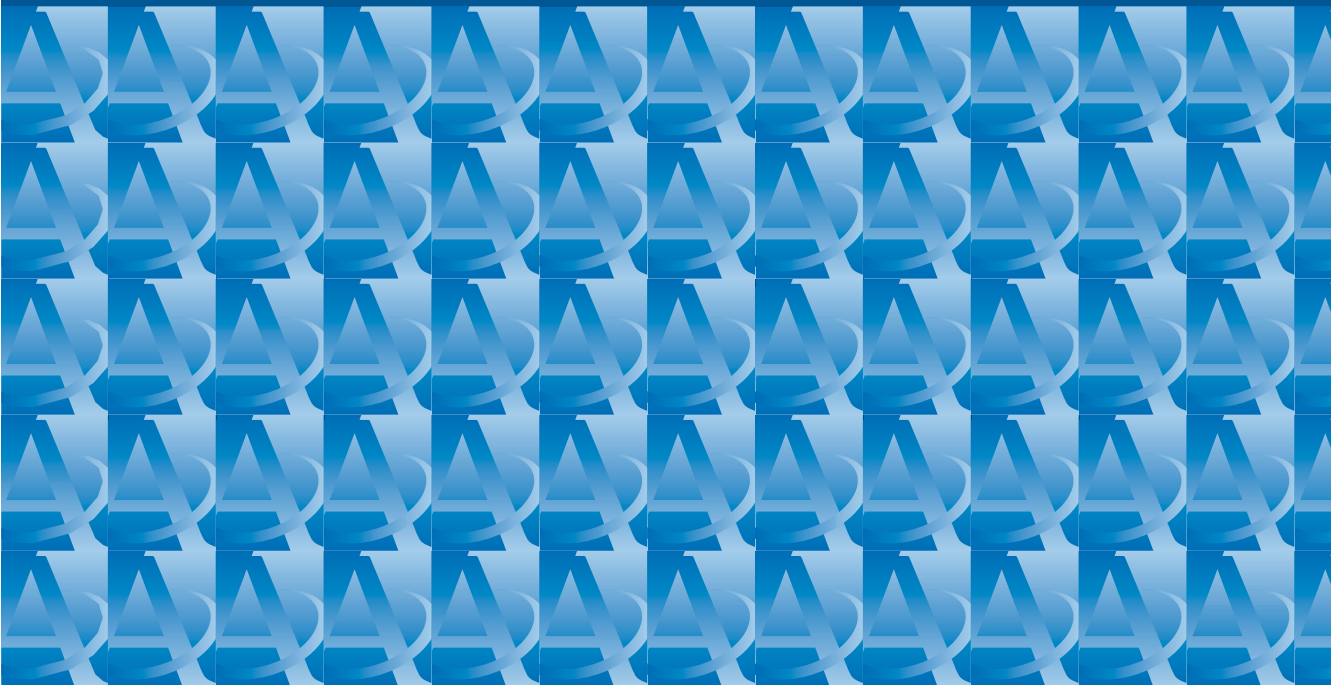


Reijo Raivola  
Anja Heikkinen  
Antti Kauppi  
Pirjo Nuotio  
Lasse Oulasvirta  
Risto Rinne  
Gunnel Knubb-  
Manninen  
Heikki Silvennoinen  
Kaisa Vaahtera



# Aikuisten näyttötutkintojärjestelmän toimivuus



Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja 26

# Aikuisten näyttötutkintojärjestelmän toimivuus

Reijo Raivola,  
Anja Heikkinen, Antti Kauppi, Pirjo Nuotio, Lasse Oulasvirta, Risto Rinne,  
Gunnel Knubb-Manninen, Heikki Silvennoinen, Kaisa Vaahtera



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

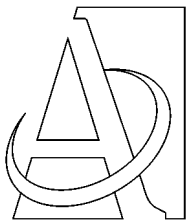
© Koulutuksen arviointineuvosto ja kirjoittajat

Kansi ja ulkoasu: Martti Minkkinen  
Taitto: Taittotalo PrintOne, Helsinki 2007

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

ISBN 978-951-39-2880-3 (painettu)  
ISBN 978-951-39-2881-0 (verkkojulkaisu, pdf)

Jyväskylän yliopistopaino  
Jyväskylä 2007  
ER-paino Oy (kannet)

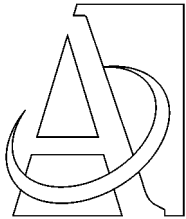


# Sisältö

<b>Esipuhe</b> .....	8
<b>1 Johdanto</b> .....	10
1.1 Näyttötutkintojärjestelmä .....	10
Tutkintotoimikunnat .....	14
Koulutuksen järjestäjät.....	15
1.2 Arviointitehtävä.....	16
Arviointikohteet.....	16
Arvioinnin aineistot .....	20
<b>2 Osaamisen ongelma</b> .....	23
<b>3 Ylikansalliset järjestöt ja näyttötutkintojärjestelmä</b> .....	27
3.1 Näyttötutkintojärjestelmä .....	27
3.2 OECD ja suomalainen aikuiskoulutuspolitiikka .....	29
3.3 EU ja suomalainen aikuiskoulutuspolitiikka.....	31
<b>4 Suoritetut tutkinnot ja sijoittuminen</b> .....	36
4.1 Valmistavasta koulutuksesta näyttötutkintoon .....	36
4.2 Suoritetut näyttötutkinnot .....	40
4.3 Näyttötutkinnon suorittaneiden sijoittuminen.....	46
4.4 Yhteenveto .....	51
<b>5 Kyselyaineistojen tulokset</b> .....	53
5.1 Valmistava koulutus.....	53
Näyttötutkintojen riippumattomuus .....	53
Näyttötutkintojen arvioijien roolien erot.....	59

Valmistavan koulutuksen kehittämiskohteet .....	61
Johtopäätöksiä.....	62
5.2 Näyttöjen henkilökohtaistaminen.....	63
Henkilökohtaistamisen periaatteet .....	63
Henkilökohtaistamisen esteet .....	66
Hyvät käytännöt näyttöjen henkilökohtaistamisessa .....	71
Näyttöihin osallistumattomuuden syyt .....	78
Johtopäätöksiä .....	81
5.3 Toimijoiden roolit ja tehtävät .....	82
Työelämä.....	82
Tutkintotoimikunnat .....	110
Opetushallitus .....	124
Yhteistyön onnistuminen.....	138
Tutkintoaineistot ja ALVAR linkkinä tutkinnon perusteiden ja tutkintojen välillä.....	143
Eri toimijatahoihin kohdistuvat odotukset .....	148
5.4 Järjestelmän vahvuudet ja heikkoudet.....	156
Vahvuudet.....	156
Heikkoudet.....	163
Vaikeudet tavoitteiden saavuttamisessa .....	176
5.5 Hyvät käytännöt .....	184
Hyvät käytännöt: järjestäjien näkemys .....	184
Hyvät käytännöt: tutkintotoimikuntien näkemys.....	189
5.6 Näyttötutkintojen rahoitus.....	191
Näyttötutkintojärjestelmän rahoituksen pääpiirteet .....	191
Tutkinnon järjestäjien näkemys rahoituksesta .....	194
Näyttötutkintotoimikuntien näkemys rahoituksesta.....	203
5.7 Hur fungerar systemet med fristående examina för vuxna för den svenska utbildningens del?.....	208
Yrkesutbildningen och andelen fristående examina på svenska .....	208
Styrkor och svagheter hos examenssystemet samt förväntningar på styrsystemet.....	212
Funktionaliteten hos systemet.....	212
Arbetslivets roll i systemet med fristående examina .....	215
Individualisering av fristående examina och uppgörande av provmaterial .....	217

	Förslag på åtgärder för ökat deltagande i fristående examina på svenskt håll .....	218
	Sammanfattning av hur systemet fungerar för den svenska utbildningens del.....	218
<b>6</b>	<b>Yhteenveto ja johtopäätökset</b> .....	<b>220</b>
	Näyttötutkintojen suorittaminen .....	220
	Miesten ja naisten tutkinnot .....	221
	Tutkinnon suorittaneiden sijoittuminen .....	222
	Näyttötutkinnon arvostus työelämässä.....	222
	Näyttötutkintojen asema koulutusjärjestelmässä.....	223
	Näyttötutkintojärjestelmän perusdilemma .....	224
	Koulumaisuudesta tulevaisuuden tarpeiden ennakointiin .....	225
	Eriytyvän ja moninaistuvan työelämän haasteita .....	225
	Näyttötutkintojärjestelmän osapuolten toiminta ja suhteet ....	227
	Joustavuutta lisättävä, byrokraattisuutta vähennettävä.....	229
	Yhteinen kieli puuttuu .....	229
	Ruotsinkieliset palvelut puutteelliset .....	229
	Henkilökohtaistaminen .....	230
	Järjestelmän rahoitus .....	230
	Tutkinnon järjestäjien odotukset eri toimijatahoille .....	231
	<b>Svensk sammanfattning av utvärderingen</b> .....	<b>234</b>
	<b>Lähteet</b> .....	<b>241</b>
	<b>Liitteet</b> .....	<b>244</b>



## Esipuhe

Opetusministeriö antoi vuonna 2004 Koulutuksen arviointineuvostolle tehtäväksi organisoida kaksivaiheinen arviointi Aikuisten opiskelumahdollisuudet ja järjestäjaverkko toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa. Hankkeen ensimmäinen vaihe toteutettiin vuosina 2004–2005, ja sen tuloksena tehty arviointiraportti julkistettiin maaliskuussa 2006. Nyt arvioitavana on vuonna 1994 käyttöön otetun aikuisten näyttötutkintojärjestelmän toimivuus ja tuloksellisuus: miten näyttötutkintojärjestelmän toimintatavat kykenevät ottamaan huomioon työelämän tarpeet, millaisia kehittämistarpeita esimerkiksi tutkintotoimikuntajärjestelmässä ja kolmikantaisessa valmistelussa on ja miten eri toimintamuodot ja -käytännöt vaikuttavat näyttötutkintojen suorittamiseen?

Järjestelmässä uutta on se, että tutkinnon suorittaja osoittaa ammattitaitonsa näyttökokeessa työtä tekemällä. Miten kukin on osaamisensa hankkinut, ei ole näyttötutkinnossa tärkeää. Keskeinen lähtökohta järjestelmän käyttöön otolle oli se, että työssä ammattitaitonsa hankkinut työntekijä saa näyttötutkinnolla muodollisen tunnustuksen osaamiselleen. Näyttötutkinnoista onkin tullut työikäiselle väestölle reilun vuosikymmenen aikana merkittävä tutkintoväylä. Näyttötutkintoihin osallistuminen lisääntyi vuoden 1995 vajaasta 3 000:sta yli 62 000:een vuonna 2006. Näyttötutkintoon valmistava koulutus on laajentunut vieläkin enemmän kuin näyttöihin osallistuminen. Monilla aloilla kuitenkin vain alle puolet valmistavassa koulutuksessa olevista lopulta etenee tutkintoon saakka. Suoraan työelämästä, valmistavaan koulutukseen osallistumatta näyttötutkinnon suorittaa vain muutama sata ihmistä vuodessa.

Kiitokset arvioinnin suorittamisesta pitkäjänteiseen työhön sitoutuneelle arviointiryhmälle, jonka puheenjohtajana toimi emeritusprofessori Reijo Raivola Tampereen yliopistosta ja jäsenenä professori Anja Heikkinen Tampereen yliopistosta, johtaja Antti Kauppi Palmeniasta Helsingin yliopistosta, ohjelmajohtaja Pirjo Nuotio Haaga-Instituutin ammattikorkeakoulusta, professori Lasse Oulasvirta Tampereen yliopistosta ja professori Risto Rinne Turun yliopistosta.

Koulutuksen arviointineuvoston periaatteiden mukainen monitahoisuus haluttiin saada käyttöön jo hankkeen suunnitteluvaiheessa. Suunnitteluryhmän koostumuksella on onnistuttu edistämään myös osallistavan arvioinnin toteutumista käytännössä. Kiitokset aktiivisesta ja asiantuntevasta osallistumisesta monivuotiseen työhön hankkeen suunnitteluryhmälle, jonka muodostivat puheenjohtajana toiminut koulutuskuntayhtymän johtaja Hannu Salminen Jyväskylästä, koulutuspoliittinen asiamies Marita Aho Elinkeinoelämän Keskusliitosta, direktör Rabbe Ede Optima Samkommunista, opetusneuvos Risto Hakkarainen Opetushallituksesta, lehtori Päivi Koppanen OAJ:sta, johtava rehtori Pentti Leipälä Länsi-Lapin Ammatti-instituutista, koulutuspäällikkö Markku Liljeström SAK:sta, opetusneuvos Arja Mäkeläinen opetusministeriöstä, rehtori Ilpo Mäki Oulun aikuiskoulutuskeskuksesta, erityisasiantuntija Päivi Rajala Suomen Kuntaliitosta sekä pääsuunnittelija Heikki Silvennoinen Koulutuksen arviointineuvostosta.

Kiitokset myös hankkeen eri vaiheissa mukana olleille suunnittelijoille Päivi Kampille, Mira Huuskolle ja Kaisa Vaahteralle sekä yht. yo. Taneli Vuojukselle, joka avusti arviointiryhmää kyselyaineistojen koodauksessa ja tilastollisessa käsittelyssä.

Käsillä oleva julkaisu on neljäs yksinomaan aikuiskoulutukseen keskitynyt arviointiraportti. Aikuiskoulutuksen arvioinnit ovat olleet hyvin merkittäviä hankkeita uuden verkostomaisen arviointikulttuurin rakentamisessa Koulutuksen arviointineuvoston ensimmäisen toimintakauden aikana, mistä lämpimät kiitokset opetusministeriön aikuiskoulutuksen tulosalueen johtaja Marita Savolalle.

Kauko Hämäläinen  
Koulutuksen arviointineuvoston puheenjohtaja

Heikki Silvennoinen  
pääsuunnittelija



# 1 Johdanto

## 1.1 Näyttötutkintojärjestelmä

Näyttötutkintojärjestelmä otettiin käyttöön vuonna 1994 voimaan tulleen ammattitutkintolain (L 306/1993) sekä vuonna 1998 voimaan astuneen lain ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (L 631/1998) myötä. Se on ollut toiminnassa kolmetoista vuotta.

Ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain (631/1998) tarkoituksena on ylläpitää ja parantaa aikuisväestön ammatillista osaamista, antaa opiskelijoille valmiuksia itsenäisen ammatin harjoittamiseen, kehittää työelämää ja edistää työllisyyttä sekä tukea elinikäistä oppimista. Tarkoituksena on lisäksi edistää tutkintojen tai niiden osien suorittamista. Laki korostaa, että tutkinnoissa ja koulutuksessa tulee ottaa erityisesti huomioon työelämän tarpeet. Näyttötutkintoja tulee suunnitella ja järjestää yhteistyössä elinkeino- ja muun työelämän kanssa. Lisäksi näyttötutkintojärjestelmää koskevia tavoitteita on käsitelty hallituksen esityksessä HE 286/1993.

Aikuisten näyttötutkintojärjestelmä on eri tavoin hankitun osaamisen valtakunnallinen laadunvarmistusjärjestelmä. Tutkinnon laatu varmistetaan tutkinnon perusteissa, jotka laaditaan kolmikantaisesti. Näyttötutkintojärjestelmän keskeisiä periaatteita ovat:

- kolmikantayhteistyö, millä tarkoitetaan työnantaja- ja työntekijätaho-

jen sekä opetusalan tiivistä yhteistyötä tutkintorakenteesta päätettäessä, tutkintojen perusteita laadittaessa sekä näyttöjä toteutettaessa ja arvioitaessa

- tutkintojen riippumattomuus ammattitaidon hankkimistavasta
- ammattitaidon osoittaminen näytöillä.

Näyttötutkintoja on kolmentasoisia: ammatillisia perustutkintoja, ammattitutkintoja sekä erikoisammattitutkintoja.

- **Ammatillisissa perustutkinnoissa** osoitetaan ammattitaidon saavuttamisen edellyttämät perustiedot ja -taidot. Ne antavat myös jatko-opintokelpoisuuden.
- **Ammattitutkinnoissa** osoitetaan alan ammattityöntekijältä edellytetty ammattitaito. Tutkinnon ammattitaitovaatimukset on määritelty siten, että niiden saavuttaminen edellyttää alan peruskoulutuksen jälkeen täydentäviä ja syventäviä opintoja sekä vähintään kolmen vuoden työkokemusta.
- **Erikoisammattitutkinnoissa** osoitetaan alan vaativimpien työtehtävien hallinta. Tutkinnon ammattitaitovaatimukset on määritelty siten, että niiden saavuttaminen edellyttää alan peruskoulutuksen jälkeen täydentäviä ja syventäviä opintoja sekä vähintään viiden vuoden työkokemusta.

Tutkinnot on jaettu osiin sillä perusteella, minkä tehtäväkokonaisuuksien hallintaa työelämässä ja ammatin ydintoiminnoissa vaaditaan. Tarkoituksena on, että tutkintoon osallistuva henkilö voi valita itselleen tarpeellisia osia tutkintovaatimusten mukaisesti. Näyttötehtävät ja -järjestelyt suunnitellaan niin, että niitä voi suorittaa tutkinnon osa kerrallaan. Osia on mahdollista suorittaa myös eri oppilaitoksiin. Tutkintoon osallistumisesta peritään tutkintomaksu. Vaikka näyttötutkintoihin osallistuminen ei edellytäkään muodollista valmentautumista, suurin osa kokeisiin osallistuvista henkilöistä osallistuu tutkintoon valmistavaan koulutukseen, jota ohjaavat tutkintojen perusteissa määritellyt ammattitaitovaatimukset. Koulutuksen alussa oppilaitos ja opiskelija laativat yhteistyössä aikuisopiskelijalle henkilökohtaisen opiskeluohjelman, jossa opiskelua edeltänyt koulutus sekä työssä opitut tiedot ja taidot otetaan korvaavina huomioon. Tutkintoihin valmentava koulutus voi olla päivä-, iltai- tai monimuoto-opetusta. Opiskelun kesto on yksilöllinen.

Virallisena tavoitteena on koko ammatillisen tutkinnon suorittaminen, joka osoitetaan tutkintotodistuksella. Ns. asemointiryhmä (Opetusministeriö 2005; Opetusministeriö 2007) tarkoittaa tutkintotodistuksella arviointi- ja validointiprosessiin perustuvaa toimivaltaisen viranomaisen antamaa todistusta siitä, että henkilö hallitsee ennalta määritellyt vaatimukset. Tutkinnoilla työryhmä tarkoittaa niitä osaamisvaatimusten kokonaisuuksia, joista tutkintotodistus voidaan myöntää. Ammatillisia perustutkintoja on nykyisin 53, ja niihin kuuluu yhteensä 117 koulutusohjelmaa. Ammattitutkintoja on 178 ja erikoisammattitutkintoja 119.

Ammatillisen peruskoulutuksen järjestäjiä, joilla on oikeus myöntää opetussuunnitelmaperusteisesti suoritettua ammatillisen perustutkinnon tutkintotodistuksia, on tällä hetkellä 180. Kolmikantaisia koulutustoimikuntia on puolestaan nykyisin 33, ja niiden yhtenä tehtävänä on käsitellä Opetushallituksen vahvistettavaksi kuuluvien opetussuunnitelmien ja näyttötutkintojen perusteet. Kolmikantaisia tutkintotoimikuntia, joilla on oikeus myöntää näyttötutkintona suoritettavien ammatillisten perustutkintojen, ammattitutkintojen ja/tai erikoisammattitutkintojen tutkintotodistuksia, on tällä hetkellä 176. Niissä on yhteensä 1 364 jäsentä. Kolmannes tutkintotoimikunnista on ”laaja-alaisia”, mikä tarkoittaa sitä, että ne voivat myöntää tutkintotodistuksia kaikilta tutkintotasoilta. Tutkintotoimikuntien toimialaan kuuluvien tutkintojen tyyppin mukaan toimikunnat jakautuvat seuraavasti:

- vain perustutkintoja: 22 toimikuntaa
- vain ammattitutkintoja: 40 toimikuntaa
- vain erikoisammattitutkintoja: 11 toimikuntaa
- perus- ja ammattitutkintoja: 19 toimikuntaa
- ammatti- ja erikoisammattitutkintoja: 26 toimikuntaa
- perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintoja: 58 toimikuntaa.

Taulukko 1 kokoa näyttötutkintojärjestelmän keskeiset toimijat tehtävien.

**Taulukko 1.** Näyttötutkintojärjestelmään kytkeytyvät toimijat tehtävineen

**Opetusministeriö**

- päättää tutkintorakenteesta
- päättää tutkintomaksusta.

**Opetushallitus**

- ohjaa tutkintorakenne-esitysten valmistelua, kokoaa ja käsittelee esitykset sekä päättää OPM:lle tehtävästä esityksestä
- vastaa tutkinnon perusteiden laatimisesta ja päättää perusteista
- päättää tutkintotoimikuntien toimiala- ja aluejaosta
- asettaa tutkintotoimikunnat
- huolehtii tutkintotoimikuntien maksuliikenteestä, kirjanpidosta ja arkistoinnista
- avustaa tutkintotoimikuntia tutkintojen järjestämisedellytysten arvioinnissa
- ohjaa, kouluttaa ja konsultoi tutkintotoimikuntia sekä tutkintojen järjestäjiä.

**Työelämän osapuolet**

- suunnittelevat, järjestävät ja arvioivat tutkintosuoritukset yhteistyössä tutkintojen järjestäjien kanssa
- osallistuvat tutkintojen perusteiden laatimiseen.

**Koulutustoimikunnat**

- antavat lausunnot tutkintorakenne-esityksistä
- käsittelevät tutkintojen perusteet.

**Tutkintotoimikunnat**

- vastaavat näyttötutkintojen järjestämisestä ja valvomisesta
- solmivat järjestämissopimukset
  - arvioivat tutkintojen järjestämisedellytykset
  - määrittävät kriteerit tutkintojen arvioijille
- antavat tutkintotodistukset
- allekirjoittavat kunniakirjat
- kehittävät näyttötutkintojärjestelmää ja tutkintojen perusteita.

**Tutkintojen järjestäjät**

- laativat järjestämissopimushakemukset liitteineen
- vastaavat asiantuntien arvioijien hankkimisesta, kouluttamisesta ja tehtävään perehdyttämisestä
- suunnittelevat näytöt yhteistyössä työelämän edustajien kanssa
- järjestävät näytöt ja arvioivat tutkintosuoritukset yhdessä työelämän edustajien kanssa
- huolehtivat tarvittaessa OPH:n arvioinnin hakemisesta
- laativat ja allekirjoittavat tutkintotodistukset osaltaan
- vastaavat tilastoinnista
- vastaavat arviointiin liittyvän aineiston dokumentoinnista ja arkistoinnista
- vastaavat tutkintojen ja niihin valmistavan koulutuksen tiedottamisesta
- hankkivat ja allekirjoittavat ammattikirjat tarvittaessa
- tilaavat ja allekirjoittavat osaltaan kunniakirjat tarvittaessa.

**Koulutuksen järjestäjät**

- voivat olla kunta, kuntayhtymä, rekisteröity yhteisö, säätiö tai valtion liikelaitos, jotka järjestävät ammattitutkintoon ja erikoisammattitutkintoon valmistavan koulutuksen ja ammatillisen lisäkoulutuksen opetusministeriön luvalla
- järjestävät valmistavan koulutuksen ammatillisissa aikuiskoulutuskeskuksissa, valtakunnallisissa ammatillisissa erikoisoppilaitoksissa ja muissa oppilaitoksissa sekä oppisopimuskoulutuksena
- päättävät näyttötutkintoon valmistavan koulutuksen sisällöstä ja järjestämisestä tutkintojen perusteiden mukaisesti
- järjestävät osana koulutusta valmistavaan koulutukseen osallistuvalla mahdollisuuden suorittaa näyttötutkinto
- huolehtivat näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutumisen, tutkinnon suorittamisen ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisen henkilökohtaistamisesta.

**Näyttötutkintojen kehittämiskoulutuksen järjestäjät**

- kouluttavat näyttötutkintomestarit.

**ALVAR**

- suunnittelee valtakunnallista tutkintoaineistoa sovituille aloille.

Näyttötutkintojen ajantasaisuudesta huolehditaan siten, että opetusministeriö tarkistaa tutkintorakennetta vuosittain. Tutkintorakenteesta voidaan poistaa tarpeettomia tutkintoja, niitä voidaan lisätä tai yhdistää. Opetushallitus ehdottaa tarvittaessa muutoksia, joiden hyväksymiskriteerit ovat nähtävillä sen verkkosivuilla olevissa lomakkeissa. Opetushallituksen muutosehdotukset etenevät opetusministeriöön vain, jos alan koulutustoimikunta puoltaa esitystä. Myös koulutustoimikunnat ja tutkintotoimikunnat voivat ehdottaa muutoksia tutkintorakenteeseen. Koulutustoimikunnalla on suuri vaikutus siihen, kuinka hyvin tutkintorakenteen avulla osataan ennakoida tulevaisuuden tarpeita. Työelämän edustajien ja alan toimijoiden kiistatonta hyväksyntää kaikille muutoksille pidetään tärkeänä, jotta tutkintojen vahvuus, työelämäyhteistyö, säilyy. Myös tutkintovaatimukset pyritään pitämään ajan tasalla. Kaikki tutkintojen perusteet tarkistetaan vähintään viiden vuoden välein, ja vuosittain valmistuu noin 50 uutta tai uusittua tutkinnon perustetta, joiden valmistelussa on pyritty käyttämään alan parasta asiantuntemusta. Kuitenkin näyttötutkintojärjestelmässä, joka perustuu pitkälti aiemmin opitun tunnustamiseen, ennakointi on väistämättä ongelmallista.

### ***Tutkintotoimikunnat***

Näyttötutkintojen järjestämisestä ja valvonnasta vastaavat Opetushallituksen yhteydessä toimivat tutkintotoimikunnat, joiden toimialoista ja -alueista Opetushallitus päättää ja jotka se asettaa enintään kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Tutkintotoimikuntiin nimetään enintään yhdeksän jäsentä kuhunkin. Jäsenten tulee edustaa työnantajia, työntekijöitä ja opettajia. Jos itsenäinen ammatin harjoittaminen on alalla merkittävää, toimikunnassa on oltava myös itsenäisten ammatinharjoittajien edustus.

Tutkintotoimikunta sopii näyttötutkintojen järjestämisestä koulutuksen järjestäjien ja tarvittaessa muiden sellaisten yhteisöjen ja säätiöiden kanssa, joilla on riittävä asiantuntemus näyttötutkintojen järjestämisestä. Tutkintotoimikunnan tulee tehdä sopimuksia siten, että tutkintoon osallistuvilla on tarjolla riittävä määrä tutkintotilaisuuksia. Lisäksi sen on varmistettava, että maksut sekä osallistujille että koulutuksen järjestäjille tulevat kustannukset säilyvät kohtuullisina.

Tutkintotoimikunta antaa kaikki tutkinnon osat hyväksytysti suorittaneelle tutkintotodistuksen. Pyydettyä myös tutkinnon osan hyväksytystä suorittamisesta saa todistuksen.

## ***Koulutuksen järjestäjät***

Opetusministeriö voi myöntää kunnalle, kuntayhtymälle, rekisteröidylle yhteisölle, säätiölle tai valtion liikelaitokselle luvan järjestää ammatti- tai erikoisammattitutkintoon valmistavaa koulutusta ja muuta ammatillista lisäkoulutusta. Laissa tarkoitettua koulutusta järjestetään ammatillisissa aikuiskoulutuskeskuksissa, valtakunnallisissa ammatillisissa erikoisoppilaitoksissa ja muissa oppilaitoksissa sekä oppisopimuskoulutuksena. Koulutusta voidaan järjestää myös koulutuksen järjestäjän tai sen jäsenyhteisön toiminnan harjoittamiseksi tarvittavaa ammatillista lisäkoulutusta järjestävässä ammatillisessa erikoisoppilaitoksessa.

Luvassa määrätään koulutustehtävä, joka sisältää tarpeelliset määräykset opetuskielestä, koulutusaloista sekä näyttötutkintoihin valmistavan koulutuksen ja muun ammatillisen lisäkoulutuksen opiskelijatyövuosien ja oppisopimusten määrästä. Lisäksi siinä muotoillaan erityisten koulutustehtävien lisäksi työelämän kehittämis- ja palvelutehtävät sekä tutkintojen järjestämiseen liittyvät asiat.

Koulutuksen järjestäjä päättää näyttötutkintoon valmistavan koulutuksen sisällöstä ja järjestämisestä tutkintojen perusteiden mukaisesti. Näyttötutkintoon valmistavaan koulutukseen osallistuvalla tulee tarjota mahdollisuus suorittaa näyttötutkinto osana koulutustaan. Koulutuksen järjestäjä huolehtii näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen henkilökohtaistamisesta, joka koskee niin hakeutumista, tutkinnon suorittamista ja tarvittavan ammattitaidon hankkimista.

Koulutuksen järjestämisluvan myöntämisen edellytyksenä on, että koulutus on tarpeellista ja että luvan hakijalla on ammatilliset ja taloudelliset edellytykset sen asianmukaiseen järjestämiseen. Koulutuksella ei saa tavoitella taloudellista voittoa. Ministeriö voi muuttaa järjestämisluvassa mainittuja opiskelijatyövuosia tai oppisopimusten määrää, jos koulutuksen järjestäjä on tarjonnut koulutusta olennaisesti vähemmän kuin mihin sillä olisi lupa.

Ammatillisen aikuiskoulutuksen työelämänyhteistyötä tiivistetään edelleen. Ammatillisen lisäkoulutuksen järjestäjille voidaan hakemuksesta myöntää avustusta työelämän kehittämis- ja palvelutehtävään ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain muutoksen (1013/2005) ansiosta. Tämä muutos tuli voimaan vuonna 2006. Avustuksilla pyritään lähentämään koulutusorganisaatioita ja yritysten strategista kehittämistä. Tavoit-

teena on, että oppilaitokset kykenisivät yksilöllisesti palvelemaan yrityksiä näiden koulutustarpeissa.

## 1.2 Arviointitehtävä

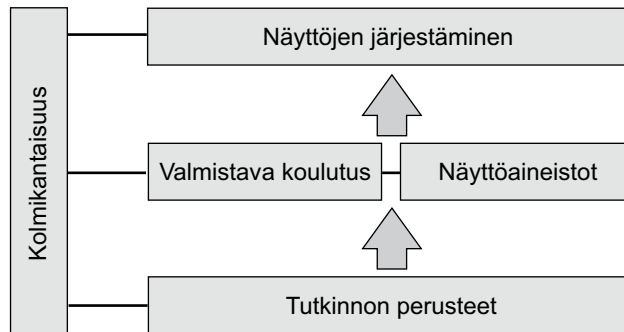
Opetusministeriö antoi 29. kesäkuuta 2004 Koulutuksen arviointineuvostolle toimeksiannon ammatillisen aikuiskoulutuksen arvioinnin organisoimisesta. Kaksivaiheisen arviointihankkeen ensimmäisessä vaiheessa 2004–2005 arviointikohteena olivat aikuisten opiskelumahdollisuudet ja järjestäjätverkko toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa. Arviointi toteutettiin tuketumalla pääasiassa olemassa oleviin aineistoihin ja lähteisiin (selvitykset ja tutkimukset, tilastot ja erilaiset dokumentit sekä haastattelut). Toteutusotetta voidaan luonnehtia arviointitutkimukselliseksi. Arviointiraportti luovutettiin opetusministeriölle 30. maaliskuuta 2006 pidetyssä julkistamistilaisuudessa. Hankkeen toisen vaiheen arviointikohteeksi sovittiin aikuisten näyttötutkintojärjestelmän toimivuus ja tuloksellisuus.

### *Arviointikohteet*

Arviointikohteena on aikuisten näyttötutkintojärjestelmän toimivuus ja tuloksellisuus. Toimeksiannon mukaiset arviointitehtävät ovat:

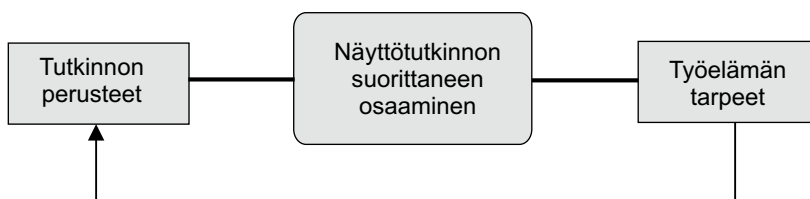
- 1) Miten näyttötutkintojärjestelmän toimintamuodot ja -tavat, erityisesti kolmikantainen valmistelu ja tutkintotoimikuntajärjestelmä, kykenevät ottamaan työelämän tarpeet huomioon ja millaisia kehittämistarpeita on olemassa?
- 2) Mitkä tekijät (esim. lainsäädäntö, rahoitusjärjestelmä, näyttötutkintojen järjestämistavat) vaikuttavat näyttötutkintojärjestelmän tuotokseen / tuloksiin (tutkintojen suorittaminen, opiskeluajat, henkilökohtaistaminen)?

Keskeinen arviointitehtävä liittyy työelämän tarpeiden ja suoritettujen tutkintojen suhteeseen: miten tutkintotoimikuntajärjestelmä ja kolmikantainen valmistelu ovat onnistuneet ottamaan huomioon työelämän tarpeet järjestelmän eri vaiheissa lähtien tutkinnon perusteiden laatimisesta ja päätyen yksittäisen henkilön näyttötutkintotilaisuuteen (ks. kuvio 1).



**Kuvio 1.** Kolmikantaisuuden kytkeytyminen näyttötutkinnon eri vaiheisiin

Arvioinnissa käytetty keskeinen käsite ”työelämän tarpeet” on monitahoinen. Työelämän tarpeet eivät ole yksi yhtenäinen kokonaisuus, sillä ne vaihtelevat aloittain ja alueittain. Työelämän osapuolilla on omista erillisintresseistä nousevia tarpeita, joita koulutuksen odotetaan tyydyttävän. Näin ollen työelämän tarpeita tarkasteltaessa on aiheellista ottaa huomioon niin työnantaja- kuin työntekijäpuolen odotukset koulutusta ja koulutettua työvoimaa kohtaan. ”Objektiivisia” koulutustarpeita säätelevät tietyt rakenteelliset tekijät: elinkeino- ja ammattirakenteiden muuttuessa myös koulutustarpeet muuttuvat. Jotta pystyttäisiin ennakoimaan tulevaisuutta, työelämän tulevaisuuden tarpeita arvioitaessa on välttämätöntä ottaa huomioon väestön ikärakenteen nopea muutos sekä maassamuutto. Alueet erilaistuvat rajusti väestöpohjan ja tuotannollisen toiminnan muutosten seurauksena.



**Kuvio 2.** Työelämän tarpeiden ja näyttötutkinnoilla osoitetun osaamisen sovittuminen yhteen

Näyttötutkinnon suorittaneen tosiasiallinen osaaminen ja sijoittuminen työelämään ovat järjestelmän toimivuuden tärkeitä mittareita. Osaamista voidaan tarkastella kuvion 2 jäsentämään tapaan kysymällä, miten hyvin näytön suorittaja hallitsee tutkinnon perusteet. Miten hyvin hänen osaamisensa vastaa työelämän tarpeita (ja odotuksia) ja miten hyvin työelämän tarpeet puolestaan tulevat ilmi tutkinnon perusteista?



Näyttötutkintojärjestelmää tai siihen liittyviä asioita on eri yhteyksissä arvioitu ja selvitetty aiemminkin, mutta tuore arviointitieto on puutteellista. Edellinen kattava näyttötutkintojärjestelmän arviointi on tehty Opetushallituksessa vuonna 2000. Viime vuosina aiheeseen liittyviä tilastoja on kehitetty siten, että on saatu aikaan kattavaa ja vertailukelpoista seurantatietoa suoritetuista tutkinnoista sekä valmistavan koulutuksen opiskelija- ja aloittajamääristä. Uusimmat tilastotiedot osoittavat muun muassa opiskelijamäärien lisääntyneen tutkintojen määrää enemmän. Kuitenkin esimerkiksi aloittaiset erot järjestelmän sisällä ovat suuret. Mitkä tekijät vaikuttavat näyttötutkintojärjestelmän tuotokseen ja tuloksiin (esim. lainsäädäntö, rahoitusjärjestelmä, näyttötutkintojen järjestämistavat)? Järjestelmän keskeisiä tulostittareita ovat tutkintojen suorittaminen, opiskeluaikojen pituus, opintojen ja näyttöjen henkilökohtaistaminen.

Näyttötutkintojärjestelmän keskeinen piirre on kolmikantaisuus, millä tarkoitetaan työmarkkinaosapuolten mukanaoloa järjestelmän eri vaiheissa. Kolmikantaperiaatteella on pyritty varmistamaan näyttöjen työelämävastavuus eli kyky vastata työelämän osaamistarpeisiin. Näyttötutkintojen käyttöön ottamisen alkuperäinen tarkoitus oli luoda järjestelmä, jonka avulla myös työelämässä osaamisensa hankkineet voisivat täydentää taitojaan tai osoittaa osaamisensa näyttöjen avulla. Tällöin heidän ei tarvitsisi osallistua pitkäkestoiseen koulutukseen, joka katkaisee työuran.

Hallituksen esityksessä (HE 286/1993) järjestelmän käyttöönottoa perusteltiin muun muassa seuraavasti: ”Tutkinnossa ei kiinnitettäisi huomiota siihen, miten ammattitaito on hankittu; tutkintoon osallistumiselle ei asetettaisi aikaisempaa työkokemusta tai koulutusta koskevia ennakkoehtoja. Näin työ- ja muulla kokemuksella tai koulutuksella ammattitaitonsa hankkineet olisivat tasaveroisessa asemassa tutkintoa suorittaessaan. Jotta tasaveroisuus todella toteutuisi, tutkinnoissa tutkittaisiin työelämässä esiintyvien tehtäväkokonaisuuksien hallintaa eikä koulumuotoisessa ammattiin opettamisessa käytettävien oppiaineiden hallintaa.”

Järjestelmän tuloksellisuuden kannalta keskeisenä pidettiin opintojen henkilökohtaistamista ja sitä, että opinnot räätälöidään yksilön osaamistarpeet ja elämäntilanne huomioon ottaen. Tämä todetaan myös Koulutuspoliittisessa selonteossa (2006, 60):

”Näyttötutkintojärjestelmän toimivuuden kannalta on keskeistä, että näyttötutkintoon valmistavan koulutuksen alussa opiskelijalle laadittava henkilökohtainen opiske-

lusuunnitelma ottaa huomioon muualla opitun ja että yksittäisellä opiskelijalla on tosiasialliset mahdollisuudet opiskeluun omaan elämäntilanteeseensa ja työelämän vaatimuksiin sovitettuna. Näyttötutkintojärjestelmän kehittämisen haasteena on koulutusorganisaatioiden kyky räätälöidä opinnot siten, ettei yksittäisen opiskelijan tarvitse opiskella jo osaamaansa ja etteivät opinnot opiskelijan kannalta turhien väliaikojen takia veny. Erityisesti Opetushallituksen aikuiskoulutuksen henkilökohtaistamishankkeessa (AIHE) on luotu sekä teoreettisia malleja em. ongelmien ratkaisemiseen että esitetty käytännön toimenpiteitä koulutusorganisaatioiden toiminnan kehittämiseksi.”

Käytännössä valtaosa näyttötutkinnon suorittajista tulee näyttöön valmistavan koulutuksen kautta. Näyttömahdollisuuden piti keventää ammatillista koulutusta ja vähentää jo hankitun tosiasiallisen osaamisen turhaa kertaamista, mutta valmistavasta koulutuksesta uhkaa tulla itse näyttöjä massiivisempi järjestelmä. Ovatko opettaminen ja kouluttaminen nousseet tärkeämpään asemaan kuin osaaminen ja sen osoittaminen? Työelämäyhteistyö ei ole toteutunut sikäli toivotulla tavalla, että näyttöjä järjestetään työpaikkojen sijasta edelleen oppilaitoksissa. Usein kritisoidaan sitä, että työelämässä järjestelmää ei tunneta riittävän hyvin, eikä se ole osoittautunut niin joustavaksi kuin alun perin oli ajateltu.

Oppilaitoskeskeisiin näyttöihin ohjaa osaltaan niihin kohdistettu rahoitus. Suoraan työelämästä näyttöön tuleva joutuu rahoittamaan näytön itse, ellei työnantaja osallistu kustannuksiin. Valmistavan koulutuksen kautta näyttötutkintoon tulevien kustannukset maksaa käytännössä valmistavan koulutuksen järjestäjä.

Muun muassa näiden näyttötutkintojärjestelmässä havaittujen ongelmien vuoksi järjestelmän arviointi on ajankohtainen juuri nyt.

Opetushallituksen vuonna 2000 julkaisemassa näyttötutkintojärjestelmän kokonaisarvioinnissa todettiin järjestelmän vakavaksi heikkoudeksi se, että tutkintoon valmistavaan koulutukseen osallistuneista vain noin kolmannes osallistui koulutuksen jälkeen tutkintotilaisuuteen. Raportin mukaan vähäinen osallistuminen näyttöihin johtui ilmeisesti siitä, että tutkinnon suorittamisesta yksilölle, työnantajalle ja oppilaitokselle tuleva hyöty oli jäänyt epämääräiseksi. Valmistavan koulutuksen ja näyttötutkintojärjestelmän tavoitteet eivät toteudu, koska ihmiset eivät mene tutkintoihin. (Yrjölä ym. 2000.)

Koulutuspoliittisessa selonteossa on näyttöjärjestelmän tuloksellisuuteen kiinnitetty edelleen huomiota muun muassa seuraavasti (2006, 24, 25):

”Näyttötutkintoon valmistavassa koulutuksessa aloittaneista opiskelijoista vain noin puolet on suorittanut koko tutkinnon kolmen vuoden kuluttua. Tilannetta ei voida

pitää tyydyttävänä. Asiaan voidaan vaikuttaa paitsi koulutusorganisaatioille suunnattavalla informaatio-ohjauksella myös selvittämällä vaihtoehtot kannustavien elementtien lisäämisestä rahoitusjärjestelmään. Yksi vaihtoehto voisi olla kiinnittää osa rahoituksesta suoritettujen tutkintojen määrään.”

”Aikaisemmin hankitun osaamisen tunnustamisella voidaan lyhentää opiskeluaikoja ja joustavoittaa koulutusta. Koulutuksen ulkopuolella tai toisessa koulutuksessa aiemmin hankittu osaaminen tulee voida tunnustaa nykyistä tehokkaammin kaikissa perusopetuksen jälkeisissä koulutusmuodoissa ja tutkinnoissa.”

Selonteossa ratkaisukeinoja haetaan informaatio-ohjauksesta ja rahoitusjärjestelmän muuttamisesta sekä jo opitun hyväksi lukemisen tehostamisesta.

## **Arvioinnin aineistot**

Näyttötutkintojärjestelmän toimivuuden arvioimiseksi hankkeessa kerättiin uusia aineistoja, jotta kohteesta ja järjestelmän kehittämistarpeista saataisiin mahdollisimman monipuolinen ja ajantasainen kuva. Kyselyjen kohdejoukkona olivat tutkintotoimikuntien jäsenet sekä näyttöjen ja näyttöön valmistavan koulutuksen järjestäjät. Lisäksi haastateltiin näyttötutkintojärjestelmän kehittäjiä.

Arvioinnin aineistot ovat:

- (1) opetusministeriön aikuiskoulutusyksikön hankkeen käyttöön toimittamat tilastoaineistot valmistavaan koulutukseen osallistuneista, oppisopimuskoulutukseen osallistuneista ja näyttötutkinnon suorittaneista
- (2) Opetushallituksen kokoamat tilastoaineistot
- (3) kysely tutkintotoimikuntien jäsenille (ositettu otanta, jäsenten edustus huomioon ottaen)
- (4) kysely näyttöjen ja valmistavan koulutuksen järjestäjille
- (5) kyselyjä täydentävät haastattelut (ALVAR, Oph).

Arviointihankkeessa käytetty perusaineisto koostuu kahdelta taholta kerätyistä kyselyvastauksista. Kyselyt lähetettiin kaikille arviointiin kutsusta ilmoittautuneille näyttötutkintojen järjestäjille sekä otokselle tutkintotoimikuntien edustajia. Kyselyt toteutettiin puolistrukturoiduilla kyselylomakkeilla. Suuri osa kysymyksistä jätettiin avoimiksi, jotta vastauksia ei ohjattaisi liikaa. Näin myös mahdollisten ongelmien määrittely tapahtuisi vastaajan lähtökohdista.

Järjestäjille tiedotettiin etukäteen arviointihankkeesta, ja heistä jokaista pyydettiin nimeämään koordinaattori vastaamaan arviointikyselystä. Tarkoituksena oli, että vastaus kootaan oppilaitoksissa yhteistyössä niin, että se kuvastaa koulutuksen järjestäjän yhteistä näkemystä. Osaan lomakkeen kysymyksistä pyydettiin vastauksia erikseen eri koulutusalojen osalta.

Näyttöjen ja valmistavan koulutuksen järjestäjille lähetettiin marras-kuussa 2006 kyselylomake, joka koostui avokysymyksistä sekä Likert-asteikollisista kysymyksistä (Liite 4.). Kyselylomake tallennettiin *Peda.net*-verkkoympäristöön, jonne vastaajat pääsivät käyttäjätunnuksen ja salasanan avulla. Osa vastaajista palautti kyselyn suoraan *Peda.net*-ympäristöön, osa sähköpostitse. Kysely lähetettiin yhteensä 162 järjestäjälle, joista kahden muistutuskierroksen jälkeen vastasi joulukuun loppuun mennessä 144, eli vastausprosentti on 89. Vastanneista järjestäjistä ruotsinkielisiä on kahdeksan.

Toinen kyselyaineisto kerättiin otokselta tutkintotoimikuntien jäseniä. Kyselyyn pyydetty valittiin ositetulla otannalla siten, että jokaisen koulutusalan tutkintotoimikunnista puolet (yhteensä 90 tutkintotoimikuntaa) otettiin mukaan. Jokaisesta valitusta tutkintotoimikunnasta kysely lähetettiin kolmikantaedustuksen mukaisesti vähintään kolmelle toimikunnan jäsenelle niin, että tutkintotoimikunnan puheenjohtaja oli yksi valituista. Työnantaja-, työntekijä- ja opettajaedustajien lisäksi kysely lähetettiin itsenäisille ammatinharjoittaja- ja asiantuntijajäsenille, jos tutkintotoimikuntaan kuului jompikumpi. Vastaajiksi valittujen tutkintotoimikuntien jäsenistössä puheenjohtajista 43 prosenttia oli työnantajan edustajia, 41 opettajakunnan edustajia ja 12 työntekijöitä. Vastaavasti tutkintotoimikuntien sihteereistä 70 prosenttia oli opettajakunnasta. Sen sijaan rivijäseniä oli eniten, 33 prosenttia, työntekijäjäsenissä. Koostumus kuvanee tutkintotoimikuntien järjestäytymistä yleensä.

Myös tutkintotoimikunnille osoitettu kyselylomake tallennettiin *Peda.net*-verkkoympäristöön, jonne vastaajilla oli mahdollisuus päästä tunnuksen ja salasanan avulla. Osalle kysely toimitettiin pyynnöstä postitse paperiversiona, ja osa sai sen täytettäväkseen sähköpostin liitetiedostona. Kysely lähetettiin marraskuun 2006 aikana 295 tutkintotoimikunnan jäsenelle. Kahden muistutuskierroksen jälkeen vastauksia saatiin kokoon yhteensä 128. Vastausprosentiksi tulee näin 43. Koulutuksen järjestäjän vastausprosenttiin verrattuna palautusprosentti jäi alhaiseksi, mikä osaltaan kuvastanee toimikunnan jäsenten työtaakkaa. Vastaukset jakautuivat siten, että

työntekijäedustajilta saatiin vastauksia 33, työnantajilta 35, opettajakunnan edustajilta 53, ammatinharjoittajilta 3 ja asiantuntijajäseniltä 3. Yksi tutkintotoimikunta vastasi kyselyyn yhdessä. (Aineisto on epätasapainoinen, jos tarkastellaan vastaajien edustamien organisaatioiden kokoa. Pk-yritysten edustajien osuus vastanneista on vähäinen verrattuna siihen, mikä on niiden osuus kaikista yrityksistä ja näyttötutkintojärjestelmän hyödyntäjistä.)

Molempien kyselylomakeaineistojen avovastaukset luokiteltiin, ja niistä muodostettiin luokittelujen perusteella määrällinen aineisto, jota analysoitiin enimmäkseen ristiintaulukointien avulla. Koulutuksen järjestäjiltä kerättyä aineistoa tarkasteltiin osittain erikseen koulutusalojen mukaisesti. Tutkintotoimikuntien edustajilta kerättyä aineistoa sen sijaan analysoitiin vastaajien kolmikantaedustuksen sekä koulutus- ja toimialojen perusteella.

**Taulukko 2.** Tutkintotoimikunnilta kerättyyn aineistoon vastanneiden taustatietoja

<b>Vastaajan edustaman tutkintotoimikunnan koulutusala</b>	<b>Vastanneiden määrä</b>
Luonnonvara-ala	17
Tekniikan ja liikenteen ala	57
Kaupan ja hallinnon ala	9
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	10
Sosiaali- ja terveysala	14
Kulttuuriala	11
Humanistinen ja opetusala	4
<b>Vastaajan asema tutkintotoimikunnassa</b>	<b>Vastanneiden määrä</b>
Työnantajatahon edustaja	35
Työntekijätahon edustaja	33
Opettajakunnan edustaja	53
Ammatinharjoittajien edustaja	3
Asiantuntija	3
<b>Yrityksen tai organisaation koko, jossa vastaaja työskentelee</b>	<b>Vastanneiden määrä</b>
1 henkilöä	2
2–9	12
10–19	8
20–49	7
50–249	16
yli 250	31

# 2 Osaamisen ongelma

Näyttötutkintojen perusajatus on hankkimistavasta riippumattoman ammatillisen osaamisen osoittaminen näyttökokeissa. Kysymys on opitun tunnistamisesta ja sen virallisesta tunnustamisesta osana elinikäisen oppimisen strategiaa. Uskotaan, että relevanttia osaamista voi hankkia formaalin koulujärjestelmässä tapahtuvan opiskelun ulkopuolella, mikä tarkoittaa lähinnä työelämässä hankitun kokemuksen lukemista hyväksi muodolliseen kelpoisuuteen. Pitkää työkokemusta ei kuitenkaan ilman muuta voi muuntaa formaaliksi, todistuksella osoitetuksi kelpoisuudeksi, koska osaamisessa on myös teoreettinen komponentti. Kokemus ei useinkaan sinänsä riitä: tarvitaan jokin tapa, jolla opiskelija voi osoittaa työkokemuksensa ja ammatin hallintansa. Usein hän pystyy osoittamaan taitonsa koulutuksella, ja juuri siitä näyttöihin valmistava koulutus saa osan oikeutustaan. On myös kysyttävä, mitä kokemus on ja millä edellytyksillä siitä voi oppia. Böhle, Milkau ja Rose (1992) erottavat toisistaan kokemukseen perustuvan osaamisen ja kokemuksen ohjaaman osaamisen. Ammatissaan kehittyvällä työntekijällä ei vain ole työkokemuksia – hän etsii niitä aktiivisesti. On myös erotettava työssä oppiminen työstä oppimisesta: edellinen antaa muodollisen pätevyyden, kun taas jälkimmäinen on työkokemuksen antama lisä yleiselle oppimisprosessille. Edelleen molemmat tulee nähdä erillisinä työhön oppimisesta, joka puolestaan on motivaation ja sitoutumisen herättämistä omaa työorganisaatiota ja työtehtäviä kohtaan.

Tässä yhteydessä ei ole mielekästä lähteä pohtimaan eri oppimisteorioita. Ammattitaitojen oppiminen voidaan nähdä oppijan ammatillisena kasvuna. Pitkä psykologinen perinne (Freud, Erikson) pitää oppimisen edellytyksenä muutosta toimintaympäristössä ja oppijan ilmiäytymisessä tai hänen toimintavalikoimassaan. Muutos voi esiintyä oppijan reaktioissa ympäristön ärsykeisiin, tavassa tulkita ympäristöä ja sen tapahtumia, vapautumisessa välittömän toimintaympäristön kontekstista tai luovassa prosessissa, jossa asiat nähdään uudesta näkökulmasta. Tämän näkökulman mukaan kokeemuksesta voi oppia, jos yksilö selvästi näkee, mikä muutos (ympäristössä ja/tai itsessä) on tarpeen tehtävähasteesta selviämiseksi. Tarvitaan siis kahdenlaista muutosta, joista toinen liittyy siihen, mitä yksilö tekee, ja toinen siihen, miten hän näkee asiat ympärillään.

Maallikkonäkemys – ja pitkä tieteellinen perinnekin – näkee oppimisen tuotteen (tietojen, taitojen, asenteiden, arvojen jne.) hankintana. Tällainen näkemys olettaa tuotteelta pysyvyyttä (opetussuunnitelma, tutkinnon perusteet), toistettavuutta ja vaihdettavuutta: oppiminen ja sen tuotokset ovat samoja erilaisista oppijoista riippumatta. Oppimistuloksia on silloin helppo mitata ja vertailla. Käsitteellä on myös yhteys siihen, millaisena oppija tai opiskelija nähdään. Hän on sellainen yhteisön (ulko)jäsen, joka ei vielä ole ”hankkinut” jotain, mitä muilla jo on. Hän on puutteellinen: kokematon, epäpätevä, ilman valtaa, legitimiä asemaa, puheoikeutta ja tunnustamista. Siksi hänen on parasta jättää oppijan rooli taakseen niin pian kuin mahdollista. Näkemys johtaa väistämättömään jännitteeseen oppijan roolin ja ammattiroolin välillä. Taustalla on sama perussy kuin on jännitteellä tuotannon tavoitteiden ja oppimistavoitteiden välillä.

Perinteinen käsitys johtaa muutamiin ongelmiin. Tutkinto ei valmista jatkuvaan ja elinikäiseen oppimiseen eikä ennakoikihiytyvää muutosta. Pelkkä tekninen rationaalisuus, joka näkyy kulloisellakin hetkellä esiintyvien työtehtävien ”puhtaana” suorituksena, ei riitä pysyvään osaamiseen. Arvioija kohtaa myös ongelman ja joutuu pohtimaan, tulisiko hänen paljastaa tietojen ja taitojen aukot vai legitimoida aikaisempi kokemus (= riman asettaminen). Miten näyttötutkinto ja tutkintosuoritus suuntaavat tulevaan oppimiseen?

Uusi näkemys tarkastelee oppimista prosessina, osallistumisena sekä vähittäisenä tieto- ja osaamisrakenteiden kokoamisena. Tällainen oppilaan kokonaisvaltainen kasvu tapahtuu sosiaalisessa, kulttuurisessa ja tilannekohtaisessa kontekstissa, ja se etsii mieltä ja ymmärrystä toiminnalle. Se on

suorituskapasiteetin lisäämistä. Ammattitaidon oppimisessa tärkein tekijä on toimija- tai työyhteisö, jonka täysivaltainen jäsen yksilö on.

Uusi lähestymistapa oppimiseen edellyttää kriittistä itsearviointia, jonka avulla muutokset voidaan havaita. Oppija ei siis osallistu näyttöihin määrätyn suunnitelman osiot läpikäytyään tai suoritettuaan valmentavan koulutuksen, vaan sen jälkeen kun hän on todennut ammatillisesti kasva-neensa, saaneensa aikaan tarpeelliset muutokset joissakin tai kaikissa em. mainituissa oppimisen dimensioissa. Itsearviointi on siis ulkoista arviointia edeltävä välttämätön vaihe. Toiseksi ammatillinen osaaminen on organisaation ja työyhteisön hyväksi osaamista ja yhteisössä jaettua osaamista, itsenäisellä ammatin harjoittajallakin. Suoritusta pitää arvioida siitä näkökulmasta, jossa arvioitava organisaatiossa toimii: on selvítettävä, miten kokonaisuena hän on roolisuorituksessaan läsnä. Kysymys on tietoisuudesta eli siitä, miten yksilö tunnistaa itsessään ajatukset, tunteet ja uskomukset ja miten ne ovat toisessa tunnistettavissa ja toisille välitettävissä.

Näyttötutkintojen ja näyttöjen arvioinnin taustalla on siis jokin käsitys oppimisesta ja sen seurauksena syntyneistä kvalifikaatioista tai kompetensseista. Niillä voidaan tarkoittaa kriteereiden mukaista, havaittavaa ja mitattavaa käyttäytymistä, joka on oppimisprosessin tuotos. Tällaisessa näkökulmassa keskitytään suoritettaviin tehtäviin. Toinen näkökulma korostaa kompetenssissa suorituksen laatua ja ennalta määrättyä standardia, joka voi viitata alimpaan hyväksyttävään tasoon tai aikaisempaa havaintoa korkeampaan osaamisen tasoon (vrt. pt, at, eat), muutoksen aikaan saamiseen. Standardia voidaan käyttää myös siihen, että eri tilanteissa tai eri paikoissa osoitettu osaaminen nähdään samanlaiseksi: ajatuksena on työntekijän korvattavuus ja vaihdettavuus. Kolmas tapa on, että kompetenssi nähdään yksilön piilevinä ominaisuuksina, esimerkiksi hänen tietoinaan, taitoinaan, arvoinaan, asenteinaan tai kykyinään. Näkökulma on nyt panoksissa (opetus- tai oppimissuunnitelmassa), jotka yksilön on tehtävä, jotta hän hankkisi vaaditut ominaisuudet. (Hoffmann 1999.)

Määrätyssä työtehtävässä tarvitaan spesifejä tiettyyn tuotokseen tähtäviä (teknisiä) taitoja, mutta ammatissa sen lisäksi abstrakteja ja siirrettäviä metataitoja. Molempia tarvitaan ja molemmat ovat läsnä myös näyttötilanteessa. Edellisiä on suhteellisen yksinkertaista havainnoida, jälkimmäisiä huomattavasti vaikeampi. Amerikkalainen *Dictionary of Occupational Titles* luettelee 12 000 ammattinimikettä. Suomessa näyttötutkintoja järjestettiin (2005) kaikkiaan noin 350 ammatissa. Tutkintonimike kuvaa tällöin ammat-



tia. Monet ammatit saattavat olla lyhytikäisiä. Toisissa osaamisvaatimukset muuttuvat niin radikaalisti, että on alettava puhua uudesta ammatista. Kun on selvää, että opetussuunnitelmaperusteista koulutusta tai näyttöjä ei voida järjestää 12 000 ammattia varten, on ammatteja ryhmiteltävä laajemmiksi kokonaisuuksiksi niiden samankaltaisuuden perusteella. Ongelmaksi nousee tässä se, tuleeko perusteiden riippua ammatista vai tuotannon alasta. Tuleeko sihteerin koulutuksen olla aina samanlaista, vai pitääkö sitä eriyttää sen mukaan, mille tuotannonalalle yksittäinen sihteeri sijoittuu? Ovatko etusijalla yksilön kvalifikaatiot vai työn kvalifikaatiovaatimukset?

Näyttöjen arvioinnissa on muitakin ongelmia. Tutkinnon perusteet on ilmaistu oppimiskohdetta ilmaisevilla nimilapun tapaisilla sisältönimikkeillä, joita yhteen tutkintoon sisältyy kymmeniä. Näistä tutkintoa tekevän on suoritettava pakolliset, vaihtoehtoiset ja valinnaiset osat, ei siis kaikkia. Kaikkia ei voisikaan valmistavassa koulutuksessa järjestää tai työssä oppiessaan kohdata. Tavallaan siis opiskellaan otos osattavien asioiden perusjoukosta. Koulutus yksinkertaistaa monimuotoista ja jäsentymätöntä todellisuutta. Ennen kuin kuitenkin voi osata jotakin, on tiedettävä, mitä tulisi osata. Aikaisempi tieto ohjaa uuden tiedon ja taidon hankkimista. Voidaan siis sanoa, että havaitseminen ja uuden oppiminen ovat teoreettisesti sidottua. Vain osaa osaamisesta voi ulkopuolinen havainnoida. Taitavan työntekijän toiminnassa on todennettavissa kahdenlaista toimintaa: toinen on objektiivoinen toiminta, jossa vedetään yleistettävissä olevia johtopäätöksiä (sääntöjä, ”lakeja”) ja joka voidaan mitata jopa numeroin tai kielen avulla. Toisessa muodossa työntekijä subjektivoi suhteensa työvälineisiin ja materiaaleihin, koko työprosessiin. Tätä implisiittistä, hiljaista osaamista ei voi havainnoida. Osaamisen taustalla olevat aistitoiminnat ovat kokonaisvaltaisia, eikä osaamista voi osittaa tekijän eri ominaisuuksien summaksi työsuorituksen perusteella.

Näyttöjen arvioija tulee mukaan oppimisprosessiin ulkopuolisena tarkkailijana. Hän havaitsee vain näytön antajan ilmikäyttäytymisen ja sen tuotaman lopputuloksen. Hän ei tunne tilanteeseen johtaneita muutosprosesseja (vrt. edellä muutoksen tarpeellisuudesta) eikä myöskään voi suoraan havaita suoritukseen sisältyviä kognitiivisia prosesseja. Tämän takia hänelle voi syntyä virheellisiä tai naiiveja käsityksiä ja teorioita syiden ja seurausten kausaalisuhteista: voi olla ongelmallista havaita, mikä aiheutti mitään tai mistä johtuu jonkin vaadittavan asian puuttuminen. Näyttötapahtuma ei näin voi olla summatiivisen arvioinnin arvosteluteko, joka on irrallaan koko tutkinnonsuorittamisen prosessista.

# 3 Ylikansalliset järjestöt ja näyttötutkintojärjestelmä

## 3.1 Näyttötutkintojärjestelmä

Näyttötutkintojärjestelmän synty liittyy mitä vankimmin yleiseen maailmanlaajuiseen muutokseen, missä työmarkkinoiden liikkeet sekä työvoiman ja työpaikkojen kohtaamisten ohjailu muodollisen koulutusjärjestelmän avulla on osoittautunut toimimattomaksi jo vuosikymmeniä, noin puolen vuosisadan ajan. Koulutuspolitiikkaa on jouduttu linjaamaan uudelleen työmarkkinoiden muutosten takia: ihmiset siirtyvät aikaisempaa runsaammin aloilta ja alueilta toisille. Lisäksi heidän työuransa ja työsuhteensa ovat katkonaisia. Koulutuspolitiikan muutoksiin kytkeytyvät etenkin jälkiteollisessa maailmassa uudet koulutuspoliittiset tahdonilmaisut siirtyä yhä vanhemmin ns. jatkuvasta koulutuksesta tai jaksottaiskoulutuksesta kohden elinikäistä oppimista ja elämänlaajuista oppimista. Myös poliittiset päättäjät ja koulutuspoliittiset virkamiehet ovat alkaneet ottaa tosissaan ajatuksen siitä, kuinka työssä, kadulla ja arjessa voi oppia. Tällöin varsin luontevasti ainakin poliittisen retoriikan tasolla esiin kohoavat näkemykset kaiken ihmisen elämässään ”opitun tunnistamisesta” ja ”opitun tunnustamisesta”, tapahtuu se sitten muodollisen koulutuksen kautta tai sen ohi.

Jo puoli vuosisataa sitten ajatukset jatkuvasta koulutuksesta ja jaksottaiskoulutuksesta kohosivat maailmanlaajuiselle poliittiselle agendalle pitkälti ylikansallisten järjestöjen koulutuspoliittisissa ohjelmanjulistuksissa. Tänä

päivänä tilanne on pitkälti samankaltainen, joskin ylikansallisten koulutuksesta ja oppimisesta kiinnostuneiden järjestöjen koostumus ja luonne ovat osaksi muuttuneet. Koulutuspolitiikassa keskeisellä sijalla on nyt – kuten aiemminkin – vauraiden maiden taloudellisen yhteistyön järjestö OECD, jonka taustalla vaikuttavat Maailmanpankki ja Maailman Kauppajärjestö. Hieman enemmän takajoukkoihin on painunut Yhdistyneiden Kansakuntien UNESCO, joka aiemmin näytteli nykyistä ratkaisevampaa osaa vertailevan koulutuksellisen tiedon tuotannossa ja koulutuspoliittisissa aloitteissa. Euroopassa keskeisen roolin on ottanut Euroopan Unioni, joka alkuaikoinaan varsin häveliäästi vältteli puuttumista sellaisiin kansakuntien sisäisiin asioihin kuin kulttuuriin ja koulutukseen.

Näyttötutkintojärjestelmä on yksi melko uusista koulutus- ja oppimispolitiikan virallisista osajärjestelmistä. Historiallisesti ei tietenkään ole mitenkään uutta se, että työssä opittu taito on keskeinen kriteeri rekrytoitaessa työvoimaa työtehtäviin. Ennen ns. koulutusyhteiskunnan syntyä, ennen toista maailmansotaa, työhönottajien keskeisinä rekrytointikriteereinä olivat nimenomaan ”näytöt”: aiempi työkokemus, työtodistukset ja suositukset, ei vielä juurikaan koulussa hankittu ammattitaito. Vielä 1950-luvulla vain noin 10–20 prosentilla aikuisikäluokista oli ammatillinen pohjakoulutus. Etenkin Suomessa ammattitaidon ”koulumaistuminen” on kuitenkin ollut erityisen laajaa ja kaikenkattavaa 1950- ja 60-luvuilta lähtien. Meilläkin ns. ”jokamiehen työmarkkinat” ovat silti toimineet joillakin aloilla (esim. rakennusala, kaupanala) suhteellisen pitkään ja toimivat yhä jossakin määrin. Näytöistä on ensin siirrytty kohden muodollisia koulutustutkintoja ja nyttemmin taas osittain kohden näyttöjä, joista on rakennettu erityinen massiivinen näyttötutkintojärjestelmä.

Eri maiden koulutusjärjestelmien perinteet eroavat toisistaan olennaisesti sen mukaan, miten työn ja koulutuksen yhteys on rakennettu. Suomi on pitkään sijoittunut kaikkein koulumaisimpaan nurkkaan, missä ammatillinen pätevyys on tarkoittanut ennen muuta ammatillisen koulutuksen tuottamaa pätevyyttä. Ammattitutkintolaki astui voimaan vasta 1994, jonka jälkeen siis ammattitutkinnot ovat näyttötutkintoja, joissa osaaminen osoitetaan näyttökokeissa.

Näyttötutkintojärjestelmän modernit juuret koulutuksen ja oppimisen kokonaisuudessa kasvavat kahdesta suunnasta. Yhtäältä järjestelmällä on vahva yhteys ammatillisen koulutuksen muotoutumiseen: järjestelmä syntyi, kun havaittiin, kuinka muodollisen ammatillisen koulutusjärjestelmän

tuottama osaaminen ei riitä täyttämään työelämän vaatimia taitoja eikä koulutuksen läpikäynyt yksilö pysty vastaamaan työssä vaadittavien taitojen nopeaan muutokseen elämänkaaren eri vaiheessa. Toisaalta näyttötutkintojärjestelmä kytkeytyy muodollisen aikuiskoulutusjärjestelmän kyvyttömyyteen reagoida riittävän nopeasti osaamistarpeiden hektiseen muutokseen ja työvoiman lisääntyneeseen liikkuvuuteen aloilta ja alueilta toisille.

Kokonaisuudessaan näyttötutkintojärjestelmän luomisessa on niin Suomessa kuin maailmalla kysymys yrityksestä vastata:

- työvoiman tarjonnan ja kysynnän kohtaannon ongelmaan
- muodollisen koulutusjärjestelmän hitauteen ja jähmyyteen osaamisen tunnustajana ja tunnustajana
- kredentialistisen koulutusyhteiskunnan luovuttamien koulutustutkintojen ulkopuolelle syystä tai toisesta jääneen ”kouluttamattoman tai vähän koulutetun työvoiman” ongelmaan päästä työvoimaksi.

### 3.2 OECD ja suomalainen aikuiskoulutuspolitiikka

Koulutuksen asema oli OECD:ssä alun alkaen varsin vähäinen, sillä järjestö keskittyi ennen muuta taloudellisiin tilastointeihin ja ennusteisiin. Vähittäin vuosikymmenien kuluessa koulutuksesta on kuitenkin tullut yhä keskeisempi osa OECD:n tiedontuotantoa ja -hallintaa. Koulutustutkimuksen ja innovaatioiden keskus CERI perustettiin jo vuonna 1968 ja Koulutuskomitea vuonna 1970. Koulutusindikaattorihankkeet tulivat yhä laajempaan käyttöön ns. INES-projektin vaikutuksista 1980-luvulla, ja ne avasivat tietä vertaileville *Education at a Glance* -indikaattoriraporteille ja laadullisemmille PISA-raporteille. Koulutuksen päädirektoraatti perustettiin viimein vuonna 2002. Siirtymät kohden ”tietoon perustuvaa taloutta” ja osaamispääoman keskeisyyden tunnustamista tuotannon keskeisenä tekijänä ovat olennaisesti kohottaneet koulutuksen painoarvoa OECD:n politiikan keskiössä. Viimeistäänkin ns. ”jälki-papadopoulisella” kaudella 1990-luvulta lähtien on eletty voimakasta uutta elinikäisen oppimisen politiikan tuleamista, missä myös ihmisten informaali ja nonformaali oppiminen on otettu vakavasti.

On kuitenkin muistettava, että OECD:n rooli suhteessa kansallisiin koulutuspolitiikkoihin on ennen muuta analysoiva ja suosittava, eikä se suoraan velvoita jäsenmaita mihinkään toimiin. Se on pikemminkin koulutuksen ja sitä koskevan tiedonhallinnan ja -järjestämisen organisaatio, jonka vaikutusvalta perustuu pääasiassa jäsenmaiden asenteiden, arvostusten ja



toimenpiteiden järjestämiseen ja ohjaamiseen yhdenlaisella *peer pressure*-menetelmällä. Sillä ei ole lainsäädännöllistä eikä taloudellista ohjausvaltaa.

Suomi on viime vuosina ollut erittäin vahvasti kiinnostunut osallistumaan OECD:n maa- ja teematutkintoihin. Näitä ovat 2000-luvulla olleet mm. koulutuspolitiikan ja ammattikorkeakoulupolitiikan maatutkinta sekä teematutkinnat koulutuksesta työelämään siirtymisestä, varhaiskasvatuksesta ja esiopetuksesta, opettajista, ohjauksesta, koulutuksellisesta tasa-arvosta, kolmannen asteen koulutuksesta ja koulujen johtajuudesta. OECD on lisäksi suorittanut myös aikuiskoulutuksen teematutkinnan, jonka tulokset ja suositukset vaikuttivat suuresti Parlamentaarisen aikuiskoulutustyöryhmän työhön, ryhmän antamiin suosituksiin sekä hallituspoliittisiin ohjelmiin. Yhtenä seikkana näissä arvioinneissa ja suosituksissa kohosi esiin Suomen kehittämän näyttötutkintojärjestelmän esimerkillisyys: järjestelmää pidettiin yhdenlaisena ”hyvänä käytäntönä”.

Kaikkiin teematutkintoihin osallistuminen ei tietenkään ole mikään itseltään selvyys ja usein OECD:n toimintaan osallistuminen saattaa olla myös varsin kallista. Kiintoisaa kuitenkin on, että Suomi on myös jättäytynyt pois joistakin teematutkinnoista, jotka ovat olleet ennen muuta aikuiskoulutuksen ja elinikäisen oppimisen alueelle suuntautuvia. Niillä olisi saattanut olla jotakin sanottavaa nimenomaan näyttötutkintojärjestelmän ja oppimisen tunnistamisesta ja tunnustamisesta:

- ***Tutkintojärjestelmät elinikäisen oppimisen edistäjänä.*** Tutkimuksen taustana olivat ennen muuta anglosaksisen maailman monimuotoiset tutkintojärjestelmät. Aihetta ei sanottu koettavan tärkeäksi suomalaisen järjestelmän selkeyden takia, mutta sen tärkeyttä korostaa se, että keskustelut ns. eurooppalaisten tutkintojen viitekehyksestä tiivistyivät.
- ***Elinikäisen oppimisen yhteisrahoitus.*** Tämä hanke kartoitti malleja, joilla koulutuksen rahoitukseen on pyritty saamaa yksityistä rahoitusta lähinnä työnantajilta ja opiskelijoilta. Aiheen ajoitus ei ollut tärkeydestään huolimatta vielä kypsä Suomelle.
- ***Non- ja informaalin oppimisen tunnustaminen.*** Hankkeesta poissaantiä perusteltiin näyttötutkintojärjestelmän maailmanlaajuisella edistyksellisyydellä ja sillä, ettei hankkeesta olisi odotettavissa lisäarvoa. Toisaalta on vaikea sivuuttaa osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen tärkeyttä ja ajankohtaisuutta eritoten nuorten ammatillisessa koulutuksessa sekä ammattikorkeakouluissa ja yliopistoissa.

Esitetyistä perusteluista huolimatta vaikuttaa jotenkin oudolta, että juuri nämä teematutkinnat on jätetty väliin.

OECD on lisäksi kehittelemässä jatkossa ainakin neljää uutta teema-aluetta. Nämä ovat:

- ns. ”Graduate-Pisa”, jossa arvioitaisiin korkea-asteen tutkinnon suorittaneiden oppimistuloksia ja työuria
- opiskelijamaksujen ja tulonsiirtojen yhteyksiä koulutuksen tasa-arvoon arvioiva hanke
- ammatillisen koulutuksen arviointihanke
- maahanmuuttajien ja vähemmistöjen koulutuskysymyksiä arvioiva teemahanke.

### **3.3 EU ja suomalainen aikuiskoulutuspolitiikka**

Euroopan unionissa lähdettiin aluksi liikkeelle siitä, ettei unioni puuttuisi voimakkaasti jäsenmaiden sosiaali- ja koulutuspolitiikan kansallisiin piirteisiin, vaan keskittyisi ensisijaisesti talous- ja työvoimapolitiikkaan. Euroopan koulutuspoliittinen lähentymiskehitys on lähtöisin vuoden 1957 Rooman sopimuksesta ja vuoden 1976 opetusministerineuvoston päätöslauselmasta, jolloin määriteltiin yleinen toimintaohjelma ja perustettiin koulutuskomitea. Tämän jälkeen kehiteltiin yhteisiä vaihto- ja yhteistyöohjelmia, opetus- ja informaatioverkostoja (EURYDICE) sekä tilastointijärjestelmiä (EUROSTAT).

Maastrichtin sopimuksessa vuonna 1992 koulutus määriteltiin Euroopan Unionin yhdeksi keskeiseksi vastuualueeksi. Tästä käynnistyi prosessi, jossa alettiin hahmotella Eurooppaan yhteistä koulutusavaruutta ja elinikäisen oppimisen ja laatukoulutuksen vyöhykkeitä. Eurooppa-neuvoston Lissabonin kokous päätti vuonna 2000 siirtymisestä kohti tietoperusteista taloutta, ja samalla tunnustettiin se, että EU:n aluetta koskevat yhteiset intressit ylittävät kansalliset koulutusintressit. Tämä tarkoitti sitä, että koulutusta alettiin vahvasti ”eurooppalaistaa”. Samalla hyväksyttiin tänäkin päivänä vaikuttava Koulutus 2010 -työohjelma.

EU:ssa kansallisvaltioiden politiikan säätely on toisin kuin OECD:ssa perustunut vahvasti ohjeisiin, direktiiveihin, lainsäädäntöön ja rahoitukseen, minkä takia sen ylikansalliset vaikuttamismahdollisuudet ovat tietysti vahvasti pakottavammat kuin OECD:ssä. EU:n koulutuspolitiikan vaikutukset suomalaiseen koulutuspolitiikkaan näkyvät korkeakoulutuksessa esimerkiksi:



- Bolognan prosessin läpäisevyytenä
- jatkuvan arvioinnin tehostumisena
- tilivelvollisuuden ja tulosvastuullisuuden korostumisena
- laadunvarmistuksen ja -auditoinnin läpäisevyytenä
- uutena julkisena hallintatapana
- keskusteluna koulutuksen maksullisuudesta ja koulutuspalvelujen vapaakaupasta.

Lissabonin strategiaa täydennettiin vuonna 2002 ns. Kööpenhaminan julistuksella, joka kosketti ennen muuta ammatillisen koulutuksen politiikan eurooppalaista strategiaa. Tässä korostettiin edelleen toimia (The Copenhagen Declaration 2002):

- koulutuksen eurooppalaisen dimension vahvistamiseksi ammatillisen koulutuksen alueella siten, että Eurooppa tunnustettaisiin oppijoiden maailmanlaajuiseksi viitekehikoksi
- läpinäkyvyyden, tiedon ja ohjauksen edistämiseksi ammatillisessa koulutuksessa tuottamalla ja vahvistamalla mm. eurooppalaisia CV-välineitä, todistusjärjestelmiä ja Europassi-järjestelmää
- pätevyyksien ja osaamisen tunnistamisjärjestelmien kehittämiseksi tutkimalla ja kehittälemällä yhteisiä mittareita ja todistuksenantoperiaatteita sekä luomalla yhteiset periaatteet non-formaalien oppimisen tunnistamiseksi
- laadun varmistamisen edistämiseksi ja yhteistyön lisäämiseksi ammatillisessa koulutuksessa.

Väliraportissaan Koulutus 2010-työohjelman toteutumisesta neuvosto ja komissio katsovat, että yhteisten eurooppalaisten puitteiden ja periaatteiden laatiminen voi tukea kansallisia politiikkoja, mutta ei luo jäsenmaille velvoitteita (EU 2004a).

EU:n neuvosto totesi vuonna 2004 (EU 2004a) yhtenä tärkeänä kantanaan, että

Epävirallisen oppimisen ja arkioppimisen tunnistamisella ja tunnustamisella pyritään elinikäisen oppimisen yhteydessä tekemään näkyväksi ja tunnustamaan yksilön kaikki tiedot ja taidot riippumatta siitä, miten tai missä ne on hankittu. (Tämä) ... tapahtuu virallisen koulutuksen puitteissa ja sen ulkopuolella, työpaikalla ja kansalaisyhteiskunnassa.

Neuvosto hyväksyi periaatteikseen yksityisten oikeuksien kunnioittamisen, sidosryhmien velvollisuuksien korostamisen sekä luottamuksen, uskottavuuden ja legitiimisyyden vahvistamisen.

- **Yksityiset oikeudet** tarkoittavat sitä, että oppimisen tunnustamisen ja tunnustamisen olisi oltava periaatteellisesti yksityishenkilöille vapaaehtoista ja kaikilla tulisi olla yhtäläinen pääsy tunnustamisen piiriin.
- **Sidosryhmien velvollisuuksilla** tarkoitetaan sitä, että sidosryhmien olisi laadittava järjestelmät ja lähestymistavat oppimisen epävirallista tunnustamista ja tunnustamista varten. Tämä sisältää myös niihin kytkeytyvät laadunvarmistusmenetelmät sekä ohjaus- ja tietojärjestelmät.
- **Luottamuksella** tarkoitetaan tunnustamis- ja tunnustamisen menetelmien oikeudenmukaisuutta ja avoimuutta sekä laadunvarmistusta.
- **Uskottavuudella ja legitiimiydellä** viittaavat siihen, että tunnustamis- ja tunnustamisjärjestelmissä on taattava sidosryhmien tasapuolinen osallistuminen.

EU:n politiikassa on haluttu tukea formaalin sekä non-formaalin ja informaalin oppimisen tunnustamisen ja tunnustamisen järjestelmiä, mitä on perusteltu niin työnantajien, työntekijöiden, yksilöiden kuin yhteiskunnan eduilla. Kun kaikkien ryhmien edut otetaan huomioon, Colardyn ja Bjornavoldin (2004) mukaan tuhlausta ja turhaa jäljentämistä voidaan välttää. Validoinnin järjestelmän rakentaminen etenee heidän mukaansa yleensä opitun tunnustamisesta sen arviointiin ja edelleen tunnustamiseen. Analysoidessaan tilannetta eri Euroopan maissa he päätyvät siihen, että järjestelmän eteneminen vaatii joitakin lainsäädännön elementtejä, arviointistandardeja ja luotettavien arviointimenetelmien päättäväistä kehittämistä.

Neuvoston ja komission väliraportissa (EU 2004a) Koulutus 2010 -työohjelman toteutumisesta todetaan, että työohjelman epäonnistuminen on mahdollista. Jotta se kuitenkin voitaisiin saattaa toteen, tavoitteiden saavuttamiseksi on tehtävä kiireellisiä lisätoimia. Toimiin on panostettava lisää siitäkin huolimatta, että Kööpenhaminan julistuksen ansiosta ammatillisen koulutuksen näkyvyyttä ja asemaa sekä laatua on jo huomattavasti parannettu. Ammatillinen koulutus ei vielääkään ole nuorison silmissä yhtä houkutteleva vaihtoehto kuin yleissivistävä koulutus.





Väliraportti esittää kolmea keinoa onnistumisen varmentamiseen:

- keskitetään uudistukset ja investoinnit tärkeimmille aloille
- tehdään elinikäisestä oppimisesta konkreettista toimintaa
- luodaan yleissivistävän ja ammatillisen koulutuksen Eurooppa.

***Elinikäisen oppimisen konkretisoinnissa*** on otettava käyttöön johdonmukaisia yhtenäisiä strategioita, joita noudattamalla kaikille kansalaisille annetaan heidän tarvitsemansa perustaidot sekä luodaan avoimia, houkuttelevia ja kaikkien saatavilla olevia oppimisympäristöjä. On keskityttävä erityisesti heikossa asemassa oleviin ryhmiin. Strategioissa on tukeuduttava yhteisiin eurooppalaisiin puitteisiin ja periaatteisiin.

Tarkastellessaan Koulutus 2010 -ohjelman toteutumista Eurooppa-neuvosto ja komissio (EU 2005) pitävät kansallisella tasolla tapahtuneita uudistuksia oikeansuuntaisina ja katsovatkin, että työohjelmasta on selkeämmin tullut osa kansallista politiikkaa. Elinikäisen oppimisen strategioiden ne katsovat edenneen, mutta pitävät toteuttamista yhä suurena haasteena. Pohjoismaat saavat tässä arvioinnissa kiitosta. Neuvosto ja komissio mainitsevan Suomen esimerkkinä maasta, jossa ovat ”vakiintuneet järjestelmät epävirallisen oppimisen ja arkioppimisen validointia varten” (mts. 6). Suuri ongelma Euroopassa on, ettei aikuisopiskeluun ole ohjattu riittävästi varoja.

Vuonna 2006 Eurooppa-neuvosto (EU 2006) korosti, että Euroopan koulutusjärjestelmän kahtena keskeisimpänä haasteena ovat yhtäaikaan korkea-laatuinen, tehokas ja tasapuolinen koulutusjärjestelmä. Tasapuolisuudella viitattiin järjestelmän lisäävän parhaimmillaan sosiaalista osallisuutta ja suojelevan yksilöitä. Edelleen neuvosto totesi, että ”laajemmin tarkasteltuna tasapuolisuus ja tehokkuus itse asiassa vahvistavat toisiaan” (mts. 2). Yhtenä tehtävänä jatkossa olisi kehittää selkeitä ja monipuolisia polkuja ammatillisesta koulutuksesta jatko-opintoihin ja työelämään.

Jatkossa Euroopan unionin agendalla on ainakin Europassi-järjestelmän kehittäminen, eurooppalaisen tutkintojen viitekehysten (EQF) aikaansaaminen ja lujittaminen sekä ammatillisen koulutuksen opintosuoritusten siirtojärjestelmän (ECVET) kehittäminen. Näistä ennen muuta tutkintojen viitekehys koskisi toteutuessaan koko koulujärjestelmää, ja sen avulla kansalliset tutkintojen viitekehykset ja järjestelmät tulisivat kommunikoimaan keskenään. (Kalliomäki 2006).

Näyttötutkintojen kannalta on tärkeää, että toteutuessaan viitekehys siir-

täisi painopistettä koulutuksen rakenteista koulutuksen tuottamien tietojen, taitojen ja kompetenssien tarkasteluun. Näin viitekehys voisi laajemmillaan ankkuroitua myös nonformaalin ja informaalin oppimisen tunnistamis- ja tunnustamisjärjestelmiin.

# 4

## Suoritetut tutkinnot ja sijoittuminen

### 4.1 Valmistavasta koulutuksesta näyttötutkintoon

Näyttötutkintona on mahdollisuus suorittaa noin 350 eri tutkintoa. Aikuis-koulutuksen vuosikirjaan koottujen tilastojen mukaan näyttötutkintoon valmistavaan koulutukseen osallistuneiden määrä lisääntyi viidessä vuodessa runsaasta 24 000:sta lähes 39 000:een (ks. taulukko 3). Erityisesti perustutkintoon valmistavassa koulutuksessa opiskelevien määrä kasvoi runsaasti.

**Taulukko 3.** Näyttötutkintoon valmistavan ammatillisen peruskoulutuksen, ammattitutkintoon valmistavan koulutuksen ja erikoisammattitutkintoon valmistavan koulutuksen opiskelijat vuosina 2000–2004

<b>Vuosi</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>
Peruskoulutus	8 451	10 305	12 564	14 999	14 673
Ammattitutkintoon valmistava	13 049	10 400	10 215	11 455	19 555
Erikoisammattitutkintoon valmistava	2 923	2 718	2 732	3 269	4 538
<b>Yhteensä</b>	<b>24 423</b>	<b>23 423</b>	<b>25 511</b>	<b>29 723</b>	<b>38 766</b>

Mukana vain opetushallinnon alainen koulutus  
Lähde: Aikuiskoulutuksen vuosikirja 2004.

Vuonna 2005 näyttötutkintotilaisuuksiin osallistui yli 58 000 henkilöä (taulukko 4). Heistä runsaat 29 000 suoritti koko tutkinnon ja vajaa 14 000 osatutkinnon.

**Taulukko 4.** Näyttötutkintotilaisuuksiin osallistuneet ja tutkinnon tai tutkinnon osan suorittaneet tutkintotyypin mukaan vuonna 2005

	<b>Tutkintotilaisuuksiin osallistuneet</b>	<b>Koko tutkinnon suorittaneet</b>	<b>Osatutkinnon suorittaneet</b>
Ammatilliset perustutkinnot	22 906	10 038	6 353
Ammattitutkinnot	28 054	14 288	8 530
Erikoisammattitutkinnot	7 581	4 897	2 494
<b>Yhteensä</b>	<b>58 541</b>	<b>29 223</b>	<b>13 429</b>

Lähde: Aikuiskoulutuksen vuosikirja 2004.

Aikuisten ammatillisena lisäkoulutuksena järjestettävään ammattitutkintoon ja erikoisammattitutkintoon johtavaan koulutuksen osallistuneet lisääntyivät viidessä vuodessa noin 35 000 opiskelijasta lähes 54 000:een (taulukko 5). Suoritetut tutkinnot lisääntyivät vastaavana aikana vajaasta 13 000:sta 14 000:een. Ammattitutkintoon ja erikoisammattitutkintoon valmistavaan koulutukseen osallistuvien määrä on kasvanut 18 000:lla, mutta tutkinnon suorittaneiden määrä vain reilulla tuhannella. (Ks. Koulutuspoliittinen selonteko 2006.)

**Taulukko 5.** Ammatillisen lisäkoulutuksen opiskelijat ja tutkinnot vuosina 2001–2005

	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>
Uudet opiskelijat	18 330	20 540	23 910	24 600	25 000
Suoritetut tutkinnot	12 670	13 150	14 957	13 000	14 000
Opiskelijamäärä	35 420	36 990	42 120	53 600	53 600

Taulukon luvut sisältävät ammattitutkintoon ja erikoisammattitutkintoon johtavan oppilaitosmuotoisen ja oppisopimuskoulutuksen. Lähde: Tilastokeskus.

Ilman valmistavaa koulutusta, työkokemuksen tai vastaavan osaamisen perusteella näyttötutkinnon suorittavien osuus on vuosittain muutama prosentti kaikista koko näyttötutkinnon suorittaneista. Esimerkiksi vuonna 2003 ilman valmistavaa koulutusta näyttötutkinnon suorittaneita oli 623 henkilöä eli 3 prosenttia kaikista näyttötutkinnon suorittaneista.

Taulukko 6 osoittaa, kuinka eri koulutusaloilla tutkintojen suorittajien määrä valmistavassa koulutuksessa olleista vaihtelee. Samoin erot koulutuksen järjestäjien välillä ovat suuria.

**Taulukko 6.** Vuonna 2000 valmistavassa koulutuksessa opiskelleista ennen vuotta 2005 tutkinnon suorittaneet (%)

Sukupuoli ja koulutusala	Perustutkinto	Ammattitutkinto	Erikoisammattitutkinto
Miehet	43	40	43
Naiset	58	58	58
Hum. ja kasvatusala	73	62	-
Kulttuuriala	58	38	44
Yht.tiet., liiketal., ja hallinnon ala	51	57	58
Luonnontieteiden ala	51	53	50
Tekniikan ja liikenteen ala	46	35	33
Luonnonvara- ja ympäristöala	43	43	26
Sos., terveys- ja liikunta-ala	63	74	70
Matk., ravitsemis- ja talousala	52	50	50
<b>Yhteensä (%)</b>	<b>57</b>	<b>50</b>	<b>50</b>
<b>Yhteensä (n)</b>	<b>3 974</b>	<b>6 900</b>	<b>1 429</b>

Lähde: Tilastokeskus

Niistä, jotka vuonna 2000 osallistuivat valmistavan koulutukseen, vain noin puolet oli suorittanut koko tutkinnon neljä vuotta myöhemmin. Toisen puolen voi katsoa keskeyttäneen opintonsa. Tästä huomiosta herää ainakin kysymys, kuinka kauan valmistavan koulutuksen suoritukset ovat ilman päivitystä voimassa. Huoli siitä, että aikuisten ammatillinen koulutus ei tuota tutkintoja odotetulla tavalla, näyttää olevan oikeutettu. Erityisen vähän tutkintoja suoritetaan miesvaltaisilla tekniikan ja liikenteen sekä luonnonvara- ja ympäristöalalla. Ero on erittäin selvä naisvaltaiseen sosiaali-, terveys- ja liikunta-alaan verrattuna. Luvut itsessään eivät paljasta, soveltuvatko jotkut alat muita paremmin näyttötutkintojärjestelmään, sovelletaanko menestyneillä aloilla järjestelmää tehokkaammin vai vaaditaanko joillakin ammattialoilla muita useammin tutkintoa työllistymiseen. Ongelma on jatkoselvityksen arvoinen.

Seuraavassa tarkastelussa on jätetty syrjään alat ja tutkinnot, joissa on ollut vain muutama opiskelija. Erityisen vähän tutkintoja syntyy arkkitehtuurissa ja rakentamisessa (38 % pt, 37 % at ja 3 % eat), kone-, metalli- ja energiatekniikassa (33 %, 24 %, 60 %) sekä prosessi-, kemian ja materiaali-tekniikassa (45 %, 16 %, -). Toisaalta sähkö- ja automaatiotekniikassa luvut ovat keskitasoa (50 %, 49 % ja 58 %), samoin elintarvikealalla ja biotekniikassa (pt. 73 %, at 46 %). Luonto- ja ympäristöala jää erittäin alhaisiin

suhdelukuihin (16 %, 27 %, 17 %). Maatilataloudessa puolestaan runsas kolmannes on suorittanut tutkinnon. Pienellä teatterin ja tanssin alalla perus- ja ammattitutkinto suoritetaan harvoin (25 % ja 26 %), erikoisammattitutkinto yleisemmin (64 %). Parhaiten koko tutkinnon tavoitteeseen päästään kuntoutuksessa ja liikunnassa (at 82 %, eat 71 %) ja farmasian ja muun lääkehuollon perustutkinnossa (87 %).

Kun tarkastellaan koulutuksen järjestäjien tehokkuutta tutkintojen tuottamisessa, parhaiten ovat selviytyneet urheiluopistot ja ammatillista koulutusta järjestävät kansanopistot. Esimerkiksi ammattitutkintojen osalta Kuortaneen urheiluopistosäätiön ”tehokkuusluku” on 97, Vuokatin urheiluopiston säätiön 94 ja Suomen Urheiluopiston kannatusyhdistyksen 95. Vastaavasti Oulun Setlementti ry:n tutkintojen suoritusprosentti on 100, Karhumäen kristillisen kansanopiston kannatusyhdistyksen 100, Itä-Karjalan kansanopistoseura ry:n 95, Kalajoen kristillisen opiston kannatusyhdistyksen 96, Valkealan kristillisen kansanopiston kannatusyhdistyksen 95 ja Keski-Suomen opiston kannatusyhdistyksen 94. Viittakivi Oy:n luku on erikoisammattitutkinnoissa 94. Myös kaupan järjestöjen koulutus on tehokasta: Suomen Osuuskauppojen Keskus yltää ammattitutkinnoissa suoritusprosenttiin 91, Ava-instituutti (eat 100) ja Suomen Spar erikoisammattitutkinnoissa 97.

Eri kuntien järjestämän koulutuksen tutkintotehokkuudessa on jostakin syystä suuria eroja. Perustutkintoja ovat tehokkaimmin tuottaneet Hämeenlinnan kaupunki (100), Oulaisten kaupunki (85) ja Petäjäveden kunta (88). Ammattitutkinnot on tehokkaasti vienyt päätökseen Savonlinnan kaupunki (100) ja erikoisammattitutkinnot Hämeenlinnan kaupunki (84). Vastakohtana on Korsnäsin kunta (pt 21). Kyseisten tilastojen perusteella ruotsinkielisessä ammatillisessa koulutuksessa näyttää olevan joitakin ongelmia, sillä Aktiebolaget Utbildning Sydvästin 57:stä valmistavassa koulutuksessa olleesta opiskelijasta vain yksi ja Svenska Österbottens förbund för utbildning och kulturin 49 opiskelijasta kolme on suorittanut perustutkinnon.

Muita kuntia, joiden järjestämässä koulutuksessa tutkintoja ei ole syntynyt toivotulla tavalla, ovat mm. Naantalin kaupunki (at 0), Kontiolahden kunta (at 6), Ilmajoen kunta (at 21), Huittisten kaupunki (at 21), Jalasjärven kunta (at 32), Joensuun kaupunki (at 30), Kotkan kaupunki (pt 32) ja Porin kaupunki (eat 26). Syy tutkintojen vähäiseen määrään saattaa olla siinä, että järjestäjä on luopunut koulutustehtävästään, tai se on siirtynyt toiselle järjestäjälle.

Samanlaisia eroja on nähtävissä myös koulutuskuntayhtymien järjestämässä koulutuksessa. Tehokkaita tutkintojen tuottajia ovat Länsi-Uuden-

maan ammatillisen koulutuksen KY (pt 86), Etelä-Karjalan KKY (pt 82), Ylä-Savon ammatillisen koulutuksen KY (at 87), Haminan seudun KKY (at 85), Kalajokilaakson KKY (eat 87) ja Pohjois-Satakunnan KKY (eat 100).

Oman pohdintansa ansaitsevat ne koulutuksen järjestäjät, joiden valmistavassa koulutuksessa ei tarkasteluajanjaksolla ole lainkaan suoritettu tutkintoja. Suurin näistä on UPJ-Kymmene Oy, jonka organisoimaan valmistavaan koulutukseen vuonna 2000 osallistuneista 108 opiskelijasta yksikään ei vuoteen 2005 mennessä ollut suorittanut ammattitutkintoaan. Myöskään Tampellan teollisuusoppilaitoksen 11:stä erikoisammattitutkintoon koulutettavasta yksikään ei ollut suorittanut tutkintoaan. Yksi mahdollinen selitys asialle on, että tutkintotavoitteiseen koulutukseen ei alun perinkään ole hakeuduttu tutkintoa suorittamaan, vaan järjestelmää on käytetty henkilöstökoulutuksen perehdyttämis- ja täydennyskoulutustarpeisiin. Kaikki ”nollatuloksen” tehneet eivät kuitenkaan ole teollisuusyrityksiä: Edukai Oy:n 15 ammattitutkintoa opiskellutta eivät ole tutkintoon asti ylittäneet, eivät myöskään Saamelaisalueen Koulutuskeskuksen 24 opiskelijaa.

Tässä arviointiprojektissa ei ole ollut mahdollista paneutua järjestäjistä riippuviin syihin, jotka selittäisivät edellä esitettyjä lukuja. Niiden pysyvyyttä sekä ala- ja järjestäjäkohtaista vaihtelua lienee kuitenkin tarpeen systemaattisesti seurata, ja jos asia koetaan ongelmaksi työllistymisen tai työn hallinnan kannalta, asiaan on etsittävä ratkaisuja.

## 4.2 Suoritettut näyttötutkinnot

Suoritettujen näyttötutkintojen lukumääriä karkeasti aloittain tarkastellen suurimpia ovat (1) tekniikka ja liikenne, (2) sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala ja (3) yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala. Monet tutkinnoista ovat vahvasti sukupuolittuneita eli valtaosaltaan joko miesten tai naisten suorittamia. Seuraavassa huomio kiinnitetään eri aloilla eniten suoritettuihin tutkintoihin.

- **Humanistisen ja kasvatustieteiden** tutkinnoista lasten ja nuorten erityisohjaajan ammattitutkinto sekä nuoriso- ja vapaa-ajan ohjaajan perustutkinto ovat pääasiassa naisten tutkintoja. Lapsi- ja perhetyön perustutkintoa suorittivat vuonna 2005 pelkästään naiset.
- **Kulttuurialan** tutkinnosta suurin on artesaanin tutkinto, joita suo-

ritettiin reilu sata vuonna 2005. Suorittajista lähes yhdeksän kymmenestä oli naisia. Sen sijaan toinen suosittu kulttuurialan tutkinto, audiovisuaalisen viestinnän perustutkinto, oli yhtä suosittu miesten ja naisten keskuudessa.

- **Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alalla** suurimpia ovat merkonomien tutkinto, myynnin ammattitutkinto, sihteerin ammattitutkinto, taloushallinnon ammattitutkinto ja johtamisen erikoisammattitutkinto. Näistä viimeksi mainittua lukuun ottamatta alan kaikki suurimmat tutkinnot ovat erittäin vahvasti naisvaltaisia.
- **Luonnontieteiden alan** suurimmat tutkinnot, datanomien tutkinto ja tietojenkäsittelyn ammattitutkinto, ovat sukupuolijakaumaltaan tasaisempia, joskin tietojenkäsittelyn ammattitutkinto on enemmän miesten kuin naisten suosiossa.
- **Tekniikan ja liikenteen alalla** arkkitehtuuri ja rakentaminen on vahvasti miesvoittoinen sektori: Eniten suoritetaan talotekniikan ja rakennusalan perustutkintoja sekä talorakennusalan ja maarakennusalan ammattitutkintoja, jotka ovat lähes täydellisesti miesten aluetta. Samoin paljon suoritettuja kone- ja metallialan sekä sähköalan perustutkinnot ovat miesvaltaisia. Tietotekniikan suosituinta tutkintoa, tietokoneasentajan ammattitutkintoa, suorittavat lähes pelkästään miehet. Prosessi-, kemian- ja materiaalitekniikassa houkuttelevin on puualan perustutkinto, jonka suorittajista suuri valtaosa on miehiä. Ajoneuvo- ja kuljetustekniikassa suoritetaan puolestaan eniten autoalan perustutkintoa, joka on lähes täysin miesten hallussa. Muista tekniikan ja liikenteen alan tutkinnoista suuri on vartijan ammattitutkinto, jota myös naiset suorittavat jonkin verran.
- **Luonnonvara- ja ympäristöalalla** maatilatalouden alalle luokitettava suosittu maatalousalanperustutkinto on sikäli poikkeuksellinen, että se on sukupuolijakaumaltaan hyvin tasainen. Samoin toinen suuri maatilatalouden tutkinto, karjatalouden ammattitutkinto, houkuttaa yhtä paljon miehiä ja naisia. Luonto- ja ympäristöalalla suoritetuin tutkinto, erä- ja luonto-oppaan ammattitutkinto, on suosittu niin miesten kuin naisten keskuudessa. Se on vain jonkin verran miesvoittoinen.





Taulukko 7. Näyttötutkinnon suorittaneet aloittain vuosina 2003–2005

	2003			2004			2005		
	Yhteensä	Naisia	Miehiä	Yhteensä	Naisia	Miehiä	Yhteensä	Naisia	Miehiä
<b>Humanistinen ja kasvatustieteiden ala</b>									
Vapaa-aika- ja nuorisotyö yht.	86	56	30	51	37	14	82	67	15
Kielitieteet yht.	6	3	3	26	9	17	19	14	5
Opetus- ja kasvatustieteet yht.	105	104	1	102	97	5	80	80	0
Muu humanistisen ja kasvatustieteiden ala yht.	30	13	17	13	9	4	6	5	1
Humanistinen ja kasvatustieteiden ala yht.	227	176	51	192	152	40	187	166	21
<b>Kulttuuriala</b>									
Käsi- ja taide- teollisuus yht.	237	134	103	226	145	81	198	119	79
Viestintä- ja informaatiotieteet yht.	310	202	108	259	116	143	158	86	72
Teatteri ja tanssi yht.	24	5	19	62	35	27	18	15	3
Musiikki yht.							7	4	3
Kulttuuriala yht.	571	341	230	547	296	251	381	224	157
<b>Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala</b>									
Liiketalous ja kauppa yht.	6 182	4 615	1 567	3 947	3 110	837	3 618	2 908	710
Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala yht.	6 182	4 615	1 567	3 947	3 110	837	3 618	2 908	710

<b>Luonnontieteiden ala</b>									
Tietojenkäsittely									
Tietojenkäsittely yht.	1 209	607	602	831	396	435	572	259	313
Luonnontieteiden ala yht.	1 209	607	602	831	396	435	572	259	313
<b>Tekniikan ja liikenteen ala</b>									
Arkkitehtuuri ja rakentaminen									
Arkkitehtuuri ja rakentaminen yht.	1 198	45	1 153	1 118	43	1 075	1 593	82	1 511
Kone-, metalli- ja energiatekniikka									
Kone-, metalli- ja energiatekniikka yht.	713	73	640	469	58	411	457	70	387
Sähkö- ja automaatiotekniikka									
Sähkö- ja automaatiotekniikka yht.	812	88	724	629	66	563	575	48	527
Tieto- ja tietoliikennetekniikka									
Tieto- ja tietoliikennetekniikka yht.	191	18	173	182	19	163	212	16	196
Graafinen ja viestintättekniikka									
Graafinen ja viestintättekniikka yht.	132	50	82	79	25	54	63	27	36
Elintarvikeala ja biotekniikka									
Elintarvikeala ja biotekniikka yht.	203	140	63	35	30	5	136	87	49
Prosessi-, kemian- ja materiaalitekniikka									
Prosessi-, kemian- ja materiaalitekniikka yht.	1 001	256	745	356	120	236	586	187	399
Tekstiili- ja vaatetustekniikka									
Tekstiili- ja vaatetustekniikka yht.	77	67	10	87	77	10	42	24	18
Ajoneuvo- ja kuljetustekniikka									
Ajoneuvo- ja kuljetustekniikka yht.	852	69	783	717	85	632	632	76	556
Muu tekniikan ja liikenteen alan koulutus									
Muu tekniikan ja liikenteen alan koulutus yht.	794	148	646	448	126	322	605	121	484
Tekniikan ja liikenteen ala yht.	5 973	954	5 019	4 120	649	3 471	4 901	738	4 163



	2003			2004			2005		
	Yhteensä	Naisia	Miehiä	Yhteensä	Naisia	Miehiä	Yhteensä	Naisia	Miehiä
<b>Luonnonvara- ja ympäristöala</b>									
Maatilatalous									
Maatilatalous yht.	567	271	296	329	161	168	387	182	205
Puutarhatalous									
Puutarhatalous yht.	182	154	28	287	251	36	206	189	17
Kalatalous									
Kalatalous yht.	3	1	2	10	3	7	4	1	3
Metsätalous									
Metsätalous yht.	139	9	130	221	13	208	118	15	103
Luonto- ja ympäristöala									
Luonto- ja ympäristöala yht.	156	72	84	140	74	66	140	73	67
Muu luonnonvara- ja ympäristöalan koulutus									
Muu luonnonvara- ja ympäristöalan koulutus yht.	71	48	23	90	67	23	62	46	16
Luonnonvara- ja ympäristöala yht.	1 118	555	563	1 077	569	508	917	506	411
<b>Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala</b>									
Sosiaaliala									
Sosiaaliala yht.	1 421	1 338	83	1 039	999	40	916	861	55
Terveysala									
Terveysala yht.	72	46	26	68	67	1	78	75	3
Sosiaali- ja terveysala (alojen yhteiset ohjelmat)									
Sosiaali- ja terveysala (alojen yhteiset ohjelmat) yht.	2 612	2 427	185	2 179	2 055	124	1 998	1 854	144
Kuntoutus ja liikunta									
Kuntoutus ja liikunta yht.	559	285	274	599	352	247	561	293	268

Tekniset terveyspalvelut	180	173	7	101	98	3	162	155	7
Tekniset terveyspalvelut yht.									
Farmasia ja muu lääkehuolto	82	80	2	50	49	1	23	20	3
Farmasia ja muu lääkehuolto yht.									
Kauneudenhoitoala	288	280	8	156	152	4	150	146	4
Kauneudenhoitoala yht.									
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala yht.	5 214	4 629	585	4 192	3 772	420	3 888	3 404	484
<b>Matkailu-, ravitsemis- ja talousala</b>									
Matkailu									
Matkailu yht.	212	178	34	158	128	30	144	118	26
Majoitus- ja ravitsemisala									
Majoitus- ja ravitsemisala yht.	1 248	979	269	892	710	182	835	680	155
Kotitalous- ja kuluttajapalvelut									
Kotitalous- ja kuluttajapalvelut yht.	22	19	3	34	34	0	63	60	3
Puhdistuspalvelut									
Puhdistuspalvelut yht.	1 369	1 337	32	1 065	1 056	9	1 304	1 287	17
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala yht.	2 851	2 513	338	2 149	1 928	221	2 346	2 145	201
Kaikki yhteensä	23 345	14 390	8 955	17 055	10 872	6 183	16 810	10 350	6 460

Lähde: Opetushallituksen WERA-webraportointipalvelu



Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala on kokonaisuudessaan hyvin vahvasti naisten hallussa. Tutkinnon suorittaneista oli miehiä alle kymmenesosa vuonna 2005. Matkailualan suurinta tutkintoa, makailualan perustutkintoa, suorittavat pääasiassa naiset. Majoitus- ja ravitsemisalalla suurimmat tutkinnot ovat hotelli- ja ravintola-alan perustutkinto, suurtalouskokin ammattitutkinto ja ravintolakokin ammattitutkinto. Ne ovat kaikki selvästi naisenemmistöisiä, joskin ravintolakokin tutkinnon suorittaneissa miehiä on enemmän kuin kahdessa muussa, noin kolmannes. Puhdistuspalveluissa ylivoimaisesti suurin tutkinto on laitoshuoltajan ammattitutkinto, joka on 99-prosenttisesti naisten hallussa.

Vuosien 2003–2005 tilastotietojen perusteella eniten suoritettut yksittäiset tutkinnot ovat

- lähihoitaja (sosiaali- ja terveysalan perustutkinto)
- laitoshuoltajan ammattitutkinto
- merkonomi (liiketalouden perustutkinto)
- koulunkäyntiavustajan ammattitutkinto
- myynnin ammattitutkinto
- taloushallinnon ammattitutkinto.

Näyttötutkintojen sukupuolittuneisuus ja ammattien sukupuolierojen uusintaminen on huomionarvoinen asia erityisesti pohdittaessa, minkälaisilla toimilla työmarkkinoiden segregaatiota voitaisiin purkaa. Lisääkö näyttötutkintojärjestelmä työmarkkinoilla ja työelämässä ilmenevää segregaatiota sen sijaan, että se vähentäisi sitä?

