

Näyttötutkintojen arvioijan perehdyttäminen

Anita Aalto-Setälä

Eeva-Kaarina Aurila

Pertti Huhtanen

Teija Ripattila

Anna Tolonen

13.3.2007

Näyttötutkintojen järjestämisen kehittämiskoulutus

Näyttötutkintomestari 15 ov

Haaga-Helia Ammatillinen opettajakorkeakoulu

(Tiivistelmä)

SISÄLLYSLUETTELO

1 NÄYTÖN ARVIOINNIN PERUSTEET

1.1 Tavoitteet

1.2 Koulutuksen ja näyttöjen peruskuviot

1.3 Näytön arvioijan rooli ja tehtävät

1.4 Aikuisten näyttötutkintojen ja nuorten ammattiosaamisen näyttöjen eroavaisuudet

1.5 Sanasto

2 ARVIOIJIEN MOTIVAATIO JA SITOUTUMINEN

2.1 Arvioijien valinta ja valmiudet toimia arvioijana

2.2 Näyttötutkinnot organisaation kehittämisen välineenä

2.3 Organisaation ja johdon motivointi ja sitouttaminen tutkinnon suorittamisen prosessiin

2.4 Arvioijan motivointi ja sitouttaminen tutkinnon suorittamisen prosessiin

2.5 Arviointityön sovittaminen arvioijan omaan työhön

2.6 Case: Kiinteistönvälitysalan ammattitutkinto

2.6.1 Arvioijat

2.6.2 Näyttötutkintojen markkinointi

2.6.3 Tarpeesta toteutukseen

2.6.4 Arvioijien tehtävä

2.6.5 Arvioijien perehdyttäminen

3 ARVIOIJIEN PEREHDYTTÄMINEN

3.1 Arvioijakoulutuksen säännöllisyys, systemaattisuus ja ajantasaisuus

3.2 Arvioijan perehdyttäminen etukäteen kuhunkin yksittäiseen näyttötilanteeseen

3.3 Arvioijakoulutuksen sisällöt – miten arviointia voi oppia?

3.3.1 Arvioijien perehdyttämisprosessi

3.3.2 Sitoutuminen ja valmistautuminen

3.3.2.1 Mitä ammattitaito on? (numerointi)

3.3.2.2 Mitä arviointi on?

3.3.3 Vuosittainen arvioijavalmennus

3.3.3.1 Arviointimenetelmät

3.3.4 Harjoittelu

3.3.5 Palaute- ja analysointipalaveri

3.3.6 Jatkuva kehittyminen ja kumppanuus

4 ARVIOINTI, JOHTOPÄÄTÖKSET, JATKOSUUNNITELMAT

1 KEHITTÄMISHANKKEEN TAUSTAA JA TAVOITTEET

Asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (A 812/19/98, 5 §) ohjeistaa, että järjestämissopimuksessa on sovittava tutkintosuorituksia arvioivista henkilöistä ja toimenpiteistä, joilla heidän tähän tehtävään liittyvää ammattitaitoaan pidetään yllä ja kehitetään. Tutkintotilaisuudessa osaamista arvioivat työnantajan, työntekijän ja kouluttajan edustajat. Kouluttajan edustajalle arviointi on hänen varsinaista työtään ja ammattitaidon päivittäminen on yleensä ongelmatonta.

Työelämässä toimivien omat työtehtävät asettuvat tärkeysjärjestyksessä ensimmäisiksi. Kuitenkin heiltä edellytetään arviointiin liittyvien periaatteiden tuntemista. Työelämän edustaja on paras työelämän osaamisen asiantuntija. Pahimmassa tapauksessa arvioija ei ehdi järjestettyyn perehdytykseen. Hän ottaa kuitenkin vastaan jaetut aineistot, mutta niihin tutustuminen unohtuu kiireessä ja tutkintotilaisuudessa ei olla ihan tarkalleen selvillä, mitä heiltä odotetaan. Näyttöympäristöön perehdyttämisen lisäksi myös ammattitaidon arviointiin perehdyttäminen jää toisinaan tutkinnon suorittajan tehtäväksi.

Työryhmämme jäsenet tulevat eri oppilaitoksista ja olemme kokeneet arviointityön kehittämisen tärkeäksi hankkeeksi. Sille saatiin tuki myös jokaisen omasta koulutusorganisaatiosta.

Tutustuimme aiheesta jo olemassa olevaan aineistoon. Teimme nettihakuja ja keskustelimme. Mietimme keskeiset aihealueet ja työstimme niitä tahoillamme. Paneuduimme toistemme osuuksiin ja keskustelimme edelleen.

1.1 Tavoitteet

Tavoitteina on kerätä hyviä toimintamalleja ja kehittää niiden pohjalta käytännön toimenpiteitä arvioijien motivaation kehittämiseen, arviointityön sovittamiseen omiin työtehtäviin, arvioijien säännölliseen, systemaattiseen, tilanteenmukaiseen ja ajantasaiseen perehdyttämiseen, arvioijakoulutuksen ja materiaalin kehittämiseen ja arvioijajayhteistyön kehittämiseen. Arvioijien koulutus on oppilaitoksissa erilaista ja systemaattinen järjestelmä puuttuu. Erilaisia hyviä käytänteitä kannattaa yhdistää ja ehdottaa uusia. Tavoitteena on saada aikaan yhtenäinen, toimiva malli, jonka avulla arvioijien perehdyttäminen tehostuu.

1.2 Koulutuksen ja näyttöjen peruskuviot

Aikuiskoulutuksen suosio kasvaa ja termi elinikäinen oppiminen kuuluu jokaisen työelämässä mukana olevan sanastoon. Näyttötutkinnot ovat vahvistaneet suomalaista aikuiskoulutusta entisestään. Näyttötutkintojärjestelmän tavoitteina ovat mm työelämän ja koulutuksen saumaton yhteistyö sekä tarjonta aikuisväestön ja työelämän alueellisiin ja paikallisiin tarpeisiin.

Näyttötutkintojärjestelmän keskeisiä periaatteita ovat:

1. Kolmikantayhteistyö: työnantajatahojen, työntekijätahojen ja opetusalan tiivis yhteistyö tutkintorakenteesta päätettäessä, tutkintojen perusteita laadittaessa sekä näyttöjä toteutettaessa ja arvioitaessa.
2. Tutkintojen riippumattomuus ammattitaidon hankkimistavasta.
3. Ammattitaidon osoittaminen näytöillä (OpH, Näyttötutkinto-opas, 2003, 13).

Näyttötutkintoon voi tulla kuka vain hakeutumisvaiheen kautta. Näyttötutkintoa ennen järjestetään monissa oppilaitoksissa valmistavaa koulutusta tutkinnon perusteiden mukaisesti. Valmistavaan koulutukseen ei yleensä ole pakko osallistua, poikkeuksena sosiaali- ja terveysala vaan tutkinnon suorittaja voi mennä suoraan osoittamaan osaamisensa näytöin. Tarvittaessa hän voi hankkia lisäosaamista joltakin tietyltä tutkinnon alueelta valmistavassa koulutuksessa ja vasta tämän jälkeen osoittaa ammattitaitonsa näytöin.

Tutkintorakenne on opetusministeriön päättämä. Tutkintotasoja on kolme:

Ammatillinen perustutkinto: jossa osoitetaan ammattitaidon edellyttämät tiedot ja taidot. Perustutkintojen nimellislaajuus on 120 opintoviikkoa. Näyttötutkintona suoritettu perustutkinto, jonka laajuus on 120 ov, antaa yleisen kelpoisuuden ammattikorkeakouluopintoihin. Kolmevuotinen ammatillinen tutkinto antaa jatko-opintokelpoisuuden yliopistoihin.

Ammattitutkinto: osoitetaan alan ammattityöntekijältä edellytettävä ammattitaito. Ammattitaitovaatimukset on määritelty tasollisesti siten, että ne vastaavat alan peruskoulutusta tai sitä vastaavia tietoja ja lisäksi täydentäviä sekä syventäviä opintoja ja noin *kolmen vuoden* työkokemusta vastaavaa ammattitaitoa. Ammattitutkinto antaa kelpoisuuden vastaavan alan ammattikorkeakouluopintoihin. Yhdistettynä ammattitutkinto perustutkintoon, saadaan yleinen kelpoisuus ammattikorkeakouluopintoihin.

Erikoisammattitutkinto: osoitetaan alan vaativimpien työtehtävien hallinta. Ammattitaitovaatimukset on määritelty tasollisesti siten, että ne vastaavat alan peruskoulutusta tai vastaavia tietoja ja lisäksi täydentäviä sekä syventäviä opintoja ja noin *viiden vuoden* työkokemusta vastaavaa ammattitaitoa. Yhdistettynä erikoisammattitutkinto ammattitutkintoon tai perustutkintoon, saadaan yleinen kelpoisuus ammattikorkeakouluihin. (OpH, Näyttötutkinto-opas, 2003).

Tutkintotoimikunta allekirjoittaa tutkintotodistukset. Tutkintotoimikunta hyväksyy myös näyttöjen järjestämissopimukset. Tutkintotoimikunta koostuu työnantajien, työntekijöiden ja opettajien edustajista sekä mahdollisesti vielä itsenäisestä ammatinharjoittajasta.

1.3 Näytön arvioijan rooli ja tehtävät

Arvioijan tehtävänä on suorittaa näytöillä esille tuodun osaamisen arviointi suhteessa tutkinnon perusteissa vaadittuun ammattitaitoon. Arvioijan tehtävä on erittäin vastuullinen ja se edellyttää sitoutumista. Arvioijalla on paljon valtaa: hän voi joko nostaa tutkinnon suorittajan ammatillista identiteettiä tai nujertaa sen. Hyvä arvioija etsii osaamista, ei virheitä.

