

DITOGA

**Digital tracking of
VET graduates**

via auto-analytics to
enhance the quality and sustainability
of vocational and educational training programmes

DITOGA AMMATILLISESTA KOULUTUKSESTA valmistuneiden seurantastrategia

Keskeiset avainalueet



Erasmus+

jugend am werk _
_ Vielfalt wirkt



WINNOVA
LÄNSIRÄNNIKON KOULUTUS OY



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Euroopan Unionin komissio on tukenut tämän projektin rahoitusta.

Julkaisussa esitetyt näkökulmat ja mielipiteet ovat julkaisun tekijöiden omia, eikä Euroopan komissiota voida pitää vastuullisena tässä julkaisussa esitetyistä näkemyksistä ja tiedoista.

DITOGA - Ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden seurantastrategian - Keskeiset avainalueet opas on ensimmäinen Erasmus+ -projekti DITOGA:n julkaisu. DITOGA: Ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden digitaalinen seuranta automaattisen analytiikan avulla ammatillisen koulutuksen ja koulutusohjelmien laadun parantamiseksi.

© Tekijänoikeudet: DITOGA-projektin konsortio. Materiaalin monistaminen/kopioiminen on sallittua lähde mainiten. Materiaalin muokkaaminen on kielletty.

DITOGA AMMATILLISESTA KOULUTUKSESTA VALMISTUNEIDEN SEURANTASTRATEGIA

Keskeiset avainalueet

Tekijät

Jugend am Werk Steiermark GmbH, AT

sekä

DITOGA-projektin muut hankekumppanit

Maaliskuu 2019

PROJEKTI

Ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden digitaalinen seuranta
automaattisen analytiikan avulla ammatillisen koulutuksen ja
koulutusohjelmien laadun parantamiseksi

PROJEKTIN NIMI

DITOGA

PROJEKTIN NUMERO

2018-1-AT-01-KA202-039240

HAKEMISTO

1. Johdanto.....	6
2. Keskeiset avainalueet ammatillisesta koulutuksesta valmistuneita seurattaessa.....	8
2.1. Johdanto.....	8
2.2. Teoreettiset kompetenssit	9
2.3. Käytännön taidot.....	11
2.4. Pehmeiden taitojen harjoittelu ja käyttäminen	12
2.5. Motivaatiotekijät.....	16
2.6. Ammatilliset tavoitteet ja urakehitys.....	17
2.7. Ammatillisen koulutuksen missiot	20
3. Ohjeistuksia ammatillisille oppilaitoksille	21
3.1. Taitojen ja pätevyyksien määrittely	21
3.1.1. Eurooppalainen näkökulma.....	21
3.1.2. Institutionaaliset opetussuunnitelmat ja käsitteet taitojen ja osaamisen määrittelemiseksi	30
3.1.3. Yhtymäkohdat EU-hankkeisiin.....	35
3.2. Työkalut ja menetelmät taito-erojen tunnistamiseen	39
3.2.1. Eurooppalainen näkökulma.....	39
3.3. Toteutuksen tarvittava systemaattinen viitekehys	42
3.3.1. Pohjustus	42
3.3.2. Eurooppalainen näkökulma.....	42
3.4. Metodologiat, menetelmät	46
3.4.1. Pohjustus	46
3.4.2. Eurooppalainen näkökulma.....	46
3.5. Sisäinen laadunvarmistus	51
3.5.1. Pohjustus	51
3.5.2. Eurooppalainen näkökulma.....	51
3.6. Koulutusohjelmien kehittäminen.....	57
3.6.1. Pohjustus	57
3.6.2. Eurooppalainen näkökulma.....	57
4. Käytännöllisiä yleisiä neuvoja.....	67
5. Liite	70

5.1. Vuorovaikutustaidot ja moninaiset/laaja-alaiset muut taidot (AT)	70
5.2. 'Ausbildungsdokumentation'-koulutuksen dokumentointi (AT).....	71
5.3. Monimuotoisuuden eri tasot (AT)	73
5.4. Työ-Elämä-Tasapainopyörä (AT)	74
5.5. Esimerkki kolmannen osapuolen tehtävästä (BE)	77
5.6. Kyselylomake (IE).....	79



1. Johdanto

DITOGA-projektin päätavoite on parantaa ammatillisten koulutusohjelmien laatua keräämällä tietoja ammatillisesta koulutuksesta valmistuneista. Saadut tiedot auttavat ammatillisia oppilaitoksia suoriutumaan tehtävistään, mutta ne myös auttavat oppilaitoksia parantamaan koulutusohjelmiensa sisältöjä vastaamaan paremmin työmarkkinoiden tarpeita. Tähän liittyy sekä ammattitaito, tietotaso sekä sosiaaliset taidot ja asenne. Oheinen DITOGA-projektin käsikirja on ensimmäinen näiden tavoitteiden saavuttamisen helpottamiseksi tehty perusteellinen työkalu.

DITOGA Ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden seurantastrategia (IO.1)

Eurooppalaisille ammatillisen koulutuksen oppilaitoksille on ominaista koulutusohjelmien terminologian ja metodologian moninaisuus sekä erot sosiaaliekonomisessa ja kulttuurisessa toimintaympäristössä, kuten myös erot kohderyhmien tarpeissa ja lähtökohdissa (etenkin, mikäli koulutettavina on oppilaita, joiden lähtötaso on vaatimaton), sekä työmarkkinoiden tarpeissa. Jotta varmistetaan kaikkien kansainvälisten hankekumppaneiden tekemän työn käyttökelpoisuus, käsikirjassa tunnistetaan keskeiset tekijät, jotka ovat välttämättömiä ammatillisen koulutuksen keskuksille. Näin koulutuksen sisältöä voidaan jatkuvasti mukauttaa todellisiin tarpeisiin kunkin alueen omien standardien vaatimalla tavalla.

Esimerkiksi: asiaankuuluvat vuorovaikutustaidot (soft skills: henkilökohtaiset, sosiaaliset, metodologiset taidot) ja merkitykselliset näkökohdat tutkinon suorittaneiden työelämässä (esim. itsensä kehittäminen, jatkokoulutus, työpaikkojen vaihtaminen) sekä sisäiset laadunvarmistusprosessit ja koulutusohjelmien kehittäminen.

Kaikkien kansallisten kohderyhmien edustajat yhdistettiin laadullista metodologiaa käyttäen samaan ja kattavaan tutkimukseen. Tuloksena on pitkäaikainen ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden seurantastrategia, jossa on ohjeita siitä, miten kerättyjä tietoja voidaan käyttää ammatillisten koulutusohjelmien kehittämisessä ja miten strategiaa voidaan parhaiten hyödyntää.

Vastaavaa digitaalista valmistuneiden seurantasysteemiä ei ole aiemmin tehty, koska yliopistotasollakin vastaavien hankkeiden kehittäminen on vasta alussa. Tarve valmistuneiden seurantajärjestelmän kehittämiselle on kuitenkin todellinen ja jopa kasvava, digitaalisen ja teknologisen kehityksen yhä nopeammin muuttaessa työelämää ja sen tarpeita.

Niinpä DITOGA-projekti on urauurtava yritys kehittää tehokasta ja joustavaa valmistuneiden seurantasysteemiä, jonka ansiosta koulutuksen järjestäjät voivat parantaa koulutusohjelmiensa laatua ja niiden ajantasaisuutta jatkuvasti muuttuvan työelämän tarpeita varten joustavalla tavalla. DITOGA-hankkeen kolme keskeistä tuotosta antavat ammatillisen koulutuksen oppilaitokselle täsmälleen nämä mahdollisuudet. Tarvittavat tiedot hankitaan ammatillisen koulutuksen suorittaneilta mobiililaitteille tarkoitetun sovelluksen (IO2) kautta, ja sen jälkeen valittu ammatillisen koulutuksen toimijaorganisaatio arvioi ja tulkitsee sitä räätälöityjen analyysiohjelmistojen (IO3) avulla. Näin voidaan yhdistää molempien välineiden tekniset edut.

Lisäksi DITOGA – ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden seurantastrategia määrittää IO1:ssä esiteltävien suuntaviivojen mukaisesti aiheesta kootun perusteellisen tutkimustiedon avulla. Tieto on



koottu ammatillisen koulutuksen järjestäjiltä ja sen avulla voidaan parantaa näiden omia koulutusohjelmia.



2. Keskeiset avainalueet ammatillisesta koulutuksesta valmistuneita seurattaessa

2.1. Johdanto

Projektipartnerit tuottivat kyselyiden vastauksista syntyneen empiirisen datan ja haastateltavien (61 ammatillisen koulutuksen henkilökuntaan kuuluvaa ja 30 työelämän edustajaa) kommenttien perusteella 71 avainaluetta, jotka ovat oleellisia seurattaessa ammatillisesta koulutuksesta valmistuneita. Kunkin partnerimaan tekemät selvitykset ja kokemukset ammatillisesta koulutuksesta ja työelämästä lisättiin johtopäätöksiin.

Seuraavat kuvaukset määrittelevät avainalueita yksityiskohtaisemmin. Näin ollen ne toimivat myös ohjenuorana oppilaitoksille suunniteltaessa työelämälähtöisiä koulutuksia. Myös nopea reagointi työelämän tarpeisiin mahdollistuu. Lisäksi, erityistä huomiota on kiinnitetty siihen, että avainalueet vastaavat CEDEFOP:in oppilaitoksille määrittelemiä avaintaitoja.

Avaintaidot:

- Kommunikointi äidinkielellä
- Kommunikointi vierailla kielillä
- Osaaminen matematiikassa, tieteissä ja teknologiassa
- Digitaalinen osaaminen
- Oppimaan oppiminen
- Ihmissuhdetaidot, kulttuuritaidot ja sosiaalinen osaaminen, kansalaistaidot
- Yrittäjyys
- Kulttuurinen ilmaisu

Jokaisen osion yhteydessä on käytännön esimerkkejä oppilaitosten koulutuksellisia tavoitteita varten.

2.2. Teoreettiset kompetenssit

1	Avainalue: Suulliset taidot	Tämä tarkoittaa laajuutta, jolla henkilö pystyy tuottamaan sanoja ja lauseita. Määritelmä sisältää myös kyvyn liittää sanoihin merkityksiä ja kommunikoida ymmärrettävästi ja kontekstiin sopivasti. Nämä taidot ovat osittain sisäsyntyisiä ja osittain harjoiteltavissa. Lisäksi, näitä taitoja harjoitellaan myös koulussa. Suulliset taidot ovat dynaaminen prosessi ja harjoiteltavissa läpi elämän. Ne eivät ole aina riippuvaisia henkilön koulutusasteesta tai kieliopillisesta osaamisesta.
2	Avainalue: Kirjalliset taidot	Kirjallisilla taidoilla ei tarkoiteta ainoastaan oikeanlaista tavaamista, kielioppia tai lauseoppia, mutta myös kirjallista ilmaisua ajatuksille ja ideoille. Lisäksi se sisältää myös rakenteita ja kyvyn ajatella rakenteellisesti ja selkeästi, jotta pystyy kirjoittamaan jotain merkityksellistä ja ymmärrettävää.
3	Avainalue: Tekninen ymmärtäminen	Tämä voi olla sisäsyntyinen kyky ja sitä voidaan kehittää tarkoituksenmukaisella harjoittelulla ja koulutuksella. Tällä tarkoitetaan loogista lähestymistapaa siihen kuinka koneet, tietokoneet ja tekniset systeemit yleisesti toimivat. Hyvin kehittynyt kyky avaruudellisesta hahmottamisesta, sorminäppäryydestä ja ongelmanratkaisusta auttaa teknisen ymmärtämisen kehittämisessä.
4	Avainalue: Keskittyminen ja muisti	Keskittyminen on kykyä kiinnittää huomionsa siihen mitä on juuri tekemässä. Muistia taas voidaan kuvata kykynä palauttaa mieleen tapahtumia, tunteita, tilanteita, rakenteita, kieltä sekä mukauttaa tai soveltaa erilaisia opittuja sisältöjä merkityksellisellä, loogisella ja lineaarisella tavalla.
5	Avainalue: Nopeus	Nopeus tarkoittaa tässä yhteydessä sitä, kuinka nopeasti henkilö pystyy suorittamaan tietyn tehtävän loppuun kun aikaa on vain vähän. Lisäksi, tehtävä tulisi olla suoritettuna myös virheettömästi ja niin ettei aiheuta tapaturmia/ onnettomuuksia itselleen tai muille.
6	Avainalue: Looginen ajattelu	Tällä tarkoitetaan prosessia, jossa liikutaan strukturoidusti yhdestä ajatuksesta toiseen. Looginen ajattelu on tarpeellista kaikilla elämän osa-alueilla ja se korostuu tietyissä työympäristöissä.
7	Avainalue :	Virheettömyys tehtävien suorittamisessa vaatii hyvää ja jatkuvaa keskittymistä tehtävien ja prosessien suorittamiseen tarkasti ja

	Virheettömyys tehtävien suorittamisessa	oikealla tavalla. Työskentely tulee edetä tarkoituksenmukaisesti ja välttämättä virheitä ja/tai viivästyksiä.
8	Avainalue : Mathematiikka	Matematiikka on numeroiden ja muotojen tiede. Tässä yhteydessä se käsittää perus- ja vaativammat laskutoimitukset riippuen työtehtävästä.
9	Avainalue : Virallinen kieli	Tällä tarkoitetaan maakohtaista viralliseksi määriteltyä kieltä, jota käytetään viranomaisyhteyksissä, julkisessa hallinnossa, kouluissa ja muissa koulutusjärjestelmään liittyvissä tahoissa. Kyseistä kieltä puhuu ja kirjoittaa suurin osa maan asukkaista.
10	Avainalue : Ammatillinen kieli	Ammatillisella kielellä tarkoitetaan kieltä, jota käytetään työssä. Tällä voidaan tarkoittaa asiakkaan kanssa käytettäviä fraaseja, sekä myös erityisiä teknisiä tai mekaanisia termejä, riippuen siitä mikä työ on kyseessä. Myös kohteliaisuus, puhelinkäyttäytyminen ja hienovarainen, tilanteen edellyttämä käytös, kuuluvat tähän osa-alueeseen. Ammatillista kieltä voidaan harjoitella käytännön harjoittelujaksoilla/ työpaikalla oppimisessa.
11	Avainalue : Vieras kieli	Tällä tarkoitetaan sellaisen kielen puhumista, jota ei puhuta henkilön kotimaassa tai kieltä, joka ei ole henkilön äidinkieli.
12	Avainalue : Raporttien ja esitysten kirjoittaminen	Tämä on tärkeää työtehtävissä, joihin sisältyy paljon toimistotyötä, mutta myös tietyissä teknisissä töissä tai asiakkaiden kanssa työskennellessä.
13	Avainalue : Innovointi	Termillä tarkoitetaan uusien ideoiden luomista ja uusien keksintöjen käyttöönottamista taloudellisessa mielessä. Kapeammin ajateltuna innovaatiot ovat seurausta ideoista, jotka jalostetaan tulokselliseksi tuotteiksi, palveluiksi tai prosesseiksi ja tuodaan markkinoille.
14	Avainalue : Suunnittelu ja delegointi	Suunnittelu ajattelun prosessi, jolla pyritään saavuttamaan haluttu tavoite. Delegointi on toimeksianto mistä tahansa vastuusta tai valtuutuksesta toiselle henkilölle (normaalisti esimieheltä alaiselle) tietyn tehtävän hoitamiseen liittyen.
15	Avainalue : Business trendi tietoisuus	Tällä kuvataan henkilön kykyä olla tietoinen markkinoiden kehityksestä ja markkinoiden ja yhteiskunnan suosimista trendeistä.

16	Avainalue : Yrittäjämäinen ajattelu ja johtajuus	Yrittäjämäisellä ajattelulla viitataan kykyyn tunnistaa markkinoiden mahdollisuuksia ja löytää tarkoituksenmukaisia tapoja ja aikaa hyödyntää niitä. Joskus sillä tarkoitetaan myös kykyä löytää ja pyrkiä ratkaisukeskeisiin tuloksiin. Yrittäjämäinen johtajuus on yrittäjyyteen liittyvän tiedon käyttämistä uuden yrityksen tehokkuuden lisäämiseksi niin pienissä kuin suurissa yrityksissä.
----	--	---

2.3. Käytännön taidot

17	Avainalue : Käytännön tehtävien toteuttaminen	Kyky aloittaa ja saattaa loppuun käytännön tehtäviä menestyksellisesti. Riippuen tehtävän haasteellisuudesta, ohjaus ja opastus voi olla tarpeen tai vaadittua.
18	Avainalue : Asiakkaiden kanssa kommunikointi	Kyky olla vuorovaikutuksessa asiakkaiden kanssa sujuvalla, avoimella ja ratkaisukeskeisellä tavalla. Tämä voi vaatia myös kykyä konfliktin hallintaan.
19	Avainalue : Digitaaliset taidot	Digitaalisilla taidoilla tarkoitetaan muun muassa infomaation ja tiedon lukutaitoa, kommunikointia ja yhteistyötä digitaalisten välineiden avulla, digitaalisen sisällön tuottamista, turvallisuutta ja ongelmanratkaisua. ⁴²
20	Avainalue : Ammattikohtaiset taidot	Ammattikohtaisilla taidoilla tarkoitetaan kykyjä, jotka mahdollistavat henkilön työllistymisen tiettyyn ammattiin. Osa näistä taidoista hankitaan koulutuksen kautta, osa taas työtä tekemällä oppien ja kokeillen. Tiettyyn työhön tarvittavia taitoja voidaan pitää myös osaamisena. ⁴³
21	Avainalue : Koulussa hankitun tiedon ja taidon soveltaminen työssä	Kyky soveltaa koulussa hankittuja tietoja ja taitoja työelämässä, jossa on tärkeää olla avoin, ajatella luovasti ja olla joustava etsiessään tarkoituksenmukaista ratkaisua tiettyyn tilanteeseen.
22	Avainalue : Esiintymistaito ja julkinen puhuminen	Esiintymistaito on taitoa, jota tarvitaan tehokkaissa ja mukaansatempaavissa esityksissä erilaisille yleisöille. Nämä taidot kattavat erilaisia osa-alueita, kuten esityksen rakenne, diojen suunnittelu, äänenpainot ja kehonkieli esityksen aikana. ⁴⁴
23		

Avainalue : Tutkimusosaaminen	Taidot, joita vaaditaan vastausten etsimiseen kysymyksiin, perusteltujen argumenttien luomiseen tai näyttöön perustuviin teorioihin ymmärryksen lisäämiseksi tietyllä tutkimusalueella. ⁴⁵
---	---

2.4. Pehmeiden taitojen harjoittelu ja käyttäminen

24	Avainalue : Itsensä markkinointi	Itsensä markkinointia kutsutaan usein henkilökohtaista brändäystä, koska siinä käytetään brändäyksen menetelmiä luomaan mielikuvaa työnhakijasta, ei niinkään tuotteesta. Se antaa hakijoille enemmän mahdollisuuksia kertoa arvoistaan, taidoistaan, kokemuksestaan ja näkemyksistään potentiaalisille työnantajille. ⁴⁶ On tärkeää nähdä itsensä markkinointi myös johtajuus- taitona. Jokaisen vastuulla on kertoa mitä sinä ja tiimisi olette saavuttaneet, ei vain siksi että hyödyt siitä itse, vaan myös tiimin ja työnantajan takia. Se on vaikuttamista. Se on tapa jolla myydä ideoita koko organisaation laajuisesti. Se on perusta suhteiden luomisessa tärkeimpien sidosryhmien kanssa ja jalansijan saamisessa verkostoihin. ⁴⁷
25	Avainalue : Omien vahvuuksien ja kehittämiskohteiden tunnistaminen ja kehittäminen	Kyky määritellä ero vaaditun taitotason ja itsellä olevan tason välillä. Lisäksi, kyky vahvistaa ja markkinoida omia vahvuuksia ja kompensoida tai kehittää taitoja, joissa on puutteita. Taitojen vahvistamiseksi jatkuva oppimistilanteisiin hakeutuminen on osa tätä avainalueetta.
26	Avainalue : Tiimin rakentaminen etätiimit mukaan lukien	Tiimin rakentaminen edellyttää vahvoja yhteistyö- ja kommunikaatitaitoja. Se on myös suunnittelua, neuvottelua ja ongelmanratkaisua. Se on kyky tarkentaa yleisiä tavoitteita ja askeleita tavoitteiden saavuttamiseksi. Se on oman ja tiimin toiminnan organisointia , jotta tavoitteet tulisi saavutettua tehokkaasti ja vaikuttavasti.
27	Avainalue : Konfliktin hallinta	Täsmällisen kirjoitetun ja suullisen viestinnän käyttäminen konfliktien välttämiseksi, ongelmien ratkaiseminen ennen kuin ne kriisiytyvät, sovittelutaitojen käyttäminen (kuunteleminen, toisen näkulman esiin tuominen), faktoihin perustuvan eriävän mielipiteen ilmaiseminen, ratkaisukeskeinen ajattelutapa ja neuvottelutaitojen käyttäminen. ⁴⁸
28	Avainalue : Ajan hallinta	

	Kyky olla täsmällinen ja pitää kiinni tauko- ja työajoista. Kyky suunnitella omia aikatauluja ja seurata niitä.
29	Avainalue : Palautteen antaminen ja vastaanottaminen Kyky antaa tarkoituksenmukaista ja rakentavaa palautetta työkavereille ja esimiehille. Kyky vastaanottaa kaikenlaista palautetta työkavereilta, esimiehiltä, asiakkailta, hyväksyä se sekä oppia ja kehittyä siitä.
30	Avainalue : Kyky olla ihmisten edessä ja kommunikoida Kyky olla ihmisten edessä ja kommunikoida tarkoituksenmukaisella tavalla, esimerkiksi työskennellessä asiakkaiden kanssa. Kyky kertoa muille omasta työstä, tuotteista, antaa neuvoja ja ohjausta asiakkaille.
31	Avainalue: Itseluottamuksen rakentaminen Kyky oppia luottamaan omiin kykyihin, saada lisää itseluottamusta positiivisesta palautteesta, ottaa vastaan kaikenlaista palautetta ja ottaa se vastaan mahdollisuutena kehittää omaa työtä.
32	Avainalue : Eettisiin arvoihin mukautuminen Kyky ottaa huomioon ja mukautua tiettyyn ammattiin tai yritykseen liittyvät eettiset arvot. Kyky työskennellä arvojen mukaan ja ylläpitää hyvää laatua.
33	Avainalue : Kyky oppia ja ymmärtää taidot, tiedot ja tehtävät, joita vaaditaan tietyssä ammatissa Kyky oppia ja ymmärtää millaista tietoa ja taitoja tarvitaan tietyssä työssä tai ammatissa sekä oppia ja ymmärtää millaisista tehtävistä tietty työ koostuu.
34	Avainalue : Halu kehittyä ja oppia Harjoittelija tai uusi työntekijä on halukas ja motivoitunut oppimaan uusia asioita ja kehittämään omaa työskentelyään. Hän ymmärtää elinikäisen oppimisen vaatimukset.
35	Avainalue : Mielipiteiden ja ehdotusten kertominen Kyky selkeästi tuoda esiin omia mielipiteitä. Harjoittelijalla/ uudella työntekijällä on tarpeeksi rohkeutta kertoa mistä he pitävät tai eivät pidä ja tuoda esiin ehdotuksia työnsä tai käytäntöjen kehittämiseksi työpaikalla.
36	Avainalue : Epävarmuuden sietäminen Kyky sieltää epävarmuutta ja myöntää se. Harjoittelija/ uusi työntekijä hyväksyy ettei tiedä tarpeeksi tai osaa tehdä jotain. Hän hyväksyy, että asiat eivät aina mene suunnitellusti. Tämä vaatii myös joustavuutta.
37	Avainalue : Selviytyminen erilaisissa fyysisissä ympäristössä Kyky selviytyä erilaisissa olosuhteissa tai ympäristön vaatimuksissa, esimerkiksi korkealla, kuumuudessa, kylmyydessä, yksin työskentelyssä tai hajuissa. Esimerkiksi päiväkotia voi olla hyvin

		meluisa työskentely-ympäristö tai rakennustyöntekijä ei saa pelätä työskentelyä korkeissa paikoissa.
38	Avainalue : Rohkeus	Harjoittelijalla tai uudella työntekijällä on rohkeutta kysyä, kokeilla uusia asioita, kohdata erilaisia ja haasteellisia tilanteita työssä, kohdata uusia ja erilaisia ihmisiä jne.
39	Avainalue : Aloitteellisuus	Kyky käyttää omaa arviointikykyä päätösten tekemiseen ja kykyä tehdä asioita oma-aloitteisesti ilman kehoittamista.
40	Avainalue : Luovuus	Uusien tai epätavallisten ideoiden tuottaminen.
41	Avainalue : Kriittinen ajattelu	Prosessi, jossa ajatellaan tarkasti asiaa tai ideaa, niin että tunteet tai mielipiteet eivät vaikuta ajatteluun.
42	Avainalue : Proaktiivisuus	Proaktiivisuudella tarkoitetaan, että tarttuu asiaan, jotta saa jotakin tapahtumaan, eikä vain sopeudu tilanteeseen ja odota että jotain tapahtuu. Henkilöä ei tarvitse kehottaa toimimaan, eikä hän tarvitse yksityiskohtaisia ohjeita. Tämä vaatii visiointia, suunnittelua, toimintaa ja reflektointia.
43	Avainalue : Emotionaalinen älykyys	Kyky ymmärtää ja kontrolloida omia tunteita sekä muiden tunteita ja reagoida niihin sopivalla tavalla. Kykyä hyödynnetään hyvien päätelmien tekemisessä ja ongelmien välttämässä ja ratkaisemisessa.
44	Avainalue : Itseohjautuvuus	Prosessi jossa vaikutat itseesi saavuttaaksesi päämääräsi. Sinulla on käsitys omasta itsestäsi, mitä osaat tehdä, tunteistasi ja käytöksestäsi päämäärän saavuttamisessa.
45	Avainalue : Joustavuus/sopeutuminen	Kyky muuttua tai sopeutua helposti tilanteen mukaan.
46	Avainalue : Ongelmanratkaisu	Prosessi, jossa etsitään ratkaisuja ongelmiin.
47	Avainalue : Kuuntelutaidot	Kyky täsmällisesti vastaanottaa ja tulkita viestejä olemalla aktiivinen kuuntelija, keskittymällä tilanteeseen, näkemällä asiat myös toisen näkökulmasta, poimimalla ydinasiat, olemalla utelias ja avoimella mielellä puhujaa kohtaan.
48		

	Avainalue : Oma-aloitteisuus	Jonkun asian tekemistä omasta aloitteesta, jotta asiat muuttuvat paremmiksi tai prosessit tai tavat tehdä asioita kehittyvät. Tämä edellyttää, että tehdään enemmän kuin normaalit työtehtävät edellyttävät sekä hyödynnetään loogista ja luovaa ajattelua. Tällä lisätään työpanokseen "pientä extraa".
49	Avainalue :Kritiikistä oppiminen	Kyky ottaa vastaan negatiivista tai rakentevaa palautetta ja tehdä muutoksia sen perusteella. Tämä vaatii kykyä ymmärtää kritiikkiä mahdollisuutena kehittymiseen.
50	Avainalue : Kollegiaalinen käytös	Käyttäytyä ulospäinsuuntautuneesti ja ystävällisesti, jakaa ajatuksia ja ideoita ilman kilpailuhenkisyttä. Tämän voi jakaa eri osa-alueisiin: Tarkoituksenmukainen vuorovaikutus kollegoiden kanssa: Selkeä kommunikaatio ja yhteistyö Kyky työskennellä sopusointuisesti muiden kanssa: Työskennellä sovinnollisella tavalla, kommunikoida ja tehdä yhteistyötä. Antaa hyvää palautetta kollegoille: Tiedostaa kollegojen työpanos, kiittää ja kehua ja näin luoda luottamusta, antaa hyvää palautetta kun se on tarpeen.
51	Avainalue: Kommunikaatiotaidot	Kyky kommunikoida tehokkaasti ja selkeästi, sekä viestin merkitys, että informaation sisältö huomioiden. Tämä voidaan jakaa: Ymmärtää selkeän viestimisen hyödyt kommunikaatiossa ja päin vastoin seuraukset, jos viesti ei ole selkeä. Ymmärtää kuinka tulkita yksityiskohtia kommunikaatiossa, sekä kirjallisen, että suullisen kommunikaation osalta.
52	Avainalue : Huomaavaisuus	Käyttäytyä kohteliaasti ja hyvällä tavalla kollegoja kohtaan. Osoittaa huomaavaisuutta keskustelussa ja välttää sivistymättömyyttä. Kohteliaisuus, huomiointi, hyvät tavat: Huomioi kollegat ja yhteistyökumppanit kunnioittavasti kommunikoidessaan heidän kanssaan. Omaa hyvät tavat asiakkaiden kanssa: On tietoinen vuorovaikutuksensa vaikutuksesta kollegoihin ja huomioi erilaisia vuorovaikutustyyplejä, sekä kirjallisia, että suullisia.
53	Avainalue : Sopeutuu työelämän pelisääntöihin	Oppii huomaamaan työympäristön säännöt ja odotukset, kulttuurin ja normit. Tutustuu työpaikan sääntöihin ja odotuksiin ja oppii sopeutumaan niihin. Tämä voidaan jakaa: Positiivinen suhtautuminen työtä kohtaan: Oppii käyttäytymään rakentavasti ja avuliaasti kollegoja kohtaan. On kannustava. Tietää sääntöjen ja täsmällisyyden merkityksen: Ymmärtää täsmällisyyden ja luotettavuuden merkityksen esimerkiksi

	aikatauluissa, on ajoissa työpaikalla, tapaamisissa ja palaa ajoissa tauoilta. Suunnittelee ajankäyttöään.
--	--

2.5. Motivaatiotekijät

54	Avainalue : Mahdollisuus edistymiseen	Tunnistaa mahdollisuuden kehittyä ja edistyä työssä. Etsii mahdollisuuksia, joilla voi parantaa asemaansa työssä ja saa työyhteisön näkemään mitä osaa ja voi tehdä.
55	Avainalue : Mentorointi ja koulutus	Keskustella työn haasteista kollegojen kanssa, osallistua positiivisiin tiimikokouksiin, pyytää kollegoilta neuvoja ollessaan epävarma, tarkistaa oma ymmärryksensä asioista kollegoilta ja esimiehiltä.
56	Avainalue : Säännöllinen palaute	Ottaa vastaan kritiikkiä olematta hyökkäävä tai sensitiivinen.
57	Avainalue : Haasteet	Etsiä neuvoja haasteita kohdatessaan, työskennellä yhteistyössä kollegojen kanssa ratkoessaan käytännöllisiä tai teknisiä haasteita, tarkistaa toimintaohjeet haasteita kohdatessaan.
58	Avainalue : Tyytyväisyys	Oppii saamaan tyydytystä työnsä saavutuksista, oppii hoitamaan myös vähemmän haasteellisia työtehtäviä ja olemaan ylpeä työnsä laadusta.
59	Avainalue : Vastuullisuus	Tuntee vastuunsa, tietää milloin pyytää apua tai tukea esimiehiltä, on luotettava ja vastuullinen työntekijä sekä tunnistaa ja huomioi virheensä
60	Avainalue : Tieto	Lukee ja ymmärtää teknistä ja yksityiskohtaista tietoa, ymmärtää ohjeita, on tutustunut työpaikan työkäytäntöihin ja ohjeistuksiin, sekä turvallisuusohjeisiin.
61	Avainalue : Key Data Field: Tunnustus	Työpaikalta ja työssä tehdyistä ponnisteluista saatu tunnustus, jota jokainen ihminen tarvitsee. Se vakuuttaa työntekijälle, että hän on tehnyt työnsä hyvin ja myös muut arvostavat sitä. Kun ihminen kokee arvostusta, hän on tyytyväisempi ja motivoituneempi kehittämään työtään.

