

Työpaikkaohjaaja opiskelijan arvioijana

Heljä Hätönen



 **HJAAN**
www.ohjaan.fi


Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2007–2013

Tämän teoksen kopioiminen on tekijänoikeuslain (404/61, muut. 712/96) ja valokuvain (495/6, muut. 446/95) mukaisesti kielletty lukuun ottamatta Suomen valtion ja Kopiosto ry:n tekemässä sopimuksessa tarkemmin määriteltyä osittaista kopiointia opetustarkoitukseen.

Vipuvoimaa EU:lta

2007–2013

Kustantaja

Julkaisija Educa-Projektit Oy
Graafinen suunnittelu ja taitto Jaakko Mäkikylä, MeridianX Oy
Kannen kuva: Rodeo.fi/Juhani Tuomi

ISBN 978-952-92-7301-0 (nid.)
ISBN 978-952-92-7302-7 (PDF)

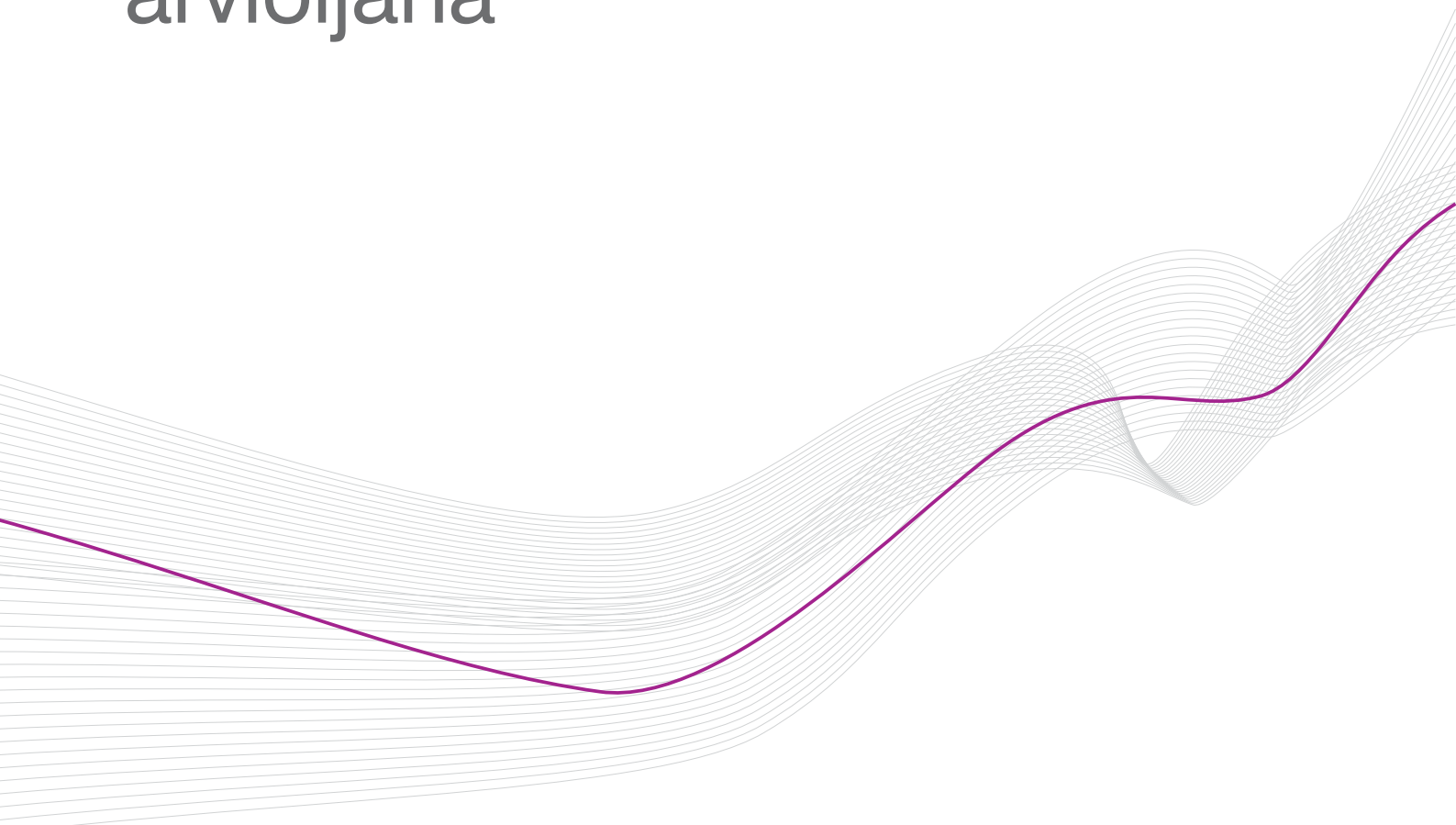
Painopaikka: Kyriiri Oy, 2010



Euroopan unioni
Euroopan aluekehitysrahasto
Euroopan sosiaalirahasto

Heljä Hätönen

Työpaikkaohjaaja opiskelijan arvioijana



Sisällysluettelo

Lukijalle	5
1 Työssäoppimisen arvioinnin kokonaisuus	6
2 Ammatilliset perustutkinnot	8
3 Opiskelijan arvioinnin tehtävät, tavoitteet ja periaatteet	9
4 Opiskelijan arvioinnin kohteet ja kriteerit	11
4.1 Työprosessin hallinta	14
4.2 Työmenetelmien, -välineiden ja materiaalin hallinta	15
4.3 Työn perustana olevan tiedon hallinta	16
4.4 Elinikäisen oppimisen avaintaidot	17
5 Opiskelijan arvioinnin toteuttaminen	24
5.1 Lähtötason arviointi	24
5.2 Oppimisen arviointi	26
5.3 Osaamisen arviointi	30
5.3.1 Osaamisajattelu arvioinnin pohjana	30
5.3.2 Ammattiosaamisen näytöt osaamisen arviointina	31
Kirjallisuus	37
Liite 1: Arviointi näyttötutkintojärjestelmässä	36
Liite 2: Arviointi- ja palautekäytäntöjen arviointi	38

Lukijalle

Oppiminen työssä on olennainen osa ammatillista koulutusta; oppilaitoksessa oppimisen lisäksi opitaan työpaikoilla. Kaikkiin kolmevuotisiin ammatillisiin perustutkintoihin sisältyy vähintään puoli vuotta työpaikoilla tapahtuvaa oppimista, jonka tulee olla suunnitelmallista, ohjattua ja arvioitua. Työpaikoilla työpaikkaohjaajat vastaavat pääosin opiskelijoiden työssäoppimisen ohjauksesta ja arvioinnista yhdessä oppilaitoksen kanssa sovittavalla tavalla.

Työpaikkaohjaajat tukevat opiskelijoiden ammatillista kasvua ja kehitystä ohjauksen ja arvioinnin avulla. Opiskelijan arviointiin olennaisesti kuuluvat ammattiosaamisen näytöt toteutetaan pääosin työpaikoilla. Tämänkin vuoksi työpaikkaohjaajat ovat konkreettisesti avainhenkilöitä tutkintojen toteutuksessa.

Tämän julkaisun tavoitteena on antaa sekä tietoa että käytännön vinkkejä työpaikkaohjaajille opiskelijan arvioinnin laadukkaaseen toteuttamiseen. Julkaisussa kuvataan ensin opiskelijan arvioinnin perusta eli ammatillisten perustutkintojen sisältö ja rakenne, arvioinnin tehtävät sekä arvioinnin kohteet ja kriteerit. Sen jälkeen kuvataan, miten työpaikkaohjaaja voi toteuttaa opiskelijan arviointia työssäoppimisen alussa, aikana ja lopussa.

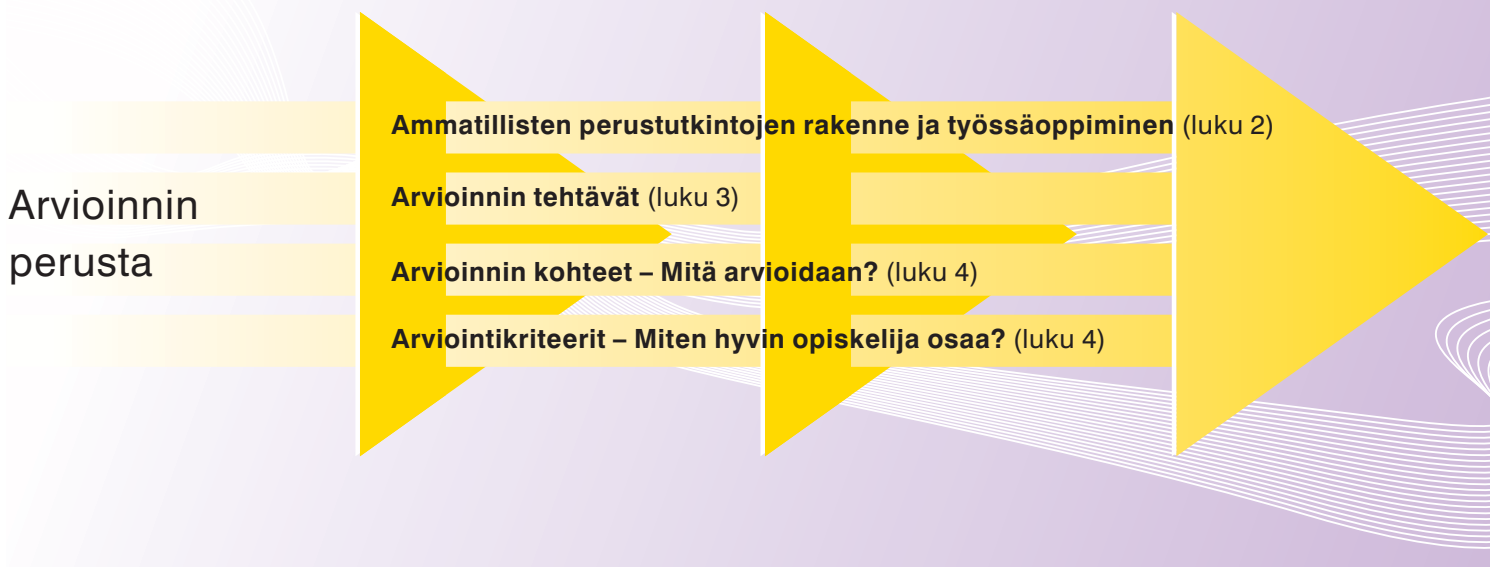
Tämä julkaisu on tarkoitettu erityisesti työpaikkaohjaajien käyttöön. Laadinnassa on hyödynnetty työpaikkaohjaajien koulutuksista saatuja ideoita ja esimerkkejä arvioinnin toteutuksesta. Lisäksi julkaisun laadinnassa on hyödynnetty ja päivitetty aiemmin työpaikkaohjaajille suunnattuja vastaavanlaisia oppaita, kuten Mykrän (2007) Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä – opiskelijan ohjaaminen ja arviointi työpaikalla sekä Romppasen ja Pohjanheimon (2004, 4. painos) Työpaikkaohjaaja opiskelijan arvioijana ja ohjaajana – näkökulmana kaikille aloille yhteinen ydinosaaminen.

Julkaisua on mahdollisuus käyttää työpaikkaohjaajien koulutuksissa, ja siitä on apua myös opettajille heidän ohjatessaan ja toteuttaessaan työssäoppimiseen liittyvää arviointia.

Julkaisu on laadittu Educa-Projektit Oy:n toteuttamassa ja Euroopan sosiaalirahaston ja Opetushallituksen rahoittamassa Ohjaan-hankkeessa. Hankkeeseen kuuluu myös Tarja Friskin julkaisu Työpaikkaohjaaja opiskelijan ohjaajana (2010).

Huhtikuussa 2010
Heljä Hätönen

Kuvio 1. Työssäoppimisen arvioinnin kokonaisuus.



1 Työssäoppimisen arvioinnin kokonaisuus

Työssäoppiminen on

- osa ammatillista koulutusta.
- koulutuksen järjestämismuoto, jossa osa tutkinnon tavoitteista opitaan työpaikalla työtä tehdessä.
- aidossa työympäristössä tapahtuvaa tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua.

(Ammatillisen perustutkinnon perusteet, Opetushallitus 2008-2010.)

Koulutuksen järjestäjät ja opettajat varmistavat yhdessä työpaikkojen kanssa työssäoppimisen laadun, jotta opiskelija saavuttaa tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimukset. Tärkeitä työssäoppimisen laadun kannalta ovat koulutetut ja osaavat työpaikkaohjaajat työpaikoilla.

Työpaikkaohjaajan osaamiskartta laadittiin aikanaan työpaikkaohjaajien tueksi heidän työnsä kehittämiseen (Hätönen 2004). Osaamiskartassa kuvataan työpaikkaohjaajan työssään tarvitsemia osaamisalueita, joiden arviointikriteerit on määritetty asteikon 0–5 avulla seuraavasti:

- 1 Työpaikkaohjaajalla on perusosaamista. Työpaikkaohjaaja osaa toimia sovittujen pelisääntöjen ja ohjeiden mukaan. Hänellä on perustiedot osaamisalueen asioista.
- 2 Kohdasta 2 ei ole erillistä osaamisen kuvausta.
- 3 Työpaikkaohjaaja osaa toimia osaamisalueen edellyttämässä tehtävissä itsenäisesti. Hänellä on monipuolista tietämystä alueen asioista, ja hän osaa soveltaa tietämystään joustavasti ja monipuolisesti.
- 4 Kohdasta 4 ei ole erillistä osaamisen kuvausta.

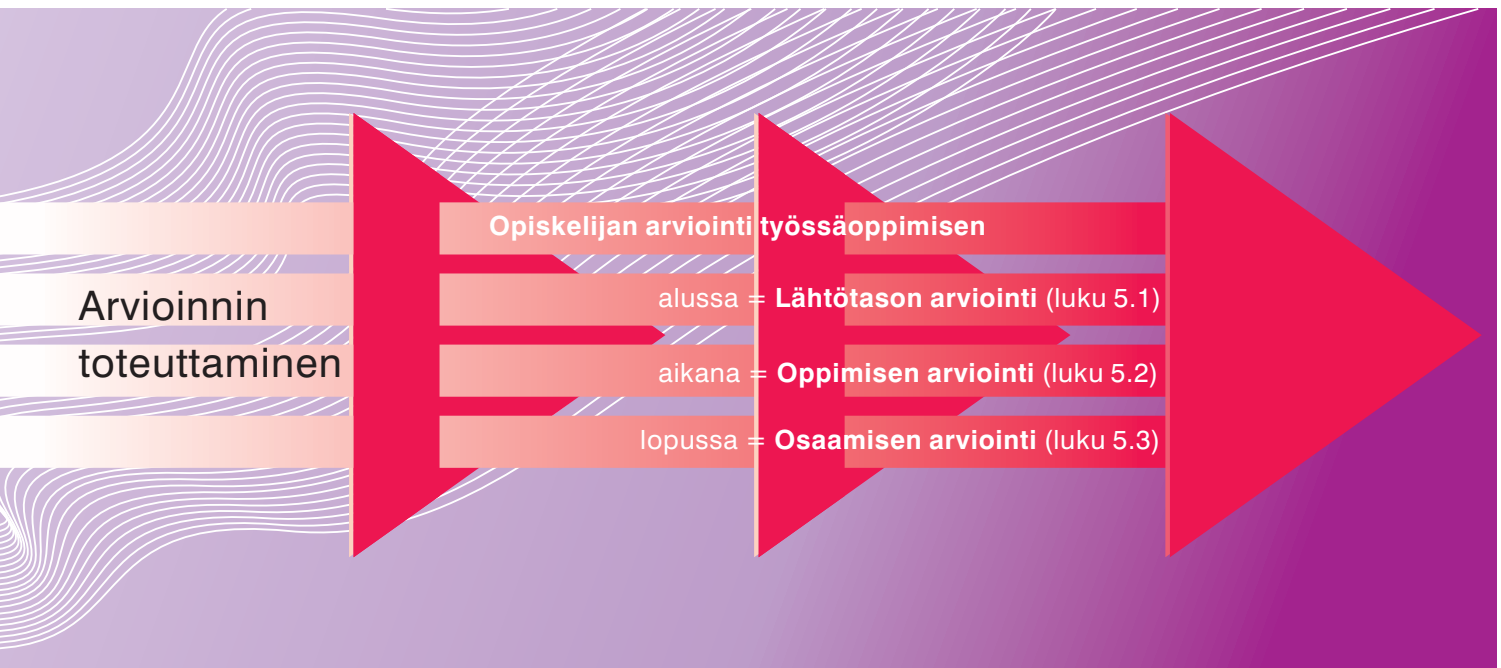
5 Työpaikkaohjaaja on osaamisalueen huippuosaaja. Hän näkee osaamisalueen asioita laajasti kokonaisuutena ja osaa yhdistää asioita uudella tavalla. Työpaikkaohjaaja osaa kehittää osaamisalueeseen kuuluvia asioita koko työyhteisön kannalta.