Hyvä arvioija tutustuu etukäteen tutkinnon suorittajan henkilökohtaiseen näyttösuunnitelmaan ja osallistuu oppilaitoksen järjestämään arvioijakoulutukseen. Arvioijan tulee nähdä työnsä vastuullisena ja tehdä todellista yhteistyötä tutkinnon järjestäjän kanssa. Parhaimmillaan arviointi toimii todellisen muutoksen ja uudistuksen välineenä.

Hyvä arviointi on johdonmukaista, objektiivista sekä kehittävää ja kannustavaa. Arvioinnin tulee aina olla luottamuksellista ja vuorovaikutteista toimintaa.

Arviointi perustuu tutkinnon perusteiden mukaisiin ammattitaitovaatimuksiin, arvioinnin kohteisiin ja kriteereihin. Tutkinnon suorittajia ei vertailla toisiinsa. Arvioinnin kohteena on tutkinnon suorittajan kokonaisvaltainen ammattitaito. Arviointi on monipuolista tiedonkeräämistä ja vaihtoehtoisten toimintatapojen esille saamista. Arvioinnissa tulee korostaa aitojen työtilanteiden merkitystä ja tutkinnon suorittajan ammattitaitoa arvioidaan osana organisaation toimintakulttuuria.

Arvioinnilla haetaan vastauksia kysymyksiin, **mitä ja kuinka paljon** tutkinnon suorittaja tietää, **miten** hän tietää ja miten hän prosessoi tietoa, **miksi ja millaisin perustein** hän toimii oppimis- tai tutkintotilanteessa.

Arvioijan eri “työvaiheet” ovat:

1. arvioinnin suunnittelu ja arviointikriteereihin tutustuminen (tutkinnon perusteet)
2. oppilaitoksen järjestämä arvioijakoulutus
3. arviointiaineiston kerääminen ja ammattitaidon arviointi
4. arviointikeskustelu
5. arviointipäätöksen tekeminen.

Arvioijien on hyvä käydä keskenään keskustelua siitä, mitä ja minkä tasoista osaamista ollaan arvioimassa. Lisäksi heidän tulee huolehtia, että ammattitaitoa arvioitaessa tulee tutkinnon osan jokaisen arvioinnin kohteen ammatillinen osaaminen arvioiduksi. Ammattitaito, jota näytöissä arvioidaan, on vaatimuksiltaan eri tasoista. Kyseisen tutkinnon ammattitaitovaatimukset ja niiden tasot löytyvät tutkinnon perusteista.

Johtamisen erikoisammattitutkinnossa arvioinnin kohteena ovat oman organisaation työyhteisön toiminnan johtaminen ja kehittäminen, johtajana kehittyminen sekä näiden prosessien kytkeminen toisiinsa. Tekniikan erikoisammattitutkinnon osat ovat johtaminen, henkilöstö, kannattavuus ja kustannushallinta, toiminnan suunnittelu ja esim. tuotteen,

prosessin ja työympäristön kehittäminen. Kiinteistövälitysalan ammattitutkinnossa näytetään asiakkuuksien hallinnan, välityspalvelun tuottamisen ja sopimuksen tekemisen ammattitaito.

Arvioijan tulee käyttää arvioinnissa tilanteen mukaan laadullisia arviointimenetelmiä, mm. havainnointia, keskustelua, kyselyitä ja työtehtäviä, joilla osaaminen saadaan esille. Näistä arvioijan tulee erottaa kaikkein oleellisin tieto, jolloin saatu tieto on luotettavaa. Hyvä arvioija kerää tietoa myös esittämällä tutkinnon suorittajalle kysymyksiä. Arvioijan kannattaa tehdä paljon muistiinpanoja näytön aikana - ne helpottavat näytön jälkeen käytävää arviointikeskustelua.

Tutkinnon suorittajaa voidaan tarvittaessa pyytää antamaan lisänäyttöä, mikäli kaikki ammattitaitovaatimukset eivät tulleet tutkintotilaisuudessa esille. Arvioinnissa tarvittava arviointiaineisto kerätään systemaattisesti ja mahdollisesti pitkältä aikajaksolta.

Arvioijan on hyvä unohtaa oma asemansa ja ennakkoluulonsa sekä ennen tutkinnon suorittamista muodostuneet mielikuvat. On oltava avoin ja ennakkoluuloton ja annettava kaikille tutkinnon suorittajille tasavertainen mahdollisuus osaamisensa näyttämiseen.

Arvioija saa ja on jopa suotavaa keskustella tutkinnon suorittajan kanssa näytön aikana. Keskustelun tulee olla luontevaa, eikä se saa häiritä tutkinnon suorittajan keskittymistä. Parhaimmillaan keskustelu laukaisee tutkinnon suorittajan jännityksen ja antaa arvioijalle lisänäyttöä tutkinnon suorittajan todellisesta ammatillisesta osaamisesta.

Arviointipäätöstä tehtäessä arvioijan tulee huolehtia siitä, että arviointikeskustelu tutkinnon suorittajan kanssa käydään kehittävän arvioinnin hengessä, yhteiseen ymmärrykseen pyrkien ja kiireettömästi. Arviointipäätösten perustana tulee olla riittävän laaja, luotettava ja monipuolinen arviointiaineisto. Arviointiaineisto tulee dokumentoida.

Arviointipäätöksen tulee olla kolmikantainen. Tutkinnon suorittajalle tulee kertoa arviointipäätöksen ne perustelut, joiden perusteella tutkintosuoritus esitetään tutkintotoimikunnalle vahvistettavaksi tai joiden perusteella tutkinnon suorittajaa pyydetään vielä täydentämään näyttöään (OpH, Näyttötutkinto-opas, 2003).

1.4 Aikuisten näyttötutkintojen ja nuorten ammattiosaamisen näyttöjen eroavaisuudet

Nuorten ammattiosaamisen näytöt ovat osa koulutusta ja sen arviointimenetelmää. Nuori suorittaa 120 opintoviikon laajuisen perustutkinnon pääasiallisesti kouluympäristössä, lähiopetukseen osallistuen sekä työssäoppien. Ammattiosaamisen näyttöjä hän suorittaa tilanteen mukaan joko koulussa tai työssäoppimispaikalla. Aikuisten näyttötutkintoon osallistuminen ei yleensä edellytä koulutukseen osallistumista. Kumpikin perustutkinnon suoritustapa antaa valmiudet samanlaisiin tehtäviin työelämässä.

Alla aikuisten ja nuorten näyttötutkintojen vertailua:

	Opetussuunnitelmaperusteinen koulutus (nuoret)	Näyttötutkinnot (aikuiset)
Lainsäädäntö	<p>Koulutusta ja tutkinnon suorittamista säätelee laki ja asetus ammatillisesta koulutuksesta.</p> <p>Opetus ja ammattiosaamisen näytöt perustuvat opetussuunnitelmaan.</p>	<p>Valmistavaa koulutusta ja tutkintojen suorittamista säätelevät laki ja asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta.</p> <p>Lisäksi aikuisten ammatillisesta peruskoulutuksesta on voimassa, mitä ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa säädetään.</p> <p>Valmistava koulutus ja tutkintojen suorittaminen perustuu näyttötutkinnon perusteisiin.</p>
Tutkinto	Ammatillinen perustutkinto	Ammatillinen perustutkinto, ammattitutkinto ja erikoisammattitutkinto
Koulutus	<p>Tutkinto suoritetaan osallistumalla koulutukseen, työssäoppimalla ja antamalla ammattiosaamisen näytöt ammatitaidosta.</p> <p>Ammattiosaamisen näytöt sijoittuvat koko koulutuksen ajalle ja ovat osa koulutusta ja opiskelijan arviointia.</p> <p>Opiskelija voi henkilökohtaisen opiskelusuunnitelmansa mukaisesti saada tunnustetuksi aikaisemmin suorittamansa opinnot tai muutoin hankitun osaamisen. Osaamisen tunnustamisen avulla vältetään opintojen päällekkäisyyttä ja lyhennetään opiskeluaikaa. Koulutuksen järjestäjä päättää opetussuunnitelman perusteiden pohjalta opetussuunnitelmista, jonka mukaan koulutusta toteutetaan.</p>	<p>Tutkinnon suorittaminen ei edellytä valmistavaan koulutukseen osallistumista.</p> <p>Koulutuksen järjestäjä huolehtii näyttötutkintoon valmistavaan koulutukseen hakeutumisen, tutkinnon suorittamisen ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisen henkilökohtaistamisesta.</p> <p>Koulutuksen järjestäjä päättää näyttötutkintoon valmistavan koulutuksen sisällöstä ja järjestämisestä tutkintojen perusteiden mukaisesti.</p>

