



# RYHMÄNÄYTÖN SUUNNITTELU

## Perhepäivähoitajan ammattitutkintoon

**Sirkku Niemi**

**Kehittämishankeraportti**  
**Toukokuu 2007**



**JYVÄSKYLÄN**  
**AMMATTIKORKEAKOULU**  
*Ammatillinen opettajakorkeakoulu*

Tekijä(t) Niemi, Sirkku	Julkaisun laji Kehittämishankeraportti	
	Sivumäärä 29	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____saakka	
Työn nimi Ryhmänäytön suunnittelu perhepäivähoitajan ammattitutkintoon.		
Koulutusohjelma Ammatillinen opettajan koulutus		
Työn ohjaaja(t) Kolu, Mari		
Toimeksiantaja(t) Yli-Huumo, Mari		
Tiivistelmä Suunnittelin ryhmänäytön viidelle tutkinnon suorittajalle. Näytön antajat työskentelevät ammatissaan perhepäivähoitajina, mutta koska heillä ei ole hoidossa erityisruokavaliota tarvitsevia lapsia, oli tutkintotilaisuus simuloitu suljettu näyttö.  Näyttötutkintotehtävien suunnittelu, toteuttaminen ja arviointi olivat tavoitteellinen prosessi, johon systemaattisesti perehdyin kirjallisuuden avulla. Lopuksi pohdin vielä tärkeimmäksi katsomiani aiheita, joita näytöissä on otettava huomioon.		
Avainsanat (asiasanat) Ryhmänäyttö, näyttöympäristö, näyttötehtävät, näyttötutkinto, arviointi.		
Muut tiedot		

Author(s)

Type of Publication

Niemi, Sirkku	Development project report	
	Pages 29	Language Finnish
	Confidential Until <input type="checkbox"/>	
Title Group exam planning for family nursemaid occupation.		
Degree Programme Professional teachers education		
Tutor(s) Kolu, Mari		
Assigned by Yli-Huumo, Mari		
Abstract <p>The target of this study was a group exam for five nursemaid students. The students were working daily as a nursemaid but they did not have children with special diet. The exam was held in a educational establishment instead of normal family environment.</p> <p>The group exam planning, carry through and estimation was a process with clear intetion.</p> <p>On the end consideration I listed all the important thoughts I found during the study.</p>		
Keywords Group excam, study environment, excam tasks, degree, estimation.		
Miscellaneous		

SISÄLTÖ	
1 JOHDANTO	2
2 LAINSÄÄDÄNTÖ	3
3 KESKEISET PERIAATTEET	4
4 AMMATTIT Aidon Arviointi Näyttötutkinnoissa	5
5 Näyttöympäristö	7
6 Näyttötutkinto	8
6.1 Näyttötutkintotehtävät	8
6.2 Näyttötyyppi	9
7 Arviointi	11
7.1 Mitä on arviointi	11
7.2 Arvioinnin kehityssuuntaa	12
7.3 Arviointimenetelmät	13
7.4 Portfolio	15
7.5 Itsearviointi	16
8 Arviointikriteerit	17
8.1 Likert-asteikko	17
8.2 Bloomin taksonomia	18
8.3 Solo taksonomia	18
9 Arvioijat	20
9.1 Arviointituloksesta päättäminen	20
9.2 Arvioinnin virhelähteitä	21
9.3 Tutkintosuoritusten arvioinnin luotettavuus	22
10 Näyttötehtävät perhepäivähoitajan ammattitutkintoon	24
11 Pohdinta	25
12 Lähteet	29

## 1 JOHDANTO

Perhepäivähoitajien vastuukouluttaja Mari Yli-Huumo Seinäjoen koulutuskeskuksen aikuiskoulutuksesta antoi tehtäväksi tutkintotilaisuuden suunnittelun, toteutuksen ja arvioinnin viiden opiskelijan ryhmänäyttöön. Kyseessä on perhepäivähoitajan ammattitutkinto ja tutkinnon osana allergisen ja erityisruokavaliota tarvitsevan lapsen hoito. Aikaisemmin ei ryhmänäyttöjä ollut järjestetty, joten ryhmätutkintotilaisuuden järjestäminen oli myös toimeksiantajalle uusi tilanne.

Osa suunniteltuun näyttöön osallistujista eivät tehneet perhepäivähoitajan työtä, osa toimi perhepäivähoitajana, mutta heillä ei ollut hoidossa erityisruokavaliota tarvitsevia lapsia. Näiden syiden vuoksi tutkinnon järjestäjä päätti, että tutkintotilaisuus järjestetään ryhmänäyttönä Alavuuden erityisammattikoulun opetuskeittiössä. Taustalla oli periaate, jonka mukaan näytöt olisi ensisijaisesti järjestettävä oikeissa, aidoissa työympäristöissä. Tavoitteena oli siis järjestää mahdollisimman aito perhepäivähoitajan työympäristön kaltainen tutkintotilaisuus opetuskeittiöön ja aitojen perhepäivähoitajan työtehtävien tekeminen tutkinnossa vaadittavien kriteerien mukaan.

Tutkintotehtävissä täytyi ammatin hallinnan kannalta keskeiset asiat sekä tutkinnon perusteiden mukaiset arvioinnin kohteet tulla kattavasti esille. Tutkintotilaisuudessa oli myös selvitettävä suorittajan valmiudet ja kyky muuntaa ja soveltaa tietojaan ja taitojaan vaihtelevissa tilanteissa.

Kouluttajana tavoitteenani oli oma ammatillinen kehittyminen Esimerkiksi tutkintosuoritusten arvioinnin tasalaatuiseen hallitsemiseen lisäsi vaikeusastetta usean tutkinnon suorittajan samanaikainen työskentely. Oli toimittava suunnitelmallisesti, päämäärätietoisesti ja tavoitteellisesti arvioidessa tutkinnon suorittajien ammattitaitoa suhteessa tutkinnon perusteissa vaadittavaan osaamiseen. Kun arvioin osaamisen tasoa, oli huomioitava tekemisen taustalla vaikuttava ajattelu. Arvioinnin kuluessa oli varmistuttava näytön antajan perusteluista toiminnalleen.

Toimeksiantajalle tästä hankkeesta on hyötyä, koska samoja virheitä ei tarvitse tehdä toistamiseen, hyväksi havaittuja toimenpiteitä voi käyttää hyödyksi ja dokumentoitu työ säilyy käyttökelpoisena vuosienkin päähän.

## 2 LAINSÄÄDÄNTÖ

Aikuisten näyttötutkinto on erityisesti aikuisille suunniteltu joustava tutkinnon suoritustapa. Näyttötutkinnoissa ammattitaito on osoitettavissa näytöillä riippumatta siitä, onko tutkinnon suorittaja hankkinut tietonsa ja taitonsa työssä, opiskelussa tai harrastuksissa. Tiedot ja taidot osoitetaan virallisesti hyväksytyillä näyttötutkinnoilla, jotka mahdollistavat ammattitaidon toteamisen.

Näyttötutkintojen järjestelmä, jonka keskeisimpänä periaatteena on rakentaa, kehittää ja suorittaa **ammattitaidon hankkimistavasta ja opiskelutavasta riippumattomia tutkintoja**, tukee mainiosti elinikäistä oppimista. Pyritään siihen, että eri tavoin aikuisväestölle syntynyt pätevyys tulee tutkinnoissa hyödynnetyksi ja myös siihen, että pätevoitymiseen motivoituvat aikuisryhmät, joille perinteiseen ja muodolliseen koulutukseen hakeutuminen on ylittämättömien kynnysten takana.

([www.oph.fi/nayttotutkinnot](http://www.oph.fi/nayttotutkinnot) )

Näyttötutkintojen kehittämisen ja toimeenpanon vastuuviranomainen on Opetushallitus. Opetushallitus määrää (70/011/2000) näyttötutkintojen järjestämissopimuksen 3 §:ssä tutkinnon järjestäjiä huolehtimaan siitä, että näyttötutkintojen arvioijina toimivat henkilöt on perehdytetty arviointitehtävään sekä heidän arviointitaitojaan ylläpidetään että kehitetään.

Seuraavat lait, asetukset ja määräykset ovat näyttötutkintojen perustalla ohjaamassa näyttötutkintojärjestäjiä ja tutkintotoimikuntien jäseniä:

- Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (631/1998)
- Asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (812/1998)
- Laki ammatillisesta koulutuksesta (630/1998)

- Asetus ammatillisesta koulutuksesta (811/1998)
- OPM:n asetus ammatillisista perustutkinnoista
- OPM:n asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa tarkoitetusta tutkintorakenteesta
- Hallintolaki (434/2003)
- Näyttötutkinnon perusteet (OPH:n määräys)
- Henkilökohtaistamismääräys (43/011/2006)
- Todistukset näyttötutkinnoista, näyttötutkintoon valmistavasta koulutuksesta sekä näyttötutkintoon valmistavasta oppisopimuskoulutuksesta (10/011/2006)
- Näyttötutkintojen tutkintomaksujen tilittäminen Opetushallitukselle (1/011/2006)

### 3 KESKEISET PERIAATTEET

Näyttötutkintojärjestelmän keskeisiä arvolähtökohtia ja toteuttamisperiaatteita ovat:

- tasa-arvo,
- aikuisväestön ja työelämän tarpeiden huomioonottaminen,
- asiakaslähtöinen toiminta,
- työelämäkeskeinen ammattitaito ja sen arviointi,
- kolmikantaiseen edustukseen pohjautuva yhteistyö.

