



**AMMATTIOSAAMISEN
NÄYTTÖJEN OHJAUS JA TUKI
RAVINTOLAN RUOKATUOTANNON KOULUTUSOHJELMASSA**

Henry Lybäck

**Kehittämishankeraportti
Toukokuu 2007**



**JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU**
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Tekijä(t) Lybäck Henry	Julkaisun laji Kehittämishankeraportti	
	Sivumäärä 58	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen saakka	
Työn nimi Ammattiosaamisen näyttöjen ohjaus ja tuki ravintolan ruokatuotannon koulutusohjelmassa		
Koulutusohjelma Ammatillinen opettajakorkeakoulu		
Työn ohjaaja(t) Miettinen Raija		
Toimeksiantaja(t)		
Tiivistelmä Kehittämishankkeen tarkoituksena on tutkia ammattiosaamisen näyttöä sekä tarkastella sitä ravintolan ruokatuotannon koulutusohjelmassa opetussuunnitelmaa hyödyntämällä. Tavoitteena on tunnistaa kehityskohteita ammattiosaamisen näyttöjen ohjaus- ja tukitoimintojen kehittämiseksi. Tutkimuksessa on hyödynnetty tiedonhankintamenetelmänä sekä teoriaa (kirjallisuus, artikkelit, verkkolähteet), että empiiristä tutkimusta. Empiirisen osuuden tutkimusmetodina on käytetty puolistrukturoitua teemahaastattelua. Teemahaastattelussa haastateltiin kolmen eri pääkaupunkiseudulla toimivan oppilaitoksen ammattiosaamisen näyttöjen parissa toimivaa ammattilaista. Teemahaastattelu videoitiin ja litteroitiin sanasta sanaan. Tämän jälkeen teemahaastattelu analysoitiin tuomalla esiin tärkeitä tekijöitä ammattiosaamisen näyttöjen ohjaus- ja tukitoimintojen kehittämiseksi. Teorian ja empiirisen osuuden pohjalta voidaan sanoa, että ammattiosaamisen näyttöjen ohjauksen ja tuen tarpeellisuus lisääntyy etenkin työssä oppimispaikassa, jossa näyttö annetaan. Teemahaastattelusta selvisi, että ammattiosaamisen näyttöjen kehittämiseksi ohjaavalle opettajalle tarvitaan kokonaisuudessaan lisää resursseja. Tärkeänä pidettiin, että työpaikkaohjaajalla on oltava työpaikkaohjaajan koulutus, jotta opiskelija saa hänelle kuuluvaa ammattitaitoista ohjaamista ja tukea. Lisäksi opiskelijan on myös itse otettava vastaan ohjausta ja tukea sekä arvioitava omaa oppimiskokemustaan. Haastateltujen vastauksista myös selvisi, että ammattiosaamisen näytöt ovat vasta alussa ja kehittämistyö oppilaitosten välisenä yhteistyönä tulee jatkumaan.		
Avainsanat (asiasanat) Ammattiosaamisen näytöt, opetussuunnitelma ja ohjaus ja tuki		
Muut tiedot		

Author(s) Lybäck Henry	Type of Publication Development project report	
	Pages 58	Language Finnish
	Confidential <input type="checkbox"/> Until _____	
Title Guiding and supporting activities of vocational skills demonstration in study programme restaurant meal production.		
Degree Programme Vocational Teacher Education		
Tutor(s) Miettinen Raija		
Assigned by		
<p>Abstract</p> <p>The purpose of the development project is to examine vocational skills demonstration and to view it based on the study program of restaurant meal production with the help of curriculum. The aim is to identify factors for further development of the demonstrations' guiding and supporting activities.</p> <p>A better understanding of the study area was gained from the theoretical (books, articles, internet sources) as well as empirical research. A structured theme interview was used as a research method for the empirical research. During the theme interview professionals of vocational skills demonstrations from three different vocational institutes were interviewed. The theme interview was videotaped and transcribed. After this the empirical research was analysed and factors for further development of the demonstrations' guiding and supporting activities were identified.</p> <p>The results of the theoretical and empirical research show that the necessity of the vocational skills demonstrations increases especially at the work places where the vocational skills demonstrations are given. The results of the interview show that more resources are needed for the guiding teachers in order to further develop the vocational skills demonstrations. It was seen important that the tutors at the work places have equivalent education in order for them to give professional guidance and support to the student. In addition also the student must be prepared to receive the given guidance and support as well as to evaluate his/hers own learning experience. The results of the interview also showed that the vocational skills demonstrations are just in the initial stage. The development of the demonstrations will continue as a co-operation of the different vocational institutions.</p>		
Keywords Vocational skills demonstration, curriculum, guiding and supporting		
Miscellaneous		

SISÄLTÖ

JOHDANTO	2
1. AMMATTIOSAAMISEN NÄYTÖT JA NÄYTTÖJEN KEHITTÄMISEN TAUSTAA	3
2. AMMATTIOSAAMISEN NÄYTTÖJEN KESKEISET PERUSTEET OPETUSSUUNNITELMASSA	6
<i>2.1 Koulutuksen järjestäjän ammattiosaamisen näyttöjen keskeiset perusteet opetussuunnitelmassa?</i>	<i>7</i>
<i>2.2 Ammattiosaamisen näytöt ja näytettävä osaaminen.....</i>	<i>8</i>
<i>ammattillisissa opintokokonaisuuksissa ravintolapalvelun koulutusohjelmassa</i>	<i>8</i>
3. OHJAUS JA TUKI AMMATTIOSAAMISEN NÄYTÖISSÄ	10
<i>3.1 Ohjaus ja tuki ennen näyttöä</i>	<i>12</i>
<i>3.2 Ohjaus ja tuki näytön aikana</i>	<i>13</i>
<i>3.3 Ohjaus- ja tuki näytön jälkeen</i>	<i>14</i>
4. KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TAUSTA JA TAVOITTEET	15
<i>4.1 Kehittämistehtävän aineisto ja menetelmä</i>	<i>16</i>
<i>4.2 Kehittämistehtävän tulokset</i>	<i>18</i>
5. JOHTOPÄÄTÖKSET	26
LÄHTEET	30
LIITTEET	
<i>Liite 1: Teemahaastattelun saatekirje</i>	<i>32</i>
<i>Liite 2: Teemahaastattelun kaavake</i>	<i>33</i>
<i>Liite 3: Teemahaastattelu</i>	<i>34</i>

JOHDANTO

Ammattiosaamisen näytöt ovat tulleet tutuiksi kaikille koulutuksen järjestäjille. Näyttöprojekteja on tehty jo vuodesta 1999 ja pakollisiksi näytöt tulivat elokuussa 2006. Tämä on ollut suuri haaste oppilaitoksille ja sen henkilökunnalle. Koulutuksen järjestäjän haastavimmaksi työksi jää ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönotto ja sen kehittäminen omassa oppilaitoksessa.

Kehittämishankkeessa käyn läpi mitä ammattiosaamisen näytöt ovat ja tarkastelen näyttöjen kehittymisen taustaa. Tarkastelen ammattiosaamisen näyttöjä opetussuunnitelman näkökulmasta ja niissä näytettävää osaamista ammatillisissa opintokokonaisuuksissa ravintopalvelun koulutusohjelmassa. Selvitän miten ammattiosaamisen näyttöjä ohjataan ja tuetaan ennen näyttöä, näytön aikana ja näytön jälkeen. Lisäksi käyn läpi kehittämistehtävän taustan, sekä tavoitteet ja tulokset. Lopuksi johtopäätöksissä tuon esiin ammattiosaamisen näyttöjen kehittämisen kannalta tärkeitä asioita.

Työn tarkoituksena on tuoda esiin, että ammattiosaamisen näytöissä pääpaino pitäisi olla opiskelijan ohjauksessa ja tuessa. Näytöt ovat tärkeä askel opiskelijalle työelämään kohti. Opiskelija tarvitsee kaiken mahdollisen ammattitaitoisen ohjauksen ja tuen tulevaisuuden ammatillisia haasteita varten.

Olen rajannut kehittämistyön aiheen ammattiosaamisen näyttöjen ohjaus- ja tukitoimintoihin ravintolan ruokatuotannon koulutusohjelmassa. Aiheen olen valinnut sen vuoksi, että haluan syventää tietämystäni ja samalla kehittää osaamistani ammattiosaamisen näytöistä ja opettajan tärkeästä ammatillisesta osaamisesta eli oppimisen ohjauksesta. Tavoitteena on, että kehittämistehtävästä hyötyisivät niin ammatilliset oppilaitokset, opettajat, työelämä ja sitä kautta myös opiskelijat.

1. AMMATTIOSAAMISEN NÄYTÖT JA NÄYTTÖJEN KEHITTÄMISEN TAUSTAA

Ammattiosaamisen näytöt ovat koulutuksen järjestäjän ja työelämän yhteistyössä suunnittelema ja toteuttama työtilanne opetussuunnitelman perusteiden pohjalta. Opiskelijat antavat näytöt kaikista ammatillisista opintokokonaisuuksista, paitsi yhteisistä opinnoista ja vapaasti valittavista opinnoista ei anneta erillisiä näyttöjä. Vapaasti valittavista voidaan antaa myös ammattiosaamisen näyttö koulutuksen järjestäjän päätöksellä, mikäli ne ovat ammatillisia. Opiskelijalla on oltava mahdollisuus koko opiskelu ajan opetella tarvittavat asiat ennen ammatillista näyttöä. Opiskelijalla tulee olla mahdollisuus suorittaa ammattiosaamisen näyttöjä myös ulkomailla, ja siitä on sovittava etukäteen. (Ammattiosaamisen näytöt käyttöön -opas. 2006, 68–69.).

Kansallisen ammattiosaamisen näyttöaineiston (2006) mukaan ammattiosaamisen näytössä opiskelija näyttää käytännön työtehtäviä tekemällä, miten hyvin hän on saavuttanut opetussuunnitelman perusteiden tavoitteiden mukaisen, työelämän edellyttämän ammattitaidon. Näytöt toteutetaan työssä oppimisen yhteydessä. Näyttöjä voidaan järjestää myös työelämän tai eri oppilaitosten työtiloissa.

Ammattiosaamisen näyttö pitää erottaa näyttötutkinnoista. Ammatillinen perustutkinto voidaan suorittaa opetussuunnitelman mukaisesti tai näyttötutkintona. Näyttötutkinnolla tarkoitetaan ammatillisena aikuiskoulutuksena suoritettavaa ammatillista perustutkintoa, ammattitutkintoa tai erikoisammattitutkintoa (L631/1998, Laki ammatillisesta koulutuksesta.)

Työssä oppiminen otettiin osaksi ammatillista peruskoulutusta vuonna 1998. Työssä oppimisjaksot suoritetaan yleisesti työelämässä. Työssä oppiminen on tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua. Tavoitteet, ohjaus ja arviointi suoritetaan yhteistyössä työelämän edustajien ja opettajien kanssa. Työssä oppimisella, aivan kuten ammatilliseen peruskoulutukseen suunniteltavilla näytöilläkin, on tavoitteena lisätä työelämän ja oppilaitosten välistä yhteistyötä ja saada työelämä mukaan opiskelijoiden arviointiin. Työssä oppimisesta

saadut kokemukset ovat olleet tärkeitä myös näyttöjen kehitys työssä.
(Suursalmi, P. 2003,14.)

Näyttöjen kokeilu ja kehittäminen alkoi pilottihankkeilla 1.10.1999. Näyttöjen kehittämisen taustana on opetusministeriön päätös (212/430/98) 23.6.1998, jossa todetaan, että uudistettavaan ammatillisena peruskoulutuksena suoritettaviin tutkintoihin liitetään näyttöön perustuva osoitus ammatillisten opintojen tavoitteiden saavuttamisesta.

Näyttöprojekteilla oli opetusministeriön asettama johtoryhmä, jossa oli edustettuna työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen, opettajien, oppilaitosten rehtorien ja opiskelijoiden edustajat sekä kuntien edustajat. Edellisten lisäksi johtoryhmään kuuluvat edustajat opetusministeriöstä ja opetushallituksesta. Johtoryhmä vastasi hankkeen strategisesta ohjauksesta ja hankkeelle asetettujen tavoitteiden seurannasta. (Nyyssölä 2005, 11.)

Opetusministeriö asetti 18.9.1998 työryhmän, jonka tehtävänä oli tehdä esitys näyttöjen liittämistä ammatilliseen peruskoulutukseen. Työryhmä esitti muistiossaan 3.6.1999, että ammatillisten perustutkintojen näytöt otettaisiin käyttöön kehittämis- ja kokeiluvaiheen jälkeen kaikilla ammatillisen koulutuksen aloilla. Näyttöjenkehittämishanke esitettiin toteutettavaksi kokonaisuudessaan 1.10.1999–31.12.2006. (Nyyssölä 2005, 9.)

Työssä oppimisen ja näyttöjen kehittäminen ammatilliseen peruskoulutukseen osaamisen laadun varmistamiseksi sisältyi Paavo Lipposen sen aikaisen II hallituksen hallitusohjelmaan. ”Työssä oppimisen jaksojen toteuttaminen varmistetaan yhteistyössä työelämäosapuolten kanssa. Nuorisoasteen ammatilliseen koulutukseen kehitetään näytöt osaamisen laadun varmistamiseksi”. (Hallitusohjelma 1999.) Matti Vanhasen II hallituksen päämääränä on parantaa toisen asteen ammatillisen koulutuksen arvostusta, houkuttelevuutta ja työelämälähtöisyyttä. Samalla lähiopetuksen ja -ohjauksen määrää lisätään ammatillisessa peruskoulutuksessa. (Hallitusohjelma 2007.)

Näyttöjen kokeilu- ja kehittämistoiminta laajentui vuonna 2000. Kehittämistoimintaa jatkettiin Euroopan sosiaalirahaston (ESR) - ja valtionrahoituksella tuella. Kehittämistoiminta jatkui koko EU-rakennerahastokauden ajan eli vuoden 2006 loppuun. (Nyyssölä 2005, 7.)

Opetusministeriön 2005 suosituksen mukaan vuosille 2005–2007 solmitussa tulopoliittisessa sopimuksessa työmarkkinakeskusjärjestöt ovat sopineet ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönoton edistämisestä.

Ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (L600/2005) ammattiosaamisen näytöt on otettava käyttöön viimeistään 1.8.2006 alkaneissa koulutuksissa jokaisessa Suomen toisen asteen ammatillisissa tutkinnoissa.

2. AMMATTIOSAAMISEN NÄYTTÖJEN KESKEISET PERUSTEET OPETUSSUUNNITELMASSA

Opetussuunnitelman ja näyttötutkintojen perusteiden (2005, 98–99) mukaan opetussuunnitelmaan tulee sisällyttää kaikkia koulutusaloja ja tutkintoja varten yhteinen osa ja tutkinnoittain eriytyvät osat. Yhteisessä osassa määritellään kaikille koulutusaloille samojen periaatteiden ja toimintatapojen ohella tarvittavin osin koulutusaloittain eriytyvät osat. Yhteisessä osassa esitellään työssä oppimisen järjestämissuunnitelma ja näyttöjen toteuttamissuunnitelma. Lisäksi opetussuunnitelmassa tulee olla koulutukselle asetetut tavoitteet ja tehtävät sekä toimenpiteet niiden saavuttamiseksi. Yhteisen osan lisäksi opetussuunnitelmasta tulee löytyä tutkinnoittain suunnitelma ammatillisten opintokokonaisuuksien tarkennetuista tavoitteista, arviointikriteereistä ja sisältökuvauksista. Tähän osaan kuuluu myös työssä oppiminen ja ammattiosaamisen näyttötutkinnot.

Näyttöjen keskeisimmät perusteet on esitetty ensimmäisen kerran opetusministeriön asettaman työryhmän (1999) valmistuneessa muistiossa. ”Ammatilliseen peruskoulutukseen sisällytettävien näyttöjen avulla tavoitellaan ammatillisen koulutuksen laadun parantamista. Tarkoituksena on että näytöt paitsi toimivat koulutuksen laadunvarmistuksena myös vaikuttavat opetusjärjestelyjen ja tuki- ja ohjaustoimien kehittämiseen”. (<http://www.oph.fi/amatillinenesr/luettu> 28.4.2007.)

Opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteissa (2006) on säädetty ammattiosaamisen näytöistä, toimielimestä, arvioinnista ja arvioijista, näyttöpaikkojen laadusta ja työturvallisuudesta. Lisäksi ammattiosaamisen näytöt on suunniteltava, toteutettava ja arvioitava oppilaitosten ja työpaikkojen yhteistyönä opetussuunnitelman perusteiden pohjalta. Ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisessa voi käyttää hyväkseen tutkintokohtaisia kansallisia ammattiosaamisen näyttöaineistoja. Jotta yksilöllinen valinnaisuus toteutuu, opetussuunnitelman pohjalta laaditaan henkilökohtaiset opiskelusuunnitelmat (hops), joissa on otettava huomioon opiskelijan valinnat, osaamisen tunnustaminen, työssä oppiminen ja ammattiosaamisen näytöt

2.1 Koulutuksen järjestäjän ammattiosaamisen näyttöjen keskeiset perusteet opetussuunnitelmassa?

Laki ammatillisen koulutuksen (630/98 14 §:n) mukaan koulutuksen järjestäjän tulee hyväksyä koulutusta varten opetussuunnitelma ammatillisten perustutkintojen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteiden määräyksien mukaisesti.

Opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteiden mukaan (2006) koulutuksen järjestäjän on huolehdittava siitä, että opiskelija saa riittävästi tukea ja ohjausta ammattiosaamisen näytöissä. Tukea ja ohjausta tulee saada ennen ammattiosaamisen näyttöjä, niiden aikana sekä niiden jälkeen. Itsenäistä opiskelua tulee seurata ja ohjata sekä tarvittaessa antaa tukiopetusta. Opettajan ohjauksen tulee olla alkuvaiheessa keskeistä, opiskelijan itseohjautuvuuden kehittyessä opiskelijan vastuu kasvaa ja opettajan tehtävän painopiste muuttuu suunnitteluun ja arviointiin.

Osaamisen tunnustamisesta opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteissa (2006) on säädetty, että tulee välttää opintojen päällekkäisyyksiä ja lyhentää opiskeluaikaa. Koulutuksen järjestäjän on verrattava että tunnustettavat opinnot tai muuten hankittu ammattitaito vastaavat opetussuunnitelman säädöksiä. Tarvittaessa on osoitettava vastaavuus opetussuunnitelmaan. Jos osaamisesta tai opintokokonaisuuksista ei ole arvosanaa tulee järjestää arviointi. Opiskelijan suorittamat ammattiosaamisen näytöt, jotka sisältävät koko opinto-kokonaisuuden keskeisen osaamisen, tulee merkitä arvosanoineen näyttö-todistukseen.

Opiskelijan osaamista on arvioitava muun arvioinnin ohella ammatti-osaamisen näytöillä. Koulutuksen järjestäjän täytyy laatia alakohtaiseen opetussuunnitelmaansa opiskelijan arvioinnin suunnitelma, johon sisältyy toimielimen hyväksymä suunnitelma ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisesta ja arvioinnista (L 601/2005, 25 a §).

2.2 Ammattiosaamisen näytöt ja näytettävä osaaminen ammatillisissa opintokokonaisuuksissa ravintolapalvelun koulutusohjelmassa

Kansallisessa ammattiosaamisen näyttöaineistossa (2006) todetaan, että näytöt hotelli- ja ravintola-alan perustutkinnossa arvioidaan kaikille aloille yhteisen ydinosaamisen ja yhteisten painotusten osaamisalueet, eri opintokokonaisuuksien näytöissä vähintään yhden kerran opiskelun aikana.

Kansallisessa ammattiosaamisen näyttöaineistossa (2006) ohjeistaa, että opiskelijan on suoritettava näytöt jokaisessa opintokokonaisuudessa. Tutkinnon yhteiset ammatilliset opinnot pitävät sisällään hotellin ja ravintolan peruspalvelut 30 opintoviikkoa. Näytettävä osaaminen oman työn ja työjärjestyksen suunnittelu, elintarvikkeiden säilytys ja esikäsittely, reseptiikan noudattaminen, hygienia osaaminen, tuotteiden esille laitto noutopöydän palvelulinjastoon tai lautasille, maksuvälineiden vastaanottaminen ja koneiden ja laitteiden turvallinen käyttö sekä astiahuolto.

Kansallisessa ammattiosaamisen näyttöaineistossa (2006) ohjeistetaan, mitä eriytyvät ammatilliset opinnot pitävät sisällään. Ravintolan keittiötoiminnot ovat laajuudeltaan 20 opintoviikkoa. Se sisältää näytettävän osaamisen tavaran vastaanotosta, varastoinnista ja säilytyksestä. Näytettävä osaamisena on myös elintarvikkeiden laadun aistinvarainen arviointi, oman työn organisointi, ruokalajien valmistus reseptiikkaa käyttäen, reseptiikan muuntaminen ja erikoisruokavaliot sekä ravintolakeittiön työvälineiden oikea käyttö, ruokien esille laitto ja omavalvonta. Ravintolaruokien valmistuksessa 20 opintoviikkoa näytettävänä osaamisena on a la carte ruokien suunnittelu ja valmistus, erikoisraaka-aineiden käyttö, käsityövälineiden sujuva käyttö, ruokien esille laiton ja viimeistelyn suunnittelu ja toteutus, kannattava ja laadukas työ, oman ja työryhmän toiminnan arviointi.

Kansallisessa ammattiosaamisen näyttöaineistossa (2006) ohjeistetaan, että valinnaiset opinnot pitävät sisällään koulutuksen järjestäjän mahdollistamat ammatilliset opinnot. Näitä ovat juhlapalvelut laajuudeltaan 10 opintoviikkoa, joissa näytettävänä osaamisena on palvelukokonaisuuden hallinta,

asiakaslähtöisyys, kustannustietous ja juhlapalveluyrityksessä toimiminen.

Kahvila- ja pikaruokapalvelut ovat laajuudeltaan 10 opintoviikkoa, näytettävä osaaminen koostuu kahvila- ja pikaruokaravintolassa toimimisesta, myytävien tuotteiden käsittelystä ja valmistuksesta, myynnistä, asiakaspalvelusta ja asiakasturvallisuudesta sekä tilojen puhtaanapito.

Henkilöstöravintolatoiminnot pitävät sisällään 10 opintoviikkoa, niissä näytettävänä osaamisena on koko palvelukokonaisuuden hallinta, siihen kuuluu asiakaslähtöisyys, kustannustietous ja henkilöstöravintolassa toimiminen. Ravintolan erikoisruokatoiminnot ovat laajuudeltaan 10 opintoviikkoa ja näytettävä osaaminen koostuu korkeatasoisen lounas-, päivällis-, illallis- ja a´la carte ruokien valmistuksessa keittiössä ja salissa sekä korkeatasoinen lounas-, päivällis-, illallis- ja a´la carte ruokien viimeistely salissa ja salimyynti.

Kansallisessa ammattiosaamisen näyttöaineistossa (2006) todetaan, että myynti- ja kongressipalvelut ovat laajuudeltaan 10 opintoviikkoa ja näytettävä osaaminen koostuu hotelli -, ravintola- ja kokouspalvelujen myynnistä sekä paikallisten ohjelmapalveluiden neuvonnasta. Sitten ovat laivastopalvelut laajuudeltaan 10 opintoviikkoa, joissa näytettävä osaaminen koostuu ruoanvalmistuksen ja puhtaanapidon toteuttamisesta laivaolosuhteissa.

3. OHJAUS JA TUKI AMMATTIOSAAMISEN NÄYTÖISSÄ

Opiskelijalla on oikeus saada riittävästi ohjausta ja tukea ammattiosaamisen näyttöjen aikana (M 32/011/2005 luku 4.3). Koulutuksen järjestäjän ohjaus- ja tukitoiminnot pitää mahdollistaa opiskelijan yksilöllisen kehittymisen sekä ohjauksen moni ammatillisena yhteistyönä. Tärkeimmät ohjaajat ammattiosaamisen näyttöihin ovat näytöstä vastaava opettaja, työpaikkaohjaaja, opiskelijatutorit ja opinto-ohjaajat. (Ammattiosaamisen näytöt käyttöön -opas. 2006, 36.) Heidän kaikkien antama ohjaus ja tuki luo valmiudet opiskelijan kasvulle ja kehitykselle. Ja samalla edistää opiskelijan opiskelutaitojen kehittymistä ja opintojen kulkua sekä selkeyttää ammatillista suuntautumista. (Kasurinen, H. 2004, 75.)

Opiskelijan näkökulmasta tulee pohtia, minkälaisia valinnan mahdollisuuksia hänellä on näytön suunnittelussa ja suorittamisessa sekä ammattitaidon kehittämisessä. Henkilökohtainen suunnittelu ja henkilökohtainen opiskelusuunnitelma takaavat sen, että opiskelijoiden ohjauksen ja tuen tarve otetaan huomioon näyttötilanteissa. (Ammattiosaamisen näytöt käyttöön - opas. 2006, 36.)

Erityishuomion tarvitsevat erityisopetusta saavat opiskelijat, heidän kanssaan voidaan tarvittaessa mukauttaa tavoitteita yhdessä opettajan ja työpaikkaohjaajan kanssa sekä tarjota vapaaehtoisia tapoja näyttää. Asetuksen (603/2005, 10 §) mukaan erityisopetuksena järjestettävässä koulutuksessa ammattiosaamisen näytöt voidaan arvioida myös sanallisesti.

Oppilaitoksen opiskelijalla, jonka äidinkieli on muu kuin oppilaitoksen opetuskieli, on oltava ennen ammattiosaamisen näyttöä sellainen kielitaito, että hän ymmärtää ammattiosaamisen näyttöihin liittyvät ohjeet ja määräykset. Tuen tarve on tunnistettava ja sen perusteella suunniteltava tukitoimet yhdessä oppilaitoksen, työelämän edustajan ja opiskelijan kanssa. (M 32/011/2005 luku 4.12.)

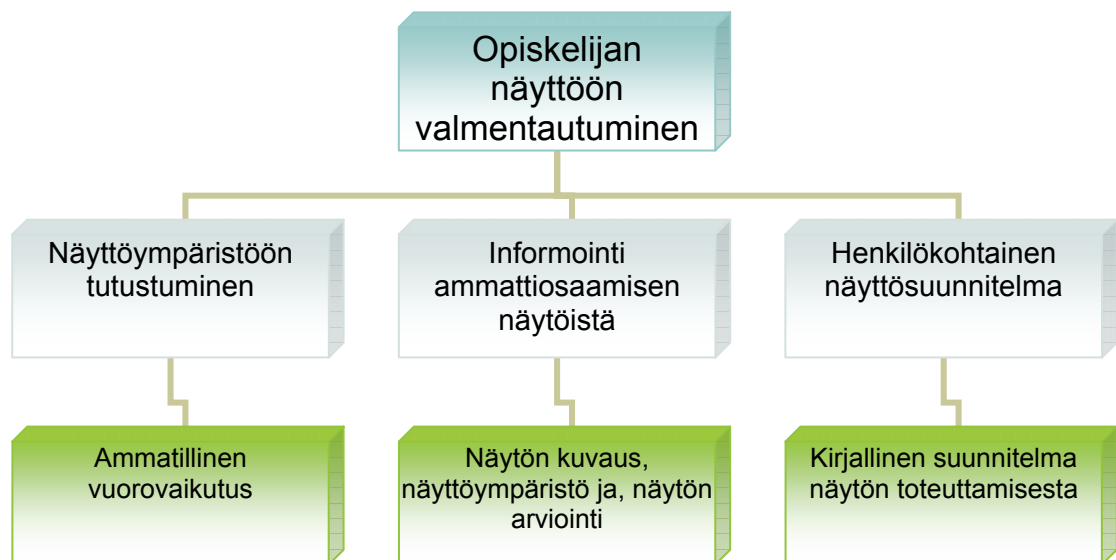
Opiskelija tarvitsee jatkuvasti näytön aikana tukea. Tuen tarve on tärkeää ennen ammattiosaamisen näyttöä, näytön aikana sekä näytön jälkeen. Opiskelijan ohjauksessa hyvänä apuna on kansalliset ammattiosaamisen näyttö aineistot ja valtakunnallinen sekä koulutuksen järjestäjän näyttöihin liittyvät ohjaus- ja tukimateriaali (Ammattiosaamisen näytöt käyttöön -opas. 2006, 36).

Opettajan ja työpaikkaohjaajan sekä opiskelijan välinen viestintä ohjauksessa ja tuessa täytyy olla niin selkeää, että ymmärretään annetut tavoitteet ja mahdollisuudet niiden saavuttamiseksi. Opiskelijan ja ohjaajien pitkäjänteisen ohjausprosessin myötä opiskelijalle kehittyy sellaista osaamista ja sellaisia valmiuksia, että hän pystyy tekemään hyviä perusteltuja valintoja ja saamaan edellytykset siirtyä seuraavaan vaiheeseen opin tiellä. Näin ollen yksilöllisellä ja pitkäjänteisellä ohjauksella tuetaan opiskelijan itsenäistä kehittymistä. (Kasurinen. 2004, 76–77.)

Kannattavan ohjaustoiminnan yksi osoitin on, että opiskelijalla on kunkin koulutuksensa tärkeissä vaiheissa riittävästi osaamista ja tietoa opiskelusta, koulutuksesta ja työn maailmasta pystyäkseen tekemään oman elämänreittinsä kannalta tarkoituksenmukaisia itsenäisiä päätöksiä. (Kasurinen. 2004, 76.)

3.1 Ohjaus ja tuki ennen näyttöä

Ennen näyttöä ohjaava tuki on edellytysten luomista näytölle sekä valmentautumista näyttöä varten. Opiskelijan informointi ammattiosaamisen näytön suunnittelussa on erittäin tärkeässä osassa. Käydään läpi ammattiosaamisen näytön perusteita ja annetaan kirjallinen ohjeistus näytöistä. Käydään läpi mitä mikä ammatillisten opintokokonaisuuksien näyttö on kyseessä, mitä siinä vaaditaan ja mitkä ovat arviointikriteerit sekä milloin näyttö toteutetaan. Opiskelijan kanssa on käytävä läpi näyttö paikka ja ketkä ohjauksen sekä arvioinnin suorittavat. Opiskelija laatii henkilökohtaisen näyttösuunnitelman, missä hän huomioi kokonaisuudessaan näytön toteuttamisen. Opiskelijan tulee tutustua työssä oppimispaikkaan näytön suorittamisen osalta ennen sen alkamista.

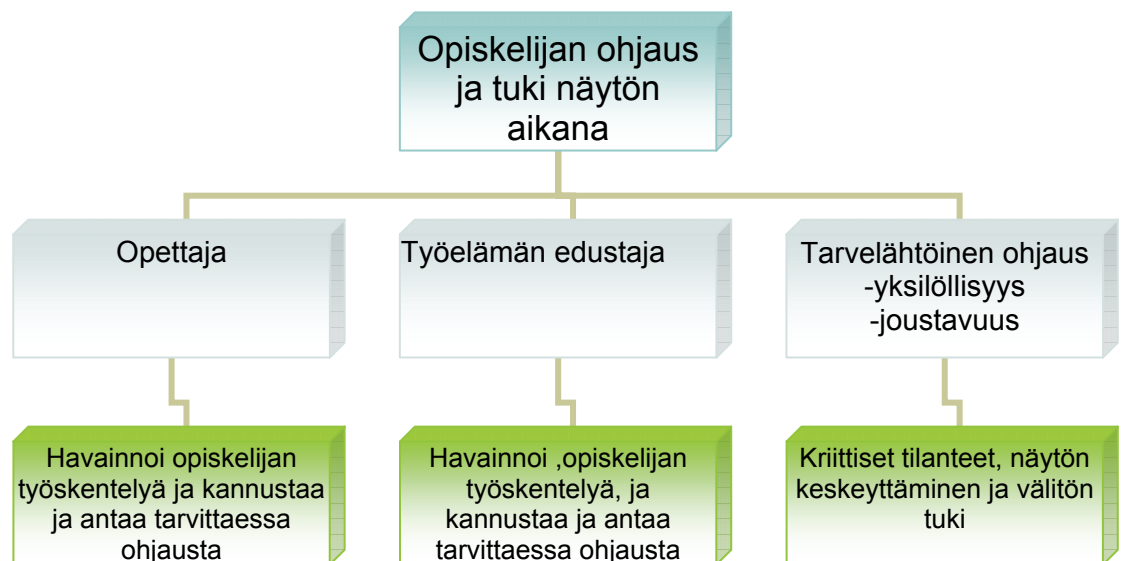


KUVIO 1. Ohjaus- ja tukitoimet ennen näyttöä. (Esimerkki on muotoiltu näyttöjen kehittäminen ammatilliseen peruskoulutukseen 2001, 82 olleesta kuvioista.)

3.2 Ohjaus ja tuki näytön aikana

Ammattiosaamisen näytön aikana on ohjauksen tavoitteena tukea näytössä onnistumista. Näytön antajalla on keskeinen rooli ohjauksen ja tuen vastaanottamisella. Opiskelijalla on ohjaamassa ja tukemassa näytön aikana ohjaava opettaja ja työelämän edustaja sekä työryhmän muut jäsenet. Tällöin ohjauksessa pystytään jatkuvaan palautteeseen, jolloin opiskelijalla on suurempi mahdollisuus näyttää osaamistaan.

Tarvelähtöisessä ohjauksessa korostuu opiskelijan yksilöllisyys, joustavuus ja välitön puuttuminen kriittisiin tilanteisiin. Opiskelijan pitää tietää minkä verran ja millaista ohjausta näytön kuluessa voidaan antaa ilman, että se vaikuttaa näyttöä alentavasti. Mikäli näyttö keskeytyy, opettajan tulee ohjata opiskelijaa hankkimaan puuttuvaa ammattitaitoa. Opettaja organisoii myös uuden näytönantomahdollisuuden.

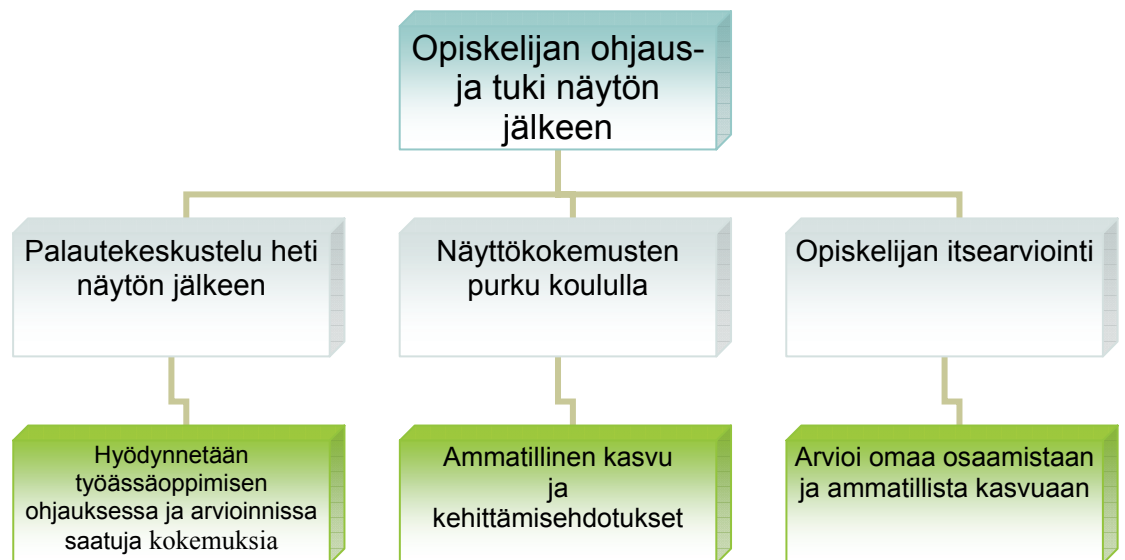


KUVIO 2. Ohjaus- ja tukitoimet näytön aikana. (Esimerkki on muotoiltu näyttöjen kehittäminen ammatilliseen peruskoulutukseen 2001, 83 olleesta kuviosta.)

3.3 Ohjaus- ja tuki näytön jälkeen

Ammattiosaamisen näytön jälkeen käydään palautekeskustelu, johon osallistuvat työelämän edustaja, ohjaava opettaja ja näytön antaja. Jos toinen ohjaavista arvioijista ei ole paikalla niin arviointikeskustelu voidaan toteuttaa myöhemmin.

Opiskelija tekee itse arvioinnin kokemuksiansa ja oppimispäiväkirjan pohjalta, jossa hän arvioi omaa osaamistaan ja ammatillista kasvuansa, ammattiosaamisen näytön pohjalta. Opiskelija purkaa yhdessä muiden näyttöjen antavien opiskelijoiden ja ohjaavan opettajan kanssa näyttökokemukset.



KUVIO 3. Ohjaus- ja tukitoimet näytön jälkeen. (Esimerkki on muotoiltu näyttöjen kehittäminen ammatilliseen peruskoulutukseen 2001, 84 olleesta kuviosta.)

4. KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TAUSTA JA TAVOITTEET

Ammattiosaamisen näytöt tulivat 1.8.2006 pakolliseksi osaksi ammatillista perustutkintoa. Joten mielenkiinto sen toteuttamisesta ja kehittämismahdollisuuksista heräsi minussa. Jokaisen ammattiosaamisen näyttöjen kanssa tekemisissä olevien opettajien ja työpaikkaohjaajien pitää hallita tietyt perusasiat pystyäkseen toimia mukana näytöissä. Minua kiinnosti etenkin opiskelijan ohjaus- ja tuki ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisessa ja miten se näkyy opetussuunnitelmassa valtakunnallisesti sekä koulutuksen järjestäjien vastaamien opetussuunnitelmien sisältöjen perusteiden pohjalta.

Ohjauksessa pääpaino tulisi olla opintojen sujuvuuden turvaamisessa. Ammatillisissa oppilaitoksissa pitäisi kehittää enemmän eri menetelmiä, joiden avulla pystytään opintojen etenemistä seuraamaan ja mahdollisiin ongelmiin pystyttäisiin puuttumaan ajoissa. (Kasurinen, H. 2004, 51.) On tärkeää, että koulujen yksilöllisissä opiskelusuunnitelmissa olisi tarpeeksi painotettu ohjauksen tärkeyttä opettajan työssä.

Mielestäni yksi erinomainen opiskelijan sitouttamismuoto ammattiosaamisen näytön ohjaukseen on jatkuva palautteen antamisen mahdollisuus. Opiskelija tietää, että hänen palautteensa ja ehdotuksensa on otettu huomioon ja että asialle yritetään tehdä jotain. Palautejärjestelmien ongelmana on usein se, että palaute jää vain yksittäisen opettajan tietoon, eikä sitä käsitellä yhdessä muiden opettajien ja opiskelijoiden kanssa esimerkiksi keskustelufoorumeilla. Opiskelijat jäävät helposti ihmettelemään, että oliko heidän palautteesta mitään hyötyä. Palautetta voisi kerätä esimerkiksi sähköisesti, tällöin niistä voisi koota oman tietokannan, joka olisi kaikkien nähtävillä. (Moitus & Huttu & Isohanni & Lerkkanen & Mielityinen & Talvi & Uusi-Rauva & Vuorinen. 2001, 54.)

4.1 Kehittämistehtävän aineisto ja menetelmä

Kehittämistehtävä toteutettiin kevään 2007 aikana. Kehittämistehtävän empiirinen osuus suoritettiin teemahaastatteluiden avulla.

Teemahaastatteluiden aiheet laadittiin ammattiosaamisen näytöt käyttöön (2006) pohjalta. Teemahaastattelussa tärkeintä on, että yksityiskohtaisten kysymysten sijaan haastattelu menee eteenpäin tiettyjen teemojen varassa (Hirsijärvi, S. & Hurme, H. 2006, 48).

Haastateltavat henkilöt valittiin kolmesta eri pääkaupunkiseudun hotelli- ja ravintola-alan perustutkinnon ravintolapalvelun koulutusohjelman ammattilaisista. Haastateltavat vastaavat ammattiosaamisen näyttöjen toiminnasta ja kehittämisestä omissa yksiköissään. Nämä haastatellut eivät pysty edustamaan koko suomen hotelli- ja ravintola-alan perustutkinnon ravintolapalvelun koulutusohjelmien ammattiosaamisen näyttöjen tämän hetkistä tilannetta, mutta teemahaastattelussa esille tulleet kehittämisehdotukset ovat kuitenkin suuntaa antavia. Kiintiön kokoon vaikutti teemahaastatteluiden intensiivisyys. Halusin tietoa syvällisemmin, jonka takia tiedonhankintamenetelmänä käytin teemahaastattelua.

Haastateltuihin otettiin ensin yhteyttä puhelimitse, jonka jälkeen varmistin sähköpostitse, että kaikki ovat varmasti tulossa. Sähköpostissa lähetettiin saatekirje (LIITE 1) ja teemahaastattelu aiheet (LIITE 2). Haastattelu toteutettiin 25.1.2007 ravintola Kappelin kellarissa kello 15:00. Käytin haastattelussa videokameraa, joka helpotti saamieni vastausten litterointia. Haastattelut purettiin yliviivaamalla kehittämistyölle tärkeitä ja samankaltaisia kommentteja, joita käytin tuloksissa sekä johtopäätöksissä teorian tukena.

Ensimmäisessä teemassa käytiin läpi ammattiosaamisen näytöt koulutuksen järjestäjän opetussuunnitelmassa; työssä oppimisen järjestäminen, opiskelijan arviointi, osaamisen tunnustamisen periaatteet, erityisopetus ja opiskelijan itse arviointi oppimisestaan. Samalla käsittelimme opetussuunnitelman tutkintokohtaista osa-aluetta.

Toisessa teemassa käsitelimme opiskelijan ohjausta ja tukea ammattiosaamisen näytöissä, ennen ammattiosaamisen näyttöä ja ammattiosaamisen näytön aikana sekä näytön jälkeen.

Kolmannessa teemassa käsitelimme ammattiosaamisen näyttöjen ja laadun varmistamista sekä kehittämistä, henkilöstön, johdon ja opiskelijoiden sekä työelämän kannalta. Viimeisessä teemassa käsitelimme vielä miten ammattiosaamisen näyttö tulee onnistumaan tulevaisuudessa.

4.2 Kehittämistehtävän tulokset

Ensimmäisessä teemassa ammattiosaamisen näytöt koulutuksen järjestäjän opetussuunnitelmassa työssä oppimisen järjestämisessä oli paljon samankaltaisuutta oppilaitosten välillä, mutta myös eroavaisuuksia. Kaikissa kolmessa oppilaitoksessa työssä oppiminen jakautui kolmelle vuodelle, mutta kahdessa niistä, ensimmäisen vuoden työssä oppiminen suoritetaan oppilaitoksen sisällä.

Meillä on hajautettu työssä oppiminen kolmelle vuodelle kuitenkin siten, että ensimmäisenä vuonna mennään jo työssä oppimaan kentälle. Meillä on kovasti pidetty sitä ratkaisevana asiana, sillä meillähän opiskelijat valitsevat sen koulutusohjelma suuntautumisensa ensimmäisen vuoden myöhäisessä vaiheessa, jolloin valinta tehdään ennen kuin lähdetään ensimmäiselle työssä oppimisjaksolle. (Haastateltava C.)

Opiskelijan arviointi näyttötoimintojen ja näyttösuunnitelmien pohjalta menee tietysti opetussuunnitelman perusteella kaikissa kolmessa oppilaitoksessa.

Se ammattiosaamisen näyttösuunnitelma on se virallinen asiakirja, joka tulee hyväksyttäväksi kolmikantaisella toimielimellä. Meillä kuntayhtymässä on ammattiosaamisen toimikunta, se on kaikilla ammatillisen perustutkinnon tai kaikissa perustutkinnoissa yksi toimikunta ja se on hyväksynyt tämän näyttösuunnitelman, joka koskee koko tutkintoa ja siinä tulee olla määriteltynä, missä ajankohdissa ammattiosaamisen näytöt annetaan kunkin opintokokonaisuuden kohdalta. (Haastateltava C.)

Osaamisen tunnustamisen periaatteet ammattiosaamisen näyttöjen koulutuksen järjestäjän opetussuunnitelman perusteella sisälsi samaan tapaan tehtäviä hyväksymisen perusteita aikaisemmin suoritetuista opinnoista kaikissa kolmessa oppilaitoksessa.

Koulut alkaa syksyllä, niin määrättyyn päivämäärään mennessä, niin opiskelijat ikään kuin haettava näe hyväksi luvut, elikkä niitä ei voi hakea kuin määrättyyn päivämäärään mennessä. Opiskelijat tietävät mitä kurssseja on tulossa, niin määrättyyn päivämäärään mennessä on haettava ne hyväksi luvut, jolloin opettajat katsovat että mitä jakson sisällöt on ja vastaako opiskelijan aikaisemmat osaamiset kurssin sisältöä ja sitä kautta sitten luetaan hyväksi. (Haastateltava A.)

Samaan tyyliin haastateltava B:n oppilaitoksessa,

Haetaan vastuuopettajalta osaamisen tunnustamista tiettyihin päivämäärin mennessä ja sitä kautta kirjoitetaan opiskelijan hopsiin.

Ja myös haastateltava C:n oppilaitoksessa,

Ennen kuin kyseinen opintojakso alkaa, niin opiskelijan tulee olla haettuna hyväksi luku kyseenomaiseen opintojaksoon. Se menee näin että opinto-ohjaaja tekee yhdessä opiskelijan kanssa sitä työtä. Sitten ammatillinen opettaja katsoo sen sisältö puolen että onko se näin ja sitten kirjoittaa siihen puollon. ja lopuksi se on sitten koulutusjohtaja eli minä joka loppujen lopuksi hyväksyn se.

Osaamisen tunnustamisen periaatteissa tuli tärkeänä asiana myös esille se, että oppilaitoksen tulee järjestää tarvittaessa näyttötilanne, missä todennetaan se osaaminen jos se jää epäselväksi.

Erityisopetus ammattiosaamisen näyttöjen koulutuksen järjestäjän opetussuunnitelmassa toi esille erilaisia käytänteitä oppilaitoksissa.

Meillä ei ole erkkä luokkaa erikseen, vaan meillä kaikki opiskelijat on mukautettu ryhmiin. Normaaliyryhmiin mukaan ja sitten meillä on tarvittaessa tukiopetusta ja meillä on erityisopettaja talossa, joka pitää näistä hoiksatuista huolta ja seuraa niiden kehitystä. (Haastateltava A.)

Haastateltava B:n oppilaitoksessa ensin,

Kartoitetaan kaikki opinnot aloittavat opiskelijat niin kuin kielellisesti tarkoittaa sitä, että heiltä millaista lukunopeutta sanojen ymmärtämistä, kirjoittamisen ymmärtämistä ja luetun ymmärtämistä ja sen lisäksi matemaattiset kartoitukset sekä vielä ammatillinen kartoitus. Näiden tulosten pohjalta jokainen yksilö käydään läpi ja heille ehdotetaan mahdollisia tuentarpeita, joita pyritään heille antamaan. Hotelli ja ravintola-alalla kaikki mahdolliset hojks opiskelijat ovat integroitu näihin isompiin ryhmiin. Ja sitten meillä on yhteispuolelta laaja-alainen erityisopettaja ylipäättänsä ja opiskelijatukihenkilö meidän alalta,

Ja myös haastateltava C:n oppilaitoksessa,

Kaikille aloittaville opiskelijoille tehdään luki ja matikka testit eli lukemisen ja kirjoittamisen ja matemaattisen osaaminen testataan. Näistä saatujen tietojen perusteella sitten sieltä saattaa nousta tiettyjä henkilöitä esiin. Ja sitten tarkemmin keskustellaan heidän kanssa ja sitä kautta yleensä löytyy ne opiskelijat joille tehdään hojksi tulevia opinkeluita varten. Kaikki nää hojksatut opiskelijat on integroituna normaaleihin ryhmiin. Erillisiä pienryhmiä ei ole. Ja tukitoimintaa meillä on tarjota, meillä on tää kaksoisopettaja järjestelmä käytössä yhteisissä aineissa, äidinkielessä, englannissa, ruotsissa ja matikassa. Sen lisäksi, meillä on laaja-alainen erityisopettaja ja kolme muuta erityisopettajaa. ja tavallaan tätä osaamista on ja tuota laaja-alaisen erityisopettaja pitää tehdä eriytettyä opetusta ja lisäopetusta jos tarvitaan.

Erityisopetuksen osalta ammattiosaamisen näytöissä tuli esiin että kehitettävää on ja koko ajan oppimisvaikeudet lisääntyvät ja hojksilaisten ryhmä ja tuen tarve kasvaa koko ajan.

Itsearviointinnissa osana ammattiosaamisen näyttöjä koulutuksen järjestäjän opetussuunnitelmassa tuli esille erilaisia käytänteitä.

