



AMMATTIT AidON TODENTAMINEN RAVINTOLAKOKIN PERUSTUTKINNOSSA

Kimmo Hirvonen

**Kehittämishankeraportti
Toukokuu 2006**



**JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU**

Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Tekijä(t) Hirvonen, Kimmo	Julkaisun laji Kehittämishankeraportti	
	Sivumäärä 48	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____ saakka	
Työn nimi Ammattitaidon todentaminen ravintolakokin perustutkinnossa		
Koulutusohjelma Ammatillinen opettajankorkeakoulu Opettajien pedagoginen koulutus		
Työn ohjaaja(t) Veijo Turpeinen		
Toimeksiantaja(t) Amiedu		
Tiivistelmä Tämän kehittämishankkeen tarkoituksena on tarkastella sitä, kuinka tutkinnonperusteissa vaadittu ammattitaito voidaan näyttää ja todentaa hotelli- ja ravintola-alan perustutkintoa, ravintolakokin suuntautumisvaihtoehtoa suoritettaessa. Näyttötutkintojärjestelmä perustuu vuonna 1994 säädettyyn ammattitutkintolakiin. Näyttötutkinnot ovat ammattitaidon hankkimistavasta ja aikaisemmasta koulutuksesta riippumaton, tutkintotoimikuntien ja Opetushallituksen valvoma menettely. Näyttötutkinto tehdään antamalla näytöt tutkinnoissa vaaditusta ammattitaidosta. Hankkeessa kuvaan miten näyttötutkintoprosessi toteutuu Amiedussa. Käsitys tiedosta vaikuttaa opetukseen näyttöön valmistavassa koulutuksessa. Koulutuksen sisältö ja kesto määritellään aikaisemman koulutuksen ja työkokemuksen perusteella henkilökohtaisessa opiskeluohjelmassa (HOPS). Ammattitaidon oppiminen ja arvioiminen perustuu aina johonkin viitekehykseen: ihmiskäsitykseen, käsitykseen tiedon olemuksesta ja oppimisesta. Kehittämishankkeessa tarkastellaan oppimisprosesseja kognitiivisen, konstruktivisen, behavioristisen ja humanistisen oppimiskäsityksen lähtökohdista. Oma lukunsa löytyy sille, kuinka käsitykset oppimisesta todentuvat näytössä. Esityksessä otetaan näkökulmia eri käsityksiin ammattitaidosta ja tarkastellaan ammattipätevyyden keskeisiä tekijöitä sekä yleisiä työelämävalmiuksia. Kuvaan arvioinnin tehtäviä, arvioinnin kohteita ja kouluttajan sekä ohjaajan ihmis- ja oppimiskäsitysten vaikutuksesta arviointiin. Arvioinnin helpottamiseksi ja yhdenmukaistamiseksi, sen pohjana käytetyt työtapahumat ja työnkuvat tulisivat olla samantyyppisiä. Amiedun käyttämien ravintolakokin perustutkinnon henkilökohtaisten näyttötutkintosuunnitelmien etusivulle -kohtaan miten näytetään- olen laatinut esimerkinomaiset työnkuvat. Näytössä opiskelija osoittaa, miten hyvin hän on saavuttanut ammatillisten opintojen tavoitteet ja työelämän edellyttämän ammattitaidon. Tieto ja ammattitaito tulee esiin tekemisen kautta. Näytössä korostuu tiedon ja taidon suhde: Tieto josta puuttuu taitoelementti, ei yleensä ole käyttökelpoista. Näytön voi hyvällä omatunnolla arvioida hyväksytyksi kun työssäoppimisen ja näytön aikana oppilas kasvaa passiivisesta vastaanottajasta toiminnan subjektiksi.		
Avainsanat (asiasanat) Näyttötutkinto, oppiminen, ammattitaito, arviointi		
Muut tiedot		

Author(s) Hirvonen, Kimmo	Type of Publication Development project report	
	Pages 48	Language Finnish
	Confidential <input type="checkbox"/> Until _____	
Title Actualization of professional skills in the basic degree of restaurant cook		
Degree Programme Vocational Teacher Education College Degree Programme in Teacher Pedagogical Education		
Tutor(s) Veijo Turpeinen		
Assigned by Amiedu		
Abstract <p>The purpose of this development scheme is to view how the professional skills required in the degree curriculum can be shown and verify. The degree in question here is the basic degree in hotel and restaurant area, namely the restaurant cook option. Performance-based degree system is based on the law on professional degrees set in 1994. The performance-based degrees are independent procedure, governed by the degree committees and the Ministry of Education. The degree is made by giving controlled work performances in the required professional skills. In the scheme I shall depict how the process is actualized in Amiedu.</p> <p>The conception of knowledge has an impact on the pedagogical aspects in the preparatory theoretical training. The content and length of training is defined by the former education and work experience of the applicant in the personal study programme (HOPS). The assessment of the professional learning is always based on some frame of reference: conception of the person as a whole, knowledge and learning. Here the learning processes are viewed from the standpoints of cognitive, constructional, behaviouristic and humanistic learning viewpoints. In a separate chapter I depict the actualization of these viewpoints in the vocational skills demonstration. Also in the work, different angles of the conceptions of professional skills are taken and furthermore the central factors of professional competence and general preparedness are considered.</p> <p>In this work, I depict the function and the targets of assessment and the impact of the trainers and tutors perception towards whole person and learning as a process. In order to ease and harmonize the assessment, the actual work events and work descriptions should be of similar type. In the section of the personal demonstrational-based degree plans used by Amiedu - called "How to demonstrate" - I have written some exemplary job descriptions. In the vocational skills demonstration, the learner shows, how well he or she has achieved the goals of vocational studies and the professional skill level required by the working life. Knowledge and professional skills become visible through doing. Also in the display of skills the relation between knowledge and skills is emphasized. Knowledge in which the skill element is missing is not generally applicable. The vocational skills demonstration can with good conscience be assessed as approved only when during the process of work-based learning and its demonstration the learner grows from passive receiver to functional subject.</p>		
Keywords Demonstrational-based degrees, learning, vocational skills, assessment		
Miscellaneous		

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO.....	3
2 NÄYTTÖTUTKINTOJÄRJESTELMÄ.....	4
2.1 KESKEISET PERIAATTEET.....	6
2.2 NÄYTTÖTUTKINTOJÄRJESTELMÄN YLEISIÄ TAVOITTEITA.....	7
2.3 TUTKINNOT.....	8
2.4 NÄYTTÖTUTKINTOJÄRJESTELMÄN TOIMIJAT JA TEHTÄVÄT.....	9
2.5 MITÄ HYÖTYÄ NÄYTTÖTUTKINNOSTA?.....	10
2.6 AMMATILLISEN PERUSKOULUTUKSEN NÄYTTÖJEN KEHITTÄMINEN JA AIKUISKOULUTUKSEN NÄYTÖT.....	11
3 NÄYTTÖTUTKINTOPROSESSI AMIEDUSSA.....	12
3.1 HISTORIAA JA STATISTIikka.....	13
3.2 NÄYTTÖPROSESSIN TOTEUTTAMINEN KÄYTÄNNÖSSÄ.....	14
4 RAVINTOLAKOKIN PERUSTUTKINTO.....	16
5 NÄYTTÖTUTKINTOJEN ARVIOINTI.....	16
5.1 KÄSITYKSIÄ OPPIMISESTA JA OPETTAMISESTA.....	16
5.2 AMMATTITAIDON KÄSITYKSIÄ.....	20
5.3 OPETUSSUUNNITELMAPERUSTEINEN- JA NÄYTTÖPERUSTEINEN OPPIMISPROSESSI.....	22
5.4 KUINKA KÄSITYS TIEDOSTA TULISI VAIKUTTAA OPETUKSEEN NÄYTTÖÖN VALMISTAVASSA KOULUTUKSESSA?.....	23
5.5 AMMATTITAIDON ARVIOINTI.....	24
5.6 ARVIOINNIN TEHTÄVÄT.....	26
5.7 MITÄ ARVIOIDAAN?.....	27
5.8 OHJAAJAN JA ARVIOIJAN IHMIS- JA OPPIMISKÄSITYKSEN VAIKUTUS ARVIOINTIIN.....	28
5.9 ARVIOINNIN TOIMIJAT NÄYTTÖTUTKINNOSSA.....	28
6 RAVINTOLAKOKKI NÄYTÖN KRITERIEN TOTEUTTAMINEN NÄYTTÖSUUNNITELMASSA – MITEN NÄYTETÄÄN.....	29
7 OMAT VISIOT.....	30
7.1 KUINKA KÄSITYKSET OPPIMISESTA TODENTUVAT NÄYTÖSSÄ.....	30
7.2 OLENNAINEN JA YDINOSAAMISTA.....	32
7.3 TAUFONIA.....	34
8 KEHITTÄMISHANKKEEN MERKITYS OMALLE OPETTAJAKSI KASVULLE.....	35
9 LÄHTEET.....	37
10 LIITTEET.....	39
LIITE 1: MUITA NÄYTTÖTUTKINNON TOIMIJOITA.....	39
LIITE 2: HENSU; HOTELLIN JA RAVINTOLAN PERUSPALVELUT.....	40
LIITE 3: HENSU; RAVINTOLAN KEITTIÖTOIMINNOT.....	41
LIITE 4: HENSU; RAVINTOLARUOKIEN VALMISTUS.....	42
LIITE 5: HENSU; KAHVILA- JA PIKARUOKAPALVELUT.....	43
LIITE 6: HENSU; JUHLAPALVELUT.....	44
LIITE 7: HENSU; HENKILÖSTÖRAVINTOLATOIMINNOT.....	45
LIITE 8: HENSU; RAVINTOLAN ERIKOISRUOKATOIMINNOT.....	46
LIITE 9: TUTKINNON KULKU.....	47
LIITE 10: TUTKINTOKAAVIO.....	48

1 JOHDANTO

Tämän kehittämishankkeen tarkoituksena on tarkastella sitä, kuinka tutkinnonperusteissa vaadittu ammattitaito voidaan näyttää ja todentaa hotelli- ja ravintola-alan perustutkintoa, ravintolakokin suuntautumisvaihtoehtoa suoritettaessa. Tutkinnonperusteissa vaadittavat taidot on selvitetty seikkaperäisesti, mutta voiko kaikkia pyydettyjä taitoja todentaa ravintolakeittiöissä ja millaisilla työsuoritteilla osaamisen taso konkretisoidaan? Tässä esityksessä pyrin konkretisoimaan tutkinnon perusteissa olevia tavoitteita hotelli- ja ravintola-alan perustutkinnon, ravintolakokin suuntautumisvaihtoehdon kohdalta.

Kuinka päädyin tähän aiheeseen ja kysymykseen? Vuosi sitten asia oli minulle aivan ennenkuulumaton. Työni kuva on kuitenkin pakottanut perehtymään asiaan aivan käytännön tasolla, sisäistääkseen näyttötutkinnon toimintamallit. Kohtuullisen pitkän ravintolatyöuran valtuuttamana olen saanut kunnian toimia näytönarvioitsijana edustamassani oppilaitoksessa. Prosessin läpivienti edellyttää työelämän edustajien ja opiskelijoiden perehdyttämistä näyttötutkintojärjestelmään ja sen toteuttamiseen käytännössä. Oman uskottavuuteni näkökulmasta, sekä henkilökohtaisesti, että edustamani oppilaitoksen kannalta, aihe on ajankohtainen ja kehittämisen arvoinen.

Näytönanto- eli työpaikat eivät luonnollisestikaan ole kaikki samanlaisia, toimintakulttuuri ja työmenetelmät ympäristön tarjoamine fasiliteetteineen vaihtelevat talo talolta. Tältä osin olen joutunut pohtimaan sitä, kuinka tutkintovaatimusten edellyttämä osaaminen näytetään käytännössä? Kysymykseen ei välttämättä ole yhtä ainoaa oikeaa ratkaisumallia, mielipiteitä varmasti riittää siinä missä arvioijakin. Itselleni muodostunut näkemys perustuu omiin kokemuksiin ravintolakeittiötyöskentelystä sekä alalla edelleen työskentelevien kokkisotureiden mielipiteisiin ja vuoden pituiseen käytännön kokemuksiini näyttötutkintojen perehdyttäjänä ja arvioitsijana.

Toinen syy - muttei yhtään sen vähäpätöisempi-, mikä ohjasi minut tämän projektin pariin on, että se tarjottiin minulle ”hopeatarjottimelta” tarjouksena josta ei voi kieltäytyä. Tästä en tosin ole ollenkaan pahoillani, pikemminkin kiitollinen; aihe on erittäin hedelmällinen, läheisesti työnkuvaan liittyvä tutkimisen kohde.

Kehittämishanke alkaa näyttötutkintojärjestelmän lyhyellä historian esittelyllä. Käsittelen näyttötutkintojen sijoittumista koulutuskentässä, tutkinnon rakenteita ja keskeisiä periaatteita ja tavoitteita. Näyttöprosessin kulku kuvaillaan, jonka jälkeen paneudutaan näytön arvioinnin problematiikkaan oppimisen, opettamisen ja ammattitaidon käsitteiden kautta. Lopuksi pohditaan kuinka käsitykset oppimisesta todentuvat näytössä ja mietitään mitkä ammattitaidon osa- alueet ovat kokonaisuutena ammattitaidon ydinosaa ja tutkinnossa oleellista. Tarkoitus on myös herättää ajatuksia siitä, kuinka näyttötutkinnon perusteita tulisi uudistaa ja kehittää.

2 NÄYTTÖTUTKINTOJÄRJESTELMÄ

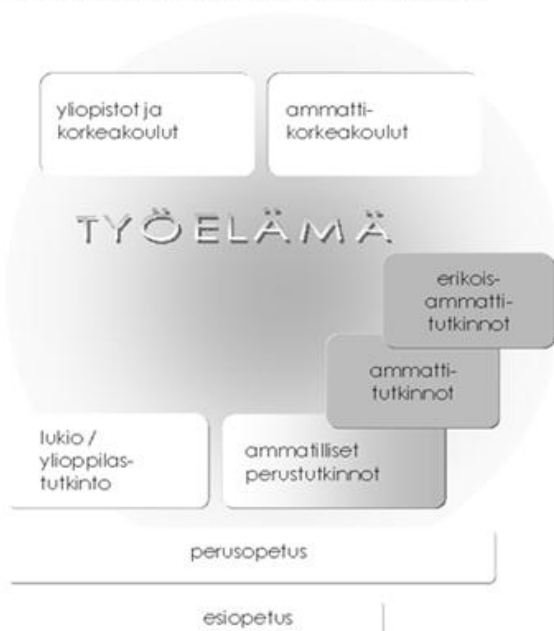
Näyttötutkintojärjestelmä on perustettu 1994 säädetyllä ammattitutkintolailla (L 1994/306) ja sitä täydentävällä asetuksella. (A 1994/308) Laki valmistettiin opetusministeriön asettamassa ammatillisessa aikuiskoulutustyöryhmässä, jossa oli edustettuina sekä työelämän että opetusalan osapuolet. Ammatillinen aikuiskoulutus korkeakoulujen ulkopuolella päätettiin järjestää pääosin ammatillisiin perustutkintoihin, ammattitutkintoihin ja erikoisammattitutkintoihin valmistavana koulutuksena. Tutkintojärjestelmän edellytettiin kattavan kaikki keskeiset työelämässä tarvittavan osaamisen alueet. Niin ikään työvoimapolitiittisen aikuiskoulutuksen odotettiin vahvemmin kytkeytyvän ammatilliseen tutkintojärjestelmään

Näyttötutkintojärjestelmää koskevat säädökset liitettiin *lakiin ja asetukseen ammatillisesta aikuiskoulutuksesta* v. 1998 ja ne astuivat voimaan seuraavana vuonna. Näyttötutkintoja ovat ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot. Perustutkinnoissa osoitetaan ammattitaidon saavuttamiseksi tarpeelliset tiedot ja taidot, ammattitutkinnoissa osoitetaan alan ammattityöntekijältä vaadittu ammattitaito sekä erikoisammattitutkinnoissa alan vaativimpien työtehtävien hallinta. (OPH 2003, 12- 14.) Näyttötutkinnot on kehitetty nimenomaan aikuisväestön sekä yritysten ja muiden työyhteisöjen kehitystarpeisiin.