0 Osaamista ei vielä ole.

Työpaikkaohjaajan arviointitaitojen osaamisalueet on määritetty seuraavasti:

Arviointiosaaminen

- 1 Tunnen työssäoppimisen ja näyttöjen arvioinnin yleiset periaatteet. Osaan selvittää kunkin opiskelijan osaamisen arvioinnin kohteet. Osaan perustella ja dokumentoida sovitulla tavalla opiskelijalle antamani arvion.
- 2
- 3 Osaan arvioida opiskelijan osaamista ja ammattitaidon kehittymistä ennalta sovittujen arvioinnin kohteiden ja kriteereiden mukaan niin, että ammatillisen koulutuksen opiskelija-arvioinnin periaatteet toteutu-



vat. Kannustan opiskelijaa arvioimaan ja seuraamaan oppimistaan esim. oppimispäiväkirjan avulla.

4

5 Osaan kehittää työssäoppimisen ja näyttöjen arviointikäytäntöjä työpaikallani. Osaan arvioida myös omaa ohjaustyötäni sekä kehittää sitä itsearvioinnin ja muilta saamani palautteen pohjalta. Osaan ohjata työpaikkani muita työntekijöitä opiskelija-arviointiin ja näyttöjen arviointiin liittyvissä asioissa.

0 Minulla ei vielä ole tämän alueen osaamista.

Palautteen antaminen

1 Ymmärrän, miksi kannustava, säännöllinen ja johdonmukainen palaute on oppimisen ja ammatillisen kehittymisen kannalta tärkeää. Annan opiskelijalle välitöntä palautetta hänen suorituksistaan.

2

3 Osaan antaa palautetta kannustavasti niin, että otan huomioon opiskelijan iän ja kehittymässä olevat taidot. Tarkistan, että opiskelija ymmärtää palautteen tarkoittamallani tavalla. Osaan itse ottaa ammattimaisesti vastaan ohjauksesta saamaani palautetta.

4

5 Osaan antaa kehittävää palautetta. Osaan ottaa puheeksi vaikeita asioita. Pyydän jatkuvaa palautetta myös ohjaamisestani ja työpaikkani toiminnasta ja osaan kehittää työssäoppijoilta saadun palautteen perusteella organisaatiotani kokonaisuutena.

0 Minulla ei vielä ole tämän alueen osaamista.

Tässä julkaisussa annetaan työpaikkaohjaajalle tietoa ja käytännön ideoita oman arviointiosaamisensa kehittämiseen. Tavoitteena on, että tämän julkaisun avulla työpaikkaohjaaja voi kehittää omia arviointitaitojaan vähintään asteikon tasoa 3 vastaaviksi.

Työpaikkaohjaaja tarvitsee arviointinsa tueksi tiedollisen perustan, kivijalan, jonka pohjalta hän voi arvioida opiskelijaa käytännössä. Kivijalkaan sisältyvät seuraavat:

Työpaikkaohjaaja

tietää ammatillisen perustutkinnon kokonaisuuden ja oman roolinsa tutkinnon toteutuksessa

ymmärtää arvioinnin tehtävät ja eri tehtävien toteutustavat työssäoppimisen aikana

tietää, mitkä ovat arvioinnin kohteita, jotta hän osaa arvioida opiskelijan ammatillisen kehittymisen kannalta oikeita asioita

osaa hyödyntää arvioinnin kohteista annettuja kriteereitä, jolloin arvioinnissa painottuvat osaaminen ja sen kehittyminen eikä opiskelijoiden keskinäinen vertailu.

Yleensä työpaikkaohjaaja saa opiskelijan arviointia koskevan tietoperustan oppilaitoksesta joko erillisenä ohjauksena ja ohjeina tai erikseen järjestetyssä työpaikkaohjaajien koulutuksessa.

Opiskelija tarvitsee palautetta ja arviointia koko työssäoppimisjaksonsa ajan. Työpaikkaohjaaja arvioi opiskelijan oppimista, kehittymistä ja osaamista eri menetelmin ja painotuksin

- työssäoppimisen alussa
- työssäoppimisen aikana
- työssäoppimisen loppuvaiheessa
- työssäoppimisjakson päätyttyä.

Kuviossa 1 esitetään työpaikkaohjaajan toteuttaman työssäoppimisen arvioinnin kokonaisuus. Seuraavissa luvuissa käsitellään kutakin osa-aluetta yksityiskohtaisemmin.

2 Ammatilliset perustutkinnot

Ammatillisten perustutkintojen kokonaisrakenteen ymmärtäminen auttaa kaikkia opiskelijoiden ohjaukseen ja arviointiin osallistuvia hahmottamaan kokonaisuuden, jonka osa työssäoppiminen tavoitteinen on.

Ammatillisten perustutkintojen sisältöjä ja niihin sisältyvää opiskelijan arviointia on uudistettu vuosina 2008–2010. Ammatillisia perustutkintoja on kaikkiaan 52.

Ammatilliseen perustutkintoon johtavaan koulutukseen (120 ov) kuuluu

- ammatillisia tutkinnon osia 90 ov
- ammattitaitoa täydentäviä tutkinnon osia 20 ov
- vapaasti valittavia tutkinnon osia 10 ov.

Perustutkinto tuottaa laaja-alaiset ammatilliset perusvalmiudet alan eri tehtäviin sekä erikoistuneemman, työelämän

vaatiman osaamisen yhdessä tutkinnon osa-alueessa. Ammatilliset tutkinnon osat muodostavat suurimman osan tutkinnon laajuudesta. Ne on muodostettu ja nimetty työelämän toimintakokonaisuuksien mukaan. Näin on pyritty varmistamaan se, että tutkinto olisi sisällöltään mahdollisimman hyvin työelämää vastaava. Ammatillisten tutkinnon osien opiskeluun sisältyy vähintään 20 ov työssäoppimista.

Ammatillisten perustutkintojen perusteet ovat samoja nuorille ja aikuisille. Tutkinnon suoritustavat eroavat. Koska suuri osa työpaikkaohjaajista toimii myös aikuisten tutkinnon suorittajien työssä oppimisen tai tutkintotilaisuuksien arvioijina, on liitteessä 1 kuvaus arvioinnista näyttötutkintojärjestelmässä.

Kuvio 2. Ammatillisiin perustutkintoihin kuuluvat opinnot.



3 Opiskelijan arvioinnin tehtävät, tavoitteet ja periaatteet

Arvioinnilla ohjataan, motivoidaan ja kannustetaan opiskelijaa tavoitteiden saavuttamiseen ja tuetaan opiskelijan myönteisen minäkuvan kehittymistä sekä kasvua ammatti-ihmisenä.

Opiskelijan ohjauksen ja kannustuksen lisäksi arvioinnin tulee tuottaa tietoa opiskelijoiden osaamisesta opiskelijalle itselleen, opettajille ja työnantajille sekä jatko-opintoihin pyrkimistä varten.

(Ammatillisen perustutkinnon perusteet, Opetushallitus 2008-2010.)

Opiskelijan arviointiin osallistuvat opiskelija itse, työpaikkojen edustajat ja opettajat. Kaikkien osapuolten tulee olla tietoisia arvioinnin tehtävistä ja periaatteista, jotta he arvioivat yhtenevien linjausten mukaisesti.

Opiskelijan arvioinnin pääasiallinen tehtävä on siis tukea ja kannustaa opiskelijaa hänen oppimisessaan ja sitä kautta auttaa myönteisen minäkuvan kehittämisessä. Työpaikalla opiskelijan oppimista ja myönteisen minäkuvan kehittymistä edistävät mm.

hyväksyntä, jolloin opiskelija voi tuntea kuuluvansa työyhteisöön sen jäsenenä jo opiskelijana ollessaan

turvallinen ilmapiiri, jossa voi ilmaista käsityksiään ja tunteitaan tulematta nolatuksi

kuunteleminen, jolloin jokainen voi tuntea tulevansa kuulluksi

avoimuus, jolloin opiskelija saa tarvitsemaansa tietoa toimintansa pohjaksi

keskusteleminen, jolloin erimielisyydet uskalletaan ottaa esille

läpinäkyvyys, jolloin työtä seurataan ja arvioidaan ja opiskelija saa palautetta menestymisestään

tasavertaisuus, jolloin jokainen kokee tulleensa kohdelluksi hyvin

toiminnasta oppiminen, jolloin kokemuksista, myös virheistä, otetaan opiksi syyttelemättä ketään

tunteiden hyväksyntä, jolloin työn herättämät tunnetilat voidaan ilmaista.

Opiskelijan ohjauksen ja arvioinnin kannalta olennaista on koko työyhteisön toiminta. Jokainen työssäoppimispaikan työntekijä vaikuttaa opiskelijan toimintaan mm. työyhteisön ilmapiirin kautta.

Ammatillisen minäkuvan syntyminen rakennusainetta on se palaute, jota opiskelija saa toiminnastaan. Opiskelija alkaa uskoa siihen kuvaan, jota toiset peilin kaltaisesti heijastavat hänelle takaisin. Tästä palautteesta opiskelijalle syntyy kuva omasta pystyvyydestään sekä osaamisesta, johon opiskelija itse uskoo omassa suorituksessaan yltävänsä.

Opiskelija tarvitsee palautetta ja tukea erityisesti silloin, kun syntyy pettymyksiä ja mahdollisia epäonnistumisia, "ei minus-ta ole mihinkään" -tilanteita. Konkreettinen uusien taitojen opettaminen, uskon vahvistaminen ja kannustus auttavat opiskelijaa toimimaan parhaalla mahdollisella tavalla ja pyrkimään eteenpäin. Nuoret työssäoppijat tarvitsevat tukea ja ohjausta myös ihmisenä kasvamisessa. (Romppanen ja Pohjanheimo, 2004.)

Opiskelijalta ei voi heti vaatia valmiin työntekijän osaamista. Opiskelijan on voitava oppia ennen kuin hänen osaamistaan arvioidaan. Siksi on tärkeää nähdä, missä vaiheessa opintojaan opiskelija on ja mitkä ovat kyseisessä opiskeluvaiheessa realistisia tavoitteita. Tavoitteiden mukainen arviointi mahdollistuu niin, että opettaja, työpaikkaohjaaja ja opiskelija käyvät yhdessä läpi ne keskeiset tavoitteet, jotka työssäoppimisen aikana tulee saavuttaa.

Opiskelijan arvioinnin on oltava konkreettista, jotta se antaa riittävästi tietoa opiskelijan kehittämisestä opiskelun eri vaiheissa. "Ihan hyvin se meni" tai "Jatka vain samaan tapaan" eivät yksinään riitä. Opiskelijan tulee saada arvioinnin kautta konkreettista tietoa siitä, mitä vielä tulisi oppia ja toisaalta siitä, mikä jo sujuu. Työssäoppimisen loppuvaiheessa (ajallisesti useimmiten silloin) opiskelija on valmis osoittamaan osaamisensa ammattiosaamisen näytön avulla. Osaamisen näyttämisen käytännössä on opiskelijalle työssäoppimisen huipennus. Siksi on tärkeää, että opiskelijan oppiminen on ollut riittävää ennen osaamisen näyttämistä ja hän on saanut tarpeeksi palautetta kehittämisen tueksi.

Tiivistelmä arvioinnin tehtävistä ja periaatteista

- **Arvioinnilla ohjataan opiskelijaa.**
- **Arvioinnilla motivoidaan opiskelijaa.**
- **Arvioinnilla kannustetaan opiskelijaa.**
- **Arvioinnilla tuetaan opiskelijan myönteisen minäkuvan kehittymistä.**
- **Arvioinnilla tuetaan opiskelijan kasvua ammatti-ihmisenä.**
- **Arvioinnista tiedotetaan etukäteen, jotta arvioinnin periaatteet ovat selviä kaikille osapuolille.**
- **Arvioijina ovat opettajat, työpaikkojen edustajat ja opiskelija itse.**
- **Osaamisen arvioinnissa painotetaan päättövaiheen osaamista.**
- **Päättövaiheen osaaminen arvioidaan useimmiten ammattiosaamisen näytön avulla.**

4 Opiskelijan arvioinnin kohteet ja kriteerit

Tutkinnon perusteissa on tutkinnon osittain esitetty arvioinnin kohteet (mitä arvioidaan) ja arviointikriteerit (miten osataan) asteikon tyydyttävä T1, hyvä H2 ja kiitettävä K3 mukaan.

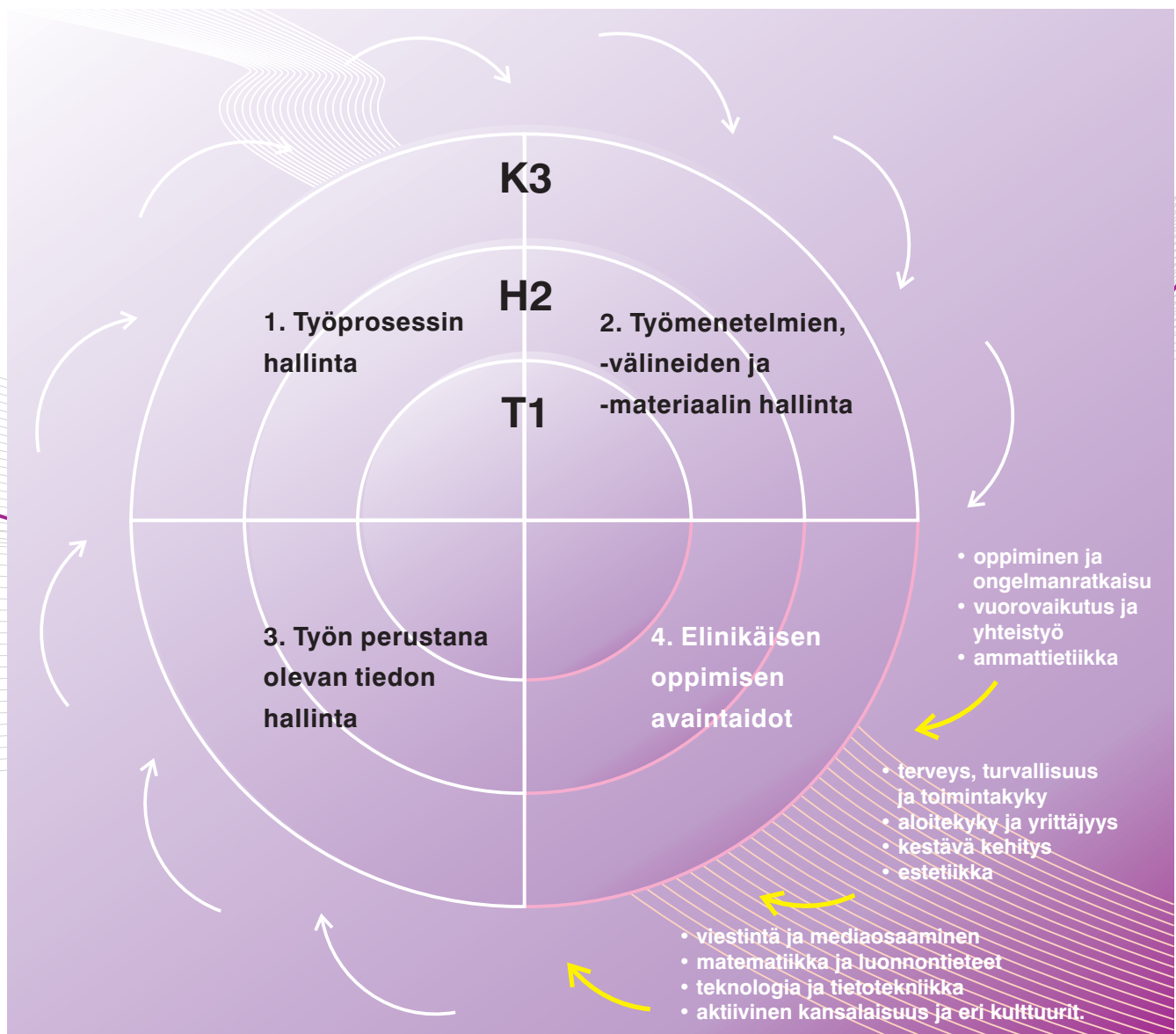
Arviointi kohdistuu

- työprosessin
- työmenetelmien, -välineiden ja materiaalin
- työn perustana olevan tiedon
- elinikäisen oppimisen avaintaitojen hallintaan.