Kerron itse arvioinneista ja kerron arviointiperusteista opiskelijoille. Ja käydään yhdessä läpi jakson tavoitteet ja arviointikriteerit ja arviointikaavake. Ja siltä pohjalta opiskelijan pitäisi aika pitkälle suoriutua itsearviointista työssä oppimisjaksolla tai näytössä. Elikkä ne kriteerit selville ja arviointiperusteet selville kaikki tällöiset mitä pitää osata ja sitten käydä se arviointikaavake läpi. (Haastateltava A.)

Ja lisäksi,

Meillähän opiskelijat tekevät itse arvioinnit joka jakson jälkeen ja ovat palautekeskusteluja opettajan kanssa. He itse arvioivat itsensä myös koululla jokaisessa opintojaksossa, on niin kuin sitä kautta harjoitettu opiskelijoita siihen. (Haastateltava A.)

Haastateltava B:n oppilaitoksessa itsearviointi,

Liittyy osittain oppimaan oppimiseen ja me olemme yrittäneet viedä oppimaan oppimista viedä viime syksystä näyttöihin tai erinäisistä syistä johtuen muun muassa näyttöjen vuoksi tällöiseen portfolio opiskeluun. Portfolio opiskelussa kannustetaan kaikkien esim. työssä oppimisjakson jälkeen opiskelijan arvioimaan oppimaansa ja lopputuloksena olisi tulevaisuudessa semmoinen, että huomaisi sen oppimispolun kasvamisen kolmen vuoden aika ja osaisi tehdä sen arvioinnin.

Samantyylinen mitä kahdessa muussa oppilaitoksessa niin haastateltava C:n oppilaitoksessa pääpainoa vielä laitetaan Itse arvioinnin toteuttamisessa oppimispäiväkirjan avulla.

Meillä työssä oppimisjaksolla niin opiskelija kirjoittaa oppimispäiväkirjaa, josta toivotaan, että sieltä löytyisi kuinka kehittyminen on tapahtunut. Täytyy sanoa, että itse asiassa viime vuosina opiskelijoiden itse arviointi taidot ovat lisääntyneet. Vaikka muutama vuosi mennään eteenpäin niin vaikka perusopetuksesta helposti sanotaan pahaa, mutta se tarjoaa nykyään valmiuksia, siellä opiskelija joutuu paljon arvioimaan itseänsä tai niillä on ne valmiudet ihan erilaiset kuin esimerkiksi viisi vuotta sitten.

Toisessa teemassa käsitelimme opiskelijan ohjausta ja tukea ammattiosaamisen näytöissä. Oppilaitoksilla olivat hyvin samansuuntaiset ohjaus ja tuki toimenpiteet, koska he olivat kehittäneet niitä yhteistyössä. Haastateltava B:n oppilaitoksessa toimittiin niin että,

Tietysti ryhmäohjaus ennen työssä oppimisjaksoa, koululla kerrotaan koko ryhmälle mille jaksolle, tavoitteet ja arviointikriteerit ja sitten mietitään nämä ravintolat mihin voidaan mennä, mitkä vastaavat jakson tavoitteita. Siinä sitten ohjataan näyttöä ja katsotaan että se on sen jakson loppupuolella ja kerrotaan millainen se näyttö voisi olla ja muuta. Sitten sen jälkeen kun opiskelija menee työssä oppimispaikkaan, niin opettaja käy työssä oppimispaikoissa katsomassa ja tarkentamassa työsuoritukset, mitä siinä näytössä tehdään. Sitten tehdään lopullinen näyttösuunnitelma opiskelijan kanssa yhdessä. Ja sovitaan näyttöpäivä ja milloin näyttö suoritetaan ja arviointikeskustelut ja kaikki tällaiset käytännön asiat.

Haastateltava C:n oppilaitoksessa opiskelijoiden osaamista on jo kartoitettu ennen ammattiosaamisen näyttöjen alkamista ja jos heillä on,

Oppimisvaikeutta tai motoristista vaikeutta, tällaisessa kohdassa nimenomaan se tuki liittyy siinä vaiheessa, kun haetaan sitä paikkaa ja ollaan sinne työpaikkaohjaajaan yhteydessä, niin kerrotaan että tällainen kaveri tulossa.

Ohjauksen ja tuen rooli on näytössä myös hyvin paljon työpaikkaohjaajan käsissä,

Opettaja tulee harvoin siinä olemaan läsnä, joten se on kyllä rooli työpaikkaohjaajalla. Ensiarvoisen tärkeä on että työpaikkaohjaaja on koulutettu henkilö. Esimies ei välttämättä ole se oikea henkilö, jotta näytöt onnistuisi. (haastateltava B.)

Näillä opiskelijoilla on ensiarvoisen tärkeää niin kuin (haastateltava B) totesi, että se käynti siellä työpaikalla on heti alussa, että sinne tulee se tuttu opettaja ja käy sen työpaikkaohjaajan kanssa keskustelua ja tavallaan saa sitä positiivista feedbackia siitä. (Haastateltava C.)

Kolmantena teemana käsitelimme, miten saadaan ammattiosaamisen näyttöjen laatu ja kehittäminen varmistettua neljästä eri näkökulmasta. Oppilaitokset ovat etenkin tässä tehneet paljon yhteistyötä, jotta laatu ja kehitys jatkuisivat nyt ja tulevaisuudessa.

Henkilöstön näkökulmasta ammattiosaamisen näyttöjen laadun ja kehittämisen varmistus tapahtuu niin että,

Meillä on koulutuksen järjestäjän koonneet päänsä yhteen projektien kautta ja pyritään mahdollisimman pitkälle yhtenäistämään meidän toimenpiteet oppilaitoksina että elinkeinoelämän ei tarvitse niin kuin aina olla epävarma siinä kenen kanssa toimii ja miten toimii vaan toimisi samalla tavalla. Me olemme avoimesti keskusteltu näistä jo kolme vuotta ja jaettu materiaalia ja kehitytty niiden materiaalien pohjalta, ja varmasti on, väitänkin sitä että on tapahtunut suurta kehitystä. (Haastateltava C.)

Tärkeänä asiana tuodaan myös esiin,

Nyt me saadaan tartu verkkoon projektin kautta yhteiset nettisivut, minkä kautta toimitaan kaikki kolme tai neljä oppilaitosta tässä pääkaupunkiseudulla. Se helpottaa niin kuin kentän edustajia kaikki tieto löytyy samoilta nettisivuilta ja jokaiselta koululta sieltä omat systeemit, ja niin paljon yhteistä kun vaan on mahdollista. (Haastateltava A.)

Johdon näkökulmasta ammattiosaamisen näyttöjen kehittämisen tärkeänä osana on johdon sitoutuminen.

Sitouttaminen lähtee tietenkin johdosta ja sitten pitää varmistaa että henkilöstön tietämystä ja täytyy järjestää koulutusta ja sitten taas henkilöstö on koulutettua ja heillä on tietämystä. Sitten kun aletaan yhteistyöhön elinkeinon kanssa. Elinkeinolle pitää järjestää foorumeita jossa pääsee pohtimaan ja kaikilla meillä oppilaitoksilla on eri neuvottelukunnat ja ne ovat hyvin pieni osa sitä. (Haastateltava B.)

Resurssit ovat haastateltujen mielestä vähäiset ammattiosaamisen näyttöjen kehittämisessä ja laadun ylläpitämisessä.

Tämä resursointi on täysin koulutuksen järjestäjän käsissä. Se on asia joka puhuttaa henkilöstön keskuudessa, koska siellä koetaan että se resurssi ei olisi aivan riittävä. Mutta sanotaan että me ollaan nyt ihan alkuvaiheessa, että ei ole vielä tarkempaa tietoa miten se on. (Haastateltava C.)

Enemmän resursseja opettajille hoitaa sitä työtä, koska näytöt sitovat aika paljon opetus työtä /aikaa kentälle. Siihen on saatavia resursseja enemmän kuin työssä oppimisen ohjaamiseen. (Haastateltava A.)

Me kaikki resursoidaan vähän eri tavalla näitä asioita ja ohjaajan opettajan työmäärä lisääntyy selkeästi. (Haastateltava B.)

Työnantajan näkökulmassa on kaikkien kolmen haastateltavan mielestä erittäin tärkeä etenkin se,

Että koulutetaan työpaikkaohjaajia. Se on ainoa selkeä eli siellä on henkilöt työnantajan edustajat tietää mistä on kysymys. Molempien osapuolien aikaa säästyy ja siitä tulee paljon. Opiskelijan oikeus turva toteutuu paremmin. (Haastateltava C.)

Opiskelijan näkökulmaa ajatellen ohjaus tulee tärkeänä asiana esiin.

Opiskelija tuo sen oman työpanoksensa työmaalle ja sitä vastaan hänen pitäisi saada koulutettu työpaikkaohjaaja joka ohjaa häntä ja valvoa että opiskelijasysteemit menee niin kuin ne pitää mennä. Se on tavallaan työnantajan vastaan tulo siihen kun opiskelija tuo työpanoksensa tänne ravintolamaailmaan. (Haastateltava A.)

Kehittämisen ideana, yhtenä tulevaisuuden mahdollisuutena oppilaitokset tekisi,

Yhteistyötä sellaisten elinkeinotahojen kanssa, jotka varmistavat että heidän opiskelijan kanssa työskentelevät henkilöt on koulutettu. Se tarkoittaa silloin sitä että työssä oppijoista ei annettaisi sellaisiin paikkoihin, jossa ei ole kouluttautunutta henkilökuntaa. (Haastateltava B.)

Opiskelijoiden näkökulmasta tulee tärkeitä asioita esille ammattiosaamisen näyttöjen kehittymisen ja laadun kannalta.

Tavallaan se että pitää aina että oppilaitoksissa sellaiset palautejärjestelmät, että opiskelijat voivat antaa vapaasti palautetta ja kehittämissuhteita. (Haastateltava B.)

Opiskelijan on myös valmistauduttava hyvin ammattiosaamisen näyttöön.

Opiskelija lukee hyvin jakson tavoitteet, mitä hänen pitää tehdä ja keskittyy niin kuin niihin mitä näyttössä arvioidaan eikä ottaa liikaa kakkua kerralla. (Haastateltava A.)

Opiskelija voi olla myös tärkeä osa ammattiosaamisen näyttöpaikan kehittämistä.

Opiskelija voi olla sen työpaikan kehittäjänä. (Haastateltava C.)

Ja viimeisenä teemahaastattelun aiheena käsiteltiin keskeisiä asioita ammattiosaamisen näyttöjen onnistumiseen. Tärkeinä asioina pitäisi hyväksyä se että,

Nyt ollaan alkuvaiheessa niin työnantajat ja oppilaitokset, niin pitää antaa aikaa tälle systeemille. Ja hyväksyä se että kaikki ei mene niin kuin on ajateltu ja visioitu. Tulee vähän takapakkia ja pitää tehdä vähän korjaavia toimenpiteitä, se on ainakin yksi asia mihin tullaan törmäämään. (Haastateltava A.)

Toinen tärkeä asia haastateltava C:n mukaan on,

Opetus suunnitelman täytyy tukea sitä, että sieltä löytyy mielekkäitä niin kuin työelämä lähtöisiä kokonaisuuksia mitä voidaan arvioida, ettei siitä tule liian pirstaleinen. Tällä hetkellä tavallaan kun on näitä opintokokonaisuuksia. tulee liian paljon näyttöjä, kun niitä ei voi mielekkäästi sitoa samaan työssä oppimisjaksoon.

Tärkeänä pidetään haastateltava B:n mukaan,

Opinnot etenevät kaikilla samalla tavalla kumulatiivisesti. Niin tota silloin oikeasti, jos peruspalvelukokonaisuudessa arvioidaan jotain yleistä osaamista, niin sitten kun syvennetään ammattitaitoa, sen pitäisi olla vain puhtaasti siihen syventävään asiaan liittyvä juttu. Nyt se ei ole vielä niin, se on niin pirstaleinen.

5. JOHTOPÄÄTÖKSET

Kehittämishankkeeni tarkoituksena on tutkia ammattiosaamisen näyttöä sekä tarkastella sitä ravintolan ruokatuotannon koulutusohjelmassa. Kehittämistyöni tavoitteena on löytää kehittämisen ideoita ammattiosaamisen näyttöjen ohjaus- ja tukitoimintaan ravintolan ruokatuotannon koulutusohjelmassa.

Keskeisiksi käsitteiksi nousivat teemoista esille tulleita aiheita, jotka kuuluivat tärkeänä osana ammattiosaamisen näytöt koulutuksen järjestäjän opetussuunnitelmaa. Työssä oppimisen järjestämisessä oppilaitokset oli hajauttanut ne kolmelle eri vuodelle. Jo ensimmäisenä vuotena päästään työssä oppimaan kentälle, mutta ensimmäinen näyttö tapahtuu kuitenkin oppilaitoksessa. Mielestäni ensimmäinen näyttö on aina opiskelijalle uusi haaste ja se on turvallisempaa suorittaa tutussa miljöössä, kun ei ole aikaisempaa kokemusta ammattiosaamisen näytöistä. Opiskelija oppii ja rohkaistuu sekä saa varmuutta tulevia työelämässä toteutuvia näyttöjä varten.

Opiskelijan arviointi mielestäni muodostuu koko ajan tärkeämmäksi osaksi ammattiosaamisen näyttöjen kokonaisuutta. Kuka sen arvioinnin hoitaa ja millä menetelmällä arviointi toteutetaan? Haastatteluista selvisi että työpaikkaohjaaja ja ohjaava opettaja ovat tärkeimmät henkilöt arviointia toteutettaessa. Lopullisen arvioinnin päättää kuitenkin ohjaava opettaja, joka virkavastuullisena henkilönä tekee sen. Mielestäni arvioinnissa tulee ottaa huomioon myös työssä oppimispaikan muiden työntekijöiden sanallinen arvio opiskelijan kokonaisvaltaisesta oppimisprosessista ammattiosaamisen näytön harjoittelun aikana. Kehittämishaasteena olisi, että näytöstä tulee tehdä prosessi, jossa ei arvioida ainoastaan opiskelijan näyttöpäivänä toteutuvaa tuotetta, vaan koko prosessia. Tällöin on tärkeää kiinnittää huomio arviointia hoitavien henkilöiden läsnäoloon koko näytön aikana sekä prosessin riittävään dokumentointiin ohjaajan ja opiskelijan osalta. Näyttöjen sovittaminen osaksi työpaikalla tapahtuvaa työssä oppimista on keskeistä näyttöjen onnistumisessa. Näyttöjen organisoinnin kannalta olisi tärkeää, että työelämänedustajat saadaan mukaan näyttöjen toteuttamiseen. Yhteistyötä työelämän kanssa helpottaa myös joustavuus; näyttöjen toteutuksessa laajoja ja hierarkkisia organisaatioita tulisi välttää. (Suursalmi, P. 2003,16)

Osaamisen tunnustaminen suoritetaan haastateltujen mukaan opiskelijakohtaisesti ja opiskelijat itse vastaavat oppilaitoksen ohjauksella mahdollisten hyväksi lukujen tunnustamisesta. Tarvittaessa oppilaitos järjestää opiskelijalle näyttötilanteen, missä osaaminen tunnustetaan.

Erityisopetuksesta haastatteluista selviää, että opiskelijan osaamiskartoitus, tukiopeus ja erityisopettajan palvelut ovat kaikilla oppilaitoksilla. He kertoivat että esimerkiksi haastateltavan B:n oppilaitoksessa kaksoisopettaja järjestelmä on kehitteillä ja haastateltava C:n oppilaitoksessa se on jo käytössä. haastateltava C:n oppilaitokselle siitä on ollut hyötyä, jolloin opiskelija saa henkilökohtaisempaa opetusta omien tarpeittensa mukaan. Mielestäni jokainen opiskelija ansaitsee parhaan mahdollisen ohjauksen ja tuen oppilaitokselta. Kun erityisopetettavan oppilaan tarpeet otetaan tarkkaan huomioon ammattiosaamisen näytöissä, niin oppilaan mahdollisuudet oppimiseen ja ammattitaidon kasvattamiseen lisääntyvät.

Itse arviointi on opiskelijalle tärkeä työkalu oman oppimisensa ohjaamisessa. Haastatteluista selvisi että arviointikaavakkeen täyttö, portfolio opiskelu ja oppimispäiväkirjan kirjoitus antavat opiskelijalle mahdollisuuden oman oppimispolun tiedostamiseen ja jatkuvaa kehittämiseen. Itse arviointi on mielestäni oman elinikäisen oppimispolun suunnan näyttöjä. Sen avulla opiskelija oppii tiedostamaan ja tutkimaan itseään positiivisesti, mutta myös kriittisesti.

