

Pirkko Anttila  
Päivi Kukkonen  
Petri Lempinen  
Carina Nordman-  
Byskata  
Keijo Pesonen  
Soili Tuomainen  
Risto Hietala  
Anu Räisänen



## NÄYTTÖÄ ON!

Ammattiosaamisen näyttöjen toteutuminen käytännössä

Koulutuksen arviointineuvoston  
julkaisuja 45

## Näyttöä on!

Ammattiosaamisen näyttöjen  
toteutuminen käytännössä

Pirkko Anttila  
Päivi Kukkonen  
Petri Lempinen  
Carina Nordman-Byskata  
Keijo Pesonen  
Soili Tuomainen  
Risto Hietala  
Anu Räisänen



Koulutuksen  
arviointineuvosto

JULKAISUN MYYNTI:  
Koulutuksen arviointisihteeristö  
PL 35, 40014 Jyväskylän yliopisto  
puh. (014) 260 3220  
faksi (014) 260 3241  
ktl-asiakaspalvelu@ktl.jyu.fi  
www.edev.fi

Julkaisija: Koulutuksen arviointineuvosto, Jyväskylä 2010

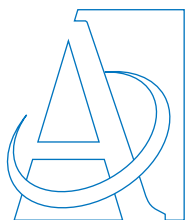
© Koulutuksen arviointineuvosto ja kirjoittajat

Kansi ja ulkoasu: Martti Minkkinen  
Taitto: Kaija Mannström

ISSN 1795-0155 (painettu)  
ISSN 1795-0163 (verkkojulkaisu, pdf)

ISBN 978-951-39-3843-7 (painettu)  
ISBN 978-951-39-3844-4 (verkkojulkaisu, pdf)

Saarijärven Offset Oy  
Saarijärvi 2010



# Sisältö

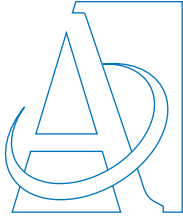
Tiivistelmä.....	9
Sammandrag.....	11
Abstract.....	13
1 JOHDANTO .....	15
<b>OSA I: ORIENTAATIO ARVIOINTIIN JA ARVIOINTIMENETELMÄT</b>	
2 AMMATTIOSAAMISEN NÄYTÖT .....	21
3 ARVIOINTIPROSESSI JA -MENETELMÄT.....	27
3.1 Arvioinnin tehtävät ja tavoitteet .....	28
3.2 Arviointimenetelmä ja -malli .....	28
3.3 Arviointiasetus, aineiston koonti ja arviointiprosessi .....	34
3.4 Aineistojen analysointi ja lisäaineistot.....	35
4 ARVIOINNIN LUOTETTAVUUS .....	38
<b>OSA II: TULOKSET</b>	
5 KOKONAISARVIOINTI .....	43

6	ARVIOINTI TEEMOITTAIN .....	52
6.1	Yleiskäsitys .....	52
6.2	Suunnittelu ja koulutuksen järjestäjien linjaukset .....	55
6.3	Ammattiosaamisen näyttöihin liittyvät eri osapuolten tehtävät .....	63
6.4	Ammattiosaamisen näyttöjen organisointi käytännössä.....	65
6.4.1	Johtaminen .....	65
6.4.2	Ammattiosaamisen näyttöjen toimielin ja sen toiminta .....	68
6.4.3	Viestintä ja tiedottaminen.....	72
6.4.4	Yksiköiden, alojen ja tutkintojen sekä opettajien väliset erot ammattiosaamisen näytöissä .....	73
6.4.5	Ammattiosaamisen näyttöprosessit käytännössä.....	76
6.4.6	Ammattiosaamisen näyttöjen edellyttämät voimavarat.....	85
6.4.7	Ammattiosaamisen näyttöjen hallinnolliset vaikutukset .....	94
6.5	Seuranta ja arviointi .....	96
6.6	Tulokset ja vaikutukset.....	98
6.7	Parantaminen ja kehittäminen .....	112
6.8	Erityispiirteitä .....	119
6.9	Kansallinen ohjaus .....	121
6.10	Ammattiosaamisen näyttöjärjestelmän vahvuudet, heikkoudet ja kehittämiskohteet .....	124
7	HYVÄT KÄYTÄNNÖT.....	128
7.1	Ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu ja kehittämistyön organisointi, Kotkan-Haminan seudun koulutuskuntayhtymä .....	128
7.2	Ammattiosaamisen näytöt ja opiskelijan ohjaaminen erityisopetuksessa: suunnitteluprosessista käytäntöön, esimerkialana puutarha-ala, Kiipulasäätiö .....	132
7.3	Verkostoitumisen käytännöt.....	135
7.3.1	Oppilaitosten verkostoituminen, Ravintolakoulu Perho.....	135
7.3.2	Työssäoppimispaikkavarausjärjestelmä, Lahden diakoniaoppilaitos .....	136
7.3.3	Innovatiivisten työssäoppimisen ja näytön ohjauksen toimintamallien kehittäminen työparitoiminnan ja vertaistuen kautta, Savon koulutuskuntayhtymä .....	137
7.4	Toimielimen toiminta, näyttöjaosten välinen vertaisarviointi, Rovaniemen koulutuskuntayhtymä .....	138

## OSA III: SYNTEESI

8	ARVIOIVAT JOHTOPÄÄTÖKSET .....	141
8.1	Ammattiosaamisen näytöt opiskelijan arvioinnissa .....	142
8.2	Ammattiosaamisen näytöille asetettujen tavoitteiden saavuttaminen .....	143
8.3	Ammattiosaamisen näyttöjen toteutuminen käytännössä .....	147
8.4	Kansallinen ohjaus .....	159
8.5	Muutkin tekijät vaikuttavat ammattiosaamisen näyttöihin.....	159
8.6	Mitä opittiin? .....	160
9	KEHITTÄMISKOHTEET.....	161
	Lähteet .....	166
	Liitteet .....	169





## Tiivistelmä

Anttila, P., Kukkonen, P., Lempinen, P., Nordman-Byskata, C., Pesonen, K., Tuomainen, S., Hietala, R. & Räisänen, A. 2010. NÄYTTÖÄ ON! Ammattiosaamisen näyttöjen toteutuminen käytännössä. Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja 45. Jyväskylä. ISSN 1795-0155 (painettu), ISSN 1795-0163 (verkkajulkaisu, pdf)  
ISBN 978-951-39-3843-7 (painettu), ISBN 978-951-39-3844-4 (verkkajulkaisu, pdf)

Arviointi tehtiin opetusministeriön toimeksiannosta (10/521/2008). Arviointi kohdistui ammattiosaamisen näyttöjärjestelmän toimivuuteen käytännössä, erityisesti ammattiosaamisen näyttöjen suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin yhteistyössä työelämän kanssa. Lisäksi arviointi kohdistui ammattiosaamisen näytöille asetettujen tavoitteiden toteutumiseen, näyttöjen kustannusvaikutuksiin ja ammattiosaamisen näyttöjen hallinnollisiin vaikutuksiin. Arvioinnin kohteena oli opetussuunnitelmaperusteinen ammatillinen peruskoulutus.

Arvioinnin avulla pyritään tukemaan ammattiosaamisen näyttöjärjestelmän vaikiinnuttamista ja ammattiosaamisen näyttöjen ja työssäoppimisen integraatiota. Ammatillisen peruskoulutuksen ja ammattiosaamisen näyttöjen laadun parantaminen ja tutkintojen perusteiden ja opetussuunnitelmien, opetuksen, tuki- ja ohjaustoimien ja opiskelijan arvioinnin kehittäminen asetettiin niin ikään tavoitteeksi. Tavoitteissa korostettiin lisäksi kustannusten läpinäkyvyyttä, arviointikulttuurin kehittämistä ja arvioinnin vaikuttavuutta.

Arviointi perustui kehittävän arvioinnin lähestymistapaan ja se oli kriteeriperusteista. Arviointimallina käytettiin Euroopan unionin laatimaa ammatillisen koulutuksen laadunvarmistuksen kehystä (CQAF). Aineisto koottiin kaikilta ammatillisen koulutuksen järjestäjiltä ja otosperustaisesti tutkintokohtaisilta ryhmillä. Kaikki alat ja tutkinnot lukuun ottamatta hammastekniikan, jalkinealan, kello- ja mikromekaniikan, muovi- ja kumitekniikan, sirkusalan, vaatetusalan ja kuvallisen ilmaisun perustutkintoja osallistuivat arviointiin. Vastausprosentti oli 93,2 %.

Koulutuksen järjestäjät ja tutkintokohtaiset ryhmät kuvasivat ammattiosaamisen näyttöihin liittyvää toimintaansa, tuottivat määrälliset tiedot sekä arvioivat toimintaansa monitahoisen arviointiryhmän toimesta. Arviointiin osallistui koulutuksen järjestäjän, oppilaitosten, johdon, työelämän, opettajien ja opiskelijoiden edustajia. Lisäksi arviointiryhmä teki kuusi arviointikäyntiä eri puolille Suomea, joiden yhteydessä edellä mainittuja tahoja haastateltiin. Lisäksi hyödynnettiin erilaisia raportteja ja Opetushallituksen tuottamia koulutuksen kustannuksia ja oppimistulosten arviointia koskevia seurantatietoja.



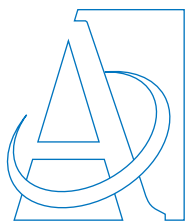
Arviointiin osallistuneista järjestäjistä 36 (31,9 %) saavutti arviointiryhmän asetaman tavoitetason ja 77 (68,1 %) alitti sen. Koulutuksen järjestäjistä 15,8 % (n = 18) ylitti tavoitetason kaikilla arviointialueilla ja 49,6 % (n = 56) jollakin arviointialueella. Vastaavasti 34,5 % (n = 39) ei ylittänyt tavoitetasoa millään arvioidulla alueella. Järjestäjien saamat arviointipisteet vaihtelivat 9:stä 178 pisteeseen (maksimi 195 pistettä). Koulutuksen järjestäjien väliset erot ovat siten suuria. Tavoitetason kaikilla arviointialueilla ylittäneet järjestäjät olivat taustoiltaan hyvin erilaisia.

Koulutuksen järjestäjät ovat toimeenpanneet ammattiosaamisen näytöt kansallisesti määritettyjen periaatteiden mukaan. Ammattiosaamisen näytöt integroidaan laajasti työssäoppimiseen ja opiskelijan arviointiin, joiden osana ammattiosaamisen näyttöjä tulee edelleen kehittää. Ammattiosaamisen näytöt ovat suuri pedagoginen haaste; ne muuttavat opettajan työtä ja ammattia sekä opettajan ammatin paradigmaa. Opettajan työn ja pedagogisten käytäntöjen muutokset ovat suuri haaste pedagogiselle johtamiselle. Opiskelijoiden opiskelu on ammattiosaamisen näyttöjen myötä muuttanut entistä työelämälähtöisemmäksi. Näyttöjä järjestetään paljon työpaikoilla, mutta oppilaitosnäyttöjäkin on. Ammattiosaamisen näyttöjä järjestetään sekä osanäyttöinä että laaja-alaisina näyttöinä. Monissa tutkinnoissa laaja-alaisia näyttöjä tullaan lisäämään. Oppilaitoksissa järjestettäviä näyttöjä tarvitaan myös tulevaisuudessa.

Ammattiosaamisen näyttöjä on kehitetty niille asetettujen tavoitteiden suuntaisesti. Erityisesti ne ovat vahvistaneet koulutuksen työelämälähtöisyyttä. Erityisen suuret haasteet liittyvät opiskelijan arvioinnin kehittämiseen. Ammattiosaamisen näytöt ovat lisänneet ammatillisen koulutuksen kustannuksia, joskin koulutuksen järjestäjien nykyiset taloudelliset voimavarat riittävät uudistuksen toimeenpanoon. Hallinnolliset vaikutukset ovat melko vähäisiä.

Arvioinnin perusteella esiin nostetut kehittämiskohteet painottuvat ammattipedagogiikkaan ja opettajien työhön sekä pedagogiseen johtamiseen. Ammattiopettajien työ- ja virkaehtosopimukset ja niihin liittyvä palkkausjärjestelmä tulisi uudistaa vastaamaan opettajan työn muutoksia. Ammattiosaamisen näyttöjä tulee kehittää edelleen työssäoppimisen ja opiskelijan arvioinnin osana. Kehittämiskohteiksi on niin ikään nostettu ammattiosaamisen näyttöjen seuranta ja arviointi sekä näihin pohjautuva jatkuva kehittäminen. Oppimistulosten arviointi nousi myös kehittämisen kohteeksi.

**Asiasanat:** ammatillinen koulutus, ammattipedagogiikka, koulutuksen arviointi, arviointi, ammattiosaamisen näytöt, työssäoppiminen, opiskelijan arviointi.



## Sammandrag

Anttila, P., Kukkonen, P., Lempinen, P., Nordman-Byskata, C., Pesonen, K., Tuomainen, S., Hietala, R. & Räisänen, A. 2010. DOKUMENTERAT OM YRKESPROV! Genomförande av yrkesprov i praktiken. Publikationer från Rådet för utbildningsutvärdering 45. Jyväskylä.

ISSN 1795-0155 (tryckt), ISSN 1795-0163 (pdf)

ISBN 978-951-39-3843-7 (tryckt), ISBN 978-951-39-3844-4 (pdf)

Utvärderingen utfördes på uppdrag av Undervisningsministeriet (10/521/2008). Utvärderingen fokuserade på hur systemet med yrkesprov fungerar i praktiken, särskilt planering, genomförande och utvärdering av yrkesprov i samarbete med arbetslivet. Dessutom gällde utvärderingen måluppfyllelsen för yrkesproven, kostnadseffekterna av proven och administrativa effekter av yrkesproven. Föremål för utvärderingen var läroplansbaserad yrkesinriktad grundutbildning.

Syftet är att utvärderingen ska utgöra ett stöd i etableringen av systemet med yrkesprov och integreringen av yrkesprov och inläring i arbetet. Dessutom är målet även att höja kvaliteten på den yrkesinriktade grundutbildningen och yrkesproven och att utveckla utvärderingen av examensgrunderna och läroplanerna, undervisningen, stöd- och handledningsåtgärderna samt elevbedömningen. **I målsättningarna betonas** även genomsynlighet i kostnaderna, utveckling av utvärderingskulturen och inflytande av utvärderingen.

Utvärderingen genomfördes enligt principen utvecklande utvärdering och var kriteriebaserad. Som utvärderingsmodell användes den Europeiska unionens referensram för kvalitetssäkring av yrkesutbildning (CQAF). **Materiallet samlades in från alla anordnare** av yrkesutbildning och enligt urval från examensspecifika grupper. **Alla branscher** och examina (med undantag för grundexamen i tandteknik, inom skobranschen, i ur- och mikromekanik, i plast- och gummiteknik, inom beklädnadsbranschen, i visuell framställning och inom cirkusbranschen) deltog i utvärderingen. Svarsprocenten var 93,2.

Utbildningsanordnarna och de examensspecifika grupperna beskrev sin verksamhet gällande yrkesproven, gav kvantitativ information samt utvärderade sin verksamhet genom försorg av en mångsidig utvärderingsgrupp. **I utvärderingen deltog** representanter för utbildningsanordnaren, läroinrättningarna, ledningen, arbetslivet, lärarna och de studerande. Dessutom gjorde utvärderingsgruppen sex utvärderingsbesök på olika håll runt om i Finland och intervjuade samtidigt de ovannämnda aktörerna. Dessutom utnyttjades olika rapporter och Utbildningsstyrelsens uppföljningsinformation om kostnader för utbildning och utvärdering av inlärningsresultat.

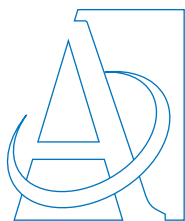
Av anordnarna som deltog i utvärderingen uppnådde 36 (31,9 %) utvärderingsgruppens målnivå och 77 (68,1 %) underskred den. Av utbildningsanordnarna överskred 15,8 procent (n = 18) målnivån på alla utvärderingsområden och 49,6 procent (n = 56) på en del utvärderingsområden. I motsvarande mån överskred 34,5 procent (n = 39) inte målnivån på något av de utvärderade områdena. **Anordnarnas utvärderingspoäng** varierade mellan 9 och 178 poäng (maximalt 195 poäng). Skillnaderna mellan utbildningsanordnarna var således stora. De anordnare som överskred målnivån på alla utvärderingsområden hade en mycket skiftande bakgrund.

Utbildningsanordnarna har verkställt yrkesproven enligt nationellt fastställda principer. Yrkesproven integreras i hög grad i inläring i arbetet och elevbedömningen och som en del av dessa bör yrkesproven vidareutvecklas. **Yrkesproven är en stor pedagogisk utmaning** eftersom de förändrar lärarens arbete och yrke samt lärarens yrkesparadigm. Förändringarna av lärarens arbete och de pedagogiska rutinerna är en stor utmaning för den pedagogiska ledningen. Studerandenas studier har i och med yrkesproven blivit mer arbetslivsorienterade. Proven ordnas ofta på arbetsplatserna, men det finns även läroinrättningsprov. Yrkesproven ordnas både som delprov och som övergripande prov. I många examina kommer de övergripande proven att öka. Proven som anordnas vid läroinrättningarna behövs även i framtiden.

Yrkesproven har utvecklats i linje med de mål som har ställts upp för dem. **I synnerhet** har de stärkt utbildningens arbetslivsorientering. I fråga om elevbedömningen är utmaningarna särskilt stora. Yrkesproven har ökat kostnaderna för yrkesutbildning, men utbildningsanordnarnas nuvarande ekonomiska resurser räcker till för att verkställa reformen. De administrativa effekterna är relativt små.

De utvecklingsobjekt som lyfts fram med stöd av utvärderingen koncentrerar sig till yrkespedagogik och lärarnas arbete samt pedagogisk ledning. **Yrkeslärarnas arbets- och tjänstekollektivavtal** och dithörande lönesystem bör uppdateras att motsvara förändringarna i lärarens arbete. **Yrkesproven ska vidareutvecklas som ett led i inläring i arbetet och elevbedömningen.** Andra utvecklingsobjekt som har tagits upp är uppföljning och utvärdering av yrkesproven samt fortgående utveckling utifrån dem. Utvärdering av inlärningsresultat kom även upp som objekt för utveckling.

**Nyckelord:** yrkesutbildning, yrkespedagogik, utbildningsutvärdering, utvärdering, yrkesprov, inläring i arbetet, elevbedömning.



## Abstract

Anttila, P., Kukkonen, P., Lempinen, P., Nordman-Byskata, C., Pesonen, K., Tuomainen, S., Hietala, R. & Räisänen, A. 2010. THERE IS EVIDENCE! The realization of vocational skills demonstrations in practice. Publications by the Finnish Education Evaluation Council 45. Jyväskylä.

ISSN 1795-0155 (printed version), ISSN 1795-0163 (pdf)

ISBN 978-951-39-3843-7 (printed version), ISBN 978-951-39-3844-4 (pdf)

This evaluation was commissioned by the Ministry of Education (10/521/2008). It focused on assessing the efficiency of the system of vocational skills demonstration in practice, and more particularly on the planning, execution and evaluation of the vocational skills demonstrations in collaboration with working life. In addition, it focused on the assessment of the set goals for vocational skills demonstrations, the overall cost effects of the demonstrations, as well as on the administrative effects of the vocational skills demonstrations. The object of evaluation was vocational education based on the curriculum.

The evaluation serves the purpose of supporting the establishment of a system of vocational skills demonstration, and the integration of vocational skills demonstrations and on-the-job learning. In addition, improving the quality of vocational basic education and vocational skills demonstrations, as well as developing further the evaluation of the degree bases and curricula, teaching, guidance, support and student assessment were set as goals. Also, the set goals stressed the need for the transparency of costs, further development of evaluation culture and the efficiency of evaluation.

The assessment was based on development-oriented evaluation, and it was criteria based. The evaluation model used for the assessment was the Common Quality Assurance Framework (CQAF) developed by the European Union for the purpose of assessing the quality of vocational education. The data was collected from all providers of vocational education, and as a sampled data from degree based groups. All fields of study and degrees were evaluated. The response rate was 93,2%.

The providers of education and the degree based groups described their actions related to vocational skills demonstrations, produced the quantitative data and assessed their own action commissioned by a diverse evaluation team. In addition to providers of education, educational institutions, and directors, representatives of working life, teachers and students participated in the evaluation. Furthermore, the evaluation team paid six evaluation visits to different locations in Finland, where the above mentioned participants were interviewed. In addition, various reports and follow-up data on the

costs of education and learning outcomes provided by the National Board of Education were used as sources of information.

36 (31,9 %) of the providers of education who participated in the study reached the level set as the goal by the evaluation team, and 77 (68,1 %) did not reach it. Altogether 15,8 % (n = 18) of the providers of education exceeded the set level in all the areas of assessment, and 49,6 % (n = 56) in some areas of the assessment. In contrast, 34,5 % (n = 39) did not exceed the set level in any of the assessed areas. The received evaluation points of the providers of education ranged from 9 to 178 points (the maximum was 195 points). Thus, differences between various providers of education were great. The backgrounds of the providers who exceeded the set level in all areas of assessment were quite different.

The providers of education have carried out the vocational skills demonstrations according to the national principles. The vocational skills demonstrations are extensively integrated in the evaluation of on-the-job learning and student assessment, and these demonstrations need to be developed further in this particular context in the future as well. Vocational skills demonstrations form a great pedagogic challenge; they change teachers' work and profession, as well as the paradigm of teaching profession. Changes in the teachers' work and pedagogic practices set a great challenge to pedagogic leadership. Due to vocational skills demonstrations, studying has changed so that it is all the more oriented towards working life. Demonstrations are often organized at work places, but some of them are organized at educational institutions as well. Vocational skills demonstrations are organized both as partial demonstrations and extensive demonstrations. The number of extensive demonstrations will increase in many degree requirements. Demonstrations organized in the educational institutions will be necessary in the future, too.

Vocational skills demonstrations have been developed according to the set goals. In particular, they have enhanced education's orientation towards working life. Particularly great challenges lie in the development of student assessment. Vocational skills demonstrations have increased the costs of vocational education; however, the costs of carrying out the reformation do not exceed the current economic resources of the providers of education. The administrative effects are relatively small.

Based on the evaluation, the objects in need of further development include vocational pedagogy, teachers' work and pedagogic leadership. The employment agreements and collective bargaining contracts of vocational teachers should be revised so that they correspond to the changes in the teachers' work. Vocational skills demonstrations need to be developed further as a part of on-the-job training and student assessment. In addition, objects in need of further development include the follow-up and evaluation of vocational skills demonstrations, and further development based on these assessments. The evaluation of learning outcomes also came up as an object for further development.

**Keywords:** vocational education, vocational pedagogy, evaluation of education, evaluation, vocational skills demonstration, on-the-job training, assessment.

# 1 Johdanto

Ammattiosaamisen näytöt ovat yksi ammatillisen koulutuksen merkittävimpiä uudistuksia. Ne ovat muuttaneet opiskelijan opiskelua sekä opetusta ja opettajan työtä. Eri-tyisesti näytöt ovat vaikuttaneet opiskelijan arviointiin ja arvosteluun. Ammattiosaamisen näytöt ovat myös muuttaneet käsitystä oppimisympäristöistä.

Uuden järjestelmän ja toimintatavan oppiminen ja käyttöönotto sisältää kaksi suurta haastetta. Työpajoilla annettu perinteinen työn opetus on siirtymässä työpaikoilla tapahtuvaksi oppimiseksi, ja vanhamuotoisen oppilaan arvostelun ja opiskelijan arvioinnin tilalle on kehittymässä työssäoppimisen yhteydessä järjestettävät ammattiosaamisen näytöt, joilla ammatillinen osaaminen arvioidaan laaja-alaisina kokonaisuuksina.

Vanhoista opettajan opetus- ja arvostelu-/arviointimenettelyistä poisoppiminen ei ole vain koulutuspoliittinen tai hallintopäätös, vaan edellyttää tietoista ja systemaattista prosessin johtamista ja ohjausta. Siksi se on mitä suurimmassa määrin pedagoginen kysymys ja pedagogisen johtamisen haaste. Ei voida olettaa, että opettajat selviäisivät haasteesta yksinään, vaan koko yhteisön pedagogista ajattelua ja toimintakulttuuria on uudistettava.

Arviointiaineisto osoitti, että koulutuksen järjestäjät ovat suhtautuneet vakavasti ammattiosaamisen näyttöihin ja niiden toimeenpanoon. Kun otetaan huomioon, että ammattiosaamisen näyttöjen toimeenpano aloitettiin vasta vuonna 2006, ammattiosaamisen näyttöjärjestelmän vaatima muodollinen ja tekninen organisointi ovat muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta tyydyttävällä tasolla. Arviointiaineisto koottiin osittain vaiheessa (vuoden 2008 lopussa), jolloin kokemuksia koko koulutusajalta ei vielä ollut. Tämän vuoksi arviointikohdetta on tarkasteltava keskeneräisenä. Arvioinnissa keskitytään siten siihen, millaisella otteella koulutuksen järjestäjät ovat tarttuneet asiaan ja millainen on ”talon pedagoginen ja didaktinen ote” opettajuuden ja

johtamisen kehittämiseen. Uudistus on kesken, joten arviointi on ymmärrettävä prosesseihin kohdistuvana läpileikkausarviointina.

Ammattiosaamisen näyttöjen vahvuutena on vahva yhteys työelämään ja työpaikkojen käytäntöihin. Se voi kuitenkin olla samalla heikkous. Erot koulutuksen järjestäjien sekä alojen ja tutkintojen välillä ovat suuria. Esimerkiksi datanomiopiskelijan voi olla vaikea näyttää osaamistaan aidossa ympäristössä, kuten teollisuuslaitoksen tietojärjestelmissä. Näyttöjen suunnittelu ja toteutus voivat olla vaikeita myös silloin, kun opiskelijan näyttö ei sovi ajallisesti työpaikan työrytmiin (esimerkiksi muuraukseen liittyvä näyttö rakennustyömaalla). Kun näyttöpaikoiksi soveltuvia työpaikkoja ei ole, on koulutuksen järjestäjä joutunut rakentamaan työympäristöt ja hankkimaan tarvittavat laitteet, mistä aiheutuu kustannuksia. Koulutuksen järjestäjien mielestä oppilaitosympäristöt vastaavat melko hyvin aitoa työympäristöä.

Tämä raportti kertoo ammattiosaamisen näyttöjen toteutumisesta opetussuunnitelma-perusteisessa ammatillisessa peruskoulutuksessa. Arviointi perustui opetusministeriön toimeksiantoon (OpM:n päätös 10/521/2008) ja sen taustalla olevaan hallituksen esitykseen (HE 41/2005). Toimeksiannon (10/521/2008) mukaisesti arviointi kohdistettiin ammattiosaamisen näyttöjärjestelmän toimivuuteen käytännössä, näyttöille asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen, näyttöjen kustannusvaikutuksiin ja hallinnollisiin vaikutuksiin. Aineisto koottiin sekä koulutuksen järjestäjiltä ja tutkintokohtaisilta ryhmiltä lukuvuonna 2008–2009. Arviointi painottui kevääseen 2009, jolloin valmistuivat ensimmäiset opiskelijat kolmivuotisesta ammattiosaamisen näytöt sisältävästä koulutuksesta.

Arviointi tehtiin kehittävän arvioinnin periaatteiden mukaan, mikä edellytti koulutuksen järjestäjien aktiivista osallistumista arviointiin. Aineisto koottiin Koulutuksen arviointineuvoston laatiman mallin ja ohjeiden mukaan. Aineisto sisälsi koulutuksen järjestäjien ja tutkintokohtaisten ryhmien kuvaukset, määrälliset tiedot ja sekä arviointiraportin. Lisäksi ammattiosaamisen näyttöjen toimielimet täyttivät omat lomakkeensa. Ulkoisen arvioinnin tehnyt arviointiryhmä analysoi aineistot järjestäjäkohtaisesti ja vieraili kuudella paikkakunnalla haastatellen niin järjestäjän, oppilaitosten, opiskelijoiden kuin työelämän edustajia. Myös viranomaisia haastateltiin. Lisäksi hyödynnettiin muuta tilastoaineistoa ja Opetushallituksen oppimistuloksista kokoamaa tietoa.

Edellisen lisäksi arviointiryhmä teetti filosofian maisteri Tarja Friskillä (2008) analyysin ammattiosaamisen näyttöjen kehittämisvaiheen (1998–2006) raporteista. Koska raportit kuvasivat erikseen rahoitettua kehittämisvaihetta ja siten vain osaa järjestäjästä, arviointiryhmä piti niiden käyttöarvoa tässä arvioinnissa vähäisenä.

Arviointiryhmä edusti monitahoisuutta ja syvällistä ammatillisen koulutuksen sekä arviointi- että kohdealueen tuntemusta. Arviointiryhmä, johon kuuluivat kuntayhtymän johtaja, rehtori Keijo Pesonen (puheenjohtaja), emeritusprofessori Pirkko Anttila, projektipäällikkö Päivi Kukkonen, koulutuspoliittinen asiantuntija Petri Lempinen, koulutussuunnittelija Carina Nordman-Byskata, asiakkuuspäällikkö Soili Tuomainen ja arviointiryhmän päätöksellä myös pääsuunnittelija Anu Räisänen, on yhdessä tehnyt arviointia koskevat valinnat ja analysoinut tulokset. Arviointiryhmä vastaa yhdessä arviointiraportista ja siinä olevista tulkinnoista. Lisäksi projektsuunnittelija

Risto Hietala on osallistunut aineiston käsittelyyn. Pääsuunnittelija Anu Räisänen ja projektisuunnittelija Risto Hietala ovat toimittaneet raportin arviointiryhmän jäsenten henkilökohtaisten raporttien, muun aineiston sekä arviointiryhmän istunnoissaan tekemien tulkintojen mukaan.

Arviointiraportin ensimmäisessä osassa kuvataan lyhyesti arviointikohdetta ja arvioinnin menetelmiä sekä prosessia. Toisessa osassa keskitytään arviointituloksiin, joita tarkastellaan arviointitehtävän mukaan ryhmiteltynä. Kolmannessa osassa esitetään arvioivat johtopäätökset ja kehittämissuositukset.

Arvioinnissa tuotettiin opetusministeriölle elokuussa 2009 väliraportti (Räisänen & Hietala).





## **OSA I**

### **ORIENTAATIO ARVIOINTIIN JA ARVIOINTIMENETELMÄT**



# 2

## Ammattiosaamisen näytöt

Ammattiosaamisen näytöt liittyvät opetussuunnitelmaperusteiseen ammatilliseen peruskoulutukseen. Näyttöjen suunnittelua ja toimeenpanoa säätelevät laki ja asetus ammatillisesta koulutuksesta muutoksineen (L 630/1998, A 811/1998, myös HE 41/2005) ja Opetushallituksen määräys (32/011/2005) ammatillisten perustutkintojen opetussuunnitelman perusteista. Näytöt järjestetään koulutuksen järjestäjän päättämän opetussuunnitelman mukaan.

Ammattiosaamisen näytöt ovat koulutuksen järjestäjän ja työelämän yhdessä suunnitteleimia, toteuttamia ja arvioimia työtilanteita tai työprosesseja. Näytössä opiskelija osoittaa tekemällä käytännön työtehtäviä mahdollisimman aidoissa työtilanteissa, miten hyvin hän on saavuttanut ammatillisten opintojen tavoitteissa määritellyn työelämän edellyttämän ammattitaidon.

Ammattiosaamisen näytöt järjestetään ensisijaisesti työpaikoilla työssäoppimisen yhteydessä, mutta ne on mahdollista toteuttaa myös oppilaitoksessa tai muussa koulutuksen järjestäjän osoittamassa paikassa. Ammattiosaamisen näytöt sijoittuvat koko koulutuksen ajalle.

Ammattiosaamisen näytöt ovat osa opiskelijan arviointia. Ne annetaan kaikista ammatillisten opintojen opintokokonaisuuksista (90 ov). Yhteisistä opinnoista ei anneta erillisiä näyttöjä. Näyttöjen avulla ei myöskään arvioida yhteisiin opintoihin liittyviä valinnaisia opintoja eikä lukio-opintoja. Koulutuksen järjestäjän päätöksellä ammattiosaamisen näyttö voidaan antaa myös vapaasti valittavista ammatillisista opinnoista (10 ov).

Ammattiosaamisen näyttöjen yhteydessä korostetaan opintojen ja osaamisen tunnustamista. Opiskelija voi henkilökohtaisen opiskelusuunnitelmansa mukaisesti saada tunnustetuksi aikaisemmin suorittamansa opinnot tai muutoin hankitun osaamisen.

Osaamisen tunnustamisen avulla vältetään opintojen päällekkäisyyttä ja lyhennetään opiskeluaikaa.

## Ammattiosaamisen näyttöjen suhde näyttötutkintoihin

Ammattiosaamisen näytöt liittyvät opetussuunnitelmaperusteiseen koulutukseen ja näyttötutkinnot näyttötutkintotavoitteiseen koulutukseen. Opetussuunnitelmaperusteisessa koulutuksessa koulutuksen järjestäjä antaa tutkintotodistuksen sellaiselle henkilölle, joka on hyväksytysti suorittanut koulutuksen järjestäjän vahvistamaan opetussuunnitelmaan sisältyvät opinnot. Näyttötutkintona suoritettavassa tutkinnossa Opetushallituksen asettamat tutkintotoimikunnat antavat tutkintotodistuksen sellaiselle henkilölle, joka on näytöillä hyväksytysti suorittanut kaikki osat, joista tutkinto koostuu.

Näyttötutkinnot ovat osaamisen hankkimistavasta riippumattomia tutkintoja. Näyttötutkintona suoritettavassa perustutkinnossa tutkinnon suorittajan osaamisen arviointi ei edellytä koulutusta. Tutkinnon perusteissa määritetty osaaminen todennetaan näytöissä. Käytännössä lähes kaikki näyttötutkinnon suorittajat osallistuvat henkilökohtaisen opiskeluohjelmansa mukaisesti näyttötutkintoon valmistavaan koulutukseen.

Opetushallitus hyväksyy opetussuunnitelmaperusteisten ja näyttötutkintotavoitteisten tutkintojen opetussuunnitelmien ja näyttötutkintojen perusteet (myöhemmin tutkintojen perusteet), joissa määritetään kunkin perustutkinnon ammattitaitovaatimukset ja arvioinnin perusteet. Näyttötutkintona suoritettavassa ja opetussuunnitelman perusteisiin pohjautuvassa ammatillisessa perustutkinnossa ei ole eroja ammatillisten tavoitteiden ja vaadittavan ammattitaidon osalta. Sekä näyttötutkinto että opetussuunnitelman perusteisiin pohjautuva ammatillinen perustutkinto voidaan suorittaa osina, sillä tutkinnot on rakennettu modulaarisesti työelämän tehtävä- ja toimintakokonaisuuksien mukaan. Näyttötutkinnoissa näytöt suoritetaan tutkinnonosittain.

## Ammattiosaamisen näyttöjen tavoitteet ja tarkoitus

Ammattiosaamisen näyttöjen tavoitteena on ammatillisen koulutuksen työelämäläheisyyden lisääminen, koulutuksesta työelämään siirtymisen tehostaminen, koulutuksen laadun varmistaminen ja opiskelijan arvioinnin yhdenmukaistaminen. Ammattiosaamisen näyttöjen kehittämisen tavoitteeksi asetettiin (HE 41/2005), että ne

- lisäävät ammatillisen koulutuksen työelämälähtöisyyttä
- tehostavat koulutuksesta työelämään siirtymistä
- varmistavat koulutuksen ja työssäoppimisen laatua ja vaikuttavuutta tuomalla oppimisen arvioinnin suunnitteluun ja toteuttamiseen mukaan työ- ja elinkeinoelämän edustajat
- yhtenäistävät opiskelijan arviointia ja tuottavat tietoa oppimistuloksista sekä opetussuunnitelman perusteiden, koulutuksen järjestäjän opetussuunnitelmien, opetusjärjestelyjen sekä ohjaus- ja tukitoimien toimivuudesta.

## Ammattiosaamisen näyttöjen kokeilu- ja kehittämistoiminta

Ammattiosaamisen näyttöjen kehittäminen opetussuunnitelmaperusteisessa ammatillisessa peruskoulutuksessa käynnistyi vuonna 1998 (ks. Koulutus- ja tutkimus 1995–2000 ja opetusministeriön päätös 212/430/98). Päätöksen mukaan ammatillisiin perustutkintoihin liitetään näyttöön perustuva osoitus ammatillisten opintojen tavoitteiden saavuttamisesta. Päätöksessä korostettiin, että näytöt suunnitellaan ja järjestetään yhteistyössä elinkeino- ja muun työelämän kanssa. Tuolloin myös päätettiin, että opetusministeriö ja Opetushallitus selvittävät yhteistyössä työmarkkinaosapuolten kanssa näyttöjen järjestämismalleja. Edelleen korostettiin, että näyttötutkintojen suunnittelusta ja järjestämisestä saadut kokemukset hyödynnetään tässä työssä.

Näyttöjen kehittämis- ja kokeilutoiminta käynnistettiin opetusministeriön vuonna 1998 asettaman työryhmän esityksen mukaisesti (Opetusministeriön työryhmämuis-tioita 14:1999). Kehittäminen aloitettiin joussa 1999, jolloin ensimmäiset näyttöpro-jektit käynnistettiin. Kokeilu rahoitettiin EU:n rakennerahaston kautta, ja se jatkui rahastokauden, vuoden 2006 loppuun. Kokeiluissa ja kehittämistyössä oli mukana yli 80 projektia ja yli puolet koulutuksen järjestäjistä. Kokeiluissa ammattiosaamisen näyttöjä järjestettiin 3–6 tutkintoa kohden.

Näyttöaineistoprojekteissa tuotettiin näyttöaineistot kaikkiin ammatillisiin perus-tutkintoihin opintokokonaisuuksittain. Näyttöaineistojen laatu varmistettiin Opetus-hallituksessa, jonka jälkeen järjestäjillä oli mahdollisuus käyttää niitä ammattiosaami-sen näyttöjen suunnittelussa. Aineisto sisälsi ohjeita ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelua, toteutusta ja arviointia sekä näyttöympäristön valintaa varten. Lisäksi siinä määritettiin opintokokonaisuuksittain näytettävä osaaminen sekä arvioinnin kohteet ja arviointikriteerit.

Opetushallitus on valmistellut kansallisista näyttöaineistoista ja ammattiosaami-sen näytöistä saatujen kokemusten perusteella näytön perusteet tutkintojen perus-teiden osaksi<sup>1</sup>. Siirtymävaiheen jälkeen erillisiä kansallisia näyttöaineistoja ei enää laadita ja ylläpidetä, vaan vastuu näyttöjen sisältöjen suunnittelusta on koulutuksen järjestäjillä.

## Oppimistulosten arviointi

Ammattiosaamisen näyttöihin perustuvaa kansallista oppimistulosten seurantajär-jestelmää on kehitetty Opetushallituksessa vuosina 2002–2008 (KOPPI-projekti). Pi-lottivaiheen jälkeen oppimistulosten seuranta on jatkunut valtakunnallisena kehittä-mishankkeena (AMOP). Oppimistulosten seurantatiedon tuottaminen käynnistettiin vuonna 2007 neljässä ammatillisessa perustutkinnossa (logistiikan, kone- ja metal-

---

<sup>1</sup> Uusien tutkintojen perusteiden valmistelussa linjataan ammattiosaamisen näyttöjä koskevat periaatteet. Uudet tutkintojen perusteet otetaan käyttöön asteittain vuodesta 2008 lähtien. Tässä arvioinnissa pitäydytään kuitenkin tutkintoihin, joita järjestettiin arvioinnin aikana vallalla olleiden opetussuunnitelmien ja tutkintojen perusteiden mukaan.

lialan, hotelli- ja ravintola-alan ja sosiaali- ja terveysalan perustutkinnot). (Ammattiosaamisen näytöillä ...2006, Rökköläinen 2005, Rökköläinen & Kilpeläinen 2008a ja b.)

### **Ammattiosaamisen kokeilujen keskeisiä tuloksia**

Kokeilujen tulokset olivat myönteisiä. Tulosten mukaan ammattiosaamisen näytöt lisäsivät opiskelijoiden opiskelumotivaatiota ja koulutuksen työelämäläheisyyttä ja tehostivat siirtymistä koulutuksesta työelämään. Työelämän edustajat pitivät hyvänä mahdollisuutta vaikuttaa ammatillisen koulutuksen sisältöön ja arviointiin. Opettajien todettiin olevan päävastuussa ammattiosaamisen näyttöjen käytännön suunnittelusta, toteuttamisesta ja arvioinnista. Opettajien mielestä ammattiosaamisen näytöt tiivistivät oppilaitoksen yhteistyötä työelämän kanssa, motivoivat opiskelijoita sekä vaikuttivat myönteisesti opetusjärjestelyihin ja opetuksen sisältöihin. Lisäksi näytöt paransivat ammatillisen koulutuksen laatua kehittämällä opetusjärjestelyjä ja parantamalla työssäoppimisen laatua. Kokeiluvaiheesta tuotetut raportit ilmenevät lähdeluettelossa.

### **Säädökset ja muut kansalliset linjaukset**

Ammattiosaamisen näyttöjen vakiinnuttamista kaikille aloille kokeilu- ja kehittämisvaiheen jälkeen on linjattu koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa vuosille 2003–2008, pääministeri Matti Vanhasen hallitusohjelmassa (I-ohjelma, 2003), hallituksen esityksessä eduskunnalle (HE 41/2005) sekä valtion toiminta- ja taloussuunnitelmissa (2006–2009). Valtion toiminta- ja taloussuunnitelmiin sisältyneen valtakunnallisen tukiohjelman avulla on määrärahoja ohjattu myös ammattiosaamisen näyttöihin vuosina 2006–2009. Lisäksi on tarkistettu koulutuksen järjestäjien saamia valtionosuuksia ammattiosaamisen näyttöjen aiheuttamien kustannusten vuoksi. Sekä edellä mainitun hallituksen esityksen että kehittämissuunnitelman mukaan näyttöjärjestelmän vakiinnuttamisen yhteydessä kehitetään myös kansallinen näyttöperusteinen ammatillisen koulutuksen oppimistulosten arviointijärjestelmä.

Ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelua, toteuttamista ja arviointia säätelevät laki ja asetus ammatillisesta koulutuksesta muutoksineen (L 630/1998, A 811/1998) sekä Opetushallituksen määräys (M 32/011/2005) ammatillisten perustutkintojen opetussuunnitelman perusteista.

### **Taloudelliset voimavarat ja kustannusvaikutukset**

Ammattiosaamisen näyttöjen ennakoitiin aiheuttavan lisäkustannuksia työelämäyhteistyöstä, ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelusta ja organisoinnista, kuten opiskelijan ja ohjaajan ohjauksesta ja opiskelijan arvioinnista, työssäoppimisesta sekä hallinnoinnista ja dokumentoinnista. Lähtökohtana kuitenkin oli, etteivät ammat-

tiosaamisen näytöt merkitse entisten toimintatapojen päälle tulevaa lisätyötä ja lisäkustannusrasitetta, vaan niiden myötä tulisi muuttaa olemassa olevia toimintatapoja, erityisesti opiskelijan arvioinnin käytäntöjä. Toimintatapojen muutoksesta vapautuvia resursseja voitaisiin siten kohdentaa uudelleen ilman suuria kustannusvaikutuksia.

Ammattiosaamisen näyttöjen kustannukset ovat riippuvaisia muun muassa ammattiosaamisen näyttöjen volyyminä. Hallituksen eduskunnalle tekemän lakiesityksen (HE 41/2005) mukaan

- ammattiosaamisen näyttöjä on pääsääntöisesti kolmesta neljään jokaista tutkintoa kohden
- opetussuunnitelmaperusteisessa koulutuksessa aloittaa vuosittain noin 4 000 opiskelijaa
- ammattiosaamisen näytöt ovat täydessä laajuudessaan vuonna 2009, jolloin niiden piirissä on noin 114 000 opiskelijaa
- ammattiosaamisen näyttöjä tulee siten olemaan noin 150 000 vuosittain (4/tutkinto).

Ammattiosaamisen näyttöjä koskevaan toimintaan kohdistettiin lisämäärärahoja kehittämävaiheessa. Tällöin huomattiin, että lisämäärärahoja tarvitaan myös toiminnan vakiintuessa. Merkittävimmiksi lisäkustannuksia aiheuttaviksi tekijöiksi nousivat opettajien ja työelämän edustajien (työpaikkaohjaajat) koulutus ja opettajien työelämäjaksot, näyttöaineistojen ja koulutusmateriaalin suunnittelu ja erilaiset kehittämissankkeet. Laurila (2004) ja Alppisara (2009) nostivat myös omissa selvityksissään lisäkustannuksia aiheuttaviksi tekijöiksi näyttöjen toteutuksen ja opiskelijoiden näyttöjen arvioinnin. Laurilan (emt.) mukaan näiden osuudeksi arvioitiin 70 % kaikista näyttöjä koskevista kustannuksista. Alppisaran (emt.) mukaan kokonaiskustannukset näyttöä kohden vaihtelivat koulutusaloittain noin sadasta eurosta jopa tuhansiin euroihin. Näytön keskihinta oli noin 280 €.

## Rahoitus

Ammattiosaamisen näyttöjä koskevan hallituksen esityksen (HE 41/2005) mukaan ammattiosaamisen näytöt aiheuttavat käyttöönottovaiheessa ja toiminnan vakiintuessa koulutuksen järjestäjille lisäkustannuksia. Vuonna 2009, jolloin järjestelmä oli täysimääräisesti käytössä, kustannusten arvioitiin olevan kokonaisuudessaan vuodessa noin yhdeksän miljoonaa euroa, josta valtion osuus olisi hieman yli viisi miljoonaa euroa.

Ammattiosaamisen näyttöjen aiheuttama muutos on otettu huomioon valtionosuuden perusteena olevien yksikköhintojen keskimääräisiä euromääriä vahvistettaessa vuosina 2006–2009. Euromäärät ovat valtionosuuden osalta toteutuneet lähes HE:ssä esitetyllä tavalla.

Taulukko 1 kuvaa ammattiosaamisen näyttöjen aiheuttamien lisäkustannusten vuoksi tehtyjä tarkistuksia opiskelijakohtaiseen yksikköhintaan, ammattiosaamisen näyttöjen laskennallista kustannusosuutta valtionosuus ja -avustus ammatillisen koulutuksen käytökustannuksiin – momentista sekä harkinnanvaraista avustusta valti-



onosuutta opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annetun lain (635/1998) 42 pykälän 2 momentin mukainen avustus).

**Taulukko 1.** Ammattiosaamisen näyttöjen rahoitus

Vuosi	Opiskelijakohtaisen yksikköhinnan korotus €	Ammattiosaamisen näyttöjen laskennallinen kustannusosuus €	Harkinnanvaraiset avustukset €
2006	43,6	2 600 000	1 500 000
2007	60,5	3 600 000	1 400 000
2008	86,4	4 600 000	1 500 000
2009	80,0	5 300 000	1 200 000

### Harkinnanvaraiset avustukset

Opetushallitus on myöntänyt opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annetun lain (635/1998) perusteella avustuksia koulutuksen järjestäjille. Avustukset on suunnattu koulutuksen järjestäjille ammattiosaamisen näyttöjen toimeenpanoon opetusministeriön linjausten ja Opetushallituksen määrittämien painopisteiden mukaisesti. Rahoitusta on kohdistettu ammattiosaamisen näyttöihin taulukon 2 mukaan.

**Taulukko 2.** Ammattiosaamisen näyttöjen määrärahojen kohdentaminen

2006–2008	2008–2009
<ul style="list-style-type: none"> <li>• näyttöjen tiedotustoimintaan</li> <li>• toimitilien työn käynnistämiseen, koulutukseen ja toiminnan laadun kehittämiseen</li> <li>• opetussuunnitelmien ajantasaistamiseen</li> <li>• ammattiosaamisen näyttöjen suunnitteluun ja toteutukseen yhteistyössä työelämän kanssa</li> <li>• ammattiosaamisen näyttöjen kehittämiseen pääasiallisesti osaamisen arviointimenetelmäksi</li> <li>• opiskelijoiden henkilökohtaisten opiskelusuunnitelmien kehittämiseen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• opiskelijoiden henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman (HOPS) laadintaan</li> <li>• itsearviointitaidon kehittämiseen</li> <li>• ammattiosaamisen näyttöjen tiedonkeruujärjestelmän kehittämiseen ja tiedon hyödyntämiseen koulutuksessa</li> <li>• toimitilien laadun kehittämiseen, kuten ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamiseen työssäoppimisen yhteydessä, ja ammattiosaamisen näyttöjen kehittämiseen pääasiallisesti osaamisen arviointitavaksi</li> <li>• työssäoppimisen sopimuksen ajantasaistamiseen vastaamaan asetusta 603/2005, 5 §</li> <li>• ammattiosaamisen näyttöjen toimeenpanon kehittämistehtäviin</li> </ul>

# 3

## Arviointiprosessi ja -menetelmät

Arvioinnin suunnittelusta vastasi suunnitteluryhmä, joka laati projektisuunnitelman ja suunnitteli arviointimenetelmät ja mittarit ja arviointiprojektin kaikki vaiheet sekä teki esityksen arviointiryhmästä arviointineuvostolle. Suunnitteluryhmän kokoonpano:

Mirja Hannula, asiantuntija, EK, puheenjohtaja  
Matti Heinilä, hallintopäällikkö, UPM-Kymmene  
Päivi Kukkonen, projektipäällikkö, KAM  
Hannu Laurila, talousjohtaja, KEUDA  
Tom Jacoby, lehtori, HELTEC  
Petri Lempinen, koulutuspoliittinen asiantuntija, STTK  
Marita Modenius, rehtori, SALPAUS  
Carina Nordman-Byskata, koulutussuunnittelija, Svenska yrkesinstitutet  
Seija Rasku, opetusneuvos, OPM  
Soili Tuomainen, asiakkuuspäällikkö, Karl Fazer Café  
Essi Leppänen, opiskelija, OSKU

Projektin operatiivisena johtajana on toiminut pääsuunnittelija Anu Räisänen ja suunnittelijana projektisuunnittelija Risto Hietala.

### 3.1 Arvioinnin tehtävät ja tavoitteet

Arvioinnin tehtävänä on tuottaa ammattiosaamisen näyttöjärjestelmän kehittämistä tukevaa arviointitietoa koulutuksen järjestäjien, oppilaitosten, koulutuksen kehittäjien sekä opetushallinnon tarpeisiin. Arvioinnissa selvitetään myös koulutusalojen/tutkin-tojen erityispiirteitä. Arvioinnin avulla tuodaan esiin myös hyviä käytäntöjä ja tietoa onnistumisen edellytyksistä ja esteistä.

Arvioinnin tavoitteena on

- kehittää ammatillisen peruskoulutuksen laatua ja tukea sitä saavuttamaan tavoitteitaan
- tukea ammattiosaamisen näyttöjärjestelmän vakiinnuttamista ja ammattiosaamisen näyttöjen ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen integraatiota
- parantaa ammattiosaamisen näyttöjen laatua ja osoittaa laadunhallinnan kriittiset kohdat
- kehittää tutkintojen perusteita, koulutuksen järjestäjien opetussuunnitelmia, opetusjärjestelyitä, tuki- ja ohjaustoimia ja erityisesti opiskelijan arvioinnin käytäntöjä
- parantaa kustannusten läpinäkyvyyttä
- edistää arviointikulttuuria ja eri toimijoiden välistä vuoropuhelua
- lisätä arviointien vaikuttavuutta.

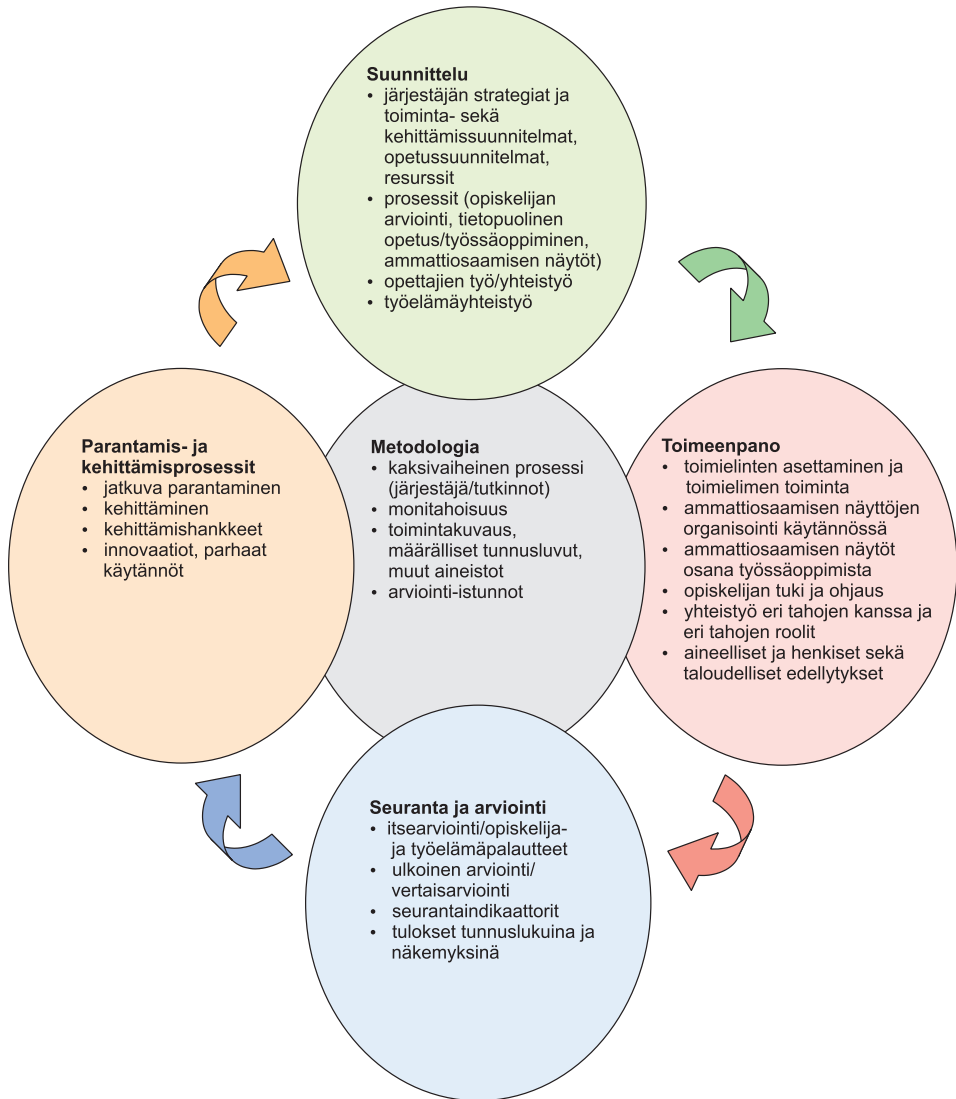
### 3.2 Arviointimenetelmä ja -malli

Arvioinnissa sovellettiin kehittävän arvioinnin periaatteita. Arvioinnissa painotettiin koulutuksen järjestäjien, oppilaitosten, opiskelijoiden ja työelämän tahojen aktiivista osallistumista arvioinnin suunnitteluun ja arviointiin sekä vuoropuheluun ja yhteistyöhön. Lisäksi painotettiin arviointiprosessin ja -tulosten perusteella tapahtuvaa kehittämistä. Arviointi perustui monitahoisuuteen perustuvaan yhteiseen näkemykseen.

*Arvioinnin taustalla käytettiin Euroopan komission hyväksymää laadunvarmistuksen ja -hallinnan viitekehystä CQAF (= Common quality assurance framework) (kuvio 1). Malli korostaa systemaattista kohdetoiminnan hallintaa ja jatkuvaa parantamista ja kehittämistä. Malliin päädyttiin siksi, että se on koulutuksen järjestäjille tuttu ja sen soveltuvuudesta arvioinnin rakenteelliseksi malliksi on hyviä kokemuksia. Lisäksi malliin päädyttiin siksi, että näin voidaan saada myös järjestäjiä koskevaa vertailutietoa.*

#### Arviointikohde

Arviointi kohdistui ammattiosaamisen näyttöjen toteutumiseen ammatillisessa peruskoulutuksessa. Arvioinnin kohteina olivat siten ammatillisen koulutuksen järjestäjät ja oppilaitokset sekä niissä koulutettavat alat ja tutkinnot. Tarkasteluun sisältyivät myös alojen ja tutkintojen erityispiirteet. Sisältö rajattiin seuraaviin toimeksiannossa ilmaistuihin kohteisiin:



**Kuvio 1.** CQAF-malli arvioinnin viitekehyksenä

- ammattiosaamisen näyttöjärjestelmän toimivuus käytännössä, erityisesti ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu, toteutus ja arviointi yhteistyössä työelämän kanssa
- ammattiosaamisen näytöille asetettujen tavoitteiden toteutumisen
- ammattiosaamisen näyttöjen kustannusvaikutukset
- ammattiosaamisen näyttöjen hallinnolliset vaikutukset, mukaan lukien oikaisupyynnöt.

Arvioinnin kohdetta tarkasteltiin arvioinnissa suunnittelun, toimeenpanon, arvioinnin ja kehittämisen näkökulmista (taulukko 3). Arviointikysymykset löytyvät tulossiossa kussakin asiayhteydessä.

**Taulukko 3.** Ammattiosaamisen näyttöprosessin vaiheet CQAF-kehiksen mukaan jäsennettyinä

I SUUNNITTELU JA JÄRJESTÄJÄN LINJAUKSET	
<b>1 Suunnittelu ja järjestäjän linjaukset (luku 6.2)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- strateginen suunnittelu, vuosisuunnittelu (toiminta ja talous)</li> <li>- ennakointi ja arviointi suunnittelun perustana</li> <li>- tiedottamisen suunnittelu</li> <li>- pedagogisen prosessin suunnittelu: opsit, hopsit, opiskelijan arvioinnin periaatteet ja ohjeet, työpaikalla tapahtuva oppiminen, opiskelijan ohjaus ja arviointiprosessi</li> <li>- näyttöjen suunnittelu: tavoitteet, hyväksiluku, kriteerit, sisältö ja tehtävät, näyttöympäristö, organisointi, dokumentointi</li> <li>- eri toimijoiden tehtävien ja työnjaon sekä yhteistyön suunnittelu</li> <li>- järjestäjän linjaukset</li> <li>- näyttösuunnitelmien laatiminen ja niiden ajan tasalla pitäminen</li> </ul>
<b>2 Koulutuksen järjestäjän tehtävät ja vastuu (luku 6.3)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- toimielinten nimittäminen näyttöjen toteuttamista varten</li> <li>- toimielimen tehtävistä, päätöksenteosta ja jäsenten palkkioista päättäminen</li> <li>- näyttöpaikkojen hyväksyminen ja valinta ja laadun varmistaminen työtehtävien yhteydessä järjestettävästä koulutuksesta sopiminen työpaikan kanssa</li> <li>- opetushenkilöstön ja työelämän edustajien kanssa ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelusta, toteutuksesta ja arvioinnista sopiminen</li> <li>- opetushenkilöstön ja työelämän edustajien koulutuksen järjestäminen</li> <li>- näytöistä tiedottaminen</li> <li>- opiskelijan ohjaus- ja tukitoiminnoista huolehtiminen (periaatteet, resurssit jne)</li> <li>- ammattiosaamisen näyttöjen arvioinnista ja todistuksista sekä arviointiaineiston säilyttämisestä vastaaminen</li> <li>- koulutuksen arvioinnista vastaaminen</li> <li>- alle 18-vuotiaan opiskelijan työturvallisuudesta huolehtiminen</li> <li>- työturvallisuudesta vastaaminen</li> </ul>
II TOTEUTUS	
<b>1 Johtaminen (luku 6.4.1)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- pedagogisen johtamisen toteuttaminen (järjestäjätaso, oppilaitos, yksiköt)</li> <li>- pedagogisen prosessin ohjaus ja kehittäminen</li> <li>- henkilöstön motivointi ja kannustaminen</li> <li>- yhteistyö eri tahojen kanssa</li> <li>- muut johtamisen mekanismit ammattiosaamisen näyttöjen suhteen</li> <li>- muutoksen johtaminen</li> </ul>
<b>2 Toimielimen toiminta (luku 6.4.2)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- näyttösuunnitelmien hyväksyminen</li> <li>- näyttöjen toteutumisen valvonta</li> <li>- näyttöjen arvioijista päättäminen, työelämän edustajien varmistaminen</li> <li>- oikaisuvaatimusten käsittely</li> <li>- näyttötodistusten allekirjoittaminen</li> </ul>
<b>3 Viestintä ja tiedottaminen (luku 6.4.3)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- tiedottamisen menettelyt ja käytännöt</li> <li>- tiedottaminen eri tahoille (työelämä, opiskelijat, sidosryhmät, toimijat)</li> </ul>

(jatkuu)

Taulukko 3. (jatkuu)

<b>4 Ammattiosaamisen näyttöjen organisointi käytännössä (luku 6.4.5)</b>	<b>1. Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- lukio-opinnot</li> <li>- ammatilliset perustutkinnot</li> <li>- työkokemus</li> <li>- ulkomaiset opinnot</li> <li>- varusmies- ja siviilipalvelus</li> <li>- muu osaaminen</li> </ul>
	<b>2. Ammattiosaamisen näyttöjen arviointi osana opiskelijan arviointia</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- näyttöympäristön vaatimukset ja valinta (työpaikalla/oppilaitoksessa järjestettävät näytöt)</li> <li>- näyttöjen ajankohdasta päättäminen (opiskelijan edellytykset näyttöön)</li> <li>- arviointikriteereistä ja vaatimustasosta päättäminen ja kriteeriperusteisen arvioinnin toteuttaminen</li> <li>- arviointitehtävien laadinta ja valinta</li> <li>- kansallisten näyttöaineistojen hyödyntäminen</li> <li>- opiskelijan ohjaus ja tukeminen ammattiosaamisen näytöissä</li> <li>- näyttöjen vaikutukset aiempiin opiskelijan arvioinnin käytänteisiin ja muuhun arviointiin</li> <li>- näyttöjen arviointi ja todistukset, arvosanoista päättäminen</li> <li>- ammattiosaamisen näytön uusiminen, arvosanan korottaminen</li> <li>- arvioinnin oikaiseminen</li> <li>- todistusten antaminen ja näyttöjen dokumentointi (tietojärjestelmät)</li> <li>- todistusten allekirjoittaminen</li> <li>- arvioinnin toteuttaminen erityistilanteissa (erityisopiskelijat, maahanmuuttajat, ulkomailla suoritettut näytöt)</li> </ul>
	<b>3. Ammattiosaamisen näytöt erityistilanteissa</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- erityisopetus</li> <li>- ulkomailla suoritettut näytöt</li> </ul>
	<b>4. Ammattiosaamisen näytöt osana työssäoppimista</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ammattiosaamisen näyttöjen integrointi työssäoppimisen osaksi</li> </ul>
	<b>5. Opiskelijan ohjaus ja tuki</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ohjaus ja tuki ennen ammattiosaamisen näyttöä</li> <li>- ohjaus ja tuki ammattiosaamisen näytön alussa ja aikana</li> <li>- ohjaus ja tuki ammattiosaamisen näytön jälkeen</li> </ul>
	<b>6. Yhteistyö eri tahojen kanssa ja eri tahojen roolit</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- työpaikkojen, työpaikkaohjaajien ja sidosryhmien osallistuminen näyttöjen suunnitteluun ja toteutukseen sekä jatkuvaan kehittämiseen (kolmikanta)</li> <li>- opettajien osallistuminen näyttöprosessiin ja opiskelijan arviointiin (resurssit opetukseen)</li> <li>- eri alojen ja oppilaitosten välinen yhteistyö (yhteiset toimitukset/ päällekkäisyydet työpaikoilla)</li> <li>- opettajien ja työpaikkojen välinen yhteistyö</li> <li>- opettajien välinen yhteistyö ja osallistuminen ammattiosaamisen näyttöjen arviointiprosessiin</li> <li>- opiskelijoiden rooli ja osallistuminen</li> </ul>

(jatkuu)

Taulukko 3. (jatkuu)

	<p><b>7. Ammattiosaamisen näyttöjen vaikutukset opettajan työhön</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- muutokset opettajan työnkuvassa ja työssä</li> <li>- opettajien päivittäinen toiminta ja rooli ammattiosaamisen näyttöissä</li> <li>- opettajien panostaminen ammattiosaamisen näyttöihin</li> <li>- opettajien saama tuki ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamiseen ja kehittämiseen</li> <li>- eri opettajien ja opettajaryhmien rooli ammattiosaamisen näyttöissä</li> </ul>
<p><b>5 Aineelliset ja henkiset sekä taloudelliset voimavarat (luku 6.4.6) ja hallinnolliset vaikutukset (luku 6.4.7)</b></p>	<p><b>1. Aineelliset voimavarat</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- näyttö- ja oppimisympäristöjen valinta, varustaminen ja laadun varmistaminen</li> <li>- tilat, välineet ja laitteet sekä materiaalit</li> </ul>
	<p><b>2. Taloudelliset voimavarat ja taloudelliset vaikutukset</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- taloudelliset voimavarat ammattiosaamisen näyttöihin</li> <li>- määrärahojen kohdentaminen ammattiosaamisen näyttöihin</li> <li>- kustannusten seuranta ja kustannusvaikutukset</li> <li>- työelämälle suoritettavat korvaukset</li> <li>- työelämälle aiheutuvat kustannukset</li> </ul>
	<p><b>3. Henkiset voimavarat/osaamisvaranto (opettajat ja työpaikkaohjaajat sekä muut toimijat)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- arvioijien koulutus ja jatkuva osaamisen kehittäminen</li> <li>- työpaikkaohjaajien koulutus</li> <li>- opettajien työelämädiplomit</li> <li>- opettajien kouluttaminen ja ammattitaidon pitäminen ajan tasalla suhteessa työelämän tarpeisiin ja ammattiosaamisen näyttöihin</li> </ul>
	<p><b>4. Ammattiosaamisen näyttöjen hallinnolliset vaikutukset</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- hallinnollinen työ Opetushallituksessa ja tuki koulutuksen järjestäjille</li> <li>- hallinnollinen työ koulutuksen järjestäjien piirissä (toimielimen asettaminen ja ohjaus, tiimien ja toimikuntien toiminta, arvioinnin oikaisu, ammattiosaamisen näyttöjen seuranta ja arviointi ja dokumentointi, tietojärjestelmien ja rekistereiden ylläpito, ammattiosaamisen näyttöjen laadunvarmistus)</li> </ul>
<b>III SEURANTA JA ARVIOINTI</b>	
<p><b>1 Ammattiosaamisen näyttöjen laadun varmistaminen (luku 6.5)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- arviointi- ja laadunvarmistusmenettelyt</li> <li>- indikaattorit ja muut määrälliset tunnusluvut (taloudelliset tunnusluvut, prosessien hallintaa koskevat tunnusluvut, opiskelijoita koskevat tunnusluvut)</li> <li>- tyytyväisyyden kartoittaminen</li> <li>- oppimistulosten arviointimenettely ja kansallisen arvioinnin hyödyntäminen</li> <li>- muu arviointi järjestäjä-, oppilaitos-, ala- ja tutkintotasolla</li> <li>- kansallisen seurannan hyödyntäminen</li> <li>- seuranta- ja arviointivastuu</li> </ul>

(jatkuu)

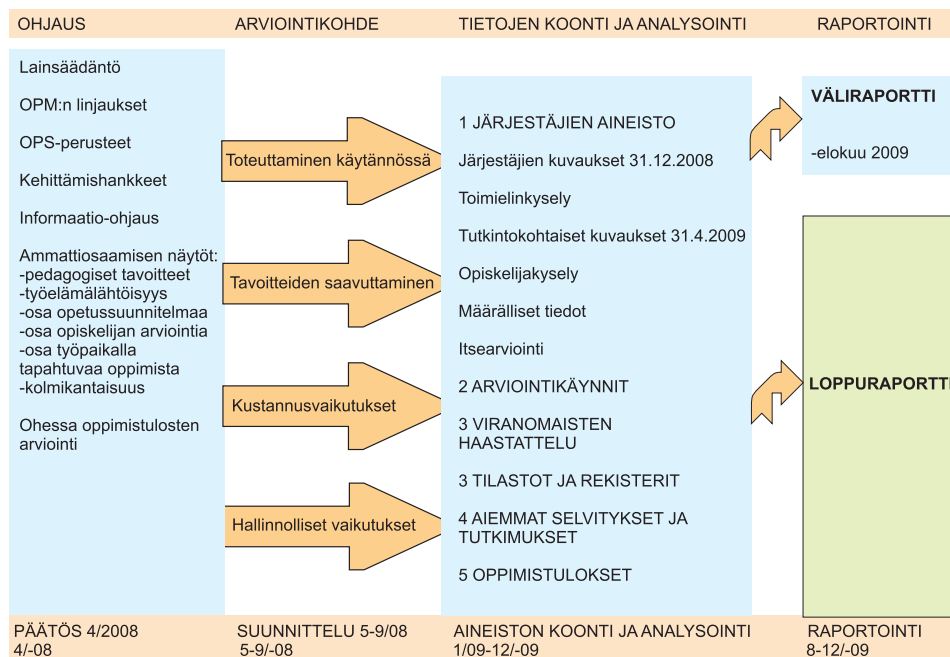
Taulukko 3. (jatkuu)

IV TULOKSET	
<b>1 Ammattiosaamisen tavoitteiden toteutuminen (luku 6.6)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- työelämäyhteistyön lisääntyminen</li> <li>- koulutuksesta työelämään siirtymisen tehostaminen</li> <li>- ammatillisen peruskoulutuksen laadunvarmistaminen</li> </ul>
<b>2 Muut tulokset</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- keskeiset prosessitulokset (vrt. indikaattorit ja tunnusluvut)<sup>2</sup></li> <li>- kustannukset ja kustannusvaikutukset</li> <li>- eri tahoilta koottava palaute (tyytyväisyys)</li> <li>- oppimistulostieto</li> <li>- kansallisiin vertailuihin perustuva oma menestyminen</li> <li>- muut järjestäjien tulokset</li> </ul>
V PARANTAMINEN JA KEHITTÄMINEN	
<b>1 Parantamis- ja kehittämismekanismit (luku 6.7)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ammattiosaamisen näyttöjen parantamis- ja kehittämismekanismit</li> <li>- jatkuvan parantamisen menetelmät</li> <li>- erilaisten järjestämismallien kokeilut</li> <li>- kehittämishankkeet</li> <li>- osallistuminen kansallisiin kehittämishankkeisiin ja hyödyntäminen</li> <li>- osallistuminen oppimistulosten arviointihankkeisiin</li> <li>- visio tulevaisuuden suhteen</li> </ul>
VI SYNTEESI	
	Kansallinen ohjaus
	Hyvät käytännöt

<sup>2</sup> Esimerkkejä määrällisistä tunnusluvuista: näytöt lukuvuosittain ja aloittain ja tutkinnoittain eriteltynä, hyväksytysti suoritettavat näytöt/hylätyt näytöt, ammattiosaamisen näyttöihin osallistuneet, työelämässä/oppilaitoksissa annetut näytöt, koulutetut työpaikkaohjaajat/näyttöjen vastaanottajat, arvioinnin oikaisu-pyyntö; ensimmäisen arvioinnin oikaisuvaihe/suullinen ja kirjallinen, toinen arvioinnin oikaisuvaihe/kirjallinen



### 3.3 Arviointiasetelma, aineiston koonti ja arviointiprosessi



**Kuvio 2.** Arviointiasetelma

Suunnitteluvaiheen alussa analysoitiin arviointikohde, aiemmat selvitykset ja tutkimukset ja ohjausjärjestelmä ja täsmennettiin arviointikysymyksiä. Arviointiaineisto koottiin monivaiheisesti (kuvio 2). Ensiksi (joulukuussa 2008) koottiin arviointikohdetta kuvaavaa yleistietoa koulutuksen järjestäjiltä sekä ammattiosaamisen näyttöjen toimielimiltä. Lisäksi koottiin määrällistä tietoa. Täydentävässä aineistossa, joka koottiin tutkintokohtaisilta ryhmittä, painotettiin pedagogisia kysymyksiä. Tämä aineisto koottiin huhtikuussa 2009. Näin saatiin tietoa pedagogisesta toiminnasta ja ala- ja tutkintokohtaisista erityispiirteistä. Tämän aineiston tuottivat opettajat ja työpaikkaohjaajat yhdessä. Tutkintokohtaiseen lomakkeeseen sisällytettiin myös valmistuvilta opiskelijoilta koottava palaute. Aineiston kokoamisen jälkeen arviointihankkeen paikallinen koordinaattori organisoivat arviointi-istunnon, joka tuotti järjestäjäkohtaisen itsearviointiraportin. Arviointi tuotti tietoa myös hyvistä käytänteistä.

