



OPETUSHALLITUS



Raili Hakala

## AMMATTIOSAAMISEN NÄYTTÖJEN VAIKUTUS OPETTAJAN JA TYÖPAIKKAOHJAAJAN TYÖKUVAAN



**Raili Hakala**

**AMMATTIOSAAMISEN NÄYTTÖJEN VAIKUTUS OPETTAJAN  
JA TYÖPAIKKAOHJAAJAN TYÖKUVAAN**



OPETUSHALLITUS



© Opetushallitus ja tekijä  
Taitto: Edita Prima Oy

ISBN 978-952-13-3448-1 (nid.)  
ISBN 978-952-13-3449-8 (pdf)

Edita Prima Oy, Helsinki 2007

## TIIVISTELMÄ

### **HAKALA, RAILI (2007). AMMATTIOSAAMISEN NÄYTTÖJEN VAIKUTUS OPETTAJAN JA TYÖPAIKKAOHJAAJAN TYÖKUVAAN.**

Ammattiosaamisen näytöt on otettu käyttöön kaikissa ammatillisissa perustutkinnoissa viimeistään elokuussa 2006 alkaneista koulutuksista. Ammattiosaamisen näytöt ovat osa opiskelijan arviointia. Näytöissä opiskelija osoittaa käytännön työtehtäviä tekemällä, miten hyvin hän on saavuttanut ammatillisten opintojen tavoitteet. Näytöt suunnitellaan, toteutetaan ja arvioidaan yhteistyössä työelämän edustajien kanssa.

Ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönottoa on valmisteltu Euroopan Sosiaalirahaston tuella vuodesta 2000 useissa Opetushallituksen koordinoimissa kehittämishankkeissa. Kehittämistyötä on tuettu myös tutkimustoiminnalla. Tämä tutkimushanke on toteutettu Opetushallituksen toimeksiannosta ja rahoitettu ESR-varoin.

Ammatillisen koulutuksen keskeisiä kehittämistavoitteita ovat koulutuksen laadun, työelämävastaavuuden ja vaikuttavuuden parantaminen. Ammattiosaamisen näytöillä on tavoiteltu muutoksia mm. ammatillisen peruskoulutuksen pedagogisiin ratkaisuihin, opetussuunnitelmien sisältöpainotuksiin ja koulutuksen yhteistyömuotoihin.

Tässä tutkimuksessa selvitetään, mitä vaikutuksia ammattiosaamisen näytöillä on ollut opettajien ja työpaikkaohjaajien työkuvaan näyttöjen kehittämishankkeita toteuttaneissa oppilaitoksissa ja niiden työelämäverkostossa. Tutkimusaineisto on kerätty opettajilta ja työpaikkaohjaajilta kyselyllä ja haastatteluin.

Tutkimus osoittaa, että opettajat ja työpaikkaohjaajat pitävät ammattiosaamisen näyttöjä tervetulleena ammatillisen koulutuksen uudistuksena, vaikka järjestelmässä nähdään kehittämistarpeita sekä paikallisesti että valtakunnallisesti. Kysymys on vaikutuksiltaan moniulotteisesta muutoksesta ja muutostyöhön tarvitaan aikaa.

Ammatilliset opettajat ovat olleet näyttöjen kehittämisessä keskeisessä asemassa sekä omassa oppilaitosyhteisössään että sen työelämäverkostossa. Opettajien keskinäinen sekä opettajien ja työpaikkaohjaajien yhteistyö on näyttöjen myötä syventynyt. Sujuva yhteistyö on tuonut mielekkyyttä opettajien ja työpaikkaohjaajien työhön.

Ammattiosaamisen näytöt ovat nostaneet esille opiskelijan ohjausprosessin kehittämisen kokonaisuudessaan. Opiskelijan ammatillisen kasvun ohjaus on selkeästi tullut ammatillisen opettajan tehtäväksi. Ammattiosaamisen näytöihin liittyvä ohjaus toteutuu osana työssäoppimisen ohjausta tai ammatillista opetusta. Henkilökohtaiset opiskelusuunnitelmat ovat yksi keskeisistä kehittämishaasteista.

Suunnitelmallisuus koulutuksen toteuttamisessa on lisääntynyt. Tämä näkyy sekä organisaatioiden että yksittäisten toimijoiden tasolla. Opiskelijan arviointi on monipuolistunut ja näytöt ovat osin korvanneet muuta arviointia. Päällekkäisen arvioinnin poistaminen ja ohjaavan arvioinnin kehittäminen on tavoitteena edelleenkin. Arviointikäytäntöjä kehittämällä voidaan järjeistää opettajien ja työpaikkaohjaajien työajan käyttöä.

Ammattiosaamisen näyttöjä on toteutettu sekä työelämässä että oppilaitosympäristössä. Oppilaitosnäytöissä työelämän mukanaolo on ollut vähäistä.

Asiasanat: ammattiosaamisen näyttö, ammatillinen opettaja, työpaikkaohjaaja.

## ABSTRACT

### **HAKALA, RAILI (2007). VOCATIONAL SKILLS DEMONSTRATIONS' INFLUENCE ON TEACHERS' AND WORKPLACE INSTRUCTORS' WORK. NATIONAL BOARD OF EDUCATION.**

Vocational skills demonstrations are brought into use in all initial vocational study programs starting from August 2006. Skills demonstrations are a primary method of assessment in vocational studies. A vocational skills demonstration is a practical working situation or working process which is designed, implemented and assessed by the education provider in cooperation with representatives of working life.

Vocational skills demonstrations are a recent reform in initial vocational education. The reform has been prepared from the year 2000 in many development projects organized by the National Board of Education and funded by the European Social Fund. That developing work has been supported by researches such as this one. This research is done on assignment for the National Board of Education and funded by the European Social Fund.

The key aims in vocational education and training are to improve its quality, its response to working life and its overall impact. Vocational skills demonstrations are expected to change learning methods and cooperation with working life partners in initial vocational education and training.

This research describes the ways vocational skills demonstrations have influenced the work of vocational teachers and workplace instructors in those colleges and their on-the-job learning networks which have carried out skills demonstrations' development projects. The data is collected by inquiry and interviews of vocational teachers and workplace instructors.

Results show that both vocational teachers and workplace instructors keep vocational skills demonstrations as a welcome reform in initial vocational education though they also saw many local and national needs to develop those further. It is a question of multiple change by its influences and it is necessary to get enough time to this.

To develop vocational skills demonstrations vocational teachers have been in central role in the context of colleges and their working life networks. Cooperation between teachers and between teachers and workplace instructors has deepened. Fluent cooperation has got teachers and workplace instructors feel their work more meaningful.

Vocational skills demonstrations have brought up students guidance process as a whole. The guidance of students' vocational growth has clearly become a task for vocational teacher. The guidance for vocational skills demonstrations implements as a part of guidance for on-the-job learning or vocational studies. Students' personal learning plans are one important challenge in developing vocational education.

Methodical working in education has increased which appears both on organizational and individual level. Student assessment has diversified and vocational skills demonstrations have compensated other assessment methods. Still the aim is to remove overlapping assessment and to develop continuous, guiding assessment. By developing student assessment it

is possible to rationalize teachers' and workplace instructors' work, especially how they use their time.

Vocational skills demonstrations have been implemented both in working-life and in colleges. When they were organized in collages it was rare that workplace instructors took part in designing, implementing or assessing those.

Keywords: vocational skills demonstration, vocational teacher, workplace instructor.

# SISÄLLYSLUETTELO

<b>1 JOHDANTO .....</b>	<b>9</b>
<b>2 TUTKIMUKSEN TAUSTASTA JA TOTEUTTAMISESTA.....</b>	<b>10</b>
<b>3 TUTKIMUSTEHTÄVÄ .....</b>	<b>12</b>
<b>4 AMMATTIOSAAMISEN NÄYTÖT .....</b>	<b>13</b>
4.1 Ammattiosaamisen näytön määrittelyä.....	13
4.2 Ammattiosaamisen näyttöympäristöt .....	14
4.3 Ammattiosaamisen näyttö arviointimenetelmänä.....	14
4.4 Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt.....	16
<b>5 AMMATILLISEN OPETTAJAN TYÖKUVA.....</b>	<b>17</b>
5.1 Ammatillinen opettajuus tutkimusten valossa .....	17
5.2 Opettaja ohjaajana .....	20
5.3 Opettaja arvioijana.....	22
5.4 Opettaja oman alansa asiantuntijana .....	23
5.5 Opettaja oman työnsä kehittäjänä.....	24
<b>6 TYÖPAIKKAOHJAAJAN TYÖKUVA.....</b>	<b>25</b>
6.1 Taustaa.....	25
6.2 Työssäoppimisen ohjaus työpaikkaohjaajan työnä .....	25
6.3 Työpaikkaohjaaja oman alansa asiantuntijana.....	26
6.4 Työpaikkaohjaaja opiskelijan oppimisen ohjaajana.....	27
6.5 Työpaikkaohjaaja arvioijana .....	30
6.6 Työpaikkaohjaaja kehittäjänä .....	31
<b>7 TUTKIMUSASETELMA JA -AINEISTO.....</b>	<b>33</b>
7.1 Kyselyaineisto .....	33
7.2 Haastatteluaineisto.....	38
7.3 Muu tutkimusaineisto.....	39
<b>8 TUTKIMUSAINEISTON ANALYYSI .....</b>	<b>41</b>
8.1 Kyselyaineiston analyysi .....	41
8.2 Haastattelu- ja muun aineiston analyysi .....	41
8.3 Kyselyaineiston analyysin tarkentaminen .....	42
<b>9 TUTKIMUKSEN TULOKSET.....</b>	<b>43</b>
9.1 Oppilaitosten opetus- ja arviointisuunnitelmat .....	43
9.2 Ammattiosaamisen näytöt ja oppilaitosten itsearviointi.....	47
9.3 Ohjaus ammattiosaamisen näyttöihin .....	48

9.5 Työssäoppimisen ohjaussuunnitelma työpaikalla .....	53
9.6 Opiskelijan henkilökohtainen opiskelusuunnitelma .....	55
9.7 Opiskelijan arviointi .....	56
9.8 Opettajan ajankäyttö .....	60
9.9 Työpaikkaohjaajan ajankäyttö .....	63
9.10 Yhteistyö.....	64
9.11 Oppimistulokset .....	67
9.12 Opettajan ja työpaikkaohjaajan työn mielekkyys.....	68
9.13 Näyttöjärjestelmän kehittämiskohteet .....	71
9.14 Muutostyöhön tarvitaan aikaa.....	73
<b>10 TUTKIMUKSEN ARVIOINTI.....</b>	<b>75</b>
<b>11 JOHTOPÄÄTÖKSET .....</b>	<b>77</b>
<b>LÄHTEET .....</b>	<b>79</b>
<b>INTERNET-LÄHTEET .....</b>	<b>83</b>
<b>LIITE 1. AMMATTIOSAAMISEN NÄYTTÖJÄ KOSKEVIA TUTKIMUKSIA JA SELVITYKSIÄ .....</b>	<b>84</b>
<b>LIITE 2. KYSELY OPETTAJILLE .....</b>	<b>86</b>
<b>LIITE 3. KYSELY TYÖPAIKKAOHJAAJILLE .....</b>	<b>94</b>
<b>LIITE 4. HAASTATELLUT OPETTAJAT JA TYÖPAIKKAOHJAAJAT SEKÄ RYHMÄKESKUSTELUUN OSALLISTUNEET .....</b>	<b>99</b>

# 1 JOHDANTO

Ammattiosaamisen näytöt on otettu käyttöön kaikissa ammatillisissa opetussuunnitelma-perusteisissa perustutkinnoissa viimeistään elokuussa 2006 alkaneesta koulutuksesta lukien. Ne ovat osa opiskelijan arviointia. Näytöissä opiskelija osoittaa käytännön työtehtäviä tekemällä, miten hyvin hän on saavuttanut ammatillisten opintojen tavoitteet. Näytöt sijoittuvat koko koulutuksen ajalle ja ne suunnitellaan, toteutetaan ja arvioidaan yhteistyössä työelämän edustajien kanssa.

Ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönottoa on suunniteltu vuodesta 1998. Siihen on liittynyt mittava valtakunnallinen kehittämistyö, jota Euroopan Sosiaalirahasto on tukenut vuodesta 2000. Opetushallituksen koordinoimana on toteutettu 32 Näyttöpilottiprojektia ja 31 Näyttöaineistoprojektia, joissa on kehitetty kansalliset ammentiosaamisen näyttöaineistot kaikkiin ammatillisiin perustutkintoihin. Vuoden 2006 lopussa meneillään oli lisäksi 6 Koulutuksen järjestäjän arviointikäytäntöjen kehittämisprojektia ja 9 Näyttökäytäntöjen levitysprojektia. Opetusministeriön laskelmien mukaan kokeilu- ja kehittämistoiminnassa on ollut mukana noin puolet ammatillisen peruskoulutuksen järjestäjistä. Kehittämistyötä on tuettu myös tutkimustoiminnalla. Tämä tutkimushanke on toteutettu Opetushallituksen toimeksiannosta ja rahoitettu ESR-varoin.

Ammatillisen koulutuksen keskeisiä kehittämistavoitteita ovat koulutuksen laadun, työelämävastaavuuden ja vaikuttavuuden parantaminen. Ammentiosaamisen näytöillä on tavoiteltu muutoksia mm. ammatillisen peruskoulutuksen pedagogisiin ratkaisuihin, opetussuunnitelmien sisältöpainotuksiin ja koulutuksen yhteistyömuotoihin.

Ammatillista opettajuutta on suomalaisissa opettajuuden tutkimuksissa käsitelty varsin vähän, työpaikkaohjaajan ohjaustyötä vielä vähemmän. Olemassa olevien tutkimusten perusteella ammatillista opettajaa voi pitää monitaiturina. Ammentiosaamisen näyttöjen käytännön toteuttamisessa keskeinen tehtävä on ammatillisilla opettajilla ja opiskelijoiden työpaikkaohjaajilla. Ammentiosaamisen näyttöjä koskevissa tutkimuksissa on jo tähän mennessä osoitettu, että opettajan rooli ohjaajana on opiskelijoiden henkilökohtaisen ohjauksen lisääntyessä muuttunut. Työpaikkaohjaajille tulee ammentiosaamisen näyttöjen arvioinnissa keskeinen tehtävä opiskelijan arvioijana.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaisia vaikutuksia ammentiosaamisen näytöillä on ollut ammatillisten opettajien ja työpaikkaohjaajien työkuvaan. Miten työkuva on ammentiosaamisen näyttöjen seurauksena muuttunut? Millaisia kokemuksia ammentiosaamisen näyttöjä toteuttaneilla opettajilla ja työpaikkaohjaajilla on ammentiosaamisen näyttöjen vaikutuksesta omaan työkuvaansa? Tutkimusaineistona ovat opettajien ja työpaikkaohjaajien kokemukset sellaisista oppilaitoksista ja niiden työelämäverkostosta, joissa näyttöjä on kehittämishankkeissa kokeiltu. Tutkimuksen tavoitteena on palvella ammatillisen koulutuksen käytännön toteuttajia, erityisesti opettajia ja työpaikkaohjaajia, ammentiosaamisen näyttöjen käyttöönotossa ja toteuttamisessa.

## 2 TUTKIMUKSEN TAUSTASTA JA TOTEUTTAMISESTA

Laki ammatillisesta koulutuksesta annetun lain muuttamisesta (L 601/2005) ja Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta annetun asetuksen muuttamisesta (A 603/2005) annettiin heinäkuussa 2005. Lakimuutoksen mukaan ammattiosaamisen näytöt tuli ottaa käyttöön kaikissa ammatillisissa perustutkinnoissa viimeistään elokuussa 2006 alkaneesta koulutuksesta. Lakimuutoksen seurauksena Opetushallitus uudisti syyskuussa 2005 määräästään ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteista opiskelijan arvioinnin ja opetussuunnitelman osalta (Opetushallitus 2005a). Lisäksi Opetushallitus on 2006 antanut suosituksen ammattiosaamisen näyttöjen käyttöön otosta julkaisemalla oppaan Ammattiosaamisen näytöt käyttöön (Opetushallitus 2006). Voimassa olevien ammatillisten perustutkintojen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteiden pohjalta on laadittu jokaiseen ammatilliseen perustutkintoon Kansallinen ammattiosaamisen näyttöaineisto (esim. Opetushallitus 2005b), joka on kunkin tutkinnon opetussuunnitelman perusteen liiteosa, ei määräys, ja kaikkien koulutuksen järjestäjien käytettävissä ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisessa.

Ammattiosaamisen näytöt ovat ammatillisten perustutkintojen opetussuunnitelmaperusteisessa koulutuksessa osa opiskelijan arviointia. Niillä tarkoitetaan koulutuksen järjestäjän ja työelämän yhdessä suunnittelemaa, toteuttamaa ja arvioimia työtilanteita tai työprosesseja. Ammattiosaamisen näytössä opiskelija osoittaa tekemällä käytännön työtehtäviä mahdollisimman aidoissa työtilanteissa, miten hyvin hän on saavuttanut opetussuunnitelman perusteiden ammatillisten opintojen tavoitteissa määritellyn työelämän edellyttämän ammattitaidon. (Opetushallitus 2006)

Näyttöjen kehittämisen taustalla on Opetusministeriön päätös 23.6.1998 (212/430/98), jonka mukaan ammatillisena peruskoulutuksena suoritettaviin tutkintoihin liitetään näyttöön perustuva osoitus ammatillisten opintojen tavoitteiden saavuttamisesta. Opetusministeriö asetti 1998 Näyttöryhmän valmistelemaan esitystä näyttöjen liittämistä ammatilliseen peruskoulutukseen. Näyttöryhmän muistiossa (Opetusministeriö 1999) esitettiin, että näytöt tulisi ottaa käyttöön kehittämis- ja kokeiluvaiheen jälkeen kaikilla ammatillisen koulutuksen aloilla. Näyttöjen kehittäminen ja kokeilutoiminta käynnistettiin Opetushallituksen koordinoimilla pilottihankkeilla syksyllä 1999. Kokeilutoiminta rahoitettiin aluksi kansallisella rahoituksella. Vuosina 2000-2006 näyttöjen kehittäminen ja kokeilutoiminta ja kansallisten näyttöaineistojen laatiminen eri tutkintoihin Näyttöaineistoprojekteissa on rahoitettu Euroopan Sosiaalirahaston Tavoite 3 – ohjelman tuella. Näyttöjen kokeilu- ja kehittämistoiminta on kuulunut toimenpidekokonaisuuteen 3.1. Ammatillisen koulutuksen laadun ja vaikuttavuuden parantaminen. Kokeilu- ja kehittämistoiminnassa on ollut yhteensä mukana noin puolet ammatillisen peruskoulutuksen järjestäjistä (ks. Opetusministeriö 2004).

Näyttöjen liittämisen ammatilliseen peruskoulutukseen on sisältynyt Lipposen II hallituksen sekä Jäätteenmäen ja Vanhasen hallitusten hallitusohjelmiin. Näytöt ovat kuuluneet myös Opetusministeriön koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmaan vuosille 1999 – 2004 sekä 2003 – 2008.

Ammattiosaamisen näyttöjen tarkoituksena on varmistaa koulutuksen laatua ja vahvistaa työelämäyhteyksiä. Näytöillä pyritään yhtenäistämään opiskelijan arviointia ja antamaan palautetta opiskelijan käytännön ammattitaidosta. Tavoitteena on, että näytöt helpottavat

opiskelijan siirtymistä työelämään. Koulutuksen järjestäjille näytöt antavat tietoa opetus-suunnitelmien, opetusjärjestelyiden sekä ohjaus- ja tukitoimien toimivuudesta. Näytöistä saadaan tietoa myös oppimistulosten kansalliseen arviointiin. (Opetushallitus 2006) Vuonna 2007 ammattiosaamisen näyttöjen toteuttaminen on ammatillisen koulutuksen laatupal-kintokilpailun erityisteemana ([www.oph.fi](http://www.oph.fi)).

Ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönottoa on tuettu myös tutkimustoiminnalla. Näyt-töpilotti-, Näyttöaineisto- ja Arviointikäytäntöjen kehittämisprojektien kokemuksista on tähän mennessä tehty 18 selvitystä tai tutkimusta (liite 1) näyttöjen kehittämisestä, rapor-toinnista ja kokemusten levittämisestä Euroopan Sosiaalirahaston rahoittamissa ja Opetus-hallituksen organisoimissa projekteissa. Tämä tutkimus on osa näyttöjen kehittämistä kos-kevien tutkimushankkeiden toteuttamista.

Tutkimus on toteutettu 1.5.2006 – 31.1.2007. Tutkimusraportti on kirjoitettu elokuun 2006-tammikuun 2007 välisenä aikana Tampereen yliopiston Ammattikasvatuksen tutki-mus- ja koulutuskeskuksessa.

Opetushallituksen yhteyshenkilönä on toiminut näyttöjen tutkimus-, raportointi- ja levi-tysprojektien projektikoordinaattori Kaisa Aho, jonka kanssa tutkimusaineiston keruusta, tutkimuksen toteutustavoista ja tutkimusraportin sisällöstä on neuvoteltu työn edetessä. Käsikirjoituksen viimeistelyvaiheessa yhteyshenkilönä toimi projektipäällikkö Minna Bá-lint, joka kommentoi käsikirjoitusta. Tutkimustyötä on ohjannut Tampereen yliopiston Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskuksen dosentti, erikoistutkija Seija Mahla-mäki-Kultanen. Tilastollisten kyselyjen suunnittelussa, teknisessä toteuttamisessa, tilastol-lisessa analyysissä ja tulosten tulkinnassa yhteistyökumppanina on toiminut tutkija Petri Nokelainen. Hän on vastannut online-kyselyjen teknisestä toteuttamisesta, laatinut näistä postikyselylomakkeet, vastannut kvantitatiivisen aineiston analyysistä SPSS-ohjelmalla sekä ohjannut kvantitatiivisen aineiston tulosten tulkinnassa. Käsikirjoitusta ovat kommentoi-neet tutkija Kirsti Hulkari Tampereen yliopiston Ammattikasvatuksen tutkimus- ja kou-lutuskeskuksesta ja lehtori Martti Majuri Hämeen ammattikorkeakoulun ammatillisesta opettajakorkeakoulusta.

### 3 TUTKIMUSTEHTÄVÄ

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten ammattiosaamisen näytöt ovat muuttaneet opettajan ja työpaikkaohjaajan työkuvaani niissä oppilaitoksissa ja niiden työelämäverkostossa, joissa on toteutettu näyttöjen kehittämissuunnitelmia. Opetushallitus on tilannut tutkimuksen Tampereen yliopiston Ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskukselta tarjouskilpailun perusteella.

Tutkimuksessa selvitetään, mitä vaikutuksia ammattiosaamisen näytöillä on ollut opetuksen ja arvioinnin suunnitteluun ja toteutukseen, opiskelijan ohjaukseen ja tukeen sekä arviointiin, yhteistyöhön oppilaitoksissa ja työpaikoilla, työtyytyväisyyteen ja työssä jaksamiseen sekä työajan käyttöön ja jakautumiseen. Tutkimusaineistoa on kerätty ammattiosaamisen näyttöjä toteuttamassa olleilta opettajilta ja työpaikkaohjaajilta.

Tutkimussuunnitelmassa tutkimuskysymyksiksi asetettiin, miten

- ammattiosaamisen näytöt ovat vaikuttaneet opiskelijoiden ohjaus- ja tukitoimiin oppilaitoksissa
- ammattiosaamisen näytöt ovat vaikuttaneet oppilaitoksessa opetuksen suunnitteluun opettajan työssä
- ammattiosaamisen näytöt ovat vaikuttaneet oppilaitoksessa opetuksen toteuttamiseen opettajan työssä
- ammattiosaamisen näytöt ovat vaikuttaneet opiskelijan oppimistulosten arviointiin
- ammattiosaamisen näytöt ovat vaikuttaneet opettajien ja työpaikkaohjaajien mielestä oppimistuloksiin
- ammattiosaamisen näytöt ovat vaikuttaneet oppilaitoksen ja työpaikkojen keskinäiseen ja sisäiseen yhteistyöhön
- opettajien ja työpaikkaohjaajien työsuunnitelmissa huomioidaan ammattiosaamisen näytöt
- opettajat ja työpaikkaohjaajat kokevat ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisen vaikuttaneen omaan työssä jaksamiseensa.

## 4 AMMATTIOSAAMISEN NÄYTÖT

### 4.1 AMMATTIOSAAMISEN NÄYTÖN MÄÄRITTELYÄ

Ammattiosaamisen näytöt ovat koulutuksen järjestäjän ja työelämän yhdessä suunnittele-  
mia, toteuttamia ja arvioimia työtilanteita tai työprosesseja. Ammattiosaamisen näytössä  
opiskelija osoittaa tekemällä käytännön työtehtäviä mahdollisimman aidoissa työtilanteissa,  
miten hyvin hän on saavuttanut opetussuunnitelman perusteiden ammatillisten opintojen  
tavoitteissa määritellyn työelämän edellyttämän ammattitaidon (Opetushallitus 2006, 6).

Ammattiosaamisen näytöt annetaan kaikista ammatillisten opintojen opintokokonaisuuksista  
(yhteensä 90 ov). Poikkeuksena ovat ne valinnaiset opinnot, jotka sisällöltään ovat yhteisiä  
opintoja tai lukio-opintoja; näitä ei arvioida näytöllä. Koulutuksen järjestäjän päätöksellä  
ammattiosaamisen näyttö voidaan antaa myös vapaasti valittavista opinnoista (10 ov),  
mikäli ne ovat ammatillisia. Yhteisistä opinnoista (20 ov) ei anneta erillisiä näyttöjä (Opetushallitus  
2006, 6). Yhteisten opintojen tavoitteiden mukaista osaamista voidaan arvioida ammattiosaamisen  
näytön yhteydessä, mikäli tällaisen osaamisen osoittaminen näytössä on luontevasti mahdollista ja  
arvioitavissa erikseen.

Ammattiosaamisen näyttö voidaan antaa yhdestä tai useammasta opintokokonaisuudesta  
kerrallaan tai osasta opintokokonaisuutta. Näytöt ajoitetaan koko koulutuksen ajalle niin,  
että opiskelijalla on ollut mahdollisuus oppia ammattiosaamisen näytössä arvioitava osaaminen  
ennen osaamisen näyttämistä ja että opiskelijalla on mahdollisuus parantaa suoritustaan  
ammattiosaamisen näytöistä saadun palautteen perusteella (Opetushallitus 2005a, 2.)

Ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelua ja toteuttamista varten koulutuksen järjestäjä  
asettaa enintään kolmeksi vuodeksi kerrallaan toimielimen, joka hyväksyy koulutuksen  
järjestäjän opetussuunnitelman osana olevat suunnitelmat ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisesta  
ja arvioinnista, valvoo näyttötoimintaa ja päättää ammattiosaamisen näyttöjen arvioijista.  
Ammattiosaamisen näyttöjen antaminen ja arviointi tapahtuu toimielimen hyväksymän  
ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamis- ja arviointisuunnitelman mukaisesti, johon sisältyy  
periaatteet työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen yhteensovittamisesta.  
Toimielimeen kuuluu koulutuksen järjestäjää, opettajia ja opiskelijoita sekä asianomaisten  
alan tai asianomaisten alojen työ- ja elinkeinoelämää edustavia jäseniä. Toimielin käsittelee  
kaikki opiskelijan arviointia koskevat oikaisuvaatimukset (L 601/2005).

Opiskelijalle laaditaan opetussuunnitelman pohjalta henkilökohtainen opiskelusuunnitelma.  
Siinä otetaan huomioon opiskelijan opintoja koskevat valinnat, osaamisen tunnustaminen,  
työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt (Opetushallitus 2005a, 9).

Kun opiskelija on suorittanut hyväksytysti tutkintoon kuuluvat opinnot ja ammattiosaamisen  
näytöt, hänelle annetaan tutkintotodistus suoritetusta tutkinnosta. Tutkintotodistus sisältää  
päättötodistuksen ja näyttötodistuksen. Tutkintotodistuksen antaa koulutuksen järjestäjä.  
Näyttötodistuksen allekirjoittaa ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelusta ja toteuttamisesta  
vastaavan toimielimen puheenjohtaja (L 601/2005).

Kaikkiin ammatillisiin perustutkintoihin on laadittu kansalliset ammattiosaamisen näyttöaineistot  
voimassa olevan opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteiden pohjalta. Aineisto on tukimateriaali,  
jota koulutuksen järjestäjät, opettajat ja työpaikkaohjaajat voivat

käyttää ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelun ja toteuttamisen apuna. Aineisto ohjaa ammattiosaamisen näyttöjen paikallista toteuttamista ja yhdenmukaistaa opiskelijan arviointia (Opetushallitus 2006, 9 –10).

Ammattiosaamisen näytöt on syytä erottaa näyttötutkintojen näytöistä. Ammatillinen perustutkinto voidaan suorittaa joko opetussuunnitelman perusteiden mukaisessa koulutuksessa tai näyttötutkintojärjestelmässä näyttötutkintona. Kumpikin perustutkinnon suorittamistapa antaa valmiudet samanlaisiin tehtäviin työelämässä. Opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet on yksi asiakirja, koska ammatillisten opintokokonaisuuksien ja niitä vastaavien tutkinnon osien tavoitteet ovat samat. Opetussuunnitelman perusteiden mukaisessa koulutuksessa tutkinto suoritetaan osallistumalla koulutukseen, työssäoppimalla ja antamalla ammattiosaamisen näytöt ammatitaidosta. Näyttötutkinnossa tutkinnon suorittaminen ei edellytä valmistavaan koulutukseen osallistumista, vaikka se käytännössä onkin tavallista. Opetussuunnitelman perusteiden mukaisessa koulutuksessa opiskelijan arviointi koostuu ammattiosaamisen näytöstä ja muusta arvioinnista. Näyttötutkinnossa arviointi tehdään ainoastaan näytön perusteella. Opetussuunnitelman perusteiden mukaisessa koulutuksessa tutkintotodistuksen antaa koulutuksen järjestäjä, näyttötutkinnossa kyseisen tutkinnon tutkintotoimikunta (ks. Opetushallitus 2006, 10 – 14).

## **4.2 AMMATTIOSAAMISEN NÄYTTÖYMPÄRISTÖT**

Kunkin ammatillisen perustutkinnon kansallisessa ammattiosaamisen näyttöaineistossa on opintokokonaisuuksittain määritelty näyttöympäristölle asetetut, näyttämisen kannalta olennaiset vaatimukset. Näyttöaineistossa annetaan ohjeet siitä, millaisissa olosuhteissa ja millaisessa ympäristössä tai työyhteisössä ammattiosaamisen näyttö on hyvä toteuttaa. Lisäksi annetaan ohjeita siitä, millaisia materiaaleja, välineitä ja laitteita tarvitaan, jotta opiskelija pystyy osoittamaan osaamisensa ja osaaminen voidaan luotettavasti arvioida (ks. esim. Opetushallitus 2005b).

Ammattiosaamisen näyttöjä voidaan antaa työpaikalla, oppilaitoksessa tai muussa koulutuksen järjestäjän osoittamassa paikassa (L 601/2005). Vuosina 2000 – 2005 toteutetuissa Näyttöpilottiprojekteissa näytöt pyrittiin suunnittelemaan pääsääntöisesti työpaikoilla annettaviksi. Näyttöjen antaminen työssäoppimisjaksojen yhteydessä osoittautui projektien kokemusten mukaan luontevaksi ratkaisuksi. Projekteissa toteutettiin myös oppilaitosnäyttöjä, jotka olivat useimmiten opiskelijoiden ensimmäisiä, perusosaamista osoittavia näyttöjä. Oppilaitosnäytössä oli helpompi järjestää opiskelijoille samanvertaisia työtehtäviä näytöiksi. Työssäoppimisjaksojen yhteydessä annettujen näyttöjen arviointiin osallistuivat opiskelija, työpaikkaohjaaja ja opettaja. Sen sijaan oppilaitoksessa annetuissa näytöissä työelämän edustajia ei ollut useinkaan paikalla (Nyyssölä 2006, 36 – 40).

Oppilaitosnäyttöjen yhteydessä on syytä erityisesti huolehtia siitä, että näyttöjen toteutusta ja arviointia suunnitellaan yhdessä työelämän kanssa. Ammattiosaamisen näytöt käyttöön – oppaassa (Opetushallitus 2006, 42) korostetaan, että ammattiosaamisen näytöt järjestetään ensisijaisesti työssäoppimisjaksolla, jotta opiskelijat pääsevät osoittamaan osaamistaan aidossa työympäristössä.

## **4.3 AMMATTIOSAAMISEN NÄYTTÖ ARVIOINTIMENETELMÄNÄ**

Opiskelijan arvioinnilla pyritään ohjaamaan ja kannustamaan opiskelua sekä kehittämään opiskelijan edellytyksiä itsearviointiin. Opiskelijoiden oppimista, työskentelyä ja osaamis-

ta tulee arvioida monipuolisesti. Ammatilliseen perustutkintoon johtavassa koulutuksessa opiskelijan ammatillista osaamista tulee muun arvioinnin ohella arvioida ammattiosaamisen näyttöjen perusteella (L 601/2005). Ammattiosaamisen näyttö on siis yksi ammatitaidon arviointimenetelmä, jonka ohella osaamista arvioidaan muilla menetelmillä. Arviointimenetelmät tulee valita siten, että ne mittaavat asetettujen tavoitteiden saavuttamista, soveltuvat käytettyihin opiskelumenetelmiin ja tukevat opiskelijan oppimista. Koska opiskelijat osaavat ilmaista osaamisensa eri tavoin, heillä on oltava mahdollisuus näyttää osaamisensa muutenkin kuin kirjallisesti (Opetushallitus 2005, 1).

Ammattiosaamisen näytöllä arvioidaan kunkin ammatillisen opintokokonaisuuden keskeistä, työn tekemisen kannalta oleellista osaamista. Arvioija kerää tietoa opiskelijan osaamisesta työntekoa seuraamalla ja havainnoimalla ennalta sovittuja arvioinnin kohteita. Työn tuotosta voidaan arvioida aistinvaraisesti tai esimerkiksi mittaamalla. Arvioija voi haastatella opiskelijaa työn päätyttyä ja tehdä arviointia täydentäviä kysymyksiä. Palautetta voidaan pyytää myös asiakkailta ja muilta työntekijöiltä (Opetushallitus 2006, 45).

Keskeinen osaaminen voidaan näyttää koko opintokokonaisuuden keskeiset tavoitteet kattavassa näytössä tai osanäyttöinä niin, että opetussuunnitelman perusteissa määrätty keskeinen osaaminen tulee kokonaisuudessaan näytettyä. Osanäyttöjen tarpeeseen vaikuttavat työpaikkojen olosuhteet ja mahdollisuudet – miten kattavasti keskeinen osaaminen voidaan työpaikalla näyttää ja arvioida. Muu arviointi täydentää ammattiosaamisen näytöllä tapahtuvaa arviointia sellaisten opetussuunnitelman mukaisten tavoitteiden osalta, joita ammattiosaamisen näytössä ei arvioida. Opintokokonaisuuden arvosanan muodostumiseen vaikuttavat sekä ammattiosaamisen näytön arvosana että muu arviointi (ks. Opetushallitus 2006, 40 – 44).

Opetushallitus (2006, 40) toteaa Ammattiosaamisen näytöt käyttöön–oppaassa olevan sekä opettajien, työelämän edustajien että opiskelijoiden etu, että näyttöjen lukumäärät pysyvät kohtuullisina. Näyttöjen kehittämissuunnitelmissa havaittiin, että ensimmäisiä näyttöjään suunnittelevat opettajat toteuttivat näyttöjä usein osanäyttöinä. Kokemusten kartuttua alettiin suunnitella laajoja opintokokonaisuuden tai useamman opintokokonaisuuden yhdistäviä näyttöjä. Kokeiluprojekteissa opiskelijalle kertyi opintojen aikana 3-6 näyttöä.

Opiskelijan arvioinnin tulee olla laadullista eli opiskelijan osaamista on verrattava opintokokonaisuuksien tavoitteisiin ja niiden pohjalta laadittuihin arviointikriteereihin (Opetushallitus 2005, 1). Ammattiosaamisen näytössä arvioitavan keskeisen osaamisen ja arviointikriteerien määrittämisessä ovat tukena kansalliset ammattiosaamisen näyttöaineistot.

Arviointi kohdistuu opetussuunnitelman perusteiden mukaisesti

- työprosessin hallintaan
- työtehtävän (työmenetelmien, -välineiden ja materiaalin) hallintaan
- työturvallisuuden hallintaan
- työn perustana olevan tiedon hallintaan
- kaikille aloille yhteiseen ydinosaamiseen (oppimistaitoihin, ongelmanratkaisutaitoihin, vuorovaikutus- ja viestintätaitoihin, yhteistyötaitoihin, eettisiin ja esteettisiin taitoihin)
- yhteisiin painotuksiin (kansainvälisyyteen, kestäväan kehitykseen, teknologian ja tietotekniikan hyödyntämiseen, yrittäjyyteen, laadukkaaseen ja asiakaslähtöiseen toimintaan, kuluttajaosaamiseen sekä työsuojelusta ja terveydestä huolehtimiseen).

Arvioinnin on perustuttava opiskelijan itsearviointiin ja arviointikeskusteluun, jossa päätehtään arvioinnista ja näytön arvosanasta. Arviointikeskusteluun osallistuu aina opiskelija sekä opettaja ja työelämän edustaja mahdollisuuksien mukaan. Opettajan tehtävänä on erityisesti varmistaa, että arviointi tehdään sovittujen arvioinnin kohteiden ja arviointikriteerien mukaisesti. Ammattiosaamisen näytön arvosanasta päättävät koulutuksen järjestäjän asettaman toimielimen määräämät opettajat ja työelämän edustajat yhdessä tai erikseen (Opetushallitus 2006, 45 – 46).

Ammattiosaamisen näytöllä on ratkaiseva merkitys opintokokonaisuuden arvosanaan. Näytön hyväksytyt suorittaminen on edellytys opintokokonaisuuden arvosanan antamiselle (Opetushallitus 2005a, 4).

Olettaa sopii, että ammattiosaamisen näytöt arviointimenetelmänä tulevat muuttamaan ammatillisen peruskoulutuksen perinteisiä arviointikäytänteitä merkittäväällä tavalla. Näytöissä käden taidot ja tekeminen pääsevät oikeuksiinsa, mikä monipuolistaa arviointimenetelmiä. Ammattiosaamisen näyttöjen myötä arvioinnissa korostuvat työelämän tarpeet ja työelämän edustajien osallistuminen. Ammattiosaamisen näyttöjä käyttöönotettaessa koulutuksen järjestäjiä on kehoitettu huolehtimaan siitä, että opiskelijan arviointia ei tehdä moninkertaisesti päällekkäisillä menetelmillä. Päällekkäistä arviointia tulee karsia myös työssäoppimista arvioitaessa, jos työssäoppimisjakson aikana opittu osaaminen on mahdollista arvioida ammattiosaamisen näytössä (ks. Opetushallitus 2006, 7-9, 19, 32). Näyttöpilottiprojektien kokemusten mukaan ammattiosaamisen näytöt ovat arviointimenetelmänä korvanneet mm. aikaisempia kirjallisia kokeita tai työkokeita ja keventäneet joissakin oppilaitoksissa tai joillakin koulutusaloilla työssäoppimisen arviointia (Hakala 2006, 53 – 55).

