



**OPIKSELIJAVALINNAN
KEHITTÄMINEN
Pohjois-Karjalan
ammattikorkeakoulun sosiaalialan
koulutusohjelmassa**

Tekijä: Merja Koivuluhta



**JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU**
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Tekijä(t) Koivuluhta, Merja	Julkaisun laji Kehittämishankeraportti	
	Sivumäärä 32	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____ saakka	
Työn nimi Opiskelijavalinnan kehittäminen Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun sosiaalialan koulutusohjelmassa		
Koulutusohjelma Ammatillinen opettajakorkeakoulu, ammatillinen opettajakoulutus		
Työn ohjaaja(t) Weissman, Kirsti ja Laitinen, Antti		
Toimeksiantaja(t)		
Tiivistelmä <p>Hankkeessa kehitettiin sosionomikoulutuksen opiskelijavalintoja Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulussa. Tavoitteena oli selkeyttää valintaprosessia ja kehittää valintakoetta sekä nuorisoasteen että aikuiskoulutuksen opiskelijavalinnoissa. Hanke kesti puolitoista vuotta eli syksystä 2006 vuoden 2007 loppuun. Tähän ajanjaksoon sisältyi yksi nuorisoasteen valinta, yksi Joensuun seudun työvoimatoimiston kanssa yhteistyönä toteutettu aikuiskoulutusryhmän opiskelijavalinta sekä aiempia aikuiskoulutusvalintoja laajempi aikuisopiskelijoiden valinta. Hankkeessa kuvattiin valintaprosessi ja selkiinnytettiin valinnan perusteita ja tavoitteita. Tämä tehtiin yhteistyössä koulutusohjelman opettajien ja toimistosihteerin sekä muiden valintoihin osallistuvien kanssa. Hankkeessa arvioitiin opiskelijavalinnoissa käytettyä valintakoemallia ja selkiinnytettiin valintahaastattelun sisältöä ja tavoitteita. Siihen liittyi myös valintaan osallistuvien valintahaastattelu- ja henkilöarviointikoulutus. Hankkeessa kokeiltiin uusia valintakoemalleja ja arvioitiin niitä. Koko hankkeen aikana koulutusohjelmasta oli edustus Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvoston ARENE:n sosiaali- ja terveystieteiden työryhmässä, joten valintojen kehittäminen tapahtui yhteydessä valtakunnalliseen opiskelijavalintojen kehittämiseen.</p> <p>Hankkeen päättyessä koulutusohjelma oli kehittänyt hyviä valintakäytäntöjä. Valintaprosessi on henkilöstön yhdessä miettimä ja jäsentämä. Keskeiset arvioitavat kompetenssit on jäsennetty ja kirjoitettu auki. Keskeisiä kompetensseja arvioidaan valintaprosessissa vähintään kahdella eri menetelmällä, mikä lisää arvioiden luotettavuutta. Valintahaastattelua varten on kehitetty strukturoitu haastattelulomake. Valintakoepäiville on laadittu selkeä rakenne ja tarkka aikataulukaus. Jatkossa valintojen kokonaisuutta ja psykologien käyttöä valinnoissa on arvioitava tavoitteena valintojen keventäminen ja kulujen alentaminen luopumatta toimivasta valintaprosessista.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Ammattikorkeakoulu, sosiaaliala, opiskelijavalinnat		
Muut tiedot		

Author(s) Koivuluhta, Merja	Type of Publication Development project report	
	Pages 32	Language Finnish
	Confidential <input type="checkbox"/> Until _____	
Title Development of the Student Selection of the Degree Programme of Social Welfare Work Social Welfare Work Degree Programme at North Karelia University of Applied Sciences		
Degree Programme Jyväskylä University of Applied Sciences, Teacher Education College		
Tutor(s) Weissman, Kirsti ja Laitinen, Antti		
Assigned by		
Abstract The aim of the development project was to elaborate the student selection of the degree programme of social welfare work at North Karelia University of Applied Sciences. The objective was to clarify the selection process and to develop the entrance examination at both youth and adult education. The project lasted one and a half years from autumn 2006 to the end of the year 2007. This period included one selection for youth education, one selection for adult education co-operating with the employment office of Joensuu district, and one large selection for adult education. The selection process was described and the selection criteria and goals were clarified in co-operation with teachers. The entrance examination and interview were evaluated in the project. By the end of the project good selection practices were developed. The selection process is designed by the staff. The basic competences are evaluated by at least two methods to enhance the reliability of the evaluations. A structured interview form is designed for selection interviews. The entrance examination days have a clear structure and detailed schedule.		
Keywords University of applied sciences, social welfare work, student selection		
Miscellaneous		

SISÄLTÖ

1 HANKKEEN TAUSTAT JA PERUSTELUT	1
2 TEOREETTISET LAHTÖKOHDAT	3
2.1 Sosiaalialan opiskelijavalinta ja asiantuntijuuden kehityshehdot	3
2.2 Soveltavuuskokeista esitettyjen näkemyksiä Suomessa.....	4
2.3 Hyvä henkilöarviointi opiskelijavalinnoissa.....	8
3 HANKKEEN TAVOITTEET.....	11
4 ETENEMISEN VAIHEET.....	12
5 TULOKSET.....	14
5.1 Sosionomin ydinosaminen ja kompetenssit	14
5.2 Kompetenssiperustainen arviointi sosionomikoulutuksen valinnoissa	16
5.3 Haastattelu henkilöarvioinnin menetelmänä.....	20
5.4 Portfolio	22
5.5 Kirjatentti osana valintakoetta.....	22
6 TULOSTEN ARVIOINTIA	23
LIITTEET.....	28
Liite 1. Valintahaastattelulomake	28
Liite 2: Portfolio-ohjeet.....	31
Liite 3. Portfolion pisteitys.....	32

1 HANKKEEN TAUSTAT JA PERUSTELUT

Keskustellussa ammattikorkeakoulujen valintojen sisällöistä on esitetty perusteluita sekä soveltuvuuskokeen sisällyttämisen että sen poistamisen puolesta. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto ARENE:n esittämä pyrkimys on yhdenmukaistaa sosiaali- ja terveysalan koulutusohjelmien valintakokeita koko maassa. Ammattikorkeakoulujen sosiaali- ja terveysalan opiskelijavalintaverkosto pyrkii tähän tavoitteeseen eri ammattikorkeakoulujen yhteistyöllä. Tällä hetkellä valintakokeiden sisältö on moninainen. Osassa sosiaali- ja terveysalan koulutusohjelmia pelkästään opettajat suorittavat valinnat, osassa valinnat on ulkoistettu psykologiyrityksille ja osassa – kuten Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun sosiaalialan koulutusohjelmassa – valintakokeisiin osallistuvat sekä opettajat että psykologit.

Valintojen kalleus on yksi keskeinen perustelu valintojen kehittämiseen. Sekä valintojen ulkoistaminen psykologien tehtäväksi että niiden tekeminen opettajavoimin ovat kalliita. Siksi valintakoe olisi tarpeen keventää. Kehittämistehtävänä olisi tällöin valintakokeen arviointi suhteessa tavoitteisiin ja sen yhteinen pohdinta, riittäisikö kevennetty valintakoe tavoitteiden saavuttamisessa.

Julkinen keskustelu terveysalan valintakokeista nousi sen jälkeen kun 26-vuotias sairaanhoitajaa alettiin epäillä potilaittensa murhasta. Ministeri Risikko (2007) otti kesällä kantaa soveltuvuuskokeiden käyttöönoton puolesta sosiaali- ja terveydenhuollon oppilaitoksissa. Risikko peräsi myös keinoja, joilla alalle soveltuvuutta voidaan arvioida myös koulutuksen aikana. Kuten ministeri totesi, lainsäädäntö ei tällä hetkellä anna keinoja puuttua alalle selvästi soveltumattomien opiskelijoiden opiskeluoikeuteen.

Hakijan kannalta valintakokeiden tulisi olla sellaiset, että ne läpäistyään opiskelija voisi olla luottavainen mahdollisuuksiinsa suorittaa aloittamansa koulutus loppuun ja – ainakin edes jossain määrin – mahdollisuuksiinsa työskennellä opiskelemallaan alalla. Pauli Posti toteaa väitöstutkimuksensa perusteella haastattelussaan, että soveltuvuusarvio haastatelluineen on ollut tavallaan ennakoiva rekrytointimenettely tulevaa työpaikkaa silmällä

pitäen. Jos soveltuvuutta ei mitata opiskeluvaiheessa, se siirtyy Postin arvioin mukaan vain porrasta eteenpäin työhönottoon. (Sanneman 2006.)

Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun sosiaalialan koulutusohjelma muutti vuonna 2006 Outokummusta Joensuuhun. Tämän ennakoitiin lisäävän erityisesti nuorisoasteen koulutukseen hakijoiden määrää. Näin kävikin, vaikka suosion lisääntyminen ei selittynekään välttämättä yksin paikkakunnan vaihdolla. Hakijamäärän kasvu merkitsee myös valinnan vaikeutumista oppilaitoksen kannalta, koska koulutuspaikan syrjäinen sijainti toimi tavaltaan jo ensimmäisenä motivaation mittarina.

Aikuiskoulutuksessa ensimmäisen työvoimapolitiittisena koulutuksena aloittaneen ryhmän valinta oli haaste valinnan kehittämiseksi. Toinen edellistä isompi haaste oli hakukelpoisuuden laajentuminen. Aiemmin koulutukseen pääsyyn edellytettiin sosiaali- tai terveystieteiden tutkinnon suorittamista ja työkokemusta alalta. Keväällä 2008 alkavaan koulutukseen hakukelpoisuus laajeni siten, että yli 25-vuotiaalla jo pelkkä ylioppilastutkinto ja yleinen kahden vuoden työkokemus antavat hakukelpoisuuden. Siirtyminen yhteishakuun ja hakukelpoisuuden muutos merkitsevät vaikeutta ennakoita valintakokeeseen osallistujien määrää, koska hakijoiden kokonaismäärää on vaikea ennakoita ja koska kaikki hakukelpoiset hakijat tulee kutsua valintakokeeseen.

