtaisesti valtakunnallista eliittiä kehityksessä. Uusi toimintatapa ja innostuneisuus. Yhteinen pilotti on kovan työn takana. Konsulttien työtä jalkautettu eri yksiköihin -> tuottanut hyvää ja intensiivistä prosessia.

tyyppistä koostetta prosessin tueksi, joten apurunko jäsentyy tutkijoiden eri aineistolähteiden mukaisesti ja koostuu sellaisista näistä esiin nousevista maininnoista, jotka mahdollistavat jonkinasteisen yhteismitallisen tulkinnan hankkeista. Jäsenitys antaa kuitenkin ainoastaan jonkin verran aineksia hankkeiden vertailulle sinänsä.

## Keskustelussa

## Tutkijoiden tematisoinnit

Näyttömestari-koulutus jossa Hensun ja Hopsin laadinta keskeistä, niiden ylläpito.  
 Näyttötutkintomestareille ja näyttökoulutuksessa oleville seminaaripäivä; hops-käytäntöjen arvioiminen ja yhteisten käytäntöjen kehittäminen.  
 Hops-prosessin mallintaminen.  
 Prosessikaaviot lisäkoulutuksesta ja näyttötutkintoprosessista; aikuisopiskelun henkilökohtaistamisen prosessikaavio – opiskelijan polku.  
 Projektien synergia.  
 Epäilläään henkilöstön ohjauskykyjä ja työelämäyhteistyön onnistumista noin yleensä.

AiHe keskustelufoorumi.  
 Teknillisyydestä vuorovaikutuksellisuuteen.

Keskustelufoorumilla sinänsä tärkeä merkitys, mutta myös konkreettista toimintaa ja materiaaleja ym..  
 Miten henkilökohtaistuminen liittyy koko talon yhteiseen pilottiin, mitä se oikein tarkoittaa?  
 Kaikki yksiköt haluttu saada mukaan.  
 Pedagogis-didaktinen kehittäminen.  
 Oppimisvaikeuksien huomiointi.  
*Kauppa- ja hallinnon yksikkö:* Orientaatio- ja koulutuskäyttökoulutus ja vieminen verkkoon, valmistuneiden seurantakysely; osaamiskansio.  
*Palvelualojen yksikkö:* koulutuskalenteri yhteisistä opinnoista, verkko-oppimiskokeilut, palaute- ym. tulokset valmistumassa.  
*Sosiaali- ja terveystieteiden yksikkö:* tiedotus, kouluttajien kysely lähihoitajakoulutuksen ops- ja hops -pilotti; klinikkatyöskentelyssä luki- ja matematiikan testit -> tukiopeutus, rops-työskentely; pariopettajuuspilotti.  
*Viitasaari:* sopiminen termeistä, aikaresurssien miettiminen, ryhmäohjaus, alueen yritysten tarpeisiin vastaava rullaava kurssijaksotus jne.

Laaja hankekokonaisuus.  
 AiHe keskustelufoorumi.  
 Yhteistä toimintaa ja vuorovaikutusta haettu kovasti AiHeen avulla.  
 Idean ja käytännön tason erillinen rinnakkaisuus.  
 Koosta etua opiskelun itseisarvoisuuden edistämiseksi?

AiHe-organisaatio ja sen taustatietoja hakemusten perusteella	Otteita itsearviointista	Konsulttien mainintoja
<b>3 Koulutuskeskus Tavastia, Hämeenlinna</b>	Paljon keskustelua ja kokoontumisia. Omia hops-lomakkeita eri aloille. Pilotoidaan työpaikka-ohjaajakoulutusta ja työssäoppimista.	Hops-tiimijatus työvoima koulutuksissa on hyvä, mutta mikä on sen käytäntö?
<b>4 Tampereen kauppaoppilaitos</b> <i>Näyttöjä 1999–2000:</i> sihteerin at 47 atk at 100 myynnin at 3 liiketal. pt 55 <i>Näyttöjä 2001–2002:</i> sihteerin at 41 atk at 43 liiketalouden pt 66 taloushall. at 26	Hopsit tulleet hyödyllisemmiksi – syvälistyneet ja motivoineet. Osaamistarpeiden tunnistaminen kehittynyt. AiHeen levitys ei ole kunnolla onnistunut oppilaitoksessa.	Johdon tuki on hankkeelle tärkeä
<b>5 Turun ammatti-instituutti</b> <i>Näyttöjä 2000–2002:</i> 2000 344 2001 350 2002 337 <i>Näyttömestareita: 43</i>	<i>Horaca:</i> tuotteistamistyötä, henkilökohtaistamisen muodot vuorovaikutuksessa ja erilaisissa oppimisympäristöissä. <i>Tekniikka:</i> verkko-ohjaus opso-pilotissa – verkossa toimiva kalenteri opiskelijan ohjaamiseksi – avoimet koulutukset valittavissa. <i>Sote:</i> ”Henkilökohtaisen suunnitelman” käytäntö hopsin pohjana.	Dialogifoorumi yksiköiden välillä Ohjaus ahdistaa

---

**Keskustelussa****Tutkijoiden  
tematisoinnit**

---

Lähihoitajakokeilun jäätyminen henkilövaihdosten takia.  
Sähköasentajan at-hanke.  
Putkimies- ja maanmittarikoulutukset.  
Työssäoppimisen ja työpaikkaohjaajakoulutuksen pilotit muhimassa.

AiHe keskusteluforumina.  
Työelämälähtöisyyden kehittämisen ideasta käytäntöön?

---

1) *Verkkosihteeri-koulutus*: koulutus yhteistyössä työelämän kanssa.  
2) *Julkishallinto-painotteinen merkonomien oppisopimuskoulutus*: pitkän työkokemuksen huomiointi  
Itseohjautuvuus ja motivointi.  
Haasteena keskijohdon mukaan saaminen.  
Tiimimäinen työskentely.

AiHeen levittäminen.  
Henkilökohtaistaminen kohderyhmä- ja työelämälähtöisen koulutuksen suunnittelun kautta.  
Opiskelun paikka elämässä?

---

Alaprojektit.  
Tavoitteena kaikki koulutukset samaan tarjottimeen rahoituslähteestä riippumatta.  
Rops.  
Opiskelijan tavoitteisiin sopeutuminen tietyissä valinnaisuuden rajoissa.  
Opiskelijan reittien mallinnuksia.

AiHe keskusteluforumina.  
Laajan kurssitarjottimen laatiminen.  
Hyväksilukemisesta kurssivalinnaisuuteen?

---

---

**Aihe-organisaatio ja sen taustatietoja hakemusten perusteella**

**Otteita itsearviointista**

**Konsulttien mainintoja**

---

**6 Valkeakosken aikuiskoulutuskeskus**

*Näyttöjä:*

2000 147

2001 205

2002 153 (1/2 v)

– näyttöestareita 18

Henkilökohtaisten näyttöjen suunnittelu-lomake.  
Panostettu näyttö suunnitelmien tekoon.  
Opiskelijan itsearviointiosuus.  
Siirtymismahdollisuuden lisääminen kurssitarjoitintyyppisellä opetusohjelmalla.

Kehittäjät vaativat itseltään paljon  
Tiedottamissuunnitelmalla ajatukset ja välineet leviämään.

---

**7 Keski-Suomen käsi- ja taide-teollisuusoppilaitos**

*Näyttöjä:*

**2000 2001 2002**

tekstiili 9 +5 +7

puuala 8 +1 +6

metalli 0 +0 +7

*Näyttöestareita: 8*

Ensimmäiset henkilökohtaistetut näytöt.

