



Epävirallisen oppimisen arviointi ja dokumentointi – käytäntöjä ja työkaluja



OPAS parhaista käytännöistä, menetelmistä ja kehitetyistä työkaluista tuotantokouluissa ja nuorten työpajoilla Itävallassa, Ranskassa, Saksassa, Sloveniassa, Suomessa ja Tanskassa.



Tämän oppaan ovat laatineet Paving the Way -hankkeessa mukana olevien organisaatioiden edustajat. Hanketta hallinnoi Tanskan Tuotantokoulujen yhdistys PSF. Kaikki organisaatiot antavat lisätietoja oppaassa esittelemistään työkaluista ja menetelmistä. Julkaistu syksyllä 2017. Lisätietoja myös:

www.ipso.li/projects/paving-the-way



Berufsförderungsinstitut OÖ

BFI Oberösterreich

www.bfi-ooe.at

service@bfi-ooe.at



Bundesverband Productionsschulen e.V.

www.bv-produktionsschulen.de

info@bv-produktionsschulen.de



La réussite pro pour tous

Fédération Nationale des Ecoles de Production

www.ecoles-de-production.com

fnep@ecoles-de-production.com



OZARA d.o.o. storitveno in invalidsko podjetje

www.ozara.si

info@ozara.si



Produktionsskoleforeningen

www.psf.nu

psf@psf.nu



Valtakunnallinen Työpajayhdistys

www.tpy.fi

tyopajayhdistys@tpy.fi



Joensuun Nuorisoverstas ry

www.nuorisoverstas.fi

etunimi.sukunimi@nuorisoverstas.fi



Erasmus+

This project has been funded with the support from the European Commission. This publication [communication] reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use, which may be made of the information contained therein.

Assessment and Documentation of Non-formal Learning – Paving the way to formal education
(2015–2017) KA202-2015-004

Epävirallisen oppimisen arviointi ja dokumentointi – käytäntöjä ja työkaluja

SISÄLLYS

JOHDANTO	7
<i>Paving the Way</i> -hanke.....	7
Tämä opas	8
Epävirallinen oppiminen tuotantokouluissa ja työpajoilla	8
Elinikäinen oppiminen	9
Tekemällä oppiminen tuotantokouluissa ja työpajoilla.....	9
Osaamisen tunnistaminen, arviointi ja dokumentointi	10
Oppaan rakenne	11
ITÄVALTA	12
Itävallan viitekehys	12
<i>BFI koulutusjärjestelmässä</i>	<i>12</i>
<i>Itävaltalaiset tuotantokoulut</i>	<i>12</i>
BFI:n tuotantokoulu Steyrissä, Ylä-Itävallassa: dokumentointi ja arviointi.....	13
<i>Selektiivinen moduuli.....</i>	<i>14</i>
<i>Arviointi käytännön työn kautta, esimerkkinä puulusikan kaivertaminen</i>	<i>16</i>
<i>Osaamistaulu</i>	<i>16</i>
<i>Arviointikeskustelut</i>	<i>17</i>
<i>Ammatillinen suuntautuminen: tulevaisuuskartta ja työharjoittelu</i>	<i>17</i>
<i>”Kokien ja liikkuen” – kokemuksellinen pedagoginen menetelmä</i>	<i>19</i>
<i>Jatkodokumentointia.....</i>	<i>20</i>
<i>Osallistumistodistus</i>	<i>20</i>
<i>Keskeiset periaatteet ja käytännöt</i>	<i>21</i>
TANSKA	22
Tanskan viitekehys	22
<i>Tuotantokoulut ja osallistujat</i>	<i>22</i>
<i>Asemoituminen tanskalaiseen ammatillisen koulutuksen järjestelmään</i>	<i>22</i>
<i>Tanskalainen ammatillisen koulutuksen järjestelmä</i>	<i>23</i>
<i>Tuotantokoulut ja ammatillisen koulutuksen uudistus</i>	<i>23</i>
Tanskalaiset tuotantokoulut: dokumentointi ja arviointi	24
<i>Kurssisuunnitelma (Course Plan)</i>	<i>24</i>
<i>Opinto-ohjaus.....</i>	<i>26</i>

<i>Aiemmin opitun selventäminen (RKA)</i>	26
<i>Tutkakuvio (Spider Chart)</i>	28
<i>Portfolio</i>	28
<i>Osaamistaulu (Competence Board)</i>	29
<i>Osaamistodistus</i>	30
SUOMI	31
Suomen viitekehys	31
<i>Nuorten työpajat Suomen palvelujärjestelmässä</i>	31
<i>Työpajatoiminnan tilastoja</i>	32
<i>Valtakunnallinen työpajayhdistys TPY</i>	32
<i>Ammatillisen koulutuksen reformi</i>	33
Työpajat: dokumentointi ja arviointi	33
<i>Osaaminen kuvataan tutkintojen perusteiden käsitteillä</i>	34
<i>Valtakunnallinen oppimisympäristön tunnistamisraportti</i>	35
<i>Valtakunnallinen osaamistodistusmalli</i>	35
<i>OSSUt: avatut opetussuunnitelmat</i>	36
<i>Osaamiskarttapohja</i>	37
<i>Osaamisen tunnistamisen yleisyys</i>	37
<i>Käytännön haasteita osaamisen tunnistamisessa</i>	38
RANSKA	39
Ranskan viitekehys	39
<i>Osallistujat</i>	39
<i>Tulokset</i>	39
<i>Kumppanuudet</i>	39
<i>Miten käytännössä toimitaan</i>	40
<i>Tavoitteet</i>	40
<i>Tuotantokoulujen periaatteet</i>	40
<i>Ranskan koulutusjärjestelmä</i>	41
Ranskalaiset tuotantokoulut: dokumentointi ja arviointi	42
<i>Tiivistelmä</i>	42
<i>Johdanto</i>	42
<i>Referenssitaulukot (Reference tables)</i>	42

<i>Arviointi</i>	43
<i>Käyttäytyminen</i>	44
<i>Käytännön työharjoittelu (ammatillinen)</i>	44
<i>Esimerkkejä</i>	45
<i>Teoreettinen työharjoittelu</i>	47
SAKSA	48
Saksan viitekehys	48
<i>Tuotantokoulujen asemoituminen viralliseen koulutusjärjestelmään</i>	48
<i>Tuotantokoulut: kohderyhmät, tavoitteet ja rahoitus</i>	49
Tuotantokoulu BBW Leipzig: dokumentointi ja arviointi.....	50
<i>Tuotantokoulu BBW Leipzig</i>	50
<i>Aloitusvaihe</i>	50
<i>Haastattelu</i>	50
<i>Havainnot kokeilujakson aikana</i>	51
<i>Työllistymis- ja tutkintovaihe</i>	52
<i>Kehittymiskeskustelut ja opintojen suunnittelu</i>	52
<i>Osaamisen havainnot</i>	53
<i>Kirjallinen dokumentointi</i>	53
<i>Valmiussarviointi: Hamet 2 -testi</i>	54
<i>Loppuvaihe – Työharjoittelu</i>	54
<i>Osallistumistodistus</i>	55
<i>Pitkän ajan dokumentointi</i>	55
<i>Haastattelusta todistukseen</i>	56
SLOVENIA	57
Slovenian viitekehys	57
<i>Virallinen koulutusjärjestelmä</i>	57
<i>Epävirallinen opetus</i>	57
<i>Esimerkki: PUM – nuorten aikuisten oppimisprojekti: rento ja luova tapa oppia</i>	58
<i>Esimerkki: tuotantokoulu Sloveniassa</i>	58
OZARA: dokumentointi ja arviointi.....	59
<i>Työkalut ja menetelmät</i>	59
<i>Yksilöllinen kuntoutussuunnitelma</i>	60

Työkykyyn, osaaminen, työtavat ja ammatillinen kiinnostus	60
Arvioinnin lopputulos ja lopullinen raportointi	61
Työkyvyn ja työtehokkuuden seuraamistapoja vajaakuntoisen henkilön kohdalla	62
Arviointilomake osallistujan sosiaalisesta kuntoutusohjelmasta	63
YHTEENVETO.....	66
LIITTEET.....	69
Itävalta	69
Liite 1: Perustietojen kyselylomake	69
Liite 2: Arviointikeskustelulomake	73
Liite 3: Harjoittelun palautelomake.....	74
Tanska.....	75
Liite 4: Osallistujan kurssisuunnitelma (Course Plan)	75
Liite 5: RKA-malli.....	77
Liite 6: Osaamistaulu (Competence Board).....	79
Liite 7: Osaamistodistus	81
Suomi	85
Liite 8: Valtakunnallinen oppimisympäristön tunnistamisraportti (ote)	85
Liite 9: Valtakunnallinen osaamistodistusmalli (ote).....	86
Liite 10: Esimerkki OSSUsta: Autoala (ote)	86
Liite 11: Osaamiskartta (ote).....	87
Ranska.....	88
Liite 12: Referenssitaulut	88
Liite 13: Harjoittelun arviointi.....	90
Saksa	91
Liite 14: Havainnointilomake	91
Liite 15: Harjoittelun arviointilomake	92
Liite 16: Osallistumistodistus	93
Slovenia	94
Liite 17: Opinion tool	94
Liite 18: Evaluation form	96
Liite 19: Assessment tool.....	97

JOHDANTO

NEET-ryhmään kuuluvien nuorten määrä on Euroopassa hälyttävän korkea, ja massiivinen nuorisotyöttömyys on jäänyt pysyväksi ilmiöksi ympäri Euroopan. Koulutuksesta työmarkkinoille siirtyminen on muuttunut epävarmaksi. On selvää, että suuri määrä nuoria tarvitsee vaihtoehtoisia polkuja koulutukseen ja työelämään.

Paving the Way -hanke

Epävirallinen oppiminen ja siihen liittyvä ohjaus tarjoaa merkittäviä mahdollisuuksia rakentaa uusia polkuja koulutus- ja työmarkkinoille. Tuotantokoulut ja nuorten työpajat tuottavat tekemällä oppimiseen ja valmennukseen pohjautuvia palveluita. Niiden potentiaalia tulee hyödyntää nykyistä vahvemmin, sillä ne pystyvät vastaamaan hyvin nuorten kokonaisvaltaisiin tarpeisiin. Ilman vaihtoehtoisia reittejä Euroopassa tulee olemaan merkittävä määrä NEET-ryhmän nuoria, jotka ovat vaarassa jäädä pysyvästi työmarkkinoiden ulkopuolelle.

Erasmus+ *Paving the Way* -hankkeessa on todettu, että huomattava osa nuorista sekä tarvitsee yksilöllistä tukea omien kiinnostuksenkohteidensa löytämiseen ja arjen hallintansa vahvistamiseen että hyötyy tekemällä oppimisesta. *Paving the Way* -hankkeen tavoitteena on vahvistaa tekemällä oppimisen ja epävirallisen oppimisen asemaa sekä sitä kautta tukea nuorten mahdollisuuksia sijoittua koulutus- ja työmarkkinoille.

Yksi tapa vahvistaa epävirallisen oppimisen laatua ja asemaa on tunnistaa, arvioida ja dokumentoida kertynyttä osaamista, taitoja ja valmiuksia. *Paving the Way* -hanke kokoaa ja jakaa tietoa, miten eurooppalaisilla tuotantokouluilla ja nuorten työpajoilla toteutetaan osaamisen tunnistamista, arviointia ja dokumentointia.

Hankkeessa on mukana kuusi partneria Itävallasta, Ranskasta, Saksasta, Sloveniasta, Suomesta ja Tanskasta. Kaikki mukana olevat organisaatiot sijoittuvat epävirallisen oppimisen kentälle ja tarjoavat tai kehittävät koulutusjärjestelmän ja työmarkkinoiden ulkopuolelle jääneiden nuorten palveluja. Nämä nuoret eivät ole löytäneet omaa paikkaansa tai sopeutuneet perinteiseen koulutusjärjestelmään. Tuotantokoulujen ja työpajojen toiminta on kohdennettu erityisesti niille nuorille, jotka oppivat tekemällä ja tarvitsevat tukea vahvuuksiensa löytämiseen ja tulevaisuuden suunnitelmien tekoon.

Tämä opas

Tämä opas esittelee hyviä käytäntöjä, menetelmiä ja työkaluja tuotantokouluissa ja työpajoilla hankitun osaamisen tunnistamiseen, arviointiin ja dokumentointiin. Julkaisun on tarkoitus toimia ideoiden lähteenä ja tukea ammattilaisia, jotka työskentelevät epävirallisen oppimisen kentällä. Eriteltyjä työkaluja ja käytäntöjä voi soveltaa ja hyödyntää käytännön työssä ohjattaessa nuoria koulutukseen ja työmarkkinoille.

Kaikki *Paving the Way* -hankkeen partnerit ovat osallistuneet oppaan kirjoittamiseen omien kokemustensa pohjalta. Jokainen organisaatio on valottanut omia toimintatapojaan ja käytäntöjään ja osaamisen tunnistamisen arviointi- ja dokumentointityökaluja.

Tässä oppaassa kuvataan lyhyesti, miksi tekemällä oppimista arvioidaan ja dokumentoidaan ja mitkä ovat siitä saatavat hyödyt yksilön ja yhteiskunnan tasolla. Lisäksi oppaassa on tiivis esittely hankkeen partnereista ja heidän roolistaan osana oman maansa koulutusjärjestelmää.

Oppaassa esitelty osaamisen tunnistaminen, dokumentointi ja arviointi ei koske vain ammatillisia taitoja, vaan siihen kuuluvat myös sosiaaliset taidot ja yleiset työelämävalmiudet, sillä niiden tukeminen on olennainen osa tuotantokoulujen ja työpajojen palveluprosesseja.

Tämä opas esittelee hankkeessa mukana olevissa maissa hyödynnettyjä hyviä käytäntöjä ja työkaluja. Se tarjoaa esimerkkejä ja eräitä mahdollisia menetelmiä, kyse ei siis ole kattavasta esittelystä. Oppaan tarkoituksena on tehdä tekemällä oppiminen sekä tuotantokouluissa ja työpajoilla toteutettu osaamisen tunnistaminen näkyväksi. Tavoitteena on, että esiteltyjen dokumentoinnin ja arvioinnin käytänteiden hyödyntämisen avulla nuoria voidaan entistä vahvemmin tukea kohti koulutusta ja työelämää.

Epävirallinen oppiminen tuotantokouluissa ja työpajoilla

Tuotantokouluissa ja nuorten työpajoilla oppiminen pohjautuu sekä käytännön työhön, tuotteiden ja palveluiden valmistukseen, että valmennukseen. Oppiminen tapahtuu työyhteisössä, jossa teoria yhdistyy käytännön työhön ja ohjaukseen. Tuotantokoulut ja työpajat tarjoavat valmentautujille ohjausta ja valmennusta. Niiden oppimisympäristöt ovat siten tuettuja, ohjauksellisia ja yhteisöllisiä.

Paving the Way -hankkeen mukaan tarve hyödyntää käytännön työhön, tekemällä oppimiseen ja yksilölliseen valmennukseen perustuvia lähestymistapoja on kasvava. Hanke painottaa epävirallisen oppimisen tunnistamista ja asianmukaista tunnustamista osana koulutusjärjestelmää.

Epävirallinen oppiminen tapahtuu suunniteltujen oppimista tukevien toimintojen avulla. Siihen voi kuulua esimerkiksi erilaisia ammatillisia kursseja, opintonsa kesken jättäneille

tarjottavaa koulutusta tai yrityksissä toteutettavaa työharjoittelua¹. Epävirallinen oppiminen viittaa siis suunniteltuun, tavoitteelliseen ja kokonaisvaltaiseen oppimiseen.

Paving the Way -hankkeen partnereiden asemoituminen suhteessa omien maidensa koulutusjärjestelmiin vaihtelee. Osa organisaatioista toimii selkeästi osana epävirallisen oppimisen kenttää, osa asemoituu lähemmäs virallista koulutusjärjestelmää. Esimerkiksi jotkut partnerit toimivat täysin irrallaan ammatillisesta koulutuksesta, ja toisilla on puolestaan oikeus antaa virallisia ammatillisen koulutuksen todistuksia.

Osaamisen tunnistaminen, dokumentointi ja arviointi ovat keinoja, jotka vahvistavat oppimista ja motivoivat jatkamaan kohti lisäkoulutusta. Ne tukevat tuotantokoulujen ja työpajojen tavoitteita ohjata valmentautujat kohti koulutusta ja työelämää.

Elinikäinen oppiminen

Epävirallinen oppiminen ja sen dokumentointi liittyvät elinikäisen oppimisen käsitteeseen. Elinikäinen oppiminen voidaan määritellä seuraavasti: *”Elinikäisellä oppimisella tarkoitetaan kaikkea elämän aikana tapahtuvaa oppimista, jonka tarkoituksena on kehittää yksilön tietoja, taitoja ja kykyjä sekä edistää henkilökohtaisten toiveiden toteutumista, kohti aktiivista kansalaisuutta, sosiaalisia taitoja ja / tai työllistettävyyttä.”*² Euroopan komission Elinikäisen oppimisen muistiossa (2000) on todettu, että elinikäinen oppiminen tuo arjessa opitun ja epävirallisen oppimisen näkyväksi. Muistion mukaan on välttämätöntä monipuolistaa tapoja saavuttaa oppimista epävirallisen oppimisen ja arkioppimisen kautta. Elinikäinen oppiminen edistää tasa-arvoisesti työllistymistä ja aktiivista kansalaisuutta, ja siten vahvistaa kansalaisten osallisuutta. Nämä ovat olennaisia päämääriä myös tuotantokouluissa ja nuorten työpajoilla.

Tekemällä oppiminen tuotantokouluissa ja työpajoilla

Oppiminen tuotantokouluissa ja työpajoilla pohjautuu tekemällä oppimiseen ja kokemukselliseen oppimiseen sekä valmennukseen. Valmentautujat oppivat uusia tietoja, taitoja ja valmiuksia tekemällä konkreettisia työtehtäviä ja tunnistavat omia vahvuuksiaan saamansa palautteen avulla. Valmennusta tarjotaan ja tehtäviä mukautetaan ja räätälöidään yksilöllisten tarpeiden ja osaamisen sekä sen kasvamisen perusteella.

Osallistuminen ja kokemuksellisuus ovat olennaisia osia tekemällä oppimisessa: abstraktien käsitteiden ajattelemisen sijaan tekemällä oppiminen sisältää suoran yhteyden opittavaan taitoon. Tähän kuuluu teorian tai käsitteen vahvistaminen kokemuksen kautta. Oppimista ei voi erottaa kokemuksesta – oppimista tapahtuu, kun asiat yhdistyvät oppijan

¹ Council of European Union, “Council recommendations of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning”, Official Journal of the European Union (2012), accessed June 28th 2017, <http://bit.ly/NVvgP3>

² European Commission, “Proposal for a Council recommendation on the validation of non-formal and informal learning” Council of EU (2012) p. 3, accessed June 28th 2017, <http://bit.ly/2sg1ks>

elämymaailmaan. Reflektointi on myös tärkeää, sillä tekeminen ja reflektio ovat oppimisen ja tekemällä oppimisen ydinosia.³

Tekemällä oppimisessa ja kokemuksellisessa oppimisessa keskeisessä roolissa on keskustelu⁴. Tekemällä oppiminen viittaa oppijan kykyyn käyttää aikaisempia taitojaan ja kokemuksiaan oppiessaan uutta sekä sitä kautta kykyyn luoda uusia taitoja ja tietokokonaisuuksia. Tekemällä oppimisessa on mahdollisuus yrittää, kokeilla, tehdä virheitä, epäonnistua, kokeilla uudelleen ja saada välitöntä, rakentavaa ja motivoivaa palautetta. Tuotantokouluissa ja nuorten työpajoilla tapahtuva yksilöllinen ohjaus ja valmennus tukevat sekä yksilöllistä kasvua ja sosiaalista vahvistumista että ammatillisten osaamisen kertymistä.

Osaamisen tunnistaminen, arviointi ja dokumentointi

Tuotantokoulujen ja nuorten työpajojen valmentautujille on tärkeää, että heidän osaamisensa sekä sen arviointi ja arviointivaiheet tulevat näkyviksi. Käytännössä arviointidokumenttien tulee olla riittävän kattavia ja tarkkoja, muttei liian monimutkaisia. Dokumenttien tulee tukea valmentautujien itsetuntemuksen ja itsetunnon vahvistamista, sekä olla konkreettisesti apuna edettäessä koulutukseen ja työelämään.

Osaamisen tunnistamisen ja virallisen tunnustamisen kokonaisprosessiin voidaan viitata myös validoinnin käsitteellä. Validointi merkitsee mahdollisuutta saada oma osaaminen tunnistettua ja tunnustettua riippumatta siitä, miten tai missä oppiminen on tapahtunut. Kyse on osaaminen näkyväksi tekemisestä siten, että tunnistettua osaamista voidaan käyttää taitojen ja valmiuksien esittämiseen työnantajille tai hakea niiden avulla osaamisen tunnustamista virallisen koulutusjärjestelmän puolella.

Cedefopin (Euroopan ammatillisen koulutuksen kehittämiskeskus) mukaan yhteisymmärrystä löytyy elämäkokemuksen ja työn kautta hankittujen tietojen, taitojen ja valmiuksien näkyväksi tekemisestä. Ihmisten tulee pystyä osoittamaan, mitä he ovat oppineet, ja hyödyntämään sitä jatkokoulutuksessa.⁵

Epävirallisen oppimisen validoinnin vaikutukset voivat olla merkittäviä yksilöiden taitojen ja työvaatimusten yhdistämisessä: validointi voi vähentää syrjäytymistä parantamalla työttömien ja koulunsa keskeyttäneiden nuorten työllistymistä. Validoinnin katsotaan myös tukevan nuorten yksilöllistä kasvua vahvistamalla heidän itsetuntoaan ja motivaatiotaan.⁶

3 Bart P. Beaudin, "Experiential Learning: Theoretical Underpinnings", Colorado State University (1995), accessed June 28th 2017, <http://bit.ly/2tny54m>

4 John Ord, "John Dewey and Experiential Learning: Developing the theory of youth work" Youth & Policy, no. 108 (2012) p. 64, accessed June 28th 2017, <http://bit.ly/2tnwVWu>

5 Cedefop, "Validation of non-formal and informal learning", European Union, accessed June 28th 2017, <http://bit.ly/1wbw1F3>

6 ibid

Validoinnin voi nähdä merkitsevän myös siirtymistä opetuksesta oppimiseen, kurssikuvauksista valmiuksien vahvistumiseen ja oppimistuloksiin.⁷

Validointiprosessi antaa lisäksi työnantajille tarkkaa ja kohdennettua tietoa työnhakijan taidoista ja osaamisesta, mikä edistää työllistymistä ja lisäkoulutuksen suunnittelua. Se myös tukee koulutusmotivaatiota ja koulutukseen sijoittumista, nopeuttaa koulutusprosesseja ja vahvistaa koulutuksen läpäisyä.

Oppaan rakenne

Tämä opas rakentuu kuudesta luvusta, jotka *Paving the Way* -hankkeen partneriorganisaatiot Itävaltasta, Ranskasta, Saksasta, Sloveniasta, Suomesta ja Tanskasta ovat kirjoittaneet. Jokaisessa luvussa on kaksi osaa. Ensimmäinen osa esittelee partneriorganisaation kansallisen viitekehyksen, tuotantokoulujen tai nuorten työpajojen asemoitumisen suhteessa oman maansa palvelu- ja koulutusjärjestelmään. Toisessa osassa jokainen partneri esittelee valitsemansa organisaatiossa käytetyt osaamisen tunnistamisen, dokumentoinnin ja arvioinnin menetelmät ja työkalut. Nämä käytännöt ja työkalut muodostavat oppaan ytimen. Työkaluja konkretisoidaan liitteissä esimerkein. Lisää taustatietoa ja työkaluja löytyy International Production School Organisation www.ipso.li sivuilta.

⁷ NVL, "Validation and the value of competences: Road map 2018", Nordic Network for Adult Learning, accessed June 28th 2017, <http://bit.ly/2t0fQPq>

ITÄVALTA

Itävallan viitekehys

BFI koulutusjärjestelmässä

Berufsförderungsinstitut (BFI) on ammatillinen koulutusinstituutti Ylä-Itävallassa ja yksi kolmesta BBRZ-ryhmän (ammatillisen koulutuksen ja kuntoutuksen keskus) strategisista osastoista. BFI tuottaa erilaisia palveluja työhön palaamiseen, lisäkoulutukseen ja kuntoutukseen liittyen. BFI tarjoaa eritasoisia koulutuksia ja tutkintoja akateemiselle tasolle saakka. Instituutissa on myös erityisohjelmia, joiden toiminta liittyy joko sen hetkisiin työmarkkinatilanteisiin tai tiettyihin sosiaalisiin tarpeisiin. Tärkeää on koulutusten matala kynnys henkilöille, jotka haluavat löytää uuden väylän koulutukseen ja työllistymiseen.

BFI on pioneeritoimija kohderyhmäkeskeisissä opetusohjelmissa, jotka on suunnattu esimerkiksi maahanmuuttajille, NEET-nuorille ja nuorille, jotka eivät ole pärjänneet koulussa tai työelämässä. Perustaidot, kuten matematiikka, lukeminen ja kirjoittaminen muodostavat ammattikoulutuksen pohjan. Pää tavoitteena on tukea henkilöitä ammatillisten ja yhteiskunnallisten mahdollisuuksien hyödyntämiseen, keskittyen yksilöiden oppimistaitoihin ja henkilökohtaiseen kehitykseen.

Ns. osallistava ammatillinen koulutus on suunnattu nuorille, jotka tarvitsevat erityistä tukea opiskeluunsa. Koulutus kestää kaksi vuotta ja se jakaantuu teorian ja käytännön oppimiseen. Intensiivistä pohjakoulutusta ja henkilökohtaista valmennusta seuraa osa-aikainen oppisopimusopiskelu. Toiset osallistujista pääsevät työmarkkinoille ja osa jatkaa oppisopimuskoulutukseen ammatillisen koulutuksen puolelle.

Itävaltalaiset tuotantokoulut

Tuotantokoulut asemoituvat koulutusjärjestelmän ja ammatillisen koulutuksen välimaastossa epävirallisen oppimisen alueelle⁸. Tuotantokouluissa sekä tuotanto että valmennus ovat yhtä tärkeitä ja toimivat interaktiivisesti.

Ylä-Itävallassa tuotantokoulut perustettiin 1990-luvun lopulla vastauksena kasvavaan nuorisotyöttömyyteen. Vuonna 2010 Itävallassa oli 16 tuotantokoulua, jotka pohjautuivat tanskalaiseen malliin. Tämän konseptin toteutus on keskittynyt Ylä-Itävaltaan. Vuodesta 2013 lähtien sosiaalipalveluvirasto on ohjannut tuotantokoulujen perustamista ja toimintaa maanlaajuisesti. Nämä tuotantokoulut ovat erillään virallisesta koulujärjestelmästä, perustuvat tekemällä oppimiselle ja toimivat matalan kynnyksen projekteina aikuistuville nuorille. Tuotantokouluissa valmentautujat keskittyvät parantamaan taitojaan matematiikassa, saksan kielessä ja tietotekniikkataidoissa sekä yleisissä työelämätaidoissa⁹.

⁸ "The Austrian Educational System", Euroguidance Austria, accessed June 26th 2017, <http://www.bildungssystem.at/en/>

⁹ Bergmann, Nadja and Schelepa Susanne, "Bestandsaufnahme der österreichischen Produktionsschulen", L&R Sozialforschung (2011), accessed June 26th 2017, <http://bit.ly/2tM5P8e>

Tuotantokoulujen tarjoamat ammatillisen koulutuksen sisällöt ovat ensimmäiset askeleet monelle NEET-nuorelle kohti koulutusta ja työssä oppimista. Valmentautujat ovat 15–25-vuotiaita, ja suurin osa on alle 19-vuotiaita. Sukupuolijakauma on tasainen ja noin 60 % nuorista on maahanmuuttajataustaisia. Joka viides valmentautuja ei ole valmistunut ammatillisesta koulutuksesta ja on köyhyysriskissä. Tuotantokoulujen keskeinen tavoite on motivoida valmentautujia osallistumaan ammatilliseen koulutukseen ja sijoittumaan työmarkkinoille. Olennainen tavoite on myös antaa nuorille tunne, että heitä arvostetaan ja sitä kautta nostaa heidän itsetuntoaan. Tuotantokoulut sijoittuvat siis koulutuksen, ohjauksen ja valmennuksen välimaastoon.

Tuotantokouluun tullaan työvoimapalvelujen kautta. Kun nuori on rekisteröitynyt työvoimapalveluihin hän voi asiantuntijan kanssa käydyn konsultoinnin perusteella hän voi päästä kahden viikon kokeilujaksolle tuotantokouluun. Jos nuoren ja tuotantokoulun odotukset kohtaavat, varsinainen koulutus alkaa. Prosessi dokumentoidaan ja nuoren läsnäolot tuotantokoulussa kirjataan ylös. Työvoimapalvelut maksavat nuorelle läsnäolojen perusteella työttömyysturvaa.

