

Susanna Järvinen

2010

**TYÖPAIKKA-ARVIOIJIEN KEHITTÄMISEN
TUKEMINEN TUTKINTOSUORITUSTEN
ARVIOINNISSA**

Tampereen Ateria liikelaitos

Opinnäytetyö

Ammatillinen opettajankoulutus

2010

Susanna Järvinen



Työn nimi *Työpaikka-arvioijien kehittymisen tukeminen tutkintosuoritus-*
ten arvioinnissa Tampereen Ateria liikelaitos

Tekijä *Susanna Järvinen*

Ohjaaja *Sanna Ruhalahti*

Hyväksytty 27.4.2010

Koulutusohjelman nimi

Tekijä

Susanna Järvinen

Vuosi 2010

Työn nimi

Työpaikka arvioijien kehittämisen tukeminen tutkintosuoritusten arvioinnissa Tampereen Ateria liikelaitos

TIIVISTELMÄ

Tutkintosuoritusten määrä on kasvanut tuntuvasti 2000-luvun alusta tähän päivään. Työnantajat kouluttavat henkilöstöään oppisopimuskoulutuksella ja koulutukseen kuuluvat tutkintosuoritukset annetaan työpaikoilla. Henkilöstö kokee haastavana tutkintosuoritusten arvioinnin. Arvioinnin kohteena on tutkinnon osassa vaadittavat ammattitaidon keskeiset ydinpätevyudet, jotka tulee arvioida perusteiden mukaan laadittujen arviointikriteerien mukaisesti.

Oppisopimuskoulutus ja näyttötutkintojärjestelmä ovat tämän opinnäytetyön keskeisiä aiheita. Tampereen Ateria antaa työntekijöilleen mahdollisuuden käydä oppisopimuskoulutusta. Opiskelijat voivat antaa koulutukseen liittyvät näytöt omissa työpisteissään. Näyttöjen arviointi on ollut monen mielestä hyvin haastava kokonaisuus. Kyselytutkimuksessa haluttiin saada selville, miten työnantaja voi tukea arvioitsijaa arviointihetkellä. Kyselyyn tarvittava tiedon keruu toteutettiin kyselytutkimuksena aikaisemmin näyttötutkintoja arvioiville henkilöille. Henkilöille kerrottiin myös näyttötutkintotoiminnan periaatteet. Arvioijille selvennetään suunnitelma näyttötutkinnon suorittamisen henkilökohtaistamisesta, ammattitaidon arviointiin liittyviä toimia, tutkinnon järjestämissopimusta, työnjakoa eri osa-puolten kesken (kolmikanta) ja näyttöjen järjestämissuunnitelma.

Kyselytutkimuksen pohjalta todettiin, että henkilöille jotka valitaan arvioimaan tutkintotilaisuutta, tulee järjestää kunkin tutkinnon osalta arviointikoulutusta. Koulutuksessa käydään läpi ko. tutkinnon perusteet ja arviointikriteerit. Samalla arvioijille selvitetään, että arvioinnin tärkeä kohta on tutustua tutkinnon suorittajan henkilökohtaistamisesta tehtyyn asiakirjaan ja käydä se läpi. Asiakirjasta selviää, miten tutkinnonsuorittaja osoittaa tutkinnon perusteissa edellytetyn osaamisen.

Asiasanat Tutkintosuoritus, arvioitsija, kolmikanta, arviointikriteerit

Sivut 17 s. + liitteet 6 s.

SISÄLLYS

JOHDANTO.....	1
1 OPPISOPIMUSKOULUTUS.....	2
1.1 Oppisopimus	2
1.2 Työpaikkaohjaaja	3
1.3 Opiskelijan ohjaaminen työpaikalla.....	4
1.4 Tutkintotilaisuus.....	4
1.5 Arviointi	5
2 NÄYTTÖTUTKINTOJÄRJESTELMÄ	6
2.1 Ammatilliset perustutkinnot.....	6
2.2 Suurtalouskokin ammattitutkinto	7
3 TAMPEREEN KAUPUNKI / TAMPEREEN ATERIA LIIKELAITOS.....	9
3.1 Tampereen Ateria liikelaitos	9
3.2 Työnantajan järjestämä oppisopimuskoulutus	10
3.3 Työpaikkaohjaajat Tampereen Ateriassa	11
3.4 Työssäoppiminen Tampereen Ateriassa.....	11
4 ARVIOINNIN KEHITTÄMINEN KOKEMUSTEN KAUTTA.....	12
4.1 Kysely arvioitsijoille	12
4.2 Kyselyn vastaukset	12
4.3 Arvioinnin kehittäminen	12
5 JOHTOPÄÄTELMÄT	14
LÄHTEET	16
LIITTEET.....	18

JOHDANTO

Ihmisen työura on entistä harvemmin elämänmittainen rupeama saman työnantajan palveluksessa. Epävarmuus lisääntyy ja työurat ovat sirpaleisia. Oma osaaminen ja sen kehittäminen tulevat entistä tärkeämmiksi. Tämän vuoksi jokaisella työntekijällä on pitää olla tulevaisuudessa oikeus päivittää osaamistaan ja oppia uutta luontevana osana työtä. Siihen ei saa vaikuttaa ikä eikä työsuhteen muoto. Työssä olevien koulutusta tulee myös lisätä. Työnantajalla on tällä hetkellä mahdollisuus panostaa henkilöstönsä koulutukseen. Tampereen Ateria panostaa tällä hetkellä oppisopimuskoulutukseen ja koulutuksessa on lähes kolmekymmentä työntekijää. Oppisopimuskoulutuksesta valmistui vuonna 2009 kolmekymmentäviisi Tampereen Aterian työntekijää.

Opinnäytetyössäni tarkastelen oppisopimuskoulutukseen liittyvää näyttötutkintojen arviointia arvioitsijan tieto/taidon ja osaamisen kautta. Tutkintojen oikeudenmukainen arviointi lisää henkilöstön osaamisen tukemista tällä osa-alueelta. Tekemäni kyselyn pohjalta, kyselyyn vastanneet kaipasivat selvästi tukea arvioinnin oikeudenmukaiseen tekemiseen sekä vertaistukea muilta arvioitsijoilta. Raivola (2007, 100-101) tukee työelämän edustajan arviointia näyttötutkintojen arvioinnissa. Se, että työelämän edustajat onnistuvat hyvin näyttöjen arvioinnissa, riippuu järjestäjien mukaan ennen muuta siitä, että mukaan saadut arvioijat tuntevat arvioinnin kohteena olevat asiat yleensä hyvin ja ovat oman alansa ammattilaisia. Kun näytön arvioitsija on koulutettu näyttöjen arviointiin ja hän tuntee tutkintojen perusteiden arviointikriteerit sekä näyttöjen mukaisen työn, arviointi sujuu useimmiten hyvässä yhteisymmärryksessä.

Tampereen Ateriassa toteutetaan vuoden 2010 aikana näyttötutkintojen arvioijien koulutus ja otetaan käyttöön arvioijille tehty opas, joka tukee arvioitsijaa arviointitilanteessa. Koulutuksessa panostetaan ohjaajan ja arvioitsijan valintoihin huomioiden jääviyssymykset. Näin varmistetaan tutkinnonsuorittajalle oikeudenmukainen arviointi. Koulutuksessa tähdennetään henkilökohtaistamisasiakirjan sisällön merkityksen tärkeyttä tutkintasuorituksen osa-alueiden arvioinnissa.

