

# Oppimisen ankkurit - yhteinen näkemys ammattillisesta erityisopetuksesta Ammattiopisto Luovissa

Karvi – Hyvät laadunhallinnan käytännöt –webinaari 13.1.2022

Timo Huurinainen ja Eliisa Kuorikoski

# Lähtökohta oppimisen ankkureille

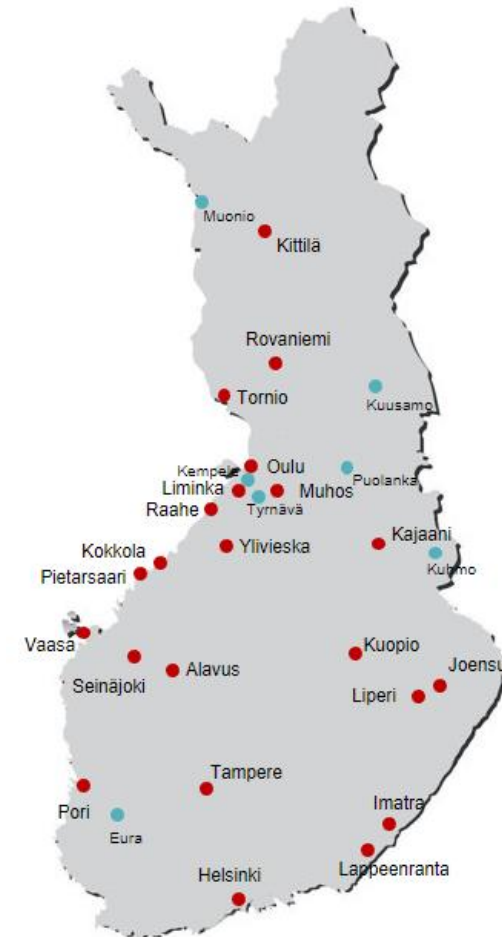
Luovi toimii yli 20 paikkakunnalla ympäri Suomen.

Opiskelijoita n. 1900, kaikilla vaativan erityisen tuen tarve (pt, Valma ja Telma)

Henkilöstöä n. 800.

Taustalla hanke vuosina 2018-2019, jonka ydintavoitteena oli toimintakulttuurin muutos.

- Tavoitteena muodostaa yhteinen näkemys opetuksesta ja ohjauksesta sekä tehdä työtä laadukkaammin ja vaikuttavammin.



# Luovin oppimisen ankkurit = Yhteinen näkemys ammatillisesta erityisopetuksesta Luovissa sekä hyvän opetuksen ja ohjauksen suuntaviivat.

## Yhteinen näkemys opetuksesta ja ohjauksesta tarkoittaa

- Luovin strategian jalkauttamista opetus- ja ohjaushenkilöstön arkityöhön
- opetus- ja ohjaushenkilöstön yhtenäisten työ- ja toimintatapojen kehittymistä vastaamaan ammatillisen koulutuksen tavoitteita
- joustavien, yksilöllisten opintopolkujen mahdollistaminen
- osaamista tulevaisuuden työelämän tarpeiden ennakointiin.

## Opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamisen arvioinnin menetelmä

- Tuo esille osaamisen vahvuudet ja kehittämistarpeet.
- Mahdollistaa strategiaa tukevien tavoitteiden asettamisen opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamiselle.
- Mahdollistaa jatkossa systemaattisen tavan opettajuuden ja ohjauksen kehittämisessä.
- → Toiminnan laadun parantaminen

# Oppimisen ankkurit –työn vaiheet

## Lähtötilanne

- Alustukset
- Esihenkilöiden sitouttaminen

## Työpajat

- Henkilöstölle
- Opiskelijoille
- Työelämän edustajille

## Oppimisen ankkurit 1. versio

- Työpajojen tuotosten pohjalta laadittiin 1. versio oppimisen ankkureista

## 360-palaute

- Kysymysten laatiminen oppimisen ankkureiden pohjalta
- Kyselyn toteutus ja raportointi yksilö-, tiimi- ja Luovi-tasolla

## Pedapolku-suunnitelma

= Osaamisen kehittämisen suunnitelma

- Henkilökohtaisen Pedapolku-suunnitelman laatiminen palautteen pohjalta
- Kytkeminen sparraukseen ja kehityskeskusteluun
- 2. työpaja henkilöstölle, opiskelijoille ja työelämän edustajille

