

AMMATTITAITO NÄYTÖSSÄ

Valitsin...

02.03.2005 Amiedu: Tekniikan erikoisammattitutkinto, 2 Kannattavuus ja kustannushallinta
Tutkinnonsuorittaja: projektipäällikkö Antti Tiainen
Työnantajan edustaja: Henkilöstöpäällikkö Corinna Fagerström, ARE Oy
Työntekijän edustaja: DI, FMA Pertti Huhtanen
Opettajien edustaja: DI, NTM Antti Hirviniemi

Arvioin...

Tässä näyttötilanteessa ei ollut mahdollista valita näytön arvioijiksi työelämän edustajia omasta työyhteisöstä. Tiainen näyttö perustui työelämän projektiin, jonka esittely yhdessä näytön osista portfolioon kerättyjen investointilaskelmien ja rakennusaikaisten poikkeamaseurantaraporttien kanssa muodosti näyttöaineiston.

Kokeneet arvioijat olivat hyvin ohjeistettuja havainnointiin, suulliseen kyselyyn, ryhmäarvointiin ja aiemmin hankitun osaamisen (insinööritö, jne) tunnustamisessa portfolioon osaksi. Ohjeistusta olisi terävöitettävä haastattelujen, kirjallisten tehtävien, itse- ja vertaisarvioinnin hyödyntämiseksi.

Arvioimme myös yhdessä...

Valittu näyttöympäristö vastasi projektipäällikön Tekniikan erikoisammattitutkinnon tutkinnonosan 2 tyypillistä työympäristöä ja siellä raportoidut tehtäväkokonaisuudet ja portfolio mahdollistivat työelämälähtöisen ammattitaidon esilletulon.

Perehdyin tämän jälkeen...

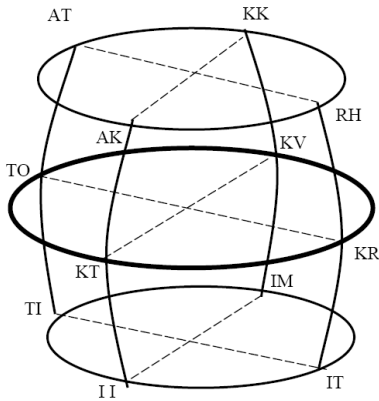
Tekniikan erikoisammattitutkinto, Tutkinnon perusteet, OpH 1/011/2000.
Järvinen, Koivisto, Poikela 2000. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Porvoo: WSOY.*
Järvinen, Poikela 2000. Työssä oppimisen reflektiivisyys js kontekstuaalisuus. Aikuiskasvatus 19 (4), 316-324.

Poikela, S. 2003. Ongelmaperustainen pedagogiikka ja tutorin osaaminen. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto, Kasvatieteiden tiedekunta, Kasvatustieteiden laitos. Tampere: Cityoffset Oy.
Ojala 1999: Osaajana opintieläällä – opas elinikäisen oppimisen matkalla. Porvoo: WSOY.*

*) Olen perehtynyt osana opettajan pedagogisia opintoja.

Arvioin ja perustelen tämän jälkeen...

”Järvisen ja Poikelan oppimisprosessit noudattavat kokemuksellisen oppimisen sykliä (kuvio 3). Yksilön tasolla oppiminen kulkee konkreettisen kokemuksen (KK) kautta reflektiiviseen havainnointiin (RH), josta edetään abstraktiin käsitteellistämiseen (AK) ja aktiiviseen soveltamiseen (AS). Ryhmän yhteisessä oppimisessä sykli alkaa kokemusten vaihdolla (KV), jonka jälkeen tapahtuu kollektiivinen reflektointi (KR). Tämän jälkeen edetään käsitteellisen tiedon käytön (KT) jälkeen tekemällä oppimiseen (TO). Organisaation oppiessa syklin ensimmäinen vaihe on intuition muodostus (IM), seuraava intuition tulkinta (IT), kolmas tulkintatiedon integrointi (TT) ja viimeinen tiedon instituutiointi (TI). Olennaisimmat prosessit ovat reflektiiviset eli reflektiivinen havainnointi (yksilö), kollektiivinen reflektointi (ryhmä) ja intuition tulkinta (organisaatio), koska reflektiiviset prosessit tuottavat oppimisen ytimen.” (Järvinen, Poikela 2000).



Kuva 1: Oppimisen prosessit organisaatiossa (Järvinen, Poikela 2000).

Taulukko 1: Kriteeriperustainen arviointi (Poikela 2003).

Arvioitava osaamisalue			
Oppimisen/ osaamisen prosessit	Tyydyttävä (osaa perusasiat)	Hyvä (perustelee osaamistaan)	Kiitettävä (osoittaa luovaa kyvykkyyttä)
Sosiaaliset prosessit (osallistuminen ja osallistaminen)			
Reflektiiviset prosessit (arviointi ja kehittäminen)			
Kognitiiviset prosessit (tietäminen ja ymmärtäminen)			
Operationaaliset prosessit (tekeminen ja toiminta)			

Valittu näyttöympäristö oli suunniteltu projektipäällikön Tekniikan erikoisammattitutkinnon tutkinnonosan 2 tyyppistä työympäristöä vastaavaksi. Näytössä raportoidut tehtäväkokonaisuudet ja portfolio mahdollistivat työelämälähtöisen ammattitaidon esilletulon operationaalisten ja kognitiivisten prosessien osalta. Oman työyhteisön edustajien poissaollessa reflektiivisten ja sosiaalisten prosessien osaamisen tuominen näkyville ei ollut helppoa. Henkilökohtaistaminen oli mahdollista sekä työelämän projektikontekstin että aiemman osaamisen huolellisen tunnistamisen ja tunnustamisen ansiosta.

Tämä oppimistehtävä tuli taas tarpeeseen! Oppimis- ja ammattitaitokäsitykseni tuorestuivat. Arvioinnin ja kehittämisen suhde nousi voimakkaasti esiin. Osallistumisen ja osallistamisen puute alleviivasi organisaation oppimisen perustaa.