1 OPPISOPIMUSKOULUTUS

Oppisopimuksella on mahdollista opiskella kaikkiin ammatillisiin tutkintoihin. Oppisopimukseen liitetään henkilökohtainen opiskeluohjelma, joka laaditaan Opetushallituksen vahvistamien tutkinnon perusteiden pohjalta. Noin 70 - 80 prosenttia oppisopimuskoulutuksesta tapahtuu työpaikalla, jossa koulutuksesta huolehtii opiskelijan vastuullinen työpaikkaohjaaja tai -ohjaajat. Työpaikalla annettavaa koulutusta täydennetään tietopuolisella koulutuksella, josta vastaavat pääosin ammatilliset oppilaitokset ja aikuiskoulutuskeskukset. Oppisopimuskoulutus perustuu työssä oppimiseen. Suurin osa oppimistavoitteista saavutetaan käytännön työtehtävien yhteydessä. Työssä oppimista voidaan järjestää myös oman työpaikan ulkopuolella. Työtehtävien on oltava monipuolisia ja niiden tulee soveltua suoritettavaan tutkintoon. (Opetushallitus 2005.)

1.1 Oppisopimus

Oppisopimuskoulutus on tänä päivänä määräaikaiseen työsuhteeseen perustuvaa ammatillista koulutusta, johon kuuluu tärkeänä osana oppiminen työpaikalla sekä tietopuoliset opinnot koulutuksen järjestävässä oppilaitoksessa. Oppisopimuskoulutuksesta työnantajalla on mahdollista saada taloudellista tukea kouluttaessaan henkilöstöään. Oppisopimuskeskus maksaa työnantajalle koulutuskorvausta. Oppisopimuskoulutuksena voi tänä päivänä suorittaa perus-, ammatti- tai erikoisammattitutkinnon tai vaihtoehtoisesti voi hankkia tarvittavaa lisäkoulutusta. (Pirkanmaan oppisopimuskeskus 2009, 2-8)

Työnantaja maksaa opiskelijalle työehtosopimuksen mukaista palkkaa työpaikalla tapahtuvan työnopetuksen aikana. Työntekijä voi myös anoa päivärahaa teoriaopiskelupäiviltä. Opiskelijalla on mahdollisuus anoa lisäävustuksia mm. perhevastusta ja matkakorvauksia. Nämä edut ovat opiskelijalle verottomia. (Pirkanmaan oppisopimuskeskus 2009, 11.)

Opintojen alkaessa opiskelijalle laaditaan oma henkilökohtainen opiskelusuunnitelma eli HOPS. Siinä huomioidaan opiskelijan aikaisemmat koulutukset ja opinnot, sekä mahdollinen ansaittu työkokemus. Oppilaitoksessa opetellaan teoriaopintoja ja työpai-

kalla harjoitellaan tulevaan ammattiin liittyviä taitoja työpaikkakouluttajan ohjauksella. Opintokokonaisuudet arvioidaan aina ennalta määrättyjen kriteerien pohjalta. Oppisopimuskoulutus on opiskelijalle koulutusmuotona joustava, jossa huomioidaan opiskelijan tarpeet kuitenkin noudattaen Opetushallituksen hyväksymiä opetussuunnitelmia ja tutkinnon perusteita. (Pirkanmaan oppisopimuskeskus 2007, 12.)

Työnantajalle oppisopimuskoulutus on taloudellinen ja mielekäs tapa hankkia koulutettua työvoimaa sekä antaa työntekijöilleen mahdollisuuden oppia uutta. Koulutus ottaa huomioon paremmin yrityksen tarpeet ja toiveet, koska osaltaan koulutuksen teoriaopetus voidaan räätälöidä työnantajan vaatimusten mukaisesti. Valtio maksaa työnantajalle kulukorvausta työpaikalla annetusta koulutuksesta. Korvauksen määrä määräytyy koulutusalan sekä opiskelijan kokemus- ja koulutustason mukaan. (Pirkanmaan oppisopimuskeskus 2007, 9.)

1.2 Työpaikkaohjaaja

Työpaikkaohjaajan tulee olla opiskelijan tukija ja rinnalla kulkija työyhteisössä. Työpaikkaohjaajan tulee olla myös kiinnostunut ohjattavansa ammatillisesta kasvusta ja osata antaa palautetta sekä arvioida oppimista. (Mykrä 2007, 11.)

Työpaikkaohjaaja toimii työyhteisössä hyvin monenlaisissa rooleissa. Työpaikkaohjaaja voi toimia perehdyttäjänä, työnopastajana, työnohjaajana, neuvojana, opettajana, mallina ja esimerkkinä, tukijana tai opinto-ohjaajana. (Mykrä 2007, 12.)

Työpaikkaohjaajille tulee järjestää riittävä koulutus annettuun tehtävään. Työpaikkakoulutuksen pääsisällöt koulutusohjelmassa ovat seuraavat:

- ammatillinen koulutus ja työelämälähtöisyys
- opiskelijalähtöinen ohjaaminen
- työssäoppiminen ja näyttöjen toteuttaminen
- opiskelijan arviointi (Frisk 2007, 26.).

1.3 Opiskelijan ohjaaminen työpaikalla

Työpaikkaohjaaja osallistuu säännöllisesti opiskelijan ohjaamiseen työpaikalla. Opiskelija asettaa tavoitteet omalle oppimiselleen ja saa tukea työpaikkaohjaajalta saavuttaakseen tavoitteet sovitun ajan kuluessa.

Ohjaajan kannattaa käyttää aikaa tutustumiseen ja keskustella seuraavista asioista yhdessä ohjattavan kanssa:

- tarkistaa oman ohjattavansa tausta ja osaaminen
- työssä tapahtuvaan oppimiseen liittyvien tavoitteiden tarkentaminen
- tavoitteiden saavuttamiskeinot ja keskustelu yhteisistä toimintatavoista
- tarvittavan ja toivottavan ohjauksen ja arvioinnin tarve, mm. ohjauskeskusteluita ja muusta ohjauksesta sopiminen
- paras oppimistapa esim. keskustelu oppimistyyleistä (Mykrä 2007, 21.).

Oppilaan ohjaamisen perimmäisenä tarkoituksena on antaa ohjattavalle mahdollisuus oppia työtehtäviä erilaisten toimintatapojen kautta, esim. tekemällä itse työtä, oppia kollegoilta, arvioimalla työkokemuksia, tekemällä jotain uutta, osallistumalla työpaikan koulutuksiin tai työn ulkopuolisissa konteksteissa oppiminen.

Työssäohjaaja ja ohjattava käy säännöllisesti ohjauskeskustelua, joka perustuu pääsääntöisesti puheeseen. Työssäohjaajan tulee myös muistaa, millainen merkitys on sanattomalla viestinnällä ja miten sen tulee olla samansuuntainen sanallisen viestinnän kanssa. Taitava ohjaaja tiivistää opiskelijan puhetta ohjauskeskustelun aikana. Tärkeää on panna keskustelun sisältöön. Näissä keskusteluissa tulee myös ohjattavan saada kertoa oma kokemus ohjaamisesta ja oppimisestaan. (Työ- ja elinkeinoministeriö.2009. Oppilaan ohjaaminen työelämässä.)