Elinikäisen oppimisen avaintaitoja ovat

- oppiminen ja ongelmanratkaisu
 - vuorovaikutus ja yhteistyö
 - ammattietiikka
 - terveys, turvallisuus ja toimintakyky
 - aloitekyky ja yrittäjyys
 - kestävä kehitys
 - estetiikka
 - viestintä ja mediaosaaminen
 - matematiikka ja luonnontieteet
 - teknologia ja tietotekniikka
 - aktiivinen kansalaisuus ja eri kulttuurit.
- (Ammatillisen perustutkinnon perusteet, Opetushallitus 2008–2010.)

Kuvio 3. Arviointikohteet ja arviointikriteerit.



Ennakkoon sovitut arviointikohteet kuvaavat niitä asioita, joita opiskelijan työskentelyssä ja oppimisessa arvioidaan myös työpaikalla. Arviointi ei siis ole sattumanvaraista, mihin tahansa asiaan liittyvää. Arviointikohteet yhdenmukaistavat palautteen antamista ja suuntaavat opiskelijan kehittymistä ammatillisesti toivottuun suuntaan.

Arviointikriteerit tarkoittavat ennalta määriteltyjä asteikon osaamistasoja T1 = tyydyttävä, H2 = hyvä ja K3 = kiitettävä. Tutkinnon perusteiden uudistumisen yhteydessä entinen asteikko T1-K5 muutettiin arviointiasteikoksi T1-K3. Perusteluina muutokselle oli koulutuksen työelämälähtöisyyden ja kriteeriperustaisen opiskelijan arvioinnin edistäminen. Lisäksi ammattiosaamisen näyttöjen yhteydessä oli todettu, että työn tekemiseen on vaikea laatia riittävän selkeitä arviointikriteereitä viidestä eri tasosta. Ilmaisultaan epämääräiset arviointikriteerit ovat opiskelijan oikeusturvan vastaisia (OPH, tiedote 41/2009, 22.6.2009).

T1-tasoinen osaaminen tarkoittaa sitä, että opiskelijan on pysyttävä työllistymään tutkintoa vastaavalle ammattialalle ja koulutusohjelman mukaisiin työtehtäviin joistakin työtaitojen ja tiedollisen osaamisen puutteistaan huolimatta (OPH 30.9.2005 M32/011/2005). Tämä näkökulma on olennainen työpaikalla tapahtuvan opiskelun arvioinnissa.

Taulukossa 1 annetaan yleiskuvaus tyydyttävän, hyvän ja kiitettävän osaamisen välisistä suhteista ja eroista. Kuvausta voidaan käyttää apuna työpaikalla toteutettavassa arvioinnissa.

Taulukko 1. Tyydyttävän, hyvän ja kiitettävän osaamisen vertailua.

Tyydyttävä T1	Hyvä H2	Kiitettävä K3
<i>Opiskelijan on osattava</i>	<i>Opiskelijan on osattava</i>	<i>Opiskelijan on osattava</i>
käyttää tavallisimpia työmenetelmiä, työvälineitä ja materiaaleja	käyttää työmenetelmiä, työvälineitä ja materiaaleja	tietoisesti valita työhönsä sopivimmat työmenetelmät, työvälineet ja materiaalit ja käyttää menetelmiä ja välineitä oikein
alan perustehtävät	alansa keskeiset työtehtävät	arvioida ja kehittää työskentelytapojaan
toimia tutussa ympäristössä ja tutuissa vuorovaikutustilanteissa	toimia erilaisissa tilanteissa ja ryhmässä	toimia aktiivisesti ja kannustavasti erilaisissa tilanteissa, ryhmissä ja sidosryhmien kanssa; on osattava löytää uusia ratkaisuja ja osata ratkaista ristiriitatilanteita
käyttää omaksumiaan taitoja ja työn perustana olevaa tietoaan harjoitelluissa, usein toistuvissa tilanteissa	käyttää omaksumiaan taitoja ja työn perustana olevaa tietoaan uusissa tilanteissa	asettaa asioita tärkeysjärjestykseen, tehdä suunnitelmia ja pohtia erilaisten vaihtoehtojen vaikutuksia niin, että hän osaa valita niistä kulloinkin sopivimman
ohjatusti etsiä työhönsä liittyvää tietoa sekä esittää se ymmärrettävästi suullisesti tai kirjallisesti	luokitella, vertailla ja jäsentää hankkimaansa tietoa sekä muokata sitä käyttökelpoiseksi	luokitella, vertailla ja jäsentää hankkimaansa tietoa sekä muokata sitä käyttökelpoiseksi ja tehdä johtopäätöksiä
	arvioida tiedon oikeellisuutta ja luotettavuutta	arvioida hankkimansa tiedon oikeellisuutta ja luotettavuutta
	hahmottaa työnsä kokonaisuutena ja ottaa huomioon työpaikan erityistarpeita	toiminnassaan ottaa huomioon työpaikan erityistarpeita; on osattava hahmottaa työnsä osaksi työpaikan ja sen koko toimintaympäristön toimintaa
tehdä annetut tehtävät	tehdä annetut tehtävät omatoimisesti	tehdä omatoimisesti muitakin kuin annettuja tehtäviä
arvioida itseään ja työnsä onnistumista	arvioida itseään ja työtään monipuolisesti	kehittää ja arvioida itseään monipuolisesti voidakseen toimia muuttuvissa oloissa
noudattaa työaikoja, työturvallisuusohjeita sekä muita sopimuksia ja ohjeita ja neuvotella poikkeamista.	soveltaa sääntöjä ja ohjeita erilaisissa tilanteissa ja noudattaa työturvallisuusohjeita.	kehittää omaa työtään ja työympäristöään sekä työturvallisuutta.

(Muokattu aineistosta OPH 30.9.2005.)

Seuraavaksi kuvataan, mitä edellä mainitut määritellyt arviointikohteet tarkoittavat. Asiaa havainnollistetaan taulukkoina, joissa on kuvattu myös kunkin arviointikohteen yleiset arviointikriteerit (Ammatillisen perustutkinnon perusteet, OPH 2008-2010). Kaikissa tutkinnoissa on vielä erikseen tarken-

nettu, mitä arviointikohteet ja kriteerit tarkoittavat opiskeltaessa juuri kyseisen tutkinnon työssäoppimisjaksoa ja tutkinnon osaa. Kuviossa 3 on esitetty arviointikohteiden ja -kriteereiden kokonaisuus.

4.1 Työprosessin hallinta

Työprosessin hallinta tarkoittaa työn suunnitelmallista tekemistä ja työkokonaisuuden hallintaa siten, että

- tehdään työn eri vaiheet oikeassa järjestyksessä
- aloitetaan ajoissa ja ajoitetaan työ niin, että se saadaan valmiiksi
- huolehditaan työpaikan siistimisestä.

Työprosessin hallinnan arvioinnissa kiinnitetään huomiota siihen, miten opiskelija osaa suunnitella työtään ja tekemistään. Olennaista on se, osaako hän tehdä työt oikeassa järjes-

tyksessä ja osaako hän suunnitella, miten paljon eri työtehtävien tekemiseen menee aikaa. Opiskelijan tulee myös osata arvioida työn kokonaisuutta, jolloin hän ei käytä työaikaansa esimerkiksi yhden asiakkaan hyvään hoitamiseen, jos monia muita asiakkaita odottaa vuoroaan. Tärkeää on myös se, että opiskelijan tehtyä työn seuraava työntekijä voi siirtyä suoraan työhön, eikä hänen ensin tarvitse siivota edellisen työntekijän (opiskelijan) jälkiä.

Taulukko 2. Työprosessin hallinnan arviointikriteerit yleisesti.

Arvioinnin kohde	Arviointikriteerit yleisesti		
Työprosessin hallinta	Tyydyttävä T1 <i>Opiskelija</i>	Hyvä H2	Kiitettävä K3
Arvioidaan oman työn suunnittelua, työsuorituksen arviointia ja oman toiminnan kehittämistä.	suunnittelee työtään, mutta uusissa tilanteissa tai työympäristön muuttuessa tarvitsee ohjausta	suunnittelee oman työnsä	suunnittelee itsenäisesti vastuullaan olevia töitä ja tehtäviä
	arvioi työnsä onnistumista	arvioi työnsä onnistumista työn kuluessa ja selviytyy uusista ja muuttuvista tilanteista oma-aloitteisesti	arvioi työnsä onnistumista, perustelee arviotaan sekä arvioi ja kehittää työskentelytapojaan ja työympäristöään
Arvioidaan työkokonaisuuden toteuttamista, itsenäisyyttä ja vastuullisuutta.	toimii tutuissa työtehtävissä	ottaa huomioon työskentelyssään työnsä kokonaisuuden (<i>esim. mistä alkaa ja mihin päättää ja mitä välineitä ym. työssään tarvitsee</i>)	ottaa huomioon työnsä kokonaisuuden, toimintaympäristönsä ja oman työnsä osana sitä
	työskentelee siten, että työn lopputulos on työn suunnitelman tai laatutavoitteiden mukainen	työskentelee siten, että työn lopputulos sisältää työtehtävän erityisvaatimuksia	työskentelee työpaikan erityisvaatimusten mukaisesti siten, että työn lopputulos on tavoitteiden mukainen
	tarvitsee työvaiheissa edetessään ajoittaista ohjausta	etenee sujuvasti työvaiheesta toiseen	etenee työssään järjestelmällisesti ja sujuvasti sovittaen työnsä työympäristön muuhun toimintaan
	noudattaa työohjeita, työaikoja ja sopimuksia sekä neuvottelee poikkeamista.	tekee annetut tehtävät omatoimisesti, huolehtii työtehtävistään alusta loppuun ja vastaa omasta työosuudestaan.	tekee omatoimisesti oman vastuualueensa muitakin kuin annettuja työtehtäviä.

4.2 Työmenetelmien, -välineiden ja materiaalin hallinta

Työmenetelmien, -välineiden ja materiaalin hallinta tarkoittaa sitä, että opiskelija osaa

- käyttää työhön liittyviä keskeisiä työmenetelmiä
- valita tarkoituksenmukaiset työvälineet ja -materiaalit
- arvioida, mitkä eri menetelmistä, välineistä ja materiaaleista ovat kulloisessakin tilanteessa tarkoituksenmukaisia ja käyttökelpoisia.

Opiskelija voi työpaikalla konkreettisesti tutustua erilaisiin työmenetelmiin, työvälineisiin ja työssä käytettäviin materiaaleihin. Työssäoppimisen alkuvaiheessa on tärkeää, että opiskelija voi oppia käyttämään sellaisia ns. perusmenetelmiä, välineitä ja materiaaleja, joita käytetään toistuvasti ja tyypillisesti alan työtilanteissa. Opiskelijan käytännön valmiuksien lisääntyä voidaan häntä ohjata erikoisempien menetelmien, välineiden ja materiaalin käyttöön.

Taulukko 3. Työmenetelmien, -välineiden ja materiaalin hallinnan arviointikriteerit yleisesti.

Arvioinnin kohde	Arviointikriteerit yleisesti		
Työmenetelmien, -välineiden ja materiaalin hallinta	Tyydyttävä T1 <i>Opiskelija</i>	Hyvä H2	Kiitettävä K3
Arvioidaan työtehtävään ja työympäristöön soveltuvan työmenetelmän sekä sopivien työvälineiden ja materiaalien valintaa ja käyttöä.	käyttää työhönsä liittyviä keskeisimpiä työmenetelmiä, työvälineitä ja materiaaleja toistuvissa työtilanteissa, mutta tarvitsee ajoittaista ohjausta (menetelmät, välineet ja materiaalit on määriteltä tutkimuksen osittain).	käyttää työhönsä liittyviä työmenetelmiä, työvälineitä ja materiaaleja työtilanteissa omatoimisesti.	valitsee työhönsä sopivimmat työmenetelmät, työvälineet ja materiaalit ja käyttää niitä sujuvasti vaihtelevissa työtilanteissa.

4.3 Työn perustana olevan tiedon hallinta

Työn perustana olevan tiedon hallinnalla tarkoitetaan kuvatussa työssä tarvittavaa tietopohjaa.

Kun opiskelija työskentelee käytännössä, on olennaista kysyä häneltä sitä, miksi hän tekee niin kuin tekee. Se tuo esille opiskelijan tietoperustan kyseisestä tekemisestä. Jos opiskelija vastaa tekevänsä niin kuin on nähnyt muidenkin tekevän, hän todennäköisesti tarvitsee lisäohjausta.

Taulukko 4. Työn perustana olevan tiedon hallinnan arviointikriteerit yleisesti.

Arvioinnin kohde	Arviointikriteerit yleisesti		
Työn perustana olevan tiedon hallinta	Tyydyttävä T1 <i>Opiskelija</i>	Hyvä H2	Kiitettävä K3
Arvioidaan työssä tarvittavan tiedon hallintaa ja soveltamista.	käyttää tietojaan tavallisimpien menetelmien, välineiden ja materiaalien käytöstä toistuvissa työtilanteissa, mutta tarvitsee ohjausta tiedon hankinnassa ja soveltamisessa.	hankkii ja käyttää työssään tarvittavaa tietoa omatoimisesti.	hankkii ja käyttää työssään tarvittavaa tietoa itsenäisesti vaihtelevissa työtilanteissa ja perustelee työhönsä liittyviä ratkaisujaan hankkimansa tiedon pohjalta.

4.4 Elinikäisen oppimisen avaintaidot

Elinikäisen oppimisen avaintaidoilla tarkoitetaan osaamista, jota tarvitaan jatkuvassa oppimisessa, tulevaisuuden ja uusien tilanteiden haltuunotossa sekä työelämän muuttuvissa oloissa selviytymisessä.

- Ne ovat tärkeä osa ammattitaitoa ja kuvastavat yksilön älyllistä notkeutta ja erilaisista tilanteista selviytymistä.
- Ne lisäävät kaikilla aloilla tarvittavaa ammattisivistystä ja kansalaisvalmiuksia, ja niiden avulla opiskelijat pystyvät seuraamaan yhteiskunnassa ja työelämässä tapahtuvia muutoksia ja toimimaan muuttuvissa oloissa.
- Niillä on myös suuri merkitys yksilön elämän laatuun ja persoonallisuuden kehittymiseen

(Ammatillisen tutkinnon perusteet, Opetushallitus 2008-2010.)

Koska elinikäisen oppimisen avaintaitojen arviointia pidetään erityisen tärkeänä työpaikoilla, kuvataan näitä avaintaitoja seuraavassa yksityiskohtaisemmin.

Oppiminen ja ongelmanratkaisu

Opiskelija

- suunnittelee toimintaansa sekä kehittää itseään ja työtään
- arvioi omaa osaamistaan
- ratkaisee työssään ongelmia sekä tekee valintoja ja päätöksiä
- toimii työssään joustavasti ja innovatiivisesti, uutta luovasti
- hankkii tietoa sekä jäsentää, arvioi ja soveltaa sitä

(Ammatillisen perustutkinnon perusteet, Opetushallitus 2008-2010).