### **4.3 Näyttötutkinnon suorittaneiden sijoittuminen**

Tärkeä indikaattori näyttötutkintojärjestelmän toimivuudesta on valmistuneiden sijoittuminen työelämään ja jatko-opintoihin. Taulukoiden 8 ja 9 pohjana olevassa aineistossa ovat mukana tutkinnon suorittaneet viiden vuoden ajalta (2000–2004) sekä heidän pääasiallinen toimintansa ajanjakson viimeisen vuoden (2004) lopussa. Toimintaa kuvataan jakamalla tutkinnon suorittaneet työllisiksi, työttömiksi, opiskelijoiksi tai muiksi (varus- tai siviilipalveluksessa, kotitaloustyössä, eläkkeellä, työttömyyseläkkeellä).

**Taulukko 8.** Aikuisten ammatillisen perustutkinnon vuosina 2000–2004 suorittaneiden pääasiallinen toiminta vuoden 2004 lopussa tutkinnon alan ja koulutusmuodon mukaan (%)

Tutkinnon ala ja koulutusmuoto	N	Työlliset	Työttömät	Opiskelijat	Muut
<b>Yleissivistävä koulutus</b>	5 808	51	6	30	13
Oppilaitosmuotoinen	5 808	51	6	30	13
Oppisopimusmuotoinen					
<b>Humanistinen ja kasvatustieteiden ala</b>	846	73	14	7	5
Oppilaitosmuotoinen	426	64	20	10	6
Oppisopimusmuotoinen	420	83	9	4	4
<b>Kulttuuriala</b>	704	59	22	14	5
Oppilaitosmuotoinen	615	57	24	15	5
Oppisopimusmuotoinen	89	73	8	12	7
<b>Yhteiskuntatieteiden, liiketal. ja hallinnon ala</b>	4 415	84	8	5	3
Oppilaitosmuotoinen	2 600	78	12	6	4
Oppisopimusmuotoinen	1 815	92	4	2	2
<b>Luonnontieteiden ala</b>	857	67	21	10	3
Oppilaitosmuotoinen	665	59	26	13	3
Oppisopimusmuotoinen	192	95	3	1	2
<b>Tekniikan ja liikenteen ala</b>	9 336	69	20	8	3
Oppilaitosmuotoinen	6 406	60	27	10	4
Oppisopimusmuotoinen	2 930	87	7	3	3
<b>Luonnonvara- ja ympäristöala</b>	1 470	67	19	8	6
Oppilaitosmuotoinen	1 109				
Oppisopimusmuotoinen	361	70	13	9	8
<b>Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala</b>	8 483	81	11	5	3
Oppilaitosmuotoinen	6 006	77	14	6	3
Oppisopimusmuotoinen	2 477	93	3	2	2
<b>Matkailu-, ravitsemis- ja talousala</b>	2 203	69	18	8	6
Oppilaitosmuotoinen	1 393	61	24	10	6
Oppisopimusmuotoinen	810	84	8	4	4
<b>YHTEENSÄ kaikki alat</b>	34 122	71	14	11	5
Oppilaitosmuotoinen	25 028	64	17	13	6
Oppisopimusmuotoinen	9 094	89	6	3	3

Lähde: OPH:n Wera-tietokanta



Aikuisten ammatillisen perustutkinnon vuosina 2000–2004 suorittaneista oli vuoden 2004 lopussa 71 prosenttia työssä, 14 prosenttia työttömänä ja 10 prosenttia opiskelijana. Oppisopimuksen kautta tutkinnon suorittaneista oli työssä yhdeksän kymmenestä. Oppisopimuksen kautta tutkinnon suorittaneista vain muutama prosentti oli työttömänä tai opiskelijana. Oppilaitosmuotoisessa koulutuksessa tutkinnon suorittaneiden keskuudessa niin työttömyys kuin opiskelukin on huomattavasti yleisempää.

Parhaiten työllistyvät yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alan sekä sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan tutkinnon suorittaneet, joista yli 80 prosenttia oli työssä tarkasteluajankohtana. Vastaavasti opiskelu-uran jatkaminen on harvinaisinta yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alalla sekä sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan suorittaneiden keskuudessa. Tavallisinta se on puolestaan kulttuurialan tutkinnon suorittaneilla.

Oppilaitoksessa tutkinnon suorittaneiden ja oppisopimusväylän valintojen väliset työllistymiserot ovat huomattavat. Ero oppisopimusopiskelijoiden hyväksi on yli 20 prosenttiyksikköä. Jos opiskelija oli suorittanut aikuisten ammatillisen perustutkinnon oppisopimusväylän kautta, hänen työllistymisensä luonnontieteiden alalla, yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alalla sekä sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla oli yli 90 prosenttia.

Kun vuosina 2000–2004 aikuisten ammatillisen perustutkinnon suorittaneista 70 prosenttia oli tarkastelujaksolla työssä, ammattitutkinnon ja erikoisammattitutkinnon suorittaneista 80 prosenttia oli työssä. Oppisopimusväylää pitkin ammatti- ja erikoisammattitutkintoon edenneiden työllistyminen oli 92 prosenttia. Selvästi muita paremmin työllistyvät tekniikan ja liikenteen alalle valmistuneet, ja heistä nimenomaan oppisopimusteitse ammatti- ja erikoisammattitutkinnon suorittaneet. Heidän työllistymisensä oli tarkasteluajanjaksolla 94 prosenttia. Luonnontieteiden alalla työllistyminen on muita aloja heikompaa ja työttömäksi jääminen ja opiskelun jatkaminen muita aloja yleisempää.

Taulukossa 10 tutkinnon suorittaneiden pääasiallista toimintaa kuvaavasta tilastosta karsitaan pois opiskelijat ja muut ja tarkastellaan vain työelämään siirtyneitä eli työvoimaan sijoittuneita ja näistä työttömäksi jääneitä. Työttömien osuus työelämään siirtyneistä kertoo tutkinnon suorittaneiden työttömyysasteen. Eri aloille valmistuneiden työttömyysasteet vaihtelevat melko paljon. Aikuisten ammatillisen perustutkinnon suorittaneiden työttömyys on suurimmillaan kulttuurialalla (27 %), luonnontieteiden alalla

(24 %), tekniikan ja liikenteen alalla (23 %) sekä luonnonvara- ja ympäristöalalla (22 %). Vähäisintä aikuisten ammatillisen perustutkinnon suorittaneiden työttömyys on yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alalla (9 %) sekä sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla (12 %).

**Taulukko 9.** Ammatti- ja erikoisammattitutkinnon vuosina 2000–2004 suorittaneiden pääasiallinen toiminta vuoden 2004 lopussa tutkinnon alan ja koulutusmuodon mukaan (%)

Tutkinnon ala ja koulutusmuoto	N	Työlliset	Työttömät	Opiskelijat	Muut
<b>Humanistinen ja kasvatustieteiden ala</b>	233	79	12	8	2
Oppilaitosmuotoinen	156	73	17	8	3
Oppisopimusmuotoinen	77	91	1	8	0
<b>Kulttuuriala</b>	1 389	71	15	10	5
Oppilaitosmuotoinen	1 023	67	17	11	5
Oppisopimusmuotoinen	366	81	8	6	5
<b>Yhteiskuntatieteiden, liiketal. ja hallinnon ala</b>	11 398	80	12	5	4
Oppilaitosmuotoinen	6 762	72	17	7	4
Oppisopimusmuotoinen	4 636	91	4	2	3
<b>Luonnontieteiden ala</b>	2 630	70	17	9	4
Oppilaitosmuotoinen	2 305	67	19	10	4
Oppisopimusmuotoinen	325	91	4	4	1
<b>Tekniikan ja liikenteen ala</b>	15 163	87	8	3	2
Oppilaitosmuotoinen	9 451	82	11	5	2
Oppisopimusmuotoinen	5 712	94	3	1	1
<b>Luonnonvara- ja ympäristöala</b>	2 495	81	8	7	4
Oppilaitosmuotoinen	2 000	80	10	7	4
Oppisopimusmuotoinen	495	87	3	7	3
<b>Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala</b>	8 998	76	11	8	5
Oppilaitosmuotoinen	6 561	71	14	10	5
Oppisopimusmuotoinen	2 437	89	5	3	3
<b>Matkailu-, ravitsemis- ja talousala</b>	9 593	79	13	4	4
Oppilaitosmuotoinen	7 232	74	16	5	4
Oppisopimusmuotoinen	2 361	93	3	2	2
<b>YHTEENSÄ kaikki alat</b>	51 899	80	11	5	3
Oppilaitosmuotoinen	35 490	75	14	7	4
Oppisopimusmuotoinen	16 409	92	4	2	2

Lähde: OPH:n Wera-tietokanta





**Taulukko 10.** Aikuisten ammatillisen perustutkinnon (perus) sekä ammatti- ja erikoisammattitutkinnon (at ja eat) vuosina 2000–2004 suorittaneiden työttömyysaste vuoden 2004 lopussa tutkinnon alan ja koulutusmuodon mukaan (%)

Tutkinnon ala ja koulutusmuoto	Työttömyysaste (%)	
	perus	at ja eat
<b>Yleissivistävä</b>	10	
Oppilaitosmuotoinen	10	
Oppisopimusmuotoinen		
<b>Humanistinen ja kasvatustieteiden ala</b>	17	13
Oppilaitosmuotoinen	23	19
Oppisopimusmuotoinen	10	1
<b>Kulttuuriala</b>	27	17
Oppilaitosmuotoinen	29	21
Oppisopimusmuotoinen	10	9
<b>Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala</b>	9	13
Oppilaitosmuotoinen	13	19
Oppisopimusmuotoinen	4	5
<b>Luonnontieteiden ala</b>	24	20
Oppilaitosmuotoinen	31	23
Oppisopimusmuotoinen	3	4
<b>Tekniikan ja liikenteen ala</b>	23	8
Oppilaitosmuotoinen	31	12
Oppisopimusmuotoinen	7	3
<b>Luonnonvara- ja ympäristöala</b>	22	9
Oppilaitosmuotoinen		11
Oppisopimusmuotoinen	16	3
<b>Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala</b>	12	13
Oppilaitosmuotoinen	16	16
Oppisopimusmuotoinen	3	6
<b>Matkailu-, ravitsemis- ja talousala</b>	20	14
Oppilaitosmuotoinen	28	18
Oppisopimusmuotoinen	8	3
<b>YHTEENSÄ kaikki alat</b>	16	12
Oppilaitosmuotoinen	21	16
Oppisopimusmuotoinen	6	4

Lähde: Tilastokeskus, OPH:n Wera-tietokanta

Ammatti- ja erikoisammattitutkinnon suorittaneiden työttömyys on keskimäärin 12 %, mikä on vähäisempää kuin ammatillisen perustutkinnon tehneillä (16 %). Sen lisäksi ammatti- ja erikoisammattitutkinnon suorittaneiden työttömyyden aloittainen vaihtelu poikkeaa ammatillisen perustutkinnon läpäisseiden työttömyyden aloittaisesta vaihtelusta. Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alalla sekä sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla ammattitutkinnon ja erikoisammattitutkinnon suorittaneiden työttömyys on jopa yleisempää kuin ammatillisen perustutkinnon suorittaneiden työttömyys.

Suurimmillaan ammattitutkinnon ja erikoisammattitutkinnon suorittaneiden työttömyys on luonnontieteiden alalla (20 %) ja kulttuurialalla (17 %). Ammattitutkinnon ja erikoisammattitutkinnon suorittaneiden pienimmät työttömyysasteet ovat tekniikan ja liikenteen alalla (8 %) ja luonnonvara- ja ympäristöalalla (9 %).

Niin aikuisten ammatillisten perustutkinnon kuin ammatti- ja erikoisammattitutkinnon suorittaneiden työttömyys on kaikilla koulutusaloilla selvästi vähäisempää oppisopimuksella tutkinnon hankkineiden joukossa kuin oppilaitoksen kautta tutkinnon hankkineilla. Joillakin aloilla oppisopimusteitse tutkinnon suorittaneiden työttömyys on vain parin, kolmen prosentin luokkaa. Toisaalta taas esimerkiksi kulttuurialalla, luonnontieteiden alalla sekä tekniikan ja liikenteen alalla aikuisten ammatillisen perustutkinnon oppilaitosmuotoisesti suorittaneiden työttömyysaste on noin 30 prosentin luokkaa.

## 4.4 Yhteenveto

Suoritettujen näyttötutkintojen määrä on kasvanut vajaassa kymmenessä vuodessa vauhdilla. Järjestelmästä on tullut aikuisille merkittävä tutkintoväylä. Tutkintosuorituksiakin enemmän on laajentunut näyttötutkintoon valmistava koulutus. Ero näyttötutkintoon valmistavassa koulutuksessa opiskelevien aikuisten ja näyttötutkinnon suorittajien määrissä on kasvanut suureksi. Monien tutkintojen kohdalla on tilastotietojen perusteella aiheellista kysyä, toteuttaako järjestelmä nykyisellään riittävän hyvin niitä tavoitteita, joiden saavuttamiseksi se perustettiin. Näyttöön valmistavasta koulutuksesta on tullut monien tutkintojen kohdalla itse tutkintoa selvästi tärkeämpi, koska vain pieni osa tutkintoon tähtäävän valmistavan koulutuksen opiskelijoista lopulta suorittaa näyttötutkinnon. Tutkintokohtaisten

erojen lisäksi koulutuksen järjestäjien väliset erot ovat hämmentävän suuret.

Näyttöjärjestelmä on hyvin vahvasti sukupuolittunut. Monet määrällisesti suuret näyttötutkinnot ovat leimallisesti vain joko miesten tai vain naisten tutkintoja. Tässä suhteessa järjestelmä on konservatiivinen ja ylläpitää työelämän sukupuolijakoja.

Näyttötutkinnon voi suorittaa sekä oppilaitos- että oppisopimusväylän kautta. Oppilaitoksessa tutkinnon suorittaneiden ja oppisopimuksen kautta valmistuneiden väliset työllistymiserot ovat huomattavan suuret. Oppilaitoksen kautta näyttötutkinnon suorittaneet työllistyvät oppisopimusteitse valmistuneita selvästi huonommin. Tämä viittaa siihen, että työmarkkinoiden näkökulmasta järjestelmä toimii parhaiten jo työssä olevien koulutusväylänä. Sen sijaan työn saaminen näyttötutkinnon avulla on vaikeampaa.

# 5 Kyselyaineistojen tulokset

## 5.1 Valmistava koulutus

### *Näyttötutkintojen riippumattomuus*

Näyttötutkintojärjestelmän yhtenä lähtökohtana oli aikoinaan, että ”tutkinnoissa tutkittaisiin työelämässä esiintyvien tehtäväkokonaisuuksien hallintaa eikä koulumuotoisessa ammattiin opettamisessa käytettävien oppiaineiden hallintaa”. Tämän mukaisesti näytön pitäisi olla riippumaton mittavan osaamisen hankkimistavasta. Tilastojen mukaan lähes kaikki näyttötutkinnon suorittajat tulevat näyttöön valmistavan koulutuksen kautta. Tutkinnon järjestäjille suunnatussa kyselyssä kysymyksellä 28 selvitettiin, missä määrin näyttö ja siihen kytkeytyvä osaamisen osoittaminen nähdään riippumattomaksi oppimistavasta, mikä on näyttötutkintojen osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen liittyvä alkuperäinen ajatus. Samalla kysyttiin, missä määrin valmistava koulutus vaikuttaa näyttöjen suunnitteluun ja toteuttamiseen.

Vastaukset eivät ole kovin yksimielisiä. Suurin osa tutkinnon järjestäjistä katsoo kuitenkin, että *valmistava koulutus vaikuttaa varsin vahvasti näyttötutkintojen suunnitteluun ja toimeenpanoon.*

”Valmistava koulutus vaikuttaa ehdottomasti. Lisäksi, kun valmistavaan koulutukseen saa tukea, ja pelkkään näyttöön tulemiseen ei juuri saa tukea (ja usein tuki ei kata kustannuksia), sitä ei ole opittu oppilaitoksellakaan markkinoimaan aktiivisesti.”

”Kyllä se vaikuttaa, koska tutkintojen perusteet ohjaavat valmistavaa koulutusta ja kouluttajat ja työelämän henkilöt lukevat tutkintojen perusteita näyttöjen suunnittelu- ja toteutus- sekä arviointivaiheessa – ei kukaan uskaltane tehdä näyttöä suoraan työpaikan tai paikallisen työelämän vaatimuksilla – ei sitä tutkintotoimikunta hyväksyisi (tosin onhan työpaikatkin erilaisia).”

”Kyllä valmistava koulutus vaikuttaa näyttöjen suunnitteluun ja ”auttaa” näyttöjen vaatimustason mitoittamista sellaiseksi että työelämästä on hankala suoraan tulla näyttöön. Em. lähtökohta on unohtunut ja toisaalta sen tutkimiseen työelämässä tarvittaisiin enemmän resursseja kuin nykyisessä muodossa jossa näyttöjä ohjataan kuitenkin valmistavan koulutuksen yhteydessä ja näytöistä tehdään kattavia jo lähtökohtaisesti.”

”Valmistava koulutus toimii kahteen suuntaan: toisaalta tarvittavan ammattitaidon hankkimisen välineenä ja toisaalta tutkinnon suoritukseen valmistautumisena. Viimeksi mainittu tosin koskee enemmänkin riittävän ammattitaidon omaavia mutta näyttöjärjestelmään perehtymättömiä. Näin ollen valmistava koulutus ilman muuta vaikuttaa näyttöjen suunnitteluun ja toteutukseen, koska mm. aikataulutus tulee laatia näyttöjen suorittamiseksi valmistavan koulutuksen yhteyteen.”

Vaikuttamista ei nähdä myöskään mitenkään erityisen haitallisena, vaan päinvastoin ***paljolti myös tarkoituksenmukaisena:***

”Jonkinlainen valmistava koulutus on yleensä välttämätön. Todellisen osaamisen esiinsaaminen vain työelämän näyttötilanteissa ei ole kovin realistinen, koska tutkinnon osien tavoitteet ovat niin laajat ja korkeatasoiset. Luultavasti kaikissa tutkinnoissa on aihealueita, joita ei voida testata kuin koulussa (esimerkiksi kielitaito), jos sitä ei työpaikallakaan osata tai käytetä. Näyttää siltä, että nykyinen näyttötutkintojärjestelmä on kokonaisuusien hallinnan ja oppiaineiden hallinnan välimuoto.”

”Opiskelija tarvitsee tutkinnon perusteista vain osan. Harva pystyy koko tutkintoon, koska työ-tehtävät ovat kapeampia kuin kokonainen tutkinto. Välillä vaikuttaa siltä että tutkintojen perusteet ovat vähän liian ’koulumaisia’.”

”Perustutkinto: tutkinnon osia voidaan suorittaa suoraan työelämästä, mutta koko tutkinnon suorittaminen tulee valmistavan koulutuksen kautta. Työelämästä (yhdestä työpaikasta) ei nykyaikana saa valmiuksia suorittaa koko tutkinto. Ammattitutkinnoissa tilanne on toinen. Näyttöjen toteuttaminen työpaikoilla poistaa valmistavan koulutuksen roolia näyttöjen suunnittelussa ja toteutuksessa.”

”Suoraan työelämästä tulevilla on harvoin realistista mahdollisuutta suorittaa koko tutkinto ilman valmistavaa koulutusta, joitain näyttöjä kyllä. Näyttövalmiuksien toteaminen ei ole helppoa ja ohjausta tarvitsee ”ohinäyttäjä” jopa enemmän kuin koulutuksessa oleva. Näiden näyttöjen toteutumista vaikeuttaa myös maksajan löytäminen.”

Pääongelmana monet pitävät ennemminkin sitä, että ***tutkintojen perusteet ohjaavat liiallisesti valmistavan koulutuksen suunnittelua.***

”Tutkintojen perusteet ohjaavat liikaa valmistavan koulutuksen suunnittelua. Tämä koskee erityisesti työvoimakoulutusta. Valmistava koulutus vaikuttaa näyttöjen suunnitteluun, koska suoraan näyttöön tulijoita ei ole. Ehkä myös rahoittaja ruokkii tätä käytäntöä tai sitten koulutuksen/näyttöjen järjestäjä ei osaa muuta tapaa toimia. Tarvitaan lisää tiedottamista ja markkinointia sekä ennen kaikkea ohjausta työelämässä oleville.”

”Työelämässä hankittu ammattitaito ei aina vastaa tutkinnon perusteissa edellytettyä; se voi olla suppeampaa tai eri tavalla painottunutta.”

”Ammattitaitovaatimukset ovat niin kovat tutkinnon suorittajien mielestä, että he eivät uskalla mennä suoraan näyttöön, vaikka heillä olisikin siihen hyvät mahdollisuudet. Myös suoraan näyttöihin tulevan rahoitus on pulmallinen pienten lisäkoulutusrahojen vuoksi.”

”Näytön suorittajalla pitää olla todella vahva usko omaan osaamiseensa, että hän tulee suoraan näyttöön ilman valmistavaa koulutusta. Tutkinnot ovat usein laaja-alaisempia kuin työelämän työtehtävät. Työelämässä voi valmistautua suureen osaan tutkinnon arviointikriteereistä, mutta vain harvoin kaikkiin. Osatutkintoja pystytään tekemään ilman valmistavaa koulutusta. Lähes kaikki kuitenkin haluavat ainakin lyhyen valmistavan koulutuksen, vaikkei koulutus sinänsä vaikuta näyttöjen suunnitteluun ja toteutukseen. Työvoimahallinto ostaa koulutusta ja näyttöjä tietyn pituisena.”

Useat katsovat, että valmistavan koulutuksen painottuminen näyttötutkinnoissa juontuu paljolti rahoituksesta. Kyse on siitä, että rahoitusta suunnataan ennen muuta koulutukseen, jolloin näyttötutkinnot on ainakin jossain mitassa yksinkertaisesti ***tehtävä koulumaisemmiksi, jotta lisäresurssija saataisiin.***

”Yritykset arvostavat koulutusta ja osallistujat ovat epävarmoja osaamisestaan. Rahoitusta saa helpommin koulutukseen.”

”Valmistavaan koulutukseen osallistuminen vaikuttaa olennaisesti, koska oppilaitos saa rahoituksen valmistavasta koulutuksesta, joka on edellytys näyttöjen järjestämiseen.”

”Ammattitaitovaatimukset ovat niin kovat tutkinnon suorittajien mielestä, että he eivät uskalla mennä suoraan näyttöön, vaikka heillä olisikin siihen hyvät mahdollisuudet. Myös suoraan näyttöihin tulevan rahoitus on pulmallinen pienten lisäkoulutusrahojen vuoksi.”

”Tutkintojen perusteet ohjaavat liikaa valmistavan koulutuksen suunnittelua. Tämä koskee erityisesti työvoimakoulutusta. Valmistava koulutus vaikuttaa näyttöjen suunnitteluun, koska suoraan näyttöön tulijoita ei ole. Ehkä myös rahoittaja ruokkii tätä käytäntöä tai sitten koulutuksen/näyttöjen järjestäjä ei osaa muuta tapaa toimia. Tarvitaan lisää tiedottamista ja markkinointia sekä ennen kaikkea ohjausta työelämässä oleville.”

”Valmistava koulutus ja näytöt ovat naimisissa rahoituksen takia? Valmistavan koulutuksen tulee olla erillään näytöistä. Kuitenkin valmistavan koulutuksen opimistehtävistä voi olla hyötyä, kun tutkinnon suorittaja kokoaa näyttöaineistoaan työtehtävistään. Varmasti joissain kohdin voi olla niinkin, että valmistava koulutus vaikuttaa myös näyttöjen suunnitteluun, toteutusajankohtiin ainakin.”

”Näyttöjen rahoitus pitäisi olla suurempi – tämä saattaa johtaa siihen, että opiskelijaa on ”istutettava” valmistavassa koulutuksessa, että saadaan kustannukset katettua.”

### Useat tahtoisivat, ***ettei valmistava koulutus saisi vaikuttaa näyttöjen suunnitteluun ja toteutukseen.***

”Ei ainakaan saisi vaikuttaa! Näyttötutkinnon suorittaminen ja tarvittavan ammattitaidon hankkiminen tulisi olla omia prosessejaan (vaikka ne käytännössä kulkevatkin usein ”limittäin”). Alakohtaisia eroja on vielä havaittavissa. Valmistavan koulutuksen toteutus ei yleensä vaikuta näyttöjen suunnitteluun ja toteutukseen, jos noudatetaan henkilökohtaistamista. Suurin osa näyttöjen toteutuksesta määräytyy tutkinnon suorittajan henkilökohtaistamissuunnitelman sekä sen työpaikan/työyhteisön mukaan, missä tutkinto suoritetaan.”

”Näyttöjen pitäisi vaikuttaa valmistavaan koulutukseen, eikä päinvastoin. Meillä on ollut joitakin suoraan työelämästä tulevia henkilöitä suorittamassa näyttöjä. Valmistava koulutus olisi varmasti helpottanut heidän työtään, mutta näyttöjen liittäminen heidän omaan työhönsä sujui hyvin ja vastasi käytännön työtehtäviä.”

”On täysin eri asia tulla näyttöön esim. sen jälkeen, kun on ollut alalla jo vuosia töissä tai harrastanut asioita aktiivisesti tietoa ja osaamista keräten. Ne, jotka tulevat valmistavaan koulutukseen, ovat sellaisia, joilla ei joko ole tällaista taustaa lainkaan, tai sitten sitä on osittain, mutta ei tarpeeksi. Käytännössä valmistava koulutus lienee nopein ja turvallisin tapa heille saavuttaa näytöissä riittävä osaaminen, ja näin nimenomaan erityistä tukea tarvitsevien tutkinnon suorittajien kohdalla.”

”Ei ole suoraa tietä. Näytön vastaanottajat eivät pidä näytön antajaa riittävän hyvätaisoisena ilman valmistavaa koulutusta.”

### Jotkut vastaajista katsovat valmistavan ***koulutuksen ja näyttötutkintojen suhteen muuttuneen ajan myötä.***

”Ennen [koulutus] vaikutti enemmän, nykyisin osataan pitää erillään.”

”Enemmistö tulee näyttöön valmistavan koulutuksen kautta. Aikaisemmin valmistava koulutus vaikutti enemmän näyttöjen sisältöihin.”

”Henkilökohtaistaminen ja uuden lain tuoma osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen tulee vaikuttamaan siihen että ei tulla pelkästään valmistavan koulutuksen kautta näyttöihin. Valmistavan koulutuksen osuuden näkyminen näytöissä tulee pienenemään. Työpaikkojen ja oppilaitoksen yhteistyön myötä pystytään näytöt suunnittelemaan työelämän kokonaisuuksien mukaan. Tämä on meillä lähtökohtana. Osa näytöistä ja osaamisalueista on valmistavasta koulutuksesta riippuvaisia, esim. merkonomien tutkinnon osa: liiketalous ja hallinto.”

”Kyseessä on ilmeinen, järjestelmään kuuluva keskeinen, rakenteellinen ongelma. Valmistavan koulutuksen ja siihen liittyen näyttöjen suunnittelussa oli erityisesti tutkintojärjestelmän alkuaikoina rasitteena koulumainen oppiaineajattelu, eikä oppilaitoksissa ole siitä vielä täysin päästy eroon. Tämä koskee erityisesti näyttötutkintoina suoritettavia perustutkintoja, joissa vertailukohtana ja mallina ovat opetussuunnitelmaperusteiset perustutkinnot. Tämä malli on myös monilla aikuisilla opiskelijoilla vallitsevana. Osa opiskelijoista haluaa osallistua valmistavaan koulutukseen ”varmuuden vuoksi” tai aidosta osaamisen päivittämisen halusta. He myös kokevat koulutukseen osallistumisen erittäin myönteisenä. Ammatilliseen lisäkoulutukseen – ammattitutkintoihin ja erikoisammattitutkintoihin – tullaan myös vaihtamaan ammattia eikä pelkästään täydentämään ja syventämään nykyistä oman ammatin osaamista tai todentamaan sitä tutkintosuorituksella. Tällöin valmistava koulutus rakentuu helposti koulumaiseksi ja tutkintosuorituksetkin ovat tavallaan osoituksia koulussa ja työssäoppimisessa juuri opituista asioista. Tällöin on hieman kyseenalaista voiko tutkinnon suorittaja osoittaa tutkintotason edellyttämää osaamista vai muotoutuuko näytöstä ja arvioinnista enemmänkin yleisiä työelämätaitoja, oppimiskykyä ja asenteita vai jo hankittua ammattitaitoa mittaava. Vaikuttaa selkeästi. Olemme kuitenkin ottaneet mukaan näytön suorittajia suoraan työelämästä. Näyttötehtävät voidaan soveltaa henkilön työtehtäviä vastaaviksi ja arvioida käynnissä olevista tuotannoista työpaikalla. Hyvin harvat pystyvät näyttöihin ilman valmentavaa koulutusta. Pitkään alalla olevien kohdalla on usein kysymys asioiden kirjaamisessa.”

Valmistavalla koulutuksella nähdään olevan näyttötutkintojenkin yhteydessä selvästi myös oma asemansa ***lisäkoulutuksena, osaamisen päivittäjänä ja laaja-alaistajana.***

”Koska lähihoitajan ammatti edellyttää hyvin laaja-alaista osaamista, kaikkia ammattitaitovaatimuksia vastaavaa osaamista on lähes mahdotonta hankkia työelämässä tai muissa opinnoissa, osa niistä joudutaan hankkimaan valmistavassa koulutuksessa. Siksi lähihoitajan näyttötutkinnossa näyttöön voi tulla vain valmistavan koulutuksen kautta.”

”Valmistavaan koulutukseen osallistuminen nähdään osaltaan lisäkoulutuksena, omien tietojen päivittämisenä ja osittain varmistuksena tutkinnon ammattitaitovaatimusten tasosta, mitä tulisi pystyä näyttämään.”

”Käytännön työtehtävissä työskennellyt osaa juuri oman työnsä, mutta muuttuvissa olosuhteissa on ongelmia. Oma työtä ei pysty analysoimaan ja arvioimaan ilman työn kokonaisuuden hahmottamista ja sanallista ja teoreettista pohjaa. Tekemällä oppii tekemään rutiineja, teoriassa opitaan kokonaisuuksia ja syy-seuraussuhteita sekä ammatillista ”ääneen ajattelua”, tarpeellisia käsitteitä puhua ko. ammatista. Valmistavan koulutuksen kautta opitaan tätä sanallistamista. Koulutus luo uudenlaisia tapoja ja käsitteitä arvioida ammattia, ei pelkästään tekemisen vaan myös tietoisesta ajattelun pohjalta.”

”Opiskelijat haluavat opiskella ja päivittää tietojaan, vaikka näyttöä jo olisikin. On muitakin motiiveja olla mukana kuin oppiminen (sosiaalinen verkosto, vaihtelu, uudet kontaktit jne.). Oppilaitoksetkaan eivät tule toimeen pelkästään näyttöjä järjestämällä.”



Muutamat ovat myös sitä mieltä, *ettei valmistava koulutus vaikuta* näyttötutkintojen suunnitteluun tai suorittamiseen.

”Ei ainakaan meillä. Näyttö on edelleen riippumaton osaamisen hankkimistavasta.”

”Ei sen tarvitsisi vaikuttaa, eikä vaikutakaan. Valmistavaa koulutustahan annetaan puuttuviin ammattitaidon osa-alueisiin. Tavoitteenahan on, että opiskelija pääsisi näytöistä läpi eikä uusintoja tarvitsisi tehdä.”

”Käytännössä tilanne on pikemminkin päinvastainen. Näytöt ja näytöissä osoitettavat ammattitaitovaatimukset vaikuttavat enemmän valmistavaan koulutukseen suuntaan kuin päinvastoin. Valmistavan koulutuksen on tarkoitus valmistaa näyttöön, niiltä osin kuin tutkinnon suorittaja tarvitsee ammattitaidon ja osaamisen täydentämistä. Henkilökohtaistaminen ja aiemman **osaamisen** (ei opintojen) tunnistaminen ja käytänteiden kehittyminen tulevat tulevaisuudessa entistä enemmän vähentämään valmistavaa koulutusta. Toisaalta aikuiset haluavat kuitenkin osin varmuuden vuoksi kerrata osaamiaan asioita valmistavassa koulutuksessa. Joillain koulutusaloilla tutkintojen vaatimuksena on myös osallistuminen valmistavaan koulutukseen. Tämä voi johtua alan kansallista tai kansainvälisistä viranomaismääräyksistä tai -vaatimuksista, joita ei voida ohittaa. Eli kaikilla aloilla ei pystytä näyttötutkintoja suorittamaan ilman valmistavaa koulutusta tai siihen osallistumista. Nykyisin hakeutumisvaiheessa tulisi entistä tarkemmin selvittää ja todentaa henkilön aikaisempi/todellinen osaaminen. Näyttöön tulisi aktiivisemmin ohjata tutkinnon suorittajaa niissä tutkinnon osissa/osien osissa, joihin hänellä on jo osaamista. Opetuksen niukkoja resursseja tulisi erityisesti suunnata sellaiseen valmistavan koulutuksen tai osa-alueisiin, joista osaaminen puuttuu. Nykyinen rahoitusjärjestelmä ohjaa käytännössä lähes aina valmistavaan koulutukseen ja kaikille perinteisenä ryhmämuotoisena opetuksena.”

Tutkintotoimikuntien jäsenille tehtyyn kyselyyn vastanneista lähes kaikki (94 prosenttia) ovat sitä mieltä, että näyttötutkintoon osallistuvalla tulee edellyttää alan työkokemusta. Työnantajista seitsemän prosenttia on ainakin jonkin verran sitä mieltä, ettei työkokemusta alalta olisi aivan ehdoton vaatimus.

Tutkintotoimikuntien työntekijäjäsenet ovat yleisimmin sitä mieltä, että näyttöön osallistumista varten pitää osallistua koulutukseen. Opettajat ovat taas muita jäseniä useammin vastakkaista mieltä. Työntekijöistä 71 prosenttia vaatisi koulutukseen osallistumista tutkinnon suorittajalta, työnantajista 56 prosenttia ja opettajista 41 prosenttia. Koulutuksen välttämättömyyttä näyttöön osallistujalle vastustaa joko täysin tai jokseenkin 40 prosenttia työnantajista, 26 prosenttia työntekijöistä ja 57 prosenttia opettajista. (Kaikki tutkintotoimikuntien asiantuntijajäsenet ovat sitä mieltä, ettei tutkinnon suorittajalta pidä edellyttää alan koulutusta.)

Sekä koulutusta että alan työkokemusta edellyttäisi tutkinnon suoritta-

jalta yli puolet vastaajista: eniten tätä mieltä ovat työnantajat ja työntekijät. Opettajien enemmistö puolestaan on joko täysin tai jokseenkin eri mieltä sekä koulutuksen että työkokemuksen välttämättömyydestä. Se, että enemmistö työelämän vastaajista edellyttäisi sekä koulutusta että työkokemusta on ristiriidassa sen kanssa, että 87 prosenttia kaikista vastaajista ilmoittaa olevansa sitä mieltä, että kaikilla tulee olla mahdollisuus osallistua näyttöön riippumatta ammattitaidon hankkimisen tavasta.

### ***Näyttötutkintojen arvioijien roolien erot***

Tutkinnon järjestäjiltä kysyttiin, kuinka paljon näytön vastaanottajien (arvioijien) rooli vaikuttaa näytön tuloksiin ja ovatko erot näyttöjen vastaanottajien arvioinneissa niin suuria, että ne voivat vaikuttaa tuloksiin.

Näyttöjen järjestäjien kokemusten mukaan näytön vastaanottajien (arvioijien) rooli ja vaikutus on niin suuri ja merkittävä, että se vaikuttaa tuloksiin. Toisin sanoen samanlaisella näytöllä päädytään erilaisiin tuloksiin näytön vastaanottajasta riippuen. Arvioijien arviointitavat ja -tyyli vaihtelevat. Vain reilu neljännes järjestäjistä katsoo, ettei arvioijalla ole merkitystä näytön tuloksiin (taulukko 11).

**Taulukko 11.** Tutkinnon järjestäjien käsitys näytön vastaanottajien (arvioijien) roolista ja vaikutuksesta näytön tuloksiin. (Ovatko erot näyttöjen vastaanottajien arvioinneissa niin suuria, että ne voivat vaikuttaa tuloksiin?) (%)

Ei vaikutusta	26
On vaikutusta	34
Vaikutus riippuu jostakin	35
Arvioijien osaaminen vaikuttaa	42
Arvioijakoulutus vaikuttaa	29
Arvioinnin kriteerit vaikuttavat	15
Kolmikantaisuus vaikuttaa	14
Suoritustilanne vaikuttaa	14
Arviointikeskustelu vaikuttavaa	13
Tutkinnon perusteet vaikuttavat	12
Näyttömestari vaikuttaa	9
Arvioijien välinen vuorovaikutus vaikuttaa	6
Arvioinnin suunnitelmallisuus vaikuttaa	2

Yli neljäkymmentä prosenttia järjestäjistä on sitä mieltä, että arvioijien osaamisessa on niin suuria eroja, että sillä on vaikutusta näyttöjen tuloksiin. Arvioijan saama koulutus vaikuttaa hänen tapaansa arvioida osaamisnäyttöä. Noin 15 % järjestäjistä näkee arviointikriteerien vaihtelevan niin

paljon, että sillä on vaikutusta arviointiin. Kriteerien ohella suoritustilanteet vaihtelevat ja vaikuttavat arviointiin.

Moni vastaaja on sitä mieltä, että ***näytön vastaanottajien arviointien eroavaisuudet ovat hyvin vähäiset:***

”Arviointikeskustelua käydään niin kauan, että konsensus syntyy.”

”Näytöissä kolmikanta-arvioijien välillä valitsee lähes poikkeuksetta yhteisymmärrys näyttöjen arvioinnista.”

”Yhtä suuri kuin kaikissa ”tuomarikisoissa”, kollektiiviseen arviointiin perustuvissa tuloksen mittauksissa.”

Osan vastaajista mukaan ***erojakin on olemassa:***

”Toisten kokemuksen mukaan eivät ja toisten kokemusten mukaan erittäin merkitykselliset. Erot arvioijissa on suuria, mutta näillä ei ole liemmin vaikutusta arviointituloksiin. Riski on aina olemassa. Tutkinnon perusteet on aika väljät. Jokaisella arvioijalla on erilainen viitekehys. Arvioijien kouluttaminen on välttämätöntä.”

Useimmat korostavat etenkin ***työelämän arvioijien panostuksen ja arvioiden eroavuutta*** suhteessa muihin arvioitsijoihin:

”Erityisesti työelämän arvioijien panostus näyttöjen arviointiin vaihtelee erittäin suuresti, ei niinkään tutkinnon järjestäjän. Jos tutkinnon suorittaja on työpaikalla tunnettu hyväksi työntekijäksi, arviointi saattaa perustua siihen, että kyllähän sinä nämä hommat osaat, eikä lainkaan siihen mitä tutkinnossa edellytetään. Tilanne voi olla se, että tutkinnon perusteita ei ole jaksettu ohjeista huolimatta lukea, eikä arviointilomaketta katsoa sillä silmällä, mitä asioita arvioinnin kohteissa ja kriteereissä on kuvattuna.”

Uusea vastaaja korostaa ***arvioitsijoiden ammattitaidon ja koulutuksen roolia laadun takaajana:***

”Tutkintotoimikunnan jäsenenä voin sanoa, että toimikunta ei millään voi valvoa käytännön näyttötilanteita työpaikoilla. Käytännössä arviointi on kokonaan arvioijien ammattitaidon varassa. Oppilaitosten näyttösuunnitelmatkaan ja arvioijaluettelotkaan eivät mitenkään voi taata sitä miten näyttö toteutetaan ja arvioidaan eri tilanteissa.”

Tutkintotoimikuntien edustajista näyttöjen arvioijien asiantuntemusta pitävät parhaana opettajajäsenet. Opettajista 20 prosenttia pitää arvioijien asiantuntemusta erinomaisena ja 62 prosenttia tasoltaan hyvänä. Työntekijöiden arviot arvioijien asiantuntemuksesta ovat suunnilleen samanlaiset

(55 % hyvä, 16 % erinomainen) kuin työnantajien arviot (49 % hyvä ja 15 % erinomainen). Työnantajista hieman suurempi prosenttiosuus arvioi arvioitsijoiden asiantuntemuksen tyydyttäväksi ja välttäväksi. Työntekijäjäsenet ovat hyvinkin tyytyväisiä arvioijien toimintaan, kun 81 prosenttia näkee sen vähintään hyvänä. Työnantajista puolet näkee arvioijien toiminnan hyvänä. Työnantajien edustajista kukaan ei pidä arvioijien toimintaa erinomaisena. Sen sijaan 33 prosenttia työnantajista pitää arvioitsijoiden toimintaa tyydyttävänä, kun vastaavasti työntekijöistä tyydyttävän arvostaman antaa 16 prosenttia. Myös opettajat suhtautuvat arvioijien toimintaan hieman kriittisemmin kuin tutkintotoimikuntien työntekijäjäsenet: opettajista 66 prosenttia pitää toimintaa vähintään hyvänä ja 27 prosenttia tyydyttävänä.

Tutkintotoimikuntien työntekijäjäsenet ovat selvästi tyytyväisimpiä myös siihen, kuinka hyvin arviointiperusteisiin on tutustuttu ennen näyttöjä: heistä 10 prosentin mukaan erinomaisesti, 52 prosentin mukaan hyvin, 29 prosentin mukaan tyydyttävästi ja 7 prosentin mukaan välttävästi. Opettajista puolet pitää arviointiperusteisiin tutustumista vähintäänkin hyvätasoisena. Työnantajien edustajista kukaan ei pidä arviointiperusteiden tuntemusta erinomaisena. Noin puolet työnantajista arvioi arviointiperusteiden tuntemuksen korkeintaan tyydyttäväksi. Toisaalta neljännes työnantajista ei osaa vastata kysymykseen arviointiperusteisiin tutustumisesta. Lähes kolmannes työnantajista ei myöskään osaa vastata kysyttäessä palautteen antamisesta kokelaille näyttötilanteissa. Toinen kolmannes arvioi palautteen antamisen hyväksi ja kolmas tyydyttäväksi. Työntekijöistä yli puolet arvioi palautteen antamisen vähintään hyväksi, kuten myös opettajista.

### ***Valmistavan koulutuksen kehittämiskohteet***

Näyttöjen järjestäjistä noin kaksi kolmannesta katsoo, että valmistavassa koulutuksessa huomioidaan työelämän tarpeet riittävästi ja että tämä toteutuu sekä opetussuunnitelmissa että työelämän yhteistyöverkostoissa. Huolestuttavaa on, että vain vajaat 40 prosenttia järjestäjistä katsoo, että opettajien työelämätaidot ovat ajantasaiset ja että he voivat ottaa siten työelämän tarpeet huomioon koulutuksessa. Kyse on kuitenkin oman henkilökunnan taidoista. Varsin oudolta vaikuttaa myös se, että ainoastaan neljännes järjestäjistä katsoo palaute- ja arviointijärjestelmänsä toimivan, vaikka laatua on nykyään pakko arvioida kaikkialla koulutusinstituutioissa.

Näyttöjen järjestäjiä pyydettiin kyselyssä esittämään valmistavan koulutuksen tärkeimmät kehittämiskohteet omissa oppilaitoksissaan (taulukko 12). Lähes puolet (44 %) järjestäjistä pitää henkilökohtaistamista tärkeimpänä kohteena. Toiseksi yleisin kehittämiskohde on opetussuunnitelma, jota pitää tärkeänä kaksi viidesosaa järjestäjistä. Noin kolmannes mainitsee puolestaan opetusmenetelmiin panostamisen. Noin viidesosa järjestäjistä nostaa tärkeänä asiana esille joustavan opetustarjonnan sekä yhteistyön eri toimijoiden kesken. Lisäksi lähes yhtä moni (17–18 %) korostaa opetushenkilöstön osaamisen sekä ohjaamisen kehittämistä.

**Taulukko 12.** Valmistavan koulutuksen keskeiset kehittämiskohteet oma(i)ssa oppilaitokse(i)ssa tutkinnon järjestäjien mukaan? (%)

Henkilökohtaistaminen, aiemman osaamisen tunnistaminen	44
Opetussuunnitelman kehittäminen	42
Opetusmenetelmän kehittäminen	35
Joustava opintotarjonta	22
Yhteistyö eri toimijoiden kanssa	19
Ohjaus	18
Opetushenkilöstön osaaminen	17
Koulutustarpeeseen vastaaminen	7
Arvioinnin kehittäminen	4
Palautejärjestelmä	2
Opiskelijoiden sitouttaminen	1

## **Johtopäätöksiä**

- Näyttötutkinnot ja niihin kytkeytyvä osaamisen osoittaminen eivät ole riippumattomia oppimisen tavasta eivätkä niihin liitetystä valmistavasta koulutuksesta. Ne riippuvat hyvin vahvasti myös tutkintojen perusteista ja kiinnittyvät siis melko tiukasti tutkintotavoitteisuuteen. Kyse ei ole siis ainoastaan osaamisen näyttämisestä, tunnistamisesta ja tunnustamisesta, vaan myös tutkintoon tähtäävästä valmistavasta koulutuksesta, lisäkoulutuksesta ja osaamisen päivittämisestä. Riippumattomuus on siis muodostunut pikemminkin koulutuspoliittiseksi retoriikaksi, kun käytännössä koulutus on kytketty näinkin tiiviisti näyttöihin. Osaltaan tätä yhteyttä vahvistaa rahoitus, jota voidaan saada pääasiassa ainoastaan koulutukseen. Ehkä näin on välttämättömyydenkin menetellä, mutta asia on kirkkaasti tiedostettava.

- Onko järkevää, että aikuisten osaamisen kehittäminen rakentuu näin vahvasti tutkintotavoitteiseksi? Jotta yksilön osaaminen voitaisiin osoittaa ja tunnustaa paremmin, järjestelmän kehittämisessä voitaisiin edetä selkeämmin moduulirakenteeseen, jossa näytöt voisi joustavammin antaa vain osasta tutkintoa. Osaamistaso ja koulutustutkintotaso ovat kaksi eri asiaa, ja sellaisia niiden tulee ollakin. Jonkinlainen moduuleihin perustuva jatkuvassa käytössä oleva nonstop- tai staccato-näyttäminen, vaikka siihen liittyisikin samalla osaamistason kohottamista ja päivittämistä, voisi olla oikeansuuntainen kulkutie.
- Nykymaailmassa ammatillinen perustutkinto on lähinnä vain työmarkkinoille ja työvoimajonoihin astumisen lupakirja. Työelämä, vahvasti lisääntyneet jatkuvat siirtymät ja työvaatimusten hektinen liike edellyttävät vakavasti otettavaa työssä oppimisen todellisuutta ja nykyistä enemmän ei-tutkintotavoitteista oppimista, joka tulisi voida osoittaa näyttötutkinnoin tai paremminkin näyttöin. Saattaa olla, että vahvasti koulutusjärjestelmään kiinnittynyt näyttötutkintojärjestelmä valmistavine koulutuksineen on liian raskas ja koulumainen, eikä kykene tämääntyypisten näyttöjen hyväksymiseen. Ratkaisevaa on, millä tavoin työelämän edustajat saadaan kehittämään vakavammin ja vastuullisemmin näyttöjä.

## 5.2 Näyttöjen henkilökohtaistaminen

### *Henkilökohtaistamisen periaatteet*

Henkilökohtaistaminen määritellään näyttötutkintojärjestelmässä tapahtuvaksi ohjaus-, neuvonta-, opetus- ja tukitoimien asiakaslähtöiseksi suunnitteluksi ja toteuttamiseksi. Henkilökohtaistaminen sisältyy koulutuksen hakeutumiseen tai näyttötutkinnon suorittamiseen ja tarvittavan ammattitaidon hankkimiseen. Myös opiskelijan erityistarpeet, kuten erilainen kulttuuri- tai kielitausta tai esimerkiksi luki- ja kirjoitushäiriö, otetaan huomioon henkilökohtaistamisessa. Opetushallitus on antanut siitä määräyksen (Henkilökohtaistamismääräys Dno 43/011/2006 ), joka tuli voimaan 1.3.2007 alkaen. Koulutuksen järjestäjän on noudatettava määräystä, eikä siitä voi poiketa. Lisäksi sen on tehtävä yhteistyötä näyttötutkinnon jär-



jestäjän, tutkinnon tai koulutuksen hankkijan, työpaikkojen edustajien ja muiden tarvittavien asiantuntijoiden kanssa. Koulutuksen järjestäjän on määräyksen mukaan kerättävä palautetta henkilökohtaistamisesta ja kehitettävä henkilökohtaistamista siihen osallistuvien tahojen kanssa.

Henkilökohtaistamisella tarkoitetaan sitä, että jokaiselle opiskelijalle ja tutkinnon suorittajalle suunnitellaan yhdessä hänen kanssaan yksilöllinen opinto- ja tutkintosuunnitelma. Lähtökohtana on aikaisemmin hankitun ammattitaidon osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen. Aikaisemmin opitun tunnistaminen tapahtuu oppilaitoksissa, joissa tutkintovastaavat tai kolmikantaiset arvioijat tunnistavat osaamisen. Tutkintotoimikunta puolestaan tunnustaa osaamisen tutkinnon myöntäessään. Tutkinnon suorittajan pitää osallistua vain valmistavan koulutuksen niihin osiin, joissa hänen taitonsa eivät vastaa suoritettavan tutkinnon ammattitaitovaatimuksia. Näyttötutkinnon voi suorittaa ilman valmistavaa koulutusta, mikäli tutkinnon suorittajan osaaminen on riittävää. Tämä pitää tutkintovastaavan tarkistaa luotettavalla tavalla ennen tutkintotilaisuutta tai näyttötutkinnon osan suorittamista.

Henkilökohtaistamiseen liittyy paljon termejä ja käsitteitä, joita toimijat käyttävät sekavasti. Ei ole selvää, mikä termi kuvaa nuorten koulutusta ja mikä aikuiskoulutusta, koska alan käsitteitä käytetään täysin sekaisin. Esimerkiksi näytöstä on tullut tutkintotilaisuus aikuiskoulutuksessa ja näytösana on siirtynyt nuorten koulutuksen termiksi. Samoin hopsia ja hensua ei enää pitäisi käyttää aikuiskoulutuksessa, vaan tilalle on tullut henkilökohtaistamissuunnitelma. Seuraavia henkilökohtaiseen ohjaukseen liittyviä käsitteitä tapaa dokumenteissa ja ohjeissa:

- arviointikeskustelu (kolmikantainen)
- arviointipöytäkirja
- henkilökohtaistaminen
- henkilökohtaistamissuunnitelma
- henkilökohtainen näyttösuunnitelma
- henkilökohtainen näyttö
- henkilökohtainen opiskelusuunnitelma
- hensu
- hops
- näyttö
- näyttöaineisto
- näyttökeskustelu

- näyttömateriaali
- näyttöpaikka
- näytön suorittaja
- näyttötilaisuus
- näyttösuunnitelma
- näyttötutkinto
- näyttöympäristö
- osaamiskartoitus
- osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen
- topsit
- tutkinto
- tutkinnon osa
- tutkintotilaisuus
- tutkintotilaisuuspaikka
- tutkintovastaava
- työssä oppimisen suunnitelma
- tietopuolisen opiskelun suunnitelma (tieosp).

Ei ole mikään ihme, että työelämän edustajat, opiskelijat ja sidosryhmät eivät pysy alan keskustelussa mukana, eivätkä aina opettajatkaan, jos termit koko ajan muuttuvat.

**Taulukko 13.** Näytön järjestäjien näkemys onnistumisestaan näyttöjen henkilökohtaistamisessa (%)

Olemme onnistuneet näyttöjen henkilökohtaistamisessa						
Koulutusalat	Erin-omaisesti	Hyvin	Tyydyttävästi	Välttävästi	Heikosti	Vastaneita
Luonnonvara-ala	8	50	35	8	0	40
Tekniikan ja liikenteen ala	8	49	40	3	0	72
Kauppan ja hallinnon ala	19	55	24	1	0	74
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	14	71	15	0	0	65
Sosiaali- ja terveysala	16	65	19	0	0	80
Kulttuuriala	17	50	28	3	3	36
Humanistinen ja opetusala	19	69	12	0	0	26

Kuten edellä on käynyt ilmi, näyttötutkintojärjestelmän käytännön koetin-  
kivi on henkilökohtaistaminen ja se, miten hyvin näyttöjen järjestäjät siinä





onnistuvat. Kyselyssä näyttöjen järjestäjiä pyydettiin itse arvioimaan omaa onnistumistaan henkilökohtaistamisessa. Alojen välillä on selkeitä eroja. Parhaimman arvosanan antavat itselleen humanistisella ja opetuslalla näyttöjä järjestävät, joista noin 90 % katsoo onnistuneensa henkilökohtaistamisessa vähintäänkin hyvin. Lähes yhtä hyvin arvelevat onnistuneensa matkailu-, ravitsemis- ja talousalan sekä sosiaali- ja terveystalalan järjestäjät. Sen sijaan tekniikan ja liikenteen alalla sekä luonnonvara-alalla järjestäjistä yli 40 % katsoo onnistuneensa henkilökohtaistamisessa korkeintaan tyydyttävästi.

Seuraavassa esitetään kyselyssä esille nousseita vaikeuksia, joista huolimatta koulutuksen järjestäjät katsovat siis selvinneensä henkilökohtaistamisen vaatimuksesta hyvin. (Keskiarvot viisiportaisella asteikolla (1–5) humanistinen ja opetusala keskiarvo 4,08 ja luonnonvara-ala ja tekniikan ja liikenteen ala keskiarvo 3,58.)

### ***Henkilökohtaistamisen esteet***

Näyttöjen järjestäjiä pyydettiin nimeämään kolme tärkeintä henkilökohtaistamisen estettä (kysymys 21). Kun painotetaan tärkeintä mainittua syytä kolmella, toiseksi tärkeintä kahdella ja kolmanneksi tärkeintä yhdellä, saadaan seuraava painotettu tärkeimpien syiden luettelo:

1. Voimavarojen puute	211	mainintapistettä
2. Lähtötason määrittelyn vaikeus	85	
3. Työelämän ja suorittajien sitoutumattomuus	71	
4. Erilaiset aikataulujen ongelmat	57	
5. Toimintatapojen vakiintumattomuus	41	
6. Järjestelmän joustamattomuus	33	

Vastauksista käy ilmi, että ylivoimaisesti suurin henkilökohtaistamisen este on resurssien puuttuminen (yhteensä 94 mainintaa). Resurssipula koskee sekä taloudellisia, henkilöstön käyttöön että ajankäyttöön liittyviä resursseja.

### **Taloudelliset resurssit**

”Koulutukseen varatut resurssit ovat niukkoja ja koulutuksien hinnat (sopimukset) on kilpailtu alas. Tämä tarkoittaa niukkoja resursseja toteutukseen ja ohjaukseen. Henkilökohtaistamisen jalkautusta tehdään osittain talkoovoimin ilman riittäviä resursseja. Tämä hidastaa uusien käytäntöjen kehitystyötä ja käyttöönottoa.”

”Koulutuksen rahoitusjärjestelmät ja toteuttamisen muut edellytykset eivät aina tue tai mahdollisia henkilökohtaisia ratkaisuja. Pienissä yksiköissä ryhmäopetuksen vaihtoehtoja ei voida toteuttaa rahoituksen puutteessa ja toisaalta suurissa ryhmissä ohjausresurssit ovat rajallisia. Henkilökohtaistamisen toteuttamisen edellytys on joustavat tarjotinmallit. Mallin toteutus taas edellyttää riittävää taloudellista volyymia.”

## Henkilöstöresurssit

Tutkintotilaisuuksien henkilökohtaistaminen vaatii opettajan ohjauksellista työtettä ja tiivistä yhteistyötä opiskelijan ja työpaikan kanssa. Koulutuksen nykyiset rakenteet ja toimintakulttuuri sekä palkkaus ja rahoitusjärjestelmät eivät tue uudenlaisten käytäntöjen ja toimintatapojen vakiintumista. Osa opettajista ei pysty toimimaan joustavasti, vaan he ovat urautuneet vanhaan toimintakulttuuriin. Edelleen sekä opiskelijoilla että opettajilla on sellainen asenne, että oppiminen tapahtuu vain opettajan opetuksella. Ei vielä luoteta siihen, että opetettavan asian voi oppia työtä tekemällä. Tämä käy ilmi seuraavista vastauksista:

”Henkilökohtaistaminen aidoimmillaan vaatii oppilaitoskulttuurissa siirtymistä toisenlaiseen, asiakkuuslähtöiseen kulttuuriin ja se vie aikansa. Taakkana on vanha oppilaitosmuotoinen tapa järjestää koulutusta ryhmille ’rintamaopetuksena’ ja asenne, että kaikki pitää ensin opettajan opettaa.”

”Henkilökohtaistaminen muuttaa opettajan työn sisältöä. Se vaatii opetushenkilöstöltä uudenlaista orientaatiota ja osaamista, mikä osaltaan haastaa opettajien jaksamista. Tätä ei ole vielä riittävästi huomioitu resurssisuunnittelussa. Opettajien työtaakka on kasvanut ja työnkuva on muuttunut entistä kuormittavammaksi. Opettajia on koulutettava.”

”Ammatillisen perusopetuksen kouluttajien nihkeys siirtyä vastaanottamaan tutkintosuorituksia aikuiskoulutuksen puolelle.”

”Opetussuunnitelmapohjainen ajatustapa on sekä opettajille, opiskelijoilla, oppilaitoksissa.”

”[Henkilökohtaistaminen] vei paljon ohjaavan opettajan aikaa, opettajien työajat. Perehtyneisyys järjestelmään opettajilla huono. Ohjauksellista osaamista ja resurssointia henkilökohtaistamiseen ja ohjaukseen ei ole riittävästi (ei pystytä riittävästi huomiomaan esimerkiksi erityistä tukea tai erityisjärjestelyjä tarvitsevia tutkinnon suorittajia.”

”Muutosvistarinta, opetussuunnitelmaperustaisien toiminnan rinnalle näyttöperustainen toiminta, ei lähdetä mielellään kehittämään uutta toimintastrategiaa.”

”Henkilökohtaistamisen ideaa ei ymmärretä eikä osata soveltaa – tämä koskee kaikkea osapuolia: opettajia, työelämää, opiskelijoita, oppilaitoksen toimintatapoja. Ei osata muuttaa käyttäytymistä. Luullaan, että toimitaan oikein, vaikka toimitaankin vanhan teeman pohjalta.”



## Osaamisen tunnistaminen

Vastaajat mainitsivat osaamisen tunnistamisen yhtenä henkilökohtaistamisen esteenä. On ongelmallista, miten miten, milloin ja millainen hankittu osaaminen voidaan tunnistaa ja tunnustaa. Ei ole olemassa riittävästi malleja eikä yhteisiä periaatteita. Oppilaitokset eivät tee yleensä yhteistyötä muiden oppilaitosten kanssa, eikä edes oman oppilaitoksen sisällä ole yhtä yhtenäistä tapaa tai mallia opintojen tunnistamiseen. Eri koulutusaloilla puuhastellaan omia, kun yhtenäinen malli puuttuu. Henkilökohtaistamiseen liittyvät lomakkeet tuottavat ongelmia niin opiskelijoille, työelämän edustajille kuin opettajille. Jokaisella oppilaitoksella on omat lomakkeensa ja jopa oppilaitoksen eri koulutusaloilla on omansa. Oppisopimustoimistoilla on vielä tämän lisäksi erilaiset käytänteet ja erilaiset lomakkeet. Muutamissa vastauksissa ALVARin aineistoa moitittiin kankeaksi käyttä. Se rajoittaa tutkinnon suorittajan mahdollisuuksia osoittaa oma osaamisensa.

”Näyttötutkintojärjestelmän ja henkilökohtaistamisen peruseriaatteita ei vielä kaikilla aloilla ja kaikkien toimijoiden keskuudessa ole ymmärretty/osattu muuttaa käytännöksi, toimitaan kaavamaisesti ”varman päälle” eikä uskalleta henkilökohtaistaa.”

”Valmistavassa koulutuksessa ei tunnisteta aikaisempaa osaamista eikä opettaja uskalla henkilökohtaistaa.”

”Ovatko osaamisen tunnistamisen päätökset asiallisesti perusteltuja ja käytännöt sujuvia? Ei ole taitoja ja työvälineitä osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen.”

”Opiskelijoilla on vaikeuksia oman osaamisen tunnistamisessa.”

”Millainen, miten ja milloin hankittu osaaminen tunnistetaan?”

”Osaamisen tunnistamisessa on alakohtaisia eroja.”

”Tutkinnon suorittaja haluaa enemmän henkilökohtaistamista, mitä paperit antavat myöden (epärealistinen näkemys todellisesta osaamisesta).”

”Oppisopimustoimistojen erilaiset käytännöt henkilökohtaistamisen lomakkeissa.”

”Lomakkeita on enemmän kuin ehtii suunnitella ja käyttää, yhteinen lomakemalli puuttuu, jokainen tutkinnon järjestäjä tekee omansa.”

## Aikatauluttaminen

Yhtenä haasteellisena esteenä vastaajat nostivat esille henkilökohtaistamisen aikatauluttamisen. On hankalaa ajoittaa asioita niin, että opiskelija tai

tutkinnon suorittaja, ohjaava opettaja ja työelämän edustajat löytävät yhteisen ajan osaamiskartoituksen ja näyttösuunnitelman laatimiseen sekä tutkintotilaisuuden toteuttamiseen. Henkilökohtaistaminen on tuntematonta niin työnantajille, opiskelijoille kuin opettajillekin.

”Henkilöresursseissa kysymys on aikatauluttamisesta. Miten saadaan opiskelijan ja ohjaajan aikataulu sopimaan.”

”Opiskelija haluaa usein saman henkilön, joka hoitaa henkilökohtaistamisen, toimii tuutorina ja mentorina työpaikkakäynneillä.”

”Kun on paljon tutkinnon suorittajia, tuottavat aikataulut ongelmia.”

”Aikuiskoulutuksen rakenteet ovat edelleen liian oppilaitosmuotoiset ja opetus on sidottu opetussuunnitelmaperustaisen koulutuksen toteutukseen.”

## **Opiskelijaan ja tutkinnon suorittajaan liittyviä henkilökohtaistamisen esteitä**

Opiskelijaan ja tutkinnon suorittajaan liittyviä henkilökohtaistamisen esteitä oli vastauksissa useita. Opiskelijat ovat innostuneita ja halukkaita ottamaan vastaan kaiken tarjolla olevan opetuksen, mitä tutkintoon kuuluu. Henkilökohtaistamisen periaatteena on, että opiskelija voi edetä nopeammin opinnoissaan, mutta heistä suurin osa haluaa osallistua valmistavaan koulutukseen ja opetukseen.

Kaikki opiskelijat eivät ole valmiita ottamaan vastuuta omasta oppimisestaan. He odottavat vastaajien mukaan aika usein valmista suunnitelmaa, aktiivinen osallistuminen omien opintojen henkilökohtaistamiseen ei vielä ole arkitodellisuutta läheskään aina. Opiskelijoiden odotukset ovat usein epärealistisia omiin valmiuksiin nähden. Joissakin vastauksissa todettiin, että jopa neljäsosa opiskelijoista tarvitsisi tukiopetusta opinnoissaan.

”Henkilökohtaistaminen lähtee periaatteesta että opiskelija haluaa valmistua nopeasti, mutta suuri osa opiskelijoista kuitenkin haluaa opiskella ja osallistua lähiopetukseen ja nauttia siitä, että ovat opiskelijoita.”

”Opiskelijoiden tietämättömyys näyttötutkintojärjestelmästä ja teoriaopetuksen ihannointi.”

”Opiskelijoilla [on] puutteelliset valmiudet näytön antamiseen ja näyttötyyppiseen opiskeluun. Näytön antajilla on erilaiset lähtökohdat. Opiskelijat eivät ymmärrä ohjaavia keskusteluja henkilökohtaistamisen menetelmänä.”



”Tutkinnon suorittajan valmiudet tehdä henkilökohtainen näyttösuunnitelma edes ohjatusti.”

”Aikuisopiskelijat ovat myös oppineet oppimaan (omat oppimiskokemukset) vanhassa oppilaitoskulttuurissa, jossa oppilaitos ylhäältä antaa ja määrää oppimispolun ja missä kaikki oppi annetaan koulun penkissä. – Työssä oppimista, itseopiskelua, yms. ei mielletä oppimiseksi.”

”Aidon henkilökohtaisen polun kulkeminen vaatii myös tutkinnon suorittajalta/opiskelijalta vastuun ottamista itsestä ja omasta oppimisestaan. Opiskelijalta puuttuu itseohjautuvaisuus.”

”Tutkinnon suorittajilta tulevien odotusten ja vaikuttavien näkökulmien sekä aineistojen kirjavuus [on olemassa]; olemassa olevan ammattitaidon taso on todellisuudessa usein kapea-alainpää kuin asianosainen itse kuvittelee sen olevan.”

”[Ongelmana on] erityisoppijoiden ja oppimisvaikeuksien tunnistaminen.”

Kaikki aikuisopiskelijat eivät ole itseohjautuvia, vaan kaipaavat paljon henkilökohtaista ohjausta. Erityisopiskelijoiden oppimisvaikeuksia ei aina tunnusteta, ja myös maahanmuuttajat tuovat omat haasteensa koulutukseen, esimerkiksi kielitaito saattaa estää henkilökohtaistamisen. Tutkinnon suorittajan dokumenttien luotettavuutta osaamisen tunnistamisessa on vaikeaa todeta, sillä todistukset saattavat olla täysin vanhentuneita ja opiskelijan osaaminen puutteellista, vaikka opiskelijalla omasta mielestään on valmius tutkinnon suorittamiseen. Huomioitavaa on myös se, että osa opiskelijoista on tullut hakemaan pelkästään lisäkoulutusta ja jonkin tietyn asian osamista, eikä heillä aina ole tarvetta tai halua suorittaa koko tutkintoa.

## **Työelämän rooli henkilökohtaistamisessa**

Useat vastaajat olivat sitä mieltä, että henkilökohtaistamisen periaatteet eivät ole vielä tuttuja työelämän edustajille. Työelämän edustajien osallistuminen ja sitouttaminen opintojen henkilökohtaistamiseen vaatii vielä vastaajien mukaan kehittämistä. Epäselvyyttä on myös siitä, mikä on työelämän rooli osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa. Työelämän edustajia ei ole koulutettu, eikä heille ole laadittu riittäviä ohjeistuksia. Työelämän kiireisyys voi vaikuttaa myös siihen, että tutkinnon suorittaja ja työnantaja eivät ole ehtineet perehtyä henkilökohtaistamiseen.

Henkilökohtaistamisen esteeksi nousi monen vastaajan mukaan myös sopivan tutkintotilaisuuspaikan (näyttöpaikan) löytyminen tutkinnon suorittajalle. Työpaikat ovat kovin erilaisia, ja työtehtävät saattavat olla hy-

vinkin kapea-alaisia. Erityisesti pk-sektorilla työtehtävien kapeus tuottaa ongelmia, kun tutkintotilaisuuksia järjestetään. Yritykset ovat keskittyneet ydinosaamiseensa, mikä rajoittaa henkilökohtaistamisen osatutkintotasolle, koko tutkinnon suorittamiseen ei kaikissa pk-yrityksissä ole mahdollisuutta eikä kiinnostustakaan.

”Työelämän tietämys on vielä vähäistä henkilökohtaistamisessa.”

”Työelämän roolin epäselvyys (käytännön toteutus) [ilmenee] osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa.”

”Työelämän tietoisuuden lisääminen henkilökohtaistamisen toteuttamisesta ja sen tuotamasta lisäarvosta oman henkilöstön kehittämisen välineenä [on tärkeää]. Edellyttää oppilaitokselta toimintamallin myymistä työelämän työvälineeksi. Hakeutumisvaiheen toteuttaminen parhaimmillaan tuottaa yritykselle henkilöstön osaamiskartoituksen ja koulutus suunnitelman henkilöstön osaamisen kasvattamiseksi. Yksilön ja tutkinnon suorittajan näkökulman lisäksi tulisi painottaa työelämän kehittämistehtävää.”

”Opiskelija ja työnantaja eivät ole kiinnostuneita henkilökohtaistamisesta eivätkä näin ollen paneudu asiaan. Tähän vaikuttaa suunnaton kiire monissa yrityksissä.”

”Näyttötutkintojärjestelmän ja henkilökohtaistamisen peruseräitä ei vielä kaikkien toimijoiden keskuudessa ole ymmärretty/osaattu muuttaa käytännöksi, toimitaan kaavamaisesti varman päälle eikä uskalleta henkilökohtaistaa.”

”Näyttöpaikat eivät ole kaikki ympärivuotisessa käytössä.”

## ***Hyvät käytännöt näyttöjen henkilökohtaistamisessa***

### **Näyttötutkintoon ja valmistavaan koulutukseen hakeutuminen**

Henkilökohtaistamismääräyksen (2007, 7) mukaisesti koulutuksen järjestäjän on selvitettävä hakeutujan osaaminen ja muut lähtökohdat hänen esittämiensä luotettavien asiakirjojen ja muiden selvitysten perusteella. Jos on aihetta epäillä, että opiskelija tavoittelee tasollisesti liian vaativaa tutkintoa, on hakeutuja ohjattava hänelle paremmin soveltuvaan tutkintoon. Hakeutujan osaaminen on tunnistettava käyttämällä monipuolisesti alalle soveltuvia erilaisia menetelmiä, ja tunnistamisen perusteella on arvioitava, miltä osin hakeutuja voidaan ohjata suoraan hänelle soveltuvaan tutkinnon, tutkinnon osan tai osien suorittajaksi. Vaihtoehtoisesti hänet voidaan myös ohjata tarvittavan lisäammattitaidon hankkimiseen. Hakijalle on selvitettävä, mitä oppimisen mahdollisuuksia koulutuksen järjestäjällä on mahdollisuus tarjota ja miten ne soveltuvat hänelle. Hänelle pitää selvittää myös soveltuvat



tutkinnon tai tutkinnon osan suoritusten järjestelyt sekä mahdollisen ohjauksen ja erityisten tukitoimien tarve.

Tutkinnon suorittajaksi voi hakeutua eri tavoin. Yksittäinen henkilö hakeutuu suoraan oppilaitokseen, tai hän voi tulla oppisopimusviranomaisen/työvoimatoimiston kautta. Yritysryhmä voi ottaa suoraan yhteyttä oppilaitokseen tai tulla oppisopimusviranomaisen kautta. Henkilökohtaistamisprosessin vaiheet ovat periaatteessa samat, riippumatta siitä mitä kautta opiskelija tulee tutkintoa suorittamaan. Tärkeää ja oleellista on, että oppisopimuskeskuksen, työvoimatoimiston, työpaikan ja oppilaitoksen välinen työnjako on selkeää ja saumatonta ja kaikkien osapuolien tiedossa.

Tutkinnon järjestäjien kyselyssä muutama vastaaja korosti, että henkilökohtaistaminen alkaa jo ensimmäisestä yhteydenotosta. Lähtötilanteessa kartoitetaan tutkinnon suorittajan aikaisempi koulutus ja työhistoria, omat tavoitteet ja odotukset sekä elämäntilanne. Lisäksi määritellään osaamisen kehittyminen lähtötasosta. Tutkinnon suorittajan oppimisvaikeudet pyritään huomioimaan heti alkuvaiheessa. Myös työpaikan tavoitteet ja odotukset sekä työpaikan tarjoamat mahdollisuudet tutkinnon suorittamiseen otetaan huomioon.

Kun lähtötilanne on kartoitettu ja tutkinnon suorittajan tavoitteet ja valmiudet sekä työnantajan toiveet on selvitetty, valitaan tutkinnon suorittajalle sopiva tutkinto. Valinnassa on keskeisintä ottaa huomioon tutkinnon perusteissa kuvatut vaatimukset tutkinnon suorittajan ominaisuuksista ja näyttöympäristöstä.

”Niihin liittyy alkuhaastattelut, arviot ammattiosaamisesta ja lisäoppimistarpeista työssäoppimisjakson ajan tutkintovaateet huomioiden. Seuranta – ja ohjaus jatkuu koko valmistavan koulutuksen ajan. Näyttötutkinnoissa vahvistetut kolmikanta-arvioijat (per tutkinto tai tutkinnon osa) pystyvät henkilökohtaistamaan osan näytöistä tunnistamalla ja tunnustamalla aiemmin opittua ammattitaitoa, mikä muutoin tulisi näyttötilaisuudessa näyttää. Hensu tehdään yhdessä yhteistyössä työnantajan, tutkinnon suorittajan ja opettajan kesken heti koulutuksen alkaessa (osaamistarpeen kartoitus).”

”Kolmivaiheisuus henkilökohtaistamisessa on otettu käyttöön ja asiakaslähtöisyyttä on kehitetty.”

”Hops-lomake on kehitetty työelämän edustajien kanssa ja siinä on kaikki tiedot samalla lomakkeella. Lomaketta päivitetään opintokokonaisuuksien alussa sekä työpaikkakäynneillä, tarvittaessa myös muulloin.”

”Oppimisvaikeudet pyritään huomioimaan resurssien sallimissa rajoissa, jossa hyväksi luetaan aikaisempi osaaminen”

”Suoritamme luki-seulan mahdollisten oppimisvaikeuksien havaitsemiseksi.”

Kuusi vastaajaa ilmoitti olleensa mukana AiHe-projektissa, ja sitä kautta omaan oppilaitokseen on kehitetty hyviä toimintamalleja. Osa toteutti Henkilökohtaistetut opinpolut -projektia, jonka kautta oli rakennettu osaamisen tunnistamiseen välineitä ja kehitetty ohjausta maakunnallisella tasolla. Projekti oli myös auttanut niitä tutkinnon suorittajia, jotka tarvitsevat erityistä tukea ohjauskäytännöissä.

## **Tutkinnon suorittaminen**

Henkilökohtaistetussa tutkinnon suorittamisessa on noudatettava tutkinnon perusteissa määriteltyjä ammattitaitovaatimuksia, arvioinnin kohteita ja kriteerejä sekä ammattitaidon osoittamistapoja. Tutkintotilaisuuksien aikataulut ja käytännön järjestelyt tulee suunnitella mahdollisimman hyvin tutkintoa suorittavan tilanteeseen soveltuviksi. Oppimisen suunnittelussa ja toteutuksessa on otettava huomioon opiskelijan elämäntilanne, aikaisemmin hankittu osaaminen, todetut oppimistarpeet ja työssä oppimisen mahdollisuudet. Henkilökohtaistamisessa on yhteisesti suunniteltava opiskelijalle soveltuvat opiskelu- ja arviointimenetelmät sekä ohjaustoimet. Henkilökohtaistaminen on dokumentoitava asiakirjaksi näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutumisessa, tutkinnon suorittamisessa ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisessa. (Henkilökohtaistamismääräys 2006, 7–8.)

**Näyttötilanteen laatua** koskevat kysymykset ovat etenkin tutkintotoimikuntien työnantajajäsenille hankalia vastattavia, sillä ”en osaa sanoa”-vastauksia on kaikissa kohdissa runsaasti, enimmillään kolmasosa tutkintotoimikuntien työnantajajäsenistä vastasi näin. Syntyy vaikutelma, että työnantajatahoa edustavat jäsenet eivät ilmeisesti tunne tutkintotilaisuuksien käytäntöjä kovin tarkasti. Selvästi tyytyväisimpiä näyttötilanteisiin näyttävät olevan tutkintotoimikuntien opettajajäsenet. Työelämän edustajista työntekijät näyttävät olevan yleisesti tyytyväisempi näyttötilaisuuksien laatuun kuin työnantajat.

**Näyttötilaisuuksien riittävyteen** ollaan tutkintotoimikunnissa melko tyytyväisiä. Toimikuntien opettajajäsenet ovat tyytyväisimpiä: 29 prosenttia opettajajäsenistä sanoo riittävyden olevan erinomaista ja 53 prosenttia hyvää tasoa. Työnantajista kolme prosenttia pitää riittävyttä erinomaisena ja 70 prosenttia hyvänä, kun työntekijöiden kohdalla vastaavat luvut ovat 10 ja 55. Vähiten tyytyväisiä riittävyteen ovat työntekijät, joista 29 prosent-





tia pitää näyttötilaisuuksien riittävyttä tyydyttävänä ja kolme prosenttia välttävänä. Tyydyttävänä riittävyttä pitää 24 prosenttia työnantajista ja 16 prosenttia opettajista.

**Näyttöaineistojen laatuun** ovat vähiten tyytyväisiä tutkintotoimikuntien työnantajajäsenet. Kun työntekijöistä ja opettajista noin 70 prosenttia pitää näyttöaineistoja vähintään hyvinä, työnantajien kohdalla aineistojen laatua hyvänä pitävien osuus jää alle puoleen. Työnantajista 39 prosenttia pitää aineistoja laadultaan tyydyttävänä, kun työntekijöistä 29 prosenttia ja opettajista 20 prosenttia sanoo samaa.

**Näyttötehtävien selkeyteen** oivat tyytyväisimpiä työntekijät, joista 77 prosenttia pitää näyttötehtävien selkeyttä hyvänä ja kolme prosenttia erinomaisena. Työnantajista näyttötehtävien selkeyttä pitää hyvänä 61 prosenttia ja opettajista 63 prosenttia ja erinomaisen kaksi prosenttia. Eniten tyydyttäviä ja välttäviä arvioita näyttötehtävien selkeys saa opettajakunnan edustajilta.

Arvioissa **tehtävien vaativuudesta** ei ole juurikaan eroavaisuuksia tutkintotoimikuntien eri osapuolten välillä. Tutkintotoimikuntien jäsenistä kymmenen prosenttia pitää tehtävien vaativuustasoa erinomaisena, 56 prosenttia hyvänä, 29 prosenttia tyydyttävänä ja kaksi prosenttia välttävänä.

Tutkintotoimikuntien työntekijäjäsenet ovat **arviointiperusteisiin** tyytyväisempiä kuin työnantajajäsenet. Työntekijöistä 55 prosenttia pitää arviointiperusteita hyvinä ja 13 prosenttia erinomaisina, kun työnantajista niitä pitää hyvinä 49 prosenttia ja yhdeksän prosenttia erinomaisina. Opettajista 61 prosenttia pitää arviointiperusteita hyvinä ja kahdeksan prosenttia erinomaisina. Välttäviksi arviointiperusteet arvioi kuusi prosenttia työnantajista ja neljä prosenttia opettajista. Tyydyttävän arvion arviointiperusteet saavat 27 prosentilta työnantajia, 32 prosentilta työntekijöitä ja 25 prosentilta opettajia.

**Näyttöpaikkoihin** ovat tyytyväisimpiä toimikuntien opettajajäsenet: 72 prosenttia opettajista pitää näyttöpaikkoja vähintäänkin hyvinä. Työelämän edustajien kohdalla vastaava osuus jää alle 50 prosenttiin. Työntekijäjäsenistä 16 prosenttia ja työnantajista kolme prosenttia arvioi näyttöpaikat tyydyttävää tasoa huonommiksi.

Tutkintotoimikuntien jäsenten keskuudessa **näyttöjen kesto** pidetään yleisesti hyvänä (57 % kaikista) tai tyydyttävänä (26 % kaikista). Yli kymmenen prosenttia työelämän edustajista ei osannut vastata tähän kysymyksen. **Näyttöjen ajankohtiin** ollaan yleisesti tyytyväisiä: 64 prosenttia kaikista tutkintotoimikuntien jäsenistä pitää ajankohtia vähintään hyvänä ja 23 prosenttia tyydyttävänä. Loput vastaajista eivät osaa vastata tähän, eivätkä

vastaukset eronneet juurikaan sen mukaan, mitä tahoja vastaaja edustaa tutkintotoimikunnassa.

Opettajat ovat tyytyväisimpiä **näyttötiloihin**: 86 prosenttia opettajista pitää näyttötiloja vähintäänkin hyvinä, kun työnantajista näin vastaa 55 prosenttia ja työntekijöistä 57 prosenttia. Tyydyttävän arvion näyttöjen tiloista antaa 27 prosenttia työnantajista, 30 prosenttia työntekijöistä ja kahdeksan prosenttia opettajista. Muutama prosentti opettajista ja työnantajista arvioi tilat välttäviksi. 15 prosenttia työnantajista ja 13 työntekijöistä ei osaa vastata kysymykseen. Myöskään **näytöissä käytettyihin laitteisiin ja materiaaleihin** ei viidennes työnantajajäsenistä osaa ottaa kantaa. Yli puolet työnantajista arvioi laitteet ja materiaalit hyviksi, laitteet saavat vähän materiaaleja paremmat arviot. Myös työntekijöillä on vaikeuksia arvioida näytöissä käytettyjä laitteita. Kuitenkin 58 prosenttia arvioi ne hyviksi ja seitsemän prosenttia erinomaisiksi, suunnilleen samaan tapaan kuin työnantaja- ja opettajajäsenetkin. Näytöissä käytettyihin materiaaleihin työntekijäjäsenet ovat tyytyväisimpiä: työntekijät antavat useammin (82 %) vähintään hyvän arvosanan kuin työnantajat (59 %) ja opettajat (72 %).

**Näyttöjen järjestäjien asiantuntemukseen** ollaan tutkintotoimikunnissa tyytyväisiä. Tutkintotoimikuntien jäsenistä yli 80 prosenttia näkee järjestäjien asiantuntemuksen vähintään hyväksi. Suuria vaihteluita ero tahoja edustavien jäsenten välillä ei ole.

**Tutkintojen läpäisyasteiden eroja eri järjestäjien välillä** näyttää olevan tutkintotoimikunnan suunnasta vaikea arvioida. Noin neljännes työelämän edustajista ei osannut esittää arviota mahdollisista järjestäjien välisistä eroista. Lähes puolet heistä arvioi erot pieniksi, ja neljännes melko suuriksi. Erot työnantajien ja työntekijöiden arvioiden välillä ovat pieniä. Kuusi prosenttia sekä työnantajista että työntekijöistä arvioi erot suuriksi. Opettajista yli puolet näkee järjestäjien väliset erot läpäisyasteissa pieninä, neljännes melko suurina ja kymmenen prosenttia suurina.

Seuraavana kaksi esimerkkiä tutkinnon järjestäjien tekemistä henkilökohtaistamisen kuvauksista.



## Esimerkki pääkaupunkiseudulta

**Osaamisen arvioinnissa** tutkinnon suorittajan osaamista verrataan tutkinnon osaamisvaatimuksiin. Menetelmänä käytetään tutkinnon suorittajan itsearviointia, esimerkiksi OSAAN.fi-ohjelmaa, keskustelua, havainnointia, työnantajan haastattelua sekä aikaisemman työkokemuksen ja koulutuksen huomioon ottamista.

**Osaamisen tunnistaminen** tapahtuu arvioinnin kautta. Tutkinnon suorittajan osaamista verrataan tutkinnon vaatimuksiin. Mikäli osaaminen on osoitettu ja siitä on olemassa esimerkiksi kurssi- tai tutkintotodistus, voidaan osaamista esittää tutkintotoimikunnalle tunnustettavaksi. Kolmikantainen arviointiryhmä, johon kuuluu työnantajan, työntekijän ja oppilaitoksen edustaja, tunnistaa ja hyväksyy aiemman osaamisen. Osaamisen tunnistaminen kirjataan henkilökohtaiseen näyttösuunnitelmaan. Varsinaisen osaamisen tunnustaa tutkintotoimikunta myöntäessään tutkinnon. Osa tunnistetusta osaamisesta on hankittu esimerkiksi työssä tai harrastuksissa. Näistä tutkinnon suorittaja suunnittelee, kuinka näyttää osaamisensa, ja suunnitelma kirjataan henkilökohtaiseen näyttösuunnitelmaan. Oppilaitos tarjoaa apua ja ohjausta opiskelijan itsearviointiin.

**Puuttuvan osaamisen** tutkinnon suorittaja voi hankkia työssä oppimalla tai erilaisissa opinnoissa ja harrastuksissa. Oppilaitos ohjaa tutkinnon suorittajaa löytämään erilaisia tapoja. Työssä oppimisen ideoijana ja mahdollistajana työnantajan edustajalla on tärkeä rooli. Henkilökohtainen opiskelusuunnitelma sisältää tutkinnon suorittajan suunnitelman siitä, mitä osaamista ja millä keinoin hän sitä hankkii.

**Oppisopimuskoulutuksessa** myös työnantajalla on tavoitteita oppimisen suhteen. Siten henkilökohtainen opiskelusuunnitelma laaditaan opiskelijan, työnantajan edustajan, oppisopimustarkastajan ja oppilaitoksen edustajan yhteistyönä. Suunnitelmaa tarkennetaan tarpeen vaatiessa. Kun puuttuva osaaminen on täydennetty suunnitelman mukaan, tutkinnon suorittaja näyttää sen näyttösuunnitelmassaan kuvatulla tavalla. Opiskelun aikana oppilaitoksen edustaja ohjaa ja opastaa tutkinnon suorittajaa erilaisin menetelmin, sekä yksin että ryhmässä.

Tutkinnon suorittaja osoittaa **suunnitelman mukaisen osaamisensa tutkintotilaisuudessa** suunnitelmassa sovitussa aikataulussa ja sovituiissa ympäristöissä. Jokaisen tutkintotilaisuuden jälkeen käydään keskustelu, johon osallistuvat kulloisenkin tutkintotilaisuuden arvioijat ja tutkinnon suorittaja. Arvioinnit dokumentoidaan ja liitetään aineistoon.

Jokaisen tutkinnon osan tutkintotilaisuuden jälkeen käydään **kolmikantainen arviointikeskustelu**, johon tutkinnon suorittaja myös osallistuu. Siinä käydään läpi ja arvioidaan kaikki tutkinnon osan näytöt ja niiden arviointilausunnot. Kolmikanta tekee päätöksen tutkintotilaisuuksien hyväksymisestä. Jos suoritus hylätään, tutkinnon suorittajalle annetaan ohjeet siitä, kuinka hän voi uusia hylätyn osion tai valittaa arvioinnista. Tutkinnon suorittaja ei voi osallistua päätöksentekoon.

**Arviointikeskustelun tulokset dokumentoidaan** suorittajakohtaiseen arviointipöytäkirjaan. Kun tutkinnon suorittaja on suorittanut kaikki tutkinnon osat, järjestetään kolmikantainen arviointikokous. Kokouksessa tutustutaan näyttömaterialiin ja esitetään tutkintotoimikunnalle tutkintoa hyväksyttäväksi tai hylättäväksi sekä allekirjoitetaan asiakirjat.

Tutkintotoimikunnalle toimitetaan tutkintotodistukset, arvioijaluettelot, henkilökohtaiset arviointipöytäkirjat ja muu sen edellyttämä materiaali. Se päättää kokouksessaan lopullisesti tutkintotilaisuuden (näytön) hyväksymisestä. Hyväksytystä tutkinnosta tai sen osasta tutkintotoimikunta myöntää tutkintotodistuksen.

Näytöt suoritetaan pääasiassa työelämässä aidoissa työtilanteissa, ja ne suunnitellaan ja ohjataan niin, että työpaikat hyötyvät niistä. Tämä lisää osaltaan näyttötutkintojärjestelmän houkuttelevuutta. Henkilökohtaisten näyttösuunnitelmien perusteella on löydetty mielekkäitä näyttöympäristöjä ja näytön ajankohtaa on voitu muokata näyttösuorittajan tavoitteiden mukaan.

Näyttöjen suorittaminen ylläpitää jatkuvaa yhteistyötä työpaikkaohjaajien ja muiden työelämän edustajien kanssa. Näyttö sisältää tutkinnon suorittajan normaaliin työpäivään kuuluvia tehtäviä todellisessa työtilanteessa, ja se on usein palkallista työtä. Siihen sisältyy työpaikkakohtainen kehittämistehtävä, jossa näytön antaja voi osoittaa henkilökohtaisen erityisosaamisensa, kiinnostuksensa sekä luovuutensa. Oppilaitoksessa on laadittu toimiva laaja-alainen henkilökohtaistamisaineisto ja lomakkeisto, joissa on otettu huomioon joustavat ja yksilölliset käytänteet. Myös hops- ja hensu-lomakkeita on kehitetty vastaamaan paremmin opiskelijoiden ja työnantajien tarpeita. Opiskelijat sitoutuvat omaan suunnitelmaansa, mikä takaa valmistumisen. Suunnitelma laaditaan heti alussa, ja siihen varataan riittävästi aikaa. Tilaisuus, jossa myös työelämän edustaja on paikalla, takaa suunnitelman realistisen ja joustavan ajoituksen.

## Esimerkki Länsi-Suomesta

1. Osaamiskartoitus aidossa työelämässä
2. Moniammatillinen ohjaus hakeutumisvaiheessa.
3. Erittäin paljon hyviä näyttöympäristöjä valmistavan koulutuksen kautta näyttöihin osallistuville
4. Opintotarjotin valmistavassa koulutuksessa
5. Aito työympäristö varmistaa henkilökohtaistetun näytön.
6. Arviointi ja itsearviointi ovat tärkeä osa oppimisprosessia. Itsehavainnointi ja kriittinen reflektio toimivat näytön henkilökohtaistamisen välineenä.
7. Oppimisvaikeudet otetaan huomioon näytöissä (ajoitus, osissa näyttäminen, tuki ja ohjaus, vaihtoehtoiset näyttötavat).



## ***Näyttöihin osallistumattomuuden syyt***

Näyttötutkintoihin osallistumisen moninaiset syyt ryhmittyvät muutaman syykokonaisuuden alle. Edellä mainitulla tavalla syiden tärkeyttä painottamalla (osio 23) saadaan seuraava syiden tärkeysjärjestys:

1. Epävarmuus omasta osaamisesta	153	mainintapistettä
2. Motiivin ja motivaation puute	128	
3. Henkilökohtaiset ja yksilölliset syyt	107	
4. Koulutuksen keskeyttäminen	84	
5. Työhön ja ajankäyttöön liittyvät syyt	76	
6. Ohjauksen ja koulutuksen laatuun liittyvät syyt	50	
7. Näytön pitäminen liian haastavana	47	

Moni vastaaja ei pitänyt osallistumattomuutta ongelmana (78 painotettua mainintaa).

### **Epävarmuus**

Moni koulutuksen järjestäjä (yhteensä 59 mainintaa) ilmoitti näyttöön osallistumattomuuden syyksi sen, että tutkinnon suorittaja on epävarma osaamisestaan eikä uskalla epäonnistumisen pelossa osallistua tutkintotilaisuuteen (näyttöön). Opiskelijoilla oli puutteita itseohjautuvuudessa, itseluottamuksessa ja oma-aloitteellisuudessa. Tämän lisäksi 14 vastaajaa korosti, että opiskelijoilla on liian heikko lähtötaso, ja valmius tutkinnon suorittamiseen on puutteellinen eikä opiskelijan osaaminen riitä tutkinnon suorittamiseen. Vastaajat korostivat näytön vaativan ponnisteluja ja paljon työtä: heidän mukaansa se on työläs suorittaa. (8 mainintaa).

### **Henkilökohtaiset syyt**

Opiskelijan henkilökohtaiset syyt olla osallistumatta näyttöön (tutkintotilaisuuteen) mainitsi 49 vastaajaa. Tällaisia syitä olivat muiden muassa muutto pois paikkakunnalta, taloudelliset seikat, muutos opiskelijan terveyden tilassa ja raskaus. Osa opiskelijoista työllistyi valmistavan koulutuksen aikana ja samalla motivaatio tutkinnon suorittamiseen katosi. Joillakin koulutusaloilla, esimerkiksi tietokonealalla, on vaikeaa löytää sopivaa näyttöpaikkaa

(3 mainintaa). Työtehtävien ja työpaikan vaihtuminen mainittiin näytöstä kieltäytymisen syyksi muutamassa vastauksessa, samoin oman ajankäytön suunnittelun vaikeus ja kiire työpaikalla.

### **Motivaation puute**

Motivaatio-ongelmat mainittiin vastauksissa 64 kertaa. Useat opiskelijat olivat alun perinkin tulleet päivittämään tietojaan tai oppimaan jonkun uuden asian, eli heillä ei ole mitään tarvetta tutkinnon suorittamiseen. Tutkintotodistusta ei koeta tärkeäksi, vaan tutkinnon suorittaja on tullut hakemaan lisää osaamista valmistavasta koulutuksesta. Tutkintojen asema on työmarkkinoilla epäselvä: tutkinnot eivät esimerkiksi vaikuta palkkaan kaikilla aloilla. Vaikeus saada tukea omalta työpaikalta mainittiin myös (työpaineet, arvioijan puute, 4 mainintaa). Parissa vastauksessa korostettiin valmistavan koulutuksen huonoa laatua. Lisäksi muutamassa vastauksessa tuotiin esille se tosiseikka, että yritykset eivät vaadi tutkintoa ja että sillä on vain vähäinen merkitys uralla etenemiseen.

Muutamilla koulutusaloilla, esimerkiksi lähihoitajakoulutuksessa ja turvallisuusalan koulutuksessa, on suoritettava tietoperustainen valmistava koulutus ensin. Se on lakisääteinen vaatimus. Lähihoitajakoulutuksessa lääkelaskujen tai työssä oppimisen hylätty arvosana on useimmiten esteenä näyttöön osallistumiseen. Näissä tutkinnoissa ei voi mennä suoraan näyttöön ilman valmistavaa koulutusta. Maatilan jatkajilta nykyinen valtakunnallinen koulutusvaatimus edellyttää vain 20 opintoviikon suorittamista, ja moni keskeyttää opinnot sen suoritettuaan.

Muina keskeyttämisen syinä mainittiin oppilaitosten vanhoihin rutiineihin perustuvat opiskelumallit, joista aikuisopiskelijoiden mielestä ei oppilaitoksissa jousteta tarpeeksi. Tavallisimmat keskeyttämisen syyt ovat kuitenkin opiskelijan taloudellinen tilanne tai työtehtävien muuttuminen.

### **Vaikuttaminen näyttöihin osallistumiseen**

Noin viidesosa koulutuksen järjestäjistä kertoi, että valmistavan koulutuksen suorittaneilla ei ollut mitään ongelmia näyttöihin osallistumisessa; lähes kaikki opiskelijat heidän oppilaitoksissa osallistuivat näyttöihin ja suorittivat tutkinnon.

Yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että tehostettu ohjaus lisäisi näyttöihin



osallistumista (taulukko 14). Ohjausta ja tukea opiskelijat tuntuivat kaipaavan opintojen henkilökohtaistamiseen, näyttösuunnitelman laatimiseen, työssä oppimisen opastukseen ja näytön aiheuttaman jännityksen lieventämiseen. Vastaajien mielestä ohjauksen lisääminen edellyttää kuitenkin lisärahoitusta.

Näytöt pitäisi suunnitella siten, että ne olisivat vähemmän koemaisia. Niiden tulisi olla luontevia työprosesseja. Näyttömenetelmiä tulisi rohkeammin henkilökohtaistaa, kirjallista raportointia pitäisi olla vähemmän ja arviointikeskusteluja, haastatteluja ja muita malleja tulisi lisätä. Näyttöihin toivottiin lisää yksilöllistä joustoa.

Viidesosassa vastauksissa todettiin, että valmistavaan koulutukseen osallistuville pitäisi tiedottaa paremmin näyttöjen suorittamisesta. Samoin työelämän edustajia tulisi informoida lisää näyttötutkinnoista, koska tämä saattaisi myös nostaa näytön arvostusta yrityselämässä. Nykytilassa näytöstä koituva hyöty ei houkuttele suorituksiin.

**Taulukko 14.** Tutkinnon järjestäjien käsitys siitä, millä tavoin (A) valmistavan koulutuksen suorittaneiden ja (B) suoraan työelämästä tulevien henkilöiden näyttöihin osallistumista voitaisiin lisätä (%)

<b>(A) valmistavan koulutuksen suorittaneet:</b>	
Ohjaus ja motivoiminen	54
Tutkintoprosessin selkiyttäminen	20
Osallistumattomuus ei ole ongelma	19
Yhteistyö työpaikan kanssa	16
Joustavuus yksilöllisten tarpeiden mukaan	15
Tiedottaminen	9
<b>(B) suoraan työelämästä tulevat:</b>	
Tiedottaminen	53
Motivoiminen ja ohjaus	33
Työnantajan kannustavuus	29
Rahoitus	18
Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen kehittäminen	16
Näyttöjärjestelyjen joustavuus	9

”Ohjauksen ja erilaisten harjoitusten avulla voidaan valmistautua tutkintotilaisuuksiin ja lieventää niiden aiheuttamaa jännitystä.”

”Varmistamalla hakeutumisvaiheen henkilökohtaistamisprosessin onnistuminen (onko tutkinto hakijalle oikea, mikä on hakijan tavoite, motivaatio) [voitaisiin lisätä osallistumista näyttöihin]”

”[Tärkeää olisi] näytön arvostuksen nostaminen sekä työnantajien että opiskelijoiden joukossa.”

”[Näyttöihin osallistumista lisäksi] näyttömenetelmien rohkeampi henkilökohtaistaminen, vähemmän kirjallista raportointia, enemmän arviointikeskusteluja, haastatteluja (esimerkiksi kaupan ja hallinnon alalla)”

Suoraan työelämästä tullaan vielä hyvin harvoin näyttöön, lähes kaikki opiskelijat osallistuvat ensin valmistavaan koulutukseen. Vastaajien mukaan tutkinnon markkinointia tulisi lisätä. Pitäisi järjestää yrityksille suunnattuja infotilaisuuksia, joissa esitellään laajemmin tietoa myös rahoitusvaihtoehdoista ja erilaisista toteutusmalleista. Henkilöstön osaamis- ja ammattitaitokartoituksia voisi tehdä yritysten ja työelämän kanssa. Myös yritysjohto on saatava tietoiseksi näyttötutkintojärjestelmän mahdollisuuksista.

Työnantajien tulisi lisätä tutkinnon arvostusta esimerkiksi niin, että tutkinnon suorittaminen toisi lisää palkkaa ja nostaisi arvostusta. Tällä hetkellä ei läheskään kaikilla aloilla arvosteta tutkinnon suorittamista. Palkkausjärjestelmän tulisi olla osaamista tukeva. Näyttö on auditoitua osaamista.

”Yksi keino saattaisi olla lopettaa puhuminen valmistavasta koulutuksesta ja aloittaa puhuminen näytöistä. (Näyttötutkinnoista ja tutkintotilaisuuksista)”

”Tutkintotoimikunnilta tulisi saada selkeät kannanotot aiemmin hankitun osaamisen tunnustamisesta ja sen vaatimista dokumenteista.”

”Suoraan työelämästä tulevilla ei välttämättä ole näytöissä tarvittavaa osaamista. Työkokemuksen kautta hankittu tieto ja osaaminen on usein yksipuolista, eikä riitä tutkinnon suorittamiseen.”

”Suoraan näyttöön tuleville pitäisi tarjota rahoitusratkaisuja. Rahoitusta tarvitaan osaamisen arviointiin, hensuun, näyttösuunnitelman laatimiseen ja tutkintotilaisuuteen, mikäli Noste-rahoitus ei sovellu. Suoraan näyttöön tuleville palkitsemisjärjestelmä.”

## ***Johtopäätöksiä***

Henkilökohtaistaminen on vielä vakiintumatonta ja tuntematonta yrityksille, tutkinnon suorittajille, ja osittain myös opettajille. Opettajien asenteet ja työtavat ohjauksessa, neuvonnassa, opetuksessa ja tukitoimissa ovat vaihtelevia, ja muutos kohti toisenlaista opettajuutta on hitaasti käynnissä. Valmistavaan koulutukseen osallistuvat lähes kaikki opiskelijat. Opetushenkilöstöltä vaaditaan uudenlaista orientaatiota ja osaamista sekä opettajan työnkuvan muuttumista. Henkilökohtaistamisen myötä opettajien työtaakka on kasvanut ja työnkuva muuttunut entistä kuormittavammaksi. Henkilökohtaistaminen on ideana hyvä, mutta koulutuksen järjestäjien resurssit





sen toteuttamiseen ovat riittämättömät, mikä tekee henkilökohtaistamisvaatimuksesta kohtuuttoman koulutuksen järjestäjille.

Kentällä toimijat, sekä oppilaitosväki että työelämän ammattilaiset, toivoivat malttia käsiteviidakoon sekä alati muuttuvaan terminologiaan. Lisäksi toivottiin selkeitä toimintaohjeita ja lomakkeita arkipäivän rutiinien hoitamiseen. Nyt aikaa kuluu runsaasti pelkästään ”pyörän uudelleen keksimiseen” sen sijaan, että pystyttäisiin paremmin ja tehokkaammin hoitamaan itse perustehtävää eli aikuisväestön osaamisen kehittämistä, joka palvelee työelämän tarpeita.

### 5.3 Toimijoiden roolit ja tehtävät

#### *Työelämä*

#### Työelämän osallistuminen näyttöjen suunnitteluun

Työelämän tehtävänä on suunnitella, järjestää ja arvioida tutkintosuoritukset yhteistyössä tutkintojen järjestäjien kanssa.

**Taulukko 15.** Työelämän onnistuminen näyttöjen suunnittelussa tutkinnon järjestäjien mukaan (%)

<b>(A) Työelämän edustajat ovat onnistuneet näyttöjen suunnittelussa</b>						
<b>Koulutusalat</b>	Erinomaisesti	Hyvin	Tyydyttävästi	Välttävästi	Heikosti	Vastanneita
Luonnonvara-ala	8	47	10	3	5	38
Tekniikan ja liikenteen ala	0	61	35	4	0	23
Kaupan ja hallinnon ala	4	42	44	6	4	79
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	5	60	32	3	0	63
Sosiaali- ja terveysala	15	61	22	2	0	41
Kulttuuriala	5	50	43	3	0	20
Humanistinen ja opetusala	11	63	26	0	0	27

Järjestäjien kokemusten mukaan työelämä on onnistunut tutkintosuoritusten suunnittelussa parhaiten sosiaali- ja terveysalalla, missä kolme neljäsosaa järjestäjistä arvioi työelämän onnistuneen hyvin tai erinomaisesti ( $K = 3.85$ ) (taulukko 15). Ala saakin järjestäjiltä suunnittelutehtävän toteu-

tuksesta muita aloja useammin (15 %) erinomaisen arvosanan. Toiseksi eniten työelämä näyttää saaneen kiitosta suunnittelutehtävässään matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla, missä 65 prosenttia järjestäjistä sanoo työelämän onnistuneen tehtävässään vähintäänkin hyvin.

Tekniikan ja liikenteen alalla yksikään järjestäjä ei anna työelämälle erinomaista arvosanaa, mutta ei myöskään heikkoa arvosanaa. Keskiarvo viisiportaisella asteikolla on tälläkin alalla 3,42.

Luonnonvara-alalla ja kaupan ja hallinnon alalla onnistuminen on muihin verrattuna heikointa ( $K = 3,35$ ), ja alalla on joitakin järjestäjiä, joiden kokemusten mukaan työelämä on onnistunut suunnittelussa vain välttävästi tai heikosti. Kaupan- ja hallinnon erottuu joukosta siten, että siellä valtaosa järjestäjistä katsoo työelämän onnistuneen suunnittelutehtävässään korkeintaan tyydyttävästi.

Se, miten työelämä on onnistunut suunnittelemaan tutkintosuoritukset yhteistyössä tutkintojen järjestäjien kanssa, vaihtelee siis esimerkiksi opin-toaloittain aika selvästi.

### **Hyvät kokemukset työelämän osallistumisesta näyttöjen suunnitteluun**

Suunnitteluyhteistyön hyvin onnistuneeksi arvioineen järjestäjän mukaan elinkeinoelämä on aktiivisesti mukana jo valmistavan koulutuksen suunnittelussa ja sen jälkeen myös näyttötilaisuuksien sekä näyttöympäristöjen suunnittelussa.

Hyvät kokemukset työelämän osallistumisesta näyttöjen suunnitteluun pohjautuvat usein jatkuvaan ja pitkäaikaiseen yhteistyöhön näytön järjestäjän ja työelämän kanssa. Yhteistyön kehittymisen ja jatkuvuuden yksi olennainen edellytys ovat yhteisesti sovitut pelisäännöt, miten toimitaan ja miten mahdollisia eriäviä näkemyksiä sovitellaan yhteen toimivan lopputuloksen takaamiseksi. Koulutuksen järjestäjiltä saatiin seuraavia kommentteja asiasta:

”Sekä työntekijä- ja työnantajaedustajat ovat osallistuneet näyttöjen suunnitteluun. He ovat lähinnä olleet mukana ideoimassa ja hyväksymässä suunniteltuja toteutuksia.”

”Yhteistyö toiminut hyvin. Läheisyys ja jatkuva kanssakäyminen työelämän edustajien kanssa; yhteiset pelisäännöt. Perehdytystyö on onnistunut hyvin. Näytöistä saatava konkreettinen hyöty työnantajalle on motivoinut suunnittelussa.”



”Työelämän suunnittelu- ja kehittämistyöryhmät osallistuvat aktiivisesti näyttöjen suunnitteluun ja tuovat työelämän näkökulman näyttöihin.”

”Sosiaali- ja terveysala: Forssan seudulla tehdään tiivistä yhteistyötä oppilaitoksen ja työelämän kesken, joten jos ongelmia on ollut, ne on ratkaistu heti. Mitään pysyviä ongelmia ei ole. Kehittämiskohteena on kouluttaa työelämän näytön arvioijia lisää ja pitää tiedon päivytysiltoja.”

Työelämän tiivis osallistuminen yhteistyöhön riippuu usein aikaisemmista kokemuksista. Jo suunnitteluvaiheeseen osallistuminen johtaa heidän kannaltaan parempaan lopputulokseen ja suurempiin hyötyihin.

”Työelämäyhteistyö on vakiintunut ja mm. aiemmin tutkinnon suorittaneet nyt työelämän edustajan roolissa ovat kehittäneet näyttötutkintotoimintaa omien kokemustensa perusteella hyvin (esim. sosiaali- ja terveysalalla toimivat tutoreinakin). Työelämän osallistuminen näyttöjen suunnitteluun vaihtelee tapauskohtaisesti. Niissä tapauksissa, joissa yrityksen työntekijöistä useampi on yhtä aikaa suorittamassa tutkintoa, on työpaikan edustajien osallistuminen näyttöjen suunnitteluun hyvinkin aktiivista ja innostunutta.”

”Pääsääntöisesti onnistuneesti ja työelämä osallistuu aktiivisesti näyttöjen suunnitteluun. Vuorovaikutteinen yhteistyö elinkeinoelämän kanssa sujuu ja näyttöyhteistyö koetaan tarkoituksenmukaisena, johon kannattaa osallistua. Palvelualoilla näytöt voidaan suunnitella myös työpaikan kehittämisen näkökulmasta, erityisesti ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot (marata, kaha, ku). Yrittäjät tuntevat hyvin tutkinnon ja ovat halukkaita kehittämissyhteistyöhön. Työelämän edustajilla on hyvä näkemys ko. tutkinnon ammattitaitovaatimuksista. Näyttöpaikkojen saaminen on onnistunut hyvin. Yhteistyö on mutkatonta. [...] Näyttötilaisuudet [ovat] ennalta suunniteltuja ja suunnitellut näyttötehtävät tutkinnon perusteiden mukaisia.”

”Näytöt suunnitellaan pääasiassa siinä näyttöympäristössä, jossa näyttö annetaan. Näyttötehtävät suunnitellaan työpaikan työprosessien perusteella.”

”Työelämän edustajat osallistuvat tutkinnon järjestämissuunnitelmien laatimiseen, arvioijakoulutuksiin, henkilökohtaisen näyttösuunnitelman arviointiin. Työelämän edustajat ovat alansa ammattilaisia ja tuntevat hyvin tarkkaan mitä he vaativat työntekijän ottavan huomioon työssään asiakkaan / työmäärän. Näyttötutkintotoiminta on myös vakiinnuttanut asemansa yrityksissä.”

Työelämän osallistumisella näyttöjen suunnitteluvaiheeseen on myönteisiä vaikutuksia: siten nimittäin taataan, että näyttöjä suorittavan henkilöstön osaaminen todella vastaa työpaikan vaatimuksia myös pidemmällä aikavälillä. Samalla työelämän edustajilla on mahdollisuus päivittää omaa osaamistaan. Kumppanuusyhteistyö vahvistaa molemminpuolista tuntemusta ja työelämän osaamistarpeiden hahmottamista.