62 Avainalue : Key Data Field: Saavutukset	Saavutuksilla tarkoitetaan menestyksellistä työn lopputulosta. Työntekijä, jota saavutukset motivoivat tekee työnsä hyvin ja tulee huomioituksi ammatillisesti. Tällainen henkilö mielellään työskentelee keskimääräisesti vaikeiden työtehtävien parissa, jotka ovat kuitenkin hoidettavissa ja joissa menestyminen riippuu työpanoksesta.
63 Avainalue : Itsensä kehittämisen ja pätevyyden tunne	Itsensä kehittäminen on elämänmittainen prosessi ja monet ihmiset suosivat työtehtäviä, joissa on mahdollista kehittää sekä henkilökohtaista, että ammatillista osaamista. Maslowin tarvehierakian mukaan ihmisellä on sisäsyntyinen tarve nähdä itsensä pystyvinä yksilöinä, kuten myös tarve henkilökohtaiseen kehittymiseen. Tähän liittyy termi "Self-actualisation", jolla tarkoitetaan kaikkea johon ihminen voi olla kykenevä, eli hän pyrkii saavuttamaan täyden potentiaalinsa.
64 Avainalue : Mahdollisuus kansainväliseen liikkuvuuteen	Yksi motivaatiotekijöistä on se, että on mahdollista etsiä työtehtäviä myös ulkomailta. Asuminen ja työskentely ulkomailla tai vain lyhyempi jakso toisessa maassa on hyvä tapa oppia uusia taitoa ja siirtää tieto-taitoa, kehittää kielitaitoa ja itseluottamusta, sopeutumiskykyä, riskinottoa, kommunikaatiota ja kansainvälisiä taitoja (Tämä on seurausta siitä kun ihminen selviytyy täysin vieraassa ympäristössä) ⁴⁹

2.6. Ammatilliset tavoitteet ja urakehitys

65 Avainalue : Realistiset ja motivoivat tavoitteet	Tavoitteiden pitäisi olla: Tarkkoja- Määritelty mahdollisimman tarkasti, jotta mahdollisuus niiden saavuttamiseen on parempi Mitattavia- Määritelty sillä tavalla, että niiden saavuttaminen on mitattavissa (käytetään määriä, numeroita jne.) Saavutettavissa olevia- kuvattu sillä tavoin, että ne on mahdollista saavuttaa Merkityksellisiä- Merkityksellisiä sinulle, mieti mikä on tärkeää juuri sinulle Aikaan sidottuja- tee itsellesi deadline, johon mennessä tavoitteet tulee olla saavutettuna, mikään ei ole niin motivoivaa kuin määräajassa pysyminen.
66	

	Avainalue : Lyhyen, keskivälin ja pitkän ajan tavoitteet	Kaikkein tehokkain tapa saavuttaa tärkeitä tavoitteita on pilkkoa ne pieniin osiin. Kun pilkot tavoitteet ajallisesti eri vaiheisiin, sinun on helpompi pysyä mukana. Ensimmäisten ja pienten tavoitteiden saavuttaminen lisää motivaatiotasi ja kannustaa työskentelemään eteenpäin. Esimerkki: pitkän ajan tavoitteenasi voi olla pudottaa painoa 20 kg kahdessa vuodessa. Sen jälkeen aseta lähiajan tavoite, 10 kg:n pudottaminen vuodessa. Sitten mieti keinoja, joilla voit päästä tavoitteeseen esim. Ravitsemusterapeutin tapaaminen tai kuntosalille meneminen.
67	Avainalue : Toisiaan täydentävät tavoitteet	Toisiaan täydentävät tavoitteet ovat tavoitteita, jotka jotenkin vaikuttavat positiivisesti toisiinsa. Kun saavuttaa toisen tavoitteen, myös toisen tavoitteen saavuttaminen tulee mahdolliseksi. Esimerkki: Joku lopettaa tupakanpolton ja haluaa tehdä enemmän terveytensä eteen. Ensimmäisen tavoitteen saavuttaminen vaikuttaa positiivisesti toiseen, eli kun polttaminen loppuu, myös terveys paranee.
68	Avainalue : Kilpailevat tavoitteet	Kilpailevien tavoitteiden ollessa kyseessä tavoite A vaikuttaa negatiivisesti tavoitteeseen B. Kun ensimmäisen tavoitteen saavuttamienn tulee lähemmäksi, tulee toisen tavoitteen saavuttaminen vaikeammaksi. Esimerkki: Henkilö haluaa tehdä enemmän ylitöitä, jotta saisi enemmän rahaa. Toisaalta hän taas haluaisi huolehtia paremmin terveydestään, mutta ylitöitä tehdessä ei aikaa siihen ole. Näin ensimmäisen tavoitteen saavuttaminen vaikeuttaa toisen tavoitteen saavuttamista.
69	Avainalue : Erilaiset tavoitteet	Erilaisten tavoitteiden ollessa kysymyksessä, ei ole mitään riippuvuutta tavoitteen A ja B välillä. Kun yhden tavoitteen saavuttaminen lähenee, sillä ei ole mitään vaikutusta tavoitteen B saavuttamiseen. Tavoitteet ovat itsenäisiä suhteessa toisiinsa. Esimerkki: Henkilö haluaa maalata asuntonsa. Lisäksi hän haluaa pitää työympäristönsä järjestyksessä. Tavoitteilla ei ole mitään yhteyttä toisiinsa.
70	Avainalue : Tukevat tekijät tavoitteiden saavuttamisessa (vanhemmat, ystävät, koulu, TE-toimisto)	Kun olet asettanut tavoitteesi, voi olla hyödyllistä miettiä henkilöitä tai tahoja, jotka voivat tukea sinua prossissa. • Työvoimatoimisto voi tarjota sinulle neuvontaa ja ohjausta esimerkiksi työllistymisen tukiin, työkokeiluun tai työmahdollisuuksiin liittyen • Koulussasi voidaan auttaa sinua luomaan verkostoja ja saamaan juuri sinulle räätälöityä tukea • Vanhempasi voivat tarjota sinulle tukea ja mahdollisesti auttaa raha-asioissa



	• Ystävät, jotka tuntevat sinut hyvin, voivat ehdottaa sinulle uusia ideoita ja kontakteja
71 Avainalue : Työpaikan arvojen tärkeys (itsenäisyys, status, rehellisyys, nopeatempoisuus, joustavuus jne.)	Henkilökohtaisessa tavoitteenasettelussa on tärkeää reflektoida mitkä ovat sinun kannaltasi kaikkein tärkeimmät työpaikan arvot. Tämä auttaa sinua ymmärtämään mitkä ovat juuri sinulle sopivia työtehtäviä. Työpaikan arvot voivat esimerkiksi olla itsenäisyys (voi itse vaikuttaa tekemiseensä), status (vaikutusvalta muihin), rehellisyys (kertoo totuuden ja voi luottaa että myös muut puhuvat totta), nopeatempoisuus (tapahtuu monia asioita samaan aikaan), joustavuus (työssä ei ole tiettyä aikataulua), jne.



2.7. Ammatillisen koulutuksen missiot

Erilaisiin näkökulmiin ja avainalueisiin perustuen projektipartnerit ovat määritelleet viisi tärkeää ammatillisen koulutuksen missiota.

- ❖ *Ammatillisen koulutuksen organisaatioiden tulisi paremmin hyödyntää erilaisia oppimisen ja opiskelun tukimuotoja (sekä oppilaitoksen sisällä, että ulkopuolella), jotta opiskelijoiden teoreettinen tietopohja parane.*
- ❖ *Käytännönläheiset työpajat ja oppimisympäristöt, käytännön harjoittelu ja taattu läheinen yhteistyö työelämän kanssa laajentavat opiskelijoiden teoreettista tietopohjaa.*
- ❖ *Pehmeiden taitojen ja ammattiin liittyvien taitojen harjoittelemisen yhdistäminen aidoissa työelämän tilanteissa on kannustavaa.*
- ❖ *Parempi ja säännöllinen ohjaus/mentorointi, opiskelijan kohtaaminen yksilönä sekä oikeanlaisen tuen antaminen parantaa opiskelijoiden motivaatiota ja vähentää koulutuksen keskeyttämisää.*
- ❖ *Opiskelijoita tulee kannustaa tekemään toimintasuunnitelmaa ammatillisista tavoitteistaan ja tulevaisuuden urapolustaan.*

3. Ohjeistuksia ammatillisille oppilaitoksille

3.1. Taitojen ja pätevyyksien määrittely

3.1.1. Eurooppalainen näkökulma

Hankekumppanit ovat yksilöllisesti käsitelleet sitä, miten taidot ja pätevyudet voidaan määrittellä eri ammatillisen koulutuksen keskuksissa ja oppilaitoksissa. Tulosten pitäisi myös tukea muita toimielimiä heidän ammatillisessa kehityksessään.

Itävalta

Ammatillisen koulutuksen osalta Itävallan kauppakamari (WKO) antaa ohjeet ammatillisen koulutuksen laadun varmistamiseksi ja lainsäädännöllisen kehyksen luomiseksi.

Seuraavassa on yksityiskohtainen kuvaus siitä, miten ammatillinen koulutus toimii Itävallassa:

Itävallan oppisopimuskoulutus on mallina monille Euroopan maalle. Noin 40 prosenttia ikäryhmässä olevista nuorista valitsee vuosittain jonkun tarjolla olevasta noin 200:sta oppisopimuskoulutuksesta, ja loppukokeen läpäisyn jälkeen vahvistavat osaltaan suuressa määrin Itävallan talouden kilpailukykyä pätevinä ammattitaitoisina työntekijöinä.

Yritysten työprosessien puitteissa tapahtuvan koulutuksen kautta oppisopimuskoulutus tekee mahdolliseksi sen, ettei muilla koulutuspoluilla saavuta ammatillista pätevyyttä yhtä lyhyellä ajanjaksolla. Oppisopimuskoulutuksen onnistuminen varmistetaan olennaisesti järjestelmään sisäänrakennetulla dynamiikalla. Lisäksi tarvitaan yleinen viitekehys, joka ulottuu yli yksittäisten yhtiöiden tason ja tarjoaa harjoittelijoille ja yrityksille parhaat edellytykset oppisopimuskoulutuksen onnistumiselle. Tähän liittyvät kaikki oppisopimuskoulutuksen laadunvarmistusta ja parantamista koskevat toimenpiteet.

Oppisopimuskoulutuksen onnistuminen ja jatkokehittäminen saavutetaan monien eri tasojen instituutioiden ja oppilaitosten kumppanuuden ja yhteistyön avulla.

Kansallinen taso

Tiede- ja tutkimusministeriö ja valtionvarainministeriö (BMWFW)

Oppisopimuskoulutuksen operatiivinen koordinointi kuuluu valtiovarainministeriölle. Oppisopimuskoulutuksen oikeusperusta on säädetty ammatillisen koulutuksen laissa (Berufsausbildungsgesetz - BAG).

Koulutusmääräykset yksittäisille oppisopimuskoulutuksille annetaan valtiovarainministeriön toimesta ammatillisen koulutuksen liittovaltion neuvoa-antavan toimikunnan asiantuntijalausunnan jälkeen.

Liittovaltion ammatillinen koulutusneuvosto (BBAB)

Valtiovarainministeriö nimittää liittovaltion ammatillisen koulutuksen neuvoa-antavan toimikunnan jäsenet työmarkkinaosapuolten (Itävallan liittovaltion talouskamari, liittovaltion työvoimakamari) seuraaviin tehtäviin.

Siihen kuuluvat myös ammatillisen koulutuksen opettajia, jotka ovat neuvoa-antavia jäseniä.

Ammatillista koulutusta käsittelevä liittovaltion neuvoa-antava toimikunta antaa valtiovarainministeriölle lausuntoja ja ehdotuksia, jotka on otettava huomioon annettaessa tai muutettaessa asetuksia.

Liittovaltion opetus- ja tutkimusministeriö (BMBF)

Ammatillisten oppilaitosten järjestämistä koskevat säännökset ja opetussuunnitelmasäännösten peruseriaatteen vahvistetaan liittovaltion koulujärjestelmää käsittelevässä laissa. Opetusministeriö määrittelee ammatillisten koulujen opetussuunnitelmat jokaiselle oppisopimuskoulutukselle. 50 prosenttia ammatillisten oppilaitosten opettajien palkkoista maksetaan liittovaltion varoista.

Osavaltio-taso

Oppisopimukset

Yksittäisten liittovaltioiden kauppakamareissa sijaitsevat oppisopimuskeskukset toimivat ylimpinä koulutuksen viranomaisina. He tarkastelevat (yhdessä työntekijöiden etujärjestöjen ja palkattujen työntekijöiden kanssa) koulutusta antavien yritysten alan soveltuvuutta ja henkilöstön sopivuutta ja vastaavat koulutussopimusten tarkistamisesta ja kirjaamisesta. Periaatteessa he ovat huolehtineet kaikista kysymyksistä kouluttautujan edun mukaisesti ja antaneet kattavia neuvoja tältä osin. Työtä tukevat työntekijöiden ammattiliitto-osastojen oppisopimus- ja nuorisoturvatöimistöt. Oppisopimuskoulutusta valvovan tutkintolautakunnan puheenjohtajat nimittää oppisopimuskeskuksen johtaja tai oppisopimusviraston johtaja liittovaltion oppisopimusneuvottelukunnan kertomuksen perusteella. Oppisopimuskeskukset käsittelevät lopullista oppisopimuskokeita ja koulutusta harjoittavien yritysten saamia avustuksia.

Oppisopimusharjoittelun laadun vahvistaminen ja valvonta

5 osavaltiota

Liittovaltion osavaltiot vastaavat ammatillisten koulujen perustamisesta ja ylläpidosta. Ne myös maksavat 50 prosenttia opettajien palkoista.

Osavaltioiden kuvernöörit

Osavaltioissa niiden päämiehet ja heidän hallintonsa toimivat toisen asteen ammatillisen koulutuksen viranomaisena. Osavaltioiden kuvernöörit nimittävät osavaltioiden ammatillisen koulutuksen neuvoa-antavien toimikuntien jäsenet.

Osavaltioiden ammatillisen koulutuksen neuvoa-antavat valtuustot

Ammatillista koulutusta käsittelevät neuvoa-antavat valtuustot perustetaan avustaviksi elimiksi osavaltion tasolla, ja mukana on yhteistyökumppaneita. Nämä ovat vastuussa asiantuntijalausuntojen, ehdotusten ja aloitteiden laatimisesta, jotka vaikuttavat suoraan liittovaltion oppisopimusjärjestelmään.

Ne antavat suosituksen oppisopimuskoulutuksen tutkintokomission puheenjohtajan nimittämisestä.

Osavaltioiden koulutarkastajat

Osavaltioiden koulutarkastajat ovat vastuussa koulujen tarkastamisista ja sen takaamisesta, että liittovaltiotason lait ja ohjeistukset laitetaan käytäntöön ruohonjuuritasolla.

Paikallistaso

Työharjoittelua tarjoavat yritykset

Auktorisoitu oppisopimusharjoittelija on oppisopimuskoulutuksen vastuhenkilö. Työharjoittelupaikassaan hän kouluttautuu päteväksi asiantuntijaksi. Kouluttajat tukevat häntä.

Ammatilliset oppilaitokset

Ammatillinen koulu on nivoutunut osaksi taloudellista toimintaan alueellaan. Suorat yhteydet alueen koulutusyrityksiin ovat yksi tärkeimmistä edellytyksistä oppisopimuskoulutuksen tavoitteiden optimaaliseksi täyttämiseksi.¹

Belgia

1. EVC = Aiemmin hankitut pätevyudet

Koulutuksen aikana, koulutuksessa, työssä jne. saadut tiedot ja taidot voidaan hyväksyä tunnustetuilla eri EVC-toimittajilla. Näiden (usein käytännöllisten) testien tulos käännetään kelpoisuustodistukseen tai pätevyystodistukseen ja niitä voidaan käyttää korvaavina suorituksina kurssilla tai hyödyntää työmarkkinoilla.²

2. Työvoimatoimistojen tietokannat – pätevyysraportit

Ohjeita työnhakijoille tai tutkinnon suorittaneille online-osaamisraportin laatimiseksi, joka voidaan ladata työvoimatoimiston VDAB: n kansallisille verkkosivuille.³

3. Ohjeistus taitojen ja pätevyyksien kokoamisesta osaamisprofiiliin elintarviketeollisuuden työtehtäviä varten:

- Ohjeet pätevyyksien määrittelemiseksi⁴
- Ohjeet pätevyyksien mittaamiseksi⁵

¹ https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Qualitaet_Lehre.pdf

https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Qualitaet_in_der_Lehre.html

² <http://erkennenvancompetenties.be/wat-is-evc/>

³ <https://partners.vdab.be/sites/web/files/doc/partners/cvs/Handleiding%20Competenties.pdf>

⁴ http://www.competentindevoeding.be/competentiebeheer.aspx?url=p_1181.htm

⁵ http://www.competentindevoeding.be/competentiebeheer.aspx?url=p_1183.htm

- Ohjeet pätevyyksien kuvailemiseksi⁶

4. **Käytännön opas strategisesta ja operatiivisesta osaamisesta yrityksille. Ohjeet, tiekartta etenemiseen ja VOKA:n pätevyysanakirja (Flaamilaisten yrittäjien ja kauppakamareiden tekemä).**⁷

5. **Työkalut pätevyyksien kuvailemista varten (HrWijs)**

- 360° palautetyökalupakki
- Henkilökohtainen kehityssuunnitelma ja ohjeistus
- SAM-asteikko työntekijöiden ja valmistuneiden motivointiin, orientaatioon ja valmentamiseen
- Valmennustyökalu alhaisen osaamisasteen työnhakijoille/työntekijöille⁸

Suomi

Suomessa on ammattitaitovaatimukset eri alojen ammatillisen koulutuksen tutkinnoille. Osaan.fi on pätevyyteen perustuva web-pohjainen työkalu. Suomen opetushallitus vastaa siitä ja se on saatavilla vain suomen kielellä. Sitä voidaan käyttää taitojen ja osaamisen arvioinnissa. Tavoitteena on, että ammatillisen perustutkinnon haltijalla on laaja-alainen ammatillinen osaaminen erilaisissa työtehtävissä työskentelyyn sekä erityisosaaminen ja ammatilliset taidot, joita tarvitaan työelämässä vähintään yhdellä alalla.

Viite: Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2018. Pätevyys ja opinnot.⁹

Suomessa opiskelijoiden osaamista arvioidaan määriteltyjen ammattitaitovaatimusten ja arviointikriteerien perusteella kansallisen opetussuunnitelman puitteissa. Osaamisen arviointi muodostaa perustan arvosanojen myöntämiselle kaikissa tutkintotodistuksissa käyttäen seuraavaa viisivaiheista luokittelua: Tyydyttävä 1-2, Hyvä 3-4 ja Erinomainen 5.

Osaamista arvioidaan ammatillisten näyttöjen avulla, jotka edellyttävät ammattitaitovaatimusten kannalta tärkeiden työtehtävien suorittamista aidoissa olosuhteissa. Tätä kutsutaan osaamisen osoittamiseksi. Tarvittaessa käytetään muita arviointimenetelmiä näyttöjen täydentämiseksi. Näytöt suunnitellaan, toteutetaan ja arvioidaan yhteistyössä työelämän edustajien kanssa opetussuunnitelman perusteiden mukaisesti. Näytöt järjestetään mahdollisuuksien mukaan osana työelämässä oppimista, joko työpaikoilla tai ammatillisissa oppilaitoksissa. Osaamisperusteisissa tutkinnoissa arviointi perustuu aina ammattitaitovaatimuksiin ja arviointikriteereihin, jotka on määritelty tutkinnon perusteissa. Ammattitaidot arvioidaan työpaikan arvioijan ja oppilaitoksen arvioijien toimesta.¹⁰

⁶ http://www.competentindevoeding.be/competentiebeheer.aspx?url=p_1294.htm

⁷ https://www.talentontwikkelaar.be/sites/default/files/uploads/toolbox/Wegwijs_in_competenties.pdf

⁸ <http://hrwijs.be/thema/ontwikkeling-personeel/talenten-competenties>

⁹ https://minedu.fi/en/qualifications-and-studies_vet

¹⁰ https://www.opf.fi/download/131431_vocational_education_and_training_in_finland.pdf

Irlanti

SOLAS¹¹

Vuonna 2013 asetetun jatkokoulutus- ja harjoittelulain (FET) myötä perustettu SOLAS toimii opetus- ja ammattitaitoministeriön virastona ja sitä johtaa oma hallituksensa. SOLASille on annettu tehtäväksi rakentaa maailmanluokan ja integroidun FET-sektorin identiteetti ja arvot, jotka vastaavat opiskelijoiden tarpeisiin ja muuttuneen sekä muuttuvan talouden vaatimuksiin. SOLAS hallinnoi myös kansallista oppisopimusjärjestelmää, Euroopan globaalia rahastoa, eCollege-ohjelmaa, Safepassia ja rakentamisen ammattitaitojen sertifiointijärjestelmää.

SOLAS on lakisääteinen virasto, joka toimii opetus- ja ammattitaitoministeriön alaisuudessa. Sen vuotuinen budjetti on noin 647 miljoonaa euroa, joka rahoitetaan Irish Exchequerin ja Euroopan sosiaalirahaston kautta. Tätä budjettia käytetään vuosittain koulutuksen ja työharjoittelualan rahoittamiseen. Suurin osa tästä talousarviosta myönnetään 16 alueellisille opetus- ja koulutuskomiteoiden hallituksille (ETB:t), jotka puolestaan käyttävät tätä talousarviota jatkokoulutus- ja koulutusohjelmien toimittamiseen kansallisesti.

SOLAS-ohjelmassa on erillinen yksikkö, joka tutkii työmarkkinoiden kehitystä ja osaamisen puutetta sekä SOLAS-verkkosivustolla (www.solas.ie), jossa todetaan:

*"SOLAS-ammattitaito- ja työmarkkinatutkimusyksikkö (SLMRU) tarjoaa tutkimusta, tietoja ja analyyskejä SOLASille ja tulevaisuuden osaamista käsittelevälle asiantuntijaryhmälle (EGFSN). Ammattitaito- ja työmarkkinatutkimusyksikkö (SLMRU) julkaisee tutkimuksia ja raportteja, jotka helpottavat toiminnan ja käytäntöjen kehittämistä ja tarkastelua mm. jatkokoulutuksessa ja korkeakouluissa. SLMRU hallinnoi myös kansallisia taitoja koskevaa tietokantaa ja tarjoaa työmarkkinatietoja ja -analyyskejä koulutusvaliokunnille (esim. SOLAS / ETB: n vuosittaisen liiketoiminnan suunnittelun tukemiseksi)."*¹²

Asiantuntijatoimikunta tulevaisuudessa tarvittavista taidoista (EGFSN)

Vuonna 1997 perustetulla tulevaisuuden osaamista käsittelevällä asiantuntijatoimikunnalla (EGFSN) on keskeinen asema yritysten nykyisten ja tulevien osaamisten tunnistamisessa, ja tämä toimielin neuvoa Irlannin hallitusta vastaamaan näihin tarpeisiin. Sillä on keskeinen asema sen varmistamisessa, että ammattitaitoisten työntekijöiden tarjonta ja työmarkkinoiden kysyntä vastaavat toisiaan ja tulevat täytetyiksi. Liiketoiminta-, yritys- ja innovaatiotoimisto tarjoaa EGFSN:lle tutkimus- ja sihteeristön tukea.

SOLAS-ammattitaito- ja työmarkkinatutkimusyksikkö tarjoaa konsernille tietoja, analyyskejä ja tutkimuksia sekä hallinnoi kansallista taitotietokantaansa. Liiketoiminta-, yritys- ja innovaatiotoimisto tarjoaa ryhmälle tutkimusta ja sihteeristön tukea. Ryhmän työohjelmaa johtaa sihteeristön päällikkö, joka toimii liiketoiminta-, yritys- ja innovaatiotieteiden laitoksella. EGFSN:n budjetti on peräisin kansallisesta koulutusrahastosta.

Tulevaisuuden osaamistarpeiden asiantuntijaryhmässä (<http://www.skillsireland.ie>) luetellaan ryhmän tärkeimmät tehtävät:

"Tekee tutkimusta, analyyskejä ja tarkastelee tulevaisuuden tarpeita temaattisilla ja alakohtaisilla taitovaatimuksilla. Ohjausryhmät, jotka koostuvat asianomaisten yrityssektoreiden asiantuntijoista ja koulutusalaista, voivat valvoa alakohtaisia tutkimusohjelmia, jotka EGFSN:n on määrä tehdä tai tilata. Laajennettujen tilastotietojen luonnokset laaditaan SLMRU:n tilastollisen panoksen ja analyysin pohjalta ja yritys- / koulutusasiantuntijoiden kuulemisen yhteydessä."

¹¹ <http://www.solas.ie/SolasPdfLibrary/FETStrategy2014-2019.pdf>

¹² The liability for this quotation lies with the project partner.

Tutkimuksensa aikana tekee yhteistyötä HEA:n, SOLASin, QQI:n, alueellisten koulutusfoorumien, koulutuksen ja koulutuksen tarjoajien kanssa.

Osallistuu DES:n, HEA:n, SOLASin ja muiden asiaankuuluvien elinten kanssa sovittujen toimintasuunnitelmien laatimiseen tunnistettujen osaamistarpeiden ratkaisemiseksi.

Toimittaa tutkimuksensa tulokset ja sovitut toimintasuunnitelmat kansalliselle taitojen neuvostolle ennen julkaisemista.

Levittää havaintojaan alueellisille taidoille tarkoitetuille foorumeille ja muille asiaan kuuluville ryhmille.”¹³

Talous- ja sosiaalitutkimuslaitos (ESRI)¹⁴

Talous- ja sosiaalitutkimuslaitoksen (ESRI) tarkoituksena on edistää näyttöön perustuvaa politiikkaa, joka tukee taloudellista kestävyyttä ja sosiaalista kehitystä Irlannissa. ESRI-hankkeet ja -aloitteet auttavat selventämään ja tiedottamaan poliittisten päättäjien kohtaamista haasteista keskittymällä 12 alueelle, jotka ovat erittäin tärkeitä 21. vuosisadan Irlannin kannalta.

Tutkimuslaitoksen perusti vuonna 1960 tohtori T.K. Whitaker, joka totesi, että tarvitaan riippumatonta ja syvällistä tutkimusanalyysiä, jotta saadaan luotettava näyttö perustelluista tutkimuksista, jotka ovat vapaita ideologisista tai poliittisista suuntautumisista Irlannissa.