<p>Toimielin ja tutkintotoimikunta</p>	<p>Toimielin</p> <p>Koulutuksen järjestäjä asettaa enintään kolmeksi vuodeksi kerrallaan.</p> <p>Edustettuina koulutuksen järjestäjä, opiskelijat, asianomaisen alan tai alojen työ- ja elinkeinoelämä.</p> <p>Toimielin</p> <ul style="list-style-type: none"> - hyväksyy koulutuksen järjestäjän opetussuunnitelman osana olevat suunnitelmat ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisesta ja arvioinnista - valvoo näyttötoimintaa - päättää ammattiosaamisen näyttöjen arvioijista - käsittelee tutkinnon suorittajan arviointia koskevat oikaisuvaatimukset. <p>Toimielimen puheenjohtaja allekirjoittaa tutkintotodistuksen osana olevan näyttötodistuksen.</p> <p>Muista tehtävistä päättää koulutuksen järjestäjä.</p>	<p>Tutkintotoimikunta</p> <p>Opetushallitus asettaa enintään kolmeksi vuodeksi kerrallaan.</p> <p>Enintään yhdeksän alan asiantuntijaa, enemmistön tulee olla muita kuin opettajia.</p> <p>Edustaa työnantajia, työntekijöitä, opettajia ja, milloin itsenäinen ammatin harjoittaminen alalla on merkittävän laajuista, itsenäisiä ammatinharjoittajia. Työnantajien ja työntekijöiden edustajia tulee olla yhtä monta. Lisäksi tutkintotoimikuntaan voidaan nimittää pysyviä asiantuntijoita.</p> <p>Tutkintotoimikunta</p> <ul style="list-style-type: none"> - vastaa näyttötutkintojen järjestämisestä ja valvonnasta sekä näyttötutkintotoiminnan ohjaamisesta ja johtamisesta - sopii tutkintojen järjestämisestä sopimuksilla päteväksi toteamiensa koulutuksen järjestäjien kanssa - antaa tutkintotodistukset - seuraa näyttötutkintojärjestelmän toimivuutta omalla alallaan ja tarvittaessa tekee järjestelmän kehittämistä koskevia aloitteita.
<p>Opiskelijan arviointi</p>	<p>Arviointi koostuu ammattiosaamisen näytöstä ja muusta arvioinnista.</p> <p>Arviointi on tavoitelähtöistä ja kriteeriperustaista. Arvioinnin kohteet ja arviointikriteerit on määrätty opetussuunnitelman perusteissa.</p> <p>Koulutuksen järjestäjän hyväksymä opetussuunnitelma sisältää suunnitelman opiskelijan arvioinnin toteuttamisesta.</p>	<p>Arviointi tehdään näytön perusteella.</p> <p>Näyttötutkintoina suoritettavien ammatillisten perustutkintojen arvioinnissa noudatetaan ammatillisen peruskoulutuksen arviointiasteikkoa. Ammatti- ja erikoisammattitutkinnoissa arvioidaan asteikolla hyväksytty / hylätty.</p> <p>Valmistavan koulutuksen arvioinnin osalta noudatetaan ammatillisesta koulutuksesta annettuja säädöksiä.</p>
<p>Näytön arvioijat</p>	<p>Ammattiosaamisen näyttöjen arvioinnista päättävät opettajat ja työelämän edustajat yhdessä tai erikseen.</p> <p>Toimielin määrää arvioijat.</p> <p>Muilla kuin opettajilla tulee olla sellainen koulutuksella, työkokemuksella tai muulla tavalla hankittu asianomaisen alan osaaminen ja ammattitaito, jota voidaan pitää riittävänä</p>	<p>Arviointipäätöksen tekevät työnantajien, työntekijöiden sekä opetusalan edustajat yhdessä.</p> <p>Tutkintotoimikunta hyväksyy arvioijat.</p> <p>Arvioijilla tulee olla hyvä ammattitaito tutkinnon alalta. Vähintään yhden tulee olla näyttötutkintomestari. Tutkintotoimikunnat määrittelevät arvioijana toimiville työelämän edustajille tutkintokohtaiset kriteerit.</p>

	<p>ammattiosaamisen näyttöjen arvioinnissa.</p> <p>Arvioinnin on perustuttava opiskelijan itse arviointi ja arviointikeskusteluun.</p>	<p>Tutkinnon suorittajalla tulee olla mahdollisuus perustella oma työsuorituksensa ja tekemänsä ratkaisut arvioijille.</p>
Arvioinnin oikaisu	<p>Arviointiin tyytymätön opiskelija pyytää ensimmäisessä vaiheessa oikaisua rehtorilta, opettajalta tai muulta arvioinnista päätöksen tehneeltä henkilöltä.</p> <p>Jos opiskelija on tyytymätön ensimmäisen oikaisuvaiheen päätökseen, hän voi hakea siihen oikaisu toimielimeltä. Toimielin voi velvoittaa toimittamaan uuden arvioinnin, jos päätös on ilmeisesti virheellinen.</p>	<p>Tutkinnon suorittaja pyytää oikaisua arviointiin tutkintotoimikunnalta.</p> <p>Valmistavan koulutuksen arviointia koskeviin oikaisuihin sovelletaan lakia ammatillisesta koulutuksesta.</p>
Todistukset	<p>Tutkintotodistuksen antaa koulutuksen järjestäjä. Tutkintotodistus sisältää päättö- ja näyttötodistuksen.</p> <p>Päättötodistuksen allekirjoittavat koulutuksen järjestäjän edustaja ja opettaja.</p> <p>Näyttötodistuksen allekirjoittaa toimielimen puheenjohtaja.</p> <p>Koulutuksen järjestäjä antaa tutkintotodistuksen sellaiselle henkilölle, joka on suorittanut hyväksytysti koulutuksen järjestäjän vahvistamaan opetussuunnitelmaan sisältyvät opinnot ja ammattiosaamisen näytöt.</p> <p>Kesken ammatillisen tutkinnon suorittamista eroavalle opiskelijalle annetaan erotodistus, johon merkitään suoritettut opinnot ja ammattiosaamisen näytöt arvosanoineen.</p> <p>Opiskelijalle annetaan pyynnöstä todistus suoritetuista opinnoista ja ammattiosaamisen näytöistä myös opiskelujen kuluessa.</p> <p>Opiskelijalle annetaan pyynnöstä todistus myös aikaisemmin hankitusta osaamisesta.</p>	<p>Tutkintotoimikunta antaa tutkintotodistuksen, jonka allekirjoittavat tutkintotoimikunnan edustaja sekä tutkinnon järjestäjän edustaja.</p> <p>Tutkintotodistus annetaan sen jälkeen, kun henkilö on suorittanut kaikki osat, joista tutkinto muodostuu. Tutkinnon osan suorittamisesta annetaan todistus silloin kun osallistuja sitä pyytää.</p> <p>Näyttötutkintoon valmistavaan koulutukseen osallistuvalla annetaan osallistumistodistus, jonka liitteenä on opintorekisteriote. Valmistavan koulutuksen arvioinnilla pyritään ohjaamaan ja kannustamaan opiskelua sekä kehittämään koulutukseen osallistuvien edellytyksiä itsearviointiin. Valmistavan koulutuksen arvioinnilla ei ole vaikutusta näyttötutkinnon tai sen osien arviointiin millään tavalla.</p>

(Opetushallitus. Ammattiosaamisen näytöt käyttöön. s. 11-14.)

1.5 Sanasto

On tärkeää, että näyttötutkintojärjestelmän toimijoilla on samanlainen sanojen merkityssisältö.

Arvioija

Ammattitaitoa tutkintotilaisuudessa eli näytössä arvioiva henkilö.

Arviointikriteerit

Kuvaavat eri tasoisia suorituksia, mm. suorituksen hyväksytyn tason.

Arvioinnin kohteet

Ilmaisevat ne osaamisen alueet, joihin arvioinnissa kiinnitetään huomiota. Painotus ja priorisointi perustuvat tutkinnon perusteisiin.

Henkilökohtainen näyttösuunnitelma

Suunnitelmassa kuvataan, miten yksittäinen tutkinnon suorittaja näytössä osoittaa tutkinnon perusteissa edellytetyn osaamisen.

Henkilökohtaistaminen

Koulutuksen järjestäjän tulee toimia niin, että näyttötutkintoa suorittamaan hakeutuneet saavat asiakaslähtöisesti suunniteltua ja toteutettua neuvontaa, ohjausta sekä muita, yhteisesti sovittavia tukimuotoja ja palveluja näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutumisen, näyttötutkinnon suorittamisen ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisen henkilökohtaistamisessa (OpH, henkilökohtaistamismääräys 43/011/2006)

Järjestämissopimus

Tutkintotoimikunnan tekemä sopimus koulutuksen järjestäjän tai muun yhteisön tai säätiön kanssa tutkintojen järjestämisestä.

Kolmikanta

Kolmikantainen edustus näyttötutkintojärjestelmässä tarkoittaa työnantajan, työntekijän ja opettajien edustusta tutkintojen perusteiden laadinnassa, näyttöjen arvioinnissa ja tutkintotoimikunnassa.

Koulutustoimikunta

Ammatillisesti suuntautuneen koulutuksen kehittämisen asiantuntijajelin, jonka opetusministeriö asettaa edistämään koulutuksen ja työelämän vuorovaikutusta.

Näyttöjen järjestämissuunnitelma (näyttösuunnitelma)

Tutkinnon järjestäjän laatima suunnitelma näyttöjen toteuttamisesta. Järjestämissopimuksen liitteeksi tuleva näyttöjen järjestämissuunnitelma (näyttösuunnitelma) sisältää selvityksen tutkinnon järjestäjän taustatiedoista, näyttöjen tarjonnasta ja sisällöstä, näyttöympäristöistä sekä näyttöjen arvioinnista.

Näyttötutkinto

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

Näyttöympäristö

Toimintaympäristö, jossa tutkinnon perusteissa määritelty ammattitaito osoitetaan.

Todistus tutkinnon osan suorittamisesta

Todistus ammatillisen perustutkinnon, ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon osan tai osien suorittamisesta. Todistuksen antaa tutkintotoimikunta tutkinnon suorittajan sitä pyytäessä.

Tutkinnon perusteet

Tutkinnon perusteissa määritellään tutkinnon osat, ammattitaitovaatimukset, arvioinnin kohteet ja kriteerit sekä ammattitaidon osoittamistavat. Tutkinnon perusteet laaditaan kolmikantaisessa työryhmässä ja ne hyväksyy Opetushallitus.

Tutkinnon järjestäjä

Koulutuksen järjestäjä tai muu yhteisö tai säätiö, joka on tehnyt tutkintotoimikunnan kanssa tiettyä tutkintoa koskevan järjestämissopimuksen.