”Työelämän edustajat ovat jo tottuneet meidän tapaamme toimia näyttötutkintojärjes-

telmässä. Verkostot on jo pystytty luomaan. Käymme kommunikointia työelämätoimijoiden kanssa ja pidämme suunnittelutapaamisia. Tutkinnon suorittaja tekee näyttönsä siinä työssä, mitä muutenkin tekee, jolloin työnantaja onnistuu hyvin omassa roolissaan näyttösuunnittelusta. Esimerkiksi rakennuspiirustukset ovat käytössä, aikataulut ovat olemassa ja työvälineet ja laitteet käytettävissä. Alalla nähdään ko. tutkinnot tärkeänä uusien työntekijöiden koulutusmahdollisuutena ja samalla työpaikan kehittämisen välineenä. Suurinta osaa kiinnostaa selkeästi, millaisia osaajia tulevaisuudessa on. Kun tutkinnon tavoitteet on selvät, ei ongelmia ole kohtuuttomasti, joskus ei vain ole töitä joissa näyttöä voi suorittaa, jolloin koulutusaika joskus hieman jatkuu.

”Sosiaali- ja terveysalalla työelämän edustajat ovat osallistuneet hyvin näyttöjen arvioijakoulutuksiin, joissa heidät on huolella perehdytetty ko. asiaan. Hyvän perehdytyksen ansiosta työelämän edustajat ovat suunnitelleet sisällöltään hyviä näyttötilaisuuksia. Tosin työelämän edustajat ovat valittaneet suurta työmäärää, joka tästä on seurannut. Tekniikan ja liikenteen alalla oppilaitoksella on kiinteää yhteistyötä näyttöjen järjestämisessä yrityselämän kanssa. Suurin osa työpaikoilla suoritetuista näytöistä on suunniteltu yhdessä. Majoitus-, ravitsemis- ja talousalan tutkinnot ovat olleet jo liki kymmenen vuotta työelämässä ja nämä luodut suhteet helpottavat näyttötutkintojärjestelmää myös tulevaisuudessa. Hiusalalla järjestämissuunnitelma tehtiin yhdessä kolmikannan kanssa vuoropuheluna. Työelämää edustivat valtakunnallisessa arvioijaverkostossamme toimivat ammattilaiset. Työelämäedustajat määrittelivät näyttötehtävien puitteet (sallittu ajankäyttö, olosuhde jne.) vastaamaan todellisuutta. Näytön järjestäjän vastuulle jäi kokonaan asioiden jäsentäminen ja kirjaaminen.”

Aktiiviset työelämän toimijat ovat vastavuoroisesti näyttöjen ja valmistavan koulutuksen järjestäjille hyvin arvokkaita kumppaneita. Onnistuneessa yhteistyössä kumpikin osapuoli hyötyy, joko välittömästi tai välillisesti. Tämä käy ilmi esimerkiksi seuraavasta vastauksesta:

”Datanomitutkinnossa työelämän edustajat tuovat aina uusimmat tiedot kouluttajille ja ovat kiinnostuneet siitä että ’opiskelijansa’ oppivat uusimmat ja tarpeelliset tiedot.”

Sellaisissakin tapauksissa, joissa näytöt suoritetaan oppilaitoksissa, työelämä voi olla suunnittelussa hyvin mukana:

”Työelämän edustajat suhtautuvat ammattitutkinnoissa näyttöihin myönteisesti ja kehittävästi. Tutkinnon suorittajien tarpeet sekä tekniset ja taloudelliset seikat huomioidaan hyvin näyttöjen toteutuksessa. Toisaalta pienillä työpaikoilla ei ole riittävästi suunnittelutyöhön osallistumiseksi. Myös oppilaitoksessa annettavien näyttöjen tehtävät ovat suunnittelultaan olleet työelämälähtöisiä – sellaisia, joita tämän alan työpaikoilla hyvin todennäköisesti joutuu tekemään. Ne ovat vastanneet myös valmistavan koulutuksen sisältöjä riittävästi jättäen kuitenkin tilaa myös itsenäiselle ongelmanratkaisulle.”

Eri aloilla yhteistyö alan ja työelämän välillä näyttöjä suunniteltaessa vaihtelee. Näyttöjen suunnittelu yhteistyössä työelämän kanssa onnistuu parhaiten vahvojen perinteiden siivittämänä.



”Vaihtelu alakohtaisesti suurta. Esimerkiksi puhdistuspalvelualalla yhteinen suunnittelu työ toimii erinomaisesti. Yhteistyökumppanit ovat innostuneina mukana vaikuttamassa näyttöjen suunnitteluun ja koko näyttötutkintotoiminnan kehittämiseen. ”

”Marata ja soteli-aloilla näyttöjä on järjestetty vuodesta 1997. Työelämän yhteistyökumppaneilla on pitkä kokemus näyttöjen suunnittelusta ja järjestämisestä. Työelämäedustajat ovat innostuneita ja motivoituneita osallistumaan näyttöjen suunnitteluun. Tekniikan ja liikenteen alalla yritykset osallistuvat näyttöjen suunnitteluun omien tuotteidensa kautta.”

”Sosiaali- ja terveysalalla yhteistyö on toiminut erinomaisesti. Työelämän edustajat ovat osallistuneet aktiivisesti koulutukseen ja ottaneet yhteyttä epäselvissä asioissa. Työelämä on myös koulutuksen järjestäjälle hyvä uuden tiedon tuottaja. Kulttuurialalla työelämää on saatu hyvin mukaan suunnitteluun ja sitä myötä jopa itse mukaan opiskelemaan. Puhdistuspalvelualalla työelämästä on tuotu alan osaamisen tarpeet. Työelämän edustajat ovat aktiivisesti mukana suunnittelussa ja kehittämisessä. Kaupan ja hallinnon alalla näyttöjen suunnittelu onnistuu yleensä melko hyvin, etenkin jos näyttötutkintojärjestelmä on tuttu työpaikalla.”

”Sosiaali- ja terveysalalla sekä humanistisella ja opetuslalla ovat näyttöjen suunnittelu sujuneet kohtalaisen hyvin. Tähän vaikuttaa suuresti yhteistyö tutkinnon järjestäjien kanssa ja esim. arviointisijoiden valmennus tehtäväänsä (näytön vastaanottajakoulutus) sekä tiedottaminen. Oppilaitoksella on myös työelämä-yhteistyöryhmät kussakin tutkinnossa. Näissä ryhmissä käydään tutkintoon ja näyttöihin liittyviä asioita sekä työelämän että oppilaitoksen kannalta.”

”Näyttöjen sovittaminen päivittäiseen työhön aitoihin työtehtäviin onnistuu niillä aloilla paremmin, mitkä ovat jo pidempään näyttöjä järjestäneet ja mitkä ovat jo luonnostaan sellaisia aloja, joita on helppo ja selkeä näytöin mitata, kuten esim. myyntityö, hierojat yms.”

”Työelämän edustajat tuntevat hyvin työympäristönsä, jolloin näyttöjen suunnittelu heidän antamiensa realististen näyttöympäristökuvausten avulla helpottuu huomattavasti. Varsinaisten näyttöjen (erilaiset näyttötehtävät jne.) suunnittelu riippuu alasta, koska esim. metalliteollisuuden toimialan sisällä on valtavasti erilaisia yrityksiä, joiden liiketoiminta vaihtelee suurestikin. Näin ollen myös näyttöjen suunnittelu on riippuvainen mm. yrityksen koosta. Kaupan ja hallinnon alalla yritysten toiminta on homogeenisempaa, joten myös näyttöjen suunnittelu on helpommin toteuttavissa ja myös monistettavissa erilaisiin ympäristöihin.”

Alakohtaisten erojen lisäksi monet tuovat esiin sen, että myös yrityskohtaiset erot voivat olla huomattavat. Pienillä paikkakunnilla ja suppeissa verkostoissa tämä voi tuottaa suuria ongelmia.

”Keskiarvo on hyvän ja tyydyttävän välimaastossa. Erot eivät ole tutkintoalakohtaisia vaan erot ovat yrityksissä. Monien yritysten kanssa yhteistyö sujuu erinomaisesti, joidenkin kanssa vähän heikommin. Hyviä, yhteisten koulutusten kautta hankittuja suhteita työelämän edustajiin on kuitenkin yleensä riittävästi, jotta laadukas yhteistoiminta on mahdollista.”

Hyvää yhteistyötä suunnittelussa kiittävistä järjestäjistä monet mainitsivat, kuinka työpaikkaohjaajien ja näytön vastaanottajien koulutus edistää näyttöjen suunnittelua.

Hyvin toimivaa suunnitteluyhteistyön kuvauksia voi tiivistää sanomalla, että työelämän edustajat osallistuvat toimintaan mielellään, jos he kykenevät irrottautumaan omista säännöllisistä tehtävistään. Kuvauksissa ilmenee runsaasti kokemuksia siitä, että kun aika ja resurssit riittävät, työelämän osapuolet kyllä onnistuvat tehtävässään ja pyrkivät toimimaan aktiivisesti myös sen vuoksi, että saisivat myöhemmin ammattitaitoisia työntekijöitä. Näyttöjärjestelmän kautta syntyy ja kehittyy myös pysyviä käytäntöjä työelämään ja yhteistyöhön.

Positiivisissa arvioissaan monet järjestäjät nostavat esille sen, että kun näytöt järjestetään aidoissa työelämän tilanteissa ja olosuhteissa, se vaatii työelämalta sitoutumista ja kannustamista. Sen, että näytöt ylipäätään pystytään järjestämään aidossa työympäristössä tutkinnon suorittajan työpaikalla, koulutuksen järjestäjät näkevät merkinä siitä, että työelämän edustajat todella ovat kiinnostuneita ammattitutkinnon sisällöistä ja tosiasiallisista vaatimuksista.

## **Huonot kokemukset työelämän osallistumisesta näyttöjen suunnitteluun**

Työelämän edustajien perehtymisen ja sitoutumisen aste vaihtelee. Kovaksi haasteeksi koetaan aidon ja monipuolisen suunnitteluvaiheen ideoinnin, jäsennyksen ja toimintamallien tekeminen yhteistyössä työelämän kanssa. Työelämän asiantuntijat kommentoivat mielellään, mutta uuden näyttötutkintojen toimintatapojen luomiseen ja rakentamiseen ei tahdo löytyä yleisesti katsoen aikaa ja innostusta. Toki monet näkevät positiivisena sekkin, että työelämän edustajat osallistuvat toimintaan voimavarojensa mukaan vaikkapa vain kommentoimalla suunnitelmia. Monilla järjestäjillä on kokemusta siitä, ettei työnantajia saa osallistumaan näyttöjen suunnitteluun lainkaan:

”Suunnitteluvaihe on vielä kehittymässä. Työelämän edustajat tulevat mukaan vasta toteuttamisvaiheessa, eivät mukana suunnitteluvaiheessa. Pääkaupunkiseudun työssäoppimispaikkojen ja näyttöpaikkojen keskitetty varausjärjestelmä julkisella sektorilla estää osittain pitkäjänteisen näyttöjen suunnittelun samojen työpaikkojen kanssa. [...] Päävastuu näyttöjen suunnittelutyöstä on tullut oppilaitoksen tehtäväksi, jonka perinteisesti on katsottu edustavan asiantuntijuutta osaamiskysymyksissä. Näyttöjen järjestämissuunnitelmien laatimisessa työelämän osallistuminen on ollut melko kevyttä, lähinnä lausunnonannon tasoa.”



”Työelämän edustajat eivät suunnittele näyttöjä vaan näyttösuunnitelmat laaditaan oppilaitoksessa kouluttajan ja tutkinnon suorittajan yhteistyönä. Työelämän edustajien osallistuminen suunnitteluun on vaikeaa ajanpuutteen ja henkilökunnan vähäisyyden vuoksi. Työelämän edustajista osa ei ota asiaa sen vaatimalla vakavuudella, ei ymmärretä näyttötutkinnon merkitystä. Tulevaisuudessa työelämän edustajat pitäisi saada vielä enemmän ja syvällisemmin mukaan suunnitteluun.”

Silloinkin kun työelämä osallistuu yhteistyöhön, suunnittelu on oppilaitosvetoista. Tällöin työelämän sitoutuminen tehtävään ja tavoitteisiin jää edelleen vähäiseksi.

”Työelämän osapuolia on vaikea saada suunnittelutyöhön mukaan. Onneksi sitten valmiiden suunnitelmien ja käytännön toteutusten ja lopulta näyttösuoritusten arviointiin osallistuvat kyllä hyvin. Toisaalta työelämän arvioijille ei ole riittävää kokemusta arvioinnista. Vaikka heitä on siihen koulutettu ja heillä on työelämän tämän hetken vaatimukset ja tutkinnon vaatimukset hyvin hanskassa, niin monesti persoona vaikuttaa silti liikaa.”

Monet järjestäjät näkevät, että näyttötutkintojärjestelmä on suurelle yleisölle vielä tuntematon järjestelmä, valmennus järjestelmään vie runsaasti aikaa työpaikoilla ja siksi näyttöjen suunnitteluun saatetaan suhtautua ylimalkaisesti. Usein ammattiosaamisen näytöt sekoitetaan näyttötutkintoihin. Monet järjestäjät tuskailevat sen pulman kanssa, että työelämässä ei yksinkertaisesti tunnisteta, mistä aikuisten näytöistä on kysymys ja miten ammatillinen perustutkinto, ammattitutkinto tai erikoisammattitutkinto eroavat toisistaan.

”Työelämän osallistuminen näyttöjen suunnitteluun vaihtelee tapauskohtaisesti. Pienen yrityksen ja yksittäisen suorittajan kohdalla osallistumista usein rajoittaa resurssipula. Tutkintojen suunnitteluun tarvittava aika on koettu riittämättömäksi, erityisesti työnantajien edustajilla ei ole aikaa osallistua suunnitteluun. Oppilaitos ei voi vastuuttaa työelämää toimimaan yhteistyössä näyttöjen suunnittelussa. Yhteisen ymmärryksen löytäminen työelämän kanssa on vaikeaa. Mikä on se 'porkkana', jolla työelämä sitoutetaan yhteistyöhön ja kehittämiseen? Koulutuksesta huolimatta työelämässä on vielä epätietoisuutta koko näyttötutkintojärjestelmästä, vaikka oppilaitoksen toimesta onkin asiaan perehdytetty ja järjestelmää selvitetty.”

Alat eroavat selvästi sen suhteen, minkä verran työnantajat näkevät näytöistä olevan hyötyä itselleen. Vaikka järjestelmää jonkun verran tunnettaisiinkin työelämässä, näyttöjen järjestäminen ja suunnitteluun osallistuminen ei motivoi kaikkien alojen työnantajia.

”Miten saada työelämä näkemään näyttötutkintojen tarpeellisuus aloilla, joilla tutkinnolla ei ole arvostusta (tutkintopaperit eivät merkitse mitään, vaan osaaminen ja persoonallisuus) eikä tutkinto vaikuta myöskään palkkaukseen? Kelpoisuusvaatimus-

ehtojen tiukentaminen siten, että ainakin niillä julkisen sektorin ammattialoilla, joilla on olemassa näyttötutkinto, olisi työntekijän kelpoisuusvaatimuksena näyttötutkinnon suorittaminen tai että siitä ainakin palkittaisiin. Yksityisellä puolella raha ratkaisee ja rahaa ei näyttöjen järjestäjillä ole liiemmin työelämään syydettäväksi.”

Alakohtaisten erojen lisäksi myös paikkakuntakohtaiset erot vaikuttavat suunnittelun edellytyksiin. Tämä käy ilmi seuraavasta vastaajan kommentista:

”Kaupan ja hallinnon alalla työelämää on toistaiseksi ollut vaikea saada mukaan näyttöjen suunnitteluun. Perehtyminen näyttötutkintojärjestelmään ja osallistuminen järjestämissuunnitelmien ja tutkintotilaisuuksien suunnitteluun vaatii työelämältä resursseja, aikaa ja rahaa. Näyttötutkintotoiminta saattaa ylikuormittaa työelämää, mikäli sama työpaikka toimii näyttöympäristönä usein. Pienellä paikkakunnalla tämä saattaa ajan mittaan muodostua ongelmaksi. Jotta työelämä saadaan mukaan suunnittelutyöhön, joutuu tutkinnon järjestävä oppilaitos korvaamaan työpaikalle menetetyn työajan. Tämä taas lisää näyttötutkinnon kustannuksia.”

Yrityksen sitoutuminen näyttöihin on kustannuskysymys ja riippuu ajasta ja muista resursseista. Järjestäjille on tuttua, että työelämässä edellytetään vastinetta menetetyistä työajasta, mutta ihmetellään samalla, mistä hankitaan rahalliset korvaukset:

”Ongelmana työelämän suhteellisen vähäinen kiinnostus näyttöjä ja niiden järjestämistä kohtaan. Usein suunnittelu jää oppilaitoksen tehtäväksi. Kaikilla aloilla työnantajan edustajat eivät ole halukkaita tekemään yhteistyötä ilmaiseksi ja korvauksien maksaminen tulee oppilaitokselle kalliiksi. Työelämässä on henkilöstöllä kiire ja suoraan tuotantoon liittymättömät tehtävät eivät ole priorisoituna ensimmäiseksi.”

”Työelämässä resurssit eivät riitä aktiiviseen rooliin näyttöjen suunnittelussa. Kuka korvaa työnantajalle oppilaitosyhteistyön? Tutkinnon tunnetuksi tekeminen/ statuksen luominen jää oppilaitoksen tehtäväksi.!”

”Työelämä ei halua tehdä juurikaan ilmaista työtä eikä oppilaitoksilla ole toisaalta resursseja suuriin taloudellisiin panoksiin työelämän suuntaan. Näyttöaineiston laadinta tulisi keskittää (ALVAR) ja varata sinne taloudellisia resursseja työelämäedustajien käyttämiseen aineiston suunnittelussa.”

”Työelämä toimii omien sääntöjensä mukaisesti. Ajanpuute varmastikin [on] pahin ongelma. Yrittäjien aikaa ei voi käyttää rajatta kehittämistyössä eikä sitten myöskään käytännön näyttötilanteissa, koska tavallisesti kyseessä on hektinen työaika. [...] Työelämän edustajien saaminen aktiivisemmin mukaan suunnitteluun edellyttää kunnollisen palkkion maksamista työstä, mikä puolestaan nostaa näyttökustannuksia. Alalla on runsaasti pieniä yrityksiä, mistä johtuen työelämän edustajilla ei aina ole aikaa osallistua suunnitteluun.”

Kiire ja ”ylimääräiseen toimintaan” liikenevän ajan ja henkilöstön puute työelämässä mainitaan vastauksissa lähes aina, kun tuodaan esille ongelmia:





”Työelämässä vallitseva kiire ja henkilöstön vähäisyys, yrityksissä henkilöstön määrä on minimoitu. Yhteisen ajan löytäminen ongelmallisinta. Ongelmallista saada aina koulututettu arvioija arvioimaan. Pienissä yrityksissä ei ole mahdollista irrottaa henkilöä suunnitteluun, arviointikoulutukseen jne., vaan asiat on käytävä läpi arkityön keskellä yrityksessä. Ongelmallisinta silloin, kun yrityksessä on vain yksi vakituinen työntekijä (omistaja), muut työntekijät tulevat varamiespalvelufirmasta.”

”Työelämän edustajilla ei ole aikaa eikä resursseja. Näyttöjärjestelmä ei ole tuttu tai sitä ei arvosteta (metalli).”

Järjestäjillä on kokemuksia siitä, kuinka näyttöjärjestelmän kieli tutkinnon perusteista lähtien jo karkottaa työelämän edustajia näyttöjen suunnittelu-työstä. Korkealentoinen kieli on työelämän käytännön kannalta vierasta. Järjestäjien mielestä tutkinnon perusteiden sanamuodot olisi muotoiltava uudelleen sellaiseksi, että kolmikannan on helppo ymmärtää niiden sisältö. Kieliongelmat nousivat esille monissa vastauksissa:

”- Työelämän asiantuntijat eivät aina ymmärrä, että koulutuksen sisältöä ja vaatimuksia ohjaa tutkinnon perusteet.  
- Työelämän edustajilla saattaa olla virheellinen käsitys näyttötutkintojärjestelmästä, koska kehitysvauhti on niin nopeaa.  
- [Ongelmana on] yhteisen ajan ja yhteisten käsitysten puuttuminen ( Käsitteet ovat muuttuneet nopeasti, ovat osin vaikeasti selitettäviäkin.  
Näyttötutkintojärjestelmän tunnettuutta ja sen tuomia mahdollisuuksia henkilöstön osaamisen kehittämisessä voisi vieläkin paremmin tuoda esiin.”

”Näyttöjen suunnittelu jää aika suurelta osin tutkinnon järjestäjän eli vastuukouluttajan vastuulle. Ei siellä kenelläkään ole aikaa (ja halua?) suunnitella näyttöjä vaan opiskelija sen tekee työssäoppimista valvovan kouluttajan kanssa. [...] Työelämän edustajilla ei ole aikaa suunnitella näyttöjä. He tekevät omaa työtänsä ja se on nykyään aika kiireistä. Työelämän edustajien arviointikoulutus on joskus kompastuskivenä. Työelämä ei ehdi perehtyä riittävästi tutkintojen perusteisiin. Tutkintojen järjestämisen/suorittamisen ’henkeä’ ei tunneta, eikä työelämä ehdi tarpeeksi perehtyä tutkinnon suorittamiseen ja siihen liittyvään ohjeistukseen (tutkinnon perusteet, tutkinnon suorittamisen ideologia ja taustat). Tutkintokieli ja osaamisvaatimukset ovat liian ’korkealentoisesti esitettyjä’ kytkettäväksi luonnollisesti tutkinnon suorittajan työhön. Tarvitaan paljon koulutusorganisaation edustajan ohjausta, jotta näyttöjen sisältö ja tutkintojen perusteet kohtaavat näyttöjen suunnittelussa. Yritysten tuotannot eroavat paljon toisistaan.”

”Keskeinen haaste on aina ollut se, että on osattava asettua työelämän tasolle eikä esimerkiksi puhuta sellaista kieltä tai käytetä sellaista koulutussanastoa, jota he eivät ymmärrä. Tähän on varmasti jokainen oppilaitoksen edustaja törmännyt. Yksi ongelma on myös aikapula. Työelämässä on nykyisin niin kiire, ettei vaadittavaan yhteistyöhön aina ole yksinkertaisesti aikaa. Suunnittelua vaikeuttaa alan työpaikkojen kirjavuus. Lisäksi työpaikkojen taso ei aina vastaa tutkinnon perusteita. Työelämän edustajat usein ihmettelevät tutkintojen kovia vaatimustasoja, koska eri oppilaitosten tutkinnot eroavat toisistaan enemmän tai vähemmän. He eivät aina ymmärrä, että tutkintojen tulisi ollakin erilaisia opiskelijan hopsin mukaan. Lisäksi yhteistyö edellyttää joustavuutta ja aloitteellisuutta nimenomaan koulutuksen järjestäjiltä. Työelämä odottaa,

että koulu pitää yllä yhteyksiä ja joustaa aikatauluissa työajasta välittämättä, joista he itse pitävät tiukasti kiinni.”

Myös yritysten ja toimipaikkojen liikesalaisuudet tuottavat päänvaivaa työnantajien osallistumiselle näyttöjärjestelmään ja näyttöjen suunnitteluun ja järjestämiseen:

”Tekniikan ja liikenteen alalla työelämän edustajilla ei ole mahdollisuutta osallistua niin vahvasti näyttöjen suunnitteluun kuin olisi toivottavaa, koska tutkintotoimikunnat edellyttävät ALVAR-näyttöaineistojen käyttöä.

”Tietoturva ja salassapitosyistä näyttöjen suunnittelu ja toteutus aidossa työympäristössä ei ole aina mahdollista.”

Monien toimialakohtaisten ja työpaikkakohtaisten tekijöiden vuoksi näyttötutkintojärjestelmä ei ole yhtenäinen ja yhtäläinen kaikilla aloilla ja paikkakunnilla.

”Toimialakohtaiset erot ovat merkittäviä. Joillakin aloilla ALVARin käyttöä painotetaan liikaa toimikuntien taholta. Se syö työelämämahdollisuuksia. Joillakin aloilla työelämän edustajat motivoituneet alan kehittämisestä ja se näkyy myös tässä toiminnassa. [...] Aika ja raha: Työelämän edustajia emme saa suunnittelutehtäviin, koska emme pysty maksamaan menetettyä työaikaa. Näyttöjen suorittajat (työssä olevat) eivät työskentele välttämättä tulevan alan työpaikoilla eli näyttöjen suunnittelu ei siellä onnistu. Eli työpaikalla ei voi suorittaa kaikkia tutkinnon perusteissa olevia sisältöjä.

”Pienten työpaikkojen edustajat eivät pääse yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alalla osallistumaan suunnitteluun, koska he joutuvat laittamaan liikkeen mahdollisesti jopa kiinni siksi aikaa. Tekniikan aloilla vaikea suunnitella yhtenäisiä näyttötilanteita työpaikkojen kone- ja laitekannan erilaisuuden vuoksi.”

Työssäoppimiseen hakeutuvien opiskelijoiden ja näyttötutkintoja suorittavien aikuisten määrä on lisääntynyt verraten äkillisesti, mikä on pannut koulutustehtäväänsä talkootyönä hoitavat työpaikat kovalle koetukselle. Osapuolet eivät ole aina pysyneet muutosten suhteen ajan tasalla. Edes tavoitteita ei ole välttämättä ehditty pohtimaan yhdessä.

”Työelämässä on kiire eikä sitä ole velvoitettu näyttötutkintojärjestelmän hoitamiseen, usein tutkintosuoritusten suunnittelu on koulutuksen järjestäjän vastuulla. Suunnittelutehtävää varten ei työelämään ole kohdistettu resursseja. Näyttöjen ajoittumisen suunnittelu pitkällä tähtäimellä ongelmallista, tutkinnon suorittajien iso määrä, näyttöympäristöissä paljon opiskelijoita ja näytön suorittajia sekä ammattikorkeakouluista että nuorten ja aikuisten toisen asteen oppilaitoksista. Yhteisen suunnitteluajan ja -tilaisuuksien puute, näyttötutkintojärjestelmän käsitteet ja kieli eivät kohtaa työelämän kanssa. Haasteena yhteisen tavoitteen kirkastaminen (hyvin ammattitaitoiset



tutkinnon suorittajat). Yhteistyö perustuu vapaaehtoisuuteen, jolloin eri toimipisteiden ja tutkintojen välille tulee suuria eroja.”

Jotkut järjestäjät valittavat sitä, että joillakin aloilla on jo huomattavissa työelämän osapuolten ”väsymistä” näyttöjärjestelmään. ”Miten tämä estetään ja miten motivoidaan heitä järjestelmän edelleen kehittämiseen?”, järjestäjä kysyy.

Joissakin vastauksissa tiivistyvät hyvin työelämäyhteistyön useat ongelmakohdat: järjestelmän outous, työnantajan perehtymättömyys järjestelmän mahdollisiin hyötyihin, kiire työelämässä sekä vähäiset resurssit.

”Työnantajat odottavat valmiita malleja ja heidän puolestaan tekemistä. (Useimmat ihmiset käsittävät, että opiskelu ja tutkinnon suorittaminen muodostuu kirjallisista tehtävistä ja kokeista.) Työelämän kiire vaikeuttaa näyttöjen toteuttamisen aikatauluttamista. Henkilöstön kehittämisessä ei vielä osata käyttää tarjottuja koulutuksen järjestäjien palveluja. Tutkinnon perusteiden vaikeaselkoisuus ja tulkinnanvaraisuus erityisesti perustutkinnoissa vaikeuttaa suunnittelutyötä. Työpaikan arvioijien koulutukseen ei ole kiinnostusta. Myöskään me järjestäjänä emme ole riittävän hyvin osanneet osoittaa näyttötutkintojärjestelmän tuomia etuja työpaikoille. Kumppanuuksien rakentamisen myötä yhteistyö tiivistyy.”

Joidenkin järjestäjien vastauksissa työelämän osallistumiseen liittyvät ongelmakohdat tiivistyvät kirikkaasti:

- Järjestelmää ei tunneta eikä ole aikaa/halua tutustuakaan järjestelmään ellei akuuttia alan työvoimatarvetta.
- Vaikka tutkinto palvelee suoraan työelämää, suunnittelu ja järjestäminen jäävät kuitenkin usein oppilaitoksen vastuulle, koska sillä on paras asiantuntemus ja rutiinit.
- Työelämän kiireys. Yhä useammilla työnantajilla on vaikeuksia keskittyä ja löytää aikaa hoitaa omaa osuuttaan.
- Työpaikoilla ei ole aika- eikä henkilöresursseja näyttösuunnitteluun. Työpaikoille halutaan ’valmiita osajia’ ja kaikki koulutukseen liittyvä koetaan vielä kuuluvaksi muiden tahojen hoidettaviksi. Työpaikkojen työvoimapula saattaa muuttaa suhtautumista tähän asiaan.
- Keskeinen ongelma on yhteisen ajan löytäminen sekä työelämän motivointi ja sitouttaminen näyttöjen suunnitteluun.
- Näyttöjen suunnittelu häiritsee yrityksen jokapäiväisiä rutiineja.
- Kustannukset kipuavat helposti liian ylös, ei kukaan halua tehdä talkootyötä.”

Suunnittelu-yhteistyötä vaivaaviin ongelmiin pohjautuvat luonnollisesti myös esitetyt kehittämiskohteet:

”Aikaresurssin osoittaminen ko. tehtävään (tutkinnon suorittajan, työpaikkaohjaajan, arvioijien aika). Yhteistyön lisäämiseen tarvetta, tutkinnon suorittamisen hyötyjen esille tuominen työelämään toimijoille.”

”Yhteistyön ongelmana on aika- ja raharesurssien vähäisyys sekä työelämän että oppilaitosten osalta. Työelämä tekee yhteistyötä, mikäli näkee saavansa siitä suoraa

hyötyä. Järjestelmän toimivuuden kannalta pitäisi löytää sellaisia toimintatapoja, että työelämän toimijat jaksavat tehdä yhteistyötä, kun nuorten ammattiosaamisen näytöt tulevat entisestään kuormittamaan työelämää. Yhteistyö on usein vaikeinta hyvin pienissä näyttöympäristöissä.”

”Kolmikannan edellyttämiin arvioitsijakoulutuksiin ja -kokouksiin on vaikea saada työelämän edustajia. Koska työtahti työelämässä on yhä kovempi, uusia yhteistyökumppaneita on vaikea saada mukaan. Jotta työelämäedustajia saataisiin enemmän mukaan, pitäisi olla resursseja korvata heille osallistumisesta aiheutuneita kuluja.”

”Työelämän kanssa tehtävän yhteistyön keskeiset ongelmat ja kehittämiskohteet näyttöjen suunnittelussa: kiire työpaikoilla, resurssipula. Riittävästi soveliaita näyttöpaikkoja työelämästä, osa työpaikoista liian kapea-alaisia, jotta kaikki tutkinnon osan ammattitaitovaatimukset voitaisiin siellä näyttää. Pitkäkestoisen toiminnan takaaminen työpaikkojen kanssa (esim. varausjärjestelmä). [...] Kehittämiskohteena on saada työelämän edustus yhteistyöhön mukaan oppilaitoksen kanssa riittävästi niin, että työelämä aidosti pääsisi vaikuttamaan näyttöjen rakenteen, näyttöprosessin ja ammattitaidon arvioinnin suunnitteluun. Tarvitaan yhteistä aikaa neuvotella suunnitteluvaiheessa.”

## Työelämän osallistuminen näyttöjen järjestämiseen

Järjestäjien mukaan työelämän edustajat ovat onnistuneet näyttöjen järjestämisessä parhaiten humanistisella ja opetusalaalla, missä 90 prosenttia järjestäjistä katsoo työelämän onnistuneen hyvin tai paremmin (K = 4,04). Toisaalta ero matkailu-, ravitsemis- ja talousalaan, kulttuurialaan ja sosiaali- ja terveysalaan ei ole suuri. Sen sijaan tekniikan ja liikenteen alalla työelämä on onnistunut selvästi heikommin, sillä järjestäjistä lähes puolet on sitä mieltä, että työelämä on onnistunut näyttöjen järjestämisessä korkeintaan tyydyttävästi (K = 3,53). Niin ikään kaupan ja hallinnon alalla vain tyydyttävästi onnistuneiden osuus on muita aloja suurempi.

**Taulukko 16.** Työelämän onnistuminen näyttöjen järjestämisessä tutkinnon järjestäjien mukaan (%)

<b>(B) Työelämän edustajat ovat onnistuneet näyttöjen järjestämisessä</b>						
<b>Koulutusalat</b>	Erinomaisesti	Hyvin	Tyydyttävästi	Välttävästi	Heikosti	Vastanoneita
Luonnonvara-ala	8	65	24	3	0	37
Tekniikan ja liikenteen ala	4	52	38	4	1	73
Kaupan ja hallinnon ala	4	60	33	3	1	77
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	10	72	8	0	0	61
Sosiaali- ja terveysala	16	66	18	0	0	80
Kulttuuriala	8	75	14	3	0	36
Humanistinen ja opetusala	15	74	11	0	0	27



## **Hyvät kokemukset työelämän osallistumisesta näyttöjen järjestämiseen**

Parhaimmillaan näyttöjen järjestäminen yhdessä työelämän kanssa sujuu, kun näyttöympäristöt ovat riittävän monipuolisia ja työnantajapuolelta löytyy riittävästi innostusta asiaan. Tämä käy ilmi esimerkiksi seuraavista vastauksista:

”Työelämän edustajat mahdollistavat näyttöjen järjestämisen työelämässä ja nimeävät arvioijat. Työelämä hyödyntää näyttötutkintoja entistä enemmän osaamisen ja työyhteisöjen toiminnan kehittämisessä. Toiminta on myös käytännönläheistä, joustavaa ja luo yrityksen johdon kanssa pitkäaikaisen yhteistyökuvion. Työelämän asenne näyttöjä kohtaan on myös positiivinen ja yhteistyö on kehittävä ja rakentavaa.”

”Kaikille tutkinnon suorittajille on näyttöpaikka löytynyt ja joustavuutta ja halukkuutta ottaa näyttöjä vastaan. Myös näytön vastaanottajakoulutukseen on löytynyt halukkuutta.”

”Näyttöjen järjestäminen on lähes aina ollut mahdollista, näytöt ovat normaaleja työtehtäviä, ja näyttöympäristöt ovat monipuolisia.”

Alakohtaisesti tarkastellen varsinkin sosiaali- ja terveysala näyttää olevan muita edellä myös siinä, kuinka hyvin työnantaja osallistuu näyttöjen järjestämiseen:

”Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alalla yritykset suhtautuvat yleensä myönteisesti siihen, että näytöt tehdään yrityksissä. Sosiaali- ja terveysalalla tilanne on hyvä.”

”Sosiaali- ja terveysalalla yhteistyö on toiminut erinomaisesti. Työelämän edustajat ovat osallistuneet aktiivisesti koulutukseen ja ottaneet yhteyttä epäselvissä asioissa. Työelämä on koulutuksen järjestäjälle hyvä uuden tiedon tuottaja. Muilla aloilla näyttöjen järjestäminen on sujunut hyvin. Näyttöjä tehdään työpaikoilla ja työelämän edustajat ovat arvioijina. Työelämän edustajat ovat useimmiten paneutuneet asiaan ja ottaneet toiminnan toisissaan. Erityisesti puhtaanapitoalalla työelämän edustajat hallitsevat näyttöjen perusteet ja tietävät mitä voi näyttää missäkin. Näyttötilanteet ovat sovittujen mukaiset ja järjestelyt on hoidettu hyvin. Kaiken kaikkiaan, kun suunnitelma on tehty, niin järjestäminen onnistuu oikein hyvin. Työelämän edustajat ovat useimmiten suhtautuneet myönteisesti ja huomanneet, että kun tutkinnon suorittaja tekee näyttönä oikean työtehtävän, hyöttyy myös yritys.”

Järjestäminen on enemmän konkretiaa, ja tutkintotilaisuuksien järjestämiseen yritykset osallistuvatkin motivoituneemmin kuin suunnitteluun. Parhaimmillaan näytöt saadaan järjestettyä niin, että niistä tulee työpaikkojen normaalia toimintaa:

”Näytöt ovat osa arkipäivän toimintakokonaisuutta kaupan alalla eikä irrallisia yksittäisiä työtehtäviä. Työelämä kokee saavansa hyötyä tutkinnon suorittajien näyttöjen kautta toiminnan kehittämiseen.”

Näyttöjen järjestämisessä on olennaista se, että ne voidaan sovittaa normaaliin työntekoon näytön antajan työpaikalla. Tärkeää on myös noudattaa henkilökohtaisesti laadittuja suunnitelmia:

”Aidot työtilanteet ja materiaalit ovat käytössä. Paikkoja ja aikoja näytöille löytyy ja sovitut näytöt on voitu järjestää sovittujen aikataulujen ja hensujen mukaisesti. Sairastapauksissa työpaikoilta on saatu nopeasti varahenkilöt näytön arviointiin.”

”Näytöt järjestetään työpaikoilla oppilaitoksen näyttösuunnitelmaan perustuen, josta jokaiselle tutkinnon suorittajalle on tehty henkilökohtainen näyttösuunnitelma yhteistyössä suorittajan ja hänen työpaikka-arvioijan kanssa, oppilaitoksen näyttötutkintomestarin johdolla. Kokonaisuudesta ja työpaikka-arvioijan koulutuksesta vastaa aina oppilaitos/näyttötutkintomestari.”

”Näyttötutkintoja suorittavat ovat työelämässä ja näyttöjen järjestäminen tutkinnon suorittajan omassa työpaikassa voidaan liittää työtehtävien ja työtoiminnan yhteyteen.”

Työnantajat osallistuvat näyttöjen järjestämiseen motivoituneesti erityisesti silloin, kun he voivat vaikuttaa koulutukseen ja saada ammattitaitosta henkilöstöä. Tämä seikka kävi ilmi esimerkiksi seuraavien vastaajien erittelyissä:

”Työelämän edustajat on perehdytetty hyvin tehtäviinsä (arvioijakoulutus) ja suurin osa heistä on mukana oppilaitoksen elinkeinoelämän yhteistyöryhmässä, joten järjestelmä, oppilaitos, valmistava koulutus ja tutkinnon perusteet ovat heille tuttuja. Työelämän edustajat ovat sitoutuneita ja motivoituneita tehtäväänsä jo siksi, että heille tämä on hyvä tapa vaikuttaa koulutukseen ja saada ammattitaitosta henkilöstöä.”

”Näyttötilaisuudet antavat mahdollisuuden hyvään vuorovaikutukseen tutkinnon järjestäjän ja työelämän välillä. Työpaikat, joilla näyttöjä suoritetaan, hyötyvät mm. sillä tavalla, että tutkinnon suorittajat voivat antaa kehittävää palautetta työpaikan toiminnoista ja käytännöistä. Työelämän edustajat ovat useimmiten ottaneet näyttöjen järjestämisen vakavasti ja perehtyneet tutkintojärjestelmään. Taso kuitenkin vaihtelee eri työpaikkojen välillä.”

Kun järjestelmä on tullut tutummaksi, työnantajat ovat aktiivisemmin mukana näyttöjen järjestämisessä. Mutta tässäkin vaikuttaa se, minkä verran työnantaja tarvitsee konkreettisesti työvoimaa. Monet järjestäjät painottavat koulutuksen merkitystä siinä, että työnantajia saataisiin mukaan näyttöjen järjestämiseen. Arviointivalmennus nähdään erittäin tärkeänä.



”Onnistuminen on suorassa suhteessa tutkinnon järjestäjän suorittamaan perehdyttämiseen ja arviointivalmennukseen. Vuosien yhteistyökokemuksen myötä oppilaitoksen ja elinkeinoelämän välille ovat rakentuneet hyvät vuorovaikutussuhteet. Yhteistyö toimii luontevasti ja luottamuksellisesti. Pienyrityksissä työtehtävät monipuolisia ja kokonaisvaltaisia; järjestelyt luontevia ja näytöt aitoja. Luodaan hyviä näyttötilanteita, joissa mahdollisuus laajojen tehtäväkokonaisuuksien tekemiseen, joissa tutkinnon suorittaja voi näyttää osaamisensa. Haastavissa tilanteissa käyty keskustelu on rakentavaa.”

”-Opistomme hensu-opas on heille [työnantajille] jo hyvin tuttu. Lisäksi he ymmärtävät hyvin kolmikantaisuuden merkityksen. Työelämän arvioijat ottavat mielellään opistomme tutkinnon suorittajia.

-Ammatti- ja erikoisammattitutkintojen järjestämisessä on ollut työelämäkeskeinen ote.

-[Työelämän edustajat ovat onnistuneet näyttöjen järjestämisessä] . . .vuosi vuodelta paremmin, koska järjestelmä alkaa pikkuhiljaa tulla tutuksi työpaikoilla.

-Alalla nähdään ko. tutkinnot tärkeänä uusien työntekijöiden koulutusmahdollisuutena ja samalla työpaikan kehittämisen välineenä ja monet yritykset varaavat resursseja tähän.

-Näyttötilaisuudet järjestetään työssä, joten järjestämisen täytyy onnistua hyvin. Riittävän ohjauksen avulla voidaan varmistaa näyttötilaisuuksien järjestämisen onnistuminen työssä.

-Näytön pääarkkitehdit ovat näytön antaja ja vastaanottaja, joten työnantajat ymmärtävät riittävän hyvin järjestelyt.”

## **Huonot kokemukset työelämän osallistumisesta näyttöjen järjestämiseen**

Tarkoituksenmukaisesti järjestetyt näyttötilaisuudet ja todelliset mahdollisuudet eroavat monin paikoin huomattavasti toisistaan. Käytännön työelämässä näyttöjä joudutaan järjestämään oloissa, jotka voivat olla kaukana ideaalisista yhteistyömalleista:

”Yksittäiset näyttösuoritukset aidoissa työpaikoissa henkilökohtaistamisen periaatteiden mukaisesti kuormittaa sekä näyttöjen järjestäjää että työelämän edustajia melko paljon (näyttöympäristöt varsin heterogeenisiä, toisaalta rikkaus ja toisaalta vaikeus), toisaalta jotkut tutkintotoimikunnat suitsivat niin tiukasti, ettei aina jää kovinkaan montaa vaihtoehtoa toimia, vaan yhteistyötä työelämän kanssa on tehtävä niin kuin on pakko eikä niin kuin olisi tarkoituksenmukaista.”

Monesti yrityksissä tarjolla olevat tehtävät eivät vastaa tutkinnon perusteiden vaatimuksia:

”Riittävän monipuolisten töiden saanti näyttötilaisuuksiin [on] vaikeahkoa (tarjolla rutiinitöitä).”

”[Kaupan ja hallinnon alalla] työpaikkojen toiminnan laadun välillä on runsaasti vaihtelua. [...] Usein työntekijän työtehtävät ovat suppeammat kuin pitäisi olla, jotta näytöt voitaisiin antaa. Tämä aiheuttaa pulmatilanteita.”

”Kaikki työyhteisöt eivät tarjoa riittäviä edellytyksiä näyttöjen järjestämiseen. Pienissä työyksiköissä voi olla mahdotonta tai vaikeaa irrottaa työntekijää näytön järjestämiseen oman perustehtävän ohella, tai sieltä puuttuu näytön arviointiin pätevä työntekijä (vailla näyttöarvioijakoulutusta). Näyttöön ei sovellu työympäristö, jossa työtehtävät ovat liian kapea-alaisia ja yksipuolisia näyttötutkimon ammattitaitovaatimusten kannalta, jolloin tutkinnon suorittajan ei ole mahdollista osoittaa kattavasti/riittävän laaja-alaisesti niissä määriteltyä osaamista. Kehittämishaasteena on henkilökohtaistamisen huomioonottaminen ja toteuttaminen näytön järjestämisessä, esim. tarkoituksenmukaisen näyttöpaikan, sopivien työtehtävien ja arviointimenetelmien valinnassa.”

Työpaikan tehtävien riittävä monipuolisuus on ilmeisen vaikeasti toteutettava tavoite näyttöjen järjestämisessä. Kaikki työpaikat eivät ole riittävän laadukkaita oppimispaikkoja eivätkä ne sovellu näyttöjen järjestämiseen. Monista työpaikoista ei kerta kaikkiaan ole näyttöjen järjestämiseen. Syitä tähän ongelmaan etsittiin myös vastauksista:

”Alan erityispiirteet. Tiedossa ei ole yhtään työelämän järjestämää tutkintoa. Alan pienyrittäjävoittoisuus, hoitolat/työpaikat pieniä, joissa on vain osa käytettävistä laitteista, tuotteista ja palveluista, ei ole mahdollista järjestää. )

”Koulutusalojen välillä on suuria eroja näyttöjen järjestämisedellytyksissä. Kapeat liikeideat eivät vastaa tutkintojen perusteiden vaatimuksiin. Resurssivaje. Yritysten henkilövaihdokset haittaavat pitkäjänteisempää kehittämistä tietyiltä osilta.”

”Työpaikkojen soveltuminen näyttöpaikaksi. Varsinkin perustutkintojen osalla on vaikeaa näyttää koko tutkintoa työelämässä, koska tutkinnot ovat niin laajoja.”

Aikapula on monissa työpaikoissa paitsi näyttöjen suunnittelun myös järjestämisen esteenä:

”Sovituista aikatauluista ja asioista kiinnittäminen [on ongelma]: työelämässä asiat ovat dynaamisia ja heidän liiketoimintansa ei saa kärsiä. Tämän vuoksi suunnitelmat ja aikataulut muuttuvat usein.”

”Alakohtaisia eroja on: rakennusalalla koulutuksen järjestäjä joutuu hoitamaan yleensä kaikki. Työnantajat eivät juurikaan järjestä näyttöjä, se on hyvin pitkälle oppilaitoksen tehtävä. (Tietysti työnantajat mahdollistavat näytöt ”tarjoamalla” hyviä näyttöympäristöjä.) Työelämän resurssi-/aikapula vaikuttaa kaikkiin osa-alueisiin. Työelämän hektisyys: näyttöpaikat menevät nopeasti ohi. Pienissä yrityksissä henkilösuhteet esimiehen ja työntekijän välillä saattavat aiheuttaa hankaluuksia. Yritysten kiireinen työtahti ja eri projektien tiukat aikataulut asettavat rajoituksia opiskelulle ja näytön antamisellekin.”





Näyttöjen järjestäminen kuormittaa usein muutenkin kiireisen henkilöstön jokapäiväistä työtä. Eri aloilla on kohdattu tässä suhteessa erilaisia ongelmia:

”Näytön pääasiallinen järjestely tuntuu olevan oppilaitoksen hartioilla, firmat yleensä lupaavat että näyttö voidaan antaa työpaikalla kunhan se ei häiritse yrityksen omaa toimintaa.”

”Sosiaali- ja terveysala: Ongelma on se, ettei suostuta ottamaan työpaikalle näyttötutkinnon suorittajaa, koska sitä pidetään liian kuormittavana ja työaika viedänä. Varsinkin kesäaika on sosiaali- ja terveysalalla vaikeaa, koska koulutettuja sijaisia ei saada. Kaksi työpaikkaa on kieltäytynyt tästä syystä ottamasta näyttötutkinnon suorittajaa ja järjestämästä näyttöjä kesällä.”

”Näyttöjen järjestämiseen työpaikoilla ei ole mahdollisuuksia pienillä aloilla, joilla mikroyritykset ovat yleisiä. [...] Työelämä pitää suurelta osalta näyttöjä koulumaailman juttuna ja itselleen rasitteena. Jotkut työnantajat ovat väsyneet ’näyttörumbaaniin’ ja ottavat tutkinnon suorittajia kohteeseen enää korvausta vastaan, mihin oppilaitoksella puolestaan ei ole taloudellisia edellytyksiä. Uhkana on, että ilmiö laajenee.”

”Työelämässä vallitseva kiire ja henkilöstön minimointi – isoissa yrityksissä (ketjuilla) henkilökunnalla ei yksinkertaisesti ole aikaresursseja varattu näyttöjen järjestämisen suunnittelutyöhön. Yksityisyhteisöissä asia järjestyy paremmin, koska yrittäjä itse tällöin osallistuu suunnitteluun, näyttöjen toteutukseen ja arviointiin. [...] Oppilaitoksen on perehdytettävä työelämää riittävästi näyttöjen arviointiin, resurssien niukkuus ongelma. Uusien näyttöympäristöjen kohdalla ohjaus joskus riittämätöntä, kun tutkintotilaisuuksia on runsaasti.”

Työelämä saattaa laskuttaa oppilaitosta näyttöjen järjestämiseen kuluvaan työajasta. Näyttöjen sovittaminen tuotantoon tuottaa monissa työpaikoissa ongelmia, minkä vuoksi jo sovitut tutkintotilaisuudet voivat peruuntua ja siirtyä.

”Näytön järjestäminen on usein työtilanteesta kiinni, joten näyttötilaisuuksien toteutus täysin suunnitellusti on harvinaista. Tosin mitä suurempi yritys sitä helpompi on näyttö toteuttaa, koska mm koulutus- ja tutkintojen suoritukseen liittyvä yhteistyö on jäsentyneempää kuin pienemmissä yrityksissä. Työelämän edustajilla on luonnollisesti yrityksen toiminta pyörittävänä, joten aikapula on krooninen. Mielellään nähtäisiin näyttöjen suunnittelun, järjestelyjen yms. kuuluvan kokonaan tutkintojen järjestäjille.”

”[Sosiaali- ja terveydenhoidon alalla] aikataulukysymykset ovat olleet kaikkein vaikeimpia, jotta on saatu sovittua kaikkien osapuolten kalenteriin yhteinen suunnittelu-aika, sopiva näytön toteutusaika ja yhteinen näytön arviointiaika. Näissä tilanteissa opettajat ovat eniten joustaneet ja yhteisiä aikoja on löytynyt esim. iltavuorosta ja viikonvaihteista. Nämä tilanteet ovat pidentäneet opettajien työpäiviä. [...] [Majoitus-, ravitsemis- ja talousalalla] yleensä näyttöjen suunnittelu ja järjestäminen menevät limittäin, eikä niitä voi tarkasti erotella. On tietysti suuri haaste sovittaa aikataulut yhteen, koska suunnittelu- ja järjestämisneuvotteluissa paikalla on työelämän

edustajien lisäksi oltava myös opiskelijan, jotta kaikkien oikeusturvakin toteutuu. Myös työpaikkojen henkilöstön vaihtuminen on silloin tällöin ongelma. Se kenen kanssa on asioista sovittu, ei ehkä olekaan paikalla, vaikka jotkut ovat muistaneet delegoida tehtävän sijaiselle, kaikki eivät.”

Aina ei vieraita haluta päästää työpaikalle, mikä tuli esille monissa järjestäjien vastauksissa. Kyse voi olla omien toimintatapojen suojelemisesta tai jopa liikesalaisuuksista:

”Työelämän edustajilla on tiukka aikataulu, usein vaikea löytää yhteistä aikaa. Esim. työvoimakoulutuksen yhteydessä työssäoppimispaikka ei suostu näytön järjestämiseen työpaikalla. Vakituisen työntekijän kohdalla asia onnistuu. Kilpailevan yrityksen arvioijat uhka yritykselle.”

”Joillakin aloilla ja osa-alueilla ei mahdollisteta näytön toteuttamista aidossa työelämässä, yrityksen laitteilla ja järjestelmillä (esim. palkkahallinto, kirjanpito, työ- ja tietoturvallisuus kysymykset).”

”Suurin ongelma on löytää työpaikat, joissa voidaan näyttää kaikki tutkinnon edellyttämä osaaminen. Koska tutkinnon suorittajan lähettäminen johonkin toiseen yritykseen on lähinnä utopiaa (liikesalaisuudet), joudutaan näyttöjä täydentämään oppilaitoksessa järjestetyin simulaation.”

”Tietojenkäsittelyssä osa tutkintoon kuuluvista tehtäväkokonaisuuksista on niin ”vaarallisia” etteivät työnantajat anna näyttöä tehtäväksi työpaikalla. Esimerkiksi tietokoneen käyttöönotto ja liittäminen verkkoon. Näihin tilanteisiin on työpaikallakin saatu rakennettua simulaatio. Koko teollisuuden tuotantoa ei voi vaarantaa jos näyttössä menisikin jokin vikaan.”

Arvioijien koulutus nousee keskeiseksi kehittämiskohteeksi näyttöjen järjestämisessä. Se on keino ylittää ongelmat:

”Työpaikoilla on usein tahtoa ja halua osallistua tutkinnon järjestäjän tai muun tahon järjestämään perehdyttämiseen ja arviointikoulutukseen, mutta osallistumisen ja sen avulla tiedon saannin esteenä on aika- ja rahapula. Kehittämiskohteena on edelleen työelämäarvioijien arvioijakoulutus. Jotkut näyttöympäristöt ovat kuormittuneet liikaa. Resurssiongelma (työelämä), ei ole aikaa osallistua koulutukseen, erikoisesti pienillä yrityksillä.”

Näyttöjen järjestämisen kehittäminen edellyttää rahallista panostusta. Työnantajat olisi saatava näkemään, että näyttöjen järjestämiseen osallistuminen kehittää työelämää. Monet järjestäjät kaipaavat työelämän edustajille lisää koulutusta:

”Näytöt toteutetaan aika paljon työyhteisön tarpeiden pohjalta eikä niissä aina kyetä huomioimaan tarpeeksi tutkinnon suorittajaa tai tutkinnon perusteita. Yrityksen toimin-



nan tarkoitus on tuottava toiminta ja liiketoiminta, tutkinnon suorittamisen tulisi palvella myös yrityksen toiminnan kehittämistä. Tutkintoja ei suoriteta työelämän näkökulmasta itseisarvona vaan välineenä parantaa osaamista ja sitä kautta liiketoimintaa.”

”Yhteisen ajan löytäminen sekä resurssien lisääminen on haastavin ongelma. Asiassa tarvittaisiin lisää painotusta myös siihen, miten näyttötutkinnot toimivat myös työelämän ja työkäytänteiden kehittämisessä. On myös lisättävä työyhteisöjen perehdytystä / koulutusta näyttötutkintoihin / näyttötutkintojärjestelmään. Nykyään perehdytetään lähinnä vain arvioijia.”

## Työelämän osallistuminen näyttöjen arviointiin

Näyttöjen arvioinnissa työelämän arvioidaan onnistuneen selvästi paremmin kuin suunnittelussa ja järjestämisessä. Luonnonvara-alalla (K = 4,20) sekä sosiaali- ja terveysalalla (K = 4,08) työelämä näyttää 90-prosenttisesti onnistuneen näyttöjen arvioinnissa hyvin tai paremmin. Ylipäätään työelämä näyttää onnistuneen näyttöjen arvioinnissa kautta linjan tyydyttävästi tai paremmin. Tekniikan ja liikenteen, kaupan ja hallinnon alalla sekä matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla noin viidennes arvioi työelämän onnistuneen arvioinnissa vain tyydyttävästi.

**Taulukko 17.** Työelämän onnistuminen näyttöjen arvioinnissa tutkinnon järjestäjien mukaan (%)

<b>(C) Työelämän edustajat ovat onnistuneet näyttöjen arvioinnissa</b>						
<b>Koulutusalat</b>	Erinomaisesti	Hyvin	Tyydyttävästi	Välttävästi	Heikosti	Vastan-neita
Luonnonvara-ala	28	65	8	0	0	40
Tekniikan ja liikenteen ala	11	70	19	0	0	74
Kaupan ja hallinnon ala	13	69	18	0	0	77
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	15	64	21	0	0	61
Sosiaali- ja terveysala	17	75	9	0	0	79
Kulttuuriala	18	67	13	0	3	39
Humanistinen ja opetusala	4	81	15	0	0	26

## Hyvät kokemukset työelämän osallistumisesta näyttöjen arviointiin

Se, että työelämän edustajat onnistuvat hyvin näyttöjen arvioinnissa, riippuu järjestäjien mukaan ennen muuta siitä, että mukaan saadut arvioijat tuntevat arvioinnin kohteena olevat asiat yleensä hyvin ja ovat oman alansa ammattilaisia. He tuntevat parhaiten käytännön työelämän tarpeet, mikä kävi ilmi myös vastauksista:

”Arviointitilaisuuteen löytyy aina aika. Työelämän edustajat ovat tässä kohdassa oman alansa asiantuntijoita, joilla paras tietämys asiasta.”

”Työelämän arvioijat ovat oman alansa osaajia ja ammattilaisia. He osaavat pitkän työkokemuksensa perusteella arvioida vaadittua osaamista työelämän osaamisen näkökulmasta.”

”- Näyttötutkintojärjestelmään perehtyneet ja myönteisesti suhtautuvat työnantajat ovat arvioinneissa parhaita osapuolia, koska he tuntevat käytännön osaamisen tarpeet.

- Näyttöjen arviointiin osallistuneet ovat olleet oman alansa asiantuntijoita ja kiinnostuneita osallistumaan arviointiin

- Kauppa ja hallinto: arvioinnit ovat laadullisia ja niiden perusteella tutkinnon suorittaja voi kehittyä.

- Toimii, kun tehdään riittävästi yhteistyötä. Tärkeätä on myös riittävä koulutus arviointitehtäviin.

- Harvemmin esiintyy erimielisyyksiä arviointikeskustelun yhteydessä.”

”Kokemus ja palaute puhuvat sen puolesta, että työelämän edustajat ovat päteviä ammattitaidon ja näytön arvioijia. Työelämän edustajat toteuttavat arviointitehtävänsä yleensä vastuullisesti ja sitoutuneesti. Näytön toteuttamisessa ja arvioinnissa koulutetut työelämän arvioijat ovat siis pääsääntöisesti onnistuneet hyvin. Useimmiten arviointi ja palaute on rakentavaa ja pohtivaa. Tutkinnon suorittajien tyytymättömyys työelämän arvioijan toimintaan näytön arvioinnissa on erittäin harvinaista. Työelämäarvioijat ovat saaneet koulutuksen/ pätevyuden näytön arviointitehtävänsä näyttöarvioijakoulutuksessa. Siinä myös vastavuoroisella palautteella ja työelämän edustajien kehittämisohjelmilla on tärkeä merkitys näyttöjen arvioinnin ja arviointitaitojen kehittämisessä.”

On erittäin tärkeää, että järjestäjät onnistuvat luomaan pysyvät suhteet työelämään ja perehdyttämään työelämän edustajia näyttöjen arviointiin:

”Pysyvät arvioijat ja näyttöpaikat ovat kunnan arvoisia. Työelämä antaa arvioinnin kautta näkemyksensä kentän vallalla olevista vaatimuksista.”

”Kun näytön arvioija on koulutettu näyttöjen arviointiin ja tuntee tutkinnon perusteiden arviointikriteerit sekä näyttöjen mukaisen työn, arviointi sujuu useimmiten hyvässä yhteisymmärryksessä.”

”Vuosien yhteistyökokemuksen myötä oppilaitoksen ja elinkeinoelämän välille ovat rakentuneet hyvät vuorovaikutussuhteet; yhteistyö toimii ja arvioijia on ollut useimmiten riittävästi saatavilla. On syntynyt halukkuus ja ymmärrys arviointikäytännön kokonaisuudesta. On totuttu osaamisen arviointiin. Työelämän edustajat pystyvät arvioimaan useimmiten hyvin ja realistisesti. Selvä yhteys perehdyttämiseen, mutta myös uusien kumppaneiden kanssa voi onnistua.”

”Arvioijakoulutuksiin osallistutaan hyvin aktiivisesti ja kolmikanta on mielestämme sisäistänyt omat ”arvioijaroolit” hyvin. Ammattitutkintokulttuuri on jo tavoittanut työelämän asiantuntijat. He ovat paneutuneet tehtävään perusteellisesti ja osaavat arvostaa omaa työtään tutkinnon suorittajan oppimisprosessin arviointitehtävissä. Arvioinnin suorittavat yrityksen omistaja/ työntekijöiden edustaja. Heillä on näkemystä työn laadusta ja joutuisuudesta.”



Näytön arvioijien perehdyttäminen on ollut suuri urakka, joka on tuottanut kiitettävästi tulosta. Se on vaatinut kaikkien osapuolten paneutumista ja panostusta:

”Arviointi on ollut työelämälle helppoa. Oppilaitokset tarjoavat arviointikoulutusta ja luovat välineitä arviointia varten.”

”Sosiaali- ja terveysalalla työelämä on suhtautunut positiivisesti oppilaitoksen järjestämään arvioijakoulutukseen. Koulutukseen on saanut tulla työajalla. Olemmekin kouluttaneet 260 työelämän arvioijaa (1–2 ov). Koulutus näkyy arvioinnin tehostumisena ja oikeudenmukaisuuden lisääntymisenä. Eli osataan arvioida ammattitaitoa. Luonnonvara-ala: Jos perehdytys on hyvin suoritettu, kokemusten mukaan työelämä onnistuu hyvin arviointityössään.”

”Kun arviointikriteerit ja arvioinnin kohteet käydään etukäteen läpi, arviointi onnistuu hyvin. Arvioinneissa on onnistuttu hyvin, sillä työelämän edustajat ovat tuoneet arviointiin oman näkökulmansa ja näkökulmista on keskusteltu eri osapuolten kanssa yhteisen konsensuksen muodostamiseksi. Työelämän edustajilla on asiakaslähtöinen näkökulma arviointiin ja työelämän edustajat ovat asiantuntijoita alallaan. Yleisesti ajateltaessa työpaikoilla annettavia näyttöjä ja sitä, että työpaikkoja (näyttöympäristöjä) saattaa olla yhtä monta kuin tutkinnon suorittajakin, törmäämme taas siihen valtavaan savottaan: kaikille em. työpaikoille olisi annettava tarvittava perehdytys tehtävään. Jälleen tämä resurssikysymys, työnjako, ajan riittäminen, raha ja joka vuosi kenties uudet työpaikat, joille tehtävä tämä kaikki. Arviointilomakkeita voitaisiin kehittää niin, että samat lomakkeet kattaisivat erityyppisiä näyttöjä ja päivitystarvetta olisi mahdollisimman vähän.”

”Arviointi onnistuu hyvin, kun työelämän arviointisijoita on tiedotettu opetussuunnitelman perusteiden sisällöistä ja tavoitteista. Onnistunut arviointi vaatii etukäteisvalmistelua ja kaikkien osapuolten panostusta arviointiin. Arviointikeskusteluissa on päästy hyvin yhteisymmärrykseen. Koko arvosana-asteikkoa on uskallettu käyttää (hevostalousala).”

Monet järjestäjät tuovat esille varsinkin sen, että erimielisyyksiä arvioinnissa syntyy vähän. Mikäli niitä mahdollisesti on syntynyt, ne voidaan sovittaa keskustelemalla ja päästä yhteisymmärrykseen:

”Yhteistyö näyttöjen arvioinnissa tehdään suurelta osin yrityksessä, joiden kanssa sitä on tehty useita vuosia. Erilaiset näkemykset ovat harvinaisia ja ne on yleensä pystytty sovittamaan. Arviointi on myös käytännönläheistä.”

”Työelämäarvioijat ovat paneutuneet arviointiin huolella ja he kirjaavat perustelua riittävästi. Arvioinnit ovat realistisia ja oikeudenmukaisia, josta johtuen arvioinnin oikaisupyyntöjä on vain vähän.”

”Arviointipäätöksissä yksimielisyyden saavuttaminen yleensä melko helppoa. Arvioinnin kohteet ja kriteerit auttavat merkittävästi.”

Usein vastauksissa tulee ilmi se, kuinka tärkeää on saada toiminta vakiinutettua ja arvioijapooliin jatkuvuutta:

”Vakiintuneet arvioijat ovat ”luottohenkilöitä”, toistuvasti samojen arvioijien käyttäminen vakauttaa arvioinnin laatua ja tekee arvioinneista myös enemmän vertailukelpoisia. Toisaalta tällöin työelämän kentältä tulevien näkökulmien kapeus voi myös vaikuttaa lopputuloksiin. Arvioinnit ovat kuitenkin pääsääntöisesti perusteellisia ja valmius eri toimitahojen yhteistyöhön arvioinnissa tuo luotettavuutta.”

Kyselyyn vastanneet refleктоivat perusteluosioissaan jonkin verran antamia arvosanoja: he toteavat arvosanan olevan keskiarvo erilaisista kokemuksista, jotka yhteen summattuna kuitenkin kääntyvät myönteiseksi. Tämä seikka korostui esimerkiksi seuraavassa kommentissa:

”Näytön arvioijakoulutuksissa on käyty arvioinnin kohteet ja kriteerit kohta kohdalta läpi. Arviointitasot on avattu työelämän kielelle, koska valtakunnalliset arvioinnin kohteet ja kriteerit ovat virastokieltä ja paikoitellen vaikeasti ymmärrettäviä. Arvioijakoulutuksen ansiosta työelämän edustajat ovat onnistuneet arvioinneissa pääsääntöisesti hyvin. Oppilaitos on käyttänyt riittävästi aikaa arvioinnin merkityksen selvittämiseen näyttöjä vastaanottavissa työpaikoissa. Työelämällä on valmiiksi vankka käsitys ammattitaidosta. Annettu arvio on keskiarvo, joka vaihtelee hyvin paljon. Arviointikokemus ja -pätevyys vaihtelevat suuresti. Eikä arviointia aina helpota se, että opiskelija voi olla työelämän edustajille hyvinkin tuttu, josta ei tiedä, miten häntä tulisi arvioida. Tämä saattaa olla ongelma silloin, kun näyttöjä suoritetaan omassa työpaikassa, eikä jääviysongelmaa ole oikein vielä muutoinkaan ratkaistu saati toteutettu.”

## **Huonot kokemukset työelämän osallistumisesta näyttöjen arviointiin**

Näyttöjen arviointiin ja arvioijakoulutukseenkin osallistuminen edellyttää työelämän osapuolilta resursseja. Mikäli niitä ei ole, voidaan törmätä ongelmiin, kuten käy ilmi joistakin vastauksista:

”Uusien työelämäarvioijien arviointikoulutus vaatii paljon resursseja. Koska tutkintotilaisuudet järjestetään työelämässä, on uusia arvioijia koulutettava tai perehdytettävä jatkuvasti. Useat työelämäarvioijat laskuttavat näyttöjen arvioinnista. Joillakin aloilla on vaikea löytää arvioijia, jotka täyttävät pätevyysvaatimukset, eivätkä ole jääviä. Sähköalalla arvioijien tulee olla liittojen nimeämiä edustajia.”

”Työpaikoilla ei ole resursseja arviointiin ja näyttöjen suorittamiseen. Näytöt jäävät liikaa tutkinnonsuorittajan varaan.”

”Arvioijia on koulutettu mutta koulutusta on lisättävä. Keskeisenä ongelmana on yritysten henkilöstön mahdollisuus käyttää aikaa omaan kouluttautumiseensa näyttöjä ennakoiviin tehtäviin. Tämä ei ole kustannuskysymys koska me korvaamme ansionmenetykset arvioijalle tai tähän käytetyn ajan palkkakustannukset työnantajalle.”



Aika on hyvin olennainen niukka resurssi työelämässä, minkä moni järjestäjä on saanut havaita. Lisäksi työyhteisön sisäiset ristiriidat saattavat heijastua arviointiin:

”Arviointiin liittyvien yhteisten intressin löytäminen; arvioinnin kohteet ja kriteerit saattavat poiketa työpaikan omasta käytännöstä tai jokin kriteeri saatetaan kokea liian vaativaksi tai liian ”löysäksi”.

Yhteisen ajan löytäminen on luonnollisesti jo monen kertaan todettu ongelma – esim. arviointikeskusteluun on joskus todella vaikea löytää yhteistä aikaa.”

”Työelämän arvioijien resurssien vähyys. Irtautuminen omista työtehtävistä ajoittain vaikeaa. Työelämä nykyaikana [on] ylikuormitettua jo omien työtehtävien osalta. Ei välttämättä haluta enää lisätä omaa työtaakkaa.”

”Kiireiset aikataulut hankaloittavat (työelämän muu arki vaikeuttaa arviointiprosessin rakentamista), samoin henkilökunnan vaihtuvuus työpaikoilla. Joidenkin tutkintotoimikuntien välillä kohtuuttomankin tiukat ohjeet vaikeuttavat yhteistyötä ja ammattilaisten työpanos maksaa paljon – kustannuksien korvaaminen näytön järjestäjien olemassa olevalla resurssilla pakottaa pelkistämään eikä ammattitaidon arvioinnissa päästä aina kokonaisvaltaiselle, holistiselle tasolle, vaan tehdään pikemminkin minimiperiaatteella kuin niin hyvin kuin voisi periaatteessa olla mahdollista.”

”Työelämän arviointiosaaminen on monien järjestäjien mielestä vielä kovin epätasaista eri aloilla ja alueilla. Työelämän heikon osallistumisen takia kolmikantaisuus ei toteudu.”

”Työelämän arviointiosaaminen on vielä hyvin epätasaista, eri oppilaitosten arviointikoulutukset ovat erilaisia. Keskittyminen tutkintosuorituksen arviointiin vaatii panostusta, mihin työelämä ei aina pysty. Kolmikantaa toteutumattomuus, työnantajan edustajan on vaikeaa osallistua arviointikeskusteluun. Työelämäarvioijan motivaatiota vähentää se, että arviointi koetaan lisätyönä ja tehdään oman toimen ohella. Arviointi vaatii myös toisinaan kotona tehtävää kirjaamista, jota ei aina huomioida työaikajärjestelyissä.”

”Arvioijien koulutusta haluttaisiin, mutta aikaa osallistua ei aina löydy. Jossain tilanteissa keskustelua tulee myös osaamisen kontekstisidonnaisuudesta ja tasapuolisista olosuhteista tutkinnon suorittajien kesken.”

Työelämän heikko osallistuminen näyttöjen arviointiin voi johtua muun muassa siitä, että arviointikriteerit koetaan liian monimutkaisiksi:

”Arvioijat eivät tunne näyttöihin liittyvää opetuksellista näkökulmaa riittävän hyvin, arviointiperustelujen esittämisessä kirjallisessa muodossa tutkinnon perusteiden mukaisesti vielä kehitettävää.”

”Arviointikriteerien yksinkertaistaminen helpottaisi työelämän arviointitehtävää. Työnantajan edustajat eivät juuri osallistu näyttöjen arviointiin. Näyttöjen määrä on niin suuri, ettei se ole mahdollista heidän muiden työtehtäviensä ohella. Sosiaali- ja terveyspalveluja tuottavat organisaatiot vaativat koulutuksen järjestäjiltä korvausta näyttöjen

järjestämisestä ja arviointiin osallistumisesta esimerkiksi 20 euroa/näyttöpäivä. Osa työyksiköistä kieltäytyy tai suhtautuu varauksella näyttöjen järjestämiseen.”

”Arvioijien koulutukseen ei varata riittävästi aikaa, ei perehdytä arviointikriteereihin ja kohteisiin riittävästi (ajanpuute työpaikoilla), jolloin arviointikeskustelut venyvät pitkiksi. Arviointikriteerit on kirjoitettu Opetushallituksessa käsittämättömästi. Ajanpuute perusteellisen arviointikoulutuksen toteutuksessa. Vaatii erittäin perusteelliset lomakkeet.”

Arviointikriteereiden tulkinnanvaraisiksi kokeminen herättää epäilyjä näytön antajien tasapuolisesta kohtelusta.

”Oleellista on, että arvioidaan tutkinnon perusteiden mukaisesti, eikä ”omilla” kriteereillä.”

”- Joillakin arvioijilla on vaikeaa ymmärtää, että arviointi perustuu tutkinnon perusteiden mukaisiin vaatimuksiin.

- [Ongelmallista on] arvioinnin jääminen yleiselle tasolle ”kyllä hyvin on menny” eli arvioinnista puuttuu terävyys ja perustelut.

- Tutkintorakenteen ymmärtäminen ja arvostus vaihtelee.”

”Työelämän edustajat arvioivat monesti näytön oman osaamisensa ja oman työpaikan vaatimusten mukaan. He eivät tunne riittävästi ko. tutkinnon perusteita/osaamisvaatimuksia. Arviointikoulutuksiin ei aina ole helppoa saada työelämäedustajia ajan puutteen takia. Arviointitehtävään perehdyttäminen ja perehtyminen ontuvat mm. em. syystä.”

”Tutkinnon perusteiden arviointikriteerit ovat vaikeasti tulkittavia, ja niitä pitää ”suomentaa” työelämän arvioijille.”

Työnantajat tuntevat tutkinnon perusteet ja arviointikriteerit liian huonosti. Arvioijakoulutuksen puutteeseen kaivataankin ratkaisuja:

”Työnantajat eivät tunne tarpeeksi näyttöjärjestelmää, tutkinnon perusteita, arvioinnin kohteita ja kriteereitä, OPH voisi järjestää työnantajille koulutusta ja ylipäättään enemmän tiedotusta aikuiskoulutuksesta.

-Arviointiosaaminen, arviointikohteiden ja -kriteerien tuntemus.

-Arvioija ”pankin” suppeus

-Yritysten ja toimintojen erilaisuus

-Arvioitsijakoulutuksen rahoitus!?! Joustavat toteutusmuodot, jotta työelämän edustajat pystyvät osallistumaan!”

”- Työelämän edustajilla on vaikea ymmärtää järjestelmän viitekehystä.

- Arviointikoulutus perusteellisemmaksi, jolloin ei tule liian ”lepusia” arviointeja. Työelämän edustajien perehtyessä kunnolla tutkinnon perusteisiin, voidaan saada kehitysnäkökulmaa sekä näyttöjen suunnitteluun että tutkinnon perusteisiin.

- Tarvitaan arvioinnissa enemmän resursseja oppilaitoksille / näyttötutkintomestarin koulutusta työelämän edustajille Lisää koulutusta näyttöjen arvioijille. Enemmän työelämän edustajia arvioijakoulutukseen ja työpaikkakouluttajakoulutukseen.





- Työnantajaedustajien sitoutuminen järjestelmään on ollut heikkoa. Työntekijäarvioijat eivät ole saaneet aina riittävää tukea (ajallista/taloudellista) näyttöjen suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin.”

Liian vähäinen arviointikokemus näkyy arvioinnin epävarmuutena, joskus liiallisena kriittisyytenä, joskus puolestaan liiallisena hölläkätisyytenä. Joskus arvioijat toimivat liiaksi mutu-tuntumalla perehtymättä tutkinnon perusteisiin ja arviointikriteereihin. Näihin ongelmaan löytyi vastauksista monia taustatekijöitä:

”Arvioinnin kohteiden ja kriteerien tulkinnanvaraisuus, mitä osaaminen ammattitaitovaatimuksissa tarkoittaa. Toisaalta ymmärrys, millä tasolla esim. myyjän tulisi olla vrt. arvioijan omaan ammattitaitoon. Asettuminen myyjän ”saappaisiin” välillä vaikeaa, mitä ammattitaitoiselta myyjältä vaaditaan, vaikka itse tietäisi laaja-alaisesti myös taustoja, ei sitä välttämättä arvioinnin kohteet vaadi. Samoin oma näkemys myyjän ammattitaidosta vaihtelee, sen ohittaminen ja keskittyminen tutkinnon perusteiden vaatimukseen tuo haasteita.”

”Arviointikokemuksen puuttuminen näkyy liiallisena kriittisyytenä tai liiallisena kehumisena, koska aina ei ole ehditty paneutua arviointikriteereihin, eikä siis välttämättä arvioida oikeita asioita. Arviointiin pitäisi saada enemmän kriittisyyttä ja ennen kaikkea ”peilaamista” tutkinnon perusteisiin. Välillä arvosanat halutaan antaa ”lonkalta” ilman, että tutustutaan kriteereihin, mikä johtunee ajan puutteesta. Ongelmana on myös se, etteivät pienyritykset voi panostaa asiaan/arviointikouluttautumiseen. Toisaalta arvioitsijoiden ajantasainen koulutus on välillä ongelmallista eli miten tarjota koulutusta juuri niille, jotka ovat arvioimassa.”

”Arvioinnin kiinnittäminen tutkinnon vaatimustasoon. Usein työelämän edustajat vaativat liian täydellistä osaamista, vaikka heidän kanssaan tutkinnon tavoitteet ja arvioinnin kriteerit onkin käyty läpi. Ja toinen ääripää on, että ei sitten kuitenkaan uskalleta hylätäkään vaikka osaaminen ei riittävällä tasolla olisikaan. Työelämästä löytyy lopuksi vain vähän sellaisia henkilöitä jotka pystyvät tasapuolisesti arvioimaan tutkinnon suoritusta ja vertaamaan sitä tutkinnon vaatimustasoon. Tämä vaatisi paljon koulutusta.”

”Kiinnostus arviointikoulutukseen vähäistä. Kun ovat olleet kiinnostuneita koulutuksen järjestäjän antamasta arvioijien perehdytyksestä ja koulutuksesta, yhteistyö on onnistunut paremmin. Arviointi saattaa olla ylimalkaista tai tarpeettoman tiukkaa. Lisäksi tutkinnon perusteiden vaikeaselkoisuus on ongelma kaikille osapuolille. Arvioijat työpaikoilla eivät aina ymmärrä, että työtehtäviin sisältyy perusteiden mukaista arvioinnin kriteereitä. Vaatii runsaasti keskustelua ja aikaa, ennen kuin asia selviää eri osapuolille.”

”Ongelmana joskus miten arvioidaan eli missä hyväksytyt/hylätyn raja ja miten laaja näyttö tulee olla, jotta hyväksytyt-raja täyttyy. Termistö hankalaa työelämälle – tulisi ainakin vakiinnuttaa, jotteivät termit jatkuvasti muuttuisi juuri kun edelliset on opittu ymmärtämään työelämässä. Esim. ennen: näyttö – nyt: tutkintotilaisuus. Tutkintotoimikunnan jäsenillä tulisi olla käytännön kokemusta näyttötoiminnasta (esim. toiminut arvioijana).”

Arviointikriteerien kokeminen liian vaikeiksi johtuu ainakin osittain siitä, että työelämän arvioijat eivät ole riittävän hyvin perehtyneet saamaansa aineistoon eivätkä osallistuneet arviointikoulutukseen:

”Sosiaali- ja terveysala on työvoimavaltaista ja alalta poistuma on runsasta, joten arvioijakoulutukseen on jatkuvasti tarvetta. Molemmilla aloilla kriteeristön ymmärtäminen ja vaaditun ja hyväksyttävän ammattitaitotason hahmottaminen ongelma.”

”Kaikki työelämän arvioijat eivät ole osallistuneet järjestettyyn arviointiin liittyvään koulutukseen (esim. työpaikkaohjaajakoulutus) tai eivät ole perehtyneet saamaansa aineistoon, jolloin arviointitilaisuudet venyvät, kun arviointikriteereistä pitää keskustella yhteisesti kolmikannan kanssa.”

Kaikilla aloilla ja alueilla ei ole saatavilla hyviä arvioijia edes arvioijakoulutukseen, kuten kävi ilmi seuraavasta vastauksesta:

”Järjestelmän ja terminologian selvittäminen on vaikeaa. Työelämän arvioijakoulutusta saisi olla vieläkin enemmän ja sen sisältöä tulisi yhä kehittää. Joillakin aloilla vieläkin vaikea löytää päteviä arvioijia ja saada heidät koulutukseen.”

Koulutuskuntayhtymän edustaja näkee tutkintokohtaisia eroja arviointitoiminnan onnistumisessa. Kokemusten mukaan joskus on vaikea erottaa tutkintotasojenkin vaatimuksia toisistaan:

- Tutkintokohtaisia eroja on: osassa tutkinnoista (aihealueista) löytyy työelämästä aktiivisia ja koulutettuja näyttöjen arvioijia, mutta kaikkien tutkintojen osalta näin ei ole.
- Tutkinnon perusteiden ja arvioinnin kriteerien avaaminen ymmärrettäviksi ei ole aina helppoa.
- Joidenkin perustutkintojen ja ammattitutkintojen perusteet ovat liian lähellä toisiaan. Tästä seuraa epäselvyyttä: kaikkien eri osapuolten on vaikea erottaa vaatimuksia toisistaan.
- Arviointiosaaminen vaihtelee ja on henkilösidonnaista,
- Työelämän edustajia on vaikeaa saada osallistumaan arvioijakoulutuksiin
- Sosiaali- ja terveysalalla: Kolmikannan toteutuminen arvioinnissa on puutteellista tai yksipuolista, työnantajan edustajan arviointi on usein delegoitu työntekijälle.”

Suurten kaupunkien edustajat kuvaavat monialaisten järjestäjien ongelmia aloittain seuraavasti:

”Ravintola-ala: Aina ei ole etenkään työntekijöiden edustajaa mukana keskustelussa tai hän on henkilö joka ei ole perehtynyt ao. näytön antajan toimintaan perusteellisemmin.

Metalliala: Pitäisi saada lisää yrityksiä mukaan.

Rakennusala: Ammatti- ja perustutkintojen vaatimustasot menevät sekaisin.



PUHAPAL: Työelämän edustajat ovat aktiivisesti mukana arvioijakoulutuksessa ja tiedostavat hyvin vastuullisuuden arviointiprosessissa

Ravintola-ala. Yhteisen ajan löytäminen ja arviointikäytäntöihin panostaminen; työpaikkojen henkilöstön perehdyttäminen ao. tutkintojen perusteisiin ja niissä oleviin arvioinnin kohteisiin ja -kriteereihin.

Työelämästä ”loppuvat” hyvät työssäoppimispaikat, sillä aikuiskoulutuksen tueksi laadittu näyttötutkintojärjestelmä joutuu kilpailemaan nuorisoasteen koulutuksen kanssa samoista työpaikoista.”

”Sosiaali- ja terveysala: Joskus opettajista tuntuu, että tutkinnon suorittajat saavat jkv. liian hyviä arvosanoja, koska työelämän edustajat painottavat käytännön työtä enemmän kuin työn teoreettisia perusteluja.

Majoitus-, ravitsemis- ja talousala: Edellisten lisäksi perusongelma on arvioinnin monimutkaisuus, arvioijia on paljon, samoin myös arviointimenetelmiä. Näiden yhteensovittaminen ei ole helppoa, eikä aina oikeudenmukaistakaan. Kun tutkinnon perusteet on pitänyt pilkkoa pieniksi arviointikohteiksi, ei kaikkien kohtien läpikäynti ole aina mahdollista eikä järkevääkään. Siihen ei aina riitä aikaa eikä ymmärrystäkään, koska työelämän edustajat katsovat kokonaisuutta ja meidän on käsketty pilkkoa ammattitaitovaatimukset entistä pienempiin paloihin. Ikuisuus kysymys näyttää olevan myös se, että mitä tässä itse asiassa arvioidaan ja miten se tulisi tehdä. Arviointi saattaa olla kapea-alaista, koska työelämän edustajat katsovat niitä valmiuksia, mitä oma työpaikka tarvitsee ja opettajan tulisi pitää huolta siitä, että tutkintovaatimukset täyttyvät. Nämä saattavat olla ristiriidassa.

Hiusala: Joskus työelämäedustaja arvioijana toimiessaan unohtaa, että hänen tehtävänsä on verrata suorittajan tekemää suunnitelmaa näyttösuoritukseen ja suorituksen lopputulokseen. Tästä saattaa aiheutua se, että suorittaja kokee, ettei hänen tapansa päästä suunniteltuun lopputulokseen olekaan oikea, vaikka hiusalan kaikki työtehtävät ovat sellaisia, että ne voidaan tehdä sadoilla eri tavoilla ”oikein”. Työelämäarvioijat ovat niin lähellä todellista tekemistä, että hekin voivat sokeutua omalle työlleen niin, että luulevat sen olevan ainoa oikea. Tähän seikkaan kiinnitetään paljon huomiota vuosittaisissa arvioijien koulutustilaisuuksissa.”

Jotkut järjestäjät erittelevät työelämän osallistumiseen liittyviä ongelmia hyvinkin monipuolisesti ja päätyvät niiden pohjalta kehittämiskohteisiin:

”Osin on ollut vaikeuksia ymmärtää tutkinnon vaatimukset, esimerkiksi perustukintoja arvioitaessa.

Joskus arvioijat kiinnittävät huomion työn lopputulokseen, vaikka huomio pitäisi olla näyttösuorittajan toiminnassa.

Työssä tapahtuvien näyttöjen arviointi on vaikeaa opetusalan asiantuntijoillekin, saattikka sitten työelämän edustajille, joilla ei ole välttämättä osaamista arviointityöstä, sen objektiivisuudesta, tutkintojärjestelmästä, pedagogiikasta yms. Työelämä arvioi nykyisen ja tulevan työn sekä toimialan vaatimusten mukaista osaamista.

Vaikea sisäistää arviointikriteerejä tai oikeastaan pyrkivät antamaan korkeita arvosanoja eli eivät uskalla/kehtaa arvioida.

Arviointikriteerien soveltaminen. Toisinaan ilmenee häilyvyyttä arviointikohteiden ja -kriteerien noudattamisessa, joskus myös ilmenee opettajaedustajan taholta liikaarviointia ja arvioinnin johdattelua ja näin ollen työelämätaho saattaa aristella tai jäädä taka-alalle arviointiprosessissa. Osittain koetaan tutkinnon vaatimukset liian monimutkaisiksi ja samalla vain yleisellä tasolla esitetyiksi.

Työelämäarvioijien tutkinto-osaaminen ja arviointiosaaminen.

Arviointikoulutukseen tulee panostaa. Jokaisen työelämän edustajan tulisi nähdä arvioinnin tärkeys. Arvioijien kouluttaminen vaatii aikaa tutkinnon järjestäjältä. Työpaikojen ihmisillä saattaa olla vaikeaa järjestellä aikataulujaan kouluttautua arvioinnin periaatteisiin. Resurssipula. Kaikki omat tehtävät on tehtävä siinä sivussa. Ajan ja halun puute tulla esim. iltaisin yhteisiin arviointiin liittyviin koulutustilaisuuksiin. Arvioitsijoiden sitouttaminen.

Ehkä olisi hyvä, että olisi kiinteä ryhmä, jota voitaisiin aina käyttää näyttöjen arviointiin.

Joissakin arviointilapuissa on kohtuuttomasti rastitettavia kohtia.”

## Oppilaitosten keskinäistä yhteistyötä kaivataan:

”Oppilaitosten kesken voisi olla enemmän yhteistyötä näyttöjen konkreettisesta toteuttamisesta. Käytännöt tällä hetkellä hyvin erilaiset, joka vaikuttaa myös arviointiin. Oppilaitosten näyttösuunnitelmat eroavat toisistaan sen suhteen mitkä ovat työelämän edustajan ja oppilaitoksen edustajan tehtävät ja vastuualueet tutkinnon osan näytön arvioinnissa vaikka arvioinnin kohteet ja kriteerit ovatkin samat. Silloin kun samassa työpaikassa arvioidaan useiden eri oppilaitosten näyttöjä, työelämän edustajan täytyy olla hyvin perillä mitä hänen arviointitehtävänsä kunkin oppilaitoksen näytössä edellyttää, epätietoisuus tai sekaannukset voivat heikentää arvioinnin luotettavuutta.”

## Ajan löytäminen ja sitoutumisen aikaan saaminen näyttötutkintojen arviointiin on haasteellista. Muita kehittämiskohteita ovat:

”- Yksipuolisten ’rasti ruutuun -arviointivälineiden käyttö’ = > Arvioinnista tulee liian toteavaa, ilman perusteluja tapahtuvaa yksioikoista määrällistä arviointia.

- Ymmärryksen puute siitä, mitä on ammattitaito ja millaista osaamista se pitää sisällään = > Kolmikantaisesti ei keskustella riittävästi siitä, millaista ammattitaitoa tulisi arvioida, onko arvioijilla yhteinen näkemys vaaditusta ammattitaidosta ja millä keinoin tutkinnon suorittaja on suunnitellut oman ammattitaitonsa osoittamisen.

- Arvostelu ja arvosanan antaminen = > Arviointi nähdään liian usein puutteiden, epäkohtien ja virheiden kautta. Lisäksi liian usein annetaan arvosanoja tai muita pisteitä yksittäisille arvioinnin kohteille kokonaisuuden kustannuksella. Menettelyllä haetaan tiettyä objektiivisuutta, mutta todellisuudessa tehdään arvioinnista sirpaleista ja todelliset osaamisen painopisteet kadotetaan.

- Sanallisen dokumentoinnin vaikeus = > Liittyy hieman edelliseen kohtaan. Kyvyttömyys perustella tutkintosuoritusta ja löytää perustelut osaamiselle.

- Tutkintosuorituksen arviointi = > Kyse on enemmän tutkintosuorituksen paljastamasta osaamisesta tietyissä arvioinnin kohteissa. On osattava kiinnittää huomiota niihin osatekijöihin, minkä johdosta työprosessi ja/tai -kokonaisuus on kunnossa. Painopistettä tulee vahvistaa siihen suuntaan, että arviointi koostuu myös muustakin teknisestä osaamisesta ja muutkin ammattitaidon osa-alueet otetaan kattavasti huomioon kokonaisvaltaista osaamista tavoiteltaessa.”

## Tutkintotoimikunnat

### Tutkintotoimikunnat tutkintojen järjestämisessä ja valvomisessa

Tutkintotoimikunta vastaa muun muassa näyttötutkintojen järjestämisestä ja valvomisesta sekä kehittää näyttötutkintojärjestelmää ja tutkintojen perusteita.

**Taulukko 18.** Tutkintotoimikunnan onnistuminen näyttötutkintojen järjestämisessä ja valvonnassa tutkinnon järjestäjien mukaan (%)

<b>(A) Tutkintotoimikunta on vastannut näyttötutkintojen järjestämisestä ja valvomisesta</b>						
<b>Koulutusalat</b>	Erinomaisesti	Hyvin	Tyydyttävästi	Välttävästi	Heikosti	Vastanneita
Luonnonvara-ala	5	56	23	8	8	39
Tekniikan ja liikenteen ala	11	60	28	1	0	72
Kauppan ja hallinnon ala	4	58	33	1	4	76
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	3	61	33	3	0	61
Sosiaali- ja terveystalouden ala	20	54	25	1	0	76
Kulttuuriala	10	70	15	3	3	40
Humanistinen ja opetusala	16	60	24	0	0	25

Näyttöjen järjestäjien kokemusten mukaan tutkintotoimikunnat ovat vastanneet näyttötutkintojen järjestämisestä ja valvomisesta valtaosaltaan hyvin (taulukko 18). Parhaimman arvosanan saa tässä suhteessa kulttuuriala ( $K = 3,83$ ), missä 80 % järjestäjistä katsoo tutkintotoimikuntien vastanneen niistä hyvin tai erinomaisesti. Sosiaali- ja terveystalouden toimivat toimikunnat taas saavat muita useammin erinomaisen arvosanan.

Luonnonvara-alalla ( $K = 3,44$ ) sekä kaupan ja hallinnon alalla ( $K = 3,57$ ) noin kaksi viidesosaa järjestäjistä arvioi tutkintotoimikuntien vastanneen järjestämis- ja valvomistehtävästä enintään tyydyttävästi.

### Hyvät kokemukset tutkintotoimikuntien onnistumisesta tutkintojen järjestämisessä ja valvonnassa

Monet myönteiset kommentit liittyvät koettuun luottamukseen, jota toimikunnat ovat toiminnallaan osoittaneet näyttöjen järjestäjiä ja oppilaitoksia kohtaan. Järjestäjät ovat tyytyväisiä, että toimikunnat eivät harjoita liikaa kontrollia ja vaivaa turhalla valvonnalla.

”Yhteistyö tutkintotoimikunnan kanssa sujunut hyvin. Luottamus opettajien osaamiseen hyvä ja kannustava. Ei turhaa kontrollia. Apua saanut aina tarvittaessa. Kysymyksiin vastattu nopeasti.”

”Tutkintotoimikunta on huolehtinut tehtävästään siten kuin on ohjeissaan esittänyt. Valvonta perustuu luontevaan vuoropuheluun ja luottamukseen.”

”Näyttöjä valvoo aina tutkintotoimikunnan nimeämä tarkkailija. Kaikki tuntee toisensa hyvin mikä helpottaa kanssakäymistä. Ei ongelmia.”

Järjestäjät ovat kokeneet myönteiseksi sen, että tutkintotoimikuntaan on tarvittaessa helppo ottaa yhteyttä. Nettisivut ovat käytännön asioissa tärkeä kanava tutkintotoimikuntien suuntaan. Sieltä haetaan ajankohtaistietoa ja ohjeistusta.

”Tutkintotoimikunnan edustajia on helppo lähestyä ongelmatilanteissa. Tutkintotoimikunta voisi aktiivisemmin ottaa kantaa näyttöjen järjestämiseen.”

”Tutkintotoimikuntien kotisivut ovat helposti löydettävissä opetushallituksen www-sivujen kautta. Sivulla oleva aineisto on informatiivista ja auttaa esim. perustoiminoissa (järjestämissopimukset, tutkintoihin liittyvät asiat).”

”Riippuu tutkintotoimikunnan laaja-alaisesta näkemyksestä sekä osaamisesta (alan osaaminen, työelämäosaaminen, substanssiosaaminen jne). [...] Tutkintotoimikuntien kanssa tehtävä yhteistyö on ollut hyvin merkityksellistä, antoisaa ja verkostoja luova. Ei ole ilmennyt ongelmia. Tutkintotoimikunta pitää hyvin ajan tasalla weppisivustoaan sihteerinsä toimesta. Tietoa saa ja ohjeita kiitettävästi. Sivuilta saa kaikki tarpeelliset lomakkeet ohjeistuksineen, jolloin niiden mukaan toimien toiminta ja valvonta pelaa yhteen. Ajankohtaiset ohjeistukset tulevat tiedoksi vielä sähköpostitse ja vuosittaiset seminaarit toimivat hyvin toiminnan kehittämisessä. Yhteistyö tutkintotoimikuntaan on toiminut erinomaisesti ja asiantuntemus siellä ihailtavaa. Sairaslomien yms. aikana ei varajärjestelmää. Tutkinnon perusteet on päivitetty ja toimikunta osaa asiansa. Tutkintotoimikunta luottaa arviointeihin koska arvioijat, tehtävät ja näyttöprosessi on hyväksytetty etukäteen. Ovat paneutuneet erittäin perusteellisesti tehtäväänsä, ja ovat kehittäneet aineistoa oikein, vähentäen PAPERIN määriä.”

Tutkintotoimikunnat saavat kiitosta myös avuliaisuudesta. Näyttöjen järjestäjille on tärkeää, että asiantuntevaa apua on tarvittaessa saatavilla.

”Sosiaali- ja terveysala: Tutkintotoimikunnat pitävät kiitettävästi yhteyttä koulutuksen järjestäjiin sähköpostitse. Koulutuksia tai infotilaisuuksia järjestetään vuosittain. Lähihoitajakoulutuksen tutkintotoimikunnan sihteeri on erittäin avulias. Apua saa aina, kun tarvitaan.”

”Apua ja ohjausta tarvittaessa, rakentavalla otteella. Selkeät ohjeet ja lomakkeet muutostilanteissa. Omien odotusten julkituonti helpottaa yhteistyötä. Joustavuus ja luonteva keskusteluyhteys.”

”Toimikunta on antanut ohjeet ja määräykset, joita noudatetaan. Muutoin tutkintotoimikunnan toiminta on nykyisin melko ”näkömätöntä”. Valvontaa on vähän. Samoin kommentteja saadaan jonkin verran. Tutkintotoimikunta antaa palautetta, myös positiivista.”



Tutkintotoimikuntien tarjoaman avun lisäksi järjestäjät pitävät erilaisia tiedotustilaisuuksia ja ajankohtaistiedotusta tärkeänä oman toimintansa sujuvuuden kannalta. Tilaisuudet ovat olleet hyödyksi myös yhteisten tulkintojen tekemiseksi ja yhteisymmärryksen saavuttamiseksi.

”Tutkintotoimikunnat tiedottavat hyvin (tutkintotoimikuntien tiedotustilaisuudet ajankohtaisista asioista, nettisivut jne.) ja lisäävät näin yhteistä näkemystä toiminnasta. Osa tutkintotoimikunnista on laatinut alakohtaisia toimintaohjeita tutkintojen järjestämiseksi – toivottavaa olisi, että käytäntö jatkuisi ja laajenisi.”

”Tutkintotoimikunnat ovat järjestäneet tutkintojen järjestäjille yhteisiä koulutus- ja neuvottelutilaisuuksia käytänteiden yhtenäistämiseksi ja laadun varmistamiseksi. Tutkintotoimikunnan jäsenet ovat käyneet seuraamassa näyttöjä paikan päällä.”

”Tutkintotoimikunnat ovat järjestäneet keskustelu- ja kehittämistilaisuuksia koulutuksen järjestäjille. Näissä tilaisuuksissa ”yhteinen tulkinta” on ollut erittäin hyödyllistä.”

Alakohtaiset erot toimikuntien välillä ovat suuret. Tasalaatuisuus ei toimikuntien välisten erojen vuoksi toteudu. Suurilla ja monialaisilla järjestäjillä on hyviä ja huonoja kokemuksia. Seuraavassa esimerkkejä hyvistä kokemuksista eräiltä aloilta:

”Tietojenkäsittelyn tutkintotoimikunta toimii erinomaisesti. Sen antamat ohjeet ovat erittäin selkeät ja neuvoja on aina tarvittaessa saanut. Rakennusalan tutkintotoimikunnalla on erittäin pitkät perinteet ja se on ollut edelläkävijä näyttötutkintojärjestelmää rakennettaessa tasalaatuista toimintaa. Auto-alan tutkintotoimikunta toimii hyvin ja asiantuntevasti.”

”Tekniikan ja liikenteen alan toimikunnat ovat aktiivisesti toimineet tutkintojen kehittämis- ja uudistamistyössä. Toimikunnat ovat myös markkinoineet voimakkaasti tutkintoja työelämään sekä kannustaneet suorittamaan osatutkintoja. Toimikunnat valvovat kiitettävästi oppilaitosten toimia näyttöjen järjestäjinä. Marata-alan tutkintotoimikunta on valtakunnallinen. Vuosien saatossa se toiminta on järkevöitynyt. He ovat myös itse olleet aloitteellisia siinä, että tätä turhaa paperiliikennettä on vähennettävä. Etunsa on siinäkin, ettei puheenjohtaja aina vaihdu, koska hän tietää meidän toimintatapamme ja luottamuksen tason.”

”Tekniikka ja liikenne – monta tutkintotoimikuntaa, toiminta vaihtelee paljon, pääsääntöisesti ohjeet hyviä ja luottamus tutkinnon järjestäjään syntynyt. Matkailu-, ravitsemis- ja talousala – toimikunnat tekevät yhteistyötä tutkintojen järjestäjien kanssa, joustavia, luottamus tutkintojen järjestäjiin. Hiusalan ja lääkealan tutkintotoimikunnan kanssa toiminta joustavaa, neuvoja ja täsmennyksiä on saanut kiitettävästi.”

”Puutarha-alan valtakunnallinen tutkintotoimikunta on kerran vuodessa koonnut tutkintoja antavat oppilaitokset yhteiseen palaveriin sopimaan yhteisistä periaatteista. Valtakunnassa on vain yksi kuljetusalan tutkintotoimikunta ja se tiedostaa ja ymmärtää erinomaisesti kuljetusalan yritysten resurssit.”

## Huonot kokemukset tutkintotoimikuntien onnistumisesta tutkintojen järjestämisessä ja valvonnassa

Tutkintotoimikuntien toiminta tuntuu ainakin järjestäjien kokemusten mukaan vaihtelevan huomattavasti. Järjestäjät tuntevat olevaan keskenään eri asemassa, kun samankaan alan toimikunnat eivät toimi yhtenäisen mallin mukaisesti. Toimikuntien tehtäväkuvat ja ohjeistukset selvästikin kaipaavat yhtenäistämistä.

”Tutkintotoimikunnalta saatava neuvonta ei aina riittävää tai riittävän selkeää. Tutkintotoimikuntien ohjeistukset vaihtelevat tutkintotoimikunnittain – tulisi olla enemmän yhdenmukaisuutta aloittain toiminnan kannalta tärkeitä asioista.”

”Tutkintotoimikuntien jäsenet eivät ole välttämättä sitoutuneet toimintaansa. Tutkintotoimikunnan todelliset kulut (työaika) jäävät lopulta oppilaitosten ja työelämän maksettaviksi. Eri tutkintotoimikunnat antavat erilaisia määräyksiä ja velvoitteita oppilaitoksille. Tiedon saatavuus/ohjeistukset vaihtelevat tutkinnoittain. Yhtenäisten käytäntöjen luominen vaikeutuu oppilaitostasolla.”

”Onnistuminen vaihtelee tutkintotoimikunnittain. Jotkut kehittävät kokonaisuuksia, jotkut takertuvat lillukanvarsiin. Alan yhtenäinen JÄRJESTÄMISSUUNNITELMA-käytäntö on loistava.”

”Tutkintotoimikunnilla voisi olla aktiivisempi ote näyttötutkintojen järjestämisen valvomisessa. Kirjavat käytännöt kentällä tulisi saada yhdenmukaisiksi koko Suomen osalta. Esimerkiksi vaadittavien dokumenttien määrässä esiintyy suuria eroja.”

”Käytäntöjen heterogeenisuus: Tutkintotoimikuntien käytäntöjen yhtenäistäminen. Tutkintotoimikuntien tulisi löytää yhteinen käytäntö valvontatehtävään, esim. aineistojen tarkistaminen etukäteen, henkilökohtaisten toteuttamisvaiheen yksityiskohtaisten näyttösuunnitelmien vaatiminen etukäteen. Nykyisessä muodossaan jotkut tutkintotoimikuntien vaatimat henkilökohtaiset näyttösuunnitelmat ovat ensisijaisesti opettajan kirjoittamisen taidonnäyte. Ohjeistuksilta kaivataan selkeyttä, yhtenäisyyttä ja loogisuutta. Tapauskohvaisia vaihtelua ei saa olla. Tutkintotoimikuntien ja tutkinnon järjestäjine välillä on oltava luottamus sen jälkeen, kun sopimus on tehty.”

”Tutkintotoimikuntien toiminta vaihtelee suuresti. Kaikkien tutkintotoimikuntien toimintaa säätelee sama laki, mutta tutkintotoimikunnilla on omat sovellukset jopa saman alan alla tulkinnat vaihtelevat tutkintotoimikunnittain. Toimintatavat ovat erilaisia ja ne muuttuvat usein. Tutkintotoimikuntien jäsenten jääviys mietittyä myös. Oppilaitoksessa töissä oleva henkilö voi olla tutkintotoimikunnassa työnantajan edustajana oppilaitoksen taustaorganisaation nimissä. Samoin tutkintotoimikuntien työnantajien ja opettajien edustajien lukumääräinen suhde on opettajien hyväksi.”

”Tutkintotoimikuntien tehtäväkuvat ja ohjeistukset pitää yhtenäistää. Selkeitten ohjeistuksien puute ja siitä johtuva jatkuva negatiivinen palaute aiheuttaa eripuraisuutta näyttöjen järjestäjien kanssa.”

Tutkintotoimikuntien liian kirjavat käytännöt ja yhteisen linjan puuttuminen on myös opiskelijoiden, näyttötutkinnon suorittajien, tasa-arvokysymys. Tutkintoa hankkivat kansalaiset joutuvat epäyhtenäisten toimintatapojen vuoksi eriarvoiseen asemaan tutkintoa suorittaessaan.





”Opiskelijoiden tasa-arvoinen ja tasapuolinen arviointi eri paikoissa/ammattitutkinnoissa, kun ei ole olemassa yhteneväistä materiaalia tutkintotoimikunnilta tehtävineen ja lomakkeineen.”

”Vissa svenskspråkiga examenskommissioner har svagare och mer oorganiserad verksamhet. Faran i detta, om de ska fortsätta som självständiga enheter, är att de inte kan följa med i utvecklingen och svara på arbetslivets förändringar. För att examinander ska få en jämlik behandling är det viktigt att examina är densamma som för de finskspråkiga.”

Tutkintotoimikunnat saavat moitteita asiantuntemattomuudesta. Järjestäjien kokemusten mukaan osa toimikuntien jäsenistä ei ole perehtynyt tarpeeksi hyvin näyttötutkintojärjestelmään eikä täytä jäseniltä vaadittua osaamista. Vaikkakin kaikessa mukana olevat ihmiset ovat muutoin aktiivisia, heiltä voi silti puuttua kohtuulliseksi katsottava näyttötutkintojärjestelmän asiantuntemus.

”Pitäisi ymmärtää, ettei toimikuntien jäsenten nimitys ei tee heistä näyttöasiantuntijoita, he toimivat pienillä resursseilla ja vaatimattomalla, nykyaikaisesti tapahtuvalla ohjauksella. Kuitenkin toimitaan ikään kuin kaikki viisus olisi toimikunnilla. Kehittämistarvetta olisi kentän kuulemisessa ja kentän asiantuntijuuden hyväksymisessä.”

”Tutkintotoimikuntien työelämän edustajat eivät hallitse näyttötutkintojärjestelmää, vaan toiminta on usein kouluttajatahon harteilla. Koulutusta opetushallitus toki järjestää, mutta työelämän edustajien osallistuminen vähäistä.

Tutkintotoimikuntien kokousajat tulisi sopia ja ilmoittaa oppilaitoksille riittävän ajoissa. - tulevat usein viiveellä.”

”Osalla tutkintotoimikuntien jäsenillä on huonot tiedot koko näyttötutkintojärjestelmästä. Tutkintotoimikuntien toimintatavoissa on eroja esim. raportoinneissa. Kehittämispuoleen enempi panostusta.”

”Tutkintotoimikuntien jäsenet pitäisi valita osaamisensa eikä ammattiliittoaktiivisuutensa perusteella. Tutkintotoimikuntien jäsenillä pitäisi olla näyttötutkinto-osaamista, esim. vaatimus näyttötutkintomestarikoulutuksen suorittamisesta.

Näyttöjen järjestäjät ovat useasti nähneet, että tutkintotoimikuntien on vaikea toimia täysipainoisesti, kun jäsenet hoitavat tehtävänsä oman toimen ohella saamatta kunnollista palkkiota järjestelmässä tekemästään työstä.

”Tutkintotoimikunnat toimivat oto-periaatteella, joten niillä on kovin vähän mahdollisuuksia todelliseen toiminnan valvontaan.”

”Tutkintotoimikunnat tekevät työtään sivutoimisesti kahvi ja pulla palkalla. Pelkästään oppilaitosten näyttöjen järjestämis- ja näyttösuunnitelmiin perehtyminen ja niiden kommentointi on melkoinen työ, kun toiminta alueena on koko maa. [-] Tärkeään virkavastuulla suoritettavaan toimintaan investoidaan todella vähän! Menetetyn työajan kustannukset lankeavat niiden yritysten ja oppilaitosten niskaan, joista edustajia on tutkintotoimikunnissa. Kysymys on kuitenkin valtakunnallisesta toiminnasta.”

Tutkintotoimikuntien riippumattomuus ja niiden jäsenten puolueettomuus

huolestuttaa joitakin järjestäjiä. Tutkintotoimikuntien jäsenten nimittämiseen olisi syytä kiinnittää enemmän huomiota, jotta niiden asiantuntemus ja puolueettomuus ansaitsisivat järjestäjien luottamuksen. Toimikuntien olisi pystyttävä myös uusiutumaan niin, että asiantuntemus uudistuisi ja pysyisi uusien vaatimusten tasalla.

”Tutkintotoimikuntien puolueettomuus on varmistettava nimettäessä tutkintotoimikuntia. Saman yrityksen tai oppilaitoksen edustajia ei pitäisi voida nimetä samaan tutkintotoimikuntaan, vaikka he edustaisivatkin eri nimeäviä tahoja. On ymmärrettävää, että tutkintotoimikuntatyössä haetaan ja suositaan jatkuvuutta jäsenten uudelleen valinnassa. Toisaalta on esiintynyt sitä, että ’kokeneet tutkintotoimikuntalaiset’ ovat jämähtäneet paikalleen ja eivätkä seuraa näyttötutkintojen toimintakentässä tapahtuneita muutoksia. He pyrkivät omalla toiminnallaan ylläpitämään ns. toimivia malleja, jotka todellisuudessa ovat olleet este toiminnan kehittymiselle ja uusien ideoiden toimeenpanolle.”