Useita kehittämisteemoja, mutta läheisimmin opettajan työn kehittäminen henkilökohtaistamisen ohjaajana.  
Toimijoilla on paljon akuutteja haasteita, mutta energiaa myös.

---

**Keskustelussa****Tutkijoiden  
tematisoinnit**

---

*Pupa:* työpaikkaohjaajakoulutus – TYPO-projekti.  
*Atk:* valinnaisuus, non-stop-koulutuksen kehittäminen.  
*Sote:* rops  
kaikilla hops-käytännöt ja koulutus tarjonnan henkilökohtaistaminen.  
Henkilökohtaistamisen käsitteistön määrittäminen, opinto-opas.  
Tiedottaminen/tiedon levittäminen oppilaitoksessa (intranet ym.) ja ulkopuolella.  
Tarkat kuvaukset kokonaisuuden edistymisestä, täsmennetyt tavoitteet.  
Voimakas kehittämisjatkumo.  
Teoreettista pohjaa henkilökohtaistamiselle (Vygotsky ym. esillä).  
AiHeessa yhdistyy aikaisempien henkilökohtaistamiseen liittyvien töiden koordinointi sekä oppimisen henkilökohtaistamisen tavoitteiden määrittely.  
Henkilökohtaistamisen koulutus kiinteä osa hanketta.

Perusteellisuutta, kehittämisjatkumoa, -harmoniaa ja -huumoria.  
Tervettä determinismiiä?

---

Opiskelijoita mukana kehittämisessä.  
Erikoistuneisuuden lisääminen.  
Ylimääräisen kouluttamisen vähentäminen.  
Näyttöjen mielekkääksi tekeminen.  
Yrittäjyyteen opettaminen, opettajien jalkauttaminen yrityksiin.  
Tutkintotoimikuntien kautta vaikuttaminen.  
Oppilaitos resurssikeskuksena.

---

Henkilökohtaistaminen opettajan taitona.  
Pioneerimaisuutta monissa suhteissa.  
Miten henkilökohtaistaminen limittyy alan ja oppilaitoksen kokonaisvaltaiseen kehittämiseen?

---

AiHe-organisaatio ja sen taustatietoja hakemusten perusteella	Otteita itsearvioinnista	Konsulttien mainintoja
<b>8 Keski-Uudenmaan opisopimustoimisto ja Tuusulanjärven ja Keravan ammattiopistot</b>	<p>Hops-lomakkeen yhdenmukaistuminen oppi-ilaitosten, opso-toimiston ja työpaikan välillä.</p> <p>Hops-keskustelussa on suhteutettu osaaminen tutkintovaatimuksiin.</p> <p>Opiskelijalle on annettu tilaa ja hyväksilukeminen on mahdollistunut.</p> <p>Oppimisen seuranta keskusteluin.</p> <p>Opettajayhteistyö lisääntynyt.</p> <p>Henkilökohtaistamisen tavoitteet strategia-teksteihin.</p> <p>Työvalmentajakoulutuksen sisältöihin kokemusoppimisen malleja.</p> <p>Asiakaspalautteen kerääminen.</p>	<p>Hops-lomakkeen avulla ajatus ”hensusta oppimisuunnitelmaan”.</p> <p>Hanke laajenee yhteisistä hops-lomakkeista eteenpäin.</p>
<b>9 Johtamistaidon opisto, Kirkkonummi</b> <i>Näyttöjä 2000–2002:</i> Johtamisen et 700 Yrittäjän at 200 <i>Näyttömestareita: 5</i>	<p>Henkilökohtaiset johtamisen tarinat uudistettujen tutkintojen näytöiksi.</p> <p>Opiskelijat ovat saaneet arviointipalautetta koulutuksen alussa ja lopussa.</p> <p>Oppimispäiväkirjan käyttö.</p>	<p>Henkilökohtaistamiseen sisällöllisesti erittäin sopivia aineksia johtamistaidon erikoistutkinnon kehittämisessä.</p>

---

**Keskustelussa****Tutkijoiden  
tematisoinnit**

---

Puhdistuspalvelualan yhteistyö.  
Marata-alan yhteistyö.  
Opiskelijoiden näkökulman esiin tuominen  
hopsiin ja seurantaan ja palautteeseen.  
Verkostoituminen oppilaitosten kanssa.  
Oppilaitosten kannustaminen hopsin tekemiseen.  
Työpaikoille tehtävät ohjauskäynnit.  
Verkko-hopsaus.

Hops-määräyksestä eteenpäin.  
Vuorovaikutuksellisuus.  
Oppisopimustoimiston rooli  
näyttötutkintojen kehittä-  
misessä?  
Siirtymävaiheen ylittäminen?

---

Tutkimuksen muodossa toteutettava JETin  
vaikuttavuuden tutkiminen ja kehittäminen.

Rajattu kytkentä AiHeeseen.  
Henkilökohtaistaminen  
muuttujana?

---

AiHe-organisaatio ja sen taustatietoja hakemusten perusteella	Otteita itsearvioinnista	Konsulttien mainintoja																																				
<p><b>10 Merikosken ammatillinen koulutuskeskus (erityisoppilaitos)</b></p> <p><i>Näyttöjä</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2000</th> <th>2001</th> <th>2002</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Hotelliv. at</td> <td>1</td> <td>+ 5</td> <td>+ 4</td> </tr> <tr> <td>Myynnin at</td> <td>17</td> <td>+ 35</td> <td>+ 27</td> </tr> <tr> <td>Somist. at</td> <td>11</td> <td>+ 16</td> <td>+ 19</td> </tr> <tr> <td>Ulkom.k. et</td> <td>6</td> <td>+ 0</td> <td>+ 14</td> </tr> <tr> <td>Atk at</td> <td>8</td> <td>+ 31</td> <td>+ 6</td> </tr> <tr> <td>Sihteerin at</td> <td>0</td> <td>+ 20</td> <td>+ 21</td> </tr> <tr> <td>Talhall. at</td> <td>0</td> <td>+ 0</td> <td>+ 7</td> </tr> <tr> <td>Media-ass. At</td> <td>0</td> <td>+ 0</td> <td>+ 1</td> </tr> </tbody> </table>		2000	2001	2002	Hotelliv. at	1	+ 5	+ 4	Myynnin at	17	+ 35	+ 27	Somist. at	11	+ 16	+ 19	Ulkom.k. et	6	+ 0	+ 14	Atk at	8	+ 31	+ 6	Sihteerin at	0	+ 20	+ 21	Talhall. at	0	+ 0	+ 7	Media-ass. At	0	+ 0	+ 1	<p>AiHe on vaikuttanut valmistavan koulutuksen suunnitteluun, hops-prosesseihin ja -lomakkeeseen, näyttöihin ohjaamisen materiaaliin kalvosarjaan ja vihkoseen, kieli- ja atk-pilottiin ja modulaarisuuteen näytöissä.</p>	<p>Intensiiviset pilotin suunnittelupäivät. Päästäänkö etenemään opettajien haluamalla tavalla?</p>
	2000	2001	2002																																			
Hotelliv. at	1	+ 5	+ 4																																			
Myynnin at	17	+ 35	+ 27																																			
Somist. at	11	+ 16	+ 19																																			
Ulkom.k. et	6	+ 0	+ 14																																			
Atk at	8	+ 31	+ 6																																			
Sihteerin at	0	+ 20	+ 21																																			
Talhall. at	0	+ 0	+ 7																																			
Media-ass. At	0	+ 0	+ 1																																			
<p><b>11 Karkun evankelinen opisto</b></p>	<p>AiHe on selkänöjä kehittämiseen. Hopseista on tullut toimivia suunnitelmia opiskelijan ja oppilaitoksen kannalta, sitoutuminen niihin on lisääntynyt. Yhteistyöaloitteita. Työpaikkaohjaus.</p>	<p>Käytännönläheistä toimintaa. Haasteena tutkintotoimikuntayhteisymmärrys. Tilaa ja vapautta on kehittää.</p>																																				
<p><b>12 MJK-instituutti</b></p> <p><i>Näyttöjä 2000–2002: 576</i></p> <p><i>Näyttömestareita: 4</i></p>	<p>Opettajien ohjaustaidot lisääntyneet ja kaksi uutta ESR-projektia on syntynyt. Yhteyshenkilön palkkaus työelämän ja oppilaitoksen välille. Hops-keskustelut mentorin kanssa.</p>	<p>Mietitään ovatko työelämässä toteutettavat näytöt realistinen mahdollisuus. Tietoisuus näyttötutkintoasioista kasvanut projektin aikana paljon.</p>																																				