1.4 Tutkintotilaisuus

Arvioinnilla on oma keskeinen rooli jokaiselle opiskelijalle. Siinä tulevat näkyviin arvioinnin myötävaikutuksella oppimisen tulokset. Opiskelijan arviointiin ohjataan opetussuunnitelmissa (OPS). Siinä kerrotaan konkreettisesti, mitä opiskelijan pitää osata, kun hän on suorittanut tietyn työ- tai opintokokonaisuuden. (Kuntoutussäätiö. 2008.)

Opiskelijalla on opetussuunnitelman lisäksi henkilökohtaisessa opiskelusuunnitelmassa (HOPS) määritelty, kunkin opiskelijan yksilölliset työssäoppimisen tavoitteet, ja myös millaisia ammattiosaamisen näyttöjä/tutkintotilaisuuksia opiskelijan pitää suorittaa.

Henkilökohtaistetussa tutkinnon suorittamisessa tulee noudattaa tutkinnon perusteissa määriteltyjä ammattitaitovaatimuksia, arvioinnin kohteita ja kriteerejä sekä ammattitaidon osaamistapoja. Tutkintotilaisuuksien aikataulut sekä käytännön järjestelyt on hyvä suunnitella mahdollisimman hyvin tutkintoa suorittavan tilanteeseen soveltuvaksi. (Rai-vola, Heikkinen, Kauppi, Nuotio, Oulasvirta, Rinne, Knubb-Manninen, Silvennoinen & Vaahtera 2007, 73.)

1.5 Arviointi

Arvioinnin tulee aina tukea opiskelijan myönteisen minäkuvan kehittymistä ja kasvua ammatti-ihmisenä. Arvioinnissa olennaista on ohjaaminen, ei vain arvosanojen antaminen. Arviointi perustuu opiskelijan itsearviointiin ja arviointikeskusteluihin. Arviointikeskustelussa on opiskelijan lisäksi mukana opettaja sekä työpaikkaohjaaja. Arviointikeskustelussa on tarkoitus päästä yhteisymmärrykseen opiskelijan oppimisesta ja osaamisesta suhteessa tavoitteisiin ja luoda hyvät edellytykset opiskelijan osaamisen kehittämiselle jatkossa. (Mykrä 2007, 35-37.)

Kaikki opetussuunnitelman perusteiden mukaiset opiskelijan opintoihin kuuluvat opintokokonaisuudet tulee arvioida ja kaikkien ammatillisten opintojen opintokokonaisuuksien keskeiset osaamiset tulee osoittaa ammattiosaamisen näytöillä työelämän toimintakokonaisuuksina eli tekemällä käytännön työtehtäviä. (Opetushallitus 2005.)

Arvioinnin kohteet ja arviointikriteerit on johdettava opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteissa esitetyistä tavoitteista ja keskeisistä sisällöistä ja arvioinnista. Arvioinnin on kohdistuttava työprosessien, työtehtävien (työmenetelmien, välineiden, materiaalin), työn perustana olevan tiedon ja työturvallisuuden hallintaan sekä yhteisiin painotuksiin ja kaikille aloille yhteiseen ydinosaamiseen. (Opetushallitus 2005.)

Arvioinnin on perustuttava opiskelijan itsearviointiin ja arviointikeskusteluun. Arviointikeskustelussa tulee olla mukana opiskelija ja ammatillisesta koulutuksesta annetussa

laissa (L 601/2005, 25 b §) määrättyt henkilöt. Opintojaksojen arvioinnilla tulee tukea opiskelijaa opinto-kokonaisuuksien tavoitteiden saavuttamiseksi. (Opetushallitus 2005.)

2 NÄYTTÖTUTKINTOJÄRJESTELMÄ

Ammatillisen osaamisen ja ammattitaidon osoittamistapa, jossa hankittu ammattitaito voidaan luotettavasti osoittaa ja laadukkaasti arvioida näyttötutkinnolla riippumatta ammattitaidon hankkimistavasta. Näyttötutkintojärjestelmä muodostuu ammatillisista perustutkinnoista, ammattitutkinnoista ja erikois-ammattitutkinnoista. Näyttötutkintojärjestelmä perustuu vahvasti kolmikantaisuuteen ja työelämälähtöisyyteen; yhteiseen suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin elinkeino- ja muun työelämän kanssa. Järjestelmä tarjoaa aikuisille joustavan, henkilökohtaistetun tavan osoittaa, uudistaa ja ylläpitää ammatillista osaamistaan. (Opetushallitus 2005.)

2.1 Ammatilliset perustutkinnot

Ammatillisissa perustutkinnoissa osoitetaan ammattitaidon saavuttamisen ja alalle työllistymisen edellyttämät tiedot ja taidot. Ammatilliset perustutkinnot voi suorittaa joko näyttötutkintona tai ammatillisena peruskoulutuksena. Suoritustavasta riippumatta tutkinnot vastaavat toisiaan.

Kaikkien ammatillisten perustutkintojen laajuus on 120 opintoviikkoa eli kolme vuotta. Näyttötutkinnoissa tutkinnon suorittamiseen tarvittava aika on yleensä huomattavasti lyhyempi, koska aikaisempi osaaminen tunnustetaan ja tunnustetaan. Ammatilliset perustutkinnot arvioidaan arviointiasteikolla 3 - 1 (3 kiitettävä, 2 hyvä ja 1 tyydyttävä). (Opetushallitus 2005.)

3.2 Ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot

Ammattitutkinnoissa osoitetaan alan ammattityöntekijältä edellytetty ammattitaito. Erikoisammattitutkinnossa osoitetaan alan vaativimpien työtehtävien hallinta. Ammatti- ja erikoisammattitutkinto suoritetaan aina näyttötutkintona, jossa ammattitaito osoitetaan

tutkintotilaisuuksissa. Nämä tutkinnot arvioidaan asteikolla hyväksytty tai hylätty. Jokaiseen ammatilliseen perustutkintoon, ammattitutkintoon ja erikoisammattitutkintoon on laadittu tutkinnon perusteet, joissa on määritetty tutkinnon osissa vaadittava ammattitaito, arvioinnin kohteet ja kriteerit sekä ammattitaidon osoittamistavat. Tutkinnon perusteissa on määritetty myös, miten tutkinto muodostuu tutkinnon pakollisista ja valinnaisista osista. (Opetushallitus 2005.)

Näyttötutkintojen järjestämisestä ja valvonnasta vastaavat Opetushallituksen yhteydessä toimivat tutkintotoimikunnat, joiden toimialoista ja – alueista Opetushallitus päättää ja jotka se asettaa enintään kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Tutkintotoimikunta sopii näyttötutkintojen järjestämisestä koulutuksen järjestäjien ja tarvittaessa muiden yhteisöjen ja säätiöiden kanssa, joilla on riittävä asiantuntemus näyttötutkintojen järjestämisestä. Tutkintotoimikunta antaa kaikki tutkinnon osat hyväksytysti suorittaneelle tutkintotodistuksen. Pyydettyä myös tutkinnon osan hyväksytystä suorittamisesta saa todistuksen. (Raivola ym. 2007, 14.)