Työelämäyhteistyö on tärkeää kaikessa elinikäisen oppimisen toteuttamisessa. Eritoten ammatillisen aikuiskoulutuksen ja työelämän välinen suhde edellyttää kitkatonta yhteistyötä. Koulutuksen tuloksellisuus on hyvien työelämäsuhteiden varassa ja työelämän tuloksellisuus puolestaan riippuu oleellisesti koulutuspalveluista ja niiden laadusta. Työelämäyhteistyö on näyttötutkintojen kulmakivi. Säännökset ja toimintatavat on laadittu ja sovittu siten, että työelämän osapuolten ja opetusalan konsensus on välttämätön koko tutkintotoiminnalle. Käyttöön otettavat tutkinnot hyväksytään, tutkintovaatimukset valmistellaan, tutkintotoimikunnat muodostetaan ja tutkintosuoritusten laatu varmistetaan aina ja kaikissa tapauksissa kolmikantaisena yhteistyönä. (Kyllönen 2005)

Vuosittaisten tutkintosuoritusten määrä on kasvanut jatkuvasti, mikä osoittaa, että näyttötutkinnot ovat vakiinnuttaneet asemansa koulutusjärjestelmässä. Tutkintoja järjestetään kaikilla ammatillisilla koulutusaloilla. Tutkintonimikkeitä on n. 360. Tilastokeskuksen ennakkotiedon mukaan näyttötutkintoihin osallistui vuonna 2004 yhteensä 51 564 henkeä. Koko tutkinnon suoritti 28 144 henkilöä ja osatutkinnon 13 770 henkilöä. Vuonna 2003 luku oli 43 090, joka on 1 $\frac{1}{2}$ kertaa enemmän kuin ylioppilaskirjoituksen suorittaneita samana vuonna. Suosituimmat koulutusalat olivat tekniikan ja liikenteen, sosiaali-, terveys- ja liikunta- sekä yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alat. Suosituin yksittäinen tutkinto oli sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, lähihoitaja, jonka suoritti 2 965 henkilöä. (Opetushallitus 2005) Järjestelmä antaa ammatilliselle pätevyydelle valtakunnallista merkitystä, oli se suoritettu sitten Hangossa tai Nuorgamissa. Se minimoi tutkintojen vertailujen ongelmia, kun kriteerit ovat kaikille samat. Positiivista ja uskottavaa nostetta antaa se, että työelämä arvostaa näyttötutkintojärjestelmää, onhan sen edustajat olleet itse sitä laatimassa.

Näyttötutkinnot Suomen koulutus- ja tutkintojärjestelmässä



Kuvio1: Näyttötutkintojen asemointi (OPH 2005)

Tutkinnon suorittajat osallistuvat tavallisesti myös tutkintoon valmistavaan koulutukseen. Koulutuksen sisältö ja kesto määritellään silloin aikaisemman koulutuksen ja työkokemuksen perusteella henkilökohtaisessa opiskeluohjelmassa (HOPS). Henkilökohtaistaminen luo joustavuutta tutkinnon suorittamiseen. Jokaisella voi olla oman näköisensä polku tutkinnon suorittamiseen, päämäärä on sama, mutta oppimis- ja näyttösuunnitelmia voi laatia henkilökohtaisten tarpeiden mukaan. Näyttötutkinnot koetaan suomalaisen aikuiskoulutuksen vahvuudeksi.

2.1 Keskeiset periaatteet

Nykyään näyttötutkintojen lainsäädäntö perustuu 14 eri lakiin, asetukseen, määräykseen ja ohjeeseen. Järjestelmän keskeiset periaatteet ovat:

1. Kolmikantayhteistyö; työnantajien, tekijöiden ja opetusalan yhteistyö tutkintoa koskevassa suunnittelussa ja toteutuksessa.
2. Tutkintojen riippumattomuus ammattitaidon hankkimistavasta.
Näyttötutkinnot ovat ammattitaidon hankkimistavasta ja aikaisemmasta koulutuksesta riippumaton, tutkintotoimikuntien ja Opetushallituksen valvoma menettely. Ts. kouluja ei tarvitse käydä päivääkään, jos ammatin on vaikka omalla työpaikalla tai itsenäisesti opiskellut.

3. Ammattitaidon osoittaminen näytöillä. Näyttötutkinto suoritetaan antamalla näytöt tutkinnoissa vaaditusta ammattitaidosta. Se tapahtuu työpaikoilla, ei koululaitoksen oppiluokassa. Näyttötutkintojen suorittaminen pelkän työkokemuksen ja työssä oppimisen varassa on ollut vähäistä – alle 10 prosenttia suorituksista. Koulutus ja opiskelu säilyttävät aikuisillakin tärkeän asemansa. Näyttötutkinnot ovat muuttaneet kuitenkin oleellisesti aikuiskoulutuksen ohjausjärjestelmää. (OPH 2003, 13)

Tutkintojärjestelmällä voidaan edistää elinikäisen oppimisen periaatetta ja ennen kaikkea sen käytännön toteutusta yhteistyössä työelämän kanssa. *Elinikäisen oppimisen periaatteessa on keskeistä havainto, että oppimista tapahtuu kaikissa elämänympäristöissä eikä yksinomaan kouluissa ja oppilaitoksissa.* Eri tavoin aikuisväestölle syntynyt pätevyys tulee tutkinnoissa hyödynnetyksi. Pätevöitymiseen motivoituneet aikuisryhmät, joille perinteiseen ja muodolliseen koulutukseen hakeutuminen on ylittämättömien kynnysten takana, voivat todentaa ammattitaitonsa näytössä. Tutkinto on voitava suorittaa osina. Juuri tätä silmällä pitäen tutkinnot on rakennettu modulaarisesti työelämän tehtävä- ja toimintakokonaisuuksia noudattaen.

(OPH 2005)

2.2 Näyttötutkintojärjestelmän yleisiä tavoitteita

- ammatillisen aikuiskoulutuksen saattaminen tutkintotavoitteiseksi, myös osatutkinnot
- oppilaitosten työelämälähtöisyyden kehittäminen
- työelämän ammatillisten tarpeiden huomioiminen ja kehittäminen – yhteistyö
- aikuisväestön ammatillisen osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen
- työllisyyden edistäminen ja elinikäisen oppimisen tukeminen
- antaa opiskelijoille mahdollisuuksia itsenäisen ammatin harjoittamiseen

Saavutettu/osoitettu osaaminen ja osaamisen tunnustaminen on järjestelmän ominaispiirre, joka herättää mielenkiintoa maamme rajojen ulkopuolellakin. Koulutuksessa otetaan huomioon opiskelijan aikaisempi työkokemus/ koulutus alalta. Osaamisen kartoituksessa verrataan opiskelijan taitoja tutkinnon perusteissa vaadittaviin taitoihin ja tämän pohjalta laaditaan henkilökohtainen koulutuspolku tutkinnon suorittamiseen. Kiistaton etu on siinä, että ketään ei istuteta koulunpenkillä istumisen ja osallistumisen ilosta vaan opiskellaan niitä asioita mitä tarvitaan. Tässä säästetään kaikkien osapuolien aikaa ja hermoja sekä yhteiskunnan rahaakin

jää käytettäväksi muihin tarkoituksiin. Näyttötutkinto ei ole koulututkinto. Siinä arvioidaan näytönantajan ammattitaitoa aidossa työympäristössä, eikä koulumenestystä. (Kyllönen 2005)

2.3 Tutkinnot

Ammatillisessa perustutkinnossa osoitetaan ammattitaidon saavuttamisen edellyttämät tiedot ja taidot (osaa paljon perusasioita, voi työllistyä). Perustutkintojen nimellislaajuus on 120 opintoviikkoa. Samat perustutkinnot voi myös suorittaa opetussuunnitelmaperusteisena kolmivuotisena ammatillisena peruskoulutuksena. Laajuudessaan arvioituna 40 ov. vastaa 1 vuoden opintoja, jolloin 120 ov merkitsee 3 vuoden opintoja. Näyttötutkintona suoritettu ammatillinen perustutkinto antaa yleisen kelpoisuuden ammattikorkeakouluopintoihin. Jos tutkinnon laajuus jää alle 120 opintoviikon, opintokelpoisuus on vastaavan alan ammattikorkeakouluopintoihin. Yliopistoasetuksen nojalla yliopisto voi todeta näyttötutkintona suoritettua ammatillisen perustutkinnon tuottavan valmiudet yliopisto-opintoihin. (OPH 2003, 13)

Ammattitutkinnossa osoitetaan alan ammattityöntekijältä edellytettävä ammattitaito. Se on määritelty tasollisesti siten, että henkilö, jolla on alan peruskoulutus tai sitä vastaavat tiedot ja lisäksi täydentäviä sekä syventäviä opintoja ja noin kolmen vuoden työkokemus, pystyy todennäköisesti suoriutumaan ko. ammattitutkinnosta. Ammattitutkinto antaa kelpoisuuden vastaavan alan ammattikorkeakouluopintoihin. Yleinen kelpoisuus edellyttää vähintään kolmen vuoden työkokemusta alalta tutkinnon suorittamisen jälkeen tai alle 120 opintoviikon perustutkinnon yhdistämistä ammattitutkintoon.

Erikoisammattitutkinnossa osoitetaan alan vaativimpien työtehtävien hallinta (kapeamman sektorin specifistinen ammattitaito). Ammattitaitovaatimukseen on edellisten lisäksi määritelty noin viiden vuoden työkokemus ja näillä eväillä henkilö todennäköisesti suoriutuu ko. erikoisammattitutkinnosta. Erityisammattitutkinto ei itsessään anna jatko-opintokelpoisuutta, mutta yhdistettynä ammattitutkintoon tai alle 120 ov:n perustutkintoon se antaa yleisen kelpoisuuden ammattikorkeakouluopiskeluihin.

Tutkintotodistuksen saamisen ainoa kriteeri kuitenkin on, että tutkinnon suorittaja osoittaa näytöissä tutkinnon perusteissa edellytetyn osaamisen. Ammatti- ja erikoisammattitutkintojen laajuutta ei ole määritelty opintoviikkoina. (OPH 2005)

2.4 Näyttötutkintojärjestelmän toimijat ja tehtävät

Opetusministeriö päättää tutkintorakenteesta ja maksuista. *Opetushallitus* valmistelee opetusministeriölle tehtävät esitykset ja vastaa myös tutkinnon perusteiden laatimisesta ja niiden legitimoimisesta. Opetushallitukselle kuuluu järjestelmän organisaatorisia tehtäviä. Tutkintojen järjestäjien, eli koulujen läheisin esimies ja yhteistyöelin näyttöprosesseissa ovat *tutkintotoimikunnat*. Ne ovat lakisääteisiä luottamushenkilöelimiä, jotka Opetushallitus asettaa hoitamaan julkista tehtävää enintään kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Toimikunnan jäsenet ovat luottamusvirassaan oman toimensa ohella. Edustettuina on työnantajia, työntekijöitä, opettajia ja tarvittaessa itsenäisiä ammatinharjoittajia. Työnantajien edellytetään antavan heille tämän työn edellyttämät resurssit. Toimikunnan keskeisenä työn perustana ovat Opetushallituksen määräykset toimikunnan toimialaan kuuluvista tutkintojen perusteista. Niitä ei voi jättää noudattamatta, eikä niistä voi poiketa. Eri tutkintoaloille on omat tutkintotoimikuntansa. Niiden primääritehtävinä on:

- vastaata näyttötutkintojen järjestämisestä ja valvomisesta
- solmia järjestämissopimukset (arvioivat järjestämisedellytykset ja määrittävät kriteerit tutkintojen arvioijille)
- antaa tutkintotodistukset
- allekirjoittaa kunniakirjat
- kehittää näyttötutkintojärjestelmää ja tutkintojen perusteita

TUTKINTOJEN JÄRJESTÄJÄT (Koulut)

- laativat järjestämissopimushakemukset liitteineen
- vastaavat asiantuntevien arvioijien hankkimisesta, kouluttamisesta ja tehtävään perehdyttämisestä
- suunnittelevat näytöt yhteistyössä työelämän edustajien kanssa
- järjestävät näytöt ja arvioivat tutkintosuoritukset yhteistyössä työelämän edustajien kanssa
- huolehtivat tarvittaessa OPHn arvioinnin hakemisesta

- laativat ja osaltaan allekirjoittavat tutkintotodistukset
- vastaavat tilastoinnista
- vastaavat arviointiin liittyvän aineiston dokumentoinnista ja arkistoinnista
- vastaavat tutkintojen ja niihin valmistavan koulutuksen tiedottamisesta
- hankkivat ja allekirjoittavat ammattikirjat tarvittaessa
- tilaavat ja allekirjoittavat osaltaan kunniakirjat tarvittaessa

(OPH 2003, 15)

Liite 1: Muita näyttötutkinnon toimijoita

2.5 Mitä hyötyä näyttötutkinnosta?

Yksilölle/ työntekijälle

Suoritetusta näyttötutkinnosta saa ammattikirjan, joka on todiste osaamisesta ja työhistoriasta. Yksilön työmarkkina- arvo paranee, mikä edesauttaa työllistymistä. Monissa valtiollisissa ja kunnallisissa viroissa suorastaan edellytetään tutkinnon suorittamista. Näyttötutkinnolla saavuttaa myös jatko-opintokelpoisuutta ammattikorkeakouluihin.

Työnantajalle

Näyttötutkinto on joustava tapa kehittää oman yrityksen henkilökunnan ammattitaitoa ja sitouttamisen väline. Henkilöstön koulutuksen lisäarvo yrityksen tarpeille saadaan tutkinnon valinnaisista ja joustavista mahdollisuuksista. Mahdollistaa entistä ammattitaitoisemman, työtehtävänsä osaavan henkilöstön. Näyttötutkinnon kautta saa kontaktia koulumaailmaan ja tätä kautta avautuu mahdollisuus vaikuttaa koulutuksen sisältöön.

Yritykselle

Antaa mahdollisuuden tuoda suunnitelmallisuutta yrityksen henkilöstökoulutukseen. Imago henkilöstön osaamisen kehittäjänä nousee, ammattitaidon arvostus yrityksessä lisääntyy. Kilpailukyky alan markkinoilla todennäköisesti kasvaa.

(Kyllönen 2005)

2.6 Ammatillisen peruskoulutuksen näyttöjen kehittäminen ja aikuiskoulutuksen näytöt

Ammatillisen peruskoulutuksen näyttöjen kehittämisprojektissa on selvitetty kehittämis- ja kokeiluhankkeiden avulla näyttöjen liittämistä ammatilliseen peruskoulutukseen. Projektin tavoitteena on näyttöjen toteuttamisvaihtoehtojen ja osapuolten tehtävien ja työnjaon selvittäminen, opetusjärjestelyjen ja opiskelija-arvioinnin, opiskelijoiden tukitoimien ja näyttöaineiston kehittäminen, opettajien ja työelämän edustajien kouluttaminen sekä näyttöjen ja kansallisen arvioinnin yhteyksien selvittäminen.

Pilottihanke päättyi 31.12.2000. Loppuraportti ilmestyi lokakuussa 2001. Kokeiluun osallistui yhteensä 442 opiskelijaa ja hankkeen aikana järjestettiin 502 näyttöä. Näyttökoulutukseen osallistui 380 opettajaa ja 1228 työelämän edustajaa. Hankkeessa olivat mukana rakennusalan, talotekniikan, maanmittausalan ja sosiaali- ja terveysalan sekä lähihoitajan perustutkinnot. Näyttöjä järjestettiin sekä oppilaitoksissa että työpaikoilla työssäoppimisjaksoilla. Kertomusvuonna painopisteenä oli hankkeen tulosten levittäminen myös niihin oppilaitoksiin ja niille alueille, jotka eivät ole mukana näyttöprojekteissa.

Valtakunnallista näyttöjärjestelmää on valmisteltu suunnitteleamalla opettajien ja työelämän edustajien koulutusta ja laatimalla ohjeistus valtakunnallisen näyttöaineiston sisällöstä ja rakenteesta. Hallituksen sivistyspoliittinen ministerityöryhmä sopi ammattiosaamisen näyttöjä koskevan hallituksen esityksen sisällöstä 6.4.2005. Hallituksen esityksen (lakimuutos) mukaan ammattiosaamisen näytöt otetaan käyttöön viimeistään elokuussa 2006 alkavassa koulutuksessa. Opetushallitus tulee antamaan ammattiosaamisen näyttöjä koskevat määräykset myöhemmin. Ammattiosaamisen näytöt aiheuttavat muutoksia myös asetukseen ammatillisesta koulutuksesta. Ammattiosaamisen näytöissä opiskelija osoittaa, miten hyvin hän on saavuttanut ammatillisten opintojen tavoitteet. Näytöt sijoittuvat koko koulutuksen ajalle ja ne järjestetään yhteistyössä työpaikkojen ja työpaikkaohjaajien kanssa.

Ammattiosaamisen näytöillä pyritään parantamaan ja varmistamaan ammatillisen koulutuksen laatua. Työelämän osapuolet tulevat mukaan arviointiin ja varmistamaan sitä, että opiskelijan saavuttama ammattitaito on sellaista, jota työelämä edellyttää.