Valintaprosessin kannalta keskeinen haaste on hakijoiden rekrytointi ja itsevalinta. Hakijoita koulutusohjelmaan erityisesti nuorisoasteen koulutukseen ja nyt valintakelpoisuuden laajennuttua myös aikuiskoulutukseen on riittänyt. Miesten osuus sekä hakijoista että valituista on hyvin pieni. Hankkeen aikana yhteisissä pohdinnoissa on noussut esiin haaste miesten rekrytoimiseksi koulutukseen. Tähän haasteeseen vastaaminen ei kuitenkaan kuulu tämän hankkeen piiriin.

Syynä opiskelijavalinnan nousemiseen kehittämishankkeen aiheeksi ei ole koulutusohjelman epäonnistuminen valinnoissa. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun sosiaalialan koulutusohjelma on onnistunut hyvin opiskelijavalinnoissaan, jos valintojen onnistuneisuutta arvioidaan opiskelijoiden koulutukseen kiinnittymisen ja koulutuksen läpiviennin perusteella. Sosiaalialan koulutusohjelmassa keskeyttäneiden osuus on ollut ammattikorkeakoulun alhaisin ja koulutuksen läpäisyprosentti on ammattikorkeakoulun korkein.

2 TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

Suomessa on muutaman viime vuoden aikana ilmestynyt kaksi ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijavalinnan tutkimusta. Pekka Kosonen (2005) on tutkinut sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijavalintoja ja asiantuntijuuden kehitysehtoja. Pauli Postin (2006) tutkimuksen aihe on ”Soveltuvuuskokeella täydennetty opiskelijavalinta: Seurantatutkimus eräiden sosiaali- ja terveystieteiden teknisluonteisten koulutusohjelmien (apuvälinetekniikka, hammastekniikka ja optometria) opiskelijavalinnan toteuttamisesta”. Pekka Rantasen laajat ammatillisen koulutuksen ja ammattikorkeakoulutuksen opiskelijavalintatutkimukset ilmestyivät opetusministeriön julkaisuina vuosina 2000 ja 2004. Seuraavassa esitellään näitä opiskelijavalinnan kannalta keskeisimpiä tutkimuksia.

2.1 Sosiaalialan opiskelijavalinta ja asiantuntijuuden kehitysehdot

Suomessa Pekka Kosonen (2005) on tutkinut sosiaalialan opiskelijavalintoja ja asiantuntijuuden kehitysehtoja. Kuten Kosonen toteaa haku ja valinta koulutukseen ovat tärkeä siirtymä elämänsä aikana. Opiskelijavalinta on interventio hakijan elämänsä aikana (Kosonen 2006).

Kososen (2005) tutkimuksessa noin sata sosiaalialan ja hoitotyön koulutusohjelmien hakijaa vastasi kyselyihin ennen valintakoetta ja valinnan tulosten julkistamisen jälkeen. Ennen valintakoetta 9/10 hakijoista uskoi saavansa valintakokeessa keskimääräistä paremman tuloksen. Optimismi kertoo elämänhalusta ja se pitää yllä halua pyrkiä uudelleen. Kosonen (2005) nostaa haasteeksi sen selvittämisen, miksi hakijan on niin vaikea suhteuttaa omia edellytyksiään valintakokeen sisältöön ja vaatimuksiin.

Sosiaali- ja terveystieteiden hakijoiden välillä on selviä eroja kiinnostuneisuudessa ja ammatillisen kehittymisen edellytyksissä. Hakijoista puolet oli pitkäjärjestyksessä alan suuntautuneita ja alan ammatteihin samaistuvia, näistä kuitenkin osa haki epäaidon tai osittain jä-

sentymättömän identiteetin varassa. Viidesosalle kyse oli yhdestä kiinnostavasta vaihtoehdosta muiden joukossa. (Kosonen 2005.)

Opiskelijavalinnan tulos ja alaan sitoutuminen korreloivat, mutta yhteys ei ole läheskään täydellinen. Valituiksi tulee myös hakijoita, joiden orientaatio on pinnallinen tai jotka haluavat muualle opiskelemaan. Kososen tutkimuksen mukaan (2005) toisaalle hakevat olivat selvästi muita hakijoita nuorempia: lukiossa hyvin menestyneitä ylioppilaita. Ryhmä osoittautui osittain heterogeeniseksi: osalla tavoitteet olivat lähellä sosiaali- ja terveystieteiden alaa, osa halusi ylimalkaan jonkin koulutuspaikan ja osa varmisteli työmarkkinatukeaan. Opiskelijavalinnan toimivuudelle aiheuttavat haittaa muualle kuuluvat hakijat. Osa tulee valituksi ja keskeyttää myöhemmin opintonsa siirtyäkseen muualle. (Kosonen 2005.)

Koulumenestyksen painottaminen valintakriteerinä aiheuttaa ongelmia. Kososen tutkimuksessa (2005) lukiomenestyksen korrelaatiot motivaatioon osoittautuivat negatiivisiksi. Muualle eli yliopistoon tähtäävien lukiomenestys oli huomattavasti parempi kuin sosiaalialalle tähtäävien. Lukiomenestys on huonosti toimiva valintakriteeri, mikäli halutaan valita sitoutuneita opiskelijoita hoiva-aloille, toteaa Kosonen. (Kosonen 2005.)

Ihmissuhdealojen opiskelijavalinnassa tulee kiinnittää Kososen mukaan (2005) huomiota ammatilliseen suuntautumiseen, tunne- ja luonnetekijöihin sekä minäkuvan realistisyyteen. Hakuorientaation aitoutta ja kytkeytymistä identiteettiin voidaan tunnistaa mm. hakijan esittämien tavoitteiden, alaan liittyvien aiempien toimintojen ja harrastuneisuuden sekä tunnelatauksen perusteella. (Kosonen 2005)

Tutkimus vahvisti Kososen aiemman arvion hakuprosessista. Kososen (2002) mukaan mitä paremmin valinnan kriteerit ja käytänteet tukevat hakijan identiteetin selkiytymistä ja oman urapolun löytymistä, sitä suotuisimmat ovat koulutuspoliittiset seuraamukset.

2.2 Soveltuvuuskokeista esitettyjen näkemyksiä Suomessa

Väitöskirjassaan Pauli Posti (2006) on koonnut yhteen valintakokeista esitettyjä näkemyksiä Suomessa. Soveltuvuus pohjaiseen opiskelijavalintaan liittyy useita ongelmia. Niiden sisältö taas riippuu siitä, kenen näkökulmasta asiaa tarkastellaan: koulutuksen järjestämisestä vastaavien viranomaisten, valinnasta vastaavan oppilaitoksen edustajien, hakijoiden, tulevien työnantajien vai valintapsykologien. Niinpä soveltuvuuskokeiden käyttöä on Suomessa koko niiden olemassa olon ajan vastustettu ja puollettu monin erilaisin perustein. (Posti 2006.)

Vastustavissa mielipiteissä on viitattu mm. sekä hakijoille että nykyisin oppilaitoksille kokeista aiheutuviin huomattaviin taloudellisiin menetyksiin (Lanakorpi & Lyytinen 1998; Poropudas 1999). Osa psykologeista on pitänyt soveltuvuuden arviointia jopa ammattieettisesti arveluttavana, koska psykologisin menetelmin hankittua tietoa on käytetty valintapäätösten ja erityisesti karsiutumisen perusteluna. Tämä sisältää ajatuksen psykologisen tiedon soveltamisesta ns. behavioraalisen instrumentalismin periaattein (Haaparanta & Niiniluoto 1991). (Posti 2006.)

Kriittisimmät, oikeastaan koko soveltuvuus pohjaisen opiskelijavalinnan kyseenalaistavat Rantasen tutkimukset julkaistiin vuosina 2001 ja 2004. Rantasen (2001) mukaan myös ammattikorkeakoulujen opiskelijavalinta, tiedekorkeakoulujen tapaan, tulisi toteuttaa niin, että valintapäätökset tehdään todistusarvosanojen tuottamien alkupisteiden ja esiluettaavan kirjallisuuteen perustuvan valintakokeen perusteella.

Hakijoiden oikeusturva on Rantasen arvoin (2004) mukaan on erityisesti silloin hyvin heikko, kun valintakoepisteiden painokerroin on hyvin korkea suhteessa hakutodistukseen, mutta valintakokeen validiteetti on hyvin alhainen ja sisältö "heppoinen". Validiteetilla ei tässä yhteydessä tarkoiteta face-validiteettia, koska tehtyjen tutkimusten perusteella opiskelijat ja henkilökunta ovat yleensä kohtalaisen tyytyväisiä sisältöön riippumatta kokeen todellisesta ennustevoimasta. (Rantanen 2004.)

Haastatteluun liittyy myös ongelmakohtia, kuten mahdollisuus valehdella omaan motivaatioon liittyviä tekijöitä ja omia toiveita, ja siksi haastattelijan on oltava tietoinen mahdollisuudesta harhauttavan informaation antamiseen. Rantanen (2004) viittaa tutkimukseen (Kypärä & Lehtonen 2003), jonka mukaan 11 % hakijoista ilmoitti valehdelleensa

valintapsykologin haastattelussa. Väärien tietojen antaminen lienee kuten Posti (2006) toteaa mahdollista missä tahansa valintamenettelyssä. Persoonallisuushäiriöt jäävät usein peittoon lyhyessä haastattelussa. Ammatinvalintapäätöksen varmuuden mittaamiseksi ei kuitenkaan ole olemassa mukaan mitään "poppakonstia", vaan kyse on valitsijoiden tulkinnasta (Räihä 2001).