Näyttötutkintojen perusajatus on hankkimistavasta riippumattoman ammatillisen osaamisen osoittaminen näyttökokeessa. Kysymys on opitun tunnistamisesta ja sen virallisesta tunnustamisesta osana elinikäisen oppimisen strategiaa. (Raivola ym. 2007, 23.)

Näyttöjen arvioija tulee mukaan oppimisprosessiin ulkopuolisena tarkkailijana. Hän havaitsee vain näytön antajan ilmiäytymisen ja tuottaman lopputuloksen. Hän ei tunne tilanteeseen johtaneita muutosprosesseja eikä myöskään voi suoraan havaita suoritukseen sisältyviä kognitiivisia prosesseja. On siis hyvin tärkeää, että näytön arvioija saa ajoissa näyttöön sisältyvän materiaalin itselleen ja pääsee näin syventymään kokonaisuuteen. Tutkinnon perusteiden arviointikriteerit ovat usein vaikeasti tulkittavia, ja niitä pitää ”suomentaa” työelämän arvioijille. (Raivola ym. 2007, 24, 105.)

2.2 Suurtalouskokin ammattitutkinto

Suurtalouskokki on erikoistunut suurkeittiöiden ruokatuotantoon kuten ruoanvalmistukseen ja ruokien esillelaittoon sekä elintarvikkeiden hankintaan ja varastointiin. Hän hallitsee ruoanvalmistuksessa tarvittavat kädentaidot, ja hänellä on sekä kyky että halu teh-

dä hyvää ruokaa asiakaslähtöisesti ja taloudellisesti. Hän osaa valmistaa maistuvia aterioita niin arkeen kuin edustus- ja juhlatilaisuuksiinkin. Suurtaloukokki tuntee kansallista ja kansainvälistä ruoka-, juoma- ja tapakulttuuria. (Opetushallitus 2001, 46-47.)

Suurtaloukokki hallitsee ruuanvalmistustehtävien ohella myös erikoisruokavaliot sekä tilaus- ja teemaruokat. Työtehtävät liittyvät myös ruokalista- ja annossuunnitteluun ja elintarvikkeiden käsittelyyn. Suurtaloukokki tarjoaa ravitsevia ruokailu- ja kahvitaukoelämyksiä arkipäivään. (Opetushallitus 2001, 6-7; 46-47.)

Suurtaloukokki voi työskennellä henkilöstö-, opiskelija- tai lounasravintolassa, palvelutalossa, päiväkodissa, sairaalassa, kahvilassa, pikaruokapaikassa tai pito- ja juhlapalveluyrityksessä. Suurtaloukokki työskentelee pääosin päivävuorossa. (Opetushallitus 2001, 6-7; 46-47.)

Suurtaloukokkitutkinnossa suoritetaan pakollinen osa, jossa valittavana on joko ruuanvalmistus suurtaloudessa tai ruuan valmistus henkilöstöravintolassa. Valinnaiseen tutkinnonosaan valitaan kaksi osaa seuraavista: tilaus- ja juhlapalvelut, erityisruokavalioterioiden valmistus, kasvisruokavalioterioiden valmistus tai yrittäjäyys. (Opetushallitus 2001, 6-7; 47.)

Näyttöjen arviointi edellyttää järjestelmällistä aineiston keräämistä, päätöksentekoa ja dokumentointia tutkinnon suorittajan ammatillisista ja työtoimintavalmiuksista suhteessa tutkinnon perusteissa määriteltyihin ammattitaitovaatimuksiin ja arviointikriteereihin. Arvioinnin painopisteen tulee olla tekemisessä ja työssä toimimisessa. Taito tai osaaminen on arvioitava pääsääntöisesti suoraan vastaavasta työtoiminnasta. (Opetushallitus 2001, 6.)

Näyttöympäristön tulee olla todellinen tai mahdollisimman realistinen. Arvioinnissa tulee käyttää monipuolisesti erilaisia ja ensisijaisesti laadullisia arviointimenetelmiä kuten havainnointia, haastatteluja, kyselyjä, aikaisempia dokumentoituja näyttöjä sekä itse- ja ryhmäarviointia. Näytöt tulee järjestää tutkinnon osittain siten, että niissä voidaan arvioida ammatinhallinnan kannalta keskeisten tavoitteiden saavuttamista. Arvioinnin kohteilla ilmaistaan osaamisen alueet, joihin arvioinnissa kiinnitetään erityisesti huomiota. Kohteet tulee kiinnittää ydintaitoihin, työn perustana olevan tiedon hallintaan, työmenetelmien, työvälineiden ja materiaalien hallintaan sekä työprosessin hallintaan. Sekä ar-

vioinnin kohteet että kriteerit johdetaan vastaavan tutkinnon osan ammattitaitovaatimuksista. Arvioinnin kohteisiin perustuvat arviointikriteerit kuvaavat ja täsmentävät eritasoisia suorituksia. Kriteereillä ilmaistaan kynnykset, joiden avulla erotellaan eritasoiset suoritukset. (Opetushallitus 2001, 6.)

3 TAMPEREEN KAUPUNKI / TAMPEREEN ATERIA LIIKELAITOS

Tampereen kaupunki on tilaaja-tuottajamallissaan liikelaitostanut useammat tukipalvelunsa. Liiketoiminnan ohjauksen tehtävänä on valmistella liikelaitoksia ja tytäryhteisöitä koskevat omistajapoliittiset linjaukset sekä vastata näitä koskevasta konserniohjauksesta yhteistyössä konsernihallinnon ryhmien kanssa. (Tampereen Kaupunki 2009.)

Tampereen Aterian toiminta perustuu kaupunginhallituksen 8.11.2004 hyväksymään malliin ruokapalvelutoiminnan järjestämisestä Tampereen kaupungissa. Tampereen Aterian perustamisella haluttiin varmistaa kaupungin oman ruokapalvelutuotannon tehokkuus, asiakaslähtöisyys ja laadunhallinta siten, että johtamista kehitetään, toiminnan päällekkäisyyksiä poistetaan, palvelun laatu yhdenmukaistetaan sekä henkilöstöä kehitetään ja toimintatapoja uudistetaan. Tampereen Ateriaa johtavat toimitusjohtaja ja johtokunta. (Tampereen Ateria 2009.)

3.1 Tampereen Ateria liikelaitos

Tampereen Ateria aloitti toimintansa 1.7.2005 ensin nettobudjetoituna palvelukeskukseksi yhdistäen koulujen, päiväkotien, vanhusten palvelukeskuksien, kotihoidon, vanhainkodin ja sairaaloiden ateriapalvelut sekä henkilöstöravintolat yhteen organisaatioon (KUVIO1). 1.1.2009 alkaen Tampereen Ateria on ollut kuntalain mukainen liikelaitos. Tampereen Aterian virallinen nimi, jota käytetään ainoastaan virallisissa yhteyksissä, on Tampereen Ateria liikelaitos.

