Kirsi Hämäläinen

Suomen Olympiakomitea

kirsi.hamalainen@noc.fi

**OPINTOJEN YKSILÖLLISTÄMINEN**

Opintojen henkilökohtaistamisesta puhutaan erityisesti ammatillisessa ja korkea-asteen koulutuksessa. Se tarkoittaa sitä, että opiskeluprosessi suunnitellaan yksilöllisesti. Tämä yksilöllistäminen voi valmentajakoulutuksessa olla monen tasoista:

* Opiskelijan oma valmennustyö huomioidaan etätehtävissä. Tehtävät saattavat olla periaatteessa kaikille samat, mutta valmentaja toteuttaa ne soveltaen niitä omaan valmennustyöhönsä. Oma valmennustyö voidaan huomioida lähiopetuksessa myös esim. ryhmäkeskusteluissa, joissa valmentaja tuo keskusteluun näkökulman omasta valmennustyöstä ja omasta toimintaympäristöstään.
* Koulutuksen suunnittelija voi ennakkokyselyillä tai haastatteluilla hankkia tietoa koulutukseen osallistuvien valmentajien osaamistasosta, toimintaympäristöstä ja osaamistarpeista ja suunnitella näiden pohjalta koulutuksen sisältöjä ja toimintatapoja. Ennakkotietojen pohjalta ryhmää voi jakaa pienryhmiin ja miettiä erilaisia oppimistehtäviä. Osallistujien tarpeen mukaan voi suositella oheismateriaalia vaikka ennakkoon tutustuttavaksi.
* Koulutus ja koulutuspolku räätälöidään valmentajalle sopivaksi. Silloin ei sitouduta koulutusjärjestelmään ja järjestelmässä etenemiseen, vaan valmentajan osaamistarpeiden mukaan poimitaan valmentajan tarpeisiin sopivia opintoja.
* Opinnot järjestetään valmentajan omassa valmennustyössä mentoroiden tai tutoroiden. Silloin valmentaja kehittää omaa työtään ohjatusti.

Opinnot voi yksilöllistää edellä olevia yhdistelemällä.

**AIEMMIN HANKITUN OSAAMISEN TUNNISTAMINEN**

Suomalaisissa korkeakouluissa on viety AHOT-hanketta (aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen), jossa on kehitetty käytäntöjä osaamisen tunnistamiseen ja sen hyväksilukemiseen opinnoissa. Näissä rakenteissa koulutusjärjestelmä ja opetussuunnitelma toimivat raameina, joihin opiskelijalle etsitään yksilöllisiä ratkaisuja. Usein ne ovat opintojen hyväksi lukuja tai vaihtoehtoisia suoritustapoja. Yksittäisen opiskelijan näkökulmasta tämä tarkoittaa opintojen henkilökohtaistamista ja joustavia opintopolkuja. Siten opinnot ovat motivoivia ja etenevät sujuvasti. Koulutusten järjestäjille tämä tarkoittaa, että on luotava käytäntöjä osaamisen tunnistamiseen ja opintojen suunnittelussa on mahdollistettava yksilöllinen eteneminen. Opintojen ohjaus on tärkeä osa opintoja.

Myös valmentajakoulutuksissa tämä on tätä päivää. Nykyinen ajattelu perustuu osaamisen kehittämiseen ja oppimisen auttamiseen, ei koulutusrakenteisiin eikä hierarkioihin. On selvää, että osaaminen kehittyy monella tavalla. Elinikäisen oppimisen kannalta tämä on myös keskeistä. Osaamisen tunnistaminen voi olla oppijalle hyvin avartava ja voimaannuttava kokemus. Osaamisen näkyväksi tekeminen ja keskustelut siitä, miten osaaminen on kehittynyt avaavat usein ajattelua itsensä kehittämiseen jatkossakin.

Valmentajien osaamisen tunnistamisen näkökulmat:

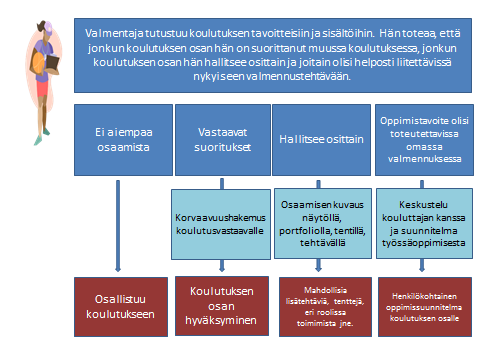
1. Valmentaja: Valmentajan resurssit, mahdollisuudet ja oppimisen esteet, valmentajan oppimisosaaminen ja itsensä kehittämisen taidot.
2. Opetussuunnitelma: Mitä osaamista koulutuksessa tai tutkinnossa on tarkoitus kehittää?
3. Ennakointi: Mitä ovat tulevaisuuden osaamistarpeet?
4. Valmentajan tehtävä: Mitä osaamista valmentaja tarvitsee omassa tehtävässään.

Osaamisen tunnistamisessa koulutukseen osallistuvalla valmentajalla on keskeinen rooli. Hän tutustuu koulutuksen tavoitteisiin ja sisältöihin ja arvioi niitä oman osaamisensa näkökulmasta. Hän voi todentaa osaamistaan todistuksilla, portfolioilla, käytännön näytöillä, kirjallisilla tai auditiivisilla tehtävillä, tenteillä jne.

Kouluttajan tehtävä on ohjata valmentajaa tässä prosessissa. Koulutuksessa voi olla esimerkiksi ennakkotehtävä, jossa valmentajan tehtävänä on kuvata omaa taustaansa, merkittäviä oppimiskokemuksia ja omaa osaamistaan suhteessa koulutuksen tavoitteisiin. Siten kouluttaja saa kuvaa valmentajan itsensä kehittämisen taidoista ja lähtökohdista. Kuvauksista voi jo selvitä joitain osaamisen tunnistamisen tarpeita.

Kouluttaja tietysti tuntee koulutuksen opetussuunnitelman ja tavoitteet. Mitä osaamista koulutuksessa on tarkoitus kehittää? Opetussuunnitelma ei kuitenkaan voi olla kiveen hakattu työkalu. Koulutukseen osallistujat vaikuttavat siihen, miten tavoitteisiin voidaan pyrkiä ja joskus tavoitteet voidaan jopa ylittää. Kouluttajalla pitää olla myös näkemystä tulevaisuuden tarpeista. Se voi näkyä vaikka opetusmenetelmävalintoina. Kun valitaan menetelmiä, jotka kehittävät tiedonhankinta- ja arviointitaitoja, tehdään jo valintoja tulevaisuuden tarpeiden suhteen.

On tärkeä saada tietoa koulutukseen osallistujista ja yhtä tärkeää on tietää, missä toimintaympäristössä he toimivat. Tässä voi käyttää apuna Valmennusosaamisen mallin toimintaympäristökuvausta. Sen avulla valmentajat voivat itse tai ryhmissä analysoida omaa toimintaympäristöä ja sen aiheuttamia osaamistarpeista. Tärkeää olisi tunnistaa avainosamaista. Avainosaaminen tarkoittaa ”portinavaaja” osaamista, mitä ilman muu osaaminen ei välttämättä tule käyttöön. Mikäli valmentaja ei koulutuksessa saa eväitä avainosaamistarpeisiinsa, muukaan opittu ei välttämättä tule hyödynnetyksi.



Kuvio 19. AHOT prosessi valmentajakoulutuksessa.

Lähteet:

Saranpää, M. ja Tunnes-työryhmä, 2009. Osaamisen tunnistaminen – opas ammattikorkeakouluille. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu.