



Tampereen ammattikorkeakoulu

AMMATILLINEN OPETTAJAKORKEAKOULU

Opettajankoulutuksen kehittämishanke

Ammattiosaamisen näytöt -
yritysmaailman ja oppilaitoksen
yhteistyön tiivistäminen

Timo Broman
Seppo Lustig

2009

BROMAN TIMO, LUSTIG SEPPO: Ammattiosaamisen näytöt – yritysmaailman ja oppilaitoksen yhteistyön tiivistäminen
Tampereen ammattikorkeakoulu
Opettajankoulutuksen kehittämishanke 31 s.
Työn ohjaaja Sirpa Levo-Aaltonen
Huhtikuu 2009
Asiasanat: ammattiosaamisen näytöt, näyttötutkinnot, työssäoppiminen, ammattioppi-
laitokset, yritys yhteistyö

TIIVISTELMÄ

Ammattiosaamisen näyttöjen tarkoituksena on antaa opiskelijalle kokemusta hänen opiskelemaansa työn luonteesta sekä normaalista työympäristöstä. Työnantajia saadaan työssäoppimiseen mukaan helpommin korkeasuhdanteen aikana, mutta laskusuhdanteen aikana ei oppimispaikkoja ole yksinkertaista löytää. Asiaan vaikuttavat yritysten sisäiset tilanteet ja henkilöstöasiat, mm. lomautukset.

Oppilaitoksen haasteena on tuottaa jokaiselle opiskeluryhmälle samantasoiset harjoittelu- ja näyttömahdollisuudet työmarkkinoiden suhdannevaiheesta riippumatta. Oppilaitosten on pystyttävä parempaan ja paremmin yritysten tarpeisiin vastaavaan palveluun, jotta toimintaan sitoutuva yritysikin kokee saavansa asiasta itselleen lisähyötyä.

Tutkimuksessa tarkastellaan Salon ammattiopiston sähköosaston ammattiosaamisen näyttöjen toteutusta ja niiden jatkokehittämistä. Ammattiopetuksen monimuotoisuuden takia on paneuduttava yksittäisiin ongelmiin ja niiden esiintuomiseen. Yleisellä tasolla päätelmiä voi soveltaa myös toisentyppisiin koulutusohjelmiin.

Parannusehdotuksena on, että ensimmäisen vuoden opintojen kevään ammattiosaamisen näyttöihin osallistuisi myös yritysmaailman edustaja. Se totuttaisi opiskelijat toisen vuoden näyttötilanteeseen, jonka he joutuvat tekemään vieraampien henkilöiden valvonnassa. Mikäli yritysedustajaa ei ole mahdollista saada, olisi yhtä hyvä vaihtoehto pyytää mukaan alan senioreja, jotka voivat antaa lisätukea opettajalle käytännön työtilanteisiin.

Toisena parannusehdotuksena esitämme koko oppilaitoksen kattavaa yritys-suuntautunutta mallia. Yritys voi osallistua tarjoamalla toisen asteen opiskelijoille työssäoppimispaikkoja ja toisaalta yrityksen henkilökunnalle voitaisiin laatia henkilökohtaisia kehityspolkuja aikuisopiston puolella.

SISÄLLYSLUETTELO

1 JOHDANTO	4
1.1 Ongelmat ammattiopiston työssäoppimisjärjestelyissä	5
1.2 Mestari-kisälliperinne	6
2 NÄYTTÖTUTKINTOJÄRJESTELMÄ	7
2.1 Näyttötutkintojen periaatteet ja suorittaminen	8
2.2 AiHe-projekti ja näyttötutkintoprosessin ohjaus	9
2.2.1 Yhteistyö näyttötutkintotoiminnassa	11
2.2.2 Työelämä näyttötutkintojärjestelmän osana	12
2.3 Esimerkkinä tuotekehittäjän erikoisammattitutkinto	14
3 AMMATTIOSAAMISEN NÄYTÖT	16
3.1. Työelämäyhteistyö ammatillisessa peruskoulutuksessa	16
3.2 Työelämäyhteistyön merkitys ammattiin oppimisessa	17
3.3 Työssäoppimisen prosessi	18
4 YHTEISTYÖ YRITYSTEN JA SALON AMMATTIOPISTON VÄLILLÄ	21
4.1 Ammattiosaamisen näytöt Salon ammattiopistossa	22
4.2 Sähköosaston näyttöjen periaatteet ja harjoitteluyrityksen valinta	23
5 KEHITTÄMISAJATUKSIA AMMATTIOSAAMISEN NÄYTTÖJEN SOVELLUKSIIN	24
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	28
LÄHTEET	30

1 JOHDANTO

Näyttöjärjestelmä on kehitysversio vanhasta ammattikuntalaitoksen oppipoika-kisällimestari -oppimisperinteestä. Sen tarkoituksena on opettaa työn ohessa ja työtehtävien mukaisissa olosuhteissa opiskelijaa tulevan ammattinsa vaatimuksiin. Sitä vastaa nykyinen ammattiopiston ammattiosaamisen näyttö- ja työssäoppimismenettely opiskelun aikana. Näyttötutkintoa voidaan verrata aikaisempaan kisälli-mestaritytöntutkintoon ja näyttötyöhön, jonka kukin oppipoika joutui tekemään ennen nimitystään käsityöläiseksi. Nykyisin *näyttötutkinnolla* tarkoitetaan aikuisopiskelijan ammatti- tai erikoisammattitutkinnon suorittamista. (Näyttötutkinnot 2009.)

Näyttö on todellisen ammattitaidon osoittamistapa. Aikuiskoulutuksessa näyttö on ammattipätevyyden osa, joka voidaan erottaa luonnollisesta työprosessista itsenäiseksi ja arvioitavaksi kokonaisuudeksi. Näytöt järjestetään ja suoritetaan joustavasti tutkinnon osa kerrallaan. Näistä käytetään nimitystä *näyttötutkinto*. Aikuiset, joilla on riittävä ammattitaito, voivat osallistua näyttötutkintoihin myös ilman edeltävää koulupetusta. Nuorten koulutuksessa näyttö (*ammattiosaamisen näyttö*) on työelämän kanssa yhteistyössä suunniteltu ja mahdollisuuksien mukaan myös yhdessä järjestetty tilanne, jossa opiskelija osoittaa, miten hyvin hän on saavuttanut ammatillisten opintojen tavoitteet ja työelämän edellyttämän ammattitaidon. (Aikuiskoulutusopas 2008, 556.)

Työssäoppiminen on ammatilliseen koulutukseen liittyvää työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävää koulutusta (TAT 2009). Se on tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua. *Oppisopimuskoulutus* on työsuhteeseen perustuvaa ammatillista koulutusta, jota täydennetään ammattioppilaitoksissa tai aikuiskoulutuskeskuksissa järjestettävillä tietopuolisilla kursseilla. Oppisopimuskoulutuksella voi opiskella pääasiassa samoihin ammatillisiin perustutkintoihin, ammattitutkintoihin ja erikoisammattitutkintoihin kuin oppilaitosmuotoisessa koulutuksessa. (Oppisopimus 2009.)

1.1 Ongelmat ammattiopiston työssäoppimisjärjestelyissä

Ammattiopiston opetuksessa opiskelijalle pyritään antamaan riittävät ammatilliset pätevyudet, jotta hän voi siirtyä työelämään opiskelemaansa alan ammattilaisena ja hän kykenee työskentelemään työryhmässä sen jäsenenä. Jotta tähän päästään, on opiskelijat totutettava opiskeluaikana työelämän vaatimuksiin ja toimintatapoihin. Siksi opiskelijoiden opetusohjelmiin on sisällytetty toisena ja kolmantena opiskeluvuotena työssäoppimisjaksot. Työmarkkinajärjestöt ja julkinen taho ovat säännöllisesti ottaneet kantaa työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen puolesta, viimeksi vuonna 2005 laatimalla yhteisen suosituksen asiasta. (Työmarkkinajärjestöjen suositus ammattiosaamisen näytöistä 2005.)