Näyttötutkintojen järjestäminen on prosessi, jossa opetusalan ja työelämän toimijat analysoivat käsityksiään ammattitaidosta ja sen arvioinnista. Prosessi on myös monipuolisten työelämäyhteyksien kehittämisen väline. (Kykkänen, 2005.)

Ammattitaito on prosessinomaista vastuullista ja perusteltua ongelmanratkaisua, jossa eri käsitteet sekä teoreettinen ja kokemuksellinen tieto yhdistyvät. Käytännön ammattitaidolle tai – toiminnalle muodostuu teoreettinen ja eettinen perusta, joka helpottaa työtoimintojen mallittamista ja mallien soveltamista eri tilanteisiin sekä oman toiminnan arviointia. Käsitys ammattitaidosta on perusta sille, millaisilla

ammattiin liittyvillä työtehtävillä tutkinnon perusteissa määritelty ammattitaito pystytään arvioimaan. (Opetushallitus 2003, 19.)

Työnantajien, työntekijöiden, opetustoimen ja Opetushallituksen asiantuntijat ovat yhteistyössä laatineet tutkinnon perusteet. Niissä on määritelty ammattitaito työmarkkinoiden ilmaisemina pätevyys- ja kelpoisuusvaatimuksina. Ne varmentavat myös valtakunnallisesti yhtenäiset tutkintovaatimukset ja jatko-opintokelpoisuudet. (Opetushallitus 2003, 19.)

#### 4 AMMATTITAIIDON ARVIOINTI NÄYTTÖTUTKINNOISSA

Tulevaisuuden työelämän vaatimuksista korostetaan yhä enemmän ammattitaidon yleisiä valmiuksia. Esimerkiksi opetusministeriön Tulevaisuusbarometrin mukaan merkittävimmäksi ammattitaitovaatimukseksi nousee vuoteen 2017 mennessä oppimiskyky.

Globaali tulevaisuudenajattelu, erilaisuuden sietokyky ja ekologisuus painottuvat tulevaisuuden vaatimuksissa nykyistä merkittävämmiin. Lisäksi nousussa ovat selvästi ihmissuhdeosaaminen, eettisyys ja esteettisyys. Sen sijaan sellaiset ammattitaitovaatimukset kuten fyysinen kuntoisuus ja käden taidot arvostetaan ennusteen mukaan varsin vaatimattomalle tasolle nyt ja tulevaisuudessa. Avustavat työt vähenevät, fyysinen ja henkinen työ yhdistyvät. Rutiinityö vähenee ja arkiluovuuden merkitys kasvaa. Kontrollin ja valvonnan sijaan erilaiset laatu- ja tavoitemittarit lisääntyvät. (Turpeinen 1998, 10)

Näytöissä arvioitava ammattitaito on sisällöltään pätevyyttä, jota yksilö kykenee erilaisissa työtehtävissä eli näyttötehtävissä aidossa työympäristössä hyödyntämään, arvioimaan ja kehittämään.

On perusteltua olettaa, että pätevän työntekijän toiminnassa on monenlaisia osaamisen alueita: vahvuuksia ja heikkouksia, sekä automatisoituneita rutiineja että uusien toimintamallien ituja. Eri työpaikkojen työn kehitysvaiheet ovat ja tulevat olemaan



erilaisia. Jopa yksilötasolla tarkasteltuna työn kehitysvaiheet ja ammattitaitovaatimukset ovat jatkuvassa muutosten kiertokulussa. Ammattitaito ei siis ole yhtenäinen ja pysyvä pätevyystasanne. Päinvastoin pätevän työntekijän toiminnassa ammattitaidon eri osa-alueet ja ulottuvuudet kehittyvät, rutinoituvat, särkyvät ja uudistuvat eri tahdissa sekä työympäristön ja – yhteisön haasteiden ja rajoitusten että yksilön itsensä sääteleminä. Itse asiassa työntekijän ammattitaitoa, pätevyyttä on juuri se, miten hän osaa laadullisesti hyödyntää erilaatuista osaamistaan eri käyttöyhteyksissä. (Turpeinen 1998, 28)

Myös Ropo (1998,188) näkee, että ammattitaito ei ole pelkkä yksilön ominaisuus, vaan se on osaamista ja toimintaa, joka syntyy yksilön ominaisuuksien ja kykyjen sovittamisesta yhteen tietyn tilanteen, kontekstin kanssa.

Piilevällä, äänettömällä tiedolla on kaksi ulottuvuutta. Ensinnäkin se sisältää perinteitä, uskomuksia ja oletuksia, työyhteisössä yhteisesti hyväksytyjä havaitsemisen tapoja sekä ajattelumalleja. Toiseksi se on aina tilannekohtaista. Arvioinnin kannalta tämä jälkimmäinen äänettömän tiedon ominaisuus on tärkeä. Tilannekohtaisesti syntyvä ja saman tien kutistuva tieto, ammattitaito voi tulla esille ja arvioinnin kohteeksi vain aidoissa työtilanteissa. (Turpeinen 1998, 30)

Havaittavan ja kielellä ilmaistavan ammattitaidon lisäksi yksilöllä ja työyhteisöllä on siis piilossa olevaa äänetöntä tietoa, taitoa ja kokemusta. Ammattitaitoa, todellista pätevyyttä on juuri näiden kahden – havaittavan ja piilevän, äänettömän – ammattitaidon vuorovaikutuksen tuloksena syntyvä ja uudistuva ammattitaito. (Turpeinen 1998, 32)

Tutkintotilaisuuksissa keskeiseksi näyttää nousevan kysymys siitä, miten tutkittavan ammattitaidosta tavoitetaan niitä ulottuvuuksia, jotka ovat kumuloituneet, kristallisoituneet ja kutistuneet äänettömiksi ja piileviksi toimintapotentiaaleiksi työyhteisön sosiaalisessa, dialektisessä vuorovaikutuksessa. Tällöin arvioinnissa ei ole enää oleellista se, mitä tutkittava tietää ja miten hän työskentelee. Oleellista on selvittää miksi hän ajattelee ja työskentelee näytössä esille tulevalla tavalla sekä miten tuloksellisesti hän hyödyntää ja kehittää tilanteesta saatavilla olevaa tietoa. (Turpeinen 1998, 34)

## 5 NÄYTTÖYMPÄRISTÖ

Arvioinnin tulee tapahtua pääsääntöisesti arvioitavan osaamisen kannalta aidoissa toimintaolosuhteissa ja – ympäristössä. Autenttinen arviointi on käsitteenä häilyvä. Yleensä siihen kuitenkin liitetään aidoissa olosuhteissa tapahtuvat tehtäväkokonaisuudet, jotka etenevät työprosessin tyypillistä kulkua noudattaen. Haltia (2006, 24) huomauttaa, että autenttisuus ei sellaisenaan kuitenkaan takaa oikeiden arviointipäätösten tekemistä. Arviointitilanteiden suunnittelussa olennaista onkin se, että arviointiin osallistuvat osapuolet jakavat riittävän yhteisen ymmärryksen siitä, mitä arvioidaan ja siitä, mitkä ovat arviointikriteerit.

Näytön suoritusympäristön valinta vaikuttaa merkittävästi siihen, millaisesta kuvakulmasta, kontekstista tutkittava voi tuoda ammattitaitoaan esille. Samalla valittu kuvakulma määrittelee ennakkoon sen, millaisia ulottuvuuksia arvioijat voivat tutkittavan ammattitaidosta havaita. Tässä vaiheessa näyttöjen suunnittelijat jo linjaavat oman näkemyksensä ammattitaidosta ja sen arvioinnista. (Turpeinen 1998, 41)

Keskeisiä periaatteita näyttöympäristön valinnalle ja suunnittelulle ovat: 1. avoimuus, 2. kompleksisuus ja sosiaalinen vuorovaikutuksellisuus ja 3. tiedon ja toiminnan muunneltavuus. Näiden periaatteiden mukaan valituissa näyttöpaikoissa ja – ympäristöissä näyttö ei rajoitu vain tehtävien sisältökysymyksiin. Näyttöympäristön tulisi olla avoin, vaihtoehtoisten työtoimintojen verkosto, systeemi jossa tutkittavalla on mahdollisuuksia ennustamattomien muutosten kohtaamiseen ja niiden aktiiviseen tuottamiseen. Näyttöympäristön tulisi olla myös kompleksinen, uudenlaisen vuoropuhelun tutkittavan ja näyttöympäristön kesken mahdollistava sekä työyhteisön jäsenten keskinäisen sosiaalisen vuorovaikutuksen esille tuova. (Turpeinen 1998, 42)