Alueellisten taitojen foorumi (Regional Skills Fora)

Hallituksen kansallisen taitostrategian osana luotu uusi alueellisten taitojen foorumien verkosto tarjoaa työnantajille ja koulutusjärjestelmälle mahdollisuuden työskennellä yhdessä vastaamaan alueiden kehittyviin osaamistarpeisiin. Järjestäytyneempi sitoutuminen taitoja koskevaan toimintaohjelmaan ja foorumien työhön edistää oppijoiden parempia tuloksia ja tukee yritysten kehitystä.

Alueelliset taidot -verkkosivustolla hahmotellaan alueellisten taitojen foorumin tarjoamat palvelut, joita on yhdeksän. Näistä kukin tarjoaa:

- tapaamispaikan joka alueella helpottamaan työnantajia saamaan tietoja koulutus- ja työharjoitteluun saatavilla olevista palveluista
- tukevan tietopaketin työmarkkinoista ja analyysiä työnantajan tarpeista työllisyysohjelman kehittämiseksi
- yhteistyön lisäämistä ja resurssien parempaa hyödyntämistä koulutus- ja koulutusjärjestelmissä sekä oppilaiden etenemisreittien parantamista
- rakenteen, jonka avulla työnantajat voivat osallistua enemmän työelämän roolien ja urakehityksen mahdollisuuksien edistämiseen omilla aloillaan ¹⁵

Tilastokeskus (The Central Statistics Office)

¹³ The liability for this quotation lies with the project partner.

¹⁴ www.esri.ie

¹⁵ www.regionalskills.ie

Tilastokeskus on Irlannin kansallinen tilastotoimisto, ja sen tarkoituksena on kerätä, analysoida ja julkaista puolueettomasti tilastoja Irlannin ihmisistä, yhteiskunnasta ja taloudesta. Erityisesti tilastolaitoksen vuoden 1993¹⁶ tilastolakiin perustuva keskusviraston toimeksianto on:

*"Taloudelliseen, sosiaaliseen ja yleiseen toimintaan ja olosuhteisiin liittyvien tietojen kerääminen, kokoaminen, hakeminen ja levittäminen tilastollisiin tarkoituksiin"*¹⁷

Kansallisella tasolla CSO:n viralliset tilastot ilmoittavat päätöksenteosta useilla aloilla, kuten rakentamisessa, terveydessä, hyvinvoinnissa, ympäristössä ja taloudessa. Euroopan tasolla ne antavat tarkan kuvan Irlannin taloudellisesta ja sosiaalisesta suorituskyyvystä ja mahdollistavat vertailut Irlannin ja muiden maiden välillä. Kansalaisyhteisö vastaa myös muiden viranomaisten virallisten tilastojen koordinoinnista. Työmarkkinatietojen osalta CSO raportoi säännöllisesti seuraavista työmarkkinoihin liittyvistä aiheista ja tarjoaa myös online-tietokantoja tarkempaan ja tarkempaan analyysiin:

- Kuukausittainen työttömyysaste
- Neljännesvuosittainen työvoimatutkimussarja
- Väestötilastot
- Teolliset kiistat (Industrial Disputes)
- Yksityiskohtaiset työllistymiskatsaukset
- Neljännesvuosittainen kotitaloustutkimus - päätulokset
- Finanssialan tilastot
- Julkinen sektori
- Työvoiman tulot ja tuottavuus teollisuudessa
- Eläkesuunnittelu
- QNHS yksityiskohtainen työllistymistutkimussarja

Paikalliset TE-toimistot (Enterprise Offices)¹⁸

Paikallisten TE-toimistojen (LEOs) verkostoon kuuluu 31 toimistoa, jotka tuottavat laaja-alaista tukea paikallisille yritysverkostoille. Luottamuksellinen neuvonta on tarjolla kaikille, jotka harkitsevat itsensä työllistämistä vaihtoehtona jo olemassa oleville työpaikoille:

"Jotta pienyritysten yhteisö voisi vastata liike-elämän haasteisiin, LEO tarjoaa laajan valikoiman laadukkaita koulutustukia, jotka on räätälöity vastaamaan tiettyjä liiketoiminnan vaatimuksia. Olitpa sitten aloittamassa liiketoimintaa tai kasvaa liiketoimintaa, on jokaiselle sopiva asia."

Kansalliset yritysjärjestöt ja järjestöt

Lisäksi on olemassa laaja valikoima alan erityisliittoja ja organisaatioita, jotka tunnustavat ja osoittavat säännöllisesti ammattitaidon kysyntää ja puutetta sekä paikallisilla että kansallisilla työmarkkinoilla. Tyypillisiä organisaatioita ovat mm. seuraavat:

Construction Industry Federation	www.cif.ie
Irish Business & Employers Confederation	www.ibec.ie
Irish Small & Medium Enterprise Association (ISME)	www.isme.ie
Society of the Irish Motor Industry	www.simi.ie
Engineers Ireland	http://www.engineersireland.ie
Technology Ireland	www.technology-ireland.ie
Irish Hotels Federation	www.ihf.ie
Cork Electronics Industry Association	www.ceia.ie

¹⁶ <http://www.irishstatutebook.ie/eli/1993/act/21/enacted/en/html>

¹⁷ <http://www.irishstatutebook.ie/eli/1993/act/21/enacted/en/html>

¹⁸ <https://www.localenterprise.ie/>

Tämä on vain hyvin pieni otos organisaatioista, joista monilla on omat koulutus- ja taitojen kehittämishankkeensa. Monet vastaavista organisaatioista tekevät tiivistä yhteistyötä koulutusviranomaisten kanssa ohjelmiansa suunnittelussa.¹⁹

Alueellisten koulutusviranomaisten yhteys teollisuuteen

Jokaisella alueellisella ETB:llä on nimitetty toimialan yhteyshenkilö, jonka tehtävänä on toimia ja koordinoita alan yhteyksiä, edistää yhteistyötä teollisuuden kanssa kehittämällä koulutuskursseja ja koulutustoimia. Oppilaitokset ja koulutuskeskukset ovat sitoutuneet tarjoamaan laadukasta koulutusta vastaamaan yritysten ja tulevien osaamistarpeiden tarpeita. Työnantajat tarjoavat viranomaisille arvokasta tietoa yritysten todellisista tarpeista ja siitä, mitä taitoja tarvitaan. kukoistamiseksi tarvittavien taitojen tunnistamisessa. ETB:t tekevät tiivistä yhteistyötä työnantajien kanssa ja tarjoavat:

- Laadukkaiksi arvioidut koulutus- ja työharjoitteluohjelmat työnantajien palautteen ja yhteistyön avulla
- Kansallisesti ja kansainvälisesti tunnustettavat ammattitodistukset
- Ammattimaisen henkilökunnan
- Kurssaja, jotka mukautuvat työnantajien ja työmarkkinoiden tarpeisiin
- Jatkokoulutusmahdollisuuksia ja kursseja
- Oppisopimusharjoittelua
- Työharjoittelua²⁰

Italia

Ammatillisella koulutuksen antamat pätevydet / tutkinnot ovat Italiassa alueellisia. Kansallinen yhdenmukaistamisprosessi on kuitenkin alkanut, jotta alueelliset tutkinnot olisivat vertailukelpoisia ja tunnistettavissa.

Siksi ensimmäinen tärkeä aloite, jota meidän on mainittava taitojen ja osaamisen määrittämiseksi, koskee muodollisen, epämuodollisen ja epävirallisen pätevyyden tunnustamis- ja sertifiointijärjestelmän luomista, mikä olisi on yhtenäinen kansallisella tasolla, mutta on samalla riittävän joustava (pystyy sopeutumaan Italian lainsäädännössä tunnustettuihin alueellisiin erityispiirteisiin). Vuodesta 2012 lähtien käytyjen keskustelujen ja hankkeiden seurauksena Italiassa on asteittain kehitetty toimivaltaa vahvistavaa kansallista oikeudellista kehystä:

- Työmarkkinoiden uudistamista koskevassa kansallisessa laissa 92/2012 säädetään välittömästä kansallisen osaamisjärjestelmän sertifiointista ja epävirallisen ja arkioppimisen validoinnista.
- Myöhemmin 16. tammikuuta 2013 tehtiin kansallinen lainsäädäntöasetus, joka koskee kansallista pätevyystodistusta ja epävirallisen oppimisen ja arkioppimisen validointia, alkaen täytäntöönpanovaiheesta.

Ministeriöiden välinen asetus, DI (työministeriö ja opetusministeriö) määritteli 30.6.2015 asetuksen (EY) N: o 13/2013 mukaisen kansallisen alueellisten tutkintojen viitekehyksen seuraavasti:

- alueellisten tutkintojen keskinäisen tunnustamisen mekanismi

¹⁹ www.cso.ie/px/u/NACECoder/NACEItems/9411.asp

²⁰ www.traineeships.ie

- Epävirallisen oppimisen ja epämuodollisen oppimisen tunnistamisen / validoinnin ja pätevyyden sertifiointin palveluiden prosessointi, todentaminen ja järjestelmävaatimukset.

Asetuksen 13/2013 keskeiset kohdat koskevat kolmen tyyppisten standardien määrittämistä validointi- ja sertifiointipalveluille:

- prosessin standardit, joissa esitetään kolme päävaihetta: tunnistaminen, arviointi ja todistus
- todistusstandardit, joissa kuvataan, millaisia tietoja on rekisteröitävä
- järjestelmästandardit, joissa hahmotellaan roolit ja vastuut ja taataan edunsaajien riittävyys, laatu ja suoja.

Edellä mainitussa asetuksessa 13/2013 luodaan näin ollen "ammattillinen, koulutus ja ammatillinen pätevyys". Tämä väline, joka on yhtenäinen kehys pätevyyden sertifiointiin kansallisella tasolla, on kattava joukko kansallisia, alueellisia ja alakohtaisia puitteita, jotka ovat jo olemassa toimivaltaisten viranomaisten tai "oikeutettujen elinten" vastuulla.

Kansallisessa tutkintojen viitekehyksessä luetellaan erilaiset ammatilliset roolit (italialaiset ammattilaiset) ja heidän tutkintonsa ja oppimispolkunsa sekä vähimmäisvaatimukset koulutus- ja koulutusstandardeissa (kansallisesti sovellettavat). Tietyn kansallisen ammatillisen roolin edellyttämät pätevyydet on kuvattava oppimistulosten perusteella ja viitattava vastaavaan EQF-tasoon.

Atlante del lavoro e delle qualificazioni / Ammattien ja tutkintojen Atlas

Toinen aloite, joka on kehitetty taitojen ja osaamisen määrittelemiseksi ja joka on erityisesti luotu tukemaan Italian eri alueiden tunnustamista, on Isfolin asiantuntijaryhmän tukema ja sitä kutsutaan "Atlante del lavoro e delle qualificazioniksi". (Ammattien ja tutkintojen Atlas)⁶. Tämä on yksityiskohtainen kartta ammateista ja pätevyyksistä, jotka kuvataan yleisen ja yhteisen kielen mukaan. Se koostuu useista informatiivisista työkaluista, joista jokaisella on tietty tarkoitus ja käyttö. Se on jaettu kolmeen pääosaan:

- **Atlante Lavoro**, joka kuvaa eri ammattien sisältöä 24 ammatillisissa taloudellisissa sektoreissa, jossa järjestelmän mukaan yksilöidään kullekin sektorille työprosessit, prosessien tiheys, aktiiviset toiminta-alueet (Aree di Attività - ADA) ja erityiset tehtävät toimenpiteet.
- **Atlante e professioni**, joka kerää säännellyt ammatit (direktiivi 2005/36 / CE ja myöhemmät lisäykset), oppisopimuskoulutukset (joka koostuu kaikista ammatilliseen oppisopimuskoulutukseen liittyvistä kansallisista työehtosopimuksista), ammattilaisyhdistykset (Laki n.4 / 2013), jossa kerätään ammatit, joita ei ole järjestetty ammatillisiin rekistereihin.
- **Atlante e Qualifiche**, joka kerää elinikäisen oppimisen järjestelmän eri osa-alueilla myönnettyjä pätevyksiä: koulu, koulutus ja ammatillinen koulutus, korkea-asteen koulutus ja alueellinen ammatillinen koulutus. "Atlante e Qualifiche" sisältää kansallisen tutkintojen viitekehysten (mainittu ensimmäisessä aloitteessa), joka koostuu neljästä eri osasta. Tällä hetkellä vain kaksi näistä neljästä osasta on käytettävissä konsultaatiota varten, erityisesti: ammatillinen koulutus ja koulutus, joka sisältää kolmivuotisen ja neljän vuoden ammatillisen koulutuksen ja harjoittelun, eli korkeamman teknisen koulutuksen (IFTS ja ITS); alueellinen tutkintojen viitekehys (tällä hetkellä käytettävissä on 18 aluetta).

Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni on muiden ansioiden lisäksi erityisen hyödyllinen seuraavissa tehtävissä:

- Tutkintojärjestelmän läpinäkyvyyden ja uudelleenjärjestäminen Italiassa
- Kansallinen alueellisten tutkintojen tunnustaminen ja potentiaalisten vastaavuuksien tunnistaminen
- Virallisten opintopisteiden tunnistaminen osaksi määriteltyä opintopolkua
- Tuki epävirallisissa ja epävirallisissa oppimisympäristöissä hankittujen pätevyysien validointiin ja sertifiointiin
- Uraohjaus, myös profilointia ja taitojen tarkastusta varten
- Tuki julkisen koulutuksen suunnittelulle
- Tuetaan liiketoimintajärjestelmän ilmaisemien tuotantotarpeiden yhdenmukaistamista pätevyysjärjestelmissä tarjottavien taitojen kanssa
- Tuetaan taitojen kehittymistä työmarkkinoiden kysynnässä.

Ammatillisten roolien alueellinen viitekehys - Toskanassa

Viittaamalla Toskanan alueeseen, jossa FormAzione CO&SO -verkosto sijaitsee, ammattitaitojen alueellinen kehys tukee hyvin taitojen ja osaamisen määrittelyä. Ammatillisten roolien alueelliset puitteet (RRFP) kuuluvat ammatillisiin rooleihin, jotka liittyvät 11. marraskuuta 2011 annetussa ministeriön asetuksessa tarkoitettuihin 22 kansalliseen rooliin ja 19. tammikuuta 2012 tehtyyn valtion ja alueiden väliseen sopimukseen. Asetus edustaa alkua ammatillisen koulutuksen (IEFP) kolmivuotisten kurssien suunnittelulle.

Tietokanta⁹ mahdollistaa pääsyn Toskanan alueen ammatillisten roolien alueelliseen kehykseen, joka on kehitetty osana hanketta, jolla rakennetaan standardoitu alueellinen järjestelmä yksilöiden osaamisen tunnustamiseksi ja sertifiointiseksi. Tietokanta sallii sisällön tutkinnan kolmella alueella:

- Alueelliset taloudelliset/ammattilliset sektorit
- Ammatilliset roolit
- Aktiivisuuden-, tiedon- ja taidon alueet

Tämä alueellinen viitekehys on osa kansallista alueellisten tutkintojen viitekehystä.

Espanja

Tällä hetkellä ei ole olemassa riittävän täydellistä ja riittävien toimijoiden ja / tai yksiköiden ajamaa hanketta, joka veisi tavoitteita eteenpäin.

On olemassa monia itsenäisiä hankkeita, mutta ne eivät ole riittävän yleisiä (Bertelsmanin säätiö, Mapfren säätiö, Atresmedia-säätiö, Adecco, yritysjärjestöt jne.). Osaamista ja taitoja ei ole määritelty yhteisesti: toimijat ja yhteisöt tavoittelevat samaa, mutta eivät ole sopineet yhteisestä lähtökohdasta.

Koulutusosalalla ehkä kokonaisvaltaisin aloite on Baskimaan Tknikan tekemä työ, missä hyödynnetään ethazilaista metodologiaa.²¹

3.1.2. Institutionaaliset opetussuunnitelmat ja käsitteet taitojen ja osaamisen määrittelemiseksi

²¹ <https://www.tknika.eus/en/cont/proyectos/ethazi-3/#>

Itävalta

Jugend am Werk Steiermark GmbH, eli yrityksen ammatillisen koulutuksen osaasto, nimittäin "Supra-Company-oppisopimuskoulutus" (Überbetriebliche Lehrausbildung²², ÜBA2) ja "Supra-Companyn laajennettu oppisopimuskoulutus". VL) noudattaa Itävallan kauppakamarin (WKO) antamia lakisääteisiä ohjeita, joilla varmistetaan ja taataan ammatillisen koulutuksen laatu ja menestys.

Lisäksi on olemassa niin kutsuttu "Ausbildungsdeining", koulutusasiakirjat. Tämä on jaettu erityisiin koulutusjaksoihin liittyviin erityistehtäviin ja on ehdottoman tärkeää arvioida harjoittelijoiden taitoja ja osaamista yhdessä koulutusyritysten kanssa.

Liitteessä on esimerkki koulutusasiakirjoista, sen koko on vain kaksi sivua 17:n sijasta. Myös täysi versio on olemassa.²²

Belgia

Käytetyt opetussuunnitelmat vahvistetaan Syntra Flandersissa, niiden sertifiointilautakunnassa että alakohtaisessa toimikunnassa, joka työelämän edustajana antaa panoksen sisältöön (tietämys, taidot ja pätevyys) ja tutkintoon.

Sektorikomissiot ja Syntra-jäsenemme luottavat aina myös virallisiin lähteisiin, joita ovat asettaneet instituutiot, kuten Flanderin sosiaalisen talousneuvoston asettamat ammattitutkintokriteerit ja ammatillisen pätevyyden profiilit.

Suomi

Kumppaniorganisaatio työskentelee ammatillisen koulutuksen alalla ja käytämme ammattitutkintojen standardoituja vaatimuksia, joita käytetään kaikilla ammatillisen koulutuksen aloilla Suomessa. Kaikki ammatillisen koulutuksen opiskelijat tekevät henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman (HOKS) opettajien kanssa. HOKSissa taidot ja taidot määritellään opintojen alussa ja opintojen aikana, ja se sisältää myös urasuunnittelun. Tavoitteena on, että jokainen opiskelija opiskelee vain sellaisia opintoja, joista hänellä ei ole aikaisempaa osaamista ja pätevyyttä. Henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelma on virallinen asiakirja ammatillisessa koulutuksessa Suomessa.

Organisaatio tarjoaa myös "osaamisen arviointia" paikallisen työvoimatoimiston asiakkaille. Työvoimaviranomaiset ostavat palvelun organisaatiostamme. Arviointi perustuu haastatteluihin, testeihin tai havaintoihin, kun asiakas työskentelee koulun työpajalla.

Irlanti

Ohjelma ja opiskelijan tukijärjestelmä (PLSS) sisältää kolme päätoimintaelementtiä, nimittäin kansallisen koulutusohjelmätietokannan, kansallisen kurssikalenterin ja kansallisen opiskelijatietokannan:

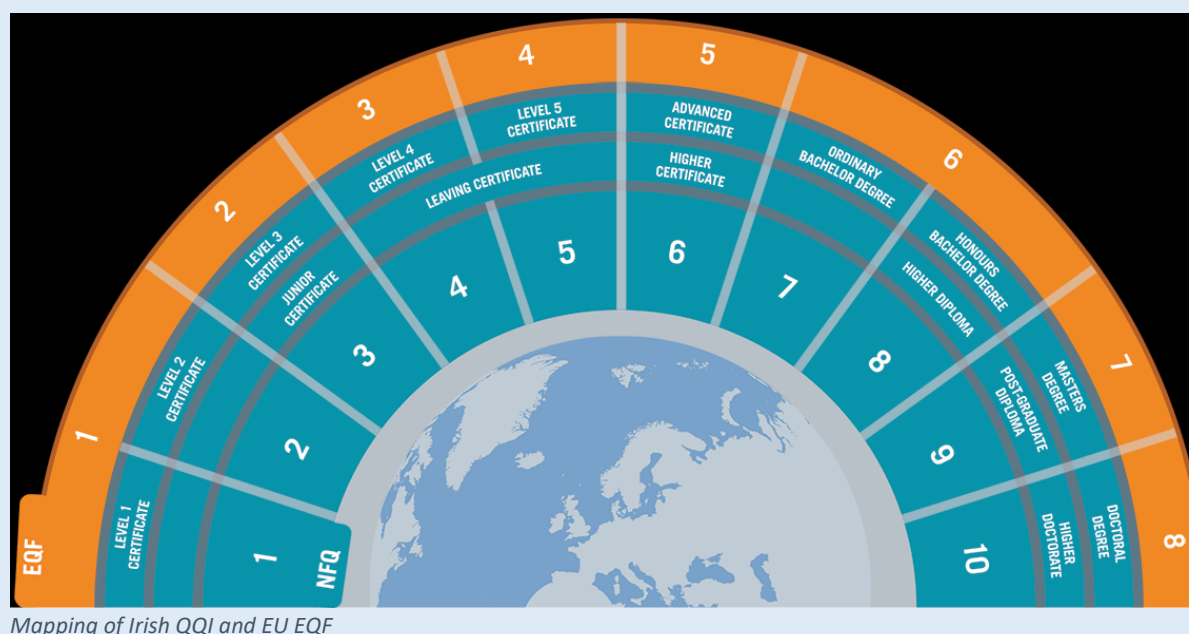
²² https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Einzelhandel_Lebensmittelhandel_111228_v1_3.pdf

National Database (NPD), kansallinen ohjelmatietokanta	Tässä tietokannassa kuvataan kurssimoduulien sisältö, moduulin kestot, tutkinnot ja niistä saatavan hyöty ja taso, tarkoitettu oppijaprofiili, työllistävyysslausunnot sekä kaikki muut ohjelman määrittelyssä tarpeelliset tiedot. Kansallisessa ohjelmatietokannassa on noin 1 776 kurssia.
Nation Course Calendar (NCC), kansallinen kurssikalenteri	Tämä on on-line-kalenteri tarjolla olevista koulutusmahdollisuuksista ja kursseista ja toimii jokaisen 16 opintohallintoalueella. Vain kansalliseen kurssiohjelmaan kuuluvat kurssit ovat mukana kalenterissa.
National Database (LDB), kansallinen opiskelija-tietokanta	Tietokanta sisältää henkilökohtaista tietoa opiskelijasta ja tulevasta opiskelijasta sekä tiedot hakemuksista, kursseille osallistumisista ja tutkinnoista.

Suuri osa kansallisen kurssitietokannan jatko-opiskelija- ja harjoittelijakurseista (FET) johtaa merkintöihin kansallisten tutkintojen viitekehyksessä. Kansallinen tutkintojen viitekehys (NFQ) on kymmenen tason järjestelmä, joka mahdollistaa eri standardien ja tasojen tutkintojen vertailun. NFQ:n kaavio on Irlannin tutkintojen laadunvalvonnan (QQI) verkkosivuilla²³.

Seuraavassa kaaviossa kartoitetaan Irlannin tutkintojen laadunvalvonnan (QQI) mukaiset kansalliset tutkintojen viitekehykset (NQF) ja niitä koskevat saavutustasot ja esitetään vastaava taso eurooppalaisella tutkintojen viitekehyksellä.

Irlannin QQI NFQ: n ja EU: n EQF: n kartoitus:



²³ www.qqi.ie

Selvä enemmistö FET-palveluista Irlannissa on noussut NFQ-tasoon 6, vaikka suurin osa viimeisimmistä muista kuin taideteollisuusalan²⁴ oppisopimuskoulutuksista on nyt myönnetty NFQ:n tasolle 7. Kuitenkin harvemmat kansallisen ohjelmatietokannan kurssit sisältävät suorituksia, jotka ovat erityisiä teollisenalan standardeja.

PLSS:n kansallisen ohjelmatietokannan rinnalla on mahdollisuus paikallisesti suunnitella ja luoda yksittäinen ETB:n omistama ja ajoitettava ohjelma. Tämän "paikallisen osion" tarkoituksena on mahdollistaa sellaisten paikallisten kurssien luominen, jotka voivat vastata nopeasti paikallisten työnantajien ja paikallisten työmarkkinoiden tarpeisiin. Jos kahdella tai useammalla ETB:llä on tällainen paikallisesti kehitetty kurssi, kurssia voidaan sitten pitää kansallisena kurssina, mikä tarkoittaa, että jokainen ETB voisi sitten suunnitella sen.

Italia

Ammatillinen koulutus toteutetaan Italiassa **maakunnallisesti**. Maakunnat järjestävät **julkisia tarjouskilpailuja**, joissa pyydetään koulutuksen järjestäjiltä tarjouksia eri koulutuskurssien järjestämisestä kaikilla tasoilla (toisen asteen jälkeinen, valmistumisen jälkeinen koulutus, täydennyskoulutus, työhön sijoittaminen ja työntekijän uudelleensijoittaminen.)

Akkreditoidut oppilaitokset hakevat näitä varoja ja, jos hanke hyväksytään, heillä on oikeus aloittaa koulutus. **Ainoastaan akkreditoidut koulutuksen järjestäjät** voivat hakea rahoituksia julkisten tarjouskilpailujen kautta. Julkiset tarjoukset ovat yleensä valtion rahoittamia / EU:n rahoittamia esim. ESR:n kautta.

Organisaatiomme, FormAzione CO&SO Network, on osa Toscanan alueen ammatillista koulutusta ja on siksi Toscanan alueen akkreditoitu koulutuksen tarjoaja. Koska ammattipätevyys tunnustetaan maakunnallisella tasolla ja maakunta voi tunnustaa jonkun tutkinnon, jota joku toinen maakunta ei, eri organisaatioiden toteuttamat toimet voivat olla samanlaisia ja päällekkäisiä. Siksi yksityisellä sektorilla on täydentävä, erittäin tärkeä ja aktiivinen rooli ammatillisen koulutuksen tarjoamisessa ja järjestämisessä sekä työntekijöille (elinikäinen koulutus) että kaikenikäisille työttömille, epäedullisessa asemassa oleville jne.

Mitä tulee standardisoidujen opetussuunnitelmien / taitojen ja osaamisen määrittelyyn, koulutusvirastomme käyttää **Toscanan alueen ammatillisten roolien alueellista kehystä (RRFP)** tai, jos ammatillista roolia ei ole vielä toteutettu tässä kehyksessä, hyödynnämme vanhoja ammatillisia profiileja (RPP), mikä häviää hitaasti. Itse asiassa RRFP korvaa hitaasti RPP:n.

Kuten jo mainittiin, RRFP sallii ammatillisten tehtävien tutkinnan **aktiivisuuden eri alueilla (ADA)** eli kuvauksen työntekijän suorituskyvystä tietyllä toiminta-alueella. Jokaiselle toiminta-alueelle on määritetty **osaamisen mittarit**, toisin sanoen taitojen ja pätevyyksien osoittaminen, toisin sanoen tiedot ja kyvyt, jotka yksilön on osoitettava hallitsevansa kyseisellä alueella.

Tämä ammatillisen roolin kuvaustapa on käyttökelpoisempi opintosuoritusten siirroissa / ammatillisten roolien vertailussa / tutkintojen tunnustamisessa / eri alueiden välillä. Lisäksi, RPP ei myöskään kuvannut ammatillista profiilia aktiivisen toiminnan alueilla, jolloin profiili on siirrettävissä. Alla on liitteenä kaksi esimerkkiä tehtävien kuvauksista: molemmat viittaavat vanhojen (RPP) ja uuden (RRFP) puitteiden mukaiseen "kodinhoitajan" työprofiiliin.

²⁴ www.apprenticeship.ie

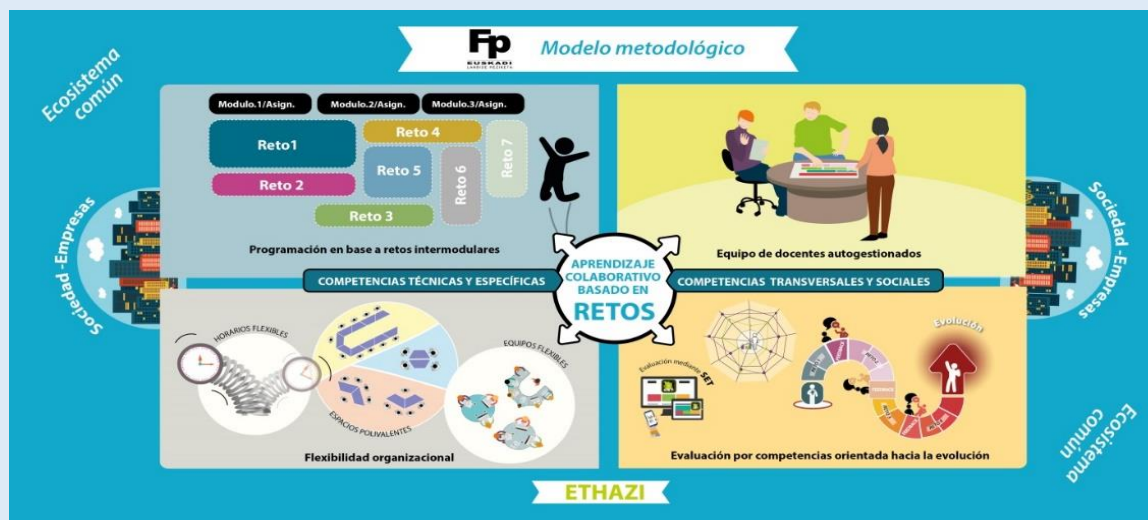
Rpp chart

RRFP chart

Yhteenvetona voidaan todeta, että hankepartnereiden ammatillisen koulutuksen ohjelmat perustuvat RRFp:ssä kehitettyihin käsitteisiin: he voivat joko antaa koko tutkinnon ja me voimme antaa pätevyyskirjan, jossa todetaan, että henkilö on hankkinut tietyn osaamisen. Molemmissa tapauksissa pätevyys ja pätevyystodistus rakennetaan ADA-käsitteen avulla.