#### **4.4 TYÖSSÄOPPIMINEN JA AMMATTIOSAAMISEN NÄYTÖT**

Työssäoppiminen on sisällytetty kaikkiin ammatillisiin perustutkintoihin elokuusta 1999 alkaen. Työssäoppiminen on ammatilliseen koulutukseen kiinteästi kuuluva opintojen osa. Työssäoppiminen on sekä koulutuksen järjestämismuoto että opiskelumenetelmä, jossa osa tutkinnon tavoitteista opitaan työpaikalla (Opetushallitus 1998, 10 – 12). Työssäoppimisen yhteydessä ammattiosaamisen näytöllä arvioidaan opiskelijan ammatillista osaamista erikseen sovittavassa näyttötilanteessa.

Työssäoppiminen suunnitellaan yhdessä paikallisten työelämän edustajien kanssa ja siinä otetaan huomioon alueelliset ja paikalliset työelämän tarpeet ja mahdollisuudet. Työssäoppiminen perustuu koulutuksen järjestäjän ja työnantajan tekemään sopimukseen, jossa sovitaan osapuolten tehtävistä, opiskelijan ohjauksen ja arvioinnin järjestämisestä, työnantajalle mahdollisesti maksettavista korvauksista ja muista tarpeellisista koulutuksen järjestämiseen liittyvistä seikoista (A 811/1998).

Elokuusta 2006 lähtien sopimuksessa sovitaan työssäoppimisen ohella myös ammattiosaamisen näyttöjen järjestämisestä. Työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen järjestämisestä on, että työpaikalla on opetussuunnitelman tavoitteiden näkökulmasta riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa ja tarpeellinen työvälineistö. Koska työssäoppiminen on tavoitteellista ja ohjattua opiskelua työpaikalla, siellä tulee olla ammatitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevää henkilökuntaa, joka voidaan määrätä opiskelijan vastuulliseksi kouluttajaksi ja ammattiosaamisen näyttöjen arvioijaksi (ks. A 603/2005).

## 5 AMMATILLISEN OPETTAJAN TYÖKUVA

Ammatillisia perustutkintoja on yhteensä 52. Vuonna 2006 ammatillisen peruskoulutuksen järjestäjiä oli 172. Ammatillisessa peruskoulutuksessa työskentelee noin 12.000 opettajaa. Heistä 80 % on ammatillisten aineiden opettajia ([www.oph.fi/info/tilastot](http://www.oph.fi/info/tilastot)).

### 5.1 AMMATILLINEN OPETTAJUUS TUTKIMUSTEN VALOSSA

Leinonen (2006) on kartoittanut väitöskirjansa käsikirjoituksessa ammatillisen opettajuuden tutkimusta. Hän toteaa, että opettajuutta on tutkittu Suomessa aika runsaasti. Suurin osa tutkimuksesta on ollut kuitenkin yleisopettajatutkimusta tai liittynyt opettajankoulutukseen ja sen aikaiseen opettajuuden kehittymiseen. Ammatillista opettajuutta on tutkittu melko vähän. Suurin osa ammatillisen opettajuuden tutkimuksesta käsittelee ammattikorkeakoulun opettajien opettajuutta.

Vertanen (2002) on tutkinut väitöskirjassaan toisen asteen ammatillisen koulutuksen opettajia ja ammatillista opettajuutta sekä opettajan työssä tapahtuvia muutoksia. Hänen mukaansa ammatillisen opettajuuden keskeisinä alueina ovat opettajan oma persoonallisuus, sosiaalisuus, vuorovaikutustaidot sekä ammatilliset toimintavalmiudet. Ammatillinen opettajuus poikkeaa joiltakin osin perusasteen opettajuudesta. Suurimmaksi eroksi hän näkee sen polun, jota kautta ammatilliset opettajat hakeutuvat työhönsä. Ammatillisen koulutuksen opettajat ovat ennen opettajaksi hakeutumistaan hankkineet itselleen jonkin muun ammatin. Opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun asetuksen (A 986/1998) mukaan ammatillisen koulutuksen opettajien on työskenneltävä oman alansa tehtävissä vähintään kolme vuotta, ennen kuin heillä on mahdollisuus hakeutua opettajankoulutukseen. Varsinaisessa opetustyössä Vertanen (2002, 112) ei näe kovin suuria eroja muuten kuin oppisisältöjen, opetusjärjestelyjen ja opiskelijoiden iän osalta. Ammatillisen koulutuksen opettajilla on luokanopettajia enemmän varsinaisen opetustyön ohessa muita tehtäviä, kuten laitteiden huoltoa ja työelämäyhteyksien ylläpitämistä.

Vertanen (2002, 117) näkee ammatillisessa opettajuudessa samat peruselementit kuin yleisessä opettajuudessa. Näitä ovat pedagoginen ajattelu, vuorovaikutustaidot ja opettajan persoona. Ammatillinen opettaja on kuitenkin aina ollut enemmän ohjaaja ja opastaja kuin opettaja. Ammatillisessa opettajuudessa korostuu myös substanssialueen erikoisosaaminen. Luukkainen (2004a) tarkastelee väitöskirjassaan opettajuutta lähinnä yleisenä opettajuutena, mutta eriyttää tutkimustulosten yhteydessä tarkasteluaan myös ammatilliseen opettajuuteen. Luukkainen (2004, 20) tiivistää opettajuuden määritelmän kuvaksi opettajan työstä. Tiilikalan (2004, 9) mukaan opettajuuskäsite on hyvin monitahoinen ja koostuu monista eri tekijöistä; opettajuus voidaan nähdä suhteellisen laajana opettajan työn kuvana, johon sisältyy varsinaisten työtehtävien lisäksi senhetkisen näkemyksen mukainen opettajan asennoituminen omaan työhönsä. Luukkaisen (2004a, 91 – 92) mukaan opettajuus on kaksidimensionaalinen ilmiö: toisen dimension muodostaa yhteiskunnan edellyttämä orientaatio opettajan tehtävään ja toisen yksilön, opettajan, orientaatio tehtäväänsä. Opettajuus voidaan tiivistää käsitykseksi opettajan tehtävästä yhteiskunnassa. Kun yhteiskunta muuttuu, muuttuu myös opettajuus. Jos opettajan kuva tehtävästään on ristiriidassa yhteiskunnan odotusten tai todellisuuden kanssa, on opettaja työssään kriisissä. Opettajuuden osatekijät ovat siis sisällöltään ja painoituksiltaan aikansa ilmiöitä – joitakin niistä voidaan kuitenkin historian kokemusten perusteella sijoittaa opettajuuden sisään. Näitä ovat ihmis-, tiedon- ja oppimiskäsitys, sisällön hallinta, eettisyys, autonomia ja rooli yhteiskunnallisena toimijana. Opettajuudesta seuraavia ilmentymiä ovat mm. pedagogiset ratkaisut, opetussuunnitelmien

sisältöpainotukset ja tarkkuus, kehittämis- ja kehittymishalukkuus sekä yhteistyömuodot ammattikunnan sisällä ja ulospäin. Luukkaisen määrittelyn valossa onkin kiinnostavaa tarkastella ammattiosaamisen näyttöjen vaikutusta ammatillisen opettajan työkuvaan. Ammattiosaamisen näytöillähän on tavoiteltu muutoksia mm. ammatillisen peruskoulutuksen pedagogisiin ratkaisuihin, opetussuunnitelmien sisältöpainotuksiin ja koulutuksen yhteistyömuotoihin.

Luukkainen (2004, 93, 198 – 208) jäsentää opettajuuden laaja-alaisuutta seuraaviin tietojen ja taitojen alueisiin:

1. opettaminen ja oppiminen
2. kollegiaalinen yhteistyö
3. oppimisympäristö ja uudet kumppanuudet
4. itsensä näkeminen jatkuvana oppijana (tutkiva asenne työhön)
5. muutosprosessien kohtaaminen
6. eettinen päämäärä.

Opettaja on kouluttaja, mutta samalla myös myyntimies, konsultti, yrittäjä, ohjaaja, sosiaalityöntekijä, perheterapeutti (Luukkainen 2004, 198), jopa poliisi (Tiilikkala 2004). Opettaja ei voi pitäytyä vain opettamisessa, vaan kaikki muutkin opettajan tehtävät palvelevat opetustyötä. Opettajan perustyö laajenee sisällöllisesti sekä toimintatavoiltaan ja –ympäristöltään. Ammatillinen opettaja kohtaa varsin erilaisia ihmisiä – opiskelijoita, työkollegoita, asiakkaita, työpaikkojen työntekijöitä ja johtoa niin kotimaassa kuin ulkomailla, ja hänellä tulee olla kyky kohdata nopeasti monimutkaistuvia ammattisisältöjä ja työympäristöjä (ks. Luukkainen 2004, 198 – 199).

Tiilikjalan (2004, 11) mukaan viimeaikaisissa opettajuustutkimuksissa on selvitetty uutta opettajuutta ja opettajuuden muutosta tulevaisuudessa. Uusi opettaja on moniosaaja, joka järjestää oppimismahdollisuuksia, luo yhteyksiä, tutkii, markkinoi, konsultoi ja on verkostoitunut myös kansainvälisesti. Hän on sitoutunut oman oppilaitosyhteisönsä visioihin ja missioihin. Hän kehittää itseään lakkaamatta ja on oman substanssialansa asiantuntija ja hyvä pedagogi.

Tiilikjalan (2004, 12) näkemys on, että yleisopettajuus ja ammatillinen opettajuus poikkeavat olennaisesti toisistaan. Ammattikasvatuksen ja yleissivistävän kasvatuksen historiallinen tarkastelu osoittaa, että ne on pyritty Suomessa pitämään erillään toisistaan. Tässä järjestyksessä myös opettajuudet ja opettajankoulutusjärjestelmät ovat kehittyneet erillään toisistaan. Ammatilliseen opettajuuteen on liittynyt vahva ammatillinen erityisyys ja vasta keskiasteen koulunuudistuksen yhteydessä 1970-luvulla alkoi ammatillinen opettajuus saada yleispedagogisia vaikutteita.

Tiilikkala (2004a; 2004, 14 – 15) on tutkimuksessaan osoittanut, että ammatillinen opettajuus on yhteydessä myös ammattialaan ja se rakentuu kollektiivisesti. Oppilaitos- ja alakohdattaiset näkemykset opettajuudesta ja opettamisesta ovat varsin pysyviä ja heijastelevat sekä oppilaitoskulttuuria että ammatillista kulttuuria ja myös sukupuolta. Alakohtaisten ammatikulttuurien erot tulivat Tiilikjalan tutkimuksessa selvimmiksi metalli- ja terveysaloilla. Ammattiala ja erilaiset oppilaitoskulttuurit rakentavat erilaista opettajuutta, mutta myös yhteistä löytyy. Yhteinen piirre on esimerkiksi se, että kaikkien alojen opettajat kuvaavat opettajien olevan yksinäisiä susia. Paradoksaalista kyllä, opettajat toteavat samanaikaisesti työnsä olevan jatkuvaa vuorovaikutuksessa olemista.

Ammatillisen opettajuuden keskeiset elementit ovat Tiilikalan (2004, 15 – 16) mukaan ammatillisuus, kasvatuksellisuus, vuorovaikutus ja persoonallisuus. Ammatillisen opettajuuden muutoksia voidaan kuvata näiden elementtien avulla. Ammatillisuus tarkoittaa opettajuuden kytkeytymistä työhön ja ammatilliseen elämään. Kasvatuksellisuus on hyvin laaja ja monimerkityksinen käsite ammattikasvatuksessa. Kasvatuksellisuus ei ole jotain erityistä, vaan se liittyy ammatin opettamiseen. Vuorovaikutus on kaikenlaisen opetustyön keskeinen elementti. Persoonallinen identiteetti on osa kulttuuria ja sen yhtenä osana on ammatillinen identiteetti. Ammatillinen opettaja on ammatillisuuden ja kasvatuksellisuuden edustaja, jolloin hänen on hallittava sekä kasvatustyö että ammatillinen työ. Kasvatustyön osuus ammatillisen opettajan työssä alkoi Tiilikalan (2004, 16) mukaan korostua keskiasteen koulunuudistuksen yhteydessä 1980-luvulla.

Tuominen ja Wihersaari (2006, 158) toteavat Ammatikasvatusfilosofia-teoksessaan, että opettajalla on nykyisin monia rooleja ja uusia nimiä: esimerkiksi toimia ohjaajana ja oppaana, toiminnan valvojana, valmentajana, tutorina tai oppimisen auttajana. Nimitykset heijastelevat opettajuuden uusia tuulia. Toisaalta ne saattavat kuvata myös opettajuuden kriisiä. Kirjoittajien mukaan (emt, 214 – 220) jopa estetiikka tulisi sisällyttää opettajankoulutukseen eri koulutusasteilla, koska esteettisiä periaatteita sovelletaan lähes kaikissa ammateissa. Esimerkiksi rakennusalan ammattilaisilta moni kaipaisi esteettisesti tarkempaa viimeistelyä, parturilta ja kampaajalta edellytetään esteettistä silmää, siivoajan puhdas työn jälki on liitettävissä tehokkuuden ohella myös estetiikkaan, hoitajan tehtävänä on pyrkiä sairaalassa luomaan ympäristö kauniiksi ja miellyttäväksi. Estetiikan opettaminen on osa kaikkien ammatillisten opettajien työtä.

Opetustyön tulevaisuuden skenaarioita vuoteen 2010 on vuosina 1998 – 1999 selvitetty Opetushallituksen hallinnoimassa sekä opetusministeriön ja Euroopan sosiaalirahaston rahoittamassa OPEPRO-hankkeessa, josta on ilmestynyt useita raportteja. Honka, Lampinen ja Vertanen (2000, 125 – 136) näkevät ammatillisen opettajantyön keskeisimpinä muutoksina vuoteen 2010 mennessä työelämäyhteistyön lisääntymisen, opettajan roolin muuttumisen ohjaajaksi, yhteyksien luoja, koordinoijaksi, lisääntyvän yksilöllisen ohjauksen tarpeen, kansainvälistymisen, tietotekniikan kehittymisen, tiimityön lisääntymisen, työssäoppimisen lisääntymisen ja uudenlaisten ammattien synnyttämät haasteet. Ammatillisen opettajan onkin tulevaisuudessa oltava

- hyvä substanssiosaaja
- ohjaaja ja kasvattaja
- erityisopettaja
- yhteyksien luoja ja ylläpitäjä (työelämään ja muihin yhteistyötahoihin)
- yhteistyökykyinen
- yrittäjähenkkinen
- kansainvälistyvä
- tietotekniikkaosaaja
- monipuolisen didaktiikan hallitseva
- pedagogisesti ajatteleva laaja-alainen kouluttaja.

Euroopan Komissio on Lissabonin strategian pohjalta määrittellyt eurooppalaisen opettajakoulutuksen periaatteita (European Commission 2005). Monitieteinen opettajakoulutus takaa, että opettajat ovat oman alansa ja pedagogiikan asiantuntijoita, taitavia ohjaajia ja heillä on sosiaalista ja kulttuurista ymmärrystä. Elinikäisen oppimisen taidot tulevat näky-

viin informaatioteknologian osaamisessa, laaja-alaisessa yhteistyössä ja yhteisöllisessä työssä kehittämisessä.

Ammatillisen opettajan työ on muuttunut ja laajentunut erityisesti menneen kymmenen vuoden aikana. Opiskelijoiden ikärakenne on laajentunut ja tausta monikulttuuristunut. Lisääntynyt työelämäyhteistyö on haastanut opettajat kohtaamaan oppilaitosten ja työpaikkojen erilaisia kulttuureita. Opettajan tulee olla todellinen moniosaaja - hänen tulee omata hallinnollisia, tiimityön, tieteidenvälisiä ja kommunikaation taitoja. Yhteistyön lisääminen omassa työyhteisössä on opettajille yksi mahdollisuus selviytyä näistä muutoshasteista. (ks. Mahlamäki-Kultanen, Susimetsä & Ilsley 2006). Näyttöpilotti-projekteissa oppilaitosten sisäisen yhteistyön on todettu lisääntyneen (Nyyssölä 2006, 49). Taito toimia kansainvälisissä yhteyksissä on lisääntynyt mm. kansainvälisissä koulutuksen kehittämissuhteissa (Mahlamäki-Kultanen, Susimetsä & Ilsley 2006).

Euroopan Unionin komissio on vuonna 2006 antanut ammatillisen koulutuksen laadunhallintasuosituksen (EU 2006). Koulutuksen laatua arvioitaessa opettajien nähdään olevan avainasemassa. Ammatillisen koulutuksen tulee vastata yksilöiden ja työelämän muuttuviin osaamisvaatimuksiin elinikäisen oppimisen periaatteen mukaisesti. Opettajilta edellytetään luovuutta, innovatiivisuutta ja jatkuvaa oman ammattitaitonsa kehittämistä.

## **5.2 OPETTAJA OHJAAJANA**

Ammattiosaamisen näyttöjä koskevissa tutkimuksissa (Vehviläinen 2004, 42 – 49; Hakala 2006, 31 – 34; Nyyssölä 2006, 48 – 50) on osoitettu, että näyttöjen seurauksena opiskelijoiden ja työpaikkaohjaajien ohjausjärjestelmä ja ohjausmateriaalit ovat oppilaitoksissa kehittyneet ja erityisesti opiskelijoiden yksilöllinen ohjaus ja tuki on lisääntynyt. Opettajat tuntevat opiskelijansa, heidän oppimisedellytyksensä ja ohjaustarpeensa ja toisaalta myös työelämän oppimismahdollisuudet aikaisempaa paremmin, mikä on lisännyt opettajan ohjauksellista otetta. Varsin ohuesti tutkimukset kuitenkin kuvaavat sitä, mitä ammatillisen opettajan työ ohjaajana on sisällöltään ollut ja mitä työn muutos enemmän ohjaajaksi konkreettisesti tarkoittaa.

Räkköläinen (2001, 103) tarkastelee artikkelissaan ohjausta ohjaajan roolin ja tehtävän sekä ohjattavien ja ohjaajan välisen suhteen näkökulmasta. Ohjaus voidaan määritellä suppeasti ja laajasti. Ohjaus voidaan nähdä yhtenä työmenetelmänä ja tarkastella yksittäisissä vuorovaikutustilanteissa ohjaajan ja ohjattavan välisenä dialogina. Toisaalta ohjaus voidaan nähdä prosessina, joka kattaa monia eri toimintoja opettajan työssä alkaen opetussuunnitelmatyöstä ja päättyen opiskelijan kohtaamiseen ohjaustilanteessa. Opiskelijan näkökulmasta ohjaus näyttää erilaiselta kuin opettajan.

Ohjaus on laaja yleisnimitys tietyn tyyppiselle opiskeluun liittyvälle toiminnalle. Sen tavoitteena on edistää opiskelijan oppimista ja ammatillista kasvua. Ammattitaidon oppimisessa ohjaus liittyy toisiinsa teoriaa ja käytäntöä. Kun sanotaan, että opettaja on oppimisen ohjaaja, ohjaus liittyy opettajuuden, opettajana olemisen kokonaisuuteen. Jokaisen ohjaajan on luotava oma ohjausnäkömyksensä, jossa hän paikantaa oman roolinsa ohjaajana osaksi koko ammatillista koulutusprosessia (Räkköläinen 2001, 103 – 104).

Opiskelijoiden ohjaus tapahtuu henkilökohtaisena ohjauksena tai erilaisissa ryhmissä, pienissä tai suurissa. Ryhmätilanteissa ohjauksen kulkuun vaikuttaa, millaiseksi opettaja ajattelee ryhmän eli mikä on hänen ryhmäkäsityksensä; ohjaako hän ryhmää kokonaisuutena vai

päätyykö antamaan yksilöohjausta ryhmässä. Ryhmässä on aina kaksi systeemiä, yksilö- ja ryhmäsysteemi. Yksilösysteemissä yksilö nähdään oman kehityksensä tuloksena ja hänellä on ryhmässäkin ollessaan omat henkilökohtaiset tavoitteensa. Ryhmäsysteemi kuvastaa koko ryhmän kehitystä, jolloin se ilmaisee ryhmän kulttuuria, kypsymistä, kehitysvaiheita, ryhmätason tavoitteita ja käsitystä perustehtävästä. Opettajan ryhmäkäsitys auttaa häntä ymmärtämään niitä ilmiöitä, jotka kohdistuvat ohjaajaan. Opiskelu tapahtuu yhä edelleen paljon ryhmissä, vaikka opiskelussa korostetaan yksilöllisiin tavoitteisiin pohjautuvien henkilökohtaisten opiskelusuunnitelmien merkitystä (Räkköläinen 2001, 113 – 119).

Opettaja voi toteuttaa ohjausta myös tietoverkossa. Verkkoympäristöä on käytetty sekä työssäoppimiseen että ammattiosaamisen näyttöihin liittyvässä ohjauksessa (Hakala 2006, 39; Hulkari 2006). Koli & Silander (2002) tarkastelevat ohjausta verkko-oppimisen näkökulmasta, mutta heidän tarkastelunsa soveltuu ohjauksen määrittelyyn laajemminkin. Heidän mukaansa (emt. 41 – 73) ohjauksen avulla rakennetaan oppimisympäristö, rakennetaan vuorovaikutussuhde ja vaikutetaan oppimistapahtumaan erilaisin keinoin: reagoimalla tapahtumiin, rohkaisemalla oppijoita, konsultoimalla, konfrontoimalla tai antamalla palautetta ja arvioimalla oppimista ja toimintaa. Ohjaajana toimiminen sisältää monenlaista toimintaa ja tehtäviä ja siihen kuuluu siten myös erilaisia rooleja. Tilannetekijät ja omat mieltymykset vaikuttavat paljolti siihen, miten ohjaajana voi joustavasti liikkua eri roolien välillä. Ohjaajan rooleja ovat esimerkiksi asiantuntija, tietolähde, kouluttaja, työnohjaaja, valmentaja, mentor, tutkija, opastaja, pysäyttävä, hyväksyjä, kysyjä, ohjeiden antaja, malli tai informaation kerääjä.

Honka, Lampinen ja Vertanen (2000, 167 – 168) toteavat opettajuuden käsitteen olevan kokonaisuudessaan muuttumassa siten, että ohjaajan rooli opettajan työssä korostuu entisestään. Työssäoppimisen tulo ammatilliseen koulutukseen lisäsi oppimisen ohjaamisen tarvetta. Myös oppilaitoksessa tapahtuvassa opetuksessa opettajan rooli on erilainen kuin 10 – 15 vuotta sitten. Yksilöllisen opiskelun toteuttaminen ja heterogeeninen opiskelija-aines lisäävät ohjaus- ja kasvatustarvetta. Yksilöllisen opiskelun ohjaus sisältää sekä oppimisvaikeuksiin että opiskelun toteuttamiseen liittyvää ohjausta. Muista kulttuureista tulevat opiskelijat vielä lisäävät opiskelun ohjaamisen monitahoisuutta. Opettajilla tulee olla valmiuksia kohdata erilaisia opiskelijoita. Ohjaustyön muuttuessa entistä monipuolisemmaksi opettaja tarvitsee sekä erityisopettajan että opinto-ohjaajan taitoja.

Ammatillinen opettaja toimii opiskelijoiden ohjauksen lisäksi myös työpaikkaohjaajien ohjaajana. Opiskelijan ohjaajana ja ammattiosaamisen näytön arvioijana toimiva opettaja on viime kädessä se henkilö, joka varmistaa, että opiskelijan ammattiosaamista arvioiva työpaikkaohjaaja on perehdytetty ammattiosaamisen näyttöön liittyviin asioihin. Näyttöjen käyttöönoton yhtenä keskeisenä haasteena nähdäänkin olevan työelämän edustajien perehdyttäminen näyttöihin (Nyyssölä 2006, 52).

Opiskelijalla on oikeus saada riittävästi opetusta ja ohjausta, myös työssäoppimisen ja näyttöjen aikana. Koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että opiskelijoiden työskentelyä ohjataan (Opetushallitus 2005a). Opettajat ovat ohjauksen toteuttajia ja koulutuksen järjestäjän tehtävänä on turvata sellaiset opetusjärjestelyt ja opetuksen resurssit, että ohjauksen toteuttaminen on mahdollista.

### 5.3 OPETTAJA ARVIOIJANA

Opettaja arvioi sekä opiskelijan oppimisprosessia ja oppimistuloksia että oppilaitoksen järjestämän koulutuksen tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta. Suomen kielessä arviointi –termiä käytetään sekä puhuttaessa opiskelijan arvioinnista (assessment) että julkisesta tuloksellisuuden arvioinnista eli evaluoinnista. Arvioinnilla on siis erilaisia tehtäviä. Opiskelijan arviointi on ohjaavaa ja kehittävää formatiivista arviointia, joka tukee opiskelijan oppimisprosessia ja samalla auttaa opettajaa kehittämään omaa opetustaan eli on opettajan suorittamaa oman työnsä itsearviointia. Arviointia voidaan käyttää myös diagnostisessa merkityksessä osoittamaan opiskelijan osaamisen tasoa ja ohjaamisen tarvetta. Formatiiivinen ja diagnostinen arviointi liittyvät tällöin oppimisen ja opetuksen sisäisiin prosesseihin eikä sitä ole tarkoitettu julkiseen tarkasteluun. Tulosvastuulla tai tilivelvollisuudella (accountability) puolestaan tarkoitetaan kansalaisten ja toimeksiantajien oikeutta saada tietoa koulutukselle asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta ja koulutuksen tuloksista. Arviointitiedon tuottaminen on tällöin vastaamista tilivelvollisuusvaatimukseen, mikä on yleensä julkista arviointia (ks. Räcköläinen 2005, 11 – 12).

Opiskelijan arvioinnilla pyritään ohjaamaan ja kannustamaan opiskelua sekä kehittämään opiskelijan edellytyksiä itsearviointiin. Arvioinnilla tuetaan opiskelijan myönteisen minäkuvan kehittymistä ja kasvua ammatti-ihmisenä (L 630/1998). Arvioinnin tulee opiskelijan ohjauksen lisäksi tuottaa tietoa opiskelijoiden osaamisesta opettajille, työnantajille ja jatko-opintoihin pyrkimistä varten (Opetushallitus 2005a).

Ohjaava ja kannustava arviointi on yhteistyötä, johon parhaimmillaan voivat osallistua kaikki oppimistapahtumassa mukana olevat, kuten opiskelija itse, opettaja, työpaikkaohjaaja ja muut opettajat. Ohjaava ja kannustava arviointi on jatkuvaa eri osapuolten välistä vuorovaikutteista keskustelua, jossa kuunnellaan toisten mielipiteitä ja keskustellaan niistä luottaen siihen, että kaikki pyrkivät edistämään opiskelijan oppimista. Opettajan myönteisellä ja kannustavalla asenteella on ohjaavan arvioinnin toteuttamisessa keskeinen merkitys (Kinnunen & Halmevuori 2003, 8 – 9). Arvioinnin on perustuttava opiskelijan itsearviointiin ja arviointikeskusteluun, johon osallistuvat opiskelijan lisäksi opettaja, työssäoppimisen arvioinnissa opettaja ja työpaikkaohjaaja yhdessä sekä ammattiosaamisen näyttöjen arvioinnissa opettaja ja/tai työpaikkaohjaaja yhdessä tai erikseen (Opetushallitus 2005; L 601/2005). Opettaja vastaa käytännössä arvioinnin järjestelystä ja hänen tulee olla selvillä arvioinnin hallinnollisesta näkökulmasta. Koska arviointi on keskusteluun perustuvaa yhteistyötä, opettajalla tulee olla myös arvioinnin kannalta tarkasteltuna hyvät yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot.

Ammattiosaamisen näyttö on uusi ammattitaidon arviointimenetelmä, joka tuo korostuneesti esille työelämän osuuden arvioinnissa. Opiskelijan ammattitaidon arvioinnissa kaikilla osapuolilla tulee olla yhtenevä käsitys arviointikriteereistä. Opettajan tehtävänä on pitää huolta siitä, että arviointi toteutuu kriteeriperusteisesti ja oikeudenmukaisesti.

Vehviläisen tutkimuksen mukaan (2004, 53 – 55) opiskelijan pärjääminen näytöissä on opettajalle tärkeä asia; opiskelija on itse opettajan näyttö. Näyttö on arviointitilanne, jossa opiskelijan osaamisen ohella arvioidaan opettajan ammattitaitoa. Arviointikeskustelussa opettaja saa välitöntä palautetta omasta opetustyöstään. Usein tämä arviointi kääntyy kriittiseksi itsearviointiksi, jossa opettaja kiinnittää huomiota omiin työtapoihinsa. Näytöille on ominaista opetuksen ja arvioinnin julkisuus, joka on muuttamassa opettajien työnkuva.

Näyttöjen julkinen arviointi merkitsee sitä, että opettaja saa opetuksestaan palautetta työelämän edustajilta ja usein myös muilta opettajilta.

Koulutuksen järjestäjät saavat ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisesta välineitä itsearviointiin ja tietoa koulutuksen kehittämisen pohjaksi. Koulutuksen järjestäjän asettaman toimielimen tehtävänä on valvoa näyttötoimintaa. Tämän tehtävän toteuttamiseksi toimielin voi pyytää tietoa esimerkiksi näyttöjen sisällöstä ja kattavuudesta, näyttöjen toteutus- ja arviointisuunnitelmien toimivuudesta, arvioijien taustasta, näyttöpaikkojen laadusta ja ohjauksen riittävydestä (ks. Opetushallitus 2006). Koulutuksen järjestäjän on mahdollisuus käyttää tätä tietoa koulutuksen kehittämiseksi. Koulutuksen kehittämisessä käytettävän arviointitiedon tuottaminen ja myös kerääminen muilta osapuolilta on ainakin osittain opettajan tehtävä.

Näyttöihin perustuvaa kansallista oppimistulosten arviointijärjestelmää on kehitetty vuodesta 2002 opetusministeriön johdolla. Kehittämistyö saatetaan päätökseen vuoden 2007 loppuun mennessä. Lähtökohtana on kansallinen oppimistulosten arviointi integroituna ammatillisten perustutkintojen näyttöihin. Arviointitieto saadaan paikallisista koulutuksen järjestäjän toteuttamista näytöistä. Arviointitieto palvelee sekä koulutuksen kansallista kehittämistä että koulutuksen järjestäjien itsearviointia (Räkköläinen 2005). Tulevaisuudessa opettaja on omalta osaltaan tuottamassa arviointitietoa myös kansallisessa oppimistulosten arviointijärjestelmässä.

#### **5.4 OPETTAJA OMAN ALANSA ASIAANTUNTIJANA**

Ammatillisen koulutuksen tavoitteena on ammatitaidon ja ammatillisen asiantuntijuuden kehittäminen. Amatillisilla opettajilla on tässä tehtävässä keskeinen rooli. Kaikilla ammatillisilla opettajilla on taustalla jokin ammatti eli he ovat itse oman alansa asiantuntijoita. Amatillisen opettajan keskeisenä tehtävänä on auttaa oman alansa opiskelijoita saavuttamaan mahdollisimman hyvin juuri tässä ammatissa tarvittavaa osaamista. Amatillisen opettajan pedagogiseen taitoon tulee siis sisältyä myös käsitys siitä, miten mitään alaa ja ammatitaitoa opetetaan (Leinonen 2006, 24 – 25).

Opettajan on hallittava oma substanssialueensa, jotta hän pystyy nostamaan esille oppimisen ja opiskelijoiden tulevan osaamisen kannalta keskeisimmät ydinalueet. Oman alansa asiantuntijana opettaja tukee opiskelijan kasvamista ammattiinsa (ks. Honka ym. 2000, 130). Opettajan on tunnettava hyvin opettamansa ammatin työsisältö tehtäväkokonaisuuksittain, jotta hän pystyy tukemaan opiskelijaa oppimisprosessinsa kokonaisuuden suunnittelussa (Pohjonen 2005, 145).

Ammatillisen koulutuksen työelämävastaavuuden parantaminen on yksi keskeisimmistä ammatillisen koulutuksen kehittämistavoitteista. Tavoitteen toteutuminen edellyttää, että ammatilliset opettajat ovat työelämän ja oman alansa asiantuntijoita. Työssäoppimisen ohjaus ja ammattiosaamisen näytöt auttavat opettajia ylläpitämään työelämätuntemustaan ja sitä kautta asiantuntijuutta omalla ammattialallaan. Substanssiosaamisen kehittymistä tuetaan myös opettajien mahdollisuudella osallistua oppilaitoksen ulkopuolisiin työelämäjaksoihin (ks. Opetusministeriö 2004a).

## 5.5 OPETTAJA OMAN TYÖNSÄ KEHITTÄJÄNÄ

Luukkainen (2004, 304 – 306) aloittaa väitöskirjansa viimeisen luvun otsikolla ”Opettajan työ – hyvä ammatti nyt, aina ja iankaikkisesti?” Hän toteaa, että opettajan työ on hyvin vapaata ja siihen sisältyy paljon valtaa. Vapausasteistaan huolimatta opettajat kokevat, että heidän harteilleen kaatuu koko ajan lisää uusia velvoitteita. Opettajuutta suhteutetaan opettamiseen ja opettamisen yli menevä työ nähdään ylimääräisenä. Uuden opettajuuden ja uuden koulukulttuurin menestyminen riippuukin siitä, miten hyvin opettajat kykenevät jäsentämään itseään, omaa arvomaailmaansa, maailmankuvaansa sekä opetus- ja oppimisteoreettista viitekehystä. Opettaja siirtyy oppijan rinnalle ja itse mukaan oppimaan. Tämä edellyttää opettajalta itseltään vahvaa ammatillista itsetuntoa ja auktoriteettikäsityksen avartamista. Lisäksi se edellyttää ihmis-, tiedon- ja oppimiskäsityksen yhteisöllistä pohdintaa ja määrittelyä.

Ammatillisen koulutuksen näkökulmasta opettajan työn muutokset ovat yhteydessä yhteiskunnan kehitykseen ja siitä johtuviin koulutuspoliittisiin muutoksiin. Ammatillisen koulutuksen työelämävastaavuuden parantaminen edellyttää monipuolista ammatillisen koulutuksen laadun parantamista. Sekä työssäoppimisen uudistuksella että ammattiosaamisen näytöillä on tähdätty juuri tähän.

Uudistusten toteuttaminen edellyttää opettajalta uudenlaista työkulttuuria. Opettajan on jalkauduttava oppilaitoksesta työelämään. Hänen tulee kehittää neuvottelutaitoaan yhteistyöverkoston rakentamiseksi. Opettajan perinteiseen työhön tulevat mukaan elinkeinoelämän tuntijan ja verkosto-osaajan roolit. Opettajan tehtäviin tulee kuulumaan entistä parempi opetettavan aineksen hallinta ja oppimismahdollisuuksien organisointikyky. Monitahaisen oppimisprosessin arvioiminen vaatii järjestelykykyä ja yhteistyötä elinkeinoelämän edustajien kanssa. Näitä vaatimuksia varjostaa usein keskustelu ajasta ja rahasta (ks. Pohjonen 2005, 145).

## 6 TYÖPAIKKAOHJAAJAN TYÖKUVA

### 6.1 TAUSTAA

Ammatilliseen peruskoulutuksen valittiin vuonna 2006 yli 40.000 hakijaa. Ammatillisen perustutkinnon suorittaminen kestää perusopetuksen päättäneiltä yleensä kolme vuotta, muilta kaksi, kaksi ja puoli vuotta. Ammatillisessa peruskoulutuksessa opiskelee vuosittainen keskimäärin 119.000 henkilöä (<http://budjetti.vm.fi>).

Lähes jokainen ammatillisen perustutkinnon suorittaja on vuosittain työssäoppimassa työpaikoilla. Koulutuksessa työssäoppimista on yhteensä vähintään 20 opintoviikkoa jaettuna useampaan jaksoon. Käytännössä jaksoja on yleensä 1 – 2 opintovuoden aikana. Kun ammattiosaamisen näytöt ovat vakiintuneet osaksi ammatillista koulutusta, työelämässä annettavien näyttöjen määrän voi arvioida lähentyvän työssäoppimisjaksojen lukumäärää. Vuosittain yli 100.000 työpaikkaohjaajaa tulee toimimaan ammatillisen peruskoulutuksen opiskelijoiden työssäoppimisen ohjaajina ja ammattiosaamisen näyttöjen arvioijina.

Opetushallitus on antanut kahden opintoviikon laajuisen Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteet (Opetushallitus 2004), joiden mukaan työpaikkaohjaajilla on keskeinen rooli sekä työssäoppimisen että näyttöjen vakiinnuttamisessa ja ammatillisen koulutuksen laadun kehittämisessä. Näistä tehtävistä selviäminen vaatii työpaikkaohjaajalta oman ammattialan osaamisen lisäksi ammatillisen koulutuksen tuntemusta sekä opiskelijoiden ohjauksen ja arvioinnin taitoja.

Opetushallituksen tekemän Työssäoppimisen tilannekatsauksen (Opetushallitus 2005c) mukaan vuonna 2005 työpaikkaohjaajina toimi yhteensä lähes 61.000 henkilöä. Heistä lähes 25.000 oli suorittanut työpaikkaohjaajakoulutuksen. Näiden koulutusten lisäksi työpaikkaohjaajia on eri tavoin perehdytetty ammattiosaamisen näyttöihin näyttöpilotti- ja näyttöaineistoprojekteissa, mutta perehdytykseen osallistuneiden lukumäärien selvittäminen on vaikeaa.

Työpaikkaohjaajakoulutuksen toteuttamiseen on tavoitteena luoda pysyvä järjestelmä. Uusien työpaikkaohjaajien tarve on noin 8.000 työpaikkaohjaajaa vuosittain (Opetushallitus 2005c). Opetusministeriön suunnitelmien mukaan (Opetusministeriö 2004a) tavoitteena oli kouluttaa vuosina 2003 – 2006 noin 4.000 ja vuosina 2007-2008 noin 2.000 työpaikkaohjaajaa vuodessa. Näyttöpilottiprojektien kokemusten mukaan työelämän edustajien perehdyttäminen näyttöihin on yksi näyttöjen käyttöönoton keskeisimmistä haasteista (Nyysölä 2006, 52 – 53).