Lähtökohtana oli, että kaikki järjestäjät osallistuvat arviointiin ( $n = 147$ ). Järjestäjien aineistoja täydentävät tutkintokohtaiset aineistot koottiin otantana, mikä tehtiin seuraavalla tavalla:

- Kaikki tutkinnot kuuluivat otantaan lukuun ottamatta tutkintoja, joita järjestettiin vain yhdessä yksikössä.<sup>3</sup>
- Tutkintojen valinta suhteutettiin kunkin koulutuksen järjestäjän kokoon: pienistä yksiköistä valittiin yksi tutkinto ja isoista yksiköistä kaksi tutkintoa.
- Kaikki järjestäjät osallistuvat myös tutkintokohtaiseen arviointiin.

Koulutuksen järjestäjistä 93,2 % (n = 123) palautti kaikki tai osan lomakkeista (taulukko 4). Lisäksi alkuperäiseen otantaan kuuluneista järjestäjistä 15 (n. 10 %) yhdistyi arviointihankkeen aikana toiseen järjestäjään. Arviointiin osallistumattomien joukko on pieni.

**Taulukko 4.** Arviointiin osallistuminen

Arviointiin osallistuneet	N	%
Osallistumattomat	10	7,6
Osallistuneet	115	87,1
Osittain lomakkeensa palauttaneet	8	6,1
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>132</b>	<b>100</b>

Arviointiin eivät osallistuneet seuraavat järjestäjät:

Kalatalouden ja merenkulun koulutussäätiö  
 Kellosepäntaidon Edistämissäätiö  
 Kemijärven kaupunki  
 Lapuan kristillisen opiston kannatusyhdistys ry.  
 Norrvalla Folkhälsan Ab  
 Peräpohjolan kansanopiston kannatusyhdistys ry  
 Stiftelsen för fiskeri- och sjöfartsutbildning – Kalatalouden ja merenkulun koulutussäätiö  
 Suupohjan koulutuskuntayhtymä  
 Tanhuvaaran Säätiö  
 Vantaan kaupunki.

### 3.4 Aineistojen analysointi ja lisäaineistot

Arviointiaineisto analysoitiin kaksivaiheisesti. Ensimmäisessä vaiheessa analysoitiin koulutuksen järjestäjien tuottamat aineistot. Näin syntyneitä yleiskäsitystä syvennettiin toisessa vaiheessa tutkintokohtaisista aineistoista ja muista lähteistä, haastattelusta ja arviointikäynneistä saadulla tiedolla.

<sup>3</sup> hammastekniikan, jalkinealan, kello- ja mikromekaniikan, muovi- ja kumitekniikan, sirkusalan, vaatealan ja kuvallisen ilmaisun perustutkinnot

Arviointi perustui ennalta määriteltyihin kriteereihin, jotka laadittiin CQAF-mallin vaiheiden mukaisille osa-alueille (liite 1). Kunkin järjestäjän kuvauksissaan antama näyttö pisteytettiin (asteikko 1–5). Numeerisen arvioinnin lisäksi arvioijat tekivät tulokinnallisen analyysin ja laativat oman henkilökohtaisen raportin. Arviointia varten laadittiin erilliset lomakkeet, joihin arvioija dokumentoi kunkin järjestäjän tilaa koskevat havainnot myöhemmin tehtäviä tulkintoja ja arviointiraporttia varten. Enimmäispistemäärä oli 195 pistettä, ja se muodostui taulukon 5 mukaan.

**Taulukko 5.** *Arviointikohteet ja pisteet*

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Suunnittelu ja koulutuksen järjestäjän linjaukset (linjaukset, näyttöjen suunnittelu sekä työnjako ja yhteistyö)</li> </ul>	0–35 pistettä
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toteutus (johtaminen, toimielimen toiminta, näyttöjen organisointi<sup>4</sup>, resurssit)</li> </ul>	0–75 pistettä
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seuranta ja arviointi (laadunvarmistus, seuranta, tietojärjestelmät)</li> </ul>	0–25 pistettä
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tulokset ja vaikutukset/vaikuttavuus (tyytyväisyys, oppimistulokset, innovaatiot/hyvät käytännöt)</li> </ul>	0–20 pistettä
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Parantaminen ja kehittäminen (panostukset kehittämiseen, uudet toimintatavat, toisilta oppiminen)</li> </ul>	0–40 pistettä

Tulosten havainnollisuutta ja pisteiden yhteismitallisuutta parannettiin muuntamalla summapisteeet analyysivaiheessa asteikolle 0–100, joka voidaan ymmärtää prosenttina enimmäispistemäärästä. Tätä prosenttilukua nimitetään tavoitetasoksi, jossa 0 pistettä tarkoittaa nollaa prosenttia ja maksimipistemäärä 195 pistettä sataa prosenttia.

Arvioinnissa määritettiin myös raja-arvo tavoitteena pidetylle tasolle (tavoitetaso). Täksi raja-arvoksi arviointiryhmä valitsi kriteeristön arvon kolme: *”joitakin selviä näyttöjä toiminnan tavoitteiden mukaisuudesta sekä suunnitelmien että käytännön tasolla ja joitakin selviä näyttöjä tulosten tavoitteiden mukaisuudesta. Ei ”tavallisuudesta poikkeavaa suuntaan eikä toiseen.”* Tavoitteena pidettävän toiminnan laskennalliseksi raja-arvoksi määritettiin kuitenkin 2,75, joka on 57 % kokonaispistemäärästä. Kunkin tutkinnon tuli siten saada 57 % kokonaispistemäärästä sijoittuakseen tavoitetasolle 3. Tämän perusteella järjestäjät jaettiin kahteen ryhmään: tavoitetaso ylittäneisiin ja alittaneisiin (liite 2).

Myös hyvät käytännöt arvioitiin monivaiheisesti. Ensiksi kukin arvioija valitsi 2–5 hyvää käytäntöä tarkempaan tarkasteluun. Arviointiryhmä nimesi joukostaan kaksi arvioijaa, jotka tekivät lopullisen arvioinnin ja esittivät arviointiryhmälle valittavaksi tässä raportissa kuvattavat hyvät käytännöt. Kriteerit olivat luovuus ja innovatiivisuus, osoitus parhaana käytäntönä toimimiseen, mielekkyys ja motivoivuus, pedagogisesti perusteltu, yhteys työelämään, soveltavuus levittämiseen hyvänä käytäntönä, joista kustakin saattoi saada 0–5 pistettä maksimipisteiden ollessa 30.

<sup>4</sup> Toteutusta koskevassa arvioinnissa painotettiin tutkintokohtaista osuutta.

Arvioinnissa hyödynnettiin myös Opetushallituksen kokoamia kustannuksia ja toimintaa koskevia rekistereitä ja oppimistulosten seurantatietoja sekä erilaisia seurantaraportteja.

Arviointiryhmä teki kuusi arviointikäyntiä eri puolille Suomea. Käyntikohteet valittiin alueellisuuden, tässä arvioinnissa esiin nousseiden tekijöiden ja koulutuksen järjestäjän koulutustehtävän laajuuden mukaan. Käyntikohteet olivat

Kemi-Tornion koulutuskuntayhtymä, Lappia

Kouvolan seudun koulutuskuntayhtymä

Suomen urheiluopisto

Helsingin kaupunki

Ylä-Savon koulutuskuntayhtymä

Optima.

Viranomaishaastattelut tehtiin siinä vaiheessa, kun tulokset oli pääosin analysoitu. Haastatteluun osallistui yhteensä kaksi opetusministeriön ja kuusi Opetushallituksen asiantuntijaa.

Arviointiryhmä laati raportin prosessikirjoittamisen periaatteiden mukaan. Arviointiryhmä kokoontui 11:een koko päivän kestävään istuntoon. Nämä istunnot mahdollistivat arviointiryhmän yhteisen pohdinnan.

Arviointihankkeen väliraportti toimitettiin opetusministeriöön 30.8.2009. Väliraportti on ollut niin ikään saatavilla Koulutuksen arviointineuvoston verkkosivuilta. Loppuraportti toimitetaan niin ikään koulutuksen järjestäjille, viranomaisille ja keskeisille sidosryhmille.

# 4

## Arvioinnin luotettavuus

Arviointiryhmä kiinnitti huomiota arvioinnin luotettavuuteen kaikissa prosessin vaiheissa. Luotettavuutta edistettiin muun muassa palaamalla arviointiaineistoon uudelleen ja uudelleen. Lisäksi haastattelut olivat keino täsmentää arviointiryhmän tekemiä tulkintoja. Arvioinnin laatua edistettiin myös hyvän suunnittelun, ajantasaisen tiedottamisen ja koulutuksen järjestäjien valmentamisen avulla. Ennen arviointia järjestettyyn informaatiotilaisuuteen osallistui 91 järjestäjää (73.9 %).

Ulkoisen arvioinnin luotettavuutta varmistettiin myös huolehtimalla suunnittelun ja arvioinnin monitahoisuudesta. Arvioinnin suunnittelusta vastasi suunnitteluryhmä ja arvioinnista arviointiryhmä. Kumpikin ryhmä edusti monta tahoa (monitahoisuus). Arvioinnissa painotettiin avoimuutta, riippumattomuutta ja koulutuksen järjestäjien ja muiden keskeisten tahojen osallistumista arviointiin.

### Otanta

Koulutuksen järjestäjien laaja osallistuminen arviointiin on osoitus aineiston edustavuudesta. Myös otantana kootut tutkintokohtaiset aineistot saatiin kattavasti, joskin kutakin tutkintoa koskeva aineisto on ymmärrettävä näytteeksi. Luotettavuutta parantaa hieman se, että sekä järjestäjien ja tutkintokohtaisten ryhmien vastaamattomuus jakautui taustamuuttujien suhteen melko tasaisesti. On tosin huomattava, että edustavuus ja siten yleistettävyys eivät ulotu yksittäisiin tutkintoihin, sillä siihen valittu määrä (1–2 kpl/järjestäjä) on liian pieni. Satunnaisvaihtelun hallitsemiseksi aineiston analysoinnissa päädyttiin tarkastelemaan tuloksia kokonaisuuksina keskeisten taustamuuttujien suhteen.

## Aineistojen laatu

Järjestäjien, ammattiosaamisen näyttöelimen ja tutkintojen ja opiskelijoiden tuottamat aineistot sekä itsearviointi antoivat hyvän kuvan ammattiosaamisen näyttöihin liittyvästä toiminnasta, joskin aineistojen laatu vaihteli. Osa kuvasi toimintaansa erittäin systemaattisesti ja analyttisesti. Nämä järjestäjät myös osoittivat, miten järjestäjien linjaukset ja suunnitelmat muodostivat perustan toimeenpanolle, seurannalle ja arvioinnille sekä kehittämislle, kuten myös tutkintokohtaisille sovelluksille. Osa järjestäjistä ja tutkinnoista kuvasi toimintaansa hyvin teknisesti ja jotkut vain osan toiminoista. Osan kuvaukset olivat ylimalkaisia ja toteavia tai sisällöltään tyhjiä.

Osassa aineistossa oli selkeä näyttö järjestäjien linjausten ja tutkintokohtaisen toimeenpanon välisestä yhteydestä ja toisiaan täydentävyydestä. Osassa tapauksia tätä yhteyttä ei näyttänyt olevan, vaan tutkintokohtaiset ja järjestäjien kuvaukset erosivat toisistaan. ”Eriparisuutta” ilmeni molempiin suuntiin: järjestäjän kuvaukset saattoivat edustaa erinomaista tasoa ja tutkintokohtainen aineisto erittäin heikkoa tasoa tai päinvastoin.

Arviointiryhmän käsitys on, että osa järjestäjien ja tutkintojen välisistä eroista tulee ymmärrettäväksi kuvauksiin liittyvillä laatueroilla, kun taas osa kuvaa todellisia eroja. Osittain tutkinnon tasolla toiminta oli järjestäjän kuvaamaa toimintaa laadukkaampaa ja päinvastoin, mutta oli myös niitä, joissa yhtenevyys tuli ilmi. Ongelmia ilmeni myös siinä, ettei kaikissa tutkintokohtaisissa ryhmissä tiedetty koulutuksen järjestäjän linjauksista mitään.

Arviointiryhmä analysoi näitä eriparisuutta koskevia havaintojaan useissa istunnoissa ja päätyi tulkinnoissaan siihen, että pelkästään järjestäjän tai tutkintokohtaisen kuvauksen erinomaisuus ei riitä osoitukseksi erinomaisesta laadusta. Epätasapaino vaikutti siten myös pisteisiin ja järjestäjän tilaa koskevaan profiiliin.

Suurimmat ongelmat liittyivät ammattiosaamisen näyttöjä kuvaaviin määrällisiin tietoihin. Lomakkeiden esitetauksesta huolimatta järjestäjät olivat tehneet hyvin erilaisia tulkintoja siitä, mitä tietoa haluttiin saada selville. Tunnuslukuja ei siten voitu verrata toisiinsa, ja niiden raportoinnista jouduttiin osittain luopumaan. Lisää epäluotettavuutta määrällisiin tietoihin toi se, että koulutuksen järjestäjät eivät olleet seuranneet systemaattisesti kyseisiä tunnuslukuja, jolloin niitä jouduttiin jälkikäteen muistelemaan. Esimerkkinä ongelmallisista kysymyksistä on ammattiosaamisen näyttöjen määrää ja niiden sijoittumista eri lukuvuosille koskevat tiedot ja eri tahojen osallistumista ammattiosaamisen näyttöjä koskevaan opiskelijan arviointiin.

Aineiston laatuun vaikutti myös se, ketkä olivat osallistuneet kuvausten laadintaan ja arviointiin. Arvioinnin monitahoisuus ei näyttänyt olevan riippuvainen järjestäjän koosta. Muutamassa tapauksessa laadintaan osallistuivat työelämän edustajat ja opiskelijat, mutta useimmat kuvaukset oli laadittu opettajien toimesta tai koulutussuunnittelijan koordinoimana. Myös arviointiryhmien kokoonpano vaihteli, joskin suurin osa arvioinneista tehtiin monitahoisen arviointiryhmän toimesta. Itsearvioinnin luotettavuutta varmisti se, että usein arviointiraateihin osallistui johdon, opettajien, työelämän ja opiskelijoiden edustajia. Joissakin tapauksissa arviointi oli kuitenkin tehty pienen ydinjoukon toimesta ilman työelämän ja opiskelijoiden edustajia.

## Ulkoisen arviointi

Ulkoisen arvioinnin monitahoisuus ja luotettavuus pyrittiin turvaamaan muun muassa siten, että eri järjestäjien aineistot jaettiin arvioijille taustamuuttujien suhteen tasaisesti (kullekin 25–30 aineistoa). Kukaan arvioijista ei arvioinut yksiköitä, joihin hänellä oli sidoksia. Ruotsinkielinen koulutus arvioitiin osana muuta aineistoa.

Ulkoisen arvioinnin luotettavuuden kriittisin kohta on se, että kunkin järjestäjän tilan arvioi vain yksi arvioija. Arviointiryhmä pyrki kuitenkin eliminoimaan arvioijasta johtuvat vaihtelut monilla eri keinoilla. Ensiksi arviointiryhmä testasi arviointikriteerit ja dokumentoinnin ennen varsinaista arviointia kolmen toisistaan poikkeavan esimerkin avulla ja analysoi tulokset istunnossaan. Arvioijien välisten erojen analysoinnin pohjalta sovittiin yhteisistä periaatteista sekä tarkistettiin kriteereitä ja pisteytyksen perusteita. Lisäksi varsinaisessa arvioinnissa arvioijilla oli kolme samaa arviointiaineistoa, joita he eivät tienneet etukäteen. Myös tämän rinnakkaisarvioinnin tulokset analysoitiin yhdessä. Kukin arvioija sai niin ikään tuoda arviointiryhmälle rinnakkaisarviointiin sellaisia arviointeja, joiden suhteen hän oli empivä. Näihin rinnakkaisarviointeihin ei ollut tarvetta.

Arvioijien väliset vertailut osoittivat pääsääntöisesti pieniä arvioijien välisiä eroja. Erot olivat melko systemaattisia, mikä johtui yhden arvioijan muita tiukemmasta kriteereiden tulkinnasta. Poikkeama oli muiden arvioijien yleistasoon nähden kokonaispisteistä (195) 16 %. Arvioijien väliset erot eivät siten merkittävästi vaikuta aineistosta saatuun kokonaiskuvaan, joskin yksittäisen järjestäjän kohdalla se voi merkitä pientä siirtymää koulutuksen järjestäjien paremmuusjärjestyksessä.

Kaikki arviointikäynnit tukivat aineistoista tehtyjä tulkintoja.

**OSA II**  
**TULOKSET**



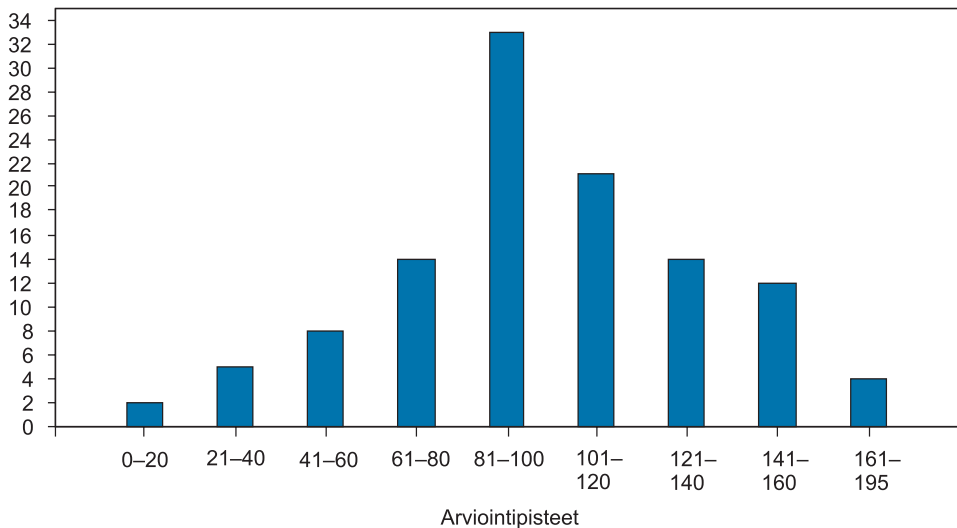


# 5

## Kokonaisarviointi

Ulkoisen arviointiryhmä analysoi kunkin järjestäjän tilan kriteereiden mukaan ja pisteytti ne arviointialueittain ja -kohteittain asteikolla 0–5. Maksimipistemäärä oli 195.

Järjestäjien määrä



**Kuvio 3.** Koulutuksen järjestäjien pistejakauma (maksimi 195 pistettä)

Koulutuksen järjestäjien saamat pisteet vaihtelivat 9:stä 178 pisteeseen ja järjestäjät sijoittuivat asteikolle kuvion 3 mukaan. Kuvio osoittaa, että merkittävä osa järjestäjistä sijoittuu luokkaan 81-100 pistettä. Pisteiden mukaan tarkasteltuna järjestäjien väliset erot ovat suuria.

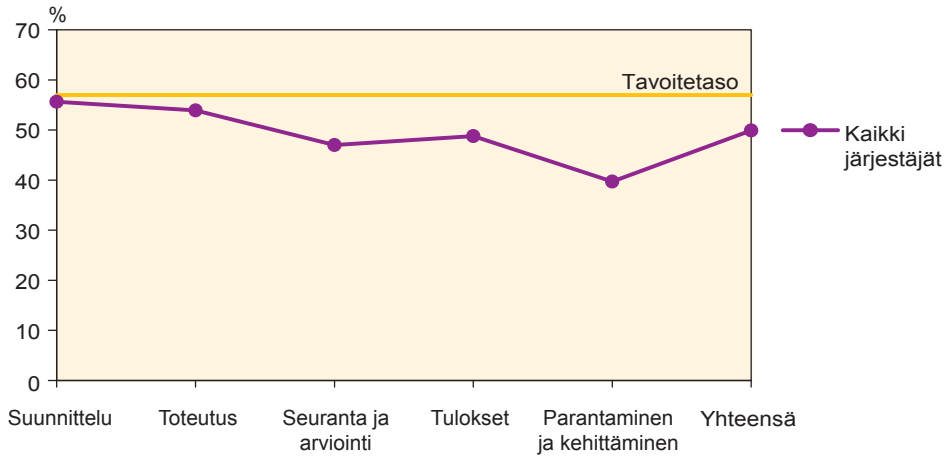
Kokonaispisteiden lisäksi koulutuksen järjestäjien tuloksia tarkasteltiin suhteessa arviointiryhmän määrittämään tavoitetasoon. Tavoitetason (pistemäärä 3, lukuarvona 2,75) ylittämistä tai alittamista tarkasteltiin eritoten. Kuvio 4 kuvaa kokonaispisteitä osa-alueittain ja suhteessa tavoitetasoon. Kuvio osoittaa, että koulutuksen järjestäjät hallitsivat parhaiten suunnitteluun ja järjestäjien linjauksiin ja ammattiosaamisen näyttöjen käytännön toteutukseen liittyvät asiat. Vastaavasti seuranta ja arviointi sekä ammattiosaamisen näyttöjen systemaattinen parantaminen ja kehittäminen toteutuivat muita alueita heikommin.

Järjestäjistä 31,9 % (n = 36) ylitti tavoitetason ja 68,1 % (n = 77) alitti sen kokonaispisteiden valossa tarkasteluna. Järjestäjistä 15,9 % (n = 18) ylitti tavoitetason kaikilla osa-alueilla ja 49,6 % (n = 56) ylitti tavoitetason jollakin osa-alueella (liite 2). Vastaavasti 34,5 % (n = 39) alitti tavoitetason kaikilla arviointialueilla.

Koulutuksen järjestäjät, jotka ylittivät arviointiryhmän asettaman tavoitetason kaikilla arvioiduilla osa-alueilla, ovat aakkosjärjestyksessä ilmaistuna seuraavassa luettelossa. Suurin osa näistä järjestäjistä on yksityisten tahojen ylläpitämiä pieniä ja keskisuuria yksiköitä. Ryhmään kuuluu myös suuria koulutuskuntayhtymiä ja suuria kaupunkeja. Myös evankelis-luterilaisen kirkon ylläpitämiä yksiköitä kuuluu joukkoon kuten myös kansanopistoja.

Haaga Instituutti-säätiö  
Helsingin Diakonissalaitoksen säätiö  
Helsingin kaupunginhallitus  
Invalidiliitto  
Invalidisäätiö  
Itä-Savon koulutuskuntayhtymä  
Jyväskylän koulutuskuntayhtymä  
Jyväskylän kristillinen opisto  
Jyväskylän Talouskouluyhdistys ry  
Kauppiaitten Kauppaoppilaitos  
Korpisaaren säätiö  
Lahden Diakoniasäätiö  
Optima  
Päijät-Hämeen koulutus konserni  
Rovaniemen koulutuskuntayhtymä  
Suomen Liikemiesten Kauppaopiston Säätiö  
Tampereen kaupunki  
Tampereen Talouskouluyhdistys ry.

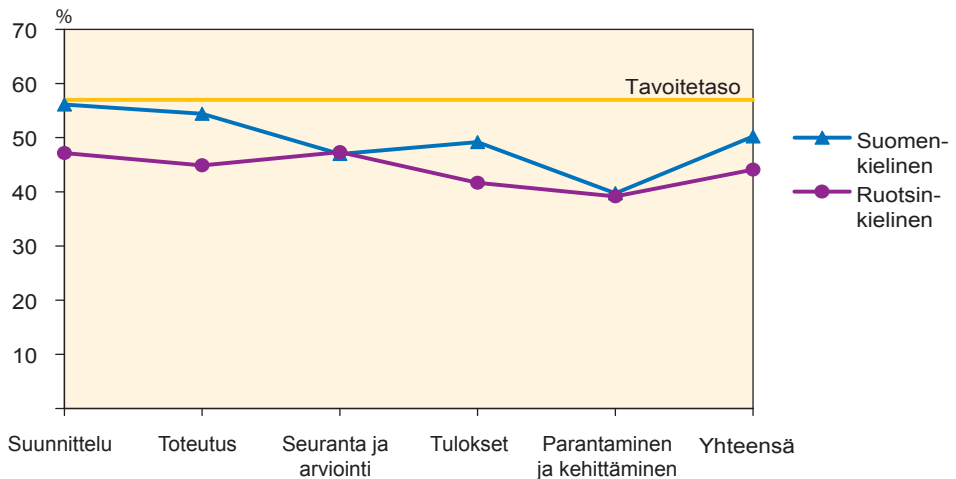
Eri arviointikohteista saatujen pisteiden yhteismitallisuutta parannettiin muuttamalla kustakin arviointikohteesta saadut pisteet prosenttiluvuiksi. Tämä luku kuvaa, miten monta prosenttia kukin järjestäjä on saanut enimmäispisteistä (kuvio 4). Näin lasketuna heikoimman järjestäjän pisteet ovat vain 4,6 %, ja parhaimman järjestäjän pisteet ovat 91,3 % kokonaispisteistä.



**Kuvio 4.** Järjestäjien keskimääräinen taso osa-alueittain

Koulutuksen järjestäjän opetuskieli jaottelee koulutuksen järjestäjiä (kuvio 5). Suomenkieliset koulutuksen järjestäjät ovat onnistuneet ammattiosaamisen näyttöjä koskevassa toiminnassa ruotsinkielisiä yksiköitä paremmin. Ruotsinkielisistä järjestäjistä puolet ei saavuttanut tavoitetasoa millään arvioidulla osa-alueella vastaavan luvun ollessa suomenkielisessä koulutuksessa 34 % (liite 2). Kieliryhmien välillä ei ollut eroa luokassa, jossa tavoitetaso on saavutettu jokaisella osa-alueella.

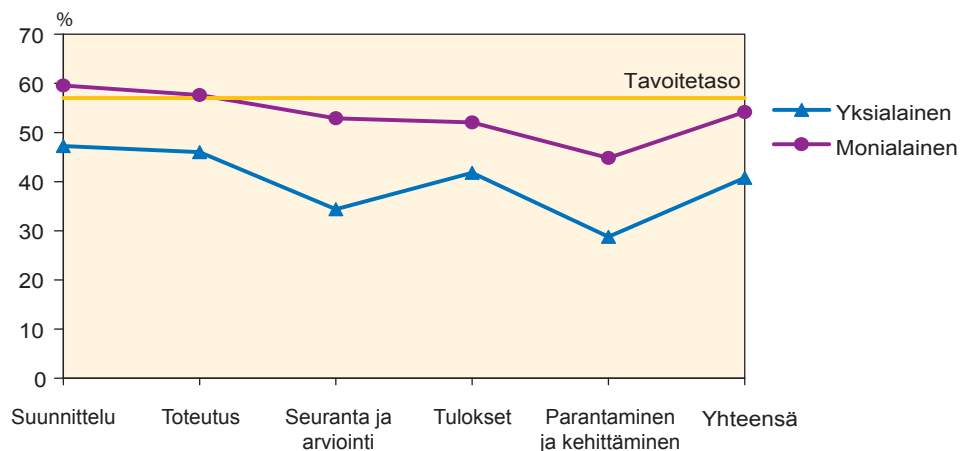
Monialaiset koulutuksen järjestäjät hallitsevat ammattiosaamisen näyttöjä koske-



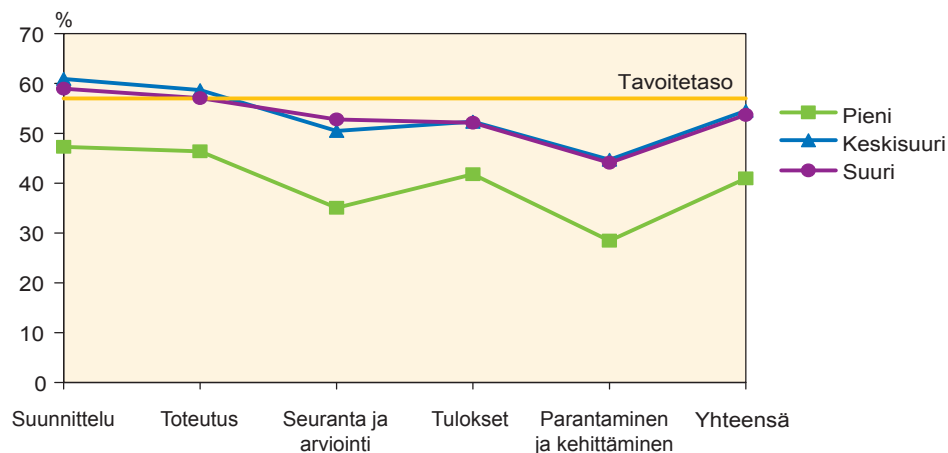
**Kuvio 5.** Järjestäjien keskimääräinen taso opetuskielen mukaan eriteltynä osa-alueittain

vaa toimintaa paremmin kuin yksialaiset järjestäjät (kuvio 6). Kauttaaltaan yksi- ja monialaisten järjestäjien välillä on noin 10 %:n tasoero lähes jokaisella arvioidulla osa-alueella. Yksialaisista järjestäjistä puolet eivät ylittäneet tavoitetasoa millään osa-alueella (liite 2). Yksialaisista järjestäjistä vain kolme ylitti tavoitetason jokaisella osa-alueella. Yleensä yksialaiset järjestäjät ovat myös opiskelijamääriltään pieniä, joten tulos on yhtenevä järjestäjän kokoon liittyvän tarkastelun kanssa.

Koulutuksen järjestäjien koon<sup>5</sup> mukaan tarkasteltuna keskikokoiset ja isot järjestäjät

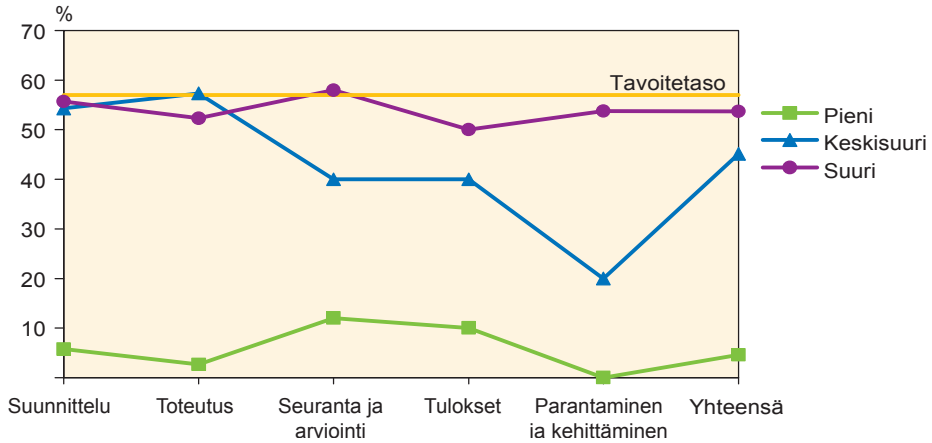


**Kuvio 6.** Järjestäjien keskimääräinen taso järjestäjän tehtävän monipuolisuuden mukaan osa-alueittain



**Kuvio 7.** Järjestäjien keskimääräinen taso koon mukaan eriteltyinä osa-alueittain

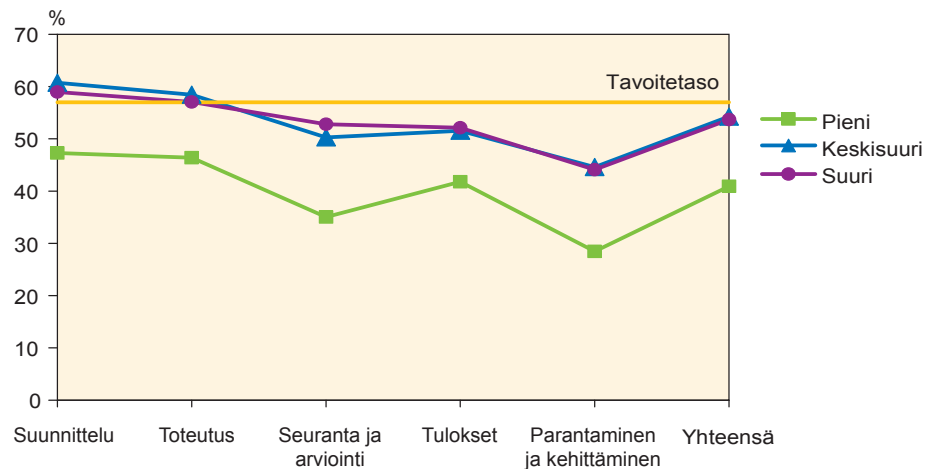
ovat lähes yhtä hyviä kaikilla osa-alueilla (kuvio 7 ja liite 2). Tavoitetaso alittui jokaisella osa-alueella reilulla puolella pienistä ja noin kolmanneksella isoista järjestäjistä.



**Kuvio 8.** Ruotsinkielisten järjestäjien keskimääräinen taso koon mukaan eriteltynä osa-alueittain

Ruotsinkielisten koulutuksen järjestäjien taso vaihtelee suuresti järjestäjän koon mukaan (kuvio 8). Suuret koulutuksen järjestäjät ovat keskimäärin tavoitetasolla, kun taas pienten järjestäjien taso on keskimäärin erittäin heikko. Suomenkielisessä koulutuksessa (kuvio 9) suurten ja keskisuurten järjestäjien välisiä eroja ei juuri ole keskimäärin tarkasteltuna, eivätkä pienten ja suurten järjestäjien erot myöskään ole niin suuria kuin ruotsinkielisten järjestäjien väliset erot.

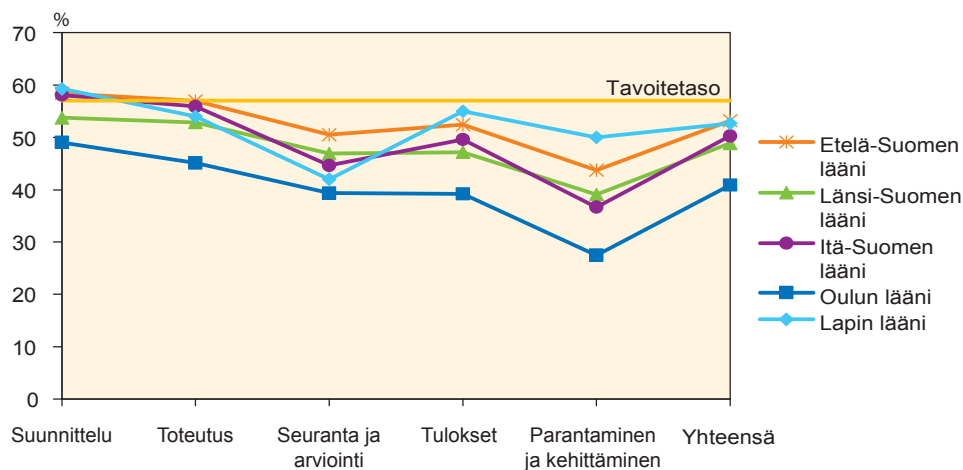
Etelä-Suomen läänissä sijaitsevien järjestäjien keskimääräinen taso on profiililtaan



**Kuvio 9.** Suomenkielisten järjestäjien keskimääräinen taso koon mukaan eriteltynä osa-alueittain

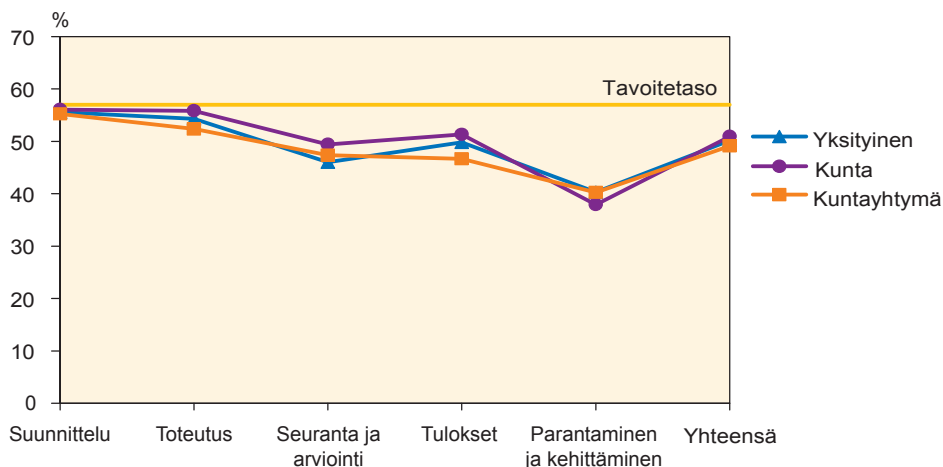
<sup>5</sup> Pieni (alle 100 opiskelijaa), keskikokoinen (100–499 opiskelijaa) ja suuri (yli 500 opiskelijaa).

muita parempi lukuun ottamatta Lapin läänissä sijaitsevien järjestäjien paremmuutta yksittäisissä arviointikohteissa (kuvio 10). Oulun läänissä puolet järjestäjistä ei saavuttanut tavoitetasoa millään osa-alueella eikä yksikään järjestäjä ylittänyt tavoitetasoa kaikilla osa-alueilla (liite 2). Tilanne oli lähes samanlainen myös Itä-Suomessa. Vastaavasti Etelä-Suomessa tavoitetason ylitti reilu viidennes järjestäjistä.



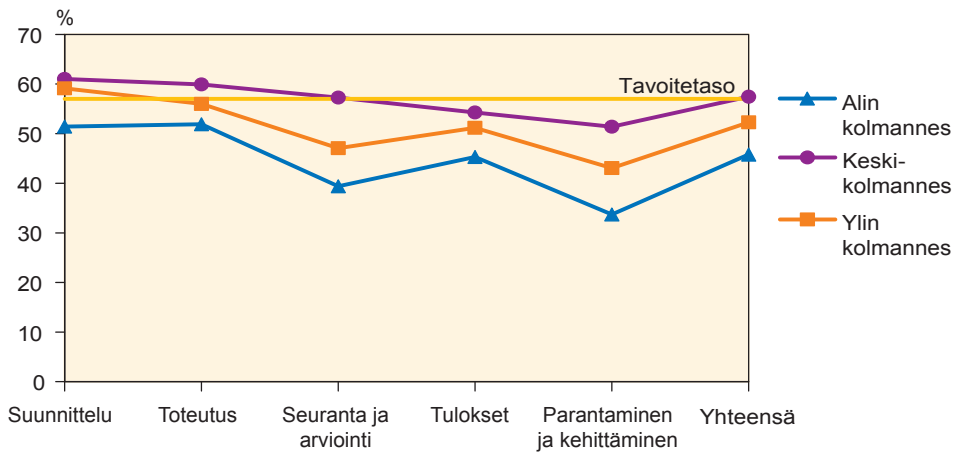
**Kuvio 10.** Järjestäjien keskimääräinen taso järjestäjän sijaintiläänin mukaan eriteltynä osa-alueittain

Koulutuksen järjestäjien omistuspuhjan perusteella kuntayhtymät ovat keskimäärin muita hieman heikompia ja kunnalliset järjestäjät muita parempia (kuvio 11, liite 2). Lähes 40 % kuntayhtymistä jäi alle tavoitetason jokaisella osa-alueella. Arvioinnissa kysyttiin opiskelijoilta heidän käsityksiään ammattiosaamisen näytöistä



**Kuvio 11.** Järjestäjien keskimääräinen taso järjestäjämuodon mukaan ryhmiteltynä

(s. 104). Opiskelijoiden palautteita koskevat pisteet luokiteltiin keskiarvojen mukaan kolmeen yhtä suureen ryhmään. Seuraavaksi näitä luokkia verrataan tässä arvioinnissa annettuihin kokonaispisteisiin. Yksiköt, joissa oli tyytyväisimmät opiskelijat, olivat tämän arvioinnin mukaan keskitasoisia, kun taas keskitasoisesti tyytyväiset opiskelijat löytyivät parhaimmista yksiköistä. Niiden järjestäjien opiskelijat, jotka saivat heikoimmat pisteet tässä arvioinnissa, olivat myös kaikkein tyytymättömmimpiä. Arvioinnissa eriteltiin koulutuksen järjestäjien koon mukaan järjestäjien linjausten,



**Kuvio 12.** Järjestäjien keskimääräinen taso opiskelijatyytyväisyyden mukaan eriteltyinä osa-alueittain

ammattiosaamisen näyttöjen käytännön organisoinnin ja ammattiosaamisen näyttöjen voimavarojen hallinnan keskinäisiä yhteyksiä. Pienissä yksiköissä linjaukset, näyttöjen organisointi ja voimavarojen hallinta olivat yhdensuuntaisemmat kuin keskisuurissa ja isoissa yksiköissä. Tämä voi johtua esimerkiksi siitä, että pienen järjestäjän linjaukset/näyttöjen organisointi on samojen henkilöiden vastuulla. Vastaavasti isoissa yksiköissä linjaukset ja näyttöjen organisointi hajautuvat usealle henkilölle/yksikölle, jolloin riski erojen lisääntymiselle kasvavat. Taloudelliset voimavarat puolestaan voivat rajoittaa vahvemmin pienten järjestäjien mahdollisuuksia toimeenpanna järjestäjien linjauksia.



**Taulukko 6.** *Järjestäjien linjausten, näyttöjen organisoinnin ja voimavarojen hallinnan väliset yhteydet koulutuksen järjestäjien koon mukaan ryhmiteltyinä (Spearman)*

Järjestäjän koko	Näyttöjen organisointi	Voimavarat
<b>pieni (n=32)</b>		
Järjestäjän linjaukset	.87	.88
Näyttöjen organisointi		.93
<b>keskisuuri (n=30)</b>		
Järjestäjän linjaukset	.64	.50
Näyttöjen organisointi		.57
<b>suuri (n=50)</b>		
Järjestäjän linjaukset	.71	.71
Näyttöjen organisointi		.63

Koulutuksen järjestäjien ammattiosaamisen näyttöjen kokonaishallinta vaihtelee suuresti. Osan toiminta on erittäin systemaattista ja osan epäsystemaattista, alakohtaista ja riippuvaista yksittäisestä opettajasta. Laatuasoltaan erittäin hyvien määrä on suurempi kuin heikkojen määrä. Erinomaiset yksiköt ovat kuntayhtymiä, kunnallisia, yksityisiä sekä suuria että pieniä. Melko moni erittäin hyvistä yksiköistä on yksialaisia ja melko moni näistä pääkaupunkiseudulta. Kunnallisista yksiköistä yksi kuului heikoimpien ryhmään. Ammattiosaamisen näyttöjen toteutumisessa ilmenee erittäin suuria alojen välisiä eroja, jotka osittain näyttävät selittyvän alan ja tutkinnon sekä työelämän luonteesta ja osittain toimintakulttuurista sekä opettajien erilaisesta tavasta tehdä työtä.

Koulutuksen järjestäjien ammattiosaamisen näyttöjä koskeva toiminta vaihtelee hyvin kokonaisvaltaisesta ja systemaattisesta hallinnasta ammattiosaamisen näyttöjen delegointiin yksittäisille opettajille. Koulutuksen järjestäjien väliset erot ovat melko suuret.

Vain pieni osa järjestäjistä on onnistunut erittäin hyvin ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelussa (järjestäjien linjaukset, opetussuunnitelmien suunnittelu, voimavaruussuunnittelu ja kehittämisen suunnittelu sekä käytännön toteutuksen suunnittelu) ja suunnittelumekanismien kehittämisessä sekä suunnittelukäytänteiden yhtenäistämässä. Useilla järjestäjillä oli koulutuksen järjestäjien linjauksiin ja muuhun suunnitteluun liittyviä suuria puutteita. Työelämän osallistuminen suunnitteluun on kokonaisuutena melko vähäistä. Moni järjestäjä näkee roolinsa resurssien ohjaajana opettajille.

Järjestäjät, jotka ovat panostaneet sekä linjauksiinsa, strategiseen perustaan, linjauksensa jalkauttamiseen ja kokonaisvaltaiseen kehittämiseen sekä johtamiseen, ovat onnistuneet usein myös toteutuksessa.

Järjestäjien linjaukset ja käytännön toteutus eivät aina ole yhteneviä. Joukossa on

useita järjestäjiä, joilla on erittäin hyvät linjaukset, mutta joilla käytännön toteutus ei ole linjausten mukainen. Lisäksi on järjestäjiä, joilla on erittäin puutteelliset linjaukset mutta joilla tutkinnon tasolla oli onnistuttu erinomaisesti.

# 6

## Arviointi teemoittain

Tässä luvussa tarkastellaan arvioinnin tuloksia kohdealueittain arviointimallin mukaan. Kunkin luvun alussa esitetään arviointikohdetta koskevat arviointikysymykset. Tutkintokohtaisten aineistojen anti tulee erityisesti esille ammattiosaamisen näyttöjen toteutumista käytännössä koskevassa luvussa.

### 6.1 Yleiskäsitys<sup>6</sup>

Keskiarvojen mukaan tarkasteltuna koulutuksen järjestäjät ja tutkintokohtaiset ryhmät ovat melko yksimielisiä ammattiosaamisen näyttöjen toteutumisesta käytännössä. Sen sijaan tarkempi analyysi osoittaa, että sekä koulutuksen järjestäjien että tutkintokohtaisten ryhmien sisällä ja niiden välillä ilmenee eroja (taulukko 7).

Sekä koulutuksen järjestäjien että tutkintokohtaisten ryhmien mielestä parhaiten toteutuu ammattiosaamisen näyttöjen dokumentointi arviointikohteittain. Vastaavasti heikoiten toteutuvaksi arvioidaan palautteiden koonti eri osapuolilta, joskin senkin nähdään olevan kokonaisuutena hyvällä tasolla.

---

<sup>6</sup> **Arviointikysymykset:**

*Miten ammattiosaamisen näytöt toteutuvat käytännössä?*

*Miten toimiva (järjestelmän toimivuus) ammattiosaamisen näyttöjärjestelmä on käytännön toiminnan tasolla?*

*Miten tarkoituksenmukainen ammattiosaamisen näyttöjärjestelmä on?*

**Taulukko 7. Koulutuksen järjestäjien ja tutkintoryhmien käsitys ammattiosaamisen näyttöjen toteutumisesta käytännössä.**

(Asteikko: 1 = ei koskaan, 2 = melko harvoin, 3 = välissä, 4 = melko usein, 5 = kaikissa tilanteissa)

Näkökulma	Järjestäjät ka	Tutkinnot ka	Järjestäjät Vaihtelu %	Tutkinnot Vaihtelu %	Korre- laatio
Näytöt suunnitellaan työelämän kanssa yhteistyössä.	3,8	3,6	20,6	26,7	.41
Näytöt suoritetaan aidoissa työelämän tilanteissa.	3,9	3,9	18,8	24,6	.52
Näytöt voi suorittaa oppilaitosympäristöissä, jotka vastaavat aitoa työelämän tilannetta.	3,5	3,7	25,6	28,9	.47
Näytöt antavat opiskelijalle mahdollisuuden osoittaa käytännössä, miten hyvin hän on saavuttanut opetussuunnitelman perusteiden ammatillisten opintojen tavoitteissa määritellyn keskeisen osaamisen.	4,2	4,2	14,1	15,8	.09
Näytöt perustuvat kansallisiin näyttöaineistoihin.	4,4	4,4	17,0	22,7	.51
Näytöt sijoittuvat koko koulutuksen ajalle.	4,5	4,5	17,0	20,2	.47
Näytöt arvioidaan arviointikeskustelussa, jossa ovat läsnä opiskelija, opettaja ja työelämän edustaja.	4,4	4,1	44,7	22,6	.03
Näyttöjen arviointiin osallistuvat toimielimen päättämät henkilöt.	4,4	4,1	22,8	32,5	.35
Näytöt dokumentoidaan arviointikohteittain.	4,8	4,7	11,1	15,0	.22
Eri osapuolilta kerätään systemaattisesti palautetta, joka hyödynnetään koulutuksen kehittämisessä.	3,3	3,3	27,7	26,8	.39

- Suurimmat erot järjestäjien välillä ilmenevät palautteen hankinnassa ja sen hyödyntämisessä sekä siinä, voivatko opiskelijat suorittaa näyttöjä työelämän aitoa tilannetta vastaavissa ympäristöissä.
- Tutkintojen väliset erot ovat suuremmat kuin järjestäjien erot. Eniten tutkintojen välisiä eroja ilmenee siinä, ovatko ammattiosaamisen näyttöjen arviointiin osallistuvat henkilöt toimieliimen päättämiä, voivatko opiskelijat suorittaa näyttöjä työelämän aitoa tilannetta vastaavissa ympäristöissä, palautteen koonnissa ja sen hyödyntämisessä sekä ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelussa työelämän kanssa.
- Järjestäjät ja tutkintokohtaiset ryhmät olivat eniten yhtä mieltä näyttöjen suorittamisesta aidoissa työelämän tilanteissa ja ammattiosaamisen näyttöjen perustumisesta kansallisiin näyttöaineistoihin.

Koulutuksen järjestäjien ja tutkintokohtaisten ryhmien esittämien kommenttien mukaan:

- Ammattiosaamisen näyttöjen avulla pyritään parantamaan opiskelijan ammattitaitoa. Ammattiosaamisen näyttöjen tavoitteissa korostuvat opiskelijoiden yksilöllisyys, itsenäisyys työssä, suunnitelmallisuus ja vuorovaikutus työelämän kanssa.
- Ammattiosaamisen näytöt integroituvat työssäoppimiseen ja sen yhteydessä toteutuvaan opiskelijan arviointiin. Pääosa ammattiosaamisen näytöistä annetaan työssäoppimisjaksoilla, joskin vaihtelua alojen ja tutkintojen välillä ilmenee.

- Sopivien työssäoppimis- ja näyttöpaikkojen löytymisessä ilmenee alakohtaisia tai maantieteellisiä eroja. Osan mielestä työpaikoille tarvitaan lisäresursseja. Meneillään oleva taantuma on vaikeuttanut työssäoppimispaikkojen saantia.
- Ammattiosaamisen näytöt pyritään järjestämään työelämässä, mutta se ei aina ole mahdollista. Joissakin tutkinnoissa suurin osa näytöistä järjestetään oppilaitoksessa. Ensimmäinen näyttö suoritetaan usein oppilaitoksessa.
- Oppilaitosnäyttöjä, joita on paljon, ei suunnitella yhdessä työelämän kanssa. Myös osanäyttöjä on paljon.
- Ammattiosaamisen näytöissä pyritään tekemään työpaikan normaaleja työtehtäviä, joita opiskelija on jo voinut harjoitella sekä työssäoppimisen aikana että näyttöön valmistautumalla.
- Ammattiosaamisen näytöt on onnistuttu sijoittamaan koko koulutusajalle melko hyvin.
- Työpaikoilla järjestetyissä näytöissä on aina mukana työpaikkaohjaaja tai muu työpaikan työntekijä, mutta työelämän asiantuntijaa ei aina ole mukana oppilaitosnäytöissä.
- Monien, erityisesti isojen koulutuksen järjestäjien pyrkimyksenä ovat koulutusaloja yhdistävät, integroivat näyttökäytännöt. Pienissä yksiköissä painotetaan erityisesti yksikön sisäistä kiinteyttä näyttöjen suunnittelussa ja toteutuksessa.
- Aloilla, joissa on ollut työharjoittelua ja käytännöllistä opiskelua ennen ammattiosaamisen kehittämispilottien käynnistämistä (esimerkiksi luonnonvara-alat, musiikkiala, liikunta-ala, sosiaali- ja terveysala) ei ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu ole tuottanut vaikeuksia, joskin näilläkin aloilla laaja-alaista osaamista edustavan näytön mahdollistavien opiskelupaikkojen löytäminen kaikille opiskelijoille tuottaa ongelmia. Opiskelijoiden työssäoppimispaikat voivat niin ikään sijaita pitkien välimatkojen päässä eri puolilla maata.
- Näyttöjen työelämälähtöisyys sekä koulutuksen ja työelämän yhteistyö korostuvat. Esille tulee myös kumppanuusperiaate (oppilaitos, työelämä, opiskelija). Yhteistyötä kolmannen sektorin kanssa myös korostetaan. Jotkut järjestäjistä korostavat niin ikään työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelua yhteistyössä niiden maakunnallisten oppilaitosten ja ammattikorkeakoulun kanssa, joiden kanssa jaetaan työssäoppimis- ja harjoittelupaikat. Ammattiosaamisen näytöt on eräissä tapauksissa lisätty jo yritysten ja koulutus kuntayhtymän välisiin puitesopimuksiin.
- Ammattiosaamisen näyttöjen organisointi on edellyttänyt näyttöpaikkojen verkostojen kehittämistä. Työssäoppimispaikan ja ammattiosaamisen näyttöpaikan hankkii joko opiskelija itse tai ohjaava opettaja. On etsitty myös aidolle työpaikoille vaihtoehtoisia ratkaisuja, kuten muusikkokoulutuksen yhteisproduktioita ja esiintymistilaisuuksia tai työtä opiskelijan omalla työhuoneella (kulttuurialat) tai oppilaitoksen käynnistämää sosiaalista yritystoimintaa tai palvelualan hoitoyksikön perustamista. Lisäksi on resursoitu oppilaitoksen omaa osuuskunta- ja yrittäjyystoimintaa, harjoitusyrityksiä, verkko-opetuslaboratorioita, visuaalisen markkinoinnin vaatimia oppimisympäristöjä sekä sähköisiä oppimisympäristöjä ja sovelluksia. Lisäksi on toteutettu esimerkiksi seuraavaa:
  - Intranettiin on luotu työpaikkarekisteri työpaikoista, joissa näytön voi suorittaa. Rekisteri on opettajien ja opiskelijoiden käytössä.
  - Yritysten ja työpaikkojen kanssa on tehty kummiluokkasopimuksia, jotka sisältävät tietoa työssäoppimispaikoista, kesätyöpaikoista ja työllistymisestä valmistumisen jälkeen.
  - Yritysrekisteriin on sisällytetty tietoja siitä, mihin tutkinnon osaan tai koko tutkintoon yrityksen ympäristö soveltuu ja millaisia laitteita, koneita, ohjelmistoja ja niin edelleen yrityksessä on käytössä ja onko yrityksessä koulutettuja työpaikkaohjaajia.
- Joidenkin järjestäjien huolena ovat ammattiosaamisen näyttöelimen nimittämiskäytännöt. Objektiviisuuden nähdään kärsivän, jos johtokunta nimeää ammattiosaamisen näyttöelimen jäsenet.

- Käsitteeseen ”oppimisympäristöstä riippumaton oppiminen” pyritään saamaan todellista sisältöä näyttöjen avulla.
- Palautteiden kokoaminen eri tahoilta on puutteellista.
- Työelämä ei ole kiinnostunut ammattiosaamisen näytöistä.

Edellisten lisäksi järjestäjät nostivat esiin ammattiopistostrategian vaikutukset järjestäjäverkkoon ja sen myötä myös pedagogiseen toimintaan. Osa järjestäjistä on joutunut uusimaan omat linjauksensa ja periaatteensa, ja osa on viivytännyt linjauksiaan odotettavissa olevan fuusioitumisen vuoksi. Myös toimielimissä on tapahtunut muutoksia. Monen järjestäjän kohdalla muutokset ovat auttaneet heitä pääsemään uuteen ajattelutapaan – aloitetaan siis puhtaalta pöydältä.

## 6.2 Suunnittelu ja koulutuksen järjestäjien linjaukset

Suunnittelu kattaa koulutuksen järjestäjien ammattiosaamisen näyttöihin liittyvät strategiset tavoitteet, linjaukset, resurssien suunnittelun, opetussuunnitelmat, kehittämissuunnitelmat sekä ammattiosaamisen näyttöjä koskevat toimintaohjeet.

### Ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu <sup>7</sup>

Koulutuksen järjestäjät ovat panostaneet ammattiosaamisen näyttöjen suunnitteluun hyvin eri tavalla, osa hyvin ulkokohtaisesti. Ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu painottuu kansallisten linjausten viitoittamana opetussuunnitelmien laadintaan ja resurssiohjaukseen. Monet järjestäjistä olivat määrittäneet ammattiosaamisen näyttöjen järjestämisen periaatteet aluksi hyvin yleisellä tasolla mutta olivat joutuneet tarkentamaan periaatteitaan muun muassa taatakseen riittävän yhdenmukaisuuden eri aloilla.

Osa järjestäjistä jäsentää oman suunnittelun strategioiden, resurssien, kehittämissen, henkilöstön, tehtävien ja vastuiden, yhteistyön, opetussuunnitelmien, yhteistyön, tiedottamisen, ohjauksen ja tukitoimintojen sekä arvioinnin ja dokumentoinnin kannalta. Osa järjestäjistä painotti vain strategista suunnittelua, osa vain opetussuunnitelmia.

Koulutuksen järjestäjät ovat linjauksissaan ottaneet melko hyvin huomioon kansalliset linjaukset ja kehittämisestä saadut kokemukset ja tiedostaneet vastuunsa ammattiosaamisen näyttöjen suhteen. Monilta järjestäjiltä löytyvät linjaukset lähes kaikkiin ammattiosaamisen näyttöihin liittyviin osatoimintoihin. Osalla linjaukset ja periaatteet ovat kattavat ja melko yksityiskohtaiset, mutta osan periaatteet olivat kopioita

<sup>7</sup> *Arviointikysymykset:*

*Miten järjestäjä on ottanut huomioon ammattiosaamisen näyttöjen aiheuttamat vaatimukset omassa suunnittelussaan ja millaisia linjauksia se on tehnyt (strateginen suunnittelu, resurssisuunnittelu, opetussuunnitelmat, työssäoppiminen, opiskelijan arvioinnin ohjeet sekä oppimisympäristöä, opetusjärjestelyitä, työelämäyhteistyötä ja opettajien ja työpaikkaohjaajien koulutusta koskevat linjaukset)?*

*Millainen rooli ja tehtävä koulutuksen järjestäjällä on ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisessa?*

kansallisista periaatteista ja normeista ilman järjestäjäkohtaista soveltamista. Osalta linjaukset puuttuvat kokonaan. Osassa tapauksissa myös kuvaukset olivat kopioita pöytäkirjoista tai laatukäsikirjasta. Suunnitteluorientaatio on siten monien järjestäjien kohdalla tekninen. Osa järjestäjistä vakuutti, että ammattiosaamisen näytöt järjestetään ”annettujen ohjeiden/direktiivien mukaan”. Erityisesti korostettiin uusien tutkintojen perusteiden merkitystä tulevaisuudessa.

Koulutuksen järjestäjien linjaukset sisältävät minimitasolla kansalliset lähtökohdat ja koulutuksen järjestäjän vastuun sekä toimielimen olemassaolon. Edistykselliset järjestäjät ovat linjanneet näiden lisäksi muun muassa ammattiosaamisen näyttöjä, oppimis- ja näyttöympäristöjen kehittämistä, arviointia ja opettajakelpoisuuksia sekä suunnittelun organisointia ja osa myös pedagogisen toiminnan ja koko oppilaitosyhteisön pedagogisen ajattelun kehittämistä.

Osa järjestäjistä on asettanut erityisvaatimuksia näyttösuunnitelmille. Joidenkin linjausten mukaan näyttösuunnitelman tulee sisältää hallinnolliset ja pedagogiset ohjeet opettajille, työpaikkaohjaajille, arvioijille ja opiskelijoille. Osa järjestäjistä painotti puitesopimusten merkitystä ja siinä määritettyjä reunaehtoja työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen järjestämiseen. Näissä tuotiin esiin myös näyttöympäristön turvallisuuden, erityisesti työturvallisuuden, näkökulmat. Yksikkökohtaiset näyttösuunnitelmat on yleensä tehty kansallisen näyttöaineiston pohjalta.

Osa järjestäjistä korostaa opetussuunnitelman yhteisen osan merkitystä. Osa järjestäjistä päättää tässä yhteydessä myös ammattiosaamisen näyttöjen organisointiin liittyvistä periaatteista. Koulutuksen järjestäjien väliset erot tulevat esiin myös tästä näkökulmasta. Osa järjestäjistä on linjannut hyvin kattavasti ja systemaattisesti ammattiosaamisen näyttöihin liittyviä periaatteita ja käytäntöjä ja laatinut niitä koskevat yhtenäiset ohjeet ja lomakkeet. Osalla järjestäjistä ainoana linjauksena on ammattiosaamisen näyttöjen järjestäminen työelämässä.

Osa koulutuksen järjestäjistä korostaa, että ammattiosaamisen näyttöjen linjausten keskeisin periaate liittyy opiskelijoiden oikeuksien ja eri alojen yhtenäisyyden turvaamiseen. Osa korostaa myös tutkintokohtaisia näyttöjen toteuttamis- ja arviointisuunnitelmia sekä opiskelijoiden henkilökohtaista näyttösuunnitelmaa.

Ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu vaihtelee suuresti yksikön koon, alan ja vallitsevan toimintakulttuurin mukaan, mutta suuri sen enempää kuin pienikään koko ei takaa ammattiosaamisen näyttöjen laatua. Haltuunotossa näyttävät erityisesti vaikuttavan erot toiminta- ja johtamiskulttuurissa. Suunnitteluvastuu voi olla koordinaattorilla, koulutuspäälliköllä, suunnittelijalla tai koulutusaloilla yksiköillä ja yksittäisillä opettajilla. Yleistä on, että opettajat vastaavat ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelusta joko yksilöinä tai opettajaryhmänä/tiiminä. Osa järjestäjistä ja tutkintokohtaisista ryhmistä korosti käytännön olevan hyvin opettajakohtaista.

Vaikka järjestäjien linjaukset ohjaavat tutkintokohtaista toteutusta melko hyvin, monet järjestäjät ja tutkintokohtaiset ryhmät pitivät suurena ongelmana sitä, etteivät usein hyvinkin perusteellisesti laaditut linjaukset jalkaudu käytäntöön. Joidenkin järjestäjien kohdalla ilmeni suuria toimintayksiköiden, alojen ja tutkintojen välisiä eroja. Joukossa oli tutkintoja, joiden näkemys järjestäjien linjauksista poikkesi järjestäjien esittämistä linjauksista eri tavoin:

- Järjestäjän linjauksia ei tiedetty olevan olemassa.
- Järjestäjien linjauksista huolimatta toimittiin tutkintokohtaisesti.
- Ei tiedetty edes sitä, mitä järjestäjällä tarkoitetaan.

Yksiköiden välisiä eroja esiintyy sen suhteen, miten valmiita ollaan muuttamaan totuttuja toimintatapoja, miten tottuneita ollaan työelämäyhteistyöhön ja miten uudesta asiasta ammattiosaamisen näytöissä on kyseisessä tutkinnossa kyse. Käytännössä ilmenee myös takertumista vakiintuneisiin käytänteisiin ja aiemmista toimintatavoista luopumisen tuskaa.

Koulutuksen järjestäjien välillä ilmeni eroja sen suhteen, miten he orientoituvat ammattiosaamisen näyttöjen mukanaan tuomaan pedagogiseen uudistukseen. Uudistusta pidetään hyvin työläänä ja toteutukseltaan byrokraattisena. Monien järjestäjien orientaatio on hyvin tekninen ”paperit ensin kuntoon”, kun taas jotkut pohtivat linjauksia pedagogisina kysymyksinä. Kuvauksista näkyy erot järjestäjien valmiuksissa pedagogiseen kehittämiseen. Jotkut paneutuvat vahvasti pedagogisiin kysymyksiin, ja jotkut ovat jääneet odottamaan jotakin kansallista ”pedagogista läpimurtoa”, johon voi myöhemmin tukeutua.

Opiskelijoiden näkemysten huomioon ottamisessa suunnittelussa on suuria eroja. Osa painottaa opiskelijoiden keskeistä roolia työssäoppimisjakson suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa, kun taas osa ei tuo lainkaan esiin opiskelijoiden osallistumista ja kuulemista.