Näyttää siltä, että tutkintotoimikuntien jäsenet kokevat toimikunnassa toimimisen myös väärällä tavalla omien ”saavutettujen etujen” puolustamisen foorumiksi. Toisaalta toimikunnat saattavat pyrkiä ulottamaan toimivaltaansa niillekin alueille, joista huolehtiminen kuuluu jollekin toiselle osapuolelle järjestelmässä.

”Tutkintotoimikuntien toiminta on kovin erilaista riippuen siitä, mistä toimikunnasta on kyse. Valitettavasti osa tulkitsee tehtävänsä siten, että toimikunnalla on myös vastuu valmistavan koulutuksen arvioinnista (senhän tekee oph!) ja toisaalla tutkintotoimikunta tuntuu haluavan suojella kilpailulta niitä jo näyttöjen järjestämissopimukset saaneita toimijoita, joiden edustaja on tutkintotoimikunnassa. Tämä on kiusallista ja tarpeetonta.”

Monet järjestäjät valittavat havainneensa joidenkin tutkintotoimikuntien olevan epätietoisia vallan ja vastuiden jakautumisesta eri toimijoiden kesken.

”Tutkintotoimikuntien valta ja se, että kaikilta osin se ei ole tasalaatuista eikä toimijoiden vastuut ja velvollisuudet ole kaikille samat.”

Toimikuntien suorittama valvonta on monen tutkinnon järjestäjän mielestä joko puutteellista tai vääränlaista. Tutkintotoimikuntien toivottaisiin valvonnassaankin toimivan enemmän kehittämiskäytäntöinä kuin ojentamisasenteella tai rangaistusmentaliteetilla. Jotkut kokevat pikkutarkan ja byrokraattisen valvonnan simputtamisena. Valvontaan pitäisi saada yhtenäiset toimintatavat ja käytännöt, jotta järjestäjä eivät kokisi olevansa eriarvoisessa asemassa keskenään.



”Luonnonvara-ala: Tutkintotoimikunta ei ole osallistunut juurikaan näyttöjen valvomiseen eikä näyttötutkintojärjestelmän kehittämiseen.”

”Puhdistuspalvelualan tutkintotoimikunta on ottanut erittäin tiukan linjan näyttötutkintojen järjestämisessä. Järjestelmästä on tehty todella raskas kaikkine selvityksineen. Työelämälähtöisyys on kaukana.”

”Tutkintotoimikunnilla on eroja toiminnassaan ja joskus joidenkin toimikuntien tehtävä näyttää olevan hukassa. Ollaan enemmän poliiseja kuin kehittäjiä. Joskus tulee tämä sama mieleen, mutta on kehittynyt vuosien saatossa. Jäsenet tekevät toimikuntatyötä muun työn ohella. Irrottautuminen näyttöjen valvontaan, erityisesti siten, että valvonta on kattavaa, on mahdotonta. Eikö tutkintotoimikunta valvo toimintaa hyväksyessään järjestämissuunnitelmia ja tutkinnon järjestäjien esityksiä. Tutkinnon järjestäjä sitoutuu sitten noudattamaan omia suunnitelmiaan ja tutkinnon perusteita. Joustavuutta ja luottamusta oppilaitoksen toimintaan odottaisi joskus enemmän.”

”Tutkintotoimikuntien työskentelyssä ei ole yhteistä linjaa. Tutkintotoimikunnat eivät ole kovin hyvin onnistunut tehtävässään kehittää näyttötutkintojärjestelmää ja tutkintojen perusteita. Yleensä (esim. pupa- ala) toimikunnat eivät ole toistaiseksi tehneet kehittämisesityksiä. ’Kehittäminen’ on ollut sanelupolitiikkaa ja määräysten antamista; mitä kaavakkeita ja miten tulee täyttää ja kuinka usein ja miten paljon ennen näyttöjä on kaavakkeet oltava tutkintotoimikunnan jäsenillä. Kehittäminen on näkynyt vaatimusten lisäämisinä = paperivarmistus tai sanktioilla pelotteluna. Valvominen on ollut pelkästään dokumenttien oikeellisuuden valvomista. Joiltakin toimikunnilta saa apua ja ohjeita esim. näyttösuunnitelmiin liittyvissä kysymyksissä, toisilta ei. Toimikunnat vaativat paljon ”varmistusta”, mutta ei saa toimintaohjeita, kun niitä kysyy.”

”Osassa tutkinnoista liiallista byrokratiaa, joka ei palvele oikeasti ketään. Jotkut tutkintotoimikunnat vaativat näyttöjen ilmoittamisen (paikat, arvioijat ym.) etukäteen ja varsin aikaisin, mikä lisää byrokratiaa ja aiheuttaa muutosilmoituksia. Hyväksytyt järjestämissuunnitelma ja sen arvioijasuunnitelman pitäisi riittää – ao. tiedoitan tulevat todistuspyynnöissä esiin ja niitä voidaan sitä kautta arvioida. Paperibyrokratiaa on jo tarpeeksi. Järjestämissuunnitelmiin tulleet kommentit ovat olleet lähinnä ”pilkun viilaamista” ja kontrollinmakuisia, varsinaisia kehittämisehdotuksia/kommentteja on ollut vähän. Kysymys kuuluukin, miten käytännössä varmistaa, että oppilaitoksissa noudatetaan järjestämissopimusta/suunnitelmaa näyttöjen järjestämisessä? Valvominen edellyttäisi tutkintotoimikunnan auditointia oppilaitoksissa, mikä käytännössä lienee mahdotonta kattavasti toteuttaa.”

”Tutkintotoimikunnat eivät useinkaan näytä luottavan siihen, että asiat osataan hoitaa monien vuosien kokemuksella ja lisäksi tutkintotoimikuntien toiminta on välillä ”hiusten halkomista”. Toisaalta joillakin aloilla aina ei edes tiedetä, mitä tutkintotoimikunta haluaa, kun ei saada selkeitä ohjeita. Kaikilta tutkintotoimikunnilta ei saa kovinkaan paljon tietoa esim. muutoksista, eivätkä www-sivutkaan ole aina ajantasalla, että tietoa voisi itse hakea.”

”Ohjeet ja määräykset aika ajoin ristiriidassa OPH:n kanssa (mitä sanoo ei saa ja saa käyttää). Rooli ei ole pääsääntöisesti kehittävä vaan virheitä etsivä. Jotkut tutkintotoimikunnat ovat olleet muita passiivisempia (eivät ole juuri koskaan olleet seuraamassa esim. tutkintotilaisuuksia). Puhdistuspalvelu- ja kotitalous ja kuluttajapalvelujen aloilla toiminnan byrokraattisuus on suuri ongelma. Pupa- ja koku alojen näyttötutkinnoissa jokaisen tutkinnon suorittajan toteuttamisvaiheen näyttösuunnitelmat (näytön ajankohta, näyttöpaikka, arvioijat) pitää selvittää ja hyväksyttää tutkintotoimikunnassa ennen näyttöjen järjestämistä. Materiaali pitää lähettää tutkintotoimikunnalle vähintään 10 päivää ennen kokousta ja näytöt voi aloittaa n. viikon kuluttua kokouksesta.”

Näyttöjen järjestäjien kokemusten mukaan joidenkin toimikuntien toimintaa vaivaa jäykkyys ja joustamattomuus. Henkilökohtaistamisen laajamittainen

toteuttaminen kuitenkin edellyttää järjestäjien mukaan tutkintotoimikuntia omaksumaan joustavammat toimintatavat. Toimikuntien olisi sopeutettava toimintaansa vastaamaan paremmin näyttöjen järjestäjien ja suorittajien tarpeita.

”Järjestämissopimuksia tehdään kattavasti, valvontaakin on riittävästi. Joidenkin tutkintotoimikuntien toimintatavat ovat joustamattomia ja ”kouluperinteen” mukaisia. Toimintaa leimaa pyrkimys kohtuuttomaan varmuuteen ja tarkkuuteen esim. näyttösuunnitelmien ja näyttötilaisuuksien tapaus- ja henkilökohtaisten suunnitelmien ennakkotarkastuksessa. Henkilökohtaistaminen tuo mukanaan joustavuuden vaatimuksen ja tutkintotoimikuntienkin on siihen sopeuduttava.”

”Tutkintojen perusteiden uusiminen onnistui, mutta järjestelmästä on tehty hyvin kankea ja suunnattoman paljon paperityötä vaativa systeemi (marata). Tiedetään alan vaatimukset, kunhan arviointitaso on tiedossa (rakennusala). SOTE-toimikunnat ovat olleet ammatillisia, yhteistyökykyisiä ja aktiivisia tiedotustoimissaan. Seminaarit ovat olleet asiapitoisia ja kehittäviä.”

”Näyttöjen toteuttamissuunnitelmien hyväksyttäminen tutkintotoimikunnissa hankaloittaa ja lisää työtä kohtuuttomasti. Tarkkojen näyttöpäivien määrittely tietyillä aloilla on hankalaa, kun työpaikan tilanteet vaihtelevat. Esim. todistuksen allekirjoitusjärjestys, päivämäärän määräytyminen, todistuksen lisäkommentit yms. hankaloittavat oppilaitosten työskentelyä kohtuuttomasti.”

Tutkinnon järjestäjät tuntevat joutuneensa jopa tutkintotoimikunnan miellivallan uhriksi, kun niillä teetetään turhaa työtä.

”Esimerkki 2: Eräs tutkintotoimikunta kiitti hyvästä ja perusteellisesta suunnitelmasta ja pyysi muutamiin kohtiin selvitystä, jotka opisto lähetti tutkintotoimikunnalle. Seuraavassa kokouksessaan tutkintotoimikunta päätti olla solmimatta järjestämissopimusta, koska sillä on jo riittävästi tutkinnon järjestäjiä. Miksi tutkintotoimikunta pyysi selvityksiä, eikö sillä ollut edellisessä kokouksessaan tietoa ”riittävästä määrästä” tutkinnon järjestäjiä? Miten viranomaistaholla on oikeus toimia näin? Eikö hyvään hallintotapaan kuulu tiedottaa esimerkiksi OPH:n tutkintotoimikunnan sivuilla, että tutkintotoimikunnalla on jo riittävästi tutkinnon järjestäjiä ja se ei ota enää yhtään hakemusta käsittelyynsä? Järjestämissuunnitelmien laatiminen on todella vaativaa ja aikaa vievää työtä, mikä tässä tapauksessa on ollut aivan turhaa! Muutama muukin opisto on tehnyt saman turhan työn.”

Vääränlainen valvonta pitäisi saada muokattua enemmän kehittävään suuntaan esimerkiksi kontakteja ja keskinäistä vuorovaikutusta lisäämällä.

”Pitäisi olla enemmän vuorovaikutteista ja kehittävää yhteistyötä tutkintotoimikunnan ja oppilaitosten välillä – siis yhteistyötä ja neuvontaa – ei sanelupolitiikkaa. Ongelman yhteistyökyvyttömyys ja toimijoiden epävarmuus.”

”Valvonta on riittävä, joillakin aloilla jopa liiallista. [...] Joillakin aloilla valvonta on mennyt toiseen ääripäähän vrt. etukäteen hyväksyttävä yksilölliset näytöt. Oppilaitosten ja tutkintotoimikuntien välillä tulisi olla toimiva keskusteluyhteys hyvistä käytännöistä ja näyttöjen kehittämisestä.”



Tutkintotoimikunnalta muodossa tai toisessa saatavien ohjeiden epätarkkuus ja ristiriitaisuus turhauttaa tutkinnon järjestäjiä.

”Toimikuntien kotisivuilla olevat ohjeet ovat sisällöltään ristiriitaisia, niissä käytetään epätarkasti termejä. (esim. myyntiala) tai toimikunta ei muista omia ohjeitaan (maratan ohje).”

”Pitäisi olla selkeämmät ohjeet näyttöjen toteuttamiseen (näyttösuunnitelmien laadinta ja käytännön toteutus), eikä esim. niin, että tutkintotoimikunta ilmoittaa, että jokin ei kelpaa, mutta ei anna ohjeita miten pitäisi toimia. Kaiken kaikkiaan systeemi on tehty monimutkaiseksi ja vaatii paljon työtä ja aikaa, että kaikki paperit saadaan täydellisesti täytettyä. Byrokratiaa pitää vähentää ja prosessia nopeuttaa ja yksinkertaistaa. Tutkintotoimikuntien pitäisi myös koota koulutuksen järjestäjien edustajat yhteen, jolloin voitaisiin sopia pelisäännöistä yhdessä tutkintotoimikuntien ja tutkinnon järjestäjien kanssa sekä jakaa hyviä käytäntöjä. Tieto ko. tilaisuuksista pitäisi lähettää suoraan tutkintojen vastuuhenkilöille, ettei se huku nykyisissä isoissa koulutuskonserneissa.”

”Tutkintotoimikuntien ohjeet ’oikolukuun’ ja ajan tasalle, niissä on ristiriitaisia ohjeita jne. Tuntuu olevan tärkeää onko jokin lomake pysty- vai vaakasuorassa jne.

”Tutkinnon järjestäjät voivat paperilla ja suunnitelmissa kertoa toista, mitä käytännössä tehdään. Tähän on tutkintotoimikunnan vaikea päästä käsiksi, vaikka ’kentakäyntejä’ tehdäänkin.”

Toimikuntien toivotaan terävöityvän ammattitaitovaatimusten ja -määritelmien käytössä. Samaten esimerkiksi osaamisen tunnustaminen eroaa toimikunnittain.

”Luonnonvara-ala: Perusteiden laatimisessa täsmällisempiä ammattitaitomääritelmien käyttöä.”

”Eri alojen tutkintotoimikunnilla on erilaisia toimintatapoja ja vaatimuksia. Osaamisen tunnustamisesta tulisi saada selkeämmät ohjeet, sillä tutkintotoimikuntien välillä suuret eroavuudet osaamisen tunnustamisessa.”

Tutkintotoimikuntien vakiintumattomien toimintamallien vuoksi myös toimikuntien jäsenten vaihtuminen tuottaa ongelmia. Kun jäsenet vaihtuvat, saattaa käydä niin, että poistuvien jäsenten mukana häviää myös totutut toimintatavat ja käytännöt. Uusien jäsenten toimikunta saattaakin ryhtyä toimimaan toisella tavalla kuin entinen.

”Tutkintotoimikuntien vaihtuminen saattaa tuoda mukanaan näkemysten ja ajatusten vaihtumisen siitä, mitä näyttöjärjestelmältä ja näyttöiltä edellytetään. Juuri kun tutkinnon järjestäjät ovat tottuneet toimimaan jonkin tutkintotoimikunnan toimintalogiikan mukaan, tutkintotoimikunta ja sen myötä toimintaohjeet voivat vaihtua. Tämä on äärimmäisen tuskallista ja turhauttavaa tutkinnon järjestäjien kannalta. Myös eri toimikuntien erilaiset toimintakäytännöt ja ohjeet sekoittavat tutkinnon järjestäjiä ja heijastuvat myös tutkinnon suorittajiin. Kenttä on täynnä erilaisia näkemyksiä siitä, mitä näytöt ovat ja mitä niiltä edellytetään.”

”Lisäksi tutkintotoimikuntien kolmivuotiset toimikaudet tekevät toiminnasta arvaamatonta, kun toimikunta vaihtuu tai puheenjohtaja vaihtuu, tulee ”uudet tuulet” ja taas opetellaan puolin ja toisin miten pitää toimia. Toimikunnissa tuntuu olevan myös edustuksellisesti jäsenenä ihmisiä, jotka eivät aidosti tunne näyttötutkintojärjestelmää.”

Luottamus tutkintotoimikuntien toimintaan heijastuu monien tutkinnon järjestäjien vastauksissa monella tavalla. Sen lisäksi, että toimikunnan jäsenen ai aina nähdä olevan riittävän puolueettomia, jäsenten keskinäinen epätasapaino konkretisoituu myös ”vahvemman oikeutena”: jotkut jäsenet voivat ”jyrätä” omia tulkintojaan kiistanalaisista asioista läpi muiden jäsenten piittaamatta mielipiteistä.

”Tutkintotoimikunnat ”kyykyttävät” ja toisinaan jopa rikkovat lakia puheenjohtajan tai sihteerin tulkinnoilla, joita ei edes käsitellä tutkintotoimikunnassa. Puheenjohtajat jyräävät substanssialueella.”

”Tutkintotoimikuntien toiminta vaihtelee valtavasti. Joitakin positiivisia poikkeuksia lukuun ottamatta toiminta on jäykkää, mielivaltaista, ohjeistus olematonta ja viestintä yksipuolista. Tutkintotoimikunnat korostavat toimintaansa vapaaehtoisuuteen perustavana, jolloin heillä ei ole aikaa eikä resursseja toimia aidosti näyttötutkintojen hyväksi. Monet tutkintotoimikunnat vaikuttavat olevan yhtä kuin puheenjohtajan mielipide sillä hetkellä!”

Tutkintotoimikunnat toimivat järjestäjien mielestä monissa asioissa liian hitaasti. Toimikunnan tekemien päätösten ja palautteiden odottelu turhauttaa tutkinnon järjestäjiä. Toimikuntien kokouksia pitäisi olla useammin ja ne olisi syytä rytmittää uudella tavalla niin, että työt eivät ruuhkautuisi liiaksi.

”Tutkintotoimikunta kokoontuu harvoin, jolloin asioiden käsittely saattaa viivästyä.”

”Kaiken kaikkiaan prosessi on hidas, koska tutkintotoimikunta erityisesti pienemmillä koulutusaloilla kokoontuu harvoin. Lisäksi toimikausi on suhteellisen lyhyt, jolloin yhteistyökumppanit vaihtuvat usein, eikä jatkuvuutta aina ole.”

”Tutkintotoimikunnat työskentelevät oman toimensa ohella, joten tämä reunaehto huomioiden työ tutkintotoimikunnat työskentelevät hyvin. Kuitenkin päätökset ja palautteet tulevat usein todella hitaasti. Useiden viikkojen odotus on usein liikaa, jos kyse on esim. näyttöjen aloittamisesta. Tutkintotoimikuntien pitäisi tiedottaa työstään ja ohjeistuksistaan esim. tiedotustilaisuuksilla. Tutkintotoimikunnan työskentely on turhan byrokraattista.”

”Palaute saattaa välillä viipyä pitkäänkin, joka vaikeuttaa tutkinnon järjestäjän sekä tutkinnon suorittajan näkökulmasta tutkinnon loppuunsaattamista (töiden paljous suurilla tutkintotoimikunnilla?).”

”Linjattomuus, hidas järjestelmä vastaamaan nopeasti, vastaukset kysymyksiin viipyvät välillä pitkään, Eri toimikuntien poikkeavat ja poukkoilevat linjat. Esim. todistuksia lähetetään allekirjoitettavaksi tutkintotoimikunnan puheenjohtajalle ympäri Suomea



ja niitä sitten joudutaan lähettämään jälkikäteen tutkinnon suorittaneille.”

”Tutkintotoimikunta voisi ajoittaa keväälle (huhti- ja toukokuulle) useita kokouksia, joissa hyväksytään tutkintotodistuksia. Nykyisellä käytännöllä oppilaitos joutuu toteuttamaan kaikkien ryhmien näyttöjen arvioinnin samanaikaisesti. Useilla kokouksilla varmistettaisiin porrastus aikatauluissa. Joitakin prosesseja voisi virtaviivaistaa ja yksinkertaistaa.”

”Usean tutkintotoimikunnan hidas, jäykkä ja byrokraattinen toiminta järjestämissopimusten hakuprosessissa: Tutkintotoimikunnat lähettävät järjestämissuunnitelmia useaan kertaan korjattaviksi, koska he eivät ole huomanneet kaikkea korjattavaa ensimmäisellä eivätkä vielä toisellakaan kerralla. Samaa suunnitelmaa hieman korjattuna lähetetään tutkintotoimikunnalle jopa kolme - neljä kertaa, joten prosessi kestää kauan, ennenkuin hakemukseen saadaan päätös. Alla muutama esimerkki, jotka kuvastavat opettajien ja oppilaitosten aliarvioimista ja vähättelyä tutkintotoimikuntien taholta.”

”Tutkinnon perusteiden muutokset ja toimikuntien toimikausien muutokset aiheuttavat monesti turhaa työtä alan tutkintoja pitkään järjestäneillä koulutusaloilla. Esille nousi myös kysymys: *Onko tutkintotodistusten allekirjoitus tarpeellista tutkintotoimikunnissa? Riittäisikö tutkinnon järjestäjän allekirjoitus? Todistusten allekirjoituskäytäntö on usein aikaa vievä prosessi.*”

Tutkintotoimikuntien www-sivut saavat useilta järjestäjiltä kritiikkiä: sivuilla oleva tieto on osittain vanhentunutta. Sivuja pitäisi päivittää useammin, jotta tutkinnon ja koulutuksen järjestäjät saisivat vaivattomasti ajantasaista tietoa. Periaatteessa helppokäyttöinen ja nopea tiedonsaantikanava ei täytä tehtävänsä, mikäli toimikuntien verkkosivuilla olevat tiedot eivät ole päteviä.

”Tutkintotoimikuntien www-sivut kaipaavat jatkuvaa päivittämistä, osa ohjeista ja lomakkeista vanhentuneita.”

”Kehittämistä ei kaikilla aloilla tehdä yhteistyössä näyttöjen järjestäjien kanssa. Joillakin aloilla tutkintotoimikunnan kotisivujakaan ei päivitetä säännöllisesti ja käytäntöjä joutuu moneen kertaan kysymään ja tarkistamaan.”

”Oppilaitoksille tulisi tiedottaa kun uusia ohjeistuksia on laadittu (sihteerin tiedottaminen). Lisäksi olisi annettava siirtymäaika. Ohjeistukset ja nettisivut on kaikilla tutkintotoimikunnilla erilaiset. Osa materiaaleista on vaikeasti löydettävissä. Tutkintotoimikunnan toiminnassa on parantamisen varaa. Kotisivuilla ei löydy kokouskalenteria ja pöytäkirjat lähetetään vasta seuraavan kokouksen jälkeen, jolloin aikaa on kulunut kohtuuttoman paljon.”

”Keskeisenä kehittämiskohteenä olisivat tutkintotoimikuntien www-sivut: ne tulisi kaikilla toimikunnilla saada kattaviksi ja keskeisiä näyttöjen järjestämisohteita sisältäviksi, niin asioiden hoitaminen nopeutuisi eikä tarvitsisi aina kysellä muuta reittiä.”

Jotkut tutkinnon järjestäjät analysoivat aika monipuolisesti tutkintotoimikunnan vaikeuksia huolehtia näyttötutkintojen järjestämisestä ja valvonnasta. Monen tutkinnon järjestäjän vastauksesta kuultaa epäily siitä, riittääkö toimikunnalla resursseja ja todellista osaamista tehtäviensä hoitamiseen. Tutkintojen järjestämissuunnitelman arviointi on monelle toimi-

kunnalle vaikea tehtävä. Toisaalta tutkinnon järjestäjien tiedetään oppineen kirjoittamaan sellaisia järjestämissuunnitelmia, joiden on koettu menevän toimikunnissa nurisematta läpi. Suunnitelmat tehdään toimikuntaa varten, mutta tutkinnot järjestetään suunnitelmista piittaamatta.

”- Toimikuntatyön resurssit ja työn vaatima osaaminen: Tutkintotoimikuntien tehtävä on haasteellisempi kuin niiden osaaminen. Ongelmana on raha ja sovitut toimintatavat. Näyttötutkintojen järjestämisen laadukkuutta ei voida todellisuudessa arvioida muuten kuin menemällä paikan päälle seuraamaan tutkintotilaisuutta. Nyt käytössä olevilla resursseilla tutkintotoimikunnilla on täysi työ huolehtia välttämättömistä tehtävistä, kuten tutkintosuoritusten vahvistamisesta ja näyttötutkintojen järjestämissuunnitelmien käsittelystä (sopimusten aikaansaamiseksi). Tutkinnon järjestäjät ovat oppineet kirjoittamaan sellaista tekstiä, mitä tutkintotoimikuntien odotetaan haluavan, mutta toteuttavatko tutkinnon järjestäjät käytännössä sitä, mitä näyttötutkintojen järjestämissuunnitelmissaan esittävät. Tätä valvontatyötä tutkintotoimikunnat eivät ehdi tehdä. Rehellisyyden nimissä pääsääntöisesti kaikkien tutkintotoimikuntien jäsenten osaaminen ei riitä siihen. Maassamme on yli 5000 näyttötutkintomestaria, ja näyttötutkintojen järjestämissopimuksissa edellytämme, että yhden näyttötutkintojen arvioijista tulee olla näyttötutkintojen järjestämisen kehittämiskoulutuksen (15ov) suorittanut. Kuitenkaan tutkintotoimikuntien jäseniltä ko. pätevyyttä ei edellytetä, vaikka he valvovat tutkinnon järjestäjien toimintaa. Kysymys kuuluu: Kummalla osapuolella on todennäköisemmin enemmän osaamista ja omakohtaista kokemusta alan näyttötutkinnoista? Vastaukseksi ei riitä, että yhdellä OAJ:n tutkintotoimikunnan jäsenellä.

- Tutkintojen järjestämisedellytysten arviointi: Vaikka OPH on työstänyt näyttötutkintopoppaan työvälineeksi tutkinnon järjestäjille ja tutkintotoimikunnille, on näyttötutkintojen järjestämissuunnitelmien laadullinen arviointi edelleen varsin vaikeaa joillekin tutkintotoimikunnille. Useilla erityisesti tekniikan aloilla ei tutkintotoimikuntien jäsenet tiedä ja tunne näyttötutkintojen järjestämisen asioita sillä tarkkuudella, että voisivat antaa rakentavaa palautetta tai kehitysehdotuksia perusteluineen. Lisäksi jotkut toimikunnat ylläpitävät samoja käytänteitä voimassa, miten järjestelmä toimii vielä viime vuosituhannen loppupuolella. Tutkintotoimikuntien tulee olla esimerkkejä ja suunnan näyttäjiä, joiden asiantuntemukseen voidaan luottaa.”

## **Tutkintotoimikunnat järjestelmän kehittämisessä**

Näyttöjen järjestäjien mukaan tutkintotoimikunnat eivät ole vastanneet näyttötutkintojärjestelmän ja tutkintojen perusteiden kehittämisestä yhtä hyvin kuin näyttötutkintojen järjestämisestä ja valvomisesta. Heikoimmin ovat onnistuneet luonnonvara-alan tutkintotoimikunnat (K = 3,31). Näyttöjen järjestäjistä selvästi yli puolet arvioi niiden onnistuneen korkeintaan tyydyttävästi näyttötutkintojärjestelmän ja tutkintojen perusteiden kehittämisestä.



**Taulukko 19.** Tutkintotoimikunnan onnistuminen kehittämistyössä tutkinnon järjestäjien mukaan (%)

<b>(B) Tutkintotoimikunta on vastannut näyttötutkintojärjestelmän ja tutkintojen perusteiden kehittämisestä</b>						
<b>Koulutusalat</b>	Erinomaisesti	Hyvin	Tyydyttävästi	Välttävästi	Heikosti	Vastanneita
Luonnonvara-ala	8	36	41	10	5	39
Tekniikan ja liikenteen ala	7	58	29	4	1	72
Kaupan ja hallinnon ala	10	55	28	6	1	71
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	3	60	33	2	2	58
Sosiaali- ja terveysala	23	47	28	1	0	74
Kulttuuriala	9	67	21	0	3	33
Humanistinen ja opetusala	24	64	12	0	0	25

Parhaimmaksi näyttötutkintojärjestelmän ja tutkintojen perusteiden kehittäjäksi järjestäjät arvioivat humanistisen ja opetusalan tutkintotoimikunnat (K = 4,12). Lähes 90 prosenttia järjestäjistä arvioi niiden vastanneen tästä tehtävästä hyvin tai erinomaisesti. Kulttuuriala saa hyvän tai erinomaisen arvosanan kolmelta järjestäjältä neljästä.

### **Tutkintotoimikunnan jäsenten näkemyksiä tutkintotoimikuntajärjestelmästä**

Tutkintotoimikuntien vastaajista lähes kaikkien mukaan *kolmikantaisuus* tutkintotoimikuntien valintatapana on toimiva. Yhdeksän prosenttia työnantajajäsenistä ja kuusi prosenttia opettajajäsenistä ei kuitenkaan näe kolmikantaisuutta toimivana valintatapana.

*Tutkintotoimikuntien tehtävien määrittely* on selkeintä opettajaedustajien mielestä: heistä 94 prosenttia pitää tehtäviä täysin tai jokseenkin selkeästi määriteltynä. Työnantajajäsenistä 15 prosenttia ja työntekijäjäsenistä 14 prosenttia on jokseenkin eri mieltä toimikuntien tehtävien määrittelyn selkeydestä.

Työnantajajäsenet luottavat muita vähemmän *tutkintotoimikunnan pystyvyyteen tutkintojen laadun varmistamisessa*: 39 prosenttia on joko täysin tai jokseenkin sitä mieltä, että tutkintotoimikunta ei pysty laadunvarmistukseen. 59 prosenttia työnantajajäsenistä puolestaan luottaa jokseenkin tai täysin tutkintotoimikunnan pystyvyyteen laadunvarmistuksessa. Työnteki-

jäjäsenien ja opettajakunnan edustajien kohdalla usko tutkintotoimikunnan pystyvyyteen laadunvarmistajana on 67-prosenttista. Täysin eri mieltä ei ole kukaan opettajista ja vain kolme prosenttia työntekijöistä, kun työnantajista 12 prosenttia on täysin eri mieltä. Jokseenkin eri mieltä toimikuntien pystyvyydestä laadunvarmistukseen on 33 prosenttia opettajajäsenistä ja 26 prosenttia työntekijäjäsenistä.

Tutkintotoimikuntien tehtäviä ei olla yleisesti valmiita **siirtämään oppilaitoksille tai viranomaistaholle**. Puolet kaikista vastaajista vastustaa tätä täysin ja 35 prosenttia jokseenkin. 15 prosenttia työnantajista, 10 prosenttia työntekijöistä ja 16 prosenttia opettajista olisi kuitenkin vähintään jokseenkin valmiita siirtämään tutkintotoimikuntien tehtävät muulle taholle.

Tutkintotoimikuntien **mahdollisuudet paneutua tutkintoihin liittyviin dokumentteihin** ovat parhaat työntekijäjäsenien mielestä, joista 62 prosenttia näkee mahdollisuudet vähintään hyvinä. Opettajista puolet näkee mahdollisuudet vähintään hyvinä. Tutkintotoimikunnilla on vähäisimmät mahdollisuudet paneutua dokumentteihin työnantajien mielestä, joista 44 prosenttia sanoo mahdollisuuksia vähintään hyväksi, mutta 35 prosenttia vain tyydyttäväksi ja 21 prosenttia välttäviksi tai heikoiksi. Työntekijöistä 12 prosenttia ja opettajista 14 prosenttia näkee mahdollisuudet tyydyttävää huonompina.

Kaikista kyselyyn vastanneista tutkintotoimikuntien jäsenistä 62 prosenttia näkee **tutkintotoimikuntajärjestelmän toimivan** vähintäänkin hyvin. Opettajista tätä mieltä on 69 prosenttia, työntekijöistä 62 prosenttia ja työnantajista 56 prosenttia. Työnantajat ovat tyytymättömiä tutkintotoimikuntajärjestelmään: heistä kuusi prosenttia ilmoittaa toimivuuden olevan heikkoa ja saman verran välttävää. Muut eivät juurikaan arvioi toimikuntajärjestelmää tyydyttävää heikommaksi.

Työelämän edustajat antavat oman **tutkintotoimikunnan toiminnalle** erinomaisen arvosanan useammin kuin opettajajäsenet. Työntekijöistä 22 prosenttia ja työnantajista 21 prosenttia arvioi oman tutkintotoimikunnan toiminnan erinomaiseksi, kun opettajista kuusi prosenttia on tätä mieltä. Kuitenkin opettajien enemmistö katsoo, että oman toimikunnan toiminta on hyvää. Tyydyttävän tai sitä huonomman arvion omalle tutkintotoimikunnalle antavat useimmiten työnantajan edustajat.

**Eri osapuolten näkemyksen esille saamisesta** omassa tutkintotoimikunnassa ollaan yleisesti sitä mieltä, että kaikkien osapuolten näkemykset pääsevät hyvin esiin tutkintotoimikunnissa. Opettaja- ja työnantajataho saavat näkemyksensä hieman paremmin esiin kuin työntekijätaho. Opettajajäsenet



ovat epäileväisimpiä työnantajien näkemysten esiin saamisesta, mutta kaikista vastaajista 90 prosenttia näkee työnantajien näkemysten esille saamisen vähintään hyvänä. Opettajat ovat kriittisimpiä myös työntekijätahon näkemysten esiin saamisesta tutkintotoimikunnissa. Opettajista lähes joka neljäs on sitä mieltä, että se on korkeintaan tyydyttävällä tasolla. Työntekijöistä 13 prosenttia pitää omien näkemystensä esiin saamista hyvää heikompana. Kuitenkin kaikista vastaajista 68 prosenttia näkee työntekijäedustajien näkemysten esiin saamisen vähintään hyvänä. Opettajien näkemysten esiin saaminen on lähes joka toisen mielestä erinomaista, ja toisen puolen mukaan se on hyvällä tasolla. Ammatinharjoittajien ja asiantuntijajäsenten näkemysten esiin saaminen tutkintotoimikunnissa on suurimmaksi osaksi vähintään hyvää, mikäli tutkintotoimikunnissa näitä edustuksia on.

## **Opetushallitus**

Opetushallituksen tehtävänä on muun muassa vastata tutkinnon perusteiden laatimisesta ja päättää tutkinnon perusteista sekä ohjata, kouluttaa ja konsultoida tutkinnon järjestäjiä.

### **Opetushallitus tutkinnon perusteiden laatijana**

Noin 55–60 % tutkinnon järjestäjistä arvioi, että Opetushallitus on laatinut tutkinnon perusteet hyvin tai erinomaisesti (taulukko 20). Alojen välillä on kuitenkin melko suuria eroja.

**Taulukko 20.** Opetushallituksen onnistuminen tutkinnon perusteiden laatimisessa tutkinnon järjestäjien mukaan (%)

<b>(A) Opetushallitus on vastannut tutkinnon perusteiden laatimisesta</b>						
<b>Koulutusalat</b>	Erinomaisesti	Hyvin	Tyydyttävästi	Välttävästi	Heikosti	Vastanneita
Luonnonvara-ala	5	40	45	11	0	38
Tekniikan ja liikenteen ala	0	54	39	5	1	74
Kauppan ja hallinnon ala	4	52	34	8	3	79
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	2	56	41	2	0	64
Sosiaali- ja terveysala	9	51	39	1	0	78
Kulttuuriala	9	63	23	6	0	35
Humanistinen ja opetusala	8	54	35	4	0	26

Luonnonvara-alalla järjestäjät ovat pääosin sitä mieltä, että Opetushallitus on onnistunut tässä tehtävässään korkeintaan tyydyttävästi. Joka kymmenes luonnonvara-alan järjestäjä katsoo Opetushallituksen vastanneen tutkinnon perusteiden laatimisesta vain välttävästi ( $K = 3,39$ ). Niin ikään tekniikan ja liikenteen alalla on verraten runsaasti järjestäjiä, joiden kokemusten mukaan Opetushallitus on vastannut tehtävästä korkeintaan tyydyttävästi. Tekniikan ja liikenteen alalla yksikään järjestäjä ei anna Opetushallitukselle erinomaista arvosanaa. Mutta toisaalta Opetushallituksen onnistumista tässä tehtävässä ei myöskään pidetä huonona, hyvin harvoin välttävänäkään. Parhaiten perusteiden laadinta on onnistunut kulttuurialalla ( $K = 3.74$ ).

Tutkintotoimikuntien jäsenille tehdyn kyselyn mukaan toimikuntien opettajajäsenet ovat innokkaimpia uudistamaan tutkintojen perusteita: opettajista 14 prosenttia näkee, että uudistamistarvetta on paljon; yli puolet opettajista arvioi, että uudistamistarvetta on vähintäänkin melko paljon. Toimikuntien työntekijä jäsenistä vain muutama prosentti arvioi uudistamistarpeen suureksi; kolmasosa heistä arvioi, että uudistamistarvetta melko paljon. 19 prosenttia työntekijöistä ei uudistaisi perusteita lainkaan, kuten ei 14 prosenttia opettajista ja 12 prosenttia työnantajistakaan.

Tutkintotoimikuntien jäsenten arvion mukaan näyttötutkinnot ottavat alan työelämän tarpeet hyvin huomioon: toimikuntien jäsenistä 71 prosenttia katsoo, että näyttötutkinnot ottavat työelämän tarpeet huomioon vähintäänkin hyvin. Tyytyväisimpiä ovat opettajat, joista 13 prosentin mukaan työelämän tarpeet otetaan huomioon erinomaisesti ja 61 prosentin mukaan hyvin.

Tutkintojen perusteissa esitetyt vaatimukset on mitoitettu käytännön työelämän tarpeita vastaaviksi parhaiten opettajakunnan edustajien mielestä. 69 prosenttia opettajista pitää vastaavuutta vähintään hyvänä, 26 prosenttia tyydyttävänä ja kaksi prosenttia välttävänä. Työntekijöistä 66 prosenttia pitää vastaavuutta hyvänä ja 31 prosenttia tyydyttävänä tai välttävänä, kun työnantajista 59 prosenttia pitää vähintään hyvänä ja 36 prosenttia tyydyttävänä tai välttävänä. Työnantajat suhtautuvat siis hieman kriittisemmin tutkinnon perusteiden vaatimusten ja työelämässä vaadittavien taitojen vastaavuuteen.

### **Hyvät kokemukset Opetushallituksen onnistumisesta tutkinnon perusteiden laatimisessa**

Näyttöjen järjestäjien kokemusten mukaan Opetushallituksen osaaminen



on selvästi kehittynyt tutkinnon perusteiden laatimistyössä ja näyttöjärjestelmään kuuluvissa prosesseissa muutenkin.

”Opetushallitus on ollut aktiivinen alamme tutkintojen perusteiden kehittämisessä ja koulutuksessa.”

”Alan tutkintoja tarjolla monipuolisesti. Järjestämisoikeuksien hakuprosessi selkiintynyt.”

”Näyttötutkintojen perusteita on uudistettu jatkuvasti, tutkintotoimikuntien ohjeet ovat yhtenäistyneet ja tarkentuneet jatkuvasti.”

Parhaimmillaan Opetushallituksen nähdään kehittäneen hyvin tutkinnon perusteita, ja tutkinnon perusteista heijastuukin laaja-alainen näkemys. Kiihosta saa muun muassa se, että perusteet on kirjattu entistä selkeämmin.

”Perusteet ovat laadultaan ja sisällöltään kohtalaisen ajan tasalla olevia ja käytäntöön sopivia.”

”Näyttötutkinnon järjestämissuunnitelman laatimisen kannalta osa tutkinnon perusteista ”avattu hyvin” eli ylimääräinen tulkinta jää pois.”

Vaikka tutkinnon perusteet todetaankin yleensä hyväksi, räätälöinnin tarvetta tunnetaan. Myönteisesti todetaan, että räätälöinnin tarpeet on mahdollista myös tyydyttää. Perusteet antavat tilaa omille painotuksille ja erityistarpeille.

”OPS-peruste on hyvä pohja, jota voi (ja pitää) räätälöidä koulukohtaisesti.”

”Opetushallitus on uudistanut ja yhtenäistänyt tutkinnon perusteita. Perusteet ovat riittävät ja antavat tarpeeksi tilaa oppilaitoskohtaisille painotuksille ja räätälöinneille. Tietojenkäsittelyn ammattitutkinnon osalta asiat muuttuvat nopeasti ja osaamisen ydinalueet päivittyvät käytännössä hyvinkin nopeasti. Perusteet uusiutuvat hitaammin. Käsitetasolla asioista puhutaan kuitenkin sellaisilla nimillä, että muuttuneet asiat mahtuvat hyvin sisältöön. (Tästä esimerkkinä tietoturvan huomioiminen omassa työssä.)”

”Jos tutkinnon perusteita on tarvinnut päivittää vastaamaan tulevaisuuden haasteita, niin Oph ei ymmärtääksemme ole ollut esteenä - päinvastoin!”

Alakohtaisia eroja on monissa asioissa. Monilla aloilla on runsaasti myönteisiä kokemuksia Opetushallituksen toiminnasta tutkinnon perusteiden laatimistyöstä, mikä on omiaan valamaan luottamusta Opetushallitukseen ja sinne kasautuneeseen asiantuntemukseen yleisemminkin.

”Joillakin aloilla Oph:n rooli on ollut aika paljon näkymätön. Joillakin aloilla opetushallituksen edustajat ovat osallistuneet aktiivisesti tutkintojen perusteiden kehittämiseen, ja kouluttajat ovat voineet osallistua tutkintojen perusteiden laadintatyöhön yhteistyössä Oph:n kanssa.”

”Maatalousalalla ollaan tyytyväisiä opetushallituksen toimintaan.”

”(Tekniikan alalla) tutkinnon perusteiden vaatimukset ovat kohdallaan ja vastaavat työelämän tarpeita ja niiden uudistaminen on myös jatkuvaa. Perustutkintotaso olisi kuitenkin tarkistettava uudestaan, kuten se näyttää tulevaisuudessa tapahtuvankin.”

”Olemme olleet mukana teatterialan ammattitutkinnon perusteiden uusimistyössä. Oph ohjasi hankkeen rahoituksen oppilaitokselle ja oli vahvasti mukana itse mukana uudistamistyössä antaen apuaan ja tukea perusteiden kirjoittamistyössä. Oli ilo työskennellä yhdessä.”

”On uudistanut talonrakennusalan tutkintojen perusteita jatkuvasti työelämän tarpeiden pohjalta ja käyttänyt uudistustyössä parasta asiantuntemusta. Rakennustuotealalle on saatu voimaan uudet ja toimivat perusteet.”

”Kokemus ja palautteet tutkinnon suorittajilta ja työelämästä osoittavat, että lähihoitajan valmistavassa koulutuksessa tai muutoin hankittu ammatillinen osaaminen, joka näytöissä on arvioinnin kohteena, vastaa pääosin hyvin niitä ammattitaitovaatimuksia, joita lähihoitaja aidoissa, todellisissa työtehtävissään kohtaa.”

”Tutkinnon perusteet on moduloitu tutkinnon osittain. Työelämän tarve otetaan hyvin tai tyydyttävästi huomioon uusia tutkintoja suunniteltaessa. Tämä kuitenkin vaihtelee koulutusaloittain. Monessa tapauksessa kehittäminen on vienyt liiaksi aikaa ja tulokset ovat liikaakin kompromisseja. Joidenkin tutkintojen perusteissa ei aina riittävästi ole otettu huomioon työelämälähtöisyyttä ja varsinaista tutkinnon suorittajaa.

Opetushallituksen toiminta ja sieltä suunnalta saadut palvelut vaihtelevat sen mukaan, mistä koulutusala on kyse. Toisella alalla todetaan, että opetushallituksesta saadut palvelut ovat olleet asiantuntevia ja yhteydenottoihin on reagoitu nopeasti. Mutta taas toisella koulutusosalalla toiminta on ollut hidasta. Palvelun laatu siis vaihtelee.”

Suuri näyttöjärjestäjä näkee suuren osan alojen kirjosta ja pystyy perustellusti myös vertailemaan alojen välisiä eroja ja tutkinnon perusteiden kehittämistoiminnan tietynlaista eritahtisuutta.

”- Sosiaali- ja terveystieteiden alan opetusneuvokselta saa aina vastauksen, kun on epäselviä asioita ja oppilaitoksen kokemukset on otettu huomioon.

- Tekniikan ja liikenteen ala: Oph on ollut mukana tutkintojen perusteiden uudistamisessa jonkin verran.

- (Matkailu-, ravitsemus- ja talousalalla) Opetushallitus järjestää melko paljon asiaan liittyvää koulutusta, joista monet ovat ilmaisia ja ihan hyviä. Silti sen rooli oppilaitoksesta katsottuna on etäinen ja näyttää sekavalta. Yhteydenotto opetushallitukseen voi olla hankalaa, kun sitä oikeaa vastuuhenkilöä ei meinaa löytyä, vaan kyselyä siirretään vastaajalta toiselle. Toisaalta kysymyksetkin voivat olla hankalia.

- (Hiusalalla) olen saanut Opetushallituksesta asiantuntevaa apua niin henkilökohdaisesti hiusalan opetusneuvokselta, kuin Oph:n järjestämistä koulutuksista. Opetushallituksen panos tutkintojen perusteiden kirjoittajaryhmien kokoonpanoissa on rajallinen kolmikannan määräämien edustajien valinnoissa ja tämä näkyy perusteiden tasossa.”

Moni tutkinnon järjestäjä kiittää sitä, että tutkinnon perusteiden laadinnassa on menty viime vuosina eteenpäin varsinkin, mitä tulee työelämän tarpeiden ja työn todellisuuden huomioon ottamista. Hyvät suhteet elinkei-



noelämän suuntaan ja työelämän tarpeiden huomioon ottaminen koetaan järjestäjätasolla konkreettisesti elinkeinoelämän lisääntyneenä luottamuksesta järjestelmää kohtaan.

- ”Uudistamistyö on vastannut työelämän vaatimuksia sisällöllisestä näkökulmasta.”
- ”Uusiutuneissa perusteissa työelämälähtöisyys näkyy entistä paremmin.”
- ”Uudet tutkinnon perusteet palvelevat työelämää.”
- ”On toiminut hyvin tämän reilun kymmenen vuoden ajan. On saanut elinkeinoelämän järjestelmän takuumiehiksi.”

Sen lisäksi, että moni kokee perusteiden kehittyneen paremmin vastaamaan työelämän tarpeita, uudistustyön toteutustapa saa myönteistä vastakaikua siitä, eri osapuolten näkemyksiä on kuunneltu ja otettu huomioon.

- ”Kouluttajien, tutkinnon järjestäjien mielipiteitä on kuunneltu ja arvostettu.”
- ”Perustelujen muutosprosessissa kuultu ennakolta laajasti eri osapuolia.”
- ”Opetushallituksen edustajat keskustelevat oppilaitosten näkemyksistä ja vievät nämä näkemykset käytännön toteutuksiksi.”
- ”Opetushallitus on mielestämme erinomaisesti ottanut huomioon ja tehnyt yhteistyötä alan työelämän ja tutkintotoimikunnan kanssa.”

Opetushallitus saa kiitosta tutkinnon perusteisiin ja uudistamiseen järjestämistään seminaareista ja muista koulutustapahtumista.

- ”Uusitut perusteet on melko hyvin sisäanjettu näyttötutkintojen järjestäjien keskuudessa esim. seminaarien ja muun tiedotuksen avulla.”
- ”Oph hoitaa hommansa hyvin! Paljon järjestettyä koulutusta, tiedotusta, on päästy mukaan kehittämään tutkinnon perusteita, pyydetty alustuksia jne...”
- ”Parina viime vuotena on erityisesti panostettu tutkinnon järjestäjien kouluttamiseen ja ohjaamiseen. Liiketalouden ja hallinnon alalla on meneillään. Näyttöjen kehittämiseen liittyvä hanke, jonka tavoitteena on luoda yhtenäistä näkemystä työelämälähtöisten näyttöjen suunnittelusta ja toteutuksesta tutkintojen järjestäjille. Hankkeen yhteydessä toteutettuihin seminaareihin on osallistunut varsin paljon tutkinnon järjestäjien edustajia ja koulutus on saanut hyvän palautteen. Hankkeessa on onnistuttu varsin hyvien viemään eteenpäin näyttöjen kehittämistä.”

## **Huonot kokemukset Opetushallituksen onnistumisesta tutkinnon perusteiden laatimisessa**

Näyttöjen järjestäjät kokevat etteivät muodollisesti samantasoiset tutkinnot ole kuitenkaan käytännössä tasoltaan tasavertaisia. Eri tutkintojen perusteisiin kuvatut ammattitaitovaatimukset eivät vastaa oikeudenmukaisesti toisiaan.

- ”Tutkintorakenteessa on tutkintoja, jotka ovat liian kapea-alaisia. Samalla tutkintotasolla olevat tutkinnot eivät ole ammattitaitovaatimuksiltaan yhdenmukaisia.”
- ”Oph ei linjaa tutkinnon perusteiden rakennetta kyllin selvästi. Eri ammattialojen

tutkinnon perusteet ovat huomattavan erilaisia. Ongelma on siinä, miten ammattitaitovaatimukset, arvioinnin kohteet ja arvioinnin kriteerit kirjoitetaan ja mitä niillä tarkoitetaan. Joissakin tutkinnon perusteissa puhutaan kyllä esim. arvioinnin kriteereistä, mutta käytännössä niitä ei ole (esim. koneenasentajan ammattitutkinto 1.1.2004). Erityisesti ammattitaitovaatimukset ja arvioinnin kriteerit sotketaan toisiinsa. Lisäksi on syytä tarkoin pohtia sitä, miten tarkoiksi tutkinnon perusteet kirjoitetaan. On osattava ottaa huomioon alan kehittyminen, alueelliset tekijät sekä joustavuuden tarpeellisuus tutkinnon suorittamisen polulla. Tutkintojen perusteiden laadintaan olisi Oph:n hyvä luoda kirjalliset 'pelisäännöt'. Työryhmien, jotka laativat tutkinnon perusteet, on koostuttava riittävän laajasta 3-kantaisesta asiantuntijaryhmästä. Lisäksi työryhmän ja työryhmän sihteerin on ymmärrettävä, ettei heidän käsityksensä vaadittavasta osaamisesta ole ainoa näkökulma.”

”Tutkintojen vaatimustasot vaihtelevat jopa ammattialan tutkinnoissa. Ammattialakohtaisesti on yhteistyössä kehitettävä kaikkia tutkintotasoja (pt, at ja eat). On luotava tutkintojen kansallinen viitekehys, jolla selkiytetään saman vaatimustason tutkintojen suhde toisiinsa. Kun verrataan eri alojen tutkintojen vaatimustasoja toisiinsa, saattaa luonnollista poikkeavuutta esiintyä.”

Kritiikkiä saavat liian sisällöltään laajoiksi havaitut tutkinnot ja liian korkealle asetetut vaatimukset, joiden yhteys käytännön työelämään vinoutuu epärealistiseksi.

”Arviot valmistavan koulutuksen ja näyttötutkintojen järjestämisedellytyksistä viipyvät kohtuuttoman kauan ja konsultoiva ote puuttuu. Tutkinnon perusteet liian laajoja ja ammattiosaamisen edellytykset usein käytännön työelämään verrattuna aivan liian korkeat.”

”Jotkin alan tutkinnoista aivan liian laajoja ja vaativia – epärealistisiä kun ajatellaan kiitettävää tasoa. Laajat tutkinnon haittaavat työelämän kykyä hyödyntää tutkintojärjestelmää oman henkilökuntansa kehittämisessä. Työelämälähtöisyys ja vaatimukset paremmin huomioon. Työnantajan edustajia mukaan toimintaan. Tutkinnon perusteita on kehitetty osin liiankin laaja-alaiseksi. Tutkinnon suorittajien on usein vaikea löytää kokonaisuutta, jonka pystyisivät suorittamaan.”

”Examensgrunderna täcker de väsentliga områdena, men målsättningarna ibland på orealistiskt hög nivå. Handel och administration upplever examensgrunderna föräldrade och texten svårtolkad ibland. Man önskar att Utbildningsstyrelsen skulle ha mera kontakt med arbetslivet vid utformningen av examensgrunderna. Sjöfarten önskar klarare bedömningsgrunder. Social- och hälsovården efterlyser tydligare nivåskillnader, allmänt förtydligande av innehållet och förtydligande mellan grundstudier och utbildningsprogram. I naturbruket upplever man kravnivåerna ibland gå på tok för högt (natur- och miljö) och att det i examensgrunderna lyser igenom vilka personer som varit med i planeringen och att deras syn på området kommer starkt fram.”

Tutkintotasojen väliset erot eivät ole loogiset. Tutkinnon perusteita ei koeta riittävän selkeiksi, Eivätkä eri tason tutkintovaatimukset eivät muodosta mielekästä hierarkiaa. Perusteet koetaan ristiriitaisiksi.

”Tutkinnon perusteet ovat hankalasti luettavia, ne pitäisi kirjoittaa ymmärrettävällä kielellä. Perustutkinnot ovat usein työelämän ja näyttöjen suorittamisen kannalta todella laajoja. Kriteerit perus- ja ammattitutkintojen välillä ovat kirjavia. Perustutkin-





noissa vaaditaan epärealistisen korkeaa osaamista. Perustutkinnoissa pitäisi olla selkeät tutkinnon perusteet näyttötutkintoihin. Aikuisten näyttötutkintoina järjestettäviin perustutkintoihin pitää poimia asiat laajasta opetussuunnitelman perusteista.”

”Perustutkinnon, ammattitutkinnon ja erikoisammattitutkinnon perusteiden taso on vielä osittain joissakin tutkinnoissa ristiriidassa keskenään. Liiketalouden perustutkinnoissa vaatimustaso osittain kohtuuton verrattuna työtehtäviin, joihin merkonomit käytännössä sijoittuvat. Ongelmia on lähinnä näyttöjä koskevien tietojen selkeydessä. Huomioitava nykyajan vaateet.”

”Tutkintoja kehittämään, tai siis sitä varsinaista kehitystyötä tekemään ei aina päädy laaja-alaisen ammattitaidon omaavat henkilöt. Tästä johtuu sitten että joissakin osioissa vaatimukset nousevat liian korkeiksi ja joillakin osin taas tärkeitä ammatin osa-alueita jää liiankin vähälle.”

Tutkinnon perusteiden yhteys työelämään kirvoittaa runsaasti kriittisiä kommentteja. Yhtäältä on kysymys siitä, että perusteet eivät vastaa työelämän vaatimuksia tai että perusteiden uudistaminen laahaa liiaksi työelämän kehityksestä jäljessä. Toisaalta taas kritiikki kumpuaa siitä, että tutkinnon perusteiden kieli ei avaudu työelämän toimijoille.

”Uusia tutkinnon perusteita laadittaessa olisi voitu paremmin huomioida tai kuunnella myös tutkinnon järjestäjien mielipiteitä. Työelämälähtöisyys tutkinnon perusteita laadittaessa. Nyt perusteet kuvattu hyvin teoreettisesti. Enemmän työelämäedustusta mukaan myös Oph:een, kun perusteita kirjoitetaan/laaditaan puhtaaksi.”

”Tutkinnon perusteista johdettujen ammattitaitovaatimusten ja arviointikriteeristön kehittäminen työelämälähtöisemmäksi, ts. osaamisen kuvaaminen niin, että se vastaa aidosti työelämän työtehtäviä ja työprosesseja. Nykyisellään sekä tutkinnon suorittajat että työelämän edustajat pitävät niitä liian abstrakteina ja etäisinä. Tutkinnon perusteet helposti paisuvat myös liian laajoiksi todelliseen elämään kytkettyä.”

”Tutkinnon perusteet eivät vastaa työelämän tilanteita ja työnkuvia. Ne ovat jääneet jälkeen elinkeinoelämän kehityksestä, osa jo ilmestyessään ei ole vastannut työelämän tilannetta. Tutkinnon osat ovat päällekkäisiä ja sisällöltään samankaltaisia, tästä yhtenä esimerkkinä catering-alan perustutkinnon palveluvastaavan tutkinnon osien samankaltaisuus ja päällekkäisyys – suorastaan nolottaa selittää niitä hämmästeleville työelämän edustajille. Kriteerit liian yksityiskohtaiset esim. laitoshuoltajan at/ikkunan sulkeminen. Monissa tutkinnoissa (eritoten pt) vaaditaan enemmän suunnitteluosaamista (esim. ruokalistasuunnittelua) kuin työtehtävissä esiintyy, joten näyttäminen työssä myös ongelmallista. Nykyisessä tieto- ja osaamisyhteiskunnassa ei kannata opettaa varastoon. Varsinkin perustutkintojen sisällöissä on paljon varastoon opettamista, enempi pitäisi painottaa oppimisen, muutoksen kohtaamiseen ja itsensä kehittämisen taitoja - ei esimiehiltä vaadittavaa – suunnitteluosaamista. Olisi korkea aika aidosti arvostaa - ei vain juhlapuheissa ja julistuksissa - ammattitutkintoja sekä huomioida tutkinnon perusteissa eri tutkintotasojen ero. Perustutkinto antaa valmiudet työllistyä alalle, ei esimiestehtäviin. Sisällöt ovat siltä aikakaudelta kun koulutus hankittiin nuorena ja sen tuli kantaa loppuelämän. Nykyisin asia on toisin. Elinikäisen oppimisen periaatteen mukaisesti, taidon karttuessa voi suorittaa näyttötutkintona ammatti- tai jopa erikoisammattitutkinnon. Julistukset ja koulutuspoliittiset linjaukset olisi siirryttävä myös käytäntöön, opetussuunnitelmien ja tutkintojen perusteisiin. Nykyisellä käytännöllä (perustutkinnoissa esimiestehtävien vaatimuksia) ne vesitetään. Työelämä ihmettelee usein pt:n osaamisvaatimuksia.”

”Rakennusalan tutkinnon perusteet ovat liian yleispätevät, ja sen on havaittu aiheut-

tavan ongelmia, koska työelämän edustajat vaativat enemmän konkretiaa. Autoalan perustutkiminto on pilkottu liian moneen osioon, mikä hankaloittaa arviointia. Monien tutkintojen perusteista syntyy mielikuva, että perusteita ovat olleet laatimassa sellaiset henkilöt, jotka eivät ole kyseistä työtä koskaan tehneet. Tällöin esim. tutkinnon perusteiden kieli muuttuu helposti vaikeaselkoiseksi ja työelämän edustajien näkökulmasta vaikeasti ymmärrettäväksi.”

Kielelliset erot opetushallinnon ja kouluväen sekä työelämän välillä koetaan niin suuriksi, että se on omiaan hidastamaan koko näyttöjärjestelmän hyväksytyksi tulemistä työelämässä. Kieli on kriitikkojen mukaan liiaksi koulumaailmalähtöistä. Tutkinnon perusteet ovat joidenkin mielestä kielellisesti jopa niin monimutkaisia, että opettajienkin on vaikea päästä sisälle perusteisiin.

”Pääsääntöisesti hyvin, mutta tyydyttävästi sen suhteen, että tutkinnon perusteiden uudistuminen ei nykytahdilla seuraa työelämän tilanteiden muuttumista ja niiden vaatimuksia kaikilta osin. ”Oppilaitoskieli” on jopa este sille, että työelämän edustajia ei saada mukaan. Tutkinnon perusteet eivät avaudu tutkinnon suorittajalle ja työelämälle.”

”Erilaiset arvolähtökohdat. Ammattialan suunnittelun lähtökohdat opetushallituksessa ovat erilaiset kuin kenttätyössä. Tutkinnon perusteet ovat liian vaikeasti ymmärrettävät, että myös työelämä on ihmeissään.”

”Nuorten ammattiosaamisten näytöt ja aikuisten näyttötutkinnon menevät sekaisin niin Oph:n tilaisuuksissa sekä kentällä. Kieli on edelleen liian opetusmaailman kieltä. Perustutkinnossa korostuu opetussuunnitelmaperusteinen koulutus, näyttötutkintoihin liittyvää sisältöä on hyvin vähän (tutkinnon perusteiden yleinen osa).”

”Vaikeahan niitä on laatia, kun on otettava huomioon koko maan tarve. Niitähän valmistellaan monitieteisissä työryhmissä, joka saattaa olla ongelma, koska niin monia ristiriitaisia näkemyksiä yritetään sitten sovittaa yhteen. Joku saa läpi näkemyksensä ja joku ei, lienee selvä piirre tässä käytännössä. Perusteet ovat monimutkaiset kieliasua myöten, josta kokeneenkin opettajan voi olla vaikea saada selvää.”

Varsinkin suuremmat näyttöjen järjestäjät näkevät eri alojen välisten erojen juontavan juurensa Opetushallitukseen: tutkinnon perusteet riippuvat alasta vastaavasta Opetushallituksen virkamiehestä.

”Ongelmana itse järjestelmä. Järjestelmään pitäisi saada aito kolmikanta, työelämän ääni kuuluviin. Tutkinnon perusteita uusitaan kyllä ja uudet perusteet ovat aina vanhoja parempia. Tutkinnon perusteiden kirjoittaminen liian harvojen ihmisten tehtävänä, jolloin niistä tulee kapea-alaiset. Tutkinnon perusteet voidaan nykyiselleen henkilöidä kunkin alan virkamiehiin.”

”Rakennusala: Opetushallituksessa kaikki hoituu omassa aikataulussaan ja esim. rakennusalan perustutkiminto ei näytä syntyvän koskaan. Jos joskus tulee julkaistuksi, niin se on varmasti vanhentunut.

Ravintola-ala: Esimerkiksi perustutkinnon tutkinnonperusteet ovat niin korkeatasoiset, että käytännössä arviointi on hankalaa. Tutkintojen perusteita muokataan aika ajoin ja se on tietyksi hyvä; kuitenkin jossain tapauksissa muutokset ovat kosmeettisia ja vähäisyydestään huolimatta aiheuttavat ylimääräistä työtä muutenkin byrokraattiseksi muuttuneessa työssä. Toisaalta selkeästi ajan hermolla olevia muutoksia saa odottaa



kohtuuttoman kauan, esim. tarjoilijan ammattitutkinnon uudet perusteet ja niihin heti kohta tulleet lisäykset.”

Tutkinnon perusteiden uudistus ei suju aikataulullisesti näyttöjen järjestäjien kokemusten mukaan likimainkaan niin kuin pitäisi.

”Uudet tutkinnon perusteet ovat työelämän ja oppilaitosten käytössä vasta hetkeä ennen niiden voimaan astumista ja oppilaitokset joutuvat ottamaan uudistetut nopealla aikataululla toteutukseen, joten suunnittelutyöhön ei välttämättä jää riittävästi aikaa.”

”Päivityksen käynnistäminen hidasta ja loppumetreillä tulee aina kiire.”

”Joillakin aloilla on tapahtunut parannusta, mutta joskus on selkeästi nähtävissä, että tutkinnon perusteita ei ole laadittu kuitenkaan riittävästi työelämän näkökulmasta, eli herää kysymys millaisia työelämän edustajia tutkinnon perusteita on laatimassa. ”Elävä elämä” tuntuu osittain häviävän. Esim. näyttötutkinto-oppaiden, tutkinnon perusteiden julkaiseminen ei toistaiseksi ole sujunut suunnitellussa aikataulussa. Kuitenkin tutkinnon järjestäjät joutuvat muutamassa viikossa muuttamaan näyttö/opetus suunnitelmansa uusien tutkinnon perusteiden mukaan. KOHTUUTONTA!”

”Perusteiden uusinta on ollut hidasta. Kun on tiedetty, että uudet perusteet ovat tulossa, niin niiden myöhästymisen sovitusta määräpäivästä 100-prosenttisen varmaa ja myöhästymisaika on suuri. Oph:n maksama hinta on superalhainen tutkintojen perusteiden laatimiseen kuluvaan aikaan nähden. Tästä seuraa se, että oppilaitokset eivät tee niitä enää pelkästään hyväntekeväisyyttään, vaan kunnollisesta tuotteesta on maksettava.”

”Förnyelseperioden motsvarar inte det snabba tempot vid förändringskrav på kunnandet i arbetslivet. Innehållet i examensgrunder delvis föråldrat redan vid utgivning.”

”Uudistettavat tutkinnon perusteet ovat harvoin lausuntokierroksella oppilaitoksissa. Tutkintojen perusteiden julkaiseminen on poukkoilevaa. Perusteet ovat jo voimassa, vaikka niitä ei ole vielä julkistettu. Perusteiden laadintaa leimaa tarpeeton kiire. Teksteissä on epäjohtonmukaisuuksia ja selvästi huomaa tekijäryhmien erot. Työryhmiin lienee vaikeaa saada osaavia tekijöitä. Pelkkä kunnia ei varmaankaan jaksa motivoida järjestöjen, oppilaitosten ja työelämän edustajia työhön. Tosin oppilaitoksilla kehittäminen on velvoite, joten osallistuminen kehittämiseen siksi koetaan motivoivaksi.”

Tutkinnon järjestäjien mukaan tutkinnon perusteiden laadinta on käytettävissä oleviin resursseihin nähden liian suuritoinen, jotta työelämän asian tuntijoita tulisi riittävästi mukaan kehittämiseen.

”Tutkinnon perusteita laativiin ryhmiin ei ole helppo saada riittävää työelämän tuntemusta. Vahvasti työelämässä mukana olevilla henkilöillä ei ole aikaa osallistua tällaisiin kehittämisprojekteihin. Olemme toimineet yhteistyössä OPH:n kanssa tutkinnon perusteiden laatimiseen liittyen ja merkittäväksi ongelmaksi on muodostunut se, että työelämän asiantuntijaedustajien kulu- ja muut korvaukset ovat niin pieniä, että heidän ei ole mahdollista täysipainoisesti osallistua perusteiden laatimistyöhön. Kun perusteiden laatiminen tällöin tulee OPH:n kautta järjestettäväksi, on järjestelmä jäykkä ja siihen kuluu runsaasti aikaa (perusteiden laatijoita kolmikantaisesti haetaan etujärjestöjen kautta). Kehittämiskohteeksi tuleekin se, että työelämän edustajille maksetaan käypä korvaus perusteiden laatimistyötä!”

”Asiantuntijaorganisaationa on jotenkin resursseissaan alimitoittanut tämän aikuisten

näyttötutkintojärjestelmän toiminnan kehittämisen ja toteutuksen. Lisäksi tietty kiire on vaivannut perusteiden laadintaprojekteja.”

”Tutkinnon perusteiden uusimistyö on hidasta ja jäänyt jälkeen nykypäivän työelämästä. Perusteiden laatimistyöhön osallistuvilla pitää olla ajantasaista työelämäosaamista ja ennakoitukykyä tulevasta.”

”Tutkinnon perusteiden kirjoittamisesta valtakunnalliset korvauksen maksamisen perusteet olisi hyvä olla olemassa.”

## Opetushallitus ohjaajana ja kouluttajana

Noin 60–65 prosenttia järjestäjistä arvioi, että Opetushallitus on hoitanut tutkintojen järjestäjien ohjaamis-, koulutus- ja konsultointitehtävänsä hyvin tai erinomaisesti (taulukko 21). Poikkeuksena ovat luonnonvara-ala (K = 3,32) sekä tekniikan ja liikenteen ala (K = 3,40). Tekniikan ja liikenteen alalla enemmistö arvioi Opetushallituksen ohjanneen, kouluttaneen ja konsultoineen tutkinnon järjestäjiä korkeintaan tyydyttävästi. Luonnonvaralalla lähes puolet järjestäjistä katsoo Opetushallituksen onnistuneen tässä tehtävässä korkeintaan tyydyttävästi. Parhaiten Opetushallitus on onnistunut sosiaali- ja terveysalalla (K = 3,81).

**Taulukko 21.** Opetushallituksen onnistuminen koulutus- ja konsultointitehtävässä tutkinnon järjestäjien mukaan (%)

<b>(B) Opetushallitus on ohjannut, kouluttanut ja konsultoinut tutkintojen järjestäjiä</b>						
<b>Koulutusalat</b>	Erinomaisesti	Hyvin	Tyydyttävästi	Välttävästi	Heikosti	Vastaneita
Luonnonvara-ala	5	49	27	11	8	37
Tekniikan ja liikenteen ala	4	44	44	4	4	73
Kaupun ja hallinnon ala	5	59	23	6	6	78
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	8	54	28	6	5	65
Sosiaali- ja terveysala	17	51	30	1	1	77
Kulttuuriala	9	59	24	6	3	34
Humanistinen ja opetusala	7	56	30	0	7	27

## Hyvät kokemukset Opetushallituksen ohjauksesta ja koulutuksesta

Monet ovat kokeneet Opetushallituksen koulutusilaisuudet paitsi tarpeelliseksi myös riittäviksi. Ohjausta on mahdollista saada tarvittaessa.

”Opetushallituksen koulutusilaisuudet sosiaali- ja terveysalalla ovat hyvin suunnitellut ja toteutetut.”



”Opetushallitus on huolehtinut ko. tehtävistä aktiivisesti ja vastuullisesti.”

”Koulutusta on ollut tarjolla riittävästi, tiedottaminen hyvää ja saatu tarvittaessa ohjausta. Näyttötutkinto-opas erinomainen työväline.”

”Koulutusta ja konsultointia on tarjolla riittävästi ja alan vastuuhenkilö on hoitanut tehtävänsä kiitettävästi. Ei ongelmia.”

”Opetushallitus on tuonut asiantuntemuksensa yhteistyössä toimikunnan ja näyttöjen järjestäjien kanssa järjestämiin ohjaus- ja koulutustilaisuuksiin. Sen puoleen on voinut vaivattomasti kääntyä konsultointi tarvitessa. Tähän mennessä emme ole kohdanneet varsinaisia ongelmia. Tällä hetkellä emme koe olevan erityisiä kehittämiskohteita. Kehittämistarpeet tulevat alalla tapahtuvien muutosten myötä.”

Uusien tutkinnon perusteiden tulkitseminen on koettu koulutustilaisuuksissa hyväksi. Tutkinnon perusteisiin liittyvä koulutus on koettu hyvin tarpeelliseksi.

”Opetushallituksen edustajat ovat eri koulutustilaisuuksissa tiedottaneet uusista tutkinnon perusteista ja niiden tulkinnaista. Koulutustilaisuuksia on järjestetty riittävästi ja konsultointia on pyydettyäessä ollut mahdollisuus saada myös oppilaitokselle paikan päällekin.”

Erityisesti AiHe-hankkeen yhteydessä järjestäjiä varten valmistettu materiaali saa kiitosta useilta vastaajilta. Alakohtaisia koulutustilaisuuksia ja alakohtaista konsultaatiota kaivataan enemmän.

”Opetushallitus on antanut määräyksiä ja malleja järjestämissopimuksesta ja todistuksista. Se on myös laatinut eri osapuolten käyttöön näyttötutkinto-oppaan, jota parhailaan uudistetaan. Aihe-hankkeen yhteydessä on tuotettu runsaasti tutkinnon järjestäjille hyödyllistä materiaalia. Opetushallitus on järjestänyt jonkin verran koulutustilaisuuksia näyttötutkintojen järjestämiseen liittyen.”

”Koulutusta on kohtuullisesti saatavilla, esim. AiHe projektin puitteissa. Alakohtaista kaivataan lisää.”

”Aikuisopiskelun henkilökohtaistamisen kehittäminen on tuonut näyttötutkintoihin aikuisille uusia mahdollisuuksia ja avannut tietä uudenlaiseen kulttuuriin. Seminaareja ja yhteistyötilaisuuksia on järjestetty sopivasti. Näihin pääsääntöisesti on oltu tyytyväisiä. Joissain Oph:n tilaisuuksissa ei ole saanut aina tyhjentävää vastausta mieltä askarruttaneisiin asioihin ja on jäänyt vaikutelma, että Oph:n ohjaus ja työelämän käytännöt eivät aina kohtaa.”

”Opetushallitus järjestää vuosittain alakohtaisia kehittämispäiviä, joissa saa tietoa näyttötutkintojärjestelmästä ja ajankohtaisista asioista. Koulutukset ovat usein kalliita. Opetushallitus kouluttaa ja konsultoi pyydettyäessä oppilaitoksia. AiHe -projektin myötä oppilaitokset ovat saaneet ohjausta ja erilaisia kouluttautumismahdollisuuksia.”

Vaikka koulutustarjonta koetaankin riittäväksi, koulutustilaisuuksiin irrottautuminen on monille ongelma.

”Koulutusta on ollut useimmiten saatavilla riittävästi, usein myös ilmaiseksi. Tietojen vertailumahdollisuus ja hyvien käytäntöjen saaminen on mahdollistunut esim. koulutuksissa. Tosin kun koulutukset ovat arkipäivisin, työstä ei pysty aina irrottautumaan.

Koulutuksia pitäisi olla myös lähialueilla = maakunnissa. Konsulttiapua saa, kunhan on itse koko ajan aktiivinen. Ohjeet ovat tulleet hyvin perille, soveltamisessa aika ajoitin ongelmia. Tieto on ollut ajankohtaista, mutta sen saaminen vaihtelee aloittain.”

## Huonot kokemukset Opetushallituksen ohjauksesta ja koulutuksesta

Opetushallituksen järjestämä koulutus, vaikkakin useiden mielestä määrällisesti riittävä, koetaan liian yleiseksi. Moni kaipaa enemmän ”täsmäkoulutusta”.

”Koulutusta ja ohjausta on määrällisesti ihan riittävästi, mutta sisältö usein liian yleisellä tasolla. Eri tutkinnoilla on osittain eri haasteet. Asioihin on välillä suhtauduttu melko suurpiirteisesti ja ohjaamis- ja kouluttamistehtävät on jätetty pääasiassa tutkintotoimikunnalle. Sähköpostiviesteihin vastaaminenkin on Oph:ssa ollut ajoittain kovin hidasta.”  
”Koulutukset ovat kalliita ja ne ovat melko yleisiä. Alakohtaista ”täsmäkoulutusta” ei ole. Yleiskoulutuksissa paneudutaan liikaa teknisiin aloihin.”

Ohjauksen ja konsultoinnin tarvetta aiheuttaa ristiriitaisiksi koetut ohjeistukset ja terminologiset ristiriitaisuudet.

”OPH:n ohjeistuksissa on puutteita ja ristiriitaisuuksia. Välillä kielletään käyttämästä tiettyjä, juuri opittuja termejä. Seuraavalla viikolla voi joku Oph:n toimijoista kuitenkin itse niitä käyttää.”

”Toivotaan jatkuvuutta ja selkeyttä sääntöihin ja ohjeisiin. Tällä hetkellä muutoksia tulee liian usein ja tulkinnanvaraisuuksia on liian paljon. Tulkinnoista johtuen eri opetushallituksen, tutkintotoimikuntien ja oppilaitosten edustajat antavat erilaisia tietoja.”

”Käytännön ohjaus vähäistä, ohjeet/koulutus tulevat tutkintotoimikunnan kautta. Alakohtaiset koulutuspäivät ovat hyviä tapahtumia. Ohjausta ja konsultointia on hyvin vähän, vastauksia saa jos kysyy, mutta vastaus riippuu liian usein siitä keneltä kysyy. Oph:n toiminnan linjattomuus, ohjeistus ja termistö muuttuvat lähes päivittäin, esim. henkilökohtaistamismääräys ja osaamisen tunnustaminen. Etenkin terminologialla ’temppeilu’ on todella turhauttavaa.”

Jotkut harmittelevat sitä, että koulutustilaisuuksista ei informoida riittävän ajoissa, jotta niihin voisi irrottautua jokapäiväisestä työstä.

”Kutsut koulutuksiin tulevat niin lyhyellä aikajänteellä, että syntyy koulukseen osallistumisen kannalta mahdottomia päällekkäisyyksiä. Myös oph:n järjestämät tilaisuudet menevät yllättävän usein päällekkäin. Alueellisia koulutuksia voisi olla enemmän ja sisällöt laajempia.”

”Tilaisuuksia on ollut riittävästi tarjolla, mutta liian pääkaupunkikeskeisiä.”

Koulutustilaisuuksiin osallistumisesta aiheutuvat kustannukset nostattavat tyytymättömyyttä. Varsinkin pienten alojen edustajat valittavat koulutuspäivien kustannusten tulevan liian suuriksi.



”Kun viranomainen kouluttaa laatimiensa määräysten käyttöön ja soveltamiseen, tulee koulutustilaisuuksien olla maksuttomia. Nyt koulutuspäivien hinta muodostuu osallistumisen esteeksi ainakin pienillä aloilla, joilla opiskelijamäärät ja siten koulutuksen järjestäjän tulot ovat pienet. Opetushallituksen toivoisi lähestyvän myös työelämää tiedottaen ja kouluttaen.”

”Koulutustilaisuuksiin on usein pitkät matkat – hankalaa ja työlästä osallistua, hintakin on hintalaatusuhteessa kallis. Koulutustilaisuuksia tulisi järjestää eri puolille Suomea, vuorovaikutteisina kehittämispäivinä.”

”Ohjausta ja koulutusta voisi lisätä. Enemmän yhteisten käytäntöjen jakamista kaikille toimijoille. Vähän yhteisiä koulutustilaisuuksia, joissa tietoa jaetaan. Kaikki koulutus järjestetään Helsingissä. Toivotaan jalkautumista myös muualle maahan.”

”Opetushallituksen ja tutkintotoimikuntien yhteisiä tiedotustilaisuuksia pitäisi järjestää vuosittain kaikkien tutkintojen osalta. Nuorisoasteen ja aikuisasteen tutkintojen näyttöohjeet ovat menneet sekaisin oppilaitoksessa toteutettujen informaatioiden kanssa. Näyttöjä ajatellen ongelmia, kehittämiskohteita, koulutustarvetta ja konsultointia kaivataan nimenomaan työelämän puolella. Koko näyttöjärjestelmä on monelle pienyritykselle outo. Suuremmilla yrityksillä on varaa sitoutua asiaan pieniä enemmän jo senkin vuoksi, että henkilöstöä on enemmän ja vastuita voidaan jakaa useamman kesken. Pienyrityksessä jo yhden irrottaminen ja kouluttaminen on suuri resurssi, johon pk-yrityksillä ei ole aina varaa ilman tukea. Silti suuri osa työpaikoista on pk-ympäristössä.”

Opetushallituksen lanseeraamien uusien käsitteiden avaaminen edellyttäisi monen mielestä opastusta. Kentällä käsitteet ymmärretään liian usein toisistaan poikkeavalla tavalla, mistä seuraa epäyhtenäisyyttä ja epätasaisuutta. Epäyhtenäisyys juontuu myös siitä, että Opetushallituksen sisällä tulkinnat ja näkemykset vaihtelevat aloittain.

”Oph:n koulutusalat eivät näytä olevan keskenään missään tekemisessä toistensa kanssa.”

”Eri henkilöiden tulkintojen eriäväisyys (tekniikan eat). Eri henkilöiden tulkinnat (Oph:n sisällä) uusista laeista, asetuksista ja määräyksistä eroavat toisistaan.”

”Eri virkamieheltä saa erilaisen vastauksen samaan kysymykseen. Ohjaus on teorialähtöistä, soveltaminen heikkoa. Ohjeet muuttuvat nopeasti ja joissakin asioissa ohjeistus puutteellista, esimerkiksi mitä henkilökohtaistamisella oikeasti tarkoitetaan.”

”OPH:n asiantuntijoilla on erilaisia näkemyksiä näyttötutkintotoiminnasta ja sieltä tulevat ohjeistukset ja tulkinnat ovat erilaisia. Tämä vaikeuttaa käytännön toimimista.”

”- Näyttöjen järjestämissopimusten laatimisen ohjausta toivotaan tehostettavan.

- Ohjeistukset ristiriitaisia eri virkamiesten välillä (eri koulutusaloilla), uudet käsitteet epäselviä; mitä tarkoittaa käytännössä > ”selkokielistäminen”.

- tutkintotoimikuntien ja eri virkamiesten ohjeistukset usein ristiriitaisia.”

”Lanseerataan näyttötoimintaan uusia termejä, joiden merkitys on vain suppean joukon tiedossa. Kenttä järjestämissuunnitelmaa tehdessään yrittää arvata termien merkitystä ja tietämättömyys vaikuttaa arviointitulokseen. Henkilökohtaistamisesta ei tullut määräästä, vain lakiteksti, se antaisi viestin, että toimintaa ei haluta mallintaa liian tarkasti. On selkeästi nähtävissä, että ”hyvä henkilökohtaistaminen” on mallinnettu yhdeksi malliksi, (jopa lomaketasolle vietyinä) ja jos tätä ei arvaa tai haluaa käyttää omalla kokemuksella hankittua mallia, näkyy tämä tutkintojärjestelyjen arviointituloksessa miinuksena. Lisäksi eri koulutusalojen opetusneuvoksilla on vielä keskenään erilainen näkemys hyvästä henkilökohtaistamisesta. Jos halutaan kaikki

samaan muottiin tulee muotti julkistaa tai sallia tiedossa olevien kriteereiden ja raamien puitteissa tapahtuvan kehitystyön kentällä. OPH:ssa todella vähän käytännön näyttötoiminnan tuntemusta. Olisi saatava toiminta vuorovaikutteisemmaksi. Nyt liikaa OPH:ssa opetusneuvokset ja ylitarkastajat keskenään – tosi vaatimattomalla käytännön näyttö- ja työelämäkokemuksella – ohjeistavat toimintaa ja oman ymmärryksensä pohjalta arvioivat toiminnan laatua. Pois oikeiden lomakkeiden arvuuttelu, jaetaan kaikille lomakkeet tai jokin toimintaohje, jos se on ainoa oikea. Pois tiedon käyttö vallan välineenä! OPH:n toimijoiden tulisi kerätä palautetta omasta toiminnastaan ja hyödyntää sitä omassa kehittämisessään.”

## **Tutkintotoimikunnan jäsenten näkemyksiä Opetushallituksen toiminnasta**

Tutkintotoimikunnissa Opetushallituksen onnistuminen *tutkintojen perusteiden laatisessa* arvioidaan hyvin samaan tapaan niin työnantajien, työntekijöiden kuin opettajakunnankin joukoissa: 10–12 prosenttia näkee Opetushallituksen onnistuneen tehtävässään erinomaisesti, 36–44 hyvin ja 37–42 tyydyttävästi. Vain muutaman vastaajan mukaan Opetushallitus on onnistunut tässä tehtävässä välttävästi tai heikosti.

Opettajajäsenten mielestä Opetushallitus on onnistunut *ohjauksessa, koulutuksessa ja konsultoinnissa* paremmin kuin työelämän edustajien mielestä. 65 prosenttia opettajista näkee Opetushallituksen onnistuneen näissä tehtävissä vähintään hyvin. Työntekijöiden arvioissa vastaava prosentti on 45 ja työnantajien 38. Työnantajat ovat kriittisimpiä Opetushallituksen ohjaus-, koulutus- ja konsultointityöhön, sillä 18 prosenttia sanoo Opetushallituksen onnistuneen vain välttävästi ja kuusi prosenttia heikosti. Työntekijöistä 16 prosenttia katsoo Opetushallituksen onnistuneen ohjaus-, koulutus- ja konsultointitehtävässä välttävästi.

*Tutkintorakenne-esityksiin* liittyvissä tehtävissään Opetushallituksen katsotaan onnistuneen useimmiten hyvin tai tyydyttävästi. Tässä mielipiteet hajoavat kaikissa edustajaryhmissä, mutta eniten hyviä arvioita Opetushallitus saa työnantajajäseniltä, kuten myös heikkoja ja välttäviä arviota.

Opettajajäsenet ovat tyytyväisimpiä *tutkintotoimikuntien toimiala- ja aluejaosta päättämiseen* Opetushallituksessa. 73 prosenttia opettajista näkee Opetushallituksen toimivan tässä vähintään hyvin. Samaa mieltä on 55 prosenttia työntekijöistä ja 56 prosenttia työnantajista. Työnantajista 18 prosenttia ja työntekijöistä 10 prosenttia ei osaa arvioida Opetushallituksen toimintaa tällä alueella.

Tutkintotoimikunnissa ollaan yleisesti tyytyväisiä Opetushallituksen toi-





mintaan **tutkintotoimikuntien asettamisessa**. 62 prosenttia kaikista vastanneista näkee tutkintotoimikuntien asettamisen toimivan hyvin ja 21 prosenttia erinomaisesti. Opettajista jopa 93 prosenttia näkee Opetushallituksen onnistuneen tutkintotoimikuntien asettamisessa vähintäänkin hyvin. Työntekijöiden ja työnantajien välillä tässä ei ole suuria eroavaisuuksia.

Opetushallituksen onnistuminen **tutkintotoimikuntien maksuliikenteestä, kirjanpidosta ja arkistoinnista huolehtimisessa** on ollut 73 prosentin vastaajista mukaan hyvää tai erinomaista. Opettajat ovat tyytyväisimpiä Opetushallituksen toimintaan näissä tehtävissä. Työelämän edustajien välillä ei ole suuria eroavaisuuksia, molemmista reilu puolet pitää onnistumista vähintään hyvänä ja neljännes tyydyttävänä.

Kysyttäessä tutkintotoimikuntien jäseniltä arvioita **Opetushallituksen antamasta avusta tutkintotoimikunnalle**, neljännes työntekijöistä ja viides osat työnantajista ei osaa sanoa, onko tutkintotoimikunta tarvinnut apua Opetushallitukselta. Opettajien kohdalla niiden, jotka eivät osaa vastata, osuus on kuusi prosenttia. Kaikista vastaajista 73 prosentti sanoo apua tarvitun ja 12 prosenttia ei. Jos apua on tarvittu, sen vastaavuus avun tarpeeseen on opettajajäsenien mukaan ollut parasta: 72 prosentin mukaan vähintään hyvää. Työntekijöistä ja työnantajista 55 prosenttia sanoo avun vastanneen tarvetta vähintään hyvin. Työnantajien mielestä apu on vastannut tarvetta huonommin kuin muiden: neljänneksien mukaan tyydyttävästi ja kymmenen prosentin mukaan heikosti tai välttävästi. 16 prosenttia työntekijöistä (7 % kaikista vastaajista) ei osaa sanoa, miten apu on vastannut tarvetta.

### ***Yhteistyön onnistuminen***

Näyttöjen järjestäjien kokemusten mukaan järjestelmän eri osapuolten (Opetushallituksen, työelämän, tutkintotoimikuntien, näyttöjen järjestäjien) keskinäinen yhteistyö ei toimi kovinkaan hyvin, ainakin se saa huonomman arvosanan kuin kunkin osapuolen oma toiminta. Alojen välillä on kuitenkin jonkin verran eroja (taulukko 22).

**Taulukko 22.** Osapuolten yhteistyön onnistuminen tutkinnon järjestäjien mukaan (%)

Järjestelmän osapuolten keskinäinen yhteistyö toimii						
Koulutusalat	Erinomaisesti	Hyvin	Tyydyttävästi	Välttävästi	Heikosti	Vastanneita
Luonnonvara-ala	5	32	54	3	5	37
Tekniikan ja liikenteen ala	2	49	41	7	2	68
Kauppan ja hallinnon ala	1	30	58	7	4	73
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	5	33	52	6	3	63
Sosiaali- ja terveysala	11	41	43	4	1	73
Kulttuuriala	3	50	44	3	0	34
Humanistinen ja opetusala	8	32	52	4	4	25

Parhaiten osapuolten keskinäisen yhteistyön katsotaan toimivan kulttuurialalla ( $K = 3,53$ ), sosiaali- ja terveysalalla ( $K = 3,56$ ) sekä tekniikan ja liikenteen alalla ( $K = 3,41$ ). Näiden alojen järjestäjistä noin puolet arvioi yhteistyön sujuvan vähintäänkin hyvin. Sen sijaan kaupan ja hallinnon alalla ( $K = 3,18$ ) vain joka kolmas katsoo yhteistyön toimivan hyvin. Alalla joka kymmenes arvioi sen toimivan heikosti tai korkeintaan välttävästi.

Tutkintotoimikuntien jäsenistä 52 prosenttia näkee yhteistyön oman tutkintotoimikunnan ja Opetushallituksen välillä toimivan hyvin ja 29 prosenttia erinomaisesti. Vähiten tyytyväisiä yhteistyöhön ovat työntekijäjäsenet, joista 16 prosenttia arvioi yhteistyön tyydyttäväksi ja seitsemän prosenttia välttäväksi. Toisaalta joka kymmenes työntekijöistä ja työnantajista ei osaa sanoa, miten yhteistyö toimii. Myös yhteistyö työelämän ja näyttöjen järjestäjien kanssa toimii toimikuntien opettajajäsenien mukaan parhaiten. Yhteistyö työelämän kanssa toimii kaikista tutkintotoimikuntien edustajista 24 prosentin mukaan erinomaisesti, 51 prosentin mukaan hyvin, 18 prosentin mukaan tyydyttävästi ja kuuden prosentin mukaan tätä heikommin. Näyttöjen järjestäjien kanssa yhteistyö arvioidaan hiukan heikommaksi: kaikista jäsenistä 23 prosenttia arvioi sen erinomaiseksi, 47 hyväksi, 26 tyydyttäväksi ja kolme välttäväksi. Huomattavia eroja ei ole muuten kuin, että opettajajäsenet näkevät yhteistyön toimivuuden kaikkien tahojen kanssa vähän muita parempana.



## Hyvät kokemukset keskinäisestä yhteistyöstä

Järjestelmän osapuolten keskinäinen yhteistyö riippuu paljolti verkostoitumisesta ja ihmisten aktiivisuudesta.

”Majoitus- ja ravitsemisalalla yhteistyö on toiminut erittäin hyvin laajojen yhteistyöverkostojen aktiivisen toiminnan ansiosta. Keskusteleva ote on säilynyt eri osapuolten välillä.”

”Työelämäkontaktit ovat hyvät jo ennestään, mikä helpottaa yhteistyötä. Tutkinnon järjestäjien edustajat ja tutkintotoimikunnan jäsenet tuntevat hyvin toisensa pienen alan kyseessä ollessa, mikä helpottaa asioiden hoitamista.”

Osapuolten osallistuminen yhteisiin tilaisuuksiin, kuten vuotuisille kehittämisspäiville, on osoittautunut hyväksi keinoksi kohentaa yhteistyön edellytyksiä.

”Järjestämissopimuksen laatiminen on sellainen prosessi, mikä tukee toimikunnan, järjestäjän ja työelämän yhteistyötä ja kannustaa sitä kehittämäänkin. Joillakin aloilla eri osapuolet kokoontuvat ilmeisesti vuosittain kehittämisspäiville, mutta kaikilla aloilla tällaisesta ei ole havaintoa.”

”Eri aloilla koulutusalan sisällä vaihtelevia näkemyksiä. Hyvänä pidetään säännöllisiä yhteisiä tapaamisia ja kehittämisspäiviä. Kehittämisspäivillä voi aistia jännittyneisyyttä tutkintotoimikuntien ja oppilaitosten välillä. Yhteistyö ei ole aina kovin hyvin toiminut tutkintotoimikuntien ja opetushallituksen ja oppilaitosten kesken. Erimielisyyttä ja selvittämättömiä erilaisia käsityksiä opetushallituksen ja tutkintotoimikuntien kesken on ilmennyt ja tästä seuraa epäselvyyttä ja hämminkiä oppilaitostasolla. Ei puhuta vielä samaa kieltä. Avoimuus hukassa.”

”Näyttötutkintomestarikoulutuksen kolmikantaisuus hyvänä yhdistävänä tekijänä. Seminaarien kolmikantaisuus toimii hyvin. Yhteistyö on ehkä kuitenkin liiaksi jäänyt vuosittain järjestettäviin ajankohtaispäiviin. Näiden päivien luonne on useimmiten uusista asioista tiedottaminen. Asia voi toimia ylemmällä tasolla. Käytännön tasolla ei kohderyhmiä ole helppoa saada yhteisiin tilaisuuksiin (metalli).”

Hyvin toimiva yhteistyö on yhteydessä siihen, miten hyvin osapuolten tehtävät ja roolit on ymmärretty ja sisäistetty. Toimintatapojen ja tulkintojen yhtenäistyminen on luonut yhteistyölle toimintaedellytyksiä.

”Näyttötutkinto-opas on selkeyttänyt näyttötutkintojärjestelmän toimintatapaa ja sanastoa eri toimijoiden välillä. Toimijoiden tehtävät ja roolit ovat selkeät.”

”Järjestelmä on vakiintunut ja eri osapuolet tuntevat sen hyvin, jolloin yhteistyö on helppoa ja sujuvaa.”

## Huonot kokemukset keskinäisestä yhteistyöstä

Keskeinen este yhteistyölle on ajan ja resurssien puute. Osapuolet kokevat joutuvansa itse ”maksamaan” liikaa osallistumisesta yhteistyöhön. Yhteis-

työn lisäämistä sinänsä pidetään tarpeellisena, mutta sen tosiasiallinen lisääminen aiheuttaa kustannuksia.

”Niin laajaa yhteistyötä ei ole, että kaikki osapuolet olisivat paikalla. Kuka maksaa? Kaikki eivät ole yhtä aikaa paikalla. Menetetyn työajan korvaukset?!”

”Työelämän henkilöiden resurssit ovat rajalliset. Maksetaanko tästä mitään? on heiltä varsin usein kuultu kysymys. Järjestelmän tunnettuus leviää hitaasti. Henkilöt vaihtuvat. [-] Tutkintojen arvostuksen puute on niin työnantajilla kuin työntekijöilläkin. Molemmille osapuolille pitäisi pystyä perustelemaan hyödyt rahallisesti varsinkin miesvaltaisilla aloilla. Uhrattua aikaa ei pystytä korvaamaan rahallisesti minkään tukimuodon kautta.”

”Työelämän edustaja ja tutkintotoimikunnat toimivat oto-periaatteella, joten yhteisen ajan puute heikentää yhteistyötä ja siten opetusviranomaisten tahtotilan toteutumista. Toiminta on edelleen opetushallituskeskeistä ja ohjeistus sieltä vajavaista. Työelämän edustajien sitouttaminen on jatkossa tärkeää.”

Tulkintaristiriidat nousevat yhteistyössä keskeiseksi ongelmaksi. Eri tahot tulkitsevat ohjeita, periaatteita ja esimerkiksi tutkintovaatimuksia eri tavoin, jolloin syntyy yhteen sopimattomia käytäntöjä.

”Opetushallitus antaa velvoittavat määräykset, tutkintotoimikunta antaa omat ohjeensa, näyttöjen järjestäjä tulkitsee omalla tavallaan ja paikallinen työelämä soveltaa tarpeen mukaan. Kehittämiskohteena on löytää yhteinen näkemys oph:n, tutkintotoimikuntien ja koulutuksen järjestäjien välillä tavoitteista ja menettelytavoista, jotta työelämäkin pysyy mukana näyttötutkintojärjestelmän kehityksessä. Kaikkien osapuolten yhteistyöfoorumeita kaivataan.”

”Tutkintotoimikuntien edustajat puhuvat koulutustilaisuuksissa ristiin Oph:n edustajien kanssa.”

”Entistä enemmän tulisi pyrkiä puhumaan yhteistä kieltä ja käyttämään samoja käsitteitä. Tutkintotoimikuntien käytänteet/vaatimukset eivät aina yhdenmukaisia Opetushallituksen määräysten kanssa, esim. tekniikan ja liikenteen alalla vaatimus Alvarin aineiston käytöstä ei tue veloitetta tutkintojen suorittamisen henkilökoh- taistamisesta.”

”- Tiedonkulku ei toimi, opetushallitus ei välttämättä perillä työelämän vaatimuksista eikä koulutusten järjestäjien ongelmista näyttöjen järjestämisen suhteen.

- Tutkintotoimikunnan ja Oph:n toiminta ei linjassa. Oppilaitos on työelämän ja tutkintotoimikunnan/Oph:n välissä - ristiriitaista viestintää/vaatimuksia, oppilaitos jää välikäteen näiden kahden välille.

- Tutkintotoimikunnilla tulisi olla yhteiset vaatimusten tulkinnat.

- Eri osapuolet toimivat melko erillisinä. Työelämä kokee esim. tutkinnon perusteiden kielen kovin hankalaksi.

- Tilaisuuksia on järjestetty, mutta kaivataan enemmän yhteisiä tilaisuuksia, joissa esim. Opetushallitus on vuorovaikutuksessa työelämän kanssa.”

Yhteistyötä vaivaa paikoin piittaamattomuus yhteisiä periaatteita kohtaan. Kun osapuolet pyrkivät hoitamaan yhteisiä asioita vain omien näkemystensä mukaisesti, joudutaan helposti umpikujaan.



”Tietyissä tutkintotoimikunnissa toimintaa ohjaa toimikuntien jäsenten henkilökohtaiset näkemykset lainsäädännön ja tutkintojärjestelmän sijaan.”

”Erilaisia näkemyksiä eri osapuolilla liian paljon ja yhteistä näkemystä liian vähän. Onko liian vähän myös yhteisiä foorumeita, joilla näitä asioita käsitellään ja väännetään?”

”Vaihtelee tutkintotoimikunnittain. Selkeän yhteisen toimintamallin puuttuminen. Kolmikantaedustus usein myös ”etujärjestöedustusta”, mikä voi ehkäistä yhteistyötä. Toimikuntien jäsenyys tulisi perustua ammatilliseen, aitoon työelämäosaamiseen, ei pelkästään työelämän osapuolten edustamiseen.”

Eri syistä johtuva yhteistyön vähäisyys johtaa helposti kyräilyyn ja lopulta sellaiseen luottamuspulaan eri tahojen välillä, että yhteistyön käynnistäminen vaikeutuu entisestään. Toimijoiden kesken olisi pystyttävä luomaan luottamuksen ilmapiiri, mikä edellyttää myös omien toimintatapojen kriittistä uudelleen arviointia ja mahdollisesti luopumista vain oman edun ajamisesta.

”Oppilaitoksilla on rooli toimia välittäjänä opetushallituksen, tutkintotoimikuntien ja työelämän välillä. Opetushallitukselta hankittu palvelu on erittäin kallista. Opetushallituksen internetsivut ovat puutteellisia eivätkä ne ole ajan tasalla. Tämä koskee ainakin tutkintosivuja sekä tutkintotoimikuntien sivuja.

Kontaktien saaminen Opetushallitukseen on vaikeaa. Saadut ohjeet ja neuvot ovat usein ristiriitaisia.

Tutkintotoimikuntien rooli on liian suuri ja se henkilöityy liian usein. Eräiden tutkintotoimikuntien ja oppilaitosten välillä oleva luottamuspula hankaloittaa toimintaa.”

”Aito luottamus eri osapuolten välillä puutteellista. Keskinäiset tapaamiset tärkeitä – yhteisen toiminnan ja tutustumisen kautta syntyy uusia toimintatapoja ja luottamusta.”

Kaiken kaikkiaan yhteistyötä vaivaa tietynlainen linjakkuuden puute. Tutkintotoimikuntia olisi koordinoitava paremmin ja yhtenäisten käytäntöjen toteuttamiseksi kaivataan lisää valvontaa. Toimikuntien työskentely ja käytännöt ovat liian kirjavia tasalaatuisuuden saavuttamiseksi.

”Yhteistyötä käytännön tasolta tarkasteltuna on suhteellisen vähän. Tutkintotoimikuntien työskentelyn koordinointi ja linjaaminen olisi tärkeää. Eri tutkintotoimikuntien työskentely ja vaatimukset näyttöjen järjestäjille ovat kirjavia. Välillä tuntuu siltä, että tutkintotoimikunnat lähes tulkoon ”pompottavat” näyttöjen järjestäjiä. Tutkintotoimikunnat tiedottavat huonosti linjauksistaan yms. Kotisivut pitäisi ottaa paljon tehokkaammin käyttöön.”

”Oph:lla ei riittävästi työelämän tuntemusta. Ei yhteistyötä eri toimikuntien välillä, erilaiset vaatimukset järjestäjille. Eipä Oph:n edustajia pahemmin näy tai tarjoa itseään tulemaan maakuntiin. [-] Yhtenäiset käytännöt järjestämisoikeuksien hakuun, myös valvontaa lisättävä, jotkut oikovat käytäntöjä (suuret oppilaitokset).”

”Opetushallituksen pitäisi pystyä valvomaan tutkintotoimikuntien työskentelyä ja tiukemmin puuttua joidenkin tutkintotoimikuntien linjauksiin ja toimintatapoihin.

Henkilökohtaistamisen toteutuminen edellyttää nykyistä huomattavasti joustavampaa yhteistyötä oppilaitosten ja toimikuntien välillä.”

”Työelämän edustajien roolit yhteistyössä eivät yhtä vahvat kuin muiden osapuolten. Ei ole riittävästi aikaa ja resursseja hedelmällisen yhteistyön rakentamiseen. Alakohtaisesti eroja on paljon – yhteistyön toimimattomuus näkyy linjattomuutena (ohjeistukset erilaisia). Osan tutkintojen kehittämistyö on liian Helsinki-keskeinen, esim. tutkintotoimikuntien edustajien valinnat. Oppilaitosten esittämät kehittämissuositukset jäävät vähälle huomiolle tutkintotoimikunnissa.”

## ***Tutkintoaineistot ja ALVAR linkkinä tutkinnon perusteiden ja tutkintojen välillä***

Keskeiseksi ja aktiiviseksi toimijaksi näyttötutkintokentällä on muodostunut ALVAR, ammattitutkintoaineiston laadunvarmistushanke. Se syntyi työmarkkinaosapuolten sopimuksena, jonka on allekirjoittanut tällä hetkellä 25 sopimusosapuolta. Julkishallinnosta osapuolina ovat Opetushallitus ja työministeriö. Yksi allekirjoittajista, AEL, tarjoaa hankkeelle sijoituspaikan ja infrastruktuurin Helsingin Malminkartanossa. AEL itsekin on aktiivinen tekniikan alan kouluttaja, joka ottaa yritysten henkilöstökoulutuksessaan huomioon tutkintojen perusteet. Sillä on oikeus ottaa vastaan näyttöjä ja tutkintoja lähes 70 ammatissa. Sen asiantuntijaverkostoon kuuluu 1 000 näyttötutkintotoimintaan osallistujaa. ALVAR toimii siis synergisessä toimintaympäristössä.

Sopimuksen allekirjoittajat muodostavat neuvottelukunnan tukemaan ja ohjaamaan hanketta. ALVARin tehtävänä on tutkintotoimikuntien ja tutkintojen järjestäjien työn tukeminen. Projekti on syntynyt tarpeesta välttää byrokraattisia rasitteita, jotka valtionhallinnon osana toimiminen toisi mukanaan. Toimintamuotoina ovat näyttötutkintoaineistojen valmistaminen ja myynti, arviointikoulutus (arvioija-, arviointikouluttaja-, näyttötutkintomestareiden lisä- ja näyttöaineistojen suunnittelukoulutus) ja tiedotus. Tiedotusta palvelevat esite- ja opastuotanto, web-sivut linkkeineen ja 18 000 kappaleen painoksena kahdesti vuodessa ilmestyvä Lähde liikkeelle -julkaisu, joka on luettavissa myös verkossa. ALVARia voi pitää eräänlaisena linkkinä viranomaistahojen, ennen kaikkea Opetushallituksen ja tutkintotoimikuntien, sekä oppilaitosten ja työelämän välillä.

ALVARista on vastoin alkuperäistä tarkoitusta muodostunut projektiluonteinen organisaatio, jonka toiminta on ollut vuosittain saatavan ammatillisen lisäkoulutuksen rahoituksen ja myyntitulojen varassa. Aineistojen kehittämiseen ja rakentamiseen tulevista varoista 80 prosenttia on peräisin asiak-



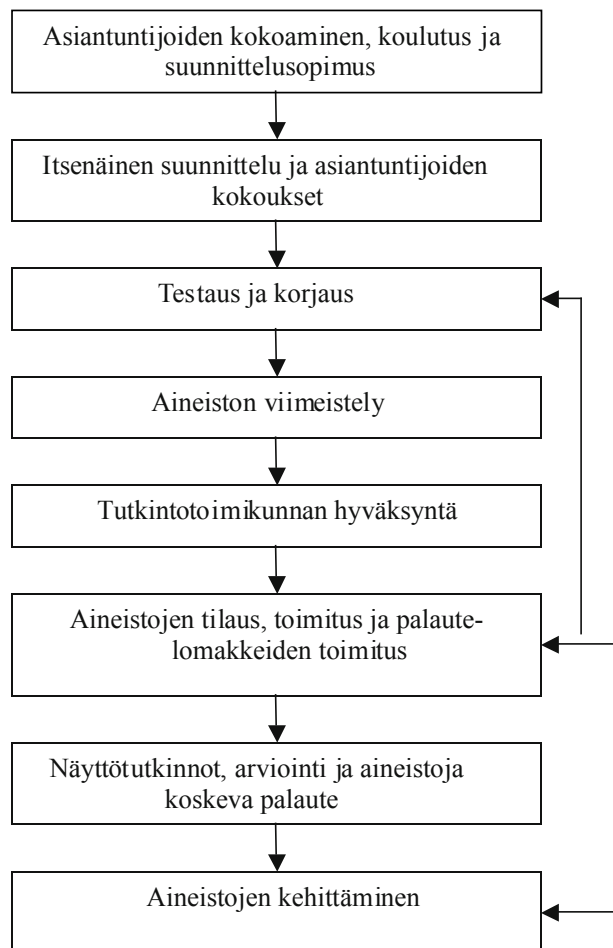
kailta, jotka pitävät tuotetta kalliina, vaikka saavatkin sen subventoituna. ALVAR ostaa aineistojen suunnittelijoilta tekijänoikeudet. Aineistoissa olevasta copyright-merkinnästä huolimatta osa järjestäjistä kopioi niitä luvatta. Tiedotus- ja koulutustehtäväänsä ALVAR on hankkinut ESR-rahoitusta erillisprojekteilleen, jotka ovat organisoituneet pääasiallisesti läänikohtaisesti alueellisesti. Esimerkiksi Länsi-Suomen alueella toimiva Näyttökumppanuus-projekti on tuottanut koulutusta ja informaation levitystä varten interaktiivisen videoaineiston (DVD-levy ja verkkomateriaali) sähköasentajan ammattitutkinnosta. Teknolohiateollisuuden 100-vuotissäätiö on myöntänyt avustuksen teknolohiateollisuuden näyttötutkintotoiminnan edistämiseen (Osaamisella menestystä -hanke). Nyt on kuitenkin sovittu, että ALVAR saa suoraa tukea valtion tulo- ja menoarviosta ammatillisen lisäkoulutuksen määrärahoista momentilta koe- ja materiaalipalvelut.

Aineistoja tuottaessaan ALVAR pyrkii tekemään kiinteätä yhteistyötä tutkintotoimikuntien kanssa ja suunnittelemaan aineistot tutkintojen perusteiden mukaan ja rakentamaan ne kunkin alan näyttökäytäntöön sopivaksi. Aineiston suunnittelevat työelämän ja koulutuksen asiantuntijaedustajat. Tavoitteena on saada aikaan korkeatasoiset, relevantit ja arvostetut aineistot, jotka yhtenäistävät alan toimintaa. Tämä on tärkeää, koska näin vähennetään tilanne- ja arvioijakohtaista vaihtelua suorittajakohtaisessa arvioinnissa. Tutkinnon järjestäjiltä, arvioijilta ja suorittajilta kerätään säännöllisesti palaute aineistosta, joka analysoidaan huolellisesti, ja tietoa käytetään aineiston kehittämiseen. Etukäteen määritellään asiakastyytyväisyydelle hälytysraja, jonka alittuminen johtaa välittömään aineiston parantamiseen. Palaute tiivistetään järjestäjää ja arvioijaa kuvaaviksi vastaajaprofiileiksi, joissa huomioidaan tutkintojen järjestäjien sekä arvioijien ohjaus, suoritushjeiden laatu sekä aineiston ulkonaiset piirteet ja käyttösoveltuvuus. Tärkeää on muodostaa suorittajaa kuvaava profiili, jonka muuttujia ovat ohjeiden laatu, tehtävien soveltuvuus, suoritusajan riittävyys ja itsearviointi.

ALVAR tuottaa kahdenlaisia aineistoja. Avoimet näyttötutkintoaineistot tehdään työpaikkanäyttöihin. Niissä opastetaan valikoimaan näytöksi sellainen tuotanto- tai/ja palvelutehtävä, johon sisältyy tutkintojen perusteissa määriteltyjä ammattitaitovaatimuksia. Tutkintotilaisuuteen suunnitellaan erikseen arviointilomakkeet ja -ohjeet, samoin jokaiselle osapuolelle erikseen oma ohjeistuksensa. Määritellyt aineistot puolestaan suunnitellaan oppilaitoksissa järjestettäviin näyttöihin. Ne sisältävät valmiiksi suunnitellun työn/töitä, joissa tulee esille vaadittava ammattitaito. Näyttötöilantees-

sa suunnitellaan em. työn pohjalta oma arviointilomake sekä jokaiselle toimijalle oma ohjeistuksensa. ALVAR hyväksyttää tekemänsä aineistot tutkintotoimikunnilla, tosin se on saanut monilta toimikunnilta jatkuvan hyväksymisleiman.