Opetussuunnitelman tutkintokohtaisessa osassa ammattiosaamisen näytöissä edetään opetussuunnitelman perusteiden pohjalta. Haastattelusta selvisi että koulutuksenjärjestäjän tulee laatia näyttösuunnitelma, jonka se hyväksyy toimielimellä. Koulutuksen järjestäjä päättää vapaasti valittavista opintojen ammattiosaamisen näytöistä. Mielestäni ammatillisten valinnaisten vapaa tarjonta on oppilaitoksille sekä opiskelijoiden ammatilliselle kehittyneisyydelle tärkeä osa. Oppilaitosten alueellisia voimavaroja pystytään tällöin hyödyntämään ammattiosaamisen näyttöjen kehittämisessä.

Osaamisen ohjaus ja tuki ammattiosaamisen näytöistä, haastatellut kertoivat ennen näyttöä tärkeimpinä asioina ryhmäohjauksen, tavoitteiden ja

arviointikriteerien läpikäymisen. Kartoituksen avulla erityisopiskelijoista pitää antaa selkeä tiedonanto työpaikkaohjaajalle. Mielestäni työpaikkaohjaajan pitää saada oppilaitokselta tietoa ja ohjaamisessa tarvittavat työvälineet erityisopiskelijan oppimisen maksimoimiseksi.

Näytön aikana opettaja käy työssä oppimispaikassa tarkentamassa työsuoritukset ja näyttöjen perusteet. Opiskelijan kanssa laaditaan lopullinen näyttösuunnitelma ja sovitaan näyttöä koskevat käytännön asiat. Erityisopiskelijoiden osalta ammattiosaamisen näyttöpaikassa käynti tulee tehdä heti sen alussa, jolloin tuttu opettaja käydessään läpi työpaikkaohjaajan kanssa avointa keskustelua, saa positiivista tunnetta opiskelijaan.

Näytön jälkeen haastatellut pitävät arviointikeskustelun työpaikkaohjaajan ja opiskelijan kanssa. Lopuksi ammattiosaamisen näytöt puretaan esittelyiden kautta. Näytön jälkeen palautetaan myös oppimispäiväkirjat ja itse arvioinnit. Mielestäni näytön jälkeen pitää opiskelijalta saada myös palautetta näytön toteuttamisesta sekä kehittämisideoista.

Ammattiosaamisen näyttöjen laadun varmistamisessa ja kehittämisessä haastatellut totesivat, että henkilöstön kautta pidetään tärkeänä avointa keskustelua ja materiaalin jakoa, yhteisiä internet sivuja ja kokonaisuudessaan yhteistyötä. Haastatellut kritisoivat, että koulun johdon on saatava lisättävä resursseja opettajille ammattiosaamisen näyttöjen ohjaamiseen. Johdon pitää myös sitoutua ja järjestää koulutusta työntekijöille sekä järjestää foorumeita elinkeinoelämälle. Opiskelijat voivat parantaa ammattiosaamisen näyttöjen laatua ja kehittää sitä haastateltujen mielestä palautejärjestelmän avulla sekä antamalla kehittämisehdotuksia. Työnantajat antavat oman panoksensa käymällä työpaikkaohjaajan koulutuksen, jolloin oppilaitokset voivat luottaa ohjaamisen ja tuen laatuun. Tämä on erittäin tärkeää, että ei tuhlaa turhaa aikaa ja resursseja olemattomaan hyötyyn. Tämän pitää jatkuvasti kehittyä, joten kaikkien siihen osana olevien pitää kehittyä yhteistyössä samoin askelin.

Ammattiosaamisen näytön keskeiset onnistumisen avain asiat tulevaisuudessa muodostuu, että pitää antaa aikaa näytöille,

opetussuunnitelman täytyy tukea työelämä lähtöisin olevia kokonaisuuksia, ammattitaidon syventämistä ja näyttöjä ei saa olla liikaa ettei opintokokonaisuuksista tule liian pirstaleinen. Nämä kaikki kehittämis ehdotukset on syytä ottaa huomioon ammattiosaamisen näyttösuunnitelmia tehdessä.

Koulutuksen järjestäjän haastavimmaksi työksi jää ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönotto omassa oppilaitoksessa. Vaikka taustatutkimusta ja työtä on tehty paljon näyttöjen hyväksi, niin muutoshallinta on aina erittäin vaativaa uusien asioiden käyttöön otossa. ”Näitä onnistuneen muutoksen edellytyksiä ovat mm. toimiva yhteistyö, sitoutuminen ja osaaminen. Muutos vaatii uutta tietoa ja taitoa sekä yhteistyötä koko organisaation kesken. Sitoutuminen on puolestaan perusedellytys koko muutokselle” (Lanning, Roiha & Salminen 1999, 189.)

Teemahaastateltujen mielestä yksi tärkeä osa tekijä ammattiosaamisen näyttöjen kehittämiseksi ja laadun parantamiseksi on resurssien lisääminen opettajan työhön, vaikka ei näin lyhyen ajan kokemuksella todellisia resurssien tarpeita tiedetäkään.

On varmasti tärkeää tehdä lisätarkastelua ammattiosaamisen näyttöjen ohjauksen ja tuen toimivuudesta näyttö toiminnan vakiinnuttua. Tämä kehittämistyö antaa nyt mahdollisuuden koulutuksen järjestäjille tarkastella kehittämismahdollisuuksia ja vertailla erilaisia vaihtoehtoja sekä seurata oman toiminnan kehittymistä nyt ja tulevaisuudessa.

LÄHTEET

Ammattiosaamisen näytöt käyttöön-opas.2006. Opetushallitus.

Ammatillisten perustutkintojen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet 2005. Helsinki: Opetushallitus.

Hallitusohjelma 1999. Pääministeri Paavo Lipposen II hallituksen ohjelma.

Viitattu 27.4.2007. Lähde julkaistu 15.4.1999.

<http://www.valtioneuvosto.fi/tietoa-valtioneuvostosta/hallitukset/hallitusohjelmat/vanhat/lipponenII/fi.jsp>

Hallitusohjelma 2007. Pääministeri Matti Vanhasen II hallituksen ohjelma.

Viitattu 25.5.2007. Lähde julkaistu 19.4.2007.

<http://www.hallitus.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf/hallitusohjelma-painoversio-040507.pdf>

Hirsijärvi, S. & Hurme, H. 2006. Tutkimushaastattelu. Helsinki: Yliopistopaino kustannus.

Kansallinen ammattiosaamisen näyttöaineisto, 2006. Hotelli- ja ravintola-alan perustutkinto. Opetushallitus.

Kasurinen, H. 2004. Ohjausta opintoihin ja elämään. Opetushallitus.

Vammalan kirjapaino oy, Vammala.

Laki ammatillisesta koulutuksesta (L631/1998), (L600/2005),

(L 601/2005), (603/2005).

Lanning, H. Roiha, M & Salminen, A 1999. Matkaopas muutokseen. Miten kehittää organisaatiota tehokkaasti ja hallitusti. Hämeenlinna, Karisto Oy.

Moitus, S., Huttu, K., Isohanni, I., Lerkkanen, J., Mielityinen, I., Talvi, U., Uusi-Rauva, E., Vuorinen, R. 2001. Opintojen ohjauksen arviointi korkeakouluissa.

Korkeakoulujen arviointineuvoston julkaisuja 13:2001. Helsinki: Edita

Nyyssölä, N. 2005. Näytöt ammatillisessa perustutkinnossa 2003. Väkiraportti näyttöprojektien toiminnasta. Opetushallitus, Vantaa.

Näyttöjen kehittäminen ammatilliseen peruskoulutukseen. 2001. Opetushallitus.

Opetusministeriön päätös (212/430/98) 23.6.1998 ammatillisten perustutkintojen kehittämisestä.

Opetushallituksen www.sivut. <http://www.oph.fi/ammattillinenesr>
Viitattu 25.5.2007. Lähde julkaistu 3.6.1999.

Suositus työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta ja ammattiosaamisen näytöistä, 2005. Opetusministeriö.

Suursalmi, P. 2003. kolmikantaperiaatteen toteutuminen ammatillisen peruskoulutuksen näytöissä. Opetushallitus, Vantaa.

Liite 1: Teemahaastattelun saatekirje

HYVÄ HAASTATTELUUN OSALLISTUJA 9.1.2007

Puhelinkeskusteluun 9.1.2007 viitaten

Teen kehittämistyötäni ”ammatillisen osaamisen ohjaus näyttötutkinnossa kolmessa eri hotelli- ja ravintola-alan perustutkinnon ruokatuotannon koulutusohjelmassa”. Työni ohjaajana toimii Yliopettaja Raija Miettinen Jyväskylän ammatillisesta opettajakorkeakoulusta.

Olen valinnut teidät haastateltavaksi, koska te edustatte tahoa ja olette asiantuntija, jonka mielipiteillä, asenteilla ja toiminnalla on kokemukseni mukaan vaikutusta näyttötutkintojen kehittämiseen etenkin omissa toimipisteissänne.

Tilaisuuden luonne on haastattelu ja asiaa pyrin selvittämään TEEMAHAASTATTELU muotoisena ja se nauhoitetaan ja video kuvataan, koska se helpottaa litterointia. Tilaisuus kestää noin kaksi tuntia ja pyydän, että se aika voitaisiin rauhoittaa tälle haastattelulle.

Tulokset analysoituani annan kehittämistyöstäni saamat tulokset myös teidän käyttöönne.

Etukäteen vaivannäöstä kiittäen

Henry Lybäck
Jyväskylän ammatillinen opettajakorkeakoulu
Puh. 050 51 111 20
henryl@saunalahti.fi

Ohjaaja

Raija Miettinen
Jyväskylän ammatillinen opettajakorkeakoulu
Yliopettaja
Puh. 040 582 2469
raija.miettinen@jamk.fi

Liite 2: Teemahaastattelun kaavake

Teema	Aihe	Haastatteluista saatava tulos
Ammattiosaamisen näytöt koulutuksen järjestäjän opetussuunnitelmassa	1. Työssäoppimisen järjestäminen 2. Opiskelijan arviointi 3. Hopsin laadintaperiaatteet 4. Osaamisen tunnustamisen periaatteet 5. erityisopetus 6. Itse arviointi	
Opetussuunnitelman tutkintokohtainen osa	1. Missä ammattiosaamisen näytöt toteutetaan 2. Miten ammattiosaamisen näytöt annetaan 3. Ketkä päättävät ammattiosaamisen näytön arvioinnista	
Opiskelijan ohjaus ja tuki	1. Ohjaus ja tuki ennen ammattiosaamisen näyttöä 2. Ohjaus ja tuki ammattiosaamisen näytön alussa 3. Ohjaus ja tuki ammattiosaamisen näytön jälkeen ja sen aikana	
Ammattiosaamisen näyttöjen laadun varmistaminen ja kehittäminen	1. Henkilöstö 2. Johto 3. Opiskelijat 4. Työnantaja	
Keskeistä ammattiosaamisen näytön onnistumisessa	1. Vapaata keskustelua	

Liite 3: Teemahaastattelu

Haastattelija

Eli tänään on 25. päivä ensimmäistä torstai ja teemme teemahaastattelun. Teemahaastattelu tulee mun omaan opinnäytetyöhön tai kehittämistyöhön eli tällaiseen ammatillisen osaamisen ohjaus näyttötutkinnossa kolmessa eri hotelli- ja ravintola-alan perustutkinnon ruokatuotannon koulutusohjelmassa. Tässä käydään eri teemoja läpi ja jutellaan alan ammattilaisten kanssa siitä. Jos nopeasti kaikki kertovat pikkaisen taustastaan, ole hyvä.

Eli haastateltava A on opettajakoulun käynyt jyväskylässä joskus vuonna 1998–99 ja sen jälkeen ollut ruokatuotannon lehtorina ja kolme vuotta vetänyt näitä työssä oppimisen jaksoja. Se on priiffaamista koululla ja valvontaa ja arviointeja nyt tietenkin tulevaisuudessa puuhastellaan näyttöjen kanssa. Selvä.

Haastateltava B toimii koulutuslavastaavana hotelli- ja ravintola, catering alalla. opettajana ollut vuodesta 1999 sitä ennen niin tehnyt keittiössä esimiestehtäviä ja oppilaitos on ollut näyttöpilotissa vuonna 2000–2003, joten jonkun näköistä thouchia tähän ammattiosaamisen näyttöön on ollut, mutta haasteellista edelleen. Hyvä.

Joo haastateltava C, Jyväskylän kasvatteja kuten haastateltava A, 96–97 välisenä aikana, sen jälkeen opettajana kolme vuotta opettajana ravintola-palvelualalla, sitten seitsemäs vuosi on menossa koulutusjohtajana ja vastuualueena on hotelli- ja ravintola-alan koulutus.

Haastattelija

Hyvä, no niin ainakin on alan ammattilaisten kanssa tekemisissä.

No mutta kuitenkin, minulla on mielenkiintoa, olen itse toiminut nyt esimiestehtävissä ravintola-alalla ja ollut hirveän paljon ohjattavia eli koulusta tullut aika paljon opiskelijoita ja mä olen aina miettinyt, että miten heille saadaan parhaiten se oppi perille. Siihen on aika monta kikkaa, mutta itse lähinnä on se, että oikeasti uskoo siihen oppilaaseen ja on myös sen koulun

kanssa jatkuvasti tekemisissä. Eli se ei ole pelkästään se että oppilas tulee ja sen jälkeen jätetään oman onnensa nojaan, vaan koko ajan pidetään semmoista jatkuvaa yhteistyötä yllä ja ohjataan oppilasta sekä koulua ja myös meitä työelämää eteenpäin ja nyt on upea juttu tämä näytöt, mitkä ovat olleet jo pitkään aikuiskoulutuksen puolella ja nyt sitten 1.8.2006 tuli sitten pakolliseksi ammatillisissa oppilaitoksissa, ja nyt olisi sitten ideana että saataisiin sitä kehitettyä ja saadaan erilaisia ideoita. Lähinnä just se, mikä minua tässä kiinnostaa on se, että me saadaan itse tietenkin opin tästä näyttötyöstä, koska tulevaisuudessa tulen toimimaan opettaja-alalla. Mutta sen toivon myös, että te saatte tästä jotain ja opitte myös. Vaikka te keskenään teette paljon yhteistyötä, mutta tästä tulisi sitten semmoisia asioita mitä minä henkilökohtaisesti pystyn huomioimaan eroavaisuuksia ja miten toinen koulu tekee ja niin edespäin. Mä oon koonnut tänne eri teemoja mitä me käydään läpi ja mietitään niihin tota, käydään ensin läpi miten teillä toteutetaan se ja miten pystytään paremmin toteuttamaan se.

Aletaan ihan siitä että millä tavalla nämä ammattiosaamisen näytöt näkyy koulutuksen järjestäjän opetussuunnitelmassa? eli millä tavalla työssä oppimisen järjestäminen näkyy teillä, jos vaikka Perho aloittaa.

Haastateltava A

Joo eli tota meillä tietysti työssä oppiminen on järjestetty niin että ensimmäisenä vuotena opiskelijat suorittavat peruspalvelujaksot niin silloin meillä on opiskelijat ovat koulun omassa ravintolassa tai henkilöstöravintolassa tekee niin sanotusti ensimmäistä työssä oppimisjaksoa. Ensimmäisenä vuotena meillä ei laiteta opiskelijoita kentällä. Toisena ja kolmantena vuotena opiskelijat suorittavat jaksot tietysti kentällä ja koko ajan tää työssä oppimisjaksojen määrä per vuosi lisääntyy. Elikkä ensimmäisenä vuotena sitä on 12 ov, toisena sitä on 12 ov tai 18 ov, riippuen vähän luokasta ja linjasta ja kolmantena vuonna sitä on vähintään se 18 ov opiskelijoilla. Elikkä se koko ajan kasvaa kun tämä kehittyy, päästään lähemmäksi työelämää ja opitaan niiden vaativia taitoja.

Haastattelija

Miten sitten se opiskelijan arviointi elikkä, miten teillä näyttötoiminnot laaditaan, ketä ne laativat näyttösuunnitelmat?

Haastateltava A

Okei, näyttösuunnitelmat menevät tietysti opetussuunnitelman perusteella. Eri opintokokonaisuuksissa tarvitsee tehdä määrättyjä tehtäviä plus sitten katsotaan, että opsin vaatimukset toteutuu, siellä paikassa minne opiskelija menee tekee työssä oppimisjaksoa ja näyttöä. Sekä opiskelijan henkilökohtaisia tavoitteita otetaan huomioon ja sen mukaan tehdään suunnitelmat jaksolle ja näyttöön.