Oppimisen ja itsensä kehittämisen halu viittaavat opiskelijan motivaatioon ja innostumiseen kehittyä. Motivaatiolla tarkoitetaan voimaa, joka virittää, ohjaa, suuntaa ja ylläpitää yksilön toimintaa. Motivaatiolla tarkoitetaan myös psyykkistä tilaa,

joka määrää, miten vireästi, millä aktiivisuudella ja ahkeruudella ihminen toimii ja mihin hänen mielenkiintonsa suuntautuu. Se kuvaa mm. halukkuutta käyttää fyysisiä ja henkisiä voimavaroja opinnoissa ja työssä.

Nuoruusiällä rakennetaan omaa persoonallista identiteettiä, etsitään omaa elämäntapaa ja rakennetaan ihmissuhteita. Opiskelua saattaa leimata ajatus, että koulua käydään, koska sitä kuuluu käydä. Olennaisempaa opiskelijan kannalta voikin olla se, että siellä tavataan muita nuoria, joilla on samat ongelmat ja mielenkiinnon kohteet. Oppimiseen liittyvässä arvioinnissa onkin haaste herättää vastuu oppimisesta, vaikka sillä ei ehkä sillä hetkellä koeta olevan itselle merkitystä.

Opiskelijan elämäntilanne heijastuu opiskeluun, samalla tavalla kuin kenen tahansa ihmisen elämäntilanteet heijastuvat vaikkapa työhön. Aina ei energiaa tahdo riittää opiskeluun. Se, että ohjaajalla on herkkyyttä havaita opiskelijan mielialaa ja sen muutoksia ja rohkeus kysyä ja ottaa puheeksi havaintojaan, on opiskelijalle arvokas oppimisen tuki näissä tilanteissa. (Romppanen ja Pohjanheimo 2004.)

Työpaikka tarjoaa käytännönläheisiä tilanteita oppimisen ja ongelmanratkaisutaitojen arviointiin ja kehittämiseen. Työpaikalla opiskelija voi huomata, miksi on tärkeää opiskella sellaisiakin asioita, jotka ovat ensin saattaneet tuntua ammattiin kuulumattomilta.

Taulukko 5. **Oppimisen ja ongelmanratkaisun arviointikriteerit yleisesti.**

Arvioinnin kohde	Arviointikriteerit yleisesti		
Oppiminen ja ongelmanratkaisu	Tyydyttävä T1 <i>Opiskelija</i>	Hyvä H2	Kiitettävä K3
Arvioidaan omaa osaamistaan työn tekijänä, työn kehittäjänä, ongelmien ratkaisijana sekä valintojen ja päätösten tekijänä.	hakee ohjatusti tietoa	hakee tietoa ohjeiden mukaan	hakee itsenäisesti tietoa
	suunnittelee työtään, mutta tarvitsee ohjausta uusissa tilanteissa tai työympäristön muuttuessa	suunnittelee oman työnsä ja arvioi työnsä onnistumista työn kuluessa	suunnittelee itsenäisesti vastuullaan olevia tehtäviä ja arvioi osaamistaan ja työnsä onnistumista sekä perustelee arviotaan
			arvioi ja kehittää työskentelytapojaan ja työympäristöään
	arvioi työnsä onnistumista	ottaa vastaan palautetta ja toimii palautteen mukaisesti	kehittää toimintaansa saamansa palautteen pohjalta
	selviytyy tutuista tilanteista, mutta tarvitsee ohjausta ja tukea muuttuvissa ja valintatilanteissa.	selviytyy muuttuvista ja valintatilanteista oma-aloitteisesti.	toimii erilaisissa tilanteissa itsenäisesti, tilanteeseen sopivasti ja keksii vaihtoehtoisia toimintatapoja.

Vuorovaikutus ja yhteistyö

Opiskelija

- toimii tilanteen vaatimalla tavalla erilaisissa vuorovaikutustilanteissa sekä ilmaisee erilaisia näkökantojaan selkeästi, rakentavasti ja luottamusta herättäen
- toimii yhteistyökykyisesti erilaisten ihmisten kanssa ja työryhmän jäsenenä sekä kohtelee erilaisia ihmisiä tasavertaisesti
- noudattaa yleisesti hyväksytyjä käyttäytymissääntöjä ja toimintatapoja
- hyödyntää saamansa palautetta toiminnassaan

(Ammatillisen perustutkinnon perusteet, Opetushallitus 2008–2010).

Yhteistyön onnistumiseen työpaikoilla vaikuttavat vuorovaikutustaidot, kyky asettua toisen asemaan sekä eri osapuolten roolien selkeys. Työpaikkaohjaaja voi vuorovaikutuksen ja yhteistyön arvioinnissa nostaa esille esimerkiksi seuraavanlaisia kysymyksiä:

Miten opiskelija tuntee omat ja muiden työtehtävät?

Opiskelijan tehtävien määrittely kuuluu ensisijaisesti työpaikkaohjaajalle, mutta opiskelijan on myös selvitettävä oma tehtäväkokonaisuutensa, jos siinä on epäselvyyksiä. Esimerkiksi tiimityössä tärkeintä on tuntea koko tiimin tehtävä, josta kukin tiimin jäsen on osaltaan vastuussa.

Ymmärtääkö opiskelija oman tehtäväkokonaisuutensa?

Ottaako hän selvää muiden tehtävistä?

Osallistuuko hän työnjakoa koskevaan keskusteluun?

Miten opiskelija ottaa vastuuta tehtävästään?

Tekeekö opiskelija saamansa tehtävät loppuun saakka, myös ilman valvontaa?

Tarttuuko opiskelija oma-aloitteisesti asioihin?

Huolehtiiko opiskelija myös niistä tehtävistä, jotka eivät kuulu kenenkään toimenkuvaan, esimerkiksi vuoroittainen kahvihuoneen kuppien tiskaus?

Miten opiskelija osallistuu ryhmien/tiimien toimintaan?

Yhteistyön tärkeä osa on osallistua eri tavoin työyhteisössä käytävään keskusteluun, tiedon välittämiseen ja päätöksentekoon. Tällöin esimerkiksi osallistutaan palavereihin, esitetään ideoita ja mielipiteitä, annetaan ja vastaanotetaan palautetta ja jaetaan oma-aloitteisesti tietoa muille työyhteisön jäsenille.

Millä tavalla opiskelija osallistuu palaveriin ja muihin yhteisiin tilanteisiin?

Millä tavalla hän suhtautuu työkavereihinsa?

Miten opiskelija noudattaa yhteisiä pelisääntöjä ja sopimuksia?

Jokainen työelämässä toimiva tietää, kuinka tärkeää on noudattaa yhteisiä pelisääntöjä ja työkäytäntöjä silloinkin, kun itse tekisi asian toisin. Yhteistyön sujumiseksi on kuitenkin toimittava sovitussa asioissa yhdenmukaisesti.

Noudattaako opiskelija hänelle esitettyjä työpaikan pelisääntöjä?

Ymmärtääkö hän yhteisten pelisääntöjen merkityksen ja perustelut yhteistyön kannalta?

Miten opiskelija antaa ja vastaanottaa apua sekä jakaa osaamistaan?

Avun antaminen ja vastaanottaminen sekä osaamisen jakaminen kuuluvat työyhteisön yhteistyöhön. Apua ja osaamista pitää voida sekä antaa muille että ottaa vastaan. Tämä korostuu erityisesti tiimityössä. Toisten auttaminen ja oman työn suunnitteleminen on tärkeää, mutta muiden auttamisen vuoksi omaa tehtävää ei pidä liiaksi lyödä laimin. On osattava itse arvioida, mikä milloinkin on tärkeintä. Osaamisen jakamiseen kuuluu sekä oman tiedon ja kokemusten antaminen muiden käyttöön että muiden antaman tiedon ja esimerkiksi ohjauksen vastaanottaminen.

Tarjoaako ja ottaako opiskelija vastaan apua, ohjeita tai neuvoja?

Miten opiskelija suhtautuu saamaansa apuun ja ohjaukseen?

Millä tavalla opiskelija suhtautuu muiden pyyntöihin tai ehdotuksiin?

Esittääkö opiskelija omia koulutuksessa saamia tietoja muille?

Miten opiskelija huolehtii työyhteisön ilmapiiristä ja hyvinvoinnista?

Edellä esitetyt yhteistyöhön kuuluvat asiat liittyvät työn tekemiseen, mutta ne rakentavat myös työyhteisön ilmapiiriä. Erikseen voidaan vielä mainita joitakin yhteistyötapoja, joilla jokainen omalta osaltaan luo työyhteisön hyvää ilmapiiriä ja koko työyhteisönsä jäsenten hyvinvointia. Keskustelutapa, tervehtiminen, avusta kiittäminen sekä muu normaali kohteliaisuus ja muita kunnioittava käytös vahvistavat myönteisiä ihmissuhteita, ja monilla työpaikoilla nämä korostuvat yhteistyötä kehitettäessä.

Millä tavalla opiskelija suhtautuu työtovereihinsa?

Noudattaako hän työpaikkaan kuuluvaa kohteliaisuutta ja hyviä tapoja?

Esittääkö hän asioita rakentavalla ja muita kunnioittavalla tavalla?

Asiakaspalvelutilanteiden hoitaminen. Työpaikkaohjaaja voi kiinnittää huomiota opiskelijan hoitamiin asiakaspalvelutilanteisiin.

Osaako opiskelija keskustella asiakkaan kanssa kohteliaasti ja yleensä rakentavalla tavalla?

Osaako hän selvittää asiakkaan tarpeet ja odotukset?

Millä tavalla hän onnistuu tilanteissa, joissa asiakas huomauttaa jostakin tai ei muuten ole täysin tyytyväinen?

Yhteistyötaitojen kehittymisen kannalta on tärkeää, että työpaikkaohjaaja havainnoi erilaisia yhteistyötilanteita, joihin opiskelija osallistuu, ja auttaa kysymyksillään opiskelijaa tunnistamaan tämän toimintaa tilanteissa ja asettamaan itselleen kehittymishaasteita.

(Romppanen ja Pohjanheimo 2004.)

Taulukko 6. Vuorovaikutuksen ja yhteistyön arviointikriteerit yleisesti.

Arvioinnin kohde	Arviointikriteerit yleisesti		
Vuorovaikutus ja yhteistyö	Tyydyttävä T1 <i>Opiskelija</i>	Hyvä H2	Kiitettävä K3
Arvioidaan toimintaa vuorovaikutustilanteissa ja yhteistyökykyä.	noudattaa vuorovaikutustilanteista annettuja ohjeita toimiessaan omassa oppimis- ja työyhteisössään	toimii tilanteen vaatimalla tavalla erilaisissa vuorovaikutustilanteissa omassa oppimis- ja työyhteisössään	ilmaisee selkeästi asiansa ja tuo rakentavasti esille erilaisia näkökantojaan
	tekee työyhteisössä vastuullaan olevat tehtävät, mutta tarvitsee ajoittain ohjausta	tekee omatoimisesti työyhteisössä vastuullaan olevat tehtävät	toimii vastuullisesti, yhteistyökykyisesti ja tasavertaisesti erilaisten ihmisten kanssa työyhteisön ja ryhmän jäsenenä
	toimii tutussa työyhteisössä ja ryhmässä ja pyytää tarvitessaan apua muilta.	toimii erilaisten ihmisten kanssa työyhteisössä ja ryhmässä.	tukee ja auttaa muita sekä ottaa työssään huomioon seuraavan työvaiheen ja työntekijän.

Ammattietiikka

Opiskelija

- toimii työssään ammatin arvoperustan mukaisesti
- sitoutuu työhönsä
- toimii vastuullisesti noudattaen tehtyjä sopimuksia ja ammattiinsa kuuluvaa etiikkaa

(Ammatillisen perustutkinnon perusteet, Opetushallitus 2008–2010).

Työpaikkaohjaaja voi opiskelijan ammattietiikkaa arvioidessaan kiinnittää huomiota mm. seuraaviin asioihin:

vastuullisuus, joka sisältää mm. omien työtehtävien hoitamisen ja toimimisen hyvänä työyhteisön jäsenenä sekä oman toiminnan ja sen seurausten arvioinnin

rehellisyys, johon kuuluvat mm. lupausten ja sopimusten pitäminen, vilpittömyys ja totuudellisuus omien mielipiteiden ilmaisemisessa

oikeudenmukaisuus, johon kuuluvat mm. työnjaon tasapuolisuus, osallistumismahdollisuudet omaa työtä koskeviin ratkaisuihin sekä reilun pelin henki, joka ilmenee mm. siinä, että samat säännöt koskevat kaikkia

asiakas-, potilas- ja tuoteturvallisuutta koskevien säädösten, ohjeiden ja periaatteiden noudattaminen

salassapito- ja vaitiolovelvollisuus sekä muut tietosuojaa koskeva ohjeet ja periaatteet

työpaikan sisäiset työohjeet (mm. laatujärjestelmä) sekä muut ohjeet ja pelisäännöt

oman alan ammattieettiset säännöt, joita monien alojen järjestöt ovat laatineet.

(Romppanen ja Pohjanheimo 2004.)

Taulukko 7. Ammattietiikan yleiset arviointikriteerit.

Arvioinnin kohde	Arviointikriteerit yleisesti		
Ammattietiikka	Tyydyttävä T1 <i>Opiskelija</i>	Hyvä H2	Kiitettävä K3
Arvioidaan toimintaa ammattietiikan, ammatin arvoperustan ja tehtyjen sopimusten mukaisesti.	noudattaa annettuja eettisiä ohjeita ja aikatauluja.	noudattaa annettuja eettisiä ohjeita, sopimuksia ja säädöksiä.	toimii työyhteisön arvojen, tavoitteiden, eettisten ohjeiden, sopimusten ja säädösten mukaisesti vaihtelevissa tilanteissa.

Terveys, turvallisuus ja toimintakyky

Opiskelija

- toimii turvallisesti ja vastuullisesti työ- ja vapaa-aikana sekä liikenteessä
- noudattaa terveellisiä elintapoja sekä ylläpitää toiminta- ja työkykyään
- työskentelee ergonomisesti
- harrastaa alallaan tarvittavaa terveysliikuntaa
- ehkäisee työhön ja työympäristöön liittyviä vaaroja ja terveyshaittoja

(Ammatillisen perustutkinnon perusteet, Opetushallitus 2008–2010).

On erityisen tärkeää, että opiskelija saa työpaikalla palautetta, joka tukee turvallisten ja terveellisten työtapojen omaksumista. Koko työyhteisö voi omalla esimerkillään vaikuttaa opiskelijan toimintaan. Haasteeksi nousee se, millaisen mallin työyhteisön jäsenet antavat omalla toiminnallaan. Jos työntekijät eivät käytä esimerkiksi suojaimia, voi työpaikkaohjaajan olla vaikeaa edellyttää sitä opiskelijaltakaan. Niin kuitenkin tulisi tehdä. Opiskelijan tulee saada vahvistusta turvallisten työtapojen omaksumiseksi.

Taulukko 8. Terveiden, turvallisuuden ja toimintakyvyn yleiset arviointikriteerit.

Arvioinnin kohde	Arviointikriteerit yleisesti		
Terveys, turvallisuus ja toimintakyky	Tyydyttävä T1 <i>Opiskelija</i>	Hyvä H2	Kiitettävä K3
Arvioidaan terveyttä ylläpitävää ja turvallista toimintaa sekä toimintakyvyn ylläpitoa.	noudattaa työstä annettuja turvallisuusohjeita eikä aiheuta vaaraa itselleen tai muille	noudattaa työyhteisön ohjeita ja ottaa työssään huomioon työyhteisön jäsenten ja työympäristön turvallisuuden	noudattaa työyhteisön ohjeita ja ottaa työssään huomioon työyhteisön jäsenten ja työympäristön turvallisuuden
	varmistaa turvallisuuden ohjeiden mukaisesti	varmistaa turvallisuuden	varmistaa turvallisuuden ja tiedottaa havaitsemistaan vaaroista ja riskeistä
	käyttää turvallisesti ohjeiden mukaisia suojaimia, työvälineitä ja työmenetelmiä	käyttää turvallisesti suojaimia, työvälineitä ja työmenetelmiä	käyttää turvallisesti suojaimia, työvälineitä ja työmenetelmiä
	työskentelee useimmiten ergonomisesti oikein.	työskentelee ergonomisesti oikein.	käyttää turvallisia, sopivasti kuormittavia ja vaihtelevia työmenetelmiä ottaen huomioon ergonomian.

