



AIKUISOPPIJAA OHJAAMASSA Näyttötutkinnon henkilökohtais- tamisen käytännön järjestelyt

**Tiina Vellonen
Kehittämishanke
Marraskuu 2008**



**JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU**
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU

KUVAILEHTI

Päivämäärä

Tekijä(t) VELLONEN, Tiina	Julkaisun laji Kehittämishanke	
	Sivumäärä 34	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____ saakka	
Työn nimi AIKUISOPPIJAA OHJAAMASSA Näyttötutkinnon henkilökohtaistamisen käytännön järjestelyt		
Koulutusohjelma Ammatillinen opettajakorkeakoulu, opinto-ohjaajankoulutus		
Työn ohjaaja(t) PEKKARINEN, Virva-Liisa		
Toimeksiantaja(t)		
Tiivistelmä Henkilökohtaistamisen määräys astui voimaan keväällä 2007. Sen mukaan aikuisopiskelijan aiempi osaaminen on otettava huomioon näyttötutkintoon hakeutumisessa, tutkinnon suorittamisessa sekä ammattitaidon hankkimisessa. Lähtökohtana on aikuinen oppijana ja ohjattavana. Tämä kehittämishanke sivuaa koulutusalan useampaa näyttötutkintoa. Tässä kehittämishankkeessa kuvataan Savonlinnan ammatti- ja aikuisopiston aikuiskoulutuksen henkilökohtaistamisen kehittämistä yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon koulutusala- la. Kehittämisen kohteina ovat kahden ammattitutkinnon järjestämissopimuksen laatimisprosessit sekä näyttötutkinnon henkilökohtaistamisen prosessi. Työn runkona on tutkintotoimikunnalle lähetetty järjestämissopimus järjestämissuunnitelmineen. Sen ydinkohta on tutkinnon henkilökohtaistaminen, näyttöympäristöt ja tutkintotilaisuuden arviointi. Raportissa kuvataan lisäksi sitä, kuinka työelämän arvioijia koulutettiin arviointiin. Keskeisiä asioita näyttötutkinnossa ovat henkilökohtaistamisen eri vaiheet. Hakeutumisvaiheen henkilökohtaistaminen tarkoittaa käytännössä suurta ohjauksellisesta panosta. Se näkyy erilaisina lähtötason osaamiskartoituksina, henkilökohtaismisasiakirjoina sekä henkilökohtaisina keskusteluina.		
Avainsanat (asiasanat) Aikuiskoulutus, aikuisopiskelu, henkilökohtaistaminen, näyttötutkinnot		
Muut tiedot		

Author(s) VELLONEN, Tiina	Type of Publication Development project	
	Pages 34	Language Finnish
	Confidential <input type="checkbox"/> Until _____	
Title Counseling an Adult as a Student. How to Personalize Studies?		
Degree Programme Student Counsellor Education		
Tutor(s) PEKKARINEN, Virva-Liisa		
Assigned by		
<p>Abstract</p> <p>Finnish educational institutions have had the law of the personalization since spring 2007. It means that all knowledge and abilities which an adult has acquired before each education must be recognized. The student doesn't need to study the same subject several times. The personalization is included in seeking education, examination and education. This paper includes some thanes of an adult as a student and counseling. It focuses on trade and administration education.</p> <p>There have been developed many things concerning personalization on the department of trade and administration in Savonlinna. Also, there have been prepared all the papers for the contract of vocational examination. The contract includes advice for working places and students.</p> <p>The personalization means very extensive counseling operations. They are for example different tests for charting the skills of beginners, wide documentation or wide personal counseling.</p>		
Keywords Adult education, learning, counseling, adult student, personalization		
Miscellaneous		

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO.....	1
1.1 Kehittämishankkeen lähtökohdat	1
1.2 Kehittämishankkeen tavoitteet	1
1.3 Keskeiset käsitteet	3
1.4 Kohdeorganisaatio	4
2 AIKUINEN OPPIJANA JA OHJATTAVANA.....	5
2.1 Aikuisen oppiminen	5
2.2 Aikuinen ohjattavana	7
2.3 Näyttötutkinto aikuisen tutkinnon suorittamisen muotona	9
3 NÄYTTÖTUTKINNON HENKILÖKOHTAISTAMINEN JA OHJAUS.....	14
3.1 Yleistä näyttötutkinnoista	14
3.2 Hakeutumisvaihe	15
3.3 Tutkinnon suorittamisvaihe	17
3.4 Tarvittavan ammattitaidon hankkimisvaihe	18
3.5 Dokumentointi	19
3.6 Ohjauksen prosessi henkilökohtaistamisessa	21
4 HENKILÖKOHTAISTAMINEN LIIKETALOUDEN OSASTOLLA.....	26
4.1 Näyttötutkinnon järjestämissopimuksen hankkiminen	26
4.2 Työelämän arvioijien kouluttaminen	28
4.3 Aikuisopintojen käytännön henkilökohtaistaminen	29
5 HENKILÖKOHTAISTAMISEN TULOKSET	30
5.1 Näyttötutkinnon järjestämiseen liittyvät dokumentit	30
5.2 Näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutuminen	31
5.3 Näyttötutkinnon suorittaminen ja arviointi	31
5.4 Tarvittavan ammattitaidon hankkiminen	32
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	32
7 ARVIOINTI.....	33
LÄHTEET	34

1 JOHDANTO

1.1 Kehittämishankkeen lähtökohdat

Tämä kehittämishanke liittyy aikuisopiskelijan ohjaukseen näyttötutkintojen suorittamisen eri vaiheissa. Kehittämishankkeen toiminnallinen osuus liittyy henkilökohtaistamisen käytännön järjestelyihin omalla työpaikallani Savonlinnan ammatti- ja aikuisopiston yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alalla. Hankkeessa käsitellään aikuisia oppijoina ja ohjattavina. Aihe on minulle erityisen tärkeä, koska oman organisaation lähityöyhteisössä on nuori oppija ollut tähän saakka aikuista tutumpi ja nuoren oppimiseen ja maailmankuvaan on kiinnitetty enemmän huomiota.

Hankkeen lähtökohtana on 1.3.2007 voimaan astunut määräys aikuisten opintojen henkilökohtaistamisesta. Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon koulutusala on perustutkintoon tähtäävää opetusta näyttötutkintona sekä oppisopimus- että iltapetukseksi. Henkilökohtaistaminen ei ole ”kuulunut” oikein kenellekään ja siksi asia on jäänyt osastolla taka-alalle. Liiketalouden perustutkinnon opiskelijoista noin kolme neljäsosaa on tähän saakka ollut nuoria. Heistä suurin osa on tullut suoraan perusopetuksesta. Aikuisopiskelijoiden suhteellinen merkitys tulee tulevaisuudessa kasvamaan, koska Itä-Suomen alueella on entistä vähemmän lapsia ja nuoria.

1.2 Kehittämishankkeen tavoitteet

Suomalaisessa ammatillisen koulutuksen kentässä on tapahtunut viime vuosi- na paljon. Koulutuksen järjestäjät ovat keskittäneet voimavarojaan ja yhdistyneet suuremmiksi kokonaisuuksiksi. Näin tapahtui Savonlinnan alueellakin, kun vuonna 2005 Savonlinnan ammattiopisto ja Savonlinnan kaupungin omistama Savonlinnan ammatillinen aikuiskoulutuskeskus yhdistyivät. Molemmat ovat nyt Itä-Savon koulutuskuntayhtymässä. Samalla oppilaitoksen nimi vaihtui Savonlinnan ammatti- ja aikuisopistoksi. Tässä kehittämishankkeessa keskitytään yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alan aikuiskoulutukseen.

Molemmissa oppilaitoksissa oli ollut liiketalouden perustutkinnon opetusta ja tutkintoja. Muu aikuiskoulutus tapahtui pääasiassa aikuiskoulutuskeskuksella. Oppilaitosten yhdistymisen aikoihin muuttui osa tutkintojen perusteista. Esimerkiksi myynnin ammattitutkinnon tutkinnon perusteet ovat vuodelta 2005. Henkilökohtaisen määräyksen johdosta kaikkiin tutkintojen järjestämissopimuksiin on pitänyt tehdä tarkistuksia.

Muutosten johdosta liiketalouden alan aikuistutkintojen järjestämissopimuksia on pitänyt kiireellisesti päivittää. Liiketalouden alalla toimintoja ja sopimusta on päivitetty tai tehty uusien perusteiden mukaan liiketalouden perustutkinnon, myynnin ammattitutkinnon ja taloushallinnon ammattitutkinnon osalta. Kehittämishankkeessa on tehty työtä kaikkien em. tutkintojen parissa.

Kehittämishankkeen yhtenä suurena toiminnallisena tavoitteena oli saada järjestämissopimusten päivitykset sekä myynnin että taloushallinnon ammattitutkintoihin. Henkilöstön ja organisaation muutosten vuoksi lähdettiin lähes puhtaalta pöydältä, koska muutoksia aiempaan sopimukseen oli niin paljon. Näyttötutkinnon järjestämissopimuksen hakemukseen tarvittiin varsinaisen sopimuksen lisäksi näyttötutkinnon järjestämissuunnitelma, valmistavan koulutuksen opetussuunnitelma, näyttösuunnitelma, näyttöympäristökuvaukset, arvioijaluettelo, malli näyttötutkinnon arviointiryhmän kokouksen pöytäkirjasta sekä tutkintoon hakeutumisvaiheen henkilökohtaistamisen asiakirja ja suorittajakohdainen toteutussuunnitelma tutkinnon osittain. Kehittämishankkeen konkreettisenä toimenpiteenä oli ammattitutkinnon järjestämissopimuksen ja sen liitteiden päivittäminen.

Toisena toiminnallisena tavoitteena kehittämishankkeessa oli henkilökohtaistamisen käytännön toteuttaminen eri vaiheissa. Kehittämishankkeen kirjallisesta raportista selviää, mitä henkilökohtaistaminen tarkoittaa Savonlinnan ammatti- ja aikuisopiston yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alan eli Liken aikuiskoulutuksessa. Samalla selvitetään, kuinka opiskelijaa ohjataan prosessin aikana. Tavoitteena oli siirtää aikuisten ohjausta moodle-oppimisalustalle, jotta tarvittava informaatio olisi paremmin löydettävissä paikasta ja ajasta riippumatta.

Savonlinnan ammatti- ja aikuisopistossa valmistuivat keväällä 2007 henkilökohtaistamisen laadintaperiaatteet. Ne perustuvat Opetushallituksen määräykseen. Tässä kehittämishankkeessa sovelletaan molempia ohjeita.

1.3 Keskeiset käsitteet

Näyttötutkintoihin liittyy useita käsitteitä, jotka ovat ”arkielämässä” vieraita tai joita käytetään tietyssä merkityksessä.

Oppija voi esiintyä näyttötutkintoprosessissa ainakin kolmessa eri roolissa. Hän on **hakija** koulutukseen hakeutuessaan. Suorittaessaan tutkintoa ja tutkintotilaisuutta suunnitellessaan hän on **tutkinnon suorittaja**. Valmistavassa koulutuksessa ja työssäoppimisen aikana on hän **opiskelija**. Aikuisoppijalla tarkoitetaan tässä esityksessä yli 18-vuotiasta opiskelijaa, joka hakeutuu suorittamaan tutkintoa.