Arvioija arvioi ja varmentaa kolmikantaisesti työpaikan edellytykset ja mahdollisuudet toimia näyttöympäristönä suhteessa tutkinnon perusteissa vaadittavaan ammattitaitoon. Arvioija tiedostaa näyttöympäristön merkityksen keskeisenä arvioinnin kohteena. Hän valikoi tarvittaessa suunnitellusti ja tavoitteellisesti näyttöympäristön työprosesseja ja – tehtäviä, joilla perusteiden mukainen ammattitaito voidaan osoittaa. Arvioijan tulee

korostaa arvioinnissa aitojen työtilanteiden merkitystä ammattitaidon osoittajana ja arvioida tutkinnon suorittajan ammattitaitoa osana työyhteisön vaihtoehtoisia käytäntöjä. (Kykkänen 2005)

## 6 NÄYTTÖTUTKINTO

### 6.1 Näyttötutkintotehtävät

Niin tutkintoihin valmistavan koulutuksen kuin tutkintojen suorittamisen tulee olla joustavaa ja aikuisten erilaisiin elämäntilanteisiin soveltuvaa. Tutkinto on voitava suorittaa osina. Juuri tätä silmällä pitäen tutkinnot on rakennettu modulaarisesti työelämän tehtävä- ja toimintakokonaisuuksia noudattaen. Näyttöjä ei koota koko tutkintoa koskeviksi mittaviksi koejärjestelyiksi, vaan näytöt voidaan antaa joustavasti moduuleittain valmistavan koulutuksen osana. Näihin samoihin moduuliperustaisiin näyttöihin voivat hakeutua myös valmistavan koulutuksen ulkopuolelta tulevat kokelaat. Tutkintojärjestelmän joustava toiminta edellyttää siis valmistavan koulutuksen jäsentymistä tutkintojen osien mukaisesti.

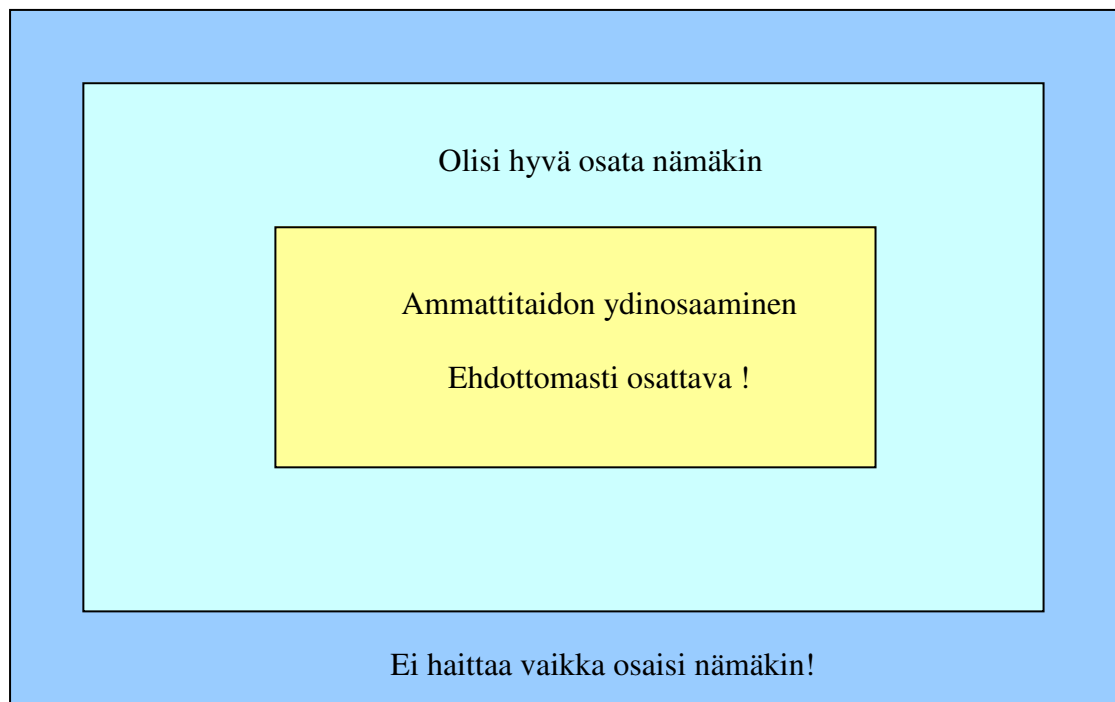
(<http://www.oph.fi/nayttotutkinnot> )

Keskeisin lähtökohta on opiskelu- ja ammattitaidon hankkimistavasta riippumattomien tutkintojen ja näyttöjen kehittäminen. Näyttöjen tulee siis antaa tasavertainen ammattitaidon osoittamismahdollisuus kaikille niin aikuiskoulutuksessa, oppisopimuksella kuin työelämässä pätevyyden hankkineille aikuisille. Näyttöjä suorittavat henkilöt ovat oppimis- ja työkokemustaustoiltaan hyvinkin erilaisia. ( Turpeinen 1998, 47)

Tutkintotehtävässä tulee ammatin hallinnan kannalta keskeiset asiat sekä tutkinnon perusteiden mukaiset arvioinnin kohteet tulla esille kattavasti. Näytössä tulee selvittää suorittajan valmiudet ja kyky muuntaa sekä soveltaa tietojaan ja taitojaan vaihtelevissa tilanteissa. Tutkinnon osan näyttöpaikan tulee olla sellainen, jossa suorittajan osaaminen voidaan kattavasti todeta tutkinnon perusteissa mainittujen arviointikriteerien mukaisesti. (Kykkänen 2005)

Tehtävien tulee olla monipuolisia. Usein sellainen näyttötehtävä ei välttämättä ole hyvä, johon on kerätty kaikki mahdolliset asiat tutkintojen perusteista. Parhaaseen lopputulokseen pääsee, kun tutkintojen perusteista etsii ne ammattitaitoon keskeisesti liittyvät ydinkohdat ja laatii tehtävän niiden perusteella.

Seuraava kuva selventää kyseistä asiaa. Muut ns. reunaosaamiseen liittyvät ammattitaito-osaamisen asiat tulevat usein mitatuksi ydinsaamisen ohessa.



KUVIO 1. Ammattitaito-osaamisen osa-alueet

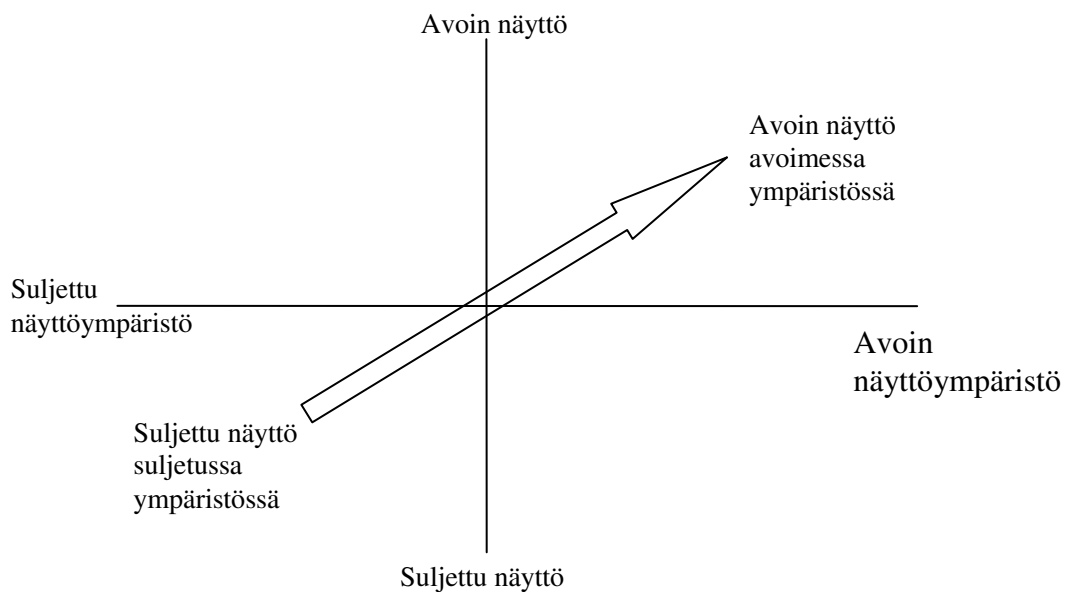
Näyttötehtäviksi tulee valita mahdollisimman työelämälähtöisiä, käytännön työssä ja tekemisessä esiin tulevia töitä. Koska on kyse ammattitaidon osoituksesta, tulee työ tai työt valita siten, että suorittaja joutuu tekemään itsenäisiä ratkaisuja eri vaihtoehtoista.