Tutkinnon osan suorittaja

Henkilö, joka suorittaa tutkinnon yhden osan, mutta ei koko tutkintoa.

Tutkinnon suorittaja

Näyttötutkintoa suorittava henkilö.

Tutkintorakenne

(ammattillisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain 631/1998 mukaan)

Opetusministeriön antama asetus tutkinnoista, jotka voidaan suorittaa näyttötutkintona.

Tutkintotoimikunta

Opetushallituksen enintään kolmeksi vuodeksi kerrallaan asettama työnantajia, työntekijöitä, opettajia ja ammatinharjoittajia edustava luottamuselin. Tutkintotoimikunnat johtavat tutkintojen järjestämistä ja antavat tutkintotodistuksen.

Tutkintotodistus

Todistus ammatillisen perustutkinnon, ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon suorittamisesta. Todistuksen antaa tutkintotoimikunta, kun kaikki tutkinnon osat on suoritettu hyväksytysti.

2 ARVIOIJIEN MOTIVAATIO JA SITOUTUMINEN**2.1 Arvioijien valinta ja valmiudet toimia arvioijana**

Arvioijien valinta, heidän soveltuvuutensa ja sitoutumisensa arvioijan tehtäviin on tutkinnon suorittamisessa kriittisen tärkeää. Arvioijien valintaan liittyvät käytännöt vaihtelevat tutkinnoittain. Seuraavassa on arvioijien valintaa ja valmiuksia toimia arvioijana kuvattu johtamisen erikoisammattitutkinnon (JET) näkökulmasta.

Arvioijien kolmikantaan kuuluvat opetusalan edustajan lisäksi työelämän edustajina työnantaja- ja työntekijäedustaja jotka arvioivat tutkinnon suorittajan näyttöjä. Johtamisen tutkintotoimikunnan näyttötutkintojen järjestämissopimuksen 2 §:ssä todetaan, että tutkinnon järjestäjä huolehtii siitä, että näyttöjen arvioijista vähintään yhdellä on näyttötutkintomestarin kelpoisuus. Seuraavassa käsitellään arvioijia valittaessa huomioon otettavia tekijöitä.

Työntekijäarvioija on tyypillisesti tutkinnon suorittajan alainen tai kollega, ja työnantajaarvioija puolestaan tutkinnon suorittajan esimies tai vastaavassa asemassa oleva. Työelämää

edustavat arvioijat tulevat yleensä tutkinnon suorittajan omasta työyhteisöstä, mutta voivat tarpeen mukaan tulla myös organisaation ulkopuolelta. Arvioijien lisäksi tutkinnon suorittajalla on yleensä nimettynä myös työpaikkaohjaaja. Näyttötutkinto-oppaassa (<http://www.oph.fi/nayttotutkinnot>) todetaan että arvioijia valittaessa tulee harkita myös jääviyskysymyksiä. Jääviys voi tulla kyseeseen muun muassa työpaikkaohjaajien osalta sekä silloin, kun opettaja on keskeisesti ollut antamassa valmistavaa koulutusta. Jääviysongelmien välttämiseksi arvioija ei koskaan voi olla sama henkilö kuin työpaikkaohjaaja. Arvioija ei myöskään voi olla samasta valmistavan koulutuksen ryhmästä, jossa tutkinnon suorittaja itse on.

Arvioijaksi valittavalla tulee olla kyseessä olevan tutkinnon ammattialalta hyvä ammattitaito, jotta hän pystyy arvioimaan näyttöjä (Näyttötutkinto-opas 2003, 40). Asetuksessa ammatillisesta koulutuksesta 811/1998, 11 §:ssä todetaan seuraavasti: ”Ammattiosaamisen näyttöjen arviointiin osallistuvalla muulla henkilöllä kuin opettajalla tulee olla sellainen koulutuksella, työkokemuksella tai muulla tavalla hankittu asianomaisen alan osaaminen ja ammattitaito, jota voidaan pitää riittävänä ammattiosaamisen näyttöjen arvioinnissa.” Huomionarvoista on, ettei laissa eikä asetuksessa ammatillisesta aikuiskoulutuksesta ole säädetty mitään arvioijia koskevista vaatimuksista. Em. lakien ja ohjeiden lisäksi on muutamia muita keskeisiä seikkoja, jotka kannattaa huomioida arvioijien valinnassa.

Arvioijaksi tulisi valita henkilö, joka tiedetään motivoituneeksi ja sitoutuneeksi tehtäväänsä sekä innostuneeksi kehittämään oman osaamisensa lisäksi koko työyhteisön toimintaa. Arvioijan tulee olla sitoutunut jatkuvaan toiminnan kehittämiseen ja hänen olisi hyvä olla avoin ja rakentava palautteenantaja.

Tutkinnon suorittaja valitsee työelämää edustavat arvioijat itsenäisesti koulutuksen järjestäjien antamien ohjeiden mukaisesti ja yhteisten keskustelujen perusteella. Arvioijat valitaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Tutkinnon suorittajan on heti alussa ymmärrettävä arvioijavalinnan tärkeys pohdittava arvioijavalintaa myös organisaation johdon kanssa. Arvioijien valinnasta ja valinnan kriteereistä tulisi keskustella tutkinnonsuorittajien kanssa koulutuksen alkaessa nykyistä laajemmin. Aiemmin tehdyn selvityksen mukaan arvioijat kokevat helposti, etteivät he tiedä mitä kriteereitä heidän tulisi arvioijana toimiessaan täyttää. Samassa selvityksessä todettiin, että työelämän edustajien mielestä arvioijien koulutuksessa tulisi kertoa selvemmin, kuka sopii arvioijaksi työelämän edustajana.

Arvioijien pitäisi saada riittävät ohjeet ja kriteerit siitä, mitä vaatimuksia heille arvioijina asetetaan (Cavonius et al. 2002, 17).

PK- ja mikroyrityksissä tulee usein eteen tilanteita, ettei arvioijia luontevasti omasta yrityksestä löydy. Tällöin täytyy pohtia mahdollisuutta hankkia arvioija organisaation ulkopuolelta esim. toisesta yrityksestä tai mahdollista arvioijapankkia hyödyntämällä. Myös organisaation asiakkaat voivat toimia joissain näytöissä arvioijina. Oman organisaation ulkopuolelta tulevien arvioijien sitoutuminen ja motivaatio herättää kysymyksiä.

2.2 Näyttötutkinnot organisaation kehittämisen välineenä

Elinkeinoelämän keskusliiton julkaisemassa tuoreessa raportissa käsitellään koulutus- ja työvoimapolitiittisia linjauksia vuoteen 2010 asti. Raportin linjausten mukaan aikuiskoulutuksen painopistettä on suunnattava nykyistä enemmän työelämälähtöiseen koulutukseen. Aikuiskoulutuksen tulee olla laadukasta, joustavaa ja sen tulee tapahtua läheisessä yhteistyössä yritysten kanssa. Aikuiskoulutuksen on pystyttävä nopeasti vastaamaan työelämän muuttuviin haasteisiin ja tarpeisiin. Aikuiskoulutusverkostoa tulee tiivistää ja verkoston tulee toimia kiinteässä yhteistyössä elinkeinoelämän kanssa. Työpaikoilla tapahtuvaan oppimiseen on kehitettävä myös pk-yrityksille soveltuvia valmiita malleja, ja hyviä käytäntöjä on aktiivisesti levitettävä oppilaitosten ja yritysten tietoisuuteen. (Osaava henkilöstö – menestyvät yritykset. Elinkeinoelämän keskusliitto. 2006, 18-19. http://www.ek.fi/ek_suomeksi/ajankohtaista/tutkimukset_ja_julkaisut/ek_julkaisuarkisto/2006/EK_Osaava_henkiloestoe_06-10.pdf)

Näyttötutkintojärjestelmä tukee elinikäistä oppimista ja tarjoaa samalla merkittävän henkilöstön kehittämisen välineen yrityksille. Näyttötutkinnot on kehitetty nimenomaan aikuisväestön sekä yritysten ja muiden työyhteisöjen kehitystarpeisiin. Työelämäyhteistyö on tärkeää kaikessa elinikäisen oppimisen toteuttamisessa. Eritoten ammatillisen aikuiskoulutuksen ja työelämän tulee elää suorastaan symbioosissa. Koulutuksen tuloksellisuus on hyvien työelämäsuhteiden varassa ja työelämän tuloksellisuus puolestaan riippuu oleellisesti koulutuspalveluista ja niiden laadusta. Työelämäyhteistyö on näyttötutkintojen kulmakivi (<http://www.oph.fi/nayttotutkinnot/>).

Organisaatiolle henkilöstön näyttötutkintojen suorittamisesta on paljon hyötyjä:

- yrityksen henkilöstön ammattitaidon todentaminen näyttötutkinnoilla on tärkeä osa yrityksen laatujärjestelmää
- suunnitelmallinen henkilöstön ammattitaidon kehittäminen edistää yrityksen kilpailukykyisyyttä markkinoilla
- näyttötutkintosuoritukset lisäävät yrityksen imagoa ja näkyvyyttä henkilöstön aktiivisena kehittäjänä, josta on konkreettista hyötyä mm. rekrytoinnissa
- tietoisuus tutkinnoista ja suoritettut tutkinnot lisäävät yrityksen laadukkuutta ja arvostusta myös kansainvälisesti
- mahdollistaa yritykselle henkilöstönsä laajemman ja monipuolisemman osaamisreservin, mikä auttaa yritystä hyödyntämään henkilöstöä tehokkaammin toiminnan eri tilanteiden ja tarpeiden mukaan
- yrityksen henkilöstökoulutuksesta saadaan tutkintotavoitteinen koulutus, ja yritys voi aktiivisesti vaikuttaa koulutuksen sisältöön (www.nayttotutkinnot.fi).

