

Tampereen ammattikorkeakoulu
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Salminen Pirkko

Kehittämishanke

Aikuisten ammatillisten näyttötutkintojen haasteita

Oppilaitosten verkostokumppanina toimivan yrittäjän näkökulmasta

Työn ohjaaja lehtori KM Maarit Kolari
Tampere 11/2010

Tampereen ammattikorkeakoulu
Ammatillinen opettajakorkeakoulu
Opettajankoulutuksen kehittämishanke

Salminen Pirkko
Aikuisten ammatillisten näyttötutkintojen haasteita
33 sivua
Marraskuu 2010
Työn ohjaaja lehtori KM Maarit Kolari

TIIVISTELMÄ

Tämän kehittämishankkeen tavoitteena oli tarkastella aikuisten ammatillisten näyttötutkintojen haasteita kolmen keskeisen osatekijän suhteen: henkilökohtaistamisen, työelämälähtöisyyden ja arvioijien ammattitaidon. Kysymykset, joihin haettiin vastauksia, olivat: 1. Miten varmistetaan opiskelijan henkilökohtaisten kehittymistarpeiden toteutuminen. 2. Miten hoidetaan tarvittava ohjaus ja tuki kustannustehokkaasti. 3. Mikä on yksityisyrittäjän rooli ja vaikuttamismahdollisuudet osin ristiriitaisten vaatimusten ja odotusten välillä.

Tarkastelukulmana olivat kokemukset yksityisyrittäjänä, joka toimii useamman oppilaitoksen kanssa yhteistyössä. Työssä tehtiin näkyväksi yrittäjän kahdeksan vuoden kokemukset erityisesti johtamisen erikoisammattitutkinnon näkökulmasta. Mukana oli myös useamman oppilaitoksen edustajan näkemyksiä vuosien mittaan käytyjen luottamuksellisten keskustelujen pohjalta.

Henkilökohtaistamisessa, työelämälähtöisyydessä ja arvioijien ammattitaidon varmistamisessa oli eri oppilaitoksissa erilaisia käytäntöjä ja jonkin verran myös laatu puutteita. Opetushallituksen ja tutkintotoimikuntien ohjeet ja nykyiset käytännöt eivät suinkaan kaikilta osin kohdanneet. Oppisopimustoimistot rahoittajina toivat vielä omat ohjaavat vaikutukset käytäntöihin.

Yksityinen yrittäjä voi vaikuttaa asioihin lähinnä oman laadukkaan toiminnan avulla. Oppilaitosten erilaisia käytäntöjä tuli noudattaa ja jos onnistui luomaan luottamukselliset hyvin toimivat yhteistyösuhteet, pääsi mukaan kehittämistyöhön. Opetushallituksen nimeämät työryhmät todennäköisesti tulevat jatkossa tarkentamaan ja yhtenäistämään käytäntöjä.

Asiasanat: näyttötutkinnot, henkilökohtaistaminen, työelämälähtöisyys, arviointi, ammattitaito

Sisällysluettelo

Aikuisten ammatillisiin näyttötutkintoihin liittyvää käsitteistöä	4
1 Johdanto	7
2 Hankkeen lähtökohdat.....	8
2.1 Hankkeen tausta ja tavoitteet	8
2.1.1 Henkilökohtaistaminen	9
2.1.2 Työelämälähtöisyys	10
2.1.3 Työpaikan arvioijien ammattitaito	11
2.2 Problematiikka mihin haetaan vastauksia	11
3 Yrityksen ja yrittäjän taustaa.....	13
3.1 PireCon Ky.....	13
3.2 Palvelut ja yhteistyöverkosto	14
3.3 Arvot ja etiikka.....	15
4 Ammatilliset näyttötutkinnot	17
4.1 Keskeiset periaatteet.....	18
4.2 Toimijat näyttötutkinnoissa ja järjestämissopimukset	19
5 Kolme esiin nousutta teemaa.....	21
5.1 Henkilökohtaistaminen	21
5.1.1 Henkilökohtaistaminen hakeutumisvaiheessa.....	21
5.1.2 Henkilökohtaistaminen tutkinnon suorittamisvaiheessa.....	22
5.1.3 Henkilökohtaistaminen lisäammattitaidon hankkimisvaiheessa.....	23
5.2 Työelämälähtöisyys	23
5.3 Arvioijien ammattitaito	24
6 Pohdintaa.....	28
6.1 Palautteen keruu ja sen tulosten hyödyntäminen	28
6.2 Riittävää ohjausta ja tukea kustannustehokkaasti	29
6.3 Yrittäjän asema ja muiden odotuksiin vastaaminen.....	30
Lähteet.....	33

Aikuisten ammatillisiin näyttötutkintoihin liittyvää käsitteistöä

Ammatillinen aikuiskoulutus

Ammatillisella aikuiskoulutuksella tarkoitetaan ammattitaidon hankkimistavasta riippumattomia, näyttötutkintoina suoritettavia perustutkintoja, ammattitutkintoja ja erikoisammattitutkintoja samoin kuin niihin valmistavaa koulutusta sekä muuta kuin näyttötutkintoon valmistavaa lisäkoulutusta.

Arvioija

Ammattitaidon osoittamista eli tutkintosuoritusta arvioiva henkilö.

Henkilökohtaistaminen

Koulutuksen järjestäjälle asetettu velvoite tarjota aikuisille asiakaslähtöisesti suunniteltua ja toteutettua neuvontaa, ohjausta ja muita yhteisesti sovittavia tukimuotoja ja palveluja näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutumisessa, tutkinnon suorittamisessa ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisessa.

Kolmikanta

Kolmikantainen edustus näyttötutkintojärjestelmässä tarkoittaa työnantajien (TA), työntekijöiden (TT) ja opettajien (OPE) edustusta näyttötutkintoprosessin eri vaiheiden toteutuksessa sekä edustusta tutkintotoimikunnassa.

Näyttö

Ks. tutkintosuoritus ja tutkintotilaisuus.

Näyttötutkinnon järjestäjä

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

Näyttötutkinnon järjestämissuunnitelma

Näyttötutkinnon järjestäjän laatima suunnitelma tutkintotilaisuuksien järjestämisestä.

Näyttötutkinnon perusteet

Asiakirja, jossa määritellään tutkinnon osat, ammattitaitovaatimukset, arvioinnin kohteet ja kriteerit sekä ammattitaidon osoittamistavat sekä mahdollinen osaamisala. Tutkinnon perusteista päättää opetushallitus.

Näyttötutkinnon suorittaja

Näyttötutkintoa suorittava henkilö.

Näyttötutkinto

Näyttötutkinto on ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa tarkoitettu ammattitaidon hankkimistavasta riippumaton perus-, ammatti- tai erikoisammattitutkinto. Tutkinnon perusteissa määritelty ammattitaito osoitetaan tutkintotilaisuuksissa.

Näyttötutkintojen järjestämissopimus

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

Näyttötutkintomestari, NTM, on opetushallituksen hyväksymän viidentoista opintoviikon (25 opintopisteen) laajuisen näyttötutkintomestarin koulutusohjelman (aikaisemmin: näyttötutkintojen järjestämisen kehittämiskoulutus) suorittanut henkilö.

Näyttöympäristö

Toimintaympäristö, jossa tutkinnon perusteissa määritelty ammattitaito osoitetaan.

Tutkintosuoritus

Näyttötutkinnon suorittajan tutkintotilaisuudessa antama osoitus tutkinnon perusteissa vaadittavasta ammattitaidosta.

Tutkintotilaisuus

Tapahtuma, jossa näyttötutkinnon suorittaja osoittaa tutkinnon perusteissa vaadittavan ammattitaidon.

Tutkintotoimikunta

Opetushallituksen asettama työnantajia, työntekijöitä, opettajia ja ammatinharjoittajia edustava luottamuselin. Tutkintotoimikunnat mm. johtavat tutkintojen järjestämistä ja antavat tutkintotodistukset.

1 Johdanto

Kehittämishankkeessa tarkastellaan aikuisten ammatillisia näyttötutkintoja. Kysymykset, joihin haetaan vastauksia ovat: miten henkilökohtaistamisen vaatimukset otetaan huomioon tutkinnon eri vaiheissa, miten järjestetään tarvittava ohjaus ja tuki kustannustehokkaasti, sekä miten yksityinen yrittäjä toimii eri oppilaitosten yhteistyökumppanina?

Työssä nostetaan esiin ensiksi aikuisten ammatillisten näyttötutkintojen periaatteet ammattitutkintojen ja erikoisammattitutkintojen osalta. Perustutkinnot jätetään käsitteilyn ulkopuolelle. Tarkastelun pohjana on lähinnä johtamisen erikoisammattitutkinto, josta yrittäjällä on kahdeksan vuoden työkokemus. Yritystä ja yrittäjää esitellään tarkemmin luvussa kolme.

Seuraavassa osassa käsitellään tarkemmin henkilökohtaistamisen, työelämälähtöisyyden ja arvioijien ammattitaidon varmistamisen erilaisia käytäntöjä ja laatupuutteita. Opetushallituksen ja tutkintotoimikuntien ohjeet ja nykyiset käytännöt eivät suinkaan kaikilta osin kohtaa. Oppisopimustoimisto rahoittaja tuo vielä oman ohjaavan vaikutuksensa käytäntöihin.

Pohdinnoissa etsitään kehitysehdotuksia käytäntöjen kehittämiseksi ja yksityisen yrityksen toimintamahdollisuuksien varmistamiseksi tässä kentässä. Tältä pohjalta tehdään pohdinnat ja yhteenveto, jotka toimivat yrityksen liiketoimintasuunnitelman päivityksen pohjana.

Prosessi on edennyt sykleinä ja spiraalina. Kirjoittajan kokemukset ja haasteet ovat muokanneet lähtökohdan tavoitteille ja eteen nousseelle problematiikalle. Hankkeessa on paljon omien kokemusten reflektointia ja näkyväksi tekemistä. Tämän lisäksi on haettu alan kirjallisuudesta näkemyksiä ja virikkeitä. Mukana on myös asiakasyritysten näkemyksiä luottamuksellisten kahdenkeskisten keskustelujen pohjalta.

2 Hankkeen lähtökohdat

Hankkeen lähtökohdina ovat kirjoittajan kokemukset yksityisenä yrittäjänä kahdeksan vuoden ajalta, erityisesti johtamisen erikoisammattitutkinnon osalta. Tänä aikana ovat tutkinnon vaatimukset uudistuneet. Laki ammatillisista näyttötutkinnoista uudistui vuonna 2006 ja samana vuonna opetushallitus antoi henkilökohtaistamismääräyksen. Opetushallitus ja johtamisen tutkintotoimikunta ovat tarkentaneet myös muita ohjeistuksiaan vuosien myötä.

2.1 Hankkeen tausta ja tavoitteet

Raportin kirjoittaja toimii kahdeksatta vuotta yrittäjänä PireCon Ky:ssä. Yritys on yhden naisen koulutus- ja konsultointiyritys. Asiakkaat ovat suurelta osin koulutusorganisaatioita, jotka tarjoavat palveluitaan yksityisille ja yrityksille. Yhteistyösuhteiden rakentaminen luottamuksellisiksi eri asiakkaiden kanssa tuo omat haasteensa yrittäjän arkeen. Eri yhteistyökumppanit odottavat eriasteisia yhteistyön muotoja ja odottavat erilaisia palvelumuotoja. PireCon Ky:n osaaminen keskittyy aikuisten ammatillisiin näyttötutkintoihin ja yrityskohtaiseen valmennukseen, konsultointiin ja työnohjaukseen.

Laki ammatillisista aikuisten näyttötutkinnoista uudistui vuoden 2006 alusta ja sen myötä myös opetushallituksen ohjeet täsmentyivät entisestään mm. henkilökohtaistamisen osalta. Vuoden 2008 aikana tehdyissä tarkastuksissa ammatillisten perustutkintojen rahoituksessa tuli ilmi väärinkäytöksiä ja niiltä osin opetushallitus perää osaa rahoituksesta takaisin. Nämä seikat ovat johtaneet siihen, että myös aikuisten ammatillisten tutkintojen osalta ollaan tällä hetkellä erittäin tarkkoja muotoseikkojen suhteen.

Opetusministeriö on perustanut useita kehittämishankkeita ammatillisten näyttötutkintojen laadun kehittämiseksi ja tunnetuksi tekemiseksi yhteiskunnassa ja työmarkkinoilla, mm. Oppisopimuskoulutuksen laadun kehittäminen -hanke, jonka väliraportti julkaistiin 30.4.2010. (http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/Aikuiskoulutus_ja_vapaa_sivistystyo/opiskelu_ja_tutkinnot/oppisopimuskoulutus). Loppuraportti valmistunee vuoden 2011

loppuun. Tutkintotoimikunnat pitävät omalta osaltaan säännöllisesti seminaareja ja koulutustilaisuuksia tutkintojen järjestäjille. Yleensä näiden koulutustilaisuuksien jälkeen tulee myös jotain lisäohjeistusta tai täsmennystä käytäntöihin.

Yksityinen yrittäjä on näiden kehityslinjausten osalta hyvin pitkälle yhteistyökumppaneiden kautta tulevan tiedon varassa. Siksi on tärkeää pohtia ja analysoida näitä haasteita kirjoittajan oman yrityksen näkökulmasta. Tavoitteena on löytää laadukkaat toimintatavat kunkin koulutusorganisaation tarpeisiin, kuitenkin pitäen kirkkaana mielessä viranomaisten linjaukset ja ohjeistukset.

Kehittämishankkeen tavoitteena on tarkastella kolmea keskeistä haastetta tämän hetken aikuisten ammatillisissa näyttötutkinnoissa. Nämä ovat 1. henkilökohtaistaminen, 2. työelämälähtöisyys ja 3. työpaikkojen arvioijien ammattitaito. Tarkastelunäkökulmana on erityisesti johtamisen erikoisammattitutkinto (JET), josta kirjoittajalla on laajin kokemus.

2.1.1 Henkilökohtaistaminen

Henkilökohtaistaminen tulee tehdä näyttötutkintomuotoiseen opiskeluun hakeutumisvaiheessa, tutkinnon suorittamisvaiheessa ja tarvittavan lisäammattitaidon hankkimisvaiheessa.

Hakeutumisvaiheessa se tarkoittaa nykyisen osaamisen tunnistamista ja tunnustamista suhteessa tutkinnon vaatimukseen ja varmistamista, että tutkinto on suorittajalle juuri oikea ja oikean tasoinen (perustutkinto, ammattitutkinto vai erikoisammattitutkinto). Tässä vaiheessa selvitetään ohjaus- ja tukitoimien tarve ja opastetaan tarvittavan ammattitaidon hankkimiseen (valmistava koulutus, työssäoppiminen, itseopiskelu). Mahdollisuus on ohjata myös suoraan tutkinnon suorittamiseen, jos tarvittava osaaminen on jo hankittu kaikilta vaadittavilta osa-alueilta.

Näyttötutkinnon suorittamisvaiheessa henkilökohtaistaminen tarkoittaa opastusta tutkintotilaisuuksien suorittamisen suunnitteluun tutkinnon perusteita noudattaen. Erityistarpeet kuten erilaiset kieli- ja kulttuuritaustat tulee huomioida tutkintotilaisuuksien järjes-

telyissä. Tutkintotilaisuuksien arvioijat perehtyvät etukäteen suunnitelmiin ja arvioivat osoitetun osaamisen selvitykset ja tutkintotilaisuudet. Tämän pohjalta he tekevät esityksen tutkintotoimikunnalle. Nämä selvitykset ja lausunnot käsitellään vielä kolmikantaisessa arviointitilaisuudessa, josta kirjoitetaan henkilökohtaistettu lausunto tutkintotoimikunnalle, joka hylkää tai hyväksyy tutkinnon suorituksen ja antaa tutkintodistuksen.

Tarvittavan lisäammattitaidon hankkimisvaiheessa henkilökohtaistaminen tarkoittaa perehtymistä aikuisena oppimiseen. Erilaisten oppimisympäristöjen, koulutus- ja opetusmenetelmien käyttäminen tarkoituksenmukaisesti, tutkinnon suorittajan tarpeiden mukaan, on osa henkilökohtaistamista. Ohjauksella ja neuvonnalla on iso merkitys oman oppimistavan tunnistamiselle ja sopivien oppimispolkujen suunnittelulle. Tarpeen mukaan ohjataan erilaisten oppimisen tukipalvelujen käyttöön. (Henkilökohtaistamismääräys 43/011/2006).

2.1.2 Työelämälähtöisyys

Työelämälähtöisyys tulee jo tutkinnon vaatimuksissa esiin. Kolmikanta on edustettuna tutkintotoimikunnassa, joka määrittelee kunkin tutkinnon vaatimukset. Myös tutkinnon järjestämissuunnitelmassa tulee kuvata yhteistyötä ja vuorovaikutusta yhteiskunnan, työelämän ja eri toimijoiden kesken. Tutkintotilaisuudet eli näytöt järjestetään pääsääntöisesti työpaikalla ja vasta toissijaisesti muualla. Työpaikkaohjaaja on myös oman työpaikan edustaja, jonka tehtävä on antaa palautetta työssäoppimisesta ja kehittymisestä. Hän kannustaa itsearviointiin ja myös suunnittelee yhdessä tutkinnon suorittajan kanssa erilaisia ja kattavia työtehtäviä, joissa voi oppia tarvittavia taitoja ja joissa näytöt voidaan suorittaa.

Työnantajan edustaja ja työntekijän edustaja ovat myös yleensä omalta työpaikalta. Näin he pystyvät peilaamaan tutkinnon suorittajan näyttöjä yrityksen odotuksiin ja tulevaisuuden näkyymiin. Työpaikkalähtöisyyden toteuttaminen käytännössä tarkoittaa säännöllistä vuorovaikutusta työpaikan, tutkinnon järjestäjän ja valmistavan koulutuksen edustajien kesken. (Näyttötutkinto-opas 2007, 17 - 19).

2.1.3 Työpaikan arvioijien ammattitaito

Työpaikan arvioijiksi tulee pyytää sellaisia henkilöitä, joilla on vahva osaaminen itsellään. Näin he pystyvät arvioimaan tutkinnon vaatimuksiin liittyvän riittävän osaamisen tutkinnon kohteiden ja kriteerien mukaan. Näyttötutkinnossa ei verrata tutkinnon suorittajan osaamista muiden osaamiseen. Tilaisuuksissa arvioidaan suoritusta ja toimintaa, ei henkilöä tai persoonaa. Arvioinnin kohteena ei ole myöskään oppiminen tai kehittyminen, vaan osaaminen ja sen riittävä taso. Ammattitutkinnoissa ja erikoisammattitutkinnoissa ei anneta arvosanaa suorituksesta, tutkinto arvioidaan joko hyväksytyksi tai hylätyksi.

Työpaikan arvioijien keskeinen tehtävä, varsinaisen arvioinnin lisäksi, on palautteen antaminen kannustavasti ja rohkaisevasti. Tärkeää on myös tutkinnon suorittajan kannustaminen itsearviointiin ja sen kuunteleminen. (Näyttötutkinto-opas 2007, 25 - 27).

2.2 Problematiikka mihin haetaan vastauksia

Tällä hankkeella haetaan kirkastunutta näkemystä yhteistyöstä ja sen mahdollisuuksista, neuvottelutilanteisiin selkeämpää tavoitteiden asettamista sekä eri osapuolien näkemysten ja odotusten yhtensovittamista. Sitä kautta voidaan tarkentaa PireCon Ky:n fokus ja tarjottavien palvelujen valikoima.

Opetushallitus (OPH) asettaa eri alojen tutkintotoimikunnat. Tutkintotoimikunnat solmivat näyttötutkintojen järjestämissopimukset eri organisaatioiden kanssa. Tutkintojen järjestäjät laativat näyttötutkinnon järjestämisuunnitelmat ja valmistavan koulutuksen suunnitelmat, jotka tulee toteuttaa voimassa olevien tutkinnon perusteiden mukaisina. Tutkinnon järjestäjät käyttävät yhteistyökumppaneita sekä valmistavan koulutuksen toteuttamisessa että tukintojen järjestämisessä.

Yksittäinen yrittäjä sukuloi useamman yhteistyökumppanin kanssa, joilla kullakin on hieman erilaiset käytännöt ja periaatteet sekä korvauseriaatteen. Haasteena on, miten

palvella jokainen asiakas mahdollisimman hyvin heidän tavallaan kuitenkin opetushallituksen ja tutkintotoimikuntien määräykset ja ohjeet huomioiden. Samalla tulee pitää kiinni omasta opettajan ja konsultin etiikasta, jotta jaksaa tehdä työtä sitoutuneena ja innostuneena. Vielä yhden problematiikan tuo tutkintojen työelämälähtöisyys. Miten vastata samanaikaisesti tutkinnon vaateiden toteutumisesta sekä työpaikan ja opiskelijoiden erilaisten odotusten ja tarpeiden huomioimisesta?

Kysymykset, joihin tässä työssä etsitään vastauksia:

1. Miten varmistetaan opiskelijan henkilökohtaisten kehittämistarpeiden toteuttaminen?
2. Miten hoidetaan tarvittava ohjaus ja tuki kustannustehokkaasti?
3. Mikä on PireCon Ky:n rooli ja vaikuttamismahdollisuudet osin ristiriitaisten vaatimusten ja odotusten välillä?

3 Yrityksen ja yrittäjän taustaa

Kirjoittajan omistaman yrityksen liikeidea rakentuu kolmesta keskeisestä toiminnosta: yhteistyöstä eri oppilaitosten kanssa, työnohjauksesta ja yrityskohtaisesta konsultoinnista. Tässä työssä kirjoittaja keskittyy tarkastelemaan yhteistyötä oppilaitosten kanssa aikuisten ammatillisten näyttötutkintojen osalta. Yritys toimii useamman oppilaitoksen kanssa yhteistyössä. Joidenkin oppilaitosten kanssa yhteistyö lähestyy kumppanuutta ja joidenkin kanssa yhteistyö toimii yksittäisten tilaus- ja toimitusperiaatteiden mukaan.

3.1 PireCon Ky

Tarina on klassinen, kirjoittaja jäi työttömäksi joulukuussa 2002. Kun ikää oli jo lähes 50 vuotta, syntyi päätös mennä yrittäjäkurssille ja alkaa myydä karttunutta osaamista oman yrityksen puitteissa. PireCon Ky on perustettu 1.4.2003. Tavoitteena on ollut alusta asti työllistää vain yrittäjä itse ja saada perustetun yrityksen kautta kohtuullinen toimeentulo. Yrityksen liikevaihto on kasvanut tasaisesti, lukuun ottamatta kahta viimeistä vuotta.

Yrittäjä on kasvatustieteilijä, joka on toiminut yli 30 vuotta koulutuksen suunnittelijana, kouluttajana, konsulttina niin henkilöstön, toiminnan kuin työyhteisöjen kehittämiseen liittyvissä asioissa. Vahvuutena on jatkuva itsensä kehittäminen työn ohessa mm. kasvatustieteiden maisteri, organisaatiokonsulttien koulutusohjelma, vakuutusalan liikkeenjohdon koulutusohjelma, NLP Practitioner, Sonera Telecommunications College, työnohjaajakoulutus ja näyttötutkintomestarikoulutus. Työkokemusta on kunnan- ja valtionhallinnosta, vakuutusosalta, yritysmaailmasta ja teollisuudesta. Eli teoreettisen lähestymisen lisäksi yrittäjällä on vahva käytännön kokemus.

3.2 Palvelut ja yhteistyöverkosto

Yritys on keskittynyt näiden toimintavuosien aikana tarjoamaan henkilöstön, organisaation ja työyhteisön kehittämiseen liittyviä palveluita:

- prosessijohtaminen ja sen vieminen käytäntöön
- strategiaprosessi + Balanced Score Card (BSC)
- muutoksen johtaminen ja muutoksen läpivienti
 - esimiesvalmennus
 - tiimitoiminnan kehittäminen
 - työyhteisöjen kehittäminen
 - työnohjaus
- henkilöstöhallinto
 - osaamisen johtaminen, osaamiskartoitukset
 - henkilöstön kehittäminen
 - henkilöstöhallinnon palvelut
- fasilitointipalvelut
- projektien johto

Vuosien myötä entistä suuremman osuuden ovat saaneet aikuisten ammatillisten näyttötutkintojen arviointikeskustelut (oppilaitoksen edustajana noin 1000 tutkintoa), opiskelijoiden ohjaus ja valmistavassa koulutuksessa opettaminen. Suurin osa, noin 80 %, on ollut johtamisen erikoisammattitutkintoja (JET). Muista tutkinnoista ovat tulleet tutuksi yrittäjän ammattitutkinto (YAT), yrittäjän erikoisammattitutkinto (YEAT) (joka nykyisin on yritysjohtamisen erikoisammattitutkinto, YJEAT), kaupan esimiehen erikoisammattitutkinto (KEAT) ja rahoitus- ja vakuutusalan ammattitutkinto (RAVA).

Asiakkaina ja yhteistyökumppaneina ovat yksityiset yritykset teollisuuden, kaupan ja palveluiden alalta, julkisyhteisöt ja oppilaitokset. Tässä työssä keskitytään oppilaitosyhteistyöhön. Suurin asiakas liikevaihdollisesti on oppilaitos, jolle yrittäjä tekee pelkästään arviointikeskusteluja oppilaitoksen edustajana. Toiseksi suurin on valtakunnallinen oppilaitos, jonka kanssa yhteistyötä on opettamisen, opiskelijoiden ohjauksen ja arviointikeskustelujen muodossa, vaihdellen eri ryhmien kanssa erilaisissa rooleissa. Kolmas

iso asiakas on kouluttajia välittävä yritys ja sitä kautta yrittäjä on ollut eri rooleissa ainakin viiden eri oppilaitoksen kanssa.

3.3 Arvot ja etiikka

Helakorven (2005) mukaan arvot antavat toiminnalle päämäärät ja ihanteen. Arvoperustan pohjalta teemme valintoja päivittäin. Yksilön arvot ovat yhteydessä hänen maailmankuvaansa ja ne rakentuvat eletyn ja koetun perusteella. Arvot ovat melko pysyviä ja myös osittain kulttuurisidonnaisia.

Yksityisyrittäjän kannalta yrityksen arvot ovat samat kuin yrittäjän arvot. Yhteistyöverkostossa taas tulee olla riittävä määrä yhteistä arvopohjaa, jotta tasapaino eri tekijöiden kesken säilyy. Yrittäjä punnitsee arvopohjaa oppilaitoksen, opiskelijan ja itsensä kesken. Pääsääntöisesti tässä ei ole ristiriitaa. PireCon Ky tuo esiin selkeinä arvoina jokaisen ihmisarvon ja itsemääräämisoikeuden. Luotettavuus ja vastuuntunto asiakkaisiin ja opiskelijoihin nähden on ehdoton edellytys yhteistyölle. Avoimuus ja yhteistyön rakentaminen on keskeinen ja tärkeä tekijä asiakassuhteiden kehittymiselle.

PKT-säätiö, jonka missio on olla lisäarvoa tuottava pk-yritysten liiketoiminnallisten osaamistarpeiden ennakoija ja osaamisen lisääjä, on julkaissut vuonna 2002 konsultin ammattisäännöt, jotka pohjautuvat kansainvälisiin eettisiin normeihin ja ammattisääntöihin. Ne ovat yhteensopivat EU:ssa noudatettavien direktiivien kanssa ja tarkoituksena on varmistaa toimeksiantajan edut. Säännöissä viitataan pätevyyteen, vaitiolovelvollisuuteen, riippumattomuuteen, kehittämistyöhön ja asiakkaiden intressien suojelemiseen. Konsultoinnin yleiset sopimusehdot, jotka PKT-säätiö on julkaissut vuonna 2000, ohjeistavat sovittavat asiat mm. sopimuksen sisältö ja työmenetelmät, osapuolien yhteiset ja erilliset vastuut ja velvoitteet, vaitiolovelvollisuuden, omistus- käyttö- ja tekijänoikeudet.

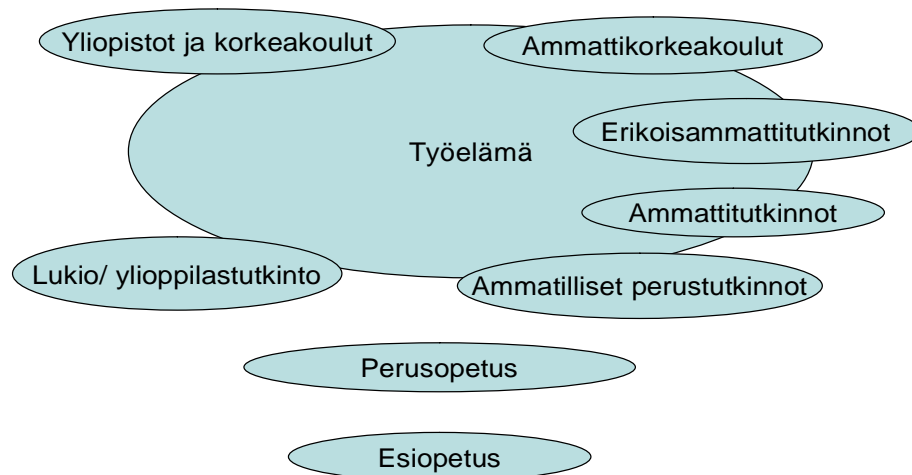
PireCon Ky noudattaa kumpiakin ohjeistuksia. Koulutustoimeksiantojen osalta yleiset sopimusehdot tahtovat jäädä vajavaisiksi yritykselle epäedulliseen suuntaan. Sovittujen

toimeksiantojen päivämäärien siirtäminen tai peruuttaminen ilman korvausta ja lyhyellä varoitusaajalla on valitettavan yleistä.

4 Ammatilliset näyttötutkinnot

Ammatillinen näyttötutkintojärjestelmä luotiin vuonna 1994 säädetyllä ammattitutkintolaililla (L 306/1994) ja täydentävällä asetuksella (A 308/1994). Näyttötutkintojärjestelmää ohjaavia säädöksiä muutettiin ja muutetut säädökset tulivat voimaan 1.1.2006.

Tutkintorakenteista päättää opetusministeriö. Tutkintonimikkeet ovat suojatut eikä niistä saa käyttää muita nimikkeitä. Vuoden 2007 alussa tutkintorakenteessa oli yhteensä 360 ammatillista tutkintoa. Tiedot voimassa olevasta tutkintorakenteesta löytyvät osoitteesta www.oph.fi/nayttotutkinnot kohdasta näyttötutkintojen perusteet. Näyttötutkintona voi suorittaa perustutkintoja, ammattitutkintoja ja erikoisammattitutkintoja. Oheisesta kuvista selviää näyttötutkintojen sijoittuminen Suomen koulutus- ja tutkintojärjestelmään.



Kuvio 1. Suomen koulutus- ja tutkintojärjestelmä (Näyttötutkinto-opas 2007, 14)

Ammatillisessa perustutkinnossa osoitetaan ammattitaidon saavuttamisen edellyttämät tiedot ja taidot. Perustutkinnon voi suorittaa näyttötutkintona tai opetussuunnitelmaperusteisena kolmivuotisena ammatillisena peruskoulutuksena.

Ammattitutkinnossa osoitetaan alan ammattityöntekijältä edellytettävä ammattitaito. Ammattitaitovaatimukset ovat tasollisesti määritelty niin, että pohjalla on peruskoulutus tai vastaavat tiedot, täydentäviä ja syventäviä opintoja sekä lisäksi noin kolmen vuoden työkokemus.

Erikoisammattitutkinnossa osoitetaan alan vaativimpien työtehtävien hallinta. Ammattitaitovaatimukset ovat tasollisesti määritelty niin, että pohjalla on peruskoulutus tai vastaavat tiedot, täydentäviä ja syventäviä opintoja sekä noin viiden vuoden työkokemus. (Näyttötutkinto-opas 2007, 15).

4.1 Keskeiset periaatteet

Näyttötutkinnot ovat aikuisten ammatillisia tutkintoja. Näyttötutkinnoissa osaaminen ja ammattitaito osoitetaan työpaikalla tavallisissa työtehtävissä. Näyttötutkintojen avulla aikuiset voivat osoittaa ammattitaitonsa ja saada osaamisestaan virallisen todistuksen.

Näyttötutkinnoissa ei ole merkitystä sillä, miten tarvittavat tiedot ja taidot on hankittu: työssä, opiskellen vai harrastuksissa. Olennaista on ammatillinen osaaminen ja sen osoittaminen tutkintotilaisuuksissa normaaleina työtehtävinä, jotka arvioidaan. Kun kaikki tutkintotilaisuudet on pidetty, ne on arvioitu ja tutkinnon suorittaja on tehnyt myös itsearviointit ja koonnut täydentävät materiaalit, pidetään kolmikantainen arviointikeskustelu. Tässä arviointikeskustelussa arvioidaan onko osaaminen kaikilta osa-alueilta osoitettu riittävästi. Kolmikantainen arviointiryhmä tekee esityksen tutkintotoimikunnalle hyväksymisestä tai hylkäämisestä.

Näyttötutkintojen suorittaminen tulee henkilökohtaistaa tutkintoon ja siihen valmistavan koulutuksen hakeutumisvaiheessa, varsinaisen tutkinnon suorittamisvaiheessa ja tarvit-

tavan ammattitaidon hankkimisen osalta. (Ammatilliset näyttötutkinnot. Arvioijan opas 2009, 18 - 20).

4.2 Toimijat näyttötutkinnoissa ja järjestämissopimukset

Kolmikantayhteistyö (työnantajan, työntekijän, oppilaitoksen edustajat) tulee olla mukana läpi koko järjestelmän niin tutkintorakenteesta päätettäessä, tutkintojen perusteita laadittaessa kuin näyttötutkintoja suunniteltaessa, järjestettäessä ja arvioitaessa.

Näyttötutkinnon järjestäjä on oppilaitos tai muu yhteisö tai säätiö, joka on solminut tutkintotoimikunnan kanssa tiettyä näyttötutkintoa koskevan järjestämissopimuksen. Näyttötutkinnon voi myös suorittaa ilman valmistavaa koulutusta. Tällöin näyttötutkinnon järjestäjän tulee huolehtia tutkinnon suorittajan ohjeistamisesta, henkilökohtaistamisesta ja tutkintotilaisuuksien järjestämisestä yhdessä tutkinnon suorittajan kanssa.