Tuotantokoulun henkilöstöön kuuluu johtaja, pedagogisia työntekijöitä ja työpajaohjaajia. Johtaja on vastuussa tiimistä, ylläpitää viestintää ja on yhteydessä asiakkaisiin. Ohjaajilla on ammatillista kokemusta ja pedagogisia taitoja opettaa valmentautujia eri aineissa ja motivoida heitä saavuttamaan tavoitteensa. Tuotantokoulujen työpajat eroavat toisistaan ja vastaavat paikallisiin tarpeisiin. Työpajoilla tehdään puu-, metalli-, toimisto-, sisustus-, tekniikka-, tekstiili-, keramiikka-, koru-, video-, puutarha- ja muita luovien alojen työtehtäviä. Tarkoituksena on, että valmentautujat saavat kokemusta työstä ja positiivista palautetta toiminnastaan tekemällä asiakastöitä. Pedagogisten työntekijöiden tehtävänä on olla yhteydessä valmentautujiin, tarjota yksilövalmennusta ja tukea heidän yksilöllistä kehittymisprosessiaan tuotantokoulujaksolla. Pedagogit pitävät yhteyttä työpajaohjaajiin ja keskustelevat kunkin valmentautujan kehityksestä. Yhdessä he sopivat tavoista päästä tavoitteisiin kyseisen valmentautujan kohdalla. Ratkaisut ovat yksilöllisiä. Esimerkiksi joillekin valmentautujille on tarpeellista vakauttaa elämätilannetta mm. päihdemenneisyyden jälkeen ja oppia arjentaitoja, kun taas toiset tarvitsevat apua saadakseen töitä ja aloittaakseen ammatillisen koulutuksen¹⁰.

BFI:n tuotantokoulu Steyrissä, Ylä-Itävallassa: dokumentointi ja arviointi

Steyrin tuotantokoulussa valmentautujat voivat valita puu-, metalli-, keittiö- tai tietotekniikka-/toimistotyöpajoista. Näillä työpajoilla opitaan työelämätaitoja ja -valmiuksia. Lisäksi jokainen valmentautuja saa tuotantokoulujakson aikana valmennusta ammatilliseen

¹⁰ Anita Platzer (BFI OÖ.), Hermann Theußl (FAB), Andreas Schicker (JaW): Quality Standards of Austrian Production Schools (2012)

suuntautumisensa. Dokumentointiprosessia valotetaan seuraavassa käyttämällä esimerkkinä erästä nuorta Steyrin tuotantokoulusta. Tämä prosessi on esimerkkitapaus, eikä sitä voi soveltaa suoraan toiseen tuotantokouluun Itävallassa. Kun työvoimapalvelut valitsevat valmentautujia, nuoren pitää täyttää tietyt vaatimukset saadakseen tuotantokoulupaikan. Nuoren täytyy olla:

- Työtön työnhakija työvoimapalveluissa
- 15–25-vuotias
- Jättänyt kesken koulutuksen ja/tai oppisopimuskoulutuksen ja/tai
- Sosiaalisesti huono-osainen ja/tai
- Kehityskriisissä ja/tai
- hänellä on kielellisiä haasteita.



Periaatteena on, että nuoren tarpeet ovat valmentautujan yksilöllisen oppimiskehityksen pohjana. Tuotantokoulun tavoite on ”liittää nuori työmarkkinoille”. Nuori, voimavaroineen ja vahvuuksineen on tuotantokoulussa tapahtuvan oppimisen ja kehitysprosessin keskiössä.

Valmennuksen ensimmäisenä askeleena on psykososiaalisen vakauden tukeminen. Tutkinnon saamisen ja työmarkkinoille sijoittumisen edellytyksiä ovat yksilön ongelmanratkaisutaidot ja voimaantuminen. Kohderyhmän keskeisenä ongelmana on heikko itsetunto ja opiskelumotivaatio, mikä johtuu usein negatiivisista koulu- ja työkokemuksista. Seuraavana askeleena on oppimistaitojen vahvistaminen. Sosiaaliset taidot ja käytännön työelämätaidot ovat edellytys siirryttäessä työmarkkinoille. Kolmas askel on ammatillinen integraatio: sijoittuminen työmarkkinoille ja koulutukseen.

Selektiivinen moduuli

Kun nuori aloittaa tuotantokoulussa, hän saa kattavan informaatiopaketin opetustarjonnasta ja opiskelumahdollisuuksista tuotantokoulussa. Näihin perustuen nuori luo omat tavoitteensa ja pohtii omaa motivaatiotaan ja haluaan ottaa vastuuta. Tämän jälkeen nuori hyväksyy sopimuksen ja sen, mitä tuotantokoulun toimintaan osallistuminen merkitsee:

”Oppiminen ja työskentely aktiivisesti neljällä työpajalla (puu, metalli, keittiö/tarjoilu ja tietotekniikka/toimisto) tavoitteena

- Yksilöllinen kasvu osallistumalla tuotannolliseen työhön ja tekemällä oppimiseen päivittäin
- Vahvistaa positiivista asennetta työtä kohti
- Saada käytännön työtaitoja
- Tunnistaa omia voimavaroja
- Saavuttaa avaintaitoja
- Vahvistaa yhteiskunnallisia, kulttuurisia ja yhteisöllisiä taitoja

Epävirallisen oppimisen arviointi ja dokumentointi – käytäntöjä ja työkaluja

- Kehittää ammatillista näkökulmaa”

Ensimmäisten kahden viikon ajan valmentautuja osallistuu selektiiviseen moduuliin kokeillakseen työpajoja ja valitakseen mieleisen työpaikkansa seuraavalle jaksolle, puoleksi vuodeksi tai vuodeksi. Lisäksi pedagogit ja työpajaohjaajat tutustuvat nuoreen ja saavat selville, soveltuuko nuori kohderyhmään vai ei (vielä). Selektiivisessä moduulissa käytetään seuraavia menetelmiä:

Henkilökohtaisen tiedon kerääminen kyselylomakkeilla (Liite 1): henkilökohtaiset tiedot, sosiaalinen tilanne, koulu- ja työura, terveydentila sekä taloustilanne. Tuotantokoulut käyttävät elVISTo-nimistä tietokoneohjelmaa keräämään valmentautujien taustatiedot.

Ryhmäharjoitteita, esimerkiksi:



“Fröbelturm” – ryhmä- ja yhteistyöharjoite, johon sisältyy myös kärsivällisyyden ja hienomotoristen taitojen tukemusta; jokaisella valmentautujalla on käsissään köysi ja yhdessä muiden kanssa, he yrittävät pinota puupalikoita, vaihtoehtoisesti ryhmässä on näkeviä ja ei-näkeviä tai puhuvia ja ei-puhuvia valmentautujia; Tai täyttämällä henkilökohtainen profiili tutustuen toisiin ihmisiin ja antamalla tietoa

heidän suosikkielokuvistaan, -ruuistaan, -elämistään, jne.

- Pedagogit ja ohjaajat seuraavat asennoitumista työhön ja ammatillisia taitoja sekä motivaatioita ja sosiaalisia taitoja
- Yksilölliset haastattelut pedagogin ja valmentautujan välillä, suosituksia:
 - o Toivottaa tervetulleeksi, kertoo selkeästi keskustelun aiheen, painottaa tuttavallisuutta, analysoi tilannetta, täsmentää ongelmia ja ongelman ratkaisuja, muodostaa tavoitteita, tekee yhteenvetoa keskustelusta ja tavoitteista, antaa mahdollisuuden itsereflektioon ja hyvästelee lähtiessä.
- Työpajaohjaajien palautteen antamisen ohjeet:
 - o Ohjaaja: palaute on arvostavaa, kuvailevaa, käytännönläheistä, selkeää, uutta tietoa antavaa, tuo esille myönteisiä seikkoja, esittää kritiikin rakentavasti, tulevaisuuteen tähtäävää, tavoitteita asettava
 - o Valmentautuja: kuuntelee, ei selittele tai puolustaudu, reflektoi tietoa ja kiittää palautteesta.

Arviointi käytännön työn kautta, esimerkkinä puulusikan kaivertaminen

Ensimmäisen aloitusmoduulin ja pedagogin haastattelun jälkeen valmentautuja otetaan mukaan työpajalle, esimerkiksi puupajalle. Valmentautuja allekirjoittaa sopimuksen, missä hän sitoutuu ja hyväksyy noudattamaan sääntöjä. Sopimuksen tarkoitus on, mm. motivoida ja sitouttaa yhteistyöhön.

”Turvallinen työskentely työpajalla” -esite kertoo yleiset ohjeet, koskien mm. työkalujen ja vaarallisten välineiden käyttöä, hygieniasääntöjä ja tietokoneergonomiaa sekä hätäensiapua ja tulityöohjeita työpaikalla. Valmentautuja saa tarpeellisen ohjeistuksen ja hyväksyy sopimuksen allekirjoittamalla.



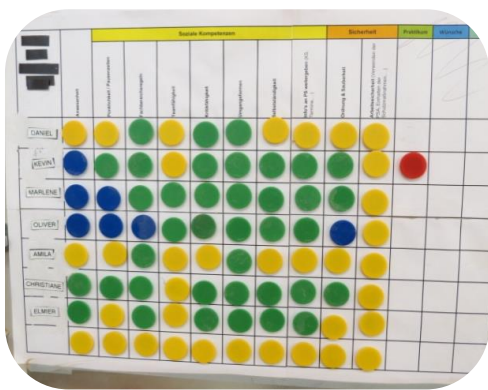
Valmentautujan ensimmäinen tehtävä puupajalla on puisen lusikan kaivertaminen. Koko arviointiprosessia luonnehtii havainnollistaminen, toistaminen, itsereflektio ja uudelleen toistaminen.

Tuotantokoulun keskeisenä ajatuksena on, että valmentautujan taitoja ja voimavaroja tuetaan yksilöllisesti. Ohjaaja arvioi valmentautujan teknistä, sosiaalista ja henkilökohtaista kehitystä. Kyse on intensiivisestä tuesta nuorten elämään, heidän henkilökohtaisiin kehittämisprosesseihinsa ja tulevaisuuden suunnitelmiinsa.

Osaamistaulu

Valmentautujalle laaditaan tuotantokoulussa yksilöllinen koulutussuunnitelma. Tällöin suunnitellaan yksilöllinen ja tavoitteellinen oppimisprosessi valitulla suuntautumisalalla ja käytännön etenemisaskelilla. Valmentautujan taitojen kertymistä tuotantokoulussa dokumentoidaan jatkuvasti. Tässä hyödynnetään *osaamistaulua* (Competence Board). Se pohjautuu tanskalaiseen malliin, joka on muokattu Steyrin tuotantokouluun sopivaksi. Siitä näkee niin ammatilliset, sosiaaliset kuin ja henkilökohtaiset ja arjenhallintaan liittyvät taidot. Taulu auttaa nuorta huomaamaan vahvuuksiaan ja taitojaan, käyttämään niitä ammattitaitojen ja koulutuksen sekä lisäopintojen hankkimiseen ¹¹.

¹¹ Cf: The Danish Production Schools: Documentation and assessment: Competence Boards, p 32.



Valmentautujien taitoja tarkistetaan säännöllisesti ja osaamista ja taitoja kuvaavia erivärisiä magneetteja muutetaan tarvittaessa. Esimerkiksi ohjaaja voi muuttaa "on ajoissa" magneetin keltaisesta vihreäksi. Yhteisissä ohjaajan ja pedagogin keskusteluissa, valmentautuja voi esimerkiksi kertoa, että hän on herännyt aikaisemmin, ottanut aikaisemman bussin ja on tullut ajoissa työpajalle. Pedagogi huomioi tämän käytöksen ja vahvistaa sen. Tällä tavoin taidot käydään läpi ja päivitetään.

Vaihtoehtoisesti valmentautuja voi vaatia magneetin värin vaihtamista. Jos valmentautuja uskoo, että on saanut tarvittavat taidot esimerkiksi uuden sahan kanssa: valmentautuja näyttää osaamisensa. Ohjaaja hyväksyy uuden taidon ja muuttaa magneetin toisen väriin. Pedagogi huomioi tämän ja dokumentoi tapahtuman kirjatakseen sen nuoren tietoihin.

Arviointikeskustelut

Jokaisena keskiviikkona valmentautujien töiden jälkeen käydään arviointikeskustelu eli niin sanottu "participants talk" (Liite 2), jossa ohjaaja ja pedagogi keskustelevalle ja dokumentoivat valmentautujien kehitystä. Työpajat, johon nuori osallistuu, vuorottelevat viikoittain. Valmentautujan ammatillinen ja henkilökohtainen kehitys tuotantokoulussa käydään läpi neljän viikon välein.

Vastaava ohjaaja/vastuuohjaaja voi pyytää työpajansa valmentautujilta heidän itsearviointiaan. Siinä kartoitetaan kognitiivista, sosiaalista ja teknistä osaamista. Itsearviointiin vastataan asteikolla 1 – erittäin hyvä, 5 – hylätty. Tulokset muodostavat pohjan arviointikeskustelulle ja niitä verrataan ohjaajan ja pedagogin arviointiin. Arviointikeskustelun kautta työharjoitteluvalmentaja saa tietoa valmentautujan tilanteesta ja tavoitteista. Tällöin hän voi etsiä sopivia työharjoittelupaikkoja ja antaa palautetta työharjoittelujen sujumisesta kollegoilleen. Samoin selektiivisen moduulin pedagogi voi vaihtaa tietoja esimerkiksi nuoren perhe- tai rahatilanteesta.

Tämän tehokkaan, hyvin verkostoituneen ohjaajatiimin tiedonvaihdoilla nuoria voidaan tukea tavoitteellisesti, yksilöllisesti ja kokonaisvaltaisesti. Arviointikeskustelua seuraavana päivänä käydään keskustelu valmentautujan, ohjaajan ja pedagogin välillä. Siinä keskustellaan edellisten viikkojen tilanteesta ja määritellään seuraavia askeleita tavoitteiden saavuttamiseksi. Tavoitteena on myös saada palautetta ohjaajatiimiltä.

Ammatillinen suuntautuminen: tulevaisuuskartta ja työharjoittelu

Tuotantokoulun jokaiseen oppimisalueeseen sisältyy ammatillisen suuntautuminen. Jakson lopuksi valmentautujan tulisi löytää itselleen sopiva ammatti- tai koulutusala. Tuotantokoulujaksolla ja sitä seuraavassa työharjoittelussa onkin tarjolla ammatinvalinnanohjausta ja intensiivistä koulutus- ja työnhakutukea. Tavoitteena on

Epävirallisen oppimisen arviointi ja dokumentointi – käytäntöjä ja työkaluja

yhdistää valmentautujan näkemys kiinnostuksenkohteistaan ja ammatillisesta profiilistaan työmarkkinoiden realiteetteihin. Ammatillisen suuntautumisen prosessin alkuvaiheessa valmentautujalle esitellään *tulevaisuuskartta*¹². Se sisältää tehtäväkirjan ja tehtäviä liittyen taitoihin, kiinnostuksenkohteisiin ja tulevaisuuden suunnitelmiin. Sen avulla valmentautuja selkiyttää kuvaa omista vahvuuksistaan, taidoistaan ja mahdollisuuksistaan. Lisäksi nuoren toivealan vaatimuksia verrataan valmentautujan ammatillisiin ja sosiaalisiin taitoihin. Tämän vahvuusanalyysin jälkeen valmentautuja saa apua ansioluettelon kirjoittamiseen ja hakemuksen tekemiseen. Jos valmentautuja tarvitsee tukea, käytetään apuna joko ohjaajaa tai vertaisoppimista. Tämä tarkoittaa, että valmentautuja, joka on jo kirjoittanut hakemuksen, voi auttaa toista valmentautujaa.

Ammatillisen suuntautumisvaiheen aikana valmentautuja tai ohjaaja ottaa yhteyttä työharjoitteluyritykseen työhaastattelua varten. Ohjaaja on usein mukana haastattelussa, sillä hän voi kuvata tuotantokoulun tarkoitusta ja taustaa. Lisäksi ohjaajan läsnäolo voi helpottaa valmentautujan hermostuneisuutta.

Ensimmäinen vaihe työharjoittelussa on usein nelipäiväinen, maanantaista torstaihin. Tällöin yrityksen työnjohdolla ja työntekijöillä on tarpeeksi aikaa arvioida valmentautujan työsuoritusta ja valmentautuja saa ensimmäisen kosketuksen työpaikkaan. Perjantaina valmentautuja ja ohjaaja keskustelevat kokemuksista. Työnjohtaja antaa palautetta kyselylomakkeen avulla koe-työharjoittelusta. Seuraaviin kysymyksiin annetaan vastaukset asteikolla 1 – erittäin hyvä, 5 – ei tyydyttävä (Liite 3):

- Täsmällisyys, sairauspoissaolojen ilmoittaminen
- Kiinnostus työhön
- Oppimistaidot, määrätietoisuus, kyvyt
- Itseluottamus, aloitekyky
- Kestävyys, sitkeys
- Keskittymiskyky
- Kyky toimia yhteistyössä, ottaa yhteyttä muihin
- Motivaatio
- Sosiaaliset taidot esimiehen, kollegoiden ja asiakkaiden kanssa

Lisäksi palautteessa on kysymyksiä valmentautujan soveltuvuudesta työhön, vahvuuksista ja heikkouksista sekä muista mahdollisista erityisistä seikoista. Jos molemmat, yritys ja nuori, ovat yhtä mieltä, sovitaan pidempi työharjoittelu. Kun valmentautuja on työharjoittelussa, ohjaaja pitää yhteyttä yritykseen, jotta etukäteen säädetyt tavoitteet toteutuisivat. Valmentautujalla on mahdollisuus reflektioon ennen työharjoittelua ja sen jälkeen. Omaa näkemystä verrataan työnantajan arvioon. Ohjaaja lisää kaikki arvioinnit,

¹² „My future - Schritt für Schritt zum Wunschberuf“, AK Oberösterreich, accessed June 26th 2017, <http://bit.ly/2tcS2uo>

haastattelut ja tulokset koulun tietokantoihin ja järjestää tarvittavat lisäaskeleet työharjoittelun ja ammatillisen koulutuksen välillä.

“Kokien ja liikkuen” – kokemuksellinen pedagoginen menetelmä

Tuotantokoulu Steyr tarjoaa kokemuksellisia pedagogisia harjoituksia kerran kuukaudessa. Harjoitukset kestävät puoli päivää, ja ohjaajat valitsevat pelit konsultoiden pedagogeja. Ensimmäisellä kerralla suunnistetaan yhdessä, jolloin tavoitteena on helpottaa tuotantokoululle saapumista ja ryhmäyttää nuoret. Seuraavilla kerroilla aktiviteetteihin liittyy tiimin rakentamista, yhteistyötä, kommunikaatioita ja konfliktin ratkaisemista yhdessä.



Peli ”sokea tuhatjalkainen” vahvistaa itsetuntemusta ja vastuunottamista. Pelin idea on, että ensimmäisen henkilön silmät on sidottu ja hän johtaa ryhmää jonossa. Lisäksi pelaajat voivat olla paljain jaloin, jolloin he käyttävät useampia aisteja. Käytöksen havainnointi eri tilanteissa on hyvä menetelmä mitata sosiaalisia taitoja. Vertaamalla ohjaajien ja pedagogien tekemiä havaintoja voidaan tehdä luotettavia johtopäätöksiä.

Itsearviointi- ja muiden arviointilomakkeiden täyttäminen ennen ja jälkeen koulutuksen valottaa nuoren taitoja ja voimavaroja¹³.

Jokainen ulkoaktiviteetti ja pedagoginen menetelmä on tärkeää valmistella huolellisesti laatutavoitteita käyttäen. Yksi yleinen työkalu on *SMART-malli*¹⁴:

S – SPECIFIC	What exactly do you want to achieve? What learning do you want to see?
M – MEASURABLE	How will you know it has been achieved? What can you measure or observe?
A – ACHIEVABLE	Given what you know about the people involved, how likely is that they can achieve this in the time available and with the resources available?
R – REALISTIC	How realistic is this objective? What other influences and circumstances might affect the likelihood of success?

¹³ “My future - Schritt für Schritt zum Wunschberuf”, AK Oberösterreich, accessed June 26th 2017, <http://bit.ly/2tcS2uo>

¹⁴ Jonathan Bowyer, Tools for Learning: How to create and develop, SALTO-YOUTH (EuroMed Resource Centre 2012), accessed June 26th 2017, <http://bit.ly/2sdnt2Z>

T – TIMED

What are the timescales? When do you want to start? When do you want to finish? What other factors will affect the timing?

Sosiaalisia taitoja voidaan myös arvioida, mitata ja dokumentoida käyttämällä KODE¹⁵ tai Keystart2work¹⁶ -malleja.

Jatkodokumentointia

Tuotantokoulun pedagogit kirjaavat tietokantaan valmentautujien arvioinnin ja työharjoittelusta saadun palautteen, kaikki oleelliset tapahtumat ja henkilökohtaiset kehitysaskeleet. Näihin voi kuulua:

- Tiimihenkinen käytös ulkoaktiviteeteissa: esimerkkiharjoituksena kananmunakatapultti, jossa ryhmän tehtävä on tehdä kone, jonka avulla kananmunan voi tiputtaa maahan rikkomatta sitä. Jokainen valmentautuja pohtii, missä roolissa he voisivat olla laitteessa: rattina, ohjaamassa muita, jarruna tai esimerkiksi turvavyönä, koska olisi vastuussa kananmunan turvallisuudesta, jne. Ohjaajat ja pedagogit ovat kiinnostuneita valmentautujien välisestä kanssakäymisestä.
- Opiskelu pienryhmissä: jokainen valmentautuja saa mahdollisuuden ottaa osaa yleisten aineiden tunneille, kuten matematiikka, saksa, maantieto, kansalaistaito. Testeillä osoitetaan oppimiskehitystä.
- Pienryhmätoiminta tarjoaa myös mahdollisuuden projekteihin kuten demokratiatunnit, taloustaito ja esim. vierailut näyttelyihin.

Dokumentointi ja arviointi eivät liity vain valmentautujan kehityksen kuvaamiseen, vaan dokumentoinnilla taataan myös etuuksien / palkan saaminen. Pedagogit kirjaavat valmentautujien läsnäolot päivittäin, ja joka kuun lopussa työvoimahallinto maksaa niiden perusteella etuudet / palkan. Työvoimahallinto vaatii myös ”viikoittaiset työraportit”. Valmentautujat kirjoittavat ylös jokaisen työpäivän jälkeen, mitä he ovat tehneet sinä päivänä ja ohjaajat allekirjoittavat työpäiväkirjat. Tällä tavalla tuetaan reflektointia ja jatkotavoitteiden asettamista.

Osallistumistodistus

Tuotantokoulujakson päättyessä jokainen valmentautuja saa osallistumistodistuksen, johon sisältyy kirjaukset kaikista hyväksytyistä tehtävistä, saaduista taidoista ja valmiuksista. Jakson lopussa pidetään yhteiset päättäjäiset, jolloin ohjaajat, pedagogit ja valmentautujat kokoontuvat ja valmentautujat saavat todistukset, onnittelukortit ja muistitikut, jossa ovat kaikki heidän työhönsä liittyvät dokumentit ja raportoinnit.

¹⁵ ”KODE – KompetenzAtlas”, Competenzia, accessed June 26th 2017, <http://bit.ly/2tMkVL8>

¹⁶ ”KeyStart2Work”, Erasmus+, accessed June 26th 2017, <http://training.keystart2work.eu/en/>

Keskeiset periaatteet ja käytännöt

Havainnointi ja palaute ovat tärkeimpiä työkaluja Steyrnin tuotantokoulun arvioinnissa. Seuraamalla nuorta, kun hän yrittää kaivertaa lusikkaa ensimmäistä kertaa, ohjaaja saa käsityksen hänen yksilöllisestä kehitystasostaan. Tehtävää harjoitellaan, kunnes lusikka on valmis: kuinka pitkään siinä menee, riippuu valmentautujan taidoista. Taidokas valmentautuja voi saada sen valmiiksi jo ensimmäisellä ohjauskerralla. Tässä prosessissa valmentautuja oppii ottamaan vastuuta, ja samalla nuoren omaa ja ulkoista arviointia voidaan verrata.

Toinen tärkeä työkalu on läheinen yhteistyö pedagogien ja ohjaajien välillä. Valmentautuja taitoineen, voimavaroineen ja osaamisineen, on aina huomion keskellä. Kaikki työntekijät toimivat tämän tuotantokouluperiaatteen mukaisesti. Valmentautujan kaikki yksilöllinen ja ammatillinen kehitys huomioidaan ja havainnot jaetaan myös ohjaajien ja pedagogien kesken. Ohjaajat ja pedagogit huomioivat valmentautujan käytöksen ja heidän työsuorituksensa, kirjaavat ylös ja jakavat tietoa kollegoidensa kanssa, antavat palautetta valmentautujalle ja muodostavat yhdessä valmentautujan kanssa tämän pohjalta seuraavat tulevaisuuteen suuntaavat tavoitteet.

TANSKA

Tanskan viitekehys

Tuotantokoulut ja osallistujat

Tuotantokoulujen päätavoite on pysynyt samana toiminnan alkuvaiheista saakka: tarjota työvaltainen oppimisympäristö, joka tukee nuoria pääsemään koulutukseen ja valmistumaan opinnoista sekä tai sijoittumaan työmarkkinoille. Keskeinen pedagoginen keino näiden tavoitteiden saavuttamiseksi on oppia tuottamalla oikeita tavaroita ja palveluita oikeille asiakkaille ammatillisilla työpajoilla ja työyhteisöissä.

Tällä hetkellä (2017) Tanskassa on 81 tuotantokoulua, joiden tarjoamat koulutukselliset palvelut ja koko (40 osallistujasta 200 osallistujaan) vaihtelevat. Tuotantokouluissa on keskimäärin yksi ohjaaja 10–12 valmentautujaa kohti. Vuosittain toimintaan osallistuu 15 000 nuorta. Nuori voi olla tuotantokoulussa enimmillään vuoden verran, mutta keskimääräinen jakson pituus on noin 6 kk. Nuoret saavat palkkaa tuotantokoulussa opiskelusta¹⁷, mutta poissaolot vähennetään palkasta.

Vaatimukset tuotantokouluun pääsemiseksi:

- 1) 10 vuoden oppivelvollisuus suoritettu
- 2) Ei toisen asteen tutkintoa
- 3) Kuuluu nuorisotoimen määrittelemään kohderyhmään
- 4) Alle 25-vuotias tuotantokoulun alkaessa.

Vuonna 2013 57 % tuotantokoulujen osallistujista siirtyi jaksonsa jälkeen koulutukseen, 7 % työllistyi, ja loput jatkoivat muihin aktiviteetteihin tai jäivät työttömäksi.

Asemoituminen tanskalaiseen ammatillisen koulutuksen järjestelmään

Ensimmäiset tuotantokouluprojektit käynnistettiin 1970-luvulla. Tuotantokoulut saivat oman lakinsa vuonna 1985 ja edustavat itsenäistä koulutusmuotoa. Rahoitus on tullut vuodesta 1996 lähtien pääasiassa valtiolta.

1970-luvulta lähtien tuotantokouluihin on kohdistunut entistä tiukempia lainsäädännöllisiä vaateita, joiden myötä tuotantokoulut ovat asemoituneet lähemmäs virallista koulutusjärjestelmää. Laissa todetaan, että "Tuotantokoulujen tulee tarjota sellaisia palveluita, jotka kasvattavat osaamista, joka tukee koulutukseen sijoittumista, erityisesti ammatilliseen koulutukseen." Vuodesta 2007 lähtien koulut ovat joutuneet allekirjoittamaan yhteistyösopimuksia alueella toimivien ammatillisten oppilaitosten kanssa tarjotakseen valmentautujille 'yhteisiä kursseja' yhteistyössä paikallisten oppilaitosten kanssa.

¹⁷ Salary per week: Participants under 18: 350 DKK, over 18 and living with parent(s): 350 DKK, over 18 and living on their own: 1250 DKK

Tanskalainen ammatillisen koulutuksen järjestelmä

Tanskalainen ammatillisen koulutuksen järjestelmä on ns. duaalimalli, jossa koulussa suoritettavat jaksot ja yrityksissä suoritettavat työharjoittelut vuorottelevat. Tämä periaate takaa, että opiskelijat saavat työmarkkinoilla tarvittavia taitoja. Ongelmana on riittävien harjoittelupaikkojen löytäminen. Oppilaan vastuulla on etsiä harjoittelupaikka, vaikkakin oppilaitokset voivat tarvittaessa auttaa. Monet yritykset eivät kuitenkaan ota työharjoittelijoita tai oppisopimusopiskelijoita taloudellisista syistä¹⁸. Kun tarkastellaan nuorten ammatillisen koulutuksen lopettamissyitä, yksi syistä on, että he eivät löytäneet työharjoittelupaikkaa.

Vuonna 2015 toteutettiin koulutusjärjestelmän uudistus. Pää tavoitteena oli vähentää koulutuksen keskeyttäneiden määrää, nostaa standardeja ja tehdä opiskelusta houkuttelevampaa laajemmille kohderyhmille. Ensimmäistä kertaa laadittiin erityiset pääsyyvaatimukset. Tämä tarkoittaa sitä, että nuoret, jotka haluavat aloittaa ammatillisen koulutuksen, tarvitsevat hyväksytyt arvosanat tanskan kielessä ja matematiikassa.

Tuotantokoulut ja ammatillisen koulutuksen uudistus

Ammatillisen koulutuksen uudistuksen ja poliittisten puolueiden yhteisymmärryksen mukaan, tuotantokoulujen tulisi "toimia avainroolissa valmentamassa nuoria uusiin vaatimuksiin vastaamisessa." Uudistuksen tuottamat uudet vaatimukset vaikuttivat tuotantokoulujen valmistavaan toimintaan. 2014–2015 PSF ja tuotantokoulut loivat yhdessä erityisiä 'kohdennettuja polkuja' valmentautujille, joilla on tavoitteena jatkaa ammatilliseen koulutukseen, mutta joilta puuttuu osaamista. Näiden kurssien aikana valmentautuja saa tukea sekä työpajahenkilöstöltä, tanskankielen ja matematiikan opettajilta että opinto-ohjaajalta valmistautuakseen pääsyyvaatimuksiin parhaalla mahdollisella tavalla.

Monet tuotantokoulut tarjoavat myös muita koulutusmahdollisuuksia, jotka ovat osa virallista koulutusjärjestelmää, mutta tuotantokoulujen sijainnin ja yhteistyöverkoston perusteella kuitenkin pikemminkin yhdistävät virallista ja epävirallista koulutusjärjestelmää¹⁹.