## Resurssiohjaus

Osa järjestäjistä oli sitä mieltä, että resurssien ohjaus on heidän keskeisin tehtävä ammattiosaamisen näyttöjen suhteen. Myös osa tutkintokohtaisista ryhmistä ajatteli samalla tavalla. Resurssit ohjataan strategisen suunnittelun kautta ja ne kohdistetaan ensisijaisesti opetustunteihin sekä opetussuunnitelmatyöhön, kehittämishankkeisiin ja henkilöstön kehittämiseen. Osa mielestä erillisiä taloudellisia voimavaroja tarvittiin alussa, mutta osan mielestä nyt ollaan jo vakiinnuttamisen vaiheessa, jolloin erillisiä määrärajoja ei enää tarvita. Ammattiosaamisen näytöt ovat siten sulautumassa osaksi päivittäistä pedagogista toimintaa.

Osa koulutuksen järjestäjistä toimii hyvin resurssikeskeisesti. Osa järjestäjistä ja tutkintokohtaisista ryhmistä mieltää järjestäjän tasolla tapahtuvan suunnittelun ennen muuta opetusresurssin ohjaamisena. Monien tutkintokohtaisten ryhmien mielestä uudistukseen tarvitaan vain järjestäjältä riittävät resurssit. Opettajille suunnatut ohjausresurssit vaihtelevat suuresti, kuten myös resurssien määrittämisen periaatteet ja laskentakaavat. Joukosta löytyy niitä, jotka resursoivat ammattiosaamisen näyttöjä erikseen tietyn laskentakaavan mukaan, kuten myös niitä, joiden mielestä ammattiosaamisen näytöistä ei aiheudu ylimääräisiä kustannuksia eikä myöskään opettajilla ylimääräisiä tunteja. Jotkut järjestäjistä ohjaavat opettajille resursseja opettajien esittämien tarpeiden mukaan.



## Koulutuksen järjestäjien linjaukset

Useat järjestäjät ovat linjanneet ammattiosaamisen näyttöjen käytännön organisointia. Monet ovat painottaneet kehittämistä käynnistysvaiheessa. Osa järjestäjistä on rajannut suunnittelun vain toimielimen asettamiseen sekä sen linjauksiin ja määrittämiin toimintatapoihin. Seuranta ja arviointia koskevia linjauksia on hyvin harvalla järjestäjällä, joskin osa painotti kokonaisvaltaisen laadunhallinnan ja arvioinnin kehittämistä (itsearviointi, seuranta ja palautejärjestelmät) sekä sellaisten kriteereiden laadintaa, joiden avulla voidaan seurata kehitystä vuosittain ja esimerkiksi palkita paras ohjaaja ja työssäoppimisen/ammattiosaamisen näyttöympäristönä toimiva työpaikka. Jotkut olivat niin ikään linjanneet ammattiosaamisen näyttöjen integraatiota ammattitutkinnoissa ja erikoisammattitutkinnoissa suoritettaviin näyttöihin.

Tutkintokohtaisten ryhmien mielestä järjestäjien ohjaus tapahtuu ensisijaisesti

- resurssien ohjaamisena opettajien opetustunteihin ja järjestelmän kehittämiseen, erityisesti työssäoppimiseen, jonka osana ammattiosaamisen näytöt toteutetaan
- opetussuunnitelman yhteiseen osaan sisältyvinä periaatteina ja järjestäjän vahvistamina ohjeina
- toimielimen toiminnan kautta
- yleisinä linjauksina siitä, miten ammattiosaamisen näytöt käytännössä järjestetään.

Seuraavassa kuvataan koulutuksen järjestäjien ammattiosaamisen näyttöjä koskevia yleisimpiä linjauksia.

## Pedagogiset periaatteet

Kaikista ammatillisten opintojen opintokokonaisuuksista järjestetään näyttö.

Ammattiosaamisen näytöissä käytetään kansallisia näyttöaineistoja.

Ammattiosaamisen näytöt järjestetään ja arvioidaan pääsääntöisesti työssäoppimisen yhteydessä. Joidenkin järjestäjien linjausten mukaan ammattiosaamisen näytöt voidaan järjestää poikkeustapauksissa oppilaitoksessa. Perusteluina mainittiin seuraavaa:

- Työpaikka ei mahdollista tavoitteiden mukaisten näyttöjen järjestämistä.
- Työpaikka on liian vaativa opiskelijan näyttöpaikaksi esimerkiksi erityisopetuksessa.
- Näytön tavoitteet painottuvat sellaiseen tekniseen osaamiseen, joka voidaan järjestää työelämää paremmin oppilaitoksessa.
- Ulkopuoliselle asiakkaalle aiheutuvat riskit.
- Pienyrittäjän asiakassuhteiden vaarantuminen.
- Työpaikan toimialan kapeus ei mahdollista laaja-alaista näyttöä.
- Näyttöä ei voida ajallisesti sovittaa yhteen työpaikan työprosessiin ja asiakkaan vaatimuksiin.

Näyttöympäristöinä voivat olla työpaikat tai oppilaitos sekä erikseen sovittava työssäoppimispaikka ulkomailla. Osa järjestäjistä on linjannut, että osanäytöistä luovutaan.

Järjestäjät joutuvat tasapainoilemaan sen suhteen, järjestetäänkö ammattiosaamisen näytöt oppilaitoksessa vai työelämässä. Kaikilla työpaikoilla ei voida järjestää opetussuunnitelmien tavoitteiden mukaisia näyttöjä. Jonkin tutkinnon erityisluonteesta johtuen näytöt järjestetään oppilaitoksissa.

Työpaikkojen soveltuvuus näyttöympäristöksi vaihtelee aloittain. Usein myös ensimmäiset näytöt järjestetään oppilaitoksissa. Oppilaitosnäyttöjen perusteena korostetaan näyttöjen joustavuutta ja työelämässä järjestettävien näyttöjen perusteena aitoutta. Käytännössä on usein kyse näiden yhdistelmästä.

Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen on linjattu kansallisen periaatteiden mukaan. Joiltakin järjestäjiltä nämä linjaukset puuttuivat. Osa tutkintokohtaisista ryhmistä toi esiin, että osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen on tutkintokohtaista.

Osa järjestäjistä on määrittänyt näyttöympäristön laadun varmistamisen periaatteet. Yleistä on, että näytön edellytykset varmistetaan samalla, kun työpaikka hyväksytään työssäoppimispaikaksi. Vastuu on yleisesti opettajalla.

Osa järjestäjistä on luonut näyttöpaikkojen verkoston tai työpaikkarekisterin, johon kirjataan näyttöympäristöiksi hyväksytyt työpaikat. Rekisterit ovat sekä opettajien että opiskelijoiden käytössä.

Järjestäjät painottavat melko laajasti työelämän roolia opetussuunnitelmatyössä ja ammattiosaamisen näyttöjen organisoinnissa. Osa korostaa myös, että ammattiosaamisen näytöt suunnitellaan työpaikan ja oppilaitoksen yhteistyönä, joskaan kaikilla järjestäjillä ei ole selvää näyttöä siitä, miten ammattiosaamisen näytöt suunnitellaan, toteutetaan ja arvioidaan työelämän kanssa yhdessä. Osa mielestä ammattiosaamisen näytöt suunnitellaan melko harvoin yhdessä työelämän kanssa.

Osa järjestäjistä pitää tavoitteena työelämän asiantuntijoiden toimimista arvioijina myös oppilaitosnäytöissä. Lisäksi painotetaan ammatillisten neuvottelukuntien ja -jastojen, tutkintotoimikuntien ja johtokuntien merkitystä.

Ammattiosaamisen näytöt kirjataan opiskelijan henkilökohtaiseen suunnitelmaan (HOPS) ja sen toteutumisesta vastaavat työpaikkaohjaaja, opettaja ja opiskelija yhdessä. Opiskelijan henkilökohtainen näyttösuunnitelma tehdään yleisesti ennen näyttöä. Yleistä on, että opettajat tarkistavat yhdessä työelämän kanssa näyttöjenantomahdollisuudet ennen opiskelijakohtaisten sopimusten tekoa.

Ammattiosaamisen näytöt pyritään sijoittamaan koko koulutuksen ajalle, niin että opiskelijalla on mahdollisuus oppia näytössä arvioitava osaaminen ennen näyttöä ja kehittyä työssään näytöistä saadun palautteen perusteella. Opiskelijan edellytykset selviytyä näytöstä varmistetaan ennen näyttöä.

Näyttöjen sisältöjä koskevat linjaukset vaihtelevat. Näyttöjen nähdään antavan opiskelijalle mahdollisuuden osoittaa käytännössä, miten hyvin hän on saavuttanut opetussuunnitelman perusteiden osoittamat tavoitteet. Jotkut korostavat, että näytön tulee olla selkeä työkokonaisuus, ei yksittäinen tehtävä. Siitä, missä määrin opiskelija osoittaa näytössä laajojen kokonaisuuksien hallintaa, vallitsee erilaisia käsityksiä. Yleisesti tuodaan esille, että opiskelija tekee näytöissä työssäoppimispaikan tyyppisiä ja ajankohtaisia töitä.

Näytöt järjestetään yleisesti kaikista ammatillisten opintojen kokonaisuuksista. Jotkut järjestävät näytöt myös valinnaisista ja vapaasti valittavista ammatillisista opinnoista. Joissakin tapauksissa näyttöihin liitetään kirjallisia tehtäviä tai työpäiväkirja.

Kuva opiskelijan arvioinnin linjauksista on hajanainen. Joukosta löytyi niitä, jotka olivat määrittäneet ammattiosaamisen näytöt osaksi opiskelijan arviointia ja velvoittaneet aloja, koulutusyksiköitä ja opettajia muuttamaan olemassa olevia arviointikäytäntöjä ja integroimaan ammattiosaamisen näytöt osaksi työssäoppimista. Vain osa järjestäjistä on selkeästi linjannut, miten ammattiosaamisen näyttöjen tulisi muuttua olemassa olleita opiskelijan arviointikäytäntöjä.

Näyttöjen arviointi on lisännyt arvioinnin työelämälähtöisyyttä ja toiminnallisuutta ja vähentänyt jossain määrin tietuupuolisen osaamisen arviointia. Lisäksi opiskelijan arvioinnin suunnittelu ja toteuttaminen on yksilöllistynyt. Tästä huolimatta ammattiosaamisen näyttöjen arvioinnista ei kaikissa tilanteissa ole seurannut muiden arviointikäytäntöjen muutoksia; mistään aiemmin olleista käytänteistä ei näissä tapauksissa ole luovuttu.

Arvioinnin tekevät opiskelija, opettaja ja työpaikkaohjaaja yhdessä (= kolmikanta). Erityisesti korostettiin arvioinnin kolmikantaisuutta, arvioinnin integrointia osaksi työssäoppimista sekä opettajien vastuuta arvioinnista ja arvosanoista päättämisestä. Siitä, kuka päättää arvosanasta, on järjestäjien välillä eroja. Joidenkin käytäntönä on, että vastuu kuuluu opettajille kun taas jotkut korostavat, että arvosanasta päättävät toimikunnan määräämät opettajat ja työelämän edustajat yhdessä.

Koulutuksen järjestäjät ovat linjanneet arvioinnin oikaisukäytännöt (1. ja 2. vaiheen oikaisut) hyvin yhtenevästi ja kansallisten ohjeiden mukaan. Osa järjestäjistä ilmoitti, ettei ole ollut tarvetta vielä luoda oikaisun periaatteita. Joissakin tapauksissa ensimmäisen vaiheen oikaisukäytänteissä oli eroja: oikaisupyynnö voidaan osoittaa joko arvioinnin tehneelle opettajalle tai rehtorille. Toisen vaiheen oikaisua haetaan säännösten mukaisesti toimielimeltä.

Osa järjestäjistä toi esiin, että suullisen oikaisupyynnön jälkeen opiskelijalle järjestetään tilaisuus tutustua dokumentteihin ja aineistoihin, jonka jälkeen hän voi vaatia toimielimeltä kirjallisesti arvioinnin oikaisua. Lisäksi opiskelijalle annetaan mahdollisuus vahvistaa osaamistaan ennen uutta näyttötilaisuutta.

- Uusintahto: Opiskelijan tulee oleellisesti vahvistaa osaamistaan, ennen kuin näytön uusiminen tai näytön arvosanan korottaminen on mahdollista.
- Arvioijan vaihtaminen: Jos toimielin päättää, että arviointi on toimitettava uudelleen, arvioijia pyritään vaihtamaan.
- Opiskelijan itsearviointinilla on ollut merkitystä siihen, ettei oikeuspyyntöjä ole tullut.

Maahanmuuttajaopiskelijoiden ammattiosaamisen näyttöjä koskevissa käytänteissä on eroja. Osalla järjestäjistä ei ole ollut tarvetta linjata ammattiosaamisen näyttöjä maahanmuuttajien kohdalla. Osa korosti, että periaatteet ovat samat kuin muillakin opiskelijoilla. Joidenkin mielestä opiskelijat kuitenkin tarvitsevat tukea ja ohjausta enemmän kuin suomalaiset opiskelijat. Erityisesti on panostettu siihen, että opiskelija ymmärtää, mistä ammattiosaamisen näyttöissä ja tehtävässä ja arviointikriteereissä on kyse.

Ammattiosaamisen näyttöjä erityisopetuksessa koskevat järjestäjien linjaukset riippuvat erityisopetuksen laajuudesta ja luonteesta. Vain joillakin järjestäjillä ei ole ollut tarvetta erityisopetusta koskeviin linjauksiin. Linjaukset ovat lähes kauttaaltaan monipuoliset, ja niissä otetaan huomioon eri näkökulmat. Lähtökohdana on, että ammattiosaamisen näytöt suoritetaan erityisopetuksessa samojen periaatteiden mukaan kuin muillakin opiskelijoilla. Usein pidetään lähtökohdana myös näyttöjen suorittamista työelämässä. Koulutuksen järjestäjien linjaukset on tehty erityisopetuksen järjestämissuunnitelmassa ja yksilöllisiä suunnitelmia (HOJKS) koskevissa linjauksissa.

Pieni osa järjestäjistä on linjannut myös ulkomailla suoritettavia ammattiosaamisen näyttöjä koskevat periaatteet ja osa on myös järjestänyt niitä. Jotkut järjestäjistä järjestävät ammattiosaamisen näyttöjä ulkomailla samojen periaatteiden mukaan kuin kotimaassa, joskin näyttöjä ulkomailla on vielä ollut kovin vähän. Joidenkin järjestäjien mielestä heillä on erinomaiset valmiudet ulkomailla tapahtuviin näyttöihin. Jotkut järjestäjistä olivat kääntäneet opiskelijan arvioinnin ohjeet myös englanniksi.

Osa järjestäjistä ei ole järjestänyt ammattiosaamisen näyttöjä ulkomailla, ja monilta myös puuttuvat tätä koskevat periaatteet. Osan mielestä tarvetta ei ole ilmennyt tai sitä on ollut hyvin vähän. Osa järjestäjistä on linjannut, että ammattiosaamisen näytöt järjestetään kotimaassa myös niissä tilanteissa, joissa opiskelija on ulkomailla työssäoppimassa.

Koulutuksen järjestäjät painottavat linjauksissaan opiskelijan tuen ja ohjauksen merkitystä. Keskeisenä pidetään sitä, että opiskelija saa ohjausta koko työssäoppimisen ajan. Opiskelijan tuki ja ohjaus on jaksotettu alku-, väli- ja päättövaiheeseen. Erityisesti korostetaan opiskelijan perehdyttämistä. Opiskelijan yksilöllisyyttä ja omaa aktiivisuutta korostetaan tuen ja ohjauksen järjestämisessä. Opiskelijan tulee muun muassa osallistua perehdytykseen ja näytön antamista edeltäviin opintoihin, ja hänen tulee harjaannuttaa taitojaan ennen näyttöä. Opiskelijan tuki ja ohjaus koskee koko oppilaitosyhteisöä, mukaan lukien opintojen ohjaajat, opettajat ja muu henkilöstö sekä työpaikkaohjaaja. Itsearviointi on osa tuki- ja ohjausprosessia. Tuen ja ohjauksen periaatteet linjataan opiskelijan henkilökohtaisessa opiskelusuunnitelmassa. Jos näyttöä ei hyväksytä, opiskelijalla on oikeus lisäohjaukseen.

### Tutkintokohtaisen suunnittelun lähtökohdat

Tutkintokohtaiset ryhmät pitävät merkittävimpinä järjestäjien linjauksina opetussuunnitelman yhteiseen osaan kirjattuja tavoitteita ja periaatteita, ammattiosaamisen näyttöjä koskevia toimintaohjeita sekä yhteistä formaattia ja resursseja. Erityisesti resurssiohjauksen merkitys korostuu (esimerkiksi lisäresurssit, korvaukset opettajille, sijaisen palkkaaminen). Resurssien nähdään mahdollistavan ammattiosaamisen näyttöjen toteutuminen. Keskeisimpänä linjauksena pidetään, että opettajalla on kokonaisvastuu ammattiosaamisen näytöistä.

Tutkintokohtaiset ryhmät pitävät järjestäjien linjauksia väljinä. Väljiä linjauksia pidetään hyvinä, koska ne mahdollistavat tutkinto-, opettaja- ja opiskelijakohtaisen so-

veltamisen. Näin ollen alakohtaisuus mahdollistuu samalla kun yhteiset pedagogiset linjaukset saattavat menettää merkityksensä.

Opettajat kokevat joutuvansa suunnittelemaan ammattiosaamisen näytöt yksin. Näyttöjä toki suunnitellaan opettajaryhmässä, mutta varsinaista pedagogista ohjausta ja tukea opettajat eivät useinkaan koe saaneensa. Lisäksi opettajien mielestä heillä on liian vähän resursseja näyttöjen organisointiin. Ongelmana kuitenkin on, ettei mitään toimintoja ole osattu muuttaa ja jättää pois, vaan ammattiosaamisen näytöt ovat tulleet kaiken entisen päälle. Jotkut tutkintokohtaiset ryhmät kuitenkin korostivat, että alussa näyttöjen käyttöönotto työllistää, mutta jatkossa toiminta helpottuu.

Työpaikkaohjaajat osallistuvat ammattiosaamisen näyttöjen suunnitteluun jossain määrin. Työpaikkaohjaajat/-arvioijat osallistuvat kuitenkin yksittäisen opiskelijan näytön suunnitteluun työpaikalla. Koulutuksen järjestäjän ja ammattiosaamisen näyttöjen toimielimen koetaan olevan etäällä näyttöjen todellisuudesta.

Ammattiosaamisen näyttöjen suunnitteluprosessi vaihtelee sen mukaan, onko kyseessä näyttö työpaikalla vai oppilaitoksessa. Monet ovat määrittäneet minimivaatimukset näyttöympäristölle, koneille, laitteille ja välineille. Näyttöpaikat valitaan ja sopimukset tehdään yhteistyössä eri osapuolien kanssa. Pitkä yhteistyöhistoria ja tuttuus myös henkilöstötasolla varmistavat laatua ja helpottavat näyttöympäristöjen valintaa. Useimmiten opettaja valitsee näyttöpaikan, mutta myös opiskelijat osallistuvat paikan etsimiseen ja valintaan. Työpaikan valinnassa näyttöympäristöksi on erityisongelmaksi muodostunut se, onko opiskelijalla mahdollisuus tehdä kyseisessä työpaikassa laaja-alaista osaamista edellyttäviä näyttöjä ja useita näyttöjä. Työelämä- ja oppilaitosnäyttöpaikkaa koskevat päätökset tehdään ammattiosaamisen näyttöelimestä.

Tutkintokohtaisten kuvausten perusteella seuraavat seikat ovat suunnittelulle on tyypillistä:

- Tutkintokohtaisten tavoitteiden määrittäminen tai muut alalle ominaiset suunnittelukäytännöt vaihtelevat. Yleensä pysytään järjestäjän linjausten mukaisesti, mutta tutkinto- ja opettajakohtaisuus korostuu.
- Pedagogiseen suunnitteluun kiinnitetään vähän huomiota, suunnittelussa painottuu tekninen ote.
- Suunnittelun ja sen kehittämisen tarve on tiedostettu.
- Suunnittelun osapuolina ovat opettajat, opiskelijat ja työelämän edustajat sekä viranomaistahot ja muut julkiset yhteisöt. Opettaja vastaa suunnittelusta, ja suunnitteluun osallistuu usein myös useita opettajia sekä ohjaajia. Joissakin tapauksissa näyttöjen suunnittelu on pelkästään opettajan vastuulla.
- Näyttösuunnitelmat saatetaan laatia hyvinkin yksityiskohtaisiksi.

## 6.3 Ammattiosaamisen näyttöihin liittyvät eri osapuolten tehtävät

Ammattiosaamisen näytöt edellyttävät eri tahojen osallistumista ja selkeää vastuunjako (HE 14/2005) Ammattiosaamisen näytöt käyttöön 2006). Sekä kansallisten toimijoiden (opetusministeriö ja Opetushallitus) että koulutuksen järjestäjien, ammattiosaamisen toimielimen, työelämän tahojen, työpaikkaohjaajien sekä opettajien ja opiskelijoiden tehtäviä ja niiden selkeyttä ja kehittämistarpeita selvitettiin niin järjestäjiltä kuin tutkintokohtaisilta ryhmittä kootun aineiston avulla.

### Eri tahojen roolit ja tehtävät

Eri toimijoiden tehtävät ja vastuut vaihtelevat yksiköittäin. Koulutuksen järjestäjillä on hyvin erilaisia käsityksiä omasta tehtävästään ja vastuustaan ammattiosaamisen näyttöjen suhteen. Jotkut järjestäjistä korostivat toimielimen nimittämistä ja perehdyttämistä tehtävään sekä sen toimintaedellytysten turvaamista. Joidenkin järjestäjien mielestä heidän tehtävänsä on varmistaa, että toimitaan lainsäädännön ja opetusviranomaisten ohjeiden sekä normien mukaan. Jotkut järjestäjistä puolestaan korostivat ammattiosaamisen näyttöihin liittyviä linjauksia ja suunnittelua tärkeimpänä tehtävänä. Lisäksi jotkut korostivat opettajien koulutusta keskeisimpänä tehtävänä.

Koulutuksen järjestäjät mieltävät myös muiden tahojen roolit ja tehtävät sekä yhteistyön hyvin eri tavalla. Osa korosti eri toimijoiden, kuten opettajien, työpaikkaohjaajien, opiskelijoiden, ammattiosaamisen näyttöjen toimielimen ja työelämän tehtäviä ja vastuuta sekä eri tahojen yhteistyötä. Jotkut toivat esille myös rehtorin, koulutusjohtajan ja taloussihteerin vastuut ja tehtävät, kuten myös ammattiosaamisen näyttöjen toimielimen tehtävät ja vastuun. Osa korosti yhteistyössä tapahtuvaa kolmikantaisista opiskelijan arviointia yhteistyön keskeisenä sisältönä. Vastuun ammattiosaamisen näytöistä moni näki kuuluvan oppilaitokselle. Osan mielestä vastuu onkin siirretty suoraan oppilaitoksille.

Osa järjestäjistä on määrittänyt pedagogiseen toimintaan osallistuvien, kuten pedagogisen rehtorin, koulutusvastaavien ja opintosihteerin vastuut ja tehtävät.

Pieni osa järjestäjistä korosti eri alojen ja ammatillisten opintojen opettajien ja kaikille yhteisten opintojen opettajien välistä yhteistyötä ammattiosaamisen näyttöjen käytännön toteutuksessa ja kehittämisessä. Jotkut toivat esiin yrittäjäjärjestöjen ja muiden alueen koulutuksen järjestäjien kanssa tehtävän alueellisen yhteistyön (esimerkiksi pääkaupunkiseutu). Jotkut järjestäjät ovat verkottuneet keskenään ja nimitäneet yhteiset ammattiosaamisen näyttöjen toimielimet. Eri osapuolten välistä yhteistyötä korostettiin erityisoppilaitoksissa.

## Opettajan työn muutokset

Koulutuksen järjestäjien käsitykset opettajan työn muutoksista ja pedagogisista mahdollisuuksista vaihtelevat suuresti. Parhaimmillaan opettajan työn muutokset nähdään positiivisina ja muutokseen suuntaavina haasteina kehittyvälle uudelle opettajuudelle. Enemmistön mukaan ammattiosaamisen näytöt haastavat opettajat miettimään omaa rooliaan ja ammattiaan. Näytöt vaativat opettajalta opetuksen, ohjauksen ja arvioinnin yksilöllistämistä. Opettajuus nähdään uutena roolina oppivan työyhteisön kulttuurissa. Osan mielestä muutokset ovat suuria niin opettajien työssä kuin koko opettajan professionissa. Osa näkee opettajan työn muutokset pieninä ”yhtenä uutena arviointimenetelmänä”, joka on lisännyt opettajien työtä työssäoppimisessa. Joidenkin mielestä ammattiosaamisen näytöt eivät ole muuttaneet opettajien työtä lainkaan työssäoppimista koskeneiden muutosten jälkeen.

Muutoshaasteet ovat pedagogisia. Uudet ohjauksen ja opetuksen välillisyyttä korostavat toimintatavat ovat korvanneet aiempaa opetuskeskeistä toimintatapaa. Opettajan työssä painotetaan edellytysten luomista ammattiosaamisen näytöille. Näitä edellytyksiä luodaan muun muassa varmistamalla työpaikan sopivuus näyttöpaikaksi, ohjaamalla ja valmentamalla työpaikkaohjaajia, kehittämällä ammattiosaamisen näyttöjen edellyttämiä arviointikäytäntöjä, valmentamalla opiskelijoita ammattiosaamisen näyttöön ja varmistamalla heidän edellytyksensä näytöstä suoriutumiseen. Opettaja vastaa myös siitä, mitä työpaikalla tapahtuu. Tämä korostaa hänen valvontavelvollisuuttaan ja kokonaisvaltaista vastuuta koulutuksen laadusta.

Ammattiosaamisen näyttöjen tuomat suurimmat opettajan työn muutoshaasteet liittyvät opiskelijan arviointiin. Aineiston mukaan osalla opettajista on vaikeuksia luopua entisistä arviointikäytännöistään, mistä seuraa muun muassa päällekkäisyyttä. Ammattiosaamisen näytöt ovat lisänneet opiskelijan arvioinnin dokumentointia ja ammatillisten opintojen opettajien välistä yhteistyötä. Suunnittelu- ja kehittämiss tehtävät ja dokumentointi ja matkustaminen työpaikoille ovat niin ikään lisääntyneet opettajan työssä. Keskeisimmät muutokset ovat seuraavat:

- Luokkaopetuksesta ollaan siirtymässä työelämälähtöiseen opetukseen ja ohjaukseen, ja työelämä oppimisympäristönä asettaa uusia haasteita turvallisen ja tavoitteellisen oppimisen mahdollistamiseksi.
- Painopiste on opetuksen sijaan opiskelijan ja työpaikkaohjaajan ohjauksessa ja perehdytyksessä sekä opiskelijan arvioinnissa.
- Työelämäyhteydet ja sidosryhmäyhteistyö ovat lisääntyneet kaikissa työvaiheissa (suunnittelu, toteutus- ja arviointi-, palaute- ja kehittämiss vaiheet), ja yhteydenpito työpaikkaohjaajiin ja heidän valmentamiseen ja ohjaukseen korostuvat.
- Opiskelijan arviointi muuttuu työelämälähtöistä osaamista painottavaksi.
- Opettajuus on muuttumassa laaja-alaista osaamista painottavaksi, tutkivaksi ja yhteisölliseksi perinteisen yksin työskentelyn sijaan.
- Suunnittelu, asioiden järjestely ja kirjalliset tehtävät ja valvonta ovat lisääntyneet.

Opettajien itsensä mielestä heidän työnsä on muuttunut ammattiosaamisen näyttöjen seurauksena ja muuttuu yhä. Painopiste siirtyy opetuksesta opiskelijoiden ohjaukseen ja valmentamiseen sekä ylipäätään opiskelijoiden ohjauksen yksilöllistämiseen. Myös työelämälähtöisyys korostuu opettajien itsensä mielestä enemmän kuin ennen. Myös ”paperityöt” ovat lisääntyneet opettajien itsensä mielestä. Opettajan työn kulttuuristen muutosten nähdään edellyttävän myös nykyistä vahvempaa johtajuutta.

## 6.4 Ammattiosaamisen näyttöjen organisointi käytännössä<sup>8</sup>

Koulutuksen järjestäjiltä koottu arviointitieto kohdistui johtamiseen, toimielinten toimintaan ja viestintään sekä voimavaroihin ja hallinnollisiin vaikutuksiin. Ammattiosaamisen näyttöjen toimielimiltä koottiin lisäksi tietoa niiden omasta toiminnasta. Tutkintokohtaiset ryhmät tarkastelivat näitä toimintoja tutkinnon näkökulmasta. Pedagogista toimintaa koskevat arvioinnit tehtiin lähinnä tutkintokohtaisten ryhmien antamien tietojen perusteella.

### 6.4.1 Johtaminen

Osa koulutuksen järjestäjistä kuvasi johtamisena ammattiosaamisen näyttöihin liittyvää toimintaa, mutta eivät kyseisen pedagogisen uudistuksen johtamista. Yleistä oli, ettei johtamista ja johtamisen mekanismeja oltu kuvattu lainkaan. Aineistosta muodostui käsitys, että johtamista ei itse asiassa olekaan, vaan että ammattiosaamisen näytöt – kuten pedagogiikka yleensä – on opettajien vastuulla ja siitä näkökulmasta hahmotettavissa hyvin ala-, tutkinto- ja opettajakohtaisena. Osa järjestäjistä on linjauksissaan määritellyt kaikki opettajat vastuullisiksi näyttöjen toteuttamisesta.

Johtamisen tarkasteluissa korostettiin resurssien ohjaamista ammattiosaamisen näyttöihin ja opettajien koulutukseen. Jotkut toivat esille myös kehityskeskustelut. Osa pitää ammattiosaamisen näyttöjen toimielimiä johtamisen välineinä, jolloin johtaminen on ikään kuin ulkoistettu johtajilta melko etäällä olevalle elimelle.

---

#### <sup>8</sup> *Arviointikysymykset:*

Miten ammattiosaamisen näyttöihin liittyvää toimintaa johdetaan?

Miten toimielimet toimivat ja huolehtivat lakisääteisistä tehtävistään?

Miten koulutuksen järjestäjä huolehtii ammattiosaamisen näyttöihin liittyvästä viestinnästä ja tiedottamisesta?

Miten ammattiosaamisen näytöt organisoidaan käytännössä

- osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen
- ammattiosaamisen näyttöjen arviointi osana opiskelijan arviointia
- ammattiosaamisen näytöt erityistilanteissa
- ammattiosaamisen näytöt osana työssäoppimista
- opiskelijan ohjaus ja tuki
- yhteistyö eri tahojen kanssa ja eri tahojen roolit
- ammattiosaamisen näyttöjen vaikutukset opettajan työhön?

Miten koulutuksen järjestäjä huolehtii ammattiosaamisen näyttöjen edellyttämistä aineellisista, taloudellisista ja henkisistä voimavaroista?

Miten oppimistulosten arviointijärjestelmä tukee koulutuksen järjestäjiä ammattiosaamisen näyttöjen arvioinnissa ja laadunvarmistuksessa?



Joidenkin järjestäjien mielestä oppilaitosjohdolla on keskeinen rooli ammattiosaamisen näyttöihin liittyvien muutosten hallinnassa ja eteenpäin viemisessä. Johdon tehtävissä painotetaan eri tahojen näkemysten ottamista huomioon ja arviointitiedon hyödyntämistä. Joissakin yksiköissä rehtori, kehitysjohtaja tai apulaisrehtori toimii niin sanottuna pedagogisena johtajana ja vastaa ammattiosaamisen näyttöprosessista ja sen kehittamisestä. Pedagogisella johtoryhmällä oli joissakin yksiköissä erittäin keskeinen rooli yhtenäisyyden ja jatkuvan kehittämisen vaalijana. Joissakin yksiköissä johtajuus ja eri osapuolten tehtävät oli määritelty selkeästi. Joku järjestäjistä näki johtamisen toteutuvan näyttöjen asiakirjojen arkistointina oppilaitoksessa.

Osa järjestäjistä painotti, että ammattiosaamisen näyttöjen organisointi kuuluu koulutusalaakohtaisille tiimeille ja opettajille, joten toiminto tulee myös johdetuksi näiden tahojen kautta. Osa järjestäjistä oli sitä mieltä, että johtaminen ja toteuttaminen kulkevat eri tahdissa; asialle omistautunut opettaja toimii parhaansa mukaan ja ratkaisee käytännön järjestelyihin liittyvät asiat itsenäisesti.

Pedagogisessa johtamisessa ilmenee myös erilaisia käytäntöjä. Pedagogista johtamista on siirretty toisaalla linjoille, ja toisaalla pedagogisesta johtamisesta vastaa apulaisrehtori. ”Linjoille siirtäminen” merkinnee, ettei järjestäjätasoisia pedagogisia linjauksia ole, vaan päätökset tehdään yksikkökohtaisesti. Toisen näkemyksen mukaan pedagogisessa johtajuudessa painotetaan yhteisöllisyyttä, kokonaisuuden hallintaa ja mahdollisuuksia toimintojen yhtenäistämiseen. Monet järjestäjät ja tutkintokohtaiset ryhmät pitivät erityisenä puutteena sitä, ettei pedagogista johtamista käytännössä ole lainkaan vaan että opettajat hoitavat ammattiosaamisen näytöt itsenäisesti tai ryhmänä. Jotkut järjestäjistä olivat onnistuneet pedagogisen toiminnan johtamisessa, ja heidän toiminnassaan painottui myös opettajuuden ja pedagogisen toiminnan jatkuva kehittäminen. Joillakin – tosin erittäin harvoilla – oli toisilta oppimisen käytännöt vyyrytetty myös ammattiosaamisen näyttöihin. Pedagogisen johtamisen kehittämisen tarve nousi vahvasti esille.

Vain harvat koulutuksen järjestäjistä olivat jäsentäneet ammattiosaamisen näyttöihin liittyvää johtamista kokonaisvaltaisen laadunhallinnan ja pedagogisen johtamisen (prosessijohtamisen) näkökulmasta. Johtajuutta kaivattiin erityisesti toiminnan systemaattisuuden varmistamisen, tavoitteiden määrittämisen, prosessien kuvaamisen ja yhdensuuntaistamisen, palautteen koonnin ja jatkuvan kehittämisen turvaamiseksi.

Koulutuksen järjestäjät tukevat yksittäistä opettajaa ammattiosaamisen näytöissä hyvin eri tavalla. Monella järjestäjällä ei ollut mitään näyttöä johtamiseen liittyvää henkilöstön motivoinnista. Henkilöstön motivointi ammattiosaamisen näyttöihin ja niiden kehittämiseen tuli esille lähinnä mainintoina olemassa olevista kehittämissankkeista. Lisäksi tuli esille koulutus, kehityskeskustelut sekä toiminnan edellyttämien resurssien ohjaaminen näyttötoimintaan ja kehittämiseen liittyvä tuki. Opettajat korostivat omina tarpeinaan sitä, miten järjestää opetus muulle ryhmälle samanaikaisesti kun opettaja itse osallistuu yksittäisen opiskelijan näyttöjen ohjaus- valvonta- ja arviointityöhön.

Ammattiosaamisen näytöt ovat osaltaan pakottaneet joitakin järjestäjiä panostamaan myös johtamiseen ja hallintoon. Jotkut olivat perustaneet pedagogisen johtajan/ koulutusjohtajan ja opintosihteerin (dokumentointi, opiskelijahallinto-ohjelma, todis-

tukset) toimen. Hyvänä käytäntönä tuotiin esiin muun muassa se, että koulutusjohtaja osallistuu näytön arviointikeskusteluun ja voi näin kartoittaa sekä opettajien että työpaikkaohjaajien kehitystarpeita sekä sitä, miten opettajien käsitykset ammattiosaamisen näytöistä ja arvioinnista eroavat toisistaan.

Tutkintokohtaisten ryhmien mielestä yksi suurimmista haasteista liittyy koulutuksen järjestäjän linjausten jalkautumiseen käytäntöön. Tutkintokohtaisten ryhmien mielestä johtoa edustavat sekä toimielin että rehtorit ja apulaisrehtorit, koulutuspäälliköt ja vastaavat, joiden toiminta vaihtelee etäältä ohjaavan, hallinnollisen ohjauksen roolista jalkautuneeseen, käytäntöön perehtyvään ja osallistuvaan ja opettajuutta tukevaan rooliin.

Tutkintokohtaiset ryhmät näkevät johtamisen ensisijaisesti resurssien kohdentamisena ammattiosaamisen näyttöihin ja opettajien työhön koulutukseen ja hankkeisiin. Tässä merkityksessä johtajien tehtävä nähdään mahdollistajana. Joidenkin mielestä organisaation johtamista voi luonnehtia virastomaiseksi ja johtamista keskitetyksi.

## Byrokraattinen vastaan pedagoginen johtaminen

Koulutuksen järjestäjät toimeenpanevat tunnollisesti ammattiosaamisen näyttöjä. Toiminnan linjauksissa näkyy, että asialla on lain voima. Asia on laitettu täytäntöön, koska laki sanoo niin. Joidenkin järjestäjien kohdalla korostuu ulkopuolisuus eli määräyksiä ja muita vastaavia ei ole avattu. Osa järjestäjistä on luonut ammattiosaamisen näyttöjärjestelmästä hyvin byrokraattisen järjestelmän, jopa niin, että on unohdettu, että ammattiosaamisen näytöissä on ensisijaisesti kyse opiskelijan arvioinnin menetelmästä.

Koulutuksen järjestäjien tapa johtaa vaihtelee seuraavasti:

1) Järjestäjät, joiden järjestelmän rakentaminen on vielä kesken eivätkä ilmeisesti siitä syystä pysty kuvaamaan arvioinnin kohteena olevia asioita eräiltä osin lainkaan: puuttuvia kohtia on kommentoitu yleensä määreillä ”kehitteillä”, ”ei tutkittu”, ”emme ole osallistuneet”, ”ei tarvetta” ja niin edelleen. Kuvaukset ovat tästä syystä melko suppeita, eikä syvällistä arviointia voi tehdä.

2) Järjestäjät, joiden järjestelmä on teknisesti valmistumassa ja ilmeisesti täyttää vähimmäiskriteerit ja toimii mutta joiden arvioinneissa korostuu usein kuitenkin kriittisyys itse uudistusta kohtaan näkemyksinä ”hirveä paperisota”, ”järjestelmän sekaavuus”, ”raskas ja byrokraattinen”, ”lomakeviidakko”, ”resurssipula” ja niin edelleen. Kuvaukset saattoivat olla laajojakin, mutta niissä keskityttiin puolustamaan entistä ajatuksella ”mistään aiemmasta ei ole voitu luopua” tai ammattiosaamisen näytöt on rakennettu entisten toimintojen päälle.

3) Järjestäjät, joiden järjestelmä on jo kehittyneempi, ja vaikka siihen kohdistuu myös kriittistä arviointia, se ilmaistaan kuitenkin optimistisena ja pedagogisena haasteena

ymmärtäen uudistuksen etätavoite. Toimintaa kuvataan usein pedagogisella lähestymisellä: ”opettajien läsnäolo koettu hyvänä”, ”opettajalla keskeinen rooli”, ”motivoi opiskelijaa”, ”ottaa käyttöön erilaisia oppimisympäristöjä”, ”haastaa oman osaamisen”, ”selkiyttää työssäoppimisen tavoitteita” ja niin edelleen. Näissä kuvaukset ovat myös enemmän jo sellaisia, joissa pohditaan opettajan työn kuvaa ja todetaankin tarve pedagogiseen kehittämiseen. Asiaa ei kuitenkaan vielä ole analysoitu syvemmälle.

4) Järjestäjät, jotka ovat edistyneet hyvin ja onnistuneet avaamaan uudistuksen pedagogisia ja didaktisia mahdollisuuksia, jopa uusia käytäntöjä ja jotka yrittävät päästä kehittämisessä pelkkää organisointia syvemmälle. Muun muassa seuraavia opettajuuden kehittämiseen liittyviä ilmaisuja esiintyy: ”päällekkäisyyksien poistaminen arvioinnista”, ”uudenlaisen opettajuuden sisäistäminen”, ”opettajan työ on muuttunut niin sanotun jaetun opettajuuden suuntaan”, ”työyhteisössä toimiminen on olennainen osa työntekijän asiantuntijuutta”, ”tutkiva suhtautuminen työhön”, ”oman tietotaidon tuominen mukaan”. Pedagogisen johtajuuden kehittämiseen liittyviä kannanottoja: ”johtaminen on asiantuntijuuden johtamista”, ”kyky olla puuttumatta yksittäisen opettajan työn yksityiskohtiin ja taito ohjailta prosesseja”, ”pedagogisen johtamisjärjestelmän olemassaolon tärkeys”, ”yleishallinnon tehtävien viedessä suurimman ajan työstä syntyy organisaatioon helposti pedagogisen johtamisen tyhjiö”, ”edellyttää oppilaitoksen sisällä valmiutta jaettuun johtamiseen tiimiorganisaation tai pedagogiseen kehittämiseen nimetyn henkilön kautta” ja niin edelleen.

## 6.4.2 Ammattiosaamisen näyttöjen toimielin ja sen toiminta

Ammattiosaamisen toimielinten nimittämiskäytäntö, nimikkeet, kokoonpano ja toimintaperiaatteet vaihtelevat muun muassa järjestäjätahon ja yksikön koon mukaan. Toimielimet ovat monialaisia, alakohtaisia tai tutkintokohtaisia. Yleisintä, yhden monialaisen toimielimen mallia perustellaan yhtenäisten periaatteiden turvaamisella. Joillakin järjestäjistä on kaksi toimielintä ja joillakin useita koulutusalohtaisia tai toimintayksiköiden yhteisiä toimielimiä. Jotkut järjestäjistä ovat perustaneet myös yhteisiä toimielimiä. Joissakin tapauksissa maakunnalliset ammatillisen koulutuksen ohjausryhmät toimivat ammattiosaamisen näyttöjen toimielimenä. Jotkut ovat antaneet toimielinvastuun yksiköissä aiemmin toimiville ammatillisille neuvottelukunnille. Joidenkin järjestäjien kohdalla jäi epäselväksi, onko toimielintä lainkaan.

Alakohtaiset toimielimet löytyvät pääosin yksialaisista yksiköistä, mutta myös monialaisista yksiköistä löytyy alakohtaisia toimielimiä. Monialaisen toimielimen perusteena pidettiin yleisesti opiskelijoiden yhdenvertaisuutta, prosessien yhtenäistämistävoitetta ja toisilta oppimisen edistämistä.

Toimielimien nimet, toimintaelimen käytännöt ja vastuut vaihtelevat muun muassa järjestäjän koon mukaan. Elimen tehtävät on rajattu yleisesti lakisääteisiin tehtäviin. Muut kuin lakisääteiset tehtävät liittyvät muun muassa kehittämishankkeiden ohjaukseen ja valvontaan. Osa järjestäjistä hyödyntää toimielintä myös oman toimintansa kehittämisessä. Jotkut järjestäjistä ovat pyytäneet toimielimiltä opetussuunnitelmia

koskevia lausuntoja, ja jotkut toivoivat toimielimen tehtäviä laajennettavan opetussuunnitelmien hyväksymiseen.

### Toimielinten toiminta

Työelämälähtöisten ja -vetoisten toimielinten toiminta suuntaa uudistusta enemmän oppilaitoksesta riippumattomana toimintana ja vastaavasti rehtorivetoiset tiukasti oppilaitoksen vastuita korostavana. Työelämälähtöisessä mallissa haasteena on turvata näyttöjen pedagogiset ja opiskelijan arviointiin liittyvät vaatimukset, kun taas oppilaitoskeskeisessä mallissa pyritään välttämään liiallista byrokraattisuutta ja keskusjohtoisuutta. Molempia ohjaavat kansalliset periaatteet. Jotkut toimielimet korostivat, että oppilaitoksen johdon tulisi keskittyä pedagogiseen johtamiseen ja jättää toimielimelle liikkumatilaa yhteisen kulttuurin luomiseen.

Toimielinten itsensä mielestä niiden keskeinen tehtävä on päättää järjestäjän opettussuunnitelman osana olevasta ammattiosaamisen näyttösuunnitelmasta, arviointikriteereistä ja arvioijista. Lisäksi toimielimet näkevät tehtävänänsä olevan seurata ja valvoa ammattiosaamisen näyttöjen periaatteiden toteutumista sekä käsitellä opiskelijan arviointia koskevat oikaisuvaatimukset ja muut valitusasiat. Toimielimet pitävät omana tehtävänänsä myös vaikuttamista opetuksen suunnitteluun ja toteutukseen. Toimielin kuulee mahdollisuuksiensa mukaan näyttöihin osallistuneita opettajia ja keskustelee toteutuneista näyttötehtävistä. Lisäksi se tekee kehittämis ehdotuksia.

Joissakin tapauksissa ammattiosaamisen toimielin oli antanut ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamis- ja arviointisuunnitelmien valmistelun alakohtaiselle näyttöjaokselle tai vastaavalle paikalliselle elimelle. Useat toimielimet hyödyntävät myös alakohtaisten neuvottelukuntien asiantuntemusta ammattiosaamisen näyttöihin liittyvässä päätöksenteossa.

### Toimielimen nimittäminen ja puheenjohtajuus

Toimielinten jäsenet valitaan erilaisin perustein. Yleistä on, että toimielimessä on työelämän edustajia (sekä työnantaja- että työntekijätahot), opiskelijoita ja opettajia. Työelämän edustajien nimittämisessä on pyritty varmistamaan mahdollisimman hyvä alojen asiantuntemus sekä alueen yrityselämän tuntemus.

Osa järjestäjistä on ohjannut toimielimen kokoonpanoa määrittämällä, että kahden kolmasosan jäsenistä tulee olla työelämän edustajia, joista puolet työnantajien ja puolet työntekijöiden edustajia. Osa järjestäjistä edellyttää myös sukupuolten välisen tasa-arvoperiaatteen toteutumista. Lisäksi osa järjestäjistä edellyttää, että ryhmän jäsenten tulee olla ammatillisen koulutuksen kehittämisestä kiinnostuneita ja kehittämiseen sitoutuneita. Niillä aloilla, joilla työelämäyhteistyö liittyy kolmanteen sektoriin, on toimielimeen nimetty myös järjestöjen sekä keskeisten työelämätahojen edustajia. Toimielimet on nimetty pääosin vuodeksi kerrallaan, mutta myös pidemmäksi ajaksi.

Ongelmana on, ettei aina – erityisesti suurten järjestäjien ollessa kyseessä – toimielimessä ei ole yhtään alan asiantuntijaa. Pienet järjestäjät kykenevät isoja yksiköitä paremmin varmistamaan myös koulutuslakohtaisen asiantuntemuksen toimielimessä. Isoissa yksiköissä alakohtaisuus varmistetaan muun muassa hyväksyttämällä suunnitelmat alakohtaisissa neuvottelukunnissa ennen toimielin käsittelyä. Tästä yleisestä menettelystä huolimatta jotkut toimielimet joutuvat päättämään alakohtaisista ammattiosaamisen näytöistä ilman kyseiseen alaan liittyvää asiantuntemusta.

Melko monella järjestäjällä on työelämävetoiset ammattiosaamisen toimielimet, joskin monien toimielimien puheenjohtajina toimii kuntayhtymän johtaja, rehtori, pedagoginen johtaja tai opettaja. Erityisinä perusteina oppilaitosvetoisille elimille pidetään muun muassa ammattiosaamisen näyttöjen todistusten allekirjoitusvelvoitetta sekä sitä, ettei työelämästä ole löytynyt puheenjohtajaa ja että eri alojen näkökulmat voidaan ottaa paremmin huomioon. Toimielin kokoontuu 2–6 kertaa lukuvuoden aikana.

Osa järjestäjistä oli nimennyt vasta äskettäin uuden toimielimen tai oli nimeämässä sitä. Erityisesti korostettiin sitä, että työelämän asiantuntijoiden määrää lisätään.

Koulutuksen järjestäjät käyttävät toimielimestä hyvin monenlaisia nimityksiä, kuten

- toimielin
- ammattiosaamisen toimielin
- ammattiosaamisen näyttötoimikunta
- näyttötoimikunta II
- näyttötoimielin.

## Toimielimen toimintaedellytykset

Koulutuksen järjestäjät ovat turvanneet ammattiosaamisen näyttöjen toimielimien toiminnan edellyttämät taloudelliset resurssit. Toimielinten itsensä mielestä määrärahat ovat riittävät. Lisäksi useat toimielimet on perehdytetty toimintaan ja monille on myös järjestetty muuta koulutusta. Osa toimielimistä on tehnyt myös yritysvierailuja ja opintomatkoja. Osa toimielimistä oli luonut käytännöt, joissa eri alojen opettajat esittelevät toimielimelle alan koulutusta, työelämän vaatimuksia, opetussuunnitelmia ja toteutettuja näyttöjä.

Toimielimen perehdyttäminen tehtäviinsä vaihtelee kuitenkin suuresti. Osalla järjestäjistä ei perehdyttämisestä ollut mitään mainintaa.

## Toimielinten tehtävät ja vastuut

Vaikka toimielimet vastaavat lakisääteisistä tehtävistä, osa elimistä ei kyennyt määrittämään omaa vastuutaan. Vastuu nähtiin olevan oppilaitoksilla ja opettajilla. Muutamassa tapauksessa ammattiosaamisen näyttötoimielin on ”hallinnollinen muodollisuus”, joka on nimetty normien vaatimuksesta mutta jolle ei joko ole annettu tai joka ei ole ottanut sille kuuluvaa vastuuta. Tämän kaltaisia elimiä oli sekä yksialai-

sisä että monialaisissa yksiköissä. Näissä tapauksissa toimielimen merkitys on ollut vähäistä.

Toimielimet hyväksyvät ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamis- ja arviointisuunnitelmat ja päättävät ammattiosaamisen näyttöjen arvioijista. Arvioijista päättämisessä oli eroja: yhtäältä painotettiin sitä, että arvioijina toimivat työpaikkaohjaajat tai työpaikkaohjaajat ja/tai opettajat tai kummatkin, ja toisaalta sitä, että arvioijina toimivat vain opettaja tai opettajat. Käytännössä työelämän arvioijista päättämisen toimielimet ovat useissa tapauksissa delegoineet opettajille. Työelämän arvioija nimetään yleisesti koulutus sopimuksen laadinnan yhteydessä. Toimielin oli joissakin tapauksissa nimennyt opettajan arvioimaan myös arvioijan edellytyksiä toimia tehtävässään.

Ammattiosaamisen näyttöjen laadun varmistaminen ja valvonta sekä työturvallisuudesta huolehtiminen koetaan toimielimen tehtäväksi. Näihin ei kuitenkaan käytännössä ole voitu riittävästi panostaa. Toimielimen palautemenettelyitä ja palautteiden viemistä opettaja- ja opiskelijatasolle pidetään myös puutteellisena.

Oikaisuvaatimuksia ei monikaan toimielin ole vielä käsitellyt, mutta näitä vaatimuksia koskevat periaatteet nähtiin kattaviksi.

## Tutkintokohtaisten ryhmien näkemykset

Tutkintokohtaisten ryhmien käsitykset ammattiosaamisen toimielimistä vaihtelevat. Monet olivat hyvin tyytyväisiä toimielimeen ja sen antamaan tukeen. Sen nähdään muodostavan vaikutuskanavan työelämä-, opettaja- ja opiskelijajäsenille hallintoon päin. Alakohtaisen toimielimen nähtiin myös motivoivan henkilöstöä kehittämiseen. Erityisen hyvänä pidettiin toimielintä, joka koostuu alan ihmisistä tai jossa ylipäättään on joku alan asiantuntija. Osa tutkintokohtaisista ryhmistä piti toimielintä kaukaisena ja byrokraattisena instanssina. Opettajien mielestä suurimmat ongelmat liittyvät toimielimen toiminnan muodollisuuteen ja alakohtaisen asiantuntemuksen puuttumiseen.

Toimielimen toiminnan koetaan olevan kuitenkin vielä alussa, jolloin sen toiminta on painottunut järjestelmän käynnistämiseen, suunnitelmien hyväksymiseen ja yhteistyöhön sekä yhtenäisten käytäntöjen luomiseen eri koulutusaloille ja tiimeihin.

Tutkintokohtaisten ryhmien mielestä toimielinten toimintaan on liittynyt seuraavia näkökohtia:

### *Vahvuuksia*

- Ammattiosaamisen näytöt parantavat ammatillisen koulutuksen ja opiskelijoiden osaamisen työelämä lähtöisyyttä, työelämän ja koulutuksen vuorovaikutusta ja opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksia sekä opiskelijoiden motivaatiota.
- Toimielimen mahdollisuuksiin varmistaa tutkintokohtaiset tavoitteiden toteutuminen luotetaan.
- Toimielimessä on tutkinto- ja ammattialakohtaista asiantuntemusta tai alakohtaisia asiantuntijoita kuullaan. Jotkut korostavat myös työelämä asiantuntemuksen mukanaoloa.
- Koko oppilaitosta koskevan toimielimen lisäksi useissa yksiköissä on koulutus- ja ammattialakohtaisia tiimejä, joissa alan asiantuntemus painottuu.

- Joissakin yksiköissä näyttöjen ohjaus- ja valvontavastuuta on jalkautettu opetushenkilöstön tasolle.

### **Heikkouksia**

- Toimielimestä puuttuu alakohmainen asiantuntemus.
- Toimielimen kokoontuu liian harvoin.
- Toimielin ei ole jalkautunut käytäntöön.
- Toimielimen toiminta on muodollista ja teknistä sekä byrokraattista, ja se on etäinen, hallinnollinen "foorummi", jonka merkitys yksittäisen tutkinnon kannalta on vähäinen.
- Ammattiosaamisen näyttöjen toimielimellä ei ole vaikutusta toimintaan.

## **6.4.3 Viestintä ja tiedottaminen**

Koulutuksen järjestäjät ovat onnistuneet ammattiosaamisen näyttöjä koskevassa viestinnässä ja tiedottamisessa melko hyvin, joskin erojakin ilmenee. Jotkin järjestäjistä ovat laatineet viestintäsuunnitelman ja sen yhteydessä myös ammattiosaamisen näyttöjä koskevat viestinnän ja tiedottamisen periaatteet. Joillakin järjestäjillä on tarvetta tiedottamisen periaatteiden selkeyttämiseen ja painopisteen siirtämiseen johtajille kohdistetusta tiedottamisesta opiskelijoille ja työpaikoille tiedottamiseen.

Osa järjestäjistä painottaa viestinnässä ja tiedottamisessa eri toimijoiden tarpeita. Viestintää ja tiedottamista tarkastellaan niin opiskelijoiden, työelämän, vanhempien ja oman henkilöstön tarpeiden kannalta. Opiskelijoita informoidaan eri yhteydessä sekä oppilaitoksen että opettajien taholta. Käytännössä opettaja tiedottaa työelämälle ennen työssäoppimisjaksoa tai näyttöön liittyvän perehdyttämisen yhteydessä. Viestinnän ja tiedottamisen näkökulmasta korostuivat erilaiset ohjeet ja eri toimijoille, kuten työpaikkaohjaajille ja opiskelijoille, laaditut oppaat ja perehdytyskansiot, henkilöstölle ja työpaikkaohjaajille suunnatut kehittämis- ja koulutuspäivät ja opiskelijoille suunnatut infotilaisuudet ja kokoukset. Sähköposti, www-sivut ja intranet, erilaiset portaalit, avoimet ovet ja messut sekä kirjalliset esitteet ja tiedotteet toimivat keskeisinä viestinnän kanavina. Osa järjestäjistä toi esiin myös vanhemmille/kotiväelle järjestettävät infotilaisuudet. Verkkoviestinnän mahdollisuuksia hyödyntää vain osa järjestäjistä.

Opiskelijat perehdytetään ammattiosaamisen näyttöihin melko hyvin. Opiskelijat saavat tietoa näytöistä oppaiden ja muiden kirjallisten materiaalien lisäksi lähiope-  
tustunneilla. Opiskelijoiden ohjauksesta vastaavat ryhmän ohjaaja ja työssäoppimista ohjaava opettaja. Tiedottaminen on sekä kirjallista että suullista.

Joillakin aloilla ammatilliset neuvottelukunnat saavat ammattiosaamisen näyttöjä koskevaa tietoa neuvottelukunnan opettajajäsenien kautta. Myös työpaikkaohjaajakoulutus ja siihen liittyvä päivityskoulutus muodostavat väylän ammattiosaamisen näytöistä tiedottamiselle.

Koulutuksen järjestäjät tiedottavat toimielimille lähinnä kokousten yhteydessä. Sen sijaan toimielimen toiminnasta tiedotetaan melko heikosti. Ulospäin toimielimen toi-

minnasta ei tiedoteta lainkaan ja sisäisestikin lähinnä pitämällä toimielimen pöytäkirjat kaikkien nähtävillä sisäisessä verkossa.

Tiedottaminen toteutuu monessa yksikössä johdon (toimialajohtaja sekä kehittämisvastaavat) toimesta, joskin myös opettajien ja opintojen ohjaajien sekä koulutussuunnittelijoiden tiedottamis- ja viestintävastuu korostuu. Tiedottamistarve on sekä sisäistä (oppilaitoksen johto – opettajat – opiskelijat – huoltajat) että ulkoista (toimikunta ja työelämä). Huoltajille tiedotetaan vanhempainiltojen ja muiden informaatiotilaisuuksien tai kirjallisen aineiston avulla. Tutkintokohtaisten ryhmien mielestä erityinen ongelma liittyy eri alojen ja yksiköiden sekä opettajien vähäiseen tiedottamiseen ja viestintään toinen toisilleen.

Ammattiosaamisen näyttöjä koskeva tiedottaminen ja viestintä työpaikoille on integroitu muihin tiedotus- ja valmennustilaisuuksiin ja erityisesti työssäoppimiseen ja sen ohjaukseen ja siten opettajien käynteihin työpaikoilla. Opettajien työpaikkakäynnit toimivat keskeisimpänä viestintä- ja tiedottamiskanavana, koska erityisesti pienissä yksiköissä toimivat työpaikkaohjaajat eivät voi osallistua koulutuksen järjestäjän järjestämiin koulutus- ja infotilaisuuksiin. Työpaikoille lähetettävät työssäoppimisen kansiot sisältävät tietoa ammattiosaamisen näytöistä. Työpaikkojen osallistuminen tiedotustilaisuuksiin on ollut vähäistä.

Koulutuksen järjestäjät tiedottavat erityisesti ammattiosaamisen näyttöjen käytännön organisoinnista, valmennus-, perehdytys- ja ohjausmateriaalista ja opiskelijoiden opintojen ohjauksesta.

#### **6.4.4 Yksiköiden, alojen ja tutkintojen sekä opettajien väliset erot ammattiosaamisen näytöissä**

Sekä koulutuksen järjestäjiltä että tutkintokohtaisilta ryhmiltä kysyttiin heidän arviotaan yksiköiden, alojen, tutkintojen ja opettajien välisistä eroista (taulukko 8).

Järjestäjien ja tutkintokohtaisten ryhmien mielestä ammattiosaamisen näyttöihin ei liity suuria alojen, yksiköiden, tutkintojen ja opettajien välisiä eroja keskiarvojen mukaan tarkasteltuna. Ryhmien sisällä on kuitenkin erilaisia käsityksiä erojen suuruudesta. Järjestäjien mielestä tutkintojen ja alojen väliset erot osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa ja opettajien käsityksissä ammattiosaamisen näyttöjen toteutuksessa osana työssäoppimista olivat muita suuremmat. Tutkintokohtaisten ryhmien mielestä opettajien väliset erot, jotka liittyivät arvioinnin oikaisuun ja ammattiosaamisen näyttöjen toteutukseen osana työssäoppimista, sekä alojen väliset erot viestinnässä ja tiedottamisessa olivat muita suuremmat. Korrelaatioluvut osoittavat, että tutkintokohtaiset ryhmät ja järjestäjät ovat useissa tapauksissa eri mieltä erojen suuruudesta.

Ammattiosaamisen näyttöjen toteutus vaihtelee aloittain, yksiköittäin, tutkinnoittain ja opettajittain. Joillakin aloilla on ollut vaikeuksia sisällyttää ammattiosaamisen näyttöjä olemassa oleviin opetussuunnitelmiin. Uusien perustutkintojen perusteiden katsotaan parantavan tilannetta. Opetussuunnitelmiin liittyvät ongelmat ovat osaltaan lisänneet ammattiosaamisen näyttöjen järjestämistä oppilaitoksissa. Kaikki koulutuksen järjestäjät hyödyntävät näytöissä kansallisia näyttöaineistoja.



**Taulukko 8.** Koulutuksen järjestäjien ja tutkintokohtaisten ryhmien käsitykset alojen, yksiköiden, tutkintojen ja opettajien välisistä eroista, vaihtelusta ja yhteyksistä järjestäjän linjausten ja toteutuneen toiminnan välillä.

Asteikko: 1 = ei eroja, 2 = vähäisiä eroja, 3 = välissä, 4 = melko suuria eroja, 5 = erittäin suuria eroja

Vertailun kohteet ja tahot	Järjestäjä ka	Tutkinto ka	Järjestäjä Vaihtelu %	Tutkinto Vaihtelu %	Korre- laatio
<b>Ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu</b>					
Alat	2,8	2,6	34,3	42,7	.16
Yksiköt	2,5	2,6	38,2	41,3	.19
Tutkinnot	2,5	2,0	33,0	37,4	.06
Opettajat	2,8	2,0	37,1	39,8	.13
<b>Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen</b>					
Alat	2,3	2,0	46,2	48,7	.23
Yksiköt	2,0	1,9	44,5	54,3	.33
Tutkinnot	2,1	1,7	47,8	47,8	.18
Opettajat	2,3	1,6	46,2	49,8	.24
<b>Ammattiosaamisen näyttöjen arviointi</b>					
Alat	2,3	2,4	35,0	45,6	.08
Yksiköt	2,1	2,3	39,2	46,6	.16
Tutkinnot	2,2	2,0	39,0	43,6	.21
Opettajat	2,2	1,8	35,0	40,7	.09
<b>Arvioinnin oikaisu</b>					
Alat	1,2	1,3	37,3	50,0	.39
Yksiköt	1,1	1,4	37,4	53,8	.04
Tutkinnot	1,2	1,3	37,0	51,2	-.02
Opettajat	1,2	1,3	37,9	62,7	.21
<b>Ammattiosaamisen näyttöjen toteutus osana työssäoppimista</b>					
Alat	2,5	2,9	38,4	42,5	.35
Yksiköt	2,1	2,6	39,2	45,1	.28
Tutkinnot	2,3	2,1	36,5	45,0	.11
Opettajat	2,1	1,7	45,2	52,0	.34
<b>Opiskelijoiden ohjaus ja tuki</b>					
Alat	2,4	2,2	36,1	41,7	.15
Yksiköt	2,2	2,1	38,4	45,0	.26
Tutkinnot	2,4	1,9	40,4	44,9	.11
Opettajat	2,7	1,9	40,1	44,2	.16
<b>Eri osapuolten välinen yhteistyö</b>					
Alat	2,6	2,3	34,0	42,5	.22
Yksiköt	2,4	2,2	37,5	42,0	.33
Tutkinnot	2,4	2,1	38,3	46,3	.15
Opettajat	2,5	1,8	39,5	44,1	.20

(jatkuu)

Taulukko 8. (jatkuu)

<b>Viestintä ja tiedottaminen</b>					
Alat	2,3	2,1	35,2	47,4	.04
Yksiköt	2,1	2,0	37,7	41,6	-.02
Tutkinnot	2,2	1,8	38,7	46,4	.20
Opettajat	2,4	1,9	42,2	46,5	.21
<b>Seuranta ja arviointi</b>					
Alat	2,3	2,0	35,9	44,4	.17
Yksiköt	2,1	1,9	41,9	43,4	.34
Tutkinnot	2,1	1,8	41,8	44,7	-.09
Opettajat	2,3	1,7	41,9	44,4	-.06
<b>Parantaminen ja kehittäminen</b>					
Alat	2,5	2,2	37,9	42,4	.21
Yksiköt	2,5	2,1	43,6	44,8	.18
Tutkinnot	2,4	2,0	43,9	44,0	.15
Opettajat	2,6	1,8	42,1	47,3	.23

Alojen ja tutkintojen väliset erot korostuvat. Joissakin tutkinnoissa kaikki näytöt toteutuvat työssäoppimisjaksolla, joillakin näyttöjä ei voida toteuttaa lainkaan työelämässä. Yleistä on, että ensimmäiset näytöt toteutetaan oppilaitoksissa ja myöhemmät näytöt työelämässä. Sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinnossa lähes kaikki näytöt toteutuvat työelämässä.

Järjestäjien arviot siitä, millaisia eroja ilmenee linjausten ja toteutuneen toiminnan välillä, vaihtelevat jossain määrin. Melko monen järjestäjän mielestä alojen, yksiköiden ja tutkintojen sekä opettajien väliset erot eivät ole suuria. Alojen ja opettajien väliset erot arvioitiin muita suuremmiksi. Suurimmat erot ilmenivät ammattiosaamisen näyttöihin liittyvässä suunnittelussa, seurannassa ja arvioinnissa sekä parantamisessa ja kehittämisessä ja osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa. Arvioinnin oikaisukäytännöt arvioitiin hyvin yhdensuuntaisiksi.

Linjausten ja toteutuneen toiminnan väliset erot korostuivat joidenkin järjestäjien arvioinneissa. Nämä arvioinnit paljastivat myös sen, etteivät kaikki järjestäjät olleet tehneet yhteisiä linjauksia, jolloin oli luonnollista, että yksiköiden, alojen, tutkintojen ja opettajien väliset erot olivat suuria.

Keskeisimmiksi eroja *selittäviksi tekijöiksi* järjestäjät itse nimesivät

- opettajien erilaiset käsitykset oppimisesta ja opiskelijoiden ohjauksesta, joidenkin opettajien heikon motivaation ja asenteet sekä opettajien heikon työelämäosaamisen ja opettajien väliset erot ammattiosaamisen näyttöihin liittyvässä kiinnostuksessa sekä sitoutumisessa
- opiskelijoiden erilaisen motivaation ja erilaiset oppimisvalmiudet
- oppilaitosten historiallisesti muodostuneen toimintakulttuurin ja arviointikäytänteisiin liittyvät erot
- alan, tutkinnon sekä koulutusohjelman sekä oppilaitoksen kehitysvaiheen
- työpaikkojen erilaisuuden ja eri aloilla vallitsevat näkemykset, vaatimukset ja perinteet



- työpaikoilta puuttuvan arviointiosaamisen ja vastuuhenkilöiden vaihtuvuuden sekä koulutuksen riittämättömyyden
- yksiköiden väliset pitkät välimatkat
- koulutuksen järjestäjän linjausten puutteen
- yksikön koon – yksialaisissa yksiköissä erot voivat olla vain opettajien välisiä
- ammattiosaamisen näyttöjärjestelmän käyttöönoton erilaisen ajankohdan (vrt. kehittämispilotit).

## 6.4.5 Ammattiosaamisen näyttöprosessit käytännössä

Tässä kokonaisuudessa tarkastellaan erityisesti tutkintokohtaisten ryhmien käsityksiä ammattiosaamisen näyttöjen toteutuksesta käytännössä.

### Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen

Tutkintokohtaisten ryhmien mielestä osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen liittyvät periaatteet ja suunnitelmat ovat olemassa, mutta tunnistamiseen ja tunnustamiseen liittyvää tarvetta on ilmennyt hyvin vähän. Ammattiosaamisen näyttöjen myötä ei ole myöskään ilmennyt tarpeita muuttaa osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen liittyviä käytäntöjä. Yleinen käytäntö on, että rehtori tekee tunnustamista koskevat päätökset.

Osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa korostetaan erityisesti opiskelijoiden oikeuksia. Lisäksi korostetaan, että kyseinen toiminto integroituu opiskelijan HOPS-prosessiin. Opintojen ohjaajalla nähtiin olevan keskeinen rooli tässä toiminnossa, joskin päätösvallan katsottiin kuuluvan opettajalle, rehtorille ja opintojen ohjaajalle yhdessä. Osaamisen tunnistaminen ei vaikuta kuitenkaan opiskeluaikaan, koska opiskelu järjestetään ryhmäkohtaisesti.