Koulutuksen järjestäjällä tarkoitetaan oppilaitosta, joka järjestää tutkintoon valmistavan koulutuksen. Koulutus tulee suunnitella tutkintovaatimusten mukaisesti. Koulutuksen järjestäjä ja näyttötutkinnon järjestäjä voi olla sama oppilaitos tai yhteisö tai sitten ne voivat olla eri organisaatiot. Jos koulutus järjestetään oppisopimuskoulutuksena, niin koulutuksen järjestäjällä tarkoitetaan usein rahoittajaa esim. oppisopimustoimistoa. Joissain tilanteissa oppisopimustoimistosta käytetään nimikettä koulutuksen hankkija. Tällöin koulutuksen järjestäjästä käytetään nimitystä valmistavan koulutuksen järjestäjä.

Jos näyttötutkinto suoritetaan oppisopimusrahoituksella, työnantajan, työntekijän ja oppisopimustoimiston välille syntyy määräaikainen oppisopimussuhde, joka on sopimus työ- ja koulutussuhteesta. Oppisopimusrahoitus koskee sekä valmistavaa koulutusta että näyttötutkinnon suorittamista. (Nikkilä M. 2009, 14 - 17; Näyttötutkinto-opas 2007, 16 - 18).

Tutkintotoimikunta myöntää hakemuksesta näyttötutkinnon järjestämisluvan. Lupaa hakevan tulee esittää mm. näyttötutkinnon järjestämissuunnitelma, jossa on kuvattu näyttötutkinnon ja tutkintosuoritusten suunnittelu, toteutus ja arviointi. Samoin järjes-

tämissuunnitelmassa tulee kuvata miten hoidetaan jääviysasiat, miten varmistetaan henkilökohtaistaminen eri vaiheissa, miten hoidetaan aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen sekä se, miten on varmistettu työpaikkaohjaajien valmennus, arvioitsijoiden ohjeistus ja arvioinnin laadukkuus. (Näyttötutkinto-opas 2007, 28 - 35).

5 Kolme esiin noussutta teemaa

Kolme keskeistä teemaa, henkilökohtaistaminen, työelämälähtöisyys ja arvioinnin laadukkuus ovat mietityttäneet kirjoittajaa jo jonkin aikaa. Samat teemat ja haasteet tulevat esiin myös asiakkaiden (oppilaitosten edustajien) kanssa luottamuksellisissa kahdenkeskisissä keskusteluissa.

5.1 Henkilökohtaistaminen

Näyttötutkinnoissa tulee noudattaa opetushallituksen antamaa henkilökohtaistamismääräystä (43/011/2006). Ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain 8 § mukaan opiskelu tulee henkilökohtaistaa tutkintoon hakeutumisvaiheessa, tutkinnon suorittamisvaiheessa ja tarvittavaa ammattitaitoa hankittaessa. Opiskelijan aikaisemmin hankkima ja osoittama ammattitaito on tunnistettava ja esitettävä tutkintotoimikunnalle tunnustettavaksi. Henkilökohtaistamisen tulee vaikuttaa koulutuksen määrään, sisältöön ja työnantajalle maksettavan koulutuskorvauksen määrään. Koulutuksen järjestäjän tulee tehdä yhteistyötä näyttötutkinnon järjestäjän, tutkinnon tai koulutuksen hankkijan ja työpaikkojen edustajien kanssa. Tämä henkilökohtaistaminen tulee dokumentoida kuitenkin niin, että salassapitosäädökset toteutuvat. Henkilökohtaistamisesta tulee kerätä palautetta ja sitä tulee kehittää yhteistyössä siihen osallistuvien kanssa.

5.1.1 Henkilökohtaistaminen hakeutumisvaiheessa

Henkilökohtaistaminen tutkintoon hakeutumisvaiheessa tuo kahdenlaisia haasteita. Joissakin yrityskohtaisissa tutkinnoissa joutuu pohtimaan, onko johtamisen erikoisammattitutkinto juuri oikea tutkinto kaikille, jotka yritys haluaa tutkintoon suorittamaan. Nämä ovat lähinnä asiantuntijatehtävissä toimivat henkilöt tai henkilöt, joilla työvuosia ei ole kertynyt vielä riittävästi. Yritys ehkä näkee heissä potentiaalia johtotehtäviin tai haluaa kaikki mukaan samaan koulutukseen luodakseen yhteistä johtamisen kieltä orga-

nisaatioon ja varmistaakseen hiljaisen tiedon siirtymisen. Näissä tilanteissa yleensä yhteisymmärrys löytyy keskustelemalla ja perustelemalla.

Toinen isompi haaste hakeutumisvaiheessa on osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen. Tunnistaminen kyllä tehdään, ainakin kaikissa niissä oppilaitoksissa joissa kirjoittaja on yhteistyökumppanina. Tähän löytyy välineitä mm. www.osaan.fi, jossa osaamista voi arvioida suhteessa tutkinnon vaatimukseen. Esimiesarviot, itsearviot ja ohjauskeskustelut opiskelun alkuvaiheessa auttavat tunnistamaan osaamisen nykytilan. Kokonaan toinen asia on osaamisen tunnustaminen. Epäselvää on, minkälainen osaaminen on tunnustettavissa. Tutkinnon osan suorittaminen aikaisemmin on selvä ja tällöin suoritetaan vain puuttuvat osat. Muun aikaisemmin hankitun osaamisen tunnustaminen on kyseenalaista. Kirjoittajan kokemusten mukaan oppilaitokset lähtevät äärimmäisen harvoin hakemaan tutkintotoimikunnalta jonkin muun osaamisen tunnustamista. Ilmeisesti se koetaan liian työlääksi ja aikaa vieväksi. Toisaalta ei tiedetä, mikä voidaan tunnustaa ja mikä taas ei. Tästä kaikesta seuraa, että tutkinnon suorittajat pistetään suorittamaan kaikki ammattitaitovaatimukset tutkinnon osa-alueiden arvioinnin kohteiden ja kriteerien mukaan.

5.1.2 Henkilökohtaistaminen tutkinnon suorittamisvaiheessa

Tutkinnon suorittamisvaiheessa henkilökohtaistaminen ontuu siltä osin, että tutkintotoimikunta edellyttää, että kaikki ammattitaitovaatimukset ja niihin liittyvät arvioinnin kohteet tulee osoittaa hallitsevansa kriteerien mukaisesti. Riippumatta siitä, missä asemassa tutkinnon suorittaja on yrityksessä tai mikä on hänen oma vastuualueensa. Ainoa asia mikä tätä henkilökohtaistaa on, että mahdollisuuksien mukaan tutkintotilaisuudet järjestetään omista työtehtävistä ja omalla työpaikalla. Vasta toissijaisesti osaaminen osoitetaan jollain muulla tavalla.

Tutkintotoimikunta on ohjeistanut, että kolmikannan laatimat suorittajakohtaiset arviointien yhteenvedot, jotka toimitetaan tutkintotoimikunnille, tulee henkilökohtaistaa. Tämä henkilökohtaistaminen jää ohjeen mukaan toimimalla kuitenkin vain nimeen, työpaikkaan ja sen johtamisen osa-alueen määrittelyyn, mihin näyttöaineisto painottuu. Yhteenvedo tulee kirjoittaa arvioinnin kriteereiden mukaan; osaa tunnustaa, osaa hyö-

dyntää, osaa seurata, osaa johtaa jne. Yhteenvedoon ei saa kirjata miten tutkinnon suorittaja osaamisensa on todentanut tai mitä hän on todellisuudessa tehnyt. Onko tämä aitoa henkilökohtaistamista?

5.1.3 Henkilökohtaistaminen lisäammattitaidon hankkimisvaiheessa

Lisäammattitaidon hankkiminen suoritetaan valmistavassa koulutuksessa, työssäoppimalla ja itseopiskellen. Tämäkään ei ole aivan ongelmatonta. Valmistavan koulutuksen järjestäjä toivoo kaikkien olevan läsnä kaikissa lähipäivissä. Ellei ole, opiskelija saa mahdollisesti lisätehtäviä tai ei saa valmistavan koulutuksen todistusta. Koulutuksen järjestäjän näkökulmasta sen osin ymmärtää. Ryhmän yhtenäisyys, keskinäinen vuorovaikutus ja toisilta oppiminen kärsii jos joka kerta on erilainen kokoonpano opiskelijoita läsnä. Jos tutkinnon suorittajia vielä ohjataan ja opastetaan lähipäivien yhteydessä, niin aina on joku, joka ei ole saanut kyseistä opastusta.

