

Yksilölliset opintopolut -arvioinnin webinaari 5.5.2022

Pienryhmäkeskustelujen koonti

JOHANNA 2.05.2022 11.15

1 Henkilökohtaistaminen ja HOKS

Järjestelmäkeskeisyydestä opiskelijakeskeisyyteen

Ihan liian järjestelmäkeskeistä ja koko HOKSin tietosisältö on liian raskas. – NIMETÖN

eHOKSille on laadittu kansallinen yhtenäinen tietosisältö, joten se helpottaa järjestäjien omien järjestelmien yhdenmukaistamista. – NIMETÖN

KOSKI- ja eHOKS -asioissa ei tehdä yhteistyötä OPHn sisällä > haasteet järjestelmässä. – NIMETÖN

HOKS opiskelijan näkökulmasta sekä prosessi, tapa hahmottaa ja suunnitella tulevaa että perälauta, sopimus siitä mitä häneltä odotetaan esim. työssä oppimisen jaksolla. – NIMETÖN

HOKS-prosessin ja -lomakkeen toimivuuden parantaminen

HOKS ei missään nimessä ole lomake vaan vuorovaikutteinen ja jatkuvasti elävä prosessi. – NIMETÖN

Tulokset perustuivat itsearviointiin, mutta tarvittaisiin tietoa siitä, toteutuuko HOKS lainsäädännön mukaisella sisällöllä eli tehdäänkö HOKS asetuksen mukaisella sisällöllä. eHOKSin sisällön analysointi antaa tietoa tähän. – NIMETÖN

Kehittämiskohteina nousi esiin esim. ettei työelämä tiedä etukäteen opiskelijan tavoitteita koulutus- ja oppisopimuskoulutuksessa. Tämähän kertoo, ettei HOKSia tehdä säästöjen mukaisesti, koska HOKSiin täytyy merkitä koulutus- ja oppisopimuksissa mm. osaamisen hankkimisen ajoittuminen, keskeiset työtehtävät ja näytöt. HOKSin hyväksyvät opiskelija, työpaikan edustaja ja koulutuksen järjestäjä, joten kaikilla pitäisi olla yhdessä sovittu sisältö tiedossa. – NIMETÖN

Onko Wilma tehty insinööreille? Onko kuunneltu käyttäjiä? – NIMETÖN

Työelämäyhteistyö ja työpaikan osallistuminen henkilökohtaistamiseen

TJK on kouluttautumisen potentiaalisiin oppimistapa. Työelämän pitäisi tietää eperusteet vähintään yhtä hyvin kuin opiskelijat. TJK-jakson ns. ensikertainen henkilökohtaistaminen pitäisi olla yhtä tärkeä kuin opintojen alussa tehtävä henkilökohtaistaminen. HOKS on elävä asiakirja. – JARI SUOMALAINEN

Miten koulutuksen järjestäjän johto seuraa HOKSin toteutuksen laataa esim. eHOKSista ja osana järjestäjän laadunhallintaa? Kyse on ydinprosessista, joten luulisi sen olevan keskeinen seurannan ja kehittämisen kohde. – NIMETÖN

2 Ohjaus henkilökohtaistamisprosessissa

Opiskelijoiden erilaisten ohjaus- ja tukitarpeiden huomiointi

Käydään keskustelu opiskelijan kanssa mitä kerrotaan työpaikalle / ohjaajalle. – NIMETÖN

Huomioitava aikuisopiskelijoiden haasteet, mutta osattava toimia hienovaraisesti. – NIMETÖN

HOKS-prosessin ja ohjauksen ominaispiirteet ja erot eri opiskelijaryhmillä

HOKS-prosessi voisi olla nuorilla "kevyempi". – NIMETÖN

Ensikertaisen hoksin aikataulu hieman pidempi. – NIMETÖN

Samaa mieltä. Mahdollisuus ensimmäiseen HOKS prosessin pidentämiseen nuorilla... – NIMETÖN

Ohjaus- ja tukitoimien vaikuttavuuden seuranta ja arviointi sekä opiskelijapalautteen hyödyntäminen

Amispalautteiden vastausprosentit ovat osittain aika pieniä, niiden perusteella ei voida saada realistisia kehittämisen kohteita. – NIMETÖN

Opiskelijoiden palautteen ymmärtäminen -nuoret? Kyky jäsentää saamaansa ohjausta ja antaa siitä palautetta? – NIMETÖN

3 Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen

Termien selkeyttäminen

Vielä puhutaan edelleen hyväksiluvuista, ymmärrettävä kieli opiskelijoille, ei vaikeita termejä tiedottamisessa – NIMETÖN

Opiskelijoilla vaikea ymmärtää termejä – JAANAKYLLONEN

Onko termistö toisaalta 'liian' voimallista vrt. osaaminen - aiheuttaako epävarmuutta ja vähentääkö rohkeutta tunnistaa yksilön vahvuuksia – NIMETÖN

Ohjeiden ja linjausten selkeyttäminen

Perehdyttämistä aiheeseen case-esimerkkien avulla – NIMETÖN

Ohjeet ja linjaukset kannustaviksi ja rohkaiseviksi. Osassa työpaikkoja haetaan enenevässä määrin moniosajuutta - osaammeko lähestyä aihetta riittävän luovasti. – NIMETÖN