Haastattelija

Mites sitten nämä kaksi asiaa haastateltava B?

Haastateltava B

Meillä on hajautettu työssä oppiminen kolmelle vuodelle kuitenkin siten, että ensimmäisenä vuonna mennään jo työssä oppimaan kentälle. Meillä on kovasti pidetty sitä ratkaisevana asiana, sillä meillähän opiskelijat valitsevat sen koulutusohjelma suuntautumisensa ensimmäisen vuoden myöhäisessä vaiheessa, jolloin valinta tehdään ennen kuin lähdetään ensimmäiselle työssä oppimisjaksolle. Me ollaan ositettu tää ensimmäinen näyttö koulussa tapahtuvaksi, sen painopiste riippuu siitä miten sen sopii koulukseen. Kuitenkin ensimmäisenä vuonna on 4 ov toisena 10 ov kolmantena 10. kolmantena voi olla mahdollista jos opiskelija haluaa vapaa valinnaisena opinnot ikään kuin vain työssä oppia niin voi olla mahdollista. Käytännössä maksimina voi olla 35 ov jos opiskelija siis vapaasti valitsee työssä oppimisen, mutta jokaiselle opiskelijalle toteutuu oppilaitoksessamme marata alalla 20 ov. Opetussuunnitelmia on kirjattu tällä hetkellä tai viime syksystä lähtien niin näytöt ihan kaikille kolmelle vuodelle. niin kuin Haastateltava A:lle tossa ylhäällä totesin.

Mulla on huomen aamulla näyttöjenjärjestämisen työryhmä, missä arvioidaan hyvin tarkkaan näyttöjen ensimmäisiä osia ja kokemukset niistä on aika vaihtelevia, ei missään määrin rohkaisevia. Meidän täytyy arvioida ensimmäisen vuoden toteutusta ja katsoa uudestaan onko me mietitty järkeviä

tokalle ja kolmannelle vuodelle. Opintojaksot on tänne kirjattu ja työssä oppimisjaksot yhtä lailla ja opetussuunnitelmat löytyy ja mitä näytöt sisältää. Mitä sitten tulee näyttösuunnitelmaan. niin näyttösuunnitelma laaditaan siten että jos se tapahtuu se näyttö työssä oppimisjaksolla niin tavoitteiden mukaisesti kuitenkin yhteydessä työelämään ja opiskelijan kanssa. Sitten loppumetreillä katsotaan tai opettaja katsoo miten tavoitteiden sisältö on toteutunut

Haastattelija

Miten sitten haastateltava C?

Haastateltava C

Oppilaitoksessamme työssä oppiminen jakautuu kolmelle vuodelle yleinen tapa ja vähän tota koulutus ohjelmasta riippuen. ravintolakokki tekee tämän ensimmäisen vuoden työssä oppimisen joka on neljä viikkoa niin haastateltava A:lla ja kaiketi haastateltava B:llä. Kokkiopiskelija tekee sen henkilöstöravintolassa talon sisällä. Mutta hotellivirkailijat ja tarjoilijat sitten on niin eri juttu. Ja tuota kakkosvuonna on sitten 12 ov ja kolmannella 12. joten kaiken kaikkiaan se on 28 viikkoa työssä oppimisen määrä ravintolakoikeilla. Ja miten sitten opetussuunnitelmassa näkyy, niin tuota niin siellähän tavallaan kun on opetussuunnitelma tehty. Sitten sen tehdään opetussuunnitelman toteuttamissuunnitelma, jossa tavallaan opintokokonaisuudet jaetaan opintojaksoihin, niistä sitten näkyy ne opintokokonaisuudet mistä työssä oppiminen koostuu. Mutta oikeastaan se on se ammattiosaamisen näyttösuunnitelma on se virallinen asiakirja, joka tulee hyväksyttävä kolmikantaisella toimielimellä meillä kuntayhtymässä on ammattiosaamisen toimikunta se on kaikilla tota ammatillisen perustutkinnon tai kaikissa perustutkinnoissa yksi toimikunta ja se on hyväksynyt tämän näyttösuunniteloman joka koskee koko tutkintoa ja siinä tulee olla määriteltynä missä ajankohdissa ammattiosaamisen näytöt annetaan kunkin opintokokonaisuuden kohdalta. Niin kuin haastateltava C tossa kertoi meilläkin se suunnitelma tehtiin viime keväänä ja hyväksyttiin kesällä ja nyt sitten on lähetty elää sen mukaan ja tässä matkan varrella ollaan huomattu että kaikki ei ehkä mennytkään niin kuin keväällä ajatellaan, eli me joudutaan korjaamaan sitä ensi kesänä. Se on tällaista jatkuvaa kehitystä tällä hetkellä,

koska tämä on kaikille uutta, joudutaan kehittämään sitä ja meillä on ihan samanlaiset kehittämiset vielä tässä keväällä edessä koko näyttösuunnitelman osalta.

Sitten jos puhutaan opiskelijan henkilökohtaisesta näyttösuunnitelmasta liittyen yksittäiseen ammattiosaamisen näyttöön, niin siinä tilanne menee niin että oppilas menee työssä oppimispaikalle sen jälkeen kun hän on vähän tutustunut siihen ympäristöön, mitä mahdollisuuksia se tarjoaa. Sen jälkeen hän tekee sen henkilökohtaisen näyttö suunnitelman jossa kuvataan näyttökuvauksella lyhyesti sen mukaan mitä siinä opintokokonaisuuden opintokuvauksessa kerrotaan hyväksyttävä sen työpaikkaohjaajalla ja loppuun asti sitten opettajalla hyväksyttävä sen. Sovittuna ajankohtana ammattiosaamisen näyttö tapahtuu.

Haastattelija

Hyvä, miten tota sitten osaamisen tunnustamisen periaatteet eli aikaisemmin suoritettut opinnot. Onko niissä eroavaisuuksia millä tavalla oppilaitoksessanne hyväksytään vai onko koululla iso mahdollisuus siihen vaikuttaa?

Haastateltava A

Kyllä se opiskelijakohtaisesti, eli jos sinulla on aikaisempia opintoja jossa on todistukset olemassa tai dokumentti tyyliin että pitkätyö elämäkokemus tai mahdollisesti jotain harrastuksia, niin niillä perusteilla voidaan hyväksi lukea joitain kursseja. Mutta meillä on tehty sellainen että koulut alkaa syksyllä, niin määrättyyn päivämäärään mennessä, niin opiskelijat ikään kuin haettava nää hyväksi luvut, eli niitä ei voi hakea kuin määrättyyn päivämäärään mennessä. Opiskelijat tietävät mitä kursseja on tulossa, niin määrättyyn päivämäärään mennessä on haettava ne hyväksi luvut jolloin opettajat katsoo että onko mitään jakson sisällöt on ja vastaako opiskelijan aikaisemmat osaamiset kurssin sisältöä ja sitä kautta sitten luetaan hyväksi. Tämä on se meidän menetelmä.

Haastateltava B

No periaate on aikalailla samantyyppinen, eli haetaan vastuuopettaja osaamisen tunnustamista tiettyihin päivämääriin mennessä ja sitä kautta

kirjoitetaan opiskelijan hopsiin. Se että tällaisia haasteita mitä itse näkee tällä hetkellä, se että miten se osaamisen tunnustamisen niin kuin irtiautetaan mahdollisesti näytöstä eli se on sitten toinen asia. Eli se voi olla sellainen että opiskelija ideologisesti ajatus on nimenomaan siinä että aikaisemmin tunnistettuja ja tunnustettuja tietoja ei näytettäisi sehän tarkoittaa sitä, että tulee vielä yksilöllisempiä opiskelijakohtaisia näyttösuunnitelmia. Tos äsken kuvailtiin sitä että miten ne henkilökohtaiset näyttösuunnitelmat ikään kuin koostetaan. Aikalailla niin kuin iso rooli sieltä tulee oppilaitoksille. Monta kertaa suoritettava henkilö joka tekee sen suorituksen, opinto-ohjaaja, eli tästä tulee helposti vielä meillekin opetuksen paikka, miten se ihan vielä sinne loppupäähän viedään. Mut käytännössä siirretään yksittäisiin opittuihin jaksoihin mahdollinen hyväksi luku, niin tapahtuu hänen kuvaamalla tavalla.

Haastateltava C

Eli periaatteessa se menee niin, jos on toinen ammatillinen tutkinto sieltä ilman mitään sen kummallisempaa, se yhdistää 20 opintoviikko vapaasti valinnaisia. Ja se joka on tavallaan mahdollistaa 10 opintoviikkoa ammatillisia valinnaisia, riippuen mikä perustutkinto on kaikissa se ei ole ihan yhteismitallinen, ne on automaattisesti hyväksyttäviä. Ja vähän samaan tapaan, niin kuin tässä todettiin meillä sääntönä on ennen kuin kyseinen opintojakso alkaa, niin opiskelijan tulee olla haettuna hyväksi luku kyseenomaiseen opintojaksoon. Se menee näin että opinto-ohjaaja tekee yhdessä opiskelijan kanssa sitä työtä. Sitten ammatillinen opettaja katsoo sen sisältö puolen että onko se näin ja sitten kirjoittaa siihen puollon. ja lopuksi se on sitten koulutusjohtaja eli minä joka loppuen lopuksi hyväksyn sen. Eli prosessi on tämä ihan sama. Ja tarvittaessa, vielä toistaiseksi ei ole vielä tullut sitä. Tällä hetkellä se mahdollisuus tarvittaessa oppilaitoksen tulee järjestää näyttötilanne missä todennetaan se osaaminen jos se jää epäselväksi, mutta yhtään tällaista casea ei ole vielä tullut. Ja tää on mielenkiintoinen tilanne kun niitä ensimmäistä kertaa rupee tulee, mutta toistaiseksi meidän opiskelijat on niin paljon, tulee suoraan peruskoulusta.

Haastattelija

Sitten kun oikeasti sinulla on ammatillista osaamista taustalla, niin pitää olla valmiina. saman tien että hei sä näytät sen ammatillisen osaamisen ja silloin vasta voidaan antaa se hyväksi luku.

Haastateltava C

sanotaan että mä luulen että tämä ei oikeastaan meillä täällä perinteisessä opetussuunnitelman perusteisellä puolella eli vanhalla nuorisopuolella, tämä ei tule olemaan merkittävässä roolissa, jos on ammatillista osaamista hankittu aikaisemmin, silloin melkein tällainen opiskelija hakeutuu aikuiskoulutuksen puolelle jossa henkilöstökohtaistumisen kautta haetaan se, silloin näyttömenetelmät siinä. Mä luulen että se ei meillä tule osaamaan niin isossa roolissa.

Haastateltava B

Meillä on jotain sellaisia asioita mihin on törmännyt kyllä niin oppilaitoksen vaihtajista. Me toteutetaan esim. se sisältö opintokokonaisuuksia eri tavoilla. Sitten jos ne jäävät irrallisiksi ja jää suorittamatta ja niitä ei ole vahvennettu näyttöinä ja opiskelijalla on kuitenkin vahva tunne siitä että nämä asiat hän hallitsee, niin silloin tullaan tällaisiin tilanteisiin
Se on niin kuin mielenkiintoinen kyllä, että meillä tulee olla valmius järjestää näyttö sitten taas toisaalta mitä hyötyä siitä on jos ohjataan sitten suoraa kuitenkin koko opintokokonaisuuteen, että siinä järjestetään näyttö tilanne joka tapauksessa.

Mutta laki määrittelee että jokaisella opiskelijalla pitää olla henkilökohtainen opiskelusuunnitelma

Haastattelija

Hyvä, ja sitten tota mennään tähän erityisopetukseen johon tässä ylhäällä jo muutama sana vaihdettiin vapaasti. Mitäs eroavaisuuksia siinä löytyy Perholla?

Haastateltava A

Joo siitä löytyy varmasti erilaisia käytänteitä, elikkä meillä niin meillä ei ole erkkä luokkaa erikseen, vaan meillä kaikki opiskelijat on mukautettu ryhmiin.

Normaaliryhmiin mukaan ja sitten meillä on tarvittaessa tukiovetusta ja meillä on erityisopettaja talossa, joka pitää näistä hoiksatuista huolta ja seuraa niiden kehitystä. Ja ottaa tarvittavin väliajoin nämä huostaan ja antaa lisäopetusta ja sitten tietysti aina opettajat kartoittaa, että jos on poissaoloja tai ei suoriudu jostain kielenopetuksesta tai muusta, sitten järjestetään tukiovetusta. Tämä on meidän systeemi näihin erityisopiskelijoihin.

Haastateltava B

Oppilaitoksessamme kartoitetaan kaikki opinnot aloittavat opiskelijat niin kuin kielellisesti tarkoittaa sitä että heiltä millaista lukunopeutta sanojen ymmärtämistä, kirjoittamisen ymmärtämistä ja luetun ymmärtämistä ja sen lisäksi matemaattiset kartoitukset vielä ammatillinen kartoitus. Näiden tulosten pohjalta jokainen yksilö käydään läpi ja heille ehdotetaan mahdollisia tuentarpeita, joita pyritään heille antamaan. Se tarkoittaa tietenkin sitä että meillehän tulee jo ihan rahoituksellisista syistä pitää kartoittaa oppilaitoksen nämä erityisstatuksen ansaitsevat tai saavat opiskelijat tiettyihin päiviin, tilastointipäiviin mennessä. Meillä on sitten hyvissä tiedoissa ne henkilöt jotka tarvitsevat tukea jolloin meillä on niin kuin sillä tavalla tietoa antaa esimerkiksi työpaikkaohjaajille eteenpäin vietäviksi, jossain määrin lainsalaosapitovelvollisuuksien rajoissa mutta kuitenkin niin että osaavat ohjata ja että kyseessä on tämän tyylinen henkilö jonka kanssa mahdollisesti tarvitaan ohjausta. Mutta erityisopetus on sillä tavalla meillä, meillä on yksi erityis tai tämmöinen pienryhmä joka on puhtaasti hojks opiskelijoista niin henkilökohtainen oppimista järjestämistä koskeva suunnitelma statuksella olevia opiskelijoita mutta ne ovat catering alalla. Mutta hotelli ja ravintola-alalla kaikki mahdolliset hojks opiskelijat ovat integroitu näihin isompiin ryhmiin. Jolloin meidän tukitoimet, joita me voidaan oikeasti tarjota on tukipuolella ja matemaattisissa sitä, että niitä eriytetään joskus. Ammatillisessa tämmöiseen oppimisstudioon tai matematiikka pajaan tai meillä on jossain määrin kaksoisopettajajärjestelmää se on vasta kehitteillä, koska sitä tarvitaan ehkä tulevaisuudessa enemmän. Ja sitten meillä on yhteispuolelta laaja-alainen erityisopettaja ylipäätensä ja opiskelijatukihenkilö meidän alalta. Minulla on sellainen onnellinen tilanne, meillä on niin kuin vain meidän osaston opiskelijatukihenkilö, joka on alun perin myös kokkikoulutuksen saanut

ihminen, se on tosi hyvä, Eli hän on henkilö, joka voi ottaa siinä opetuksessa nämä hitaammin edistyvät vähän sivuun ja nää, jotka edistyvät nopeammin niin samanaikais- opetuksessa tämän pääopettajan kanssa. Mutta siellä on paljon kehitettävää, koska nämä oppimisvaikeudet lisääntyvät koko ajan.