Työssäoppimisen osalta haasteena on sellaisten monipuolisten työtehtävien löytäminen kaikille osallistujille, että he voivat oppia puuttuvat osa-alueet ja todentaa osaamisensa työtehtäviä tekemällä. Työpaikkaohjaajat ja esimiehet ovat tässä avainasemassa. Erilaisia työssäoppimisen menetelmiä kuten esimerkiksi tehtäväkierto ja projektit käytetään harvoissa työpaikoissa näyttötutkinnon suorittamisen edistämiseksi. Opiskelijoilla on jo valmiina työpaikka, joten työnantajan ja työpaikkaohjaajan sitoutumiseen ei voi vaikuttaa toisin kuin perusopinnoissa, jolloin etsitään sopivaa työnantajaa tutkinnon suorittamiseksi ja työssäoppimisen varmistamiseksi. Opiskelu- ja arviointimenetelmät ovat pääsääntöisesti koko ryhmälle samat. Ainoastaan ohjaustoimet lähtevät opiskelijan tarpeista.

5.2 Työelämälähtöisyys

Aikuisten ammatillisissa näyttötutkinnoissa korostuu työelämälähtöisyys. Kolmikanta on edustettuna kaikissa tutkinnon vaiheissa. Yksi iso kysymys on, miten ennakoidaan tulevaisuuden työelämän tarpeita vai koulutetaanko vain tämän päivän työelämän tarpeisiin? Toinen samaan asiaan liittyvä näkökulma on, koulutetaanko tuleviin tehtäviin

vai nykyiseen tehtävään? Työnantaja näkee ehkä lähiesimieheissä potentiaalia haasteellisiin esimies- ja johtotehtäviin, tällöin haasteet oppimiselle on aivan erilaiset kuin jos on tarkoitus osoittaa, että esimies hallitsee nykyiset tehtävät.

Tutkinnon perusteiden vaatimukset ja työpaikan tarpeet eivät aina mene yksiin. Jos kuitenkin noin 80 % oppimisesta tulisi tapahtua työpaikoilla ja noin 20 % valmistavan koulutuksen puitteissa, ovat työpaikkaohjaajat ja esimiehet paljon vartijoina. Kirjoittajan kokemus on, että työpaikalla oppimista ei tapahdu läheskään tuota määrää. Tutkinto suoritetaan niillä osaamisilla mitä on. Valmistavasta koulutuksesta tulee lisäoppia, jota osa soveltaa työelämässä ja osa ei hyödynnä millään tavalla. (Pohjonen, P. 2005, 80 - 85)

Tietopuolisia opintoja ei ole määritelty, mitä niiden pitäisi olla. Opetushallituksen ohjeissa on, että valmistava koulutus tulee suunnitella ja toteuttaa tutkinnon vaatimusten mukaisesti. Kirjoittajan näkemyksen mukaan haasteena on johtamisen erikoisammattitutkinnon osalta teoreettisen tiedon tarpeen arviointi. Johtamisen erikoisammattitutkintoa suoritettaessa on tärkeää, että käytännön tekemisen lisäksi hallitaan myös johtamisen terminologia ja käsitteistö. Kokemus on kuitenkin osoittanut, että parhaat palautteet koulutuksesta tulevat aina teemoilla hyvin käytännönläheinen, hyviä konkreettisia vinkkejä omaan esimiestyöhön, hyviä työkaluja.

Ammattitutkinnot antavat kelpoisuuden ammattikorkeakouluopintoihin. Osa tutkinnon suorittajista ei ole moneen vuoteen opiskellut mitään, ei ehkä peruskoulun jälkeen ole lukenut yhtään kirjaa. On melkoinen haaste kouluttajalle varmistaa myös opiskelunvalmiudet niin kyseisen tutkinnon suorittamiseen kuin mahdollisiin jatko-opintoihin. Opin-
tojen ohjauksella, jota antaa valmistavan koulutuksen vastuuopettaja, on iso merkitys opiskelunvalmiuksien varmistamisessa ja hankkimisessa.

5.3 Arvioijien ammattitaito

Näyttötutkinnon järjestäjän vastuulla on perehdyttää riittävästi arviojia tutkinnon suorittajien määrään nähden. Arvioijilla tulee olla hyvä ammattitaito kyseessä olevan näyttö-

tutkinnon alalta. Tavoitteena on taata oikeudenmukainen ja ammattitaitoinen arviointi kaikille tutkinnon suorittajille. Näyttötutkinnoissa arvioidaan osaamista ja sen tasoa, ei kehittymistä tai oppimista. Arvioidaan suoritusta ja toimintaa ei persoonaa. Osaamista ei tule arvioida myöskään suhteessa muihin. Osaamista arvioidaan siis suhteessa tutkinnon ammattitaitovaatimuksiin eli arvioinninkohteisiin määriteltyjen kriteerien mukaan.

Opetushallituksen näyttötutkinto-oppaan mukaan arvioijat tulee perehdyttää etukäteen kuhunkin yksittäiseen tutkintotilaisuuteen. Teoriassa on hyvä näin. Käytäntö on kuitenkin aivan toinen. Jos otetaan esimerkiksi tutkintoa suorittava 20 hengen ryhmä, jokainen tutkinnon suorittaja järjestää seitsemän tutkintotilaisuutta ja jokaiseen tulee arvioija perehdyttää erikseen. Tämä tarkoittaa 140 arvioijan perehdytystä tämän yhden ryhmän osalta. Tämän lisäksi tulee perehdyttää työpaikkaohjaajat tehtäviinsä.

Kaikki oppilaitokset, joiden kanssa kirjoittaja on työskennellyt, järjestävät työpaikkaohjaajille valmennuksen ja arvioijakoulutusta. Haasteena on saada osallistujia näihin valmennuksiin. Yrityskohtaisissa näyttötutkinnoissa tämä vielä onnistuu, jos yrityksen johto ja henkilöstöhallinnon vastuhenkilöt ovat sitoutuneet asiaan. Useinhan yrityskohtaiset tutkinnot ja niihin liittyvät valmennukset ovat osa henkilöstön kehittämisstrategiaa ja näin johto on ainakin ollut päättämässä asiasta. Yrityskohtaisissa näyttötutkinnoissa, joissa kaikki opiskelijat ovat samasta yrityksestä, voidaan tehdä myös yrityskohtaisia painotuksia ja yrityksen johto tai henkilöstöhallinto voi vaikuttaa työpaikkaohjaajien ja arvioitsijoiden valintaan ja jopa edellyttää valmennukseen osallistumista.

Avoimet näyttötutkinnot ja valmentava koulutus ovat oma lukunsa. Näihin voi julkisena hakuajankana hakea kaikki henkilöt, jotka täyttää tutkinnon suorittamisen edellytykset. Avoimissa näyttötutkinnoissa osallistujat saattavat siis olla eri puolilta Suomea ja kaikki eri organisaatioista. Tällöin tutkinnon järjestäjän tai valmistavan koulutuksen järjestäjän edustaja hoitaa työpaikkaohjaajien valmennuksen pääsääntöisesti työpaikkakäyntien yhteydessä. Tälläkään tavalla ei saada sataprosenttista kattavuutta. Arvioijille voidaan järjestää valmennustilaisuuksia mutta niihin ei yleensä osallistuta; vedotaan työpaikan kiireisiin ja päällekkäisyyksiin muiden menojen kanssa. Ainoana keinona käytetään kirjallisen materiaalin ja ohjeistuksen laatimista. Lukemaan ja tutustumaan ketään ei voi pakottaa. Aivan liian moni arvioija ei ole koskaan nähnyt edes tutkintovaatimuksia ja niissä olevia arviointikriteereitä. Silti he toimivat työpaikalla toteutettujen tutkintotilai-

suuksien arvioijina. Aika kaukana on opetusministeriön nimeämän oppisopimuskoulutuksen laadun kehittämistyöryhmän peräänkuuluttama laatu ja tasavertaisuus osana aikuiskoulutuksen kokonaisuudistuksen ehdotusten toimeenpanoa.

Syitä tähän tilanteeseen on monia. Yksi on selkeästi se, että opiskelijat eivät osaa eikä pysty tekemään henkilökohtaista näyttötutkinnon suorittamista suunnitelmaa etukäteen niin konkreettiseksi, että arvioijat olisivat kaikki jo tässä vaiheessa tiedossa ja voitaisiin kutsua valmennukseen. Kokemus on osittanut, että tutkintosuunnitelmat elävät matkan varrella. Suunnitellut tutkintotilaisuudet muuttuvat ja myös arvioijat voivat sen myötä vaihtua. Organisaatiot muuttuvat myös niin usein, että vuoden tai kahden aikana, jonka tutkinnon suorittaminen kestää, on saattanut esimies, kollegat ja alaiset muuttua monta kertaa.

Toinen keskeinen tekijä on tietysti kustannukset erityisesti avoimissa ryhmissä, joissa opiskelijat ovat eri organisaatioista. Valmistavan koulutuksen vastuupettaja kiertää työpaikkakäynneillä ohjaamassa opiskelijaa sekä perehdyttämässä työpaikkaohjaajan ja arvioitsijoita. Jos hän ehtii päivän aikana käydä yhdessä organisaatiossa ja ajaa sen vuoksi satoja kilometrejä, niin siitä on vaikea saada kannattavaa toimintaa.

