

Avoimet verkkoinfot

Opetus- ja kulttuuriministeriö

VALMIITA VÄLINEITÄ STRATEGIARAHOITUKSEN
TOIMENPITEISIIN JA YDINPROSESSIN
KEHITTAMISEEN

AVOIMET VERKKO-INFOT

Kaikille koulutuksen järjestäjille ja toimenpiteistä vastaaville sekä johdolle.

KARTOITUSTEN JATKOTOIMET, VALMIIT VÄLINEET, MATERIAALIT JA
MENETELMÄT

Valitse sopivin päivä ja tule mukaan
Tilaisuudet verkossa

4.9. aihe on Koulutus- ja oppisopimusosaamisen varmistaminen

5.9 aihe on Työelämässä oppimisen palveluprosessin rakentaminen

Hyödynnä muutkin Parasta kehittämisohjelmien tarjoamat tilaisuudet.

Ilmoittautuminen 2.9.mennessä: <https://forms.gle/hqzRXvxhKxGfASVy5>



Uudistutaan
yhdessä!

Käsitämme
tillkammans!

TERVETULOA MUKAAN ALOITAMME klo 9.00

- 4.9. klo 9-10.30
koulutus- ja oppisopimus-
osaamisen varmistaminen
- 5.9 klo 9-10.30
työelämässä oppimisen
palveluprosessin rakentaminen

Opetus- ja kulttuuriministeriö

Uudistutaan
yhdessä!

Tänään aiheena

Yhdenmukaisuus

Ydinprosessien kehittäminen, strategiarahoitus

- OKM Mari Pastila-Eklund

Yhteinen osaaminen

- **Työelämässä oppiminen: mikä on muuttunut?**
- **Yhteisen osaamisen varmistaminen**
- **Osaamisen kartoittamisesta toimenpiteisiin**
 - Case Optima: Anna-May Pitkäkangas

Yhdessä oppiminen

- **Materiaalit, välineet osaamisen varmistamiseen**
Parhaat menetelmät yhdessä oppimiseen
 - Case : HOKS vertaisoppiminen

Huomioi

- verkko-info on kolmessa osassa (3 x 30 min)
- välissä muutaman minuutin tauko
- sulje mikrofoni
- kysymyksiä voit esittää chatiin ja tarvittaessa avaamme linjan
- verkko-infon materiaalit ja nauhoitteet jaetaan osallistujille sekä yhteisille alustoille



Tänään äänessä

- **Kati Pääkkönen, Osao**
Parasta Palvelua
- **Sarita Koskinen-Soikkeli, Stadin AO,**
Parasta Palvelua
- **Päivi Kalliokoski, Keuda**
Parasta Palvelua
- **Vieraat:**
Mari Pastila-Eklund, OKM
Ann-May Pitkäranta, Optima
Parasta kehittäjä, Katriina Karkimo
- **Tekninen tuki**
birgit.eskelinen@keuda.fi



Kaikki materiaalit samassa paikassa

Strategiarahoituksen
materiaalit OKM:n sivuilla

- o webinaaritallenteet
- o UKK-palsta
- o strategiarahoituspäätökseen
liittyvät välineet, testit
- o tapahtumatiedot
- o muut materiaalit

<https://minedu.fi/strategiarahoitus>

Hyödynnä myös
työelämässä oppimisen
tietopankki Trellossa



PARASTA PALVELUA MATERIAALIT

LÖYDÄT ALLA OLEVAT MATERIAALIT
OSOITEESTA: bit.ly/parasta_materiaalit

MATERIAALIT OPETTAJILLE

- Esite: Oppisopimus- ja koulutussopimus opettajille
- Broschyr: Läroavtal & utbildningsavtals, lärare
- Esite: Oppisopimus- ja koulutussopimus opiskelijoille
- Broschyr: Läroavtal & utbildningsavtals, stu-

SOPIMUSMALLIT/AVTALSMALL

- Koulutussopimusmalli
- Utbildningsavtalsmall
- Training agreement
- Oppisopimusmalli
- Läroavtalsmall
- Apprenticeship



Ydinprosessien kehittäminen

- HOKS prosessi
- Koulutus- ja oppisopimus-osaaminen
- Työelämässä oppimisen palveluprosessin kehittäminen

Tavoitteena lainsäädännön mukainen, asiakaslähtöinen, periaatteiltaan yhdenmukainen palveluprosessi

- Koulutuksen järjestäjät eri vaiheissa toiminnan uudistamisessa
 - Tarpeena **tunnistaa kehittämistarve** oppilaitoskohtaisesti
 - Parasta kehittämisohjelmien kartoitusvälineet/testit, materiaalit ja toimintamallit
 - **Välineet tarjolla kaikkien koulutuksen järjestäjien käyttöön**
- 

