



OPETUSHALLITUS



Ari Jussila, Alpo Paavola ja Seija Mahlamäki-Kultanen

AMMATTIOSAAMISEN NÄYTÖT – KOKEMUKSIA ENSIMMÄISELTÄ KIERROKSELTA



Ari Jussila, Alpo Paavola ja Seija Mahlamäki-Kultanen

**AMMATTIOSAAMISEN NÄYTÖT – KOKEMUKSIA
ENSIMMÄISELTÄ KIERROKSELTA**



OPETUSHALLITUS



© Opetushallitus ja tekijät
Taitto: Edita Prima Oy

ISBN 978-952-13-3591-4 (nid.)
ISBN 978-952-13-3592-1 (pdf)

Edita Prima Oy, Helsinki 2008

TIIVISTELMÄ

Ammattiosaamisen näytöt on otettu käyttöön 1.8.2006 jälkeen alkaneissa ammatillisten perustutkintojen opetussuunnitelmaperusteisissa koulutuksissa. Ammattiosaamisen näytöt ovat koulutuksen järjestäjän ja työelämän yhdessä suunnitteleimia, toteuttamia ja arvioimia työtilanteita tai työprosesseja. Koulutuksen järjestäjällä tulee olla asetettuna yksi tai useampi toimielin ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelua ja toteuttamista varten.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, mikä on ammattiosaamisen näyttöjen tilanne, kun oppilaitoksilla on noin vuoden kokemus niistä. Tilanneselvityksessä kiinnitettiin huomiota viiteen teemaan ja tavoitteena oli selvittää, miten ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönoton yhteydessä on

- kehitetty työelämäyhteistyötä sekä strategisten asiakirjojen valossa että konkreettisina toimenpiteinä,
- asetettu koulutuksen järjestäjän nimeämiä toimielimiä,
- päivitetty koulutuksen järjestäjän toimintaa ohjaavia asiakirjoja, erityisesti koulutuksen järjestäjän opetussuunnitelmaa;
- tiedotettu ja koulutettu opettajia, työelämän edustajia, toimielinten jäseniä ja muuta henkilökuntaa sekä
- kehitetty opiskelijan ohjaus- ja tukipalveluita.

Tutkimusaineisto koostui oppilaitoksilta kerätystä asiakirja-aineistosta sekä lomakekyselyllä ja haastatteluilla kerätystä materiaalista. Kyseessä oli käytännönläheinen laadullinen tutkimus, jonka tavoitteena oli kuvata, millä eri tavoilla oppilaitoksissa on toimittu ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönoton yhteydessä. Lisäksi tutkimuksessa kuvattiin kokemuksia, kehittämiskohteita ja hyviä käytäntöjä ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönottamisesta.

Tutkimuksessa kuvattiin tarkasteluhetken monimuotoisuutta eikä esitetty esimerkiksi toimintasuosituksia. Tuloksissa kerrottiin erilaisista toimintavaihtoehdoista, käytännön toteutuksista, kokemuksista ja parannusehdotuksista uudessa tilanteessa, johon oppilaitokset ovat joutuneet ammattiosaamisen näyttöjen myötä.

Tutkimuksen tarkasteluhetkellä oppilaitokset olivat ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönotossa hyvässä alussa. Oppilaitokset olivat käyttöönotossa eri vaiheissa, mutta kaikilla oli vielä työtä ja toiminta haki muotoaan. Jo vuoden kokemuksen perusteella esille nousi kehittämisehdotuksia, joiden toteuttamismahdollisuuksia on syytä selvittää. Näitä ovat esimerkiksi ohjauksen asema ammattiosaamisen näytöissä ja toimielimen substanssiosaamisen varmistaminen.

Asiasanat:

Ammatillinen koulutus, työssäoppiminen, ammattiosaamisen näytöt

ABSTRACT:

Vocational skills demonstrations have been introduced as part of all curricular (school-based) upper secondary vocational education and training (VET) programmes started on or after 1st August 2006. Vocational skills demonstrations are work situations or processes designed, implemented and assessed together by VET providers and representatives from the world of work. VET providers are required to set up one or more local boards responsible for planning and implementing vocational skills demonstrations.

The purpose of this study was to investigate the status of vocational skills demonstrations at a time when VET institutions had about one year's experience of them. The status survey focused on five themes with a view to exploring ways in which institutions have, as part of introducing vocational skills demonstrations:

- developed co-operation with the world of work both when it comes to strategic documents and in terms of concrete measures;
- set up boards appointed by VET providers;
- updated documents guiding VET providers' operations, in particular provider curricula;
- provided information and training for teachers, representatives from the world of work, members of local boards and other staff; and
- developed guidance and support services for students.

Research data consisted of documentation collected from VET institutions and of material gathered through a questionnaire survey and interviews. The objective of this practical and qualitative study was to describe the different approaches adopted by VET institutions to introducing vocational skills demonstrations. In addition, the study outlined experiences, areas for improvement and good practices relating to the introduction of vocational skills demonstrations.

The study described the diversity at the time of the investigation and did not put forward any specific recommendations for action, for example. The results revealed different alternative approaches, practical implementation methods, experiences and suggestions for improvement in the new situation where VET institutions find themselves with new vocational skills demonstrations.

When the study was conducted, VET institutions had got off to a good start in terms of the introduction of vocational skills demonstrations. Institutions were at different stages of the introduction process, but they all had more work to do and the procedure was still taking shape. Based on just one year's experience, the study raised suggestions for improvement, the feasibility of which is worth exploring. These include the status of guidance in vocational skills demonstrations and ensuring the command of substance by members of the local board responsible for them.

Keywords:

Vocational education and training (VET), on-the-job learning, vocational skills demonstrations

SISÄLTÖ

1. JOHDANTO	7
2. TUTKIMUSTEHTÄVÄ	8
3. LÄHTÖKOHDAT	9
3.1 Ammattiosaamisen näyttöjä säätelevät normit.....	9
3.2 Keskeiset käsitteet	10
4. TUTKIMUSMENETELMÄT	12
4.1 Tutkimuksen toteutus	12
4.2 Asiakirja-aineiston kuvaus.....	14
4.3 Webropol-kysely	15
4.4 Teema-haastattelut	15
5. TULOKSET	17
5.1 Työelämäyhteistyö	17
5.1.1 Työelämäyhteistyön perusteet	17
5.1.2 Neuvottelukunnat.....	18
5.1.3 Työelämäyhteistyön arviointia.....	19
5.1.4 Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt.....	21
5.2 Toimielimen asema	23
5.2.1 Toimielimen asettaminen.....	23
5.2.2 Toiminnan arviointia	26
5.3 Asiakirjojen päivittäminen	27
5.3.1 Asiakirjojen päivittämisen perusteet	27
5.3.2 Päivitystyö	28
5.4 Koulutus ja tiedotus.....	35
5.4.1 Koulutuksen tarve ja tilanne	35
5.4.2 Koulutus- ja perehdytysmateriaali.....	37
5.5 Ohjaus- ja tukipalvelut.....	39
5.5.1 Ohjaussuunnitelmien päivitys.....	39
5.5.2 Ohjaus ammattiosaamisen näytöissä	41
5.5.3 Henkilökohtainen opiskelusuunnitelma ammattiosaamisen näytöissä ...	43
5.5.4 Erityistä tukea tarvitsevat opiskelijat ammattiosaamisen näytöissä.....	44

6. AINEISTOSTA LÖYTYNEITÄ KOKEMUKSIA JA HYVIÄ KÄYTÄNTÖJÄ.....	46
6.1 Kokemuksia ammattiosaamisen näytöistä.....	46
6.2. Hyviä käytäntöjä.....	51
7. PÄÄTELMIÄ	53
LÄHDELUETTELO:	56
LIITTEET:	
Liite 1 Koulutusnetin sanasto.....	59
Liite 2. Aineistopyyntökirje.....	61
Liite 3 Johdon Webropol-kyselylomake.....	63
Liite 4 Keskijohdon Webropol-kyselylomake	69
Liite 5 Haastatteluteemat	75

1. JOHDANTO

Ammattiosaamisen näytöt on otettu käyttöön 1.8.2006 jälkeen alkaneissa ammatillisten perustutkintojen opetussuunnitelmaperusteisissa koulutuksissa. Ammattiosaamisen näytöt ovat koulutuksen järjestäjän ja työelämän yhdessä suunnitteleimia, toteuttamia ja arvioimia työtilanteita tai työprosesseja. Ammattiosaamisen näytöissä keskeistä on oppilaitoksen ja työelämän yhteistyö sekä aitojen työtilanteiden mukainen opiskelija-arviointi.

Ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelun aloitus voidaan ajoittaa vuoteen 1998 ja käytännön kehittäminen aloitettiin joulukuussa 1999. Kehittämistyötä on tehty Opetushallituksen koordinoimissa kehittämishankkeissa, joita Euroopan sosiaalirahasto (ESR) on tukenut. Tutkimuksen tarkasteluhetkellä syksyllä 2007 ammattiosaamisen näytöt ovat osa ammatillisen koulutuksen arkipäivää.

Opetushallituksen koordinoimissa kansallisissa näyttöpilotti- ja näyttöaineistoprojekteissa on saatu kokemuksia ammattiosaamisen näytöistä. Niitä on koottu ja julkaistu Opetushallituksen tuottamissa tutkimuksissa ja raporteissa. Tuloksia on hyödynnetty mm. laadittaessa ammattiosaamisen näyttöjä ohjaavia säädöksiä.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää ammattiosaamisen näyttöjen toimeenpanoa tilanteessa, jossa oppilaitoksilla on ollut vähintään vuoden kokemus ammattiosaamisen näyttöjen järjestämisestä. Selvityksessä tarkastellaan erityisesti, kuinka työelämäyhteistyötä on kehitetty, kuinka asetettu koulutuksen järjestäjän toimielimiä, kuinka päivitetty toimintaa ohjaavia asiakirjoja kuten opetussuunnitelmia ja kuinka on hoidettu perehdyttämistä ja kehitetty opiskelijan ohjaus- ja tukipalveluita. Tutkimus on toteutettu Euroopan sosiaalirahaston (ESR) tuella.

Tutkimusaineisto koostuu oppilaitoksilta kerätystä asiakirja-aineistosta sekä lomakekyselyllä ja haastatteluilla kerätystä materiaalista. Kyseessä on käytännönläheinen laadullinen tutkimus. Tutkimuksen tavoite on kuvata oppilaitosten tapoja toimia ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönoton yhteydessä, eikä niinkään arvottaa niitä. Lisäksi tutkimuksessa on kuvattu ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönottoon liittyviä kokemuksia, kehittämiskohteita ja hyviä käytäntöjä.

2. TUTKIMUSTEHTÄVÄ

Tutkimustehtävä pohjautuu Opetushallituksen 9.3.2007 päivättyyn tarjouspyyntöön työsäöppimisen toteuttamiseen ja ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönottoon liittyvistä vertailuista ja selvityksestä ja tarkemmin tarjouspyynnön kohtaan ammattiosaamisen näyttöjen tilanneselvitys. Opetushallitus tilasi tutkimuksen Hämeen ammattikorkeakoulun ammatilliselta opettajakorkeakoululta, ja tutkimussopimus allekirjoitettiin kesäkuussa 2007.

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönoton yhteydessä on

- kehitetty työelämäyhteistyötä sekä strategisten asiakirjojen valossa että konkreettisinä toimenpiteinä,
- asetettu koulutuksen järjestäjän nimeämiä toimielimiä,
- päivitetty koulutuksen järjestäjän toimintaa ohjaavia asiakirjoja, erityisesti koulutuksen järjestäjän opetussuunnitelmaa,
- tiedotettu ja koulutettu opettajia, työelämän edustajia, toimielinten jäseniä ja muuta henkilökuntaa sekä
- kehitetty opiskelijan ohjaus- ja tukipalveluita.

Tutkimuksen tulokset esitetään luvussa 5. Tulosten esittelyssä noudatetaan samaa, edellä esitettyä tutkimustavoitteiden jaottelua. Lisäksi luvussa 6 kartoitetaan koulutuksen järjestäjien näkemyksiä näyttöjen toimeenpanoon liittyvistä kehittämiskohteista.

3. LÄHTÖKOHDAT

3.1 AMMATTIOSAAMISEN NÄYTTÖJÄ SÄÄTELEVÄT NORMIT

Ammattiosaamisen näyttöjen syntysanat on asetettu vuonna 1998, jolloin opetusministeriön päätöksen (212/430/98) mukaan ammatillisiin perustutkintoihin tuli liittää näyttöön perustuva osoitus ammatillisten tavoitteiden saavuttamisesta. Opetusministeriö asetti 18.9.1998 työryhmän selvittämään ammatilliseen peruskoulutukseen sisällytettävien näyttöjen järjestämistä. Työryhmä luovutti muistionsa opetusministeriölle kesäkuussa 1999. Opetusministeriön julkaisemissa koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmissa huomioitiin ammattiosaamisen näytöt. Vuosien 1999–2004 kehittämissuunnitelmassa oli tavoitteena kehittää suunnitelmakaudella nuorisoasteen ammatilliseen koulutukseen näytöt osaamisen laadun varmistamiseksi. Kehittämissuunnitelma 2003–2008 (Opetusministeriö 2004, 39) sisältää nykyiset ammattiosaamisen näyttöjen periaatteet. Sen mukaan ammattiosaamisen näytöillä osoitetaan ammattitaidon saavuttaminen ja ne järjestetään yhteistyössä työelämän kanssa. Näyttöjen käyttönotolla parannetaan ammatillisen koulutuksen laatua.

Merkittävä rooli ammattiosaamisen näyttöjen kehittämisessä on ollut kansallisilla näyttöpilotti- ja näyttöaineistoprojekteilla. Projektien avulla kokeiltiin, miten ammattiosaamisen näytöt voidaan toteuttaa ja laadittiin näyttöihin laadukasta aineistoa. Nyyssölän (2006, 12) mukaan vuosien 2000 – 2005 aikana näitä projekteja oli käynnissä 63 kappaletta. Nyyssölä on loppuraportissaan kuvannut em. projektien toimintaa ja kerännyt havaintoja kokeiluvaiheesta.

Hallituksen esitys (HE 21/2005 vp) laiksi ammatillisesta koulutuksesta annetun lain muuttamisesta annettiin eduskunnalle 21.4.2005. Esityksessä hyödynnettiin ammattiosaamisen näyttöprojektien kokemuksia. Hallituksen esityksen mukaan ammattiosaamisen näyttöjen tarkoituksena on varmistaa ammatillisen koulutuksen laatua, kehittää työelämäyhteyksiä, tehostaa koulutuksesta työelämään siirtymistä ja yhtenäistää opiskelijan arviointia. Lain ammatillisen koulutuksesta annetun lain muuttamisesta (L601/2005) mukaan ammattiosaamisen näytöt tuli ottaa käyttöön viimeistään elokuussa 2006 alkaneessa koulutuksessa. Tämän tutkimuksen tarkasteluhetkellä laki on ollut voimassa vuoden ja ammatillisen koulutuksen kentällä on jo kokemuksia lain edellyttämistä ammattiosaamisen näytöistä ja niihin liittyvistä toimenpiteistä. Tässä tutkimuksessa kootaan kentän kokemuksia ja kuvataan ammattiosaamisen näyttöjen tilanne tarkasteluhetkellä syksyllä 2007.

Keskeiset ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelua, toteuttamista ja arviointia ohjaavat lait ja määräykset ovat:

- laki ammatillisesta koulutuksesta ja siihen tehdyt muutokset (L 630/1998, L 479/2003, L 601/2005),
- asetus ammatillisesta koulutuksesta ja siihen tehdyt muutokset (A 811/1998, A 603/2005) sekä
- Opetushallituksen määräys (M 32/011/2005).

3.2 KESKEISET KÄSITTEET

Ammatillisen koulutukseen liittyy useita käsitteitä, joita ei yleiskielessä käytetä tai joiden yleiskielinen merkitys ei vastaa koulutuksen kentällä käytettyjä merkityksiä. Tässä tutkimuksessa käytetään seuraavia ammatilliseen koulutukseen liittyviä käsitteitä.

Koulutuksen järjestäjä

Koulutuksen järjestäjä on taho, jonka tehtävänä on järjestää koulutusta. Koulutustehtävä määritellään opetusministeriön tai vastaavan viranomaisen antamassa koulutuksen järjestämis- tai ylläpitämisluvassa. Koulutuksen järjestäjät ovat yleensä kuntia, kuntayhtymiä, yksityisiä yhteisöjä, säätiöitä ja liikelaitoksia. (Tilastokeskus)

Oppilaitos

Laisa ammatillisesta koulutuksesta (630/1998, 40§) mainitaan oppilaitos paikkana, jossa lain mukaista opetusta järjestetään ja jolla on oma rehtori. Oppilaitos on tässä selvityksessä yleisnimitys, jolla tarkoitetaan suoraan koulutuksen järjestäjän alla olevaa tasoa. Toiminnallisesti oppilaitos on voitu jakaa esimerkiksi yksiköihin, toimipisteisiin tai opetuspisteisiin.

Ammattiala

Usean ammatin muodostama laajempi kokonaisuus, esimerkiksi elektroniikka ja sähköteollisuus tai kauneudenhoitoala. Kun ammattialaa verrataan koulutusala-, opintoala- ja koulutusasteluokituksen, niin se sijaitsee yleensä perustutkinnon tai opintoalan tasolla. (ks. Koulutusnetti)

Koulutusala

Yläkäsite, joka määrittelee yleisellä tasolla, miten koulutus sijoittuu erilaisille yhteiskunnan ja työelämän aloille. Opintoaloja laajempi kokonaisuus, joka sisältää toisiinsa läheisesti liittyviä opintoaloja. (Koulutusnetti)

Opintoala

Luokitus, joka määrittelee yleisellä tasolla, miten koulutus sijoittuu erilaisille yhteiskunnan ja työelämän aloille. Opintoala tarkoittaa yleensä perustutkintoa laajempaa kokonaisuutta. (Koulutusnetti)

Näyttötutkinto

Näyttötutkinto on ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa (631/1998) tarkoitettu ammattitaidon hankkimistavasta riippumaton perus-, ammatti- tai erikoisammattitutkinto. Tutkinnon perusteissa määritelty ammattitaito osoitetaan näytöin. (Koulutusnetti)

Näyttötutkintoon valmistava koulutus

Koulutus toteutetaan aikuisille suunnattuna näyttöihin valmistavana koulutuksena. Tutkintojen järjestäjä päättää näyttötutkintoon valmistavan koulutuksen sisällöstä ja järjestämisestä tutkintojen perusteiden mukaisesti. Tutkintojen perusteista päättää Opetushallitus. (Koulutusnetti)

Ammatillinen perustutkinto

Ammatillinen perustutkinto on keskimäärin kolmivuotinen (120 opintoviikkoa) sisältäen työssäoppimista vähintään 20 opintoviikkoa. Ammatillinen perustutkinto antaa yleisen jatko-opintokelpoisuuden korkeakouluihin. Näyttötutkinnoissa koulutuksen pituus vaihtelee riippuen aikaisemmasta koulutuksesta ja työkokemuksesta. (Koulutusnetti)

Ammatillinen neuvottelukunta

Oppilaitoksessa voi olla yksi tai useampia neuvottelukuntia. Neuvottelukuntaan valitaan henkilöt niin, että he edustavat oppilaitosta, opettajakuntaa, alan keskeisimpiä työmarkkinajärjestöjä ja oppilaitoksen kehittämisen muuta asiantuntemusta. Neuvottelukunnat edistävät oppilaitoksen ja työelämän välistä yhteistyötä ja toimivat tukena alan koulutuksen sisällön uudistamisessa ja kehittämisessä sekä antavat alueellisia arvioita koulutuksen määrällisistä tarpeista. (A 491/1987)

Toimielin

Toimielimen asettaa koulutuksen järjestäjä, ja sen jäsenten tulee edustaa koulutuksen järjestäjää, opettajia, opiskelijoita sekä työ- ja elinkeinoelämää. Toimielimen vastuulla on mm. ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisen valvonta. (Opetushallitus 2006, 21–24)

Liitteessä 1 on lisää Koulutusnetissä olevassa koulutussanastossa käytettyjä koulutusala-, opintoala- ja koulutusasteluokituksen termejä.

4. TUTKIMUSMENETELMÄT

4.1 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimus toteutettiin kahden tutkijan tiimityönä, jota johti ja ohjasi Hämeen ammattikorkeakoulun Ammatillisen opettajakorkeakoulun johtaja dosentti Seija Mahlamäki-Kultanen. Varsinaisen tutkimuksen ja raportoinnin toteuttivat lehtorit Ari Jussila ja Alpo Paavola. Tutkimusassistenttina toimi Pia Nurmi. Tutkimusta tehtiin samanaikaisesti toisen Opetushallituksen tilaustutkimuksen, ammattiosaamisen näyttöjen ja näyttötutkintojen suorittamisen vertailun kanssa. Opetushallituksen puolesta tutkimustyötä ohjasi projektikoordinaattori Matti Kurikka.

Tutkimustyö aloitettiin elokuun 2007 lopussa. Aineistoa hankittiin pyytämällä kirjallista asiakirja-aineistoa oppilaitoksilta, kyselyllä ja teemahaastatteluilla. Ensimmäinen aineistopyyntö lähetettiin valituille koulutuksen järjestäjille ja oppilaitoksille 7.9.2007. Kyselyt aloitettiin 10.10.2007, ja ne suljettiin 25.10.2007. Teemahaastattelut tehtiin 24.10–8.11.2007. Aineistoanalyysi aloitettiin heti ensimmäisten aineistojen saavuttua, ja analyysi jatkui raportin kirjoittamisen rinnalla aina 14.11.2007 saakka. Raportin ensimmäinen versio luovutettiin Opetushallitukselle 23.11.2007.

Tutkimus pohjautuu koulutuksen järjestäjiltä/oppilaitoksilta pyydettyyn kirjalliseen asiakirja-aineistoon, Webropol-kyselyyn ja puhelinhaastatteluihin. Kun tutkimusraportissa viitataan näihin kolmella eri tavalla hankitun aineiston muodostamaan kokonaisuuteen, käytetään sanaa aineisto. Kun puolestaan viitataan erikseen johonkin näistä kolmesta, tarkennetaan viittauksen kohde ao. yhteydessä asiakirja-aineistoksi, Webropol-kyselyaineistoksi tai haastatteluaineistoksi.

Tutkimuksen ensisijainen tavoite on kuvata ammattiosaamisen näyttöjen tilanne, jolloin asiakirja-aineistoanalyysin katsotaan tuottavan kohdetta parhaiten kuvaavaa tietoa. Webropol-kyselyllä on kerätty lisää ja syventävää tietoa asioista, joita ei asiakirjoista voitu suoraan päätellä. Haastatteluilla on haluttu syventää ja tarkentaa käsitystä ammattiosaamisen näyttöjen tilanteesta.

Selvitystyö aloitettiin lähettämällä aineistopyyntö (Liite 2) 40 koulutuksen järjestäjän edustamalle oppilaitokselle. Jos koulutuksen järjestäjän alaisuudessa toimi vain yksi ammatillinen oppilaitos, niin pyyntö lähetettiin oppilaitoksen johtajalle tai rehtorille. Koulutuksen järjestäjien yhteystiedot poimittiin Opetushallituksen valtakunnallisesta koulutuksen tietojärjestelmästä (OPTI), jossa on ajankohtaiset tiedot oppilaitoksista ja niiden tarjoamasta koulutuksesta. Tietojärjestelmästä löytyi 218 koulutuksen järjestäjän yhteystiedot, joista valittiin pyynnön kohteet. Määränä 40 katsottiin riittäväksi, sillä valinnassa ei pyritty tilastolliseen edustavuuteen, vaan valinnalla pyrittiin saavuttamaan maksimi variaatio eli mahdollisimman erilaisia tapauksia (Patton 2002, 243–244).

Yksi valintakriteeri oli koulutuksen järjestäjien edustamien oppilaitosten koko. Mukaan pyrittiin saamaan erikokoisten toimijoiden edustajia. Otokseen valittiin pieniä toimijoita, keskisuuria toimijoita ja suuria useamman tuhannen opiskelijan toimijoita (ks. Taulukko 2). Viime vuosina oppilaitokset ovat yhdistyneet suuremmiksi organisaatioiksi, joten pienet toimijat ovat vähentyneet.

Toinen valintakriteeri oli sijainti. Valintaa tehtäessä huolehdittiin, että pyyntöjä lähti joka puolelle maata. Valitut kohteet merkittiin karttaan, ja sen avulla huolehdittiin, että pyyntöjä oli lähetetty koko maan alueelle. Valinnalla varmistettiin myös, että mukana oli sekä kaupungeissa että maaseudulla sijaitsevia toimijoita. Huomion kiinnittäminen sijaintiin oli tärkeää, sillä elinkeinorakenteessa on alueellisia eroja. Tavoite oli saada kattavasti kokemuksia erilaisista toimintaympäristöistä.

Sijainnin lisäksi huomioitiin oppilaitosten toiminta näyttöpilotti- ja näyttöaineistoprojekteissa. Mukaan haluttiin sekä projekteissa toimineita että niiden ulkopuolella olleita oppilaitoksia. Projekteista jäivät pois Tavoite 3 -ohjelman ulkopuoliset oppilaitokset Pohjois- ja Itä-Suomessa sekä Ahvenanmaalla. Valinnassa käytettiin apuna Nyyssölän (2006) raportin luetteloa projekteihin osallistuneista oppilaitoksista.

Aineistopyyntö lähetettiin sähköpostilla koulutuksen järjestäjän edustajalle tai oppilaitoksen rehtorille. Samalla aineistopyynnöllä kerättiin myös samanaikaisesti toteutetun toisen tutkimuksen materiaalia, joka koski näyttötutkintoja. Pyyntöä lähettyksen jälkeen pyrittiin puhelimitse saavuttamaan mahdollisimman moni aineistopyynnön vastaanottaja, joita tavoitettiin 30. Puhelinkeskusteluissa sovittiin yhteyshenkilöistä ja selvitettiin aineistopyynnön mahdollisia epäselviä kohtia. Puheluilla haluttiin varmistaa mahdollisimman runsas aineistomateriaali.

Tutkimusaineistoa kerättiin myös lomakekyselyllä, joka toteutettiin Webropol-ohjelman avulla. Webropol on internetin välityksellä toimiva kysely- ja tiedonkeruutyökalu, jolla kysymykset on mahdollista toimittaa internet-linkkinä vastaajan sähköpostiin. Vastaajat valittiin samoista 40 oppilaitoksesta / koulutuksen järjestäjästä, joille aineistopyyntökin lähetettiin. Kustakin valittiin pääasiassa yksi johtotason kohdehenkilö ja yhdestä kahdeksaan kohdehenkilöä, jotka olivat ammattiosaamisen näyttöjen toteutuksesta vastaavia henkilöitä. Vastatessaan aineistopyyntöihin vastaajat nimesivät henkilöitä kuten kehitys- tai koulutuspäälliköitä, joille halusivat Webropol-kyselyn kohdistaa. Niille toimijoille, jotka eivät vastanneet aineistopyyntöön, lähetettiin kyselyt oppilaitoksen kotisivuilta poimittuihin osoitteisiin.