## 6.2 Näyttötyyppi

Näyttötutkinnoissa voi olla erilaisia näyttötöyyppejä: avoimia tai suljettuja näyttöjä. Avoimet näytöt suoritetaan normaalin työn tekemisen yhteydessä. Näyttö on tällöin myös vapaammin määritelty. Näytöksi voidaan hyväksyä erilaisia toteutuksia ja suorituksia, vaihtoehtoisia näyttöratkaisuja. Osaaminen voidaan osoittaa esimerkiksi portfolion avulla. Kyseessä voi olla jopa aikaisemmin työn tekemisen yhteydessä suoritettu tehtävä joka hyväksytään jälkikäteen näytöksi.

Suljetut näytöt ovat rajattuja, tehtävätyyppisiä näyttöjä. Myös ympäristö on rajattu, laboratoriotyypinen. Pääasiassa tällaisia näyttöjä järjestetään oppilaitoksissa, mutta niitä on mahdollista toteuttaa myös työpaikoilla. Suljetussa näytössä näyttöä varten on rakennettu tai tarkasti määritelty näyttöympäristö. Myös kokonaisuus on tarkasti määritelty: organisointi, toteutus, tehtävät, arvioijat, arviointi jne.

Joustavista näytöistä puhuttaessa tarkoitetaan näyttöjä, jotka annetaan tutkintoon valmistavan koulutuksen aikana/ kuluessa ja ne voivat tapahtua koulutusprosessin eri vaiheissa. Tällöin tutkinnon osakokonaisuuden näyttö voidaan muodostaa osanäytöistä, joista sitten muodostuu kokonaisuus. Joustavissa näytöissä voidaan yhdistellä erimuotoisia ja erityyppisiä näyttöjä.



KUVA 2. Näyttötöyypin valinta

## 7 ARVIOINTI

### 7.1 Mitä on arviointi

Perinteisesti katsoen arviointi on ollut erillään ohjaus- /oppimisprosessista ja se on kohdistunut pääasiassa tiedolliseen osaamiseen. Konstruktivistinen arviointi korostaa arvioinnin ja ohjauksen yhdentymistä, eli tiedollinen ja taidollinen osaaminen integroituvat. Osaamisen on voinut todistaa valmiin tiedon toistamisella, ulkoaoppimisella, jolloin palaute on ollut vähäistä ja viivästynyttä. Samoin menetelmät ovat olleet yksipuolisia. Reliabiliteetti on ollut validiteettia tärkeämpää. Konstruktivistisessa arvioinnissa korostetaan oman osaamisen osoittamista. Palaute on monipuolisempaa, sanallista ja välittömästi tapahtuvaa. Samoin menetelmät ovat arvioinnissa monipuolisempia. Olennaista on ekologinen validiteetti. (Keurulainen, 2007)

Arvioinnilla tarkoitetaan systemaattista, suunnitelmallista aineiston keräämisprosessia ja päätöksentekoa tutkinnon suorittajalla olevista ammatillisista tai työtoimintavalmiuksista suhteessa tutkinnossa tai sen osa-alueessa määriteltyihin tavoitteisiin. (Kyllönen 2005, luento)

Näytössä arvioidaan:

- *mitä ja kuinka paljon* tutkinnon suorittaja tietää / osaa tehdä,
  - *miten tutkinnon suorittaja tietää / osaa tehdä ja miten hän prosessoi* omaa tietämistään ja kokemustaan toiminnasta,
  - *miksi ja millaisin perusteluin* tutkinnon suorittaja toimii näyttötilanteessa.
- (Kyllönen 2005, luento)

Opiskelijan arvioinnissa ja ohjauksessa nousee keskeisesti esille kaikille aloille yhteinen ydinosaaminen (= oppimistaidot, ongelmanratkaisutaidot, eettiset ja esteettiset taidot, vuorovaikutus- ja viestintätaidot sekä yhteistyötaidot). Monesti näitä taitoja pidetään jopa keskeisimpänä osaamisena muuttuvassa työelämässä. (Romppanen ja Pohjanheimo 2004, 5)

Joustava toiminta sisältää mm. muutosvalmiuden, kyvyn tehdä valintoja sekä valmiudet soveltaa opittua muuttuvissa tilanteissa. Se tarkoittaa mm. oppimista:

- kohtaamaan työn ja työyhteisöjen erilaisuutta ja moninaisuutta,
- toimimaan erilaisissa työympäristöissä, erilaisilla välineillä ja laitteilla ja käyttämään erilaisia materiaaleja,
- toimimaan joustavasti olemassa olevissa työn puitteissa,
- vaikuttamaan ja kehittämään työtä ja työyhteisöoloja.

Nämä valmiudet ovat keskeisiä työyhteisöjen toiminnassa ja työn kehittämisessä. Työelämässä suurimpia ongelmia eivät useinkaan ole ammattitaidoissa ja – tiedoissa ilmenevät puutteet vaan valmiudet osata toimia erilaisissa uusissa tilanteissa rakentavalla tavalla. (Romppanen ja Pohjanheimo 2004, 5)

Keurulainen (2007, Jyväskylä) ehdottaa seuraavaa viittä näkökulmaa osaamisen arvioinnin johtaviksi periaatteiksi:

- arviointi on osa oppimisprosessia ja sen tulee tarjota sellaisenaan mahdollisuus oppimiseen,
- arviointi tapahtuu pääsääntöisesti arvioitavan toiminnan kannalta aidoissa olosuhteissa,
- arviointi perustuu yhteistyöhön ja kaikilla asianosaisilla on mahdollisuus osallistua arviointiin,
- arviointiin osallistuvat ovat tietoisia arviointikriteereistä,
- arviointi tukee ja edistää kykyä itsearviointiin.

## 7.2 Arvioinnin kehityssuuntaa

Arviointi on kehittynyt behaviorismin aikakaudelta tähän päivään seuraavasti:

- arvostelusta ja kontrolloinnista ohjaamiseen ja kehittämiseen,

- summatiivisesta (toiminnan päätteeksi) diagnostiseen (toiminnan aluksi) ja formatiiviseen (toiminnan aikana) tapahtuvaan arviointiin,
- arvioidaan sekä oppimistuloksia että oppimisprosessia,
- ulkopuolisesta arvioinnista itse-, vertais- ja yhteisarviointiin,
- opettajan toiminnan arvioinnista oppimisen arviointiin,
- sisältöjen arvioinnista oppimistaitojen arviointiin,
- välittömästä arvioinnista viivästettyyn arviointiin,
- -määrällisistä menetelmistä laadullisiin menetelmiin (avoimet kysymykset, portfoliot, oppimispäiväkirja, keskustelut...),
- keinotekoisesta arvioinnista autenttiseen arviointiin,
- vaikutelmista systematisointiin.

Arvioinnilla on todettu olevan merkittävä vaikutus opiskelustrategioihin – opiskelen siten, että opin sitä mitä mitataan. (Tertsunen 2005)

Arviointi on siis laajentunut yksilön ominaisuuksista koskemaan myös hänen oppimistaan ja osaamistaan. Toisaalta arvioinnin kohteet ovat vähitellen laajentuneet yksilöstä yksilön ja järjestelmän välisen vuorovaikutuksen arviointiin sekä myöhemmin järjestelmien arviointiin sinänsä. Määrällisten arviointimenetelmien ohkeen on kehitelty erilaisia laadullisen arvioinnin menetelmiä. Toteavan arvioinnin tilalle on noussut vaatimus kehittävästä arvioinnista, ja toimijaan nähden ulkopuolisen arvioinnin rinnalle on kehittynyt näkemys itsearvioinnin merkityksellisyydestä olennaisena osana oppimista. (Keurulainen, 2007)

### 7.3 Arviointimenetelmät

Ammattitaidon arviointi on prosessi, jossa arviointitiedon tuottamisella ja kirjaamisella on keskeinen merkitys. Arvioinnissa tulee käyttää monipuolisesti, erilaisia ja ensisijaisesti laadullisia arviointimenetelmiä, kuten havainnointia, haastatteluja, kyselyjä, aikaisempia dokumentoituja näyttöjä sekä itse- ja ryhmäarviointia. Vain yhden menetelmän käytöllä ei välttämättä saada luotettavaa tulosta. Mikäli tutkinnon suorittajalla on aiemmin dokumentoituja näyttöjä, arvioijat arvioivat ne osana suoritettavan tutkinnon näyttöä. (Opetushallitus 2003)



Arvioinnin dokumentoinnissa otetaan huomioon ala- ja tutkintokohtaiset tarpeet. Hyvä arviointiaineisto on monipuolista ja se sisältää myös laadullista kuvausta.