Osaamisen kehittäminen

HOKS-osaaminen, koulutus/oppisopimusosaaminen ja palveluprosessi

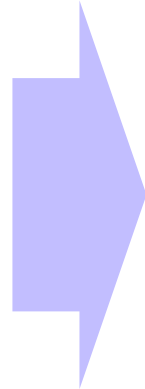
Kehittämistarpeen selvittäminen

1.HOKS osaaminen

2.koulutus-
oppisopimus
osaaminen

3.palveluprosessin
kriittiset pisteet

TESTIT/
kartoitusvälineet



Kartoitusten tulokset +analysointi

Kehittämistoimen-
piteiden tarkempi
kohdentaminen



Tukimateriaalit

Parasta osaamista
materiaalit ja
toimintamallit
Oppilaitoskierrokset
koulutukset ja webinaarit

Oppaat
Perustason osaaminen
Hyvän palvelun oppaat

Työelämässä oppiminen

Mikä on muuttunut?

- **Laki**
henkilökohtainen kehityssuunnitelma ja yhteistyö työelämän kanssa
- **Oppisopimuskoulutuksen järjestäminen**
mukana uusia koulutuksen järjestäjiä
- **Sopimuksellisuus, johto- ja valvontatehtävä**
toimivalta sopimusten suhteen
toimivaltaa jaettu /määritelty uudelleen
- **Työelämässä oppimisen mallit**
uudet, joustavat mahdollisuudet
- **Työelämä asiakkaana ja kumppanina**
työelämän palautteen merkitys rahoitukseen



Osaamis-
perusteisuus
ja
palvelu

Opetus- ja ohjaushenkilöstö

Mikä on muuttunut?

- **Yhteistyö työnantajien/työpaikan kanssa** tiivistynyt: työelämässä oppimisen toteuttamistavan valinnassa, HOKSauksessa ja työelämässä oppimisen toteuttamisessa.
- **Oppisopimuksen ja koulutusopimuksen** tunteminen ja uusien mahdollisuuksien tunnistaminen on tärkeä osa työtäsi. Muutokset koskevat molempia.
- **Oppilaitoksen sisäinen yhteistyö** arjessa - oppisopimus- ja koulutusopimusasiantuntijoiden yhteistyö korostuu.
- **Joustava sopimusmuotojen käyttäminen on mahdollista.**
- **Opiskelijan työelämävalmiuksien arviointi** ja uraohjaus koko opintojen ajan.

- Opettaja
- Ohjaushenkilöstö
Oppisopimus-
asiantuntija

Miten varmistamme uuden, yhteisen osaamisen?

Henkilöstön yhteinen osaaminen perustason osaaminen

Ammatillisen koulutuksen henkilöstöllä on
valtavasti osaamista- miten jaamme sitä?





Työelämässä oppiminen

Yhteisen osaamisen varmistaminen

tason 1 osaaminen (perusosaaminen)
osaamisen kartoitus/ testit
tulosten analysointi
toimenpiteet



Mitä osaamistasot tarkoittavat?

Työelämäyhteistyöhön ja työelämässä oppimiseen ja ohjaukseen liittyvä osaaminen jaettu tasoihin (1-3)

työelämän kanssa tehtävän yhteistyön laajuuden suhteen

Osaamistasot

1. kaikille yhteinen perusosaaminen
2. siirtymäosaaminen eli koulutus- ja oppisopimusmallien joustava käyttö
3. syvä asiakkuus- ja verkosto-osaaminen

Tavoitetaso osaamiselle voi toiminnan rakenteista, työnjaosta sekä koosta riippuen vaihdella ja järjestäjillä olla hyvinkin erilainen.

KOULUTUSSOPIMUS- JA OPPISOPIMUSOSAAMINEN

TASO 1 Tarvittava yhteinen perusosaaminen koulutussopimus ja oppisopimus

Asiakas- ja yhteistyö- ja verkosto-osaaminen	Hallinnollinen osaaminen	Työelämäpedagoginen osaaminen	Työpaikalla järjestettävän koulutuksen vaihtoehtojen tuntemus	Työelämäntuntemus
- Työelämän ja opiskelijan tarpeiden ymmärtäminen ja huomioiminen suunnittelussa ja toteutuksessa. - Asiakkuus/kumppanuusajattelu- ja yhteistyöosaaminen (myynti- ja markkinointi). - Neuvottelutaidot ja -osaaminen. - Työsuhteen vaikutuksen ymmärtäminen tehtäviin, vastuisiin, rooleihin ja opintoihin. - Ratkaisukeskeisyys ja dialogisuus yhteistyössä.	- Työpaikan edellytysten varmistaminen - Oppisopimuksen ja koulutussopimuksen laatiminen - Laatu-, talous-, kehittämis- ja prosessiosaaminen: laatu-, hallinto- ja tukiprosessin tuntemus - Lainsäädäntöosaaminen: työsuhteen, oppisopimuksen, lainsäädäntö- ja rahoituslain perusteet - Sähköiset järjestelmät - Opintosisaaliset etuudet ja koulutuskorvaukset - perusteet	- Työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja ohjauksen tuntemus ja soveltaminen. - Ohjausosaaminen ja osaamisen kehittämisen seuranta. - Työpaikkaohjauksen tukeminen. - Perusosaaminen erityisopiskelijoiden tukemisesta työpaikalla. - Työelämän huomioiva koulutussuunnitteluosaaminen.	- Erojen ja samankaltaisuuksien ymmärtäminen ja soveltaminen. - Tutkimuksen perusteiden tuntemus: tulkinta ja soveltaminen työpaikalla (työpaikkakohtaistaminen). - HOKSin suunnittelu työpaikalla tapahtuvan oppimisen näkökulmasta.	Oman alan työelämän kontekstin realiteettien, käytäntöjen, trendien tunteminen