Haastateltavien valinnassa pyrittiin saavuttamaan maksimivariaatio eli mahdollisimman erilaisia kokemuksia ja näkemyksiä ammattiosaamisen näytöistä. Lisäksi valinnassa huomioitiin asiakirja-analyysin ja kyselyn tulokset, jonka perusteella valittiin ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönotossa erilaisessa tilanteessa olevien oppilaitosten edustajia. Haastateltavien valinnassa huomioitiin myös oppilaitoksen koko, sijainti ja haastateltavan asema organisaatiossa. Siten haastatteluun valittiin yksitoista vastaajaa, joista kaksi otti haastattelutilanteeseen mukaan kollegan lisäasiantuntijaksi.

Asiakirja-aineistoa saatiin 25 oppilaitoksesta ja Webropol-kyselyn vastauksia 37 eri oppilaitoksen edustajilta. Webropol-kyselyyn vastanneet edustivat osin samoja, osin eri oppilaitoksia kuin mistä asiakirja-aineistot toimitettiin. Yhteensä tutkimusaineistoa saatiin kaikista kohteeksi valitusta 40 oppilaitoksesta, mitä voidaan pitää hyvänä tuloksena. Tämä tulos kertonee myös osaltaan tutkimuksen ajankohtaisuudesta ja suuresta mielenkiinnosta asiaa kohtaan.

Oppilaitosten jakaantuminen alueellisesti ja oppilaitoksen koon mukaan kuvataan alla olevissa taulukoissa.

Taulukko 1. Tutkimusaineiston jakaantuminen maantieteellisesti

Oppilaitoksen sijainti /lääni	Tutkimusaineisto /oppilaitoksia
Etelä-Suomen lääni	7
Länsi-Suomen lääni	19
Itä-Suomen lääni	6
Oulun lääni	6
Lapin lääni	2

Taulukko 2. Tutkimusaineiston jakaantuminen oppilaitoksen koon mukaan

Oppilaitoksen koko / opiskelijamäärä	Tutkimusaineisto /oppilaitoksia
alle 500 opiskelijaa	6
500 – 1000 opiskelijaa	15
yli 1000 opiskelijaa	19

4.2 ASIAKIRJA-AINEISTON KUVAUS

Asiakirja-aineistopyyntö lähetettiin 40 oppilaitokselle, joista aineiston toimitti 25 oppilaitosta. Määrä on 62,5 % pyynnön saaneista. Aineistopyynnön lähtökohtana olivat tutkimustehtävässä asetetut selvityskohteet, joiden perusteella laadittiin lista pyydettävistä asiakirjoista ja muusta mahdollisesta materiaalista. Lista oli pitkä, ja osittain sen vuoksi päätettiin lähestyä pyynnön kohteita myös puhelimitse, jolloin keskustelun aikana listaa pystyttiin tarkentamaan ja selvittämään. Samalla voitiin myös varmistaa, että lista saatiin lähetettyä henkilölle, joka pystyi pyyntöön vastaamaan.

Toimitetun materiaalin määrä ja muoto vaihtelivat. Laajimmat toimitukset sisälsivät useita mappeja, kun taas osa toimituksista mahtui kirjeeseen. Vajaa puolet aineistosta tuli sähköisenä ja loput paperiversioina. Oppilaitoksilta pyydettiin selkeästi yksilöityjä asiakirjoja (Liite 2) ja muita ammattiosaamisen näyttöihin liittyviä asiakirjoja ja oppaita. Yksilöidyt asiakirjat, kuten koulutuksen järjestäjän opetussuunnitelman yhteinen osa, saatiin lähes kaikilta. Muita asiakirjoja ja oppaita saatiin vaihteleva määrä eri oppilaitoksista. Nimet ja sisällöt vaihtelivat, mistä syystä niiden yksiselitteinen luokittelu oli siinä määrin haastavaa, että päätettiin keskittyä sisältöihin. Tutkimuksen kannalta aineistoa oli riittävästi, sillä asiakirja-analyysin loppuvaiheessa aineistosta ei enää noussut esille uusia aiemmasta poikkeavia teemoja tai toimintatapoja.

Asiakirja-aineisto käsiteltiin ja sisältö ryhmiteltiin viiden teeman alle. Teemat ovat samat kuin luvussa 2 mainitut selvityksen kohteet. Jokaisen vastaajan kohdalla merkittiin taulukoon kuhunkin teemaan kuuluvat havainnot. Puuttuvasta aineistosta ei tehty johtopäätöksiä, sillä selvityksen tarkoituksena ei ollut arvottaa eri oppilaitosten tilannetta.

Ensimmäisen analyysikierron jälkeen muodostunutta taulukkoaineistoa tarkasteltiin teema kerrallaan ja yhdisteltiin samantyyppisiä asioita. Yhdistelyn jälkeen pohdittiin, mitkä ovat tarkasteltavan teeman kannalta merkittäviä asioita ja mitä niistä kirjataan tuloksiin. Kirjattavia asioita olivat esimerkiksi useammassa oppilaitoksessa toistuvat ilmiöt, tyypilliset tapaukset, selkeät erilaiset ratkaisut, kehitysehdotukset ja/tai käyttökelpoisilta vaikuttavat toimintatavat.

4.3 WEBROPOL-KYSELY

Webropol-kyselyrunko ryhmiteltiin kahteen luokkaan: asiakirja-aineistoa taustoittaviin ja sitä täydentäviin. Taustoittavat kysymykset antavat taustatietoa oppilaitoksen tai vastaajan asemasta ammattiosaamisen näyttöjen toimeenpanossa. Täydentävät kysymykset taas tuovat uutta tietoa, jota kirjallisesta aineistosta ei voitu löytää. Kysymyksistä osa laadittiin ennen asiakirja-aineiston analyysiä ja osa kysymyksistä laadittiin sen aikana ja jälkeen. Täydentävät kysymykset laadittiin aineistoanalyysin yhteydessä esiin nousseista asioista.

Webropol-kyselyn kohdejoukoksi nimettiin oppilaitoksen johto ja keskijohto. Johto tarkoittaa muun muassa oppilaitoksen rehtoria, kehittämisspäällikköä ja apulaisrehtoria. Kyselyn kannalta oleellista oli, että johdon edustaja tuntee oppilaitoksen strategisen tason johtamista ja on ollut ainakin siltä osin mukana ammattiosaamisen näyttöjen kehittämisessä. Johdon edustajat valittiin oppilaitosten julkisten tietojen perusteella, kuten internet-sivuilta ja valintaa tarkennettiin ensimmäisen puhelinkeskustelun yhteydessä, asiakirja-aineiston toimituspyynnön lähettämisen jälkeen. Keskijohdon edustajan valintaperusteena oli, että hän tuntee ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelun ja toimeenpanon käytännön tason toimintaa. Lisäksi tavoitteena oli, että vastaaja tuntee näyttöjen suunnittelua ja toteutusta useamman tutkinnon osalta. Keskijohdolla tarkoitetaan muun muassa koulutusspäällikköä, koulutusjohtajaa, osastonjohtajaa ja koulutuslavastaavaa.

Kysymyksiä asetettaessa päätettiin jokaisen kysymyksen kohdalla, halutaanko siihen vastaus johdolta, keskijohdolta vai molemmilta ryhmiltä. Johdolle ja keskijohdolle laadittiin omat kyselyt (Liite 3 ja Liite 4). Linkki kysymyksiin lähetettiin jokaiselle vastaajalle henkilökohtaisesti sähköpostilla. Viikon kuluttua lähetettiin sama sähköposti uudelleen niille, jotka eivät olleet vastanneet kyselyyn. Vastaukset kirjautuivat sähköisesti suoraan Webropol-ohjelmaan, joka kokoaa vastaukset kyselykohtaisesti sekä tuottaa kysymyskohtaiset tulokset. Ohjelma esittää tulokset avoimissa kysymyksissä luettelona. Vaihtoehtokysymyksissä vastausten jakauma esitetään graafisena kuvaajana sekä prosentuaalisena ja numeerisena jakaumana. Ohjelma kokoaa taulukkoon monivalintakysymysten väittämäkohtaisen prosentuaalisen ja numeerisen jakauman ja laskee väittämäkohtaisen keskiarvon.

Webropol-kysely lähetettiin 50 johdon edustajalle ja 144 keskijohdon edustajalle. Johdon edustajista kyselyyn vastasi 28 (56 %) ja keskijohdon edustajista 70 (48,6 %). Vastaajat edustivat eri oppilaitoksia siten, että johdon vastaukset edustivat 26 oppilaitosta ja keskijohdon vastaukset 30 oppilaitosta. Osin johdon ja keskijohdon vastaajat edustivat samaa oppilaitosta. Yhteensä Webropol-kyselyyn saatiin vastaukset 37 eri oppilaitoksen edustajalta

Webropol-kyselyn avoimet vastaukset käsiteltiin kysymys kerrallaan ja vastaukset luokiteltiin ryhmiin. Ryhmiä ei asetettu etukäteen, vaan ne muodostettiin vastausten perusteella. Vastaukset ryhmiteltiin asiakirja-analyysin tapaan tutkimusongelmien mukaisten viiden teeman alle. Ammattiosaamisen näyttöjen ja näyttötutkintojen vertailuun liittyvät kysymykset (Liite 4, kohdat 39 ja 40) ja niiden vastaukset käsitellään toisessa tutkimuksessa (ks. Kallioniemi, Majuri ja Mahlamäki-Kultanen 2008).

4.4 TEEMA-HAASTATTELUT

Teemahaastattelujen tarkoituksena oli syventää aineistoanalyysin ja kyselyn avulla saatua aineistoa (Liite 5). Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelu, joka kohdennetaan tiettyihin teemoihin. Haastattelun aihepiirit ovat kaikille samoja (Hirsjärvi & Hurme 2000,

47–48). Haastatteluteemat tarkastettiin vielä vastaajakohtaisesti, jotta varmistettiin vastaajan erityisen tietämyksen esille tuleminen haastattelussa.

Haastattelutilanteita oli yhteensä 11 ja niissä oli yhteensä 13 vastaajaa. Haastateltavina olivat rehtori (2), yksikönjohtaja (1), muut johtajat (3), koulutuspäällikkö (tai vastaava) (5) ja näyttöistä vastaava opettaja (2). Kahdessa haastattelussa haastateltava oli pyytännyt organisatiostaan asiantuntijan mukaan. Haastattelut tehtiin pääasiassa puhelinhaastatteluina, kaksi haastattelua tehtiin kontaktihaastatteluna. Haastattelun aikana keskeiset asiat kirjattiin teemoittain ja niistä laadittiin yhteenvedot heti haastatteluhetken jälkeen muistiinpanojen perusteella, eikä niitä litteroitu sanatarkasti.

5. TULOKSET

5.1 TYÖELÄMÄYHTEISTYÖ

5.1.1 Työelämäyhteistyön perusteet

Ammatilliseen koulutukseen kuuluu perinteisesti yhteistyö työelämän kanssa. Laki ammatillisesta koulutuksesta (L630/1998, 6§) edellyttää erityisesti työelämän tarpeiden huomioimista ja sen mukaan koulutusta järjestettäessä tulee olla yhteistyössä elinkeino- ja muun työelämän kanssa. Asiakirja-aineiston perusteella voidaan todeta, että koulutuksen järjestäjät ovat kirjanneet lain edellyttämän yhteistyön asiakirjoihinsa näkyviin kattavasti.

Kun tarkastellaan asiakirja-aineistosta esiin nousevia työelämäyhteistyöhön liittyviä kirjauksia, voidaan todeta ainakin kaksi teemaa, jotka toistuvat useasti: alueellisuus ja ennakointi. Oppilaitos nähdään usein alueen ammatillisen koulutuksen tuottajana ja koulutustarjonnalla palvelee alueen elinkeinoelämää. Toiminta-alueen huomioiminen on kirjattu esimerkiksi Keski-Suomen alueella koulutuksen järjestäjien yhteistyöksi alueen elinkeinoelämän kehittämisessä. Tämän yhteistyön on koulutuksen arviointineuvosto huomionnut raportissaan (Tynjälä ym. 2006, 120–126).

Tosin suuri koulutuksen järjestäjä vastaa usein yksin koko toiminta-alueensa ammatillisesta koulutuksesta. Ennakointi kytkeytyi alueellisuuteen. Ennakoinnin avulla pyrittiin huomioimaan alueen elinkeinoelämän kehitysnäkymiä ja liittämään ne koulutustarjonnan kysyntään. Alueellisuusnäkökulmaa tukee hyvin Koulutus- ja tiedepolitiikan aluestrategian vuoteen 2013 (Opetusministeriö 2003, 10) esittämä visio toisen asteen ammatillisen koulutuksen tulevaisuudesta, jossa ammatillinen koulutus tukee aktiivisesti alueellista kilpailukykyä ja hyvinvointia sekä työelämän kehittämistä vastaamalla alueiden väestön sekä elinkeino- ja muun työelämän ammatillisiin osaamistarpeisiin.

Säädösten muutokset ovat opiskelijan näkökulmasta muuttaneet oppilaitosten ja työelämän yhteistyötä tiiviimmäksi. Vuoden 1995 opetussuunnitelman perusteiden mukaan (Opetushallitus 1995, 38) opintoihin kuului työharjoittelu, jonka sijoittumisesta opintoihin sai oppilaitos päättää. Vuoden 1999 jälkeen käyttöön otetuissa opetussuunnitelman perusteiden mukaisessa koulutuksessa ei esiinny käsitettä työharjoittelu, vaan sen on korvannut tavoitteellinen työssäoppiminen. Ammattiosaamisen näytöt on otettu käyttöön 1.8.2006 jälkeen alkaneessa koulutuksessa ja yleisenä tavoitteena on liittää niitä työssäoppimisen yhteyteen. Koulutus ja tutkimus 2003 – 2008 (Opetusministeriö 2004, 39) on kirjannut tavoitteeksi liittää näytöt osaksi työssäoppimista siten, että kaikilla koulutusaloilla on toimintamallit näyttöjen toteuttamiseksi työssäoppimisen yhteydessä. Ammattiosaamisen näytöt ovat koulutuksen järjestäjän ja työelämän yhdessä suunnittelema, toteuttama ja arvioima työtilanne tai työprosessi (Opetushallitus 2006, 6; HE 41/2005).

Ammattiosaamisen näytöt edellyttävät koulutuksen järjestäjän yhteistyötä työelämän kanssa. Osa yhteistyötoimista on kirjattu lakiin. Nämä lain (L 601/2005, 25§) edellyttämät toimet liittyvät toimielimen asettamiseen ja sen tehtäviin. Koulutuksen järjestäjän tulee asettaa toimielin tai toimielimiä. Toimielin hyväksyy koulutuksen järjestäjän opetussuunnitelman osana olevat suunnitelmat ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisesta ja arvioinnista, valvoo näyttötoimintaa ja päättää ammattiosaamisen näyttöjen arvioijista. Toimielimen asemaa tarkastellaan luvussa 5.2.

5.1.2 Neuvottelukunnat

Yhtenä merkittävänä toimijana työelämän ja ammatillisen koulutuksen järjestäjien välillä ovat olleet ammatilliset neuvottelukunnat. Suursalmen (2003, 11) mukaan vuoden 1958 laissa ammatillisista oppilaitoksista todettiin, että yleiselle ammattikoululle, jossa on useita opetusaloja, voidaan eri ammattialoja varten asettaa alan ammattihenkilöistä muodostettuja ammatillisia neuvottelukuntia. Lain ammatillisista oppilaitoksista (487/1987, 8§) mukaan oppilaitoksilla oli mahdollisuus nimetä neuvottelukunta tai neuvottelukuntia. Yhtenä niiden tehtävänä oli ylläpitää työelämäyhteyksiä. Vaikka niitä ei nykyisessä lainsäädännössä enää mainita, silti ammatillisia neuvottelukuntia on nimetty edelleen. Niillä on edelleen asema ammatillisen koulutuksen työelämäyhteistyössä, ja ammattiosaamisen näyttöjen yhteydessä niillä on ollut omia erityisiä tehtäviä.

Asiakirja-aineiston perusteella voidaan todeta, että valtaosa asetetuista neuvottelukunnista toimii koulutuksen sisällön asiantuntijoina, jolloin samalla koulutuksen järjestäjällä on useampia neuvottelukuntia. Yleisin jakoperuste on ammattiala, mutta niitä on myös yhdistetty isommiksi kokonaisuuksiksi lähemmäksi koulutusalan tasoa. Löytyy myös toteutuksia, joissa koulutusohjelman alla toimii monta alueellista neuvottelukuntaa. Alueellisuus on tulkittu myös niin, että saman ammattialan neuvottelukunta voi olla yhteinen samalla alueella toimivien koulutuksen järjestäjien kesken. Aineistosta löytyy muitakin nimiä elinkeinoelämän ja oppilaitosten yhteistyöelimille kuin neuvottelukunta. Käytännössä ne hoitavat samanlaisia tehtäviä kuin neuvottelukunnat.

Neuvottelukunnan asema ja suhde toimielimeen on mielenkiintoinen. Yhden oppilaitoksen asiakirja-aineistosta löytyy maininta, että toimielimen tehtäviä ei sisällytetä neuvottelukunnan tehtäviin. Nämä kaksi toimijaa on haluttu pitää toisistaan erillisinä. Joissakin tapauksissa aineistosta taas selviää, miten neuvottelukunnista on kehittynyt lain vaatimia toimielimiä tai osa neuvottelukunnan jäsenistä on nimetty toimielimen jäseniksi. Neuvottelukunnasta muodostettu toimielin oli Nyysölän (2006, 32) mukaan näyttöpilottiprojekteissa yleisin tapa asettaa toimielin. Aineiston perusteella voidaan todeta, että tämä ei ole enää vallitseva käytäntö. Haastattelussa yksi vastaaja kertoi, että aluksi suunniteltiin neuvottelukuntien nimittämistä toimielimiksi, mutta ajatuksesta luovuttiin ja päädyttiin yhteen koko koulutuksen järjestäjän yhteiseen toimielimeen.

Usein koulutuksen järjestäjällä on yksi yhteinen toimielin ja ammattialakohtaisia neuvottelukuntia. Neuvottelukunta kuvataan asiantuntijaelimeksi, joka on mukana ammattialan koulutuksen kehittämisessä ja on samalla mukana ammattiosaamisen näyttöjen kehittämisessä. Toimielimen tehtäväksi jää näin lähinnä hyväksyä ammattialoilla pohditut ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamis- ja arviointisuunnitelmat. Ainakin yhdessä oppilaitoksessa toimielimelle on toimitettu neuvottelukunnan lausunnot edellä mainituista suunnitelmista. Näin neuvottelukunta osaltaan varmistaa suunnitelmien ammattialakohtaisen soveltuvuuden, ja toimielin tekee hyväksymispäätöksen.

Neuvottelukunta voi olla myös koko oppilaitoksen tasolla toimiva, jolloin se toimii oppilaitoksen johdon ja elinkeinoelämän yhteistyöfoorumina. Sen lisäksi oppilaitoksella toimivat perustutkintotiimit, joita täydennetään työelämän edustajilla. Nämä kehittämistyöryhmät hoitavat samoja tehtäviä kuin useat neuvottelukunnat.

Webropol-kyselyssä kysyttiin, miten ammatillisten neuvottelukuntien asema tai rooli on muuttunut ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönoton seurauksena. Kyselyn vastausten perusteella voidaan löytää kolme muutoslinjaa:

- neuvottelukunta on väistynyt,
- neuvottelukunnan merkitys on kasvanut tai
- neuvottelukunnan merkitys ei ole muuttunut.

Ensimmäinen linja on tehtävien yhdistyminen toimieliimen tehtäviin. Joissakin tapauksissa neuvottelukunta on ottanut toimieliimen tehtävät kokonaisuudessaan, tai neuvottelukunnan jäsenistä on muodostettu toimielin. Neuvottelukuntien toiminta on loppunut joissakin oppilaitoksissa toimieliimen perustamisen yhteydessä. Loppumisen syyksi mainittiin esimerkiksi halu välttää organisaation liiallinen paisuminen.

Toisen linjan mukaista neuvottelukunnan merkityksen kasvamista kuvattiin useassa vastauksessa. Sellaiset oppilaitokset, joissa toimii yksi monialainen toimielin, voivat käyttää toimivaa ammatillista neuvottelukuntaa ammattialan asiantuntijana. Neuvottelukuntien toimintaa kuvattiin seuraavasti:

”Meillä on yksi toimielin, johon tiedot tuodaan neuvottelukunnasta.”

”Neuvottelukuntien merkitys on lisääntynyt, koska neuvottelukuntien tulisi antaa lausuntonsa näyttösuunnitelmista ennen suunnitelmien viemistä toimieliimeen.”

”Neuvottelukunnalla on ollut vahva rooli näyttöjen suunnittelussa ja opetussuunnittelma-työssä”

Neuvottelukuntien asemaa voidaan näissä esimerkeissä kuvata toimieliimen asiantuntijajajastona, vaikka toimintamallia ei aina olekaan muodollisesti vahvistettu. Toimintaa pidetään oppilaitoksissa merkityksellisenä. Neuvottelukunnan merkitystä on kasvattanut osallistuminen näyttöaineiston suunnitteluun ja kehittämiseen.

Kolmas muutoslinja kuvaa tapaukset, jossa neuvottelukunnan asema on pysynyt likimain ennallaan. Joissakin tapauksissa neuvottelukunnan toimintaa kuvataan ”keskustelukerhoksi” tai se on muuten hiipunut. Vastauksissa, joissa kerrotaan, että neuvottelukunta on säilyttänyt asemansa, on merkittävää se, etteivät ammattiosaamisen näyttöjen käyttöön ottamiseen liittyneet toimet ole muuttaneet neuvottelukunnan asemaa. Vastauksista ei selviä onko neuvottelukunnan asema säilynyt merkittävänä, vai jatkaako se toimintaansa edelleen merkityksettömänä.

5.1.3 Työelämäyhteistyön arviointia

Webropol-kyselyssä selvitettiin, miten hyvin työelämäyhteistyö toimii ammattiosaamisen näyttöjen järjestämisessä. Vastaukset antavat myönteisen kuvan työelämäyhteistyön onnistumisesta (ks. taulukko 3).

Taulukko 3. Työelämäyhteistyön toimivuus johdon ja keski johdon vastaamana

Miten hyvin työelämäyhteistyö toimii ammattiosaamisen näyttöjen järjestämisessä?					
Anna arvosana 1 – 5. N=94, ka: 3,63					
	1	2	3	4	5
Vastausten prosentuaalinen jakauma	3,2	8,5	25,5	57,5	5,3

Lähes 90 % vastaajista antaa arvosanan 3 tai sitä paremman eli he näkevät työelämäyhteistyön sujuneen vähintään neutraalisti tai sitä paremmin. Kyselyssä ei kerätty ammattialatietoja tai vastaavia taustatietoja, joten vastauksista ei voi tehdä päätelmiä siitä, onko huonoon työelämäyhteistyöhön joitakin selittäviä tekijöitä.

Kyselyssä vastaajat kuvasivat, miten työelämäyhteistyö on muuttunut ammattiosaamisen näyttöjen yhteydessä. Vastausten perusteella voidaan antaa keskimääräinen yleiskuva tilanteesta, jonka yhteydessä on muistettava keskiarvosta poikkeavien vastausten merkitys. Ne kertovat tilanteen monimuotoisuudesta.

Taulukko 4. Työelämäyhteistyön muuttuminen johdon ja keski johdon vastaamana

Miten työelämäyhteistyö on muuttunut ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönoton yhteydessä?					
(1=ei lainkaan totta, 5=täysin totta)					
Vastausten prosentuaalinen jakauma					
	1	2	3	4	5
Yhteistyö on lisääntynyt määrällisesti (ka: 3,49; N: 93)	5,4	10,8	24,7	47,3	11,8
Yhteistyö on vähentynyt (ka: 1,39; N: 92)	75,0	14,1	8,7	1,1	1,1
Yhteistyö on tullut tavoitteellisemmaksi (ka: 3,83; N: 93)	0,0	6,5	23,6	50,5	19,4
Yhteistyö on tullut sekavammaksi (ka:2,12; N: 94)	36,2	33,0	17,0	11,7	2,1
Yhteistyö on tullut selkeämmäksi (ka: 3,33; N: 94)	3,2	19,1	28,7	39,4	9,6
Yhteistyö on muuttunut aikaisempaa työelämälähtöisemmäksi (ka: 3,57; N:93)	3,2	8,6	25,8	52,7	9,7
Yhteistyö on muuttunut hallintokeskeisemmäksi ja byrokraattiseksi (ka: 2,73; N: 94)	19,1	21,3	34,0	18,1	7,5
Yhteistyö ei ole juuri muuttunut (ka: 2,418; N: 94)	33,0	19,1	26,6	17,0	4,3

Yhteistyön määrä on pääsääntöisesti lisääntynyt, vain poikkeustapauksissa sen on nähty vähenen. Yhteistyö on suurelta osin muuttunut tavoitteellisemmaksi ja aikaisempaa työelämälähtöisemmäksi. Samoin yhteistyö on pysynyt samanlaisena tai selkiytynyt pikemmin kuin muuttunut sekavammaksi. Vastauksista 16,2 % antaa yhteistyön lisääntymiselle arvon 1 tai 2, ja vain 2,2 % vastaajista antaa yhteistyön vähenemiselle arvosanan 4 tai 5. Vastaukset yhdistäen voidaan työelämäyhteistyön katsoa pääasiassa lisääntyneen ja muuttuneen tavoitteellisemmaksi ammattiosaamisen käyttöönoton yhteydessä.

Webropol-kyselyn yksittäisissä laadullisissa vastauksissa löytyy hyvin erilaisia näkemyksiä työelämäyhteistyön muutoksiin. Niiden mukaan yhteistyö on tullut jokapäiväiseksi toiminnaksi. Jotkut vastaajat näkevät, ettei yhteistyö kiinnosta työelämää. Useassa kommentissa todetaan ammattiosaamisen näyttöjen ryhdyttäneen työssäoppimista. Joidenkin mielestä on vielä liian aikaista tehdä päätelmiä ja he halutaan kerätä ensin lisää kokemuksia ja arvioida asiaa sen jälkeen.

5.1.4 Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt

Työelämäyhteistyö on edellä liitetty työssäoppimiseen ja neuvottelukuntien yhteyteen. Ammattiosaamisen näyttöjen toteutusta on ohjeistettu Ammattiosaamisen näytöt käyttöön -oppaassa (Opetushallitus 2006, 6): Ammattiosaamisen näytöissä opiskelija osoittaa tekeillä käytännön työtehtäviä mahdollisimman aidoissa työtilanteissa, miten hyvin hän on saavuttanut opetussuunnitelman perusteiden ammatillisten tavoitteissa määritellyn työelämän edellyttämän ammattitaidon. Opetushallituksen määräyksen 32/2005 (ks. luku 4.3) mukaan toimielimen hyväksymään ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamis- ja arviointisuunnitelmaan tulee sisältyä periaatteet työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen yhteensovittamisesta. Edellisten kirjausten perusteella voitaisiin odottaa ammattiosaamisen näyttöjen liittyvän vieläkin tiiviimmin työssäoppimiseen, kuin ne tällä hetkellä liittyvät. Asiakirja-aineiston perusteella ovat oppilaitokset liittämässä työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjä toisiinsa. Se ilmenee esimerkiksi materiaalista, joka käsittelee niitä yhdessä.