### Ammattiosaamisen näyttöjen arviointi osana opiskelijan arviointia

Ammattiosaamisen näyttöjä järjestetään pääosin työpaikoilla ja osana työssäoppimista, mutta oppilaitosnäyttöjäkin on runsaasti. Vastaajien mukaan ammattiosaamisen näytöt voidaan hyvin yhdistää työssäoppimiseen, ja ne mielletään melko laajasti työssäoppimisen arviointimenetelmiksi. Ammattiosaamisen näyttöjen järjestäminen työssäoppimisen yhteydessä on myös lisääntynyt kokemuksen myötä. Ammattiosaamisen näytöt eivät ole merkittävästi vähentäneet muun osaamisen arviointia (myös Työssäoppimisen tilannekatsaus 2007, 2008, ja 2009).

Sen lisäksi, että ammattiosaamisen näytöt ovat osa työssäoppimista, ne ovat muotoutumassa myös osaksi opiskelijan arviointia. Ammattiosaamisen näyttöjen nähdään laajasti monipuolistavan opiskelijan arviointia. Työssäoppimisen tilannekatsausten (emt.) mukaan arviointi kohdistuu melko hyvin eri arviointikohteisiin (työssä tarvittavan tiedon hallinta, työturvallisuus, ydinosaaminen, yhteiset painotukset).

Aineiston mukaan opiskelijan arviointi on epäyhtenäistä. Osa korostaa opiskelijan arvioinnin laadullista luonnetta ja arvioinnin ohjaavaa merkitystä. Jotkut kuvaavat arvioinnin luonnetta kehittävänä dialogina. Jotkut painottavat arviointikeskustelun ja -tilanteen merkitystä ja arviointitapahtuman sosiaalista luonnetta. Lisäksi painotetaan arvioinnin periaatteista ja kriteereistä sopimista etukäteen.

Useissa yksiköissä korostetaan myös opiskelijan itsearviointia. Opiskelijan itsearviointiin todetaan kehittävän oman osaamisen arviointitaitoja ja auttavan opiskelijoita tulkitsemaan arviointikriteereitä ja työelämän vaatimuksia.

Arvioinnissa selvitettiin myös eri tahojen arviointiin osallistumista ja arviointiin liittyvien arviointikeskusteluiden järjestämistä. Arvioinnin organisointiin ja eri tahojen osallistumiseen liittyviä erityispiirteitä:

**Taulukko 9.** Opettajan, opiskelijan ja työpaikkaohjaajan osallistuminen ammattiosaamisen näyttöjen arviointikeskusteluun keskimäärin aloittain eriteltynä

Koulutusala	Arviointikeskustelut, joihin osallistuu opettaja, opiskelija ja työpaikkaohjaaja yhdessä %
Humanistinen ja kasvatusala	75,3
Kulttuuriala	70,6
Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	61,7
Luonnontieteiden ala	87,5
Tekniikan ja liikenteen ala	57,1
Luonnonvara- ja ympäristöala	94,5
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	75,3
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	90,9
<b>Yhteensä keskimäärin</b>	<b>71,1</b>

- Opiskelijan arviointikeskustelu toteutuu melko hyvin opettajan, työpaikkaohjaajan ja opiskelijan yhteistyönä (taulukko 9, myös Työssäoppimisen tilannekatsaus 2007, 2008 ja 2009), joskin varsinaisen näytön seuraamisen ja arvioinnin vastuu työpaikoilla järjestettävissä näytöissä on usein työpaikkaohjaajilla. Paras tilanne on luonnonvara- ja ympäristöalalla ja matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla ja heikoin tilanne tekniikan ja liikenteen alalla.
- Opettajat eivät läheskään aina osallistu työpaikoilla järjestettävän näytön seurantaan ja arviointiin, mutta he osallistuvat aktiivisesti em. arviointikeskusteluun. Opettajien osallistumista näytön arviointiin ja arviointikeskusteluun estävät suuret opiskelijaryhmät, hajallaan olevat työssäoppimispaikat ja siitä johtuvat pitkät etäisyydet sekä opetusresurssin vähyys.
- Opettajat osallistuvat näyttöjen ja osanäyttöjen arviointiin oppilaitoksessa työpaikkaohjaajia enemmän, joskin erityisesti kulttuurialalla ja sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla ohjaajat osallistuvat usein myös oppilaitoksissa järjestettävien näyttöjen arviointiin. Työpaikkaohjaajien osallistumattomuus oppilaitoksissa ja muualla järjestettävien näyttöjen arviointiin korostuu yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alalla sekä luonnontieteiden alalla.

- Opettajat ja opiskelijat arvioivat yhdessä näyttöjä eniten kulttuurialalla ja luonnonvara- ja ympäristöalalla ja vähiten humanistisella ja kasvatusalalla.
- Sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla, yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alalla ja luonnontieteiden alalla ei toteuteta arviointeja, joihin osallistuu vain työpaikka-ohjaajat ja opettajat. Näin organisoituja arviointeja oli eniten kulttuurialalla ja luonnonvara- ja ympäristöalalla.
- Opiskelijan ja työpaikkaohjaajan yhteisarviointi oli yleisintä kulttuurialalla ja humanistisella ja kasvatusalalla ja vastaavasti vähäisintä luonnontieteiden, yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alalla ja luonnonvara- ja ympäristöalalla.
- Kulttuurialalla järjestetään suhteellisesti eniten näyttöjä ja osan näyttöjä. Arviointiin osallistuvat sekä työpaikkaohjaajat että opettajat. Sekä opettajien ja ohjaajien osallistuminen arviointiin lienee ymmärrettävissä alan toimintakulttuurin kautta. Näytöt annetaan tilanteissa, joissa asiantuntijoiden on välttämätöntä olla läsnä ja heidän on otettava kantaa työsuoritukseen. Arviointikulttuuri niin ikään kuuluu alan koulutukseen ja se on itsestään selvyyttä tilanteissa, joissa artesaani, muusikko, media-alan työntekijä jne. tekee työnsä.

Tutkintokohtaisten ryhmien mielestä ammattiosaamisen näyttöjen arvioinnin kriteeriperusteisuuteen liittyy ongelmia. Työelämäarvioijien erilaiset tulokset arviointikriteereistä nähdään heikentävän arvioinnin luotettavuutta. Luotettavuusongelmat ovat saaneet opettajat pohtimaan, onko työelämäarvioijilla riittävästi arviointiosaamista ja rohkeutta hylätä opiskelijan suoritus. Useat pohtivat myös näytön arvioinnin suhdetta opiskelijan saamaan arvosanaan. Käytännöt eroavat toisistaan hyvin paljon.

### ***Ammattiosaamisen näyttöjen arviointiin liitettiin aineistossa myös vahvuuksia ja heikkouksia:***

#### ***Vahvuuksia:***

- Opiskelijan arvioinnissa painotetaan työelämälähtöisyyttä ja ammattitaitoa aiempaa enemmän.
- Opiskelijan arviointi painottuu ammattiosaamisen näytöissä opiskelijan osaamiseen.
- Opiskelijan arviointi on kehittynyt aiempaa systemaattisemmaksi. Tämä on merkinnyt muun muassa linjausten selkeyttä, yhtenäisiä arviointiohjeita, arviointikriteereiden määrittämistä sekä eri tahojen osallistumista arviointiin (työpaikkaohjaaja/-arvioija, opiskelija, opettaja).
- Opiskelijan itsearviointi on lisääntynyt.
- Ammattiosaamisen näyttöjen painoarvo on lisääntynyt opiskelijan arvioinnin kokonaisuudessa.
- Teoriakokeita on vähennetty ja painopistettä siirretty näyttöihin.
- Työpaikkaohjaajan rooli on vahvistunut ammattiosaamisen näyttöjen arvioinnin myötä. Työelämäältä vaaditaan aiempaa tarkemmin perehtymistä ja etukäteissuunnittelua.

#### ***Heikkouksia:***

- Opetussuunnitelmat, näyttöaineistot ja arviointikriteerit eivät vastaa työelämässä tarvittavaa osaamista.
- Teoriaopetusta ei ole voitu järjestää ennen ammattiosaamisen näyttöä.

- Ammattiosaamisen näyttöjen arviointi koostuu pienistä osanäytöistä, jolloin osaamista arvioidaan pirstaleisesti ja arviointitapahtumia on määrällisesti paljon.
- Kaikissa tutkinnoissa ei voida järjestää ammattiosaamisen näyttöjä työelämässä eri syistä. Keskeisimmät syyt liittyvät pienten yritysten huonoihin mahdollisuuksiin toimia laaja-alaisten näyttöjen ympäristönä, opiskelijoiden yksilöllisiin tekijöihin ja muihin tekijöihin.
- Työpaikkojen erilaisuus vaikuttaa ammattiosaamisen näyttöjen laatuun ja opiskelijan arvioinnin kattavuuteen heikentäen arvioinnin luotettavuutta.
- Työelämän edustajia ei aina saada arvioijiksi ammattiosaamisen näyttöihin. Työelämän arvioijilla ei ole riittävästi opiskelijan arviointiin liittyvää osaamista.
- Työpaikalla ei ole koulutettua työpaikkaohjaajaa.
- Työelämän edustajat eivät aina tiedä, mitä opiskelijalta voi odottaa ja mitkä hänen taitonsa pitäisi olla, ja tämän seurauksena arvioinnin luotettavuus saattaa kärsiä.
- Tavoitekeskustelut työssäoppimisjakson alussa ja väliarviointikeskustelut ennen opiskelijan näyttöä eivät kaikissa yksiköissä toteudu.
- Opiskelijat eivät osaa arvioida omaa osaamistaan.
- Kaikki osallistujat eivät ole arviointikeskustelussa yhtäaikaaisesti läsnä.
- Näyttöpaikkojen sijainnista johtuvat pitkät matkat estävät opettajaa osallistumasta opiskelijan näytön arviointiin ja opiskelijoiden ja ohjaajien ohjaukseen.
- Arviointikriteerit eivät toimi käytännössä.
- Työpaikkojen toiminnan ja opiskelijan ohjauksen ja opiskelijan arvioinnin laadussa on suuria eroja. Laatuerot ovat suuret, mistä syystä myös opiskelijan saama arvosana ei ole oikeudenmukainen ja todellista osaamista vastaava. Työpaikkaohjaajien antamat näyttöjen arvosanat ovat liian hyviä ja että ylipäätään arvosanojen 4 ja 5 määrä on liian suuri.
- Opiskelijan arviointi on monimutkaisempaa kuin aiemmin ja dokumentointi on lisääntynyt. Opiskelijoiden etenemisen seuranta on työlästä erityisesti monista osanäytöistä koostuvissa näytöissä. Työelämä vierastaa suurta paperimäärää. Koulutukseen liittyvä terminologia koetaan myös vieraaksi.
- Oppilaitosnäytöissä ongelmana on se, että yhden opettajan täytyy ohjata opiskelijaryhmää ja seurata yksittäisen opiskelijan näyttöä samanaikaisesti. Arviointikeskustelussa opettaja on puolestaan yhden opiskelijan kanssa kahden, jolloin muu ryhmä on ilman ohjausta.
- Opettajat eivät osaa luopua mistään aiemmista käytänteistään, mistä syystä on päällekkäisyyksiä.
- Arviointikäytännöt eivät ole muuttuneet ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönoton seurauksena, mistä syystä arviointijärjestelmä on raskas sekä opiskelijoille että opettajille. Joidenkin mielestä aiemmin vallinnutta tenttikäytäntöä ei ole muutettu eikä sitä ole myöskään tarpeen muuttaa.

## Arvioinnin oikaisukäytännöt

Tutkintokohtaisten ryhmien mielestä arviointien oikaisukäytännöt on luotu kansallisten linjausten mukaisesti. Käytännössä opiskelijat ovat tehneet yhteensä vain neljä oikaisuvaatimusta toimielimelle vuosina 2006–2009. Nämä vaatimukset on esitetty sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalta (n = 3) sekä tekniikan ja liikenteen alalta (n = 1). Vain yksi vaatimus on hyväksytty sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla. Ensimmäisen vaiheen

oikaisuvaatimuksia on esitetty eniten sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla (keskimäärin vuosittain 3,5) ja matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla (keskimäärin vuosittain 2).

## Ammattiosaamisen näytöt osana työssäoppimista

Ammattiosaamisen näytöt järjestetään pääosin työssäoppimisen yhteydessä (myös Työssäoppimisen tilannekatsaus 2009), mistä syystä arvioinnissa selvitettiin työssäoppimisen määrää ja suorittamista työelämässä, oppilaitoksessa ja muualla. Lisäksi selvitettiin työelämässä, oppilaitoksessa ja muualla suoritettujen ammattiosaamisen näyttöjen määrää opiskelijaa kohden. Arvioinnissa selvitettiin myös, missä määrin työssäoppimispaikat mahdollistavat laaja-alaisen näytön (taulukko 10).

**Taulukko 10.** Työssäoppimisen määrä ja suorituspaikka sekä työssäoppimispaikan soveltuvuus laaja-alaiseen ammattiosaamisen näyttöön koulutuksen järjestäjien ilmoittamana

Koulutusala	Työssäoppimisen kokonaismäärä opintoviikkoina opiskelijaa kohden keskimäärin	Työelämässä suoritettujen työssäoppimisen määrä opintoviikkoina keskimäärin	Oppilaitoksessa suoritettujen työssäoppimisen määrä opintoviikkoina keskimäärin	Muualla suoritettujen työssäoppimisen määrä opintoviikkoina keskimäärin	Työssäoppimispaikat, jotka mahdollistavat laaja-alaisen ammattitaidon osoittamisen keskimäärin %
Humanistinen ja kasvatusala	30,1	29,5	1,0	0,3	83,8
Kulttuuriala	22,6	14,3	9,2	2,1	68,3
Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallintoala	22,0	21,5	1,0	1,0	44,3
Luonnontieteiden ala	21,8	21,8	0,0	0,0	47,5
Tekniikan ja liikenteen ala	22,6	22,3	2,0	0,3	59,8
Luonnonvara- ja ympäristöala	24,1	18,7	6,2	0,0	55,3
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala <sup>9</sup>	27,5	27,0	1,6	0,0	84,1
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	31,4	27,4	4,6	0,0	75,6
<b>Keskimäärin</b>	<b>24,9</b>	<b>23,4</b>	<b>4,1</b>	<b>0,7</b>	<b>66,7</b>

Työssäoppimisen määrä vaihtelee aloittain 22 opintoviikosta 30 opintoviikkoon. Eniten työssäoppimista on matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla, humanistisella ja kasvatusalalla sekä sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla. Kulttuurialalla ja luonnonvara- ja

<sup>9</sup> Opetussuunnitelmien perusteiden mukaan työssäoppimista tulee olla sosiaali- ja terveysalan perustutkinnossa 27 ov.

ympäristöalalla järjestetään työssäoppimista oppilaitoksessa eniten ja vastaavasti vähiten yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alalla ja humanistisella ja kasvatusalalla. Keskimäärin lähes 70 % työssäoppimispaikoista mahdollistaa laaja-alaisen näytön. Parhaiten laaja-alainen näyttö mahdollistuu työssäoppimispaikoissa sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla sekä humanistisella ja kasvatusalalla ja heikoiten yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnonalalla ja luonnontieteiden alalla.

Näytöt ovat lisänneet koulutuksen järjestäjän yhteistyötä työelämän kanssa. Ne ovat parantaneet työssäoppimisen laatua motivoiden opiskelijoita näyttämään osaamistaan aidoissa työelämän tilanteissa. Samalla opiskelijat oppivat ottamaan huomioon työtoverit ja soveltamaan oppimaansa käytäntöön.

Näyttöjen toteuttaminen työelämässä on muuttanut työssäoppimista. Verrattuna aiempaan tilanteeseen näyttöjärjestelmä ja varsinkin suurten ryhmien näyttöjen järjestäminen työpaikoilla vaativat opettajalta enemmän aikaa ja pitkäjänteistä suunnittelua. Eroja ilmenee kuitenkin sen mukaan, onko kyseessä isot vai pienet ryhmät.

Opettajien työelämäjaksot auttavat opettajia myös tuntemaan työpaikkojen mahdollisuuksia ja valitsemaan näyttöpaikat. Työelämä huolehtii siitä, että näyttöympäristö vastaa vaatimuksia. Työssäoppimisen järjestämisestä työpaikoilla tehdään kirjalliset sopimukset. Sopimus voidaan myös sanoa irti, ellei työpaikka noudata sitä.

Opettajat ovat huolissaan yritysten kiireisestä työtahdistista ja ”väliin” ujutettavista näytöstä. Joillakin paikkakunnilla (esimerkiksi pääkaupunkiseutu) ja aloilla (esimerkiksi catering) on voitu valita ammattiosaamisen näyttöpaikat, kun taas toisilla aloilla ja paikkakunnilla ei löydy riittävästi työssäoppimispaikkoja. Joissakin tutkinnoissa kaikki ammattiosaamisen näytöt järjestetään työelämässä. Osassa tutkinnoista kaikkien ammattiosaamisen näyttöjen arviointeihin osallistuu koulutettu työpaikkaohjaaja. Joillakin aloilla on suuri puute koulutetuista työpaikkaohjaajista, mikä merkitsee myös sitä, etteivät kaikkein näyttöjen arvioijat ole koulutettuja.

Liitteessä 3 kuvataan työelämässä järjestettävien näyttöjen määrää tutkinnoittain ja liitteessä 4 työelämässä suoritettavien ammattiosaamisen näyttöjen tutkintokohtais- ta vaihtelua. Liitteet osoittavat seuraavaa:

- Eniten näyttöjä järjestetään työelämässä sosiaali- ja terveysalan perustutkinnossa, nuori- so- ja vapaa-ajanohjauksen perustutkinnossa ja matkailualan perustutkinnossa.
- Viittomakielisen ohjauksen perustutkinnossa ei järjestetä lainkaan näyttöjä työelämässä ja ne näytöt työelämässä ovat erittäin vähäisiä myös merenkulkualan ja lentokoneasennuksen ja kello- ja mikromekaniikan perustutkinnoissa.
- Tutkintokohtainen vaihtelu on suurinta lentokoneasennuksen ja merenkulkualan perustutkinnoissa.

Ammattiosaamisen näyttöjen organisointiin työpaikoilla liittyy aineiston mukaan myös seuraavia haasteita:

- Näytöt eivät vastaa työelämän kokonaisuuksia. Työpaikat ovat erilaisia, eikä kaikilla työpaikoilla ole mahdollisuutta suorittaa kaikkea vaadittavaa.
- Ammattiosaamisen näyttöjä on liian paljon, ja ne kuormittavat työelämää liikaa.



- Koulutuksen järjestäjille ja oppilaitoksille kuuluvaa koulutusvastuuta on siirretty liian paljon työelämälle.
- Työpaikoilla ei voi näyttää laaja-alaista, tavoitteiden mukaista osaamista, vaan näyttöjen rinnalle joudutaan rakentamaan myös työpaikkanäyttöjä täydentäviä osanäyttöjä, jolloin näin muodostuneista näytöistä tulee hyvin kapeita.
- Kaikkia näyttöjä ei voida eri syistä järjestää työssäoppimispaikassa, jolloin joudutaan hankkimaan uusi näyttöpaikka tai järjestämään myös oppilaitosnäyttöjä.
- Työpaikkojen ydintehtävään liittyvät aikataulujen ja muiden vastaavien tekijöiden vuoksi työpaikkaohjaajat eivät ehdi ohjata ja arvioida opiskelijaa riittävästi.
- Työelämän arkea ja ammattiosaamisen näyttöjen vaatimuksia ei voida sovittaa yhteen: työpaikalla ei juuri näytön aikaan ole opiskelijan tavoitteiden edellyttämiä työtehtäviä ja näyttömahdollisuutta.
- Työpaikkojen urakaluonteinen työ rajoittaa opiskelijoiden mahdollisuuksia näyttöön ja työpaikan mahdollisuuksia ohjata opiskelijoita ja valvoa hänen suorituksiaan.
- Eri työpaikkojen työprosessien erityiset laatu- tai muut vaatimukset estävät opiskelijoiden näyttöjä todellisissa työelämän tilanteissa.
- Osanäyttöjen suuri määrä vesittää ammattiosaamisen näytöt. Osanäytöt ja ensimmäisten vuosien näytöt työllistävät ja rasittavat työelämää liikaa, ja niistä tulisi siirtyä summatiivisiin päättökokeisiin.
- Työssäoppimispaikkoja ja siten ammattiosaamisen näyttöpaikkoja ei ole kaikilla aloilla ja paikkakunnilla saatavissa. Saatavuus on heikentynyt ja heikkenee yhä taantumana edetessä, työpaikat eivät ota opiskelijoita (ilmaista työvoimaa) yt-neuvotteluiden aikana.
- Pk-yrityksissä ja erityisesti yrityksissä, joissa työnantaja toimii itsenäisenä ammatinharjoittajana, on vaikeuksia osoittaa opiskelijalle tehtäviä ja irrottaa ohjaus- ja arviointiresursseja opiskelijan arviointiin.
- Ammattiosaamisen näytöt ovat käytännössä muodostuneet hyvin kapea-alaisiksi ja luonteeltaan teknisiksi, mistä syystä ne koetaan pelleilyksi.

## Oppilaitosnäytöt

Kaikki opettajat eivät pidä välttämättömänä ammattiosaamisen näyttöjen järjestämistä työelämässä. Monien mielestä oppilaitoksessa järjestettävät näytöt vastaavat erittäin hyvin – joskus jopa paremmin – työelämän ja opetussuunnitelman vaatimuksia kuin työelämässä järjestettävät näytöt. Joillakin aloilla oppilaitosympäristö toimii niin yrittäjämäisesti, että se jo siinä ominaisuudessa katsotaan muodostavan monia pieniä yrittäjiä paremman ja vaativamman oppimis- ja arviointiympäristön.

Oppilaitosnäyttöjen perusteena pidetään muun muassa näytön laajuutta ja sen ajoittumista opetussuunnitelmassa. Oppilaitosnäytöissä hyödynnetään oppilaitoksen tilaustöitä ja omia työelämäsimulaatioita. Oppilaitosnäytössä ei kuitenkaan voida arvioida kaikkia työelämää koskevia tavoitteita, kuten työyhteisön sosiaalisuuteen ja kulttuuriin sekä ilmastoon liittyviä näkökohtia. Jotkut järjestävät kaikki näytöt oppilaitoksessa. Oppilaitosnäyttöjä joudutaan järjestämään erityisesti seuraavissa tilanteissa:

- Työpaikka ei mahdollista laaja-alaisen ja pitkäkestoisen näytön antamista.
- Ulkopuoliselle asiakkaalle tuotettavien palveluiden laatuvaatimukset estävät työn teettämisen opiskelijatyönä.
- Opiskelijan henkilökohtaiset syyt estävät häntä näyttämästä työelämän vaatimusten mukaisia näyttöjä (esimerkiksi erityisopetus).
- Näyttö kohdistuu sellaisiin työtilanteisiin, joita ei helposti voida toteuttaa aidoissa ympäristöissä.

## Osanäytöt

Osa näytöistä on laaja-alaisia näyttöjä, mutta näyttöjä järjestetään melko laajasti myös osanäyttöinä, koska laaja-alaisia näyttöjä ei yrityksessä aina voida järjestää. Näyttöjen suorituspaikkojen erot ovat suuria. Osan mielestä ensimmäiset näytöt ja teknistä osaamista mittaavat osanäytöt tulee myös tulevaisuudessa järjestää oppilaitoksissa. Joidenkin mielestä osanäytöistä pyritään luopumaan.

Osanäyttöjen avulla työpaikalla annettua näyttöä saatetaan myös täydentää oppilaitoksessa. Joissakin tilanteissa ja tutkinnoissa osanäyttöjen määrä on kasvanut suureksi, mikä merkitsee näyttöjen pirstaloitumista.

## Ammattiosaamisen näyttöjen ajoitus

Näyttöjen ajoittaminen vaihtelee, ja se vaikuttaa näyttöjen yhdistämiseen työssäoppimiseen. Toiset sijoittavat näytöt koko koulutuksen ajaksi, ja toiset painottavat näytöt toiseen ja kolmanteen lukuvuoteen. Melko yleistä on, että ensimmäisen lukuvuoden aikana näytöt järjestetään oppilaitosnäyttöinä ja toisen ja kolmannen lukuvuoden näytöt työssäoppimisen yhteydessä. Näitä viimeksi mainittuja näyttöjä nimitetään usein ”varsinaisiksi” näytöiksi.

Ammattiosaamisen näytöt ajoitetaan useimmiten teoriaopintojen jälkeen. Näyttökokonaisuudet ja osanäytöt suunnitellaan alasta riippuen hyvin eri tavoin. Työssäoppimisen aikana toteutettujen näyttöjen lukumäärä ja ajankohdat suunnitellaan opiskelijoiden, taloudellisten voimavarojen, henkilöstön, työssäoppimispaikan ja siellä olevan työtilanteen mukaan. Työpaikan löytäminen näytön järjestämiseen vaihtelee runsaasti koulutusalaista ja järjestävästä yksiköstä riippuen.

Opiskelija on työssäoppimisen aikana työyhteisön jäsen, ja hän tekee näytöissä työpaikan ajankohtaisia töitä. Työpaikan työtilanne, kuten esimerkiksi urakkatyön vaihe, vaikuttaa ammattiosaamisen näytön organisointiin. Ongelmia voivat aiheuttaa yrityksen kiireet ja ohjaavan ja arvioivan työntekijän paineet käyttää työaikansa tuotannollisiin tehtäviin. Rauhallisena aikana työntekijällä olisi aikaa ohjata ja arvioida näyttöjä, mutta tällöin ei aina ole tarjolla tavoitteiden mukaisia tehtäviä.

## Ammattiosaamisen näytöt erityisopetuksessa

Sekä järjestäjien että tutkintokohtaisten ryhmien mielestä ammattiosaamisen näytöt soveltuvat erittäin hyvin erityisopiskelijoille. Näytöt antavat opiskelijalle tilaisuuden näyttää osaamistaan, mikä saattaa edistää opiskelijan työllistymistä opintojen päätyttyä.

Ammattiosaamisen näyttöjen organisointi erityisoppilaitoksissa ei suuresti eroa muista oppilaitoksista. Tavoitteet, toimintaperiaatteet ja voimavarat määritetään kuten muissakin oppilaitoksissa, joskin opiskelijoiden erityistarpeet otetaan huomioon. Tavoitteena pidetään ammattiosaamisen näyttöjen järjestämistä työelämässä erityistilanteita lukuun ottamatta. Ammattiosaamisen näytöille asetetaan usein erityisvaatimuksia muun muassa fyysisesti esteettömän ympäristön, apuvälineiden ja opiskelijan yksilöllisten tekijöiden huomioon ottamisen suhteen. Erityisoppilaitosten välillä on kuitenkin suuria eroja.

Erityisopiskelijoiden kohdalla ammattiosaamisen näytöt annetaan pääosin työpaikoilla työssäoppimisen yhteydessä. Järjestäjät korostavat opiskelijoiden yksilöllisyyttä, opiskelijoiden tarvitsemaa ohjausta ja tukea, työpaikan valmentamista erityisopiskelijan näyttöihin, vaihtoehtoisia tapoja ja riittävää aikaa ammattiosaamisen näyttöihin ja opiskelijan arviointiin. Tarvittaessa ammattiosaamisen näytöt tehdään mukautettujen tavoitteiden mukaan. Usein pyritään siihen, että opiskelija voisi suoriutua näytöistä tyydyttävän tasoisesti ilman tavoitteiden mukauttamista. Erityisopiskelijoiden kohdalla painotetaan tukitoimia: pidennettyä näyttöaikaa, lisäohjausta kirjalliseen näyttösuunnitelmaan, pidennettyä koeaikaa, selkokieliä kokeita, suullista koetta, tekstin käsittelyohjelman hyödyntämistä, kysymysten tekemistä ääneen, erillistä koetilaa ja koetta ja osanäyttöjen mahdollisuutta.

Myös erityisoppilaitokset järjestävät ammattiosaamisen näyttöjä samojen periaatteiden mukaan kuin muutkin oppilaitokset. Joidenkin oppilaitosten mielestä opiskelijoiden näyttöjä järjestetään työelämässä jopa useammin kuin muiden oppilaitosten opiskelijoiden vastaavia näyttöjä.

Työssäoppimispaikat valitaan huolellisesti ja opiskelijat sijoitetaan sellaisiin paikkoihin, joissa heillä on edellytykset antaa ammattiosaamisen näyttö. Erityisopiskelijat tarvitsevat ohjausta ja runsaasti toistoja uusissa tilanteissa ja paikoissa sekä työmenetelmien ja -välineiden sekä koneiden käytössä. Tälle kohderyhmälle toiminnallinen osaaminen ja sen osoittamisen mahdollisuus on suuri mahdollisuus. Erityisopiskelijoiden ammattiosaamisen näytöt voidaan arvioida myös suullisesti.

## Ammattiosaamisen näyttöjen toteutuminen ulkomailla

Tutkintokohtaisten ryhmien mielestä ammattiosaamisen näyttöjen järjestäminen ulkomailla onnistuu, mutta siihen ei ole ollut tarvetta. Joidenkin mielestä näyttöjä ei voida järjestää lainkaan ulkomailla.

Osassa näytöistä opettajat osallistuvat arviointeihin, osassa opettaja on yhteydessä opiskelijaan puhelimen välityksellä. Lisäksi jotkut ovat järjestäneet täydentäviä osanäyttöjä kotimaassa opiskelijan palattua ulkomailta.

### **Ammattiosaamisen näytöt maahanmuuttajien kohdalla**

Tutkintokohtaisten ryhmien mielestä ammattiosaamisen näyttöjen järjestäminen maahanmuuttajille järjestyy, mutta vain joillakin oli kokemusta niiden järjestämisestä. Maahanmuuttajataustaisille opiskelijoille järjestetään samat näytöt, mutta heidän tukemiseensa kiinnitetään erityistä huomiota (esimerkiksi selkokielineen materiaali ja riittävä ohjaus).

### **Opiskelijoiden ja muiden tahojen tuki ja ohjaus**

Opiskelijoiden ohjausta ja valmentamista painotetaan ja niiden merkitys tunnustetaan kaikissa tutkinnoissa. Opiskelijoiden ohjauksen tarve arvioidaan melko suureksi. Jotkut järjestäjistä ovat palkanneet erityisiä työhön valmentajia.

Opettajat pyrkivät varmistamaan ennalta, että opiskelijalla on riittävät valmiudet näyttöön. Varsinaiseen näyttöön valmistaudutaan huolella, ja sen aikana ohjaava opettaja ja työpaikkaohjaaja opastavat opiskelijaa monin tavoin. Ohjauksen avulla halutaan myös varmistaa, että opiskelija osaa arvioida itseään ja työsuorituksiaan. Työpaikalla annettavassa näytössä työpaikkaohjaaja varmistaa, että opiskelija on perehdytetty työpaikan toimintatapoihin, työtiloihin, koneisiin ja laitteisiin sekä toimipaikan työsuojelu- ja työturvallisuusohjeisiin.

## **6.4.6 Ammattiosaamisen näyttöjen edellyttämät voimavarat <sup>10</sup>**

### **Henkilöstövoimavarat**

Ammattiosaamisen näyttöjen edellyttämät henkilöstövoimavarat jäsentyvät koulutuksen järjestäjille ja opettajille erityisesti opetusresurssin ja siten taloudellisten voimavarojen kautta. Opetusresurssin määrä ja sen määräytymisperusteet vaihtelevat erittäin paljon. Osa järjestäjistä ei ole kohdistanut lisää taloudellisia voimavaroja opettajien opetustunteihin, vaan ammattiosaamisen näytöt hoituvat osana muuta opetusvelvollisuutta ja työssäoppimiseen jo kohdennettuja voimavaroja.

Opettajan resurssiin eli ajan riittävyyteen ja sen oikeaan kohdentamiseen liittyy suuria haasteita. Vastaajat käsittelivät hyvin vähän sitä, miten ammattiosaamisen näy-

<sup>10</sup> **Arviointikysymykset:**

*Millaiset taloudelliset voimavarat järjestäjillä on ammattiosaamisen näyttöihin ja mitkä ovat ammattiosaamisen näyttöjen kustannusvaikutukset?*

*Millaisia hallinnollisia vaikutuksia ammattiosaamisen näytöistä on ollut Opetushallitukseen ja opetushallintoon sekä koulutuksen järjestäjille?*

töt ovat muuttaneet olemassa olevia toimintatapoja. Aineiston mukaan ne eivät vielä ole kauttaaltaan vaikuttaneet toimenkuviin ja opettajien aiempiin työtapoihin ja muihin pedagogisiin, erityisesti opiskelijan arvioinnin käytänteisiin. Tämä pedagogisen kulttuurin muutos nousee aineiston pohjalta edelleen suureksi haasteeksi, mihin monet järjestäjät ovat heränneetkin käynnistämällä pedagogiseen muutokseen tähtääviä kehittämishankkeita.

Osa järjestäjistä ja tutkintokohtaisista ryhmistä painotti, että ammattiosaamisen näytöt eivät ole vaikuttaneet muutoksiin henkilöstövoimavaroissa. Osa korostaa ammattiosaamisen näyttöjen edellyttäneen opetustuntien ja määrärahojen lisäyksiä opettajien matkoihin, opettajien ja työpaikkaohjaajien perehdyttämiseen ja koulutukseen. Osa järjestäjistä on hyödyntänyt henkilöstövoimavarojen hallinnassa myös ulkopuolista rahoitusta, kuten Opetushallituksen hankerahoitusta.

Osa järjestäjistä korostaa, että ammattiosaamisen näytöt aiheuttavat henkilöstövoimavarojen lisästarpeita käynnistämävaiheessa. Kustannuksia aiheuttavat opettajien ja työpaikkaohjaajien koulutus, työelämäjaksot opettajille sekä ohjaus ja perehdyttäminen työpaikoilla. Osa järjestäjistä korosti, etteivät ammattiosaamisen näytöt aiheuta pitkällä tähtäimellä lisäkustannuksia, vaan ne sulautuvat osaksi muuttuvaa toimintaa. Järjestäjistä ei juuri kukaan esitä vaatimuksia määrärahojen lisäämiseksi, mikä kertoo siitä, että nykyisellä henkilöstöllä ja voimavaroilla uudistus on pitkällä aikavälillä mahdollista toteuttaa. Osa tutkintokohtaisista ryhmistä korosti resurssien riittämättömyyttä.

Suhtautuminen eri toimijoiden perehdyttämiseen vaihtelee paljon. Järjestäjän koulutusmyönteisyyttä kuitenkin kiitellään melko yleisesti. Koulutusta on järjestetty kaikille osapuolille toimisto- ja hallintohenkilöstöä myöten. Vastaavasti on myös niitä, jotka eivät ole järjestäneet työpaikkaohjaajakoulutusta moneen vuoteen.

Koulutuksen järjestäjät painottavat tavoitteissaan opettajien työelämälähtöisen osaamisen turvaamista. Monet järjestäjistä ovat organisoineet pitkäkestoista opettajien koulutusta ja mahdollistaneet opettajien työelämäjaksot. Osa järjestäjistä on järjestänyt kaikille opettajille pitkäkestoista pedagogista koulutusta, jota on hankittu muun muassa opettajakoulutuslaitoksilta ja OPEKOLta. Nämä tahot ovat järjestäneet myös työpaikkaohjaajakoulutusta. Joissakin yksiköissä lähes kaikki, joissakin melko moni ja joissakin vain harvat opettajat ovat suorittaneet työelämädiplomin tai työelämäosaamisen opinnot (15 ov). Osa järjestäjistä toi esille, etteivät nykyiset voimavarat mahdollista opettajien työelämäjaksoja.

Eri osapuolten perehdytykseen on kiinnitetty runsaasti huomiota: koulutuksen lisäksi on laadittu erilaista tiedotusmateriaalia kaikkien osapuolten (myös opiskelijoiden) käyttöön.

Opettajien perehdyttäminen on ollut laajaa, mutta ei kattavaa. Opettajien perehdyttäminen työelämän ajankohtaisiin kysymyksiin vaihtelee. Myös työelämädiplomien suoritusmahdollisuuksia korostetaan joidenkin järjestäjien taholta. Opettajat itse kaipaavat mahdollisuuksia oppia vertaisiltaan ja jakaa kokemuksia. Osa heistä myös kritisoi saamaansa koulutusta.

Monet järjestäjistä ovat painottaneet työpaikkaohjaajien koulutusta ja heidän perehdyttämistään sekä valmentamistaan ammattiosaamisen näyttöihin mutta siitä huo-

limatta 67 %:ssa työssäoppimispaikoista puuttuu koulutettu työpaikkaohjaaja (taulukko 11). Alakohtaiset erot ovat suuret. Suhteellisesti vähiten kouluttamattomia työpaikkaohjaajia on sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla ja suhteellisesti eniten luonnontieteiden alalla. Työpaikkaohjaajien työpaikalla tapahtuva perehdyttäminen painottuu opettajien työssä, ja siihen on jouduttu panostamaan paljon erityisesti pienten yritysten ollessa kyseessä. Perehdyttämiseen liittyvää aineistoa on niin ikään laadittu ja otettu käyttöön. Työpaikoilla ja erityisesti työpaikkaohjaajilla on suuri koulutustarve, joskin koulutukseen osallistumiseen liittyy vaikeuksia erityisesti pienissä työpaikoissa. Erityisesti kaivataan koulutusta opiskelijan arviointiin ja kriteereiden tulkintaan. Haasteena on myös työpaikkaohjaajakoulutusten houkuttelevuus ja markkinointi.

**Taulukko 11.** Työssäoppimispaikkojen määrä prosentteina, joissa ei ole koulutettua työpaikkaohjaajaa aloittain eriteltynä

Koulutusala	Työssäoppimispaikkojen suhteellinen osuus, joissa ei ole koulutettua työpaikkaohjaajaa %
Humanistinen ja kasvatusala	51,5
Kulttuuriala	89,3
Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallintoala	67,9
Luonnontieteiden ala	94,6
Tekniikan ja liikenteen ala	78,3
Luonnonvara- ja ympäristöala	70,5
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	31,7
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	48,5
<b>Keskimäärin</b>	<b>67,2</b>

Vaikka työpaikalla on koulutettuja työpaikkaohjaajia, ei näyttöjä aina ole helppo järjestää. Työpaikan toimintakulttuuri ei aina ole opiskelija- ja näyttömyönteinen. Osalla järjestäjistä on myös vaikeuksia rekrytoida työelämän asiantuntijoita arvioimaan oppilaitosnäyttöjä. Lisäksi työelämän tahot eivät aina osallistu oppilaitosten niille järjestämään koulutukseen.

Perehdyttämistä vastuusta on myös erilaisia käsityksiä. Toisaalta perehdytystehtävän nähdään kuuluvan opettajalla ja toisaalta työpaikkaohjaajalle.

### Aineelliset voimavarat

Koulutuksen järjestäjät ovat melko yksimielisiä siitä, etteivät ammattiosaamisen näytöt ole aiheuttaneet fyysiseen oppimisympäristöön, tiloihin, laitteisiin ja välineisiin

sekä materiaaleihin liittyviä mittavia uusia vaatimuksia. Monien mielestä fyysistä oppimisympäristöä koskevat voimavarat ovat erittäin hyvät ja järjestäjillä on mahdollisuuksia pitää oppimisympäristö ajantasaisena ja investoida siihen. Fyysisen oppimisympäristön nähdään palvelevan tarkoituksenmukaisesti oppimista. Ne eivät rajoita ammattiosaamisen näyttöjä käytännössä.

Yhtenä syynä oppimisympäristön hyvään vastaavuuteen suhteessa ammattiosaamisen näyttöihin on se, että näytöt toteutetaan pääsääntöisesti työssäoppimisen yhteydessä työelämässä käyttäen työpaikan koneita, laitteita ja materiaaleja. Näin ollen työnantajat huolehtivat työssäoppimispaikalla olevien tilojen, laitteiden, välineiden ja materiaalien riittävydestä. Aloilla, tutkinnoissa ja erityistilanteissa (esimerkiksi opetusmaatilat, puutarhat, metsät, opiskelijaravintola, kahvilat), joissa opiskelijat suorittavat näyttöjä tai osanäyttöjä oppilaitoksessa, näyttöympäristöön on panostettu asianmukaisesti. Joissakin tilanteissa ja joillakin osaamisalueilla työpaikalla suoritettuja ammattiosaamisen näyttöjä täydennetään oppilaitoksissa järjestettävillä näytöillä. Jos ammattiosaamisen näytöt toteutetaan oppilaitoksessa, niin silloin käytetään oppilaitoksen laitteita, joiden hankintaperusteena on ollut opetus, eivät näytöt.

Ongelmana on, etteivät kaikki, erityisesti pienet yritykset, mahdollista opiskelijoiden näyttöjä. Haasteena kuitenkin on, miten varmistetaan näyttöympäristön laatu ja sen vastaavuus ammattiosaamisen näytölle asetettuihin vaatimuksiin ja tavoitteisiin. Vastuu työpaikan soveltuvuuden arvioinnista on opettajilla. Monet järjestäjät ovat panostaneet tähän ja linjanneet siihen liittyvät periaatteet ja vastuuttaneet opettajat. Jotkut järjestäjistä oli laatimassa kriteereitä ammattiosaamisen näyttöympäristön laadunvarmistukseen. Jotkut järjestäjistä oli tehnyt tai oli tekemässä mittavia peruskorjauksia tai saneerauksia. Nämä ovat kuitenkin liittyneet opetus- ja opiskelutilojen ajantasaistamiseen, eikä niitä ole tehty ammattiosaamisen näyttöjen vuoksi.

## Opetusresurssit ja tuntien riittävyys

Opetushallituksen toimeksiannosta on selvitetty opetuksen määrää ja riittävyttä ammatillisessa perusopetuksessa (Salmio & Mäkelä 2009). Työssäoppimiseen ja ammattiosaamisen näyttöihin kohdistuneen selvityksen mukaan:

- Lähiopetuksen määrä vaihteli 24:stä 35 tuntiin opintoviikkoa kohden, suurin vaihtelu oli ammattiosaamisen näytöissä.
- Koulutuksen järjestäjien mielestä työssäoppimisen ohjaustunnit/opiskelija vaihtelivat 0,25:stä 13 tuntiin, opettajien mielestä 0,03:sta 30 tuntiin. Ammattiosaamisen näyttöjen ohjaustunnit/opiskelija (tunnit, jotka eivät sisälly työssäoppimiseen) vaihtelivat järjestäjien mielestä 0,25:stä 42 tuntiin ja opettajien mielestä 0,16:sta 30 tuntiin.
- Opiskelijat olivat eri mieltä ohjauksen ja opetuksen riittävydestä.
- Järjestäjät, jotka eivät pystyneet järjestämään riittävästi opetusta, korostivat ammattiosaamisen näyttöjen liittämistä opetukseen sekä erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden määrän lisääntymistä. Näiden järjestäjien mielestä ammattiosaamisen näyttöihin ei voitu ohjata riittävästi opetustunteja eivätkä taloudelliset voimavarat riittä opiskelijoiden tarvitsemaan tukeen.

- Useiden järjestäjien mielestä voimavarat riittävät osalle opiskelijoista, mutta yhä enemmän on niitä, jotka tarvitsevat enemmän opetusta ja ohjausta sekä oppilaitoksessa että työssäoppimisjaksoilla.
- Syyt opetus- ja ohjaustuntien riittämättömyyteen ovat taloudellisten voimavarojen niukkuudessa ja opiskelijoiden muuttumisessa entistä haasteellisemmiksi. Lisäksi järjestäjät korostivat, etteivät yksikköhinnat heidän mielestään vastaa koulutuksesta aiheutuvia kustannuksia tai ettei oppilaitos saa käyttöönsä koko yksikköhintaa.
- Yksilö- ja ryhmäohjauksen järjestämismahdollisuudet ovat heikkomat kuin opetuksen järjestämisen.
- Yli kolmannes opettajista oli sitä mieltä, että työssäoppimiseen ja ammattiosaamisen näyttöihin osoitetut resurssit ovat vähäiset, hieman alle puolet (41 %) piti lähiopetustuntien määrää ja alle kolmannes työssäoppimisen ohjausta riittävänä. Vain runsas kymmenesosa (13 %) piti henkilökohtaiseen ohjaukseen ja ammattiosaamisen näyttöihin liittyviä resursseja riittävinä.
- Lähes puolet luonnonvara- ja ympäristöalan opettajista piti työssäoppimisen ohjaukseen liittyviä resursseja riittävinä. Muiden alojen opettajien vastaukset olivat tätä heikkomat.
- Kaikkien alojen opettajista suurin osa piti ammattiosaamisen näyttöihin osoitettuja tuntiresursseja vähäisenä.
- Opettajien mielestä opetustuntien resursointi oppilaitoksessa ja työpaikoilla järjestävään työssäoppimiseen vaihteli: yli puolet (57 %) opettajista oli sitä mieltä, että oppilaitoksen ulkopuolella järjestettävään työssäoppimiseen on riittävästi resursseja (vastaavasti oppilaitoksessa 36 %).
- Opettajien mielestä ammattiosaamisen näyttöprosessi ja opiskelijoiden henkilökohtainen ohjaus olivat toimintamuotoja, joista useimmin ei ole kohdennettu opetustunteja.
- Opettajien mielestä suurimmat syyt ohjausresurssin riittämättömyyteen ovat suuret ryhmäkoot, taidoiltaan, tiedoiltaan ja motivaatioiltaan erilaiset oppijat, erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden määrän kasvu, erityisopiskelijoiden lisääntynyt integrointi opetusryhmiin, mielenterveysongelmat, yksilöllisen ohjauksen ja opetuksen tarve, liian vaativat tavoitteet sekä opettajan pedagogisten taitojen puute.
- Erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden työssäoppimisen järjestämiseen tulee varata lisäresursseja.

Johtopäätöksenä selvityksestä esitetään seuraavaa:

- Tuntiresursseja tulee kohdentaa toisin.
- Ammattiosaamisen näyttöihin tarvitaan lisää lähiopetustunteja.
- Opettajan tulee voida työskennellä yhdessä opiskelijan/työpaikkaohjaajan kanssa näyttöprosessin toteuttamiseksi.
- Opetusjärjestelyitä ja opettajien virkaehtosopimusten määrittämää opettajien työaika on muutettava.

## **Koulutuksen järjestäjälle aiheutuvat kustannukset ja resurssien riittävyys**

Osa järjestäjistä ei osannut lainkaan kuvata ammattiosaamisen näyttöjen aiheuttamia kustannusvaikutuksia itselleen ja työelämälle. Järjestäjien ilmoittamien lukujen valossa ammattiosaamisen näyttöihin kohdistetut määrärahat opiskelijaa kohden ovat lähes kolminkertaistuneet kolmen lukuvuoden aikana.



Osa järjestäjistä ei ole huolissaan määrärahojen riittävydestä ammattiosaamisen näyttöihin. Osan mielestä voimavarat riittävät, jos työ organisoidaan uudelleen ja jos jotain ennen työhön kuuluvaa jätetään pois. Osa järjestäjistä kuitenkin toteaa, ettei mitään kustannuksia aiheuttaneita työvaiheita ole jäänyt pois, mistä syystä kustannukset ovat lisääntyneet opettajien työmäärän lisääntymisen vuoksi.

Osan mielestä ammattiosaamisen näytöt on integroitu niin kiinteäksi osaksi työsuorittamista, ettei erillisiä resursseja ole tarvittu ammattiosaamisen näyttöihin. Osa toi esiin, että alkuvaiheessa tarvittuja ylimääräisiä resursseja ei tarvita käynnistämisen jälkeen. Kustannusvaikutukset nähdään siten väliaikaisina ja niiden uskotaan vähenevän toiminnan vakiintuessa. Muutama koulutuksen järjestäjä rahoittaa näytöt lähiopetusta vähentämällä.

### Ammattiosaamisen näyttöihin kohdistetut määrärahat

Koulutuksen järjestäjien ammattiosaamisen näyttöihin kohdentamat määrärahat/opiskelija ovat huomattavasti suuremmat kuin mitä tutkintokohtaiset ryhmät ilmoittivat. Luvut sisältävät koko organisaatiota koskevia kehittämishankkeita, koulutusohjelmia ja muita eri aloille yhteisiä toimintoja.

**Taulukko 12.** *Koulutuksen järjestäjien ammattiosaamisen näyttöihin vuosina 2006–2009 kohdentamat määrärahat opiskelijaa kohden keskimäärin järjestäjien itsensä ilmoittamana*

Lukuvuodet	ka
2006–2007	352,2
2007–2008	553,7
2008–2009	862,8

Koulutuksen järjestäjien ammattiosaamisen näyttöihin kohdentamat määrärahat vaihtelevat taustamuuttujittain (liite 5). Yhteenvedona voidaan todeta seuraavaa:

- Ruotsinkieliset järjestäjät ovat kohdentaneet määrärahoja ammattiosaamisen näyttöihin suomenkielisiä koulutuksen järjestäjiä enemmän.
- Kunnalliset järjestäjät ja kuntayhtymät ovat kohdentaneet ammattiosaamisen näyttöihin määrärahoja vähemmän kuin yksityiset järjestäjät.
- Suuret koulutuksen järjestäjät ovat kohdentaneet määrärahoja ammattiosaamisen näyttöihin keskimäärin vähemmän kuin pienet ja keskisuuret koulutuksen järjestäjät.
- Itä-Suomen ja Oulun lääneissä sijaitsevat järjestäjät ovat kohdentaneet ammattiosaamisen näyttöihin vähemmän määrärahoja kuin muissa lääneissä sijaitsevat koulutuksen järjestäjät.
- Yksialaiset koulutuksen järjestäjät ovat kohdentaneet määrärahoja ammattiosaamisen näyttöihin enemmän kuin monialaiset.
- Järjestäjät, jotka eivät yltäneet tässä arvioinnissa tavoitetasolla millään arviointialueella, ovat kohdentaneet ammattiosaamisen näyttöihin määrärahoja muita järjestäjiä enemmän. Vähintään määrärahoja näyttöihin olivat kohdentaneet ne järjestäjät, jotka ylittivät tavoitetasoa joillakin arvioiduilla alueilla.

Tutkintokohtaisten ryhmien ilmoittamat tutkintokohtaiset ammattiosaamisen näyttöjen määrärahat eivät ole kasvaneet järjestäjien ilmoittaman määrärahakasvun mukaisesti, joskin määrärahojen kohdentaminen vaihtelee ajoittain. Ammattiosaamisen näyttöihin on kohdennettu eniten määrärahoja sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla sekä humanistisella ja kasvatusalalla. Vastaavasti vähiten määrärahoja ammattiosaamisen näyttöihin on kohdennettu yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon sekä luonnontieteiden alalla. Luonnontieteiden alalla määrärahojen kasvu on ollut suurinta. Vastaavasti määrärahat ovat pienentyneet sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla sekä matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla.

Taloudellisia voimavaroja on kohdennettu opettajille sekä ohjaukseen että opiskelijan arviointiin. Lisäresursseja on joidenkin mielestä niin ikään tarvittu opettajien matkoihin ja ylituntipalkkioihin, opiskelijahallintoon, ammattiosaamisen näyttöjen toimielinten toiminnan käynnistämiseen ja kehittämiseen, työelämän arvioijien ja henkilöstön koulutukseen, kehittämishankkeisiin sekä sihteerin ja opinto-ohjaajien palkkioihin.

Monien tutkintokohtaisten ryhmien mielestä taloudelliset resurssit ovat riittävät ja monien ryhmien mukaan riittämättömät. Opettajien mielestä resursseja tarvitaan opettajien tunteihin, opettajien ja työpaikkaohjaajien koulutukseen, toimielimen toimintaan ja opettajien matkoihin. Taloudellisten voimavarojen hallinnassa on tutkintojen/yksiköiden välillä eroja sen suhteen, miten opetustoimintaa on ylipäättään kehitetty ja onko jotain entiseen toimintakulttuuriin liittyvistä toimintatavoista luovuttu.

**Taulukko 13.** Ammattiosaamisen näyttöihin vuosina 2006-2009 kohdennetut määrärahat opiskelijaa kohden keskimäärin arvioinnin kohteena olevissa tutkinnoissa tutkintokohtaisten ryhmien ilmoittamana

Koulutusala	2006–2007 €	2007–2008 €	2008–2009 €
Humanistinen ja kasvatusala	294,3	446,2	420,2
Kulttuuriala	188,4	171,6	263,8
Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	65,0	81,0	101,0
Luonnontieteiden ala	46,3	136,5	280,3
Tekniikan ja liikenteen ala	185,7	219,9	221,3
Luonnonvara- ja ympäristöala	138,3	161,7	318,3
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	528,0	433,4	450,4
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	269,5	239,3	206,8
<b>Yhteensä keskimäärin</b>	<b>228,7</b>	<b>251,5</b>	<b>279,4</b>

### Määrärahojen kohdentamisen mekanismit

Koulutuksen järjestäjien tapa kohdentaa määrärahoja ammattiosaamisen näyttöjen organisointiin vaihtelee erittäin paljon. Opettajille maksettavat korvaukset suoritetaan laskennallisesti joko tunteina viikkoa tai tunteina periodia kohden. Laskentaperusteet

vaihtelevat myös sen mukaan, onko näyttöjen korvaus sisällytetty työssäoppimisresurssiin vai korvataanko se erikseen.

Yleistä on, että resurssi kohdistetaan työssäoppimiseen, jonka osana ammattiosaamisen näytöt organisoidaan (yleisimmät laskentakaavat 1–1½ tuntia/opiskelija/viikko). Tyypillistä on myös se, että resursseja on lisätty toiselle ja kolmannelle lukuvuodelle (esimerkiksi 2 t/ opiskelija/näyttö). Lisäresursseja ei yleisesti ole ohjattu oppilaitoksessa järjestettäviin näyttöihin. Jotkut järjestäjät puolestaan resursoivat työssäoppimisen aikana annettuja näyttöjä 0,5 t/opiskelija/viikko ja jotkut 2 t/näyttö. Jotkut ovat puolestaan lisänneet yleisesti työssäoppimisen resursseja. Joidenkin järjestäjien käytäntönä on, että opettajat voivat hakea lisäresursseja jos perusresurssi ei riitä. Tämän käytännön todettiin kuitenkin johtavan hyvin opettajakohtaiseen toimintamalliin.

Koulutuksen järjestäjät eivät yleisesti maksa työpaikoille rahallisia korvauksia ammattiosaamisen näytöistä. Myöskään työssäoppimisesta ei makseta yleisesti työelämälle korvauksia sosiaali- ja terveysalaa (keskimäärin 72 €/ opiskelija) ja humanistista ja kasvatusalaa (keskimäärin 60 €/opiskelija) lukuun ottamatta, joskin myös sosiaali- ja terveysalalla on niin sanottuja nollasopimuksia. Lisäksi merenkulkualalla, luonnonvara-alalla ja matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla on omat kustannuksia aiheuttavat erityispiirteensä.

Muista kustannusvaikutuksista mainitaan muun muassa osallistuminen toimielimen toimintaan, matkat ja materiaali työpaikkaohjaajille sekä näyttöjen uusiminen. Suurena kustannusvaikutuksena pidetään sitä, ettei vanhoista käytänteistä ole luovuttu. Ne järjestäjät, jotka erittelevät aiemmista käytänteistä poisjääneitä ja muuttuneita toimintatapoja, osoittavat myös siitä koituneen kustannussäästöjä.

## Työelämälle aiheutuvat kustannukset

Osa järjestäjistä toi esiin, että ammattiosaamisen näyttöjen kustannusvaikutukset ovat suuremmat työelämälle kuin koulutuksen järjestäjille. Joidenkin mielestä oli päinvastoin; kustannusvaikutuksia ei ole tai ne ovat hyvin pienet. Työelämälle aiheutuvat kustannukset ovat alakohtaisia. Kustannukset syntyvät ensisijaisesti opiskelijan arviointiin, työpaikkaohjaajien koulutukseen ja työssäoppimisjaksojen ja näyttöjen suunnitteluun ja järjestämiseen tarvittavasta työajasta. Näyttöjen arviointikriteereihin perehtyminen edellyttää myös paneutumista. Koska näytön antaja on työssäoppija, opiskelijoiden työpanos korvaa monien mielestä työelämälle aiheutuvat kustannukset. Monien mielestä työelämän saama hyöty on panostuksia suurempi. Jotkin työpaikat maksavat opiskelijoille jopa palkkaa.

Työelämän näkökulmasta ammattiosaamisen näyttöjen aiheuttama kustannusten lisäys on pientä työssäoppimiseen verrattuna. Lisäksi työelämä usein näkee syntyvät lisäkustannukset panostuksena tulevaisuuden rekrytointeihin.

## Opetustoimintaan liittyvät kustannukset

Opetustoimintaan ja sen osana ammattiosaamisen näyttöihin ja työssäoppimiseen liittyviä kustannuksia tarkasteltiin Opetushallituksen vuotta 2007 koskeneiden seurantatietojen mukaan (K02F6AOS, Opetushallituksen laskentapalvelut) (taulukot 14 ja 15). Yhteenvedona voidaan todeta:

- Osa opiskelijoista suorittaa samassa näyttötilaisuudessa useita näyttöjä.
- Osaan näyttötilaisuuksista osallistuu useampi kuin yksi opiskelija.
- Näyttöjen aiheuttamat opetuskulut/osallistuja kuten näyttöjen kokonaiskustannukset ovat pienimmät luonnonvara- ja ympäristöalalla ja suurimmat humanistisella ja kasvatusalalla.
- Ammattiosaamisen näyttöjen kustannukset/opiskelija ovat pienimmät luonnontieteiden alalla ja suurimmat humanistisella ja kasvatusalalla.
- Toimielimen kustannukset näyttöihin osallistujaa kohti ovat pienimmät luonnonvara- ja ympäristöalalla ja suurimmat yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alalla.
- Työssäoppimisen kustannukset opiskelijaa kohden on pienimmät luonnontieteiden alalla ja suurimmat sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla.
- Opetustunnin keskimääräinen hinta vaihtelee aloittain 56 eurosta 70 euroon.
- Opetustoiminnan kustannukset suoritettuja opintoviikkoja kohden ovat pienimmät humanistisella ja kasvatusalalla ja suurimmat luonnonvara- ja ympäristöalalla.
- Työssäoppimisen kustannukset opintoviikkoa kohden ovat pienimmät humanistisella ja kasvatusalalla ja suurimmat sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla.

**Taulukko 14.** Opetuksen kustannukset menokohdittain (euroa/opiskelija, euroa/tunti, euroa/ov) 2007 (Raportti:K02P6AOS)

ALA	Opetuskustannukset €/opiskelija	Ammattiosaamisen näyttöjen kustannukset €/opiskelija	Työssäopimisen kustannukset €/opiskelija	Opetustoiminnan kustannukset yhteensä €/opiskelija	Opetus €/tunti	Opetustoiminnan kustannukset €/suoritetut opintoviikot	Työssäopimisen kustannukset €/opintoviikko
Humanistinen ja kasvatusala	3 587,7	125,6	410,4	4 123,7	56,9	124,7	68,4
Kulttuuriala	6 029,4	58,3	297,9	6 385,6	56,7	225,9	80,3
Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	3 676,1	37,8	226,6	3 940,6	61,1	149,4	97,7
Luonnontieteiden ala	3 698,6	29,2	219,5	3 947,3	61,4	166,7	78,0
Tekniikan ja liikenteen ala	6 127,6	56,4	361,0	6 544,9	59,0	214,0	76,1
Luonnonvara- ja ympäristöala	7 302,0	57,7	331,2	7 691,0	69,8	280,9	100,0
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	4 216,9	67,3	503,8	4 788,0	56,3	182,3	136,2
Matkailu-, ravitsemus- ja talousala	5 665,7	57,5	355,0	6 077,9	58,1	189,7	79,8
<b>Yhteensä</b>	<b>5 121,8</b>	<b>56,8</b>	<b>337,9</b>	<b>5 516,6</b>	<b>59,6</b>	<b>193,3</b>	<b>90,7</b>

### 6.4.7 Ammattiosaamisen näyttöjen hallinnolliset vaikutukset

Ammattiosaamisen näytöillä on ollut melko vähän hallinnollisia vaikutuksia koulutuksen järjestäjille. Vain harvojen järjestäjien ja tutkintokohtaisten ryhmien mielestä hallinnolliset vaikutukset ovat olleet merkittäviä, kun taas suurimman osan mielestä hallinnollisia vaikutuksia ei ole ollut lainkaan tai hyvin vähän. Joidenkin mielestä kyse on ollut vain toimintatavan muutoksesta ja siten erilaisesta tavasta tehdä sitä työtä, mitä ennenkin on tehty.

Suurimmat hallinnolliset vaikutukset liittyvät toimielimen toimintaan ja opiskelijoita koskevien tietojen hallintaan, (näyttölomakkeisto, arviointien dokumentointi). Hallintotyötä lisää myös erilaisten lomakkeiden ja suunnitelmien valmistelu. Hallinnolliset vaikutukset ovat liittyneet seuraaviin asioihin:

**Taulukko 15.** Ammattiosaamisen näyttöjen tunnuslukua ja kustannukset 2007 (Raportti: K02S6A)

ALA	Opiskelijat	Näyttötilaisuudet	Osallistuneet	Osallistuneiden lukumäärä/tilaisuus	Opetuksen kustannus €/osallistuja	Toimieliimen kustannus €/osallistuja	Yhteensä €/osallistuja
	n	n	n	n			
Humanistinen ja kasvatustieteiden ala	1 715	1 729	1 413	2,0	398,6	25,5	424,0
Kulttuuriala	1 312	3 480	2 964	6,3	236,5	44,4	280,8
Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	3 393	3 614	3 116	1,6	309,8	64,0	373,6
Luonnontieteiden ala	921	979	929	2,1	243,5	23,9	267,4
Tekniikan ja liikenteen ala	9 310	18 870	16 754	4,0	236,5	26,1	262,7
Luonnonvara- ja ympäristöala	2 230	4 954	3 810	3,2	192,7	13,6	206,3
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	11 558	12 814	11 146	1,6	207,0	20,3	227,3
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	7 704	8 473	7 255	2,0	223,5	22,4	246,0
<b>Yhteensä</b>	<b>38 143</b>	<b>54 913</b>	<b>47 387</b>	<b>3,0</b>	<b>244,7</b>	<b>30,3</b>	<b>275,0</b>

- ammattiosaamisen näyttöelimen toiminta
- näyttötodistusten kirjoittaminen ja opiskelijan arvioinnin dokumentointi koulutuksen järjestäjän olemassa oleviin tietojärjestelmiin, kuten Primus ja Winha
- erityishenkilöstön palkkaaminen ja tehtävien muutokset (esimerkiksi palkattu erityishenkilö tai muutettu nykyisen henkilöstön kuten opintosihteerin ja suunnittelijan tehtäviä, huolehtimaan muun muassa tietohallinnosta ja dokumentoinnista)
- opiskelijahuoltojärjestelmien kehittäminen ja käyttöönotto
- opettajien perehdyttäminen tietojärjestelmien käyttöön ja näyttötodistuksiin
- kustannusten seuranta
- osallistuminen Opetushallituksen toteuttamaan oppimistulosten seurantaan
- lomakkeiden ja toiminnan suunnittelu
- opettajakokoukset, työelämän perehdyttäminen, sopimusneuvottelut
- odotettavissa oleva opetus suunnitelmien uudistaminen.

Hallinnollisuus näkyy sekä toimistotyössä että opettajien ja ohjaajien työssä. Byrokraatia ja paperityö ovat lisääntyneet sekä opettajilla, toimistotyöntekijöillä että työpaikkaohjaajilla. Parhaimmillaan keskitetty opiskelijahallintopalvelu on tuki, joka ohjaa ja valvoo näyttöjen dokumentointia ja siten myös todistusten oikeellisuutta. Heikoimmillaan arvosanojen dokumentointi, erilaiset lomakkeet ja uudet näyttötodistukset työl-

listävät myös työpaikalla. Todistuksia tehdään aiempaa enemmän, mikä kuormittaa organisaatioita. Hallinnollinen työmäärä on lisääntynyt toimistoille ja opettajille ja todistusten allekirjoittajalle. Ongelmat liittyvät lähinnä puutteelliseen dokumentointiin.

Joidenkin mielestä oppimistulosten seuranta vaatii liian paljon työtä, vaikkakin se antaa vertailutietoa näyttöjen onnistumisesta.

## 6.5 Seuranta ja arviointi <sup>11</sup>

Koulutuksen järjestäjät nostavat yhdeksi suurimmista kehittämiskohteistaan seuranta- ja arviointijärjestelmien luomisen ammattiosaamisen näyttöjen jatkuvan kehittämisen perustaksi. Vain pienellä osalla järjestäjistä oli systemaattinen opiskelijoiden, opettajien ja työpaikkaohjaajien palautejärjestelmä. Vain harva järjestäjä kerää systemaattisesti tietoa ammattiosaamisen näytöistä indikaattoreiden avulla. Suurella osalla järjestäjistä on tarvetta panostaa työelämältä koottavaan palautteeseen ja työelämän osallistumisen varmistamiseen.

Palautetta kootaan nykyisin melko vähän ja järjestäjien välisiä suuriakin eroja on. Keskeistä on myös se, että koottua palautetta opitaan käyttämään myös toiminnan parantamisessa ja kehittämisessä.

Seuranta- ja palautejärjestelmissä on erittäin suurta vaihtelua, ja palautteen kerääminen näytöistä ja työpaikoilta ei ole systemaattista. Pieni osa järjestäjistä seuraa ja arvioi ammattiosaamisen näyttöjen toteutusta hyvin monipuolisesti ja säännöllisesti. Osa järjestäjistä on aloittanut tieto- ja palautejärjestelmän kehittämisen, ja osa nosti sen keskeisimmäksi kehittämiskohteeksi. Osa järjestäjistä on liittänyt ammattiosaamisen näyttöjen palautejärjestelmän työssäoppimisen palautejärjestelmään. Joukossa oli myös useita yksiköitä, joilla ei ollut minkäänlaista seuranta- ja palautejärjestelmää eikä suunnitelmaa sen kehittämiseksi.

Ammattiosaamisen näyttöjen seuranta ymmärretään ensisijaisesti erilaisina kyselyinä ja muuna numeroina ilmaistavana aineistona (esimerkiksi ISKUT, TOP, TOPIKE). Käytössä olevat määrälliset indikaattorit ja mittarit tuottavat tietoa muun muassa ammattiosaamisen näyttötilaisuuksien vuotuisesta määrästä, hyväksytyjen ammattiosaamisen näyttöjen määrästä, ammattiosaamisen näyttöihin osallistuneiden määrästä ja annetuista arvosanoista. Monilla järjestäjillä on erilaisia kyselyitä, jotka tuottavat tietoa myös ammattiosaamisen näytöistä: olo- ja päättökysely, työssäoppimiskysely, opettajien kysely, työpaikkaohjaajien kysely. Opettajien tuntien toteutumista seurataan projektipäiväkirjojen avulla. Niukimmin palautetta kerätään opettajilta, joskin myös opiskelijoilta ja työpaikoilta koottava palaute on usein suullista. Työelämän osuus ja osallistuminen seurantaan ja arviointiin on myös melko vähäistä ja jopa puuttuu kokonaan.

---

<sup>11</sup> **Arviointikysymykset:**

*Miten koulutuksen järjestäjät seuraavat ja arvioivat ammattiosaamisen näyttöjen toteutumista ja varmistavat niiden laadun?*

Seuranta toteutetaan useimmissa tapauksissa palautekeskusteluilla ja -lomakkeilla, joiden edelleen käsittely tapahtuu joko suullisesti opettajaryhmissä pohdiskellen tai tiedoksianto-periaatteella. Jonkin verran käytetään myös laadullista palauteaineistoa. Monet tyytyvät pelkästään keskusteluihin eri tahojen kanssa. Joissakin yksiköissä on käytössä myös erillinen ammattiosaamisen näyttöjen arviointilomake.

Melko moni järjestäjästä kokoaa palautetta opiskelijoilta, työpaikkaohjaajilta ja opettajilta INKA-palautejärjestelmän kautta. Lisäksi moni järjestäjä kehittää kokonaisvaltaista laadunhallintaansa. Laadunhallinnassa turvaudutaan eniten EFQM:n ja CQAF:n orientaatioon ja strategisessa ohjauksessa BSC-malliin. Monet painottavat myös ammattiosaamisen näyttöjen toimielimen palautteita ja arviointikeskusteluita tämän elimen kanssa. Laadunvarmistukseksi katsotaan myös esimerkiksi se, että järjestäjä osallistuu Opetushallituksen AMOP-seurantaan ja että TOPIKE-arviointi antaa valtakunnallisen verrokkituloksen.