### 6.2 TYÖSSÄOPPIMISEN OHJAUS TYÖPAIKKAOHJAAJAN TYÖNÄ

Laissa ammatillisesta koulutuksesta (630/1998) säädetään työpaikoilla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävästä koulutuksesta, jolla tarkoitetaan työssäoppimista ja oppisopimuskoulutusta. Työssäoppiminen eroaa tavanomaisesta työssä oppimisestä siinä, että se toteutetaan oppilaitosten koordinoimana osana tutkintoon tähtäävää koulutusta ja opetussuunnitelmaa. Opiskelijoiden tavoitteellinen ja systemaattinen ohjaus, joka on opettajien ja työpaikkaohjaajien vastuulla, erottaa työssäoppimisen perinteisestä työharjoittelusta. Työssäoppimisen onnistumisen ehdoiksi nousevat oppilaitosten ja työpaikkojen välisten verkos-

tojen toimivuus, opiskelijoiden omaehtoisuus oppimisensa suunnittelussa ja arvioinnissa sekä työpaikkakouluttajien koulutus (Lasonen 2001).

Työssäoppiminen on tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua (Opetushallitus 2001, 144). Osa opetussuunnitelman tavoitteiden edellyttämästä ammattitaidosta opitaan ohjautusti työpaikalla, mikä on olennaisin ero verrattaessa työssäoppimista aikaisemmin käytössä olleeseen työharjoitteluun tai käytännön opiskeluun. Työssäoppiminen toteutetaan tavallisesti ilman työsuhdetta ja palkkaa. Opiskelija on oikeutettu opintososiaalisiin etuihin työssäoppimisen aikanakin.

Opiskelijan ohjaajana työpaikalla toimii työpaikan henkilöstöstä nimetty työpaikkaohjaaja. Hän osallistuu työssäoppimisjakson ennakkosuunnitteluun työpaikalla ja yhteistyössä opilaitoksen ohjaavan opettajan kanssa. Hän toimii yhdyshenkilönä työpaikan, opiskelijan ja opettajan välillä. Hän perehdyttää opiskelijan yritykseen, työympäristöön ja työtehtäviin. Hän on perehtynyt opiskelijan opetussuunnitelmaan, koulutuksen toteuttamiseen, työssäoppimisjakson oppimistavoitteisiin ja ammattiosaamisen näytön tavoitteisiin. Hän ohjaa opiskelijaa sekä työssäoppimisessa että ammattiosaamisen näytön suunnittelussa. Hän antaa opiskelijalle palautetta tämän edistymisestä ja arvioi opiskelijan ammattitaitoa ammattiosaamisen näytössä.

Työpaikkaohjaajat toivovat työssäoppimisjaksojen olevan riittävän pitkiä, jotta opiskelijoiden perehdytykseen käytetty aika ehdittäisiin saada työn tuottoina takaisin (Eerola & Majuri 2006, 53). Alkuvaiheessa jaksot voivat olla lyhyitä, mutta tietojen ja taitojen kartuttua mahdollisimman pitkiä, jotta opiskelija saa tilaisuuden oppia kokonaisuuksia ja ottaa vastuuta työtehtävistään (ks. Opetushallitus 2001, 144).

Eerolan & Majurin tutkimuksen (2006, 53) mukaan työpaikkaohjaajilla oli myönteisiä odotuksia näytöistä arviointimenetelmänä. Näyttöjen koettiin jämäköitä työssäoppimista ja soveltuvan käytännöllisesti suuntautuneiden ammatin opiskelijoiden arviointitavaksi. Niiden ajateltiin edelleen lisäävän ammatillisen koulutuksen työelämävastaavuutta. Näyttöjä kohtaan tunnettiin myös pelkoja, jotka kohdistuivat lähinnä lisääntyvään työmäärään.

### **6.3 TYÖPAIKKAOHJAAJA OMAN ALANSA ASIAANTUNTIJANA**

Työssäoppiminen toteutuu työpaikalla kokeneen ammattihenkilön ohjauksessa. Työpaikkaohjaaja on oman ammattinsa ja alansa asiantuntija. Hän ohjaa opiskelijaa tavoitteellisessa työtehtävien suunnittelussa ja vastaa työyhteisönsä edustajana siitä, että opiskelijalla on mahdollisuus osallistua sellaisten työtehtävien tekemiseen, jotka ovat hänen oppimistavoitteidensa mukaisia.

Jokaisessa ammatissa on taitoja, jotka opitaan parhaiten asiantuntijan ohjauksessa ja hänen toimintaansa seuraamalla. Hiljainen tieto on esimerkki asiantuntijan osaamisesta, joka on kehittynyt vuosien varrella. Hiljaista tietoa voi tehdä näkyväksi kertomalla ääneen, miksi tekee asioita niin kuin tekee. Hiljaisen tiedon näkyväksi tekeminen edistää myös työpaikkaohjaajan tulevista tiedoiksi omasta osaamisestaan (Mykrä 2002, 25).

## 6.4 TYÖPAIKKAOHJAAJA OPISKELIJAN OPPIMISEN OHJAAJANA

Hulkari (2006) on väitöskirjassaan analysoinut, mitä on työssäoppimisen laatu sosiaali- ja terveysalalla. Hän on tutkimusaineistostaan kehittänyt seuraavat kaksitoista laatuindikaattoria, jotka kuvaavat työssäoppimisen laadun osa-alueita:

1. opiskelijan perehdytys ja vastaanotto
2. työtehtäviin annettu ohjaus
3. opiskelijan ja ohjaajan välinen vuorovaikutus
4. ohjaajan läsnäolo
5. palautteen saaminen
6. työtehtävien sisältö, tavoitteidenmukaisuus, riittävyys
7. työyhteisön suhtautuminen opiskelijaan
8. luottamus ja vastuunanto
9. työyhteisön ilmapiiri
10. työyhteisön halu muuttua ja kehittyä
11. työturvallisuus
12. opiskelijan oppimismahdollisuudet.

Laatuindikaattoreissa painottuu erityisesti opetussuunnitelmaperusteisessa koulutuksessa olevien nuorten opiskelijoiden näkökulma. Tästä syystä nämä laatuindikaattorit ovat käyttökelpoinen lähtökohta työpaikkaohjaajan työn kuvaamiselle erityisesti ohjauksen näkökulmasta, kun kysymyksessä ovat ammattiosaamisen näytöt. Tutkimuksessa kehitettyjä laatuindikaattoreita voi pitää luotettavina, koska niitä on testattu työssäoppimisen laadun arvioinnissa eri menetelmin siten, että laatua arvioivat opiskelijat ja työpaikkaohjaajat. Opiskelijoiden näkökulmasta hyvälaatuinen työssäoppimisprosessi koostui positiivisesta vastaanotosta ja perehdytyksestä, turvallisesta ja vuorovaikutteisesta sosiaalisesta oppimisympäristöstä, ohjauksesta ja palautteesta sekä sisällöltään relevanteista ja haasteellisista työtehtävistä (Hulkari 2006, 118).

Hulkari (2006) on kehittänyt Illeristä (2004) mukaillen mallin nuoren opiskelijan oppimisesta työpaikalla. Malli esitetään kuviossa 1.

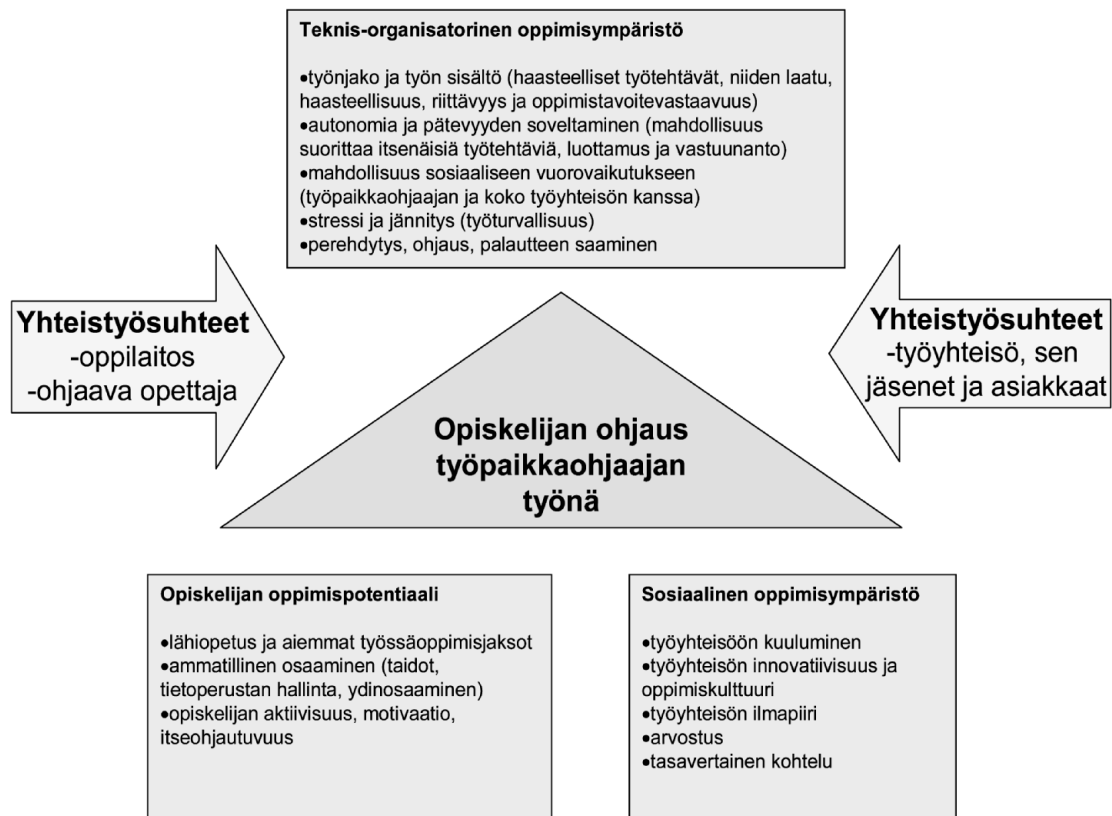
**Kuvio 1.** Opiskelijan oppiminen työpaikalla. (Hulkari 2006, 131)



Malli on sovellettavissa työpaikkaohjaajan työkuvaan määrittelyyn. Työpaikkaohjaajan tehtävänä voi tämän perusteella nähdä sekä teknis-organisatorisilta että sosiaalisilta ominaisuuksiltaan turvallisen ja monipuolisia oppimismahdollisuuksia tarjoavan oppimisympäristön luomisen. Henkilökohtaisen ohjauksen, ohjaajan läsnäolon ja saadun palautteen merkitys on nuorelle työssäoppijalle keskeistä. Oppiminen on opiskelijan vastuulla, mutta työpaikkaohjaajan tulisi ohjaustyössään oppimisympäristöä ja oppimismahdollisuuksia rakentaessaan osata huomioida opiskelijan oppimispotentiaali eli edeltävät opinnot ja ammatillinen osaaminen, työssäoppimisen kokemukset ja opiskelijan oppimisedellytykset (ks. Hulkari 2006, 130 – 131).

Opiskelijan oppimispotentiaalin määrittelyssä työpaikkaohjaaja tarvitsee ohjaavaa opettajaa yhteistyökumppaniksi. Työssäoppijan työn sisällön ja työtehtävien tulee vastata hänen oppimistavoitteitaan, joiden määrittely tapahtuu yhteistyössä oppilaitoksen ja ohjaavan opettajan kanssa. Työyhteisön on tarpeen tietää työssäoppijasta, kuka hän on, mitä hän opiskelee, missä oppilaitoksessa, missä opintojen vaiheessa hän on, mitkä ovat hänen työssäoppimisen tavoitteensa ja kuka tai ketkä häntä ohjaavat. Työssäoppijan työn suunnittelu, ohjaus ja arviointi on työyhteisössä usein yhteistyötä. Myös asiakkaille voidaan tiedottaa työssäoppijasta. (ks. Mykrä 2002, 7 – 11) Työpaikkaohjaajan työssä korostuu yhteistyö sekä oppilaitoksen kanssa että omassa työyhteisössä. Tynjälän, Virtasen ja Valkosen (2005, 166 – 167) tutkimuksen mukaan työpaikkaohjaajat pitivät yhteistyön kehittämistä tärkeimpänä työssäoppimisen kehittämishaasteena. Kuviossa 2 esitetään Hulkarin malliin perustuva sovellus työpaikkaohjaajan työnkuvasta täydennettynä yhteistyösuhteilla.

**Kuvio 2.** Opiskelijan ohjaus työpaikkaohjaajan työnä Hulkarin (2006) mukaan sovellettuna.



Ammattiosaamisen näytöt annetaan yleisimmin työssäoppimisjakson lopulla siten, että opiskelijalla on ollut mahdollisuus ennen näyttöä oppia sellaista ammattitaitoa, jota näytössä osoitetaan. Periaatteena on, että näyttöön ei ohjata opiskelijaa, jolla ei ole valmiuksia suoriutua näytöstä. Työpaikkaohjaaja toimii opiskelijan osaamisen varmistajana. Osaamisen varmistaminen korostaa entisestään palautteen antamisen merkitystä työpaikkaohjaajan työkuvarissa.

Ammattiosaamisen näytössä osoitetaan kunkin opintokokonaisuuden keskeistä osaamista. Näyttöjen vaikutuksia tutkittaessa on havaittu (Hakala 2006; Eerola & Majuri 2006), että näytöt ovat terävöittäneet työssäoppimista ja työssäoppimisen tavoitteiden määrittelyä. Opiskelijat kokevat päässeensä näyttöjen seurauksena tekemään oppimistavoitteiden kannalta keskeisiä, haasteellisia työtehtäviä, ”oikeita töitä” (Hakala 2006). Työpaikkaohjaajalla onkin keskeinen merkitys oppimisympäristön rakentamisessa ja oppimismahdollisuuksien järjestelyssä.

Työssäoppimisessa oppijan kokemuksella on keskeinen merkitys. Oppiminen on kokonaisvaltainen tapahtuma, jossa kokemukset sinällään eivät ole oppimista, ellei niitä pysähdytä pohtimaan ja arvioimaan. Työpaikkaohjaaja voi edistää työssäoppijan oppimista pysähtymällä keskustelemaan, mitä tapahtui. Tapahtuman ääreen pysähtymistä, sen havainnointia ja pohdiskelua kutsutaan reflektoinniksi. Sitä pidetään merkittävänä vaiheena oppimisessa. Ilman reflektointia ei tapahdu tietoista oppimista (ks. Mykrä 2002, 12).

Opiskelijat ovat oppijoina erilaisia. Joku oppii mieluiten tekemällä, toinen tarkastelee asiaa ensin kokonaisuutena tai teorian näkökulmasta. Työpaikkaohjaajan tulisi tuntea erilaisia oppimistyyylejä ja oppia havainnoimaan oppijoiden erilaisia tyyylejä (Mykrä 2002, 14).

Erilaisissa työssäoppimisen kehittämisprojekteissa työpaikkaohjaajille on tuotettu runsaasti sekä kirjallista että verkkomateriaalia, joka on hyödynnettävissä työssäoppimisen ohjauksen tukena. Opetushallituksen verkkosivuilta löytyy Työssäoppimisen tietopalvelu (<http://www.edu.fi/tonet>), jossa on monipuolinen sivusto työssäoppimisesta sekä työpaikoille, opiskelijoille että oppilaitoksille. Educa-Instituutti Oy:n julkaisuina on ilmestynyt useita työssäoppimisen ohjausta ja työssäoppimisen kehittämisprojektien tuloksia käsitteleviä julkaisuja (mm. Mykrä 2002; Frisk & Antila 2004; Antila, Frisk & Hätönen 2004; Frisk 2005; Romppanen & Pohjanheimo 2004). Taloudellinen Tiedotustoimisto on julkaissut oppaita yrityksille ja oppilaitoksille (TAT 2002a, 2002b, 2002c).

## **6.5 TYÖPAIKKAOHJAAJA ARVIOIJANA**

Luvussa 5.3 tarkasteltiin opettajan tehtävää arvioijana ja todettiin, että opettaja arvioi sekä opiskelijan oppimisprosessia ja oppimistuloksia että oppilaitoksen järjestämän koulutuksen tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta. Työpaikkaohjaaja arvioi opiskelijan oppimisprosessia ja oppimistuloksia, työpaikan järjestämän työssäoppimisen tuloksellisuutta ja vaikuttavuutta sekä työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamiseen liittyvän oppilaitosyhteistyön toimivuutta ja tuloksellisuutta. Työpaikkaohjaajalla on mahdollisuus arvioida myös oppilaitoksen opetussuunnitelmaa ja sen toteutusta.

Opiskelijan oppimisprosessin arviointi tapahtuu työssäoppimisen yhteydessä ja oppimistulosten arviointi ammattiosaamisen näytössä. Työssäoppimisen keskeisenä tavoitteena on opiskelijan työssäoppimisen suunnitelmassa määriteltyjen konkreettisten asioiden oppimisen lisäksi edistää työssäoppijan ammatillista kehittymistä ja henkilökohtaista kasvua. Työssäoppijan katsotaan kehittyvän silloin, kun hänen kriittinen ajattelunsa kehittyy. Työpaikkaohjaajan tehtävänä on pyrkiä auttamaan ja edistämään kriittisen ajattelun kehittymistä antamalla opiskelijalle palautetta hänen osaamisestaan ja kehittymistarpeistaan (ks. Mykrä 2002, 16, 38).

Työssäoppimista ohjataan ja tuetaan arvioinnin avulla. Arvioinnin tehtävänä on kannustaa opiskelijaa omien tavoitteidensa saavuttamisessa. Arviointi on yksi palautteen antamisen muoto, ja siksi sen tulisi olla jatkuvaa, jokapäiväisissä tilanteissa tapahtuvaa luontevaa keskustelua töiden sujumisesta. Tämän lisäksi työpaikkaohjaajan on hyvä sopia säännöllisistä ohjauskeskusteluista opiskelijan kanssa. Arviointi ja palautteen anto ovat olennainen osa oppimista ja oppimistilanteita sinällään. Opiskelijan sen hetkistä osaamista peilataan asetettuihin tavoitteisiin ja arvioinnin avulla opiskelija saa tietoa osaamisensa tasosta. Palautteen ja arvioinnin avulla työssäoppijaa opetetaan seuraamaan oppimisensa kehitystä, rohkaistaan häntä kertomaan omasta toiminnastaan ja tuetaan itsearviointitaidon kehittymistä (Mykrä 2002, 38).

Opiskelijan oppimistuloksia arvioidaan ammattiosaamisen näytöllä. Näytön arviointi perustuu oppilaitoksen näyttösuunnitelmassa oleviin arviointikriteereihin, joiden lähtökohdaksi suositellaan ammatillisten perustutkintojen kansallisia näyttöaineistoja. Näiden tavoitteena on mm. yhdenmukaistaa opiskelijoiden arviointia. Työpaikkaohjaajat ovatkin kaivanneet yhteisiä arviointikriteereitä (Lasonen 2001, 7 – 9).

Työpaikkaohjauksen kehittämistarpeita määriteltäessä opiskelijan arviointi nousee esille risiiritaisesti. Monissa julkaisuissa (mm. Eerola & Majuri 2006; Frisk & Antila 2004; Antila, Frisk & Hätönen 2004) arviointi tuodaan esille ongelmaksi koettuna asiana ja keskeisenä työssäoppimisen ohjauksen kehittämistarpeena. Tynjälän, Virtasen ja Valkosen (2005, 143, 166) tutkimuksessa kuitenkin vain 3 % sekä opettajista (n=230) että työpaikkaohjaajista (n=299) määritteli arvioinnin tärkeimmäksi työssäoppimisen kehittämistarpeeksi.

Työpaikkaohjaaja on opiskelijalle oman alansa asiantuntija, kokenut ammattilainen. On tärkeää, että työpaikkaohjaaja arvioi sekä omaa että työyhteisönsä substanssiosaamista ja vaikuttaa sen kehittämiseen. Opiskelijan ohjauksen ja oppimisen näkökulmasta työpaikkaohjaajan tulee arvioida omaa ja työyhteisönsä osaamista ohjaajana ja arvioijana sekä kehittämistarpeita näissä tehtävissä. Työpaikkaohjaaja arvioi myös työpaikan oppimismahdollisuuksia; tällä arvioinnilla vaikutetaan onnistuneisiin työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjärjestelyjen ratkaisuihin.

Arviointi on yhteistyötä. Opiskelijan arviointia varten työpaikkaohjaaja kerää palautetta työyhteisöltään ja mahdollisesti myös asiakkailta. Opiskelijan arviointi tapahtuu arviointikeskustelussa yhdessä opiskelijan ja opettajan kanssa, ellei ammattiosaamisen näytön osalta koulutuksen järjestäjän toimitus ole toisin päättänyt. Arviointikeskustelussa työpaikkaohjaajalla on mahdollisuus saada opiskelijalta ja opettajalta palautetta työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näytön toteutumisesta työpaikalla.

Työpaikkaohjaajalla on mahdollisuus arvioida yhteistyön toimivuutta oppilaitoksen kanssa työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näytön järjestelyistä. Monilla oppilaitoksilla on osana laadunhallintajärjestelmäänsä käytössä työssäoppimisen arviointijärjestelmä, mm. INKA – koulutuksen arviointijärjestelmä, jolla saadaan työpaikkaohjaajilta, opiskelijoilta ja opettajilta systemaattista palautetta työssäoppimisen järjestelyistä.

## **6.6 TYÖPAIKKAOHJAAJA KEHITTÄJÄNÄ**

Työssäoppiminen on olennainen osa ammatillista peruskoulutusta. Sen onnistunut toteutuminen edellyttää tiivistä työelämän ja oppilaitosten yhteistyötä. Tynjälän, Virtasen ja Valkosen (2005, 143, 166) tutkimuksen mukaan yhteistyön kehittäminen on työpaikkaohjaajien näkemyksen mukaan keskeisin työssäoppimisen kehittämistarve. Yhteistyön kehittämisessä työpaikkaohjaajat voivat toimia aktiivisena osapuolena ja samalla nousta keskeiseen asemaan työssäoppimisen laadun kehittämisessä. On tärkeää, että työpaikkaohjaajien tieto ja osaaminen saadaan käyttöön, kun ammatillista koulutusta ja oppilaitosten opetussuunnitelmia kehitetään. Tuomalla julki työssäoppimisesta ja ammattiosaamisen näytöistä kertyviä kokemuksia voidaan vaikuttaa koulutuksen työelämälähtöisyyteen.

Työpaikkaohjaajat ovat yhteistyössä oppilaitosten kanssa kehittäneet työpaikkojen käyttöön työvälineitä työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen toteutuksen arviointiin. Tällaisia on tehty Euroopan Sosiaalirahaston tuella mm. Oulun seudun ammattiopiston hallinnoimassa Oppimistulosten arvioinnin kehittäminen sosiaali- ja terveysalalla (Sote Järkevä) –projektissa (<http://osao.fi>) sekä Tampereen sosiaali- ja terveysalan opiston hallinnoimassa Topsote-Pirkanmaa (Työssäoppimisen kehittäminen sosiaali- ja terveysalalla Pirkanmaan alueella) –projektissa (<http://tasto.pirkanmaa.fi/topsote>). Viimeksi mainitussa projektissa on myös yhtenäistetty työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisen käytäntöjä alueen sosiaali- ja terveysalan oppilaitosten ja niiden työelämäverkoston yhteistyönä

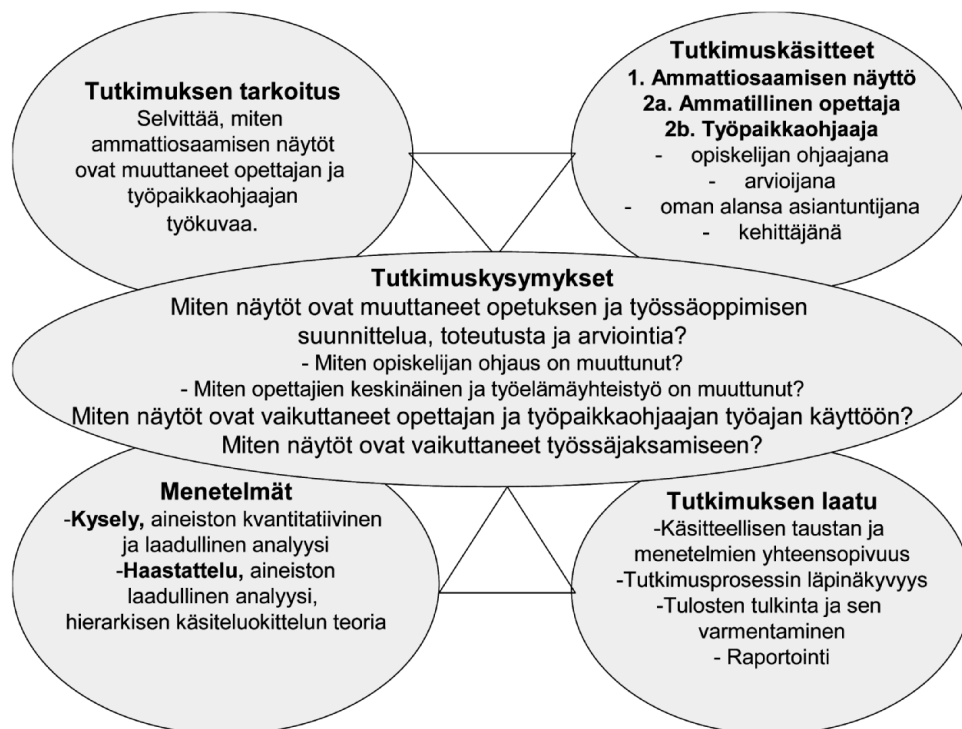
kehittämällä yhtenäiset työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen arviointilomakkeet alueen eri oppilaitosten käyttöön.

Opiskelijoiden ohjauksessa työpaikoilla on työpaikkaohjaajien koulutuksesta saatujen kokemusten perusteella erityisen vaikeaksi koettu palautteen antaminen käytännön tasolla – se, miten antaa kehittävää palautetta ja kuinka usein. Palaute liittyy opiskelijan ja työpaikkaohjaajan vuorovaikutukseen (Frisk & Antila 2004, 26). Hulkarin (2006, 118) mukaan palautteen saaminen oli opiskelijoille yksi työssäoppimisen laatuindikaattori. Työpaikkaohjaajakoulutuksiin osallistuminen on työpaikkaohjaajille mahdollisuus omien ohjaustaitojensa kehittämiseen.

## 7 TUTKIMUSASETELMA JA -AINEISTO

Tutkimusasetelmaa voidaan tutkimustehtävän ja valittujen menetelmien perusteella kuvata Maxwell'n (1996, 1 – 13) vuorovaikutteisen tutkimuksen suunnittelumallin mukaisesti kuviossa 1. esitetyllä tavalla.

**Kuvio 3.** Tutkimusasetelma.



Tutkimusaineisto on kerätty opettajille ja työpaikkaohjaajille kohdennetulla kyselyllä, opettajien ja työpaikkaohjaajien haastatteluilla sekä näitä täydentävien koulutusilaisuuksien aineistolla.

### 7.1 KYSELYAINEISTO

Opetushallitus edellytti tutkimusta tilatessaan, että ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamiseen osallistuneiden opettajien ja työpaikkaohjaajien kokemuksia kartoitettiin tutkimuksen alkuvaiheessa kyselyllä, joka kohdennettiin 200 opettajalle ja 50 työpaikkaohjaajalle. Kyselyn toteuttamisesta neuvoteltiin Opetushallituksen projektikoordinaattorin kanssa 7.4.2006. Opettajien kysely päätettiin toteuttaa sähköisellä kyselylomakkeella olettaen, että ammatillisen koulutuksen opettajilla on käytössään sähköpostiosoite ja internet-yhteys. Työpaikkaohjaajien osalta sovittiin, että heillä on mahdollisuus vastata kyselyyn joko sähköisellä lomakkeella internetissä tai perinteisenä postikyselynä, koska ajateltiin, että kaikilla työpaikkaohjaajilla ei ole sähköpostin ja internetin käyttömahdollisuutta.

Kyselylomakkeet opettajille ja työpaikkaohjaajille kehitettiin huhti-toukokuussa 2006 tutkimussuunnitelman tutkimusteemojen pohjalta ja päätettiin kysyä, miten

- ammattiosaamisen näytöt ovat vaikuttaneet opiskelijoiden ohjaus- ja tukitoimiin oppilaitoksissa
- ammattiosaamisen näytöt ovat vaikuttaneet oppilaitoksessa opetuksen suunnitteluun opettajan työssä

- ammattiosaamisen näytöt ovat vaikuttaneet oppilaitoksessa opetuksen toteuttamiseen opettajan työssä
- ammattiosaamisen näytöt ovat vaikuttaneet opiskelijan oppimistulosten arviointiin
- ammattiosaamisen näytöt ovat vaikuttaneet opettajien ja työpaikkaohjaajien mielestä oppimistuloksiin
- ammattiosaamisen näytöt ovat vaikuttaneet oppilaitoksen ja työpaikkojen keskinäiseen ja sisäiseen yhteistyöhön
- opettajien ja työpaikkaohjaajien työsuunnitelmissa huomioidaan ammattiosaamisen näytöt
- opettajat ja työpaikkaohjaajat kokevat ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisen vaikuttaneen omaan työssä jaksamiseensa.

Opettajille suunnatun kyselyn kysymykset ryhmiteltiin seitsemään teemaan:

1. Taustatiedot
2. Opetuksen suunnittelu, toteutus ja arviointi
3. Näyttöjen vaikutus oppimistuloksiin
4. Opiskelijan ohjaus- ja tukitoimet
5. Yhteistyö opettajien kesken sekä oppilaitoksen ja työelämän välillä
6. Opettajan työajan käyttö
7. Työtyytyväisyys ja työssäjaksaminen

Työpaikkaohjaajille suunnatun kyselyn kysymykset ryhmiteltiin viiteen teemaan:

1. Taustatiedot
2. Ammattiosaamisen näyttöjen vaikutus työssäoppimisen suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin
3. Ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu, toteutus ja arviointi
4. Työpaikan ja oppilaitoksen yhteistyö
5. Työpaikkaohjaajan työajan käyttö

Teemojen alle muotoiltiin vastaajan taustatietojen lisäksi monivalintakysymyksiä ja väittämiä, joita vastaaja voi arvioida asteikolla 1-5 (1=täysin eri mieltä, 2=eri mieltä, 3=ei eri eikä samaa mieltä, 4=samaa mieltä, 5=täysin samaa mieltä). Opetushallituksen edustaja antoi kyselylomakkeen luonnoksista palautetta huhtikuun 2006 lopussa, minkä jälkeen korjaus-ehdotusten perusteella tehtiin sähköinen kyselylomake opettajille (liite 2) sekä sähköinen ja manuaalinen kyselylomake työpaikkaohjaajille (liite 3). Opettajien kyselylomake oli sisällöltään työpaikkaohjaajan kyselyä laajempi, koska opettajilla oletettiin olevan mahdollisuus ajallisesti ja sisällöltään yksityiskohtaisempaan asian tarkasteluun. Opettajien kyselyn laajuuteen vaikutti myös tutkimussuunnitelma, jossa painotettiin erityisesti opettajien kokemuksia. Kyselylomakkeissa kysyttiin myös vastaajan nimeä ja yhteystietoja, jotta vastausten mahdollinen täydentäminen tai tarkentaminen olisi myöhemmin mahdollista.

Opettajien kyselylomake testattiin kolmella ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamiseen osallistuneella opettajalla. Heidän mukaansa sähköisen lomakkeen täyttämiseen kului aikaa 20 – 25 minuuttia. Tällä perusteella kyselylomakkeiden instruktioon lisättiin arvioiduksi vastausajaksi noin puoli tuntia.

Sekä opettajien sähköiset että työpaikkaohjaajien sähköiset ja manuaaliset kyselyt saatiin jakeluun toukokuun 2006 aikana. Kyselyyn vastanneiden opettajien yhteystietoja pyydettiin kaikkien Näyttöpilotti- (32 kpl) ja Näyttöaineistoprojekteja (31 kpl) toteuttaneiden projektien yhteyshenkilöiden kautta. Projektien yhteyshenkilöiden sähköpostiosoitteet an-

toi Opetushallitus. Yhteystietoja pyydetessä oli tarkistettava osa yhteys henkilöiden muutuneista sähköpostiosoitteista, koska koulutuksen järjestäjät olivat muuttaneet nimeään ja sähköpostiosoitettaan projektin päättymisen jälkeen tai projektin aikainen yhteys henkilö ei enää ollut koulutuksen järjestäjän palveluksessa. Näissä tapauksissa etsittiin koulutuksen järjestäjän Internet-sivuilta yhteys henkilöä, jonka kautta yhteystietojen saamisen oletettiin onnistuvan. Yksi koulutuksen järjestäjä edellytti tutkimusluvan hakemista – tutkimuslupapäätös tuli kolmessa päivässä.

Jo yhteystietoja pyydetessä tuli näkyviin, että kyselyn toteuttamisen ajankohta – toukokuu ja kesäkuun alku – oli sekä oppilaitosten että monien työpaikkojen toimintaa ajatellen hankala. Oppilaitoksissa lukukausi päättyi ja opiskelijoiden arviointiin ja valmistumiseen liittyvät tehtävät työllistivät oppilaitosten henkilökuntaa niin, että mitään ”ylimääräistä” ei mielellään tehty. Joillakin ammattialoilla loppukevät-alkukesä on kiireistä sesonkiaikaa ja työpaikoilla alkaa vuosilomakausi.

*Tutkimuksesi on varmasti ihan hyvä, mutta kevätkiireiden keskellä aikataulusi on ehdottomasti liian kireä...valitan, tietoja minulla ei ole nyt aikaa etsiä...*

*...todella pahin mahdollinen aika kysellä sekä opettajilta että työpaikkaohjaajilta, kädet ovat umpitäynnä töitä päättävien opiskelijoiden kanssa, joten mikään ylimääräinen työ ei nyt sovi päiväohjelmaan. Olen pahoillani – muuna aikana olisin voinut kirjoitella noita yhteystietoja.*

Yhteystietopyyntöön vastasi toukokuun 2006 aikana yhteensä 28 projektia (44 %). Näiltä projekteilta saatiin yhteensä 442 opettajan ja 90 työpaikkaohjaajan yhteystiedot. Opettajista 278 oli osallistunut AEL:n Näyttöaineistoprojekteihin näyttöaineistoja laativan asiantuntijan roolissa. Kyseiset opettajat olivat osallistuneet pääasiassa näyttöaineistojen laatimiseen, eivät ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamiseen käytännössä. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää erityisesti ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisen vaikutuksia opettajan ja työpaikkaohjaajan työkuvaan. Jotta näyttöaineistojen laatimiseen osallistuneiden opettajien kokonaismäärä ei kyselyssä olisi korostunut liikaa, päätettiin, että AEL:n näyttöaineistoprojekteihin osallistuneista opettaja-asiantuntijoista valitaan kyselyyn vastaajat satunnaisesti alkavan ja systemaattisella otannalla toteutuvan otantaperiaatteen mukaisesti (Jyrinki 1977, 28 – 40). Yhteystietoluettelosta oli poistettu työelämän edustajat ja jäljelle jääneestä opettajaluettelosta valittiin joka viides henkilö vastaamaan kyselyyn. Tämä otanta mukaan luettuna opettajakysely toimitettiin yhteensä 213 vastaajalle.

Opettajakysely toimitettiin projektien yhteys henkilöiltä saatujen yhteystietojen perusteella seuraavasti eri koulutusalojen edustajille, yhteensä 213 opettajaa

- luonnonvara- ja ympäristöala 17
- tekniikan ja liikenteen ala 44 ja edellä perusteltu otanta AEL:n näyttöaineistoprojekteista 45, yhteensä 89
- yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala -
- matkailu-, ravitsemis- ja talousala 33
- sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala 55
- humanistinen ja kasvatusala 8
- kulttuuriala 11
- luonnontieteiden ala -

Kyselyyn vastasi 58 opettajaa eli 27 % kohdejoukosta. Vastaajien keski-ikä oli kyselyhetkellä 48 vuotta keskihajonnan ollessa 7.4 vuotta. Ikäjakaumaa voidaan pitää todellista vastaavana, koska se lähestyy normaalijakaumaa. Keskimäärin opettajat ovat melko iäkkäitä, noin kolmannes on 50 vuotta täyttäneitä (Honka, Lampinen & Vertanen 2000, 33).

Vastanneista opettajista 78 % (n=45) oli naisia. Ammatillisten opintojen opettajista keskimäärin 51 % on naisia (Honka, Lampinen & Vertanen 2000, 32), joten vastaajien sukupuolijakauma ei vastannut kohdepopulaation sukupuolijakaumaa. Vastaajien naisvaltaisuutta selittää se, että tekniikan ja liikenteen ala oli vastauksissa heikosti edustettuna. Tekniikan ja liikenteen alaa edusti kymmenen vastaajaa (17 % vastaajista), vaikka kohderyhmän olisi pitänyt edustaa noin 45 prosenttia vastaajista. Taulukossa 1 on eritelty kyselyyn vastanneet opettajat koulutusaloittain.

**Taulukko 1.** Kyselyyn vastanneiden opettajien koulutusala.

	<b>Frekv.</b>	<b>Prosentti</b>
1. luonnonvara- ja ympäristöala	8	13,8
2. tekniikan ja liikenteen ala	10	17,2
3. yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	2	3,4
4. matkailu-, ravitsemis- ja talousala	11	19,0
5. sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	22	37,9
6. humanistinen- ja kasvatustieteiden ala	5	8,6
Yhteensä	58	100,0

Valtaosa kyselyyn vastanneista opettajista (n=50, 86 %) kertoi osallistuneensa ammattiosaamisen näyttöjen käytännön toteutukseen. Kokemusta ainoastaan näyttöaineistojen laatimisesta, mutta ei näyttöjen käytännön toteutuksesta, oli 8 vastaajalla (14 %). (ks. Taulukko 2.)

**Taulukko 2.** Opettajien kokemus ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisesta.

	<b>Frekv.</b>	<b>Prosentti</b>
1. osallistunut näyttöjen toteuttamiseen vain pilotissa	4	6,9
2. osallistunut näyttöjen toteuttamiseen pilotissa ja pilotin päättymisen jälkeen opetuksessa	19	32,8
3. osallistunut näyttöjen toteuttamiseen pilotin päättymisen jälkeen, vaikka ei osallistunut pilotin aikaiseen kokeilutoimintaan	0	0,0
4. osallistunut näyttöaineistojen laatimiseen ja sen jälkeen näyttöjen käytännön toteutukseen	27	46,6
5. osallistunut vain näyttöaineistojen laatimiseen	8	13,8
Yhteensä	58	100,0

Ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamiseen osallistuneista työpaikkaohjaajista saatiin yhteystiedot 90 henkilöstä. Työpaikkaohjaajakysely toimitettiin projektien yhteyshenkilöiltä saatujen yhteystietojen perusteella 90:lle eri koulutusalojen edustajalle seuraavasti:

- luonnonvara- ja ympäristöala 10
- tekniikan ja liikenteen ala -
- yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala -
- matkailu-, ravitsemis- ja talousala 25
- sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala 20
- humanistinen ja kasvatusala 5
- kulttuuriala 30
- luonnontieteiden ala -

Työpaikkaohjaajien kysely toimitettiin yhteensä 90 työpaikkaohjaajalle, sähköpostitse 47 työpaikkaohjaajalle ja postikyselyynä 43 työpaikkaohjaajalle. Sähköiseen kyselyyn vastasi 10 ja postikyselyyn 13 työpaikkaohjaajaa eli yhteensä 26 % kohdejoukosta. Työpaikkaohjaajien kyselyyn vastanneiden lukumäärää voidaan tulosten yleistettävyyden kannalta pitää siinä mielessä kattavana, että tutkimussuunnitelmassa oli edellytetty, että kysely kohdennetaan 50 työpaikkaohjaajalle.