Kun tarkastellaan, miten työelämäyhteistyö on kirjattu koulutuksen järjestäjän asiakirjoihin, näkyy työssäoppimisen merkitys yhteistyömuotona selvästi. Työssäoppimisen kehittäminen on kirjattu hyvin monen koulutuksen järjestäjän asiakirjoissa tavoitteeksi. Kirjaukset voivat esiintyä yleisellä tasolla kuten mainintana työssäoppimisen kehittämisestä. Aineistosta löytyi myös kirjauksia, joissa oli mietitty yksityiskohtaisia keinoja työssäoppimisen kehittämiseksi. Keinoja oli esimerkiksi sitoutuminen kouluttamaan työpaikkaohjaajia jokaiselle työssäoppimispaikalle. Työssäoppimista oli myös arvioitu, ja sen vuosittainen arviointi oli yksi keino parantaa työssäoppimisen laatua. Työssäoppimisen järjestäminen on hyvin konkreettinen ja usein aineistossa näkyviin kirjattu työelämäyhteistyön muoto, jota halutaan myös kehittää.

Ammattiosaamisen näytöt ovat tuoneet uusia vaatimuksia työssäoppimispaikoille. Webropol-kyselyn mukaan noin 35 % vastaajista näki ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönoton muuttaneen työssäoppimisverkostoa. Ne vastaajat, jotka näkivät näyttöjen aiheuttaneen muutoksia, kuvasivat muutoksiin johtaneita seikkoja seuraavasti. (Huom. perusjoukko on 31 vastaajaa koko 70 vastaajan joukosta)



Kuvio 1. Työssäoppimispaikkojen muutoksiin johtaneita syitä keskijohdon vastaamana

Kaikki työssäoppimispaikat eivät sovi enää ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamiseen. Tämän yleisen sopimattomuuden lisäksi voidaan syyksi nähdä työpaikan sitoutumattomuus (syytä tai toisesta) näyttöihin. On myös toisensuuntaisia muutoksia. Vastaajista lähes puolet ilmoitti muutoksen syyksi työpaikkojen kehittymisen. Lisääntynyt koulutustarjonta ja etenkin erityisopiskelijoille sopivien paikkojen tarve ovat lisänneet työssäoppimispaikkojen tarvetta.

Taulukko 5. Näyttöihin soveltuvien työpaikkojen saatavuus keskijohdon vastaamana

Miten helposti ammattiosaamisen näyttöihin soveltuvia työpaikkoja löytyy? (1= ei ollenkaan helposti, 5= erittäin helposti) N=68, ka: 3,41					
	1	2	3	4	5
Vastausten prosentuaalinen jakauma	2,9	14,7	29,4	44,1	8,8

Ammattiosaamisen näyttöihin soveltuvien työssäoppimispaikkojen löytyminen oli kyselyn perusteella pääosin helppoa. Vastaajista noin 18 % vastasi kysymykseen vaihtoehdolla 1 tai 2, jotka merkitsevät, että paikkojen löytämisessä on vaikeuksia. Näiden vastaajien kohdalla näyttöjen toteuttaminen työpaikoilla tarkoittaa lisäponnistuksia. Kyselyssä ei tarkasteltu vastaajien edustamia ammattialoja tai alueita, joten tuloksissa ei voida esittää, onko vaikeuksilla jokin yhteinen taustatekijä. Tilanne työssäoppimispaikkojen saamisessa on Webropol-kyselyn perusteella yleensä hyvä. Haastattelussa pohdittiin tilannetta tulevaisuudessa, jolloin kaikki opiskelijat tekevät ammattiosaamisen näyttöjä tai taloudellinen tilanne on nykyistä heikompi. Millainen on tilanne sopivien työpaikkojen osalta silloin?

Kyselyssä ja haastatteluissa ilmeni, etteivät työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt kaikissa tapauksissa liity vielä toisiinsa. Ensimmäisen vuoden aikana ammattiosaamisen

näyttöjä on järjestetty myös pelkästään oppilaitosnäyttöinä. Toteutustavan perusteluina mainittiin, että ensimmäisen vuoden opiskelijat voivat harjaantua ammattialalla ennen näyttöjen viemistä työpaikoille tai opiskelijat voivat oppia näyttötilanteen oppilaitosympäristössä. Näissä tapauksissa työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen yhdistäminen tapahtuu vasta opintojen myöhemmässä vaiheessa.

Webropol-kyselyn perusteella voidaan työelämän roolia ammattiosaamisen näytöissä kuvata seuraavasti: Työpaikkaohjaajien vastuu ja merkitys on kasvanut. Valtaosa vastaajista tuo sen esille. Samalla vastauksissa kuvataan työpaikkaohjaajien koulutuksen ja sen lisäämisen merkitystä. Osa vastaajista kertoi, että työpaikkaohjaajien koulutusta on jo lisätty. Hyvin monessa vastauksessa kaivattiin lisää työpaikkaohjaajien koulutusta. Joissakin vastauksissa kerrottiin, että koulututusta kaivataan työpaikoilla. Osa vastaajista kertoo raskaan ja paljon papereita vaativan järjestelmän vaikeuksista, jotka rasittavat työpaikkoja. Joissakin tapauksissa lisääntynyt vastuu, tehtävän vaikeus tai työmäärä vaikeuttavat työelämän edustajien saamista näyttötilanteiden arviointiin. Vastauksissa kerrotaan myös tapauksista, joissa pienryttäjinä toimivat arvioijat vaativat korvauksia menetetyistä työajasta osallistuessaan arviointiin.

”...työelämän edustajia emme voi käyttää, koska he vaativat korvauksen jokaisesta näytöstä (paka-ala)...”

Webropol-kyselyn perusteella työelämäyhteistyön kehittämiskohteet voidaan kiteyttää: Lisää koulutusta ja lisää resurssia ammattiosaamisen näyttöihin. Työpaikkaohjaajien koulutusta kaivataan hyvin monen vastaajan kohdalla. Koulutus halutaan kohdentaa arviointiin. Arviointi kaipaa koulutuksen lisäksi myös muunlaista kehittämistä. Se nähdään liian mutkikkaaksi ja työlääksi ja sitä tulisi kehittää yksinkertaisemmaksi. Keinoina mainitaan vähemmän arvioinnin kohteita, vähemmän täytettäviä papereita, keskittyminen olennaiseen työtoimintaan ja selkeämmät toimintatavat.

Useissa vastauksissa toivotaan yhteistyön tiivistämistä. Tiivistämisellä tarkoitetaan työssäoppimispaikkojen parantamista ja yhteisen ymmärryksen löytymistä siitä, mitä ammattiosaamisen näytöillä tarkoitetaan. Resurssien määrä nähdään riittämättömäksi ammattiosaamisen näyttöjen kunnolliseen toteuttamiseen. Myös työpaikkojen resurssit herättivät huolta näyttöjen toteuttamisessa. Työnantajille maksettavien korvausten käytäntö haluttiin yhteneväksi, jolla viitattiin sosiaali- ja terveysalalla oppilaitosten maksamiin korvauksiin. Korvauksia maksetaan esimerkiksi sairaaloille työssäoppimisjaksojen järjestämisestä. Yksittäisissä vastauksissa kyseenalaistettiin myös näyttöjen järjestäminen työpaikoilla.

5.2 TOIMIELIMEN ASEMA

5.2.1 Toimielimen asettaminen

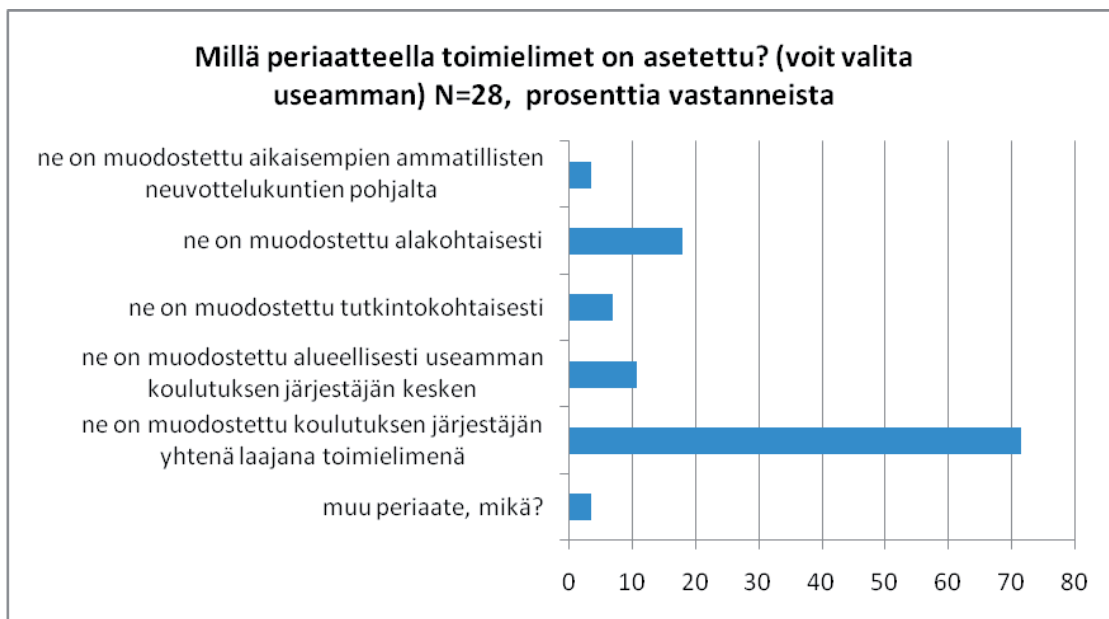
Kaikkien aineistoa toimittaneiden materiaalista löytyivät kirjaukset toimielimien asettamisesta. Vuoden 2005 lopussa on tehty paljon asettamispäätöksiä ja toimielimen toimikausi on alkanut vuoden 2006 alusta. Näin turvattiin lakiuudistuksen 601/2005 25c § mukainen arvioinnin oikaisumenettely heti lain voimaan tulon yhteydessä. Toimikaudet on määrätty vaihtelevasti yhdestä kolmeen vuoteen. Joissakin tapauksissa on kausi määrätty vuodeksi, mutta sitä on jatkettu. Toiset ovat aloittaneet pidemmällä kaudella. Joissakin tapauksissa toimikausi on asetettu vaihtumaan elokuun alussa, jolloin on helpompaa huolehtia opiskelijajäsenten nimityksestä.

Toimielimelle on annettu laissa (601/2005 25a §) selkeät tehtävät. Tarkasteltavassa asiakirja-aineistossa toimielimen tehtävät oli yleensä kirjattu edellä mainitun lain kanssa yhteneviksi. Webropol-kyselyssä 88 % vastaajista ilmoitti toimielimen hoitavan vain lakisääteisiä tehtäviä. Muutamassa tapauksessa tehtäviin oli lisätty mahdollisuus lisätehtäviin, joka oli yleensä kirjattu muotoon ”ja muut koulutuksen järjestäjän määräämät tehtävät.” Yksi koulutuksen järjestäjä oli kirjannut erikseen opetussuunnitelmansa yhteiseen osaan näkyviin myös näyttötutkintojen valmistavan koulutuksen arvioinnin oikaisupyynnöt. Yksi koulutuksen järjestäjä hyväksyttää koko opetussuunnitelman toimielimellä eikä ainoastaan sen osana olevaa ammattiosaamisen näyttöjen ja arvioinnin toteuttamissuunnitelmaa. Webropol-kyselyssä selvisi asiakirja-aineiston lisäksi kaksi uutta toimielimille annettua lisätehtävää. Toimielimelle on annettu neuvottelukunnan tehtävät, ja toisessa oppilaitoksessa toimielin on mukana koulutuksen määrällisen ennakoinnin prosessissa lausunnon antajana.

Räkköläinen, Mäki ja Kilpeläinen (2006) ovat laatineet selvityksen toimielimen toiminnasta, jossa todetaan, että enemmistö koulutuksen järjestäjistä on asettanut yhden toimielimen ja se hoitaa vain lakisääteiset tehtävät. Selvityksen aineisto on kerätty pilottiprojekteissa mukana olleista oppilaitoksista. Selvityksen tulokset ovat samansuuntaisia tämän tutkimuksen asiakirja-aineiston sisältämän tiedon kanssa. Jatkossa käsitteellään näkökulmia, jotka tuovat jotain lisättävää edellä mainitun selvityksen raporttiin.

Valtaosa koulutuksen järjestäjistä on päätenyt asettamaan yhden monialaisen toimielimen. Toimielimelle on joissain tapauksessa annettu uusi nimi kuten näyttötoimikunta tai ammattiosaamisen toimikunta. Aineistosta löytyi kuusi esimerkkiä, joissa toimielimiä oli nimetty enemmän kuin yksi. Jakoperuste useamman toimielimen muodostamisessa on koulutusalan tai opintoalan taso. Toimielin voi olla myös yhteinen muiden koulutuksen järjestäjien kanssa. Räkköläisen ja kumppanien (2006, 7) selvityksessä raportoidaan vastaavasta jakautumasta.

Webropol-kyselyssä johdon edustajat kuvasivat toimielimen asettamisperusteita. Vastaukset ovat yhdenmukaisia asiakirja-aineistossa esiintyvien periaatteiden kanssa.



Kuvio 2. Toimielimen asettamisen periaatteet johdon vastaamana

Oppaassa Ammattiosaamisen näytöt käyttöön (Opetushallitus 2006, 22–23) käsitellään yhden tai useamman toimielimen asettamisen perusteita. Tutkinto- tai opintoalakohtaisen toimielimen etuna on alakohtainen asiantuntemus. Monialaisen toimielimen etuna taas on, että se helpottaa yhteisistä linjauksista ja periaatteista sopimista, kun koulutuksen järjestäjällä on monen eri alan koulutusta. Kyselyn ja aineiston perusteella valtaosa koulutuksen järjestäjistä on päättänyt yhden toimielimen asettamiseen. Aineistosta ei juuri löytynyt kirjauksia, mihin päätös perustuu. Yhdessä aineistossa toimielimen asettamisen perustelussa mainittiin yhden toimielimen olevan toiminnallisesti ja taloudellisesti tuloksellisin vaihtoehto. On ilmeistä, että toimielimen yksi ja yhtenäinen tapa toimia on vaikuttanut päätökseen nimetä vain yksi monialainen toimielin.

Aineistosta löytyy kuitenkin viittauksia toimenpiteisiin, jolla toimielimen työskentelyssä alakohtainen asiantuntijuus on haluttu varmistaa. Yksi tapa on asettaa ammattialakohtaisia toimielimiä, jolloin sen jäsenet ovat valtaosin toimielimen alaisuudessa olevien tutkintojen asiantuntijoita. Webropol-kyselyssä kysyttiin, miten yhtenevästi toimielimet on ohjeistettu. Useamman toimielimen oppilaitoksissa yhtä lukuun ottamatta erillisillä toimielimillä on pääosin yhteiset käytänteet. Yhdessä oppilaitoksessa jokainen toimielin linjaa toimintansa itse.

Toinen ratkaisutapa huolehtia ammattialakohtaisesta osaamisesta on nimetä toimielimeen mahdollisimman paljon eri opintoalojen asiantuntijoita. Jos koulutuksen järjestäjällä on paljon eri aloja, kasvaa toimielimen koko suureksi, varsinkin jos alan edustus huomioidaan sekä opettajien että työelämäedustajien nimeämisessä.

Useassa oppilaitoksessa neuvottelukunta tai sitä vastaava opinto- tai koulutusalaakohtainen toimija hoitaa tätä alakohtaista asiantuntijatehtävää. Aineistosta voidaan koota toimintatapoja, joissa neuvottelukunta esiintyy. Se voi olla mukana ammattiosaamisen näyttöjen aineiston laadinnassa ja varmistaa työelämän osallistumisen näyttöjen suunnitteluun. Osallisuus suunnittelussa antaa varmistuksen työelämäyhteistyöstä. Neuvottelukunta voi toimia myös työelämävastaavuuden arvioijana ja kertoa näkemyksensä vastaavuudesta. Toimielin saa tästä perusteita hyväksyessään ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamis- ja arviointisuunnitelman. Neuvottelukunta tai vastaava alakohtainen asiantuntijaelin on siis mukana kahdella tavalla, joko suunnittelutyössä asiantuntijana tai hyväksyjän roolissa antamassa lausuntoja.

Yksi monialainen toimielin käsittelee kaikki opiskelijan arvioinnin oikaisupyynnöt. Kahden aineiston toimittaneen koulutuksen järjestäjän, joilla oli useampia toimielimiä, arvioinnin oikaisun kohdalla oli tehty delegointipäätös. Arvioinnin oikaisuvaatimusten käsittely on annettu yhden toimielimen tehtäväksi. Muilla oikaisujen käsittely on jaettu tutkintokohtaisesti toimielimille. Haastattelussa päätös perusteltiin käytännön syillä. On helpompaa kouluttaa vain yksi toimielin arvioinnin oikaisumenettelyyn kuin kaikki toimielimet. Delegointipäätöstä voidaan perustella myös sillä, että kaikki oikaisut käsitellään samalla tavalla.

Haastattelussa kysyttiin, miten toimielimen jäseniä on valittu. Työelämän edustajia on pääosin etsitty yhteistyöverkostoista, ja ennen nimeämistä on keskusteltu heidän kanssaan mahdollisuudesta työskennellä toimielimessä. Mukaan on haluttu sellaisia henkilöitä, jotka haluavat olla mukana ammatillisen koulutuksen kehittämisessä, heillä on mielipiteitä ja he tuovat ne myös esille. Mukaan pyydettyvät edustavat alueen keskeisiä yhteistyötahoja ja myös maantieteellinen edustus huomioidaan. Muita valintatapoja olivat poliittinen valinta ja eri järjestöjen valitsevat edustajat.

5.2.2 Toiminnan arviointia

Webropol-kyselyssä kysyttiin vastaajien käsitystä siitä, miten hyvin toimielin/toimielimet keskimäärin käytännössä toimivat.

Taulukko 6. Toimielimen toimivuus johdon ja keski johdon vastaamana

Miten hyvin oman käsityksesi mukaan toimielin/toimielimet keskimäärin käytännössä toimivat? (1=eivät toimi hyvin, 5=toimivat erittäin hyvin) N=96, ka: 3,46					
	1	2	3	4	5
Vastausten prosentuaalinen jakauma	1,0	10,4	35,5	47,9	5,2

Vastaajista yli puolet antaa paremman arvosanan kuin neutraali 3 ja vain noin 11 % alle neutraalin. Noin 34 % on vastannut neutraalisti (vastaus kohdassa 3). Vastausten perusteella toimielimet ovat selvinneet tehtävästään suhteellisen hyvin.

Webropol-kyselyssä tiedusteltiin, miten toimielimen toimintaa ja roolia tulisi kehittää. Yleisin kommentti oli odottava. Toiminnasta oli vielä niin vähän kokemuksia tai se oli vastaajalle tuntematon, ettei kehittämideoita haluttu esittää vielä. Toimielimelle annettiin aikaa osoittaa toimivuutensa. Myös haastattelussa vastaajat kertoivat vähäisestä kokemuksesta toimielimen toiminnasta.

”Kokemukset liian vähäisiä toiminnan arvioimiseksi.”

Edellä kuvattiin neuvottelukunnan ja yhden koko koulutuksen järjestäjän toimielimen välistä yhteistyötä, jossa neuvottelukunta tuo ammattiosaamisen näyttöjen suunnitteluun ja toteuttamiseen ammattialan tuntemusta. Yhdeksi toimielimen kehittämiskohteeksi mainittiin toimielimen rooli, jota vastauksissa kuvattiin seuraavasti:

”... toimii kumileimasimena.”

”Ehkä siirtyminen alakohtaisuuteen olisi paikallaan.”

”Alakohtaisia toimielimiä: yksi iso toimielin ei voi ymmärtää eri alojen näyttöjen toteuttamisen mahdollisuuksia.”

”Yksi koordinoiva toimielin ja alakohtaisia alajaoksia.”

Vastaajat kaipasivat toimielimen toimintaan alakohtaista osaamista: Keinoina esiintyivät alajaokset, neuvottelukunnat apuna ja yhden toimielimen korvaaminen useammalla alakohtaisella toimielimellä.

Edellä esitetyt ratkaisut, joissa perustetaan jaoksia, toisivat lisää toimijoita ja portaita ammattiosaamisen näyttöjen hallinnointiin. Vastaajien mukaan nykyiselläänkin järjestelmä on raskas ja toimielin lisää byrokratiaa. Jotkut vastaajista eivät nähneet toimielimen olemassa oloa välttämättömänä vaan pitivät sitä toimintaa mutkistavana. Muita toimielimen kehittämiskohteita kyselyn mukaan ovat aktiivisten, osaavien ja innostuneiden jäsenten löytäminen varsinkin työelämän edustajien joukosta. Kiireiset edustajat eivät ehdi kokouksiin, eikä varahenkilöjärjestelmä toimi.

5.3 ASIAKIRJOJEN PÄIVITTÄMINEN

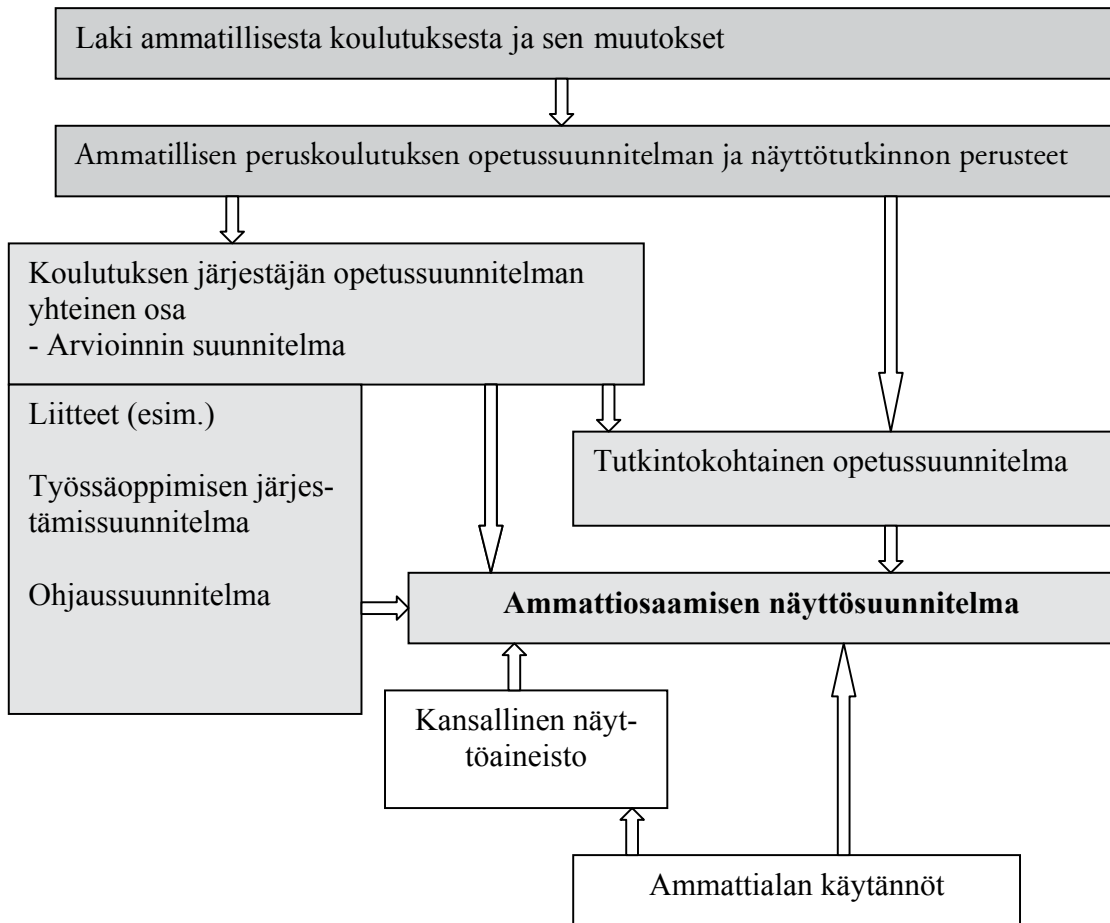
5.3.1 Asiakirjojen päivittämisen perusteet

Tässä tutkimuksessa on mainittu nimeltä vain osa aineistossa esiintyneistä asiakirjoista, joita ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönotto on tuonut oppilaitoksiin. Asiakirjoja on nimetty eri tavalla eri oppilaitoksissa. Sama asiasisältö löytyi usein erinimisestä asiakirjasta eri oppilaitoksissa. Käsittelyssä on keskitytty löytämään asiakirjojen sisältö eikä niinkään arvottamaan asiakirjojen nimeämistapoja. Osa asiakirjoista esitellään muissa kohdissa kuten ohjaussuunnitelmat ja siihen liittyvät asiakirjat luvussa 5.5.

Koulutuksen järjestäjän opetussuunnitelman yhteisen osan sisällöstä on määrätty ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteissa luvussa kuusi (ks. esim. Opetushallitus 2000, 87), josta löytyy kuudentoista kohdan luettelo yhteisen osan sisällöstä. Lisäksi Opetushallituksen määräyksen (M32/011/2005) mukaan koulutuksen järjestäjän on laadittava opetussuunnitelmaansa opiskelija-arvioinnin suunnitelma, johon sisältyy toimielimen hyväksymä suunnitelma ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisesta ja arvioinneista. Näitä määräyksiä on aineiston perusteella noudatettu hyvin. Silti opetussuunnitelman yhteiset osat vaihtelevat suuresti, ja vaihtelu näkyy erityisesti laajuudessa. Yhteisen osan sivumäärät vaihtelivat 14:stä yli kolmeensataan. Osa kirjaa yhteiseen osuuteen vain perusasiat ja hoitaa toiminnan tasolle tarkoitetun sisällön ja ohjeistuksen erillisillä opetussuunnitelman alaisuuteen kuuluvilla ohjeilla ja/tai liitteillä. Osa puolestaan kokoa kaikki ohjeet yhdeksi laajaksi asiakirjaksi.

Opetushallituksen määräyksen mukaan koulutuksen järjestäjän opetussuunnitelma jakautuu kaikille tutkinnoille yhteiseen osaan ja tutkintokohtaisiin osiin. Yhteiseen osaan kuuluvat opetussuunnitelman perusteiden mukaiset kohdat. Yhteisen osan laatimisessa voidaan tunnistaa kaksi erilaista periaatetta. Ensimmäisessä koulutuksen järjestäjä on kirjannut kaikki vaadittavat kohdat kokonaisuudessaan yhteiseen asiakirjaan. Toisessa periaatteessa opetussuunnitelman yhteinen osa sisältää kirjaukset yleisemmällä tasolla, ja opetussuunnitelman merkittävät osa-alueet ovat erillisinä liitteinä. Näitä päivityksen kannalta tärkeitä osa-alueita ovat muun muassa työssäoppimisen järjestämissuunnitelma, ohjaussuunnitelma, erityisopetuksen suunnitelma sekä opiskelijan arvioinnin suunnitelma.

Tutkintokohtaisissa opetussuunnitelmissa päivitykset näkyvät myös opintokokonaisuuksien arvioinnin kohdalla ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamis- ja arviointisuunnitelmassa. Kuviossa 3 esitetään, miten opetussuunnitelmat ja niihin liittyvät tekijät liittyvät toisiinsa.