KOULUTUSSOPIMUS- JA OPPISOPIMUSOSAAMINEN

TASO 3 Laajennettu oppisopimusosaaminen ja/tai laaja-alainen asiakkuusosaaminen

Asiakkuusosaaminen	Rekrytointiosaaminen	Osaamisen kehittämisosaaminen	Verkosto-osaaminen	Laajennettu oppisopimus
Ymmärtäminen osaamisen laaja-alaisen kehittämisen vaikutuksista työpaikan toimintaan	- Muiden oppisopimuksen siirtymien tuntemus: vakuutusyhtiön ja te-toimiston työkoellut, rekrytointikoulutukset (Ely) - Paikkatukiasiat - Kuntalisät	- Työpaikalla järjestettävän koulutuksen hyödyntäminen osaamisen kehittämisessä - Laaja-alainen tutkintojen tuntemus ja soveltaminen työpaikan toimintaan ja organisaatioiden kehittämiseen	Verkostoyhteistyöosaaminen: TE-toimisto, Ohjaamot, kuntien työllisyyspalvelut, vakuutusyhtiöt, Ely, kolmannen sektorin työllistäminen	- Yhteistyö muiden koulutuksenjärjestäjien kanssa - Hankintaprosessiosaaminen - Seurantakäytänteet ulkopuolisten koulutuksenjärjestäjien yhteistyössä

KOULUTUSSOPIMUS- JA OPPISOPIMUSOSAAMINEN

TASO 2 Siirtymäosaaminen yhteisen perusosaamisen lisäksi

Työpaikalla järjestettävän koulutuksen osaaminen	Asiakas- ja yhteistyöosaaminen	Hallinnollinen osaaminen	Joustava siirtymä
- Siirtymäosaamisen toiminta, prosessi, siirtymien vaikutukset työelämän näkökulmasta - Suorien siirtymien vaikutusten ymmärtäminen työelämän näkökulmasta - Suorien siirtymien prosessin hallinta työelämän rajapinnassa. - Työsuhteen vaikutusten huomioiminen suunnittelussa, tehtävissä, vastuissa, rooleissa ja opimissa - Eri osapuolten roolien, tehtävien ja vastuiden ymmärtäminen ja soveltaminen käytäntöön	- Suorien siirtymien vaikutusten ymmärtäminen työelämän näkökulmasta - Suorien siirtymien prosessin hallinta työelämän rajapinnassa. - Työsuhteen vaikutusten huomioiminen suunnittelussa, tehtävissä, vastuissa, rooleissa ja opimissa - Eri osapuolten roolien, tehtävien ja vastuiden ymmärtäminen ja soveltaminen käytäntöön	- Oppisopimuksen solmiminen ja neuvotteluosaaminen - Oppisopimuksen laatiminen - Hallinnollisten ja tukiprosessien tuntemus ja soveltaminen - Lainsäädäntöosaaminen: työsuhteen, lainsäädännön soveltaminen ja rahoituslain tunteminen - Opintosisaaliset etuudet ja koulutuskorvaukset - soveltaminen - Muutokset ja niiden vaikutusten ymmärtäminen työelämän näkökulmasta	Opintojen aikana tapahtuvat siirtymät oppisopimukseen ja oppisopimuksesta koulutussopimukseen tai oppilaitokseen