Laiho (2001, 150) kritisoi yrityksiä niiden huonosta sitoutumisesta näyttötutkintoihin. Hänen mukaansa elinkeinoelämä ei vielä arvosta riittävästi eriasteisia tutkintoja, eikä oppilaitosten ja yritysten välinen yhteistyö henkilöstön kouluttamisessa toimi saumattomasti. Yritysten sitoutumattomuus näyttötutkintoihin vaikuttaa negatiivisella tavalla työntekijän asemaan, kun tutkinnon suorittamisesta ei saa tunnustusta palkankorotuksen tai uralla etenemisen muodossa. Vihervaara (2001, 56) toteaa, että koulutusintressit riippuvat hyvin paljon yrityksen koosta ja toimialasta sekä monista muista yksittäisistä tekijöistä. Voidaan olettaa, että näyttötutkintojen on tarjottava yksittäisiä yrityksiä hyödyttäviä elementtejä sekä yrityksen tarpeiden mukaista räätälöintiä. Vihervaaran mukaan yritysten keskeisenä intressinä on taloudellisen hyödyn saaminen näyttötutkintojen suorittamisen avulla.

Näyttötutkinnot toimivat parhaimmillaan koko organisaation kehittämisen välineenä. Tutkinnon suorittajan näyttöprosessin ja näyttöjen arvioinnin kautta voi organisaatiossa syntyä mm. uudenlainen palautteenannon kulttuuri, kun palautteen antoon näyttöjen arvioinnin kautta totutaan. Organisaation hiljainen tieto ja osaaminen saadaan näytöillä näkyväksi, kun organisaatiossa keskusteluun nousevat sellaisetkin asiat, joista ei välttämättä yleensä keskustella.

2.3 Organisaation ja johdon motivointi ja sitouttaminen tutkinnon suorittamisen prosessiin

Viimeistään koulutuksen alkaessa tulisi mukaan lähtevän organisaation ymmärtää, kuinka tärkeää on koko organisaation sitoutuminen tutkinnonsuorittamisen prosessiin, ja oivaltaa näyttötutkintojen merkitys koko organisaation kehittäjänä. Näin tutkinnon suorittamisesta myös saadaan organisaatiotasolla mahdollisimman paljon irti heti alusta alkaen. Koulutuksen järjestäjien tärkeimpiä tehtäviä on kertoa näyttötutkintojärjestelmästä ja sen ideologiasta tarpeeksi heti koulutuksen alussa sekä mukaan lähteville organisaatioille, tutkinnon suorittajille, työpaikkaohjaajille että arvioijille.

Turhan usein kuulee tutkinnon suorittajalta kommentteja kuten “Hävettää vaivata arvioijia ja häiritä heidän työtään näyttöjen arvioinnilla”. Samoin kommentit kuten “Ei mun alaisille ja työyhteisölle kuulu tietää missä olen kun osallistun koulutukseen” kuvastavat hyvin, ettei näyttötutkintojen luonnetta ja mahdollisuuksia ole ymmärretty. Usein kuulee myös tutkinnonsuorittajien kommentteja siitä, että näyttötutkinnon idea ja niistä saatava hyöty organisaatiolle on oivallettu kokemuksen kautta vasta koko prosessin loppuvaiheessa.

Koulutuksen järjestäjän on syytä ajatella, kuinka suuri hyöty tutkinnon suorittamisen prosessista olisikaan voitu ottaa heti alusta asti irti. Varmasti on niinkin, että näyttötutkintojärjestelmän ymmärtämisessä ja täydessä hyödyntämisessä menee jonkin aikaa. Se ei tapahdu hetkessä, vaan organisaation tulee ensin kypsyä ajatukseen, varsinkin jos näyttötutkintojärjestelmä on uusi asia organisaatiossa.

Tutkinnon suorittamiseen täytyy saada koko organisaation ja erityisesti johdon sitoutuminen, jotta tutkinnon suorittaminen onnistuu jouhevasti ja tutkinnon suorittaja saa opiskeluunsa tarvitsemansa organisaation tuen. Tuen puuttuminen voi tehdä näyttöjen suorittamisen työyhteisössä hankalaksi, jollei jopa mahdottomaksi. Kun organisaation tuki on taustalla, on mm. arvioijilla “lupa” osallistua näyttötilanteisiin ja käyttää tähän aikaa samoin kuin järjestettäviin perehdyttämistilaisuuksiin. He myös huomaavat että heidän tehtävänsä pidetään organisaatiossa tärkeänä kun arviointitoimintaa tuetaan johdon taholta. Tämä kasvattaa arvioijien omaa motivaatiota ja sitoutumista ja madaltaa kynnystä järjestettyihin perehdyttämistilaisuuksiin osallistumiseen.

Organisaation sitouttaminen ja motivointi lähtee siitä, että henkilöstön näyttötutkintojen suorittaminen on organisaatiossa strategialähtöistä toimintaa ja organisaatiossa on oivallettu näyttötutkinnon merkitys koko organisaation kehittäjänä. Koulutuksen järjestäjillä on haastetta saada tämä viesti vietyä organisaatioihin. Tutkinnonsuorittamisen prosessin aikana tulisi saada mahdollisimman aitoa vuoropuhelua koulutuksen järjestäjien ja työelämän edustajien välille sekä pyrkiä säännölliseen yhteydenpitoon. Työelämän edustajien koulutuksen tulee olla jatkuvaa koko tutkinnonsuorittamisen prosessin ajan.

2.4 Arvioijan motivointi ja sitouttaminen tutkinnon suorittamisen prosessiin

Edellä käsitelty koko organisaation sitoutuminen tutkinnonsuorittamisen prosessiin on lähtökohtana yksittäisen arvioijan motivaatioon ja sitoutumiseen. Arvioijan sitoutuminen, riittävä resursointi organisaatiossa ja tuki arviointitehtävään ovat avainasemassa. Koulutuksen järjestäjän antama prosessinomainen koulutus on tärkeää, samoin kuin muiden arvioijien kanssa käyty keskustelu ja vertaistuki. Tähän koulutuksen järjestäjän olisi syytä varata sopiva foorumi. Arvioijan täytyy tuntea että hän ymmärtää tehtävänsä ja on ajan tasalla tutkinnonsuorittamisen prosessissa. Tässä vastuu on paljolti tutkinnon suorittajalla itsellään.

Mikäli arvioija ei tule organisaation sisältä (esim. PK-yritykset), voi olla erityisen ongelmallista löytää sitoutunutta ja motivoitunutta arvioijaa. Mikroyrityksissä kolmikantaa on mahdotonta muodostaa ja arvioijia joudutaan etsimään yrityksen ulkopuolisista verkostoista esim. toisista alan yrityksistä tai asiakkaista. Toisaalta on aloja joissa arvioijia on syystä tai toisesta hankalaa motivoida tehtäväänsä. Tällaisissa tilanteissa tulevat keskustelun kohteeksi erilaiset arvioijan palkitsemismuodot.

2.5 Arviointityön sovittaminen arvioijan omaan työhön

Rajalliset aikaresurssit osoittautuvat usein ongelmaksi arvioijana toimivalle. Arviointitehtävät hoidetaan oman työn ohessa, eikä arvioija yleensä saa korvaukseksi ylimääräisestä työstä kuin ilon kehittää omaa organisaatiotaan sekä omaa työtään. Käytännössä samojen arvioijien on yleensä aikapulan vuoksi mahdotonta olla mukana koko tutkinnonsuorittamisen aikana useammassa näytöissä, vaikka sitä toivottaisiinkin.

Organisaatioilta on useimmiten suuri ponnistus investoida aikaa arvioijina toimivien koulutukseen sekä näyttöjen arvioimiseen. Tutkinnon suorittaja kokee usein harmia siitä että joutuu ”vaivaamaan” työtovereitaan arviointitehtävillä. Näissä tilanteissa korostuu koko organisaation ja johdon sitoutuminen tutkinnon suorittamiseen, jolloin arvioinnille annetaan riittävät aikaresurssit käyttöön osana arvioijan normaaleja työtehtäviä, eikä kenenkään tarvitse kokea syyllisyyttä.

Elinkeinoelämän keskusliiton raportissa ”Osaava henkilöstö – menestyvät yritykset. Koulutus- ja työvoimapolitiittisia linjauksia vuoteen 2010 mennessä” todetaan että ammatillisen koulutuksen resurssit on turvattava eikä koulutusvastuuta tule vyöryttää yrityksille ja työpaikoille. Työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen työpaikoille aiheuttamat lisäkustannukset tulee korvata. (Osaava henkilöstö – menestyvät yritykset. Elinkeinoelämän keskusliitto. 2006, 12. Saatavilla [www-muodossa: http://www.ek.fi/ek_suomeksi/ajankohtaista/tutkimukset_ja_julkaisut/ek_julkaisuarkisto/2006/EK_Osaava_henkiloestoe_06-10.pdf](http://www.ek.fi/ek_suomeksi/ajankohtaista/tutkimukset_ja_julkaisut/ek_julkaisuarkisto/2006/EK_Osaava_henkiloestoe_06-10.pdf)). Arviointityöstä maksettava korvaus organisaatioille tai suoraan arvioijille noussekin jatkossa kysymykseksi, johon joudutaan ottamaan kantaa ennemmin tai myöhemmin.