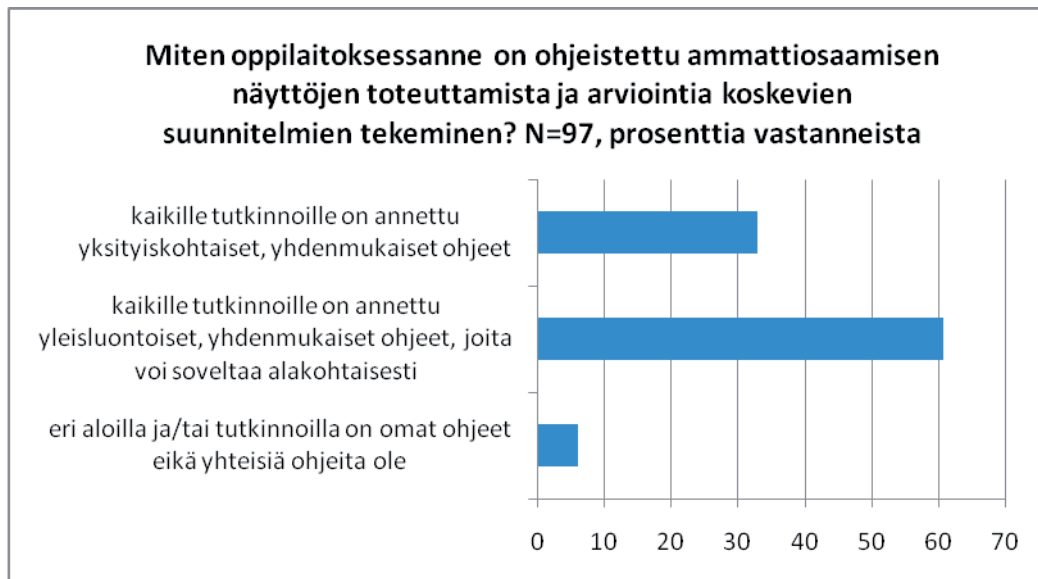


Kuvio 3. Ammattiosaamisen näyttösuunnitelmaan vaikuttavat tekijät

5.3.2 Päivitystyö

Asiakirja-aineiston perusteella voidaan kaikkien koulutuksen järjestäjien sanoa huolehtineen opetussuunnitelman yhteisen osan päivittämisestä. Kaikista löytyvät viittaukset ammattiosaamisen näytöistä ja niiden vaatimista toimenpiteistä. Koulutuksen järjestäjät ovat toteuttaneet päivityksiä eri tavoilla riippuen valitsemastaan tavasta hoitaa ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönotto ja siihen liittyvät päivitykset. Aineiston tarkastelussa huomioitiin kaikki asiakirjapäivitykset. Webropol-kyselyssä keskityttiin lähinnä ammattiosaamisen näyttöihin liittyvien suunnitelmien tarkasteluun.

Webropol-kyselyssä tiedusteltiin, miten oppilaitoksissa oli ohjeistettu ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamista ja arviointia koskevien suunnitelmien tekeminen. Valtaosa vastaajista kertoo yhdenmukaisista ohjeista, mutta joukkoon mahtuu muutama vastaus, joissa kerrotaan, ettei yhdenmukaisia ohjeita ole ollut käytössä.



Kuvio 4. Ammattiosaamisen näyttöjen toteutuksen ohjeistaminen johdon ja keski johdon vastamana

Kuviossa 3 on tarkasteltu näyttösuunnitelmaan vaikuttavia tekijöitä ja edellisellä kysymyksellä (ks. kuvio 4) selvitettiin, mikä ohjaa näyttösuunnitelman laadintaa oppilaitoksissa. Suurin osa vastaajista kertoi, että päivityksessä huomioidaan sekä yhteisen ohjeistuksen että ammattialan vaatimukset.

Opetussuunnitelman yhteisen osan päivityksessä yksinkertaisin tapa oli liittää opetussuunnitelman liitteeksi uusittu luku arvioinnista ja ammattiosaamisen näytöistä. Sähköisessä muodossa oleviin opetussuunnitelmiin oli vastaavasti kirjoitettu opiskelijan arvioinnin toteuttamista koskeva luku uudelleen ja syynä olivat määräyksen mukaiset muutokset. Näin toteutetussa päivityksessä ammattiosaamisen näyttöihin liittyvät uudistukset löytyvät samasta paikasta ja ne ovat asiaan perehtyvälle helposti löydettävissä.

Asiakirja-aineiston perusteella voidaan todeta, että osa oppilaitoksista on laatinut ammattiosaamisen näyttöjen yhteisen osan tai yhteisen ohjeen siitä, mitkä ovat ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelun ja järjestämisen periaatteet. Näistä löytyy yhtenäisten näyttösuunnitelmien laadintaohjeet. Joissain tapauksissa oppilaitoksen opetussuunnitelman yhteiseen osaan on liitetty näyttösuunnitelma, joka sisältää koosteen koko oppilaitoksen näyttösuunnitelmista. Kooste antaa lukijalle nopeasti käsityksen siitä, miten näytöt oppilaitoksessa järjestetään.

Asiakirjojen päivittäminen jatkui tutkimuksen tarkasteluhetkellä oppilaitoksissa edelleen. Tämä selvisi esimerkiksi haastatteluissa, joissa vastaajat totesivat osan päivityksistä olevan vielä työn alla. Saman voi havaita asiakirja-aineistosta. Esimerkiksi opetussuunnitelman yhteisen osan jotkin osat tai liitteet olivat päivittämättä ammattiosaamisen näyttöjen osalta. Ohjaussuunnitelmat käsittelevät harvoin ammattiosaamisen näyttöjen ohjausta. Työssäoppimisen suunnitelmia tai vastaavia lukuja ja ohjeita oppilaitokset olivat ehtineet jo päivittää enemmän, mutta muita eivät. Asiakirjojen päivitystyön ollessa kesken asiakirjat saattavat olla ristiriitaisia. Päivitetty voi antaa erilaisia toimintaohjeita kuin päivittämätön osa.

Joissakin oppilaitoksissa työssäoppimisen suunnitelmasta on muodostunut myös ammattiosaamisen näyttöjä ohjaava asiakirja. Ammattiosaamisen näytöt on hyvin usein kirjattu työssäoppimisen yhteyteen suoritettaviksi. Kirjaukset ovat joissain tapauksissa ehdottomia, jolloin ammattiosaamisen näytön suorituspaikka on kirjattu toteutettavaksi vain aidossa työpaikassa. Osa koulutuksen järjestäjistä jättää mahdollisuuden myös oppilaitoksessa tapahtuvaan näyttöön, jolloin kirjaus on esimerkiksi muotoa: Näytöt järjestetään pääsääntöisesti työssäoppimisen yhteydessä työpaikoilla.

Asetuksen (603/2005 5 §) mukainen sopimus työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävästä koulutuksesta ja ammattiosaamisen näytöistä laaditaan aineiston perusteella yleensä kaksitasoiseksi. Koulutuksen järjestäjä tai oppilaitos solmii työpaikan kanssa puitesopimuksen, jossa määritellään yleiset sopimusehdot ja jokaisen opiskelijan kohdalla solmitaan sopimus opiskelijan työpaikan ja oppilaitoksen edustajan välillä. Oppilaitoksesta riippuen opiskelijaa koskeva sopimus sisältää eri tavoin kirjattuja työssäoppimis- ja näyttösuunnitelmia vähintään tavoitetasolla. Edellä mainittu puitesopimuksen mukainen työpaikka liitetään oppilaitoksissa työpaikkarekisteriin tai työssäoppimisrekisteriin. Rekisteriin merkitään esimerkiksi, mitä opintokokonaisuuksia tai niiden osia työpaikalla voidaan opiskella ja miten ja mitkä ammattiosaamisen näytöt siellä onnistuvat. Joissakin tapauksissa rekisteriin kirjataan myös työpaikan arviointia. Hyväksytyjen työssäoppimispaikkojen rekisteri voi olla maakunnallinen ja useamman oppilaitoksen yhteinen.

Asiakirjoissa työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt sen osana on kirjattu merkittäväksi työelämäyhteistyön muodoksi. Työssäoppimisen kehittämisessä on ollut ja on edelleen hankkeita, joihin ammattiosaamisen näyttöjen kehittäminen niveltyy. Tätä kehittämistoimintaa oppilaitokset asiakirjojen mukaan pyrkivät monin tavoin edistämään. Kuten eräässä työssäoppimisen järjestämissuunnitelmassa on kirjattu:

”Erityinen haaste on ammattiosaamisen näyttöjen vieminen työpaikoille. Tämä edellyttää ammattiosaamisen näyttöjen ja näyttötutkintojen välisen eron selvittämistä työpaikoilla ja näyttöjen toteuttamiseen liittyvien vastuukysymysten selvittämistä.”

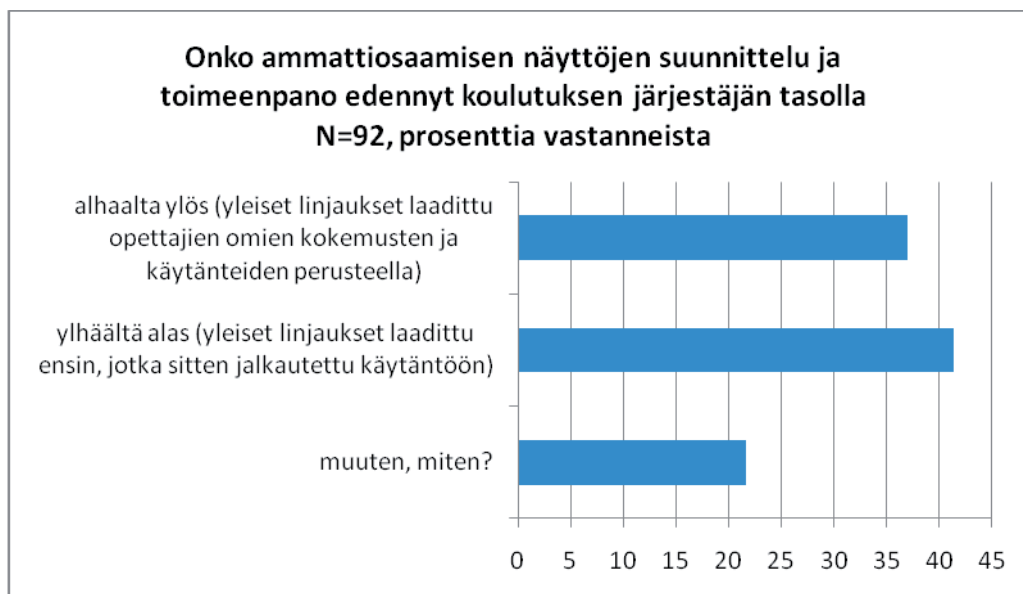
Tutkintokohtaisten opetussuunnitelmien päivitys oli saadun aineiston perusteella tutkimus-
hetkellä kaikissa oppilaitoksissa ainakin käynnistynyt. Eroja päivitysvaiheessa on oppilaitosten välillä ja myös oppilaitosten eri tutkintojen välillä. Päivityksestä löytyy periaatteellisia toimintatavan eroja. Päivitystä hoidetaan ”vuosi kerrallaan” -periaatteella, jolloin näyttöön liittyvää aineistoa on päivitetty ensimmäisen vuoden näyttöjen osalta. Ensimmäisen vuoden kokemukset voidaan silloin ottaa huomioon seuraavaa vuotta päivitettäessä. Osassa oppilaitoksia päivitetään koko tutkintoon ja sen näyttöihin liittyvä materiaali kerralla. Päivityksiä tehdään myös hyvin eri tavoin. Oppilaitosten välillä on selkeitä eroja, mutta eroja löytyy myös oppilaitosten sisältä.

Webropol-kyselyssä tiedusteltiin ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamista ja arviointia koskevien suunnitelmien tilannetta. Noin puolet vastaajista ilmoitti, että toimielin on hyväksynyt kaikki suunnitelmat, ja lähes kaikilla muilla on hyväksymistyö käynnissä ja etenee vaiheittain. Mukana oli myös vastaajia, jotka ilmoittivat, että yhtäkään suunnitelmaa ei ole vielä hyväksytty.



Kuvio 5. Ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelun tilanne johdon ja keskijohdon vastaamana

Webropol-kyselyssä tiedusteltiin, miten ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu on edennyt koulutuksen järjestäjän tasolla. Kysymyksellä pyrittiin selvittämään, ovatko päivitystyötä ohjanneet johdon tekemät linjaukset vai opettajien omat kokemukset ja käytänteet. Näkemykset jakaantuvat näiden kahden vaihtoehdon välillä tasan, ja noin 21 % vastaajista ilmoittaa muun tavan.



Kuvio 6. Suunnittelun ja toimeenpanon etenemisen suunta johdon ja keskijohdon vastaamana

Vaihtoehto ”muuten, miten” on vastaajien kuvausten mukaan edellisten sekoitus. Projektit mainitaan kokemuksen tuottajana, ja nämä kokemukset on hyödynnetty yhteisessä linjauksessa.

Miten ammattiosaamisen näytöt on kirjattu tutkintokohtaisiin opetussuunnitelmiin? Yksinkertaisimmillaan tutkintokohtainen opetussuunnitelma on pysynyt muuttumattomana.

Opintokokonaisuuksien tavoitteethan säilyvät näyttöjen käyttöönotosta huolimatta muuttumattomina, eikä niitä myöskään ole muutettu. Myös arvioinnin tasokuvaukset ovat näissä suunnitelmissa säilyneet muuttumattomina. Näiden opetussuunnitelmien lisäksi on laadittu opintokokonaisuuksia tai koko tutkinnon kattavia näyttösuunnitelmia, jotka toimielin on hyväksynyt.

Näyttösuunnitelmat on toteutettu eri tavoin, ja niihin pätee sama toteamus kuin opetussuunnitelmiinkin. Oppilaitoksittain näyttösuunnitelmat poikkeavat toisistaan, mutta eroja on myös saman oppilaitoksen eri tutkintojen välillä. Tutkintokohtaisissa näyttösuunnitelmissa voi havaita kansallisen näyttöaineiston vaikutuksen niin, että ne ohjaavat eri oppilaitosten yksittäisten tutkintojen näyttösuunnitelmia samaan suuntaan. Suunnitelmien laajuudet vaihtelevat suuresti. Samassa oppilaitoksessa jossakin tutkinnossa selvittää kahdeksan sivun näyttösuunnitelmalla, kun taas toisen tutkinnon osalta kaikki kuvataan tarkemmin, ja näyttösuunnitelma voi olla lähes 30 sivua opintokokonaisuutta kohden.

Osassa opetussuunnitelmia ammattiosaamisen näytöt on viety opetussuunnitelman sisään. Opintokokonaisuuden kuvauksen yhteydessä on kuvattu myös koko opintokokonaisuuden arviointikriteerit ja arviointikohteet määräyksen (M32/011/2005) mukaisesti. Arvioinnin kohteet ovat samat, joita kansallisessa näyttöaineistossa käytetään. Tapauksesta riippuen on myös ko. opintokokonaisuuden näyttösuunnitelma ja mahdollisesti siihen liittyvät lomakkeet istutettu tähän tutkintokohtaisen opetussuunnitelman opintokokonaisuuden alle. Opintokokonaisuuden näyttösuunnitelma ja siihen liittyvät lomakkeet ovat yleisimmin omana erillisenä osanaan, vaikka koko opintokokonaisuuden arviointia on käsitelty näyttöjen edellyttämällä tavalla. Näyttösuunnitelma ja siihen liittyvät lomakkeet on kirjattu joissakin tapauksissa myös opintojakson alle.

Aineiston mukaan koko opintokokonaisuuden arvosanan muodostaminen voidaan kuvata ainakin kahdessa eri kohdassa, joko opetussuunnitelman tutkintokohtaisessa osassa tai näyttösuunnitelmassa. Myös arvosanan muodostamiseen löytyy erilaisia tapoja. Eniten näytön asemaa korostavat tavat, joissa todetaan ammatillista osaamista arvioitavan ammattiosaamisen näytön perusteella ja tarvittaessa arviointia täydennetään muilla arvioinneilla tai näytön arvioinnilla on ratkaiseva merkitys opintokokonaisuuden arvosanaan. Tavallisesti opintokokonaisuuden arvosanan muodostamisesta ohjeistetaan luettelemalla erilaiset arviointitavat ja -kohteet, joista lopullinen arvosana muodostuu.

Muutamissa aineistoissa on kirjattu etenemisen esteitä, joita voidaan löytää kahden suuntaisia. Yleinen tahtotila on, että opiskelija suoriutuu näytöstä. Tällöin näyttöjen ohjeistuksessa painotetaan riittävää harjaantumista ennen näyttöä. Varsinaisia etenemisen ehtoja näyttöön osallistumisesta olivat vaatimus tiettyjen opintojen tekemisestä ennen näyttöä tai työssäoppimisen suorittaminen. Näytön suorittaminen oli myös kirjattu opintojen etenemisen ehdoksi esimerkiksi työssäoppimisen aloittamiseen.

Aineiston perusteella voidaan todeta, että kansallisia ammattiosaamisen näyttöaineistoja on hyödynnetty runsaasti ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönotossa. Viittaus niihin löytyy valtaosasta aineistoa. Samoin tutkintokohtaisia opetussuunnitelmia tarkasteltaessa löytyy kansallisesta näyttöaineistosta peräisin olevia kirjauksia. Löytyy myös linkkejä aineiston verkkosivuille. Osassa oppilaitoksia linjaus kansallisen näyttöaineiston käytöstä on tehty koko oppilaitoksen tasolla. Myös Opetushallituksen opas ammattiosaamisen näyttöihin mainitaan aineistossa suoraan käytettävänä ohjekirjana. Oppaassa esitetty Opintokokonaisuuden arviointi ja toteuttaminen -taulukko (Opetushallitus 2006, 33) esiintyy useaan otteeseen aineistossa.

Kansallisen näyttöaineiston merkitystä kysyttiin myös Webropol-kyselyssä. Kyselyn perusteella kansalliset näyttöaineistot ovat palvelleet hyvin ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelua.

Taulukko 7. Kansallisten näyttöaineistojen hyödynnettävyys keskijohdon vastaamana

Miten hyvin kansalliset näyttöaineistot ovat palvelleet ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelussa? (1= eivät kovin hyvin, 5= erittäin hyvin) N=69, ka: 3,55					
	1	2	3	4	5
Vastausten prosentuaalinen jakauma	7,2	5,8	30,4	37,7	18,8

Näyttöjen toteuttamisessa on paljon erilaisia tapoja. Tutkintokohtainen näyttöjen lukumäärä vaihtelee yleensä kolmesta kuuteen. Joissakin tapauksissa osanäyttöjen määrä nousee huomattavasti suuremmaksi. Näytön laajuudesta ja kattavuudesta löytyy erilaisia esimerkkejä. Yhden näytöntilanteen kohdalla voi olla kyse seuraavista vaihtoehdoista tai niiden yhdistelmistä (ks. kuvio 7):

- Näytöllä arvioidaan koko opintokokonaisuuden osaaminen eikä muuta arviointia tarvita (Näyttö 1).
- Näytöllä arvioidaan (keskeistä) osaa yhden opintokokonaisuuden osaamisesta. Opintokokonaisuuden arviointia on täydennettävä muulla arvioinnilla (Näyttö 2).
- Näyttö voi olla osanäyttö, jolloin opintokokonaisuuden näyttö muodostuu kahdesta tai useammasta näytöstä, joiden arviointi kootaan yhdeksi arvioinniksi opintokokonaisuuden näyttöarvioinnista päätettäessä. Opintokokonaisuuden arviointiin voi sisältyä myös muuta arviointia (Näytöt 4 ja 5).
- Näytöllä arvioidaan kahden tai useamman opintokokonaisuuden osaamista. Näytön arviointi on purettava opintokokonaisuuksiin näyttöarvosanoista päätettäessä. Opintokokonaisuuden arvosanaa muodostettaessa kootaan opintokokonaisuuden näyttöarvosana ja muu mahdollinen arviointi (Näyttö 3).

AMMATILLISET OPINNOT 90 ov					
	OPINTO-KOKONAISUUS 1	OPINTO-KOKONAISUUS 2	OPINTO-KOKONAISUUS 3	OPINTO-KOKONAISUUS 4	OPINTO-KOKONAISUUS 5
Opiskelijan arviointi	Näyttö 1	Näyttö 2	Näyttö 3		Näyttö 4
		Muu arviointi	Muu arviointi	Muu arviointi	Näyttö 5
					Muu arviointi

Kuvio 7. Vaihtoehtoja opintokokonaisuuksien arvioinnista ammattiosaamisen näytöllä ja muulla arvioinnilla (vrt. Opetushallitus 2006, 31)

Näyttöjen suorituspaikasta varsinkin opetussuunnitelman yhteisen osan tasolla todetaan tavoite järjestää näytöt aidoissa työtehtävissä ja työssäoppimisen yhteydessä. Näin jätetään tutkintokohtaisiin suunnitelmiin vapaus tarkentaa näyttöjen suorituspaikkoja. Tutkintokohtaisetkin näyttösuunnitelmat käyttävät usein samanmuotoista kirjausta, jolloin kuvataan halu viedä näyttö työssäoppimispaikalle ja kuitenkin yllättävien tilanteiden varalle jää mahdollisuus hoitaa näyttö oppilaitoksessa. On myös kirjauksia, joissa näyttö sidotaan tiettyyn paikkaan kuten oppilaitokseen, työssäoppimispaikkaan, oppilaitoksen opetuskeittiöön ja niin edelleen.

Arvioitsijoissa käytetään yleisesti samaa tekniikkaa, joka jättää vapauden toimia arvioitsijoiden valinnassa näyttötilanteen mukaan. Arviointikirjaukset on kirjattu muotoon, jossa opiskelijan lisäksi arviointikeskusteluun osallistuu opettaja ja/tai työpaikkaohjaaja. Kyselyssä esiintyi mainintoja vaikeudesta saada työelämän edustaja arvioimaan näyttöä oppilaitokseen. Haastattelussa ilmeni lisäksi, ettei heitä aina jokaiseen näyttöön pyydetäkään. Erään oppilaitoksen näyttösuunnitelmasta löytyi myös vaatimus, jossa todettiin, että työelämän edustaja on mukana yhtenä ammattiosaamisen arvioijana ”ainakin yhdessä näytössä koulutuksen aikana”.

Webropol-kyselyssä tiedusteltiin, miten työelämän edustajat ovat olleet opetussuunnitelmien päivittämistyössä mukana. Vastauksissa korostui työelämän edustajien hyväksyjän rooli. Usein toistui työelämän edustajien rooli kommentin tai lausunnon antajana. Neuvottelukunta mainittiin usein hyväksyvänä toimijana. Myös työssäoppimispaikkojen kanssa käydyt keskustelut mainittiin. Joissakin vastauksissa kerrottiin, että lausuntoja pyydettiin, mutta niitä ei koskaan saatu, tai että yhteistyö on yleensä heikkoa. Vastauksista saa kuvan, että yh-

teistyö oppilaitosten ja työelämän välillä voidaan jakaa kahteen tasoon. Työelämän edustajat antavat hyväksyntänsä tai korjausehdotuksensa esitettyihin suunnitelmiin. Opetussuunnitelman tasolla työelämän edustajat pääsääntöisesti käsittelevät valmista esitystä ja hyväksyvät sen. Varsinainen yhteistyö tapahtuu yksittäisen opettajan ja työpaikkaohjaajan tasolla, jolloin opiskelijan näyttöä suunnitellaan.

Oppilaitoksen johdolta kysyttiin, minkälaisia vaikeuksia strategisten asiakirjojen päivittämisessä on ollut. Ison ja monialaisen organisaation yhteisten näkemysten löytäminen on ollut vaikeaa. Kaksi mainintaa tuli päivitysten aiheuttamista yhteensopivuusongelmista oppilas-hallinto- ja arviointiohjelmien kanssa. Vastajista (N 21) yli kolmasosa oli kuitenkin sitä mieltä, ettei erityisiä ongelmia ollut. Ajanpuute vaivasi joissakin tapauksissa. Ammattiosaamisen näyttöjen asiakirjapäivityksiä ja käyttöönottoa kuvaa hyvin vastaus:

”ei päivittämisessä ole ongelmia, vaan uusien toimintatapojen käyttöönottamisessa.”

5.4 KOULUTUS JA TIEDOTUS

5.4.1 Koulutuksen tarve ja tilanne

Ammattiosaamisen näytöt tuovat ammatilliseen peruskoulutukseen uusia toimintatapoja ja toimijoita. Uudistuksen onnistuminen vaatii paljon koulutusta ja perehdyttämistä siitä, mitä ammattiosaamisen näytöt vaativat onnistuakseen ja miten ne hoidetaan. Kun tarkastellaan vastaanotettua asiakirja-aineistoa, löytyy paljon kirjauksia, joissa korostetaan perehdytyksen merkitystä. Erityisen huolen kohteena on työpaikkaohjaajien perehdyttäminen, sillä työpaikkaohjaajille ammattiosaamisen näyttöjen arviointi on uusi tilanne ja haaste.

Valtaosa aineiston toimittaneista on kirjannut koulutus- ja perehdytystarpeen omiin asiakirjoihinsa. Yleensä kirjaus koulutustarpeesta löytyy opetussuunnitelman yhteisestä osasta. Kirjauksissa käytetään ilmaisuja ”suosittelee, pyritään kouluttamaan, tulee perehdyttää, varmistaa, että annetaan riittävä perehdytys” tai ”oppilaitos kouluttaa”. Käytännön toimet, miten perehdytys ja koulutus hoidetaan, löytyvät yleensä muista asiakirjoista kuin opetussuunnitelman yhteisestä osasta.

Perehdytystä ja koulutusta suunnataan eri kohderyhmille. Opiskelijoiden perehdytystä käsitellään luvussa 5.5. Työelämän edustajista perehdytystä suunnataan ensisijaisesti työpaikkaohjaajille, mutta myös työnantajat mainitaan kohteena. Muita aineistossa mainittuja perehdytettäviä ryhmiä ovat toimielimen jäsenet ja opettajat.

Webropol-kyselyssä kysyttiin johdon edustajilta, miten riittävästi oppilaitoksessa on järjestetty ammattiosaamisen näyttöihin liittyvää koulutusta eri ryhmille. Parhaiten perehdytystä heidän mielestään ovat saaneet opettajat ja toimielimien edustajat. Taulukossa 8 on esitetty johdon edustajien vastaukset.

Taulukko 8. Arvio koulutuksen ja perehdytyksen riittävyydestä johdon vastaamana

Miten riittävästi oppilaitoksesanne on järjestetty ammattiosaamisen näyttöihin liittyvää koulutusta ja perehdytystä eri ryhmille?					
(1= ei riittävästi, 5= riittävästi) N=28. Vastausten prosentuaalinen jakauma					
	1	2	3	4	5
Opettajat (ka: 3,964; N: 28)	0,0	7,2	10,7	60,7	21,4
Työelämän esimiestaso (ka: 2,593; N: 27)	3,7	44,4	44,4	3,8	3,7
Työpaikkaohjaajat (ka: 3,333; N: 27)	3,7	11,2	37,0	44,4	3,7
Toimielimen edustajat (ka: 3,75; N: 28)	0,0	7,2	21,4	60,7	10,7
Muu ammattiosaamisen järjestämiseen liittyvä henkilökunta (esim. opot, kanslistit) (ka: 2,963; N: 27)	3,7	29,7	37,0	25,9	3,7

Aineistossa löytyy erilaisia toimintaesimerkkejä toimielimen perehdytyksestä. Toimielimen koulutus jatkuu koko toimikauden ajan, ja kouluttajina ovat olleet oppilaitoksen opettajat, jotka ovat olleet mukana Opetushallituksen näyttöjen levitysprojektissa. Toimielimelle on järjestetty koulutuspäiviä tai muita vastaavia koulutustilaisuuksia, joiden tarkoituksena on perehdyttää jäsenet ammattiosaamisen näyttöihin ja toimielimen tehtäviin. Toimielimen toimintaa ohjaamaan on laadittu toimintasääntöjä tai -ohjeita, jotka osaltaan perehdyttävät toimielimen jäseniä.