## Keskustelussa

## Tutkijoiden tematisoinnit

Erillinen kuntoutusalan pilotti (näyttötoiminnan määrittelyä ja etiikkaa).  
Uusi hops-malli koulutuksissa.  
Säännölliset palaverit.  
Opettajien koulutus/perehdytys.  
Viestintä ja markkinointi, (www-sivujen uusinta).  
Myynnin at-pilotti hapseissa, oppimisen tukeminen.  
Opiskelun orientaatiovaiheen ja kieli- ja atk-taitojen kehittäminen.  
Keskitytty yhteen pilottiin oppimisvaikeuksissa.  
Työyhteisön kehittäminen ohella.  
Asiakaskeskeisyyttä.  
Ihmisenä olemisen asiantuntijuus  
Strateginen kehittäminen korostuu.

Suunnittelutapojen muuttuminen.  
Erityistuen tarve – henkilökohtaistaminen.  
Suuria odotuksia kohdistuu ja kohdistetaan erityisoppi-laitokseen.  
Kaikin puolin delikaattia kehittämistä?

Luonto- ja eräopas – uusi tutkinto.  
Ns. avoimen näytön kehittelyä.  
Työssä oppimisen toteutus.  
Oppimisprosessissa mukana olo eri tavoin.  
”Tähän oppilaitokseen tullaan muuttamaan elämää”.  
”Eihän tuolla metsässä voi verkkoa käyttää”.  
Tutkinnon ”hienonnusta” tulossa.  
Tutkintotoimikunnat askarruttavat.  
Työssä oppimisjaksolla opiskelijan kehittämishanke osana työpaikan kehittämishanketta.

Askeleita verkostoitumiseen.  
Tuntumaa ”uudistusrumbaan”.  
Opiskelijan mukana kulkeminen.  
Eräoppaan tutkinnossa henkilökohtaistaminen on jotain käytännöllistä.  
Toisista riippuvuuden hyväksyminen?

AiHe tuli MJK:n strategiaan.  
HENSU(->)HOPS-prosessin ja henkilökunnan tietojen kartoitus henkilökohtaistamisesta ja hops-prosessista.  
Hops-kehitys tiimeissä: merkonomit, kansainvälinen koulutustiimi.  
Pilottina oppilaitoksen omassa verkkoympäristössä uusien merkonomiopiskelijoiden haku -> hakijan ohjaaminen oman osaamisen tunnistamiseen suhteessa tutkinnon perusteisiin.  
Hops-prosessi halutaan näkymään verkossa koulutuksen etenemisen rinnalla.

Informaatioon ja epäselvyyksiin tutustumista näyttöjärjestelmän toteutukseen liittyvissä asioissa.  
Hops-määräyksestä eteenpäin.  
AiHe keskusteluforumina ja yhteistyönä.

<b>Aihe-organisaatio ja sen taustatietoja hakemusten perusteella</b>	<b>Otteita itsearviointista</b>	<b>Konsulttien mainintoja</b>
<p><b>13 Espoon liike talousinstituutti</b>  <i>Näyttöjä 2000–2002:</i>  liiketalous pt 106  sihteerin at 107  talhall at 11  atk at 32  johtamisen et 26</p>	<p>Oppilaiden keskeytys vähentynyt ja itsetunto parantunut pilotti koulutuksessa.  Perustaidot parantuneet. (Opiskelun alkuvaiheen) kaaoksesta kosmokseen. Opetussuunnitelma rakennettu työpaikkojen ja opiskelijoiden oppimistarpeiden pohjalta.</p>	<p>Kehittäjien käsitys kokonaisuudesta laajentunut  Opiskelijoiden tapaamisesta tullut uskoa kehityksen leviämiseen</p>
<p><b>14 Suomen urheilu-opisto, Vierumäki</b>  <i>Näyttöjä 2002–2002:</i>  liikuntapaikkojenh. at 59  liikuntapaikkam. et 53  valmentajan et 102  golfkentänh. at 28  hierojan at 47  johtamisen et 26  <i>Näyttömestareita: 3</i></p>	<p>Opsien kuntoonlaitto. Opettajan työn pohdintaa. Paljon keskustelua ja tavoitteidenasettelua.</p>	<p>Opsit on saatu kuntoon, seuraavaksi ropsiin ja henkilökohtaistamiseen.</p>
<p><b>15 Raision aikuis-koulutuskeskus</b>  <i>Näyttöjä 2000–2002:</i>  Hotelliala 5  Tarjoilijan at 3  Kokin at 28  Atk et 24  Atk at 54  Sihteeri at 89  Myynti at 19  Merkonomi 12  Talhal. at 8  Datanomi 80</p>	<p>Henkilökohtaistamiskansio – kuvaus tutkinnon muodostumisesta, arvioimisesta ja näytöistä. Itseseurantalomake opiskelijoille.</p>	<p>Hankkeen työnjako on kehittynyt.</p>

---

**Keskustelussa****Tutkijoiden  
tematisoinnit**

---

Asiakaslähtöisyys.  
Verkon käytössä perinteitä.  
*Sihteerin ammattitutkinto (opso-ryhmä):*  
Hops-työkalut ja -prosessi verkkoon,  
keskeyttämisen vähentäminen, työelämävastaavuus,  
näyttöjen mielekkyys.  
”Näytöt ovat aitoja työyhteisön kehittämishankkeita.”

Tarvelähtöisyys.  
Näyttöjen ja vähän muunkin  
perustaa etsimässä?

Ryhmäjaot henkilökohtaisten tavoitteiden mukaan;  
seurantakysely opiskelijoille HOPSeista -> käsitteistö  
ei ollut avautunut, työyhteisöltä odotettiin enemmän  
tukea -> opettajan tehtävä on tukea opiskelijaa  
kaaoksessa (!) ja sietää epävarmuutta jne.; iltakoulu-  
tuksiinkin orientoiva moduuli -> atk-aidot,  
opiskelutaitoja ja hopsit.

Ropsin kehittäminen – ryhmädynamiikka.  
Verkkopedagogiikka ja verkon hyödyntäminen  
ohjauksessa, uusi opettajuus – opiskelijasta subjekti.  
Hopsien kehittäminen on alussa.  
Pedagogisista linjauksista käyty keskustelua.  
Ohjaus on saanut tilaa.  
Työpaikkayhteistyön syventäminen.

AiHe keskusteluforumina,  
Perustan ja reunaehto-  
jen tarkastelua,  
Kohti kehittäjyyttä?