Ohjaus ilmenee ammatillisena toimintana siten, että sen tavoitteena on yksilöiden elämäntoimintojen tukeminen. Ohjauksessa tunnistetaan yksilön toiminta ja elämään vaikuttavat tekijät. Ohjaus toimii usein oppimisen paikkana. Keskeistä ohjauksessa on tarjota yksilölle aikaa, tilaa ja arvostusta elämäntilanteensa ja tapojen tutkimiseen. (Vanhalakka-Ruoho & Kauppila 2008, 114 – 115)

Ohjaustyötä toteutetaan erilaisissa toimintaympäristöissä kuten koulutus- ja työorganisaatioissa, terveydenhoidossa ja kuntoutuksessa. Ohjaus voidaan nähdä elämänkulun suunnittelun tai elämässä suunnanoton tukena ja metodologiana. Usein ohjauksen toimintaympäristöksi rajataan koulutuksellinen ja ammatillinen ohjaus ja neuvonta. Laajimmillaan on kyse elämänuraohjauksesta. (Vanhalakka-Ruoho & Kauppila 2008, 115)

”**Näyttötutkinnon** voi suorittaa perustutkinnossa, ammattitutkinnossa ja erikoisammattitutkinnossa. Perustutkinnossa osoitetaan ammattitaidon saavuttamiseksi tarpeelliset tiedot ja taidot, ammattitutkinnoissa tutkinnon suorittajal-

la pitää olla ammattityöntekijältä vaadittu ammattitaito sekä erikoisammattitutkinnossa alan vaativimpien työtehtävien hallinta.” (Näyttävä-projekti 2007,2)

Ammatillinen aikuiskoulutus pohjautuu pitkälti näyttötutkintojen suorittamiseen. Lähtökohtana on ajatus, että osaaminen voidaan näyttää tutkintotilaisuudessa todellisissa työtehtävissä, olipa ammattitaito hankittu oppilaitoksessa, työelämässä tai muun toiminnan kautta. Tällöin korostetaan ammatin hallintaa. Se perustuu vahvaan työelämälähtöisyyteen. Työelämä osallistuu näyttötutkintojen suunnitteluun, järjestämiseen ja arviointiin. Ammatillista perustutkintoa voi aikuinen suorittaa kahdella tavalla: opetussuunnitelmaperusteisesti tai näyttötutkintona. Ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot suoritetaan pelkästään näyttötutkintona.

Henkilökohtaistaminen on näyttötutkintojärjestelmässä tutkinnon suorittajan ja opiskelijan ohjaus- neuvonta-, opetus- ja tukitoimien asiakaslähtöistä suunnittelua ja toteuttamista. Se sisältyy näyttötutkintoon hakeutumiseen, tutkinnon suorittamiseen ja tarvittavan ammattitaidon hankkimiseen. Henkilökohtaistamisessa huomioidaan erilaisesta kulttuuri- ja kielitaustasta tai esimerkiksi lukija ja kirjoitushäiriöistä johtuvat erityistarpeet.

<http://www.oph.fi/page.asp?path=1,443,9111,9378> 13.6.2008

Henkilökohtaistuminen tarkoittaa sitä, että tutkinnon suorittaja ottaa vastuun tutkinnon suorittamisestaan ja opinnoistaan. Hän toimii itseohjautuvasti huomioiden oma henkilökohtainen elämäntilanteensa. Aikuisten opinnoissa tämä on lähtökohtana.

1.4 Kohdeorganisaatio

Savonlinnan ammatti- ja aikuisopistossa, SAMI:ssa tarjotaan seitsemän koulutusalan opetusta. Oppilaitoksessa pyritään siihen, että kun jotain asiaa kehitetään eteenpäin yhdellä alalla, että se levitetään asteittain koulutuspäälliköiden, opinto-ohjaajien tai opettajien välityksellä muillekin aloille. Aikuiskoulutuksen kehittäminen ja henkilökohtaistaminen on ollut SAMI:ssa strateginen painopiste vuonna 2007 ja on sitä myös vuonna 2008.

Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala on yksi koulutusaloista. Tähän alaan kuuluvat liiketalouden, myynnin ja taloushallinnon tutkinnot ja koulutukset. Alalla on noin 170 opiskelijaa, joista aikuisia noin neljännes.

2 AIKUINEN OPPIJANA JA OHJATTAVANA

2.1 Aikuisen oppiminen

Aikuisen oppiminen poikkeaa nuoren tai lapsen oppimisesta. Aikuisoppija tarvitsee aikuispedagogiikkaa, jota kutsutaan myös andragogiikaksi. Sen mukaan aikuisen tulee tietää, miksi he opiskelevat jotakin. Aikuiset ovat itse vastuussa omista päätöksistään ja oppimistilanteissa oppijoilla on mukanaan oma kokemusvarasto. Aikuisen oppiminen kohdentuu asioihin, joiden avulla hän pystyy selviytymään paremmin käytännön tilanteista. Oppiminen suuntautuu tehtävien tai ongelmien ratkaisemiseen. Tavoitteena on paremman työpaikan tai palkan lisäksi itsearvostus ja elämänlaatu. Minäkäsitys muuttuu riippuvuudesta kohti itsenäisyyttä ja lisääntyvää itseohjautuvuutta. (Kakkuri 2006, 138)

Yksilöt ovat kokemuksensa ja toimintansa *aktiivisia subjekteja* ja muokkaajia, jotka tulkitsevat ja antavat merkityksen kaikelle kokemalleen. Tämä on ongelmallista sellaiselle lähettäjakeskeiselle palvelulle tai koulutukselle, jonka rakentumiseen opiskelija tai tutkinnon suorittaja ei pysty tai ei halua vaikuttaa. Haasteellista on tehdä vuorovaikutuksellinen tuki näkyväksi ja kyetä hyödyntämään sitä itseään yhtenä (neuvottelu)teemana prosessissa mukana. (Spangar & Jokinen 2006, 60)

Aikuisoppijoilla voi olla erilaisia odotuksia opetusmenetelmien suhteen. Oppijat ovat voineet tottua luennointiin. Tällöin aktiiviset menetelmät voivat aiheuttaa vastarintaa. Erilainen kulttuuritausta voi aiheuttaa samanlaisia reaktioita. Osa aikuisopiskelijoista haluaa tuttua ja turvallista. (Rogers 2004, 22 - 23)

Aikuisella oppimisen keskeinen lähtökohta on elämäkokemus. Ne ovat ensisijaisia kokemuksia. Ne määrittävät oppimistilanteessa aikuisen olemisen tapaa ja näkemystä maailmasta, toisista ja itsestään. Ne ovat todellisia kokijal-

leen, vaikka ovat subjektiivisia, holistisia ja epätäydellisiä. Kokemuksellisen oppimisen kannalta ne ovat välttämättömiä. Oppimiseen tarvitaan lisäksi toissijaisia kokemuksia, jotka kertovat siitä kuilusta, jossa oppijat ovat nyt ja mitä he haluaisivat olla. Oppiminen alkaa ensisijaisten ja toissijaisten kokemusten vuorovaikutuksena. Ratkaisevaa on yhteys aikaisemmin koetun ja opittavan välillä. Kokemukset avautuvat uusille tulkinnoille, jotka saattavat aikaan hyvin erilaisia tunteita ja jopa uhan minuudelle. Valinta on edessä, koska nykyiset näkemisen tavat ovat riittämättömiä. Kokemuksellinen oppiminen on aikuiselle uudelleenkonstruointiprosessi. Se korjaa puutteita, joita henkilökohtaisessa kokemuksellisessa tietämisessä on. (Kakkuri 2006, 149 - 151)

Motivaatio on oppimisen perusta. Ilman sitä ei opi eikä voi oppia. Oppimisen ohjaajan on herätettävä motivaatio ja pidettävä sitä yllä. Motivaation puute tai sen herpaantuminen on yksi syy oppimisen epäonnistumiseen. Toisaalta aikuinen on todellinen tarmonpesä. Aikuisen ja nuoren opiskelussa on ratkaiseva ero siinä, että useimmiten aikuisen on mahdollista keskeyttää opintonsa kesken. (Rogers 2004, 26 - 28)

Aikuisen itseohjautuvuus sekä oppijan ja opettajan oppimisen yhteistoiminta riippuu tilanteista, oppijoista ja opettajista. Jokaisessa oppimistilanteessa on ratkaiseva oppijan elämäntilanne. Niissä vaihtelevat kyvykkyys, sitoutuminen ja itseluottamus sekä oppijan tuen tarve ja riippuvuus. (Kakkuri 2006, 152)

Aikuisten ja nuorten lyhytmuisti eroaa toisistaan. Iän myötä lyhytmuistin kapasiteetti vähenee. Aikuisen aivot etsivät ja valikoivat sellaista tietoa ja tutkivat sen merkityksiä, joita voidaan tulkita myöhemmin. Mikäli aikuisoppimiseen liittyvät menetelmät painottuvat liiaksi lyhytmuistin puolelle esimerkiksi esityksessä on liikaa informaatioviipaleita, oppiminen hidastuu. Jokainen uusi tieto estää edeltäjän tallentumisen. Siksi luennointia ja demonstraatioita ei pelkästään kannata käyttää aikuisten opettamisessa. Aikuiset saavat liikaa tietoa, jota ei pystytä tallentamaan. Verbaalinen tiedonvälitysmenetelmä ei auta oppimaan. (Rogers 2004, 33 - 34)

2.2 Aikuinen ohjattavana

Ohjauksen käsite on monimuotoinen ja antaa ehkä harhaanjohtavan kuvan jonkinlaisesta johdatuksesta. Ohjaus on nähtävä neuvotteluksi ja neuvottelevaksi työtavaksi. Myös henkilökohtaistaminen on vierasperäinen käsite. Alkuun se juontaa englannin kielen sanasta "personalizing", jolla korostetaan merkityseroa yksilöllistämiseen eli "individualizing"-käsitteeseen. Suomessa tutkintojen ei haluttu muuttuvan keski- tai etelä-eurooppalaiseen suuntaan. Siellä opiskelijat keräävät yksilöinä tarvitsemiaan opintoja eri paikoista ja saavat tutkintotodistuksensa suoritettuaan tuon keräysoperaation. Suomessa henkilökohtaistamisessa tavoiteltiin todellisiin uudistuksiin sekä oppimisessa että opetuksessa. Vanhojen todistusten tai oppilaitoksen vanhan logon päälle ei voi teipata ohjausta tai henkilökohtaistamista ja todeta samalla olemista uudessa vaiheessa. Tämän kertovat Aihe-projektin pilottiraportit, joissa erityisesti ohjaus on ollut kehittämisen kohteena. Näyttöjärjestelmä ei toimi pelkäämään hyvintäytettyjen lomakkeiden varassa tai laatujärjestelmän kirjoitettuihin tekstien perusteella. Ohjausta kehittävässä organisaatiossa henkilökohtaistamiselle ja prosesseille on annettu tulkinta. Tämä saattaa helpottaa muitakin henkilökohtaistamisen kehittämisenä todellisena toimintana. "Henkilökohtaistamisen" sijaan käytetään käsitettä "ohjaus", koska prosessit on määritelty lain tasolla. Muina käsitteinä käytetään "hakeutumisen ohjausta", "näyttötutkinnon ohjausta" ja "ammattitaidon hankkimisen ohjausta". Tätä ratkaisua voi kokeilla, jos käsitteet tuntuvat monimutkaisilta. Pilottiraporteissa löytyy kuvauksia siitä, kuinka ohjausta on aloitettu tutkia (tarpeiden määrittely, toteutuminen ja seuranta, vertaisohjaus, videoinnit, työpajat, opintopiirit, vuorovaikutuksen ja neuvottelujen tutkiminen työelämäyhteyksissä ja kumppanuustoiminnassa). (Pasanen 2006, 19)

Euroopan ammatillisen koulutuksen kehittämiskeskuksen asiakirja "Improving lifelong guidance policies and systems" esittelee seuraavat ohjauksen järjestämisen periaatteet. Asiakaslähtöisyys merkitsee itsemääräämisoikeutta, riippumattomuutta, luottamuksellisuutta, tasa-arvoisia mahdollisuuksia sekä holistista näkökulmaa. Osallistuminen on aktiivista osallistavaa ohjausta ja voimavaraistamista. Ohjauspalveluiden saatavuuden parantaminen tarkoittaa ohjauksen läpinäkyvyyttä ja tunnistettavuutta, ystävällisyyttä ja empatiaa, jatkuvuutta, saatavuutta, helppokäyttöisyyttä sekä kohdennettavuutta. Viimeinen

määrittely kattaa laadunvarmistuksen. Siihen kuuluu menetelmien tarkoituksenmukaisuus, palvelujen jatkuva kehittäminen, oikaisumahdollisuus sekä ammattitaitoinen henkilöstö. (Vanhalakka-Ruoho & Kauppila, 117 – 118)