Monet niistä, joilla ei ole kokonaisvaltaista seuranta- ja arviointijärjestelmää, korostavat tiimeissä ja näyttöelimestä käytävää keskustelua. Joillakin järjestäjillä ei ole edes tätä toimintatapaa, jolloin seuranta ja arviointi jäävät yksittäisen opettajan vastuulle. Joidenkin järjestäjien mielestä yksi suurimmista ongelmista on seurannan ja arvioinnin alakohtaisuus tai näiden puuttuminen kokonaan. Alakohtaiset erot seurannassa ja arvioinnissa ovat suuria.

Vastuu seurannasta ja arvioinnista vaihtelee. Joissakin yksiköissä yksittäiset koulutusalat ja oppilaitokset ovat ottaneet seurannasta ja arvioinnista kokonaisvastuun. Lisäksi jotkin ammattiosaamisen näyttöelimet kokoavat seuranta- ja arviointitietoa, joskaan kokonaisuudessaan näyttöelimet eivät ole vielä ehtineet pohtimaan seurantaan ja arviointiin liittyviä kysymyksiä. Jotkut järjestäjät keräävät palautetietoa toimielintä varten.

Oppimistulosten seuranta on melko vähäistä, ja sen tarvetta korostetaan jatkuvana ja läpi koko koulutuksen ulottuvana prosessina.

Opiskelijoilta on koottu palautetta seuraavasti:

- vapaamuotoiset kirjalliset palautteet
- kyselylomakkeet (esimerkiksi INKA ja TOP)
- opettajan ja opiskelijan väliset sekä opiskelijaryhmän kanssa käydyt keskustelut
- palautekeskustelut opettajan, työpaikkaohjaajan ja opiskelijan kesken
- oppimispäiväkirjat
- työssäoppimiseen liittyvä itsearviointi.



## 6.6 Tulokset ja vaikutukset <sup>12</sup>

Järjestäjien ja tutkintokohtaisten ryhmien käsityksiä ammattiosaamisen vaikutuksista selvitettiin erillisen kysymyksen avulla (taulukko 16). Lisäksi selvitettiin ammattiosaamisen näyttöihin liittyvää toimintaa kuvaavia tunnuslukuja (taulukot 7–15, liitteet 2–4) sekä oppimistuloksia. Lisäksi molempia ryhmiä pyydettiin esittämään keskeisiä eri tahojen tyytyväisyyttä koskevia tuloksia. Oppimistuloksia tarkastellaan myös Opetushal-

**Taulukko 16.** Koulutuksen järjestäjien ja tutkintokohtaisten ryhmien käsitykset ammattiosaamisen näyttöjen myönteisistä vaikutuksista käytännössä

Arvioitava asia	Järjestäjät ka	Tutkinnot ka	Järjestäjä Vaihtelu %	Tutkinto Vaihtelu %	Korre- laatio
Lisäävät opiskelun tavoitteellisuutta	3,9	3,9	22,3	23,4	.43
Lisäävät opiskelumotivaatiota	3,7	3,6	19,3	25,6	.28
Yksilöllistävät opiskelua	3,6	3,5	26,3	29,4	.40
Nopeuttavat opiskelijoiden opiskelu-aikaa	2,0	1,9	42,6	48,0	.53
Helpottavat ammattiin valmistumista	3,0	3,0	31,2	35,1	.21
Helpottavat opiskelijoiden työllistymistä	3,4	3,3	25,0	30,3	.23
Lisäävät koulutuksen työelämälähtöisyyttä	4,1	4,0	18,6	23,2	.31
Ohjaavat opetusta ja arviointia työelämän tarpeiden suuntaisesti	3,9	3,8	19,5	25,4	.31
Parantavat opettajien ja työelämän yhteistyötä	4,1	3,9	17,6	22,3	.32
Parantavat työssäoppimisen ja muun opetuksen tavoitteellisuutta	4,0	3,8	20,1	24,1	.42
Monipuolistavat opiskelijan arviointimenetelmiä	4,0	3,8	16,4	21,3	.21
Yhtenäistävät opiskelijan arviointia	3,8	3,3	26,2	33,1	.29
Parantavat opiskelijan arvioinnin luotettavuutta	3,3	3,2	25,3	33,4	.31
Varmistavat uusien työntekijöiden osaamisen työelämävastaavuuden	3,5	3,5	20,9	26,5	.11
Varmistavat ammatillisen koulutuksen laadun tasaisuuden	3,2	3,1	28,5	32,4	.41
Helpottavat uuden työvoiman rekrytointia ja perehdyttämistä	3,3	3,3	27,9	31,3	.24
Tuottavat luotettavaa tietoa opiskelijoiden osaamisesta, oppimistuloksista	3,6	3,6	21,3	23,8	.31
Tuottavat tietoa koulutuksen järjestäjien omien opetussuunnitelmien toimivuudesta	3,7	3,5	19,1	28,0	.20
Tuottavat tietoa opetusjärjestelyjen toimivuudesta	3,5	3,3	20,1	31,2	.18
Tuottavat tietoa opiskelijoiden ohjaus- ja tukitoimien toimivuudesta	3,5	3,2	20,5	32,5	.33

<sup>12</sup> *Arviointikysymykset*

Mitkä ovat keskeiset ammattiosaamisen näyttöihin liittyvät prosessi- ja resurssitulokset?

Miten ammattiosaamisen näytöt ovat lisänneet ammatillisen peruskoulutuksen työelämälähtöisyyttä?

Miten koulutuksen järjestäjä on tehostanut opiskelijoiden koulutuksesta työelämään siirtymistä?

lituksen seurantatietojen valossa (Oppimistuloksia koskeva aineisto 2010).

Koulutuksen järjestäjien omat käsitykset vaihtelevat siitä, mitä tuloksia he ovat saaneet aikaan ja mitä vaikuttavuutta ammattiosaamisen näyttöillä on ollut. Yleisesti ammattiosaamisen näyttöjä pidetään onnistuneina. Lisäksi korostetaan, että työssäoppiminen on edistänyt ammattiosaamisen näyttöjen toteutumista. Työssäoppimispaikkoja on ollut kohtuullisen hyvin löydettävissä, mutta meneillään olevan taantuman vaikutukset eivät olleet vielä tiedossa.

Sekä koulutuksen järjestäjien että tutkintokohtaisten ryhmien mielestä ammattiosaamisen näyttöillä on myönteisiä vaikutuksia. Järjestäjien mielestä ammattiosaamisen näyttöillä on vähän enemmän myönteisiä vaikutuksia kuin tutkintokohtaisten ryhmien mielestä. Eri tutkintoja edustavat opettajat ovat keskenään järjestäjiä erimielisempiä myönteisten vaikutusten suhteen. Myös järjestäjien ja tutkintokohtaisten ryhmien välillä ilmenee eroja.

### Eri tahojen tyytyväisyys

Eri tahot ovat melko tyytyväisiä ammattiosaamisen näyttöihin (taulukko 17). Opettajien näkemykset vaihtelivat positiivisesta erittäin kielteiseen. Opiskelijat ja työelämä ovat olleet tyytyväisiä järjestelmään ja sen toteutukseen, joskin myös kehitettävää on.

Tyytyväisyyden arviointia leimaa kuitenkin vähäinen kokemus näytöistä. Keskeistä on, että näytöt motivoivat opiskelijoita vaikkakin opiskelijat niitä jännittävät. Opiskelijat myös haluavat tehdä näytöt työpaikoilla. Työelämä ja opettajat kritisoivat erityisesti järjestelmän työläyttä ja opettajat erityisesti resurssien puutetta. Työelämän arvioidaan olevan tyytyväisempi ammattiosaamisen näyttöihin kuin opettajien, jotka ovat kaikkein kriittisimpiä. Monien mielestä opettajien käsitykset muuttuvat myönteisemmiksi, kun näyttöjärjestelmän toimeenpano etenee ja normalisoituu.

### Opiskelijoiden käsitykset

Arvioinnissa kysyttiin erikseen opiskelijoiden ammattiosaamisen näyttöjä koskevia näkemyksiä erillisen lomakkeen avulla (taulukko 18). Vastaajina toimivat ne opiskelijat, jotka päättivät opintonsa keväällä 2009 (n = 1 389). Opiskelijoiden mielestä parhaiten toteutuvat seuraavat osatekijät: ammattiosaamisen näytöt sijoitetaan eri lukuvuosille, näytöissä opiskelija voi tehdä työpaikan normaaleja tehtäviä, opiskelijat arvioivat itseään ja opettajat, ohjaajat ja opiskelijat osallistuvat arviointikeskusteluun. Opiskelijoiden mielestä ongelmat liittyvät heidän kuulemiseensa, osallistamiseen ja ottamiseen huomioon. He eivät ole omasta mielestään kovin hyvin saaneet tietoa oikeaisien mahdollisuuksien, HOPS:ia ei aina laadita, palautetta ei koota eikä palaute vaikuta kovin hyvin kehittämiseen. Keskimääräisten pisteiden valossa tarkasteltuna matkailu-, ravitsemis- ja talousalan ja humanistisen ja kasvatustieteiden opiskelijat olivat muita tyytyväisempiä ja luonnonvara- ja ympäristöalan sekä kulttuurialan opiskelijat olivat muita tyytymättömpiä.

**Taulukko 17.** *Työelämän tahojen, opiskelijoiden ja opettajien ammattiosaamisen näyttöihin liittyvä tyytyväisyys ja tyytymättömyys*

Työelämän tyytyväisyys	Työelämän tyytymättömyys/ kehittämiskohteet
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opiskelijan työsuoritukset</li> <li>• Opiskelijoiden hyvä käytös ja työaikojen noudattaminen</li> <li>• Opettajan osallistuminen ammattiosaamisen näyttöjen arviointiin ja arviointikeskusteluun</li> <li>• Opettajien suhtautuminen ammattiosaamisen näyttöihin</li> <li>• Itsenäistä työn hallintaa koskevat tavoitteet Mahdollisuus arvioida, mitä opiskelija osaa ja mitä hänen täytyy vielä oppia</li> <li>• Hyvät kokemukset aiemmista opiskelijoista lisäävät motivaatiota ottaa uusia opiskelijoita.</li> <li>• Ammattiosaamisen näyttöjen mielekkyyks</li> <li>• Pitkät perinteet oppilaitoksen kanssa tehtävästä yhteistyöstä ja työharjoittelusta saadut kokemukset</li> <li>• Opiskelijan näyttösuunnitelman työstäminen työelämän ja oppilaitoksen yhteistyönä ja näytön antaminen työelämän tilanteissa</li> <li>• Järjestelmä tuottaa entistä parempaa osaamista alalle.</li> <li>• Näyttötehtävät, näyttöympäristölle asetetut vaatimukset ja arviointimenettelyt ovat selkeitä ja lomakkeet sekä ohjeet toimivat.</li> <li>• Arviointiin osallistuminen lisää osaamista työpaikalla, antaa mahdollisuuden reflektointiin ja kaikkien oppimiseen.</li> <li>• Näyttöjen organisoinnissa on onnistuttu hyvin.</li> <li>• Tiedottaminen ja perehdyttäminen</li> <li>• Pitkät työssäoppimisjaksot</li> <li>• Ammattiosaamisen näyttöjen integrointi vähentää työelämälle aiheutuvaa lisätyötä.</li> <li>• Arviointikriteerit vastaavat työelämän osaamista.</li> <li>• Näytöt lisäävät myös heidän mielestään tutkinnon perusteiden ja ammattitaitovaatimusten tuntemusta.</li> <li>• Opettajat ovat entistä enemmän läsnä työpaikoilla.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ammattiosaamisen näyttöjen raskaus ja byrokraattisuus sekä sekavuus: aika, työ-määrä ja vastuu</li> <li>• Paperityö turhauttaa työpaikkaohjaajia.</li> <li>• Työelämällä ei ole aikaa perehtyä laajoihin opetussuunnitelmiin.</li> <li>• Yhteistyötapaamiset ja -tilaisuudet on suunniteltava tarkoin, mihin työelämän halutaan osallistuvan ja ottavan kantaa.</li> <li>• Arvioinnin monimutkaisuus</li> <li>• Kaikki opiskelijat eivät opi laajoja työkonaisuuksia niin, että uskaltaisivat antaa itsenäisen näytön aidossa asiakassuhteessa.</li> <li>• Opiskelijalle sopivan työkohteen löytymisen vaikeudet</li> <li>• Kaikki opiskelijat eivät ole motivoituneita alalle/alan töihin.</li> <li>• Näyttösuunnitelman ja kriteeristön liiallinen pituus ja arviointikohteiden paljous</li> <li>• Opetuksen siirtäminen työpaikalle niin, ettei opettaja ole paikalla</li> <li>• Järjestelmän omaksuminen vie aikaa.</li> </ul>

(jatkuu)

Taulukko 17. (jatkuu)

Opiskelijoiden tyytyväisyys	Opiskelijoiden tyytymättömyys/kehittämiskohteet
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Luontevat työelämäyhteydet</li> <li>• Näytöt lisäävät motivaatiota, rohkeutta ja varmuutta työssä ja uusista haasteista selviytymisessä, ”käsillä tekeminen motivoi”</li> <li>• Tasavertaisuus työpaikan työntekijöihin kanssa</li> <li>• Oikeat työt lisäävät motivaatiota.</li> <li>• Näyttöjen työelämälähtöisyys, pääsee näyttämään osaamisensa tositilanteissa.</li> <li>• Työpaikkaohjaajien kannustavuus ja oikeudenmukaisuus</li> <li>• Realistisen kuvan saanti omista taidoista</li> <li>• Mahdollisuus näyttää, mitä osaa</li> <li>• Kriteeriperusteisuus varmistaa, mitä osa-alueita pitää kehittää</li> <li>• Palautteen saanti opettajalta ja työelämästä</li> <li>• Oppilaitosnäytöt vastaavat työelämän tilanteita.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Termi näyttö ei kuvaa sitä toimintaa, mistä on kyse.</li> <li>• Työssäoppimispaikkaa vaikea löytää (laman vaikutus), tieto näyttöpaikasta ja aikataulusta tulee lyhyellä varoitusaikalla</li> <li>• Liian pitkä työssäoppimisaika</li> <li>• Näyttöjä ei ole mahdollista toteuttaa työssäoppimispaikassa.</li> <li>• Oppilaitoksessa toteutettavat näytöt eivät vastaa usein todellisia työtehtäviä.</li> <li>• Oikeita tehtäviä ei ole mahdollisuus tehdä. Näyttöjen vaatavuus vaihtelee näyttöpaikan mukaan.</li> <li>• Ammattiosaamisen näyttösuunnitelman laatiminen on vaikeaa ja siihen ei saa riittävästi ohjausta, ohjausta tarvitaan enemmän.</li> <li>• Tiedonvälitys/kulku, epäselvät käytännöt ja tietämättömyys näytöistä työpaikoilla</li> <li>• Työpaikkaohjaajien puuttuminen tai ammattitaidottomuus</li> <li>• Opettajan riittämätön ohjaus ja kiinnostus opiskelijaa kohtaan</li> <li>• Ei riittävää opastusta näyttöihin työpaikan tai opettajan toimesta</li> <li>• Harjoitusta enemmän näyttöaiheeseen ja parempaa tutustumista näyttökohteeseen sekä ympäristöön</li> <li>• Parempi työhön perehdyttäminen työssäoppimisjaksoilla</li> <li>• Jännitys ja stressi estävät osaamisen näyttämisen.</li> <li>• Näyttötehtäviin annetaan liian vähän aikaa. Näytöt tulisi kehittää alakohtaisiksi, erityispiirteet otettava huomioon.</li> <li>• Laitteiden ja välineiden riittämättömyys ja ruuhkat koneille</li> <li>• Selkeämmät lomakkeet ja vähemmän paperityötä</li> <li>• Opiskelijoiden määrä</li> <li>• Näyttöjen valvontaa pitäisi lisätä</li> <li>• Arvioinnin viivästyminen</li> <li>• Laajat ja vaativat arviointikriteerit ja oma jännittäminen aiheuttavat unohduksia ja virheitä.</li> <li>• Näytöillä on liian suuri vaikutus arvostamiseen.</li> <li>• Arviointi ei ole tasa-arvoista.</li> <li>• Palautetta tarvitaan saatua palautetta enemmän.</li> <li>• Itsearviointia ei oteta huomioon kokonaisarvosanassa.</li> </ul>

(jatkuu)

Taulukko 17. (jatkuu)

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opettajan tai työnohjaajan antama arviointi</li> <li>• Näyttöjen onnistumisen subjektiivisuus</li> <li>• Opettaja eivät ole paikalla näytöissä.</li> <li>• Arviointi yhden näytön perusteella → ei vastaa osaamista</li> <li>• Pelkkä numeroarviointi</li> <li>• Kriteerit liian tiukkoja, ei sovi pidempään arviointiin</li> <li>• Henkilökemiat</li> <li>• Opiskelijan status otettava huomioon näyttöjä arvioitaessa</li> <li>• Näyttöjen kriteeristö ja ohjeistus puutteellinen sekä vaikeaselkoinen</li> <li>• Kriteerit vaikea täyttää käytännössä</li> <li>• Kriteerit vaikeaselkoisia, ”liian hienosti kirjoitettu”</li> <li>• Kriteeristö joustamaton</li> <li>• Opettajat, ohjaajat työpaikoilla ja opiskelijat epätietoisia mitä, missä, milloin ja miten.</li> <li>• Ei tiedä, mitä pitäisi osata ja näyttää.</li> <li>• Kaikille toivotaan samaa näyttöä.</li> <li>• Epärealistiset arvosanat</li> </ul>
<b>Opettajien tyytyväisyys</b>	<b>Opettajien tyytymättömyys/kehittämiskohteet</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ammattiosaamisen näytöt ovat parantaneet arvioinnin yhdenmukaisuutta, avoimuutta ja kriteeriperusteisuutta ja kehittäneet oppilaitoksessa tapahtuvan oppimisen ja työssäoppimisen sisältöä sekä laatua.</li> <li>• Työelämälöhtöisyys ja työelämäyhteistyö on lisääntynyt ja parantunut.</li> <li>• Alun raskauden jälkeen asenteet ovat muuttuneet myönteisiksi.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rungas paperi- ja perehdytystyö, ”lomakeralli” vie aikaa, mikä on poissa opiskelijoiden ohjauksesta.</li> <li>• Arviointikokoukset toteutuvat rituaalimaisesti, ja tämä aika on poissa opiskelijan ohjauksesta.</li> <li>• Työn lisääntyminen</li> <li>• Vähäiset ohjausresurssit riittämättömyyden tunne</li> <li>• Työelämä ja opiskelija odottavat opettajien suurempaa osallistumista työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamiseen/seuraamiseen/arviointiin työssäoppimisjaksoilla ja -paikoissa.</li> <li>• Monet työpaikat eivät mahdollista laaja-alaisten näyttöjen järjestämistä.</li> <li>• Arviointi ei ole luotettavaa.</li> <li>• Ei mahdollisuuksia ohjata muita opiskelijoita näytön arvioinnin aikana</li> <li>• Näyttöjen aikatauluttaminen vaikeaa, koska opiskelijoiden tarvitsema aika näytettävän työkokonaisuuden oppimiseen vaihtelee.</li> <li>• Ryhmän ollessa suuri opettajan aikaa kuluu useita viikkoja pelkästään yksittäisten näyttöjen seurantaan eikä aikaa jää muulle opiskeluryhmälle ja näyttöjärjestelmän kehittämiseen.</li> <li>• Näytöt eivät edistä opiskelijoiden työllistymistä, eivät yhtenäistä arviointia eivätkä paranna arvioinnin luotettavuutta.</li> </ul>

(jatkuu)

Taulukko 17. (jatkuu)

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Näytön arvioijat tulkitsevat kriteereitä erilailla.</li> <li>• Alakohtaiset erot</li> <li>• Järjestäjän linjausten ja pedagogisen johtamisen puute ja riittämättömyys</li> <li>• Ei ole osattu luopua mistään ”takki takin päällä”, ja aika ei ole vielä riittänyt uuden opettajuuden syntymiseen.</li> <li>• Kouluttamattomia työpaikkaohjaajia on paljon.</li> </ul>
--	---

Edellisen kyselyn lisäksi koulutuksen järjestäjiä ja tutkintokohtaisia ryhmiä pyydettiin analysoimaan opiskelijoiden tyytyväisyyttä ammattiosaamisen näyttöihin. Koulutuksen järjestäjien saamien palautteiden mukaan opiskelijat ovat pääsääntöisesti hyvin tyytyväisiä ammattiosaamisen näyttöihin. Opiskelijat kokevat ne haastavina, joskin myös työläinä. Opiskelijoiden tietoisuus tavoitteista ja opiskelumotivaatio ovat parantuneet ammattiosaamisen näyttöjen myötä. Opiskelijat ovat erityisen tyytyväisiä siihen, että he saavat vastuuta ja voivat oppia uusia työelämän vaatimia taitoja. Opiskelijat tuovat myös esiin sen, että ammattiosaamisen näytöt mahdollistavat työpaikoilla olevan hiljaisen tiedon oppimista. Ammattiosaamisen näyttöjen myötä opiskelijat ovat kokeneet työssäoppimisjaksot aiempaa tavoitteellisemmiksi, koska näyttö asettaa heille työpaikan asettaman tavoiteltavan osaamistason.

Ammattiosaamisen näyttöjärjestelmä antaa käytännöllisesti suuntautuneille opiskelijoille aiempaa paremman mahdollisuuden osoittaa osaamisensa. Ennakkoperehdyttämistä näyttöön pidetään hyvänä ja turvallisuutta tuovana ratkaisuna. Vertaisarviointi näytössä on ollut opiskelijoille mieluista. Onnistuminen näytössä kohottaa itseluottamusta ja sitä kautta parantaa motivaatiota myös teoreettisiin opintoihin. Näytön avulla opiskelija voi osoittaa, mitä hän osaa ja mitä ei osaa. Opiskelija näkee työelämässä vaadittavan osaamisen tason ja voi arvioida itsekin omaa osaamistaan. Näyttöjen myötä opiskelijat ovat sisäistäneet opintojen yhteyden työelämäänsä aiempaa paremmin. Lisäksi voidaan ottaa paremmin huomioon opiskelijoiden yksilöllisyys. Opiskelija on näytön aikana osa työpaikkaa ja pääsee mukaan sen arkirutiineihin. Näyttöjen avulla voidaan luoda tulevaisuuden työpaikkojen kontaktiverkosto.

Opiskelijat jännittävät ammattiosaamisen näyttöjä aluksi kovin paljon. Joidenkin mielestä he ovat myös ylikriittisiä omaan osaamiseensa nähden. He ovat motivoituneita saamaan palautetta osaamisestaan. He toivovat enemmän informaatiota ja ohjausta sekä perehtymistä arviointikriteereihin ja arvioinnista tehtäviin oikaisuihin. He toivovat myös sitä, että opettajat olisivat mukana koko ammattiosaamisen näytön ajan. Valtakunnallisia näyttöaineistoja opiskelijat pitävät vaikeaselkoisina.

Opiskelijoiden tyytyväisyys vaihtelee sen mukaan, miten opettajat suhtautuvat ammattiosaamisen näyttöihin ja millaiset ovat opettajien valmiudet ohjata, valmentaa ja kannustaa opiskelijoita. Toisaalta opiskelijoiden tyytyväisyyteen vaikuttaa opiskelijoiden yksilöllinen kehitysvaihe. Jotkut opiskelijoista on hyvin itsenäisiä ja itsetunnollaan vahvoja ja toiset lapsia, jotka eivät kykene hallitsemaan jännittävää tilannetta.

**Taulukko 18.** *Opiskelijoiden näkemyksiä ammattiosaamisen näyttöjen toteutumisesta*  
 Asteikko: 1 = ei lainkaan, 2 = toteutui harvoin, 3 = välissä, 4 = toteutui melko usein,  
 5 = toteutui kaikissa tapauksissa

Toiminto	Humani- nainen ja kasva- tusala	Kult- tuuri- ala	Yhteis- kun- tatie- teiden, liiketa- louden ja hallin- non ala	Luon- non- tieteiden ala	Tekni- kan ja liiken- teen ala	Luon- non- vara- ja ympä- ristöala	Sosiaa- li-, ter- veys- ja liikunta- ala	Mat- kailu-, ravitse- mis- ja talous- ala	Keski- määrin
Mahdollisuus osoittaa saavuttaneensa tavoitteet	3,8	3,4	3,5	3,6	3,7	3,2	3,9	4,1	3,7
HOPS:n laadinta	3,1	3,7	2,5	2,3	2,5	2,3	2,6	3,4	2,8
Perehdyttäminen	3,3	3,3	3,0	3,5	3,6	3,0	3,6	4,0	3,5
Tieto oikaisupyynnöstä	3,2	2,6	2,3	2,7	2,9	2,8	3,2	3,1	2,9
Osallistuminen suunnitteluun	4,7	4,0	3,1	3,6	3,3	2,5	4,4	4,2	3,8
Näyttöjen sijoittaminen koko koulutuksen ajalle	4,4	3,5	3,5	3,6	4,0	3,5	4,2	4,4	4,0
Työpaikan tehtävien tekeminen näytöissä	4,3	3,4	4,1	4,0	3,8	3,8	4,3	4,6	4,0
Oppilaitosnäyttöjen vastaanminen työelämän vaatimuksiin	3,5	3,2	3,6	3,5	3,6	3,5	3,6	3,7	3,6
Tehtävät vastaavat ammatin vaatimuksia	3,9	3,4	3,4	3,6	3,8	3,4	4,1	4,3	3,8
Arviointi perustuu kriteereihin	4,2	3,8	3,6	3,9	3,7	3,5	4,0	4,3	3,9
Opettajat ja ohjaajat seuraavat opiskelijan näyttöjä	3,9	3,6	3,6	3,8	3,9	3,8	3,8	4,0	3,8
Itsearviointin toteutuminen	4,2	4,1	3,7	3,7	3,8	3,6	4,5	4,2	4,0
Arviointikeskustelussa ovat opiskelija, opettaja ja ohjaaja	3,8	4,4	4,3	4,5	3,5	3,8	4,4	4,5	4,0
Arvosanasta kertominen	3,6	3,8	3,5	4,1	3,7	3,5	3,8	4,3	3,8
Arvosanan luotettavuus	3,8	3,6	3,6	3,9	3,7	3,4	3,7	4,1	3,7
Arvosanojen vertailtavuus	3,3	3,3	3,0	3,3	3,5	3,1	3,2	3,7	3,4
Vaikutusmahdollisuudet kehittämiseen	2,8	3,1	3,0	3,1	3,0	2,3	2,9	3,4	3
Palautteen kerääminen opiskelijoilta	2,7	2,7	2,5	3	2,9	2,3	2,7	3,4	2,8
Palautteen vaikutavuus	2,6	2,6	2,3	2,5	2,6	2,2	2,6	3,1	2,6

Myös alisuoriutumisongelma on tullut joidenkin mielestä esiin. Opiskelijoiden tyytyväisyydessä heijastuvat myös alakohtaiset näkökulmat. Opiskelijoiden kritiikki kohdistuu erityisesti järjestelmän sekavuuteen. Opiskelijat pitävät näytöissä hyvänä asiana sitä, että

- niiden aikana oppii uutta ja saa kontaktin työelämään
- opettajalta sekä työpaikkaohjaalta saa palautetta
- ne antavat mahdollisuuden itsearviointiin
- näytöt ja harjoittelut mahdollistavat oman osaamisen esittelyn opettajalle ja työnantajille
- tekemällä huomaa vahvuuksiaan ja kehittämisen kohteita työelämän suhteen
- itseluottamus, itsetuntemus ja itsenäisyys työssä paranevat ja oppii sietämään paineita
- osaamisen näyttäminen heijastaa paremmin heidän osaamistaan kuin koulun koetilanteet
- oppii suunnittelemaan
- tekemällä oppii, teoria käytäntöön
- saa kokeilla työtehtäviä, joita ei muuten pääse työharjoittelun aikana kokeilemaan.
- tulee panostettua kunnolla
- palkka nousee joillakin aloilla näytöistä
- avaa työpaikkoja työelämästä
- valmistaa työelämään, saa tuntua oikeasta työelämästä
- mahdollisuus arvioida osaamistaan ja soveltuvuutta työelämää.

## Työelämän käsitykset

Työelämällä on hyvin erilaisia käsityksiä ammattiosaamisen näytöistä koulutuksen järjestäjien tuottaman aineiston mukaan. Työelämän näkemys näytöistä on pääosin myönteinen. Työelämä korostaa, että näyttöjen avulla voidaan varmistaa opiskelijoiden osaamistaso käytännön työtehtävissä. Näin pystytään ottamaan selvää myös käytännön työtehtävissä vaadittavasta ammattitaidosta.

Positiivisesti ammattiosaamisen näyttöihin suhtautuvat pitävät näyttötehtäviä, näyttöympäristöille asetettuja vaatimuksia ja arviointimenettelyitä selkeinä. Myös lomakkeita ja ohjeistuksia pidetään toimivina. Järjestelmän omaksumiseen katsotaan tarvittavan enemmän aikaa. Arviointitavasta katsotaan olevan hyötyä myös työpaikalle itselleen. Menetelmä auttaa refleктоimaan omaa osaamistaan ja työpaikan toimintatapoja.

Ammattiosaamisen näytöt on otettu vastaan työpaikoilla pääosin innostuneesti, mutta suhtautuminen vaihtelee. Työelämäyhteistyö ja työelämä- ja näyttöjaoksissa toimiminen ovat lisänneet näyttöjen arvostusta. Työpaikkaohjaajien mielestä työhön valmennus parantaa niin ikään työpaikoilla tarvittavaa osaamista.

Koulutuksen järjestäjien ja työelämän välinen yhteistyö on lisääntynyt muun muassa toimielimen ja muiden ryhmien (ohjausryhmä, alakohtainen jaosto, neuvottelukunta) avulla. Toimielinten jäsenten välityksellä leviää tietoa koulutuksesta työelämään laajasti. Kokemukset uusista alakohtaisista ryhmistä ovat hyviä. Toiminta on systematisoitunut, ja työelämää edustavat jäsenet ovat aktiivisesti osallistuneet ryhmän toimintaan. Lisäksi opintoala- tai tutkintokohtaisilla ryhmillä on myös todellinen mahdollisuus kommentoida suunnitelmien sisältöjä.



Opetuksen toteuttamissuunnitelman tekeminen yhdessä työelämän edustajien kanssa on koettu hyväksi ja tarpeelliseksi; työ- ja elinkeinoelämän edustajat ovat päässeet vaikuttamaan koulutukseen ja opetukseen. Osa työelämän tahoista on sitä mieltä, ettei ammattiosaamisen näyttöihin liity ongelmia, kun taas osan mielestä ongelmat – varsinkin käyttöönottovaiheessa – ovat suuria. Suhtautuminen on joillakin aloilla ollut jopa nihkeää; koetaan, että koulutuksen järjestäjä on siirtänyt tehtäviä työelämälle ja lisännyt siten sen vastuuta ja työtä. Osa työelämän tahoista pitää ammattiosaamisen näyttöjärjestelmää hyvin raskaana, byrokraattisena ja sekavana. Erityisesti kritisoidaan ”paperisotaa”.

Työelämän näkemysten mukaan ongelmia liittyy myös siihen, ettei työelämässä riitä aikaa opiskelijoiden tarvitsemaan ohjaukseen ja arviointiin. Työelämä osallistuu mielellään ammattiosaamisen näyttöjen arviointiin siksi, että näin he voisivat rekrytoida ”parempaa” henkilöstöä. Vastahankaan he ovat siksi, että työpaikoilla ei aina voida luoda aitoja tilanteita ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamiseen. Lisäksi ohjaukseen ei työelämässä ole aina riittävästi aikaa. Riittämättömyyden tunnetta esiintyy erilaisten työpaineiden alla. Arviointikriteereitä myös pidetään monimutkaisina ja lomakkeita epäselvinä.

Työelämän taholta kohdistunut kritiikki ja kehittämistarpeet ovat liittyneet arviointiin ja suunnitteluun liittyvien lomakkeiden määrään, arviointikriteereiden vaikeaselkoisuuteen, ajan puutteeseen, arviointitaitojen heikkouksiin, resurssien vähäisyyteen ja opettajien mahdollisuuksiin olla työpaikoilla ja osallistua arviointiin. Monella alalla haluttaisiin, että opettaja olisi läsnä koko näytön ajan. Työpaikkojen vastustus on liittynyt erityisesti edessä olevaan työmäärään, mutta kokemuksen myötä tämä vastustus on vähentynyt.

## Opettajien käsitykset

Opettajat suhtautuvat kaikkein kriittisimmin ammattiosaamisen näyttöihin, ja heidän näkemyksensä vaihtelevat. Melko suuri osa opettajista on pääosin tyytyväisiä ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamiseen ja niiden opetukselle antamaan tukeen. Monet järjestäjät korostavat myös opettajien motivoitumista ammattiosaamisen näyttöjen kehittämiseen ja toimeenpanoon.

Ammattiosaamisen näytöillä koetaan olevan suuri vaikutus opettajan työhön ja pedagogiseen otteeseen. Opettajan työ on siirtynyt luokkahuoneista erilaisiin projekteihin, verkostoihin, työpaikoille sekä virtuaalisiin oppimisympäristöihin. Opettajat kokevat ammattiosaamisen näytöt myös haasteellisina ja työhön kannustavina. Näytöt ovat ryhdyttäneet opetusta ja jäsentäneet arviointia. Osaamisen arviointi on kasvanut, oppimisen arviointi vähentynyt.

Opettajien näkemysten mukaan ammattiosaamisen näytöt ovat opettajille erittäin hyvä oppimisen väline. Erityisesti se auttaa pysymään ajan tasalla työelämän vaatimuksista. Lisäksi he saavat näin myös palautetta opetuksen työelämävastaavuudesta. Työelämässä tapahtuvat muutokset ovat siten tulleet lähemmäksi oppilaitoksen arkea. Opettajien mielestä heidän työnsä on niin ikään muuttunut positiiviseen suuntaan.

Vaikka jotkut korostavat järjestelmän raskautta, ammattiosaamisen näyttöjä pidetään hyödyllisinä opiskelijan motivaation kannalta. Heikompienkin opiskelijoiden nähdään ryhdistäytyvän työssäoppimisen ja näyttöjen myötä.

Monien opettajien mielestä työssäoppimisen tavoitteet ovat selkeät ja työssäoppimisjaksoilla opitut asiat tulevat esiin ammattiosaamisen näytöissä. Lisäksi monet ovat tyytyväisiä myös kansallisiin näyttöaineistoihin. Opettajat pitävät myönteisenä asiana sitä, että he saavat ohjata opiskelijoita ja arvioida ammattiosaamisen näyttöjä työpaikoilla. Opiskelijatuntemus auttaa opettajia yksilölliseen näyttöjen ja oppimisprosessien suunnitteluun. Opettajat pitävät hyvänä sitä, jos heillä ei ole työssäoppimisen aikana muuta opetusta.

Ammattiosaamisen näytöt ovat parantaneet työelämä tietoisuutta. Opetussuunnitelman tuntemuksen tarve on myös kasvanut. Ydinosaaminen ja sen arviointi on noussut keskiöön. Opettajan vastuulle jäävät näyttöjen suunnittelu, toteuttaminen, arviointi, tiedottaminen ja dokumentointi. Lisäksi koetaan, että ammattiosaamisen näytöt ovat vahvistaneet opettajien pedagogista osaamista ja asiantuntijuutta. Ne tuovat opiskelijan arviointiin kansallista yhdenmukaisuutta, avoimuutta ja kriteeriperusteisuutta ja kehittävät koulussa tapahtuvan oppimisen ja työssäoppimisen sisältöä ja laatua. Opiskelijoiden henkilökohtaisten opintopolkujen ohjaaminen ja varmistaminen on aiempaa selkeämpää. Arvioinnin muutos korostaa osaamisen arviointia. Näyttöjen organisointi on tehostunut.

Edellä kuvattujen positiivisten näkemysten lisäksi opettajat ovat myös hyvin kriittisiä ammattiosaamisen näyttöjä kohtaan. Ammattiosaamisen näyttöjärjestelmää pidetään raskaana ja massiivisena järjestelmänä, kun käytännössä on kuitenkin kyse opiskelijan arvioinnin uudistuksesta, sen menetelmien kehittämisestä ja työelämä lähtöisyyden lisäämisestä. Jotkut korostavat, että ammattiosaamisen näytöissä rakenteet ovat muodostuneet pääasiaksi, mikä lisää opettajien hallinnollista työtä ja byrokratiaa.

Vaikka yleisesti opettajat ovat motivoituneita ammattiosaamisen näyttöjen organisointiin, joissakin yksiköissä ilmenee opettajien motivaatio-ongelmia, jotka korostuivat erityisesti alkuvaiheessa. Jotkut kokevat, että ammattiosaamisen näytöt ovat lisänneet ja vaikeuttaneet työtä ja että näyttöihin kuluva aika on poissa opetuksesta. Opettajat kritisoivat erityisesti paperityötä ja dokumentoinnin sekä ”lomakeviidakon” raskautta, joista ei katsota saatavan lisäarvoa. Dokumentoinnin nähdään pysyvän mitavana myös tulevaisuudessa. Opettajat kritisoivat lisätyötä, josta eivät saa korvausta.

Opettajia huolettua lisääntynyt työmäärä ja aloittain sirpaloituneet näkemykset ammattiosaamisen näytöistä. Varsinkin alussa työmäärä oli suuri. Vaikka opettajat pääsääntöisesti kokevat yhteistyön työelämän kanssa erittäin tarpeelliseksi, yhteistyö vie aikaa. Myös työpaikkaohjaajat vaihtuvat usein, joten perehdytyksen tarve on suuri. Työskentely on hyvin yksilöllistä ja opiskelija- tai työpaikkaohjaajalähtöistä. Työpaikkojen työpaineet ovat kasvaneet, ja opettaja sekä opiskelijat joutuvat sopeutumaan erilaisten työpaikkojen rajoituksiin. Työssäoppimisjaksot joudutaan suunnittelemaan ja toteuttamaan työpaikoille soveltuvina aikoina ja soveltuvilla tavoilla.

Vaikka ammattiosaamisen näytöt ovat muuttaneet opettajien arviointikäytänteitä, joidenkin mielestä mitään aiemmasta opiskelijan arvioinnista ei ole jätetty pois, vaan ammattiosaamisen näytöt ja niihin liittyvä arviointi on kaiken entisen päälle raken-

nettu toimintamalli. Kokeita pidetään, niin kuin ennenkin.

Opettajien näkemyksistä heijastuu vahvasti pedagogisen johtamisen tuen riittämättömyys. On selvää, että jos näytöt toteutetaan ”entisen päälle”, on vaikeaa tehdä tilaa uudelle opettajuudelle. Opettajien mielestä ammattiosaamisen näyttöihin sisältyvät suuret mahdollisuudet muun muassa työelämäosaamisen ja työelämälähtöisen opetuksen kehittämiseksi.

Edellä kuvattu näkökulma sisältää pedagogisen haasteen lisäksi myös työmarkkinapoliittisen haasteen. Opettajien opetusvelvollisuusperusteinen työaika orientoi työtä opetusvelvollisuustuntien mukaan. Jos taustalla olisi kokonaistyöaikaan perustuva ajattelu (kuten muutamilla aloilla on), voisi työ muotoutua luontevammin uudella tavalla. Opetusvelvollisuuteen sidottuna ratkaisut ovat teknisiä, jolloin joustomahdollisuuksia on vähän.

Opettajat ovat huolissaan muun muassa tavoitteiden epärealistisuudesta ja opiskelijan arvioinnin epätasaisuudesta. Muun muassa teorian ja käytännön välisen suhteen ja teoreettisen osaamisen huomioon ottamiseen näyttössä on opettajien mielestä syytä paneutua. Opettajat eivät ole kovin tyytyväisiä omaan ohjaukseensa eivätkä opiskelijoiden kanssa tapahtuvaan suunnitteluun. Työpaikkaohjaajien vaihtumista opettajat pitävät kriittisenä tekijänä.

Jotkut opettajista oli hyvin kriittisiä ammattiosaamisen näyttöihin ja pitivät niitä luotettavimpina aiemmin pidettyjä koulutuksen loppuun sijoittuneita päättökokeita.

## Oppimistulokset

Koulutuksen järjestäjiltä (taulukko 19) ja tutkintokohtaisilta ryhmiltä kysyttiin opiskelijoiden ammattiosaamisen näytöistä saamia arvosanoja. Eniten opiskelijat ovat saaneet arvosanan H4, ja ylipäätään arvosanat ovat painottuneet hyvään ja kiitettävään tasoon. Hylättyjä arvosanoja on ollut vain alle kaksi prosenttia kaikista näytöistä. Tutkintokohtaisten ryhmien ilmoittamat opiskelijoiden ammattiosaamisen näytöistä saamat arvosanat ovat yhdensuuntaiset järjestäjien arviointien kanssa joskin hieman heikommat (liite 6). Yhteenvetona voidaan todeta, että

- opiskelijoista keskimäärin noin 60 % on saanut ammattiosaamisen näytöistä arvosanat H4 tai K5
- opiskelijoista alle 15 % on saanut ammattiosaamisen näytöistä arvosanat T1 tai T2
- opiskelijat, jotka opiskelivat tässä arvioinnissa tavoitetaso alapuolelle sijoittuvissa yksiköissä, ovat saaneet suhteellisesti muita hieman vähemmän arvosanoja T4 ja K5 ja suhteellisesti hieman enemmän arvosanoja T1 ja T2.

Koulutuksen järjestäjät ja tutkintokohtaiset ryhmät ovat yksimielisiä siitä, että oppimistulokset ovat erittäin hyviä – jopa liian hyviä – ammattiosaamisen näyttöjen avulla mitattuina. Arvosanat ovat myös parantuneet suhteessa siihen aikaan, jolloin arvioinnista vastasivat opettajat. Opettajat ovat tämän suhteen hyvin kriittisiä. Heidän mielestään ammattiosaamisen näyttöjen arviointi ei ole luotettavaa ja työelämän tahoilla on vaikeuksia tulkita arviointikriteereitä ja opiskelijan osaamista. Opettajat

**Taulukko 19.** Opiskelijoiden ammattiosaamisen näytöistä saamat arvosanojen prosenttijakaumat aloittain eriteltyinä järjestäjien ilmoittamana

Ala	Hylätty (%)	T1 (%)	T2 (%)	H3 (%)	H4 (%)	H5 (%)
Humanistinen ja kasvatustieteiden ala	0,2	1,6	7,0	27,2	46,0	20,2
Kulttuuriala	1,1	3,5	9,5	23,8	39,9	27,7
Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	1,0	3,3	8,8	25,0	42,0	23,9
Luonnontieteiden ala	1,1	3,0	8,7	27,2	39,6	22,0
Tekniikan ja liikenteen ala	1,9	4,1	13,8	34,4	36,6	13,2
Luonnonvara- ja ympäristöala	1,7	3,5	12,3	30,7	40,7	16,3
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	0,5	2,5	6,7	28,2	42,1	21,4
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	1,0	3,2	7,6	29,4	40,9	20,5

ovat myös melko laajasti sitä mieltä, että arvioinnin luotettavuusongelmia liittyy myös ammattiosaamisen näytöissä käytettävien tehtävien vaativuuteen, näyttöympäristön yhdenmukaisuuteen ja mahdollisuuksiin sekä arvioijien erilaiseen orientaatioon ja kykyyn arvioida.

### Kansalliset oppimistulokset

Koulutuksen järjestäjiltä ja tutkintokohtaisilta ryhmiltä koottua ammattiosaamisen näyttöjen arvosanatietoa täydennettiin Opetushallituksesta saaduilla oppimistulosten seurantatiedoilla (Oppimistuloksia koskeva aineisto 2010). Näitä tulostietoja on koottu opetusministeriön päätöksen (Ammattiosaamisen näyttöjen... 3/502/2007) mukaan neljässä ammatillisessa perustutkinnossa (logistiikan, kone- ja metallialan, hotelli- ja ravintola-alan ja sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinnot).

Monet järjestäjistä ovat osallistuneet Opetushallituksen ammattiosaamisen näyttöihin liittyneeseen oppimistulosten seurantaan, josta he ovat saaneet myös vertailutietoja. Jotkut pitävät myös näitä tuloksia liian hyvinä ja siten viittaavat myös tässä edellä mainittuihin arvioinnin ongelmiin, joihin jatkossa tulisi puuttua. Jotkut järjestäjistä olivat tyytyväisiä siihen, etteivät heidän oppimistuloksensa olleet parhaiten joukossa, koska sen he näkivät olevan osoituksena oman arviointinsa kriittisyydestä.

Opetushallituksen kokoamia oppimistulosten seurantatietoja kuvataan liitteessä 6. Yhteenvedona voidaan todeta:

- Opiskelijoiden arvosanat ovat painottuneet H3-K5 -arvosanoihin.
- Naisvaltaisten alojen opiskelijoiden arvosanat ovat olleet paremmat kuin miesvaltaisten alojen.
- Kiitettävien arvosanojen määrä on suomenkielisessä koulutuksessa hieman suurempi kuin ruotsinkielisessä koulutuksessa.
- Opiskelijat ovat saaneet kiitettäviä arvosanoja oppilaitoksissa järjestettävissä näytöissä enemmän kuin työelämässä järjestettävissä näytöissä.

- Opiskelijat ovat saaneet parempia arvosanoja näytöistä, jotka on järjestetty työssäoppimisen yhteydessä.
- Opiskelijat ovat saaneet parempia arvosanoja silloin, kun arviointikeskusteluun ovat osallistuneet opiskelija ja työelämän edustaja.
- Opiskelijat ovat saaneet hieman huonompia arvosanoja silloin, kun arvioijana on toiminut opettaja.

## Ammattiosaamisen vaikuttavuutta koskevat tulokset

Tavoitteena on, että ammattiosaamisen näytöt edistäisivät opiskelijoiden työllistymistä ja muutoinkin ammatillisen koulutuksen tavoitteiden saavuttamista, pedagogista kehitystä ja opiskelijoiden opiskelua.

Tulosten ja vaikutusten arvioinnin ongelmaksi osoittautui se, ettei monellakaan järjestäjällä ole toimivaa palautejärjestelmää eikä indikaattoreita toiminnan laadun ja sen vaikuttavuuden seuraamiseksi ja arvioimiseksi. Järjestäjien ja tutkintokohtaisten ryhmien esittämät tulokset edustavat siten ensisijaisesti näkemyksiä, joita eri tahoille on syntynyt ja joista on keskusteltu prosessin edetessä. Hyvin monien mielestä vaikutuksia ja vaikuttavuutta ei voida arvioida tässä vaiheessa ammattiosaamisen näyttöjen toimeenpanovaiheen lyhyden vuoksi.

Koulutuksen järjestäjien näkemykset ammattiosaamisen näyttöjen vaikutuksista vaihtelevat melko paljon. Vähiten vaikutusta vastaajat arvioivat olevan opiskelijoiden opiskeluajan lyhenemiseen ja ammattiin valmistumisen helpottamiseen. Vastaavasti joidenkin mielestä ammattiosaamisen suurin vaikutus on siinä, että ne ohjaavat opetusta ja arviointia työelämän tarpeiden suuntaisesti.

Ammattiosaamisen näyttöjen vaikuttavuutta pidetään yleisesti hyvänä. Erityisesti korostetaan opiskelijoille koituvia hyötyjä, kuten opiskelijan kasvua ammattiin ja sitoutumista opiskeluun. Yhteys tulevaan työelämään ja tehtäviin myös avautuu hyvin sekä työssäoppimisessa että näytöissä. Lisäksi korostetaan näyttöjärjestelmän mukanaan tuomaa pedagogista reformia.

Järjestäjät ja tutkintokohtaiset ryhmät ovat melko erimielisiä ammattiosaamisen näyttöjen vaikutuksista. Toisaalta ammattiosaamisen näyttöjen nähdään edistävän ammattiin valmistumista ja työllistymistä ja toisaalta korostetaan päinvastaista. Opiskeluaikaa ne eivät yleensä lyhennä.

Ammattiosaamisen näyttöjen vaikutuksista opiskelijoiden työllistymiseen on erilaisia käsityksiä. Näyttöjen ja työllistymisen yhteyksien arviointia nähtiin vaikeuttavan myös se, että järjestelmä on uusi ja rekrytointeihin vaikuttavat pääsääntöisesti ammatillisen koulutuksen ulkopuoliset tekijät kuten taantuma ja ikääntyminen.

Toisaalta työllistymisen nähdään helpottuvan opiskelijoiden työelämäntuntemuksen myötä, toisaalta korostetaan, että työllistämisaikutus syntyy enemmän työssäoppimisen kuin ammattiosaamisen näyttöjen seurauksena. Joidenkin mielestä ammattiosaamisen näytöt eivät lainkaan edistä yksittäisenä metodina opiskelijan työllistymistä. Keskeisin edistävä tekijä on opiskelijoiden työelämäosaaminen, joka kehittyy monen tekijän vaikutuksesta. Työllistymiseen on niin ikään vaikutusta sillä, millaiset alan työmarkkinat kulloinkin ovat.

Työssäoppimisen ja näyttöjen ajoituksella voidaan joidenkin mielestä tukea opiskelijoiden työllistymistä. Erityisesti ratkaisut, joissa opiskelijat suorittavat näyttöjänsä viimeisen vuoden lopussa, antavat työpaikoille hyvän käsityksen opiskelijan taidoista ja osaamisen potentiaalista. Myös kesätöiden saamiseen ammattiosaamisen näytöt antavat hyviä lähtökohtia.

Meneillään olevan laman ja muiden työllistymistä heikentävien tekijöiden vaikutuksia ei arvioinnissa voitu ottaa huomioon, koska aineisto koottiin jo ennen taantumavaiheen alkua.

Ammattiosaamisen näyttöjen nähdään erityisesti vaikuttaneen pedagogiseen kehitykseen ja oppilaitoskulttuurin muutoksiin. Keskeisimmät vaikutukset ilmenevät seuraavissa asioissa:

- Ammattiosaamisen näytöt ovat parantaneet työelämäyhteyksiä ja ohjaavat työssäoppimista ja opetuksen tavoitteita työelämälähtöisiksi. Lisäksi ne ovat vahvistaneet työssäoppimisen merkitystä ja jäməköittäneet työssäoppimisen organisointia, opiskelijoiden ohjausta ja arviointia.
- Opiskelijan arviointi on monipuolistunut. Valtakunnalliset ammattiosaamisen näyttöjen kriteerit varmistavat lisäksi opetuksen laadun ja siten suoritettujen tutkintojen vertailukelpoisuuden. Näytöissä opettajat näkevät opiskelijansa todellisissa työelämän ohjaus- ja työskentelytilaisuuksissa, mikä tuo opiskelijan arvioinnin lähemmäs työelämän vaatimuksia.
- Ammattiosaamisen näytöt ovat lisänneet yksilöllisyyttä ja opiskelijoiden osallistumista oppimisen suunnitteluun ja arviointiin. Ammattiosaamisen näytöt parantavat opiskelijan motivaatiota ja edistävät ammatillista kasvua ja sitoutumista opiskeluun.
- Ammattiosaamisen näytöt ovat parantaneet työssäoppimisen tavoitteellisuutta, suunnittelua ja organisointia.
- Näyttö vahvistaa työelämässä toimivien tietämystä opiskelijan todellisista työtaidoista.
- Näyttöjen merkitys ammattialan ja työelämän kehittämisessä alkaa korostua muun muassa siten, että näyttöjä aletaan pitää julkisina tapahtumina ja kehitysfoorumeina.
- Opettajien ja ohjaajien jatkuva koulutustarve tunnustetaan ja siihen panostetaan.
- Opettajan ja ohjaajan työ on monipuolistunut ja motivaatio kasvanut. Näytöt ovat käynnistäneet pedagogisen keskustelun oppilaitoksessa.
- Pitkät työssäoppimisjaksot koetaan hyväksi, ja ne helpottavat myös ammattiosaamisen näyttöjen integrointia niihin. Integroinnin nähdään vähentävän selkeästi työelämälle aiheutuvaa lisätyötä.
- Opettajien välinen yhteistyö on lisääntynyt.

#### ***Vaikuttavuuden kannalta ongelmina tulee esiin seuraavaa:***

- Ammattiosaamisen näytöissä on kyse yksittäisestä arviointimenetelmästä, jolla yksinään ei ole suurta merkitystä vaikuttavuuden kannalta. Vaikuttavuutta ei myöskään voida vielä arvioida.
- Ammattiosaamisen näytöt ja aikuiskoulutukseen sisältyneet näytöt sekoittuvat työpaikoilla ja tuovat siten myös sekä motivaatio- että luotettavuusongelmia.

- Kaikki alat ja yritykset eivät suostu ottamaan vastaan näyttöjä, vaan ne joudutaan järjestämään oppilaitoksissa. Ammattiosaamisen näyttöjen vaativuudesta on myös seurannut se, että näyttöjä joudutaan järjestämään työelämän sijaan myös oppilaitoksissa. Vaikeudet ovat korostuneet muun muassa parturi-kampaamoalan, graafisen suunnittelun ja valokuvauksen sekä prosessiteollisuuden yrityksissä.
- On otettava huomioon, etteivät kaikki opiskelijat opi ja että kaikkien motivaatio ei mahdollista näyttöjen toteuttamista työelämässä. Sopivia työssäoppimispaikkoja ei löydetä kaikille.
- Ammattiosaamisen näyttöjen vaikutukset opetukseen ovat kielteiset: jotkut ovat vähentäneet lähiopetusta resurssien turvaamiseksi ammattiosaamisen näyttöihin.
- Näytöt eivät varmista uusien työntekijöiden osaamisen työelämävastaavuutta tai ammatillisen koulutuksen laadun tasaisuutta eivätkä helpota uuden työvoiman rekrytointia ja perehdyttämistä.

## 6.7 Parantaminen ja kehittäminen <sup>13</sup>

Koulutuksen järjestäjät parantavat ja kehittävät ammattiosaamisen näyttöihin liittyvää toimintaa hyvin eri tavalla. Joidenkin järjestäjien ote on hyvin kehittämishakuinen ja systemaattinen sekä jatkuvuutta korostava. Näiden järjestäjien toiminnassa heijastuu proaktiivinen ote. Vastaavasti osalla järjestäjistä tulevaisuuden kehityssuunnat puuttuvat. Osa odottaa ohjeita, valmiita malleja ja ylipäättään kansallista vetoapua (reaktiivinen ote). Joidenkin mielestä parantaminen ja kehittäminen ole vielä olleet ajankohtaisia, koska toimintatapaa ollaan vasta siirtämässä käytäntöön eikä siitä ole vielä riittävästi kokemuksia. Lisäksi esteenä pidetään, ettei ammattiosaamisen näytöt innosta työelämää.

Koulutuksen järjestäjät kaipaavat toisilta oppimisen kulttuurin vahvistumista. Lisäksi toivotaan hyvien käytänteiden esille nostamista sekä ylipäättään arviointimalleja ja käytäntöjä, joissa voisi oppia parhaimmista ja onnistuneista ratkaisuista (vertaisarviointi).

Ne, jotka eivät ole suunnanneet toimintaansa systemaattisen laadunhallinnan mukaan, näkevät parantamisen ja kehittämisen toimenpiteinä, yksittäisinä tekoina ja ”arkiseen toimintaan” itsestään kuuluvana. Niillä järjestäjillä, joilla toiminta on hyvin systemaattista, myös parantaminen ja kehittäminen on systemaattista. Tälle toiminnalle on tyypillistä parantamisen ja kehittämisen painopisteiden, kohteiden, tavoitteiden ja periaatteiden määrittäminen ja voimavarojen kohdentaminen jatkuvaan parantamiseen ja kehittämiseen – jopa erillisiin kehittämishankkeisiin. Lisäksi toimintaa kehitetään systemaattisesti palautejärjestelmän tuottamiin tulostietoihin perustuen. Myös innovaatioihin kannustetaan. Erinomaiset yksiköt olivat myös luoneet mekanismit, miten ammattiosaamisen näytöt integroidaan työssäoppimiseen, miten eri alojen ja oppilaitosten käytäntöjä yhdenmukaistetaan ja miten verkostoidutaan, miten opi-

<sup>13</sup> **Arviointikysymykset:**

*Miten koulutuksen järjestäjät ovat kehittäneet ammattiosaamisen näyttöjärjestelmää ja miten he aikovat kehittää sitä lähitulevaisuudessa?*

taan omasta ja toisten toiminnasta ja miten levitetään hyviä käytänteitä.

Monet järjestäjistä ovat panostaneet kehittämishankkeisiin ammattiosaamisen näyttöjen käynnistämävaiheessa. Melko moni järjestäjistä oli hankkinut myös ulkopuolista rahoitusta ammattiosaamisen näyttöjen kehittämiseen. Hankkeita on rahoitettu Opetushallitukselta saaduilla kehittämisrahoilla, ESR-hankerahoilla, omilla voimavaroilla sekä muilla tavoin. Monet ovat panostaneet myös opettajien sekä työpaikkaohjaajien koulutukseen.

Monessa yksikössä on tapana, että opettajat päättävät keskuudessaan, mitä kehitetään ja miten. Kehittämiskohteiden valinta perustuu siten aidoissa näyttötilanteissa saatuihin kokemuksiin. Sen vuoksi, että näytöissä on kyse hyvin uudesta järjestelmästä, parantaminen ja kehittäminen ovat kohdistuneet näyttöjen käytännön toteutukseen.

Osa järjestäjistä seuraa kyselyiden profiilien muutoksia ja vertaa opettajien, opiskelijoiden ja työpaikkaohjaajien tuloksia keskenään. Kyselyiden perusteella on muun muassa yhtenäistetty näyttösuunnitelmien periaatteita. Prosesseja on myös kuvattu ja jalkautettu organisaatiossa.

Joidenkin järjestäjien ja tutkintokohtaisten ryhmien mielestä heidän palautejärjestelmänsä on monipuolinen, mutta palautteiden hyödyntäminen ei ole systemaattista, vaan jopa erittäin vähäistä (myös Työssäoppimisen tilannekatsaus 2009). Jotkut olivat vasta aloittaneet tai aloittamassa palautejärjestelmän luomisen. Myös muista kehittämiskohteista oli tehty päätöksiä; jotkut aikovat siirtyä osanäytöistä kokonaisuuksien hallintaa mittaaviin näyttöihin, jotkut aikovat selkeyttää muutoin arviointikäytäntöjä ja kriteereitä, jotkut panostavat opettajien ja työpaikkaohjaajien koulutukseen ja jotkut opiskelijoiden ohjaukseen ja valmentamiseen. Jotkut korostavat erityisesti kehittämiseen liittyvää yhteistyötä työelämän kanssa. Joidenkin painopisteenä on järjestelmän yksinkertaistaminen, mikä oli myös kaikkien osapuolten toive.

Monen järjestäjän kohdalla parantaminen ja kehittäminen ovat olleet ja ovat edelleen hyvin alakohtaista. Suurissa monialaisissa yksiköissä on nähtävissä laajempaa kehittämishakuisuutta kuin pienissä, yksialaisissa tai muutaman koulutusohjelman yksiköissä.

Koulutuksen järjestäjien kriittiset kannanotot liittyivät muun muassa ammattiosaamisen näyttöjen arvioinnin kriteereiden toimimattomuuteen, näyttöelimen toimintaan, järjestelmän byrokraattisuuteen ja suureen työmäärään. Opiskelijan arviointia ei pidetä kovin luotettavana muun muassa työpaikkaohjaajien vähäisen arviointikokemuksen ja työpaikkaohjaajakoulutuksen vähyyden vuoksi. Oppimistulokset arvioidaan korkeiksi, mutta tuloksia pidetään epäluotettavina. Jotkut kaipaavat aiemmin käytössä olleita päättökokeita arvioinnin luotettavuuden varmistamiseksi. Opetushallituksen ylläpitämää oppimistulosten arviointijärjestelmää pidetään raskaana ja liian mittavana suhteessa siihen, mitä sen avulla saadut oppimistulokset kertovat osaamisesta.

Osa järjestäjistä ei ole vastannut parantamiseen ja kehittämiseen lainkaan. Osan mielestä ei vielä voida edes puhua parantamisesta ja kehittämisestä, kun vasta ollaan toimeenpanovaiheessa. Osa ei niinkään tuonut esille parantamis- ja kehittämismekanismiaan vaan esitteli yksittäisiä kehittämistoimenpiteitä ja hankkeita. Kehittämistoi-



menpiteet ovat liittyneet muun muassa seuraaviin toimintoihin:

- Opetussuunnitelmilla on keskeinen asema kehittämisen välineenä ja kohteena. Näytöt eivät siten ole opetussuunnitelmista erillinen vaan siihen kiinteästi liittyvä osa-alue. Käytännössä kehittäminen on merkinnyt muun muassa erilaisten ohjeiden, lomakkeiden, kriteereiden laadintaa saatujen kokemusten, arviointikeskustelujen ja työpaikkojen palautteen pohjalta. Hyvin monet ovat niin ikään integroineet työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen kehittämisen toisiinsa.
- Kehittämisen haasteiksi nousee opetuksen muuttaminen näyttölähtoisemmäksi ja tasaisen laadun varmistaminen.
- Organisaatiomuutoksia on tehty (esimerkiksi perustettu työssäoppimisen kehittämistiimi).
- Opiskelijan arvioinnista on järjestetty koulutusta.
- Opettajilla on toimitettu Opetushallituksen organisoiman oppimistulosten seuranta-arvioinnin tulokset. Tulokset on otettu huomioon myös kehittämissuunnitelmia tehtäessä.
- Jatkuva parantaminen ja kehittäminen tapahtuvat käytännön tilanteissa opettajan, työpaikkaohjaajan ja opiskelijan kohtaamisessa. Välittömään palautteeseen reagointi on todettu parhaaksi tavaksi kehittää käytänteitä. Työelämästä saatava palaute ohjaa myös opettajaa kehittämään opetustaan.
- Toimielin on tavannut toisen koulutuksen järjestäjän vastaavan toimielimen, jolloin he ovat voineet vertailla ja parantaa omaa toimintaansa.

Koulutuksen järjestäjien piirissä ilmenee myös väsymistä kehittämiseen. Järjestämätason muutoksia on ollut useita, kuten myös opetussuunnitelmien muutoksia. Muutokset koetaan hyvin byrokraattisiksi kehittämisen tavoiksi, joilla aiempi koulutus ja toimintatapa kuorrutetaan. Jotkut toivoivat kehittämisestä vapaata ajanjaksoa, jolloin voitaisiin keskittyä vain opettamiseen.

## Lähikehityksen vyöhyke

Koulutuksen järjestäjiä pyydettiin kuvaamaan oman toimintansa lähikehityksen vyöhyke. Erityisesti painotettiin lähitulevaisuutta. Osa järjestäjistä kuvasi ja analysoi omaa tulevaisuuttaan vision tapaan, osa yksittäisten tekojen kautta, ja osa ei kuvannut lainkaan omaa ammattiosaamisen näyttöihin liittyvää tulevaisuuttaan. Useimmat järjestäjät toistivat jo aiemmin esittämiään ongelmia ja esittivät hajanaisia tavoitteita. Useimmilla ei ollut esittää lähivuosille asetettavia tavoitteita. Tueksi esitettiin lähinnä sekä taloudellisten että aikaan liittyvien resurssien lisäämistä. Koulutuksen järjestäjien lähikehitys on jäsennettävissä seuraavien pääkohtien mukaan.

## Opetussuunnitelmapäivä

Hyvin monet järjestäjät näkevät, että tutkintojen perusteiden uudistaminen ja sen myötä tapahtuva omien opetussuunnitelmien laadinta parantaa ammattiosaamisen

näyttöjen organisointia ja selkeyttää koko järjestelmää ja sen myötä tavoitteita, periaatteita ja käytäntöjä. Jotkut näkivät myös keskeisimpänä haasteenaan pienentää opetussuunnitelmaprosessin myötä suuria ala- ja tutkintokohtaisia eroja.

Osa järjestäjistä korosti, että he tulevat laatimaan mahdollisimman yhtenevät opetustoiminnan ohjeet, kuitenkin huomioiden alojen erilaisuuden ja kunnioittaen eri yksiköiden toimintakulttuureita. Ammattiosaamisen näyttöjä koskevat periaatteet ja toimintatavat kirjataan opetussuunnitelmien yhteiseen osaan. Keskeisenä pidetään sitä, että ammattiosaamisen näyttö yhdistyy työssäoppimiseen ja että se on osa opiskelijan arvioinnin kokonaisuutta. Myös opiskelijoiden ohjaukseen aiotaan panostaa.

Osana opiskelijan arvioinnin kokonaisuutta huomiota kiinnitetään arviointikriteereiden selkeyteen ja eri osapuolten kykyyn arvioida opiskelijan osaamista kriteeriperusteisesti. Kriteeristön yksinkertaistamiseen ja selkeyteen myös panostetaan, mikäli kansalliset normit antavat siihen mahdollisuuden.

Uusien opetussuunnitelmien nähdään mahdollistavan virheistä oppimisen ja aiempien kokemusten hyväksikäytön. Nyt opettajat jo tietävät, mikä on mahdollista näyttää alueen työpaikoissa ja miten näytöt on tarkoituksenmukaista organisoida. He tietävät myös sen, mitkä näytöt on syytä keskittää oppilaitokseen. Kun energia ei mene ”keskeisen näytettävän osaamisen” pohtimiseen, opettaja voi keskittyä näyttöjen organisoimiseen ja kehittämiseen. Opettajilla nähdään olevan suuria haasteita saada alueen työpaikat vastaanottamaan koulutuksen haasteet.

Oppilaitosnäytöistä toivottiin luovuttavan kokonaan ja jatkossa kaikki näytöt halettiin työpaikoille, lisäksi haluttiin enemmän työelämälähtöisiä opintojaksoja. Joidenkin mielestä oppilaitosnäytöt vähenevät 10–30 %:iin seuraavan kolmen vuoden aikana. Ammattitaitoa arvioimassa nähtiin nimenomaan työelämä.

Näyttöjen suunnitteluun halutaan enemmän työelämäedustajia ja opiskelijoita. Arviointia ja arviointilomakkeita, samoin kuin koko näyttötoiminta, halutaan yksinkertaisemmiksi. Näin uskotaan työelämän työpanoksen helpottuvan. Koko näyttöjärjestelmän keventäminen nähtiin tärkeänä, samoin kuin käytettävän termistön ja kielen kääntäminen helpommin ymmärrettäviksi. Tulevaisuudessa ammattiosaamisen merkityksen opiskelijan arvioinnissa uskottiin kasvavan ja olevan pääasiallinen arviointitapa. Uuden opetussuunnitelman myötä näyttöjen kommentoitiin sulautuvan osaksi työssäoppimista.

## Opiskelijan arvioinnin visio

Osa järjestäjistä painottaa keskeisimpänä visionaan opiskelijan arvioinnin kokonaisvaltaista kehittämistä ja haltuunottoa. Tämä merkitsee muun muassa sitä, että ammattiosaamisen näyttöjä tulisi pitää yhtenä arviointimenetelmänä – ei omana järjestelmänään. Tämän sisäistäminen auttaa myös ymmärtämään sen, että muussa opiskelijan arvioinnissa on tapahduttava laadullisia muutoksia. Tämä merkitsee myös muutoksia opettajan ajattelussa ja toimintatavoissa.

Opiskelijan arvioinnin kehittämisvisio sisältää muun muassa kriteeriperusteisen arvioinnin sisäistämistä, painopisteen siirtämistä osanäytöistä laaja-alaista osaamista

mittaaviin näyttöihin ja oppilaitoksissa toteutettavista näytöistä entistä enemmän työelämänäyttöihin. Visio sisältää kuitenkin realiteettien tunnustamisen: ala- ja tutkinto-kohtaiset erot, työelämän mahdollisuudet toimia näyttöympäristönä ja opiskelijoiden henkilökohtaiset tekijät.

Opiskelijan arvioinnin kehittämisen kannalta suurimmat tulevaisuutta koskevat huolet liittyvät siihen, miten turvataan arvioinnin laatu ja sen oikeudenmukaisuus opiskelijoiden kannalta. Suurten luotettavuusongelmien pienentäminen nähdään haasteena. Lisäksi vaarana pidetään, että opiskelijan arvioinnista tulee liian näyttökeskeinen, mikä monen mielestä voi myös johtaa opiskelijan arvioinnin teknistymiseen. Myös työelämän kuormittavuus nousee uhkatekijäksi.