Opettajien koulutusta on aineistossa kirjattu näkyviin yllättävän vähän, vaikka Webropol-kyselyssä opettajien koulutusta pidettiin kaikkein riittävimpanä. Aineistosta löytyy muutama merkintä ja niissä todetaan, että opettajille järjestetään koulutustilaisuuksia tai oppilaitos vastaa työpaikkaohjaajan ja opettajan perehdyttämisestä. Joissakin asiakirjoissa kerrotaan arvioijien tai ammattiosaamisen näytön vastaanottajien kouluttamisesta ja perehdyttämisestä. Näillä voidaan viitata ohjaavaan opettajaan, työpaikkaohjaajaan tai molempiin.

Webropol-kyselyssä selvitettiin myös arviota oppilaitoksen eri henkilöstöryhmien koulutuksen riittävyydestä ammattiosaamisen näyttöihin. Tulosten tarkastelun yhteydessä on syytä huomata, että nyt kysyttiin nimenomaan koulutuksen riittävyyttä. Vastausten mukaan ammattiosaamisen näyttöjen vastuuhenkilöt ovat saaneet riittävästi koulutusta ammattiosaamisen näyttöihin. Eniten koulutuksen riittämättömyydestä kärsii muu opetushenkilökunta (kuten yhteisten aineiden opettajat). Se, mihin vastaajat ovat asettaneet eri henkilöstöryhmien riittävän tason, ei aineistosta selviä.

Taulukko 9. Arvio koulutuksen riittävyydestä johdon ja keskijohdon vastaamana

Arvioi eri henkilöstöryhmien koulutuksen riittävyyttä ammattiosaamisen näyttöihin					
(1= ei riittävästi, 5= täysin riittävästi) N=97. Vastausten prosentuaalinen jakauma					
	1	2	3	4	5
Näyttöjen vastuuhenkilöt (ka: 3,91; N: 97)	0,0	7,2	16,5	54,6	21,7
Koko ammatillista opetusta antava opetushenkilökunta (ka: 3,34; N: 97)	1,0	14,4	42,3	34,0	8,3
Muu opetushenkilökunta (yhteisten aineiden opettajat) (ka: 2,57; N: 96)	9,4	46,9	23,9	16,7	3,1
Muu näyttöjen järjestämiseen liittyvä henkilökunta (esim. opinto-ohjaaja, kanslisti) (ka: 2,72; N: 96)	12,5	32,3	32,3	16,7	6,2

Muut mahdolliset koulutustilaisuudet on ilmeisesti pidetty ennen asiakirjapäivityksiä, jolloin niistä ei löydy merkintöjä. Haasteluissa vastaajat kuvasivat omaa perehtymistään ammattiosaamisen näyttöihin tekemisen kautta. He ovat olleet tekemässä ammattiosaamisen näyttöihin liittyviä opetussuunnitelmapäivityksiä sekä näyttöihin liittyvää muuta materiaalia. Joissakin aineistoissa mainitaan työelämäyhteistyön lisääminen opettajien työelämäjaksojen avulla, joiden kohdalla viitataan Opetushallituksen 15 opintoviikon koulutukseen, joka tarkoittanee opettajan työelämäosaamisen opintoja (23 op). Opinnot on kuvattu tarkemmin Opetushallituksen monisteessa 18/2006.

Oppilaitokset ovat järjestäneet työpaikkaohjaajakoulutusta ja tarjoavat sitä työssäoppimispaikkojensa käyttöön. Työpaikkaohjaajakoulutus on laajuudeltaan kaksi opintoviikkoa. Sen tavoitteena on kouluttaa työpaikkojen henkilöstöä opiskelijoiden ohjaukseen sekä näin kehittää työssäoppimista ja ammattiosaamisen näyttöjä. (Työpaikkaohjaajien koulutus, 2000, 5.) Työpaikkaohjaajia halutaan kouluttaa edelleen, ja oppilaitokset suunnittelevat erilaisia joustavia ratkaisuja koulutuksen toteuttamiseksi, sillä esimerkiksi haastatteluissa osa vastaajista kertoi vaikeuksista saada riittävästi työpaikkaohjaajia koulutukseen. Majuri & Eerola (2007, 31) ovat tarkastelleet työpaikkaohjaajien koulutusta oppilaitoksissa ja todenneet haasteeksi saada osallistujia koulutukseen, varsinkin pienistä yrityksistä ja tekniikan aloilta.

Työssäoppimispaikkojen henkilöstöä pyritään kouluttamaan ja tiedottamaan myös muilla tavoilla. Työpaikkojen väki voidaan esimerkiksi kutsua ennen työssäoppimisjakson alkua oppilaitokseen informaatio- ja keskustelutilaisuuteen. Oppilaitokset tietävät, etteivät kaikki työpaikkaohjaajat voi irrottautua samaan aikaan ja saapua keskustelutilaisuuteen, joten asiakirjoissa on laadittu varasuunnitelma perehdyttämiseen.

Vastuu työssäoppimiseen ja ammattiosaamisen näyttöihin liittyvästä koulutuksesta ja perehdytyksestä lankeaa pääsääntöisesti ohjaavalle opettajalle, ja se on myös kirjattu oppilaitosten toimittamaan aineistoon. Perehdytettävänä ovat opiskelijat ja työpaikan väki, ensisijaisesti työpaikkaohjaajat. Vaikka oppilaitoksissa suunnitellaan ja järjestetään työpaikkaohjaajien koulutusta oppilaitoksen yhteistilaisuuksissa, on asiakirjoihin kirjattu opettajan vastuu hoitaa perehdytys työpaikoilla siltä varalta, etteivät kaikki työpaikkaohjaajat voi osallistua tilaisuuksiin. Opettaja käy työssäoppimispaikalla ja voi näin luontevasti hoitaa perehdytyksen.

Vastuu perehdyttämisestä on joissain tapauksissa kirjattu osastolle. Osasto perinteisesti koostuu opettajista, joten tilanne ei paljon poikkea opettajan vastuusta. Eräässä oppilaitoksessa on koulutettu työssäoppimiseen ja ammattiosaamisen näyttöihin osa opettajista. He edustavat eri ammattialoja ja hoitavat perehdyttämisen työssäoppimispaikoissa. Toimielimelle on myös kirjattu vastuuta perehdyttämisestä. Toimielimen tulee varmistaa, että arviointiin osallistuville henkilöille järjestetään ennen arvioinnin toteuttamista riittävä perehdytys ja että he osaavat tehtävänsä.

5.4.2 Koulutus- ja perehdytysmateriaali

Asiakirja-aineiston perusteella voidaan todeta, että perehdyttämiseen on laadittu paljon erilaista materiaalia. Oppilaitokset ovat tehneet sitä itse ja käyttävät myös valmista materiaalia. Osa materiaalista on tehty Opetushallituksen koordinoimien ESR-hankkeiden yhteydessä. Lähes kaikilla on käytössä työssäoppimiseen liittyvä opas tai kansio, joka annetaan työpaikkaohjaajalle. Materiaali on yleensä tutkintokohtaisesti suunniteltu, jolloin siitä löytyy myös varsinaisiin näyttötilanteisiin liittyvää aineistoa. Materiaali voi olla suunnattu vain

työpaikalle, tai samaa materiaalia jaetaan myös opettajille ja opiskelijoille. Samaan materiaaliin voidaan liittää erilaiset muistilistat, joissa on kirjattu eri toimijoille muistettavia ja hoidettavia asioita ammattiosaamisen näytön yhteydessä. Listat tai näyttöprosessikuvaukset auttavat näytön parissa toimivia hahmottamaan, mitä kaikkea onnistuneessa prosessissa tulee muistaa tehdä.

Verkkosivut ovat käytössä eri tavoin. Esimerkiksi luonnonvara-alalla on tuotettu ”Ammattiosaamisen näytöt käyttöön luonnonvara-alalle” -verkkosivusto. Materiaali on tuotettu ESR-projektissa ja se on tarkoitettu näyttöihin valmistautumisen tukimateriaaliksi luonnonvara-alan perustutkintojen opiskelijoille, opettajille ja työpaikkaohjaajille. Sivusto on valtakunnallinen, eikä siihen ole liitetty oppilaitosten käytäntöjä.

Oppilaitokset julkaisevat sivuillaan materiaalia, joka liittyy työssäoppimiseen ja ammattiosaamisen näyttöihin. Materiaali on oppaita, ohjeita, lomakkeita ja niin edelleen. Erotuksena luonnonvara-alan ratkaisuihin sivuilla oleva materiaali kuvaa oppilaitoksen ratkaisut ja toimintamallit ammattiosaamisen näyttöjen yhteydessä. Sivustoilla voidaan tallentaa myös erillistä koulutusmateriaalia, jota on valmistettu ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönoton koulutukseen. Sivustot ovat avoimia, ja niistä voi käydä noutamassa tietoa. Aineiston keräämisen yhteydessä ei tarkasteltu millaisia vaihtoehtoja perehdyttämiseen oppilaitosten sisäiset intranet-palvelut tarjoavat.

Yhden oppilaitoksen materiaalista löytyi viittaus koulutuskuntayhtymän työssäoppimisen portaaliin. Portaalissa on työpaikkarekisteri, jota opiskelijat voivat käyttää työssäoppimispaiikkaa etsiessään. Siellä on myös linkkilista, josta löytyy linkkejä työssäoppimista ja ammattiosaamisen näyttöjä käsitteleviin aineistoihin sekä niitä ohjaaviin määräyksiin. Portaalii yhdistää työpaikkarekisterin ja informatiivisen nettisivuston ominaisuuksia.

Webropol-kyselyssä tiedusteltiin erilaisia tapoja, joilla oppilaitokset ovat tiedottaneet ammattiosaamisen näytöistä. Lista on pitkä, ja tiedotuskanavia on käytössä runsaasti. Aiemmin mainittujen tapojen lisäksi kyselyn vastauksista voidaan mainita muun muassa nämä: ”vanhempainpäivät/-illat, opotunnit ja infotilaisuudet, seminaarit ja muut koulutustilaisuudet, suorat kirjeet, työnantaja- ja työntekijäjärjestöt ja tiedotusvälineet”.

Myös muita mielenkiintoisia havaintoja, joita ei voi luokitella, nousi aineistosta esille. Työpaikkaohjaajien kouluttaminen on haastavaa ja varmasti jatkuvaa toimintaa. Opetushallituksen määräyksessä (M5/011/2007) on ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelmien ja näyttötutkintojen perusteisiin lisätty valinnaisten opintojen kohdalle kahden opintoviikon laajuinen opintokokonaisuus Työpaikkaohjaajaksi valmentautuminen 1.8.2007 alkaen. Yhdessä oppilaitoksessa tämä on jo kirjattu työpaikkaohjaajien koulutussuunnitelmiin.

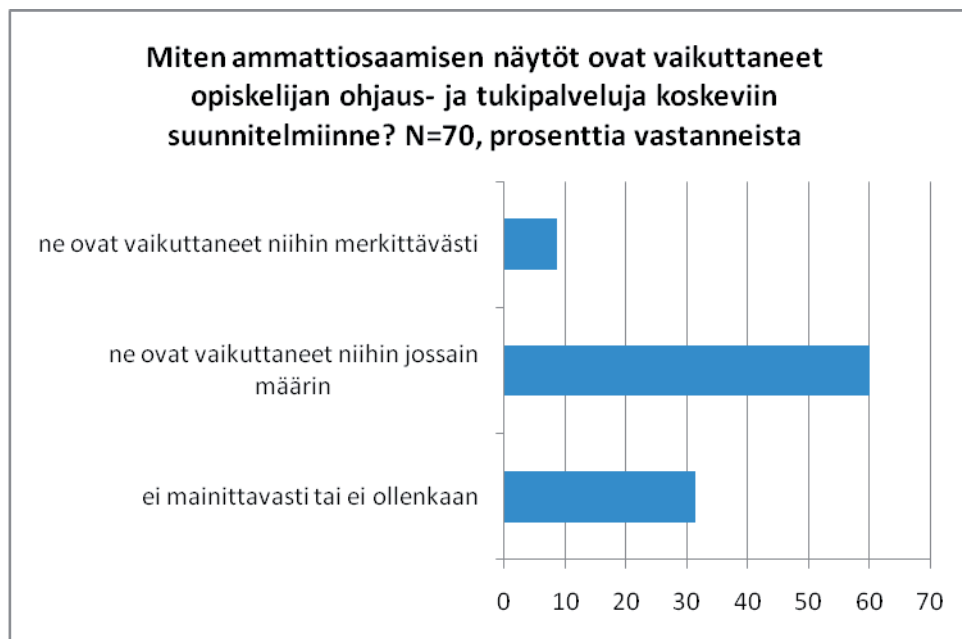
Eräässä oppilaitoksen ammatillisen neuvottelukunnan pöytäkirjassa oli kirjaus, että neuvottelukunta kaipaa ammattiosaamisen näyttöihin liittyvää koulutusta. Kirjauksen mukaan koulutushalukkuutta on työelämän puolella myös heidän itsensä kertomana. Tämä osaltaan kertoo siitä, että oppilaitokset ovat toimineet tarkoituksenmukaisesti tarjotessaan koulutusta työelämän edustajille.

5.5 OHJAUS- JA TUKIPALVELUT

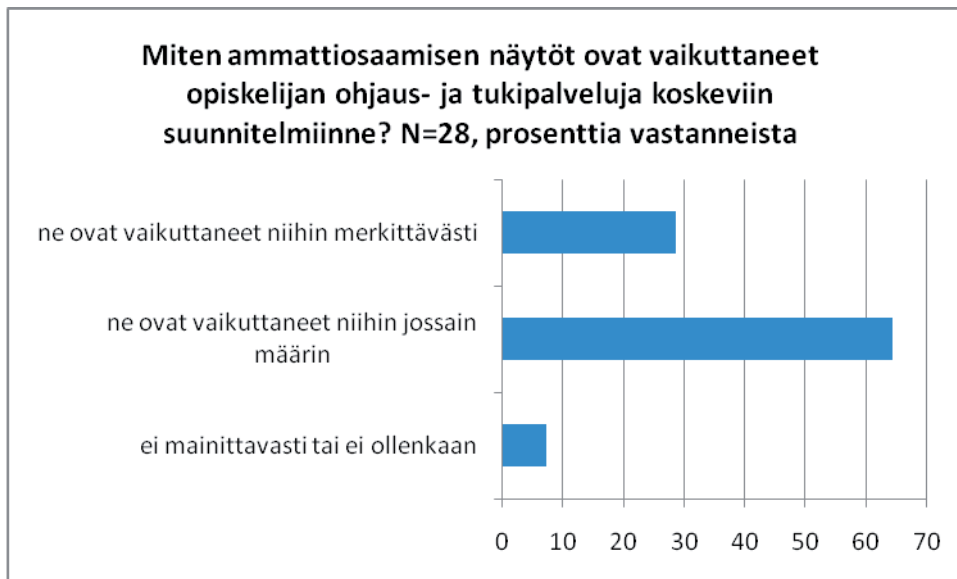
5.5.1 Ohjaussuunnitelmien päivitys

Opetussuunnitelmien päivitysprosessi oli vielä tarkasteluhetkellä käynnissä. Kun aineistoa tutkittiin ohjaukseen ja tukitoimiin liittyvien asiakirjojen osalta, havaittiin, että aineiston toimittaja mainitsi päivitysten keskeneräisyydestä, ohjaussuunnitelmia puuttui aineistotoimituksesta tai suunnitelmia ei ollut uudistettu. Varsinaisia oppilaitoksen päivitettyjä ohjaussuunnitelmia saatiin vain yksi. Ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönoton vaikutus ohjaukseen ja muihin tukitoimiin löytyykin muusta aineistosta kuin varsinaisista ohjaussuunnitelmista.

Webropol-kyselyssä tiedusteltiin, miten ammattiosaamisen näytöt ovat vaikuttaneet opiskelijan ohjaus- ja tukipalveluja koskeviin suunnitelmiin. Johdon ja keski johdon näkemykset poikkesivat toisistaan, joten tulokset esitellään erillisinä taulukkoina. Sitä, mistä ero johtuu, ei kyselyn perusteella voida arvioida. Yksi mahdollinen selittävä tekijä on työn keskeneräisyys. Muutostyö on johdon tasolla käynnissä, mutta se ei ole saavuttanut vielä muita oppilaitoksessa toimivia. Kummassakin ryhmässä reilusti yli puolet näkee, että näytöt ovat vaikuttaneet suunnitelmiin jossain määrin.

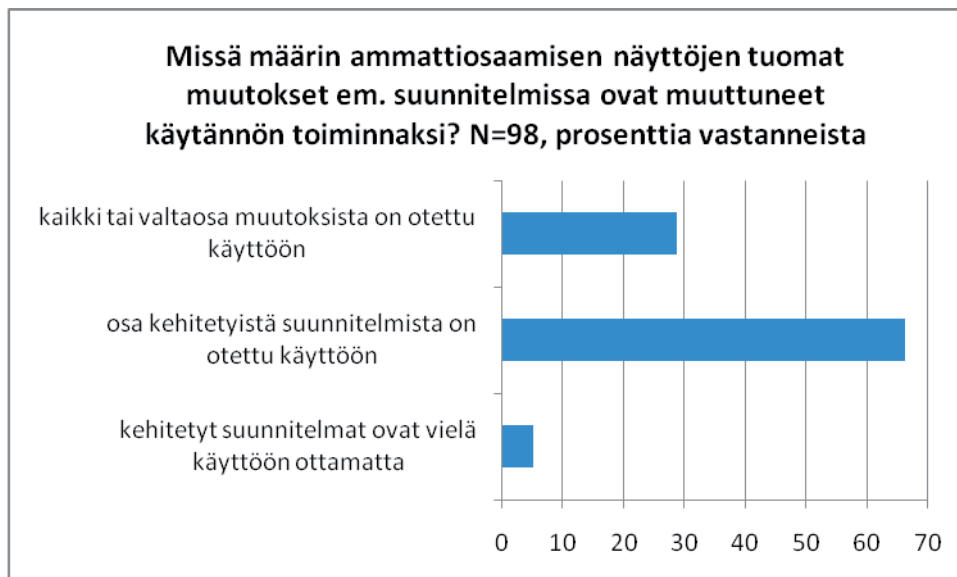


Kuvio 8. Ammattiosaamisen näyttöjen vaikutus ohjaus- ja tukipalvelujen suunnitelmiin keski johdon vastaamana



Kuvio 9. Ammattiosaamisen näyttöjen vaikutus ohjaus- ja tukipalvelujen suunnitelmiin johdon vastaamana

Opiskelijan ohjaus- ja tukipalveluja koskevat suunnitelmat ovat muuttuneet käytännön toiminnaksi kummankin vastaajaryhmän vastauksissa samalla tavalla. Kuviossa 10 esitetään vastaajien käsitykset siitä, että suunnitelmat on otettu käyttöön hyvin ja vain 5,1 % vastaajista näkee, että suunnitelmat ovat ottamatta käyttöön.



Kuvio 10. Suunnitelmien siirtyminen käytännön toiminnaksi johdon ja keskijohdon vastaamana

Koska ammattiosaamisen näyttöjä vasta tuodaan oppilaitosten toimintaan, on nyt käytössä oleva keskitetty päivitystapa luonnollinen. Ammattiosaamisen näytöt on käsitelty mahdollisimman yhtenäisenä kokonaisuutena esimerkiksi opetussuunnitelmissa ja laadittu ammattiosaamisen näyttöjen opasmateriaalia. Näin näyttötoiminta on voitu käynnistää. Ajan myötä ammatinosaamisen näytöt tultaneen kirjaamaan myös muihin suunnitelmiin kuten ohjaussuunnitelmaan.

Asiakirja-aineistoon kuuluva ohjaussuunnitelma käsittelee ammattiosaamisen näytöt mainintana kohdassa ohjaus opintojen aikana. Näytöissä tarvittava tuki on kirjattu muissa kohdissa.

Asiakirja-aineiston perusteella voidaan todeta, että asiakirjapäivitysten yhteydessä on mieltävä, mihin ammattiosaamisen näyttöjen ohjaus tulisi kirjata ja mikä on opinto-ohjaajan rooli ammattiosaamisen näyttöjen ohjauksessa. Nyt vallitseva tilanne, jossa ohjaavien toimenpiteet on kirjattu lähinnä ammattiosaamisen näyttöjä käsittelevään aineistoon, voi antaa mielikuvan opinto-ohjauksen ja näyttöjen ohjauksen erkaantumisesta toisistaan. Jos pitäydytään mallissa, jossa näyttöjen ohjaus kirjataan näyttöjä käsittelevään aineistoon, on mieltävä, miten näyttöjen ohjaus saadaan sidottua koko oppilaitoksen ohjaukseen. Tapa, jossa samat asiat kirjataan kahteen eri asiakirjaan kuten ohjaussuunnitelmaan ja näyttöjen toteuttamissuunnitelmaan, voi tuottaa ongelmia käyttäjälle, kun on muistettava lukea ja pitää ajan tasalla kahta suunnitelmaa.

Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet luvussa 5.1 todetaan, että koko henkilöstön tulee osallistua opiskelijoiden ohjaukseen, mutta päävastuu sen suunnittelusta on opinto-ohjaajalla. Samoin oppaassa ammatillisen oppilaitoksen opinto-ohjaussuunnitelman laatimiseen (Numminen ym. 2005) näkökulma kaikkien oppilaitoksessa toimivien osallistumisesta ohjaukseen vahvistuu. Lisäksi oppaassa painotetaan tehtäväjaon merkitystä. Asiakirja-aineiston perusteella ei voi sanoa, mikä on opinto-ohjaajan asema ammattiosaamisen näytöissä, vaikka em. perusteiden mukaan hänellä on päävastuu opinto-ohjauksen suunnittelusta.

Webropol-kyselyssä pyydettiin vastaajia kuvaamaan, mikä on opinto-ohjaajan rooli ammattiosaamisen näytöissä. Vastaukset vaihtelivat, ja niistä voi tunnistaa kolme erilaista näkökulmaa. Ensimmäisessä näkökulmassa todetaan opinto-ohjaajan roolin olevan merkityksellinen, ja eräs vastaaja kysyikin, pitäisikö hänellä olla rooli ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisessa. Joissakin tapauksissa opinto-ohjaajan roolia kuvattiin keskeiseksi tai korostuneeksi. Yksi johdon edustajista kertoi roolin riippuvan osastosta. Kolmannen näkökulman mukaan opinto-ohjaaja on yleisluontoinen tiedottaja ja yhteistyön tekijä. Vastauksista voidaan päätellä, että opinto-ohjaaja on yleensä ammattiosaamisen näyttöjen kohdalla seuraaja ja tiedottaja ja harvemmin aktiivinen toimija. Oppilaitosten on suunnitelmissaan selkiennytävä eri toimijoiden roolit ammattiosaamisen näytöissä, jotta toimijat tietävät, mitkä ovat kunkin vastuut ja ohjauksen kokonaissuunnittelu pysyy selkeänä.

5.5.2 Ohjaus ammattiosaamisen näytöissä

Opetussuunnitelmien yhteisessä osassa tai siihen liittyvissä oppilaitostason ammattiosaamisen näyttöjä koskevissa asiakirjoissa käsitellään ohjauksen merkitystä näyttöjen aikana. Usein oppilaitostason kirjaukset on tehty yleisessä muodossa ja ne on kirjoitettu usein passiiviin, jolla ilmaistaan tahtotilaa esimerkiksi näin: *”Työssäoppimispaikalla on taas kiinnitettävä erityistä huomiota ohjaukseen, valvontaan ja palautteen antamiseen.”* Muita tällaisia tahtotilan ilmauksia ovat muun muassa kirjaukset: *”Opiskelijalle, opettajalle ja työpaikkaohjaajalle järjestetään perehdytystä”* tai *”Ohjaukseen panostaminen parantaa työssäoppimisjakson onnistumista.”* Yksityiskohtaiset ohjeet kirjataan muihin asiakirjoihin kuten näyttösuunnitelmaan, ohjaussuunnitelmaan tai opettajan oppaaseen. Ohjaus nähdään merkittävänä ja näkemykset ovat linjassa esimerkiksi Opetushallituksen määräyksen 32/011/2005 kanssa.

Päivitystyössä on myös ehditty tarkempiin ohjauksen kuvauksiin. Tämä tarkoittaa yleensä näyttöoppaiden tai muun materiaalin laadintaa, joista löytyy ohjauksen linjauksia ja tarkempia ohjeita opiskelijan opastamiseen näyttötilanteessa. Opastuksen ja ohjauksen tärkeyttä näyttöjen alkuvaiheessa korostetaan useassa oppilaitoksessa. Opiskelijan ensimmäinen näyttö sijoitetaan usein tuttuun ympäristöön, oppilaitokseen. Silloin opitaan, mistä näytöissä on kyse ja mitä kaikkea niihin liittyy, sekä ollaan valmiimpia seuraaviin näyttöihin työpaikalla. Muita alkuvaiheen toimia ovat yhteiset info-tilaisuudet ammattiosaamisen näytöistä opintojen alussa, työssäoppimisen seminaaripäivä aloittaneille opiskelijoille tai valmennuskurssi ennen työssäoppimisjaksoa tai sen alussa.

Webropol-kyselyssä tiedusteltiin ammattiosaamisen näyttöjen vaikutusta opiskelijan ohjaukseen ja tukeen. Valtaosa vastaajista näki tuen tarpeen kasvaneen. Vastauksista ilmeni, että ohjausta ja tukea tarvitaan lisää tai sitä on jo järjestetty enemmän. Näytöt ovat myös selkeyttäneet ohjausta, sillä näytöistä suoriutuminen määrittää ohjauksen tavoitteita. Näyttöjen käyttöönotto on muuttanut ja suunnannut opetusta, sillä näyttöihin valmistautuminen on nyt osa opetusta. Henkilökohtaisen tuen lisääntyminen mainittiin muutamassa vastauksessa. Käytännön toiminnassa ohjauksella ja henkilökohtaisella tuella käsitetään samoja asioita. Vastauksissa mietittiin myös, mistä saadaan resurssit kasvaneeseen ohjaustarpeeseen.

Osa vastaajista ei nähnyt ohjauksen ja tuen tarpeen kasvua vaan kuvasi tilanteen pysyneen ennallaan tai kehittyneen tasaisesti. Vastaajien mielestä oli vaikeaa erottaa, mikä on nimenomaan näyttöjen vaikutusta tukitarpeeseen. Työssäoppimisen yhteydessä on opittu jo toimintamallit, jotka voidaan siirtää ammattiosaamisen näyttöihin, eikä ohjauksen ja tuen tarve ole näyttöjen vuoksi kasvanut.