Tutkinnon perusteiden osien määrä vaihtelee tutkinnoittain kolmen ja 67:n välillä. On varauduttava siihen, että aineistojen rakentamisessa valitaan näistä kaikki, vaikka eri tutkinnoissa selvästikin muodostuu suosittuja valintapolkuja ja yhdistelmiä, niin että joitakin valinnaisia osia ei käytetä juuri koskaan. Tutkintojen tason (pt, at, eat) ALVARilaiset eivät näe muodostavan ongelmaa, koska aineistojen työstämistä ohjaavat tutkintojen perusteet, jotka ottavat huomioon erilaisen vaatimustason. Ongelma syntyy, kun aineistoja sovelletaan tutkintotilanteessa ja näyttöjen arvioinnissa.



**Kuvio 3.** Näyttötutkintoaineiston suunnittelu ALVARissa





Ongelmia on käsitellyt ns. asemointityöryhmä raporteissaan. Kaikki tutkintoaineistot syntyvät seuraavanlaisen prosessin tuloksena.

Asiantuntijat työskentelevät useissa rinnakkaisissa ryhmissä, joiden työtä ohjaa yksi tai useampia koordinaattoreita. Aineisto sisältää suorittajan, arvioijan ja järjestäjät osat, joihin kaikkiin liittyvät tarkat soveltamisohjeet ja tarpeelliset lomakkeet dokumentointia varten. Aineistot hyväksyy tutkintotoimikunta. ALVAR on toimittanut 2000-luvulla aineistoja 11 perustutkintoon, 30 ammattitutkintoon ja 17 erikoisammattitutkintoon yhteensä yli 136 000 kappaletta. Kuitenkin ALVARin aineistot kattavat käytetystä tutkintomateriaalista vain 20 prosenttia. Kyselymme perusteella ALVARin aineistoja käytetään kuitenkin useammin yhtenä vaihtoehtona muiden ohella: vastaajista 43 prosenttia sanoi käyttävänsä niitä sellaisenaan ja 32 prosenttia soveltaen. Itse tuotettua aineistoa vastasi käyttävänsä 97 prosenttia vastaajista.

ALVAR toimii eräänlaisena ylioppilastutkintolautakunnan ja standardoidun koulusaavutuskokeen laatijan vastineena: se yhtenäistää tutkinnoissa käytettyjä aineistoja ja näin varmentaa ja kehittää niiden laatua. Se voi käyttää työssään laajaa asiantuntijajoukkoa, joka tuo välittömästi kuuluviin työelämän odotukset ja vaatimukset. Kuitenkin vain 12 prosenttia järjestäjien kyselyyn vastanneista katsoi ALVARin aineiston sellaisenaan riittävän aineiston luotettavuutta varmistettaessa (osio 5).

Keskeisemmäksi aineiston varmistajaksi katsottiin tutkintotoimikunnalta saatu hyväksyminen (60 % vastaajista mainitsi), joka sinänsä on tietenkin vain hyväksymisleima, mutta ei kerro kriteereistä, joilla toimikunta on hyväksymisensä myöntänyt. ”Leima” siirtääkin vastuun toimikunnalle. Sama koskee toteamusta, että aito työelämätilanne validoi aineiston; näin on vain, jos se on tutkinnon perusteiden mukainen ja noudattaa suorittajan henkilökohtaistamissuunnitelmaa. Tutkinnon järjestäjistä 18 prosenttia vastaa tutkinnon perusteiden määrittävän aineiston pätevyuden. Ne ovat kuitenkin ainoastaan välttämätön ehto ja kriteeri aineiston laadulle, ei keino laadun varmistamiseksi. Järjestäjien asiantuntemuksen (28 %), työelämän arvion (37 %) ja arvioijien asiantuntemuksen (24 %) katsottiin myös varmistavan aineiston laatua.

Tutkintotoimikunnille suunnatussa kyselyssä toiset vastaajat sanoivat käyttävänsä vain ALVARin aineistoja, koska ne sopivat hyvin heidän alalleen (esimerkiksi tekniikan alalla koneistus- ja levyseppähitsaajan alalle). Toisilla taas ei niistä ole mitään kokemusta:

”Ei löydy ALVARilta mitään sosiaali- ja terveysalalle, vaikka on kyselty.”

”ALVARin aineistoja tutkinnon järjestäjät ovat käyttäneet melko vähän. Käyttöä heikentää työpaikoilla työelämälähtöiset näytöt eli normaalin työn yhteydessä suoritettavat näytöt. Itse henkilökohtaisesti olisin jopa valmis vaatimaan heidän materiaalinsa käyttöä, koska se olisi eräs tapa saada yhdenmukaistettua näyttöjä eri puolella maata.”

Toinen vastaaja taas epäilee koko ALVARin logiikkaa (ja ehkä määrittelee aineiston toisin kuin yleisesti tehdään):

”Näyttöjen ajatus ei lähde siitä, että käytettäisiin valmiita aineistoja tai että näyttö perustuisi johonkin aineistoon. Näyttö on oma työtilanne, josta sitten syntyy jotakin aineistoa tai sitten ei.”

Tyypillinen saattaa olla erään vastaajan tilanne: hän toteaa, ettei hän osaa sanoa ALVARin aineistosta erikseen mitään, koska oppilaitoksessa on sekoitettu kaikki mahdollinen aineisto keskenään. Eräs toinen pelkää ALVARin aineistoja siksi, että hän katsoo niiden käytön vaarantavan oppilaitoksen oman kehittämisen ja työelämän kehityksen seuraamisen. Kolmas taas pelkää tyyppitehtävien johtavan kapea-alaisuuteen ja etukäteispreppaukseen. Toisaalla taas ei ole muuta kokemusta, koska kukaan ei itse ole laatinut aineistoja. Taulukkoon 23 on koottu tutkintotoimikuntien edustajien vastauksia ALVARin aineiston ja järjestäjän oman aineiston vahvuuksista ja heikkouksista. Numerot tarkoittavat mainintojen lukumäärää.

ALVARin tiedotus- ja opastustoiminta on laajaa, monipuolista ja tehokasta. Yhteydenpitäjänä eri osapuolten välillä se on lähes korvaamaton ja omien asiantuntijoittensa ja työkumppaniensa osaamisesta se pitää huolta säännöllisin tapaamisin ja koulutustilaisuuksin. ALVAR on toiminut uuden tutkintojärjestelmän synnystä alkaen. Jos sitä ei olisi, jotain vastaavaa olisi ollut pakko luoda, toteavat ALVARin haastatellut asiantuntijat. Kenttä ja kaikki tutkintotoimikunnatkaan eivät kuitenkaan aukottomasti tunne ALVARin työtä, ja näin sen kontribuutio jää täysimittaisesti hyödyntämättä. Oppilaitokset tutkinnon järjestäjinä saattavat kokea sen kilpailijakseen, ja opetushallinnossakin esiintyy epäilevää suhtautumista sitä kohtaan.

**Taulukko 23.** Eri aineistojen vahvuudet ja heikkoudet tutkintotoimikuntien jäsenten näkemänä

	<b>Alvarin aineisto</b>	<b>Järjestäjän aineisto</b>
<b>vahvuudet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- tasalaatuisuus, tasapuolisuus (15)</li> <li>- laadunvarmistus ennakkoon (13)</li> <li>- hyvät ohjeet, käytön selkeys (7)</li> <li>- helppokäyttöisyys (5)</li> <li>- helposti saatavissa (5)</li> <li>- tehtävien viitekehys</li> <li>- verrattavuus</li> <li>- vähentää byrokratiaa</li> <li>- ajan tasalla</li> <li>- dokumentointi</li> <li>- asiantuntijoiden laatima.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- työelämäläheisyys (38)</li> <li>- joustavuus, mukautuvuus, räätälöinti (24)</li> <li>- relevanssi, perusteiden mukainen, ajankohtainen (21)</li> <li>- paikallisuus (9)</li> <li>- henkilökohtaistaminen (10)</li> <li>- toteuttamisen helppous</li> <li>- halpuus</li> <li>- pyrkimys kolmikantaan</li> <li>- helppo perehdyttää</li> <li>- mahdollisuus luovuuteen.</li> </ul>
<b>heikkoudet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kaavamaisuus, jäykkyys (6)</li> <li>- vanheneminen (6)</li> <li>- ympäristön jättäminen huomiotta (6)</li> <li>- "voiko valmiista pankista ottaakaan"</li> <li>- laajuus</li> <li>- ei sovellu kaikille aloille</li> <li>- ei saatavilla</li> <li>- rahastetaan ja pakotetaan käyttämään</li> <li>- tyyppitehtävät johtavat kapea-alaisuuteen ja preppaukseen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- laadun epätasaisuus (30)</li> <li>- vertailtavuuden puute (9)</li> <li>- eivät perusteiden mukaisia (8)</li> <li>- koulumaisuus (7)</li> <li>- arvioinnin vaikeus (6)</li> <li>- työelämätarpeen sovittaminen perusteisiin (4)</li> <li>- arvioinnin oikeudenmukaisuus</li> <li>- vakioituvat helposti</li> <li>- valmistettaessa tehdään moneen kertaan samoja asioita</li> <li>- usein kirjallisia.</li> </ul>

### ***Eri toimijatahoihin kohdistuvat odotukset***

Sekä näyttöjen järjestäjille (kysymys 17 ja lisäkysymys 37) että tutkintotoimikunnille (kysymys 45 ja lisäkysymys 52) tehdyssä kyselyssä tiedusteltiin vastaajien odotuksia näyttötutkintojärjestelmässä mukana olevia toimijoita kohtaan. Toimijatahoiksi oli nimetty opetusministeriö, Opetushallitus, tutkintotoimikunnat/näyttöjen järjestäjät sekä työelämä ja näytön suorittaja. Tutkintotoimikuntien vastaajat oli ryhmitelty työnantajiin, työntekijöihin, opettajiin, ammatinharjoittajiin ja asiantuntijoihin. Aktiivisimpia vastaajia olivat järjestäjien edustajat ja tutkintotoimikuntien opettajaedustajat.

Suurin osa niin näyttöjen järjestäjien kuin tutkintotoimikuntien vastaajien odotuksista kohdistui Opetushallitukseen, toiseksi eniten opetusministeriöön ja kolmanneksi eniten edellisten osalta tutkintotoimikuntiin ja jälkimmäisten osalta näyttöjen järjestäjiin. Tämä osoittaa, että suomalaisen ammatillisen koulutuksen päätoimijoina pidetään keskushallinnon virkamiehiä ja oppilaitosten henkilökuntaa: edelliset ovat vastuussa järjestelmän ohjauksesta ja seurannasta, jälkimmäiset sen käytännön toteutuksesta. Tutkintotoimikun-

nat ovat olleet olemassa vasta muutaman vuoden, joten käsitykset niiden asemasta järjestelmässä vaihtelevat eniten. Suurin osa vastaajista ei näytä pitävän ns. työelämää ja näyttöjen suorittajia järjestelmän toimijoina: edelliset nähdään sen yhteistyökumppaneina tai asiakkaina, jälkimmäiset sen toimenpiteiden kohteina. Koska tutkintotoimikunnista on tullut uusi ohjaus- ja seurantataho, jonka edustavuus, asiantuntemus ja toimivalta suhteessa opetushallintoon ja oppilaitoksiin ei ole selkeästi määritelty, on ymmärrettävää, että voimakkaimpia vastakkainasetteluja ja molemminpuolista kritiikkiä esiintyi järjestäjien ja tutkintotoimikuntien välillä.

Molempien vastaajaryhmien odotuksista yleisin oli resurssien lisääminen. Vastaajat arvioivat, että järjestelmän toimeenpanijat eivät ole osanneet määritellä oikein sen edellyttämiä aika-, raha- ja osaamisresursseja. Tämän johdosta oppilaitokset ovat ajautuneet kilpailemaan rahoituksesta osaamisen ja asiantuntemuksen laadun kustannuksella ja sitoutumaan valmentavan koulutuksen organisointiin riippumatta sen välttämättömyydestä näytöstä suoriutumiseen. Tällaista ajattelutapaa kritisoi tutkintotoimikunnan opettajajäsen seuraavasti:

”Koulutuspolitiikkaan liittyy myös rahoituspolitiikka, niiden yhdistäminen ei pitäisi kuulua ruohonjuuritasolle! (Mämminlevittäjän ammattitutkinto: TARJOUS vain tänään xxx € ja känsäkortilla poonusta!)” (tutkintotoimikunta/opettaja)

Vastaajien mielestä järjestelmä on otettu käyttöön ilman, että osapuolten koulutukseen olisi kiinnitetty tarpeeksi huomiota. Opetushallinnon tulisi pikaisesti resursoida erityisesti oppilaitosten henkilökunnan, mutta myös tutkintotoimikuntien kouluttamiseen, ja lisäksi oppilaitosten tulisi kouluttaa niin työpaikkaohjaajia kuin työelämän näyttöjen arvioijia. Poliitikot ja virkamiehet eivät myöskään ole ottaneet huomioon järjestelmän toteuttamisen edellyttämää aikaa. Oppilaitoksissa vain harvoilla opettajilla on aikaa paneutua siihen, ja tutkintotoimikuntien jäsenet joutuvat varastamaan aikaa muilta töiltä ja tekemällä talkootyötä. Lähes kaikki vastaajat arvioivat työpaikkojen osallistumisen edellyttävän sellaisia ajallisia ja rahallisia uhrauksia, ettei järjestelmä tällä perustalla voi jatkua. Suurin osa resurssiodotuksista kohdistuu vain julkishallintoon. Työnantajilta odotettiin yleisimmin näyttöjä suorittavien työntekijöiden resursointia: aikaa ja parempaa palkkaa. Muuten työelämältä odotettiin eniten kiinnostusta, jaksamista ja uhrimieltä.

Seuraavassa esitellään yksilöidymmin ensin koulutuksen järjestäjien,



sitten tutkintotoimikuntien odotuksia, joita voi samalla pitää järjestelmän toimivuuden parantamishdotuksina.

## **Koulutuksen järjestäjien odotukset eri toimijatahoille**

Koulutuksen järjestäjien odotuksista tehtäviä johtopäätöksiä vaikeuttaa se, että vastaajat tarkastelivat järjestelmän toimivuutta hyvin erilaisista näkökulmista. Valtaosin he tarkastelivat tilannetta vain oman oppilaitoksensa kannalta, seuraavaksi eniten yleensä koulutuksen järjestäjän kannalta. Runsaat puolet vastaajista sisällytti näkökulmaansa myös tutkintotoimikunnat ja työelämän – tarkoittaen lähinnä työnantajia ja työpaikkoja –, harvemmat opiskelijan näkökulman. Järjestelmää kokonaisuutena tarkastelivat vain harvat vastaajista.

Aiemmin mainitun resurssien lisäämisen ohella valtiovallalta odotettiin:

1. kokonaisvaltaista ja pitkäjänteistä aikuiskoulutuspolitiikkaa ja koko ammatillisen tutkintojärjestelmän järjeistämistä. Tämä tarkoittaa erityisesti perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintojen perusteiden ja tavoitteiden välisten suhteiden selkiyttämistä. Tempoilevien asetus- ja järjestelmämuutosten on loputtava, suurin osa rakenteista ja käytänteistä on syytä säilyttää ja niitä on kehitettävä vain laadullisesti, sen sijaan tietyt osaamisten sisällöt edellyttävät nopeaa ajantasaistamista.
2. ministeriöiden ja sektorihallinnon – opetushallinnon, työvoimahallinnon, Kansaneläkelaitoksen – yhteistyötä näyttötutkintojärjestelmän kehittämisessä, päätöksenteossa, rahoituksessa ja asetuksissa. Joidenkin mielestä kyse on koko kansallisen osaamisjärjestelmän ottamisesta toiminnan lähtökohdaksi.
3. rahoitusjärjestelmän johdonmukaistamista ja sen vastaavuutta näyttötutkintojärjestelmälle asetettuihin tavoitteisiin. Tässä tulisi ottaa huomioon eri toimijoiden – oppilaitosten, tutkintotoimikuntien, työpaikkojen ja työelämäosapuolten sekä opiskelijoiden – asema ja tilanne.
4. vastuuta aikuisten tasavertaisten ja oikeudenmukaisten opiskelu- ja tutkinnon suorittamismahdollisuuksista. Tämä merkitsee opiskelijoiden parempaa tukemista ja ohjaus- ja rahoitusjärjestelmien yhdenmukaistamista. Erityisesti muiden kuin työssä olevien aikuisten opiskelu- ja näyttömahdollisuuksia pitäisi parantaa, ja olisi myös kehitettävä joustavampia, aikuisten elämäntilanteeseen ja ammatilliseen kehittymiseen soveltuvia suoritustapoja.

Lähes kaikkien vastaajien Opetushallitukselle kohdistuvien odotusten taustalla oli varsin voimakasta pettymystä ja kritiikkiä sen toimintaan ja ottamaan rooliin järjestelmän toteutuksessa. Toimivuuden parantamiseksi odotettiin:

1. selkeää vastuun ottamista suunnittelusta, toimeenpanosta, ohjauksesta ja seurannasta. Tähän liittyen vaadittiin em. toimintojen, erityisesti rahoituksen, säädösten ja ohjeiden toteutuksen, läpinäkyvyyttä ja oikeudenmukaisuutta sekä eri osapuolten toiminnan ohjausta, seuranta ja valvontaa.
2. kehittämisyhteistyötä eri toimijatahojen kanssa. Tämä edellyttää Opetushallitukselta parempaa ammatillisen koulutuksen, työelämäyhteistyön ja näyttötutkintotoiminnan käytäntöjen tuntemusta. Erityisen tärkeää on, että kehittämis työ perustuisi koulutuksen järjestäjien kokemukseen ja asiantuntemukseen ja heidän kuulemiseen. Tämä johtaisi mm. tutkintojen perusteiden järkevöittämiseen ja nopeampaan ajantasaistamiseen.
3. kompleksisen toiminta- ja toimijakentän yhteistyön edistämistä. Opetushallituksessa tarvitaan parempaa toimi- ja ammattialojen, alueellisten ja monien muiden toimivuuden kannalta merkittävien erojen ymmärtämistä ja huomioonottamista. Opetushallituksen tulisi edistää eri tahojen keskinäistä ymmärrystä siitä, mitkä asiat vaikuttavat yhteistyön sujumiseen. Tällaisia seikkoja ovat esimerkiksi kielelliset ja toimintaehtojen erot. Tulisi systemaattisesti järjestää kaikille toimijatahoille yhteisiä koulutuksia ja tapahtumia sekä tukea valtakunnallisesti yhdenmukaisten oppaiden, lomakkeiden ja näyttötutkintoaineistojen tuottamista.
4. päävastuuta näyttötutkintojärjestelmän koordinoinnista, tiedottamisesta ja markkinoinnista, hyödyntäen tehokkaammin tieto- ja viestintätekniikkaa.

Tutkintotoimikuntiin kohdistuvissa odotuksissa heijastuivat asiantuntijuutta ja toimivaltaa koskevat jännitteet niiden ja koulutuksen järjestäjien kesken. Järjestelmän toimivuutta parantaisi:

1. tutkintotoimikuntien aseman – niiden vastuiden, vallan ja resurssien – selkiinnyttäminen suhteessa viranomaisiin ja koulutuksen järjestäjiin: odotus kohdistuu itse asiassa valtioon.
2. toiminnan yhdenmukaistaminen ja johdonmukaistaminen ammatti-



alojen sisällä ja niiden välillä, niin että otetaan huomioon alueelliset, alakohtaiset ja toimijakohtaiset toimintaehdot.

3. toimikuntien yhteistyötä koulutuksen järjestäjien kanssa ja keskenään. Tämä edellyttää yhteistä kehittämis- ja suunnittelutyötä ja yhteisiä koulutuksia.
4. toimikuntien toimi-/koulutusalaakohtainen koordinaatiovastuu työelämäyhteistyön organisoinnista.
5. toimikuntien parempi tietoisuus ja asiantuntemus ammatillisen ja aikuiskoulutuksen sekä työelämän toiminnasta.

Edellä mainittujen jaksamis- ja motivoitumistoivotusten ohella työelämältä odotetaan syvempää yhteistyötä, systemaattisuutta ja tietoisempaa tukea työntekijöiden opiskelulle. Näiden odotusten mukaan järjestelmä toimisi paremmin jos:

1. työnantajat ja työpaikat laajentavat ja syventävät yhteistyötä muiden toimijoiden, erityisesti koulutuksen järjestäjien, kanssa. Näyttöjen järjestämisen ja arvioinnin tulisi olla tutkintojärjestelmän luonteva osa.
2. työelämän osallistumisen tulisi laajentua näyttöjen arvioinnista systemaattisempaan kehittämis-, suunnittelu- ja toteutusyhteistyöhön.
3. työelämätoimijat arvostaisivat ammatillisen osaamisen parantamista, opiskelua ja koulutusta sekä tiedostaisivat niiden hyödyn toiminnalleen.
4. työnantajat ja työpaikat tukisivat, arvostaisivat ja palkitsisivat työntekijöiden oppimista ja osaamisen parantumista. Työnantajilla on myös erityismahdollisuuksia patistaa aikuisia opintoihin.

Näyttötutkintojen suorittajiin vastaajat suhtautuivat varsin opettajamaisesti: taustalla oli oletuksia siitä, miksi opinnot jäivät kesken eikä näyttöön osallistuta. Järjestelmän odotettiin toimivan paremmin, jos suorittajat:

1. ottavat näyttötutkinnon suorittamisen vakavasti: valmistautuvat siihen hyvin, perehtyvät järjestelmään, toimivat suunnitelmallisesti ja ovat valmiita käyttämään riittävästi aikaa opiskeluun.
2. ovat rohkeita ja itseensä luottavia sekä itseohjautuvia. Heidän on uskallettava vaatia ohjausta ja relevanttia opetusta.
3. arvostavat omaa osaamistaan ja ammatillista kehittymistään.
4. hyödyntävät paremmin valmistavaa, mutta muutakin koulutusta kehittääkseen itseään.

## Tutkintotoimikuntien odotukset eri toimijatahoille

Suurempi osa tutkintotoimikuntien kuin koulutuksen järjestäjiin kuuluvista vastaajista tarkasteli näyttötutkintojärjestelmän toimivuutta koko järjestelmän näkökulmasta. Jännite toimikuntien ja koulutuksen järjestäjien kesken näkyi siinä, että jälkimmäisiä koskevia odotuksia esitettiin eniten. Niin näitä kuin muitakin odotuksia esittivät ahkerimmin opettajajäsenet. Työntekijäedustajat näyttivät tuntevan huonoimmin niin näyttötutkinto- kuin ammatillista koulutusjärjestelmää yleensä eivätkä pitäneet itseään järjestelmän toimijoina, vaan kohteina ja kommentoijina. Opettajajäseniä lukuun ottamatta vain harvat odotukset perustuivat omakohtaiseen kokemukseen näyttöjen suunnittelusta, toteutuksesta tai arvioinnista. Kuten edellä todettiin, resurssien lisääminen – tässä tapauksessa tietysti myös toimikuntien työhön – ja rahoitusjärjestelmän selkiennyttäminen olivat tärkeimpiä odotuksia, ja niissä katse kohdistui ensi sijassa valtiovaltaan. Koska vastaajia eri koulutusaloilta oli varsin epätasaisesti, jatkossa mainitaan vain vastaajaryhmien välisiä eroja.

Tutkintotoimikuntien löysempi suhde opetushallintoon ilmenee siitä, että valtiovalalle ja Opetushallitukselle esitetyt odotukset olivat usein päällekkäisiä. **Valtiovalalle** kohdistuvat odotukset keskittyivät toimikuntien aseman, jäsenten asettamisen ja tehtävien selkiyttämiseen. Kiintoisia ehdotuksia tehtiin jäseniltä edellytettävästä pätevydestä: heiltä saatettiin esimerkiksi vaatia koulutushallinnollista tutkintoa. Lähes kaikki vastaajat odottivat toimikuntien toimivallan vahvistamista, erityisesti suhteessa koulutuksen järjestäjiin, joiden oikeutta järjestää näyttöjä ja valmistavaa koulutusta haluttiin kontrolloida ja seurata. Työnantajat odottivat yksimielisesti, että järjestelmän toimivuus on julkisen hallinnon vastuulla ja että työelämää autetaan ja tuetaan sitä osallistumaan julkisin varoin. Paitsi työntekijöiden koulutukseen ja näyttöihin osallistumisesta, näyttöjen järjestämisestä ja arvioinnista ja toimikuntiin osallistumisesta aiheutuvien kulujen korvaamisesta, työpaikkaohjaajien ja näyttömestarien koulutuksen kustantamista, odotettiin kokonaisvaltaista tukijärjestelmää, joka mahdollistaisi työelämän osallistumisen järjestelmään.

Erityisesti **Opetushallitusta** pidettiin vastuullisena siinä, kun haluttiin, että koko näyttötutkintojärjestelmä selkiytyisi, yhdenmukaistuisi ja kevenisi. Opetushallitukselta odotettiin konkreettista tukea toimikunnille, koulutuksen järjestäjille ja työelämän edustajille: siltä toivottiin valtakunnallisia ohjeita sekä suunnittelu-, näyttö- ja arviointiaineistojen tuottamista tai ai-





nakin tuottamisen tukemista erityisesti pienillä koulutusaloilla. Asetuksessa käsiteltäviksi ja päätettäviksi määrättyjä asioita pitäisi karsia: nähtiin, että keskushallinto osoittaa epäluottamusta kentän toimijoihin, kun se vaatii niiltä tarpeettomia yksityiskohtia. Koska toimikuntien ja jäsenten yhteistyö, samoin kuin toimikuntien yhteistyö muiden osapuolten kanssa, on vaikeaa, olisi toimikuntia yhdisteltävä ja jäsenten määrä pidettävä minimissä, kuitenkin niin, että se määräytyy kolmikannan mukaisesti. Opetushallituksen asiantuntemusta eri toimi- ja ammattialojen osaamisesta epäiltiin: tutkintojen perusteita tulisi tarkistaa ja uudistaa systemaatisemmin ja nopeammin, niin että käytetään lähtökohtana kentän, erityisesti työelämän edustajien ja näyttöjen suorittajien kokemuksia.

Kaikki kohdistivat eniten odotuksia **koulutuksen järjestäjille**. Suurin osa vastaajista epäili järjestäjien laskelmoivan saadaksesen rahaa ja opiskelijoita: toimikunnilla pitäisi olla oikeus ratkaista näyttötutkintojen järjestämisoikeus tarjotun koulutuksen ja näyttötutkinto-osaamisen laadun perusteella. Hakemuksissa pitäisi myös näyttää paremmin, kuinka toteutukseen on paneuduttu, sillä järjestäjien perehtyneisyyttä järjestelmään ja eri koulutusalojen tutkintojen perusteisiin sekä niiden ja Opetushallituksen ohjeiden noudattamista epäiltiin. Oppilaitosten työelämän tuntemusta ja yhteyksien rakentamisen aitoutta epäilivät eniten muut kuin opettajavastaajat, vaikka heistä suurimmalla osalla ei ollutkaan omakohtaista kokemusta näyttötutkintojen toteutuksesta.

Näyttötutkintojen järjestämistä esitettiin osaksi oppilaitosten laatujärjestelmää. Oppilaitosten odotettiin kuitenkin ottavan päävastuun järjestelmän (alueellisesta) koordinoinnista, tiedotuksesta, markkinoinnista, arvioijien, näyttömestareiden ja työpaikkaohjaajien koulutuksesta sekä oppilaitosten ja työpaikkojen välisestä yhteistyöstä. Toisaalta suurin osa vastaajista, erityisesti opettajat, odotti, että oppilaitoksille ja opettajille annetaan vastavasti enemmän aikaa ja rahaa toimintaan. Näyttöjen käytännön toteutukselta odotettiin tietysti ns. työelämävastaavuutta, työpaikoille siirtämistä ja näyttöjen räätälöintiä suorittajien edellytyksien mukaisiksi. Kaikki odottivat toiminnan painottuvan nykyisen arvioinnin sijasta näytön ja näyttöaineistojen suunnitteluun. Valmentavan koulutuksen kehittämistä ja painottamista odottivat erityisesti tekniikan ja sosiaali- ja terveystieteiden vastaajat sekä lähes kaikki opettajat. Työntekijät epäilivät eniten sitä, onko valmistava koulutus välttämätöntä. Työnantajien ohella monet heistä painottivat ns. työelämän osaamistarpeiden mukaisia näyttöjä.

**Työelämälle** kohdistetuissa odotuksissa oli kiintoisaa niiden samankaltaisuus niin suhteessa koulutuksen järjestäjien odotuksiin kuin suhteessa tutkintotoimikuntien eri vastaajaryhmienkin odotuksiin Yleisimmin esitetyt odotukset yhteistyöstä, näyttö- ja arviointivastuusta sekä niihin liittyvästä koulutuksesta ja mahdollisesta suunnitteluvastuusta kohdistuivat yleisesti ”työelämään” tai ”työelämän edustajiin”, eivät työnantaja-, yrittäjä- tai työntekijäorganisaatioihin. Toisaalta jopa monet työnantajien edustajat ehdottivat vastuun kohdistamista myös niihin työorganisaatioihin, jotka eivät ole itse mukana näyttöjen järjestämisessä. Yhteistyöhön osallistuminen, näyttöjen suorittamisen tukeminen ja työpaikoille vieminen edellyttää, että työelämän toimijat tiedostavat sen, kuinka tärkeää on kehittää työntekijöiden osaamista, jotta työ- ja tuotantoprosessit ja työntekijöiden ammatillinen asema parantuisivat. Ehdotettiin näyttötutkintojen sisällyttämistä osaksi organisaatioiden henkilöstönkehittämisen ja laatu järjestelmiä. Opettajat toivoivat, että työelämä ottaisi vastuuta yhteistyön organisoinnista esimerkiksi nimeämällä koulutusaloittain alueellisia yhteyshenkilöitä oppilaitosyhteistyöhön. Kaikki vastaajaryhmät odottivat, että näyttöjen suorittaminen ja kouluttautuminen tulisivat osaksi palkkausjärjestelmiä.

**Tutkinnon suorittajiin** kohdistuvat odotukset sisälsivät opettajamaisia kehotuksia, rohkaisua ja kannustusta. Edelleen esille nousi se, että ammatillisen osaamisen ja kouluttautumisen hyöty täytyisi tiedostaa. Suorittajia pitäisi rohkaista pitämään kiinni oikeuksistaan oppimiseen, tukeen, hyvään koulutukseen sekä tarkoituksenmukaiseen ja oikeudenmukaiseen näyttöön. Tämä edellyttää tietysti parempaa järjestelmän tuntemusta: odotus kohdistuu siten itse asiassa opetushallintoon, tutkintotoimikuntiin ja koulutuksen järjestäjiin. Tutkintotoimikuntien edustajat esittivät koulutuksen järjestäjiä selvemmin ja useammin, että suorittajien tulisi myös osallistua järjestelmään ainakin siten, että he antaisivat palautetta valmistavan koulutuksen, henkilökohtaistamisen, näyttöjen toteuttamisen ja arvioinnin onnistuneisuudesta, joku ehdotti myös viivästettyjen palautteiden keräämistä. Erityisesti opettajien ja joidenkin työnantajien mielestä järjestelmän toimivuus paranisi, jos suorittajat osallistuisivat myös koulutuksen ja näyttötutkintojen suunnitteluun ja kehittämiseen.



## 5.4 Järjestelmän vahvuudet ja heikkoudet

### Vahvuudet

#### Tutkinnon järjestäjien näkökulma

Järjestäjiä pyydettiin mainitsemaan tärkeysjärjestyksessä kolme tärkeintä järjestelmän vahvuutta. Kun yhteenvedossa painotettiin tärkeimmäksi mainittua vahvuutta kolmella, toiseksi tärkeintä kahdella ja kolmanneksi tärkeintä yhdellä, muodostui vahvuuksien järjestys seuraavaksi:

1. Työelämälähtöisyys ja -läheisyys	203	mainintapistettä
2. Riippumattomuus aiemmasta koulutuksesta	107	
3. Järjestelmän joustavuus	89	
4. Valtakunnallinen yhtenäisyys ja laatu	67	
5. Käytännön läheisyys	65	
6. Henkilökohtaistaminen	64	
7. Arvioinnin toteuttaminen	46	
8. Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen	45	

Sen sijaan esimerkiksi kolmikantaisuus ei noussut selvästi esiin (24 painotettua mainintaa). Tyytyväisimpiä järjestelmän toimivuuteen ja sopivuuteen ammatillisen aikuiskoulutuksen toteutusmuotona ovat sosiaali- ja terveysalan (K = 4,15) sekä humanistisen ja opetusalan (K = 4,04) tutkinnon järjestäjät ja hieman vähemmän tyytyväisiä luonnonvara-alan järjestäjät (K = 3,69).

Järjestäjien mukaan näyttöjärjestelmän tärkein vahva puoli on työelämälähtöisyys, jonka joka kolmas järjestäjä mainitsee järjestelmän tärkeimmäksi vahvuudeksi. Samaan näkökulmaan liittyvät myös käytännönläheisyys ja järjestelmän rakentuminen kolmikantaisuuden varaan. Toiseksi useimmin tärkeimpänä yksittäisenä vahvuutena pidetään sitä, että näyttöjärjestelmä on riippumaton aiemmasta koulutuksesta ja ammattitaidon hankkimistavasta.

Näyttötutkintojärjestelmän yhtenä vahvuutena nähdään **valtakunnallisuus ja tasa-arvoisuus**. Valtakunnalliset tutkintojen perusteet ja arviointikriteerit takaavat sen, että tutkintojen laatu on kaikkialla sama ja yksittäisen tutkinnon suorittamismahdollisuudet ovat tasavertaiset suorittamispaikasta ja suorittajan taustasta riippumatta. Näyttötutkintojärjestelmä mahdollistaa

tutkinnon suorittamisen huolimatta erilaisista tavoista, joilla osaaminen on hankittu, mikä parantaa myös työelämässä pitkään toimineiden mahdollisuuksia nostaa koulutustasoaan. Näitä seikkoja tuotiin esille myös vastaajien kommentteissa:

- ”Vakiintunut ja toimiva järjestelmä tasavertaisuus näyttöjen suorittajien kesken”
- ”Tasa-arvoisuus tutkinnon saavuttamiseksi koulutuksesta riippumatta (erittäin merkittävä alalla, jossa paljon erilaista koulutusta (yksityistä, valtionosuuden ulkopuolista koulutusta).”

Näyttötutkintojärjestelmän tärkeimpänä vahvuutena pidetty työelämälähtöisyys heijastuu myös laajemmin tavoissa, joilla sekä työpaikkoja että tutkintovastaavien / opettajien osaamista kehitetään:

”Järjestelmä pyrkii aidosti vastaamaan työelämän osaamistarpeisiin: työelämälähtöisyys ja vahva työelämäyhteistyö koko näyttötutkintoprosessin ajan (aito osaaminen työssä, pitää tutkintovastaavan/osan opettajista ajan tasalla työelämän muutosten kanssa > vaikutukset myös koulutustarjontaan ja opetukseen, oppimisympäristöihin,”

Tutkinnon suorittajan näkökulmasta näyttötutkintojärjestelmän **joustavuus** on tärkeimpiä järjestelmän vahvuuksia. Joustavuus tarkoittaa sitä, että opiskelu voidaan kohdistaa osaamisen kehittämisen kannalta tärkeimpiin kohteisiin. Toisaalta se mahdollistaa opiskelun ajoittamisen siten, että se sopii erityisesti työssäkäyville aikuisille. Mahdollisuus suorittaa tutkinto pienemmissä osissa lisää joustavuutta.

”Tutkinnon suorittaja voi hyödyntää näytöissä kaiken hänellä olevan osaamisensa, joka on hankittu koulutuksissa, harrastuksissa ja työelämässä. Tutkinnon suorittaja voi oman opiskelu- ja näyttösuunnitelman mukaisesti osallistua tarvitsemaansa tietopuoliseen koulutukseen. Edellä mainittujen ansiosta näyttötutkinnot soveltuvat työssä käyvien tutkinnoiksi, joissa opiskelu on tehokasta ja aikaa säästävää. Aika käytetään vain sen tietopuolisen opetuksen seuraamiseen, jonka osaamisessa on puutteita.”

Järjestelmän vahvuutena nähdään myös **mahdollisuus suorittaa tutkinto aiemmasta koulutuksesta ja ammattitaidon hankkimistavasta riippumatta**. Huomio kiinnitetään osaamiseen. Tutkinto antaa myös työnantajalle varmuuden tietyntasoisesta ammattitaidosta, mikä saattaa parantaa ja helpottaa työllistymistä sekä työvoiman rekrytointia. Tutkinto toimii näin työnantajalle todisteena työntekijän osaamisesta. Työntekijälle se on puolestaan keino osoittaa osaamisensa. Näitä seikkoja tuotiin esille vastauksissa seuraavasti:



”Mahdollistaa tutkinnon suorittamisen ammattitaidon hankkimistavasta riippumatta. Tutkinnon suorittajalla on mahdollisuus saada virallinen tunnustus osaamisestaan.”

”Todistus ammattitaidosta antaa työntajalle varmuuden tietyn tasoisesta ammattitaidosta ja on suorittajalle lisäarvoa antava osaamisen todiste.”

Myös näyttötutkinnon antama ***jatko-opintokelpoisuus*** nähdään järjestelmän vahvuutena:

”Työelämässä hankitulla osaamisella voidaan antaa päteville henkilöille kelpoisuus hakeutua jatko-opintoihin”

Näyttötutkintojärjestelmä nähdään myös aikuiskoulutuksen ***laadunvarmistuskeinona*** ja välineenä, jolla arvostusta voidaan nostaa ja osaamista kehittää. Yhtenäinen järjestelmä kohottaa koulutuksen laatua ja toimii kilpailuvalttina aikuiskoulutuksen järjestäjille. Valtakunnallisesti yhtenäinen järjestelmä parantaa tutkintojen laatua, lisää niiden arvostusta ja tunnettuutta. Näyttöihin valmistavaa koulutusta järjestävä oppilaitos saa järjestelmästä kehittämistyökalun, jolla henkilöstön osaamista voidaan parantaa ja laatu varmistaa:

”Laatutae – valtakunnallinen tutkintojärjestelmä, jossa sitoutamme työnantajat ja työntekijät näyttöjen suunnitteluun ja toteutukseen, kiinteään yhteistyöhön. Järjestelmä lisää tutkintojen tunnettavuutta ja arvostusta.”

Näyttötutkintojärjestelmän tärkeimpänä pidettyä vahvuutta – ***työelämälähtöisyyttä*** – perusteltiin myös sillä, että järjestelmä voi vastata aiempaa paremmin työelämän tarpeisiin. Työelämän edustajien mukanaolo niin tutkintojen perusteiden laatimisessa kuin näyttöjen arvioinnissakin nähdään tärkeäksi järjestelmän tavoitteeksi. Tällöin tutkinnot vastaavat työelämän tarpeita, ja myös työelämä sitoutuu järjestelmän toimintaan.

”Työelämälähtöisyys, (poikii työpaikkoja, luo lisää mahdollisuuksia työn tekemiseen, työnantaja saa moniosaajia, luo kontakteja työelämään).”

”Työelämä mukana tutkinnon perusteiden suunnittelussa ja tutkinnon toteutuksessa. Ainakin periaatteessa mahdollistaa sen, että tutkinnot voivat vastata työelämän tarvetta. Sitä kai järjestelmällä haetaankin. Se miten tämä käytännössä toteutuu onkin toinen juttu.”

Työelämälähtöisyys korostuu esimerkiksi siinä, että tutkinnon suorittajalta vaaditaan työelämässä tarvittavaa osaamista jo opiskeluaikanaan. Tämä

luo myös selvästi edellytyksiä koulutuksen ja työelämän yhteistyön parantamiselle. Siksi esimerkiksi opetussuunnitelmia ja -menetelmiä kehitetään työelämän tarpeita vastaaviksi. Opettajien työelämä tietous ja työelämän käytäntöjen tunteminen kehittyvät, kun tutkinnot ja koulutus järjestetään yhteistyössä työelämän kanssa. Vastauksissa toivottiinkin panostusta työelämä lähtöisyyteen:

”Läheinen yhteistyö oppilaitoksen ja työelämän välillä, jolloin opetus ja ammatin vaatima osaaminen ovat mahdollisimman lähellä toisiaan”

”Yritysten ja oppilaitosten yhteistyön tiivistyminen ja sen kautta vaikutukset opetussuunnitelmiin ja menetelmiin”

Kun näyttötutkintojärjestelmä tuo koulutuksen ja työelämän lähelle toisistaan, oppilaitokset saavat vastaavasti mahdollisuuksia osallistua työelämän kehittämiseen, kuten seuraavassa vastauksessa pohditaan:

”Näytöt lisäävät oppilaitoksen työelämäyhteyksiä ja osaamista, ja niiden avulla voidaan myös kehittää työelämää.”

Systemaattisen, yhdessä työelämän kanssa toteutetun osaamisen arvioimisen nähdään parantaneen yleistä ammattitaidon laatua. Yhtenäinen tutkintojärjestelmä on myös kehittänyt ammattitaidon tasalaatuisuutta. Näyttöjen järjestäminen oikeissa työtilanteissa auttaa todentamaan todellista ammatitasaamista sekä kehittämään työelämää. Näyttöön valmistavan koulutuksen sisällöt siirtyvät suoraan työntekijöiden toimintaan ja työpaikoille, jolloin myös tutkintojen arvostus työelämässä lisääntyy:

”Näyttötutkintojärjestelmä nostaa ammattitaidon laatua. Työelämän mukana olo arvioinnissa takaa tutkinnon suorittajan työelämä lähtöisen ammattitaidon.”

”Työelämä lähtöisyys varmistaa työelämän arvostuksen ja takaa osaamisen näyttämisen oikeissa työtehtävissä aidoilla työpaikoilla. Kehittää tutkinnon suorittajan koko organisaatiota.”

Näyttötutkintojärjestelmän toiseksi tärkeimpänä vahvuutena nähtiin, että se on joustava ja siksi riippumaton ammattitaidon hankkimistavasta. Tutkinnon suorittajan elämäntilanteeseen ja tarpeisiin sovitettava tutkinto sopii hyvin aikuisille ja esimerkiksi työssäkäynnin oheen. Aiemmin hankitun osaamisen hyödyntäminen tutkinnossa sekä osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen aidoissa työtilanteissa mahdollistavat joustavan ja yksilöllisen tutkinnon suo-



rittamisen. Opintojen henkilökohtaistaminen puolestaan motivoi opiskelijoita opiskeluun. Mm. nämä seikat tulivat esille seuraavassa vastauksessa:

”Aikaisemmin hankitun osaamisen hyödyntäminen on mahdollista ja näyttöihin voidaan tulla joustavasti suoraan työelämästä. Lisäksi henkilökohtaistaminen sekä näyttöissä että valmistavassa koulutuksessa tuovat joustavuutta tutkinnon suorittajalle. Opiskelijan yksilöllisyyden huomioiminen: osaaminen tärkeintä sen hankintatavasta riippumatta, pystytään hyödyntämään aikaisempaa osaamista/työkokemusta.”

Vahvuutena nähdään myös lainsäädännön ja AiHe-projektin tuottaman aineiston antamat konkreettiset ohjeet ja välineet, joiden avulla opintoja voidaan henkilökohtaistaa:

”Lainsäädäntö ja varsinkin AiHe-projektin tuottama aineisto antavat nyt jo selkeät ja konkreettiset ohjeet ja työvälineet toimijoille.”

Näyttöjen arviointi nousi myös esille järjestelmän vahvuutena. Valtakunnalliset arviointikriteerit muodostavat pohjan ja kolmikantaisuus hyvän perustan. Arviointi aidoissa työelämän tilanteissa varmistaa, että opiskelijan ammattitaito on laadukasta ja että hän osaa soveltaa taitojaan todellisessa työympäristössä. Yhtenäisiin kriteereihin kiinnitettiin huomiota myös vastauksissa:

”Ammatillisen osaamisen kriteerit (ammattitaitovaatimukset) määritelty tutkinnoittain/tutkinnon osittain yhdenmukaisin perustein, samoin niiden arviointi. Eri koulutusten näyttöjärjestelmät alkavat yhtenäistyä samankaltaisiksi.”

”Työelämälähtöisen käytännön osaamisen arviointi kolmikantaisesti ”

## Tutkintotoimikuntien näkökulma

Kun tutkintotoimikuntien mainitsemia vahvuuksia painotettiin samalla tavalla kuin koulutuksen järjestäjien vastauksia, muodostui vahvuuksien järjestys seuraavaksi:

1. Työelämälähtöisyys ja -läheisyys	106	mainintapistettä
2. Valtakunnallinen yhdenmukaisuus	105	
3. Järjestelmän joustavuus	80	
4. Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen	44	
5. Ammattitaidon kehittäminen	41	
6. Kolmikantaisuus	41	
7. Elinikäinen oppiminen	40	
8. Riippumattomuus aikaisemmasta koulutuksesta	35	

Tutkintotoimikuntien jäsenten mukaan näyttöjärjestelmän tärkein vahva puoli on työelämälähtöisyys/käytännönläheisyys, jonka joka viides järjestäjä mainitsee. Toiseksi useimmin tärkeimpänä yksittäisenä vahvuutena pidetään valtakunnallista laadunvarmistusta. Kolmantena selkeänä vahvuutena puolestaan pidetään sitä, että järjestelmä joustaa opiskelijoiden elämäntilanteiden mukaan.

Työelämäyhteys ei nouse tutkintotoimikuntien kyselyssä yhtä vahvasti esille tärkeimpänä vahvuutena kuin tutkinnon järjestäjien kyselyssä. Sen sijaan tutkintotoimikunnissa korostetaan valtakunnallista laadunvarmistusta. Luonnollista on, että toimikuntien luonteesta johtuen kolmikantaisuus nousi selvemmin esiin kuin järjestäjien vastauksissa. Tutkinnon järjestäjät painottivat puolestaan tutkintotoimikuntia enemmän järjestelmän riippumattomuutta aiemmasta koulutuksesta. Molemmat pitivät selkeänä vahvuutena sitä, että järjestelmä joustaa opiskelijan elämäntilanteiden mukaan. Molempien vastauksissa joustavuus ymmärrettiin siis kahdella tavalla: järjestelyjen ja systeemin joustavuus sekä joustavuus yksilön tarpeiden mukaan.

Kaiken kaikkiaan tutkintotoimikunnissa tyytyväisimpiä näyttötutkintojärjestelmän toimivuuteen ovat opettajajäsenet: 69 prosenttia opettajista ajattelee järjestelmän toimivan vähintäänkin hyvin. Työnantajista vähintään hyvän arvion järjestelmän toimivuudelle antaa 62 prosenttia ja työntekijöistä 56 prosenttia. Työntekijäjäsenistä joka kymmenes ei osaa arvioida järjestelmän toimivuutta kokonaisuutena. Myös näyttötutkintojärjestelmän lainsäädäntöön ovat tyytyväisimpiä opettajajäsenet. Opettajista neljä viidesosaa arvioi lainsäädännön toimivuuden vähintään hyväksi. Työnantaja-jäsenistä 65 prosenttia ja työntekijöistä 55 prosenttia arvioi lainsäädännön toimivan hyvin.

Kaksi kolmasosaa tutkintotoimikuntien jäsenistä on sitä mieltä, että näyttötutkintojärjestelmä toimii vähintään hyvin myös tutkinnon suorittajan näkökulmasta. Neljännes näkee toimivuuden tyydyttävänä ja neljä prosenttia välttävänä. Erot eri tahoja edustavien jäsenten välillä eivät ole suuria, mutta opettajat arvioivat toimivuuden suorittajan kannalta parhaaksi.

Tutkintotoimikuntien jäsenistä 95 prosenttia pitää näyttötutkintoja omalla alallaan joko täysin tai jokseenkin tarpeellisina. Poikkeuksena kymmenen prosenttia työnantajajäsenistä on jokseenkin eri mieltä näyttötutkintojen tarpeellisuudesta.

Kaksi viidesosaa tutkintotoimikuntien jäsenistä pitää tutkintonimikkei-





den määrää sopivana. Työntekijäjäsenistä tätä mieltä on 72 prosenttia ja työnantajajäsenistä 82 prosenttia. Mielipiteet tutkintonimikkeiden liiallisesta ja liian vähäisestä määrästä jakautuvat tasan. Työnantajajäsenet ovat hiukan enemmän sitä mieltä, että nimikkeitä on liian vähän, kun opettaja-jäsenistä useamman mielestä nimikkeitä on liikaa.

Tutkintotoimikuntien jäsenistä 60 prosenttia arvioi, että näyttötutkinnon suorittaneiden osaaminen vastaa työelämän vaatimuksia hyvin. Opettajat ovat luottavaisimpia näytön suorittaneiden osaamisen vastaavuuteen työelämän vaatimukseen, sillä opettajista 74 prosenttia arvioi vastaavuuden vähintäänkin hyväksi. Työntekijöistä 56 prosenttia näkee osaamisen vastaavuuden hyväksi, kuusi prosenttia erinomaiseksi ja 31 prosenttia tyydyttäväksi. Työnantajista 50 prosenttia näkee vastaavuuden hyväksi ja 38 prosenttia tyydyttäväksi. Yhdeksän prosenttia työnantajajäsenistä ei osannut vastata tähän kysymykseen.

Tutkintotoimikuntien opettajajäsenet ovat tyytymättömmimpiä tutkintojen perusteiden vastaavuuteen suhteessa toimialansa työelämän vaatimukseen: 22 prosenttia on täysin tai jokseenkin sitä mieltä, etteivät perusteet vastaa riittävästi työelämän vaatimuksia, kun näin sanovien osuus työntekijöistä ja työnantajista on 13 prosenttia. Kaikista vastaajista 80 prosentin mielestä tutkintojen perusteet kuitenkin vastaavat vähintään jokseenkin hyvin työelämän vaatimuksia alallaan.

Kysymykseen, vastaako näyttötutkinnon suorittaneiden osaaminen työelämän tarpeita paremmin kuin opetussuunnitelmaperusteisen koulutuksen suorittaneiden, työnantajajäsenistä 18 prosenttia ja työntekijäjäsenistä 10 prosenttia ei osaa vastata. Työntekijäjäsenet luottavat näyttötutkinnon suorittaneiden osaamisen työelämävastaavuuteen hieman enemmän (80 %) kuin työnantajajäsenet (71 %). Opettajista 70 prosentin mukaan näyttötutkinnon suorittaneiden osaaminen vastaa työelämän tarpeita paremmin kuin opetussuunnitelmaperusteisen koulutuksen suorittaneiden osaaminen.

Lähes kaikki tutkintotoimikunnan jäsenet uskovat näyttötutkinnon suorittamisen parantavan työntekijän työmahdollisuuksia: 96 prosenttia jäsenistä on täysin tai jokseenkin tätä mieltä. Vahvimmin työmahdollisuuksien parantumiseen näyttötutkinnolla uskovat työntekijäjäsenet, joista 71 prosenttia on täysin tätä mieltä. Myös työnantajajäsenistä ja opettajista yli puolet on täysin samaa mieltä.

## Johtopäätöksiä

- Vahvuudet on ilmaistu suuressa osassa lomakkeista hyvin yleisinä ja periaatteellisina. Viittaisiko tämä siihen, että järjestelmä on vakiintunut ja sen toimivuutta ei tarvitse ryhtyä erikseen perustelemaan? Tähän suuntaan viittaavat kyselylomakkeen muut kohdat.
- Tärkeimpinä pidetyt vahvuudet sopivat erittäin hyvin yhteen koulutuspoliittisten linjausten kanssa. Tämä viittaisi siihen, että linjaukset ovat ainakin koulutuksen järjestäjien näkökulmasta järkeviä ja oikeansuuntaisia.
- Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen sekä joustavuuden ja henkilökohtaistamisen korostuminen vahvuuksissa viittaavat siihen, että uusi OPH:n henkilökohtaistamismääräys vie oikeaan suuntaan (vaikka voimmekin olla eri mieltä sen luonteesta ja muotoilusta määräyksenä).
- Näyttöjen mukanaan tuoma aikuiskoulutuksen laadunvarmistus nähtiin vahvuutena. Tämä ajatus asettuu kuitenkin kyseenalaiseksi sellaisissa tapauksissa, joissa valmistavan koulutuksen järjestäjä järjestää myös näytöt. Herää kysymys, pitäisikö valmistava koulutus ja näyttöjen järjestäminen erottaa toisistaan paitsi rahoituksellisesti myös toiminnallisesti.

## Heikkoudet

### Koulutuksen järjestäjien näkökulma

Vastauksista painotettujen heikkouksien järjestys on seuraava:

1. Järjestelmän byrokraattisuus ja raskaus	120	mainintapistettä
2. Rahalliset ja inhimilliset kustannukset	116	
3. Laadun ja tasapuolisuuden toteutumisen vaihtelut	113	
4. Työelämän puutteellinen sitoutuminen	79	
5. Tutkinnon perusteiden heikkoudet	78	
6. Arvioinnin epätasaisuus	68	

Muita mainintoja olivat mm. järjestelmän heikko tunnettuus, rahoitusjärjestelmä, näyttöpaikkojen puute, työelämän kuormittaminen, tutkintotoimikuntien toiminta (tai toiminnan puute) ja arvostuksen puute työelämän taholta.



Näyttöjärjestelmän epätasalaatuisuus tai (alueellinen tai toimikuntiin liittyvä) epätasa-arvoisuus on järjestäjien mielestä näyttöjärjestelmän tärkein yksittäinen heikkous. Epätasa-arvoisuuden nähtiin johtuvan tutkinto-toimikuntien erilaisista tavoista toimia sekä eri alojen välillä että samojen alojen eri tutkintotoimikuntien välillä. Toisena epätasa-arvoisuutta aiheuttavana tekijänä nähtiin alueelliset erot: alueellisten erojen ja etäisyyksien huomioonottaminen koulutusmatkojen ja näyttöpaikkojen vuoksi nähtiin puutteellisena etenkin rahoituksen näkökulmasta.

Kolmikannan toiminnan ongelmat nähdään yhtenä järjestelmän heikkoutena. Yhteisen ajan puute tai muu osapuolten sitoutumattomuus ja hankaluudet yhteistyössä vaikeuttavat koulutuksen järjestäjien mielestä näyttötutkintojärjestelmän toimintaa. Myös järjestelmän työläys ja byrokrania sekä käytettävien resurssien ja näyttöjärjestelmän aiheuttamien kustannusten välinen epäsuhtaisuus arvioidaan usein tärkeimmiksi heikkouksiksi.

Muutama vastaaja näkee suurimmaksi ongelmaksi sen, että työelämä ei arvosta näyttötutkintoja. Samoin vain muutama järjestäjä pitää henkilökohtaistamisesta tai toimikunnan toiminnassa esiintyviä ongelmia tärkeimpinä heikkouksina. Myös järjestelmän heikko tunnettavuus tai vieraus mainitaan muutaman kerran järjestelmän tärkeimpinä heikkouksina.

Näyttötutkintojärjestelmä on muuttanut merkittävästi koulutusjärjestelmää, sitä kuvaavaa käsitteistöä ja ammatillisen aikuiskoulutuksen toimintatapoja. Vastausten perusteella vaikuttaa siltä, että niissä on edelleen sekavuutta. **Käsitteiden ja toimintatapojen jatkuva muuttuminen** ylläpitää tätä sekavuutta ja johtaa myös tulkinnanvaraisuuteen, ohjeiden epäselvyyteen ja käytännön ongelmiin tiedottamisessa ja käytännön toiminnassa.

Koulutuksen järjestäjät kokevat, että järjestelmälle on sen koko olemassaoloajan vasta haettu linjaa: sille on pyritty löytämään vakiintuneiden toimintatapojen ja -muotojen lisäksi paikkaa koulutuksen kentällä. Toiminta ja termit ovat muuttuneet niin nopeasti, että sekä koulutuksen järjestäjien että työelämän on ollut vaikea pysyä muutoksen käännteissä mukana. Muutoksista tiedottamisen ja ohjeistuksen ei koeta olevan riittävää ja ajanmukaista:

”Pysyvyys puuttuu: toimintatavat muuttuvat koko ajan, käsitteet jne. muuttuvat; muutosten oppiminen ja opettaminen ja niistä tiedottaminen jatkuva iso haaste (mm. eri tutkintotoimikuntien erilaiset ohjeet ja vaateet, tiedottaminen, esim. kotisivujen päivitys).”

”Yhteiset pelisäännöt puuttuvat toimijoiden kesken (OPH / tutkintotoimikunnat). Kaikki tutkintotoimikunnat ja OPH edellyttävät erilaisia toimintatapoja ja dokumentointia. Vaatimukset ja edellytykset muuttuvat mielivaltaisesti.”

***Eri hallinnonalojen erilaiset näkemykset näyttötutkintojärjestelmän asemasta*** on koettu vaikeudeksi koulutuksen järjestäjien puolella. Hallinnollisella tasolla toimijoita on useiden eri ministeriöiden alueella, ja niiden ohjeiden ja määräysten yhteensovittaminen ei ole aina ongelmatonta, etenkin kun käytännöt eivät muutosten vuoksi ole päässeet vakiintumaan osapuolien toiminnassa:

”Ohjaus/ määräykset tulevat eri tahoilta kuin rajalliset resurssit.”

”Koulutuksen ostajan (Työvoimahallinto) vaatimus opiskelijan osallistumisesta ammattitutkintoon (näyttöön) jo koulutuksen aikana on ristiriidassa tutkintovaatimusten kanssa (tutkinnon ammattitaitovaatimukset on määritelty siten, että niiden saavuttaminen edellyttää alan peruskoulutuksen jälkeen täydentäviä ja syventäviä lisäopintoja sekä keskimäärin vähintään kolmen vuoden työkokemusta.)”

”[Ongelmallista on, että] toimijat, koulutus ja terveydenhuolto [ovat] eri ministeriöiden alaisuudessa (STM ja OPM, OPH).”

Samalla kun järjestelmä elää jatkuvassa muutoksen tilassa, suuri osa koulutuksen järjestäjistä pitää sitä aivan liian ***byrokraattisena, työläänä, hitaana ja joustamattomana***. Järjestelmään sisälle rakennettu suuri kirjallinen työmäärä erilaisine sopimuksineen, suunnitelmineen, arviointineen ja dokumentteineen koetaan kohtuuttoman työllistävänä ja epätarkoituksenmukaisena, kun ajatellaan itse toimintaa ja sen tavoitteita. Vaikuttaa myös siltä, että byrokratia on koko ajan lisääntymässä:

”Järjestelmästä voi tulla hirveän raskas, etenkin jos näyttötutkinnot toteutetaan oppisopimuskoulutuksena. Tutkinnon suorittajat ja myös yritykset ovat aivan hukassa kaikenlaisten sopimusten, suunnitelmien, dokumenttien, arviointien ja erilaisten toimintakäytäntöjen kanssa. Välillä tuntuu siltä, että hyvä järjestelmä voi kaikessa raskaudessaan kääntyä itseään vastaan, raja on välillä hyvin lähellä.”

”OPH:n – ja sitä kautta tutkintotoimikuntien ohjeistus – on muuttumassa byrokraattisemmaksi. Tuntuu kuin OPH ei luottaisi, että kentällä osataan hoitaa asiat.”

Samaan aikaan kun järjestelmän byrokratia lisääntyy ja järjestelmä jäykistyy, työelämä muuttuu entistä nopeammin. ***Tutkinnon perusteiden päivittämisen*** uhkaa jäädä jälkeen, eikä työelämän muuttuviin tarpeisiin ei pystytä vastaamaan koulutuksessa. Tutkinnon perusteiden monitahoisuus joillakin aloilla vaikeuttaa arviointia, tekee siitä raskaan ja joustamattoman. Tutkinnon perusteiden liiallinen laajuus saattaa viedä työelämän kannalta epärelevanttiin suuntaan. Nämä seikat nostettiin esille myös joissakin vastauksissa:



”Tutkintojen perusteiden työelämävastaavuus ja ajantasaisuus vaihtelevat liian paljon. Perustutkinnoissa laajuus/syvyys on joillakin aloilla epätasapainossa suhteessa työtehtävien työelämätarpeisiin. Perusteet vanhenevat joillakin aloilla huomattavasti nopeammin kuin niitä päivitetään.”

”Työelämän tehtäväkokonaisuudet kehittyvät tutkintojen päivitystahtia nopeammin. Järjestelmä on jonkin verran raskas, byrokraattinen ja kankea sekä epälooginen. Esim. näyttötutkintojen käytännöt eri tutkinnoissa vaihtelevat.”

Yhtenä järjestelmän ongelmana nähdään **näyttötutkintotoiminnan tasa-laatuisuus**, johon liittyvät myös oikeudenmukaisuus, luotettavuus ja objektiivisuus. Toimintaa on rakennettu sekä alakohtaisesti että oppilaitoslähtöisesti, jolloin toimintatavat ovat muotoutuneet moninaisiksi. Yhteistyö oppilaitosten välillä näyttötutkintotoiminnan kehittämisessä ja järjestämisessä ei ole ollut tehokasta, eikä sitä ole johdettu hallinnon tasolta:

”Jokainen tutkinnon järjestäjä on rakentanut näyttötutkintotoimintansa itse, mikä on vaatinut paljon resursseja. Järjestelmä on vaatinut/ tukenut tuontyyppistä toimintatapaa. Yhteistyö ja tiedon jakaminen on jäänyt oppilaitosten varaan.”

Eri alojen välillä ei ole ollut yhteyttä näyttötutkintojen kehittämisessä, vaan niiden järjestelmissä on runsaasti koulutuksen järjestäjien toimintaa vaikeuttavaa kirjavuutta: käytännöt vaihtelevat huomattavasti aloittain. Toimintakäytäntöjen moninaisuus puolestaan sekavoittaa toimintaa sekä lisää tutkinnon suorittajan epäilyksiä siitä, onko järjestelmä tasapuolinen kaikille. Tason koetaan vaihtelevan riippuen siitä, minkä alan tutkintoa ollaan suorittamassa ja missä tutkinto suoritetaan:

”Tutkinnon järjestäjistä riippuen arviointi-, dokumentointi- ja järjestämistavat ovat erittäin kirjavia, jolloin maan eri osissa samaa tutkintoa suorittavat ovat eriarvoisissa asemissa (tutkintotoimikunnat hyväksyvät erittäin kirjavia tapoja, ottamatta kantaa suorittajien valtakunnalliseen samanarvoisuuteen).”

”Eri aloilla vaihtelevat käytännöt, toimintatavat ja ohjeistukset (esim.tutkintotoimikuntatyö). Tutkintojen eritasoisuus!?”

Näyttötutkintojärjestelmä ei tunnu myöskään kaikilta osiltaan **sopivan yhteen muun koulutusjärjestelmän kanssa**. Jatko-opintokelpoisuus ei seuraa näyttötutkinnoista samalla tavalla kuin opetussuunnitelmaperustaisista tutkinnoista. Alojen välillä on tutkinnoissa eroja: Eritasoiset tutkinnot eivät ole vastaavassa suhteessa toisiinsa eri aloilla, ja samojen alojen tutkintojenkaan sisällöt eri tasoilla eivät koulutuksen järjestäjien mukaan ole linjassa keskenään:

”Aikuisten näyttötutkinnolla esim. 2. asteelta AMK:uun hakevat ovat eri asemassa joutuessaan hakemaan jatko-opintoihin esim. erityishauulla tai erilaisten kiintiöjärjestelmien kautta. Näyttöjärjestelmä on monelle tutkinnon suorittajalle outo entuudestaan ja he tutustuvat siihen vasta koulutuksen aikana. Monelle on esim. yllätys se, että esim. jatkomahtodollisuudet eivät kulje aina samoin kuin muita polkuja jatkoon etenevien kohdalla.”

”Järjestelmä ei sovi kaikille aloille: perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkinnot eivät seuraa toisiaan, kuten ammattitaitovaatimuksissa kuitenkin osittain oletetaan; arvioinnin kohteet ja kriteerit asetettu liian korkealle tasolle, eivät vastaa työelämää kaikissa tutkinnoissa.”

Osa koulutuksen järjestäjistä näkee tutkinnon perusteet ongelmallisina. Ne laahaavat jäljessä työelämän kehityksestä, sillä niiden päivittäminen tapahtuu hitaasti ja joustamattomasti. Tutkintojen eri osat ovat sisällöllisesti samankaltaisia, eivätkä muodosta ehjiä kokonaisuuksia. Niiden perusteet koetaan liian epämääräisinä, ja siksi järjestäjälle jää liikaa soveltamisen ja tulkinnan varaa:

”Tutkinnon perusteita tehtäessä työryhmien koostumus on sattumanvarainen; kolmikannan määrittelemät henkilöt eivät ole välttämättä ”kirjoitustaitoisia” eli osaa jäsentää kuvattavaa ammattitaitoa niin, että tutkinnon perusteista tulisi ehjiä kokonaisuuksia. Tästä syystä tutkintojen suorittaminen vaikeutuu ja eriarvoistuu, koska ”sekavasti” kirjoitettuja perusteita voi tulkita mielin määrin; esimerkiksi hiusalan ammattitutkinnon perusteet.”

Tutkintojen perusteissa ei ole otettu huomioon yritysten todellisuutta. Niiden sisällöt ovat työelämän todellisuuteen nähden liian laajoja, ja niissä keskitytään epäolennaisiin asioihin. Vastausten perusteella niissä on kiinnitetty liiaksi huomiota pk-yrityksiä suurempien ja toiminnaltaan laajojen yritysten tarpeisiin. Tämänhetkiseen työelämään ei siis ole pystytty vastaamaan, mikä käy ilmi esimerkiksi seuraavasta:

”Tutkinnon perusteiden olisi vastattava työelämän nykyisyyttä, ne usein laahaavat jäljessä. Eri tutkinnon osat sisällöllisesti samankaltaisia (marata), vaikuttaa näyttöjen mielekkyyteen. Järjestelmän lähtökohtana keskisuuret yritykset ja käytänteet sen mukaiset, Itä- Suomessa paljon pienyrityksiä, yhden hengen yrityksiä.”

”Tutkinnon perusteet eivät kohtaa kaikilta osin työelämän tarvetta pienillä erikoisammattialoilla.”

Tutkinto ei myöskään sisällä vaatimusta ammattitaidon päivittämisestä, vaikka työpaikkojen tehtävät muuttuvat ja samalla muuttuu myös osaamisen tarve. Tutkintojen rakentamista näyttää paikoin ohjaavan muodollinen tutkinto itsessään enemmän kuin asiakkaan tarpeet.



”Kerran suoritettu tutkinto on ikuisesti voimassa eli ei ole minkäänlaista vaatimusta ammattitaidon päivittämisestä (aitojen /tietojen ajantasaisuus on pääteltävä tutkinnon suorittamisajankohdan mukaan) esim. 10 – 15 vuoden takainen näyttö ei kerro mitään ajan tasalla olevasta ammattitaidosta.”

”Tutkinnon rakentaminen asiakkaan tarpeisiin eri tutkintojen tutkinnon osista ja eri rahoitusmuodoilla [on] hankalaa, joissakin tapauksissa mahdotonta (onko muodollinen pätevyys tärkeämpää kuin tarvittavan osaamisen hankkiminen).”

**Rahoitus** on koulutuksen järjestäjien mielestä eräs näyttötutkintojärjestelmän suurimmista heikkouksista. Järjestelmä vaatii runsaasti taloudellisia resursseja ja eri tahojen vapaaehtoistoimintaa. Rahoitus on muutaman koulutuksen järjestäjän mukaan niin heikolla tasolla, että se vaarantaa tutkintojen laadun. Erityisesti tutkintotoimikuntien toimintaa haittaa rahoituksen puute: tehtäviä ei voida suorittaa kunnolla, tutkintotilaisuuksiin ei voida osallistua eikä yhteistyötä koulutuksen järjestäjien kanssa voida välttämättä järjestää:

”Näyttötutkintojärjestelmä vaatii runsaasti taloudellisia resursseja niin oppilaitokselta kuin työelämältä. Tutkintotoimikuntien jäsenet tekevät työtä omalla ja työnantajan ajalla.”

”Näyttötutkintojärjestelmän rahoitus on niin matalalla tasolla, että on syntynyt runsaasti näennäistoimintaa ja tutkintojen laadusta ei pystytä huolehtimaan. Todelliseen henkilökohtaistamiseen resurssit eivät riitä.”

Myös henkilökohtaistamisen vaatimukset lisäävät rahoituksen tarvetta. Puute rahasta on vähentänyt mahdollisuuksia toteuttaa henkilökohtaistamista. Vastauksissa tuli esille mm. se, että henkilökohtaistaminen vaatii aikaisempaa enemmän rahallisia resursseja:

”Henkilökohtaistamisvaade edellyttää suurta ohjausresurssien kasvattamista vaikka ajateltaisiinkin niin, että resursseja voi vapautua kouluttamisen puolelta (kun välttämättä kaikkea valmistavaa koulutusta ei tarvitse toteuttaa perinteisenä ’lähikoulutusputkenä’)”

Näyttötutkintojen rahoitus hoidetaan valmistavan koulutuksen kautta, jolloin rahoitusjärjestelmä tukee koulutuslähtöisyyttä ja asettaa suoraan näyttötutkintoihin tulevat eriarvoiseen asemaan. Jos koulutuksen järjestäjällä ei ole oikeutta näytön järjestämiseen, sen ostaminen toiselta oppilaitokselta tulee kalliiksi:

”Ongelmallinen rahoitus. Tutkinnot kalliita yksityishenkilölle jolloin tutkinnot rahoitetaan pääsääntöisesti valmistavien koulutusten kautta.”

”Näyttöjen ostaminen toisilta oppilaitoksilta on hyvin usein erittäin kallista.”

**Työelämäyhteistyössä** on koulutuksen järjestäjien mielestä useita heikkouksia. Näyttötutkintojärjestelmä ei ole vielääkään työelämässä niin tunnettu ja tunnustettu kuin olisi toivottavaa. Työelämä ei osallistu näyttötutkintojärjestelmään aktiivisesti, koska työpaikoilla ei tunneta tai arvosteta tutkintoja. Niihin saatetaan suhtautua myös ennakkoluuloisesti.

”Työelämä ei vielä riittävästi sitoutunut yhteistoimintaan kaikilla aloilla. Ei [ole] tietoinen järjestelmän joustavuudesta ja hyödynnettävyydestä.”

Järjestelmä myös kuormittaa työelämää, koska se vaatii työelämän edustajia osallistumaan suunnitteluun, työpaikkaohjaukseen ja arviointiin. Työelämän mahdollisuudet ovat kuitenkin rajalliset. Kiivastahtinen toiminta ja muutenkin niukat henkilöstöresurssit ovat suurimpia esteitä sille, miksei työelämä sitoudu paljon aikaa vaativaan näyttötutkintojärjestelmään:

”Työelämän mahdollisuudet ja halukkuus osallistua kokonaisuuksien suunnitteluun kohtaa suuria taloudellisia ja ajallisia esteitä.”

”Työnantajien saaminen mukaan prosessiin, Työnantajaosapuolen laimea sitoutuminen näyttöihin yhtenä kolmikannan osapuolena (arvioijana) johtuu useimmiten yritysten henkilöresurssipulasta.”

Vastuu työelämäyhteistyöstä on jäänyt oppilaitoksille, joiden on ainakin paikoin vaikeuksia löytää yhteistyöyhteyksiä. Työelämä ei ole kaikilta osin sitoutunut yhteistyöhön. Kehittämistä on myös siinä, kuinka paljon työelämäyhteistyöhön panostetaan:

”Vastuu yhteistyöstä [on] jäänyt oppilaitoksille, vaikka tarkoitus on levittää toimintamalli yleiseen käyttöön.”

”Koulutuksen/tutkintojen järjestäjä ei ole pystynyt vielä panostamaan riittävästi työelämäyhteistyöhön.”

Näyttötutkintojärjestelmä toimii oppilaitoskeskeisesti. **Valmistava koulutus** on järjestelmässä keskeisessä roolissa. Vaikuttaa siltä, että koulutukseen osallistutaan, vaikkei aina tarvitsisikaan. Tutkinnonsuorittajien osaamista ja työkokemusta ei osata hyödyntää. Opiskeluakaan ei osata sovittaa sen mukaan:

”Käytännön toteutuksesta ei ole vielääkään saatu pois koulumaista ajattelua ja piirteitä”





”Valmistavan koulutuksen ja näyttöjen sekoittuminen toisiinsa niin, että koulutus nousee tärkeimmäksi ja näytöt vähemmän tärkeiksi. Opetushallinnon pitäisi selkeämmin ohjauksellaan pakottaa valmistavaa koulutusta ja näyttöjä tarjoavat oppilaitokset toteuttamaan valmistavaa koulutusta niin, että suorittajan ei ole pakko osallistua koulutuksessa muuhun kuin siihen osaan, jota hän tarvitsee. Viestin pitäisi olla ’näytöt on tavoite, koulutus on vain yksi näyttöihin valmistautumisen väline’. Näin aikuisen oppiminen ja yksilöllinen työkokemus otettaisiin paremmin huomioon tutkintoja toteutettaessa.”

### Opiskelijoille opiskelun ja työn yhdistäminen on vaativaa:

”Opiskelun ja työn yhdistäminen vaativaa. Vaatii opiskelijalta aloitteellisuutta ja aktiivisuutta sekä kurssitehtävien että työssäoppimisen tehtävien suhteen. Ei samassa määrin yhteisön tukea kuin päiväopiskelussa.”

**Näyttöjen arviointiin** liittyy useitakin heikkouksia. Aina ei ole helppoa määritellä näytettävää sisältöä ja sitä, mikä käytännön taitojen ja teorian osuus on sisällöstä. Myös osaamisen tason arvioiminen tuottaa ongelmia. Osa tutkinnon vaatimuksista saattaa jäädä näyttämättä, mikäli niitä ei voi osoittaa työpaikalla. Tämä voi vähentää arvioinnin luotettavuutta ja tasa-arvoisuutta:

”Joiltakin osin on vaikea määritellä, mikä on riittävä ja keskeinen sisältö, joka näytetään.”

”[Ongelmana on] arvioinnin luotettavuus: miten taata ”oikea ja sopiva” taso, jolla ammattitaitoa mitataan sekä käytännön taitojen että teorian osalta, kun paikat ja arvioijat ovat hyvin erilaisia (tasa-arvo?)”

”Näytöissä jää usein melkoinen osa tutkimatta (esim. perustutkintojen kielitaito), jos sitä ei kyseisellä työpaikalla voi näyttää.”

On vaikeaa löytää hyviä näyttöpaikkoja, joissa olisi mahdollista ympäristön ja työtehtävien puolesta suorittaa kaikki näytön osat. Kaikkien tutkinnon perusteisiin sisältyvien vaatimusten arvioiminen yhdellä työpaikalla ei aina tunnu onnistuvan:

”Työpaikat eivät useinkaan tarjoa hyviä tiloja arvioinnin tekoon (ahtaus, melu, ei pöytä paperitöille)”

”Tutkinnon perusteiden sisältämät ammattitaitovaatimukset, arvioinnin kohteet ja kriteerit eivät aina vastaa työpaikan toimintoja yksiselitteisesti. Ketjuyksiköissä tänä päivänä esimerkiksi markkinointi (myynnin ammattitutkinto) tehdään kustannustehokkuutta kasvattaen, ketjuohjauksessa ja toimipaikassa ei tehdä minkäänlaisia kirjallisia tuotoksia asiakkaille. Tutkinnon järjestäjän tulee selvittää työpaikasta,

voidaanko kaikki näytöt suorittaa työpaikalla, tai miten toimipaikoissamme ko. ammattitaitovaatimus näkyy ja siten voitaisiin näyttää. Kehittymistä perusteissa on huomattavasti, mutta soveltamista vaaditaan. Soveltamisen rajat tulisi kuitenkin määritellä puhuttaessa valtakunnallisista tutkinnon perusteista.”

Ratkaisuksi työpaikkojen puutteellisuuteen näyttöpaikkoina ja näyttötilanteiden tasa-arvoisuuden toteuttamiseksi ehdotettiin yhteisnäyttöjä.

”Tulisi miettiä miksi esimerkiksi laatuun pyritään KTH-tilintarkastaja- ja KLT-kirjanpitäjätkinnoissa järjestämällä suurelle joukolle simuloitua näyttöä = kokeet yhtä aikaa samanlaisin tehtävin ja työvälinein. Voisiko tällaisella menettelyllä täydentää nykyisiä työpaikkanäyttöjä, kun millään työpaikalla ei kuitenkaan voi näyttää kaikkea tutkintoon kuuluvaa osaamista?”

Näyttöjen arviointia vaikeuttaa myös arvioinnin kriteerien vaihtelevuus. Kriteerien epämääräisyys heikentää arviointien tasalaatuisuutta. Arviointia ruodittiin mm. seuraavalla tavalla:

”Perustutkinnoissa näyttöjen arviointi 5-portaikolla on vaikeaa, koska kriteerit puuttuvat tutkinnon perusteista ja ne tuotetaan oppilaitoskohtaisesti, joka voi aiheuttaa erilaista arviointia. (vrt.. arviointikriteerit tyydyttävä, hyvä ja kiitettävä sekä arviointiasteikko 1-5)”

”Hyväksytyt ja hylätyt raja vaihtelee.”

***Työelämän edustajien vähäinen osallistuminen näyttöihin*** näyttää olevan suurin näyttöjen arviointiin liittyvä heikkous. Arvioijia on vaikea löytää riittävästi, sillä moniosaisiin ja useisiin arviointitilanteisiin osallistuminen vaatii paljon aikaa. Lisäksi arvioijille ei makseta korvausta arviointityöstä, jos sen ei katsota kuuluvan työaikaan. Heidän pätevyytensä vaihtelee paljon, mikä johtuu usein siitä, että heitä on ajan puutteen vuoksi hankala saada osallistumaan koulutukseen. Myös arvioijien vaihtuvuus heikentää arviointien laatua. Erot arvioijien osaamisessa aiheuttavat arviointien epätasalaatuisuutta. Esimerkiksi seuraavissa vastauksissa nostettiin esille edellä mainittuja ongelmia:

”Näytöt rasittavat kohtuuttomasti työelämää: arvioijien saaminen arvioijakoulutukseen [on] joskus todella hankalaa; arvioijien saaminen arviointitehtävään myös vaikeaa; tutkinnot koostuvat liian monesta osasta, jolloin näyttöjä kertyy paljon.”

”Arviointi edellyttää pätevyyttä, jota työelämän edustajilla ei ole, eikä sitä pienimuotoinen koulutus välttämättä juuri muuksi muuta. Vielä kun arviointihenkilöstö koko ajan vaihtuu. Näin tutkintotodistukset eivät ole mitenkään vertailukelpoisia.”



”Työpaikkojen arvioijien koulutus (jotta olisivat päteviä arvioitsijoita) on välillä hankalaa, koska he eivät ehdi koulutuksiin. Lisäksi ongelmana on arvioitsijoiden palkkiot/palkat erityisesti yksityisellä sektorilla, jos arviointeihin kuluu aikaa ei lasketa työaikaan. Myös näyttöjen järjestäminen on joillakin aloilla kallista.”

***Tutkintotoimikuntien toiminta*** nähdään myös vahvasti näyttötutkintojärjestelmän heikkoutena. Näkökulmat kuitenkin vaihtelevat. Kun osa koulutuksen järjestäjistä näkee tutkintotoimikuntien roolin pelkkänä kumileimasimena, toiset näkevät niillä puolestaan olevan liikaa valtaa suhteessa työhön käytettäviin resursseihin. Tutkintotoimikuntien resurssipula on suurin syy tutkintotoimikuntien ongelmiin:

”Byrokraattinen järjestelmä, valmistavan koulutuksen näkökulmasta ammatillisissa perustutkinnoissa tutkintotoimikunnan merkitys jää vähäiseksi. Toimikunta toimii ’kumileimasimena’.”

”Järjestelmä [on] liian tutkintotoimikuntakohtainen, tutkintotoimikunnilla liikaa valtaa verrattuna jäsenten mahdollisuuteen perehtyä tehtäväänsä ja käytännön toteutukseen.”

”Lain mukainen tutkintotoimikuntien vastuu [on] liian suuri resursseihin nähden. Vähentää osaltaan halukkuutta tutkintotoimikuntatyöhön.”

Koulutuksen järjestäjiltä löytyy myös näkemyksiä toimikuntien kokoonpanosta. Joidenkin mielestä oppilaitosten edustus on liian suuri, eikä todellisia työelämän edustajia välttämättä ole mukana:

”Tutkintotoimikunnissa oppilaitos/opettajaedustus [on] liian vahva esim. henkilö edustaa työnantajaa tutkintotoimikunnassa vaikka tekee päivätyönsä oppilaitoksessa.”

Vaikuttaa vahvasti siltä, että eri tutkintotoimikuntien tulkinnot, linjat ja ohjeet vaihtelevat paljon. Osa tutkintotoimikuntien vaatimuksista vaikuttaa koulutuksen järjestäjien mielestä lainsäädännön ja Opetushallituksen ohjeiden vastaisilta. Opetushallitukselta odotetaan jämäkämpää otetta ohjaukseen:

”Tutkintotoimikuntien toimintavaatimukset /ohjeistukset ovat monenkirjavia. Tästä seuraa, että henkilökohtaistaminen vaikeutuu, eikä voida nopeasti reagoida työelämän tarpeisiin eikä voi hyödyntää työpaikoilla aitoja hyviä näyttötilaisuuksia. Jotkut tutkintotoimikunnat vaativat aina ennen näyttöjä hyväksyttäväkseen jokaisen tutkinnon suorittajan henkilökohtaisen suunnitelman näyttöpaikan ja arvioijat erikseen. Tai tutkintotoimikunta haluaa tietää kunkin tutkinnon suorittajan taustan, miten osaaminen on hankittu. Osin muutoinkin tarpeetonta ”paperisotaa” tutkintotoimikunnan kanssa.”

”Tutkintotoimikuntien omat linjaukset [--] ovat pahimmillaan ristiriidassa lainsäädännön kanssa.”

”Tutkintotoimikuntien toiminta vaihtelee toimikunnittain. Se voi olla epätasa-arvoista. Osa tutkintotoimikunnista toimii vastoin OPH:n ohjeita (esim. todistusohjat, ennakkoon vaadittu näyttösuunnitelman hyväksyttäminen, hyväksytyt näytön erikseen vaadittu perustelu siitä, miksi näyttö on hyväksytty, ristiriitaisuudet eri tutkintotoimikuntien välillä vaadituissa dokumentaatioissa).”

Tutkintotoimikunnat eivät myöskään tunnu olevan riittävän aktiivisia oppilaitosten suuntaan. Tutkintotoimikuntien jäsenten tietämystä näyttötutkintojärjestelmästä ja henkilökohtaistamisesta kritisoidaan. Tutkintotoimikuntia pidetään myös jämähtäneinä ja kehityksen vastaisina.

”Tutkintotoimikuntien erilaiset linjaukset ja vaatimustaso vaihtelevat, mikä ei ole erityisen tasa-arvoista. Tutkintotoimikunnat eivät luota tutkinnon järjestäjien kokeemukseen ja osaamiseen, vaan kaikista itsestään selvyyksistä pitää tehdä selvitykset. Tutkintotoimikunnat ovat myös etäisiä ja niiden rooli on liian hallitseva. Tutkintotoimikunnat ovat melko vähän aktiivisia oppilaitoksiin päin ja jotkin tutkintotoimikunnat eivät järjestä esim. neuvottelupäiviä, joissa eri koulutuksen järjestäjät voisivat yhdessä tutkintotoimikunnan kanssa pohtia ja ratkoa mahdollisia ongelmia.”

”Tutkintotoimikuntien joidenkin jäsenten tietämys vähäistä näyttötutkintojärjestelmästä ja henkilökohtaistamisesta [on ongelma].”

”Tutkintotoimikunnat [ovat] kehittämishaluttomia ja menneen ajan aikatauluissa eläviä, voivat toimia lähes mielivaltaisesti. Työelämä on nopeatempoisempaa kuin kokousaikataulut, joissa pilkkuja viilataan. Arviointiperusteiden tulkinta (eri henkilöt tulkitsevat perusteita eri tavoin). Paperin määrä on valtaisa ja erilaiset omat lomakevaatimukset.”

## Tutkintotoimikuntien näkökulma

Tutkintotoimikuntien vastauksissa heikkouksiksi ymmärretyt tekijät saivat tasaisemmin mainintoja kuin järjestäjien vastauksissa:

1. Laadun epätasaisuus, vaara epäoikeudenmukaisuudesta	79	mainintapistettä
2. Arvioinnin epätasaisuus	63	
3. Resurssit ja rahoitusjärjestelyt	56	
4. Heikko tunnettavuus	50	
5. Sidonnaisuus valmistavaan koulutukseen	30	
6. Osapuolien sitoutumattomuus	30	
7. Näyttöpaikkojen puute	29	
8. Järjestelmän byrokraattisuus	27	



Tutkintotoimikuntien jäsenet näkivät järjestelmässä monenlaisia erilaisia heikkouksia. Tärkeimpänä yksittäisenä heikkoutena nousi esille epätasalaatuisuus tai epätasa-arvoisuus, jonka esille nosti merkittävimpänä heikkoutena 15 % vastanneista. Myös arviointien laatuun ja arvioitsijoihin liittyvät vaikeudet mainittiin useasti tutkintotoimikuntien vastauksissa samoin kuin resurssien puute järjestelmän kustannuksiin nähden. Muut mainitut heikkoudet saavat varsin tasaisesti mainintoja. Järjestelmän byrokraattisuus ei saanut yhtä paljon huomiota tutkintotoimikuntien vastauksissa kuin koulutuksenjärjestäjien vastauksissa. Sen sijaan järjestäjien listasta (vastaajana usein opettajakunnan edustaja) puuttuva ongelmakohta eli valmistavan koulutuksen ongelmat nousi listalla korkealle.

Edellä mainittujen kasaantuvien ongelmien lisäksi mainittiin erittäin runsaasti muutamalle maininnalle jääneitä ongelmia: muotiasioiden korostuminen näytöissä, tutkintojen asemointi tutkintojärjestelmässä, jatkuva muutos ohjeistuksessa, järjestelmän haavoittuvuus, lyhyet näytöt, tiukasti johonkin tutkintoon sidotut näytöt, Pk-yritysten sivuun jättäminen/jääminen, aikatauluttaminen jne.

## Johtopäätöksiä

- Vaikka yleisesti ottaen koulutuksen järjestäjät tuntuvat olevan tyytyväisiä näyttötutkintojärjestelmään, myös merkittäviä heikkouksia on havaittavissa.
- Järjestelmän byrokraattisuus ja raskaus tuottaa paljon sellaista työtä, joka ei anna lisäarvoa tavoitteelliselle toiminnalle. Järjestelmään liittyvä hallinnointi tulee arvioida systemaattisesti ja sitä tulee yksinkertaistaa, jotta se paremmin tukee itse toimintaa.
- Sekä työelämän nopea muuttuminen että opiskelijoiden yksilölliset tarpeet edellyttävät näyttötutkintojärjestelmältä joustoa. Tämä tarkoittaa myös hallinnon keventämistä.
- Samanaikaisesti kuitenkin pitää yhdenmukaistaa käsitteistöä ja ohjeistusta, jotta toiminnan tasalaatuisuutta ja -arvoisuutta voidaan parantaa.
- Kehittämistä on myös selkeästi eri ministeriöiden hallinnonalojen yhteistoiminnassa.
- Tutkinnon perusteiden kehittämiseen pitää panostaa. Joustavuutta pitää lisätä, jotta perusteilla voidaan nopeammin vastata muuttuviin

työelämän tarpeisiin. Tutkinnon perusteissa tulisi myös huomioida osaamisen päivittämisen tarpeet.

- Perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkinnot ovat vaatavuustasoltaan liian lähellä toisiaan. Niiden vaatimustasojen pitäisi erottua toisistaan selkeästi. Nykyinen eri tutkintotasojen päällekkäisyys vaikeuttaa arviointien luotettavuutta.
- Rahoitusjärjestelmää tulee kehittää siten, että näyttöjen rahoitus erotetaan valmistavan koulutuksen rahoituksesta. Tällä hetkellä rahoitus ohjaa koulutuslähtöisyyteen, ja kaikki osaamisen hankkimistavat eivät ole samassa asemassa näyttötutkintojärjestelmässä.
- Näyttöjen järjestämisessä on tarpeen kehittää malleja, jotka sopisivat paremmin yhteen työelämän ja sen kehittämisen kanssa. Mm. oppisopimuskoulutuksen malleja voidaan hyödyntää.
- Näyttöjen arvioinnin luotettavuudessa on ongelmia, jotka koskevat erityisesti koulutuksen järjestäjien mielestä työelämän edustajien saatavuutta, osaamista, vaihtuvuutta ja mahdollisuutta kouluttaa järjestäjiä näyttöjen vastaanottamiseen. Ongelma ei kuitenkaan ole helposti ratkaistavissa, koska työelämän perustehtävät nähdään arjessa aina koulutusjärjestelmään liittyviä tehtäviä tärkeimmiksi. Osaamisen ja koulutuksen markkinointia työelämälle pitää kuitenkin tehostaa ja näyttöjen vastaanottamiseen kytkeytyvästä resursoinnista on pidettävä kiinni, vaikka projektirahoitus heikkenee.
- Pitää myös harkita näyttöjen rahoittamista siten, että osa rahoituksesta kohdistetaan näyttöjä vastaanottaville työelämän organisaatioille ja niiden edustajille.
- Tutkintotoimikuntien asema näyttötutkintojärjestelmässä tulee arvioida uudelleen ja niiden ohjeistus ja toimintatavat tulee yhtenäistää. Tutkintotoimikuntien jäsenten perehdyttäminen tehtävään tulee saattaa vakaalle pohjalle.
- Muutamien tutkintotoimikuntien työnantaja- ja työntekijäjäsenten mukaan tutkintotoimikunta on pelkkä kumileimasin: sen velvollisuutena on hyväksyä kaikki todistukset ja dokumentit, jotka toimikunnalle lähetetään. Oppilaitokset sanelevat tahdin. Lainsäädäntö, virkamiesten asenne ja tutkintojen rahoitusjärjestelmä estävät oikeudenmukaisen ja työelämän kannalta järkevän tutkintojen myöntämismenettelyn. ”Tutkintoja oli ’pakko’ myöntää ilman päivänkään työkokemusta ja henkilöille, jotka eivät koskaan tule alalle.” (tekniikan alan työnantaja)



## ***Vaikeudet tavoitteiden saavuttamisessa***

### **Tutkinnon järjestäjien näkökulma**

Vaikka kolmikannan ongelmia ei pidetäkään yleisesti merkittävänä heikkoutena, kolmikantayhteistyö on kuitenkin vaikea saada toteutumaan tavoitelusti. Noin 35 prosenttia järjestäjistä on sitä mieltä, että kolmikantayhteistyö on tavoitteena vaikeasti saavutettava (taulukko 24).

**Taulukko 24.** Vaikeasti saavutettavat tavoitteet tutkinnon järjestäjien mukaan (%)

Kolmikantayhteistyö	35
Henkilökohtaistaminen	22
Ammattitaidon osoittaminen näytöillä	19
Laatu	16
Tavoitteiden saavuttaminen ei ole erityisen vaikeaa	15
Tutkinnon työelämävastaavuus	14
Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen	6
Tutkintojen riippumattomuus ammattitaidon hankintatavasta	4

Toinen ongelma on henkilökohtaistaminen, jota pitää erityisen hankalana tavoitteena noin joka viides koulutuksen järjestäjä. Melkein yhtä suuri osuus järjestäjistä katsoo, että ylipäätään ammattitaidon osoittaminen näytöllä on vaikeasti saavutettava tavoite. Näyttötilanteiden korkea laatu näyttöpaikkoihin liittyvine riittävän hyvine järjestelyineen on niin ikään verraten vaikeasti toteutettavissa. Sen sijaan esimerkiksi aiemmin opitun tunnustamista tai osaamisen tunnistamista ei yleisesti pidetä erityisen suurina ongelmina. Kysymykseen vaikeasti saavutettavista tavoitteista tuli paljon erilaisia vastauksia, joista useissa puhuttiin enemmän tavoitteiden saavuttamisen keinoista, esimerkiksi rahoituksesta, kuin itse tavoitteista. Nämä vastaukset on jätetty pois edellisestä taulukosta, mutta asiat tulevat esiin muita kysymyksiä käsiteltäessä.

Näyttötutkintojärjestelmän tavoitteiden saavuttamista vaikeuttaa itse järjestelmän monimutkaisuus ja keskeneräisyys, mikä tekee näyttötutkintojen järjestäjien työn vaikeaksi. Myös opiskelijoiden ja työnantajien voi olla vaikea hahmottaa järjestelmää. Erityisen haasteellisena nähdään työelämän suuri rooli näyttötutkintojärjestelmässä. Joistakin vastaajista tuntuu kohuttomalta, että tutkintotoimikunnissa täytyy tehdä hyvin paljon työtä ja usein oman toimen ohella. On myös vaikeaa päivittää tutkinnon perusteet

sellaisiksi, että niillä pystyttäisiin vastaamaan työelämän jatkuvasti muuttuviin vaatimuksiin. Samoin haasteellista on käytännön osaamisen arviointi oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti kolmikantaperiaatetta noudattaen. Vastauksissa näitä ongelmia pohdittiin seuraavasti:

”Tutkinnon suorittajan kannalta koetaan vielä järjestelmä monimutkaiseksi. Opiskelun ja tutkinnon suorittamisen mieltäminen eri asiaksi on vaikeaa. Ammatillisen koulutuksen puolella ei ole perinnettä vastaavaan, mikä on yleissivistävällä puolella (lukiossa + yo). Tutkinnon suorittajan kannalta työpaikka ei aina anna mahdollisuuksia järjestää näyttöjä.”

”Työelämällä suuri rooli, joskus tuntuu että epärealistisen suuri. Vaatimustason tasalaatuisuus, arvioinnin laatu on vaikea saavuttaa eri puolilla maata. Ajantasaisen tiedon ylläpitäminen ammatillisen koulutuksen, eri tutkintojen, ammatillisten taitojen, ammattipätevyyyksien, arvioinnin ja mittaamisen kysymyksistä on jatkuva haaste työelämälle (nuorten ja aikuisten eri koulutus- ja tutkintojen suorittamisvaihtoehdot ja eri koulutusjärjestelmät, toinen aste ja amk). Tutkintotoimikuntien työn määrä ja työn vaativuus tuntuu joskus epärealistiselta. Vaativa arviointi, tutkintojen linjaus ja kehittäminen (esim. arviointikriteerit) pitää tehdä otona. Onnistuuko tämä tarpeeksi laadukkaasti? Myös opettajilla on aikapaineita, mutta arvioinnin ammatillisuuden perustietous ja perspektiivi arviointiin yleensä kohdallaan.”

”Näin kankeana järjestelmänä työelämässä olevien työntekijöiden joustava näyttäminen [on] lähes mahdotonta. Ammattitaidon tunnistamiseen ja tunnustamiseen ei ole saatu kunnollisia ohjeita, ei voida käyttää koska emme tiedä miten tutkintotoimikunta niihin suhtautuu ja millaista paperisotaa ne vaativat ennen kuin tutkinnon osa hyväksytään. Joissakin tapauksissa (kolmikantaisuusperiaate) eli työnantajan mukaan saanti aiheuttaa vaikeuksia. Velvoitteet arvioijien ja työpaikkaohjaajien kouluttamisesta (työnantajat eivät halua rahoittaa koulutusta).”

”Aito kolmikanta yhtäaikaaisesti läsnä kaikissa tutkintotilaisuuksissa on järjestelmänä ja käytännön järjestelynä vaativaa organisoida.”

Se, että tutkinnon perusteet ovat hyvin kattavat, vaikeuttaa tavoitteiden saavuttamista ainakin joillain koulutusaloilla. Ammatilaistenkin on käytännössä pakko edetä tutkintoihin valmistavan koulutuksen kautta, minkä takia koulutuksesta tulee muita arvostetumpi tapa osoittaa osaamista. Tutkinnon vaatimukset eivät laajuudessaan vastaa työelämää ja siksi näytöt ovat epärealistisia järjestää ja suorittaa. Tutkinnon perusteiden laajuuden takia sopivien näyttöpaikkojen ja -tilanteiden löytäminen työelämästä on paikoin vaikeaa ja osaamisvaatimuksista jätetään helposti pois yleiset jatkokotkintokelpoisuuden kannalta olennaiset osaamisvaatimukset, kuten kielitaito. Vastaajat pohtivat näitä asioita myös vastauksissaan:

”Usean perustutkinnon (myös osassa ammattitutkintoja) tavoitteet epärealistisia tutkintovaatimusten osalta, joissakin ero esim. amk-tutkintoon on vähäinen. Esimer-





kiksi liiketalouden perustutkinto (merkonomi) ei mielestämme vastaa tämän päivän vaatimuksia ja osaltaan sen tutkintovaatimukset lähenevät tradenomitutkintoa.”

”Mitä enemmän tutkinnossa on arviointikohteina alan/ammattitaidon ”erityisyyksiä”, sitä vaikeampi on tutkinnon suorittajalle löytää aitoja työtilanteita/näyttötilaisuuksia nykyisistä suomalaisista alan yrityksistä, yhdestä yrityksestä. Niiden liikeideat ja tapat toimia ovat ”kaventuneet” erittäin paljon. Ne eivät kohtaa enää aidosti tutkinnon perusteiden vaatimaa laaja-alaisempaa perus- tai erityisammattitaitoa.”

”Tutkinnon perusteiden tulisi vastata enemmän työelämän tehtäväkokonaisuuksia. Nyt arvioinnin kohteet ja kriteerit on pilkottu atomistisesti ja [ne ovat] vaikeasti siirrettävissä todelliseen työelämään (erityisesti perustutkinnoissa, jossa kriteeristö johdettu yhteisestä opetussuunnitelma/tutkinnon perusteista).”

Suurimmaksi vaikeudeksi näyttötutkintojärjestelmän tavoitteiden saavuttamisessa koetaan **työelämän osallistaminen**. Työelämässä keskitytään kustannustehokkuuteen perustehtävissäkin, ja siksi aikaa koulutustehtäviin on vaikea löytää. Näyttöjen suunnittelu, toteutus ja arviointi koetaan usein raskaita, arvioijakoulutukseen ei osallistuta, ohjeisiin ei perehdytä eikä näyttötutkintojärjestelmää tunneta. Asetelmaan vaikeuttaa vielä se, että työelämältä edellytetään toimimista järjestelmän ehtojen ja aikataulujen mukaisesti. Ne eivät sovi aina helposti yhteen työelämän aikataulujen kanssa. Työelämään liittyviä ongelmia vastaajat pohtivat seuraavasti:

”Työelämän mukaan saaminen tutkintojen ja näyttöjen suunnitteluun ja toteutukseen on välillä kiven takana. Tuntuu, että työelämän resurssit ovat tällä hetkellä niin tiukkaan vedettyjä, että osallistuminen näyttöjen suunnitteluun ja arviointiin koetaan yrityksissä raskaita. Esim. arvioijakoulutukseen yrityksen edustajia on välillä äärimmäisen vaikea saada, vaikka tutkinnon järjestäjällä on halukkuutta (ja tietysti myös velvollisuus) koulutusta järjestää. Jokaiseen yritykseen ei vaan käytännössä ole mahdollista jalkautua arvioijia kouluttamaan, eikä esim. verkkopohjainen arvioijaperehdytyskään aina tavoita arvioijia. Kun rautalangasta väännettyihin kirjallisiin ohjeisiin eivät arvioijat välttämättä jaksa perehtyä! Kuitenkin järjestelmä on rakennettu nimenomaan työelämän tarpeita ajatellen, työelämälähtöiseksi, kuitenkin työelämä itse ei aina halua sitoutua ja käyttää resursseja ja aikaa näyttötutkintojen toteutukseen...kun kaikki aika tarvitaan itse yritystoiminnan pyörittämiseen.”

”Työelämälähtöisyys, monia työpaikkoja pitää patistaa toimimaan toimikunnan vaatimusten mukaisesti paria kuukautta ennen näyttöjä. Lähtökohtana tulisi olla normaalin työn tekeminen ja työpaikan aikataulujen mukaan – ei tutkintotoimikunnan.”

”Kolmikantayhteistyö ontuu: työpaikkakouluttajien ja arvioitsijoiden koulutus(rahoitus!?) ja valmiudet koulutusjärjestelmän tuntemuksessa; työelämä ei vielä tunne ja ehkä ei arvosta tarpeeksi näyttötutkintoja, eikä osaa käyttää sitä henkilöstönsä osaamisen kehittämiseen.”

Työelämäyhteistyö kohtaa myös käytännön vaikeuksia. Ammattitaitoa ei ole aina mahdollista näyttää tutkinnon perusteiden edellyttämässä laajuudessa aidoissa työtilanteissa. Tutkinnon suorittajien tehtävät työpaikoilla eivät ole aina riittävän laaja-alaisia, eikä näyttöjen erityisjärjestelyihin ole olemassa resursseja. Työpaikkojen löytäminen näyttöjen järjestämiseksi on erityisen vaikeaa, varsinkin jos niitä täytyy löytää työttömille ja alan vaihtajille:

”Tutkinnon perusteissa edellytetty ammattitaito on joiltakin osin vaikeaa näyttää aidossa työtilanteessa jokaisen tutkinnon suorittajan osalta. Työelämässä annettavat näytöt tavoitteineen tuntuvat epärealistisilta johtuen niin oppilaitosten, työelämän toimijoiden kuin näyttöjen vastaanottajien ja arvioitsijoidenkin resurssipulasta.”

”Työpaikalla tapahtuvat näytöt: Opiskelijan työnkuva usein liian suppea näyttöjen kriteereihin nähden, jolloin työpaikalla tapahtuvat näytöt mahdottomia aidosti toteuttaa. Kun vaatimuksena on, että näytöt voidaan toteuttaa vain työpaikalla, on ammattitaitoisen työttömän tutkinnon suorittaminen lähes mahdotonta. Perustutkinnon suorittajalla (alan vaihtaja, muu kuin oppisopimusopiskelija) on vaikeuksia löytää työpaikkaa osaamisen näyttämiseksi.”

Näyttötutkintojärjestelmän keskeisenä periaatteena on, että ammatillinen osaaminen ei saa riippua sen hankintatavasta. Vaikuttaa kuitenkin vahvasti siltä, että näyttötutkinnon suorittaminen ilman *valmistavaa koulutusta* on vaikeasti saavutettavissa. Tutkinto voi olla liian laaja, jotta siihen tarvittavan osaamisen voisi hankkia ilman valmistavaa koulutusta. Toisaalta yrityskohtaisissa koulutuksissa työnantaja saattaa vaatia kaikilta osallistujilta valmistavan koulutuksen suorittamista. Joissain tapauksissa myös opiskelijat itse haluavat osallistua koulutukseen, vaikka osaisivatkin asian. Rahoitus ohjaa vahvasti siihen, että näyttöjä suoritetaan valmistavan koulutuksen kautta. Joissakin tapauksissa koulutuksen järjestäjien tulkinnan mukaan myös viranomaiset arvostavat enemmän koulutuksen kautta hankittua ammattitaitoa:

”Monet tutkinnot ovat niin laajoja, että niissä vaadittavan tietämyksen saaminen ilman valmistavaa koulutusta on erittäin vaikeaa tai mahdotonta.”

”Yrityskohtaisissa yhteistyöhankkeissa on koulutus yrityksen vaatimuksesta kaikille sama riippumatta aikaisemmasta osaamisesta. Näyttöä ei saa antaa ennen kuin koko ryhmä on putkensa käynyt läpi. Koska yritys maksaa osan koulutuksesta, se katsoo voivansa vaatia toteutusta haluamallaan tavalla.”

”Rahoitus- ja toimintajärjestelmä ohjaa henkilöitä ensisijaisesti valmistavaan koulutukseen, jolloin näyttötutkintojärjestelmän perusideologia ei toteudu.”



”Pelkäämme, että osaamisen tunnustaminen on vaikea toteuttaa järjestelmän hengen mukaisesti. OPH:lta saatujen viestien mukaan koulutuksella hankittu osaaminen on arvostetumpaa (ei tarvitse näyttää) kuin työkokemuksella hankittu osaaminen!!!”

Näyttötutkintojärjestelmän yhtenä keskeisenä periaatteena on näyttöjen ja niihin tarvittavan osaamisen hankkimisen **henkilökohtaistaminen**. Moni koulutuksen järjestäjä näkee henkilökohtaistamisen tavoitteen vaikeana. Koulutusjärjestelmä on perinteisesti koulutuslähtöinen ja henkilökohtaistaminen edellyttää uudenlaisen toimintakulttuurin sisäistämistä sekä koulutuksen ja näyttöjen järjestäjiltä että opiskelijoilta ja työelämältä. Henkilökohtaistaminen edellyttää resurssien kohdentamista uudella tavalla ja mahdollisesti myös niiden lisäämistä. Rahoitusjärjestelmä kuitenkin ylläpitää vahvasti koulutuslähtöistä toimintatapaa:

”Näyttötutkintojärjestelmän peruseriaatteet ja henkilökohtaistamisen vaatimukset eivät vielä [ole] sisäistyneet kaikkialla! Edellyttää panostusta uudenlaisen toimintakulttuurin ja asenneilmapiirin rakentamiseen (toimijoiden näkökulma ja asenteet voivat olla liaksi kiinni oppilaitos- ja opetussuunnitelmakeskeisyydessä!)”

”Näyttötutkinnon suorittamisen henkilökohtaistaminen on hyvä ja arvokas tavoite. Sen täydellinen toteutuminen edellyttää kuitenkin mm. rahoitusjärjestelmän muokkaamista ja tutkintotoimikuntien työtapojen uudelleen arviointia. Tutkintotilaisuuksien järjestäminen hyvin henkilökohtaistetuksi saattaa tilanteesta riippuen tulla sietämättömän kalliiksi. Hakeutumisvaiheen organisointi ja resursointi vaatii vielä kehittämistä.”

”Henkilökohtaistamisen toteutumista estää nykyinen rahoituslainsäädäntö, jossa on edelleen niitä elementtejä, että opiskelijaa pitää ”istuttaa”, että koulutuksen kustannukset saadaan katettua. Valmistavalla koulutuksella ja tutkinnon suorittamisella pitäisi olla eri hintalappu.”

Henkilökohtaistamisen lähtökohtana on yksilön osaamisen kehittäminen hänen omista lähtökohdistaan. Opiskelijat haluavat kuitenkin usein itse opiskella ryhmän mukana ja kerrata aiheita, jotka he jo jollain tasolla hallitsevat. Toisaalta näyttöihin valmistautumisen henkilökohtaistaminen vaatii paljon yksilöllistä ohjausta ja tukea, mikä vaatii paljon resursseja. Näyttöjen järjestäminen henkilökohtaistetuksi on myös vaativa tavoite, kun esimerkiksi näyttöpaikkaa ei pysty vapaasti valitsemaan. Toisaalta kysymyksessä on myös opiskelijan oikeusturva – vastaako hänen näyttönsä taso muiden opiskelijoiden vastaavaa. Lisäksi käytännön järjestelyjen toteuttaminen (esimerkiksi ennakoilmoitukset tutkintotoimikunnille) jokaiselle opiskelijalle yksilöllisesti on työlästä:

”Tällä hetkellä henkilökohtaistaminen [on vaikeasti saavutettava tavoite]. Vaikka ajatus on hyvä, niin se ei aina kohtaa sitä tarvetta, mikä tutkinnon suorittajilla ja yrityksillä on. Tutkintoon tulijat näkevät usein lisäarvon juuri valmistavassa koulutuksessa, ei siinä että hyvin pitkälle henkilökohtaistetaan ja aiempi osaaminen tunnustetaan ja tunnustetaan.”