Usein kaivataan "ohjetta" ja ajatellaan hyvin teknisestä näkökulmasta. Onko kyse kuitenkin enemmän periaatteen ymmärtämisestä ja koulutuslallalla käytästä keskustelusta (alan yhteinen ymmärrys). – NIMETÖN

Yhteiset ja selkeät ohjeet intraan kaikkien saataville, opettajat, tunnustajat, arvioijat, johto – NIMETÖN

OSTU taulukko on monimutkainen- voisiko selkeyttää tai yksinkertaistaa? – JAANAKYLLONEN

Selkeytetään tunnistamisen ja tunnustamisen eroa ja että ne voi tehdä myös erillisinä prosesseina

4 Opiskelijan valinnanmahdollisuudet

Tiedotus, neuvonja ja ohjaus opiskelijoille valintojen tekemisessä

Tarvitaan visuaalisia mahdollisuuksia nähdä valintojen kokonaisuus - opiskelijoille – NIMETÖN

Infon merkitys! lisättävä - infon oikea-aikaisuus – NIMETÖN

Tutkinnon osat eivät elä opiskelijoiden arjessa, menevät "opettajan tunneille" – NIMETÖN

millaisia valinnanmahdollisuuksia on erityisen tuen opiskelijoilla - pitäisi pohtia enemmän – NIMETÖN

Henkilöstön perehdytys valinnanmahdollisuuksista ja sisäinen yhteistyö

henkilöstölle lisää tietoa ja osaamista jatko-opinnoista – NIMETÖN

suunnataanko liikaa jatko-opintoihin? – NIMETÖN

vahva erityinen ammatillinen osaaminen pitääkö siihen keskittyä enemmän? – NIMETÖN

valtava valinnan mahdollisuus, tuottaa hämmennystä (erityisesti opiskelijoilla) – NIMETÖN

tarvitaan strukturoitu malli osalle opiskelijoille – NIMETÖN

Koulutuksen järjestäjien yhteistyön lisääminen, myös eri asteiden

valinnan mahdollisuuksien kasvattaminen työelämän kanssa yhdessä – NIMETÖN

kaikkien asioiden järjestäminen käytännössä jos käytännön järjestelyt ei toimi - järjestämismahdollisuuksia tulisi kehittää käytännön näkökulmasta – NIMETÖN

Tunnetaanko esim. laajennetun oppisopimuskoulutuksen järjestämistehtävän suomat mahdollisuudet oppilaitoksissa ja osataanko niitä hyödyntää työelämän osaamistarpeisiin vastaamisessa? – NIMETÖN

5 Henkilökohtaistamisen työnjako, osaaminen ja resurssit

Henkilöstön perehdyttäminen ja osaamisen varmistaminen

Opettajan nykyisen työnkuvan selkeyttäminen ja sen avaaminen toiminnan kokonaisuuden paremmaksi ymmärtämiseksi. – NIMETÖN

Panostaminen henkilöstön kouluttamiseen ja miten töitä voisi jäsentää uudestaan. – NIMETÖN

Ammattiohjaajia mukaan prosessiin unohtamatta opettajan keskeistä vastuuta. – NIMETÖN

Henkilökohtaistamisen työnjako, roolit ja vastuut sekä yhteistyö

Työparien muodostaminen ja tasalaatuisuuden parantaminen erityisissä isoissa koulutuksen järjestäjissä – NIMETÖN

Resurssien varmistaminen

Vuosityöajan käytön suunnittelun parantaminen ja sen johtaminen! – NIMETÖN

HOKS-tietojärjestelmien keventämismahdollisuus. Erityisesti 1.
HOKS:n laadinnan keventäminen ja painottaminen sen
päivittämissiin. – NIMETÖN

Opintoasioiden hallintajärjestelmien käytettävyyttä paremmaksi.
– NIMETÖN

6 Grupp på svenska

Personlig tillämpning och PUK-processen

Betonar vi dokumenteringen i PUK för mycket framom
arbetssättet personlig tillämpning som resulterar i en individuell
studieväg? – YA PADLET

Hur ska vi få PUK:en att bli ett verktyg för handledning och
genomförande av den individuella studievägen? – YA PADLET

Handledning i personlig tillämpning

Det är ledsamt att tiden för dokumentering upplevs ta tid från
handledningen av studerande – YA PADLET

Identifiering och erkännande av kunnande

I studeranderesponsen ser det ut som vi ibland inte alls skulle ha
diskuterat och sett på identifiering. Då studerande inte har något
av erkännande svarar de då ofta nej i studeranderesponsen. Hur
ska vi tänka här för att få studeranderesponsen att motsvara
verkligheten? – YA PADLET

Studerandenas valmöjligheter

Arbetsfördelning, kompetens och resursfördelning inom personlig tillämpning

De kriterier för personlig tillämpning som är utarbetade inom
Bäst tillsammans är översatta och kommer också att publiceras på
svenska. Hur kriterierna sedan används inom organisationen är
upp till utbildningsanordnaren att fastställa. – YA PADLET

Wilma förnyas år 2023 - vad detta innebär vet vi inte ännu. Vi
hoppas att nya Wilma är korrelerat med Koski och ePUK.
– YA PADLET

Blir yrkeskunnandet lidande av all dokumentation? – YA PADLET