Seuraavat elinikäisen oppimisen avaintaidot sisältyvät ammatitaitovaatimuksiin, joten niitä ei arvioida erikseen. Kullakin työpaikalla tarkastellaan opiskelijan tavoitteista käsin, miten avaintaidot korostuvat opiskelijan opiskelussa ja miten niitä arvioidaan osana opiskelijan oppimista ja osaamista.

Aloitekyky ja yrittäjyys tarkoittavat, että opiskelija

- edistää toiminnallaan tavoitteiden saavuttamista
- toimii aloitteellisesti ja asiakaslähtöisesti työntekijänä ja/ tai yrittäjänä
- suunnittelee toimintaansa ja työskentelee tavoitteiden saavuttamiseksi
- toimii taloudellisesti ja tuloksellisesti ja johtaa itseään
- mitoittaa oman työnsä tavoitteiden mukaan.

Kestävä kehitys tarkoittaa, että opiskelija

- toimii ammattinsa kestävän kehityksen ekologisten, taloudellisten, sosiaalisten ja kulttuuristen periaatteiden mukaisesti
- noudattaa alansa työtehtävissä keskeisiä kestävän kehityksen säädöksiä, määräyksiä ja sopimuksia.

Estetiikka tarkoittaa, että opiskelija

- ottaa toiminnassaan huomioon oman alansa esteettiset tekijät
- edistää tai ylläpitää työympäristönsä viihtyisyyttä ja muuta esteettisyyttä.

Viestintä ja mediaosaaminen tarkoittavat, että opiskelija

- viestii monimuotoisesti ja vuorovaikutteisesti tilanteeseen sopivalla tavalla kielitaitoaan hyödyntäen

- havainnoi, tulkitsee sekä arvioi kriittisesti erilaisia mediatuotteita
- käyttää mediaa ja viestintäteknologiaa sekä tuottaa media-aineistoja.

Matematiikka ja luonnontieteet tarkoittavat, että opiskelija

- käyttää peruslaskutoimituksia työssään vaadittavien ja arkipäivän laskutehtäviensä ratkaisemisessa
- käyttää esim. kaavoja, kuvaajia, kuvioita ja tilastoja ammattitehtäviensä ja ongelmiensa ratkaisemisessa
- soveltaa fysiikan ja kemian lainalaisuuksiin perustuvia menetelmiä ja toimintatapoja työssään.

Teknologia ja tietotekniikka tarkoittavat, että opiskelija

- hyödyntää ammatissaan käytettävää teknologiaa monipuolisesti
- ottaa työssään huomioon tekniikan hyödyt, rajoitukset ja riskit
- käyttää tietotekniikkaa monipuolisesti ammatissaan ja kansalaisena.

Aktiivinen kansalaisuus ja eri kulttuurit tarkoittavat, että opiskelija

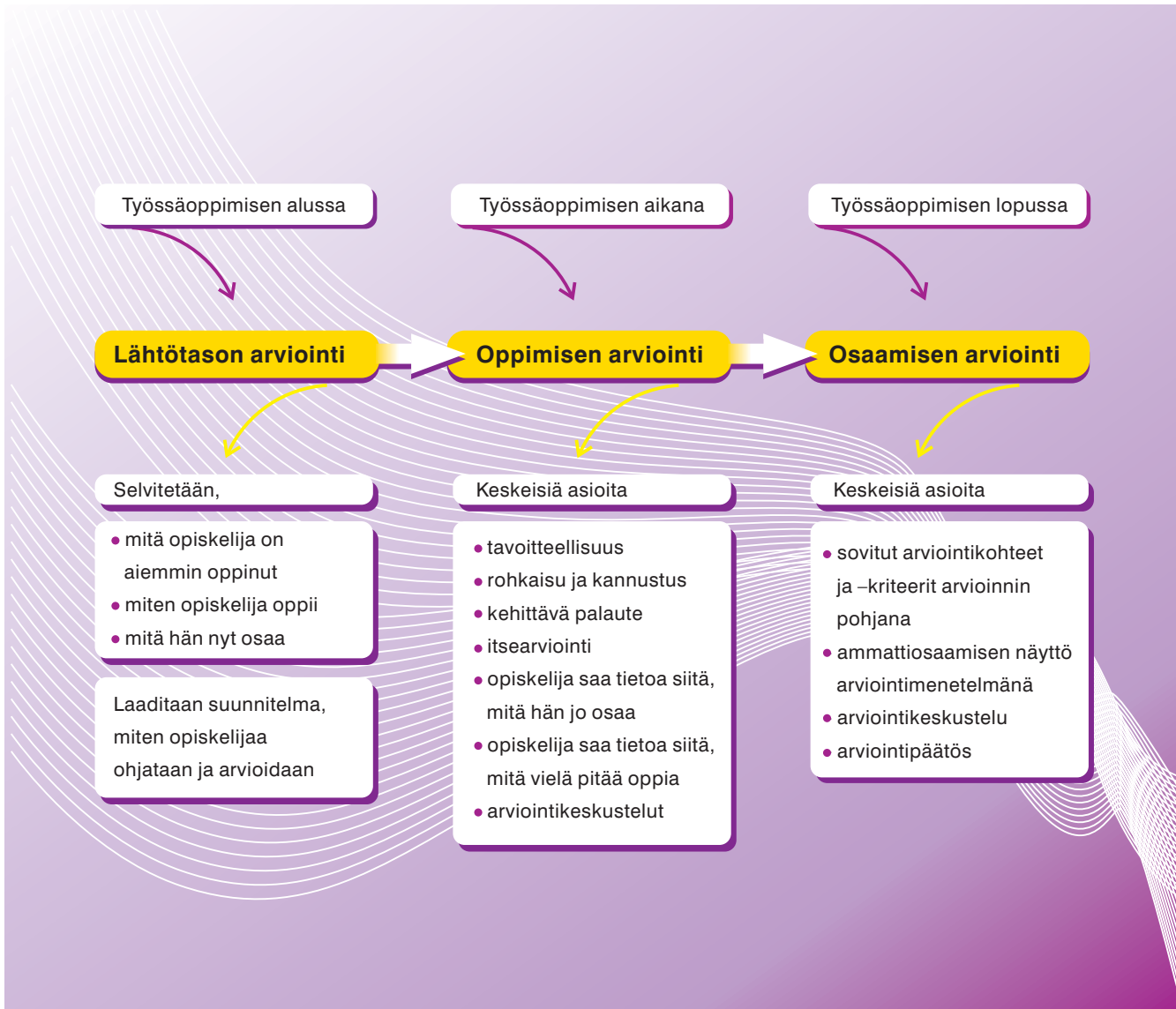
- osallistuu rakentavalla tavalla yhteisönsä toimintaan ja päätöksentekoon
- toimii oikeuksiensa ja velvollisuuksiensa mukaisesti sekä työssään että arkielämässään
- noudattaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakeja
- toimii asiallisesti ja työelämän vaatimusten mukaisesti eri kulttuuritaustasta tulevien ihmisten kanssa kotimaassa ja kansainvälisissä yhteyksissä.

(Ammatillisen perustutkinnon perusteet, Opetushallitus 2008–2010.)

Tiivistelmä arviointikohteista ja -kriteereistä

- **Arviointikohteet ovat ennalta määrättyjä, ja vain niitä arvioidaan.**
- **Arviointikohteet ovat seuraavat:**
 - Työprosessin hallinta
 - Työmenetelmien, -välineiden ja materiaalien hallinta
 - Työn perustana olevan tiedon hallinta
 - Elinikäisen oppimisen avaintaidot, joista aina arvioidaan erikseen neljä alleviivattua:
 - Oppiminen ja ongelmanratkaisu
 - Vuorovaikutus ja yhteistyö
 - Ammattietiikka
 - Terveys, turvallisuus ja toimintakyky
 - Lisäksi seuraavat sisällytettyinä ammattitaitovaatimusten kuvauksiin:
 - Aloitekyky ja yrittäjyys
 - Kestävä kehitys
 - Estetiikka
 - Viestintä- ja mediaosaaminen
 - Matematiikka ja luonnontieteet
 - Teknologia ja tietotekniikka
 - Aktiivinen kansalaisuus ja eri kulttuurit
- **Arviointikriteerit ovat tyydyttävä T1, hyvä H2 ja kiitettävä K3.**
- **Arviointikohteet ja kriteerit on määritelty säädöksin, joten niitä tulee noudattaa.**

5 Opiskelijan arvioinnin toteuttaminen



Kuvio 4. Opiskelijan arvioinnin toteuttaminen.

5.1 Lähtötason arviointi

- **Opiskelijan osaamista on arvioitava jo opintojen alkaessa.**
- **Opiskelijan osaamistaso tulee selvittää opiskelijan vahvuuksien tunnistamiseksi ja aiemmin hankitun osaamisen tunnistamisen määrittelemiseksi.**
- **Osaamisen tunnistaminen on pohjana opiskelijan henkilökohtaisten tavoitteiden laatisemassa mutta myös tarvittavan ohjauksen ja tuen määrittelemisessä.**

- **Opiskelijaa ohjataan henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman laadinnassa ja sen toteutumisen seurannassa.**

(Ammatillisen perustutkinnon perusteet, Opetushallitus 2008–2010.)

Työssäoppimisen alussa tehtävä opiskelijan arviointi antaa tietoa nykytilanteesta ja suuntaa opiskelua ja sen kehittämistä. Arvioinnin avulla työpaikkaohjaaja voi todeta esimerkiksi opiskelijan opiskelutaidot ja osaamistason työssäoppimisen alkaessa. Saadun tiedon perusteella on mahdollista toteuttaa opiskelujakso työpaikalla niin, että se soveltuu mahdollisimman hyvin juuri kyseiselle opiskelijalle.

Lähtötaso voidaan arvioida opiskelijan kanssa keskustellen ja hänen opiskelusuunnitelmaansa perehtyen. Voi olla hyödyllistä, että työpaikkaohjaaja antaa opiskelijan jonkin aikaa tehdä erilaisia työtehtäviä saadakseen kuvan siitä, miten opiskelija tarttuu tehtäviin, mitä hän jo osaa tehdä ja mitkä ovat hänen erityiset ohjauksen tarpeensa. Näin työpaikkaohjaaja voi itse muodostaa kuvan opiskelijan taidoista alussa.

Työssäoppimisjakson suunnitteluun ja opiskelijan lähtötason arviointiin sisältyvät seuraavat:

- Selvitetään jakson tavoitteet sekä arviointikohteet ja kriteerit ja keskustellaan niistä.
- Selvitetään opiskelijan tilanne:
 - Missä opiskelun vaiheessa opiskelija on? Apuna on HOPS eli opiskelijan henkilökohtainen opiskelusuunnitelma.
 - Minkälaisia omia henkilökohtaisia tavoitteita ja suunnitelmia opiskelijalla on?
 - Mitä opiskelija jo hallitsee jaksossa opittavasta ammattitaidosta?
 - Minkälaisia kehityskohteita esimerkiksi aiemmista työssäoppimisjaksoista on havaittu?
 - Mikä on opiskelijan elämäntilanne ja motivaatio, ja mitkä ovat hänen mielenkiintonsa kohteet?
 - Miten opiskelija oppii, ja millaista ohjausta ja palautetta hän toivoo ohjaajaltaan?
- Selvitetään työssäoppimispaikan tarjoamat mahdollisuudet jakson tavoitteiden oppimiseen ja muut jakson oppimistilaisuudet.
- Sovitaan palautteenantotavoista sekä oppimisen ja osaamisen arvioinnista.

Yhteisen selvityksen avulla tarkennetaan opiskelijakohtaiset työssäoppimisjakson tavoitteet ja niiden saavuttamiseen liittyvä arviointi. Keskustelussa sovitaan yhdessä mm. siitä, minkälaisia arviointi- ja ohjauskeskusteluja käydään, mihin ne jaksossa sijoitetaan ja mitä konkreettisia seurannan ja arvioinnin menetelmiä käytetään.

Suunnitelman tekeminen auttaa hahmottamaan opiskelijan kehittymistä hänen työssäoppimisensa aikana ja valitsemaan sen mukaisia ohjaus- ja arviointikeinoja. Ensimmäisessä työssäoppimisjaksossa ja sen alkuvaiheessa opiskelun yleistavoitteina voivat olla perehtyminen ammattialaan, käsityksen saaminen alasta ja oman soveltuvuuden pohtiminen kyseiseen ammattiin. Opiskelun loppuvaiheessa tavoitteina voivat vastaavasti olla itsenäinen toiminta ja eteneminen omien kiinnostuksen kohteiden mukaan.

Tavoitteellinen työssäoppimisen toteutuksen suunnitelma toimii seurannan ja dokumentoinnin välineenä. Yhteisesti laadittua suunnitelmaa tarkistetaan ja muutetaan tarpeen mukaan työssäoppimisjakson aikana käytävissä arviointikeskusteluissa.

Tiivistelmä lähtötason arvioinnista

- **Opiskelijan osaamista arvioidaan jo opintojen alkaessa alkuselvityksen avulla.**
- **Osaamisen tunnistaminen auttaa opiskelijaa laatimaan henkilökohtaiset tavoitteensa ja saamaan tarvitsemaansa ohjausta ja tukea.**
- **Jokaiselle opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen opiskelusuunnitelma työssäoppimiseen.**
- **Työssäoppimisen suunnitelma sisältää mm. opiskelijan yksilölliset valinnat, esim. työtehtävien valinnat ja painotukset, etenemisen, ohjaus- ja arviointikeskustelujen tarpeen, oppimisen arvioinnin sekä ammattiosaamisen näytön toteutuksen.**
- **Työpaikkaohjaaja seuraa opiskelijan henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman toteutumista ja muuttaa sitä tarpeen mukaan yhdessä opiskelijan (ja opettajan) kanssa.**

5.2 Oppimisen arviointi

- **Oppimisen arvioinnin tavoite on, että opiskelija tietää, mitä hän osaa ja mitä hänen on vielä opittava.**
- **Oppimisen arvioinnissa opettajan ja työpaikkaohjaajan tulee käyttää opiskelijaa motivoivia ja aktiivisia menetelmiä. Niiden avulla tuetaan ja motivoidaan opiskelijaa ammattitaitovaatimusten tai tavoitteiden saavuttamisessa sekä kehitetään opiskelijan itsearviointitaitoa.**
- **Oppimista arvioidaan koko opiskelun ajan antamalla opiskelijalle suullista tai kirjallista palautetta oppimisen etenemisestä.**
- **Palautteella tuetaan ja ohjataan opiskelijaa mahdollisimman hyvin suoriutuksiin tuomalla esille opiskelijan vahvuudet.**
- **Oppimisen arvioinnin perusteella tehdään tarvittavat muutokset opiskelijan opetukseen ja oppimisen tukemiseen. Muutokset kirjataan henkilökohtaiseen opiskelusuunnitelmaan.**

(Ammatillisen perustutkinnon perusteet, Opetushallitus 2008–2010.)

Opiskelijan arvioinnin tulee olla kannustavaa ja ohjaavaa. Oppimisen arvioinnissa painottuu erityisesti arvioinnin ohjaava tehtävä. Arvioinnissa on olennaista korostaa niitä mahdollisuuksia, joita opiskelijalla on. Vaikka arvioinnissa tulisi esille kehitettäviä asioita, tulee opiskelijan saamansa tiedon avulla uskoa voivansa oppia, muuttaa ja kehittää toimintaansa. Ohjaava arviointitieto auttaa opiskelijaa tekemään omaa toimintaansa edistäviä ratkaisuja.

Itsearviointi

Opiskelijan itse omaan toimintaansa kohdistama arviointi kuuluu hyvään arviointikäytäntöön. Yksisuuntainen palaute-tiedon vastaanottaminen harvoin saa aikaan muutosta ihmisen toiminnassa. Toisten tekemä arviointi ja antama palaute toimii oman arvioinnin tutkimisen ja tarkastelun peilinä. Yhteisessä tarkastelussa opiskelijan käsitys omasta toiminnastaan suhteutuu toisten näkemyksiin ja opiskelijan käsitys itsestään voi siten realisoitua ja laajentua.