Välillisesti kehitetään myös opetusjärjestelyjä sekä opiskelijoiden ohjaus- ja tukipalveluita. Kuitenkin etenkin nuorten ammatillisessa koulutuksessa on osaltaan luovuttu valmiiden ammattilaisten tuottamisen ajatuksesta. Nyt pyritään laaja-alaiseen ammattitaitoon, jolla turvataan laajat sijoittumis-mahdollisuudet suhdanneherkillä työmarkkinoilla ja kehitymisvalmiudet työelämää ja jatko-opintoja ajatellen. (Haltia & Hämäläinen 1999, 5) *Nuorisoasteella tehtäviä ammattiosaamisen näyttöjä ei pidä sekoittaa näyttötutkintoihin. Näyttötutkinnossa opiskelija suorittaa koko tutkinnon näytöillä, kun ammattiosaamisen näyttö on yksi arvioinnin väline.* (OPH 2005) Tämä on merkittävin syy, miksi koulutusjärjestelmässämme toteutetaan kahta hotelli- ja ravitsemisalalan perustutkintoa rinnakkain; nuorisoasteella ja aikuiskoulutuksessa. Ammattikouluissa oppimisprosessi on opetussuunnitelma-perusteinen, aikuiskoulutuksessa on tarkoituksen mukaisempaa puhua näyttöperusteisesta oppimisprosessista. Tällä sektorilla tutkinnon suorittaminen on läpileikkaus osaamisesta, ammattikoulussa kaikki ei ole yhden näyttökortin varassa. Kysymyksen voi asettaa niinkin päin, miksi nuorisoasteelle pitäisi laatia omat tutkintosuunnitelmat kun aikuiskoulutus-sektorilla on kymmenen vuotta käytännössä testatut ja jatkuvan kehitystyön alla olleet valmiit toimintamallit? Arvioinnin lähtökohdat ovat perusteiltaan samat. Sen voi käydä toteamassa osoitteessa www.oph.fi/ammattillinenesr/ sivukartasta klikkaamalla linkkiä *tapahumat 2003 ja valitsemalla sieltä Helsingin seminaarin.* (Laurilan 2003)

3 NÄYTTÖTUTKINTOPROSESSI AMIEDUSSA

Oppilaitos voi itse suunnitella, millaista opetusta se järjestää ja miten, jotta opiskelijat saavuttavat vaadittavan ammattitaidon. (Kinnala 1996, 10). Tutkinnon perusteet antavat suuntaviivat oppilaitoksen opetussuunnitelmille ja ne taas määrittelevät opiskelijan henkilökohtaista opintosuunnitelmaa. Tätä laatiessa tehdään opiskelijan lähtötason kartoitus ja mahdollisten esiin tulevien hyväksilukujen selvittäminen aiemman työkokemuksen tai opintojen perusteella. Niille opiskelijoille, joilla on huomattavasti molempia, on tarkoituksenmukaista järjestää opetus sellaiseksi, että koulutus on mahdollista suorittaa lyhyemmässä ajassa kuin muilla opiskelijoilla.

Ammattitutkintolain (306/94) mukaan tutkinnot ovat ammattitaidon hankkimistavasta riippumattomia. Koulutus ei ole täten ainoa väylä saavuttaa tutkinto. Jos opiskelija on työkokemuksensa, opintojensa tai harrastuksensa kautta saavuttanut sellaista osaamista, joka korvaa vastaavia koulutuksen tavoitteita, hänen ei tarvitse suorittaa näitä sisältöjä uudelleen

3.1 Historiaa ja statistiikkaa

Amiedussa on näyttötutkintoja suoritettu heti järjestelmän toiminnan aloittamisesta, vuodesta 1994 lähtien. Tuolloin valtaosa tutkinnon suorittaneista oli oppisopimusoppilaita. Sittenkin päiväkoulutuksessa olevat oppilaat ovat näyttösuorittajista enemmistönä. Näyttömäärät ovat hieman pienentyneet vuosituhaten ”villeistä” vuosista ja siihen ovat syynä mm. rahoittajien intressit, jotka ovat muuttuneet. Kun käytössä oli ns. *Relanderin* rahaa, tutkintotoiminnassakin oli ”kovat piipussa”. (*Silloisen valtiosihteerin Relanderin toimenpide työllisyys- ja talouspoliittiseksi käsikassaraksi, jossa korvamerkittiin rahaa, joka suunnattiin pääosin ammatillisten oppilaitosten käyttöön*).

Nykyään, työvoimapolitiittisena koulutuksena tapahtuva työelämään palauttamis- ja sopeuttamis-kurssit eivät automaattisesti sisällä sellaista opiskelijamateriaalia, joita näyttökokeisiin ohjataan. Pikemminkin työvoimatoimiston toiveena on, että mahdollisimman paljon opiskelijoita ohjataan puolen vuoden perusjakson jälkeen oppisopimuskoulutusputkeen ja *opsari* suorittaa tarvittaessa niitä näyttöjä sitten siellä. Tämä työvoimatoimiston työvoimapolitiittisen koulutuksen koordinoijalta saatu viesti tavoitti korvaparimme keväällä 2005.

Koulutuksen alkaessa ja sen aikana tehdään osaamiskartoituksia, joissa arvioidaan sitä, onko opiskelijalla edellytykset selviytyä näyttötutkinnosta. Jos kartoituksen tulos indikoi negatiivisia tuloksia, näyttötutkintoprosessiin ei edes lähdetä. Talon tavan mukaan, epäonnistunutta suoritusta ei kannata lähteä hakemaan. Ammattitutkintojen ja perustutkintojen suhde Amiedussa on kääntynyt pääläelleen. Jos vielä v. 2003 ammattitutkintoja suoritettiin yli 100, perustutkintojen osuus jäi 15- 30 suorituksen paikkeille. Lyhentyneestä koulutusajasta ja määrärahojen pienentymisestä johtuen suhde on kääntymässä toisin päin. Aikanaan päiväkurssit olivat pituudeltaan 1½ vuotta, nykyään puolesta yhteen vuoteen. Koska ammattitutkinnon vaatavuus taso on kalibroitu vastaamaan kolmen vuoden työkokemusta alalta, on päivän selvää, että sellaista oppilasmateriaalia, jolla tuo työkokemus tai edes

pohjakoulutus alalta on, edustaa vähemmistöä. Täten perustutkintojen määrän voimakas kasvu ammattitutkintojen kustannuksella on helposti selitettävissä.

3.2 Näyttöprosessin toteuttaminen käytännössä

Useimpien, Amiedussa työvoimapolitiiseen, ravitsemusalankoulutukseen hakeutuvien opiskelijoiden tähtäimenä on näyttötutkinnon suorittaminen. Koska näyttötutkintona suoritettavat ammatilliset(perus)tutkinnot ovat ammattitaidon hankkimistavoista riippumattomia, tutkinnon voi suorittaa suoraan näyttöinä, tarvitsematta osallistua koulutukseen tai työssäoppimisjaksoille. Se on kuitenkin perin harvinaista ja pääsääntöisesti näyttötutkintoa tavoittelevat henkilöt osallistuvat opetussuunnitelman mukaisesti tutkintoon valmistavaan koulutukseen. Prosessi alkaa osaamiskartoituksella. Ammattitaidon vaatimukset löytyvät tutkinnon perusteista ja opiskelijan sen hetkistä osaamista verrataan tutkinnon perusteissa vaadittuun osaamisen tasoon. Tällä tarkistuksella pyritään kartoittamaan se, mitä taitoa ja osaamista opiskelijalla on nyt. Oletusarvona on, että koulutuksen aikana opiskelijan tiedollinen ja taidollinen osaaminen kehittyvät vastaamaan näytössä vaadittavaa tasoa. Kartoituksen jälkeen seuraa henkilökohtainen opintosuunnitelma keskustelu, jossa kullekin opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen opintosuunnitelma tavoitteiden saavuttamiseksi. HOPS- keskustelun perusteella on mahdollista tulkita ja hyväksi lukea opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen tunnistamista ja tunnustamista. Keskustelussa selvitetään hänen vahvuudet ja osaamisalueensa. Oleellinen valintatilanne on myös suoritetaanko hotelli- ja ravintola- alan perustutkinto (kokki vai tarjoilija?) vai catering-alan perustutkinto (suurtaloukokki vai palveluvastaava?). Joissain tapauksissa, jos opiskelijalla on aikaisempaa koulutusta ja työkokemusta alalta, hänen kanssaan laaditaan ammattitutkintoon tähtäävä HOPS.

Kun lähtökohdat on kartoitettu, näyttöperusteinen koulutus voi alkaa. Siihen kuuluu teoreettista opetusta, opetuskeittiötyöskentelyä ja työssäoppimisjaksoja. Amiedussa näyttöön tähtäävät koulutukset kestävät 11 kuukautta, joihin sisältyy neljä työharjoittelujaksoa. Näyttötutkinnon osia ei ole tarkoitus suorittaa kaikkia kerralla, vaan niitä voi ryhtyä kykyjen ja mahdollisuuksien mukaan suorittamaan vaikka ensimmäisestä harjoittelujaksosta lähtien. On suositeltavaa suorittaa näytön osia kolmannesta harjoittelujaksosta lähtien, varsinkin jos kiulu oman osaamisen ja ammattitaitovaatimusten välillä koulutuksen alkaessa on ollut mittava.

Näyttö terminä tarkoittaa sitä, että työskentelemällä aidossa työympäristössä oikeissa tilanteissa, näytetään omaa osaamista ja ammattitaitoa. Opiskelija valitsee itse työssäoppimispaikkansa, joka useimmiten myös on näyttöpaikka. Toki kouluttajina voimme suositella joitakin hyväksi toteamiamme harjoittelupaikkoja, samoin näytönantopaikkoja, koska näytönantopaikassa on välttämättä oltava arviointikykyinen esimies ja suorittavan tason ammattilainen, että näyttöä voitaisiin arvioida uskottavalla tasolla. Siksi on tarkoituksenmukaista suosia ja käyttää sellaisia työpaikkoja, joissa tiedämme tällaista arviointikykyistä ja koulutusmyönteistä henkilökuntaa työskentelevän. Kun näyttöpaikka on löytynyt, laaditaan kolmikantasopimuksena (opiskelija- työnantaja-oppilaitos) henkilökohtainen näyttösuunnitelma, jossa käy ilmi näyttötutkinnon osa, suoritusaikataulu ja arvioijat allekirjoituksineen. Samalla tapaamisella hoituu arvioitsijoiden perehdytys tutkinnon arvioinnin perusteisiin ja kriteereihin.

Allekirjoitettu henkilökohtainen näyttösuunnitelma legitimoii prosessissa seuraavan toiminnallisen näytön, toisin sanoen arvioinnin alaisen työskentelyn näyttöpaikassa. Tarvittaessa ammattitaidon kuvaa täydennetään kirjallisilla tehtävillä tai muilla dokumentaatioilla, eritoten jollei jotain tutkinnon osa-alueita pystytä näyttöpaikassa todentamaan. Kun näyttö on annettu, järjestetään mahdollisimman pikaisesti arviointikeskustelutilaisuus, jossa näyttösuunnitelmasopimuksen allekirjoittaneet kolme osapuolta kokoontuvat arvioimaan näytön antajan ammattitaitoa. Tärkein asia on se, onko saavutettu sellainen ammattitaidollinen osaaminen joka vastaa tutkinnon vaatimuksia? Koululaitoksen edustaja laatii keskustelun kuluessa arviointipöytäkirjaa, joka on allekirjoitetun näyttösuunnitelmapaperin keskiaukeama. Keskustelun päätteeksi tehdään perustutkinnossa arviointipäätös arvosanasta tai hyväksytyt/ hylätty arvio ammattitutkinnossa.

Oppilaitoksen edustaja –näyttötutkintovastaava- tekee arvioinnin yhteenvedon ja lähettää sen kirjallisessa ja sähköisessä muodossa tutkintotoimikuntaan. Koululaitos arkistoi arviointilomakkeet ja muut dokumentaatiot, joista tutkintotoimikunta voi halutessaan tarkastaa tutkinnon kulun ja oikeudellisuuden täytymisen. (LIITE 9: Näyttöprosessin kulku)

4 RAVINTOLAKOKIN PERUSTUTKINTO

Hotelli- ja ravintola-alan perustutkinnossa on kolme koulutusohjelmaa:

Ravintolan ruokatuotannon koulutusohjelma, ravintolakokki

Ravintolapalvelun koulutusohjelma, tarjoilija

Hotellipalvelun koulutusohjelma, hotellivirkailija

Kukin koulutusohjelma kokonaisuudessaan suoritettuna merkitsee 90 opintoviikkoa.

(LIITE 10: Näyttötutkintokaavio)

Ravintolakokkilinjan tutkintokokonaisuus muodostuu kolmesta pakollisesta osiosta, jotka ovat:

Hotellin ja ravintolan peruspalvelut, (30 opintoviikkoa)

Ravintolan keittiötoiminnot, (20 opintoviikkoa)

Ravintolaruokien valmistus, (20 opintoviikkoa)

Sen lisäksi tutkinto sisältää kuusi vapaavalintaista osiosta, joista valitaan kaksi.

Vapaavalintaiset osiot ovat: Juhlapalvelut, Kahvila- ja pikaruokapalvelut,

Henkilöstöravintolatoiminnot, Ravintolan erikoisruokatoiminnot, Myynti- ja kongressipalvelut ja Laivatalouspalvelut. Jokainen osio on laajuudeltaan 10 opintoviikkoa. (OPH 2005)

5 NÄYTTÖTUTKINTOJEN ARVIOINTI

5.1 Käsityksiä oppimisesta ja opettamisesta

Opetus- oppimisprosessien onnistumisen on katsottu usein riippuvan opiskelijoiden ja opettajien perityistä kyvyistä ja ahkeruudesta. Oppimisprosessien yhteyksiä oppijan muuhun elämänmenoon, yhteiskunnassa tapahtuviin prosesseihin kuten työelämään, ei ole pidetty tutkimuksen kannalta oleellisena. Tämä *ongelmattomuus* liittyy käsitykseen oppimisesta tiedon siirtämisestä, joka kasautuu vähitellen kokonaisuuksiksi vastaanottajan tajunnassa. (Rauste-von Wright, Soini 2003, 20) Tämä *kognitivistinen* orientaatio on kiinnostunut ulkoisten ärsykkeiden havainnoimisesta ja tulkinnasta sekä siitä kuinka tietoa prosessoidaan, varastoidaan ja palautetaan mieleen. Kognitiivisen kasvatuksen tehtävä on kehittää henkistä kapasiteettia ja taitoa oppia. Kognitiivisen käsityksen mukaan ihminen muokkaa jatkuvasti myös jo oppimaansa tietoa kokemuksiensa perusteella. Ihminen muodostaa aisteillaan keräämänsä tiedon perusteella sisäisiä malleja maailmasta ja sen ilmiöistä. Nämä sisäiset mallit

puolestaan vaikuttavat uuden tiedon käsittelyyn ja oppimiseen sekä uusien mallien syntymiseen. Kognitiivisen oppimiskäsityksen mukaan ihmisen oma aktiivinen mentaalinen toiminta (tiedostettu tai tiedostamaton) oppimistapahtuman aikana on oppimisen kannalta oleellista. Itse oppimistapahtumassa keskeistä on tiedon valikointi ja jäsentäminen. Koska kognitivismi näkee oppimisen aktiivisena sisäisten mallien rakentumiseen ja muokkaamiseen perustuvana prosessina, on kognitivismin kannalta ajateltuna oleellista, että oppimisympäristö tukee opiskelijoiden oppimistyyliä ja niitä mielen toimintoja ja rakenteita, joihin oppiminen perustuu. Tulisi suosia menetelmiä, jotka tukevat sekä opiskelijoiden että opettajan ja oppijoiden välistä vuorovaikutusta. Kognitiivinen suuntaus korostaa ihmisen aktiivisuutta suhteessa ympäristöönsä. Vastuu oppimisesta on yksin oppijalla. Oppijan on opeteltava ajattelemaan ja johtamaan itsenäisesti uusia ratkaisuja. (Engeström 1984,12-15) Näyttöön valmistautuessa se tarkoittaisi sitä, että opettaja on lähinnä oppimistoiminnan ohjaaja. Hänen tehtävänä on tarvittaessa kohdistaa oppilaiden ajattelu tavoitteen suuntaiseksi. Oppijan on opeteltava ajattelemaan ja johtamaan itsenäisesti uusia ratkaisuja. Oppilaille tarjoutuu tilaisuus osallistua opiskelun suunnitteluun, vastuu omasta etenemisestäkin jää enemmän opiskelijan oman tahdon varaan. Toisille se sopii, toisille ei. Ravintolakokin ammattitaitoa hankittaessa ja todennettaessa pelkkä sisäisten mallien muodostaminen ja tiedon käsittely ei mielestäni tuo näkyviin kaikkia käytännönläheisiä ammattitaitovaatimuksia joita tutkinnossa vaaditaan. Tässä orientaatioissa jää perin vähäiselle huomiolle fyysiset ja sosiaaliset tapahtumat, joissa oppiminen tapahtuu.

Kognitiivisen oppimiskäsityksen haastajaksi on kansainvälisessä tiedeyhteisössä noussut *konstruktivismi*, jonka keskeisenä ideana on, että tieto ei siirry vaan oppija konstruoi eli rakentaa ja jäsentää vastaanottamansa datan itse. Konstruktivistinen näkökulma lähti liikkeelle uudesta tietoteoreettisesta perustasta, jossa keskeisenä on kolme toisiinsa sidoksissa olevaa oppimisen aspektia: *Ensiksi oppimisen katsotaan olevan tiedon konstruointiprosessi, ei tiedon siirtämistä. Toiseksi oppiminen on tiedosta riippuvaa (knowledge-dependend), ihminen käyttää nykyistä tietoa rakentaakseen uutta. Kolmanneksi oppiminen on voimakkaasti sidoksissa siihen tilanteeseen, missä se tapahtuu.* Tästä seurasi, että konstruktivistisessä oppimiskäsityksessä ajatellaan yksilöllä olevan aktiivinen rooli oman oppimisensa ja laajemmin jopa oman maailmansa "konstruoijana". (Patrikainen 1997, 80).