Espanja

Organisaatio noudattaa vakiintunutta valtion opetussuunnitelmaa, mutta on myös kehittänyt omaa Baskimaan koulutusta. Keskuksemme soveltavat Ethazi-metodologiaa – YHTEISTYÖ JA TULOSHAKUINEN OPPIMINEN, mikä sisältää melko syvällisen tutkimuksen vuorovaikutustaidoista, niiden tarpeesta markkinoilla ja siitä, miten ne voidaan lisätä päivittäisiin rutiineihin ammatillisessa koulutuksessa ja koulutyössä. Tämä hanke on ollut Baskimaan ammatillisen koulutuksen vallankumous.



Methodical Model

Baskimaan ammattikoulutuksella on myös Baskimaan hallituksen koulutusosaston edistämiä **erikoistumisohjelmia** yhteistyössä tuotannollisen teollisuuden kanssa, ja ne on suunniteltu vastaamaan Baskimaan tuotannonalan yritysten ja alojen erityistarpeita tietyn pätevyyden omaaville työntekijöille.

Nämä ohjelmat, jotka julkaistaan luettelossa, antavat opiskelijoille mahdollisuuden syventää tietämystään tietyillä osaamisalueilla, jotka liittyvät ammatilliseen koulutukseen.

Yhteistyössä on myös Basque Business Confederationin Confebask, joka huolehtii yritysten tarpeista ja toimii mahdollisimman nopeasti niiden täyttämässä.

3.1.3. Yhtymäkohdat EU-hankkeisiin

Itävalta

Useimmat opetussuunnitelmat perustuvat tiettyihin EU-hankkeisiin.

Yksi näistä on ECVET:

Eurooppalainen ammatillisen koulutuksen opintosuoritusten siirtojärjestelmä (ECVET)

Suosituksen mukaan (Euroopan parlamentti ja Eurooppa-neuvosto, 2009), ECVET tuli ottaa

asteittain käyttöön ammatillisen koulutuksen pätevyysvaatimuksissa ja soveltaa eurooppalaisten tutkintojen viitekehukseen (EQF) kaikilla tasoilla, ja käyttää sitä oppimistulosten (LO, learning outcomes) siirtoon, tunnistamiseen ja kerääntymiseen vuodesta 2012 alkaen.²⁵²⁶

ECVETin toimeenpano Itävallassa voidaan jakaa periaatteessa seuraaviin näkökulmiin, vuoden 2014 tietojen pohjalta.

Ensinnäkin, painotetaan oppimistulosten jatkokehittämistä ja tulosten parempaa hyödyntämistä (muun muassa taitoihin, pätevyyteen keskittyvällä opetussuunnitelmalla, koulutusstandardeilla, pätevyysmalleilla esimerkiksi terveyssektorilla jne.), lisäten näin panostuksen ja saatavan hyödyn hallintaa. Toiseksi, lisätään eri maissa tapahtuvan opiskelun houkuttelevuutta. Lisäksi lisätään kansallisen koulutusjärjestelmän läpinäkyvyyttä. Lisäksi paremmalla dokumentoinnilla pyritään parantamaan muodollisten, epämuodollisten ja epävirallisten pätevyyksien tunnistamista Itävallan ja muiden Euroopan työmarkkinoilla ja täten parantamaan työllisyyttä.

Toinen on tutkintojen eurooppalainen viitekehys EQF:

Tutkintojen eurooppalainen viitekehys (The European Qualifications Framework, EQF)

Eurooppalainen tutkintojen viitekehys korkeamman koulutuksen alueella

Eurooppalainen tutkintojen viitekehys (The Qualifications Framework, EQF) korkeamman koulutuksen osasta (European Higher Education Area, QF-EHEA), koostuu kolmitasoisesta tutkintojärjestelmästä (kandidaatin, maisterin ja tohtorin tutkinto) ja on yhteismitallinen sekä Euroopan että kansallisen tutkintoviitekehysten kanssa. Tämä mahdollistaa hankittujen tutkintojen automaattisen kohdistumisen viitekehyksessä.

Joulukuussa 2004 32:n eurooppalaisen maan koulutuksesta vastaavat ministerit päätyivät sopimukseen (Maastricht Communiqué), jossa päätettiin kehittää Eurooppalainen tutkintojen viitekehys (EQF). EQF yhdistää eri maiden tutkintojen viitekehysten ja siten auttaa muodostamaan eri tutkintojen entistä suuremman läpinäkyvyyden ja niiden keskinäisen vertailtavuuden.

Päätavoitteet:

- edistää maiden välistä liikkuvuutta
- tukea elämänmittaista oppimista

Minkä tahansa Euroopan unionin maan tutkinto on liitettävissä EQF:ään. Viitekehys koostuu kahdeksasta vertailuarvosta, joissa on joukko kuvaajia. Jokainen kuvaaja kuvaa oppimistuloksia, jotka ovat tarpeen tietyn tason vastaavan tutkinnon saavuttamiseksi. Oppimistuloksia ei kohdenneta suoraan EQF:ään vaan ensin kansallisten tutkintojen viitekehykseen, joka vastaa EQF-tasoa.²⁷

Belgia

Täällä hankkeet toimivat omillaan eikä korrelaatioita EU:hun ole.

²⁵ <http://www.cedefop.europa.eu/node/11836>

<http://www.ecvet-toolkit.eu/>

²⁶ https://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/ecvet_en

²⁷ <https://lehr-studienservices.uni-graz.at/de/lehrservices/europaeischer-hochschulraum/qualifikationsrahmen-eqr-nqr/der-europaeische-qualifikationsrahmen-eqr/>

Suomi

Ammatilliset tutkinnot ovat liitetty EQF:ään. Euroopan parlamentti ja neuvosto hyväksyivät vuonna 2008 suosituksen elinikäisen oppimisen eurooppalaisesta tutkintojen viitekehyksestä (EQF). Suositus päivitettiin vuonna 2017. EQF:n tarkoituksena on helpottaa eri maiden tutkintojen ja pätevyyden vertailua ja edistää liikkuvuutta ja elinikäistä oppimista. EQF:ssä tutkinnot ja pätevyydet jaetaan kahdeksalle tasolle. Jokaisella tasolla on kuvaus kyseisellä tasolla saavutetusta tietämyksestä, ymmärryksestä ja käytännön valmiuksista.²⁸

Irlanti

Lähes kaikilla edellä mainituilla maakohtaisilla aloitteilla on joko aktiivisia EU-kumppanuuksia samankaltaisten organisaatioiden kanssa EU:ssa tai ne ovat jo mukana EU:n verkostoissa ja hankkeissa.

- SOLAS on Euroopan ammatillisen koulutuksen kehittämiskeskuksen (CEDEFOP) hallituksen jäsen, ja sitä edustaa Selen Guerin, joka on SOLAS-ohjelman ammattitaito- ja työmarkkinatutkimusyksikön (SLMRU) johtaja.
- SOLAS on hyvin aktiivinen CEDEFOP ReferNet –kumppani ja on tuottanut oppaan *Vocational education and training in Europe – Ireland. CEDEFOP ReferNet VET in Europe report 2016*.²⁹
- SOLAS osallistuu myös EU-rahoitteisiin tutkimusprojekteihin, konferensseihin ja ammatillisen koulutuksen tapahtumiin eri puolilla Eurooppaa. Tässä esimerkki: <http://www.solas.ie/Pages/NewsArticle.aspx?article=27>.
- ESRIn Seamus McGuinness on nimitetty Irlannin asiantuntijaedustajaksi Eurooppalaisen työllistämispoliitiikan tutkimuslaitokseen (European Employment Policy Observatory). Rooliin sisältyy monia asioita, kuten säännöllisten raporttien Irlannin kansallisen uudistamisohjelman edistymisestä ja teemaraportteja työmarkkinoiden uudistumisesta Irlannista. Tätä työtä rahoittaa EU-komissio.
- Tilastokeskus tuottaa myös dataa nettisivuillaan monista lähteistä:
 - Eurostat
 - Euroopan keskuspankki (ECB)
 - Taloudellisen kehityksen ja yhteistyön järjestö (OECD)
 - YK:n Euroopan talouskomissio (UNECE)
 - YK:n turvallisuusneuvosto (UNSC)
 - Kansainvälinen valuuttarahasto (IMF)
- CEDEFOPia käytetään laajalti Irlannin jatkokoulutus- ja koulutusallalla (FET), ja monilla FET-palveluntarjoajilla ja korkeakouluilla on kokemusta osallistumisesta useisiin EU:n rahoittamiin FET-kansainvälisiin ohjelmiin, kuten Adapt, Leonardo da Vinci ja Erasmus +
- Eurooppalaisen uuden taitojen toimintaohjelman³⁰ jatkona Euroopan komissio ehdotti ja neuvosto hyväksyi suosituksen tutkinnon suorittaneiden seurannasta marraskuussa 2017. Tavoitteena on kannustaa jäsenvaltioita kehittämään kattavia seurantajärjestelmiä korkeasteen tutkinnon suorittaneille kansallisella tasolla ja parantamaan vertailukelpoisten tietojen saatavuutta. Tutkijakoulutuksen asiantuntijaryhmä perustettiin keskeiseksi tekijäksi tehtävän saavuttamisessa. Ryhmään kuuluu 120 eurooppalaista asiantuntijaa, joiden taustalla on korkeasteen koulutus, opiskelija-asiat, tilastotutkimus, työllisyys ja paljon muuta. Asiantuntijaryhmä

²⁸ https://www.oph.fi/english/curricula_and_qualifications/qualifications_frameworks

²⁹ http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/2016_CR_IE.pdf

³⁰ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223>

perustaa yhdessä Euroopan laajuisen valmistuneiden seurantaohjelman perustan, mikä voi tarjota arvokasta tietoa oppilaiden korkea-asteen koulutuksen laadun ja merkityksen parantamiseen, kansallisten taitostrategioiden kehittämiseen ja koulutusjärjestelmien valmisteluun tulevaisuudessa.

Italia

Modulaarista ja oppimistuloksia korostavaa lähestymistapaa on toteutettu Italian tutkintojärjestelmän eri osa-alueilla, vaikka eroja, lähinnä terminologiaa, on edelleen eri alajärjestelmien joukossa.

Kansalliseen viitekehykseen sisällytettäväksi pääseminen vaatii, että jokaisen tutkinnon on viitattava eurooppalaiseen tutkintojen viitekehykseen, ja ajan mittaan asteittainen standardisointi tulee paranemaan, mikä mahdollistaa suuremman läpäisevyyden myös osajärjestelmien välillä ja opintosuoritusten tunnustamisen.

Tämän vuoksi on mahdollista sovittaa yksilön osaaminen ja pätevyys tiettyyn EQF-tasoon.

Eurooppalaisen ammatillisen koulutuksen opintosuoritusten siirtojärjestelmän (ECVET) soveltaminen tutkintoihin

Suosituksen mukaan (Euroopan parlamentti ja Eurooppa-neuvosto, 2009), ECVET tuli ottaa asteittain käyttöön ammatillisen koulutuksen pätevyysvaatimuksissa ja soveltaa eurooppalaisten tutkintojen viitekehykseen (EQF) kaikilla tasoilla, ja käyttää sitä oppimistulosten (LO, learning outcomes) siirtoon, tunnistamiseen ja keräämiseen vuodesta 2012 alkaen.³¹³²

Erilaiset syyt estivät kuitenkin nopean kehityksen: ECVET-käsitteen ja teknisten eritelmien epäselvyys ja testausvaiheen epätäydellisyys näyttävät haitanneen Italiaa. Eikä ECVET ole ollut ensisijainen prioriteetti. Lisäksi järjestelmästä puuttui osakokonaisuuksia ja henkilöstöstä sekä resursseista oli pulaa.

Ammatillisen koulutuksen ja korkeakoulujen rakenteet ovat yhteensopivia ECVETin periaatteiden kanssa. Useimmat uudistukset sisälsivät oppimistuloksiin perustuvien opetussuunnitelmien ja yksiköiden suunnittelun. Opetus-, yliopisto- ja tutkimusministeriö antoi koulutuksen tarjoajille ohjeet, joissa oppimistuloksia painotettiin. Korkeampi tekninen koulutus ja koulutus järjestetään moduuleina ja yksiköinä; oppilaitokset tunnustavat korkeakoulut ja ovat ECTS-yhteensopivia. Periaatteessa koulujärjestelmä mahdollistaa siirtymisen oppimispolkujen välillä.

Espanja

Baskimaan ammatillisen koulutuksen keskuksissa sovellettu Ethazi-menetelmä noudattaa eurooppalaisia kriteerejä.

³¹ <http://www.cedefop.europa.eu/node/11836>

<http://www.ecvet-toolkit.eu/>

³² https://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/ecvet_en

3.2. Työkalut ja menetelmät taito-erojen tunnistamiseen

3.2.1. Eurooppalainen näkökulma

Itävalta

Näkemystyöpaja (Perspektivenwerkstatt), joka keskittyy nuorten ammatilliseen suuntautumiseen, on sopivuusdiagnostiikka, jossa toisaalta keskitytään testattavan henkilön vahvuuksiin ja heikkouksiin, ja toisaalta kognitiivisiin kykyihin, kuten paikkatietoisuuteen ja loogis-analyttiseen ajatteluun.

"Supra-Company-oppisopimuskoulutuksessa" (Überbetriebliche Lehrausbildung², ÜBA²) ja *"Supra-Companyn laajennetussa oppisopimuskoulutuksessa"* (Überbetriebliche Lehrausbildung Teilqualifizierung / Verlängerbare Lehre, ÜBA TQ / VL) on luotettava yritysten antamiin palautteisiin. Aikaisemmillä kouluraporteilla on myös merkitystä sen tunnistamiseksi, jos harjoittelijalla, joka on esim. teknisen alan oppisopimuskoulutuksessa, on vain vähän tietoa matematiikasta. Lisäksi tarjoamme säännöllistä tukea saksan, matematiikan ja soveltavan talouden opintoihin. *Supra-Companyn laajennettu oppisopimuskoulutus* (Überbetriebliche Lehrausbildung Teilqualifizierung / Verlängerbare Lehre, ÜBA TQ / VL) tarjoaa vielä enemmän tukea opiskelulle, koska kysyntä on tietenkin suurempi. Lisäksi saamme palautetta ammatillisista kouluista.

Monilla osallistujillamme on myös nuorisovalmennusraportteja, koska ne tehdään kouluissa 15-vuotiaille. Ne antavat hyvän arvion kognitiivisista kyvyistä. Kun osallistujat eivät pysty tekemään säännöllistä oppisopimuskoulutusta kognitiivisten kykyjen vuoksi, he voivat tehdä laajennetun oppisopimuskoulutuksen. Joka tapauksessa, Itävallassa työharjoittelussa oppiminen on vaihtoehto koulunkäynnille, mutta joko koulu tai harjoittelu on pakollista aina 18-vuotiaaksi saakka.

Belgia

Alussa kumppaniorganisaatio käytti työnkuvauksia tai toimintaprofiileja. Se pitää sisällään organisaation tietyn tehtäväalueen, kuvauksen työtehtävistä sekä kuvauksia yleisistä ja erityisistä työhön liittyvistä (teknisistä) vaatimuksista sekä näihin liittyvistä toimintamalleista.

Näihin arvioihin liittyviä osaamisprofiileja käytetään 360 asteen osaamisarvioinnissamme joka toinen vuosi.

Tätä tarkoitusta varten käytetään Comet:ia kaikissa osaamisen mittauksissa. COMET on yhtä kuin online COMpetence MEasurement Tool, joka voidaan räätälöidä asetettujen tavoitteiden ja koulutusten mukaan. Työkalu:

- antaa käyttäjälleen mahdollisuuden 360 asteen palautteen antavaan itsearviointiin;

- antaa kouluttajalle/opettajalle/vertaisryhmälle/kollegalle mahdollisuuden pisteyttää jokainen taito
- antaa kouluttajalle/valvojalle (paikasta riippuen) mahdollisuuden arvostella suoritus myös pätevyysprofiiliin liittyen.

Kaikki tulokset voidaan esittää visuaalisesti miellyttävällä tavalla, sekä yksilö- että joukkue- tason.

Suomi

Kumppaniorganisaatio osallistuu koulutustarpeiden ennakointiin omalla alueellaan, ja se on yksi tapa tunnistaa olemassa olevan työvoiman kohtaamisongelmaa verrattuna työmarkkinoiden tarpeisiin. Suomessa tarvittavien taitojen ja koulutustarpeiden ennakointityö on vakiintunutta ja sidoksissa päätöksentekoon. Viime vuosina sosioekonomiset tekijät, kuten talouden taantuman vaikutukset, työvoiman asteittain vähenevä määrä ja väestön ikääntyminen, lisäävät tarvetta vahvistaa tarjolla olevan työvoiman ja kysynnän kohtaamista.³³

Yksilötasolla/opiskelijan taitotaso ja osaamisen puutteet määritellään, kun tehdään henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS) tai osaamisen arviointi. Suunnitelmassa määritellään toimenpiteet puuttuvan osaamisen hankkimiseksi.

Irlanti

Osaamisen puute, osaamisen epäsuhtaisuus ja yleiset työmarkkinoiden trendit tunnistetaan ja niitä seurataan seuraavien virallisten ja epävirallisten lähteiden avulla:

- SOLAS-tömarkkinatutkimusyksikön (SLMRU) ja talous- ja sosiaalitutkimuslaitoksen (ESRI) säännölliset kansalliset raportit ja tutkimushankkeet, joilla voidaan tunnistaa alakohtaiset tai yleiset työmarkkinoiden suuntaukset ja ammattitaitoisen työvoiman puute. SOLAS-ohjelman kansallisten taitolomakkeiden sarja on erittäin hyödyllinen tietolähde työmarkkinatiedon ja ammattitaidon kysynnän kehityksen lähteenä.
- Trendejä havaitaan tulevaisuuden osaamista käsittelevän asiantuntijaryhmän (EGFSN) avulla, joiden kansallisissa julkaisuissa keskitytään taitojen puutteen ja työmarkkinoiden tarjonnan ja kysynnän epäsuhtaisuuden ennustamiseen ja kvantifiointiin.
- Opetusministeriön suuntaviivat ja käytännön ohjeet, kuten vuoden 2015 kansallinen taitostrategia³⁴, tarjoavat kehityksen tarvittavien taitojen vaatiman koulutuksen kehitykselle talouden ja työmarkkinoiden tarpeita varten.
- SOLAS-ohjelman erityisyksiköt, kuten oppisopimus- ja harjoitteluyksiköt, tarjoavat tietoa oppisopimuskoulutusten suuntauksista sekä työharjoittelun kehityksestä ja nousevista trendeistä.
- Opetus- ja työharjoitteluviranomaisten säännöllinen edustus Alueellisten taitojen foorumissa toimii kanavana työnantajien ja työvoimaviranomaisten välillä ja pitää molemmat ajan tasalla kehittyvistä vajauksista työmarkkinoiden tietyillä osaamisalueilla ja täten parantaa alueellista ja paikallista työmarkkinatietoa. Alueellisten taitojen foorumeilla kutsutaan myös erityisiä alakohtaisia työnantaja-alakomiteoita paikallis- tai aluetason ammattitaidon puutteiden tunnistamiseksi ja ratkaisemiseksi työmarkkinoilla.

³³ https://skills-panorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/skills-anticipation-finland

³⁴ www.education.ie/en/Schools-Colleges/Services/National-Skills-Strategy/

- Opetus- ja työharjoittelukomiteat toimivat itse suoraan paikallisten työnantajien kanssa ja heillä on usein ja hyvin jäsennellyt suhteet paikallisten työnantajien sekä paikallisten tai kansallisten työnantajaryhmien ja -liittojen kanssa.

Italia

Tutkintoon johtavat koulutukset noudattavat alueviranomaisten tutkinnoilta edellyttämiä sisältöjä ja niiden tulee tarjota niiden mukaista osaamisen kehittämistä. Vaadittu taso on kuvailtu ammatillisten roolien alueellisessa viitekehyksessä (Toscanan alueen tapauksessa) tai vastaavissa viitekehyksissä.

Toscanan akkreditoitujen koulutuksen järjestäjien (kuten FCN:llä) tulee osallistaa yrityksen edustajat jokaisen opiskelijan arviointiprosessiin koulutuksen aikana antamalla yrityksen ohjaajalle kyselylomake, joka täytetään koulutuksen edellyttämän harjoittelu- tai harjoitteluajan loppuun mennessä. Kyselylomakkeella pyritään määrittelemään opiskelijan tärkeimmät tehtävät ja hankittu osaaminen sekä mahdolliset ammattitaidon puutteet. FCN:n käyttämästä kyselylomakkeesta on alla esimerkki.

Lopuksi todettakoon, että ammatillisen koulutuksen koko keston ajan joitakin arviointimenetelmiä voidaan käyttää opiskelijoiden saavuttaman ammattitaidon arvioimiseen. Nämä arvioinnit voivat johtaa lisäkoulutukseen (jos tiettyä osaamista ei ole saavutettu). Nämä arviointimenetelmät eivät kuitenkaan ole pakollisia.

SCHEDA VALUTAZIONE STAGE

La presente scheda deve essere compilata dal Tutor aziendale.

1. Indichi i principali compiti svolti dall'allievo durante lo stage:

2. A suo parere l'allievo avrebbe voluto svolgere altri compiti durante lo stage?
☐ sì ☐ no
 Se sì, quali?

3. L'allievo ha incontrato difficoltà durante lo svolgimento dello stage?
☐ sì ☐ no
 Se sì, quali? Come sono state affrontate?

4. Esprimi una valutazione relativamente ai seguenti aspetti dell'alunno:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Profilo professionale										
Curiosità										
Impegno										
Puntualità										
Autonomia										
Capacità di lavorare in gruppo										
Capacità di risolvere i problemi										
Capacità di gestire il tempo										
Capacità di apprendere										
Capacità di lavorare in sicurezza										

Main tasks

5. Voto globale in centesimi: _____ / 100

Data _____

Firma del Responsabile dell'Azienda Ospitante _____

Firma Direttore Progetto _____

Evaluation of the student's attitude towards the job profile in question, his/her curiosity, commitment, punctuality, autonomy, team working, problem solving and time management skills, personal hygiene, ability to acquire new skills. Evaluation is on a 1-10 scale

Sample evaluation questionnaire

Espanja

Baskimaan ammatillisen koulutuksen oppilaitoksissa on osasto (DNF), joka tunnistaa koulutustarpeita ja joka hyvässä yhteistyössä yritysten kanssa voi havainnoida yritysten todellisia tarpeita olemassa olevien ja uusien työntekijöiden osaamisen kehittämisessä. Tällä tavoin oppilaitokset tarjoavat ammatillista ja jatkuvaa koulutusta Baskimaassa, jotta voidaan vastata todellisiin tarpeisiin kolmella eri tavalla: opiskelijoiden koulutus, työntekijöiden koulutus ja työttömien koulutus. Tämän koulutuksen kehittämisessä yhteistyötä tapahtuu myös yritysten yhteistyöliittojen kanssa.

3.3. Toteutuksen tarvittava systemaattinen viitekehys

3.3.1. Pohjustus

Tämä hankekumppanuus on pyrkinyt määrittelemään, mitä tarvitaan ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden seurantastrategian onnistuneeseen toteuttamiseen ja miten ammatillisen koulutuksen keskusten ja oppilaitosten viitekehys voi edistää sitä. Kysymys keskittyy myös niihin tekijöihin, jotka ylittävät kyseisten toimielinten vastualueet.

3.3.2. Eurooppalainen näkökulma

Itävalta

Ensinnäkin ammatillisen koulutuksen opiskelijat on kannustettava käyttämään tulevaa mobiilisovellusta (IO.2). Heidän on oltava vakuuttuneita siitä, että tämän työkalun käyttö on heille ehdottoman tärkeää, esim. motivaation ja henkilökohtaisen menestyksen takia, mutta tärkeää myös ammatillisen koulutuksen keskuksen työn kannalta.

Koska osatoteuttaja on tottunut hyvään kommunikaatioon eri tiimien välillä, sovellusta käyttävien opiskelijoiden tai valmistuneiden antamat tarpeelliset tiedot on helppo hankkia. Näitä tietoja käytetään myös oppimisen sisällön nopeaan mukauttamiseen. On järkevää, että yksi henkilö valvoo tietojen käsittelyä ja myös tulevaa IO.3-tietokantaa.

Koska ammatillisen koulutuksen keskus on tiiviissä yhteistyössä liikekumppaneidensa kanssa, on järkevää tehdä tehokasta PR-työtä tämän ilmaisen työkalun käytön yleistämiseksi myös yrityksissä, jotta tiedostettaisiin hyödyt, joita tämä työkalu tarjoaa.

Lisäksi olisi hyvä kertoa myös julkisille toimijoille ja Itävallan työmarkkinapalvelulle (AMS) ammatillisen koulutuksen jatkoseurantastrategiasta.

Belgia

Osatoteuttaja ei ole toimittanut tästä aiheesta tietoja.

Suomi

On tärkeää, että ammatillisen koulutuksen oppilaitosten johto, opettajat ja opiskelijat sekä työelämän edustajat / yritykset ovat sitoutuneet ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden seurantajärjestelmään ja ymmärtävät sen merkityksen.

Suomessa ammatillisen koulutuksen rahoitusjärjestelmä palkitsee koulutuksen järjestäjiä niiden tuloksista, toiminnan vaikuttavuudesta ja tehokkuudesta. Rahoituksen painopiste on opintosuorituksissa ja tutkinnoissa, työllistymisessä ja jatkokoulutuksen jälkeisessä sijoittumisessa. Rahoitukseen vaikuttaa myös opiskelijoilta ja työelämältä kerätty palaute.

Tulevaisuudessa 15 % rahoituksesta perustuu vaikuttavuuteen. On erittäin tärkeää, että valmistuneilla opiskelijoilla on kaikki tarvittava osaaminen, jota he tarvitsevat työllistyäkseen. Ammatillisen oppilaitosten näkökulmasta on erittäin tärkeää saada palautetta siitä, mitä pitäisi tehdä eri tavalla tai miten koulutusta olisi kehitettävä vastaamaan paremmin työelämän tarpeita. Tämä vaikuttavuuteen perustuva rahoitus on todennäköisesti yksi asia, miksi johto ja opettajat ymmärtävät ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden seurantajärjestelmän tärkeyden. On hyvin tärkeää, että seurantajärjestelmän tarve ymmärretään opettajien keskuudessa ja oppilaitoksissa.

Opiskelijoiden tulisi olla motivoituneita käyttämään ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden seurantajärjestelmää. Heillä on oltava sopiva laite ja digitaalisia taitoja käyttää tähän tarkoitettua sovellusta. Heidän täytyy oppia käyttämään järjestelmää ja tutustua siihen. Tämä voidaan tehdä opintojen aikana. Opiskelijoiden tulisi oppia käyttämään sovellusta myös työelämässä oppimisen aikana. Opiskelijoiden tulisi tuntea, että seurantajärjestelmä on hyödyllinen myös heille. Näin he motivoituvat käyttämään sovellusta. Luultavasti sovelluksen palkitsevuus ei kuitenkaan riitä. Opiskelijoita tulisi palkita sovelluksen käytöstä - ehkä hyvä tapa on esimerkiksi arpoa vaikkapa elokuvalippuja käyttäjien keskuudessa.

Kun ammatillinen oppilaitos saa palautetta koulutuksesta valmistuneiden seurantajärjestelmän avulla, sen tulisi käyttää sitä ja oppia siitä, levittää siitä saatavaa tietoa sisäisesti ja parantaa koulutusohjelmia.

Irlanti

Kiitos Cork Training Centre:n laajan toiminta-alueen, sillä on tarjota asiallinen ja systemaattinen viitekehys seurantaan varten. Lisäksi projektikumppanilla on jo kokemusta valmistuneiden seurannassa.

Kansallinen kurssikalenteri / Nation Course Calendar (NCC)	Jatkuvasti päivitettävässä kalenterissa on listattuna kurssit kaikilta 16 koulutus- ja harjoittelukomitean (ETB) alueella toimivilta kurssien järjestäjiltä. Vain kansallisessa koulutusohjelmassa mukana olevat kurssit ovat mukana kalenterissa.
Kansallinen opiskelijatietokanta / National Learner Database (LDB)	Tietokantaan kirjataan opiskelijoiden ja opiskelupaikkaa hakevien henkilökohtaisia tietoja, pääsykoetietoja, tietoja kursseille osallistumisesta ja suoritetuista tutkinnoista.