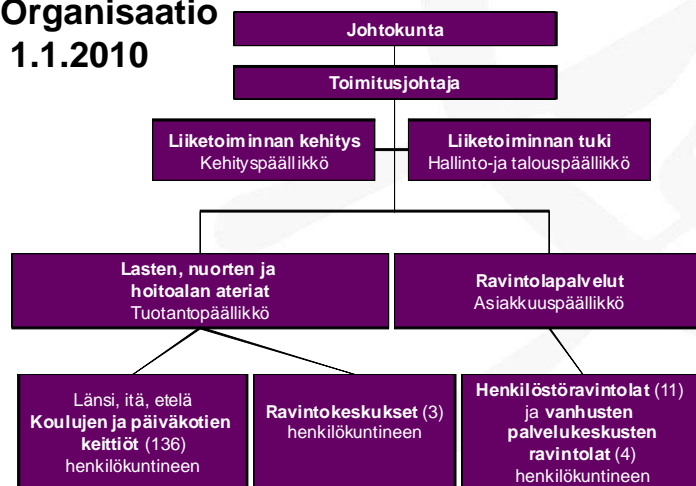
Tampereen Ateria on Tampereen kaupungin liikelaitos, joka tarjoaa asiakkailleen monipuolisia ja laadukkaita ateriapalveluja. Eri puolilla kaupunkia sijaitsevilla toimipaikois-

samme ruokailee päivittäin noin 35 000 asiakasta mm. päiväkodeissa, kouluissa, sairaaloissa, vanhainkodeissa, vanhusten palvelukeskuksissa ja henkilöstöravintoloissa.

Tampereen Ateria valmistaa ja tarjoilee maukasta ruokaa. Tampereen Ateria on pääyhteistyökumppani Tampereen kaupungin tarvitsemissa ateriapalveluissa.

Tampereen Aterialla on n. 560 kokenutta ammattilaista lähes 155 keittiössä. Toiminnan kilpailukyky perustuu henkilöstön osaamiseen ja palvelualltiuteen sekä asiakaslähtöisesti hiottuihin palvelumalleihin. Tampereen Atria valmistaa vuodessa reilut 9 miljoonaa ateriaa. (Tampereen Ateria 2009.)

Organisaatio 1.1.2010



TAMPEREEN
ateria

KUVIO 1 Tampereen Ateria liikelaitos organisaatio. (Tampereen Ateria 2009.)

3.2 Työnantajan järjestämä oppisopimuskoulutus

Tampereen Ateria liikelaitos kouluttaa henkilökuntaansa oppisopimuskoulutuksella. Tietopuolisesta opetuksesta vastaa Tampereen Ammattioppilaitos Santalahdentien yksikkö. Toukokuussa 2009 valmistui oppisopimuskoulutuksesta 35 opiskelijaa. Opiskelijoita valmistui suurtaloukokin, dieettikokin ja esimieslinjan koulutuksista.

Vuonna 2010 opiskelijoita on oppisopimuskoulutuksessa yli 40 henkilöä. Opintolinjat ovat samat, mutta lisänä on vielä monipalveluosaja - oppisopimuskoulutus, josta val-

mistuu opiskelijoita päiväkotien monipalvelutyöntekijöiksi (keittiö- ja puhdistuspalvelutyöhön). Nämä opiskelijat suorittavat osatutkinnon cateringalan perustutkinnosta.

Oppisopimuskoulutuksen tukemisella työnantaja mahdollistaa työntekijöiden osaamisen lisäämistä sekä tukee uuden oppimista. Opiskelijat suorittavat tietopuolisen opiskelun työaikana ja tutkintotilaisuudet järjestetään Tampereen Aterian toimipisteissä.

Aikuiskoulutuksen vahva tuleminen osaksi ammatillista koulutusta on aidosti lisännyt yhteistyötä yritysten välillä ja nykyään oppisopimuskoulutus on yrityksille ja opiskelijoille toimiva vaihtoehto saada työelämän tarpeisiin ammattiosaajia. Tämä taas takaa sen, että opetuksen taso kehittyy ja monipuolistuu. (Länsi-Uudenmaan koulutusryhmä 2008, 46.)

3.3 Työpaikkaohjaajat Tampereen Ateriassa

Oppisopimuskoulutuksessa opiskeleville työntekijöille valitaan työpaikkaohjaajat omista työpisteistä mahdollisuuksien mukaan. Joissakin tapauksissa voi työpaikkaohjaaja toimia toisessa työpisteessä. Näissä tapauksissa sovitaan säännölliset tapaamiset ohjaajan ja ohjattavan välille. Työpaikkaohjaajat ovat käyneet työpaikkaohjaaja-koulutuksen (2ov). Ohjaajan rooli korostuu opintojen aikana tukemiseen, kuuntelemiseen, kuulemiseen, kysymysten esittämiseen ja neuvomiseen. Erityisen tärkeää on, että työssäohjaajalla on aikaa ja halua olla läsnä tukemassa opiskelijaa tarpeen mukaan.

3.4 Työssäoppiminen Tampereen Ateriassa

Työssäoppiminen suoritetaan omassa toimipisteessä. Jos oppiminen niin vaatii, on työntekijällä mahdollisuus vaihtaa toimipistettä tarvittaessa. Työnantaja on suunnitellut jokaiselle ryhmälle omat työssäoppimistehtävät, jotka noudattavat opetussuunnitelman sisältöä. Näin saadaan jokaiselle opiskelijalle mahdollisuus säännöllisesti harjoittaa uusia oppisopimuskoulutuksessa oppimiaan asioita käytännössä. Jokaisen työssäoppijan tulee itse huolehtia, että hänellä on mahdollisuus suorittaa työssäoppimistehtävät työaikana toimipisteessään.

4 ARVIOINNIN KEHITTÄMINEN KOKEMUSTEN KAUTTA

4.1 Kysely arvioitsijoille

Kysely (liite 1) lähetettiin 35 työssäohjaajana toimineelle työntekijälle. Kyselyn tarkoituksena oli saada tietoa työssäohjaajien osaamisesta näyttötutkintojen arvioinnissa. Aikaisemmin olin saanut palautetta arvioinnin sisällön vaikeudesta. Osa työssäohjaajista koki, että arviointi tehdään liian henkilökohtaisesti ja osa ei tiennyt miten arviointia pitää tehdä. Kyselyssä pyydettiin työssäohjaajia vastaamaan kysymyksiin omien kokemuksien mukaan ja palauttamaan kysely sähköisesti.

4.2 Kyselyn vastaukset

Kyselyyn vastasi 30 työssäohjaajaa (liite 2). Vastauksista kävi ilmi, että opiskelijan arviointi on vaikeaa. Kolmasosa vastanneista koki, että he eivät olleet saaneet perehdyttämistä arvioinnin suorittamiseen. Vajaa kolmasosa ilmoitti kyselyssä, että ei ollut tietoinen tutkintoperusteissa määritellyistä arviointikriteereistä. Kaikkien vastanneet olivat sitä mieltä, että tutkintotilaisuus oli työelämälähtöinen. Kolmasosa vastanneista ilmoitti, että eivät tieneet ennalta arvioitavan henkilön aiemmasta ammattiosaamisesta. Kaikki vastanneet kokivat tärkeäksi tutkinnonsuorittajan itsearviointin. Kyselyssä kävi ilmi, että arvioitsijat eivät saa tarpeeksi ajoissa tarvitsemaansa opiskelijan kokoamaa materiaalia itselleen arvioitavaksi. Kyselyssä kävi ilmi, että osa haluaa että tutkinnon – ja arvioinnin kriteerit tulisi käydä yhdessä opiskelijan kanssa läpi. Työssäohjaajat kaipaavat myös vuorovaikutusta toisen työssäohjaajan kanssa arvioinnista. Osa kokee, että ei ole selvillä millainen ero on työssäohjaajan ohjauksessa ja arvioitsijan arvioinnissa. Kyselyn tekeminen ja siihen saadut vastaukset auttavat hyvin paljon arvioinnin kehittämisessä sekä ohjaajan ja arvioijan tehtävien selkeyttämisessä.