Työpaikkaohjaajien kyselyyn vastanneiden sukupuolijakauma oli opettajien tapaan naisvaltainen; vastaajista 83 % (n=19) oli naisia. Iältään noin kaksi kolmannesta vastanneista työpaikkaohjaajista oli 31-50-vuotiaita.

Koulutusalat olivat työpaikkaohjaajien osalta todellista jakaumaa vastaavasti edustettuina. Kyselyä ei toimitettu tekniikan ja liikenteen alan työpaikkaohjaajille, koska heidän yhteystietojaan ei ollut käytettävissä. Puolet kyselyyn vastanneista työpaikkaohjaajista edusti matkailu-, ravitsemis- ja talousalaa sekä sosiaali-, terveys- ja liikunta-alaa (ks. Taulukko 3.)

**Taulukko 3.** Kyselyyn vastanneet työpaikkaohjaajat koulutusaloittain.

	<b>Frekvenssi</b>	<b>Otos %</b>	<b>Kohde %</b>
luonnonvara- ja ympäristöala	2	8,7	11,1
yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	1	4,3	0,0
matkailu-, ravitsemis- ja talousala	7	30,4	27,8
sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	6	26,1	22,2
humanistinen- ja kasvatusala	1	4,3	5,5
kulttuuriala	6	26,1	33,4
<b>Yhteensä</b>	<b>23</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Suurin osa vastaajista (n=15, 65 %) oli suorittanut työpaikkaohjaajakoulutuksen. Tynjälän ym. (2005, 148) työssäoppimista koskevassa laajassa tutkimuksessa työpaikkaohjaajakoulutus oli vain noin 40 %:lla tutkimukseen osallistuneista työpaikkaohjaajista.

Kyselyyn vastanneista työpaikkaohjaajista 75 % kertoi osallistuneensa näyttöjen toteuttamiseen joko pilotissa tai sekä pilotissa että sen päättymisen jälkeen. Neljännes työpaikkaohjaajista raportoi, että työpaikka on osallistunut näyttöpilottiprojektiin. Viidenneksen työpaikoilla ammattiosaamisen näyttöjä oli toteutettu pilotin päättymisen jälkeenkin.

Kyselyn tuloksista laadittiin elokuussa 2006 väliraportti (Hakala 2006a), jonka perusteella 29.8.2006 neuvoteltiin Opetushallituksen edustajan ja tutkimustyön ohjaajan kanssa tutkimuksen toteuttamisesta ja tutkimusaineiston keruusta jatkossa.

## **7.2 HAASTATTELUAINEISTO**

Kyselyaineistoa oli tutkimustilauksen ja alkuperäisen tutkimussuunnitelman mukaisesti tarkoitus täydentää laadullisin haastatteluin. Kun kyselyn tuloksista neuvoteltiin Opetushallituksen edustajan kanssa elokuussa 2006, tutkimusaineiston täydentäminen haastatteluin osoittautui erityisen tarpeelliseksi aineiston keruumenetelmäksi, koska kyselyn kattavuus oli prosentuaalisesti vähäinen ja koulutusaloittain tarkasteltuna puutteellinen. Samassa neuvotelussa tarkentui tutkimusasetelma erityisesti menetelmien ja tutkimuksen laadun varmistamisen osalta. Haastattelut toteutettiin syys-joulukuussa 2006.

Haastattelut päätettiin kohdentaa erityisesti niille koulutusaloille, jotka olivat kyselyssä heikosti edustettuina. Tutkimusaineiston tuottajiin päätettiin ottaa mukaan Näyttöpilotti- ja Näyttöaineistoprojekteja toteuttaneiden koulutuksen järjestäjien lisäksi Arviointikäytäntöjen kehittämisprojektien ja Hyvien näyttökäytäntöjen levitysprojektien toteuttajia, koska näillä katsottiin olevan runsaasti kokemuksia ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisesta. Levitysprojektien osalta aineiston keruu päätettiin suunnata projektien järjestämiin koulutustilaisuuksiin siten, että koulutustilaisuuksien esityksiä ja niissä käytyjä keskusteluja käytetään tutkimusaineistona tai koulutustilaisuuksiin on erikseen sovittu järjestävän tahon kanssa tutkimusaineiston keruuseen liittyvä ryhmäkeskustelu. Tutkimuksen tarkoitus ja aineiston keruumenetelmä esiteltiin koulutustilaisuuden osallistujille. Keskusteluteemat jaettiin osallistujille kirjallisina ryhmäkeskustelun alkaessa.

Haastattelumenetelmänä oli teemahaastattelu (Hirsjärvi ym. 2000, 191 – 199). Haastatteluteemat toimitettiin haastatteluun osallistuneille opettajille ennalta sähköpostitse valmistautumista varten. Sähköpostiviestissä haastatteluun osallistuvia pyydettiin ennalta miettimään haastatteluteemoja oman työnsä kannalta. Opettajien haastattelut toteutettiin yhtä lukuun ottamatta ryhmähaastatteluina ja työpaikkaohjaajien haastattelut puhelinhaastatteluina. Myös työpaikkaohjaajien puhelinhaastattelut tehtiin teemahaastatteluina.

Opettajien teemahaastattelut nauhoitettiin. Työpaikkaohjaajien puhelinhaastatteluista tehtiin puhelinkeskustelun yhteydessä muistiinpanot ja niistä kirjoitettiin haastatteluteemojen mukainen muistio. Haastattelujen toteutumisesta ja alustavista tuloksista neuvoteltiin Opetushallituksen edustajan ja tutkimuksen ohjaajan kanssa 1.11.2006.

Haastatteluihin osallistui tutkimuksessa yhteensä 21 opettajaa seitsemässä eri haastattelutilanteessa ja 11 työpaikkaohjaajaa puhelinhaastattelussa. Haastattelut on eritelty edustamiensa koulutuksen järjestäjien, koulualojen ja ammatillisten perustutkintojen mukaan liitteessä 4. Haastattelut edustivat taulukossa 1 esitettyjä koulutusaloja.

**Taulukko 4.** Haastatellut koulutusaloittain.

Koulutusala	Haastateltuja opettajia	Haastateltuja työpaikkaohjaajia
kulttuuriala	2	1
humanistinen ja kasvatustieteiden ala		1
matkailu-, ravitsemis- ja talousala	3	2
luonnontieteiden ala	1	1
luonnonvara-ala		1
sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	2	1
tekniikan ja liikenteen ala	12	4
yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	1	
Yhteensä	21	11

Haastatelluista opettajista 10 ja työpaikkaohjaajista 7 oli miehiä. Haastateltujen ikää ei haastattelutilanteessa kysytty. Opettajista kymmenellä ja työpaikkaohjaajista kahdeksalla oli vähintään viiden vuoden kokemus ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisesta, koska he olivat osallistuneet näyttöpilottiprojektiin jo sen alkuvaiheista lähtien. Opettajista viidellä ja työpaikkaohjaajista kahdella oli kokemusta ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisesta alle kahden vuoden ajalta.

Opetushallitus järjesti syyskuussa 2006 vuonna 2006 käynnistyneiden ja päättyneiden ESR-projektien seminaarin, jossa tutkimusaineistoa kerättiin ryhmäkeskustelussa. Keskustelun puheenjohtajana toimi dosentti Seija Mahlamäki-Kultanen. Ryhmäkeskustelun teemat jaettiin osallistujille kirjallisena keskustelun alkaessa. Ryhmäkeskustelu nauhoitettiin. Ryhmäkeskusteluun osallistui 33 henkilöä (liite 4), joista neljä oli miehiä. 52 % ryhmäkeskusteluun osallistuneista edusti matkailu-, ravitsemis- ja talousalaa sekä sosiaali- ja terveysalaa (Taulukko 5).

**Taulukko 5.** Ryhmäkeskusteluun osallistuneet koulutusaloittain.

Koulutusala	Henkilöä (n)
kulttuuriala	1
luonnonvara-ala	3
matkailu-, ravitsemis- ja talousala	6
sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	11
yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	3
projektihenkilöstöä, ei tietoa koulutusalaasta	9
Yhteensä	33

### 7.3 MUU TUTKIMUSAINESTO

Länsi-Suomen lääninhallitus järjesti syyskuussa 2006 kaksi *Ammattiosaamisen näyttöt -koulutustilaisuutta*. Näihin osallistui yhteensä 103 henkilöä. Näissä esiteltiin kokemuksia ammattiosaamisen näyttöihin valmistautumisesta Jyväskylän ammattiopistossa sekä kokemuksia näyttöjen suunnittelusta, toteutuksesta ja arvioinnista Jyväskylän ammattiopiston Palvelu-

alojen oppilaitoksessa matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla. Tutkimusaineisto koostuu esitysten kirjallisesta materiaalista, niihin liittyneistä keskusteluista ja tutkijan muistiinpanoista. Esiintyjät ovat antaneet luvan esityksensä hyödyntämiseen tutkimusaineistona. Aineistoa on käytetty erityisesti tutkimuksen tulosten vahvistajana.

Sote Hynälä –projekti (Hyvien näyttökäytäntöjen levittäminen sosiaali- ja terveystalalla) järjesti lokakuussa 2006 *Hyvältä näyttää –seminaarin*. Seminaarin esityksiä ja niistä käytyjä keskusteluja on käytetty seminaarin järjestäjien ja osallistujien luvalla tutkimusaineistona. Tutkimusaineisto koostuu esitysten kirjallisesta materiaalista ja tutkijan niihin liittyneistä keskusteluista tekemistä muistiinpanoista. Seminaariin osallistui 70 sosiaali-, terveys- ja liikunta-alaa edustavaa henkilöä, pääasiassa opettajia.

Turun seudulla sosiaali- ja terveystalan perustutkinnon koulutusta järjestävät oppilaitokset toteuttivat lokakuussa 2006 *Loukko-risteilyn*, jonka teemoina olivat työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt. Risteilyyn osallistui yhteensä 96 henkilöä, joista 70 oli työpaikkaohjaajia. Osallistujat pohtivat, mitä hyvää ja toimivaa ja toisaalta mitä kehittämistarpeita on työssäoppimisessa ja ammattiosaamisen näytöissä. Opetusministeriön edustaja teki keskusteluista muistiinpanot, joita hänen luvallaan on käytetty tämän tutkimuksen tulosten vahvistajana.

Opettaja-lehteen kirjoitettiin joulukuussa 2006 artikkeli (Hakala & Aho 2006) tutkimuksen alustavista tuloksista otsikolla *Opettajilla myönteisiä kokemuksia ammattiosaamisen näytöistä*. Artikkelissa pyydettiin lukijoita kertomaan kokemuksistaan ammattiosaamisen näytöistä sähköpostitse tutkijalle. Pyyntöön vastasi yksi sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan opettaja, jonka kirjettä hänen luvallaan on käytetty tutkimusaineistona.

## 8 TUTKIMUSAINEISTON ANALYYSI

### 8.1 KYSELYAINEISTON ANALYYSI

Opettajille ja työpaikkaohjaajille tehty kysely sisälsi sekä valintavaihtoehtoisia että avoimia kysymyksiä (ks. Jyrinki 1977, 95). Valintavaihtoehtoiset vastaukset analysoitiin tilastollisin menetelmin SPSS-ohjelmalla. Vastauksista laskettiin keskiarvot ja keskihajonnat. Valintavaihtoehtoisten kysymysten tilastollisesta analyysistä on vastannut tutkija Petri Nokelainen.

Avoimilla kysymyksillä haettiin numeerisia vastauksia täydentävää tietoa. Avoimet kysymykset analysoitiin laadullisesti kyselyn teemojen mukaisesti.

### 8.2 HAASTATELU- JA MUUN AINEISTON ANALYYSI

Nauhoitetut haastattelut ja ryhmäkeskustelu litteroitiin sanatarkasti. Työpaikkaohjaajien puhelinhaastatteluista kirjoitettiin muistiot.

Litteroidut haastattelut ja muistiot analysoitiin tietokoneavusteisesti QSR NVivo 1.3 –ohjelmalla hierarkkisen käsiteluoittelun metodin (Richards & Richards 1999) mukaisesti. Käsiteluoikat muodostettiin aineistolähtöisesti ja niitä täydennettiin analyysin edetessä. Ammattiosaamisen näyttöjen muutosvaikutuksia kuvaavat aineistokategoriat täsmennettiin seuraaviksi:

1. haastateltavien kokemus ammattiosaamisen näytöistä
2. oppilaitoksen opetussuunnitelmat
3. oppilaitoksen arviointisuunnitelma
4. oppilaitoksen itsearviointi
5. ohjaus ammattiosaamisen näyttöihin
  - a. opettajan ja työpaikkaohjaajan työnjako
  - b. opettajan ja työpaikkaohjaajan tehtävät ja vastuut
  - c. ohjauksen muodot
    - i. opiskelijoiden ryhmäohjaus
    - ii. opiskelijan henkilökohtainen ohjaus
    - iii. opiskelijan ja työpaikkaohjaajan ohjaus yhdessä
6. työssäoppimisen ohjaussuunnitelma työpaikalla
7. opiskelijan henkilökohtainen opiskelusuunnitelma
8. opiskelijan henkilökohtainen näyttösuunnitelma
9. opiskelijan arviointi
  - a. tutkinto- ja opintokokonaisuuskohtainen arviointi
  - b. työssäoppimisen arviointi
  - c. arviointimenetelmät
  - d. opettaja arvioijana
  - e. työpaikkaohjaaja arvioijana
  - f. arvioinnin ongelmakohdat
10. opettajan ajankäyttö (määrä, laatu)
  - a. kokonaisajankäytön muutos
  - b. työn suunnittelu-aika
  - c. opiskelijoiden ohjaus- ja arviointiaika

11. työpaikkaohjaajan ajankäyttö (määrä, laatu)
  - a. kokonaisajankäytön muutos
  - b. ohjauksen suunnittelu-aika
  - c. opiskelijoiden ohjaus- ja arviointiaika
12. yhteistyö
  - a. yhteistyö opettajien kesken
  - b. opettajien ja työelämän yhteistyö
  - c. opettajien, työpaikkaohjaajien ja opiskelijoiden yhteistyö
13. oppimistulokset
  - a. osaamisen taso
  - b. osaamisen varmistaminen
14. opettajan työn mielekkyys
15. työpaikkaohjaajan työn mielekkyys
16. näyttöaineistot
17. näyttöjärjestelmän kehittämiskohteet
18. muutostyö
19. muu

Koulutustilaisuuksien esityksistä ja keskusteluista tehdyistä muistiinpanoista ja kirjallisesta materiaalista kirjoitettiin muistiot. Hyvältä näyttää –seminaarin muistio on analysoitu haastattelu- ja ryhmäkeskusteluaineiston analyysikategorioilla. Muista koulutustilaisuuksista tehtyjä muistioita on huolellisesti luettu aineiston analyysin edetessä tarkoituksena vahvistaa tai kumota tutkimusaineistosta tehtyjä tulkintoja.

### **8.3 KYSELYAINEISTON ANALYYSIN TARKENTAMINEN**

Haastattelu- ja muun aineiston analyysin jälkeen aineistosta muodostui tutkimuskysymyksiin vastaava, sisällöllisesti looginen kokonaisuus. Kyselyaineiston analyysia tarkennettiin haastatteluaineiston analyysin mukaisiin teemoihin siten, että kyselyn vastauksia ryhmiteltiin uudelleen. Tutkimuksen tulokset esitellään näiden teemojen mukaisesti luvussa 9.

## 9 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimuksen tuloksia kuvattaessa laadullisesta tutkimusaineistosta olevat lainaukset on kursivoitu.

### 9.1 OPPILAITOSTEN OPETUS- JA ARVIOINTISUUNNITELMAT

#### Opetussuunnitelmat

Oppilaitosten opetus- ja arviointisuunnitelmat ovat ammattiosaamisen näyttöjen seurauksena sisällöllisesti muuttuneet, joissakin oppilaitoksissa jopa *radikaalisti*. Koulutuksen järjestäjän opetussuunnitelman yhteisestä osasta on pyritty tekemään asiakirja, jonka avulla yhdenmukaistetaan toimintoja koulutuksen järjestäjän eri oppilaitoksissa ja tutkinnoissa. Opetussuunnitelmien uudistaminen nähtiin osana oppilaitosten *laatutyötä*. Pyrkimys käytönten yhtenäistämiseen sai opettajilta osin kiitosta, mutta he nostivat esille myös koulutusalojen erilaisuuden, millä tarkoitettiin nimenomaan kulttuurisia eroja (ks. Tiilikkala 2004). Opetussuunnitelmatyötä oli tehty koulutusalat ylittävissä opetussuunnitelmatyöryhmissä. Haastatteluaineiston perusteella näyttää siltä, että ammattiosaamisen näyttöjen myötä tapahtunut opetussuunnitelmatyö on tuonut ryhtiä jopa oppilaitosten pedagogiseen johtamiseen.

*Näyttöjen käyttöönotto on jäntevöittänyt yhteisen osan päivitystä.*

*Haetaan yhteistä käytäntöä. Kaikki pitää soveltua laatukäsikirjaan, että kaikilla olis samat jutut. Ei ne kyllä ole, koska alat on niin erilaisia.*

*Meillä on täällä talossa ollut se, että me pyritään täällä yhdenmukaisiin juttuihin. Tulee yhdenmukaiset lomakkeistot ja yhdenmukaisesti nää asiat liitetään sinne opetussuunnitelmaan. Mun mielestä se työ, mitä meillä on tehty, on ollut hyvää. Siinä on toi (mainitsee apulaisrehtorin nimeltä) ollut vastuuhenkilönä. Se on kauheen helpottavaa, kun ei tarvi itse alusta lähtee. Että ihan kiitos sinnepäin. Meillä on jatkuvasti ollut kahden viikon välein tapaamisia, missä katotaan, missä mennään.*

Opetussuunnitelmia on uudistettu yhteistyössä työelämän kanssa. Erään kuvauksen mukaan *Opetussuunnitelmia lähdettiin uudistamaan koko kuntayhtymässä. Kaikkien opetussuunnitelmien pohjaksi tehtiin työelämäanalyysi, työelämää haastatteleamalla etsittiin niitä asioita, mitkä on keskeisiä ja tärkeitä ja ne pyrittiin kirjaamaan opetussuunnitelmaan.*

Oppilaitosten tutkintokohtaisia opetussuunnitelmia on uudistettu käytännönläheisemmiksi. Näyttöjen toteuttamiseen osallistuneilla opettajilla on opetussuunnitelmatyössä ollut aktiivinen rooli. Työelämän edustajien palautteella on ollut vaikutusta opetussuunnitelmien uudistamiseen, vaikka varsinaista oppilaitoksessa tapahtuvan opetuksen toteutusta opettajat eivät niinkään suunnittele yhdessä työelämän edustajien kanssa (ks. Taulukko 6). Haastatteluaineiston perusteella työelämän edustajien palaute on vaikuttanut erityisesti työssäoppimisen tavoitteiden tarkentamiseen ja konkretisointiin. Oppimistavoitteet ja työnjako oppilaitoksessa tapahtuvan opetuksen ja työssäoppimisen osalta ovat näyttöjen myötä selkiintyneet; perusasiat ja työturvallisuusasiat on opetettava oppilaitoksessa ennen kuin opiskelija menee työssäoppimaan. Tulos kertoo opetussuunnitelmien sisällön ja toteutuksen tarkentumisesta.

**Taulukko 6.** Ammattiosaamisen näyttöjen vaikutus opetuksen suunnitteluun.

	Min	Max	K.a.	K.h.
oppilaitoksen tutkintokohtaisia opetussuunnitelmia on uudistettu käytännönläheisemmiksi	2	5	3,84	,970
näyttöjen toteuttamiseen osallistuneet opettajat ovat olleet aktiivisesti uudistamassa opetussuunnitelmia	1	5	3,86	,972
opetussuunnitelmia on uudistettu erityisesti työelämän edustajilta saadun palautteen perusteella	2	5	3,55	,940
opetus on jaksotettu laajoiksi työelämälähtöisiksi kokonaisuuksiksi	1	5	3,48	1,013
näytöt ovat tuoneet tavoitteellisuutta työssäoppimiseen	2	5	4,10	,872
opettajilla on selkeä käsitys siitä, mitä opetetaan oppilaitoksessa ja mitä opiskelijan tulisi oppia työssäoppimisjaksoilla	1	5	3,67	,866

Vastausasteikko: 1 = Täysin eri mieltä, 2 = Eri mieltä, 3 = Ei samaa tai eri mieltä, 4 = Samaa mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä.

Käytännönläheisyyden lisääntyminen opetussuunnitelmissa tuli esille mm. yritystoiminnan opettamisessa.

*Yritystoiminnan opettaminen on muuttunut. Ennenkin oli jonkinlaista harjoitusyritystä, mutta sitä on yritetty koko ajan kehittää niin, että myydään palveluja ulos ja että käytännössä yritystoiminnan asiat loksahtaisivat kohdalleen, markkinointi ja kirjanpito ja muut. On tässä tullut se, että haluaa omaa opetustaan kehittää muutenkin kuin vain näyttöjen osalta. Taustalla nämä varmasti ovat.*

Tutkintokohtaiset opetussuunnitelmat ovat muuttuneet siten, että ammatillisten opintokokonaisuuksien opintojaksojen määrää on pyritty vähentämään muodostamalla isompia kokonaisuuksia (ks. myös taulukko 6). Samalla on kriittisesti tarkasteltu opetussuunnitelman sisältöä.

*Näytöt on olleet vähän niin kuin katalyyttinä, on sieltä pohjalta ruvettu arvottamaan uudestaan, onko tämä tärkeätä ja onko tämä ajanmukaista ja aina vaan laajempia ja konkreettisempia kokonaisuuksia. Näyttöajatus pohjautuu siihen, että ei olisi semmosia pikkusia silppupalasia.*

*Ennen oli niin, että pirstaleista aloitettiin. Nyt tavoite on isompiin kokonaisuuksiin.*

Ammattiosaamisen näytöt ovat selkiennyttäneet keskeisen osaamisen määrittelyä opetussuunnitelmissa ja tehneet oppilaitoksen toiminnasta *suunnitelmallista*. Selkeät suunnitelmat auttavat sekä opettajia että työpaikkaohjaajia ja opiskelijoita jäsentämään opetussuunnitelmaa aikaisempaa paremmin. Opettajien mielestä *opetussuunnitelmat ovat selkiintyneet, kun tavoitteet ja keskeinen osaaminen on näyttöjen myötä määritelty*. Opettajat kokevat näyttöjen myötä tapahtuneen opetussuunnitelmien uudistamisen tuoneen selkeyttä myös omaan työhönsä: *Nyt on kirkaasti mielessä, mitä pitää opettaa.*

On jouduttu miettimään sitä, että milloin ne opinnot on hyvä olla ja milloin on hyvä näyttöjä järjestää. Se on tuonut tähän semmosta, on paremmin jäsenneiltyä kaikille, opettajille, työpaikkaohjaajille ja opiskelijoillekin.

Työssäoppimisen määrän ei koettu näyttöjen seurauksena lisääntyneen eikä työssäoppimisen jaksotuksen muuttuneen (taulukko 7). Kyselyn avoimista vastauksista ja haastatteluaineistosta kävi ilmi, että monessa oppilaitoksessa opetussuunnitelmatyö oli vielä syksyllä 2006 meneillään, ja muutoksia tulevaisuudessa mahdollisesti tapahtuu.

*Ops ei ole vielä valmis.*

*Ei ole vielä, mutta olen sitä mieltä, että tulee lisääntymään.*

*Jaksojen pituuteen ja keskinäisiin sisältöihin on tulossa muutoksia työelämälähtöisesti.*

**Taulukko 7.** Ammattiosaamisen näyttöjen vaikutus työssäoppimisen määrään ja jaksotukseen.

	Min	Max	K.a.	K.h.
työssäoppimisen määrä on näyttöjen seurauksena lisääntynyt	1	5	2,43	1,093
työssäoppimisen jaksotus on näyttöjen seurauksena muuttunut	1	5	2,38	1,309

Vastausasteikko: 1 = Täysin eri mieltä, 2 = Eri mieltä, 3 = Ei samaa tai eri mieltä, 4 = Samaa mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä.

Opetussuunnitelmien kehittämistavoitteena tekniikan ja liikenteen alan opettajat nostivat esille alueellisen näkökulman: *opsissa vois paremmin huomioida meidän ympäristön, tämän alueen tilanteen, mitä ei ole siinä huomioitu.*

Joissakin oppilaitoksissa tutkintokohtaisten opetussuunnitelmien laatiminen oli ammattiosaamisen näyttöjen osalta kesken. Näin oli sellaisessakin tilanteessa, että kyseisessä tutkimuksessa oli aikanaan toteutettu Näyttöpilottiprojekti ja ammattiosaamisen näyttöjä projektin päättymisen jälkeenkin.

### **Opetussuunnitelmien toteuttaminen**

Aikaisempien tutkimusten mukaan (Vehviläinen 2004, 59) opettajat ovat hiukan epäilleet, että näytöt tulisivat kapea-alaistamaan opetuksen sisältöjä, jos opetus alkaa painottua liikaa näyttössä arvioitaviin asioihin. Tämän tutkimuksen aineiston mukaan näin ei ole tapahtunut (Taulukko 8), vaikka näyttöjen koetaankin ohjaavan opetusta.

Lähiopetuksen määrään oppilaitoksissa näytöillä ei ole ollut vaikutusta. Opetusmenetelmät ovat muuttuneet opetuskeskustelujen ja työvaltaisten menetelmien suuntaan ja monipuolistuneet. Opintokäynnit eivät ole lisääntyneet. Myöskään työelämän edustajia ei aikaisempaa enemmän käy opettamassa oppilaitoksissa. Nämä tulokset ovat yhdensuuntaisia aikaisempienkin tutkimustulosten kanssa (ks. Hakala 2006). (ks. Taulukko 8.)

Opiskelijoiden itsenäisen opiskelun määrässä ei näyttöjen seurauksena ole tapahtunut muutosta. Sen sijaan *tavoitteellisuuden lisääntyminen on tuonut mukanaan tiettyä suunnitelmallisuutta opiskelijoiden toimintaan ja tästä syystä mm. työn ja tehtävien suunnittelu on lisääntynyt.* Opettajat kokevat, että opetuksessa huomioidaan aikaisempaa paremmin opiskelijoiden erilaiset oppimisvalmiudet ja -tavoitteet. (ks. Taulukko 8.)

**Taulukko 8.** Ammattiosaamisen näyttöjen vaikutus opetuksen toteutukseen.

	Min	Max	K.a.	K.h.
opetuksessa keskitytään näytöissä edellytettävän ammattitaidon oppimiseen	1	5	3,55	,976
opetuksen sisällöt ovat kapea-alaistuneet	1	5	1,97	,973
viikoittaisen lähiopetuksen tuntimäärä oppilaitoksessa on näyttöjen seurauksena muuttunut	1	5	2,07	1,093
opiskelijoiden itsenäisen opiskelun määrä on näyttöjen seurauksena muuttunut	1	5	2,24	,997
opiskelijoiden itsenäisen opiskelun ohjaus on näyttöjen seurauksena muuttunut	1	5	2,57	1,061
opetuksessa huomioidaan aikaisempaa paremmin opiskelijoiden erilaiset oppimisvalmiudet ja -tavoitteet	2	5	3,47	,731
opetusta eriytetään opiskelijoiden oppimisedellytysten perusteella	1	5	3,31	,863
opetusmenetelmät oppilaitoksissa ovat muuttuneet työvaltaiseen suuntaan	1	5	3,43	,957
opetuksessa painottuu opiskelijoiden kanssa keskusteleminen	1	5	3,45	,994
opintokäynnit ovat lisääntyneet	1	4	2,64	,831
työelämän edustajia käy opettamassa oppilaitoksessa	1	5	2,59	1,200
opetusmenetelmät ovat monipuolistuneet	1	5	3,43	,752

Vastausasteikko: 1 = Täysin eri mieltä, 2 = Eri mieltä, 3 = Ei samaa tai eri mieltä, 4 = Samaa mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä.

Tavoitteellisuus ja suunnitelmallisuus opetuksen toteuttamisessa olivat lisääntyneet myös siten, että opiskelijat tekivät oppilaitoksessakin työsuunnitelmia. Nämä oli otettu käyttöön tekniikan ja liikenteen alalla, kun opiskelijoiden henkilökohtaisten näyttösuunnitelmien laatimisesta oli kertynyt hyviä kokemuksia. Matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla työn suunnittelussa korostui kokonaisuuksien suunnittelu.

*Meillekin on tullut paljon sitä, kun nämä näytöt on olleet suunnitelmallisia, että siis tehdään suunnitelma siitä työstä, niin me käytetään nyt paljon tuolla työsaleisakin sitä, että kaikista töistä tehdään suunnitelma. Ne on paljon suunnitelmallisempia kuin aikaisemmin.*

*Nyt opiskelijat suunnittelevat ateriakokonaisuuksia ja sitä, missä järjestyksessä työt tehdään. Aikaisemmin siihen ei kiinnitetty huomiota, töiden lomittamiseen.*

### Arviointisuunnitelmat

Opettajat määrittivät, että arviointisuunnitelmassa sanotaan, millä eri tavoilla arvioidaan kutakin opintokokonaisuutta, esimerkiksi tentillä, näytekanssiolla, näytöllä jne. Arviointisuunnitelman tekeminen on pakottanut miettimään, mitä näytöt konkreettisesti ovat. Arviointisuunnitelman myötä opintokokonaisuudessa opettavien yhteinen näkemys lisääntyy.

Arviointisuunnitelmissa nähtiin kehittämistarpeita, erityisesti ammattiosaamisen näyttöjen ja muun arvioinnin määrittelyssä: *tämä on vielä asia, jota meillä on hyvin hennosti määritelty. Kokonaisvaltainen ajattelu vielä puuttuu. Siitä ei ole ihan selvää tietoa, paljonko näyttö vaikuttaa opintokokonaisuuteen. Pällekkäisen arvioinnin poistaminen ja entisistä käytänteistä luopuminen koettiin opetus- ja arviointisuunnitelmien kehittämishaasteeksi. Opintokokonaisuuksien arviointikuvauksia laadittaessa on jouduttu miettimään, mistä arvioinnista voidaan luopua ja mitä tosiasiallisesti on kriteeriperustainen arviointi.*

Ajattelutavan koettiin muuttuneen siten, että *opintojaksojen arvioinnista on siirrytty keskeisen osaamisen arviointiin.* Esimerkiksi luonnonvara-alalla on opintokokonaisuuksia, jotka suoritetaan kokonaan työssäoppien ja arvioidaan vain ammattiosaamisen näytöllä.

Ammattiosaamisen näyttöjen arvioinnin osalta sekä opettajat että työpaikkaohjaajat toivat työelämän toiveena esille, että näytön arvosanasta päättää työelämän edustaja ja opettaja yhdessä. Monen koulutuksen järjestäjän toimielin oli opettajien mukaan tällaisen linjauksen arviointisuunnitelmaan tehnytkin.

## 9.2 AMMATTIOSAAMISEN NÄYTÖT JA OPPILAITOSTEN ITSEARVIOINTI

Koulutuksen järjestäjien ja oppilaitosten tasolla ammattiosaamisen näytöillä on ollut vaikutusta opetussuunnitelmien kehittämiseen. Työssäoppimisen osalta näytöt ovat selkeästi vaikuttaneet siihen, millaisiin työpaikkoihin opiskelijoita ohjataan työssäoppimaan. Sekä opettajat että työpaikkaohjaajat pitivät tärkeänä, että työssäoppimispaikassa opiskelijalla on mahdollisuus tehdä oppimistavoitteita vastaavia työtehtäviä tarkoituksenmukaisin työvälinein. Lisäksi opettajat korostivat, että opiskelijaa tulee kohdella oikeudenmukaisesti.

*Mulle on tullu eteen, että opiskelija on mennyt tiettyyn yritykseen, enkä ole hyväksynyt sitä työssäoppimispaikaksi juuri sen takia, että näyttöarviointi ei ole siellä onnistunut. On vaa-dittu liikaa, tai sitten ohjaaja on ottanut hiljentävän asenteen opiskelijaan, tavallaan niin, että otetaan luulot pois. Silloin en ole päästänyt työssäoppimaan. Aina silloin tällöin tulee tällaisia yrityksiä, jotka karsitaan.*

Opettajalle *näyttö paljastaa, mitä on opetettu.* Työelämässä tapahtuva näytön arviointi on opettajalle läpinäkyvää, julkista arviointia. Opettajat kokevat palautteen helpottaneen opetustyön suunnittelua (taulukko 8). Opettajien kokemusten mukaan on toisaalta *hieno verrat omaa arviota ja sitten sitä, mikä tulee näytöstä,* toisaalta *opettajat pelkää pikkusen arvioitavaksi tulemistä, koska aina se asia, mitä siellä luokassa puhutaan, ei ole niin ajankohtaista.*

**Taulukko 9.** Näytön arviointipalautteen vaikutus opettajan työhön.

	Min	Max	K.a.	K.h.
näytöissä osoitetusta osaamisesta saatu palaute on auttanut opettajaa opetuksen suunnittelussa ja toteuttamisessa jatkossa	1	5	3,71	,973
palaute on ohjannut opetuksen toteuttamista	1	5	3,55	1,029
palaute on helpottanut opettajaa opetustyön suunnittelussa ja toteuttamisessa	1	5	3,61	,881

Vastausasteikko: 1 = Täysin eri mieltä, 2 = Eri mieltä, 3 = Ei samaa tai eri mieltä, 4 = Samaa mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä.

Opettajan oman työn arvioinnin näkökulmasta *oppilaitosnäytötkin ovat olleet hyviä, koska siinä on samalla nähnyt oman työn puutteita.*

*Mulle tuli kaksi selkeätä työvaiheisiin liittyvää asiaa, mitä en ole opettanut, koska ne ovat olleet mulle liian itsestään selviä. Se oli hyvä asia, kun se tuli näytössä esille. Nyt opetan ne varmasti joka luokalle.*

### 9.3 OHJAUS AMMATTIOSAAMISEN NÄYTTÖIHIN

#### Tavoitteena ohjausprosessin kokonaisuus

Opiskelijan valmentaminen ja ohjaus ammattiosaamisen näyttöihin oppilaitoksissa tapahtui vaihteittain. Käytännöt vaihtelivat oppilaitoksittain ja niiden kehittämisvaihe oli yhteydessä ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisesta kertyneisiin kokemuksiin. Niissä oppilaitoksissa, missä näyttöjä oli toteutettu useita vuosia, opiskelijan ohjausprosessia oli kehitetty näyttöjärjestelmän kehittämisen myötä siten, että se kattaa opiskelijan koko opiskeluajan ja sisältyy koulutuksen järjestäjän opetussuunnitelmaan. Ohjaukseen on tullut suunnitelmallisuutta lisää.

*Suunnitelmallisuus, mistä puhuttiin opsin tasolla, menee kyllä sinne opiskelijalle asti. Ohjaus lähtee siitä, kun opiskelija aloittaa opintonsa ja menee loppuun saakka.*

Ohjausprosessin toteuttamisessa hyödynnettiin myös verkkoympäristöä. Seuraavan kappaleen esimerkin mukaan tekniikan ja liikenteen alan opiskelijoiden opintojen ohjauksessa oli käytössä verkkoympäristössä toimiva digitaalinen kuvasarja näytön vaiheiden etenemisestä. Haastattelutilanteessa opettajat esittelivät tutkijalle useita kuvasarjoja opiskelijoiden näytöistä. Digitaalisen kuvan käyttöä ammatillisessa opetuksessa ja työssäoppimisen ohjauksessa on kehitetty esimerkiksi Karkun kotitalous- ja sosiaalialan oppilaitoksen hallinnoimassa Taito-projektissa ([www.vak.fi/projektit](http://www.vak.fi/projektit)).

Haastattelussa tekniikan ja liikenteen alan opettajat kuvasivat ohjausprosessia seuraavasti:

*Kun uudet ykköset tulee, ensimmäinen viikko on aina orientoivia opintoja. Niitten aikana käydään näyttö ensimmäisen kerran läpi, esimerkkejä niistä, kansio. On lähetetty vanhemmille kirjettä. No ei siitä varmasti vielä paljon mieleen jää, mutta kun näyttö tulee ajankoh-taseks, käydään uudelleen läpi. Verkossakin meillä on yksi hyvä kuvasarja näytöstä. Siinä on alusta loppuun kuvattu, miten näyttö etenee. Sitten taas on sama homma, kun toisella vuodella lähtevät työssäoppimaan ja näyttö tulee siinä. Nyt ollaan tekemässä tähän meidän opetussuunnitelmaan sellasta muutosta, että tulis kolme tällasta opintojaksoa. Olis ne orien-toivat opinnot, kakkosella yks ja kolmosella yks, mitkä nimet niille nyt sitten tuleekaan. Nää olis just niitä aikoja, mihin tulis tätä opintojen ohjausta, ja näitten aikana näyttöihin sitten panostettais. Sitten kolmantena vuonna käytäis vielä ne näyttökokemukset läpi.*

Pitkään näyttöjä toteuttamassa olleiden opettajien puheessa näytöt liittyivät kiinteästi työs-säoppimiseen. Oppilaitoksen työssäoppimis- ja näyttösuunnitelmilla oli ohjauksen näkö-kulmasta tärkeä merkitys. Niistä oli tehty graafisia esityksiä, joilla opintojen prosessimaista etenemistä kuvattiin. Prosessikuvausten koettiin helpottavan sekä opettajien työtä että opis-kelijoiden ja työpaikkaohjaajien ohjausta.