Oppimisprosessi on sidoksissa siihen tilanteeseen ja kulttuuriin, jossa se tapahtuu. Opettajan ja oppilaan väliset vuorovaikutusprosessit nousevat merkittävään rooliin oppimistapahtumassa. *Oppimiselle ei ole tyypillistä informaation passiivinen rekisteröinti vaan tiedon aktiivinen*

konstruointi (Rauste etc. 2003, 51). Suuntaus painottaa mielekästä oppimista, *konstruktivisessa* näkökulmassa oppiminen on oppijan oman toiminnan tulosta. Se korostaa tietojen ja taitojen siirtymisen merkitystä. Uusissa tilanteissa tiedon siirtymistä ja omaksumista edistää pyrkimys etsiä yhteyksiä aiemmin opitun tiedon ja nykytilanteen välillä (eng. *construct- rakentaa*). *Oppilas kasvaa passiivisesta vastaanottajasta toiminnan subjektiksi*. Huomionarvoisaa tässä on se, että oppijan toimintaan vaikuttaa hänen näkemyksensä omasta roolista oppimisprosessissa. Onko itse vastuussa oppimistoiminnasta vai odottaako muiden (esim. kouluttajan) ohjaavan häntä. Oppijan tapa hahmottaa oma roolinsa riippuu paljolti hänen itsetunnostaan (Ruohotie & Honka 2003, 7-8). Läheskään kaikki oppijat eivät halua ottaa täyttä vastuuta oppimisen yhteydessä eivätkä välttämättä haluaisi toimia oppimistapahtumassa subjektina. Oppijalla voi myös olla liian suppea käsitys omasta osastaan tai yksilön heikko itsetunto tulee syvällisen oppimisen esteeksi.

Kun yksi oppimisen peruspiirre on, että sama asia voidaan käsittää tai tulkita eri tavoilla, oppimisen tuloksia arvioidessa on olennaisempaa selvittää, millaisia tulkintoja on omaksuttu ja miten asia on ymmärretty sen sijaan miten paljon on opittu. (Ruohotie & Honka 2003, 7) Oppimiskäsityksistä hyvässä nosteessa on *sosiokonstruktivistinen* malli, jonka mukaan opetuksen lähtökohtana tulisi olla oppijan tapa hahmottaa maailmaa ja sen tulkintaan käytettyjä käsitteitä. Niiden mukaan hän muokkaa mielessään opittavan asian sisällöt. Perusopetuksessa tämä on mielestäni erittäin vaikeasti toteutettava malli, koska näkemyksiä voi olla moneenkin eri suuntaan katsovia. Pyrittäessä määrittelemään opettajuutta konstruktivismiin yhteydessä voidaan päätyä seuraavaan: Opettajan työ on pitkälti annettujen yleisten puitteiden ohjaamaa ongelmien ratkaisua vaihtelevissa oloissa, joissa oppilaita pidetään aktiivisina maailmankuvansa konstruoinneina ja oppimista konteksti- eli tilannesidonnaisena toimintana (Rauste-von Wright & von Wright 1994, 162). Mutta esim. näyttötutkintoa pohjustaessa tiedon siirron ja ohjeistuksen henkilökohtaistaminen voi ja pitääkin olla jo niin subjektiivista, että näytönantajan oma maailmankuva on suodatin, jonka perusteella hän toimii kuten toimii ja perustelee päätöksensä. Opiskelijan rooli on tässä aktiivinen ja vastuu oppimistuloksistaankin lepää pitkälti opiskelijan harteilla.

Molemmat oppimismallit mahdollistavat näyttötutkinnoissa vaadittavan ammattitaidon saavuttamisen, koska ne sisältävät luovan ajattelun ja ongelmanratkaisukyvyyn ideologian. *Behavioristinen* mallin mukaan oppiminen määritellään käyttäytymisen muutokseksi. Se ei faktisesti tarjoa riittävästi eväitä koko tutkinnon suorittamiseen. Ideointi, suunnittelu ja luova,

eri tietolähteitä yhdistävä päättely ja ajattelukyky tuskin tulee todennettua. Tässä mallissa oppilas otetaan toiminnan kohteeksi siten, että hän ei itse pysty paljoakaan vaikuttamaan asemaansa olla subjekti. Behavioristinen oppimisprosessi muistuttaa meidän arkikäsitystä oppimisesta. (Patrikainen 1997, 75).

Opetussuunnitelmat laaditaan etukäteen ja hyvinkin yksityiskohtaisesti. Niissä tulee selkeästi käydä ilmi tavoitteeseen johtavan tehtävä/ärsyke-toiminto/reaktio-yksiköiden sarja. Opettajan tehtäväksi jää suunnitellun aineksen antaminen oppilaille ositettuna ja ajoitettuna. Opettajan tuli varmistaa omalla kysymyksenasettelullaan, että hän saa suunnitelmien mukaisia reaktioita aikaan oppilaissaan. Koko prosessia ohjaa opettaja ja toiminnan kohteena on oppilas. (Patrikainen 1997, 75.) Behaviorismi on opettajalle turvallinen maaperä operoida, jos vaan opetusmateriaali on valmiina saatavilla. Omalta osaltani kyllä kannatan mallia kädentaitojen opastamisessa ja perustaitojen hankkimisessa. Pidemmän päälle metodi kieltämättä on mielikuvituksen, kun kouluttaja antaa luovuutensa oppikirjojen vietäväksi. Niin hyvä kuin metodi perusteiden opettamisessa onkin palkitsemiseen ja sanktioineen, pelkkä jäljittely ja imitaatio ei kannata perille saakka edellä mainituista syistä. Se, että osaa taitavasti tehdä työsuoritteita annetun mallin mukaan, ei välttämättä tarkoita sitä, että asia olisi ymmärretty. Kuinka käy sitten kun kukaan ei ole antamassa mallisuoritusta ja käsissä on vielä osittain uusi asia, joka edellyttäisi aiemmin opittujen asioiden tulkintaa ja soveltamista? Oppijan tulisi tiedostaa, mitä hän opittavasta asiasta ymmärtää ja osaa ja mitä ei. Siksi *Ruohotie ja Honka* suosittelevat oppimisen helpottamisen välineiksi metakognitiivisia, erityisesti itsearvioivia taitoja tavoitteelliseen oppimiseen. *Tietoisesta strategioiden valinnasta ja arvioinnista käytetään usein termiä metakognio. Metakognitiiviset tiedot eli kontrollistrategiat ohjaavat tilanteeseen sopivan strategian valintaan.* (Ruohotie 1996, 97) *Metakognio ohjaa oppijan kykyä reflektoida, ymmärtää ja kontrolloida omaa oppimistaan.* (Ruohotie & Honka 2003, 25)

Humanistisessa eli kokemuksellisen oppimisen mallissa oppiminen perustuu oppijan kokemuksiin ja itsereflektioon. Opetuksen tehtävänä on helpottaa / tukea oppijan itsensä toteuttamista ja minän kasvua sekä itseohjautuvuutta. Aikuiskoulutuksessa voi hyvinkin kuvitella tukeutuvansa kokemuksellisen oppimisen tarjoamaan selkänöjaan.

Opiskelijamateriaalia ei voi pahalla tahdollakaan yleensä väittää homogeeniseksi. Ryhmässä tapaa olla useammankin eri ammattiryhmän edustajaa, joilla voi olla hyvinkin spesifististä tietoa käsiteltävästä (tai sitä hieman sivuavasta) aiheesta. Tällöin kouluttajan toki kannattaisi

pyytää opiskelijaa jakamaan tietonsa kollegoidensa kanssa. Toisella ja kolmannella voi olla tietämystä eri näkövinkkelistä jos toisestakin. Ajatusten vaihto voi hyvinkin olla aivotoimintaa ja oppimista stimuloiva tekijä; laajentaa näkökulmaa myös. *Oppimaan oppimisen* taidon merkitys on korostunut tiedon nopean kasvun myötä ja ammatinkuvien muuttuessa staattisista, pysyvistä koko ajan muuttuviksi. Opiskelijat, joilla on itsereflektoinnin edellyttämät valmiudet –kyky arvioida omaa toimintaansa ja oppia omista kokemuksista sekä valmiudet muuttaa omia toimintatapojaan ja suhtautumistaan asioihin- onnistuvat keskimääräistä paremmin uraratkaisuissaan ja sopeutuvat muuttuviin olosuhteisiin muita paremmin. (Ruohotie & Honka 2003, 8-9)

5.2 Ammattitaidon käsityksiä

Näyttötutkintojen arvioinnin tavoitteena on ammattitaidon varmentaminen. Arvioidessa täytyy pysyä mahdollisimman suuressa objektiivisuudessa, mutta pitää mielessä myös se, mitä se mahtaa merkitä näytön antajalle, hyväksytäänkö näyttö vai ei? Olemme arvioimassa ihmistä, vaikea sanoa onko lähtökohta parempi vai huonompi, jos ei tiedä eikä tunne tutkinnon suorittajaa ollenkaan. Taalaksen mukaan (1995, 26) arviointia on suoritettu perinteisesti kahdesta eri lähtökohdasta: *ammattitaito on tuottamisen edellytys ja väline tuotantojärjestelmässä tai ammattitaito on yksilön ominaisuus, taitavuus*. Arvioinnissa taidon hankkiminen toisin sanoen oppiminen liitetään itse taidon käsitykseen. Tutkintojen muodossa suoritettua ammattitaidon arviointia käytetään yleisesti palkkauksen perusteena, työhön sijoittumisen indikaattorina, koulutuksen etenemisen ja sosiaalisen arvostuksen perusteena. Suoritettu tutkinto vaikuttaa minä- kuvan ja elämänsisällön rakentamiseen. Suomessa tutkintoihin liittyy merkittävä yleinen arvostus.

Työelämässä tarvitaan ajattelun taitoa. Ammattinsa hallitsevalla työntekijällä on kyky analysoida ongelmia. Hän on aloitteellinen, ja kykenee ennakoimaan alansa kehitystä sekä ottamaan vastuun työkäytäntöjen toimivuudesta. Huippuosaajalla on myös kyky soveltaa tietojaan ja taitojaan uusiin tehtäviin ja tilanteisiin. (Ruohotie & Honka 2003, 23) Samat tekijät pudottelevat kirjassaan *ammattillinen huippuosaaminen* sivulla 17 sellaisia käsitteitä kuin *kompetenssi, taito, kvalifikaatio, kyky, kapasiteetti, tehokkuus ja taitavuus*. Käsitteet ovat sidoksissa toisiinsa ja sekoitus tiedosta, käyttäytymisestä, asenteista sekä arvoista, jotka kaikki viittaavat jonkin taidon hallintaan: taitoon oppia jotakin, tehdä jotakin tai yltää johonkin

tavoitteeseen. Taitoa voi pitää kompetenssin synonyymina. Taitoon liittyy aina tietoa ja ymmärrystä, ja minkä tahansa tiedon soveltaminen käytäntöön edellyttää taitoa. Näytössä kun punnitaan ammattitaitoa se täten automaattisesti sisältää myös tiedon ja ymmärryksen tason arvioinnin. Ilman tietoa ja ymmärrystä ei ole ammattitaitoakaan.

Näytössä punnitaan näytönantajan työmarkkinakelpoisuutta ja ammattitaidon indikaattoreita. Työmarkkinakelpoisuus ei tule nappia painamalla vaan sen on kehitysprosessin tulos. Varila pohtii ja kuvailee kirjassa *Tuuliko tuo työmarkkinakelpoisuuden?* (1997), työmarkkinakelpoisuuden luonnehahmoa, sen syntymistä ja kehittymistä. Tutkielmassaan hän tulee siihen johtopäätökseen, että luonnehahmo on yksilöön tuotettava ominaisuus tai ominaisuuksien kimppu. Habitukseltaan erilaiset henkilöt asennoituvat työelämään eri tavoin; se on itsestään selvyys, mutta habituksen ts. luonnehahmon syntyminen ei ole. (Varila 1997, 131) Teoreettisen tai empiirisen havainto-aineistoon perustuvia, osittain ainakin minua yllättäviä tutkimustuloksia olivat muun muassa: työmarkkinakelpoisuuden luonnehahmon varhainen kehittyminen, pääsääntöisesti jo ennen kouluikää; luonnehahmo on pysyvä, muutoksia vastustava. Koulujärjestelmä hioo luonnehahmoa, muttei pysty muuttamaan sen laatua toiseksi. Aikuiskoulutuksen kannalta merkittävä havaintoon se, että luonnehahmon muutos on kuitenkin mahdollinen aikuisuudessa. Tällöin on kyseessä reflektiivinen, tarkemmin sanoen emansipatorinen oppimisprosessi, joka kohdistuu yksilön toiminnallisen järjestelmän keskeisiin tekijöihin. (Varila 1997, 129) Reflektiivinen oppiminen on prosessi, jossa aiemmin opittu kyseenalaistetaan. Kun reflektoidaan omaa persoonallista mielenlaatua, kokemusten uudelleen prosessointia ja tulkintaa, puhutaan emansipatorisesta oppimisestä. Ei ole sattuma, millaiseen työmarkkinasegmenttiin yksilö sijoittuu. Koko aiempi habituksen kehittymisprosessi voidaan tulkita niin, että se auttaa tai ajauttaa yksilön löytämään ne ominaisuudet joiden mukaan hän työmarkkinoille asemoituu. (Varila 1997, 119).

Räsänen (1994, 36-37) viittaa kirjoituksessaan ammattitaidon indikaattoreihin, ihmisen työssään ja elämässään tarvitsemiin kykyihin. Ominaisuuksia, joita kansalaisella toivotaan olevan, ovat muun muassa yhteistyökyky, suunnittelukyky, ryhmätyökyky, kommunikointikyky, tehtävän ratkaisu- ja järkeilykyky sekä päätöksentekokyky. Merkillepantavaa on se, että jokainen lueteltu indikaattori mainitaan kokkitutkinnon näyttökriteereissä joko sellaisenaan tai synonyymina. Yhteiskunnallinen kehitys on kulkenut siihen suuntaan, että ammattipätevyiden keskeisiksi vaatimuksiksi ovat teknistaidollisen kyvyn ohella tulleet sosiaalinen- (luonne ja osallistuminen), suunnittelu- ja arviointikyky

(ajattelu ja järkeilyominaisuuksia). Nämä toteutuvat eri tavoin yksin, työparin, ryhmässä ja ryhmän kanssa. Tässä Räsänen painottaa, että ammatillisessa koulutuksessa tämä periaate herkästi unohtuu, mikä johtaa siihen, että ammattitaidon toteutumista mitataan ja arvioidaan lähinnä teknillistaidollisena toimintana ja toimintana yksin. Viime kädessä kysymys on kuitenkin toiminnasta ihmisenä ihmisten joukossa, työyhteisössä ja yhteiskunnassa.

Kykyjä tarvitaan elämässä kuin eri ammattiteissa eri tavoin. Sosiaalinen kyvykkyys korostuu joissain tilanteissa ja ammattiteissa, joissakin taas teknillistaidolliset tai suunnittelu tai arviointikyky. Näyttöperusteisen opetuksen ja oppimisen vuorovaikutuksen tuloksellisuus todentuu hyväksyttynä näyttösuorituksena. Oppimistavoitteet on saavutettu, muutos näkyy ajattelun, asenteiden ja toiminnan muutoksena/ kehittymisenä. Työmarkkinakelpoisuuden muodollisena legitimoijana on hyväksytty näyttötutkinto. Työmarkkinakelpoisuus on yksilön sellaisten tietojen, taitojen, asenteiden ja eräiden muiden ominaisuuksien kooste, joka vaikuttaa siihen, miten näiden ominaisuuksien kantaja asemoituu työmarkkinoille. Kyseessä on yksilöön sitoutuva ominaisuus tai piirre, jonka toimivuuden määrittelijät ovat yksilön ulkopuolella - työmarkkinoilla. (Varila 1997, 2) Työmarkkinakelpoisuuden perusominaisuudet ovat riittävä tietotaito ja tahto. Tietotaito on tarpeen, jotta työsuoritus voidaan toteuttaa. Tahto on suorituksen ehto ja voimavara, jota tarvitaan tietotaidon käyttämiseen.

5.3 Opetussuunnitelmaperusteinen- ja näyttöperusteinen oppimisprosessi

Tutkinnon perusteet antavat suuntaviivat oppilaitoksen opetussuunnitelmille ja ne taas määrittelevät opiskelijan henkilökohtaista oppimishjelmaa. Tätä laatiessa tehdään opiskelijan lähtötason kartoitus ja mahdollisten esiin tulevien hyväksi lukujen selvittäminen aiemman työkokemuksen tai opintojen perusteella. Muutenhan oppilaitos voi itse suunnitella, millaista opetusta se järjestää ja miten, jotta opiskelijat saavuttavat vaadittavan ammattitaidon. Niille opiskelijoille, joilla on huomattavasti molempia, on tarkoituksenmukaista järjestää opetus sellaiseksi, että koulutus on mahdollista suorittaa lyhyemmässä ajassa kuin muilla opiskelijoilla.