Ammattiosaamisen näyttöjen lähtökohtana ja tarkoituksena on antaa toisen asteen opiskelijalle kokemusta hänen opiskelemaansa työn luonteesta sekä normaalista työympäristöstä. Työnantajia on helppo saada mukaan korkeasuhdanteen aikana, kun töitä on riittävästi ja työssäoppijoille on sopivia tehtäviä, mutta laskusuhdanteen aikana ei työssäoppimispaikkoja ole helppo saada. Asiaan vaikuttavat luonnollisesti yritysten sisäiset tilanteet ja esimerkiksi henkilöstöasiat (mm. lomautukset), jolloin ulkopuolisen työssäoppijan työllistäminen saattaa ymmärrettävästi aiheuttaa kritiikkiä.

Sopivien harjoittelupaikkojen löytyminen on ongelma oppilaitokselle. Jokaiselle opiskeluryhmälle tulisi tuottaa samantasoiset työssäoppimis- ja näyttömahdollisuudet työmarkkinoiden suhdannevaiheesta riippumatta. Oppilaitosten on pystyttävä parempaan ja paremmin yritysten tarpeisiin vastaavaan palveluun, jotta toimintaan sitoutuva yrityskin kokee saavansa asiasta itselleen lisähyötyä. Mitä pitäisi tehdä, jotta yrityksiä voitaisiin sitouttaa pidempään jatkuvuuteen opiskelijoiden tukemiseksi? Löytyisikö yritykselle jotakin lisäarvoa oppilaitosyhteistyöstä nykyisen tilanteen lisäksi?

Tutkimme tässä työssä, miten ammattiosaamisen näyttöjärjestelmä toimii ja antaako se lisäarvoa opiskelijalle ja toisaalta työnantajalle. Keskitymme Salon ammattiopiston sähköosaston ammattiosaamisen näyttöjen toteutukseen ja työelämäyhteistyön kehittämiseen. Yleisellä tasolla päätelmiä voi soveltaa myös toisentyypisiin koulutusohjelmiin.

1.2 Mestari-kisälliperinne

Käsityömestari- ja kisälliperinteen juuret ovat ammattikuntalaitoksessa. Ammattikuntien kukoistusaika oli Englannissa, Italiassa ja Ranskassa 1300- ja 1400-luvuilla. Saksassa se oli hieman myöhemmin. Saksalaisten käsityöläisten ja kauppiaiden mukana ammattikuntalaitos tuli Ruotsiin 1300-luvun alussa. Turun ja muiden Suomen kaupunkien ammattikunnat saivat Hansa-kauppiaiden ja heidän mukanaan tulleiden käsityöläisten välityksellä vaikutteita Pohjois-Saksasta ja Baltiasta. Suomessa ammattikuntasäädöksiä alettiin soveltaa samanaikaisesti Ruotsin kanssa, mutta ammattikuntien historia alkaa meillä varsinaisesti kuitenkin vasta 1620-luvulla. Suutarien ammattikunta syntyi Turkuun vuonna 1624. (Mestarikiltaneuvosto 2009.)

Ammattikunta muodostui tietyn alan itsenäisistä yrittäjistä, käsityöläismestareista ja heidän palveluksessaan olleista kisälleistä ja mestareista. Ammattikunnan jäsenet olivat oikeutettuja kaupungissa ja määrättyillä lähialueilla yksinään valmistamaan ja myymään tekemiään käsityötuotteita. Jäsenten taloudellisten etujen vaaliminen oli ammattikunnan tärkeimpiä tehtäviä. Myös kuluttajien etu oli tärkeä. Kuluttajien tuli saada hyviä ja kohtuuhintaisia tuotteita. (Mestarikiltaneuvosto 2009.)

Mestariksi pääsy edellytti tiettyä ammattikuntien ohjauksessa ja valvonnassa suoritettua opinkäyntiä. Oppipojan oli käytävä ohdakkeinen opintie, ennen kuin hän saavutti mestarinarvon ja hän saattoi ryhtyä itsenäiseksi yrittäjäksi. Eteneminen kohti mestarinarvoa alkoi usein 14-vuotiaana. Oppiaika kesti tavallisesti 3-5 vuotta. Oppivuosien jälkeen oppilaan tuli palvella mestariaan kisällinä vielä vuosi ja olla sitten kisällivaiheella pari vuotta. (Mestarikiltaneuvosto 2009.)

Ammattikuntalaitos lakkautettiin Suomessa 1868, kun keisarillinen asetus kaupasta ja elinkeinosta tuli voimaan: "Kauppiasten, vapriikinpitäjien ja hantvärkkareiden tuli kussakin kaupungissa perustaa yhdistyksiä, joiden tehtävänä oli mm. ulosantaa kisällintodistuksia ja mestarikirjoja." Myöhemmin tämä tehtävä siirtyi vuosikymmeniksi Pienteollisuuden Keskusliitolle ja vuodesta 1996 lukien Mestarikiltaneuvostolle. (Mestarikiltaneuvosto 2009.)

Nykyään mestariksi tullaan useimmiten siten, että ensin suoritetaan ammattitutkinto ja sen jälkeen erikoisammattitutkinto. Tutkintojen edellyttämä ammattitaito osoitetaan käytännön työtilanteissa näyttökokeissa. Erikoisammattitutkinnon suorittaneilta edellytetään alan vaativimpien työtehtävien hallintaa.

2 NÄYTTÖTUTKINTOJÄRJESTELMÄ

Ammattitutkintolaki (306/94) ja sitä täydentävä ammattitutkintoasetus (308/94) tulivat voimaan 1.5.1994. Vuoden 1999 alusta voimaan tulleessa uudessa koululainsäädännössä aikuistutkintoja säätelevät ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annettu laki (631/1998) ja asetus (812/1998). Laki tuntee kolme eri tutkintotyyppiä: *ammatillisissa perustutkinnoissa* osoitetaan alan perustehtävien hallinta, *ammattitutkinnoissa* alan ammattityöntekijältä edellytettävä ammattitaito ja *erikoisammattitutkinnoissa* alan vaativimpien työtehtävien hallinta. Lainsäädännössä näitä tutkintoja kutsutaan näyttötutkinnoiksi. Ammatilliset perustutkinnot vastaavat opetussuunnitelmajärjestelmässä suoritettuja perustutkintoja. Säädösten mukaan opetusministeriö päättää tutkintorakenteesta. Se on vuosittain tarkistanut tutkintorakennetta. Vuoden 2008 alussa tutkintorakenteessa oli 360 tutkintoa. Vuonna 2007 yli 62 000 aikuista osallistui näyttötutkintoihin. (Näyttötutkinnot 2008, 3.)

Näyttötutkintoja ovat ammatilliset perustutkinnot sekä ammatti- ja erikoisammattitutkinnot:

- perustutkinnon suorittaneella on valmiudet siirtyä alan työelämään
 - ammattitutkinnon suorittaneilla on alan ammattityöntekijältä edellytetty ammattitaito
 - erikoisammattitutkinnon suorittaneet hallitsevat alan vaativimmat työtehtävät.
- (Näyttötutkinnot 2009.)

Tutkintotoimikunnat ovat opetushallituksen asettamia, työnantajia, työntekijöitä, opettajia ja itsenäisiä ammatinharjoittajia edustavia luottamuselimiä, joiden ensisijaisena tehtävänä on johtaa aikuisten näyttötutkintojen järjestämistä ja antaa tutkintotodistuksen. Opetushallitus asettaa tutkintotoimikunnat kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Näyttö-

tutkintotilaisuuksia ja näyttötutkintoihin valmistavaa koulutusta järjestävät etenkin aikuiskoulutukseen erikoistuneet organisaatiot. Tutkintotoimikunnat ovat tehneet pääasiassa näiden kanssa sopimukset näyttötutkintojen järjestämisestä. Näyttötutkintojärjestelmä tukee elinikäistä oppimista ja tarjoaa samalla merkittävän henkilöstön kehittämisvälineen yrityksille. (Tutkintotoimikunnat 2009.)

2.1 Näyttötutkintojen periaatteet ja suorittaminen

Näyttötutkinnot ovat ammattitaidon hankkimistavasta ja aikaisemmasta koulutuksesta riippumattomia tutkintoja ja tarjoavat erityisesti aikuisväestölle joustavan tavan osoittaa, uudistaa ja ylläpitää ammatillista osaamistaan. Näyttötutkintojärjestelmässä tunnustetaan ja tunnustetaan eri tavoin hankittu osaaminen. Järjestelmä perustuu ennen kaikkea työelämälähtöisyyteen. (Opetushallitus 2009.)