Opiskelijan arvioinnin visio sisältää myös ammattiosaamisen näyttöjen integroinnin osaksi työssäoppimista. Näytöt järjestetään yhä useammin aidossa yhteistyössä työelämän kanssa ja toteutetaan työssäoppimisjaksolla. Työpaikan hyväksyminen ammattiosaamisen näyttöpaikaksi helpottaa opiskelijan sijoittumista hänelle soveltuvaan työssäoppimispaikkaan. Opiskelija kantaa vastuuta ja on aloitteellinen työssäoppimispaikan hankinnassa, ja ammattiopisto avustaa vain tarvittaessa. Ammattiopiston oppimisympäristöissä järjestetään näyttöjä vain erityisin perusteluin. Ne toimivat turvallisin mutta aitoa työelämää vastaavina ympäristöinä, joissa opiskelija voi kehittää, hioa ja arvioida kontrolloidusti osaamistaan ennen työssäoppimista tai työssäoppimiskasojen jaksojen välillä.

Ammattiosaamisen näyttöjen kehittämisen lähtökohtana ovat eri osapuolten hyödyt, mahdollisuudet ja edellytykset. Opiskelijan henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman laatiminen ja ohjaus kestävät koko opiskeluajan, jolloin hyödynnetään erilaisia järjestäjän tarjoamia mahdollisuuksia. Opiskelijan näyttöjen sisältö ja aikataulu suunnitellaan opiskelijan näyttövalmiuden perusteella. Yksilölliset ratkaisut sallitaan. Selkokielelliset näyttöjen arviointikriteerit ohjaavat työpaikkaohjaajia ja opettajia arvioimaan ammattiosaamista perustellusti, monipuolisesti sekä erilaisissa ympäristöissä ja tilanteissa. Näytön arviointikeskustelun yhteydessä käydään keskustelu myös siitä, onko opiskelija saanut opetusta työelämälähtöisesti.

Tulevaisuudessa ammattiosaamisen näyttöjen uskotaan vakiintuvan mutta myös yhtenäistyvän. Samalla ne aiheuttavat entisestään lisääntyvää taloudellista ja hallinnollista vastuuta. Lisäksi uskotaan, että työpaikkojen asenteet muuttuvat ammattiosaamisen näyttöjen vastaanottamiseen, ja samalla syntyy tarvetta uusien ohjausmuotojen kehittämiseen sekä työhönvalmentajien tehtävien ja osaamisen kehittämiseen. Myös työhön valmentajien tarve nähdään korostuvan.

Tulevaisuudessa uskotaan erilaisten työelämässä tapahtuvan opiskelun muotojen kehittyvän. Näyttöjen suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin osallistuminen palvelee entistä paremmin myös työpaikkaohjaajan ammatillista kehittymistä. Joidenkin työpaikkojen kanssa voidaan ehkä myös päästä sopimukseen siitä, että työpaikkaohjaaja voi osallistua ammattiopiston oppimisympäristössä tapahtuvan näytön täydentämiseen.

## Työelämälähtöisen osaamisen näytön visio

Osa järjestäjistä painotti omista visioissaan työelämälähtöisen osaamisen turvaamista ja varmistamista. Tähän visioon aiottiin päästä muun muassa painottamalla osanäyttöjen sijaan laaja-alaisia näyttöjä ja siirtämällä entistä enemmän painopistettä työelämässä järjestettäviin näyttöihin.

Ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu työelämälähtöisesti edellyttää yhteistä suunnittelua ja toteutusta. Työpaikan rooli vahvistuu niin suunnittelun, toteutuksen kuin arvioinninkin kannalta. Työelämälähtöisen osaamisen vision haasteiksi kuitenkin nostettiin se, miten turvataan työelämälähtöinen osaaminen yksittäistä työpaikkaa laajemmin. Yksittäisen työpaikan mahdollisuudet laaja-alaiseen näyttöön ovat joissakin tapauksissa hyvin rajoitetut.

## Yhteistyövisio

Myös yhteistyö nousi tulevaisuuden painopisteeksi. Jotkut järjestäjistä korosti erityisesti työelämäyhteistyön kokonaisvaltaista kehittämistä ja verkostojen luomista. Myös eri järjestäjien välinen yhteistyö nousee esille suhteessa työelämään tilanteissa, joissa samat työpaikat toimivat eri oppilaitosten työssäoppimis- ja näyttöympäristönä. Tämä visio painottui muun muassa pääkaupunkiseudulla.

Toisen yhteistyöhaasteen muodostaa yhteistyö opiskelijoiden kotipaikkakuntien toimijoiden, kuntoutusohjaajien, työhönvalmentajien ja sosiaalityöntekijöiden kanssa tilanteissa, joissa opiskelijoilla on erityisiä tarpeita. Tiivis yhteistyö kotikunnan toimijoiden kanssa on tarpeen aloittaa heti opiskelijan opintojen alussa. Tavoitteet opiskelulle asetetaan yhteistyössä niin, että opiskelijalla on oikeus opintojen aikana tutustua useampaan työpaikkaan ja erilaisiin työtehtäviin. Opiskelijan omaa mielipidettä ja tahtoa halutaan kuulla. Oppimisprosessia kehitetään mahdollisimman työelämälähtöiseksi, jotta opiskelija voisi harjoitella työtehtäviä ”työpaikassaan” omien edellytystensä mukaan. Tavoitteena pidetään, että myös muun muassa erityisopiskelijat voisivat antaa näytöt oikeilla työpaikolla.

Koulutuksen järjestäjät uskovat erilaisten verkostojen ja yhteistyömuotojen kehittämiseen. Näytöt yhtenäistyvät ja tulevat opiskelijalle entistä tärkeämmäksi tavaksi osoittaa osaamisensa aidossa ympäristössä oikeina työtehtävinä, mutta samalla ne tulevat vaatimaan hyvän verkoston työssäoppimispaikoista, joissa näytöt annetaan. Oppilaitoksen ja työelämän yhteistyö tulee entistä enemmän lisääntymään. Lisäksi verkostoyhteistyön vahvistuessa opiskelija saa tulevaisuudessa enemmän tukea oppimispolulleen.

## Työelämäsuuntautuneen opettajakompetenssin visio

Opettajuuden nähdään olevan suurien muutossaasteiden edessä. Opettajan työ muuttuu entistä enemmän suunnittelua, ohjausta ja eri tahojen yhteistyötä painottavaksi.

Opettajien työelämään perehtyminen ja työelämäyhteistyö ovat luonteva osa opettajan työtä, ja niitä tullaan toteuttamaan muun muassa työelämän kanssa sovittavan vuorot-  
teluperiaatteen mukaisesti laajemminkin.

Opettajien tiedollista, asenteellista ja taidollista opetus-, ohjaus-, arviointi ja ope-  
tussuunnitelma- sekä työelämäosaamista tulee kuitenkin parantaa tavoitteellisen rek-  
rytoinnin ja systemaattisen henkilöstösuunnittelun avulla (osaamiskartoitus ja osaa-  
misen kehittämissuunnitelma).

## Toimielinvisio

Osa järjestäjistä panostaa tulevaisuudessa toimielimen toiminnan tehostamiseen ja sen  
laadun parantamiseen. Esille nostetaan muun muassa opetussuunnitelmien ja näyttö-  
suunnitelmien hyväksymismenettelyt, seuranta- ja arviointijärjestelmän kehittäminen  
ja näihin tuloksiin perustuva jatkuva kehittäminen, kustannusvaikutusten analysointi  
ja kustannusten hallinta, oikaisuvaatimusten käsittelyn periaatteiden selkeyttäminen  
ja oman toimintansa itsearviointi.

## Ammattiopistostrategiaan liittyvä visio

Jotkut järjestäjät näkivät tulevaisuutensa ammattiopistostrategian kautta. Ammatti-  
oppilaitosten fuusioiden kautta nähtiin syntyvän mahdollisuuksia ammattiosaamisen  
kehittämiseen, toisilta oppimiseen ja ylipäätään käytäntöjen yhtenäistämiseen.

## Kansallisen ohjauksen visio

Lähikehitystä tarkasteltiin myös kansallisen ohjauksen kannalta, jossa nähtiin sekä  
vahvuuksia että uhkia. Vahvuuksina järjestäjät pitivät taloudellista ohjausta ja rahoi-  
tuksen riittävyyttä sekä mahdollisuutta kehittämistä koskeviin lisämäärärahoihin.  
Normiohjausta, kuten tutkintojen perusteiden kautta tulevaa ohjausta, toivotaan ke-  
vennettävän kuten myös näyttöihin liitettyä oppimistulosten arviointia.

Kansallisiksi haasteiksi nostetaan niin ikään esiin opetusvelvollisuustyöaikaan  
perustuvan virkaehtosopimuksen uudistaminen. Nykyinen järjestelmä on monen mie-  
lestä aikansa elänyt. Järjestäjien mielestä tulee ponnistella valtakunnallisesti, jotta  
virkaehtosopimuksessa määritelty palkanmaksun perusteena oleva työaika tulisi yh-  
denmukaiseksi joustavan koulutuksen kehittämisen kanssa (kokonaistyöaika). Tämä  
muutos voi viedä aikaa, joten nyt on käytävä eri osapuolten kanssa keskustelu siitä,  
miten työaika muodostuu muuttuneessa opettajan roolissa nykyisen virkaehtosopi-  
muksen puitteissa.

Edellisten teemojen lisäksi tulevaisuudessa nähdään seuraavia kehityskulkuja:

- Ammattiosaamisen näytöt vakiintuvat ja yhtenäistyvät. Samalla ne aiheuttavat entisestään lisääntyvää taloudellista ja hallinnollista vastuuta.
- Opetussuunnitelmat ja näyttöjen suunnittelu kehittyvät työelämälähtöiseen suuntaan.
- Opetussuunnitelmat ja ammattiosaamisen näytöt henkilökohtaistuvat ottaen huomioon opiskelijan omat tavoitteet ja erityistarpeet ja luovat sidoksia myös opiskelu- ja kotipaikkakunnan välille. Toisaalta opiskelijan ohjaukseen ja tukemiseen aavistellaan tarvittavan enemmän tukea.
- Uskotaan verkostojen ja erilaisten yhteistyömuotojen syntymiseen ja kehittymiseen.
- Työpaikoilla tulee tapahtumaan uutta asennoitumista ammattiosaamisen näyttöjen vastaanottamiseen, ja samalla syntyy tarvetta uusien ohjausmuotojen kehittämiseen sekä työhönvalmentajien tehtävien ja osaamisen kehittämiseen.
- Arviointimenetelmien muuttumiseen uskotaan.
- Opettajien oma ammatillinen kompetenssi ja työelämätuntemus tulevat lisääntymään.
- Uusia yhteistyömuotoja syntyy työelämän ja oppilaitosten välille.
- Näytöt keskittyvät oppilaitoksiin erityisesti laman seurauksena.
- Ammattiosaamisen näytöt soveltuvat erittäin hyvin erityisopetukseen.
- Oppimistulokset tulevat paranemaan ja läpäisyaste nousemaan.

## 6.8 Erityispiirteitä <sup>14</sup>

Useimpien järjestäjien mielestä mitään erityistekijöitä, jotka olisivat vaikuttaneet ammattiosaamisen näyttöjen toimeenpanoon, ei ole ollut.

Monien järjestäjien kohdalla tehdyt tai tulossa olevan organisaatiouudistukset ovat vaikuttaneet ammattiosaamisen näyttöjen toimeenpanoon. Erityisesti korostettiin eri alojen käytäntöjen yhdensuuntaistamisen haasteita sekä ylipäättään järjestäjän luomien rakenteiden ja toimintakulttuurien eroihin liittyviä haasteita.

Joidenkin järjestäjien mielestä ongelmana on, ettei työelämä ole kiinnostunut ja sitoutunut ammattiosaamisen näyttöihin. Joidenkin mielestä ammattiosaamisen näytöt ovat keinotekoinen ja raskas mekanismi opiskelijoiden osaamisen arviointiin. Nähdään, että oppilaitoksille kuuluvaa opetustehtävää on siirretty liikaa työelämään, jolla ei ole edellytyksiä selviytyä tästä tehtävästä. Järjestäjät näkivät ammattiosaamisen näytöt käytännössä hyvin keinotekoisiksi ja korostivat, että aiemmin käytössä olleet päättökokeet olivat perustellummat ja luotettavimmat menettelyt oppimisen laadun varmistamiseen. Ammattiosaamisen näytöistä pitäisikin heidän mielestään siirtyä takaisin päättökokeisiin.

Koulutusala- ja tutkintokohtaiset erot ovat suuret. Erot selittyvät osittain työelämästä johtuvista rajoituksista, kunkin alan työn luonteesta ja sille asetetuista vaatimuksista mutta myös siitä, ettei ole osattu jäsentää opiskelijan arviointia uudella ta-

<sup>14</sup> **Arviointikysymykset:**

Mitä erityispiirteitä ammattiosaamisen näyttöihin liittyy eri alojen, tutkintojen tai muiden seikkojen suhteen?

valla ja luopua totutuista toimintatavoista. Tähän nähdään liittyvän myös asenteellisia esteitä.

- Tekniikan ja liikenteen alan opiskelijat ovat osallistuneet näytön suunnitteluun muita aloja vähemmän. Tällä alalla on lisäksi tarpeen tehostaa alan opettajien osallistumista näytöihin liittyvään ohjaukseen ja opiskelijan arviointiin.
- Kulttuurialalla on ongelmia erityisesti näyttöjen antamisessa aidoissa työelämän tilanteissa (itsenäisiksi ammatinharjoittajiksi valmistuvista opiskelijoista, kuten pianonvirtittäjät, verhoilijat ja artesaanit). Musiikin opiskelijat kokivat näyttöjen soveltuvan huonosti kriteeristöineen omaan ammattialaan.
- Viittomakielisen ohjauksen perustutkinnsa ammattiosaamisen näyttöjä ei voida sijoittaa ensimmäiselle opiskeluvuodelle, koska opiskelijoilla ei ole tällöin vielä riittäviä kommunikointitaitoja.
- Joillakin aloilla ammattiosaamisen näyttöjä ei voida järjestää lainkaan työelämässä, kuten painoviestintä ja viittomakielinen ohjaus.
- Sosiaali- ja terveysalalla maksetaan työpaikoille työssäoppimisen järjestämisestä erillistä korvausta. Tämä on rasite koulutuksen järjestäjille. Muutoin sosiaali- ja terveysala pystyy parhaiten järjestämään ammattiosaamisen näytöt työelämässä.

Pääkaupunkiseudun toimijoiden suuri määrä sekä periaatteiden, toimintaohjeiden ja dokumentoinnin kirjavuus aiheuttaa hämmennystä ja kyllästymistä kiireellisessä työelämässä. Alueellisen yhteistyön tarve korostuu.

Erilaiset työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen liittyvät järjestelyt sekä aikuiskoulutukseen sisältyvät näytöt ja ammattiosaamisen näytöt sekoittuvat keskenään. Koulutuksen järjestäjät odottivat myös työelämälähtöisyyden vahvistamista ja selkeyttämistä uusissa tutkintojen perusteissa. Tutkintojen perusteissa tulisi selkeyttää sitä, mikä on näyttöjen merkitys opetussuunnitelmassa, mitä näytöillä osoitetaan ja mitä opitaan koulussa, mitä työpaikalla.

## Ruotsinkielisen koulutuksen erityiskysymyksiä

Ruotsinkielinen opettajan koulutus ei vastaa koulutuksen järjestäjien tarpeita. Opettajakoulutuksessa tulisi olla parempi ammatillisen koulutuksen ja sen haasteiden ja nykyisen toimintaympäristön ja toiminnan tuntemus sekä suurempaa joustavuutta ammatillisen koulutuksen järjestäjien tarpeiden suhteen.

Ammattiosaamisen näyttöihin liittyy myös käsitteellisiä ongelmia, jotka voivat johtaa muun muassa tekstien ja ohjeiden väärään tulkintaan. Ongelmana on, että viranomaisten normit, ohjeet ja muut materiaalit käännetään suomenkielisestä aineistosta. Aineistot tulevat viiveellä. Lisäksi kielenkääntäjien käyttämä kieli ei vastaa sitä, miten erilaiset käsitteet tulkitaan ja ymmärretään ammatissa ja ammatillisessa koulutuksessa. Esimerkiksi ammattiosaamisen näyttötermin käännön yrkesprov-termiksi johtaa harhaan ja on omiaan tukemaan käsitteen ymmärtämistä työkokeeksi, mistä ammatiosaamisen näytöissä ei ole kyse.

## 6.9 Kansallinen ohjaus<sup>15</sup>

Kysymys kansallisesta ohjauksesta koettiin hyvin konkreettisena ja vastauksissa painotettiin kehittämistarpeita.

### Opetussuunnitelmat ja niihin liittyvä ohjaus

Opetussuunnitelman perusteet nähdään luovan puitteet näyttötoiminnalle. Tämän lisäksi kansalliset näyttöaineistot toimivat tukimateriaalina. Nämä ja työelämästä saatava palaute ohjaavat niin koulutuksen järjestäjän suunnitelmia kuin myös opettajien työtä. Suuret odotukset kohdistetaan uusiin tutkinnon perusteisiin. Nykyiset opetussuunnitelmien perusteet nähdään liian laajoina ja vaatimustaso liian korkeana.

Osan mielestä ammattiosaamisen näyttöihin liittyvä kansallinen ohjaus on ollut tarkoituksenmukaista ammatillisen koulutuksen laadunvarmistuksen kannalta. Ammattiosaamisen näyttöihin liittyvät ohjeet ja aineistot ovat olleet perusteltuja, kuten myös henkilöstön koulutus ja taloudellinen tuki kehittämishankkeisiin. Opetushallinnolta saatua tukea myös arvostetaan ja pidetään tärkeänä. Ammattiosaamiseen näyttöjärjestelmän käyttöön ottoa seurannutta tutkintojen perusteiden uudistamista pidetään myös välttämättömänä. Järjestäjille toimitettu materiaali on ollut laadukasta. Kansallisia näyttöaineistoja voidaan niin ikään soveltaa käytännön tasolla. Näyttöaineistot ovat luoneet hyvän pohjan tutkintokohtaisten näyttösuunnitelmien toteutukseen.

Kansallista ohjausta myös vahvasti kritisoidaan. Koulutuksen järjestäjien ja tutkintokohtaisten ryhmien suhtautuminen valtakunnallisiin opetussuunnitelmien perusteisiin vaihtelee koulutusaloittain sekä yksiköittäin. Joidenkin mielestä ammattiosaamisen näyttöihin ja niiden taustalla olevien tutkintojen perusteiden kautta tuleva normatiivinen ohjaus on liian raskasta ja vähentää omia päätöksentekomahdollisuuksia. Kansallista ohjausta on näiden järjestäjien mielestä liikaa. Joidenkin mielestä opetusrviranomaisten tulisi luottaa järjestäjiin ja oppilaitoksiin nykyistä enemmän ja siirtyä ”raamiohjaukseen”. Sen lisäksi tulisi kehittää verkostoituvia toimintatapoja, joissa järjestäjät voisivat nykyistä enemmän oppia toisiltaan (esimerkiksi vertaisarviointi-, benchmarking-prosessit). Lisäksi tulevaisuudessa nähtiin tarvittavan uusia malleja ja vaihtoehtoisia toimintatapoja kehittäviä hankkeita, jotka ottavat huomioon elinikäisen oppimisen, työelämän, kansainvälistymisen ja itsenäiseen ammatin harjoittamiseen ja yrittäjyyteen liittyvät vaatimukset. Integrointia aikuiskoulutuksessa toteutettaviin näyttöihin korostettiin niin ikään.

Joidenkin mielestä erityisen ongelmallista ja turhauttavaa oli asetuksen 488/2008 muutos, jonka mukaan vanhojen opetussuunnitelmien perusteiden mukaisten opiskelijoiden arviointiasteikko muutettiin taannehtivasti. Erityisesti opiskelijat kritisoivat

<sup>15</sup> **Arviointikysymykset:**

*Miten hyvin kansallinen ohjaus tukee ja mahdollistaa ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisen käytännössä ja tukee järjestelmän kehittämistä?*



käyttöön otettua uutta arvosteluasteikkoa ja vaativat asteikon palauttamista 1–5-asteikoksi.

Kriittisimmät kannanotot liittyvät ammattiosaamisen näyttöaineistoihin, jotka eivät ole kaikilta osin ja erityisesti tietyillä aloilla (esimerkiksi kaupan ja hallinnon alalla) toteutettavissa. Myös tulevaisuus huolestutti sekä järjestäjiä että tutkintokohtaisia ryhmiä. Joidenkin mielestä uusien tutkintojen perusteiden kautta tulevat muutokset voivat lisätä ongelmia, kuten opintojen keskeyttämistä, opiskelijan oikeusturvan heikkenemistä opiskelijan arvioinnissa ja työelämälähtöisyyden vesittymistä. Kriittisenä pidettiin opiskelijoiden oikeusturvaa ja koulutuksen laadun tasaisuutta. Erityisesti korostettiin, ettei työssäoppimispaikoissa voida saavuttaa kaikkia oppimistavoitteita. Ammattiosaamisen näyttöjärjestelmä nähdään liian raskaana ja työläänä työelämässä toteutettavaksi.

Tutkintokohtaisessa aineistossa kaivattiin selkeää kansallista näyttöjen ja osanäyttöjen määrää koskevia linjauksia. Arviointikohteet on työelämän näkökulmasta pilkottu liian pieniin osiin. Opiskelijan arviointi edellyttää opettajan ja työpaikan yhteistyötä. Arvioinnin kriteerit eivät ole selkeitä työelämän edustajille. Koulutukseen ja arviointiin työpaikalla liittyvät ohjeet ja periaatteet tulee laatia käytännössä ymmärrettävällä tavalla.

Työelämään kohdistuvia vaatimuksia tulisi myös kansallisesti linjata. Koulutuksen järjestäjillä on iso vastuu toiminnan onnistumisesta työelämässä ja paineita työelämän valjastamiseen jämäkämmin tehtävään.

Alussa olisi kaivattu selkeämpiä yhteisiä toteuttamisohjeita. Kasvaviin kustannuksiin ei ole paneuduttu riittävästi kansallisessa ohjauksessa. Keskeiseksi nousee virka- ja työehtosopimusten uudistaminen vastaamaan nykypäivän vaatimuksia.

## **Kansallisen arvioinnin yhteys kehittämiseen**

Kansallista arviointiprosessista on hyödytty. Se on pakottanut tarkastelemaan työn suunnittelua ja toteuttamista eri näkökulmista. Siihen kohdistetaan myös kritiikkiä ja todetaan sisäisen arvioinnin auditointineen olevan ulkoista arviointia tehokkaampaa.

Joidenkin mielestä kansallinen kehittäminen ja arviointi tulisi nykyistä paremmin integroida toisiinsa. Esimerkiksi nyt tehtävän arvioinnin tulokset olisi pitänyt hyödyntää tutkintojen perusteiden uudistamisessa. Koulutuksen järjestäjien mielestä viranomaisten tulisi aikatauluttaa kehittämis- ja arviointitoiminta yhdessä ja päällekkäiset seurannat ja arvioinnit tulisi poistaa.

Edellisen lisäksi järjestäjien mielestä kansallisessa ohjauksessa tulisi painottaa seuraavia näkökohtia:

- Tutkinnon perusteiden tulee olla nykyistä työelämälähtöisempiä.
- Hankerahoitus tulee turvata myös tulevaisuudessa.
- Laadunhallintasuositus on ollut hyödyksi.
- Resursseihin tulisi ottaa selvä kanta, tulisi määrittää resursseja koskeva normit.

- Alakohtaiset erot tulee hyväksyä myös tulevaisuudessa. Eri aloja ja tutkintoja ei voi laittaa samaan muottiin. Kaikilla aloilla ei ole samanlaisia mahdollisuuksia järjestää ammattiosaamisen näyttöjä.
- Kaikkia ammattiosaamisen näyttöjä ei voida järjestää työelämässä, ei ainakaan laaja-alaisia näyttöjä.
- Oppilaitosnäytöt on sallittava.
- Näyttöjen ohjaus on ollut konkreettista, mikä on ollut oikeutettua.
- Ei yhtään enempiä ohjausta.
- Alueelliset erot on myönnettävä, ja tästä näkökulmasta voi estyä laaja-alaisen näyttöjen toteuttaminen työelämässä.
- Suhdanteet tulee ottaa huomioon, järjestelmän tulee olla joustava.

### Oppimistulosten seuranta

Kaikki järjestäjät ja alat eivät ole osallistuneet oppimistulosten seurantaan. Monien niiden järjestäjien mielestä, jotka ovat osallistuneet oppimistulosten seurantaan, on se ohjannut heitä hyvin ja tuottanut tietoa kyseisen järjestäjän tilanteesta suhteessa muihin järjestäjiin. Monet pitävät tärkeänä oman toiminnan vertaamista toisten toimintaan. Monien mielestä seurantajärjestelmä tulisi laajentaa koskemaan kaikkia aloja.

Jotkut järjestäjät suhtautuvat hyvin kriittisesti oppimistulosten seurantaan. Monien mielestä seuranta on rasite. Näiden järjestäjien mielestä kyseinen seuranta ei tuota luotettavaa tietoa oppimistuloksista, mistä syystä se on liian raskas järjestelmä ylläpidettäväksi. Joidenkin mielestä ammattiosaamisen näyttöjä parempi järjestelmä olivat päättökokeet, joiden avulla mitattiin näyttöjä luotettavammin opiskelijoiden osaamista ja saatiin siten luotettavaa vertailutietoa. Ammattiosaamisen näyttöjen arviointia pidetään epäluotettavana erityisesti siksi, että opiskelijoiden osaamista arvioidaan hyvin erilaisilla työpaikoilla ja arvioijien arviointivalmiudet ovat hyvin erilaisia. Myös oppimistulosten arvioinnin perustana olevat tehtävät vaihtelevat. Oppilaitosten opettajien mielestä työelämän antamat arvosanat ovat myös useissa tapauksissa liian hyviä kuvaamaan opiskelijoiden todellista osaamista ja siten oppimistulosta. Osaamista siten arvioidaan hyvin kapea-alaisesti.

Ruotsinkielisessä koulutuksessa ollaan tyytymättömiä suomen- ja ruotsinkielisen aineiston sisältöjen, saatavuuden ja ajoituksen eroavuuksiin.

### *Koulutuksen järjestäjien mielestä*

- Oppimistulosten seurantaan tulisi kehittää yhteinen mahdollisimman reaaliaikainen tietokanta, joka ohjaisi toiminnan kehittämistä.
- Ylimääräisen lisätyön välttämiseksi tulokset pitäisi saada suoraan opiskelijahallintojärjestelmästä.

## 6.10 Ammattiosaamisen näyttöjärjestelmän vahvuudet, heikkoudet ja kehittämiskohteet

Järjestäjät ja tutkintokohtaiset ryhmät esittivät kokoavan näkemyksen ammattiosaamisen näyttöihin liittyvistä vahvuuksista, heikkouksista ja kehittämiskohteista.

### Vahvuudet

- Ammattiosaamisen näyttöjärjestelmä on lisännyt koulutuksen työelämälähtöisyyttä ja parantanut ammatillisen koulutuksen arvostusta.
- Työelämäyhteistyö on muuttunut tavoitteellisemmaksi. Uudistus on lähentänyt työelämän ja koulutuksen toimijoita, ja työssä tarvittavaa osaamista voidaan tarkastella enemmän työelämän kuin oppilaitoksen intresseistä lähtien.
- Ammattiosaamisen näytöt ovat monipuolistaneet, selkeyttäneet ja yhtenäistäneet opiskelijan arviointia ja laajentaneet sen myös työelämään. Järjestelmä on luonut opiskelijoille mahdollisuuden näyttää osaamistaan aidoissa työelämän tilanteissa, mikä lisää heidän itseluottamustaan ja opiskelumotivaatiotaan sekä parantaa heidän työhön sijoittumismahdollisuuksia.
- Opiskelijan arviointi kohdistuu opiskelijan osaamiseen.
- Opiskelijoiden motivaatio on parantunut.
- Ammattiosaamisen näytöt ovat parantaneet opettajien työelämätietoisuutta. Lisäksi työpaikkaohjaajien koulutusmahdollisuudet ovat parantaneet heidän osaamistaan.
- Ammattiosaamisen näyttöelin tukee koulutuksen työelämälähtöisyyttä.
- Ammattiosaamisen näytöt ovat lisänneet verkostoitumista eri tahojen, erityisesti työelämän kanssa. Sekä alueellisia, kansallisia että kansainvälisiä verkostoja on syntynyt. Alojen ja tutkintojen sisäinen ja eri alojen välinen yhteistyö on lisääntynyt. Opetussuunnitelmiin liittyvä yhteistyö ja toisilta oppimiseen tähtäävät projektit ovat myös esimerkkejä verkostoitumisesta. Ammattiopistostrategian myötä syntyvät yhteistyömahdollisuudet ovat myös vahvuus.
- Uusien opetussuunnitelmien laadinnassa pystytään hyödyntämään näytöistä saatuja kokemuksia ja palautteita.
- Voimavarat ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamiseen ovat hyvät. Tämä tarkoittaa sekä henkilöstöön ja sen kehittämiseen liittyviä voimavaroja että taloudellisia voimavaroja. Myös kansalliset edellytykset ovat hyvät (kansallinen ohjaus, voimavarat ja näyttöaineistot).
- Aikuiskoulutuksen näytöistä saatuja kokemuksia on hyödynnetty.

### Heikkoudet

- Taloudelliset voimavarat ovat riittämättömät. Erityisesti resurssien kohdentamiseen liittyä haasteita.

- Opettajien työmäärä on lisääntynyt. Vaikeudet luopua totutuista toimintatavoista on johtanut päällekkäisiin työvaiheisiin, ja sen seurauksena opettajat kokevat lisääntyvää työtä ja aika- ja resurssipulaa.
- Arvioinnin dokumentointi lisää byrokraattisena pidettyä "paperityötä". Ammattiosaamisen näyttöjärjestelmää toivotaan yksinkertaistettavan ja kevennettävän.
- Työelämässä ilmenee turhautuneisuutta osallistua ja sitoutua ammattiosaamisen näyttöjen jatkuvaan kehittämiseen.
- Ammattiosaamisen näyttöihin liittyvä opiskelijan arviointi on epäluotettavaa. Arvioinnin kriteerit ovat niin ikään monimutkaisia ja liian vaativia. Opiskelijan arvioinnissa on myös suuria alojen, tutkintojen ja työpaikkojen välisiä eroja. Ammattiosaamisen näytöt ovat monen työpaikan kannalta liian raskas järjestelmä. Ongelmia lisäävät ohjaajien vaihtuvuus ja työpaikkojen rakennemuutokset. Työpaikkojen valmiuksissa ja heidän ohjaamisessaan on myös suuria eroja.
- Ammattiosaamisen näyttöjen arviointi ei ole oikeudenmukaista. Epätasa-arvon nähdään olevan suurelta osin seurausta työpaikkaohjaajien arviointitaitojen eroista ja opiskelijan näyttöön liittyvien tehtävien eritasoisuudesta. Opiskelijoiden saamat arvosanat ovat liian hyviä. Työelämän arvioijan pätevyyden varmistaminen on ongelmallista.
- Eri koulutusaloilla ja oppilaitoksissa on erilaiset toimintaohjeet ja käytänteet.
- Työvoiman tarpeen muutokset ja alkanut taantuma-aika ovat heikentäneet työelämän intressejä tarjota työssäoppimisen paikkoja. Kaikissa työpaikoissa opiskelijat eivät saa harjoitella ja tehdä sellaisia tehtäviä, joita näytössä edellytetään. Muutokset ja muutosuhkat heikentävät sitoutumista, ja työpaikkojen henkilöstömuutokset (irtisanomiset, lomautukset), taloudellisen tilanteen kiristyminen ja työn organisointiin liittyvät muut seikat estävät työelämän edustajia paneutumasta opiskelijan ohjaukseen ja arviointiin. Tämän osaltaan pakottaa koulutuksen järjestäjiä järjestämään näyttöjä oppilaitoksissa.
- Pedagogisen johtamisen puutteet ovat suuret. Ongelmia ilmenee toimintakulttuurissa, johtamisen mekanismeissa ja johdon sitoutumisessa. Jotkut korostavat pedagogisen johtamisen haparoivuutta ja selkeän pedagogisen linjan puuttumista.
- Opettajan työ on muuttunut ja työtaakka lisääntynyt. Uutta opiskelijan arviointia ei ole ehditty kehittämään kokonaisuutena. Yksi suurimmista haasteista liittyy opettajien käytäntöjen yhtenäistämiseen.
- Toimielimen toiminta on useissa tapauksissa hyvin hallinto- ja järjestelmäkeskeistä ja siitä syystä hyvin etäällä ammattiosaamisen näyttöjen käytännön organisoinnista ja sen tukemisesta. Erityisesti tulee täsmentää toimielimen tehtäviä ja toimielimen suunnalta tapahtuvaa viestintää.
- Seurantaa ja arviointia on vähän tai ne puuttuvat kokonaan.
- Erilaiset työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen liittyvät järjestelyt sekä näyttötutkinnot ja ammattiosaamisen näytöt sekoittuvat keskenään.
- Pienillä valtakunnallisilla koulutusaloilla näytöt annetaan hyvin hajallaan ympäri valtakuntaa, jolloin matkustus- ja ohjaustarve lisääntyvät.

## Kehittämiskohteet

- Pedagogisen toiminta- ja johtamiskulttuurin kehittäminen merkitsee toiminnan uudistamista ja koulumaisuudesta ja vanhoista toimintatavoista luopumista.



- Tarve kehittää sellainen pedagoginen strategia, jonka avulla opettajan työn ”paradigman” muutos saadaan aikaan. Koko työyhteisön ja työelämän yhteisenä intressinä tulee olla organisoida ammatillinen koulutus uudella tavalla. Myös maaperän tulee olla suotuisa opettajuuden ja opettajan ammatin paradigman muutokselle.
- Opettajien opetusvelvollisuusperusteinen työaika ei tue pedagogista ja opettajan työn muutosta. Kokonaistyöaikaan siirtyminen kaikilla aloilla loisi mahdollisuuksia reformille ja opettajien työn muutoksille.
- Työelämälähtöisen opetuksen ja oppimisen pedagogiikan painottamisen ja opiskelijan arvioinnin kokonaisvaltaisen kehittämisen avulla voi koulutuksen työelämälähtöisyys vahvistua edelleen. Opettajien työelämäosaamisen parantaminen edellyttää muutosta opettajan valmiuksissa ja työelämän tarpeiden tuntemuksessa sekä ylipäättään pedagogiikassa.
- Työelämäyhteistyötä ja työelämän perehdyttämistä ammattiosaamisen näyttöihin on vahvistettava erityisesti uusien tutkintojen perusteiden avulla. Lisäksi tulee selkeyttää opiskelijan arviointiprosessia työpaikalla. Erityisesti tulee selkeyttää arviointiperusteita ja kriteereitä sekä opetussuunnitelmakieltä.
- Ammattiosaamisen näyttöjärjestelmää tulee keventää, jotta työelämä kykenisi vastamaan sen sille asettamiin haasteisiin. Lisäksi tulee varmistaa, etteivät ammattiosaamisen näytöt kuormita työelämää niin kuin nyt ja jotta ne ylipäättään olisi toteutettavissa työelämässä. Erityisesti tulee motivoida työpaikkoja, edistää niiden sitoutumista ja ennaltaehkäistä vaihtuvuutta. Työpaikkaohjaajien koulutus on keskeinen kehittämiskohde.
- Ammattiosaamisen näyttöjen organisoinnissa tulee ottaa huomioon työpaikan rakenteelliset, toiminnalliset ja tuotannolliset tekijät sekä kunkin työpaikan toimintakulttuuri. On otettava huomioon, että joillakin aloilla työn luonne, kuten urakka-, kausi- ja asiakastyöt, työlle asetetut korkeat laatuvaatimukset ja muut tekijät estävät myös tulevaisuudessa järjestämästä laaja-alaisia näyttöjä työelämässä. Pk-yritysten rajoitetut mahdollisuudet näyttöympäristönä toimimiseen on myös tulevaisuuden realiteetti.
- Yhteistyötä tulee vahvistaa oman alan, eri alojen, muiden oppilaitosten, työelämän, ammattiosaamisen toimielimen ja opiskelijoiden kanssa. Laaja-alaista vuoropuhelua tarvitaan. Yhteistyöhaasteet liittyvät myös yhteisten opintojen opettajiin ja avustajiin.
- Ammattiosaamisen näyttöjen toimeenpanoon tarvitaan uusia toimintamalleja. Erityisesti tarvitaan työpaikkoja, joissa on hyvät mahdollisuudet työssäoppimiseen ja laaja-alaisiin näyttöihin. Työpaikkojen verkostoa pitäisi vähentää, jotta useampi opiskelija suorittaisi jakson samassa työpaikassa, ja näin työssäoppimisen käytännöt tulisivat tutuiksi työpaikoille.
- Arviointikriteerien selkeyttämisen, lomakkeiden yhtenäistämisen sekä työpaikkaohjaajien kouluttamisen avulla voidaan parantaa opiskelijan arvioinnin laatua. Kehittämistarpeet liittyvät myös opiskelijan arvioinnin yhdenmukaistamiseen ja työpaikkojen erilaisuudesta johtuvan opiskelijoiden eriarvoisuuden poistamiseen. Ammattiosaamisen näyttöjen ajoitukseen on tarpeen kiinnittää huomiota.
- Näyttöprosessia ja -aineistoja sekä kriteereitä on selkeytettävä kuten myös näyttöjen kesto suhteessa käytettäviin resursseihin. Lomakkeita on myös sähköistettävä. Sanallista arviointia tulee kehittää numeerisen rinnalle, jotta osaamistaso voitaisiin osoittaa.
- Ammattiosaamisen näytöt tulee toteuttaa kokonaisvaltaisina näyttöinä – ei osanäyttöinä. Tällöin voidaan mitata opiskelijan todellista osaamista. Osanäyttöjen asemasta näyttöjen tulisi mitata laajojen opintokokonaisuuksien tai usean opintokokonaisuuden hallintaa.
- Oppimistuloksia ei voida arvioida ammattiosaamisen näyttöjen perusteella luotettavuusongelmien vuoksi. Suurimpana ongelmana on mittaamisen kapea-alaisuus ja työelämän taipumus arvioida opiskelijan osaamista yläkanttiin.

- Toimielimen toiminnan perusteita on selkeytettävä ja prosesseja yksinkertaistettava. Niiden tulisi myös tiedostaa ja mieltää asemansa oppilaitoksen tukielimeksi, jotta oppilaitos kykenisi sitä täysimääräisesti hyödyntämään. Erityisesti tulee panostaa toimielimen valmentamiseen sekä toimielimen toiminnasta ja päätöksistä tiedottamiseen. Toimielimen vuorovaikutusta tulisi tehostaa näyttöön osallistuvien toimijoiden kanssa, ja niiden tulisi jalkautua näytön seurantaan ja arviointiin sekä oppilaitoksissa toteutettavien näyttöjen seurantaan. Opiskelijoiden roolia toimielimessä tulisi niin ikään vahvistaa.
- Lomakkeita ja ohjeita sekä asiakirjoja tulee selkeyttää. Näyttöihin ja työssäoppimiseen liittyviä lomakkeita tulee kehittää palvelemaan entistä paremmin eri toimijoita. Lisäksi on tarpeen vähentää näyttöihin liittyvää paperityötä.
- Palaute- ja arviointijärjestelmien osalta tulee kehittää indikaattoreita, muita mittareita, eri tahojen tyytyväisyyden seurantaan sekä itsearviointia. Tietojärjestelmän kehittäminen on niin ikään keskeistä. Nettifoorumien tarve, johon on pääsy kaikilla osapuolilla, tulee niin ikään esille.
- Pääkaupunkiseudun toimijoiden suuri määrä sekä periaatteiden, toimintaohjeiden ja dokumentoinnin kirjavuus aiheuttaa hämmennystä ja kyllästymistä työpaikoilla. Työpaikkojen verkoston kehittäminen sekä alueellinen yhteistyö korostuu erityisesti pääkaupunkiseudulla.
- Kaksi rinnakkaista näyttöjärjestelmää -ammattiosaamisen näytöt ja näyttötutkinnot tulee yhtenäistää.

# 7 Hyvät käytännöt

Hyvien käytäntöjen arviointi perustui ennalta päätettyihin kriteereihin (luovuus ja innovatiivisuus, osoitus parhaana käytäntönä toimimiseen, mielekkyys ja motivoivuus, pedagogisesti perusteltu, yhteys työelämään ja soveltuvuus hyvänä käytäntönä levittämiseen). Tässä raportissa esitettävät hyvät käytännöt eivät edusta arvioinnissa korkeimmat pisteet saaneita järjestäjiä. Kunkin kuvauksen alussa on esitetty arviointiryhmän perustelut hyväksi käytännöksi. Käytännöt esitetään järjestäjien nimen mukaisessa aakkosjärjestyksessä.

## **7.1 Ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu ja kehittämistyön organisointi, Kotkan-Haminan seudun koulutuskuntayhtymä**

Tässä käytännössä on kyse ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu- ja kehittämistyön organisoinnista. Ammattiosaamisen näytöt suunniteltiin Amy-projektissa. Työ organisoitiin projektissa sovittujen toimintaperiaatteiden mukaan. Projektin organisoituminen ja johtaminen tukivat asetettujen tavoitteiden saavuttamista. Alueella kehittyi toimiva yhteistyöverkosto. Työelämän osallistuminen kehittämistyöhön lisääntyi, ja työelämä teki aktiivisesti ehdotuksia opetuksen kehittämiseksi. Opettajien keskinäinen yhteistyö oman oppilaitoksen sisällä ja yhteistyöoppilaitokseen, Kouvolan seudun ammattiopistoon lisääntyi. Ammattiosaamisen näytöt liitettiin osaksi koulutuksen järjestäjän opetussuunnitelmia yhtenäisten periaatteiden mukaisesti kaikissa oppilaitoksen tutkinnoissa.

Projektin koordinoinnista vastasi projektipäällikkö, joka myös organisoii projektin toiminnan Etelä-Kymenlaakson ammattiopiston Kotkan toimipisteessä. Haminan toimipisteen ja Kouvolan seudun ammattiopiston projektivastaavat organisoivat omat toimintonsa yhteistyössä projektipäällikön kanssa. Koulutusaloittaiset projekti-suunnittelijat ja -työntekijät vastasivat Etelä-Kymenlaakson ammattiopiston Kotkan toimipisteissä näyttöaineistojen suunnittelusta, näyttöjen käytännön organisoinnista, opetussuunnitelmamuutoksista, yhteistyöverkoston luomisesta työelämän edustajiin ja muihin alan opettajiin sekä opetushenkilöstön ja työelämän näytön arvioijien kouluttamisesta ja perehdyttämisestä ammattiosaamisen näyttöihin ja niiden arviointiin. Projektisuunnittelijat Kotkassa valittiin koulutusaloittain vastaamaan seuraavista perustutkinnoista:

1. Kone- ja metalli-, auto- ja sähköalan perustutkinnot ja paperiteollisuuden perustutkinto
2. Rakennus-, pintakäsittely- ja puualan perustutkinto sekä talotekniikan perustutkinto
3. Liiketalouden ja musiikkialan perustutkinnot
4. Elintarvikealan, catering-alan ja hotelli- ja ravintola-alan perustutkinto sekä kotitalous- ja kuluttajapalvelujen perustutkinto
5. Sosiaali- ja terveystieteiden ja hiusalalan perustutkinnot.

Haminan toimipisteen projektivastaavan vastuulla olivat seuraavat tutkinnot:

1. Kone- ja metallialan perustutkinto
2. Autoalan perustutkinto
3. Sähköalan perustutkinto
4. Rakennusalan perustutkinto
5. Liiketalouden perustutkinto
6. Catering-alan perustutkinto.

Kouvolan seudun ammattiopiston projektisuunnittelijan vastuulla olivat seuraavat tutkinnot:

1. Sähköalan perustutkinto
2. Talotekniikan perustutkinto
3. Paperiteollisuuden perustutkinto
4. Hotelli- ja ravintola-alan perustutkinto
5. Sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinto
6. Hiusalalan perustutkinto.

Lisäksi valittiin tutkintokohtaiset projektityöntekijät Kotkassa, Haminessa ja Kouvolassa. Projektihenkilöstön valitsivat oppilaitosten johto ja projektipäälliköt yhdessä.

Projektipäällikön, -suunnittelijoiden ja -vastaavien muodostama suunnitteluryhmä kokoontui säännöllisesti kerran tai kahdesti kuukaudessa koko projektin ajan. Myös projektihenkilöstö kokoontui koulutusaloittain projektisuunnittelijan/Haminan ja Kouvolan projektivastaavien johdolla alakohtaisesti tapaamisiin kerran tai kahdesti kuukaudessa. Kaikki projektityöntekijät siirsivät tuotoksiaan myös yhteiselle verkkoalustalle.



talle, joten eri tutkinnoissa pystyttiin hyödyntämään syntyneitä materiaalia projektin aikana.

Projektissa varmistettiin työelämäyhteistyön toteutuminen muodostamalla tutkintokohtaisia näyttötiimejä. Kunkin perustutkinnon projektityöntekijä kutsui oman alansa työelämän asiantuntijoita näyttötiimeihin. Kotkan ja Haminan oppilaitokset kokosivat yhteiset näyttötiimit. Kouvolassa näyttötiimien työelämäedustajat kutsuttiin ammatillisten neuvottelukuntien jäsenistä. Työelämän ja opetushenkilöstön edustajista (= projektivastaavat, projektisuunnittelijat ja projektityöntekijät) kootut tutkintokohtaiset näyttötiimit muodostettiin seuraavasti:

1. Kone- ja metallialan, autoalan ja sähköalan perustutkinto sekä paperiteollisuuden perustutkinto
  - Jokaiseen perustutkintoon muodostettiin 2–4 hengen näyttötiimi.
  - Keskeisiä työ- ja elinkeinoelämän yhteistyötahoja ovat Autosalpa Oy, StoraEnso, Sunila Oy ja Haminan kaupunki.
2. Rakennus- ja pintakäsittelyalan perustutkinto, talotekniikan perustutkinto ja puualan perustutkinto
  - Rakennus-, pintakäsittely- ja puualan perustutkintoihin muodostettiin 3–4 hengen näyttötiimit.
  - Talotekniikan perustutkintoon sisältyviin LVI-asennuksen että kiinteistöhoitajan koulutusohjelmiin muodostettiin omat näyttötiimit.
  - Yhteistyötahoja ovat Tasoite ja Maalaus P. Mankinen Oy, Kotkan lämpö- ja Vesityö, Lujatalo Oy ja Puusepäntiike L. Liimatainen.
3. Liiketalouden ja musiikkialan perustutkinto
  - Liiketalouden perustutkintoon muodostettiin yksi näyttötiimi, jonka jäsenet edustivat kaikkien koulutusohjelmien asiantuntemusta erilaisista yrityksistä.
  - Keskeisiä yhteistyötahoja ovat Automarket Prisma, Sampo Pankki Oyj, Kotkan kaupungin keskushallinto ja ATK-keskus sekä Suomalainen Kirjakauppa.
  - Musiikkialan perustutkinnossa työelämän asiantuntijoina ovat Mamba-yhtye ja muusikko Pasi Sahari.
4. Elintarvikealan, catering-alan, hotelli- ja ravintola-alan perustutkinto sekä kotitalous- ja kuluttajapalvelujen perustutkinto
  - 2–6 hengen näyttötiimit muodostettiin tutkinnoittain.
  - Yhteistyötahoina olivat Kotkan Höyrypanimon ravintola, Kotkansaaren sairaalan keittiö, Vaasan & Vaasan Oy/Kotkan tehdas, Lankilan päiväkodin keittiö, Hoivapalvelu Tuomi, Kotipalvelu Tuija Kakko, Karhuvuorikodin keittiö ja Autosalvan henkilöstöravintola.
5. Sosiaali- ja terveysalan ja hiusalalan perustutkinto
  - Tutkintoihin muodostettiin omat näyttötiimit, jotka kokoontuvat ajoittain myös yhdessä.
  - Yhteistyökumppanina hiusalalla oli Hairman Korpela Mikko.
  - Sosiaali- ja terveysalalla yhteistyötahoina olivat muun muassa Kaakkois-Suomen sosiaalipsykiatrisen yhdistys Ry, Kotkan kaupunki/kotihoito, Haminan kaupunki/päivähoito, Kotkan kaupunki/laitoshoito, Kymenlaakson Eryityshuoltopiiri, Kouvolan seudun kansanterveystyön kuntayhtymä, Kouvolan kaupunki/päivähoito ja Kuusankosken kaupunki/kotipalvelu.

Tiimien tavoitteena oli ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamis- ja arviointisuunnitelmien laatiminen. Näyttötiimien työskentelyn vahvuutena oli ala- ja tutkintokohtaisten erojen kunnioittaminen. Yhteistyön onnistumista ja sujuvuutta edisti se, että kukin projektityöntekijä sai itse valita tavan, jolla hän alan erityispiirteitä kunnioittaen jär-

jesti työelämäyhteydet. Esimerkiksi puu- ja pintakäsittelyalalla, auto- ja rakennusallalla sekä osittain matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla työelämäyhteyksien luominen perustui henkilökohtaisiin kontakteihin ja yrityksiin jalkautumiseen. Näyttötiimien opettajajäsenet hyödynsivät työelämän edustajien näkemyksiä alansa ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamis- ja arviointisuunnitelmien laadinnassa sekä opetussuunnitelmien muokkaamisessa. Työelämälähtöisten opintojaksojen suunnittelussa alan työntekijöiden esittämät näkemykset ovat olleet tärkeitä. Työelämän toimintakokonaisuuksien löytyminen helpottui yhteisten keskustelujen avulla. Yhteisistä tavoitteista keskustelu helpotti opetuksen painopisteiden joustavaa muuttamista työelämän tarpeiden mukaan.

Projektin organisoitumisen ja erityisesti projektipäällikön ja -suunnittelijoiden muodostaman suunnitteluryhmän työskentelyä voi pitää esimerkkinä pedagogisen jaetun johtajuuden ja kollektiivisen oppimisprosessin vahvuudesta. Ryhmä verkostoitui ja kattoi koko oppilaitoksen eri yksiköt. Ryhmän kautta toimi yhteydet organisaation kaikkiin osiin. Oppilaitoksen ydintehtävä on oppimisen ja osaamisen kehittäminen. Suunnitteluryhmän työskentelyn perusta oli selkeä, ja se työskenteli johdonmukaisesti. Jaetun pedagogisen johtajuuden yhtenä elementtinä oli myös se, että organisaatiossa toimi tiimejä, jotka työskentelivät johdon tukena.

Kehittämistyö vaatii keskustelua ja kollektiivista yhdessä oppimista. Arvioidessaan projektin toimivuutta projektisuunnittelijat ja -vastaavat totesivat, että suunnitteluryhmän työskentelyn vahvuutena olivat pedagogiset keskustelut eri alojen edustajien kesken. Projektissa yhteiselle keskustelulle oli järjestetty aikaa ja yhteisiin tapaamisiin oli etukäteen valmisteltu käsiteltäviä aiheita. Projektipäällikön näkökulmasta tarkasteltuna suunnitteluryhmän johtaminen olikin asiantuntijuuden johtamista, ryhmän jäsenille oli annettu mahdollisuus asiantuntijuutensa välittämiseen toiselta toiselle. Projektipäällikön tehtävänä oli motivoida ja inspiroida ryhmäänsä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi osallistuvan johtajuuden kautta. Tässä vuorovaikutuksellisessa suhteessa oli tärkeää kyky olla puuttumatta yksittäisen opettajan työn yksityiskohtiin ja taito ohjailia ja kehittää näyttötoimintaan liittyviä prosesseja.

Toiminnan onnistumisen kannalta oli tärkeää myös se, että ryhmän työskentelyn tulokset jalkautuivat projektityöntekijöiden (= muiden opettajien) keskuuteen. He toimivat omassa suunnittelutyössään suunnitteluryhmän luomien periaatteiden mukaisesti. Tämä mahdollistui oppilaitoksen johdon tuen kautta siten, että Etelä-Kymenlaakson ammattiopistossa projektityöskentelyyn varattiin lukujärjestyksessä kiinteä aika. Säännöllisten tapaamisten lisäksi voitiin tarvittaessa kokoontua nopeasti ja lyhyelläkin varoitusajalla.

Projektin organisoitumiseen liittyvien myönteisten kokemusten perusteella voi todeta, että pedagogisten prosessien johtamisessa on tärkeää oivaltaa pedagogisen johtamisjärjestelmän olemassaolon tärkeys. Sen luomisessa oli hyvä huomioida, että oppilaitoksen ylimmän johdon ja johtoryhmän vastuulla on strateginen johtaminen ja kehittäminen. Johdon arkityö rakentuu yleisjohtamisesta hallinto- ja taloustehtävineen. Yleishallinnollisten tehtävien viedessä suurimman ajan työstä syntyy organisaatioon helposti pedagogisen johtamisen tyhjiö. Tyhjiön täyttäminen ja pedagoginen johtaminen käytännössä edellyttää oppilaitoksen sisällä valmiutta jaettuun johtamiseen joko

toimivan tiimiorganisaation tai selkeästi pedagogiseen kehittämiseen nimetyn henkilön kautta. Tiimien tai tehtävään nimetyn henkilön vastuulla on johdon strategisten periaatteiden toimeenpano. On tärkeää luoda mahdollisuudet ydintehtävän toteuttamiseen ja kehittämiseen toimivan järjestelmän avulla. Kehittämistyö vaatii siihen nimeytyltä taholta motivoituneisuutta, innokkuutta ja rohkeutta.

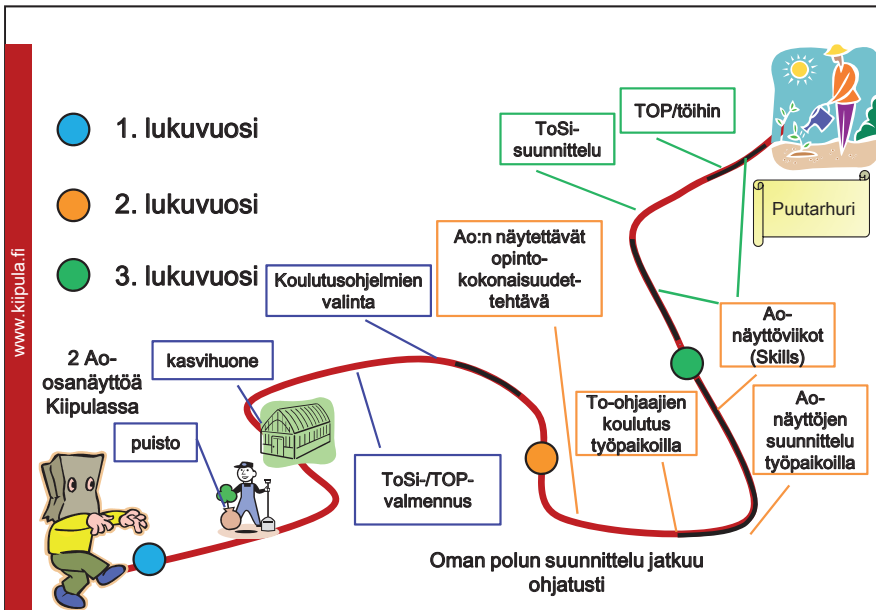
## **7.2 Ammattiosaamisen näytöt ja opiskelijan ohjaaminen erityisopetuksessa: suunnitteluprosessista käytäntöön, esimerkialana puutarha-ala, Kiipulasäätiö**

Kiipulan ammattiopistossa puutarhatalouden koulutuslallalla ensimmäiset opiskelijat, joilla ammattiosaamisen näytöt olivat keskeinen osa arviointia, aloittivat opintonsa elokuussa 2006. Aloittavien opiskelijoiden opintojen ja ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönoton toteutuksen suunnittelu ja valmistelu aloitettiin opetuksesta vastaavassa tiimissä tammikuussa 2006. Suunnitteluun ja valmistautumiseen sisältyi muun muassa ammattiosaamisen näyttöjen ”lanseeraus” suunnittelu erityisopiskelijoille, ammattiosaamisen näyttöjen sisällyttäminen opintojen toteutukseen kolmelle opintovuodelle (2006–2009), kansalliseen näyttöaineistoon perehtyminen ja työpaikkaohjaajakoulutukseen valmentautuminen.

### **1. lukuvuosi**

Opetus toteutettiin oppilaitoksen oppimisympäristöissä käytännön töitä tehden. Yksi opiskelijaryhmä teki töitä koko viikon kasvihuoneella, avomaalla tai puistossa, laati viikoittain työselosteen tekemästään keskeisestä työstä ja antoi puutarhurin perustaitoihin sisältyvät kaksi ammattiosaamisen näyttöä jaksojen loppuvaiheessa. Ammattiosaamisen näytöt olivat kestoltaan 1 viikon mittaisia ja näytöt annettiin ryhmänäyttöinä.

Käytännön töihin liittyvä teoriaopetus toteutettiin ”tietoiskumaisesti” esimerkiksi työpäivän alussa ja perustutkintoihin sisältyviä yhteisiä aineita integroitiin ammattiaineisiin soveltuvien osien, muun muassa äidinkieli ja matematiikka. Äidinkieli integroituna ammattiaineisiin toteutettiin siten, että opiskelijat laativat työselosteen viikoittain. Näin pyrittiin säilyttämään opiskelijoiden motivaatio ammattiopintoihinsa. Samalla työselostetta laatiessa työn tekemiseen liittyvät oleelliset asiat ja eri työvaiheet kertaantuvat ja oppiminen tehostuu. Opettajat oppivat tuntemaan opiskelijansa ja saavat näin tietoa heti opintojen alussa opiskelijan osaamisen tasosta, hänen valmiuksistaan, opiskelijan oppimistavoista ja niin edelleen, mikä on oleellisen tärkeää erityisopiskelijan kohdalla, jotta erityisopiskelijaa osataan tukea ja ohjata oikein hänen omalla opintopolullaan. Työselosteiden laatiminen valmentaa opiskelijaa myös henkilökohtaisen näyttösuunnitelman tekemiseen ja opintojen loppuvaiheessa tehtävään oppinäytetyön laatimiseen.



**Kuvio 13.** Ammattiosaamisen näyttöpolku

Ensimmäisten ammattiosaamisen näyttöjen toteuttaminen oppilaitoksessa on hyvä käytäntö, jos se pystytään järjestämään ja toteuttamaan niin, että se vastaa todellista työelämää. Oppilaitoksella toteutettu ammattiosaamisen näyttö valmentaa opiskelijaa työelämässä toteutettaviin näyttöihin. Opiskelija saa varmuutta ja uskoa itseensä, että ammattiosaamisen näyttö on normaalia työtä, jota ensin opetellaan ja jota vasta loppuvaiheessa arvioidaan. Tämän takia on tärkeää, että näytöt ovat viikon mittaisia kestoita. Näin opiskelija voi näyttää laajasti osaamistaan (keskeiset opittavat sisällöt), ja samaan näyttöön voidaan sisällyttää useita opintokokonaisuuksia. Näyttötilanne on myös tällöin normaali työtilanne eikä siitä tule koetilannetta.

Opiskelijoita ohjattiin viikoittain pidettävillä ryhmänohjaustunneilla. Opiskelija sai myös yksilöohjausta tarvittaessa. Opintojen alussa on erittäin tärkeää, että opiskelija saa riittävästi ohjausta, tukea ja kannustusta ja että hänelle järjestetään tarvittavia opiskelijahuollon tukipalveluja, jotta opiskelun ja opintojen etenemisen edellytykset säilyisivät tai niitä pystyttäisiin luomaan ja ylläpitämään. Esimerkiksi, jos opiskelijan arjenhallintaan liittyvät asiat eivät ole kunnossa, on opintoihin keskittyminen vaikeaa.

Opiskelijoiden ohjaaminen ammatilliseen kasvuun aloitettiin heti opintojen alussa. Keskeinen opetuksessa toteutettava teema oli opiskelijan oma-aloitteisuuden lisääminen. Oma-aloitteisuutta pitää opettaa, ja siihen esimerkiksi erityisopiskelija voi tarvita paljon ohjausta ja tukea. Oma-aloitteisuutta harjoiteltiin muun muassa normaaleissa työtilanteissa, kun lähdettiin työpisteeseen – mitä työvälineitä tarvitset mukaan, kun

perustetaan nurmikkoa? Opiskelija oppii vähitellen ottamaan oikeat työvälineet, kun harjoitellaan riittävän usein.

Työssäoppimisen valmennus ja samalla toiseen siirtymään (Tosi) valmennus aloitettiin kahden kuukauden kuluttua opintojen aloittamisesta. Toisen siirtymän valmentaminen toteutettiin muun muassa siten, että opiskelijat kartoittivat oman kotipaikkakuntansa puutarha-alan työpaikkoja. Tavoitteena oli, että opiskelijoilla säilyisi kirkaana mielessä opiskelun päätaivoite, joka on ammatillinen kuntoutuminen, ammattitutkinnon saaminen, tutkinto suoritetuista opinnoista (työammatti) ja työllistyminen tai osatyöllistyminen.

## 2. lukuvuosi

Toisen lukuvuoden alussa opiskelijoita muistutettiin oppimistehtävän avulla, mitkä ovat keskeisiä opittavia sisältöjä pakollisissa ammatillisissa opinnoissa, joissa opiskelijoiden tulee osoittaa osaamisensa ammattiosaamisen näytöllä. Saman tehtävä avulla opiskelijat palauttivat mieliinsä, millaisia tulevien työssäoppimispaikkojen pitäisi olla, jotta niissä voisi antaa vaadittavat näytöt.

Opiskelijoita ohjattiin oikean työssäoppimispaikan hakemiseen toisen lukuvuoden alkupuolella puoli vuotta ennen työssäoppimisjakson alkua. Opiskelijat ottivat yhteyttä muun muassa sähköpostitse tai soittamalla työssäoppimispaikkaan. Jotkut opiskelijat saivat työssäoppimispaikan useita kuukausia ennen työssäoppimisjakson alkua. Kun työssäoppimispaikkojen haku aloitetaan ajoissa ja ohjatusti, ehditään varmentaa ja selvittää, voiko työssäoppimispaikassa antaa vaadittavat näytöt, toisaalta opetus henkilöstölle jää paremmin aikaa tukea niitä opiskelijoita, joille sopivaa työssäoppimispaikkaa ei löydy.

Opiskelijoiden työssäoppimista ohjaavat opettajat aloittivat valitsemisissaan työpaikoissa työpaikkaohjaajien koulutuksen (2 ov). Työpaikkaohjaajakoulutukseen saatiin mukaan seitsemän työelämän edustajaa, joista kaksi suoritti koulutuksen opiskelijan työssäoppimisjakson aikana. Työelämän edustajaa koulutettiin samalla, kun opiskelija käytiin katsomassa/ohjaamassa työpaikoilla. Tämän todettiin vaativan aikaa niin työelämän edustajalta kuin opettajaltakin ja opettajalta myös markkinointitaitoa, jotta hän saisi houkuteltua uusia koulutettavia.

Työssäoppimisjaksojen aikana opiskelijoita ohjattiin tiiviisti sähköpostilla, puhelinkeskusteluissa, tekstiviesteillä ja käymällä työssäoppimispaikoilla pääsääntöisesti vähintään kolme kertaa jakson aikana: sopimusten teko, näytön suunnittelu, näyttöpäivä-arviointi/työssäoppimisen arviointi. Usein pystyttiin työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näyttö arvioimaan samalla lomakkeella eli ammattiosaamisen näytön arviointi = työssäoppimisjakson arviointi.

Työssäoppimispaikoilla opiskelijat saivat suoritettua tavoitteiden mukaisesti ammattiosaamisen näyttöjä. Työpaikan edustajat osallistuivat hyvin ammattiosaamisen näyttöjen suunnitteluun, ja näytöt saatiin sovitettua tavoitteiden mukaisesti työssäoppimisjaksojen loppupuolelle. Ammattiosaamisen näytöistä useat olivat laajoja ja kestoltaan pääsääntöisesti muutamasta päivästä viikkoon. Opiskelijoista jotkut pys-

tyivät näyttämään useasta opintokokonaisuudesta keskeisiä sisältöjä samalla kertaa. Vain muutamalla opiskelijalla ammattiosaamisen näyttö jäi suorittamatta. Syynä oli esimerkiksi se, että työtehtävät ja työkohde vaihtuivat niin usein, että paljon tukea vaativalla opiskelijalla ei ollut mahdollisuutta harjoitella työtehtävää riittävästi, jotta hän olisi voinut antaa näytön. Muutama opiskelija antoi ammattiosaamisen näytön Skills-ammattitaitokisoihin osallistuessaan.

Opiskelijoilta kannustettiin ja ohjattiin löytämään sopiva aihe työssäoppimisjaksonsa aikana pääsääntöisesti viimeisenä opintovuotena tehtävään opinnäytetyöhön. Lähes kaikki opiskelijat, muutamaa lukuun ottamatta, löysivät sopivan työssäoppimipaikkaan liittyvän aiheen.

### 3. lukuvuosi

Kolmantena lukuvuotena opiskelijoilla jatkuu toiseen siirtymään (Tosi) valmentautuminen sekä ryhmäohjauksena että yksilöohjauksena. Jokaisella opiskelijalla on jatkosuunnitelma siitä, mitä tutkinnon suorittamisen/suoritettujen opintojen jälkeen on edessä. Tosi-valmennus rakentuu pääsääntöisesti yksilöllisten tarpeiden mukaan, mutta myös ryhmäkohtaista ohjausta annetaan muun muassa tutustumalla työ- ja elinkeinotoimiston tarjoamiin palveluihin.

Viimeiset ammattiosaamisen näytöt annetaan kolmannen lukuvuoden aikana. Jos opinnot ovat esimerkiksi poissaolojen takia viivästyneet, viimeiset puuttuvat näytöt annetaan neljäntenä lukuvuotena pääsääntöisesti työssäoppimipaikoilla.

## 7.3 Verkostoitumisen käytännöt

### 7.3.1 Oppilaitosten verkostoituminen, Ravintolakoulu PERHO

Ravintolakoulu Perho on useiden vuosien ajan toteuttanut verkostoyhteistyötä sekä alueellisesti, kansallisesti että kansainvälisesti alan oppilaitosten ja elinkeinon kanssa. Olemme 1990-luvun puolivälistä toteuttaneet useita kansallisia ja kansainvälisiä verkostohankkeita, jotka ovat liittyneet aluksi työssäoppimisen kehittämiseen ja myöhemmin ammattiosaamisen näyttöjen kehittämiseen. Ravintolakoulu Perho on ollut useissa hankkeissa koordinaattorina.

Hankkeiden avulla on ollut mahdollista levittää suomalaisia työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen käytänteitä ulkomaisiin alan oppilaitoksiin ja yhteistyöyrityksiin sekä lisätä opiskelijoiden ja asiantuntijahenkilöiden liikkuvuutta kansainvälisellä tasolla. Kansainvälisissä verkostoissa kotimaisena yhteistyöelimenä on ollut OTAVA-verkosto, jossa toimii kuusi suomalaista MaRaTa-alan opetusta antavaa oppilaitosta (Ravintolakoulu Perhon lisäksi Omnian ammattiopisto, Jyväskylän ammattiopisto, Vaasan ammattiopisto, Lapin ammattiopisto ja Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä Joensuu Palvelut). Opiskelijoille on hankkeiden avulla tarjottu työssäoppimisjaksoja ja mahdollisuuksia antaa ammattiosaamisen näyttöjä ulkomailla, ja

samalla mukana on ollut OTAVA-verkostosta opettaja tai KV-koordinaattori, joka on opastanut paikallisia työssäoppimisen ohjaajia suomalaiseen työssäoppimis- ja näyttöjärjestelmään. Yhteistyössä toteutetut kansainväliset hankkeet ovat olleet vaikuttavia ja niiden avulla on tehty tunnetuksi suomalaista osaamista niin työn tekemisen, työssäoppimis- ja näyttöjärjestelmien kuin gastronomian osalta.