Ammattitutkintolain (306/94) mukaan tutkinnot ovat ammattitaidon hankkimistavasta riippumattomia. Koulutus ei ole täten ainoa väylä saavuttaa tutkinto. Jos opiskelija on työkokemuksensa, opintojensa tai harrastuksensa kautta saavuttanut sellaista osaamista, joka

korvaa vastaavia koulutuksen tavoitteita, hänen ei tarvitse suorittaa näitä sisältöjä uudelleen. On kaksi väylää suorittaa perustutkinnot (120 ov):

1. Toisen asteen, lähinnä nuorisolle suunnattu opetussuunnitelmapohjainen koulutusohjelma, jossa näytöt ovat kokonaisarvioinnin yksi osatekijä. Näytöt ovat aina perustutkintoja (Pt). Arvosanojen antamisen ja näytön arvioinnin pohjana on oppimisen arvioiminen. Mikään laki ei kiellä ikäihmistäkään pyrkimästä joukkoon, mutta käytännössä,
2. Aikuisopiskelun näyttöperusteinen, näyttöön valmistava koulutus on looginen valinta varhaisnuoruuden ohittaneelle opiskelijalle. Tutkinnon voi suorittaa ainoastaan näyttöihin osallistumalla. Näyttötutkinnon puntaroimisen lähtökohtana on osaamisen arviointi juuri tämän näytön aikana. Perustutkinnon lisäksi on mahdollisuus suorittaa edellytysten mukaan ammattitutkinto (At), tai erityisammattitutkinto (Eat). Eri opetusohjelmien mukaan suoritettujen perustutkintojen yhdenmukaisuus tulee tutkintojen perusteiden kautta.

5.4 Kuinka käsitys tiedosta tulisi vaikuttaa opetukseen näyttöön valmistavassa koulutuksessa?

Mielestäni aikuiskouluttajien tulisi muistaa, että näyttö on opiskelijalle itsenäisen ajatustyön ja suorittavan tason mittari. Kouluttajan vastuu opiskelijan omaan ajatteluun ohjaamisessa ja sen tukemisessa on ilmeinen. Näytössä korostuu juuri tiedon ja taidon suhde: Tieto josta puuttuu taitoelementti, ei yleensä ole käyttökelpoista. Täten tiedoksi ei juuri voi kutsua ulkoa opittuja asioita, joihin itsellä ei ole mitään muuta kokemuspohjaa tai tarttumapintaa. Tiedon omaksumiselle on luonteenomaista aktiivisuus. Se tarkoittaa opiskelijan osallistumista tiedon hankkimiseen, käsittelyyn ja omaksumiseen. Jokaisella tapaa olla oma persoonallinen tapa oppia tai sanotaan tyyli prosessoida tietoa. Yleispätevänä pidän silti argumentaatiota, jossa sanotaan, että oman henkilökohtaisen kokemuksen ja ajattelun kautta opittu tieto säilyy muistissa paremmin ja on helpommin sovellettavissa käytäntöön kuin muiden aloitteesta siirretty tai muiden kokemuksiin perustuva tieto. Siksi tiedon ja toiminnan yhdistäminen edesauttaa ratkaisevasti näyttöön valmistavassa koulutuksessa.

5.5 Ammattitaidon arviointi

Taalas (1995, 7) nostaa ammattitaidon määrittelyssä keskeiseksi käsitteeksi työvoiman kvalifikaation. Sen avulla pyritään kuvaamaan suhdetta työn ja tekijänsä välissä, sekä sitä osaamista ja hallintaa, jota työntekijä työssään tarvitsee. Ammatti- ja kansalaiskasvatukselle kvalifikaatiot ovat keskeisiä silloin, kun pyritään määrittelemään koulutustavoitteita, eli mitä valmiuksia työvoimalta edellytetään ja kuinka ne valmiudet tuotetaan. Työelämän rakenteelliset ja suhdannemuutokset heijastuvat suoraan työmarkkinoille ja vaativat niiltä joustoa. Samanaikainen työvoimapula ja työttömyys ovat merkinä siitä, että työvoimassa ei ole sopivasti tarjolla tuotannon tarvitsemaa kvalifikaatiota: osaamista ja suorituskyykyä. (Taalas 1995, 8)

Ammattitaito voidaan ymmärtää kykynä hallita koko työprosessi ajattelun tasolla ja kykynä toimia oikein vaihtuvissa tilanteissa. Toisaalta ammattitaidon voidaan katsoa koostuvan useista osataidoista. Siten se voidaan tarvittaessa osittaa pienempiin kokonaisuuksiin. Ammattien ja töiden analyysiin perustuva osittaminen voi toimia välineenä halutessamme tietää, mitä jokin ammatti sisältää, miten voimme järkevästi suunnitella ja toteuttaa jonkin työn tai kehittää ammatin oppimista ja opetusta (Opetusministeriö 1989, 54). Vuorisen (1991, 69) mukaan koulutuksen tuottaman ammattitaidon tavoitteena tulee olla toiminnan hallinta ajattelun tasolla ja kyky säädellä toimintaa kulloisenkin tehtävän vaatimalla tavalla.

Taalas (1995, 20) määrittelee ammattitaitokäsitteen neljään eri näkökulmaan: työelämä (työ- ja tuotantoyksiköt), työmarkkinat (edunvalvonta-, kehittämis- ja ohjantajajärjestelmät), ammatillinen koulutus (hallinto, oppilaitos, opettajat) ja ammattiin opiskelijan lähtökohta. *Näillä eri tahoilla on valvottavinaan erilaiset intressit, jotka eivät välttämättä ole ristiriidattomia.* Kuitenkin ammattitaidon käsittäminen samalla tavalla työelämässä, koulutuksessa ja työmarkkinoilla mahdollistaa yhteistyön ammattitaidon tuottamisessa.

Arvioinnin lähtökohtana on ammattitaito eli osaaminen jonka taso täytyy selvittää. Helpointen arvioitavia tekijöitä ammattitaidossa ovat *amatilliset työelämävalmiudet*. Niihin luetaan tekniikan hallinta (koneet ja laitteet), asiakaspalvelu (kyky kohdata asiakas ja palvella häntä tilanteen mukaan teknisesti ja psyykkisesti oikein), taloudellisuus (kustannustehokas työskentely) ja työturvallisuus. Tämä onkin paljon ns. arkipäivän ammattitaitoa, jonka kanssa mennään vauhdilla eteenpäin, monesti ”*laput silmillä*” eikä lyhyeen perspektiiviin sidotussa

näytössä välttämättä arvaa ottaa huomioon myös ammattitaitoon kuuluvia *yleisiä työelämävalmiuksia*. Yksinkertaistetusti kuvaisin, että olkoon tutkinnon suorittaja teknisesti kuinka pätevä tahansa, mutta jos sosiaalisilta taidoiltaan on lähes nolla, tutkintoa on vaikea saada hyväksytyksi. Yleisiin työelämävalmiuksiin (Kyllönen 2004) luetaan:

elämänhallinta

- oppimisen taito - kyky organisoida ja hallita ajan käyttöä
- henkilökohtaiset vahvuudet - ongelman ratkaisutaito ja analyttisyys

kommunikointitaito

- vuorovaikutustaito -kuuntelutaito
- suullinen viestintä -kirjallinen viestintätaito

ihmisten ja tehtävien johtaminen

- koordinoitukyky -päätöksenteko
- johtamistaito - taito hallita konflikteja
- suunnittelu ja organisointitaito

innovaatioiden ja muutosten vauhdittaminen.

- hahmottamiskyky -luovuus, innovatiivisuus, muutosherkkyys
- riskinottoikyky -visiointikyky

Tieto ja ammattitaito tulee esiin tekemisen kautta. Taito on monessa suhteessa tiedon vastakohta, vaikka kognitiiviset taidot eivät voi kehittyä ilman tietoa. Taito ei vanhene, kulu tai kyllästyä samoin kuin tieto. Taito paranee käytettäessä ja vain käyttämisen myötä. Taitoa ei voi siirtää toiselle yhtä helposti kuin tietoa. Vaikka taito voidaan ilmaista symbolein, se ei aidosti välity niiden avulla kuten tieto.

(Räsänen 1994, 14)

5.6 Arvioinnin tehtävät

Arvioinnin voi käsittää oppimisen jatkuvana seuraamisena, korjaamisena ja valvontana. Positiivisena symptomina jos progressiota on tapahtunut. Arviointia näyttöperusteisessa opetussuunnitelmassa ei pidä ankkuroida pelkästään tutkinnon päätteeksi suoritettavaksi puntaroinniksi, vaan se voidaan tulkita koko koulutuksen pituiseksi kaareksi kun osittelemme arvioinnin tehtäviä Räsänen (1994, 41-42) mukaan: *Toteava arviointi* vastaa kysymyksiin oppijan lähtötasosta, omaksumiskyvystä ja oppimisvalmiuksista. *Ohjaava ja korjaava arviointi* sisältää palautteen oppijalle menestymisestään, mieluummin positiivisessa ja kannustavassa hengessä. *Motivoivan arvioinnin* funktio on antaa opiskelijalle tietoa ja kannustetta minäkuvan ja itsetuntemuksen vahvistamista varten. Kun korjausehdotukset pyritään muotoilemaan positiiviseen kielikuvaan se auttaa opiskelijaa suhtautumaan realistisesti omiin mahdollisuuksiin ja helpottaa asettamaan välitavoitteita. *Ennustava arviointi* nimensä mukaan lataa odotusarvoja tulevaisuuteen ja tehtävistä suoriutumiseen. Referenssinä voi toimia aikaisempi työ- ja koulutushistoria. *Kehittävä arviointi* pyrkii ohjaamaan opiskelijaa kriittiseen itsearviointiin ja toimintatapojen muuttamiseen. Arviointi on alkeellisinta kun arvioitsija ottaa vastuun koko arvioinnista. Kehittyneimmillään arviointi on oppilaan itse kontrolloidessaan oppimistaan ja oppimistuloksiaan.

Vuorovaikutuksen – niin keskustelun kuin yhteisen toiminnankin- puitteissa yksilön ajatteluprosessit tulevat näkyviin, niin hänelle itselleen kuin muillekin. (Rauste, etc, 2003, 61) Arviointikeskustelussa arvioitavalla on aktiivinen rooli osallistua keskusteluun; kokemuksistaan ja näkemyksistään. Siinä hän joutuu reflektoimaan omia ajatteluprosessejaan sekä itselleen, että muille pöydän äärellä istuville. Sen lisäksi, että tässä todentuu arviointikeskustelun perimmäinen päämäärä, arvioitavan tietämyksen ja ymmärtämyksen tason kartoittaminen, bonuksena omien käsitysten ja ratkaisujen perustelemine antaa arvioitavalle pohjaa muilta oppimiselle sekä omien ajatusprosessien ennako- oletusten ja itsestään selvien asioiden kyseenalaistamiselle.

5.7 Mitä arvioidaan?

Arvioinnin perusongelma liittyy siihen, että ainoa todellisuus, jonka tiedämme, syntyy havaintojen tekijän ja havaittavan kohteen vuorovaikutuksesta. (Räsänen 1994, 40)

Arviointiamme ihmisistä, heidän ominaisuuksistaan ja toiminnoistaan ohjaa useampikin tekijä:

Mikä on oma ihmiskäsityksemme ja sisäinen malli, jolla teemme päätelmämme ihmisistä?

Arvioitsijan henkilökohtaiset taipumukset tehdä äärimmäisiä tai kohtuullisia arvioita toisen teoista tai ominaisuuksista. Minkä näkyvien piirteiden varaan perustamme ensi- ja

yleisvaikutelmamme? Kuinka paljon arvioitavan ulkoinen habitus vaikuttaa arviointiimme,

niin positiivisessa kuin negatiivisessakin mielessä? Arvioinnin lähtökohtana voi pitää sitä, mitä arvioitavien uskotaan odottavan arvioinnilta. (Räsänen 1994, 40) Ensimmäisenä tulee mieleen

palauteosio, millainen käsitys arvioitsijalla on tutkinnon tekijän suorituksesta. Kiitostako ja tunnustusta ponnisteluista vai kritiikkiä heikkouksista ja harjaannuttamista vaatimista

ominaisuuksista? Arvioitavan odotusarvoja riittää moneen vasuun, mutta jos pohjatyö on tehty hyvin, eli näytönantaja hyvin ohjeistettu näyttöön, sen tehtäviin ja arviointi kriteereihin, niin

arvioitsijakin voi hyvällä syyllä olettaa tietävänsä millaiseen arviointikeskusteluun opiskelija toivoo osallistuvansa. Räsänen (1994, 41) kiteyttää arvioinnin keskeisiksi onnistumisen

edellytyksiksi: Miten oppilaat suhtautuvat arviointiin? Mitä oppijat arvioinnilta odottavat? ja Miten he voivat saada siitä kaiken mahdollisen hyödyn?

Näyttötutkinnossa arvioinnin kohteena on ammattitaito, joka mahdollistaa osaamisen.

Arviointi on systemaattista aineiston keräämisprosessia, jota voi suorittaa monet eri lähteet.

Oleellista on, että arvioijalla itsellään on selkeä kuva siitä, minkälaisia havaintoja täytyy tehdä, mikä on olennaista ja mikä ei? Arvioinnin pääpainon tulee olla tekemisessä ja työssä

oppimisessa. Arvioidaan mitä ja kuinka paljon tutkinnon suorittaja tietää/ osaa tehdä. Miten

hän tietää ja osaa tehdä ja kuinka hän prosessoi omaa tietämistään ja kokemustaan toiminnasta.

Lopulta arvioidaan miksi ja millaisin perustein tutkinnon suorittaja toimii näyttötilanteessa.

Näitä todennetaan näytöissä yksittäisinä työtehtävinä, käytännön ja teorian kokonaishallintana ja ymmärtämyksenä, työskentelyn lopputuloksina.

5.8 Ohjaajan ja arvioijan ihmis- ja oppimiskäsityksen vaikutus arviointiin

Amiedussa ravitsemiskoulutus pääsääntöisesti tähtää näyttötutkintoon, edes osasuoritukseen. Opiskelu-aika on lyhyt, perustutkinnonkin monet osiot vaativat vahvaa näyttöä opiskelijalta. Oppimistuloksia täytyy saada aikaiseksi verrattain lyhyessä ajassa, että keittotaidon opettamisessa voidaan joutuisasti ja loogisesti siirtyä eri osa-alueille. Kouluttajan käsitys opettamisesta ja oppimisesta valjastaa opetusmenetelmät käytäntöön. Näiden lisäksi ihmiskäsitys vaikuttaa oppimistulosten arviointiin ja täten suoranaisesti näyttöarviointiin. Ravintolakokinnon perustutkinnon osioissa on runsaasti työtehtäviä (keittiötyöskentelyn kovaa ydintä), joita tehdään maailman kaikissa ammattikeittiöissä. Esimerkiksi tukkukuorman vastaanottaminen, elintarvikkeiden varastoiminen ja esikäsittely, henkilökohtaisen- ja elintarvikehygienian noudattaminen. Näissä tehtävissä ei pyydetä mitään luovaa ajattelua vaan suoritetaan hyvinkin rationaalisia ja läpi vuosisadan hioutuneita työsarjoja, joiden siirtäminen alan opiskelijan tietoisuuteen ja aktiivitajuntaan on helpointa ja nopeinta toteuttaa behavioristisin menetelmin. Tiedonkäsityksenä se on objektivismia kun opetettava data on absoluuttista tietoa, joka syötetään opiskelijalle vaikka kilon palasina, mutta tasaisina, ennalta määriteltynä annoksina. Näytön arvioinnissa on helppo tehtävä tarkastaa se, onko opiskelija kiltisti nielaissut kaikki dataharkot, vai tuliko maha täyteen jo ennen aikojaan.

Jos kaikki keittiötyö olisi näin opetettavissa, siellä tuskin olisi enää ihmisiä töissä. Ohjelmoidut robotit voisivat hoitaa hommat. Työympäristössä, fasiliteeteissa, raaka-aineissa, asiakkaiden tarpeissa ja kaikessa ravitsemustoiminnassa on kuitenkin niin paljon muuttuvia tekijöitä, että siellä välttämättä tarvitaan inhimillistä ajattelu- ja ongelmanratkaisukykyä sekä luovuutta. Luovuus ei synny tyhjästä, vaan alla on oltava jotain kokemusperäistä tietoa, jonka perusteella ennalta arvaamattomissa tilanteissa pystyy keksimään ratkaisumalleja.

5.9 Arvioinnin toimijat näyttötutkinnossa

Arviointipäätöksen tekemiseen tarvitaan kolme eri näkökulmasta havaintoja tekevää arvioitsijaa. Oppilaitoksen edustaja eli opettaja/ ohjaaja ”*arvioinnin asiantuntijana*”. Työnantajan edustaja, yleensä esimies ”*toiminnan ylläpitämisen asiantuntijana*” ja työntekijöiden edustaja ”*työn tekemisen asiantuntijana*”. Mukana kuviossa voivat olla

valmistavan koulutuksen opettajat ja asiantuntijat ”*arviointitiedon tuottajina*”.