Lisäksi henkilöstön tulee arvioida ja analysoida toimitettuja tietoja, jotta koulutusta voidaan mukauttaa entistä tehokkaammin työmaailman tarpeisiin.

Paikalliset palveluntarjoajat käyttävät erilaisia menetelmiä ja otantoja FET-tutkintojen suorittaneiden tietoja ja palautetta kerätessä. Tietoja ja palautetta kerätään entisiltä opiskelijoilta eri vaiheissa, erilaisia metodeja käyttäen, enemmän tai vähemmän tehokkaasti erilaisia tietoja keräten. Tämä johtaa siihen, että saatu data ei ole yhteismitallista ja johdonmukaista, eikä lähteen taloudellista ja sosiaali-ekonomista tai koulutuksellista taustaa ole kunnollisesti selvitetty.

Kuitenkin viimeaikaiset kehittyneet menetelmät, joissa on käytetty anonyymejä ja keskeisiä opiskelijatietoja, jotka perustuvat johdonmukaisiin ja luotettaviin hallinnollisiin tietokantoihin, antavat tukevan perustan FET-tutkinnon suorittaneiden tilanteen selvittämiseksi.

Tämä lähestymistapa takaa menetelmän luotettavuuden ja johdonmukaisuuden ja voi tarjota täydellisen tietokokonaisuuden FET-tutkinnon suorittaneista tuloksista. Se ei ainoastaan anna perustietoja, joiden perusteella FET-tuloksia voidaan mitata, vaan se voi myös tarjota säännöllisiä ja luotettavia päivityksiä, esimerkiksi vuosi vuodelta liittyen vuosina 2018, 2019 ja 2020 ja tämän jälkeenkin valmistuneiden seurannassa.

Italia

Oppilaitosten sisäpuolella:

- Ensinnäkin kaikkien ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden seurantastrategiaan osallistuvien tahojen (opiskelijat, ammatillisen koulutuksen opettajat, esimiehet jne.) olisi sitouduttava käyttämään tähän tarkoitettua sovellusta. Tätä varten olisi tarpeen ottaa se käyttöön virallisesti: oppilaitoksen johtajan olisi hyväksyttävä se virallisella asiakirjalla.
- Seuraava askel on sovelluksen käyttöönoton markkinointi valmistumassa oleville oppilaille selittämällä, miten se toimii ja myös motivoimalla: opettajille ja oppilaille tulee kertoa, kuinka se hyödyttää molempia osapuolia.
- Jokaisen koulutusinstituution tulisi hankkia erilaisia palkintoja sovelluksen käyttäjille. Palkinnot voisivat olla hankittu esimerkiksi sponsoreilta (kauppoja, ravintoloita, jne.)
- Hyvässä valmistuneiden seurantastrategian käyttöönotossa on tärkeää ottaa yhteyttä jo valmistuneisiin oppilaisiin, esimerkiksi vuosi valmistumisen jälkeen, jotta saadaan selville heidän tilanteensa ja edistymisensä.
- Sitouttamisen lisäämiseksi, opettajien / ohjaajien tulee olla vastuussa valmistuneiden kontaktoinnissa.

Oppilaitosten ulkopuolella olevat tahot (koulutuksen järjestäjät, julkiset työvoimapalvelut, muut ammatilliseen koulutukseen, työllistämiseen ja julkiseen hallintoon sidoksissa olevat toimijat, liike-elämän organisaatiot ja ammattiliitot):

Koska ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden seurantajärjestelmä tukee ammatillisen koulutuksen tarjoajia arvioidessaan, vastaako heidän koulutuksensa työmarkkinoiden tarpeisiin, eri laitosten ja viranomaisten (ks. edellä) tulisi edistää tämän työkalun käyttöä ja ottaa se käyttöön.

Lisäksi kaikkien näiden järjestöjen tulisi toimia yhdessä eikä erikseen, jotta ammatilliset tutkinnot tosiaankin vastaisivat työmarkkinoiden tarpeita.

Espanja

Jotta Espanjan ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden työllistyvyyttä voitaisiin seurata ja että huomattaisiin, mitkä taidot suoraan edistävät työllistymistä, koulutus- ja työvoimaviranomaisten on yhdessä yritysten ja yrittäjien järjestöjen kanssa toimittava käsi kädessä eikä erillään, kuten nyt tapahtuu.

Tällä hetkellä näillä yksiköillä on erilaiset kriteerit sen suhteen, minkä tyyppistä seurantaan tehdään ja miten se parhaiten onnistuu. Niiden on jaettava tietoa ja resursseja ja sovittava kunkin toimijan roolista seuraavien tavoitteiden saavuttamiseksi:

- **Yleisen mielipiteen vakuuttaminen siitä, että teknisten ja muiden laaja-alaisen taitojen omaksuminen on tärkeää** koko työntekijän uran ajan; tämä pitää heidät työllistettyinä ja sallii heidän kasvattaa ammattitaitoaan sekä vahvistaa yksilön muutoksenkestokykyä, mikä tekee heistä arvokkaampia työntekijöinä. Tämä tehtävä kuuluu oppilaitoksille, mutta myös liike-elämän toimijoille, ja prosessin johdossa tulisi olla työllistämisestä vastaavat instituutiot.
- **Tulee saavuttaa yksimielisyys siitä, mitä tarkoitetaan monialaisilla/laaja-alaisilla taidoilla**, mitkä niistä ovat avainroolissa kunkin tutkinnon kohdalla, mikä on tarkoin määritelty taso, joihin kriteerit voidaan jakaa, ja kuinka varmistaa, että jokainen näistä taidoista tulee huomioitua. Teknisten taitojen määritelmät ovat jo olemassa, mikä tarkoittaa, että samat taidot opetetaan kaikille, riippumatta siitä, missä koulutus on tapahtunut. Tämän takia yritykset voivat arvioida kandidaatteja tutkintojen perusteella, mitä he osaavat ja mitä taitoja heillä on. Sen sijaan, heillä ei ole tietoa työnhakijan muista laaja-alaisista taidoista. Oppilaitosten tulisi ottaa tässä asiassa johtava rooli, mutta vain, mikäli liike-elämässä ollaan ajatuksesta samaa mieltä, sillä liike-elämässä tiedetään, mitä muita ominaisuuksia työssä tarvitaan. On myös taitoja, jotka omaksutaan vasta työelämässä kokemuksen myötä, kuten henkilöstöjohtaminen, strategia, operaatiot, myyjätiimit, konferenssien järjestäminen jne. Siksi olisi liike-elämän ja yritysten roolina määritellä näihin tarvittavat taidot ja ominaisuudet ja linkittää ne tiettyihin työtehtäviin. Yritysten tulisi myös määritellä tarvittavat muut taidot ja miten ne olisivat saavutettavissa. Tämä hyödyttäisi jokaista tutkinnon suorittanutta ja tarjolla olevasta työstä kiinnostanutta työnhakijaa.
- **On suunniteltava institutionaalisia, epämuodollisia koulutuspalveluita:** epämuodollisten koulutusväylien tulisi hyödyntää muita kuin teknisiä taitoja, joiden kautta ihmiset voisivat luoda oman tiensä henkilökohtaiseen ja ammatilliseen kasvuun samalla tavalla kuin teknisten taitojen kanssa on jo mahdollista.
- **Tulee opettaa opettajia tunnistamaan tärkeimmät muut taidot, joista on hyötyä kullakin koulutusalueella**, joita tarvitaan tarvittavan tason saavuttamiseksi. Opettajien täytyy myös sopia keskenään, mikä on paras tapa näiden taitojen opettamiseksi. Jokainen opettaja on koulutettu opettamaan opiskelijoilleen opintomoduuleissa vaadittavat tekniset taidot. Opettaja on ainoana vastuussa, että hänen oma ryhmänsä oppii nämä taidot. Mutta, opettajat eivät ole virallisesti koulutettuja opettamaan kyseessä olevia muita laaja-alaisia taitoja (eikä siihen ole olemassa edes tutkintoja), eikä näitä taitoja varten ole olemassa omia opettajia. Luonnollisesti, näiden taitojen opettamiseen ei myöskään ole tehty opetusohjelmia eikä opetusmateriaaleja. Laaja-alaisen taitojen opettaminen on siten epämääräisesti määritelty ja niiden opettaminen on jaettu koko oppilaitoksen henkilökunnan kesken.
- **Valmistuneiden työelämän seuranta:** on kerättävä tietoja todellisten tilastojen saamiseksi alueellisella ja kansallisella tasolla. Kunkin oppilaitoksen on varmistettava, että seuranta suoritetaan heidän työskentelyalueellaan (korkeakoulut voivat kerätä tietoja opiskelijoiltaan ja näiden alumnitoiminnoilta sekä työvoimakeskuksilta, samoin

työvoimatoimistoilta, jotta ne voivat parantaa työllistämistoimiaan). Tilastotoimistojen osallistuminen voisi täydentää seurantaprosessia. On myös tärkeää, että laitokset sopivat tilastotoimistojen kanssa siitä, mitä tietoja on seurattava ja miten tämä tehdään tilastotutkimuksissa.

Espanjan tapauksessa, jossa kullakin autonomisella alueella on mukana paljon eri tavoin asioita tekeviä toimijoita, on vaikeaa koordinoita näinkin monimutkaisen järjestelmän toimintaa tehokkaasti kansallisella tasolla kovin nopeasti. On yksinkertaisempaa aloittaa sopimusten allekirjoittaminen ja hankkeiden käynnistäminen alueellisella tasolla ja sitten viedä parhaat käytännöt muille alueille. Tällä tavoin voidaan lisäksi testata parhaat käytännöt samanaikaisesti.

3.4. Metodologiat, menetelmät

3.4.1. Pohjustus

Termi metodologia voidaan määritellä menetelmäksi, systeemiksi opetuksessa, oppimisessa tai jonkin asian tekemisessä. Projektikumppanit luonnostelevat joitain metodologioiden piirteitä siinä määrin, missä niitä kyseisissä organisaatioissa käytetään. Niinpä seuraava kappale voi tarjota lisätukea muille ammatillisille koulutus- ja työharjoitteluoppilaitoksille.

3.4.2. Eurooppalainen näkökulma

Itävalta

Itävallan hankekumppani käyttää useita erilaisia ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden koulutukseen liittyviä menetelmiä. On suunnitelma, joka sisältää erilaisia moduuleja, joissa keskitytään työelämän erilaisiin vaatimuksiin, kuten puhelin- ja haastatteluharjoituksiin, asianmukaisiin sovelluskoulutuksiin ja sosiaalisten vuorovaikutustaitojen kehittämiseen.

Tämä tehdään käyttämällä erilaisia menetelmiä kaikkien tarvittavien taitojen edistämiseksi, esim.

- roolipelit
- visuaaliset esitykset
- luennot
- aivoriihi
- ryhmäkeskustelut
- simulaatiot
- opintojen tuki ja tietokoneavusteinen oppiminen
- työpajat
- ryhmätyöt
- jne.

Ammatillisen koulutuksen ammattilaisilla on erityinen kasvatuksellinen tausta ja heillä on erilaiset taustat. Tästä johtuen koulutuksessa käytetään monia erilaisia menetelmiä parantamaan sekä koulutusta että sen tuloksia.

Yhdessä tärkeimpien CEDEFOP-määritelmien kanssa, menetelmiä on mukautettava ja käytettävä

- kommunikointiin äidinkielellä
- kommunikointiin muilla kielillä
- tietellisiin, matemaattisiin ja teknologisiin taitoihin
- digitaalisiin taitoihin
- oppimisen oppimiseen
- sosiaalisiin ja kansalaistaitoihin
- yritteliäisyyteen
- kulttuuriseen itseilmaisuun

Belgia

Osatoteuttaja ei ole toimittanut aiheesta tietoa.

Suomi

Suomessa ammatillisen koulutuksen tutkinnot sisältävät ns. yhteiset tutkinnon osat, jotka ovat samat kaikissa tutkinnoissa. Nämä yhteiset tutkinnon osat sisältävät esimerkiksi kieliä, digitaalisia taitoja, sosiaalisia ja kansalaistaitoja ja yrittäjyyttä. On tärkeää, että opiskelijat voivat parantaa näitä taitoja myös ammatillisen tutkinnon osissa, esimerkiksi silloin, kun tietyn ammatin taitoja opitaan työpajoilla.

Kommunikointi äidinkielellä

Opiskelijoilla tulee olla paljon sosiaalista vuorovaikutusta opintojen aikana. Tämä tarkoittaa esimerkiksi ryhmätyötä eri ryhmissä. Ryhmissä opiskelijoiden tulee käyttää äidinkieltään ja asiaan kuuluu myös työskentely erilaisten ihmisten kanssa. Opiskelijat voivat parantaa äidinkieltään vain käyttämällä sitä todellisissa tilanteissa. On tärkeää, että myös ujut ja introvertit opiskelijat voivat saada rohkeutta kommunikointiin turvallisessa ympäristössä. Opiskelijoilla tulee olla paljon suullisia ja kirjallisia harjoituksia opintojen aikana. Hyvä tapa oppia viestintää on olla vuorovaikutuksessa asiakkaiden kanssa todellisissa palvelutilanteissa. Kaikilla opiskelijoilla pitäisi olla paljon näitä mahdollisuuksia opintojen aikana.

Opiskelijoiden kirjallinen ilmaisu parenee vain kirjoittamalla. Opiskelijoiden kirjalliset taidot ovat heikentyneet, koska nuorten välinen vuorovaikutus tapahtuu enimmäkseen sosiaalisen median välityksellä, missä kirjallinen ilmaisu on vajavaista. Ammatillisissa opinnoissa opiskelijat voivat parantaa kirjoittamisen taitojaan tekemällä omaa ammattiaan koskevia harjoituksia.

Kommunikointi muilla kielillä

Opiskelijoiden tulee tehdä vieraiden kielten suullisia ja kirjallisia harjoituksia opintojensa aikana. Suomalaisilla opiskelijoilla on yleensä hyvät kirjoitustaidot, mutta heillä on vaikeuksia puhua vieraita kieliä. On tärkeää, että opiskelijat voivat tavata maahanmuuttajia ja käyttää vieraita kieliä todellisissa tilanteissa ihmisten kanssa.

Tieteelliset, teknologiset ja matemaattiset taidot

Monista opiskelijoita tuntuu usein, että ainakin matematiikka ja tieteet ovat vaikeita opintokokonaisuuksia. On tärkeää, että nämä opintokokonaisuudet ovat käytännöllisiä. Näin opiskelijat kokevat, että myös matematiikka ja tiede ovat tärkeitä omien ammattitaitojen kannalta. Opettajien tulisi käyttää monipuolisia opetusmenetelmiä ja oppimateriaaleja (esimerkiksi digitaalisia materiaaleja, kirjallisia materiaaleja, tekemällä oppimista). Tavoitteena on motivoida opiskelijoita oppimaan mielekkäällä tavalla. On myös tärkeää, että opiskelijat voivat oppia tekniikkaa työelämässä oppimisen aikana.

Digitaaliset taidot

Monilla nuorilla opiskelijoilla on hyvä pohja teknologiaosaamisessa. Ammatillisen koulutuksen oppilaitoksissa on kuitenkin myös aikuisopiskelijoita, eikä heidän digitaalinen osaamisensa ole aina hyvää. On tärkeää, että kaikilla opiskelijoilla ja ammatillisessa koulutuksessa työskentelevällä henkilöstöllä on ainakin perustiedot tietokoneiden käytöstä. Opiskelussa tulisi käyttää erilaisia digitaalisia oppimisympäristöjä. Ammatillisissa oppilaitoksissa tulisi olla käytössä riittävästi digitaalisia laitteita, kuten hyvin varustettuja tietokoneita ja tabletteja. Tällä hetkellä digitaalisia laitteita ei ole riittävästi.

Oppimaan oppiminen

Oppimaan oppiminen on oltava osa koulutusta alusta loppuun. Opiskelijoiden tulisi tietää, mikä on heille paras tapa oppia. Itsearviointiin tulisi kuulua kaikkeen opiskeluun – mitkä ovat opiskelijoiden vahvuudet ja heikkoudet. Heidän pitäisi myös saada palautetta opettajilta.

Sosiaaliset taidot ja kansalaistaidot

Opiskelijoilla tulisi olla paljon sosiaalista vuorovaikutusta opintojen aikana. Tämä tarkoittaa esimerkiksi ryhmätyötä vaihtuvissa ryhmissä. Ryhmissä opiskelijat voivat tavata erilaisia ihmisiä ja he oppivat tulemaan toimeen erilaisten ihmisten kanssa. On tärkeää, että ammatillisten oppilaitosten oppilaat oppivat toimimaan toistensa ja henkilökunnan kanssa asianmukaisesti ja hyvällä tavalla. Opiskelijoiden tulisi aina saada palautetta toiminnastaan ja käyttäytymisestään. Sosiaalisia taitoja ja kansalaistaitoja voidaan oppia myös todellisissa tilanteissa asiakkaiden kanssa. Opiskelijat saavat palautetta asiakkailta ja he voivat kehittää toimintaansa palautteen perusteella.

Yrittäjyys

Kaikissa ammatillisissa keskiasteen tutkinnoissa on mukana yrittäjyyttä koskevia opintoja. Opiskelija oppii, mitä tarvitaan oman yrityksen perustamiseksi. Vielä tärkeämpää on sisäinen yrittäjyys: tämä tarkoittaa sitä, että opiskelijat ovat vastuullisia ja motivoituneita työssään. Opiskelijan on saatava paljon palautetta (positiivinen ja rohkaiseva, mutta myös rakentava kritiikki) koulutuksen aikana. Näin heidän motivaationsa ja vastuunsa lisääntyvät.

Kulttuurinen itseilmaisu

Opiskelijoiden on voitava olla vuorovaikutuksessa eri ihmisten kanssa. Kun he kohtaavat ihmisiä, joilla on erilainen kulttuurinen tausta, he voivat oppia hyväksymään erilaisuutta. Opiskelijat voivat oppia toisiltaan.

Irlanti

Metodologian painopiste on asetettu erilaisia sosiaalisia vuorovaikutustaitoja vahvistavien menetelmien käyttämiselle kestäväällä tavalla. SOLAS-oppisopimuskoulutusohjelman version 4 perusteella vuonna 2016 osallistujat työskentelevät paljon Moodlen kanssa ja yleisesti puhutaan uusien taitojen ja tietojen hankkimisesta teknologiapainotteisten oppimismenetelmien avulla.

Tämä strategia on kannustanut opetus- ja koulutuskomiteoita kokeilemaan uusia opetus- ja koulutusmuotoja hyödyntämällä olemassa olevia ja kehittyviä teknologioita.

Erilaisten käytännön harjoittelujen lisäksi, joissa simulaatiot ja työskentely manuaalisesti ja käytännönläheisesti ovat keskeisiä keinoja menestykselliseen oppimiseen, kiinnitetään erityistä huomiota sosiaalisiin vuorovaikutustaitoihin käyttäen esimerkiksi ryhmäkeskusteluja, työpajoja, ryhmätyötä, visuaalisia esityksiä ja paljon muitakin.

SOLAS-strategia teknologiapainotteisesta jatkokoulutuksesta 2016–2019 toteaa:

“Uuden teknologian luomat mahdollisuudet muuttavat oppimiskokemuksia ja tuloksia. IT-ohjelmistojen ja -järjestelmien saatavuus on ollut räjähdysmäistä; keinot oppimateriaalien kehittämiseen, tallentamiseen ja hakemiseen; infrastruktuurit; Internetin käyttö oppimisympäristön parantamiseksi riippumatta siitä, missä opettajat ja opiskelijat sijaitsevat. Teknologian asianmukainen käyttö antaa ihmisille mahdollisuuden päättää, milloin ja missä he oppivat. Teknologia voi myös helpottaa korkealaatuista, yksilöllistä palautetta opettajien ja oppijoiden välillä. Yksilöt voivat olla vuorovaikutuksessa ja jakaa oppimista online-oppimisryhmissä ja käytännön yhteisöissä. Monimutkaisia käsitteitä voidaan valaista simuloituilla ja virtuaalisilla maailmoilla. Teknologia on muuttanut pääsyä oppimisen äärelle, mikä tarkoittaa, että sijainti ei ole enää ongelma, ja esteet, jotka aiemmin luotiin etäisyyden, vammaisuuden, sairauden, hoitovelvollisten tai osittain tai kokopäiväisesti työskentelevien osalta, voidaan voittaa.”³⁵

Kahdeksallatoista kolmeen ryhmään jaetulla käytännön toimella pyritään parantamaan olemassa olevaa kapasiteettia ja luomaan teknologian nivomista oppimisen keskeiseksi osaksi Irlannin koulutusta. Menestys tämän strategian toteuttamisessa merkitsee sitä, että vuoteen 2019 mennessä kaikki jatkokoulutus- ja työharjoitteluopiskelijat ja opettajat käyttävät teknologiaa tukeakseen laadukasta oppimista ja suorittamista. Keskeisiä kumppaneita strategian toteuttamisessa ovat oppilaat ja opettajat kussakin kuudestatoista opetus- ja koulutushallintoalueella (ETB:t), kunnallisissa oppilaitoksissa sekä muiden koulutuspalvelujen tarjoajien oppimiskeskuksissa. Tätä työtä tukevat johtoryhmät ja hallinnon kollegat.

SOLAS tukee ja helpottaa strategian toteuttamista rahoittamalla ja koordinoimalla sitä. Yhteistyötä tehdään tiiviissä yhteistyössä kansallisten hankkeiden kanssa työskentelevien tiimien kanssa yhteisten palvelualustojen ja teknologiainfrastruktuurin rakentamiseksi.

Italia

Ammatillisen koulutuksen oppilaita koulutettaessa hankekumppaneiden oppilaitokset opettajineen yrittävät käyttää monenlaisia vuorovaikutteisia ja epävirallisia menetelmiä, jotta he voivat lisätä sitoutumistaan ja kiinnostusta oppitunteihin. Esimerkkejä erilaisista menetelmistä, joita voidaan käyttää, ovat:

- roolipelit
- visuaaliset esitykset
- luennot / kotiläksyt
- aivoriihet
- ryhmä- ja luokkakeskustelut
- simulaatioharjoitteet
- videoiden ja muiden on-line-materiaalien käyttö

³⁵ The liability for this quotation lies with the project partner.

- työpajat
- ryhmätyöt

Yleensä on edullista käyttää kokeilevia menetelmiä tai eri tavoin yhdisteltyjä menetelmiä, jotka edistävät tekemisen kautta oppimista.

Ammatillisen koulutuksen kouluttajat tulevat eri aloilta / taustoista, joten he voivat käyttää erilaisia menetelmiä / työkaluja omien taitojensa mukaisesti.

Koska Italiassa ammatillinen pätevyys tunnustetaan alueellisella tasolla, tarvittavat yleiset pätevyysvaatimukset on kuvattu ammatillisten roolien alueellisessa viitekehyksessä (RRFP), esim. Toskanan alueen osalta tai, jos ammatillista roolia ei ole vielä määritelty sen puitteissa, käytetään vanhoja ammatillisia profileja (RPP). Akkreditoidut oppilaitokset noudattavat tätä standardia. Tässä viitekehyksessä ammatillisia rooleja / pätevyyskäsitteitä kuvataan toiminta-alueiden (ADA) mukaan, joka on kuvaus työntekijän suorituskyvystä tietyllä toiminta-alueella. Sitten jokaisella toiminta-alueella on osaamisen mittareita, mitkä ovat osoitus taidoista ja pätevyyksistä, jotka yksilön on omattava kyseisellä alalla. Tästä syystä jotkut poikittaiset taidot ja jotkut ADA-mallit näyttävät kattavan joitain alueita tutkinnoissa. EU:n määrittelemiä avaintaitoja ei määritellä erikseen, mutta ne ovat lopulta osa hankittavaa osaamista.

Espanja

Espanjan kumppaniorganisaatio tavoittelee edistystä kaikilla seuraavilla aloilla:

- Ensimmäinen askel valmistuneiden jatkoseurannassa on se, että on luotu **erityinen työnhakijoiden uraprofiilia kartoittava, Baskimaan kattava tietokanta** (toistaiseksi tätä toteutetaan yksittäisten työntekijöiden vapaaehtoisesta työpanoksen turvin). Kyseinen järjestelmä sallii valmistuneiden täyttää CV:nsä mobiilisovelluksessa ([Ikasenplegu](#)), ja pyytää käyttäjiään lisäämään tiedot myös heidän taidoistaan sekä työkokemuksesta. Yritykset voivat käyttää sovellusta työntekijöiden löytämiseen ja palkkaamiseen. Ajan myötä sovellukseen voi lisätä uusia taitoja ja niitä voi kuvata aiempaa tarkemmin, ja yritykset voivat markkinoida potentiaalisille työnhakijoille tarkasti, millaisin taidoin ja valmiuksin varustettua työntekijää he etsivät.
- Työtä tehdään **tiiviissä yhteistyössä liike-elämän kanssa**; organisaatiolla on sopimuksia liike-elämän yhdistysten ja muiden asiaan liittyvien laitosten kanssa. Jatkossa on tarkoituksena määritellä entistä tarkemmin työelämässä tarvittavia taitoja ja tiivistää yhteistyötä, jotta valmistuneiden seuranta järjestelmästä saadut hyödyt edelleen kasvavat. Tämä on erityisen tärkeää, koska korkeakoulut tarjoavat kaksoiskoulutusohjelmia, ja osa transversaalista osaamista koskevasta koulutuksesta toteutetaan oppisopimuskoulutuksen muodossa yrityksissä.
- **Kumppaniorganisaatio opettaa transversaalisia, ns. läpileikkaavia taitoja** ja sitä, miten niitä työstetään oppilaiden kanssa. Viime vuosina on toteutettu paljon tieto- ja viestintätekniikan taitoja sekä joitakin muita taitoja, kuten "Auttaa oppilaita hallitsemaan uraansa", "Ajanhallinta", "Visuaalinen ajattelu", "Edukseen erottuvan esityksen luominen" ja "Liiketoimintamallien nopea prototyyppi". Yhteensä 55 kurssille on osallistunut yli 600 henkilöä. Tällä hetkellä tarjolla on 20 suunniteltua kurssia ja lisäksi on mahdollista järjestää räätälöityjä kursseja. Lisäksi vuosittain lisätään uusia kursseja (tänä vuonna järjestetään myös

tunneälyn kurssseja). Kumppaniorganisaatio osallistuu kaikkiin tämän alan hankkeisiin aina, kun se on mahdollista, jotta voidaan edetä ja oppia muista kokemuksista ja visioista.

- **Ethazi-metodologiaa toteutetaan kaikissa oppilaitoksissa**, mikä on vaatinut henkilöstön koulutusta, infrastruktuurin päivittämistä ja muutosta tavoitteisiin perustuvaan oppimiseen keskittyvään menetelmään, joka auttaa myös oppilaita kehittämään monialaisia taitoja.
- Koska osaamistasoa ei ole tarkasti määritelty, millä tasolla niitä tulisi hallita kussakin tutkinnossa, opetushenkilökunnalla ja yrityksillä on vaikea arvioida opiskelijoiden tasoa. Espanjan kumppaniorganisaatio on sen vuoksi toteuttanut **hankkeen (Gizalider) kunkin tutkinnon keskeisten osaamisten määrittämiseksi**, kunkin taidon erilliset tasot ja sen, miten vahvistetaan, että jokainen osaamistaso on saavutettu. Ammatillisen koulutuksen henkilöstö ja yritykset työskentelevät yhdessä tämän tehtävän parissa. Lopullinen luokittelu soveltuu kaikkiin Baskimaan alueen ammatillisen koulutuksen ohjelmiin, jotka auttavat parantamaan Ethazi-järjestelmää ja tarjoavat yhteisiä kriteereitä oppilaitoksille, yrityksille ja muille. Tällä hetkellä joitakin transversaalisia taitoja on määritelty hyvin opetussuunnitelman perusmallissa, kuten äidinkielen, vieraiden kielten, matematiikan, tieteen ja teknologian sekä digitaalisen osaamisen alalla. Näitä taitoja opettavan henkilöstön tarvittava koulutus on määritelty, samoin kuin kullekin pätevyydelle odotettavissa oleva osaamistaso. Siitä huolimatta, esimerkiksi oppimisen oppimisessa, sosiaalisissa ja yhteiskunnallisissa taidoissa, yrittäjyydessä ja kulttuurisessa ilmaisussa ovat suuria eroja. Espanjalainen kumppani toivoo, että tämä projekti ratkaisee tämän ongelman.

3.5. Sisäinen laadunvarmistus

3.5.1. Pohjustus

Hankekumppaneiden tavoitteena on pitää organisaatiodensa laatu korkealla tasolla. Seuraavassa ei ole vain kuvausta siitä, mitä on jo toteutettu ja miten eri organisaatiot käsittelevät hyvää sisäistä laadunvarmistusta, vaan kumppaniorganisaatiot tarjoavat myös ohjenuoria ja ajatuksia siitä, miten tulevaisuudessa voitaisiin toteuttaa valmistuneiden jatkoseurantastrategiaa.

3.5.2. Eurooppalainen näkökulma

Itävalta

Sisäinen laadunvarmistus voidaan jakaa kahteen osaan, joista ensimmäinen on lain mukaan pakollista.

1.