Haastateltava C

Joo eli kehitettävää on siis, meillä on siis ihan samaan tapaan kuin haastateltava B:n oppilaitoksessa eli kaikille aloittaville opiskelijoille tehdään luki ja matikka testit eli että lukemisen ja kirjoittamisen ja matemaattisen osaamisen testataan. Näistä saatujen tietojen perusteella sitten, sieltä saattaa nousta tiettyjä henkilöitä esiin. Ja sitten tarkemmin keskustellaan heidän kanssa ja sitä kautta yleensä löytyy ne opiskelijat joille tehdään hojksi tulevia opiskeluita varten. Kaikki nää hojksatut opiskelijat on integroituna normaaliin ryhmiin. Erillisiä pienryhmiä ei ole. Ja tukitoimintaa meillä on tarjota, meillä on tää kaksoisopettaja järjestelmä käytössä yhteisissä aineissa, äidinkielessä, englannissa, ruotsissa ja matikassa. Ensimmäisen opintoviikon osalta, eli tällä pyritään kun aloitusvaiheessa ryhmät ovat suhteellisen isoja niin pyritään siihen luokkatilanteeseen että siellä on kaksi opettajaa, joilla on opetusta ja sitä voidaan eriyttää, että se ryhmä jaetaan puoliksi riippuen millaista tuen tarvetta siinä ryhmässä on. Tää on koettu hyväksi, siinä kohtaa että monta kertaa ne ovat ensimmäiset yhteisten opintojen aineet. Niin kuin ammatillisessa koulutukseen kun siirrytään peruskoulusta se saattaa olla se ero sen verran iso, joku on saattanut lusmuilla siellä peruskoulussa silloin se todellisuus tulee vähän liian jyrkästi vastaan. Tää on siinä vaiheessa todettu hyväksi. Sen lisäksi, meillä on laaja-alainen eriytysopettaja ja kolme muuta erityisopettajaa. ja tavallaan tätä osaamista on ja tuota laaja-alaisen erityisopettaja pitää tehdä eriytettyä opetusta ja lisäopetusta jos tarvitaan, jos opiskelija ei pysty olemaan siinä normaalissa ryhmässä. Niin sitten samaan aikaan kun ryhmällä on esim. matematiikkaa, niin tää tuen tarvitsija on erityisopettajan kanssa. Siellä saattaa olla pari muutakin opiskelijaa, sellaiseen yksilölliseen ratkaisuun on pyritty, mutta edelleen on kehitettävää ja koko ajan tää hojksilaisten ryhmä vaan kasvaa se tuen tarve kasvaa koko ajan.

Haastateltava B

Saanko kysyä yhden gallupin nopeasti molemmilta? Miten teillä on nämä yhteiset aineet, ovatko teillä omat yhteisten aineiden jaksot vai onko niitä viikoittain muutama tunti?

Haastateltava C

Meillä on kolmelle vuodelle levitetty, eli ei ole kokonais yhteisten aineiden jaksot.

Haastateltava A

Samat systeemit.

Haastateltava B

Onko teillä kiinteet päivät tällä hetkellä olemassa? Sehän antaa aika moisia haasteita.

Haastateltava A

Joo se lukkarin tekeminen on aika palapeli.

Haastateltava B

Eli tässä tuo yhteisten aineiden niin kuin opetuksen järjestäminen enemmän tukemaan työvaltaisuutta ja ammatillisuutta on kova haaste.

Haastattelija

Ja siinä varmaan monialaisuus yhdellä ihmisellä pitää osata aika paljon, sinun pitää opettaa keittiössä ja samalla äidinkieltä.

Haastateltava C

Éi on eri henkilöitä, yhteisissä aineissa on pätevä opettaa yhteisiä aineita, niin silloin periaatteessa on kelvollinen opettaa lukiossa eli on maisterishenkilö.

Haastateltava A

Kyllä meillä on nyt alettu integroimaan jonkun verran, eli me tuodaan kieltenopetusta opetuskeittiöön, eli meillä on kieltenopettajat keittiössä mukana.

Haastateltava C

Mutta onko nämä kahdenkymmenen opintoviikkojen osalta, ei kai siitä.

Haastateltava A

Vaan ne on ammatillisissa kokonaisuuksissa ne kielet.

Haastateltava B

Näistä kahdestakymmenestä pakollisesta opintoviikosta, näistä yleissivistäviä opiskellaan. Niitä pitäisi saada vielä erimuotoisina suoritustapoina, ei pulpetissa istumisena.

Haastattelija

Ja sitten mennään tähän itse arviointiin joka on todella tärkeä juttu, eli miten koulutuksen järjestäjä vastaa opiskelijan itse arvioimisesta näytön jälkeen?

Haastateltava A

Näytön jälkeen, eli arviointitilanteessa.

Haastattelija

Niin kyllä.

Haastateltava A

Periaatteessa ennen näyttöä ja työssä oppimisjaksoa, niin opiskelijoille pidetään ohjaustunteja. Minä aika tehokkaasti kerron itse arvioinneista ja kerron arviointiperusteista opiskelijoille, ja käydään yhdessä läpi jakson tavoitteet ja arviointikriteerit ja arviointikaavake ja siltä pohjalta opiskelijan pitäisi aika pitkälle suoriutua itse arvioinnista työssä oppimisjaksolla tai näytössä eli ne kriteerit selville ja arviointiperusteet selville kaikki tämmöiset mitä pitää osata ja sitten käydä se arviointikaavake läpi.

Haastateltava B

Me käytämme kaikki samaa arviointikaavaketta. Ne ovat oikeastaan ne eväät mitä opiskelijat käyttää. En mä voi tohon oikeen lisätä mitään muuta, kun että se on iso asia ja liittyy osittain oppimaan oppimiseen ja me olemme yrittäneet viedä oppimaan oppimista viedä viime syksystä näyttöihin tai erinäisistä syistä johtuen muun muassa näyttöjen vuoksi tämmöiseen portfolio opiskeluun. Portfolio opiskelussa kannustetaan kaikkien esim. työssä oppimisjakson jälkeen opiskelijan arvioimaan oppimaansa. ja lopputuloksena olisi tulevaisuudessa semmoinen että huomaisi sen oppimispolun kasvamisen kolmen vuoden aika ja osaisi tehdä sen arvioinnin. Elikkä tää on se kokonaan se itse arvioinnin kehittämiseen johon näytöt on osana.

Haastateltava A

Meillähän opiskelijat tekevät itse arvioinnit joka jakson jälkeen ja on palautekeskusteluja opettajan kanssa. He itse arvioivat itsensä myös koululla jokaisessa opintojaksossa, ollaan niin kuin sitä kautta harjoitettu opiskelijoita siihen.

Haastateltava C

Vähän samantyylinen mikä Haastateltavan C:llä on tämä portfolio ajattelu, niin meillä työssä oppimisjaksolla niin opiskelija kirjoittaa oppimispäiväkirjaa, josta toivotaan että sieltä löytyisi kuinka kehittyminen on tapahtunut. Täytyy sanoa, että itse asiassa viime vuosina opiskelijoiden itse arviointi taidot ovat lisääntyneet. Vaikka muutama vuosi mennään eteenpäin niin vaikka perusopetuksesta helposti sanotaan pahaa, mutta se tarjoaa nykyään valmiuksia, siellä opiskelija joutuu paljon arvioimaan itseänsä tai niillä on ne valmiudet ihan erilaiset kuin esimerkiksi viisi vuotta sitten.

Haastateltava B

Se lähtee jo esikouluiästä, tulet huomaamaan kun olet tällaisessa arviointikeskustelussa viisi vuotiaan hamsterin kanssa.

Haastateltava A

Se kasvattaa.

Haastattelija

Elikkä se itse arviointi alkaa olla meissä suomalaisissa sen verran hyvin, me osataan se homma koska se aloitetaan niin nuoresta lähtien, eli se ei tule olemaan näyttötyössä mikään ongelma. Eli ihmiset osaa arvioida itseänsä sen aikana.

Haastateltava C

Tässä kysymyksessä itse arviointi, jäin miettimään tarkoitetaanko koulutuksen järjestäjän itse arviointia mikä on lakisääteinen nykyään.

Haastattelija

Sitten mennään tähän opetussuunnitelman tutkintokohtaiseen osaan, eli minä käyn nopeasti nämä läpi.

Elikkä missä ammatin osaamisen näytöt toteutetaan?

Haastattelija

Näytöt on suunniteltava, toteutettava, arvioitava oppilaitoksen ja työpaikkojen yhteistyön opetussuunnitelmien pohjalta ja siinä yhteydessä kansallisia ammattiosaamisen näyttöaineistoja hyödynnetään niiden toteuttamisessa. Ne on varmasti yleisesti kaikilla.

Haastattelija

Ja sitten miten ammattiosaamisen näytöt annetaan?

Ammattiosaamisen näytöt on annettava kaikista ammattiin liittyvistä opintokokonaisuuksista koulutuksen järjestäjän päätöksellä?

Haastateltava B

Kuinka selvä sinulle on tämä tutkintorakenne?

Eli ajatushan tässä on että meidän alan tutkintoihin kuuluu niin sanotut pakolliset opinnot, vähän koulutus rakenteesta riippuen. Meidän alan 30 opintoviikkoa. Sen lisäksi syventäviä opintoja 40 opintoviikkoa ne ovat semmoisia kun valmistut kokiksi, tarjoilijaksi tai vastaanottovirkailijaksi. Sen lisäksi sä voit joko sitten joko niin kuin opetussuunnitelman perusteet jotka on sitten tehty oph:ssa tai erinäisten muiden instanssien kanssa yhteistyössä. ne

on tehty sellaisen tarjottimen, siellä on sellaiset tietyt pakolliset mitä meidän on tarjottava ja niiden lisäksi me voidaan oppilaitoksissa kehittää myös omia, esimerkiksi muun muassa pääkaupunkiseudun alueellisuutta hyödyntää, meillä tarvitaan esimerkiksi tämäläisiä ja me tarjotaan. Opiskelijan tulee valita näitä 20 opintoviikkoa.

Haastateltava C

Tässä nyt menee sekaisin, siellä on 10 opintoviikkoa ammatillisia.

Haastateltava B

Mä sanoin 10 viikkoa ammatillisia valittavia ja sen jälkeen 10 opintoviikkoa vapaasti valinnaisia.

Haastateltava B

Mä tarkoitan vaan siinä mielessä että ammatilliset valinnaiset tarjottimella on siis neljä käytännössä tai kuusi tai kymppi paketti mitkä täytyy olla.

Opetussuunnitelman perusteet määräävät että ne täytyy olla esillä. Mutta sitten jos on laivatalouspalvelut joka on yksi jota me ei voida alueellisesti täällä tarjota, silloin me voidaan jättää se pois.

Sen lisäksi me voidaan laittaa sinne omia. Opiskelija voi valita omia kymppi pakettia, mutta niiden lisäksi on vielä 10 opintoviikkoa vapaasti valittavia ne voi olla vaikka golfin peluuta tai työssä oppimista. Ja sitten tulee vielä se 20 opintoviikkoa yleissivistystä. Se mitä sä ajoit takaa tarkoittaa sitä että kaikista näistä ammatillisista pakollisista esimerkiksi kahdessa kymppissä ammatillisia valintoja niissä on pakko, Se on meillä kaikilla sama. Ja lyhyesti sanottuna missä nuo ammatilliset näytöt toteutetaan, ne toteutetaan työelämässä pääsääntöisesti, mutta myös oppilaitoksissa.

Haastateltava C

Se missä koulutuksenjärjestäjä määrittelee, että missä ne näytetään, niin on se ammattiosaamisen näyttö suunnitelma, jonka toimitella on hyväksynyt.

Tämä on se virallinen asiakirja joka lain ja asetuksen mukaan koulutuksenjärjestäjän tulee hyväksyttävä se toimitella. Ja täällä todetaan sitten, että missä se järjestetään. Tietyn opintokokonaisuuden näyttö järjestetään ja kuka sen arvioi, se on se virallinen asiakirja. missä se päätös,

se ei ole opetussuunnitelma vaan se on tämä ammattiosaamisen näyttösuunnitelma missä se suunnitellaan.

Haastateltava A

Käytännössä oppilaitoksessamme se menee sillain että ensimmäisenä vuotena peruspalvelun näytöt suoritetaan oppilaitoksessa ja toisena sekä kolmantena vuonna kentällä erilaisissa ravintoloissa, riippuu aina millainen se opintokokonaisuus on.

Haastateltava C

Aivan.

Haastateltava B

Onko teillä sama juttu?

Haastateltava B

Näin se meilläkin on mutta se tuntuu olevan liian kova juttu.

Haastateltava A

Joo se on vaikea toteuttaa.

Haastateltava C

Joo ei ole ongelmaton, ei todellakaan.

Haastateltava B

Ja ravintolan salissa, vielä erityisen vaikea.

Haastateltava B

Ja tuossahan vastattiin jo seuraavan kysymykseen, että ketä päättää siitä.

Haastattelija

Opettajat, työelämän edustaja, mutta totta kai se opiskelijakin itse arvioinneillaan.

Haastateltava A

Joo ne voi vaikuttaa siihen nämä henkilöt, mutta lopullisen arvioinnin päättää opettaja.

Haastateltava C

Joku voi ehdottaa jotain muutakin, mutta opettaja virkavastuullisena henkilönä tekee sen. Laki ja asetus antavat mahdollisuuden siihen että se voi olla työelämän edustaja, mutta en usko että kukaan on antanut sitä sille.

Haastattelija

Sitten mennään hyvään aiheeseen eli opiskelijan ohjaus ja tuki
Elikkä laki ja asetus ammatillisessa koulutuksessa sehän määrää aika paljon että siellä on omat kriteerit sille miten sitä pitää noudattaa tai miten pitää ohjata ja tukea. Nyt minua kiinnostaa, miten teidän oppilaitoksissa tämä ohjaus ja tuki ennen ammattiosaamisen näyttöä tulee hoidettua/tehtyä.

Haastateltava A

Tietysti ensin opiskelija ryhmä on lähdössä työssä oppimisjaksolle, missä näyttö on. Tietysti ryhmäohjaus ennen työssä oppimisjaksoa koululla kerrotaan koko ryhmälle mille jaksolle, tavoitteet ja arviointikriteerit ja sitten mietitään nämä ravintolat mihin voidaan mennä, mitkä vastaavat jakson tavoitteita. Siinä sitten ohjataan näyttöä ja katsotaan että se on sen jakson loppupuolella ja kerrotaan millainen se näyttö voisi olla ja muuta. Sitten sen jälkeen kun opiskelija menee työssä oppimispaikkaan, niin opettaja käy työssä oppimispaikoissa katsomassa ja tarkentamassa työsuoritukset, mitä siinä näyttössä tehdään. Sitten tehdään lopullinen näyttösuunnitelma opiskelijan kanssa yhdessä. Ja sovitaan näyttöpäivä ja milloin näyttö suoritetaan ja arviointikeskustelut ja kaikki tällaiset käytännön asiat. Se on niin kuin se rutiini. Meillä ei ole ollut vielä kentällä yhtään näyttöä, mutta näin se todennäköisesti menee. Muutama pilotti ollaan tässä tehty.

Haastateltava B

Tossa oikeastaan viittaa ja palaan ykkösvaiheeseen missä käytiin tukitoimia ja kartoituksia. Nehän toimii tällaisena näytönohjauksen tukitoimenpiteinä, meillä on siten tiedossa ketkä tarvitsee vähän enemmän tukea. Niin kuin

Haastateltava A sanoi työssä oppimisesta vastaavat opettajat pitävät tällaisia erinäisiä oppilaitoksessa tapahtuvia infotilaisuuksia ennen työssä oppimisjaksoja, jossa tavoitteita käydään läpi ja ovat yhteydessä työelämään jakson alettua ja samalla prosessilla on päätetty tässä kimpassa. Samalla prosessilla pyritään siihen että sitä näyttöä tehdään elinkeinoelämän ja opiskelijan kanssa opettajan verifioimallaan tavalla. Siinä itse näyttötilanteessa ja opettaja tulee sitten käymään arviointikeskustelun. Kaikkein ratkaisevin miten opettaja pystyy briiffaamaan jotenkin sen opiskelijan ja työelämän suhteen ja kykenee vetämään loogisesti sen arviointikeskustelun. Näytön jälkeen on tietysti sitten, jos menee läpi, niin työssä oppimiset puretaan ylipäättänsä esittelyjuttujen kautta. Jos ei sitä läpäistä uudenlaisen suunnan, sitten se tietysti vaatii uudenlaisen suunnan mitä täytyy kehittää ja missä se kehitetään.

Haastateltava C

Joo, hyvin samansuuntaiset nämä meidän ohjaus ja tukitoimenpiteet on koska tätä on yhdessä kehitetty. Ehkä sen verran lisäystä siihen voi olla. Sanotaan että tämmöinen normiopiskelija, standardi keskitason opiskelija niin tällaisen opiskelijan ohjauksen tuen tarve on sitä, että ryhmäbriiffi ja sitten ollaan työpaikkaan yhteydessä, mutta sitten on nämä mitkä ovat tavallaan saatu kartoituksen kautta. On ehkä jotain oppimisvaikeutta tai motoristista vaikeutta tällaisessa kohdassa nimenomaan se tuki liittyy siinä vaiheessa kun haetaan sitä paikkaa ja ollaan sinne työpaikkaohjaajaan yhteydessä, niin kerrotaan että tämmöinen kaveri tulossa. Näillä opiskelijoilla on ensiarvoisen tärkeää niin kuin haastateltava B totesi, että se käynti siellä työpaikalla on heti alussa että sinne tulee se tuttu opettaja ja käy sen työpaikkaohjaajan kanssa keskustelua ja tavallaan saa sitä positiivista feedbackia siitä, tämä on näitten kohdalla tärkeää, mutta ihan tota samanlaiset nämä systeemit ovat. Ja lopuksi sitten puretaan aika usein ryhmäkohtaisesti. Kyllä nämä niin samanlaiset on.