*Mulla on kolmen vuoden suunnitelma ja tiedossa, milloin on työssäoppimisen jakso ja milloin näyttö. Opettajat saa helpon kaavion. Työpaikkaohjaajat tykkää, kun niille annetaan näyttöjen ja työssäoppimisen toteuttamissuunnitelmat.*

*Kyllä ne ryhtiä tuo. Meillä on näyttösuunnitelma, ja siinä selitetään, että tässä vaiheessa annetaan tämä näyttö ja tässä tämä. Opiskelijoille tulee opintosuunnitelma selkeämmäksi. Meillä tämä poiki vielä semmosen, että tehtiin tosi hyvä lukusuunnitelma yhdessä. Se annetaan heti ykkösille. Siinä on lueteltu joka opintojakso, mitä tulee, koko koulutuksen ajalle. Se on tosi hyvä. Se tuli ihan tämän, kun näitä näyttöjä piti mieltä, kylkiäisenä.*

Näytön aikana opiskelijalla oli mahdollisuus henkilökohtaiseen ohjaukseen. Opettajien mukaan näytön aikana tapahtuvilla kannustavilla ja rohkaisevilla arviointikeskusteluilla tuettiin opiskelijan oppimista. Henkilökohtaisen näyttösuunnitelmansa teossa opiskelija sai ohjausta myös työpaikkaohjaajalta. Ohjauksen laadun ja määrän vaikuttavuus arviointiin oli selvitetty opiskelijalle ennalta.

**Taulukko 10.** Opettajien arvio näytön aikana tapahtuvasta ohjauksesta.

	Min	Max	K.a.	K.h.
opiskelijan kanssa on käyty tarvittaessa kannustavia ja rohkaisevia keskusteluja näytön aikana	2	5	3,93	,863
opiskelijalle on selvitetty ennalta ohjauksen laadun ja määrän vaikuttavuus arviointiin	2	5	3,88	,764

Vastausasteikko: 1 = Täysin eri mieltä, 2 = Eri mieltä, 3 = Ei samaa tai eri mieltä, 4 = Samaa mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä.

Näytön jälkeen tapahtuvassa arviointikeskustelussa opiskelija sai henkilökohtaista palautetta osaamisestaan. Opettajat korostivat, että *ohjaava palaute motivoi opiskelijoita oppimaan*. Näyttökohtaisia palautekeskusteluja työelämänäytöistä käytiin oppilaitoksessa näyttötilanteiden jälkeen opiskelijaryhmän kanssa.

### Ohjauksen muodot

Opiskelijoiden ohjausta toteutettiin oppilaitoksissa ryhmäohjauksena ja sen ohella henkilökohtaisena ohjauksena. Näyttökohtaista ohjausta toteutettiin myös opiskelijoiden ja työpaikkaohjaajien yhteisohjauksena. Opiskelijoiden ja työpaikkaohjaajien yhteisohjaus tapahtui ryhmäohjauksena, jolloin paikalla olivat näyttöön valmistautuvat opiskelijat ja heidän työpaikkaohjaajansa. Tällaisia ryhmäohjaustilanteita toteutettiin sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan koulutuksessa opiskelijoiden työssäoppimisjakson keskivaiheilla. Usealla koulutuslallalla ohjausta toteutettiin myös opiskelija-työpaikkaohjaaja –parin ohjauksena, mikä tapahtui työpaikkaohjaajan työpaikalla opiskelijan työssäoppimisen tavoitekeskustelun yhteydessä.

Yleisinformaatio näytöistä annettiin opiskelijoille ryhmäohjauksena. Näyttökohtainen ohjaus tapahtui oppilaitoksessa työssäoppimisen perehdytystunneilla tai muun ammatillisen opetuksen yhteydessä.

Ryhmäohjauksen lisäksi opiskelijoilla oli mahdollisuus henkilökohtaiseen keskusteluun ohjauksesta vastaavan opettajan kanssa. Työssäoppimisjakson aikana opiskelija sai tarvittaessa henkilökohtaista ohjausta näyttöön. Opiskelijalla oli mahdollisuus ottaa puhelimitse tai sähköpostitse yhteyttä ohjaavaan opettajaan.

Näyttökohtaiset palautekeskustelut käytiin oppilaitoksissa opiskelijoiden ryhmäkeskusteluinna. Sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan opettajien mukaan palautekeskusteluja oli käyty myös siten, että niihin osallistui näyttöjen arvioijina olleita työpaikkaohjaajia. Ammattiosaamisen näytön arviointikeskustelussa, johon osallistuivat opiskelijan lisäksi näytön arvioinut työpaikkaohjaaja ja ohjaava opettaja, opiskelija sai aina henkilökohtaisen palautteen.

Oppilaitosnäytöissä käytännöt vaihtelivat. Kulttuurialalla opettaja kävi varsin perusteellisen arviointi- ja palautekeskustelun jokaisen opiskelijan kanssa näytön jälkeen. Tekniikan ja liikenteen alalla ohjausta ja arviointipalautteen antamista toteutettiin myös ryhmäkohtaisesti; silloinkin opiskelijalla oli tarvittaessa mahdollisuus henkilökohtaiseen keskusteluun. Arviointipalautteen käsittely ja siihen liittyvä ohjaus näytti askarruttavan opettajia; *ollaanko oikeilla jäljillä?* Seuraava haastattelukatkelma kuvaa tekniikan ja liikenteen alan opettajien oppilaitosnäytön ohjausta, toteuttamista ja palautekeskustelua:

*Me tehdään se ryhmänä. Olen ottanut semmosen käytännön. Se tehdään ryhmänä ja opastus kaikki ryhmänä. Sitten, jos joku tarvi, sen kanssa keskustellaan henkilökohtaisesti sitten tarkemmin. En tiedä, meneekö tämä ihan pykälien mukaan, mutta olen kuullut, että semmosta on muuallakin kokeiltu.*

Vertaisohjausta oli toteutettu joissakin oppilaitoksissa ja haastatelluilla opettajilla oli odotuksia opiskelijoiden vertaisohjauksen kehittämistä. Näyttöjä suorittaneiden opiskelijoiden toivottiin ohjaavan tulevia opiskelijoita.

*Tulevaisuudessa tää pitäis olla sillä lailla, että oppilaat ohjaa toisiaan, että kun ensimmäisen vuoden näyttö on ollut, niin seuraavana ne kertoo, millaisia ne oli.*

### **Opettajan ja työpaikkaohjaajan työnjako, tehtävät ja vastuut**

Yleisinformaation opiskelijaryhmälle opintojen alkuvaiheessa antoi yleensä koulutuslavastaava tai koulutusohjelmavastaava ja ryhmänohjaaja tai luokanvalvoja. Esimiestason henkilöstönimikkeet vaihtelivat koulutuksen järjestäjän käytäntöjen mukaisesti, mutta työkuvas- sa korostui oppilaitoksessa koulutusala- vastaavan viranhaltijan tehtävä.

Yleisinformaatiota näytöistä oli sisällytetty jo opiskelijoille lähetettävään valintakirjeeseen, jota laatimassa oli koulutuksen järjestäjän toimintakäytännöistä riippuen ollut koulutusala- vastaavan lisäksi myös apulaisrehtori tai opinto-ohjaaja. Vastuu kirjeen lähettämisestä oli haastattelujen perusteella monessa oppilaitoksessa opinto-ohjaajalla.

Näyttökohtaisesta ohjauksesta oppilaitoksessa vastasi työssäoppimista ohjaava opettaja, tutoropettaja tai ammatinopettaja. Ryhmänohjaajalla, joka oli samalla ammatinopettaja ja usein myös työssäoppimista ohjaava opettaja, oli keskeinen tehtävä näyttökohtaisen ohjauksen toteuttamisessa.

*Vastuuta on siirretty enemmän opinto-ohjaajilta ryhmävastaaville ja ammatillisten opettajien rooli on keskeisempi.*

Ohjaavan opettajan työnkuvan määrittelyssä olennaista oli, että siihen sisältyi opiskelijoiden työssäoppimisen ohjausta. Tällä perusteella voi päätellä, että ammattiosaamisen näytöt on vahvasti liitetty opiskelijoiden työssäoppimiseen. Opettajien kokemuksen mukaan ohjaus yhdistyi luontevaksi osaksi ammatillista opetusta ja työssäoppimisen ohjausta.

*Kyllä se opiskelijan ohjaus on sitä jokapäivästä puuhaa, siinä ne näytötkin on mukana kulkenu koko ajan.*

Joissakin oppilaitoksissa kunkin tutkinnon eri opintokokonaisuuksien näytöillä oli oma asiantuntijaopettajansa tai tutkintokohtaisesti 2 – 3 ammattiosaamisen näyttöihin perehtynyttä opettajaa. Tällainen käytäntö oli muotoutunut näyttöprojektien myötä – näyttöjen toteuttamisessa haluttiin hyödyntää projekteissa kertynyttä osaamista. Opettajat, joilla ei vielä ollut pitkäaikaista kokemusta ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisesta, pelkäsivät, että näyttöihin ohjaaminen, niiden toteuttaminen ja arviointi jää vain niiden opettajien tehtäväksi, jotka ovat projekteissa olleet oppilaitoksen näyttöjärjestelmää kehittämässä. Koulutuksen järjestäjän johdolta odotettiin kannanottoja työkuvan määrittelyä. Odotus oli, että ainakin kaikkien ammattinopettajien työhön tulee kuulua ammattiosaamisen näyttöihin liittyvä ohjaus, toteutus ja arviointi.

*Kun ensin tiedetään, kuka näitten kanssa huseeraa.*

*Tässä on semmonen marssijärjestys, että oppilaitoksissa aktiiviopettajat puuhaa tämän homman. Kokeiluissa ja piloteissa näin käy. Kokeiluvaiheessa on niin, että kun me ollaan projekteissa, me ollaan vastuussa. Pitäis olla niin, että kaikki on näitten kanssa tekemisissä.*

Opinto-ohjaajan tehtäväksi ammattinopettajat eivät ammattiosaamisen näyttöihin liittyvää ohjausta nähneet; *opolle se on vähän vaikeetakin, kun ne on niin erilaisia eri aloilla.* Työnjako on kuitenkin selkiintynyt, koska *nyt kukin tiedostaa paremmin, mitä toinen tekee, ja mikä on oma vastuu ohjauksessa.* Tulos tukee ajatusta siitä, että ennakoivalmennus ammattiosaamisen näyttöön tapahtuu oppilaitoksissa työssäoppimisen ennakoivalmennuksen yhteydessä – vastuu tästä on pääasiassa ammattinopettajilla. Tynjälä ym. (2005, 78) pitää tutkimuksessaan yllättävänä opinto-ohjaajan pientä roolia työssäoppimisen ennakoivalmennuksen antajana. Myöskään yhteisten aineiden opettajien työhön haastatellut opettajat eivät ammattiosaamisen näyttöjä liittäneet, vaikka korostivatkin, että *kaikkien tulee kyllä olla näistä tietoisia.*

Opettajat kuvasivat työnsä muuttuneen *enemmän opettajasta ohjaajaksi, tiedon jakajasta oppimisen ohjaajaksi.* Opettajasta ohjaaminen *tuntuu helpommalta, kun tavoitteet ja keskeiset asiat ovat selkiintyneet – mää tiedän, miten mää opastan ja ohjaan niitä nuoria.*

Opiskelijan näyttökohtaisen valmennuksen ja ohjauksen lähtökohtana korostui opiskelijan yksilöllinen osaaminen, jonka perusteella opiskelijaa ohjattiin hakeutumaan työssäoppimis- ja näyttöpaikkaan. Opiskelijoiden henkilökohtainen ohjaus oli lisääntynyt siten, että näyttöön valmistauduttaessa heidän kanssaan keskusteltiin näytön sisällöstä, osaamisvaatimuksista sekä työssäoppimispaikasta oppimis- ja näyttöympäristönä. Opettajan tehtävä oli siis huomioida opiskelijoiden yksilölliset valmiudet ja toisaalta tuntea näyttöympäristöinä olevat työpaikat.

*Kun näitä keskusteluja käydään, kyllä täytyy itse aika tarkkaan tietää, mihin opiskelijan lähetät. Se on niin erilaista se osaaminen, siis opiskelijoiden ja mahdollisuudet näillä työpaikoilla.*

Opintojen alkuvaiheen oppilaitosnäyttöjä osa opettajista erityisesti tekniikan ja liikenteen alalla piti hyvänä syystä, että näytöt tulevat opiskelijoille tutuksi. Alkuvaiheen opintojen

oppilaitosnäytössä opiskelijat perehdytetään näytön ohjaus-, toteutus- ja arviointiprosessiin. Opiskelijat voivat parhaassa tapauksessa toimia myös työpaikkaohjaajien perehdyttäjinä.

*Siitä, että näyttö tehdään täällä koululla, on meille opettajillekin paljon hyötyä. Opiskelijat on sisään ajettu tähän hommaan. Ne pystyy itsekin, kun menevät työssäoppimaan, työpaikkaohjaajalle selostamaan.*

Työelämänäyttöjen suunnittelussa ja toteuttamisessa korostui opettajan ja työpaikkaohjaajan yhteistyö. Työpaikkaohjaajat ohjasivat opiskelijoita henkilökohtaisten näyttösuunnitelmien tekemisessä. Ohjaus tapahtui yhteistyössä opettajien kanssa, mutta työpaikkaohjaajat toivoivat, että opettajat enemmän kävisivät työpaikalla. Opettajat toivat haastatteluissa esille arvostavansa työpaikkaohjaajien näyttöjen myötä kehittynyttä ohjaustyötä. Kun työpaikkaohjaajalla oli näyttökokemuksia takana niukasti, opettajat kokivat työpaikkaohjaajien perehdyttämisen ammattiosaamisen näyttöihin keskeisenä tehtävänä.

*Joutuu aika paljon tekemään semmosta tiedottamista. Julkistamaan asioita, että tämmönenkin on nyt tulossa tähän työssäoppimiseen, jälleen kerran työssäoppimiseen.*

Työpaikkaohjaajat pyrkivät järjestämään opiskelijoiden työssäoppimisen tehtäviä työpaikalla siten, että näyttöön valmentautuminen olisi mahdollista. Opiskelijan ohjaus ja työssäoppimisen ohjaussuunnitelman olemassaolo olivat haastatteluaineiston perusteella kiinteästi yhteydessä toisiinsa; kun työpaikan työssäoppimismahdollisuudet oli selvitetty, opiskelijaa myös suunnitellusti ohjattiin. Työtehtävät suunniteltiin opiskelijan oppimistavoitteita tukeviksi. Ohjaus näyttöön liittyi työpaikkaohjaajien haastattelujen mukaan kiinteästi työssäoppimisen toteutukseen:

*Työssäoppimisjaksot pyritään ajoittamaan niin, että on monipuolista työtä tarjolla. Tällä työpaikalla henkilöstön työtehtävät on järjestetty siten, että kullakin on oma vastuualueensa. Opiskelija kiertää eri työntekijöiden mukana työssäoppimisjaksonsa aikana. Työtehtävät suunnitellaan aikaisempaa tarkemmin.*

### **Ohjausprosessin kuvaus**

Aineiston perusteella työelämänäyttöjen ohjausprosessi ja sen toteuttaminen vastuuhenkilöineen on eriteltävissä seuraaviin vaiheisiin:

- yleisinformaatio ammattiosaamisen näytöistä ennen opintoja opiskelijoille ja huoltajille kirjeitse
  - opinto-ohjaaja, koulutuslavastaava
- yleisinformaatio näytöistä opintojen alkuvaiheessa opiskelijoille oppilaitoksessa
  - ryhmäohjaus
  - koulutuslavastaava, ryhmäohjaaja
- näyttökohtainen valmennus opintojen edetessä oppilaitoksessa
  - ryhmäohjaus, henkilökohtainen ohjaus, vertaisohjaus
  - työssäoppimista ohjaava opettaja, ryhmäohjaaja, tutor-opiskelijat
- ohjaus henkilökohtaisen näyttösuunnitelman teossa
  - ryhmäohjaus, henkilökohtainen ohjaus
  - työssäoppimista ohjaava opettaja, työpaikkaohjaaja
- ohjaus näytön aikana
  - henkilökohtainen ohjaus
  - työpaikkaohjaaja, työssäoppimista ohjaaja opettaja

- henkilökohtainen palaute- ja arviointikeskustelu näytön jälkeen
  - henkilökohtainen ohjaus
  - työssäoppimista ohjaava opettaja, työpaikkaohjaaja
- näyttökohtaiset palautekeskustelut opintojen edetessä
  - ryhmäohjaus
  - ryhmänohjaaja, työssäoppimista ohjaava opettaja
- kokonaisuutta koskeva palautekeskustelu opintojen päättövaiheessa
  - ryhmäohjaus
  - ryhmänohjaaja

Oppilaitosnäytöissä ohjausprosessissa korostui ryhmäohjaus. Eräs haastatteluun osallistunut tekniikan ja liikenteen alan opettaja, jolla oli kokemusta ainoastaan oppilaitosnäytöistä, arvioi, että *henkilökohtainen ohjaus on aikaisempaan verrattuna jopa vähentynyt*. Työpaikkaohjaajien rooli oppilaitosnäytöissä jäi tämän aineiston perusteella kovin vähäiseksi. Työpaikkaohjaajia ei juurikaan ollut osallistunut oppilaitosnäyttöjen suunnitteluun, toteuttamiseen eikä arviointiin. Ohjauksesta oli vastannut näyttöjärjestelyistä vastannut ammatinopettaja. Näyttötilanteissa mukana oli yleensä ollut toinen ammatinopettaja joko omasta toimintayksiköstä, oman oppilaitoksen toiselta osastolta tai saman alan toisesta oppilaitoksesta. Hän toimi näyttöjärjestelyistä vastanneen opettajan ohella näyttöjen arvioijana ja osallistui osin myös palautekeskusteluihin.

Opiskelijoiden henkilökohtainen ohjaus näyttää oppilaitoksissa kehittyneen erityisesti työelämässä suoritettavien näyttöjen myötä. Tutkimusaineistosta voi päätellä, että käsitys opintojen ohjauksesta painottuu aikaisempaa enemmän ammatillisen oppimisen ja kasvun ohjaukseen, koska ammatinopettajien rooli ohjaajina korostuu vahvasti. Opinto-ohjauksen tilaa koskevassa selvityksessä (Numminen ym. 2002) todettiin, että ammattiin opiskelevista opiskelijoista 43 % ilmoitti saaneensa henkilökohtaista ohjausta liian vähän.

## 9.5 TYÖSSÄOPPIMISEN OHJAUSSUUNNITELMA TYÖPAIKALLA

Työssäoppimisen ohjaussuunnitelma tarkoittaa tässä työpaikalle laadittua suunnitelmaa opiskelijan työssäoppimisen ja näytön järjestelyistä ja toteuttamisesta.

Tutkimusaineiston mukaan työssäoppimisen ohjaussuunnitelmia oli tehty työpaikoille siten, että niihin oli kirjattu toimintayksikön oppimis- ja näyttömahdollisuuksia, arvioitu pidemmällä aikavälillä opiskelijamäärää, jonka toimintayksikkö voi vastaanottaa ja varauduttu heidän ohjauksensa järjestämiseen. Toimintayksikössä oli nimetty vastaava työpaikkaohjaaja, jonka tehtävänä oli ohjaussuunnitelman päivittäminen, opiskelijan ohjausjärjestelyistä vastaaminen ja yhteydenpito oppilaitoksen työssäoppimisen järjestelyjä koskevissa asioissa. Vastaava työpaikkaohjaaja saattoi lisäksi huolehtia siitä, että työpaikkaohjaajina toimivat henkilöstön jäsenet saivat ajankohtaista tietoa työssäoppimisen ohjauksesta ja ammattiosaimisen näytöistä. Oppilaitoksen kanssa oli sovittu, minkä opintokokonaisuuden työssäoppimiseen ja näytön suorittamiseen kyseinen toimintayksikkö soveltuu; suunnitelma oli siis tehty yhteistyössä oppilaitoksen kanssa työelämälähtöisesti.

Opiskelijakohtaista työssäoppimisen sopimusta tehtäessä työpaikkaohjaajaksi nimetty henkilö vastasi siitä, että ohjaussuunnitelma tarkennettiin opiskelijan henkilökohtaisten oppimistavoitteiden mukaisesti. Opiskelijakohtainen suunnitelma tehtiin yleensä työpaikkaohjaajan, opiskelijan ja opettajan yhteisessä keskustelussa. Työpaikkaohjaajien mukaan

*aikaisempaa enemmän panostetaan työtehtävien suunnitteluun ja ohjaukseen.* Tällaisista työssäoppimisen ohjaussuunnitelmista löytyi tutkimusaineistosta esimerkkejä erityisesti sosi-aali-, terveys- ja liikunta-alan, matkailu-, ravitsemis- ja talousalan sekä luonnonvara-alan toimintayksiköistä.

Eri koulutusaloilla työssäoppimisen ohjaussuunnitelmia tehtiin myös opiskelijakohtaisesti. Lähtökohtana olivat opiskelijan työssäoppimisen tavoitteet, näytön sisältö ja työpaikan oppimis- ja näyttömahdollisuudet. Ohjaussuunnitelman tekeminen tapahtui työpaikkaohjaajan, opiskelijan ja opettajan yhteisessä keskustelussa. Näin toimittiin erityisesti silloin, kun opiskelija itse hankki työssäoppimispaikkansa. Haastateltujen opettajien kertoman mukaan oppilaitoksen opettajien toimintatavat samassakin tutkinnossa saattoivat vaihdella.

*Työssäoppimisen ohjaus näyttöjen myötä on muuttunut niin, että on helpompi hahmottaa koko kokonaisuus. Minä toimin niin, moni opettaja meillä toimii eri tavalla, mutta minä toimin niin, että kun opiskelija itse hankkii paikan, sovitaan aika yhdessä, miten menen kertomaan sinne työssäoppimisesta ja näytöistä ja siinä tehdään sitten sopimus. Kun opiskelija menee työssäoppimisjaksolle, minä menen käymään ja katsotaan ne tehtävät, mitä ne on ne tuotteet, ja samalla katsotaan, mikä on siellä semmonen tehtävä, että opiskelija voisi sitten loppuvaiheessa näyttää ja että sitä saa opetella koko jakson ajan. Se tuo ryhtiä, se ei ole mitään leijailua.*

Opettajien näkemykset ammattiosaamisen näyttöjen vaikutuksesta työssäoppimisen ja ohjauksen suunnitteluun ja toteuttamiseen työpaikalla vaihtelivat. Ne olivat yhteydessä kokemukseen ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisesta erityisesti siltä osin, miten työssäoppijaa eri työtehtäviin työpaikalla ohjattiin. Esimerkiksi tekniikan ja liikenteen alan opettajista ne, joilla oli pitkäaikainen kokemus työelämänäytöistä, katsoivat, että *työssäoppimiseen ja ohjaukseen on tullut suunnitelmallisuutta enemmän ja se paranee koko ajan. Hyvä yhteistyö yrityselämän kanssa* oli ehdoton edellytys onnistuneille työssäoppimisjärjestelyille.

Osa opettajista katsoi, että *näytöt eivät ole muuttaneet ohjauksen suunnittelua ja toteutusta työpaikalla mitenkään.* Arvion esittäjillä oli kokemusta ammattiosaamisen näytöistä runsaan vuoden ajalta. Näkemys voi selittyä myös sillä, että työssäoppimisen toteutus ja ohjaus työpaikoilla ovat aikaisemminkin vastanneet hyvin sellaisia oppimistavoitteita, jotka nyt myöhemmin ovat olleet myös ammattiosaamisen näyttöjen osaamistavoitteina.

*Sama menetelmä on aina ollut. Pojat pannaan vanhemman työntekijän pariin tai ryhmän mukaan ja siinä opastetaan. Ei tämä muuta sitä mitenkään.*

Työpaikkaohjaajien mukaan aikaisempaa enemmän panostetaan työtehtävien suunnitteluun. Ohjaus otetaan vakavammin. Tähän on vaikuttanut työpaikkaohjaajakoulutus, jossa tutkinnon sisältöä, osaamistavoitteita ja arviointia on käyty läpi.

Omanlaisiaan ongelmia työssäoppimisen ja näyttöjen suunnitteluun tuovat tekniikan ja liikenteen aloille ominaiset urakoidut työkohteet. Samassa työkohteessa saattaa työskennellä useita aliurakoitsijoita. Urakat ovat tiukasti kilpailutettuja ja työ kiireistä. Työssäoppijan työtehtävien määrittely, näytön sisältö ja ajoitus toteutuvat työelämän ehdoilla.

*Kaikki kohteet on niin tiukkaan urakoitu, ei niillä ole mitään luppoaikaa ihmetellä jotain papereita tai juttuja. Siellä tehdään töitä se päivä. Siellä on poika mukana, se tekee siellä asioita, mutta muuta siellä ei kyllä keritä ihmettelemään.*

## 9.6 OPISKELIJAN HENKILÖKOHTAINEN OPISKELUSUUNNITELMA

Tutkimusaineisto antoi henkilökohtaisten opiskelusuunnitelmien laatimiskäytännöistä kuvan, että käytännöt vaihtelivat varsin paljon. Eroavuuksia oli oppilaitoksittain, koulutusala-, osasto- tai tutkintokohtaisesti tai jopa oppilaitoksen saman tutkinnon osalta opettajakohdaisesti.

Joissakin oppilaitoksissa kaikille opiskelijoille laadittiin henkilökohtainen opiskelusuunnitelma, joka sisälsi alustavan työssäoppimis- ja näyttösuunnitelman. Sen laatiminen alkoi opintojen alkuvaiheessa ns. orientoivien opintojen aikana. Edellytyksenä suunnitelman laatimiselle oli, että opiskelija perehdytettiin hyvin erityisesti ammatillisten opintojen sisältöön, työssäoppimiseen ja ammattiosaamisen näyttöihin. Suunnitelman laatiminen oli ryhmänohjaajan vastuulla. Suunnitelmaa tarkistettiin lukukausittain ryhmänohjaajan ja opiskelijan ohjauskeskustelussa, joissa suunnitelmaa täydennettiin esimerkiksi valinnaisten opintojen, työssäoppimisen ja näyttöjen osalta. Henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman laatimisessa toteutui myös yhteydenpito opiskelijan huoltajiin. Alaikäinen opiskelija esitteli suunnitelman ohjauskeskustelujen jälkeen huoltajalleen, joka allekirjoituksellaan varmensi tutustuneensa suunnitelman sisältöön. Henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman laatimisprosessia oli oppilaitoksissa kehitetty osana opintojen ohjausta ja siihen oli myös ammattiosaamisen näytöillä ollut vaikutusta.

*Tänä syksynä tein hopsit niin, että niihin kirjattiin, mistä tulee näyttö ja ajankohta karkeesti. Joku rupes jo miettimään työssäoppimispaikkaakin. Kertoi, että omalla paikkakunnalla on semmosia ja semmosia paikkoja. Palaan näihin hopseihin, kun seuraava jakso alkaa, uudestaan näiden kanssa.*

*Jos ei olisi aikaisempaa kokemusta näytöistä, ei sitä ehkä uskaltaisi lähteä käyttämäänäkään eikä hyödyntämään, mutta nyt kun on saanut näistä näytöistä muunkinlaista kokemusta.*

Opettajat toivat haastatteluissa esille opiskelijoiden henkilökohtaisten opiskelusuunnitelmien tärkeän merkityksen, *kun opiskelijat ovat lähtökohdiltaan niin erilaisia*. Opettajat korostivat aikaisemman osaamisen tunnistamisen olevan yksi henkilökohtaisten opiskelusuunnitelmien haasteista; he näkivät ammattiosaamisen näytön hyvänä mahdollisuutena aikaisemman osaamisen tunnustamiseen. Tällä tavalla henkilökohtaisten opiskelusuunnitelmien avulla oli toteutunut mm. opintoajan lyheneminen, kuten seuraava haastattelukatkelma osoittaa:

*V: Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen, se hyväksilukeminen, se on meille jotenkin paremmin jäsentynyt ja sitä pystyy helpommin hyödyntämään näitten näyttöjen myötä. Meilläkin on paljon semmosia, etenkin tänä syksynä on tullu semmosia opiskelijoita, joilla on aikasempia opintoja muista saman alan oppilaitoksista tai jopa ammattikorkeakoulusta, niin heidän kohdallaan on helppo näyttöä tässä käyttää.*

*K: Pystyttekö lyhentämään opiskeluaikaa, kun on näitä hyväksilukuja?*

*V: Kyllä. Nytkin ylioppilaita, joilla on hyväksilukuja, lähtee työssäoppimaan aivan eri asioita kuin muut.*

Joissakin oppilaitoksissa henkilökohtaisten opiskelusuunnitelmien laatiminen näytti liittyvän opettajan henkilökohtaiseen innostukseen ja työtapaan. Yhtenäistä, systemaattista toimintakäytäntöä ei vielä ollut muotoutunut. Keskustelua asiasta oli opettajainkokouksessa käyty.

*Tästä oli juuri kokouksessa puhetta, osa tekee, osa ei tee. Tultiin siihen tulokseen, että kyllähän niitä kaikille tehdään, jos on hyväksilukuja tai osaamisen tunnustamista, sehän on tätä hopsin tekemistä. Mutta ihan konkreettisesti, että jotain paperille laitettaisiin, mä olen ainoa, se tuli kokouksessa esille. Mää olen luokanvalvoja ja haastattelen jokaisen tarkasti, kun opiskelijat tulevat kouluun. Joulun jälkeen mennään enemmän siihen ammatilliseen puoleen. Mää olen tällä hetkellä ainoa, joka sen kirjaa yhdelle paperille. Siinä paperissa ei ole hyväksiluvut, ne on opon arkistossa.*

Henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman laatiminen ja siihen liittyvä ohjaus koettiin vaikeaksi. Opintojaan aloittavalla opiskelijalla ei ole selkeää kuvaa tulevasta ammatistaan, saati opintojensa tavoitteista ja sisällöistä. Opetussuunnitelma toteutuu oppilaitoksessa usein ryhmäkohtaisesti.

*Mää oon tehnyt ja nyt sit tälle nykyiselle luokalle mä en oo tehnyt semmosta, koska se on hirveen vaikee siinä ykkösluokan alussa. Kuitenkin kaikki opinnot on sillai samoja, ettei se ihan ajankohtanen heti siinä ykkösluokan alussa oo. Kun ei ne tiedäkään mistään oikein, mitä tää tulee tarkalleen ottaen oleen.*

Henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman tekeminen yhdistettiin opiskelijahallinto-ohjelman käyttöön. Henkilökohtainen opiskelusuunnitelma (HOPS) ja erityisopiskelijan henkilökohtainen opintojen järjestämistä koskeva suunnitelma (HOJKS) elivät opettajien puheessa yhtäaikaista ja samalla erillisinä. Äärimmillään opiskelijan henkilökohtainen opiskelusuunnitelma oli opiskelijahallinto-ohjelmasta tulostettu opintosuunnitelma.

*Siitä se alkaa, kun Winhaan ajetaan opinto-ohjelma. Sitä kautta tulee ne muutokset sinne. Ainoastaan silloin, kun erityisopiskelijoille tehdään, ilman muuta. Ja jos on maahanmuuttajaopiskelijoita. Sama asia on toistettu paperista toiseen, mutta kun on toi oppilashallinto-ohjelma, niin sieltähän se tulee opetusohjelma. Sehän se on käsittääkseni se hops, ettei oo montaa erilaista paperia. Ainoastaan silloin, kun tulee poikkeavuus. Muuten se on sama.*

Opiskelijoiden näyttösuunnitelmien liittäminen henkilökohtaisiin opiskelusuunnitelmiin oli useimmissa oppilaitoksissa vasta *työn alla*, vaikka oppilaitokset olivatkin olleet toteuttamassa näyttöpilottiprojekteja. Haastatteluissa opettajat totesivat, että *nyt kun tämä tuli pakolliseksi, niitä täytyy ruveta kirjaamaan sinnekin*.

## **9.7 OPISKELIJAN ARVIOINTI**

Opettajien näkemyksen mukaan ammattiosaamisen näytöt nostavat *käden taidot* ammatillisessa koulutuksessa uuteen arvoon.

*Sillä tavalla tämän näen, että tässä aletaan enemmän kiinnittää huomiota käden taitoihin. Kyllä monen sähköasentajan ja auton asentajan ammatti on kädentaitoammatti. Totta kai siinä tarvitaan teoriaa, mutta käsillä ne tekee, ja nyt aletaan tätä sillä tavalla tekeen, että kädentaitoihin tulee huomiota.*

Ammattiosaamisen näytöt olivat oppilaitoksissa monipuolistaneet arviointimenetelmiä (Taulukko 11.) ja *helpottaneet opiskelijan arviointia*. Opiskelijan arvioinnin näkökulmasta opettajat pitivätkin näyttöjä tervetulleena uudistuksena. Mm. yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alalla nähtiin, että näytöt olivat tuoneet arviointiin kokonaisuudessaan

selkeyttä arviointisuunnitelman uudistamisen myötä. Perusteellisesti valmistellun arviointisuunnitelman avulla oli pystytty vähentämään päällekkäistä arviointia. Niissä oppilaitoksissa, missä arviointisuunnitelman tekeminen haastatteluhetkellä oli vielä työn alla, juuri päällekkäisen arvioinnin vähentäminen ja arvioinnin selkeyttäminen kokonaisuutena olivat runsaasti keskustelua herättäneitä asioita. Ohjaavan arvioinnin toteuttaminen oli haastattelujen opettajien, joilla oli pitkäaikainen kokemus näytöistä, näkemyksen mukaan edelleen yksi keskeisimmistä arvioinnin kehittämiskohteista.

*Näyttö on keskeinen arviointimenetelmä, ja sen lisäksi on mietitty, mitä muuta arviointia tarvitaan.*

*Jokaisen jakson kohdalla on määritelty, miten se arvioidaan, numeerisesti vai hyväksyty/hylätty. Katsotaan, mikä toteutuu näytöissä ja mikä ei, ja kaikki mikä toteutuu näytöissä, sitä ei arvioida numeerisesti, vain hyväksyty tai hylätty.*

*Nyt on parhaillaan menossa iso työ, jossa sitten koitetaan päällekkäistä arviointia saada pois ja selkeyttää muutenkin sitä.*

*Opetussuunnitelmiin on kirjattu, mitä arvioidaan numeerisesti, mitä hyväksyty/hylätty, mutta se ei ole vielä arvioinnin kokonaisuus. Tästä pitäisi nyt keskustella, siitä, mikä on ohjaavan arvioinnin osuus. Millaista on ohjaava arviointi. Tässä ollaan vielä tosi heikoilla.*

Ammattiosaamisen näytön ohella tyypillisiä arviointimenetelmiä olivat kirjalliset kokeet tai tentit, työkokeet, oppimistehtävät, verkkotehtävät ja portfoliot. Kokeiden määrän todettiin vähentyneen; *onhan se monipuolistanut omaa opetusta ja tuonut tähän uusia ulottuvuuksia, että ei oo enää se koe ainut arviointimenetelmä.* Arviointikeskustelujen ja henkilökohtaisen palautteen merkitys korostui, koska *keskustelutilanteita on enemmän ja opiskelija saa henkilökohtaista palautetta enemmän. Vertais- ja itsearvioinnin merkitys oli kasvanut.* (Taulukko 11.) Haastattelujen mukaan *itsearviointia käytetään muussakin opetuksessa paljon.*

**Taulukko 11.** Ammattiosaamisen näyttöjen vaikutus opiskelijan arviointiin opettajakyselyn mukaan.

	Min	Max	K.a.	K.h.
näytöt ovat monipuolistaneet opiskelija-arviointia ja arviointimenetelmiä (esim. keskustelu, havainnointi, kirjalliset kokeet, työkokeet jne.)	1	5	3,86	,875
oppilaitoksella on selkeä arviointisuunnitelma, jossa on sovittu, mitä arvioidaan näytössä ja mitä muulla tavalla	1	5	3,86	1,083
näytöt ovat tehneet arvioinnista kokonaisvaltaisempaa	2	5	3,95	,826
työelämän edustajien arvioinnilla on aikaisempaa suurempi merkitys	2	5	4,12	,774
osaamisen arviointi näytöin on selkiinnyttänyt arviointia	1	5	3,84	,812
opiskelijan itsearvioinnin merkitys on kasvanut	3	5	4,14	,736

Vastausasteikko: 1 = Täysin eri mieltä, 2 = Eri mieltä, 3 = Ei samaa tai eri mieltä, 4 = Samaa mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä.

Työelämän edustajien arvioinnilla nähtiin olevan aikaisempaa suurempi merkitys (Taulukko 11.). Opettajien kuvauksen mukaan arvioinnissa oli siirrytty *opettajakeskeisyydestä useiden toimijoiden tasavertaiseen yhteistyöhön; nyt nämä työnhajaajat osallistuu arviointiin ja saadaan toisenlainen näkemys taikka laajempi*. Olennaisena pidettiin *arviointiperusteiden dokumentointia* ja arvioinnin *läpinäkyvyyttä*.

Työpaikkaohjaajat katsoivat, että *arviointi tulee tarkentumaan*, kun lähtökohtana ovat näytön arviointikriteerit; *ei ennen kiinnitetty huomiota tällaiseen tietopuoliseen hallintaan tai prosessin hallintaan. Kyllä arviointi on tarkentunut*. Lähes poikkeuksetta näyttöjen arviointi perustui kansallisiin näyttöaineistoihin. Työpaikkaohjaajat pitivät näyttöjen arviointikriteereitä selkeinä. Sekä opettajat että työpaikkaohjaajat näkivät kansallisten näyttöaineistojen yhdenmukaistaneen ja helpottaneen arviointia. Työpaikkaohjaajat olivat saaneet opettajilta ohjausta näyttöjen arviointiin, mutta kokivat edelleen tarvitsevansa lisää koulutusta. Kyselyyn vastanneet työpaikkaohjaajat ilmoittivat varsin yksimielisinä opettajan osallistuneen aina näytön arviointikeskusteluun ja myös vastanneen arvioinnin kirjaamisesta. Työpaikkaohjaajien näkemys näyttöjen arvioinnin vaikeudesta vaihteli (ks. Taulukko 12.) Vaikka arviointikriteerit olivat helpottaneet arviointia, osa haastatelluista työpaikkaohjaajista katsoi, että *nuorten arviointi on aina vaikeaa*.

**Taulukko 12.** Ammattiosaamisen näyttöjen arviointi työpaikkaohjaajien näkemyksen mukaan.

	Min	Max	K.a.	K.h.
Näyttöjen arviointikriteerit ovat selkeät	2	5	3,78	,850
Näyttöjen arviointikriteerit ovat helpottaneet arviointia	2	5	3,96	,878
Opettaja ohjaa työpaikkaohjaajia näyttöjen arvioinnissa	1	5	3,61	,988
Työpaikkaohjaajat tarvitsevat lisää koulutusta näyttöjen arviointiin	2	5	3,70	1,063
Opettaja osallistuu aina näytön arviointikeskusteluun	3	5	4,52	,665
Opettaja vastaa arvioinnin kirjaamisesta arviointikeskustelussa	3	5	4,22	,850
Näyttöjen arviointi on vaikeaa	1	5	2,91	1,311

Vastausasteikko: 1 = Täysin eri mieltä, 2 = Eri mieltä, 3 = Ei samaa tai eri mieltä, 4 = Samaa mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä.