Oppisopimuskoulutus = Kaksiosioinen ammatillinen koulutus

Oppisopimuskoulutuksella on pitkät perinteet Itävallassa ja sitä arvostetaan kansainvälisesti. Se on avoin kaikille henkilöille, jotka ovat suorittaneet yhdeksän vuoden pakollisen peruskoulun. Oppisopimuskoulutuksen toteuttaminen johtaa pätevään ja täydelliseen ammatilliseen koulutukseen.

Koulutus tapahtuu kahdessa oppimispaikassa: yrityksessä ja ammatillisessa oppilaitoksessa. Oppisopimuskoulutuksessa ollaan oppisopimussuhteessa yrityksensä kanssa ja samalla ammatillisen koulun oppilaan kanssa. Yrityksen sisäinen koulutus kattaa suurimman osan oppisopimuskoulutuksesta. Oppilaat käyttävät noin 80% harjoitteluajastaan yrityksessä ja saavat siellä työharjoituskeskeistä koulutusta. Yksi tai kaksi päivää viikossa tai useita viikkoja jaksoissa käydään koulussa saamassa teoreettista ja yleistä opetusta.

Valitun oppisopimuskoulutuksen mukaan oppisopimuskoulutus kestää kaksi, kaksi ja puoli, kolme, kolme ja puoli tai neljä vuotta. Useimmat oppisopimuskoulutukset kestävät kolme vuotta.

Oppisopimuskoulutus päättyy oppisopimuspäätökokeeseen (LAP). Tätä valvovat ammattilaiset. Hyväksytyt kokeen jälkeen oppisopimuskoulutettava on alallaan ammattitaitoinen työntekijä.

Oppisopimuskoulutuksen oikeusperusta on säädetty ammatillisen koulutuksen laissa (Berufsausbildungsgesetz - BAG).

Yrityksen sisäistä koulutusta säännellään lakisääteisesti jokaisen oppisopimuskoulutuksen osalta omilla koulutusmääräyksillään (katso "koulutusasiakirjat" - "Ausbildungsordnungen 2010"). Se sisältää työkuvausten - eräänlaisen koulutusohjelman opetussuunnitelman.

2.

Koska itävaltalainen kumppani tarjoaa Supra-Company-oppisopimuskoulutusta (UEBA2) ja Extended-Supra-Company-oppisopimuskoulutusta, jossa on tarvittaessa osittainen pätevyys (UEBA TQ / VL), on olemassa sisäinen laadunvalvontaohjelma, jota toteuttaa Itävallan työmarkkinapalvelu (AMS). Tässä kuvaillaan kohderyhmää, laadullista kehystä, tarjottavan koulutuksen sisältöä ja tavoitteita, ja niihin voivat tutustua vain sellaiset oppilaitokset, jotka tarjoavat tällaista ammatillista koulutusta. Itävallan työmarkkinapalvelun (AMS) puolesta toimivat ammatilliset oppilaitokset noudattavat näitä määritelmiä.

Belgia

Projekti-kumppani ei ole toimittanut aiheesta tietoa.

Suomi

Suomessa koulutuksen laatua pidetään keskeisenä tekijänä, joka liittyy koulutuksen vaikuttavuuteen ja huippuosaamiseen sekä yksilöiden tasa-arvoon.

Laadunvarmistus Suomessa käsittää koulutuksen tarjoajien laadunhallinnan, ammatillisen koulutuksen kansallisen ohjauksen ja ulkoisen arvioinnin.

Alueellinen itsenäisyys koulutuksessa on Suomessa laajaa. Käytännön opetuksen lisäksi koulutuksen järjestäjät ovat vastuussa koulutuksen vaikuttavuudesta ja laadusta.

Nykyään ideologiana on ohjata koulutuksen järjestämistä tiedon, tuen ja rahoituksen kautta. Koulutuksen järjestäjien toimintaa ohjaavat lainsäädännössä asetetut tavoitteet sekä opetussuunnitelman perusteet. Lisäksi koulutuksen järjestäjiä kannustetaan kehittämään laatua vapaaehtoisesti. Kansalliset viranomaiset tukevat sitä tarjoamalla välineitä ja tukea, kuten ammatillisen koulutuksen laatupalkintoja ja laatua koskevia suosituksia.

Järjestelmä perustuu myös opettajien ja muun henkilöstön pätevyyteen. Koko henkilöstöä kannustetaan kehittämään työtään ja osallistumaan oppilaitostensa laadun parantamiseen.

Laadunvarmistus on yksi tärkeimmistä poliittisista painopisteistä. Ammatillisen koulutuksen järjestäjillä on ollut velvollisuus järjestää tehokas laadunhallinnan järjestelmä ja sen parantaminen vuodesta 2015 alkaen.³⁶

Ammatillisen koulutuksen tutkinnon suorittaneiden opiskelijoiden palaute.

Ammatillisen koulutuksen palaute on yksi tärkeimmistä välineistä, joita käytetään arvioitaessa ammatillisen koulutuksen laatua Suomessa. Ammatillisen koulutuksen palautekyselyn tarkoituksena on saada opiskelijan palautetta siitä, miten opinnot toteutetaan. Vastauksia käytetään toiminnan parantamiseen. Opiskelijoiden on vastattava kysymyksiin oman henkilökohtaisen kokemuksensa perusteella. Palautetta annetaan anonyymisti, eikä vastauksia raportoida yksittäisellä tasolla. Kaikki vastaukset raportoidaan vähintään viiden vastaajan ryhmissä. Opiskelijaa pyydetään antamaan ammatillisen koulutuksen palaute kahdesti opintojen aikana: opintojen alussa ja lähellä valmistumista. Opintojen loppuvaiheessa heitä pyydetään arvioimaan, mitä he tekevät opintojen päätyttyä.³⁷

OPAL-palautteen avulla arvioitu ammatillisen työmarkkinakoulutuksen laatu

Ammatilliset työvoimakoulutukset on tarkoitettu ensisijaisesti aikuisille, jotka ovat työttömiä tai jotka ovat vaarassa menettää työpaikkansa ja jotka ovat jo suorittaneet pakollisen peruskoulutuksen. Työvoimakoulutuksen laadun arvioinnin työvälinettä kutsutaan OPAL-palautteeksi. OPAL-opiskelijapalautteen tarkoituksena on kerätä tietoa siitä, miten koulutus on onnistunut opiskelijoiden näkökulmasta. Palautetta käytetään koulutusohjelman kehittämiseen. Kaikki tiedot ovat luottamuksellisia. Koulutuksen aikana on useita palautteita: välivaiheen palaute koulutuksen aikana ja lopullinen palaute koulutuksen lopussa.³⁸

Tulevien prosessien tulee olla yhä enemmän yhteydessä työllisyyteen tai jatkokoulutukseen. Työelämän palaute tulee ottaa huomioon.

Irlanti

Sisäiset laatu järjestelmät

³⁶ https://www.oph.fi/english/education_development/quality_assurance_and_evaluation

³⁷ https://wiki.eduuni.fi/pages/viewpage.action?pageId=68258693&preview=/68258693/70202919/Amispalaut_e_kysymykset%2001-07%202018%20alkaen%20EN.docx

³⁸ www.te-palvelut.fi

Irlannin tasavallan 16 koulutus- ja työharjoittelukomiteaa (Education and Training Boards) ovat lakisääteiset elimet, jotka on perustettu koulutus- ja koululaitolaissa (2013)³⁹ ja jotka vastaavat muun muassa jatkokoulutuksen tarjoamisesta koko maassa. Koulutusta ja koulutusta koskevan vuoden 2012 lain (uudistettu 2014)⁴⁰ mukaan ETB:t tunnustetaan jatkokoulutus- ja koulutusohjelmien tarjoajiksi, ja niillä, kuten laissa edellytetään, on hyväksytty laadunvarmistuspolitiikka ja -menettelyt.

Sen jälkeen, kun kaupunkien ja läänin ammatillisen koulutuksen komiteat (VEC) ja alueen entiset SOLAS-koulutuspalvelut (oppilaitokset) yhdistettiin, ETB:t toimivat QQI:n kanssa kolmella vanhalla laadunvarmistussopimuksella. ETB:t ovat kuitenkin parhaillaan kehittämässä omaa uutta integroitua laadunvarmistuspolitiikkaa ja -menettelyjä.

Opetus- ja ammattitaitoministeriön kiertokirjeessä nro 0018/2015⁴¹ on esitetty selvät ohjeet laadunvarmistusta koskevista ETB:n velvoitteista, joissa viitataan seuraaviin keskeisiin alueisiin tämän asiakirjan liitteessä X:

- Palvelutason laatustandardit
- Tasapuolisuus / moniarvoisuus
- Fyysinen saavutettavuus
- Tiedotus
- Ajantasaisuus ja kohteliaisuus
- Valitukset
- Muutoksenhaku
- Konsultaatio ja arviointi
- Virallinen kielten tasa-arvo
- Yhteistyön parantaminen
- Sisäiset asiakkuudet

Laatupalveluja koskeviin standardeihin liittyvässä selittävässä tekstissä kuvataan vaatimusta *"julkaista lausunto, jossa kuvataan sellaisten palvelujen luonne ja laatu, joita oppijat / asiakkaat voivat odottaa saavansa ja asettaa tämä tavoitetaso näkyville paikassa, jossa palveluja tuotetaan"*. Tämän kiertokirjeen yhtenä tarkoituksena oli luoda yhteinen ja yhtenäinen käsitys laadunvarmistuspolitiikoista ja -käytännöistä kaikissa 16 ETB:ssä.

ETB-laadunvarmistuksen hallinto:

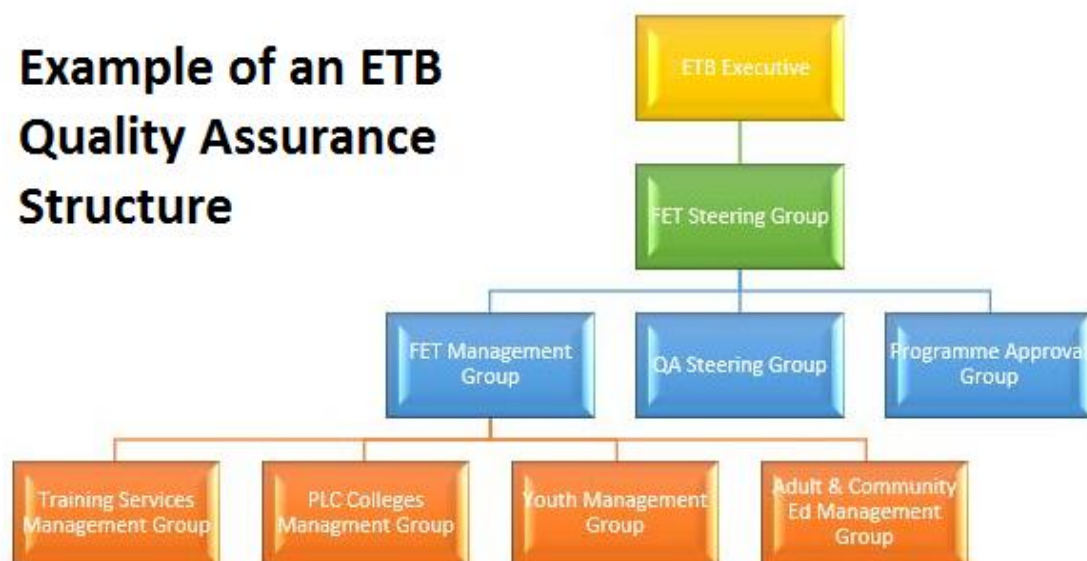
Seuraavat tiedot viittaavat nimenomaan Corkin koulutus- ja koulutustoimikuntaan, mutta se on kuvaava laadunvarmistusprosessin järjestämiselle ETB:ssä yleensäkin:

³⁹ <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2013/act/11/enacted/en/html>

⁴⁰ <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2012/act/28/enacted/en/html>

⁴¹ www.education.ie/en/Circulars-and-Forms/Archived-Circulars/?q=0018/2015&t=id&f=&l=en

Example of an ETB Quality Assurance Structure



Sample ETB Quality Assurance Structure

- **ETB:n johtoryhmä** on vastuussa hallinnosta ja päätöksenteosta ETB:n strategisten suunnitelmien ja vuotuisten palvelusuunnitelmien toteuttamisessa. Tyypillisesti ETB:n johtoryhmän jäsenet ovat toimitusjohtaja ja jatkokoulutus- ja koulutusjohtaja (FET), organisaation tuen ja kehittämisen johtajat sekä koulujen johtaja.
- **FET-ohjausryhmä** valvoo ja hallinnoi ETB:n täydennyskoulutuksen tarjoamista, mukaan lukien ETB:n FET-strategisen suunnitelman ja vuotuisen liiketoimintasuunnitelman hyväksymisen ja seurannan. Tämä ryhmä käyttää myös jäseniensä asiantuntemusta tukemaan, ohjaamaan ja neuvomaan FET-alan työtä ETB:n kehittämien periaatteiden, ohjeiden, käytäntöjen, menettelyjen ja laadunvarmistuksen yhteydessä. Sillä pyritään myös maksimoimaan ETB:n käytettävissä olevien resurssien kestävä vaikutus.
- **Laadunvarmistuksen ohjausryhmä** huolehtii ETB:n laadunvarmistusjärjestelmän valvonnasta, hallinnasta ja toiminnasta. Se antaa tietoon perustuvia mielipiteitä ja analyyskejä FET-ohjausryhmälle niiden päätöksentekoprosessien tukemiseksi. Kypsän laadunvarmistusjärjestelmän kehittäminen ja hallinta on keskeistä hyvän hallintotavan ja ETB:n vaatimusten noudattamisen kannalta lainsäädännöllisten ja QQI- ja muiden sertifiointilaitosten vastuulla (esimerkiksi City & Guilds, ITEC, SIPTAC, Microsoft, Sun, Pearson Vue jne.).
- **Ohjelman hyväksymisryhmä** vastaa ohjelmien hyväksymisestä, ohjelmien kehittämisestä ja ohjelmien toimittamisesta arviointia ja validointia varten. Ryhmän tehtävänä on hallinnoida ETB:n ohjelmien kehittämistä, tarkistamista ja hyväksymistä QQI:n ja muiden hankintaviranomaisten ohjeiden mukaisesti. Tämän ryhmän tarkoituksena on valvoa Corkin ETB-ohjelmien validointia.
- Ohjelmien toteuttamisen ja niiden arvioinnin valvonnan varmistaminen.
- Tekee ETB:n puolesta suosituksia QQI:lle tai muille hankintaviranomaisille ohjelmien validoimiseksi.
- Arvioi keskusten hyväksymisehdotuksia uusien ohjelmien kehittämiseksi.
- Arvioi keskusten hyväksymisehdotuksia olemassa olevia ohjelmia tarkasteltaessa, mukaan lukien uusien osien lisääminen ohjelmaan tai ohjelmien kuvausten parantaminen.
- Vastaa ohjelmien tarkistamisen valvonnasta, jotta varmistetaan niiden merkitys ja tehokkuus QQI:n ja muiden palkitsemisviranomaisten arviointisuunnitelmien mukaisina.
- Raportoiminen FET-ohjausryhmälle ohjelmien arvioinnista ja hyväksymisestä.
- Varmistetaan ohjelmien arviointiprosessin oikeudenmukainen ja tarkka toteutus. b

Italia

Italiassa tutkintoihin tähtäävillä kursseilla on kunnioitettava sisältöä ja noudatettava toimivaltaisen alueellisen viranomaisen asettamia vaatimuksia koulutuksen antamista tiedoista / taidoista / pätevyyksistä. Näitä on kuvattu ammatillisten roolien alueellisessa kehityksessä (Toskanan alueen tapauksessa) tai vastaavissa.

Toskanassa akkreditoiduilla koulutuspalvelujen tarjoajat (kuten FCN:llä) on oltava mukana opiskelijan arviointimenettelyssä loppuharjoittelun yhteydessä. Yritysten työohjaajille annetaan kyselylomake, joka täytetään koulutuksen edellyttämän työharjoitteluajan loppuun mennessä. Kyselylomakkeella selvitetään opiskelijan tärkeimmät työtehtävät ja hankitut taidot sekä mahdolliset ammattitaidon puutteet.

Joitakin osaamisen tason testejä voidaan tehdä myös ammatillisen koulutuksen ja harjoittelun kestäessä sekä alussa. Nämä arvioinnit voivat johtaa jatkokoulutukseen (kun tiettyä taitoa ei ole saavutettu). Nämä väliarvioinnit eivät kuitenkaan ole pakollisia.

Tulevien prosessien soveltaminen

Ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden seurantastrategian tehokkaassa toteuttamisessa voidaan käyttää EU:n hyvin tunnettua EQAVET-menetelmää (eurooppalainen ammatillisen koulutuksen laadunvarmistus), koska:

- Se parantaa EU:n ammatillista koulutusjärjestelmää nostamalla tasoa ja yhteysmitallistamalla pätevyyyksiä
- Se lisää eri koulujärjestelmien välistä luottamusta, opiskelijoiden liikkuvuutta ja eri opintopolkujen joustavuutta
- Se parantaa tutkintojen tunnettavuutta työmarkkinoilla.

Siten se vastaa tarpeisiin tehokkaammasta ammatillisesta koulutusjärjestelmästä ja sen yhteydestä työmarkkinoihin.

Seuraavassa esitellään EQAVET-mallin keskeiset osat, joita ammatillisen koulutuksen tarjoajat voivat käyttää ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden seurantastrategian toteuttamisen varmistamiseksi. Tämä malli ja sen keskeiset osat takaavat prosessin sisäisen ja ulkoisen laadun:

- **SUUNNITTELU:** perustetaan selkeät, asianmukaiset ja mitattavissa olevat tavoitteet. Tähän vaiheeseen voi kuulua ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden seurantastrategian edistäminen organisaation sisällä ("markkinointimomenttien hyödyntäminen"), erilaisen palkitsemistoimien aktivoiminen opiskelijoiden ja opettajien sitouttamiseksi ja motivoimiseksi, ammatillisten opetusorganisaatioiden toivomien tavoitteiden määrittely, arviointia tarvitsevien opintokokonaisuuksien nimeäminen, kyselyyn osallistuvien opiskelijoiden määrä jne.
- **TÄYTÄNTÖÖNPANO:** tavoitteiden saavuttamiseksi tarvittavien menetelmien ja toimintatapojen määrittely. Tämä vaihe voi sisältää valmistuneiden seurantastrategian käyttämisen eri aikoina: opintokokonaisuuden viimeisen vuoden aikana, kurssin lopussa ja 3, 6 ja 12 kuukauden kuluttua valmistumisen jälkeen.

- **ARVIOINTI JA EVALUOINTI:** saavutusten arvioimiseksi suunniteltavia mekanismeja keräämällä ja käsittelemällä tietoja. Tämä vaihe voi sisältää tietokoneohjelmiston käyttöä valmistuneiden seurantastrategiassa kerättyjen tietojen analysoinnissa. Tämä auttaa ymmärtämään hankittujen taitojen hyödyntämistä työpaikalla.
- **PALAUTE JA PROSESSIT MUUTOKSEN EDISTÄMISESSÄ:** kehitetään toimintoja tavoitteiden saavuttamiseksi keskustelun jälkeen keskeisten sidosryhmien kanssa. Tämä vaihe pitää sisällään eri sidosryhmien välistä yhteistyötä.

Espanja

Tällä alueella Espanja keskittyy käsitteiden selventämiseen, ryhmätyön ja organisaatioiden välisen yhteistyön edistämiseen ja tehokkaampien yhteisten välineiden luomiseen ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden seurannassa. Tähän liittyy työnhakijoiden tietokanta, joka kattaa enemmän kuin yksittäiset oppilaitokset, ja ryhmittelee Baskimaassa olevia ihmisiä laajasti käyttämällä yhteisiä kriteerejä. Tietokannan avulla voidaan kerätä todellisia tietoja tulevaisuudessa.

3.6. Koulutusohjelmien kehittäminen

3.6.1. Pohjustus

Se, mikä on yhteistä kaikille ammatillisille koulutuskeskuksille ja oppilaitoksille – ei pelkästään hankekumppaneille, vaan yleisesti puhuen - on se, että he yrittävät kehittää koulutusohjelmiaan. Tätä tehdään, jotta voidaan reagoida eri kohderyhmien tarpeisiin ja vastata niihin, ja toisaalta myös reagoida mahdollisiin liiketoiminta-alueen uusiin vaatimuksiin. Seuraavassa osiossa ei pitäisi vain kertoa lukijoille siitä, miten koulutukset tehdään eri hankekumppaneiden organisaatioissa, vaan myös antaa muille ammatillisen koulutuksen keskuksille ja koulutusorganisaatioille ideoita siitä, miten he voisivat sopeutua ja parantaa edelleen koulutustaan.

3.6.2. Eurooppalainen näkökulma

Itävalta

Itävallan hankekumppani on kehittänyt moduulisuunnitelman, jota kaikki kouluttajat seuraavat. Tämä suunnitelma yhdistää CEDEFOPin määrittelemän ammatillisen koulutuksen avaintaidot. Se käsittää moduulit, jotka on suunniteltu interaktiiviseen oppimiseen sekä sisällön itsenäiseen kehittämiseen eri menetelmien avulla. Toisaalta kyse on luokkakoulutuksesta, toisaalta korostetaan kestävää, menestyksellistä oppimista. Moduulit on suunniteltu siten, että ne ovat rakentavia, mutta niitä voidaan myös tarvittaessa muuttaa nopeasti. Tästä syystä mielessä pidetään myös ne osallistujat, jotka eivät ehkä ole osallistuneet aiempiin koulutuksiin.

Tämän moduulisuunnitelman lisäksi on aina mahdollista tuoda vieraita luennoitsijoita eri aiheista oppilaitokseen, joka myös käsittelee oppisisältöjä nuorten kanssa. Kaikkia muita käytännön sisältöjä kehitetään ja harjoitellaan pakollisiksi käytännön kursseiksi, jotka ovat välttämättömiä koulutukselle suoraan yrityksissä.

Laajennetussa Supra-Company-oppisopimuskoulutuksessa (UEBA TQ / VL) on erityinen rooli ammatilliseen suuntautumiseen: tämä on orientaatio, joka kestää useita kuukausia, jolloin nuorten, joilla on suurempi tarve saada tukea, kulkevat eri harjoitteiden, kuten työpajojen, kautta siihen, että he pärjäävät pitkässä oppisopimusharjoittelussa. Tämän seurauksena nuorilla on tukena aina ammatillisen koulutuksen avustaja koulutuksen aikana, ja avustaja on myös yhteydessä yritykseen. Sosiaalipedagogiikan tarpeet hoitavat sosiaalipedagogit.

Sen lisäksi, että - kuten jo mainittiin - Itävallan työmarkkinapalvelu (AMS) on luonut tiukat ohjeet, koulutuksen sisällöistä, ja niitä ammatillisen koulutuksen ammattilaiset kehittävät edelleen, jotta saavutetaan paras mahdollinen hyöty kohderyhmälle.

Belgia

Projektiyhteistyö ei ole toimittanut aiheesta tietoja.

Suomi

Suomen projektiyhteistyö WinNovalla on esimerkiksi kaksi seuraavaa oppilaiden taitoja edistävää työkalua opetuksen/harjoittelun/ohjauksen parantamiseen.

1.

Lähihoitajakoulutuksessa on kehitetty vuorovaikutteisia digitaalisia oppimismenetelmiä aidossa kodinomaisessa ympäristössä vanhusten kanssa. Tässä kohtaavat kaksi nykyaikaista tarvetta: toisaalta pedagoginen tarve käyttää menetelmiä, jotka ovat lähellä oppilaiden omaa maailmaa, ja toisaalta uusien ammattitaitojen tarve nykyaikaisissa kodinhoitopalveluissa.

Nuorille opiskelijoille mobiiliteknologian käyttäminen on nykyään nopeaa ja luonnollista. Tämä digiosaaminen voi tuoda paljon lisää heidän yksilöllisiin ja henkilökohtaisiin oppimisprosesseihinsa. He voivat oppia keräämään, käyttämään ja jakamaan ammatillista tietoa tosielämän kodinhoitopalveluissa vanhusten kanssa. Kodista on tullut tärkein toimintaympäristö, joka tarjoaa laajat, vaativat sekä monipuolisen vanhusten ja vammaisten hoitomahdollisuudet. Tämä merkitsee haastavaa ja vanhojen ammatillisten rajojen ja taitojen ylittämistä. Kotihoidon uusien työntekijöiden on oltava valmiita tekemään itsenäisiä päätöksiä ja toimimaan oman ammatillisen ja eettisten harkintansa mukaan myös ennakoimattomissa tilanteissa. Kaikki tämä tarkoittaa sitä, että kodinhoitoalan ammattilaisten on opittava hyödyntämään nykyaikaisempaa teknologiaa tehokkaammin.

Tämänkaltaisen tapa oppia tuo lähihoitajaopiskelijat turvallisesti todellisiin työtilanteisiin opetushenkilöstön johdolla. He tarkastelevat tarkemmin vanhusten elämää ja oppivat arvostamaan kotihoidon suurta vastuuta. Tämä puolestaan lisää heidän itsetuntoaan ja vahvistaa sitoutumistaan korkeisiin ammatillisiin standardeihin ja tekee siten kodinhoitotyön valinnan houkuttelevammaksi tulevaisuudessa.

2.

Toinen työkalu on Winkkari-niminen hanke. Hankkeen tavoitteena on edistää opiskelijoiden nopeaa ja sujuvaa siirtymistä työelämään. Hankkeessa keskitytään erityisesti koulutuksesta työmarkkinoille siirtymiseen. Kohderyhmänä ovat pääasiassa nuoret ja nuoret aikuiset, mukaan lukien maahanmuuttajat. Hankkeen erityisryhmät ovat erityistarpeita omaavat opiskelijat. Hanketta hoitaa Länsirannikon Koulutus Oy WinNova hankekumppaninaan Rauman kaupunki.

Hankkeen tavoitteet ovat: Luodaan yksilöllisen ohjauksen malli opiskelijan siirtymiselle työelämään valmistumisen jälkeen, työnantajien ja työnhakijoiden yhteensovittaminen, ja tätä toimintaa tukevan mallin luominen oppilaitoksille. Näin tehdään koulutuksesta ja jatkokoulutuksesta sinne hakeville konkreettisempaa ja kehitetään työllistymisen jälkeistä tukea ja ohjausta sekä töihin pääselle opiskelijalle että myös työpaikalle. Hankkeessa opiskelijat voivat parantaa työelämässä tarvittavaa osaamistaan, kirjallisia, suullisia ja digitaalisia taitojaan töitä ja työhakua silmällä pitäen. Tätä kautta he saavat myös lisää potkua sisäiseen yrittäjyyteensä ja oman uransa suunnitteluun.

Irlanti

Seuraavat ovat ETB:n sisällä tapahtuvan jatkokoulutuksen ja -koulutuksen keskeisiä kehitystapahtumia:

- Kansallisen SOLAS-oppisopimuskoulutusohjelman version 4 käyttöönotolla vuonna 2016 ryhmätyön ja viestinnän moduulit otettiin virallisesti käyttöön osana oppisopimuskoulutuksen opetussuunnitelmaa. Näiden moduulien aikana oppilaat käyttävät Moodle-palvelua⁴² viestintä- ja tiimityösalkkujen lataamiseen sekä käsityö- / teknisten salkkujen toimittamiseen, jotka sitten merkitään ja pisteytetään verkossa Moodlen kautta.
- SOLAS kehitti vuoden 2015 loppua kohti teknologia- ja oppimisstrategiaa (2016–2019)⁴³. Tämän strategian tavoitteena on:
"Tämän strategian tavoitteena on luoda teknologia-painotteista oppimista keskeisenä osana jatkokoulutusta Irlannissa. Strategia on kehitetty neuvontaprosessin avulla opiskelijoiden, koulutus- ja harjoittelukomiteoiden (ETB) kollegoiden, yritys yhteisön ja muiden koulutusjärjestelmän kanssa tekemisissä olevien kumppanien kanssa."

Tämä strategia on kannustanut ETB:itä kokeilemaan uusia opetus- ja koulutusmuotoja hyödyntämällä olemassa olevia ja kehittyviä teknologioita.

- Syyskuussa 2018 SOLAS käynnisti uuden aloitteen "Työelämän tukeminen ja yritystoiminnan kasvu Irlannissa"⁴⁴, jonka tavoitteena on keskittää ETB:n resurssit työntekijöiden koulutukseen. Vaikka ETB:t ovat jo antaneet tällaista koulutusta tapauskohtaisesti ja usein vain reaktiivisesti, tämän politiikan tavoitteena on kehittää jäsennelty ja järjestelmällinen lähestymistapa työntekijöiden koulutukseen. Tämä strategia viittaa erityisesti "sosiaalisten vuorovaikutustaitojen" koulutukseen erittäin selkeänä prioriteettina tulevaisuudessa:

⁴² <https://moodle.com/>

⁴³ http://www.solas.ie/SolasPdfLibrary/TEL_Strategy.pdf

⁴⁴ http://www.solas.ie/SkillsToAdvance/Documents/SupportingWorkingLives_EnterpriseGrowth_PolicyFramework_Sept2018.pdf

"Sosiaalisten taitojen merkitys työpaikalla on yhä selvempää. Useissa tutkimusraporteissa, mukaan lukien Maailmanpankin vuonna 2018 tekemä Eurooppa-tutkimus, väitetään, että vahvat kognitiiviset ja sosio-emotionaaliset taidot tekevät työntekijöistä joustavampia teknologian muutoksen mahdollisiin kielteisiin vaikutuksiin antamalla heille enemmän kykyä oppia, mukautua ja toimittaa ei-rutiininomaisia kognitiivisia ja henkilökohtaisia tehtäviä. Nykyisen ja tulevan työvoiman tukeminen tällä alalla on hyvä asia osallistuvuutta mutta myös talouskasvua varten. Samalla tavalla työnantajien useat tutkimukset, mukaan lukien maailmanlaajuisen sosiaalisen median alustan LinkedInin tutkimukset, määrittelevät vuorovaikutustaidot työnantajien joukossa tärkeimpänä prioriteettina lahjakkuuden työntekijöiden hankkimisessa ja kehittämisessä."