Arviointiaineiston perusteella arviointipäätöksen tekevät työnantajan, työntekijöiden sekä kouluttajan edustajat kolmikantaisesti. Tutkinnon suorittajan itsearviointi otetaan hänen ammattitaitoaan mahdollisesti täsmentävänä huomioon arviointipäätöstä tehtäessä. Arviointikeskustelussa annettava palaute on osa hyvää arviointiprosessia. (Opetushallitus 2003)

Luontevin tapa saada tietoa tutkittavan ammattitaidosta on havainnointi eli observointi sekä keskustelu, puhuminen. Observointia ei opita observoimalla. Käytännössä – erityisesti aidossa työympäristössä – näyttötilanne etenee yhtenä, nopeasti ohitse liukuvana tapahtumien nauhana, jonka olennaisia elementtejä on mahdoton tai ainakin vaikea kaikilta osin havaita ja analysoida. Yksi tapa lisätä observoinnin moniulotteisuutta ja luotettavuutta on toisaalta monipuolistaa observoinnin näkökulmia ja toisaalta hyödyntää informaatioteknologian apuvälineitä. Useampi silmäpari näkee enemmän kuin yksi. (Turpeinen 1998, 50)

Arviointimenetelmät tulee valita siten, että ne mittaavat asetettujen tavoitteiden saavuttamista, soveltuvat käytettyihin opiskelumenetelmiin ja tukevat opiskelijan oppimista. Koska opiskelijat osaavat ilmaista osaamisensa eri tavoin, heillä on oltava mahdollisuus näyttää osaamisensa muutenkin kuin kirjallisesti. Erityisesti vamman, sairauden ja niihin rinnastettavien oppimisvaikeuksien, kuten lukemis- ja kirjoittamishäiriön, ollessa kyseessä on käytettävä kullekin opiskelijalle parhaiten soveltuvaa arviointimenetelmää. (Opetussuunnitelman perusteet 2001)

Arvioinnin ja ohjauksen kulmakiven muodostaa ohjaajan ja opiskelijan välinen ammatillinen vuoropuhelu. Sen ydin ovat ohjaajan opiskelijalle esittämät kysymykset. Kysymysten esittämisen tavoitteena on aktivoida opiskelijaa ajattelemaan itse ja auttamaan häntä selkiyttämään ajatteluaan ja tarkentamaan käsityksiään. (Romppanen ja Pohjanheimo 2004, 24)

Hyvät kysymykset ovat luonteeltaan avoimia. Niihin ei voi vastata vain kyllä tai ei, vaan ne luovat mahdollisuudenlaajemman tarinan kertomiseen.

1. Perustelujen kysyminen ja pyytäminen opiskelijan toiminnalle ja valinnoille:

”Millä perusteella ratkaisisit asian näin?”

”Kerro samalla tehdessäsi, mitä teet.”

2. Yhteyksien etsiminen ja löytäminen asioiden ja tapahtumien välille:

”Kuinka nämä asiat liittyvät mielestäsi toisiinsa?”

”Mitä tästä toiminnasta saattaa seurata?”

3. Olennaisten pääasioiden erottaminen pienemmistä yksityiskohdista:

- ”Mitä pidät tässä olennaisena asiana?”

- ”Mitä vaihtoehtoja tässä tilanteessa olisi ollut?”

Vuoropuhelun syntyminen rakentuu vastavuoroisuudelle. Parhaimmillaan tilanne ohjautuu opiskelijan ohjaajalle esittämien kysymysten varassa. Opiskelijaa on tärkeää ohjata omien kysymysten kokoamiseen ja esittämiseen arviointi- ja ohjaustilanteissa. (Romppanen ja Pohjanheimo 2004, 24)

Arvioinnin intersubjektiivisuus on tänä päivänä yksi tärkeimmistä arviointivaatimuksista. Enää ei tyydytä pelkästään opettajan arviointiin, vaan vaaditaan rinnalle myös muita osaamisen arvioijia. Opiskelijan itsearviointi, opiskelijatovereiden vertaisarviointi, muiden mahdollisten asianosaisten arviointi yhdessä opettajien arvioinnin kanssa takaa mahdollisimman luotettavan arviointipäätöksen saamisen aikaan.

#### 7.4 Portfolio

Työelämässä opitun ammattitaidon arvioimiseksi on kehitetty lupaavia innovaatioita. Erityisesti portfolio, työkokoelma on arvioinnin väline, jolla voidaan tavoittaa vahva yhteys työelämän todellisuuteen. Portfolion tehtävät ovat niitä, joita työelämä tunnistaa ja joita autenttisissa työyhteisöissä kehitetään. Parhaimmillaan ne peilaavat ammatin työtehtävien todellisia ratkaisumalleja. Portfoliossa tulee välillisesti esiin tutkittavan

motivaatiota, yritteliäisyyttä ja vastuuntuntoa eli tekijöitä, jotka aidossa työympäristössä ovat tärkeitä. Samaten ne paljastavat tutkittavan arvostuksia, kiinnostuksen kohteita ja uudistumispotentiaalia, mikäli tutkittavalle annetaan mahdollisuus näyttötöiden valintaan. Perinteisesti portfolion käyttö on liittynyt työelämässä omaperäisyyttä, luovuutta ja itsenäisyyttä vaativiin tehtäviin. Siihen on usein liitetty vielä oman työkokemuksen ja erityisosaamisen arviointi sekä tulevaisuuden suunnitelmien selostus. (Turpeinen 1998, 49)

### 7.5 Itsearviointi

Itsearviointiin on kokemuksellisen oppimisenäkemyksen myötä tullut aikuiskoulutuksessa normaali käytänte. Opiskelija nähdään myös yhä useammin arvioinnin asianosaisena. Monipuolisesti kootun observointimateriaalin avulla itsearviointi voidaan nostaa työsuoritusten kriittisten vaiheiden ja keskeisten elementtien analysoinnin ja pohdinnan tasolle. (Turpeinen 1998, 51)

Itsearvioinnin perusteluja:

- oppiminen edellyttää kokemusta
  - oppiminen ei kuitenkaan tapahdu suoraan kokemuksesta; kokeminen ei ole oppimista
  - kokemuksen muuntamisessa oppimiseksi tarvitaan kriittistä itsearviointia
  - reflektion on tapahduttava samanaikaisesti kokemuksen kanssa
  - reflektioon liittyy keskinäisen riippuvuuden piirre; omia havaintoja on voitava verrata johonkin ulkoiseen kriteeriin, esimerkiksi vertaisopiskelijoihin.
- (Keurulainen, 2007)

Itsearviointi ymmärrettynä ryhmäarviointina soveltuu erinomaisesti sosiaalisten vuorovaikutussuhteiden arviointiin. Ammattitaitoa, ammattilaisen toimintaa tulee peilata myös toimintaympäristön ehtoihin, tavoitteisiin ja arvostuksiin. Itsearviointi toteutettuna ryhmäkeskusteluna mahdollistaa ammattitaidosta tämän ulottuvuuden arvioinnin. Tällöin keskustelussa voidaan yhdessä tarkastella tutkittavan suorituksia ja samalla kirkastaa yhteisiä arviointikriteereitä, esim. mitä kysymyksiä näyttötilanne ja

tutkittavan suoritukset herättivät, mikä tutkittavan suorituksessa oli parasta ja omaperäisintä, mitä tutkittava tahtois tietää lisää, mitä tutkittava tekisi toisin tässä tilanteessa tai toisenlaisessa tilanteessa ja miksi.

Mitä enemmän tutkittavan työskentelystä ja ammattitaitoisen toiminnan kriteereistä syntyy keskustelua sitä parempi, sillä juuri tämä keskustelu dokumentoituna antavat perustelut tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimusten ja suorituskriteerien uudelleenarviointiin ja kehittämiseen. Arvokasta on myös näin saatu työelämän edustajien välitön palaute ja kysymykset tutkittavan työsuorituksista, sillä juuri ne antavat luotettavia vihjeitä siitä, mitä ulottuvuuksia ammattitaidossa työpaikoilla tosiasiaassa arvostetaan. (Turpeinen 1998, 53)

## 8 ARVIOINTIKRITEERIT

### 8.1 Likert-asteikko

Näyttötutkinnoissa käytetään paljon Likert-asteikon kriteereitä:

- eritasoisia tehtäviä (helppo – vaikea),
- tehtävän monimutkaisuus (yksinkertainen – monimutkainen),
- tehtävän suoritusnopeus (hidas- nopea),
- työskentelytapa (tarvitsee ohjausta – itsenäinen),
- työn / toiminnan tulos (toimiva – ei parannettavaa),
- työprosessi (suunnittelematon – suunniteltu / looginen). (Tertsunen 2005, luento)

Näyttökokeiden arviointikriteereissä erottuu samoja kouluarvioinnin vaiheita ja painotuksia kuin näyttötehtävissä. Näyttötehtävissä on haettu ensisijaisesti vastausta siihen, mitä ja kuinka paljon tutkittava tietää. Arviointikriteerit ovat olleet määrällisiä. Arviointikriteerien avulla on pyritty arvioimaan tutkittavan ammattitaidon hallinnan tasoa: objektiivisen tiedon virheetöntä toistoa ja näkyvää käyttäytymistä tarkasti ennakkoon määritellyissä kirjallisissa tehtävissä ja suoritustilanteissa. (Turpeinen 1998, 53)

## 8.2 Bloomin taksonomia

Useimmiten arviointikriteereiden taustalta löytyy Bloomin taksonomian mukainen osaamisen hierarkkinen luokittelu. Tällöin osaamisen arvioinnissa huomioidaan toiminnan taustalla vaikuttava tietämys, joka ohjaa toimintaa. Työtehtävien tekeminen on tällöin:

1. Mallipohjaista eli osaa tehdä kun näkee toisen tekevän.
2. Ymmärtävää eli tietää mistä on kysymys.
3. Soveltavaa eli pystyy soveltamaan osaamistaan käytäntöön.
4. Analysoivaa eli osaa jäsentellä, eritellä ja yhdistellä asioita.
5. Oivaltavaa eli osaa yhdistellä eri asioita toimintaansa.
6. Arvioivaa eli kykenee luotettavasti arvioimaan omaa toimintaansa.