Suomessa aikuiset osallistuvat yleissivistävään ja ammatilliseen koulutukseen jopa useamman kerran elämänsä aikana. Uhkana on, että työmarkkinoiden vauhdissa pysyvillä on riittävä pätevyys, mutta ihmisiä on jäämässä syrjään. (Vanhalakka-Ruoho & Kauppila, 127)

Elämänsä aikana otetaan kantaa siihen, että aikuisen oppiminen kattaa elämänsä kokonaisuudessaan. Oppimiseen kuuluvat esimerkiksi yleissivistys ja elämässä tarvittavat käytännölliset tiedot ja taidot. Opiskeluun ja työhön tuodaan myös muut osa-alueet, jotka ovat pätevyyden ja voimavarojen kasvu-alueita. Aikuisen elämäntilanne ja kehitys on nähtävä moniperspektiivisenä. Se kytkeytyy holistiseen ihmiskäsitykseen, jossa ihminen on fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen kokonaisuus. Ohjauksen perustana voidaan puhua kokonaisvaltaisesta mallista. Aikuisen elämänsä tuottaa koulutuksen ja työn kentille niiden yhteensovittamisen haasteet. (Vanhalakka-Ruoho & Kauppila, 128)

Ohjaus tarjoaa parhaimmillaan aikuiselle mahdollisuuden pysähtyä tutkimaan elämänsä, toimintamahdollisuuksiaan, arvojaan, uskomuksiaan ja oletuksiaan. Tämä tarjoaa myös ohjaajalle oppimista ja oivalluksia. Ohjausprosessi voi voimavaraistaa yksilöitä suhteessa sosiaaliseen ja kulttuuriseen ympäristöön, identiteettiin ja minäkäsitykseen. Tietyissä tilanteissa voi ohjaajuus velvoittaa toimimiseen asiakkaan asianajajana tai puolustajana. Asiakkaan omalle toimijuudelle on rakennuttava uutta tilaa. (Vanhalakka-Ruoho & Kauppila, 133)

Tutkinnon suorittajien palautteen ja tutkijoiden havaintojen perusteella on ilmeistä, että yksilöllisten ja joustavien ratkaisujen odottaminen on erikoisammattitutkintoa suorittavilla suurempaa kuin ilman aikaisempaa alan kokemusta tai koulutusta tutkinnonsuorittajilla. Erikoisammattitutkintoa suorittavilla ovat paremmat valmiudet ja rohkeus tehdä valintoja oman työn ja työyhteisön kehittämisen kannalta. Tällöin ohjaaja koetaan tasavertaiseksi keskustelukumppaniksi, joka tarvittaessa tukee ja kannustaa ja esittää vaihtoehtoisia

ratkaisuja. Erikoisammattitutkintotasolla on alusta pitäen tehtävä työpaikan kanssa yhteistyötä alkaen tarpeiden kartoituksesta ja tutkinnon suunnittelusta. Ohjaaminen oman osaamisen ja työn tutkimiseen on lähtökohtana. Aikaisempaa kokemusta opiskelusta ja tutkinnoista saaneet tutkinnon suorittajat odottavat henkilökohtaistamista opiskelussa ja kuten oppimistyylien huomioonottamista. Kuitenkin he kykenevät näkemään oppilaitoksen roolin ja tutkintovaatimusten ja näyttötutkintomallin rajallisuuden yksilöllisille toiveille. Parhaimmillaan muodostuu ohjaussuhde tällaisten tutkinnon suorittajien kanssa yhdessä kehittymiseksi. Tällöin ohjaajatkin ovat vahvasti saavana osapuolena. Ohjauksessa on oleellista vuorovaikutteisuuden ja keskustelun dialogisuus. Siinä ohjaaja kuuntelee ohjattavan tarinaa, tarpeita ja odotuksia ja auttaa eteenpäin kohti päämäärää. Tehokkuuden vaatimus tulee esille työn ohella tutkintoa suorittavien odotuksissa. Ohjaustilanteen on oltava aina tavoitteellinen ja sen tuloksena on jokin eteenpäin vievä ratkaisu, johtopäätös, sopimus tai tunnekokemus. (Vuolle-Salonen 2006, 28)

2.3 Näyttötutkinto aikuisen tutkinnon suorittamisen muotona

Näyttötutkinto on aikuisen tapa suorittaa ammatillinen tutkinto. Se on kehitetty aikuisväestön sekä yritysten ja muiden työyhteisöjen kehitystarpeisiin. Erilaisia tutkintonimikkeitä on noin 350. Jotta oppilaitos voi järjestää näyttötutkintoja, pitää näyttötutkintojen järjestäjällä olla voimassa oleva järjestämissopimus Opetushallituksen nimeämän tutkintotoimikunnan kanssa. Tutkintotoimikunnan tehtävänä on seurata ja valvoa näyttötutkintojen järjestämistä ja antaa tutkintotodistukset. (Näyttävä-projekti,2)

Näyttötutkintoja voi suorittaa kolmella eri tasolla. Ammatilliseen perustutkintoon sisältyy ammattitaidon hankkimisen edellyttämät tiedot ja taidot. Perustutkinnon voi suorittaa myös opetussuunnitelmaperusteisessa kolmevuotisessa koulutuksessa. Ammattitutkinnossa näytetään ammattityöntekijän ammattitaito. Yleensä sen saavuttamiseen edellytetään noin kolmen vuoden työkokemusta ja alan peruskoulutusta. Alan vaativimmissa työtehtävissä voidaan osoittaa erikoisammattitutkinnon vaativa ammattitaito. Erikoisammattitutkintoon edellytetään noin viiden vuoden työkokemusta sekä alan peruskoulutusta. (Opetushallitus 2007, 15)

Tutkintosuoritusten arviointi on työelämän näkökulmaan painottuva kolmikantaperiaate. Kolmikantaan kuuluvat työntekijöiden, työnantajan ja oppilaitoksen arvioija. Työntekijäedustajan työhön kuuluu samoja työtehtäviä kuin tutkinnon suorittajalle. Työnantajaedustaja vastaa omassa työssään arvioitavasta osa-alueesta. Hänen ei tarvitse olla esimiesasemassa, vaan hän voi vastata muulla tavoin toiminnasta, esimerkiksi asiantuntija-, suunnittelu- tai koulutustehtävissä. Oppilaitoksen edustaja tuntee hyvin arvioitavan osa-alueen. Lisäksi hän on näyttötutkintotoiminnan asiantuntija. (Näyttävä-projekti 2007, 3)

Arvioinnissa tuotetaan ns. arviointitietoa, joka kirjataan määritellyllä ja sovitulla tavalla. Arvioinnissa voidaan käyttää erilaisia arviointimenetelmiä. Menetelmät vaihtelevat ala- tai tutkintokohtaisesti. Eri tutkinnon suorittajilla voidaan käyttää erilaisia arviointimenetelmiä.

Arvioinnissa käytetään:

- havainnointia eli tutkinnon suorittajan työskentelyn seuraamista
- tutkinnon suorittajan haastattelemista (mm. tekemisen aikana tai jälkeen)
- tutkinnon suorittajalta kyselemistä (mm. tekemisen aikana / jälkeen)
- tutkinnon suorittajan oman suorituksen itse arviointia
- aiemmin osoitettua osaamista, jolloin tutkinnon suorittajan esittää luotettavan dokumentin osaamisestaan.

Arviointi on luotettavampaa, kun käytetään useampaa erilaista arviointimenetelmää. (Näyttävä-projekti 2007, 4)

Kolmikannan edustajien ei tarvitse seurata suoritusta koko aikaa yhdessä, vaan arvioijat voivat keskenään suunnitella aikataulun. Arvioijien on havainnointi riittävästi tutkinnon suorittajan työskentelyä. Useimmiten työntekijäarvioija arvioi suoritusta pidemmän aikaa yhtäjaksoisesti kuin työnantaja-arvioija ja oppilaitoksen arvioija. Kaikkien on arvioitava riittävästi tutkinnon suorittajan ammattitaitoa ja pystyttävä tuomaan palaute- ja arviointikeskustelussa esiin omia havaintojaan. (Näyttävä-projekti 2007, 5)

Arvioijien tehtävä on arvioida suoritusta omista näkökulmistaan. Työntekijäarvioija arvioi miten tutkinnon suorittaja selviää työntekijänä tehtävissä, koska hän on työn tekemisen asiantuntija. Työnantaja-arvioija arvioi suoritusta työn-

antajan odotusten työntekijöiltä mukaan, koska hän on toiminnan ylläpitämisen asiantuntija. Oppilaitoksen arvioijan tehtävänä on vastata siitä, että arviointi on oikeudenmukaista ja siinä noudatetaan sovittuja ohjeita ja määräyksiä. Oppilaitoksen edustaja on arvioinnin asiantuntija ja alansa ammattilainen. Tutkinnon suorittaja arvioi omaa suoritustaan sekä suorituksen aikana että sen jälkeen. Lopullisen arvioinnin tutkinnon suorituksesta muodostavat aina kolmikanta-arvioijat. Tutkinnon suorittajan itsearviointi on arvioinnin kohteena yhtenä osana suoritusta tutkinnon perusteiden mukaisesti.

Arvioijien on oltava motivoituneita arviointiin. Arvioijien on perehdyttävä arviointiin ja palautteen antamiseen. Arvioijat ovat päivittäneet omat ammatilliset tietonsa ja taitonsa. Arvioija osaa hyväksyä erilaisia ihmisiä ja heidän erilaisia toimintatapojaan työtehtävissä. Arvioijat hyväksytetään tutkintotoimikunnalla. Arvioijien valinnassa selvitetään arvioijien esteellisyys tutkinnon suorittajaan. Arvioijat ja tutkinnon suorittaja yhdessä varmistavat, ettei arvioijilla ole arviointiin vaikuttavaa yhteyttä tutkinnon suorittajaan. Arvioijien jääviys on määriteltävä tapauskohtaisesti. (Näyttävä-projekti 2007,3)

Tutkinnon järjestäjän pitää huolehtia, että jokainen tutkintosuoritusta arvioiva henkilö on perehdytetty arviointiin. Perehdyttäminen tapahtuu siten, että oppilaitos järjestää arvioijakoulutuksia. Koulutuksia toteutetaan oppilaitoksissa, työpaikoilla tai verkko-oppimisena. Toisaalta arvioijat perehdytetään juuri ennen tutkinnon suorituksen arviointia. Perehdyttäjänä toimii oppilaitoksen näyttötutkinnoista vastaava henkilö. Oppilaitoksen on varmistettava ennen tutkinnon suoritusta, että arvioijat on perehdytetty arviointiin. (Näyttävä-projekti 2007, 4)

Perehdyttämisen tavoitteena on, että arvioijilla on kokonais käsitys koko näyttötutkintojärjestelmästä. Arvioijilla on oltava kokonais käsitys tutkinnosta ja sen perusteista. Heidän on tunnettava, minkälaista osaamista tutkinnon suorittajalta edellytetään. Arvioijat tietävät arvioinnin kohteet ja kriteerit eli mitä ja miten arvioidaan. He tietävät tutkinnon arviointiasteikon. Arvioijien on tunnettava arvioinnin kolmikanta ja miten lopullinen arviointipäätös tehdään. He tuntevat arvioinnin keskeiset periaatteet siitä, arvioidaanko pelkästään käytännön te-

kemistä vai, sisältyykö ko. tutkinnon suoritukseen muuta arvioitavaa materiaalia tai tuotosta. (Näyttävä-projekti 2007, 4)

Yhteinen arviointikeskustelu tapahtuu tutkinnon osan suorittamisen päätteeksi. Siinä ovat mukana tutkinnon suorittaja ja kaikki kolmikannan arvioijat. Ensimmäisenä tutkinnon suorittaja arvioi omaa suoritustaan. Tutkinnon suorittajan itsearviointi on osa tutkinnon suoritusta. Sen jälkeen arvioivat työntekijöiden ja työnantajan edustajat. Oppilaitoksen edustaja arvioi viimeisenä. (Näyttävä-projekti 2007, 5)

Työnantajan, työntekijöiden sekä oppilaitoksen edustajat kolmikantaisesti tekevät tutkintotoimikunnalle lähetettävän arviointiesityksen arviointitiedon ja -aineiston perusteella ilman tutkinnon suorittajaa. Tämän kolmikannan on muodostettava yksimielinen, yhteinen esitys arvioinnista. Arvioinnista ei äänestetä, vaan arviointi tehdään vertaamalla tutkintosuoritusta tutkinnon perusteissa määriteltyihin arviointikriteereihin. Arviointiesitys kirjataan arviointipöytäkirjaan. Arvioijat ja tutkinnon suorittaja allekirjoituksellaan hyväksyvät arviointipöytäkirjan. Tutkintotoimikunta tekee lopullisen päätöksen tutkinnon suorituksesta. (Näyttävä-projekti 2007, 5)

Arvioinnin kohteet ja kriteerit määritellään erillisellä lomakkeella tutkinnon osittain. Jokaiselle tutkinnon suorittajalle tehdään arviointi tutkinnon osa kerrallaan ammattitaitovaatimusten arviointilomakkeelle. Tutkinnon suorittajan kaikki suoritukset kootaan suorittajakohtaiselle arviointien yhteenvetolomakkeelle. AIPAL-palautejärjestelmä tulee käyttöön vuonna 2008. Siinä näyttötutkintoon osallistuneiden toivotaan antavan palautetta tutkinnon suorittamisen eri vaiheista.