- Työharjoittelu on koulutusmalli, joka perustuu työnantajan suureen sitoutumiseen sekä kurssin alussa, suunnittelussa ja toimituksessa että sellaisenaan, jolloin se voi tuottaa erittäin korkeita opiskelijoiden työllistyvyyss prosentteja. Harjoittelupaikat ovat yleensä vähintään kuusi kuukautta tai kaksi vuotta, joista 30 prosenttia tapahtuu isäntänä toimivassa yrityksessä. Harjoittelun kehittämisen viisi vaihetta ovat:

Askel 1 - Yhteydenpito alan kumppaneiden kanssa taitojen tarpeen tunnistamiseksi

Askel 2 - Yhteistyöohjelmien kehittäminen

Askel 3 - Ohjelman edistäminen ja rekrytointi

Askel 4 – Ohjelman suorittaminen

Askel 5 – Tulos: työllistyminen ja kehitys

Tuoreessa opetus- ja ammattitaitoministriön *"Toimintasuunnitelma oppisopimuskoulutuksen ja harjoittelun laajentamiseksi Irlannissa (2016-2020)"* esitetään selkeät tavoitteet harjoittelijoiden osallistumisille vuositasolla, ja jokainen 16 ETB:stä sopii näistä tavoitteista SOLASin kanssa:

"Osana täydennyskoulutusstrategian täytäntöönpanoa ja Euroopan laajuista harjoittelujaksojen laatuviitekehystä⁴⁵, jonka Euroopan komissio on esitellyt, aloite harjoittelupolitiikan kehittämiseksi käynnistyi vuonna 2014 ja jonka koordinoi SOLAS ja yhteistyössä ETB:iden kanssa. Hankkeessa kehitettiin kaksi pilottiohjelmaa hoiva-alan kanssa. Uraharjoittelu perustuu olemassa olevaan harjoittelumalliin ja työnantajien sekä koulutus- ja koulutuspalvelujen tarjoajien väliseen kumppanuuteen. Kehittämismateriaaleja on tehty osana hanketta, mukaan lukien järjestelmällinen lähestymistapa ammatillisten taitoprofiilien kehittämiseen eri toimialoilla ja koulutusohjelman työpaikan valvojille, jotta he voivat tukea työssäoppimista."

Italia

Italiassa kaikkien ammatillisen koulutuksen tarjoajien on noudatettava akkreditoitua koulutusohjelmaa tietyille tutkinnoille (esim. lähihoitaja), joten he eivät voi muuttaa sitä. He voivat kuitenkin päättää opetusresursseista, välineistä ja menetelmistä, joita he haluavat käyttää opetuksessa. Tietysti he voivat samalla ottaa huomioon opiskelijoiden asenteita ja taustatietoja. Jos koulutettavat ovat erityistä tuen tarpeessa opiskelijoita, kouluttajat käyttävät enemmän kuvia tai muita visuaalisia apuvälineitä.

Italian ammatilliset koulutukset perustuvat pääosin luokkahuoneopetukseen; yrityksissä harjoittelua pidetään kuitenkin erittäin tärkeänä. Harjoitteluohjelmaan sisältyy myös harjoittelupaikka, ja sillä on tärkeä rooli tutkintoon johtavalla opintopolulla, sillä se antaa opiskelijoille mahdollisuuden hankkia käytännön taitoja ja transversaalisia taitoja (esim. vuorovaikutus kollegojen ja asiakkaiden / käyttäjien kanssa).

⁴⁵ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1045&>

Sekä ammatillisen koulutuksen luentoihin luokkahuoneessa perustuva osa että työharjoittelu ovat pakollisia tutkintotodistuksen saamiseksi: vain tietty määrä poissaoloja on sallittua (yleensä enintään 30% suunnitelluista tunneista).

Espanja

Mielenkiintoisimpia koulutusohjelmia toteutetaan nykyisin Baskimaassa.

Ethazi-malli

Baskimaan ammatillista koulutusta arvostetaan yhdeksi maailman parhaista ja monissa maissa sitä käytetään mallina. Vuonna 2017 EU valitsi Baskimaan ammatillisen koulutuksen vertailuarvoksi Euroopassa. Baskimaan hallitus ymmärsi, että oppilaiden vuorovaikutustaitojen kehittämiseksi sen oli muutettava täysin opetusmenetelmät. Niinpä kaksoiskoulutuksen käynnistettiin Baskimaassa ja koulujärjestelmä loi läheiset suhteet yrityksiin, mutta varsinkin järjestelmän tekee ainutlaatuiseksi sen koulutusjaksojen muuttaminen "korkean suorituskyvyn jaksoiksi" Ethazin menetelmällä.⁴⁶

Tämä menetelmä on jo käyttöönotto- ja toteutusvaiheessa. Keskeinen osa, jonka ympärille koko oppimismalli kiertyy, on yhteistyöhaluinen, tavoitteeseen perustuva oppiminen.⁴⁷

Ethazin mallin tärkeimmät ominaisuudet ovat:

'Intermodulaarisuus'

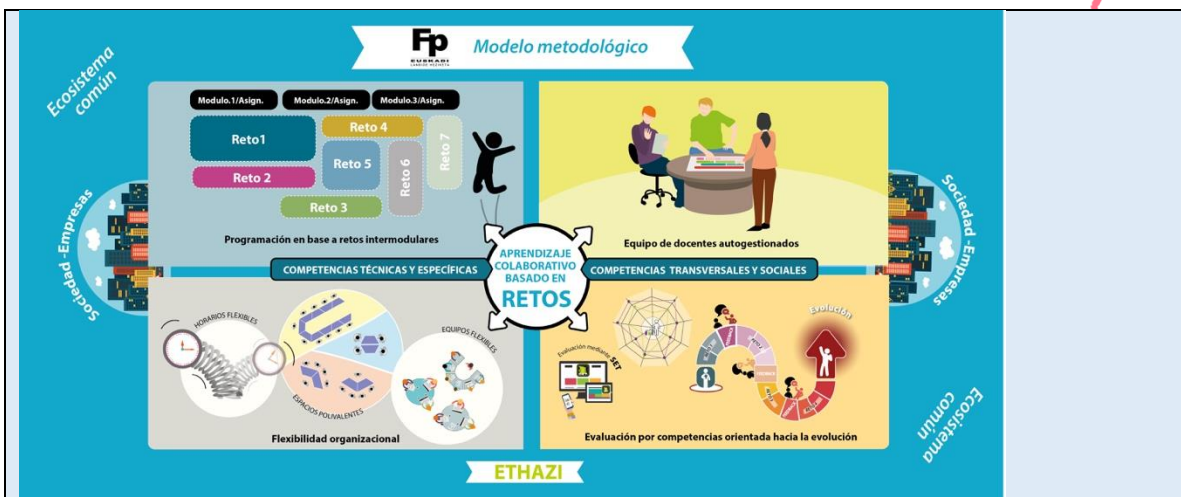
Tavoitteet on suunniteltu siten, että ne vastaavat mahdollisimman paljon kunkin työjakson työpaikan todellisuutta. Tämä edellyttää perusteellista analyysiä ammatillisesta pätevyydestä ja syklin oppimistuloksista oppimisen tehokkuuden parantamiseksi.

Itse-ohjautuva opetushenkilökunta

Aloittamalla vahvistavaa tiimityötä ja vastuullisuutta opetushenkilöstön sisällä, pieni joukko ihmisiä ottaa vastuun koko koulutusjaksosta. Korkean itseohjautuvuutensa avulla he pystyvät vapaasti säättämään aikataulujaan, hyödyntämään käytettävissä olevaa tilaa parhaalla mahdollisella tavalla ja järjestämään työnjaon jne. oppilaidensa opimistarpeisiin nähden kussakin vaiheessa.

⁴⁶ <https://www.tknika.eus/en/cont/proyectos/ethazi-3/#>

⁴⁷ <https://www.tknika.eus/en/cont/applying-lean-in-ethazi/>

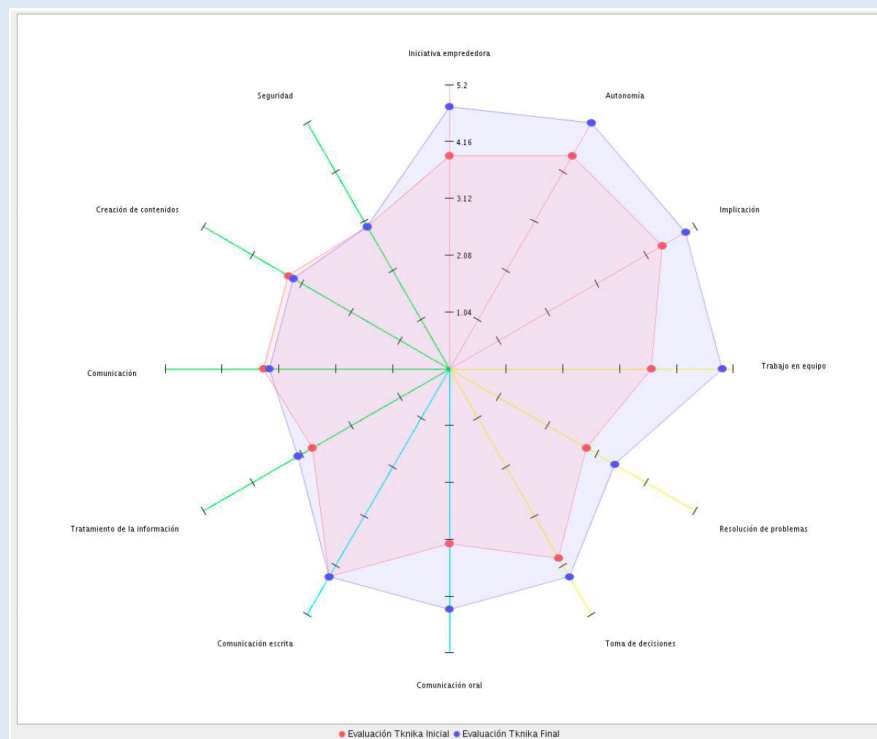


Methodical Model

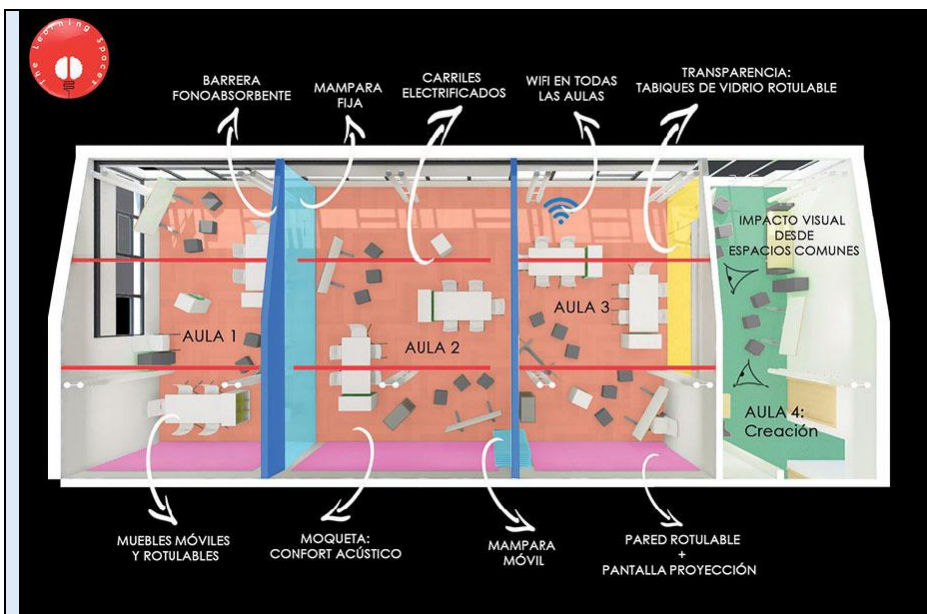
Taitojen arviointi ja kehittäminen:

Arviointi on integroitu keskeiseksi osaksi opiskelijan oppimisprosessia, joka antaa säännöllistä palautetta heidän kehityksestä ja edistymisestä suunnitellun ammatillisen osaamisen hankkimisessa.

Jotta edistettäisiin tätä arvioivaa lähestymistapaa ja kannustettaisiin sekä henkilöstöä että opiskelijoita (henkilökohtaisesti ja yhtenäisenä tiimin jäsenenä) ja muita, jotka voivat osallistua arviointiprosessiin, on kehitetty tarkoituksenmukaisesti suunniteltu SET (taitojen arviointityökalu, skill evaluation tool).



Skills Evaluation Tool



Spatial Plan



Furnished room

Sovellamme Ethazissa⁴⁸ "suunnittelemaan ja kokeilemaan innovatiivisia opetusmenetelmiä ja -toimintoja, ottamalla ETHAZI-jaksot mukaan näihin koulutusjaksoihin ottaen huomioon sekä ETHAZI- että LEAN-käsitteet". Tärkein ajatus on yhdistää molemmat konseptit (Ethazi ja LEAN) luokkahuoneeseen opiskelijoiden ja opettajien suorituskyvyn parantamiseksi ja siten välitavoitteen parantamiseksi.

⁴⁸ <https://www.tknika.eus/en/cont/applying-lean-in-ethazi/>

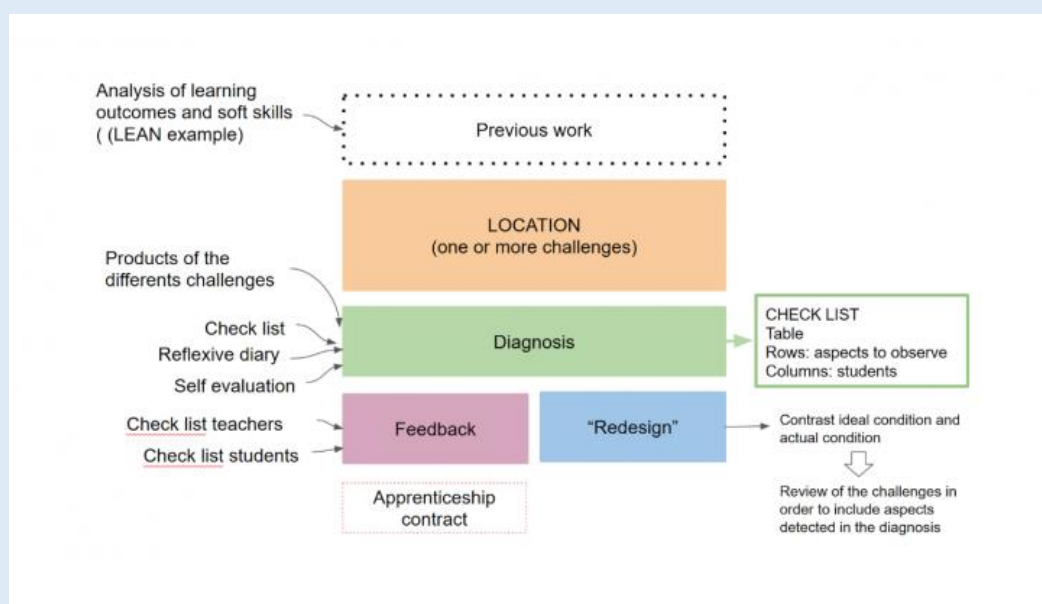
Kaksi Tknikan osastoa on suunnitellut tämän lähestymistavan (oppimismenetelmien ja prosessien tutkimus ja jatkuva parantaminen) yhteistyössä kuuden ammatillisen koulutuksen keskuksen (Easo, Maristak, LSB, Miguel Altuna, Otxarkoaga ja Usurbil) kanssa. Näillä oppilaitoksilla on kokemusta sekä etysi- että LEAN-menetelmistä keskijakson aikana (EQF-taso 3), minkä avulla voimme mukauttaa malleja omiin tarpeisiinsa.



Lean in Ethazi model

Käyttöön on otettu seuraavia vaiheita:

- QF-tason 3 oppilaiden koulutustarpeiden tunnistaminen instrumentaalisten, vuorovaikutus- ja teknisten taitojen osalta.
- Sijaintiin liittyvien haasteiden kohtaaminen, mikä mahdollistaa teknisen oppimistulosten lisäksi hankekumppanien havaitsemaan / analysoimaan / diagnosoimaan opiskelijan ominaispiirteet ja suunnittelemaan kunkin opiskelijan yksilöllistetyn oppimisen tulevien muiden haasteiden varalle.



Location Challenges

- Sijaintiin liittyvien haasteiden kriteerien validointi
- Kollegojen ehdottamien sijaintiin liittyvien haasteiden validointi
- Sijaintiin liittyvien haasteiden liittyvän ohjeistuksen suunnittelun määrittely.
- Ehdotettujen haasteiden ja metodologisten työkalujen jakaminen Biltegi Digitalassa.
- Diagnoosiin perustuvien myöhempien haasteiden käsittelyn suunnittelu.
- Takarajan asettaminen valmistuneelle työlle ja sen välittäminen kollegoille.

Gizalider-projekti

Espanjalainen hankekumppani on äskettäin toteuttanut Gizalider-hankkeen yhteistyössä korkeakoulujen ja Bilbao Bizkaia Bankin (BBK) kanssa.

Ohjelma kuuluu Bizkaian julkisten ammatillisten oppilaitosten sitoumukseen luoda sellainen kulttuuri ja ympäristö, joka suosii taloudellista ja sosiaalista innovointia erityisesti koulutusjärjestelmän muuttamisen osalta.

Ohjelman yleistavoitteena on ensinnäkin vahvistaa laaja-alaisen taitojen täytäntöönpanoa ja sertifiointia käyttämällä eri tasoihin perustuvaa lähestymistapaa ja toiseksi tehdä yhteistyötä paikallisten yritysten kanssa, jotta kaikille opiskelijoille olisi tarjolla työkaluja, joilla he voivat edistää omaa ammatillista kehitystään tehokkaammin.

Projektin tavoitteet kolmen vuoden kuluessa:

- Kehittää tarvittaville moninaisille taidoille – ei suoraan ammattiin liittyville – tasot ja määritelmät, joita voidaan soveltaa jokaisessa tutkinnossa. (Action ZeharGait I).
- Suunnitella yhteistyössä näiden taitojen hankkimiseen käytettäviä työkaluja, ja julkaista tulokset ISBN:ssä (Action ZeharGait II).
- Edistää monialaisten taitojen arviointijärjestelmien käyttöönottoa, tavoitteena kaksi asiaa: ne on virallisesti vahvistettava akateemisiin asiakirjoihin ja kerättävä niistä todisteita, jotka tarjoavat hyvän perustan julkisille ammatillisille oppilaitoksille, yrityksille ja laitoksille optimoida tulevien toimintojen suunnittelu. (Action ZeharGait III).
- Rohkaista nuoria ja aikuisia ammatillisessa koulutuksessa ottamaan proaktiivinen asenne oman ammatillisen kehityksensä suhteen (Action BizLEADER).
- Luoda palvelu auttamaan ketä tahansa elämänmittaisen oppimisen tai tutkintoon tähtäävän koulutuksen saralla löytämään A) liike-elämässä ja liike-elämän yhdistyksissä esiin nostetut ja työssä kaivatut taidot, ja B) saada tämän asian saavuttamiseksi henkilökohtaista apua.
- Lisäksi tulee sallia pääsy ohjelman tarjoamien sosiaalisesti vaikuttavien indikaattoreiden pariin. (Action HobeLEADER).

Ikasenplegu⁴⁹ työnhakijoiden tietokanta

Projektikumppanin uudehko työnhakijoiden tietokanta, joka on hyödyllinen seuraavilla tavoilla:

- Tämä keskittää kaikkien oppilaitosten työnhakijoiden tietokannat yhdeksi tietokannaksi, joka on tarkoitettu erityisesti ammatillisen koulutuksen saaneille.
- Se käyttää ainutlaatuista CV-pohjaa kaikille ammattilaisille, ja mukaan on otettu myös moninaisia muita taitoja esittelyä osio.

⁴⁹ <https://enplegu.ikaslanbizkaia.eus/>



- Se motivoi opiskelijoita ja opiskelija-alumneja jakamaan tietoja työllistettävyydestään ja taitojensa hankkimisesta, ja auttaa heitä etsimään työtä ja kannustaa heitä ammatilliseen kasvuunsa.
- Siinä yhdenmukaistetaan koulutus- ja työvoimaviranomaisten käyttämät poikittaiset, moninaiset taitokriteerit, kun samoja taitoja mainitaan CV:den ja yritysten työpaikkoilmoituksissa. Gizalider-hanke auttaa edistymään tässä suhteessa.
- Siinä korostetaan moninaisten ja poikittaisten taitojen arvoa, sillä käyttäjät voivat nähdä, miten nämä auttavat heitä löytämään työtä ja mitkä taidot kiinnostavat yrityksiä. Tätä varten pyrimme tulevaisuudessa kehittämään LinkedIn-tyylistä mallia.

4. Käytännöllisiä yleisiä neuvoja

Itävalta

Yksi viime vuosina tehty havainto on, että kohderyhmä on muuttunut merkittävästi. Tämä tarkoittaa sitä, että esille on noussut uusia, aiemmin tunnistamattomia haasteita. Ammatillisen koulutuksen ammattilaiset kohtaavat työssään näitä erilaisia taustatekijöitä, joita kohderyhmien edustajilla on. Nämä vaihtelevat tulevaisuuden näkymien ja motivaation puuttumisesta, joskus vaikeisiin mielenterveysongelmiin, jotka eivät aluksi ole nähtävissä. Toisaalta yritykset etsivät uusia työntekijöitä / harjoittelijoita.

Mahdollinen lähestymistapa tämän kuilun kaventamiseen on pitää jatkuvasti yhteyttä kohderyhmään ja harjoittelupaikkoja tarjoaviin yrityksiin. Huomion tulee keskittyä yksilöön ja on otettava huomioon, että jokainen osallistuja on erilainen ja toimii eri tavalla. Tämä tarkoittaa, että tarvitaan tapauskohtaisia ratkaisuja ja vuorovaikutustaitojen vahvistamista. Lisäksi monissa tapauksissa tarvitaan tiivistä mentorointia.

Belgia

Hankekumppani ei ole toimittanut tietoja.

Suomi

Suomalainen osatoteuttaja esittää sitaatteja ammatillisen koulutuksen asiantuntijoilta ja yritysten edustajilta, joissa esitellään käytännön ohjeita:

‘Yksilölliset erot ovat suuria. Harjoittelijat eroavat toisistaan paljon: osalla on riittävät taidot, osalla oikein hyvät taidot ja osalta nämä taidot puuttuvat. Kuitenkin, useimmat harjoittelijat ja uudet työntekijät haluavat kehittyä työssään ja ammatissaan ja ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden seurantastrategia ja siihen liittyvät välineet voivat myös auttaa heitä kehittymään.’

‘Harjoittelijat näyttävät osaamisensa ja taitonsa työnantajalle ammatillisen koulutuksen aikana työelämässä oppimisen jaksoilla, jotka toteutetaan yrityksissä. Tämä on heidän tilaisuutensa näyttää, miten hyviä he ovat ja yleensä he ymmärtävät sen. He ymmärtävät myös, että tämä on mahdollisuus saada työpaikka. He myös huomaavat, että vaikka he saisivat työpaikan, oppiminen jatkuu ja heidän täytyy edelleen harjoitella uusia asioita.’

‘On olemassa aihealueita, jotka riippuvat hyvin paljon kyseessä olevasta yksilöstä. Jotkut nuoret / vastavalmistuneet ovat oikein hyviä arvioimaan omia heikkouksiaan ja vahvuuksiaan – jotkut ovat tässä huonoja. Tähän vaikuttaa yksilön kehitysaste. Yleensä tytöillä nämä taidot ovat paremmat kuin pojilla, koska tyttöjen kehitysaste (henkinen) on vähän poikia edellä. Tämä tulee huomioida, kun käytetään sovellusta / toteutetaan valmistuvien seurantastrategiaa. Joku tietty ala voi saada aina hyvää palautetta tai ei niin hyvää palautetta riippuen siitä, kuinka taitavia valmistuvat ovat arvioimaan omia taitojaan ja pätevyyttään. Jos et ole hyvä arvioimaan mainittuja näkökohtia, se ei kuitenkaan aina tarkoita sitä, että et olisi taitava työntekijä omalla alallasi.

‘Myös työllisyystilanne vaikuttaa toimintamallin toteuttamiseen. Jos työpaikkoja on paljon tarjolla, opiskelijat löytävät helposti töitä ja ovat ehkä halukkaampia käyttämään sovellusta ja antamaan

palautetta työelämästä. Jos jollain alalla ei ole työpaikkoja, on vaikeaa saada palautetta ja toteuttaa toimintamallia.'

Italia

- Opiskelijoiden ammatillisessa koulutuksessa hankkimat taidot tulee sopia asiaankuuluvien viranomaisten kesken. Tähän ryhmään tulisi kuulua myös ammattiliittojen ja työnantajien edustajia, jotta voidaan sovittaa yhteen ammatillisen koulutuksen tarjonta ja työmarkkinoiden todelliset tarpeet;
- Työnantajat eivät useinkaan ole tietoisia siitä, mitä taitoja ammatillisessa koulutuksessa saavutetaan. Koulutusmahdollisuuksista tiedottaminen työnantajille voi olla avaintekijä, että he olisivat paremmin tietoisia siitä, mitä koulutusrintamalla on tarjolla;
- Opiskelijoihin liittyvä tiedon puute. Kouluttajia täytyy informoida opiskelijoista (esim. erityistarpeet, erikoistilanteet). Tiimityö ammatillisen koulutuksen opettajien ja muun henkilöstön kesken olisi hyödyllistä tiedonkulun tukemisessa;
- Ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden motivaation ja sitoutumisen puute. Opiskelijoiden motivaatiota lisäävät menetelmät olisivat suureksi avuksi ammatillisen koulutuksen opettajille. Opettajat tarvitsisivat lisäkoulutusta tähän teemaan. Joskus opiskelijoiden motivaatiota ja sitoutumista pitäisi vahvistaa: Ammatillisen koulutuksen jatko-ohjaus sovellus voi tukea tätä suositusta;
- Lopuksi, opetuksessa on uusia haasteita, koska ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden kulttuuriset ja sosiaaliset taustat ovat muuttuneet (esim. Italiassa maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden määrä on lisääntynyt viime vuosina). Tämä haaste edellyttää erilaisia ja uusia taitoja ammatillisen koulutuksen opettajilta, jotka joutuvat käyttämään erilaisia opetusmenetelmiä / työvälineitä, kuten esimerkiksi enemmän visuaalisia apuvälineitä ja menetelmiä. Tästä syystä, tietyissä tilanteissa, heidän tulee olla taitavampia käyttämään erilaisia menetelmiä. Lisäksi entistä intensiivisempi ohjaus voi olla hyödyllistä, jotta voidaan tukea näitä opiskelijoita. Myös opettajien monikulttuurisuustaitoja olisi hyvä vahvistaa.

Espanja

Yksimielisyys eri tutkintojen avaintaidoista

- Ensinnäkin, oppilaitosten tulisi määritellä avaintaidot jokaiselle koulutuslalle ja moduulille, kuvata valitut taidot ja jakaa ne eri tasoille tutkinnosta ja ammatillisen koulutuksen tyypistä riippuen (perus-, keski- ja edistynyt taso). Olisi määriteltävä käytännön konkreettiset kuvaukset siitä, mitä valmistuvan täytyy osata.
- Työllistävien organisaatioiden pitäisi vahvistaa oppilaitosten laatimat kuvaukset yritysten todellisten tarpeiden mukaisesti ja täydentää jokaiseen taitoon liittyvät tasot sen mukaan, miten heidän mielestään tutkinnon suorittajan tulisi kehittää osaamistaan oppisopimuskoulutuksen ja työskentelyn aikana.
- Koulutus- ja työvoimaviranomaisten tulisi sopia menetelmistä, joiden avulla opiskelijat voivat sekä hankkia että näyttää ja todistaa eri taitoihin liittyvää osaamistaan, koska tällä hetkellä näyttää siltä, että opetushenkilöstö ei osaa arvioida opiskelijoiden läpileikkaavia taitoja (kuten kriittinen ajattelu, luovuus, aloitteellisuus ja ongelmanratkaisutaidot). Myöskään opiskelijat itse

eivät osaa arvioida näitä taitoja. Kuitenkin, tätä kysytään heiltä, kun he vastaavat kyselyihin ja laativat ansioluetteloita.

