

OPINTOJEN AIKAISEN TYÖN OPINNOLLISTAMISEN VERTAISARVIOINTI VERKKOVIRTA -HANKKEESSA

Loppuraportti

31.8.2017

Erja Kotimäki

Oulun ammattikorkeakoulu,

Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Sisällys

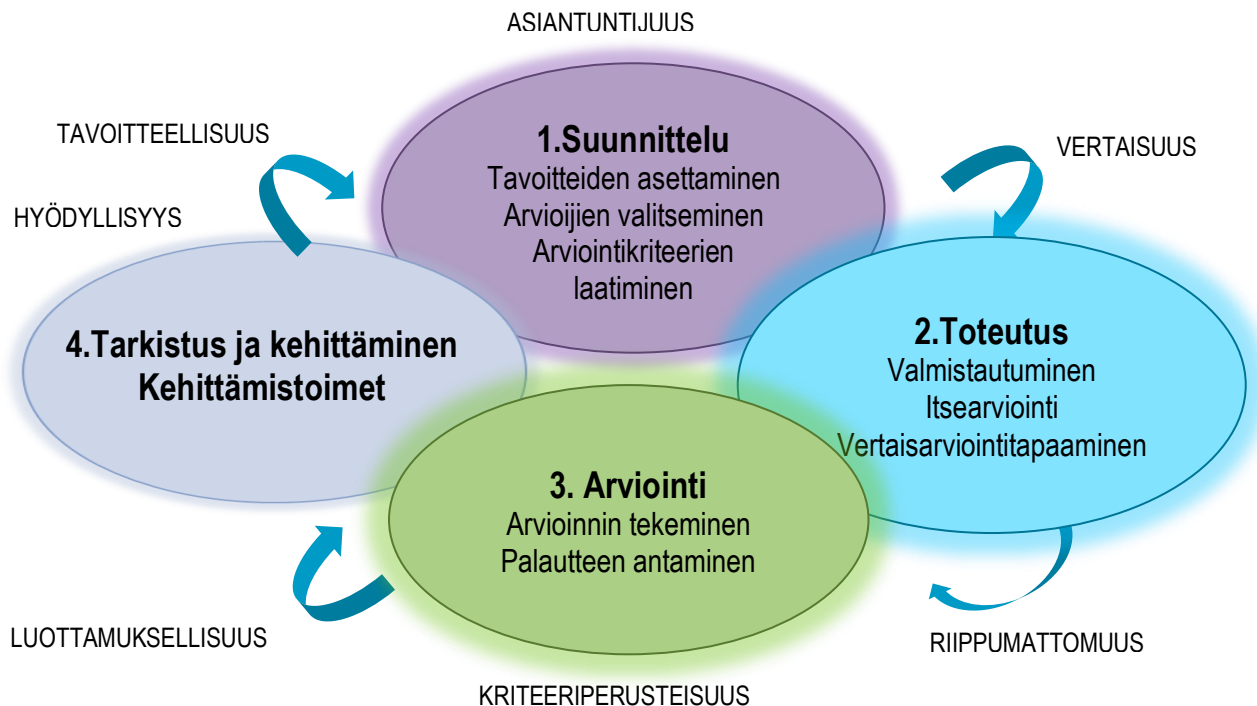
1. Johdanto	3
2. Vertaisarvioinnin suunnittelu	4
3. Vertaisarvioinnin toteutus	6
4. Vertaisarvioinnin tuottama tieto	7
4.1. Vertaisarvioinnin kriteerien toteutuminen	7
4.2. Opinnollistamisen vahvuudet ja kehittämiskohteet	9
4.3. Opinnollistaminen ammattikorkeakoulujen, työelämän ja opiskelijoiden näkökulmista	11
5. Palaute vertaisarvioinnin toteutuksesta ja hyödyistä	13
6. Lopuksi: Suosituksia Verkkovirta -hankkeelle	14

1. Johdanto

Verkkovirta -hankkeessa toteutettiin Oulun ammatillisen opettajakorkeakoulun organisoimana opintojen aikaisen työn opinnollistamisen vertaisarviointi lukuvuonna 2016-2017. Vertaisarvioinnin tavoitteena oli, että hankkeen osatoteuttajat arvioivat omaa toimintaansa ja saavat palautetta toinen toisiltaan opintojen aikaisen työn opinnollistamisen mallien toimivuudesta sekä opinnollistamisen hyvistä käytänteistä ja kehittämiskohteista.

Vertaisarvioinnin pohjaksi laadittiin hanketoimijoiden kanssa yhdessä arviointikriteerit (LIITE 1), joiden tavoitteena oli yhtenäistää työn opinnollistamisen käytänteitä sekä Verkkovirta -hankkeessa että osatoteuttajien korkeakouluissa. Kriteerien tuli soveltua kaikkien koulutusalojen ja eri vaiheissa olevien työn opinnollistamiskokeilujen arviointiin.