4.3 Arvioinnin kehittäminen

Kehittämiseen sisältyy aina ajatus muutoksesta ja oppimisesta. Arvioinnilla pyritään kannustavasti ja luotettavalla tavalla antamaan palautetta oppilaan saavuttamista tiedois-

ta ja taidoista. Samalla oppilasta ohjataan itsearviointiin ja tuetaan häntä omien opintojensa suunnittelussa. (Eräsaari 1999, 90.)

Liian vähäinen arviointikokemus näkyy arvioinnin epävarmuutena, joskus liiallisena kriittisyytenä, joskus puolestaan liiallisena hölläkätisyytenä. Joskus arvioijat toimivat liiaksi mutu-tuntumalla perehtymättä tutkinnon perusteisiin ja arviointikriteereihin. (Raivola ym. 2007, 106.)

Kyselyn vastausten perusteella on Tampereen Ateriassa tehty koulutus suunnitelma työssäohjaajien kouluttamiseen. Tähän asti on useampi työssäohjaaja toiminut myös näytön vastaanottamisessa, mutta tämä ei ole opiskelijan kannalta hyvä asia. Tärkeää olisi antaa opiskelijalle arvioijaksi henkilö, joka ei ole toiminut ohjaajana. Toinen asia, johon Tampereen Ateria panostaa on arviointiin järjestettävä koulutus, sekä tämän opinnäytetyön tuloksena valmistunut arvioijan opas (liite3). Siinä on kerättyä arviointiin liittyviä tärkeitä asiakokonaisuuksia, jotka tukevat arviointitilannetta. Koulutuksessa käydään myös läpi jokaisen suoritettavan tutkinnon perusteiden arviointikriteerit ja aukaistaan ne tutkinnon arvioijille, niin että he ovat selvillä asioista joita arvioivat. Vuoden 2010 aikana oppisopimuskoulutuksesta valmistuvat opiskelijat saavat ohjaamiseen ja arviointiin koulutettujen työssäohjaajien ja arvioitsijoiden täydellisen panoksen. Työnantajan tehtävänä on varmistaa kolmikannan toteutuminen näytön vastaanottamistilanteessa.

Seuraavaan taulukkoon on kirjoitettuna kyselyssä esiin tulleet kehittämiskohteet ja niihin tehtävät toimenpiteet.

TAULUKKO 1 Kehittämiskohteet ja toimenpiteet

Kehittämiskohde	Toimenpide
Perehdytys arvioinnin suorittamiseen	Järjestetään koulutus, jossa käydään läpi arviointitilanne ja millaisiin asioihin arviointitilanteessa tulee panostaa. Järjestetään työpaikkaohjaajakoulutusta säännöllisin väliajoin sekä täydennyskoulutusta sitä tarvitseville.
Tutkintoperusteiden arviointikriteerit	Avataan arvioitavan tutkinnon tutkinnonperusteet ja tarkistetaan arviointikriteerit. Tutustutaan opiskelijalle koulussa tehtyyn henkilökohtaistamissuunnitelmaan ja varmistetaan, että siinä on merkittynä miten opiskelija todentaa osaamisensa toimipisteessä.

Arvioitavan ammattiosaaminen	Varmistetaan, että arvioitsijalla on tieto opiskelijan aikaisemmasta ammattiosaamisesta. Opiskelijalla on velvollisuus esittää tästä osa-alueesta dokumentti.
Arvioitsijoiden vuorovaikutustaidot	Järjestetään arvioitsijoille säännöllisiä tapaamisia toisten arvioitsijoina toimivien työntekijöiden kanssa. Tapaamisissa on etukäteen sovittu teema ja vetäjä, joka varmistaa, että asiat eivät rönsy.
Arviointi / työpaikkaohjaaja	Varmistetaan, että oppisopimusopiskelijalla on toimipaikalla koulutuksen saanut työpaikkaohjaaja, joka on motivoitunut annettuun tehtävään. Työpaikkaohjaaja tukee ja kannustaa opiskelijaa, mutta ei tee hänen koulu- ja työtehtäviään. Työnantaja kouluttaa näyttötutkinnon arvioitsijat, sekä varmistaa että paikalla on aina kolmikanta ja mahdollisesti näyttötutkintomestari Tampereen Aterian puolesta.

5 JOHTOPÄÄTELMÄT

Kyselyn perusteella on nähtävissä, että Tampereen Aterian työssäohjaajat tarvitsevat lisäkoulutusta sekä tukea näyttötutkintojen arviointiin. Työssäohjaajille järjestettävässä koulutuksessa käydään läpi arvioitavan tutkinnon perusteet, sekä siihen liittyvät arviointit ja arviointikriteerit. Samalla mahdollistetaan työssäohjaajille vuorovaikutusmahdollisuus toisiin arvioihin. Näin voidaan vaihtaa mielipiteitä, sekä saada omalle arvioinnille tukea. Samalla arvioijille selvitetään, että arvioinnin tärkeä kohta on tutustua tutkinnon suorittajan henkilökohtaistamisesta tehtyyn asiakirjaan ja käydä se läpi. Asiakirjasta selviää, miten tutkinnonsuorittaja osoittaa tutkinnon perusteissa edellytyn osaamisen.

Oppisopimuskoulutus antaa tällä hetkellä työnantajalle hyvät mahdollisuudet päivittää henkilöstönsä aikaisempaa koulutusta tai mahdollistaa ammattitutkinnon suorittamisen. Koulutusta järjestämällä työnantaja tavallaan sitouttaa työntekijöitä yritykseen ja näin varmistaa ammattitaitoisten työntekijöiden pysyvyyden yrityksessä

Motivoitunut ja omiin työtehtäviinsä koulutetut työntekijät ovat koulutuspanostuksen arvoisia. Työssäohjaajien koulutukseen on myös hyvä panostaa, koska oikealla ja täyspainoisella ohjaamisella voidaan saavuttaa hyviä oppimistuloksia sekä auttaa ohjaajia motivoitumaan ohjaamiseen.

Näyttötutkintojen arvioinnin kolmikannan toteutumiseen tulee aina panostaa, koska opiskelijalla on oikeus saada puolueeton arviointi. Arviointi ei saa koskaan olla henkilökohtaista vaan sen tulee aina perustua osaamiseen.

Olennaista on, että näytössä opiskelija tekee aitoja työtehtäviä eikä niitä erikseen järjestetä työpaikalle. Myös opettajan tulee olla paikalla näyttötutkinnossa, sekä osallistua arviointikeskusteluun näytön jälkeen. Työssäohjaaja arvioi opiskelijan näyttöä ja osallistuu myös arviointikeskusteluun. Opiskelijan oma arvio näytön etenemisestä ja sen suunnittelusta ja toteutuksesta on myös tärkeä kokonaisuus. Näin toteutuu tärkeä kolmikanta näytön arvioinnissa.

LÄHTEET

Eräsaari R. , Lindqvist T. , Mäntysaari M. & Rajavaara M. 1999. Arviointi ja asiantuntijuus. Tammer Paino oy.