KOULUTUSSOPIMUS- JA OPPISOPIMUSOSAAMINEN

TASO 1 Tarvittava yhteinen perusosaaminen koulutussopimus ja oppisopimus

Asiakas- ja yhteistyö- ja verkosto-osaaminen	Hallinnollinen osaaminen	Työelämä-pedagoginen osaaminen	Työpaikalla järjestettävän koulutuksen vaihtoehtojen tuntemus	Työelämäntuntemus
- Työelämän ja opiskelijan tarpeiden ymmärrys ja huomioiminen suunnittelussa ja toteutuksessa. - Asiakkuus/kumppanuusajattelu- ja yhteistyöosaaminen (myynti- ja markkinointi). - Neuvottelutaidot ja -osaaminen. - Työsuhteen vaikutuksen ymmärrys tehtäviin, vastuisiin, rooleihin ja opintoihin. - Ratkaisukeskeisyys ja dialogisuus yhteistyössä. - Eri osapuolten roolien, tehtävien ja vastuiden ymmärtäminen molemmissa vaihtoehdoissa. - Verkoston koordinoitaitaidot ja työelämän tukemiseen liittyvät taidot.	- Työpaikan edellytysten varmistaminen - Oppisopimuksen ja koulutussopimuksen laatiminen - Laatu-, talous-, kehittämis- ja prosessiosaaminen: laatu-, hallinto- ja tukiprosessien tuntemus - Lainsäädäntöosaaminen: työsopimus-, oppisopimuksen lainsäädäntö- ja rahoituslain perusteet - Sähköiset järjestelmät - Opintososiaaliset etuudet ja koulutuskorvaukset - perusteet - Muutokset ja niiden vaikutusten ymmärtäminen työelämän näkökulmasta	- Työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja ohjauksen tuntemus ja soveltaminen. - Ohjausosaaminen ja osaamisen kehittymisen seuranta. - Työpaikkaohjauksen tukeminen. - Perusosaaminen erityisopiskelijoiden tukemisesta työpaikalla. - Työelämän huomioiva koulutussuunnitteluosaaminen.	- Erojen ja samankaltaisuuksien ymmärtäminen ja soveltaminen. - Tutkinnon perusteiden tuntemus: tulkinta ja soveltaminen työpaikalle (työpaikkakohtaistaminen). - HOKSin suunnittelu työpaikalla tapahtuvan oppimisen näkökulmasta.	Oman alan työelämän kontekstin realiteettien, käytäntöjen, trendien tunteminen

HOKS-osaaminen

<http://blogit.jao.fi/parastatestia/wp-content/uploads/sites/433/2018/03/Rohkeasti-uudistumaan-osaamistarveselvitysten-raportti-3.2018.pdf>



Ketkä kaikki tarvitsevat tason 1 osaamista?