Jos tutkinto ja siihen valmistava koulutus järjestetään oppisopimusrahoituksella, niin oppisopimustoimisto kilpailuttaa tarjoajat. Hinta on edelleen ratkaiseva tekijä. Mitä vähemmän valmistavan koulutuksen päiviä, mitä halvemmat kouluttajat, mitä vähemmän ohjauskäyntejä sitä halvemmaksi kokonaishinta saadaan. Riskinä on vastaavasti heikompi laatu niin valmistavan koulutuksen, henkilökohtaistamisen kuin arvioinnin suhteen.

Arviointikeskusteluun tuleva kolmikanta on helpompi saada perehtymään arviointiin ja sen periaatteisiin. Heille lähetetään materiaalit etukäteen tutustuttavaksi ja ennen keskustelun aloittamista oppilaitoksen edustaja voi vielä varmistaa, että osallistujat tietävät tehtävänsä ja tarvittaessa opastaa lyhyesti. Näissä keskusteluissa ja arvioinneissa oppilaitoksen edustaja myös huolehtii, että pysytään arvioinnin kohteissa ja kriteereissä eikä eksytä työn sisältöön, henkilökohtaisiin ominaisuuksiin tai juututa yksittäiseen asiaan. Haasteena on ennemminkin kaikkien osapuolien palautteen saaminen julki. Uskalletaan

rehellisesti ja avoimesti arvioida ja antaa palautetta. Tässä on isoja organisaatioiden välisiä kulttuurieroja.

6 Pohdintaa

Tutkinnon suorittamisen ja valmistavan koulutuksen laatuun on panostettu niin oppilaitosten kuin opetushallituksen osalta. Koulutuksen vaikuttavuuden seuraaminen on enemmän sattumanvaraista ja siihen tulee panostaa jatkossa enemmän. Oppisopimus-koulutuksen rahoitusmalli kaipaa täsmennystä todellisten kustannusten jakautumisen mukaisesti.

6.1 Palautteen keruu ja sen tulosten hyödyntäminen

Laadun varmistamiseen ei ole turhaan kiinnitetty huomiota. Sitä varten on perustettu työryhmiä ja kehittämisprojekteja, joista monen työ on vielä kesken. Varmaa on, että parantamisen varaa on kaikissa osissa niin valmistavan koulutuksen, työssäoppimisen kuin tutkinnon suorittamisenkin osalta. Valmistavan koulutuksen järjestäjät keräävät säännöllisesti reaktiopalautea kunkin lähijakson jälkeen. Sähköinen näyttötutkintojen palautejärjestelmä (AIPAL) on ollut käyttöönotettavissa vuoden 2009 alusta lähtien. www.aipal.fi. Tästä oppilaitokset saavat kurssikohtaisen palautteen sekä oppilaitoskohtaisen yhteenvedon valmistavan koulutuksen ja näyttöprosessin osalta. Tuloksista kootaan myös kansallisen tason tulokset syväanalyysin pohjaksi ammatillisen näyttötutkintojärjestelmän kehittämiseksi edelleen. (Räikköläinen, M. 2008)

Nyt puhutaan paljon koulutuksen vaikuttavuudesta reaktiopalauteen lisäksi. Todellista vaikuttavuutta voidaan tutkia vasta tutkinnon suorittamisen jälkeen, kun aikaa on kulunut riittävästi. Tämä edellyttää tutkinnon järjestäjiltä ja valmistavan koulutuksen järjestäjiltä pitkäjänteisyyttä. Useimmat oppilaitokset menevät kuitenkin lujaa vauhtia eteenpäin uusien ryhmien kanssa ja vuosi tai kaksi sitten tutkinnon suorittaneita ei muisteta. Muutamat todella isot organisaatiot, jotka kouluttavat henkilöstöään näyttötutkinnoin säännöllisesti ja saman koulutusorganisaation kanssa, arvioivat myös vaikuttavuutta ja yritykselle tulevia hyötyjä säännöllisesti.

Kirjoittaja aikoo nostaa yhteistyökumppaneiden kanssa keskusteluun vaikuttavuusarvioiden teon. Toinen keskustelunaiheeksi nouseva asia on esimiesten ja työpaikkaohjaajien sitouttaminen tehtäväänsä tutkinnon suorittajan tueksi. Muutamat oppilaitokset käyttävät nykyosaamisen kartoitukseen säännönmukaisesti itsearviointin lisäksi esimiesarviota ja edellyttävät, että nämä arviot käydään yhdessä keskustellen lävitse ja sen pohjalta valitaan, edelleen yhdessä, keskeiset osaamisalueet, joissa on kehitettävää. Näin yritetään varmistaa yhteinen näkemys tutkinnon suorittajan kehittymisen haasteista ja toisaalta yrityksen tarpeet ja odotukset opiskelun suhteen. Yhtenä vaihtoehtona on sähköisen oppimisalustan käyttö myös työpaikkaohjaajien kanssa toimittaessa.

6.2. Riittävää ohjausta ja tukea kustannustehokkaasti

Oppisopimuskoulutuksen osalta rahoitusmalli ohjaa hyvin pitkälle toimintaa ja panostuksia. Kirjoittajalla heräsi ajatus, voisiko rahoitus olla esimerkiksi erilainen yrityskohtaisille tutkinnoille ja avoimille tutkinnoille? Avoimien tutkintojen ja siihen liittyvän valmistavan koulutuksen kustannukset ovat huomattavasti korkeammat juuri henkilökohtaistamisen, ohjaamisen ja näyttöjen osalta. Joillakin oppilaitoksilla on käytäntönä, että avoimissa kursseissa tutkinnon suorittaja tulee oppilaitokseen arviointikeskusteluun yhdessä työnantajan ja työntekijän edustajien kanssa. Näin oppilaitos säästää matkakuuluissa ja ajassa huomattavasti. Toiset pitävät vain yhden arviointikeskustelun, jossa arvioidaan kaikki tutkinnon osat yhdellä kertaa. Tämä säästää myös huomattavasti aikaa ja kuluja. Tosin tämä edellyttää vastaavasti perusteellisempaa ohjausta tutkinnon suorittamiseen.

Työnantajat saavat korvausta oppisopimuskoulutuksesta. Voisiko tämän korvauksen sitoa myös työpaikkaohjaajien ja arvioijien valmennukseen käytettyyn aikaan? Ehkä myös itse ohjaustyön ja arviointien tekoon voisi saada korvausta, vaikka itse arvioinnit eivät paljon aikaa viekään. Kunhan ensin on ymmärtänyt mitä pitää arvioida ja mistä näkökulmasta.

Oppisopimustoimistot toimivat jokainen hieman eri lailla käytäntöjen ja mm. kilpailutuksen suhteen. Voisiko kilpailutuksen kriteereissä korostua enemmän koulutuksen

laatu ja vaikuttavuus, eikä ratkaisevana tekijänä olisi pelkästään edullisin hinta? Osa oppisopimustoimistoista on siirtynyt ns. puitesopimusten tekoon. Toisin sanoen kilpailutetaan 1 - 3 vuoden välein ja sitten sen pohjalta tehdään puitesopimukset oppilaitosten kanssa. Hyvää tässä on se, että joka ainoaa kurssia ei tarvitse kilpailuttaa erikseen. Tämä säästää hallinnollista työtä molemmilta osapuolilta. Heikkoutena on, että hinta on sitten sama koko sopimuskauden riippumatta, mitä lisävelvoitteita tulee esimerkiksi tutkinto-toimikunnalta tai opetushallitukselta. Toinen heikkous on se, että uusien toimijoiden on äärimmäisen vaikea päästä mukaan oppisopimuskoulutukseen. Lähes ainoa keino on seuraavassa kilpailutuksessa vetää hintaa vielä alemmaksi ja useimmiten tämä tapahtuu laadun kustannuksella.

6.3 Yrittäjän asema ja muiden odotuksiin vastaaminen

Yksityinen yrittäjä, joka toimii monen asiakkaan (oppilaitoksen) kanssa yhteistyössä, joutuu aina räätälöimään palvelujaan. Jokaisella asiakkaalla on oma terminologiansa tai ainakin slanginsa. Samoin toimintamallit ovat erilaisia. Yhteistyön ja luottamuksen säilymisen kannalta on tärkeää, että muistaa kunkin asiakkaan käyttämän kielen ja että lomakkeet ja muut materiaalit pysyvät varmasti erillään. Eettinen perusta tulee olla kunnossa ja huolellinen työskentely on ensiarvoisen tärkeää.