Arviointi toteutettiin siten, että hankkeen osatoteuttajista muodostetut vertaisarviointiparit (yht. 14 korkeakoulua, seitsemän paria) arvioivat toinen toisiaan kriteerien pohjalta ja kirjoittivat arviointiraportin toisilleen. Vertaisarviointiprosessi noudatti EQAVETin viitekehystä (kuvio 1), jossa vertaisarviointiprosessin vaiheiksi määritellään suunnittelu, toteutus, arviointi, tarkistus ja kehittäminen. Toimintaa ohjaavia ja laatua varmistavia periaatteita ovat suunnitelmallisuus, asiantuntijuus, vertaisuus, riippumattomuus, kriteeriperusteisuus, luottamuksellisuus ja hyödyllisyys.



Kuvio 1. Vertaisarviointiprosessi EQAVETin viitekehyksessä.

2. Vertaisarvioinnin suunnittelu

Vertaisarviointikriteerien laadinta ja pilotointi

Vertaisarvioinnin suunnittelu käynnistyi 17.11.2015 Verkkovirta -hankkeen työseminaarissa, jossa Erja Kotimäki (OAMK/Amok) esitteli vertaisarvioinnin idean ja pääperiaatteet. Lisäksi työryhmissä pohdittiin, mitkä asiat opintojen aikaisen työn opinnollistamisen suunnittelussa tulee ottaa huomioon, jotta se olisi toimivaa. Näkökulmat olivat opiskelija ja työpaikka sekä oppilaitos ja ohjaus. Työryhmien tuotoksia hyödynnettiin vertaisarviointikriteerien ensimmäisen version suunnittelussa. Tämän jälkeen kriteerejä muokattiin jälleen 19.4.2016 Verkkovirta -hankkeen työpajassa Tampereella sekä Oulussa 25.4.2016 järjestetyssä tapaamisessa.

Työpajatyöskentelyjen jälkeen muokatut kriteerit pilotoitiin neljässä ammattikorkeakouluissa toukokuussa 2016. Pilotointiin osallistuivat Seinäjoen, Mikkelin, Oulun ja Jyväskylän ammattikorkeakoulujen osatoteuttajat.

Pilotointiin osallistuvat perehdytettiin toukokuussa 2016 (LIITE 2 Pilotointiohje). Pilotin tavoitteena oli testata arviontikriteerien toimivuutta opettajien, työelämän edustajien ja opiskelijoiden näkökulmista. Pilotointia ei toteutettu varsinaisena vertaisarviointina, vaan jokainen pilottiin osallistuva osatoteuttaja haastatteli kriteerien pohjalta oman hankkeensa toimijoita ja sidosryhmiä. Haastateltavina olivat opinnollistamiseen osallistuneet 2-4 työelämän edustajaa, 2-4 opiskelijaa ja 2-4 opettajaa/ammattikorkeakoulu.

Pilotoinneista saadut palautteet koottiin ja kriteerit muokattiin lopulliseen muotoonsa kesäkuussa 2016. (LIITE 1).

Vertaisarvioinnin ohjeistus ja arvioijien valinta

Elokuussa 2016 laadittiin vertaisarvioinnin toteutusta varten kirjallinen ohjeistus (LIITE 3, Vertaisarvioinnin ohjeet) ja määriteltiin osatoteuttajista muodostetut seitsemän vertaisarviointiparia:

1. Haaga-Helia ammatillinen opettajakorkeakoulu ja JAMK ammatillinen opettajakorkeakoulu
2. HAMK ammatillinen opettajakorkeakoulu ja Centria-ammattikorkeakoulu
3. TAMK ammatillinen opettajakorkeakoulu ja Seinäjoen ammattikorkeakoulu
4. Oamk ammatillinen opettajakorkeakoulu ja Lapin ammattikorkeakoulu
5. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu/Xamk ja Turun ammattikorkeakoulu
6. Lahden ammattikorkeakoulu ja Metropolia ammattikorkeakoulu
7. Saimaan ammattikorkeakoulu ja Laurea-ammattikorkeakoulu

Osatoteuttajien yhteyshenkilöt perehdytettiin verkkotapaamisissa vertaisarvioinnin toteutukseen ja kriteeristöön syksyn 2016 alkupuolella. Kaikki yhdyshenkilöt osallistuivat perehdytykseen ja he saivat tarvittaessa lisäohjausta. Osatoteuttajat toimittivat vertaisarvioinnin toteutusaikataulun Erja Kotimäelle. Ohjeen mukaisesti vertaisarviointi tuli toteuttaa vuoden 2017 maaliskuun loppuun mennessä.