Itsearviointitaito on tärkeä ammatti- ja työelämätaito. Jokaiselle työlle on aina olemassa kriteerit, ja ammattilaisen tulee kyetä itse suunnittelemaan työnsä ja seuraamaan, arvioimaan ja siten kehittämään toimintaansa. Jatkuvasti itseään kehittävän ammattilaisen on opittava tuntemaan itseään ja omaa toimintaansa sekä yksilönä että ryhmän jäsenenä. Hänen on osattava nähdä oma työnsä ja sen vaikutukset osana laajempaa työprosessia. Ihmisen taito selvittää uusissa, yllättävissä tilanteissa perustuu itsearviointiin. Itsearviointi on itseohjautuvuuden, itsensä johtamisen ja siten elämän hallinnan perusta.

Itsearviointitaito näkyy mm. siinä, että opiskelija

- tunnistaa osaamisensa rajat ja osaa pyytää apua ja hakea ohjausta
- tunnistaa osaamisensa rajat ja osaa tarvittaessa kieltäytyä tehtävästä
- uskaltaa myöntää oman rajallisuutensa
- osaa havainnoida ja analysoida omaa toimintaansa

- pysähtyy pohtimaan, tutkimaan ja tarkastelemaan tekemisiään
- ottaa saamastaan palautteesta opiksi
- vastaa toiminnastaan, teoistaan, oppimisestaan ja kehittymisestään itse eikä syyttele muita tai siirrä vastuuta muille.

Itsearviointin taustalla vaikuttavat mm. seuraavat tekijät:

Kokemushistoria: miten itsearviointitaitoon on saatu kokemusta ja harjaannusta?

Työkulttuuri: onko itsearviointiin totuttu, kannustettu ja valmennettu ja/ tai onko sitä vaadittu?

Asioiden näkeminen joko- tai-asetteluna eli hyvinä tai huonoina: kuinka asiat voitaisiin nähdä monipuolisesti sekä-että-näkökulmasta?

Arviointiajattelun perinteisyys: kuinka arvostelusta päästäisiin oppimisen ja kehittymisen edistämiseen?

Kansanluonne: kuinka päästäisiin irti vaatimattomuus kaunistaa ajattelusta?

Itseluottamus ja minäkuva: kuinka uskalletaan tuoda oma näkemys esille?

Työpaikalla opiskelijan itsearviointitaidon kehittymistä tukevat mm. seuraavat asiat:

- toisilta saatu kehittävä palaute, jota vasten omaa itsearviointiaan voi peilata
- harjoittelemine ja harjaantuminen eri tilanteissa askel askeleelta
- ilmapiirin turvallisuus
- myönteisten kokemusten saaminen
- toisten antama malli ja kannustava esimerkki
- virheiden yms. yhteinen analysointi niistä oppimiseksi.

(Hätönen ja Romppanen 2005.)

Kysymykset arvioinnin tukena

Arvioinnin kulmakiven muodostaa ohjaajan ja opiskelijan välinen ammatillinen vuoropuhelu. Sen ydin ovat ohjaajan opiskelijalle esittämät kysymykset. Kysymysten esittämisen tavoitteena on aktivoita opiskelijaa ajattelemaan ja arvioimaan itse toimintaansa.

Hyvät kysymykset ovat luonteeltaan avoimia: niihin ei voi vastata vain kyllä tai ei, vaan ne luovat mahdollisuuden laajempaan asioiden kertomiseen. Seuraavassa on joitakin esimerkkejä kysymyksistä, joita ohjaaja voi käyttää oppimisen arvioinnissa.

Perustelujen kysyminen ja pyytäminen opiskelijan toiminnasta ja valinnoista:

- ”Millä perusteilla ratkaisit asian näin?”
- ”Kerro samalla tehdesäsi, mitä teet.”

Yhteyksien etsiminen ja löytäminen asioiden ja tapahtumien välille:

- ”Kuinka nämä asiat liittyvät mielestäsi toisiinsa?”
- ”Mitä tästä toiminnasta saattaa seurata?”
- Olennaisten pääasioiden erottaminen pienemmistä yksityiskohdista:
- ”Mitä pidät tässä olennaisena asiana?”
- ”Mikä on tässä kaikkein tärkeintä?”

Ilmiöiden analysointi, erittely, kriittisyys ja arviointi:

- ”Mistä kaikesta tässä asiassa saattaisi olla kysymys?”
- ”Mitä vaihtoehtoja tässä tilanteessa olisi ollut?”

Vuoropuhelun syntyminen rakentuu vastavuoroisuudelle. Parhaimmillaan tilanne ohjautuu opiskelijan ohjaajalle esittämien kysymysten varassa. Opiskelijaa on tärkeä ohjata omien kysymystensä kokoamiseen ja esittämiseen.

(Romppanen ja Pohjanheimo 2004.)

Puheeksi ottaminen ja kehittävän palautteen antaminen

Usein sanotaan, että ohjaava tehtävä on arviointitehtävistä tärkein. Tällöin arvioinnissa annetaan sellaista palautetietoa, jonka avulla voi saada ideoita kehittämiseensä ja muuttaa konkreettisesti toimintaansa toivottujen tavoitteiden suuntaan. Arviointi tulee antaa rehellisesti ja kannustavassa hengessä.

Puheeksi ottamisella tarkoitetaan taitoa ja rohkeutta ottaa puheeksi vaikealta tuntuvia asioita. Kehittävällä palautteella puolestaan tarkoitetaan tapaa antaa palaute niin, että palautteen vastaanottaja saa palautteen pohjalta ratkaisumalleja paremmasta toimintatavasta.

Puheeksi ottamisen ja kehittävän palautteen tarkoituksena on nostaa asioita käsittelyyn suunnan tarkistusta ja ohjausta varten. Tällöin reagoidaan siihen, että havaittu toiminta ei ole sovittujen tavoitteiden ja kriteerien mukaista.

Kehittävää palautetta ja puheeksi ottamista tarvitaan silloin,

- kun on tarve puuttua opiskelijan toimintatapaan tai etenemiseen, esimerkiksi opiskelijan kielenkäyttöön tai ulkoiseen olemukseen asiakaspalvelussa
- kun halutaan haastaa opiskelijaa vaativampaan suoritukseen, esimerkiksi lisätä opiskelijan oma-aloitteisuutta ja itsenäisyyttä työtehtävissä
- kun halutaan tarjota vaihtoehtoinen lähestymistapa, esimerkiksi opiskelijan työjärjestys työtehtävissä
- kun halutaan tarkistaa omien havaintojen todenmukaisuutta, esimerkiksi opiskelijan mielialaa, puhumattomuutta, ylenpalttista puheliaisuutta, riippuvuutta ohjaajasta, työtilanteiden välttelemistä tms.

Tavoitteena on pohtia asiaa yhdessä ja pysäyttää opiskelija tarkastelemaan omaa toimintaansa ja antaa vinkejä hänen etenemiseensä.

Kehittävän palautteen ja puheeksi ottamisen keinot ovat seuraavat:

- hyvän vuorovaikutussuhteen ja ilmapiirin luominen
- suorien kysymysten käyttäminen
- havaintojen ja perustelujen esittäminen
- konkreettisten tilanne-esimerkkien ja tapahtumien käyttäminen tarkastelun pohjana
- vaihtoehtoisten näkökulmien tarjoaminen vertailu-pohjaksi opiskelijalle
- uusien mahdollisuuksien tarjoaminen opiskelijalle harkittavaksi
- vaikutusten ja seuraamusten tutkiminen eri osapuolten näkökulmasta
- päätelmien tekeminen
- toimintamenettelyistä ja seurannasta sopiminen.

Puheeksi ottamisen ja kehittävän palautteen antamisen tekee useimmiten hankalaksi se, että puheeksi ottaja yrittää ennakoida palautteen vastaanottajan reagoitua, esimerkiksi ajatella hänen loukkaantuvan. Puheeksi ottamisen ja kehittävän palautteen tavoitteena on saada aikaan yhteinen vuoropuhelu ja sitä kautta yhteinen sopimus etenemisestä.

(Romppanen ja Pohjanheimo 2004.)

Palautteen antamisessa ja vastaanottamisessa keskeistä on vuorovaikutus. Vuorovaikutus on ihmisten välistä sekä sanallista että sanaton viestintää ja yhteistoimintaa. Parasta vuorovaikutusta on kohtaaminen, jossa opiskelija voi tuoda esille omaa ajatteluaan, oppimistaan ja osaamistaan ja vastavuoroisesti kuulla työpaikkaohjaajan ajatuksia. Tavoitteena on vastavuoroinen, tarkentava vuoropuhelu, jossa on olennaista toisen ymmärtäminen puolin ja toisin.

Seuraavassa on työpaikkaohjaajien kokoama tiivistelmä hyvästä palautteesta huoneentauluksi työpaikalle. Huoneentaulu toimii apuna koko työyhteisölle. Arviointia ja siihen liittyvää palautettahan tarvitsevat kaikki työntekijät, ei vain opiskelija.

Opiskelijalle annettava hyvä palaute

Huoneentaulu työpaikalle

Luodaan yhteinen ymmärrys siitä, miksi palautetta annetaan.

Palautetta annetaan

- välittömästi tilanteiden jälkeen, jos mahdollista
- monipuolisesti ja runsaasti.

Palaute on

- henkilökohtaista
- asiallista
- vuorovaikutteista – pyydän myös itse palautetta
- perusteltua
- rohkaisevaa ja kannustavaa
- oikeudenmukaista
- selkeää ja suoraa
- rehellistä
- rakentavaa palautetta, joka perustuu arvioinnin kriteereihin
- oppimista edistävää ja kehittävää, ei tuomitsevaa.

Palautteen antajana

- olen sinnikäs
- kuuntelen
- aktivoin pyytämään palautetta
- olen myönteinen ammatillinen malli opiskelijalle
- käsittelen sitä, mitkä asiat menivät hyvin ja missä tulee muuttaa toimintaa
- otan puheeksi myös vaikeita asioita.

Palautteen antamisen jälkeen

- selvitan tai varmistan opiskelijan tunnetilan palautteen jälkeen esim. kysymällä
- käsittelemme sopimiamme toimia yhdessä.

Arviointikeskustelu

Oppimisen arviointiin olennaisesti liittyvien arviointikeskustelujen tavoitteena on saattaa eri osapuolten tekemät arvoinnit vuoropuheluun, dialogiin, keskenään. Dialogissa opiskelijan ja ohjaajan näkemykset ovat vertailtavissa, tarkennettavissa ja täydennettävissä. Parhaimmillaan arviointikeskustelut ovat molemmille osapuolille mahdollisuus oppia yhdessä.

Toimivan arviointikeskustelun perusta on molempien osapuolten tasavertaisessa valmistautumisessa. Lisäksi on erityisen tärkeää huolehtia itse keskustelutilanteesta, että molemmilla osapuolilla on tasapuolinen mahdollisuus omien näkemystensä esittämiseen ja kuulluksi ja ymmärretyksi tulemiseen.

Arviointi ja palaute sisältävät aina tulkintaa. Niin työpaikkaohjaaja kuin opiskelija tulkitsevat havaitsemaansa omasta kokemus- ja tulkintaperustastaan käsin. Toimiva keino arviointikeskustelujen kehittämiseen on opiskelijan tulkinnan ja ymmärryksen tarkistaminen vaikkapa pyytämällä häntä lyhyesti referoimaan kuulemansa arviointi tai palaute.

Erikseen suunniteltuja arviointikeskusteluja tulisi olla vähintään työssäoppimisjakson alussa, jolloin suunnitellaan yhdessä etenemistä, puolivälissä, jolloin on väliarvioinnin aika, ja työs-

säoppimisjakson lopussa osaamisen arviointina. Näiden lisäksi on paljon luonnollisia ja jokapäiväisiä tilanteita, joihin sisältyy yhteistä arvioivaa pohdintaa, esim. tilanteen analysointia ja vaihtoehtojen ja/ tai paremman toimintatavan hahmottelua.

Arviointikeskustelu voi työssäoppimisjakson aikana kohdistua mm. seuraaviin asioihin:

opiskelijan toiminta työtilanteissa ja perustelut toiminnalle

opiskelijan käsitykset ja tietämys opittavasta asiasta

opiskelijan kokemukset tilanteesta ja opittavasta asiasta

opiskelijan tunteet tilanteesta ja opittavassa asiassa

työssäoppimissuunnitelman toteutuminen ja tarvittavat muutokset

opiskelijan suuntautuminen tulevaisuuteen ja hänen kehityshaasteensa.

Arviointikeskustelujen keskeiset havainnot ja sopimukset tulisi kirjata. Nämä dokumentit ovat osa opiskelijan ammatillisen kehittymisen näkyväksi tekemistä.

Tiivistelmä oppimisen arvioinnista

- **Oppimisen arviointi on oppimisen tukemista ja ohjaamista sekä oppimisen etenemisen seuraamista.**
- **Oppimisen arvioinnin tavoitteena on, että opiskelija tietää, mitä hän osaa ja mitä vielä pitää opetella.**
- **Oppimista arvioidaan koko opiskelun ajan antamalla opiskelijalle suullista tai kirjallista palautetta hänen oppimisensa etenemisestä.**
- **Numeerista arviointia ei oppimisen arvioinnissa tarvita.**
- **Oppimisen arviointiin sisältyy ohjaava, kehittävä palaute.**
- **Puheeksi ottaminen edistää oppimista ja kehittymistä.**
- **Oppimisen arvioinnissa kehitetään itsearviointitaitoja.**
- **Hyvä palautekäytäntö on olennainen osa oppimisen arviointia.**
- **Arviointikeskustelut ovat olennainen osa oppimisen arviointia.**

5.3 Osaamisen arviointi

- **Osaamisen arvioinnin perusteella opiskelijalle annetaan todistukseen tulevat arvosanat ammatillisesta koulutuksesta voimassa olevan asetuksen ja arviointiasteikon mukaan.**
- **Opiskelijoilla tulee olla mahdollisuus osoittaa osaamisensa monipuolisesti ja arvioida myös itse osaamistaan.**
- **Ammatillisten tutkinnon osien ammattitaito arvioidaan ammattiosaamisen näytössä ja muulla osaamisen arvioinnilla.**
- **Ammattiosaamisen näytössä arvioidaan mahdollisimman laajasti ammattitaitovaatimuksissa määritelty osaaminen, mutta vähintään se, mitä tutkinnon perusteissa on määrätty.**

(Ammatillisen perustutkinnon perusteet, Opetushallitus 2008–2010.)

Työpaikalla tapahtuvan opiskelun loppuvaiheessa arvioidaan sitä, miten hyvin opiskelija on saavuttanut tavoitteena olevan osaamisen. Osaaminen arvioidaan havainnoimalla ja seuraamalla sitä, miten opiskelija suoriutuu työtehtävistään ja työnsä tekemisestä kokonaisuudessaan kyseisessä työyhteisössä.

5.3.1 Osaamisajattelu arvioinnin pohjana

Osaaminen on tietojen, taitojen ja käytännön yhdistelmä. Osaaminen ilmenee ihmisen toiminnassa. Kun henkilö työskentelee, hänen tekemiseensä liittyvää osaamistaan voidaan havainnoida ja siitä voidaan antaa palautetta. Osaamisen arvioinnissa tarvitaan aina myös kriteereitä: mitä osaamista asiasta juuri tässä vaiheessa ja työtilanteessa tarvitaan?

Kuvio 5. **Jäävuori-malli osaamisesta.**



Osaamista määrittävät kuviossa 5 esitetyt jäävuoren näkymätön ja näkyvä osa. Näkymättömään osaan kuuluvat opiskelijan motiivit, asenteet, käsitys itsestä ja yksilölliset ominaisuudet, ja ne ohjaavat hänen toimintaansa ja käyttäytymistään. Näkymättömän osan tekijöitä opiskelijan osaamisessa ei arvioida erikseen, vaan osaamisen arvioinnissa keskitytään jäävuoren näkyvään osaan eli opiskelijan toimintaan tietyssä työympäristössä.

Näkyvä osa sisältää sen, miten opiskelija

- suunnittelee ja toteuttaa työnsä kokonaisuuden eli hallitsee työprosessin
- käyttää työmenetelmiä, -välineitä ja materiaalia
- hallitsee työnsä perustana olevaa tietoa
- toimii elinikäisen oppimisen avaintaitojen mukaisesti.