Persoonallisuuden ja luonteenpiirteiden arviointi on keskeisessä osassa useissa valintakokeissa. Persoonallisuuden arviointiin liittyy Rantasen (2004) esiin nostama esittämä vaara, nimittäin länsimaisessa yhteiskunnassa on muodostunut muotipersoonallisuus, ekstrovertti. Ekstrovertistä on muodostunut prototyyppi-ihminen, joka sopii kaikkiin ammatteihin. Hän on ulospäin suuntautunut, aktiivinen, sosiaalinen ja puhelias. Ammatissa vaadittavien todellisten ominaisuuksien arviointi saattaa jäädä toissijaiseksi. (Rantanen 2004.)

Ongelmana on se, että ekstroversio ei kuvaa laatua vaan määrää. Tunnollisuus, kärsivällisyys, syvällisyys, lämpö ja empaattisuus saattavat jäädä valintatilanteessa huomioimatta. Ryhmäkeskustelussa ekstrovertit vetävät ensimmäisenä huomion itseensä sosiaalisina johtajina, ja suurena vaarana on ekstroversion määrän pisteittäminen valintakokeessa. Rantanen (2004) arvioi Suomessa tehtyyn pienimuotoisen kartoituksen (Laes 2003) viitaten, ettei ekstrovertti näytä olevan yhtä vahva muotityyppi Suomessa kuin Yhdysvalloissa, vaikka opiskelijavalinnoissa ekstroverteillä oli pienoinen etu muihin hakijoihin verrattuna. Posti (2006) korostaa valintahenkilökunnan tietoisuutta tulevien työtehtävien edellyttämistä todellisista kvalifikaatioista, jotta valinnoissa ei ole riskiä painottua liian yksipuolisesti muotipersoonallisuuksien etsintään.

Suomessa on eletty jonkinlaisessa epävirallisessa välitilassa eli toimittu periaatteella: soveltuvuusarvioiteja saa tai voi käyttää apuna sosiaali- ja terveysalan opiskelijavalinnoissa. Soveltuvuuskokeita on tavallaan "siedetty", ja ne on järjestetty vuodesta toiseen, ikään kuin varmuuden vuoksi, kun ei muutakaan valintamenettelyä perustellusti ole esitetty ja päätetty käyttää. Soveltuvuuskokeiden lopettaminen taas saattaa tuoda uusia ongelmia. Uhkana on pidetty ainakin virhevalintojen lisääntymistä, jolloin opinnot keskeytyvät ja koulutukseen valikoituu selvästi alalle soveltumattomia hakijoita. (Posti 2006.)

Mikäli pelkkää teoria-aineissa menestymisen ennustevaliditeettia pidetään valintamenettelyn onnistumisen kriteerinä, niin soveltuvuusarviointi ei näytä Postin (2006) tutkimuksen mukaan parhaalta ratkaisulta. Vähintään samantasoiseen, jopa selvästi parempaan tulokseen päästäisiin pienemmin kustannuksin tekemällä valintapäätökset pelkkien todistusarvosanojen antamien alkupisteiden perusteella. Posti (2006) pitää ymmärrettävän, että koulutusta antavan organisaation intressinä on varmistaa opiskelijoiksi hyväksyttävien hakijoiden ”korkeakoulukelpoisuus”. Sen kriteereiksi voidaan määrittää esimerkiksi hyvä lukitodistuksen keskiarvo, ylioppilaskirjoitusten yleisarvosana ja valintakoekirjojen sisältämän tiedon hallinta. Mitään varsinaisesti ns. ”soveltuvuuteen” viittaavaa ei opiskelijavalinnassa tarvitsisi edes edellyttää. Samalla soveltuvuusarvioinnista aiheutuviksi väitetyt hakijoiden oikeusturvan loukkaukset minimoituisivat. (Posti 2006.)

Viime kädessä ”soveltuvuuden” arvioinnista huolehtii ja vastaa ”työelämä” eli rekrytoiva organisaatio. Se tekee valintapäätökset omista intresseistään käsin. Tällöin hakijalta voidaan edellyttää hyvinkin spesifiä soveltuvuutta, mikä ammatin tiedollisen ja taidollisen hallinnan lisäksi sisältää non-kognitiivisia eli persoonallisuustekijöitä kuten kontaktikyky, aktiivisuus, kestävyys ja motivaatio, jopa eettisyys, rehellisyys ja vastuuntunto. Kouluttava organisaatio ja ”työelämä” voivat näin halutessaan elää omaa elämäänsä. Kumpikin hoitaa perustehtävänsä ja pyrkii siitä johdettujen tavoitteiden saavuttamiseen. Työnjako on sillä tavalla selkeä. Arvovalintana, koulutuksen järjestäjän kannalta katsottuna, alkupisteisiin pohjautuvan opiskelijavalinnan voisi perustella helposti. Menettely olisi nopein, läpinäkyvin ja määrittelystä riippuen myös kustannustehokkain. (Posti 2006.)

Posti (2006) polemisoi tutkimuksessaan soveltuvuuden arviointia. Poistamalla ”soveltuvuuden” arviointi opiskelijavalinnasta, vältettäisiin Rantasen (2001, 38) toteama epäkohota:

”Soveltuvuuden huomioon ottavalla valintamenettelyllä ’työelämälle’ viestitetään, ... ettei työelämässä tarvita arvosanoissa näkyviä tietoja ja taitoja, vaan alalla kykenee työskentelemään kuka tahansa, joka on jollain tavalla ’sopiva’ persoonallisuus”.

Toisaalta soveltuvuusarvion poistaminen lähettäisi Postin (2006, 114) opiskelijavalinnasta

omanlaisensa viestin, joka yllä olevan ”korollarina” voitaisiin kirjoittaa esimerkiksi seuraavalla tavalla:

”Soveltuvuuden huomiotta jättävällä valintamenettelyllä ’työelämälle’ viestitetään, ... ettei työelämässä tarvita ’sopivaa’ persoonallisuutta, vaan alalla kykenee työskentelemään kuka tahansa, jolla on hakijajoukon parhaat koulutodistukset’.”

’Työelämä’ joko esittää tai ei esitä eri ammatteihin kouluttaville organisaatioille (ml. ammattikorkeakoulut) näkemyksiään ja toivomuksiaan ”tuotteen” laadusta. ’Työelämän’ omien henkilövalintojen yhteyteen soveltuvuusarviot ovat jääneet ja näyttävät jopa lisääntyvän. Ne toteutetaan tulevaisuudessakin tavalla tai toisella, usein psykologisin arviointi- ja mittausmenetelmin. Tämä on tavallinen menettely silloin, kun esimerkiksi yhteistointintaan, esimiestyöhön ja asiakaspalveluun liittyviä valmiuksia pidetään tärkeinä. (Posti 2006.)

2.3 Hyvä henkilöarviointi opiskelijavalinnoissa

Hyvää henkilöarviointia opiskelijavalinnoissa ei ole Suomessa suoranaisesti säännelty. Kuitenkin Henkilötietolaki (529/1999) säätelee myös opiskelijavalintaa. Laki yksityisyyden suojasta työelämässä (477/2001) säätelee mm. työelämän testausta, joten sitä voi pitää suuntaa-antavana myös opiskelijavalintoihin. Suomen Psykologiliitto on tehnyt lainsäädännön pohjalta hyvän henkilöarvioinnin käsikirjan (Honkanen & Nyman 2001).

Suomen Psykologiliitto (2007) esittää lainsäädännön ja hyvän henkilöarvioinnin perusteella opiskelijavalintoihin sovellettuina pääperiaatteina mm. seuraavaa:

1. Opiskelijavalintaa varten tehtävä henkilöarviointi tehdään tähän tarkoitukseen soveltuvia, systemaattisia arviointimenetelmiä käyttäen. Näiden menetelmien avulla pyritään arvioimaan tai ennustamaan henkilön koulutuksessa ja/tai tulevassa työssä suoriutumista tutkimalla hänen ajattelutapojaan, tietotasoaan, kykyrakennettaan, ominaisuuksiaan tai

toimintamallejaan.

2. Opiskelijavalintoja suorittavaa psykologia sitovat kaikki yleiset psykologin ammattieettiset periaatteet ja säännöt. Nämä ovat: yksilön oikeuksien ja arvon kunnioittaminen, tutkimusta tekevän psykologin ammatillinen pätevyys, hänen ammatillinen vastuunsa sekä ammatillinen riippumattomuus.

3. Opiskelijavalintatutkimus on aina prosessi, joka koostuu monista osista. Aluksi psykologi ja oppilaitoksen edustaja sopivat tutkimuksen tavoitteet. Tämän jälkeen määritellään arvioinnin kriteerit (ne konkreettiset asiat, joita arvioinnin avulla selvitetään). Kolmannessa vaiheessa psykologi valitsee arviointimenetelmät ja tämän jälkeen hän suorittaa itse arvioinnin (vaihe neljä). Viidennessä vaiheessa saadut tulokset arvioidaan ja tutkimustuloksista laaditaan raportti. Kuudennessa vaiheessa raportin tulokset annetaan oppilaitoksen käyttöön ja asiakas saa palautetta. Hyvään arviointiin kuuluu seitsemäntenä vaiheessa seuranta, jossa toimeksiantaja ja psykologi voivat tarkastellaan miten hyvin arviointi on käytännössä onnistunut ennustamaan myöhempiä tapahtumia.

4. Hyvässä henkilöarvioinnissa tutkimuksen, siihen liittyvän haastattelun ja tutkimustulosten tulkinnan tekee yksi ja sama psykologi. Pelkkä testaus antaa asiakkaan tilasta puutteellisen ja joskus virheellisenkin kuvan.

Haastattelun avulla voidaan varmistaa tai kumota testissä muodostuneita oletuksia. Lisäksi haastattelu tuo aina lisäinformaatiota hakijan tilanteesta ja lisää tutkimuksen luotettavuutta. Ilman haastattelua hyvä henkilöarviointi on puutteellinen.