Työnjako työpaikkaohjaajien ja opettajien kesken ja opettajan vastuu on aineistossa kuvattu selkeästi. Kuten jo työpaikkaohjaajien perehdyttämisen yhteydessä todettiin, ohjaavalla opettajalla on siinä merkittävä vastuu. Sama vastuu on myös opiskelijoiden perehdyttämisessä ja ohjaamisessa ammattiosaamisen näyttöjen parissa. Valtaosassa aineistoa painotettiin ohjaavan opettajan roolia opiskelijan tukena. Roolia kuvattiin muun muassa seuraavasti: Opettaja perehdyttää näyttöihin, opettaja antaa riittävän valmennuksen, opettaja ohjaa ja antaa palautetta ja opettaja vastaa. Pääasiallinen vastuu opiskelijan ammattiosaamisen näyttöihin valmistautumisesta ja näyttötilanteen järjestelyistä on opettajalla. Joissakin kirjauksissa korostettiin työpaikkaohjaajan roolia ja merkitystä, mutta usein taustalta löytyi opettajan vastuu.

Webropol-kyselyssä kysyttiin, miten työelämän edustajat ovat mukana opiskelijan ohjaus- ja tukitoimissa. Eniten työpaikan edustajat ovat mukana työssäoppimisen yhteydessä. Tukimuotoina ovat perehdyttäminen ja ohjaus ammattiosaamisen näyttöjen suorittamisessa sekä näyttöjen suunnittelu yhdessä opiskelijan ja opettajana kanssa. Maininnan arvoisena tukimuotona pidettiin työpaikkojen yhteydenpitoa oppilaitoksiin heti, kun opinnot eivät etene työpaikalla sovitusti. Osa vastaajista kertoi, etteivät työpaikan edustajat ole mukana opiskelijan ohjaus- ja tukitoimissa. Taustalta löytyivät eri ammattialojen erilaiset toimintamuodot tai se, että ammattiosaamisen näyttöjä ei ole vielä järjestetty työpaikoilla.

Ohjauksen ja opastuksen tueksi on kehitetty erilaisia toimintatapoja. Yleisin on ohje tai opas. Opiskelijalle laadittu opas sisältää yleensä kaiken ammattiosaamisen näyttöön liittyvän informaation ja materiaalin. Oppaat ovat painettuja, ja osa niistä löytyy myös verkkosivuilta. Opettajan oppaassa kuten työpaikkaohjaajan oppaassa on yleensä kohta, jossa käsitellään opiskelijan opastamista ja tukemista näytön aikana. Varsinkin opettajan materiaaliin

kuuluu muisti- tai tarkistuslista, jonka avulla pyritään muistamaan kaikki asiat, jotta näyttö onnistuisi.

Yhdessä oppilaitoksessa käytetään opiskelijan työssäoppimisen perehdytyspassia. Opiskelija kerää siihen merkinnät, että kaikki näyttöihin liittyvät ohjeet ja valmistelut on käyty läpi ennen kuin näytöt aloitetaan. Työssäoppimisen ohjauksessa on jo vähän aikaa hyödynnetty internet-pohjaisia ratkaisuja. Asiakirja-aineistossa mainitaan Moodle- alustalla toimiva työssäoppimisen ohjaus, jossa opiskelija on päivittäin verkon avulla yhteydessä ohjaavaan opettajaan.

Edellä on esitetty erilaisia tapoja huolehtia opiskelijoiden ohjauksesta ja opastuksesta ammattiosaamisen näyttöjen aikana. Webropol-kyselyssä pyydettiin vastaajia arvioimaan, miten hyvin opiskelijan ammattiosaamisen näyttöihin liittyvässä ohjauksessa ja opastuksessa on onnistuttu. Noin 90 % vastaajista antoi arvosanan 3 tai sitä paremman. Kyselyn perusteella opastusta ja ohjausta voidaan pitää onnistuneena.

Taulukko 10. Ohjaustyössä onnistuminen johdon ja keski johdon vastaamana

Miten hyvin opiskelijan ammattiosaamisen näyttöihin liittyvässä ohjauksessa ja opastuksessa on onnistuttu?					
(1= ei kovin hyvin, 5= erittäin hyvin) N=97, ka: 3,35					
	1	2	3	4	5
Vastausten prosentuaalinen jakauma	0,0	10,3	45,4	43,3	1,0

Kyselyssä tiedusteltiin myös, miten opiskelijan ohjaus- ja tukipalveluja tulisi edelleen kehittää. Kuten muissakin yhteyksissä on huomattu, kaivataan oppilaitoksissa lisää resursseja ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamiseen ja myös niihin kuuluvien ohjaus- ja tukipalvelujen kehittämiseen. Lisäpanostusta ohjattaisiin henkilökohtaiseen ohjaukseen, yksilöllistämiseen ja mahdollisten ongelmatilanteiden yli saattamiseen. Näyttöjen parissa toimivien koulutus esiintyi kehittämiskohteena joissakin vastauksissa, varsinkin arviointikoulutusta kaivattiin. Arvioinnin selkeyttäminen auttaa ohjausta muutamien vastaajien mielestä. Selkeää ohjaussuunnitelmaa pidettiin kehittämisen arvoisena, varsinkin kun se selkiinnyttää toimijoiden roolit ammattiosaamisen näytöissä.

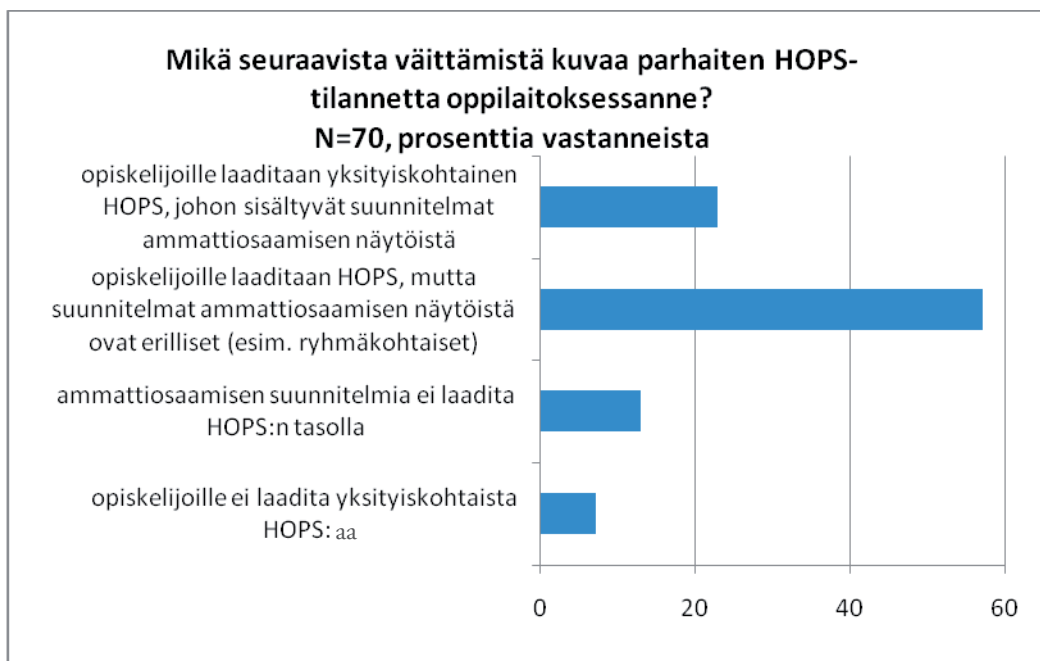
5.5.3 Henkilökohtainen opiskelusuunnitelma ammattiosaamisen näytöissä

Aineistosta löytyy mainintoja tilanteista, jossa ammattiosaamisen näytöt sidotaan osaksi opiskelijan ohjausta. Välineenä toimii opiskelijan henkilökohtainen opiskelusuunnitelma (HOPS). Määräys opiskelijan arvioinnista ja opetussuunnitelmasta (32/011/2005, luku 6) liittyy yksiselitteisesti työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelun osaksi HOPS:aa. Tämä on kirjattu myös suuressa osassa aineistoa näkyviin. HOPS kattaa koko opiskelijan polun ja siihen kuuluvat kaikki opinnot ja valinnat. HOPS:n laatiminen on osa opiskelijan ohjausprosessia, ja vähintään sen laatimiseen osallistumisen kautta ohjauksessa työskentelevät ovat mukana ammattiosaamisen näyttöjen ohjauksessa.

Työssäoppimisen suunnitelma ja näyttösuunnitelma tarkentuvat vasta työssäoppimispaikan valinnan yhteydessä. Aineiston perusteella prosessi voi olla esimerkiksi seuraava: Opiskelijan HOPS:aan kirjataan hänen valintojaan ja suunnitelmiaan opiskelusta. Suunnitelman perus-

teella suunnataan työssäoppimispaikan valinta opiskelijan valintojen mukaisesti. Työssäoppimispaikka määrittää puolestaan millainen työssäoppimis- ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnitelma opiskelijalle laaditaan. Edellä mainittu suunnitelma ja suunnitelman mukainen oppiminen ovat taas osa HOPS:aa. Kumpikin suunnitelma vaikuttaa vuorovaikuttaisesti toisiinsa.

Webropol-kyselyssä tiedusteltiin keskijohdon näkemyksiä siitä, miten oppilaitoksissa hoidetaan opiskelijan HOPS. Vastauksissa on poikkeamaa Opetushallituksen määräyksen opiskelijan arvioinnista ja opetussuunnitelmasta (32/011/2005, luku 6) ja opetussuunnitelman yhteisen osan mukaisesta linjasta. Vastajista 20 % ilmoitti, ettei ammattiosaamisen suunnitelmia laadita HOPS:n tasolla.



Kuvio 11. Oppilaitosten HOPS-tilanne keskijohdon vastaamana

Aineistosta ei ilmene, mistä poikkeama johtuu. Kyseessä on ehkä suunnitelmiin kirjatun tahtotilan ja käytännön toteutuksen ero, joka korostuu uuden toimintamallin oppimisen yhteydessä. Opiskelijoiden näyttösuunnitelmien liittäminen HOPS:aan on useimmissa oppilaitoksessa ”työn alla” (Hakala 2007, 56).

5.5.4 Erityistä tukea tarvitsevat opiskelijat ammattiosaamisen näytöissä

Erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden osallistuminen ammattiosaamisen näyttöihin on huomioitu asiakirja-aineiston perusteella hyvin. Oppilaitostasolla erityisopetukseen järjestämisen periaatteet ovat työn alla. Joissakin aiemmin päivitettyissä asiakirjoissa näytöt on ennakoitu ja mainitaan niiden käyttöönotto. Useat ovat ehtineet myös huomioida erityistä tukea tarvitsevat opiskelijat näytöissä, joiden kohdalla on mainittu Ammattiosaamisen näytöt käyttöön -oppaan (Opetushallitus 2006, 68) mukaiset periaatteet kullekin opiskelijalle soveltuvan arviointimenetelmän valinnasta. Mahdollisuus sanalliseen arviointiin on myös kirjattu Opetushallituksen määräyksen 32/011/2005 luvun 4.11 mukaan näkyviin.

Erityisopetuksen järjestämisen periaatteissa (erityisopetuksen suunnitelmassa) on joissakin oppilaitoksissa kirjoitettu oma luku erityisopiskelijoiden näytöstä. Samoin päivitys on ehtinyt henkilökohtaiseen opiskelun järjestämistä koskevaan suunnitelmaan (HOJKS), jossa on oma kohta ammattiosaamisen näyttöjen suorittamista varten. Joissakin oppilaitoksissa on laadittu tutkintokohtaisia erityisopiskelijan näyttösuunnitelmia. Aineistosta voi päätellä, että oppilaitoksilla on näissä tutkinnoissa oma erillinen erityisopetuksen ryhmä. Suunnitelmissa mainitaan turvallisen näyttöympäristön merkitys ja riittävä valmistautuminen. Aineistossa nähtiin myös erityisopettajan mukanaolon merkitys näyttöä suunniteltaessa.

Webropol-kyselyssä vastaajia pyydettiin kuvaamaan, miten erityisopiskelijoiden ammattiosaamisen näytöt ohjeistetaan. Vastauksista voidaan erottaa kolme erilaista tilannetta. Ensimmäisen ryhmän vastauksissa kerrotaan, ettei erityisopiskelijoiden näytöille ole erillistä ohjeistusta. Perusteluna mainittiin, ettei ole kokemusta erityisopiskelijoiden näytöistä, niitä ei ole ehditty vielä ohjeistamaan tai ei ole tarvetta erilliseen ohjeistukseen. Joissakin tapauksissa kerrotaan, ettei ole resursseja toteuttaa erityisopiskelijoille muista poikkeavia näyttötilanteita.

Toinen ryhmä vastauksista korostaa näyttöjen sopivan erityisopiskelijoille, jolloin he saavuttavat opetussuunnitelman mukaiset tavoitteet, kunhan heille annetaan tarvittava ohjaus ja tuki. Niille opiskelijoille, joiden vahvuus on tekemisessä, näytöt ovat hyvä arviointitapa ja auttavat osaa opiskelijoita. Opiskelijoiden tavoitteet pidetään vastausten perusteella opetussuunnitelman mukaisina. Vain kolmessa vastauksessa (N 83) mainittiin mahdollinen tavoitteiden mukauttaminen.

Kolmas ryhmä esittää konkreettisia toimia, miten erityisopiskelijoiden näyttöjä ohjataan. Opiskelijalle sopivan työpaikan löytyminen nähtiin onnistumisen lähtökohtana. Henkilökohtaisen ohjauksen, valmennuksen ja tuen merkitys esiintyy monessa vastauksessa. Näyttöjen aikataulun ja rakenteen muokkaaminen opiskelijalle sopivaksi on monen oppilaitoksen käytäntöä. Erityisopiskelijoille on omaa materiaalia (ohjeet, suunnitelmat), joiden mukaan näytöt toteutetaan. Erityisopettajan mukana olo esiintyy muutamassa vastauksessa, varsinkin jos oppilaitoksessa on erillinen erityisopetuksen ryhmä.

Haastatteluissa kysyttiin vastaajien kokemuksia erityisopiskelijoiden ammattiosaamisen näytöistä. Kertyneiden kokemusten perusteella vastaajat pitivät tilannetta hyvänä. Osalle erityisopiskelijoita, varsinkin sellaisille, joilla on vaikeuksia kirjallisen materiaalin kanssa, ammattiosaamisen näytöt sopivat arviointimenetelmäksi hyvin. Haastateltavien mukaan lähtökohtana on, että erityisopiskelijat saavuttavat opetussuunnitelmien perusteiden mukaiset tavoitteet ja voivat ne myös näyttää.

6. AINEISTOSTA LÖYTYNEITÄ KOKEMUKSIA JA HYVIÄ KÄYTÄNTÖJÄ

6.1 KOKEMUKSIA AMMATTIOSAAMISEN NÄYTÖISTÄ

Webropol-kyselyssä kerättiin vastaajien kokemuksia ammattiosaamisen näytöistä. Heitä pyydettiin kertomaan sekä hyviä ja positiivisia kokemuksia että toimintaa vaikeuttaneita ja parannettavia tekijöitä.

Aluksi vastaajia pyydettiin kuvaamaan, mitä hyvää ammattiosaamisen näytöt ovat tuoneet heidän työhönsä. Vastauksissa mainittiin työelämäyhteistyön kehittyminen. Kehitystä kuvattiin sanoilla ”lisääntynyt”, ”laajentunut”, ”tiivistynyt” ja ”se on parantanut työssäoppimistä”. Toinen merkittävä seikka, joka esiintyi vastauksissa, oli tavoitteiden, opetusmenetelmien ja arvioinnin lähentyminen työelämän näkökulmaan. Arvioinnin kohteet ja oppimisen tavoitteet ovat selkiytyneet. Ammatillisuus on lisääntynyt, sillä työelämälähtöiset tavoitteet ovat palauttaneet toiminnan ”maan pinnalle”.

Vastauksissa on ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönottoa tarkasteltu myös opiskelijoiden kannalta. Opiskelijoiden kannalta hyvänä asiana mainitaan motivaatio, joka näyttöjen vaikutuksesta on kasvanut. Opiskelijat tietävät nyt paremmin, mitä heiltä vaaditaan ja opiskelu on muuttunut tavoitteellisemmaksi. Kun vastaajilta tiedusteltiin ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelua eteenpäin vieviä tekijöitä, moni vastaaja mainitsi opiskelijoiden positiivisen suhtautumisen tällaiseksi tekijäksi.

”Kuitenkin opiskelijat ovat olleet motivoituneita tekemään niitä. Opiskelijoistahan sitä voimaa saa kaikesta huolimatta.”

Useat vastaajat pohtivat omaa kehitystään ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönoton yhteydessä. Oman opetuksen miettiminen mainittiin useammassa vastauksessa.

”Pakko parantaa omaa työtä”.

”Selkeyttänyt ajatuksia siitä mikä on oikeasti keskeistä osaamista työmailla.”

”On joutunut pohtimaan opetuksen sisältöä uudelleen. Jossakin kohdin on palattu maan pinnalle.”

Vastauksissa on mainittu pakko, jonka vuoksi asiat ovat muuttuneet. Edellä on kuvattu vastauksia kysymykseen, mitä hyvää ammattiosaamisen näyttöjen toteuttaminen on tuonut työhön. Kysymykseen tuli myös muutama vastaus, joissa todettiin sen joko tuoneen lisää työtä tai että se ei ole tuonut mitään. Haastatteluissa vastaajat kertoivat, että aina löytyy henkilöitä, jotka ainakin aluksi vastustavat muutoksia. Ammattiosaamisen näyttöjen aiheuttama muutos on herättänyt vastarintaa.

Kyselyssä pyydettiin myös kuvaamaan, mitä ongelmia ja kehitettävää ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisessa on ollut. Vastauksista voidaan ryhmitellä eniten kehittämistä kaipaavat alueet. Arviointia kohtaan tuleva kritiikki voidaan jakaa kahteen luokkaan. Arviointi sinällään kaipaa vastaajien mukaan kriteereiden tarkistamista ja yksinkertaistamista, ja ar-

vioinnin kohteita on liikaa. Yksityiskohtainen ja monimutkainen arviointi vaikeuttaa dokumentointia, joka on toinen merkittävä kehittämiskohde. Vastaajien mukaan työpaikoille vietävä paperimäärä ja -työ on liian suuri. Se vie liikaa aikaa, siihen ei jakseta perehtyä ja joissakin tapauksissa se voi estää työssäoppimisen kokonaan. Arviointiin ja koko ammattiosaamisen näyttöjärjestelmään kaivattiin huomattavasti yksinkertaisuutta ja selkeyttä.

Resursseihin puututtiin monessa tämän kysymyksen vastauksessa, ja sitä on sivuttu monen muunkin kysymyksen kohdalla. Vastaajat näkivät lisäresurssin tarpeen näyttöjen suunnittelussa, työpaikkayhteistyössä ja opiskelijoiden ohjauksessa ja opastuksessa. Vastaajat kaipaavat enimmäkseen aikaa, jotta tehtävät saadaan hoidettua. Näyttöjen käyttöönotto on vastaajien mukaan ollut työlästä ja se on monessa tapauksessa tullut vanhojen tehtävien päälle. Nyssölä (2006, 47) on tarkastellut suurimpia ammattiosaamisen näyttöjen aiheuttamia kustannuksia, ja hänen luettelossaan on samoja asioita kuin vastaajienkin esittämässä.

Kun yhdistetään kaikki erilaiset aineiston osat, jotka nostavat esille kehittämiskohtia, muodostuu lista pitkäksi. Monet kehittämiskohteet ovat sidoksissa erilaisuuteen. Ammattialat toimivat eri tavoin, opetussuunnitelmat ja niiden perusteella laaditut ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamis- ja arviointisuunnitelmat vaihtelevat. Samoin työpaikat ovat erilaisia, ja niin ovat myös opiskelijat. Sopivan yhtenäisyyden löytäminen on monessa kohtaa tavoitteena. Vastauksissa pohdittiin yhtenäistämistä koko valtakunnan tasolla, jolloin esitettiin, että ensimmäinen näyttö olisi sama kaikille tutkinnon opiskelijoille koko maassa. Esityksen mukaan näyttösuunnitelmat tulisi yhtenäistää (ks. Hakala 2007, 71–73).

Osa vastaajista pohti, mikä on ammattiosaamisen näyttöjen asema koulutuksessa. Kysyttiin, ovatko ammattiosaamisen näytöt jossain tapauksissa kasvaneet liian suureksi asiaksi. Pitääkö kaiken olla työelämälähtöistä ja mikä on oppilaitoksen ja opettajien rooli? Opettajia ei saa unohtaa oppimisen ja arvioinnin asiantuntijoina. Joissakin vastauksissa lähdettiin näkökulmasta, jossa työelämäyhteistyö on tärkeä asia ja työssäoppiminen sen merkittävä muoto. He kysyivät silti, onko näytöillä liian suuri asema työssäoppimisessa ja tehdäänkö näyttötapahumasta liian iso numero. Kyseessä pitäisi olla kuitenkin tavallisten perusasioiden tekeminen.

Valtaosa vastaajista kaippaa yksinkertaistamista ja selkeyttämistä. Ammattiosaamisen näytöt ja varsinkin niiden arviointi nähdään monimutkaisena, työläänä ja byrokraattisena. Vastaajat kantoivat huolta varsinkin työpaikkojen puolesta. Vastaajat esittivät arviointikohteiden vähentämistä ja arviointiasteikon muuttamista kolmiportaiseksi. Opiskelijan kokonaisarviointinassa nähtiin päällekkäisyyttä, jota pitäisi pystyä vähentämään. Esimerkiksi ammattiosaamisen näyttöjen arviointi voi mennä päällekkäin työssäoppimisen tai muiden oppilaitoksessa toteutettavien arviointitapojen kanssa, vaikka ammattiosaamisen näyttöjen arvioinnin yhtenä tavoitteena oli korvata muita arviointitapoja. Haastattelussa pohdittiin myös, onko koko näyttöarviointi tai erillinen näyttötodistus tarpeellinen ja onko niistä saatava hyöty panostusten arvoinen. Selkeyttämistä palvelisi vastaajien mielestä myös keskittyminen ydinasioihin ja kokonaisuuden hahmottaminen.

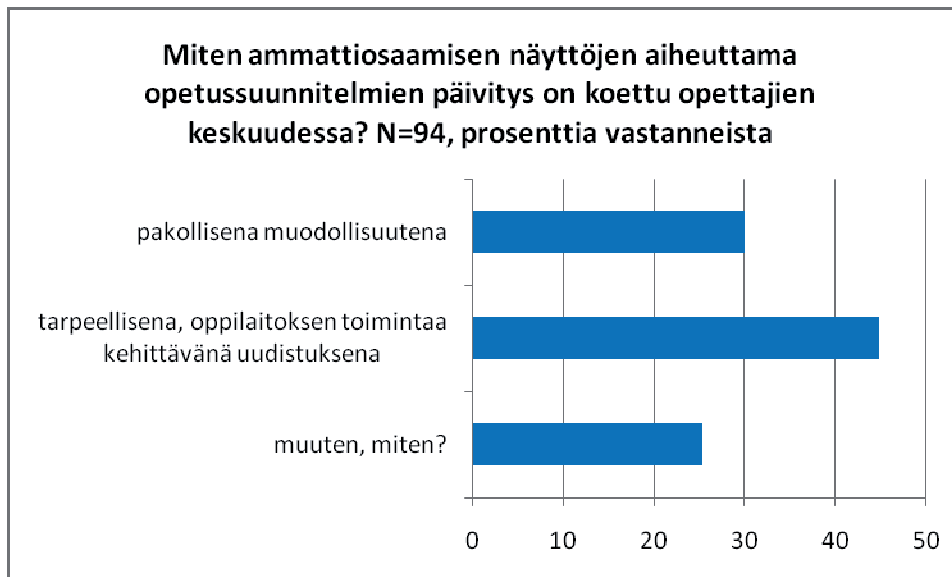
”Kehittämistyössä pitäisi painottaa enemmän kokonaisuuksien hallintaa ja kykyä nähdä kokonaisuus. Tällä hetkellä ohjeistus, lainsäädäntö ym. materiaali painottaa erityisesti teknistä puolta (kirjaaminen, todentaminen, arkistointi, papereiden täyttämisen, suunnitelmien laadittaminen jne.). Pitäisi kiinnittää paljon enemmän huomiota sisällön kokonaisvaltaisuuteen.”

Selkeyttä toivotaan myös työelämän kannalta. Ammattiosaamisen näytöt ja näyttötutkinnot menevät työpaikoilla sekaisin, ja vastaajien mukaan asiaa voidaan parantaa joko uudelleen nimeämisellä, jolloin luovutaan näyttösananasta, lisäkoulutuksella ja tiedotuksella tai muokkaamalla ammattiosaamisen näytöt ja näyttötutkinnot oikeasti samanlaisiksi. Kehittämiskohteena nähdään myös työelämäyhteistyö. Työelämää toivotaan runsaammin mukaan ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamiseen. Työelämää kaivataan etenkin näyttöjen suunnitteluun sekä toivotaan, että enemmän näyttöjä tehtäisiin aidossa työelämäympäristössä.

Haastattelussa ja Webropol-kyselyssä kysyttiin, onko eri ammattialojen välillä eroja näyttöjen toteuttamisessa. Vastauksissa mainitut erot voidaan ryhmitellä seuraavasti. Työpaikat ovat erilaisia ammattialan sisälläkin, mutta erot kasvavat ammattialojen välillä. Koko vaihtelee, ja pienissä yrityksissä on joskus vaikea löytää ohjaajaa, joka ehtisi paneutua arviointiin. Arviointiin käytetty aika merkitsee yrittäjälle tai yritykselle menetettyjä ansioita, joiden korvaamisesta on jouduttu neuvottelemaan. Työpaikkojen tarjoamat tehtävät vaihtelevat yritysten välillä ja joskus yrityksen sisällä riippuen työkohteesta, esimerkiksi pintakäsittelyala. Joillakin ammattialoilla sopivan työssäoppimis- ja näyttöpaikan löytäminen on hankalaa. Varsinkin pienellä paikkakunnalla alan yrityksiä on tarjolla vähän ja työtehtävät ovat sellaisia, että niissä näytön antaminen on hankalaa. Hankaluuksia vastaajien mukaan aiheuttavat esimerkiksi kalliit koneet, joiden pitää käydä maksimikapasiteetilla mahdollisimman paljon ja vaara huonommasta työn laadusta on olemassa (ks. Tynjälä ym. 2006, 139–145.)

Oppilaitoksen sisällä ammattialat toimivat eri tavalla. Sosiaali- ja terveysala mainitaan vastauksissa usein alana, jossa ammattiosaamisen näytöt on otettu käyttöön sujuvasti ja vastaajat pitävät sitä usein edelläkävijänä, jolla on yhteistyöperinteet. Myös matkailu- ja ravitsemisala on vastaajien mukaan onnistunut ammattiosaamisen näyttöihin siirtymisessä. Muita aloja ei vastausten perusteella voida asettaa erityiseen asemaan. Haastatteluissa ja osittain aineistanalyysissä kävi ilmi, että tekniikan ja liikenteen alalla ensimmäisen vuoden opiskelijoiden näytöt sijoitetaan usein suunnitellusti oppilaitoksiin. Tämä vastaa Hakalan (2007, 51) esittämää näkemystä, jonka mukaan osa opettajista pitää varsinkin tekniikan ja liikenteen alalla hyvänä, että ensimmäiset näytöt ovat oppilaitoksessa. Joissakin yksittäisissä vastauksissa epäiltiin, että oppilaitoksen kaikki ammattialat eivät ole kiinnostuneita ammattiosaamisen näytöistä ja haluavat pitää niitä oppilaitoksissa.