Näyttötutkintojärjestelmän keskeisiä periaatteita ovat seuraavat asiat.

Kolmikantayhteistyö: työnantajatahojen, työntekijätahojen ja opetusalan tiivis yhteistyö, tutkintojen riippumattomuus ammattitaidon hankkimistavasta, tutkinnon tai tutkinnon osan ammattitaidon osoittaminen näyttötutkinnossa sekä henkilökohtaistaminen (Opetushallitus 2009).

Tutkinnoissa vaadittava ammattitaito määritellään opetushallituksen julkaisemissa näyttötutkinnon perusteissa, jotka on yhdessä elinkeinoelämän kanssa määritelty työelämän työkokonaisuuksina. Opetushallitus asettaa jokaiselle näyttötutkinnolle tutkintotoimikunnan, jotka kehittävät ja valvovat näyttötutkintotoimintaa, varmistavat tutkintojen tasalaatuisuuden ja antavat tutkintotodistukset. (Opetushallitus 2009)

Henkilö, jolla on laaja ja monipuolinen ammatillinen osaaminen, voi osoittaa ammatitaitonsa tutkintotilaisuuksissa ilman näyttötutkintoon valmistavaa koulutusta. Usein kuitenkin tutkinto suoritetaan valmistavan koulutuksen yhteydessä. Näyttötutkintoon hakeutuvalla laaditaan henkilökohtainen suunnitelma tutkinnon suorittamisesta.

Suunnitelmassa todetaan mm. miltä osin, miten ja milloin tutkinnon suorittaja voi suoraan osallistua tutkintotilaisuuksiin. Lisäksi siinä sovitaan, miltä osin ja millä tavoilla (valmistavassa koulutuksessa, työssä jne.) tutkinnon suorittajan on hankittava

lisää tutkinnon perusteissa määriteltyä ammattitaitoa pystyäkseen suorittamaan näyttötutkinnon. (Opetushallitus 2009.)

2.2 AiHe-projekti ja näyttötutkintoprosessin ohjaus

Aikuisten näyttötutkintojärjestelmä on tuonut opetussuunnitelmaperustaisen koulutuksen toteutustavan tilalle toimintamallin, joka on haastanut opettajan uudenlaiseen vuorovaikutukseen tutkintoa haluavan aikuisen ja työelämää edustavien tahojen kanssa. Työelämälähtöisyys ja asiakkaiden yksilöllinen huomioon ottaminen ovat keskeisinä lähtökohtina tutkintojen ja koulutusten suunnittelulle ja toteutukselle. Näyttötutkintojen henkilökohtaistaminen voidaan mieltää pedagogisena menetelmänä, joka mahdollistaa todellisen asiakas- ja työelämälähtöisyyden ja edellyttää perinteisen opettajuuden muuttumista aikaisempaa vuorovaikutteisempaan ja ohjauksellisempaan suuntaan. Tämä muutos pakottaa opettajan kohtaamaan työssään yhä uudelleen tilanteita, jotka vaativat yksilöllisiä ratkaisuja ja epävarmuuden sietämistä. (Heikkinen ym. 2006, 22.)

AiHe-projektin tavoitteena oli kehittää näyttötutkintotoiminnan laatua ja vaikuttavuutta henkilökohtaistamisen avulla. Yksi keskeinen kehittämisen kohde oli näyttötutkintojen henkilökohtaistamisessa tarvittavien ohjaukskäytäntöjen kehittäminen. AiHe-projekti on mallittanut osaamisen tunnustamisen henkilökohtaistetuksi prosessiksi näyttötutkintotoiminnassa. Siinä on vahvistettu neuvontaa, tiedotusta ja ohjausta kohdentaen toimenpiteitä hakeutumiseen, tutkinnon suorittamiseen ja tarvittavan ammattitaidon hankkimiseen. Substanssin hallinnan ja pedagogisen osaamisen lisäksi opettajan tulisi olla sosiaalisesti taitava ja aidosti kiinnostunut tutkinnon suorittajista ja työelämän edustajista yhteistyökumppaneina. (Heikkinen ym. 2006, 22.)

Tutkintojen perusteet ja näyttötutkintojen järjestämissopimukset ja niihin liittyvät järjestämissuunnitelmat luovat puitteet toiminnalle. Niiden sisällä jokaisen yksittäisen tutkinnon suorittajan ohjaaminen juuri hänelle ainutkertaisella tutkintopolulla on opettajan vaativinta osaamista edellyttävää työtä. Kyetäkseen ohjaukselliseen otteeseen omassa työssään opettajan on syytä pohtia, mikä merkitys ohjaamisella on tutkinnon suorittajan kannalta ja minkälainen ohjaaja hän itse on. Ohjaamistaitojaan jokainen opettaja voi kehittää, mutta jos opettaja ei koe ohjaajan roolia omakseen, hänen voi

olla vaikea päästä aitoon ja luottamukselliseen vuorovaikutukseen opiskelijan ja tutkinnon suorittajan kanssa. (Heikkinen ym. 2006, 23.)

Perustelua sille, miksi tarvitaan henkilökohtaistamista ja ohjausta, löytyy mm. aikuisten näyttötutkintojärjestelmää koskevasta lainkohdasta, jossa mainitaan, että näyttötutkinnon voi suorittaa riippumatta siitä, miten osaamisensa on hankkinut. Osaamisen tunnistaminen tuo vahvan haasteen tutkintoon hakeutumisessa myös ohjauksen näkökulmasta katsottuna. Asiakaslähtöisyys toimintaperiaatteena ja oppilaitosten muuttuminen palvelujen tarjoajiksi ovat tehneet aikuisopiskelijasta oman oppimisensa ja tutkinnon suorittamisensa päähenkilön, jolla on vahva vaikuttamismahdollisuus siihen, minkälaiseksi hänen tutkintopolkunsa muodostuu. Aikuiset – tutkinnon suorittaja/opiskelija, opettaja, työssä oppimisen ohjaaja, näyttötutkinnon arvioijat – kohtaavat toisensa tasa-arvoisessa vuorovaikutussuhteessa, jossa kunnioitetaan ja arvostetaan toisten osaamista, elämäkokemusta, asiantuntemusta, toiveita ja mielipiteitä. Tämä edellyttää luottamusta ja aitoa kiinnostusta. Tutkinnon suorittajalla on siis päärooli, ja muiden osapuolien tehtävänä on ohjata, tukea ja kannustaa häntä ja näin mahdollistaa hänelle päämäärän saavuttaminen. (Heikkinen ym. 2006, 23.)

Työelämälähtöisyys tutkintojärjestelmässä tuo myös omat vaateensa ohjaukseen. Opettajien yhteistyö työnantajien ja työssä oppimisen ohjaajien kanssa mahdollistaa todellisen kolmikannan toteutumisen myös yksittäisen tutkinnon suorittajan tutkintoprosessissa. Työelämän kehittämistarpeet voidaan usein yhdistää tutkinnon suorittajan ammattitaidon hankkimiseen. Se siirtyy yhä enemmän työssä tapahtuvaksi, ja myös näyttötutkinnot suoritetaan aidoissa työympäristöissä. Suuri vastuu tutkinnon suorittajan ohjauksesta on siirtynyt työpaikoille. Työssä oppimisen ohjaajat ja näyttötutkintojen arvioijat tarvitsevat tietoa ja ohjausta suoriutuakseen omasta ohjaamis- ja arviointityöstään, ja opettajan tehtäviin kuuluu myös tällaisen ohjauksen antaminen. Tutkinnon suorittajan kannalta ohjausprosessin on oltava johdonmukainen ja tavoitteellinen, vaikka ohjausta antavatkin eri henkilöt. (Heikkinen ym. 2006, 23.)

2.2.1 Yhteistyö näyttötutkintotoiminnassa

Näytössä tarvitaan yhteistyötä tutkinnon suorittajien, yrityksen ja näyttöä järjestävän organisaation välillä. Varsinkin, jos näyttötutkintoa suorittavat henkilöt ovat yrityksen palveluksessa, työnantajan asenteella saattaa olla huomattavasti merkitystä siihen, kuinka innokkaasti henkilöt haluavat suorittaa henkilökohtaisiksi luotuja polkuja tutkintoon. (Heikkinen ym. 2006, 34.)