Henkilökohtaistaminen kytkeytyy alueelliseen  
maahanmuuttajakohitykseen.  
Hops-kehityksessä kaksi pilottikoulutusta – hopsit  
palvelemaan kaikkia tahoja.  
Pedagoginen johtaminen.  
Verkkoympäristö – sen kriteerit, tutkimus, kokeilu,  
valinta, asennus, koulutus jne.  
Infotilaisuudet.  
Oppimisvalmiuksien kehittäminen.  
Henkilökohtaistaminen osaksi palveluprosessia.

AiHe vastaa osaltaan työ-  
voimapolitiittisen koulutuksen  
vaikuttavuuden  
kehittämishaasteeseen.  
Tiedon ja välineiden  
päivitystä.  
AiHe-identifioituminen  
laajemmassa kontekstissa?

AiHe-organisaatio ja sen taustatietoja hakemusten perusteella	Otteita itsearviointista	Konsulttien mainintoja
<b>16 Vuoksenlaakson aikuiskoulutuskeskus</b>	(Itsearviointi ei ollut kokonaisarvioinnin käytettävissä.)	AiHe on strategiaprojekti, työhallintoyhteys on hyvä.
<b>17 Lahden kauppaoppilaitos</b>	Hops- ja hensuprosessien dokumentointi ja liittäminen laatu järjestelmään. Uudistetut lomakkeet. Opso-tston sitouttaminen. Ryhmäkohtaisista näyttösuunnitelmista henkilökohtaisiin. Näyttöjen suorittaminen on monipuolistunut. Tilanteiden organisoimista. Työelämäyhteistyö ei aivan onnistunut.	Intoa on enemmän kuin tunteja.
<i>Näyttöjä</i> 1999–2000: <i>koko + osatutkinto</i> sihteeri 11 + 1 talhall 7 + 18 atk at 15 + 8 atk et 0 + 2 myynti 123 + 106 liiketal 48 + 103 ulk.kaup. 5 + 5 matkailu 15 + 1	AiHe-projekti on päätetty nostaa keskeiseksi kehittämisen välineeksi johtotiimiissä 15.10.2002. Henkilökohtaistaminen nosto-ohjelman välineeksi strategiatasolla. Yhteistyötä ja sen koordinoija oppilaitosten välille.	(Konsultti = yhdyshenkilö.)
<b>19 Espoon terveys- ja sosiaalialan oppilaitos</b>	Tekemisen vaihe menossa. HOPSin teko yhteistyönä <i>koulunkäyntiavustajilla</i> opsossa. Hops-kyselyt. Toimintamallien arvioinnin systematisointia: Lähihoitajat: vuodesta 1999 JALKA-projekti, jossa HOPS tehdään yhdessä opiskelijan, työpaikkaohjaajan ja ohjaa-	Laajenemassa, syventymässä. Pussillinen ideoita. Tutkivaa työnotetta.

---

**Keskustelussa****Tutkijoiden  
tematisoinnit**

---

Henkilökohtaistaminen osana kehittämisstrategiaa,  
”sateenvarjona”.  
Koulutusyhteistyötä toisen ol:n kanssa?  
*Tal-hall. muuntokoulutus*: uudet koulutustuotokset,  
oppimisprosessit, näytöt työelämän tarpeita  
vastaaviksi.  
Henkilökohtaistamisen ympärille organisointia,  
palavereja -> yhteinen kieli.

Oppilaitoksen johdon rooli  
merkittävä AiHeessa  
AiHeen vertikaalista ja  
alueellisesta leviämistä?

Kuuluu Salpaus-organisaatioon, mikä on sen rooli?  
Aikuiskoulutuksen asema.  
Ns. näyttöjen kehittämisringin toiminta.  
Opiskelijan rooli työssäoppimisen kehittämisessä.  
Näyttöjen henkilökohtaistaminen.

Suuren organisaation osana.  
Näyttöjen luonnollistumisen  
kautta osaksi aikuisopiskelun  
kohottamiskampanjaa?

---

7 oppilaitosta.  
Resurssit.  
Aikuiskoulutuksen asema.  
Oppilaitosten sitoutuminen resurssointiin.  
Organisaation monimutkaisuus.  
Yhtenäisyyttä, sisäistä verkostoyhteistyötä ops-työssä  
ja työelämäyhteistyössä.

Suuri organisaatio.  
Meta-AiHe.  
Kehittäminen alhaalta ylös vai  
ylhäältä alas?

---

Vertaisryhmätoiminta on ollut perinteistä.  
Aihe auttaa tekemään näkyväksi jo tehtyä  
hops-keskustelua ym., haasteena kirjaaminen ja  
yhteinen arviointi.  
*Osk*: miten henkilökohtaistamista arvioidaan;  
perhepäivähoitajat: vertaisryhmätyösekkentely.  
*Koulunkäyntiavustajat*: hopsin tekeminen  
yhteistyössä.

AiHe arvioinnin  
systematisointia.  
Tietoisuuden kehittämistä?

AiHe-organisaatio ja sen taustatietoja hakemusten perusteella	Otteita itsearviointista	Konsulttien mainintoja
<p><b>20 Helsingin Diakoniapopisto</b></p> <p><i>Näyttöjä:</i>  sote:  2000 18  2001 76  2002 114  koulunkäyntiavustaja:  2000 75  2001 42  2002 67  muut:  2000 –  2001 9  2002 17</p>	<p>Ammatillisen kasvun viivoista monimuotoiseksi toukaksi &gt; prosessikuvaus. Sen perusteella toteutettava piilotti. Yhteistyötä oppisopimus-toimiston kanssa (-&gt; Silta-pilotti). Mentor-hanke uusien työntekijöiden perehdyttämiseksi.</p>	<p>Perehdyttämisen kautta tullaan tietoiseksi kulttuurin muutoksesta.</p>
<p><b>21 Lahden ammatti-instituutti</b></p>	<p><i>Itsearviointi ei ollut kokonaisarvioinnin käytössä</i></p>	<p>Yhteisen kielen opettelu oppilaitoksessa sähköalan ja toiminnan miesten välillä. Erinomainen suunnitelma.</p>

---

**Keskustelussa****Tutkijoiden  
tematisoinnit**

---

Iso näyttötyöryhmä on valmistellut näyttöopasta opiskelijoille -> käytäntöjen yhtenäistäminen.  
Näytön arvioitsijakoulutus 2 ov  
(165 näytön vastaanottajaa).

*Lähihoitaja-at:* maahanmuuttajien osaamisen tunnustaminen ja näytöt; päihdetyön at: näytön arviointikoulutus yhteistyössä oli:ien kanssa.  
*Koulunkäyntiavustaja:* valmistavaan koulutukseen toteutettu oppisopimusversiot sekä ilta/ monimuotokoulutus.

*Marata:* ops-työ, näyttösuunnitelma ja näyttöjen järj. sopimus; näyttöpaikkojen hankinta ja vastaanottajakoulutus; vanhustyön et: näyttöjen suunnittelutyöryhmä (+ työelämä).

Opettajan muuttuva työnkuva, kehittäjäyys, arvokeskustelu.  
Perimmäiset asiat on hoidettava ensimmäisenä?

---

Työelämäosaamisen vahvistaminen opetus- henkilöstölle sähköalalla.  
Opettajien työelämäjaksot.  
Opetustoiminta saadaan käynnistettyä uusissa tiloissa ja henkilöstö on saatu valittua tehtäviinsä syksyllä 2002.

AiHe on oppilaitoksen laajan työelämähankkeen tukemista (2002–2005).

Sähköalan tietokoneasentajan at pilotiksi.  
Tarkoituksena työelämälähtöisten opiskeluohjelmien teko lohkomalla.