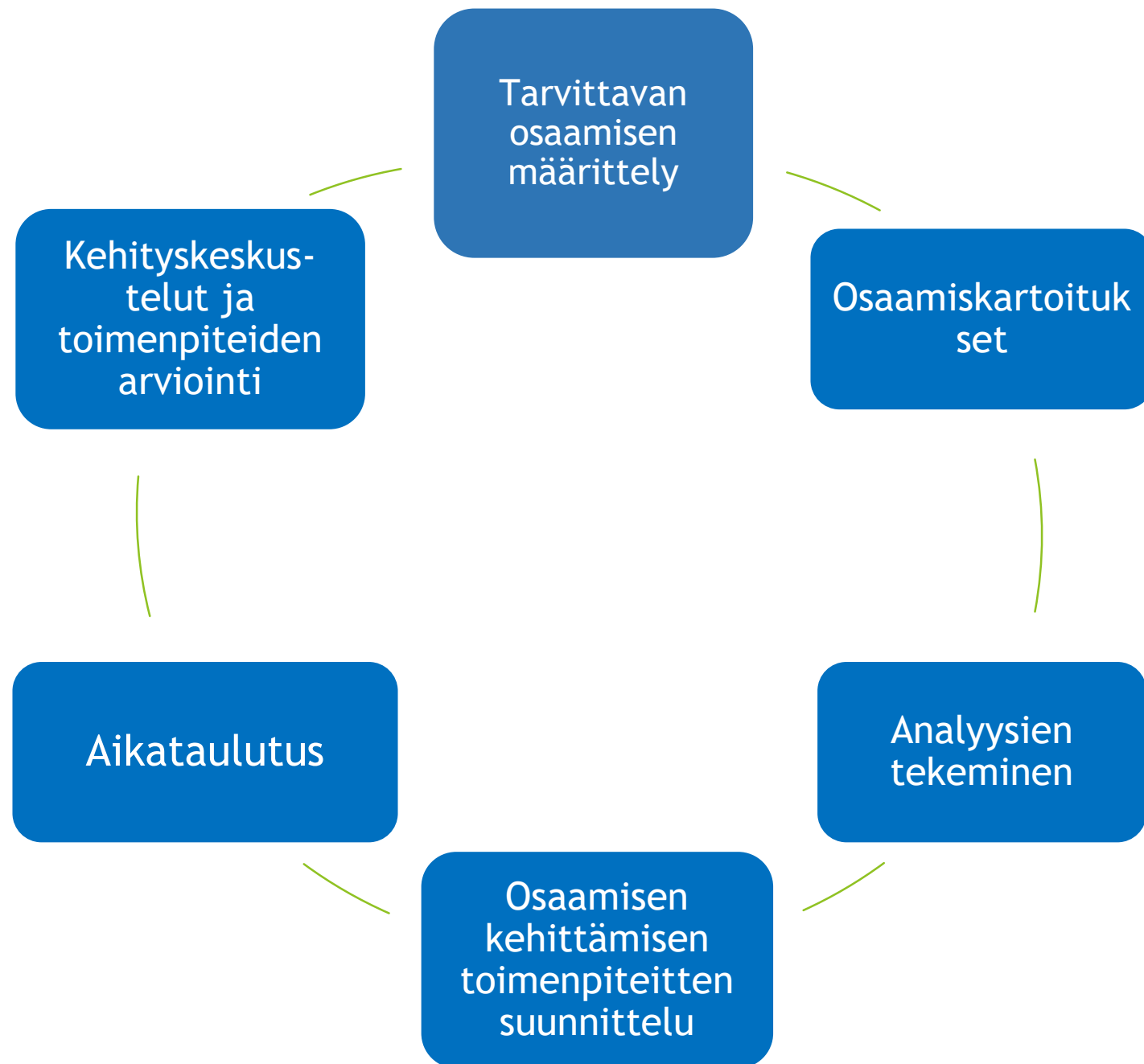
Osaamistesti

- Mitä osaamiskartoituksella ja testillä tavoitellaan?
- Mihin osaamistesti perustuu?
- Kenelle testi kannattaa kohdentaa?
- Miten testi toteutetaan? Milloin?
- Miten testi otetaan käyttöön?
- Ketkä osaamisen kartoittamisesta hyötyvät ja miten?
- Vinkit osaamisen kartoittamiseen 16.4. webinaarista
- Testin tilaaminen

Kysymykset			
työntekijä	työntekijä	työntekijä	työntekijä
Tunnen koulutussopimuksen ja oppisopimuksen erot ja samankaltaisuudet, että pystyn ohjaamaan opiskelijoita niissä	☐	☐	☐
Osaan selvittää työnantajan tarpeet oppisopimukseen tai koulutussopimukseen	☐	☐	☐
Osaan aina varmistaa työpaikan edellytykset koulutussopimukseen ja oppisopimukseen	☐	☐	☐
Suunnittelen aina työpaikalla oppimista koskevan HOKSin yhteistyössä työnantajan ja opiskelijan kanssa	☐	☐	☐
Tunnen eri osapuolten roolit, tehtävät sekä vastuut oppisopimuksessa ja tiedän, miten ne vaikuttavat opintojen toteuttamiseen	☐	☐	☐
Tunnen eri osapuolten roolit, tehtävät, vastuut koulutussopimuksessa	☐	☐	☐

Kartoituksista analyysiin ja toimenpiteisiin

rehtori
Ann-May Pitkäkangas
Optima



Vastavuoroisen kumppanuuden muotoja



SYVÄ STRATEGINEN KUMPPANUUS

Aluekehittäminen, elinvoimaisuuden, osaamisen ja kasvun vauhdittaminen.

Eri koulutustoimijat ja sidosryhmät yhdessä.

STRATEGINEN KUMPPANUUS

Osaamisen strateginen kehittäminen.

Palvelukokonaisuudet, kumppanuussopimukset.

Tulevaisuustyö ja osaamistarpeiden ennakointi

Työvoiman kohtaamis- ja saatavuusratkaisut

Koulutuksen järjestäjän ja organisaation johto

KEHITTÄVÄ KUMPPANUUS

Yhteistyön, palveluiden ja prosessien kehittäminen.

Alueellinen työelämän palvelutehtävä

Koulutus- ja oppisopimuksen uudet mahdollisuudet

Räätälöidyt ratkaisut, rekry- ja täydennyskoulutukset

Alueellista tai toimialakohtaista kehittämistä

ARKIPÄIVÄN KUMPPANUUS

Arjen työelämäyhteistyö: koulutus- ja oppisopimus

Opettajan ja työpaikan yhteistyö, ohjausyhteistyö

Asiakasymmärrys ja asiakaskuuntelu, palautteet

Tapahtumat, yhteiset projektit, vierailut

Työelämävalmiuksien varmistaminen.

Opettaja- työpaikkaohjaaja- opiskelija

Työelämäyhteistyöstä vastavuoroiseen kumppanuuteen

- Syvennetään työelämäyhteistyötä
- Kumppanuudella on monia erilaisia muotoja, ne eivät ole erillisiä
- Kumppanuustyössä on mukana koko oppilaitoshenkilöstö kukin omasta työroolistaan käsin
- Kumppanuus on vastavuoroista, tavoitteellista, tasavertaista yhteiskehittämistä, jossa kaikkien osapuolien osaaminen tulee käyttöön

Kumppanuus lisää osaamista ja tuottaa enemmän, opiskelijalle, työelämälle sekä oppilaitokselle.