Tämän mukaan Bloomin taksonomiaan pohjautuviin kriteeristöihin yhdistyi aina numeraalinen arviointiasteikko (hylätty 0, tyydyttävä 1-2, hyvä 3-4, kiitettävä 5).

Arviointikriteereinä:

hylätty: tutkinnon suorittaja ei kykene suoriutumaan työtehtävästä eikä saa aikaan toimivaa tuotosta.

tyydyttävä: tutkinnon suorittaja työskentelee mallin mukaisesti ja tuotos on toimiva, mutta siinä ilmenee paljon parannettavaa.

hyvä: tutkinnon suorittaja työskentelee ohjeistuksen mukaan, tuotos on toimiva, parannettavaa on hieman.

kiitettävä: tutkinnon suorittaja työskentelee itsenäisesti ja tuotos on moitteetonta.

(Tertsunen, 2005)

## 8.3 Solo taksonomia

Jos arviointikriteerit noudattavat Solo taksonomiaa, osaamisen arvioinnissa huomioidaan tekemisen taustalla vaikuttava ajattelu. Tällöin arvioinnin kuluessa on

varmistuttava näytön antajan perusteluista toiminnalleen. Arviointi on siis vuorovaikutteista ja osallistuvaa. Myös dialogi ja itsearviointi on keskeistä.

Osaamistasot Solon taksonomiassa ovat:

hylätty: osallistujan valinnat työtehtävissä täysin satunnaisia ja johdateltavissa.

tyyydyttävä: osallistujan valinnat työtehtävissä perustelemattomia ja tilannekohtaisia

hyvä: osallistuja pystyy valitsemaan vaihtoehtoisista ratkaisuista tilanteeseen sopivan ja toimivan.

kiitettävä: osallistuja pohdiskelee vaihtoehtoisia ratkaisuja ja pystyy perustelemaan tehdyt valintansa. (Tertsunen 2005)

Näiden kriteerien mukaisen arvioinnin ongelma on siinä, että ne johtavat joko avoimesti tai hämärrettyinä tyleriläis-magerilaiseen pääteikäyttämisen arviointiin. Kriteerit suuntaavat arvioinnin tutkittavan yksittäisiin, ennakkoon yksityiskohtaisesti normitettuihin työsuorituksiin. Tällöin tutkittavan ammattitaito tulee näyttökokeissa esille vain yksittäisten tehtävien ja suoritusten summana. Ennakkoon yksityiskohtaisesti rajatut ja normitetut suoritusten kriittiset pisteet ja arviointikriteerit auttavat vasta-alkajaa ammattitaidon oppimisessa, mutta näyttökokeessa ne rajaavat ulkopuolelle tutkittavan ammattitaidosta sekä potentiaaliset että työyhteisöön ja – ympäristöön suhteutetut ulottuvuudet. (Turpeinen 1998, 55)

#### 8.4 Dreyfus & Dreyfus

Dreyfus:t tarkastelevat osaamista asiantuntijuuden tasoilla seuraavasti:

**Noviisi**: pitäytyy tarkasti toimintaohjeissa ja säännöissä.

**Edistynyt aloittelija**: omaa jonkin verran joustavuutta tehdessään tilanteen mukaisia toiminnallisia valintoja; vielä vaikeutta ymmärtää mikä on toiminnan kannalta oleellista.

**Pätevä suorittaja**: kykenee tekemään tarkoituksenmukaisia toiminnallisia ratkaisuja; kykenee näkemään, mikä on oleellista tietyssä toimintatilanteessa.

**Taitava suorittaja:** kykenee toimimaan intuitiivisesti tilanteen ehdoilla; omaa kokonaisvaltaisen käsityksen toimintatilanteesta.

**Asiantuntija:** kykenee yhdistelemään teoreettista ja käytännöllistä tietämystä mielekkäällä tavalla. (Keurulainen, 2007)

## 9 ARVIOIJAT

### 9.1 Arviointituloksesta päättäminen

Lähtökohtana arviointiprosessissa on kolmikantainen arviointi. Tämä tarkoittaa sitä, että arviointi toteutetaan aina työntekijän, työntekijän ja tutkinnon järjestäjän kesken.

Työnantaja seuraa näyttöä oman yrityksen näkökulmasta: näytön antajalla on ko. tutkinnon edellyttämä pätevyys, jos hän pystyy tuottamaan työhön niissä tehtävissä, joiden hoitaminen kyseisen organisaation kokonaistavoitteen ja työtehtävien kannalta on välttämätöntä.

Työntekijä katselee asiaa työtehtävien näkökulmasta: näytön antajalla on ko. tutkinnon edellyttämä pätevyys, jos hän suoriutuu vaadituista työtehtävistä ja hän voi vastaanottaa erilaisia työtarjouksia erilaisissa vastaavissa yrityksissä ja työtehtävissä.

Kaikki arvioijat tarkastelevat ammattitaitoa ja ammatillista osaamista tutkintojen ja opetussuunnitelmien perusteissa määriteltyjen tavoitteiden ja sisältöjen näkökulmasta kolmikantaisesti.

Järjestämissopimuksen 3 §:ssä tarkoitetun arvioijina toimivien henkilöiden arviointitehtäviin perehdyttämisen, arviointitaidon ylläpitämisen ja kehittämisen tavoitteena on taata tutkinnon suorittajille oikeudenmukainen ja ammattitaitoinen arviointi, lisätä näyttötutkintoympäristöissä toimivien arviointitietämystä ja – taitoja sekä yleensä näyttötutkintojen tunnettavuutta työelämässä, lisätä yhteistyömahdollisuuksia tutkinnon järjestäjien ja työelämän edustajien välillä ja kehittää näyttötutkintojärjestelmää laadullisesti. (Opetushallitus 2003)

Tutkinnon järjestäjän vastuulla on järjestää tutkinnon suorittajien määrään nähden riittävästi arvioijakoulutusta. Tutkinnon järjestäjän tehtävänä on myös huolehtia siitä, että näyttöjen arvioijista vähintään yksi on suorittanut alan näyttötutkintomestarin koulutuksen. Arvioijia valittaessa tulee harkita myös jääviyskysymyksiä. Jääviys voi tulla kyseeseen muun muassa työpaikkaohjaajien osalta sekä silloin, kun opettaja on keskeisesti ollut antamassa valmistavaa koulutusta. (Opetushallitus 2003)

## 9.2 Arvioinnin virhelähteitä

Päätös tutkittavan tutkintosuorituksen onnistumisesta tai epäonnistumisesta on ulkoisessa, kolmikantaperiaatteella toteutetussa arvioinnissa altis virhelähteille. Nämä virhelähteet voidaan kuitenkin eliminoida, jos arvioinnin tulokseen liittyvä päätöksenteko tehdään avoimeksi ja läpinäkyväksi ja perustellaan erilaisin dokumentein. Arvioijien toiminnassa heijastuu aina heidän uskomuksensa, näkemyksensä ja ennakko-oletuksensa ammattitaidosta ja sen arvioinnista. Myös näyttökokeiden arvioijille ennakkoon jaetut numeroarviointilomakkeet hämärtävät ja sattumanvaraistavat päätöksenteon perusteluita. Jokainen näyttökokeiden arvioinnin asianosainen tekee johtopäätöksiä, jotka suodattuvat hänen oman viitekehjyksensä ja tarkastelunäkökulmansa lävitse. Arvioinnin tekeminen avoimeksi, läpinäkyväksi edellyttää myös ymmärrystä ihmisen tiedonkäsittelyn rajoituksista. (Turpeinen 1998, 59)

Seuraavaksi joitakin niistä ihmisen tiedonkäsittelyn ominaisuuksista, joista saattaa tulla näyttökokeissa merkittäviä arvioinnin virhelähteitä:

Valikoivuus. Tällöin arvioijan ammattitaitoa on kyky erottaa toisistaan oleellinen ja epäoleellinen. Arvioijien havainnot jäsentävät tutkittavan suoritukset näyttötilanteessa yhdellä tavalla ja tämä tapa sulkee pois kaikki muut hahmotustavat.