Arviointitietoa voi tuottaa monet eri lähteet, data/ dokumentaatio voi olla eri muodoissa.

6 RAVINTOLAKOKKI NÄYTÖN KRITEERIEEN TOTEUTTAMINEN NÄYTTÖSUUNNITELMASSA – MITEN NÄYTETÄÄN

Ihmisen kyvyt eivät kehity eivätkä synny tyhjässä. Oleellinen kysymys on kuinka ammattitaito kehittyy ja kuinka sitä voi ilmentää työssä oppimis- ja näyttöpaikassa? Saavuttaakseen perustutkinnossa hyväksytyyn suoritukseen vaadittavan, vähintään minimitason arvosana 1, näytönantajan on työskentelyssään osoitettava pystyvänsä tutkinnon perusteissa määriteltyihin ammattitaitovaatimuksiin. Taidon osoittaminen ei aina ole ongelmaton, näyttöpaikassa ei välttämättä tehdä kaikkia tutkinnossa vaadittuja työtehtäviä. Siksi näytönantajan on oleellisen tärkeää valita näyttöpaikkansa niin, että vaaditut työtehtävät pystytään tekemään ja osaaminen todentamaan. Ravintolakokin näyttötutkinnon osia ei tarvitse, eikä useimmiten voikaan suorittaa yhdessä ja samassa paikassa, poikkeuksen muodostavat hotelli-ravintolat.

Viimeistään koululaitoksen edustajan on puututtava tilanteeseen, jos opiskelija on menossa suorittamaan näyttöä toimipaikkaan, jossa se ei teknisesti ole mahdollista. Liitteenä n:ot 2-8 löytyvät Amiedussa käytettävät ravintolakokin perustutkinnon osien henkilökohtaiset näyttösuunnitelmat (HENSU), jotka samalla toimivat keskiaukeamaltaan myös arviointipöytäkirjana.

HENSUN etusivulla on nähtävissä opiskelijan henkilötietojen, näyttöpaikkatietojen ja sopimuksen allekirjoituksen lisäksi tutkinnon osion ammattitaitoa mittaavat tehtävät, joita tulisi suorittaa. Oikealta löytyy sarake, jonka otsakkeena lukee ”*miten näytetään, esimerkki*”. Tähän sarakkeeseen olen jokaisen ammattityön osioiden kohdalle laatinut kuvauksen/ esimerkin siitä, millaisilla työsuoritteilla vaaditun ammattitaidon voi osoittaa.

7 OMAT VISIOT

Näyttötutkinto suoritetaan työelämässä, oikeassa työpaikassa, suorittamalla aitoja tehtäviä. Yksikään näistä osatekijöistä ei ole simulaatio. Näytössä arvioidaan ammattitaitoa, ei yksittäisiä työsuoritteita tai seuramiehen elkeitä. Periaatteessa tutkinnossa esitetyt kaikki ammattitaidon kriteerit tulisi näyttää ja todentaa näytössä. Tähän mennessä olemme todenneet, että ammattitaito on tietoa ja ymmärtämystä; ilman niitä ei ole ammattitaitoa eikä mitään arvioitavaakaan. Ammattitaito on työmarkkinakelpoisuutta, kompetenssia ja kvalifikaatiota. Näihin taas sisältyy monia eri ominaisuuksia, joita työläisen edellytetään omaavan. Työyhteisöjen työnkuvia yli roolimallien ohjailleet markkinavoimat ovat vahvasti vaikuttaneet siihen, että työnantajat ovat tiukassa kilpailu- ja ”tarkanmarkan” tilanteissa nostaneet esiin erääksi ammattitaidon keskeiseksi pätevyudeksi työntekijän sosiaaliset taidot jopa teknillistaidollisten vaatimusten kustannuksella. Tätä voi loogisesti perustella sillä, että ammattitaito maksaa. Ammatilainen tietää arvonsa, joka on rakennettu alan koulutuksella ja lukuisilla työvuosilla, joiden aikana työmetodeja on hiottu ja harjaannutettu toistoilla. Ravintola, jossa työntekijä selviää vähäisemmälläkin ammattitaidolla, vuokraa luonnollisesti halvemman vaihtoehdon, koska silläkin tullaan toimeen. Työllistyäkseen ravintola- alalla ei välttämättä tarvita koulusta tai näytöillä suoritettua todistusta ammattitaidosta. Luonnollisesti se parantaa mahdollisuuksia ja luo uskottavuutta työmarkkinoilla. Siksi sertifikaattia tullaan hakemaan.

7.1 Kuinka käsitykset oppimisesta todentuvat näytössä

Kädentaidoista kun on kysymys, niin teknilliset taidot ja niiden todentaminen ovat merkittävä osa ravintolakokin perustutkinnon näyttöjen rakenteessa. Kyse on siitä kuinka hyvin näyttönantaja pystyy imitoimaan ja jäljittelemään opetettuja työsuoritteita. Tulkitsen sen puhtasoppiseksi behaviorismiksi ja mielestäni se on tässä aivan paikallaan. Jos koulutuksen alussa opiskelijan lähtötaso on ollut noin nolla ja näytössä saavutetaan hyvä numero, osaltaan se on behaviorismin riemuvoitto; toivottu käytöksen muutos. Mestari ja oppipoika asetelma on toiminut jo läpi vuosisatojen ja pitää pintansa edelleen näyttötutkinnossa. Vaikka näyttö on ammattitaidon hankkimistavasta riippumaton, joku kouluttaja/ oppi-isä on varmasti ollut myös suoraan ilman valmistavaa koulutusta näyttöön tulleeella henkilöllä.

Kognitiivinen aspekti näytössä konkretisoituu esimerkiksi raaka- aine tuntemuksena ja koneiden ja laitteiden käytön hallintana. Tiedon omaksumista testataan myös elintarvikkeiden varastoinnissa, esikäsitelyssä, ruoaksi valmistamisessa ja ruoka-annosten kustannusten laskemisessa. Ilman tiedollista ymmärtämystä ei myöskään pysty suunnittelemaan lounasruokalajeja ja toteuttamaan erityisruokavalioannoksia. Näytönantajan täytyy itse ymmärtää ja sisäistää se, mitä velvoitteita työsuhteeseen (jonkalainen työssäoppimisjakso on) kuuluu, kuinka työyhteisössä toimitaan itsenäisesti ja ryhmän jäsenenä. Ilman sitoutumista toimipaikan palvelukulttuuriin ja liikeideaan, hyväksyty näyttö on epätodennäköinen.

Työssäoppimisessa ja miksei näytön aikanakin tapahtuu oppimista, pitäisi ainakin. Konstruktivisen oppimiskäsityksen mukaan *oppiminen on voimakkaasti sidoksissa siihen tilanteeseen, missä se tapahtuu ja oppilas kasvaa passiivisesta vastaanottajasta toiminnan subjektiksi*. Konstruktivismi korostaa tietojen ja taitojen siirtymisen merkitystä. Uusissa tilanteissa tiedon siirtymistä ja omaksumista edistää pyrkimys etsiä yhteyksiä aiemmin opitun tiedon ja nykytilanteen välillä. Näyttöön tultaessa määritelty ammattitaidon taso pitäisi olla jo saavutettu, mutta lisää voi oppia ja niin olisi tarkoituskin. Näytön päätyttyä arvioidaan, mitä tiedän ja osaan nyt. Samalla tulee väistämättä arvioitua myös sitä, mitä osasin ja tiesin ennen. Uuteen työpaikkaan tullessa opiskelija on lähinnä tiedon passiivinen vastaanottaja. Työssäoppimisjakson yksi suurimpia haasteita on oppia tuntemaan toimintaympäristönsä teknilliset ja sosiaaliset aspektit ja ottaa roolinsa toiminnan subjektina. Näyttöön valmistavassa koulutuksessa se onkin rikkaus ja kirous kun joutuu toistuvasti sopeutumaan uuteen työympäristöön ja sosiaaliseen verkostoon. Se, kuinka näytönantaja sopeutuu työryhmään (yhteistyökyky, oma- aloitteisuus ja aktiivisuus) ja pystyy toimimaan teknillisessä ympäristössä osoittaa hänen konstruktiviset oppimisedellytykset. Nekin ovat olennaisia näytön läpi saamiseksi.

Humanistiselle oppimiskäsityksellekin löytyy näytöstä sijansa. Kokemuksellisen oppimisen mallissa oppiminen perustuu oppijan kokemuksiin ja itsereflektioon. Yksi vaaditun ammattitaidon kriteereistä on näytönantajan itsearviointi ja ammattitaidon kehittämissuunnitelmat. Hän joutuu pohtimaan omaa osaamistaan, heikkouksia ja vahvuuksia ja realistista kuvaa siitä kuinka asemoisi itseään työmarkkinoilla juuri tällä hetkellä. Pilvilinnat omasta erinomaisuudesta murenevat korttitalon lailla työmarkkinoille mennessä, jos ne todellakin perustuvat omiin harhaisiin mielikuviin. Vaan eipä kannata kynttiläänsä vakan

allekaan kätkeä. Hyvällä itseluottamuksella hakemaan kykyjensä vastaavia töitä ja uutta oppimaan. Se kantaa omalla ammatillisella uralla todennäköisesti parhaiten. (Vrt. sivulla 22 itsereflektion merkityksestä työntekijälle ja sijoittumisesta työelämään.)

Hyväksytyt näytön suorittaminen vaatii synteetin näiden oppimiskäsitysten toteutumisesta näytössä. Näytönantaja ei välttämättä sitä tiedosta, eikä tarvitsekaan. Hänen tehtävänsä on saavuttaa kriteereissä vaadittu taso työsuoritteissaan. Tutkinnon perusteiden laatijan posti on analysoida tutkintorakenne avoimeksi ja muokata siitä parhaan kykynsä mukaan toimiva kokonaisuus, joka vastaa työelämän tarpeisiin ja on toteutettavissa yleisimpien tunnettujen pedagogisten oppimiskäsitysten mukaan. Yhdellä tai kahdellakaan oppimiskäsityksen ilmentymällä ei voi onnistua, kun jokin osio jää todentumatta tai puutteelliseksi.

Näytönarviointilomakkeissa (ravintolakokki, perustutkinto) arvioinnin eri osa-alueet näyttävät pääpiirteissään johdonmukaisesti etenevän kognitiivisesta (liikeidea, tuotetuntemus, elintarvikkeiden varastointi ja käsittely) behaviorismin (tekninen työskentely keittiössä, ruokien valmistus) kautta konstruktiviseen (toiminta työyhteisössä, yrityksen laatu- ja kannattavuusvaatimusten mukainen toiminta) malliin, päättyäkseen humanistiseen näkemykseen oman työn arvioimisesta ja itsensä kehittämistä.

7.2 Olennaista ja ydinosaa

Ravintola- alan yritykset toimivat kirjavilla liikeideoilla ja toimintatavoilla, sekä kapealla, että leveällä sektorilla. Ongelmalliseksi saattaa joskus muodostua tietyt tutkinnon osat, joita on vaikea, ellei mahdotonta todentaa käytännössä näyttöpaikassa tai yleensä missään. (Esim. juhlapalvelut osiossa asiakkaan palveleminen myyntitilanteessa) Vaihtoehdoksi jää silloin joko kirjallinen tehtävä tai arviointikeskustelun yhteydessä kartoitus siitä, mitä näytönantaja tietää tai ymmärtää käytännössä todentamatta jääneestä työtehtävästä.

Ammattitaitoa arvioidessa pidän lähtökohtana -aiemmin mainittua M. Taalasta siteeratetyksilön hankitun/opitun ominaisuuden eli taitavuuden tasoa. Tätä ammattitaitoa hyödynnetään sittemmin tuotannon välineenä työelämässä. Tässä kohdissa nousee esiin kysymys siitä, mikä on tärkeää kokonaisuudessaan. Se, mikä on olennaista on ydintehtävä. Työt joiden hallinta ei ole aivan välttämätöntä, mutta osajalle antavat bonusta, ovat tukipalveluita. Kaikki

näyttötutkinnoissa vaaditut kriteerit on luettava ydintehtäviksi, pakko hallita. Muutoin hyväksytyä suoritusta on lähes mahdoton saavuttaa. Mielestäni kaikki ravintolakokin tutkinnoissa vaadittava ammattitaito ei ole ydintehtäviä. Esimerkiksi nostan kielikysymyksen. Väärinkäsitysten välttämiseksi haluan jo tässä vaiheessa kuitenkin tuoda esiin sen, ettei minulla ole mitään vieraiden kielten opiskelua saatikka ruotsin kieltä vastaan. Päinvastoin, mutta käytäntö tuo tässä asiassa eteeni kerta toisensa jälkeen harmaan alueen, josta opasteet ei välttämättä vie juuri oikeaan suuntaan.

Osiassa ravintolan keittiötoiminnot on viimeisenä arvioinnin kohteena suomen-, ruotsin-, englannin ja ranskankielisen ammattisanaston hallinta. Saavuttaakseen tason tyydyttävä yksi (T1), täytyy pystyä kääntämään ruokalistan tekstiä yhdelle vieraalle kielelle. Hyvä kolme (H3) taso edellyttää kommunikointia molemmilla kotimaisilla ja englannin kielellä. Kiitettävä viisi (K5) edellyttää jo lähes poikkeavaa kielellistä lahjakkuutta kun ranskankieli otetaan kriteereihin mukaan. Siltä osin tutkinto ei vastaa tämän hetkistä todellisuutta, kun aikuiskoulutuksessa oppilasmateriaali on kovin homogeeninen ja kulttuuritaustat kirjavat. Lukumääräisesti huomattava osa opiskelijoista tulee idästä, vielä kauempaa idästä sekä etelästä. Heille elintärkeä sopeutumisen väline suomalaisen yhteiskuntaan on suomen kieli. Sen ympärillä riittää opiskeltavaa vuodeksi jos toiseksikin.

Kun riittävä suomenkielen taito on omaksuttu (ehdoton opiskelusta selviytyäkseen), pystyy osallistumaan vaikka näyttöön valmistavaan koulutukseen ja kuinka ollakaan siellä tulee pian vastaa lisää vieraita kieliä, ruotsi etunenässä. Moni toisenlaisesta kulttuuriympäristöstä maahamme muuttanut opiskelija kokee tämän ylitsekäymättömänä esteenä. Ruotsin kieli on jostain syystä monelle suomalaisellekin vaikea paikka, siirtolaisista puhumattakaan. Henkilökohtaisesti en haluaisi evätä kokin papereita yhdeltäkään selväpäiseltä, kädentaidollisesti taitavalta kokelaalta, jolta ruotsin tai muun vieraan kielen hallinta tökkii.

Juhlalpalvelut osiassa kohdassa asiakkaan palveleminen myyntitilanteessa, pyydetään näyttönantajaa suorittamaan tehtäviä, jotka eivät kokin toimenkuvaan mitenkään kuulu, pikemminkin keittiömestarin tai back-officen myyntipalvelusihteerin. Pitäisi suunnitella asiakkaalle menuehdotelmat, neuvotella asiakkaan kanssa sopivimmasta vaihtoehdosta ja sitten toteuttaa se. Todellisuudessa tämä ei kuitenkaan juuri koskaan voi toteutua näin. Ammattitaidon todennuksen kriteerissä ei ole jäljellä realismin hiventäkään kun sitä yritetään soveltaa käytäntöön. Yleensä työpaikalla keittiömestari tai ketjupaikoissa työryhmä on laatinut

menuehdotukset myyntisihteereille tai ravintolapäällikölle valmiiksi. On absurdi tilanne, että näytönantaja neuvottelisi näyttöpaikassa juhlamenuusta asiakkaan kanssa. Jostain voi tällainen paikka löytyä, mutta puhutaan marginaalitapauksesta tai sitten näytönantaja antaa näyttöä omalla työpaikallaan. Kuitenkin näytöt annetaan oikeissa työpaikoissa, oikeissa työtehtävissä, joten tätä kriteeriä on vaikea toteuttaa käytännössä. Mielestäni ainoaksi vaihtoehdoksi jää fiktiivinen, paperille kirjoitettu menuehdotelma, joka sekin kyllä on tyhjää parempi arvioinnin kohde. Simulaatio se kuitenkin on ja täten kirjaimellisesti katsoen kriittistä tutkiskelua kestävä arvioinnin peruste. ”*Tulosvastuulliset, voittoon tähtäävät yritykset harvoin päästävät näyttönsuorittajaa ensimmäisenä konsultoimaan asiakkaan kanssa juhlapöydän antimista tai lounasaikana kassavastuuseen hoitamaan yrityksen rahaliikennettä*”. Juuri näillä sanoilla on minulle kuvailtu arviointikeskustelussa työnantajapuolella syntyneitä mielikuvia tietyistä näytön kriteereistä.