Eri tavoilla hankittu osaaminen tulee tunnistaa ja tunnustaa. Näyttötutkinto suoritetaan näyttämällä tutkinnon perusteissa määritelty ammattitaito. Tutkinto suoritetaan tutkintotilaisuuksissa. Uusin näyttötutkintoihin liittyvä vaatimus on opintojen henkilökohtaistaminen. (Opetushallitus 2007, 13)

Näyttötutkinnon perusteet kertovat ammattitaidon työelämässä tarvittavina osaamisvaatimuksina. Myös perusteiden laatimisessa on kolmikantaisuutta. Ammattitaito kuvataan prosessimaiseksi, vastuulliseksi ja perustelluksi ongel-

manratkaisuksi, jossa kokemuksellinen ja teoreettinen tieto yhdistyvät. (Opetushallitus 2007, 22)

Julkisen talouden kannalta on näyttötutkintojärjestelmä edullisempi vaihtoehto kuin kokonaan oppilaitoksissa tapahtuva tutkintokoulutus. Näyttötutkintojärjestelmän teoreettinen pohja ja perustelu eivät ole aivan aukottomia. Voimakkaasti tämän päivän tarpeisiin ja aikaisemman osaamisen tunnustamiseen sitoutuminen on haavoittuva nopeassa globaalitaloudessa. Tutkintokeskeisyys ei huomioi osaamisen päivittämistarpeita. Muuttuva työelämä ei voi siirtää osaamisen päivittämistä yritysten henkilöstökoulutuksen varaan. Järjestelmää kehitetään enemmän moduulirakeiseksi ja tulevaisuuden tarpeita ennakoivaksi. (Opetusministeriö 2007, 8 - 9)

Näyttötutkinnon järjestämistä säätelevät useat eri säädökset. Näistä keskeisimmät ovat laki ja asetus ammatillisesta aikuiskoulutuksesta, hallintolaki ja asetus ammatillisista perustutkinnoista. Säädösten ohella tutkinnonjärjestäjää velvoittavat Opetushallituksen antamat määräykset, joita ovat kaikkien näyttötutkintojen perusteet, todistusmallit valmistavaan koulutukseen ja näyttötutkinnon suorittamiseen. Viimeisin määräys koskee tutkinnonsuorittajan opintojen henkilökohtaistamisesta. Tämä määräys annettiin loppusyksyllä 2006 ja astui voimaan 1.3.2007. (Opetushallitus 2007, 8 – 9)

Opetushallituksen ja tutkintotoimikuntien antamia määräyksiä ja ohjeita on noudatettava näyttötutkintojen arvioinnissa. Näyttävä oli yli 30 aikuiskoulutuskeskuksen projekti. Siinä kehitettiin näyttötutkintotoimintaa tavoitteena yhdenmukaistaa näyttötutkintotoimintaa ja näyttötutkintojen arviointitapoja yhdenmukaisemmiksi eri aloilla. (Näyttävä-projekti, 2)

3 NÄYTTÖTUTKINNON HENKILÖKOHTAISTAMINEN JA OHJAUS

3.1 Yleistä näyttötutkinnoista

Tutkinnon suorittajan ja opiskelijan on saatava asiakaslähtöisesti suunniteltua ja toteutettua opetusta, ohjausta, neuvontaa sekä muuta tarvittavaa tukea koulutuksen tai tutkinnon suorittamisen eri vaiheissa.

- näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutumisessa
- tutkinnon suorittamisessa ja
- tarvittavan ammattitaidon hankkimisessa

<http://www.oph.fi/page.asp?path=1,443,9111,9378> 13.6.2008

Aikuisten tutkinnon suorittamisen henkilökohtaistamista on selvitetty mm. Ai-He-projektin avulla. Siinä etsittiin vastauksia esimerkiksi seuraaviin kysymyksiin:

- Mitä toimia tarvitaan, että oppimisen ja/tai näytön hyvät henkilökohtaistamisen käytännöt sisällytetään käytössä olevaan laatu järjestelmään?
- Mitä toimenpiteitä tarvitaan, että aikuiselle on tarjolla joustavat ja monipuoliset opiskelumahdollisuudet eri tutkintoihin ja niiden osiin?
- Mitä toimenpiteitä tarvitaan, että aikuisille tarjotaan tuetun verkko-opiskelun mahdollisuudet ja ohjauksen laadukas taso?
- Mitä toimenpiteitä tarvitaan, että osaamisen kirjaamisessa käytetään informaatioteknologiaa?
- Mitä toimenpiteitä tarvitaan, että aikuisille on tarjolla henkilökohtaisen näytösuunnitelman mukaisten näyttöjen vastaanottaminen työpaikoilla?
- Mitä toimenpiteitä tarvitaan, että käytössä on näyttöjen työelämälähtöinen arviointi?
- Millaisia kehittäjän ominaisuuksia henkilökohtaistaminen edellyttää?

<http://www.oph.fi/page.asp?path=1,443,9111,9378> 13.6.2008

Aikuisopiskelun henkilökohtaistamisen vaiheissa on oltava kykyä kohdata aikuinen oppija oman elämänsä asiantuntijana ja tasavertaisena neuvottelukumppanina. Samoin pitää olla taitoja ja työvälineitä oppijan ammatillisen

osaamisen ja työelämätaitojen kartoittamiseen, tunnistamiseen ja tunnustamiseen. Lisäksi on hallittava taitoja ja välineitä oppimistyylin ja oppimisvahvuuksien- ja vaikeuksien tunnistamiseen ja tiedostamiseen. Ohjaajalla ja kouluttajalla on oltava halua ja osaamista toimia oppimisen ohjaajana. Tämä tarkoittaa aikaa, huomiota ja kunnioitusta oppimiseen ja opiskeluun liittyvien asioiden ja ongelmien ratkaisemiseksi. Oppijan itseohjautuvuuden kasvua on tuettava yksin ja yhdessä ryhmän kanssa. Oppijan kanssa on arvioitava ammatillisen kehittymistä ja osaamista. <http://www.oph.fi/page.asp?path=1,443,9111,9378>
13.6.2008

Koulutuksen järjestävä voi valmentaa tutkinnon suorittajia tutkintotilaisuuksiin järjestämällä valmistavaa koulutusta. Valmistavasta koulutuksesta tehdään opetussuunnitelma ja toteutussuunnitelma. Tämä voi eri ryhmillä poiketa, kun aiempaa osaamista on tunnistettu. Suuri osa ammattitaidosta erityisesti ammatti- ja erikoisammattitutkinnoissa hankitaan työssä oppimisena työpaikoilla. Tutkinnon suorittajan kanssa suunnitellaan, missä ja miten tutkinnon perusteet parhaiten opitaan. Jokaiselle opiskelijalle tehdään henkilökohtainen opiskelusuunnitelma.

Määräyksessä henkilökohtaistamisen periaatteissa korostetaan, että näyttötutkintoa suorittamaan hakeutuneet saavat asiakaslähtöisesti suunniteltua ja toteutettua neuvontaa, ohjausta sekä muita tukimuotoja ja palveluja. Henkilökohtaistaminen tapahtuu kolmessa vaiheessa. Ensimmäinen vaihe on näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutumisen vaihe. Toinen vaihe tarkoittaa näyttötutkinnon suorittamista. Lisäksi henkilökohtaistamista on tehtävä tarvittavan ammattitaidon hankkimisessa. (Opetushallitus 2006, 4)

3.2 Hakeutumisvaihe

Hakeutumisvaiheessa koulutuksen tai tutkinnon järjestäjä selvittää henkilön osoittaman osaamisen, muun aikaisemmin saavuttaman osaamisen, muut lähtökohdat ja henkilölle soveltuvan tutkinnon. Osaaminen tunnistamisessa käytetään monipuolisia menetelmiä. Sen perusteella arvioidaan, miltä osin voidaan henkilön osaaminen hänen esittämiensä asiakirjojen perusteella ehdottaa tunnustettavaksi. Hänet voidaan ohjata suoraan soveltuvan tutkinnon, sen osan tai osien suorittamiseen. Toisaalta henkilö voidaan ohjata tarvittavan

ammattitaidon hankkimiseen. Samalla selvitetään henkilölle soveltuvat tutkinnon tai tutkinnon osan suoritusten järjestelyt sekä mahdollisen ohjauksen ja erityisten tukitoimien tarve. <http://www.oph.fi/page.asp?path=1,443,9111,9378>
13.6.2008

Tutkinnon suorittajan ja opiskelijan näkökulmasta henkilökohtaistaminen tarkoittaa, että hän voi tehdä itsenäisesti ammattitaidon alkukartoituksen ja saa tarvittaessa siihen ohjausta. Hän osaa tunnistaa aikaisemmin saavutetun osaamisen, josta saa todistuksen asiantuntijoiden arvioinnin perusteella. Tutkinnon suorittaja opiskelee vain sellaista, mitä osaamista hänellä ei vielä ole. Hän kykenee kartoittamaan luotettavasti oppimistarpeet ja saa siihen ohjausta. Tutkinnon suorittaja saa apua oppimisvaikeuksien tunnistamiseen. Oppimisvaikeuksiin tarjotaan asiallista apua. Asiantuntevaa ohjausta on käytettävissä. Oppilaitos ja työpaikat tunnistavat roolinsa aikuisen oppimistavoitteita tukevassa ohjaus- ja arviointitehtävässään. Opiskelija voi käyttää verkko-opiskelua ja -ohjausta. Oppimisen tarjonnan laatu ja näyttöjärjestelyt ovat toimivat ja laadukkaat. Dokumentointi on järjestelmällistä ja luotettavaa. Opiskelija kokee opiskelun palkitsevaksi.