”Mahdollistetaan koulutustarjonta”.

Yrityskartoituksesta opiskelun sisällönuudistuksen kautta tietotekniikkaan.

---

Pitkän perspektiivin hanke.  
Olosuhteiden muutoksia.  
Osana Salpausta.

<b>AiHe-organisaatio ja sen taustatietoja hakemusten perusteella</b>	<b>Otteita itsearviointista</b>	<b>Konsulttien mainintoja</b>
<p><b>22 Hyvinkää-Riihimäen aikuis-koulutuskeskus</b></p> <p>Näyttöjä:  2000 150  2001 333  2002 400 (arvio)  <i>Näyttömestareita:</i> ”useita”</p>	<p>Suunniteltu yhteys ei onnistunut ”Oppimesta” -hankkeeseen, jossa ei-ammattitutkintoja muutetaan ammatti tutkinnoiksi yhdessä työelämän kanssa joka viivästyi -&gt; riittämättömät resurssit haluttuun kehittämiseen.</p> <p>Verkkohankkeen edistymisen, verkkopedagogiikan henkilöstökoulutus ym. AiHe kimuranttia uudelle yhdyshenkilölle.</p>	<p>Etenemistä monella rintamalla.</p>
<p><b>23 Jämsän seudun koulutuskeskus</b></p> <p>Näyttöjä 2000–2002:  (at+pt+et)  Puutarha-ala 51+5  Metsäkone 1+36+1  Koulunk..av. at 13  Välinehuolt. at 28  Kaupan ala 1+15  Sote pt 11</p>	<p>On saatu keskustelu käyntiin ja eri aloille sopivia ohjaustapoja.</p>	<p>Kuntayhtymän tasolla haasteena aikuiskoulutuksen organisoituminen.</p>
<p><b>24 Jalasjärven ammatillinen aikuiskoulutuskeskus</b></p> <p><i>Näyttömestareita:</i> useita</p>	<p>Erityisiä resursseja AiHe-hankkeeseen. On toteutettu HOPS-käytännön yhtenäistämisen. Pedagoginen ryhmä ja kehittämisryhmä. AiHe on osana laatu-toimintaa. Tietoturva- ja säilyttämisasiat on ratkaistu, nyt opiskelijoille voidaan kertoa HOPS-menettely kunkin koulutuksen yhteydessä.</p>	<p>Aihe niveltyy osana koko talon kehittämistoimintaan ja pedagogiseen kehittämiseen.</p>

## Keskustelussa

## Tutkijoiden tematisoinnit

Koko talon pedagogisen strategian toimeenpano; tarkemmin orientaatioprosessin ja hops-käytäntöiden kehittäminen ja verkkopedagogiikan käyttö apuvälineenä.

Työssäoppimiskäytäntöjen ja -paikkojen kartoitus.

Orientaatioprosessien ohjeistukset hopseihin.

Mukana virtuaalikouluhankkeessa.

Pedagogisten käytäntöjen kartoitus ja portfolion käyttö tukena.

AiHe on merkinnyt pedagogisen tiimin henkiinheräämistä rehtorinkin aloitteesta.

*Lähihoitajat:* työpaikkaohjaajakoulutus verkkototeutuksena.

*Merkonomit*

*Datanomit*

*Puhdistuspalvelu*

Pedagogisen kehittämisen herääminen.

AiHeen kehittämiseen

suunniteltu yhdistää resursseja

– ei onnistuttu.

Leveän rintaman strategialla

etsitään läpimurron kohtaa?

Hops-mallien kokeilu.

Mm. *metsäkoneasentajan* at:n pilotti.

*Puutarha-alan* näyttötoiminnan kehittäminen.

*Sotella* nuorten näyttöjen selkiyttäminen.

Haka?

Ao.l

AiHeen kautta koko aikuiskoulutustoiminta

ikään kuin haltuun.

Keskustelufoorumi.

Arjen pulmista keskustelun

kautta organisoituu

kehittämistyöhön.

Isoja haasteita.

AiHeen organisoinnilla

merkittävää itseisarvoa?

Olemassaolevien hops-, tops- ja näps-käytäntöjen selvittäminen opinnäytetyön avulla.

Maalarimestarin at virtuaaliympäristössä pilottina.

Työssäoppimiskansion tekeminen.

Työssäoppimisen ohjauksen koulutukset ym. aloitettu.

Uudet HOPSit.

Selkeyttä yhteistyökumppaneille ja ohjaustaitoja opettajille.

Oppimisympäristöjen kehittäminen.

Loputkin osastot mukaan.

Oppimisvaikeuksien tunnistaminen.

Henkilökohtaistaminen = henkilö osana kulttuuria, tavoite toimiva yksilö.

Koko laitoksen toimintakulttuurin muutos.

AiHe laajenevissa kehissä?

Mittava kehittämis-

suunnitelma.

Kehittämisessä huomioitu

rakenteita ja velvollisuuksia.

AiHe-organisaatio ja sen taustatietoja hakemusten perusteella	Otteita itsearvioinnista	Konsulttien mainintoja
<b>25 Oulaisten terveydenhuolto-oppilaitos</b>	<i>Itsearviointia ei kokonaisarvioinnin käytettävissä.</i>	Hyvin toiminut yhteistyö. Tutkintopolun työstäminen valtakunnallisesti tärkeä teema.
<b>26 Seinäjoen ammatillinen aikuiskoulutus</b>	Pilottiryhmien kouluttajat toteuttavat hk-ideoita koulutuksissaan. Kokemusten vaihtaminen yhteisissä kehittämissäpäivissä ja 'kouluttajaverstaan' kokoontumisissa -> paljon tietoa ja ohjausta nimenomaan kouluttajille. Palaute opiskelijoilta hyvää – ”hyvin hoidettuja”; tiedon ja kokemusten vaihto on lisääntynyt.	AiHe on täällä itsestäänselvyys.

---

**Keskustelussa****Tutkijoiden  
tematisoinnit**

---

Tekemässä oman oppilaitoksensa laatujärjestelmäksi näyttöpolkua.  
Taustalla uusien ammattitutkintojen järjestäminen, ja AiHe tuki tätä vaihetta.  
Aluksi tavoitteet olivat suuria, verkkoon viemistä ja toimintakulttuurin muutosta.  
Näyttötutkintoperustaisen ja opetussuunnitelma-perustaisen prosessin eron oivaltaminen.  
Hyväksilukemisesta osaamisen tunnustamiseen.  
Valtakunnallisten näytön kriteerien tutkiminen.  
Hops-hensu.  
Kehittämisen prosessin kuvausta artikkelien muodossa.  
*Lähihoitajan* näyttötutkinnon polku.  
Oppilaitoksen linjaukset näyttötutkintotoiminnalle.  
Oppimistarpeiden määrittely.  
Opiskelijoiden sitoutuminen.  
Joustavat palvelut.  
Työelämäyhteydet.  
Hopsin ja hensun ylläpito verkon auttamana.  
Pilottina todennäköisesti  
*päihdetyön at.*

Esiintyi AiHe-ohjausryhmälle V/02.  
Uudistuksiin tutustuminen Perustan luominen näytöille.  
Näyttötutkintotoiminnan historian luomista oppilaitoksessa?