Työnantajan yhteistyöhalukkuutta lisää, että hänellä on riittävästi oikeaa tietoa näyttötutkintojärjestelmästä, tutkinnon vaatimuksista, suorittamistavoista ja kustannuksista. Kaikilla näyttöjä järjestävillä organisaatioilla on hyvä olla yhteyshenkilö tai -henkilöitä, joilta asioista saa tietoa. Yritysten yhteistyöhalukkuutta helpottaa, jos niillä on tiedossa, keneltä voi kysyä oman ammattialansa tutkinnoista. Samoin työpaikoilla tehtävät näyttötutkintojärjestelmän esittelyt ja näyttötutkintojen suoritusarpeiden kartoitukset tulisi tehdä ennakkoon valmistautumalla. Alusta alkaen hyvin valmisteltu toiminta luo hyvän yhteistoimintailmapiirin ja kuvan hyvin järjestetystä toiminnasta. (Heikkinen ym. 2006, 34.)

Kun näyttötutkintotoimintaa aletaan järjestää yrityksessä, tutkintoa suorittavien ohella myös muulle henkilökunnalle on tiedotettava asiasta ja valmistettava sitä edellyttävään toimintaan. Näin vältetään monelta väärinkäsitykseltä, joita tutkinnon suorittaminen näytöillä saattaa niin asianomaiselle tutkinnon suorittajalle kuin myös muille aiheuttaa. Samalla tulevat esille myös yrityksessä jo olevat tutkinnon suorittaneet henkilöt, jotka näin voidaan samalla saada vertaistutoreiksi ja tutkinnonsuorittajan avuksi. (Heikkinen ym. 2006, 34.)

Heikkinen ym. (2002) on esittänyt ohjauksen kannalta kriittisiksi vaiheiksi seuraavat asiat.

Kuinka saadaan yritykset kiinnostumaan oman henkilökuntansa tutkintotason nostamisesta, mistä on kysymys yrityksen kannalta asiaa tarkasteltaessa.

Miten saada työntekijät kiinnostumaan näytöistä ja suorittamaan näyttöjä.

Kuinka saada yritykset ottamaan esimerkiksi työvoimapoliittisessa koulutuksessa olevia ihmisiä suorittamaan näyttöjä yrityksiin.

Miten suorittaa lisäkoulutustarpeen arviointi ja miten järjestää tarvittava lisäkoulutus. Kuinka paljon käyntejä yrityksiin tarvitaan ja miten ne järjestetään.

Luettelo sisältää sellaisia kysymyksiä, jotka avautuvat yhteistyönäkökulmasta sen lisäksi, että jokainen näyttötutkinnon suorittamisen yhteistyövaihe on vielä nykyisessä näyttöjärjestelmän kehittämisen tilanteessa mahdollinen kriittinen tilanne. (Heikkinen 2006, 35.)

Myös yrityksen on vastavuoroisesti hyvä antaa tietoa syistä, miksi näyttötutkintoja halutaan yrityksessä suoritettavan. Lyhyt informaatiotilaisuus tai muuten hoidettu asianmukainen tiedon jakaminen luovat hyvää pohjaa kannustavalle ja tukevalle ilmapiiirille yrityksessä. Myös työtovereiden tuki on tärkeää tutkinnon suorittajalle. Tutkintoja järjestävän organisaation on hyvä saada palautetta tutkintotapahtumasta: mikä oli hyvin hoidettu ja missä on vielä kehitettävää. Näin voidaan kehittää paremmin toimivaa yrityselämäyhteistyötä ja näyttötutkintojärjestelmää. Jokainen yrityskäynti on paitsi ohjauksellinen ja neuvotteleva tapahtuma tutkinnon suorittajan prosessissa, myös tapa luoda henkilökohtaisia suhteita, jotka auttavat asioiden myöhempää hoitoa ja sujumista. (Heikkinen ym. 2006, 39.)

2.2.2 Työelämä näyttötutkintojärjestelmän osana

AiHe-projektin aikana monissa näyttöjä järjestävissä oppilaitoksissa suoritettiin kokeiluja ohjausjärjestelmän parantamiseksi kolmivaiheisessa tutkinnon suorittamisprosessissa. Näistä kokeiluissa on kiinnitetty paljon huomiota juuri kumppanuussuhteiden kehittämiseen. Toimiva näyttötutkintojärjestelmä toimii nimenomaan hyvin hoidettujen kumppanuuksien varassa. Selkeästi tämä tulee esille arvioitaessa sitä työtä, joka näyttöjen myötä on niitä toteuttavien opettajien kohdalla lisääntynyt räjähdysmäisesti: työssä oppimisen, osanäyttöjen ja tutkintotilaisuuksien ohjaus ja arviointi saattavat johtaa tutkinnosta riippuen satojen työelämäyhteyksien rakentamiseen yhdenkin tutkintoon johtavan ryhmän kohdalla. (Heikkinen ym. 2006, 36.)

Erityisesti näyttötutkintojärjestelmässä ammattitaitoa hankitaan entistä enemmän työssä oppimalla. Sen takia on tärkeää, että työssä oppimisajalle nimetään työpaikkaohjaaja ja tutkintoa järjestävästä organisaatiosta työssäoppimista ohjaava opettaja. Hakeutumisvaiheessa on tärkeää selvittää ja sovittaa yhteen eri osapuolten (esimerkik-

si tutkinnon, opiskelijan ja työnantajan) toiveet ja tarpeet. Tärkeää on myös selvittää tutkinnon suorittajalle ja työnantajalle tutkinnon perusteiden asettamat ehdot tutkinnon suorittamiselle. Kokemukset osoittaneet, että työnantajan toivomukset ja tutkinnon perusteiden vaatimukset eivät ole välttämättä samansuuntaisia. Hyvin hoidettujen suhteiden varassa eri toimijoilta löytyy kuitenkin useimmiten yhteistä tahtoa niin, että mahdottomiltakin tuntuvat asiat voivat onnistua. (Heikkinen ym. 2006, 36.)

Työmaalle viety henkilökohtainen aikuisohjaus on selkeässä kasvussa. Opettajat, valmentavien koulutusten ohjaajat ja näyttötutkintomestarit ovat käyneet työpaikoilla kouluttamassa henkilöstöä ohjaukseen. Tällä tavoin on päästy keskustelemaan työssä oppimispaikkojen henkilöstön kanssa ja synnytetty verkostoja, jolloin näyttöjä suorittavien tukemiseen ja ohjaamiseen on saatu mukaan kaikki osapuolet. Verkostojen luominen on tärkeää. Työpaikkojen saaminen kumppaniksi yhteisen hyödyn saamiseksi on erittäin olennaista. Yhteisten sääntöjen luominen ja niiden ajoittainen arvioiminen auttaa kehittämään niitä. Työnjaosta sopiminen ja tiedottaminen sekä vastuiden selkiyttäminen ovat tärkeitä, jotta asiat eivät olisi kiinni yhden ihmisen työpanoksesta. (Heikkinen ym. 2006, 36.)

Vertaisryhmän tuki osaamisen ja oppimisen tunnistamisessa ja koko näyttötutkintoprosessin henkilökohtaistumisessa ovat tärkeitä sekä valmentavien, hakemisvaiheiden että valmistavien koulutusten yhteydessä. Myös työssäoppimisessa tulisi suuntautua samankaltaiseen orientaatioon. Kun työelämän ja oppilaitoksen ohjaukikäytäntöjä saadaan lähemmäksi toisiaan ja yhteistyötä tiivistettyä, se mahdollistaa aidosti avoimien oppimisympäristöjen ideoiden toteutumisen ja samalla myös nykyistä paremman, asiakaslähtöisen toimintatavan. (Heikkinen ym. 2006, 37.)

Oppisopimukset ovat hyvä esimerkki siitä, kuinka eri osapuolet voivat ottaa tuntumaa ja saavat varmennusta molemminpuolisten osaamistarpeiden ja intressien yhtensovittamiseen. Näyttötutkintojärjestelmää voidaan kehittää tältä pohjalta ja samalla parantaa vastavuoroisesti myös oppisopimusten henkilökohtaistamisen käytäntöjä. Yritysten valikoituminen myös osallistujien oppisopimuspaikoiksi on koko ajan elävä ja monivaiheinen prosessi. Yritykset ovat ennen sitoutumistaan oppisopimuskoulutuk-

seen ottaneet osallistujia harjoittelemaan työssä oppimisjaksoille. (Heikkinen ym. 2006, 37.)