Oppimisen ankkurit

## Oppimisen ankkureiden määrittely, vuosi 2019

- Henkilöstön työpajojen alustuksena asiantuntijaluentoja (mm. Ilkka Halava, Teemu Arina). Osallistujien ajatusten suuntaaminen tulevaisuuteen.
- Määrittelimme oppimisen ankkurit työpajoissa, joihin osallistui:
  - Koko Luovin henkilöstö (n. 700 asiantuntijaa)
  - Opiskelijoita noin 200
  - Työelämän ja sidosryhmien edustajia n. 50 eri puolilta Luovi-Suomea
- Työpajoissa pohdittiin yhdessä uudistuneen lainsäädännön ja toimintaympäristön edellyttämiä muutoksia opettajuuteen ja ohjaukseen sekä Luovissa toteutettavaan pedagogiikkaan (Mitä on hyvä opettajuus ja ohjaajuus?)
- Työpajojen tuloksena muodostettiin oppimisen ankkurit.

# TYÖPAJOJEN KOOSTEET: Pedagogiset ankkurit



## Opiskelijoiden työpajojen kooste

- Opiskelijoiden tasa-arvo ja yhdenvertaisuus
- Yksilöllinen opetus ja ohjaus
- Erilaisten oppijoiden opetustavat ja menetelmät
- Tekemällä oppiminen
- Osaamisen hankkiminen työelämässä
- Ajantasainen työelämäosaaminen
- Kannustaminen ja tukeminen
- Ryhmän ohjaamisen taidot, läsnäolo
- Opettaja/ohjaaja on helposti lähestyttävä ja kuuntelee
- Opettaja/ohjaaja tuntee opiskelijat
- Opiskelijan yksityisyyden kunnioittaminen
- Ohjeiden selkeys
- Opettajien, ohjaajien ja työelämän yhteistyö
- Digitaaliset taidot ammatissa ja arjessa
- Luottamus opiskelijan osaamiseen
- Osaa antaa palautetta opiskelijalle
- Kiusaamista ei hyväksytä
- Ammattiin opettaminen ja ohjaaminen
- Hyvään elämään opettaminen ja ohjaaminen
- Työturvallisuuteen perehdyttäminen



## Työelämän työpajojen kooste

- Suunnittelu – ja ennakointiosaaminen
- Alakohtainen ammatillinen osaaminen
- Ammattitaidon ylläpitäminen
- Ammattialaan liittyvien koneiden, laitteiden ja käytänteiden tuntemus / osaaminen
- Työturvallisuusosaaminen
- Tieto- ja viestintäteknikkaosaaminen
- Talous- ja yrittäjyysosaaminen
- Työelämän pelisääntöjen osaaminen
- Vuorovaikutustaidot ja käytöstavat
- Asiakaspalveluosaaminen
- Itsearviointiosaaminen (reflektointi) ja jatkuva kehittyminen
- Työelämän ja oman ammattialan kehittämisosaaminen: tulevaisuuskuvat ja kehityssuunnat
- Ura- ja jatkosuunnitteluosaaminen
- Innostunut asenne omaa työtä kohtaan
- Ohjausosaaminen
- Vahvuusperusteisuus ja luottamus opiskelijan osaamiseen
- Vuorovaikutuksen selkeys opetus- ja ohjaustilanteissa



## Henkilöstön työpajojen kooste

- Kunnioittava kohtaaminen, arvostaminen
- Työelämäntuntemus
- Verkostojen luominen ja ylläpitäminen
- Opiskelijälähtöisyys asenteissa ja vuorovaikutuksessa
- Erytispedagogiikan osaamisen jatkuva kehittäminen
- Ammatillisuuden jatkuva ylläpitäminen
- Yhteisopettajuus
- Laaja-alainen monialainen yhteistyö
- Kehittävä ote omassa työssä
- Itsereflektio, luova tapa ajatella
- Ennakkoluulottomuus, uskallus kokeilla
- Valmentajuus opettajan roolina
- Yksilöllisten opintopolkujen hallitseminen
- Opetusta työelämän tarpeeseen
- Opiskelijatuntemus
- Läsnäolemisen taito
- Opiskelijan aito arvostaminen
- Kuuntelemisen taito
- Digiosaamisen varmistaminen ja jakaminen
- Toisilta oppiminen ja osaamisen jakaminen
- Oman työn arvostaminen
- Sisäinen yrittäjyys; itseohjautuvuuteen valmentaminen
- Muutosvalmius uuteen opettajuuteen
- Tutkinnon perusteiden ja työelämän tarpeiden tuntemus
- Tiedonjakamisen taito

# Luovin oppimisen ankkurit



## Luovuus

- Löydämme uusia väyliä työhön ja hyvään elämään.
- Oivallamme oppimisen mahdollisuuksia työelämässä.
- Kokeilemme rohkeasti oppimisen ja ohjauksen ratkaisuja sekä oppimisympäristöjä.