”Henkilökohtaistamisen ajatus, (aiemmin opitun tunnustaminen) että opiskeluaika lyhenee on ideaalista. Kokemuksemme mukaan uusien asioiden oppimiseen ja opiskeluun aikuisena työn ja perheen lomassa kuluu kuitenkin suhteellisen paljon aikaa eikä opiskeluaika välttämättä lyhene. Tutkinnon suorittaja usein haluaa opiskella osaamisaankin asioita uudelleen joko kertauksen vuoksi tai ryhmään kuulumisen ilosta.”

”Lisäksi ongelmia on erityistä tukea tarvitsevien tutkinnon suorittajien riittävässä henkilökohtaisessa tukemisessa ja avustamisessa.”

”Näyttöpaikkojen henkilökohtaistaminen (todellinen mahdollisuus vaikuttaa näyttöpaikan valintaan ja sen tarkoituksenmukaisuuteen juuri tutkinnon suorittajan kannalta epärealistinen)”

”Näyttöjen henkilökohtaistaminen on vaativaa, koska kysymyksessä on opiskelijan oikeusturva ja työelämän vaatimusten mukaisen osaamisen arviointi. Yleispäteviä kriteerejä on vaikea löytää.”

Vaikeutena näyttötutkintojärjestelmän tavoitteiden saavuttamisessa on myös **näyttöjen järjestäminen** ja arvioiminen käytännössä. Opiskelijan on näyttötilanteessa hyvin vaikeaa osoittaa hallitsevansa kokonaan sen ammattitaidon, joka tutkinnon perusteissa edellytetään. Kaikilla aloilla ei ole olemassa niin laaja-alaisia työpaikkoja, että koko tutkinnon sisällön hallitsemisen voisi näyttää. Työtehtävät voivat myös olla vaativuudeltaan tai yrityksen toiminnan näkökulmasta sellaisia, että opiskelijan ei anneta niitä tehdä. Näyttöpaikan löytäminen työttömälle tutkinnon suorittajalle voi olla haasteellista. Vastaajat ovat tiedostaneet hyvin nämä ongelmat:

”Näyttöjen järjestämisen ja arvioinnin haasteellisuutta lisää myös se, että tutkinnon perusteisiin kirjatusta osaamisesta vain osa voidaan näyttötilanteessa arvioida.”

”Suoraan työelämästä tullaan suorittamaan perustutkinnon näytöt – tänä päivänä ei ole niin laaja-alaisia työpaikkoja että koko tutkinnon voisi oppia yhdessä paikassa. Esim. tietojenkäsittelyn osalta tutkinnon perusteiden mukaisia työtehtäviä on useilla työpaikoilla vaikeaa toteuttaa, jolloin joudutaan simuloimaan. Myös esim. yrittäjän ammattitutkinnossa joudutaan liikesalaisuuden vuoksi simuloimaan näyttöjä. Monien kuljetusalan yritysten toiminta on sellaista, että kaikkien osioiden näyttöjen antaminen ei ole samassa yrityksessä mahdollista, koska eri osioissa näytettävät alat esim. puutavara- ja säiliökuljetukset eivät kuulu yrityksen toimintaan.”

”[On] epärealistista toteuttaa kaikki näytöt työpaikalla. On mahdollista, että työpaikalla ei ole tutkinnon perusteiden mukaista näytettävää aluetta; esim. ATK-laitteita ja ohjelmia.”



Kolmikannan laadukas toteutuminen näyttöjen *arvioinnissa* on myös haasteellinen tavoite saavutettavaksi. Työelämän edustajien osallistaminen arviointiin ei ole aina helppoa. Osaavia arvioijia on vähän, ja he ovat varsinaisessa työssään kiireisiä.

”Työelämän edustajilla ei ole ’ilmaista’ aikaa käyttää arviointiin, joka joissain tapauksissa vaatii tutkinnon suorittajan työn seuraamista useamman päivänkin ja sen lisäksi arviointikeskustelu vähintään 1 h/ tutkinnon suorittaja/ tutkinnon osa.”

”Jatkuva kolmikanta; kokonaisarvioinnissa kolmikanta OK, mutta osasuorituksia pitäisi luvallisesti seurata vajavaisella kolmikannalla.”

”Osaavien arvioitsijoiden löytäminen välillä työlästä, vaikka olisivatkin oman alansa ammattilaisia.”

”Arvioijien ammattitaidon varmistaminen ja jääviyskysymykset voivat tuottaa ongelmia esim. pienillä työpaikoilla. Tutkinnon perusteiden arvioinnin kohteet ja kriteerit ovat joissakin tutkinnoissa vaikeita arvioida millään todellisella työtehtävällä (tietojenkäsittelyalat).”

”Työpaikoille koulutettujen näyttötutkintomestareiden saaminen [on] lähes mahdotonta, työelämä ei ole valmis riittävään panostukseen näyttötutkintomestarikoulutuksen toteuttamiseksi.”

## Tutkintotoimikuntien näkökulma

Tutkintotoimikuntien vastauksien perusteella yleisin yksittäin vaikeus tavoitteiden saavuttamisessa on laadunvarmistus, jonka mainitsi joka kymmenes vastaaja. Joka viides oli puolestaan sitä mieltä, että vaikeuksia saavuttaa tavoitteita ei ole.

**Taulukko 25.** Tavoitteiden saavuttamisen vaikeus tutkintotoimikuntien mukaan (%)

Tavoitteiden saavuttaminen ei ole erityisen vaikeaa	22
Laatu	11
Tutkinnon työelämävastaavuus	7
Kolmikantayhteistyö	6
Henkilökohtaistaminen	6
Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen	5
Ammattitaidon osoittaminen näytöillä	4
Tutkintojen riippumattomuus ammattitaidon hankintatavasta	2

Tutkinnon järjestäjät nostavat esille tutkintotoimikuntia enemmän erityisesti kolmikantayhteistyöhön, työelämäyhteyteen ja henkilökohtaistamiseen

sekä osaamisen arvioimiseen liittyviä vaikeuksia. Tutkintotoimikuntien jäsenissä on tutkinnon järjestäjiä vähemmän niitä, jotka näkevät vaikeuksia tavoitteiden saavuttamisessa.

## Johtopäätöksiä

- Näyttötutkintojärjestelmä on periaatteessa työelämälähtöinen ja osaamisen hankintatavasta riippumaton. Näistä tavoitteista tunnutaan olevan laajasti samaa mieltä, ja niitä pidetään myös tavoittelemisen arvoisina. Käytännössä niitä on kuitenkin vaikea saavuttaa. Syynä on vahvasti oppilaitoslähtöinen toimintakulttuuri ja toimintatapa, joita rahoitusjärjestelmä tukee hyvin yksiselitteisesti. Jos halutaan saavuttaa työelämälähtöisyys ja riippumattomuus osaamisen hankintatavasta, rahoitusjärjestelmää on muutettava siten, että se tukee myös näyttöihin osallistuvien valmistautumista ja näyttöjen suorittamista ilman valmistavaa koulutusta.
- Koulutuksen järjestäjät ja opettajat suunnittelevat, toteuttavat ja arvioivat näyttöjä virkатыönään ja saavat siitä palkkaa. Työelämän edustajat puolestaan osallistuvat toimintaan oman toimensa ohella, eivätkä saa siitä palkkaa. Tutkintotoimikunnilla on paljon valtaa ja vastuuta, mutta niissä olevilla työelämän edustajilla ei tunnu aina olevan riittäviä edellytyksiä perehtyä asioihin. Samanaikaisesti työelämä muuttuu koko ajan nopeammin ja työtahti kiristyy, mikä tekee työelämän tahojen osallistumisen vaikeammaksi. Tulee pohtia, voitaisiinko näyttötutkintoja rahoittaa siten, että osa rahoituksesta suunnattaisiin työelämän organisaatioille, jotka osallistuvat näyttöjen suunnitteluun, toteuttamiseen ja arviointiin (vrt. oppisopimuskoulutus). Näin varmistettaisiin järjestelmän työelämälähtöisyys myös rahoituksellisesti ja motivoitaisiin työelämän edustajia osallistumaan näyttöihin.
- Arvioinnissa oppilaitosten edustajien rooli saattaa nousta merkittäväksi ja määräväksi tekijäksi, sillä muut arviointityöryhmän jäsenet eivät ole ehtineet käytännössä perehtyä arviointiin samassa määrin kuin he. Opettajat saattavat arvioida sitä osaamista, mitä on opetettu valmistavassa koulutuksessa eivätkä sitä, mitä esimerkiksi tutkintojen perusteissa tai työelämässä edellytetään. Tunnilla opetettua tietoa painotetaan osaamisen arvioinnissa enemmän kuin käytännössä opittua.
- Tulee luoda järjestelmä, joka mahdollistaa tutkinnon perusteiden ajan

tasalla pitämisen. Niiden joustavuutta tulee lisätä, jotta muuttuviin osaamistarpeisiin voidaan vastata nopeasti. Henkilökohtaistaminenkin edellyttää joustavuuden lisäämistä.

- Joustavuuden ohella tulee huolehtia järjestelmän laadunvarmistuksesta, mikä ei kuitenkaan saa lisätä järjestelmän byrokratiaa ja jäykkyyttä.
- Henkilökohtaistamiseen on ohjattava enemmän rahaa ja tukea.
- Osaavien näyttöjen arvioijien tarve on jatkuva. Tulee vahvistaa järjestelmää siten, että näyttöjen arvioitsijoita koulutetaan enemmän. On myös varmistettava tälle rahoitus. Tämä koulutus voitaisiin kytkeä työpaikkaohjaajien koulutukseen, joka sekin tulisi rakentaa vahvemmalle perustalle. EU:n projektirahoitus on mahdollistanut koulutuksen käynnistämisen, mutta uhka on, että ohjelmakauden muuttuessa projektirahoitus vähenee tuntuvasti.
- Erot koulutuksen järjestäjien ja tutkintotoimikuntien jäsenten vastauksissa herättävät kysymyksen, kuinka hyvin tutkintotoimikuntien jäsenet tuntevat näyttötutkintojärjestelmän tavoitteisiin liittyviä vaikeuksia. Elävätkö tutkintotoimikunnat omaa elämäänsä irrallaan näyttötutkintojen käytännöstä?

## 5.5 Hyvät käytännöt

### *Hyvät käytännöt: järjestäjien näkemys*

Muutama vastaaja oli hyviä käytäntöjä eritellessään mielestämme osunut näyttötutkinto-problematiikan ytimeen. Tutkinnon perusteissa esitetyt ammatitaitovaatimukset ovat kovin paperisia ja käsitteellisiä, osin idealistisiaakin. Ne on avattava työtehtäviksi jokaisessa näyttötapauksessa, jokaisella työpaikalla ja jokaiselle suorittajalle. (Ks. liite: Koulutuskeskus Salpauksen esimerkki.) Yhtenä keinona vastaajien mielestä on työstää esimerkinäytöt tutkinnoittain, ja niiden avulla voidaan sitten hahmottaa näytön suorittajalle päivittäisiä työtehtäviä. Maininnat hyvistä käytännöistä liittyvät pääasiassa työelämälähtöisyyteen, eri toimijoiden yhteistyöhön ja henkilökohtaistamiseen:

”Henkilökohtaistamiseen varataan paljon, paljon aikaa ja resursseja ja haluja. Se on siinä!”

Jotkut vastaajista näkevät tutkinnon suorittamisen prosessina, joka alkaa jo ennen koulutukseen saapumista eräänlaisena esivalmisteluna ja hakevana toimintana:

”Saamme käydä työmailla (työnantajan suostumuksella) rekrytoimassa ja ohjaamassa tutkinnon suorittajia. Osaamiskartoitukset, näyttöjen suunnittelu ja näytöt suoritetaan työmailla.”

”Jo ennen valmistavaa koulutusta järjestetään tulevien opiskelijaehdokkaiden tapauksia, joissa koulutusta esitellään. Opiskelupaikan varmistuttua opiskelijat tulevat kaikkien dokumenttiensa kanssa henkilökohtaiseen keskusteluun (tuutori, opintojen ohjaaja), missä yhteydessä luodaan perusta henkilökohtaiselle opintosuunnitelmalle.”

Vaikka termiä ei juurikaan käytetä, opitun tunnistamisessa on kysymys diagnosoimisesta, diagnostisesta arvioinnista ja toisiaan tiiviisti seuraavien vaiheiden prosessista:

”Ennakkotehtävien ja -testien käyttö koulutukseen hakeutumisvaiheessa. Sillä voidaan paitsi tehdä henkilökohtaistamistoimenpiteitä, myös mitata motivaatiota ja ennustaa ammattiin sijoittumista.”

”Jokaisen opiskelijan lähtötaso selvitetään ja sen perusteella tehdään henkilökohtaisen opiskelu- ja näyttösuunnitelman ensimmäinen luonnos. Tutkintovaatimukset ja oppilaitoksen näyttösuunnitelma käydään ryhmänä lävitse ja sen jälkeen kun opiskelija on sopinut itselleen työpaikkaohjaajan ja arvioijan sekä alustavan näyttösuunnitelman, uudestaan henkilökohtaisesti sovitaan HOPS-perusteet. Työpaikoilla käydään kouluttamassa työpaikka-arvioijat käyttäen hyväksi oppilaitoksen näyttösuunnitelman perusteella tehtyä materiaalia. Samalla keskustellaan näyttösuunnitelmasta ja sen toteuttamisesta sekä mahdollisesta aiemman osaamisen tunnistamisesta ja tunnustamisesta. Yhteyttä tutkinnon suorittajiin nimetyt ryhmäohjaajat pitävät henkilökohtaisin tapaamisin, Moodle-oppimisalustan kautta, sähköpostitse ja puhelimitse.”

Johtopäätös näyttötutkintoa suorittavan ammatin hallinnasta perustuu monen osatekijän tulkintaan: tarpeellista informaatiota tuottavat esimerkiksi valmistavassa koulutuksessa menestyminen, näyttötehtävät, haastattelut, raportointi, dokumentit (aikaisemmat koulu- ja työtodistukset, kokemus- tai osaamisportfolio, ensiapukortti, tulityökortti, työturvallisuuskortti, hygieniapassi, prosessin aikana täytetyt lomakkeet) ja arviointikeskustelu. Usein näytön suorittaja osallistuu itse näytön suunnitteluun: arvioijat antavat raamit ja arvioitava itse sisällön tapahtumalle. Näin opiskelija vastuutehtaan antamalla hänelle tasavertainen ”ääni” suunnittelussa. Arviointikeskustelun tärkeä osa on itsearviointi: opiskelijaa ohjataan toteamaan ja itse tunnistamaan vielä lisäoppimista vaativia seikkoja. Joskus näytön antajat



toimivat (esim. karjatalouden ammattitutkinnossa lomitustilalla) pareittain, jakavat työt keskenään, kuitenkin niin, että kumpikin tekee vaadittavat osi-ot, keskustelee työtehtävistä ja niiden ongelmista yhdessä. Lopuksi pari laatii yhdessä raportin. Suurissa yrityksissä työnantajan yhteistyöllä voidaan antaa montakin näyttöä (yli kymmenen) samanaikaisesti eri työpisteissä. Erityisen hedelmällinen tilanne muodostuu silloin, kun näytössä pitää kehittää oman työpaikan työprosesseja. Tällaisessa tehtävässä voi irtautua ainoastaan tarkkailuhetken vaatimasta osaamisesta ja ylittää näyttötutkintoon sisäänrakennetun konservatiivinen näkökulman:

”Näyttöön sisältyy työpaikkakohtainen kehittämistehtävä, jossa näytön antaja voi osoittaa henkilökohtaisen erityisosaamisensa tai kiinnostuksensa ja luovuutensa.”

Kun näytöt sovitetaan osaksi normaalin työpäivän tuotantoprosesseja, ei tingitä liiaksi työn tuottavuusvaatimuksista. Näytön antajan esimies tuntee hyvin työntekijän, joten on mielekästä vetää hänet mukaan prosessiin:

”Tutkinnon suorittajan esimies osallistuu HENSUn laadintaan.”

Näytöt voidaan järjestää myös jonkin yleisö- tai asiakastapahtuman yhteydessä, mikä tekee näyttötutkintoja tunnetuksi ja palvelee monenkeskisenä oppimistilaisuutena. Useat järjestäjät ovat nähneet hyväksi järjestää ryhmänäyttöjä, jotka tarjoavat lisäulottuvuuden arviointiperustaksi. Arvioijat voivat tehdä havaintoja tiimityöskentelystä, sosiaalisesta osaamisesta, yhteissuunnittelusta ja jopa työnjohtotaidoista. Useissa tapauksissa näytöt eivät tapahdu kertasuorituksena vaan ne suoritetaan pitkällä aikavälillä työssäoppimisjakson aikana.

Useampia päiviä kestävässä näytössä (esim. puhdistuspalvelualalla) ohjataan suorittajaa kysymyksin korjaamaan seuraavana päivänä toimintaansa. Häntä ei siinä vaiheessa opasteta tehtävissä eteenpäin, vaan hän saa itse miettiä vastaukset esitettyihin kysymyksiin. Kuitenkin näytön päätyttyä annetaan tästä toiminnasta välitön palaute arviointikeskustelussa, johon suorittajakin osallistuu.

Kulttuurialalla tutkinnon suorittamisen henkilökohtaistamiselle ei itse asiassa nähdä edes vaihtoehtoa:

”Musiikkialalla ei voi ollakaan muita kuin henkilökohtaisia näyttöjä.”

Arvioijien koulutus voi tapahtua täysin yksilöllisesti työpaikalla. Jotkut oppilaitokset ovat kouluttaneet kaikki opettajansa näyttömestareiksi. Esitettiin jopa toive, että näyttömestarikoulutuksen tulisi sisältyä ammatilliseen opettajankoulutukseen omana moduulinaan. Eräs vastaaja toivoi, että tutkintotodistuksessa mainittaisiin pääarvioijan nimi. Tämä lisäisi työn vastuullisuutta, parantaisi sen arvostusta ja tarjoaisi informaatiolinkin tuleville työhönottajille.

Arvioijien jatkuva vaihtuminen luo helposti ad hoc -tunteen ja vaikeuttaa yhtenäisten kriteerien käyttöä. Siksi on pyritty varmistamaan pysyvät näyttöjen kehittämis- ja arviointiryhmät. Tämä edellyttää kuitenkin pysyviä tai pitkäaikaisia yhteistyösuhteita. Ennen kuin opiskelija lasketaan näyttötilaisuuteen, hänen taitonsa ja valmiutensa on arvioitu erityisellä näyttöedellytysten arviointimallilla. Oppilaitoksessa tai työpaikoilla pidetään tiimeissä jatkuvasti arvioinnin yhtenäistämiskeskusteluja, jotka osaltaan auttavat kriteereiden ja arviointiperusteiden tekemistä läpinäkyviksi. Joidenkin järjestäjien keskustelut sijoittuvat aina yhteen arviointipäivään kuukaudessa. Yhtenäisten käytäntöjen vakiintumista palvelee myös tiivis yhteistyö oppilaitosten kesken, samoin yhden oppilaitoksen opettajan nimeäminen näyttökoordinaattoriksi. Useat järjestäjät videoivat näytöt, jotta loppukeskusteluissa voidaan käyttää konkreettista ja ”objektiivista” materiaalia. Moni mainitsee valjastaneensa tietotekniikan opiskelun seuraamiseen, siitä tiedottamiseen ja kertyneen tiedon tallentamiseen:

”Meillä on kehitetty erinomainen atk-sovellutus tähän tarkoitukseen, samalla Excel-  
taulukolla löytyy kaikki opiskelijan tiedot: hakeutuminen, tunnistaminen, tunnustaminen, henkilökohtaistaminen, näyttösuunnitelma, valmistava koulutus jne. Tämä on intranetissä ohjaustiimin käytössä. Toiminut hyvin. Viimeinen tieto ja yhteydenpito on dokumentoituuna.”

Seuraava esimerkki kertoo laajasta työkalupakista tutkintojen järjestämisessä:

”Tutkinnon suorittaja kerää itse tiedot näyttöympäristöstä ja suunnittelee tehtävät. Suorittajalla on selkeät lomakkeet suunnittelun avuksi. Verkko-oppimisalusta on kaikkien näyttöön osallistuvien käytössä (oppisopimuskoulutus). Ohjausryhmätoiminta, jossa suunnitellaan ja kehitetään näyttötutkintotoimintaa laajassa yhteistyössä eri osapuolten kanssa. Pitkäaikainen, useiden vuosien yhteistyö tuo tullessaan avoimen vuorovaikutuksen näyttöjen järjestämiseen ja uusiin kokeiluihin.”

Erityisopiskelija vaatii paitsi erityisjärjestelyjä näyttöympäristössä myös henkilön, joka osaa ennakoida esiin nousevia vaikeuksia. Kuitenkin ulkopuolinen arvioija edelleenkin vastaa siitä, että tutkinto on yhdenmukainen muiden tutkintosuoritusten kanssa. Oppimisvaikeuksien olemassaolo yleensäkin tulee ottaa huomioon näytöissä unohtamatta, että niitä kokeva on tuottavassa työssä:

”Oppimisvaikeudet huomioidaan näytöissä (ajoitus, osissa näyttäminen, tuki ja ohjaus, vaihtoehtoiset näyttötavat).”

” [Tehdään] alkukartoitus työpaikalla (oppisopimus, Noste), jossa otetaan huomioon tulevan opiskelijan ja työnantajan tarpeet.”

## Johtopäätöksiä

Mitään suuria innovaatioita eivät vastaajat esittäneet tutkinnon järjestämisestä. Moni luetteli hyvinä käytänteinä näyttötutkintojen järjestämistä selviämiseksi tarpeellisia rutiineita. Vakiintuneita käytänteitä kuvastaa myös se, että moni jätti kyselylomakkeen osiot 22 ja 30 vastaamatta. Esimerkiksi henkilökohtaistamisen vaatimus on äärimmilleen vietyä todella vaikea tyydyttää, sillä se vaatisi selvästi suurempaa järjestäjien henkilöstöpanosta, kun otetaan huomioon tutkinnon tai sen osan suorittajien suuri määrä. Ainoa tapa selvitä tehtävästä on jakaa vastuuta tutkinnon suorittajalle itselleen. Hänellä ei ole aikaisemmasta toiminnastaan ja opiskelustaan ainoastaan ”tiedon hankkimis- ja luovuttamisvelvollisuutta” vaan hänen on oltava aktiivinen oman opinto- ja näyttösuunnitelmansa laatimisessa, työnohjaajan ja jopa arvioijien ehdottamisessa jne.

Ongelma ovat opiskelijat, jotka eivät ole tottuneet hallitsemaan elämäänsä. He tarvitsevat tehostettua opinto-ohjausta. Jotkut järjestäjät käyttävät tehokkaasti tietotekniikkaa koko opiskeluprosessin ohjaukseen ja hallintaan. Koulutuksen järjestäjän on tärkeää suunnitella työnsä huolellisesti, ja tähän on pyritty sillä, että on annettu mahdollisuus joustavaan koulutukseen hakeutumiseen ilman tiukkoja määräaikoja. Tärkeää on myös että sekä järjestäjän omasta että yksittäisen opiskelijan näkökulmasta näyttötutkinto muodostaa ehjän prosessin aina opiskelijan rekrytoimisesta/hakeutumisesta ja aikaisemman osaamisen diagnostoinnista näyttöjen arviointiin ja palautteen antamiseen sekä tutkintotodistuksen luovuttamiseen asti.

## **Hyvät käytännöt: tutkintotoimikuntien näkemys**

Näyttötutkintojärjestelmää kehittääkseen useat tutkintotoimikunnat pitävät aktiivisesti yhteyttä Opetushallitukseen: ne tekevät kehittämis- ja korjaamishdotuksia tutkintoihin ja niiden perusteisiin. Aktiivista vaikuttamista pidetään tärkeänä erityisesti uutta tutkintoa kehitettäessä. Palautteen kerääminen työelämästä ja sopimusoppilaitoksista tuottaa kehittämistyöhön tarpeellista informaatiota. Jotkut toimikunnat ilmoittavat suuntautuneensa erityisen aktiivisesti yritysten informointiin, toiset tutkinnon järjestäjien ohjaamiseen ja toiminnan yhtenäistämiseen. Muutamassa toimikunnassa jokaiselle jäsenelle on osoitettu kummioppilaitos, jonka järjestämiä näyttöjä hän seuraa. Vastaaja tosin mainitsee, että hyvää ideaa on vaikea toteuttaa käytännössä. Joillakin toimikuntien jäsenillä on myös oma kummiyritys. Työelämäsuhteiden tiivistämiseksi ja järjestelmän markkinoimiseksi eräs toimikunta pitää kokouksensa eri yrityksissä eri puolella maata. Monet muutkin toimikunnat haluaisivat tätä, mutta niukat resurssit pakottavat pitämään kokouksen aina samassa paikassa.

Toimikunnat pyrkivät myös moniosaisten näyttöjen tehokkaampaan ja taloudellisempaan toteuttamiseen, arviointikäytänteiden ja dokumentoinnin yhtenäistämiseen, minkä takia tutkinnonjärjestäjien käyttämät lomakkeet on yhdenmukaistettu. Muutama toimikunta ilmoittaa keränneensä tehtäväpankin, ja moni toimikunnan jäsen osallistuu itse mahdollisuuksien mukaan näyttötilaisuuksiin. Laadun varmistaminen nähdään tärkeäksi:

”Toimikunta on auditoinut kaikki järjestämissopimusta hakeneet oppilaitokset ja näissä tilaisuuksissa selkeästi osoittaneet puutteet ja korjauskohteet. Oppilaitokset ovat myös korjaustoimenpiteet tehneet.”

Yhtä tärkeäksi on nähty toiminnan kokonaisvaltainen kehittäminen:

”Toteutettu OPH:n NASU-päivien lisäksi yhteensä kolme kehittämispäivää, missä mietitty henkilökohtaistamisen käytäntöjä ja niiden näkymistä tutkintojen järjestämistoiminnassa sekä sovittu hakevan ja toteuttavan vaiheen henkilökohtaistamissuunnitelman esittämisen malleja tutkinnon järjestäjän tarpeisiin. Käyty läpi elokuussa järjestetyn seminaarin (tutkinnon järjestäjätapaaminen) palautteiden ja hyvien käytäntöjen antia, jotka on tarkoitus saada vielä mukaan v. 2007 toimintasuunnitelmaan.”

Tutkinnon perusteiden kehittämisessä yleistä on, että toimitaan Opetushallituksen apuna ehdotuksia ja esityksiä tehden ja lausuntoja antaen. Muuan

toimikunta on kartoittanut tutkinnon perusteiden työelämävastaavuutta ja tehnyt sen perusteella Opetushallitukselle kehittämis ehdotuksen. Useimmissa toimikunnissa on jäseniä, jotka osallistuvat perusteiden laatimiseen tai niiden uudistamistyöhön. Muutama toimikunta on ollut laatimassa näyttöaineistoja. Yksi vastaaja mainitsee toimikunnan laajentaneen tutkinnon alaa vastaamaan paremmin työelämän odotuksia. Maininnan ansaitsee myös erään toimikunnan suorittama ”käännöstyö”, jossa tutkinnon perusteita on muokattu helpommin lähestyttäviksi. Kaikki eivät ole täysin tyytyväisiä yhteistyöhön Opetushallituksen kanssa: toimikuntaa ei juurikaan kuulla kehittämistyössä tai sen esityksiin ei aina vastata.

Toimikunnan oman työskentelyn aktiivisessa kehittämisessä ovat olleet keskeisellä sijalla oma ja järjestäjien koulutus, suullinen, kirjallinen ja sähköinen ohjeistus, vierailut yrityksiin ja oppilaitoksiin, yhteistyö vastaavien toimikuntien kanssa, yhteiskokoukset oppilaitosten kanssa sekä oppilaitosten opetuksen seuraaminen. Kehittämispäivät kuuluvat lähes jokaisen toimikunnan toiminta-arsenaaliin. Omasta työstä tiedottaminen ja tutkin-tojärjestelmän markkinointi nähdään myös kehittämistyönä.

Aika- ja resurssipulan vuoksi oman työn organisointi on keskeistä. Rön-syksi katsottuja toimintoja on karsittu; monen toimikunnan on keskityttävä oleelliseen tai panostettava järjestelmän pyörittämiseen. Esimerkiksi pape-ripostista on luovuttu ja sisäinen viestintä hoidetaan pakon sanelemana ryhmäsähköpostilla, sähköisellä kokousalustalla tai puhelinkokouksina. Näin säästetään matkakuluja, mutta vaihtoehtoisten viestivälineiden avulla voidaan myös reagoida nopeasti asioihin, kun tarvetta esiintyy. Varsinkin rutiiniasiat hoidetaan etäkokouksina. Kokouksien hyvä valmistelu ja nii-den keston määrittely etukäteen karsivat tarpeetonta tyhjäkäyntiä Tehtävien jako, omien roolien ja toiminnan selkeyttäminen vähentävät toimikunta-työhön tarvittavaa aikaa. Ennakointi ja toiminnan oikea-aikaisuus proses-sin eri vaiheissa vähentävät jäsenten päällekkäistä työtä. Eräs toimikunta mainitsee nopeasta reagoinnista esimerkkinä todistusten allekirjoittamisen kerran viikossa. Pitkäaikaisten jäsenten, jotkut tehtävässä jo neljättä kautta, asiantuntemus tiivistää koko toimikunnan työtä. Tosin esille nousi myös mielipide siitä, että toimikunnan jäsenten toimiaika tulisi rajoittaa viiteen vuoteen, jotta vallan keskittymiseltä ja toiminnan rutinoitumiselta vältyt-täisiin.

## Johtopäätöksiä

Suurimpana puutteena hyvien kehittämistoimien toteuttamiselle todetaan lähes yksimielisesti resurssipula. Budjetissa ei ole lainkaan varaa toiminnan kehittämiseen tai laadun varmistustyöhön. Moni vastaaja toteaa työn kasautuvan puheenjohtajan ja sihteerin hartioille. Palkkiojärjestelmä ei vähäskään määriin tue heidän työtään. Heidän palkkiotaan tulisikin selvästi korottaa tai ostaa työnantajalta aikaa tehtävien suorittamiseen.

Omalla tai työnantajan ajalla tehtävä toimikuntatyö on niin hektistä, että kaikki toimet ovat tavallaan hyviä käytäntöjä, jos tehtävistä aikoo selvittää. Tietotekniikan tarjoamat mahdollisuudet, kokousten hyvä valmistelu ja paikallaoloa ja matkustamista vaativien kokousten määrän minimointi auttavat selviämään työstä. Erilaisia ratkaisuja on kehitetty yhteydenpitoon Opetushallitukseen, sopimusoppilaitoksiin ja työnantajiin. Taloudellisia mahdollisuuksia ja aikaa ei jää omaan kouluttautumiseen eikä juurikaan toiminnan kehittämiseen.

## 5.6 Näyttötutkintojen rahoitus

### *Näyttötutkintojärjestelmän rahoituksen pääpiirteet*

#### **Ammatilliset perustutkinnot**

Ammatilliseen perustutkintoon johtava opetussuunnitelmaperusteinen oppilaitosmuotoinen koulutus rahoitetaan valtionosuusjärjestelmällä, joka perustuu porrastettuun vuotuisen opiskelijapaikan yksikköhintaan ja opiskelijapaikkojen toteutuneeseen käyttöön. Ammatillinen perustutkinto voidaan suorittaa paitsi näyttötutkintona myös perinteiseen tapaan opetussuunnitelman suorittamisen yhteydessä. Siihen valmistava oppilaitosmuotoinen koulutus ja siihen liittyvät tutkintotilaisuudet rahoitetaan em. valtionosuusrahoituksella.

Jos valmistavaa koulutusta järjestävällä koulutuksen järjestäjällä ei ole kyseisen näyttötutkinnon järjestämissopimusta tutkintotoimikunnan kanssa, se ostaa tutkintotilaisuuden järjestämissopimuksen omaavalta järjestäjältä. Tutkintotilaisuuden järjestäjän kannalta on tällöin kysymys maksullisesta palvelutoiminnasta.



Osallistuminen perustutkintoon ilman valmistavaa koulutusta on erotettu muusta ammatilliseen perustutkintoon johtavan tai valmistavan koulutuksen rahoituksesta. Se rahoitetaan oppilaitosmuotoisen ammatillisen lisäkoulutuksen määrärahoista.

Myös oppisopimuskoulutuksessa ammatilliset perustutkinnot voidaan suorittaa joko opetussuunnitelmaperusteisesti tai näyttötutkintona. Rahoitus perustuu valtiosuusjärjestelmään, jossa perusteena ovat opiskelijamäärä ja opiskelijaa kohti laskettu yksikköhinta.

### **Ammatti- ja erikoisammattitutkinnot**

Oppilaitosmuotoinen ammatti- ja erikoisammattitutkintoon valmistava koulutus ja siihen liittyvät näyttötutkintotilaisuudet rahoitetaan osana ammatillisen lisäkoulutuksen valtiosuusjärjestelmää. Rahoitus perustuu opiskelijatyövuosien määrään ja porrastettuun yksikköhintaan. Opiskelijoilta peritään myös kohtuullisia maksuja. Valtiosuus on 87 prosenttia ao. yksikkö hinnasta ja yrityksen tai muun yhteisön henkilöstölle tarkoitettussa koulutuksessa 48 prosenttia ao. yksikkö hinnasta (laki opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta, 1998/635, 11 §). Osa kustannuksista voidaan kattaa opiskelija- ja työnantajamaksuilla. Yksikköhinnat pohjautuvat ammatillisen peruskoulutuksen keskimääräiseen hintaan, jota eri aloilla porrastetaan hintakertoimilla. Oppisopimuskoulutukseen opetusministeriö vahvistaa yksikköhinnat erikseen tutkintoon johtavaan ja muuhun ammatilliseen lisäkoulutukseen.

Kuten ammatillisten perustutkintojen kohdalla, koulutuksen järjestäjä voi ostaa ammatti- ja erikoisammattitutkintojen tutkintotilaisuuden järjestämissopimuksen omaavalta järjestäjältä, jos sillä ei ole tutkintotoimikunnan kanssa tehtyä järjestämissopimusta kyseisen alan tutkinnoista.

Opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annetun asetuksen (806/1998) 25 a §:n mukaan näyttötutkinnon osa, joka suoritetaan osallistumatta valmistavaan koulutukseen, vastaa rahoitusta määrättäessä kahdeksaa prosenttia täydestä opiskelijatyövuodesta. Sellaisten opiskelijoiden, jotka osallistuvat näin suoraan tutkintoon, tutkinnon osat voidaan muuntaa opiskelijatyövuosiksi ja ilmoittaa ne valtiosuuden perustana oleviksi suoritteiksi. Tutkintojen järjestämisestä voidaan periä maksuja, mutta niiden tulee olla kohtuullisia. Ilman valmistavaa koulutusta suoritettavien näyttötutkintojen järjestämiseen on mahdollista myöntää valtionavustusta: sitä voidaan antaa

järjestäjille, joilla ei ole lisäkoulutuksen järjestämislupaa (Laki opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta, 1998/635, 43 a §).

#### **Ammatillisen lisäkoulutuksen käyttökustannusten rahoitus**

Laki opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta 21.8.1998/635, 11 § (21.12.2001/1389)  
Koulutuksen järjestäjälle myönnetään rahoitusta ammatillisen erikoisoppilaitoksen käyttökustannuksia varten euromäärä, joka saadaan, kun koulutuksen järjestäjälle rahoituksen laskemisen perusteeksi vahvistettu opetustuntien tai opintoviikkojen määrä kerrotaan opetustuntia tai opintoviikkoa kohden määrättyllä yksikköhinnalla.

Koulutuksen järjestäjälle myönnetään rahoitusta oppisopimuskoulutuksena järjestettävän ammatillisen lisäkoulutuksen käyttökustannuksia varten euromäärä, joka saadaan, kun mainittua koulutusta saavien opiskelijoiden määrät kerrotaan mainittua koulutusta varten opiskelijaa kohden määrättyillä yksikköhinnoilla.

Ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa ja ammatillisesta «aikuiskoulutuksesta» annetussa laissa tarkoitetuille koulutuksen järjestäjille myönnetään muun kuin 1 ja 2 momentissa tarkoitettua ammatillisen lisäkoulutuksen käyttökustannuksia varten rahoitusta 87 prosenttia euromäärästä, joka saadaan laskemalla yhteen koulutuksen järjestäjälle valtionosuuden laskemisen perusteeksi vahvistettujen opiskelijatyövuosien määrien ja opiskelijatyövuotta kohden määrättyjen yksikköhintojen tulot. Yrityksen tai muun yhteisön henkilöstön kehittämiseksi järjestettävässä koulutuksessa rahoitus on kuitenkin 48 prosenttia mainitulla tavalla laskettavasta euromäärästä. Valtioneuvoston asetuksella säädetään, miten rahoituksen perusteena oleva opiskelijatyövuosi määräytyy. (22.12.2005/1071)

Ammatti- ja erikoisammattitutkintoon valmistava oppisopimuskoulutus ja siihen liittyvät tutkintotilaisuudet rahoitetaan osana oppisopimuskoulutuksen valtionosuusjärjestelmää. Rahoitus perustuu vuotuisen oppisopimusten määrään ja kiinteään yksikköhintaan. Opetusministeriön tulkinnan mukaan tutkinnon osaan tai osiin valmistava koulutus on rahoitusta määrättäessä ei-tutkintotavoitteista, jolloin yksikköhinta on alempi.

Valtaosa tutkinnon suorittajista osallistuu valmistavaan koulutukseen. Tilastokeskuksen keräämien tietojen mukaan näyttötutkintoja suorittavista vain 3 % suorittaa tutkinnon ilman siihen valmistavaa koulutusta. Koulutusaika vaihtelee huomattavasti suorittajien aikaisemman koulutustaustan ja työkokemuksen perusteella, muutamasta päivästä pariin vuoteen.

#### **Näyttötutkinnot ja työvoimapoliittinen aikuiskoulutus**

Ammatilliseen perustutkintoon, ammattitutkintoon ja erikoisammattitutkintoon valmistavaa koulutusta ja tutkintotilaisuuksia rahoitetaan myös työvoimapoliittisena aikuiskoulutuksena. Työvoimapoliittisen koulutuksen rahoitus toimii tilaaja – tuottajamalliin perustuen. TE-keskukset ja työvoimatoimistot hankkivat koulutusta. Koulutusta voidaan hankkia myös yhteisesti, jolloin työnantaja rahoittaa osan koulutuksesta.





## Opiskelijamaksut

Lain (Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 21.8.1998/631) 17 §:n mukaan ammattitutkintoon ja erikoisammattitutkintoon valmistavassa koulutuksessa sekä muussa lisäkoulutuksessa opiskelijalta voidaan periä kohtuullinen opiskelumaksu. Maksulla katetaan koulutuksen ja tutkintoon valmistavassa koulutuksessa myös tutkinnon järjestämisestä aiheutuvia kustannuksia.

Näyttötutkintoon osallistuvalla peritään erityinen tutkintomaksu. Tutkintotoimikuntien kustannukset katetaan em. lain 7 §:n mukaan tutkintoon osallistuvilta perittävillä maksuilla. Tutkintotoimikuntien perimistä maksuista on voimassa, mitä valtion maksuperustelaisissa (150/1992) säädetään julkisoikeudellisista suoritteista perittävistä maksuista. Tutkintomaksujen suuruudesta säädetään eräiden oppilailta ja opiskelijoilta perittävien maksujen perusteista annetun opetusministeriön asetuksen (1323/2001) 5 §:ssä. Sen mukaan näyttötutkintoihin osallistuvalla perittävä kiinteä tutkintomaksu on 50,5 euroa.

## *Tutkinnon järjestäjien näkemys rahoituksesta*

### Rahoitusjärjestelmän toimivuus

Seuraavassa esitellään ja analysoidaan, miten rahoitusta koskeviin kysymyksiin vastattiin. Kysymys 31 kuului seuraavasti: ”Miten hyvin nykyinen näyttötutkintojärjestelmän rahoitusjärjestelmä toimii kokemustenne mukaan eri aloilla?” Taulukossa 26 näkyvät jakaumat tähän kysymykseen annetuista vastauksista.

**Taulukko 26.** Rahoitusjärjestelmän toimivuus tutkinnon järjestäjien mukaan (%)

	Heikosti	Välttävää	Tyydyttävää	Hyvin	Erinomaisesti	Vastaneita
Koulutusalat	%	%	%	%	%	
Luonnonvara-ala	14	8	46	30	3	37
Tekniikan ja liikenteen ala	9	20	46	21	4	70
Kauppan ja hallinnon ala	13	17	46	24	1	72
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	10	16	38	36	0	61
Sosiaali- ja terveysala	8	19	39	32	3	78
Kulttuuriala	3	12	46	33	6	33
Humanistinen ja opetusala	12	12	39	35	4	26

On huomattava, että osa jätti vastaamatta tai valitsi vaihtoehdon en osaa sanoa. Oheisessa taulukossa ovat mukana vain viisiluokkaisella asteikolla vastanneet. Vastaajat ovat usein sitä mieltä, että jotakin parannettavaa rahoituksessa on, mutta toisaalta täysin heikkona rahoitussysteemiä pitää vain selkeä vähemmistö. Eri koulutusaloilla 30–40 prosenttia vastaajista on sitä mieltä, että rahoitus toimii hyvin tai erinomaisesti, kun taas noin viidesosa vastaajista on sitä mieltä, että rahoitus toimii korkeintaan välttävästi. Eri koulutusalojen vastaajista huomattava osa eli 40–50 prosenttia on sitä mieltä, että rahoitus toimii tyydyttävästi.

Tyytymättömmimpiä ovat tekniikan ja liikenteen sekä kaupan ja hallinnon alan koulutuksen järjestäjien edustajat. Tyytyväisimpiä ovat taas kulttuuri-alan sekä humanistisen ja opetusalan koulutuksen järjestäjien edustajat.

Kysymykseen liittyneen avoimen kysymyksen perusteella saadaan osviittaa siitä, mihin rahoituksessa ollaan tyytymättömiä. Samoin kysymyksestä 36, jossa kysyttiin ”Mitkä ovat omien kokemusten mukaan näyttöjä koskevan rahoitusjärjestelmän keskeiset ongelmat ja kehittämiskohteet?”. **Kritiikki kohdistui neljään asiaan:** 1) rahoituksen riittämättömyyteen, 2) rahoituksen väärään kohdentumiseen, 3) rahoitusjärjestelmän monimutkaisuuteen ja siihen, että 4) näyttötutkintojen järjestämisen rahoitusta ei ole erotettu valmistavasta koulutuksesta.

Kysymykseen 31 liittyneen avoimen kysymyksen vastauksissa oli 33 mainintaa siitä, että rahoitusjärjestelmä on liian monimutkainen. 37 mainintaa koski sitä, että näyttötutkintojen rahoitus tulisi erottaa valmistavasta koulutuksesta. 54 kertaa mainittiin, että rahoitusta pitäisi kohdentaa paremmin ja 22 kertaa, että rahoitus toimii epätasa-arvoisesti. Huomattava osa avoimeen perusteluja kirjoittaneista eli 77 toi esille, että rahoitus on liian vähäistä ja viisi, että kilpailuttaminen vaikuttaa koulutuksen laatuun.

Avoimista vastauksista kysymyksiin 31, 36 ja 37 on seuraavassa poimittu suorina lainauksina tai ydinkohtien tiivistyksinä vastaajien huomioita, jotka selventävät sitä, mihin kritiikki perustuu.

## **Rahoituksen riittämättömyys**

Muutamissa avoimissa vastauksissa mainittiin, että perustutkintorahoitus on riittävä tai kohtuullinen, kun taas ammatillisessa lisäkoulutuksessa yksikköhinnat ovat liian alhaisia. Yhden vastaajan mukaan ”kaikki ammatitutkinnot ja lisäkoulutus ovat alimitoitettuja, siksi koulutus painottuu



perustutkintoihin”. Perusteluissa mainittiin myös, että ammatillisen koulutuksen alhainen yksikköhinta eräillä koulutusaloilla johtaa kustannussyistä kontaktiopetuksen vähentämiseen, mikä ei edistä heikompien oppilaiden oppimista.

”Rahoitus [on] jäänyt jälkeen toteutuksesta eikä vastaa nykypäivää.”

”Näyttöjärjestelmä vaatii todella paljon resursseja jo järjestämissopimusten hakemisesta alkaen.”

”Esimerkiksi tekniikan ja liikenteen alalla simuloituid näytöt [ovat] kalliita ja avoimissa näytöissä arvioijien matkakulut ym.”

”Rahoitussysteemi ei huomioi tarpeeksi eri alojen kustannusrakennetta.”

”Työelämästä olisi tulossa at- ja eat-näyttäjiä enemmän kuin mihin rahoitus riittää”.

”Erityisopiskelijoiden tarpeiden huomioimiseen ei ole riittävästi resursseja.”

”Kunnallisesti omistetussa oppilaitoksessa voi olla ongelma se, että kaupunki ei anna koko lisäkoulutuksen rahoitusta oppilaitoksen käyttöön.”

”Hakeutumisvaiheen ohjaus ja tehtävät ovat muuttuneet ja toteutuvat pitkin vuotta. Rahoitus muodostuu edelleen laskentapäivien ja valmistavan koulutuksen mukaan, josta niukkuudesta on lohkaistava kaikki uudet velvoitteet: osaamisen tunnistaminen, hensu-hops ja joustavat oppimispolut. Hakeutumisvaiheessa suuri osa työstä tehdään jo ennen kuin tutkinnon suorittaja on edes voinut rekisteröityä oppilaitoksen opiskelijaksi. Näyttöjen järjestäminen ja toteutus eivät nekään toteudu ilman resursseja. Sosiaali- ja terveysalalla maksamme myös työelämälle arvioinnista.”

”Miten erilainen oppija huomioidaan näyttötutkintojärjestelmässä? Kenelle työelämän vastuu ja perehdytys kuuluu ja millä rahalla? Nyt koko järjestelmä on liiaksi oppilaitoksen ja yksikköhintaan sisältyvän rahoituksen vastuulla.”

Useat toivat esille riskin, että valmistavan koulutuksen laatu heikkenee riittämättömän rahoituksen vuoksi:

”Rahoituksen niukkuus pitää koulutusajat varsin lyhyinä. Työvoimapolitiittinen kilpailutus johtanut koulutuksen alihinnoitteluun.”

”Rahoitusjärjestelmä olisi uudistettava. Tutkintotoiminnalle tarvitaan oma rahoitus. Nyt se rahoitetaan osana valmistavaa koulutusta. Työelämästä suoraan näyttöihin ilman valmistavaa koulutusta tulevien näyttöjen järjestäminen on vaikeaa ilman asianmukaista rahoitusta. (Huom! Toiminta on henkilökohtaistettua, ei mitään massatoimintaa.) Valmistavan koulutuksen laatu uhkaa myös heikentyä, kun tutkintotoiminnan vaatimukset ja rahan tarve kasvaa koko ajan. Tämä johtaa opiskelija-valintakriteerien kiristymiseen ja osan koulutusta ja tutkintoja tarvitsevien aikuisten jäämiseen järjestelmän ulkopuolelle.”

Laadun valvontaan liittyvän ongelman toi esille yksi vastaaja seuraavasti.

”Tutkintotoimikunnan suunnalta katsottuna on selvää, että jokainen talo sopeuttaa valmistavan koulutuksen ja näyttöjärjestelyt saatavilla olevaan rahoitukseen. Aivan selvästi on joitain taloja, joissa koulutus ja näytöt järjestellään monimuotoisen etäisesti työpaikka-arvioijia tapaamatta, jolloin sarjatuotannolla voidaan päästä alhaisiin yksikkökustannuksiin, mutta onko tutkinnon laatu silloin varmistettu?”

## Väärä kohdentuminen

Usein tuotiin esille, että rahoitus ei tue riittävästi näyttöjen järjestämistä ja että 8 prosenttia valtionosuudesta ei riitä kattamaan näytön aiheuttamia kustannuksia. Myös näyttöjen maksut näyttöön tulevilta opiskelijoilta olisi pidettävä kohtuullisina. Vastauksissa tuotiin esille mm. seuraavia seikkoja:

”Henkilökohtaistaminen edellyttää näyttöjen toteuttamista henkilökohtaisesti eri aikaan, joka on taas kustannuskysymys. Eli henkilökohtaistaminen lisää tuntuvasti näyttökustannuksia, joka ei näy missään rahoitusvaihtoehdossa. Näytöt työelämässä on järjestään alihinnoiteltu.”

”Näytön hinta saattaa nousta hyvin korkeaksi, kun arvioitsijoiden on seurattava koko suorituksen ajan toimintaa.”

”Oppilaitoksella ja tutkintotoimikunnilla pitää olla riittävät sihteeriresurssit järjestelmän pyörittämiseen. On huolehdittava riittävästä resursoinnista, jotta näyttötutkintojärjestelmän aiheuttama työmäärän työelämän edustajille ei koituisi liian suureksi taakaksi.”

## Rahoitusjärjestelmän monimutkaisuus

Eräät vastaajat pitivät rahoitusjärjestelmää liian monimutkaisena.

”Rahoituksen kohdentaminen järjestelmän eri tasoille ei ole balanssissa. Aikuiskoulutuksen rahoituslähteet ovat hajallaan ja osittain päällekkäin. Niiden väliltä puuttuu vuoropuhelu. Yhdentymistä, alueellista tehostamista ja tiedonkulun joustavoittamista kaivataan.”

”Kaiken kaikkiaan rahoitusjärjestelmää tulisi yksinkertaistaa ja selkiyttää. Ammatillinen aikuiskoulutus tänä päivänä on vahvasti työelämälähtöistä. Se käytännössä tarkoittaa joustavia, monipuolisia oppimis- ja opetusmenetelmiä käytännössä, jossa rahoituslähteellä ei ole juurikaan merkitystä tutkinnon tai valmistavan koulutuksen toteuttamistapaan. Kilpailuttaminen oppisopimusten hankinnoissa on ajanut koulutusten ja tutkintojen rahoituksen niin tiukalle, että se näkyy jo laadullisesti. Eikä tilanne ole kenenkään etu. Lisäksi oppisopimustoimistojen kirjavat tarjouspyyntömenettelyt ovat lisänneet tutkinnon järjestäjien ja tietopuolisen koulutuksen järjestäjien työmäärää myös sellaisille oppimisen alueille, jotka kuuluvat oppisopimustoimistojen tehtäviin,



kuten esim. työssä oppimisen ohjaus puhumattakaan henkilökohtaistamisesta kokonaisuudessaan. Kysymys kuuluukin, mihin tarvitsemme oppisopimustoimistoja? Olisiko aihetta uudistaa rahoitukset siten, että kaikki rahanjako tapahtuisi OPM:n alaisuudessa, myös työttömien kouluttamisen. Ei sillä pitäisi olla väliä, onko henkilö työtön vai työssä, jos on kyse ammattitaidon kehittämisestä. Resurssit tulee kohdentaa asiakkaan eli opiskelijan hyväksi, eikä järjestelmän ylläpitämiseksi (oppisopimustoitokset, työvoimahallinnon koulutukset).”

## Näyttötutkintojen järjestämisen erillinen rahoitustarve

Useassa avoimessa vastauksessa toistui mielipide siitä, että valmistavan koulutuksen ja näyttöjen järjestämisen rahoitus olisi eriytettävä toisistaan ja että *näyttötutkintojen järjestämisellä tulisi olla oma rahoitus*. Erään vastaajan mukaan:

”Ammatillisen lisäkoulutuksen rahoitusjärjestelmä on sidottu valmistavaan koulutukseen ja opiskelutyöpäiviin, kun painopisteen tulisi olla henkilökohtaistamisessa ja näyttöjen arvioinnissa. Valmistavaa koulutusta vähennetään ja lyhennetään, jotta resursseja jää näyttöjen järjestämiseen. Ammattitutkintojen ja erikoisammattitutkintojen rahoitus liian vähäistä. Perustutkintojen vos-rahoitus edullisempi.”

Eräs lähinnä kaupan ja hallinnon näyttöjä järjestävä oppilaitosedustaja vastasi seuraavasti:

”Rahoitusjärjestelmä on sidottu valmistavaan koulutukseen ja opiskelijatyöpäiviin, kun painopisteen tulisi olla henkilökohtaistamisessa ja näyttöjen arvioinnissa. Valmistava koulutus on paketoitu yleensä yhteen henkilökohtaistettujen näyttöjen kanssa ja kokonaisresurssi on laskettu kaupan alalla suurehkojen ryhmien mukaisen sarjatuotannon mukaan, jolloin rahoitus ei mitenkään riitä henkilökohtaistettuun koulutukseen ja näyttöihin. Tämä on johtanut valmistavan koulutuksen rankkaan vähentämiseen ja lyhentämiseen. Näytöt ja henkilökohtaistaminen tulisi erottaa valmistavan koulutuksen rahoituksesta.”

Näyttöjen osalta kritiikki perustui siihen, että rahoitus ei ota huomioon hakeutumisvaiheen toteutusta eikä lisääntyvää ohjauksen tarvetta.

”Rahoitus edellyttää valmistavaa koulutusta näyttöjärjestelmän ylläpitämiseksi. Pelkien näyttöjen kautta toimiminen lähes mahdotonta. Näytöt ja henkilökohtaistaminen tulisi erottaa valmistavan koulutuksen rahoituksesta. Esimerkiksi ammattia vaihtavat opiskelijat vaativat erään vastaajan mukaan todella paljon henkilökohtaistamista.”

”Tutkintojen järjestämiselle tulisi määritellä oma rahoitusjärjestelmä, jolloin toiminta voisi olla avoimempaa ja selkeämpää. Järjestelmässä tulisi huomioida koko tutkinnon järjestämisprosessi ohjauksineen, henkilökohtaistamisineen, arvioijien rekrytointi ja jatkuva koulutus, näyttöjen järjestäminen ja arviointi, byrokratian pyörittäminen tutkintotoimikuntiin sekä toiminnan kehittäminen.”

”Rahoitus edellyttää valmistavaa koulutusta näyttötutkintojärjestelmän ylläpitämiseksi. Pelkkien näyttöjen kautta toimiminen [on] lähes mahdotonta. Ammatti- ja erikoisammattitutkintojen rahoitus liian vähäistä, niitä kuitenkin työelämässä tarvittaisiin. Työvoimakoulutuksen osalta henkilökohtaistamisen toteutus haasteena... Näytöille ei ole rahoitusta, pitää aina liittää koulutuksen rahoitukseen. Opiskelijapäivän korvaus on liian pieni kattaakseen henkilökohtaisen näyttöjen suunnittelun ja toteutuksen ohjauksineen. Työelämä vaatii yhä enemmän korvauksia järjestelmän mukaiseen toimintaan osallistumisesta.”

”Ei voida tarjota riittävästi henkilökohtaistettua opetusta, oppilaan on osallistuttava laajempaan ryhmäopetukseen rahoituksen riittämättömyyden vuoksi.”

”Työpaikoilla toteutetut henkilökohtaistetut näytöt ja työelämän edustajien palkkiot ja tekevät näytöstä kalliin.”

”Näyttöjen ostaminen oman oppilaitoksen ulkopuolelta on kallista.”

”Näyttöjen kustannukset vaihtelevat ajoittain – tämä olisi huomioitava vuosissa. Pitkien matkojen aiheuttamia matkakustannuksia ei huomioida.”

”Kuljetusalan näyttöjen vaatimat ajalliset resurssit ovat erittäin suuret ja tämä lisää kustannuksia merkittävästi.”

”Oikeaoppisissa omissa työympäristöissä hajautetusti toteutettu näyttö estyy liian pienen rahoituksen vuoksi.”

Työpaikkakouluttajien tai -ohjaajien ja työelämästä tulevien arvioitsijoiden koulutus ja kustannusten korvaukset ovat ongelmia. Kriittikissä tuotiin usein esille se, että arvioitsijat ja työelämän edustajat eivät saa riittävästi korvauksia. Kaikki työnantajat eivät ole valmiita vastaamaan itse kaikista kustannuksista, ja ilmeisesti vain jotkut koulutuksen ja tutkintojen järjestäjät maksavat palkkioita työpaikkaohjaajille ja arvioitsijoille. Huonossa asemassa ansionmenetykskorvausten suhteen ovat erityisesti yksityisyritykset, joilla ei ole ulkopuolista korvauksen maksajaa. Nämä seikat nousivat esille vastauksista monta kertaa:

”Näytön arvioinnista maksettavat palkkiot työelämän edustajille ovat kirjavat eri aloilla ja saman alan sisälläkin.”

”Se, että arvioitsijat saavat puutteellisesti korvauksia työstään, ei tue arvioitsijoiden saamista saati hyvien arvioitsijoiden saamista.”

”Arvioitsijoiden poissaolojen korvattavuus omasta työstä. Tällä järjestelmällä ja korvauksilla ei saada arvioitsijoita tiheään tapahtuviin näyttötilaisuuksiin.”

”De individuella lösningarna kan ibland bli väldigt dyra beroende t.ex. på ersättningarna av bedömare. Lättare att få ekonomin att gå ihop med både förberedande utbildning och eget ordnande av prov än vid köp av examen av andra eller enbart ordnande av examen.”



”Sosiaali- ja terveysalalla näyttöympäristöt vaativat korvausta näyttöjen järjestämisestä. Nämä kustannukset pitäisi korvata yksikkö hinnassa.”

Opiskelijan kannalta näytön kustannuksista tuotiin esille mm. seuraavaa kritiikkiä:

”Kelan ja työvoimaviranomaisten tulkinnat näyttötutkinto-opiskelijan päätoimisuudesta estävät tutkintoihin osallistumista (tuen menetyshäiriö).”

”Näyttöjen hinnoittelu on erilainen valmistavaan koulutukseen osallistuvilla opiskelijoilla ja suoraan työelämästä näyttöön tuleville. Tämä saattaa vähentää halukkuutta tulla suoraan työelämästä näyttöön.”

Pitkät näyttömatkat aiheuttavat yhden vastaajan mukaan eriarvoisuutta, koska ne tietävät syrjäseuduilla huomattavan suuria matkakustannuksia.

Miten rahoitusjärjestelmä tulisi uudistaa? Yksi vastaaja antoi tähän seuraavankaltaisen ehdotuksen:

”Rahoitus kohdentuu koulutukseen, joka pitää sisällään tutkinnon järjestämisen. On pohdittava sitä, olisiko järkevää ja perusteltua erottaa toisistaan koulutuksen ja tutkintojen rahoitus siten, että osa rahoituksesta sidottaisiin tutkinnon suorittamiseen. Kun tutkinnon suorittaja on osallistunut kaikkiin tutkintotilaisuuksiin, jotka kuuluvat tavoitteena olevan tutkinnon suorittamiseen, X % koulutuksen rahoituksesta maksetaan tutkinnon/koulutuksen järjestäjälle sen tiedon perusteella, kuinka moni henkilö on osallistunut tutkintoon. Tämä korostaisi tutkintoon osallistumisen velvoitetta ja selkiyttäisi tutkinnon suorittamisen suunnittelua.”

Vastaaja jatkaa vielä nykyisen rahoituksen ongelmasta ja sen ratkaisemisesta:

”Ongelmana on ollut se, että yleisesti ajatellaan näyttötutkintojen järjestämisen olevan liian kallista. Ehkä osin näin onkin, mutta suurin syy tähän käsitykseen on se, etteivät tutkinnon järjestäjät osaa suunnitella tutkintotilaisuuksien suunnittelun kustannuksia valmistavan koulutuksen rahoituksella. Liian usein järjestetään koulutusta maksimaalisesti ja sitten lopuksi järjestetään tutkintotilaisuudet sekä ihmetellään, kun rahat eivät enää riitä. Mutta olisiko rahoitus tässä tilanteessa se ohjauksen väline, jolla saataisiin myös tutkintoon suoraan osallistuvien määrää tehostettua ja osaamisen tunnistamiseen sekä tunnustamiseen ryhtiä?”

Yhden sosiaali- ja terveysalan oppilaitoksen edustaja toi esille vuoden 2006 alusta uudistetun ammatillisen lisäkoulutuksen rahoitusta, joka liittyy järjestämislupiin:

”Vuodesta 2006 koulutuksen järjestäjä on saanut ammatillisen lisäkoulutuksen rahoituspäätökset opiskelijatyövuosina ilmaistuna seuraavaksi 3 vuodeksi. Rahoitus myönnetään siis tietyn opiskelijatyövuosimäärän perusteella automaattisesti, ja mikäli

toimintaa on enemmän, voidaan erotusta anoa jälkikäteen(?). Mikäli toiminta jää alle, niin toimintaa seurataan ja arvioidaan uudelleen. Ko. rahoituspäätöksellä on saatu pysyvyyttä rahoitukseen ja volyyymiä voidaan suunnitella ja hallita paremmin. Perustutkinnoissa (sotepe-nt) rahoitus tulee normaalien aloituspaikkojen muodossa ja ko. tutkintoon vaaditaan valmistava koulutus ennen näyttöä (väh. 80 ov). Kokemuksia ko. rahoituksen toimivuudesta ei ole vielä saatu, koska ko. järjestelmä astui voimaan tänä vuonna (ammattillinen lisäkoulutus). Volyymin vaihtelevuus, ts. jos johonkin tutkintoon on enemmän hakijoita ja toiseen taas vähemmän, voi tuottaa ongelmia, jos opiskelijatyövuosia muodostuu paljon yli tai ali myönnetyn määrän eri vuosina.”

Muut kysymykset tutkinnon järjestäjille liittyen rahoitukseen olivat seuraavat:

- Miten riittäväksi koette *valmistavan koulutuksen* rahoituksen eri aloilla?
- Miten riittäväksi koette näyttöjen rahoituksen suhteessa näyttöjen järjestämisestä aiheutuviin kustannuksiin eri aloilla?
- Miten rahoitus vaikuttaa kolmikantayhteistyön toteutumiseen näyttöjen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa?
- Miten rahoitus vaikuttaa näyttöjä koskevien ohjeiden noudattamiseen näyttöjen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa?

Näiden kysymysten muotoilu oli sellainen, että jotkut vastaajat eivät ymmärtäneet kysymystä ja muutamat tarkensivat itse, että he ovat rahoituksen riittävyuden sijasta pohtineet julkisen rahoituksen riittävyyttä. On hyvin todennäköistä että kysymysten validiteetti on heikko, joten tässä ei ole analysoitu niitä kovinkaan paljon. Vastaajista 30–50 prosenttia oli sitä mieltä, että rahoitus kattaa kokonaan valmistavan koulutuksen kustannukset (kysymys 32). Loput olivat siis sitä mieltä, että rahoitus ei kata kustannuksia, mikä on tietysti mahdotonta, koska julkisille menoille on aina oltava rahoitus. Todennäköisesti monet vastaajat ovat ymmärtäneet kysymyksen koskevan valtion rahoitusta tai julkista rahoitusta.

Kysymyksessä 33 (”Miten riittäväksi koette näyttöjen rahoituksen suhteessa näyttöjen järjestämisestä aiheutuviin kustannuksiin eri aloilla?”) on samoja ongelmia kuin kysymyksessä 32. Vastaajista pienempi osuus kuin koulutuksen rahoituksen kysymyksen kohdalla oli sitä mieltä, että rahoitus kattaa näyttöjen kustannukset. Vastaajista vain 8–30 prosenttia oli sitä mieltä, että rahoitus kattaa kokonaan näyttöjen järjestämisestä aiheutuvat kustannukset (kysymys 33). Loput olivat siis sitä mieltä, että rahoitus ei



kata kustannuksia. Näyttötutkintojen edustajille suunnattu kysely valottaa myös, miksi näyttötutkintojen rahoitus koetaan vajaaksi (ks. 2.2).

Kysymykset 34 (”Miten rahoitus vaikuttaa kolmikantayhteistyön toteutumiseen näyttöjen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa?”) ja 35 (”Miten rahoitus vaikuttaa näyttöjä koskevien ohjeiden noudattamiseen näyttöjen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa?”) koskivat rahoituksen koettua vaikutusta kolmikantayhteistyöhön ja näyttöjen ohjeiden noudattamiseen.

Vastaajista 48 prosenttia oli sitä mieltä, että rahoitus vaikeuttaa suunnittelua (taulukko 27). 38 prosenttia oli puolestaan oli sitä mieltä, että rahoitus vaikeuttaa näyttöjen toteutusta ja 39 prosenttia ajatteli, että rahoitus vaikeuttaa näyttöjen arviointia.

Vastaajista 34 prosenttia oli sitä mieltä, että rahoitus vaikeuttaa ohjeiden noudattamista suunnittelussa, kun taas 29 prosenttia mielsi rahoituksen vaikeuttavan ohjeiden noudattamista näyttöjen toteutuksessa (taulukko 28). 27 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että rahoitus vaikeuttaa ohjeiden noudattamista näyttöjen arvioinnissa. Nämä vastausosuudet heijastavat todennäköisesti sitä, että vajaaksi koettu valtion rahoitus ei anna riittävästi mahdollisuuksia kolmikantayhteistyöhön tai Opetushallituksen ja muiden valtion viranomaisten antamien ohjeiden noudattamiseen. Eli ohjauksen ja toimijoille annettujen resurssien välillä koettiin usein olevan selvä ristiriita.

**Taulukko 27.** Rahoituksen vaikutus kolmikantayhteistyöhön tutkinnon järjestäjien mukaan (%)

	Edistää kolmikantayhteistyötä	Ei edistä mutta ei haittaakaan	Vaikeuttaa kolmikantayhteistyötä	Vastaneita
Näyttöjen suunnittelussa	11	41	48	135
Näyttöjen toteutuksessa	13	49	38	137
Näyttöjen arvioinnissa	13	47	39	135

**Taulukko 28.** Rahoituksen vaikutus ohjeiden noudattamiseen tutkinnon järjestäjien mukaan (%)

	Edistää kolmikantayhteistyötä	Ei edistä mutta ei haittaakaan	Vaikeuttaa kolmikantayhteistyötä	Vastaneita
Näyttöjen suunnittelussa	11	55	34	137
Näyttöjen toteutuksessa	12	59	29	138
Näyttöjen arvioinnissa	12	61	27	137

## Näyttötutkintotoimikuntien näkemys rahoituksesta

Taulukossa 29 on vastausjakauma näyttötutkintotoimikunnan niistä jäsenistä, jotka vastasivat kysymykseen 46 (ei osaa sanoa -vastaukset eivät mukana).

**Taulukko 29.** Rahoitusjärjestelmän toimivuus tutkintotoimikuntien jäsenten mukaan (%)

Osapuoli	Heikosti	Välttävästi	Tyydyttävästi	Hyvin	Erinomaisesti	Vastanneita
Tutkintotoimikunta	11	21	32	32	4	113
Tutkinnon järjestäjä	7	10	47	32	4	90
Näytön antaja	9	8	39	39	5	79

Tutkintotoimikunnan vastanneista edustajista vähemmistö oli sitä mieltä, että rahoitusjärjestelmä toimii tutkintotoimikunnan itsensä kannalta hyvin tai erinomaisesti. Vastausjakauma ei paljoa eronnut tästä silloin, kun vastaajia pyydettiin arvioimaan rahoitusjärjestelmän toimivuutta muiden osapuolien kannalta.

Mihin monien vastaajien kriittinen näkemys perustui? Avoimien vastausten perusteella kritiikki rahoitusta kohtaan perustui usein siihen, että rahoitus oli riittämätöntä ja lähinnä vain kokouskustannuksiin tarkoitettua. Matkakustannukset korvataan juuri ja juuri, eivätkä kokouspalkkiot korvaa tehtyä työtä. Yhden opettajakunnan edustajan mukaan kokouksiin valmistautuminen vie usein hyvinkin paljon aikaa ja sen maksaa joko työnantaja tai toimikunnan jäsen itse. Kokouspalkkioissa ei oteta huomioon kokousvalmistelua, suunnitteluun menevää aikaa, eikä rahoitus riitä siihen, että tutkintotoimikunnat voisivat valvoa tehokkaasti näyttöjä eli seurata näyttötapahtumia paikan päällä. Tutustuttavia kohteita täytyy rajoittaa.

Puuttuvia ja en osaa sanoa -vastauksia oli kysymyksessä runsaasti, koska tutkintotoimikunnan jäsenten oli vaikea tietää ja ottaa kantaa siihen, miten rahoitus kattaa muiden osapuolten kokemia kustannuksia. Lisäksi kysymyksessä ei ole täsmennetty, mitä kaikkia kustannuksia tarkoitetaan (esim. kaikki rahamääräiset ja myös ei-rahamääräiset aika- yms. sellaiset kustannukset). Siksi tässä taulukossa mielenkiintoinen kohta on lähinnä se, miten toimikunnassa työskentelevien kustannukset katetaan ja toisaalta se, miten toimikunnan työntekijäedustajat käsittävät näytön antajien kustannusten kattamisen. Valtaosa toimikunnassa työskentelevistä oli sitä mieltä,

että rahoitus kattaa vain osan toimikunnan jäsenten kustannuksista (taulukko 30).

Enemmistö kysymykseen vastanneista toimikunnan jäsenistä oli sitä mieltä, että rahoitus kattaa kaikki tai ainakin yli puolet näytön antajan kustannuksista. Tämän kysymyksen tulkinta on epäselvä, koska näytön antajat eivät suoraan saa rahoitusta valtionapujärjestelmästä itselleen. Koska he joutuvat itse rahoittamaan osan näytön kustannuksista tutkintomaksujen muodossa, heille tulee pakosta rahamääräisiä kustannuksia. Näin ollen tuntuu epäloogiselta, että osa on vastannut, että rahoitus kattaa kokonaan kustannukset. Selitys saattaa olla, että näytön antaja on saanut tutkintomaksujen verran kustannusten korvausta omalta työnantajaltaan tai joltain muulta taholta. Kysymyksen vaikeatulkintaisuus heijastuu siinä, että yli puolet ei ole ottanut kantaa tähän kysymykseen.

Tutkintotoimikuntien omaan työhön saadun rahoituksen kokevat riittämättömäksi ennen kaikkea tutkintotoimikuntien opettajajäsenet: opettajista 38 prosenttia on täysin ja 40 prosenttia jokseenkin sitä mieltä, että rahoitus ei ole riittävää. 20 prosenttia opettajajäsenistä pitää rahoitusta vähintään jokseenkin riittävänä. Sen sijaan työnantajajäsenistä 43 prosentin ja työntekijäjäsenistä 36 prosentin mielestä rahoitus on vähintään jokseenkin riittävää. Työntekijöistä 42 prosenttia pitää rahoitusta täysin riittämättömänä. Sen sijaan työnantajista vain 24 prosenttia pitää rahoitusta täysin riittämättömänä.

Taulukossa 31 on otettu erikseen tarkasteluun vain työntekijäedustajien vastaukset kustannusten kattamisesta näytön antajien näkökulmasta. Tässä on ajateltu, että työntekijäedustajalla on kokemuksia näytön antajan kustannuksista.

**Taulukko 30.** Rahoitusjärjestelmän kattavuus tutkintotoimikuntien jäsenten mukaan (%)

Osapuoli	Kattaa pienen osan kustannuksista	Kattaa korkeintaan puolet kustannuksista	Kattaa yli puolet kustannuksista	Kattaa kustannukset kokonaan	Tuottaa ylijäämää	Vastanoneita
Toimikunnassa työskentelevän kannalta	39	26	21	14	0	103
Koulutuksen järjestäjän kannalta	13	17	25	44	2	64
Näytön antajan kannalta	20	13	35	33	0	55

**Taulukko 31.** Rahoitusjärjestelmän kattavuus tutkintotoimikuntien työntekijätahon mielestä (%)

Työntekijätahon edustajat	Kattaa pienen osan kustannuksista	Kattaa korkeintaan puolet kustannuksista	Kattaa yli puolet kustannuksista	Kattaa kustannukset kokonaan	Vastanneita
Rahoitus kattaa näytön antajan kannalta	42	8	17	33	12

Seuraavassa on edelleen otettu tarkasteluun vain työntekijäedustajien vastaukset rahoituksen toimivuudesta näytön antajien kannalta.

**Taulukko 32.** Rahoituksen toimivuus näytön antajien kannalta tutkintotoimikuntien työntekijätahon mielestä (%)

Työntekijätahon edustajat	Heikosti	Välttävästi	Tyydyttävästi	Hyvin	Erinomaisesti	Vastanneita
Näytön antaja	10	10	40	35	5	20

Taulukon 32 tarkastelu antaisi osviittaa siitä, että rahoitusta ei pidetä riittävänä näytön antajille tai kääntäen että näytön antajat joutuvat maksamaan näytöstä. Kysymyksen asettelun vuoksi ei voida kuitenkaan ajatella vastaajien olevan sitä mieltä, että näytön antajille ei pitäisi määrätä tutkintomaksua.

Näyttötutkintotoiminnassa tärkeitä on kolmikantayhteistyö. Kysymysten 49 ja 50 perusteella näyttää siltä, että sen resursoinnissa on ongelmia (taulukko 33).

**Taulukko 33.** Rahoituksen vaikutus kolmikantayhteistyön toteutumiseen tutkintotoimikuntien jäsenten mukaan (%)

	Edistää kolmikantayhteistyötä	Ei edistä mutta ei haittaakaan	Vaikeuttaa kolmikantayhteistyötä	Vastanneita
Näyttöjen suunnittelussa	28	36	36	89
Näyttöjen toteutuksessa	35	37	29	87
Näyttöjen arvioinnissa	32	38	30	87

Tässä on syytä lähinnä kiinnittää huomiota vastausvaihtoehtoon, jonka mukaan rahoitus vaikeuttaa kolmikantayhteistyötä. Noin kolmasosa vastaajista oli tätä mieltä. Noin kolmasosa myös ajatteli, että rahoitus vaikuttaa näyttöjä

koskevien ohjeiden noudattamiseen näyttöjen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa siten, että kolmikantayhteistyö vaikeutuu (taulukko 34). Tämä lienee tulkittavissa siten, että noin kolmasosan mielestä kolmikantayhteistyötä edellyttävät ohjeet on vaikea täyttää riittämättömän rahoituksen takia.

**Taulukko 34.** Rahoituksen vaikutus ohjeiden noudattamiseen näyttöjen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa tutkintotoimikuntien jäsenten mukaan (%)

	Edistää	Ei edistä mutta ei haittaakaan	Vaikeuttaa	Vastanneita
Näyttöjen suunnittelussa	21	44	35	82
Näyttöjen toteutuksessa	25	44	31	80
Näyttöjen arvioinnissa	25	44	31	80

***Avointen vastausten perusteella*** riittämättömästä rahoituksesta johtuvia ongelmia ovat tutkintotoimikuntien näkökulmasta vähäinen tutkintojärjestelmän kehitys- ja valvontatyö sekä riittämätön toimikuntien jäsenten koulutus.

Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan toimikunnan edustajan mukaan toimikunnan käyminen seuraamassa tutkintotilaisuuksia ei ole mahdollista, ellei tutkinnon järjestäjä maksa kustannuksia. Hänen mukaansa toimikuntien kokoukset on pidettävä yhä useammin sähköpostissa, puhelimessa ja oppimisalustoilla. Toimikunnista tulee pian ”näkymättömiä” ja ”kasvottomia” luottamuselimiä.

Erään vastaajan mukaan ”töitä tehdään talkoilla – kulukorvauksilla”. Hän näkee, että rahoitusjärjestelmä tulisi muuttaa sellaiseksi, missä on määriteltä selkeästi korvaukset näyttöjen suunnittelusta, perusteiden suunnittelusta, arvioinneista näytöissä jne. Olematonta korvausta työstä ei toisessa vastauksessa pidetty motivoivana:

”Ajankäyttöä ei korvata. Kun Oulusta osallistuu kokoukseen, menee siinä koko päivä, ja korvausta saa jonkun euron. Ja aikaa menee asioiden valmisteluun, miettimiseen ja koulutukseen osallistumiseen. Osa koulutuksesta on jopa maksullista. Tämä on kohtuutonta työelämän edustajalle! Silti olen osallistunut, monesti kysyn itseltäni, miksi?!... Kunnan työstä edes kohtuullinen palkka.”

Yhden vastaajan mukaan ”toimintaa joudutaan koko ajan jarruttamaan määrärahojen niukkuuden vuoksi”. Samainen vastaaja on sitä mieltä, että näyttötutkintojärjestelmä on hyvä, mutta toimikuntien määrärahat ovat riit-

tämättömiä varsinkin aloilla, jotka ovat pieniä ja työpaikat maantieteellisesti hajallaan.

Yhden ammatinharjoittajan edustajan mukaan ”korvaukset eivät kata lainkaan kustannuksia, järjestäjät maksavat omasta pussistaan huomattavan osan kustannuksista. Toimikuntien jäsenet menettävät käytännössä rahaa toimikuntatyöskentelyssä. Näytön antaja on ainoa, joka edes vähän hyötyy järjestelmästä.”

Yhden opettajakunnan edustajan mukaan rahat loppuvat aina ennen vuoden loppua, mutta lisämääräraha-anomuksilla on saatu rahoitusta lisää.

Yksi ehdotus oli, että suoraan työelämästä näyttöön tuleville tulisi olla oma rahoitusjärjestelmänsä ja että arvioijien koulutukseen tulisi olla myös erillinen rahoitus. Edelleen ehdotettiin, että voitaisiin perustaa valtakunnallinen arvioijapankki, josta olisi saatavana koulutettuja arvioitsijoita. Yksi vastaaja ehdotti, että rahaa vaativien näyttöjen rahoitus tulisi Opetushallituksesta.

Toinen esille tuotu ehdotus oli, että valtakunnallinen näyttöaineisto (ALVAR) olisi ilmainen tutkinnon järjestäjille ja että valtio takaisi riittävät resurssit näyttöaineistojen ajan tasalla pitämiseen ja kehittämiseen. Tämä helpottaisi koulutuksen järjestäjiä, joiden ei enää tarvitsisi laatia omia näyttöaineistoja säästösyistä. OPM:n nykyisin antama tuki ALVARille on muuttanut tilannetta edullisemmaksi valtakunnallisen aineiston käytölle.

## Johtopäätöksiä

Vastausten perusteella näyttötutkintojen järjestämiseen ja näyttötutkintotoimikuntien työskentelyssä toivottiin lisää rahoitusta ja rahoituksen kohdentumista ottaen huomioon henkilökohtaistamisen kustannukset. Ammatillisen aikuiskoulutuksen tutkinnot perustuvat nimenomaan näyttöön ja näyttötutkintoon sekä sitä valvovaan ja hallinnoimaan tutkintotoimikuntajärjestelmään, mikä näyttää vastausten valossa siltä, että niiden resursointi ei ole tasapainossa näyttötutkinnon merkittävyyteen ja tärkeyteen nähden.

- Hyvin toteutettu näyttöjärjestelmä vaatii paljon resursseja eikä nykyinen rahoitus mahdollista kaikille koulutuksen järjestäjille näyttöjen henkilökohtaistamista riittävässä määrin. Tämä vaikuttaa myös siihen, että erityisopiskelijoiden ja maahanmuuttajien tarpeiden huomioimiseen ei ole todennäköisesti riittävästi resursseja.
- Monen vastaajan mielestä näyttötutkintotoiminnalle tarvitaan oma



rahoitus. Nyt se rahoitetaan osana valmistavaa koulutusta. Jos valmistavan koulutuksen järjestäjä panostaa paljon näytön henkilökoh- taistamiseen, saattaa taas valmistava koulutus kärsiä liian niukkojen resurssien kohdentumisesta näytön järjestämiseen.

- Työelämästä suoraan näyttöihin ilman valmistavaa koulutusta tule- vien henkilöiden näyttöjen järjestäminen on vaikeaa ilman riittävää rahoitusta. Jos koulutuksen järjestäjä ei itse järjestä näyttöä, sen os- taminen ulkopuolelta tulee kalliiksi.
- Näyttöjen kustannukset vaihtelevat ajoittain, mikä olisi huomioitava paremmin rahoituksessa.
- Rahoitus ja kustannusten korvaustaso ei edistä riittävästi työelämän parista tulevien arvioitsijoiden saamista ja koulutusta eikä liioin työ- paikoilla tapahtuvaa panostusta näyttöihin.
- Näyttötutkintotoimikuntien oma rahoitus on riittämätöntä ja edellyt- tää liiaksi talkootyypistä sitoutumista niiden jäseniltä. Riittämättö- mät resurssit vaikeuttavat toimikuntien tehtävien suorittamista.

## 5.7 Hur fungerar systemet med fristående examina för vuxna för den svenska utbildningens del?

### *Yrkesutbildningen och andelen fristående examina på svenska*

Den svenskspråkiga yrkesutbildningen kännetecknas av ett betydligt snä- vare utbud än den finskspråkiga. Det svenska utbildningssystemet täcker 26 av 32 studieområden, erbjuder 37 av 53 grundexamina och 67 av 114 utbildningsprogram. Småskaligheten i Svenskfinland gör det svårt att upp- rätthålla ett mångsidigt utbud. Systemet med fristående examina erbjuder i princip ett brett utbud av examina. ***Det finns ca. 360 examensbenämningar, men för endast ungefär 40 av dessa examina är det möjligt att få förbe- redande utbildning på svenska.***

Bestämmelser om vilka examina som kan avläggas genom fristående examina utfärdas genom förordning av undervisningsministeriet. Utbild- ningsstyrelsen beslutar om grunderna för examina. I grunderna för examina anges den yrkesskicklighet som krävs i examen, de delar som examen består

av och de kompetensområden som eventuellt bildas av dem, de sätt på vilka yrkesskickligheten visas samt de allmänna grunderna för bedömning av examen. (13§). För ordnandet och övervakningen av de fristående examina svarar examenskommissionerna som finns i anslutning till Utbildningsstyrelsen. Utbildningsstyrelsen bestämmer branscher och verksamhetsområden för de olika examenskommissionerna samt tillsätter kommissionerna för högst tre år i sänder (Lag 1013/2005, 7§).

För närvarande finns det **176 examenskommissioner och av dessa är 8 svenskspråkiga**. Den språkliga servicen för fristående examina har anordnats på två sätt. För en del examina finns det parallella finskspråkiga och svenskspråkiga kommissioner, men de flesta kommissioner definieras som tvåspråkiga. I princip är alltså 160 examenskommissioner tvåspråkiga, men inte alltid i praktiken. Svårigheter att få kommissionsmedlemmar med tillräckliga språkkunskaper är orsak till detta.

Svenskspråkiga examenskommissioner finns det

- för grundexamen inom social- och hälsovårdsbranschen, närvårdare;
- för yrkesexamen för familjedagvårdare;
- inom skönhetsbranschen;
- inom hotell- och restaurang- och storhushållsbranschen;
- inom turistbranschen;
- inom företagarsbranschen och företagsekonomi;
- inom rengöringsservice;
- inom naturbruk.

Långt ifrån alla av de studerande som deltar i förberedande utbildning avlägger examen. Detta visar en statistisk uppföljning av hur många som hade avlagt fristående examen före år 2005 av de studeranden som år 2000 deltog i förberedande utbildning (Statistikcentralen 2006). Detta gäller landet som helhet men i synnerhet svenskspråkiga studeranden. Uppföljningen visar att medan andelen avlagda fristående grund-, yrkes- resp. specialyrkesexamen i landet **överlag var 50–52%, hade av de svenskspråkiga endast 11% avlagt grundexamen, 25% yrkesexamen och 35% specialyrkesexamen.**

Kumpulainen & Saaris (2006) analys av deltagandet i fristående examina visar att det årligen avläggs några hundra fristående examina på svenska. Intresset för att delta i ett examenstillfälle har under årens lopp ökat och år





2005 deltog ca 650 personer. Vanligtvis har dessa personer deltagit i frivillig vuxenutbildning. Även läroavtalsutbildning är en vanlig utbildningsväg i samband med fristående examina.

**Andelen avlagda examina på svenska utgör 2,5% av det totala antalet fristående examina** (som var 16 810 år 2005). Detta är hälften mindre än man på basen av den svenskspråkiga befolkningens storlek kunde förvänta sig. (Kumpulainen & Saari, 2006; Opetushallituksen WERA - web-raportointipalvelu).

År 2005 avlade 417 personer antingen **en hel examen (282) eller en delexamen (135)**. De flesta av de hela examina avlades inom social-, hälso- och idrottsområdet samt det samhällsvetenskapliga, företagsekonomiska och administrativa området. Teknik och kommunikation, som i hela landet var det populäraste området att avlägga en examen inom, var för den svenska utbildningens del bara det tredje mest populära området. Inom social-, hälso- och idrottsområdet var det närmast närvårdare, skolgångsbiträden och familjedagvårdare som fick sin examen genom fristående yrkesprov. Det är att observera att närvårdare och familjedagvårdare har en svensk examenskommission. (Kumpulainen & Saari 2006; Opetushallituksen WERA - web-raportointipalvelu).

**Majoriteten av de hela examina som har avlagts har varit yrkesexamina.** Däremot har siffrorna förändrats vad gäller avläggande av delexamina, så att det blivit vanligare att avlägga en delexamen i en grundexamen än i en yrkesexamen. Av de personer som år 2005 avlade en hel examen avlade 49 procent en yrkesexamen, medan 45 procent avlade en yrkesinriktad grundexamen. Motsvarande fördelning bland delexamina var 39 procent för yrkesexamina och 58 procent för yrkesinriktad grundexamen. I tillägg till yrkesinriktade grundexamina och yrkesexamina, kan man också avlägga specialyrkesexamina. År 2005 avlade de som avlade specialyrkesexamina oftare en hel examen än en delexamen. (Kumpulainen & Saari 2006)

**Tabell 35.** Antal personer som har deltagit i fristående examina och avlagt en hel examen på svenska år 2005 enligt utbildningsområde (Kumpulainen & Saari 2006)

Utbildningsområde	Deltagare i examenstillfälle	Avlagt hela examen
Det humanistiska och pedagogiska området	4	4
Kultur	2	2
Det samhällsvetenskapliga, företagsekonomiska och administrativa området	179	68
Det naturvetenskapliga området	6	0
Teknik och kommunikation	114	51
Naturbruk och miljöområdet	59	15
Social-, hälso- och idrottsområdet	267	139
Turism-, kosthålls- och ekonomibranschen	20	3
Totalt	651	282

På den förfrågan till anordnare av yrkesutbildning som Rådet för utbildningsutvärdering gjorde hösten 2006 uppgav nio av de 16 svenskspråkiga anordnarna att de anordnar fristående examina. Åtta av dem svarade på den enkät som utvärderingsgruppen sände ut och de uppgav sig alla anordna också förberedande utbildning inom de yrkesområden som de ordnar examina inom. De tre största anordnarna anordnar fristående examina på 5 områden, två anordnare på 3 områden, en anordnare på 2 områden och två anordnare på endast ett område.

**Tabell 36.** Anordnare som besvarat förfrågningen enligt utbildningsområde

Utbildningsområden	Anordnare av fristående examina	Anordnare av förberedande utbildning
Naturbruk	2	2
Teknik och kommunikation	4	4
Handel och administration	4	4
Turism, kosthåll och ekonomi	4	4
Social- och hälsovård	5	5
Kultur	3	3
Humaniora och pedagogik	3	3

I det följande redogörs för dessa anordnares uppfattning av hur systemet med fristående examina fungerar. Svartsfördelningen för de svenskspråkiga anordnarna ingår vid sidan av svartsfördelningen för alla anordnare i landet i bilaga 4.



## ***Styrkor och svagheter hos examenssystemet samt förväntningar på styrsystemet***

Till systemets styrkor hör enligt de svenska anordnarna framför allt möjligheten för vuxna att dokumentera sina färdigheter och ***avlägga examen oberoende av hur färdigheterna är inhämtade***. Vidare utgör examina en bra värdemätare av yrkesskickligheten och bedömningen är mångsidig genom att praktiska kunskaper kommer fram. Systemet är arbetslivsanpassat och har ökat samarbetet mellan läroanstalt och arbetsliv. Till styrkorna hör också att det fungerar som ett redskap för utvecklande av kunnandet. Ytterligare poängterar man betydelsen av att examensinnehållet har sin förankring i arbetslivets behov och inte minst att systemet är flexibelt för de studerande.

De största svagheter i systemet ansluter sig till ***examensgrunderna. De anses vara för omfattande***, så att det blir svårt att göra yrkesprov som skulle innefatta hela kunnandet. Vidare anses systemet vara tungrovt. Andra svagheter som nämns är svårigheter att individualisera, stora skillnader mellan kommissionerna och negativa effekter på eleverna. Ytterligare påtalas problem med att få svenskspråkigt material, ojämn kvalitet på bedömningarna, brister i engagemang hos arbetslivsrepresentanterna och brister i kännedom om systemet ute i arbetslivet samt problem med finansieringen.

De förväntningar som man har på staten rörande utvecklandet av systemet är av samma art oberoende av utbildningsspråk. Främst påtalar man ***behovet av ökade finansiella resurser***: utökat ekonomiskt stöd till såväl anordnare som studerande. Man förväntar sig att systemet vidareutvecklas och att man därvid bevarar mångfalden. Det anses också viktigt att säkerställa att skolorna kan arbeta långsiktigt för god kvalitet. Dessutom efterlyser man ett närmare samarbete mellan utbildningsförvaltningen och Arbetskraftsmyndigheterna för att kunna eliminera överlappande funktioner, samt ytterligare satsningar för att aktivera arbetslivet/företagen i systemet.

## ***Funktionaliteten hos systemet***

De flesta, dvs. 79% av de svenska examensanordnarna anser att ***systemet med fristående examina fungerar bra***. Också lagstiftningen rörande systemet fungerar bra enligt 71% av anordnarna.

I styrningen av fristående examina har examenskommissionerna och

Utbildningsstyrelsen båda sin givna roll. Examensanordnarna ombads branschvis bedöma hur väl de två lyckats i sina uppgifter.

De svenska anordnarna är överlag nöjdare med examenskommissionernas anordning och övervakning än de är med deras insatser för att utveckla systemet. Nöjdast är man med examenskommissionerna inom social- och hälsovård och inom humaniora och pedagogik.

**Tabell 37.** Anordnarnas tillfredsställelse med examenskommissionernas arbete

<b>(A) Examenskommissionen har ansvarat för anordnandet och övervakningen av fristående examina</b>						
Utbildningsområden	Utmärkt	Bra	Tillfredsställande	Försvarligt	Dåligt	Kan inte säga
Naturbruk		1				
Teknik och kommunikation		2	1	1		
Handel och administration		1	3			
Turism, kosthåll och ekonomi		2	1			
Social- och hälsovård	1	3		1		
Kultur		2				1
Humaniora och pedagogik	1	2				
<b>Alla områden</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	

<b>(B) Examenskommissionen har utvecklat systemet för fristående examina och examensgrunderna</b>						
Utbildningsområden	Utmärkt	Bra	Tillfredsställande	Försvarligt	Dåligt	Kan inte säga
Naturbruk			2			
Teknik och kommunikation			3	1		
Handel och administration		1	3			
Turism, kosthåll och ekonomi		2	1			
Social- och hälsovård	1	3	1			
Kultur		2				1
Humaniora och pedagogik		3				
<b>Alla områden</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	

Det som man mest förväntar sig av examenskommissionerna i fortsättningen är närmare *samarbete och interaktion med läroanstalterna, förbättrade verksamhetsrutiner och förbättrad service på svenska*. För att examenskommissionerna skall kunna uppfylla sin uppgift också för den svenska utbildningens del krävs det antingen garanterad tvåspråkig betjäning eller också genomgående separata examenskommissioner enligt språk.



T.ex. information och utvecklingsdagar förväntas också på svenska inom ett rimligt tidsperspektiv. Svenskspråkiga kontaktpersoner i examenskommissionerna för svenskspråkiga examensanordnare är en förutsättning för gott informationsutbyte. Dessutom ser man gärna att examenskommissionerna ordnar regelbundna träffar med anordnarna. Examenskommissionerna förväntas vara expertorgan som kan handleda anordnarna och även fungera som koordinatörer av examina mellan olika läroanstalter. Även samarbete mellan examenskommissionerna emellan anser man behövas i utökad utsträckning för att examenskommissionerna skall fungera mer enhetligt. Satsning på utveckling och snabbare reaktioner på förändringar i arbetslivet förväntas också.

Alla svenska anordnare tar inte upp problem med språket. De anordnare som fungerar inom branscher med svensk examenskommission har förstås ingen anledning. Det är främst ***anordnare inom svenskspråkiga områden som är beroende av tvåspråkiga examenskommissioner som har förväntningar på bättre svensk service.***

Vad Utbildningsstyrelsen beträffar är man i genomsnitt mer nöjd med dess insatser för utformningen av examensgrunderna än med dess handledning, utbildning och beredskap att ställa upp som konsult. Skillnaderna är dock inte stora.

***Förväntningarna rörande språklig service*** riktar sig ännu klarare till Utbildningsstyrelsen än till examenskommissionerna. Det viktigaste vore att få mer svenskt material och snabbare. Många anordnare tar fram problemet med att informationen kommer senare på svenska än på finska och rörande många frågor blir materialet mycket begränsat. Läroplansgrunderna borde automatiskt översättas till svenska. Även rörande utbildning på svenska har anordnarna önskemål. Andra förväntningar man tar fram är klarare direktiv och mer arbetslivsnärhet så att förändringar på arbetsmarknaden snabbare beaktas i läroplansgrunderna. Kravet på förenhetligande av examenskommissionernas arbete riktas också till Utbildningsstyrelsen, samt önskemål om bättre kontroll av kommissionernas arbete. Man förväntar sig av Utbildningsstyrelsen en tydlig och klar långsiktplan för hur systemet skall fungera och utvecklas.

**Tabell 38.** Anordnarnas tillfredsställelse med Utbildningsstyrelsens arbete

<b>(A) Utbildningsstyrelsen har ansvarat för utformningen av examensgrunderna</b>						
Utbildningsområden	Utmärkt	Bra	Tillfredsställande	Försvarligt	Dåligt	Kan inte säga
Naturbruk	2					
Teknik och kommunikation	2	1			1	
Handel och administration	2	1		1		
Turism, kosthåll och ekonomi	3					
Social- och hälsovård	3	2				
Kultur	2			1		
Humaniora och pedagogik	2	1				
<b>Alla områden</b>	<b>16</b>	<b>5</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	

<b>(B) Utbildningsstyrelsen har handlett, utbildat och fungerat som konsult för examensanordnarna</b>						
Utbildningsområden	Utmärkt	Bra	Tillfredsställande	Försvarligt	Dåligt	Kan inte säga
Naturbruk		1	1			
Teknik och kommunikation		1	2		1	
Handel och administration		2	1	1		
Turism, kosthåll och ekonomi		2	1			
Social- och hälsovård	1	1	2			
Kultur		2				1
Humaniora och pedagogik		3				
<b>Alla områden</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

### ***Arbetslivets roll i systemet med fristående examina***

Anordnarna bedömde också arbetslivets insatser utgående från sina erfarenheter inom olika branscher.

Den allmänna trenden på svenskt håll är att man är mest nöjd med arbetslivets insatser vid utvärdering av fristående examina och minst nöjd med insatserna vid planeringen av desamma. Detta gäller dock inte utbildningsområdena kultur och humaniora och pedagogik.



**Tabell 39.** Anordnarnas tillfredsställelse med arbetslivets insatser

<b>(A) Representanterna för arbetslivet har lyckats med <i>planeringen</i> av examina</b>						
Utbildningsområden	Utmärkt	Bra	Tillfredsställande	Försvarligt	Dåligt	Kan inte säga
Naturbruk		1		1		
Teknik och kommunikation		1	3			
Handel och administration			4			
Turism, kosthåll och ekonomi		1	2			
Social- och hälsovård		4	1			
Kultur		2	1			
Humaniora och pedagogik		2	1			
<b>Alla områden</b>		<b>11</b>	<b>12</b>	<b>1</b>		

<b>(B) Representanterna för arbetslivet har lyckats med <i>anordnandet</i> av examina</b>						
Utbildningsområden	Utmärkt	Bra	Tillfredsställande	Försvarligt	Dåligt	Kan inte säga
Naturbruk		1				1
Teknik och kommunikation		1	3			
Handel och administration		1	3			
Turism, kosthåll och ekonomi		2	1			
Social- och hälsovård		4	1			
Kultur		1		1		1
Humaniora och pedagogik		3				
<b>Alla områden</b>		<b>13</b>	<b>8</b>	<b>1</b>		<b>2</b>

<b>(C) Representanterna för arbetslivet har lyckats med <i>utvärderingen</i> av fristående examina</b>						
Utbildningsområden	Utmärkt	Bra	Tillfredsställande	Försvarligt	Dåligt	Kan inte säga
Naturbruk	1	1				
Teknik och kommunikation		2	2			
Handel och administration		3	1			
Turism, kosthåll och ekonomi		2	1			
Social- och hälsovård	1	4				
Kultur			2	1		
Humaniora och pedagogik		2	1			
<b>Alla områden</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>1</b>		

Det som man mest förväntar sig i framtiden är att arbetslivet bättre skall *engagera sig i samarbetet och delta mer i planerings- och utvecklingsarbetet*. Det behövs mer tidsresurser för samarbetet med läroanstalterna.

Företagen borde också satsa mer på långsiktig personalutveckling och ge personalen tid att sätta sig in i systemet med fristående examina.

### ***Individualisering av fristående examina och uppgörande av provmaterial***

Medan de finskspråkiga i genomsnitt anser sig ha lyckats bra med att individualisera examina anser de svenskspråkiga i genomsnitt att ***de lyckats endast tillfredsställande***. Som de viktigaste hindren för individualisering uppfattas resurserna. Det behövs mer av såväl tid, pengar som personal om alla inte har samma program. Valbarheten gällande kurser blir begränsad i små läroanstalter. Yrkesprovsplatserna är inte heller alltid tillräckligt mångsidiga. Dessutom kräver individualiseringen ett förändrat arbetssätt, nya färdigheter i att utvärdera och nya attityder hos personalen. Attityderna på arbetsplatserna och bland de studerande själva kan också motverka läroanstalternas individualiseringssträvanden.

De goda sätt att individualisera som man i de svenska läroanstalternas utvecklat ansluter sig främst till arrangemang med arbetslivet i enlighet med de studerandes behov, till välutvecklade planerings- och handledningsrutiner och till beaktande av examinandernas tidigare erfarenheter.

För de svenska yrkesproven har alla åtta examensanordnare som besvarade enkäten själva utarbetat provmaterial. Ett par anordnare har också använt sig av ALVARs material (ALVAR säljer finskt provmaterialmaterial men uppger sig också översätta till svenska om det finns behov) och några anordnare har i tillämplig form utnyttjat ALVARs material. Hälften av anordnarna uppger sig också ha utnyttjat annat material (såsom utvärderingsblanketter av examenskommissionen, material utvecklat inom samarbetsprojekt, eller material som framkommer i arbetsuppgifter sammanställda av examinanden).

Eftersom det är vanligast med eget provmaterial, utgör materialets validitet och tillförlitlighet en viktig fråga. Majoriteten av de svenska anordnarna ***kontrollerar tillförlitligheten genom att låta examenskommissionen godkänna materialet***. Överensstämmelse med läroplansgrunderna och med arbetslivets syn utgör andra sätt som anordnarna använder sig av. Tillförlitligheten granskas också i samarbete med andra anordnare.





## ***Förslag på åtgärder för ökat deltagande i fristående examina på svenskt håll***

För att öka deltagandet i fristående examina anser anordnarna att man framför allt bör satsa på **informationen**. Då examinanderna kommer direkt från arbetslivet har arbetsgivaren en viktig uppgift i att sporra till deltagande. Även anordnarnas handledning och motivation anses viktiga åtgärder.

Av examensdeltagarna väntar sig anordnarna främst **bättre målinriktning** så att studerandena också avlägger examen. Denna förväntan är betydligt mer accentuerad bland de svenskspråkiga anordnarna än bland de finskspråkiga. Men med tanke på hur liten del av deltagarna i förberedande utbildning avlägger fristående examina på svenskt håll, är det förståeligt. Dessutom anser man att studerandena kunde vara betjänta av ett självständigare och aktivare förhållningssätt till studierna.

## ***Sammanfattning av hur systemet fungerar för den svenska utbildningens del***

Inom den svenska utbildningen avläggs färre fristående examina än på finskt håll. Detta kan med fog tolkas som att systemet med fristående examina inte fungerar bra för den svenskspråkiga befolkningens del. Anordnarna av förberedande utbildning och av fristående examina ger trots detta systemet rätt gott betyg. En klar majoritet bedömer att systemet fungerar ”bra”. Såväl Utbildningsstyrelsen som examenskommissionerna anses ha skött sina uppgifter bra eller åtminstone tillfredsställande. Arbetslivets insatser bedömer man överlag vara bra, med undantag för insatserna i planerings- och utvecklingsarbetet som man uppfattar som endast tillfredsställande. Variationen är dock betydande mellan de olika branscherna och anordnarna. Däremot när det gäller de egna insatserna är anordnarna mer kritiska. Majoriteten bedömer att individualiseringen fungerar endast tillfredsställande.

Systemets styrka anses av anordnarna ligga i dess primära syfte: att möjliggöra avläggande av examina oberoende av hur färdigheterna är inhämtade. Beträffande det praktiska genomförandet av systemet har anordnarna många förbättringsförslag att komma med. De flesta är gemensamma med de finska anordnarna, såsom mer resurser och mer engagemang från arbetslivets sida. Det som specifikt kan förbättra examenssystemet inom den svenska utbildningen är dock en förbättrad svenskspråkig service. Mer

omfattande och snabbare svensk service behövs till stöd för examensanordnarna, för utbildning av det svenska arbetslivet och till stöd för potentiella examinander i svenskbygderna.

# Yhteenveto ja johtopäätökset

Arvioinnin kohteena on edellä ollut aikuisten näyttötutkintojärjestelmän toimivuus ja tuloksellisuus. Arvioinnissa on haettu vastausta kahteen kysymykseen:

1. Miten näyttötutkintojärjestelmän toimintamuodot ja -tavat, erityisesti kolmikantainen valmistelu ja tutkintotoimikuntajärjestelmä kykenevät ottamaan työelämän tarpeet huomioon ja millaisia kehittämistarpeita on olemassa?
2. Mitkä tekijät (esim. lainsäädäntö, rahoitusjärjestelmä, näyttötutkintojen järjestämistavat) vaikuttavat näyttötutkintojärjestelmän tuotokseen / tuloksiin (tutkintojen suorittaminen, opiskeluaajat, henkilökohtaistaminen)?

Arviointi on tehty tilastoaineistojen ja kyselyjen perusteella.

## ***Näyttötutkintojen suorittaminen***

Näyttötutkinnot otettiin käyttöön vuonna 1994. Suoritettujen näyttötutkintojen määrä on kasvanut vauhdilla reilussa vuosikymmenessä. Näyttötutkintoihin osallistuminen on kasvanut vuoden 1995 vajaan 3 000:sta yli 62 000:een vuonna 2006.

***Järjestelmästä on tullut aikuisväestölle merkittävä tutkintoväylä. Uusimpien ennakkotietojen mukaan vuonna 2006 näyttötutkintoja suoritettiin yhteensä lähes 30 000 ja osatutkintoja reilut 13 000. Perustutkintoja näistä oli noin 10 000, ammattitutkintoja reilut 14 000 ja erikoisammattitutkintoja vajaat 5 000.***

Viime vuosien tilastotietojen perusteella eniten suoritettuja yksittäisiä näyttötutkintoja ovat olleet:

- lähihoitaja (sosiaali- ja terveysalan perustutkinto)
- laitoshuoltajan ammattitutkinto
- merkonomi (liiketalouden perustutkinto)
- koulunkäyntiavustajan ammattitutkinto
- myynnin ammattitutkinto
- taloushallinnon ammattitutkinto.

Erikoisammattitutkinnoista suosituin vuonna 2006 oli johtamisen erikoisammattitutkinto.

***Tutkintosuorituksiakin enemmän on lisääntynyt näyttötutkintoon valmistava koulutus.*** Ero näyttötutkintoon valmistavassa koulutuksessa opiskelevien aikuisten ja näyttötutkinnon suorittajien määrässä on kasvanut suureksi. Tehty arviointi paneekin kysymään, toteuttaako järjestelmä nykyisellään riittävän hyvin niitä tavoitteita, joiden saavuttamiseksi se perustettiin.

***Näyttöön valmistavasta koulutuksesta on tullut monesti tärkeämpi kuin itse tutkinto, kun vain pieni osa tutkintoon tähtäävän valmistavan koulutuksen opiskelijoista lopulta suorittaa näyttötutkinnon.*** Eriytyisen vähän tutkintoja suoritetaan miesvaltaisilla tekniikan ja liikenteen sekä luonnonvara- ja ympäristöalalla. Ero on erittäin selvä naisvaltaiseen sosiaali-, terveys- ja liikunta-alaan verrattuna.

***Tutkintokohtaisten erojen lisäksi koulutuksen järjestäjien väliset erot ovat suuret.***

## ***Miesten ja naisten tutkinnot***

***Näyttöjärjestelmä on hyvin vahvasti sukupuolittunut.*** Monet määrällisesti suuret näyttötutkinnot ovat lähes kokonaan vain joko miesten tai vain naisten tutkintoja. Näyttötutkintojen sukupuolittuneisuus ja ammattien sukupuolierojen uusintaminen on huomionarvoinen asia, jos mietitään erityi-



sesti sitä, kuinka työmarkkinoiden segregaatiota voitaisiin purkaa. Suomessa työelämän ja koulutustutkintojen sukupuolijako on kansainvälisestikin vertaillen jyrkkä. EU:n taholta on useaan otteeseen kiinnitetty huomiota Suomen vahvasti sukupuolittuneeseen koulutusjärjestelmään. Näyttötutkintojenkin vahva sukupuolittuneisuus tavallaan vain heijastelee työelämässä vallitsevia sukupuolijakoja. Mutta nostamalla vallitsevat jaot näkyville – tai jopa sementoimalla ne – myös tutkintojen tasolla järjestelmä tulee samalla myös tukeneeksi töiden ja ammattien sukupuolittuneisuutta.

***Näyttötutkintojärjestelmä näyttää pikemminkin vahvistavan kuin vähentävän työmarkkinoilla ja työelämässä ilmenevää segregaatiota. Tässä suhteessa järjestelmä on konservatiivinen.***

### ***Tutkinnon suorittaneiden sijoittuminen***

Näyttötutkinnon voi suorittaa sekä oppilaitos- että oppisopimusväylän kautta. Oppilaitoksen kautta tutkinnon suorittaneiden ja oppisopimuksella valmistuneiden väliset työllistymiserot ovat huomattavan suuret: edelliset sijoittuvat työelämään jälkimmäisiä selvästi huonommin. Tämä ero ei kuitenkaan liity näyttötutkintojärjestelmään sinänsä vaan johtuu siitä, että oppisopimus on määräaikainen työsopimus, joten oppisopimuksen kautta näyttötutkinnon suorittavat ovat jo mukana työelämässä. Kaikista aikuisen ammatillisen perustutkinnon vuosina 2000–2004 suorittaneista 14 % ja ammatti- ja erikoisammattitutkinnon suorittaneista 11 % oli työttömänä vuoden 2004 lopussa.