Osatoteuttajien yhdyshenkilöiden tehtävänä oli valita omasta hankkeestaan kaksi arvioijaa, jotka

- olivat pilottiin osallistuvia henkilöitä
- olivat opinnollistamisen asiantuntijoita
- olivat eri alojen edustajia, jos mahdollista
- olivat motivoituneita osallistumaan vertaisarviointiin ja opinnollistamisen kehittämiseen

Arvioijien valinnan lisäksi yhdyshenkilöt valitsivat hankkeestaan vertaisarvioinnissa haastateltavat henkilöt:

- 2-3 pilottiin osallistuvaa opettajaa
- 2-3 pilottiin osallistuvaa työelämän edustajaa
- 2-3 pilottiin osallistuvaa opiskelijaa

Yhdyshenkilöiden tehtävänä oli tiedottaa haastateltavia vertaisarvioinnin ideasta ja tarkoituksesta.

3. Vertaisarvioinnin toteutus

Valmistautuminen arviointiin

Yhdyshenkilöt hoitivat arvioijien perehdytyksen ja toimittivat heille vertaisarviointimateriaalit. Myös arvioijilla oli mahdollisuus saada ohjausta Erja Kotimäeltä, mutta tätä ei pyydetty.

Perehdytystilaisuudessa:

- perehdyttiin vertaisarviointiin ja kriteereihin
- sovittiin arvioijien keskinäisestä työnjaosta
- sovittiin tarvittavasta ennakkomateriaalista
- sovittiin, kenelle arviointiraportti organisaatiossa toimitetaan
- valmistauduttiin haastatteluihin

Ennen vertaisarviointitapaamista kukin osatoteuttaja teki itsearviointin vertaisarviointikriteeristön (LIITE1) pohjalta. Osatoteuttajat saivat itse ratkaista, ketkä hankkeesta osallistuivat itsearviointin tekemiseen. Ohjeena oli, että itsearviointin tekevät pilotoinnissa mukana olevat keskeiset henkilöt. Itsearviointi toimitettiin ennen vertaisarviointitapaamista vertaisarviointiparille. Arvioijien tehtävänä oli perehtyä ennen arviointitapaamista saamaansa itsearviointiin ja ennakkomateriaaleihin.

Vertaisarviointitapaaminen

Osatoteuttajat valitsivat vapaasti vertaisarviointitapaamisen toteutustavan. Toteutustapoina käytettiin lähi- ja verkkotapaamisia sekä myös puhelinkeskusteluja. Opettajien, työelämän edustajien ja opiskelijoiden haastattelut tuli tehdä soveltaen annettua kriteeristöä siten, että kysymykset muotoillaan kohderyhmän mukaisesti.

Arvioijien tehtävänä oli muodostaa yhteinen näkemys arvioitavan pilotin/pilottien opinnollistamisen vahvuuksista ja kehittämiskohteista sekä antaa kehittämissuhteita, mikäli näin oli sovittu arvioitavan kanssa. Arvioinnit kirjattiin kriteeristölomakkeeseen, johon liitettiin yhteenveto hyvistä käytänteistä ja kehittämistarpeista. Osa arvioijista kirjoitti arvioinnit raportin muotoon. Raportit toimitettiin osatoteuttajan yhdyshenkilölle, jotka lähettivät ne Erja Kotimäelle. Kaikki raportit saatiin sovitussa aikataulussa.

4. Vertaisarvioinnin tuottama tieto

Vertaisarviointiraporteista saatiin tieto kunkin kriteerin toteutumisesta (toteutuu - toteutuu osittain – ei toteudu) sekä perustelut vastaukselle. Lisäksi niissä oli yhteenvedot työn opinnollistamisen vahvuuksista ja kehittämiskohteista. Arvioinnin tuottamaa tietoa tarkastellaan seuraavaksi kolmella ulottuvuudella:

- 1) kriteerien toteutuminen
- 2) vahvuudet ja kehittämiskohteet
- 3) ammattikorkeakoulun, työelämän ja opiskelijoiden näkökulmat opinnollistamiseen.

4.1. Vertaisarvioinnin kriteerien toteutuminen

Vastausten jakautuminen vaihtoehtojen ”toteutuu - toteutuu osittain – ei toteudu” välillä kuvataan liitteessä 4. Raporteissa näkyi selkeästi, mitkä asiat toteutuvat jo hyvin piloteissa ja mitkä eivät vielä vaativat kehittämistä. Vastauksista tuli ilmi myös se, että monet asiat ovat vasta kehitteillä, joten ”toteutuu osittain” -vastauksia tuli runsaasti. Seuraavassa tarkastellaan kriteerien toteutumista siten, että nostetaan esille eniten ja vähiten toteutuneita kriteereitä perusteluineen.