Opiskelijavalintojen kohdalla eräs toimivaksi osoittautunut malli on se, että tutkimusta suorittava psykologi ja koulun opettajakunnan edustaja tekevät arviointinsa itsenäisesti, mutta määrittävät lopullisen tuloksen yhteisymmärryksessä. Tämä edellyttää, että molempien työrooli tilanteessa on selkeä.

5. Hyvään henkilöarviointiin kuuluu aina myös palaute. Kirjallisesta palautteesta on pyydettyä annettava jäljennös asiakkaalle itselleen (esimerkiksi sellainen yhteenveto tutkimustuloksista, josta henkilö voi nähdä sijaintinsa arviointiasteikolla).

Asiakkaalla on oikeus myös suulliseen palautteeseen samassa laajuudessa kuin se on annettu toimeksiantajallekin. On tärkeää, että koulutukseen hakijoille annettussa informaatiossa kerrotaan paitsi mahdollisuudesta saada tietoa myös siitä, keneltä ja miten sitä saadaan.

6. Henkilöarvioinnissa voidaan käyttää monia menetelmiä. Tärkeää ei ole se, millaiseen tieteelliseen traditioon arviointimenetelmä perustuu vaan se, että menetelmä on laajalla otoksella standardoitu ja mittaa niitä asioita joita sen väitetäänkin mittaavan. Käytettyjen menetelmien reliabiliteetin ja validiteetin on oltava tiedossa. Mikään testi ei sellaisenaan ole sataprosenttisen luotettava.

Hyvässä henkilöarvioinnissa suositellaan, että kutakin keskeistä valintakriteeriä mitattaessa käytetään aina vähintään kahta eri menetelmää. Näin varmistetaan tulosten luotettavuus.

7. Opiskelijavalintojen tekeminen on vaativaa ja vastuullista ammattityötä. Niinpä on tärkeää, että valintoja tekee laillistettu psykologi, joka on päteväytynyt henkilöarviointien tekoon. Psykologisia soveltuvuusarvioita tehtäessä psykologin koulutus on välttämätön edellytys. Erityisesti alalle sopimattomien hakijoiden karsinta edellyttää asianmukaisten tutkimusvälineiden käyttöä ja tutkijan suurta ammattitaitoa. Myös ns. kompetenssi- ja osaamis pohjaisia arviointeja tehtäessä arvioijalta edellytetään riittävää koulutusta ja kokemusta ko. arviointien suorittamisesta. (Suomen Psykologiliitto 2007.)

Kerättävän tiedon tulee olla tarpeellista opiskelijavalinnan kannalta; erityisesti tämä pätee terveystietoihin. Koottujen tietojen tulee myös käsitellä hakijaa itseään eikä esimerkiksi hänen lähisukulaisiaan. Opiskelijavalintaan liittyvä aineisto on hyvä säilyttää kahden vuoden ajan. Tätä painottaa myös tietosuojavaltuutetun toimisto, sillä tutkitulla on oltava tarkastus- ja valitusmahdollisuus. (Suomen Psykologiliitto 2007.)

Opetusministeriö on vuonna 2006 ohjeistanut ammatillisen koulutuksen järjestäjiä terveystietojen kysymisestä opiskelijaksi pyrkijöiltä. Terveystilaa, sairautta tai vammaisuutta koskevat tiedot ovat henkilötietolain mukaan arkaluonteisia tietoja. Niitä voi tämän

vuoksi tiedustella vain hakijalta itseltään ja vain siinä tapauksessa, että tiedolla on merkitystä koulutuksen tai ammatin harjoittamisen kannalta. Arkaluonteisten henkilötietojen kirjaamisessa lähtökohtana on, että henkilötietojen käsittelyn tarpeellisuutta on arvioitava tiukoin kriteerein. Opiskelijavalintarekisteriin ei voi tallettaa hakijan yleisiä terveystietoja viime vuosilta tai hänen omaistensa terveydentilaa koskevia tietoja. (Opetusministeriö 2006.)

Koulutuksen järjestäjien on opetusministeriön (2006) oheistuksen mukaan informoitava etukäteen opiskelijaksi pyrkijöitä siitä, millaisia terveydentilaa koskevia vaatimuksia ja edellytyksiä koulutukseen liittyy. Hakijat voivat näin itse arvioida, soveltuvatko he terveystensä puolesta koulutukseen vai eivät sekä sitä minkälaisia opiskelijaksi ottamisen arvioinnin edellyttämiä terveydentilaansa koskevia tietoja he ovat velvollisia antamaan koulutuksen järjestäjälle. Hakijalla on näin myös mahdollisuus selvittää, estääkö jokin vamma tai sairaus koulutukseen osallistumisen tai ovatko esteet poistettavissa tukitoimin. Opiskelijan oikeusturvan kannalta on perusteltua, ettei hän tule valituksi sellaiseen koulutukseen, jonka mukaisissa tehtävissä hän ei voi terveydentilansa vuoksi toimia. (Opetusministeriö 2006.)

Opetusministeriö linjaus on, että lääkärintodistus tulee vaatia vain koulutukseen valituilta ja vain silloin kuin tämä on perusteltua alan lainsäädännöstä (esimerkiksi merenkulkualan koulutus, kuljettajakoulutus, lennonjohtajan koulutus) tai alan erityispiirteistä muutoin (esim. märkätyötä koskevat vaatimukset elintarvikealalla, allergiasairaudet hiusalalan koulutuksessa) johtuen. Lääkärintodistuksen sisällöksi riittää lääkärin arvio siitä, onko hakija terveydentilansa puolesta soveltuva alalle vai ei. Todistuksessa ei tule näkyä hakijan yksityiskohtaiset terveydentilaa koskevat tiedot. Opiskelijaksi ottaminen on tällöin ehdollinen lääkärintodistuksen esittämiseen saakka. (Opetusministeriö 2006.)

3 HANKKEEN TAVOITTEET

Hankkeen tavoitteena on kehittää Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun sosiaalialan opiskelijavalintoja. Kehittämishanke liittyy sekä nuorisoasteen että aikuiskoulutuksen valintojen kehittämiseen.

Tavoitteena on

1. Selkeyttää nuorisoasteen ja aikuiskoulutuksen valintaprosessia
 - Kuvataan valintaprosessi
 - Selkiinnytetään valinnan perusteita ja tavoitteita
 - Tavoitteen saavuttaminen edellyttää koulutusohjelman opettajien ja muun henkilökunnan sekä muiden valintoihin osallistuvien yhteistyötä.

2. Kehittää Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun sosiaalialan koulutusohjelman valintakoetta
 - Arvioidaan käytettyä valintakoemallia ja kehitetään sitä
 - Selkiinnytetään valintahaastattelun tavoitteita ja sisältöä
 - Kokeillaan mahdollisia uusia valintakokeen malleja ja arvioidaan niitä

4 ETENEMISEN VAIHEET

Syksy 2006

1. Koulutuksen valintaperusteiden ja valinta-arvioinnin selkiinnyttäminen sekä arviointiperusteiden tarkentaminen
2. Keväällä 2008 alkavan työvoimapoliittisen aikuiskoulutusryhmän valinta
 - valinnan suunnittelu, toteutus ja arviointi

- yhteistyö koulutusohjelman aikuiskoulutusvastaavan ja muiden valintaan osallistuvien opettajien kanssa
- valintahaastattelulomakkeen kehittäminen haastatteleville opettajille
- yhteistyö Joensuun seudun työvoimatoimiston työvoimakoulutuksesta vastaavien virkailijoiden kanssa
- valintayhteistyö Joensuun seudun työvoimatoimiston ammatinvalintapsykologien kanssa

Kevät 2007

3. Nuorisoasteen koulutusvalinnat

- arvioitavien kompetenssien selkiyttäminen
- valintahaastattelu- ja henkilöarviointikoulutus koulutusohjelman opettajille
- valintahaastattelulomakkeen kehittäminen haastatteleville opettajille
- portfolioiden arviointikriteerien selkeyttäminen
- valinnan suunnittelu yhdessä koulutusohjelmajohtajan ja valintakokeen organisoinnista vastaavan opettajan kanssa
- valintakokeen toteutus yhdessä siihen osallistuvien opettajien ja toimistosihteerin sekä työelämän edustajien ja psykologien kanssa
- valintakokeen arviointi kokeen jälkeen
- johtopäätöksen seuraavan valintaa koskien – erityisesti valintaperusteiden tarkistus

Syksy 2007

4. Aikuiskoulutuksen valinnat

- valintaperusteiden ja valintakokeen sisällön suunnittelu yhdessä koulutusohjelmajohtajan, aikuiskoulutusvastaavan ja muiden aikuiskoulutuksen opettajien kanssa
- haastattelulomakkeen kehittäminen haastatteleville opettajille
- valintojen toteutus yhdessä valintaan osallistuvien opettajien, toimistosihteerin ja psykologien kanssa

- valintaprosessin arviointi yhdessä aikuiskoulutusvastaavan ja muiden opettajien kanssa
5. Valintaprosessin, aikataulun ja vastuuhenkilöiden suunnittelu ja auki kirjoittaminen yhdessä koulutusohjelman henkilöstön kanssa
 6. Osallistuminen ARENE:n sosiaali- ja terveystalouden valintaperusteiden työryhmään toimintaan.

5 TULOKSET

5.1 Sosionomin ydinosaaminen ja kompetenssit

Nykyaikainen henkilöarviointi perustuu ammatin ja työn keskeisten kompetenssien arviointiin. Koulutusvalinnoissa lähtökohtana ovat ammatin ja työtehtävien kannalta keskeiset kompetenssit ja sen arviointi, mitkä näistä kompetensseista ovat koulutuksen edellytyksiä. Valinta-arviointi keskittyy siten näiden kompetenssien arviointiin. Soveltuvuuden mittaaminen sinänsä on jo aikansa elänyt ajattelutapa valinta-arvioissa. Soveltuvuus on käsitteenä epämääräinen ja vaikeasti arvioitavissa.