7.3 Tautofonia

”*Kuinka näissä voi olla näin paljon toistoa ja päällekkäisyyksiä tutkinnon eri osioissa. Kun olet tehnyt yhden, olet todentanut lähes kaiken.*” Tämänkin olen saanut kuulla kerran jos toisenkin kun arvioinnin perusteita on selvennetty työpaikka arvioijille ennen näyttöä tai sen jälkeen kun prosessi on läpi käyty. Tutkinnon rakenteissa kertautuvat samat työtehtävät (kognitiiviset ja behavioristiset käyttäytymismallit) ja henkilökohtaisen työelämävalmiuksien arvioinnit (konstruktiiviset taidot, kasvu passiivisesta omaksujasta toiminnan subjektiksi) osiosta toiseen. Useimmin näyttöprosessissa arvioitavat ammattitaidon määreet ovat raaka-ainetuntemus, varastointi ja käsittely, oman työn suunnittelu, erityisruokavalioannosten suunnittelu ja toteuttaminen, puhtaanapito ja ekologisesti kestävä kehitys, yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot. Kiistämättä keskeisiä ammattitaidon indikaattoreita, mutta koko tutkinnon suorittajille samat kriteerit arvioidaan lapusta toiseen. Tutkinnon suorittajalle se on samantekevää. Jos osaaminen joltain osa-alueelta on todennettu jossain osiossa, silloin se on ok myös muissa. Arviointikeskusteluissa se kuitenkin on hieman vaivaannuttava arvioijien kannalta ja eritoten oppilaitoksen edustajan kannalta, koska työpaikka- arvioijat monesti virheellisesti olettavat, että oppilaitoksen edustaja on ollut laatimassa tutkintorakennetta.

Toki toistoa voi selittää sillä, että osatutkinnon suorittajiakin on ja heidänkin ammattitaitoaan tulisi arvioida mahdollisimman laaja- alaisesti. Samoin tutkinnon osat suoritetaan yleensä

kahdessa/ kolmen ajanjakson syklissä. Aina mitataan sen hetkistä ammattitaitoa, mutta työvoimapolitiittisenkin koulutuksen aikana annetut näytöt ajoittuvat noin kahdeksan kuukauden ajanjakson sisään. Siinä ajassa ei kuitenkaan jokin jo todennettu taito pitäisi päästä unohtumaan. Jos näin on päässyt käymään, kyseessä on ollut ulkoa opittu tieto, josta puuttuu taitoelementti. Se ei ole aktiivista tietoa ja käyttämättömänä se poistuu käyttäjänsä omalta ”kovalevytä” tarpeettomana. Onnittelut näytöntantajalle hyvästä tuurista tai näyttelijän lahjoista. Arvioijan kannalta virhe on tapahtunut; ei olla varmistettu sitä seikkaa onko näytöntantaja tehtävän suorittamisen lisäksi sisäistänyt asian.

Näyttötutkinnon historiallinen perspektiivi on vielä verrattain nuori ja siihen verrattuna näyttötutkinto on hyvinkin toimiva kokonaisuus. Käytännössä ideat ja toimintamallit hioutuvat käytännöllisempään suuntaan. Yleensä paremmiksi ja toimivammiksi. Näyttötutkintojen perusteisiin on tehty niin hyvä ja suuri perustyö, että sitä on hyvä käydä muovaamaan kun kokemuksia käytännön toimivuudesta ja todellisuutta vastaavuudesta on saatu. Täytyisikö tutkintorakennetta uudistaa? Mielestäni kyllä, mutta miten? Tiivistämällä, hajauttamalla, eriyttämällä? Se on jo aivan oma tarinansa.

8 KEHITTÄMISHANKKEEN MERKITYS OMALLE OPETTAJAKSI KASVULLE

Kun kehittämishankkeelleni tätä aihetta tarjottiin, omakohtaiset kokemukseni näyttötutkinnoista olivat verrattain vähäiset ja vähäinen oli ymmärtämykseni muutenkin koko aihepiiristä käsitteenä. Työn ohessa ymmärtämystä on tullut lisää ja tietoutta on syventänyt se, että tutkintoa on tässä työssä täytynyt pohtia oppimiskäsitysten ja tiedon käsityksen näkökulmasta. Näyttötutkinnon historian tunteminen taas auttaa ymmärtämään tämän hetkistä tilannetta ja kuinka siihen on tultu. Kuluneen vuoden aikana näyttötutkintojen toimintaympäristön teknillisistä proseduureista, arvioinnin kohteista ja menetelmistä on tullut omakohtaisten kokemusten myötä aktiivista tietopääomaa. Henkilökohtaisesti olen voinut huomata, että *oman henkilökohtaisen kokemuksen ja ajattelun kautta opittu tieto säilyy muistissa paremmin ja on helpommin sovellettavissa käytäntöön kuin muiden aloitteesta siirretty tai muiden kokemuksiin perustuva tieto*. Tiedon ja toiminnan yhdistäminen on helpottanut arviointien tekemistä ja tämän kirjallisen esityksen laatimista.

Työssäoppimispaikoille, näyttötutkintojen briefaukseen ja arviointikeskusteluihin on huomattavasti miellyttävämpi mennä, kun oma ymmärtämys tutkinnoista ei ole aivan savijaloilla. Kun toiminnallisesta näytöstä käy työpaikalla sopimassa, se että pystyy selkeästi ja vakuuttavasti kertomaan koko prosessista, laskee henkisen selkärepun eritoten itse näytönantajan harteilta. Hyvin perusteltu esitys selkiyttää myös arvioitsijoiden roolia ja lisää ymmärtämystä siitä, mitä arvioidaan ja kuinka. Edellytykset yhteistyölle kentän ja oppilaitoksen välillä kylvetään tässä delikaatissa ensikosketuksen vaiheessa. Epävarma ja todellisuudesta vieraantunut asenne vahvistaa työkentällä jossain määrin vallitsevaa käsitystä koulutuksen tarjonnan ja työmarkkinoiden tarpeiden vastaamattomuudesta. Ravintolakokin perustutkintoon laatimani esimerkit -kuinka näytetään- helpottavat konkreettisesti esittelyä prosessin läpiviennistä, ainakin itselleni. Eikä yllätys lie sekään, että kun tietää ja ymmärtää edustamastaan asiasta paremmin ja syvemmin, lopputulokset ja muistot ovat kaksinverroin tyydyttävämmät kaikkien osapuolien kannalta joihin kuuluvat näyttöpaikan arvioitsijat, näytönantaja ja oppilaitoksen edustaja.

9 LÄHTEET

Engeström, Y. 1984. Mielekäs oppiminen ja opetus. Helsinki: Valtion koulutuskeskus

Haltia, P. ja Hämäläinen, V: 1999/4. Näyttötutkinnoissa vaadittava pätevyys. Työelämän tutkinnot, Opetushallitus

Kinnala S. ja OPH: 1996. Henkilökohtaiset opiskeluohjelmat ammatillisessa aikuiskoulutuksessa. Helsinki: Yliopistopaino

Opetushallitus. 2003. NÄYTTÖTUTKINTO-OPAS, käsikirja tutkintojen järjestäjille ja tutkintotoimikunnille. Paintek Pihlajamäki Oy

Opetusministeriö. 1989. Peruskoulun jälkeisen koulutuksen kehittäminen. Opetustyöryhmien muistioita 1989:54, Helsinki

Patrikainen, R. 1997. Ihmiskäsitys, tiedonkäsitys ja oppimiskäsitys luokanopettajan pedagogisessa ajattelussa. Kasvatustieteellisiä julkaisuja, 36, Joensuun yliopisto.

Rauste- von Wright, M., von Wright J. 1994. Oppiminen ja koulutus. Porvoo: WSOY

Rauste- von Wright, M., von Wright J. ja Soini T. 2003. Oppiminen ja koulutus. Helsinki: WSOY.

Ruohotie, P. 1996. Oppimalla osaamiseen ja menestykseen. Helsinki: Oy Edita Ab

Ruohotie, P. & Honka, J. 2003. Ammatillinen huippuosaaminen. Kompetenssitutkimuksen avaama näkökulma huippuosaamiseen, sen kehittämiseen ja johtamiseen. Skills- julkaisu 2/03. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.

Räsänen, J. 1994. Kehityssuuntautunut arviontimalli. Malli aikuisen ammatillisen koulutuksen ja oppisopimuskoulutuksen arviointiin. Opetushallitus; Arviointi ja seuranta 4/94

Taalas, M. 1995. Ammattitutkinto ammattitaidon näyttönä. Jyväskylä: Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisusarja A. Tutkimuksia 62.

Varila, J. 1997 Tuuliko tuo työmarkkinakelpoisuuden? Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia. Joensuun Yliopisto

Vuorinen, P. 1991. Keskiasteen uudistus ja muuttuva työelämä. Ammattikasvatustieteiden tutkimuksia ja selosteita nro 39. Helsinki: Valtionpainatuskeskus.

Webbisivut

Laurila, P. 2003. Näyttöaineistojen kehittämispäivät 11.-12.2.2003 Helsingissä. Viitattu 2.4.2005. www.oph.fi/ammattillinesr/

Opetushallitus. 2005. Näyttötutkinnot. Opetushallituksen sivusto. Viitattu 10.10.2005. <http://www.oph.fi/nayttotutkinnot/>

Opetushallitus. 2001. Oph:n toimintakertomus ja tilinpäätöslaskelma 2001. Viitattu 26.5.05
[Http://www.oph.fi/binary.asp?path=1;436;2244;9450&field=FileAttachment&version=1](http://www.oph.fi/binary.asp?path=1;436;2244;9450&field=FileAttachment&version=1)

L 1994/306 Ammattitutkintolaki. Viitattu 22.4.2005.
www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1994/19940306

A 1994/308 Ammattitutkintoasetus. Viitattu 22.4.2005.
[www.finlex.fi/fi /laki/alkup/1994/19940308](http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1994/19940308)

Muut

Kyllönen, J. 2005. Luento 31.3.2005 Amiedu, Helsinki

10 LIITTEET

Liite 1: Muita näyttötutkinnon toimijoita

OPETUSHALLITUS

- Valmistelee, kokoaa, käsittelee ja päättää OPMlle tehtävästä esityksestä
- vastaa tutkinnon perusteiden laatimisesta ja päättää perusteista
- päättää tutkintotoimikuntien toimiala- ja aluejaosta
- asettaa tutkintotoimikunnat
- huolehtii tutkintotoimikuntien maksuliikenteestä, kirjanpidosta ja arkistoinnista
- avustaa tutkintotoimikuntia tutkintojen järjestämisedellytysten arvioinnissa
- ohjaa, kouluttaa ja konsultoi tutkintotoimikuntia ja tutkintojen järjestäjiä

TYÖELÄMÄ

- suunnittelee, järjestää ja arvioi tutkintosuoritukset yhdessä tutkintojen järjestäjien kanssa
- osallistuu tutkintojen perusteiden laatimiseen

KOULUTUSTOIMIKUNNAT

- antavat lausunnot tutkintorakenne-esityksistä
- käsittelevät tutkintojen perusteet

NÄYTTÖTUTKINTOJEN KEHITTÄMISKOULUTUKSEN JÄRJESTÄJÄT

- kouluttavat näyttötutkintomestarit

ALVAR (kts. www.alvar-projekti.fi)

- suunnittelee valtakunnallista tutkintoaineistoa sovituille aloille.

LIITE 2: Hensu; Hotellin ja ravintolan peruspalvelut

Opiskelija _____
 Työssäoppimispaikka _____ Työssäoppimisen aika _____
 Osoite _____
 Työpaikkaohjaaja _____ Näytön ajankohta _____
 Puhelin _____

Hotellin ja ravintolan peruspalvelut				
Arvioinnin kohteet	Osaamisen taso tällä hetkellä	Koulussa opittavat asiat	Työssäoppimisen tehtävät	Miten näytetään ESIMERKKI
Hotelli- ja ravintola-alalla ja hotelli- ja ravintolayrityksessä toimiminen liikeidean mukaisesti				Arviointikeskustelussa näytönantaja omin sanoin selittää yrityksen liikeideaa ja omaa rooliaan sen toteuttamisessa.
Hotelli- ja ravintolayritysten myynti- ja asiakaspalvelu, hotellin ja ravintolan tuotetuntemus ja tuoteturvallisuus				Näytönantaja perehtyy hotelli-ravintolan myynti- ja asiakaspalvelumenetelmiin tutustumalla ja osallistumalla työskentelyyn yrityksen eri osastoilla.
Hotellin asiakaspalvelu, vastaanoton tehtävissä avustaminen, hotellin yleisistä tiloista huolehtiminen ja hotellihuoneen kunnostaminen				Tutustuu vastaanottovirkailijan ohjauksessa vastaanoton tehtäviin. Osallistuu hotellihuoneiden siivoustehtäviin ja yleisten tilojen siisteydestä huolehtiiviin tehtäviin.
Aamiaistarjoilun ja muiden tarjoilua avustavien tehtävien hoitaminen				Osallistuu hotelliamaiaisen hoitamiseen ja muihin avustaviin salityöskentely tehtäviin yhdessä tarjoiluhenkilöstön kanssa.
Ravintolan ruoanvalmistuksessa avustaminen ja annosten kokoaminen: Elintarvikkeiden tuntemus, hygienia, raaka-aineiden käsittely, ruokalajien valmistus, annosten kokoaminen				Osallistuu ravintolan keittiössä tukkukuormien vastaanottoon, varastointiin ja elintarvikkeiden esikäsittelyyn. Työskentelee työryhmän jäsenenä ruokalajien valmistuksessa ja nostaa esivalmistelluista tuotteista annoksia esille. Käyttää työskennellessään keittiön työvälineitä ja koneita.
Turvallinen työskentely ravintolakeittiössä				Osoittaa keittiötyöskentelyssään valvotuneisuutensa yleisiä työturvallisuustekijöitä kohtaan.
Henkilökohtaisesta hygieniasta huolehtiminen, omavalvonta, ravintolakeittiön tilojen ja laitteiden puhtaanapito ja astiahuolto				Keittiötyöskentelyssä ottaa osaltaan vastuun henkilökohtaisesta hygieniasta, toimitilojen, työmenetelmien ja -välineiden puhtaudesta.
Ekologinen toiminta hotellissa ja ravintolassa				Toteuttaa työssään yrityksen kestävä kehityksen periaatteita ja pyydettyä kertoo niistä arviointikeskustelussa.
Hotellin ja ravintolan turvallisuus- ja anniskelumääräysten noudattaminen ja maksuvälineiden asiakasturvallinen käsittely.				Perehtyy yrityksen asiakasturvallisuus tekijöihin ja yleisiin anniskelumääräyksiin osallistumalla työskentelyyn hotelli-ravintolan eri osastoilla.
Hotellin ja ravintolan toiminnan kannattavuuden seuraaminen ja oman työn vaikutus kannattavuuteen				Perehtyy työskennellessään yrityksen kannattavuuteen vaikuttaviin tekijöihin. Kertoo kannattavuustekijöistä arviointikeskustelussa ja selvittää kuinka oma työskentely niihin vaikuttaa.
Työsopimuksen tekeminen ja sovittujen työaikojen ja ohjeiden noudattaminen				Noudattaa työskentelyssään sovittuja työehtoja ja vuoroja.
Työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen sekä työturvallisuuden ja ergonomian noudattaminen				Osoittaa omaavansa yleisiä työelämävalmiuksia tekemällä vuoronsa luotettavasti ja työturvallisuus ohjeita noudattaen.
Itsearviointi ja itsensä kehittäminen				Arviointikeskustelussa näytönantaja omin sanoin kertoo ammatillisesta kasvustaan ja tulevaisuuden tavoitteista.