***Työmarkkinoiden näkökulmasta näyttötutkintojärjestelmä toimii parhaiten jo työssä olevien koulutusväylänä. Sen sijaan työn saaminen suorittamalla näyttötutkinto on vaikeampaa. Kaiken kaikkiaan työhön sijoittuminen on kuitenkin verraten hyvällä tasolla.***

### ***Näyttötutkinnon arvostus työelämässä***

***Jos tutkinnon suorittamattomuutta pidetään ongelmana, se juontaa juurensa ennen muuta työelämään: kaikille tutkinnoille ei ole yhtäläistä käyttöä työelämässä. Mikäli työnantajat eivät anna niille arvoa, ei niistä ole hyötyä myöskään työntekijälle. Vain osassa ammatteja näyttötutkinto parantaa työsuhteen ehtoja esimerkiksi varmistamalla työpaikan tai paremman palkan.***

Julkisella sektorilla koulutussuoritukset ja tutkinnot ovat vanhastaan olleet tärkeämmässä asemassa kuin yksityissektorin työpaikoissa, ja tämä näkyi edelleen myös näyttötutkintojärjestelmän tuottavuudessa: tyypillisesti julkisen sektorin töihin pätevöittäviä sosiaali- ja terveystieteiden tutkintoja suoritetaan valmistavan koulutuksen jälkeen suhteellisesti eniten. ***Se, että joillakin aloilla suoritetaan vähän tutkintoja, on merkki siitä, että työelämä ei tunnusta tutkinnon arvoa eikä aina edes tiedä riittävästi näyttötutkinnoista ja koko järjestelmästä. Näyttöjärjestelmän tekeminen tunnetuksi ja sen perusteleminen työelämälle vaatii edelleen ponnisteluja.***

Mikäli näyttötutkinnon suorittamista halutaan lisätä, työnantajien on saatava selvää hyötyä siitä, että heidän yritystensä henkilöstöllä on ajanmukaiset tutkinnot. Perimmältään yrityksen saama hyöty tarkoittaa kasvanutta kilpailuetua hyödykemarkkinoilla. ***Yritykset ovat kiinnostuneita henkilöstönsä näytöistä silloin, kun niiden henkilöstön tutkinnoin osoitettavaa osaamista aletaan pitää tuotannon laadun merkinä.*** Työnantajat alkaisivat arvostaa näyttötutkintojakin, mikäli henkilöstön osaamista kuvaavat tutkintotiedot vaikuttaisivat esimerkiksi yritysten imagoon, tuotteiden laadun tai laatusertifikaattiin. Mutta sitä ennen pitäisi olla kiistattoman selvää, että näyttötutkinnon suorittanut todella on osaavampi kuin vailla tutkintoa oleva työntekijä. ***Ainakaan toistaiseksi näyttötutkintojärjestelmä ei ole osaamisen korkean tason takaava laatujärjestelmä.***

***Osaavien arvioijien tarve on jatkuva. On systematisoitava tapa, jolla arvioijia koulutetaan ja rekrytoidaan. Samoin on parannettava työelämästä tulevien toimijoiden edellytyksiä arviointiin.***

## ***Näyttötutkintojen asema koulutusjärjestelmässä***

Eritasoisten näyttötutkintojen (perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot) keskinäiset suhteet ovat ongelmalliset, kuten myös näyttötutkintojen kytkeytyminen muuhun tutkintojärjestelmään ja koulutushierarkiaan. 120 opintoviikon ammatillisen perustutkinnon suorittaneella on yleinen korkeakoulukelpoisuus. Sen sijaan perustutkinnon näyttötutkintona suorittaneella on yleinen jatko-opintokelpoisuus vain ammattikorkeakouluun. Ammatti- ja erikoisammattitutkinto eivät anna hakukelpoisuutta yliopistoon, eikä jälkimmäinen sellaisenaan ammattikorkeakouluunkaan. Tämä tarkoittaa sitä, että järjestelmä ei ole looginen eikä oikeudenmukainen. Se tekee osaltaan tyhjäksi hankintatavasta riippumattoman osaamisen



validoinnin tutkinnolla. Yleisen korkeakoulukelpoisuuden turvaamiseksi tarvitaan oppilaitosmuotoista koulutusta. Kansainvälisen ja Tilastokeskukseenkin käyttämän koulutustasoluokittelun (ISCED) ammatillinen perustutkinto ja ammattitutkinto sekä lukiokoulutus vastaavat koulutustasoa 3 (ylempi keskiaste), erikoisammattitutkinto tasoa 4 (toisen asteen jälkeinen, ei kolmannen asteen koulutus). Alemman asteen koulutus avaa jatko-opintomahdollisuuden, mitä ylempään asteen koulutus ei tee.

Kuten ammatillisten tutkintojen kehittämisperiaatteita ja asemaa koulutusjärjestelmässä selvittelyt Jorma Aholan johtama asemointityöryhmäkin esittää, kaikilla ammatillisen perustutkinnon, ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon suorittaneilla tulee olla yleinen jatko-opintokelpoisuus ammattikorkeakouluun ja yliopistoon. Kysymys on koulutuksellisten umpiperien poistamisesta ja työryhmän mukaan periaatteellinen: ei olemassa mitään painavia syitä, joiden vuoksi ammatillisen tutkinnon suorittaneiden oikeutta pyrkiä ammattikorkeakouluun tai yliopistoon pitäisi rajoittaa.

*Yksilön kannalta on ensiarvoisen tärkeää, että näyttötutkinnot niveltyvät saumattomasti muuhun tutkinto- ja koulutusjärjestelmään. Nyt näin ei ole. Näyttötutkintoja ei tunnusteta riittävän hyvin koulutusjärjestelmässä.*

*Näyttötutkinnot eivät muodosta loogista jatkumoa ja tutkinnon suorittajan kannalta mielekäästä kokonaisuutta. Näytöin suoritettavien perustutkintojen, ammattitutkintojen ja erikoisammattitutkintojen vaatimukset ja niiden keskinäiset suhteet on tehtävä perustelluiksi, selkeiksi ja loogisiksi.*

## **Näyttötutkintojärjestelmän perusdilemma**

Arvioitaessa valmistavassa koulutuksessa olevien ja suoritettujen näyttötutkintojen välistä epäsuhtaa on ensin vastattava kysymykseen, *onko järjestelmä ensi sijassa osaamisen tunnistamis- ja tunnustamisjärjestelmä vai osaamisen kehittämisen järjestelmä.*

Perusdilemmasta nousevan kysymyksen juuret ulottuvat myös kansalliseen koulutuspolitiikkaan: Onko tärkeämpää saada työikäinen väestö mahdollisimman kattavasti *merkittyä tutkinnoilla* esimerkiksi siksi, että kansainvälisissä vertailuissa menestyttäisiin? Vai onko tärkeämpää *vahvistaa ihmisten ammattitaitoja ja osaamista? Kumpaan on syytä panostaa: tutkintomäärien kasvattamiseen vai tosiasiallisen osaamisen lisäämiseen?*

Valmistavan koulutuksen opiskelijamäärien ja tutkintomäärien välises-

sä erossa kuvastuu myös se, että ihmiset ovat valmiita kohentamaan ammattitaitojaan ja syventämään osaamistaan koulutuksella, mutta eivät näe tarpeelliseksi hankkia sen päätteeksi tutkintoa. Heille osaaminen on tärkeämpää kuin sitä osoittava tutkinto. Monille riittää se, että he voivat hankkia koulutuksesta sen osaamisen, jonka katsovat tarvitsevansa ja joka on mahdollista koulutuksessa ylipäättään hankkia. Tuskin tutkinnosta mitään haittaakaan olisi, mutta toisaalta sen suorittaminen ei ole myöskään vaivan arvoista. Tässä katsannossa tutkinnon suorittamatta jättäminen valmistavan koulutuksen päätteeksi ei ole ongelma, ainakaan asianomaiselle itselleen.

### ***Koulumaisuudesta tulevaisuuden tarpeiden ennakointiin***

Näyttötutkintojärjestelmä on julkiselle taloudelle edullisempi vaihtoehto kuin puhtaasti oppilaitoksissa tapahtuva tutkintokoulutus. Sen teoreettinen pohja ja perustelu eivät kuitenkaan ole aukottomia. Voimakkaasti nykyhetkeen (tämän päivän tarpeet) ja menneisyyteen (aikaisemman osaamisen tunnustaminen) sitoutuminen tekee järjestelmästä haavoittuvan nopeassa globaalitaloudessa. Tutkintokeskeisyys ei tunnista riittävästi osaamisen päivittämistarpeita. Dynaaminen työelämä ei voi rakentaa kilpailukykyään vain jo hankitun osaamisen tunnustamisen varaan. ***Näyttötutkintojärjestelmää on kehitettävä selkeämmiin moduulirakenteiseksi ja myös tulevaisuuden tarpeita ennakoivaksi.***

***Näyttötutkinnot ovat liiaksi kytkeytyneet oppilaitosten toimintaan, ja kun oppilaitokset toimivat vakiintuneiden käytäntöjensä mukaisesti, tietynlainen konservatiivisuus ja reaktiivisuus leimaa näyttötutkintojakin. Oppilaitoksista on monissa asioissa tullut järjestelmän keskeisiä toimijoita. Kouluttajat ovat vielä usein kiinni oppilaitoskeskeisessä ajattelussa ja mallissa, josta olisi vapauduttava, ennen kuin näyttötutkintojärjestelmän tavoitteet voidaan saavuttaa.***

### ***Eriytyvän ja moninaistuvan työelämän haasteita***

Niin opetussuunnitelmaperusteisen järjestelmän kuin näyttötutkintojärjestelmän ja toisaalta dynaamisen elinkeinoelämäntarpeiden välillä on jännitteitä ja epätasapainoa.

Epävakaat työsuhteet ja pitkät työttömyyskaudet eivät tarjoa mahdollisuutta työssä ja työstä oppimiseen. Opinnollisesti haasteelliset ryhmät, jotka tarvitsevat erityistukea koulutuksessaan, joutuvat turvautumaan pitkään



valmistavaan koulutukseen, joka muistuttaa perinteistä oppilaitoskeskeistä koulutusta. Juuri tähän ryhmään kuuluvat henkilöt, usein negatiivisten koulutuskokemustensa vuoksi, tarvitsisivat työkokemuksen lyhentämää formaalia koulutusta. Esimerkiksi kotouttamiskoulutuksessa olevista maahanmuuttajista lähes viidennes on luku- ja kirjoitustaidottomia. Heidän tiensä suomalaisen työelämään on pitkä, eikä reitti lyhene näyttötutkintojärjestelmällä (ks. OPM 2006).

Varsinkin pienissä yrityksissä työskentelevien työnkuva on usein epäselvä. He ovat tehneet hyvinkin monenlaisia tehtäviä, joita ei voi sisällyttää mihinkään tiettyyn ammattiin. Mistä he saavat perusteen tiettyyn ammatikoulutukseen hakeutumiseen ja miten määritellään näyttötutkinnon perusteista heidän käytännön kautta hankkimansa osaaminen? Eri yritykset asettavat erilaisia odotuksia saman ammattinimikkeen haltijoille, mikä johtuu niiden sangen heterogeenisestä toiminnasta.

Suuremmissakin yrityksissä tarvitaan yhä enemmän moniammatillisia yleisosaajia. Tutkintotavoitteiseen henkilöstökoulutukseen työntekijänsä lähettävä työnantaja odottaa saavansa strategisen osaajan, joka hallitsee enemmän kuin vain yhden koulutusohjelman tai yhden tutkinnon sisällöt.

Ammatilliset siirtymät ja ammatinvaihdot käyvät yhä yleisemmiksi. Jäykkä tutkintorakenne, jossa tutkinnon perusteet uudistetaan harvoin kokonaisuuksina eikä moduuleittain, ei pysy työelämän muutoksen tahdissa. Järjestelmä ei kykene tehokkaasti toiminnassaan tekemään eroa uudelleen koulutettavien, täydennyskoulutettavien ja jatkokoulutettavien tarpeiden välillä. Henkilöstökoulutuksen ja tutkintotavoitteisen formaaliin koulutuksen yhteensovittamisessa on vielä paljon tehtävää.

Näyttötutkintojärjestelmä, varsinkin suoraan näyttökokeisiin tulevien osalta, on konservatiivinen. Valmistautuminen työn vaatimusten kohtamiseen edellyttää proaktiivista, tulevaisuuteen tähtäävää, strategista osaamisen ennakointia koulutushetken taktisen osaamistarpeen tyydyttämisen ohella. Jokainen näyttötutkinto on myös uniikki, mikä vaikeuttaa paikallisten innovaatioiden leviämistä.

Valmiit, pysyvät rakenteet luokituksineen jatkavat ekspansiivisen ja tarjontakeskeisen koulutuspolitiikan aikaa. Kohonnut koulutustaso, joka näkyy mm. siinä, että yhä harvempi on jättänyt koulutuksensa oppivelvollisuus-koulun varaan, tuottaa järjestelmälle yhä vaativampia asiakkaita, jotka etsivät koulutuksesta juuri omien tarpeittensa tyydyttäjää. Yrityksetkään eivät halua jäädä passiivisina odottamaan koulutuksen lopputuotetta, tutkinnon

suorittanutta yksilöä. Sen sijaan ne haluavat kytkeä tiivisti henkilöstön kehittämisen ja yhteiskunnan tarjoaman formaalin koulutuksen. Aina niiden näkökulmasta paras ratkaisu ei ole kokonainen tutkinto: yritykselle saattaa olla virheinvestointi osallistua usean työntekijän monien vuosien koulutusjärjestelyihin ja -kustannuksiin. Työntekijä on vapaa hyödyntämään lisäntyneen inhimillisen pääomansa toisen työnantajan palveluksessa. Järjestelmä ei voi luottaa pelkästään valistuneiden yksilöiden hyväntahtoisuuteen, vaan sen on tarjottava kannusteita ja sekä välittömiä että pitkän tähtäyksen hyötyjä kaikille osapuolille sitoutumisesta. Ammatillinen koulutus on osa työelämän yleistä kehittämistä. Näyttötutkintojärjestelmä antaa työelämän kehittämiseen todennäköisesti paremmat mahdollisuudet kuin puhtaasti oppilaitoskeskeinen järjestelmä. Kysymys lieneekin tasapainosta ja vastuunjaosta oppilaitosten ja yritysten välillä: miten käyttää oppilaitosten suurta henkilöstökapasiteettia optimaalisesti työelämän kokonaisvaltaiseen kehittämiseen niin, että samanaikaisesti palvellaan sekä yksittäisten yritysten että koko kansantalouden tarpeita?

### ***Näyttötutkintojärjestelmän osapuolten toiminta ja suhteet***

Näyttötutkintojärjestelmän keskeisten toimijoiden toiminta ja keskinäiset suhteet eivät ole kaikilta osiltaan kunnossa. Opetusministeriö päättää tutkintorakenteesta ja tutkintomaksusta. Opetushallitus puolestaan ohjaa tutkintorakenne-esitysten valmistelua, vastaa tutkinnon perusteiden laatimisesta ja niihin liittyvistä päätöksistä sekä päättää tutkintotoimikuntien toimiala- ja aluejaosta ja asettaa tutkintotoimikunnat. Tutkintotoimikunnat vastaavat näyttötutkintojen järjestämisestä ja valvomisesta, solmivat järjestämissopimukset, arvioivat tutkintojen järjestämisedellytykset sekä määrittävät kriteerit tutkintojen arvioijille. Ne myös kehittävät näyttötutkintojärjestelmää ja tutkintojen perusteita. Tutkintotoimikunta antaa kaikki tutkinnon osat hyväksytysti suorittaneelle tutkintotodistuksen. Työelämän osapuolet ovat edustettuina tutkintotoimikunnissa ja suunnittelevat, järjestävät ja arvioivat tutkintosuoritukset yhteistyössä tutkintojen järjestäjien kanssa ja osallistuvat tutkintojen perusteiden laatimiseen.

Tutkintojen järjestäjät suunnittelevat ja järjestävät näytöt sekä arvioivat tutkintosuoritukset yhteistyössä työelämän edustajien kanssa. Lisäksi ne vastaavat asiantuntevien arvioijien hankkimisesta, kouluttamisesta ja tehtävään perehdyttämisestä.

Tutkintotoimikunnan jäsenet edustavat työnantajia, työntekijöitä ja opettajia sekä itsenäisiä ammatinharjoittajia. ***Tutkintotoimikunnan rooli järjestelmässä ei ole selkeä, ja lisäksi sen julkinen läpinäkyvyys on puutteellinen. Valinta toimikuntaan ei tapahdu selkeillä ja läpinäkyvillä asiantuntemukseen perustuvilla kriteereillä. Tutkintotoimikunnan jäsenten valinta pitäisi olla nykyistä systemaattisempi ja kriteerit järjestykselliset ja avoimet. Tutkintotoimikunnan toimivalta on osapuolille hämärä.*** Tutkintotoimikuntien edellytyksiä seurata käytännössä tutkinnon suorittamisprosessia on parannettava. Työelämän nopean muutosprosessin vuoksi siihen voisi liittyä myös selkeä velvoite. On kiinnitettävä huomiota toimikuntien toiminnan yhdenmukaistamiseen ja johdonmukaistamiseen eri koulutusalojen sisällä ja niiden välillä.

Opetushallituksen ja järjestäjien välinen suhde ei ole myöskään ongelmaton. ***Niiden välille nousee ongelmia jo sen takia, ettei yhteistä kieltä ole. Tarvitaan enemmän dialogia ja interaktiivista koulutusta, ei vain ohjeita ja neuvontaa ohjeiden noudattamiseksi. Opetushallituksen ja järjestäjien välillä vallitsee jonkinasteinen luottamuspuula. Järjestäjät tuntevat epäluottamusta myös Opetushallituksen asiantuntemukseen.*** He kokevat opetushallituksen jossain määrin omasta toiminnastaan kaukaiseksi teknokraattiseksi hallinnoijaksi. Järjestäjät kaipaavat yksityiskohtaisten määräyksien sijaan pikemminkin väljiä ohjeita ja niiden mukanaan tuomaa autonomiaa. Toisaalta toivotaan selkeitä toimintaohjeita ja esimerkiksi lomakkeita arkipäivän rutiinien hoitamiseen. Nyt aikaa kuluu runsaasti pelkästään ”pyörän uudelleen keksimiseen” sen sijaan, että pystyttäisiin paremmin ja tehokkaammin hoitamaan itse perustehtävää eli aikuisväestön osaamisen kehittämistä, joka palvelee työelämän tarpeita.

Työelämän tehtävä supistuu käytännössä liaksi näyttöjen arviointiin, minkä vuoksi sen edustajilla on selvästi vaikeuksia hahmottaa paitsi järjestelmän kokonaisuutta myös tutkintojen laatutasoa kriteeristöineen. Työelämästä puuttuu edelleenkin toimialoittainen ja alueellinen elin, joka neuvottelee yhdessä tutkinnon perusteista. Tutkintotoimikunnat eivät täytä tätä tehtävää.

Eri ministeriöiden ja virastojen yhteistyössä on tehostamisen varaa.

## ***Joustavuutta lisättävä, byrokraattisuutta vähennettävä***

*Järjestelmän byrokraattisuutta ja raskautta on syytä vähentää esimerkiksi siten, että toimivaltasuhteet määritellään uudelleen, dokumentaatiotarvetta vähennetään sekä päällekkäisiä toimintoja puretaan.*

*Tutkinnon perusteiden kehittämistyön on oltava joustavaa ja nopeammin kuin nyt reagoivaa.*

## ***Yhteinen kieli puuttuu***

Järjestelmän osapuolet eivät aina ymmärrä toisiaan, vaan puhuvat tavallaan eri kieltä omilla sanastoillaan. Sanaston tasolla järjestelmä on monille käsitteidiakko, jossa on vaikea suunnistaa. Opetushallitus tuottaa osapuolten käyttöön toistuvasti uusia käsitteitä ja termejä, jotka entisestään sekoittavat kentän toimijoita. Kentällä toimijat, sekä oppilaitosväki että työelämän ammattilaiset, toivovat malttia, jottei terminologia muuttuisi alati. Yhteinen kieli on osapuolten sujuvan yhteistyön kannalta ja yhteisymmärryksen saavuttamiseksi välttämätön. Nyt tilanne on sekava.

Varsinkin työelämän edustajien on työlästä saada selkoa järjestelmän ”viralisesta” kielestä. Työelämän ja koulutuksen edustajien on monesti muutenkin vaikea ymmärtää toisiaan, koska heidän käsitejärjestelmänsä ovat erilaiset.

*Eri osapuolten yhteistyötä ja toistensa ymmärtämistä on lisättävä. Uusien käsitteiden käyttöön ottoa on hillittävä ja pyrittävä yhteisissä tilaisuuksissa luomaan osapuolten välille yhteisymmärrystä niin käsitteistä ja tulkinnoista kuin toimintamalleista ja hyvin toimivista käytännöistä. Tutkinnon järjestäjien on syytä olla yhteistyössä paitsi työelämän kanssa myös keskenään sekä edistää hyvien käytäntöjen leviämistä.*

## ***Ruotsinkieliset palvelut puutteelliset***

Ruotsinkielisen koulutuksen osalta näyttötutkinnon kehittämisen haasteet ovat pääosin samansuuntaisia kuin kansakunnassa muutenkin. Erityisongelmana nousee kuitenkin esille se, että ***ruotsinkielinen informaatio on suppeaa ja viivästynyttä ja että muodollisesti kaksikieliset näyttötutkintotoimikunnan kykenevät vain puutteellisesti palvelemaan ruotsin kielellä.***



## **Henkilökohtaistaminen**

Henkilökohtaistaminen määritellään näyttötutkintojärjestelmässä tapahtuvaksi ohjaus-, neuvonta-, opetus- ja tukitoimien asiakaslähtöiseksi suunnitteluksi ja toteuttamiseksi. Henkilökohtaistaminen sisältyy koulutuksen hakeutumiseen tai näyttötutkinnon suorittamiseen ja tarvittavan ammattitaidon hankkimiseen. Koulutuksen järjestäjän on tehtävä yhteistyötä näyttötutkinnon järjestäjän, tutkinnon tai koulutuksen hankkijan, työpaikkojen edustajien ja muiden tarvittavien asiantuntijoiden kanssa. Henkilökohtaistamisella tarkoitetaan sitä, että jokaiselle opiskelijalle ja tutkinnon suorittajalle suunnitellaan yhdessä hänen kanssaan yksilöllinen suunnitelma opinnoista ja tutkinnon suorittamisesta. Lähtökohtana on aikaisemmin hankittu ammattitaidon osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen. Tutkinnon suorittajan pitää osallistua vain valmistavan koulutuksen niihin osiin, joissa hänen taitonsa eivät vastaa suoritettavan tutkinnon ammattitaitovaatimuksia. Näyttötutkinnon voi suorittaa ilman valmistavaa koulutustakin.

***Henkilökohtaistaminen ei ole vakiintunut käytäntö. Se on paljolti tuntematon niin yrityksille ja työnantajille kuin tutkinnon suorittajille, ja osittain opettajillekin.*** Opettajien asenteet ja työtavat ohjaus-, neuvonta-, opetus- ja tukitoimien hoitamisessa ovat vaihtelevia, ja muutos toisenlaiseen opettajuuteen on hitaasti käynnissä. Henkilökohtaistamisen myötä opettajien työtaakka on kasvanut ja työnkuva muuttunut entistä kuormittavammaksi. Opetushenkilöstöltä vaaditaan uudenlaista orientaatiota ja osaamista, mikä tarkoittaa opettajan työnkuvan muuttumista. ***Henkilökohtaistamisen idea on hyvä, mutta koulutuksen järjestäjien resurssit eivät riitä sen toteuttamiseen.***

## **Järjestelmän rahoitus**

Näyttötutkintojen järjestämiseen ja näyttötutkintotoimikuntien työskentelyyn pitäisi lisätä rahoitusta, ja sen kohdentamista tulisi myös tarkentaa, jotta varsinkin henkilökohtaistamisen kustannukset on mahdollista kattaa. ***Koska ammatillisen aikuiskoulutuksen tutkinnot perustuvat nimenomaan näyttöön ja näyttötutkintoon ja sitä valvovaan ja hallinnoimaan tutkintotoimikuntajärjestelmään, on perusteltua sanoa, että niiden resursointi ei ole tasapainossa, kun otetaan huomioon näyttötutkinnon merkittävyys ja tärkeys koko järjestelmässä.*** Näyttöjen kustannukset vaih-

televat aloittain, mikä olisi huomioitava paremmin rahoituksessa. ***Nykyinen rahoitus ei mahdollista kaikille koulutuksen järjestäjille näyttöjen henkilökohtaistamista riittävässä määrin.*** Näyttötutkintotoimikuntien oma rahoitus on riittämätöntä ja edellyttää liiaksi talkootyypistä sitoutumista tutkintotoimikuntien jäseniltä. Lisäksi näyttötutkintotoimikuntien riittämättömät resurssit vaikeuttavat toimikuntien tehtävien suorittamista. Rahoitus ja kustannusten korvaustaso eivät edistä riittävästi työelämän parista tulevien arvioitsijoiden saamista ja koulutusta ja työpaikoilla tapahtuvaa panostusta näyttöihin.

***Sen sijaan, että näyttötutkintotoiminta rahoitetaan osana valmistavaa koulutusta, olisi syytä harkita sille omaa rahoitusta.*** Jos valmistavan koulutuksen järjestäjä panostaa paljon näytön henkilökohtaistamiseen, valmistava koulutus kärsii. Työelämästä suoraan näyttöihin ilman valmistavaa koulutusta tulevien näyttöjen järjestäminen on vaikeaa ilman riittävästä rahoitusta.

***Rahoitusjärjestelmää tulisi myös yksinkertaistaa.*** Järjestelmän tulisi kuitenkin kyetä ottamaan huomioon erityisopetusta tarvitsevien ja maahanmuuttajien koulutustarpeet.

### ***Tutkinnon järjestäjien odotukset eri toimijatahoille***

Järjestäjät odottavat resurssien lisäämisen ohella valtiovallalta kokonaisvaltaista ja pitkäjänteistä aikuiskoulutuspolitiikkaa ja koko ammatillisen tutkintojärjestelmän järjeistämistä. Perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintojen perusteiden ja tavoitteiden väliset suhteet vaativat selkiyttämistä. Suurin osa rakenteista ja käytänteistä on syytä säilyttää, sen sijaan tietyt osaamisten sisällöt edellyttävät nopeaa ajantasaistamista. Ministeriöiden ja sektorihallinnon – opetushallinnon, työvoimahallinnon, Kansaneläkelaitoksen – yhteistyötä näyttötutkintojärjestelmän kehittämisessä on parannettava, mikä koskee niin päätöksentekoa kuin rahoitusta ja asetuksia. Rahoitusjärjestelmää on syytä johdonmukaistaa ja rahoitus on saatava vastaamaan näyttötutkintojärjestelmälle asetettuja tavoitteita. Valtiovallan on kannettava paremmin vastuuta aikuisten tasavertaisten ja oikeudenmukaisten opiskelu- ja tutkinnon suorittamismahdollisuuksista. Opiskelijoiden tuki- ja ohjauspalvelut kaipaavat kohentamista ja rahoitusjärjestelmät yhdenmukaistamista. Erityisesti muiden kuin työssä olevien aikuisten opiskelu- ja näyttömahdollisuuksia pitäisi parantaa: olisi kehitettävä joustavam-

pia, aikuisten elämäntilanteeseen ja ammatilliseen kehittymiseen soveltuvia suoritustapoja.

Odotuksissa, joita kyselyyn vastanneet suuntasivat Opetushallitukselle, näkyi pettymystä Opetushallituksen toimintaan ja sen ottamaan rooliin järjestelmän toteutuksessa. Toimivuuden parantamiseksi odotettiin selkeää vastuun ottamista suunnittelusta, toimeenpanosta, ohjauksesta ja seurannasta. Tähän liittyen vaaditaan toimintojen, erityisesti rahoituksen, säädösten ja ohjeiden toteutuksen, läpinäkyvyyttä ja oikeudenmukaisuutta sekä eri osapuolten toiminnan ohjausta, seurantaa ja valvontaa. Opetushallituksen toivotaan paneutuvan kehittämisyhteistyöhön eri toimijatahojen kanssa, mikä edellyttää myös parempaa ammatillisen koulutuksen, työelämäyhteistyön ja näyttötutkintotoiminnan käytäntöjen tuntemusta. Erityisen tärkeää on, että kehittämis työ perustuisi koulutuksen järjestäjien kokemukseen ja asiantuntemukseen sekä niiden kuulemiseen. Näin päästäisiin myös järkevöittämään tutkintojen perusteita ja tekemään ne nopeammin ajantasaisiksi. Kompleksisen toiminta- ja toimijakentän yhteistyötä on parannettava. Opetushallituksen toivotaan ymmärtävän ja ottavan huomioon aikaisempaa paremmin toimi- ja ammattialojen, alueelliset ja monet muut toimivuuteen vaikuttavat erot. Kentällä kaivataan vastuunottoa näyttötutkintojärjestelmän koordinoinnista, tiedottamisesta ja markkinoinnista, joissa hyödynnettäisiin tehokkaammin tieto- ja viestintäteknikkaa.

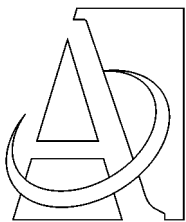
Tutkintotoimikuntiin kohdistuvissa odotuksissa heijastuvat asiantuntijuutta ja toimivaltaa koskevat jännitteet, jotka vallitsevat tutkintotoimikuntien ja koulutuksen järjestäjien kesken. Järjestelmän toimivuutta parantaisi tutkintotoimikuntien aseman – niiden vastuiden, vallan ja resurssien – selkiinnyttäminen suhteessa viranomaisiin ja koulutuksen järjestäjiin: odotus kohdistuu itse asiassa valtioon. Tutkintotoimikuntien toimintaa on syytä yhdenmukaistaa ja johdonmukaistaa ammattialojen sisällä ja niiden välillä, mikä tarkoittaa sitä, että myös alueelliset, alakohtaiset ja toimijakohtaiset toimintaehdot otetaan huomioon. Toimikuntien yhteistyötä koulutuksen järjestäjien kanssa ja keskenään on lisättävä ja kehitettävä. Lisäksi niiden toimi-/koulutuslakohtainen koordinaatiovastuu työelämäyhteistyön organisoinnista on saatava selkeäksi. Toimikuntiin on saatava enemmän tietoa ja asiantuntemusta ammatillisen ja aikuiskoulutuksen sekä työelämän toiminnasta. Lisäksi kaikkiin tutkintotoimikuntiin on saatava ruotsinkielen hallitseva yhteyshenkilö.

Järjestäjät odottavat työelämän toimijoilta ennen muuta motivoitumista

toimintaan. Työnantajien ja työpaikkojen toivotaan lisäävän ja syventävän yhteistyötä muiden toimijoiden, erityisesti koulutuksen järjestäjien, kanssa. Näyttöjen järjestämisen ja arvioinnin tulisi olla luonteva osa yhteistyötä. Työelämän tulisi osallistua pelkän näyttöjen arvioinnin sijaan myös systemaattisempaan kehittämis-, suunnittelu- ja toteutusyhteistyöhön. Työelämätoimijoiden pitäisi arvostaa enemmän ammatillisen osaamisen parantamista, opiskelua ja koulutusta sekä tiedostaa niiden hyödyt toiminnalleen. Työnantajien olisi puolestaan syytä enemmän tukea, arvostaa ja palkita työntekijöiden oppimista sekä osaamisen parantumista.

Järjestäjät toivovat näyttötutkintojen suorittajien ottavan tutkinnonsuorittamisen vakavammin, valmistautuvan hyvin, perehtyvän järjestelmään, toimivan suunnitelmallisesti ja olevan valmiita käyttämään riittävästi siihen aikaa.





# Svensk sammanfattning av utvärderingen

## **Beskrivning av utvärderingen**

Rådet för utbildningsutvärdering har på uppdrag av undervisningsministeriet organiserat en utvärdering av hur systemet med fristående examina för vuxna fungerar och vilka resultat man uppnått.

I enlighet med uppdraget har man utvärderat:

- 1) hur verksamhetsformerna och verksamhetssätten inom systemet med fristående examina – i synnerhet trepartsberedningen och examenskommissionssystemet - förmår beakta arbetslivets behov och vilka utvecklingsbehov som finns
- 2) vilka faktorer (t.ex. lagstiftning, finansieringssystem, sätten på vilka fristående examina ordnas) inverkar på resultatet av systemet med fristående examina (avlagda examina, studietid, individualisering)

## ***Utgångspunkter***

Systemet med fristående examina har varit i bruk i tretton år. Det infördes år 1994 genom lagen om yrkesexamina ((L 306/1993) och år 1998 kom lagen om yrkesinriktad vuxenutbildning (L 631/1998). Systemet med fristående

examina för vuxna är ett nationellt kvalitetssäkringssystem för ett kunnande som inhämtats på olika sätt. Kvaliteten på examen säkras i examensgrunderna, vilka utarbetas på trepartsbasis.

De centrala principerna för systemet med fristående examina är

1. trepartssamarbete: arbetsgivare, arbetstagare och undervisningssektorn samarbetar när det gäller att besluta om examensstruktur och examensgrunder och genomföra och bedöma yrkesprov
2. examina är oberoende av sättet på vilket yrkeskompetensen inhämtats
3. yrkeskompetensen bedöms med hjälp av yrkesprov

Systemet med fristående examina och därtill hörande frågor har utretts och utvärderats i olika sammanhang, men aktuell lägesbedömning saknas. Den bredaste utvärderingen genomfördes av Utbildningsstyrelsen år 2000 (Yrjälä & al, 2000). En svaghet i systemet som då konstaterades var att endast en tredjedel av de studerande som deltog i förberedande utbildning deltog i examen. Den statistiska uppföljning av antalet studeranden och antalet examina, som byggts upp under de senaste åren, visar på att antalet studerande har ökat i större utsträckning än antalet examina. Detta är bekymmersamt med tanke på att systemet ursprungligen byggdes upp för att möjliggöra erkännande av yrkesfärdighet utan formell utbildning. Enligt Yrjöläs rapport berodde den låga andelen examina på att nyttan för såväl individ, arbetsgivare som utbildningsanstalt förblivit oklar. Också i statsrådets utbildningspolitiska redogörelse till riksdagen år 2006 (s. 24-25) har man fäst uppmärksamhet vid saken. Som en lösning på problemet föreslås informationsstyrning och förändringar i finansieringssystemet samt en effektivisering av tillgodoräkandet av det man redan lärt sig.

### ***Genomförandet av utvärderingen***

För planeringen av utvärderingen ansvarade en planeringsgrupp bestående av 11 medlemmar som representerar utbildningsförvaltningen, de olika skolformerna inom yrkesutbildningen för vuxna, samt arbetslivet. Utvärderingen utfördes sedan av en utvärderingsgrupp bestående av 6 sakkunniga från i huvudsak universiteten.

Inom ramen för projektet har ett mångsidigt material utnyttjats:

1. Statistiskt material om deltagande i förberedande utbildning och läroavtalsutbildning och avläggande av fristående yrkesexamen (från undervisningsministeriets enhet för vuxenutbildning)
2. Statistiskt material från Utbildningsstyrelsen
3. Enkät till ett representativt men slumpmässigt urval av examenskommissionsmedlemmar (endast finska)
4. Enkät till alla utbildningsanordnare som har förberedande utbildning och anordnar fristående examina, både finska och svenska
5. Intervju med representanter för nationella aktörer (ALVAR och Utbildningsstyrelsen)

Enkäten till 162 utbildningsanordnare besvarades till 89%. Åtta av de anordnare som besvarade enkäten var svenskspråkiga. På en förfrågan på förhand hade inalles nio av de svenska anordnarna av yrkesutbildning uppgett att de anordnar fristående examina.

Sekretariatets personal och utvärderingsgruppen har tillsammans sammanställt enkätmaterial. De svenska anordnarnas svar har analyserats skilt för sig. Utvärderingsgruppen har sedan utvärderat hur systemet med fristående examina fungerar på basen av sammanfattande analyser av hela materialet. Dessutom har utkastet till utvärderingsrapport kommenterats av anordnarna och Rådet för utbildningsutvärdering.

## **Centrala resultat, slutsatser och utvecklingsförslag**

Frågan hur systemet med fristående examina förmår beakta arbetslivets krav har granskats dels ur arbetstagarens, dels ur arbetsgivarens synvinkel.

Systemet med fristående examina utgör numera ett betydande utbildningsalternativ för den vuxna befolkningen. Antalet fristående examina har under de elva första åren som systemet varit i bruk ökat från knappt 3 000 till över 62 000. Den förberedande utbildningen har emellertid i många fall blivit viktigare för studerandena än examen. Endast en liten del av de studeranden som deltar i förberedande utbildning avlägger fristående examina. En orsak till detta är att det för många arbetstagare räcker att de inhämtat de kunskaper som de behöver i sitt arbete. De anser sig inte behöva bevis på sina kunskaper i form av avlagda examina. Ur dessa arbetstagares synvinkel

fungerar systemet med fristående examina med tillhörande förberedande utbildning väl.

Systemet med fristående examina fungerar relativt väl om det granskas med hänsyn till hur det påverkar examinandernas arbetsmöjligheter. Bäst fungerar systemet som utbildning för vuxna som redan har ett jobb. Däremot är det svårare att få jobb genom att avlägga fristående examina. De som avlägger fristående examina genom läroavtal sysselsätts dock betydligt bättre än de som studerar vid en läroanstalt, vilket emellertid inte beror på systemet i sig utan på att de genom läroavtalet redan är med i arbetslivet.

Alla examina är inte till lika stor nytta i arbetslivet. Då arbetsgivarna inte värdesätter examina är de inte heller till nytta för arbetstagaren. Endast i fråga om vissa yrken förbättrar fristående examina arbetsvillkoren, till exempel genom att garantera en arbetsplats eller ge högre lön.

Ur individens synvinkel är det viktigt att de fristående examina ingår som ett led i det övriga examens- och utbildningssystemet. Så är det inte nu. De fristående examina erkänns inte tillräckligt väl i utbildningssystemet. En annan olägenhet är att de fristående examina inte bygger logiskt på varandra och att de inte bildar en meningsfull helhet ur examinandens synvinkel.

Individualiseringen av fristående examina, som innebär att handledning, information, undervisning och stödåtgärder planeras och förverkligas utgående från den enskilda examinanden, är inte vedertagen praxis ännu. Såväl företag och arbetsgivare som examinander känner föga till detta krav. Inte heller lärarna är till alla delar införstådda med individualiseringen, som innebär en förändrad syn på lärarens arbete. Idén om individualisering är bra ur individens synvinkel, men utbildningsanordnarens resurser räcker inte till att förverkliga den.

När frågan hur systemet med fristående examen förmår beakta arbetslivets behov granskas ur arbetstagens synvinkel är slutsatsen att arbetslivet inte är med och påverkar i tillräcklig grad. Om man anser att det är ett problem att de arbetstagare som deltar i förberedande utbildning inte alltid avlägger fristående examen, finns lösningen att sökas i arbetslivet. Alla examina har i dag inte samma betydelse i arbetslivet och en del arbetsgivare uppskattar dem inte. Inom den offentliga sektorn ger examina av tradition behörighet och därför avläggs det största antalet examina efter förberedande utbildning inom den och allra mest inom social- och hälsovårdsbranschen.

Inom arbetslivet känner man inte i tillräcklig utsträckning till systemet med fristående examina. Det krävs fortfarande satsning på information till



arbetslivet. Företagen blir intresserade av att personalen avlägger examina, först när det kunnande som examina utvisar börjar uppfattas som ett tecken på produktionskvalitet. Åtminstone tillsvidare är systemet med fristående examen inte ett kvalitetssystem som garanterar kunnande på hög nivå.

Arbetslivets uppgift är i praktiken alltför begränsad till utvärdering av yrkesproven och därför har dess representanter svårt att skapa sig en helhetsbild av systemet och av kvalitetsnivån på examina med deras kriterier. Fortfarande saknar arbetslivet ett branschvis och regionalt organ som skulle samarbeta kring examensgrunderna. Examenskommissionerna fyller inte denna uppgift.

Terminologin som kontinuerligt förändras är ett problem i synnerhet för arbetslivets representanter. Representanterna för arbetslivet och representanterna för utbildningen har också annars svårt att förstå varandra, eftersom deras begreppssystem och synvinklar avviker från varandra.

Den andra frågan som granskats är hur olika faktorer i anslutning till styrningen och förverkligandet av systemet med fristående examina inverkar på resultatet av systemet.

Systemet med fristående examina ser ut att hellre stärka än försvaga den könssegregation som förekommer på arbetsmarknaden och i arbetslivet. Många fristående examina avläggs av antingen nästan enbart män eller nästan enbart kvinnor.

Det att systemet är starkt förankrat i detta nu (behoven i dag) och i det förgångna (erkännande av det som tidigare inlärts) gör det sårbart i en global ekonomi. Fokuseringen på examina gör att man inte lägger märke till behoven att uppdatera kunnandet. Systemet bör byggas upp av moduler på ett klarare sätt och bör kunna prognostisera framtida behov bättre. Det behövs ett flexiblare utvecklingsarbete gällande examensgrunderna och snabbare reaktionsförmåga. Det läroanstaltscentrerade tänkandet bör bytas ut för att målen med systemet skall kunna uppnås.

Resurserna är i detta nu varken tillräckliga eller rätt inriktade. Resurserna räcker inte till för att uppfylla kravet på individualisering. Även examenskommissionernas egna resurser är otillräckliga och förutsätter i alltför hög grad talkoarbete av examenskommissionernas medlemmar. I stället för att anordnandet av examen finansieras som en del av den förberedande utbildningen vore det skäl att överväga skild finansiering för anordnandet. Finanseringen av examenstillfällena blir i dag ett problem om anordnaren satsar alltför mycket resurser på individualiseringen eller alltför många exa-

minander kommer direkt från arbetslivet utan att delta i den förberedande utbildningen. Vid finansieringen av anordnande av fristående examina bör också beaktas att kostnaderna varierar med bransch.

Informationen är på svenskt håll ett problem med konsekvenser för antalet avlagda examen. Den svenskspråkiga utbildningen får inte lika omfattande och lika snabbt information i anslutning till systemet som den finskspråkiga. Dessutom förmår många formellt tvåspråkiga examenskommissioner endast bristfälligt betjäna anordnarna på svenska.

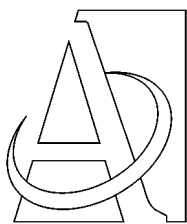
Relationerna mellan de olika parterna i systemet med fristående examina är inte till alla delar tillfredsställande. Examenskommissionens roll i systemet är inte klar och dessutom är dess offentliga genomskinlighet bristfällig. Valet av medlemmar till kommissionen sker inte enligt klara och genomskinliga kriterier baserade på sakkunskap. Dessutom är examenskommissionens befogenheter oklara för parterna. Inte heller relationen mellan Utbildningsstyrelsen och anordnarna är problemfri, därför att parterna saknar ett gemensamt språk och därtill litar parterna inte helt på varandra. Anordnarna ställer sig också tveksamma till Utbildningsstyrelsens sakkunskap. De önskar endast allmänna riktlinjer för verksamheten i stort men material som stöd för rutinerna.

Utvärderingsgruppen föreslår följande åtgärder i anslutning till parternas verksamhet och relationer:

- Kommissionernas verksamhet bör förenhetligas och göras mer konsekvent såväl inom de olika branscherna som branscherna emellan.
- Examenskommissionernas förutsättningar att följa med processen då examen avläggs bör förbättras. På grund av arbetslivets snabba förändringar kunde det tom pliktbeläggas.
- Det behövs ständigt kunniga bedömare och sättet att rekrytera och utbilda dem bör systematiseras. Likaså bör deras förutsättningar att bedöma förbättras.
- Systemet bör göras mindre byråkratiskt och tungrott t ex genom att definiera befogenheterna på nytt, minska behovet av dokumentation och förhindra att dubbelt arbete förekommer.
- De olika parternas förståelse för varandra och samarbetet dem emellan bör ökas. Samarbetet mellan olika ministerier och ämbetsverk är det också möjligt och skäl att effektivera.



Det grundläggande dilemmat i anslutning till systemet med fristående examina är dock frågan om systemet i första hand skall vara ett system för identifiering och erkännande av kunnande eller ett system för utveckling av kunnande. Utbildningspolitiskt lyder frågan: är det viktigare att få den arbetsföra befolkningen märkt med examina t ex för att kunna lysa med goda resultat i internationella jämförelser eller är det viktigare att stärka människornas yrkesskicklighet och kunnande. Vilketdera borde man satsa mer på: att öka antalet examina eller att öka det faktiska kunnandet?



## Lähteet

- Ahola, J. 2006. OECD:n koulutuskomitean työohjelma. Paperi esitetty ”OECD Suomen koulutuspolitiikassa” -seminaarissa 27.9.2006. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Aikuiskoulutuksen vuosikirja 2004. 2006. Tilastotietoja aikuisten opiskelusta 2004. Toim. Timo Kumpulainen. Opetusministeriön julkaisuja 2006:36. Helsinki.
- Ammatillisten tutkintojen kehittämisperiaatteet ja asema koulutusjärjestelmässä. 2007. Opetusministeriö. Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2007:1. Helsinki.
- Böhle, F., Milkau, B. & Rose, H. 1992. Computerized manufacturing and sensory perception. Teoksessa N. Altmann ym. Technology and work in German industry. London: Routledge.
- Colardyn, D. & Bjornavold, J. 2004. Validation of formal, non-formal and informal learning: Policy and practices in EU Member States. European Journal of Education 39 (1), 69–89.
- EU. 2004a. Euroopan neuvoston ja neuvostossa kokoontuneiden jäsenvaltioiden hallitusten edustajien päätelmät epävirallisen oppimisen ja arkioppimisen yhteisistä eurooppalaisista tunnistamis- ja tunnustamisperiaatteista. Vahvistettu Opetusneuvostossa 28.5.2004.
- EU. 2004b. Koulutus 2010. Lissabonin strategian toteuttamisen edellyttämät kiireelliset uudistukset. Neuvoston ja komission yhteinen väliraportti Euroopan koulutusjärjestelmien tavoitteiden yksityiskohtaisen seurantaohjelman täytäntöönpanosta 6905/04.
- EU. 2005. Koulutusta nykyaikaistamalla edistetään merkittävästi vaurautta ja sosiaalista yhteenkuuluvuutta Euroopassa. Luonnos Koulutus 2010 -työohjelman täytäntöönpanon edistämistä koskevaksi neuvoston ja komission yhteiseksi raportiksi vuonna 2006. Euroopan yhteisöjen komissio, komission tiedonanto.



- EU. 2006. Eurooppalaisten koulutusjärjestelmien tehokkuus ja tasapuolisuus. Euroopan yhteisöjen komissio, komission tiedonanto neuvostolle ja Euroopan parlamentille.
- Hager, P. 2003: Lifelong learning in the workplace? Challenges and Issues. 3rd International Conference of Researching Work and Learning. Proceedings, Book 1. Henkilökohtaistaminen. [www.oph.fi/page.asp?path=1,443,9111,9378](http://www.oph.fi/page.asp?path=1,443,9111,9378). Luettu 12.2.2007.
- Henkilökohtaistamismääräys 2006. Määräys 43/011/2006. Helsinki: Opetushallitus.
- Hoffmann, T. 1999. The meanings of competency. *Journal of European Industrial Training* 23 (6), 275–285.
- Kalliomäki, A. 2006. Puhe Euroopan parlamentin kulttuuri- ja koulutusvaliokunnassa 12.7.2006.
- Karakowski, L. & McBey, K. 1999. The lessons of work: Toward understanding of the implications of the workplace for adult learning and development. *Journal of Workplace Learning* 11 (6), 192–201.
- Karjalainen, S. 2006. Finland in context. Paper presented in "OECD Suomen koulutuspolitiikassa" seminar 27.9.2006. Helsinki: University of Helsinki.
- Kumpulainen, T. & Saari, S. (toim.) 2006. Koulutuksen määrälliset indikaattorit – Kvantitatiiva indikaattorit för utbildningen. Helsinki: Opetushallitus.
- Laki opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta 21.8.1998/635.
- Lähteenoja-Niemelä, T. 2006. Näyttötutkinnon suorittaminen. Haaga-Perho Täydennyskoulutus. Näyttötutkinnon ohjeistus. Helsinki.
- Niukkanen, S. 2006. 'Yhteistyötä ilman riskejä'? OECD:n rooli Suomen koulutuspolitiikassa. Turun yliopiston julkaisuja C:251.
- Nyssölä, K. 2002. Koulun ulkopuolella opitun tunnustaminen. Opetushallitus. *Moniste* 12/2002.
- Onnismäe, J. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö. Aikaa, huomiota ja kunnioitusta. Helsinki: Gaudeamus.
- Opetusministeriö. 2005. Ammatillisten tutkintojen asemointityöryhmän muistio. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2005:28. Helsinki.
- Opetusministeriö. 2006. Muutoksen ennakointia ja hallintaa kysyntälähtöisellä aikuis-koulutuksella. Muistio 29.9.2006. Helsinki.
- Opetusministeriö. 2007. Ammatillisten tutkintojen kehittämisperiaatteet ja asema koulutusjärjestelmässä. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2007:1. Helsinki.
- Opintojen henkilökohtaistaminen. [www.aikuisopiskelu.fi/?Deptid=3460&print=1](http://www.aikuisopiskelu.fi/?Deptid=3460&print=1). Luettu 2.2.2007.
- Raivola, R., Heikkinen, A., Kauppi, A., Nuotio, P., Oulasvirta, L., Rinne, R., Kamppi, P. & Silvennoinen, H. 2006. Aikuisten opiskelumahdollisuudet ja järjestäjätverkko toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa. Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja 15. Jyväskylä.
- Rinne, R. 2004. Mallioppilaana OECD:ssä? Ylikansalliset koulutustutkinnot ja Suomen rooli. Teoksessa R. Laukkanen (toim.) OECD:n teema- ja maatutkinnot. Ylikansallista ohjausta vai kansallista itseymmärrystä? Opetusministeriön julkaisuja 2004:27, 70–86. Helsinki.

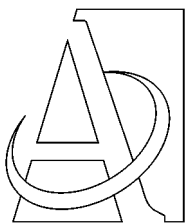
- Rinne, R. 2005. Globalisaatio, ylikansalliset järjestöt ja kansallisen yliopistopolitiikan tahtuminen. Teoksessa S. Häyrynen (toim.) Kulttuurin arviointi ja vaikutusten väylät. Kulttuuripoliittisen tutkimuksen edistämässätiö, Cuporen julkaisuja 12. Helsinki: Yliopistopaino, 69–102.
- The Copenhagen Declaration. 2002. Declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training, and the European Commission. Convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002.
- Vihervaara, M. 2001. Näyttötutkinnot, työvoiman rekrytointi ja koulutus. Näyttötutkintojen merkitys työelämän edustajien näkökulmasta. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja A:194.
- Yrjölä, P., Ansaharju, J., Haltia, P., Jaakkola, R., Järvinen, A., Lamminranta, T. & Taalas, M. 2000. Näyttötutkintojärjestelmän kokonaisarviointi. Opetushallitus. Arviointi 12/2000. Helsinki.

### ***Haastattelut***

ALVAR  
Marketta Saarinen, Oph

### **Tilastoaineistot**

Opetushallituksen Wera – webraportointipalvelu  
Tilastokeskuksen aineistot



## Liitteet

### **Liite 1. Aikaisempi näyttötutkintojärjestelmää koskeva arviointi**

Tiivistelmä vuosina 1998–2000 Opetushallituksessa toteutetusta näyttötutkintojärjestelmän kokonaisarviointista (Yrjölä ym. Näyttötutkintojärjestelmään kokonaisarviointi. Arviointi 12/2000. Opetushallitus 2001.)

Arvioinnin keskeisiä johtopäätöksiä:

#### **Näyttötutkintojen riippumattomuus ammattitaidon hankkimistavasta**

- Vain erittäin pieni osa tutkinnon suorittaneista ei osallistunut valmistavaan koulutukseen.
- Tutkinnon perusteissa ei ilmennyt estettä näyttötutkinnon suorittamiselle riippumatta ammattitaidon hankintatavasta
- Mahdollisuudet tutkinnon suorittamiseen ovat tiukasti sidoksissa näyttötutkintoon valmistavan koulutuksen järjestämiseen.
- Toiminnallinen riippumattomuus ei toteudu esimerkiksi siten, että näyttötehtävät, arviointimenettelyt ja näyttötilaisuuksien järjestäjät eivät suosi jotakin ammattitaidon hankkimisen tapaa ja ovat tutkinnon suorittajiin nähden riippumattomia. Erityisesti pulmana on se, etteivät tutkintoon valmistavasta koulutuksesta vastaavat opettajat osallistu tarpeeksi tutkintotilaisuuksien organisointiin ja tutkintosuoritusten arviointiin.

#### **Työelämän tarpeisiin vastaaminen ja työelämäyhteydet**

- Tutkintoon valmistavasta koulutuksesta oli tullut merkittävä pitkäkestoisen ammatillisen aikuiskoulutuksen muoto.
- Näyttötutkintojärjestelmä ei ole tasoittanut ammattiryhmien välisiä koulutuseroja juuri muualla kuin eräissä naisvaltaisissa ammattiryhmissä.

- Näyttötutkintojärjestelmän kehittämisestä ja toimeenpanosta valtakunnallisella tasolla vastaavat tahot ovat onnistuneet ilmeisen hyvin yhteistyössään.
- Vaikka tutkintojen perusteet eivät olleet varsinaisesti arvioinnin kohteena, arviointiprosessin eri vaiheissa tuli esiin viestejä tutkintojen perusteiden vaikeaselkoisuudesta, tavoitteiden epämääräisyydestä ja vaatimustasojen erilaisuudesta.
- Järjestelmän yleistä tunnettavuutta voidaan pitää melko hyvänä, mutta vain noin 40 % yksityisistä työntajista tunsi järjestelmän tarkemmin oman arvionsa perusteella. Jos kokemuksia näyttötutkintojärjestelmästä on, ne ovat nimenomaan myönteisiä.
- Tutkintotoimikunnissa kolmikantayhteistyö toteutuu, mutta tutkintotilaisuuksien toimeenpanosta ja suoritusten arvioinnista saattaa työelämän laadunvarmistus puuttua kokonaan.
- Työelämäyhteyksien toimivuus vaihtelee järjestelmän eri tasoilla ja tutkintojen välillä. Tilaisuuksissa mukana olleet työelämän edustajat pitivät suoritusten arviointia luotettavana ja koko näyttötutkintojärjestelmää hyvänä. Työelämän edustajilta puuttuu kuitenkin usein tutkintosuoritusten arviointikoulutus.

#### **Aikuisväestön tarpeiden huomiointi**

- Käytännössä tutkintotilaisuudet järjestetään useimmiten tutkintoa organisoivan oppilaitoksen ehdoilla. Tutkinnon suorittajan mahdollisuudet vaikuttaa näyttötalaisuuksiin ovat heikot, etenkin jos näytöt ovat osana tutkintoon valmistavaa koulutusta.
- Tutkintojen järjestäjien runsas lukumäärä ei välttämättä takaa kaikille potentiaalisille tutkinnon suorittajille riittäviä mahdollisuuksia osallistua tutkintotilaisuuteen.
- Näyttötutkintojen markkinointi on vähäistä, ja valmistavan koulutuksen markkinoinnissa näyttötutkinnot ovat saaneet sijaa vaihtelevasti. Näyttötutkinnon suorittamisesta maksettavaa ammattitutkintostipendiiä ei tunneta kovin hyvin. Tutkinnon aloittamista ja sen suorittamista tukemaan ei ole kehitetty uusia keinoja.

#### **Tutkintotilaisuuksien toimeenpanon ja vaatimustason yhdenmukaisuus**

- Tutkintotilaisuuksien toimeenpano on osassa tapauksia kirjavaa ja hajanaista sekä järjestelyt ja vaatimustasot epäyhtenäisiä, jolloin tutkinnon suorittajan ammattitaitoa ei voida katsoa arvioitavan luotettavasti. Vastaavasti useissa tutkintotilaisuuksissa suoritusten arviointi on luotettavaa. Ammattitaidon arviointi kohdistuu useimmiten tuotannollisiin kvalifikaatioihin, opintoalasta riippuen sosiaalisiin kvalifikaatioihin ja vain poikkeuksittain innovatiivisiin kvalifikaatioihin.
- ALVAR-projektissa tehty näyttötutkintojen kehittämistyö on ollut hyvää ja tarkoituksenmukaista, mutta arvioinnin aineistojen perusteella ALVAR-aineistoissa on usein puutteita, jotka ilmenevät tutkintojen perusteiden noudattamisessa sekä ammattitaidon hahmottamisessa kokonaisuutena. Puutteena voi myös pitää sitä, että tehtävät ovat irtautuneet käytännön työprosesseista.

#### **Tulosohjaus**

- Tulosohjausta ei ole vuoden 1994 ammattitutkintolain jälkeen käsitelty toimintaa ohjaavissa asiakirjoissa. Se myös ymmärretään monella eri tavalla.
- Siirtymistä opetussuunnitelmaperustaisesta ohjauksesta tutkintojen perusteisiin pohjautuvaan tulosohjaukseen oppilaitoksissa hankaloittaa se, että rahoitus kohdistetaan edelleen koulutukseen.
- Oppilaitosten henkilöstöstä usein vain osa on sitoutettu näyttötutkintoihin.
- Koska suoritusten määrä on melko alhainen verrattuna valmistavassa koulutuksessa oleviin, on valmistavan koulutuksen ja näyttöjen antamisen välinen yhteys jäänyt löyhäksi ja tutkintojen perusteita sovelletaan opetussuunnitelmien tapaan koulutusprosesseissa.

### **Tutkintotoimikuntien toiminta**

- Jotta tutkintotoimikunnat voisivat tarkoituksenmukaisesti ja menestyksellisesti suoriutua tehtävistään, ainakin seuraavien edellytysten tulee täytyä:
  - Tutkintotoimikuntien toiminta-alueen ja kokoonpanon tulee olla sellainen, että ne ovat sekä ammatillisesti että alueellisesti edustavia ja toimintakykyisiä.
  - Tutkintotoimikuntien jäsenillä tulee olla korkea ammatillinen kompetenssi ja työelämän tuntemus edustamiltaan ammattialoiltaan.
  - Tutkintotoimikuntien jäsenten tulee olla riippumattomia näyttötutkintoon valmistavan koulutuksen järjestäjistä, ao. tutkintojen järjestäjistä, tutkintotilaisuuksien toimeenpanijoista, tutkintosuoritusten arvioijista sekä tutkinnon suorittajista.
- Ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa säädetään tutkintotoimikunnan vastuu näyttötutkintojen järjestämisestä ja valvonnasta, mikä voidaan ymmärtää siten, että toimikunta voi olla laaja-alaisesti aktiivinen toimija tai suppeasti seurailijan roolissa.
- Asetuksessa tutkintotoimikuntaa veloitetaan sopimaan tutkintojen järjestämisestä, niin että suunnittelussa otetaan huomioon, kuinka paljon tutkintoja on tarpeen järjestää. Lisäksi toimikunnan on huolehdittava järjestämissopimuksia solmiessaan siitä, että tutkintoon osallistuvilla on olemassa riittävä määrä tutkintotilaisuuksia. Tutkintojen järjestämistarpeen tyydyttämisen osalta päävaihtoehdot ovat:
  - 1) Tutkintotoimikunta pyrkii tutkintojen järjestämistarvetta koskevan karkean arvion perusteella tekemään sopimuksia tutkintojen järjestämisestä niin, että järjestäjillä on voimavaroja vastata tutkintojen järjestämistarpeeseen. Tässä tapauksessa tutkintojen järjestämistarpeen mahdollinen yksityiskohtainen selvittäminen ja tarpeeseen vastaaminen jäävät tutkintojen järjestäjille.
  - 2) Tutkintotoimikunta pyrkii itse jatkuvasti selvittämään, kuinka paljon tutkintoja tarvitaan. Selvitystyönsä perusteella se asettaa tarkat vaatimukset tutkintojen järjestäjille siitä, missä määrin ja mahdollisesti millä tavoin tutkintoja tulee järjestää.
- Säädökset eivät anna tutkintotoimikunnille selkeää toimivaltaa puuttua tutkintotilaisuuksien järjestämiseen. Laajempaan puuttumiseen näyttää kuitenkin olevan mahdollisuus silloin, kun järjestämissopimukseen sisällytetään erityisiä veloitteita tutkintojen järjestäjille.
- Mitä tulee tutkintojen järjestämissopimuksiin, vallitseva käytäntö näyttää olevan, että sopimuksen teon jälkeen järjestäjä saa yleensä toimia vapaasti tutkintotoimikunnan puuttumatta sen toimintaan.
- Tutkintotilaisuuksien toimeenpanon ohjaamisessa eri tutkintotoimikuntien toiminnassa on huomattavia eroavaisuuksia: osa ohjaa voimakkaasti ja osa tuskin lainkaan.
- Tutkintotoimikunnat ovat yleensä huolehtineet siitä, että tutkintojen järjestäjiksi hyväksyttävillä on riittävät edellytykset toimintaan. Opetushallitus on tilauksesta tehnyt asiasta järjestäjäkohtaisia arvioita. Tutkintotoimikunnan jäsenten ja tutkintojen järjestäjän välinen riippumattomuus ei ole aina toteutunut. Toimikuntien välillä on myös huomattavan suuria eroja, kun tarkastellaan tutkintojen järjestämissopimusten tekemistä sekä järjestämisedellytysten arviointia ja tehtyjen sopimusten määrää. Tutkintomaksujen kohtuullisuudesta huolehtiminen on tosiasiallisesti jäänyt tutkintotoimikunnilta pois ja siirtynyt näyttötutkintoon valmistavan koulutuksen ja erillisten tutkintotilaisuuksien tilaajille. Tutkintotoimikuntien jäsenet eivät selvästi ole täysin tietoisia tehtävistään, ja toimikunnat toimivat eri aloilla eri tavoin. Muutamilla on tiukka ohjausote, ja muutamat puolestaan tekevät ainoastaan järjestämissopimuksia ja allekirjoittivat todistuksia.

### **Järjestelmän tehokkuus ja vaikuttavuus**

- Järjestelmätasolla tutkintojärjestelmän toimeenpano on onnistunut hyvin. On rakennettu laaja aikuisten näyttötutkintojärjestelmä ja valmistettu tarpeelliset tut-

kintojen perusteet. Uusi ammatillisen aikuiskoulutuksen ideologia on vaikuttanut koko ammatillisen koulutuksen ajatteluun. Yleisesti ammatillisen koulutuksen lähtökohdaksi hyväksytään työelämälähtöisyys ja se, että koulutuksen ulkopuoliset voivat arvioida ammattitaitoa.

- Vaikka valtakunnalliset työmarkkinajärjestöt julkisesti tukivat näyttötutkintojärjestelmän aikaansaamista, niin ilmeisesti käytännön toimijat eivät kuitenkaan tunne järjestelmää riittävän hyvin. Vieläkin voi olla vaikea ymmärtää, mitä ammattitaidon hankkimistavasta riippumattomat tutkinnot ovat.
- Näyttötutkintojärjestelmän käytännön toteutuksessa on ilmennyt sellaisia puutteita, jotka eivät voi enää johtua toiminnan uutuudesta. On liian usein syntynyt käytäntöjä, jotka ovat sekä säädöksien että hyvien toimintatapojen vastaisia. Näyttötutkintojärjestelmässä ei ole kiinnitetty tarpeeksi huomiota taloudellisten resurssien rajoitteisiin ja strategisten linjausten ongelmiin.
- Järjestelmän keskeisimpänä lähtökohtana oli alun perin kehittää ammattitaidon hankkimistavasta riippumattomia tutkintoja sekä saattaa ammatillista aikuiskoulutusta kansallisen laadunvarmistuksen piiriin. Vakavaksi heikkoudeksi on osoittautunut se, että nimenomaan tutkintoon valmistavaan koulutukseen osallistuneista vain noin kolmannes osallistui tutkintotilaisuuteen. Tämä johtuu ilmeisesti siitä, että tutkinnon suorittamisesta yksilölle, työnantajalle ja oppilaitokselle tuleva hyöty on jäänyt epämääräiseksi. Koko ammatillisen aikuiskoulutuksen osallistujavolyymistä näyttötutkintoon osallistuu valmistavassa koulutuksessa muutama kymmenen prosenttia. Valmistavan koulutuksen ja samalla näyttötutkintojärjestelmän tavoitteet eivät toteudu, koska ihmiset eivät tee tutkintoja.
- Tutkintoon osallistujan oikeusturvasta huolehtiminen on järjestetty ongelmallisesti, koska tutkintotoimikuntaa ei ole säädetty muutoksenhakuviranomaiseksi vaan tutkintosuorituksen arvioinnin oikaisua haetaan lääninhallitukselta.
- Toimikuntien resurssit eivät riitä valvomaan asianmukaisesti tutkintotilaisuuksien riittävyttä ja järjestämistä.
- Työelämän edustajat puuttuvat usein tutkintotilaisuuksien järjestämisestä ja erityisesti suoritusten arvioinnista, mikä heikentää järjestelmän luotettavuutta ja työelämälähtöisyyttä. Näyttötutkintomestareista yli 90 % on oppilaitosten opettajia.
- Järjestelmä tarjoaa suoritusason ammatissa toimiville ammattitaitoisille työntekijöille mahdollisuuden suorittaa tutkintoja. Myös se, että useat tuhannet työelämän edustajat ovat mukana eri tavoin tutkintojärjestelmässä, on merkittävä osoitus koulutuksen ja työelämän yhteistyöstä.

## Liite 2. Koulutuskeskus Salpauksen esimerkki henkilökohtaistamisesta

### TELLUN TARINA

Tellun tarina on kuvaus tutkinnon suorittamisen vaiheesta ja henkilökohtaistamisesta Koulutuskeskus Salpauksen puhdistuspalvelualan koulutustiimissä. Tellun tarina on elävästä elämästä ja arkipäivän toiminnasta. Oikeanpuoleiseen sarakkeeseen kirjoitettu teksti kuvaa henkilökohtaistamisen käytäntöjä, joita puhdistuspalvelualan koulutustiimi on kehittänyt ja toteuttanut. Tekijät: Airi Aikio ja Ritva Karaketo, Koulutuskeskus Salpaus, Aikuiskoulutus ja työelämäpalvelut.

Tutkinnon suorittajan näkökulma	Henkilökohtaistamisen käytäntöjä
<p><i>Olen Tellu, 40-vuotias siivooja ja työskentelin sijaisena siivousfirmassa. Työpäiväni pituudet vaihtelivat, ja joinakin päivinä ei ollut töitä ollenkaan. Minulla ei ollut vakituista siivouskohdetta, joten tein kaikenlaista työtä, ja se tuntui joskus raskaalta. Tämän vuoksi lähdin etsimään uutta työpaikkaa ja sainkin sijaisuuden sairaalasta. Työnjohtaja toivoi minun hankkivan lisää osaamista ja suorittavan laitoshuoltajan ammattitutkinnon, koska heiltä on jäämässä lähivuosina paljon siivoushenkilöstöä eläkkeelle ja näihin virkoihin tarvitaan uusia ja päteviä ammattilaisia. Tutkinnon saatuani voisin saada pitempiä sijaisuuksia ja ehkä vakituisen paikan laitoshuoltajana. Itsekin olin miettinyt, että tarvitsisin lisää varmuutta sairaalasiivoukseen. Työnjohtaja antoi kouluttajan nimen ja puhelinnumeron ja pyysi soittamaan hänelle. Työnjohtaja tiesi, että oppilaitoksessa voi aloittaa tutkinnon suorittamisen joustavasti oman aikataulunsa mukaisesti.</i></p>	<p><b>Hakeutuminen</b></p> <p>Hakeva toiminta</p> <p>Hakevaa toimintaa tehdessä on tärkeää ymmärtää, mistä nousee työelämässä toimivan aikuisen osaamisen kehittämisen ja tutkinnon suorittamisen tarve.</p> <p>Ylläpidetään kiinteää kumppanuutta työelämän kanssa ja vastataan työelämän tarpeisiin.</p> <p>Oman alan haasteiden ja ammattitaitovaatimusten tuntemus on tärkeää.</p> <p>Asiakkaalle on tarjolla koko ajan vaihtoehtoisia mahdollisuuksia tutkinnon suorittamiseen eri rahoitusmuodoilla. (Esimerkiksi jos asiakas työllistyy työvoimapoliittisessa koulutuksessa ollessaan, hän voi jatkaa tutkinnon suorittamista joustavasti omaehtoisessa monimuotokoulutuksessa tai päinvastoin).</p> <p>Jatkuva haku kaikissa tutkinnoissa ja rahoitusmuodoissa</p> <p>Hakeva toiminta on olennainen osa kaikkien toimijoiden työtä, mutta hakevan toiminnan laadun varmistamiseksi on nimetty koulutustiimiin vielä erikseen Nosturi.</p>

<p><i>Soitin kouluttajalle ja kyselin mahdollisuuksia päästä suorittamaan tutkinto. Juttelimme puhelimessa tilanteestani ja siitä, missä olin aikaisemmin työskennellyt. Ihmettelin, kun kouluttaja oli kiinnostunut myös keittiöalan kokemuksestani, eihän se liity siivoukseen. Sain kuulla, että työssäkäynti ja tutkinnon suorittaminen onnistuu joustavasti tilanteeni ja tarpeeni huomioiden. Puhuimme myös eri tutkinnoista, joista minun olisi mahdollista suorittaa joko puhdistuspalvelualan perustutkinto tai ammattitutkinto. Hämmästelin, kun kouluttaja ei tiennyt vielä tässä vaiheessa, kuinka kauan koulutukseni kestää. Hän puhui jostakin lähtötilanteen selvittämisestä ja osaamiseni tunnistamisesta. Sovimme, että oppilaitoksesta lähetetään koulutushakemus ja esite, minkä jälkeen teen lopullisen päätöksen hakeutumisestani. Hakemukseni saatuaan kouluttaja lupasi ottaa minuun yhteyttä ja sopia tapaamisen.</i></p>	<p>Alustava lähtötilanteen selvitys ensimmäisessä kontaktissa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- asiakas saa neuvoa ja ohjausta</li> <li>- kartoitetaan toiveita, motivoituneisuutta, työ- ja koulutustaustaa sekä alustavasti asiakkaalle soveltuvaan tutkintoa/palvelua.</li> </ul>
<p><i>Sovimme tapaamisen kouluttajan kanssa työmatkani varrella olevaan rauhalliseen kahvilaan, jotta ehtisin hakea lapseni ajoissa päivähoidosta. Juttelimme tarkemmin tilanteestani ja tarpeistani sekä työhistoriastani. Sain myös tarkempaa tietoa tutkinnon suorittamisesta ja rahoituksesta. Keskustelussa päädyimme laitoshuoltajan ammattitutkintoon, joka oli myös työnantajani toive. Nyt ymmärsin, miksi koulutusaikaani ei voitu tarkasti määrittellä etukäteen. Ennen tutkinnon suorittamista on selvitettävä, mitä osaan ja mitä osamista minulta puuttuu. Tämän vuoksi sovimme kouluttajan kanssa ajankohdan, jolloin hän tulee työpaikalleni katselemaan käytännön työskentelyäni eli tekemään ammatillisen osaamisen tunnistamista.</i></p>	<p>Asiakaslähtöisyys kaikessa arjen toiminnassa!</p>
<p><i>Kouluttaja tuli työpaikalleni seuraamaan työskentelyäni. Olimme sopineet, että teen normaalia, päivittäistä siivoustyötäni, jota kouluttaja seuraa ja arvioi. Myös työnjohtajani oli seurannut työskentelyäni tarkemmin muutaman päivän aikana. Minua jännitti kovasti, miten pystyn työskentelemään, kun joku seuraa tekemistäni ja samalla kirjoittaa jotakin papereihinsä. Juttelimme kouluttajan kanssa siivoukseen liittyvistä asioista ja mietimme myös yhdessä ratkaisua minua askarruttaneeseen työhöni liittyvään ongelmaan. Huomasin osaavani monia asioita ja sain varmuutta omaisiin näkemyksiini. Oivalsin jo tässä vaiheessa monia asioita, joten minulla on kai toivoa oppia lisää. Oli kuitenkin joitain näkökulmia, joita en ollut ottanut siivouksessani huomioon.</i></p>	<p>Tarkennettu lähtötilanteen selvitys / ammatillisen osaamisen tunnistaminen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ammatillisen osaamisen tunnistaminen tapahtuu työelämässä kouluttajan, tutkinnon suorittajan ja työelämän edustajien kanssa.</li> <li>- Kouluttaja ja työelämän edustaja havainnointivat työn tekemistä ja keskustelevat tutkinnon suorittajan kanssa työn tekemisen perusteluista ja itsearviointinnista.</li> <li>- Apuvälineeksi osaamisen tunnistamiseen on kehitetty tutkinnon perusteiden pohjalta rakennettu arviointilomake, jossa keskeistä on ammatin ydinosaaminen.</li> </ul>



<p><i>Lopuksi keskustelimme osaamisestani, ja sain siitä myös kirjallista palautetta sekä kouluttajalta että työnohtajalta. Kokemus oli kokonaisuudessaan miellyttävä ja opettavainen. Huomasin itsekin, mitä osaamista minulla jo on ja mitä pitää vielä kehittää. Myöhemmin perehdyttyäni tutkintovaatimuksiin minulle vahvistui tunne siitä, että voisin alkaa suunnittelemaan näyttöäni. Myös kouluttaja kannusti minua ja sain ohjausta, miten minun kannattaa edetä näyttöni kanssa. Koska minulla oli jo osaamista, päädyimme siihen, että minun ei tarvitse osallistua kaikille siivouksen lähipäiville.</i></p>	<p>Haasteena kehittää osaamisen tunnistamista enemmän prosessiksi; esimerkiksi osaamista tunnistetaan erilaisissa ympäristöissä ja eri menetelmillä.</p>
<p><i>Valitsin yhdeksi valinnaiseksi tutkinnon osaksi ateriapalvelut, koska tarvitsen sitä osaamista työssäni. Jutellessani kouluttajan kanssa tämän näytön toteutuksesta hän muisti aikaisemman työkokemukseni keittiöpuolelta sekä vapaa-ajan harrastuksena olevan "pitopalvelutoiminnan". Kouluttaja kysyi, haluaisinko näyttää osan näytöstäni kirjallisten dokumenttien avulla, ja selitti, mitä se minun kohdallani voisi tarkoittaa. Kouluttaja ohjasi minua vertaamaan ateriapalvelujen osaamista tutkinnon perusteisiin ja miettimään, minkälainen olisi minulle hyvä näyttö. Tätä tehdessäni huomasin, että minulla on kaikki se osaaminen, jota laitoshuoltajan ammattitutkinnon ateriapalvelujen valinnaisessa tutkinnon osassa vaaditaan. Oli yllättävää huomata, että minun ei tarvinnut osallistua lainkaan ateriapalvelujen opetukseen.</i></p>	<p>Ammatillisen osaamisen tunnistamisen periaatteet ovat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kumppanuus työelämän kanssa</li> <li>- tutkinnon suorittajan tasa-arvoinen kohtaaminen ja kunnioitus</li> <li>- osaamisen arvostaminen</li> <li>- ohjauksellisuus</li> <li>- kouluttajan vahva substanssiosaaminen.</li> </ul> <p>Osaamisen tunnistamisen on tapahduttava oikea-aikaisesti, ja sillä on oltava merkitystä tutkinnon suorittamiseen.</p>
<p><i>Kävin vielä juttelemassa toisenkin kouluttajan kanssa, jota kutsuttiin ohjaavaksi kouluttajaksi. Ennen tapaamistamme täytin lomakkeen, jossa mietin omia tavoitteitani, minkälaisia kokemuksia minulla on oppimisesta, mitä ajattelen itsestäni oppijana ja miten pystyn panostamaan tutkinnon suorittamiseen. Keskustelimme myös näistä samoista asioista, ja oli hyvä kun olin etukäteen miettinyt niitä. Minua huolestutti, opinko enää mitään, varsinkin kun olen huomannut, että lukeminen tuntuu vaikealta. Kouluttaja kertoi, että minulla on mahdollisuus osallistua lukiseulaan, jossa alustavasti kartoitettaisiin mahdollisia lukivaikeuksiani ja mietittäisiin sen perusteella, miten minua voitaisiin auttaa ja tukea. Toisaalta kun minulla ei ole kokemusta oppimisesta ja opiskelusta, tarvitsen ehkä vain harjaantumista ja oppimisen opettelu. Kouluttaja kertoi, että voisin osallistua opiskelutekniikan tunneille ja saisin myös tarvittaessa tukea oppimiseeni. Uskon kuitenkin, että tutkinnon suorittaminen onnistuu, kun työnantajani tukee minua ja perhe on luvanut auttaa kotona mahdollisimman paljon sekä järjestää minulle aikaa.</i></p>	<p>Tarkennettu lähtötilanteen selvitys /oppimisen ja elämäntilanteen selvitys</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hakeutusvaiheesta alkaen on tärkeää, että ammattiaineiden ja ohjaavan kouluttajan on kiinteässä yhteistyössä tutkinnon suorittajan kanssa tämän tukemiseksi ja auttamiseksi.</li> <li>- Lähtötilanteen ohjauskeskustelussa kartoitetaan kokonaisvaltaisesti tutkinnon suorittamisen mahdollisuuksia sekä tuen ja ohjauksen tarvetta. Vuorovaikutuksen ja lomakkeiden/tehtävien pyrkimyksenä on myös hahmottaa tutkinnon suorittajan elämänkenttää.</li> </ul> <p>Ohjauksessa on tärkeää kannustaminen ja motivointi!</p> <p>Nyt on herätty huomaamaan aikuisten lukivaikeuksien olemassaolo ja niiden merkitys tutkinnon suorittamiseen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lukiseula tehdään kaikille ja mietitään sen perustella yhdessä mahdollisia tukitoimia tutkinnon suorittamisessa ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisessa.</li> <li>- Lukivaikeuksien tukitoimien moniammatillisen kehittämistyö on vielä kesken.</li> </ul>

Ateriapalvelujen näyttöä varten keräsin aikaisempia keittiöpuolen työtodistuksia sekä suunnitelmia ja valokuvia erilaisista tekemistäni pitopalvelujen järjestämisistä. Tämän jälkeen yhdessä oman kouluttajan kanssa pohdimme, tuleeko ateriapalvelujen osaaminen riittävästi näkyväksi. Kouluttaja ohjasi minua vielä kuvaamaan, miten olin aikaisemmassa työssäni huomionut omavalvonnan ja hygienian. Tämän jälkeen kouluttaja kertoi siirtävänsä asian tiimin tutkintovastaaville, jotka tekevät lopullisen arvioinnin dokumenttien kattavuudesta ennen kolmikanta-arviointia. Tutkintovastaavat kutsuivat minut keskustelutilaisuuteen, jonka alussa kouluttaja kertoi, mikä tämän tilaisuuden tarkoitus on. Tämän jälkeen kouluttajat pyysivät minua kertomaan, mitä osaamista haluan tuoda esiin dokumenttien avulla.

Minua oli jo aikaisemmin ohjattu miettimään asioita tutkinnon perusteiden pohjalta, ja yritin nyt omassa puheenvuorossani tuoda esiin, mihin arvioinnin kohteisiin ja kriteereihin dokumentit liittyvät. Tutkintovastaavien mielestä ja myös omasta mielestäni en saanut erityisruokavalioihin liittyvää osaamista tarpeeksi laajasti esille. Tämän vuoksi tein vielä oman työpaikkani erityisruokavalioista tarkemman kirjallisen selvityksen. Varsinaisen arviointitilaisuus järjestettiin myöhemmin. Tilaisuus aloitettiin omalla itsearviointillani, jonka jälkeen muut kertoivat näkemyksensä osaamisestani sekä kyselivät vielä joitakin asioita yksityiskohtaisemmin, esimerkiksi omavalvonnan toteutumisesta pitopalvelutoiminnassa. Tilanne oli aluksi vähän jännittävä, mutta kun keskustelimme asioista tasavertaisesti, jännitysikin hävisi. Lopuksi teimme yhteisen päätöksen, että ateriapalvelujen näyttöni on hyväksytty, ja allekirjoitimme pöytäkirjan.

## Tutkinnon suorittaminen

Osoitettu ja saavutettu osaaminen

Aikaisemman osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen on ollut iso oivallus. Tärkeää on, että tutkinnon suorittajan osaaminen tunnustetaan oikea-aikaisesti ja laadukkaasti. Tähän on luotu seuraavanlainen puhdistuspalvelualan prosessi:

- Ohjataan tutkinnon suorittajaa tuomaan esiin aikaisempaa osaamistaan erilaisten dokumenttien avulla – tutkinnon suorittajaa ohjataan löytämään itse tutkinnon perusteiden mukainen osaaminen dokumentoidusta työhistoriastaan (työtodistukset, tarvittaessa työpaikan lausunto ammattitaidosta jne.).
- Valmistavan koulutuksen vastuukouluttaja ("oma ope") arvioi alustavasti, ovatko työkokeemus ja dokumentit riittäviä, ja ohjaa tarvittaessa täydentämään niitä.
- Tässä vaiheessa asia siirretään oman alan näyttötutkintovastaaville, jotka järjestävät ohjauskeskustelun tutkinnon suorittajan kanssa ja varmistavat dokumenttien riittävyyden.
- Lopuksi järjestetään arviointi- tai tutkintotilaisuus, jossa paikalla on tutkinnon suorittaja, työelämän edustajat ja tutkinnon järjestäjä (kolmikanta).
- Arvioinnissa päädytään joko tutkinnon osan tunnustamiseen tai täydennykseen. Täydennys tapahtuu henkilökohtaisen näyttösuunnitelman mukaan (matkan varrella opittua: mieti täydennyksessä huolella ja tarkasti tutkinnon suorittajan ohjaus- ja tukitoimet sekä dokumentointi).

*Yhdessä muiden opiskelijoiden kanssa lähipäivänä ja opintopiirissä mietimme moneen kertaan, mitä tutkinnon perusteet tarkoittavat käytännössä. Minun oli aluksi vaikea ymmärtää, miten ne näkyvät työssäni ja miten saan osaamiseni näkyväksi. Vähitellen oivalsin, että osaan kytkeä työni ja tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimukset yhteen.*

*Tutkinnon perusteita tutkiessani huomasin, että tunsin epävarmuutta eräistä ammatillisista asioista ja halusin saada niihin lisää varmuutta. Tämän vuoksi osallistuin teematarjottimen mukaisiin lähipäiviin. Työnantajani sai myös lähipäivieni teemat ja ajankohdat. Näin hänen oli helppo järjestellä työvuoroni niin, että pääsin lähipäiviin. Hämmästelin, kun lähipäivät olivatkin enemmän keskustelua kuin perinteistä "opettamista". Teimme lähipäivien aikana myös paljon yhdessä käytännön töitä. Lähipäivien jälkeen oppiminen meni monta askelta eteenpäin, kun pääsin toteuttamaan oivaltamiani asioita seuraavana päivänä omaan työhöni. Kehittymistäni auttoi paljon se, että kouluttaja kävi työpaikallani ohjaamassa käytännön työskentelyäni. Hän myös teki kanssani siivoustöitä yhdessä, jos jokin asia tuntui hankalalta muuten ymmärtää. Tärkeää olivat myös keskustelut ohjaavan kouluttajan kanssa silloin, kun tuntui, että oppiminen ei oikein suju. Lisäksi muilta opiskelijoilta sain paljon tukea ja ystävystyinkin muutamien kanssa.*

### **Tarvittavan ammattitaidon hankkiminen**

Opetussuunnitelman kehittäminen teematarjottimeksi mahdollistamaan henkilökohtaiset näyttötutkintopolut

- Yhteistyössä työelämän kanssa rakennettu teematarjotin, joka muodostuu tutkinnon perusteiden mukaisista toimintakokonaisuuksista (esim. perussiivouksen tekeminen taloudellisesti ja ympäristölähtöisesti 3 ov).
- Teematarjotin auttaa tutkinnon suorittajaa valitsemaan oikean teeman ammattitaidon hankkimiseen ja ymmärtämään tutkinnon perusteissa vaadittavaa ammattitaitoa (henkilökohtainen oppimissuunnitelma – ei koulutusputkea).
- Tutkinnon suorittaja voi valita tarjottimesta itselleen soveltuvan ajankohdan tai aiheen tai kummatkin. Tarvittaessa hän voi vahvistaa osaamistaan osallistumalla samaan teemaan päivällä tai illalla tai molempina.
- Teematarjottimen käyttö on vähentänyt koulutuksen keskeytyksiä.
- Myös muiden asiakkaiden, ostajan ja työnantajien on helpompi hahmottaa tutkinto/koulutustarjontaa ja valita siitä omia tarpeitaan vastaavia kokonaisuuksia.
- Teematarjotinta hyödynnetään myös työssä oppimisen ohjaamisessa

Ammatillisen kasvun tukemisen keinoja (moni-  
muotokoulutuksen näkökulmasta):

	<p><b>Lähiopetus</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- yhteisten kokemusten jakaminen, reflektointi ja ammattitaidon kokonaisuuden hahmottaminen</li><li>- luonteeltaan pysäyttymispisteitä, 3–4 tuntia viikossa</li></ul> <p>Oman työn tutkiminen ja kehittäminen</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Oma työ on oppimisen kohteena ja välineenä.</li><li>- Ohjaus kohdistuu sekä tutkinnon suorittajan ammatilliseen että työyhteisön käytäntöjen kehittämiseen.</li><li>- Työyhteisön toiminnan ja käytäntöjen kehittämishanke, jonka tutkinnon suorittaja suunnittelee, toteuttaa ja arvioi yhteistyössä työelämän kanssa (hyödynnetään myös osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa).</li></ul> <p>Opintopiirit yhteistoiminnallisena työskentelymuotona</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- oppimisen ja osaamisen kokemuksen jakaminen yhdessä keskustelemalla ja pohtimalla</li><li>- toisten työpaikkoihin ja työtoimintaan perehtyminen</li><li>- haasteena opintopiirin ohjauksen/ vertaisohjauksen kehittäminen (eivät välttämättä toimi itseohjautuvasti).</li></ul> <p>Oman kasvun kuvaus</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- oman ammatillisen kasvun kuvaus (portfolioidea)</li><li>- auttaa ja tukee näyttöön valmistautumisessa: omien vahvuuksien ja tavoitteiden tunnistaminen, itsetunnon ja itsearviointitaidon vahvistuminen.</li></ul> <p>Verkko-ohjaus</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- henkilökohtaisen näyttösuunnitelman ohjaus yhdessä työelämän kanssa</li><li>- vaatii verkko-ohjauksen osaamista ja innostuneisuutta sekä teknistä toimivuutta.</li></ul> <p>Henkilökohtaiset ohjauskeskustelut kouluttajien kanssa</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ohjauskeskusteluja säännöllisesti henkilökohtaisen näyttö- ja oppimissuunnitelman tukemiseksi -&gt; kehitetty ja osittain löydetty merkitykselliset ohjauksen tavoitteet, kohteet ja menetelmät</li><li>- ohjaava ja ammattikouluttaja työparina.</li></ul>
--	---

*Sovin ensin työnantajani kanssa näyttöpaikasta ja sopivasta ajankohdasta sekä aloin suunnitella, miten saan osaamiseni näytössä näkyväksi. Oli jännittävää laittaa oman nimi oppilaitoksen ilmoitustaululla olevaan listaan, jonka avulla ikään kuin varasin itselleni näytön ja sitouduin siihen. Toimitin samalla oppilaitokseen tiedot arvioitsijoista ja näyttökohteestani erillisellä lomakkeella. Suunnitelin näyttöäni yhdessä työyhteisön kanssa, jotta siitä muodostuisi mahdollisimman luonteva sekä työelämän ja minun tarpeitani vastaava. Työnjohtaja oli toivonut, että kehittäisin osaston siivoustyöohjeita ajan tasalle. Samalla kun tein näyttöni työsuunnitelmaa ja mietin näytössä esiin tuotavaa kehitysnäkökulmaa, uudistin myös osaston siivoustyöohjeet.*

*Ennen näyttöäni kouluttaja tuli työpaikalleni, jolloin kävimme yhdessä läpi näyttöäni ja sitä, miten saan kaiken tarvittavan osaamisen näkyväksi. Juttelin ennen näyttöä myös ohjaavan kouluttajan kanssa näyttöön liittyvistä asioista. Sain häneltä tukea ja neuvoja, miten pärjätä jännittämisen kanssa. Mietimme yhdessä, miten saan näytöstäni omannäköiseni ja millä eri tavoin voin tuoda osaamistani esiin. Myös hän kannusti ja rohkaisi minua, ja keskustelun jälkeen tunsin oloni varmaksi. Olin onnellinen myös siitä, että olin aloittanut näytön suunnittelun hyvissä ajoin ja tutustunut riittävästi näyttökohteeseen.*

*Olin suunnitellut näyttöni kestoksi pari päivää ja se tuntui sopivalta ajalta. Jännitystäni lievensi paljon se, että arvioijat tulivat eri aikaan eikä takanani seisonut koko ajan kolme ihmistä kuten olin kuvitellut.*

*Yllättävää oli myös se, että minua ei pommitettu kysymyksillä, vaan keskustelimme leppoisasti työpaikan toiminnasta ja työtehtävistäni. Näyttöni toisen päivän päätteeksi sovimme yhteisen arviointiajankohdan, jossa oli minun lisäksi työnantaja, työntekijä ja kouluttaja-arvioija.*

*Näyttöni jälkeen oli kiva kertoa muille opiskelijoille omista näyttökokemuksista ja kuulla muidenkin ajatuksia. Juttelin myös henkilökohtaisesti kouluttajan kanssa näytöstäni, ja rakensimme suunnitelmaa siitä, miten saan suoritettua tutkintoni loppuun. Uskalsin paljastaa kouluttajalle myös haaveeni jatkaa siivoustyönohjaajaksi muutama vuoden päästä, kun lapset ovat isompia. Oli hienoa huomata, että kouluttaja oli ajatellut suositella minulle samaa asiaa, ja hän kannusti minua suorittamaan erikoisammattitutkinnon. Hän kertoi, miten toimin, kun haluan hakeutua erikoisammattitutkintoon työskenneltyäni ensin laitoshuoltajana. Tuttuun oppilaitokseen onkin kiva palata.*

## **Tutkinnon suorittaminen**

Näyttöjen periaatteita, jotka ovat kehittyneet henkilökohtaistamisen myötä

Näytöt työelämän kehittäjänä

- ehdoton työelämälähtöisyys – ei oppilaitosnäyttöjä
- oman työpaikan hyödyntäminen näyttöympäristönä
- näyttöjen suunnittelu, toteutus ja kehittäminen kumppanuusyhteistyönä
- tutkinnon suorittajien tekemät kehittämistyöt hyödynnetään sekä osaamisen tunnustamisessa että työyhteisön kehittämisessä
- työnantajien verkostoitumisen tukeminen: eri työpaikkojen työnantajat arvioivat toistensa työntekijöidensä näyttöjä.

Henkilökohtaistuneet näytöt

- Tavoitteena on, että tutkinnon suorittaja ottaa mahdollisimman paljon haltuunsa ohjauksen avulla oman näyttönsä suunnittelun ja toteutuksen.
- Osaaminen osoitetaan tutkinnon suorittajalle itselleen soveltuvalla tavalla (näyttöympäristö, -aika, näytön pituus).
- Jokainen tutkinnon suorittaja voi rakentaa ”omannäköisensä” näytön.
- Nyt kiinnitetään huomio aikaisempaa enemmän näyttöjen erityisjärjestelyihin (lukivaikaudet, maahanmuuttajat), esimerkiksi näyttöjen arvioinnin tukena käytetään osittain tutkinnon suorittajan omaa äidinkieltä.
- Haasteena on kouluttaa työpaikkaohjaajia maahanmuuttajataustaisten tutkinnon suorittajien ohjaukseen ja arviointiin.
- Näyttöihin on kehitetty selkeä ja toimiva ”puppan systeemi” näyttöjen laadun varmistamiseksi: on olemassa etukäteen määritellyt näyttöviikot, joista tutkinnon suorittaja voi valita ja varata itselleen soveltuvan ajankohdan eli koko tarjotin on näkyvillä. Lisäksi on määriteltäviä tutkintovastavien tehtävät ja rooli, jotka ovat myös tutkinnon suorittajan tiedossa.
- Haasteena on tehostaa tutkintotilaisuuksien tiedottamista laajemmin esimerkiksi lehti-ilmoituksilla.

	<p>Näyttöjen ohjaus</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- näyttösuunnitelmien ohjauksen prosessimaisuus: alusta alkaen ohjataan tarkastelemaan omaa osaamistaan ja sen kehittymistä suhteessa tutkinnon perusteisiin (itsearviointiin tukeminen)</li><li>- osaaminen tunnustetaan ennen näyttöä ("mininäyttö").</li><li>- vastuukouluttaja käy näyttökohteessa ohjaamassa näyttösuunnitelmaa ja pitää tarvittaessa kohteessa näyttöinfon</li><li>- ohjaava kouluttaja tukee ja kannustaa tutkinnon suorittajaa osaamisensa osoittamisessa ja lieventää näyttöön liittyvää jännitystä ohjauksellisen keinoin</li><li>- verkko-ohjaus näyttösuunnitelmien ohjauksessa -&gt; haasteena saada uusi verkkoalusta sisäänajetuksi</li><li>- vertaisohjaus on yksi keskeinen keino</li><li>- näyttöjen "jälkipuinti" on tärkeää</li><li>- jatkosuunnitelmat tutkinnon jälkeen.</li></ul> <p>Näyttöjen arvioinnin periaatteita ovat:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- tasa-arvoisuus kohtaamisessa: arviointi ammattillisena neuvotteluna, yhteisten pelisääntöjen tekeminen tutkinnon suorittajan kanssa</li><li>- kunnioitus: työn tekemisen kunnioittaminen, kiireettömyys ja viestintä</li><li>- kannustus ja tukeminen oman osaamisen osoittamisessa</li><li>- turvallisuus ja jännityksen lieventäminen.</li></ul> <p>Ohjaus ei pääty tutkinnon suorittamiseen, vaan koko näyttötutkintoprosessin aikana on huolehdittava ura- ja jatkosuunnitelmien ohjauksesta</p>
--	--

### Liite 3. Liitetaulukot

**LIITETAULUKKO 1.** Vuonna 2000 valmistavassa koulutuksessa opiskelleet ja näistä ennen vuotta 2005 näyttötutkinnon suorittaneet. **Ammatillinen perustutkinto** (vuoden 2002 luokituksella, mukana kaikki rahoitusmuodot)

	Vuonna 2000 opiskelleita	Näistä näyttötutkinnon suorittanut ennen 2005	%
Koulutus- ja opintoala yhteensä	13 787	6 900	50
Mies	6 110	2 442	40
Nainen	7 677	4 458	58
<b>1 Humanistinen ja kasvatustieteiden ala</b>	<b>60</b>	<b>37</b>	<b>62</b>
101 Vapaa-aika ja nuorisotyö	4	1	25
199 Muu hum. ja kasv.alan koulutus	56	36	64
<b>2 Kulttuuriala</b>	<b>643</b>	<b>242</b>	<b>38</b>
201 Käsi- ja taideteollisuus	260	62	24
202 Viestintä ja inform.tieteet	348	171	49
204 Teatteri ja tanssi	35	9	26
<b>3 Yht.tiet., liiketal., hall.ala</b>	<b>2 963</b>	<b>1 685</b>	<b>57</b>
301 Liiketalous ja kauppa	2 961	1 683	57
399 Muu yht.tiet.,liiketal., hall.	2	2	100
<b>4 Luonnontieteiden ala</b>	<b>1 608</b>	<b>844</b>	<b>53</b>
402 Tietojenkäsittely	1 608	844	53
<b>5 Tekniikan ja liikenteen ala</b>	<b>4 075</b>	<b>1 429</b>	<b>35</b>
501 Arkkitehtuuri ja rakentaminen	895	335	37
502 Kone-, met.- ja energiatekn.	713	146	21
503 Sähkö- ja automaatiotekniikka	285	139	49
504 Tieto- ja tietoliikennetekn.	361	152	42
505 Graaf. ja viestintätekniikka	112	37	33
506 Elintarvikeala ja biotekniikka	72	33	46
507 Prosessi-, kemian- ja mat.tekn.	227	37	16
508 Tekstiili- ja vaatetustekn.	98	34	35
509 Ajoneuvo- ja kuljetustekniikka	926	312	34
510 Tuotantotalous	1	0	0
599 Muu tekn. ja liik. alan koul.	385	204	53
<b>6 Luonnonvara- ja ympäristöala</b>	<b>909</b>	<b>386</b>	<b>43</b>
601 Maatilatalous	238	138	58
602 Puutarhatalous	164	87	53
603 Kalatalous	16	13	81

604 Metsätalous	132	50	38
605 Luonto- ja ympäristöala	271	72	27
699 Muu luonnonvara ja ymp.ala	88	26	30
<b>7 Sos., terveys- ja liikunta-ala</b>	<b>1 640</b>	<b>1 206</b>	<b>74</b>
701 Sosiaaliala	966	704	73
703 Sos.- ja terv.ala (yhteiset)	23	5	22
705 Kuntoutus ja liikunta	458	372	81
706 Tekniset terveyspalvelut	193	125	65
<b>8 Matkailu -, ravitsemis- ja tal.ala</b>	<b>1 887</b>	<b>1 071</b>	<b>57</b>
801 Matkailuala	326	139	43
802 Majoitus- ja ravitsemisala	538	307	57
804 Kotitalous- ja kuluttajapalvelu	1	0	0
805 Puhdistuspalvelut	1 022	625	61
<b>9 Muu koulutus</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
903 Poliisiala	2	0	0

**LIITETAULUKKO 2.** Vuonna 2000 valmistavassa koulutuksessa opiskelleet ja näistä ennen vuotta 2005 näyttötutkinnon suorittaneet. **Ammattitutkinto** (vuoden 2002 luokituksella, mukana kaikki rahoitusmuodot)

	<b>Vuonna 2000 opiskelleita</b>	<b>Näistä näyttötutkinnon suorittanut ennen 2005</b>	<b>%</b>
Koulutus- ja opintoala yhteensä	13 787	6 900	50
Mies	6 110	2 442	40
Nainen	7 677	4 458	58
<b>1 Humanistinen ja kasvatustieteiden ala</b>	<b>60</b>	<b>37</b>	<b>62</b>
101 Vapaa-aika ja nuorisotyö	4	1	25
199 Muu hum. ja kasvatustieteiden ala	56	36	64
<b>2 Kulttuuriala</b>	<b>643</b>	<b>242</b>	<b>38</b>
201 Käsityö- ja taideteollisuus	260	62	24
202 Viestintä ja inform.tieteet	348	171	49
204 Teatteri ja tanssi	35	9	26
<b>3 Yht.tiet., liiketal., hall.ala</b>	<b>2 963</b>	<b>1 685</b>	<b>57</b>
301 Liiketalous ja kauppa	2 961	1 683	57
399 Muu yht.tiet.,liiketal., hall.	2	2	100
<b>4 Luonnontieteiden ala</b>	<b>1 608</b>	<b>844</b>	<b>53</b>
402 Tietojenkäsittely	1 608	844	53



<b>5 Tekniikan ja liikenteen ala</b>	<b>4 075</b>	<b>1 429</b>	<b>35</b>
501 Arkkitehtuuri ja rakentaminen	895	335	37
502 Kone-, met.- ja energiatekn.	713	146	21
503 Sähkö- ja automaatiotekniikka	285	139	49
504 Tieto- ja tietoliikennetekn.	361	152	42
505 Graaf. ja viestintätekniikka	112	37	33
506 Elintarvikeala ja biotekniikka	72	33	46
507 Prosessi-, kemian- ja mat.tekn.	227	37	16
508 Tekstiili- ja vaateustekn.	98	34	35
509 Ajoneuvo- ja kuljetustekniikka	926	312	34
510 Tuotantotalous	1	0	0
599 Muu tekn. ja liik. alan koul.	385	204	53
<b>6 Luonnonvara- ja ympäristöala</b>	<b>909</b>	<b>386</b>	<b>43</b>
601 Maatilatalous	238	138	58
602 Puutarhatalous	164	87	53
603 Kalatalous	16	13	81
604 Metsätalous	132	50	38
605 Luonto- ja ympäristöala	271	72	27
699 Muu luonnonvara ja ymp.ala	88	26	30
<b>7 Sos., terveys- ja liikunta-ala</b>	<b>1 640</b>	<b>1 206</b>	<b>74</b>
701 Sosiaaliala	966	704	73
703 Sos.- ja terv.ala (yhteiset)	23	5	22
705 Kuntoutus ja liikunta	458	372	81
706 Tekniset terveyspalvelut	193	125	65
<b>8 Matkailu-, ravitsemis- ja tal.ala</b>	<b>1 887</b>	<b>1 071</b>	<b>57</b>
801 Matkailuala	326	139	43
802 Majoitus- ja ravitsemisala	538	307	57
804 Kotitalous- ja kuluttajapalvel.	1	0	0
805 Puhdistuspalvelut	1 022	625	61
<b>9 Muu koulutus</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**LIITETAULUKKO 3.** Vuonna 2000 valmistavassa koulutuksessa opiskelleet ja näistä ennen vuotta 2005 näyttötutkinnon suorittaneet. **Erikoisammattitutkinto** (vuoden 2002 luokituksella, mukana kaikki rahoitusmuodot)

	Vuonna 2000 opiskelleita	Näistä näyttötutkinnon suorittanut ennen 2005	%
Koulutus- ja opintoala yhteensä	2 869	1 429	50
Mies	1 566	676	43
Nainen	1 303	753	58
<b>1 Humanistinen ja kasvatustieteiden ala</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
101 Vapaa-aika ja nuorisotyö	1	0	0
<b>2 Kulttuuriala</b>	<b>59</b>	<b>26</b>	<b>44</b>
201 Käsi- ja taideteollisuus	25	7	28
202 Viestintä ja inform.tieteet	19	10	53
204 Teatteri ja tanssi	14	9	64
206 Kuvataide	1	0	0
<b>3 Yht.tiet., liiketal., hall.ala</b>	<b>812</b>	<b>469</b>	<b>58</b>
301 Liiketalous ja kauppa	812	469	58
<b>4 Luonnontieteiden ala</b>	<b>261</b>	<b>131</b>	<b>50</b>
402 Tietojenkäsittely	261	131	50
<b>5 Tekniikan ja liikenteen ala</b>	<b>731</b>	<b>241</b>	<b>33</b>
501 Arkkitehtuuri ja rakentaminen	33	1	3
502 Kone-, met.- ja energiatekn.	37	22	60
503 Sähkö- ja automaatiotekniikka	38	22	58
504 Tieto- ja tietoliikennetekn.	17	13	77
507 Prosessi-, kemian- ja mat.tekn.	4	2	50
508 Tekstiili- ja vaatetustekn.	12	5	42
509 Ajoneuvo- ja kuljetustekniikka	3	2	67
599 Muu tekn. ja liik. alan koul.	587	174	30
<b>6 Luonnonvara- ja ympäristöala</b>	<b>172</b>	<b>45</b>	<b>26</b>
601 Maatilatalous	17	10	59
602 Puutarhatalous	6	2	33
604 Metsätalous	31	13	42
605 Luonto- ja ympäristöala	118	20	17
<b>7 Sos., terveys- ja liikunta-ala</b>	<b>140</b>	<b>98</b>	<b>70</b>
705 Kuntoutus ja liikunta	121	86	71
706 Tekniset terveyspalvelut	1	1	100
710 Kauneudenhoitoala	18	11	61

<b>8 Matkailu-, ravitsemis- ja tal.ala</b>	<b>693</b>	<b>419</b>	<b>61</b>
802 Majoitus- ja ravitsemisala	538	313	58
805 Puhdistuspalvelut	155	106	68
703 Sos.- ja terv.ala (yhteiset)	23	5	22
705 Kuntoutus ja liikunta	458	372	81
706 Tekniset terveyspalvelut	193	125	65
<b>8 Matk., ravitsemis- ja tal.ala</b>	<b>1 887</b>	<b>1 071</b>	<b>57</b>
801 Matkailuala	326	139	43
802 Majoitus- ja ravitsemisala	538	307	57
804 Kotitalous- ja kuluttajapalvelut	1	0	0
805 Puhdistuspalvelut	1 022	625	61
<b>9 Muu koulutus</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**LIITETAULUKKO 4.** Tutkintotoimikuntien jäsenten arviot näyttötutkintojen toimivuudesta alallaan (%)

Kysymys 4: Miten näyttötutkinto mielestänne toimii omalla alallanne?

	Vastaajan asema tutkintotoimikunnassa					Yhteensä
	Työnantajat	Työntekijät	Opettajat	Ammatinharj.	Asiantuntijat	
En osaa sanoa	0	9	0	0	0	2
Heikosti	9	0	2	0	0	3
Välttävästi	3	6	0	0	0	2
Tyydyttävästi	27	28	29	33	100	30
Hyvin	59	53	65	33	0	58
Erinomaisesti	3	3	4	33	0	4
Vastanneita	34	32	51	3	3	123

**LIITETAULUKKO 5.** Tutkintotoimikuntien jäsenten arviot näyttötutkintojärjestelmän lainsäädännön toimivuudesta alallaan (%)

Kysymys 8: Miten näyttötutkintojärjestelmän lainsäädäntö kokemustenne mukaan toimii omalla koulutusallallanne?

	<b>Vastaajan asema tutkintotoimikunnassa</b>					<b>Yhteensä</b>
	Työnantajat	Työntekijät	Opettajat	Ammatinharj.	Asiantuntijat	
En osaa sanoa	6	3	0	0	0	2
Heikosti	0	0	2	0	0	1
Välttävästi	9	3	0	0	0	3
Tyydyttävästi	21	39	19	33	33	25
Hyvin	59	52	73	66	66	63
Erinomaisesti	6	3	6	0	0	5
Vastanneita	34	31	52	3	3	123

**LIITETAULUKKO 6.** Tutkintotoimikuntien jäsenten arviot tutkintonimikkeiden määrästä alallaan (%)

Kysymys 10: Onko tutkintonimikkeiden määrä omalla alallanne mielestänne tällä hetkellä sopiva?

	<b>Vastaajan asema tutkintotoimikunnassa</b>					<b>Yhteensä</b>
	Työnantajat	Työntekijät	Opettajat	Ammatinharj.	Asiantuntijat	
En osaa sanoa	0	3	2	0	0	2
Nimikkeitä on liikaa	6	13	14	0	0	11
Nimikkeitä on sopivasti	82	72	77	100	100	78
Nimikkeitä on liian vähän	12	13	8	0	0	10
Vastanneita	34	32	52	2	3	123

## LIITETAULUKKO 7. Tutkintotoimikuntien jäsenten mielipiteet eri tasoisten tutkintojen linjasta suhteessa toisiinsa (%)

Kysymys 11: Miten hyvin edustamanne alan perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot ovat linjassa suhteessa toisiinsa, eli miten hyvin ne muodostavat sisällöltään ja vaativuudeltaan loogisen jatkumon?