¹⁸ Although the apprentice salary is very low in the beginning, it means costs for the enterprise

¹⁹ Further information about these educations can be found at www.ipso.fi

Tanskalaiset tuotantokoulut: dokumentointi ja arviointi

Tanskalaisilla tuotantokouluilla on arviointiin ja dokumentointiin useita eri toimintatapoja ja malleja. Osassa on kyse pedagogisista työkaluista ja menetelmistä, ja osassa dokumenteista, jotka pohjautuvat tuotantokouluja määrittävään lakiin²⁰. Monia näistä käytetään yhdessä toisiaan täydentävästi. Niille yhteistä on keskittyminen valmentautujan yksilölliseen, sosiaaliseen ja ammatilliseen kehitykseen. Tämä periaate perustuu lakiin ja se on kirjattu tanskalaisten tuotantokoulujen perustamiskirjaan²¹ toisena periaatteena:

“Oppiminen tapahtuu yksilöllisesti tukevassa työyhteisössä. Tarkoituksena on nuoren henkilökohtainen, sosiaalinen ja ammatillinen kehitys.”

Tuotantokouluja koskevassa laissa kouluille määrätyn dokumentoinnin ja arvioinnin keskeisen tarkoitus on tukea valmentautujia pääsemään lisäkoulutukseen ja/tai työmarkkinoille.

Dokumentoinnin ja arvioinnin tarve on yhä merkittävämpi tuotantokoulujen toimiessa valmentavina kouluina. Menetelmät on kuitenkin kehitetty pitämällä ”tekemällä oppiminen” keskiössä – tuotantokoulujen valmentautujien tulee olla osa työyhteisöä. Seuraavassa esiteltävät työkalut ja menetelmät keskittyvätkin oppimiseen työpajoilla – osaamiseen ja vahvuuksiin, joista on hyötyä jatkokoulutuksessa, työelämässä ja yleisesti elämässä. Niinpä tärkeimpänä oppimisen työkaluna tuotantokouluissa voidaan pitää tuotantoa itsessään. Dokumentointi ja arviointi ovat puolestaan työkaluja, jotka nostavat esille ja havainnollistavat oppimista.

Dokumentointikäytäntöjä voi yhdistellä eri tavoin, ja niitä voidaan täydentää muilla ja menetelmillä, kyseisen tuotantokoulun ja valmentautujan mukaisesti. Seuraavassa esiteltävät työkalut sisältävät sekä vanhempia että uudempia työkaluja.

Kurssisuunnitelma (Course Plan)

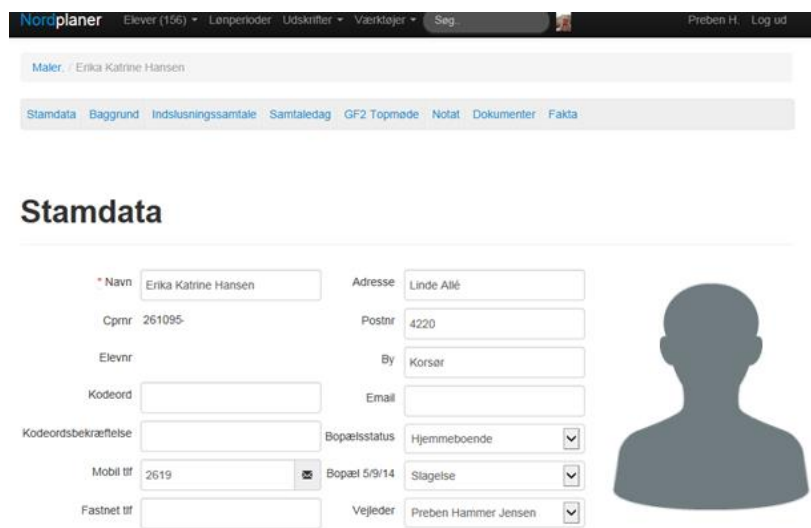
§1, artikla. 2. Valmentautujien tuotantokouluun tuleminen ja jatkolouille siirtyminen tapahtuu jatkuvasti, ja rakentuu jokaisen valmentautujan tarpeille. Jokaiselle valmentautujalle laaditaan suunnitelma.

Kun nuori aloittaa tuotantokoulussa, hän tapaa opinto-ohjaajan ja he laativat yhdessä koko tuotantokoulujakson mittaisen kurssisuunnitelman. Tuotantokoululaki vaatii koulun seuraavan valmentautujien edistystä yksilöllisen kurssisuunnitelman avulla (Liite 4). Kyse ei ole suunnitelmasta vain opintoihin, vaan siinä huomioidaan myös valmentautujan sosiaalinen, yksilöllinen ja ammatillinen kehitys. Suunnitelman keskeisenä tarkoituksena on selkeyttää tavoitteita niille, jotka eivät ole vielä varmoja ammatinvalinnastaan ja koulutusalaastaan. Kaikki tuotantokoulut käyttävät yhteistä tietokonejärjestelmää

²⁰ ”Bekendtgørelse af lov om produktionsskoler”, Retsinformation, accessed June 26th 2017, <http://bit.ly/2rTnD06>

²¹ ”Charter for the Danish Production Schools”, The Production School Association, accessed June 26th 2017, http://www.psf.nu/images/charter/charter_engelsk.pdf

tallentamaan valmentautujien tietoja ja päivittämään kurssisuunnitelmaa (kuvio 1). Suunnitelma laaditaan, kun valmentautuja aloittaa tuotantokoulun ja sitä tulee päivittää kolmen kuukauden välein. Suunnitelma on siten pedagoginen ja hyödyllinen työkalu sekä koulun että valmentautujan kannalta, koska sen avulla yksilöllistä kehitystä voidaan seurata ja arvioida.



The screenshot shows the 'Stamdata' (Personal Data) form in the Nordplaner system. The form is for a user named Erika Katrine Hansen. It includes fields for name, address, date of birth, gender, and contact information. There are also dropdown menus for residence status, marital status, and supervisor. A silhouette of a person is shown on the right side of the form.

Kuvio 1: Kurssisuunnitelman perustiedot

Kurssisuunnitelman tulee sisältää seuraavat osiot:

- Valmentautujan omat henkilökohtaiset tavoitteet tuotantokoulujaksolla, sisältää ammatilliset, sosiaaliset ja yksilölliset taidot, joita on tarkoitus oppia
- Työpajan valinta
- Kuvaus, miten tuotantokoulujakson odotetaan tukevan tavoitteisiin ja välitavoitteisiin pääsemistä
- Seuraava suunnitelman päivitystapaaminen (opinto-ohjaus)

Suunnitelma voi sisältää tietoja myös:

- Osallistumisesta perustaitojen opiskeluun
- Osallistumisesta työsijoitukseen
- Osallistumisesta erityiskoulutukseen tai muihin koulutuspalveluihin
- Osallistumisesta koulutukseen, harjoitteluun ja kurseihin tuotantokoulun ulkopuolella

Tuotantokoulujakson lopulla yksilöllisen kurssisuunnitelma on tarkoitus muuttaa koulutukselliseksi suunnitelmaksi, jonka osallistuja voi viedä mukanaan jatkokoulutuspaikkaan. Alkuun se kuitenkin toimii tuotantokoulujakson suunnitelmana. Osallistujat, jotka haluavat jatkaa ammatilliseen koulutukseen, kurssisuunnitelma jatkuu koulutussuunnitelmana, mikä auttaa osallistujaa seuraamaan omaa oppimispolkuaan koko koulutuksen ajan. Tuotantokoulun kurssisuunnitelma (yhdessä osaamistodistuksen kanssa) auttaa näkemään omia vahvuuksia ja valmiuksia eri aloilla.

Epävirallisen oppimisen arviointi ja dokumentointi – käytäntöjä ja työkaluja

Opinto-ohjaus

§ 2 artikla. 2. Palveluun tulee kuulua opinto-ohjausta.

Ohjaus ja arviointi ovat työpajoilla jatkuvaa. Tuotantokoulujen laki määrää, että osallistujien tulee tavata opinto-ohjaaja tai työpajavalmentaja kolmen kuukauden välein. Kuten kurssisuunnitelma-kohdassa mainittiin, valmentautuja tapaa opinto-ohjaajansa ensimmäistä kertaa tuotantokoulujakson alkaessa. Perustamisasiakirjassa on myös määrätty, että tuotantokoulun ”tulee tukea jokaista osallistujaa asettamaan realistisia tavoitteita ja tekemään suunnitelmia niihin pääsemiseksi koulujakson aikana” (Perustamiskirja: 9. periaate).

Osallistujan kurssisuunnitelman tarkistaminen on työkalu osallistujan ja opinto-ohjaajan yhteisille keskusteluille. Tällöin kurssisuunnitelmaan päivitetään osallistujan osaamisen edistyminen, lisäkoulutuksen ja työsijoituksen/harjoittelun suunnitelmat, jne. Tämän lisäksi opinto-ohjaus sisältää myös muuta: tuotantokoulut tukevat ja auttavat osallistujia kehittymään yksilöllisesti, sosiaalisesti ja ammatillisesti. Nuoret voivat tarvita tukea vaikkapa henkilökohtaisen rahatilanteensa hoitamiseen, asumisjärjestelyihin tai sosiaaliseen tilanteeseensa, ja joillakin osallistujilla tavoitteet voivat liittyä esimerkiksi, osallisuuden vahvistamiseen ja itsenäistymiseen.

Aiemmin opitun selventäminen (RKA)

Vuonna 2005 muutama tuotantokoulu yhteistyössä 17 testikoulun kanssa laati useita tietoteknisiä työkaluja, jotka ovat saatavilla kaikille tanskalaisille tuotantokouluille²². Työkalut tehtiin tuotantokouluja varten, sillä ammatillisten oppilaitosten täytyy arvioida uusia opiskelijoita ennen opiskelun aloittamista. Koska tanskalaiset tuotantokoulut tähtäävät tukemaan osallistujia ammatillisiin opintoihin, nähtiin tuotantokouluilla tarvetta arvioida ja dokumentoida aiempaa oppimista. Työkalut vahvistavat muuta tuotantokouluissa toteutettavaa arviointia ja dokumentointia. Tuotantokoulujen käyttämä RKA-malli auttaa myös osallistujien kurssisuunnitelmien tekemistä. Opinto-ohjaajat hyödyntävät sitä seurataksaan valmentautujien kehitystä ja se voi tukea myös osallistujan ja opinto-ohjaajien välisiä keskusteluja. Lisäksi opinto-ohjaajat voivat ottaa mukaan työpajaohjaajia käyttäessään RKA-mallia. RKA on työkalu, jota voi käyttää esim.

1. Dokumentoimaan osallistujan taitoja ja valmiuksia, jotka ovat nousseet esille tuotantokoulussa,
2. Dokumentoimaan tuotantokoulun työtä suhteessa osaamisen kasvuun
3. Takaamaan, että valmentautijat saavat parhaan mahdollisen hyödyn tuotantokoulujaksostaan.

Tuotantokoulujen tehtävä on tukea osallistujia selkeyttämään opintovaihtoehtojaan ja vahvistaa heidän ammatillisia, sosiaalisia ja henkilökohtaisia valmiuksiaan käytännön työn ja tuotannon kautta. RKA-mallissa pyritään selkeyttämään valmentautujien aiempaa

²² ”Realkompetenceafklaring”, EU Social Fund, accessed June 26th 2017, <http://www.realkomp.dk/>

oppimista. RKA sisältää kaavioita, jotka on kehitetty kysymällä: mitä osallistujan tulisi oppia tuotantokoulujakson aikana?

1. Osallistujan tulee edetä/oppia kurssisuunnitelman mukaisesti.
2. Osallistujan tulee oppia toimimaan osana työyhteisöä.
3. Osallistujan tulee saavuttaa perusvalmiudet pystyäkseen sijoittumaan koulutukseen/työhön.
4. Osallistujan tulee oppia välttämättömät ammatilliset taidot voidakseen tehdä avustavia tehtäviä työpajansa alalla.

Yhdessä nämä tavoitteita määrittävät valmentautujan oppimistavoitteet ja ne toimivat pohjana RKA-mallille.

RKA-malli (Liite 5) sisältää neljä osaamiskokonaisuutta:

- Ammatillinen osaaminen: on tietoinen, hallitsee ja pystyy hyödyntämään käytännössä. Tuotantokoulujen työpajoissa keskitytään tältä osin teknisiin taitoihin.
- Sosiaaliset valmiudet: kyky suhteuttaa omat tarpeet toisten tarpeisiin, osallistuu sosiaaliseen toimintaan, tarkoituksena edistää sekä omia että toisten kiinnostuksenkohteita.
- Valintoihin liittyvät valmiudet (ulkoinen – henkilökohtainen): kyky pohtia omaa toimintaa, ammatillista osaamista, taitoja ja oppimistapoja.
- Yksilölliset valmiudet (sisäinen – henkilökohtainen): yhteys omiin tunteisiin, kyky tunkea, jotta voi ilmaista itseään ja siten tehdä valintoja ja toimia sen mukaisesti.

Näiden valmiuksien voi nähdä olevan yhteydessä yleisiin elämässä tarvittaviin valmiuksiin. Kuvio 2 on yksinkertaistettu malli, mutta yksilöiden elämässä kaikki neljä aluetta toimivat yhdessä ja vaikuttavat toisiinsa ja valmiuksien kehittymiseen.

Kuvio 2: Elämänvalmiudet (Life Competence)

Life Competence	Qualification	Self-determination
External	Professional Competence • Basic qualifications • Technical and general professional skills • Understanding the tasks/assignments • Quality awareness • Contributing to problem solving	Social Competence • Relational competence • Ability to enter into binding community, including democratic communities • Empathy • Ability to take the role of leader and apprentice • Conflict resolution
	PERSONAL COMPETENCES	
Internal	Competence of Choice (outer)	Competence of Self (inner)

	• Reflection / self-reflection • Self-assessment competency • Assessing own approach to learning • The ability to construct - and reconstruct one's life story	• Emotional competence • Be in touch with one's inner self • Use own feelings as inner guidance • Distinguishing significant from insignificant
--	---	--

Tutkakuvio (Spider Chart)

Tutkakuvioa käytetään konkretisoimaan ja visualisoimaan osallistujien sosiaalisia, yksilöllisiä ja ammatillisia valmiuksia. Se voi tuoda esille valmiuksia, jotka liittyvät esimerkiksi haasteisiin suhtautumiseen, koulussa ja työpajalla toteutettaviin toimintoihin sitoutumiseen, yhteistyön tekemiseen, vastuun ottamiseen, vastuullisuuteen, aloitekykyyn, itsenäisyyteen, jne. Tutkakuvio, samoin kuin portfolio (seuraava työkalu), on tunnettu työkalu kuvaamaan erilaisia kykyjä. Tuotantokoulukontekstissa sitä käytetään seuraamaan osallistujan taitojen kehittymistä käyttämällä sitä tietyin väliajoin ja siten saamaan esille osallistujan kehitystä. Tutkakuvioa käytetään usein yhdessä RKA-mallin kanssa visualisoimaan ja konkretisoimaan kehittymistä.

Tutkakuvio esitellään osallistujalle, kun hän on ollut jonkin aikaa tuotantokoulussa ja opinto-ohjaaja ja työvalmentaja ovat saaneet mahdollisuuden arvioida hänen taitojaan.

Tutkakuvioa käytetään keskusteluissa valmentautujan ja opinto-ohjaajan kanssa osallistujan tullessa tuotantokouluun ja lähtiessä sieltä sekä usein myös jakson aikana.

Workshop: Carpentry

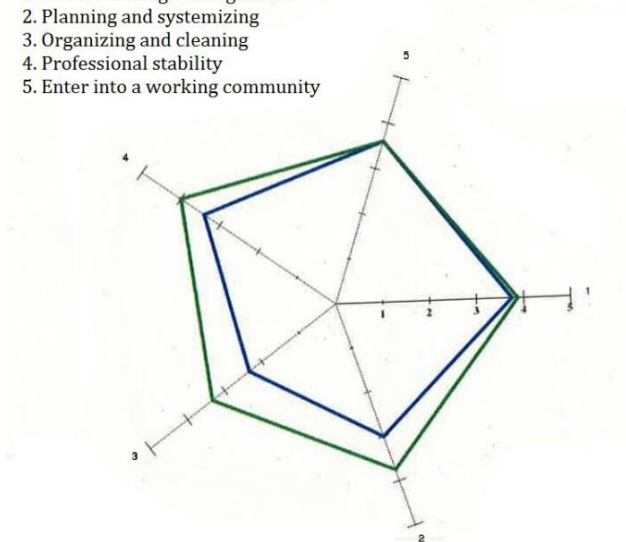
General professional competences

1. Understanding of assignment
2. Planning and systemizing
3. Organizing and cleaning
4. Professional stability
5. Enter into a working community

Results

blue: April 10, 2013

green: March 3, 2014



Portfolio

Edellä mainittujen työkalujen käytöstä vastaa tuotantokoulun henkilöstö, mutta portfolion käytöstä vastaa itse osallistuja. Portfolio on hyödyllinen työkalu epävirallisessa oppimisessa, kuten tuotantokouluissa, koska valmentautujat voivat itse lisätä portfolioonsa mm.

Epävirallisen oppimisen arviointi ja dokumentointi – käytäntöjä ja työkaluja

esimerkkejä suorittamistaan tehtävistä ja valmistamistaan tuotteista, todistuksia ja muita osaamista kuvaavia dokumentteja. Portfolio on järjestelmällinen kokoelma osallistujan työnäytteitä ja kokemusta kuvaavia dokumentteja, mutta se tuo esille myös hänen kehityksensä ja osaamisensa vahvistumisen. Portfolio hyödyllinen työkalu, koska se auttaa osallistujaa havaitsemaan ja ymmärtämään omaa oppimistaan, kykyjään ja valmiuksiaan. Portfolion käyttö on tanskalisilla työpajalla yleistä. Joillakin työpajoilla on tietty aika, esimerkiksi joka perjantai, jolloin valmentautujat päivittävät portfolioansa kuvilla ja tuotekuvauksilla, joita he ovat tehneet viikon aikana. Tällöin portfolio käy myös kirjoitusharjoituksena ja sen voi liittää tanskan tunneille, jos on valinnut oppiaineen.

Portfolion tekemisen keskeisenä tavoitteena on, että osallistuja voi hyödyntää sitä tuotantokoulujaksonsa jälkeen jatkokoulutukseen ja työmarkkinoille siirryttäessä. Varsinaista portfolion standardimallia ei Tanskassa ole käytössä, ja portfolion mallit vaihtelevat työpajoittain.

Osaamistaulu (Competence Board)

Suurin osa tanskalaisista tuotantokouluista käyttää osaamistauluja seuraamaan valmentautujien osaamisen kehittymistä (Liite 6). Osaamistaulut on tarkoitettu tuomaan esille valmentautujien taitoja ja niiden kehitystä, ja ne ovat aina työpajakohtaisia. Työpaja listaa taululle taidot, jotka tuotantokoulujakson aikana tulisi saavuttaa ja merkitsee tasot sovitulla väreillä: aloittelija, harjaantunut, kokenut ja pätevä. Osaamistaulut ovat kooltaan suuria ja ne ovat näkyvästi esillä työpajoilla. Joillakin työpajoilla osaamistaulut ovat sähköisiä, ja niitä voidaan pitää esillä esim. taulutelevision avulla. Olennaista on, että jokainen osallistuja näkee konkreettisesti oman kehityksensä. Osallistujat keskustelevalta osaamisestaan ja kehityksestään valmentajan kanssa ja valmentaja päivittää heidän taitonsa yhdessä sovitulle tasolle. Osaamistaulun avulla taitojen ja valmiuksien kehittyminen on näkyvissä tuotantokouluissa päivittäin.

Osaamistaulu

Name	Machine Processing	Manual Processing	Assembling Methods	Measuring and Drawing	Boat Maintenance	Boat Equipment	Safety	Navigation	Generally	Generally Professionally
	Leveling Planing Sawmilling Routing Milling Turning Finishing	Tool sharpening/finishing Planing Sawing Routing Turning Finishing	Nailing Gluing (wood screws/nails) Glue (Biscuit/Glue) Tapping Drilling Latching	Measuring technique Understanding of drawings Sawing Understanding of materials	Lacquering Sanding Cleaning Rope work Daily Supervision	Sails Ropes Knots Rigging Motor Check	Personal Vest Williams Turn (man over board)	Collision Regulations (Navigation) Hemman	Rowing Cooperation and Overview Navigation Language	Planning Quality Assessment Cleaning Assessment of Working Place Waste Sorting Calculating Mathematics Danish
Christopher										
Rikki										
Mathias										
Kenni										
Mads										
Nikki										
Inuk										
Robin										
Christoffer										
Sebastian										

- Beginner (1)
- Practiced (2)
- Experienced (3)
- Competent (4)

Osaamistaulun tasot ovat samat kuin osaamistodistuksessa, ja tiedonsiirto todistukseen on helppoa. Osaamistaulu tukee osaamistodistuksen laatimista.

Osaamistodistus

§2, artikla. 8. Tuotantokoulujakson lopussa, osallistujan kanssa käydyn keskustelun jälkeen, osallistujalle annetaan osaamistodistus. Osallistuja voi pidättäytyä todistuksen vastaanottamisesta, jos hän on ollut koulussa vähemmän kuin 3 kuukautta.

Tanskalaisten tuotantokoulujen on lain mukaan annettava jokaiselle tuotantokoulusta lähtevälle osallistujalle osaamistodistus. Osaamistodistus (Liite 7) dokumentoi sekä osallistujan hankkiman ammatillisen osaamisen että sosiaaliset ja yksilölliset valmiudet ammattiin liittyen (Perustamiskirjan 10. periaate). Kyse on ammatillisesta arviosta. Osaamiset ja valmiudet on hankittu pääasiassa työpajoilla tehtävän työn avulla, mutta myös muiden aktiviteettien, kuten työsijoituksen tai matematiikan/tanskan tuntien osallistumisen kautta. Näin ollen (myös laki säättää tästä) todistus pohjautuu yksilölliseen kurssisuunnitelmaan. Todistuksen laatimisen tukena voidaan hyödyntää myös muita työkaluja, kuten osaamistaulua.

Tanskalaisten tuotantokoulujen yhdistys oli vastuussa osaamistodistuksen julkaisusta ja toimeenpanovaiheesta. Laki ei vaadi juuri kyseisen mallin käyttämistä, mutta sen käyttöä suositellaan. Laissa säädetään kuitenkin todistuksen sisällöstä. Perustelu yhteisen osaamistodistuksen luomiselle oli, että koulujen olisi helpompi toimia määräysten mukaisesti, todistuksilla olisi painava merkitys koulutusjärjestelmälle ja työmarkkinoille, ja sitä kautta se voisi tukea osallistujia parhaiten. Jokainen tuotantokoulu voi lisätä omia liitteitä osaamistodistukseen. Yleensä ne liittyvät kyseiseen työpajaan ja sen tehtäviin sekä valmentautujan osaamista kuvaavaan henkilökohtaiseen lausuntoon.

SUOMI

Suomen viitekehys

Suomessa oli työttömiksi työnhakijoiksi työ- ja elinkeinotoimistoon ilmoittautuneita alle 25-vuotiaita nuoria vuoden 2016 helmikuussa yhteensä 46 100. Lisäksi Suomessa on noin 40 000 nuorta sekä koulutuksen ja työn että kaikkien yhteiskunnallisten palveluiden ulkopuolella. Kaiken kaikkiaan Suomessa on noin 120 000 20–29-vuotiasta nuorta, joilla ei ole peruskoulun jälkeistä tutkintoa, ja heidän pysyvä kiinnittymisensä työmarkkinoille on osoittautunut haasteelliseksi²³. Tarvetta on kehittää entistä yksilöllisempiä tukipalveluita ja joustavampia kouluttautumis- ja työllistymispolkuja.

Nuorten työpajat Suomen palvelujärjestelmässä

Yhä useamman koulutus- ja työmarkkinoiden ulkopuolella olevan nuoren nähdään tarvitsevan intensiivistä ja kokonaisvaltaista tukea koulutukseen ja työelämään kiinnittyäkseen. Työpajatoiminta vastaa osaltaan tähän tarpeeseen. Työpajat ovat yhteisöjä, joiden tarkoituksena on tukea toimintaan osallistuvien valmentautujien arjenhallintaa, sosiaalista vahvistumista ja työelämätaitoja, ja sitä kautta edistää heidän sijoittumistaan koulutukseen ja työhön.

Työpajatoiminta on suunnattu heikossa työmarkkina-asemassa oleville nuorille ja aikuisille. Työpajojen valmentautujina on työttömiä nuoria ja aikuisia, joilta puuttuu ammatillinen koulutus ja/tai työkokemus, ammatinvaihtajia, työ- ja toimintakyvyltään heikentyneitä työnhakijoita, päihde- ja mielenterveyskuntoutujia, pitkäaikaistyöttömiä, osatyökykyisiä sekä työmarkkinoille integroitumisessa tukea tarvitsevia maahanmuuttajia.

Työpajojen perustehtävänä on valmennus. Kyse on suunnitelmallisesta ja tarpeiden mukaan räätälöityvästä prosessista, jossa toiminnallisuus, työ ja tekemällä oppiminen ovat keinoja toteuttaa yksilöllisiä tavoitteita. Käytännön menetelmiä ovat työ-, yksilö- ja ryhmävalmennus. Ne rakentuvat kasvatuksellisille ja pedagogisille periaatteille. Nuorten työpajatoiminta on määritelty nuorisolaissa (1285/2016).

Työpajatoiminta on siirtymä- ja välivaiheiden palvelu, joka tukee muihin palveluihin kiinnittymistä, tulevaisuuden suunnitelmien rakentumista ja kestävien ratkaisujen syntymistä. Työpajatoiminta on monialaista ja se asemoituu nuoriso- ja sosiaalipalveluiden, kuntoutuksen sekä koulutusjärjestelmän ja avointen työmarkkinoiden välimaastoon. Työpajat toimivat eri sektoreiden reuna-alueilla ja niiden välisillä rajapinnoilla. Työpajatoiminta on vakiintunut osa suomalaista palvelujärjestelmää ja ne tuottavat erilaisia valmennus-, ohjaus-, kuntoutus-, koulutus- ja työllistämispalveluita. Työpajat eivät kuulu virallisen koulutusjärjestelmän piiriin. Ne ohjaavat nuoria koulutukseen ja tarjoavat koulutuksen tukipalveluita esimerkiksi tilanteessa, jossa nuori on vaarassa keskeyttää

²³ Myrskylä, Pekka, "Nuoret työmarkkinoiden ja opiskelujen ulkopuolella" (Helsinki 2011); TEM (2015)

opintonsa. Työpajoilla voi kuitenkin suorittaa ammatillisten tutkintojen osia tai jopa koko tutkinnon, jos työpaja on hyväksytty koulutuksen järjestäjän oppimisympäristöksi tai jos osaaminen osoitetaan näyttönä. Työpajoilla voidaan antaa valmentautujille osaamistodistuksia, mutta virallisia ammatillisen koulutuksen tutkintotodistuksia myöntävät vain koulutuksen järjestäjät.

Työpajatoiminnan tilastoja²⁴

Työpajatoimijoille suunnataan vuosittain opetus- ja kulttuuriministeriön työpajatoimintaa koskeva kysely. Vuonna 2016 siihen vastasi 208 työpajaorganisaatiota. Työpajakenttä on todellisuudessa hieman tätä laajempi, ja esimerkiksi Valtakunnallisen työpajayhdistyksen (TPY) jäsenenä oli vuoden 2017 syksyllä noin 250 organisaatiota. Kokonaisuudessaan arvioidaan, että Suomessa on noin 260 työpajaa. Opetus- ja kulttuuriministeriön kyselyn perusteella työpajatoimintaan osallistui vuonna 2016 Suomessa kokonaisuudessaan yhteensä 25 770 valmentautujaa. Heistä 14 867 (58 %) oli alle 29-vuotiaita nuoria. Suurin osa työpajojen valmentautujista on miehiä (2016 60 %).

Valmentautujien määrät työpajoilla vaihtelevat. Vuonna 2016 työpajoista 98 (47 %) oli sellaisia, joissa oli vuoden aikana vähemmän kuin 50 valmentautujaa, ja vastaavasti 35 organisaatiossa oli vuoden aikana yli 200 valmentautujaa. Suurin osa työpajojen valmentautujista on peruskoulututkinnon varassa: vuonna 2016 lähes puolella alle 29-vuotiaista nuorista oli pelkkä peruskoulututkinto. Merkittävä osa heistä on keskeyttänyt ammatillisen koulutuksen. Suurin osa (57 %) valmennusjaksoista kesti vuonna 2016 yhteensä 1–6 kuukautta. Työpajat ovat voivat hallinnollisesti olla kunnallisia (72 %) tai yhdistyksen (16 %) tai säätiön (9 %) ylläpitämiä.

Työpajoille valmentautujia ohjaavia tahoja ovat tyypillisesti työvoimahallinto, kunnan sosiaali- ja terveystoimi, etsivä nuorisotyö ja oppilaitokset. Valmentautijat ovat työpajalla erilaisissa palveluissa tai toimenpiteissä. Vuonna 2016 yleisimmät toimenpiteet olivat kuntouttava työtoiminta, työkokeilu ja palkkatuettu työ. Vuonna 2016 työpajajakson jälkeen alle 29-vuotiaista valmentautujista koulutukseen sijoittui 30 prosenttia, työelämään 16 prosenttia, muuhun ohjattuun toimenpiteeseen 20 prosenttia ja työttömäksi jäi 26 prosenttia.