Koska opiskelija toimii tietyssä työympäristössä, noudattaa hän juuri sille työyhteisölle ominaisia toimintatapoja. Osaamista arvioitaessa on tärkeää antaa palautetta tutun työyhteisön toimintatapojen hallitsemisesta ja sen ohella myös siitä, miten opiskelija on omaksunut sellaista ammatillista osaamista, joka soveltuu myös muihin työympäristöihin.

Ammatillisen koulutuksen yhtenä perimmäisenä tavoitteena voidaan pitää sitä, että hankittua osaamista voidaan käyttää erilaisissa työpaikoissa koulutuksen jälkeen. Kyse on siirtovaihtokutuksesta eli osaamisen siirrettävyydestä toiseen aikaan ja paikkaan. Siirtovaikutus linkittyy vahvasti osaamisen arviointiin: Onko tarvittava ammatillinen osaaminen samanlaista erilaisissa työympäristöissä? Millaiset ulkopuoliset tekijät vaikuttavat osaamisen käyttämiseen ja näkyväksi tekemiseen? Ennustaako opiskelijan osaamisen arviointi yhdessä työpaikassa hänen yhtä hyvää tai heikkoa toimintaansa myös toisessa työpaikassa?

Jotta opiskelijan osaamista ei arvioidaisi vain tietyn yksittäisen työpaikan yksittäisten menetelmien hallinnan näkökulmasta, tarvitaan osaamisen arvioinnissa opiskelijan, työpaikan edustajien ja opettajien yhteistä keskustelua. Laaditut arviointikohdet ja -kriteerit ohjaavat keskustelua laajempaan suuntaan.

5.3.2 Ammattiosaamisen näytöt osaamisen arviointina

- **Ammattiosaamisen näytöt suunnitellaan, toteutetaan ja arvioidaan oppilaitosten ja työpaikkojen yhteistyönä tutkinnon perusteiden pohjalta.**
- **Ammattiosaamisen näytössä osoitetaan ammatillisten tutkinnon osien ammattitaitovaatimukset.**
- **Ammattiosaamisen näyttö annetaan kaikista ammatillisista tutkinnon osista.**
- **Ammattiosaamisen näytöt ajoitetaan koko koulutuksen ajaksi.**

- **Opiskelijalla tulee olla mahdollisuus oppia ammattiosaamisen näytössä arvioitava osaaminen ennen osaamisensa näyttämistä, ja mahdollisuus parantaa suoritustaan näytöistä saadun palautteen perusteella.**
- **Koulutuksen järjestäjä huolehtii siitä, että opiskelija saa riittävästi tukea ja ohjausta ammattiosaamisen näyttöjensä suorittamiseen. Tukea ja ohjausta annetaan ennen ammattiosaamisen näyttöjä, niiden aikana sekä ohjaavana palautteena niiden jälkeen.**

(Ammatillisen perustutkinnon perusteet, Opetushallitus 2008–2010.)

Ammattiosaamisen näytöt järjestetään ensisijaisesti työssäoppimisjaksossa, jotta opiskelijat pääsevät osoittamaan osaamistaan aidossa työympäristössä. Työssäoppimisjakson aikana opiskelijalla on mahdollisuus tutustua työyhteisöön, oppia uusia taitoja ja harjaantua jo oppimassaan. Oppimisen jälkeen opiskelijan osaamista arvioidaan hänen toimiessaan työpaikan tavanomaisissa tehtävissä.

Ammattiosaamisen näytön suunnittelu

Työpaikkaohjaaja suunnittelee yhdessä opettajan ja opiskelijan kanssa, millaisia työtehtäviä tekemällä opiskelija voi näyttää keskeisen osaamisensa. Osaaminen näytetään sen jälkeen, kun opiskelija on voinut oppia asioita riittävästi. Tällöin työssäoppiminen on edennyt tavoitteiden suuntaisesti ja hyväksytysti. Useimmiten työpaikkaohjaaja pystyy arvioimaan, onko opiskelijan oppiminen edennyt niin, että hän voi näyttää osaamisensa.

Ammattiosaamisen näyttöjen kesto riippuu töistä tai työtehtävistä, joita tekemällä opiskelija osoittaa osaamistaan. Erilaiset tehtävät vaativat eripituisia työskentelyaikoja. Ammattiosaamisen näyttö on suunniteltava niin, että sen aikana on mahdollista luotettavasti arvioida osaaminen, joka on suunniteltu ammattiosaamisen näytön avulla arvioitavaksi. Yleensä näytöt kestävät useista tunneista viikkoon.

Ennen ammattiosaamisen näyttöä arviointiin osallistuvat täsmentävät vielä yhdessä, mikä näytössä tehtävä työ on ja mitkä ovat arvioinnin kohteet ja arviointikriteerit. Silloin kukin arvioija tietää etukäteen, mitä arvioidaan, ja seurattaessaan opiskelijan työskentelyä hän voi kiinnittää huomiotaan arvioinnin kannalta olennaisiin asioihin.

Ammattiosaamisen näytön aikana opiskelija voi kysyä neuvoja tai vastaavasti arvioija voi opastaa opiskelijaa. Opiskelijan tulee kuitenkin olla tietoinen ohjauksen vaikutuksesta ammattiosaamisen näytön arviointiin. Jos näytön aikana työ- tai asiakasturvallisuus vaarantuu tai näytöstä on aiheutumassa merkittävää taloudellista vahinkoa, on näyttöä seuraavan opettajan tai työelämän edustajan velvollisuutena keskeyttää näyttö.

Ammattiosaamisen näytön seuraaminen

Yleensä työpaikkaohjaaja (mahdollisesti myös muita työpaikan työntekijöitä) seuraa opiskelijan työntekoa yksin ammattiosaamisen näytön aikana. Sama työpaikkaohjaaja, joka ohjaa opiskelijaa tämän työssäoppimisen aikana, toimii myös ammattiosaamisen näytön arvioijana (huomaa tässä ero verrattuna näyttötutkintojen arviointiin). Olennaista on, että ammattiosaamisen näytössä opiskelija tekee työpaikan aitoja tehtäviä eikä niitä erikseen järjestetä työpaikalle. Opettaja voi olla mukana jonkin aikaa, tai hän tulee mukaan vasta ammattiosaamisen näytön jälkeen käytävään arviointikeskusteluun.

Ammattiosaamisen näytössä arvioidaan kunkin ammatillisen tutkinnon osan keskeistä, työn tekemisen kannalta oleellista, osaamista. Opiskelijan arvioinnissa käytettävät arvioinnin kohteet ja arviointikriteerit on määrätty tutkinnon perusteissa (ks. luku 4). Tutkinnon perusteissa kuvattuja arvioinnin kohteiden ja kriteereiden taulukkoja käytetään usein sellaisinaan ammattiosaamisen näyttöjen arvioinnin apuna.

Ammattiosaamisen näytössä arvioija kerää tietoa opiskelijan osaamisesta tämän työntekoa seuraamalla ja havainnoimalla ennalta sovittuja arvioinnin kohteita. Työn tuotosta voidaan arvioida aistinvaraisesti tai esimerkiksi mittauksin. Arvioija voi haastatella opiskelijaa työn päätyttyä ja esittää arviointia täydentäviä kysymyksiä. Asiakkailta ja muilta työntekijöiltä saatu palaute opiskelijan osaamisesta on arvokasta tietoa ammattiosaamisen näytön arvioinnissa.

Ammattiosaamisen näyttöjen kehittämisen lähtökohtana on ollut lisätä koulutuksen työelämävastaavuutta ja saada työelämän edustajat entistä enemmän mukaan ammattitaidon arviointiin. Tästä syystä ammattiosaamisen näytön arviointiin osallistuvat yleensä työelämän edustaja (työpaikkaohjaaja), opettaja ja opiskelija.

Arvioijat voivat tallentaa havaintonsa arviointilomakkeeseen. Jos työpaikalla on hankalaa käyttää arviointilomaketta, voi työpaikkaohjaaja ammattiosaamisen näytön jälkeisessä arviointikeskustelussa kuvata opiskelijan työskentelyä joko suullisesti tai kirjallisesti. Kuvausta verrataan kriteereihin yhdessä opettajan ja opiskelijan kanssa, jotta nähdään, mitä osaamistasoa ammattiosaamisen näyttö vastaa.

Ammattiosaamisen näytöissä on tärkeää, että myös opiskelija itse arvioi osaamisensa. Opiskelija voi arvioida itseään itsearviointilomakkeen avulla tai kuvata arviointikeskustelussa omaa suoriutumistaan työskentelyssä. Opiskelija vertaa osaamistaan asetettuihin tavoitteisiin ja arviointikriteereihin.

Arviointikeskustelu ammattiosaamisen näytön jälkeen

Ammattiosaamisen näytön jälkeen käytävässä arviointikeskustelussa päätetään näytön arvioimisesta. Keskustelun aikana annetaan perusteet ja päätös ammattiosaamisen näytön arvosanasta ja tallennetaan arvioinnin perustana oleva arviointiaineisto.

Opiskelijan näkökulmasta kaikkien kolmen osapuolen (opettajan, työpaikkaohjaajan ja opiskelijan) osallistuminen arviointikeskusteluun on suositeltavaa. Saatujen kokemusten perusteella opiskelijat arvostavat työelämän edustajien antamaa arviota. Työelämän edustajien läsnäolon arviointitilanteessa on koettu lisäävän opiskelijoiden motivaatiota ja parantavan heidän näyttösuoritustaan. Opettajan läsnäolo puolestaan lisää opiskelijoiden kokemuksen mukaan arvioinnin yhdenmukaisuutta.

Arviointikeskustelu on hyvä aloittaa opiskelijan itsearviointista, jonka jälkeen työpaikkaohjaaja esittää näkemyksensä opiskelijan osaamisesta. Opettaja esittää omat näkemyksensä vasta viimeisenä. Tällä tavoin varmistetaan, että työelämän edustajan ja opettajan näkemykset eivät ohjaa opiskelijan itsearviointia tai opettajan näkemykset työelämän edustajan näkemyksiä. Erityisesti opettajan tehtävänä on varmistaa, että arviointi tehdään sovittujen arvioinnin kohteiden ja arviointikriteerien mukaisesti.

Opiskelijan, työpaikkaohjaajan ja opettajan yhdessä käymä arviointikeskustelu voi edetä seuraavaan tapaan:

- Opettaja kuvaa keskustelun tavoitteet.
- Käydään vielä yhdessä läpi arviointikohteet ja kriteerit.
- Sovitaan käytettävissä olevasta ajasta ja menettelytavoista.
- Arvioidaan opiskelijan osaamista hänen itsearviointinsa ja ohjaajan/ohjaajien antaman palautteen vuoropuheluna.
- Arvioidaan lisäksi opiskelijan työskentelyä työssäoppimisen aikana, ohjaajan/ohjaajien antaman ohjauksen ja palautteen laatua, työpaikan tarjoamia oppimismahdollisuuksia ja opiskelijan työpaikkaohjaajalta ja opettajalta saamaa tukea.
- Kiteytetään arviointi ja tehdään päätelmät opiskelun jatkosta.
- Tarkistetaan ja kerrataan läpikäytyt ja sovitut asiat.

Arviointikeskustelussa arvioidaan opiskelijan näyttö ja perustellaan arviointi. Perustelut tallennetaan lomakkeeseen arviointiaineistoksi. Arviointikeskustelussa tallennetaan arviointikohteittain opiskelijan itsearviointi sekä työpaikkaohjaajan ja opettajan antamat arvioinnit. Lopullisen arvosanan päättävät opettaja ja/ tai työpaikkaohjaaja.

Taulukko 9. Ammattiosaamisen näytön arviointien yhteenvetolomake.

Arvioinnin kohteet	Opiskelija	Opettaja	Työpaikkaohjaaja	Yhteisarviointi
Työprosessin hallinta				
Työmenetelmien, -välineiden ja materiaalin hallinta				
Työn perustana olevan tiedon hallinta				
Elinikäisen oppimisen avaintaidot				
Koko näytön arvosana				

Arvosanasta päättäminen

- Tutkinnon osan arvosana päätetään osaamisen arvioinnin perusteella.
- Ammattiosaamisen näytön arvosanan päättävät opettajat ja työelämän edustajat pääsääntöisesti yhdessä toimielimen päätöksen mukaisesti.
- Arvioinnin perustelut on aina kirjattava.
- Ammattiosaamisen näytön arvosana tallennetaan arvioinnin kohteittain.

(Ammatillisen perustutkinnon perusteet, Opetushallitus 2008-2010.)

Ammattiosaamisen näytön arvosanasta päättävät koulutuksen järjestäjän asettaman toimielimen määräämät opettajat ja/tai työelämän edustajat yhdessä tai erikseen. Ammattiosaamisen näytön arviointia ja arvosanasta päättämistä havainnollistetaan taulukossa 10.

Ammattiosaamisen näyttöjen arviointiin osallistuvalla muulla henkilöllä kuin opettajalla (= työelämän edustaja) tulee olla sellainen koulutuksella, työkokemuksella tai muulla tavalla hankittu asianomaisen alan osaaminen ja ammattitaito, jota voidaan pitää riittävänä ammattiosaamisen näyttöjen arvioinnissa (A 603/2005 11 §).

Arvosanasta päättäminen perustuu käytyyn arviointikeskusteluun ja keskustelusta tallennettuun arviointiaineistoon. Arviointipäätös perustuu ensisijaisesti opettajan tai työelämän edustajan tai kummankin arviointiin, jossa huomioidaan opiskelijan itsearviointi. Arviointipäätöstä tehtäessä on mahdollista hyödyntää myös asiakkailta ja muilta työntekijöiltä saatua palautetta opiskelijan osaamisesta.

(Ammattiosaamisen näytöt käyttöön 2006.)

Taulukko 10. **Ammattiosaamisen näytön arviointiin osallistuvat tahot (mukaien Laurilaa 2004).**
(Toimielin hyväksyy ammattiosaamisen näyttöjen suorittamistavat.)

Ammattiosaamisen näytön seuraaminen, havainnointi ja ohjaus näytön aikana	Arviointikeskusteluun osallistuvat	Ammatillisen tutkinnon osan näyttöarvosanasta päättävät
Ammattiosaamisen näyttö työpaikalla, vaihtoehto 1: – Opettaja → – Työelämän edustaja	Opettaja Työelämän edustaja Opiskelija	Opettaja ja työelämän edustaja yhdessä tai erikseen toimielimen päättämällä tavalla
Ammattiosaamisen näyttö työpaikalla, vaihtoehto 2: – Työelämän edustaja →	Opettaja Työelämän edustaja Opiskelija	Opettaja ja työelämän edustaja yhdessä tai erikseen toimielimen päättämällä tavalla
Ammattiosaamisen näyttö oppilaitoksessa, vaihtoehto 3: – Opettaja(t) →	Opettaja(t) Opiskelija	Opettaja(t)
Ammattiosaamisen näyttö oppilaitoksessa, vaihtoehto 4: – Opettaja(t) → – Työelämän edustaja	Opettaja(t) Opiskelija Työelämän edustaja	Opettaja(t) ja työelämän edustaja yhdessä tai erikseen toimielimen päättämällä tavalla

Tiivistelmä osaamisen arvioinnista

- **Opiskelijan arviointi on kriteeriperusteista ja osaamista verrataan ammattitaitovaatimukseen (ammattilliset tutkinnon osat).**
- **Opiskelijoilla tulee olla mahdollisuus näyttää osaamisensa monipuolisesti ja arvioida itse osaamistaan.**
- **Tavoitteena on, että ammatillisten tutkinnon osien yhteydessä ammattitaito arvioidaan ammattiosaamisen näytön avulla:**
 - Ammattiosaamisen näytöt suoritetaan pääsääntöisesti työssäoppimisjakson yhteydessä työpaikalla.
 - Opiskelijalla tulee olla mahdollisuus oppia ennen osaamisensa näyttämistä.
 - Tutkinnon osa arvioidaan yhdessä ammattiosaamisen näytössä tai useassa osanäytössä.
 - Ammattiosaamisen näyttöjä voidaan yhdistää, mikäli se onnistuu luontevasti työtä tehtäessä. (Huom. Kaikista tutkinnon osista annetaan erillinen arvosana arviointikohteittain.)
 - Ammattiosaamisen näytöt ajoitetaan tasaisesti koko koulutuksen ajaksi.
 - Ammattiosaamisen näyttö voidaan arvioida myös ulkomailla.