<http://www.oph.fi/pageLast.asp?path=1,443,9111,9378,11043> 13.6.2008

AiHe-projektin henkilökohtaistamisen pilotoinnissa opeteltiin erottamaan tutkintokohtaisesti, millä ohjaustoiminnalla ja johtopäätöksillä osoitettu osaaminen ja saavutettu osaaminen erotetaan. Osoitetuksi osaamiseksi hyväksyttiin vain selkeät, todistuksilla todistetut osaamiset, jotka vastasivat tutkinnon perusteiden osaamisvaatimuksia, arvioinnin kohteita ja kriteerejä. Näitä olivat aikaisemmin suoritettu tutkinnon osa tai ajantasainen todistus tutkinnon perusteissa vaaditusta pienemmästä osaamiskokonaisuudesta. Saavutetun osaamisen erottaminen oli vaikeaa. Tällöin henkilö oli hankkinut osaamista erilaisissa töissä tai henkilöstökoulutuksessa, mutta häneltä puuttui todistus, josta ilmeni osaaminen tutkinnon perusteiden mukaisesti. Tällaisessa tilanteessa osaaminen määriteltiin saavutetuksi osaamiseksi ja henkilö ohjattiin suoraan näyttöön. (Rikkinen 2006, 10)

3.3 Tutkinnon suorittamisvaihe

Tutkinnon suorittajan osaaminen todetaan ja ammattitaito osoitetaan työtehtävissä. Suoritus on suunniteltava niin, että kyseisen tutkinnon perusteissa määritelty ammattitaitovaatimus tulee esille. Työnantaja- ja työntekijätahot sekä opetusala tekevät tiivistä yhteistyötä tutkintojen sisältöjen laadinnassa sekä tutkintojen suorittamisen toteutuksessa ja arvioinnissa. Valmistavaan koulutukseen osallistumatta voi suorittaa tutkinnon tai tutkinnon osan. Ammattitaidon hankkimistavalla ei ole merkitystä. (Näyttävä-projekti 2007, 2)

Koulutuksen järjestäjä ei välttämättä ole sama organisaatio kuin se, joka toteuttaa näyttötutkinnon. Määräys velvoittaa em. osapuolet yhteistyöhön. Sen lisäksi yhteistyötä tulee tehdä työpaikkojen edustajien ja muiden tarvittavien asiantuntijoiden kanssa. (Opetushallitus 2006, 4)

Kunkin tutkinnon perusteet muodostavat perustan, jonka mukaan noudatetaan määriteltyjä ammattitaitovaatimuksia, arvioinnin kohteita ja kriteerejä sekä ammattitaidon osoittamistapoja. Aikaisemmin osoitettu ja arvioijien hyväksymä osaaminen voidaan tunnistaa tutkintosuoritukseksi tai sen osaksi.

<http://www.oph.fi/page.asp?path=1,443,9111,9378> 13.6.2008

Tutkinnon suorittajan henkilökohtainen suunnitelma on työsuunnitelma, jossa määritellään ainakin tutkinnon osan suorittamistapa, -paikka, ajankohta ja arvioijat. Oma henkilökohtainen osaaminen osoitetaan tutkinnon perusteiden vaatimusten mukaisesti. Yhteistyötaitoja tms. voidaan arvioida ryhmässä. Tutkinnon suorittajien välillä vaihtelee tutkinnon suorituksen toteutus sen mukaisesti, kuinka yhdistetään eri työtehtäviä kokonaisuuksiksi. Suoritus kestää niin kauan, että sen aikana kyetään arvioimaan osaamista riittävän laaja-alaisesti. Tutkinnon suorittajan aiemmin osoitettu osaaminen vaikuttaa henkilökohtaiseen suunnitelmaan. (Näyttävä-projekti 2007,2)

Vaadittava ammattitaito osoitetaan työelämän kohteissa mahdollisimman todellisissa tilanteissa. Tutkinnon tai tutkinnon osan suorittamisen kohde valitaan siten, että työssä tulevat esille tutkinnon perusteissa määritellyt arvioinnin kohteet laaja-alaisesti ja monipuolisesti. Jos työkohteessa ei voi osoittaa kaik-

kia tutkinnon perusteissa määriteltäviä arvioinnin kohteita ja kriteereitä, määritellään miten ja missä tutkinnon suorittaja ne osoittaa. Tutkinnon tai tutkinnon osan voi suorittaa omalla työpaikalla, jos näyttöympäristölle asetetut vaatimukset täyttyvät. Tutkinnon suorituksen aikana tekee tutkinnon suorittaja työtehtäviään, kuten tehdään todellisessa työelämässä. Simuloituja tilanteita on silloin, kun kyseisen työtehtävän osaamista ei voi mitenkään osoittaa sovittuna aikana todellisessa työelämän tilanteessa. Simuloitujen tilanteiden on oltava mahdollisimman todellisia. (Näyttävä-projekti 2007, 2-3)

Näyttötutkinnot ovat työelämän tutkintoja. Ammattitaito osoitetaan työtehtävien suorittamisessa. Tutkintosuorituksen pitää olla toiminnallinen eli käytännössä toteutettu. Kirjalliset osuudet liittyvät kyseisten työtehtävien suorittamiseen ja ovat kyseisen tutkinnon suorittamisessa pakollisia. Käytännön työn yhteydessä selvitetään tutkinnon suorittajan teoreettisia tietoja. Lisäksi voidaan kysellä tutkinnon suorittajalta tarvittaessa teoreettisia tietoja ja työskentelyn taustalla olevia periaatteita. Suoritusta tukevana materiaalina voidaan käyttää portfolioita tai muita tutkinnon suorittajan keräämiä kirjallisia materiaaleja. Kirjallisella materiaalilla pelkästään ei voi suorittaa näyttötutkintoa. Erilaisen oppijan lisäohjauksen tai erityisjärjestelyjen tarve on tärkeä tunnistaa etukäteen. Todistuksen perusteella esimerkiksi luki-vaikeudet huomioidaan suorituksessa. Tutkintojen ammattitaitovaatimuksista ei tingitä, vaikka tutkinnon suorittaja voi täydentää tai suorittaa kokonaan suullisesti kirjallisia osioita. Lisäaika tai kirjallisten ohjeiden suullinen selittäminen voi olla tarpeellista. (Näyttävä-projekti 2007, 3)

3.4 Tarvittavan ammattitaidon hankkimisvaihe

Opiskelijan elämäntilanne, aikaisemmin hankittu osaaminen, todetut oppimistarpeet ja työssä oppimisen mahdollisuudet huomioidaan oppimisen suunnittelussa ja toteutuksessa. Henkilökohtaistamisessa valitaan opiskelijalle soveltuvat valmistavan koulutuksen järjestämis muodot, oppimisympäristöt, opetus- ja arviointimenetelmät ja ohjaustoimet.

<http://www.oph.fi/page.asp?path=1,443,9111,9378> 13.6.2008

Opiskelija voidaan tarvittaessa ohjata työssäoppimisjaksolle, mikäli hänellä ei ole riittävästi työelämäkokemusta kyseisen tutkinnon osan ammattitaidosta.

Suuri osa oppijoista opiskelee useimmiten valmistavan koulutuksen oppitunneilla oppilaitoksessa ja hankkii siten lisää ammatillista osaamista.

3.5 Dokumentointi

Henkilökohtaistaminen dokumentoidaan sekä näyttötutkintoon että siihen valmistavaan koulutukseen hakeutumisessa, tutkinnon suorittamisessa ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisessa. Tutkinnon suorittaja ja tutkinnon tai koulutuksen järjestäjä sekä tarvittaessa tutkinnon hankkija allekirjoittavat henkilökohtaistamisen asiakirjan ja vahvistavat asiakirjaan tehtävät muutokset. Sen toteutumista arvioidaan prosessin aikana yhteisesti sovitulla tavalla.

<http://www.oph.fi/page.asp?path=1,443,9111,9378> 13.6.2008

Dokumentointi on arvioinnissa syntyneiden tietojen ja aineistojen tallentamista ja arkistointia. Näitä dokumentteja ovat kirjallisesti perustellut ammattitaidon arviointipöytäkirjat ja –lomakkeet sekä arviointiaineisto, jota on säilytettävä oikaisupyynnön varalta. Hylkäysperusteluissa mainitaan tutkinnon perusteen kohta, jossa vaadittava osaaminen ei ole täyttynyt. Tutkinnon järjestäjän pitää arkistoida tutkintotodistukset. (Näyttävä-projekti 2007, 5)

Henkilökohtaistaminen pitää dokumentoida kaikkien vaiheiden osalta. Se koostaa henkilökohtaistamista koskevaksi asiakirjaksi, jonka allekirjoittavat tutkinnon suorittaja sekä koulutuksen järjestäjä. Asiakirjaan tehdään muutoksia, kun henkilökohtaistamisen toteutumista arvioidaan tutkinnon suorittamisen ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisen edetessä osapuolten sopimalla tavalla. (Opetushallitus 2006, 5)

Henkilökohtaistamisen asiakirjassa ei saa mainita viranomaisten toiminnan julkisuudesta annetussa laissa (L 621/1999) tarkoitettuja salassa pidettäviä tietoja. <http://www.oph.fi/page.asp?path=1,443,9111,9378> 13.6.2008

Koulutuksen järjestäjä on veloitettu keräämään palautetta ja kehittämään henkilökohtaistamista yhteistyössä siihen osallistuvien kanssa. (Opetushallitus 2006, 4)

Tutkinnon järjestäminen edellyttää voimassa olevaa näyttötutkinnon järjestämissopimusta. Järjestämissopimus haetaan kunkin tutkinnon valtakunnallisel-

ta tutkintotoimikunnalta. Sopimus voi olla määräaikainen tai voimassa toistaiseksi. Jotkin lainsäädännön muutokset kuten henkilökohtaistamisen määräys aiheuttavat kaikkien sopimusten päivittämisen. Muutkin muutokset esimerkiksi yhteyshenkilöiden ja muiden yhteystietojen muutokset tulee ilmoittaa. Sopimuksessa määritellään sopimusosapuolet – siis tutkinnon järjestäjä ja alan tutkintotoimikunta ja kyseinen tutkinto ja sopimukseen haettavat tutkinnon osat.

Järjestämissopimuksen liitteenä tulee olla näyttötutkinnon järjestämissuunnitelma. Tämä asiakirja vaatii enemmän suunnittelua ja käytännön toimenpiteitä kuin varsinainen sopimus. Järjestämissuunnitelmassa kerrotaan, kuinka tutkinnon suorittamisesta ja valmistavasta koulutuksesta tiedotetaan ja markkinoidaan. Siinä pitää kertoa seikkaperäisesti, miten tutkinnon järjestäjä on yhteistyössä työelämän kanssa näyttötutkinnon suunnittelussa, tutkintotilaisuuksien suunnittelussa ja valmistavan koulutuksen suunnittelussa. Monet tutkintotoimikunnat edellyttävät näyttöympäristökuvauksia, joissa selviää, mitä tutkinnon osia tai osia siitä voi kullakin työpaikalla näyttää. Ohjauksen merkitys korostuu järjestämissuunnitelmassa. Siinä on kuvailtava erikseen ohjauksen resurssit.

Henkilökohtaistamisen vaatimat vaiheet kerrotaan yksityiskohtaisesti. Jokaisessa vaiheessa ohjauksen merkitys korostuu. Tavoitteena on, että tutkinnon suorittaja saa tutkinnon ”joustavasti” suoritettua. Hänen ei tarvitse suorittaa toiseen kertaan sitä, minkä on jo aiemmin suorittanut. Kolmikantainen työnantajasta, työntekijästä ja oppilaitoksen edustajasta koostuva arvioijaryhmä voi tunnistaa suorituksen, joka esitetään tutkintotoimikunnan vahvistettavaksi. Ohjauksen ja tukitoimien tarve on arvioitava hakeutumisvaiheessa.

Järjestämissuunnitelmassa esitellään, miten näyttötutkinnon perusteet toimivat tutkintotilaisuuksien suunnittelun lähtökohtana. Arvioijien valinta ja arviointiosaamisen ylläpito pitää selvittää. Erytisen tärkeä on tutkintosuorituksen arviointi ja arviointiesityksen tekeminen. Tutkintotoimikunnalle laitetaan liitteeksi arvioijaluettelo. Siinä on nähtävillä arvioijan nimi, työpaikka, rooli arvioinnissa, työelämäkokemus ja tieto siitä, onko suorittanut arviointiin liittyvää koulutusta. Myös arvioitava tutkinnon osa tai osat mainitaan.

3.6 Ohjauksen prosessi henkilökohtaistamisessa

Näyttötutkinnon kokonaisprosessissa ja etenemisessä on ohjauksella seuraavia vaiheita:

- tiedottava ohjaus
- arviointia tukeva ohjaus
- tutkinnon suorittamista tukeva ohjaus
- elämäntilanteen ja oppimisen ohjaus
- ammatillisen kehittymisen ohjaus
- ammatillisen kasvun ohjaus
- jatko-ohjaus.