	Vastaajan asema tutkintotoimikunnassa					Yhteensä
	Työnantajat	Työntekijät	Opettajat	Ammatinharj.	Asiantuntijat	
En osaa sanoa	3	10	10	0	0	8
Heikosti	13	10	12	0	33	12
Välttävästi	13	7	10	0	0	9
Tyydyttävästi	42	39	29	66	33	36
Hyvin	26	36	39	0	33	34
Erinomaisesti	3	0	0	33	0	2
Vastanneita	31	31	51	3	3	119

## LIITETAULUKKO 8. Tutkintotoimikunnan jäsenten suhtautuminen näyttötutkintojärjestelmän toimivuutta koskeviin väittämiin aseman mukaan (%)

Kysymys 13: Mitä mieltä olette seuraavista väittämistä:

Väittämä	Vastaajan asema tutkintotoimikunnassa					Yhteensä
	Työnantajat	Työntekijät	Opettajat	Ammatinharj.	Asiantuntijat	
<b>Näyttötutkinnon suorittaminen parantaa työntekijän työmahdollisuuksia.</b>						
Täysin eri mieltä	3	0	0	0	0	1
Jokseenkin eri mieltä	0	0	2	33	33	3
Jokseenkin samaa mieltä	41	29	43	33	67	39
Täysin samaa mieltä	56	71	55	33	0	57
Vastanneita	34	31	51	3	3	122
<b>Näyttötutkinnoille on selvästi tarvetta edustamallamme toimialalla työelämässä.</b>						
Täysin eri mieltä	0	0	2	0	0	1
Jokseenkin eri mieltä	9	0	4	0	0	4
Jokseenkin samaa mieltä	21	26	33	67	100	30
Täysin samaa mieltä	71	74	61	33	0	65
Vastanneita	34	31	51	3	3	122

**Tutkintotason (perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkinto) erot edustamallamme toimialalla ovat selkeät.**

En osaa sanoa	9	3	12	0	0	8
Täysin eri mieltä	12	0	10	0	33	8
Jokseenkin eri mieltä	27	33	27	33	0	28
Jokseenkin samaa mieltä	35	40	37	33	33	37
Täysin samaa mieltä	18	23	14	33	33	19
Vastanneita	34	30	49	3	3	119

**Tutkintojen perusteet vastaavat hyvin työelämän vaatimuksia edustamallamme toimialalla.**

Täysin eri mieltä	0	3	6	0	0	3
Jokseenkin eri mieltä	13	10	16	0	100	15
Jokseenkin samaa mieltä	72	73	68	50	0	68
Täysin samaa mieltä	16	13	10	50	0	13
Vastanneita	32	30	50	2	3	117

**Kolmikantaisuus on hyvin toimiva tapa valita jäsenet tutkintotoimikuntaan.**

En osaa sanoa	3	0	0	0	0	1
Täysin eri mieltä	3	0	0	0	0	1
Jokseenkin eri mieltä	6	0	6	0	33	5
Jokseenkin samaa mieltä	35	26	28	0	0	28
Täysin samaa mieltä	53	74	67	100	67	66
Vastanneita	34	31	51	3	3	122

**Tutkintotoimikunnan tehtävät on selkeästi määritelty.**

Täysin eri mieltä	0	0	2	0	0	1
Jokseenkin eri mieltä	15	14	4	0	33	10
Jokseenkin samaa mieltä	56	39	41	33	67	45
Täysin samaa mieltä	29	46	53	67	0	44
Vastanneita	34	28	51	3	3	119

**Näyttötutkinnon suorittaneen osaaminen vastaa työelämän tarpeita paremmin kuin opetussuunnitelma-perusteisen koulutuksen suorittaneen.**

En osaa sanoa	18	10	8	0	0	11
Täysin eri mieltä	6	0	6	0	0	4
Jokseenkin eri mieltä	6	10	16	0	67	13
Jokseenkin samaa mieltä	44	57	48	67	33	49
Täysin samaa mieltä	27	23	22	33	0	23
Vastanneita	34	30	50	3	3	120

**Tutkintotoimikunta pystyy varmistamaan tutkintojen laadun.**

En osaa sanoa	3	3	0	0	0	2
Täysin eri mieltä	12	3	0	0	0	4
Jokseenkin eri mieltä	27	26	33	0	67	30
Jokseenkin samaa mieltä	47	48	57	100	33	53
Täysin samaa mieltä	12	19	10	0	0	12
Vastanneita	34	31	51	3	3	122

**Tutkintotoimikuntien tehtävät voitaisiin siirtää esimerkiksi oppilaitoksille tai jollekin viranomaistaholle.**

En osaa sanoa	3	0	4	0	0	3
Täysin eri mieltä	42	55	51	33	33	49
Jokseenkin eri mieltä	39	36	29	67	33	35
Jokseenkin samaa mieltä	12	7	10	0	33	10
Täysin samaa mieltä	3	3	6	0	0	4
Vastanneita	33	31	51	3	3	121

<b>Toimikuntatyöhön saatu rahoitus on riittävä.</b>						
En osaa sanoa	0	3	2	0	0	2
Täysin eri mieltä	24	42	38	0	33	34
Jokseenkin eri mieltä	32	19	40	33	33	32
Jokseenkin samaa mieltä	35	29	18	33	33	26
Täysin samaa mieltä	9	7	2	33	0	6
Vastanneita	34	31	50	3	3	121

**LIITETAULUKKO 9.** Tutkintotoimikuntien jäsenten arviot Opetushallituksen onnistumisesta näyttötutkintojärjestelmää koskevien tehtäviensä hoitamisessa (%)

Kysymys 14: Opetushallituksen tehtävänä on muun muassa vastata tutkinnon perusteiden laatimisesta ja päättää tutkinnon perusteista sekä ohjata, kouluttaa ja konsultoida tutkintotoimikuntia. Miten se on omien kokemusten mukaan onnistunut alla mainituissa tehtävissä?

	<b>Vastajan asema tutkintotoimikunnassa</b>					<b>Yhteensä</b>
	Työnantajat	Työntekijät	Opettajat	Ammattinharj.	Asiantuntijat	
<b>Tutkintojen perusteiden laatiminen</b>						
En osaa sanoa	0	3	2	0	0	2
Heikosti	0	3	2	0	0	2
Välttävästi	3	3	4	0	33	4
Tyydyttävästi	41	42	37	33	67	40
Hyvin	44	36	45	33	0	41
Erinomaisesti	12	13	10	33	0	12
Vastanneita	34	31	51	3	3	122
<b>Ohjaus, koulutus ja konsultointi</b>						
En osaa sanoa	0	3	0	0	0	1
Heikosti	6	0	2	0	0	3
Välttävästi	18	16	6	33	33	13
Tyydyttävästi	38	36	27	33	67	33
Hyvin	32	45	53	33	0	43
Erinomaisesti	6	0	12	0	0	7
Vastanneita	34	31	49	3	3	120



<b>Tutkintorakenne-esitysten valmistelu, kokoaminen ja esitysten käsittely</b>						
En osaa sanoa	3	10	8	0	0	7
Heikosti	6	7	0	0	0	3
Välttävästi	6	3	4	33	0	5
Tyydyttävästi	27	36	40	33	100	36
Hyvin	56	39	36	33	0	41
Erinomaisesti	3	7	12	0	0	7
Vastanneita	34	31	50	3	3	121
<b>Tutkintotoimikuntien toimiala- ja aluejaosta päättäminen</b>						
En osaa sanoa	18	10	2	0	0	8
Heikosti	3	7	2	0	0	3
Välttävästi	9	0	0	0	33	3
Tyydyttävästi	15	29	24	100	33	24
Hyvin	50	42	57	0	33	50
Erinomaisesti	6	13	16	0	0	12
Vastanneita	34	31	51	2	3	121
<b>Tutkintotoimikuntien asettaminen</b>						
En osaa sanoa	9	3	0	0	0	3
Heikosti	3	0	0	0	0	1
Välttävästi	0	3	0	0	33	2
Tyydyttävästi	15	13	8	33	33	12
Hyvin	53	58	71	67	33	62
Erinomaisesti	21	23	22	0	0	21
Vastanneita	34	31	51	3	3	122
<b>Tutkintotoimikuntien maksuliikenteestä huolehtiminen, kirjanpito ja arkistointi</b>						
En osaa sanoa	9	13	2	0	0	7
Välttävästi	3	7	0	33	0	3
Tyydyttävästi	24	23	12	0	0	17
Hyvin	38	45	49	67	67	46
Erinomaisesti	27	13	37	0	33	27
Vastanneita	34	31	51	3	3	122

**LIITETAULUKKO 10.** Tutkintotoimikuntien jäsenten arviot tutkintojen perusteiden uudistamistarpeesta (%)

Kysymys 15: Onko edustamallanne alalla tarvetta uudistaa tutkintojen perusteita?

	<b>Vastaajan asema tutkintotoimikunnassa</b>					<b>Yhteensä</b>
	Työnantajat	Työntekijät	Opettajat	Ammatinharj.	Asiantuntijat	
En osaa sanoa	0	3	2	0	0	2
Uudistamistarvetta on paljon	6	3	14	0	33	9
Uudistamistarvetta on melko paljon	44	34	40	33	33	40
Uudistamistarvetta on vain vähän	38	41	31	33	33	36
Uudistamistarvetta ei ole	12	19	14	33	0	15
Vastanneita	34	32	52	3	3	124

**LIITETAULUKKO 11.** Tutkintotoimikuntien jäsenten mielipiteet työelämän tarpeiden huomioimisesta näyttötutkinnoissa alallaan (%)

Kysymys 17: Miten hyvin oman alanne näyttötutkinnot ottavat huomioon työelämän tarpeet?

	<b>Vastaajan asema tutkintotoimikunnassa</b>					<b>Yhteensä</b>
	Työnantajat	Työntekijät	Opettajat	Ammatinharj.	Asiantuntijat	
En osaa sanoa	0	0	2	0	0	1
Heikosti	0	3	0	0	33	2
Välttävästi	6	0	2	0	33	3
Tyydyttävästi	24	25	22	0	33	23
Hyvin	68	72	61	67	0	64
Erinomaisesti	3	0	13	33	0	7
Vastanneita	34	32	46	3	3	118

**LIITETAULUKKO 12.** Tutkintotoimikuntien jäsenten mielipiteet tutkinnon perusteiden vaatimusten vastaavuudesta työelämän tarpeisiin (%)

Kysymys 18: Miten hyvin oman alanne tutkintojen perusteissa esitetyt vaatimukset on mielestänne mitoitettu suhteessa näytön suorittajalta käytännön työelämässä vaadittaviin tietoihin ja taitoihin?

	Vastaajan asema tutkintotoimikunnassa					Yhteensä
	Työnantajat	Työntekijät	Opettajat	Ammatinharj.	Asiantuntijat	
En osaa sanoa	3	0	2	0	0	2
Heikosti	0	3	0	0	0	1
Välttävästi	3	3	2	0	0	3
Tyydyttävästi	35	28	26	0	67	30
Hyvin	53	66	67	67	33	62
Erinomaisesti	6	0	2	33	0	3
Vastanneita	34	32	46	3	3	118

**LIITETAULUKKO 13.** Tutkintotoimikuntien jäsenten mielipiteet näytön suorittaneiden osaamisen vastaavuudesta työelämän tarpeisiin (%)

Kysymys 19: Miten hyvin näytön suorittaneiden osaaminen vastaa työelämän vaatimuksia?

	Vastaajan asema tutkintotoimikunnassa					Yhteensä
	Työnantajat	Työntekijät	Opettajat	Ammatinharj.	Asiantuntijat	
En osaa sanoa	9	3	4	0	0	5
Heikosti	0	0	0	0	33	1
Välttävästi	3	3	0	0	0	2
Tyydyttävästi	38	31	21	67	0	29
Hyvin	50	56	70	33	67	60
Erinomaisesti	0	6	4	0	0	3
Vastanneita	34	32	47	3	3	119

**LIITETAULUKKO 14.** Tutkintotoimikunnan jäsenten arviot näyttötilaisuuksien laatua kuvaavista tekijöistä (%)

Kysymys 20: Arvioika seuraavien oman alanne näyttöihin liittyvien tekijöiden onnistuneisuutta:

Näyttötilaisuuksien riittävyys	Vastajan asema tutkintotoimikunnassa					Yhteensä
	Työnantajat	Työntekijät	Opettajat	Ammatinharj.	Asiantuntijat	
En osaa sanoa	3	3	0	0	0	2
Välttävä	0	3	2	33	0	3
Tyydyttävä	24	29	16	33	67	23
Hyvä	70	55	53	33	33	57
Erinomainen	3	10	29	0	0	16
Vastanneita	33	31	51	3	3	121
<b>Näyttöaineistojen laatu</b>						
En osaa sanoa	9	3	4	0	0	5
Välttävä	3	0	6	0	33	4
Tyydyttävä	39	29	20	33	33	29
Hyvä	46	65	61	67	33	57
Erinomainen	3	3	8	0	0	5
Vastanneita	33	31	49	3	3	119
<b>Näyttötehtävien selkeys</b>						
En osaa sanoa	12	3	4	0	0	6
Välttävä	0	0	2	0	0	1
Tyydyttävä	27	16	29	33	100	27
Hyvä	61	77	63	67	0	65
Erinomainen	0	3	2	0	0	2
Vastanneita	33	31	49	3	3	119
<b>Tehtävien työelämävastaavuus</b>						
En osaa sanoa	3	3	2	0	0	3
Heikko	3	0	0	0	33	2
Välttävä	6	10	4	0	0	6
Tyydyttävä	15	23	20	0	33	19
Hyvä	61	61	68	100	33	64
Erinomainen	12	3	6	0	0	7
Vastanneita	33	31	50	3	3	120

<b>Tehtävien vaativuus</b>						
En osaa sanoa	6	3	2	0	0	3
Välttävä	0	3	0	0	33	2
Tyydyttävä	27	26	31	0	67	29
Hyvä	58	61	55	67	0	56
Erinomainen	9	7	12	33	0	10
Vastanneita	33	31	49	3	3	119
<b>Arviointiperusteet</b>						
En osaa sanoa	9	0	2	0	0	3
Välttävä	6	0	4	0	50	4
Tyydyttävä	27	32	25	33	50	28
Hyvä	49	55	61	67	0	55
Erinomainen	9	13	8	0	0	9
Vastanneita	33	31	49	3	2	118
<b>Näyttöpaikat</b>						
En osaa sanoa	6	7	2	0	0	4
Heikko	3	0	0	0	33	2
Välttävä	0	16	2	0	0	5
Tyydyttävä	46	29	24	67	33	33
Hyvä	42	45	58	33	33	49
Erinomainen	3	3	14	0	0	8
Vastanneita	33	31	50	3	3	120
<b>Näyttöjen kesto</b>						
En osaa sanoa	12	13	4	0	33	9
Välttävä	6	10	2	0	0	5
Tyydyttävä	27	16	29	33	67	26
Hyvä	55	61	58	67	0	57
Erinomainen	0	0	6	0	0	3
Vastanneita	33	31	48	3	3	118
<b>Näyttöjen ajankohta</b>						
En osaa sanoa	15	13	8	0	33	12
Heikko	0	0	0	0	33	1
Välttävä	0	3	0	0	0	1
Tyydyttävä	27	23	18	67	0	23
Hyvä	55	58	66	33	33	59
Erinomainen	3	3	8	0	0	5
Vastanneita	33	31	50	3	3	120

<b>Tilat</b>						
En osaa sanoa	15	13	4	0	33	10
Välttävä	3	0	2	0	33	3
Tyydyttävä	27	30	8	33	33	20
Hyvä	52	50	74	67	0	59
Erinomainen	3	7	12	0	0	8
Vastanneita	33	30	49	3	3	118
<b>Käytetyt laitteet</b>						
En osaa sanoa	18	19	6	0	0	13
Välttävä	0	0	0	0	33	1
Tyydyttävä	12	16	18	33	67	18
Hyvä	64	58	63	67	0	61
Erinomainen	6	7	12	0	0	8
Vastanneita	33	31	49	3	3	119
<b>Käytetyt materiaalit</b>						
En osaa sanoa	19	7	6	0	33	10
Välttävä	0	0	2	0	0	1
Tyydyttävä	22	10	20	33	67	20
Hyvä	53	73	58	33	0	59
Erinomainen	6	10	14	33	0	11
Vastanneita	32	30	50	3	3	118
<b>Järjestäjien asiantuntemus</b>						
En osaa sanoa	9	0	2	0	0	3
Välttävä	3	3	2	0	0	3
Tyydyttävä	9	10	13	33	33	12
Hyvä	73	68	65	33	67	67
Erinomainen	6	19	19	33	0	15
Vastanneita	33	31	48	3	3	118
<b>Näyttöjen vastaanottajien (arvioitsijoiden) asiantuntemus</b>						
En osaa sanoa	6	3	2	0	33	4
Välttävästi	3	0	2	0	0	2
Tyydyttävästi	27	26	14	33	33	22
Hyvin	49	55	62	33	33	55
Erinomaisesti	15	16	20	33	0	18
Vastanneita	33	31	50	3	3	120

<b>Näyttöjen vastaanottajien (arvioitsijoiden) toiminta</b>						
En osaa sanoa	9	3	4	0	33	6
Välttävä	6	0	2	0	0	3
Tyydyttävä	33	16	27	0	67	26
Hyvä	52	71	58	100	0	59
Erinomainen	0	10	8	0	0	6
Vastanneita	33	31	48	3	3	118
<b>Arviointiperusteisiin tutustuttaminen ennen näyttöjä</b>						
En osaa sanoa	23	3	10	0	33	12
Välttävä	10	7	6	0	33	8
Tyydyttävä	36	29	34	33	33	33
Hyvä	32	52	44	67	0	42
Erinomainen	0	10	6	0	0	5
Vastanneita	31	31	50	3	3	118
<b>Palautteen antaminen kokelaille</b>						
En osaa sanoa	30	7	12	0	0	15
Välttävä	7	3	6	0	33	6
Tyydyttävä	30	32	25	33	67	29
Hyvä	33	48	51	67	0	45
Erinomainen	0	10	6	0	0	5
Vastanneita	30	31	49	3	3	116

**LIITETAULUKKO 15.** Tutkintotoimikuntien jäsenten mielipiteet toimikuntien mahdollisuudesta paneutua tutkintoihin liittyviin dokumentteihin (%)

Kysymys 23: Miten hyvin tutkintotoimikunta mielestänne pystyy paneutumaan tutkintotilaisuuksia ja tutkintojen arviointeja koskeviin dokumentteihin?

	<b>Vastaajan asema tutkintotoimikunnassa</b>					<b>Yhteensä</b>
	Työnantajat	Työntekijät	Opettajat	Ammatinharj.	Asiantuntijat	
En osaa sanoa	0	0	2	0	0	1
Heikosti	3	6	8	0	0	6
Välttävästi	18	6	6	0	67	11
Tyydyttävästi	35	25	35	33	0	32
Hyvin	35	53	42	33	33	43
Erinomaisesti	9	9	8	33	0	9
Vastanneita	34	32	52	3	3	124

**LIITETAULUKKO 16.** Tutkintotoimikuntien jäsenten mielipiteet tutkintojen läpäisyasteiden eroista eri järjestäjien välillä (%)

Kysymys 24: Miten suuria mielestänne erot ovat tutkintojen läpäisyasteen osalta eri järjestäjien kesken?

	Vastaajan asema tutkintotoimikunnassa					Yhteensä
	Työnantajat	Työntekijät	Opettajat	Ammatinharj.	Asiantuntijat	
En osaa sanoa	21	28	8	0	0	16
Eroja ei ole lainkaan	6	6	4	0	33	6
Erot ovat pieniä	42	38	55	33	33	46
Erot ovat melko suuria	24	22	24	67	33	25
Erot ovat suuria	6	6	10	0	0	7
Vastanneita	33	32	51	3	3	122

**LIITETAULUKKO 17.** Tutkintotoimikuntien jäsenten arviot näyttötutkintojärjestelmän toimivuudesta näyttöjen suorittajien kannalta (%)

Kysymys 28: Miten hyvin näyttötutkintojärjestelmä toimii mielestänne *näyttöjen suorittajien* kannalta?

	Vastaajan asema tutkintotoimikunnassa					Yhteensä
	Työnantajat	Työntekijät	Opettajat	Ammatinharj.	Asiantuntijat	
En osaa sanoa	3	9	2	0	0	4
Välttävästi	3	6	2	0	33	4
Tyydyttävästi	29	25	22	33	33	25
Hyvin	62	56	69	33	33	62
Erinomaisesti	3	3	6	33	0	5
Vastanneita	34	32	51	3	3	123



**LIITETAULUKKO 18.** Tutkintotoimikuntien jäsenten mielipiteet tutkinnon suorittamisen liittyvistä väittämistä (%)

Kysymys 29: Näyttöihin voi periaatteessa osallistua kuka tahansa. Mitä mieltä olette seuraavista väittämistä?

	Vastaajan asema tutkintotoimikunnassa					Yhteen- sä
	Työnantajat	Työntekijät	Opettajat	Ammatinharj.	Asiantuntijat	
<b>Kaikilla tulee olla mahdollisuus osallistua riippumatta siitä, miten on ammattitaitonsa hankkinut.</b>						
En osaa sanoa	3	0	0	0	0	1
Täysin eri mieltä	3	3	6	0	0	4
Jokseenkin eri mieltä	9	16	2	0	0	7
Jokseenkin samaa mieltä	32	26	24	0	33	26
Täysin samaa mieltä	53	55	68	100	67	61
Vastanneita	34	31	50	3	3	121
<b>Näyttöön osallistuvilta tulisi edellyttää alan työkokemusta.</b>						
En osaa sanoa	3	0	0	0	0	1
Täysin eri mieltä	0	0	4	0	0	2
Jokseenkin eri mieltä	7	0	6	0	0	4
Jokseenkin samaa mieltä	26	32	20	33	100	27
Täysin samaa mieltä	65	68	69	67	0	66
Vastanneita	31	31	49	3	3	117
<b>Näyttöön osallistuvilta tulisi edellyttää alan koulutusta.</b>						
En osaa sanoa	3	3	2	0	0	3
Täysin eri mieltä	10	10	10	0	33	10
Jokseenkin eri mieltä	30	16	47	33	67	35
Jokseenkin samaa mieltä	43	39	31	33	0	35
Täysin samaa mieltä	13	32	10	33	0	17
Vastanneita	30	31	49	3	3	116

<b>Näyttöön osallistuvilta tulisi edellyttää sekä alan koulutusta että työkokemusta.</b>						
En osaa sanoa	3	3	4	0	0	3
Täysin eri mieltä	13	16	12	0	0	13
Jokseenkin eri mieltä	19	16	40	33	100	29
Jokseenkin samaa mieltä	41	32	34	33	0	35
Täysin samaa mieltä	25	32	10	33	0	20
Vastanneita	32	31	50	3	3	119

**LIITETAULUKKO 19.** Tutkintotoimikuntien jäsenten arviot tutkintotoimikuntajärjestelmän toimivuudesta (%)

Kysymys 34: Miten hyvin tutkintotoimikuntajärjestelmä omien kokemusten perusteella toimii?

	<b>Vastaajan asema tutkintotoimikunnassa</b>					<b>Yhteensä</b>
	Työnantajat	Työntekijät	Opettajat	Ammatinharj.	Asiantuntijat	
En osaa sanoa	0	3	2	0	0	2
Heikosti	6	0	0	0	0	2
Välttävästi	6	0	2	0	0	3
Tyydyttävästi	32	34	28	67	67	33
Hyvin	47	53	65	33	33	55
Erinomaisesti	9	9	4	0	0	7
Vastanneita	34	32	51	3	3	123

**LIITETAULUKKO 20.** Tutkintotoimikuntien jäsenten arviot oman tutkintotoimikuntansa toiminnasta (%)

Kysymys 35: Millaisen arvosanan antaisitte oman tutkintotoimikuntanne toiminnalle?

	<b>Vastaajan asema tutkintotoimikunnassa</b>					<b>Yhteensä</b>
	Työnantajat	Työntekijät	Opettajat	Ammatinharj.	Asiantuntijat	
Heikko	6	0	0	0	0	2
Välttävä	3	6	2	0	0	3
Tyydyttävä	27	19	23	67	67	25
Hyvä	42	53	69	33	33	56
Erinomainen	21	22	6	0	0	14
Vastanneita	33	32	52	3	3	123

**LIITETAULUKKO 21.** Tutkintotoimikuntien jäsenten arviot osapuolten näkemysten esille saamisesta omassa tutkintotoimikunnassaan (%)

Kysymys 37: Miten hyvin eri osapuolet ovat saaneet kokemusten mukaan näkemysensä esille omassa toimikunnassanne?

	Vastaajan asema tutkintotoimikunnassa					Yhteensä
	Työnantajat	Työntekijät	Opettajat	Ammatinharj.	Asiantuntijat	
<b>Työnantajataho</b>						
En osaa sanoa	0	3	0	0	0	1
Heikosti	3	0	0	0	0	1
Välttävästi	0	0	2	0	0	1
Tyydyttävästi	6	3	10	0	50	8
Hyvin	55	47	43	67	0	47
Erinomaisesti	36	47	45	33	50	43
Vastanneita	33	30	51	3	2	119
<b>Työntekijätaho</b>						
Heikosti	0	0	2	0	0	1
Välttävästi	3	3	4	0	0	3
Tyydyttävästi	3	10	16	0	0	10
Hyvin	58	52	41	67	0	48
Erinomaisesti	36	36	37	33	100	38
Vastanneita	33	31	51	3	2	120
<b>Opettajakunta</b>						
Välttävästi	0	0	4	0	0	2
Tyydyttävästi	3	0	4	0	0	3
Hyvin	55	53	41	67	33	48
Erinomaisesti	42	47	51	33	67	48
Vastanneita	33	30	51	3	3	120
<b>Ammatinharjoittajat</b>						
En osaa sanoa	23	17	9	0	0	15
Heikosti	7	0	2	0	0	3
Välttävästi	0	4	2	0	0	2
Tyydyttävästi	13	8	12	0	0	11
Hyvin	33	42	44	67	0	41
Erinomaisesti	23	23	30	33	100	29
Vastanneita	30	24	43	3	1	101

<b>Asiantuntijat</b>						
En osaa sanoa	29	16	10	0	0	16
Välttävästi	4	0	0	0	33	2
Tyydyttävästi	14	12	13	0	0	12
Hyvin	29	40	48	67	0	39
Erinomaisesti	25	32	30	33	67	30
Vastanneita	28	25	40	3	3	99

**LIITETAULUKKO 22.** Tutkintotoimikuntien jäsenten arviot yhteistyön toimivuudesta tutkintotoimikunnan ja eri osapuolien välillä (%)

Kysymys 38: Miten hyvin yhteistyö tutkintotoimikuntanne ja näyttötutkintojärjestelmän eri osapuolten (Opetushallitus, työelämä, näyttöjen järjestäjät) kanssa toimii?

	<b>Vastajan asema tutkintotoimikunnassa</b>					<b>Yhteensä</b>
	Työnantajat	Työntekijät	Opettajat	Ammattinharj.	Asiantuntijat	
<b>Opetushallituksen kanssa</b>						
En osaa sanoa	9	10	0	0	0	5
Heikosti	3	0	2	0	0	2
Välttävästi	3	7	0	0	33	3
Tyydyttävästi	0	16	10	33	0	9
Hyvin	61	52	45	67	67	52
Erinomaisesti	24	16	43	0	0	29
Vastanneita	33	31	51	3	3	121
<b>Työelämän kanssa</b>						
En osaa sanoa	3	3	0	0	0	2
Heikosti	3	0	0	0	0	1
Välttävästi	3	3	6	0	33	5
Tyydyttävästi	18	23	14	33	0	18
Hyvin	58	50	47	33	67	51
Erinomaisesti	15	20	33	33	0	24
Vastanneita	33	30	51	3	3	120
<b>Näyttöjen järjestäjien kanssa</b>						
En osaa sanoa	0	3	0	0	0	1
Välttävästi	12	0	0	0	0	3
Tyydyttävästi	21	27	22	67	100	26
Hyvin	42	53	49	33	0	47
Erinomaisesti	24	17	29	0	0	23
Vastanneita	33	30	51	3	3	120

**LIITETAULUKKO 23.** Tutkintotoimikuntien jäsenten arviot Opetushallituksen avun tarpeesta omalle tutkintotoimikunnalle (%)

Kysymys 39: Onko tutkintotoimikuntanne tarvinnut apua tai tukea Opetushallitukselta?

	Vastaajan asema tutkintotoimikunnassa					Yhteensä
	Työnantajat	Työntekijät	Opettajat	Ammatinharj.	Asiantuntijat	
En osaa sanoa	21	25	6	33	0	16
1 Kyllä	73	69	77	33	100	73
2 Ei	6	6	18	33	0	12
Vastanneita	33	32	51	3	3	122

**LIITETAULUKKO 24.** Tutkintotoimikuntien jäsenten arviot Opetushallitukselta saadusta avusta (%)

Kysymys 40: Miten hyvin Opetushallitukselta saamanne apu on vastannut toimikuntanne tarpeita?

	Vastaajan asema tutkintotoimikunnassa					Yhteensä
	Työnantajat	Työntekijät	Opettajat	Ammatinharj.	Asiantuntijat	
En osaa sanoa	7	16	2	0	0	7
Heikosti	7	0	0	0	0	2
Välttävästi	3	7	2	0	33	4
Tyydyttävästi	24	19	12	50	33	18
Hyvin	38	48	54	50	33	48
Erinomaisesti	17	7	18	0	0	14
Apua ei ole tarvittu	3	3	12	0	0	7
Vastanneita	29	31	50	2	3	115

**LIITE 4. Kyselylomakkeet****KYSELYLOMAKE 1. Kysely koulutuksen järjestäjille****Kysely aikuisten näyttötutkintojärjestelmän toimivuudesta****I Vastaajan taustatiedot**Koulutuksen järjestäjä:  

---

Hankkeen koordinaattorin nimi:  

---

**1. Millä alalla tai aloilla järjestätte näyttöjä ja/tai näyttötutkintoon valmistavaa koulutusta? Merkitkää alat rastilla (x).**

Koulutusalat	järjestämme näyttöjä (N)		järjestämme valmistavaa koulutusta (N)	
	kaikki / ruotsinkieliset		kaikki / ruotsinkieliset	
Luonnonvara-ala	43	2	46	2
Tekniikan ja liikenteen ala	73	4	81	4
Kaupan ja hallinnon ala	77	4	84	4
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	64	4	67	4
Sosiaali- ja terveysala	78	5	81	5
Kulttuuriala	42	3	42	3
Humanistinen ja opetusala	31	3	33	3

## 2. Kuinka monta näyttötilaisuutta järjestitte vuonna 2005?

Koulutusalat	näyttötilaisuuksia vuonna 2005 (kpl)
Luonnonvara-ala	
Tekniikan ja liikenteen ala	
Kauppan ja hallinnon ala	
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	
Sosiaali- ja terveysala	
Kulttuuriala	
Humanistinen ja opetusala	

## 3. Miten järjestämienne näyttötilaisuuksien järjestämisaikankohhta mää- räytyy?

	%	ruotsinkielisistä (N)
Valmistavan koulutuksen aikataulut	71	6
Hensun mukaan	60	3
Työpaikan aikataulut	31	1
Opiskelijan valmiudet	20	1
Tarpeen mukaan, jatkuvasti	17	5
Työelämän sesongit	13	1
Kiinteät aikataulut	16	

## 4. Millaista aineistoa käytätte näytöissä? Merkitkää rastilla (x).

	%	ruotsinkieliset (N)
Näyttöjen järjestäjän itse tuottamaa aineistoa	97	8
ALVARin tuottamaa aineistoa	43	2
ALVARin aineistoa soveltaen	32	3
Jotain muuta	41	4

## 5. Varmistatteko jotenkin näyttötilaisuuksissa käytettävien aineistojen luotettavuuden ja pätevyyden? Miten?

	%	ruotsinkielisistä (N)
Tutkintotoimikunta hyväksyy aineiston	60	5
Työelämäyhteistyö	37	3
Järjestäjän asiantuntemus aineiston valinnassa	29	1
Arvioijien asiantuntemus aineiston valinnassa	24	1
Tutkinnon perusteet määrittävät valittua aineistoa	19	3
Aineiston luonne ja laadinta, 3-kanta jne.	16	
Oph: n ohjeita seuraten	15	2
Yhteistyö muiden järjestäjien kanssa	13	3
ALVARin aineisto	12	1
Aidot työtilanteet toimivat aineistona	8	

## 6. Miten henkilökuntanne osallistuu näyttöjen järjestämiseen?

	%	ruotsinkielisistä (N)
Arvioiminen	60	6
Käytännön järjestelyt	58	4
Näyttöjen suunnittelu	47	5
Arvioijien ja työpaikkaohjaajien hankkiminen ja kouluttaminen	43	
Näytön ohjaaminen	35	
Näyttövastaava vastaa kokonaisuudesta	31	1
Näytön kirjaaminen ja lähettäminen tutkintotoimikunnille	28	
Näyttöympäristön hyväksyminen	24	
Tutkintotodistukset	19	
Arkistointi / tilastointi	17	
Hensun laatiminen	16	
Arviointikeskusteluun osallistuminen	13	
Valmistava koulutus	13	2
Aineiston laatiminen	10	1
Järjestämissopimukset	8	
Kääntäminen ja tulkkaus	1	1

## II Näyttötutkintojärjestelmän toimivuus

7. Miten näyttötutkintojärjestelmä eri aloilla mielestänne toimii? Vastatkaa niiden alojen osalta, joilla järjestätte näyttöjä. Merkitkää rastilla (x).

Näyttöjärjestelmä toimii (%)						
Koulutusalat	erinomaisesti	hyvin	tydyttävästi	välttävästi	heikosti	N
Luonnonvara-ala	13	67	28	3	0	39
Tekniikan ja liikenteen ala	3	81	16	0	0	73
Kaupan ja hallinnon ala	12	70	16	3	0	77
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	8	73	19	0	0	62
Sosiaali- ja terveysala	23	70	8	0	0	80
Kulttuuriala	5	76	14	3	3	37
Humanistinen ja opetusala	15	73	12	0	0	26
Kaikki ruotsinkieliset (N)		19	3	1	1	24



## 8. Nimetkää kolme tärkeintä näyttötutkintojärjestelmän vahvuutta.

(1. = tärkein, 2. = toiseksi tärkein 3. = kolmanneksi tärkein)

	%	ruotsinkielisistä (N)
<b>1.</b>		
työelämälähtöisyys	33	
aiemmasta koulutuksesta/ ammatin hankintatavasta riippumaton	16	4
käytännönläheisyys: aidot työtilanteet	9	
arviointi	7	1
valtakunnallinen laadun varmentaminen	7	1
joustavuus yksilöllisten/ aikuisten tarpeiden mukaan	6	
henkilökohtaistaminen	5	
osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen	5	
osapuolien yhteistyö: motivoituneisuus, osaaminen	4	1
vaikutukset yksilöön (itsetunto, elinikäinen oppiminen, ammatillinen kehittyminen)	4	1
kolmikantaisuus	1	
<b>2.</b>		
työelämälähtöisyys	17	2
joustavuus yksilöllisten/ aikuisten tarpeiden mukaan	15	4
aiemmasta koulutuksesta/ ammatin hankintatavasta riippumaton	11	1
osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen	10	1
henkilökohtaistaminen	9	
valtakunnallinen laadun varmentaminen	8	
käytännönläheisyys: aidot työtilanteet	7	
osapuolien yhteistyö: motivoituneisuus, osaaminen	6	
arviointi	4	
kolmikantaisuus	4	
vaikutukset yksilöön (itsetunto, elinikäinen oppiminen, ammatillinen kehittyminen)	4	
osatulokset	1	
<b>3.</b>		
joustavuus yksilöllisten/ aikuisten tarpeiden mukaan	15	
osapuolien yhteistyö: motivoituneisuus, osaaminen	13	3
henkilökohtaistaminen	12	1
valtakunnallinen laadun varmentaminen	10	
työelämälähtöisyys	8	
vaikutukset yksilöön (itsetunto, elinikäinen oppiminen, ammatillinen kehittyminen)	6	1
aiemmasta koulutuksesta/ ammatin hankintatavasta riippumaton	6	
kolmikantaisuus	6	1
arviointi	4	1
käytännönläheisyys: aidot työtilanteet	4	1
osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen	3	
osatulokset	2	
tarjonnan laajuus	1	

## 9. Nimetkää kolme tärkeintä näyttötutkintojärjestelmän heikkoutta.

(1. = tärkein, 2. = toiseksi tärkein 3. = kolmanneksi tärkein)

	%	ruotsinkielisistä (N)
<b>1.</b>		
epätasalaatuisuus, epätasa-arvoisuus (alueellinen, tutkintotoimikuntien toiminta)	17	1
järjestelmän työläys/ byrokratia	14	
resurssipula/ kustannukset	14	2
kolmikannan toiminnan ongelmat (työelämän sitoutumattomuus, arvioijien heikko saatavuus)	9	
tutkinnon perusteet, arvioinnin kriteerit	8	3
arviointien laadun epätasaisuus	7	
heikko tunnettavuus/ järjestelmän vieraus ja vaikeus	7	
näyttöpaikkojen puute/ puutteet näyttöpaikoissa	5	
rahoitusjärjestelmä	4	
henkilökohtaistamisen ongelmat	2	1
kuormittavuus työelämälle	2	
opiskelijoiden sitoutumattomuus tai muut ongelmat	2	1
työelämä ei arvosta tutkintoja	2	
tutkintotoimikuntien toiminnan heikkoudet	1	
<b>2.</b>		
järjestelmän työläys/ byrokratia	15	1
resurssipula/ kustannukset	14	
kolmikannan toiminnan ongelmat (työelämän sitoutumattomuus, arvioijien heikko saatavuus)	11	1
tutkinnon perusteet, arvioinnin kriteerit	11	1
arviointien laadun epätasaisuus	9	1
tutkintotoimikuntien toiminnan heikkoudet	6	
näyttöpaikkojen puute/ puutteet näyttöpaikoissa	5	
heikko tunnettavuus/ järjestelmän vieraus ja vaikeus	4	1
epätasalaatuisuus, epätasa-arvoisuus (alueellinen, tutkintotoimikuntien toiminta)	10	1
kuormittavuus työelämälle	1	
opiskelijoiden sitoutumattomuus tai muut ongelmat	1	1
rahoitusjärjestelmä	1	
työelämä ei arvosta tutkintoja	1	
ruotsinkielisen materiaalin ongelmat	1	1
työn ohella opiskelemisen vaativuus	1	
<b>3.</b>		
järjestelmän työläys/ byrokratia	13	1
resurssipula/ kustannukset	11	2
epätasalaatuisuus, epätasa-arvoisuus (alueellinen, tutkintotoimikuntien toiminta)	9	
arviointien laadun epätasaisuus	8	1
kuormittavuus työelämälle	7	
tutkinnon perusteet, arvioinnin kriteerit	7	1
näyttöpaikkojen puute/ puutteet näyttöpaikoissa	6	1
kolmikannan toiminnan ongelmat (työelämän sitoutumattomuus, arvioijien heikko saatavuus)	6	1
rahoitusjärjestelmä	6	
heikko tunnettavuus/ järjestelmän vieraus ja vaikeus	5	

tutkintotoimikuntien toiminnan heikkoudet	5	
henkilökohtaistamisen ongelmat	1	
opiskelijoiden sitoutumattomuus tai muut ongelmat	1	1
palautejärjestelmän puute	1	
työelämä ei arvosta tutkintoja	1	

## 10. Onko jokin tai ovatko jotkut näyttötutkintojärjestelmälle asetetuista tavoitteista erityisen vaikeita tai epärealistisia saavuttaa?

	%	ruotsinkielisistä (N)
Kolmikantayhteistyö	35	1
Henkilökohtaistaminen	22	1
Ammattitaidon osoittaminen näytöillä	19	1
Näyttötilanteen laatu, näyttöpaikkojen puutteet	16	1
Ei ole	15	4
Tutkinnon työelämävastaavuus	14	1
Osaamisen tunnistaminen	4	
Tutkintojen riippumattomuus ammattitaidon hankintavasta	4	
Aiemmin opitun tunnustaminen	2	

## III Eri osapuolten tehtävät

11. Työelämän tehtävänä on (A) suunnitella, (B) järjestää ja (C) arvioida tutkintosuoritukset yhteistyössä tutkintojen järjestäjien kanssa. Miten hyvin ne ovat kokemustenne mukaan onnistuneet näissä tehtävissä? Merkitkää rastilla (x).

(A) Työelämän edustajat ovat onnistuneet näyttöjen suunnittelussa (%)						
Koulutusalat	erinomaisesti	hyvin	tydyttävästi	välttävästi	heikosti	N
Luonnonvara-ala	8	47	10	3	5	38
Tekniikan ja liikenteen ala	0	61	35	4	0	23
Kauppan ja hallinnon ala	4	42	44	6	4	79
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	5	60	32	3	0	63
Sosiaali- ja terveysala	15	61	22	2	0	41
Kulttuuriala	5	50	43	3	0	20
Humanistinen ja opetusala	11	63	26	0	0	27
Kaikki ruotsinkieliset (N)	0	11	12	1	0	24

### Perustelut:

---



---

**Työelämän kanssa tehtävän yhteistyön keskeiset ongelmat ja kehittämiskohteet näyttöjen *suunnittelussa*:**

---



---

<b>(B) Työelämän edustajat ovat onnistuneet näyttöjen järjestämisessä (%)</b>						
Koulutusalat	erinomaisesti	hyvin	tydyttävästi	välttävästi	heikosti	N
Luonnonvara-ala	8	65	24	3	0	37
Tekniikan ja liikenteen ala	4	52	38	4	1	73
Kaupan ja hallinnon ala	4	60	33	3	1	77
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	10	72	8	0	0	61
Sosiaali- ja terveysala	16	66	18	0	0	80
Kulttuuriala	8	75	14	3	0	36
Humanistinen ja opetusala	15	74	11	0	0	27
Kaikki ruotsinkieliset (N)	0	13	8	1	0	22

**Perustelut:**

---



---

**Työelämän kanssa tehtävän yhteistyön keskeiset ongelmat ja kehittämiskohteet näyttöjen *järjestämisessä*:**

---



---

<b>(C) Työelämän edustajat ovat onnistuneet näyttöjen arvioinnissa (%)</b>						
Koulutusalat	erinomaisesti	hyvin	tydyttävästi	välttävästi	heikosti	N
Luonnonvara-ala	28	65	8	0	0	40
Tekniikan ja liikenteen ala	11	70	19	0	0	74
Kaupan ja hallinnon ala	13	69	18	0	0	77
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	15	64	21	0	0	61
Sosiaali- ja terveysala	17	75	9	0	0	79
Kulttuuriala	18	67	13	0	3	39
Humanistinen ja opetusala	4	81	15	0	0	26
Kaikki ruotsinkieliset (N)	2	14	7	1	0	24

**Perustelut:**

---



---

**Työelämän kanssa tehtävän yhteistyön keskeiset ongelmat ja kehittämiskohteet näyttöjen arvioinnissa:**

---



---

**12. Tutkintotoimikunnan tehtävänä on muun muassa (A) vastata näyttötutkintojen järjestämisestä ja valvomisesta sekä (B) kehittää näyttötutkintojärjestelmää ja tutkintojen perusteita. Miten hyvin se on omien kokemusten mukaan onnistunut näissä tehtävissä? Merkitkää rastilla (x).**

<b>(A) Tutkintotoimikunta on vastannut näyttötutkintojen järjestämisestä ja valvomisesta (%)</b>						
Koulutusalat	erinomaisesti	hyvin	tydyttävästi	välttävästi	heikosti	N
Luonnonvara-ala	5	56	23	8	8	39
Tekniikan ja liikenteen ala	11	60	28	1	0	72
Kauppan ja hallinnon ala	4	58	33	1	4	76
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	3	61	33	3	0	61
Sosiaali- ja terveysala	20	54	25	1	0	76
Kulttuuriala	10	70	15	3	3	40
Humanistinen ja opetusala	16	60	24	0	0	25
Kaikki ruotsinkieliset (N)	2	13	5	2	1	23

**Perustelut:**

---



---

**Keskeiset ongelmat ja kehittämiskohteet näyttötutkintojen järjestämisessä ja valvomisessa:**

---



---

<b>(B) Tutkintotoimikunta on vastannut näyttötutkintojärjestelmän ja tutkintojen perusteiden kehittämisestä (%)</b>						
Koulutusalat	erinomaisesti	hyvin	tydyttävästi	välttävästi	heikosti	N
Luonnonvara-ala	8	36	41	10	5	39
Tekniikan ja liikenteen ala	7	58	29	4	1	72
Kauppan ja hallinnon ala	10	55	28	6	1	71
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	3	60	33	2	2	58
Sosiaali- ja terveysala	23	47	28	1	0	74
Kulttuuriala	9	67	21	0	3	33
Humanistinen ja opetusala	24	64	12	0	0	25
Kaikki ruotsinkieliset (N)	1	11	10	1	1	24

### Perustelut:

---



---

### Keskeiset ongelmat ja kehittämiskohteet näyttötutkintojärjestelmän ja tutkintojen perusteiden kehittämisestä:

---



---

13. Opetushallituksen tehtävänä on muun muassa (A) vastata tutkinnon perusteiden laatimisesta ja päättää tutkinnon perusteista ja (B) ohjata, kouluttaa ja konsultoida tutkintojen järjestäjiä. Miten se on omien kokemusten mukaan onnistunut näissä tehtävissä? Merkitkää rastilla (x).

<b>(A) Opetushallitus on vastannut tutkinnon perusteiden laatimisesta (%)</b>						
Koulutusalat	erinomaisesti	hyvin	tydyttävästi	välttävästi	heikosti	N
Luonnonvara-ala	5	40	45	11	0	38
Tekniikan ja liikenteen ala	0	54	39	5	1	74
Kauppan ja hallinnon ala	4	52	34	8	3	79
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	1	56	41	2	0	64
Sosiaali- ja terveysala	9	51	39	1	0	78
Kulttuuriala	9	63	23	6	0	35
Humanistinen ja opetusala	8	54	35	4	0	26
Kaikki ruotsinkieliset (N)	0	16	5	2	1	24

**Perustelut:**

---



---

**Keskeiset ongelmat ja kehittämiskohteet tutkinnon perusteiden laati-  
misessa:**

---



---

<b>(B) Opetushallitus on ohjannut, kouluttanut ja konsultoinut tutkintojen järjestäjiä (%)</b>						
Koulutusalat	erinomaisesti	hyvin	tydyttävästi	välttävästi	heikosti	N
Luonnonvara-ala	5	49	27	11	8	37
Tekniikan ja liikenteen ala	4	44	44	4	4	73
Kauppan ja hallinnon ala	5	59	23	6	6	78
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	8	54	28	6	5	65
Sosiaali- ja terveysala	17	51	30	1	1	77
Kulttuuriala	9	59	24	6	3	34
Humanistinen ja opetusala	7	56	30	0	7	27
Kaikki ruotsinkieliset (N)	1	12	7	1	1	22

**Perustelut:**

---



---

**Keskeiset ongelmat ja kehittämiskohteet tutkintojen järjestäjien ohjaa-  
misessa, kouluttamisessa ja konsultoinnissa:**

---



---

**14. Miten järjestelmän osapuolten (Opetushallitus, työelämä, tutkinto-toimikunnat, näyttöjen järjestäjät) keskinäinen yhteistyö toimii? Merkitkää rastilla (x).**

<b>Järjestelmän osapuolten keskinäinen yhteistyö toimii (%)</b>						
Koulutusalat	erinomaisesti	hyvin	tydyttävästi	välttävästi	heikosti	N
Luonnonvara-ala	5	32	54	3	5	37
Tekniikan ja liikenteen ala	2	49	41	7	2	68
Kaupan ja hallinnon ala	1	30	58	7	4	73
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	5	33	52	6	3	63
Sosiaali- ja terveysala	11	41	43	4	1	73
Kulttuuriala	3	50	44	3	0	34
Humanistinen ja opetusala	8	32	52	4	4	25
Kaikki ruotsinkieliset (N)	0	7	14	0	0	21

**Perustelut:**

---



---

**Keskeiset ongelmat ja kehittämiskohteet näyttötutkintojärjestelmän osapuolten keskinäisessä yhteistyössä:**

---



---

**15. Miten näyttötutkintojärjestelmän lainsäädäntö kokemustenne mukaan toimii eri koulutusaloilla? Merkitkää rastilla (x).**

<b>Lainsäädäntö toimii (%)</b>						
Koulutusalat	erinomaisesti	hyvin	tydyttävästi	välttävästi	heikosti	N
Luonnonvara-ala	8	74	16	3	0	38
Tekniikan ja liikenteen ala	4	73	20	1	1	69
Kaupan ja hallinnon ala	10	62	24	4	0	71
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	4	83	12	2	0	57
Sosiaali- ja terveysala	14	75	7	4	0	71
Kulttuuriala	7	74	19	0	0	31
Humanistinen ja opetusala	12	68	16	4	0	25
Kaikki ruotsinkieliset (N)	1	15	4	0	1	21



## 16. Olisiko mielestänne näyttötutkintojärjestelmää säätelevää lainsäädäntöä tarpeen muuttaa, ja jos olisi, niin miltä osin?

	%	ruotsinkielisistä (N)
ei ole tarvetta muuttaa/ ei saa muuttaa	34	3
tarkennuksia säädöksiin, tulkinnanvaraisuuden vähentäminen	15	1
rahoitusjärjestelmän uudistaminen	12	
toimijoiden velvollisuuksien ja oikeuksien selkiyttäminen	10	1
järjestelmän vakiinnuttaminen, byrokratian keventäminen	9	1
lainsäädäntö vastaamaan käytäntöä	7	
tutkintorakenteen selkiyttäminen	6	
opintososiaaliset etuudet	2	
yhteistyön toteutumisen takaaminen lainsäädännöllä	2	

## 17. Millaisia odotuksia ja toiveita teillä näyttöjen järjestäjänä on (A) valtiovallalle (ministeriö, eduskunta, koulutuspolitiikka), (B) Opetushallitukselle, (C) tutkintotoimikunnille, (D) työpaikoille ja työelämän edustajille sekä (E) näyttöihin osallistuville?

	%	ruotsinkielisistä (N)
<b>(A) Odotukset valtiovallalle (ministeriö, eduskunta, koulutuspolitiikka):</b>		
rahoituksen lisääminen	44	4
rahoitusjärjestelmän uusiminen	27	1
koulutuspoliittisten tavoitteiden tarkistaminen	15	1
koko ammatillisen tutkintojärjestelmän kehittäminen	14	1
tutkintojen aseman vakiinnuttaminen, arvostuksen lisääminen	13	1
työelämän kuuleminen ja tukeminen	9	1
käsitteiden selkiyttäminen	6	
opintososiaalisten etujen kehittäminen	6	1

	%	ruotsinkielisistä (N)
<b>(B) Odotukset Opetushallitukselle:</b>		
ohjeistuksen selkiyttäminen, koulutukset	36	2
työelämäyhteistyö, kehittäminen käytännönläheiseksi	35	2
tutkintojen perusteiden kehittäminen	28	1
tutkintotoimikuntien kehittäminen	25	2
tiedottamisen kehittäminen ja tunnettavuuden lisääminen	24	1
tutkintojen aseman vakiinnuttaminen ja yhtenäistäminen	12	
rahoitus, kustannusten selkiyttäminen	10	
ruotsinkielisen materiaalin kehittäminen	3	4

	%	ruotsinkielisistä (N)
<b>(C) Odotukset tutkintotoimikunnille:</b>		
yhteistyön ja vuorovaikutuksen kehittäminen	36	4
tasapuolisuus, yhtenevät toimintatavat	30	1
ohjeistuksen kehittäminen	29	1
oman toiminnan ja osaamisen kehittäminen	26	4
käytäntöön tutustuminen, toimijoiden valvominen	24	
tiedottamisen parantaminen	24	2
joustavuuden lisääminen (byrokratian vähentäminen)	15	1

luottamusta oppilaitoksiin/ valvonnan vähentäminen	14	
tutkintojen kehittäminen	6	1
ruotsinkieliset palvelut	2	3
	<b>%</b>	<b>ruotsinkielisistä (N)</b>
<b>(D) Odotukset työpaikoille ja työelämän edustajille:</b>		
sitoutuminen yhteistyöhön: aktiivisuus, arvostus, joustavuus	62	5
tutkinnon suorittamisessa kannustaminen: ohjaus, arvostus	27	2
suunnittelu- ja kehitystyöhön osallistumisen vahvistaminen	23	4
näyttötutkinto-osaamisen kehittäminen	17	2
resurssien lisääminen käyttöön	17	1
koulutuksiin osallistuminen	15	1
tiedottaminen tutkinnoista	3	
	<b>%</b>	<b>ruotsinkielisistä (N)</b>
<b>(E) Odotukset näyttöihin osallistuville:</b>		
omatoimisuus ja aktiivisuus	44	4
valmistautuminen näyttöihin	26	
sitoutuminen	20	
tavoitteellisuus (tutkinnon suorittaminen)	19	6
itsearvioinnin kehittäminen	17	
vastuullisuus	17	2

## IV Valmistava koulutus

### 18. Miten varmistatte sen, että työelämän tarpeet otetaan huomioon valmistavassa koulutuksessa?

	<b>%</b>	<b>ruotsinkielisistä (N)</b>
opetussuunnitelmassa huomioitu	66	6
yhteistyöverkostot työelämään	63	6
opettajien työelämätaidot	40	1
palaute/ arviointijärjestelmän avulla	24	2
tutkinnon perusteissa huomioitu	11	2
opetusmenetelmien avulla	8	1

### 19. Mitkä ovat valmistavan koulutuksen keskeiset kehittämiskohteet oma(i)ssa oppilaitokse(i)ssanne?

	<b>%</b>	<b>ruotsinkielisistä (N)</b>
henkilökohtaistaminen, aiemman osaamisen tunnistaminen	44	2
opetussuunnitelman kehittäminen	42	5
opetusmenetelmän kehittäminen	35	5
joustava opintotarjonta	22	2
yhteistyö ero toimijoiden kanssa	19	1
ohjaus	18	1
opetushenkilöstön osaaminen	17	
koulutustarpeeseen vastaaminen	7	1
arvioinnin kehittäminen	4	
palautejärjestelmä	2	
opiskelijoiden sitouttaminen	1	

## V Näyttöihin osallistuminen ja järjestäminen

20. Miten hyvin olette mielestänne onnistuneet näyttöjen henkilökohtaistamisessa? Merkitkää rastilla (x).

Olemme onnistuneet näyttöjen henkilökohtaistamisessa (%)						
Koulutusalat	erinomaisesti	hyvin	tydyttävästi	välttävästi	heikosti	N
Luonnonvara-ala	8	50	35	8	0	40
Tekniikan ja liikenteen ala	8	49	40	3	0	72
Kauppan ja hallinnon ala	19	55	24	1	0	74
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	14	71	15	0	0	65
Sosiaali- ja terveysala	16	65	19	0	0	80
Kulttuuriala	17	50	28	3	3	36
Humanistinen ja opetusala	19	69	12	0	0	26
Kaikki ruotsinkieliset (N)	1	9	14	0	0	24

21. Mitkä ovat tärkeimmät näyttöjen henkilökohtaistamisen esteet ja vaikeudet omassa oppilaitoksessanne tai oppilaitoksissanne?

(1. = tärkein, 2. = toiseksi tärkein, 3. = kolmanneksi tärkein)

	%	ruotsinkielisistä (N)
<b>1.</b>		
resurssit (aika, raha, henkilöstö), rahoituksen monimutkaisuus	37	3
lähtötason osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen ongelmat	10	
rutiinin puute	7	
ajan puute, aikataulujen ongelmat	6	1
tutkinnon suorittajan sitoutumattomuus	4	
yhteistyön ongelmat, työelämän sitoutumattomuus ja osaamattomuus	3	1
joustamattomuus yksilöllisten tarpeiden mukaan	2	
ohjauksen ja motivoinnin ongelmat	2	
opetussuunnitelman ongelmat	2	1
suorittajien suuri määrä	2	
ohjeistuksen ongelmat	1	
etäisyydet	1	
henkilöstön vaihtuvuus, vastuu yksittäisillä henkilöillä	1	
<b>2.</b>		
resurssit (aika, raha, henkilöstö), rahoituksen monimutkaisuus	13	2
lähtötason osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen ongelmat	13	
ajan puute, aikataulujen ongelmat	9	3
joustamattomuus yksilöllisten tarpeiden mukaan	6	1
ohjeistuksen ongelmat	5	
yhteistyön ongelmat, työelämän sitoutumattomuus ja osaamattomuus	4	
ohjauksen ja motivoinnin ongelmat	4	

tutkinnon suorittajan sitoutumattomuus	4	1
suorittajien suuri määrä	3	
henkilöstön vaihtuvuus, vastuu yksittäisillä henkilöillä	2	
rutiinin puute	2	
opetussuunnitelman ongelmat	1	
etäisyydet	1	
<b>3.</b>		
resurssit (aika, raha, henkilöstö), rahoituksen monimutkaisuus	12	2
yhteistyön ongelmat, työelämän sitoutumattomuus ja osaamattomuus	8	
tutkinnon suorittajan sitoutumattomuus	7	
joustamattomuus yksilöllisten tarpeiden mukaan	6	
ajan puute, aikataulujen ongelmat	5	
lähtötason osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen ongelmat	5	2
ohjauksen ja motivoinnin ongelmat	4	
rutiinin puute	4	1
ohjeistuksen ongelmat	3	
opetussuunnitelman ongelmat	2	
etäisyydet	1	
henkilöstön vaihtuvuus, vastuu yksittäisillä henkilöillä	1	

## 22. Kuvatkaa, millaisia hyviä käytäntöjä teillä on näyttöjen henkilökoh- taistamisesta.

---



---

## 23. Mitkä ovat kokemustenne mukaan tärkeimmät syyt siihen, että osa valmistavaan koulutukseen osallistuneista ei osallistu näyttöihin?

(1. = tärkein, 2. = toiseksi tärkein 3. = kolmanneksi tärkein)	%	ruotsinkielisistä (N)
<b>1.</b>		
epävarmuus omasta osaamisesta/ jännittäminen	22	2
ei ole ongelma	17	2
henkilökohtaiset syyt	15	
tutkinnon suorittaminen ei ole motivoivaa, ei koeta tarpeelliseksi sitoutumattomuus koulutukseen	14	1
(keskeyttäminen, huono osallistuminen)	10	2
työhön ja ajankäyttöön liittyvät syyt, etäisyydet	9	1
näyttö koetaan liian vaativaksi	6	
ohjauksen ja koulutuksen ongelmat	3	
työpaikoilla ei arvosteta tai vastustetaan tutkintoja	1	
työpaikan puute, työkokemuksen puute	1	
<b>2.</b>		
tutkinnon suorittaminen ei ole motivoivaa, ei koeta tarpeelliseksi	17	
epävarmuus omasta osaamisesta/ jännittäminen	15	
ohjauksen ja koulutuksen ongelmat	11	3
henkilökohtaiset syyt	10	
työhön ja ajankäyttöön liittyvät syyt, etäisyydet	9	1

sitoutumattomuus koulutukseen (keskeyttäminen, huono osallistuminen)	8	
näyttö koetaan liian vaativaksi	6	2
työpaikan puute, työkokemuksen puute	6	
työpaikoilla ei arvosteta tai vastustetaan tutkintoja	3	
työnantajan sitoutumattomuus	2	
ei ole ongelma	1	
näytön kustannukset	1	
<b>3.</b>		
tutkinnon suorittaminen ei ole motivoivaa, ei koeta tarpeelliseksi	14	1
epävarmuus omasta osaamisesta/ jännittäminen	13	
sitoutumattomuus koulutukseen (keskeyttäminen, huono osallistuminen)	10	1
henkilökohtaiset syyt	9	1
työhön ja ajankäyttöön liittyvät syyt, etäisyydet	8	
näyttö koetaan liian vaativaksi	5	
työpaikan puute, työkokemuksen puute	5	1
työpaikoilla ei arvosteta tai vastustetaan tutkintoja	5	
ohjauksen ja koulutuksen ongelmat	4	1
näytön kustannukset	2	1
työnantajan sitoutumattomuus	1	
ei ole ongelma	1	

## 24. Millä tavoin näyttöihin osallistumista voitaisiin lisätä (A) valmistavan koulutuksen suorittaneiden osalta ja (B) suoraan työelämästä tulevien osalta?

	%	ruotsinkielisistä (N)
<b>(A) valmistavan koulutuksen suorittaneet:</b>		
ohjaus ja motivoiminen	54	2
tutkintoprosessin selkiyttäminen	20	1
osallistumattomuus ei ole ongelma	19	3
yhteistyö työpaikan kanssa	16	1
joustavuus yksilöllisten tarpeiden mukaan	15	
tiedottaminen	9	3
<b>(B) suoraan työelämästä tulevat:</b>		
tiedottaminen	53	5
motivoiminen ja ohjaus	33	2
työnantajan kannustavuus	29	4
rahoitus	18	
osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen kehittäminen	16	1
näyttöjärjestelyjen joustavuus	9	

**25. Miten hyvin eri alojen tutkintojen perusteissa esitetyt vaatimukset on mielestänne mitoitettu suhteessa näytön suorittajalta käytännön työelämässä vaadittaviin tietoihin ja taitoihin? Merkitkää rastilla (x).**

Tutkintojen perusteissa vaatimukset mitoitettu (%)						
Koulutusalat	erinomaisesti	hyvin	tydyttävästi	välttävästi	heikosti	N
Luonnonvara-ala	5	51	39	2	2	41
Tekniikan ja liikenteen ala	3	50	43	4	0	74
Kauppan ja hallinnon ala	8	47	40	5	0	76
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	2	59	40	0	0	63
Sosiaali- ja terveysala	5	54	39	1	1	80
Kulttuuriala	6	53	39	3	0	36
Humanistinen ja opetusala	7	48	37	7	0	27
Kaikki ruotsinkieliset (N)	0	14	8	2	0	24

**26. Miten hyvin näytön suorittaneiden osaaminen vastaa työelämän vaatimuksia? Merkitkää rastilla (x).**

Näyttö varmistaa työelämässä tarvittavan osaamisen (%)						
Koulutusalat	erinomaisesti	hyvin	tydyttävästi	välttävästi	heikosti	N
Luonnonvara-ala	11	63	24	3	0	38
Tekniikan ja liikenteen ala	5	76	19	0	0	74
Kauppan ja hallinnon ala	10	76	13	0	1	78
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	8	82	10	0	0	62
Sosiaali- ja terveysala	19	70	10	0	1	80
Kulttuuriala	14	71	14	0	0	35
Humanistinen ja opetusala	18	79	0	4	0	28
Kaikki ruotsinkieliset (N)	0	20	3	1	0	24

**27. Seuraatteko järjestämienne näyttötutkintojen suorittaneiden työelämässä pärjäämistä ja työllistymistä? Miten hankitte siitä tietoa ja miten käytätte keräämäänne tietoa?**

	%	ruotsinkielisistä (N)
tietoja ei kerätä järjestelmällisesti	45	1
tietojen kysely ja hyödyntäminen työelämäyhteyksissä	37	5
työhallinnon rahoittamien koulutusten osalta seurataan työllistymistä	31	1
kyselyt	30	2

henkilökohtaiset yhteydet opiskelijoihin	28	3
lisäkoulutuksen markkinoiminen ja suunnittelu, kehittäminen	24	5
järjestelmällinen seuranta	12	1
itsearviointit	2	

**28. Näyttötutkintojärjestelmän yhtenä lähtökohtana oli aikoinaan, että ”tutkinnoissa tutkittaisiin työelämässä esiintyvien tehtäväkokonaisuuksien hallintaa eikä koulumuotoisessa ammattiin opettamisessa käytettävien oppiaineiden hallintaa”. Näytön pitäisi olla riippumaton mitattavan osaamisen hankkimistavasta. Tilastojen mukaan lähes kaikki näyttötutkinnon suorittajat tulevat näyttöön valmistavan koulutuksen kautta. Miten näette tämän tilanteen? Vaikuttaako valmistava koulutus mielestänne näyttöjen suunnitteluun ja toteutukseen?**

---



---

**29. Miten merkityksellinen näytön vastaanottajien (arvioijien) rooli ja vaikutus on näytön tuloksiin? Ovatko erot näyttöjen vastaanottajien arvioinneissa niin suuria, että ne voivat vaikuttaa näytön tuloksiin?**

---



---

	%	ruotsinkielisistä (N)
ei vaikutusta	26	3
on vaikutusta	34	2
vaikutus riippuu jostakin	35	3
arvioijien osaaminen vaikuttaa	42	3
arvioijakoulutus vaikuttaa	29	
arvioinnin kriteerit vaikuttavat	15	2
kolmikantaisuus vaikuttaa	14	1
suoritustilanne vaikuttaa	14	1
arviointikeskustelu vaikuttavaa	13	1
tutkinnon perusteet vaikuttavat	12	
näyttömestari vaikuttaa	9	2
arvioijien välinen vuorovaikutus vaikuttaa	6	
arvioinnin suunnitelmallisuus vaikuttaa	2	

**30. Mikäli teillä on, kertokaa esimerkkejä kehittämistänne hyvistä käytännöistä näyttöjen järjestämisessä.**

---



---

## VI Rahoitus

31. Miten hyvin nykyinen näyttötutkintojärjestelmän rahoitusjärjestelmä toimii kokemusten mukaan eri aloilla? Merkitkää rastilla (x).

Nykyinen rahoitusjärjestelmä toimii (%)						
Koulutusalat	erinomaisesti	hyvin	tydyttävästi	välttävästi	heikosti	N
Luonnonvara-ala	3	30	46	8	14	37
Tekniikan ja liikenteen ala	4	21	46	20	9	70
Kaupan ja hallinnon ala	1	24	46	17	13	72
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	0	36	38	16	10	61
Sosiaali- ja terveysala	3	32	39	19	8	78
Kulttuuriala	6	33	46	12	3	33
Humanistinen ja opetusala	4	35	39	12	12	26
Kaikki ruotsinkieliset (N)	0	9	8	3	0	20

	%	ruotsinkielisistä (N)
<b>Perustelut:</b>		
rahoitus on liian vähäistä kustannuksiin nähden	54	6
rahoituksen kohdentaminen	38	2
näytöille koulutuksesta erillinen rahoitus	26	2
monimutkainen (raskas) järjestelmä	23	
rahoituksen epätasa-arvoisuus (eri tutkinnot, alueellisesti...)	15	
ei ongelmia rahoituksessa	7	
toiminta on vakiintunutta, mitoitetaan rahoituksen mukaan	5	2
kilpailuttaminen vaikuttaa laatuun	4	1

32. Miten riittäväksi koette valmistavan koulutuksen rahoituksen eri aloilla? Merkitkää rastilla (x).

Rahoitus (%)						
Koulutusalat	kattaa pienen osan kustannuksista	kattaa korkeintaan puolet kustannuksista	kattaa yli puolet kustannuksista	kattaa kustannukset kokonaan	tuottaa ylijäämää	N
Luonnonvara-ala	0	13	42	45	0	38
Tekniikan ja liikenteen ala	13	14	43	39	1	72
Kaupan ja hallinnon ala	4	13	47	35	1	75
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	2	16	47	36	0	62
Sosiaali- ja terveysala	3	9	51	37	1	79
Kulttuuriala	8	8	38	46	0	37
Humanistinen ja opetusala	4	12	46	39	0	26
Kaikki ruotsinkieliset (N)	3	0	12	9	0	24



**33. Miten riittäväksi koette näyttöjen rahoituksen suhteessa näyttöjen järjestämisestä aiheutuviin kustannuksiin eri aloilla? Merkitkää rastilla (x).**

Rahoitus (%)						
Koulutusalat	kattaa pienen osan kustannuksista	kattaa korkeintaan puolet kustannuksista	kattaa yli puolet kustannuksista	kattaa kustannukset kokonaan	tuottaa ylijäämää	N
Luonnonvara-ala	16	14	12	6	0	37
Tekniikan ja liikenteen ala	13	21	36	30	0	67
Kaupan ja hallinnon ala	15	28	40	8	0	68
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	13	33	37	17	0	54
Sosiaali- ja terveysala	11	21	44	24	0	72
Kulttuuriala	27	18	32	24	0	34
Humanistinen ja opetusala	13	29	50	8	0	24
Kaikki ruotsinkieliset (N)	0	3	18	3	0	24

**34. Miten rahoitus vaikuttaa kolmikantayhteistyön toteutumiseen näyttöjen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa? Merkitkää rastilla (x).**

Rahoitus (%)						
	edistää kolmikantayhteistyötä (ruotsink. N)		ei edistä mutta ei haittaakaan (ruotsink. N)		vaikeuttaa kolmikantayhteistyötä (ruotsink. N)	
näyttöjen suunnittelussa	11	1	41	3	48	4
näyttöjen toteutuksessa	13	2	47	3	38	3
näyttöjen arvioinnissa	13	3	47	2	39	3

**35. Miten rahoitus vaikuttaa näyttöjä koskevien ohjeiden noudattamiseen näyttöjen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa? Merkitkää rastilla (x).**

Rahoitus (%)						
	edistää kolmikantayhteistyötä (ruotsink. N)		ei edistä mutta ei haittaakaan (ruotsink. N)		vaikeuttaa kolmikantayhteistyötä (ruotsink. N)	
näyttöjen suunnittelussa	11	1	55	5	34	2
näyttöjen toteutuksessa	11	1	57	4	29	3
näyttöjen arvioinnissa	12	2	61	4	27	2

**36. Mitkä ovat omien kokemustenne mukaan näyttöjä koskevan rahoitusjärjestelmän keskeiset ongelmat ja kehittämiskohteet?**

---

---

**37. Onko teillä muita näyttötutkintojärjestelmän toimivuuteen ja tehokkuuteen liittyviä näkemyksiä, jotka vastauksessanne eivät ole vielä päässeet esille?**

---

---

**KIITOS VASTAUKSISTANNE!**

**Palautus 16.10.2006 mennessä osoitteeseen: <http://peda.net/oppimappi/jyu/arviointineuvosto>**

## KYSELYLOMAKE 2. Kysely tutkintotoimikuntien jäsenille

Kysymykset tutkintotoimikunnille

Vastatkaa jokaiseen kysymykseen oman koulutusalanne sekä edustamanne kolmikantatahon näkökulmasta.

### Vastaajan taustatiedot

#### 1. Tutkintotoimikunnan nimi

---

---

#### 2. Merkitkää rastilla (x) tutkintotoimikuntanne koulutusala.

Koulutusala	%
Luonnonvara-ala	14
Tekniikan ja liikenteen ala	46
Kauppan ja hallinnon ala	7
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	8
Sosiaali- ja terveysala	11
Kulttuuriala	9
Humanistinen ja opetusala	3
Muu (mikä)	1
(N)	123

#### 3. Vastaajan asema tutkintotoimikunnassa. Merkitkää rastilla (x).

	%
Työnantajatahon edustaja	27
Työntekijätahon edustaja	26
Opettajakunnan edustaja	42
Ammatinharjoittajien edustaja	2
Asiantuntija	2
(N)	124

**Työnantaja- ja työntekijätahon edustajat sekä ammatinharjoittajat:****• Millä toimialalla työskentelette?**

	%
Teollisuus	25
Muut yhteiskunnalliset ja henkilökohtaiset palvelut	15
Rakentaminen	12
Maatalous, riistatalous ja metsätalous	11
Julkinen hallinto ja maanpuolustus; pakollinen sosiaalivakuutus	7
Koulutus	7
Kiinteistö-, vuokraus ja tutkimuspalvelut; liike-elämän palvelut	5
Majoitus- ja ravitsemistoiminta	5
Terveystieteiden- ja sosiaalipalvelut	4
Tukku ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen sekä henkilökohtaisten esineiden ja kotitalousesineiden korjaus	4
Kaivostoiminta ja louhinta	1
Kuljetus, varastointi ja tietoliikenne	1
Toimiala tuntematon	1
Sähkö-, kaasun- ja vesihuolto	1
N	75

**Työnantaja- ja työntekijätahon edustajat sekä ammatinharjoittajat:****• Yrityksen tai organisaation koko, jossa työskentelette. Merkitkää rastilla (x).**

Yrityksen koko /henkilöä	%
1	3
2–9	16
10–19	11
20–49	9
50–249	21
yli 250	41
(N)	124

**Yleiset näyttötutkintojärjestelmää koskevat kysymykset****4. Miten näyttötutkintojärjestelmä mielestänne toimii omalla alallanne?****Merkitkää rastilla (x).\***

	%
Erinomaisesti	4
Hyvin	60
Tyydyttävästi	31
Välttävästi	3
Heikosti	3
(N)	121

## 5. Nimetkää näyttötutkintojärjestelmän kolme tärkeintä vahvuutta.

(1. tärkein, 2. toiseksi tärkein 3. kolmanneksi tärkein)

	%
<b>1.</b>	
Työelämäläheisyys/ käytännönläheisyys	18
Valtakunnallinen laadunvarmistus	14
Joustavuus	9
Osaamisen tunnistaminen/ tunnustaminen	9
Osaamisen kehittäminen	8
Elinikäinen oppiminen	6
Kolmikantaisuus	6
Aiemmasta koulutuksesta riippumaton	6
Henkilökohtaistaminen	2
Opiskelijälähtöisyys	1
Osatutkinnot	1
Arviointi	1
Tunnettuus ja tunnustettuus	1
Yhteistyön kehittäminen	1
<b>2.</b>	
Valtakunnallinen laadunvarmistus	13
Työelämäläheisyys/ käytännönläheisyys	13
Joustavuus	12
Henkilökohtaistaminen	7
Osaamisen kehittäminen	5
Kolmikantaisuus	5
Yhteistyön kehittäminen	5
Aiemmasta koulutuksesta riippumaton	4
Tunnettuus ja tunnustettuus	4
Osaamisen tunnistaminen/ tunnustaminen	3
Elinikäinen oppiminen	3
Ajantasaisuus	2
Arviointi	1
Etenemismahdollisuudet	1
Tarjonnan laajuus	1
<b>3.</b>	
Joustavuus (elämäntilanteen mukaan)	11
Valtakunnallinen laadunvarmistus	11
Elinikäinen oppiminen	6
Kolmikantaisuus	6
Tunnettuus ja/tai tunnustettuus	5
Osaamisen kehittäminen	4
Henkilökohtaistaminen	4
Työelämäläheisyys/ käytännönläheisyys	4
Aiemmasta koulutuksesta riippumaton	3
Etenemismahdollisuuksien/ jatko-opintojen tukeminen	3
Tarjonnan laajuus	3
Yhteistyön kehittäminen	3
Osaamisen tunnistaminen/ tunnustaminen	2
Arviointi	2
Opiskelijälähtöisyys	1

## 6. Nimetkää näyttötutkintojärjestelmän kolme tärkeintä ongelmaa.

(1. tärkein, 2. toiseksi tärkein 3. kolmanneksi tärkein)	%
<b>1.</b>	
Epätasa-arvoisuus/ epätasalaatuisuus	13
Arviointien laatu	7
Heikko tunnettavuus	7
Kustannukset/ resurssit	6
Byrokraattisuus	6
Valmistavaan koulutukseen liittyvät ongelmat	4
Näyttöpaikkojen puute	3
Tutkintojen perusteet	3
Työelämän sitoutumattomuus ja asiantuntemattomuus	3
Arvioitsijoihin liittyvät vaikeudet	2
Kolmikannan toimivuuden ongelmat	2
Työelämäläheisyyden/ käytännönläheisyyden puutteet	2
Tutkintojen arvostuksen kasvattaminen	2
Yhteistyövaikeudet/ terminologiset vaikeudet/ yhteisymmärrys	2
ALVARin aineistojen puutteet	1
Henkilökohtaistaminen (kokelaiden erilaiset taustat)	1
Kuormittavuus työelämälle	1
Rahoitusjärjestelmä	1
Työn ohella opiskelun vaatavuus	1
<b>2.</b>	
Arvioitsijoihin liittyvät vaikeudet	9
Epätasa-arvoisuus/ epätasalaatuisuus	9
Heikko tunnettavuus (tiedon saanti)	6
Kustannukset/ resurssit	6
Työelämän sitoutumattomuus/ -edustajien asiantuntemattomuus	6
Näyttöpaikkojen puute (työelämässä)	5
Arviointien laadun epätasaisuus/ laadun seuranta	4
Tutkintojen perusteet (ajastaan jäljessä, päällekkäisyydet)	4
Valmistavaan koulutukseen liittyvät ongelmat	4
Työelämäläheisyyden/ käytännönläheisyyden puutteet	3
Tutkintojen arvostuksen kasvattaminen	3
Järjestelmän raskaus/ byrokraattisuus	2
Kolmikannan toimivuuden ongelmat	2
Yhteistyövaikeudet/ terminologiset vaikeudet/ yhteisymmärrys	2
Osaamisen tunnistaminen/ tunnustaminen	2
Työn ohella opiskelun vaatavuus	1
Henkilökohtaistaminen (kokelaiden erilaiset taustat)	1
Kuormittavuus työelämälle	1
Ruotsinkielisen materiaalin ongelmat	1
<b>3.</b>	
Kustannukset/ resurssit	14
Heikko tunnettavuus (tiedon saanti)	6
Arvioitsijoihin liittyvät vaikeudet	5
Näyttöpaikkojen puute (työelämässä)	4
Valmistavaan koulutukseen liittyvät ongelmat	4
Epätasa-arvoisuus/ epätasalaatuisuus	3
Työelämän sitoutumattomuus/ -edustajien asiantuntemattomuus	3
Työelämäläheisyyden/ käytännönläheisyyden puutteet	3
Järjestelmän raskaus/ byrokraattisuus	2

Kuormittavuus työelämälle	2
Yhteistyövaikeudet/ terminologiset vaikeudet/ yhteisymmärrys	2
Henkilökohtaistaminen (kokelaiden erilaiset taustat)	2
Kolmikannan toimivuuden ongelmat	2
Tutkintojen perusteet (ajastaan jäljessä, päällekkäisyydet)	2
Arviointien laadun epätasaisuus/ laadun seuranta	1
Rahoitusjärjestelmä	1
Ruotsinkielisen materiaalin ongelmat	1
Tutkintojen arvostuksen kasvattaminen	1

## 7. Onko jokin tai ovatko jotkut näyttötutkintojärjestelmälle asetetuista tavoitteista erityisen vaikeita tai epärealistisia saavuttaa?

	%
Tavoitteiden saavuttaminen ei ole erityisen vaikeaa	22
Laatu	11
Työelämävastaavuus	7
Kolmikantayhteistyö	6
Henkilökohtaistaminen	6
Valvontaan/ ohjaukseen/ arviointiin liittyvät vaikeudet	5
Ammattitaidon osoittaminen näytöillä	4
Resurssien riittävyys	4
Tutkintojen riippumattomuus ammattitaidon hankintavasta	2

## 8. Miten näyttötutkintojärjestelmän lainsäädäntö kokemustenne mukaan toimii omalla koulutusallallanne? Merkitkää rastilla (x).

	%
Erinomaisesti	5
Hyvin	65
Tyydyttävästi	26
Välttävästi	3
Heikosti	1
(N)	121

## 9. Olisiko mielestänne näyttötutkintojärjestelmää säätelevää lainsäädäntöä tarpeen muuttaa? Jos olisi, niin miksi ja miltä osin?

	%
Lainsäädännön muutokseen ei ole tarvetta	25
Rahoitusjärjestelmän uudistaminen	6
En osaa sanoa	5
Muutostahti liian nopea	4
Tarkennuksia säädöksiin	4
Toimijoiden velvollisuuksien ja oikeuksien selkiyttäminen	3
Tutkintorakenteen kehittäminen	2
Byrokratian keventäminen	2
Näytöt työpaikoille	2
Laki käytäntöä vastaavaksi	2

**10. Onko tutkintonimikkeiden määrä omalla alallanne mielestänne tällä hetkellä sopiva? Merkitkää rastilla (x).**

	%
Nimikkeitä on liikaa	11
Nimikkeitä on sopivasti	80
Nimikkeitä on liian vähän	10
(N)	122

**11. Miten hyvin edustamanne alan perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot ovat linjassa suhteessa toisiinsa, eli miten hyvin ne muodostavat sisällöltään ja vaativuudeltaan loogisen jatkumon? Merkitkää rastilla (x).**

	%
Erinomaisesti	2
Hyvin	36
Tyydyttävästi	40
Välttävästi	10
Heikosti	13
(N)	111

**12. Mitkä ovat keskeiset kehittämistarpeet oman alanne tutkintojen osalta?**

	%
Tutkintojärjestelmän kehittäminen	39
Tutkintojen perusteiden kehittäminen	23
Arviointi / arvioitsijakoulutus	11
Eritasoisten tutkintojen käyttöönotto	9
Tunnettuuden lisääminen	9
Työelämäläheisyys	8
Näyttöihin enemmän käytännönläheisyyttä	7
Tasalaatuisuus	6
Henkilökohtaistaminen	4
Rahoitusasiat	3
Suorittajien erityistarpeiden huomioiminen	2
Ohjeistuksen kehittäminen	2
Riippumattomuus ammattitaidon hankkimistavasta	2
Osaamisen tunnistaminen/ tunnustaminen	2



### 13. Mitä mieltä olette seuraavista väittämistä? Merkitkää rastilla (x).

	täysin samaa mieltä %	jokseenkin samaa mieltä %	jokseenkin eri mieltä %	täysin eri mieltä %	N
Näyttötutkinnon suorittaminen parantaa työntekijän työmahdollisuuksia.	58	39	2	1	123
Näyttötutkinnoille on selvästi tarvetta edustamallamme toimialalla työelämässä.	65	30	4	1	123
Tutkintotasojen (perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkinto) erot edustamallamme toimialalla ovat selkeät.	20	41	30	9	110
Tutkintojen perusteet vastaavat hyvin työelämän vaatimuksia edustamallamme toimialalla.	13	69	15	3	118
Kolmikantaisuus on hyvin toimiva tapa valita jäsenet tutkintotoimikuntaan.	66	28	5	1	122
Tutkintotoimikunnan tehtävät on selkeästi määritelty.	44	45	10	1	120
Näyttötutkinnon suorittaneen osaaminen vastaa työelämän tarpeita paremmin kuin opetussuunnitelmaperusteisen koulutuksen suorittaneen.	27	55	14	5	108
Tutkintotoimikunta pystyy varmistamaan tutkintojen laadun.	12	53	31	4	121
Tutkintotoimikuntien tehtävät voitaisiin siirtää esimerkiksi oppilaitoksille tai jollekin viranomaistaholle.	4	10	35	50	119
Toimikuntatyöhön saatu rahoitus on riittävä.	6	27	33	35	120

**14. Opetushallituksen tehtävänä on muun muassa vastata tutkinnon perusteiden laatimisesta ja päättää tutkinnon perusteista sekä ohjata, kouluttaa ja konsultoida tutkintotoimikuntia. Miten se on omien kokemusten mukaan onnistunut alla mainituissa tehtävissä? Merkitkää rastilla (x).**

	erinomaisesti %	hyvin %	tydyttävästi %	välttävästi %	heikosti %	N
Tutkintojen perusteiden laatiminen	12	41	41	4	2	121
Ohjaus, koulutus ja konsultointi	7	43	33	14	3	120
Tutkintorakenne-esitysten valmistelu, kokoaminen ja esitysten käsittely	8	44	40	5	4	114
Tutkintotoimikuntien toimiala- ja aluejaosta päättäminen	13	55	26	4	4	112
Tutkintotoimikuntien asettaminen	21	63	13	2	1	119
Tutkintotoimikuntien maksuliikenteestä huolehtiminen, kirjanpito ja arkistointi	29	49	19	4		115

#### Perustelut:

---



---

**15. Onko edustamallanne alalla tarvetta uudistaa tutkintojen perusteita?**

	%
Uudistamistarvetta on paljon.	9
Uudistamistarvetta on melko paljon.	40
Uudistamistarvetta on vain vähän.	37
Uudistamistarvetta ei ole.	15
(N)	123

**16. Keskeiset ongelmat ja kehittämiskohteet tutkintojen perusteiden laatimisessa:**

	%
Perusteiden ajantasaistaminen/ kehittäminen	26
Tutkintojen päällekkäisyydet/ linjakuus suhteessa toisiinsa	9
Yhteistyö työelämän kanssa	9
Tutkinnon laajuudesta huolehtiminen	3
ALVAR (ajantasaistaminen)	2
Asiantuntijoita vaikea saada kokoon	2
Erikoisosaamisen ja yleisosaamisen erilaiset kehittämistarpeet	2
Liikkuvuuden lisääminen tutkintojen välillä	2

## Työelämän näkökulma

**17. Miten hyvin oman alanne näyttötutkinnot ottavat huomioon työelämän tarpeet?**

	%
Erinomaisesti	7
Hyvin	64
Tyydyttävästi	24
Välttävästi	3
Heikosti	2
(N)	118

**18. Miten hyvin oman alanne tutkintojen perusteissa esitetyt vaatimukset on mielestänne mitoitettu suhteessa näytön suorittajalta käytännön työelämässä vaadittaviin tietoihin ja taitoihin? Merkitkää rastilla oman alanne osalta (x).**

	%
Erinomaisesti	3
Hyvin	63
Tyydyttävästi	30
Välttävästi	3
Heikosti	1
(N)	117

**Perustelut:**

---

---

**19. Miten hyvin näytön suorittaneiden osaaminen vastaa työelämän vaatimuksia? Merkitkää rastilla (x).**

	%
Erinomaisesti	4
Hyvin	63
Tyydyttävästi	31
Välttävästi	2
Heikosti	1
(N)	114

## Näyttöjen järjestelyt ja toteutus

20. Arvioikaa seuraavien oman alanne näyttöihin liittyvien tekijöiden onnistuneisuutta. Merkitkää rastilla (x).

	erinomainen %	hyvä %	tydyttävä %	välttävä %	heikko %	N
Näyttötilaisuuksien riittävyys	17	58	23	3	0	120
Näyttöaineistojen laatu	5	60	31	4	0	114
Näyttötehtävien selkeys	2	68	29	1	0	113
Tehtävien työelämä-vastaavuus	7	65	20	6	2	118
Tehtävien vaativuus	10	59	29	2	0	116
Arviointiperusteet	10	57	30	4	0	115
Näyttöpaikat	8	52	34	5	2	116
Näyttöjen kesto	3	62	30	6	0	108
Näyttöjen ajankohta	6	67	25	1	1	107
Tilat	8	65	23	3	0	107
Käytetyt laitteet	10	69	21	1	0	105
Käytetyt materiaalit	12	65	22	1	0	107
Järjestäjien asiantuntemus	16	70	12	3	0	115
Näyttöjen vastaanottajien (arvioitsijoiden) asiantuntemus	18	58	22	2	0	116
Näyttöjen vastaanottajien (arvioitsijoiden) toiminta	6	63	28	3	0	112
Arviointiperusteisiin tutustuttaminen ennen näyttöjä	6	49	37	9	0	105
Palautteen antaminen kokelaille	6	53	34	7	0	100

21. Millaisia kokemuksia teillä on näytöissä käytettävistä aineistoista?

(a) Kokemukset ALVARin aineistoista

	%
Ei kokemuksia ALVARista	52
Aineisto laadukasta	9
Aineisto ei sovi alalle	2
Aineistossa on virheitä	2
Aineistot ovat yhdenvertaisia	2
Aineistojen taso vaihtelee	2

## (b) Kokemukset näyttöjen järjestäjien itse laatimista aineistoista

	%
Kokemukset hyviä	31
Aineistot vaihtelevat	22
Kokemukset vähäisiä	7
Kehittämistarvetta	6
Kokemukset huonot	4
Yhteistyössä laadittu	4
Aineistot kohtalaisia	3
Työelämäntuntemus	3
Olosuhteisiin rakennetut näytöt toimivat	2
Toimikunta tarkastaa aineistot	2
Aineistot vaativia	2
Aineistot kehittyneet	2
Näytöt pysyvät lähes samoina vuodesta toiseen	2

## 22. Luetelkaa eri aineistojen kolme vahvuutta ja kolme heikkoutta.

### a) ALVARin aineistot

	%
<b>Vahvuudet:</b>	
Tasapuolisuus/ tasalaatuisuus	14
Hyvin valmisteltu	11
Ei kokemusta	9
Hyvät ja selkeät ohjeet	6
Helppo käyttää	5
Helposti saatavilla	4
Työelämän huomioiminen	2
<b>Heikkoudet:</b>	
Hinta	11
Aineistojen vanhentuneisuus	5
Ei kokemusta	4
Irrallisuus/ kaavamaisuus	5
Ympäristön ja tehtävien yhteensopivuus	4
Henkilökohtaistaminen	3
Tehtävien puutteet	3
Yhteistyö työelämän kanssa	2
Alakohtaisuus puuttuu	2
Oppilaitokset haluaisivat tehdä itse	2
Päättyvät opetusmateriaaliksi	2

### b) näyttöjen järjestäjien itse laatimat aineistot

	%
<b>Vahvuudet:</b>	
Työelämäläheisyys	30
Joustavuus	20
Laadukkuus/ kehittäminen	17
Henkilökohtaistaminen	8
Paikallisuuden huomiointi	7
Selkeys, helppoja käyttää	6
Monipuolisuus	6
Järjestäjät tuntevat näyttökohteita	5

Edullisuus	4
Yhteistyössä laadittu/ tutkintotoimikunnan tarkastama	4
Ei kokemusta	2
<b>Heikkoudet:</b>	
Epätasalaatuisuus	23
Arvioitavuus/ valvottavuus/ vertailtavuus	9
Aineistot eivät vastaa tutkinnon perusteita	12
Tehtävät kirjavia/ tehtävien kehittäminen	9
Arvioinnin kehittäminen	6
Koulumaisuus	6
Työläys	6
Liiallinen teoreettisuus	4
Ei tarpeeksi osaamista	3
Riman alitukset	3
Aikataulut	2
Itse laadittujen aineistojen väärinkäyttö	2
Näytön suorittamisen välineellinen sidonnaisuus	1

### 23. Miten hyvin tutkintotoimikunta mielestänne pystyy paneutumaan tutkintotilaisuuksia ja tutkintojen arviointeja koskeviin dokumentteihin?

	%
Erinomaisesti	9
Hyvin	44
Tyydyttävästi	32
Välttävästi	11
Heikosti	6
(N)	124

### 24. Miten suuria mielestänne erot ovat tutkintojen läpäisyasteen osalta eri järjestäjien kesken? Merkitkää rastilla (x).

	%
Eroja näyttöjen tuloksissa näyttöjen järjestäjien välillä ei ole lainkaan.	7
Erot näyttöjen tuloksissa näyttöjen järjestäjien välillä ovat pieniä.	55
Erot näyttöjen tuloksissa näyttöjen järjestäjien välillä ovat melko suuria.	29
Erot näyttöjen tuloksissa näyttöjen järjestäjien välillä ovat suuria.	9
(N)	103

### Jos eroja on, mistä arvioitte niiden johtuvan?

	%
Arvioijien ja opettajien erot	18
Arvioinnin tapa	16
Aineistojen ja tutkintojen perusteiden vaihteleva taso	10
Valmistava koulutus	7
Erot pieniä	5
Järjestäjien vaihtelevat resurssit	5
Erot tutkinnon suorittajissa	3
Erot näyttöjen olosuhteissa	4
Puolueettomuuden vaikeus	2
Laadunvalvonnan puute	2

**25. Näyttötutkintojärjestelmän yhtenä lähtökohtana oli aikoinaan, että ”tutkinnoissa tutkittaisiin työelämässä esiintyvien tehtäväkokonaisuuksien hallintaa eikä koulumuotoisessa ammattiin opettamisessa käytettävien oppiaineiden hallintaa”. Näytön pitäisi olla riippumaton mitattavan osaamisen hankkimistavasta. Tilastojen mukaan lähes kaikki näyttötutkinnon suorittajat tulevat näyttöön valmistavan koulutuksen kautta. Miten näette tämän tilanteen?**

---

---

---

**26. Vaikuttaako valmistava koulutus mielestänne näyttöjen suunnitteluun ja toteutukseen?**

	%
Vaikuttaa	47
Joissain tapauksissa	17
Ei vaikuta	10
Mahdollisesti	6
Näytöt ja koulutus limittyvät	6
Näytöt vaikuttavat koulutukseen	5
En osaa sanoa/ ei kokemusta	2

**27. Miten merkityksellinen näytön vastaanottajien (arvioijien) rooli ja vaikutus on näytön tuloksiin? Ovatko erot näyttöjen vastaanottajien arvioinneissa niin suuria, että ne voivat vaikuttaa näytön tuloksiin?**

---

---

---

## **Näyttöjen suorittaminen ja suorittajat**

**28. Miten hyvin näyttötutkintojärjestelmä toimii mielestänne näyttöjen suorittajien kannalta? Merkitkää rastilla (x).**

	%
Erinomaisesti	5
Hyvin	65
Tyydyttävästi	26
Välttävästi	4
Heikosti	0
(N)	119

**29. Näyttöihin voi periaatteessa osallistua kuka tahansa. Mitä mieltä olette seuraavista väittämistä? Merkitkää rastilla (x).**

	täysin samaa mieltä %	jokseenkin samaa mieltä %	jokseenkin eri mieltä %	täysin eri mieltä %	N
Kaikilla tulee olla mahdollisuus osallistua riippumatta siitä, miten on ammattitaitonsa hankkinut.	62	26	7	4	121
Näyttöön osallistuvilta tulisi edellyttää alan työkokemusta.	66	27	4	3	117
Näyttöön osallistuvilta tulisi edellyttää alan koulutusta.	18	36	36	11	114
Näyttöön osallistuvilta tulisi edellyttää sekä alan koulutusta että työkokemusta.	21	35	30	14	116

**30. Mitkä ovat kokemustenne mukaan tärkeimmät syyt siihen, että osa valmistavaan koulutukseen osallistuneista ei osallistu näyttöihin?**

(1. tärkein, 2. toiseksi tärkein 3. kolmanneksi tärkein)

	%
<b>1.</b>	
Tutkintoa ei koeta hyödylliseksi	20
Rohkeuden puute	14
Henkilökohtaiset syyt	13
Epävarmuus osaamisesta	9
Ei ole ongelma	6
Työllistyminen ennen tutkinnon suorittamista	7
Näyttöjen vaativuus	4
Ohjauksen ja koulutuksen puutteet	2
Opiskelijan motivaatio	2
Näytön kustannukset	2
Työnantajan sitoutumattomuus	1
Työpaikoilla ei arvosteta tutkintoja	1
<b>2.</b>	
Tutkintoa ei koeta hyödylliseksi	15
Henkilökohtaiset syyt	9
Rohkeuden puute	7
Epävarmuus osaamisesta	5
Työllistyminen ennen tutkinnon suorittamista	4
Työpaikoilla ei arvosteta tutkintoja	4
Näyttöjen vaativuus	3
Ohjaus, koulutus	3
Opiskelijan motivaatio	2
Käytännön kokemuksen puutteet	1
Näytön kustannukset	1
Työnantajan sitoutumattomuus	1



### 3.

Tutkintoa ei koeta hyödylliseksi	9
Epävarmuus osaamisesta	8
Työpaikoilla ei arvosteta tutkintoja	8
Rohkeuden puute	7
Henkilökohtaiset syyt	6
Näyttöjen vaativuus	3
Ohjaus, koulutus	2
Työllistyminen ennen tutkinnon suorittamista	1
Työnantajan sitoutumattomuus	1

## 31. Millä tavoin voitaisiin lisätä (A) valmistavan koulutuksen suorittaneiden ja (B) suoraan työelämästä tulevien näyttöihin osallistumista?

### (A) valmistavan koulutuksen suorittaneiden osalta:

	%
Ohjaus ja motivointi	20
Näyttöjen integroiminen koulutukseen	20
Kannustavuuden lisääminen	14
Tiedottaminen	10
Koulutuksen kehittäminen	6
Joustavuus	5
Osallistumattomuus ei ole ongelma	4
Yhteistyö työpaikan kanssa	4
Resursointi	3
Tutkintoprosessien selkeyttäminen	2
Osaamisen tunnistamisen kehittäminen	2
Koulutukseen valinnan kriteerit	2

### (B) suoraan työelämästä/valmistavan koulutuksen ulkopuolelta tulevien osalta:

	%
Tiedottaminen	29
Työnantajan kannustavuus	20
Ohjaus ja motivointi	11
Rahoitus	9
Arvostuksen kasvattaminen	6
Näyttöjärjestelyjen joustavuus	3
Osaamisen tunnistamisen/ tunnustamisen kehittäminen	3
Simuloidut koetilanteet	3
Näyttöjen työelämäläheisyys	3
Koulutus	2
Ei keinoja	2

**32. Mitkä ovat näyttöjen suorittajien kannalta tutkintojärjestelmän keskeiset epäkohdat, jotka pitäisi korjata (esim. näyttöjen antaminen omalla työpaikalla, näyttöjen suurempi henkilökohtaistaminen, näyttöjen ajallinen sovittaminen tutkinnon suorittajan aikatauluihin, oikeusturvakysymykset)?**

	%
Suorittamiset pitäisi saada työpaikoille	24
Näyttötutkintojen aikataulutus	20
Henkilökohtaistaminen	18
Ohjauksen puutteet	10
Arvioitsijoihin liittyvät vaikeudet	9
Rahoitus	7
Ei kokemusta	5
Kustannusten ja ajan korvaaminen osapuolille	5
Ohjeistuksen puutteet/Välineiden poikkeavuus	5
Huomattavia epäkohtia ei ole	5
Tutkinnon arvostuksen lisääminen	4
Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen	3
Näyttöjännitys	2
Oikeusturva	2
Oman työpaikan ongelmat näyttöpaikkana	2
Työstä irrottautuminen	2

**33. Mitkä tekijät ovat esteenä edellä mainittujen epäkohtien korjaamiseksi?**

	%
Resurssien puute	27
Alan luonne	6
Arvioitsijoiden saatavuus	6
Tarvitaan aktiivisempaa kehittämistä	5
Ohjeistuksen puutteet	4
Näyttöjen haitat liiketoiminnalle	3
Yhteistyön vaikeudet	3
Tiedottamisen ongelmat	2
Asennetekijät	2
Tutkinnon perusteet	2
Lyhytnäköinen ajattelutapa	2
Järjestelmän koulumaisuus	2

## Tutkintotoimikunnan työskentely

34. Miten hyvin tutkintotoimikuntajärjestelmä omien kokemustenne perusteella toimii? Merkitkää rastilla (x).

	%
Erinomaisesti	7
Hyvin	57
Tyydyttävästi	33
Välttävästi	3
Heikosti	2
(N)	122

**Perustelut:**

---

---

35. Millaisen arvosanan antaisitte oman tutkintotoimikuntanne toiminnalle? Merkitkää rastilla (x).

	%
Erinomainen	14
Hyvä	57
Tyydyttävä	25
Välttävä	3
Heikko	2
(N)	124

**Perustelut:**

---

---

36. Mitkä ovat oman tutkintotoimikuntanne suurimmat työskentelyyn liittyvät ongelmat?

(1. tärkein, 2. toiseksi tärkein 3. kolmanneksi tärkein)

	%
1.	
Resurssien puute	34
Välimatkat	13
Kokousten järjestämiseen liittyvät vaikeudet	11
Jäsenten sitoutumattomuus	6
Ei ole merkittäviä ongelmia	2
Osaamisen puutteet	2
Yhteistyön vaikeudet	2
Kolmikantaisuuden toteutumattomuus	2
Oman toimen ohella työskenteleminen	2
Näyttöjen seuraamiseen liittyvät vaikeudet	1

<b>2.</b>	
Resurssien puute	22
Välimatkat	10
Kokousten järjestämiseen liittyvät vaikeudet	6
Osaamisen puutteet	6
Jäsenten sitoutumattomuus	4
Tehtävien suuri määrä	3
Yhteistyön vaikeudet	2
OPH:n toimintaan liittyvät ongelmat	2
Tiedonkulun ongelmat	2
Näyttöjen seuraamiseen liittyvät vaikeudet	1
Kolmikantaisuuden toteutumattomuus	1
<b>3.</b>	
Resurssien puute	10
Jäsenten sitoutumattomuus	6
Yhteistyön vaikeudet	5
Kokousten järjestämiseen liittyvät vaikeudet	3
Osaamisen puutteet	3
OPH:n toimintaan liittyvät ongelmat	2
Tehtävien suuri määrä	2
Näyttöjen seuraamiseen liittyvät vaikeudet	2
Välimatkat	2
Tiedonkulun ongelmat	1

**37. Miten hyvin eri osapuolet ovat saaneet kokemustenne mukaan näkemyksensä esille omassa toimikunnassanne? Merkitkää rastilla (x).**

	erinomaisesti %	hyvin %	tydyttävästi %	välttävästi %	heikosti %	N
Työnantajataho	43	48	8	1	1	119
Työntekijätaho	37	49	10	3	1	121
Opettajakunta	47	49	3	2	0	121
Ammatinharjoittajat	33	48	13	2	3	87
Asiantuntijat	36	48	14	2	0	84

**38. Miten hyvin yhteistyö tutkintotoimikuntanne ja näyttötutkintojärjestelmän eri osapuolten (Opetushallitus, työelämä, näyttöjen järjestäjät) kanssa toimii? Merkitkää rastilla (x).**

Osapuoli	erinomaisesti %	hyvin %	tydyttävästi %	välttävästi %	heikosti	N
Opetushallituksen kanssa	30	54	10	3	2	116
Työelämän kanssa	25	52	18	5	1	118
Näyttöjen järjestäjien kanssa	23	48	26	3	0	120

**Perustelut:**

---

---

**Keskeiset ongelmat ja kehittämiskohteet näyttötutkintojärjestelmän osapuolten keskinäisessä yhteistyössä:**

---

---

**39. Onko tutkintotoimikuntanne tarvinnut apua tai tukea Opetushallitukselta?**

	%
Kyllä	87
En	14
N	104

**40. Miten hyvin Opetushallitukselta saamanne apu on vastannut toimikuntanne tarpeita?**

	%
Erinomaisesti	16
Hyvin	55
Tyydyttävästi	22
Välttävästi	5
Heikosti	2
N	100

**Perustelut:**

---

---

**Keskeiset mahdolliset ongelmat ja kehittämiskohteet Opetushallituksesta saatavasta avusta tai yhteistyöstä:**

---

---

41. Luetelkaa keinoja, miten tutkintotoimikuntanne on kehittänyt (A) näyttötutkintojärjestelmää ja (B) tutkintojen perusteita.

(A) näyttötutkintojärjestelmää:

---

---

(B) tutkintojen perusteita:

---

---

42. Miten tutkintotoimikuntanne on kehittänyt omaa työskentelyään kuluvan toimikauden aikana?

---

---

43. Miten tutkintotoimikuntien työskentelyä ja toimintaa tulisi mielestänne kehittää?

---

---

44. Haluaisitteko muuttaa oman tutkintotoimikuntanne toimivaltaa? Merkitkää rastilla (x).

	%
Kyllä	21
En	79
N	99

Perustelut:

---

---

**45. Millaisia odotuksia ja toiveita teillä tutkintotoimikunnan jäsenenä on (A) valtiovallalle (ministeriö, eduskunta, koulutuspolitiikka), (B) Opetushallitukselle, (C) näyttöjen järjestäjille, (D) työpaikoille ja työelämän edustajille sekä (E) näyttöihin osallistuville?**

**(A) Odotukset valtiovallalle (ministeriö, eduskunta, koulutuspolitiikka):**

	%
Rahoituksen lisääminen	25
Ammatillisen tutkintojärjestelmän kehittäminen	11
Rahoitusjärjestelmän uusiminen	9
Koulutuspoliittisten tavoitteiden tarkastaminen	6
Yhteistyö työelämän kanssa	3
Aseman vakiinnuttaminen	2
Tutkintotoimikunta-asetusten kehittäminen	2

**(B) Odotukset Opetushallitukselle:**

	%
Tiedottaminen, ohjeistus ja yhteistyö	19
Rahoituksen kehittäminen	11
Tutkintotoimikuntien kehittäminen	9
Tutkintojen perusteiden kehittäminen	9
Käsitteiden selkiyttäminen	5
Tunnettavuuden lisääminen	3
Järjestelmällisyys, luotettavuus	2
Ruotsinkielinen materiaali	1

**(C) Odotukset näyttöjen järjestäjille:**

	%
Yhteistyön kehittäminen	13
Näyttöjen työelämävastaavuuden kehittäminen	10
Tiedottamisen parantaminen	10
Oman näyttöosaamisen kehittäminen	8
Laadun takaaminen	7
Tutkintojen kehittäminen	7
Työelämän tarpeiden huomioiminen	6
Arvioitsijakoulutus / työelämäkoulutus	5
Ohjeiden noudattaminen	4
Sopimusmenettelyn kehittäminen	2
Kolmikannan noudattaminen	2

**(D) Odotukset työpaikoille ja työelämän edustajille:**

	%
Sitoutuminen yhteistyöhön ja aktiivisuus	22
Tutkinnon suorittamisessa kannustaminen	20
Näyttötutkinto-osaamisen kehittäminen	9
Suunnittelu- ja kehitystyöhön osallistumisen vahvistaminen	8
Työpaikkakouluttajien kehittäminen	6

Tiedottaminen / ohjeistus / ohjaus	4
Omien resurssien käyttäminen	3
Välitöntä hyötyä laajempien kokonaisuuksien hahmottaminen	3
Näyttöpaikkoja työelämään	2

### (E) odotukset näyttöihin osallistuville:

	%
Omatoimisuus ja motivaatio	14
Valmistautuminen näyttöihin	14
Itsearviointin kehittäminen	9
Sitoutuminen	7
Tavoitteellisuus	5
Vastuullisuus	3
Työkokemus	2
Osallistuminen kehittämiseen	2
Tiedon levittäminen	2

## Rahoitus

**46. Miten hyvin nykyinen näyttötutkintojärjestelmän rahoitusjärjestelmä kokemusten mukaan toimii eri osapuolten osalta? Merkitkää rastilla (x).**

Osapuoli	erinomaisesti %	hyvin %	tydyttävästi %	välttävästi %	heikosti %	N
Tutkintotoimikunta	4	32	32	21	11	113
Tutkinnon järjestäjä	4	32	47	10	7	90
Näytön antaja	5	39	39	8	9	79

**47. Miten hyvin näyttötutkintojärjestelmän nykyinen rahoitus kokemusten mukaan kattaa eri osapuolille aiheutuvat kustannukset? Merkitkää rastilla (x).**

Osapuoli	kattaa pienen osan kustannuksista %	kattaa korkeintaan puolet kustannuksista %	kattaa yli puolet kustannuksista %	kattaa kustannukset kokonaan %	tuottaa ylijäämää %	N
Toimikunnassa työskentelevän kannalta	39	26	21	14	0	103
Koulutuksen järjestäjän kannalta	13	17	25	44	2	64
Näytön antajan kannalta	20	13	35	33	0	55



**48. Tutkintotoimikunnan rahoituksesta johtuvia ongelmia ja kehittämiskohteita:**

---



---

**49. Miten rahoitus vaikuttaa kolmikantayhteistyön toteutumiseen näyttöjen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa? Merkitkää rastilla (x).**

	edistää kolmikantayhteistyötä %	ei edistä mutta ei haittaakaan %	vaikeuttaa kolmikantayhteistyötä %	N
Näyttöjen suunnittelussa	28	36	36	89
Näyttöjen toteutuksessa	35	37	29	87
Näyttöjen arvioinnissa	32	38	30	87

**50. Miten rahoitus vaikuttaa näyttöjä koskevien ohjeiden noudattamiseen näyttöjen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa? Merkitkää rastilla (x).**

	edistää kolmikantayhteistyötä %	ei edistä mutta ei haittaakaan %	vaikeuttaa kolmikantayhteistyötä %	N
Näyttöjen suunnittelussa	21	44	35	82
Näyttöjen toteutuksessa	25	4	31	80
Näyttöjen arvioinnissa	25	4	31	80

**51. Mitkä ovat omien kokemustenne mukaan näyttöjä koskevan rahoitusjärjestelmän keskeiset ongelmat ja kehittämiskohteet?**

---



---

**52. Onko teillä muita näyttötutkintojärjestelmän toimivuuteen ja tehokkuuteen liittyviä näkemyksiä, jotka haluatte vielä tuoda esille?**

---



---

**Muita kommentteja lomakkeesta tai aihepiiristä?**

---



---

**KIITOS VASTAUKSISTANNE!**

**Palautus 24.11.2006 mennessä osoitteeseen:**

<http://peda.net/oppimappi/jyu/arviointineuvosto/aikuiskoulutus>

**tai sähköpostin liitetiedostona osoitteeseen:**

[edev@eval.jyu.fi](mailto:edev@eval.jyu.fi)



Koulutuksen  
arviointineuvosto

Kansi: Martti Minkkinen

Vuonna 1994 käyttöön otetuista näyttötutkinnoista on tullut työikäiselle väestölle reilun vuosikymmenen aikana merkittävä tutkintoväylä. Näyttötutkintoihin osallistuminen lisääntyi vuoden 1995 vajaasta 3 000:sta yli 62 000:een vuonna 2006.

Tutkinnon suorittaja osoittaa ammattitaitonsa näyttökokeessa työtä tekemällä. Miten kukin on osaamisensa hankkinut, ei ole tutkinnossa tärkeää. Työnantajat ja työntekijät sekä opetusala yhdessä kolmikantaisesti päättävät näyttötutkintorakenteesta, laativat tutkintojen perusteet sekä toteuttavat ja arvioivat osaamisen näytöt.

Raportissa arvioidaan aikuisten näyttötutkintojärjestelmän toimivuutta. Miten hyvin kolmikantainen valmistelu ja tutkintotoimikuntajärjestelmä toimivat ja ottavat huomioon työelämän tarpeet? Miten esimerkiksi rahoitusjärjestelmä ja näyttötutkintojen järjestämistavat vaikuttavat tutkintojen suorittamiseen ja näyttöjen henkilökohtaistamiseen?