Liite 1: Arviointi näyttötutkintojärjestelmässä

1 Yleistä näyttötutkintojärjestelmästä

Näyttötutkintojärjestelmä tarjoaa aikuisväestölle joustavan tavan osoittaa, uudistaa ja ylläpitää ammatillista osaamistaan tai työtehtävien vaihtuessa valmistua myös uuteen ammattiin. Näyttötutkinnossa henkilön ammatillinen osaaminen voidaan kansallisesti ja laadullisesti tunnustaa riippumatta siitä, onko osaaminen kertynyt työkokemuksen, opintojen tai muun toiminnan kautta. Näyttötutkintojärjestelmässä työnantajataho, työntekijätaho ja opetusala tekevät tiivistä yhteistyötä tutkintorakennetta kehitettäessä, tutkintojen perusteita laadittaessa, tutkintotilaisuuksia suunniteltaessa ja järjestettäessä sekä tutkintosuorituksia arvioitaessa.

Näyttötutkintoina voidaan suorittaa ammatillisia perustutkintoja, ammattitutkintoja ja erikoisammattitutkintoja. Näyttötutkinnon perusteissa on määritelty ammattitaito työelämässä tarvittavina osaamisvaatimuksina. Tutkinnot rakentuvat osista, jotka vastaavat itsenäisiä työkokonaisuuksia.

2 Näyttötutkintojen järjestäminen

Opetushallituksen asettamat työnantajien, työntekijöiden, opettajien ja tarvittaessa itsenäisten ammatinharjoittajien edustajista koostuvat tutkintotoimikunnat vastaavat näyttötutkintojen järjestämisestä ja valvonnasta sekä antavat tutkintotodistukset. Tutkintotoimikunnat tekevät sopimuksen näyttötutkintojen järjestämisestä koulutuksen järjestäjien ja tarvittaessa muiden yhteisöjen ja säätiöiden kanssa. Näyttötutkintoja ei saa järjestää ilman voimassa olevaa, tutkintotoimikunnan kanssa solmittua järjestämissopimusta.

3 Näyttötutkinnon suorittaminen

Näyttötutkinto suoritetaan osoittamalla hyväksytysti tutkinnon perusteissa vaadittu osaaminen tutkintotilaisuuksissa käytännön työssä ja toiminnassa. Jokainen tutkinnon osa on arvioitava erikseen. Arvioinnin tekevät työnantajien, työntekijöiden ja opetusalan edustajat yhdessä. Aloilla, joilla itsenäinen ammatinharjoittaminen on tyypillistä, myös tämä taho otetaan huomioon arvioijien valinnassa. Lopullisen päätöksen arvioinnista tekee tutkintotoimikunta. Tutkintotodistus voidaan antaa, kun kaikki tutkinnon suorittamiseksi määrätyt tutkinnon osat on suoritettu hyväksytysti.

4 Näyttötutkinnon perusteet

Tutkinnon perusteissa määritellään tutkintoon kuuluvat osat ja mahdollisesti niistä muodostuvat osaamisalat, tutkinnon muodostuminen, kussakin tutkinnon osassa vaadittava ammattitaito, arvioinnin perusteet (arvioinnin kohteet ja kriteerit) ja ammattitaidon osoittamistavat.

Tutkinnon osa muodostaa ammatin osa-alueen, joka voidaan erottaa luonnollisesta työprosessista itsenäiseksi arvioitavaksi kokonaisuudeksi. Tutkinnon osissa määriteltyissä ammattitaitovaatimuksissa keskitytään ammatin ydintoimintoihin, toimintaprosessien hallintaan ja kyseessä olevan alan ammattikäytäntöihin. Niihin sisältyvät myös työelämässä yleisesti tarvittavat taidot, esimerkiksi sosiaaliset valmiudet.

Arvioinnin kohteet ja kriteerit on johdettu ammattitaitovaatimuksista. Arvioinnin kohteilla ilmaistaan ne osaamisen alueet, joihin arvioinnissa kiinnitetään erityistä huomiota. Kohteiden määrittäminen helpottaa myös ammattitaidon arviointia asianomaisesta työtoiminnasta. Arvioinnin tulee kattaa kaikki tutkinnon perusteissa määritellyt arvioinnin kohteet. Arvioinnin kriteerit määrittelevät hyväksyttävän suorituksen laadullisen ja määrällisen tason.

Ammattitaidon osoittamistavat sisältävät tutkinnon suorittamiseen liittyviä tarkentavia ohjeita. Ammattitaito osoitetaan pääsääntöisesti todellisissa työtehtävissä ja toimissa. Ammattitaidon osoittamistavat voivat sisältää mm. ohjeita siitä, kuinka tutkintosuoritusta voidaan tarvittaessa täydentää, jotta kaikki ammattitaitovaatimukset tulevat kattavasti osoitetuiksi.

5 Henkilökohtaistaminen näyttötutkinnossa

Koulutuksen järjestäjä huolehtii näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutumisen, tutkinnon suorittamisen sekä tarvittavan ammattitaidon hankkimisen henkilökohtaistamisesta. Opetushallitus on antanut henkilökohtaistamista koskevan erillisen määräyksen.

6 Ammattitaidon arviointi näyttötutkinnossa

Ammattitaidon arvioinnissa tulee perusteellisesti ja huolellisesti tarkastella sitä, miten tutkinnon suorittaja on osoittanut osaavansa sen, mitä tutkinnon perusteissa ko. tutkinnon osan ammattitaitovaatimuksissa edellytetään. Arvioinnissa käytetään tutkinnon perusteissa määriteltyjä arviointikriteerejä. Arvioinnissa tulee käyttää monipuolisesti erilaisia ja ensisijaisesti laadullisia arviointimenetelmiä. Vain yhden menetelmän käytöllä ei välttämättä saada luotettavaa tulosta. Arvioinnissa otetaan huomioon ala- ja tutkintokohtaiset erityispiirteet tutkinnon perusteiden mukaisesti.

Mikäli tutkinnon suorittajalla on luotettavia selvityksiä aikaisemmin osoitetusta osaamisesta, arvioijat arvioivat niiden vastaavuuden näyttötutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimuksiin. Arvioijat ehdottavat dokumentin tutkintotoimikunnalle tunnustettavaksi osaksi näyttötutkinnon suoritusta. Mikäli tutkinnon suorittaja on jo aikaisemmin ammatillisessa peruskoulutuksessa tai näyttötutkintona osoittanut ammattitaitonsa jossakin tämän tutkinnon osassa, aiemmin suoritettu

tutkinto tai tutkinnon osa on esitettävä tunnustettavaksi osaksi näyttötutkintona suoritettavaa tutkintoa. Aikaisemmin hankitulle ja osoitetulle osaamiselle ei voida asettaa mitään yleistä aikarajaa, mutta osaamisen ajantasaisuus voidaan tarkistaa. Lopullisen päätöksen aiemmin osoitetun ja luotettavasti selvitetyn osaamisen tunnustamisesta tekee tutkintotoimikunta. Tarvittaessa tutkinnon suorittajan on osoitettava osaamisensa vastaavuus suoritettavan tutkinnon ammattitaitovaatimuksiin. Ammattitaidon arviointi on prosessi, jossa arviointiaineiston keräämisellä ja arvioinnin dokumentoinnilla on keskeinen merkitys. Työelämän sekä opettajien edustajat tekevät kolmi-kantaisesti huolellisen ja monipuolisen arvioinnin. Jokaisen tutkinnon suorittajan tulee selvästi saada tietoonsa arvioinnin perusteet. Tutkinnon suorittajalle on annettava mahdollisuus suoritustensa itsearviointiin. Näyttötutkinnon järjestäjä laatii arvioinnin kohteena olevan tutkinnon osan suorittamisesta arviointipöytäkirjan, jonka arvioijat allekirjoittavat. Tutkinnon suorittajalle tämän jälkeen annettava palaute on osa hyvää arviointiprosessia. Lopullisen päätöksen arvioinnista tekee tutkintotoimikunta.

Arvioijat

Tutkinnon suorittajan ammattitaitoa arvioivilla henkilöillä tulee olla hyvä ammattitaito ko. näyttötutkinnon alalta. Tutkintotoimikunta ja näyttötutkinnon järjestäjä sopivat arvioijista näyttötutkintojen järjestämissopimuksessa.

Arvioinnin oikaisu

Tutkinnon suorittaja voi lainsäädännön mukaisen määräajan puitteissa pyytää arvioinnin oikaisua tutkintotoimikunnalta, jonka toimialaan ja -alueeseen kyseessä oleva tutkinto kuuluu. Kirjallinen oikaisupyynnö osoitetaan tutkintotoimikunnalle. Tutkintotoimikunta voi arvioijia kuultuaan velvoittaa toimitamaan uuden arvioinnin. Arviointia koskevasta oikaisuvaatimuksesta annettuun tutkintotoimikunnan päätökseen ei voi hakea muutosta valittamalla.

(Ammatillisen perustutkinnon perusteet, Opetushallitus 2008-2010.)

Kirjallisuus

Teoksen kirjoittamisessa on käytetty seuraavaa kirjallisuutta:

- Ammatillisen perustutkinnon perusteet** 2008-2010. Opetushallitus. Helsinki.
- Ammattiosaamisen näytöt käyttöön.** 2006. Opetushallitus. Vantaa: Dark Oy.
- Frisk, T.** 2010. Työpaikkaohjaaja opiskelijan ohjaajana. Educa-Instituutti Oy. Helsinki.
- Hätönen, H.** 2004. Työpaikkaohjaajan osaamiskartta. Menetelmä osaamisen arviointiin ja kehittämiseen. Educa-Instituutti Oy. Helsinki: Kirjapaino Kyriiri Oy.
- Hätönen, H.** 2005. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen. Educa-Instituutti Oy. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Hätönen, H.** 2006. Eläköön opetussuunnitelma II. Opas ammatillisen koulutuksen järjestäjille ja oppilaitoksille. Opetushallitus. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.
- Hätönen, H. ja Romppanen, B.** 2005. Arviointi ja palaute oppimisen ja kehityksen tukena. Educa-Instituutti Oy. Helsinki: Kirjapaino Kyriiri Oy.
- Mykrä, T.** 2001. Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä - työssäoppimisen ohjaaminen ja arviointi työyhteisön arjessa. Educa-Instituutti Oy. Helsinki: Trio-Offset Oy.
- Mykrä, T.** 2007. Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä - opiskelijan ohjaaminen ja arviointi työpaikalla. Educa-Instituutti Oy. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy.
- Romppanen, B. ja Pohjanheimo, E.** 2004. Työpaikkaohjaaja opiskelijan arvioijana ja ohjaajana - näkökulmana kaikille aloille yhteinen ydinosaaminen. Educa-Instituutti Oy. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Spencer, L. M. ja Spencer, S. M.** 1993. Competence at Work. Models for Superior Performance. John Wiley, New York. Library of Congress Cataloging -in-Publication Data, Canada.

Liite 2: Arviointi- ja palautekäytäntöjen arviointi

Seuraavassa on esitetty väittämiä, joihin vastaamalla voidaan arvioida omaa arviointitoimintaa / työyhteisön arviointitoimintaa seuraavilla eri tavoilla:

- Työpaikkaohjaaja arvioi omaa toimintaansa väittämien avulla.
- Opettajat ja työpaikkaohjaajat arvioivat yhdessä arviointitoimintaansa väittämien avulla.
- Työpaikalla arvioidaan toimintaa väittämien avulla.

Saatujen vastausten perusteella on mahdollista kohdistaa kehittämistoiminta tärkeimpiin opiskelijan arvioinnin osa-alueisiin.

Osaan asian

Arvioinnin kohde:	tydyttävästi	hyvin	kiitettävästi	Haluan kehittää osaamistani (x)
Opiskelijan arvioinnin kohteet ja kriteerit				
1. Tiedän opiskelijan arvioinnin perustana olevat arvioinnin kohteet ja kriteerit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Perustan palautteeni olemassa oleviin tavoitteisiin ja kriteereihin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Kohdistan palautteeni toimintaan, tekemiseen ja niiden vaikutuksiin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Perustan palautteeni mahdollisimman paljon todellisiin havaintoihini.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Kuvailen konkreettisia tilanteita abstraktien yleistysten ja epämääraisten huomautusten sijaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arvioinnin ja palautteen antotilanne				
6. Eläydyn opiskelijan asemaan: pohdin hänen motivoituneisuuttaan ottaa palautetta vastaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Harkitsen palautteen antoon sopivan ajan ja paikan (kahden kesken / ryhmässä).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Huomioin opiskelijan ja oman mielentilani (annan palautetta rauhallisessa mielentilassa).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Pohdin palautteen määrää, jonka opiskelija voi kerrallaan ottaa vastaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Annan palautteeni välittömästi tai heti tilanteen jälkeen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arviointikeskustelu				
11. Osaan toteuttaa arviointikeskustelun dialogina, vuoropuheluna: saatan opiskelijan itse analysoimaan vahvuuksiaan ja kehitysalueitaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Annan opiskelijalle tilaisuuden puhua puolestaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Tarkistan havaintoni ja käsitysteni paikkansapitävyyden kysymällä opiskelijalta itseltään.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Tarkistan, mitä opiskelija on palautteestani kuullut eli miten hän on tulkinut (ymmärtänyt) saamansa palautteen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Pyrin palautetilanteessa yhteiseen päätelmään ja sopimukseen etenemisestä ja edistymisen seuraamisesta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Palautteen antaminen

16. Olen rehellinen ja ilmaisen palautteeni suoraan opiskelijalle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Annan palautteeni minämuodossa ja otan siten vastuun omasta toiminnastani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Olen palautteenannossani yksiselitteinen, selkeä ja suora.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Huomioin palautetta antaessani oman nonverbaalisen viestintäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Olen tasapuolinen antaessani palautetta ryhmälle ja ryhmässä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Perustelen aina palautteeni; kerron, miksi suoritus onnistui tai epäonnistui.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Annan palautetta myös onnistumisista ja perustelen myönteisenkin palautteeni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Pysin löytämään kullekin opiskelijalle soveltuvan tavan antaa palautetta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Annan palautteen niin, että opiskelija voi kehittää sen pohjalta omaa toimintaansa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. Autan opiskelijaa korjaamaan tilanteen, tekemään itse ja löytämään itse ratkaisun pulmaansa – en tee hänen puolestaan asioita.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. Kuvailen tilanteen tai tapahtuneen ilman tuomitsemista. Jos kuitenkin huomaan loukkaantumisen merkkejä, otan asian puheeksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27. Varmistan palautteen antamisen jälkeen tuen saannin ja mahdollisuuden purkaa tilannetta ja tunteita.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28. Annan palautetta runsain mitoin ja jatkuvasti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Palautteen vastaanottaminen

29. Olen myös itse valmis ottamaan vastaan palautetta – toimin myönteisenä mallina siinäkin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30. Keskityn ja kuuntelen tarkasti palautteen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31. Annan palautteen antajan puhua rauhassa keskeyttämättä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32. Yritän omin sanoin hahmottaa, mitä minulle kerrotaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33. En puolustaudu enkä mitätöi saamaani palautetta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34. Teen tarkentavia kysymyksiä ja pyydän esimerkkejä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35. Pyydän opiskelijalta vaihtoehtoisia toimintamalleja ja parannusehdotuksia itselleni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36. Kerään tarkentavaa lisätietoa muilta henkilöiltä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
37. Annan oman panokseni arviointitaitojen kehittämiseen: harjoittelen, kehitän itseäni ja ohjaan muitakin itsearviointiin ja vertaispalautteen antamiseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(Mukaiillen Hätöstä ja Romppasta 2005.)

Työpaikkaohjaaja opiskelijan arvioijana

Heljä Hätönen



 **HJAAN**
www.ohjaan.fi



OPETUSHALLITUS



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2007–2013