Omalta osaltaan, he ovat toteuttaneet Gizalider projektia, jonka tavoitteena on hyvien käytäntöjen kehittäminen.

Tiimityö

Yksi Espanjassa esiin noussut teema on ammatillisen tutkinnon suorittaneiden työllistymisen seurannassa ja läpileikkaavien taitojen merkityksestä tässä prosessissa on, että eri toimijat ovat aktiivisia ja ne työskentelevät itsenäisesti toisista erillään.

Sen takia Espanja ohjeistaa, että eri organisaatiot tekisivät yhteistyötä ja määrittelisivät mitä tietoja seurataan ja sovitaan mitä opintoja tulee suorittaa, kenen toimesta, milloin ja miten. Toimijoiden tulisi laatia sopimukset, joiden avulla ajatusta viedään eteenpäin yhdessä tilastokeskusten kanssa. Lisäksi pitäisi jakaa hankittua tietoa, tavoitteena on tuottaa arvokkaampia johtopäätöksiä.

Työnhakijoiden tietokantojen sisältöjen yhdenmukaistaminen (pääasiassa työvoimaviranomiset)

Jotta voidaan korostaa moninaisten, läpileikkaavien taitojen käytännön arvoa ja osoittaa niiden merkitys työllistymiseen, toimijoiden tulee pyytää työnhakijoita kuvaamaan näitä taitoja ansioluetteloissaan, jotka liitetään viralliseen tietokantaan. Läpileikkaavia taitoja täytyy voida yleisesti ja virallisesti todistaa ja tunnistaa ja ne tulisi sisällyttää työpaikkailmoituksiin ja työn kuvauksiin. Ensimmäiseksi toimijat voisivat muokata lomakkeita, joita he käyttävät työnhakijoiden tietokannoissa.

Espanja on käynnistänyt yhteisen työnhakijoiden tietokannan, Ikansenplegun, kehittämisen.

Kampanjat tiedon levittämiseksi ja tietoisuuden lisäämiseksi

Tätä tulisi tehdä opetushenkilöstön, opiskelijoiden ja yritysten keskuudessa, että ymmärretään, miten tärkeää on hankkia ammatillisia ja moninaisia taitoja koko työssäolo ajan, että pysytään työmarkkinoiden käytettävissä. Lisäksi, toimijoiden tulisi toimia esimerkkinä ja näyttää, että he todella arvostavat läpileikkaavia/monialaisia taitoja käytännössä, kuten tarjoamalla niihin koulutusta ja pyytämällä ihmisiä lisäämään nämä taidot myös ansioluetteluihin.

5. Liite

Seuraava aineisto tarjoaa muille ammatillisen koulutuksen keskuksille ja oppilaitoksille lisävälineitä, joita voidaan käyttää koulutuksessa ja mukauttaa sen sisältöön.

Kaikki hankekumppaneiden toimittamat materiaalit ovat vapaasti käytössä.

5.1. Vuorovaikutustaidot ja moninaiset/laaja-alaiset muut taidot (AT)

Itävallan hankekumppani tarjoaa luettelon vuorovaikutus- ja muista moninaisista taidoista⁵⁰⁵¹ koulutuksen sisällön suunnittelussa:

Kommunikointitaidot

neuvottelutaidot | nokkeluus, hoksaavaisuus | empatia | neuvottelutaidot | retoriset taidot | verkostoitumisen hallinta | esitystaidot | vakuuttavuus | ristiriitojen ratkaisutaidot

Sosiaalist taidot

empatia | kulttuurinen hienovaraisuus | ihmisluonnon tuntemus | verkostoitumistaidot | tiimityöskentelytaidot | herkkyyt elekielen tulkinnassa | ristiriitojen ratkaisutaidot | kriittinen ajattelu | motivointikyky

Henkilökohtaiset taidot

empatia | nokkeluus, hoksaavaisuus | neuvottelutaidot | kulttuurinen hienovaraisuus | itsevarmuus | kyky itsensä markkinointiin | ihmisluonnon tuntemus | rakentava asenne elämässä | luku- ja oppimiskyky

Johtajuustaidot

motivointikyky | systemaattinen ajattelu | päättäväisyys | kriittinen ajattelu | delegointikyky | ajanhallintataito | ristiriitojen ratkaisukyky | vakuuttavuus | esitystaidot

Henkiset kyvyt

ihmisluonnon tuntemus | rakentava asenne elämään | luku- ja oppimistaito | herkkyyt elekielen ymmärtämisessä | stressinsietokyky | luovuus | motivointikyky | systemaattinen ajattelutapa | päättäväisyys

Asioiden toteuttamiskyky

luku- ja oppimistaito | kyky itsensä markkinointiin | kokoustaidot | luovuus | aloitteellisuus ja sinnikkyys | neuvottelutaidot | päättäväisyys | ajanhallintataito | esitystaito

⁵⁰ <https://www.soft-skills.com/soft-skills-wuerfel/>

⁵¹ <https://unevoc.unesco.org/go.php?q=TVETipedia+Glossary+A-Z&id=577>



5.2. 'Ausbildungsdokumentation'-koulutuksen dokumentointi (AT)

Tämä esimerkki koulutuksen dokumennoinnista on itävaltalaiselta hankekumppanilta.⁵² (vain saksaksi)):

WKO
WIRTSCHAFTSKAMMERN ÖSTERREICHS

WKO
DER HANDEL

AUSBILDUNGSDOKUMENTATION

EINZELHANDEL

SCHWERPUNKT:
Lebensmittelhandel

für Herrn/Frau

© Wirtschaftskammer Österreich
Bildungspolitischer Ausschuss
der Bundessparte Handel

© WKO-BSH Einzelhandel - Schwerpunkt Lebensmittelhandel Juli 2009 Seite 1 von 17

Ausbildungsdokumentation, page 1

⁵² https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Einzelhandel_Lebensmittelhandel_111228_v1_3.pdf

AUSBILDUNGSDOKUMENTATION

Ausbildungsnachweis für den Lehrberuf Einzelhandel Schwerpunkt

Lebensmittelhandel

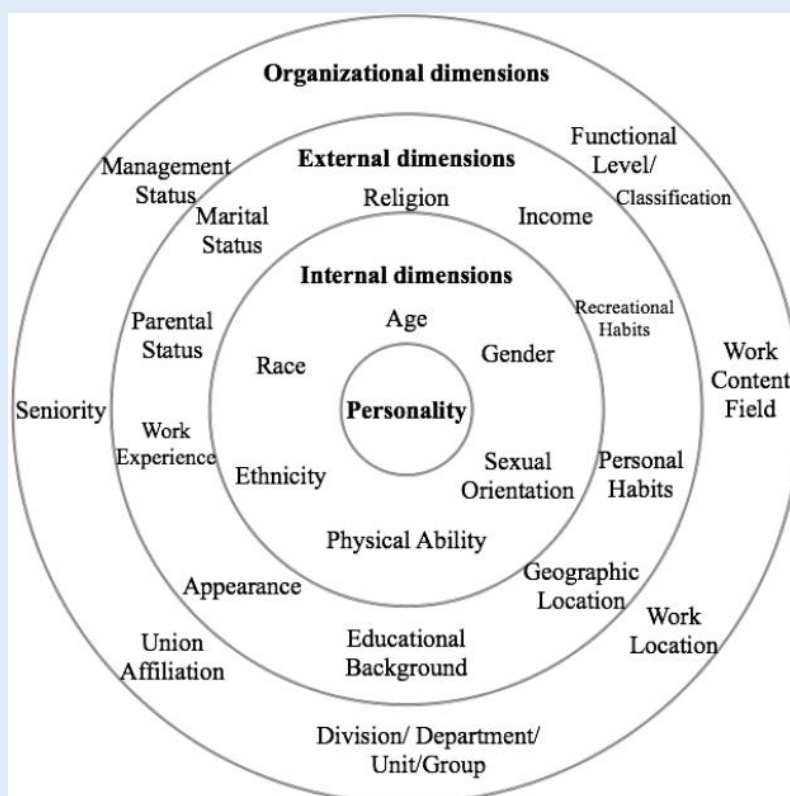
Lehrbetrieb:		Lehrzeit:	3 Jahre
Ausbilder:		Beginn:	
Lehrling:		Ende:	

Pos	Fertigkeiten und Kenntnisse laut Ausbildungsordnung	½	1.	1 ½	2.	2 ½	3.
1.	DER LEHRBETRIEB						
1.1	Kenntnis über den Lehrbetrieb						
	- Erster Lehrtag im Lehrbetrieb - Führung durch den Lehrbetrieb - Kennenlernen der betrieblichen Räumlichkeiten und Einrichtungen - Kennen möglicher Unfallgefahren im Betrieb - Vorschriftsmäßiges Verhalten bei Unfällen und im Brandfall - Bekanntmachen mit anderen Mitarbeitern und Erklärung ihrer Tätigkeits-, Verantwortungsbereiche und Aufgaben						
1.1.1	Kenntnis der Betriebs- und Rechtsform des Lehrbetriebes						
	- Kennen der Betriebsform des Lehrbetriebes: - nach der Sortimentsgestaltung: - Fachgeschäft, Spezialgeschäft oder Vollsortimenter, Verbrauchermärkte - nach der Verkaufsmethode: - Selbstbedienung, Vorwahl-, Bedienung, Versandhandel - Kennen der Rechtsform des Lehrbetriebes: - Einzelunternehmen, Personengesellschaft, Kapitalgesellschaft						
1.1.2	Kenntnis der Ziele und der Marktposition des Lehrbetriebes sowie der Standorteinflüsse						
	- Information über die Branche (Fachbereich) des Lehrbetriebes: - Stellung des Lehrbetriebes auf dem Markt bzw. in der Branche: - auf Grund des Warensortiments - der Verkaufsform - der Angebots- und Preisgestaltung - der Serviceleistungen - der Anzahl der Qualifikation der MitarbeiterInnen - Standort des Lehrbetriebes: - Infrastruktur und Kundenkreis im Einzugsgebiet - Einfluss auf die Marktposition und den Kundenkreis - Ziele des Lehrbetriebes						
1.2	Einrichtungen, Arbeitssicherheit und Unfallverhütung						
1.2.1	Funktionsgerechte Verwendung der betrieblichen Einrichtungen und Geräte des Verkaufes						
	- Kennen der betrieblichen Einrichtungen und deren funktionsgerechte Verwendung (z. B. Türen, Fenster, Aufzüge, Regale...) - Kennen der technischen Geräte des Verkaufs und deren funktionsgerechte Handhabung (Maschinen, Waagen, Kassen, Printer...) - Kontrolle der Funktionsfähigkeit - Erkennen von Störungen (z.B. Kühlung) - fachgerechtes Verwenden (Beleuchtung, Beheizung, Belüftung, Maschinen, Waagen, Kassen, Printer) - sowie der Hilfsmittel (Reinigungsmaschinen und Reinigungsmittel)						

5.3. Monimuotoisuuden eri tasot (AT)

Itävallan hankekumppani tarjoaa kyseisen ”Monimuotoisuuden eri tasot”⁵³ –mallin, jota voidaan käyttää yksilölliseen tapausten käsittelyn määrittelyyn:

Lee Gardenswartzin ja Anita Rowen (1995) luomassa teoriassa mainitaan neljä erottuvuusulottuvuuden mittaustasoa. Nämä ovat monimuotoisuuksia, jotka voivat aiheuttaa sosiaalista ja rakenteellista syrjäytymistä tai osallisuutta elämän eri alueilla. Yllä kuvatut ulottuvuuksien mitat on esitetty graafisesti sisäisinä mittoina. Niitä tulee lukea sisältä ulospäin, mahdollisuus vaikuttaa monimuotoisuuden ulottuvuuteen kasvaa näillä neljällä tasolla. Näin ollen voimme tuskin vaikuttaa sisäisiin ulottuvuuksiin, kun taas voimme määrittää ulkoiset ja organisatoriset sidokset voimakkaammin.⁵⁴



Layers of diversity

Lähteenä Gardenswartz & Rowe (2003)⁵⁵

⁵³ https://www.researchgate.net/figure/Four-layers-of-diversity-Source-adapted-from-Gardenswartz-Rowe-2003_fig3_282848702

⁵⁴ <https://erwachsenenbildung.at/themen/diversitymanagement/grundlagen/dimensionen.php>

⁵⁵ <https://www.gardenswartzrowe.com/why-g-r>

5.4. Työ-Elämä-Tasapainopyörä (AT)

Tätä työkalua voidaan käyttää yksittäisten tapaushallinta-asetusten yhteydessä ja se osallistaa käyttäjänsä voimakkaasti:

Johdanto

Työ-elämän tasapaino (H. Coughlin / N. Pines mukaan) tarkoittaa työ- ja yksityiselämän yhteensovittamista dynaamisesti muuttuvan työelämän ja muun elämän kuohuissa. Koska työttömyys voi vaikuttaa kielteisesti eri elämäntilanteisiin, niitä tarkastellaan ja analysoidaan tarkemmin. Aivan yhtä tärkeää on myös niiden alueiden, jotka edistävät tyytyväisyyttä ja toimivat voimavaroiksi, huomioida suhteessa käytettävissä oleviin resursseihin.

Tavoite:

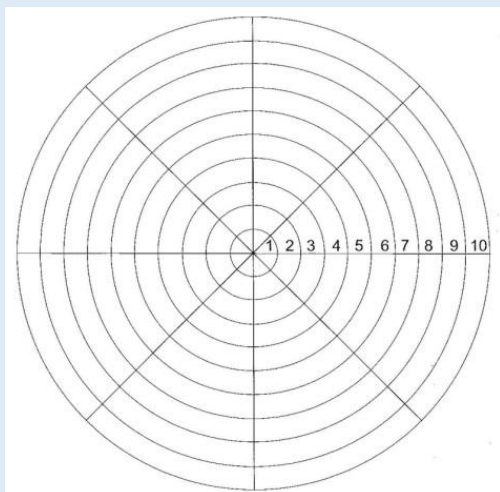
Tunnista, millä alueilla keskittymiskykyä ja energiaa puuttuu henkisen tasapainon säilymiseen. Olemassa olevien resurssien tunnistaminen. Tyytyväisyyden arviointi. Ensimmäisten toimien kehittäminen näiden alueiden elämänlaadun parantamiseksi.

Harjoitteiden tekotavat

Yksilöllinen työnteke, kolmen ryhmät ja isot ryhmät.

Materiaalit

Työarkki: "Elinpyörä", johon on piirretty 8 segmenttiä asteikolla 0 - 10; 2 värikynää



Ohjeet

- Jokainen sektori vastaa yhtä aluetta elämässä
- Sektorit tulee nimetä
- Paperin keskusta vastaa numeroarvoa nolla = vähän, ulkoraja 10 = paljon.

- Piirrä nyt nykyisen tilanteen mukaan kussakin elämänalueelle värikynällä, kuinka paljon huomiota (aika, energia, innostus) virtaa tähän alueeseen tai kuinka tyytyväinen olet tällä alueella (asteikko 0 - 10)
- Asian pohtiminen (yksin, kolmestaan, ryhmässä)
- Mitä tarkoitat, tiedätkö edes? Olenko tyytyväinen, kaipaanko jotakin, onko joku elämänalue liian täynnä minulle? Kuinka paljon energiaa saan tältä alueelta?
Mitä resursseja alueella on?
- Minne haluan mennä? Määrittele aikajana ja piirrä tavoitteesi toisella värillä.
- Mikä olisi ensimmäinen askel kullakin sektorilla lisätä aktiivisuutta?

Kommentit

Elämän alueet ovat seuraavia:

- Työ – tarkoittaen täyttymystä
- Materiaalinen turvallisuus / varakkuus
- Perhe (vanhemmat/isovanhemmat, sisarukset/sukulaiset)
- Partnerit (asuinkaverit, puoliso)
- Ystävät (sosiaaliset kontaktit)
- Terveys (ruokavalio, liikunta, rentoutuminen, unen laatu, taipumus sairauksiin, lääkärisikäyntien säännöllisyys, riippuvuudet)
- Vapaa-aika (harrastukset, asiat, joista pidän...)
- Elämän tarkoitus / henkisyys (henkilökohtainen kiinnostus itsensä kehittämisessä, kysymykset mistä, miksi ja minne on menossa, uskonto...)

Kysymyksiä resursseista

- Mitä pidät erityisen hyödyllisenä ja tukea antavana erilaisilla yksittäisillä alueilla, vaikka sinulla ei olisi tällä hetkellä työtä?
- Mihin olet tyytyväinen, mitkä ovat voiman lähteesi?

Kysymysten arvottaminen pidemmälle työstettäväksi

(kiinnityä erityistä huomiota alueille, joissa pistemäärä on kuusi tai vähemmän!)

- Mikä olisi erilaista, jos olisit yhden pisteen ylempänä asteikolla?
- Miten tietäisit tämän?
- Miten muut huomaisivat sen?
- Mikä on mahdollista? Mikä muu?
- Ensimmäinen askeleesi on... (ratkaisuo-orientaatio)

Lähde:

FREIDORFER, Birgit: Change - Werkzeugkasten für Veränderungen, Scriptum der WIFI Steiermark, 2011, p. 6.

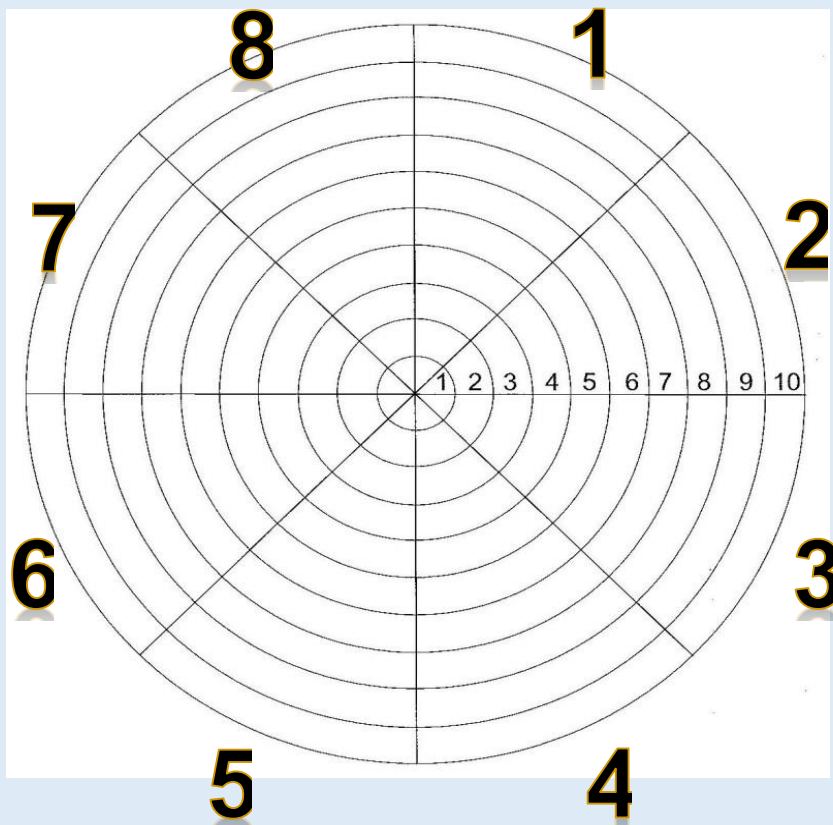
Elämänympyrän alueet ovat:

1. työ – järki, täyttymys
2. materiaallinen vauraus
3. perhe, (vanhemmat, isovanhemmat, siskot/sukulaiset)
4. kumppanit (asuinkumppanit, puoliso)
5. ystävät (sosiaaliset kontaktit)
6. Terveys (ruokavalio, liikunta, rentoutuminen, unen laatu, taipumus sairauksiin, lääkärisikäyntien säännöllisyys, riippuvuudet)



7. Vapaa-aika (harrastukset, asiat, joista pidän...)

8. Elämän tarkoitus / henkisyys (henkilökohtainen kiinnostus itsensä kehittämisessä, kysymykset mistä, miksi ja minne on menossa, uskonto...)



5.5. Esimerkki kolmannen osapuolen tehtävästä (BE)

Tämä esimerkki kolmannen osapuolen tehtävästä on peräisin Belgian hankekumppanilta:

XXXX XXXX

VDO Accountmanager

Competenties

Bestaan uit gedrag, vaardigheden en kennis.
Als je de juiste competenties hebt ...

- voer je je takenpakket met **zelfvertrouwen** uit,
- beschik je over de juiste tools om jouw geplande **resultaten** te bereiken,
- is jouw werkgedrag **succesvol**, en jouw klant of werkgever **tevreden**.

Competenties

Tijdens je opleiding krijg je de kans om op verschillende tijdstippen jouw persoonlijke en professionele competenties in kaart te brengen met de COMET-tool. Je docenten helpen je daarbij.

RAPPORT

In dit rapport vind je het resultaat van jouw meting(en):

- Jouw eigen beoordeling;
- De beoordeling van de docent (of een gemiddelde van de docenten samen);
- De beoordeling van je stagementor (indien je stage liep).

STAAFDIAGRAMMEN

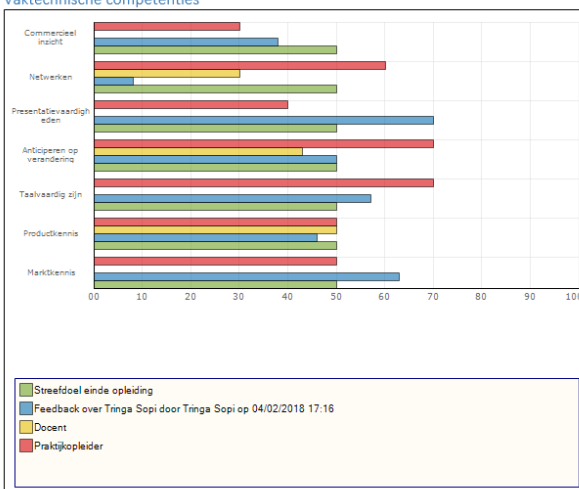
De resultaten worden weergegeven in twee aparte staafdiagrammen. Enerzijds krijg je zicht op jouw ondernemerscompetenties (zoals samenwerken, communiceren, etc.) en anderzijds op je vaktechnische competenties. In één oogopslag kan je **jouw beoordeling** (en die van de docent en/of stagementor) **vergelijken met de norm** (= het streefdoel op het einde van de opleiding).

Ondernemerscompetenties

Competentie	Streefdoel einde opleiding	Feedback over Tringa Sopi door Tringa Sopi op 04/02/2018 17:16	Docent	Praktijkopleider
Maatschappelijk verantwoord ondernemen	50	50	50	50
Prijsbewustzijn	50	50	50	50
Plannen en organiseren	50	50	50	50
Stressbestendigheid	50	50	50	50
Levenslang leren	50	50	50	50
Probleemoplossend gedrag	50	50	50	50
Klantgerichtheid	50	50	50	50
Flexibiliteit	50	50	50	50
Ondernemerszin	50	50	50	50
Samenwerken	50	50	50	50
Communicatie	50	50	50	50

■ Streefdoel einde opleiding
■ Feedback over Tringa Sopi door Tringa Sopi op 04/02/2018 17:16
■ Docent
■ Praktijkopleider

Vaktechnische competenties



FEEDBACK

De docenten hebben, waar ze dat nodig vonden, wat extra feedback gegeven per competentie. Deze kan je hieronder terugvinden en is zeker het lezen waard!

Check ook geregeld jouw digitale competentiedossier op bijkomende feedback van je docent en/of mentor.

• Ondernemerscompetenties

- Hoewel Tringa zeer zeker over de intellectuele capaciteiten beschikt om het te maken als account manager, mist ze een beetje de "drive" om te presteren. Ze geeft zelf aan dat ze een praktijkgerichte opleiding zocht en toch heeft ze geen stageplaats gezocht.

• Marktkennis

- onzeker en het werk was verre van volledig

• Productkennis

- Eens Tringa de branche heeft gevonden waarin ze actief wil zijn, zal ze zich zeker in de producten en hun technische eigenschappen verdiepen. Ze ziet er het belang van in om de voor- en nadelen van haar product/assortiment duidelijk in kaart te brengen.

• Anticiperen op verandering

- Tringa ziet kansen als ze zich aanbieden en zal haar aanpak daarop afstemmen. Toch heb ik niet altijd het gevoel dat ze haar aanpak aanpast aan de behoeften van het ogenblik of de situatie.

• Netwerken

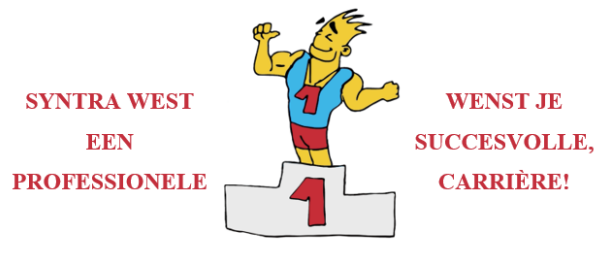
- Zowel op sociaal vlak als op professioneel vlak is netwerken nog een werkpunt.

UPSKILLEN?

Het inschalen van competenties heeft weinig zin als je er daarna niets méér mee doet. Met het resultaat moet je ook echt aan de slag! Daarom wordt gevraagd om hier even bij stil te staan (Reflectie) en te noteren welke punten je voor jezelf wil verbeteren of nog meer in de verf wil zetten (Actieplan onder elke Meetmoment in het Digitale Competentiedossier). Daarnaast kan je een individueel gesprek aanvragen met je docent of cursusbegeleider om te bekijken hoe je jouw werkpunten in en naast de les kunt verbeteren.

Hoe je het stuk Reflectie en het Actieplan invult, vind je terug in je digitale competentiedossier.

Indien je aan het einde van je opleiding nog niet helemaal tevreden bent, kan je je competenties verder verbeteren. Je docenten en cursusbegeleider helpen je hier graag mee verder!





5.6. Kyselylomake (IE)

Irlannin hankekumppani on toimittanut kyselylomakkeen, joka koskee uusien työntekijöiden toivottuja ominaisuuksia hankekumppanin kanssa kehitettyjen lisäksi:

Attributes of a New Worker at an Interview or at Work.		The purpose of this short questionnaire is to establish the importance of behaviours and attitudes of a new worker both at interview and at work. Please rate the attributes below on how important they are in your opinion.				
How important is it?		Very Important	Important	Neither important nor unimportant	Less Important	Not at All Important
1.	At work, a new worker needs to take the initiative.					
2.	At work, a new worker needs to be open-minded and willing to improve.					
3.	At work, a new worker needs to be punctual and adhere to break times.					
4.	At work, a new worker needs to be able to cope with feedback and criticism.					
5.	At work, it is important that a new worker asks question when they are unsure of something.					
6.	At work, it is important that a new worker is not afraid to admit uncertainty.					
7.	It is important that a new worker knows their own strengths and weaknesses.					
8.	It is important that a new worker can identify what they like or dislike about the work.					
9.	At an interview, the candidate must demonstrate that they can adapt to the requirements of the job.					
10.	At work, a new worker should not over-estimate their own ability.					
11.	At work, a new worker must understand the importance of personal protective equipment.					
12.	A new worker needs to be able to deal with physical demands of the work (e.g. noise, heights, heat, cold etc.).					
How important is it?		Very Important	Important	Neither important nor unimportant	Less Important	Not at All Important
13.	A new worker should have realistic understanding of the demands of the workplace.					
14.	A new worker must recognise and adapt to the values of the workplace.					
15.	A new worker needs to interact professionally with customers and co-workers.					
16.	A new worker must have sufficient spoken and written language skills to meet the demands of the job.					
17.	At an interview, the candidate should be able to identify unique selling points about themselves.					
18.	A new worker must have the essential digital skills (data entry, updating systems or spread-sheets)					
19.	At work, a new worker needs to identify any skill gaps they may have which could hinder performance.					
20.	At work, a new worker needs to understand quality systems and processes.					
21.	At an interview, the candidate needs to have a clear understanding of job related tasks, skill and knowledge.					
22.	At work, a new worker must complete required documentation in accordance with quality practices.					
23.	At work, a new worker should be a clear communicator and should contribute at meetings.					
24.	At work, a new worker must understand the repetitive nature of some work.					
25.	At an interview, the candidate needs to be able to portray themselves professionally to the employer.					
26.	At work, a new worker must display flexibility and "help out" when required.					
27.	At work, a new worker needs to understand the key performance indicators associated with the job.					
28.	At work, it is important that a new worker admits when they have made a mistake.					



29. Can you identify **any other attributes or attitudes** that a new worker should be able to demonstrate at work?

A.	At work, it is important that the new worker
B.	At work, it is important that the new worker
C.	At work, it is important that the new worker
D.	At work, it is important that the new worker
E.	At work, it is important that the new worker

30. Of the attributes 1 to 28 and including A to E, can you now indicate **the top three most important attributes** that a new worker must demonstrate in the workplace?

Please circle one on each line:

Top 1	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 A B C D E
Top 2	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 A B C D E
Top 3	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 A B C D E

Finally, do you have any other comments observations which might be important when introducing new workers into the workplace?

--

Thank you for taking the time to complete this questionnaire.