Seuraavassa tarkastellaan aluksi sosionomin ydinosaamista, ydintaitoja ja kompetensseja sekä tämän jälkeen määritellään koulutukseen valinnan kannalta keskeiset kompetenssit ja niiden arviointi.

Sosionomin ydinosaamista on sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen verkosto (Borgman ym. 2001) kiteyttänyt seuraavasti:

1. Tiedollinen ja eettinen osaaminen
2. Menetelmällinen osaaminen
3. Yhteiskunnallinen tietoisuus ja vaikuttaminen
4. Sosiokulttuurinen osaaminen

5. Kasvun, arkielämän ja sosiaalisen toimintakyvyn tukeminen
6. Toimintaympäristön tunteminen ja palvelujen kehittäminen.

Näihin osaamisalueisiin liittyviksi sosionomin (AMK) ydintaidoiksi on määritelty

1. Vuorovaikutus- ja viestintätaidot
2. Reflektointitaidot
3. Työyhteisössä toimimisen, työn ja organisaation johtamisen taidot
4. Tutkimisen ja kehittämisen taidot.

Vuonna 2006 sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto (Rouhiainen - Valo 2006) määritteli ja täsmensi sosionomin kompetenssialueita ja päätyi jakamaan sosionomin osaamisen kuuteen osaamisprofiiliin, jotka ovat seuraavat:

1. Sosiaalialan eettinen osaaminen
2. Asiakastyön osaaminen
3. Sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen
4. Yhteiskunnallinen analyysitaito
5. Reflektiivinen kehittämis- ja johtamisosaaminen
6. Yhteisöllinen osaaminen ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen

Suurin osa sosionomin työtehtävissä vaadittavasta ydinosaamisesta, taidoista ja kompetensseista kehittyy korkeakoulutuksen aikana ja edelleen työtehtävissä. Valinta-arvioinnin kannalta on keskeistä arvioida, mitkä kompetenssit ovat koulutettavuuden ja työtehtävissä toimimisen edellytyksiä ja kohdistettava arviointi juuri näihin kompetensseihin.

Työelämän henkilöarviomenetelmistä on käytettävissä paljon tieteelliseen tutkimukseen pohjaavaa tietoa (Niitamo 2003). Opiskelijavalinnan eräänä peruskysymyksenä säilyy, kuinka tarkkoja kriteerejä valituksi tulemiselle on perusteltua asettaa. Ammattitutkinto kuitenkin pitää pystyä ensin suorittamaan. (Posti 2006) Onnistuneen opiskelijavalinnan tulisi ylittää parempaan tavoiteammattissa menestymisen ennustamiseen kuin pelkkä omaehtoinen alalle valikoituminen (Perho 1983).

5.2 Kompetenssi-perustainen arviointi sosionomikoulutuksen valinnoissa

Sosionomikoulutuksen valinnassa arvioinnin perustana on sosionomien työn toimintaympäristö ja sen edellyttämät kompetenssit. Suuri osa tarvittavista kompetensseista kehittyy koulutuksen tuloksena. Koulutukseen valinnassa pyritään arvioimaan niitä kompetensseja, jotka ovat edellytyksiä koulutukselle.

Keskeiset arvioitavat kompetenssit ovat seuraavat:

1. Motivaatio

- varmuus alan valinnasta
- sitoutuminen
- sosiaalinen suuntautuminen (Holland)
- arvot
- yhteiskunnallinen ja ammatillinen aktiivisuus
- halu kehittää jatkuvasti ammattitaitoa

2. Opiskelu- ja työskentelyvalmiudet

- oman työn organisointi ja hallinta
- itseohjautuvuus
- suunnitelmallisuus
- priorisointi, olennaisen löytäminen
- tilanteen arviointi ja hallinta
- oman toiminnan reflektointi
- toiminnan tavoitteellisuus
- paineen ja stressisieto

3. Vuorovaikutusvalmiudet

Sosiaalinen joustavuus

- pystyy toimimaan joustavasti muuttuvissa sosiaalisissa tilanteissa
- sosiaalisen havainnoinnin valmiudet
- kuuntelee toisia, havaitsee toisten tunteita ja tarpeita

- kontaktinottokyky

Yhteistyövalmiudet

- myötäeläminen ja yleinen myönteisyys
- ristiriitojen käsittely
- neuvottelutaidot

Tavoitteellisuus

- sosiaalinen itsenäisyys
- tilanteiden hallinta- ja johdattelunvalmiudet
- taito viedä työskentelyä eteenpäin

4. Analysointi- ja ongelmanratkaisunvalmiudet

- pystyy analysoimaan kokonaisuuksia
- erottaa olennaiseen
- ajattelun joustavuus
- pystyy tarkastelemaan asioita eri puolilta
- produktiivisuus
- ideoiden realistisuus
- pystyy tekemään johtopäätöksiä, ratkaisuja

Valintakokeiden soveltuvuusarvion kehittämiseksi tulisi arvioitavia paitsi kompetenssien osa-alueita myös missä määrin arvioitavaa kompetenssia olisi hyvä olla. Esimerkiksi onko joustavuus sitä, että sopeutuu erilaisiin tilanteisiin nopeasti, vai sitä, että haluaa palvella muita. Vai onko joustavuus sitä, että osaa ottaa hyvin toisten tarpeet huomioon, vai sitä, että laittaa toisen aina itsensä edelle. Sitten kun on yhteisesti arvioitu, mitä haetaan ja missä määrin sitä ominaisuutta olisi hyvä olla (ylenmääräinen joustavuus ei välttämättä ole hyvä asia), voidaan miettiä, miten sitä arvioitaisiin luotettavasti ja mahdollisimman objektiivisesti. (Honkanen & Nyman 2001.)

Kompetenssiarvioinnissa tulee säilyttää kuitenkin arvioinnin kokonaisnäkemys, ei arvioida osatekijöiden yksinkertaista summaa. Arvioinnissa näkökulma voi Sundvikin (2007) mukaan olla holistinen ja behavioristinen. Tällöin kysymykseksi asettuu se, onko henki-

löarvioinnissa kyse kokonaispersoonallisuuden ja elämäkokemuksen arvioinnista vai määriteltävistä osioista koostuvasta käyttäytymisestä.

Valintapisteitys (nuorisoasteen koulutus)

Koulumenestys	30 pistettä
Ensimmäinen hakutoive	5 pistettä
Valintakoe	65 pistettä
Psykologien arviointi (testit ja psykologin haastattelu)	25 p
Ryhmätilanne	10 p
Opettajahaastattelu	25 p
Portfolio	5 p
Yhteensä	100 pistettä

Psykologisen arvioinnin tai opettajahaastattelun pistemäärä 1 hylkää koko kokeen. Valintakokeesta on saatava vähintään 20 pistettä.

Kutakin keskeistä kompetenssia arvioidaan valinnassa vähintään kahdella eri menetelmällä seuraavasti:

Keskeiset arvioitavat kompetenssit	Ryh- mäti- lanne	Yksilö- haastat- telu	Kyky- testit	Per- soo- nalli- suus- testit	Port- folio	Kou- lume- nestys	Ensim- mäinen haku- toive
Motivaatio	x	x		x	x		x
Ongelmanratkaisu- valmiudet	x	x	x			x	
Vuorovaikutusval- miudet	x	x					
Opiskelu- ja työsken- telyvalmiudet	x	x	x	x		x	

Haastattelijat, ryhmätilanteen arvioija, haastatteleva psykologi ja portfolioiden arvioijat tekevät omat arviointinsa toisistaan riippumatta, mikä lisää arvioinnin luotettavuutta ja ennustavuutta. Päivän päätteeksi arvioivat käyvät yhteiskeskustelun kustakin hakijasta, jolloin pyrkimys on holistiseen arviointiin.

Valintakokeiden soveltuvuusarvion kehittämiseksi tulisi arvioitavia paitsi kompetenssien osa-alueita myös missä määrin arvioitavaa kompetenssia olisi hyvä olla. Esimerkiksi onko joustavuus sitä, että sopeutuu erilaisiin tilanteisiin nopeasti, vai sitä, että haluaa palvel-
la muita. Vai onko joustavuus sitä, että osaa ottaa hyvin toisten tarpeet huomioon, vai sitä, että laittaa toisen aina itsensä edelle. Sitten kun on yhteisesti arvioitu, mitä haetaan ja missä määrin sitä ominaisuutta olisi hyvä olla (ylenmääräinen joustavuus ei välttämättä ole hyvä asia), voidaan miettiä, miten sitä arvioitaisiin luotettavasti ja mahdollisimman objektiivisesti. (Honkanen & Nyman 2001.)

Kompetenssiarvioinnissa tulee säilyttää kuitenkin arvioinnin kokonaisnäkemys, ei arvioida osatekijöiden yksinkertaista summaa. Arvioinnissa näkökulma voi Sundvikin (2007)

mukaan olla holistinen ja behavioristinen. Tällöin kysymykseksi asettuu se, onko henkilöarvioinnissa kyse kokonaispersoonallisuuden ja elämäkokemuksen arvioinnista vai määriteltävistä osioista koostuvasta käyttäytymisestä.

5.3 Haastattelu henkilöarvioinnin menetelmänä

Haastattelu on aina ollut menetelmä, jolla voidaan mitata monia sellaisia asioita, joita ei millään muulla testillä voida. Haastattelu voi olla joko strukturoitu tai strukturoimaton. Strukturoidun ja strukturoimattoman haastattelun validiteetissa on selkeä ero. Niitamo (2000) viittaa Championin arvioon jonka mukaan vapaamuotoisen haastattelun ennuste- ja validiteettikertoimet vaihtelivat välillä 0.14 – 0.33 ja jäsennellyn haastattelun korrelaatiokertoimet välillä 0.35 – 0.62.