Tarkkaavaisuus. Tämä on ihmisen tiedonkäsittelyn ominaispiirre, joka jakaa havaintokuvan keskiöön ja taustaan. Tarkkaavaisuus on valikoivaa havaitsemista. On perusteltua olettaa, että arvioijien saamalla ennakkovihjeillä eli arviointiohjeilla, -



kriteereillä ja – lomakkeilla on ratkaiseva vaikutus siihen, mihin arvioijat keskittävät tarkkaavaisuutensa ja havaintonsa.

Lukkiutunut ratkaisumalli. Lukuisat tutkimukset ovat osoittaneet, että henkilö ratkaistessaan tehtävää sulkee pois oman tulkintansa kanssa ristiriitaisen informaation ja pyrkii etsimään ainoastaan omaa tulkintaansa vahvistavia vihjeitä. Arvioijat saattavat pyrkiä siis vain vahvistamaan omia olettamuksiaan ja näkemyksiään, eivätkä näin ollen havaitse eivätkä hyväksy niitä kumoavia seikkoja.

Tutkintosuoritusten arvioinnissa virhelähteitä voidaan eliminoida ja arvioinnin luotettavuutta lisätä ainoastaan monipuolisen, eri näkökulmia esille tuovan havainnoinnin ja näiden havaintojen autenttisen dokumentoinnin avulla. Näyttötutkinnoissa ammattitaitoa ei ole mielekästä arvioida numeerisin arvosanoin. Edellistä avoimempi, näkyvämpi tapa on ammattitaidon ulottuvuuksia ja laatua kuvaileva ja pohtiva sanallinen arviointi. Mikäli eri näkökulmia edustavat arvioijat vielä esittävät perusteluja näkemyksilleen, tuottaa tutkintosuorituksen arviointi arvokasta tietoa ammattien ja niiden vaatimusten kehityslinjoista. (Turpeinen 1998, 64)

### 9.3 Tutkintosuoritusten arvioinnin luotettavuus

Arvioinnin luotettavuutta voidaan tarkastella kahdesta eri näkökulmasta:

- mittarina reliabiliteetti eli luotettavuus Mitataanko / arvioidaanko ammattitaitoa oikeilla mittareilla / menetelmillä,
- mittarina validiteetti eli pätevyys. Mitataanko / arvioidaanko ammattitaidosta oikeita asioita.

Keskustelussa tutkintosuorituksen arvioinnin luotettavuudesta yhdeksi tärkeimmistä kysymyksistä nousee se, vastaako näytössä osoitettu ja arvioitu ammattitaito työelämän todellista ammattitaitoa. Tietoteoreettisessa kirjallisuudessa erottuu kolme erilaista teoriaa totuudesta:

- totuuden vastaavuusteoria,

- yhteenkuuluvuusteoria ja
- toimintaan nojaava tietoteoria.

Nämä teoriat käsittelevät totuuden kriteereitä, sitä millä perusteella väitteen voidaan olettaa olevan totta.

*Vastaavuuden* näkökulma nostaa esiin kysymyksen, vastaako tutkittavan ammattitaito objektiivisesti, yleisesti määriteltyä ammattitaitoa. Mikäli se vastaa, kyseessä on työelämän tosi ammattitaito.

*Yhteenkuuluvuuden* näkökulma puolestaan liittyy ammattitaidon sisäiseen logiikkaan ja johdonmukaisuuteen. Mikäli tutkittavan ammattitaidon näytöt ovat tietyssä suhteessa toisiinsa ja määriteltyihin ammattitaitovaatimuksiin, kyseessä on puolestaan työelämän tosi ammattitaito.

*Toiminnallisen eli pragmaattisen* totuuden kriteerit liittyvät tutkittavalla todennetun ammattitaidon käytännöllisiin seuraamuksiin. Todellista on sellainen ammattitaito, joka käytännön työelämässä tulee osoittamaan pätevyytensä, käyttöarvonsa. (Turpeinen 1998, 65 - 67 )

Nämä perinteiset luotettavuuskäsitteet perustuvat objektiiviseen oletukseen yhdestä ja ainoasta mahdollisesta totuudesta. Laadullisessa arvioinnissa taas oletetaan, että todellisuuksia voi olla useita ja että arviointi voi tuottaa vain tietyn näkökulman ilmiöstä. Luotettavuutta voidaan tarkastella myös validiteetin sijaan vastaavuutena, yleistettävyyden sijaan siirrettävyytenä, reliabiliteetin sijaan arviointitilanteen kontekstiin vaikuttavina tekijöinä ja objektiivisuuden sijasta vahvistettavuutena. (Turpeinen 1998, 65)

Vastaavuuden kriteerien mukaan on osoitettava, että arvioitu rekonstruktio vastaa alkuperäisiä konstruktioita todellisuudesta. Tutkintotilaisuuksien järjestäjien on siis varmennettava, että ammattitaidon arviointikohteet ja – kriteerit ovat tunnistettavissa työelämän todellisiksi ammattitaidon ulottuvuuksiksi ilmenemismuodoiksi. Oleellisinta tässä yhteydessä on se, että näyttötehtävät vastaavat ammattilaisen todellisia työtehtäviä, sillä näyttö ei voi missään olosuhteissa olla itsessään koko

ammattitaidon todellisuus. Hyvään vastaavuuteen voidaan päästä vain erilaisin, toisiaan täydentävin arviointimenetelmin. (Turpeinen 1998, 65)

Arviointitulosten siirrettävyys toiseen kontekstiin riippuu siitä, miten samankaltaisia arviointiympäristö ja sovellusympäristö ovat. Tutkintotilaisuuksien järjestäjien tehtävä on dokumentoida yksityiskohtaisesti tutkintotilaisuus, jotta avoin pohdinta ja arviointi todennetun ammattitaidon käyttöarvosta erilaisissa työyhteisöissä mahdollistuvat. (Turpeinen 1998, 65)

Nykyisin korostetaan yhä useammin sitä, että arvioinnilla tavoitetaan pikemminkin subjektiivisia tai kollektiivisesti jaettuja näkökulmia totuuteen kuin objektiivista totuutta sinänsä. Tällöin vain arviointimenettelyjen huolellinen dokumentointi mahdollistaa ulkopuolisille arvioijille tutkintotilaisuuden kulun seurannan ja luotettavuuden arvioinnin. (Turpeinen 1998, 66)

Tutkintotilaisuuksissa ei voida koskaan arvioida tutkittavan ammattitaidon kaikkia osia ja ulottuvuuksia. Näyttötehtävät ovat siis tietyin kriteerein valittu otanta tutkinnon perusteiden tavoitteiden mukaisesta ammattitaidosta. (Turpeinen 1998, 68)

## 10 NÄYTTÖTEHTÄVÄT PERHEPÄIVÄHOITAJAN AMMATTITUTKINTOON

Perusteellisen teoriaosuuteen tutustumisen jälkeen suunnittelin seuraavan näyttökoetehtäväkokonaisuuden tutkinnon kriteeriä tarkastellen:

Suunnittele ja valmista ateriakokonaisuus (aamupala, lounas, välipala) 4 v. lapselle, jolla on diabetes ja joka noudattaa maidotonta ja gluteenitonta ruokavaliota. Toteuta suunnitelma näyttöpäivänä tutkintotilaisuudessa. Ateriakokonaisuus on suunniteltava, ajoitettava ja arvioitava kirjallisesti ja siinä on pohdittava täyttääkö ateriakokonaisuus lapsen tasapainoisen ravintoaineiden saannin. Ryhmään kuului myös normaalia ruokaa syöviä hoitolapsia, joille samalla tehtiin vastaavat ruoat ilman erityisruokavaliovaatimuksia.

Sen lisäksi näytön antajat saivat ohjeet aikataulusta, joka pyrki noudattamaan perinteistä perhepäivähoitajan arkea. Näyttöpaikaksi sovittu opetuskeittiö oli näytön antajille entuudestaan tuttu, he olivat opiskelleet siellä erityisruokavalio-oppia kouluttajansa kanssa aikaisemmin. Näytön antajille tuli yllättävä tilanne aamulla, kun ”varalapsia” oman hoitajan sairastuessa ilmestyi paikalle ja näytön antajat joutuivat tekemään ruokaa isommalle lapsiryhmälle, kuin olivat suunnitelleet. Haamuannoksia ei tarvinnut valmistaa, koska lapset olivat oikeasti paikalla. Myös palaute heiltä tuli välittömästi ruokapöydässä. Näytön antajien reagoitua yllättäviin tilanteisiin mittasin myös toisella tehtävällä: yhdellä arvioitsijoistakin oli diabetes ja näytön antajat mittasivat häneltä veren sokeriarvon ja laskivat sen perusteella oikean hiilihydraattiannoksen aamupalalle / lounaalle / välipalalle.