## Uudistajuus

- Kehitämme osaamista tulevaisuuden työelämää varten.
- Käytämme monipuolisesti oppimisen ja ohjauksen menetelmiä.
- Edistämme kestäväää tulevaisuutta Luovissa ja työelämässä.

## Osaaminen

- Tiedämme, mitä taitoja tarvitaan työssä tulevaisuudessa.
- Toimimme työelämän pelisääntöjen mukaisesti.
- Olemme yhteistyöosaajia.

## Välittäminen

- Olemme läsnä ja kuuntelemme.
- Tunnistamme vahvuuksia ja vahvistamme niitä.
- Luotamme toistemme osaamiseen ja osaamisen kehittymiseen.
- Edistämme hyvinvointia ja puutumme kiusaamiseen, häirintään ja syrjintään.

## Ilo

- Tuomme esille onnistumisia.
- Arvostamme omaa ja toisten työtä – innostamme ja innostumme.
- Edistämme kannustavaa ilmapiiriä, jossa on ilo oppia.

# Oppimisen ankkureiden jalkauttaminen

- Toimintakulttuurin muutos lähti liikkeelle jo hankkeen alkuvaiheessa: opiskelijat, työelämä ja henkilöstö olivat aktiivisesti toteutuksessa mukana
- Jalkauttaminen läpi organisaation (opiskelijat ja henkilöstö)
- Tiedottaminen työelämän yhteistyökumppaneille ja muille ulkoisille sidosryhmille
- Esimerkkejä ryhmien/tiimien ”huoneentauluista”



13.1.2022 / Timo Huurinainen, Eliisa Kuorikoski

Oppimisen ankkurit - yhteinen näkemys ammatillisesta erityisopetuksesta Luovissa



www.luovi.fi



## 360-palautte- ja arviointimenetelmä

- 360-palautte- ja arviointimenetelmä opetus- ja ohjaushenkilöstölle
- Palautteella kartoitetaan opettajuuden ja ohjaajuuden nykytilaa.
- Palautteessa Luovien opettajat, ohjaajat ja opiskeluhuvinvointipalvelujen henkilöstö arvioi itseään ja saa myös esihenkilönsä, vähintään kolmen kollegan ja opiskelijan näkemykset toiminnastaan.
- Palautteet raportoidaan henkilökohtaisesti, tiimikohtaisesti, paikkakunnittain ja Luovi-tasolla.



## 360-kyselyn toteutuksesta

- Kehitimme kyselymallin itse. Valmista mallia ei löytynyt.
  - Prosessin suunnittelussa mukana ulkopuolinen opinnäytetyöntekijä
- Kyselyn toteutus ja raportointi Webropol 360-moduulilla omana työnämme.
- Kyselyn toteutus porrastettuna loka-joulukuun ajalle.
- Esihenkilöiden sitoutuminen koko prosessin ajan oli elintärkeää.
  - Perehdytys projektin eri vaiheissa (kyselyn toteutus, tulosten käsittely, pedapolku, kehityskeskustelut, sparraukset)

# 360-palaute- ja arviointimenetelmän kysymykset

- Palautelomakkeen kysymykset pohjautuvat yhdessä määritettyihin oppimisen ankkureihin sekä Luovin arvoihin.
- Kysymykset on jaettu viiteen osa-alueeseen (Luovin arvot):
  - Luovuus
  - Uudistajuus
  - Osaaminen
  - Välittäminen
  - Ilo
- Teoreettisena viitekehystenä väitöstutkimus: Osaava ammatillinen opettaja 2020 (Aila Paaso, Lapin yliopisto)

Väittämät kuvaavat niitä asioita, joita opiskelijat, työelämän edustajat ja Luovin henkilöstö pitää tärkeänä opettajuudessa, ohjaajuudessa ja pedagogiikassa.

|   | Aina                             | Usein                 | Toisinaan             | Harvoin               | Ei koskaan            | Ei kokemusta asiasta  |
|---|----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Kokeilee ja kehittää uusia tapoja ohjata ja opettaa/valmentaa               | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Opetus/ohjaus perustuu tämän päivän ja tulevaisuuden työelämän vaatimuksiin | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Tekee aktiivista yhteistyötä työelämän ja/tai oman alan verkoston kanssa    | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Hyödyntää opetuksessa ja ohjauksessa digitaalisiaatiota                     | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Tukee yritysten ja työpaikkojen toiminnan kehittämistä                      | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Kehittää aktiivisesti omaa osaamistaan pysyäkseen ajan hermolla             | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