Ymmärrä, suunnittele ja toteuta- yhdessä opimme enemmän !



Työelämässä oppiminen

Välineitä yhteisen osaamisen kehittämiseen

Opas: Työelämässä oppiminen. Mikä on muuttunut?

Menetelmät osaamisen jakamiseen

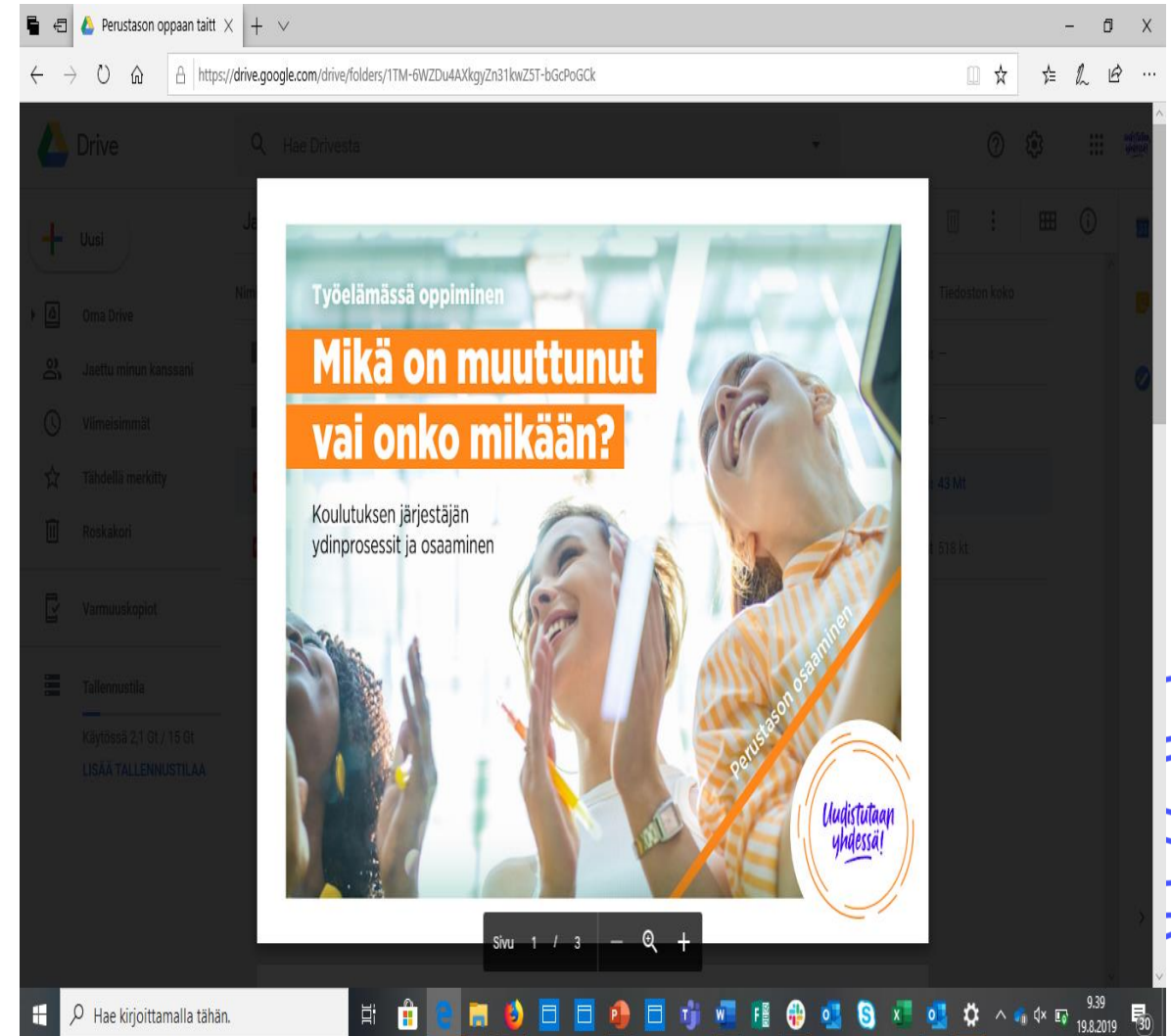
Case yhteinen osaaminen: HOKS vertaisoppiminen



Opas: työelämässä oppiminen

Mikä on muuttunut?

- **Opas, tiivis versio julkaistaan syyskuun aikana**
- työelämässä oppimisen uudet mahdollisuudet
- Lisäksi myöhemmin syksyllä julkaistava laajempi materiaalipaketti





1.Johdanto

2.Työelämässä oppiminen koulutuksen järjestäjän ydinprosessina

3.Mitä uusi osaaminen on ?