Haastatteluun voi liittyä erilaisia virhelähteitä. Tällaisia ovat *kysymiseen ja heikkoon kyselytekniikkaan liittyvät virheet*. Tällöin esimerkiksi ohjailtaan kysymyksillä haastateltavia ja avoimista kysymyksistä tulee suljettuja. Haastattelussa toimia menetelmän on kysyä aluksi avoin kysymys, ja vasta ellei haastateltava osaa vastaaja, autetaan ja kirjataan tämä ylös. *Toimintaan liittyviä virheitä* tuottaa esimerkiksi se, että haastateltava ei hallitse haastattelutilannetta, haastattelu on liian toverillinen tai etäinen, kuulusteluasenne tai haastateltavaa on vaikea haastatella (dominoiva, yli-ilmaiseva tai hiljainen haastateltava). Toimivassa haastattelussa periaatteena on, että mitä vapaammaksi tilanteen pystyy luomaan, sitä helpompi arvioida. Haastattelussa ei saa ottaa kuulusteluasennetta, eikä antaa kiireen haitata tilannetta. *Arviointiin liittyvät virheitä* ovat oman arviointiasteikon vinoutumat (liian ankara tai liian lempeä), halo-efekti tai ”sädekehä”, ”alitajuinen” vajavaisen tiedon täydentäminen (tehdään vahvoja johtopäätöksiä jostain sivujuonteesta tai vihjeistä) ja keskihakuisuus. (Niitamo 2000.)

Etukäteen jäsennellyt haastattelussa haastattelurunko on etukäteen tehty. Se on kaikille sama, jolloin vertailu on mahdollinen ja kaikilla on yhtenäinen mitta-asteikko. Jäsentely auttaa objektiivisuuden tavoittelussa. Tuolloin kaikki puolet tulevat käsitellyksi, eikä tule oioittua, mikä merkitsee haastateltavien tasa-arvo. Struktuuri vapauttaa kysymysten keksimiseltä, jolloin tilaa vapautuu havainnointiin ja kuunteluun. Niitamo (2000) käyttää

näyttämövertausta: haastattelija luo tyhjän näyttämön haastateltavan omaehtoista vastauksista varten. (Niitamo 2000.)

Haastattelussa avoimet kysymykset, joihin ei ole oikeita ja vääriä vastauksia, haastavat työstämään, vaativat ajattelua ja analysointia. Tuolloin aloite on hakijalla, mikä ennustaa omaehtoista, itsestä lähtöisin olevaa käyttäytymistä. Vastauksesta voi arvioida, miten hakija hahmottaa kysymyksen (ajattelu), uskaltaa, haluaa tai viitsii ryhtyä työstämään (motivaatio), käyttää tietojaan ja taitojaan vastauksen laatimiseen (toiminta) ja viestii (vuorovaikutus). (Niitamo 2000.)

Haastattelijan on pyrittävä neutraaliseen asenteeseen ja levollisuuteen, tietty ”passiivisuuteen”. Liian varhaisista johtopäätöksistä on pitädyttävä. Haastattelija on avoimella mielellä oleva tutkija, ei tuomari. Haastattelussa on merkitystä myös istumilla ja istumiasennolla. Moni haastateltava ei tunne oloaan mukavaksi sellaisessa asetelmassa, jossa henkilöt ovat vastakkain ilman minkäänlaista suojaa. Yli pöydän puhuminen on yhtä huono ratkaisu, koska se voi antaa epäystävällisen, liian etäisen ja luotaantyöntävän merkityksen. Paras haastatteluasetelma on pöydänkulma-asetelma, jossa haastattelija ja haastateltava istuvat pöydän kulman molemmin puolin, sillä se tarjoaa samaan aikaan sekä psykologisen suojan että vapauden. Haastattelijan on syytä tehdä haastattelusta muistiinpanoja, jotta arvioinnit voidaan tarvittaessa palauttaa haastateltavan vastauksiin. Tämä voi olla erityisen tärkeää valitustilanteessa. (Niitamo 2000.)

Sosionomivalinnoissa opettajat tekevät arvionsa pelkästään haastattelun perusteella. Strukturoidulla haastattelulla ja arviointiperusteiden auki kirjoittamisella pyritään aiempaa objektiivisempaan ja tasa-arvoisempaan hakijoiden arviointiin. Tämä korostuu vielä, koska haastattelijoina on useita. Vaarana on kuitenkin kuten Lilli Sundvik (2007) toteaa, että systemaattiseen, suorastaan atomistiseen arviointimenettelyyn liittyy tietty objektiivisuuden harha. Kun systemaattisesti summataan erilaisia arviointiosasia yhteen harkitun prosessin mukaisesti, voi tulla harhainen käsitys siitä, että arvioitavien elämästä voidaan tehdä tarkkoja ennusteita.

Laes (2005) problematisoi sitä, että opiskelijavalinnan paradigmoiksi hyväksytään vaikutelmiin ja intuitioon nojautuminen. Arvioitsijoina toimivilla henkilöillä uskotaan olevan

asiantuntijuutta valinnan suorittamiseen ja pidetään hyväksyttävänä sitä, että jokainen valitsija tekee päätöksensä oman mielensä mukaan. Ammatillisena työtehtävänä pyrkijän arvioinnin tulisi täyttää luotettavuuden ja uskottavuuden vaatimukset, sen tulisi olla perusteltavissa. Varsinaiseksi asiantuntijatasoin toiminnaksi arviointi ylittää vasta tapahtuessaan tieteellisessä viitekehyksessä. Tämä edellyttää valintatapahtuman käsitteellistämistä tavalla, joka mahdollistaa useiden ihmisten yhteisen paneutumisen valinnan kriittiseen tarkasteluun. (Laes 2005) Tässä hankkeessa tavoitteena oli sosionomivalintojen kriittinen tarkastelu ja yhteinen kehittäminen.

Opiskelijavalintahaastattelun kysymykset ja niiden tavoitteet on esitetty liitteessä 1.

5.4 Portfolio

Koulutusohjelmassamme on ollut useamman vuoden ajan käytössä hakijoiden etukäteen kirjoittama portfolio. Se on aikoinaan syntynyt tavoitteesta ottaa huomioon hakijan suuntautuneisuutta ja työkokemusta valinnassa.

Hankkeen aikana portfolion ohjeistusta selkeytettiin. Samoin portfolion arviointia yksinkertaistettiin, jolloin tavoitteena oli lisätä arvioinnin yhdenvertaisuutta ja vähentää siihen tarvittavaa aikaa. Kunkin portfolion arvioi aina kaksi tarkastajaa toisistaan riippumatta.

Portfolion merkitys on myös siinä, että sen pohtiminen ja kirjoittaminen vaativat etukäteen orientoitumista valintakokeeseen. Näin se voi osaltaan toimia motivaationkin mittarina. Portfolion ohjeistus ja arviointiperusteet ovat liitteenä. (Liitteet 2 ja 3.)

5.5 Kirjatentti osana valintakoetta

Korkeakoulutusvalinnoissa on ongelmana ollut se, että korkeakouluopiskelijoiden ongelmallinen valintatilanne purkautuu motivoitumattomana hakuna sellaisille opintoaloille, joille voi päästä ilman omakohtaista ponnistelua. Vaativan kirjatentin sisällyttäminen valintakokeeseen merkitsisi luultavasti kaikkein heikoimmin motivoituneimman opiskelijajain joukon jäämistä pois pääsykokeesta. (Perho 1982.)

Yliopistossa valintoja on opetusministeriön ohjeistuksen mukaan pyritty keventämään ja yksinkertaistamaan. Kasvatusalojen valintayhteistyötä edistävä Vakava-hanke on uudistanut valintoja siten, että luokanopettaja ja lastentarhanopettajakoulutuksen esivalinnoista on hankkeeseen osallistuvissa yliopistoissa luovuttu ja annettu kaikille korkeakoulukelpoisille opiskelijoille mahdollisuus päästä valinnan ensimmäiseen vaiheeseen. Valinnan ensimmäinen vaihe on verkossa tietyn ajan nähtävillä olevaan aineistoon pohjautuva kirjallinen koe (VAKAVA-koe). Valintojen toinen vaihe on soveltuvuuskoee, johon jokainen yliopisto kutsuu hakijat VAKAVA-kokeen pistemäärän ja hakutoiveen perusteella. Valinnan toisessa vaiheessa on yliopistokohtaisia eroja. (VAKAVA 2007.)

Pohjois-Karjalan sosiaalialan koulutusohjelmassa aikuiskoulutuksen valintoihin otettiin ensimmäistä kertaa mukaan kirjatentti. Tavoitteena oli valintakelpoisuuden laajetessa ja hakijoiden määrän kasvaessa käyttää kirjatenttiä motivaation ja opiskeluedellytysten arvioimiseen. Tentittävänä kirjana oli osa perusopinnoissa tentittävästä kirjasta. Kirjatehtävän materiaali oli ”Ihalainen, J. & Kettunen, T. Turvaverkko vai trampoliini, sosiaaliturvan mahdollisuudet. WSOY. 2006. (sivut 1-68)”. Valintamateriaalista tehtiin molemmille valintakoepäiville kolme esseekysymystä. Pyrkimyksenä oli tehdä kysymykset, joihin voisi myös yleistiedon perusteella vastata hyväksytysti. Kysymyksiin tehtiin mallivastaukset ja sovittiin niiden pisteytys. Valintakoepäivinä kaksi opettajaa arvioi vastaukset. Jos tarkastava opettaja arvioi hakijan suorituksen hylätyksi, toinen tarkastaja arvioi hakijan vastaukset uudelleen. Kaikki hylätyt vastaukset olivat näin kahden tarkastajan yksimielisesti hylätyksi arvioimia.

6 TULOSTEN ARVIOINTIA

Hankkeen tavoitteena oli kehittää Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun sosiaalialan valintoja. Kehittämishanke liittyi sekä nuorisosaasteen että aikuiskoulutuksen valintojen kehittämiseen.