2.3 Esimerkkinä tuotekehittäjän erikoisammattitutkinto

Ensimmäiset tuotekehittäjän erikoisammattitutkinnot maassamme suoritettiin Oulussa 20.12.2006 ja tutkinnon suorittamiseen valmentavaan koulutukseen osallistui 15 henkilöä. Opetushallitus oli juuri ennen koulutuksen aloittamista saanut valmiiksi tuotekehittäjän erikoisammattitutkinnon kuvauksen:

”Tutkinnon osat ovat tuotekehittäjän yleistaidot, ideointi ja tuotekehityksen valmistelu, tuotekehityksen talous ja yritystoiminta sekä tuotekehitysprojehti.

Tutkinnon suorittaja tuntee yleisesti käytettyjä ideointimenetelmiä. Hän osaa valita ideointimenetelmän, soveltaa sitä ja arvioida ideaa kriittisesti. Hän osaa kerätä tuotekehityksen alkuvaiheessa tietoja ja selvittää tehtävät. Hän tuntee tuotekehitystyön suojaamiseen ja immateriaalioikeuksiin liittyvät periaatteet, patentointiprosessin päävaiheet ja menettelytavat sekä tärkeimmät alansa sopimuksiin ja sopimusjuridiikkaan liittyvät seikat.

Tutkinnon suorittaja tietää tuotekehitystoiminnan kansantaloudellisen merkityksen. Hän ymmärtää suhdanteiden ja hintatason muutosten yhteyden toimintaympäristöönsä ja tuntee yrityksen talouslaskelmasta ja taseesta johdettavat keskeisimmät tunnusluvut. Hän osaa tehdä kustannuslaskelmia. Hän osaa soveltaa markkinatutkimusta osana tuotekehitystä, laatia budjetin ja vertailla rahoitusvaihtoehtoja.

Tutkinnon suorittaja osaa laatia projektisuunnitelman ja suunnitelman hankkeen seurantaan varten. Hänellä on johonkin toimialaan liittyvää tuotekehityksen menetelmien erikoisosaamista, jota hän osaa hyödyntää.

Tutkinnon suorittaja tuntee edustamansa yrityksen tai organisaation rakenteen ja osaa palvella asiakkaita työyhteisönsä palveluperiaatteiden mukaisesti. Hän hallitsee neuvottelukäytännöt ja kokoustekniikat sekä pystyy esittämään olennaisen tuotekehityksestä kirjallisesti. Hän pystyy vähintään Tieken (at)-kortin tasoiseen suoritukseen. Hän noudattaa työturvallisuusohjeita ja -määräyksiä sekä ottaa huomioon tuoteturvallisuutta ja ympäristönsuojelua koskevat määräykset. Hänellä on riittävä vieras kielen taito. Tutkinnon suorittaneet voivat työskennellä erilaisissa tuotekehitystehtävissä.” (Aikuiskoulutusopas 2008, 197.)

Valmentavan koulutuksen kesto oli kaksi vuotta ja siihen sisältyi seitsemän kaksipäiväistä lähiopetusjaksoa, joiden lisäksi jaksojen välillä oli välitehtäviä, jotka palautettiin kurssin vetäjälle tarkastettavaksi. Kurssin suorittajat olivat kahden eri tietoliikennealan laitteita ja ohjelmistoja valmistavan yrityksen palveluksessa ja toimivat pääsääntöisesti alan tuotekehitystehtävissä tai niihin liittyvissä toiminnoissa.

Koulutus suoritettiin oppisopimuksella, joten opinnoista ei koitunut kuluja tai työtulojen menetyksiä koulutettaville tai työnantajille. Kukin opiskelija laati oman henkilökohtaisen opintosuunnitelman, jonka sisällön ja näyttösuunnitelman kurssin vetäjä hyväksyi. Jokaisella opiskelijalla oli oman työnantajan palveluksessa oleva mentori, jonka kanssa koulutukseen liittyviä asioita käytiin läpi ennen lähiopetuspäiviä ja niiden jälkeen. Mentorin kanssa opiskelija myös täytti työssäoppimisen väliarviointilomakkeen puolivuositain. Opiskelijoiden edustajista ja koulutuksen järjestäjistä sekä osallistuvien yritysten edustajista koottiin ohjausryhmä, joka kokoontui useita kertoja ja seurasi kurssien etenemistä ja kokosi eri osapuolien vaatimuksia ja toiveita yhteen ja välitti tietoa koulutuksen aikana.

Lähiopetuspäivien lisäksi kukin opiskelija täydensi koulutusta työssäoppimisella ja suorittamalla mahdollisuuksien mukaan muuta työnantajan järjestämää aiheeseen liittyvää koulutusta. Koulutuksen lomassa ja lopuksi kurssilaiset suorittivat neljä näyttöä, joiden aiheen tuli liittyä edellisen lähiopetusjakson aikana läpikäytyihin aihealueisiin. Neljännen näytön aiheena oli kunkin opiskelijan omaan työhön perustuva projektityö, jonka tausta ja tulokset esitettiin yhteisessä tilaisuudessa, johon oli näytön vastaanotta-

jan, työnantajan edustajan ja vertaisarvioijan lisäksi vapaa pääsy myös kaikilla muilla opiskelijoilla. Tyypillisesti kyseessä oli jonkin tuotekehitysprojektin esittely tai esimerkiksi jokin muu toiminnan laatua parantava hanke.

3 AMMATTIOSAAMISEN NÄYTÖT

Ammattiosaamisen näyttöjen tarkoituksena on parantaa ammatillisen koulutuksen työelämävastaavuutta. Näytöillä työelämän osapuolet kytketään opiskelijan ammattitaidon arviointiin ja yhtenäistetään arviointimenettelyä (Opetushallitus 2009). Työssäoppimista ja ammattiosaamisen näyttöjä säätelevät laki ja asetus ammatillisesta koulutuksesta (L 630/1998, L 479/2003, L 601/2005, A811/1998, A603/2005) sekä Opetushallituksen määräykset näyttötutkinnon perusteista ajalla 1995–2005. (Opetushallitus 2009.)

Näyttöjen osuutta on lisätty lakien ja asetusten vaatimuksesta, mutta myös siksi, jotta toisen asteen opiskelu saadaan vastaamaan mahdollisimman hyvin kulloisenkin työelämätilanteen mukaisiin vaatimuksiin. Toisen asteen opetussuunnitelmissa näyttöjen määrää on tasaisesti lisätty 2000-luvun aikana. Nyt johtavana ajatuksena on niveltää näytöt luontevaksi osaksi työssäoppimisjaksoja ja opetussuunnitelmissa näytöt sijaitsevat pääosin sillä jaksolla.

3.1. Työelämäyhteistyö ammatillisessa peruskoulutuksessa

Ammatilliset perustutkinnot uudistuivat vuosina 1999–2001. Kaikkiin tutkintoihin sisällytettiin työpaikoilla tapahtuva, vähintään 20 opintoviikon mittainen työssäoppimisen osuus. Opetussuunnitelman perusteiden mukaiseen ammatilliseen peruskoulutukseen sisällytettävänä työssäoppimisena opiskellaan työpaikan kanssa yhteisesti sovittu ja opiskelijan opiskelusuunnitelmaan sopiva opetussuunnitelman osa työpaikalla työtä tehden. Työssäoppiminen suunnitellaan ja järjestetään yhteistyössä työpaikan kanssa. Tarkoituksena on, että työssäoppimisen ja työpaikkojen yhteistyön kautta parannetaan työelämälähtöisen ammattiosaamisen laatua ja kehitetään oppilaitoskohtaista opetussuunnitelmaa alueellisen työelämän tarpeita vastaavaksi. Eduskunta hyväksyi 21.6.2005 ammattiosaamisen näyttöjä koskevan, ammatillisesta koulutuksesta annetun lain muutoksen. Lain mukaan kaikissa perustutkinnoissa käyttöön

otettavissa ammattiosaamisen näytöissä opiskelija osoittaa, miten hyvin hän on saavuttanut ammatillisten opintojen tavoitteet. Näytöt järjestetään yhteistyössä työpaikkojen kanssa. Ammattiosaamisen näytöillä pyritään parantamaan ja varmistamaan ammatillisen koulutuksen laatua. Työelämän osapuolet tulevat mukaan arviointiin varmistamaan, että opiskelijan saavuttama ammattitaito on sellaista, mitä työelämä edellyttää. (Eerola & Majuri 2006, 9.)