Haastattelija

Ja ohjaus ja tuki siinä kun ammatillinen näyttö on meneillään niin eikö se ole myös opettajasta kiinni millä tavalla tarttuu siihen.

Haastateltava B

Opettaja tulee harvoin siinä olemaan läsnä, joten se on kyllä rooli työpaikkaohjaajalla. Ensiarvoisen tärkeä on että työpaikkaohjaaja on koulutettu henkilö. Esimies ei välttämättä ole se oikea henkilö, jotta näytöt onnistuisi.

Haastattelija

Ok, jatketaan. Miten me sitten ammattiosaamisen näyttö ja laatu saadaan varmistettua ja miten sitä kehitetään, eli onko teillä ideoita miten henkilöstön kautta?

Haastateltava B

Eli meillä on koulutuksen järjestäjän koonneet päänsä yhteen projektien kautta ja pyritään mahdollisimman pitkälle yhtenäistämään meidän toimenpiteet oppilaitoksina että elinkeinoelämän ei tarvitse niin kuin aina olla epävarma siinä kenen kanssa toimii ja miten toimii vaan toimisi samalla tavalla.

Haastattelija

Niinpä, se on sitä yksinkertaisuutta, jos kaikilla on erilaiset omat toimintaperiaatteet niin kyllähän se vaikuttaa niin moneen asiaan.

Haastateltava C

Me olemme avoimesti keskusteltu näistä jo kolme vuotta ja jaettu materiaalia ja kehitytty niiden materiaalien pohjalta, ja varmasti on, väitänkin sitä että on tapahtunut suurta kehitystä.

Haastateltava C

Ihan viimeisen vuoden kahden aikana merkittävää.

Haastateltava C

Nyt me saadaan tartu verkkoon projektin kautta yhteiset nettisivut, minkä kautta toimitaan kaikki kolme tai neljä oppilaitosta tässä pääkaupunkiseudulla. Se helpottaa niin kuin kentän edustajia kaikki tieto löytyy samoilta nettisivuilta ja jokaiselta koululta sieltä omat systeemit, ja niin paljon yhteistä kun vaan on

mahdollista, ihan kaikkia asioita emme pysty laittamaan yhteisiksi mutta hyvin pitkälle kuitenkin.

Haastateltava B

Meidän matskut löytyy ennen kaikkea samasta paikkaa.

Haastateltava C

Aivan, kaikki matsku löytyy. Pieniä on semmoisia mitkä koulutuksen järjestäjä voi määrätä ja me ei voida tämän projektin puitteissa. mutta ne on aika pieniä. Kuitenkin kolme eri kaupunkia tässä ja kuntayhtymät ja muut sanelee ja sitten yksi yksityinen joukossa.

Haastattelija

Tässä on hyvää että ravintolat keskittää toimintaansa ja niin myös keskittävät oppilaitokset. Sehän on positiivista että se ole aina sitä tiukkaa kilpailua että opiskelijoista taistellaan, vaan että he saadaan tällaisella tavalla.

Haastateltava B

Nyt on viisaita ihmisiä ruoreissa, me olemme huomanneet että yhteistoiminnalla pääsee pidemmälle, meillä on kuitenkin yhteinen intressi.

Haastateltava A

Ja yhteinen pelikenttä missä toimitaan.

Haastattelija

Miten johto, miten koulun johto on mukana, teillä kaikilla on että te olette myös johdossa itsekin. Miten kannustetaan sitten henkilöstöä ja yhteistyöhön ryhtyviä työelämäneustajia esimerkiksi, että miten heitä saadaan mukaan?

Haastateltava A

Kyllä ne ovat nämä ihan yhteiset työelämän käytävät keskustelut, illanvietot ja tapaamiset. Mitä ne nyt sit onkaan? Ja ehkä johdon puolelle, että enemmän resursseja opettajille hoitaa sitä työtä, koska näytöt sitovat aika paljon opetus työtä /aikaa kentälle. Siihen on saatavia resursseja enemmän kuin työssä oppimisen ohjaamisen. Kyllä se käytännössä vaatii enemmän panostusta

myös. Se on ehkä semmoinen johdon tehtävä tai johdon puolelta, mihin vois mun mielestä kiinnittää huomiota.

Haastateltava B

Sä varmaan sen sanoit. Sitouttaminen lähtee tietenkin johdosta ja sitten pitää varmistaa että henkilöstön tietämystä ja täytyy järjestää koulutusta ja sitten taas henkilöstö on koulutettua ja heillä on tietämystä. Sitten kun aletaan yhteistyöhön elinkeinon kanssa. Elinkeinolle pitää järjestää foorumeita jossa pääsee pohtimaan ja kaikilla meillä oppilaitoksilla on eri neuvottelukunnat ja ne ovat hyvin pieni osa sitä. Tärkeitä ovat myös tällaiset yksittäiset keskustelukerrat. Resurssiasiat ovat varmasti ihan totta. Me kaikki resursoidaan vähän eri tavalla näitä asioita ja ohjaajan opettajan työmäärä lisääntyy selkeästi. Jo pelkästään kun mä olen tutustunut tähän meidän arviointiin oppilaitoksissa, se vieään kuusiportaisella tasolle kaikista niistä arviointikomiteasta.

Haastateltava A

Meillä oli juuri vinha koulutus.

Haastateltava B

Teillä on vinha kanssa.

Haastateltava A

Joo meille on tulossa ensi syksynä.

Haastateltava C

Tää on ihan totta pelkästään se että opettajan tekee sen opiskelijan kannalta järjestelmään. eli periaatteessa kirjoittaa niin kuin ammattiosaamisen todistuksen pohjia sinne, sitä mukaan kuin näytöt syntyvät. He kirjaa sinne kokonaan sinne sen opintokokonaisuuden mitä työtä se on tehty. Mutta tämä resursointi on täysin koulutuksen järjestäjän käsissä. Se on asia joka puhuttaa henkilöstön keskuudessa, koska siellä koetaan että se resurssi ei olisi aivan riittävä. Mutta sanotaan että me ollaan nyt ihan alkuvaiheessa että ei ole vielä tarkempaa tietoa miten se on.

Haastattelija

Miten te saisitte resursseja onko se siitä rahasta kiinni, jos rahaa saa niin pystytään tarjoamaan.

Haastateltava C

Tää on tavallaan, opetushallitus on sanonut että kokeilujen mukaan tämä ei lisää kustannuksia, eli yksikköihin ei ole tulossa lisäyksiä, joku huikea 40 € sinne nyt tuli, joka sitten kasvaa kumulatiivisesti kolmen vuoden aikana ollessaan suurimmillaan 100 €. Tällaiset yleisindeksi korotuksen puitteissa se sitten pysyy. Opetushallitus on sitä mieltä että tämä ei lisää kustannuksia, mutta oppilaitoksen näkökulma on kyllä toinen että tässä alkuvaiheessa, käynnistysvaiheessa tämä nimenomaan lisää kustannuksia ennen kuin tämä alkaa olla sellaista totuttua arkea, eikä sitä oikeen lisäresursseja mistään tule.

Haastateltava B

Ainoa mihin lisäresursseja näinä päivinä saada on erilaiset hankkeet projektit ja niidenkin aika alkaa olla meillä ohi, ne rahat on kohta käytetty.

Haastateltava A

Sitten tietysti se miten oph:n näkemys, että enää ei tarvita sitä työössäoppimisen arviointeja, että tavallaan se resurssi, mitä sieltä vapautuu voidaan käyttää näyttöjen arviointiin ja briiffaamisen. Se on kyllä niin pieni, että se ei tätä hommaa ratkaise.

Haastattelija

Sitten miten työnantaja, mitä mieltä te olette miten työnantaja voi kehittää omalla tavallaan näyttöä? Miten se työnantaja pystyy tukemaan teidän toimintaa miten te haluatte?

Haastateltava C

Selkein on että koulutetaan työpaikkaohjaajia. Se on ainoa selkeä eli siellä on henkilöt työnantajan edustajat tietää mistä on kysymys. Molempien osapuolien aikaa säästyy ja siitä tulee paljon. Opiskelijan oikeus turva toteutuu paremmin,

Haastateltava B

Juuri niitä henkilöitä jotka työskentelee loppuun asti opiskelijan kanssa. Heidän oikeasti pitää tietää kun opiskelija tossa vierellä tekemässä yhtenä jäsenenä teidän tiimiä tai jopa korvaamassa jonkun työpanosta. Kanssa tovereiden tulee oikeasti tietää mitkä ovat ne opiskelija tavoitteet ja mitä siinä oikeassa näytössä tavoitellaan.

Silloin se asia menee hyvin, tähän on ratkaisuna työpaikkaohjaajan koulutus.

Haastateltava A

Jo se tavallaan että opiskelija tuo sen oman työpanoksensa työmaalle ja sitä vastaan hänen pitäisi saada koulutettu työpaikkaohjaaja joka ohjaa häntä ja valvoa että opiskelijasysteemit menee niin kuin ne pitää mennä. Se on tavallaan työnantajan vastaan tulo siihen kun opiskelija tuo työpanoksensa tänne ravintolamaailmaan.

Haastattelija

Eli siinä on se että kunhan koululta lähtee tarpeeksi hyvin työnantajalle tietoa, silloinhan hyvin koulutettua työnantaja pystyy sen suorittamaan läpi. Siinä tarvitaan valtavaa apua teiltä sinne työpaikkaohjaajalle. se ei ole pelkästään että luetaan joku lappunen vaan vaatii ison panostuksen koululta.

Haastateltava B

Tässä meidän projektissa mä toivon siihen että kaikki koulutuksen järjestäjät jotka ovat siinä mukana. Tulevaisuudessa tekisi yhteistyötä sellaisten elinkeinotahojen kanssa jotka varmistavat että heidän opiskelijan kanssa työskentelevät henkilöt on koulutettu. Se tarkoittaa silloin sitä että työssä oppijoista ei annettaisi sellaisiin paikkoihin jossa ei ole kouluttautunutta henkilökuntaa. Siinä menee mielettömästi kaikkien aikaa ja resursseja siihen. Koska tämä on siinä mielessä vakava asia koska arvioinneille ja valitusoikeuksille ja dokumentoinnille, niin tälle on määritelty äärimmäisen tärkeä rooli koko tässä prosessissa. Se ei voi olla mikään olan kohautus.

Haastattelija

Sitten mietitään vähän opiskelijoita, miten opiskelijat tarkastaa teidän mielestänne näytön laatua, miten opiskelija pystyy siihen vaikuttamaan muuta

kuin tulemalla töihin ja yrittää tehdä parhaansa ja kehittää sitä toimintaa. Sehän on selvä että se tekee sen itse arvioinnin.

Haastateltava B

Voiko enää parantaa jos tulee töihin ja tekee parhaansa.

Tavallaan se että pitää aina että oppilaitoksissa sellaista palautejärjestelmät että opiskelijat voivat antaa vapaasti palautetta ja kehittämissuhteita.

Kyllä mä luulen että opiskelijat on, että voitaisi saada sellaista tietoa ja ollaan saatukin, kun he ovat olleet työssä oppimisjaksolla. Että hei ennekuin tuonne työssä oppimisjaksolle meni niin tämä opintojakso olisi ollut hyvä suorittaa ennen tätä. Että olin vähän pulassa, eli kyllä näistä palautteista ja sitä kautta sitä vuosisuunnitelmaan kehitetään ja yhdessä. Sieltä tulee ihan oikeasti, tämä on niin monta kertaa havaittu, sieltä tulee välillä tosi hyvää palautetta.

Haastateltava A

Ja se tietenkin että opiskelija lukee hyvin jakson tavoitteet, mitä hänen pitää tehdä ja keskittyy niin kuin niihin mitä näytössä arvioidaan eikä ottaa liikaa kakkua kerralla. Vaan ne asiat tekee hyvin mitä näytössä vaaditaan tehdä, niin sehän riittää, Tai voi olla siihen arvosanaan ja hyvää suoritukseen. Jos mä olisin opiskelija tänä päivänä melko tarkkaan lukisin mitä vaaditaan tässä näytössä ja keskittyisin niihin asioihin ja olisin melko vahvoilla.

Haastateltava C

Kyllä tässä osaltaan opiskelija voi olla sen työpaikan kehittäjänä. Jos olisi tällainen valveutunut opiskelija, että tässä opintokokonaisuudessa mun kuuluu tehdä tällaisia duuneja eikä mun kuulu tehdä noita. Mun pitää harjaantua nyt noihin. Tavallaan työpaikka oppii ohjaamaan ne niihin työtehtäviin.

Haastateltava A

Tätä mä oon yrittänyt opiskelijoille briifannut, kun he lähtevät kentälle, että teillä on nämä tavoitteet. Lyö tavoitteet pöytään ja sanoo näitä asioita pitää päästä tekemään. Jos onnistuu niin hyvä jos ei niin sitten pitää vaihtaa paikkaa. Suunnilleen näin karkeasti sanottu.

Haastattelija

Hyvä, tähän loppuun vielä tähän jotain keskeistä miten tämä ammattiosaamisen näyttö onnistuu teidän mielestänne, tulee onnistumaan tulevaisuudessa hyvin, niin onko jotain semmoisia asioita mitä haluaisitte tuoda esiin.

Haastateltava A

Sanotaan näin että nyt ollaan alkuvaiheessa niin työnantajat ja oppilaitokset, niin pitää antaa aikaa tälle systeemille. Ja hyväksyä se että kaikki ei mene niin kuin ollaan ajateltu ja visioitu. Tulee vähän takapakkia ja pitää tehdä vähän korjaavia toimenpiteitä, se on ainakin yksi asia mihin tullaan törmäämään.

Haastateltava C

Sitten tulee väistämättä mieleen josta ollaan monta kertaa puhuttu, opetussuunnitelma asia ja tulevaisuudessa sen uusiutuminen. Eli tämänhetkinen opetussuunnitelma ei sinällään ole kovin hyvä ohje ammattiosaamisen näytölle, että on problemaattisia peruspalveluopintokokonaisuuksia, missä pitäisi näyttää kolmenlaista osaamista, Elikä tulevaisuudessa se, että kuvitellaan että ammatillisen osaamisen näytön toimii arviointijärjestelmänä, mekanismina hyvin. Niin opetus suunnitelman täytyy tukea sitä, että sieltä löytyy mielekkäitä niin kuin työelämä lähtöisiä kokonaisuuksia mitä voidaan arvioida, ettei siitä tule liian pirstaleinen. Tällä hetkellä tavallaan kun on näitä opintokokonaisuuksia. On niin paljon kun aiemmin Haastateltava B kuvas on kolmea kymppiä, kahta kymppiä, kahta kymppiä, kymppiä ja niin sitten vielä toinen kymppi sinne perään, niin siinä ollaan että tulee liian paljon näyttöjä, kun niitä ei voi mielekkäästi sitoa samaan työssä oppimisjaksoon.

Haastateltava B

Mä en tiedä miksi niitä ei voisi sitoa samaan työssä oppimisjaksoon. Tietysti, minä pidän haasteena mieluumminkin sitä, nyt tää järjestelmä on kuitenkin sen tyylinen että me arvioidaan vähän eri kanteista aika usein samoja asioita. Että niin kuin jos ajatellaan, että opinnot etenevät kaikilla samalla tavalla kumulatiivisesti. Niin tota silloin oikeasti, jos peruspalvelukokonaisuudessa arvioidaan jotain yleistä osaamista, niin sitten

kun syvennetään ammattitaitoa, sen pitäisi olla vain puhtaasti siihen syventävään asiaan liittyvä juttu. Nyt se ei ole vielä niin, se on niin pirstaleinen. Se niin kuin tuottaa kaikille harmaita hiuksia, mutta meillä kaikilla on käsitys että varmaan tullaan tekemään kimpassa pitkään yhteistyötä vaikka projektirahoitus loppuu.

Haastattelija

Toi ainakin näyttää hyvin positiiviselta.

Haastateltava A

Vielä näistä näytöistä sinänsä että saadaan tänne kentälle koulutuksen käyneitä työpaikkaohjaajia jotka tietää mistä puhuu. Se on kyllä kanssa yksi todella iso juttu.