Opinnollistamisen tavoitteiden toteutuminen

Lähes kaikissa raporteissa tuli esille, että opinnollistaminen edistää opiskelijan ammatillista kehittymistä. Tätä mieltä olivat kaikki haastatellut osapuolet (opettajat, työelämän edustajat ja opiskelijat). Opiskelijat kertoivat, että oman osaamisen tiedostaminen ja tunnistaminen lisääntyvät opinnollistamisen myötä. Opinnollistaminen edistää arviointien mukaan hyvin opiskelijan tutkintoon valmistumista ja työllistymistä. Opinnollistaminen tukee ammattikorkeakoulun strategian toteutumista.

Opetussuunnitelma mahdollistaa työn opinnollistamisen, eikä arvioijien mielestä ole ainakaan este opinnollistamiselle. Opetussuunnitelmien kuvaukset tehdään yhä konkreettisemmiksi ja osaamisperusteisiksi, mikä helpottaa työn opinnollistamista. Opetussuunnitelmien toteutuksessa painotetaan yhä enemmän monimuotoisia oppimismahdollisuuksia, joista yhtenä vaihtoehtona on opinnollistaminen. Opetussuunnitelma mahdollistaa yksilöllisten oppimispolkujen rakentamisen. Opetussuunnitelman opintojaksoja yhdistämällä voidaan luoda suurempia kokonaisuuksia, joita opinnollistamalla saadaan yksilöllisempiä polkuja. Alojen välillä on vielä suurta vaihtelua opetussuunnitelmissa.

Arvioinnin mukaan opinnollistaminen auttaa työpaikkoja rekrytoimaan työntekijöitä. Rekrytointia edistää opinnollistamisen kautta lisääntyvä vuorovaikutus opiskelijoiden ja yritysten välillä. Opinnollistaminen lisää ammattikorkeakoulun ja työelämän vuoropuhelua ja sitouttaa molempia osapuolia.

Opinnollistaminen auttaa opiskelijaa yhdistämään käytännön työn teoretietoon. Käytännön työn reflektointi teorian kautta on lisännyt työn, työtapojen ja -prosessien pohtimista ja synnyttänyt kehittämisideoita.

Ammattikorkeakoulu ei mahdollista kaikilla koulutusaloillaan opiskelijoille opintokokonaisuuksien tai niiden osien suorittamista työtä tekemällä työpaikalla tai projekteissa. Useassa ammattikorkeakoulussa opiskelija ei voi vielä hankkia osaamista useammasta opintokokonaisuudesta samanaikaisesti.

Ammattikorkeakoulu määrittelee opinnollistamisen tarkoituksen ja tavoitteet vielä heikosti. Arviointi toi esille, että yhtenäistä ohjeistusta ja prosessin läpinäkyvyyttä kaivataan. Opinnollistaminen käsitteenä on herättänyt epä tietoisuutta opettajien, opiskelijoiden ja työelämän edustajien parissa.

Opinnollistamisen suunnittelu ja toteutus

Arvioinnin mukaan opiskelija huolehtii opinnollistamisprosessin käynnistämisestä ja etenemisestä. Haastateltavat kuitenkin muistuttivat, että opiskelijat tarvitsevat ohjausta ammattikorkeakoulun puolelta sekä tukea ja kannustusta prosessin käynnistämiseen. Ilman ohjausta opiskelijat eivät osaa tunnistaa mahdollisuuksiaan riittävän kattavasti.

Työpaikka soveltuu opetussuunnitelman mukaisen osaamisen hankkimiseen. Opinnollistamista ei käynnistetä, ellei työpaikalla ole tehtäviä, joiden myötä opiskelijalla on mahdollista hankkia osaamistavoitteiden mukaista osaamista.

Opiskelija kuvaa työpaikkansa organisaation, oman toimenkuvansa ja työtehtävänsä. Opiskelijoiden mielestä oman organisaation kuvaaminen sekä omien työtehtävien analysointi ovat motivoivaa ja oppimista edistävää.

Piloteissa opinnollistamisprosessin kuvaukset ja toimintaohjeet ovat pääsääntöisesti vasta tekeillä. Arvioinnissa tuotiin esille, että prosessin mallintaminen ei välttämättä yksinään edistä opinnollistamista, vaan tarvitaan paljon ihmisten välistä keskustelua asian avaamiseksi ja motivaation herättämiseksi. Opinnollistamisen toimintaohjeiden saatavuutta on syytä parantaa.

Ammattikorkeakoulut eivät ole vielä juurikaan nimenneet opinnollistamisen vastuuhenkilöitä. Vastuu opiskelijoiden ohjauksesta on pääasiassa tällä hetkellä hanketoimijoilla. Joissakin ammattikorkeakouluissa on henkilöitä (esim. ”oivalluttava ohjaaja”), joiden luo ohjataan opiskelijat ja joka toimii opinnollistamisen koordinoijana opettajien välillä.