Kansallisella tasolla verkostoissa ovat toimineet Ravintolakoulu Perhon lisäksi Vaasan ammattiopisto ja Jyväskylän ammattiopisto. Alueellisella tasolla yhteistyökumppaneina ovat toimineet Ravintolakoulu Perhon kanssa Helsingin Palvelualojen oppilaitos, Omnian ammattiopisto ja Vantaan ammattiopisto VARIA. Näiden oppilaitosten kanssa on hankeyhteistyönä kehitetty yhteisiä työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen käytänteitä ja menetelmiä. Alueellisesti yhteistyöoppilaitosten kanssa on kehitetty yhteisiä työssäoppimista ja näyttöjä palvelevia verkkosivuja ([www.tartuverkkoon.fi](http://www.tartuverkkoon.fi)). Verkostoyhteistyön avulla on myös edistetty kansallisella tasolla opiskelijoiden liikkuvuutta. Työssäoppimispaikkoja on voitu tarjota kunkin oppilaitoksen vaikutusalueilta muualta tuleville opiskelijoille, ja seurantakäynnit on toteutettu paikallisten työssäoppimisen ohjaajien toimesta. Hankkeiden kehittämistyössä ovat myös olleet mukana alan elinkeinon yrittäjät sekä alan työnantaja- ja työntekijäjärjestöt. Hankkeiden avulla on edesautettu alueellisella tasolla työssäoppimisen ja näyttöjen menetelmien yhtenäistämistä, joka on osaltaan helpottanut työpaikkaohjaajien työtä muun muassa näyttöjen arvioinnissa.

### 7.3.2 Työssäoppimispaikkavarauksjärjestelmä, Lahden diakoniaoppilaitos

Alueen sosiaali- ja terveysalan kouluttajat ovat perustaneet yhteisen harjoittelun, työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen toimintaympäristöjen varausjärjestelmän. Verkostossa ovat mukana Koulutuskeskus Salpaus, Lahden diakonian instituutti ja Lahden ammattikorkeakoulu.

- Oppilaitoksissa suunnitellaan vuosisuunnittelun yhteydessä ryhmäkohtaisesti työssäoppimisjaksot ja ammattiosaamisen näytöt.
- Kukin opettaja antaa oppilaitoksen yhdyshenkilölle toiveet opiskelijoiden erityistarpeista työssäoppimispaikkojen suhteen (esimerkiksi paikkakunnat).
- Oppilaitosten edustajat kokoontuvat 3–4 kertaa suunnittelemaan työssäoppimispaikkojen anomista työnantajilta ja arvioivat aikaisemman kokemuksen pohjalta soveltuvat työssäoppimispaikat.
- Suunnittelussa selvitetään minkälaisille osaamisalueille työssäoppimispaikkoja tarvitaan seuraavalla lukukaudella.
- Yhdyshenkilöt jakavat eri työelämän osa-alueiden paikkojen hakemisen keskenään ja vastaavat niiden hakemisesta työnantajilta syyslukukaudella syyskuun loppuun mennessä ja kevätlukukaudella helmikuun loppuun mennessä.
- Työnantajat ilmoittavat oppilaitoksille käyttöön annettavat työssäoppimis- ja harjoittelupaikat syyslukukaudella lokakuun loppuun mennessä ja kevätlukukaudella maaliskuun loppuun mennessä seuraavaa lukukautta varten.

- Oppilaitoksen yhdyshenkilö laatii omaa oppilaitostaan varten listat ryhmäkohtaisista työssäoppimispaikoista.
- Työssäoppimisesta vastaava opettaja jakaa oman opiskelijaryhmänsä työssäoppimispaikat ryhmänsä kesken.
- Mikäli yksittäisiä työssäoppimispaikkoja tarvitaan lisää, ne hankitaan yhdyshenkilön ja opiskelijan yhteistyönä.

### **7.3.3 Innovatiivisten työssäoppimisen ja näytön ohjauksen toimintamallien kehittäminen työparitoiminnan ja vertaistuen kautta, Savon koulutuskuntayhtymä**

Savon ammatti- ja aikuisopistossa toteutettiin 2008 koulutusalojen välinen työparitoiminta opiskelijan työssäoppimisprosessin ja ammattiosaamisen näyttöjen seurannassa innovatiiviset työssäoppimisen ohjausmenetelmät -hankkeen avulla. Mukana olivat liiketalouden ja hallinnon ala, sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala, matkailu-, ravitsemis- ja talousala sekä luonnonvara- ja ympäristöala. Työpareja toimi kolmella paikkakunnalla; Iisalmessa, Varkaudessa ja Kuopiossa, kaikkiaan 15. Opettajatyöparit muodostettiin eri alojen kesken ja opettajien tehtävänä oli seurata työparinsa opintoalan yhden opiskelijan työssäoppimisprosessia ja ammattiosaamisen näyttöä niiden valmisteluvaiheesta prosessin päättymiseen asti. Opettaja osallistui ko. opiskelijan työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnitteluun, infotilaisuuksiin, ohjauskäynteihin, arviointitilaisuuksiin ja palautetunteihin mahdollisuuksien mukaan. Lopuksi työparit refleктоivat havaintojaan ja kokemuksiaan ja tekivät kirjallisen yhteenvetoraportin. Raporteissa kuvattiin työssäoppimiseen ja ammattiosaamisen näyttöihin liittyviä yhtäläisyyksiä ja eroja eri alojen välillä ja tuotiin esille kyseisiin prosesseihin liittyviä kehittämisehdotuksia. Raporttien perusteella opiskelijoiden työssäoppimisprosessit ja ammattiosaamisen näyttöjen järjestelyt olivat eri aloilla pitkälti yhteneväiset. Opiskelijat informoitiin ja ohjattiin ennen työssäoppimisjaksoa samansisältöisesti, ohjauskäynteillä käsiteltiin samoja teemoja ja arviointitilanteet etenivät opiskelijan itsearvioinnin kautta työpaikkaohjaajan antamaan arviointiin. Eroja oli työssäoppimis- ja näyttöpaikan hankintatavoissa, käytettävän kirjallisen materiaalin määrässä, ohjeistusten yksityiskohtaisuudessa, etäohjauksen käytössä ja palautekäytännöissä.

Työparien esille tuomia kehittämisalueita olivat muun muassa ohjausresurssien tarkentaminen, etäohjauksen kehittäminen, opiskelijoiden etukäteisinfojen ja palautekäytäntöjen kehittäminen. Työparitoiminta koettiin antoisana ja tärkeänä tapana tutustua ja perehtyä toisen alan käytäntöihin, jakaa toimintamalleja. Tärkeää oli sekä uusien ideoiden saanti että omien käytäntöjen vahvistuminen, kun todettiin toimitavan samoilla periaatteilla. Tieto toisen alan toimintatavoista konkretisoitui seurattaessa opiskelijan työssäoppimisprosessia ja ammattiosaamisen näyttöjen arviointia. Opettajien yhteistyö eri alojen välillä on tärkeää vertaistuen ja yhteisöllisyyden näkökulmista, erityisesti kun kyseessä on suuri monialainen oppilaitos. Työssäoppiminen on keskeinen oppimismenetelmä ja sen kehittäminen yhteistyössä eri alojen välillä on jatkossa tärkeää. Savon ammatti- ja aikuisopistossa on laadittu yhteinen työssäoppimisen malli (ja prosessikuvaus) käytännössä toteutuksessa on kuitenkin alakohtaisia



eroja. Työparitoiminta osoittautui yhdeksi, hyväksi keinoksi saada näkökulmia opiskelijajoukkoon työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen aikana. Hankkeeseen kuului myös ”Konsultatiivinen työote” -koulutuspäivä, johon työparit osallistuivat. Koulutuksessa käsiteltiin erilaisia ohjaustyyliä suhteessa erilaisiin ohjaustilanteisiin sekä yksilö-, pari-, pienryhmä-, suurryhmä- ja verkko-ohjausta.

Täysin yhtenäisiin käytäntöihin on tuskin tarvetta mennä, mutta hyvien, yhteisten käytäntöjen löytäminen ja niiden jakaminen toisille on tarkoituksenmukaista kaikkien prosessiin osallistuvien osapuolten kannalta.

## **7.4 Toimielimen toiminta – näyttöjaosten välinen vertaisarviointi, Rovaniemen koulutuskuntayhtymä**

Rovaniemen koulutuskuntayhtymän hallitus nimesi kokouksessaan 24.1.2006 toimielimen, jonka nimeksi tuli Lapin ammattiopiston ammattiosaamisen näyttötoimikunta. Näyttötoimikunta hoitaa koulutuksen järjestäjän lakisäateistä tehtävää.

Toimikunta muodostuu neljästä alakohtaisesta näyttöjaoksesta ja niiden toimintaa koordinoivasta koordinaatioryhmästä. Näyttöjaoksissa kussakin on 10 jäsentä ja koordinaatioryhmässä 5. Jokaiselle varsinaiselle jäsenelle on nimetty henkilökohtainen varajäsen. Jäseniä on yhteensä 45 + 45.

Näyttötoimikunnan koordinaatioryhmän tehtävänä muun muassa valvoa ja ohjata ammattiosaamisen näyttöjen periaatteiden toteutumista eri osapuolilta saatujen arviointi- ja palautetietojen perusteella. Alakohtaiset näyttöjaokset valvovat alakohtaisesti ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamista.

Tehtävän hoitamiseksi on järjestetty koko näyttötoimikunnan yhteisiä laatuiltoja (3 kpl), joissa koko näyttötoimikunta on kokoontunut arvioimaan näyttötoimintaa kokonaisuudessaan laadun varmistamisen näkökulmasta. Koordinaatioryhmän toimesta on koottu myös tutkinnoittain arviointi- ja palautetietoa näyttöjen laatuvaatimusten toteutumisesta. Nämä on myös käsitelty laatuiltojen päillä ja niistä on annettu palaute oppilaitoksen johdolle, opetushenkilöstölle ja työelämän edustajille.

Toimikunta päätti kokeilla vertaisarviointia näyttöjaosten välisenä arviointina. Keväällä 2008 hyväksyttiin näyttötoimikunnassa suunnitelma syksyn 2008 aikana tapahtuvasta kokeilusta. 11.12.2008 näyttötoimikuntaa kokoontui kuulemaan vertaisarvioinnin kokemuksia ja tuloksia sekä suunnittelemaan vertaisarvioinnin laajentamista kaikkien alojen väliseksi laadunvarmistamiseksi. Syksyllä 2008 toteutuneen vertaisarvioinnin kohteena on ollut näyttöarvosanasta päättäminen, ja kokeilussa ovat olleet mukana palveluala, hyvinvointiala ja luonto- ja ympäristöala.

Kokeilu todettiin hyväksi tavaksi arvioida näyttöjen laatua ja oppia toisten hyvistä käytännöistä. Vertaisarviointikokeilu laajenee vuoden 2009 aikana myös tekniikan ja liikenteen alalle. Kokeilut on toteutettu valtionavustuksella.

**OSA III**  
**SYNTEESI**



# 8

## Arvioivat johtopäätökset

Ammattiosaamisen näytöt otettiin käyttöön kaikissa ammatillisissa perustutkinnoissa vuonna 2006. Valtakunnallista toimeenpanoa edelsi kehittämisvaihe, johon osa koulutuksen järjestäjistä ja tutkinnoista osallistui.

Ammattiosaamisen näytöt sisällytettiin kaikkiin perustutkintoihin vuonna 2006 kokeilu- ja kehittämisvaiheen jälkeen. Ensimmäiset opiskelijat, joiden tutkintoon näytöt sisältyivät, valmistuivat siten vasta tämän arvioinnin aineiston koonnin jälkeen. Sen vuoksi, että kyse on lyhyestä ajanjaksosta, on tässä raportissa esitettävät tulokset ymmärrettävä luonnollisina käynnistämisen tuloksina. Arviointituloksia tarkastellaan suhteessa ammattiosaamisen näytöille lainsäädännössä asetettuihin tavoitteisiin (HE 41/2005) ja ammattiosaamisen näyttöjen käytännön organisointia koskeviin linjauksiin (Opetushallituksen määräys 32/011/2005) sekä lainsäädäntömuutoksiin (A488/2008).

Ammattiosaamisen näytöt arvioitiin kehittävän arvioinnin periaatteiden mukaan. Arviointi oli osallistavaa, ja se perustui Koulutuksen arviointineuvoston laatimaan strukturoituun arviointimalliin. Tämä arviointi perustui pääosin koulutuksen järjestäjiltä koottuun aineistoon, joskin muutakin aineistoa oli jossain määrin käytössä. Arvioinnin periaatteet olivat samat kuin arviointineuvoston organisoimissa muissa vastaavissa arvioinneissa. Ammattiosaamisen näyttöjä koskevat tulokset ovat samansuuntaiset muiden arviointitulosten kanssa.

## 8.1 Ammattiosaamisen näytöt opiskelijan arvioinnissa

Arviointiryhmä näkee ammattiosaamisen näytöt ensisijaisesti opiskelijan arvioinnin osana ja työelämälähtöisenä opiskelijan arvioinnin metodina. Käytännössä ammattiosaamisen näytöt liitetään yhä enemmän työssäoppimisen osaksi. Arvioinnissa huomio kohdistetaan opiskelijan osaamiseen, joka tulee ilmi aidossa tai mahdollisimman aidossa työelämän ympäristössä järjestettävissä näytöissä. Näytöt edellyttävät työpaikkaohjaajan, opettajan ja opiskelijan yhteistyötä.

Arviointiryhmän käsitys on, että ammattiosaamisen näyttöjen sisällyttäminen ammatilliseen peruskoulutukseen on ollut perusteltua. Ammattiosaamisen näytöt ovat lähentäneet koulutusta työelämään. Perusedellytykset ja mekanismit työpaikkojen roolin vahvistamiselle ja ammattiosaamisen näyttöjen käytännön toteutukselle ovat olemassa.

### Ammattiosaamisen näyttöihin liittyvän toiminnan laatu

Arviointiryhmä pisteytti järjestäjien ammattiosaamisen näyttöjen hallinnan arviointikohteittain ennalta määritettyjen kriteereiden mukaan ja määräsi tavoitetason tulosten vertaamiseksi. Tulokset osoittivat koulutuksen järjestäjien väliset suuret erot. Kokonaispisteiden valossa tarkasteluna 36 (31,9 %) koulutuksen järjestäjistä ylitti ja 77 (68,1 %) alitti tavoitetason. Järjestäjistä 15,9 % (n = 18) ylitti tavoitetason kaikilla osa-alueilla ja 49,6 % (n = 56) ylitti tavoitetason jollakin osa-alueella (liite 2). Vastaavasti 34,5 % (n = 39) alitti tavoitetason kaikilla arviointialueilla.

Tavoitetason ylittivät suuret koulutuksen järjestäjät pieniä ja keskisuuria järjestäjiä useammin. Myös monialaiset yksiköt ylittivät tavoitetason yksialaisia yksiköitä useammin. Huomattava kuitenkin on, että esimerkiksi ylimmässä viidenneksessä oli sekä pieniä että suuria, omistajataustaltaan erilaisia yksialaisia ja monialaisia järjestäjiä. Myös alimmasta viidenneksestä löytyy taustaltaan erilaisia järjestäjiä. Kaikki kolme ylimpään laatuluokkaan sijoittuneista järjestäjästä olivat yksityisiä. Kymmenen järjestäjää ei osallistunut lainkaan arviointiin.

Koulutuksen järjestäjien ammattiosaamisen näyttöihin liittyvän toiminnan laatu vaihtelee kokonaisvaltaisesta ja systemaattisesta hallinnasta ammattiosaamisen näyttöjen delegointiin yksittäiselle opettajalle. Ammattiosaamisen näyttöihin liittyvän suunnittelun ja käytännön toteutuksen laatu oli seurantaa ja arviointia, parantamista ja kehittämistä sekä tuloksia paremmalla tasolla. Esimerkiksi vain osalla järjestäjistä on systemaattinen opiskelijoiden, opettajien ja työpaikkaohjaajien palautejärjestelmä, ja vain osa kokoa määrällisesti mitattavaa tietoa ammattiosaamisen näytöistä. Lisäksi nousi esille tarpeet kehittää opettajia, tiimejä ja yksiköitä koskevia itsearvioinnin ja toisilta oppimisen sekä hyvien käytänteiden levittämisen käytäntöjä.

Koulutuksen järjestäjät eroavat toisistaan myös sen suhteen, millaiset parantamis- ja kehittämismekanismit heillä on ammattiosaamisen näyttötoiminnassa. Joidenkin järjestäjien ote on hyvin kehittämishakuinen, kun taas osa odottaa kansallista oh-

jausta. Osa järjestäjistä korosti, etteivät ammattiosaamisen näyttöjen parantaminen ja kehittäminen ole vielä olleet ajankohtaisia, koska vasta nyt ollaan siirtämässä toimintatapaa käytäntöön eikä siitä siten ole riittävästi saatu kokemuksia kehittämisen perustaksi.

Koulutuksen järjestäjien käsitykset vaihtelivat siitä, mitä tuloksia he ovat saaneet aikaan ja mitä vaikuttavuutta ammattiosaamisen näytöillä on ollut. Yleisesti ammattiosaamisen näyttöjä pidetään onnistuneina. Lisäksi järjestäjät, opettajat, opiskelijat ja työelämän asiantuntijat olivat yhtä mieltä ammattiosaamisen näyttöjen tarpeellisuudesta. Lisäksi painotettiin, että työssäoppiminen on edistänyt ammattiosaamisen näyttöjen toteutumista.

Ammattiosaamisen näyttöjen toteutuksessa ei ollut suuria opetuskielen mukaan määräytyviä eroja. Ruotsinkielisessä koulutuksessa pienet koulutuksen järjestäjät olivat huonompia kuin vastaavasti pienet suomenkieliset järjestäjät. Siten heidän tulokset vaikuttivat ruotsinkielisten koulutuksen järjestäjien keskimääräiseen laatuun suomenkielisiä pieniä järjestäjiä enemmän.

Arvointiryhmä pitää ammattiosaamisen näyttöjen hallinnan laatua kokonaisuutena tyydyttävänä. Koska kyse on suuresta ydintoimintaan kohdistuvasta ja eri tahoja osallistavasta muutoksesta, on ymmärrettävää, että muutos vie aikaa. Tästä syystä nykytilannetta voidaan pitää hyvänä lähtökohtana toiminnan kehittämiseksi edelleen. Keskeisenä haasteena kuitenkin on pienentää koulutuksen järjestäjien välisiä eroja.

## 8.2 Ammattiosaamisen näytöille asetettujen tavoitteiden saavuttaminen

Ammattiosaamisen näyttöjen toteutuminen käytännössä etenee sille asetettujen tavoitteiden (HE 41/2005) suuntaisesti.

### **Ammattiosaamisen näytöt ovat vahvistaneet koulutuksen työelämälähtöisyyttä**

Ammattiosaamisen näytöt ovat vahvistaneet koulutuksen työelämälähtöisyyttä opiskelijoiden, opettajien, oppimisympäristöjen ja koko ammatillisen koulutuksen kannalta tarkasteltuna. Näyttöjä organisoidaan lisääntyvästi laaja-alaisina näyttöinä todellisissa työpaikoissa yhteistyössä työelämän kanssa. Näyttöjen integrointi työssäoppimiseen on myös edistänyt tämän tavoitteen saavuttamista. Erityisenä vahvuutena on, että näytöt antavat opiskelijoille mahdollisuuden osoittaa osaamistaan aidoissa työelämän tilanteissa. Tämä lisää heidän itseluottamustaan, opiskelumotivaatiotaan ja työelämäosaamistaan.

Ammattiosaamisen näytöt ovat parantaneet myös opettajien työelämäntuntemusta, millä on suuri merkitys ammatillisen koulutuksen työelämälähtöisyyttä koskevien tavoitteiden saavuttamiseksi ja laadunvarmistamiseksi. Lisäksi järjestelmä luo työelämälle mahdollisuuksia vaikuttaa koulutukseen ja erityisesti sen työelämälähtöisyyteen. Työelämän tahot arvostavat ammattiosaamisen näyttöjä.

Ammattiosaamisen näytöt edellyttävät koulutuksen järjestäjiltä jatkuvaa yhteydenpitoa työelämän tahoihin. Lisäksi ne edellyttävät opettajilta jatkuvaa yhteydenpitoa työpaikkoihin. Myös ammattiosaamisen näyttöjen toimielin on järjestäjille linkki työelämään. Monien mielestä ammatillisten neuvottelukuntien toiminta on tehostunut ammattiosaamisen näyttöjen myötä. Hyviä yhteistyömalleja on luotu ammattiosaamisen näyttöjen toimielinten ja ammatillisten neuvottelukuntien välille.

Edellisten näkökulmien lisäksi arviointi nosti esiin ammattiosaamisen näyttöjä koskevan työelämäyhteistyön ongelmia ja haasteita, joiden suhteen arviointiryhmän mielestä tarvitaan kehittämistoimenpiteitä:

- Kaikilla opiskelijoilla ei ole mahdollisuuksia suorittaa ammattiosaamisen näyttöjä työelämässä.
- Työelämässä järjestettäviä näyttöjä joudutaan usein täydentämään oppilaitoksissa.
- Joillakin aloilla ja joissakin tutkinnoissa ammattiosaamisen näytöt järjestetään pelkästään tai suurelta osin oppilaitoksessa. Osittain on kyse työn ja työpaikkojen asettamista vaatimuksista ja rajoituksista, ja osittain opettajat pitävät oppilaitoksissa järjestettäviä näyttöjä työelämässä järjestettäviä näyttöjä parempina. Eri aloilla on myös työn ja työpaikan luonteesta johtuvia rajoitteita työpaikkanäyttöjen järjestämiseen.
- Sekä opettajat että työelämän edustajat ovat sitoutuneita totuttuihin toimintatapoihin ja rooleihin. Poisoppiminen vanhasta vaatii ponnisteluja.
- Työpaikkaohjaajien vaihtuvuus on suurta ja osalla työpaikkaohjaajista ei ole työpaikkaohjaajien koulutusta.
- Ammattiosaamisen näyttöjä ei ole aina mahdollista sovittaa työpaikan tuotannolliseen rytmiin. Ohjaajilla ei myöskään aina ole mahdollisuuksia irrottautua opiskelijan ohjaukseen ja arviointiin.
- Pienyrittäjävaltaisilla aloilla opiskelijoiden mahdollisuudet työpaikoilla suoritettaviin laaja-alaisiin näyttöihin ovat rajalliset.
- Työpaikkojen, joissa on opiskelijoita useista yksiköistä, tulee työpaikkaohjaajien opetella useita käytäntöjä.
- Työpaikoilla on vaikeuksia erottaa ammattiosaamisen näytöt näyttötutkinnoista. Työpaikoilla ei pidetä kahta erilaista järjestelmää järkevänä.
- Talouskriisi ja siihen liittyvät elinkeino- ja työelämän muutokset vaikeuttavat ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamista työpaikoilla. Taantuma on heikentänyt työpaikkojen kykyä tarjota opetussuunnitelman tavoitteita vastaavia työssäoppimisen paikkoja. Työpaikkojen henkilöstömuutokset (irtisanomiset, lomautukset), taloudellisen tilanteen kiristyminen ja työn organisointiin liittyvät muut seikat estävät työpaikkaohjaajia paneutumaan opiskelijan ohjaukseen ja arviointiin, vaikka siihen olisi halukkuuttakin. Taantuman vaikutukset ilmenevät ala- ja tutkintokohtaisina.
- Työpaikoilla ollaan huolissaan siitä, kykenevätkö he selviytymään ammattiosaamisen näyttöjen aiheuttamasta työstä. Työpaikoilla kritisoidaan erityisesti sitä, että koulutuksen järjestäjille kuuluvaa koulutusvastuuta on siirretty ja siirretään yhä enemmän työelämän harteille. Työelämässä toimivien paineet selviytyä ydintehtävästään ovat lisääntyneet, mistä syystä he eivät aina kykene paneutumaan täysipainoisesti opiskelijoiden ohjaukseen ja arviointiin. Ammattiosaamisen näytöt ovat monen työpaikan kannalta liian raskas järjestelmä. Selkeä viesti välittyy myös sen suhteen, ettei työelämän vastuuta voida enää lisätä. Työelämästä viestitetyt näkemykset eivät kuitenkaan olleet ammattiosaamisen

näyttöjen vastaisia, mutta niiden mukaan näyttöjen järjestämistä tulee keventää ja ammattiosaamisen näyttöjen arviointia kehittää entistä tiiviimmin muun työssäoppimiseen liittyvän opiskelijan arvioinnin kanssa.

### **Ammattiosaamisen näytöt eivät yksin edistä opiskelijoiden työhön sijoittumista**

Arvioinnissa ei koottu opiskelijoiden työllistymistä koskevia tilastoja, koska niiden ei katsottu riittävän osoittamaan ammattiosaamisen näyttöjen vaikutuksia opiskelijoiden työllistymiseen. Aineiston pohjalta syntyi käsitys, että ammattiosaamisen näytöt kehittävät opiskelijoiden ammattitaitoa, mutta ne eivät yksin edistä opiskelijoiden työhön sijoittumista. Koulutuksen järjestäjien mielestä työssäoppimisella on suurempi merkitys opiskelijoiden työllistymiseen kuin ammattiosaamisen näytöillä, joskaan ammattiosaamisen näytöt eivät ole merkityksettä. Työllistymistä edistävät vaikutukset ilmenevät erityisesti koulutuksen työelämälähtöisyyden lisääntymisenä ja uutena orientaationa.

Edellä kuvatun yhteisvaikutuksen lisäksi muilla tekijöillä, kuten työmarkkinatilanteella ja alueellisilla tekijöillä, nähdään yleisesti olevan työllistymiseen suurempi vaikutus kuin ammattiosaamisen näytöillä.

### **Ammattiosaamisen näytöt yhtenäistävät opiskelijan arviointia**

Ammattiosaamisen näytöt ovat yhdensuuntaistaneet ammatillisen koulutuksen opiskelijan arviointia ja pienentäneet alojen ja tutkintojen välisiä eroja. Yhdensuuntaista kehitystä ovat erityisesti tukeneet yhtenäiset kansalliset opetussuunnitelmien perusteet ja arviointikriteerit, näyttöaineistot sekä opettajien ja työpaikkaohjaajien koulutus. Sen vuoksi, että uusissa tutkintojen perusteissa selkeytetään edelleen yhtenäisiä opiskelijan arvioinnin periaatteita, yhtenäistymisen voi olettaa edelleen jatkuvan.

Ammattiosaamisen näyttöjen eri aloja koskevista yhteisistä periaatteista huolimatta näyttöihin liittyvä opiskelijan arviointi ei ole samanlaista eikä ongelmattonta. Kaikilta osin opiskelijat eivät ole tasavertaisessa asemassa opiskelijan arvioinnissa. Suurimmat erot liittyvät ammattiosaamisen näytöissä käytettyjen työtehtävien luonteeseen (laaja-alaiset näytöt/osanäytöt), näyttöympäristölle asetettuihin vaatimuksiin, näyttöjen organisointiin, arviointikriteereistä ja osaamisesta tehtyihin tulkintoihin ja ylipäätään arvioijien kykyyn arvioida ja dokumentoida arviointia. Myös siinä, miten opettajat osallistuvat ammattiosaamisen näyttöjen arviointiin, on suuria eroja. Lisäksi ammattiosaamisen näyttöjen ulkopuolelle jää opettajien oppilaitoksessa tekemä arviointi.

Opettajat suhtautuvat hyvin kriittisesti ammattiosaamisen näyttöjen tuottamaan tietoon opiskelijoiden osaamisesta. Opettajien mielestä työpaikoilla tehty arviointi on epäluotettavaa. Opettajien mielestä suurimmat ongelmat liittyvät työpaikkojen eroihin ja työpaikkaohjaajien taipumukseen arvioida opiskelijoiden osaaminen liian hyväksi. Vaikka opettajat perustelevat oman kriittisen näkökulmansa, arviointiryhmä näkee



kriittisen näkemyksen olevan osittain jäänne oppilaitoskeskeisestä toimintatavasta ja luottamuksen puutteesta työpaikoilla tehtyyn arviointiin. Arviointiryhmän mielestä opettajien ja oppilaitosten tulisi suhtautua myönteisesti työpaikkojen antamiin hyviin arvosanoihin, koska ne kertovat työelämän edellyttämästä osaamisesta ja sen tasosta, mutta samalla avata keskustelua vaadittavan osaamisen kriittisimmästä arvioinnista.

Opiskelijan arviointiasteikko muuttui kolmiportaiseksi tämän arviointihankkeen aikana (A488/2008) taannehtivasti opiskelemissa olevien opiskelijoiden kohdalla. Taannehtiva menettely ja ylipäättään arviointiasteikon muutos on synnyttänyt opiskelijoissa erittäin voimakasta tyytymättömyyttä. Opiskelijat pitävät arviointiasteikkoa erittäin epäoikeudenmukaisena ja motivaatiota heikentävänä, koska se ei enää erottele opiskelijoiden osaamista. Erityisesti opiskelijat olivat tyytymättömiä siihen, että asteikko muuttui kesken opiskelun. Jotkut opiskelijat esittivät kärkevää kritiikkiä arvosana-asteikkoa kohtaan. Oppimistulosten arvioinnin näkökulmasta tarkasteltuna arviointiasteikon muuttaminen kolmiportaiseksi parantaa kiistatta opiskelijoiden arvioinnin luotettavuutta, koska suurimman osan opiskelijoista ennakoidaan saavan arvosanan kaksi.

Arviointiryhmän käsitys on, että opiskelijan arvioinnin yhtenäistäminen on jatkuva prosessi. Koskaan arviointi ei voi olla täysin yhtenäistä. Opiskelijan arvioinnin ja sen oikeudenmukaisuuden kannalta merkittävää on pedagoginen kehittämistyö, jossa eri alojen opettajat ja työpaikkaohjaajat kyseenalaistavat ohjaus- ja arviointikäytäntöitään ja tarkastelevat niitä kriittisesti. Oppimis- ja arviointikäytäntöjen kehittämisessä eri aloilla ja tutkinnoissa on niin ikään opittavaa toisiltaan. Lisäksi arviointiryhmän käsitys on, että arviointiasteikkoon liittyvä kritiikki tulee vähenemään sen myötä, kun uudet opiskelijat aloittavat opiskelunsa ja kun heillä ei enää ole kokemusta toisesta arviointiasteikosta.

### **Ammattiosaamisen näytöt edistävät koulutuksen laatua**

Arviointiryhmän käsitys on, että koulutuksen laatu muodostuu monista tekijöistä, joista opiskelijan arvioinnin osana toteutetut ammattiosaamisen näytöt ovat yksi osatekijä. Ne eivät yksistään riitä varmistamaan koulutuksen laatua. Ammattiosaamisen näyttöjen suurimmat vahvuudet ovat opiskelijan työelämälähtöisen opiskelun lisäksi opettajien ja työpaikkaohjaajien yhteistyössä, joka tuottaa myös opiskelijan kehittymistä laajempaa hyötyä eri osapuolille. Koulutuksen laatua heikentävät suuret erot opiskelijoiden työssäoppimispaikoissa, opiskelijan ohjauksessa ja opiskelijan arvioinnissa.

## **Ammattiosaamisen näytöt kehittävät ammatillista koulutusta ja samalla nostavat esiin pedagogiset haasteet**

Ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönotto on kehittänyt ja kehittää edelleen ammatillista koulutusta ja ammattiopetusta. Aineiston mukaan järjestäjien ja tutkintojen piirissä ilmenee kuitenkin väsymistä jatkuvaan kehittämiseen ja muutoksiin. Erityinen kritiikki kohdistui ammattiosaamisen näyttöjen byrokraattisuuteen ja normatiivisuuteen. Monet kaipaavat mekanistiseksi kokemansa uudistuksen sijaan pedagogista uudistusta. Toiveena on työelämälähtöinen opetus ja oppiminen, innovatiiviset uudet toimintamallit ja pedagogisen johtamis- ja toimintakulttuurin muutos.

### **8.3 Ammattiosaamisen näyttöjen toteutuminen käytännössä**

#### **Normi- ja resurssikeskeisyyttä ja väsymistä jatkuvaan muutokseen**

Koulutuksen järjestäjät ovat linjauksissaan ottaneet hyvin huomioon kansalliset linjaukset ja toimeenpanneet ammattiosaamisen näytöt pääosin kansallisten normien suuntaisesti. Koulutuksen järjestäjät näkevät oman roolinsa ensisijaisesti kansallisten linjausten välittäjinä ja muutosten toimeenpanijoina, niiden toteutumisen varmistajina sekä resurssien ohjaajina. Tätä osa toimintayksiköistä ja opettajista myös järjestäjiltä odottaa.

Ammattiosaamisen näyttöjen toimeenpanossa heijastuu tekninen toimeenpano ja viranomaisten päätösten siirtäminen käytäntöön. Koulutuksen järjestäjien suhtautuminen uudistukseen tunnollisina viranomaisten ohjeiden toteuttajina on merkinnyt ammattiosaamisen näyttöjen toimeenpanoa käytäntöön viranomaisten määrittämässä aikataulussa ja muutoinkin normien suuntaisesti. Sitoutuminen kansallisiin tavoitteisiin ja viranomaisten ohjaukseen on vahvaa. Toiminnasta välittyy asenne ”näytöt viedään käytäntöön, kun ne kerran pitää viedä”.

Ammattiosaamisen näytöt eivät ole kaikilta osin merkinneet käytännön tasolla tapahtuvia pedagogisia muutoksia. Kaikki järjestäjät eivät ole pysähtyneet pohtimaan ja linjaamaan omaa pedagogista toimintaansa vaan ovat siirtäneet valtakunnalliset periaatteet ja linjaukset sellaisenaan omiin opetussuunnitelmiinsa ja toimintaperiaatteisiinsa. Joiltakin järjestäjiltä nämäkin linjaukset puuttuvat, jolloin vastuu on siirretty suoraan yksiköille tai yksittäisille opettajille.

Edellä kuvatuista ongelmista huolimatta osa järjestäjistä on onnistunut erittäin hyvin ammattiosaamisen näyttöjen organisoinnissa ja siihen liittyvässä pedagogisessa kehittämisessä. Järjestäjät, jotka ovat panostaneet ammattiosaamisen näyttöjen kokonaisvaltaiseen kehittämiseen, ovat onnistuneet usein myös toteutuksessa.

Järjestäjän onnistuminen näyttää myös siirtyvän yksikkö- ja tutkintotasolle, joskin osa järjestäjistä oli huolissaan siitä, etteivät hyvinkin perusteellisesti laaditut linjaukset aina jalkaudu käytäntöön heikon sitoutumisen vuoksi. Joukossa on järjestäjiä, joilla on hyvät linjaukset, mutta käytännön toteutus ei ole linjausten mukainen. Lisäksi

on järjestäjiä, joilla on puutteelliset linjaukset, mutta tutkinnon tasolla oli onnistuttu erinomaisesti.

Koulutuksen järjestäjät kritisoivat laajasti uudistuksen järjestelmä- ja normikeskeytyttä. Näyttöjen suurimpina ongelmina pidetään ammattiosaamisen näyttöjen toimeenpanon työläyttä ja byrokraattisuutta. Osa koulutuksen järjestäjistä on väsynyt jatkuvaan kehittämiseen ja muutosten päällekkäisyyteen. Koulutuksen järjestäjien mielestä järjestämätason muutosten (työssäoppiminen 1998, ammattiosaamisen näytöt 2006), opetussuunnitelmamuutosten (5–10 vuoden välein), laajan hanketoiminnan lisäksi ammattiopistostrategian toimeenpano ovat kuluttaneet heidän voimavarojaan. Jotkut pitävät monia muutoksia byrokraattisina kehittämisen tapoina, joilla aiempi toimintatapa vain kuorutetaan. Jotkut toivoivat kehittämisestä vapaata ajanjaksoa, jolloin voitaisiin keskittyä vain opettamiseen.

Arviointiryhmän käsitys on, että linjausten puuttumisessa ja niiden jalkauttamiseen käytäntöön ilmenevät ongelmat viittaavat johtamisen – erityisesti pedagogisen johtamisen puutteisiin. Lisäksi ongelmana nähdään koulutuksen järjestäjän oppiaineperusteinen opetussuunnitelma, joka ei tue työelämälähtöisen ammattitaidon ja osaamisen kehittymistä.

## Pedagoginen johtamiskulttuuri avainasemassa

Ammattiosaamisen näytöt lisäävät pedagogisen johtamisen haasteita. Suurimmat haasteet liittyvät koulumaisuutta korostavista toimintatavoista poisoppimiseen, ammattiosaamisen näyttöjen yhtenäisyyden varmistamiseen ja opettajuuden vahvistamiseen. Ennen kuin pedagogisiin muutoksiin päästään, pitää maaperän kuitenkin olla suotuista sille, että ammattiosaamisen näytöt nähdään mahdollisuutena myös opettajuuden kehittämiseksi.

Pedagogiseen muutokseen tarvitaan johtajuutta. Arviointiryhmälle syntyi käsitys, ettei pedagogista johtamista (prosessijohtaminen) suuressa määrin ole, vaan ammattiosaamisen näytöt – kuten opetus yleensäkin – on yksittäisten opettajien tai tutkintokohtaisten tiimien vastuulla. Tämän seurauksena yhtenäisyys kärsii ja ammattiosaamisen näytöt eriytyvät oppilaitos-, opettaja- ja tiimikohtaiseksi.

Monien järjestäjien ja tutkintokohtaisten ryhmien mielestä pedagogisen johtamisen puute on yksi suurimmista ongelmista. Erityisesti korostui opettajien työn tukemiseen, yhteisöllisyyden ja kehitysdynamiikan ylläpitämiseen sekä riittävän yhtenäisyyden varmistamiseen liittyvät tarpeet.

Pedagogisten muutosten suurimmaksi esteeksi on muodostunut opettajien monimutkaiset ja toisistaan poikkeavat virka- ja työehtosopimukset. Osa opettajista on kokonaistyöajassa, ja osan työaika määritetään opetusvelvollisuutena. Lisäksi on myös palkkiokäytäntö opetustyöstä poikkeavasta työstä. Resurssikeskeinen orientaatio, monimutkaiset VES:t ja alakohtaisesti vaihtelevat käytännöt ovat myös pedagogisen muutoksen esteitä ja johtamisen haasteita. Opettajien opetustuntien määrittämisen sijaan on selkeää tarvetta siirtyä kokonaistyöaikaan kaikkien opettajien kohdalla.

Johtamisen haasteena on se, miten yksikkö- ja yksilötason toiminnasta voidaan siirtää painopistettä yhteisöllisyyttä painottavaan toimintakulttuuriin. Arviointiryhmän mielestä yksilöiden, tiimien ja koulutusyksiköiden näkökulmat voidaan yhdistää ja siten turvata sekä riittävä yhtenäisyys ja samalla jättää opettajille oma pedagoginen tila. Pedagogisen johtamisen painottaminen ei saa johtaa normatiivisuuden ja byrokrattisuuden lisääntymiseen.

## Opettajan työ on muuttumassa

Opettajan työn ja ammatin muutos on yksi suurimmista pedagogisen johtamisen haasteista. Käsitukset siitä, missä määrin ammattiosaamisen näytöt ovat muuttaneet ja muuttavat opettajan työtä, vaihtelevat. Toisaalta nähdään, ettei opettajan työ ole muuttanut lainkaan, toisaalta korostetaan muutosten ja haasteiden olevan erittäin suuria niin opettajan työssä kuin myös opettajien ammatissa (professio).

Arviointiryhmän mielestä muutokset opettajan ammatissa ja työssä ovat erittäin suuret. Muutos voidaan nähdä jopa opettajan ammatin paradigman muutoksena. Opettajan työ on muuttunut työelämälähtöiseksi, ja siinä korostuu pedagogisen prosessin ohjaus ja kokonaishallinta. Opetustuntien sijaan opettajan työssä painottuu suunnittelu sekä työpaikkojen että opiskelijoiden ohjaus ja valmentaminen, edellytysten luominen ja laadun varmistaminen, valvonta ja opiskelijan arviointi.

Opettajat pitävät byrokrationa pitämänsä ”paperityön” lisääntymistä ongelmana. Käytännössä ongelmaksi on muodostunut osanäyttöjen suuri määrä. Joidenkin opettajien työtaakkaa on niin ikään lisännyt se, etteivät he ole osanneet luopua entisistä arviointitavoistaan.

## Toimielimen roolista erilaisia käsityksiä

Koulutuksen järjestäjät ovat organisoineet ammattiosaamisen toimielimen ja sen toiminnan hyvin eri tavalla. Toimielimet on nimitetty pääosin viranomaisten linjauksen mukaisesti, joskin toimielimien määrä, kokoonpano ja tehtävät sekä toimintatavat vaihtelevat suuresti.

Arviointiryhmän käsitys on, että ammattiosaamisen näyttöjen toimielin on lisännyt ammattiosaamisen näyttöjen työelämälähtöisyyttä. Sillä on merkittävä tehtävä sekä opiskelijan arvioinnin laadun varmistamisessa että eri tahojen näkemysten välittämisessä ammattiosaamisen näyttöjen kehittämiseen. Käytännössä toimielimen tehtävät rajoittuvat pääosin lakisääteisiin tehtäviin, joskin sen rooli, tehtävät ja vastuu osana johtamisjärjestelmää ovat jossain määrin epäselvät. Osa järjestäjistä ei myöskään kovin hyvin osaa hyödyntää toimielintä, vaan pitää sitä ja sen toimintaa hallinnollisena, paperityötä ja byrokratiaa lisäävänä pakkona ja muodollisena toimintatapana. Arviointiryhmän mielestä toimielimellä voisi jopa olla lakisääteistä tehtävää vahvempi rooli. Esimerkiksi jotkut toimielimet toimivat myös ammatillisena neuvottelukuntana yksiläisissä oppilaitoksissa.

Arviointiaineisto osoitti, että eri tavoin muodostetut ammattiosaamisen näyttöjen toimielimet voivat onnistua tehtävissään yhtä hyvin. Jotkut toimielimet ovat niin ikään onnistuneet varmistamaan alakohtaisen asiantuntemuksen hyödyntämällä ammatillisia neuvottelukuntia ala- ja tutkintokohtaisten asioiden käsittelyssä.

Aineiston mukaan erityisinä ongelmina nousivat esiin toimielimen puheenjohtajan tehtävään sisältyvä todistusten allekirjoitusvelvoite sekä ala- ja tutkintokohtaisen asiantuntemuksen puute toimielimessä. Viimeksi mainittu ongelma on joissakin isoissa yksiköissä lisäksi luottamuspulaa toimielintä kohtaan.

Osa toimielimistä on hyvin oppilaitosvetoisia. Useissa tapauksissa toimielimen puheenjohtaja on koulutuksen järjestäjän edustaja kuten rehtori, mutta toimielimen puheenjohtajia on usein myös työelämästä.

### **Ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu opettajan vastuulla**

Opettajat ja joissakin tapauksissa koulutusjohtajat ja suunnittelijat vastaavat ammattiosaamisen näyttösuunnitelmien laadinnasta ja niiden hyväksyttämistä toimielimessä. Opettajat vastaavat myös ammattiosaamisen näyttöjen toteutuksen suunnittelusta yksittäisen opiskelijan kohdalla. Yksittäisten näyttöjen suunnitteluun osallistuvat usein myös opiskelija ja työpaikkaohjaaja.

Näyttöpaikan hankinta- ja hyväksymiskäytännöt vaihtelevat aloittain ja tutkinnoittain jossain määrin. Yleistä on, että opettajat varmistavat työpaikan soveltuvuuden näyttöympäristöksi ennen työssäoppimisjakson alkamista ja näyttöpaikan hyväksymistä. Joidenkin opiskelijoiden näyttöpaikat ovat pitkien välimatkojen päässä, mistä aiheutuu opettajien matkakuluja. Vastaavasti määrärahojen vähäisyydestä johtuen opettajien käynnit työpaikoilla estyvät, jolloin opiskelijalla ei ole mahdollisuuksia opettajan ohjaukseen jaksonsa aikana. Tästä seuraa usein myös se, ettei opettaja voi osallistua edes opiskelijan ammattiosaamisen näytön arviointikeskusteluun.

### **Opiskelijoiden ohjaaminen jakautuu opettajille ja työpaikkaohjaajille**

Opettajat vastaavat opiskelijoiden ohjauksesta ja valmentamisesta sekä heidän edellytystensä arvioinnista ennen näyttötilannetta, joskin myös työpaikkaohjaajien vastuu korostuu työssäoppimisjakson aikana. Varsinaiseen näyttöön valmistaudutaan huolella jolloin myös varmistetaan se, että opiskelijalla on edellytykset selviytyä näytöstä. Opiskelijat ovat kokonaisuutena melko tyytyväisiä saamaansa ohjaukseen ja näyttöön valmentamiseen.

### **Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen erittäin vähäistä**

Koulutuksen järjestäjät ovat määrittäneet aiemmin hankitun osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen liittyvät yleiset periaatteet opetussuunnitelmien yhteisessä

osassa. Yleisesti tämä on tehty siirtämällä Opetushallituksen määrittämät tavoitteet ja periaatteet omiin suunnitelmiin sellaisenaan.

Opiskelijat suorittavat pääsääntöisesti kaikki tutkintoon kuuluvat osat koulutuksensa aikana. Muun muassa opiskelijan kesätyön tunnustamiseen liittyviä toimintatapoja ei arvioinnissa tullut esiin. Vaikka opiskelijan osaaminen voitaisiin käytännössä tunnustaa, opiskelijat eivät voi nopeuttaa valmistumistaan, koska he opiskelevat pääsääntöisesti oman ryhmänsä mukana samassa aikataulussa muiden kanssa.

Ammattiosaamisen näyttöihin liittyvää osaamisen tunnistamista ja tunnustamista on vähän – tai ei lainkaan. Tutkintokohtaiset ryhmät korostivat, ettei osaamisen tunnistamisen tarvetta ole ilmennyt.

### **Painopiste siirtymässä osanäytöistä laaja-alaisiin näyttöihin**

Ammattiosaamisen näytöt on organisoitu sekä laaja-alaisina näyttöinä että osanäyttöinä. Syinä osanäyttöihin pidettiin opetussuunnitelmien perusteita ja järjestäjän vahvistamia opetussuunnitelmia, työpaikkojen rajallisia mahdollisuuksia toimia laaja-alaisuutta vaativan ammattiosaamisen näytön ympäristönä ja opiskelijoiden henkilökohtaisia syitä (osaaminen, jännittäminen ja niin edelleen). Osanäyttöjen määrä vaihtelee suuresti aloittain, tutkinnoittain ja järjestäjittäin. Osanäytöistä ollaan kuitenkin siirtymässä yhä enemmän laaja-alaisiin näyttöihin. Tätä kehityssuuntaa arviointiryhmä pitää tavoitteiden mukaisena.

Ammattiosaamisen näyttöjen sijoittaminen eri lukuvuosille vaihtelee. Näytöt kasaautuvat kolmanteen lukuvuoteen, jolloin myös laaja-alaista osaamista ja ammatillista kehitystä mittaavien näyttöjen järjestäminen onnistuu. Koulutuksen loppuun sijoituvat ammattiosaamisen näytöt antavat opiskelijalle mahdollisuuden osoittaa osaamistaan, jossa yhdistyvät eri yhteyksissä opitut asiat. Lisäksi näin tulee esille koko koulutuksen tuottama osaaminen.

Vaikka yleisesti pidetään perusteltuna sitä, että ammattiosaamisen näytöt sijoituvat koko koulutuksen ajalle, perusteluita esitettiin myös siihen, että laaja-alaista osaamista mittaavat ammattiosaamisen näytöt tulisi sijoittaa viimeiseen lukuvuoteen. Tällöin olisi kyse kokoavista näytöistä (vrt. summatiivinen arviointi). Tällöin opiskelijan ammatillinen kasvu tulisi otetuksi huomioon. Osan mielestä ammattiosaamisen näyttöjen arviointi ei riitä tuottamaan luotettavaa tietoa opiskelijan osaamisesta siten kuin koulutuksen loppuun sijoitettavat arvioinnit tuottaisivat. Tässä merkityksessä ammattiosaamisen näyttöjen luonne lähenisi niin sanottuja päättökokeita, joita aiemmin järjestettiin joillakin aloilla koulutuksen päättövaiheessa.

### **Näyttöjä on runsaasti myös oppilaitoksissa**

Ammattiosaamisen näyttöjä järjestetään laajasti työelämässä ja integroidaan työssäoppimiseen. Joillakin aloilla ja tutkinnoissa työelämässä ei kuitenkaan ole ollut mah-

dollisuuksia järjestää tutkinnon edellyttämiä näyttöjä, vaan näyttöjä on jouduttu järjestämään myös oppilaitoksessa. Työpaikoilla järjestettävien näyttöjen osuus vaihteli tutkinnoittain hyvin paljon (vaihteluväli 0–97 %). Joissakin tutkinnoissa kaikki tai lähes kaikki näytöt on järjestetty oppilaitoksessa (kello- ja mikromekaniikka, merenkulku, viittomakieli), kun taas esimerkiksi sosiaali- ja terveystalalla lähes kaikki näytöt on järjestetty työpaikoilla.

Työpaikalla järjestettävät näytöt ovat riippuvaisia alasta ja tutkinnosta, alueen elinkeinorakenteesta, työpaikan mahdollisuuksista järjestää opiskelijalla näyttömahdollisuuksia, opiskelijan henkilökohtaisista tekijöistä ja opiskeluvaiheesta sekä opettajien näkemyksistä. Monet alkuvaiheen näytöt ja osanäytöt on järjestetty oppilaitoksissa. Oppilaitoksissa järjestettävien näyttöjen arvioidaan lisääntyneen taantuman aikana.

Siitä, vastaavatko oppilaitoksissa järjestettävät näytöt työelämän vaatimuksia, vallitsee erilaisia käsityksiä. Osan mielestä näyttöjä järjestetään oppilaitoksessa työpaikkaa vastaavissa tai lähes vastaavista ympäristöissä (esimerkiksi rakennustyömaa, ravintola, kampaamo). Osan mielestä oppilaitoksissa järjestettävät näytöt eivät täysin vastaa työelämässä toteutettavia näyttöjä. Osa korostaa, että oppilaitos on monissa tilanteissa parempi ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisympäristö kuin yksittäinen työpaikka. Oppilaitos on usein myös laitteiltaan ja muilta varustuksiltaan ajantasaisempi kuin yksittäinen työpaikka.

Arviointiryhmän näkemys on, että painopiste näyttöjen järjestämisessä on siirtymässä työelämään. Arviointiryhmän mielestä oppilaitoksissa järjestettävät näytöt ovat joissakin tilanteissa perusteltuja myös tulevaisuudessa. Ne voivat poikkeustapauksissa mahdollistaa paremmin laaja-alaisen näytön ja opiskelijan osaamisen arvioinnin kuin yksittäinen työpaikka. Muun muassa opiskelijan näyttöön tarvitsema aika voidaan paremmin ottaa oppilaitoksessa huomioon.

Oppilaitoksissa järjestettäviin näyttöihin liittyy myös ongelmia. Oppilaitosympäristöstä voi puuttua aitoon työtilanteeseen liittyviä tekijöitä (esimerkiksi asiakaspalvelu ja työpaikan sosiaaliset tekijät). Joissakin yksiköissä, joillakin aloilla ja yksittäisillä opettajilla voi myös olla taipumuksia löytää perusteluita sille, että ammattiosaamisen näyttöjä voidaan järjestää työelämää paremmin oppilaitoksessa. Vaarana on, että käytäntö luisuu oppilaitoksen tai alan sisäisen kulttuurin ja yksittäisen opettajan mielityksen mukaan oppilaitoskeskeiseksi. Erityisen suuri tarve kriittiseen pohdintaan on aloilla ja tutkinnoissa, joissa näyttöjä järjestetään nyt paljon oppilaitoksissa. Arviointiryhmän mielestä työelämässä toteutettavien näyttöjen järjestäminen tulee olla ensisijainen tavoite kaikissa tutkinnoissa.

## **Ammattiosaamisen näytöt opiskelijan arvioinnin metodina**

Ammattiosaamisen näytöissä on ensisijaisesti kyse opiskelijan arvioinnin menetelmästä. Tulokset osoittavat, että ammattiosaamisen näytöt ovat muuttamassa opiskelijan arvioinnin käytäntöjä. Joidenkin opettajien ja tutkintojen arviointikäytännöt ovat muuttuneet, mutta jotkut opettajista eivät ole luopunut entisistä arviointikäytännöistään, jolloin näytöt ovat kaiken entisen päälle. Tämä on kasvattanut niin opettajien

kuin opiskelijoidenkin taakkaa. Ongelma tiedostetaan laajasti ja opettajat kehittävät opiskelijan arviointia nyt kokonaisuutena, jolloin myös kyseenalaistetaan, mistä aiemmista opiskelijan arvioinnin käytänneistä voidaan luopua.

Opiskelijan arvioinnin käytännöt ovat muuttuneet tavoitteiden suuntaisesti. Kansalliset näyttöaineistot ja kriteerit yhdessä opetussuunnitelmien perusteiden kanssa ovat luoneet hyvää pohjaa ammattiosaamisen näyttöjen arvioinnille, joskin ongelmat ovat myös tulleet esille. Arviointiryhmän käsitys on, että sekä ammattiosaamisen näyttöaineistot että arviointikriteerit ovat olleet välttämättömiä järjestelmän käynnistysvaiheessa, mutta liian ”valmiiksi annettuina” ne voivat pitkällä tähtäimellä pitää yllä ammattiosaamisen näyttöjen teknistä toteuttamista ja estää koulutuksen järjestäjien ja oppilaitosten tasolla toteutuvaa kokonaisvaltaista opiskelijan arvioinnin muutosta. Uusien tutkintojen perusteiden merkitys siten korostuu koulutuksen järjestäjien ohjauksessa ja ohjauksen tavassa.

Opetushallituksen laatimia näyttöaineistoja ja arviointikriteereitä käytetään laajasti ja ne ovat helpottaneet ammattiosaamisen näyttöjen toimeenpanossa. Ne ovat myös yhdenmukaistaneet arviointia. Ammattiosaamisen näyttöjen aineistoja ja kriteereitä myös kritisoidaan; niitä pidetään liian vaativina, vaikeaselkoisina ja työelämälle vieraina. Joillakin aloilla käytössä olleita opetussuunnitelmien perusteita ei ole pidetty kovin työelämälähtöisinä, joten odotukset uusien tutkintojen perusteiden suhteen ovat suuret.

Eri tahot ovat hyvin yksimielisiä siitä, että ammattiosaamisen näyttöjen arviointikriteerit ovat liian vaikeita ymmärtää työpaikoilla. Osa opettajista käyttää Opetushallituksen laatimia kriteereitä sellaisenaan, mutta osa opettajista on ”suomentanut kriteerit työpaikan kielelle”.

Opettajien osallistuminen opiskelijoiden ammattiosaamisen näyttöjen arviointiin vaihtelee. Oppilaitoksissa järjestettävissä näytöissä opettajan rooli korostuu. Sen sijaan työpaikoilla järjestettävissä näytöissä opettajat eivät laajasti osallistu näytön arviointiin, joskin he osallistuvat melko usein tapauksissa opiskelijan arviointia koskevaan keskusteluun yhdessä työpaikkaohjaajan ja opiskelijan kanssa. Tämä merkitsee käytännössä sitä, ettei monitahoisuus (opettaja, ohjaaja ja opiskelija) arvioinnissa toteudu. Opettajalla on usein kuitenkin vastuu arviointikeskustelusta ja arvioinnista tehtävästä yhteenvedosta, kuten myös arvosanasta.

Käytännön ongelmat ovat osaltaan heikentämässä opiskelijan oikeusturvaa ammattiosaamisen näyttöjen arvioinnissa. Opettajilla on käytännössä melko vähän mahdollisuuksia osallistua opiskelijan ammattiosaamisen näytön seurantaan ja arviointiin varsinaisen näytön aikana, lukuun ottamatta oppilaitoksissa järjestettäviä näyttöjä. Työelämän asiantuntijoita ei puolestaan aina saada arvioijiksi oppilaitoksissa järjestettäviin näyttöihin. Työpaikkaohjaajien resurssit ovat usein vähäiset, eivätkä tuotannolliseen työhön liittyvät tehtävät aina mahdollista perehtymistä opiskelijan ohjaukseen, arviointikriteereihin ja opiskelijan työprosessiin ja sen arviointiin. Käytännössä on usein myös vaikeuksia löytää aikaa arviointikeskusteluun, jossa ovat läsnä sekä opiskelija, opettaja että työpaikkaohjaaja.

Vaikka yleisesti arviointimenetelmää pidetään järkevänä ja tarkoituksenmukaisena erityisesti opiskelijoiden kannalta, niin arvioinnin luotettavuuteen suhtaudutaan kriittisesti. Arviointitulokseen vaikuttavat tilannekohtaiset tekijät, kuten arvioijien



arviointitaidot, näyttöympäristön rajoitukset, tehtävän vaativuus sekä ylipäättään arvioijien kykyä tulkita arviointikriteereitä ja osaamista. Erityisesti korostettiin arvioijien heikkoja arviointitaitoja ja kykyä tulkita vaikeaselkoisia arviointikriteereitä. Epäluotettavuuden katsotaan niin ikään olevan seurausta työpaikkaohjaajien vaihtuvuudesta ja opettajien vähäisistä resursseista osallistua opiskelijan arviointiin.

## **Ei juurikaan oikaisuvaatimuksia**

Opiskelijat eivät ole tehneet toisen vaiheen oikaisuvaatimuksia toimielimelle lukuun ottamatta yksittäisiä sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan ja tekniikan ja liikenteen alan tapauksia. Myös ensimmäisen vaiheen oikaisuvaatimuksia on tehty erittäin vähän, ja nekin rajoittuvat lähinnä sosiaali-, terveys- ja liikunta-alaan sekä matkailu-, ravitsemis- ja talousalaan. Tämä merkitsee myös sitä, etteivät oikaisuvaatimukset aiheuta merkittäviä kustannuksia eikä niillä ole hallinnollisia vaikutuksia.

## **Ammattiosaamisen näytöt erityisryhmien kohdalla ja ulkomailla**

Maahanmuuttajien kohdalla ammattiosaamisen näytöt toteutetaan samojen periaatteiden mukaan kuin opiskelijoilla yleensä. Näyttöjen toteuttaminen on edellyttänyt muun muassa valmentautumisen tehostamista, ohjeiden ja tehtävän tarkempaa läpikäymistä sekä opiskelijoiden mahdollisuutta tarkistaa kielen ymmärtämisestä johtuvia näkökohtia.

Ammattiosaamisen näytöt järjestetään erityisopiskelijoille pääosin samojen periaatteiden mukaan kuin muillekin opiskelijoille. Erityisopiskelijoiden näyttöjä järjestetään paljon työpaikoilla mutta myös oppilaitoksissa. Osa järjestäjistä on keskittänyt erityisopiskelijoiden näytöt pelkästään oppilaitokseen. Ammattiosaamisen näyttöjä koskevia vaatimuksia ja kriteereitä mukautetaan tarvittaessa opiskelijan oppimistavoitteiden mukaan.

Ammattiosaamisen näyttöjä on järjestetty erittäin vähän ulkomailla. Monet järjestävät ammattiosaamisen näytöt kotimaassa sen jälkeen, kun opiskelija on palannut työssäoppimisjaksoltaan ulkomailta.

## **Yhteistyön haasteet suuria**

Ammattiosaamisen näyttöjen organisointi on hyvin ala- ja opettajakeskeistä. Yksiköiden, alojen ja tutkintojen välinen yhteistyö ja toisilta oppiminen on vähäistä.

Työpaikkojen ongelmana on ollut, että järjestäjillä, koulutusaloilla ja oppilaitoksilla ja aloilla on erilaiset ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamiskäytännöt kuten lomakkeet. Ongelma korostuu erityisesti pääkaupunkiseudulla, joskin käytäntöjen yhtenäistämiseen liittyvä työ on käynnistynyt. Ongelma korostuu myös sen vuoksi, että myös

ammattikorkeakoulujen opiskelijat harjoittelevat samoissa työpaikoissa, ja myös heillä on erilaiset käytännöt.

Arviointiryhmän mielestä samalla alueella toimivien koulutuksen järjestäjien olisi luotava yhtenäiset menettelytavat. Tämä haaste koskee myös koulutuksen järjestäjän eri yksiköitä – oppilaitoksia – aloja ja tutkintoja. Yhteistyöhaaste niin ikään laajenee työelämän näkökulmasta myös ammattikorkeakouluihin.

### **Voimavarojen puute ei ole esteenä**

Aineiston mukaan koulutuksen järjestäjien voimavarat ovat keskimäärin hyvät ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamiseen, eikä voimavarojen puute estä ammattiosaamisen näyttöjen vakiinnuttamista ja toiminnan kehittämistä edelleen.

### **Oppimisympäristöt mahdollistavat tavoitteiden mukaiset näytöt**

Koulutuksen järjestäjät ovat kyenneet vastaamaan oppimisympäristön ajantasaisuudesta muun muassa laitteiden, välineiden ja materiaalien suhteen. Yksiköiden tiloja, laitteita ja välineitä pidetään niin ajantasaisina, että ammattiosaamisen näyttöjä voidaan järjestää oppilaitoksissa työelämän vaatimuksia vastaavasti. Tapauskohtaisesti koulutusyksiköiden laitteistoja ja välineitä pidetään työelämääkin ajantasaisempina.

### **Henkilöstövoimavarojen kohdentaminen hajanaista**

Ammattiosaamisen näyttöjen edellyttämät henkilöstövoimavarat jäsenyivät koulutuksen järjestäjille opetusresurssien ja siihen kohdistettujen taloudellisten voimavarojen kautta. Ammattiosaamisen näyttöihin liittyvä opettajien työn resursointi vaihtelee erittäin paljon. Laskentaperusteet ovat hyvin kirjavat. Osa järjestäjistä on luonut ”aktiiviteettikohtaiset” resursointiperiaatteet ja yksityiskohtaiset laskentasäännöt. Osa järjestäjistä ei ole kohdistanut lainkaan resursseja ammattiosaamisen näyttöihin.

Ammattiosaamisen näytöt on yhdistetty laajasti työssäoppimisen organisointiin. Näissä tapauksissa ammattiosaamisen näytöt on organisoitu muuttamalla työssäoppimiseen ja sen ohjaukseen liittyvää toimintaa ja näin on raivattu tilaa ammattiosaamisen näyttöjen edellyttämälle työlle. Työ on muuttunut – eivät resurssit. Osa korostaa, että henkilöstövoimavarojen lisäystarve johtuu järjestelmän käynnistämisvaiheesta ja se tulee tasaantumaan toiminnan vakiintumisen myötä.

Opettajien ajan riittävyyteen ja sen kohdentamiseen liittyy suuria haasteita. Tutkintokohtaiset ryhmät korostivat, että ammattiosaamisen näyttöjen suhteen on mahdollista onnistua vain, jos se resursoidaan kunnolla. Arviointiryhmän mielestä olennaista ei ole resurssien lisääminen, vaan opettajien työn muuttuessa nykyisiä voimavaroja on kohdennettava toisin. Aineiston mukaan ammattiosaamisen näytöt eivät ole

laajasti muuttaneet opettajien toimenkuvia, työtapoja ja pedagogisia käytäntöjä, vaan ammattiosaamisen näytöt ovat merkinneet lisätyötä.

Opettajien työn muutosten lisäksi jotkut järjestäjät ovat helpottaneet ammattiosaamisen näyttöjen toimeenpanoa palkkaamalla suunnittelijoita, pedagogisia johtajia ja koordinaattoreita ammattiosaamisen näyttöjen käytännön organisointiin ja ammattiopetuksen kokonaisvaltaiseen kehittämiseen. Jotkut ovat niin ikään perustaneet yksikön koordinoimaan ammattiosaamisen näyttöjen organisointia, työssäoppimista ja työelämäyhteistyötä. Koulutuksen järjestäjillä on niin ikään ollut voimavaroja kehittää opettajien ja työpaikkaohjaajien ammattitaitoa ja panostaa työelämän perehdyttämiseen. Lisäksi monet ovat hyödyntäneet aktiivisesti ulkopuolisia voimavaroja muun muassa opettajien ja työpaikkaohjaajien koulutuksessa ja kehittämishankkeissa.

Hyvästä yleisestä henkilöstövoimavaroihin liittyvästä tilanteesta huolimatta henkilöstövoimavaroihin on tarpeen kiinnittää huomiota myös tulevaisuudessa. Muun muassa ohjaajien ja opettajien perehdytys- ja koulutustarve on jatkuva, samoin aiemmin työpaikkaohjaajakoulutuksen saaneiden täydennyskoulutuksen tarve. Koulutettujen työpaikkaohjaajien puute on ongelma erityisesti pienissä työpaikoissa.

Ammattiosaamisen näytöt, kuten vastaavat muut pedagogiset muutokset, synnyttävät aina voimakkaan resurssikeskustelun. Opettajien kohdalla työtä ja kustannuspaineita lisää se, ettei mitään entisistä käytänteistä ole ”jätetty pois”, vaan ammattiosaamisen näytöt on lisätyö. Tätä arviointiryhmä pitää erittäin suurena ongelmana ja merkinä myös pedagogisten syvärakenteiden ja kulttuuristen tekijöiden muuttamattomuudesta.

Arviointiryhmän mielestä toimintaa voidaanakin luonnehtia pedagogisen orientaation sijaan resurssiorientoituneeksi. Tämän vahvistajina arviointiryhmä pitää monimutkaisia ja kirjavia opettajien työ- ja virkaehtoja ja käytäntöön syntyneitä toisistaan suuresti poikkeavia resurssien laskentamekanismeja ja käytäntöjä. Ne jopa estävät koulutuksen järjestäjiä kehittämästä koulutusta ja pedagogiikkaa yhtenäisesti eri aloilla. Pedagogisen toimintakulttuurin muutoksiin ei siten voida päästä, ennen kuin opettajien työehtoja kehitetään ja yhdenmukaistetaan. Virka- ja työehtosopimusten uudistamisessa tulisi ottaa ensisijaiseksi lähtökohdaksi opettajien ammatin ja työn ja toimintaympäristön muutokset ja haasteet.

### **Kustannusvaikutuksia on, mutta rahat riittävät**

Ammattiosaamisen näyttöjen kustannusvaikutusten arviointi on mahdotonta voimavarojen kohdentamiseen liittyvien erojen ja seurannan puutteiden vuoksi. Koulutuksen järjestäjien mielestä kustannukset ovat hallittavissa. Kustannusvaikutukset syntyvät lähinnä ammattiosaamisen näyttöjen käynnistämiseen liittyvästä suunnittelusta, opettajien opetustunneista ja hallinnosta. Lisääntyneiden kustannusten katsotaan laajasti liittyneen ammattiosaamisen näyttöjen käynnistämiseen ja kustannusten arvioidaan tasaantuvan toiminnan vakiintumisen myötä. Muita kustannusvaikutuksiin liittyviä tekijöitä:

- Ammattiosaamisen näytöistä on ollut vähäisiä kustannusvaikutuksia työpaikoille. Kustannusvaikutuksia on pienentänyt ammattiosaamisen näyttöjen yhdistäminen työssäoppimiseen.
- Koulutuksen järjestäjät eivät maksa työelämälle korvauksia ammattiosaamisen näytöistä joitakin poikkeuksia lukuun ottamatta. Osa järjestäjistä maksaa sosiaali- ja terveysalalla korvauksia työelämälle työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta ja näyttöajasta. Myös tällä alalla osa järjestäjistä ei korvauksia maksa. Työelämän käyttämä aika opiskelijan ohjaukseen ja arviointiin nähdään eri aloilla suurelta osin korvautuvan opiskelijan työpanoksena työelämälle. Jotkut työnantajat maksavat opiskelijoille jopa palkkaa.
- Työelämän asiantuntijoille maksetaan pieniä palkkioita osallistumisesta oppilaitoksessa järjestettävien näyttöjen arviointiin tai työryhmiin. Näillä palkkioilla ei ole suurta merkitystä määrärahojen riittävyteen.
- Toimielimen toiminnasta aiheutuvat kustannusvaikutukset eivät ole koulutuksen järjestäjän näkökulmasta suuria (kokouspalkkiot, matkakulut).

Arviointiryhmän käsitys on, että taloudelliset voimavarat riittävät eikä niiden suhteen ilmene suuria ongelmia. Monet niin järjestäjät kuin tutkintokohtaiset ryhmät ovat itsekkin sitä mieltä, että heillä on erittäin hyvät taloudelliset edellytykset ammattiosaamisen näyttöjen toimeenpanoon ja että resurssien puute ei ole este ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamiseen. Tästä hyvästä lähtökohdasta huolimatta arvioinnissa nousi esille tarpeita taloudellisten resurssien lisäämiseen ammattiosaamisen näyttöihin ja erityisesti opettajien tunteihin. Erityisesti monet opettajat painottivat tarpeita saada lisäresursseja opettajille. Myös olemassa olevien resurssien kohdentamista on tarpeen muuttaa (vrt. Oph:n raportin tulokset).