(Pasanen 2006, 13)

Henkilökohtaistamisen määräyksessä ohjauksen näkökulma korostuu, kun otetaan huomioon myös erilaisesta kulttuuri- ja kielitaustasta tai muusta syystä kuten luki- ja kirjoitushäiriöistä mahdollisesti johtuvat erityistarpeet ja lähtökohdat. (Opetushallitus 2006, 4)

Tutkinnon suorittaminen nähdään kolmivaiheisena prosessina sekä ohjauksen strategioista kirjoitettaessa että konkreettista kehittämistyötä eri vaiheisiin kohdistettaessa. Hakeutumisen vaihe on kaikkein vahvimmin esillä ja sen mallintaminen on käytännössä vielä käynnissä useimmissa organisaatioissa. Henkilökohtaistamisen merkitys on tiedostettu ja useissa raporteissa mainitaan lakimuutoksen saaneen aikaan kiirettä ohjauksen mallintamiseksi. Ohjauksen prosessit ovat monimuotoisia: prosesseina raporteissa on nähty mm. eri vaiheet, ryhmän käyttö kartoituksissa, opettajien oman osaamisen kehittämisprosessi, testien purkaminen ja läpikäynti, palauteohjauksen merkitys prosessin etenemisessä, kartoitusten eteneminen ja niiden seuraukset prosesseiksi kuvattuina, luottotyöpaikat osaamisen tunnistamisen ja erityisesti prosessin etenemisen välineinä sekä tutkinnon suorittajien etenemisen casekuvaukset. (Pasanen 2006, 18)

Ohjausta tarvitaan hyvin yksilöllisesti. Tutkintoprosessin aikana joku opiskelija tarvitsee runsaasti ja jatkuvasti henkilökohtaista ohjausta ja yhteydenpitoa

opettajaan, toiselle on riittävää alun selkeä informaatio ja esimerkiksi kirjalliset ohjeet, kolmas tukeutuu mieluiten opiskelijaryhmän vertaistukeen toisilta tutkinnon suorittajilta, neljännelle on tärkeintä työssä oppimisen ohjaus, ja viidennelle tulee tutkinnon aikana eteen omasta elämäntilanteesta johtuva ja ohjausta vaativa solmukohta. Sen syynä voi olla joku seuraavista henkilökohtaisista syistä: oma tai läheisen sairastuminen, läheisen kuolema, raskaus, hankaluudet työpaikalla, muutos työsuhteessa, työttömyys, vaikea tilanne perhesuhteissa, avioero, uupumus, motivaation katoaminen tai kiinnostuksen kohteen muuttuminen. Silloin opiskeluun ja tutkinnon suorittamiseen liittyvät asiat, kuten suoritusaikojen tai opiskelumuotojen muutokset tai tutkinnon keskeyttäminen, saadaan sovittua mahdollisimman pian, jotta epävarmuus ei aiheuta lisäkuormitusta. Joskus solmukohdassa riittää, että ohjaaja kuuntelee ja antaa huomiota, joskus on osattava ohjata toisen asiantuntijan luokse. Tutkintoon hakeutuvista henkilöistä osa tarvitsee paljon ohjausta vaiheessa, kun on ratkaistava alan ja tutkintotason sopivuutta ja oikeutta. Tutkinnon suorittamista haluavan on saatava mahdollisimman realistinen kuva, mistä ammatissa ja tutkinnossa on kysymys ja mitkä ovat hänen omat edellytyksensä. Eri ammattialoille on järjestetty Työvoimakoulutuksina orientoivia jaksoja, jotka ovat vaihdelleet kahdesta viikosta kahteen kuukauteen. Orientoivissa jaksoissa on työhön ja ammattiin sekä tutkintojen perusteisiin tutustumista ja erilaisia osaamis- ja oppimisvalmiuskartoituksia. Näin alasta kiinnostunut saa monipuolista palautetta ja kokemusta, jotka auttavat häntä itsearvioinnin tekemisessä ja valinnoissa koulutuksen ja tutkinnon suhteen. (Vuolle-Salonen 2006, 32)

Ohjauksessa voidaan käyttää erilaisia muotoja. Ryhmäohjaus, pienryhmäohjaus ja henkilökohtainen ohjaus ovat tilanteen ja asiana mukaan kaikki käyttökelpoisia muotoja aikuisten ohjauksessa. Ohjauksen välineet olivat Aiheprojektin pilottien raporteissa toimintakokonaisuuksiin kiinnittyneinä metodeina. Jotkin välineet esimerkiksi erilaiset pelit on esitelty yksittäisenä välineistönä, mutta tässä kiinnitettyinä johonkin näyttötutkinnon vaiheeseen, jossa niillä on oma perusteltu tehtävänsä.

Ohjauksen välineinä on mainittu esimerkiksi seuraavia kokonaisuuksia:

- pelit
- ryhmätyömenetelmät

- e-foorumit
- hopsaamo
- palautejärjestelmät
- verkko-ohjaus
- verkko-ohjaus.net -portaali
- opintoportaalit
- hakemusvaiheen mallintaminen
- tiedottaminen, markkinointi
- perehdyttämistilanteet
- seudulliset palvelut
- työpaikkapalaverit
- osaamisen tunnistaminen (osaamiskartoitukset)
- kokonainen ohjausvälineistö (Pupa, Salpaus)
- kollegiaalinen ohjaus
- kartoitustyökalut (lukiseula, matematiikka, kielitaito)
- liikkuva oppimisympäristö (Oppikoppi, Takk) (Pasanen 2006, 17)

Ohjauksen kannalta löytyy useita kriittisiä vaiheita. Ensinnäkin yrityksen kannalta on kriittistä, miten saada yritykset kiinnostumaan oman henkilökuntansa tutkintotason nostamisesta. Toisaalta miten saadaan työntekijät kiinnostumaan näytöistä ja suorittamaan näyttöjä. Yritykset pitäisi saada ottamaan esim. työvoimapolitiisessa koulutuksessa olevia ihmisiä suorittamaan näyttöjä yrityksiin. Pohdittava on, kuinka suorittaa lisäkoulutustarpeen arviointi tai miten järjestää tarvittava lisäkoulutus. Ohjauksellinen kysymys on myös yrityskäytien määrä ja niiden järjestäminen. (Gunnar 2006, 39)

Ytimessä on tutkinto- tai koulutusprosessin perustava toimintamekanismi, joka jakautuu viiteen lohkoon ohjauksen ulottuvuuksien mukaan. Ohjauksen ulottuvuudet ovat yksi tapa hahmottaa koulutuksen toimintatapaa erityisesti sosiaalisen vuorovaikutuksen näkökulmasta. Henkilökohtaistaminen viittaa erityisesti siihen, että koulutuksen/tutkintoprosessin vaikuttavuus syntyy sosiaalisessa toiminnassa ja että laatuun pystytään ohjausta organisoimalla ja kehittämällä arkisessa toiminnassa vaikuttamaan. (Spangar & Jokinen 2006, 59)

Kokonaistukiprosessi pitää ohjautua yksilöön, tämän kokemuksen, oppimisen ja toiminnan tasoihin. Henkilökohtaistamisen kehittämisessä on kiinnitetty huomiota erityisesti yksilöohjaukseen. Lähtien koulutuksen rahoitus- ja hankintamallista otetaan huomioon, että jokainen yksilö kokee koulutuksen, oppii, kehittyy ja toimii sen vaikutuksesta omalla tavallaan. Massa- tai rintamakoulutusta ei ole, on vain sen massarahoittamista. Äärimmillään ei voi jokaisen tutkinnon suorittajan oman prosessin huomioimista ja ymmärtämistä realistisesti edes tavoitella vaan että konstruktivismin perusajatus tulisi olla sisällä kaikissa rakenteissa, joita esimerkiksi erilaiset konstruktivistiset pedagogiset ja ohjausmenetelmät ainoastaan täydentävät. Ohjauksen ja vaikuttavuuden edistämisen aspekti edellyttää kaikilta toimijoilta kykyä erottaa yksilö tuki- ja toimenpidekokonaisuuden seasta ja nähdä ”puut metsältä”. Tähän tarvitaan riittävästi panostusta sekä työn väljyyttä kaikilla toimijoilla. (Spangar & Jokinen 2006, 59)

Ohjauksen kriittiset pisteet viittaavat yksilön oppimisen ja laajemman kehityksen ei-lineaarisuuteen. Se on tärkeä voimavara tässä prosessissa. Opiskelijan prosessin kriittiset pisteet ovat tarkoittaneet tähän asti koulutusjärjestelmässä ongelmia mm. sitoutumisessa, vuorovaikutuksessa ja oppimisessa. Ne ovat johtaneet opiskelun keskeyttämiseen, kenties ongelmiin työmarkkinoilla sekä syrjäytymisvaaraan. Ohjauksen ja vaikuttavuuden näkökulmasta prosessin kriittiset pisteet ovat kohtia, jotka haastavat opiskelijaa tai tutkinnon suorittajaa syvempään itsetuntemukseen, tekemään valintoja ja löytämään ja ilmaisemaan oman tahtonsa. Hän voi valita tutkintotason, opiskelumuodon tai näyttää osaamisen. Yleisemmin kyse on minuuden löytymisen kaltaisesta, elämän käännekohtaa muistuttavasta kehitysprosessista. (Spangar & Jokinen 2006, 60)

Ohjauksen rajapintojen kautta tulee esiin identiteetinmuodostuksen kannalta tärkeää seuraava askel, omien rajojen tiedostaminen ja ylittäminen sekä asettuminen kulloistakin kehitysvaihetta vastaaviin dialogeihin esimerkiksi työpaikalla tai -markkinoilla mutta myös muissa merkityksellisissä suhteissa. Dialogit ovat yksilöstä ja tämän tahdosta ja tarpeista lähteviä, ja johtavat aktiivisempaan osallistumiseen sosiaaliseen todellisuuteen. Tämän yksilönkehi-

tykseen verrattavissa oleva kehitysvaihe tulee ymmärrettäväksi liittymisen ja peilauksen käsitteiden kautta. Ohjauksen ja vuorovaikutuksen näkökulmasta koulutus- tai tutkintoprosessi tukee aikuisen ammatillista kasvua. Tähän perustuu tuon kokonaisprosessin vaikuttavuus erilaisilla mittareilla. Suunnittelun tai vaikuttavuuden arvioinnin kautta ohjauksen määrä viittaa tutkinnon tai koulutuksen henkilökohtaistamiseen eli yksilöllisyyden ja tapauskohtaisuuden idean upottamiseen monitoimijaisen järjestelmän rakenteisiin sen kaikissa elementeissä ja yksilön tukemisessa oman tahtonsa ilmaisuun ja negatiivisten tunteiden valjastamisessa hyötykäyttöön. Tämä on ehkä yksi suurimpia ohjauksellisia haasteita. (Spangar & Jokinen 2006, 60)

Näyttötutkinnon suorittaneen todellinen osaaminen ja työelämään sijoittuminen ovat näyttötutkintojärjestelmän toimivuuden tärkeitä mittareita. Osaamista tarkastellaan kysymällä, miten kattavasti tutkinnon perusteet toteutuvat näytön suorittajan osaamisessa; miten laajasti osaaminen vastaa työelämän tarpeita (ja odotuksia); miten hyvin työelämän tarpeet välittyvät tutkinnon perusteisiin? Koulutuspoliittisessa selonteossa on näyttöjärjestelmän tuloksellisuudesta mainittu, että valmistavan koulutuksen aloittaneista opiskelijoista vain noin puolet on suorittanut koko tutkinnon kolmen vuoden kuluttua. Lukua ei voida pitää tyydyttävänä. Asiaan voidaan vaikuttaa koulutusorganisaatioille suunnatavan informaatio-ohjauksen ohella selvittämällä vaihtoehdot kannustavien elementtien lisäämisestä rahoitusjärjestelmään. Yksi vaihtoehto olisi kiinnittää osa rahoituksesta suoritettujen tutkintojen määrään. Aikaisemmin hankitun osaamisen tunnustamisella lyhennetään opiskeluaikoja ja joustavoitetaan koulutusta. Koulutuksen ulkopuolella tai toisessa koulutuksessa aiemmin hankittu osaaminen pitää tunnustaa tehokkaammin kaikissa perusopetuksen jälkeisissä koulutusmuodoissa ja tutkinnoissa. Ratkaisukeinoja haetaan selonteossa informaatio-ohjauksesta ja rahoitusjärjestelmän muuttamisesta sekä hyväksi lukemisen tehostamisesta. (Opetusministeriö 2007, 1 – 2)

4 HENKILÖKOHTAISTAMINEN LIIKETALouden OSASTOLLA

Liiketalouden osaston aikuiskoulutuksen kehittämishankkeessani oli seuraavat osiot:

- näyttötutkinnon järjestämissopimuksen hankkiminen
- työelämän arvioijien kouluttaminen
- opintojen henkilökohtaistaminen käytännössä

4.1 Näyttötutkinnon järjestämissopimuksen hankkiminen

Vuonna 2007 tuli tarve päivittää eri näyttötutkintojen järjestämissopimukset ja – suunnitelmat oppilaitoksen uudesta organisoitumisesta ja uusista tutkinnon perusteista johtuen. Kiireellisin tilanne oli myynnin ammattitutkinnon järjestämissopimuksella. Myynnin ammattitutkintoa oli järjestetty oppilaitoksessa aiemminkin. Kaikki varsinaiset toimijat olivat vaihtuneet.