Valtakunnallinen työpajayhdistys TPY

Valtakunnallinen työpajayhdistys ry (TPY) on työpaja-ammattilaisten vuonna 1997 perustama työpajakentän kattojärjestö, jonka toiminnan tarkoituksena on ehkäistä syrjäytymistä edistämällä työpajatoiminnan ja sosiaalisen työllistämisen kehitystä Suomessa. TPY vahvistaa toiminnallaan sekä työpajojen toimintaedellytyksiä että työpajoissa työskentelevien ammattilaisten osaamista. TPY on yksi opetus- ja kulttuuriministeriön nimeämistä nuorisotyön palvelu- ja kehittämiskeskuksista, joka tekee kehittämistyötä ja ennakoii työpajatoiminnan kehittymistä muuttuvassa toimintaympäristössä. Yhdistyksen toiminnan suunnittelu, toteutus ja arviointi tapahtuvat yhteistyössä sen jäsenistön ja

²⁴ OKM/AVI: Työpajatoiminta 2016

yhteistyöverkostojen kanssa. TPY tarjoaa jäsenilleen ammatillista kehittymistä tukevaa verkostotoimintaa, koulutuksia ja tapahtumia, kokoaa ja analysoi työpajakenttään liittyvää tietoa sekä toteuttaa kehittämis- ja vaikuttamistyötä.

Ammatillisen koulutuksen reformi

Suomessa on käynnissä laaja ammatillisen koulutuksen uudistus, joka muuttaa merkittävästi koko ammatillisen koulutuksen järjestelmää. Uusi ammatillisen koulutuksen laki (39/2017) tulee voimaan 1.1.2018 ja sen myötä uudistuu ammatillisen koulutuksen rahoitus, ohjaus, toimintaprosessit, tutkintojärjestelmä ja järjestäjäjärakenteet. Lait ammatillisesta peruskoulutuksesta ja ammatillisesta aikuiskoulutuksesta yhdistetään uudeksi laiksi, jossa keskeisenä lähtökohtana on osaamisperusteisuus. Lisäksi lisätään työpaikoilla järjestettävää koulutusta ja yksilöllisiä opintopolkua. Osaamisen osoittamistapa muuttuu näyttöperustaiseksi.²⁵

Uudistus tuo uusia mahdollisuuksia työpajojen ja koulutuksen järjestäjien yhteistyön vahvistamiselle ja niiden välisen kumppanuuden kehittämiseksi. Työpajat voivat aiempaa laajemmin olla mukana tukemassa ohjausta ja tukea tarvitsevia opiskelijoita: niillä on osaamista edistää etenkin haasteellisimmassa asemassa olevien tilannetta. On myös hyvä, että tutkinnon suorittaminen työvaltaisesti vahvistuu. Työpaikalla järjestettävän koulutuksen valmennusta ja ohjausta tulee kuitenkin kehittää ja resursoida siihen nykyistä enemmän. Uudistuksen myötä opiskelijoilta vaaditaan yhä enemmän omatoimisuutta ja itsenäisyyttä, eikä kaikilla ole tähän riittäviä valmiuksia. Ilman nykyistä vahvempia tuki- ja ohjauspalveluita vaarana on opintojen keskeytymisen lisääntyminen.

Uudistus painottaa myös henkilökohtaistamista sekä osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen vahvistamista. Tämä on kannatettavaa. On kuitenkin peräänkuuluttava myös epävirallisissa oppimisympäristöissä, kuten työpajatoiminnassa saavutetun osaamisen asianmukaista tunnustamista. Haasteena on myös ollut yhteistyössä koulutuksen järjestäjien kanssa työpajoilla toteutettavien valmennusjaksojen rahoitus. Työpajoilta hankittavan valmennuksen tulee aina olla sopimuksellista ja se tulee korvata työpajoille taloudellisesti.

Työpajat: dokumentointi ja arviointi²⁶

Viimeisen kymmenen vuoden aikana Suomessa on kehitetty osaamisen tunnistamista sekä valtakunnallisissa ja alueellisissa kehittämishankkeissa että oppilaitosten ja työpajojen paikallisena yhteistyönä. Tuloksena on syntynyt toimintamalleja ja käytännön työkaluja, joilla työvaltaisessa toiminnassa kertyvää ammatillista osaamista ja yleisiä työelämävalmiuksia voidaan tehdä näkyväksi. Työkalut löytyvät Valtakunnallisen työpajayhdistyksen verkkosivuilta: <https://www.tpy.fi/aineistot/lomakkeet/osaamisen-tunnistaminen/>.

²⁵ Ks. <http://minedu.fi/usein-kysyttya-amisreformi>

²⁶ Ks. esim. Salo 2015, Kovanen 2013, Hämäläinen & Palo 2014, Schellhammer-Tuominen 2013

Osaaminen kuvataan tutkintojen perusteiden käsitteillä

Kehitetyissä malleissa työpajatoiminnassa kertyvää osaamista verrataan ammatillisen tutkintojen perusteisiin ja kuvataan niiden käyttämällä kielellä. Aluksi työpajoilla tapahtuva osaamisen tunnistaminen merkitsi lähinnä ammatillisten oppilaitosten opiskelijoiden työpajalla yksilöllisesti rakentuneita opintosuorituksia. Nykyisin on siirrytty selvittämään työpajaympäristön tarjoamat erilaiset mahdollisuudet – eli tunnistamaan työpajan oppimisympäristöt – jo ennakoon.

Kertyvää osaamista tunnistetaan opiskelijoiden lisäksi myös muilta valmentautujilta. Tästä hyötyvät mm. koulutuksen keskeyttäneet nuoret, pitkäaikaistyöttömät ja osatyökykyiset sekä työmarkkinoille integroitumiseen tukea tarvitsevat maahanmuuttajat. Tarkoituksena on, että osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen sekä tukee yksilön sosiaalista vahvistumista ja työmarkkina-aseman parantumista että tehostaa palvelujärjestelmää, tukee työllistymistä ja opintojen läpäisyä.

Kehittämishankkeissa ja valtakunnallisissa työryhmissä, joissa Valtakunnallinen työpajayhdistys (TPY) on ollut mukana, osaamisen tunnistamiseen on luotu neljä keskeistä käytännön työkalua: oppimisympäristön tunnistamisraportti, osaamistodistusmalli, OSSU:t (osaamisen tuottamisen ja kerryttämisen opetussuunnitelmapohjaiset suunnittelutyökalut) ja osaamiskarttapohja. Valtakunnallisten, yhteisten mallien tarkoituksena on ollut yhtenäistää kentän käytäntöjä ja nostaa niiden painoarvoa.

Ammatillisten tutkintojen ammattitaitovaatimusten ja arviointikriteerien nähdään luovan kartan työmarkkinoiden kannalta tarkoituksenmukaisen osaamistason tunnistamiseen ja toimivan osaamisen yleispätevän tunnustamisen perustana. Ammatillisen osaamisen ohella työpajatoiminnassa karttavat elämänhallinnalliset taidot ja yleiset työelämävalmiudet. Niiden analysoinnissa voidaan hyödyntää valmentavan koulutuksen opetussuunnitelman perusteita.

Osaamisen tunnistamisen prosessin tarkoituksena ei ole muuttaa työpajoja oppilaitoksiksi: osaamista kertyy työpajatoiminnassa ja se voidaan tunnistaa työpajalla, mutta tunnustamisesta vastaa koulutuksen järjestäjä. Osaamisen tunnistamisen prosessi voidaan nähdä myös osana työpajojen laatutyötä ja laadunhallintaa.

Suomen Opetushallitus on laatinut valtakunnalliset tutkintojen perusteet yhteistyössä työelämän edustajien kanssa. Perustutkintojen tavoitteena oleva osaamisen taso vastaa siten työelämän osaamisen tarpeita. Näin ollen ammatillisten tutkintojen arviointikriteerit ja ammattitaitovaatimukset tarjoavat kartan työmarkkinoiden kannalta virallistetun osaamistason tunnistamiseen ja toimivat osaamisen yleispätevän tunnustamisen perustana. Tutkintojen perusteille rakennetut osaamisen tunnistamisen työkalut tukevat myös yhteisen

kielen syntymistä työpajojen, koulutuksen järjestäjien ja työelämän sekä muiden sidosryhmien välillä.

Valtakunnallinen oppimisympäristön tunnistamisraportti

Oppimisympäristön tunnistamisraportti (Word-dokumentti – Liite 8) antaa tietoa tunnistamisprosessista ja sen luotettavuudesta. Raporttiin kirjataan, miltä aloilta ja mistä tutkinnon osista osaamista voi kullakin työpajalla kerryttää. Raportissa kuvataan työpajan tilat, koneet, laitteet sekä sen tuottama valmennus, palvelut ja tuotteet. Raportin täyttämisen jälkeen organisaatio voi kirjoittaa valtakunnallisen osaamistodistusmallin mukaisia osaamistodistuksia.

KOOSTE ORGANISAATION OPPIMISYMPÄRISTÖISTÄ

Tunnistetut oppimisympäristöt:

Organisaatio: Kirjoita tekstiä napsauttamalla tätä.

Osoite: Kirjoita tekstiä napsauttamalla tätä.

Yhteystiedot: Kirjoita tekstiä napsauttamalla tätä.

Yhteyshenkilö: Kirjoita tekstiä napsauttamalla tätä.

Toimipisteet ja yksiköt/osastot, paikkakunta:

- Toimipiste ja yksikkö sekä organisaation tuotantoala
- Toimipiste ja yksikkö sekä organisaation tuotantoala
-
-
-

Tunnistetut oppimisympäristöt tutkinnoittain:

- Tutkinto ja toimipiste
- Tutkinto ja toimipiste
-
-
-

OPPIMISYMPÄRISTÖ, JOTA RAPORTTI KOSKEE

Oppimisympäristön tunnistaminen (yksiköt ja osastot): Kirjoita tekstiä napsauttamalla tätä.

AMMATILLISEN PERUSTUTKINNON PERUSTEET (TUTKINTONIMIKKEET)

Ammatillisen perustutkinnon perusteet, ammattitaitovaatimukset ja arviointikriteerit on tarkistettu www.oph.fi (lähde) vuosi

- Tutkinnon osat (XX OV, pakollinen/ valinnainen tutkinnon osa) aakkosjärjestyksessä
-

Oppimisympäristön kuvaus, työpaikkaohjeus/ valmennus: Kirjoita tekstiä napsauttamalla tätä.

Osaston koko (ohjaajat/valmentajat, valmentautajat): Kirjoita tekstiä napsauttamalla tätä.

Tilat, koneet ja laitteet: Kirjoita tekstiä napsauttamalla tätä.

Tuotteet ja palvelut: Kirjoita tekstiä napsauttamalla tätä.

Erityisiä huomioita: Kirjoita tekstiä napsauttamalla tätä.

Valtakunnallinen osaamistodistusmalli

Kun työpajan oppimisympäristö on tunnistettu, voidaan osaamista verrata ammatillisten tutkintojen perusteisiin ja kirjata valtakunnalliseen osaamistodistusmalliin (Word- ja Excel-versiot – Liite 9). Osaamistodistus kuvaa valmentautujalle työpajajakson aikana karttunutta osaamista. Osaaminen tunnistetaan sekä ammattialakohtaisen osaamisen osalta että yleisten työelämätaitojen (on kutsuttu yhteiseksi osaamisperustaksi) osalta.

Epävirallisen oppimisen arviointi ja dokumentointi – käytäntöjä ja työkaluja



Myöntäjän nimi

OSAAMISTODISTUS

Todistus on annettu ajalta

Päivämäärä - Päivämäärä (Tuntia h/vko)

Henkilön nimi

Syntymäaika Kirjoita syntymäaika

Osaamistodistus sisältää yksilöitynä sen ammatillisen osaamisen, jonka todistuksen saaja on jakson aikana osoittanut. Osaamista on verrattu Opetushallituksen hyväksymiin ammatillisten perustutkintojen tutkintojen perusteisiin.

Osaaminen on osoitettu oppimisympäristössä, jossa on tunnistetut mahdollisuudet hankkia ammatillisten perustutkintojen mukaista osaamista.

Yhteinen osaamisperusta

Jakson aikana todistuksen saaja on kehittänyt elinikäiseen oppimiseen ja ylitseen työelämään liittyviä taitoja.

1. Tieto- ja viestintätaitojen ja sen hyödyntäminen
2. Työelämätaidot
3. Yrittäjyys ja yritystoiminta

Tarkemmin yhteisen osaamisperustan osaaminen on määritelty liiteosiossa.

Ammatillinen osaaminen

on osoitettu Kirjoita tekstiä napsauttamalla tätä (esim. organisaatio, paikka tai pajojilla). Tarkemmin ammatillisen osaamisen on määritelty liiteosiossa.

Muu osaaminen

- Kirjoita tekstiä napsauttamalla tätä.

OSSUt: avatut opetussuunnitelmat

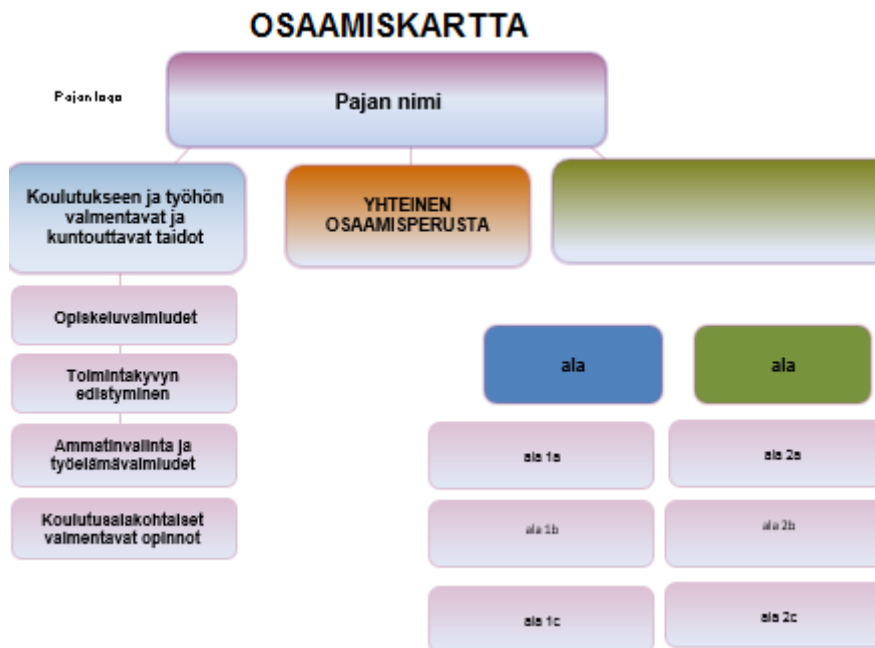
OSSUt ovat osaamisen tunnistamisen, dokumentoinnin, arvioinnin ja suunnitelmallisen kerryttämisen opetussuunnitelmaperustaisia työkaluja. Niissä ammatillisten tutkintojen perusteet on avattu konkreettisiksi osaamisvaatimuksiksi ja kirjattu taulukkomuotoon (Excel – Liite 10). OSSUt luovat työelämään osaamisvaatimuksia edustavan osaamiskartan ja sopivat näin ollen hyvin tukemaan työpajojen toimintaa.

OSSUja on tehty 19 eri koulutuslalle, yhteensä 74 eri ammattiin. Taulukosta on helppo hahmottaa eri ammattialat, tutkinnon osat ja osaamisvaatimukset. OSSUissa on myös luonnostyökalut osaamisen kertymisen seurantaan, joiden avulla prosessista rakennetaan yksilökohtainen. Kunkin osaamiskokonaisuuteen liittyy myös osaamisen arviointikriteeristö ja ammattitaidon osoittamisen kuvaus.

		Opintoviikko	Autotekniikan koulutusohjelman osaamisala, ajoneuvoasentaja	Autokorinkorjauksen koulutusohjelman osaamisala, autokorinkorjaaja	Automaalauksen koulutusohjelman osaamisala, automaalari
Pakolliset tutkinnon osat, 60 ov*	1	Auton tai moottoripyörän huoltaminen	30		
	2	Auton korjaaminen	30		
	3	Huolto- ja korjaustyöt	20		
	4	Pintavauriotyöt	20		
	5	Mittaus- ja korjaustyöt	20		
	6	Pohjustustyöt	20		
	7	Ruiskumaalaukset	20		
	8	Myynti ja tuotetuntemus	30		
	9	Markkinointi ja asiakaspalvelu	20		
	10	Osto- ja hankintatoiminta	10		
	11	Varaosamyynnin ja asiakaspalvelu	20		

Osaamiskarttapohja

Osaamiskartan (Excel-pohjainen – Liite 11) voi nähdä työpajan opetussuunnitelmana. Se kertoo, millä alalla ja minkä ammatillisten tutkinnonosien mukaista osaamista työpajalla voi kartuttaa ja millaisia työtehtäviä tekemällä osaaminen kertyy. Se on kehitetty oppimisympäristön tunnistamiseen ja se sisältää myös organisaation käyttämät osaamisen tunnistamisen tasot ja Opetushallituksen arviointikriteerit. Sen perusteella voi myös tunnistaa osaamista ja laatia valtakunnallisen mallin mukaisia osaamistodistuksia.



Osaamisen tunnistamisen yleisyys

Valtakunnallinen työpajayhdistys on toteuttanut osaamisen tunnistamista koskevan kyselyn jäsenorganisaatioilleen vuonna 2015. Kyselyn tarkoituksena oli saada valtakunnallista tietoa työpajojen osaamisen tunnistamisesta käytännössä. Kyselyyn vastasi 105 organisaatiota (vastausprosentti oli 47). Kyselyyn vastanneista organisaatioista 41 % (n=43) oli ainakin osittain tunnistanut ja dokumentoinut valmentautujien työtehtävät. Organisaatioista 15 % (n=16) oli käynnistänyt osaamisen ja ympäristöjen tunnistamisen ja suunnitteilla se oli 26 % (n=27) organisaatioista. 17 % (n=18) organisaatioista ei ollut suunnitellut aloittavansa toimintansa tunnistamista.

Kyselyyn vastanneista organisaatioista 63 % oli jossakin vaiheessa tehnyt yhteistyötä osaamisen tunnistamista kehittävä hankkeen ja 79 % oppilaitoksen kanssa. Yleisimmin organisaatiolla oli käytössään yksi oppimisympäristön tunnistamiseen tarkoitettu työkalu (40 %). Kaksi työkalua oli käytössä 28 % organisaatioista. Useamman työkalun yhdistelmistä yleisimmät olivat OSSUt ja tunnistamisraportti. Enemmistö vastaajista (79 %) antoi osaamistodistuksia ainakin osalle valmentautujista.

Kysely osoitti, että pienet organisaatiot eivät ole juurikaan toteuttaneet oppimisympäristön tai osaamisen tunnistamista, vaikka ne ovatkin asiasta erittäin kiinnostuneita. Ellei pieniä toimijoita kyetä tukemaan nykyistä paremmin oppimisympäristön ja osaamisen tunnistamisen alkuun, jää paljon potentiaalista osaamisen tunnistamista toteutumatta.

Käytännön haasteita osaamisen tunnistamisessa

Osaamisen tunnistamis- ja tunnustamisprosesseihin liittyvien haasteiden koetaan pohjautuvan ennen kaikkea puutteisiin tunnettuudessa, vuorovaikutuksessa ja luottamuksessa. Yhteistyön sujuvuus työpajojen ja koulutuksen järjestäjien välillä vaihtelee suuresti. Työpajojen valmennushenkilöstöllä ja koulutuksen järjestäjien edustajilla on erilaiset ammatilliset taustat eikä yhteinen kieli ei ole itsestään selvää. Yhteistyökäytäntöjä on kehitetty onnistuneesti useissa projektissa, mutta haasteena on ollut toiminnan jatkuvuus ja rahoitus projektirahoituksen päätyttyä.

Hyviä käytäntöjä yhteistyön kehittämisessä ovat henkilökohtaiset kontaktit, yhteiset kokoukset ja vierailut sekä aktiivinen yhteydenpito. Olennaista on tutustua vastavuoroisesti työkaluun ja toimintakäytäntöihin. Tärkeää on myös sopimuksellisuus ja toiminnan rakentaminen myös rahoituksen osalta kestäväälle pohjalle. Kulmakivenä on nähdä toiminnan ja yhteistyön yhteinen tavoite – tukea nuoren yksilöllistä kasvua ja hänen polkuaan kohti koulutusta ja työllistymistä.

RANSKA

Ranskan viitekehys

Fédération Nationale des Ecoles de Production (FNEP) on ranskalaisten tuotantokoulujen yhdistys. Ranskalaiset tuotantokoulut ovat ammatillisia koulutuskeskuksia 14–20-vuotiaille nuorille. Ne ovat voittoa tavoittelemattomia ja yksityisiä. Ne valmistavat nuoria työelämään kahden, kolmen tai neljän vuoden jaksoilla. Suurin osa nuorista saa virallisen kansallisen koulutusdiplomin (tasoilla V–IV). Ranskan ensimmäinen tuotantokoulu (Ecole Boisard) perustettiin 1890 Lyonissa. Tällä hetkellä Ranskassa on 17 tuotantokoulua, joista 9 on Lyonin (Région Rhône Alpes) hallintoalueella.

Osallistujat

Tuotantokouluun osallistuvista nuorista 90 prosentilla on ollut haasteita perinteisessä koulutusjärjestelmässä. Tästä syystä tuotantokouluun hyväksyminen ei riipu nuorten opintomenestyksestä, vaan vaatimuksena on motivaatio tekemällä oppimiseen, joka on täysin erilainen tapa oppia verrattuna virallisen ammatilliseen koulutukseen.

Tulokset

Tuotantokoulujakson lopulla jokainen nuori tekee kansallisen opetusviranomaisen laatiman kokeen, joka vastaa virallisen ammatillisen koulutuksen vaatimuksia: CAP (Taso V) tai Bac Pro (Taso IV).



Vaikka nuorilla onkin ollut haasteita virallisessa koulutuksessa, 90 % tuotantokoulun osallistujista menestyy kokeissa. 50 % heistä löytää työpaikan, 45 % aloittaa koulutuksen ammatillisessa koulutuksessa saadakseen korkeamman tutkinnon. Lisäksi merkittävä määrä nuoria osallistuu jaksonsa aikana kansallisiin ammatillisiin taitokilpailuihin voittaen palkintoja.

Kumppanuudet

Vahva yhteys koulutusjärjestelmään näkyy esimerkiksi kurssien sopeuttamisessa tutkintojen vaatimuksiin, valmistautumisessa kokeisiin, kokeiden järjestämisessä tuotantokoulujen työpajoilla ja kokeiden korjaamiseen osallistumisessa. Ranskalaiset tuotantokoulut ovat

rakentaneet vahvoja kumppanuuksia myös teollisuuden työnantajien kanssa²⁷. Tämä yhteistyö tuo kouluille tunnustusta tehokkaina koulutuskeskuksina teollisuuden piirissä, ja teollisuus antaa kouluille rahoitusta erityisprojekteihin, osallistujille työharjoittelu- ja työllistymistarjouksia sekä tilauksia tuotteista, jotka ovat välttämättömiä tuotantokoulun toiminnalle ja pedagogialle. Tuotantokouluilla on vahvat siteet paikallisiin kunnanvaltuustoihin ("Conseil Régional"), jotka ovat vastuussa toisen asteen opetuksesta alueella: tämä on julkisen puolen päärahoituslähde tuotantokouluille, erityisesti Rhône-Alpes-alueella ja pohjoisalueilla.

Miten käytännössä toimitaan

Kaksi kolmasosaa tuotantokoulujen koulutuksesta tapahtuu työpajoilla, jotka tuottavat tilaustöitä oikeille asiakkaille (yrityksille tai yksityisille ihmisille). Tämä tuottaa 40–50 % tuotantokoulujen rahoituksesta. Yksi kolmannes koulutuksesta sisältää yleisiä aineita kuten, ranskan kieli, matematiikka, tieteet, historia, jne. Käytäntö ja teoria-aineet opetetaan molemmat tuotantokoulussa, samassa paikassa, kun taas virallinen koulutusjärjestelmä toimii "kerrosleipäkoulutuksena", jossa ollaan vuorotellen kaksi viikkoa yrityksessä ja kaksi viikkoa koulussa.

Tavoitteet

Tuotantokoulujen toiminnassa yhdistyy tuotannolliseen toimintaan liittyvä vastuullisuus ja osallistujalle tarjottava yksilöllinen tuki. Tämä tuo osallistujat onnistumiskierteeseen: he eivät enää tee töitä arvosanojen eteen, vaan asiakastyytyväisyyden vuoksi. Tämän vuoksi tuotantokoulut ovat toimivia aikuiselämään ja työelämään integroivia koulutusmuotoja. Teoriaopetuksesta tulee ymmärrettävää, osallistujia koulutetaan niin tiedollisesti, kuin käytöksen ja arjen taitojen osa-alueilla. Kaiken opetuksen päämäärä on ammatillinen erinomaisuus.

Tuotantokoulujen periaatteet

Kaikkien koulujen, jotka haluavat käyttää nimeä tuotantokoulu, tulee täyttää kahdeksan periaatetta. Niiden täytymistä tarkastetaan säännöllisissä FNEP:n auditoinneissa.

²⁷ Mainly UIMM for metallurgic industry, FFB for building industry, ANFA for automotive industry, FIBRA for wood industry

The fundamentals for an 'Ecole de Production'

Ecole de Production (Production School) is a method of training just as a LEP^[1] or a CFA^[2]

This is a private technical school, non-profit, declared to Academy Rector^[3].

It meets the following fundamentals:

. Training for a job with a goal of excellence :

vocational skills training, preparation for a job and for an integration into working life (to employment or to the continuation of vocational studies).

. A pedagogy starting from the practice to go to the theory :

"Learning by Doing." A clearly stated and implemented pedagogical target, not only in vocational subjects but also in general subjects.

. Combining theory and practice in one place :

practical training and theoretical training take place on the same location, with the same trainers for vocational subjects and with a close link between them and the teachers for general lessons.

. A significant number of training hours in a production situation :

at least 60% of the total time.

. A significant volume of Production (products and services)

for sale in the real market conditions.

. A School opened to all students, from 15 years old ,

who express an interest in vocational training. Admission is independent of their school history. They receive individual and personalized support.

. A clearly educative teaching approach,

not only vocational, formalized in a written project and structured.

. A board of directors or a specific steering committee

guarantees the specificity of Production School and includes professionals from the taught jobs.

Ranskan koulutusjärjestelmä

Ranskassa on kolmenlaisia kouluja:

- Julkisia kouluja: opetuksen ja tilojen rahoitus tulee valtiolta
- Yksityisiä kouluja, joilla on sopimus valtion kanssa: valtio antaa rahoitusta opettajien palkkaukseen (koulu omistaa kiinteistöt)
- Yksityisiä kouluja ilman sopimusta: opetus ja rakennukset ovat koulun vastuulla ja koulun täytyy löytää rahoitus kustannuksiin. Ranskalaiset tuotantokoulut (koska niissä ei opeta yleisiä aineita kuin vain osana tutkintoa ja ne käyttävät suuren osan opetustunneista tuotantoon) ovat yksityisiä kouluja ilman sopimusta.

Ranskalaiset tuotantokoulut: dokumentointi ja arviointi

Tiivistelmä

Tuotantokoulujärjestelmässä dokumentointi ja arviointi on yhdistetty sekä kansalliseen tutkintojärjestelmään että toisaalta teollisuuden tuotantovaatimusten, osaamisen ja työelämätaitojen vaatimuksiin. Arvioinnin taustalla on tuotantokoulujen tuotannollisuus: pääasiallinen arviointi liittyy tuotannon laatuun ja työssä tarvittaviin ammatti- ja työelämätaitoihin. Tämän rinnalla arvioidaan kuitenkin myös kansallisen tutkintojärjestelmän vaatimusten mukaista osaamista, jotta opiskelija menestyisi niihin liittyvissä kokeissa.

Johdanto

Ranskalaiset tuotantokoulut (French Production Schools FPS) ovat osa keskitettyä ranskalaista koulutusta. Ranskalaista ammatillisen koulutuksen järjestelmää hallitsee:

- Opetusministeriö ja sen toimintaan liittyvä kansallinen ja alueellinen hallinto (pääasiassa "Académies").
- Eri alojen työnantajaryhmät. Ne voivat vaikuttaa ammatilliseen koulutukseen hyväksymällä kursseja ja opetusohjelmia. Ne voivat myös avustaa toimintaa ja sen kehittämistä.

Ranskalaisissa tuotantokouluissa voi suorittaa tutkintoon johtavia opintoja. Tämän vuoksi toimintaan vaikuttaa sekä tutkintorakenne että työnantajaosapuolet, jotka antavat hyväksynnän uusille tutkinnoille riippuen työmarkkinoiden tarpeesta.

Referenssitaulukot (Reference tables)

Jokaista tutkintoa varten opetusministeriö on luonut referenssitaulukon, jossa kerrotaan yksityiskohtaisesti, mitä osallistujan tulee oppia koulutuksensa aikana ja kuinka paljon aikaa kuhunkin kurssiin tulee käyttää (Liite 12). Osallistujien arviointi kokeissa toteutetaan näiden suositustaulukoiden pohjalta. Kaikki koulut toimivat näiden taulukoiden mukaan.

PRESENTATION DES CAPACITES ET DES SAVOIR-FAIRE

CAPACITES		SAVOIR-FAIRE
S'INFORMER ET COMMUNIQUER	C 1	1 - Décoder, analyser les consignes, les plans, les schémas et les documents techniques. 2 - Décoder les gammes de fabrication, les modes opératoires. 3 - Effectuer un relevé de cotes, de formes simples. 4 - Informer l'entreprise, le client.
TRAITER ET DECIDER	C 2	1 - Traduire une solution technique. 2 - Inventorier, classer les phases, choisir le moyen pour réaliser. 3 - Définir les phases de fabrication. 4 - Etablir la feuille de débit d'un ouvrage simple ou partie d'ouvrage. 5 - Identifier et/ou rechercher par un tracé des données de fabrication.
METTRE EN ŒUVRE REALISER ET ENTRETENIR	C 3	1 - Organiser et préparer le poste, l'aire de travail, le site de pose, de maintenance. 2 - Réaliser l'usinage et/ou la conformation. 3 - Réaliser le montage et la finition de tout ou partie d'un ouvrage à l'atelier. 4 - Réaliser la pose et/ou l'installation de tout ou partie d'un ouvrage et en préparer la réception. 5 - Assurer la maintenance périodique des ouvrages. 6 - Vérifier et maintenir en état.