Ammattikorkeakoulun henkilöstön perehdyttäminen työn opinnollistamiseen vaatii vielä aikaa ennen kuin siitä muodostuu vakiintunut käytäntö. ”*Opettajat tarvitsevat herättelyä ja tukea, mikä on oikein, toivottavaa ja sallittua. Perehdyttämistä pitää tapahtua henkilökohtaisella tasolla, jolloin opettaja voi saada vastauksia omiin mieltään askarruttaviin kysymyksiin.*”

Osaamisen arviointi

Osaamisen arviointiin liittyvät vastaukset jakaantuivat melko tasaisesti ”toteutuu ja toteutuu osittain” -vaihtoehtojen välille. Tulosten mukaan opiskelija useimmiten jo näyttää työssä hankitun osaamisensa opinnollistamissuunnitelman mukaisesti ja arvioi osaamistaan suhteessa sen sisältämiin tutkinnon osaamistavoitteisiin ja arviointikriteereihin (itsearviointi). Vastaajat toivat esille, että erityisesti osaamisen sanallistamiseen opiskelijat tarvitsevat paljon ohjausta ja tukea.

Raporttien perusteella parhaiten toteutui osaamisen arvioinnin osalta se, että työssä hankittu osaaminen opintopisteytetään ja luetaan osaksi tutkintoa. Tämä toteutui piloteissa haasteitta. Opiskelija ei juurikaan kerää arviointipalautetta työpaikalta (lähityötiimin kollegat, esimies).

Opinnollistamisprosessin arviointi

Kaikki arvioinnit sijoittuivat pääsääntöisesti ”toteutuu osittain” –kohtaan. Raporteissa oli paljon myös kommentteja, että tätä osuutta ei oltu vertaisarvioinnissa tullut esille. Parhaiten opinnollistamisprosessissa arvioitiin opinnollistamisen opiskelijalle tuottamaa hyötyä. Huonoiten seurattiin opinnollistamisen määrällistä toteutumista.

Opinnollistamisprosessin kehittäminen ja parantaminen

Kaikki arvioinnit sijoittuivat pääsääntöisesti ”toteutuu osittain” –kohtaan. Parhaiten opinnollistamisen tuottamaa tietoa hyödynnetään opetussuunnitelman kehittämisessä. Heikoiten toteutui opinnollistamisen parantamiseksi tehtävä opiskelijoiden, opettajien ja työelämän välinen yhteistyö.

4.2. Opinnollistamisen vahvuudet ja kehittämiskohteet

Jokainen vertaisarviointiraportti sisälsi yhteenvedon arvioijien havaitsemista opinnollistamisen vahvuuksista ja kehittämiskohteista. Seuraavassa esitellään niistä tehdyt koosteet.

Vahvuudet

Opinnollistaminen mahdollistaa oppimisen monimuotoistamisen ja se on hyväksytty ammattikorkeakouluissa yhdeksi tavaksi suorittaa opintojaksoja/opintokokonaisuuksia. Tukea opinnollistamiseen löytyy ammattikorkeakouluista strategiselta tasolta alkaen, mikä luo sille hyvän lähtökohdan. Opetussuunnitelma on joustava ja mahdollistaa opinnollistamisen.

Opinnollistamisen tavoitteista ja käytännöistä tehdään suunnitelma ja toteutusmalli hyvässä vuorovaikutuksessa ammattikorkeakoulun edustajien ja opiskelijan välillä. Jokaiselle tehdään yksilöllinen henkilökohtainen suunnitelma. Opiskelijoille omat yksilölliset tavoitteet ja mietitään mitä erityistä voi tehdä, jotta ei tekisi sitä samaa mitä jo osaa.

Opiskelutehtäviä tehdään suunnitelmallisemmin työelämään. Opinnollistamisen edellytyksenä on, että opiskelijalla on ohjaaja työpaikalta ja opiskelija osallistuu koululla pidettäviin seminaareihin. Osaamisen dokumentointi opinnollistamisprosessissa auttaa opiskelijaa syventämään oppimistaan. Opiskelijat osaavat itse arvioida osaamistaan, heille opinnollistaminen on joustava, koulutuksen tarjoama mielekäs mahdollisuus. Opinnollistaminen antaa opiskelijalle työelämäkokemusta ja sopii monimuoto-opiskeluun. Opinnollistaminen nopeuttaa valmistumista.

Opinnollistaminen on lisännyt opettajien keskinäistä yhteistyötä ja yhteistä vastuuta osaamisen arvioinnissa. Opettajilla on halua levittää uusia, opiskelijalähtöisiä toimintamalleja. Opinnollistamisen kautta yritykset sitoutuvat ja osallistuvat tukemaan opiskelijan oppimista sekä samalla ne saavat itse hyötyjä henkilöstönsä ja yrityksensä osaamisen kehittämiseen sekä rekrytointiin. Opinnollistamisen kautta vuoropuhelu yritysten kanssa on lisääntynyt.