Frisk, T. 2007. Työpaikkaohjaajien koulutuksen käytännön ratkaisuja.
Vammalan Kirjapaino Oy, Vammala 2007

Länsi-Uudenmaan koulutusryhmä. 2008. Ammatillinen osaaminen Suomen menetyksen takana. Puheenvuoroja ammatillisen koulutuksen tulevaisuudesta. Otavan Kirjapaino Oy. Keuruu.

Mykrä, T. 2007. Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä – opiskelijan ohjaaminen ja arviointi työpaikalla. Vammalan Kirjapaino Oy, Vammala 2007

Opetushallitus 2005. Ammatilliset perustutkinnot. Viitattu 14.3.2010.
http://www.oph.fi/koulutuksen_jarjestaminen/opetussuunnitelmien_ja_tutkintojen_perusteet/ammattilliset_perustutkinnot

Opetushallitus 2001. Suurtalouskokin ammattitutkinnon perusteet. Viitattu 14.3.2010.
http://www.oph.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/oph/embeds/111114_suurtalouskokki_ammattitutkinto.pdf

Pirkanmaan oppisopimuskeskus 2007. Viitattu 14.3.2010.
http://server.perlasoft.fi/PIRTAPRO/index.php?PAGE=476&NODE_ID=476&LANG=8

Raivola R., Heikkinen A., Kauppi A., Nuotio P., Oulasvirta L., Rinne R., Knubb-Manninen G., Silvennoinen H. & Vaahtera K. 2007. Aikuisten näyttöjärjestelmän toimivuus. Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja 26.

Tampereen Ateria liikelaitos 2009. Viitattu 14.3.2010.
<http://www.tampere.fi/tampereinfo/asiointi/ateriapalvelut.html>

Tampereen Kaupunki 2009. Liiketoiminnan ohjaus. Viitattu 22.3.2010.

<http://www.tampere.fi/hallintojatalous/konsernihallinto/hyvinvointijaliiketoiminta/liiketoiminnanohjaus.html>

Terttu projekti. 2008. Koulutuspaketti työpaikkaohjaajille Euroopan sosiaalirahaston ja opetushallituksen projekti. Viitattu 14.3.2010.


http://www.kuntoutussaatio.fi/terttu/ammattillinen_koulutus_tyossa_o/tyossaoppiminen.html


Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. 2009. Oppilaan ohjaaminen työelämässä. Työssä oppimisen käytännöt ja työn mielekkyys. Tapaustutkimuksia moraalisen sopimuksen viitekehyksessä. Työ ja yrittäjäyys. 2 /2009. Viitattu 14.3.2010.

http://www.tem.fi/files/24067/TEM2_09.pdf

LIITTEET

Liite 1

	Kyselylomake 2009 / AJ / SJ
Vastaajan nimi: _____	Pvm: _____
1. Olitko saanut riittävän perehdytyksen arvioinnin suorittamiseen ?	
kyllä <input type="checkbox"/> ei <input type="checkbox"/> jos ei, niin miksi ei ?	
2. Olitko arvioinnissa tietoinen tutkinnonperusteissa määritellyistä arviointikriteereistä ?	
kyllä <input type="checkbox"/> ei <input type="checkbox"/> jos ei, niin miksi ei ?	
3. Oliko tutkintotilaisuus työelämälähtöinen?	
kyllä <input type="checkbox"/> ei <input type="checkbox"/> jos ei, niin miksi ei ?	
4. Käytiinkö ennen tutkinnon suorittamista läpi arvioitavan henkilön aiemmin hankittu ammattiosaminen	
kyllä <input type="checkbox"/> ei <input type="checkbox"/> jos ei, niin miksi ei ?	
5. Miten tärkeäksi koit tutkinnon suorittajan itsearvioinnin?	
tärkeä <input type="checkbox"/> ei tärkeä <input type="checkbox"/> jos ei, niin miksi ei ?	
6. Millaista tukea tai opastusta koet tarvitsevasi arviointitilaisuuteen?	
Kiitos vastauksestasi!	Palauta lomake sähköisesti susanna.jarvinen@tampere.fi 9.10.2009 mennessä

		Yhteenveto
		2009 / SJ
vastauksia 30kpl		Pvm: 13.10.
1. Olitko saanut riittävän perehdytyksen arvioinnin suorittamiseen ?		
kyllä	<input type="text" value="21"/>	Osa koki, että arvioijakoulutuksesta on kulunut liikaa aikaa. 8 koki, että ei ole saanut tarpeeksi perehdytystä arvioinnin suorittamiseen
ei	<input type="text" value="8"/>	
1 kyllä ja ei		
2. Olitko arvioinnissa tietoinen tutkinnonperusteissa määritellyistä arviointikriteereistä ?		
kyllä	<input type="text" value="22"/>	Arviointikriteerien aukaisemiseen tarvitaan enemmän apua (oliko henkilökohtaistamissuunnitelma aukaistu ja käyty läpi?) Oppilaan vastuu?
ei	<input type="text" value="7"/>	
1 kyllä ja ei		
3. Oliko tutkintotilaisuus työelämälähtöinen?		
kyllä	<input type="text" value="30"/>	Tutkintotilaisuudet ovat olleet työelämälähtöisiä
ei	<input type="text"/>	
jos ei, niin miksi ei ?		
4. Käytiinkö ennen tutkinnon suorittamista läpi arvioitavan henkilön aiemmin hankittu ammattiosaaminen ?		
kyllä	<input type="text" value="20"/>	10 vastanneista on sitä mieltä, että eivät tienneet arvioitajan henkilön aiemmasta ammattiosaamisesta.
ei	<input type="text" value="10"/>	
jos ei, niin miksi ei ?		
5. Miten tärkeäksi koit tutkinnon suorittajan itsearvioinnin?		
tärkeä	<input type="text" value="30"/>	Kaikki vastanneet pitivät tärkeänä.
ei tärkeä	<input type="text"/>	
jos ei, niin miksi ei ?		
6. Millaista tukea tai opastusta koet tarvitsevasi arviointitilaisuuteen?		
Tarvittava materiaali tulisi antaa arvioitsijalle perehtymistä ja arviointia varten ajoissa - Tutkinnon perusteet ja arviointikriteerit käytävä läpi arvioitsijan kanssa - Vuorovaikutusta toisen arvioitsijan kanssa kaivataan - Ohjaajan ja arvioitsijan tehtävien ero opiskelijaan nähden (jääviyden selvittäminen)		
Kiitos vastauksestasi!		



MINÄ ARVIOIJANA

• Opas arviointityöhön työelämän edustajalle

Johdanto

Tämän oppaan on tarkoitus toimia käytännön ”työkaluna” näyttötutkinnon suorittajan opintosuorituksia arvioivalle työelämän edustajalle.

Tarkoituksena on antaa lyhyt yleiskatsaus näyttötutkintojärjestelmään ja siihen kuuluviin lakisääteisiin toimintaperiaatteisiin. Tämän lisäksi pohditaan arvioitsijan tehtäviä, ammatillista osaamista sekä arviointitilaisuudessa toimimista.

Laajemmin oppaan sisältöjä käydään läpi arvioitsijoiden koulutuksessa.

Oppaan liitteenä tulee arviointilomakkeet, joihin ammattitaitovaatimukset on pilkottu tutkinnon osittain arvioinnin kohteiksi, -kriteereiksi ja ammattitaidon osoittamistavoiksi.