2.6 Case: Kiinteistövälitysalan ammattitutkinto

Kiinteistövälittäjiä ja myyntineuvottelijoita on alalle koulutettu tähän saakka lähinnä työpaikkakoulutuksena, eli jokainen ketju ja asuntomyymälä on kouluttanut oman henkilökuntansa lähinnä alalla aikaisemmin olleiden kokemusten turvin sekä erilaisilla kursseilla. Uutta osaamista tarvitaan kuitenkin myös tällä alalla, sillä entisestään koveneva kilpailutilanne, sähköiset tietojärjestelmät, kuluttajakäyttäytymisen muutokset, entistä valveutuneemmat asiakkaat ja kansainvälistyminen tuovat alalle uusia haasteita. Opetushallitus onkin luonut tälle alalle ensimmäisen virallisen ammattitutkinnon.

Kiinteistövälitysalan ammattitutkinto on kiinteistöalalle laadittu valtakunnallinen näyttötutkinto. Tutkinnon on tähän mennessä (tammikuu 2007) suorittanut vasta kolme henkilöä. Tutkinnolla pyritään vahvistamaan jo alalla olevien ammattitaitoa. Ammattitaitovaatimukset on määritelty siten, että niiden saavuttaminen edellyttää alan

peruskoulutuksen jälkeen täydentäviä ja syventäviä opintoja sekä vähintään kolmen vuoden työkokemusta kiinteistönvälitysalalta tai alaa sivuavista tehtävistä.

Kiinteistönvälitysalan ammattitutkinnon ammattitaitovaatimukset kattavat kokonaispalvelu-prosessin hallinnan ja avaintehtävien hoitamisen. Tutkinnon suorittaneella on laaja-alaiset taidot työskennellä joustavasti alan eri tehtävissä sekä edellytykset ylläpitää ja kehittää ammattitaitoaan. Tutkinnon osa-alueita ovat asiakkuuden hallinta, välityspalvelujen tuottamien ja sopimuksen tekeminen. Näiden lisäksi on mahdollista tehdä valinnainen yrittäjäyysosio.

Kiinteistönvälitysalan ammattitutkinto on tarkoitettu henkilöille, jotka toimivat kiinteistöjen sekä kiinteistö- ja asunto-osakeyhtiöiden osakkeiden arviointiin, myyntiin ja vuokraukseen liittyvissä asiakaspalvelu- ja asiantuntijatehtävissä. Ammattitutkinnon suorittaminen antaa valmiudet kiinteistönvälittäjäkokeen (LKV) ja vuokrahuoneiston välittäjäkokeen (LVV) suorittamiseen.

Näyttötutkinnot on suunniteltu vastaamaan työelämän tarpeisiin ja oppiminen tapahtuu pääasiassa työssä. Työpaikan tulee nimetä vastuullisia henkilöitä, jotka ohjaavat ja arvioivat tutkinnon suorittajan osaamista ammattitaidon arvioinnissa. Palautetta tulisi antaa usein, koska se auttaa tutkinnon suorittajaa hänen ammatillisessa kehittämisessään.

2.6.1 Arvioijat

Tutkinnon perusteissa (OpH, 2005) todetaan, että työpaikan vastuulliset henkilöt (työnantaja- ja työntekijäedustus) osallistuvat prosessiin näytön arvioijina. Tutkinnon perusteissa määritellään, että arvioijalla tulee olla hyvä ammattitaito ja työkokemus tutkinnon alalta. Arvioija voi olla tutkinnon suorittajan esimies tai kollega. Arvioija voi myös (ainakin teoriassa) olla esimerkiksi asiakas, silloin kun arvioidaan asiakkuuden hoitamiseen liittyvää toimintaa. Tutkinnon eri osien näyttöjä voivat arvioida eri arvioijat.

Esimies arvioijana

Suurin ongelma kiinteistönvälitysalalla on erilainen palkan muodostus verrattuna moniin muihin aloihin. Palkka muodostuu kaikilla tasoilla siten, että

joko kaikki tai suurin osa palkasta muodostuu henkilökohtaisten myyntituottojen perusteella Tämän takia työpaikka-arvioijat ovat esim. ensimmäisellä Markkiointi-instituutin järjestämässä koulutuksessa käytännössä yrittäjiä, myyntijohtajia tai myyntipäällikköjä, joilla yleensä on jonkinlainen peruspalkka ja jotka käytännössä vastaavat henkilökunnan koulutuksesta.

Työtoveri arvioijana

Kiinteistönvälitysalalla yleinen käytäntö on, että myyntineuvottelijat työskentelevät ”yhden miehen yrityksenä” jonkin ketjun toimistossa tai asuntomyymälässä, jolloin käytännössä muodostuu tilanne, jossa työtoverit kilpailevat, joskus jopa verisesti, samoista asiakkaista. Tätä taustaa vasten on ymmärrettävää, että vanhempi ja kokenempi kollega ei tunne erityistä kiinnostusta toimia sen enempää työpaikkaohjaajana kuin työpaikka-arvioijanakaan. On vaikea motivoida henkilöitä tekemään ”ilmaista työtä” tai työtä, joka on poissa varsinaisesta omasta myyntipanoksesta.

Asiakas arvioijana

Asiakkaan käyttöön arvioijana tulee mielestäni suhtautua varauksellisesti, sillä asiakkaan motivoiminen arvioijaksi on käytännössä hankalaa. Toki saattaaahan olla, että kohdalle sattuu oikeaan aikaan asiakas, joka puhtaasti henkilökohtaisista syistä, esimerkiksi pelkästään uuden oppimisen riemusta, on kiinnostunut osallistumaan koulutusprosessiin arvioijana. (Tässä ajattelen lähinnä opettajaa, näyttötutkintomestaria, kouluttajaa, alan opiskelijaa tms.) Käytännössä tällaista sattuu varmaankin ani harvoin, joten asiakas arvioijana on lähinnä teorettinen malli. Toisaalta voidaan ajatella, että asiakkaana saisi esim. alennusta välityspalkkiosta, mikäli hän osallistuu arviointiprosessiin. Tässä on kuitenkin huomattava, että asiakas arvioijana -kuvio vaatii huolellista suunnittelua ja ehdotonta johdon sitoutumista asiaan. Asiakassuhde on aina herkkä, mutta varsinkin kun asuntokaupassa yleensä on kyse asiakkaan suurimmasta omaisuudesta, asiaan on suhtauduttava sen vaatimalla vakavuudella.

2.6.2 Näyttötutkintojen markkinointi

Ammattitutkintoja tulee markkinoida koko organisaation kehittämisen välineenä. Ainakin kiinteistövälitysalan yrittäjiä luulisi kiinnostavan oman toimintansa kehittäminen, sillä kasvava kilpailu, alan kansainvälistyminen sekä internetin tuomat uuden mahdollisuudet yksityiselle asunnon myyjälle ovat mullistamassa asuntomarkkinoita. Markkinoiden uusjako on käynnissä, ja ellei henkilökunnan tietotaidon tasoa kehitetä jatkuvasti on yritys vaarassa menettää markkinaosuuttaan. Enää eivät henkilökohtaiset suhteet ns. vanha asiakkuus paina mitään vaakakupissa, kun toinen välittäjä myy asunnon puolet pienemmällä palkkiolla kuin toinen, tai asunnon omistaja voi itse myydä asuntonsa netissä lähes ilman kuluja.

Oppilaitokset markkinoivat Kiinteistövälitysalan ammattitutkinnon valmistavaa koulutusta omilla kotisivuillaan. Kiinteistövälitysalan ammattitutkinnosta lisätietoja saa esim. osoitteista www.markinst.fi (Markkinointi-instituutti) ja www.kiinko.fi (Kiinteistöalan Koulutussäätiön Ammatillinen Oppilaitos), näiden lisäksi valmistavaa koulutusta järjestämään on hyväksytty Jyväskylän aikuisopisto ja Valkeakosken aikuiskoulutuskeskus, joiden internet-sivuilla ei kuitenkaan vielä näy mainintaa tutkinnon järjestämisestä.

Tietoa arvioijille tarkoitetusta koulutuksesta ei kummaltakaan yllä mainituilta nettisivuilta löytenyt, vaikka näyttötutkinto-oppaan (2003) mukaan on tutkinnon järjestäjien vastuulla järjestää tutkinnon suorittajien määrään nähden riittävästi arvioijakoulutusta.

Arviointikoulutuksen tulee olla säännöllistä ja systemaattista. Tämän lisäksi arvioijat tulisi perehdyttää etukäteen kuhunkin yksittäiseen näyttötilanteeseen. Tutkinnon järjestäjän on myös huolehdittava arvioijina toimivien henkilöiden tietojen ajantasaisuudesta.

Näyttötutkintojärjestelmässä ja kyseisen tutkintojen perusteissa tapahtuvista muutoksista tulee tiedottaa arvioijille riittävän tarkasti.

2.6.3 Tarpeesta toteutukseen

Kiinteistömaailma oli yrityksenä mukana luomassa ja kehittämässä Markkinointi-instituutin näyttötutkinnon perusteita ja tämän takia suuri osa ensimmäiselle kurssille osallistuneista on Kiinteistömaailmaan kuuluvan yrityksen palveluksessa tai oli alun perin, sillä muutama henkilö on jo viime keväänä alkaneen kurssin aikana joko vaihtanut töihin kilpailijalle tai poistunut alalta.

Kiinteistömaailma piti asuntomyymälöidensä yrittäjät hyvin ajan tasalla tutkinnon kehittämissuunnitelmista ja tiedotti näille heti, kun ensimmäiselle kurssille voitiin ilmoittautua.