Hyvinä opinnollistamiseen liittyvinä toimintatapoina tuotiin esille mm. näyttöpäivä-toimintamalli, opinnollistamien liittäminen harjoitteluun ja vapaaehtoistyöhön sekä työelämäprojektit.

Kehittämistarpeet

Opinnollistaminen käsitteenä on vieras useassa ammattikorkeakoulussa. Arvioinneissa tuli esille, että opinnollistamisen suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin tulisi luoda systemaattinen, terävöitetty prosessi osaksi osaamisperustaista koulutusta. Opinnollistamisen prosesseja tulisi kuvata käytännön esimerkkien kautta. Hyviä käytänteitä voisi dokumentoida esim. nettisivuille. Esimerkiksi osaamisen osoittamisen prosessia tulisi selkiyttää.

Raporttien mukaan opettajia tulee perehdyttää opinnollistamiseen. ” *Ei vielä ihan kaikki opet kartalla ja tietoisia siitä, että tämä (opinnollistaminen) on yksi keskeisistä tavoitteista opiskelijalähtöisen koulutuksen toteutuksessa*”.

Opinnollistamisprosessin aikana pitää kerätä tietoa. On suunniteltava, miten palautteiden keruu opiskelijoilta ja työelämältä toteutetaan ja miten ne käsitellään.

Työelämästä toivotaan, että opinnollistamisen suunnitelma ja aikataulutus tehdään hyvissä ajoin. Työnantajien kytkentä opinnollistamisprosessiin vaatii vielä mallintamista, jotta kumppanuus-

suhteet syvenisivät. Vuoropuhelua yritysten kanssa on lisättävä, jotta mahdollistetaan erilaisia opinnollistamismahdollisuuksia.

4.3. Opinnollistaminen ammattikorkeakoulujen, opiskelijoiden ja työelämän näkökulmista

Seuraavassa jäsennetään vertaisarvioinnin tuottamaa tietoa siitä, mitä opinnollistaminen tarkoittaa ammattikorkeakoulujen, työelämän ja opiskelijoiden näkökulmista.

Ammattikorkeakoulujen näkökulma

Arviointi toi esille, että korkeakouluissa työn opinnollistaminen tunnustetaan ja tunnustetaan mahdollisuudeksi monimuotoistaa oppimista ja se on hyväksytty yhdeksi tavaksi suorittaa opintoja. Ammattikorkeakoulujen strategiat ja johto tukevat työn opinnollistamisen toteuttamista, mutta käytännössä sitä tällä hetkellä toteutetaan useimmiten vain piloteissa. Työn opinnollistaminen ei ole vielä levinnyt kaikille koulutusaloille, eivätkä kaikki opettajat ole tietoisia siitä. Tärkeänä pidetään työn opinnollistamisen käsitteen avaamista ja tiedottamista kaikille osapuolille: *”Pitää nostaa kattavammin esille, mutta ei uutena asiana vaan sellaisena mitä entistä enemmän pyritään tekemään”*.

Arvioinnin tuloksena voidaan todeta, että työn opinnollistamisen myötä opettajatiimien työskentely ja yhteisvastuu opinnollistamisessa ja osaamisen arvioinnissa on lisääntynyt. Opettajilla on kehittämisintoa, mikä auttaa uudenlaisten toimintamallien levittämistä. Vaikka työn opinnollistaminen aiheuttaa ylimääräistä organisointia, opettajat arvostavat sitä, että erilaiset lähtökohdat omaaville opiskelijoille taataan hyvä koulutus joustavalla, opiskelijälähtöisellä, ystävällisellä ja toisen osaamista kunnioittavalla tavalla.

Tulosten mukaan työn opinnollistaminen on lisännyt opettajien vuoropuhelua yritysten kanssa. Se yhdistää eri osapuolia, rakentaa sparrausta sekä auttaa opettajia pysymään ajan tasalla ja tiedostamaan tulevaisuuden kehitystrendejä. *”Saadaan tatsia ja uusia näkökulmia”*. Yhteistoiminta hankkeiden, yritysten, toisen asteen koulutuksen ja ammattikorkeakoulun välillä on mahdollistunut työn opinnollistamisen kautta.

Opiskelijoiden näkökulma

Opiskelijoille opinnollistaminen on joustava, koulutuksen tarjoama mielekäs mahdollisuus. Haastatellut opiskelijat toivat esille, että opinnollistaminen oli työläämpää kuin he odottivat, mutta pitivät sitä kuitenkin kuitenkin hyvänä tapana oppia asioita käytännön tekemisen kautta. Opinnollistaminen nopeuttaa valmistumista ja edistää työllistymistä.