Järjestämissopimushanke toteutettiin myynnin ammattitutkinnon osalta seuraavasti: Syksyllä 2007 aloitettiin neljän varsinaisen jäsenen ja kahden asiantuntijajäsenen työryhmänä tuottamaan myynnin ammattitutkinnon järjestämissuunnitelmaa ja näyttöympäristökuvauksia. Tämä työryhmä kokoontui Alakohmainen työelämäosaaminen–koulutukseen liittyen. Yksi opettaja oli syksyllä työelämäjaksolla ja selvitti samalla tutkinnon suorittamisen mahdollisuuksia sekä teki näyttöympäristökuvauksia. Hän oli viidessä työpaikassa ja sai hankittua arvokasta aineistoa siitä, missä kutakin tutkinnon osaa voidaan näyttää. Samalla toteutui muutenkin yhteistyötä työelämän kanssa. Toinen opettaja oli myös työelämäjaksolla. Hänen tehtävänä oli tuottaa aineistoa Opetushallituksen suorittamaa oppilaitoksen auditointia varten. Oma tehtäväni oli huolehtia erityisesti järjestämissuunnitelman ja sen liitteiden toteuttamisesta. Työryhmässä oli myös asiantuntijajäsenenä aikuiskoulutuksen koulutuspäällikkö. Hänellä on vankka kokemus aikuiskoulutuksesta ja näyttötutkinnoista erityisesti valtakunnallisesta tutkintotoimikuntatyöstä. Hän opasti meitä kaikkia työssämme.

Talvella 2008 kirjoitin talokohtaisen opetussuunnitelman myynnin ammattitutkinnon valmistavalle koulutukselle. Mallina käytin sosiaali-, terveystieteiden- ja liikunta-alalta koulunkäyntiavustajan ammattitutkintoa. Oppilaitoksessamme yritetään käyttää jonkin toisen alan hyvää käytäntöä hyväksi siten, ettei tarvitsisi tehdä ylimääräistä työtä. Sen jälkeen kirjoitin näyttösuunnitelman kahdelle tutkinnon osalle. Ohjeistin yrittäjyyden opettajan kirjoittamaan yrittäjyysosan näyttösuunnitelman. Näyttösuunnitelman pohjana käytin opetusneuvos Anne Huhtalan NASU-koulutuksessa (näyttötutkintojen järjestämisen koulutus) Mikkelissä esittelemää näyttösuunnitelmapohjaa. Tämä pohja löytyy sihteerin ammattitutkinnon tutkintotoimikunnan nettisivulta.

Loppukeväällä 2008 kirjoitin järjestämissuunnitelmaa ja siihen liittyviä liitteitä. Myyntitoiminnan tutkintotoiminnan sivuja tutkin todella tarkkaan. Etsin järjestämissuunnitelmaan mallia SAMIn eri koulutusaloilta juuri hyväksytyistä suunnitelmista. Suunnitelmista oli mielenkiintoista valita se ”oikea”. Tutkintotoimikunnilla oli hyvin vaihteleva käsitys siitä, miten järjestämissuunnitelma kirjoitetaan. Vinkiksi sain, että esimerkiksi työelämäsuhteita kuvattaessa käytän aina aktiivimuotoa yleisemmän passiivin sijaan. Lopulta kirjoitin näkyviin, kuka opettajista oli ollut missäkin työpaikassa ja kenen kanssa oli myynnin ammattitutkintoa konkreettisesti suunniteltu. Järjestämissuunnitelman osalta olin aktiivisesti yhteydessä omaan koulutuspäällikköni, oppilaitoksen aikuiskoulutuksen koulutuspäällikköön sekä eri koulutusalojen tutkintovastaaviin.

Järjestämissuunnitelmaan liittyi lukuisia liitteitä. Kirjoitin arvioinnin ohjeet, arvioijalistat, johon piti hakea tietoa arvioijan työpaikasta, tittelistä, työkokemuksen pituudesta, arvioijakoulutuksesta ja näyttötutkintomestarikoulutuksesta, näyttöympäristökuvauksen sekä muita tarvittavia lomakkeita. Järjestämispimuksen tulostin kahtena kappaleena, koska niihin tulee sekä SAMIn että myyntitoiminnan tutkintotoimikuntien edustajien allekirjoitukset alkuperäisinä. Koko nipun päällimmäiseksi ohjeissa edellytettiin tutkintotoimikunnan tekemän mallin mukaista saatekirjettä.

Taloushallinnon ammattitutkinnon valmistavan koulutuksen opetussuunnitelma kirjoitin talvella 2008. Se tehtiin saman pohjan mukaan kuin myynnin ammattitutkinto. Erityinen tarve todella nopealle aikataululle tuli siitä, kun työvoim-

mahallinto esitti tarjouspyynnön tutkinnon suorittamisesta ja siihen liittyvästä valmistavasta koulutuksesta. Samassa yhteydessä pyysin yrittäjyyden opettajaa kirjoittamaan jokaiselle tutkinnon osalle näyttösuunnitelmat. Taloushallinnon järjestämissopimusta on tehty seuraten myynnin ammattitutkinnon järjestämissopimuksen vaiheita. Ohjasin opettajaa tekemään samantyyppisiä dokumentteja, joita oli aiemmin tehty myynnin ammattitutkintoon. Tavoitteena oli saada päivitetty järjestämissopimus kaikkine liitteineen tutkintotoimikunnan kokoukseen lokakuulle 2008.

4.2 Työelämän arvioijien kouluttaminen

Marraskuussa 2007 kutsuttiin joitakin myynnin ammattilaisia oppilaitokseen aamu- tai iltapäiväkahville, jossa samalla kaupan alan ammattilaisia koulutettiin aikuisten tutkintotilaisuuksien arviointiin. Koulutuksen tavoitteena oli samalla lisätä ja kehittää yhteistyötä erityisesti valittujen työpaikkojen ja työelämäedustajien kanssa. Toimin itse koko tilaisuuden promoottorina. Aloite näiden kahden tilaisuuden järjestämiseen ja työelämäedustajien koulutuksen aloittamiseen tuli minulta. Suunnittelin yhdessä koulutuspäällikköni kanssa sen, mihin työpaikkoihin otetaan yhteyttä. Sovimme heti alussa, että kaikki kutsutaan ensisijaisesti suullisesti ja myönteisen vastauksen jälkeen laitetaan kirje. Lopulta soitettiin tai käytiin noin 20:ssä työpaikassa. Jokaisessa työpaikassa oltiin asiasta kiinnostuneita, mutta kaikille työpaikoille tai näiden avainhenkilöille ei suunnitellut ajat sopineet.

Lopulta 25. marraskuuta paikalle tuli mukavankokoiset ryhmät. Aamukahville saapui noin kymmenen lähinnä vähittäiskauppojen henkilöstöä. Illalla paikalle tuli työntekijöitä toimistotehtävistä, erityisesti taloushallintotehtäviä hoitavia henkilöitä. Koulutustilaisuuden kulku kahvituksen ja tilojen varaamista myöten olivat minun tehtäviäni. Laadin tilaisuuteen materiaalia ja suunnittelin muutenkin tilaisuuden kulkua. Tilaisuudessa puhuttiin toisaalta sekä nuorten että aikuisten työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta ja sen arvioinnista. Pääpaino oli kuitenkin näyttötutkinnoissa. Keskusteluissa tuli esiin liiketalouden perustutkinto, myynnin ammattitutkinto ja taloushallinnon ammattitutkinto. Kaikille näille oli kysyntää työelämässä.

4.3 Aikuisopintojen käytännön henkilökohtaistaminen

Tein syksyllä 2007 edellisenä keväällä aloittaneen aikuismerkonomiryhmän opiskelijoiden henkilökohtaiset hops-keskustelut. Näitä keskusteluja päivittää toinen opettaja syksyllä 2008. Syksyllä 2008 alkoivat aikuismerkonomien sekä uusi oppisopimus- että iltaryhmät. Molempien ryhmien koot ovat pienet ja ryhmien valmistava koulutus yhdistetään. Minun tehtävänäni oli tehdä ryhmien hakeutumisvaiheen ja valmistavan koulutuksen suunnitelmat.

Valmistavan koulutuksen suunnittelun haasteena oli, kuinka palvella parhaiten monenlaisista taustoista tulevien opiskelijoiden oppimista. Opetustunnit sijoitettiin ilta-aikaan, jotta mahdollisimman moni pääsisi tunneille mukaan työssäkäynnistä tai muista opintojen esteistä huolimatta. Kutsuin ryhmät oppilaitokseen erikseen. Iltaryhmä aloitti edellisenä iltana ja oppisopimusryhmä tuli seuraavana päivänä. Molemmille ryhmille esittelin yleisesti opintoja. Koulutuspäällikkö esitteli laajemmin oppilaitosta. Opiskelijoille kerrottiin tulevista osaamiskartoituksista, näyttötutkinnosta ja aikuisopiskelusta.

Näyttävä-hankkeessa oli suunniteltu käyttökelpoinen hakeutumisvaiheen suorittajakohtainen henkilökohtaistamisen lomake. Se voitiin muokata käyttöön. Sen avulla selvitettiin mahdollinen tuen tarve ja saatiin kokonaisnäkemys opinnoista ja tutkinnonsuorittamisesta. Lomakkeen ohella käytettiin Opetushallituksen www.osaan.fi –kartoitusta sekä ensimmäistä kertaa alan ammatillisiin opintoihin liittyviä osaamiskartoituksia. Tämän testin tekivät oman osaston opettajat. Siinä tavoitteena oli löytää perusopintokokonaisuuksista ydinasioita. Tällöin kartoituksesta hyvin selviytynyt voitaisiin ohjata suoraan tutkintotilaisuuteen. Osaamiskartoituksessa oli tehtäviä asiakaspalvelusta, markkinoinnista, taloushallinnosta, englannista, toimistopalvelusta sekä liiketoiminnasta.

Kartoitusten jälkeen opiskelija varasi hops-keskusteluajan. Keskusteluun tullessa hänellä oli mukanaan henkilökohtaistamisen asiakirja, jota oli jo alustavasti täytetty ennalta. Keskustelussa suunniteltiin sekä valmistavan koulutuksen prosessia että tutkinnon suorittamista. Keskusteluajat vaihtelivat puolesta tunnista tuntiin. Osassa keskusteluissa oli mukana kolme henkilöä: oppija,

tutkintovastaava ja opinto-ohjaaja. Ajanpuutteen vuoksi osa keskusteluista tehtiin opiskelijan ja tutkintovastaavan välillä.

Sekä ohjaamista ja valmistavaa koulutusta varten rakensin oppilaitoksen moodleen aikuismerkonomia varten oman kurssin. Sinne on koottu sekä ha-
keutumisvaiheeseen että valmistavaan koulutukseen liittyviä linkkejä ja jopa
oppitunteja. Tällä ohjausmuodolla on se etu, että oppija ja opettaja voi paikas-
ta riippumatta tarkistaa vaikkapa lukujärjestyksen.