3.2 Työelämäyhteistyön merkitys ammattiin oppimisessa

Työelämäkokemuksen kytkeminen ammatillisiin opintoihin oikea-aikaisesti voi tarjota todellisia ongelmia pohdittavaksi yksin tai esimerkiksi yhdessä työpaikkaohjaajan ja opettajan kanssa. Tällöin työelämän voidaan ajatella tarjoavan opiskelijalle todellisen kontekstin, jossa opiskelijalle tarjoutuu mahdollisuuksia tarkastella työtä kokonaisuutena, ammattilaisten osaamista ja työorganisaatiota. (Eerola & Majuri 2006, 16.)

Jotta oppilaitoksen sekä työelämän yhteistyö parhaalla mahdollisella tavalla toimisi, yhteistyön tavoitteiden tulisi olla yhdensuuntaisia ja kaikkia osapuolia hyödyntäviä. Ammatillisen peruskoulutuksen eri tasoille voi yhteistyöllä syntyä toimintayhteisöjä, jotka kehittävät oman alan ammatillista koulutusta, työelämää ja opiskelijoiden osaamista kukin tahollaan. Koulutuksen ja työelämän välisessä yhteistyössä opettajien ja opiskelijoiden asiantuntijuuden tulisi välittyä työpaikoille. Työpaikkaohjaajien ja muun henkilöstön osaamisen tulisi taas välittyä oppilaitokseen. Jos ammatilliseen peruskoulutukseen halutaan kytkeä työssäoppimista mielekkäällä tavalla, se vaatisi yhteisten tavoitteiden asettamista alueen koulutuksen kehittämisessä, opetussuunnitelmatasolla, opintokokonaisuuksien tavoitteiden ja opetuksen tasolla, työssäoppimisjaksojen valmennuksessa, suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa, opiskelijan henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman laadinnassa ja ohjauksessa sekä opinnoissa että työelämään siirryttäessä (Eerola & Majuri 2006, 17.)

Opettajien rooli yhteistyön toteuttajana on varsin keskeinen, koska he vastaavat pääasiassa ammattiin opiskelevan oppimisprosessin kokonaissuunnittelusta. He ratkaisevat pitkälti sen, miten työelämäyhteistyö kytetään opintokokonaisuuden opetukseen oppilaitoksessa ja miten esimerkiksi työelämäjaksolle valmentaminen sekä työssäop-

pimisjaksojen suunnittelu toteutuu. Jotta opettaja pystyy näin toimimaan, hänen työelämäntuntemuksensa tulee olla ajan tasalla, hänen on käytävä vuoropuhelua työpaikkaohjaajien kanssa ja tunnettava alueensa työpaikat oppimisympäristöinä. (Eerola & Majuri 2006, 17.)

3.3 Työssäoppimisen prosessi

Ammattiopiston toimintaa voidaan tarkastella prosessiajattelun avulla ja sillä voidaan työssäoppimisen kehittämistyö myös jäsentää hallituksi kokonaisuudeksi. Prosesseissa on kysymys organisaation kyvystä ymmärtää omaa toimintaa. Prosessit ylittävät organisaatorajat ja niissä keskitytään organisaatioiden toiminnan kuvaamiseen ja kehittämiseen. Työssäoppimisen laatu syntyy yhteisistä sopimuksista ja pelisäännöistä, joiden mukaan toimittaessa työssäoppimisprosessin kaikkien asiakkaiden (opiskelija, työelämä, yhteiskunta, oppilaitoksen omistajayhteisö) odotukset ja kokemukset vastaavat toisiaan. Kaikki työssäoppimisen prosessin kuvaamiseen ja kehittämiseen liittyvät toimenpiteet ovat tukitoimenpiteitä, joiden tavoitteena on työssäoppimisjaksolla olevan opiskelijan oppiminen työpaikalla. (Työssäoppimisen prosessi kuntoon 2006, 3.)

Työssäoppimisen käytäntöjen kehittäminen edellyttää johdon sitoutumista ja tukea kehittämistyölle sekä toimivaa palautejärjestelmää, jotta kokemukset ja palaute prosesseista saadaan hyödynnettyä. Prosessien kehittämisen apuna toimii tasapainotettu mittaristo, jonka tavoitteena on ohjata ammattiopisto ja sen organisoima työssäoppimisprosessi saavuttamaan työssäoppimiselle asetetut tavoitteet ja päämäärät. (Työssäoppimisen prosessi kuntoon 2006, 3.)

Prosessien määrittely ja kehittäminen lähtee liikkeelle ydin- ja tukiprosessien tunnistamisesta, jonka tuloksena laaditaan prosessikartta. Prosessien tunnistamista ohjaavat yritysten ja elinkeinoelämän tarpeet, yhteiskunnan ammatilliselle koulutukselle asettamat vaatimukset, ammatillisen oppilaitoksen omat päämäärät ja tavoitteet sekä nykyiset toimintamallit. (Työssäoppimisen prosessi kuntoon 2006, 6.) Ammattiopistoilta vaaditaan vetovoimaisuutta ja kilpailukykyä. Kilpailukykyisen toiminnan ydin on laadukas opetus, jonka avulla voidaan varmistaa opiskelijan ammatillinen kasvu. Am-

mattiopiston toiminnan kriittisiksi menestystekijöiksi voidaan määritellä esimerkiksi työelämälähtöinen opetus, henkilöstön osaamisen kehittäminen ja sidosryhmäsuhteiden hoitaminen. (Työssäoppimisen prosessi kuntoon 2006, 4.)

Vaikka kaikki ammatillisesta koulutuksesta valmistuneet opiskelijat suorittavat opetussuunnitelman perusteiden mukaiset opinnot, toimintatavat vaihtelevat hyvin paljon eri oppilaitosten välillä ja myös saman oppilaitoksen eri yksiköiden välillä. Työssäoppimisen prosessin asiakkailta on erilaisia odotuksia ja tarpeita. Yritysten näkökulmasta alueen ammattiopistojen yhtenäiset ja yrityslähtöiset käytännöt ovat tärkeitä. Opiskelija odottaa ohjausta ja sopivan haastavia työtehtäviä työssäoppimisjaksolla. Omis-tajayhteisön odotus on työssäoppimisen kustannustehokas toteutus. Jotta erilaisiin odotuksiin voidaan vastata, on tarkoituksenmukaista kuvata työssäoppimisen prosessi ja mitata siinä onnistumista. (Työssäoppimisen prosessi kuntoon 2006, 4.)

Oppilaitosjohdon rooli työssäoppimisen prosessin johtamisessa ja kehittämisessä on merkittävä, sillä ilman ylimmän johdon tukea ja sitoutumista ei tarvittavien resurssien suuntaaminen työssäoppimisen prosessin kehittämiseen ole mahdollista. Järjestelmällinen toimintatapa edellyttää, että työssäoppimisen kehittämiselle on oppilaitoksessa selkeästi määritellyt vastuut ja toimintatavat ja että jokainen toimija tietää oman roolinsa ja vastuunsa. (Työssäoppimisen prosessi kuntoon 2006, 4.)

Myös yrityksillä on oma rooli työssäoppimisen prosessin kehittämisessä. Niiden palaute työssäoppimisen prosessin kehittämiskohteista on tärkeä. Käytäntöjen kehittyminen paikallisesti on mahdollista vain yhteistyön ja palautteen avulla. (Työssäoppimisen prosessi kuntoon 2006, 4.) Prosesseissa on kysymys kyvystä ymmärtää organisaation toimintaa ja sen tuloksellisuutta. Prosessi on yhteistyön malli, joka auttaa opettajaa, opiskelijaa tai työpaikkaohjaajaa ymmärtämään paremmin kokonaisuutta. Malli ohjaa toimintaa, toimintatavan kehittämistä ja organisaation johtamista. Prosessien kehittäminen on yhteistyön kehittämistä ja mallinnettu prosessi auttaa ammattiopistoa kehittämään tavoitteellisesti yhteistyötä yritysten ja elinkeinoelämän kanssa. (Työssäoppimisen prosessi kuntoon 2006, 5.)