Arvioinnin mukaan ammattikorkeakoulun edustaja ja opiskelija tekevät hyvässä vuorovaikutuksessa suunnitelman opinnollistamisen tavoitteista ja käytännöistä. Opiskelijalle tehdään yksilölliset tavoitteet, jotka ohjaavat opiskelijaa hankkimaan osaamista sellaisista asioista, joita hän ei vielä osaa ennestään. Opiskelija ottaa useimmissa tapauksissa vastuun opinnollistamisprosessin etenemisestä ja työpaikan perehdyttämisestä, mutta hän tarvitsee ohjausta sekä opettajalta että työpaikalla.

Haastateltujen mielestä osaamisen dokumentointi opinnollistamisprosessissa auttaa opiskelijaa syventämään oppimistaan. Oppimispäiväkirjan/blogin rooli on tärkeä ammatillisen identiteetin muodostumisessa. Osaamisen sanallistaminen koetaan haasteellisena. Opiskelijan toive on, ”*ettei opiskelussa olisi liikaa joustamattomia rakenteita, raameja ja aikatauluja, olisi riittävästi aikaa opiskella ja tehdä tehtäviä*”

Työpaikkojen näkökulma

Arvioinnin mukaan työpaikat soveltuvat hyvin osaamisen hankkimiseen ja osaan niistä on nimetty työn opinnollistamisen yhdyshenkilöitä. Työelämän edustajat toivovat, että opinnollistamisen suunnitelma tehdään hyvissä ajoin. Prosessin selkeä kuvaus ja aikataulutukset ovat tärkeitä ja opiskelijan oppimisen henkilökohtaistaminen tulee tehdä nykyistä paremmin. Yritykset sitoutuvat ja osallistuvat tukemaan opiskelijan oppimista sekä saavat itse hyötyä henkilöstönsä ja yrityksensä osaamisen kehittämiseen opinnollistamisen kautta. Teorian ja käytännön kytkemisestä hyötyvät sekä työnantaja että työpaikka.

Arviointi toi esille, että opinnollistaminen toimii rekrytoinnin apuna työnantajalle. Työnantajat suhtautuvat myönteisesti siihen, että opiskelija voi valmistumisvaiheessa olla jo työntekijän roolissa ja valmistuessaan usein saa työpaikan samasta työyhteisöstä. Tällöin työnantaja saa valmiiksi perehdytetyn työntekijän. Hyväksi koetaan myös se, että olemassa olevat hyvät työntekijät saadaan pitää edelleen töissä.

5. Palaute vertaisarvioinnin toteutuksesta ja hyödyistä

Keväällä 2017 tehtiin webropol-kysely (LIITE 5), jolla selvitettiin yhdyshenkilöiden näkemyksiä vertaisarvioinnin toteutuksesta ja hyödyistä. Kyselyyn vastasivat kaikkien osatoteuttajien yhdyshenkilöt.

Vastaajat pitivät vertaisarviointia monipuolisena. Toteutuksessa oli jämäkkä rakenne, tarkat määrääjät sekä hyvä perehdytys ja tuki. Vertaisarvioinnin suunnitteluun oman organisaation sisällä oltiin tyytyväisiä, samoin suunnitteluun yhdessä arviointiparin kanssa.

Vertaisarviointitapaamiset koettiin hyödyllisinä ja hedelmällisinä. Niissä tuli esille tärkeimpiä ja olennaisimpia asioita opinnollistamisen kehittämiseksi. Niihin liittyviin järjestelyihin ja toteutukseen oltiin tyytyväisiä. Myös tiedon saanti (ennakkomateriaalit, haastattelut, havainnot jne.) koettiin hyvänä.

Arviointikeskustelut olivat vastaajien mielestä luottamuksellisia ja avoimia ja niihin oltiin erittäin tyytyväisiä. Ulkopuolinen, rakentava arviointi laajensi pilottien omaa näkökulmaa, lisäsi ymmärrystä opinnollistamiseen ja toi ideoita muuhunkin kehittämiseen. Raportin kirjoittamiseen oltiin tyytyväisiä.

Vastaajat toivat esille, että arviointiin osallistuneet työelämän edustajat olivat aktiivisia, kehittämisorientoituneita ja yhteistyöhakuisia. Vertaisarviointi toi esille yritysten näkemyksiä opinnollistamisesta, sen hyödyllisyydestä ja tarpeellisuudesta. Opiskelijoiden näkemyksiä ja kokemuksia opinnollistamisesta pidettiin tärkeinä.