5 HENKILÖKOHTAISTAMISEN TULOKSET

5.1 Näyttötutkinnon järjestämiseen liittyvät dokumentit

Hankkeen aikana saatiin punnerrettua myynnin ammattitutkintoon hyväksytyt
järjestämissopimus ja siihen liittyvä järjestämissuunnitelma liitteineen. Jokai-
sen asiakirjan laatiminen vaati monenlaista yhteistyötä eri osapuolten välillä.
Asiakirjojen kirjoittaminen ja päävastuu toteutuksesta oli minulla.

Tuloksena syntyivät myynnin ammattitutkintoon seuraavat asiakirjat:

- järjestämissopimuksen hakemus
- järjestämissopimus
- järjestämissuunnitelma
- arvioijaluettelo
- arvioinnin kohteet ja arviointikriteerit
- näyttösuunnitelma tutkinnon osittain
- henkilökohtainen näyttösuunnitelma
- henkilökohtaistamisen asiakirja

Samalla ohjasin toista opettajaa tekemään vastaavat asiakirjat taloushallinnon
ammattitutkintoon. Dokumentit on laitettu taloushallinnon tutkintotoimikunnalle.
Tämän lisäksi muokkasin aloittavalle merkonomiryhmälle henkilökohtaistami-
sen asiakirjaa, jotta se palvelee paremmin tätä opiskelijaryhmää.

5.2 Näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutuminen

Ensimmäiset esitteet syksyllä alkavasta aikuismerkonomikoulutuksesta kirjoitin toukokuussa 2008. Laitoin esitettä eteenpäin työvoimatoimistolle ja oman oppilaitoksen aulaan. Samalla tein nettisivulle ns. koulutuskortin, jossa annetaan yleistiedot koulutuksesta. Siinä oli myös sähköinen hakulomake. Samalla tein linkin nettisivujen uutisiin. Huolehdin myös, että sekä liiketalouden perustutkintokoulutus että myynnin ammattitutkintokoulutus oli mukana koko oppilaitoksen mainoksissa Samilainen-lehdessä ja paikallisissa sanomalehdissä.

Edellisten tuloksena oli opiskelijaryhmä, josta osa oli selvästi kiinnostuneita taloushallinnosta, osa taas asiakaspalvelusta. Ryhmän koko muuttui koko alkusyksyn ajan. Opinnoista kiinnostuneita tuli hyvin eri aikoihin mukaan valmistavaan koulutukseen. Hops-keskustelujen perusteella ohjasin pari opiskelijaa myynnin ammattitutkintoon. Osa opinnoista tapahtui merkonomiryhmän mukana.

Lähes kaikki hops-keskustelut olivat hyvin antoisia puolin ja toisin. Molemmat osapuolet saivat lisää tietoa jatkotoimenpiteitä varten. Lähtötason kartoitukset olivat aika samantyyppisiä keskenään. Osa kartoitustehtävistä oli niin vaikeita, että kukaan ei niihin kylmiltään osannut vastata juuri mitään. Kartoitus osoitti opiskelijalle, millaisia tehtäviä jatkossa opinnoissa tulee. Joitakin opiskelijoita ohjattiin suoraan tutkintotilaisuuteen, mutta oikeastaan kaikki halusivat tulla valmistavaan koulutukseen kuten muutkin.

5.3 Näyttötutkinnon suorittaminen ja arviointi

Aikuisopiskelija on itse vastuussa omista opinnoistaan ja tutkinnostaan. Hops-keskustelussa jokainen tutkinnonsuorittaja mietti omalta kohdaltaan, miten ja milloin kukin tutkinnon osa suoritettaisiin. Samoin mietittiin yhdessä, kuka tai ketkä voisivat olla ammattitaitoisia ja esteettömiä työnantaja- ja työntekijäarvioijia. Nämä tutkintotilaisuudet toteutetaan työelämässä. Lisään sopivat arvioijat arvioijaluetteloon, joka lähetetään tutkintotoimikunnan hyväksyttäväksi.

Tutkinnon suorittamisen haasteet työelämässä vaikuttavat siihen, mikä osamisala valmistavaan koulutukseen valitaan. Taloushallintoa haluaisi moni aikuisopiskelija opiskella, mutta tutkintotilaisuuden järjestäminen tilitoimistoon ei ole kovin helppoa.

Työelämälle suunnattuun arvioajakoulutukseen syksyllä 2007 osallistui reilut kymmenen työnantajan tai työntekijän edustajaa. Henkilömäärään ja koulutettavien motivaatioon voi olla tyytyväisiä. Syksyllä 2008 aloittaneella ryhmällä ei välttämättä ole juuri näitä arvioijia, mutta koulutusprosessi on tullut itselle tutuksi. Samoin tietoisuus näyttötutkinnosta on levinnyt.

5.4 Tarvittavan ammattitaidon hankkiminen

Valmistavassa koulutuksessa oli hyvin erilaisella kokemuksella olevia opiskelijoita. Oppijoiden koulutus- ja elämäkokemustaustat vaihtelivat siten, että joku oli kirjoittanut ylioppilaaksi edellisenä keväänä ja jollakin nuoresta iästä huolimatta oli jo monipuolinen työkokemus asiakaspalvelusta ja jopa kokemusta yrittäjyydestä. Tässä näkyy henkilökohtaistamisen tarve. Toinen oppija tarvitsee työkokemusta, jotta pystyy saavuttamaan riittävän ammattitaidon. Hänen tulee hankkia sitä työssäoppimisella erilaisissa yrityksissä. Toinen taas voisi tulla pienen kertauksen kautta suoraan tutkintotilaisuuteen.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Henkilökohtaistaminen merkitsee ennen kaikkea ohjausta. Tämä selvisi kehittämishankkeeni aikana perinpohjaisesti. Tästä muutoksesta on puhuttu paljon, mutta erittäin paljon on vielä tekemistä, jotta lain henki toteutuu käytännössä. Tässä hankkeessa oli opiskelijan kanssa hops-keskusteluissa oppilaitoksen puolelta välillä ruhtinaalliset kaksi henkilöä.

Ohjauksen merkitys korostuu kaikissa vaiheissa, mutta eniten jatkotöitä teetä hakeutumisvaiheen ohjaus ja siihen liittyvät lomakkeet. Ehkäpä muutenkin tähän opintoihin sitouttamiseen pitää panostaa. Omassa oppilaitoksessani valmistui juuri kesällä aikuisten opinto-ohjauksen suunnitelma. Sain ottaa sii-

henkin kantaa. Lomakkeiden saaminen tietojärjestelmään on osoittautunut haastavaksi. Oppilaitostasolla kaikki henkilötietoa sisältävä olisi hyvä olla kuitenkin nimenomaan yhdessä järjestelmässä eikä irrallisilla lipuilla ja lapuilla. Tähän velvoittaa jo henkilötietolakikin.

Ohjauksen muotoja tulee miettiä rajallisten resurssien vuoksi tarkkaan. Ohjausta tarvitaan paljon. Silloin pitää miettiä, mitä ohjausta voidaan tarjota koko ryhmälle kerrallaan. Tosin kysymykset olivat usein aika yksilöllisiä ja silloin ohjaajan rooli on oltava aika diplomaattinen ehkä varovainenkin. Aikuisopiskelijat pitivät uudesta ohjauksen välineestä, moodle-alustasta. Heille on tärkeää saada pitää yhteyttä toisiin ”jatkuvasti”. Toiminnallista osuutta tehdessä olin yhteydessä oman oppilaitokseni muihin koulutusaloihin ja sain heiltä kommentteja ja apua suunnitelmiin ja lomakkeisiin.

7 ARVIOINTI

Kehittämishankkeeni oli laaja ja sen sisältö muotoutui moneen kertaan. Alkujaan tavoitteenani oli rajata hankkeeni pelkästään hakeutumisvaiheeseen, mutta todellisuudessa olen päässyt opettelemaan koko prosessia ja useamman tutkinnon osalta. Olisin itse ollut tyytyväisempi, jos olisin pystynyt rajaamaan paremmin. Tässä raportissa kuvaan työtä liiketalouden perustutkinnon, myynnin ammattitutkinnon ja taloushallinnon ammattitutkinnon opintojen ja tutkinnon suorittamista. Raportti olisi ollut selkeämpi, jos olisin keskittynyt vain yhteen tutkintoon ja yhteen henkilökohtaistamisen vaiheeseen. Tilanne ei olisi silloin todellinen. Nyt pääsin ja sain tutustua laajasti aikuiskoulutuksen tämän hetken tilanteeseen.

Kaiken kaikkiaan olen tyytyväinen, että säilytin tämän aiheen. Olen oppinut todella paljon tehdessäni työtä aikuisopiskelun parissa.

LÄHTEET

Gunnar M. 2006. Yhteistyö näyttötutkintotoiminnassa. Teoksessa Heikkinen E.& Rikkinen A.(toim.) Gunnar M.,Vuolle-Salonen M.& Pasanen H. Ohjaus näyttötutkintoprosessissa. AiHe-projektin tuloksia 2006. Helsinki: Hakapaino Oy.

Kakkuri I. 2006. Aikuiserityispedagogiikkaa etsimässä – lukemisen ja kirjoittamisen ongelmat elinikäisessä oppimisessa. Teoksessa Ladonlahti T.& Pirttimaa R.(toim.) Erityispedagogiikka ja aikuisuus. Helsinki: Yliopistopaino.

Näyttävä-projekti 2007. Näyttötutkintojen arviointi. 1.11.07. Näyttävä-projekti 2006 – 2007.

Pasanen H. 2006. Ohjaus näyttötutkinnossa. Teoksessa Heikkinen E.& Rikkinen A.(toim.) Gunnar M.,Vuolle-Salonen M.& Pasanen H. Ohjaus näyttötutkintoprosessissa. AiHe-projektin tuloksia 2006. Helsinki: Hakapaino Oy.

Opetushallitus 2007. Näyttötutkinto-opas näyttötutkinnon järjestäjien ja tutkintotoimikuntien käyttöön. Helsinki: Vammalan kirjapaino Oy.

Opetushallitus 13.6.2008. <http://www.oph.fi/page.asp?path=1,443,9111,9378>

Opetusministeriö 2007. Aikuisten näyttötutkintojärjestelmän toimivuus. Arvioinnin tiivistelmä. Arviointiryhmä Raivola R.(pj.), Heikkinen A., Kauppi A., Nuotio P., Oulasvirta L. & Rinne R.Aikuiskoulutuksen ajankohtaisseminaari 30.5.2007

Rikkinen A. 2006. Näyttötutkintoprosessi ohjauksen kehittämisessä. Teoksessa Heikkinen E.& Rikkinen A.(toim.) Gunnar M.,Vuolle-Salonen M.& Pasanen H. Ohjaus näyttötutkintoprosessissa. AiHe-projektin tuloksia 2006. Helsinki: Hakapaino Oy.

Rogers J. 2004. Aikuisoppiminen. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Spangar T & Jokinen E. 2006. Aikuisopiskelun henkilökohtaistamisesta aikuiskoulutuksen henkilökohtaistamiseen. AiHe-projektin kokonaisarvioinnin loppuraportti. Helsinki: Hakapaino Oy.

Vanhalakka-Ruoho M. & Kauppila J. 2008. Kulttuuris-yhteiskunnallista aikuisoijausta etsimässä. Teoksessa Suoranta J., Kauppila J., Rekola h., SALO P. & Vanhalakka- Ruoho M. Aikuiskasvatuksen risteysasemalla. Johdatus aikuiskasvatukseen. Joensuun yliopiston täydennyskoulutuskeskus. Julkaisusarja B. Oppimateriaalia; N:o 25. Joensuun yliopistopaino.

Vuolle-Salonen M. 2006. Ohjaus näyttötutkintoprosessissa. Teoksessa Heikkinen E.& Rikkinen A.(toim.) Gunnar M.,Vuolle-Salonen M.& Pasanen H. Ohjaus näyttötutkintoprosessissa. AiHe-projektin tuloksia 2006. Helsinki: Hakapaino Oy.

Lait ja määräykset

Opetushallitus 2006. Henkilökohtaistamismääräys . Dno 43/011/2006.