Jokaisen koulun tulee organisoida toimintansa niin, että esitetyt osaamisvaatimukset ja kurssien tavoiteajat täyttyvät. Ranskalaiset tuotantokoulut ovat täysin yksityisiä (eli niillä ei ole sopimuksia julkisen hallinnon kanssa). Toisaalta tämä vaikeuttaa rahoitustilannetta. Toisaalta tämä antaa vapauksia toiminnan järjestämisessä, kuten:

- Koulussa vietetty aika (työharjoittelut, lomat, kouluvuoden pituus, jne.)
- Viikkoaikataulut,
- Ammatillisen koulutuksen ja perusopetuksen suhde.
- Tämä vapaus suhteessa viralliseen ammatilliseen koulutukseen mahdollistaa myös niiden osallistujien koulutuksen, joiden suoriutuminen koulussa on ollut heikkoa (erityisesti ne, jotka eivät pysty opiskelemaan teoreettisesti montaa tuntia päivässä), joten he voivat painottaa tekemällä oppimista ja viettää minimissään 60 % koulutusajasta tuotannollisilla työpajoilla.

Arviointi

Ranskalaisilla tuotantokouluilla on virallista ammatillista koulutusta enemmän vapautta arvioida osallistujiensa osaamista. Ne seuraavat silti samoja referenssitaulukoita (erityisesti kokeiden lähestyessä) kuin muukin koulutusjärjestelmä ja soveltaa yleisiä arviointitapoja "kouluraporteissa". Ranskassa keskeinen arvioinnin ja dokumentointi tapa (käytetään yleisesti kansallisessa koulutusjärjestelmässä ja on yleinen menetelmä myös ranskalaisille tuotantokouluille) on "bulletin scolaire" ("kouluraportti"). Se sisältää valmentautujan tehtävät liittyen yleisiin aineisiin ja lisäksi esimerkkejä tuotteista, joita he ovat tehneet työpajoilla osoittaakseen teknisiä taitojaan. Jatkovaa arviointia tehdään koko vuoden ajan.

Tuotantokouluissa toteutetuissa arvioinneissa arvioidaan erityisesti kolmea osaamisaluetta:

- Käyttäytyminen
- Käytännön työharjoittelu
- Teoreettisten opintojen soveltaminen käytäntöön

Epävirallisen oppimisen arviointi ja dokumentointi – käytäntöjä ja työkaluja

Käyttäytyminen

Jokaista valmentajaa²⁸ ja jokaista yleisten aineiden opettajaa konsultoidaan kerran viikossa jokaisen osallistujan kohdalla: heitä pyydetään kommentoimaan erityisesti osallistujien käyttäytymistä, sitä mikä on aluksi tuonut haasteita, ja myöhemmin seuraamaan osallistujien kehitystä. Arviointi voidaan muuttaa kirjaimiksi (A-D) tai numeroksi, tai dokumentoida lauseena valmentautujan tietoihin. Sopimaton käytös koulun sääntöjä vastaan tai huono käytös henkilökuntaa tai toista valmentautujaa kohtaan johtavat suoraan palautteeseen. Tilannetta käsitellään parhaalla mahdollisella tavalla:

- Keskustellaan henkilökohtaisesti osallisten/työntekijöiden kanssa
- Keskustellaan henkilökohtaisesti tarpeen mukaan johtajan kanssa
- Tarvittaessa keskustellaan johtajan ja vastuullisen aikuisen (sukulainen, opettaja) kanssa, joka tulee koulun ulkopuolelta.

Osallistujien kanssa laaditaan henkilökohtaiset sopimukset, joissa kuvataan mahdolliset rangaistukset. Siihen liitetään arvio valmentautujan käytöksestä kyseisenä päivänä. Tältä pohjalta lähdetään arvioimaan ja tukemaan osallistujaa, jotta hänen valmiutensa kehittyisivät vastaamaan työelämän vaatimuksia. Osallistujan kanssa käydään myöhemmin arvioivia jatkokeskusteluja. Henkilökohtainen ohjaaja käy läpi säännöllisesti käyttäytymiseen liittyvää kehitystä, keskustellen sekä osallistujien että opettajien ja vanhempien kanssa, tavoitteena on tukea vastuunottoa omasta käytöksestä. Nämä arviot dokumentoidaan myös osallistujan tietoihin.

Käytännön työharjoittelu (ammattillinen)

Henkilökohtaisella ohjaajalla on lista taitoja, jotka jokaisen osallistujan tulee osata saadakseen tutkinnon ja hyvän ammattitaidon. Harjoittelu työpajoissa tehdään useiden askelten avulla. Seuraavat kaksi erilaista esimerkkiä on samalta CAP-tasolta (Certificat d'Aptitude Professionnelle), kahden vuoden ajalta:

Autonkorjauskoulutuksessa ensimmäisen neljänneksen aikana osallistuja työskentelee koeautoilla. Toisesta neljänneksestä lähtien jakson loppuun asti osallistuja tekee töitä asiakkaiden autojen kanssa, ns. oikeissa tuotantotilanteissa: henkilökohtainen ohjaaja valitsee ajoneuvoja valmentautujan tason mukaan.

Ensimmäisen viikon jälkeen metallityöpajalla osallistuja saa tehdä töitä oikeissa tilanteissa, koska työkoneet ovat tietokonekäyttöisiä ja ohjelmat on jo asennettu koneisiin: osallistujan tarvitsee kopioida työ pienellä riskillä. Vähän kerrallaan valmentautujaa kannustetaan oppimaan lisää teknisiä taitoja ja valmistellaan syventämään teknistä tietouttaan. Ensin, yhdistettynä uuteen asiakastilaukseen, hänelle selitetään, miten osa vaihdetaan koneessa. Myöhemmin samanlaisessa tilanteessa, kun hän on jo osoittanut pystyvänsä siihen, hänelle selitetään, miten osa tarkastetaan ja korjataan. Tämän rinnalla hänelle opetetaan toisen henkilökohtaisen valmentajan toimesta, miten leikkausnopeuksia lasketaan, tai häntä pyydetään laittamaan tietokoneelle ohjelmointisuunnitelma. Missä tahansa vaiheessa häntä voidaan pyytää tarkastamaan tuotettujen osien mittasuhteet, ja se, miten työkaluja käytetään.

²⁸ P.T. = is at the same time the trainer for the vocational subjects in the manufacturing workshop and the team leader responsible for the production required for the customer

Koulutuksen ensimmäisen vuoden aikana osallistujat oppivat vähän kerrallaan tuotantollisen työn perustiedot. Myöhemmin toisen vuoden aikana arvioidaan osallistujien lisäosaamista, kuten ohjelmointia ja tuotantolaitteiden täyden potentiaalin hyödyntämistä.

Nämä kaksi esimerkkityötä osoittavat, että jokaisella työllä on omat referenssitaulukkonsa ja omat räätälöitävissä olevat lähestymistapansa. Henkilökohtaisen ohjaajan ammattitaitoa on tuntea osallistujien tilanne yksilöllisesti: se, miten he oppivat ja mitä he ovat jo oppineet tai mitä heidän tulee oppia. Jokaisen valmentautujan kohdalla, tehtäviä annetaan hänen tasonsa mukaisesti. Henkilökohtainen valmentaja selittää, miksi juuri kyseinen työvaihe annetaan osallistujalle. Osallistujan tulee oppia, että oppiminen on vaiheittaista, eikä siinä voi hypätä vaiheita yli.

Osallistujan motivaation osalta on tärkeää huomioida, että tuotantokoulun työharjoittelun lopullinen arvio tulee asiakkaalta. Asiakas on se, jonka täytyy hyväksyä työn jälki (mekaaninen osa, valmistettu annos tai korjaus) ja maksaa siitä. Tulevaisuudessa omassa ammatissaan, tämä on myös ainoa arviointi, joka tuottaa heille tuloja.

Innovatiiviset tuotantokoulut ovat kehittäneet arviointijärjestelmän, jonka tavoitteena on:

- Antaa vastuuta osallistujalle
- Asettaa hänet oikeisiin työtilanteisiin, joissa hän saa jatkuvaa palautetta
- Itsearviointi
- Varmistaa perustiedot, kuten ranskan kieli ja matematiikka, jotka ovat myös yleishyödyllisiä.

Esimerkkejä

Työpäivän päätteeksi valmentautuja täyttää seurantakortin jokaiselta työpajan tunnilta ja antaa kuvauksen tekemästään työstä. Tämä seurantakortti osoittaa hänen työnvalvojalleen laskutustunnit asiakastyöstä tai työharjoitteluun liittyvästä työstä. Tilastot kertovat myös asiakastyön ja työharjoittelun välisen suhteen ja kuvaavat osallistujan edistysaskeleita (osaaminen, työn nopeus).

Osallistuja täyttää kerran kuukaudessa referenssitaulukon marginaaliin oman arvionsa siitä, mitä hän on oppinut, esimerkiksi poratappiliitossysteemin puutyössä. Arviointilomake käydään yhdessä läpi henkilökohtaisen ohjaajan kanssa. Tämä antaa valmentajalle mahdollisuuden hyväksyä osallistujan oman arvion etenemisestään. Jos arvioinnissa on tapahtunut virhe, osallistujalle ilmoitetaan asiakastyötä edeltävällä viikolla, että hän ei ole päässyt läpi, tai on joutunut kysymään apua. Häntä pyydetään tekemään poratappiliitos ja hänen pitää harjoitella tätä vielä useamman viikon ajan. Henkilökohtainen valmentaja muistuttaa myös opituista taidoista, jotka osallistuja on saattanut unohtaa mainita. Nämä työkalut ovat osoittautuneet erinomaisiksi oppimisen arvioinnin välineiksi. Ne eivät korvaa kouluraporttia, mutta ovat hyvä lisä.

Toinen esimerkki työharjoittelun arvioinnista: kahden sivun taitoraportti. Etusivulla kuvataan projekti: nimi, esitteleviä kuvia, projektin tavoitteet, tekniset tiedot ja mahdollinen

tekninen piirros. Toisella sivulla on arviointiruudukko, johon on kirjoitettu lyhyesti projektiin tarvittut taidot (hyödynnetään todistuksessa). Osallistuja, joka on arvioinut omat taitonsa projektissa, täyttää yhden rivistön tästä ruudukosta. Henkilökohtainen valmentaja keskustelee osallistujan kanssa varmistaakseen itsearvion ja esittää oman arvionsa taidoista seuraavaan ruudukkoon.

Nom de la réalisation : PORTAIL COULISSANT en acier du Lycée le Marais

Descriptif général

Portail coulissant autoportant (sans rail au sol) ouverture latérale automatique

En acier, avec 6 panneaux pleins, dont 3 découpés d'une inscription.

Fabrication en atelier de l'ensemble du portail, et pose au lycée le Marais

Hauteur :
Longueur : 10 à 11 mètres

Focus sur détail(s) ou étape(s)

Travail en équipe de 3 élèves et un maître professionnel

Poutre télescopique autoportée, associée à une morture

Portail motorisable

Travail de finition : ébavurage et meulage, réglage de la planéité, arrondi des angles du portail

Atelier de Production Afep

Nom de l'élève : Zeehan UMAR

Nom de l'accompagnant : Stéphanie

Atelier de Production : AFEP METALLERIE - 1ère année

Nom de la réalisation : PORTAIL COULISSANT en acier du Lycée le Marais

date : juillet 2015

du : 25 juillet 2015

Participation de l'élève	Auto-évaluation par l'élève		Évaluation professionnelle		Commentaires
	non	oui	non	oui	
Compétences					
Analyse du dossier					
Choix de la machine					
Choix de la pièce					
Choix des angles					
Choix des matériaux					
Choix des outils					
Choix des paramètres					
Choix des dimensions					
Choix des couleurs					
Choix des finitions					
Choix des matériaux					
Choix des outils					
Choix des paramètres					
Choix des dimensions					
Choix des couleurs					
Choix des finitions					
Choix des matériaux					
Choix des outils					
Choix des paramètres					
Choix des dimensions					
Choix des couleurs					
Choix des finitions					
Choix des matériaux					
Choix des outils					
Choix des paramètres					
Choix des dimensions					
Choix des couleurs					
Choix des finitions					
Choix des matériaux					
Choix des outils					
Choix des paramètres					
Choix des dimensions					
Choix des couleurs					
Choix des finitions					
Choix des matériaux					
Choix des outils					
Choix des paramètres					
Choix des dimensions					
Choix des couleurs					
Choix des finitions					
Choix des matériaux					
Choix des outils					
Choix des paramètres					
Choix des dimensions					
Choix des couleurs					
Choix des finitions					
Choix des matériaux					
Choix des outils					
Choix des paramètres					
Choix des dimensions					
Choix des couleurs					
Choix des finitions					
Choix des matériaux					
Choix des outils					
Choix des paramètres					
Choix des dimensions					
Choix des couleurs					
Choix des finitions					
Choix des matériaux					
Choix des outils					
Choix des paramètres					
Choix des dimensions					
Choix des couleurs					
Choix des finitions					
Choix des matériaux					
Choix des outils					
Choix des paramètres					
Choix des dimensions					
Choix des couleurs					
Choix des finitions					
Choix des matériaux					
Choix des outils					
Choix des paramètres					
Choix des dimensions					
Choix des couleurs					
Choix des finitions					
Choix des matériaux					
Choix des outils					
Choix des paramètres					
Choix des dimensions					
Choix des couleurs					
Choix des finitions					
Choix des matériaux					
Choix des outils					
Choix des paramètres					
Choix des dimensions					
Choix des couleurs					
Choix des finitions					
Choix des matériaux					
Choix des outils					
Choix des paramètres					
Choix des dimensions					
Choix des couleurs					
Choix des finitions					
Choix des matériaux					
Choix des outils					
Choix des paramètres					
Choix des dimensions					
Choix des couleurs					
Choix des finitions					
Choix des matériaux					
Choix des outils					
Choix des paramètres					
Choix des dimensions					
Choix des couleurs					
Choix des finitions					
Choix des matériaux					
Choix des outils					
Choix des paramètres					
Choix des dimensions					
Choix des couleurs					
Choix des finitions					
Choix des matériaux					
Choix des outils					
Choix des paramètres					
Choix des dimensions					
Choix des couleurs					
Choix des finitions					
Choix des matériaux					
Choix des outils					
Choix des paramètres					
Choix des dimensions					
Choix des couleurs					
Choix des finitions					
Choix des matériaux					
Choix des outils					
Choix des paramètres					
Choix des dimensions					
Choix des couleurs					
Choix des finitions					
Choix des matériaux					
Choix des outils					
Choix des paramètres					
Choix des dimensions					
Choix des couleurs					
Choix des finitions					
Choix des matériaux					
Choix des outils					
Choix des paramètres					
Choix des dimensions					
Choix des couleurs					
Choix des finitions					
Choix des matériaux					
Choix des outils					
Choix des paramètres					
Choix des dimensions					
Choix des couleurs					
Choix des finitions					
Choix des matériaux					
Choix des outils					
Choix des paramètres					
Choix des dimensions					
Choix des couleurs					
Choix des finitions					
Choix des matériaux					
Choix des outils					
Choix des paramètres					
Choix des dimensions					
Choix des couleurs					
Choix des finitions					
Choix des matériaux					
Choix des outils					
Choix des paramètres					
Choix des dimensions					
Choix des couleurs					
Choix des finitions					
Choix des matériaux					
Choix des outils					
Choix des paramètres					
Choix des dimensions					
Choix des couleurs					
Choix des finitions					
Choix des matériaux					
Choix des outils					
Choix des paramètres					
Choix des dimensions					
Choix des couleurs					
Choix des finitions					
Choix des matériaux					
Choix des outils					
Choix des paramètres					
Choix des dimensions					
Choix des couleurs					
Choix des finitions					
Choix des matériaux					
Choix des outils					
Choix des paramètres					
Choix des dimensions					
Choix des couleurs					
Choix des finitions					
Choix des matériaux					
Choix des outils					
Choix des paramètres					
Choix des dimensions					
Choix des couleurs					
Choix des finitions					
Choix des matériaux					
Choix des outils					
Choix des paramètres					
Choix des dimensions					
Choix des couleurs					
Choix des finitions					
Choix des matériaux					
Choix des outils					
Choix des paramètres					
Choix des dimensions					
Choix des couleurs					
Choix des finitions					
Choix des matériaux					
Choix des outils					
Choix des paramètres					
Choix des dimensions					
Choix des couleurs					
Choix des finitions					
Choix des matériaux					
Choix des outils					
Choix des paramètres					
Choix des dimensions					
Choix des couleurs					
Choix des finitions					
Choix des matériaux					
Choix des outils					
Choix des paramètres					
Choix des dimensions					
Choix des couleurs					
Choix des finitions					
Choix des matériaux					
Choix des outils					
Choix des paramètres					
Choix des dimensions					
Choix des couleurs					
Choix des finitions					
Choix des matériaux					
Choix des outils					
Choix des paramètres					
Choix des dimensions					
Choix des couleurs					
Choix des finitions					
Choix des matériaux					
Choix des outils					
Choix des paramètres					
Choix des dimensions					
Choix des couleurs					
Choix des finitions					
Choix des matériaux					
Choix des outils					
Choix des paramètres					
Choix des dimensions					
Choix des couleurs					
Choix des finitions					
Choix des matériaux					
Choix des outils					
Choix des paramètres					
Choix des dimensions					
Choix des couleurs					
Choix des finitions					
Choix des matériaux					
Choix des outils					
Choix des paramètres					
Choix des dimensions					
Choix des couleurs					
Choix des finitions					
Choix des matériaux					
Choix des outils					
Choix des paramètres					
Choix des dimensions					
Choix des couleurs					
Choix des finitions					
Choix des matériaux					
Choix des outils					
Choix des paramètres					
Choix des dimensions					
Choix des couleurs					
Choix des fin					

Teoreettinen työharjoittelu

Oppimisprosessin teoreettisen osan kohdalla arviointitapana on opetusministeriön käyttämä tapa, koska se kuuluu kaikkiin aineisiin Ranskan kouluissa. Arviointi tehdään harjoitteista, ja arvosanat rekisteröidään kerran kuussa tai vuosineljänneksittäin kouluraporttiin. Monissa tuotantokouluissa opinnot on mukautettu osallistujien tasoon, koska tiedetään, että monet tuotantokoulujen osallistujista eivät ole kiinnostuneita teoreettisesta oppimisesta. Osallistujat muuttavat kuitenkin usein asennettaan yleisistä opinnoista, koska he ymmärtävät niiden merkityksen konkreettisten haasteiden edessä työpajoilla. Tuotantoprosessissa he käyttävät ja oppivat yleistietoa, jota heillä ei ole aikaisemmin ollut. Jos arviointiprosessi olisi täysin sama kuin virallisissa kouluissa, tulokset olisivat täysin erilaiset, koska heidän motivaationsa oppia on parempi ja heidän työharjoittelunsa tuottavat tulosta.

Yleistiedon arviointia voidaan tehdä työpajoilla, kun osallistujan ratkaisee monimutkaisia laskelmia ja tarvitsee henkilökohtaisen valmentajan tukea. Henkilökohtainen valmentaja dokumentoi tämän työssä tapahtuvan arvioinnin ja ilmoittaa siitä matematiikan opettajalle. Opettaja voi käyttää tätä ongelmaa seuraavalla kurssilla (sama pätee sanastoon ja lukemisen ongelmiin, ne yhdistetään ranskankielen opettajalle). Tämän suoritustavan avulla käytännön tehtävät johtavat teorian oppimiseen ja kiinnostus käytännön tekemiseen tuo kiinnostusta teoreettiseen oppimiseen.

SAKSA

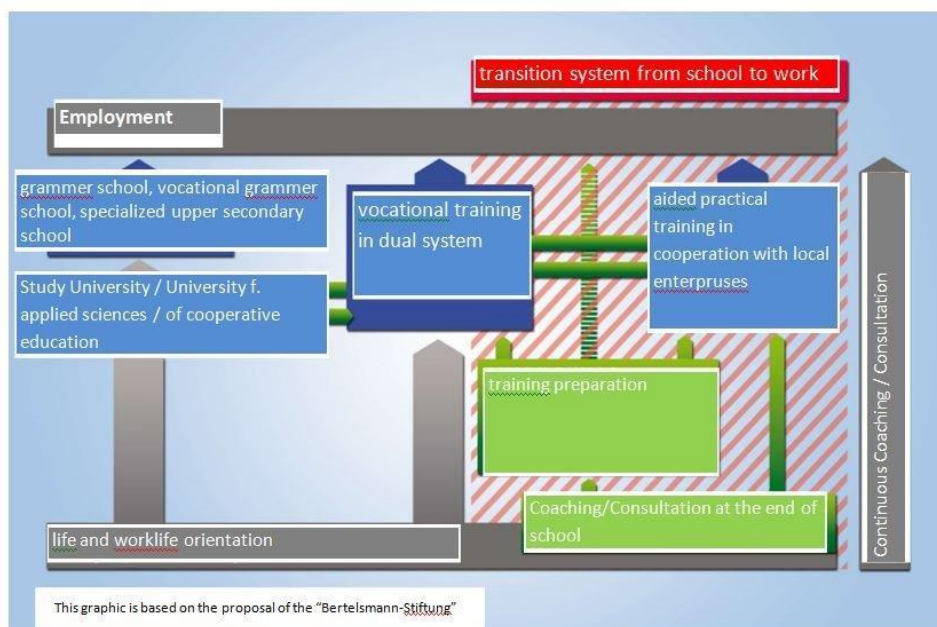
Saksan viitekehys

Tuotantokoulujen asemoituminen viralliseen koulutusjärjestelmään

1970-luvun lopusta 90-luvun alkuun monet akateemiset ammatillisen koulutuksen uudistajat ehdottivat tuotantokoulujen perustamista nykyaikaisena menetelmänä ja rakenteena Saksan duaalimalliin. 1990-luvulta lähtien on perustettu useita tuotantokouluja, erityisesti viimeisen vuosikymmenen aikana. Joka vuosi 7 500 nuorella on mahdollisuus oppia ja työskennellä yhteensä 170 tuotantokoulussa. Saksan tuotantokoulut ovat sijoittuneet maantieteellisesti epätasaisesti, niillä on erilaisia kohderyhmiä ja niiden rahoitusrakenne on vaihteleva.

Katto-organisaatio "Bundesverband Produktionsschulen (BvPS)" perustettiin vuonna 2007 ja sillä on 131 jäsenorganisaatiota. Monessa osavaltiossa on myös tehty aloitteita tuotantokoulujen perustamiseksi. Vuonna 2014 liittovaltioyhdistys luokitteli tuotantokoulut keskeiseksi elementiksi uudessa koulutuksen siirtymävaiheessa. Paikka koulutusjärjestelmässä näkyy kuviossa 3 punaisella.

Saksan tuotantokoulut sijoittuvat koulutuksen, työmarkkinoiden ja nuorille suunnattujen hyvinvointipalveluiden väliin. Ne nähdään osaksi siirtymäjärjestelmää (ammatillinen suuntautuminen, valmistautuminen ja koulutus). Niiden malli pohjautuu pitkälti tanskalaiseen tuotantokouluun.



Kuvio 3: Saksan koulutusjärjestelmä

Saksan tuotantokoulut perustuvat työn, oppimisen ja tuotantoprosessien vuorovaikutukseen ja niiden tavoitteena on tukea nuoria heidän osaamisensa kehittämisessä. Tuotantoprosesseissa kyse on aidoista tehtävistä aidoissa työympäristöissä.

Epävirallisen oppimisen arviointi ja dokumentointi – käytäntöjä ja työkaluja

Tuotantokouluissa nuoria tuetaan kehittämään taitoja ja valmiuksia, jotka ovat tärkeitä sekä työllistymisessä että ammatillisessa koulutuksessa ja ammatissa toimimisessa. Työympäristöt (työpajat ja palvelut) vahvistavat ammatillista orientaatiota.

Tuotantokoulut: kohderyhmät, tavoitteet ja rahoitus

Pää tavoitteena kaikissa saksalaisissa tuotantokouluissa on tarjota nuorille, etenkin eri riskiryhmiin kuuluville, samat mahdollisuudet ammatilliseen ja sosiaaliseen osallisuuteen kuin kenellä tahansa muulla nuorella. Valmentautujat ovat 15–25-vuotiaita. He voivat olla:

- Hitaampia oppijoita tai heillä voi olla lukihäiriötä
- Koulun keskeyttäjiä
- Sosiaalisesti huonompioisia
- Rikoskierteen uhatta olevia nuoria
- Nuoria, joilla on haasteellinen perhetausta.

Edellä kuvatun ammatillisten sisältöjen lisäksi tuotantokoulut edistävät klassisia hyveitä ja demokraattisia ydinarvoja integroidakseen nuoret osaksi yhteiskuntaa.

Tuotantokoulujen toiminnan keskiössä ovat nuorten yksilölliset tilanteet. Tarkoituksena parantaa heikommassa asemassa olevien nuorten mahdollisuuksiaan työelämässä asettamalla tavoitteet heidän yksilöllisten tarpeidensa mukaan. Työntekijät uskovat osallistujien yksilölliseen kasvuun ja kehitykseen ja antavat heille tehtäviä, jotka haastavat ja kannustavat heitä kehittymään. Toisaalta on erilaisia markkinoilta tulevia vaatimuksia, asiakkaiden tarpeita, laatuvaatimuksia ja aikarajoja, joiden mukaisesti niin osallistujien kuin valmentajien ja pedagogisten valmentajien täytyy toimia.

Tuotantokoulut ottavat osallistujia toimintaan ympäri vuoden. Osallistujat tulevat tuotantokouluun silloin, kun he tarvitsevat sitä ja lähtevät eteenpäin noin vuoden, ammatillisen koulutuksen kyseessä ollessa, kolmen (maksimissaan kolmen ja puolen) vuoden jälkeen. Prosessissa tarvitaan systemaattista, mutta räätälöityä ja yksilöllistä ohjausta ja tukea tulovaiheesta jatkopoluille. Yleisten laatustandardien²⁹ mukaan jokaisen tuotantokoulun tulee noudattaa erityistä rakennetta arvioinnista virallisen ja epävirallisen osaamisen tunnistamiseen.

Tuotantokoulut toimivat seuraavien periaatteiden mukaan:

- Tekemällä oppii
- Huomio vahvuuksiin, ei puutteisiin
- Ryhmässä ja ryhmästä oppiminen
- Vastuullisuuden hyväksyminen
- Osallistuminen ja osallisuus
- Arvostus

²⁹“Qualitätssiegel QPS“, BV Produktionsschulen, assessed July 10th 2017, <http://bv-produktionsschulen.de/qualitatssiegel-produktionsschule-qps/>

Saksassa ei ole yhtenäistä tuotantokoulumallia, mutta niitä yhdistäviä tekijöitä on. Tuotantokoulut eivät saa jatkuvaa suoraa rahoitusta osavaltiolta, vaan rahoitus tulee pääasiassa yhteisöiltä, työvoimahallinnolta ja yrityksiltä. Lisäksi kunnat, valtio ja Euroopan Unioni antavat rahoitusta joillekin tuotantokouluille. 5–25 % koulujen rahoituksesta tulee omien tuotteiden ja palveluiden myynnistä. Investointien rahoittamiseksi yhteyksiä otetaan sponsoreihin ja rahankeräysyrityksiin.

Tuotantokoulu BBW Leipzig: dokumentointi ja arviointi

Tuotantokoulu BBW Leipzig

Berufsbildungswerk Leipzigin (BBW) tuotantokoulussa on yhteensä 80 paikkaa nuorille, joilla on erilaisia haasteita: tuotantokoulu tarjoaa 24 paikkaa ja projekti nimeltään “Netz Kleiner Werkstätten” (Pienien työpajojen summa) sisältää 56 paikkaa. Leipzigin tuotantokoulu, kuten yhdeksän muuta tuotantokoulua Saksin osavaltiossa, oli käynnistetty projektina, jonka rahoitus tuli Euroopan sosiaalirahastosta ja Saksin osavaltiolta (lisäksi myös 10 % rahoituksesta Leipzigin kaupungin nuorisovirastolta). Se kuuluu BVPS:n alaisuuteen ja toimii tuotantokoulujen yleisten laatuperiaatteiden mukaan. Siellä on kolme työpajaa: keittiö/kodinhoito, puutyöt ja myynti.

Jokaisella työpajalla voi olla 8 yli 15-vuotiasta nuora. Työpajoja ohjaa työpajaohjaaja ja häntä avustavat sosiaalityöntekijät, jotka konsultoivat ja seuraavat nuorten kehitystä käyttäen arviointityökaluja. Osallistujien jaksojen pituudet riippuvat heidän tarpeistaan ja voivat kestää 6-24 kuukautta. Aloitukset ja jatkopoluille siirtymiset tapahtuvat vuoden ympäri riippuen osallistujien tilanteiden mukaisesti.

Seuraavassa kuvataan mittareita ja dokumentointimahdollisuuksista, joita käytetään osallistujien arvioinnissa epävirallisen oppimisen taitoja tunnistettaessa.