Työelämäyhteyden syventäminen.  
Työelämävuorovaikutuksen kehittäminen.  
Työelämän tietoisuuden lisääminen tutkinnoista.  
Oppimisvaikeuksien tunnistaminen.  
Kouluttajien motivointi.  
Henkilökohtaistaminen sisällöksi tiimien koulutuksissa.  
Henkilökohtaistaminen on strateginen toimintatavan valinta.  
AiHe osana normaalia työtä, hyödyllinen opetuksen laadun ja asiakaspalvelun ja yhteistyöverkoston kannalta sekä kilpailuetu.  
”Hopsista ohjaajan pedagogisen osaamisen peili”!  
Mm. seuraavia kehittämistiimien teemoja:  
*Rakennustalotekniikka*: oppilasseurantaohjelma ym.  
*Atk*: välittäminen opiskelijoista.  
*Liiketoimintatiimi*: jäsenten yhteistyö, palaverikäytäntö-pilotti.  
*Sok-tiimi*: tuloksia keskeyttämisessä henkilökohtaistamisen ansiosta.  
*Pupa*: hensu -> hops -> ops.

Esiintyi AiHeen ohjausryhmälle V/02.  
Henkilöstön koulutuksen kautta eteenpäin.  
Henkilökohtaistaminen –  
opettajan osaaminen?

<b>Aihe-organisaatio ja sen taustatietoja hakemusten perusteella</b>	<b>Otteita itsearviointista</b>	<b>Konsulttien mainintoja</b>
<p><b>27 Päijänne-instituutti, Asikkala</b>  Näyttöjä 2000–2002:  kivimies at: 7  maatalous pt 2  eläintenhoit. at 8</p>	<p>Eläintenhoitajan at:n valm. koulutuksessa kokeiltiin ”entistä yksilöllisempiä opiskelu-ohjelmia”.</p> <p>Yhteisopettajuus henkilö kohtaistamiseksi – menestyksekkäs koe.</p> <p>Opiskelijat laativat näyttöportfolion hopsin perustaksi.</p> <p>Pienryhmä- ym. ohjausta -&gt; opiskelijat tulivat tutuiksi ja ”yksilöityivät” omankin kokemuksensa perusteella (“me” -&gt; ”minä”) ! -&gt; opetustyön sujuvuuden paraneminen.</p>	<p>Haasteena laajemmat toimintatavat ja niiden levittäminen oppilaitoksessa muille aloille.</p>
<p><b>28 Heinola-instituutti</b>  <i>Näyttöjä 2000–2002:</i>  liiketalouden pt 18  somistajan at 11  sihteerin at 13</p>	<p>Projekti tukee näyttö tiimin koulutusstrategiaa.</p>	<p>Hankkeessa varovaisen hyvät näkymät.</p>

---

**Keskustelussa****Tutkijoiden  
tematisoinnit**

---

Osaamisen tunnustaminen muutenkin kuin arvosanoina.  
Kansainvälistymiseen kannustaminen.  
Opiskelijan vahvuuksien löytämisen tukeminen.  
Opsien, hops-lomakkeiden, näyttöjen ja opiskelijan-oppaiden kehittäminen myös opiskelijoiden toimesta.  
Näyttötutkinto-oikeuksia haussa, alustavaa työtä myös siihen.  
Työelämän saaminen mukaan näyttöjen, hopsien ja opsien suunnitteluun *ympäristöhuoltajan at:ssa*.  
*Pieneläintenhoitajan ammattitutkinnon* valmentava tutkinto ja hops-käytäntöjen ja portfolion käyttö tukena koko oppilaitoksessa -pilotti.  
*Kivimies-tutkinto* tulossa myöhemmin.

Konstruktivistinen ja ohjauksellinen ote.  
Opiskelijan ääni.  
Henkilökohtaistamista opettajien ja opiskelijoiden henkilökohtaisen vuoro-vaikutuksen kautta?

---

Hankkeen siirto kulttuurialalle syksyllä 2002.  
*Merkonomit*.  
*Terv. huollon sihteeri 2001*.  
*Studio-ompeleijan erityisammattitutkinnto virtuaalikoulussa*.  
*Markkinointiviestinnän at*.  
*Suurtaloukokin at*.  
Uusi malli ammattitutkintokoulutuksiin.  
Verkkopohjainen oppimisympäristö.  
Oppijalähtöinen hops-prosessi.  
Opettajan uuden roolin kehittyminen.  
AiHe tukemaan kahta alkavaa työvoimapoliittista aikuiskoulutuspilottia.  
Työssäoppimisen tavoitteiden henkilökohtaistaminen.  
Valintamahdollisuuksien lisääminen  
Tuet:  
Ryhmäohjaus,  
näyttöringin toiminta,  
portfolion käyttö.

---

Aiheen ”sijainti” vaihtunut.  
AiHe ja koulutusstrategia?

<b>Aihe-organisaatio ja sen taustatietoja hakemusten perusteella</b>	<b>Otteita itsearviointista</b>	<b>Konsulttien mainintoja</b>																												
<p><b>29 Oulun sosiaali- ja terveysalan oppilaitos</b></p> <p><i>Näyttöjä 2000–2002:</i>  Koulunkäyntiav. at 175  Hierojan at 46  Perhepäivähoit. at 32  Lääketyönt. pt 23  Lähihoitaja ? 1</p>	<p><i>Lähihoitajapilotti ja koulunkäyntiavustajien</i> opsopilotti: hops-keskustelupanostus, ammattitaitovaatimukset tekojen kielelle.</p> <p>Lisäosaamistehtäväkokonaisuuksia.</p> <p>Oppimistyylikartoituksia.</p> <p>Portfolion mallin kehittely.</p> <p>Työssäoppiminen osaksi valmistavaa koulutusta.</p> <p>Tp-ohjaajien koulutus.</p> <p>Henkilökohtainen oppimisen polku.</p> <p>Opettajien koulutustiimi vastaa.</p>	<p>Pyrkineet hankkeessa ”kääntämään” opettajien ajattelua näyttötoimintaa tukevaksi.</p> <p>Kokonaisvaltaista.</p>																												
<p><b>30 Pohjois-Pirkanmaan koulutusinstituutti</b></p> <p><i>Näyttöjä:</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2000</th> <th>2001</th> <th>2002</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>yrittäjä at</td> <td>5/4</td> <td>0/2</td> <td></td> </tr> <tr> <td>talhall. at</td> <td>6/5</td> <td>0/7</td> <td></td> </tr> <tr> <td>laitosh. at</td> <td>8/1</td> <td>5/0</td> <td></td> </tr> <tr> <td>atk at 1</td> <td>4/13</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>medias. at</td> <td>6/4</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>kokin at</td> <td>0/2</td> <td>3/0</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Näyttömestareita: &gt;6</i></p>		2000	2001	2002	yrittäjä at	5/4	0/2		talhall. at	6/5	0/7		laitosh. at	8/1	5/0		atk at 1	4/13			medias. at	6/4			kokin at	0/2	3/0		<p>HOPS-keskusteluille aikaa ja rahaa.</p> <p>Hensu yksilöllisempi.</p> <p>Atk- ja kielilisäopetusta.</p> <p>Atk-koulutus henkilökohtaistaen sekä kouluttajakoulutus atk-oppimisympäristössä.</p> <p>Pysyvä yhteistyöverkko lähialueen yrityksiin on luotu.</p>	<p>Alat toimivat melko erillään.</p> <p>Haastetta riittää konsultille.</p>
	2000	2001	2002																											
yrittäjä at	5/4	0/2																												
talhall. at	6/5	0/7																												
laitosh. at	8/1	5/0																												
atk at 1	4/13																													
medias. at	6/4																													
kokin at	0/2	3/0																												
<p><b>31 Hyvinkään terveydenhuolto-oppilaitos</b></p> <p><i>Näyttöjä:</i>  2000 n. 20  2001 n. 40  2002 n. 65</p> <p><i>Näyttömestareita: 3</i></p>	<p>Näyttöohjeistuksen kokeilu oppisopimusryhmän kanssa; yritetty järjestää osaamispäiväkirjan pitämistä.</p> <p>Näyttöjen arvioijien koulutuksia.</p> <p>Opiskelijan itsearviointivalmiudet ovat parantuneet.</p>	<p>Työelämä on saatu hyvin mukaan</p> <p>On päästy tekemiseen.</p>																												

---

**Keskustelussa****Tutkijoiden  
tematisoinnit**

Työpaikkaohjauskäynnit.  
Opiskelijan ohjaamisen, opettajan työn ja hallinnon näkemyksen selvittäminen.  
Näyttöopas.  
Prosessikuvaukset.  
*Lähihoitaja.*  
*Koulunkäyntiavustaja.*  
Miten henkilökohtaistamista voidaan toteuttaa sote-oppilaitoksessa, kun aikuiskoulutuksen paikkakin on rakenteilla uusiksi.  
Kyseessä siis sekä pilottihankkeiden että aikuis-koulutusstrategioiden kehitystyö.