Työssäoppimisen osalta laadun varmistuksen tarkoituksena on jokaiselle opiskelijalle ammatillisen kasvun näkökulmasta onnistunut työssäoppimisjakso. Prosesseille on ominaista, että ne ylittävät osasto-, toiminto- ja organisaatorajat. Ammatillisen koulutuksen lähtökohtana on työelämälähtöinen opetus ja opiskelijan ammatillinen kasvu. Ammattiopisto toteuttaa prosesseillaan toiminta-ajatusta ja valitsemaansa strategiaa. Kuitenkin prosessit ovat usein huonosti tunnistettuja ja johdettuja. Työssäoppimisprosessin kehittäminen ammattiopistossa edellyttää oppilaitosjohdon sitoutumista ammattiopiston työelämäyhteistyön kehittämiseen. Oppilaitosjohdon rooli on johtaa työssäoppimisprosessia organisoimalla ja resursoimalla työssäoppimisen laadun kehitystyö osana ammattiopiston toiminnan kehittämistä. (Työssäoppimisen prosessi kuntoon 2006, 12.)

Käytännössä ammattiopiston työssäoppimisprosessin kuvaaminen ja yhteisten käytäntöjen kehittäminen voi olla monialaisen työssäoppimisen kehittämistiimin vastuulla. Näin varmistetaan eri alojen kokemuksen hyödyntäminen. Yhteisten käytäntöjen vakiinnuttaminen oppilaitoksen arkeen on työssäoppimisen johtamisen haaste. Koko henkilöstölle tarvitaan koulutusta, jotta työssäoppimisen laatu voidaan varmistaa jokaisella työssäoppimisjaksolla. Jokaisella työssäoppimista ohjaavalla opettajalla on keskeinen rooli työssäoppimisen laadunvarmistajana. Organisaation tai viime kädessä opettajan tehtävänä on opiskelijoiden valmennuksen ja ohjauksen lisäksi myös kouluttaa työpaikkojen edustajat hoitamaan omat tehtävänsä työssäoppimisessa. Riittävien resurssien varmistaminen opettajille työssäoppimisen hoitamiseen on edellytys työssäoppimisen laadunvarmistukselle. Työnjohdollinen kysymys on, miten opettajia ohjataan suuntaamaan käytettävissä olevat resurssit tarkoituksenmukaisimmalla tavalla. (Työssäoppimisen prosessi kuntoon 2006, 12.)

Työssäoppimisen prosessin kehittäminen koulutusaloittain voidaan määrittellä ammattiopistossa esimerkiksi työelämäyhteistyön laaturyhmän tehtäväksi. Opettajien ja eri työpaikkojen edustajien muodostama laaturyhmä voi palauteyhteenvetojen pohjalta arvioida prosessin kehittämistarpeita ja seurata kehitystoimenpiteiden vaikutuksia. Ammatillinen neuvottelukunta voi toimia työelämäyhteistyön laaturyhmänä tai laaturyhmä voidaan muodostaa työssäoppimista ohjaavista opettajista ja muutamien työssäoppimispaikkojen edustajista. (Työssäoppimisen prosessi kuntoon 2006, 12.)

4 YHTEISTYÖ YRITYSTEN JA SALON AMMATTIOPISTON VÄLILLÄ

Salon Ammattiopisto on osa Salon Seudun Koulutuskuntayhtymää, käytetään lyhennettä SSKKY, jonka muina oppilaitoksina ovat Salon Aikuisopisto ja Salon Seudun Oppisopimuskeskus. Koulutuskuntayhtymän omistavat taulukossa 1 mainitut alueen kunnat.

Taulukko 1. Salon Seudun Koulutuskuntayhtymän omistus pohja (SSKKY 2009).

Kunta	Asukasluku	Äänivalta/ %
Kemiönsaari	7386	10
Koski TL	2489	10
Paimio	10022	15
Salo	54480	45
Sauvo	2949	10
Somero	9501	10
YHTEENSÄ	86827	100

Salon seudun koulutuskuntayhtymässä opiskelee yhteensä 1600 nuorta ja 750 aikuisopiskelijaa. Oppisopimuskoulutusta koordinoidaan noin 500 opiskelijalle. Kuntayhtymässä työskentelee noin 280 työntekijää, joista opettajia on noin 220. Kuntayhtymän toimintatuotot tilinpäätöksessä 2007 olivat 21 miljoonaa euroa. (SSKKY 2009.)

Salon seudun koulutuskuntayhtymä on organisoitu seuraavasti: Hallinnosta vastaa *Kuntayhtymäpalvelu*-osasto, joka sisältää talous-, henkilöstö- ja tietohallinnot, sekä ruoka- ja laitospalveluhuoltopalvelut, että kiinteistöhoitotoiminnot. Opetustoiminnot muodostuvat kolmesta erillisestä oppilaitoksesta. *Salon seudun aikuisopistossa* opiskelee noin 800 opiskelijaa eri opintosuunnilla, lisäksi opistoon sisältyy kehittämisspalveluyksikkö, jonka tehtävänä on huolehtia erillisistä kehitysprojekteista. *Salon seudun ammattiopistossa* opiskelee runsas 1500 opiskelijaa kolmella eri perusopintosuunnalla. Nämä ovat tekniikka ja palvelu, kauppa ja terveys sekä rakentaminen ja kulttuuri.

Kolmantena koulutusta tarjoavana yksikkönä on *Salon seudun oppisopimuskeskus*, jolla on noin 500 oppisopimusopiskelijaa. (SSKKY 2009.)

Ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelua ja toteuttamista varten koulutuksen järjestäjän tulee asettaa yksi tai useampi *toimielin*. Toimielimen tarkoituksena on valvoa näyttöjen toteutumista, varmentaa ja hyväksyä näyttösuunnitelmat osana opetussuunnitelmaa, sekä käsitellä opiskelijan arviointia koskevat oikaisuvaatimukset. Toimieliimeen kuuluu koulutuksen järjestäjän, opettajien, opiskelijoiden sekä asianomaisen alan tai alojen työ- ja elinkeinoelämän edustajia. (Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt 2007, 6.) Salon seudun koulutuskuntayhtymässä yhteistyöelimen vaatimus on ratkaistu siten, että näyttötoimielimiä on vain yksi koko kuntayhtymän yhteinen elin, jolloin kyseisen elimen valvonta ja ohjeistus ovat hyvin yleisellä tasolla.

Ammattiopistossa kullakin opetussuunnalla on oma jaostonsa, joka paneutuu tarkemmin juuri kyseisen opintosuunnan asioihin. Esimerkiksi sähköjaostossa on neljä työelämän edustajaa sekä opettajakunnan, hallinnon ja oppilaiden edustus. Kyseinen jaosto kokoontuu säännöllisesti kaksi kertaa vuodessa ja tarvittaessa useammin. Jaostossa käsitellään työelämän ja opetuksen kannalta ajankohtaisia asioita, kuten esimerkiksi työssäoppimisjaksojen ongelmia ja ammattiosaamisen näyttöjen käytännön toteutusta.

4.1 Ammattiosaamisen näytöt Salon ammattiopistossa

Salon Ammattiopiston internetsivuilta (2009) voi lukea, että jokaiseen toisen asteen tutkintoon on liitetty 1.8.2006 lähtien ammattiosaamisen näytöt. Opiskelija saa näyttöjen suorittamisesta erillisen todistuksen, joka on osa tutkintotodistusta. Ammattiosaamisen näytössä opiskelija osoittaa tekemällä käytännön työtehtäviä mahdollisimman aidoissa työtilanteissa, miten hyvin hän on saavuttanut opetussuunnitelman perusteiden ammatillisten opintojen tavoitteissa määritellyn työelämän edellyttämän ammattitaidon. Ammattiosaamisen näytöt eivät muuta nykyisin käytössä olevia arvioinnin kohteita ja kriteerejä, vaan opiskelijan arviointi perustuu edelleen opetussuunnitelman perusteissa annettuihin määräyksiin. Ammattiosaamisen näytöillä arvioidaan muun arvioinnin ohella opiskelijan ammatillista osaamista työpaikalla, oppilaitoksessa tai muussa koulutuksen järjestäjän osoittamassa paikassa.