Aloitusvaihe

Kun nuoret ovat aloittamassa tuotantokoulussa, jokaista tuetaan yksilöllisesti: tuotantokoulut ottavat toimintaansa nuoria missä tahansa elämäntilanteessa ja kehitysvaiheessa. Jotta toiminta voidaan henkilökohtaistaa, käytetään seuraavia välineitä:

Haastattelu

Ensimmäinen kontakti tuleville osallistujille tehdään puhelimella, usein työvoimahallinnon tai muun yhteistyökumppanin kautta. Kontaktin tuloksena päätetään haastattelupäivä. Tässä haastattelussa käydään läpi ja kirjataan kyselylomakkeeseen (kuvio 4) aiemmin opitut epäviralliset ja viralliset taidot sekä henkilökohtainen elämäntarina ja koulutustausta. Näin saadaan tuntumaa käytännön kokemuksista, kiinnostuksenkohteista, tavoitteista ja sen hetkisistä haasteista. Tämän pohjalta asetetaan tavoitteet.

...

Graduation: ☐ no ☐ yes, which? _____ Until which year?: _____

☐ School for learning disabilities ☐ secondary school ☐ others

Started training as _____

Other projects, where I was? _____

...

Personal perspective / target

Personal skills, interests and strengths? (from work, training, hobbies ...)

Interruptions? Why? Which Problems? Weaknesses?)

Personal limitations / diseases/ childcare?

Other projects, where I was? _____

Kuvio 4: Ote haastattelulomakkeesta

Kaikki tiedot tarkistetaan tuotantokoulujakson myöhäisemmässä vaiheessa ja päivitetään. Ensimmäisen haastattelun kysymykset vaihtelevat keskustelun saamasta suunnasta riippuen. Nuoret voivat esitellä faktoja, kuten tutkintoja ja käytännön työkokemuksia, mutta he voivat esittää myös subjektiivisia näkemyksiä vahvuuksistaan, heikkouksistaan. Nuoret voivat itse päättää, mistä työpajasta he ovat kiinnostuneita, ja heti, kun paikka avautuu, he pääsevät sille pajalle.

Havainnot kokeilujakson aikana

Osallistuminen tuotantokoulussa alkaa aina kokeilujaksolla. Tämän jakson aikana osallistuja tutustuu työskentelyyn ja hänen vastuunjaajansa aloittaa havaintojen tekemisen. Nämä havainnot arvioidaan keskusteluissa ja kirjataan havainnointilomakkeeseen kokeilujakson jälkeen (Liite 14).

Persoonallisuus ja sosiaaliset taidot esimerkiksi:

- Käytös itseä ja toisia kohti
- Perhetausta
- Käytöstavat

Käytännön työ esimerkiksi:

- Asenne työntekoon
- Keskittyminen, kestävyys
- Hankitut taidot ja kokemukset
- Motoriset haasteet

Oppimiskyky esimerkiksi:

- Kyky ymmärtää ja toteuttaa tehtäviä
- Kyky soveltaa tietoa
- Halu lähteä mukaan



Havainnot täydentävät haastattelussa saatuja tietoja, ja usein ne kuvaavat osuvasti osallistujaa, hänen sosiaalista toimimistaan, työtapojaan ja hänen käyttäytymismallejaan. Nämä havainnot rakentavat jatkoyhteistyön pohjan.

Epävirallisen oppimisen arviointi ja dokumentointi – käytäntöjä ja työkaluja

Työllistymis- ja tutkintovaihe

Seuraavassa työllistymis- ja tutkintovaiheessa osallistujat yhdessä valmentajien ja ohjaajien kanssa tekevät töitä intensiivisesti kohti asetettuja tavoitteita. Tärkeä työkalu on vahvuuskeskeinen lähestyminen: koko työntekijätiimin ja muiden osallistujien hyväksyntä, toisten persoonallisuuksien kunnioittaminen ja uusi ajattelutapa: heikkouksiin ja esteisiin keskittymisen hylkääminen. Omien kokemusten itsereflektointi ohjaajien palautteen kanssa, valmentautujat vahvistavat vähitellen ammatillisuuttaan ja henkilökohtaisia vahvuuksiaan.

Keskiössä on:

- Käytännön työ ja sosiaalinen tuki
- Motivaation kasvattaminen
- Toivottomuuden ja sijoittumisongelmien yli pääseminen
- Sosiaalisten taitojen vahvistuminen

Osallistujat kerryttävät asteittain käytännön ammattitaitojaan ja -tietojaan. Työpajalla ja myöhemmin työharjoittelussa osallistujat oppivat esimerkiksi, mitkä tehtävät kuuluvat mihinkin työhön, millaisia vaatimuksia yrityksillä on heidän työntekijöilleen ja miten ryhmätyö toimii.

Kehittymiskeskustelut ja opintojen suunnittelu

Kokeilujakson jälkeen osallistuja ja työpajan ohjaaja käyvät ensimmäisen kehittymiskeskustelun. Tulokset kuvataan etenemissuunnitelmaan (Kuvio 6).

				
What am I good at?	What is difficult for me?	What do I want to reach?	What support do I need?	By when....?
What do I like?	What causes me problems?	Where do I want to go?	Who can help me?	Who should look at it?
What have I achieved?	What annoys me?	What is my biggest dream?	How do I get there?	Does it help me when someone controls?
Who is good for me?	Things that bother me are:	What do I wish secretly?	Which steps are important?	
Who are my friends?			Whom can I trust?	

Kuvio 6: Ote kehittymissuunnitelmasta

Keskustelut keskittyvät aina tämänhetkiseen tilanteeseen, vahvuuksiin ja heikkouksiin, henkilökohtaisiin ja/tai ammatillisiin tavoitteisiin, tuen tarpeisiin esimerkiksi siihen, kuinka paljon aikaa tavoitteiden saavuttamiseen tarvitaan. Ammatillinen ohjaus on myös osa kehityskeskustelua. Tavoitteena on kehittää ammatillinen tulevaisuudensuunnitelma valmentautujan kanssa..

Epävirallisen oppimisen arviointi ja dokumentointi – käytäntöjä ja työkaluja

... joka on savutettavissa: Voiko osallistuja hänen nykyisessä tilanteessaan osallistua oppisopimuskoulutukseen tai työhön?

... ja realistinen: Ovatko ajatukset koulutuksesta ja ammatillisista tavoitteista tai muista vaihtoehtoisesta aktiviteeteista mahdollisia ottaen huomioon työmarkkinoiden vaatimukset (edellytykset, halu muuttaa, jne.)?

Ammatillisesti järkevä päätös sopivan ammatin valinnalle ei ole vain pohja onnistuneelle työllistymiselle, vaan helpottaa myös koulutuspaikan etsimistä. Epäjärjestelmällisen etsimisen sijaan kaikki toiminta voidaan strategisesti suunnata kohti ammattitavoitteita. Osallistujat tekevät ammatinvalintaa yhdessä työntekijöiden avustuksella. Tavoitteet ovat realistisia ja niitä voidaan soveltaa jokaisen valmentautujan tapauksessa.

Tuotantokoulut tarkastelevat osallistujien elämäntilannetta kokonaisvaltaisesti ja etsivät tukea ja ratkaisuja, jotka ottavat huomioon erilaiset esteet, esimerkiksi fyysiset tai henkiset rajoitukset. Monille osallistujille on uutta pohtia omia henkilökohtaisia rajoitteitaan näin intensiivisesti. Tämä voi johtaa siihen, että hetkellisesti ammatilliset tavoitteet jätetään taustalle. Osallistujille ja henkilöstölle on kuitenkin tärkeää, ettei ammatillisia ja henkilökohtaisia tavoitteita unohdeta. Kehittymiskeskustelut (noin 6–8 viikon välein) auttavat tässä. Osallistujat eivät usein osaa tunnistaa tai sanoittaa omaa kehitystään. Koulutussuunnittelu auttaa valmentautujaa itsereflektiossa. Hän oppii kohtaamaan henkilökohtaiset tarpeensa, kykynsä ja esteensä, ja oppii tunnistamaan oman kehityksensä. Tätä tapahtuu erityisesti silloin, kun välitavoitteita saavutetaan tai päästään esteiden yli.

Osaamisen havainnot

Sosiaalista käyttäytymistä, työelämätaitoja, ammatillista kehitystä ja oppimiskykyä arvioidaan jokapäiväisessä työssä ja dokumentoidaan koulutussuunnitelmiin. Osaamisen arviointi on aina osana tuotantokoulun tiimikokouksia ja tapauskeskusteluja.

Intensiivisen työnsä vuoksi työpajaohjaajilla on merkittävää vaikutusta osallistujien osaamisen kehittymiseen. Päivittäisten keskustelujen avulla ohjaajat voivat huomioida nuorten kehitystä ja arvioida myös takaiskuja tarkasti. Lisäksi sosiaalityöntekijät pysyvät kontaktissa osallistujien kanssa. Tiedon jakamisella muiden yhteistyökumppaneiden kanssa henkilöstö saa syvällisiä tietoja valmentautujan kehityksestä.

Sosiaalityöntekijät antavat palautetta työpajaohjaajille heidän työstään valmentautujien kanssa. Jatkuva tavoitesuuntainen työ toteutuu kaikkien työntekijöiden läheisen yhteistyön avulla. Kaikki arviointi ja tiedonvaihto auttavat heitä saamaan ammattitaitoisen ja kattavan käsityksen valmentautujan tilanteesta.

Kirjallinen dokumentointi

Kirjallista dokumentointia käytetään koko ajan tallentamaan kaikki tärkeät tiedot, havainnot, tapahtumat, keskustelut ja saavutettu kehitys digitaaliseen tietokantaan. Jokainen tuotantokoulutyöntekijä voi käydä läpi tietoja, missä tahansa vaiheessa, tehdessään töitä

osallistujan kanssa. Tietokanta on tehokas ja helppo työkalu sekä ammatillisten käytäntöjen että sosiaalisten taitojen näkökulmasta. Se auttaa pitämään kirjaa prosesseista ja kehityksestä kahden vuoden ajalta ja säilyttämään tietoa. Tämä estää keräämästä hämmentävää määrää muistiinpanoja fyysisiin kansioihin. Osallistujille on tärkeää, että tieto ei katoa, vaikka henkilöstö vaihtuisi. Tämä on edellytys jatkuvalla ja luotettavalla yhteistyölle.

Valmiussarviointi: Hamet 2 -testi

Tuotantokoulut pystyvät käyttämään kansallisesti tunnustettua ja hyväksi todistettua menetelmää osaamisen arviointiin: Hamet 2 -testiä (kuvio 7), jossa arvioidaan erityisesti käsityö- ja sosiaalisia taitoja. Sitä käytetään etenkin lukihäiriöitä omaavien nuorten kanssa. Osana tuotantokoulun arviointia matematiikassa ja saksassa, käytetään toimivaa BBW-instrumenttia. Monelle osallistujalle valmiussarvio tehdään työvoimahallinnon kautta, ja joissakin tapauksissa laaditaan lisäksi lääketieteellinen raportti. Henkilökunta on koulutettu käyttämään Hamet 2 -testiä. Koulussa arviointi tehdään osana tukiovetusta.



Kuvio 7: Hamet 2 -lomake

Kaikki nämä työkalut tuottavat tietoa, onko ammatillinen koulutus mahdollista ja millä tasolla. Sitä voidaan toteuttaa tarvittaessa vähentämällä teoriaopetusta ja tarjoamalla pedagogista ja/tai psykologista tukea. Kaikkien näiden arviointien ja raportointien tarkoituksena on myös suunnitella tulevat koulutukset niin, että osallistuja voi suorittaa ne hyväksytysti.

Loppuvaihe – Työharjoittelu

Osallistujia, jotka ovat osoittaneet osaamistaan työssään työpajoilla, kannustetaan menemään työharjoitteluun mahdolliseen ulkopuoliseen harjoitteluyritykseen. Työharjoittelut eivät ole pakollisia osia tuotantokoulujaksoja, mutta hyödyllisiä. Työharjoittelut kestävät yleensä 2–6 viikkoa, ja osallistujien on mahdollista tehdä useampi työharjoittelu. Osallistujilla on keskimääräistä huonommat työllistymismahdollisuudet rikkonaisella työhistoriallaan, huonoilla arvosanoillaan, puuttuvalla tukinnollaan, pitkällä työttömyydellään ja ansioluettelonsa selittämättömien aukkojen vuoksi. Työharjoittelu antaa heille mahdollisuuden kasvattaa ansioluetteloaan. Työharjoittelun aikana osallistuja saa realistisia kokemuksia työmarkkinoista eri tilanteissa ja pystyy vahvistamaan osaamistaan. Työharjoittelun lopussa yritykseltä pyydetään todistus. He voivat käyttää tuotantokoulun arviointilomakkeita (Kuviot 8 ja 15). Harjoittelukokemukset ja hyvät käytännön arviot voivat avata osallistujille ovia työmarkkinoille. Monelle tämä työharjoittelutodistus on ensimmäinen dokumentti heidän taidoistaan. Jotkut saavat koulutussopimuksen tämän työharjoittelun perusteella.

Internship assessment



...

Location of the internship:

...

Contents of the internship:

...

The work will be assessed as follows by the company or supervisor (please tick):

Rating scale: Criteria:	Clearly exceeds the requirements	Meets the requirements to a high extent	Meets the requirements	Fulfills the requirements with limitations	Does not fulfill the requirements
Care and quality	☐	☐	☐	☐	☐
Understanding	☐	☐	☐	☐	☐
Word readiness	☐	☐	☐	☐	☐
Endurance	☐	☐	☐	☐	☐

Kuvio 8: Ote arviointilomakkeesta

Osallistumistodistus

Tuotantokoulujakson lopussa osallistujat saavat osallistumistodistuksen (Liite 16). Se antaa tietoa

- Osallistumisen kestosta
- Työn sisällöstä
- Työpajalta saaduista taidoista ja osaamisesta
- Osallistumisesta tärkeisiin projekteihin
- Työharjoitteluista

Tämä todistus toimii vahvistuksena osaamisesta, jakson sisällöstä ja lopputuloksesta. Sitä voi hyödyntää tulevissa hakemuksissa.

Pitkän ajan dokumentointi

Euroopan sosiaalirahaston pyynnöstä tuotantokoulut pitävät yhteyttä osallistujiin kuusi kuukautta heidän jaksonsa päätyttyä. Tuotantokoulut voivat tällöin tallentaa heidän työmarkkinastatuksensa. Tämä pitkän ajan seuranta ja dokumentointi antaa hyvää palautetta tuotantokouluille. Se näyttää, miten nuoret käyttävät tuotantokoulusta saatuja taitoja ja onko hankittu osaaminen kestävä ja oikein kohdistettua.

Seurantadokumentoinnin mukaan osa valmentautujista, jotka ei menneet työhön tai koulutukseen tuotantokoulusta lähtiessään, olivat nyt ammatillisessa koulutuksessa tai työssä, kun heihin otettiin yhteyttä kuuden kuukauden jälkeen. He olivat kasvaneet riittävästi toimiakseen itsenäisesti. Tuotantokoulussa saamiensa hyvien kokemusten jälkeen nämä nuoret halusivat pysyä aktiivisina. Monet olivat oppineet ottamaan vastuuta, tekemään päätöksiä ja saaneet uutta iloa oppimisesta tai työstä.

Epävirallisen oppimisen arviointi ja dokumentointi – käytäntöjä ja työkaluja

Haastattelusta todistukseen

Vahvuuksien arviointia toteutetaan Leipzigin tuotantokouluissa havainnoinnin, haastatteluiden ja testaamisen avulla. Osallistujien taitoja arvioidaan ja kuvaillaan kokonaisvaltaisesti ja luotettavasti. Johdonmukainen ja jatkuva dokumentointi ja konkreettiset todistukset auttavat kuvaamaan kehitystä ymmärrettävästi.

SLOVENIA

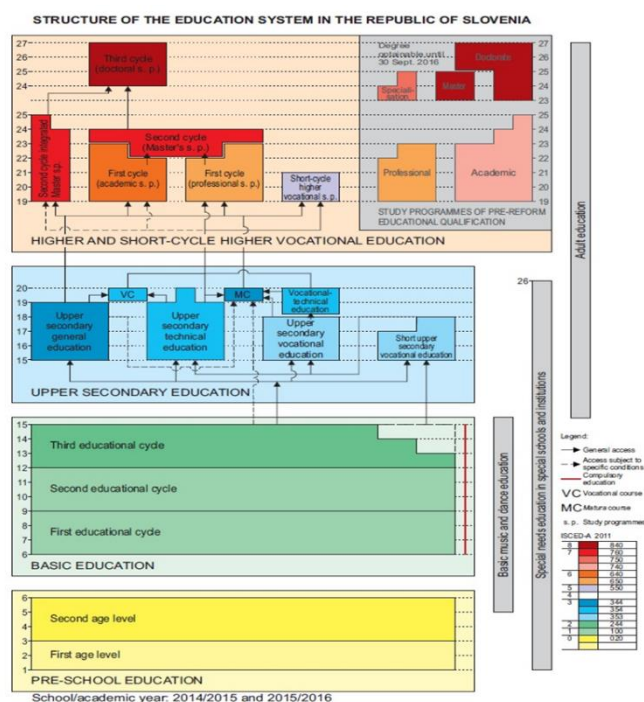
Slovenian viitekehys

Virallinen koulutusjärjestelmä

Sloveniassa ala- ja yläasteet on yhdistetty ja ne kestävät yhteensä yhdeksän vuotta (kolmen vuoden jaksoissa). Toisen asteen koulutusta on kolmentyyppistä:

- Ammatillisen koulutuksen ohjelmat (kestävät kaksi ja puoli tai kolme vuotta, kolmivuotisen koulutuksen jälkeen on mahdollista jatkaa kahden vuoden lisäkoulukseen tai suoraan työmarkkinoille);
- Teknisen koulutuksen ohjelmat (neljän vuoden koulutusohjelmia eri aloilla); yleiset koulutusohjelmat (vastaa lukiota).
- Korkeakoulutuksesta on säädetty korkeakoululaissa. Bolognan prosessin 2016 korkeakoulututkintotodistuksen mukaisesti asteittainen kolmen vuoden korkeakoulutusjärjestelmän toimeenpano on toteutumassa. Julkinen korkeakouluopetus on maksutonta slovenialaisille kokoaikaisille opiskelijoille ja EU-maiden jäsenille. Osa-aikaisten opiskelijoiden ja jatko-opiskelijoiden tulee maksaa lukukausimaksua.

Seuraavassa kuviossa³⁰ esitellään Slovenian virallinen koulutusjärjestelmä.



Epävirallinen koulutus

Sloveniassa on moninaisia mahdollisuuksia epäviralliseen koulutukseen. Pyrkimyksenä on parantaa kaikkien aikuisten pääsyä jatkokoulutukseen. 1990-luvulta asti erityistä huomioita

³⁰ "Slovenian Higher Education", Study in Slovenia, accessed June 27th 2017, <http://studyinslovenia.si/study/slovenian-higher-education/>

on kiinnitetty aikuisille suunnattuihin koulutusohjelmiin kaikilla koulutustasoilla. Aikuiskoulutuksen kymmenvuotinen suunnitelma vuoteen 2010 saakka hyväksyttiin vuonna 2001 Slovenian parlamentissa. Siinä jäsennettiin aikuiskoulutuksen päästrategiat ja tavoitteet maanlaajuisesti. Erilaiset koulut ja oppilaitokset ovatkin tarjonneet kasvavassa määrin koulutusohjelmia aikuisille erityisesti sen jälkeen, kun Slovenia yksityisti teollisuuden ja yritykset.

Perinteisesti aikuiskoulutusta on tarjottu kansanyliopistojen (ljudska univerza) kautta ja sen lisäksi nuorille suunnatut koulut ja korkeakoulut ovat ryhtyneet tarjoamaan aikuisten oppimistarpeisiin ja -tyyleihin³¹ suunniteltuja koulutuskokonaisuuksia. Tarjolla on esimerkiksi ilta- ja päiväkurseja, koko- ja osa-aikaista oppisopimuskoulutusta niin akateemisilta aloilta kuin ammatillisen koulutuksen puolelta sekä jatko-opiskelumahdollisuuksia. Lisäksi yksityiset yritykset ja erilaiset organisaatiot tarjoavat koulutusohjelmia aikuisille. Slovenian aikuisopiskelun instituutti³² on tukenut projekteja koskien itsenäisesti toimivia oppimiskeskuksia, vaihto-opiskelua, opiskeluryhmiä, verkko-oppimista ja etäopiskelua.

Esimerkki: PUM – nuorten aikuisten oppimisprojekti: rento ja luova tapa oppia

Ohjelma³³ on tarkoitettu 15–25-vuotiaille nuorille aikuisille, jotka eivät ole koulutuksessa, töissä, eikä heillä ole ammatillista koulutusta tai ovat keskeyttäneet opintonsa. Katkenneiden koulutuspolkujen voi nähdä tuovan merkittäviä haasteita niin yksilöille kuin yhteiskunnallekin. PUM-ohjelma tarjoaa mahdollisuuden yhteistyöhön ja sosiaalisiin kontakteihin nuorille, jotka ovat kaikki samassa tilanteessa ja joilla on samoja haasteita. Sitä voidaan pitää valmistautumisena päätöksentekoon, joka koskee omaa tulevaisuutta, mahdollista ammattia, työllistymistä tai koulutukseen hakeutumista.

PUM-ohjelmassa osallistujat voivat luoda ammatillisia tavoitteita, työllistyä, vahvistaa yleistietojaan ja muuta osaamistaan sekä saada tukea mentoreilta ja muilta ammattilaisilta. PUM-ohjelma tarjoaa koulutusmahdollisuuksia ilman stressiä, väsymystä tai turhautumista. Erilaisten käytännön tehtävien lisäksi ohjelmaan kuuluu esimerkiksi kielikursseja, tietotekniikkaa, käsityötaitoja (mm. kutomista, savenvalamista, puutöitä), työpajoja eri aiheista (motivaatio, itsetunnon parantaminen, terveelliset elämäntavat, kommunikaatiotaidot), teemoja nuorten jokapäiväiseen elämään liittyen, kansainvälistä ja paikallista yhteistyötä sekä urheilua ja elokuvaesityksiä.

Esimerkki: tuotantokoulu Sloveniassa

Jaršenin³⁴ tuotantokoulu tarjoaa lyhyitä, intensiivisiä, päivittäisiä työterapiaohjelmia, joiden tavoitteena on henkilökohtaisten ominaisuuksien kehittäminen, oppiminen ja sosiaalisten

³¹ Seznam Ljudskih Univerz, Republika Slovenija Ministrstvo za Izobraževanje, znanost in Sport, accessed June 27th 2017, <http://bit.ly/1zM4axs>

³² Slovenian Institute for Adult Education, accessed June 27th 2017, <http://www.acs.si/index.cgi?lang=4>

³³ PUM, Slovenian Institute for Adult Education, accessed June 27th 2017, <http://www.acs.si/pum-o>

³⁴ Produkcijška Šola, Mladinski dom Jarše, accessed June 27th 2017, <http://www.mdj.si/produkcijaska-sola.html>

taitojen parantaminen sekä hyvinvoinnin vahvistaminen. Se antaa tilaa yksilön oma-aloitteisuudelle ja luovuudelle. Viikoittaiset aikataulut on suunniteltu joustavasti ja suuntaa antavasti oppimistavoitteiden mukaisesti. Työ tehdään pienryhmissä, jossa keskitytään selkeisiin kokonaisuuksiin ja tehtäviin, jotka tuottavat näkyviä tuloksia. Toiminnassa painotetaan nuorten yksilöllisten tarpeiden huomioimista, kunnioittavaa ja kannustavaa asennoitumista nuoriin, nuorten oman vastuunoton tukemista ja positiivisen suoran palautteen antamista. Onnistumisen kokemusten kautta osallistujat vahvistavat tavoitteellisuuttaan, ovat valmiimpia ottamaan vastuuta tekemisestään ja toimimaan aktiivisemmin koulussa. Yhteistyötä toteutetaan myös vanhempien ja mentorien kanssa. Ohjelmaan kuuluu seuraavia sisältöjä:³⁵

- Tietotekniikka: eri ohjelmia liittyen muotoiluun, kirjoittamiseen, kuvankäsittelyyn, jne.
- Käytännön lukutaidot
- Sosiaalisten taitojen vahvistaminen
- Silkkipaino, värirasteripaino, ompelu

OZARA: dokumentointi ja arviointi

Työkalut ja menetelmät

Sloveniassa käytetään seuraavia dokumentointitapoja arvioimaan osatyökykyisiä ja vammaisia olevia henkilöitä:

- Henkilökohtainen kuntoutussuunnitelma,
- Arvio työkyvystä, osaamisesta, työtavoista ja ammatillisesta suuntautumisesta,
- Arviointiraportti,
- Arvio työllistyvyydestä, työtehosta ja työssä suoriutumisesta,
- Osallisuusohjelman arviointilomake

Ammatillisen kuntoutuksen ohjelmiin ohjaudutaan Sloveniassa työvoimahallinnon kautta. Ammatillisen kuntoutuksen ohjelmat on tarkoitettu työttömille ja työssä oleville osatyökykyisille ja vammaisille henkilöille sekä vaikeasti työllistyville henkilöille, joilla on ammatillisia rajoitteita sairaudesta, vammasta tai toiminnallisista rajoitteista johtuen. Joka ohjelmiin on otettu mukaan yhä enemmän nuoria, ja monilla heistä on myös muita, sosiaalisia tai henkilökohtaisia, ongelmia kuin työllistyminen. Tulevina vuosina ollaankin käynnistämässä useita nuorille suunnattuja työllistymisohjelmia, ja nuoret ovat nousseet uudeksi keskeiseksi kohderyhmäksi.

Palveluissaan OZARA toimii ammatillisesti, poikkitieteellisesti, kokonaisvaltaisesti, eettisten standardien mukaisesti sekä yksilöllistä tukea tarjoamalla. Ammatillisen kuntoutuksen palveluja tuotetaan, koordinoidaan ja arvioidaan ammatillisessa tiimissä, joihin kuuluu monialaisia ammattilaisia (työterapeutti, työinsinööri, psykologi, sosiologi, lääketieteen

³⁵ ibid, <https://www.mdj.si/produkcijaska-sola/program.html>

asiantuntija ja psykiatri). Monialaisen, yhteistyöhakuisen ja kehittämisorientoituneen lähestymistavan nähdään parhaiten tukevan osatyökykyisiä ja vammaisia henkilöitä.

Kuntoutusohjelmassa hyödynnetään erilaisia taustatietoja (esimerkiksi lausunnot) ja otetaan huomioon henkilön työtaidot, tietotaso, osaaminen ja ammatilliset kiinnostuksenkohteet. Tarjoamalla psykososiaalista tukea ja ammatinvalinnan ohjausta yksilöä tuetaan työsijoituspaikan, harjoittelupaikan tai mahdollisen työpaikan etsimisessä ja tarvittaessa työpaikan sopeuttamisessa. Ammatillisen kuntoutuksen palvelut antavat henkilölle olennaisen tietopohjan liittyen oikeaan työhön, tukea sopimusten tekemisessä ja tukea sopivan työpaikan löytämisessä. Kuntoutusohjelman aikana työskennellään työpajoilla, jotka edustavat oikeaa työympäristöä. Tarkoituksena on vahvistaa työtaitoja, osaamista ja työelämävalmiuksia.

Yksilöllinen kuntoutussuunnitelma

Työkalun tavoite ja tarkoitus: Yksilöllistä kuntoutussuunnitelmaa käytetään arvioimaan kuntoutujan kehitystä kuntoutusohjelmassa tai työssä erikseen määriteltujen tavoitteiden ja palveluiden (esim. työnetsintä, työhönsijoittuminen, ryhmätyöt) mukaisesti. Jakson lopussa jokaiselle kuntoutujan osaamisesta ja tuloksista laaditaan loppuraportti ja arvio. Prosessin alussa ammattilaiset määrittävät lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteet jokaiselle kuntoutujalle, ja niiden seuranta ja tavoitteiden saavuttamisen arviointi sekä osallistujan että koko muun ammattilaistiimin vastuulla. Täten kuntoutusjaksolle asetetut tavoitteet voidaan saavuttaa täysin, osin tai ei ollenkaan.

Mitä kuntoutuja saa näistä työkaluista: tulokset antavat kokonaisvaltaisen tilannekatsauksen kuntoutujan toimintakykyyn: sosiaaliset taidot, työtaidot, ammatillinen kiinnostus ja työpaikan mukauttamistarpeet. Loppuraportin tuloksia voi pitää suosituksina työnantajille.



From a workshop

Arviointien säännöllisyys: prosessiin kuuluu suunnitelman valmistelu, suunnitelman arviointi sekä ammatillisen kuntoutuksen jakson päätyttyä sen analysointi työvoimahallinnon vaatimusten mukaisesti.

Arvio työkyvystä, osaamisesta, työtavoista ja ammatillisista kiinnostuksenkohteista

Työkalun tavoite ja tarkoitus: Työkyvyn, osaamisen, työtapojen ja ammatillisten kiinnostuksenkohteiden arviointi antaa hyvän kuvan osatyökykyisen tai vammaisen henkilön ammatillisesta ja sosiaalisesta toimintakyvystä (Liite 17).

Arviointikriteereihin kuuluu:

- Täsmällisyys,
- Asennoituminen käytännön työhön ja muihin tehtäviin,

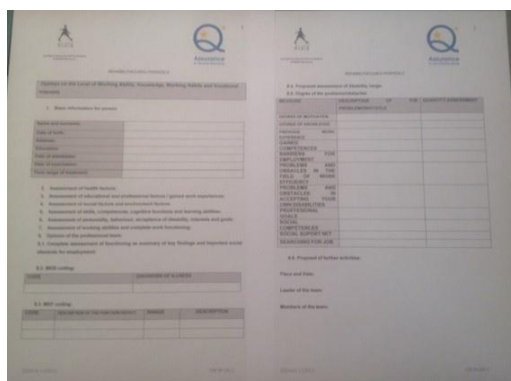
Epävirallisen oppimisen arviointi ja dokumentointi – käytäntöjä ja työkaluja

- Keskittymiskyky, motivaatio ja tarkkuus työssä,
- Sopeutuminen työpaikalle ja sen ilmapiiriin,
- Sopeutuminen mahdollisiin muutoksiin,
- Työn laatu ja määrä.