### Työssäoppimisen arviointi

Työssäoppimisen arviointi oli näyttöjä pitkään toteuttaneissa oppilaitoksissa muuttunut viisiportaisesta numeerisesta arvioinnista hyväksytyt/hylätty-arvioinniksi. Työssäoppimisessa arvioinnissa painottui *oppimisprosessin arviointi*.

*Kun näyttöjä ruvettiin tekemään, täytyy huomioida, että työssäoppimisjakso, sen arviointi on muuttunut. Siinä pilotissa oli vielä niin, että ensin arvioitiin työssäoppimisjakso ja sitten vielä päälle näyttö. Siinä meinas työpaikkaohjaajilta jo puhti loppua. Työssäoppimisjakso on nyt hyväksytyt/hylätty. Se on näyttöjen seurauksena muutettu.*

Opettajat, joiden kokemus ammattiosaamisen näytöistä oli lyhytaikaisempi, pohtivat työssäoppimisen ja näyttöjen arvioinnin eroa.

*Kun työssäoppimista pitäisi arvioida ja toisaalta näyttöjä pitää arvioida, siitä vielä asiat menee sotkuun, milloin arvioidaan työssäoppimista ja milloin näyttöä. Voisko niitä jotenkin yhdistääkin.*

*Käytännössä se menee siihen, että työnantaja arvioi työssäoppimisjakson eikä sitä yksittäistä näyttöä.*

Sama asia tuli esille työpaikkaohjaajien haastatteluissa. Ehdotuksena esitettiin mm., että työssäoppimisjaksot voisivat kokonaisuutena olla arvioitavaa näyttöä.

### **Arvioinnin ongelmakohtia**

Opiskelijan arvioinnin toteuttamisessa olennaista on arviointiin osallistuvien yhteinen näkemys arviointikriteereistä ja niiden soveltamisesta. Opettajan tehtäväksi nähtiin *arviointikriteerien selventäminen ja yhteisen ymmärryksen luominen*. Sekä opettajien että työpaikkaohjaajien haastatteluissa tuli esille epäilyä siitä, että toinen osapuoli arvioi liian *kiltisti, hellin käsin*. Opettajien näkemyksen mukaan arviointikriteerien tulkinnassa oli työpaikkakohtaisia eroja. Käytännön ongelmana oli, että arvioijina toimi työpaikkaohjaajia, jotka eivät olleet saaneet arviointiin *minkäänlaista koulutusta*. Kokemusten karttuminen ja hyvät yhteistyösuhteet oppilaitokseen olivat kuitenkin ratkaisseet tämän ongelman. Työpaikkaohjaajina toimi jo sellaisiakin työntekijöitä, jotka omassa koulutuksessaan olivat suorittaneet ammattiosaamisen näyttöjä.

*Arviointi työpaikkaohjaajan taholta on muuttunut kriittisemmäksi. Kun on vakiintunut työpaikkaohjaajien verkosto, siihen oppii. Tässä on nyt näitä viis vuotta pyöritelty, ja kun meidän oppilaat lähtee tonne työelämään, ja jos ne vaan sinne jää, niin niistä tulee hyviä työpaikkaohjaajia. Meillä on jo sellasia ohjaajia, jotka on meiltä näyttötodistuksen kanssa lähteneet.*

Aikaisemmissakin tutkimuksissa (mm. Vehviläinen 2003, Hakala 2006, Nyssölä 2006) on tullut esille opettajien huoli työpaikkaohjaajien koulutustarpeisiin vastaamisesta, jotta opiskelijan arviointi toteutuu oikeudenmukaisesti ja kriteeriperusteisesti. Tämän tutkimuksen työpaikkaohjaaja haastatteluissa ilmeni, että opettajienkin on oltava tarkkana arviointikriteerien soveltamisessa.

*Sitten toivoisin, että annettaisiin rehellistä palautetta. Että ei anneta opiskelijan mennä riman alta. Jonkun on aina oltava se ikävä ihminen. Koulut ei tahdo millään ymmärtää, että riman alituksia ei saisi olla.*

Opettajat pohtivat ammattiosaamisen näyttöjen arvioinnin oikeudenmukaisuutta myös suhteessa näyttötutkintoihin ja sukupuoleen. Seuraava lainaus on naisvaltaista alaa edustavalta opettajalta.

*Minusta näyttää, että ammattiosaamisen näytöt ja näyttötutkinnon näytöt eivät ole arvioinneiltaan vertailukelpoisia, vaan ammattiosaamisen näytöt arvioidaan lievemmin. Iällä ja sukupuolellakin näyttää olevan merkitystä: kaikkein tiukimmin arvioidaan aikuiset naiset ja helläkäteisimmän pojat.*

Arvioinnin ongelmakohtia haastatteluissa pohdittaessa osa opettajista ja työpaikkaohjaajista toi esille arvioinnin kohteiden runsauden ja vaikeaselkoisuuden. Erityisesti käsitteet kaikil-

le aloille yhteinen ydinosaaminen ja yhteiset painotukset olivat herättäneet hämmennystä. Myös työprosessin ja työtehtävän hallinnan koettiin arvioinnin kohteina menevän osin sällöllisesti päällekkäin.

*(Opettaja:) On kuusi arvioinnin kohdetta. Pitää olla kansainvälisyttä ja pitää olla sitä ja löytyä tätä. Missä kohtaa se kansainvälisyys hitsausnäytössä tulee, onko se siinä, kun napsauttaa powerin päälle? Se on vähän väkisin tehtyä työnantajan näkökulmasta.*

*(Työpaikkaohjaaja:) Toivoisin näytön vastaanottajana, että näytölle asetetut tavoitteet olisivat konkreettisia ja näytön puitteissa arvioitavia. Tällä hetkellä opiskelijalle asetetut tavoitteet ovat liian ympäröiväisiä ja korkealentoisia, joita ei pysty pidemmälläkään työssäoppimisjaksolla saavuttamaan.*

Oppilaitosnäyttöjen osalta on korostettu, että näyttöjen toteutusta ja arviointia suunnitellaan yhdessä työelämän kanssa (Opetushallitus 2006, 42). Tämän tutkimuksen aineiston mukaan työelämän osuus oppilaitosnäyttöjen arvioinnissa oli varsin mitätön.

Oppilaitoksen jaksojärjestelmä ja arviointikäytäntö voi asettaa arvioinnin toteuttamiselle omat reunaehdonsa. Erään haastattelun mukaan oppilaitos toimi viiden jakson järjestelmässä ja arviointikäytännönä oli, että jokaisen jakson päättyessä opiskelijan siihenastinen osaaminen tuli arvioida. Opiskelijoille annettiin tällöin opintorekisteriote. Opettajat korostivat, että ammattiosaamisen näytön ohella on oltava riittävästi muuta arviointia, jotta jaksoarviointit ovat mahdollisia. Arviointikäytäntö koettiin esteeksi päällekkäisen arvioinnin vähentämisessä.

## 9.8 OPETTAJAN AJANKÄYTTÖ

*Aluksi tuntui, että työmäärä lisääntyi hirveästi, mutta vähitellen tajuaa, että jotain entisestään jää pois, kun on näytöt. Alussa oli kauhea vastustus, ei mitään, ja lisää työtä ja tälläi, mutta nyt on hoksannut sen, että jotain jää pois.*

Yllä oleva lainaus opettajahaastattelusta on tyypillinen kuvaus, kun pitkään projektityötä tehneet opettajat määrittelivät ammattiosaamisen näyttöjen vaikutusta kokonaisajankäyttönsä. Projektien alkuvaiheessa näyttöjen suunnittelu sekä näyttöaineistojen ja erilaisten lomakkeiden laatiminen oli työllistänyt runsaasti. Projekteissa oli toimittu myös niin, että opettajat kävivät työpaikoilla havainnoimassa opiskelijan näyttöä esimerkiksi kokonaisia työpäiviä. Tällaisesta käytännöstä oli vuosien myötä luovuttu, koska *se ei ole tarpeellista*. Ne opettajat, joiden kokemus näyttöjen toteuttamisesta oli lyhytaikaisempi, pelkäsivät samantyyppisten työtehtävien työllistävän heitä runsaasti. Samassa yhteydessä pohdittiin työnantajan mahdollisuuksia resursoida työn suunnittelua ja näyttöjen toteutusta meneillään olevien projektien päättymisen jälkeen.

*Ei meillä tällä hetkellä mitään valittamista ole. Mutta kun projektit loppuu, ja kun tulee uudet opettajat ja kaikkee muuta. Sitten täytyy kyllä huomioda, että ei tämä ihan sitä normaalia rutiinia ole.*

Pitkän kokemuksen omaavilta opettajilta löytyi sympatiaa niitä kohtaan, jotka vasta ovat aloittelemassa oppilaitoksissaan näyttöjen toteuttamista. Näiden kokemusten perusteella ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönotossa onkin tärkeää, että koulutuksen järjestäjät

huolehtivat, että opettajilla on näyttöjärjestelmän käynnistämisvaiheessa riittävä tuki työn tekemiseen. Kokemuksia on valtakunnallisesti karttunut kehittämissuunnitelmissa runsaasti.

*Sääliksi käy niitä, jotka nyt vasta aloittaa. Tuntuu nytkin, kun viime keväänä niitä arviointisuunnitelmia tehtiin ja mietittiin ja pyöritettiin, niin tuntuu että mitä tästä tulee. Ollaan kuitenkin niin monta vuotta oltu tässä mukana. Kyllä sitä miettii, että ne jotka nyt vasta aloittaa, että huh huh.*

Valtaosa kyselyyn vastanneista opettajista koki näyttöihin liittyvien työjärjestelyjen toteutuneen oppilaitoksessaan tarkoituksenmukaisesti. Niiltä vastaajilta, jotka kokivat, että työjärjestelyt eivät olleet toteutuneet tarkoituksenmukaisesti, kysyttiin avoimella kysymyksellä, mitä muutoksia työjärjestelyihin pitäisi tehdä, jotta näytöt toteutuisivat sujuvasti.

*Työjärjestelyihin toivottiin enemmän suunnitelmallisuutta; näytöt tulevat kohdalleni lähes aina hyvin lyhyellä varotusajalla. Työssäoppimisen ohjaus ja samanaikaisesti opetuksen hoitaminen oppilaitoksessa oli hankalaa; Opetustuntien määrää tulisi vähentää ainakin työssäoppimiskurssin ajalta. Näin näyttöjen vastaanotto olisi helpompi sopia puolin ja toisin.*

Työjärjestelyihin vaikutti työssäoppimisverkoston alueellinen laajuus. Kun ohjaus- ja arviointikäyntejä tehtiin maantieteellisesti laajalla alueella, opettajan työajasta mittava osa kului pitkiin matkoihin. Etäisyyksillä oli vaikutusta myös siihen, että opiskelijoiden ohjaus- ja arviointikeskusteluja käytiin puhelimitse, jolloin työpaikkaohjaajat toivoivat, että opettaja kävisi henkilökohtaisesti työpaikalla.

Työjärjestelyihin toivottiin myös joustavuutta: *Näyttöjen arviointikeskusteluajankohjan sopimiseen enemmän joustavuutta, opettaja voi joutua menemään arviointeihin iltaisin ja viikonloppuisin, koska työssäoppimisen ohjaajalle eivät muut ajat sovi.* Haastatteluissa kävi ilmi, että useat opettajat kävivät ohjaus- ja arviointikeskusteluja työpaikoilla juuri iltavuorojen aikana. Luonnonvara-alan opettaja kertoi käyneensä jopa *yöjuoksulla ja aamulypsyllä.*

Kokonaistyöajassa olevan opettajan toive oli, että *pedagoginen ohjaustyö pitäisi selkeästi uskaltaa nimetä opetustyöksi, ei muuksi opettajan työksi.* Samaa asiaa pohti haastattelussa projektityötä tehnyt opettaja, jonka työaika määräytyi yleisen ammattioppilaitosten opettajien palvelussuhteen ehtoja koskevan virkaehtosopimuksen mukaan (OVTES osio C, liite 4, §11): *tässä on yks semmonen asia, mikä on iän kaiken hiertäny, tämä puolitoistakertaisuus jakajana.*

Opettajilta kysyttiin avoimella kysymyksellä, miten näyttöjen suunnittelu, toteuttaminen ja arviointi on huomioitu opettajien työajan käytössä ja palkkauksessa. Kysymykseen vastasi yhteensä 56 opettajaa, joista 25 maininnalla *ei mitenkään.* Yksi täydensi vastaustaan maininnalla *nyt kun hanke loppunut,* mikä tarkoittanee projektin aikana maksettua palkkausta. Näyttö sisältyi työssäoppimisen ohjaukseen varattuun resurssiin. Parin maininnan mukaan työssäoppimisen ohjaukseen osoitettua resurssia oli näyttöjen myötä hieman lisätty. Erään vastauksen mukaan näyttö *on osa kokonaistyöaikaa, resursseja ei ole tarvinnut lisätä, olemme mm. jättäneet pois to-jaksolta arvioitavia tehtäviä, jolloin opettajilta vapautuu resurssia näyttöjen toteutukseen.*

Haastattelut osoittivat, että ammattiosaamisen näyttöjen järjestäminen ja arviointi oli opettajan työssä liitetty työssäoppimisen ohjaukseen, kun näytöt annettiin työelämässä. Oppilaitosnäytöt olivat opetusjärjestelyinä osa ammatinopetusta.

Näytöt olivat muuttaneet ja myös lisänneet opettajien työajan käyttöä. Arviointikäytännöissä tapahtunut muutos oli kokonaisajankäytössä vähentänyt perinteisten kokeiden osuutta; *ei mene läheskään niin paljon aikaa kokeiden tarkistamiseen eikä teennäiseen arviointiin, nyt arviointi on aitoa ja oikeaa.*

*Suunnittelun määrä on lisääntynyt, mutta toisaalta se helpottaa tekemistä!* Näyttöjen suunnittelun, työpaikkaohjaajien perehdyttämisen ja opiskelijoiden yksilöllisen ohjauksen koettiin lisänneen työtä. *Näyttöjen käytännön järjestäminen työpaikoille ja aikojen sopiminen* työllistivät. Kokemukset ovat hyvin yhteneviä niiden kokemusten kanssa, jotka ovat liittyneet työssäoppimisen mukanaan tuomiin, opettajan työtä koskeviin muutoksiin. Peltomäen ja Silvennoisen (2003) tutkimuksen mukaan opettajat kokivat työssäoppimisen muuttavan heidän rooliaan: kokonaistyömäärän koettiin lisääntyneen ja pelkän opettamisen sijaan opettajan piti myös luoda yhteyksiä työelämään sekä organisoida ja koordinoita työssäoppimista, mikä nähtiin ennen kaikkea palkka- ja resurssikysymyksenä.

Tavallisimmin opettaja teki kaksi ohjaukseyntiä työssäoppimisjakson aikana. Ensimmäisellä käytiin läpi sekä työssäoppimisen että ammattiosaamisen näytön tavoitteet ja arviointikriteerit, toisella arviointiin ammattiosaamisen näyttö ja käytiin työssäoppimista koskeva palauttekeskustelu. Käytössä oli myös kolmen käynnin järjestelmä eli tavoitekeskustelu, väliarviointi ja näytön arviointikeskustelu. Kolmen käynnin järjestelmään opettajat olivat erittäin tyytyväisiä.

Osalla haastatelluista opettajista oli kokemusta verkkoympäristön käytöstä työssäoppimisen ohjauksessa ohjaukseyntien ohella. He pohtivat verkkoympäristön tehokkaampia hyödyntämismahdollisuuksia myös näyttöihin liittyvässä ohjauksessa ja näkivät tämän yhdeksi mahdollisuudeksi vaikuttaa itse kokonaisajankäyttönsä.

Arviointikeskustelut olivat näyttöjen myötä pidentyneet. Haastatellut työpaikkaohjaajat ja opettajat olivat sitä mieltä, että opettajien pitäisi pyrkiä arviointikeskustelujen puheenjohtajina tiivistämään keskusteluja siten, että niihin käytettävä aika *pysyy kohtuullisena*. Kohtuullisena arviointikeskustelun kestoajana pidettiin enintään 1,5 tuntia.

Paperitöiden – *dokumentointi, arkistointi ja näyttösuunnitelmat; kaikenlainen lomakkeiden laatiminen* - koettiin jossain määrin lisääntyneen. Tulevaisuutta ajatellen lohdullinen on erään opettajan kommentti, että *alussa menee koko prosessiin enemmän aikaa, mutta kun tätä on tehty vuosia niin en vaihtaisi aikaisempaan.*

Haastatelluissa oli myös opettajia, joiden oli vaikea arvioida ammattiosaamisen näyttöjen vaikutusta omaan ajankäyttönsä. Heidän työsuhteensa opettajana oli alkanut vaiheessa, että näytöt olivat jo osa oppilaitoksen toimintaa.

*K: Onko näytöt ajankäyttöönne jotenkin vaikuttaneet?*

*V: Vaikea sanoa. Kun tulin tänne vuonna 2000, mulle lyötiin laput käteen ja sanottiin, että ala tehdä näyttöjä.*

*K: Et ole muuta elämää elänytään?*

*V: En, kai se sitten kuuluu tähän.*

## 9.9 TYÖPAIKKAOHJAAJAN AJANKÄYTTÖ

Työpaikkaohjaajien arviot ammattiosaamisen näyttöjen vaikutuksesta kokonaisajankäyttöön vaihtelivat. Huolta ei aiheuttanut niinkään yksinomaan näyttöjen toteuttaminen ja arviointi, vaan yleiset työelämään liittyvät ongelmat, jotka sitten olivat yhteydessä myös opiskelijoiden ohjaukseen. Tällaisia oli mm. *työvoiman, erityisesti sijaisten saatavuus*. Tiukassa henkilöstötilanteessa *harjoittelijoiden ohjaaminen ja näyttöjen vastaanottaminen vie vakituisen henkilön aikaa, mikä tuntuu perustyössä*.

Tiedottamisella ja hyvällä etukäteissuunnittelulla voidaan vaikuttaa työpaikkaohjaajien ajankäyttöön. Haastatteluissa työpaikkaohjaajat toivat esille, että *tiedot näytöistä tulevat op-pilaitoksista liian äkkiä, jolloin oma suunnitelmallisuus kärsii*.

Työpaikkaohjaajat ja opettajat olivat pyrkineet yhteisellä suunnittelulla vaikuttamaan siihen, että opiskelijoiden ohjaus ja näytön järjestelyt eivät kohtuuttomasti kuormittaisi työpaikkaohjaajia. Opiskelijoiden itseohjautuvuutta oli lähdetty korostamaan. Itseohjautuvuutta tuettiin esimerkiksi sellaisin työssäoppimiseen liittyvin tehtävin, joiden avulla opiskelija voi valmistautua näyttöön.

*Tehtävätkin on muutettu semmosiks, että opiskelija itse pystyy havainnoimaan ja tekemään esim. kirjallista.*

Työpaikkaohjaajien ajankäyttöön oli ollut vaikutusta myös sillä, että ohjauksesta oli kokemusten myötä tullut yhteisöllistä ohjausta ja ohjaajina oli valmius toimia useilla työyhteisön jäsenillä. Näin opiskelijoiden ohjaus- ja arviointityön koettiin jakautuvan työyhteisössä tasaisemmin.

*Tällä työpaikalla tämä on kyllä muuttunut kaikkien asiaksi, jos alussa oli niin, että tästä vastasi vain yksi tai joku harva.*

Työpaikkaohjaajille osoitetun kyselyn mukaan näyttöön liittyvät työjärjestelyt olivat valtaosalla vastanneista toteutuneet tarkoituksenmukaisesti. Tyytyväisyys selittynee vastaajien taustalla. He olivat pienyrittäjiä tai sellaisia työpaikkaohjaajia, joilla oli *mahdollisuus itse vaikuttaa työjärjestelyihinsä työpaikalla*. Muun tutkimusaineiston mukaan erityisesti julkisen sektorin työpaikoilla tilanne vaihteli kovasti. Osa oli tyytyväisiä työjärjestelyihin, koska sijaisia oli mahdollisuus käyttää ja opiskelijoiden ohjaus, arviointikeskusteluihin valmistautuminen ja arviointikeskustelut tapahtuivat työaikana. Työnantajan näkemyksenä kerrottiin olevan, että *tähän panostetaan, koska on näihin koulutuksiinkin osallistuttu. Ajatellaan myös niin, että opiskelijoista on tässä työssä apua*. Osa oli tyytymättömiä, koska arviointikeskusteluun valmistautuminen tapahtui työajan ulkopuolella eikä sijaisten käyttöön ollut mahdollisuutta. Työpaikkaohjaajat korostivatkin, että *työpaikkaohjaajalle tulee antaa riittävästi työaikaa ohjaukseen, arviointiin ja arvioinnin kirjaamiseen, koska siten varmistetaan ohjauksen laadukkuus*. Työpaikkaohjaajien kuvauksissa tuli esille vastuu omasta työstä myös näytön aikana.

*Kaikki näyttöihin käytettävä aika on pois asiakastyöskentelystä, mikä vaikuttaa suoraan yrityksen tulokseen.*

Työpaikkaohjaajan ajankäyttöön vaikutti opiskelijan yksilöllisen ohjauksen tarve. Haastatellavilla oli sekä myönteisiä että runsaasti aikaa vieneitä kokemuksia. Opiskelijan omaa aktiivisuutta ja osaamista arvostettiin.

*Opiskelijat ovat niin erilaisia, jokaisen kohdalla on erikseen katsottava, miten aikansa käyttää.*

*Kyllä ne vähän työajasta vievät. Toisaalta opiskelijat ovat kovasti itsenäisiä. Viimeinen kokemukseni oli sellainen, että oli taitava ja oma-aloitteinen opiskelija. Hän oli itse suunnitellut näyttönsä hyvin, oli kiinnostunut ja aktiivinen. Hän teki näyttösuunnitelmansa itsenäisesti.*

Osalla haastatelluista työpaikkaohjaajista oli kokemusta sekä ammattiosaamisen näytöistä että näyttötutkinnoista. He eivät katsoneet ammattiosaamisen näyttöjen lisänneen työtehtäviään, koska nämä liittyivät kiinteästi työssäoppimiseen ja ne pyrittiin nivomaan luontevasti työpaikan toimintaan. Verrattuna näyttötutkinnon näyttöihin ammattiosaamisen näytöillä ei nähty kokonaisajankäyttöön olevan olennaista vaikutusta.

*Oman aikansa opiskelijat ovat aina ottaneet. Ammattiosaamisen näyttö luontuu työpaikan työtehtäviin hyvin, eikä se aiheuta erityistä suunnittelutyötä aikaisempaa enempää. Aikuisien näytöt ovat eri asia, kun niitä tullaan suorittamaan ilman työssäoppimisjaksoa. Niiden suunnittelu ja työjärjestelyt vievät todella aikaa.*

*Ei ne kokonaisuutena ajankäyttöön juurikaan vaikuta. Näyttö tietysti vie oman aikansa, mutta ei sillä kokonaisuutena ole paljon merkitystä.*

## 9.10 YHTEISTYÖ

### Yhteistyö opettajien kesken

Ammattiosaamisen näytöt ovat lisänneet opettajien keskinäistä yhteistyötä opetuksen suunnittelussa ja toteutuksessa ja opiskelijan arvioinnin toteuttamisessa. Opettajat keskustelevat keskenään opetuksen sisällöistä ja toteutuksesta sekä opetusmenetelmistä ja opetusmateriaaleista aikaisempaa enemmän. (Taulukko 13.) Opetusmateriaaleja tehtiin yhdessä ja käytettiin yhteisesti aikaisempaa enemmän.

**Taulukko 13.** Opettajien keskinäisen yhteistyön muutos.

	Min	Max	K.a.	K.h.
näytöt ovat lisänneet opettajien keskinäistä yhteistyötä opetuksen suunnittelussa ja toteutuksessa	2	5	3,72	,701
näytöt ovat lisänneet opettajien keskinäistä yhteistyötä opiskelijan arvioinnin toteuttamisessa	2	5	3,72	,768
opettajat keskustelevat keskenään opetuksen sisällöistä ja toteutuksesta sekä opetusmateriaaleista aikaisempaa enemmän	2	5	3,71	,726
opettajat keskustelevat erilaisten opetusmenetelmien käytöstä opetuksen toteutuksessa aikaisempaa enemmän	2	5	3,56	,655

Vastausasteikko: 1 = Täysin eri mieltä, 2 = Eri mieltä, 3 = Ei samaa tai eri mieltä, 4 = Samaa mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä.

Konkreettisina yhteistyötä lisänneinä asioina opettajat toivat haastatteluissa esille opetussuunnitelmien ja arviointisuunnitelmien laatimisen. Yhteistyö oli lisääntynyt oppilaitosten

sisällä ja koko koulutuksen järjestäjän toiminnassa, kun opetussuunnitelmatyötä oli organisoitu yli osasto- ja oppilaitosrajojen. Ne opettajat, joilla oli pitkäaikaista kokemusta näyttöistä, olivat perehdyttäneet muita näyttöjen suunnitteluun ja toteuttamiseen.

*Näyttöihin liittyen on tältä osastolta tehty yhteistyötä, aika paljon on oman koulun sisällä käyty kertomassa muille näitä kokemuksia.*

Arviointisuunnitelman todettiin lisänneen opettajien yhteistyötä, koska *opintokokonaisuudessa opettavien yhteinen näkemys lisääntyy. Tuloksena on opettavien sisältöjen päivitys ja yhteiset mielekkäät tehtävät.* Myös *yhteisopetusta* oli toteutettu. Opiskelijan arviointi oppilaitoksessa tapahtui *tiimiarviointina*.

Myös opettajien alakohtainen yhteistyö yli oppilaitosrajojen oli lisääntynyt. Tällaisia esimerkkejä löytyi tutkimusaineistosta mm. luonnonvara-alalta, jossa *yhteistyö on lisääntynyt huomattavassa määrin, näin ei ennen ollut.* Myös sellaisissa tutkinnoissa, joissa koulutustarjontaa on valtakunnallisesti vähän, opettajat pitivät tärkeänä tiivistä yhteistyötä: *kun meitä alan oppilaitoksia on vähän, me ollaan alan opettajien kanssa tiiviissä yhteistyössä.*

Kun kokemusta näytöistä oli lyhyemmältä ajalta, yhteistyömallit olivat oppilaitoksissa vasta muotoutumassa.

*Kokonaisuutena, että kaikki tekis yhdessä työtä, ei oo varmaan kauheesti vaikuttanu, vaan että tämmesiä pieniä kuppikuntia. Näin se varmaan parhaiten toimiikin.*

### **Opettajien ja työelämän yhteistyö**

Opettajakyselyn mukaan opettajien ja työpaikkojen yhteistyöstä on näyttöjen toteuttamisen myötä tullut säännöllisempää. Yhteistyö on ollut opettajille mahdollisuus kehittää omaa ammattialakohtaista osaamistaan. Opettajat tuntevat omasta mielestään työpaikkojen oppimisedellytykset aikaisempaa tarkemmin. Hyvin yksimielisiä opettajat olivat siitä, että työpaikkojen oppimisedellytysten tunteminen on helpottanut opiskelijoiden työssäoppimis- ja näyttöpaikkojen valintaa. (Taulukko 14.)

**Taulukko 14.** Opettajien ja työelämän yhteistyön muutos. Opettajien arvio.

	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>K.a.</b>	<b>K.h.</b>
opettajien ja työpaikkojen yhteistyöstä on näyttöjen toteuttamisen myötä tullut säännöllisempää	1	5	3,75	,912
opettajat tuntevat työpaikkojen oppimisedellytykset aikaisempaa tarkemmin	1	5	3,89	,920
työpaikkojen oppimisedellytysten tunteminen helpottaa opiskelijoiden työssäoppimis- ja näyttöpaikkojen valintaa	2	5	4,07	,783
työelämäyhteistyö on syventänyt opettajien ammattialakohtaista osaamista	2	5	3,95	,833

Vastausasteikko: 1 = Täysin eri mieltä, 2 = Eri mieltä, 3 = Ei samaa tai eri mieltä, 4 = Samaa mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä.

Opettajakyselyn vastauksia on mahdollista verrata työpaikkaohjaajien vastauksiin. Työpaikkaohjaajatkin olivat vahvasti sitä mieltä, että opettajien käytännön työn tuntemus on näyttöjen myötä lisääntynyt. (Taulukko 15.)

**Taulukko 15.** Opettajien ja työpaikkojen yhteistyön muutos. Työpaikkaohjaajien arvio.

	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>K.a.</b>	<b>K.h.</b>
Ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu on parantanut ja tiivistänyt työpaikan ja oppilaitoksen yhteistyötä	2	5	3,70	,765
Opettajien käytännön työn tuntemus on näyttöjen myötä lisääntynyt	3	5	3,77	,612
Työpaikan mielipiteillä on ollut vaikutusta oppilaitoksessa toteutettavaan opetukseen	1	5	3,50	,913

Vastausasteikko: 1 = Täysin eri mieltä, 2 = Eri mieltä, 3 = Ei samaa tai eri mieltä, 4 = Samaa mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä.

Kyselytuloksia syvennettiin haastattelu- ja muulla aineistolla. Opettajat kuvasivat yhteistyön tiivistymistä mm. ilmaisemalla, että *työpaikkaohjaajan kanssa keskustellaan enemmän. Kun kanssakäyminen työpaikkaohjaajien kanssa on paljon aktiivisempaa, niin omien taitojen päivittyminen on nopeampaa, kun on tekemisissä työpaikkaohjaajien kanssa.* Opettajat pitivät tärkeänä myönteisen asenteen välittämistä työpaikoille. Olennaista oli, että yhteistyö koettiin molemmin puolin hyödylliseksi.

*Kun olisi asenne kohdallaan. Se asenne näkyy suhteessa työpaikkaohjaajiin. Miten itse suhtaudut, sellaisen viestin viet työpaikoille. Jos ajatusmaailma on värittänyt niin, että ei tämä nyt oikein ole hyvä, niin ei tästä mitään tule.*

*Täytyy tosi pehmeesti mennä niihin yrityksiin ja niiden täytyy todella saada jotain hyötyä tästä.*

Opettajat toivat esille henkilökohtaisten kontaktien merkityksen yhteistyön rakentamisessa. Tekniikan ja liikenteen alan opettajia toimi paikallisessa ammattialan järjestössä, jonka kokouksissa oli käsitelty mm. oppilaitoksen opetussuunnitelmia. Niihin oli tehty tarkennuksia saadun palautteen perusteella. Yhdessä oli tehty vierailu Taitaja-kisoihin. Henkilökohtaisia kontakteja oli syntynyt myös aikaisempien työsuhteiden aikana ja niillä oli merkitystä työosaamisen ja näyttöjärjestelyjen onnistumisessa.

*K: Henkilökohtaiset kontaktit on tässä tärkeitä?*

*V1: Kyllä, ne on tärkeitä. Että on alan ihmisten kanssa tekemisissä muissakin ympyröissä.*

*V2: On meillä ollut kaikenlaista. Yhtenä vuonna käytiin Taitaja-kisoissakin niiden kanssa.*

*Se oli niin helppo tähän lähtee, kun tietää kaverin.*

Yhteistyössä nähtiin myös kehittämistarpeita. Opettajien mukaan työelämäyhteistyö oli välttämätöntä, mutta alan toimintakulttuurin perinteet eivät olleet kovin yhteistyöhakuisia. Yhteistyön jatkuvuus nähtiin yhteistyösuhteiden kehittämismahdollisuutena.

*Se on varmasti työpainotteisella alalla pakko. Meillä on niin pienistä palasista tämä tutkinto, että siinä korostuu yhteistyötaidot. En moiti niitä, mutta meillä ei ole olemassa kulttuuria yhteistyölle siinä muodossa eli meillä on vähän opettelemista.*

*Sen huomaa, että kun menee toista tai kolmatta kertaa käymään, niin kynnyks matalenee. Opettajan yhteydenpito on tärkeää.*

Työpaikkaohjaajien mielestä oli tärkeätä, että opettaja käy työpaikalla työssäoppimisjakson alkuvaiheessa ja arviointikeskustelussa. Muun yhteydenpidon katsottiin aiheutuvan erityisistä tarpeista ja silloin työpaikkaohjaajat olivat valmiita aktiiviseen yhteydenpitoon työpaikan puolelta.

*Silloin puhutaan tavoitteista ja keskustellaan työtehtävistä. Vaikka ne kyllä paperilla tulee, on silti tärkeää, että niistä myös keskustellaan. Toinen tärkeä vaihe on arviointikeskustelu, jossa opettajaa tarvitaan. Se väli me kyllä pärjätään, jos ei mitään erityistä ole.*

Henkilöstömuutokset saattoivat aiheuttaa muutoksia yhteistyökäytännöissä. Opettajat ja työpaikkaohjaajat vaihtuvat ja toimintatavat muuttuvat. Erään työpaikkaohjaajan haastattelussa nousi esille taloudellinen näkökulma. Samaan viittasivat opettajat joissakin haastattelussa, kun keskusteltiin työssäoppimisen ohjauksen resursoinnista.

*Aikaisemmin oli paljon yhteistyötä opettajien kanssa. Nyt tämä tilanne on muuttunut, kai se on heilläkin rahakysymys. Opettajakin on vaihtunut, ja tämä uusi pitää nyt enemmän puhelimitse yhteyttä. Tietysti ongelmatilanteissa sitten täältäkin päin aina otetaan yhteyttä opettajaan.*

## 9.11 OPPIMISTULOKSET

Lähes kaikissa aikaisemmissa ammattiosaamisen näyttöjä koskeissa tutkimuksissa ja selvityksissä on todettu, että näytöt motivoivat oppimaan. Samaa osoittaa tämän tutkimuksen aineisto. Opiskelijat valmistautuvat näyttöön huolella. Henkilökohtaistaminen vastuuttaa opiskelijaa aikaisempaa paremmin. Vastuun lisääntyessä myös motivaatio lisääntyy. Opettajien mukaan opiskelijat ovat huomattavasti motivoituneempia koko opetukseen, koska tietävät, että arvioinnissa on mukana aito oikea työelämäedustaja.

Lisäksi tulokset osoittivat jonkin verran tukea ajatukselle, että näytössä edellytettävän osaamisen varmistaminen eri tavoin koulutuksen kuluessa on parantanut oppimistuloksia ja selittää näin näyttöjen vaikuttavuutta. Sekä työelämän edustajat että opettajat ovat jonkin verran aikaisempaa tyytyväisempiä opiskelijoiden osaamiseen. Nuoret ovat olleet innokkaampia oppimaan, sillä he haluavat ”näyttää”, mitä osaavat. Pelkkä työssäoppimisjakso ilman näyttöä ei motivoi riittävästi. Työsuunnitelmat ovat tarkentuneet ja monipuolistuneet, joten niihin on paneuduttu huolellisemmin. Työn tekemisessä mietitään enemmän syitä ja seurauksia kuin ennen, mikä kertoo työn perustana olevan tiedon hallinnan tulevan esille myös työelämänäytöissä. Haastatteluaineisto osoittaa, että erityistä tukea tarvitsevien tai erityisopiskelijoiden oppimistulokset ovat parantuneet. Opettajat selittivät tätä sillä, että opetuksessa on otettu huomioon heidän erityistarpeitaan, jotta oppimistavoitteisiin päästään. Erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden oppimistulosten paraneminen näkyy konkreettisesti siinä, että he ovat työllistyneet aikaisempaa paremmin.

*Oppimistulokset on parantuneet sen takia, että heikkoja on ruvettu opettamaan. Enää ei ole sillä lailla, että vaan päivitellään opettajainhuoneessa, että se ei sitäkään hommaa osaa. Nyt on pakko opettaa se heikkokin jonkinlaiselle tasolle.*

*Erityis- tai erilaisten opiskelijoiden oppimistulokset on parantuneet huomattavasti ja he on työllistyneet paljon entistä paremmin.*

Näyttö nähtiin erinomaisena osaamisen osoittamisen mahdollisuutena erityisesti, kun opiskelijalla oli vaikeuksia kirjallisesti selvittää osaamistaan. Aiemmin luvussa 9.7. viitattiin siihen, että ammattiosaamisen näyttöjen myötä ammatillisessa koulutuksessa on ruvettu arvostamaan käden taitoja. Sama asia tuli esille oppimistuloksia tarkasteltaessa.

*Juuso osaa tehdä sen, mutta ei välttämättä saa sitä paperille.*

*Meidänkin alalle hakeutuu tällaiset henkilöt, jotka haluaa tekemällä tehdä sitä työtä. Arvosanat on kyllä noussu.*

## 9.12 OPETTAJAN JA TYÖPAIKKAOHJAAJAN TYÖN MIELEKKYYS

### Opettajien kokemuksia

Yhteistyö osoittautui yhdeksi keskeisimmistä työn mielekkyyteen vaikuttavista tekijöistä. Opettajat kokivat sekä opettajien keskinäisen että opettajien ja työelämän yhteistyön tiivistymisen vaikuttaneen työnsä mielekkyyteen myönteisesti. (Taulukko 16.) Kokemus oman työn mielekkyydestä on työssä jaksamisen näkökulmasta olennainen. Yhteistyön muotoja ja niiden kehittämistä koskevia toiveita on oppilaitoksissa aiheellista säännöllisesti tarkastella opettajien ja työelämän yhteisenä keskusteluna. Erään opettajan ehdotus yhteistyön kehittämiseksi oli *mentoritoiminnan toteuttaminen; opettaja, joka ei ole ollut juurikaan työelämässä, voisi ottaa parikseen opettajan, jolla on paljon kokemusta työssäoppimisen ohjauksesta.*

**Taulukko 16.** Yhteistyö ja työn mielekkyys. Opettajakysely.

	Min	Max	K.a.	K.h.
opettajien yhteistyö on tehnyt opetustyön mielekkäämmäksi	2	5	3,63	,822
opettajien ja työelämän yhteistyö on tehnyt opetustyön mielekkäämmäksi	2	5	3,98	,843

Vastausasteikko: 1 = Täysin eri mieltä, 2 = Eri mieltä, 3 = Ei samaa tai eri mieltä, 4 = Samaa mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä.

Projekteissa tehty valtakunnallinen yhteistyö on opettajien mielestä ollut antoisaa. Yhteiset keskustelut ja projektista saatu palaute on tuonut varmuutta omaan työhön.

*Kyllä mulla ainakin selkeesti vaikutti tämä juttu, kun pääsin siihen suunnitteluryhmään, siihen AEL:n porukkaan mukaan. Huomasin, että nehan tekee siellä just sitä työtä niin kuin olen itse jo pitkään miettinyt, että mitä se pitäisi olla. Sain tosi hyvän olon siitä, että olen oikealla linjalla tämän asian kanssa. Palaute, mikä sieltä tuli, kun näistä sinne raportoin, se oli kyllä tosi hyvää ja sain siitä hyvän olon.*

Hyvä esimerkki projektin vaikuttavuudesta oli haastattelutilanteessa erään tekniikan ja liikenteen alan opettajan viittaus AEL:n Näyttöjen sanansaattaja –projektiin, jossa hän ei itse toiminut, mutta jonka tavoitteen hän koki omakseen.