Ammattiosaamisen näyttöihin liittyvä päivitysprosessi oli Webropol-kyselyn mukaan opettajien mielestä enemmän tarpeellinen ja kehittävä kuin pakollinen.



Kuvio 12. Opettajien suhtautuminen opetussuunnitelmien päivitykseen johdon ja keski johdon vastaamana

Vaihtoehdossa ”muuten, miten?” vastaajat kuvaavat opettajien jakautumista molempiin ryhmiin esimerkiksi ammattialasta johtuen. Vastaajat odottavat uusia opetussuunnitelmien perusteita, mikä näkyy vastauksissa, joissa pohditaan olisiko uudistukset voitu yhdistää. Yksittäisinä mainintoina esiintyivät opetussuunnitelmien ja näyttöaineiston ristiriitaisuus sekä mainita siitä, ettei päivitystä ole tehty.

Näyttöpilotti- ja näyttöaineistoprojekteja kuvataan Webropol-kyselyssä hyödyllisiksi. Projekteihin osallistumista tarkasteltiin oppilaitoksen tasolla ja osallistuminen tarkoittaa, että vähintään yksi ammattiala on ollut niissä mukana. Haastattelujen perusteella voidaan todeta, että oppilaitosten sisällä on ollut ammattialojen välisiä eroja projekteihin osallistumisessa. Johdolle suunnatussa kyselyssä ilmenee, että projekteihin on osallistunut vastaajien edustamista oppilaitoksista 75 %. Projekteihin osallistuneista yli 60 % kokee, että projekteihin osallistuminen on auttanut merkittävästi näyttöjen toteuttamista. Kukaan vastaajista ei pitänyt projekteihin osallistumista hyödyttömänä. Haastateltavat vahvistivat saman näkemyksen.



Kuvio 13. Pilotoinnissa mukanaolon vaikutus näyttöjen toteutukseen johdon vastaamana

Vastaajista 25 % edustaa oppilaitoksia, jotka eivät olleet mukana projekteissa. Haastattelussa kaksi heistä kuvasi, että aluksi tilanne tuntui hankalalta, kun oli tultava toimeen omin voimin. Projektien ulkopuolella olemisessa oli myös hyviä puolia, sillä vastaajien mukaan pilottiprojekteissa kokeiltiin monia asioita ja myös ratkaisuja, joita ei toteutettu myöhemmin. Niiden poisoppiminen vaatii vastaajien mukaan oman aikansa.

Johdolta kysyttiin Webropol-kyselyssä, miten kansallinen ammattiosaamisen näyttöjen levittämistoiminta on tukenut ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamista. Levitystoiminta oli ollut tukena suurimmassa osassa vastaajien oppilaitoksia. Jotkin oppilaitokset sijaitsivat Tavoite 3 -alueen ulkopuolella ja jäivät siksi toiminnan ulkopuolelle. Joissakin tapauksissa hyödyntäminen jäi vähäiseksi. Tiedon levittämisessä on kuitenkin seuraavan vastauksen perusteella vielä parantamista:

”Pilottiprojekteista oli erittäin vaikea saada tietoa oppilaitoksiin, jotka ei itse olleet ko. piloteissa mukana. Osa pilotteja toteuttaneista oppilaitoksista ei useista pyynnöistä huolimatta ole suostunut antamaan tietoa pilottiprojekteistaan.”

Haastattelussa selvisi yhden levitystoiminnassa mukana olleen opettajan kokemuksista, että ammattialan sisäisen yhtenäisyyden saavuttaminen eri oppilaitosten välillä voi olla hankalaa. Eri oppilaitosten toimintatavat ja ohjeet ammattiosaamisen näytöissä käytettävästä materiaalista voivat poiketa toisistaan. Ammattialojen näkemystä ammattiosaamisen näyttöihin liittyvän materiaalin laadinnasta ohjaavat kansallinen näyttöaineisto, ammattialan perinteet ja työpaikkojen odotukset. Oppilaitoksen ja ammattialan näkemykset voivat ajautua ristiriitatilanteeseen, jos halutaan yhtenäistää alueen eri oppilaitosten toimintamallit ja aineistot ammattiosaamisen näytöissä.

6.2. HYVIÄ KÄYTÄNTÖJÄ

Haastatteluissa selvisi, että oppilaitokset ovat miettineet keinoja yhtenäistää ammattiosaamisen näyttöihin liittyvää aineistoa ja materiaalia. Yhtenäistämisen tarkoituksena on helpottaa työpaikkojen osuutta ammattiosaamisen näytöissä. Jos alueen kaikki samaa ammattialaa edustavat oppilaitokset käyttävät samanmuotoista aineistoa, lomakkeistoa ja käytäntöjä, riittää työpaikan henkilöstölle yksi perehtymiskerta. Yhtenäisyyttä on lisätty alueellisella suunnittelulla, jossa alueen oppilaitokset käyttävät ammattiosaamisen näyttöihin liittyvissä materiaaleissa samaa yhteistä mallia.

Työssäoppimiseen ja ammattiosaamisen näyttöihin työpaikoilla liittyy paljon muistettavia ja hoidettavia asioita. Hyvin monessa oppilaitoksessa on kehitelty muisti- ja tarkistuslistoja, joiden avulla pyritään muistamaan kaikki näyttöihin liittyvät toimenpiteet. Lista helpottaa suunnittelua, sillä siinä ovat dokumentoituina asiat, jotka tulee hoitaa ja samalla myös asiat, jotka on jo hoidettu. Yhdessä oppilaitoksessa muistilistasta on tehty opiskelijan perehdytyspassi. Passiin on kirjattu kaikki opiskelijan kannalta tärkeät seikat, ja opiskelija kerää passiin kuittaukset, että ne on hoidettu. Passi tarkastetaan ennen ammattiosaamisen näytön suoritusta, ja jos merkinnöissä on puutteita, ne hoidetaan ennen näytön alkua.

Työssäoppimisessa on hyödynnetty verkkoa. Aineistosta löytyy kaksi esimerkkiä miten verkon käyttö auttaa myös ammattiosaamisen näytöissä. Yksi oppilaitos käyttää Moodle-oppimisolustaa työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen ohjauksessa. Opiskelija on sovitun aikataulun ja suunnitelman mukaisesti oppimisolustan kautta yhteydessä ohjaavaan opettajaan.

Toinen tapa hyödyntää verkkoa on työssäoppimisportaali. Portaalissa on työpaikkarekisteri sekä työssäoppimiseen ja ammattiosaamisen näyttöihin liittyvää aineistoa. Portaaliiin liitetään ammattiosaamisen näyttöjen dokumentointi. Ratkaisumallissa portaalin kautta voidaan tallentaa ammattiosaamisen arviointitiedot. Toteutuksen haasteena on saada opiskelijahallinto-ohjelmat ja portaalin väliset tiedonsiirto-ongelmat ratkaistua.

Tutkimuksessa selvisi, että on vaikea löytää työpaikkaohjaajien koulutukseen sopiva muoto ja ajankohta. Pulmaan on etsitty erilaisia ratkaisuja, joista yleisin on, että opettaja hoitaa perehdyttämistä vieraillessaan työpaikalla. Muitakin vaihtoehtoja on kokeiltavana. Opiskelijoiden on mahdollista valita kahden opintoviikon laajuinen Työpaikkaohjaajaksi valmistuminen -opintokokonaisuus. Koulutuksen käyttöönottoa on jo eräässä oppilaitoksessa suunniteltu. Toinen keino, joka ilmeni haastattelussa, oli erikoisammattitutkintoon liittyvä valmistava koulutus. Koulutukseen on liitetty ohjaajamoduuli, joka perehdyttää työpaikalla tapahtuvaan koulutukseen.

Erityisopiskelijoiden ammattiosaamisen näytöissä on vastaajien mukaan onnistuttu saavuttamaan normaalit tavoitteet. Erityisopiskelijat ovat vastaajien kokemuksen mukaan suoriutuneet näytöistä kuten muutkin. Sopivan näyttöympäristön valintaa, näyttöjen toteutusta ja siihen valmistautumista on suunniteltu opiskelijan tarpeiden perusteella.

Yhdessä oppilaitoksessa suunniteltiin erillistä näyttöaineistoa erityisopiskelijoille. Suunnittelussa painotettiin helppolukuisuutta ja selkeyttä. Aineiston valmistuttua se otettiin käyttöön oppilaitoksen kaikille alan opiskelijoille, ei ainoastaan erityisopiskelijoille.

Yhdessä oppilaitoksessa kokeiltiin koko erityisryhmän yhteistä ammattiosaamisen näyttöä ensimmäisen opiskeluvuoden aikana. Ryhmä valmisteli ja toteutti yhdessä juhlatilaisuuden,

jossa vieraina oli opiskelijoiden perheitä. Vaikka tilaisuus toteutettiin oppilaitoksessa, se poikkesi normaalista opiskelusta. Kokemukset olivat haastateltavan mukaan hyvät, ja opiskelijat ovat valmiimpia seuraaviin näyttöihin.

7. PÄÄTELMÄ

Tutkimuksen tavoitteena oli saada kokonaiskäsitys siitä, miten ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönotto on oppilaitoksissa tapahtunut. Oppilaitokset ovat ammattiosaamisen käyttöönotossa hyvässä alussa. Kaikki pakolliset toimet kuten toimielimien asettaminen ja ammattiosaamisen näyttöjen vaatimat asiakirjapäivitykset on tehty vähintään siinä määrin, että näytöt on voitu käynnistää. Oppilaitokset ovat käyttöönotossa eri vaiheissa, mutta kaikilla on vielä työtä ja toiminta hakee muotoaan.

Kuvaukset, käsitykset, odotukset ja kehittämisehdotukset ammattiosaamisen näytöistä ovat monipuolisia. Mitään yhtenäistä yksinkertaistavaa kuvaa ammattiosaamisen näytöistä ei voida kirjoittaa. Nyt eletään uuden ajan alkua, ja oppilaitokset totuttelevat toimimaan ammattiosaamisen näyttöjen kanssa. Kun kokemuksia on kertynyt enemmän tilanne varmasti selkeytyy ja löytyy yhtenäisiä toimintatapoja sekä oppilaitoksen sisällä, ammattialojen sisällä sekä kansallisesti. Jos haluamme luonnehtia ammattiosaamisen näyttöjen toimeenpanon tilannetta, niin varmasti sopivin tapa löytyy vastausaineistosta:

”Kyllä tämä tästä vielä lutviutuu.”

Oppilaitoksissa ammattiosaamisen näyttöjä suoritetaan eri periaatteiden mukaan. Haastattelussa kuvattiin kahta erilaista tapaa opiskelijoiden ensimmäisen ammattiosaamisen näytön toteuttamisessa. Joissakin oppilaitoksissa tai ammattialoilla ensimmäinen näyttö on lähinnä työympäristöön ja työelämän kulttuuriin keskittyvä. Toisissa oppilaitoksissa taas näytöt pidetään ainakin opintojen alkuvaiheessa oppilaitoksessa, jossa painotetaan substanssiosaamisen merkitystä. Oppilaitosnäyttöjen perusteluina käytetään haastatteluiden ja kyselyn mukaan näyttöjen helpompaa organisoimista, opiskelijan harjaannuttamista ammattiosaamisen näyttöihin ja tasapuolista näyttöympäristöä opiskelijoille. Selvityksessä ei tullut esille, mitkä tekijät vaikuttivat näyttöpaikan valintaan. Vaikuttava tekijä voi olla työn luonne. Jollakin alalla tarvitaan asiakas, joka on helpompi kohdata oppilaitoksen ulkopuolella kuten hoitotyössä, joillakin aloilla taas työ painottuu tekniseen osaamiseen. Muita vaikuttavia tekijöitä voivat esimerkiksi olla erilaiset ammattitaitokäsitykset, erilaiset perinteet ammattialoilla ja erilainen näyttöaineisto. Jatkotutkimuksissa voisi selvittää tekijöitä, jotka selittävät erilaista toteuttamistapaa, varsinkin sitä, onko selittävänä tekijänä erilainen ammattitaitokäsitys.

Webropol-kyselyssä vastauksista ilmeni taulukon 3 mukaan, että 11,7 % ei pitänyt työelämäyhteistyötä onnistuneena ja taulukon 5 mukaan sopivien työpaikkojen löytämisessä oli vaikeuksia 17,6 % vastaajista. Aineiston perusteella ei voi erotella, löytyykö näiden ilmiöiden takaa jokin yhteinen tekijä kuten ammattiala tai alue. Jatkotutkimuksissa voisi selvittää näiden ongelmien taustoja.

Ammattiosaamisen näyttöjä on järjestetty ensimmäisen vuoden opiskelijoille oppilaitoksissa. Näyttösuunnitelmissa on usein jätetty väljyyttä siihen, kuka on arvioimassa näyttöä. Kirjaukset ovat usein muotoa ”opettaja ja/tai työpaikkaohjaaja”. Aineistosta ei selviä, kuinka paljon työelämän edustajia on ollut oppilaitoksissa ammattiosaamisen näyttöjä arvioimassa. Viittaukset työelämän kiireellisyyteen voivat merkitä alhaista osallistumista. Asiaa voisi selvittää jatkotutkimuksissa. Samoin ammattiosaamisen näyttöjen vakiintuessa olisi syytä selvittää tarkemmin, kuinka paljon näyttöjä toteutetaan työpaikoilla ja kuinka paljon oppilaitoksissa.

Varsinkin ammattiosaamisen näyttöjen ja siihen liittyvän suunnittelutyön yhteydessä ja opiskelijan ohjauksen ja arvioinnin yhteydessä esiintyi mainintoja resurssien puutteesta. Näyttöjen keskimääräiseksi lisäkustannukseksi näyttöpilottiprojektien perusteella on laskettu 855 €/tutkinto, ja luku sisältä myös suunnitteluvaiheen kustannukset (Laurila 2003, 47; vrt HE 41/2005). Näyttöjen kustannusvaikutuksia ei tässä tutkimuksessa erityisesti tarkasteltu, mutta aineiston perusteella on ilmeistä, että kustannusvaikutusta ja resursointia olisi selvitettävä, kunhan ammattiosaamisen näytöt vakiintuvat ja suunnitteluvaiheen aiheuttama lisäkustannuspainetta ei enää ole.

Toimielimen tehtävät on määrätty laissa 601/2005 25a §, ja ne on kirjattu näkyviin myös Opetushallituksen oppaassa ammattiosaamisen näyttöihin. Yksi koulutuksen järjestäjä oli kirjoittanut opetussuunnitelmansa yhteiseen osaan näkyviin, että toimielin käsittelee aikuisen näyttötutkintotoimintaan liittyvät valmistavan koulutuksen arvioinnin oikaisupyynnöt. Kirjaus on tehty todennäköisesti lain ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain 16 §:n muuttamisesta (L602/2005) perusteella. Merkitseekö tämä lisäkirjaus sitä, että toimielimen tehtäviä laadittaessa lain 601/2005 ja oppaan ammattiosaamisen näyttöihin perusteella tehtävien laatija ymmärtää niiden koskevan vain opetussuunnitelmaperusteista koulutusta? Oppaan seuraavassa painoksessa voisi toimielimen tehtävien yhteydessä olla huomautus myös valmistavan koulutuksen arvioinnin oikaisupyyntöjen käsittelystä.

Kun koulutuksen järjestäjät ovat nimenneet useampia toimielimiä, osa järjestäjistä on tehnyt opiskelijan arvioinnin oikaisupyyntöjen käsittelystä delegointipäätöksen yhdelle toimielimelle. Niissä tapauksissa, kun delegointipäätöstä ei ole tehty, ohjeistus on kirjoitettu esimerkiksi seuraavasti: ”arvioinnin oikaisua käsittelee se toimielin, jonka alaisuuteen opiskelijan opiskelema perustutkinto kuuluu”. Tämä luo mahdollisuuden tilanteeseen, jossa samaa asiaa koskevaa arvioinnin oikaisupyyntöä on käsittelemässä kaksi erillistä toimielintä. Tilanne on mahdollinen esimerkiksi yhteisten valinnaisten opintojen yhteydessä, jos ryhmässä on eri tutkintojen opiskelijoita ja eri tutkinnon opiskelijat tekevät oikaisupyyntönsä esimerkiksi parityönään tekemästä työstä. Tilanteen todennäköisyys on pieni, mutta kuitenkin olemassa.

Asetetuista toimielimistä on tavallisin yksi koko koulutuksen järjestäjän yhteinen toimielin kaikille tutkinnoille. Vastauksissa pohdittiin, miten yksi laaja-alainen toimielin voi huomioida tutkintojen substanssiosaamisen. Jatkotutkimuksissa selvitettäviä asioita on, tarvitseeko toimielin substanssiosaamista ja miten asiantuntemuksen riittävyys varmistetaan toimielimen työskentelyssä.

Vastausten perusteella opiskelijoiden ohjaus ammattiosaamisen näytöissä onnistuu hyvin. Ohjausvastuu on pääasiassa näytöistä vastaavalla opettajalla. Opinto-ohjaajan rooli ammattiosaamisen näytöissä kuvataan pääasiassa pieneksi. Jatkoselvityksissä tulisi selvittää, miten ammattiosaamisen näytöt liitetään koko oppilaitoksen ohjaussuunnitelmaan ja -käytäntöön ja miten HOPS-prosessit saadaan toimimaan ammattiosaamisen näyttöjen yhteydessä

Tämä tutkimus tehtiin oppilaitosten näkökulmasta. Useissa vastauksissa viitattiin työelämään ja vastauksista saatiin välillistä tietoa siitä, miten työelämässä nähdään ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönotto. Esille nousivat muun muassa työpaikkaohjaajien ja myös työelämässä toimivien osallistumismahdollisuudet työpaikkaohjaajakoulutukseen sekä arvioinnin monimutkaisuus. Jatkotutkimuksissa tulisikin selvittää työelämän kokemuksia ammattiosaamisen näytöistä ja millaista koulutusta sisällöltään ja muodoltaan he ammattiosaamisen näyttöihin ja työssäoppimiseen kaipaavat.

Haastattelussa ilmeni, että työpaikkojen kannalta olisi hyvä, että samalla työpaikalla kaikki ammattiosaamisen näyttöihin liittyvä materiaali olisi samanlaista. Onko aineiston samankaltaisuus enemmän ammattialan vai oppilaitoksen asia? Työpaikkaan voi tulla saman alan työssäoppijoita alueen eri oppilaitoksista tai oppilaitoksen yksiköistä. Toisaalta isoissa yrityksissä voi olla useamman ammattialan työssäoppijoita. Kuviossa 3 kuvataan ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelua ohjaavia tekijöitä, joista käytäntöjen muotoutumisen kannalta merkittävimmät ovat oppilaitoksen opetussuunnitelma, kansallinen näyttöaineisto ja ammattialan käytännöt. Kun etsitään yhtenäistä käytäntöä ammattiosaamisen näyttöihin, syntyy joissain tapauksissa ristiriitaa siitä, kumpi ohjaa ammattiosaamisen näyttöjen käytäntöä enemmän, ammattialalle syntynyt toimintatapa vai oppilaitoksen yhteinen linjaus. Miten ja keiden on aloitettava materiaalien ja käytäntöjen yhdenmukaistaminen, vai onko se ollenkaan mahdollista ja tarpeellista?

Vastauksissa todettiin, että työpaikat kohtaavat monimutkaisen koulutuksen kentän. Ammattiosaamisen lisäksi työpaikoilla järjestetään näyttötutkintoja kolmella tasolla, oppisopimuskoulutusta ja peruskoulujen työelämään tutustumista. Lisäksi työpaikoille tarjotaan työvoimatoimistojen järjestämää työharjoittelua tai työelämävalmennusta sekä ammattikorkeakoulussa opiskelevien harjoittelua. Työpaikoille suuntautuvissa jatkotutkimuksissa voisi selvittää, pitääkö joidenkin vastaajien näkemys vaikeasti hallittavasta koulutuskentästä paikansa sekä onko tarvetta ja mahdollisuuksia yksinkertaistaa sitä.

Vastauksissa esitettiin näyttötutkintojen ja ammattiosaamisen näyttöjen yhtenäistämistä. Perusteluna mainittiin niiden sekoittuvan työpaikoilla. Perustutkinnossa ovat yhteiset tavoitteet riippumatta siitä, saavutetaanko ne opetussuunnitelmaperusteisessa koulutuksessa, johon ammattiosaamisen näytöt kuuluvat, vai osoitetaanko ammattitaito näyttötutkinnossa. Jatkotutkimuksissa tulisi selvittää, onko yhdistämiselle / lähentämiselle mahdollisuuksia ja mitä etuja se tuottaisi. Samoin tulisi selvittää, mitä muutoksia yhdistäminen vaatisi.

Kyselyssä ja haastattelussa tiedusteltiin myönteisiä kokemuksia ammattiosaamisen näytöistä. Monessa vastauksessa arvioitiin opiskelijoiden ottaneen näytöt positiivisesti vastaan ja niiden parantaneen motivaatiota. Hallituksen esityksessä 41/2005 todetaan ammattiosaamisen näyttöjen kokeiluista, että näytöt ovat lisänneet opiskelijoiden motivaatiota, koska aidoissa työelämäntilanteissa annetut näytöt lisäävät koulutuksen työelämäläheisyyttä ja tehostavat työelämään siirtymistä. Haastelussa ilmeni, että motivaation kasvua on havaittu sellaistenkin näyttöjen yhteydessä, jotka pidettiin oppilaitoksessa. Jatkotutkimuksissa olisi syytä selvittää opiskelijoiden kokemuksia ja näkemyksiä ammattiosaamisen näytöistä.

Asiakirja-aineistoa tutkittaessa havaittiin opetussuunnitelman ja sen liitteiden hallinnan ja kirjaamisen haasteita. Oppilaitoksilla on työssäoppimiseen ja ammattiosaamisen näyttöihin liittyvää materiaalia, erityisopetuksen ja ohjauksen suunnitelmia. Missä osassa esitetään esimerkiksi ammattiosaamisen näyttöjen ohjaus: Ohjaussuunnitelmassa, ammattiosaamisen näyttöjen oppaissa vai molemmissa? Tai mihin kirjataan erityisopiskelijan ohjauksesta ammattiosaamisen näytössä siten, että tieto löytyy tarvittaessa? Kun aineistoa joudutaan päivittämään kuten nyt, on haasteena saada jokainen päivitykseen liittyvä asiakirja ja opas päivitettyä johdonmukaisesti.

LÄHDELUETTELO:

Asetus ammattioppilaitoksista 491/1987.

Asetus ammatillisesta koulutuksesta 811/1998.

Asetus ammatillisesta koulutuksesta annetun asetuksen muuttamisesta 603/2005.

Hallituksen esitys HE 41/2005 vp

Hakala, R. 2007. Ammattiosaamisen näyttöjen vaikutus opettajan ja työpaikkaohjaajan työkuvaan. Opetushallitus.

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino

Kallioniemi, K., Majuri, M. & Mahlamäki-Kultanen, S. 2008. Vertailtavana ammattiosaamisen näytöt ja näyttötutkinnot. Opetushallitus.

Koulutus- ja tiedepolitiikan aluestrategia vuoteen 2013. Opetusministeriön julkaisuja 2003:40. Helsinki: Yliopistopaino

Laki ammatillisista oppilaitoksista 487/1987.

Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998.

Laki ammatillisen koulutuksesta annetun lain muuttamisesta 601/2005.

Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 631/1998

Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain 16 §:n muuttamisesta L602/2005.

Laurila, H. 2003. Näyttöjen kustannusvaikutus selvitys. Opetushallitus

Majuri, M. & Eerola, T. 2007. Eivät he muuta tekisikään. Tarkastelussa työpaikkaohjaajien koulutus, opettajien työelämäjaksot ja työssäoppiminen. Opetushallitus.

Numminen, U., Heino, J., Joronen-Vallin, K., Karlsson, R, Lerkkanen, J., Virtanen, R & Pirttiniemi, J .2005. Miten tuemme opiskelijaa oppilaitoksessamme? Opas ammatillisen oppilaitoksen opinto-ohjaussuunnitelman laatimiseen. Opetushallitus.

Nyysölä, N. 2006. Kokeilusta todelliseen kehittämiseen. Näyttöpilotti- ja näyttöaineisto- projektien toimintaa vuosina 2000 – 2005 kuvaava loppuraportti. Opetushallitus.

Opetushallitus 1995. Kone- ja Metallialan opetussuunnitelman perusteet toisella asteella

Opetushallitus 2000. Puualan perustutkinto. Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet. Opetushallituksen määräys 32/011/2000.

Opetushallitus 2005. Määräys opiskelijan arvioinnista ja opetussuunnitelmasta. Opetushallituksen määräys 32/011/2005.

Opetushallitus 2006. Ammattiosaamisen näytöt käyttöön.

Opetushallitus 2007. Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet. Opetushallituksen määräys 050/11/2007.

Opetusministeriö 2000. Koulutus ja tutkimus 1999 – 2004, Kehittämissuunnitelma.
Opetusministeriö 2003. Koulutus- ja tiedepolitiikan aluestrategia vuoteen 2013. Opetusministeriön julkaisuja 2003:40.

Opetusministeriö 2004. Koulutus ja tutkimus 2003 – 2008, Kehittämissuunnitelma.

Opettajan työelämäosaamisen opinnot 23 op, Perusteet opetushenkilöstön täydennyskoulutukselle. Opetushallituksen moniste 18/2006

Patton, M.,Q. 2002. Qualitative evaluation and research methods 3rd ed. Newbury Park: Sage Publications.

Räkköläinen, M., Mäki, M.& Kilpeläinen, P. 2006. Selvitys ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelusta ja toteuttamisesta vastaavasta toimielimestä. Raportti kyselyn tuloksista. Moniste 20/2006. Opetushallitus.

Suursalmi, P. 2003. Kolmikantaperiaatteen toteuttaminen ammatillisen peruskoulutuksen näytöissä. Opetushallitus

Tynjälä, P., Räisänen, A., Määttä, V., Pesonen, K., Kauppi, A., Lempinen, P., Ede, R., Aaltonen, M. & Hietala, R. 2006. Työpaikalla tapahtuva oppiminen ammatillisessa peruskoulutuksessa. Arviointiraportti. Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja 20. Jyväskylä: Koulutuksen arviointineuvosto

Työpaikkaohjaajien koulutus, Koulutusohjelman perusteet. 2000. Opetushallitus.

INTERNETLÄHTEET:

Koulutusnetti <<http://www.oph.fi/info/koulutusnetti/sanasto.html>> luettu 15.10.2007

Tilastokeskus <http://www.stat.fi/meta/kas/koulutuksen_jar.html > luettu 12.11.2007

LIITE 1

Koulutusnetin koulutusala-, opintoala- ja koulutusasteluokitukseen liittyvää sanastoa

Ammattiala

Usean ammatin muodostama laajempi kokonaisuus, esim. elektroniikka ja sähköteollisuus tai kauneudenhoitoala. Kun ammattialaa verrataan koulutusala-, opintoala- ja koulutusasteluokitukseen niin se sijaitsee yleensä perustutkinnon tai opintoalan tasolla.

Ammatillinen perustutkinto

Ammatillinen perustutkinto on kolmivuotinen (120 opintoviikkoa) sisältäen työssä oppimista vähintään 20 opintoviikkoa. Antaa yleisen jatko-opintokelpoisuuden korkeakouluihin. Aikuisilla koulutuksen pituus vaihtelee riippuen aikaisemmasta koulutuksesta ja työkokemuksesta.