Jokainen yrittäjä hoiti vuorostaan omalla tyylillään informoimisen omille työntekijöilleen. Lähes poikkeuksetta kaikki tutkinnonsuorittajiksi hyväksytyt saivat mahdollisuuden tehdä tehtäviä työvälineillä ja työ/päivystysaikoina. Näin ollen opiskelijalta itseltään vaaditaan vain sen verran omaa aktiivisuutta, että tehtävät tehdään ja ne lähetetään Markkinointi-instituutin järjestelmän kautta arvioitaviksi. Koulutukseen kuuluu 10 kontaktipäivää, joihin opiskelijat ovat osallistuneet aktiivisemmin kuin tehtävien tekemiseen ja yhtä aktiivisesti kuin keskimäärin muiden vastaavien tutkintojen opiskelijat.

2.6.4 Arvioijien tehtävä

Arvioijan tehtävänä on arvioida, toteutuvatko ammattitaidolle tutkinnon perusteissa asetetut vaatimukset siinä tehtävässä, josta tutkinnon suorittaja on antamassa näyttöä. Näytöissä mitataan ammattitaitoa eli niitä valmiuksia, joita työelämässä tarvitaan. Näytöissä arvioidaan opiskelijan ammattitaitoa – ei sitä, mitä on luettu oppilaitoksessa.

Ammattitaitoon kuuluu varsinaisten tehtävien hallinnan lisäksi se, että on ymmärtänyt työn kokonaisuuden ja keinot tehtävien kehittämiseksi. Työn tuloksen ja toteutuksen lisäksi arvioidaan työn suunnittelua, ongelmanratkaisukykyä, vaihtoehtoisia toimintatapoja sekä perusteluita tehdyille valinnoille, organisointitaitoa ja yhteistyökykyä, palvelu- ja viestintäkykyä, joutuisuutta sekä joustavuutta.

2.6.5 Arvioijien perehdyttäminen

Markkinointi-instituutissa on tapana järjestää koulutuspäivä arvioijille/työpaikkaohjaajille kaksi kertaa vuodessa. Koulutus on vapaaehtoinen ja noin puolet kaikkien eri kurssien työpaikka-arvioijista/-ohjaajista osallistuu kursseille. Toistaiseksi ei ole mietitty omaa eriytettyä koulutusta kiinteistövälitysalan työpaikkaohjaajille/-arvioijille. Mikäli opiskelijoiden oma aktiivisuus on jatkossakin paljon alle muiden vastaavien aineiden opiskelijoiden on työpaikkaohjaajien koulutusta parannettava/lisättävä esimerkiksi järjestämällä puolen päivän koulutus erikseen vain kiinteistövälitysalan ihmisille. Myös

informaatiota valmistavaa koulutusta antavan tahon puolelta olisi lisättävä. Tämä olisi varminta laatia nettiin.

Näytöissä arvioidaan ammatinhallinnan kannalta keskeisten tavoitteiden saavuttamista. Huomiota tulee kiinnittää työssä vaadittavan perusosaamisen eli työn perustana olevan työprosessin hallinnan (esimerkiksi oikeansisältöisten asiakirjojen laadinnan) ohella erityisesti ns. ydinosaamiseen, kuten ongelmanratkaisutaitoihin, tiedonhankintataitoihin, päätöksentekotaitoihin, toiminnan eettisyyteen, yhteistyökykyyn alan keskeisissä työtehtävissä ja toimintaprosesseissa.

Tässä on hyvä huomata, että itse arviointitehtävä oikein suoritettuna kehittää myös työpaikka-arvioijan ymmärtämystä alan vaatimasta osaamisesta. Haastavaa onkin saada arvioija oikeasti tutustumaan ja perehtymään tutkinnon vaatimuksiin. Käytännön näyttilänsä menee helposti siihen, että kokematon arvioija vertaa tutkinnon suorittajan osaamista alalla menestyvien työntekijöiden osaamistasoon, eikä tutkintotoimikunnan hyväksymiin tutkinnon perusteissa mainittuihin ammattitaitovaatimuksiin.

3 ARVIOIJIEN PEREHDYTTÄMINEN

3.1 Arvioijakoulutuksen säännöllisyys, systemaattisuus ja ajantasaisuus

Tutkinnon järjestäjän vastuulla on järjestää tutkinnon suorittajien määrään nähden riittävästi arvioijakoulutusta. Arviointikoulutuksen tulee olla säännöllistä ja systemaattista. Tämän lisäksi arvioijat perehdytetään etukäteen kuhunkin yksittäiseen näyttötilanteeseen. Tutkinnon järjestäjän on myös huolehdittava arvioijina toimivien henkilöiden tietojen ajantasaisuudesta. Näyttötutkintojärjestelmässä ja tutkintojen perusteissa tapahtuvista muutoksista tulee tiedottaa arvioijille riittävän tarkasti (OpH: Näyttötutkinto-opas, 2003).

Yhteisten tilaisuuksien järjestäminen työelämän edustajien kanssa on haasteellisinta arvioijien koulutuksessa. Rajoituksena on vaikeus löytää riittävän monille sopivia ajankohtia. On selvää, että työelämän edustajien prioriteettina on omien työasioiden hoitaminen. Koulutuksen järjestäjät puolestaan turhautuvat viimehetken peruutuksiin. Tarvetta ja kysyntää yhteisille perehdyttämistilaisuuksille kuitenkin on.

Arvioijien koulutustilaisuudet kaksi kertaa vuodessa, kerran alkukeväästä ja kerran alkusyksystä on hyvä perusta. Sen lisäksi suositellaan ryhmäkohtaisia arvioijakoulutuksia noin kuukautta ennen tutkintotilaisuuksia. Arviointitilaisuuksiin kannattaa varata riittävästi aikaa, että arviointiin liittyvien käytäntöjen kertaus onnistuu tilaisuuden alussa. Arvioijat haluavat myös arviointilomakkeet katsottavaksi sähköpostilla paria viikkoa ennen tutkintotilaisuutta. Ammattitutkintoaineiston laadunvarmistuksen eli Alvarin koulutukset tarjoavat kohdennettuja koulutuspalveluita myös näytön arvioijille (www.alvar.fi). Alvar tarjoaa apua arvioijien koulutukseen.

Mentorien yhteiset tapaamiset ovat myös sopiva tilanne arviointiasioiden käsittelemiseksi. On kuitenkin huomioitava, että myös työntekijän edustajat pääsevät koulutuksiin mukaan. Toisinaan tutkinnon suorittaja joutuu huolehtimaan oman vertaisarvioijansa opastamisesta itse.

3.2 Arvioijan perehdyttäminen etukäteen kuhunkin yksittäiseen näyttötilanteeseen.

Arviointilomake kannattaa lähettää arvioijille tutustuttavaksi jo pari viikkoa ennen tilaisuutta. Tilaisuuden alkaessa käydään vielä kerran läpi keskeiset asiat, kuten tutkinnon perusteet, arviointikriteerit eli mikä näyttö on hyväksyttävä suoritus ja mikä hylätty, arviointilomakkeet ja niiden täyttö sekä näyttötutkintojärjestelmän periaatteet.

Etenkin vertaisarvioija hyötyy yksittäiseen näyttötilanteeseen perehdyttämisestä. Se onnistuu parhaiten varaamalla riittävästi aikaa tutkintotilaisuuden yhteyteen.

3.3 Arvioijakoulutuksen sisällöt – miten arviointia voi oppia?



Kuva 1. Arvioijien perehdyttämisen prosessi (Kallio & Räsänen, 2005).

3.3.1 Arvioijien perehdyttämisen prosessi

Tutkinnon järjestävän oppilaitoksen tulee perehdyttää näyttöarvioijat säännöllisesti, systemaattisesti ja ajantasaisesti. Vuosittainen arvioijavalmennus ja vuosittainen tai puolivuositainen arvioijien ajankohtaistapaaminen tarjoaa mahdollisuuden kokemusten vaihtoon ja näyttötutkintomaailmassa tapahtuvien muutosten ennakointiin.

Kuvan 1 arvioijien perehdyttämisen prosessin vaiheiden 1-2 (motivointi ja sitoutuminen) sisältö on käsitelty aiemmin tässä raportissa.

3.3.2 Sitoutuminen ja valmistautuminen

Tutkinnon suorittaja toimittaa henkilökohtaisen näyttösuunnitelmansa ja osaamissalkkunsaa sekä esittelee näyttöympäristön arvioijille. Arvioijat pohtivat etukäteen, mitä ammattitaito on, mitä arviointi on, miten osaaminen näkyy näyttöprosessissa ja miten tutkinnon perusteet tukevat arviointia.

Tutkinnon järjestämisestä (oppilaitoksessa) vastaava varmistaa, että tutkinnon suorittaja kerää näyttöaineistoa osaamissalkkuunsa ja toimittaa sen arvioijille. Tutkintovastaava toimittaa ammattitaitovaatimukset, mahdolliset ennalta laaditut näyttötehtävät (ei tarpeen toiminnallisissa tai hankkeeseen perustuvissa tutkintotilaisuuksissa), arvioinnin kohteet ja kriteerit arvioijille ja tutkinnsuorittajille.

3.3.2.1 Mitä ammattitaito on?

Ammattitaito voidaan määritellä monesta näkökulmasta: ammattitaidon osa-alueita ovat esim. toiminnalliset valmiudet, sosiaalistaidolliset valmiudet, tiedolliset valmiudet sekä kehittämisvalmiudet. (Kallio & Räsänen, 2005).

Ammattitaidon tasoja ovat perusosaaminen (tehtävien suorittaminen ja toistaminen), ydin- tai (engl.) avainosaaminen (tietäminen on soveltavaa ja uudistuvaa, siirtovaikutus tehtävästä toiseen), toiminnallinen osaaminen eli osaaminen työssä (osaaminen tuloksellista ja uudistuvaa autenttisissa työtilanteissa) ja erityisosaaminen (ammattitaitovaatimuksen ylittävää ja/tai laajentavaa osaamista) (Turpeinen 2006).