Perusteellista orientoitumista näyttötoimintaan.  
Kokeilut kokonaisuuden osia.  
Pyrkimys yhteiseen, kokonais-reflektiiviseen kehittämis-työhön oppilaitoksessa?

Pyrkimys kehittää aikuiskoulutusta ammattitutkintojen suuntaan.  
Webct-opiskelu ja -ohjaus sekä työpaikka-ohjaajakoulutus.  
*Pupa.*  
*Kaha:* merkonomipilotti.  
*Matkailu.*

Toimipaikat kolmella paikkakunnalla.  
Alueellisen hajanaisuuden ajatuksellista tiivistämistä?

Hops-kehitystä.  
Ohjauskäytäntöjen kehitystä.  
Opettajien perehdyttämistä näyttöihin ja ohjaamiseen.  
Työpaikkaohjaajakoulutusta.  
Verkonkäytön tarpeiden määrittelyä.  
*Lähihoitajakoulutus:* työssäoppimispaikkojen tutkiminen ja työpaikkaohjaajakoulutus.

Työelämäyhteistyötä eteenpäin.  
Yhteistyön edellytysten parantamista?

---

**AiHe-organisaatio ja sen taustatietoja hakemusten perusteella**

**Otteita itsearviointista**

**Konsulttien mainintoja**

---

**32 Hämeenlinnan ammatillinen aikuiskoulutuskeskus**

*Näyttöjä 2000–2002:*

Koti-, laitos pt 6

Laitosh. At 33 + 11

Matkailu at 14 + 9

Hotellivirk. At 14 + 9

Siivoust. Ohj. Et 10

Baarimestarin et 10

Hotelliesimies et 4

Kokin at 4

Tarjoilijan at 1 + 7

Koneistaja 1

OPH:n ops-määräyksen mukaisia muutoksia hopsiin.

Laatujärjestelmän muutokset.

Hops-lomakkeen tarkistaminen.

Yhteistyö työelämän kanssa.

At-Suomen osaamiskartoitus- koulutus.

Opiskelijoiden sitoutumista lisätty, oppimisvaikeuksien tunnistamista

koulutettu, henkilökohtaistamista sovelletty

syjäytymisuhkaisten nuorten työssäoppimis-

koulutusprojektissa -> räätälöinnistä hyvät tulokset;

tärkeimpiä saavutuksia

laatukäsikirjan ja opsien tarkentaminen sekä hops-väline.

---

Uusi oppimiskäsitys on ymmärretty hyvin, käytännön keinot vain ovat kirjavia.

Oppilaitoksessa on suuntauduttu ulospäin.

---

**Keskustelussa****Tutkijoiden  
tematisoinnit**

---

Monimuotoisuus.  
Verkko-opetus.  
Työvoimapoliittisen koulutuksen suunnittelu.  
Henkilöstön osaamisen lisääminen.  
Henkilökohtaistaminen saaminen keskeiseksi  
oppilaitoksen kehittämisalueeksi.  
Oppimisvaikeuksien huomiointi.  
Alueellinen yhteistyö näyttöjen kehittämiseksi.  
*Puhdistuspalvelu.*  
*Hotelli- ja ravintola- sekä matkailuala.*

Ulospäinsuuntautuminen.  
Käsitteellisyden sijaan yhteis-  
työ ja jakaminen painottuvat?

AiHe-organisaatio ja sen taustatietoja hakemusten perusteella	Otteita itsearviointista	Konsulttien mainintoja
<b>33 Amiedu, Helsinki</b> <i>Näyttöjä: (paljon)</i>	<p>Tutkimusmenetelmien kehittäminen ei vars. toteutunut, työelämä ei hankkeessa vars. mukana; ”henkilökohtaistaminen strategisesti toimintaprosessien läpi”; ”kyse lomakkeita syvällisemmästä toimintakulttuurin muutoksesta”; selkiytymistä erityisesti dokumentoinnin ja ideologian suhteen kuten ennenkin; hensua ei erikseen esille, ”kuuluu hops-käytäntöihin”; verkkoympäristön käytössä paljon edellä muita (totta.); hyviä tuloksia ovat vuoro-vaikutuksellisuuden lisääntyminen henkilöstössä, hops-ideologian avautuminen, opiskelijoiden näkeminen yksilönä ja yhteinen kieli.</p>	<p>Analoginen AiHe-projektille. AiHeen tarkoituksen löytäminen.</p>

---

**Keskustelussa**

Kokouksissa käsitelty mm. hops-historiaa, tutkintotoimikuntien käytäntöjä, luottamuksellisuutta hopsissa, strategiatasoa, työelämänäkökulmaa, pilottikoulutusmalleja, johdon roolia tukena, rops-menettelyjä, henkilöstön innostamista, ohjausta, maahanmuuttajien hops-problematiikkaa.

*Tietoteollisuusala.*

*Talotekniikka.*

*Kiinteistöpalvelut*

-> hops-käytäntöjen ja mallien testaaminen.

Verkko on pilottitutkintojen tukena.

**Tutkijoiden tematisoinnit**

Kokonaisvaltaiset tavoitteet.

Strateginen ajattelu alati mukana -> meta-AiHe vs. käytännön AiHe?

Perusteellinen dokumentointi.

Analoginen AiHeelle työnjakokysymysten ja varsinaisen toteuttamisen välisenä jännitteisyytenä?