_____ / _____ 200

ssä

Opiskelija

Työnantajan edustaja

Opettaja

LIITE 3: Hensu; Ravintolan keittiötoiminnot

Opiskelija _____
 Työssäoppimispaikka _____ Työssäoppimisen aika _____
 Osoite _____
 Työpaikkaohjaaja _____ Näytön ajankohta _____
 Puhelin _____

Ravintolan keittiötoiminnot				
Arvioinnin kohteet	Osaamisen taso tällä hetkellä	Koulussa opittavat asiat	Työssäoppimisen tehtävät	Miten näytetään ESIMERKKI
Ravintolan elintarvikkeiden tuntemus, vastaanotto, varastointi, säilytys ja tilaaminen sekä käsittely				Vastaanottaa ja tarkastaa saapuneet kuormat ja purkaa tuotteet varastoihin. Raportoi poikkeamista ja puutteista.
Ravintolan liikeidean mukainen työskentely ja perusreseptiikan mukainen pääruokien ja lisäkkeiden valmistus				Osallistuu lämpimän ja kylmän keittiön ruokatuotteiden esikäsittelyyn ja valmistukseen.
Oman työn suunnittelu ja ajoitus sekä toiminta työyhteisön jäsenenä. Tietolähteiden hyväksikäyttö työn suunnittelussa sekä oman työn kehittäminen.				Toteuttaa työssään laadittuja ohjeita ja aikatauluja. Reagoi muuttuviin asiakaspalvelutilanteisiin.
Ravitsemussuosituksen tunteminen ja erityisruokavalioiden huomioiminen ruoanvalmistuksessa.				Osoittaa tarvittaessa valmistaa ja muuntaa erityisruokavaliokannoksia asiakkaalle. Kertoo arviointikeskustelussa pyydettyä ruoka-aineallergioiden ominaispiirteistä.
Ravintolan puhtaanapitotehtävien hoitaminen ja elintarvikehygieniasta ja omavalvonnasta huolehtiminen.				Huolehtii osaltaan normaaleista työhön kuuluvista puhtaanapidon ja astiahuollon tehtävistä sekä omavalvonnasta.
Työturvallisuuden ja ergonomisuuden huomioiminen työskentelyssä, sekä toiminta hätätilanteessa.				Osoittaa työskentelyssään ottavansa huomioon yleiset työturvallisuusmääräykset ja henkilökohtaisen työskentelyergonomian. Arviointikeskustelussa selvittää pyydettyä kuinka toimii hätätilanteessa (esim. tulipalo) tai työtaturman sattuessa.
Noutopöydän ja linjaston kunnostaminen ja asiakaspalvelu. Myynti- ja tarjoilutehtävien hoito sekä kassatoiminnot.				Osallistuu lounaan noutopöydän varustamiseen ja huolehtii osaltaan sen siisteydestä ja ruokien riittävydestä. Perehtyy kassatoimintoihin itsepalvelulounaalla ja vie tilattuja annoksia pöytään.
Annos- ja ateriasuunnittelu sekä esillelaitto				Osallistuu työryhmän jäsenenä toimipaikan lounaslistojen ja ateriakokonaisuuksien suunnitteluun. Huolehtii valmistamiensa tuotteiden viimeistelystä ja esillelaitosta.
Ruokalajien ja annosten kustannusten laskenta sekä hinnoittelu. Taloudellinen ja kannattava toiminta sekä hävikin minimoiminen.				Arviointikeskustelussa selvittää yrityksen annoshinnoittelun periaatteita. Osoittaa keittiötyöskentelyssä pystyvänsä taloudelliseen, kustannustehokkaaseen toimintaan.
Laatu- ja kannattavuustavoitteiden mukainen toiminta				Toteuttaa työskentelyssään saamia ohjeita ja yrityksen laatu- standardeja.
Suomen- ruotsin- englannin ja ranskankielisen ammattisanaston hallinta.				Kääntää yhden päivän lounaslistan yhdelle vierasalle kielelle. Arviointikeskustelussa kääntää pyydettyä listan pääraaka-aineita muille kielille suullisesti.

/ 200

:ssä

Opiskelija

Työnantajan edustaja

Opettaja

Liite 4: Hensu; Ravintolaruokien valmistus

Opiskelija _____
 Työssäoppimispaikka _____ Työssäoppimisen aika _____
 Osoite _____
 Työpaikkaohjaaja _____ Näytön ajankohta _____
 Puhelin _____

Ravintolaruokien valmistus				
Arvioinnin kohteet	Osaamisen taso tällä hetkellä	Koulussa opittavat asiat	Työssäoppimisen tehtävät	Miten näytetään ESIMERKKI
Ravintolan erikoisraaka-aineiden tuntemus ja käsittely				Tunnistaa ja käsittelee ravintolassa käytettäviä raaka-aineita. Työskentelyssään osaa käsitellä ja varastoida niitä oikein.
Edustus-, juhla- ja teematilaisuuksien ateriakokonaisuuksien suunnittelu				Osallistuu työryhmän jäsenenä asiakastilaisuuksien ateriakokonaisuuksien suunnitteluun ja toteuttamiseen.
Tilaus ja á la carte ruokien suunnittelu ja valmistus lisäkkeineen				Osallistuu työryhmän jäsenenä á la carte ruokien ideointiin ja kehittämiseen. Suorittaa työvuorossaan á la carte aterioiden esivalmistusta ja valmistaa annoksia tilausten mukaan asiakkaille.
Ruokatuotteiden esillelaitto lautas-, vati-, noutopöytä- ja buffettarjoiluissa.				Laittaa valmistamansa annokset esille tilauksen mukaan vadille tai lautaselle.
Oman työn suunnittelu ja ajoitus				Osallistuu ravintolan ruoanvalmistusprosesseihin, esivalmisteluista annosten esillelaittoon.
Ravintolan kannattavuus- ja laatuvaatimusten tunteminen ja niiden mukainen toiminta.				Perehtyy näytöspaikkansa ravintolakeittiön kannattavuus- ja laatuvaatimuksiin ja toteuttaa niitä omassa työskentelyssään. Selvittää arviointikeskustelussa suullisesti kannattavuus- ja laatuvaatimusten toteuttamista yrityksessä.
Gastronomian, kansainvälisten keittiöiden tuntemus sekä alan kehityksen seuraaminen				Arviointikeskustelussa kartoitetaan ymmärrystä alan kehitysnäkymistä ja kansainvälisten ruokakulttuurien vaikutuksesta omaan työhön sekä aktiivisuutta tiedon hankinnasta ja alan tapahtumien seuraamisesta.
Oman työn arviointi ja yhteistyökyky				Työskentelee näyttöpaikassa ryhmän jäsenenä, annettujen ohjeiden mukaan, yhteisten päämäärien saavuttamiseksi. Arviointikeskustelussa analysoi onnistumistaan tekemissään tehtävissä.

_____/_____/200

:ssä

Opiskelija

Työnantajan edustaja

Opettaja

Liite 5: Hensu; Kahvila- ja pikaruokapalvelut

Opiskelija _____
 Työssäoppimispaikka _____ Työssäoppimisen aika _____
 Osoite _____
 Työpaikkaohjaaja _____ Näytön ajankohta _____
 Puhelin _____

Kahvila- ja pikaruokapalvelut				
Arvioinnin kohteet	Osaamisen taso tällä hetkellä	Koulussa opittavat asiat	Työssäoppimisen tehtävät	Miten näytetään ESIMERKKI
Työskentely kahvilassa				Osallistuu yrityksen toimintaan / asiakaspalveluun perehtyen eri toimitteisiin.
Työskentely pikaruokapaikassa				Osallistuu toimipaikan työtehtäviin liikeidean mukaisesti.
Kahvila- ja pikaruokatuotteiden valmistaminen				Valmistaa asiakkaille yrityksen kahvila- ja snack- tuotteita.
Myyntityö ja asiakaspalvelu				Osallistuu kahvilatuotteiden esillelaittoon, myynti- ja tarjoilutehtäviin.
Työn organisointi				Suorittaa itsenäisesti hänelle annettuja tehtäviä.
Tilojen viihtyisyydestä ja siisteydestä huolehtiminen				Osallistuu yrityksen päivittäiseen puhtaanapitoon, ohjeiden ja siivousohjelman mukaisesti.
Aloitteellisuus ja yhteistyökyky				Toimii työssään aktiivisesti ja osoittaa mielenkiintoa annettuja tehtäviä ja työryhmän onnistumista kohtaan.

_____/_____/200

_____:ssä _____ Opiskelija _____ Työnantajan edustaja _____ Opettaja _____

Liite 6: Hensu; Juhlalpalvelut

Opiskelija _____
 Työssäoppimispaikka _____ Työssäoppimisen aika _____
 Osoite _____
 Työpaikkaohjaaja _____ Näytön ajankohta _____
 Puhelin _____

Juhlalpalvelut				
Arvioinnin kohteet	Osaamisen taso tällä hetkellä	Koulussa opittavat asiat	Työssäoppimisen tehtävät	Miten näytetään ESIMERKKI
Asiakkaan palveleminen myyntitilanteessa				Perehtyy yrityksen myyntipalvelutoimintaan ja tarpeen vaatiessa osaa konsultoida asiakasta valintatilanteessa
Hinnoitteluperiaatteiden tunteminen				Perehtyy yrityksen hinnoitteluperiaatteisiin ja tarpeen tullen pystyy kertomaan asiakkaalle neuvoteltavan tilaisuuden kustannukset ja niiden sisällön.
Juhlatilaisuuden suunnittelu ja toteuttaminen				Osallistuu työryhmän jäsenenä juhlatilaisuuksien ideointiin ja suunnitteluun.
Työnsuunnittelu ja ajoitus				Tekee ennakolta kirjallisen työsuunnitelman ja ajoituksen jonka toimivuutta arvioi itse tilaisuuden jälkeen
Palvelutilanteen sujuvuus				Huolehtii osaltaan tilaisuuden palveluketjun toimivuudesta.
Joustavuus ja yhteistyökyky				Työskennellessään osoittaa, että pystyy sopeutumaan vaihteleviin tilanteisiin työyhteisössä ja asiakaspalvelutehtävissä.
Hygieenisuus ja omavalvonnan noudattaminen				Noudattaa työskentelyssään yleisiä ja elintarvikehygieniä määräyksiä. Osallistuu työskentelyssään talon omavalvontaohjelman toteuttamiseen.

_____/_____
 200 _____
 :ssä Opiskelija Työnantajan edustaja Opettaja

Liite 7: Hensu; Henkilöstöravintolatoiminnot

Opiskelija _____
 Työssäoppimispaikka _____ Työssäoppimisen aika _____
 Osoite _____
 Työpaikkaohjaaja _____ Näytön ajankohta _____
 Puhelin _____

Henkilöstöravintola toiminnot				
Arvioinnin kohteet	Osaamisen taso tällä hetkellä	Koulussa opittavat asiat	Työssäoppimisen tehtävät	Miten näytetään ESIMERKKI
Henkilöstöravintoloiden toimintaperiaatteen ymmärtäminen ja liikeidean mukainen työskentely				Selvittää suullisesti arviointikeskustelussa toimipaikan liikeidean ja toimintaperiaatteen sekä toimipaikan sijoittumisen henkilöstöravintolayritysten kenttään.
Henkilöstöravintolan ruoanvalmistus kannattavasti ja taloudellisesti				Osallistuu henkilöstöravintolan päivittäisiin ruoanvalmistustehtäviin.
Atk:n hyödyntäminen kustannusten laskennassa				Laskee atk:lla yhden päivän lounaan raaka-aine kustannukset. Tuo laskelman mukanaan arviointikeskusteluun.
Henkilökohtaisesta hygieniasta huolehtiminen, omavalvonta ja puhtaanapito				Huolehtii osaltaan normaaleista työhön kuuluvista puhtaanapidon ja astiahuollon tehtävistä sekä omavalvonnasta.
Ravitsemussuositusten soveltaminen ja erikoisruokavalioiden valmistus				Valmistaa toimipaikassa tarvittavat erityisruokavaliot perusruokavaliosta. Selvittää arviointikeskustelussa suullisesti suomalaisten joukkoruokasuositusten periaatteiden toteutumisen toimipaikassa, sekä toimipaikan asiakkaiden ravitsemuksellisia tarpeita
Henkilöstöravintolan edustusruokien valmistus				Osallistuu yrityksen edustusruokien valmistukseen ja esillelaittoon.
Asiakaspalvelu, myyntityö ja kassatoiminnot				Työskentelee salipuolella asiakas- ja kassapalvelutehtävissä.
Juhla- ja edustustilaisuuksien tarjoilussa avustaminen				Osallistuu edustustilaisuuden avustaviin tarjoilutehtäviin.
Yhteistyö ja vuorovaikutustaidot sekä oman toiminnan arvioiminen ja kehittäminen				Työskentelee työyhteisössä ulospäin suuntautuneena ja kantaa vastuun omalta osaltaan toimintaa. Esittää arviointikeskustelussa oman näkemyksensä osaamisestaan ja ammatillisista kehittymistavoitteistaan.

_____/_____
 200 Opiskelija Työnantajan edustaja Opettaja
 :ssä

Liite 8: Hensu; Ravintolan erikoisruokatoiminnot

Opiskelija _____
 Työssäoppimispaikka _____ Työssäoppimisen aika _____
 Osoite _____
 Työpaikkaohjaaja _____ Näytön ajankohta _____
 Puhelin _____

Ravintolan erikoisruokatoiminnot				
Arvioinnin kohteet	Osaamisen taso tällä hetkellä	Koulussa opittavat asiat	Työssäoppimisen tehtävät	Miten näytetään ESIMERKKI
Erikoisruokalajien suunnittelu				Osallistuu ravintolassa järjestettävän erikois/ teemaviikon ruokalajien ideointiin ja suunnitteluun.
Erikoisraaka-aineiden tarkoituksenmukainen, taloudellinen ja hygieeninen käsittely				Vastaanottaa ja esikäsittelee teemaviikon erikoisraaka- aineita .
Kausiruokalajien valmistus				Osallistuu teemaviikon ruokalajien valmistukseen ja esillelaittoon. Arviointikeskustelussa osaa kertoa kotimaisista sesonki raaka-aineista.
Kalan, äyriäisten ja nilviäisten käsittely ja valmistu ruoaksi				Perehtyy yrityksessä kala-, ja äyriäisruokalajien esikäsittelyyn ja ruoaksi valmistamiseen.
Erikoishedelmien, marjojen ja erikoiskasvisten käsittely ja valmistus ruoaksi				Käsittelee työssään erikoishedelmiä ja kasviksia.
Erikoisruokalajien myynti, tarjoilu ja asiakkaan opastus niiden syönnissä.				Toimii tarvittaessa salissa asiakaspalvelutehtävissä ohjaamassa ja opastamassa erikoisraaka- aineiden syöntitekniikkaa.
Saliruoanvalmistus ja ruokalajien viimeistely salissa				Toimii salissa tuotteiden viimeistelyssä; esim. leikkaa lihaa, avaa ostereita tai liekittää annoksia.
Viinien valinta ja suosittelu asiakkaalle				Suosittelee ja kuvailee asiakkaille ruokalajeihin soveltuvia viinejä.
Viinien ja muiden alkoholijuomien hankinta.				Perehtyy viinien ja väkevien alkoholijuomien maahantuojien valikoimiin sekä niiden hankintakanaviin.

_____ / _____ 200

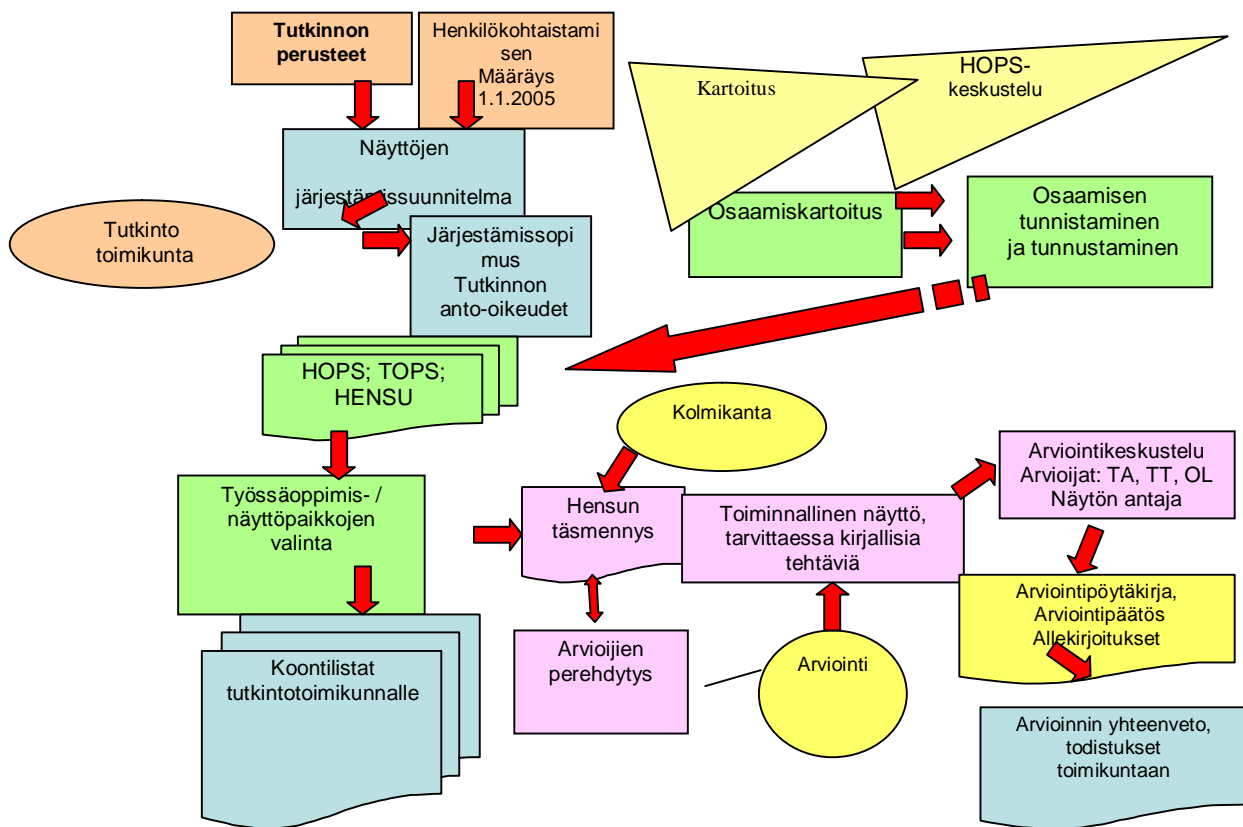
_____ :ssä

Opiskelija

Työnantajan edustaja

Opettaja

Liite 9: Tutkinnon kulku



Liite 10: Tutkintokaavio