Ydinosaamisen keskeiset taidot ovat oppimaan oppimisen ja ammatillisen kehittymisen taidot, ongelmanratkaisutaidot, viestintätaidot, yhteistyötaidot ja emotionaaliset, eettiset ja esteettiset taidot (Kallio, Räsänen 2005). Ydinosaaminen auttaa tutkinnon suorittajaa menestymään työssään ja elämässään.

3.3.2.2 Mitä arviointi on?

Arviointiprosessi voidaan ymmärtää tutkinnon suorittajan motivoinnin ja oman ja organisaation osaamisen kehittämisen välineenä, jonka tavoitteena on kehittämistarpeiden ja kehittämis ehdotusten esille nostaminen. Se on vuoropuhelua, avointen kysymysten (kerro lisää, miten kuvaillet, miksi jne.) esittämistä ja yhteisen ymmärryksen etsimistä. Kapeammin määriteltynä arviointi on ammattitaidon määrittämistä ja kuvaamista, muodollisen pätevyuden saavuttamisen mittarointia ja äärimmillään ymmärrettynä arvosanan määrittämistä (arvioinnin tuotos on arvosana!).

3.3.3 Vuosittainen arvioijavalmennus

Vuosittaisessa arvioijavalmennuksessa työskentään aluksi useille tutkinnoille yhteisiä toimintamalleja ja niiden perusteita: näyttötutkintojärjestelmä, näyttöjen järjestämissuunnitelmat, ammatillinen osaaminen ja arviointi, arvioijan tehtävät ja roolit, tutkintotilaisuuden järjestäminen, henkilökohtaistaminen, arviointitiedon kerääminen, dokumentointi ja arviointipäätös.

Yhteisen osion jälkeen jakaudutaan tutkintokohtaisiin ryhmiin, joissa käsitellään arvioinnin kohteet, kriteerit ja menetelmät, tutkinnon perusteet, ammattitaitovaatimukset ja osaamiskriteerit, osaamisen esille saaminen ja tason arviointi ja kaikkien arvioijien yhteinen näkemys osaamistasovaatimuksista tutkinnonosittain/arvioinnin kohteittain.

3.3.3.1 Arviointimenetelmät

Valmennuksessa käydään läpi erilaisia arviointimenetelmiä: havainnointi, suulliset kyselyt ammattitaidon esille saamiseksi (jos tarpeen näytön onnistumisen selvittämisessä tutkinnon suorittajaa ylen määrin keskeyttämättä), haastattelut (lähityöyhteisö, projekti, asiakkaat), kirjalliset tehtävät (raportit, selvitykset, esseet), osaamissalkku aiemmin hankitun osaamisen tunnustamista varten (tai koko näyttöaineiston salkku), ryhmä- ja vertaispalaute, itsearviointi (mieluummin laadullinen kuin numeerinen ja ratkaisujaan perustellen) ja arviointikeskustelu.

3.3.4 Harjoittelu

Ohjeita arvioijalle: Sovi tutkintovastaavan ja muiden arvioijien kanssa tutkintotilaisuuden käytännön järjestelyt ja varmista, että jokaisella arvioijista on sama käsitys arviointikohteista ja arviointikriteereistä.

Selvitä itsellesi ennakkoon, mitä tarkkailet ja mihin kohdistat mielenkiintosi. Harkitse, mitä erityisesti havainnoit. Voit käyttää esimerkiksi seurantalomaketta, johon merkitset konkreettisia esimerkkejä havaitusta toiminnasta. Käytä arvioinnissa selkeitä ammattitaidon tasoja ja kirjaa perustelusi muistiin, jotta voit

kuvailla, mitä tapahtui. Erotta onnistumiset, ”tsägällä läpi” ja huonot suoritukset.

3.3.5 Palaute- ja analysointipalaveri

Palaute- ja analysointipalaveri käydään näyttökeskustelun yhteydessä. Arvioija esittää lyhyen itsearvioinnin toiminnastaan. Kehittämisideat kirjataan sekä arvioijien että tutkintovastaavan käyttöön.

3.3.6 Jatkuva kehittyminen ja kumppanuus

Kolmikannan jäsenet tapaavat vuosittaisessa arvioijavalmennuksessa. Kuhunkin näyttöön valmistaudutaan: tutkinnon suorittaja perehdyttää näyttöympäristöön ja tutkintovastaava perehdyttää arvioinnin kohteisiin ja kriteereihin.

Jääviystilanteet ja työelämän prioriteetit vaativat arvioijien verkottumista. Arvioijapankki toimii sekä työelämäyhteyksien että oppilaitosyhteistyön foorumina. Opettaja-arvioijien vastavuoroinen sitoutuminen toisen oppilaitoksen näyttöjen arvioijaksi on oleellisempi kysymys kuin se, voidaanko arvioinnista maksaa.

Lähteet

Asetus ammatillisesta koulutuksesta 811/1998
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980812>

Cavonius, S., Komu, T., Pesonen, R. & Viertola, M. (2002) Näytönarvioijien perehdyttäminen. Kehittämishanke. Helia, Ammatillinen opettajakorkeakoulu.

Johtamisen erikoisammattitutkintotoimikunnan näyttötutkintojen järjestämissopimus
<http://www.oph.fi/nayttotutkinnot/>

Kallio L, Räsänen A. 2005. NTM-arvioijien perehdyttäminen. Kiinteistöalan Koulutussäätiö.

Kalsi Mervi, Edupoli. 2006. Arvioinnin perusteet. Helsinki.

Kykkänen Veijo. 2006. Näyttötutkintojen arviointikoulutus. AEL. Luentomuistiinpanot.

Laiho, I. (2001) Ammattimies on ammattimies. Näyttötutkinnot ammattitaidon mittaajina tekniikan aloilla. Tampereen yliopisto, ammattikasvatuksen tutkimus- ja koulutuskeskus. Julkaisu D:142. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.

Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 631/1998
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1998/19980631>

<http://www.nayttotutkinnot.fi>

Opetushallitus. 2003. Näyttötutkinto-opas. Käsikirja tutkintojen järjestäjille ja tutkintotoimikunnille. Opetushallitus. Paintek Pihlajanmäki Oy: Helsinki (Uudistettu painos tulossa).

Opetushallitus. 2006. Ammattiosaamisen näytöt käyttöön. Dark Oy:Vantaa.

Opetushallitus, 2006. Henkilökohtaistamismääräys 43/011/2006
<http://www.oph.fi/nayttotutkinnot/>

<http://www.oph.fi/nayttotutkinnot/>

Osaava henkilöstö – menestyvät yritykset. Elinkeinoelämän keskusliitto, 2006.
http://www.ek.fi/ek_suomeksi/ajankohtaista/tutkimukset_ja_julkaisut/ek_julkaisuarkisto/2006/EK_Osaava_henkiloestoe_06-10.pdf

Turpeinen R. 2006. Ammattitaito näytöissä. Opetusmoniste NTM15H062. Helia AOKK.

Vihervaara, M. (2001) Näyttötutkinnot, työvoiman rekrytointi ja koulutus. Näyttötutkintojen merkitys työelämän edustajien näkökulmasta. Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan julkaisuja A:194. Turku: Turun yliopisto.

Hyödyllistä luettavaa (tekstin viittaukset näihin ovat kadonneet, pitäisikö palauttaa?)

- /1/ <http://www.oph.fi/nayttotutkinnot/231006>
- /2/ <http://www.akonet.org/pinoste/esimerkki-elina/tekstit/sanasto.html> 240806
- /3/ <http://www.arlainst.fi/eritop/Sanasto.htm> 240806
- /4/ <http://db3.oph.fi/esr/tiedostot/opettajien%20koulutusiltap%C3%A4iv%C3%A4n%20sis%C3%A4lt%C3%B6.ppt>
- /5/ <http://www.energia.fi/attachment.asp?Section=4815&Item=15519#search=%22ty%C3%B6paikkaohjaaja%20n%C3%A4ytt%C3%B6tutkinto%22>
- /6/ <http://www.verkko-ohjaus.net/ammattillisen.php>
- /7/ <http://www.nayttotutkinnot.fi/kasitteisto.htm>
- /8/ <http://www.nayttotutkinnot.fi/nayttojenjarjestaminen.htm/>
Näyttötutkinto-opas
- /9/ <http://www.alvar.fi/nayttokumppanuus/>
- /10/ <http://www.alvar.fi/nayttokumppanuus/30.-31.3.2006> Arviointikoulutus, Rakennusala, Turku
- /11/ http://www.kohote.fi/z4/show_news.php?subaction=showfull&id=1147946579&archive=
- /12/ <http://www.alvar.fi/koulutus>
- /13/ www.oph.fi | Tutkintopalvelut | Aikuisten ammatilliset näyttötutkinnot | Tutkintotoimikuntien kotisivut | Tekniikan ja liikenteen ala | Tekniikan erikoisammattitutkinnon tutkintotoimikunta | Lomakkeet 23.10.2006
- /15/ Arvioinnin opas näyttötutkinnon arvioijille.
<http://www.alvar.fi/nayttokumppanuus/arvioinnin-opas.pdf> 01.11.2006.

Tekijät:

Anita Aalto-Setälä	anita.aalto-setala@rastor.fi	puh. 040 5243638
Eeva-Kaarina Aurila	eeva-kaarina.aurila@welho.com	puh. 045 112 4762
Pertti Huhtanen	pertti.huhtanen@kiinko.fi	puh. 0400 871 586
Teija Ripattila	teija.ripattila@amisto.fi	
Anna Tolonen	anna.tolonen@helsinki.fi	puh. 050 3723106

Ohjaaja:

Marja-Leena Iivonen	marja-leena.iivonen@haaga-helia.fi	puh. 040 7088104
---------------------	--	------------------