Useiden vastaajien mielestä vertaisarviointi on aikaa vievä prosessi ja sen resursointi kannattaisi ottaa huomioon jo hankkeen hakuvaiheessa. Resurssit kannattaa osoittaa koko hankkeen yhteisistä tunneista. Aikaa vertaisarvioinnin toteutukseen meni pääsääntöisesti 10 -15 tuntia, usealla toteuttajalla jopa yli 15 tuntia.

Arviointikriteereihin oltiin pääsääntöisesti jonkin verran tyytyväisiä. Kriteerejä pidettiin liian yksityiskohtaisina ja rajaavina sekä joitakin niistä itsestäänselvyyksinä. Arviointikriteerit olisi hyvä laatia yhdessä arvioijien kanssa ja niiden yhteinen ymmärrys on syytä varmistaa ennen arviointia. Kriteerejä ja ohjeistusta voisi vielä tiivistää ja selkiyttää sekä kohdentaa eri vastaajaryhmille. Koko vertaisarviointiprosessia tulee keventää. Arvioinnin kohteeseen kannattaa perehtyä hyvin ennen arviointia. Arviointi kannattaa kohdentaa selkeästi yhteen pilottiin, kaikkien koulutusalojen pilottien yhteenveto saattaa vääristää tulosta. Tulevaisuuden ja työelämän näkökulmaa tulee korostaa.

Suurin osa vastaajista koki vertaisarvioinnin hyödylliseksi hankkeelleen. Vertaisarviointi antoi vertaistukea ja kannustusta hanketoimijoille sekä toi esille työelämän ja opiskelijoiden näkemyksiä. Omat näkemykset kehittämiskohteista kirkastuivat ja ulkopuolinen näkökulma toi esiin sellaisia asioita, joita itse ei olisi huomannut. Arviointi herätti uusia ideoita, joita voi vielä kokeilla hankkeen aikana ja lisäsi toisilta oppimista. Vertaisarviointi auttoi kokemusten jakamisessa ja levittämisessä.

6. Lopuksi: Suosituksia Verkkovirta -hankkeelle

Vertaisarvioinnin tuottaman tiedon pohjalta voidaan tehdä seuraavat suositukset Verkkovirta -hankkeelle:

- Työn opinnollistamisen käsite tulee selkiyttää ja konkretisoida esimerkein.
- Opinnollistamiseen tulee laatia yhteiset linjaukset, selkeät kriteerit ja perustelut työn opinnollistamisen hyödyistä.
- Työn opinnollistamisen suunnittelu-, ohjaus- ja arviointiprosessit tulee mallintaa ja vastuuttaa.
 - Opiskelijan, työelämän ja oppilaitoksen vastuut
 - Osaamisen näyttämisen tapojen monipuolistaminen
 - Prosessien toimivuuden ja hyödyn varmistaminen (palaute ja sen hyödyntäminen)
- Opinnollistamisen käytännöt tulee dokumentoida.
- Kaikissa ammattikorkeakouluissa tulee tiedottaa eri koulutusalojen johdolle ja henkilöstölle opinnollistamisesta. Tavoitteena on, että työn opinnollistamisen kytketään strategiaan linjauksiin ja opetussuunnitelmiin.
- Työelämälle ja opiskelijoille tulee tiedottaa opinnollistamisesta.
- Opinnollistamista tulee levittää ja juurruttaa entistä laajemmin. Hyvät käytänteet tulee jakaa. On tärkeää, että asenteisiin vaikutetaan.

Vertaisarviointi saavutti tavoitteensa Verkkovirta -hankkeessa. Vertaisarviointi edisti työn opinnollistamisen kehittämistä: Pilottien toimijat käsittelevät palautteita eri foorumeilla ja ottavat huomioon ne suunnitellessaan Verkkovirta -hankkeen tulevaisuutta. Raporteissa esiin tulleet kehittämiskohteet nostetaan toimenpiteiksi ja toinen toisilta hyvistä käytänteistä saatuja ideoita hyödynnetään. Lisäksi osallistajaorganisaatioiden henkilöstö jakaa ja levittää tietoa ja kokemuksia opinnollistamisesta. *”Kehitämme koko talon käytäntöjä ja tästä (vertaisarvioinnista) saamme merkittävää apua kehittämiselle ja levittämiselle. Kiitos!”*

Vertaisarviointi tuotti tietoa työn opinnollistamisen tilanteesta hankkeen puolivälissä. Mielenkiintoista olisi ollut toteuttaa arviointi vielä hankkeen lopussa ja katsoa, miten kriteerit olisivat toteutuneet tehdyn kehittämistyön jälkeen. Vertaisarvioinnin tulokset osoittivat vankkaa uskoa työn opinnollistamisen tavoitteiden toteutumiseen ja antoivat tietoa siitä, että piloteissa ollaan menossa kohti kriteerien mukaista toimintaa.