Tavoitteena oli valintaprosessin selkeyttäminen kuvaamalla valintaprosessi ja selventämällä valinnan perusteita ja tavoitteita. Näin myös tapahtui yhteistyössä valintaprosesseihin osallistuvien kanssa. Tavoitteena oli myös kehittää koulutusohjelman valintakoetta arvioimalla ja kehittämällä valintakoemallia, selkiinnyttämällä valintahaastattelun tavoitteita ja sisältöä sekä kokeilemalla mahdollisia uusia valintakoemalleja ja arvioimalla niitä.

Valintakokeen kehittäminen oli alkanut jo ennen hanketta, jolloin pyrittiin selkiinnyttämään tarkemmalla aikatauluttamisella valintakoetta. Tätä jatkettiin myös hankkeen aikana. Hakijoilta saatiin tästä myönteistä palautetta. Vaikka he kokivat valintakoepäivän rankaksi ja odotteluakin sisältäväksi, selvä aikataulu kuitenkin rauhoitti ja jäsensi päivän kulkua.

Hankkeen aikana valintakokeen perusmalliin ei tehty suuria muutoksia. Valintaprosessia selkeytettiin ja valinnan arviointiperusteet määriteltiin aiempaa tarkemmin. Ryhmäarviointi ostettiin aiemmasta poiketen psykologiassistentilta. Portfolio-ohjeistusta muutettiin jonkin verran ja sen pisteitys yksinkertaistettiin. Psykologihaastattelu ja psykologiset testit säilytettiin osana valintakoetta. Haastattelu strukturoitiin ja siihen liittyi yhteinen koulutus. Valintahaastatteluun otettiin mukaan sosiaalialan työpaikkojen edustajia, jotka olivat joko sosionomeja tai yliopistotutkinnon suorittaneita ammattilaisia. Aikuisten valinnoissa uutena otettiin mukaan valintakelpoisuuden laajennuttua kirjatentti motivaation ja opiskeluedellytysten arvioimiseksi.

Valintojen toimivuuden arviointi on vaikea tehtävä. Valintojen onnistuneisuuden arvioinnin yhtenä perusteena voidaan pitää valittujen opiskelijoiden opintomenetystä, opintojen läpivientiä ja keskeyttämistä. Tähän mennessä näiden suhteen ei ole ollut suuria ongelmia.

Osallistuminen ARENE:n sosiaali- ja terveystieteiden työryhmään vahvistui hankkeen aikana. Hankkeen tekijä eli koulutusohjelman opiskelijaohjaaja osallistui valintaperusteiden työryhmään hankkeen aikana ja edustusta tullaan myös jatkamaan.

Valintojen kehittäminen jatkuu edelleen. Haasteena on valintaperusteiden kehittäminen yhtenäisemmiksi ammattikorkeakoulujen sosiaali- ja terveystieteiden valinnoissa. Koulutus-

ohjelmassa käytetty valintamenettely on raskas ja kallis. Tavoitteena on kehittää nykyistä kevyempi ja edullisempi valintamenettely tinkimättä arviointien luotettavuudesta.

Ensi keväänä tehtävänä on uuden koulutusohjelman eli sosiaali- ja terveysalan kehittämissen ja johtamisen ylempään ammattikorkeakoulututkintoon (YAMK) valintamallin kehittäminen.

Hyvät käytännöt

1. Valintaprosessi on henkilöstön yhdessä miettimä ja jäsentämä. Keskeiset arvioitavat kompetenssit on jäsennetty ja kirjoitettu auki.
2. Keskeisten arvioitavien kompetensseja arvioidaan valintaprosessissa vähintään kahdella eri menetelmällä, mikä lisää arvioiden luotettavuutta.
3. Valintaan osallistuvat opettajille on järjestetty arviointiin liittyvää koulutusta.
4. Valintahaastattelua varten on kehitetty strukturoitu haastattelulomake, jonka käyttökelpoisuus arvioidaan ja sitä kehitetään kunkin valinnan kohdalla erikseen.
5. Valintakoepäiviin on laadittu selkeä rakenne ja aikataulus.
6. Koulutusohjelma on ollut edustettuna ARENE:n sosiaali- ja terveysalan valintaperusteiden työryhmässä ja näin aktiivisesti mukana valtakunnallisessa valintojen kehittämistyössä.

Kehitettävää

1. Portfolio-ohjeet ovat selkeät ja arviointi suhteellisen yksinkertainen. Portfolion merkitystä valinnoissa ja sen arviointiin menevään aikaan suhteessa hyötyyn on edelleen arvioitava.
2. Ensimmäistä kertaa käytetyn kirjainten merkitystä on arvioitava valitun aikuisryhmän opinnoissa menestymisen perusteella.
3. Jatkossa valintojen kokonaisuutta ja psykologien käyttöä valinnoissa on arvioida tavoitteena valintojen keventäminen ja kuluja alentaminen. Ministeriö tulee ohjeistamaan valintoja, joten nämä linjaukset tulevat määrittelemään valintojen kehittämistä.

LÄHTEET

- Borgman M., Dal Maso, R., Hakonen S., Honkakoski A. & Lyhty T. (2001) Sosionomin (AMK) ydinosaaminen: Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen verkoston raportti. Rovaniemi: Pohjolan Painotuote.
- Haaparanta, L. & Niiniluoto, I. (1991). Johdatus tieteelliseen ajatteluun. Helsinki: Haka-paino Oy.
- H. Honkanen & K. Nyman (toim.) (2001) Hyvän henkilöarvioinnin käsikirja. Helsinki: Psykologien kustannus Oy.
- Kosonen, P.A.(2002) Hakijan näkökulma, narratiivinen relevanssi ja sosiaaliset seuraamukset opiskelijavalinnan pätevyyden arvioinnissa. Teoksessa P. Räihä & J. Kari (toim.) Opettajaksi soveltuvuuden moni-ilmeisyys. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Tutkimuksia 74, 147 – 162.
- Kosonen, P.A. (2005) Sosiaalialan ja hoitotyön asiantuntijuuden kehitysehdot ja opiskelijavalinta. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 271. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House.
- Kosonen P.A. (2006) Totuudellisen kokemuksen välttämättömyydestä. *Psykologia* 41 (5), 369 – 373.
- Kypärä, S., & Lehtonen, A. (2003). Opiskelijavalinnan kriteerit ja opintomenestys liiketalouden koulutusohjelmassa, Case HAAGA ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö, Haaga Instituutin ammattikorkeakoulu.
- Laes, T. (2003) Ekstrovertti – opettajan muotityyppi? Teoksessa P. Räihä, J. Kari & J. Hyvärinen (toim.) Rutiinivalinnoista laadukkaisiin valintastrategioihin. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Tutkimuksia 77, 108 – 133.
- Laes, T. (2005) Tulevaa opettajaa tunnistamassa – opettajaksi soveltuvuuden arvioinnista. Turun yliopiston julkaisuja sarja C osa 235. Turku: Painosalama Oy
- Lanakorpi, J. & Lyytinen, H. (1998). Valintakokeet. Kirjelmä opetusministeri Heinoselle, Nro 733 siv/b.
- Niitamo, P. (2000) Työhaastattelu. Henkilöarviointi työhönotossa ja työuralla. Helsinki: Edita.
- Opetusministeriö (2006) Terveystietojen kysyminen opiskelijaksi pyrkiviltä/opiskelijoilta. Kirje ammatillisen koulutuksen järjestäjille 22.5.2006. Dnro 2/502/2006.
- Perho, H.(1982) Ammatti- ja opintosuuntautumisen luonne ja merkitys luokanopettajan opinnoissa. Joensuun korkeakoulun julkaisuja sarja A no 23. Lappeenranta: Etelä-Saimaan Kustannus Oy.

Perho, H. (1983) Ammatti- ja opintosuuntautuneisuuden yhteydet opintomenestykseen ja ammatilliseen sitoutumiseen Joensuun ja Savonlinnan lastentarhanopettajakoulutuksessa. Joensuun korkeakoulu, Kasvatustieteiden osaston selosteita ja tiedotteita 44.

Poropudas, O. (1999). Valintakokeiden käyttö ja kustannukset ammatillisten oppilaitosten ja ammattikorkeakoulujen opiskelijavalinnassa. Opetusministeriön muistio 27.1.1999 OPM/KTPO/AM.

Posti, P. (2006) Soveltuvuuskokeella täydennetty opiskelijavalinta: Seurantatutkimus eräiden sosiaali- ja terveysalan teknisluonteisten koulutusohjelmien (apuvälinetekniikka, hammastekniikka ja optometria) opiskelijavalinnan toteuttamisesta. Helsinki: Yliopistopaino.

Rantanen, P. (2001). Valintakoe vai ei? Helsinki: Opetusministeriö, Koulutus- ja tiedepolitiikan osaston julkaisusarja.

Rantanen, P. (2004). Valinnasta työelämään. Helsinki: Opetusministeriön julkaisuja 2004:19, Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto.

Risikko, P. (2007) Soveltuvuutta voitava arvioida myös koulutuksen aikana. Sosiaali- ja terveysministeriön tiedote 284.

Rouhiainen – Valo, T. (2006) Koulutusohjelmakohtaiset kompetenssit. Sosiaalialan koulutusohjelma. Ammattikorkeakoulujen osallistuminen eurooppalaiseen korkeakoulutusalueeseen.[WWW-dokumentti]. Saatavissa: http://www.ncp.fi/ects/materiaali/sosiaalialan_koulutusohjelmankompetenssit20042006.pdf

Räihä, P. (toim.) (2001). Valinnat, koulutus, luokanopettajan työ: Kohti pedagogisesti suuntautunutta peruskoulun opettajaa. Jyväskylän yliopisto, Opettajankoulutuslaitos, Tutkimuksia, 70.

Sanneman, R.L. (2006) Pauli Posti tutki opiskelijavalintoja. Soveltuvuuskokeet kaipaavat kehittämistä. Psykologi 13.

Sundvik, L. (2007) Henkilöarviointi tänään – tutkijan ja soveltajien näkökulmat. Teoksessa A. Aro, T. Feldt & V. Ruohomäki (toim.): TOP 1: Puheenvuoroja työ- ja organisaatiopsykologiasta. Helsinki: Edita, 222 -239.