1. Näyttötutkintojärjestelmä

Näyttötutkinto on erityisesti aikuisille suunniteltu joustava tutkinnon suorittamistapa, jossa periaatteena on asiakaslähtöisyys. Näyttötutkinnoissa ammattitaito osoitetaan työelämässä riippumatta siitä, onko osaaminen kertynyt työkokemuksen, opintojen tai muun toiminnan kautta. Kaikki ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot voidaan suorittaa näyttötutkintona. Näyttötutkintojen järjestämistä valvoo valtakunnan tasolla tutkintotoimikunta. Opetushallitus nimeää tutkintotoimikunnan kolmen vuoden toimiajaksi kerrallaan.

Ammattitaidon osoittaminen (vai tutkinnon suorittaminen)

Näyttötutkinto suoritetaan osoittamalla tutkinnon perusteissa edellytetty ammattitaito tutkintotilaisuuksissa, ensisijaisesti aidoissa työelämän tuotanto- ja palvelutilanteissa. Näyttötutkinnon suorittaja osallistuu usein valmistavaan koulutukseen, jonka avulla hankitaan tarvittavaa ammattitaitoa. Henkilö, jolla on jo riittävä ammattitaito voi suorittaa näyttötutkinnon tai sen osan osallistumatta koulutukseen. (oph, 2009)

Henkilökohtaistaminen

Koulutuksen järjestäjälle on asetettu velvoite tarjota aikuisille asiakaslähtöisesti suunniteltua ja toteutettua neuvontaa ja ohjausta sekä muita, yhteisesti sovittavia tukimuotoja ja palveluja näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutumisessa, tutkinnon suorittamisessa ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisessa.

Henkilökohtaistamisesta laaditaan asiakirja josta käy ilmi koulutukseen hakeutuminen, tutkinnon suorittaminen ja tarvittavan ammattitaidon hankkiminen. Tähän asiakirjaan arvioitsijan tulee tutustua ennen tutkintotilaisuutta.

Arvioinnin kolmikantaisuus

Näyttötutkinnon eri vaiheita arvioidaan kolmikantaisesti. Tämä tarkoittaa, että arviointiin osallistuu sekä työnantajien, työntekijöiden että oppilaitoksen /opettajien edustaja. Kolmikanta-arvioinnilla varmistetaan tutkinnon suorittajalle oikeudenmukainen arviointi. Yhden arvioitsijan tulee olla näyttötutkintomestari.

2. Työelämän edustaja arvioijana

Arvioijalta vaaditaan

- Hyvää ammattitaitoa ko. näyttötutkinnon alalta
- Kykyä oikeudenmukaiseen arviointiin
- Kykyä tasapuoliseen arviointiin
- Halua kehittää omaa osaamistaan
- Vuorovaikutustaitoja
- Kykyä antaa rakentavaa palautetta
- Esteellisyyskysymyksen huomioon ottamista, esim. opetuksen osallistuneen opettajan toimiminen arvioijana ei suotavaa

Mihin arviointi työ perustuu?

Arvioitsijoiden vastuulla on ammattilaisuuden tunnistaminen tutkintotilaisuuksissa. Ammattitaidon arvioinnissa tulee perusteellisesti tarkastella, miten tutkinnon suorittaja on osoittanut osaamisensa suhteessa tutkinnon perusteissa vaadittavaan ammattitaitoon. Arvioinnissa käytetään tutkinnon perusteissa määriteltyjä arvioinnin kohteita ja kriteerejä. Näin ollen osoitetun ammattitaidon tulee olla ammattitaitovaatimusten mukaan riittävää esim. tutkinnon suorittajan toimintaympäristöstä riippumatta..

Arvioinnin luonne

Arviointi ei ole arvostelua, vaan vahvuuksien ja kehittämisalueiden tunnistamista. Arviointi on suunnitelmallista ja kehittäväää ja eri tilanteissa tapahtuvaa vuorovaikutteista toimintaa. Tutkinnon suorittajan ja arvioijan välinen luonteva vuoropuhelu edesauttaa tutkintotilaisuuden onnistumista, tukee tutkinnon suorittajan ammatillista kasvua ja helpottaa tutkintotilaisuuden jälkeen käytävää arviointikeskustelua.

Arvioinnissa tulee käyttää monipuolisesti erilaisia arviointimenetelmiä esim. työsuunnitelmat, havainnointi, kysely/keskustelu, tarvittaessa kirjalliset tai suulliset lisätehtävät. Arvioijat voivat näin myös ohjata toimintaa, siten että saavat riittävän näytön tutkintoa suorittavan ammattitaidosta

3. Arvioijan tehtävä tutkintotilaisuudessa

Tutkintotilaisuuteen valmistautuminen

Arvioijan on tärkeää valmistautua tutkintotilaisuuden arviointityöhön etukäteen. Hänen on saatava sekä tutkinnon järjestäjältä että tutkinnon suorittajalta tarvittavat dokumentit hyvissä ajoin ennen tutkintotilaisuutta.

Dokumentit joihin arvioijan on perehdyttävä ennen tutkintotilaisuutta:

- kyseessä olevan tutkinnon perusteet
- tutkinnon osan ammattitaitovaatimukset ja arviointikriteerit
- tutkinnon suorittajan henkilökohtaistamista koskeva asiakirja
- tutkintotilaisuutta koskeva suunnitelma (tieto mitkä tutkinnon osat aiotaan suorittaa ja miten ja missä ympäristössä ammattitaito osoitetaan)
- dokumentit mahdollisista aiemmista tutkintotilaisuuksista (tieto missä tutkinnon osissa ammattitaito on jo osoitettu)

Jos näihin dokumentteihin tutustuessaan arvioijalle herää kysymyksiä tai epäily tutkintotilaisuuden ”riittävydestä” hän voi olla yhteydessä muihin arvioijiin ja tutkinnon suorittajaan, jotta suunnitelmaa voidaan täydentää.

Tutkintotilaisuudessa toimiminen

Tutkintotilaisuudessa arvioijat seuraavat tutkinnon suorittajan toimintaa käytännön työtilanteessa luonnollisessa toimintaympäristössä. Arvioija vertaa tutkinnon suorittajan toimintaa tutkinnon osien kohteisiin ja kriteereihin ja kirjaa huomioitaan arviointilomakkeeseen. Tutkintotilaisuuden päätteeksi käydään arviointikeskustelu, jossa tutkinnon suorittaja arvioi omaa suoritustaan ja kolmikanta esittää omat palautteensa tutkintotilaisuuden suhteen. Tilaisuuden lopuksi todetaan aiotut tutkinnon osat joko suoritetuksi hyväksytysti tai pyydetään tutkinnon suorittajaa täydentämään tutkintotilaisuuttaan. Dokumentit arvioinnista kerätään.

Tutkinnon lopullinen arviointi

Koko tutkinnon päättää arviointikeskustelu, jossa kolmikanta tekee päätöksen tutkinnon hyväksymisestä ja opiskelijan valmistumisen esittämisestä tutkinto-toimikunnalle.

Lisää tietoa näyttötutkinnoista ja arvioinnista:

www.alvar.fi

www.näyttötutkinnot.fi

www.oph.fi

www.osaan.fi

Omat muistiinpanot koulutuksessa

-