Jokaiselle osallistujalle laaditaan yksilöllinen hänen tarpeensa ja kykynsä huomioiva palvelusuunnitelma, johon kirjataan toiminnan sisällöt, päätavoitteet ja palveluntuottajien arviointien tavat. Palvelu suunnitellaan yksilöllisesti, ja siihen yhdistetään tarvittaessa ryhmätyöskentelyä työ- ja oppimistilanteissa.

Mitä kuntoutuja saa tästä työkalusta: palvelun tarkoituksena on tarvittavien jatkotoimenpiteiden ja palveluiden löytäminen, kuntoutussuunnitelman laatiminen sekä sitä kautta työllistymisen edistäminen. Kuntoutujat näkevät oman toimintansa merkityksiä työpaikalla ja sen sosiaalisessa ympäristössä, ja toiminnan keskiössä on vahvistaa taitoja, joita he tarvitsevat työelämässä. Tarvittaessa erityistä huomioita kiinnitetään kuntoutujan kyvyt huomioivaan työpaikan mukauttamiseen. Raporttia hyödynnetään määriteltäessä henkilön osatyökykyisyyteen tai vammaisuuteen liittyvää statusta ja se rakentaa pohjaa kuntoutusprosessin jatkotoimenpiteille.

Arvioinnin aikaväli: Raportti laaditaan kuntoutusprosessin lopuksi.



Arviointilomake

Arviointiraportti

Työkalun tavoite ja tarkoitus: työssä suoriutumisen arvioinnin tavoitteena on:

- Palkkatuen määrän tarve alentuneen työkyvyn vuoksi (liittyen osatyökykyisyyteen tai vammaisuuteen)
- Osatyökykyisen tai vammaisen henkilön työllistymismahdollisuuksien ammatillinen arvio, osatyökykyisen tai vammaisen statuskriteerien täyttäminen menettelytapaohjeiden mukaisesti, oikeus ammatilliseen kuntoutukseen, kuntoutustarpeiden arviointi ja tarvittava palkkatuen määrän määrittely (kompensoimaan alentunutta työkykyä)

Työkykyyn liittyvä arvio pohjautuu vertailuun (terveen ihmisen työskentely tavallisella työpaikalla).

Mitä kuntoutuja saa tästä työkalusta:

arviointiraportti sisältää konkreettista tietoa yksilön työtehoon liittyen. Se pohjautuu toteutettaviin työtehtäviin jaksolla, ja siinä on huomioitu hänen terveystietonsa sekä yleiset työelämätaidot työpaikalla. Kyse on laadullisesta arvioinnista työkyvystä ja rajoitteiden tasosta työtehtäviin verrattuna. Arviointiraportti tuottaa tietoa työpaikan muokkaamistarpeista, odotettavasta työtehosta ja tulosten saavuttamisesta. Erityispainotus on osatyökykyisen ja vammaisen henkilön tasavertaisten työmahdollisuuksien varmistamisessa.

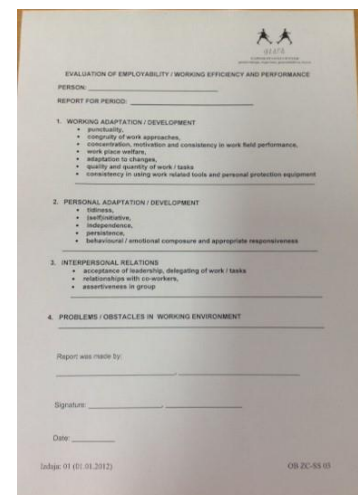


Arvioinnin säännöllisyys: arviointiraportti on viimeinen vaihe ammatillisen kuntoutuksen prosessissa.

Työllistyvyyttä ja työtehoa arvioiva lomake (osatyökykyiset ja vammaiset henkilöt)

Ammatillisen kuntoutuksen jälkeen henkilö voi työllistyä räätälöityyn työympäristöön toteutettujen arviointien mukaisesti. Osatyökykyiset ja vammaiset kohtaavat merkittäviä haasteita koulutus- ja työmarkkinoille sijoittumisessa. Sloveniassa tarjotaan erilaisia osatyökykyisille ja vammaisille suunnattuja työllistymismahdollisuuksia: osatyökykyisille ja vammaisille suunnattuja yrityksiä, tuettua työllistymistä, suojatyötä, osallisuusohjelmia ja toimintakeskuksia.

Osatyökykyisille ja vammaisille suunnattuja yritykset kouluttavat ja työllistävät tuetusti osatyökykyisiä ja vammaisia henkilöitä huomioiden heidän yksilölliset tarpeensa. Palkka riippuu sopimuksesta. Yrityksen statuksen määrittelee ja antaa hallitus. Tuettuun työllistymiseen kuuluu osatyökykyisten ja vammaisten palveluja, jotka tukevat koulutus- ja työllistymismahdollisuuksia avoimilla työmarkkinoilla. Työvalmentaja tai työllistymisasiantuntija auttaa sopivan työpaikan löytämisessä ja antaa pitkäkestoista tukea. Suojatyö on työllistymistapa osatyökykyisille ja vammaisille, jotka eivät työllisty avoimille työmarkkinoille. Työpaikan ja työympäristön tulee olla sopeutettu osatyökykyisen ja vammaisen tarpeisiin ja kykyihin. Suojatyö voi tapahtua työkeskuksessa, muilla sopivilla työpaikoilla yksilön kotoa käsin.



EVALUATION OF EMPLOYABILITY / WORKING EFFICIENCY AND PERFORMANCE

PERSON: _____

REPORT FOR PERIOD: _____

1. WORKING ADAPTATION / DEVELOPMENT
 - punctuality,
 - integrity of work appearance,
 - concentration, motivation and consistency in work field performance,
 - work place safety,
 - adaptation to changes,
 - quality and quantity of work / tasks,
 - consistency in using work related tools and personal protection equipment
2. PERSONAL ADAPTATION / DEVELOPMENT
 - tolerance,
 - independence,
 - perseverance,
 - behavioural / emotional composure and appropriate responsiveness
3. INTERPERSONAL RELATIONS
 - acceptance of leadership, delegating of work / tasks,
 - relationships with co-workers,
 - assertiveness in group
4. PROBLEMS / OBSTACLES IN WORKING ENVIRONMENT

Report was made by: _____

Signature: _____

Date: _____

(edipac 01 (01.01.2012)) 09_ZC-09-05

Kuvio 8: Arviointilomake

Työkalun tavoite ja tarkoitus: Työllistyvyyden ja työtehon arviointi. Siihen kuuluu arviointeja mm. henkilön työhistoriasta, koulutuksesta, hänen kyvyistään nykyisellä työpaikalla, työssä suoriutumisesta kolmen kuukauden ajalta ja työpaikan sopivuudesta henkilön tarpeisiin.



Mitä osallistuja saa tästä työkalusta:

Arviointimallin avulla henkilön työkykyä voidaan arvioida painottamalla olemassa olevia taitoja ja kykyjä. Sitä käytetään tuomaan esille ja arvioimaan osallistujan kehitystä, mikä voi antaa ajantasaista tietoa hänen kyvyistään ja tuen tarpeistaan työmarkkinoilla.

Arvioinnin säännöllisyys: kolmen kuukauden välein.

Osallisuusohjelman arviointilomake

Niille, joita ei voi työllistää kuntoutusohjelman jälkeen, tarjotaan mahdollisuutta osallistua kahteen ohjelmaan: osallisuusohjelmaan ja toimintakeskusten toimintaan.

Osallisuusohjelma on tarkoitettu ihmisille, jotka eivät voi työllistyä avoimille markkinoille. Tässä ryhmässä on myös 18–26-vuotiaita nuoria. Ohjelman tavoitteet ovat:

- Ylläpitää ja kehittää työtaitoja
- Kehittää potentiaalisia kykyjä ja siten mahdollistaa uusi työkykyarvio
- Tukea osallisuutta ja ehkäistä syrjäytymistä
- Ylläpitää, kehittää ja laajentaa sosiaalista verkostoa
- Antaa ehkäisevää tietoa terveistä elämäntavoista
- Tarjota tarvittavaa psykososiaalista tukea, tukea sosiaalista vahvistumista ja sosiaalisia taitoja
- Auttaa pitämään yhteyttä tarvittaviin viranomaisiin ja tukea hoitamaan virastoasiat.

Osallisuusohjelmassa kuntoutujat pääsevät tutustumaan erilaisiin aktiviteetteihin liittyen työhön, psykososiaalisiin prosesseihin, taiteisiin, vapaa-ajan aktiviteetteihin, jne.

Kuntoutujan osallistumisen taso riippuu hänen taidoistaan, kyvyistään, toiveistaan ja kiinnostuksistaan. Mahdollisuuksina on esim.:

- Osallistua erilaisiin työtehtäviin ja toiminnalliseen terapiaan,
- Osallistua luoviin työpajoihin, oppia erilaisia tekniikoita ja menetelmiä,
- Osallistua itseapuryhmiin,
- Osallistua sosioterapeuttisiin ryhmiin,
- Mahdollisuus yksilölliselle tuelle, mm. erilaiset tukipalvelut osallistujalle ja hänen läheisilleen
- Kontaktien hoitaminen erilaisten laitosten ja virastojen kanssa,
- Sosiaalisten taitojen harjoittelua
- Lukutaidon parantamista.

Toimintakeskukset ovat tarkoitettu osatyökykyisille ja vammaisille, jotka eivät työllisty avoimille työmarkkinoille. Toiminnan keskiössä on sosiaalisten taitojen ylläpito ja kehittäminen. Osallistujilla ei ole statusta sopimuksellisena työntekijänä, eivätkä he saa palkkaa, mutta (osittaisen) palkkion.

[illegible]

Arviointityökalu

Työkalun tavoite ja tarkoitus: osallisuusohjelmaan osallistumisen aikana osallistuja on oikeutettu saamaan kuukausittaisen palkkion (määrä määräytyy henkilökohtaisesti). Osa palkkion määrästä vaihtelee ja määrittyy neljän kriteerin mukaan, jotka määritetty aiemmin moniammatillisessa ammattilastiimissä. Arviot tehdään joka kuukausi arvosanoilla 0–4 (0 – huonoin, 4 – paras). Kuukausipalkkion määrä ohjelmassa käsittää 5–15 % lain määräämästä minimipalkasta. Kriteerit muuttuvalle palkkiolle / lisäpalkkiolle ovat seuraavat:

- Ryhmäkäyttäytyminen
- Ohjeiden ja sääntöjen noudattaminen
- Osallistuminen työtoimintaan
- Osallistuminen sosiaalisiin aktiviteetteihin
- Itsenäisyys
- Työteho
- Oma-aloitteisuus ja luovuus
- Osallistuminen ja keskittyminen työhön.

Mitä osallistuja saa tästä työkalusta: osallisuusohjelmalla on suuri merkitys ihmisten elämänlaadulle. Osallistumalla ohjelmaan he saavat mahdollisuuden positiiviseen muutokseen kaikilla elämänalueilla. Toiminnan avulla he voivat vahvistaa itsetuntoaan ja työtapojaan ja voivat kokea olevansa hyödyllinen osa ympäristöään. Useimmille osallistujille merkittävää on jo saada heidät mukaan osallistumaan ja toimintaan, jossa he voivat kehittää taitojaan ja kykyjään, kasvattaa sosiaalista verkostoaan, rakentaa uusia ystävyys-suhteita, oppia yhteistyö- ja kommunikaatiotaitoja sekä kehittää omaa potentiaaliaan, joka muuten jäisi käyttämättä. Arviointityökalu voi myös olla hyödyllinen keino rohkaista osallistujia osallistumaan aktiivisemmin työpaikallaan.

Arvioinnin säännöllisyys: Kerran kuukaudessa, kuun viimeisenä työpäivänä.

Tulevien vuosien aikana Slovenian osatyökykyisille ja vammaisille suunnattua koulutus- ja työllistymisohjelmaa ollaan merkittävästi kehittämässä. Uusia toimintamuotoja tulevat

Epävirallisen oppimisen arviointi ja dokumentointi – käytäntöjä ja työkaluja

olemaan mm. sosiaaliset yritykset, koulutusyhtiöt ja koulutukselliset ja työpajat, ja monia niihin liittyviä toimintoja on jo käynnistetty. Ne avaavat uusia ovia osaamisen, taitojen, kykyjen ja kokemusten kerryttämiseksi ja tukevat osallisuutta ja sosiaalista vahvistumista.

YHTEENVETO

Paving the Way -hankkeen tavoitteena oli laatia osaamisen tunnistamiseen innostava opas, jota tekemällä oppimisen kentällä työskentelevät ammattilaiset voivat hyödyntää omassa työssään. Tässä oppaassa esitellään erilaisia työkaluja, menetelmiä ja harjoitteita, joita käytetään tunnistamaan, arvioimaan ja dokumentoimaan epävirallisen oppimisen puitteissa hankittua osaamista, erilaisia taitoja, tietoja ja valmiuksia. Osaamisen tunnistaminen tukee tuotantokoulujen ja nuorten työpajojen tavoitteita ja niiden roolia siltana koulutukseen ja työmarkkinoille. Epävirallisen oppimisen tunnistaminen ja tunnustaminen on keskeinen tavoite koko EU:n tasolla.

Tässä oppaassa kuvataan kuuden eurooppalaisen maan erilaisia epävirallisen ja virallisen oppimisen järjestelmiä ja niissä toimivien tuotantokoulujen ja työpajojen toimintaperiaatteita. Vaikka viitekehykset ja käytännön toimintamallit ovat erilaisia, tarkoitus ja tavoitteet ovat yhteisiä: tekemällä oppimisen ja kokonaisvaltaisen valmennuksen avulla tukea nuorten osallisuutta sekä edistää heidän mahdollisuuksiaan päästä koulutus- ja työmarkkinoille.

Yksi oppaassa esitellyistä työkaluista on Tanskassa kehitetty ja monissa hankkeessa mukana olevissa maissa käytössä oleva *osaamistaulu*. Osaamistaulun avulla voidaan visualisoida, seurata ja arvioida valmentautujien ammatillisten taitojen ja yleisten työelämävalmiuksien kehittymistä. Se toimii myös yksilöllisten valmennuskeskustelujen pohjana, ja sen keskeisenä tarkoituksena on vahvistaa itsetuntemusta sekä motivoida oppimaan ja asettamaan tavoitteita.

Itävallan tuotantokoulumallissa tekemällä oppiminen ja siihen liittyvä monitahoinen arviointi ovat vakiinnuttaneet paikkansa. Keskiössä on ollut löytää tasapaino tuotannollisen työpajatoiminnan, sosiaalisten taitojen tukemisen ja teoreettisen opetuksen välillä. Monet nuoret tarvitsevat tukea kielitaidon vahvistamisesta ja perusopetukseen liittyvien kokonaisuuksien opiskelusta ammatillisten taitojen kerryttämiseen. Nuorten usein hyvin haasteellisia elämäntilanteita tulee tarkastella ja tukea kokonaisvaltaisesti. Erityisesti sosiaalisten taitojen vahvistaminen on yhä tärkeämpää työmarkkinoille kiinnittymisessä.

Steyrin tuotantokoulun työpajat tukevat alueen työmarkkinoita, toimivat niiden työmarkkinatilanteiden mukaisesti ja tukevat osallistujien työllistymistä. Tulevaisuudessa tärkeää olisi löytää tapoja tunnustaa tuotantokouluissa annettavat todistukset virallisiksi todistuksiksi.

Tanskan tuotantokoulut ovat luoneet dokumentointi- ja arviointikäytäntönsä pitkän kehittämistyön ja kokemuksen avulla. Menetelmiä ja työkaluja kehitetään silti edelleen, jotta ne vastaavat toiminnan kohderyhmiä ja heidän tarpeitaan sekä tuotantokoulujen yhteiskunnallista roolia. Tanskalaisten tuotantokoulujen työkaluja yhdistää näkemys, että dokumentointia ja arviointia tulee toteuttaa osallisuutta tukien yhdessä nuorten kanssa. Esimerkiksi tutkakuvio (Spider Chart) laaditaan kaksi kertaa tuotantokoulujakson aikana

yhdessä valmentautujan kanssa. Dokumentoinnin ja arvioinnin tekeminen keskustellen valmentautujan kanssa tukee hänen yksilöllistä kehitystään. Valmentautuja näkee heti, missä hän on kasvattanut osaamistaan ja missä lisäharjoittelu voisi olla tarpeen, tai hän voi kertoa ohjaajalle, mihin hän haluaisi keskittyä lähitulevaisuudessa taitojaan parantaakseen. Tämä menetelmä tukee valmentautujaa hyvin löytämään oman polkunsä työmarkkinoille ja/tai koulutukseen.

Suomalaisilla työpajoilla on kehitetty työkaluja, joissa työpajojen oppimisympäristöjä ja työpajatoiminnassa kertyvää osaamista verrataan ammatillisten tutkintojen perusteisiin ja käytetään opintosuunnitelmien kieltä. Keskeiset työkalut ovat *oppimisympäristön tunnistamisraportti*, *osaamiskartta*, *OSSU:t* ja *osaamistodistus*. Oppimisympäristön tunnistamisraportti kuvaa niitä ammatillisia aloja, joilta osaamista voi työpajalla hankkia. OSSU:issa ammatillisten tutkintojen perusteet on kirjattu konkreettisiksi osaamisvaatimuksiksi ja niitä tukevat työpajojen työtehtävät esitetään taulukkomuodossa. Osaamiskarttaa voi luonnehtia työpajan kokoavaksi opetussuunnitelmaksi. Osaamistodistus puolestaan kuvaa konkreettisesti työpajajakson aikana kertynyttä ammatillista osaamista ja yleisiä työelämävalmiuksia.

Suomessa ollaan juuri toteuttamassa merkittävä koulutusuudistus, ammatillisen koulutuksen reformi. Se tarjoaa työpajoille uusia mahdollisuuksia vahvistaa kumppanuuttaan ammatillisen koulutuksen kanssa. Työpajat voivat tarjota koulutuksen järjestäjille valmennukseen perustuvia tukipalveluita ja edistää aiemmin hankitun osaamisen tunnistamista ja tunnustamista. Tavoitteena on, että työpajoilla hankittu osaaminen tunnustetaan asianmukaisesti osaksi opintoja.

Ranskan tuotantokoulujen tärkein osallistujille annettava dokumentti on virallisesti tunnustettu kansallisen koulutuksen diplomi. Vaikka tuotantokoulujen osallistujilla on ollut haasteita virallisen koulutusjärjestelmän opinnoissa, 90 % osallistujista pääsee läpi kokeista ja saa koulutusviranomaisten myöntämän diplomin. Ranskalaisten tuotantokoulujen toiminta perustuu oikeisiin asiakastilauksiin. Niissä saatujen onnistumisen kokemusten kautta osallistujien itseluottamus vahvistuu ja opiskelumotivaatio kasvaa. 45 % osallistujista jatkaa opintojaan virallisen ammattisen koulutuksen puolella saadakseen korkeamman tasoisen tutkinnon. 50 % osallistujista työllistyvät suoraan ja sijoittuvat työmarkkinoille.

Saksassa on pulaa osaavista ja pätevistä työntekijöistä monella eri alalla. Yritykset ovat kiinnostuneita moniosaajista, sitoutuneista, luotettavista ja luovista tiimipelaajista. Toisaalta Saksassa on 7 miljoonaa ihmistä, joiden ammattitaito on luokiteltu matalatasoisiksi. Kokemus oikeasta tuotannollisesta työstä ja tuotantokoulujen mukautuvuus ovat toimivia tapoja markkinoida näiden nuorten osaamista ja tukea heidän työmarkkinoille kiinnittymistään.

Saksalaisissa tuotantokouluissa toteutetaan kattavaa ja kokonaisvaltaista profilointia ja osaamisen arviointia. *Kehittymissuunnitelmat* ja *osaamistaulut* tukevat tavoitteisiin pääsemistä.

Epävirallisen oppimisen arviointi ja dokumentointi – käytäntöjä ja työkaluja

Valmentautajat ovat keskeisessä roolissa koko prosessin ajan ja saavat välitöntä palautetta. Epävirallinen osaaminen on yhtä tärkeä kuin muukin osaaminen. Myös nuoret, joilla ei ole peruskoulutuksen päättötodistusta, voivat päästä eteenpäin tuotantokouluissa toteutettavan koulutuksen avulla.

Slovenian vammaisten ja osatyökykyisten ihmisten osaamisen arviointiprosessimallissa näkökulmana on ammatillinen kuntoutus. Siihen kuuluu dokumentointia, joka perustuu osaltaan kuntoutukseen liittyvään lainsäädäntöön. Ammatillisen kuntoutuksen toimialalla työskentelevät ammattilaiset ovat huomanneet, että monilla nuorilla on työttömyyden lisäksi useita muitakin ongelmia. Näiden nuorten osallisuuden vahvistaminen on olennainen askel kohti työelämää.

Työkalut, joita käytetään tämän tavoitteen edistämiseen osana kuntoutusprosessia, ovat merkittäviä tekijöitä tuettaessa nuoria pääsemään työmarkkinoille. Yhtenä keskeisenä työkaluna esille voidaan nostaa *"Näkemys työkyvystä, tiedosta, työskentelytavoista ja ammatillisista kiinnostuksenkohteista"*. Sitä voidaan hyödyntää kaikessa nuorten parissa tehtävässä työssä, NEET-nuorten parissa sekä koulutuksen päättäneiden, ensimmäistä työpaikkaansa etsivien nuorten parissa. Työkalu tarjoaa hyödyllistä tietoa henkilön vahvuuksista, tukee itsetuntemusta ohjaa tarvittavien yksilöllisten tukitoimenpiteiden kohdentamista ja voi toimia perustana jatkokoulutus suunnitelmille.

Tässä oppaassa *Paving the Way* -hankkeen partnerit ovat jakaneet omia osaamisen tunnistamisen ja dokumentoinnin työkalujaan, jotka ovat käytössä heidän edustamissaan tuotantokouluissa ja työpajoissa. Toivomme, että ohjaajat, valmentajat ja muut ammattilaiset, jotka tekevät töitä nuorten parissa ympäri Euroopan löytävät oppaasta ideoita ja inspiraatiota omaan työhönsä.

Epävirallisen oppimisen toimintaympäristöt ja sitä toteuttavat organisatoriset mallit vaihtelevat maasta toiseen ja luovat työlle erilaiset puitteet. Voidaan kuitenkin todeta, että hanke on vahvistanut uskoamme tekemällä oppimisen ja valmennuksen merkitykseen. Jos haluamme tarjota kaikille nuorille samanarvoiset mahdollisuudet hyvään työelämään, on huomattava, että osa nuorista hyötyy tekemällä oppimisesta ja kokonaisvaltaisesta yksilöllisestä tuesta. Myös näiden nuorten osaaminen tulee tunnistaa, arvioida, dokumentoida ja tunnustaa asianmukaisesti sekä koulutuksen piirissä että työmarkkinoilla.

Tämä opas on toinen hankkeen kahdesta kirjallisesta tuotoksesta. Toinen on samaan aikaan julkaistava artikkeli, joka kohdennetaan sekä EU-tason että kansallisen tason poliitikoille. Vaikuttamistyötä tarvitaan kaikilla tasoilla!

LIITTEET

Itävalta

Liite 1: Perustietojen kyselylomake

Date of joining
 Planned date of Separation
 Labour market counsellor



1. Personal data

Surname
 First name
 Date of birth SVN
 Address
 Telephone number
 Citizenship
 Place of birth first language.....

Marital status ☐ single
 ☐ married
 ☐ civil union
 ☐ divorced
 ☐ widowed

Own children ☐ no
 ☐ yes

Child's name Date of birth custody
 ☐ yes ☐ no
 ☐ yes ☐ no

Civillian service ☐ passed
 ☐ not passed
 ☐ disabled

Have you been to a BFI course before?
 ☐ no
 ☐ yes

If yes, in which?

2. Social situation

Since when have you been seeking work?

Actually I am living ☐ with my parents
 ☐ with my mother
 ☐ with my father
 ☐ alone
 ☐ in a serviced shared apartment
 ☐ other

Address

Contact person

General information mother	Name Address Telephone number..... Place of Birth..... citizenship Occupation age Legal representative? ☐ yes ☐ no Contact person in case of emergency? ☐ yes ☐ no
General information father	Name Address Telephone number Place of birth citizenship..... Occupation.....age Legal representative ? ☐ yes ☐ no Contact person in case of emergency? ☐ yes ☐ no
Further contact person:	Name Address Telephone number Legal representative ? ☐ yes ☐ no Contact person in case of emergency? ☐ yes ☐ no
Have you got siblings?	☐ no ☐ yes (name, age, occupation)
Serviced by social institutions? (youth welfare service, probation service, therapy, one-to-one-care, a.s.o.)	☐ no ☐ yes
Have you got a trustee?	☐ no ☐ yes
Have you got outstanding debts?	☐ no ☐ yes, about €
Have you got a driving license?	☐ no ☐ yes (which one)
What are your hobbies?	

3. School Career

Preschool

☐ yes ☐ no

Elementary school

☐ yes ☐ no , classes..... years
☐ positive ☐ negative

Notes

Secondary modern school

☐ yes ☐ no , classes years
☐ positive ☐ negative

Notes

Berufsförderungsinstitut OÖ, BFI-Serviceline 0810/004 005, www.bfi-ooe.at
 BAWAG Linz, IBAN AT27 1400 0467 1007 0997, BIC BAWAATWW, UID Nr. ATU37074802, DVR 0006114, ZVR 249875807
 Ein Unternehmen der BBRZ GRUPPE
 Anamnesedatenblatt 1. 11



Special school

☐ yes ☐ no classes years

☐ positive ☐ negative

Notes

Grammar school

☐ yes ☐ no classes..... years

☐ positive ☐ negative

Notes

Polytechnic institute

☐ yes ☐ no classes years

☐ positive ☐ negative

Note

Vocational school

☐ yes ☐ no classes years

☐ positive ☐ negative

Note

Other schools

☐ yes ☐ no classes years

☐ positive ☐ negative

Notes

Have you fulfilled compulsory education?

☐ yes ☐ no ☐ positive ☐ negative

4. Employment history

Jobcoaching ☐ yes ☐ no

Have you passed an apprenticeship? ☐ no

☐ yes, but I discontinued (which one, when)

..... Date of drop-out.....

Occupational history

Company

Job title..... from.....to

Reason of separation

Company

Job title from.....to

Reason of separation

Company

Job title from.....to

Reason of separation

Company

Job title from.....to

Reason of separation

Strengths
 Weaknesses
 Other qualifications (ECDL, forklift license...)
 Career wish
 Targets

5. Medical relevant information

Have you got recent illnesses? ☐ no
☐ yes
 Have you ever been treated in a hospital? ☐ no
☐ yes
 Have you been in psychiatric or psychological therapy? ☐ no
☐ yes
 Do you take medicine regularly? ☐ no
☐ yes
 Are you allergic to something? ☐ no
☐ yes

Is there anything else you would like to tell us?

.....

Berufsförderungsinstitut OÖ, BFI-Serviceline 0810/004 005, www.bfi-ooe.at
 BAWAG Linz, IBAN AT27 1400 0467 1007 0997, BIC BAWAATWW, UID Nr. ATU37074802, DVR 0006114, ZVR 249875807
 Ein Unternehmen der BBRZ GRUPPE
 Anamnesedatenblatt 1. 11



Liite 2: Arviointikeskustelulomake

Participant's talk from Name of the participant:

Cognitive characteristics (system of marks)	1	2	3	4	5
perceptivity					
attention					
concentration					
retentiveness					
problem-solving competence					

Social characteristics (system of marks)	1	2	3	4	5
assertiveness					
ability to establish contact					
critical faculty					
teamwork					

How about the behavior within the workshops? Was there any behavior modification? If so, which? **Verbal feedback:**

Professional characteristics (system of marks)	1	2	3	4	5
endurance/resilience					
tolerance of failure					
willingness of tidiness					
punctuality					
self-reliance					
diligence/accuracy					
sense of responsibility					
motivation					
fine motor skills					
gross motor skills					
implementation of assistance					
reliability					

How can the professional skills of the participant be judged?

Verbal feedback:

Which job seems well-suited for the participant? What are the participant's interests?

Which targets can be fixed up to the next participant's talk?

Placement? ☐ yes ☐ no

If so, proposals?

Name Surname

Company

Address

Feedback – internship of [Name Surname], from ... to ...

Dear Mr./Mrs. ...,

may we kindly ask you to fill in this questionnaire together with the trainee at the end of the internship. The trainee will pass the questionnaire back to us.

Thank you for your cooperation!

Assessment through marks' system

(1 = very good job performance; 5 = very bad job performance)

Questions about behavior during internship:

	1	2	3	4	5
punctuality, sick note, etc.					
interest of work					
educability, retentiveness, capacity					
self-reliance, self-initiative					
endurance, resilience					
powers of concentration					
ability to establish contact					
motivation					
Dealing with supervisor, colleagues, customers					

Comments (occurrences, strengths and weaknesses):

.....

.....

Is the trainee principally well suited for the job/apprenticeship?

.....