Suomen Psykologiliitto (2007) Hyvä henkilöarviointi opiskelijavalinnoissa. <http://www.psyli.fi/cgi-bin/linnea.pl?document=00010632>. Viitattu 29.12.2007.

VAKAVA (2007) Valtakunnallinen kasvatusalojen yhteistyöhanke. http://www.helsinki.fi/behav/valinnat/2007/VAKAVA_2007.pdf. Viitattu 30.12.2007.

LIITTEET

Liite 1. Valintahaastattelulomake

Aluksi esittelyt, tehtävät haastattelussa ja kerro että aikaa on noin 15–20 minuuttia

Hakutilanne ja motiivit

1. Kertoisitko, mistä tilanteesta olet hakemassa sosionomikoulutukseen?
 - avoin, siksi hankala, mitä kerroo
2. Miten valitsit juuri tämän koulutuksen?
 - klassinen muotoilu miksi kysymyksestä Lazarsfelt
 - tai miksi haet tänne? pidä lyhyenä
 - keskeinen kysymys
 - yleensä hakijat nimeävät kahdesta neljään hakumotiivia, alkaen tärkeimmästä ja päätyen vähemmän tärkeisiin
 - motiivin kohde tärkeä
3. Mitä jos et tule valituksi?
 - mittaa haastateltavan reaktiota tavoitteensa saavuttamatta jäämiseen
 - asettaa koko haastateltavan hakuprosessin kaaren näkyville – palauttaa asetelman nolatilanteeseen: mistä kaikki alkoi ja miten tästä eteenpäin
 - rankin ”kysymys”, monessa mielessä voimakkaasti ladattu, joten vastausta syytä kuunnella tarkkaavaisesti
 - vastauksissa heijastuu miltei aina pieni shokkireaktio
 - kysymys tulee yllätyksenä
 - reaktiot epäonnistumiseen
 - haastateltavat ilmaisevat hyvin aidossa hengessä aikomuksiaan ja taustamotiivejaan
4. Millainen kuva Sinulla on hakemastasi koulutuksesta?
 - Niitamo: edellyttää haastateltavalta selkeää työstämistoimintaa
 - panee kokonaisvaltaisesti arvioimaan
 - sisältää suuret työstämisen mahdollisuudet
 - vaatimaton yleiskuva; kiinnostava -> monipuolinen, vastuunalainen tehtävä -> mahdollisuuksia sisältävä, monipuolinen oivaltava vastaus
 - vaativa, kysymyksestä pidettävä kiinni. esim. arvioisitko sen perusteella mitä tiedät tällä hetkellä
 - vastaukset usein heijastelevat myös vastaajan toivomaa kuvaa
 - vastauksesta voidaan usein vetää suoria yhtäläisyysmerkkejä hakijoiden työskentelyprofiileihin: näin hakija toimisi parhaimmillaan

Itsearviointi

5. Mitkä ovat hyvät puolesi ja kehittymishaasteesi sosionomikoulutuksen ja työn kannalta?
6. Palauta mieleesi itsesi kannalta merkittävä oppimiskokemus. Se voi olla opinnoistasi, työstä tai vapaa-ajan toiminnasta. Kertoisitko
7. Miten opit parhaiten?

Arvot

8. Millaisia asioita sinun on vaikea hyväksyä?
9. Millaiset asiat yhteiskunnassa pohdituttavat sinua?

Toimiminen ryhmässä

10. Palauta mieleesi jokin ryhmätilanne, jossa olit itse osallisena. Kertoisitko
11. Mitä äskeinen tilanne kertoo sinusta (ryhmässä työskentelyn kannalta)?

Työn tulevaisuuden näkymät

12. Jos tulisit valituksi tähän koulutukseen, niin millaisissa tehtävissä näkisit itsesi tulevaisuudessa sosionomina? Jatkona: Missä taas et?

Kommentit perustuvat Niitamon (2000) Työhaastattelu – teokseen.

Arvioitavat dimensiot	Arviointi
<p>Motivaatio: kiinnostus, ammatillisen suuntautumisen pysyvyys ja varmuus, asiakkaat motivaation lähteenä, yhteiskunnallinen ja ammatillinen aktiivisuus, ammatillinen osaaminen, arvot</p>	
<p>Opiskelu- ja työskentelyvalmiudet: realistinen näkemys opiskelusta ja sen suunnittelusta, oman työn organisointi, oman toiminnan reflektointi, sitkeys, itseohjautuvuus, tavoitteellisuus, paineen- ja stressinsieto</p>	
<p>Vuorovaikutusvalmiudet: Sosiaalinen joustavuus: mukautuvuus nopeasti muuttuviin sosiaali- siin tilanteisiin, kontaktinottokyky, kuuntelu Yhteistyövalmiudet: myötäeläminen, ristiriitojen käsittely, neu- vottelutaito, erilaisuuden hyväksyminen, yleinen myönteisyys Tavoitteellisuus: sosiaalinen itsenäisyys, tilanteiden hallinta- ja johdatteluvalmiudet, taito viedä työsken- telyä eteenpäin, kommunikointi, ryhmätyös- kentely</p>	
<p>Analysointi- ja ongelmanratkaisu- valmiudet: pystyy analysoimaan kokonaisuuksia, erot- taa olennaisen, ajattelun joustavuus, moninäkökulmaisuus, produktiivisuus, valmius reflektoida, pohtivuus, johtopäätös- ten teko</p>	
<p>Kokonaisarviointi</p>	<p>0 1 2 3 4 5</p>

Liite 2: Portfolio-ohjeet

Pyydämme kaikkia valintakokeeseen kutsuttuja hakijoita laatimaan etukäteen portfolion, jossa käsitellään aikaisempaa työkokemusta, koulutusta, harrastus- ja järjestötoimintaa sosiaalialan opintojen näkökulmasta. Portfolio arvioidaan asteikolla 1 – 5 ja pisteet liitetään valintakokeen tulokseen.

Portfolion laajuus on tietokoneen tekstinkäsittelyohjelmalla tehtynä **enintään 1 – 1½ A4-sivua, käsin kirjoitettuna kaksi sivua.**

Esittele ja perustele portfoliossa lyhyesti seuraavia asioita, mikäli Sinulle on niistä kertynyt kokemusta:

A. Hakeutuminen alalle

Miten valitsit sosionomikoulutuksen?

B Työkokemus, koulutukset ja harrastustoiminta

Luettele ne työkokemukset ja niiden kestot, jotka katsot ansioksi sosiaalialan opiskelun ja sosionomi(AMK) -tutkinnon kannalta! Kerro myös millainen oli viikoittainen työskentelyaikasi (kokopäiväinen/osapäiväinen).

- Perustele, miten nämä ansiot tukevat valintaasi alalle

Luettele ne koulutukset ja kurssit (peruskoulun ja toisen asteen opintojen aikana tai sen jälkeen), jotka katsot ansioksi sosiaalialan opiskelun ja ammatin kannalta. Kerro myös koulutusten kesto.

- Perustele, miten nämä ansiot tukevat valintaasi alalle

Kerro niistä harrastus-, järjestö- kilpailu- ja muista vapaa-ajantoiminnoista, jotka mielestäsi liittyvät sosiaalialaan. Kerro myös näiden toimintojen laajuus, kauanko olet niitä harrastanut ja kuinka aktiivisesti.

- Perustele, miten nämä ansiot tukevat valintaasi alalle

Kerro vielä yhteenvetona, miten edellä mainitut työ-, koulutus- ja harrastuskokemukset ovat kehittäneet Sinua, vaikuttaneet Sinuun tai mitä ne ovat Sinulle merkinneet tai antaneet sosiaalialan opiskelun ja alalla työskentelyn kannalta!

C Omat vahvuudet

Kuvaile tiiviisti, mitä pidät vahvuuksinasi sosiaalialan tehtäviin (esim. kiinnostukset, ammatillinen suuntautuminen, osaaminen ja erilaiset taidot ym.).

Muista lisätä **nimesi ja syntymäaikasi** portfolion yläreunaan.

TUO PORTFOLIO MUKANASI VALINTAKOKEESEEN.

Liite 3. Portfolion pisteitys

Portfolion pisteitys: 1-5 pistettä.

Hakija: _____

Arvioija: _____

Pvm: _____

Pisteet: _____ (1- 5p.)

Osa-alue	Arviointiperustelu	Arvio/pisteet
Työ- ja harrastustoiminta kokemuksen määrä ja laatu	B1: työkokemuksesta 1p 1 kk – vuosi = 1 p yli vuosi = 2 p B2: koulutukset ja kurssit on/ei 1p/0 B3: Harrastus-, järjestö- kilpailu- ja muista vapaa- ajantoiminnoista on/ei 1p/0 Tästä osiosta voi saada yh- teensä korkeintaan 4 pistet- tä.	B1 työkokemus: _____ (0-2) B2 Koulutukset tai kurssit (0-1): _____ B3 Harrastetoiminta (0-1): _____ Pisteet: _____
Kokemuksen kiinnittämi- nen sosiaalialan osaami- seen	B4 Hakijan kuvaus koke- muksen merkityksestä sosi- aalialan osaamisen kannal- ta. - Pystyy erittelemään osaamisalueita.	B4: - Osaa yhdistää sosalaan 1p. - Ei osaa 0 Pisteet: _____
Portfolion rakenne	A-C: Asiat esitetty jäsen- nellysti ja olennaiseen kes- kittyen. - Portfolio vastaa tehtäväksi antoa sekä sisällöltään että muodollisilta vaatimuksil- taan. - Luovuus ja persoonalli- suus. ----- Tästä osiosta pistemäärä voi olla 1p.	Rakenne voi nostaa portfoli- on kokonaisarviota yhdellä pisteellä, ei kuitenkaan voi nostaa pistemäärää viittä kuudeksi. Pisteet: _____
Kokonaisarvio		yht: _____