## 11 POHDINTA

Lähtökohtana oli ryhmänäytön suunnittelu viidelle perhepäivähoitajan opiskelijalle, jotka suorittivat tutkintoa monimuoto-opiskeluna. Heidän vastuukouluttajansa oli kehittämishankkeessani koko ajan mukana, samoin aikuiskoulutuksen cateringosaston kouluttajat. Suunnittelemiini tutkintotehtäviin sain ohjeita ja ehdotuksia, joten tämä osa hankkeesta oli helppoa ja nopeasti tehty. Allergisen ja erityisruokavaliota tarvitsevan lapsen hoito – osassa näytön arvioinnin kohteet, ammattitaidon osoittamistavat ja kriteerit olivat tutkinnon tehtävien suunnitteluun selkeät.

Tutkinnon suorittamispäivä oli 10.3.2007 Alavuuden erityisammattikoulussa. Olin suunnitellut päivän kahteen jaksoon: klo 8.00 kolme näytön antajaa aloittaisi työt ja klo 10.00 kaksi. Kaksi opiskelijaa ilmoitti viikkoa ennen tutkintotilaisuutta, että he eivät pysty osallistumaan näyttöön. Syyt olivat henkilökohtaiset. Jäljelle jääneet kolme näytön antajaa aloitti työt klo 8.00. Opiskelijat olivat suunnitelleet ja ajoittaneet päivänsä niin hyvin, että heidän osaltaan kaikki sujui ongelmitta. He olivat tehneet tilauslistat omien ruokalistojen mukaan, mutta koska suunnitellut varalapsit tulivat paikalle, olin varannut ruoka-aineita enemmän.

Ennakkoon ryhmänäytössä pohdittavaa aiheutti arviointiprosessi, alkuperäinen ryhmäkoko piti olla viisi henkilöä. Koska näytön antajia olikin vain kolme, ei arviointi

tuottanut vaikeutta, kaikki sujui suunnitelmien mukaan. Kokemusta tämän tutkinnon osan näytön arvioinnista minulla oli ennestään. Silloin näyttö oli perhepäivähoitajan omassa kodissa ja näytön arvioiminen oli paljon haasteellisempaa. Opetuskeittiöllä suljetussa ympäristössä ei voinut tehdä muuta kuin suunnitelmien mukaista ruokaa, näytön antajia oli enemmän ja varalasten äiti oli osan ajasta paikalla. Nämä syyt helpottivat näytön antajia - lapsiin ei tarvinnut keskittyä niin intensiivisesti, koska aikuisia oli enemmän paikalla. Samoin omassa kodissa on koko ajan muutakin tehtävää kuin pelkkä ruoan valmistaminen. Työskentelyn aikana oli helppo kysyä perusteluja näytön antajan toimista, tilanne oli paljon rauhallisempi kuin vastaava tilanne perhepäivähoitajan omassa kodissa.

Tutkintotilaisuuden järjestämisessä askarrutti myös kuinka järjestää aito perhepäivähoitajan työtilanne opetuskeittiöön. Kuitenkin kriteerien mukaiset tehtävät oli helppo toteuttaa oppilaitosympäristössä. Kaikki työskentelivät omien suunnitelmien mukaisesti, näyttöpäivä oli leppoisaa, eikä liian teennäinen. Vuorovaikutus arvioijien ja näytön antajien kesken oli avointa ja positiivisen rakentavaa. Voin suositella vastaavia ryhmänäyttöjä, jos aidoissa työtilanteissa niitä ei voida toteuttaa..

Seuraavassa vielä pohdintaa mihin tutkintotilaisuuksissa kiinnitin ja tulen kiinnittämään huomiota arvioijana ja kouluttajana:

#### ARVIOIJANA:

- toimin suunnitelmallisesti, päämäärätietoisesti ja tavoitteellisesti arvioidessa tutkinnon suorittajan ammattitaitoa suhteessa tutkinnon perusteissa vaadittavaan osaamiseen,
- arvioin miksi ja millaisin perusteluin tutkinnon suorittaja toimii näyttötilanteessa,
- perehdyn etukäteen tutkinnon suorittajan henkilökohtaiseen näyttösuunnitelmaan.

#### NÄYTTÖYMPÄRISTÖ:

- arvioin ja varmennan työpaikan edellytykset ja mahdollisuudet toimia näyttöympäristönä suhteessa tutkinnon perusteissa vaadittavaan ammattitaitoon,
- tiedostan näyttöympäristön merkityksen keskeisenä osana näyttöä,

- valikoin suunnitellusti ja tavoitteellisesti näyttöympäristön työprosesseja ja tehtäviä, joilla perusteiden mukainen ammattitaito voidaan osoittaa,
- korostan arvioinnissa aitojen työtilanteiden merkitystä ja arvioin tutkinnon suorittajan ammattitaitoa osana työyhteisön vaihtoehtoisia käytäntöjä.

#### NÄYTTÖTEHTÄVÄT:

- kerään laadullista arviointitietoa sisältävän kokonaisuuden, joka muodostuu tutkinnon suorittajan aidoilla työtehtävillä suorituista osaamisnäytteistä,
- valikoin, täsmennän ja täydennän saatua arviointitietoa aktiivisesti, jotta vaadittava ja kattava arviointitieto saadaan kerätyksi.

#### ARVIOINTIAINEISTON KERÄÄMINEN:

- kokoan ja dokumentoin arviointiaineistoa useilla tavoilla osoitetusta ammattitaidon näytteistä,
- otan huomioon erilaisia näkökulmia, odotuksia ja vaatimuksia arvioinnille.
- käytän arvioinnissa tilanteen mukaisesti erilaisia laadullisia arviointimenetelmiä (mm. työtehtävät, havainnointi, keskustelut, kyselyt, kehittämistehtävät, portfoliot),
- dokumentoin keräämän aineiston niin, että suoritukseen voidaan palata myöhemmin (esim. suorittaa uusi arviointipäätös mahdollisten rajatapausten, hylkäysasioiden tai valitusten vuoksi),
- otan huomioon tutkinnon suorittajan itsearvioinnin,
- valitsen sellaiset arviointimenetelmät, joilla pystytään erottamaan oleellinen ammattitaito ja joilla saatu arviointitieto on luotettavaa,
- täydennytän tarvittaessa annettavaa näyttöä lisänäytöllä, jotta arviointiaineisto kattaa tutkinnon osan ammattitaitovaatimukset.

#### ARVIOINNIN KOHTEET JA KRITERIT:

- huolehdin, että arvioinnin kohteet ja kriteerit ovat tutkinnon perusteiden mukaiset,
- huolehdin, että ammattitaitoa arvioitaessa tulee tutkinnon osan jokainen arviointikohde arvioiduksi,
- keskustelen muiden arviointiin osallistuvien kanssa siitä, mitä ja minkä tasoista osaamista tutkinnon perusteiden mukaiset arvioinnin kohteet ja kriteerit tarkoittavat kulloisessakin näyttöympäristössä.

#### ARVIOINTIPÄÄTÖKSEN TEKEMINEN:

- huolehdin siitä, että arviointipäätöksen perustana on riittävän laaja, luotettava ja monipuolinen dokumentoitu arviointiaineisto,
- teen arviointipäätöksen tarkoituksenmukaisesti ja yhteistyössä työnantaja-, työntekijä- ja opetusalan arvioijien kanssa,
- annan arviointituloksen viipymättä tutkinnon suorittajalle sekä perustelen arvosanan myöntämisen syyt,
- huolehdin, että tutkinnon suorittaja on tietoinen arvioinnin oikaisumenettelystä, omista oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan,
- varmistan, että arviointikeskustelu käydään tarkoituksenmukaisesti ja kehittävän arvioinnin hengessä.

Oman ammattitaidon kehittyminen vaatii systemaattista palautteen saamista näyttöjen arvioinnista. Teen realistisen itsearviointin jokaisen näytön jälkeen koko arviointiprosessista, arvioinnin luotettavuudesta ja arvioijien toiminnasta. Vain näillä systemaattisilla toimenpiteillä voin kehittyä paremmaksi arvioijaksi.

## 12 LÄHTEET

Haltia, P. 2006. Ammattiosaamisen näytöt – mitä ja miksi? Ammattikasvatuksen aikakauskirja 2/ 2006. 19–28.

Keurulainen, H. 2007. Jyväskylä. Luento.

Kykkänen, V. 12.5.2005. Seinäjoki. Luento.

Kyllönen, J. 29.3.2005. Seinäjoki. Luento.

Opetushallitus. 2003. Näyttötutkintotehtävät.

Ropo, E. 1993. Elinikäisen oppimisen kehittäminen koulussa. Teoksessa S. Ojanen (toim.) 1993. Tutkiva opettaja. Opetus 21. vuosisadan ammattina. Helsingin yliopisto. Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus. 185–196.

Romppanen, B. ja Pohjanheimo, E. 2004. Työpaikkaohjaaja opiskelijan arvioijana ja ohjaajana. Edita Prima Oy, Helsinki.

Tertsunen, T. 24.2.2005. Seinäjoki. Luento.

Turpeinen, R ja Opetushallitus. 1998. Ammattitaito ja sen arviointi näyttökokeissa. Hakapaino Oy, Helsinki.

[www.oph.fi/nayttotutkinnot](http://www.oph.fi/nayttotutkinnot)