*Tunnen olevani tällainen sanansaattaja, se on projekti, missä en ole mukana, mutta tunnen olevani.*

Opetuksen sisältöjen selkiintyminen ja koulutuksen työelämälähtöisyyden korostuminen olivat opettajille työn mielekkyyteen liittyvä tekijä. Haastatteluissa tuli esille jopa voimaan-

tumisen (Fetterman 1996) näkökulma. Suuri osa opettajista näki näytöt tervetulleena mahdollisuutena kehittää omaa opetustaan ja oli myös näin toiminut.

*Ajattelen, että on muuttunut tosi kivalla tavalla. Ajattelen että koko ajan valmennan siihen, että tämä henkilö työelämässä pärjää. En enää lähde ohjekirjoista, vaan opetan niitä asioita, mitä työelämässä pitää osata. Minusta se on tosi paljon mielekkäämpää.*

*Opetetaan sitä, mitä näytetään, keskeistä osaamista. Ammattiosaamisen näytöt ovat hyvä asia, olen tähän kovasti tyytyväinen.*

*On se ainakin omaa opetusta ja opetussuunnitelman toteutusta muuttanut. Sitä olen miettinyt uusiksi ja muuttanut tässä kuuden vuoden aikana. Se tekee mielekkääksi, ettei jämähdi ihan samaan kaavaan.*

Opettajalle kokemus työn mielekkyydestä liittyi työelämäyhteistyön ohella opiskelijoihin. Vaikka ohjaukseen käytettävän ajan koettiin lisääntyneen, kannustavaa oli, että opiskelijat menestyivät ja saivat osaamisestaan hyvää palautetta.

*V1: Kyllä se mielekkyys osaltaan on totta. Kokonaisuutena, on niin helppoa mennä tuonne tuttujen kavereitten, työpaikkaohjaajien luo. Toiminta siellä on mukavaa.*

*V2: Ja on mukava nähdä, että oppi on mennyt jakeluun.*

*V3: Usein oppilaat vievät sinne vielä uusia asioita. Ja pääsevät tekemään.*

*Ohjaukseen ja arviointiin käytetään paljon enemmän aikaa, oli sitten kyse työssäoppimisesta tai näytöstä. Se on kuitenkin palkitsevaa. Sama koskee opiskelijaa.*

Lukuisista myönteisistä kokemuksista huolimatta opettajien ja työelämän yhteistyö ei aina ollut mutkatonta. Opiskelijan arviointi ja arviointikriteerien yhtenäinen soveltaminen aiheuttivat huolta. Keskustelua käytiin taloudellisista resursseista.

*Tunne siitä, että ammattiosaamisen näyttöjen keskinäiset arvioinnit ovat epäoikeudenmukaisia ja epäluotettavia, on johtanut siihen, että olen väsynyt jo koko näyttöihin. Miksi tuhlatat näihin aikaa ja resursseja?*

*Mielekkyyteen liittyy aika pitkälti raha.*

Opettajat totesivat kokemusten karttuessa asenteidensa muuttuneen. Osa haastatelluista oli aloittanut Näyttöpilottiprojektissa lähes yhtäaikaisesti työssäoppimisen uudistuksen kanssa. Alkuvaiheen vastustuksesta oli tultu tilanteeseen, jossa näytöt koettiin mielekkäinä. Tässäkin yhteydessä opettajat toivat esille työelämäyhteistyön merkityksen.

*Olen kokenut, kun on siitä vastaanpanemisesta päässyt ohitse, mikä oli ensin, järkyttävä homma, kun just tuli työssäoppiminen. Kuinkas siitä on selvitty, no ihan hyvin, vaikka se oli silloin kauhea kaaos. Kun saa tämän ajankäytön ja kaikki itselle ihan kristallinkirkaaksi, missä kohdassa tulee mitään. Näytöt on nyt mielekkäitä, kun niitä on tehnyt. Sekin, että niitä on työssäoppimispaikoilla, opettaja saa sinne läheisemmän kontaktin, kun tarkemmin sitä yhteistyötä tehdään. Itse tykkään mennä koulusta pois.*

## Työpaikkaohjaajien kokemuksia

Työpaikkaohjaajien kokemus yhteistyön merkityksestä oli vielä opettajiakin vahvemmin, että työpaikan ja oppilaitoksen yhteistyö oli tehnyt työpaikkaohjaajan työstä mielekkäämpää (Taulukko 17).

**Taulukko 17.** Yhteistyö ja työn mielekkyys. Työpaikkaohjaajakysely.

	Min	Max	K.a.	K.h.
työpaikan ja oppilaitoksen yhteistyö on tehnyt työpaikkaohjaajan työstä mielekkäämpää	3	5	4,09	,793

Vastausasteikko: 1 = Täysin eri mieltä, 2 = Eri mieltä, 3 = Ei samaa tai eri mieltä, 4 = Samaa mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä.

Työpaikkaohjaajakyselyssä kysyttiin avoimilla kysymyksillä, miten ammattiosaamisen näytöt ovat vaikuttaneet heidän työnsä sisältöön, työmotivaatioonsa ja työnsä arvostukseen.

Näyttöjen vaikutusta työn sisältöön kuvattiin 17 vastauksessa, joista vain yhdessä maininnalla *ei mitenkään*. *Oppilaista on tullut aktiivisempia kyselijöitä. Työ on mielekästä ja oppii itsekin. Oman toiminnan ja erilaisten työtapojen arviointi on lisääntynyt. Tekevät mielenkiintoisen lisän arkeen – suosittelen kaikille, antaa itsellekin huomiotavaa omaan työhön. Työpaikkaohjaajan työn määrä ja arviointi ovat helpottuneet, näytöt ovat hyvä ”loppukaneetti” työssäoppimisen päätteeksi. Asialla on kuitenkin myös kääntöpuolensa. Näytöt ovat tuoneet enemmän vastuuta ja lisänneet ainakin joksikin aikaa työmäärää; lisänneet paperityötä ja perehtymistä aiheeseen.*

Näyttöjen vaikutusta työpaikkaohjaajan työmotivaatioon kuvattiin samoin 17 vastauksessa, joista kahdessa maininnalla *ei mitenkään*, jota mainintaa kolmannessa vastauksessa täydennettiin toteamalla, että *ei siinä ennenkään mitään vikaa ole ollut*. Muut kuvasivat näyttöjen vaikuttaneen *myönteisesti, innostavasti ja kannustavasti*. *Koulutusjärjestelmän rakenteen ymmärtäminen ja ehkä jopa jonkinasteinen vaikutusmahdollisuus tuo työskentelyyn mielekkyyttä ja uusia ulottuvuuksia. Kiinnostus työhön selvästi lisääntyy opiskelijan aikana, kun työtä katselee tavallaan opiskelijan näkökulmasta.*

Kysymykseen näyttöjen vaikutuksesta työpaikkaohjaajan työn arvostukseen vastasi 15 henkilöä, joista neljä maininnalla *ei mitenkään*. Muut kuvasivat arvostuksen kasvua varsin *myönteisesti*. *Työtä arvostetaan, koska se edesauttaa nuoria sopeutumaan työelämään. Arvostus on kasvanut muidenkin silmissä kuin itseni. Eräs vastaaja kuvasi pohtivansa kouluopetuksen ja työosaamisen välisiä eroja ja miten ammattitaitoa voisi enemmän siirtää opiskelijoille; oma arvostukseni omaa osaamistani kohtaan on ainakin noussut.*

*Koen ammattitilpeyttä siitä, että taitojani tarvitaan tällaiseen.*

Näytöissä edellytettävää osaamisen tasoa kuvattiin varsin ristiriitaisesti. Erään vastaajan mukaan *arvostus on omassa mielessäni ja työyhteisössäni lisääntynyt, kun on nähnyt, miten paljon opiskelijalta tänä päivänä vaaditaan*. Vastaavasti toinen katsoi, että *siinä mielessä ehkä arvostus on hieman laskenut, koska hyväksytyyn näyttöön ei kovin kummoista osaamista tarvita. Ykkösen arvosanoillakin ”valmistuu osaaajia”, vaikka töihin heistä ei ole*. Haastatellut työpaikkaohjaajat kokivat olevansa tärkeässä ja vastuullisessa asemassa opiskelijoiden arvioijina.

*Oma roolini arvioijana on tärkeä.*

Haastatteluissa työpaikkaohjaajat arvioivat ammattiosaamisen näyttöihin liittyvää työtä oman ammatillisen kehittymisensä näkökulmasta. Kiinnostus oman työn kehittämiseen oli lisääntynyt.

*Halusin tähän mukaan, koska tämä oli uusi kokemus, erilainen ja kiinnostava. Tämä on ollut mahdollisuus kehittää omaa ammattitaitoa. Tämä on lisännyt kiinnostusta omaan työhön. Paljon hyvää tästä olen saanut itselleni.*

## 9.13 NÄYTTÖJÄRJESTELMÄN KEHITTÄMISKOHEET

### Opetussuunnitelmien perusteet ja kansalliset näyttöaineistot

Kansalliset näyttöaineistot pohjautuvat opetussuunnitelmien perusteisiin. Opettajat ja työpaikkaohjaajat pitivät joitakin ammattitaitovaatimuksia liian korkeina ammatillisiin perustutkintoihin. Vaatimustaso aiheutti heidän mielestään sekaannusta, kun näyttöjä työelämässä arvioitiin.

*Olen ammatti- ja erikoisammattitutkintoja ottanut vastaan. Rajapinnat puuttuu näistä kansallisista näyttöaineistoista, välillä mennään sinne ammattitutkintopuolelle osaamisvaatimuksissa. Työnantajatkin selkeästi sanoo, että ne on sitten ammattimiehen, miltä näitä vaaditaan.*

Kansallisia näyttöaineistoja pidettiin hyvänä lähtökohtana ammattiosaamisen näyttöjen järjestämiselle ja arvioinnille, vaikka niissä nähtiin myös kehittämisen kohteita. Työpaikkaohjaajat kaipasivat *selkeyttä ja ymmärrettävyyttä* koulutuksen järjestäjien käyttämien näyttöaineistojen *kieleen*. Opettajat toivoivat tältä osin muutoksia kansallisiin näyttöaineistoihin.

*Vieraat sanat ja käsitteet eivät konkretisoidu mitenkään. Ne herättää hämmennystä. Itse asia unohtuu ja hukkuu sinne taakse.*

Arvioinnin kohteiden määrää haluttiin vähentää ja arviointiasteikkoa muuttaa nykyisestä viisiportaisesta kolmiportaiseksi (tydyttävä/hyvä/kiitettävä). Arvioinnin kohteiden osalta kritiikki kohdistui erityisesti yhteisten painotusten ja kaikille aloille yhteisen ydinosaamisen arviointiin sekä työprosessin hallinnan, työtehtävän hallinnan ja työn perustana olevan tiedon hallinnan määrittelyyn erillisinä arvioinnin kohteina.

*Arviointikohteita on aivan liikaa.*

*Ei voi olla taitoa, jos ei ole tietoa. Näitä pitäisi systematisoida ja järkevöittää.*

*Arviointiportaikko kolmiportaiseksi, ei ykkösestä vitoseen.*

*Onko eettinen näkemys hyvä, miksi meidän pitää arvioida sitäkin. Arvioidaan, että on tarpeeksi sellaista, mutta miksi numerolla. Tarpeetonta on näin valtavasti.*

Ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu ja toteuttaminen paikallisesti

Ammattiosaamisen näyttöjen toimielimen tehtävänä on hyväksyä suunnitelma ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisesta ja arvioinnista (Opetushallitus 2005a). Koulutuksen järjestäjän toimielimen rooli oli osalle opettajista epäselvä. Toimielimen koulutustarpeeseen

koulutuksen järjestäjän tehtävänä on kiinnitetty huomiota (Opetushallitus 2006). Paikallisesti on aiheellista huomioida toimielimen tehtäviin liittyvä tiedottamisen tarve.

*Tuo toimielimen rooli, sen minä koen jotenkin kauheen vaikeeksi. Se on jotenkin irrallinen tästä jutusta. En tiedä, ketä siellä on. Mitään sieltä päin ei kuulu.*

Näyttöjen toteuttamissuunnitelmissa tehdyt linjaukset eivät tämän tutkimuksen aineiston perusteella ole onnistuneet parhaalla mahdollisella tavalla. Erään esimerkin mukaan näyttöjen toteuttamissuunnitelma ei anna mahdollisuutta työelämälähtöiseen näytön suunnitteluun. Koulutuksen järjestäjien tulisivat kehittää näyttöjen toteuttamissuunnitelmiaan siten, että ne mahdollistaisivat näyttöjen joustavan toteuttamisen.

*Oppilaitoksessamme on sovittu, että kaikki kansallisissa aineistoissa esitetty osaaminen on osoitettava yhdellä kertaa työssäoppimisen yhteydessä. Muuta yhteissuunnittelua työpaikan kanssa ei ole eikä tässä huomioida sitä, onko kaikki osaaminen edes mahdollista näyttää ao. työpaikassa.*

Työpaikkaohjaajien koulutustarve koettiin jatkuvaksi. Koulutuksen tulisi kohdistua erityisesti ohjauksen ja arvioinnin kehittämiseen. Vaikka työpaikkaohjaajien koulutukseen on menneinä vuosina erilaisissa työssäoppimisen kehittämisprojekteissa luotu runsaasti vaihtoehtoisia koulutusmalleja, ongelmana oli edelleen löytää sellaisia koulutuksen toteuttamisvaihtoehtoja, jotka vastaavat työelämän osallistumismahdollisuuksia. Työelämän edustajia nähtiin tarpeelliseksi kouluttaa myös esimiestasolla. Lisäksi koulutustarvetta oli haastatteluaineiston mukaan erityisesti sellaisilla opettajilla, jotka *eivät ole olleet projekteissa mukana.*

Ammattiosaamisen näytöt ja näyttötutkinnot aiheuttavat edelleen sekaannusta. Näiden erojen ja yhtäläisyyksien käsittelyä pidettiin työpaikkaohjaajakoulutuksissa tarpeellisena. Useassa haastattelussa viitattiin siihen, että opettajatkaan eivät näitä aina osaa erottaa.

*Alussa koin hankalaksi sen, että tuli nämä näytöt, kun oli aikuisten näyttötutkinnot. Se aiheuttaa edelleen sekaannusta, vaikka meidänkin työpaikkaohjaajat on olleet alusta saakka mukana. Ne puhuu näyttötutkinnoista, kun on kysymys ammattiosaamisen näytöistä. Saatikka sitten opettajat.*

*Me ollaan sen verran pieni kylä, että meillä on ne samat työpaikkaohjaajat, jotka toimii aikuisten näyttötutkinnoissa ja sitten näissä meidän ammattiosaamisen näytöissä. Jotenkin se on kamalan sekavaa, vaikka työpaikkaohjaaja olis ollut tässä kauan mukana.*

Jotta näyttöjen paikallinen järjestäminen saataisiin sujumaan joustavasti, oppilaitoksissa tulisi edelleen kiinnittää huomiota opettajien työjärjestelyihin ja työn suunnitteluun toimintayksiköiden tasolla, mutta myös kunkin opettajan työn tasolla. Haasteena on myös osaamisen tunnistamisen kehittämisen ja ammattiosaamisen näyttöjen hyödyntäminen osaamisen tunnistamisessa, mikä liittyy kiinteästi henkilökohtaisten opiskelusuunnitelmien kehittämiseen.

Tämän tutkimuksen aineiston mukaan opettajien ja työpaikkaohjaajien suhtautuminen ammattiosaamisen näyttöihin on yleisellä tasolla kovasti myönteinen, vaikka järjestelmässä ja näyttöjen toteuttamisessa nähdäänkin monia kehittämisen kohteita. Pelkona oli, että hyväksi tarkoitettu järjestelmä hukkuu taloudellisten näkökohtien alle.

*Kehittämistoiveita olis siinä, että täällä olis taustalla pedagogiikka eikä taloustiede. Idealliajatus pitäis olla pedagoginen.*

*Pitäisi lähteä myös koulutuksen järjestäjästä. Terveisiä voi paljon viedä erityisesti suurille koulutuksen järjestäjille, jotka voisivat ajatella ja miettiä, miten ammattiosaamisen näytöt järjestetään ja resursoidaan. Heiltä tulevilla suunnitelmilla on suuri merkitys. Jos he haluavat nipistää ja säästää, tästä tulee näennäinen järjestelmä.*

## 9.14 MUUTOSTYÖHÖN TARVITAAN AIKAA

Tutkimuksen tulosten kuvauksen yhteydessä tuli edellä useassa kohdassa esille, että pitempiaikaisilla kokemuksilla ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisesta oli yhteyttä moniin opettajan ja työpaikkaohjaajan työkuvaan liittyviin asioihin. Moni näyttöpilottiprojekteja vuonna 2000 aloittamassa olleista opettajista kertoi alkuvaiheessa vastustaneensa ammattiosaamisen näyttöjä ja määritteli oman asennemuutoksensa yhdeksi keskeiseksi asiaksi arvioidessaan ammattiosaamisen näyttöjen vaikutuksia omaan työkuvaansa. Tutkimusaineisto osoittaa, että opettajat, joiden kokemus ammattiosaamisen näytöistä on lyhytaikainen, ovat omaa muutosprosessiaan työstämässä. Ammattiosaamisen näytöt tuovat mukanaan hyvin monenlaisia muutoksia opettajan työhön kokonaisuutena. On varsin ymmärrettävää, että muutokset eivät tapahdu yhtäkkiä.

Opettajat ovat keskeisessä asemassa näyttöjen toteuttamisessa. Harrinkari ja Vertanen (2004, 78) toteavat toimittamassaan selvityksessä, että näyttötoiminnassa eniten muutosoppimista vaatinee opettajien toiminta, eivätkä opettajat yksin pysty toimintaansa muuttamaan, elleivät oppilaitosmiljöön toimintaedellytykset muutu. Tässä tarvitaan koulutuksen järjestäjien ratkaisuja, joilla tuetaan ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönottoa. Tämän tutkimuksen opettajat uskovat varsin valoisaan tulevaisuuteen, mitä osoittaa opettajakyselyyn vastanneiden suuri yksimielisyys siitä, että ajan ja karttuvien kokemusten myötä näyttöjen toteuttaminen selkiintyy ja tulee luontevaksi osaksi opettajan, työpaikkaohjaajan ja opiskelijan arkea (Taulukko 18).

**Taulukko 18.** Tulevaisuuden näkymät. Opettajakysely.

	Min	Max	K.a.	K.h.
uskon, että ajan ja karttuvien kokemusten myötä näyttöjen toteuttaminen selkiintyy ja tulee luontevaksi osaksi opettajan, työpaikkaohjaajan ja opiskelijan arkea	3	5	4,42	,565

Vastausasteikko: 1 = Täysin eri mieltä, 2 = Eri mieltä, 3 = Ei samaa tai eri mieltä, 4 = Samaa mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä.

Ammatillisen opettajan työ on monipuolista, mutta samalla useiden yhtäaikaisten tehtävien vaativa kokonaisuus. Muutostyössä ei ole kysymys ainoastaan opettajan muutosoppimisesta, vaan koko ammatillisen koulutuksen toteuttamiseen osallistuvan toimijaverkoston muutoksesta.

*Kyllä se on ihan tästä kokonaisuudesta. Erityisoppilaitten lisääntyminen, hojksien, hopsien rakentelut, tämmenen on hyvin paljon lisääntynyt. Rinnalla viedään vielä näitä näyttöön liittyviä asioita. Nämä yhdessä tekee sen, että opettajan päivä on niin pirstaleinen.*

*Jos saman näytön samassa paikassa suorittaa useampi henkilö, ei siinä mene perehdyttämiseen enää niin, mutta ensimmäisiä kertoja kokeileminen ja ylipäätään uskon luominen sinne, että ei tämä nyt niin paha homma ole, niin ei se tosta vaan käy. Markkinoijia me välillä ollaan.*

## 10 TUTKIMUKSEN ARVIOINTI

Luvussa 7. (Kuvio 1) on kuvattu tutkimusasetelmaa, jonka yksi osa on tutkimuksen laadun arviointi. Tutkimuksen laatua voidaan arvioida käsitteellisen taustan ja menetelmien yhteensopivuuden, tutkimusprosessin läpinäkyvyyden, tulosten tulkinnan ja varmentamisen sekä raportoinnin osalta.

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää ammattiosaamisen näyttöjen vaikutusta opettajan ja työpaikkaohjaajan työkuvaan. Tutkimuksen keskeisinä käsitteinä ovat ammattiosaamisen näyttö, ammatillinen opettaja ja työpaikkaohjaaja (Kuvio 1). Ammattiosaamisen näyttö ja näyttöympäristö on määritelty käsitteinä, tarkasteltu näyttöä arviointimenetelmänä ja suhteessa työssäoppimiseen. Ammatillista opettajuutta ja työpaikkaohjaajan tehtävää on tarkasteltu opiskelijan ohjauksen, arvioinnin, oman alan asiantuntijuuden ja kehittämisen näkökulmista.

Käsitteiden teoreettinen tarkastelu painottuu suomalaisen kontekstiin ja pääasiassa suomalaisen lähdeaineistoon, koska tarkoituksena oli palvella ammatillisen koulutuksen käytäntöä. Tutkimuksen tulosten esittämisessä on tuotu esille opettajien ja työpaikkaohjaajien kokemuksia. Tutkimuksella on pyritty tuottamaan tietoa, jota toisen asteen ammatillisen koulutuksen järjestäjät, opettajat ja työpaikkaohjaajat voivat hyödyntää ammattiosaamisen näyttöjen käyttöön otossa ja kehittämisessä.

Tutkimusaineisto on määrällistä ja laadullista. Määrällinen aineisto on kerätty opettajille ja työpaikkaohjaajille suunnatulla kyselyllä, joka sisälsi sekä valintavaihtoehtoisia että avoimia kysymyksiä. Kyselyn kattavuus, erityisesti opettajien vastausten (27 %) osalta, oli heikko. Kaikki koulutusalat eivät olleet vastauksissa edustettuina. Kyselyä täydennettiin haastattelu- ja ryhmäkeskusteluaineistolla. Haastattelut kohdennettiin kyselyssä taustalle jääneille koulutusaloille, erityisesti tekniikan ja liikenteen alalle. Kyselyyn vastanneiden joukko oli hyvin naisvaltainen, mutta haastatelluista opettajista 48 % ja työpaikkaohjaajista 64 % oli miehiä. Laadullista aineistoa on tarkasteltu siten, että tuloksia voidaan esittää ainakin jossain määrin myös alakohtaisesti eritellen. Muuna tutkimusaineistona käytettiin ammattiosaamisen näyttöjä käsitteiden koulutustilaisuuksien esityksiä ja keskusteluja, joiden tarkoituksena oli varmentaa tutkimuksen tulosten tulkintaa.

Määrällinen kyselyaineisto analysoitiin tilastollisesti laskemalla valintavaihtoehtoisista vastauksista keskiarvot ja keskihajonnat. Keskiarvo ilmoittaa muuttujan keskimääräisen arvon ja keskihajonta sen, miten kaukana muuttujan arvot keskimäärin ovat keskiarvosta. Mitä pienempi on keskihajonnan arvo, sitä yksimielisempiä vastaajat ovat väittämästä olleet. Tulosten tarkastelun yhteydessä esitetyissä taulukoissa on ilmoitettu myös kunkin vastauksen yhteydessä esiintynyt vastaajien väittämälle antama pienen ja suurin arvo (1-5). Keskiarvoa ja keskihajontaa tilastollisina tunnuslukuina pidettiin tässä tutkimuksessa riittävinä, koska määrällistä aineistoa on käytetty laadullisen aineiston keruulle ja tulosten tulkinnalle suunta-antavana.

Tutkimuksen alustavista tuloksista on tehty tutkimustyön edetessä kaksi väliraporttia, joita Opetushallituksen edustaja on kommentoinut. Tutkimusprosessi on edennyt näistä väliraporteista käytyjen keskustelujen perusteella.

Tutkimusaineiston keruu ja analyysi on tutkimusraportissa kuvattu yksityiskohtaisesti, mikä on tutkimuksen läpinäkyvyyden kannalta olennaista (Rowan & Huston 1997). Kyselyaineiston puutteellisuuden takia tulosten tarkastelussa painottuvat laadullisesta aineistosta tehdyt tulkinnat. Tulokset saavat tukea sekä aikaisemmista ammattiosaamisen näyttöjä käsitelleistä tutkimuksista että tässä tutkimuksessa tulosten vahvistamistarkoituksessa käytettyistä koulutustilaisuuksien aineistoista (emt.; Eskola & Suoranta 1998, 212 – 213). Tulosten raportoinnissa on pyritty aineistovastaavuuteen ja tarkkuuteen.

## 11 JOHTOPÄÄTÖKSET

Ammattiosaamisen näytöillä on tavoiteltu muutoksia mm. ammatillisen peruskoulutuksen pedagogisiin ratkaisuihin, opetussuunnitelmien sisältöpainotuksiin ja koulutuksen yhteistyömuotoihin. Tutkimuksen tulokset osoittavat tavoiteltujen muutosten näkyvän opettajien työkuvaissa. Ammatilliseen opettajuuteen sisältyykin vahvasti yhteiskunnallisen toimijan rooli (ks. Luukkainen 2004a). Opettajat ovat olleet ammattiosaamisen näyttöjen kehittämisessä ja toteuttamisessa keskeisessä asemassa sekä oman oppilaitosyhteisönsä sisällä että oppilaitoksen työelämäverkostossa.

Ammattiosaamisen näytöt ovat nostaneet esille opiskelijan ohjausprosessin kehittämisen kokonaisuudessaan. Ohjausprosessin toteuttamisessa ammatillisella opettajalla on tärkeä tehtävä. Opettajan työkuvaissa painottuu perinteisen kouluttajan tehtävän ohella erityisesti ohjaajan, mutta myös konsultin ja markkinoijan tehtävä. Työpaikkaohjaajat ja muut työelämän edustajat yhteistyökumppaneina tarvitsevat tukea ja ohjausta ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisessa ja arvioinnissa. Työelämäyhteistyön toteuttaminen vaatii opettajalta ammatillisen koulutuksen, ohjauksen ja arvioinnin asiantuntemusta. Hyvät vuorovaikutustaidot ovat onnistuneen yhteistyön edellytys. Tiilikalan (2004) arvio ammatillisesta opettajasta moniosaajana soveltuu mainiosti tämänkin tutkimuksen aineistoon.

Ammattiosaamisen näytöt ovat tuoneet mukanaan varsin moniulotteisia muutoksia ammatilliseen koulutukseen. Ne ovat muuttaneet opettajan ja työpaikkaohjaajan työkuva. Muutoksissa näkyy sekä opettajuuden että työpaikkaohjaajan työn kollektiivinen rakentuminen (ks. Tiilikala 2004). Opettajien keskinäinen sekä opettajien ja työpaikkaohjaajien yhteistyö on syventynyt ja saanut uusia konkreettisia muotoja. Kummankin osapuolen kokemukset yhteistyön tiivistymisestä ovat hyvin myönteisiä. Opettajien työelämäntuntemus on kasvanut ja työpaikkaohjaajat ovat kehittyneet opiskelijoiden ohjaajina ja arvioijina. Työpaikkaohjaajat puhuvat yhteisökeskeisestä opiskelijoiden ohjauksesta. Yhteistyössä on edelleen parantamisen varaa, mutta sillä on ollut keskeinen vaikutus oman työn mielekkyyteen. Alakohtaisten ammattikulttuurien eroja opettajuuden ja ohjaajuuden kollektiivisessa rakentumisessa tuli esille siten, että joillakin aloilla yhteistyön perinteet ovat varsin hatarat.

Työn suunnitelmallisuus on näyttöjen kehittämisen myötä lisääntynyt. Suunnitelmallisuus näkyy sekä koulutuksen järjestäjien, oppilaitosten, opettajien, työpaikkojen, työpaikkaohjaajien että opiskelijoiden tasolla. Koulutuksen järjestäjät ovat pyrkineet yhtenäistämään toimintayksiköidensä käytänteitä. Oppilaitoksissa pyritään kokonaisvaltaisempaan ja pidempiaikaiseen työn suunnitteluun, vaikka suunnitelmallisuudessa on kehittämisen varaa. Opettajat pyrkivät suunnittelemaan omaa työtään aikaisempaa tarkemmin. Työpaikoille on syntynyt työssäoppimisen ohjaussuunnitelmia, joissa huomioidaan näyttöjen järjestäminen ja ohjaustyön jakaminen työyhteisössä. Opiskelijat tekevät työsuunnitelmia ja suunnittelevat myös itsenäisiä opintojaan.

Opiskelijoiden ohjauksessa korostuu ammatillisen kasvun ohjaus. Ammatinopettajat vastaavat näyttökohtaisesta ohjauksesta oppilaitoksissa. Kun opiskelijat suunnittelevat näyttöjään, työpaikkaohjaajat osallistuvat heidän ohjaukseensa. Ohjausta pyritään toteuttamaan suunnitelmallisesti siten, että opiskelija jo opintojensa alkuvaiheessa saisi kuvan opintojensa kokonaisuudesta ja käytettävissä olevasta ohjauksesta.

Henkilökohtaiset opiskelusuunnitelmat ovat yksi opiskelijoiden ohjauksen väline. Näiden laatimiskäytännöt vaihtelevat suuresti. Henkilökohtaisten opiskelusuunnitelmien laatimiskäytäntöjen kehittäminen on nähtävä yhtenä ammatillisen koulutuksen keskeisistä kehittämishaasteista.

Ammattiosaamisen näyttö arviointimenetelmänä on muuttanut opiskelijan arviointia ammatillisessa koulutuksessa. Näytöt ovat monipuolistaneet arviointimenetelmiä ja jossain määrin jo korvanneet muuta arviointia. Kriteeriperustaisuus on tuonut opiskelijan arviointiin tarkkuutta. Pällekkäisen arvioinnin poistaminen on oppilaitosten arviointisuunnitelmien kehittämisessä tärkeää. Monissa oppilaitoksissa esimerkiksi työssäoppimisen arviointia on jo näyttöjen seurauksena kevennetty. Ohjaavan arvioinnin toteuttaminen on asia, josta keskustelu vasta näyttää käynnistyneen.

Ammattiosaamisen näytöt toimivat erityisesti opettajille itsearviointin välineenä. Yhteistyössä työelämän kanssa tehty arviointi on läpinäkyvää. Arviointikeskusteluissa opettaja saa palautetta omasta opetustyöstään.

Ammattiosaamisen näyttöjä on järjestetty sekä työelämässä että oppilaitosympäristössä. Oppilaitosnäyttöjen toteuttamisessa ja arvioinnissa työelämän mukanaolo on ollut kovin vähäistä. Oppilaitosnäyttöjen etuna opettajat näkevät opiskelijoita ajatellen yhdenvertaisuuden ja tasapuolisuuden. Monet projektit ovat aloittaneet toimintansa siten, että alkuvaiheen oppilaitosnäytöistä painopiste on kokemusten karttuessa siirtynyt työelämänäyttöihin.

Tutkimusaineisto on kerätty näyttöjen kehittämisprojekteihin osallistuneilta opettajilta ja työpaikkaohjaajilta. Kokonaisuutena ammattiosaamisen näyttöjen vaikutukset opettajien ja työpaikkaohjaajien työkuvaan näyttävät varsin myönteisiltä. Projekteissa toteutetulle kehittämistyölle on ollut ominaista alkuvaiheen kokemukset lievästä kaaoksesta, paljosta paperista ja omasta, uudistusta vastustaneestakin asenteesta. Ammattiosaamisen näytöissä kysymys on vaikutuksiltaan isosta muutoksesta, joka tapahtuu kokonaisuudessaan hyvin monimutkaisessa työkentässä. Muutostyöhön tarvitaan aikaa.

Ammattiosaamisen näyttöjen kehittäminen edellyttää opetussuunnitelmien perusteiden ja kansallisten näyttöaineistojen kehittämistä. Näyttöjen suunnittelu ja toteuttaminen paikallisesti perustuu oppilaitosten ja työelämän toimivaan yhteistyöhön. Koulutuksen järjestäjien, ammattiosaamisen näyttöjen toimielinten ja oppilaitosten johdon tehtävänä on vastata paikallisesta näyttöjärjestelmästä ja sen kehittämisestä. Tässä tehtävässä on tärkeää vastata opettajien ja työelämän edustajien riittävästä perehdyttämisestä ja koulutuksesta. Näyttöjen käytännön toteuttaminen tapahtuu opettajien ja työpaikkaohjaajien työnä. Heidän käytännöllinen toivomuksensa on näyttöjen suunnitteluun sekä opiskelijoiden ohjaukseen ja arviointiin tarvittava *aika*, joka tulee huomioida työjärjestelyissä. Usko myönteiseen tulevaisuuteen on vahva.

*(Työpaikkaohjaaja:) Koen ammattiympäryyttä siitä, että taitojani tarvitaan tällaiseen.*

## LÄHTEET

- Antila, P. & Frisk, T. & Hätönen, H. 2004. Työpaikkaohjaajien koulutuksen hyviä käytäntöjä. Educa-instituutti Oy. Koonta & Levitys.
- Asetus ammatillisesta koulutuksesta 6.11.1998. 811/1998.
- Eerola, T. & Majuri, M. 2006. Työelämäyhteistyön haasteet ja mahdollisuudet – selvitys ammatillisen peruskoulutuksen työelämäyhteistyön muodoista ja niiden toimivuudesta. Opetushallitus.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino.
- Euroopan Unioni. 2006. Quality Management Recommendations for Vocational Education and Training.
- Fetterman, D.M. 1996. Empowerment Evaluation: An Introduction to Theory and practice. Teoksessa Fetterman, D.M., Kaftarian, S.J. & Wandersman, A. (ed.). Empowerment Evaluation. Knowledge and Tools for Self-Assessment & Accountability. Sage Publications, ss. 3-48.
- Frisk, T. 2005. Työssäoppimisen käytäntöjä. Educa-instituutti Oy. Koonta & Levitys.
- Frisk, T. & Antila, P. 2004. Kohti työssäoppimisen hyviä käytäntöjä. Educa-instituutti Oy. Koonta & Levitys.
- Hakala, R. 2006. Ammattiosaamisen näyttöjen vaikutus opetusjärjestelyihin ja opetusmenetelmiin – vain hyviä ajatuksia vai todellista toiminnan muutosta? Opetushallitus.
- Hakala, R. 2006 (a). Ammattiosaamisen näyttöjen vaikutus opettajan ja työpaikkaohjaajan työkuvaan. Väliraportti opettaja- ja työpaikkaohjaajakyselyyn perustuvista tutkimustuloksista ja niihin pohjautuva ehdotus tutkimuksen toteuttamisesta jatkossa. Julkaisematon.
- Hakala, R. 2006 (b). Ammattiosaamisen näyttöjen vaikutus opettajan ja työpaikkaohjaajan työkuvaan. Väliraportti 2. Julkaisematon.
- Hakala, R. & Aho, K. 2006. Opettajilla myönteisiä kokemuksia ammattiosaamisen näytöistä. Opettaja 51-52/2006, ss. 44-45.
- Harrinkari, E. & Vertanen, I. (toim.) 2004. Näyttöjen alakohtaiset erot.
- Hirsjärvi, S. & Remes, P. & Sajavaara, P. 2000. Tutki ja kirjoita. Tammi.
- Honka, J., Lampinen, L & Vertanen, I. (toim.) 2000. Kohti uutta opettajuutta toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa. Skenaariot opettajan työn muutoksista ja opettajien koulutustarpeista vuoteen 2010. Opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen ennakoitihankkeen (OPEPRO) selvitys 10. Opetushallitus.

- Hulkari, K. 2006. Työssäoppimisen laadun käsite, itsearviointi ja kehittäminen sosiaali- ja terveystieteiden ammattillisessa peruskoulutuksessa. Acta Universitas Tamperensis 1163. Tampereen yliopisto.
- Jyrinki, E. 1977. Kysely ja haastattelu tutkimuksessa. Oy Gaudeamus Ab.
- Kinnunen, E. & Halmevuori, T. 2003. Opiskelijan arvioinnin opas ammatilliseen koulutukseen. Opetushallitus.
- Koli, H. & Silander, P. 2002. Verkko-oppiminen. Oppimisprosessin suunnittelu ja ohjaus. Hämeen ammattikorkeakoulun julkaisuja.
- Laki ammatillisesta koulutuksesta 21.8.1998. 630/1998.
- Laki ammatillisesta koulutuksesta annetun lain muuttamisesta 15.7.2005. 601/2005.
- Lasonen, J. 2001 Työpaikat oppimisympäristöinä. Työpaikkajohtajien, opiskelijoiden, työpaikkaohjaajien ja opettajien arviot Silta-hankkeen (2+1-kokeilun) kokemuksista. Opetushallitus.
- Leinonen, A.M. 2006. Ammatillisen opettajuuden muutos verkko-opetuksen kehittämisen kontekstissa. Tampereen yliopisto. Ammatikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus. Julkaisematon käsikirjoitus.
- Luukkainen, O. 2004. Kehittyvä opettajan professio, ss. 20-30. Ammatikasvatuksen aikakauskirja 4/2004.
- Luukkainen, O. 2004 (a). Opettajuus – Ajassa elämistä vai suunnan näyttämistä? Acta Universitas Tamperensis 986. Tampereen yliopisto.
- Mahlamäki-Kultanen, S., Susimetsä, M. & Ilsley, P. 2006. Leonardo da Vinci Projects Supporting the Changing Role of VET Teachers and Trainers. Valorisation Project The Changing Role of VET Teachers and Trainers. Centre for International Mobility CIMO, Finnish Leonardo National Agency.
- Mykrä, T. 2002. Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä – työssäoppimisen ohjaaminen ja arviointi työyhteisön arjessa. Educa-instituutti Oy.
- Numminen, U., Jankko, T., Lyra-Katz, A., Nyholm, N., Siniharju, M. & Svedlin, R. 2002. Opinto-ohjauksen tila 2002. Opinto-ohjauksen arviointi perusopetuksessa, lukiassa ja ammatillisessa koulutuksessa sekä koulutuksen siirtymävaiheissa. Arviointi 8/2002. Opetushallitus.
- Nyyssölä, N. 2006. Kokeilusta todelliseen kehittämiseen. Näyttöpilotti- ja näyttöaineistoprojektien toimintaa vuosina 2000-2005 kuvaava loppuraportti.
- Opetushallitus. 1998. Työssäoppimisen opas. Opettajille ja kouluttajille. Kehittyvä koulutus 5/1998.