Ammattiosaamisen näyttöihin liittyvät järjestäjien taloudellisten voimavarojen suunnitteluun ja kustannusten seurantaan liittyvät toimintatavat ovat erittäin sekavat, tavoitteet ja mittarit puuttuvat ja näiden seurauksena myös kustannusten seuranta ja taloudellisuuden arviointi on mahdotonta. Taloudellisten voimavarojen kohdentaminen kuvastaa koko johtamis- ja toimintakulttuuria.

Arviointiryhmän käsitys on, että taloudellisten voimavarojen hallinta on yksi suurimmista koulutuksen järjestäjien ongelmista. Ongelma ei ole taloudellisten voimavarojen riittävydessä. Käytännöt, joilla ammattiosaamisen näyttöjä suunnitellaan, opettajien työtä resursoidaan ja kustannuksia seurataan ja taloudellisuutta arvioidaan vaihtelevat erittäin suuresti. Osaa järjestäjistä luonnehtii erittäin tarkka ”aktiiviteetti-kohtainen” resursointi ja tähän kehitetyt yksityiskohtaiset laskentaperusteet. Toisaalta esille tulivat toimintatavat, jossa olemassa olevia resursseja kohdennetaan toisin ja voimavarat tähän saadaan toimintojen kehittämisen avulla. Erityisesti työssäoppimiseen liittyviä opettajien työkäytäntöjä on muutettu.

Opetushallituksen kautta ohjautuvilla kehittämismäärärahoilla on ollut suuri merkitys järjestäjien toimintaan ja ammattiosaamisen näyttöjen kehittämiseen. Opetushallitus on jakanut työssäoppimiseen ja ammattiosaamisen näyttöihin (1,2 miljoonaa euroa harkinnanvaraista valtionapua. Ongelmana on kehittämismäärärahan kohdentamisessa. Hyödyn saajia ovat olleet aktiiviset koulutuksen järjestäjät, joiden kohdalla ammattiosaamisen näyttöjen järjestämisessä eivät tule esiin suurimmat ongelmat.

Määrärahojen kasautumisen lisäksi ongelmana on myös se, että määrärahoja jää myös käyttämättä ja saatuja määrärahoja jopa palautetaan.

### Hallinnolliset vaikutukset vähäiset ja hallittavissa olevat

Arviointitulosten dokumentointi, näyttötodistukset ja muu ”paperityö” ovat lisänneet hallinnollista taakkaa, mikä opettajan lisäksi kasautuu koulutusjohtajalle ja sihteerille. Hallinnolliset vaikutukset ovat melko suuret, ja ne syntyvät lähinnä opiskelijan arvioinnin dokumentoinnista ja ammattiosaamisen toimielimen toiminnasta. Hallinnollisten vaikutusten suhteen kritisoiitiin erityisesti järjestelmän byrokraattisuutta ja dokumentoinnin määrää sekä päätöksenteon kankeutta. Erityisesti opettajat kritisoivat opiskelijan arviointitulosten dokumentointiin liittyvää työn määrää ja ammattiosaamisen näyttöelimen toiminnan etäisyyttä ja muodollista roolia. Osanäyttöjen runsaus on niin ikään lisännyt dokumentointiin liittyvää opettajien työtä.

### Oppimistulosten arvioinnissa haasteita

Kansallinen oppimistulosten seuranta-arvioinnin liittäminen osaksi ammattiosaamisen näyttöjärjestelmää jakaa mielipiteitä. Oppimistulosten arviointiin suhtaudutaan toisaalta myönteisesti ja niitä toivotaan laajennettavan kaikkiin perustutkintoihin. Vertailutiedon saamista niin ikään arvostetaan. Toisaalta järjestelmää pidetään raskaana ja liian mittavana suhteessa siihen, mitä sen avulla saadut oppimistulokset kertovat opiskelijoiden osaamisesta. Kriittisiä näkemyksiä esitettiin oppimistulostiedon kokoamiseen oppimisprosessin ollessa vielä kesken. Lisäksi jotkut kyseenalaistivat oppimistulosten seurannan ja tulosten relevanssin suhteessa työelämän tarpeisiin,

Arvioinnissa nousi esiin myös tarve kehittää oppimistulosten arviointia summatiiviseksi, koulutuksen loppuun sijoittuvaksi arvioinniksi. Joidenkin mielestä aiemmin järjestetyt kansalliset päättökokeet sopisivat ammattiosaamisen näyttöjä paremmin oppimistulosten arvioinnin mittareiksi. Tällöin myös arviointitehtävät, arviointikriteerit ja arviointitilanteet voitaisiin vastaajien mukaan nykyistä menettelyä paremmin vakioida.

Koulutuksen järjestäjiltä ja tutkintokohtaisilta ryhmiltä kootut opiskelijoiden näytöistä saamat arvosanat sekä Opetushallituksen oppimistulosten seurantatiedot tukivat järjestäjien ja opettajien piirissä ollutta yleistä käsitystä hyvistä arvosanoista. Arvosanat painottuvat hyvään 3 – kiitettävään 5. Työelämän arvioinnit olivat kauttaaltaan opettajien arviointeja parempia, mikä sinänsä kertoo opettajien kriittisemmästä asenteesta.

Arviointiryhmä näkee oppimistulosten arvioinnin liittäminen ammattiosaamisen näyttöihin ongelmallisena muun muassa järjestelmän raskauden ja edellä kuvattujen ongelmien vuoksi. Oppimistulosten arviointi asettuu niin ikään uuteen valoon, kun otetaan huomioon arviointiasteikon muuttuminen kolmiportaiseksi. Muun muassa sen vuoksi, ettei arviointiasteikko enää erottele opiskelijoita vaan tuottaa ennalta tiedetyn

tuloksen (suurin osa opiskelijoista saa arvosanan 2), ei nykyisen raskaan seuranta-järjestelmän ylläpitäminen enää ole arviointiryhmän mielestä perusteltua. Sen sijaan oppimistulosten arviointia tulisi kehittää ja toteuttaa osana ala- ja tutkintokohtaisia kokonaisarviointeja.

## 8.4 Kansallinen ohjaus

Koulutuksen järjestäjät ovat yleensä tyytyväisiä kansalliseen ohjaukseen ja sen kautta saamaansa tukeen, erityisesti rahoitukseen, mutta kansallista ohjausta myös kritisoidaan. Viranomaisohjausta pidetään liian hallintokeskeisenä, normittavana ja sen myötä ammattiosaamisen näyttöjen kehittämistä ja toimeenpanoa byrokraattisena, järjestelmäkeskeisenä ja järjestäjien omaa vastuuta ja päätöksentekoa kapeuttavana. Muun muassa opetussuunnitelmien perusteiden yksityiskohtaisuus on joissakin tutkinnoissa pakottanut koulutuksen järjestäjät ja opettajat lisäämään osanäyttöjä.

Koulutuksen järjestäjät kritisoivat myös sitä, ettei kansallisella tasolla ole onnistuttu sovittamaan yhteen opetussuunnitelmien perusteiden uudistamista, ammattiosaamisen näyttöjen kehittämistä sekä kansallisia arviointeja. Ongelmia ja hämmennystä liittyi erityisesti siihen, ettei ammattiosaamisen näyttöihin liittyvää uudistusta sovitettu aikataulullisesti yhteen tutkintojen perusteiden uudistuksen kanssa.

Kriittisimmät kannanotot liittyivät toisaalta ammattiosaamisen näyttöjen viemiseen käytäntöön ”muototarkasti ja koko rintamalla”, liian nopeassa aikataulussa ja ilman perusteellista valmentautumista. Toisaalta kritisoitiin uudistuksen ajoittamista pitkälle ajanjaksolle. Nopean aikataulun ja heikon valmistautumisen katsottiin niin ikään olleen syynä moniin oppilaitoksissa ja työpaikoilla esiin tulleisiin käynnistämisen vaiheen ongelmiin. Nämä poistunee ajan myötä.

Koulutuksen järjestäjien tuen tarpeissa heijastuu myös järjestäjien johtamis- ja toimintakulttuurierot. Osa järjestäjistä kaipaa Opetushallitukselta konkreettisia neuvoja, vastauksia ja ohjeita. Erityisesti kaivataan ”selkokielisiä” kriteereitä ja aineistoja. Osa kaipaa uusia toimintamalleja. Myös arvioinnin, arviointimittareiden ja auditointien ja toisilta oppimisen tuen tarpeet korostuvat.

## 8.5 Muutkin tekijät vaikuttavat ammattiosaamisen näyttöihin

Koulutuksen järjestäjien aineistosta tuli esille myös muita tekijöitä, jotka vaikuttavat ammattiosaamisen näyttöjen toimeenpanoon. Yksi keskeisimmistä tekijöistä on ammattiopistostrategia. Koulutuksen järjestäjien fuusiot vievät huomiota ja voimavaroja rakenteellisiin ja hallinnollisiin sekä taloudellisiin asioihin pedagogisten ja kulttuuristen kysymysten jäädessä taka-alalle. Muutoksia ei aina koeta mahdollisuutena, vaan niihin sitoutuu mittava määrä kehityksen esteenä olevia henkisiä voimavaroja. Monien fuusioiden taustalta löytyy viime vuosina toteutettuja muita organisaatiomuutoksia,

jotka ovat jo ”syöneet” henkilöstön, erityisesti opettajien voimavaroja ja vaikuttaneet yleiseen mielialaan.

Monista toimintaympäristömuutoksista huolimatta useat järjestäjät, johtajat ja opettajat näkevät rakenteellisiin uudistuksiin liittyviä mahdollisuuksia. Uusien organisaatioiden luominen on monella paikkakunnalla kesken, eivätkä käytännöt tai edes suunnitelmat ole vielä yhdenmukaisia hallinnon tai opetuksen järjestämisen suhteen.

Ongelmaksi koetaan myös ammattiosaamisen näyttöjen ja näyttötutkintojen sekoittuminen työelämässä toisiinsa. Näkemykset vaihtelevat sen suhteen, pitäisikö ammattiosaamisen näytöt ja näyttötutkinnot yhdistää perustutkintotasolla. Suurimpana ongelmana pidetään sitä, ettei ammattiosaamisen näyttöjä ja näyttötutkintoja eroteta käsitteellisesti eikä toiminnallisesti työelämässä toisistaan. Toisten mielestä järjestelmät ovat lähempänä toisiaan kun mitä puhutaan, toisten mielestä näyttötavat eroavat toisistaan muun muassa nuorten ja aikuisten tarpeiden ja edellytysten kuten työelämäkokemuksen mukaan.

## 8.6 Mitä opittiin?

Ammattiosaamisen näytöt ovat muuttaneet suuresti ammatillista koulutusta. Muutos koskettaa niin hallintoa kuin koulutuksen järjestäjiä, koulutusyksiköitä ja työelämää ja edelleen eri ammattiryhmiä.

Ammattiosaamisen näytöt vietiin käytäntöön kehittämisvaiheen jälkeen yhtä aikaa kaikille aloille ja tutkintoihin. Tässä on onnistuttu melko hyvin. Koulutuksen järjestäjät toteuttavat ammattiosaamisen näytöt kansallisten periaatteiden mukaan, mutta ongelmana ovat järjestäjien väliset suuret erot. Tämä asettaa opiskelijat eriarvoiseen asemaan. Järjestäjäjoukon kahtia jakautumisen ehkäiseminen on yksi suurimmista haasteista.

Arviointiryhmän käytössä olleen aineiston, arviointikäyntien ja haastatteluiden mukaan ammattiosaamisen näytöt ovat merkittävästi edistäneet työelämälähtöisyyttä. Työelämälähtöisyys on hyödyksi opiskelijoille, ja se luo siltaa oppilaitosten ja työelämän yhteistyölle ja vuorovaikutukselle sekä huolehtimiselle opettajien ammattitaidon ajantasaisuudesta.

Ammattiosaamisen näytöissä on otettava huomioon ala- ja tutkintokohtaiset erityispiirteet. Tarkastelussa on otettava etäisyyttä ammattiosaamisen näyttöjen kehittämisessä tehtyihin valintoihin ja yksinkertaistettava järjestelmää. Painopistettä on tarpeen siirtää teknisestä toteutuksesta pedagogiseen johtamiseen.

Pedagogisena esteenä nousi esiin uuden tekeminen vanhan päälle. Tämä heijastuu vahvasti lisääntyvänä työnä ja aika- ja resurssipulana. Näytöt koetaan byrokraattisina. Koulutuksen kehittämisen on perustuttava pedagogiseen uudistamiseen. Tämän on oltava osa koulutuksen järjestäjien johtamista.

# 9

## Kehittämiskohteet

**Ammattiosaamisen näyttöjä kehitetään seuraavista näkökulmista:**

### **1 Koulutuksen järjestäjät**

#### ***Pedagoginen johtaminen***

- kehittävät yhdessä opettajien kanssa yhtenäistä pedagogista toimintakulttuuria siten, että työssäoppimiseen ja ammattiosaamisen näyttöihin liittyvä toiminta yhtenäistyy ja kehittyy
- huolehtivat opettajien ja työpaikkaohjaajien osaamisesta opiskelijoiden arviointiin ja työssäoppimiseen liittyen; tämä edellyttää riittävää perehdytystä ja koulutusta.

#### ***Opettajan työ***

- ottavat kaikki opettajat mukaan opetussuunnitelmien ja näyttösuunnitelmien laadintaan
- luovat edellytykset opettajan ja työpaikkaohjaajien jatkuvalle vuorovaikutukselle
- luovat edellytykset opettajan työn ja ammatin uudistumiselle vastaamaan työpaikalla tapahtuvan opetuksen ja arvioinnin vaatimuksia, tämä edellyttää henkilöstökoulutusta ja tukea opettajien omaehtoiseen kehittymiseen.



### ***Työpaikkaohjaajien rooli***

- luovat kattavan ja jatkuvan työpaikkaohjaajien koulutuksen
- tukevat työpaikkaohjaajien arviointiosaamista käytännön läheisillä menetelmillä
- järjestävät opettajille ja työpaikkaohjaajille yhteistä valmennusta ammattiosaamisen näyttöihin ja opiskelijan arviointiin
- hyödyntävät toisten alojen hyviä käytänteitä työpaikkaohjaajien perehdyttämisessä
- osallistuvat oppilaitoksissa järjestettävien näyttöjen arviointiin.

### ***Ammattiosaamisen näyttöjen organisointi käytännössä***

- lisäävät laaja-alaisia ja työelämäkokonaisuuksia vastaavia ammattiosaamisen näyttöjä
- organisoivat ammattiosaamisen näytöt työssäoppimisen yhteydessä
- selkeyttävät oppilaitoksissa järjestettävien näyttöjen periaatteet ja varmistavat, että oppilaitoksissa järjestettävät näytöt vastaavat työelämän vaatimuksia
- selkeyttävät ammattiosaamisen näyttöjen käsitteitä, arviointiohjeita ja -kriteereitä niin, että ne ymmärretään myös työpaikoilla
- selkeyttävät ammattiosaamisen näyttöjen dokumentointia ja kehittävät arviointiin sähköisiä työmenetelmiä
- turvaavat opettajien osallistumisen opiskelijoiden ohjaukseen ja näyttöjen arviointiin kaukana olevissa työpaikoissa.

### ***Opiskelijan arviointi kokonaisuutena***

- kehittävät ammattiosaamisen näyttöjä työelämälähtöisenä arviointina
- kehittävät ammattiosaamisen näyttöjä osana opiskelijan kokonaisarviointia ja työssäoppimista
- liittävät ammattitaitoa täydentävien tutkinnon osien arvioinnin työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen arviointiin
- yhdenmukaistavat opiskelijan arvioinnin periaatteet ja käytännöt eri aloilla, tutkinnoissa ja yksiköissä ja selkeyttävät opiskelijan arvioinnin prosessia työpaikoilla
- linjaavat opiskelijan arviointia koskevat periaatteet osana pedagogista johtamista.

### ***Vuorovaikutus työpaikkojen kanssa***

- sovittavat yhteen työpaikkojen ja koulutuksen järjestäjän intressit yhteistyössä työpaikkojen kanssa
- varmistavat etukäteen työpaikkojen edellytykset toimia ammattiosaamisen näyttöympäristönä
- vahvistavat työssäoppimispaikkojen pysyvyyttä ja hyvin toimivia kumppanuuksia
- kehittävät ammattiosaamisen näyttöjä työpaikkojen kanssa yhdessä ja edistävät samalla win-win -periaatteen toteutumista

- hyödyntävät työelämälähtöistä koulutusta tukevaa myönteistä julkisuutta työpaikolla järjestettävien näyttöjen kautta
- lisäävät asiantuntijavaihtoa työelämän kanssa.

#### ***Toimielimen toiminta***

- selkeyttävät ja tehostavat ammattiosaamisen näyttöjen toimielimen tehtäviä, toimintaa ja toimielimen kautta tapahtuvaa näyttöjen ohjausta ja seurantaa ja hallinnollisia prosesseja
- määrittävät toimielimelle lakisääteisiä tehtäviä strategisemmän roolin ja tehtävät ja vahvistavat sen roolia pedagogisessa johtamisessa
- huolehtivat toimielimen valmentamisesta sekä toimielimen toiminnasta ja päätöksistä tiedottamisesta siten, että myönteinen kuva muodostuu.

#### ***Yhteistyö muiden järjestäjien kanssa***

- luovat yhtenäiset ammattiosaamisen näyttöjen järjestämisen periaatteet niiden järjestäjien kanssa, jotka käyttävät samoja työpaikkoja.

#### ***Taloudelliset voimavarat***

- selkeyttävät ammattiosaamisen näyttöihin liittyvien taloudellisten voimavarojen ohjausta ja varmistavat voimavarat ammattiosaamisen näyttöjen organisointiin ja jatkuvaan kehittämiseen.

#### ***Ammattiosaamisen näyttöjen seuranta, arviointi, parantaminen ja kehittäminen***

- kehittävät ammattiosaamisen näyttöjen seuranta-, palaute- ja arviointimekanismit ja seuraavat ja arvioivat toimintaansa ja tuloksiaan systemaattisesti
- määrittävät ammattiosaamisen näyttöjen kehittämisvision ja -tavoitteet seuraaville vuosille
- luovat edellytyksiä ja toimintatapoja oppilaitosten, alojen ja tutkintojen väliseen yhteistyöhön ja toisilta oppimiseen
- muodostavat yhteistyöverkostoja muihin koulutuksen järjestäjiin ja tehostavat toisilta oppimista
- luovat jatkuvan parantamisen ja kehittämisen käytännöt.

## **2 Työpaikat**

- mahdollistavat ammattiosaamisen näyttöjen järjestämisen työpaikoilla
- varmistavat työpaikkaohjaajille voimavarat osallistua ja sitoutua ammattiosaamisen näyttöjen organisointiin ja opiskelijan arviointiin sekä näiden jatkuvaan kehittämiseen
- mahdollistavat työpaikkaohjaajien osallistumisen koulutukseen
- varmistavat, että ammattiosaamisen näytöissä arvioidaan työelämän edellyttämää osaamista

- turvaavat opiskelijan arvioinnin tasapuolisuuden
- luovat työpaikkaohjaajille mahdollisuuksia oppia toisten alojen ja työpaikkojen hyvistä käytännöistä.

### 3 Opetusministeriö

- arvioi yhteistyössä sidosryhmien kanssa, voitaisiinko opiskelijoille annettavien näyttötodistusten allekirjoittaminen siirtää toimielimeltä koulutuksen järjestäjille
- harkitsee oppimistulosten nykyisen kaltaisen seuranta-arvioinnin tarkoituksenmukaisuutta opiskelijan arviointiasteikon muututtua kolmiportaiseksi ja selvittää muita seuranta- ja arviointivaihtoehtoja.

### 4 Opetushallitus

- ohjaa opetushenkilöstön täydennyskoulutukseen suunnattuja määrärahoja tukemaan pedagogista johtamista ja muutoksia opettajuudessa
- varmistaa yhteistyössä eri tahojen kanssa, että tutkintojen perusteet vastaavat työelämässä tarvittavaa osaamista
- yksinkertaistaa ammattiosaamisen näyttöjärjestelmää niin, etteivät näytöt kuormita työelämää nykyisellä tavalla ja että ne ylipäätään on toteutettavissa työelämässä
- selkeyttää ja keventää tutkintojen perusteita ja laatii ne niin, että myös työelämässä ymmärretään niiden sisältö
- yhdensuuntaistaa ammattiosaamisen näyttöjä ja aikuiskoulutuksen näyttötutkintoja perustutkintotasolla.

### 5 Työmarkkinaosapuolet

- uudistavat ammattiopettajien työ- ja virkaehtosopimukset ja niihin liittyvän palkkausjärjestelmän siten, että ne vastaavat opettajien ammatin sekä työn ja toimintaympäristön muutoksia ja haasteita.

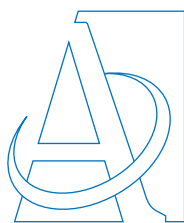
### 6 Koulutuksen arviointineuvosto

- käynnistää ammattiosaamisen näyttöjen vertaisarvioinnin -pilotin, jossa heikosti arvioinnissa menestyneille luodaan mahdollisuus oppia arvioinnissa paremmin menestyneiden koulutuksen järjestäjien toiminnasta
- resursoi kansalliset arviointihankkeet niin, että kunkin järjestäjän tilan arviointi voisi perustua kahden arvioijan arviointiin ja siten parivertailuun
- kehittää kansalliseen arviointiin liittyvän palautejärjestelmän niin, että järjestäjät voisivat saada itseään koskevat tuloksensa. Numeroarviointia tulee täydentää järjestäjäkohtaisella sanallisella palautteella.

- kehittää koulutusprosessin kansallisen auditointimallin, jonka avulla saadaan arviointitietoa nykyistä kansallista arviointia nopeammin ja paremmin.

## 7 Eri tahot yhteistyössä

- luovat ammattiosaamisen näyttöihin yhtenäiset lomakkeet, seurantaindikaattorit ja tietojärjestelmän.

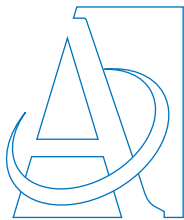


## Lähteet

- Alppisara, M. 2009. Ammattiosaamisen näyttöjen kustannusvaikutusten selvitys. Keuda. Julkaisematon raportti Opetushallitukselle.
- Ammatillisen peruskoulutuksen näyttöjen toteuttaminen. 1999. Opetusministeriön työryhmien muistioita 14/1999. Helsinki.
- Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet. 2005. Opiskelijan arviointi. Opetussuunnitelma. Opetushallituksen määräys 32/011/2005. Helsinki
- Ammatillisten perustutkintojen kehittämisen periaatteet. 2008. Opetusministeriön määrittämät periaatteet Opetushallitukselle 27205/08. Helsinki: Opetusministeriö.
- Ammattiosaamisen näyttöjen kehittäminen: oppimistulostiedon tuottaminen 2007. Opetusministeriön määräys 3/502/2007. Helsinki.
- Ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelusta ja toteuttamisesta vastaavan toimielimen tehtävät ja toimintamalleja. ESR. Helsinki: Opetushallitus.
- Ammattiosaamisen näytöillä kansallista arviointitietoa 2006. Kansallinen näyttöperusteinen oppimistulosten arviointijärjestelmän kehittämishanke Koppi 2002–2007. Moniste 2/2006. Helsinki: Opetushallitus.
- Ammattiosaamisen näyttöjen tunnuslukuja ja kustannukset 2007. Raportti K02S6AOS. Helsinki: Opetushallitus.
- Ammattiosaamisen näytöt käyttöön. 2006. Helsinki: Opetushallitus.
- Asetus ammatillisesta koulutuksesta 811/1998. Suomen säädöskokoelma.
- Frisk, T. 2008. Yhteenvedoa ammatiosaamisen näyttöjä koskevista selvityksistä. Jyväskylä: Koulutuksen arviointineuvosto. Julkaisematon lähde.
- Haapakorpi, A. Näytöt oppimisen ohjaajana ja ammatillisen kasvun edistäjänä. ESR. Helsinki: Opetushallitus ja Edita Prima.
- Hakala, R. 2006. Ammattiosaamisen näyttöjen vaikutus opetusjärjestelyihin ja opetusmenetelmiin – vain hyviä ajatuksia vai todellista toiminnan muutosta? ESR. Helsinki: Opetushallitus.
- Hakala, R. 2007. Ammattiosaamisen näyttöjen vaikutus opettajan ja työpaikkaohjaajan työnkuvaan. ESR. Helsinki: Opetushallitus.

- Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi ammatillisesta koulutuksesta annetun lain ja ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 16 §:n muuttamisesta. HE 41/2005. Valtioneuvosto. Helsinki.
- Jauhola, L. & Kurikka, M. 2008. Ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelusta ja toteuttamisesta vastaavan toimielimen tehtävät ja toimintamalleja. ESR. Helsinki: Opetushallitus.
- Jussila, A., Paavola, A. & Mahlamäki-Kultanen, S. 2008. Ammattiosaamisen näytöt – kokemuksia ensimmäiseltä kierrokselta. ESR. Helsinki: Opetushallitus.
- Kallioniemi, K., Majuri, M. & Mahlamäki-Kultanen, S. 2008. Ammattiosaamisen näytöt ja näyttötutkinnot vertailussa. ESR. Helsinki: Opetushallitus.
- Koulutus ja tutkimus 1995–2000. Kehittämissuunnitelma. Helsinki: Opetusministeriö.
- Kurikka, M. 2008. Näyttöaineistojen valmisteluprojektien, Oppimistulosten arvioinnin kehittämisprojektien, Hyvien näyttökäytäntöjen levittämisprojektien ja koulutuksen järjestäjien arviointikäytäntöjen kehittämisprojektien toiminta vuosina 2006 ja 2007. ESR. Helsinki: Opetushallitus.
- Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998. Suomen säädöskokoelma.
- Laki opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta 635/1998. Suomen säädöskokoelma.
- Laurila, H. 2004. Näyttöjen kustannusvaikutukset. Helsinki: Opetushallitus.
- Manninen, J., Luukannel, S. & Paasto, P. 2007. Oppimistulosten arvioinnin kehittämisprojektien, Hyvien näyttökäytäntöjen levittämisprojektien, Näyttöjen yhteensovittamisprojektien ja Koulutuksen järjestäjän arviointikäytäntöjen kehittämisprojektien toiminta vuosina 2004 ja 2005. ESR. Helsinki: Opetushallitus.
- Määrärahan käyttöön asettaminen. Toimeksianto 10/521/2008. Helsinki: Opetusministeriö
- Nordman-Byskata, C. & Sacklén, A. 2008. Pohjoismainen vertailu työpaikoilla tapahtuvasta oppimisesta ja ammattiosaamisen näyttöön perustuvasta opiskelijan arvioinnista. ESR. Helsinki: Opetushallitus.
- Nyysölä, N. 2003. Näytöt ammatillisessa peruskoulutuksessa 2002. Väliraportti näyttöprojektien toiminnasta. Helsinki: Opetushallitus.
- Nyysölä, N. 2006. Kokeilusta todelliseen kehittämiseen. Näyttöpilotti- ja näyttöaineistoprojektien toimintaa vuosina 2000–2005 kuvaava loppuraportti. ESR. Helsinki: Opetushallitus.
- Opettajien työelämäosaamisen opinnot 23 op. Perusteet opetushenkilöstön täydennyskoulutukselle. Opetushallitus. Moniste 18/2006. Helsinki.
- Opetuksen kustannukset menokohdittain. 2007. Raportti K02P6AOS. Helsinki: Opetushallitus.
- Opetusministeriön päätös 212/430/98. Ammatillisten perustutkintojen kehittäminen. Helsinki.
- Opetusministeriön toiminta- ja taloussuunnitelma 2004–2007. Opetusministeriön julkaisuja. Helsinki.
- Opetusministeriön toiminta- ja taloussuunnitelma 2005–2008. Opetusministeriön julkaisuja 2:2004. Helsinki.
- Opetusministeriön toiminta- ja taloussuunnitelma 2006–2009. Opetusministeriön julkaisuja 4:2005. Helsinki.
- Opetusministeriön toiminta- ja taloussuunnitelma 2007–2011. Opetusministeriön julkaisuja 1:2006. Helsinki.
- Oppimistuloksia koskeva aineisto 2010. Helsinki: Opetushallitus.
- Pohjolainen, L. & Vesaaja, M. 2001. Näyttöjen kehittäminen ammatilliseen peruskoulutukseen. Näyttöpilottien 1999–2000 kokemukset ja kehittämis ehdotukset. Opetushallituksen moniste 15/2001. Helsinki.
- Pääministeri Matti Vanhasen hallituksen ohjelma 21.6.2003. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.

- Roth, S. & Myllymäki, T. 2007. Kansallisten näyttöaineistojen käyttökelpoisuus. ESR. Helsinki: Opetushallitus.
- Räisänen, A. & Hietala, R. (toim.) 2009. Ammattiosaamisen näytöt ammatillisessa peruskoulutuksessa. Väliraportti. Jyväskylä: Koulutuksen arviointineuvosto. Painamaton raportti opetusministeriölle.
- Räkköläinen, M. 2005. Kansallisen näyttöperusteisen oppimistulosten arviointijärjestelmän kehittäminen ammatillisiin perustutkintoihin. Arviointikokeilusta kohti käytäntöä. Arviointi 3. Helsinki: Opetushallitus.
- Räkköläinen, M. & Kilpeläinen, P. 2008a. Arviointikokeilu II 2004–2007. Yhteenveto oppimistuloksista ja taustakyselyn tuloksista. Moniste 4. Helsinki: Opetushallitus.
- Räkköläinen, M. & Kilpeläinen, P. 2008b. Näyttötietoa ammattiosaamisesta I. Kansallisen oppimistulostiedon tuottaminen ammattiosaamisen näytöistä sosiaali- ja terveysalan, hotelli- ja ravintola-alan, kone- ja metallialan ja logistiikan perustutkinnoissa. Arviointi- ja seurantaraportti. Helsinki: Opetushallitus.
- Salmio, M-H. & Mäkelä, M. 2009. Ammatillisen peruskoulutuksen opetuksen ja ohjauksen määrä ja riittävyys. Turun ammatti-instituutti. Opetushallitus.
- Stenström, M-L. 2001. Näytöt ammatillisessa peruskoulutuksessa. Kokemuksia ja tutkimustarpeita. Helsinki: Opetushallitus.
- Suursalmi, P. 2003. Kolmikantaperiaatteen toteutuminen ammatillisen peruskoulutuksen näytöissä. Helsinki: Opetushallitus.
- Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteet 2 ov. 2/2004. Helsinki. Opetushallitus.
- Työssäoppimisen tilannekatsaus 2007, 2008, 2009. Kysely koulutuksen järjestäjille, vastaukset. Diakalvot. Helsinki: Opetushallitus.
- Vehviläinen, J. 2004a. Ammattiosaamisen näyttöjen vaikutukset ammatillisen koulutuksen laatuun. Helsinki: Opetushallitus.
- Vehviläinen, J. 2004b. Ammattiosaamisen näytöt. Kokemuksia, asenteita ja ennakkoodotuksia. Helsinki: Opetushallitus.
- Virolainen, M. 2001. Ammatillisen peruskoulutuksen näytöt Englannissa, Saksassa, Hollannissa ja Tanskassa. Helsinki: Opetushallitus.



## Liitteet

### LIITE 1. Arviointikriteerit

Arviointi on kriteeriperusteista, arviointiasteikko on 0–5. Arvioinnissa painotetaan kansallisten tavoitteiden mukaisuutta, toimintatapojen järkevyyttä ja tarkoituksenmukaisuutta ko. kohdetoiminnan kannalta sekä jatkuvaa kehittämistä. Toimintatapojen yhtenäisyyttä tulkitaan suhteessa opetussuunnitelmien ja tutkintojen perusteisiin ja siten kansallisiin tavoitteisiin ja periaatteisiin. Arvioinnissa pyritään löytämään myös näyttö systemaattisesta toiminnasta; suunnitelmien, tavoitteiden, periaatteiden ja normien ja ohjeiden toteutumisesta käytännössä. Edelleen arvioinnissa haetaan näyttöä ko. kohdetoiminnan tavoitteellisesta kehittämisestä. Tulosten arvioinnissa painotetaan tuloksia, jotka ovat kansallisten tavoitteiden suuntaisia. Tulosten arviointi suhteutetaan toiminnan laatuun ja päinvastoin.

Arvioinnin viitekehyksenä on Euroopan komission hyväksymä ”*Common quality assurance framework*” (CQAF).

#### Arviointiasteikko:

##### Toiminta:

**0 = Ei mainintaa.** Kyseessä olevasta toiminnasta ei ole mitään näyttöä. (HUOM kuvaus ja näyttö voi löytyä eri kohdista).

**1 = Heikko.** Toimintatavat hajanaisia ja satunnaisia ja toiminnassa ilmenee suuria vaihteluita. Ei selvää näyttöä arvioitavan kohdealueen hallinnasta.

**2 = Tyydyttävä.** Joitakin orastavia näkökulmia ja viitteitä systemaattisesta tavoitteiden mukaisesta toiminnasta. Vähän näyttöä periaatteiden toteutumisesta käytännössä.



**3 = Hyvä.** Joitakin selviä näyttöjä toiminnan tavoitteiden mukaisuudesta sekä suunnitelmien että käytännön tasolla. Tavoitteet ja toimintatavat sekä vastuut selkeitä ja toiminta on tavoitteiden ja periaatteiden mukaista.

**4 = Erittäin hyvä.** Toimintaa kehitetään aktiivisesti tavoitteiden suuntaisesti ja tulostietoja hyödyntäen sekä toisilta oppien. Toiminta on melko laajasti tavoitteiden mukaista. Selviä näyttöjä tavoitteiden ja suunnitelmien toteutumisesta käytännössä eri puolilla organisaatiota.

**5 = Erinomainen.** Toiminnan tavoitteet ja periaatteet ovat selkeästi ja laajasti tiedostettu ja ne ovat yhdensuuntaiset eri yksiköissä. Toimintaperiaatteet ovat laajasti myös valtakunnallisten tavoitteiden mukaisia. Erityisen selviä näyttöjä on havaittavissa suunnitelmien toteutumisesta myös käytännössä. Uusien ideoiden syntymistä ja toteuttamista tukeviin menettelytapoihin ja rakenteisiin on kiinnitetty huomiota. Kohdetoiminnan laadun parantaminen ja kehittäminen on aktiivista, innovatiivista ja tuloksia tuottavaa. Myös toisilta oppimista ja hyvien käytänteiden levittämistä painotetaan. Kehittäminen ja parantaminen perustuvat arviointiin.

#### **Tulokset:**

**0 = Ei mainintaa.** Aineistossa ei ole mitään mainintaa arviointikohteena olevan kohdetoiminnan tuloksista (HUOM kuvaus ja näyttö voi löytyä myös muista kohdista).

**1 = Heikko.** Tulokset liittyvät yksittäisiin asioihin ja niillä ei ole selkeää yhteyttä tavoitteisiin. Ei selvää näyttöä siitä, mitä tuloksia aiotaan aikaansaada.

**2 = Tyydyttävä.** Joitakin orastavia näkökulmia ja viitteitä systemaattisesta tavoitteiden mukaisesta toiminnasta ja tuloksista. Vähän näyttöä tavoitteiden ja periaatteiden painottumisesta myös tuloksissa.

**3 = Hyvä.** Joitakin selviä näyttöjä tulosten tavoitteiden mukaisuudesta.

**4 = Erittäin hyvä.** Toimintaa kehitetään aktiivisesti tavoitteiden suuntaisesti ja kehitys ilmenee myös tulosten tasolla. Tulokset ovat melko laajasti tavoitteiden mukaisia. Tulokset ovat kehittyneet tavoitteiden ja kehittämistoimenpiteiden suuntaisesti.

**5 = Erinomainen.** Toiminnan tavoitteet ja periaatteet ovat selvät ja tulokset ovat niiden mukaiset. Tulokset laajasti tavoitteiden mukaisia. Tulokset ovat kansallisten tavoitteiden suuntaisia. Tulokset ovat erinomaisia ja kehittämisaktiivisuudesta on selvä näyttö. Näyttö sitoutumisesta tulosten parantamiseen.

Arviointi tehdään alueittain ja sisältökohdittain. Arviointitulokset kirjataan erilliselle lomakkeelle. Kaikki kohteet arvioidaan.

Arviointi tehdään kahdessa vaiheessa: järjestäjäkohtaisesti ja tutkinnoittain. Arviointaessa on otettava huomioon arvioitavan yksikön konteksti kuten järjestäjän koko. Huomiota kiinnitetään erityisesti kieliryhmään, kuntaryhmään, koulutusmuotoon, järjestäjän toiminnan monipuolisuuteen ja yksikön kokoon sekä alueellisiin tekijöihin.

Määrälliset vastaukset otetaan huomioon kuvauksia ja siten kokonaistilaa koskevassa arvioinnissa. Arvioijilla on käytettävissä sekä ko. yksikön/tutkinnon tiedot että vastaavat vertailutiedot.

**LIITE 2. Koulutuksen järjestäjät taustamuuttujien ja tavoitetason mukaan ryhmiteltyinä**

	Tavoitetaso saavuttamatta jokaisella osa-alueella	Joillakin osa-alueilla tavoitetaso saavutettu	Tavoitetaso saavutettu jokaisella osa-alueella	Järjestäjiä yhteensä	Järjestäjät, joiden eri osa-alueiden yleiskeskiarvo on vähintään 57%
<b>OSA-ALUEET</b>					
Suunnittelu	53 (46,9 %)	-	60 (53,1 %)	113	-
Toteutus	62 (54,9 %)	-	51 (45,1 %)	113	-
Seuranta ja arviointi	75 (66,4 %)	-	38 (33,6 %)	113	-
Tulokset	77 (68,1 %)	-	36 (31,9 %)	113	-
Parantaminen ja kehittäminen	83 (73,5 %)	-	30 (26,5 %)	113	-
<b>KIELI</b>					
Suomen kieli	36 (33,6 %)	54 (50,5 %)	17 (15,9 %)	107	35 (32,7 %)
Ruotsin kieli	3 (50,0 %)	2 (33,3 %)	1 (16,7 %)	6	1 (16,7 %)
				113	
<b>JÄRJESTÄJÄTYYPPI</b> <sup>16</sup>					
Kunta	3 (27,3 %)	6 (54,5 %)	2 (18,2 %)	11	4 (36,4 %)
KY	17 (39,5 %)	21 (48,8 %)	5 (11,6 %)	43	13 (30,2 %)
Yksityinen	19 (32,8 %)	28 (48,3 %)	11 (19,0 %)	58	19 (32,8 %)
				113	
<b>KOKO</b>					
Pieni (alle 100)	17 (53,1 %)	12 (37,5 %)	3 (9,4 %)	32	4 (12,5 %)
Keskikoko (100 – 499)	6 (19,4 %)	19 (61,3 %)	6 (19,4 %)	31	13 (41,9 %)
Suuri (yli 500)	16 (32,0 %)	25 (50,0 %)	9 (18,0 %)	50	19 (38,0 %)
				113	
<b>LÄÄNI</b>					
Etelä-Suomen lääni	12 (28,6 %)	21 (50,0 %)	9 (21,4 %)	42	15 (35,7 %)
Länsi-Suomen lääni	15 (34,9 %)	21 (48,8 %)	7 (16,3 %)	43	16 (37,2 %)
Itä-Suomen lääni	5 (41,7 %)	6 (50,0 %)	1 (8,3 %)	12	3 (25,0 %)
Oulun lääni	6 (50,0 %)	6 (50,0 %)	-	12	1 (8,3 %)
Lapin lääni	1 (25,0 %)	2 (50,0 %)	1 (25,0 %)	4	1 (25,0 %)
				113	
<b>MONIALAISUUS</b>					
Yksialainen	18 (50,0 %)	15 (41,7 %)	3 (8,3 %)	36	7 (19,4 %)
Monialainen	21 (27,3 %)	41 (53,2 %)	15 (19,5 %)	77	29 (37,7 %)
				113	
<b>KAIKKI YHTEENSÄ</b>	39 (34,5 %)	56 (49,6 %)	18 (15,9 %)	113	36 (31,9 %)

<sup>16</sup> Valtiojärjestäjä ei sisälly taulukkoon tunnistettavuuden suojaamiseksi.

### LIITE 3. Oppilaitoksen ulkopuolella järjestettävien näyttöjen määrä prosentteina tutkinnoittain eriteltynä

TUTKINTO	OPPILAITOKSEN ULKOPUOLELLA JÄRJESTETTÄVÄT NÄYTÖT
	%
Audiovisuaalisen viestinnän perustutkinto	37
Autoalan perustutkinto	44
Catering-alan perustutkinto	65
Elintarvikealan perustutkinto	58
Hammastekniikan perustutkinto	20
Hiusalalan perustutkinto	60
Hotelli- ja ravintola-alan perustutkinto	70
Jalkinealan perustutkinto	21
Kalatalouden perustutkinto	20
Kauneudenhoitoalan perustutkinto	42
Kello- ja mikromekaniikan perustutkinto	3
Kemiantekniikan perustutkinto	30
Kone- ja metallialan perustutkinto	36
Kotitalous- ja kuluttajapalvelujen perustutkinto	48
Kuvallisen ilmaisun perustutkinto	22
Käsi- ja taideteollisuusalan perustutkinto	51
Laboratorioalan perustutkinto	35
Lapsi- ja perhetyön perustutkinto	64
Lentokoneasennuksen perustutkinto	0
Liiketalouden perustutkinto	66
Liikunnanohjauksen perustutkinto	32
Logistiikan perustutkinto	53
Luonto- ja ympäristöalan perustutkinto	49
Lääkealan perustutkinto	41
Maanmittausalan perustutkinto	5
Maatalousalan perustutkinto	36
Matkailualan perustutkinto	77
Merenkulkualan perustutkinto	0
Metsäalan perustutkinto	34
Muovi- ja kumitekniikan perustutkinto	28
Musiikkialan perustutkinto	40
Nuoriso- ja vapaa-ajan ohjauksen perustutkinto	77
Painoviestinnän perustutkinto	22
Paperiteollisuuden perustutkinto	47
Pintakäsittelyalan perustutkinto	27

(jatkuu)

## Liite 3. (jatkuu)

Puhdistuspalvelujen perustutkinto	47
Puualan perustutkinto	35
Puutarhatalouden perustutkinto	49
Rakennusalan perustutkinto	57
Sirkusalan perustutkinto	22
Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto	97
Suunnitteluassistentin perustutkinto	9
Sähköalan perustutkinto	48
Talotekniikan perustutkinto	46
Tanssialan perustutkinto	32
Tekstiilialan perustutkinto	22
Tietojenkäsittelyn perustutkinto	71
Turvallisuusalan perustutkinto	55
Vaatetusalan perustutkinto	44
Veneenrakennuksen perustutkinto	15
Verhoilu- ja sisustusalan perustutkinto	7,3
Viittomakielisen ohjauksen perustutkinto	0,0

#### LIITE 4. Työelämässä suoritettavien ammattiosaamisen näyttöjen keskimääräinen suhteellinen osuus tutkinnoittain ja tutkintokohtainen vaihtelu järjestäjien ilmoittamana

Tutkinto	N	ka	hajonta	vaihtelu %
Audiovisuaalisen viestinnän perustutkinto	25	35,8	24,5	68,4
Autoalan perustutkinto	32	43,4	27,7	63,7
Catering-alan perustutkinto	37	62,4	24,1	38,6
Elintarvikealan perustutkinto	15	53,3	32,7	61,3
Hammastekniikan perustutkinto	3	20,0	34,6	173,2
Hiusalalan perustutkinto	22	58,5	29,2	49,9
Hotelli- ja ravintola-alan perustutkinto	28	62,5	24,8	39,7
Jalkinealan perustutkinto	4	20,5	23,8	116,1
Kalatalouden perustutkinto	3	19,7	17,0	86,6
Kauneudenhoitoalan perustutkinto	11	37,6	29,0	77,1
Kello- ja mikromekaniikan perustutkinto	3	3,3	5,8	173,2
Kemiantekniikan perustutkinto	7	41,0	41,2	100,6
Kone- ja metallialan perustutkinto	36	28,5	24,6	86,3
Kotitalous- ja kuluttajapalvelujen perustutkinto	15	51,8	33,7	65,1
Kuvallisen ilmaisun perustutkinto	8	28,3	23,7	84,0
Käsi- ja taideteollisuusalan perustutkinto	26	43,0	25,5	59,3
Laboratorioalan perustutkinto	14	38,6	24,7	63,9
Lapsi- ja perhetyön perustutkinto	12	65,6	35,7	54,5
Lentokoneasennuksen perustutkinto	6	9,7	23,7	245,0
Liiketalouden perustutkinto	29	66,2	19,5	29,5
Liikunnanohjauksen perustutkinto	7	37,0	37,0	100,1
Logistiikan perustutkinto	24	53,7	28,0	52,1
Luonto- ja ympäristöalan perustutkinto	7	48,7	20,2	41,4
Lääkealan perustutkinto	6	41,7	41,1	98,7
Maanmittausalan perustutkinto	7	12,0	14,1	117,1
Maatalousalan perustutkinto	21	39,9	26,5	66,4
Matkailualan perustutkinto	19	71,6	26,6	37,2
Merenkulkualan perustutkinto	4	1,8	3,5	200,0
Metsäalan perustutkinto	15	34,2	30,0	87,5
Muovi- ja kumitekniikan perustutkinto	3	29,7	28,2	94,9
Musiikkialan perustutkinto	13	31,7	30,3	95,7
Nuoriso- ja vapaa-ajan ohjauksen perustutkinto	10	66,9	34,4	51,4
Painoviestinnän perustutkinto	7	20,4	23,3	114,2
Paperiteollisuuden perustutkinto	9	43,9	37,6	85,7
Pintakäsittelyalan perustutkinto	14	30,5	22,8	74,7
Puhdistuspalvelujen perustutkinto	13	49,4	31,4	63,5

(jatkuu)

## Liite 4. (jatkuu)

Puualan perustutkinto	22	38,7	28,5	73,6
Puutarhatalouden perustutkinto	13	47,2	18,3	38,8
Rakennusalan perustutkinto	31	50,5	26,2	52,1
Sirkusalan perustutkinto	3	47,7	50,2	105,2
Sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinto	27	96,9	8,9	9,2
Suunnitteluassistentin perustutkinto	9	12,7	19,5	154,1
Sähköalan perustutkinto	36	42,6	27,9	66,0
Talotekniikan perustutkinto	24	39,7	26,9	67,7
Tanssialan perustutkinto	4	31,3	44,8	143,3
Tekstiilialan perustutkinto	4	28,8	33,9	118,0
Tietojenkäsittelyn perustutkinto	27	65,4	25,6	39,06
Turvallisuusalan perustutkinto	6	41,8	39,8	95,0
Vaatetusalan perustutkinto	12	37,8	23,7	62,7
Veneenrakennuksen perustutkinto	6	20,0	18,1	90,4
Verhoilu- ja sisustusalan perustutkinto	7	31,9	32,6	102,2
Viittomakielisen ohjauksen perustutkinto	2	0,0	0,0	0,0

**LIITE 5. Koulutuksen järjestäjien ammattiosaamisen näyttöihin kohdentamat opiskelijakohtaiset keskimääräiset määrärahat kolmena lukuvuonna koulutuksen järjestäjien ilmoittamana**

TAUSTAMUUTTUJAT	2007	2008	2009
<b>KIELI</b>			
Suomenkielinen	296,6	293,3	351,9
Ruotsinkielinen	1190,0	1115,0	1165,0
<b>JÄRJESTÄJÄTYYPPI</b>			
Yksityinen	552,9	539,1	619,2
Kunta	233,8	135,3	172,7
Kuntayhtymä	145,2	167,4	203,1
<b>KOKO</b>			
Pieni	638,1	643,3	661,8
Keskisuuri	371,2	372,3	435,7
Suuri	185,2	163,7	242,2
<b>LÄÄNI</b>			
Etelä-Suomi	445,3	409,8	520,8
Länsi-Suomi	393,6	391,1	416,6
Itä-Suomi	112,6	118,5	174,6
Oulu	237,2	247,5	250,2
Lappi	392,0	513,0	488,5
<b>MONIPUOLISUUS</b>			
Yksialainen	471,5	502,2	533,8
Monialainen	311,2	286,8	355,8
<b>TAVOITETASO</b>			
Kaikissa alle tavoitetason	435,2	1097,6	1989,5
Joissakin yli tavoitetason	164,4	187,9	233,5
Kaikki yli tavoitetason	327,9	250,3	382,8
<b>KESKIMÄÄRIN</b>	352,2	553,7	862,8

**LIITE 6. Opiskelijoiden ammattiosaamisen näytöistä saamien arvosanojen prosenttijakaumat taustamuuttujittain eriteltynä tutkintokohtaisten ryhmien ilmoittamana**

TAUSTAMUUTTUJA	ARVOSANAT					
	Hylätty (%)	T1 (%)	T2 (%)	H3 (%)	H4 (%)	H5 (%)
<b>ALA</b>						
Humanistinen ja kasvatusala	0,4	1,9	10,7	28,8	39,4	19,3
Kulttuuriala	3,0	2,4	7,1	16,5	38,1	39,6
Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	0,0	3,1	4,4	12,3	43,5	39,3
Luonnontieteiden ala	3,3	6,2	9,8	23,2	32,3	30,2
Tekniikan ja liikenteen ala	1,3	3,8	12,8	32,1	37,4	15,5
Luonnonvara- ja ympäristöala	1,9	8,7	13,0	34,7	40,3	13,0
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	1,3	1,5	7,1	25,3	44,0	22,8
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	2,7	3,5	12,7	25,6	37,5	23,0
<b>JÄRJESTÄJÄN KOKO</b>						
Pieni	1,5	2,5	9,1	21,9	41,7	27,9
Keskisuuri	1,0	4,1	11,6	26,5	42,9	21,3
Suuri	1,8	4,2	11,3	32,5	34,4	18,7
<b>TAVOITETASO</b>						
Kaikissa alle tavoitetason	2,0	4,6	13,5	32,0	39,1	16,7
Joissakin yli tavoitetason	1,6	3,1	9,0	26,6	38,9	24,0
Kaikki yli tavoitetason	0,3	4,1	10,9	23,7	37,8	24,5
<b>KESKIMÄÄRIN</b>	<b>1,5</b>	<b>3,8</b>	<b>10,8</b>	<b>28,0</b>	<b>38,8</b>	<b>21,9</b>



**LIITE 7. Opiskelijoiden ammattiosaamisen näytöistä saamien arvosanojen ala-kohtaiset prosenttijakaumat Opetushallituksen oppimistulostietojen mukaan (Oppimistuloksia koskeva aineisto 2010)**

LUKUVUOSI	TAUSTAMUUTTUJA	ARVOSANAT				
		T1 (%)	T2 (%)	H3 (%)	H4 (%)	K4 (%)
2006–2007	<b>SUKUPUOLI</b>					
	Mies	1,5	11,8	32,4	40,3	14,1
	Nainen	0,4	3,9	21,3	46,6	27,9
	<b>OPETUSKIELI</b>					
	Suomenkielinen	0,7	6,1	24,2	44,6	24,4
	Ruotsinkielinen	0,6	6,5	29,2	50,0	13,7
	<b>TUTKINTO</b>					
	Kone- ja metallialan perustutkinto	2,6	15,8	40,5	36,5	4,7
	Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto	0,4	4,9	22,1	42,9	29,8
	Hotelli- ja ravintola-alan perustutkinto	0,4	3,5	20,3	51,9	23,9
	Logistiikan perustutkinto	0,7	8,6	29,6	51,8	9,3
	<b>NÄYTTÖPAIKKA</b>					
	Oppilaitos	0,4	4,5	22,2	44,7	28,1
	Työpaikka	1,3	9,3	28,7	44,6	16,1
	<b>TYÖSSÄOPPIMISEN YHTEYDESSÄ</b>					
	Kyllä	0,4	4,5	22,0	44,3	28,8
	Ei	2,0	13,9	37,0	41,0	6,0
	<b>ARVIOINTIKESKUSTELU</b>					
	Opiskelija ja opettaja	1,5	13,0	38,4	40,7	6,5
	Opiskelija ja työelämän edustaja	0,4	2,0	8,8	33,9	55,0
	Opiskelija, opettaja ja työelämän edustaja	0,5	4,8	22,1	46,4	26,3
	Arviointikeskustelua ei pidetty	0,7	6,0	33,6	41,0	18,7
	<b>ARVOSANASTA PÄÄTTÄMINEN</b>					
	Opettaja	1,1	8,8	29,9	45,0	15,3
	Työelämän edustaja		7,0	18,3	52,2	22,6
	Opettaja ja työelämän edustaja	0,5	4,7	22,1	44,3	28,4
2007–2008	<b>SUKUPUOLI</b>					
	Mies	2,4	11,1	32,3	38,4	15,8
	Nainen	0,3	4,0	22,3	46,5	26,9

(jatkuu)

## Liite 7. (jatkuu)

	<b>OPETUSKIELI</b>					
	Suomenkielinen	0,8	5,5	24,7	45,0	24,1
	Ruotsinkielinen	2,0	15,6	36,1	38,8	7,5
	<b>TUTKINTO</b>					
	Kone- ja metallialan perustutkinto	4,0	17,4	42,9	29,8	6,0
	Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto	0,3	4,3	22,3	45,1	28,0
	Hotelli- ja ravintola-alan perustutkinto	0,7	4,1	22,9	49,9	22,4
	Logistiikan perustutkinto	2,4	12,9	38,0	38,8	7,9
	<b>NÄYTTÖPAIKKA</b>					
	Oppilaitos	0,3	3,9	22,4	46,5	26,9
	Työpaikka	2,9	13,3	35,0	37,8	11,0
	<b>TYÖSSÄOPPIMISEN YHTEYDESSÄ</b>					
	Kyllä	0,3	3,9	22,5	46,6	26,7
	Ei	3,0	13,8	35,7	36,8	10,7
	<b>ARVIOINTIKESKUSTELU</b>					
	Opiskelija ja opettaja	3,6	13,7	37,4	36,3	9,0
	Opiskelija ja työelämän edustaja			31,5	48,3	20,1
	Opiskelija, opettaja ja työelämän edustaja	0,3	4,2	22,4	46,2	26,9
	Arviointikeskustelua ei pidetty		6,7	20,0	66,7	6,7
	<b>ARVOSANASTA PÄÄTTÄMINEN</b>					
	Opettaja	1,7	7,9	31,1	41,6	17,8
	Työelämän edustaja	1,6	15,4	24,4	42,3	16,3
	Opettaja ja työelämän edustaja	0,3	4,3	22,1	46,3	27,0
<b>2008–2009</b>	<b>SUKUPUOLI</b>					
	Mies	2,6	12,2	32,7	38,0	14,4
	Nainen	0,9	4,2	19,0	45,6	30,2
	<b>KIELI</b>					
	Suomenkielinen	1,9	9,2	26,9	41,1	20,8
	Ruotsinkielinen	2,7	3,6	36,7	44,8	12,2
	<b>TUTKINNOT</b>					
	Kone- ja metallialan perustutkinto	4,5	16,2	36,9	32,5	9,9
	Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto	0,7	3,7	19,6	43,6	32,5

(jatkuu)

## Liite 7. (jatkuu)

	Hotelli- ja ravintola-alan perustutkinto	0,8	4,1	18,2	49,1	27,8
	Logistiikan perustutkinto	1,2	10,5	31,3	41,8	15,1
	<b>NÄYTTÖPAIKKA</b>					
	Oppilaitos	0,6	3,9	21,5	47,1	26,9
	Työpaikka	3,6	16,1	34,7	33,8	11,8
	<b>TYÖSSÄOPPIMISEN YHTEYDESSÄ</b>					
	Kyllä	1,6	6,2	22,2	44,5	25,4
	Ei	2,4	14,0	35,3	36,2	12,1
	<b>ARVIOINTIKESKUSTELU</b>	3,0	14,4	36,8	35,5	10,4
	Opiskelija ja opettaja	0,0	2,8	11,7	53,2	32,3
	Opiskelija ja työelämän edustaja	0,7	4,6	22,1	45,0	27,5
	Opiskelija, opettaja ja työelämän edustaja	5,2	3,4	37,9	44,8	8,6
	Arviointikeskustelua ei pidetty	7,7	38,5	23,1	23,1	7,7
	<b>ARVOSANASTA PÄÄTTÄMINEN</b>					
	Opettaja	2,5	11,7	30,8	38,2	16,8
	Työelämän edustaja	0,7	3,6	16,5	51,2	28,0
	Opettaja ja työelämän edustaja	0,8	4,1	21,7	45,9	27,5

## KOULUTUKSEN ARVIOINTINEUVOSTON JULKAISUJA

- 1:2004 **Koulutuksen arvioinnin uusi suunta.** Arviointiohjelma 2004–2007. 55 s. 10 e. Myös verkkoversio.
- 2:2004 **Utbildningsutvärderingens nya inriktning.** Utvärderingsprogram för perioden 2004–2007. 57 s. 10 e. Myös verkkoversio.
- 3:2005 **New Directions in Educational Evaluation.** Evaluation Programme 2004–2007. 64 s. 10 e. Myös verkkoversio.
- 4:2005 Ståhle, B.: **Toisen asteen koulu Pohjoismaissa.** Toisen asteen koulujen pohjoismainen vertailu ”Pohjoismainen ISUSS-raportti”. 143 s. 20 e. Myös verkkoversio.
- 5:2005 Räsänen, A.: **EFQM-arviointimalli ammatillisen koulutuksen järjestäjien arvioinnin tukena.** 72 s. 20 e.
- 6:2005 Lyytinen, H.K. & Räsänen, A. (toim.): **Kehittämissuuntaa arvioinnista.** 246 s. 25 e.
- 7:2005 Rönholm, H. & Räsänen, A. (toim.): **Arviointi tukee kehittymistä – miten arvioinnin kehittymistä tuetaan?** Koulutuksen järjestäjien tukeminen arviointiin liittyvissä asioissa. 37 s. 15 e. Myös verkkoversio.
- 8:2005 Korkeakoski, E. (toim.): **Koulutuksen perusturva ja oppimisen tuki perusopetuksessa.** Osaraportti 1: Arviointiraportti. 61 s. 12 e. Myös verkkoversio.
- 9:2005 Korkeakoski, E.: **Koulutuksen perusturva ja oppimisen tuki perusopetuksessa.** Osaraportti 2: Tausta ja tulokset. 156 s. 21 e. Myös verkkoversio.
- 10:2005 Korkeakoski, E. (toim.): **Koulutuksen perusturva ja oppimisen tuki perusopetuksessa.** Osaraportti 3: Syventävät artikkelit. 131 s. 20 e. Myös verkkoversio.
- 11:2005 Mehtäläinen, J.: **Eriyisopetuksen tarve lukiokoulutuksessa.** 100 s. 17 e. Myös verkkoversio.
- 12:2005 Knubb-Manninen, G. (red.): **Grundtryggheten och behovet av stöd i skolan.** 60 s. 12 e. Myös verkkoversio.
- 13:2005 Rönholm, H. & Räsänen, A. (red.): **Utvärdering stödjer utvecklingen – hur kan utvärderingens utveckling stödjas?** Stöd till utbildningsanordnarna i frågor som gäller utvärdering. 42 s. 15 e. Myös verkkoversio.
- 14:2006 Räsänen, A. & Rönholm, H.: **Itsearviointi kouluyhteisöä kehittäväksi.** EFQM-arviointimalli yleissivistävässä koulutuksessa. 79 s. 20 e.
- 15:2006 Raivola, R., Heikkinen, A., Kauppi, A., Nuotio, P., Oulasvirta, L., Rinne, R., Kamppi, P. & Silvennoinen, H.: **Aikuisten opiskelumahdollisuudet ja järjestäjaverkko toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa.** 219 s. 24 e. Myös verkkoversio.
- 16:2006 Vaherva, T., Malinen, A., Moisio, A., Raivola, R., Salo, P., Kantasalmi, K., Kamppi, P. & Silvennoinen, H.: **Vapaan sivistystyön oppilaitosrakenne ja palvelukyky.** 207 s. 24 e. Myös verkkoversio.
- 17:2006 Knubb-Manninen, G. (red.): **Vuxenutbildningsfältet.** Utvärdering av fritt bildningsarbete och yrkesinriktad vuxenutbildning. 79 s. 16 e. Myös verkkoversio.
- 18:2006 Silvennoinen, H. (toim.): **Koulutuksen arviointi verkostoituu.** 86 s. 16 e. Myös verkkoversio.
- 19:2006 Räsänen, A. & Silvennoinen, H.: **Virtaa vertaisten verkosta.** Ammatillisten erikoisoppilaitosten laadunhallinta. 59 s. 12 e.
- 20:2006 Tynjälä, P., Räsänen, A., Määttä, V., Pesonen, K., Kauppi, A., Lempinen, P., Ede, R., Altonen, M. & Hietala, R.: **Työpaikalla tapahtuva oppiminen ammatillisessa peruskoulutuksessa.** Arviointiraportti. 254 s. 30 e. Myös verkkoversio.
- 21:2006 Räsänen, A. (toim.): **Työpaikalla tapahtuva oppiminen ammatillisessa peruskoulutuksessa.** Tiivistelmä. 39 s. 15 e. Myös verkkoversio.
- 22:2006 Räsänen, A. (red.): **Inläring på arbetsplatsen inom grundläggande yrkesutbildning.** Sammandrag. 37 s. 15 e. Myös verkkoversio.
- 23:2007 Mäensivu, K., Mäenpää, H., Määttä, M., Volanen, M.V., Knubb-Manninen, G. & Mehtäläinen, J. & Räsänen, A.: **Lukiokoulutuksen ja ammatillisen koulutuksen yhteistyö opetuksen järjestämisessä.** 156 s. 25 e. Myös verkkoversio.
- 24:2007 Räsänen, A. & Hietala, R. (toim.): **ESR-rahoitus ja työssäoppimisen järjestäminen.** Arviointiraportti. 109 s. 20 e. Myös verkkoversio.
- 25:2007 Vaherva, T., Malinen, A., Moisio, A., Raivola, R., Salo, P., Kuusipalo, P., Silvennoinen, H. & Vaahtera, K.: **Vapaan sivistystyön vaikuttavuus ja suuntaviivaopinnot.** 189 s. 23 e. Myös verkkoversio.

- 26:2007 Raivola, R., Heikkinen, A., Kauppi, A., Nuotio, P., Oulasvirta, L., Rinne, R., Knubb-Manninen, G., Silvennoinen, H. & Vaahtera, K.: **Aikuisten näyttötutkintojärjestelmän toimivuus**. 323 s. 30 e. Myös verkkoversio.
- 27:2007 Räisänen, A. & Hietala, R. (toim.): **Yhteisiin pöytiin**. Ammatillisen koulutuksen aluekehitysvaikutukset. Arviointiraportti. 319 s. 30 e. Myös verkkoversio.
- 28:2007 Räisänen, A. (toim.): **Yhteisiin pöytiin**. Ammatillisen koulutuksen aluekehitysvaikutukset. Tiivistelmä. 36 s. 15 e. Myös verkkoversio.
- 29:2007 Räisänen, A. (red.): **Till gemensamma bord**. Yrkesutbildningens regioneffekter. Sammandrag. 36 s. 15 e. Myös verkkoversio.
- 30:2008 Atjonen, P., Halinen, I., Hämäläinen, S., Korkeakoski, E., Knubb-Manninen, G., Kupari, P., Mehtäläinen, J., Risku A-M., Salonen, M. & Wikman, T.: **Tavoitteista vuorovaikutukseen**. Perusopetuksen pedagogiikan arviointi. 288 s. 30 e. Myös verkkoversio.
- 31:2008 Korkeakoski, E. & Silvennoinen, H. (toim.): **Avaimia koulutuksen arvioinnin kehittämiseen**. 229 s. 28 e.
- 32:2008 Korkeakoski, E. **Tavoitteista vuorovaikutukseen**. Perusopetuksen pedagogiikan arvioinnin tulosten tiivistelmä ja kehittämisehdotukset. 67 s. 19 e. Myös verkkoversio.
- 33:2008 Knubb-Manninen, G. (red.) **Från mål till interaktion**. Skolpedagogiken i Svenskfinland och övriga Finland. 62 s. 17 e. Myös verkkoversio.
- 34:2008 Räisänen, A. **Koulutuksen järjestäjän opas**. Koulutuksen järjestäjä ja kansallinen arviointi. 28 s. 18 e. Myös verkkoversio.
- 35:2009 Mahlamäki-Kultananen, S., Byholm, K., Kärppä, J., Orelma, A., Vaso, J., Kamppi, P., Knubb-Manninen, G. & Silvennoinen, H. **Työelämän kehittämisen ja palvelutehtävän toimivuus ja vaikuttavuus**.
- 36:2009 Knubb-Manninen, G. **Den nationella utvärderingens metodik**. 47 s. 19 e. Myös verkkoversio.
- 37:2009 Räisänen, A. & Hietala, R. (toim.) **Sovitellen**. Sosiaaliset ja viestinnälliset valmiudet ammatillisessa peruskoulutuksessa. 303 s. 30 e. Myös verkkoversio.
- 38:2009 Räisänen, A. **Sovitellen**. Sosiaaliset ja viestinnälliset valmiudet ammatillisessa peruskoulutuksessa. Tiivistelmä. 55 s. 19 e. Myös verkkoversio.
- 39:2009 Räisänen, A. **Sociala och kommunikativa färdigheter i den grundläggande yrkesutbildningen**. Sammandrag. 60 s. 19 e. Myös verkkoversio.
- 40:2009 Välijärvi, J., Huotari, N., Iivonen, P., Kulp, M., Lehtonen, T., Rönholm, H. Knubb-Manninen, G., Mehtäläinen, J. & Ohranen, S. **Lukiopedagogiikka**. 125 s. 24 e. Myös verkkoversio.
- 41:2009 Välijärvi, J., Huotari, N., Iivonen, P., Kulp, M., Lehtonen, T., Rönholm, H. Knubb-Manninen, G., Mehtäläinen, J. & Ohranen, S. **Pedagogiken i gymnasiet**. 39 s. 17 e. Myös verkkoversio.
- 42:2009 Poikela, E., Granö, M., Keurulainen, H., Kuusipalo, P., Silvennoinen, P., Jokinen, J., Knubb-Manninen, G. & Silvennoinen, H. **Vapaan sivistystyön opetushenkilöstön kelpoisuus, osaaminen ja työolot**. 146 s. 25 e. Myös verkkoversio.
- 43:2009 Poikela, E., Granö, M., Keurulainen, H., Kuusipalo, P., Silvennoinen, P., Knubb-Manninen, G. & Silvennoinen, H. **Kompetens och arbetsförhållanden inom fria bildningen i Svenskfinland och övriga Finland**. 44 s. 18 e. Även nätversion.
- 44:2010 Anttila, P., Kukkonen, P., Lempinen, P., Nordman-Byskata, C., Pesonen, K., Tuomainen, S., Hietala, R. & Räisänen, A. **Työssäoppimisen arvioinnin seuranta**. 63 s. 20 e. Myös verkkoversio.
- 45:2010 Anttila, P., Kukkonen, P., Lempinen, P., Nordman-Byskata, C., Pesonen, K., Tuomainen, S., Hietala, R. & Räisänen, A. **Näyttöä on**. Ammattiosaamisen näyttöjen toteutuminen käytännössä. 180 s. 27 e. Myös verkkoversio.

#### Tilaukset ja tiedustelut:

Koulutuksen arviointisihteeristö  
 PL 35, 40014 Jyväskylän yliopisto  
 puh. (014) 260 3220  
 faksi (014) 260 3241  
 ktl-asiakaspalvelu@ktl.jyu.fi  
 www.edev.fi

#### Osa julkaisuista on saatavissa myös verkosta:

www.edev.fi/portal/julkaisu



Koulutuksen  
arviointineuvosto

Julkaisu kertoo ammattiosaamisen näyttöjen toteutumisesta ammatillisessa peruskoulutuksessa. Arviointi perustuu koulutuksen järjestäjien omiin arviointeihin.

Raportissa kuvataan päätulokset, erillisiä arviointikohteita koskevat havainnot sekä arvioivat johtopäätökset ja kehittämissuhteet. Arviointitulokset painottuvat ammattiosaamisen näyttöjen toteutumiseen käytännössä, näyttöjen tavoitteiden toteutumiseen sekä niiden kustannus- ja hallinnollisiin vaikutuksiin.