Koulutusala

Yläkäsite, joka määrittelee yleisellä tasolla, miten koulutus sijoittuu erilaisille yhteiskunnan ja työelämän aloille. Opintoaloja laajempi kokonaisuus, joka sisältää toisiinsa läheisesti liittyviä opintoaloja.

Koulutusohjelma. Myös ammatillisissa perustutkinnoissa on koulutusohjelmat. Yhden perustutkinnon sisällä voi olla useita koulutusohjelmia.

Opintoala

Luokitus, joka määrittelee yleisellä tasolla, miten koulutus sijoittuu erilaisille yhteiskunnan ja työelämän aloille. Opintoala tarkoittaa yleensä perustutkintoa laajempaa kokonaisuutta.

Opintolinja

Opetuspisteessä määräaikana toteutettava koulutuskokonaisuus. Käsitteellä viitataan nuorisasteen tai aikuiskoulutuksen koulutuksiin sekä ammattikorkeakoulujen koulutusohjelmiin. Alle 1 opintoviikon mittainen kurssikoulutus tai työvoimakoulutuksen kurssit eivät sisälly linjoihin. Linja alkaa tiettyinä aikoina tietyssä opetuspisteessä, ja lisäksi linjalla on tietoja pohjakoulutusvaatimuksista ja opetuskielestä.

Perustutkinto

1. Toisen asteen ammatillinen tutkinto, osoitus lähinnä suoritustason ammattitaidosta. Tutkintoon johtava koulutus on joko laaja-alaista tai eriytyvää. 120 opintoviikon laajuinen koulutus antaa yleisen jatko-opintokelpoisuuden korkeakouluopintoihin. Aikaisemmin suoritettu laajuudeltaan 120 opintoviikkoa suppeampi perustutkinto antaa jatko-opintokelpoisuuden vastaavan alan ammattikorkeakouluopintoihin.

Tutkinto

Tutkintoon johtavan ammatillisen, yleissivistävän tai korkea-asteen koulutuksen nimike.

Tutkintonimike

Opetusministeriö päättää virallisista tutkintonimikkeistä. Ne voivat olla joko laaja-alaista, esimerkiksi merkonomi, tai vastata työelämän ammattinimikkeitä. Opiskelija voi käyttää

tutkintonimikettä, kun hän on suorittanut tietyn opintokokonaisuuden hyväksyttävästi tai osoittanut näyttökokein ammattitaidon, joka kyseisessä tutkinnossa vaaditaan.

Taulukko: Esimerkki koulutusala-, opintoala- ja koulutusasteluokituksesta neljän tutkinnon avulla

KOULUTUS- ALA	Tekniikka ja liikenne	Tekniikka ja liikenne	Matkailu-, ravitsemis- ja talousala
OPINTOALA	Kone-, metalli- ja energia- tekniikan opintoala	Prosessi-, kemian- ja mate- riaalitekniikan opintoala	Majoitus- ja ravitsemisala
Perustutkinto	Kone- ja metalliala (perustutkinto)	Puuala (perustutkinto)	Catering-ala (perustutkinto)
Koulutus- ohjelma	Valmistustekniikan koulutusohjelma	Puusepän koulutusohjelma	Suurtalouden ruoka- tuotannon koulutus- ohjelma
Tutkintonimike	koneistaja, levyseppähitsaaja	Puuseppä	Suurtalouskokki

LIITE 2

Hyvä ammatillisen koulutuksen asiantuntija

AMMATTIOSAAMISEN NÄYTTÖJÄ JA NÄYTTÖTUTKINTOJA KOSKEVAT TUTKIMUKSET

Opetushallitus on tilannut HAMK Ammatilliselta opettajakorkeakoululta kaksi tutkimusta. Tutkimuksissa on tarkoituksena selvittää mikä on ammatillisen peruskoulutuksen ammattiosaamisen näyttöjen tämän hetkinen tilanne sekä vertailla ammattiosaamisen näyttöjä ja näyttötutkintoja toisiinsa. Tutkimukset valmistuvat vuoden vaihteessa, jonka jälkeen tulokset ovat luettavissa Opetushallituksen www-sivuilta.

Tutkimuksen onnistumiseksi pyydämme teitä lähettämään liitteenä olevan materiaalilistan mukaiset asiakirjat. Asiakirjojen käsittely on luottamuksellista. Jatkossa otamme yhteyttä valittuihin oppilaitoksiin mahdollisen kyselyn/haastattelun toteuttamiseksi.

Pyydämme teitä toimittamaan aineiston kehittämissihteeri Pia Nurmelle 17.9.2007 mennessä. Aineiston voi toimittaa sähköisenä tai tulosteina osoitteisiin:

hamk.aineisto@hamk.fi

tai

HAMK Ammatillinen opettajakorkeakoulu / Pia Nurmi
PL 182, 13101 HÄMEENLINNA

Opetushallituksen puolesta tutkimuksen johtajana ja ohjaajana toimii projektikoordinaattori Matti Kurikka ja HAMK Ammatillisen opettajakorkeakoulun puolesta johtaja, dosentti Seija Mahlamäki-Kultanen.

Aineistoon liittyvissä kysymyksissä teitä auttavat:

Lehtori Ari Jussila, puh. 040 7225 430 tai ari.jussila@hamk.fi ja

Lehtori Alpo Paavola, puh. 040 8493 731 tai alpo.paavola@hamk.fi

Yhteistyöstä etukäteen kiittäen

Seija Mahlamäki-Kultanen
johtaja, dosentti

LIITE Materiaalilista

JAKELU 40 Ammatillisen koulutuksen järjestäjää

MATERIAALILISTA

1. Oppilaitoskohtaiset opetussuunnitelmat, yhteinen osa

Jos alla luetellut osat ovat erillisiä, niin pyydämme liittämään ne mukaan

- Opiskelijan arvioinnin ja ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisen periaatteet

- Työssäoppimisen järjestämisen periaatteita ja menettelytapoja
 - Henkilökohtaisten opiskelusuunnitelmien laadintaperiaatteet
 - Osaamisen tunnustamisen periaatteet
 - Erityisopetuksen ja siihen liittyvien tukipalveluiden järjestämisen periaatteet
 - Itsearvioinnin toteuttamissuunnitelma.
2. Opetussuunnitelman, tutkintokohtaiset osat
Jos alla luetellut osat ovat erillisiä, niin pyydämme liittämään ne mukaan.
- Suunnitelma ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisesta ja arvioinnista
 - Opiskelijan arvioinnin toteuttamissuunnitelma.
3. Koulutuksen järjestäjän tai oppilaitosten työelämäyhteistyöhön liittyviä dokumentteja, kuten esimerkiksi
- Sitä ohjaavat päätökset ja ohjeet
 - Sopimuslomakkeet
 - Ammatillisten neuvottelukuntien nimeäminen.
4. Toimielimen/elimien (L 601/2005 25 a §) asettamiseen liittyviä asiakirjoja ja päätöksiä, joista selviää (esim. nimeämisspätös)
- Toimielimen/elimien
 - o lukumäärä
 - o kokoonpano (nimet, tehtävä ja edustus)
 - o asettamispäivä
 - o tehtävät
 - Mahdollisia toimielimen/elimien muodostamiseen liittyviä asiakirjoja
5. Työssäoppimiseen ja ammattiosaamisen näyttöjen toteutukseen (esim. suunnittelu, ohjaus, arviointi, prosessi) liittyvät oppaat ja ohjeet (sekä oppilaitoksen yhteiset että alakohdalliset)
- Opiskelijoille
 - Opettajille
 - Työelämän edustajille (kuten työpaikkaohjaaja)
 - Toimielimelle
6. Muu mahdollinen työssäoppimiseen ja ammattiosaamisen näyttöjen toteutukseen liittyvä materiaali kuten
- Käytössä olevat lomakkeet
 - Verkkomateriaali (linkkinä)

Vastaukseen toivomme liitettävän seuraavat tiedot

- Koulutuksen järjestäjän nimi
- Oppilaitoksen/oppilaitosten nimi
- Kokonaisopiskelijamäärä/opiskelijamäärät koulutusaloittain
- Materiaalin kerääjän yhteystiedot

Aineisto toimitetaan 17.9.2007 mennessä sähköisenä tai tulosteina osoitteisiin

hamk.aineisto@hamk.fi tai

HAMK Ammatillinen opettajakorkeakoulu / Pia Nurmi, PL 182, 13101 HÄMEENLINNA

Ammattiosaamisen näyttöjen toimeenpanon tilanneselvitys



TAUSTATIEDOT

1) Edustamasi organisaatio (esim. koulutuksen järjestäjä tai oppilaitos)

2) Asemasi organisaatiossa

- rehtori/johtaja
 opetus-/koulutusala johtaja
 opettaja
 muu, mikä?

3) Kokemuksesi ammattiosaamisen näytöistä (voit valita useampia)

- kokeiltu ammattiosaamisen näyttöjä aiemmin kuin 1.8.2006 alkaneessa koulutuksessa jollain alalla
 toteutettu ammattiosaamisen näyttöjä 1.8.2006 jälkeen alkaneessa koulutuksessa jollain alalla
 suunnittelu- ja valmistelutyö on käynnissä, mutta näyttöjä ei ole vielä toteutettu
 ei kokemusta

TYÖELÄMÄYHTEISTYÖ

4) Miten hyvin työelämäyhteistyö toimii ammattiosaamisen näyttöjen järjestämisessä?

	1	2	3	4	5
Anna arvosana 1-5	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5) Miten työelämäyhteistyö on muuttunut ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönoton yhteydessä? (Asteikko 1-5, 1=ei lainkaan totta, 5=täysin totta)

	1	2	3	4	5
Yhteistyö on lisääntynyt määrällisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyö on vähentynyt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyö on tullut tavoitteellisemmaksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyö on tullut sekavammaksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyö on tullut selkeämmäksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyö on muuttunut aikaisempaa työelämälähtöisemmäksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyö on muuttunut hallintokeskeisemmäksi ja byrokraattiseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyö ei ole juuri muuttunut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6) Muu muutos, mikä?

7) Kuvaa miten mahdollisten ammatillisten neuvottelukuntien asema tai rooli on muuttunut ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönoton seurauksena?

8) Mitkä ovat työelämäyhteistyön keskeiset kehittämiskohteet ammattiosaamisen näyttöjen järjestämisen kannalta?

TOIMIELIMET

9) Millä periaatteella toimielimet on asetettu? (voit valita useamman)

- ne on muodostettu aikaisempien ammatillisten neuvottelukuntien pohjalta
- ne on muodostettu alakohtaisesti
- ne on muodostettu tutkintokohtaisesti
- ne on muodostettu alueellisesti useamman koulutuksen järjestäjän kesken
- ne on muodostettu koulutuksen järjestäjän yhtenä laajana toimielimenä
- muu periaate, mikä?

10) Onko toimielimelle asetettu määräyksiin perustuvien tehtävien lisäksi muita tehtäviä?

- ei
- kyllä, mitä?

11) Miten yhtenevästi toimielinten toiminta on ohjeistettu?

- toimielimiä on vain yksi
- toimielimiä on useita ja niillä on pääosin yhteiset käytänteet
- toimielimiä on useita ja jokainen linjaa oman toimintansa

12) Miten hyvin oman käsityksesi mukaan toimielin/toimielimet keskimäärin käytännössä toimivat? (asteikko 1-5, 1=eivät toimi hyvin, 5=toimivat erittäin hyvin)

Anna arvosana

	1	2	3	4	5
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13) Miten toimielimen toimintaa ja roolia tulisi kehittää?

OPETUSSUUNNITELMAPROSESSI JA AMMATTIOSAAMISEN NÄYTÖT

14) Miten työelämän edustajat ovat olleet mukana opetussuunnitelmien päivityksessä?

15) Missä vaiheessa ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisesta ja arvioinnista tehtävät suunnitelmat ovat?

- toimielimet ovat hyväksyneet kaikkia tutkintoja koskevat suunnitelmat kaikkien näyttöjen osalta
- toimielimet ovat hyväksyneet kaikkien tutkintojen suunnitelmista osia (esim. 1. vuoden näytöt)
- toimielimet ovat hyväksyneet eri tutkintojen suunnitelmia hyvin eri tahdissa, osa on valmiina, osa valmisteilla
- toimielimet eivät ole hyväksyneet vielä yhtään suunnitelmaa

16) Miten oppilaitoksessanne on ohjeistettu ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamista ja arviointia koskevien suunnitelmien tekeminen?

- kaikille tutkinnoille on annettu yksityiskohtaiset, yhdenmukaiset ohjeet
- kaikille tutkinnoille on annettu yleisluontoiset, yhdenmukaiset ohjeet, joita voi soveltaa alakohtaisesti
- eri aloilla ja/tai tutkinnoilla on omat ohjeet eikä yhteisiä ohjeita ole

17) Miten ammattiosaamisen näyttöjen aiheuttama opetussuunnitelmien päivitys on koettu opettajien keskuudessa?

- pakollisena muodollisuutena
- tarpeellisena, oppilaitoksen toimintaa kehittävänä uudistuksena
- muuten, miten?

KOULUTUS JA TIEDOTTAMINEN

18) Miten ammattiosaamisen näyttöihin liittyvä koulutus on järjestetty (voit valita useamman)

- oppilaitoksen sisäistä, esimerkiksi piloteissa toimineet omat opettajat kouluttajina
- oppilaitoksen sisäistä, ulkopuoliset asiantuntijat kouluttajina
- oppilaitoksen ulkopuolista, lyhytkestoista koulutusta
- oppilaitoksen ulkopuolista koulutusta, esim. työelämän diplomioinnit
- pilotteihin ja projekteihin liittyvät koulutukset
- muu mahdollinen, mikä?

25) Kuvaile, miten työelämän edustajat ovat mukana opiskelijan ohjaus- ja tukitoimissa

26) Miten hyvin opiskelijan ammattiosaamisen näyttöihin liittyvässä ohjauksessa ja opastuksessa on onnistuttu? (asteikko 1-5, 1= ei kovin hyvin, 5= erittäin hyvin)

1 2 3 4 5

Anna arvosana

27) Kuvaile, miten erityisopiskelijoiden ammattiosaamisen näytöt ohjeistetaan

28) Kuvaile, mikä on opinto-ohjaajan rooli ammattiosaamisen näytöissä

29) Kuvaile, miten opiskelijan ohjaus- ja tukipalveluja tulisi mielestäsi edelleen kehittää

KEHITTÄMISKOHEET

30) Kuvaile, mitä hyvää ammattiosaamisen näyttöjen toteuttaminen on tuonut omaan työhösi

31) Kuvaile, mitä ongelmia ja kehitettävää mielestäsi ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisessa on ollut

32) Kuvaile, miten mielestäsi ammattiosaamisen näyttöjen järjestelmää pitäisi kehittää

33) Miten näyttöpilotti- tai näyttöaineistoprojekteissa toimijana mukanaolo on vaikuttanut ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamiseen oppilaitoksessanne?

- olemme olleet mukana piloteissa ja mukanaolo on merkittävästi auttanut kehitystyössä koko organisaation tasolla
- olemme olleet mukana piloteissa ja se on jonkin verran auttanut kehitystyössä koko organisaation tasolla
- olemme olleet mukana piloteissa, mutta se ei ole auttanut kehitystyötä organisaation tasolla
- emme ole olleet mukana projekteissa

34) Miten näyttöjen kansallinen levittämis toiminta on tukenut ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamista oppilaitoksessanne?

35) Kuvaile, minkälaisia vaikeuksia strategisten asiakirjojen päivittämisessä ammattiosaamisen näyttöjen osalta on ollut

36) Kuvaile, mitkä tekijät ovat vieneet ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelua eteenpäin (mikä on ollut voimavara, innostava tai painostava tekijä, mistä impulssit työn tekemiseen ovat tulleet?)

LOPUKSI VIELÄ YLEISTÄ

37) Onko ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu ja toimeenpano edennyt koulutuksen järjestäjän tasolla

- alhaalta ylös (yleiset linjaukset laadittu opettajien omien kokemusten ja käytänteiden perusteella)
- ylhäältä alas (yleiset linjaukset laadittu ensin, jotka sitten jalkautettu käytäntöön)
- muuten, miten?

38) Muita ammattiosaamisen näyttöihin liittyviä ajatuksiasi ja kommenttejasi

KIITOS VASTAUKSISTASI JA KÄYTTÄMÄSTÄSI AJASTA YHTEISEN ASIAN HYVÄKSI!

Lähetä

Ammattiosaamisen näyttöjen toimeenpanon tilanneselvitys



TAUSTATIEDOT

1) Edustamasi organisaatio (esim. koulutuksen järjestäjä tai oppilaitos)

2) Asemasi organisaatiossa

- rehtori/johtaja
 opetus-/koulutusala johtaja
 opettaja
 muu, mikä?

3) Kokemuksesi ammattiosaamisen näytöistä (voit valita useampia)

- olen osallistunut näyttöpilotti- ja/tai näyttöaineistoprojektityöhön
 olen osallistunut muuhun asiaan liittyvään projektitoimintaan
 olen ollut suunnittelemassa ammattiosaamisen näyttöjä
 olen ollut toteuttamassa ammattiosaamisen näyttöjä
 muuta kokemusta, mitä?

TYÖELÄMÄYHTEISTYÖ

4) Miten hyvin työelämäyhteistyö toimii ammattiosaamisen näyttöjen järjestämisessä?

	1	2	3	4	5
Anna arvosana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5) Miten työelämäyhteistyö on muuttunut ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönoton yhteydessä? (Asteikko 1-5, 1=ei lainkaan totta, 5=täysin totta)

	1	2	3	4	5
Yhteistyö on lisääntynyt määrällisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyö on vähentynyt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyö on tullut tavoitteellisemmaksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyö on tullut sekavammaksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyö on tullut selkeämmäksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyö on muuttunut aikaisempaa työelämälähtoisemmäksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyö on muuttunut hallintokeskeisemmäksi ja byrokraattiseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyö ei ole juuri muuttunut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6) Muu muutos, mikä?

7) Kuvaa miten mahdollisten ammatillisten neuvottelukuntien asema tai rooli on muuttunut ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönoton seurauksena?

8) Miten työelämäedustajien rooli arvioinnissa on muuttunut ammattiosaamisen näyttöjen myötä? Kuvaa roolin muutosta ja sen vaikutuksia työelämäyhteistyöhön?

9) Miten helposti ammattiosaamisen näyttöihin soveltuvia työpaikkoja löytyy (asteikko 1-5, 1=ei ollenkaan helposti, 5=erittäin helposti)

Anna arvosana

1	2	3	4	5
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10) Onko työssäoppimisverkostossa tapahtunut muutoksia ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönoton seurauksena?

- Ei
 Kyllä

11) Jos työssäoppimispaikkojen verkostossa on tapahtunut muutoksia, niin mitkä seikat ovat johtaneet mahdollisiin muutoksiin? (voit valita useampia)

- työssäoppimispaikka ei enää sovellu ammattiosaamisen näyttöjen toteutukseen
 työpaikan edustajat eivät ole sitoutuneet ammattiosaamisen näyttöihin
 työpaikalla ei ole koulutuksen saaneita työpaikkaohjaajia
 työssäoppimispaikat ovat kehittyneet laadullisesti parempaan suuntaan
 asia ei ole tullut ilmi edustamassani organisaatiossa
 muita muutoksia, mitä?

12) Mitkä ovat työelämäyhteistyön keskeiset kehittämiskohteet ammattiosaamisen näyttöjen järjestämisen kannalta?

TOIMIELIMET

13) Miten hyvin oman käsityksesi mukaan toimielin/toimielimet keskimäärin käytännössä toimivat? (asteikko 1-5, 1=eivät toimi hyvin, 5=toimivat erittäin hyvin)

Anna arvosana 1 2 3 4 5

14) Miten toimielimien toimintaa ja roolia tulisi kehittää?

OPETUSSUUNNITELMAPROSESSI JA AMMATTIOSAAMISEN NÄYTÖT

15) Miten työelämän edustajat ovat olleet mukana opetussuunnitelmien päivityksessä?

16) Missä vaiheessa ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisesta ja arvioinnista tehtävät suunnitelmat ovat?

- toimielimet ovat hyväksyneet kaikkia tutkintoja koskevat suunnitelmat kaikkien näyttöjen osalta
- toimielimet ovat hyväksyneet kaikkien tutkintojen suunnitelmista osia (esim. 1. vuoden näytöt)
- toimielimet ovat hyväksyneet eri tutkintojen suunnitelmia hyvin eri tahdissa, osa on valmiina, osa valmisteilla
- toimielimet eivät ole hyväksyneet vielä yhtään suunnitelmaa

17) Miten oppilaitoksessanne on ohjeistettu ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamista ja arviointia koskevien suunnitelmien tekeminen?

- kaikille tutkinnoille on annettu yksityiskohtaiset, yhdenmukaiset ohjeet
- kaikille tutkinnoille on annettu yleisluontoiset, yhdenmukaiset ohjeet, joita voi soveltaa alakohtaisesti
- eri aloilla ja/tai tutkinnoilla on omat ohjeet eikä yhteisiä ohjeita ole

18) Miten hyvin kansalliset näyttöaineistot ovat palvelleet ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelussa? (asteikko 1-5, 1= eivät kovin hyvin, 5= erittäin hyvin)

Anna arvosana 1 2 3 4 5

19) Miten ammattiosaamisen näyttöjen aiheuttama opetussuunnitelmien päivitys on koettu opettajien keskuudessa?

- pakollisena muodollisuutena
- tarpeellisena, oppilaitoksen toimintaa kehittävänä uudistuksena
- muuten, miten?

KOULUTUS JA TIEDOTTAMINEN

27) Mikä seuraavista väittämistä kuvaa parhaiten HOPS-tilannetta oppilaitoksessanne?

- opiskelijoille laaditaan yksityiskohtainen HOPS, johon sisältyvät suunnitelmat ammattiosaamisen näytöistä
- opiskelijoille laaditaan HOPS, mutta suunnitelmat ammattiosaamisen näytöistä ovat erilliset (esim. ryhmäkohtaiset)
- ammattiosaamisen suunnitelmia ei laadita HOPS:n tasolla
- opiskelijoille ei laadita yksityiskohtaista HOPS:a

28) Kuvaile, miten erityisopiskelijoiden ammattiosaamisen näytöt ohjeistetaan

29) Kuvaile, mikä on opinto-ohjaajan rooli ammattiosaamisen näytöissä

30) Kuvaile, miten opiskelijan ohjaus- ja tukipalveluja tulisi mielestäsi edelleen kehittää

KEHITTÄMISKOHTEET

31) Kuvaile, mitä hyvää ammattiosaamisen näyttöjen toteuttaminen on tuonut omaan työhösi

32) Kuvaile, mitä ongelmia ja kehitettävää mielestäsi ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisessa on ollut

33) Kuvaile, miten mielestäsi ammattiosaamisen näyttöjen järjestelmää pitäisi kehittää

34) Miten keräätte palautetta toteutuneista ammattiosaamisen näytöistä ja miten hyödynnätte saatua palautetta ammattiosaamisen näyttöjen edelleen kehittämisessä?

35) Kuvaile, mitkä tekijät ovat vaikeuttaneet ammattiosaamisen näyttöihin liittyvien suunnitelmien tekemistä

36) Kuvaile, mitkä tekijät ovat vieneet ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelua eteenpäin (mikä on ollut voimavara, innostava tai painostava tekijä, mistä impulssit työn tekemiseen ovat tulleet?)

LOPUKSI VIELÄ YLEISTÄ

37) Onko ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu ja toimeenpano edennyt koulutuksen järjestäjän tasolla

- alhaalta ylös (yleiset linjaukset laadittu opettajien omien kokemusten ja käytänteiden perusteella)
- ylhäältä alas (yleiset linjaukset laadittu ensin, jotka sitten jalkautettu käytäntöön)
- muuten, miten?

38) Onko eri ammattialojen välillä eroa näyttöjen toteuttamisessa (hankalampia aloja, yrityskoot, perinteet...)?

39) Aikuisten näyttötutkinnoista saadut kokemukset ovat

- auttaneet
- haitanneet
- sekä haitanneet että edistäneet
- ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelua ja toteutusta.
- Perustelee

40) Mitä opittavaa näyttötutkintojärjestelmällä ja ammattiosaamisen näytöillä voisi olla toisiltaan?

41) Muita ammattiosaamisen näyttöihin liittyviä ajatuksiasi ja kommenttejesi

KIITOS VASTAUKSISTASI JA KÄYTTÄMÄSTÄSI AJASTA YHTEISEN ASIAN HYVÄKSI!

Lähetä

LIITE 5

Haastatteluteemat

Nimi	Asema
Oppilaitos	
Alat	
Haastattelu-aika	

Työelämäyhteistyö

1. Millaiset perinteet on työelämäyhteistyöllä edustamillasi aloilla
2. Miten työelämäyhteistyö toimii eritasoilla?
 - a. Koko organisaatio
 - b. ammattiala
 - c. henkilökohtaisella tasolla
3. Miten työelämä on ollut mukana ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelussa?
4. Missä näytöt järjestetään?
5. Miten eri ammattialat eroavat toisistaan ?
6. Neuvottelukunnan (tai vastaavan asema näyttöjen yhteydessä)?
7. Millainen on ideaalinen työssäoppimispaikka (mikä tekee, missä on)?
8. Mitä työelämältä pitäisi kysyä yhteistyöstä ja ammattiosaamisen näytöistä?

Toimielimen nimittäminen asema

1. Yksi vai useita?
2. Miten on nimetty, kuka valitsi edustajat?
3. Mikä on tehtävä?
4. Miten se on hoitanut tehtävänsä?
5. Miten sen toimintaa tulisi muuttaa /kehittää?

OPS-työ

1. Mistä ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu lähti liikkeelle (prosessin alkuvaiheet)?
2. Johdon rooli?
3. Missä tilanteessa oltiin hukassa?
4. Ohje- tuki- ja pilotti materiaalin rooli?
5. Missä vaiheessa päivityksissä mennään, mitä tehdään seuraavaksi?
6. Miten kaikki kirjoitettu toimii käytännössä?

Ohjaus- ja tukipalvelut

1. Onko suunnitelmissa ollut päivitystarvetta?
2. Kuka/ketkä ohjaavat opiskelijaa ammattiosaamisen näyttöihin?
3. Onko tukea riittävästi, kriittisiä kohtia.
4. Miten parannetaan?
5. Onko erityisopiskelijoiden näytöissä erityisiä toimenpiteitä?
6. Mitä näytöt merkitsevät opiskelijalle?

Tiedotus perehdytys

1. Miten itse olet perehtynyt?
2. Oletteko olleet mukana piloteissa?
3. Mitä oppaita on käytössä (työpaikka, opettajat, opiskelijat, toimitus)?
4. Mitä erillisiä tilaisuuksia on käytetty?
5. Mihin perehdytyksessä pitäisi vielä panostaa?

Muuta

1. Missä nyt ollaan
2. Mitä jatkossa
3. Terveiset maailmalle



OPETUSHALLITUS

Opetushallitus/kirjasto
PL 380
00531 Helsinki
puhelinvaihte (09) 774 775
faksi (09) 774 7 7865
www.edu.fi/julkaisut



Euroopan sosiaalirahasto, ESR,
edistää työllisyyden kehittämistä
tukemalla työllistettävyyttä,
yrittäjyyttä, sopeutumiskykyä
ja tasa-arvoa sekä investoimalla
henkilöresursseihin.

ISBN 978-952-13-3591-4



9 789521 335914