- Opetushallitus. 2001. Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto 2001. Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet.
- Opetushallitus. 2004. Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteet 2 ov. Moniste 2/2004.
- Opetushallitus. 2005 (a). Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet. Määräys 30.9.2005, 32/011/2005.
- Opetushallitus. 2005 (b). Kansallinen ammattiosaamisen näyttöaineisto. Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto.
- Opetushallitus. 2005 (c). Työssäoppimisen tilannekatsaus.
- Opetushallitus. 2006. Ammattiosaamisen näytöt käyttöön.
- Opetusministeriö. 1999. Ammatillisen peruskoulutuksen näyttöjen toteuttaminen. Opetusministeriön työryhmien muistioita 14:1999.
- Opetusministeriö. 2004. Linjausluonnos 22.4.2004. Ammatillisen osaamisen näytöt ammatillisessa peruskoulutuksessa.
- Opetusministeriö. 2004a. Koulutus ja tutkimus 2003-2008.

## OVTES

- Peltomäki, M. & Silvennoinen, H. 2003. Työssäoppimisen pedagogiset mallit ammatillisessa peruskoulutuksessa. Opetushallitus.
- Pohjonen, P. 2005. Työssäoppiminen. Ammatillisen osaamisen perusta. Opetus 2000.
- Richards, T. & Richards, L. 1999. Using Hierarchical Categories in Qualitative Data Analysis. Teoksessa Kelle, U. (ed.). Computer-aided Qualitative Analysis. Theory, Methods and Practice. Ss. 80-95. Sage Publications.
- Romppanen, B. & Pohjanheimo, E. 2004. Työpaikkaohjaaja opiskelijan arvioijana ja ohjaajana – näkökulmana kaikille aloille yhteinen ydinosaaminen. Educa-instituutti Oy.
- Rowan, M. & Huston, P. 1997. Qualitative Research Article: Information for Authors and Peer Reviewers. Canadian Medical Association Journal, 11/57/97, Vol. 157, Issue 10, p1442, 5.
- Räkköläinen, M. 2001. Työssäoppimisen ohjaus. Teoksessa Räkköläinen, M. & Uusitalo, I. (toim.). Työssäoppimisen ohjaus ammatillisissa oppilaitoksissa. Ss. 103-135.
- Räkköläinen, M. 2005. Kansallisen näyttöperusteiden oppimistulosten arviointijärjestelmän kehittäminen ammatillisiin perustutkintoihin. Arviointikokeilusta kohti käytäntöä. Arviointi 3/2005. Opetushallitus.

- Taloudellinen tiedotustoimisto. 2002 (a). Kehittämisehdotuksia työssäoppimiseen ja työpaikkaohjaajakoulutukseen.
- Taloudellinen tiedotustoimisto. 2002 (b). Työssäoppimisen ohjaus ja arviointi työpaikalla. Opas yrityksille.
- Taloudellinen tiedotustoimisto. 2002 (c). Työssäoppimisprosessin kehittäminen ja arviointi. Opas oppilaitoksille ja yrityksille.
- Tiilikkala, L. 2004. Mestarista tuutoriksi. Suomalaisen ammatillisen opettajuuden muutos ja jatkuvuus, ss. 8-19. Ammatikasvatuksen aikakauskirja 4/2004.
- Tiilikkala, L. 2004 (a). Mestarista tuutoriksi – Suomalaisen ammatillisen opettajuuden muutos ja jatkuvuus. Jyväskylä Studies ja Education, Psychology and Social Research 236. Jyväskylän yliopisto.
- Tuominen, M. & Wihersaari, J. 2006. Ammatikasvatusfilosofia. OKKA-säätiö.
- Tynjälä, P., Virtanen, A. & Valkonen, S. 2005. Työssäoppiminen Keski-Suomessa. Taitava Keski-Suomi –tutkimus. Osa 1. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos.
- Tynjälä, P., Nikkanen, P., Volanen, V.M. & Valkonen, S. 2005 (a). Työelämäyhteistyö ammatillisessa koulutuksessa ja työyhteisöjen oppiminen. Taitava Keski-Suomi –tutkimus. Osa 2. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos.
- Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta annetun asetuksen muuttamisesta 21.7.2005, 603/2005.
- Vehviläinen, J. 2004. Ammattiosaamisen näyttöjen vaikutukset ammatillisen koulutuksen laatuun. Opetushallitus.
- Vertanen, I. 2002. Ammatillinen opettajuus vuonna 2010. Toisen asteen ammatillisen koulutuksen opettajan työn muutokset vuoteen 2010 mennessä. Hämeenlinnan ammatti-korkeakoulu.

## INTERNET-LÄHTEET

<http://www.minedu.fi/OPM/koulutus> 25.10.2006. Ammatillisen peruskoulutuksen opiskelijamäärä.

<http://budjetti.vm.fi> 25.10.2006. Ammatillisen peruskoulutuksen opiskelijamäärä.

<http://www.edu.fi/tonet> 26.10.2006. Työssäoppimisen tietopalvelu.

<http://europa.eu.int/comm/dgs/education> 05.09.2006. European Commission. 2005. Common European Principles for Teacher Competences and Qualifications.

<http://www.oph.fi/info/tilastot> 2.1.2007. Ennakkotietoja ja arvioita syksyn 2006 koulutuksesta ja uusimpia tilastotietoja oppilaitosten, opiskelijoiden ja opettajien määristä.

<http://oph.fi> 8.1.2007. Ammatillisen koulutuksen laatupalkintokilpailu 2007 käynnistyy.

<http://osao.fi> 9.1.2007. Oppimistulosten arvioinnin kehittäminen sosiaali- ja terveysalalla (Sote Järkevä) –projekti. Työväline työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen toteutukseen ja arviointiin.

<http://tasto.piramk.fi/topsote> 9.1.2007. Topsote-Pirkanmaa (Työssäoppimisen kehittäminen sosiaali- ja terveysalalla Pirkanmaan alueella) –projekti. Työssäoppimispaikkasertifikaatti.

<http://www.vak.fi/projektit> 10.1.2007. Taito-projekti. Digitaalinen valokuvaus ammatillisessa opetuksessa ja työssäoppimisen ohjauksessa. Kokemuksia työssäoppimisen ohjauksesta ja digitaalisesta valokuvauksesta.

## **LIITE 1. AMMATTIOSAAMISEN NÄYTTÖJÄ KOSKEVIA TUTKIMUKSIA JA SELVITYKSIÄ**

- Hakala, R. 2006. Ammattiosaamisen näyttöjen vaikutus opetusjärjestelyihin ja opetusmenetelmiin – vain hyviä ajatuksia vai todellista toiminnan muutosta? Opetushallitus.
- Harrinkari, E. & Vertanen, I. (toim.). 2004. Näyttöjen alakohtaiset erot. Opetushallitus.
- Laurila, H. 2004. Näyttöjen kustannusvaikutusvaikutusselvitys. Opetushallitus.
- Nyyssölä, N. 2002. Näytöt ammatillisessa peruskoulutuksessa 2002. Väliraportti näyttöprojektien toiminnasta. Opetushallitus.
- Nyyssölä, N. 2003. Näytöt ammatillisessa peruskoulutuksessa. Väliraportti näyttöprojektien toiminnasta vuosina 2000 ja 2001. Opetushallitus.
- Nyyssölä, N. 2005. Kohti osaamisen osoittamista. Väliraportti näyttöprojektien toiminnasta vuonna 2003. Opetushallitus.
- Nyyssölä, N. 2006. Kokeilusta todelliseen kehittämiseen. Näyttöpilotti- ja näyttöaineistoprojektien toimintaa vuosina 2000-2005 kuvaava loppuraportti. Opetushallitus.
- Opetushallitus. 2006. Ammattiosaamisen näytöillä kansallista arviointitietoa. Kansallinen näyttöperusteinen oppimistulosten arviointijärjestelmän kehittämishanke Koppi 2002-2007. Moniste 2/2006.
- Pipatti, P-M. 2004. Näyttöaineistot toisen asteen ammatillisessa peruskoulutuksessa. Vuonna 2003 päätyneiden näyttöaineistoprojektien arviointi. Opetushallitus.
- Pohjolainen, L. & Vesaaja, M. 2001. Näyttöjen kehittäminen ammatilliseen peruskoulutukseen. Näyttöpilottiprojektien 1999-2000 kokemukset ja kehittämis ehdotukset. Opetushallitus.
- Räkköläinen, M. 2005. Kansallisen näyttöperusteisen oppimistulosten arviointijärjestelmän kehittäminen ammatillisiin perustutkintoihin. Arviointikeskustelusta kohti käytäntöä. Arviointi 3/2005. Opetushallitus.
- Räkköläinen, M. & Ecclestone, K. 2005. The Implications of Using Skills Tests as Basis for a National Evaluation System in Finland. Opetushallitus.
- Stenström, M-L. 2001. Näytöt ammatillisessa peruskoulutuksessa. Kokemuksia ja tutkimustarpeita. Opetushallitus.
- Suursalmi, P. 2003. Kolmikantaperiaatteen toteutuminen ammatillisen peruskoulutuksen näytöissä. Opetushallitus.
- Vehviläinen, J. 2004. Ammattiosaamisen näytöt – kokemuksia, asenteita ja ennako-odotuksia. Opetushallitus.

Vehviläinen, J. 2004. Ammattiosaamisen näyttöjen vaikutukset ammatillisen koulutuksen laatuun. Opetushallitus.

Vehviläinen, J. 2005. Yrkesprovens effekt på yrkesutbildningens kvalitet. Opetushallitus.

Virolainen, M. 2001. Ammatillisen peruskoulutuksen näytöt Englannissa, Saksassa, Hollannissa ja Tanskassa. Opetushallitus.

## LIITE 2. KYSELY OPETTAJILLE

Ammattiosaamisen näyttöjen vaikutus opettajan ja työpaikkaohjaajan työkuvaan

Kysely opettajille

TAUSTATIEDOT

1. Vastaa koskevat tiedot

Nimi: \_\_\_\_\_

Puh: \_\_\_\_\_ Email: \_\_\_\_\_

Sukupuoli     1 = Nainen  
                  2 = Mies

Ikä                1 =    – 20 vuotias  
                  2 = 21 – 30 vuotias  
                  3 = 31 – 40 vuotias  
                  4 = 41 – 50 vuotias  
                  5 = 51 –    vuotias

Oppilaitos: \_\_\_\_\_

Koulutusala jolla toimit:

luonnonvara- ja ympäristöala  
tekniikan ja liikenteen ala  
yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala  
matkailu-, ravitsemis- ja talousala  
sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala  
humanistinen ja kasvatusala  
kulttuuriala  
luonnontieteiden ala

2. Millaista kokemusta sinulla on ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisesta? Ympyröi oikea vaihtoehto.

osallistunut näyttöjen toteuttamiseen vain pilotissa  
osallistunut näyttöjen toteuttamiseen pilotissa ja pilotin päättymisen jälkeen opetuksessa  
osallistunut näyttöjen toteuttamiseen pilotin päättymisen jälkeen, vaikka ei osallistunut pilotin aikaiseen kokeilutoimintaan  
osallistunut näyttöaineistojen laatimiseen ja sen jälkeen näyttöjen käytännön toteutukseen  
osallistunut vain näyttöaineistojen laatimiseen ja näyttöjen hallintotyöhön, ei käytännön toteutukseen

3a. Onko ammattiosaamisen näyttöjä toteutettu omassa oppilaitoksessasi pilottiprojektin jälkeen?

- 1 = Kyllä  
2 = Ei

3b. Hyödynnetäänkö näyttöjen toteuttamisessa kansallisia näyttöaineistoja?

- 1 = Kyllä  
2 = Ei

## OSA I OPETUKSEN SUUNNITTELU, TOTEUTUS JA ARVIOINTI

4. Miten ammattiosaamisen näytöt ovat vaikuttaneet opetuksen suunnitteluun?

Arvioi väittämiä asteikolla 1 = Täysin eri mieltä, 2 = Eri mieltä, 3 = Ei samaa tai eri mieltä, 4 = Samaa mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä.

1. Oppilaitoksen tutkintokohtaisia opetussuunnitelmia on uudistettu käytännönläheisemmiksi	1	2	3	4	5
2. Näyttöjen toteuttamiseen osallistuneet opettajat ovat olleet aktiivisesti uudistamassa opetussuunnitelmia	1	2	3	4	5
3. Opetussuunnitelmia on uudistettu erityisesti työelämän edustajilta saadun palautteen perusteella	1	2	3	4	5
4. Opetus on jaksotettu laajoiksi työelämälähtöisiksi kokonaisuuksiksi	1	2	3	4	5
5. Työssäoppimisen määrä on näyttöjen seurauksena lisääntynyt	1	2	3	4	5

6. Jos on, niin miten:

---

7. Työssäoppimisen jaksotus on näyttöjen seurauksena muuttunut.	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

8. Jos on, niin miten:

---

9. Opettajat suunnittelevat opetuksen toteutusta enemmän yhdessä	1	2	3	4	5
10. Opettajien työnjako opetuksen toteuttamiseksi on selkiintynyt	1	2	3	4	5
11. Opettajat suunnittelevat oppilaitoksessa tapahtuvan opetuksensa toteutusta yhdessä työelämän edustajien kanssa	1	2	3	4	5

5. Miten ammattiosaamisen näytöt ovat vaikuttaneet opetuksen toteutukseen?

Arvioi väittämiä asteikolla 1 = Täysin eri mieltä, 2 = Eri mieltä, 3 = Ei samaa tai eri mieltä, 4 = Samaa mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä.

12. Näytöt ovat tuoneet tavoitteellisuutta oppilaitoksessa tapahtuvaan opetukseen	1	2	3	4	5
13. Opetuksessa keskitytään näytöissä edellytettävän ammattitaidon oppimiseen	1	2	3	4	5
14. Opetuksen sisällöt ovat kapea-alaistuneet	1	2	3	4	5
15. Näytöt ovat tuoneet tavoitteellisuutta työssäoppimiseen	1	2	3	4	5
16. Opettajilla on selkeä käsitys siitä, mitä opetetaan oppilaitoksessa ja mitä opiskelijan tulisi oppia työssäoppimisjaksoilla	1	2	3	4	5
17. Viikoittaisen lähiopetuksen tuntimäärä oppilaitoksessa on näyttöjen seurauksena muuttunut	1	2	3	4	5

18. Jos on, niin miten:

---

19. Opiskelijoiden itsenäisen opiskelun määrä on näyttöjen seurauksena muuttunut	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

20. Jos on, niin miten:

---

21. Opiskelijoiden itsenäisen opiskelun ohjaus on näyttöjen seurauksena muuttunut	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

22. Jos on, niin miten:

---

23. Opetuksessa huomioidaan aikaisempaa paremmin opiskelijoiden erilaiset oppimisvalmiudet ja -tavoitteet	1	2	3	4	5
24. Opetusta eriytetään opiskelijoiden oppimisedellytysten perusteella	1	2	3	4	5
25. Opetusmenetelmät oppilaitoksissa ovat muuttuneet työvaltaiseen suuntaan	1	2	3	4	5
26. Luento-opetus on vähentynyt	1	2	3	4	5
27. Opetuksessa painottuu opiskelijoiden kanssa keskusteleminen	1	2	3	4	5
28. Opintokäynnit ovat lisääntyneet	1	2	3	4	5
29. Työelämän edustajia käy opettamassa oppilaitoksessa	1	2	3	4	5
30. Opetusta toteutetaan opettajien yhteistyönä	1	2	3	4	5
31. Opetusmenetelmät ovat monipuolistuneet	1	2	3	4	5
32. Verkko-oppimisympäristön käyttö on lisääntynyt	1	2	3	4	5
33. Opetuksen toteuttaminen on muuttunut mielekkäämmäksi	1	2	3	4	5

6. Miten ammattiosaamisen näytöt ovat vaikuttaneet opiskelijan arviointiin?  
Arvioi väittämiä asteikolla 1 = Täysin eri mieltä, 2 = Eri mieltä, 3 = Ei samaa tai eri mieltä, 4 = Samaa mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä.

34. Näytöt ovat monipuolistaneet opiskelija-arviointia ja arviointimenetelmiä (esim. keskustelu, havainnointi, kirjalliset kokeet, työkokeet jne.)	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

35. Jos ovat, niin miten:

---

36. Oppilaitoksella on selkeä arviointisuunnitelma, jossa on sovittu, mitä arvioidaan näytössä ja mitä muulla tavalla	1	2	3	4	5
37. Näytöt ovat tehneet arvioinnista kokonaisvaltaisempaa	1	2	3	4	5
38. Työelämän edustajien arvioinnilla on aikaisempaa suurempi merkitys	1	2	3	4	5
39. Osaamisen arviointi näytöin on selkiinnyttänyt arviointia	1	2	3	4	5
40. Opiskelijan itsearvioinnin merkitys on kasvanut	1	2	3	4	5
41. Työssäoppimisen arviointi on yksinkertaistunut	1	2	3	4	5
42. Näyttöjen arviointi on vähentänyt opettajan kirjallisia töitä arvioinnin osalta kokonaisuutena	1	2	3	4	5
43. Näyttöjen arviointi perustuu kansallisiin näyttöaineistoihin	1	2	3	4	5
44. Kansalliset näyttöaineistot ovat yhdenmukaistaneet arviointia	1	2	3	4	5
45. Kansalliset näyttöaineistot ovat helpottaneet arviointia	1	2	3	4	5

## OSA II NÄYTTÖJEN VAIKUTUS OPPIMISTULOKSIIN

7. Miten ammattiosaamisen näytöt ovat vaikuttaneet opiskelijoiden oppimistuloksiin?  
Arvioi väittämiä asteikolla 1 = Täysin eri mieltä, 2 = Eri mieltä, 3 = Ei samaa tai eri mieltä, 4 = Samaa mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä.

46. Näytöt ovat lisänneet opiskelijoiden oppimismotivaatiota	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

47. Jos ovat, niin miten:

---

48. Näytöt ovat parantaneet oppimistuloksia	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

49. Jos ovat, niin miten:

---

50. Näytössä edellytettävän osaamisen varmistaminen eri tavoin koulutuksen kuluessa on parantanut oppimistuloksia ja selittää näin näyttöjen vaikuttavuutta	1	2	3	4	5
51. Oppimistulokset ovat kannustaneet opettajia opetustyössä	1	2	3	4	5
52. Työelämän edustajat ovat aikaisempaa tyytyväisempiä opiskelijoiden osaamiseen	1	2	3	4	5
53. Opettajat ovat aikaisempaa tyytyväisempiä opiskelijoiden osaamiseen	1	2	3	4	5

### OSA III OPISKELIJAN OHJAUS- JA TUKITOIMET

8a. Miten opiskelija valmennetaan ammattiosaamisen näyttöihin?

Vastaa avoimiin kysymyksiin.

54. Kuka vastaa opiskelijoiden ohjauksesta ammattiosaamisen näyttöihin oppilaitoksessanne:

---

55. Miten valmennus ennen näyttöä tapahtuu:

---

56. Opintojen ohjauksen työnjako on oppilaitoksessa ammattiosaamisen näyttöjen myötä muuttunut, miten:

---

8b. Miten opiskelija valmennetaan ammattiosaamisen näyttöihin?

Arvioi väittämiä asteikolla 1 = Täysin eri mieltä, 2 = Eri mieltä, 3 = Ei samaa tai eri mieltä, 4 = Samaa mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä.

57. Opiskelijaa on valmennettu näyttöihin yksiköllisen osaamisensa perusteella	1	2	3	4	5
58. Opiskelijoita on ohjattu hakeutumaan näyttöpaikkoihin yksilöllisen osaamisensa perusteella	1	2	3	4	5
59. Opiskelija on laatinut näyttösuunnitelman osana henkilökoh- taista opiskelusuunnitelmaansa	1	2	3	4	5
60. Valmentaminen ammattiosaamisen näyttöihin on selkiinnyttä- nyt opinto-ohjauksen työnjakoa oppilaitoksessa	1	2	3	4	5

9. Miten opiskelijan ohjaus näytön aikana tapahtuu?

Arvioi väittämiä asteikolla 1 = Täysin eri mieltä, 2 = Eri mieltä, 3 = Ei samaa tai eri mieltä, 4 = Samaa mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä.

61. Opiskelijaa on ohjattu yksilöllisten tarpeiden mukaan esimer- kiksi tukemalla kirjallisten ohjeiden tulkitsemisessa tai ohjaamalla vaikean vaiheen yli kysymyksiin	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

62. Opiskelijan kanssa on käyty tarvittaessa kannustavia ja rohkaisevia keskusteluja näytön aikana	1 2 3 4 5
63. Opiskelijalle on selvitetty ennalta ohjauksen laadun ja määrän vaikuttavuus arviointiin	1 2 3 4 5
64. Opiskelijan ohjausta näytön aikana on toteutettu opettajan ja työpaikkaohjaajan yhteistyönä	1 2 3 4 5
65. Opiskelijalla on ollut mahdollisuus ohjaukseen näytön aikana tieto- ja viestintätekniikan avulla (puhelin, sähköposti, verkko-oppimisympäristö)	1 2 3 4 5

66. Montako kertaa opettaja keskimäärin käy työpaikalla:

\_\_\_\_\_ kertaa

10. Miten opiskelijalle annetaan ohjaavaa palautetta näytön jälkeen ja mitä vaikutuksia palautteella on ollut?

Arvioi väittämiä asteikolla 1 = Täysin eri mieltä, 2 = Eri mieltä, 3 = Ei samaa tai eri mieltä, 4 = Samaa mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä.

67. Opiskelija on saanut näytöstään ohjaavan palautteen opettajalta ja työpaikkaohjaajalta näytön jälkeen käytävissä arviointikeskustelussa	1 2 3 4 5
68. Palautteen perusteella opiskelija on tarkentanut henkilökohtaisen opiskelusuunnitelmansa oppimistavoitteita	1 2 3 4 5
69. Palaute on motivoinut opiskelijaa oppimaan	1 2 3 4 5
70. Näytöissä osoitetusta osaamisesta saatu palaute on auttanut opettajaa opetuksen suunnittelussa ja toteuttamisessa jatkossa	1 2 3 4 5
71. Palaute on ohjannut opetuksen toteuttamista	1 2 3 4 5
72. Palaute on helpottanut opettajaa opetustyön suunnittelussa ja toteuttamisessa	1 2 3 4 5

#### **OSA IV YHTEISTYÖ OPETTAJIEN KESKEN SEKÄ OPPILAITOKSEN JA TYÖELÄMÄN VÄLILLÄ**

11. Miten opettajien keskinäinen yhteistyö on ammattiosaamisen näyttöjen vaikutuksesta muuttunut?

Arvioi väittämiä asteikolla 1 = Täysin eri mieltä, 2 = Eri mieltä, 3 = Ei samaa tai eri mieltä, 4 = Samaa mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä.

73. Näytöt ovat lisänneet opettajien keskinäistä yhteistyötä opetuksen suunnittelussa ja toteutuksessa	1 2 3 4 5
74. Näytöt ovat lisänneet opettajien keskinäistä yhteistyötä opiskelijan arvioinnin toteuttamisessa	1 2 3 4 5

75. Opettajat keskustelevat keskenään opetuksen sisällöistä ja toteutuksesta sekä opetusmateriaaleista aikaisempaa enemmän	1	2	3	4	5
76. Opettajat keskustelevat erilaisten opetusmenetelmien käytöstä opetuksen toteutuksessa aikaisempaa enemmän	1	2	3	4	5
77. Opettajien yhteistyö on tehnyt opetustyön mielekkäämmäksi	1	2	3	4	5

12. Miten opettajien ja työelämän yhteistyö on ammattiosaamisen näyttöjen vaikutuksesta muuttunut?

Arvioi väittämiä asteikolla 1 = Täysin eri mieltä, 2 = Eri mieltä, 3 = Ei samaa tai eri mieltä, 4 = Samaa mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä.

78. Opettajien ja työpaikkojen yhteistyöstä on näyttöjen toteuttamisen myötä tullut säännöllisempää	1	2	3	4	5
79. Työpaikkaohjaajien kiinnostus koulutuksen sisältöjä ja opetuksen toteuttamista kohtaan paljon näyttöjä laajemmin on lisääntynyt	1	2	3	4	5
80. Opettajat tuntevat työpaikkojen oppimisedellytykset aikaisempaa tarkemmin	1	2	3	4	5
81. Työpaikkojen oppimisedellytysten tunteminen helpottaa opiskelijoiden työssäoppimis- ja näyttöpaikkojen valintaa	1	2	3	4	5
82. Työpaikkaohjaajat ovat opiskelijoiden arvioijina aikaisempaa taitavampia	1	2	3	4	5
83. Opettajien ja työelämän yhteistyön myötä opetuksesta on tullut käytännönläheisempää	1	2	3	4	5
84. Työelämäyhteistyö on syventänyt opettajien ammattialakohtaista osaamista	1	2	3	4	5
85. Opettajien ja työelämän yhteistyö on tehnyt opetustyön mielekkäämmäksi	1	2	3	4	5

## OSA V OPETTAJAN TYÖAJAN KÄYTTÖ

13. Millaisia vaikutuksia ammattiosaamisen näytöillä on ollut opettajan työajan käyttöön? Vastaa avoimiin- ja kyllä/ei -kysymyksiin.

86. Kuka vastaa oppilaitoksen näyttösuunnitelman ja arviointisuunnitelman tekemisestä:

---

87. Miten näyttöjen suunnittelu, toteuttaminen ja arviointi on huomioitu opettajien työajan käytössä ja palkkauksessa:

---

88. Mitkä asiat ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisessa ovat mahdollisesti lisänneet omaa työajan käyttöäsi?

---

89. Miten muu työajan käyttösi on ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisen seurauksena muuttunut?

---

90. Toteutuvatko näyttöihin liittyvät opettajien työjärjestelyt oppilaitoksessasi tarkoituksenmukaisesti?

- 1 Kyllä
- 2 Ei

91. Jos ei, mitä muutoksia työjärjestelyihin pitäisi tehdä, jotta näytöt toteutuisivat sujuvasti:

---

## **OSA VI TYÖTYTYVÄISYYS JA TYÖSSÄJAKSAMINEN**

14. Miten ammattiosaamisen näytöt ovat vaikuttaneet opettajien työtyytyväisyyteen?

Arvioi väittämiä asteikolla 1 = Täysin eri mieltä, 2 = Eri mieltä, 3 = Ei samaa tai eri mieltä, 4 = Samaa mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä.

92. Ammattiosaamisen näytöt ovat käytännössä osoittautuneet hyväksi ammatillisen koulutuksen uudistukseksi	1	2	3	4	5
93. Näytöt ovat lisänneet oppilaitoksemme opettajien työmotivaatiota	1	2	3	4	5
94. Opettajan työ on näyttöjen myötä monipuolistunut	1	2	3	4	5
95. Opettajan työstä on näyttöjen myötä tullut mielekkäämpää	1	2	3	4	5
96. Opettajan työstä on näyttöjen myötä tullut sekavampaa	1	2	3	4	5
97. Uskon, että ajan ja karttuvien kokemusten myötä näyttöjen toteuttaminen selkiintyy ja tulee luontevaksi osaksi opettajan, työpaikkaohjaajan ja opiskelijan arkea	1	2	3	4	5

KIITOS VASTAUKSESTASI!

## LIITE 3. KYSELY TYÖPAIKKAOHJAAJILLE

Ammattiosaamisen näyttöjen vaikutus opettajan ja työpaikkaohjaajan työkuvaan

Kysely työpaikkaohjaajille

### TAUSTATIEDOT

1. Vastajaa koskevat tiedot

Nimi: \_\_\_\_\_

Puh: \_\_\_\_\_ Email: \_\_\_\_\_

Sukupuoli     1 = Nainen  
                  2 = Mies

Ikä                1 =    – 20 vuotias  
                  2 = 21 – 30 vuotias  
                  3 = 31 – 40 vuotias  
                  4 = 41 – 50 vuotias  
                  5 = 51 –    vuotias

Työpaikan nimi ja osoite: \_\_\_\_\_

Millä ammattialalla työskentelet:

luonnonvara- ja ympäristöala  
tekniikan ja liikenteen ala  
yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala  
matkailu-, ravitsemis- ja talousala  
sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala  
humanistinen ja kasvatusala  
kulttuuriala  
luonnontieteiden ala

Oletko suorittanut työpaikkaohjaajakoulutuksen?

1 = Kyllä  
2 = Ei

2. Millaista kokemusta sinulla on ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisesta? Ympyröi oikea vaihtoehto.

Osallistunut näyttöjen toteuttamiseen vain pilotissa  
Osallistunut näyttöjen toteuttamiseen pilotissa ja pilotin päättymisen jälkeen  
Osallistunut näyttöjen toteuttamiseen pilotin päättymisen jälkeen, vaikka ei osallistunut pilotin aikaiseen kokeilutoimintaan  
Osallistunut vain näyttöaineistojen laatimiseen

3. Miten ammattiosaamisen näyttöjä on toteutettu omalla työpaikallasi? Ympyröi oikeat vaihtoehdot.

Työpaikkani on osallistunut näyttöpilottiprojektiin

Työpaikkani on osallistunut näyttöaineistoprojektiin

Ammattiosaamisen näyttöjä on työpaikallani toteutettu pilottiprojektin päättymisen jälkeenkin

Näyttöjen toteuttamisessa hyödynnetään näyttöaineistoprojekteissa laadittuja kansallisia näyttöaineistoja

**OSA I** Ammattiosaamisen näyttöjen vaikutus työssäoppimisen suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin

4. Miten ammattiosaamisen näytöt ovat vaikuttaneet opiskelijoiden työssäoppimisen suunnitteluun ja toteutukseen?

Arvioi väittämiä asteikolla 1 = Täysin eri mieltä, 2 = Eri mieltä, 3 = Ei samaa tai eri mieltä, 4 = Samaa mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä.

1. Ammattiosaamisen näytöt ovat lisänneet työpaikkani ja oppilaitoksen yhteistyötä	1	2	3	4	5
2. Työssäoppimisen tavoitteet ja toteuttaminen suunnitellaan yhteistyössä oppilaitoksen opettajan kanssa	1	2	3	4	5
3. Näytöt ovat muuttaneet työssäoppimisen tavoitteita käytännönläheisemmiksi	1	2	3	4	5
4. Näytöt ovat lisänneet opiskelijoiden oppimismotivaatiota	1	2	3	4	5
5. Opiskelijat tekevät työpaikalla työtehtäviä, joissa he voivat harjaantua näyttöön	1	2	3	4	5

5. Miten ammattiosaamisen näytöt ovat muuttaneet opiskelijan työssäoppimisen arviointia? Arvioi väittämiä asteikolla 1 = Täysin eri mieltä, 2 = Eri mieltä, 3 = Ei samaa tai eri mieltä, 4 = Samaa mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä.

6. Työssäoppimisen arviointi on näyttöjen myötä muuttunut yksinkertaisemmaksi	1	2	3	4	5
7. Työssäoppimisen arviointiin liittyvä paperityö on työpaikalla vähentynyt	1	2	3	4	5
8. Opettajan rooli työssäoppimisen arviointikeskustelussa on selkiintynyt	1	2	3	4	5
9. Opettajan rooli työssäoppimisen arvioinnissa on lisääntynyt	1	2	3	4	5
10. Opiskelijalta näytössä edellytettävää osaamista varmistetaan näyttöä edeltävällä työssäoppimisen jaksolla	1	2	3	4	5
11. Työssäoppimisen tavoitteiden saavuttamista on pidetty edellytyksenä näytön suorittamiselle	1	2	3	4	5

## OSA II Ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu, toteutus ja arviointi

6. Miten ammattiosaamisen näyttöjä on suunniteltu ja toteutettu?

Arvioi väittämiä asteikolla 1 = Täysin eri mieltä, 2 = Eri mieltä, 3 = Ei samaa tai eri mieltä, 4 = Samaa mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä.

12. Näytöt on suunniteltu yhteistyössä opettajan kanssa	1	2	3	4	5
13. Näyttöjä suunniteltaessa on huomioitu työpaikan toiveet työtehtävien järjestelyissä	1	2	3	4	5
14. Opiskelija on tehnyt ennen näyttöä työpaikan olosuhteisiin soveltuvan henkilökohtaisen näyttösuunnitelman	1	2	3	4	5
15. Työpaikkaohjaaja on ohjannut opiskelijaa näyttösuunnitelman sa teossa	1	2	3	4	5
16. Työpaikalla näyttöjärjestelyjä suunniteltaessa on huomioitu opiskelijoiden henkilökohtaiset oppimisedellytykset	1	2	3	4	5
17. Näyttöjen suunnittelu, toteutus ja arviointi on huomioitu työpaikkaohjaajan työjärjestelyissä työpaikalla	1	2	3	4	5
18. Näyttöaineistot ovat olleet hyvä lähtökohta näytön suunnittelulle ja toteutukselle työpaikalla	1	2	3	4	5
19. Työpaikallani on riittävästi koulutettuja työpaikkaohjaajia näyttöjen suunnitteluun ja toteutukseen	1	2	3	4	5
20. Työpaikkaohjaajat tarvitsevat jatkossakin lisää koulutusta näyttöjen suunnitteluun ja toteutukseen	1	2	3	4	5

7. Miten ammattiosaamisen näyttöjen arviointi toteutuu?

Arvioi väittämiä asteikolla 1 = Täysin eri mieltä, 2 = Eri mieltä, 3 = Ei samaa tai eri mieltä, 4 = Samaa mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä.

21. Näyttöjen arviointikriteerit ovat selkeät	1	2	3	4	5
22. Näyttöjen arviointikriteerit ovat helpottaneet arviointia	1	2	3	4	5
23. Opettaja ohjaa työpaikkaohjaajia näyttöjen arvioinnissa	1	2	3	4	5
24. Työpaikkaohjaajat tarvitsevat lisää koulutusta näyttöjen arviointiin	1	2	3	4	5
25. Opettaja osallistuu aina näytön arviointikeskusteluun	1	2	3	4	5
26. Opettaja vastaa arvioinnin kirjaamisesta arviointikeskustelussa	1	2	3	4	5
27. Näyttöjen arviointi on vaikeaa	1	2	3	4	5

### OSA III Työpaikan ja oppilaitoksen yhteistyö

8. Miten työpaikkasi ja oppilaitoksen yhteistyö on ammattiosaamisen näyttöjen seurauksena muuttunut?

Arvioi väittämiä asteikolla 1 = Täysin eri mieltä, 2 = Eri mieltä, 3 = Ei samaa tai eri mieltä, 4 = Samaa mieltä, 5 = Täysin samaa mieltä.

28. Ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu on parantanut ja tiivistänyt työpaikan ja oppilaitoksen yhteistyötä	1	2	3	4	5
29. Opettajien käytännön työn tuntemus on näyttöjen myötä lisääntynyt	1	2	3	4	5
30. Työpaikan mielipiteillä on ollut vaikutusta oppilaitoksessa toteutettavaan opetukseen	1	2	3	4	5
31. Työpaikan ja oppilaitoksen yhteistyö on tehnyt työpaikkaohjaajan työstä mielekkäämpää	1	2	3	4	5

### OSA IV Työpaikkaohjaajan työajan käyttö

9. Kuvaa lyhyesti työtunteina työajan käyttöäsi yhden tyypillisen ammattiosaamisen näytön osalta. Erittele vain näytön vaatimaa erillistä ajankäyttöä, koska osa tehtävistä lienee mahdollista suorittaa niin, että voit samalla tehdä omaa ammattityötäsi.

32. Näytön suunnittelu \_\_\_\_\_ tuntia.

33. Opiskelijan ohjaus ennen näyttöä \_\_\_\_\_ tuntia.

34. Näytön seuraaminen ja havainnointi näytön aikana \_\_\_\_\_ tuntia.

35. Näytön arviointiin valmistautuminen \_\_\_\_\_ tuntia.

36. Näytön arviointikeskustelu \_\_\_\_\_ tuntia.

37. Muu näyttöön liittyvä työaika \_\_\_\_\_ tuntia.

38. Onko edellä kuvaamasi työajan käyttö huomioitu työjärjestelyissäsi työpaikallasi?

1 = Kyllä

2 = Ei

39. Jos, niin miten:

---

40. Ovatko näyttöön liittyvät työjärjestelyt toteutuneet tarkoituksenmukaisesti?

1 = Kyllä

2 = Ei

41. Jos ei, mitä muutoksia työjärjestelyihin pitäisi tehdä, jotta näytöt toteutuisivat nykyistä sujuvammin?

---

42. Miten ammattiosaamisen näytöt ovat vaikuttaneet työsi sisältöön?

---

43. Miten ammattiosaamisen näytöt ovat vaikuttaneet työmotivaatioosi?

---

44. Miten ammattiosaamisen näytöt ovat vaikuttaneet työsi arvostukseen?

---

**KIITOS VASTAUKSESTASI!**

## LIITE 4. HAASTATELLUT OPETTAJAT JA TYÖPAIKKAOHJAAJAT SEKÄ RYHMÄKESKUSTELUUN OSALLISTUNEET

Koulutuksen järjestäjä	Koulutusalat	Tutkinnot	Opettajien lkm	Työpaikkaohjaajien lkm
Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä	kulttuuriala	audiovisuaalisen viestinnän pt	1	
	luonnontieteiden ala	tietojenkäsittelyn pt	1	1
	tekniikan ja liikenteen ala	autoalan pt	1	1
		logistiikan pt rakennusalan pt vaatetusalan pt	1 1 1	2
yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	liiketalouden pt	1		
Koulutuskeskus Salpaus	luonnonvara-ala	kalatalouden pt		1
Lounais-Hämeen ammatillisen koulutuksen ky	kulttuuriala	käsi- ja taideteollisuusalan pt	1	1
Oulun seudun ammattiopisto	tekniikan ja liikenteen ala	pintakäsittelyalan pt	3	1
Turun ammatti-instituutti	humanistinen ja kasvatustusala	lapsi- ja perhetyön pt		1
Valkeakosken ammattiopisto	tekniikan ja liikenteen ala	kone- ja metallialan pt	1	
		paperiteollisuuden pt	1	
		sähköalan pt	1	
Vammalan seudun ammatillisen koulutuksen ky	matkailu-, ravitsemis- ja talousala	kotitalous- ja kuluttajapalvelujen pt	3	2
	sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	hiusalan pt	2	1
	tekniikan ja liikenteen ala	sähköalan pt	2	
<b>Haastatellut yhteensä</b>			<b>21</b>	<b>11</b>
Opetushallituksen järjestämä ESR-laiivaseminaari 14.9.2006, ryhmäkeskustelu	kulttuuriala		1	
	luonnonvara-ala		3	
	matkailu-, ravitsemis- ja talousala		6	
			11	
	sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala		3	
	yhteiskuntatiedien, liiketalouden ja hallinnon ala		9	
projektihenkilöstöä, ei tietoa koulutusosalasta				
<b>Ryhmäkeskusteluun osallistuneet yhteensä</b>			<b>33</b>	





OPETUSHALLITUS

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



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

ISBN 978-952-13-3448-1



9 789521 334481