.....

signature and company stamp

Tanska

Liite 4: Osallistujan kurssisuunnitelma (Course Plan)

Malli

Individual Plan	Name	Date
First Interview*	Workshop	Date of enrolment
School background	Completed grade, passed examinations etc.	
Experience of work	i.e. job, spare time job, practice	
Strengths	What am I good at, like to do, hobbies	
Weaknesses	Vocational, personal or social difficulties, illnesses, allergies, use of medicine	
Goal for my stay at the production school	Why this school? Why this workshop? Why am I here?	
Professional goals	In the workshop, possible theoretical teaching	
Personal and social goals	i.e. concentration, stability, independency, taking initiatives	
Plan for the future	i.e. wishes concerning future work or education	
	Date for the next interview	

Individual Plan following Interview	Name	Date
	Workshop	Date of enrolment
	Length of time at the school	Absence rate
Professional goals	What have I worked with, learned, become better at? What has not been so good?	
Personal and social goals	What about stability, concentration, etc.	
Well-being	My relationship to the teachers, to the other participants at the workshop, to the school in general?	
Practice / combination courses**	Period, content, benefits,	

Future – goals for the coming period	In the workshop, personally, practice stays, combination courses, theoretical teaching
Appointments	Concrete appointments
Dispensations	Reasons for an extension of the one year stay, if this is wanted
	Date for the next interview

Esimerkki Kurssisuunnitelmasta

Individual Plan	Name: Katrine Mikkelsen	Date: 17.02.2016
First Interview*	Workshop: Kitchen	Date of enrolment: 15.02.2016
School background	Completed 9 th grade. Did not pass Math examinations	
Experience of work	i.e. job, spare time job, practice	
Strengths	What am I good at, like to do, hobbies	
Weaknesses	Vocational, personal or social difficulties, illnesses, allergies, use of medicine	
Goal for my stay at the production school	Why this school? Why this workshop? Why am I here?	
Professional goals	In the workshop, possible theoretical teaching	
Personal and social goals	i.e. concentration, stability, independency, taking initiatives	
Plan for the future	i.e. wishes concerning future work or education	
	Date for the next interview	

Liite 5: RKA-malli

Professional Competences	
Basic competences	Calculation, reading, writing, speaking Danish, using a computer. These are skills which to a certain extent are used in all types of work/workshops
Technical competences	Professional competences related to a specific workshop. E.g.: • Manual dexterity: knowing and be able to handle tools correctly • Fine motor skills • Active knowledge of working processes and tools • Physical strength and stamina • Technical sensibility (e.g. hearing if the saw needle is working) • Knowledge and understanding of materials • Knowledge and understanding of customers • Safety and occupational health • Knowledge of professional environment
General competences	Professional competences, which can be used generally in various types of work/workshops. E.g. • Understanding of assignments (what the working assignment is, what the end goal is incl. meaning for participant, trainer and customer) • Be able to select appropriate accuracy • Methodological competences (planning, systemize, analyse) • Organizational competences (seeing yourself as part of an organization and be able to seek help and advice when in doubt) • Be appropriately quality-minded • Contribute to assignments (being pro-active in the work) • Professional stability

Social Competences	
Relational Competences	The ability to establish, develop and retain nuanced relations with other participants in the workshop, the trainers, teachers, counselor etc.
Ability to enter into a binding community	That the participant feels committed to contributing to the assignments of the working community, as well as contributing to the community as a whole.
Ability to enter into democratic-based communities	From the close community (student council, the workshop) to the larger communities (municipal, state, EU and the international community).
Empathy	Empathy for another person's feelings, thoughts, motives, needs and intentions.

Ability to take on the role of leader and apprentice	Taking respectively the role of leader and apprentice (conform to others' leadership) in the workshop.
Conflict Resolution	To handle conflicts between oneself and others in a way so it does not escalate.

(Outer) Personal Competences: Choice	
Reflection and self-reflection	Ability to reflect on the situation one is on, and on the underlying conditions thereof. Reflect on self and one's own contribution to relation, situation and context.
Self-assessment competency	Based on reflection and self-reflection to be able to realistically assess own possibilities and limitations in the situation/context.
Assessment of own approach to learning	Evaluate and revise own competences, abilities, talents, skills and learning strategies in order to strengthen their own learning.
The ability to construct - and reconstruct one's life story	Being able to see and understand oneself in a larger context of time and space in a way that one discovers one's possibilities and limitations incl. past possibilities/limitations and how other choices could have shaped the present differently.

(Inner) Personal Competence: Self	
Emotional competence	The ability to establish, develop and maintain balanced access to own feelings - and respond appropriately. The ability to not emotionally overreact on one side and not be emotionally empty on the other. Being able to verbalize own feelings and moods.
Be in touch with one's inner self	Be able to register own feelings and reactions – also when they are ambivalent.
Use own feelings as inner guidance	Use own feelings as inner guidance when trying to make the right decision
Distinguishing significant from insignificant	Being able to distinguish between what is important and less important, and act in the context from this distinction.

Liite 6: Osaamistaulu (Competence Board)

Picture taken at Korsør Production School, November 2015 in the Ship Yard Workshop. On the next page, a translated version has been set up.



In addition to the competence board itself, it is also in the room, where the board hangs, that the participants and the trainer start the day. Under the Competence Board, there is a working plan for each participant.

● Beginner (1)
● Practiced (2)
● Experienced (3)
● Competent (4)

Name	Machine Processing	Manual Processing	Assembling Methods	Measuring and Drawing	Boat Maintenance	Boat Equipment	Safety	Navigation	Generally	Generally Professionally
Christopher	Leveling Planing Sawmilling Drilling Milling Turning Finish	Tool sharpening/grinding Planing Sawing Drilling Finish	Nailing Screwing (wood screws/bolts) Glue (biscuit/dowel) Tapping Dovetailing Latching	Measuring technique Understanding of drawings Sketching Understanding of materials	Lacquering Painting Caulking Rope work Daily Supervision	Sails Ropes Knots Splicing Motor Check	Personal Vest Williams Turn (man over board)	Collision Regulations (navigation) Helmsman	Rowing Cooperation and Overview Maritime Language	Planning Quality Assessment Cleaning Assessment of Working Place Safety Waste Sorting Calculating Worksheets Danish Mathematics
Rikki										
Mathias										
Kenni										
Mads										
Nikki										
Inuk										
Robin										
Christoffer										
Sebastian										

Liite 7: Osaamistodistus

Esimerkki: Osaamistodistus

This certificate is issued in accordance with § 2, stk. 8, in Law on Production Schools.

Production School:			
 X-købing Produktions-skole Produktions-skolevej 11, 7890 X-købing			
Participant's name:	Cpr.nr.:	Start Date:	End Date:
Ole Olsen	110693-1365	15.03.12	18.01.13
Period:	Workshop Activities:	Achieved Competences:	
15.03.12 – 18.01.13	Metal workshop <i>Construction task</i> Reading work drawings Production of metal elements Assembly task/metal <i>Welding</i> CO2 TIC <i>Security</i> Knowledge of security rules Machines and hand tools Knowledge of materials	Practiced Experienced Beginner Competent Practiced Experienced Experienced Experienced	

Period:	Other Activities:	Achieved competences:
15.08.12 – 18.01.13	<i>Education following other educational legislation:</i> Danish course, FVU at VUC X-købing 5 month course, 4 h/week	Passed, level F, Danish Cf. Annex 1: Diploma
22.10.12 – 02.11.12	<i>'Combination Course':</i> Production and development, EUC X-købing 2 week course, 30 h/week	Increased clarification and educational readiness. Cf. Annex 2: Combination Diploma
07.01.13 – 18.01.13	<i>Traineeship:</i> X-købing Maskinfabrik, 2 weeks	Knowledge and clarification of industry: Cf. Annex 3: Traineeship account
22.10.12 – 24.10.12	<i>Credit-bearing courses:</i> Occupational health and safety related to welding and thermal cutting (§ 26 course)	Cf. Annex 4: Course Diploma
Date:	School Signature:	

Production schools offer learning, based on practical work and production. The learning is supposed to contribute to the development of the participants' personal, social and professional competences in order to strengthen the possibilities of further education or transition to durable employment.

Taxonomy	
Beginner	Works according to rules and instructions <i>The participant has worked with the technique / the function, but needs exact instructions.</i>
Practiced	Works based on experience <i>The participant has a developing overview of the working process, but still needs some instruction.</i>
Experienced	Works partly independently <i>The participant has an overview of the working process, but needs counselling from time to time.</i>
Competent	Works independently <i>The participant assesses and corrects the working process and can take part in the assessment of the quality. Can instruct others in the task.</i>

Example: Appendix to Competence Certificate

Name: Ole Olsen
Cpr. nr.: 110696-1365
Værksted: Metal workshop
Periode: 15.03.12-18.01.13

Description of Workshop

At the metal workshop, we work with a range of assignments from both private customers, enterprises and institutions. We also have a maintenance responsibility at the school. Examples on basic productions made in the workshop count: Grill, smoke oven, a trolley for the garden tractor, tables and benches (together with the carpentry workshop).

In the metal workshop, the participants can learn to weld, bend, drill, grind, mark etc., but we also emphasize that the participants learn what it is to be part of a practice-based working community (e.g. rhetorical skills, coming on time, taking responsibility etc.). The assignments in the metal workshop are aimed at educational paths such as blacksmith, industrial technician and the like.

Description of assignments/production as well as other activities the participant has taken part in

Larger production in the form of a stage construction for the local Jazz festival (cooperation between metal, carpentry and media workshops)

Sculpture project at the Event X-Købing Visions. See the sculpture at [website]

Ole has been part of the participant council

Ole has taken lessons in Math and English (2 hours/week at X-Købing Production School)

Date and signature of workshop trainer

Suomi

Liite 8: Valtakunnallinen oppimisympäristön tunnistamisraportti (ote)

Oppimisympäristön tunnistamisraportti Organisation nimi	- 2 -	Oppimisympäristön tunnistamisraportti Organisation nimi	- 3 -
KOOSTE ORGANISAATION OPPIMISYMPÄRISTÖISTÄ <u>Tunnistetut oppimisympäristöt:</u> Organisaatio: Kirjoita tekstiä napsauttamalla täällä. Osoite: Kirjoita tekstiä napsauttamalla täällä. Yhteyshenkilöt: Kirjoita tekstiä napsauttamalla täällä. Yhteyshenkilö: Kirjoita tekstiä napsauttamalla täällä.		OPPIMISYMPÄRISTÖ, JOTA RAPORTTI KOSKEE Oppimisympäristön tunnistaminen (yksiköt ja osastot): Kirjoita tekstiä napsauttamalla täällä.	
Toimipisteet ja yksiköt/osastot, paikkakunta: - Toimipiste ja yksikkö sekä organisaation tuotantola - Toimipiste ja yksikkö sekä organisaation tuotantola		AMMATILISEN PERUSTUTKINNON PERUSTEET (TUTKINTONIMIKKEET) Ammatillisen perustutkinnon perusteet, ammatillisesta valmistuksesta ja arviointikriteerit on tarkistettu www.sgh.fi (sähkö) vuosi - Tutkinnon osat (XX CIV, paikallinen / valinnainen tutkinnon osa) sääksjärjestyksessä	
<u>Tunnistetut oppimisympäristöt tutkintoittain:</u> - Tutkinto ja toimipiste - Tutkinto ja toimipiste		Oppimisympäristön kuvaus, työpaikkakohtainen valmistus: Kirjoita tekstiä napsauttamalla täällä. Osaamisen koke (ohjeistus/valmentajat, valmentautujat): Kirjoita tekstiä napsauttamalla täällä. Tilat, koneet ja laitteet: Kirjoita tekstiä napsauttamalla täällä. Tuotteet ja palvelut: Kirjoita tekstiä napsauttamalla täällä.	
Erityisiä huomioita: Kirjoita tekstiä napsauttamalla täällä.		Erityisiä huomioita: Kirjoita tekstiä napsauttamalla täällä.	
Päiväys: Kirjoita tekstiä napsauttamalla täällä.		Päiväys: Kirjoita tekstiä napsauttamalla täällä.	
Oppimisympäristön tunnistamisen osallistuneet: (tietävä, organisaatio): Kirjoita tekstiä napsauttamalla täällä.		Oppimisympäristön tunnistamisen osallistuneet: (tietävä, organisaatio): Kirjoita tekstiä napsauttamalla täällä.	
Yhteyshenkilö ja yhteyshenkilöt: Kirjoita tekstiä napsauttamalla täällä.		Yhteyshenkilö ja yhteyshenkilöt: Kirjoita tekstiä napsauttamalla täällä.	
Optimisympäristöt tunnistettu: Lisää tähän päivämäärä Optimisympäristön tunnistaja ja organisaatio: Kirjoita tekstiä napsauttamalla täällä.		Optimisympäristöt tunnistettu: Lisää tähän päivämäärä Optimisympäristön tunnistaja ja organisaatio: Kirjoita tekstiä napsauttamalla täällä.	
Päivitetty: Lisää tähän päivämäärä		Päivitetty: Lisää tähän päivämäärä	
Organisaatio / kaupunki: Kirjoita tekstiä napsauttamalla täällä. Yhteisö: Kirjoita tekstiä napsauttamalla täällä. Osoite: Kirjoita tekstiä napsauttamalla täällä. Nettiosoite: Kirjoita tekstiä napsauttamalla täällä.		Organisaatio / kaupunki: Kirjoita tekstiä napsauttamalla täällä. Yhteisö: Kirjoita tekstiä napsauttamalla täällä. Osoite: Kirjoita tekstiä napsauttamalla täällä. Nettiosoite: Kirjoita tekstiä napsauttamalla täällä.	
			

Liite 9: Valtakunnallinen osaamistodistusmalli (ote)

Sivu 1 / 2

Sivu 2 / 2



Myöntäjän nimi

OSAAMISTODISTUS

Todistus on annettu ajalta

Päivämäärä - Päivämäärä (Tuntia h/vko)

Henkilön nimi

Syntymäaika Kirjoita syntymäaika

Kirjoita esim. Tampereella Päivämäärä

Nimen salvennys
Tittail

Nimen salvennys
Tittail

Organisaatio / kausunti, Yhtäkö
Osaam, Herttasalle

Vierailijana
EU-ita

 Euroopan unioni

Osaamistodistus sisältää yksilöllistä sen ammatillisen osaamisen, jonka todistuksen saaja on jaksen aikana osoittanut. Osaamista on verrattu Opetushallituksen hyväksymien ammatillisten perustutkintojen tutkintojen perusteisiin.

Osaaminen on osoitettu oppimisympäristössä, jossa on tunnistetut mahdollisuudet hankkia ammatillisten perustutkintojen mukaisia osaamista.

Yhteinen osaamisperusta

Jakson aikana todistuksen saaja on kehittänyt elinikäiseen oppimiseen ja yleiseen työelämään liittyviä taitoja.

1. Tieto- ja viestintätekniikka ja sen hyödyntäminen
2. Työelämätaidot
3. Yrittäjyys ja yritystoiminta

Tarkemmin yhteisen osaamisperustan osaaminen on määritelty liitteessä.

Ammatillinen osaaminen

on osoitettu kirjoitta tekstitä napsauttamalla tästä (esim. organisaatio, paikka tai paikoilla).

Tarkemmin ammatilliosaaminen on määritelty liitteessä.

Muu osaaminen

- Kirjoita tekstiä napsauttamalla tästä.

Organisaatio / kausunti, Yhtäkö
Osaam, Herttasalle

Vierailijana
EU-ita



Liite 10: Esimerkki OSSUsta: Autoala (ote)

Autoalan pt 2009

Opintoviikkoa

Autotekniikan
koulutusohjelma/
osaamisala

ajoneuvoasentaja

Autokorinkorjauksen
koulutusohjelma/
osaamisala

autokorinkorjaaja

Automaalauksen
koulutusohjelma/
osaamisala

automaalari

Automekaniikan
koulutusohjelma/
osaamisala

automekaniikka

Varaosamyynnin
koulutusohjelma/
osaamisala

varaosamyynnin

Moottorikäyttöiden
pienkoneiden korjauksen
koulutusohjelma/
osaamisala

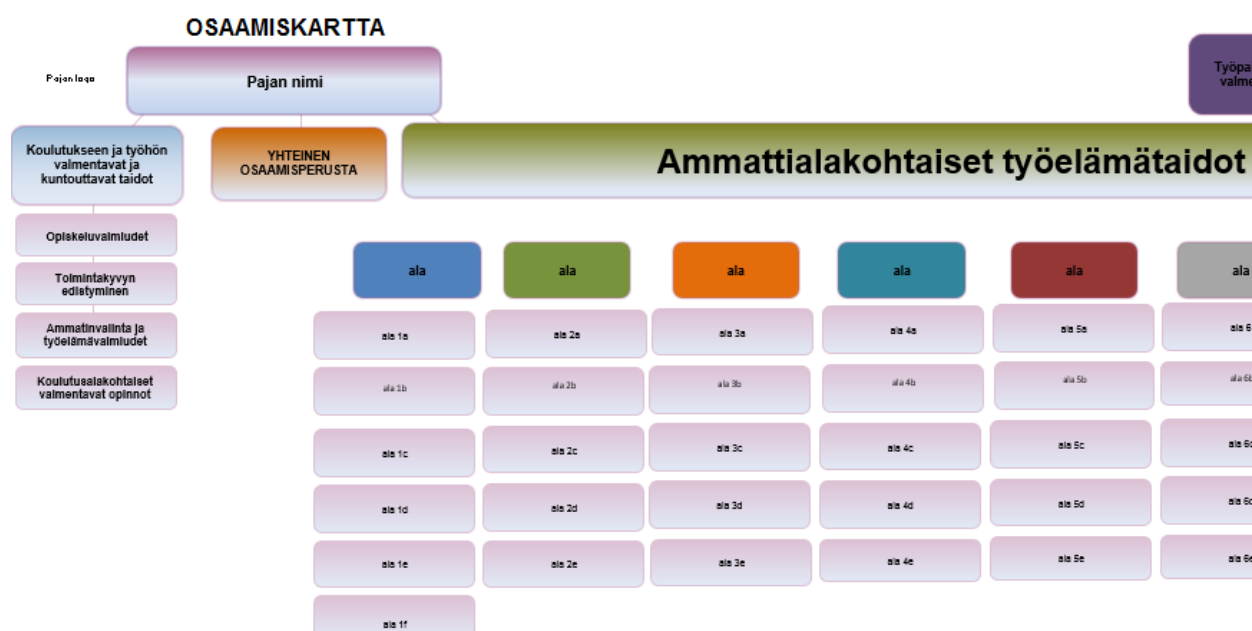
pienkonekorjaaja

Pakolliset tutkinnon osat, 60 ov*

1	Auton tai moottoripyörän huoltaminen	30																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												</
---	--------------------------------------	----	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

Epävirallisen oppimisen arviointi ja dokumentointi – käytäntöjä ja työkaluja

Liite 11: Osaamiskartta (ote)



Ranska

Liite 12: Referenssitaulut

CAP de Serrurier-métallier

PRESENTATION DES CAPACITES ET DES SAVOIR-FAIRE

CAPACITES		SAVOIR-FAIRE
S'INFORMER ET COMMUNIQUER	C 1	1 - Décoder, analyser les consignes, les plans, les schémas et les documents techniques. 2 - Décoder les gammes de fabrication, les modes opératoires. 3 - Effectuer un relevé de cotes, de formes simples. 4 - Informer l'entreprise, le client.
TRAITER ET DECIDER	C 2	1 - Traduire une solution technique. 2 - Inventorier, classer les phases, choisir le moyen pour réaliser. 3 - Définir les phases de fabrication. 4 - Etablir la feuille de débit d'un ouvrage simple ou partie d'ouvrage. 5 - Identifier et/ou rechercher par un tracé des données de fabrication.
METTRE EN ŒUVRE REALISER ET ENTRETENIR	C 3	1 - Organiser et préparer le poste, l'aire de travail, le site de pose, de maintenance. 2 - Réaliser l'usinage et/ou la conformation. 3 - Réaliser le montage et la finition de tout ou partie d'un ouvrage à l'atelier. 4 - Réaliser la pose et/ou l'installation de tout ou partie d'un ouvrage et en préparer la réception. 5 - Assurer la maintenance périodique des ouvrages. 6 - Vérifier et maintenir en état.

CAP de Serrurier-métallier

C.1. S'INFORMER ET COMMUNIQUER			
Unité	SAVOIR-FAIRE Etre capable de	RESSOURCES	CRITERES D'EVALUATION
U1	C1.2 - Décoder les gammes de fabrication, les modes opératoires. 1 - Identifier : - la chronologie des phases, - les cotes de mise en position, - les outillages à utiliser, - les paramètres technologiques et leurs valeurs.	- Les plans des éléments à fabriquer. - Les gammes. - Les modes opératoires. - Les documentations techniques des machines et des outillages utilisés. - Les données informatisées.	⇒ Sont identifiés : - l'ordre défini dans la gamme, - les cotes de mise en position, - les outillages, les paramètres.
Le temps alloué est respecté.			
U1 U3	C1.3 - Effectuer un relevé de cotes, de formes simples. 1 - Relever : - des dimensions, - des courbes, - des angles.	- Le dossier technique. - Les lieux d'implantation (atelier ou chantier). - Les outillages et matériaux nécessaires aux relevés (niveau, fil à plomb, règles...).	⇒ Les formes à relever sont schématisées sur papier. ⇒ Les lieux des relevés sont inscrits sur une feuille, schématisés et localisés. ⇒ Les valeurs et les informations relevées permettent la réalisation et la pose de l'ouvrage.
Le temps alloué, les règles de prévention et de sécurité sont respectés. Le poste de travail est organisé.			
U3	C1.4 - Informer l'entreprise, le client. 1 - Formaliser et classer les informations à transmettre. 2 - Transmettre les informations orales et/ou écrites à l'entreprise. 3 - Transmettre les consignes d'utilisation ou d'entretien d'un ouvrage aux clients.	- Le dossier technique. - Les moyens de communication d'un message oral (téléphone...). - Les moyens de communication d'un message écrit (télécopie...). - La documentation technique de l'élément à mettre en service (ex : volet roulant...).	⇒ Les informations orales ou écrites permettent une prise de décision adéquate. ⇒ Le client est en mesure d'utiliser les moyens mis à sa disposition dans le respect de l'art et en toute sécurité.
Le temps alloué est respecté.			

Liite 13: Harjoittelun arviointi

 Association Forêtienne d'Écoles de Production Création d'un pôle d'enseignement Technique reconnu par l'État Association des Écoles de Production RHÔNE-ALPES (EPRA)		Nom de l'élève : Zeeshan UMAR	
		Nom de l'accompagnant : Serge	
		Atelier METALLERIE : 2ème année	
Nom de la réalisation : PORTAIL COULISSANT en acier du Lycée le Marais			
début : juillet 2015		fin : 25 juillet 2015	
Participation de l'élève		Evaluation des compétences mises en œuvre	
		Auto-évaluation par l'élève	Evaluation professionnelle
Compétences		noté maîtrise	on acquies
		noté maîtrise	on acquies
Analyse du dossier	Lecture de plan (ou du croquis)	X	X
	Batimétrie de la fabrication	X	X
	Fiche de débit		X
	Mise en forme	X	X
Débit	Choix de la machine		X
	Réglage de la bûche		X
	Réglage des angles		X
	Contrôles		X
	Entretien		X
Traçage	Trouver les cotes sur le plan	X	X
	Rapport des cotes		X
	Tracer une épure		X
	Calcul de rétro-projection		X
	Calcul d'intervalle		X
Usinage / façonnage	Perçage	X	X
	Poinçonnage		X
	Taraudage		X
	Sciage		X
	Encoche		X
	Coupage		X
	Pliage	X	X
	Découpe au zip		X
Montage / Assemblage	Identifier le mode d'assemblage	X	X
	Prévoir un mode opératoire	X	X
	Préparation du poste de travail		X
	Réglage d'équipement et de matériel	X	X
	Respect des cotes	X	X
	Contrôle	X	X
Soudure	Choix du procédé de soudage		X
	Mode opératoire		X
	Pointage		X
	Soudure		X
	Contrôle	X	X
Dressage des assemblages	Evaluer les écarts		X
	Mode opératoire		X
	Chauffer	X	X
	Chasser		X
	Contrôle		X
Finition	Moulage		X
	Ponçage		X
	Dégraissage / peinture		X
	Emballage / stockage		X
Pose sur chantier	Lire le plan architecte		X
	Vérifier les cotes		X
	Placer l'ouvrage		X
	Chasser		X
	Sceller		X

Saksa

Liite 14: Havainnointilomake

Workshop coach observation check
in preparation for the first development dialogue
after the probationary period.



Surname:

Name:

Time of probationary period:

Days of presence in the probationary period:

Sick days in the probationary period:

Unexcused days in the probationary period:

Impressions in the probationary period for:		
<u>Personality/ Social competences</u>	<u>Practical work</u>	<u>Learning ability</u> (as motivation, learning setting, mode of operation, output, knowledge ...)
Date: _____ Signature workshop coach: _____		

Liite 15: Harjoittelun arviointilomake

Internship assesment



Internship company _____

Address _____

Contact person: _____

The production school participant Surname: _____ Name: _____
 had in the period from: _____ to: _____ an internship in our company.

Contents: _____

(please tick): The intern will be assessed as follows by the company or supervisor

Rating scale:	exceeds the requirements clearly	Meets the requirements very well	meets the requirements	fulfils the requirements with limitations	does not fulfil the requirements
Criteria:					
Care and quality	☐	☐	☐	☐	☐
Understanding	☐	☐	☐	☐	☐
Word readiness	☐	☐	☐	☐	☐
Endurance	☐	☐	☐	☐	☐
Independence	☐	☐	☐	☐	☐
Behavior	☐	☐	☐	☐	☐
Teamwork	☐	☐	☐	☐	☐
Communication skills	☐	☐	☐	☐	☐
Reliability	☐	☐	☐	☐	☐
Tidiness	☐	☐	☐	☐	☐
Absenteeism	 excused			 unexcused	
Remarks:					

The assessment was explained to the production school participant. We wish you all the best for your professional career.

Place and date

Signature/ stamp company

Signature participant

Liite 16: Osallistumistodistus

Certificat



Mr. / Mrs.

Date of birth

visited from _____ to _____ the production school at the BBW Leipzig. In the workshop **Kitchen** gained Mr./ Mrs. in the implementation of concrete production and service contracts practical skills and theoretical knowledge.

Contents of the qualification:*Practical and theoretical instruction with a focus on:*

- Food science, regionality, sustainability
- Calculation
- Observance hygienic regulations
- Customer service
- Preparation of simple dishes such as Breakfast menu, salads, desserts
- Do the washing up
- Support catering orders
- ...

Interdisciplinary content focusing on:

- Participation in the German - and Mathematics lessons

Internshift:

- From _____ to _____ at _____

Special Projects

-

The basic idea of the production school promoted by the European Social Fund and the Free State of Saxony is the combination of productive activity with school and social learning. It aims to provide young people with a long-term qualification and social integration.

Place and date:

.....
Project staff, production school Leipzig

Slovenia

Liite 17: Arvio työkyvystä, osaamisesta, työtavoista ja ammatillisista kiinnostuksenkohteista



STORITVENO IN INVALIDSKO
PODJETJE d.o.o.



1

REHABILITACIJSKO POROČILO

Opinion on the Level of Working Ability, Knowledge, Working Habits and Vocational Interests

1. Basic information for person

Name and surname:	
Date of birth:	
Address:	
Education:	
Date of admission:	
Date of conclusion:	
Time range of treatment:	

2. Assessment of health factors:

3. Assessment of educational and professional factors / gained work experiences:

4. Assessment of social factors and environment factors:

5. Assessment of skills, competences, cognitive functions and learning abilities:

6. Assessment of personality, behaviour, acceptance of disability, interests and goals:

7. Assessment of working abilities and complete work functioning:

8. Opinion of the professional team:

8.1. Complete assessment of functioning as summary of key findings and important social elements for employment:

8.2. MKB coding:

CODE	DIAGNOSIS OF ILLNESS

8.3. MKF coding:

CODE	DESCRIPTION OF THE FUNCTION DEFECT	RANGE	DESCRIPTION



STORITVENO IN INVALIDSKO
PODJETJE d.o.o.



2

REHABILITACIJSKO POROČILO

8.4. Proposed assessment of disability range:

8.5. Degree of the problems/obstacles:

MEASURE	DESCRIPTION OF THE PROBLEM/OBSTACLE	QUANTITY ASSESSMENT
DEGREE OF MOTIVATION		
DEGREE OF KNOWLEDGE		
PREVIOUS WORK EXPERIENCE		
GAINED COMPETENCES		
BARRIERS FOR EMPLOYMENT		
PROBLEMS AND OBSTACLES IN THE FIELD OF WORK EFFICIENCY		
PROBLEMS AND OBSTACLES IN ACCEPTING YOUR OWN DISABILITIES		
PROFFESIONAL GOALS		
SOCIAL COMPETENCES		
SOCIAL SUPORT NET		
SEARCHING FOR JOB		

8.6. Proposal of further activities:

Place and Date:

Leader of the team:

Members of the team:

Liite 18: Arviointilomake



o2d2d

ZAPOSLOTVENI CENTER
proizvodnja, trgovina, posredništvo, d.o.o.

EVALUATION OF EMPLOYABILITY / WORKING EFFICIENCY AND PERFORMANCE

PERSON: _____

REPORT FOR PERIOD: _____

1. WORKING ADAPTATION / DEVELOPMENT

- punctuality,
 - congruity of work approaches,
 - concentration, motivation and consistency in work field performance,
 - work place welfare,
 - adaptation to changes,
 - quality and quantity of work / tasks
 - consistency in using work related tools and personal protection equipment
- _____

2. PERSONAL ADAPTATION / DEVELOPMENT

- tidiness,
 - (self)initiative,
 - independence,
 - persistence,
 - behavioural / emotional composure and appropriate responsiveness
- _____

3. INTERPERSONAL RELATIONS

- acceptance of leadership, delegating of work / tasks
 - relationships with co-workers,
 - assertiveness in group
- _____

4. PROBLEMS / OBSTACLES IN WORKING ENVIRONMENT

Report was made by:

_____, _____

Signature: _____, _____

Date: _____

Liite 19: Arviointityökalu

Assessment – following the criteria for monthly assessment; aim: receiving financial award in Social Inclusion program

Month:

[illegible]