---

AiHe-organisaatio ja sen taustatietoja hakemusten perusteella	Otteita itsearvioinnista	Konsulttien mainintoja
<p><b>34 Lahden ravitsemis- ja matkailualan oppilaitos</b>  <i>näyttömestareita 7</i>  (AiHe-tiimi)</p>	<p>Yksilötasolla hanke on edennyt paremmin kuin tiimitasolla.  Oppilaitostaso: puhdistuspalvelutiimin sisäistä kehittämistoimintaa.  Tiimin taso: ohjauksesta yhteinen asia, yhteinen keskustelu.  Hopsien käytäntöjen taso: lähtötasokartoitus selkiytynyt, ohjaus systematisoitunut, dokumentointi täsmäntynyt, tarve kehittää hensua, opiskelijat ottaneet vastuuta hopsista.  Yhteistyöverkostojen taso: merkityksen pohdintaa ja tiedostamista; työssäoppimisen mallin rakentaminen.</p>	<p>Ohjaavien ja ammattiaineiden opettajien yhteinen reflektointi on tärkeää.  Edelleen tarpeen kehittää mm. lähtötason kartoi tukseen työvälineitä ja avata kapulakieltä opiskelijoille.</p>
<p><b>35 Innova, Laitila</b>  <i>Näyttöjä 2000–2002:</i>  432 koko +  334 osatutkintoa  <i>Näyttömestareita: 5</i></p>	<p>Hops-hensukehitys pilottikoulutuksissa.  Rohkaiseva tiimioppimismalliprojekti-kokeilu.  Verkko-oppimateriaalin tuottaminen toisessa projektissa tukien AiHetta.  Hops-lomakkeiden tarkentaminen AT 2000:n avulla.  Kaksi koulutuspilottia.  Opisk. palaute.</p>	<p>Haasteena hyvien käytäntöjen levittäminen eri koulutuksiin.</p>
<p><b>36 Oulun kauppa-oppilaitos</b>  <i>Näyttöjä 2000–2002:</i>  382</p>	<p>Pyritään kehittämään ohjaukskäytänteiden verkkototeutusta, tavoitettavuutta.</p>	

---

**Keskustelussa****Tutkijoiden  
tematisoinnit**

---

Työssä oppimisen henkilökohtaistamisen kehittäminen keskeinen haaste.  
Yhteinen” hops-työkalupakki”.  
Verkko.  
Tarkennetaan aikaisempaa oppilaitoskohtaista näyttösuunnitelmaa uusittujen at:n perusteiden pohjalta.  
ATK-rekisteri näyttötutkintojen avuksi.  
Palauteen kerääminen eri osapuolilta näytöistä.

AiHe oppilaitoksen reflektointifoorumina.  
Kehittäjäjyden jakaminen, yhteisen AiHeen löytäminen eri tasoilla?

---

Työelämäyhteistyö ja ohjauksellisuus, hops-hensut ja tiimioppimisen levitys.  
*Laitoshuoltajan at.*  
*Ravintolakokin at.*  
Koulutuksen henkilökohtaistaminen tutkinnon perusteiden avulla tietotekniikkaa ja AT-Suomi -ohjelmaa apuna käyttäen.

AT-Suomi.  
Tutkinnon perusteiden ja opiskelijan kohtaaminen?

---

Puhuttu verkko-ohjauksen kehittämisestä aihehankkeena.  
Verkko apuna näyttöinfoissa ja näyttöjen ohjauksessa, neuvontaportaalina ennen opiskelijan tuloa taloon; rahoitus kehittelyyn järjestynyt.

---

Teknisen ratkaisun etsintää  
Quo Vadis?

<b>Aihe-organisaatio ja sen taustatietoja hakemusten perusteella</b>	<b>Otteita itsearviointista</b>	<b>Konsulttien mainintoja</b>
<b>37 Mäntän seudun koulutuskeskus</b> <i>Näyttöjä 2000 – 2002: –</i>	Koulutuspäivistä eteenpäin.	Haasteena saada tavoitteiden selkiyttämistä, yhteistyötä lisää talon sisällä, resursseja ja toiminta säännöllisemmäksi.
<b>38 Porin aikuis-koulutuskeskus</b> Näyttöjä: 2000 n. 180 2001 n. 200 2002 n 140 <i>Näyttömestareita: 26</i>	AiHeesta tukea ja keskustelufoorumi. Yhtymäkohtia laatu- ja ympäristöjärjestelmän kehittämistyöhön, markkinoinnin kehittämiseen ja opso-hanke POPlin. Hops-käsitteen ymmärryksen laajeneminen. Yhteinen hops-lomake.	Katse yhteistyökumppaneissa.
<b>39 Lahden käsi- ja taideteollisuusoppilaitos</b> Näyttöjä: 2000 48 2001 30 2002 25	Uusien opetussuunnitelman perusteiden käyttöönotto. Erillinen opetusryhmä oppisopimuskoulutukseen. Nimetty neljä tutkinto vastaavaa (1 pv viikossa).	Hanke on varsinaisesti kohdentumassa.

---

**Keskustelussa****Tutkijoiden  
tematisoinnit**

---

Tavoitteena hallinnointi ja ohjaus opinnoissa sekä luoda kouluun näytönantopaikka.  
Oppilaitos tulossa eristysalan näyttöjen järjestäjäksi.  
*Metalli/eristysala:* otetaan työpaikkakouluttajien koulutukseen henkilökohtaistamista.  
*Talonrakennus.*  
*Kauppa ja hallinto:* hops-lomakkeet.

Asiat tärkeysjärjestykseen?

*Ohjaava koulutus; metalliala; kaha; rakennus.*  
Sidosryhmien sitoutus hopsiin.  
Tiedotus ja yhteistyö työhallinnon kanssa.  
Useita projekteja talossa samanaikaisesti, joiden kautta aihetta viedään myös eteenpäin.  
Ohjauk käytäntöjen kehittäminen näyttätutkintoon valmistavassa koulutuksessa.

AiHe osana kokonaisuuden kehittämistä.  
Keskustelufoorum.  
Suunnitelman kriittistä toteutusta.

---

Oppisopimuskoulutus; valmistava koulutus ja näytöt hopsien ja hensujen pohjalta; yhteistyötä rahoittajien, työnantajien, opiskelijoiden, tutkinto-toimikuntien ja näyttötutkintotehtäviä toimittavien tahojen kanssa; asiakaslähtöinen malli; opiskelijat voivat suorittaa erikoisammattitutkinnon välillä ammattitutkinnon itsenäisenä kokonaisuutena; työpaikkakouluttajakoulutus tulossa kaikille aloille; alueellisten neuvottelukuntien kanssa; koulutuksen ja näyttöjen rekisteröinti atk:hon; portfolioikäytäntö; koulutustuotteiden kehitys.

---

Osa Salpausta, isoja haasteita.  
Opsien kautta eteenpäin?

---

**Aihe-organisaatio ja sen taustatietoja hakemusten perusteella**

**40 Lahden sosiaali- ja terveysalan oppilaitos**

*Näyttöjä:*

lähihoitajat n. 300 / vuosi

välinehuoltajat n. 20 / v

*näyttömestareita: 7*

**Otteita itsearviointista**

Aikuiskoulutusstrategia 2000.

Opetussuunnitelmissa on huomioitu henkilökohtaistaminen.

Opetus- ja opiskelujärjestelyt ovat monimuotoiset.

Lähtötilanteen kartoitus osin onnistui välineh.

koulutuksessa -> on kehitettävä opettajien yhteistä näkemyksestä edelleen sekä organisaation toimintakulttuuria oppilaslähtöiseksi.

**Konsulttien mainintoja**

Talossa on paljon potentiaalia.

Kehittämistoiminta on organisoitumassa.

---

---

**Keskustelussa****Tutkijoiden  
tematisoinnit**

---

Ns. tutor-ryhmä toimii AiHe-ryhmänä.  
Yksittäisten hops-opiskelijoiden haastattelu.  
*Lähihoitajakoulutuksessa* tavoitteena hops-käytäntöjen kehittyminen ja vakiinnuttaminen ja hops-lomakkeen systematisointi.  
*Välinehuoltajakoulutuksessa* tavoite jalostaa henkilökohtaistamisen ohjausprosessia.  
Toimivat hops-käytännöt ja aikuiskoulutuksen laadun ja vaikuttavuuden parantaminen; opettajien osaamisen ja yhteistyökäytäntöjen parantaminen; opiskelijoiden itsearviointin ja sitouttamisen kehittäminen.

Osa Salpausta.  
Tuntumaa henkilökohtaistamiseen.  
Koulutuksen vaikuttavuus.  
Valmiina kehitysasemiin.