4.Materiaalin käyttö ja hyödyntäminen henkilöstön kesken

5.Miten organisaatio voi tukea: osaamisen johtaminen, laatu ja rahoitus

6.Mikä on muuttunut ?

Työelämäyhteistyöstä vastavuoroiseen kumppanuuteen

Henkilökohtainen osaamisen kehittämisen suunnitelma

Yksilölliset oppimispolut ja oppimisen ympäristöt

Tiedotus ja neuvonta asiakassuhteiden hoitaminen

Koulutussopimus ja oppisopimus

Yhteissuunnittelu: työelämän ja asiakkaan tarpeet

Arjen ohjausyhteistyö

Osaamisen osoittaminen ja näyttöjen toteuttaminen

Kehittyvä kumppanuus

Esimerkki materiaalipaketin sisällöistä

Johdanto

Miksi materiaali/opas on tehty?

Miten perustason osaaminen on selvitetty?

Kaikkien osaamistasojen kuvailu (1-3)

Työelämäpedagoginen käsikirja + pikaopas

Caset ja keskeiset kysymykset

Tarvittavaa osaamista kuvataan viidessä luvussa

Osaamista lähestytään casejen ja kysymysten kautta sekä tarjotaan perusteluja osaamiselle.

Laki ja perustelut

Mihin caset perustuvat?

Miten laki kohtaa käytännön ja päinvastoin?

Miten tutkimus jne. kohtaa käytännön?

Osaamisen kehittäminen

Miten organisaatioissa tuetaan osaamisen kehittymistä?

Osaamisen johtaminen.



**Kenelle
materiaali on
tarkoitettu?**

Opetus- ohjaus- ja tukipalveluhenkilöstölle
uuden lain mukaisen koulutus- ja
oppisopimusosaamisen tueksi

- Yhteisölliseen oppimiseen
tiimeille, toimialoille jne.

Materiaalin käyttööotto esimiesten kautta

- Kehittämistoimijat ja laadun kehittäjät
- Koulutuspäälliköt

Sisäiset sparraajat

- kehittäjäopettajat
- työelämäkoordinaattorit
- Luotsi-opettajat tmv.

Tukee strategiarahoitukseen liittyvää osaamisen kartoittamista ja jatkotoimia.

Materiaalin pedagoginen tavoite

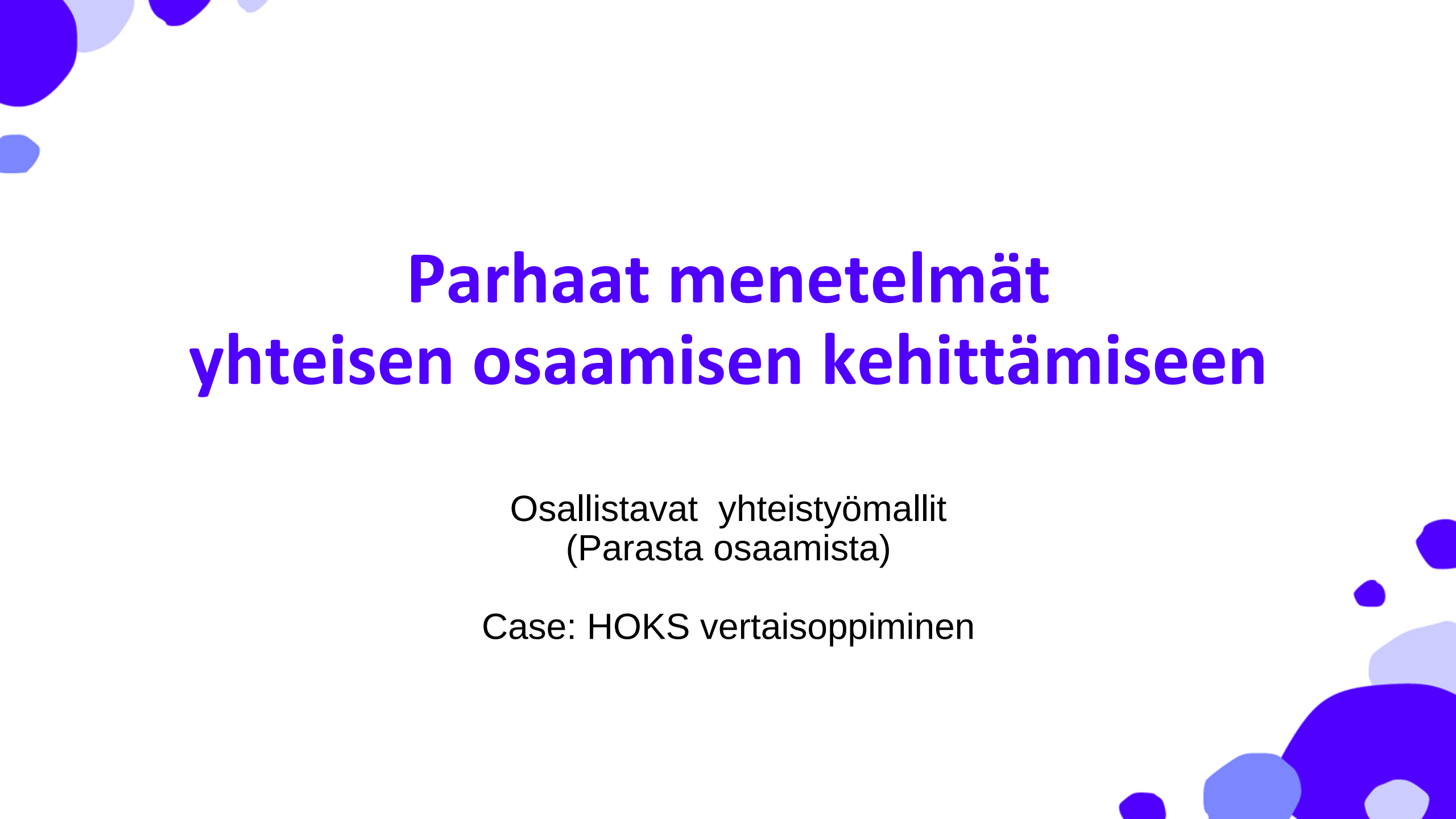
Materiaalin tarkoitus on **haastaa ajattelemaan ja oppimaan** valmiiden toimintaohjeiden sijaan. Lukijoita houkutellaan **oppimaan ja onnistumaan yhdessä ja yhteisöllisesti**. Tämä on nykykäsityksen mukaan oppimisen ydintä.