## 360-palauteraporttien käsittely

| Raportointitaso                      | Raportin sisältö   | Käsittely   |
|--------------------------------------|--|---|
| Yksilöraportti = henkilöpalautte     | Itsearviointi, esihenkilö, kollegat, opiskelijat vertailuraportti.   | Luotsi-keskustelu:<br>Palautteensaaja käy palautteensa läpi lähiesihenkilönsä kanssa. |
| Työryhmäraportti                     | Tiettyyn työryhmään kuuluvat koottuna samalle raportille, yksilöitä ei voi tunnistaa.  | Työryhmä  |
| Yksikkö-/toimipisteraportti          | Koko yksikön tai toimipisteen (min. 5 arvioitavaa) toimijat koottuna samalle raportille, yksilöitä ei voi tunnistaa.           | Työpaikkakokous   |
| Henkilöstöryhmäraportti (Luovi-taso) | Esim. opettajat, ohjaajat, opintoneuvojat jne. koottuna omille raporteilleen (min. 5 arvioitavaa), yksilöitä ei voi tunnistaa. | Johtoryhmä  |
| Koko Luovi                           | Luovi-tasoinen yhteenveto.   | Johtoryhmä  |

# Pedapolku-suunnitelman laatiminen

- Palautteen pohjalta tehdään itsenäisesti Pedapolku-suunnitelma oman osaamisen kehittämiseksi.
- Palautteet käydään läpi myös tiimeittäin (ei yksilötason palautteita)
- Pedapolku -suunnitelma on sisällytetty osaksi Luovin ruoria eli Luovin sparraavaa toiminnanohjausmallia.
  - Luovin ruorin mukaisesti jokainen käy läpi Luotsi-keskusteluissa (=yksilösparraus) yhdessä esihenkilönsä kanssa saamaansa palautetta ja sopii osaamisen kehittämisen keinoista ja ajankohdasta.

**Tutki saamaasi palautetta suhteessa itsearviointiisi**

- Pohdi, millaisena toimintasi koetaan?
- Tulkitaanko toimintasi, kuten olet tarkoittanut?
- Onko palautteessa yllätyksiä?
- Mitkä yksittäiset asiat nousevat erityisesti esiin?
- Keneltä (mitä vastaajaryhmältä) tämä palaute tuli?
- Miten nämä asiat liittyvät työsi tavoitteisiin tai vaikuttavat työsi tavoitteiden saavuttamiseen?
- Millaisia konkreettisia tilanteita näihin liittyy?

**Miten haluat vahvistaa ja kehittää toimintaasi?**

- Mitä vahvuuksiasi hyödynnät ja miten?
- Ensimmäiset konkreettiset tekosi?
- Mitä kehityskohteillesi tapahtuu?
- Kuinka huomaat eteneväsi?
- Kuinka muut huomaavat kehityksesi?
- Mistä asioista haluaisit tulla tietoisemmaksi?
- Mitä lisäät, vähennät, lopetat tai teet toisin?

**Peda-polkuni**

**Mieti, kirjaa & keskustele**

- Kirjaa kolme tavoitettasi puun viereen.
- Kirjoita tai piirrä alla olevalle aikajanelle vähintään kolme asiaa, joiden uskot vievän sinua kohti tavoitteitasi. Muotoile ne mahdollisimman konkreettisesti, esim. kokeilen uusia ohjaamisen tapoja.
- Kirjaa matkalta onnistumisia.
- Keskustele Peda-polun etenemisestä vuosittain esimiehesi kanssa Luotsi-keskusteluissa.

Tavoite 1: \_\_\_\_\_

Tavoite 2: \_\_\_\_\_

Tavoite 3: \_\_\_\_\_

4 kk 8 kk 12 kk 16 kk 20 kk

*Fiilistele onnistumisilla!*

## Näin jatkamme

- Oppimisen ankkurit ja niiden ajantasaisuus katselmoidaan vuosittain osana Luovin johtamisen vuosikelloa ja niitä päivitetään tarvittaessa.
- 360-arviointi on jatkuvaa, ja se toteutetaan 2-3 vuoden välein. Seuraava arviointi toteutuu syksyllä 2022.
- Näin varmistamme Luovin strategian ja Luovi-laadun mukaista toimintaa ja henkilöstömme jatkuvaa osaamisen kehittämistä.

Lisätietoja:

Timo Huurinainen, 040 319 3117, [timo.huurinainen@luovi.fi](mailto:timo.huurinainen@luovi.fi)

Eliisa Kuorikoski, 040 319 3478, [eliisa.kuorikoski@luovi.fi](mailto:eliisa.kuorikoski@luovi.fi)