Tällä hetkellä taloudellinen tilanne on useimmilla oppilaitoksilla sellainen, että he pyrkivät tekemään mahdollisimman paljon oman henkilökunnan voimin jopa laadun kustannuksella. Yhteistyökumppanille löytyy töitä, kun joku sairastuu tai tulee vahingossa päällekkäisiä menoja. Tämä tarkoittaa ennakoimattomuutta ja valmisteluajan minimaalisuutta. Tämä tarkoittaa myös räätälöintimahdollisuuksien vähenemistä.

Yksittäisen koulutuspäivän veto onnistuu lyhyelläkin hälytysajalla, jos aihe on tuttu ja päivä sattuu vapaana olemaan. Kunhan ehtii materiaalin muokata asiakkaan kalvopohjille, saa taustatiedot opiskelijoista ja tietää mihin kohtaan valmistavaa koulutusta oma jakso liittyy; mitä on ollut edeltävillä jaksoilla ja mitä tulee oman koulutuspäivän jälkeen.

Opiskelijoiden ohjaus tai vastuukouluttajana toimiminen edellyttää tarkkaa asiakkaan eli oppilaitoksen toimintaprosessien tuntemusta. Missä vaiheessa tehdään mitään ja minkälaisella painotuksella. Valmennusmateriaalit ja lomakkeet tulee olla hyvin sisäistetty, jotta oikeasti pystyy selittämään ne asianosaisille: työpaikkaohjaajille, tutkinnon suorittajille ja arvioijille. Ohjaajana ja vastuukouluttajana toimiessa tulee myös olla selkeän tietoinen esteellisyssäädöksistä, jotta osaa antaa alusta asti oikeaa ohjeistusta. Nämä ovat kuitenkin ajallisesti pitkäkestoisia tehtäviä ja tuovat yrittäjälle myös taloudellista turvaa pidemmällä tähtäyksellä, joten näihin asioihin perehtyminen huolella on kannattavaa myös yrittäjän näkökulmasta.

Arviointikeskusteluissa oppilaitoksen edustajana toimiminen edellyttää asiakkaan henkilökohtaistamis- ja opiskelijoiden ohjausprosessin tuntemusta. Asiaan kuuluvat lomakkeet tulee olla tutut, kuin myös materiaali, millä muut arvioijat on valmennettu tehtävänsä. Arviointikeskustelujen vetäminen ja lausuntojen teko on raskasta ja vaativaa työtä. Kun siinä onnistuu hyvin, niin se yleensä tuo myös jatkotöitä. Kirjoittaja pitää tärkeänä, että viimeistään tässä vaiheessa näytönantaja oppii itsearviointia ja huomaa sen tärkeyden oman oppimisen ja kehittymisen varmistajana ulkoisen palautteen lisäksi. Ulkoisen palautteen tulee olla kannustavaa ja innostavaa. On tärkeää, että näytönantaja kokee onnistuneensa joissain osa-alueissa, vaikka näyttö ei kaikilta osin olisikaan hyväksyttävissä.

Iso haaste yrittäjälle on niin ohjauksen kuin arviointikeskustelujenkin osalta, miten pitää oma ammattitaitonsa ajan tasalla. Tutkintotoimikunnat ovat siirtyneet osin suljettujen verkkojen käyttöön ja niihin on vain tutkintojen järjestäjillä tunnukset. Yrittäjän on itse huolehdittava, että hänellä on ajantasainen tieto ja ohjeet käytettävissä. Tässä auttaa kiinteät yhteistyösuhteet asiakkaisiin, mahdolliset yhteiset kehittämispalaverit ja avoin tiedonkulku. Tämä tarkoittaa käytännössä, että aitoja, syviä kumppanuussuhteita ei voi olla monen asiakkaan kanssa.

Yksittäisiä koulutuspäiviä voi käydä kouluttamassa eri organisaatioissa, kunhan se on oman substanssiosaamisen alueella ja huolehtii, että käyttää vain omaa tai asianomaisen organisaation materiaalia, ei kilpailijan. Kirjoittaja pitää hyvinkin tiukasti kiinni siitä, että tietty teoreettinen viitekehys kullekin aiheelle rakentuu koulutuspäivien yhteydessä. Teoreettisen viitekehysten rakentamisen jälkeen valmennusta elävöitetään sitten omalla

kokemustiedolla ja vanhempien ja kokeneempien opiskelijoiden kokemustiedolla Nonakan ja Takeuchin mallin viimeistä vaihetta mukaillen, jossa opitaan toisten kokemuksia ”uudelleenkokemalla”. (Uola 2002, 56 - 67).

Ihanteellista PireCon Ky:n näkökulmasta olisi saada yksi johtamisen erikoisammattitutkinnon vastuukouluttajan tehtävä kerrallaan. Tämä tarkoittaa töitä 1½ - 2 vuoden ajalle muutamaa päivää joka kuukausi. Vastuukouluttajana toimiminen on pitkäjänteistä ja palkitsevaa, koska siinä ehtii nähdä työnsä tuloksia. Vastuukouluttajana ja opiskelijoiden ohjaajana pääsee myös kaikkein parhaiten vaikuttamaan toiminnan laadukkuuteen henkilökohtaistamisen, valmistavan koulutuksen ja arvioinnin osalta.

Yrityksen toimintaan lisän tuovat vielä arviointikeskustelut muutaman yhteistyökumppanin kanssa. Nämäkin yleensä sovitaan hyvissä ajoin, jolloin se tuo omalle yritykselle jatkuvuutta. Kun yhteistyösuhteet ovat lujittuneet, niin tämä antaa mahdollisuuden toimintatapojen kehittämiseen yhdessä ja saumattoman yhteistyön syntymiseen.

Realistisesti ajatellen syvempi yhteistyö on mahdollista kahden oppilaitoksen kanssa yhtä aikaa. Muiden kanssa yhteistyö rajoittuu tiettyihin tehtäviin: joko koulutuksiin tai arviointikeskustelujen vetoon oppilaitoksen edustajana. Valmius syvempään yhteistyöhön tulee olla, koska taloudelliset suhdanteen heiluttavat yhteistyön määrää ja syvyyttä erittäin voimakkaasti. Samoin yrityksen tulee huolehtia muun toiminnan, esimerkiksi työnohjauksen, pysymisestä palveluvalikoimassa. Tällä muulla toiminnalla on mahdollista tasata kausivaihteluita.

Lähteet

- Ammatilliset näyttötutkinnot. Arvioijan opas 2009. Helsinki. MJK-instituutti.
- Ammattitutkintolaki 306/1994.
- Ammattitutkintoasetus 308/1994.
- Asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 812/1998.
- Helakorpi, S. 2005. Työntaidot – Ajattelua, tekoja ja yhteistyötä. Hämeenlinna. Hämeen ammattikorkeakoulun julkaisuja 2/2005.
- Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta 631/1998.
- Nikkilä, M. 2009. Oppisopimuskoulutuksen opas. Tampere. Veltor Oy.
- Näyttötutkinto-opas 2007. Näyttötutkintojen järjestäjien ja tutkintotoimikuntien käyttöön. Vammala. Opetushallituksen julkaisuja.
- Opetushallitus. Henkilökohtaistamismääräys 43/011/2006.
- Opetushallitus. Näyttötutkinnon perusteet, Johtamisen erikoisammattitutkinto 2006.
- OPM 2010. Oppisopimuskoulutuksen laadun kehittäminen. Väliraportti 30.4.2010. Tulostettu 31.8.2010.
http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/Aikuiskoulutus_ja_vapaa_sivistystyo/opis_kelu_ja_tutkinnot/oppisopimuskoulutus.
- PKT-säätiö 2000. Konsultoinnin yleiset sopimusehdot. Tulostettu 18.10.2010.
http://www.pkt.fi/asiantuntijapalvelut/yritys_ja_asiantuntija.
- PKT-säätiö 2002. Yritys ja konsultti, liikkeenjohdon konsultointi pk-yrityksen voimavarana. Liite 1, Konsultin ammattisäännöt. Tulostettu 18.10.2010.
http://www.pkt.fi/asiantuntijapalvelut/yritys_ja_asiantuntija.
- Pohjonen, P. 2005. Työssäoppiminen, ammatillisen osaamisen perusta. Jyväskylä. PS-kustannus.
- Räikköläinen, M. 2008. Koulutuksen vaikuttavuus ja osaamisen arviointi. Arviointi tänään ja huomenna –seminaari 5.2.2008. Helsinki. Tulostettu 15.9.2010.
http://www.oph.fi/tietopalvelut/arviointi-ja_seurantatieto/katsauksia_ja_esityksia.
- Uola, A. 2002. Tiedon muuntuminen ammatilliseksi osaamiseksi oppisopimuskoulutuksessa. Tampereen yliopisto kasvatustieteen laitos. Julkaisusarja A 61.