Miten organisaatioissa tuetaan osaamisen kehittymistä? Otetaan siis vahvuudet käyttöön !

Uutta opitaan asioita yhdessä **käsittelemällä, rakentamalla yhteistä käsitystä**, perehtymällä asiasisältöihin ja **heittäytymällä käytännön kokeiluihin**. Työelämässä oppimisen toteutusmallit edellyttävät niiden uudistamista koko organisaatiossa ja koulutuksenjärjestäjät tarvitsevat tueksi ohjausta sekä osaamisen johtamista.



Hyvän palvelun opas, osat 1-4
julkaistaan syyskuun alussa



Parhaat menetelmät yhteisen osaamisen kehittämiseen

Osallistavat yhteistyömallit
(Parasta osaamista)

Case: HOKS vertaisoppiminen

Parhaat menetelmät yhteiseen osaamiseen

- Parasta osaamista
- Osallistavat yhteistyömallit
- Parasta osaamista toimintamallit ja materiaalit
- Parasta osaamista tuotekuvasto



Case: HOKS vertaisoppiminen

Katriina Karkimo
projektikoordinaattori, Parasta DigiTukea
Stadin ammatti- ja aikuisopisto
katriina.karkimo@hel.fi
parastadigitukea.fi

Vertaisoppimisen tavoitteena

- Yhdenmukaiset käytännöt
- Hyvä tuki opiskelijan HOKS-prosessille
- HOKSiin tehtävät kirjaukset ja eri toimijoiden välillä siirrettävät tiedot olisivat yhtenäiset
- Samanlainen tulkinta lainsäädännöstä
- Helpottaa oppilaitosten työtä: ei tarvitse keksiä samaa pyörää joka paikassa erikseen
- Ei tuoteta oikeita vastauksia – tarvittaessa varmistus Opetushallituksesta tai OKM:stä

Mitä tehtiin?

- Vapaamuotoinen skype-kutsu kiertämään: toiveena ”jaa eteenpäin”
- Mukaan osallistujia Stadin AO:n lisäksi Careerista, Keudasta, Samposta, Omniasta ja OSAOsta
- Pyydettiin lähettämään kysymyksiä koko porukalle/kokoonkutsujalle edellisen viikon aikana
- Kysymykset jaettiin osallistujille pari päivää etukäteen
- Ne muodostivat keskustelussa ”esityslistan”
- Aiheina mm. ohjaus ja tukitoimien suunnittelu sekä toimenpiteiden kirjaaminen, päätösprosessien dokumentointi ja tiedottaminen, HOKSin ensikertaisen hyväksymisen aikataulu, lyhyt kuvaus näytöstä – mitä kirjoitetaan, tutkintokoulutuksen sisältöjen ja aikataulujen suunnittelu opiskelijalle
- Uutena aiheena ilmaantui osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen – siitä jatketaan!



Kiitos!

- Yhdenmukaisuus
- Yhdessä oppiminen
- Yhteinen osaaminen

*Uudistutaan
yhdessä!*