Ammattiosaamisen näytöt annetaan kaikista tutkinnon ammatillisista opintokokonaisuuksista. Poikkeuksena ovat kuitenkin ne valinnaiset opinnot, jotka sisällöltään ovat yhteisiä opintoja tai lukio-opintoja. Näitä opintoja ei arvioida näytöillä. Yhteisistä aineista ja vapaasti valittavista opinnoista ei anneta erillistä näyttöä. Opiskelijalla on oikeus saada tukea, ohjausta ja palautetta ennen ammattiosaamisen näyttöä sekä sen aikana. Ammattiosaamisen näyttö ei ole sama asia kuin näyttötutkinto, jossa opiskelija suorittaa koko tutkinnon näytöillä. (Salon ammattiopisto 2009.)

4.2 Sähköosaston näyttöjen periaatteet ja harjoitteluyrityksen valinta

Sähköosaston opetus on jaettu kolmelle vuodelle siten, että ensimmäisen vuoden aikana opiskelijat on jaettu kolmeen opintoryhmään, jotka suorittavat samat opintosuoritukset. Ammattiosaamisen näyttöjä harjoitellaan ensimmäisenä vuotena kahdessa opintojaksossa. Toinen näyttö on elektroniikasta ja toinen sähköasennusten perusteista. Näytöt toteutetaan oppilaitoksessa ja niitä ohjaa ja arvioi kyseisen kurssin vastuupettaja. Ensimmäisen vuoden lopulla opiskelijat jaetaan kolmeen erilliseen opintoryhmään: elektroniikka- asentaja, sähköasentaja ja automaatioasentaja opintoryhmiksi. Valinta toteutetaan ensisijaisesti oppilaan toivomuksen ja opettajan näkemyksen mukaisesti. Tarvittaessa ratkaisevaksi tekijäksi tulee menestyminen ensimmäisen vuoden opinnoissa.

Toisena ja kolmantena opiskeluvuotena ammattiosaamisen näytöt pyritään toteuttamaan työpaikoilla työssäoppimisjaksojen aikana. Tuolloin jokaisen opiskelijan ja työpaikan kanssa sovitaan näytön suorituksesta erikseen. Näytön valvovat ja arvioivat työpaikkaohjaaja ja vastaava opettaja yhdessä oppilasta kuultuaan. Ammattiosaamisen näyttö pyritään sovittamaan osaksi oppilaan normaalia työssäoppimista. Työsuorituksena valvotaan kokonaistyösuoritusta, ei vain yksittäistä työtehtävää. Tarkoitus on niveltää näyttö oleelliseksi osaksi oppimisjaksoa siten että ammattiosaamisen näyttö sujuu luontevasti opittua työtä tehtäessä.

Työssäoppimispaikan etsintä ja harjoittelusta sopiminen on ensisijaisesti oppimispaikkaa tarvitsevan oppilaan tehtävä. Ennen paikan etsintää opettaja valmistaa oppi-

laita siitä, minkä tyyppistä harjoittelua ollaan etsimässä ja kertoo työpaikan haun peruseriaatteen. Kun oppilas on löytänyt sopivan paikan, hän keskustelee asiasta opettajan kanssa, joka tarvittaessa on yhteydessä yritykseen ja varmistaa paikan soveltuvuuden kyseiseen oppimisjaksoon. Mikäli oppilaalla on vaikeuksia paikan löytymisessä, opettaja voi ohjata hänelle joitakin aiemmin oppimispaikan tarjonneita yrityksiä, joihin oppilas voi olla yhteydessä. Mikäli asia ei vielä onnistu, opettaja voi harkintansa mukaan olla yhteydessä alan yrityksiin ja sopia haastattelusta oppilaan puolesta. Tämän jälkeen oppilas vielä käy itse yrityksessä keskustelemassa oppimisjaksosta, jotta hän oppii työnhaun periaatteen. Oppimisjakson alkuvaiheessa opettaja käy sopimassa yrityksen kanssa harjoittelun käytännön yksityiskohdista, jolloin myös ammattiosaamisen näytöstä sovitaan.

Joidenkin jatkuvasti työssäoppimisjaksoja tarjoavien yritysten kanssa on tehty runsaammin yhteistyötä ja oppilaitos on antanut peruskoulutuksen joillekin kyseisten yritysten henkilöille työpaikkaohjaajana toimimista varten. Näiden yritysten kanssa on helpompi sopia ja toteuttaa sopivan tasoinen ammattiosaamisen näyttö, koska työpaikkaohjaajilla on kokemusta ja näkemystä siitä, mitä kyseisen vuosikurssin opiskelijan tulee osata oppimisjakson aikana. Usein työssäoppimisjakso kuitenkin tehdään satunnaisesti harjoittelua tarjoavassa yrityksessä, jolloin opettajan vastuu ja rooli näytön suunnittelussa ja sen sopivuuden varmistamisessa on huomattavasti suurempi.

5 KEHITTÄMISAJATUKSIA AMMATTIOSAAMISEN NÄYTTÖJEN SOVELLUKSIIN

Laissa ammatillisesta opetuksesta säädetään, että ammatillisen koulutuksen tarkoituksena on kohottaa väestön ammatillista osaamista, kehittää työelämää ja vastata sen osaamistarpeisiin sekä edistää työllisyyttä (L 630/1998 2§). Huomiomme asiasta on, että Salon seudun ammattiopisto kykenee vastaamaan täysin tai osittain joihinkin lain tavoitteisiin, mutta kaikki kohdat eivät vielä toteudu, koska kontaktipintoja on paljon ja joidenkin palvelujen tuottaminen on oppilaitokselle ongelmallista.

Työelämän kehittämisrooli on annettu erityisesti aikuisopistoille. Varsinkin suuremmissa koulutusyhtymissä, kuten Salossa, jossa toimintaa on usealla opetussektorilla. Yhteistyötä ja kehityspainotusta lisäämällä voidaan saavuttaa parempi työelämävas-
taavuus. Kun kontaktipinta yritys-elämään saadaan mahdollisimman leveäksi, myös palaute ja kehitystoiveet yritysten taholta voidaan tehokkaammin hyödyntää.

Joidenkin palvelujen tuottaminen on oppilaitokselle ongelmallista, koska tietyillä aloilla toimii myös kaupallisia koulutuksen järjestäjiä, joiden toimintaedellytyksiä oppilaitos julkisena laitoksena ei voi huonontaa. Vaikka oppilaitoksessa on osaamista, joista olisi suoranaista hyötyä yrityksille (esimerkiksi ensiapukurssien järjestäminen tai sähköturvallisuusmääräysten kouluttaminen yritysten henkilökunnalle), ei oppilaitoksen siis ole ongelmatonta tuottaa näitä palveluja.

Yritykset osaavat hyödyntää työssäoppimisjaksoja oman työllisyytensä tasaajina ruuhkahuipputilanteissa hyvin ja samoin mahdollisten tulevien rekrytoitavien asentajiensa testaamisjaksoina. Mikäli kontakteja yritysmaailman kanssa on niukalti tai yhteistyö on satunnaista, seuraa siitä ongelmia heikon työllisyyden aikana, jolloin yrityksillä ei ole tarjota riittävästi työtä edes omalle vakitukselle henkilökunnalleen. On otettava myös huomioon, että opiskelijan ohjaus työmaalla vaatii ammattihenkilöltä ohjaamista, joka erityisesti urakkahinnoitellussa työssä täytyy kompensoida kyseiselle ammattilaiselle. Mikäli yhteistyö on jatkuvaa, voidaan nämäkin ongelmat kartoittaa etukäteen ja varautua niihin riittävällä tavalla.

Ensimmäisen vuoden ammattiosaamisen näyttöjen tarkoitus on orientoida opiskelijoita ammattiosaamisen näyttötilanteeseen. Tätäkin näyttötilannetta voitaisiin kehittää lähemmäs yrityksessä tehtävää ammattiosaamisen näyttöä varsin helposti. Parannusehdotuksena esitämme ensimmäisen vuoden toisen näytön osalle myös yritysmaailman edustajan osallistumista. Tämä menettely totuttaisi opiskelijat toisen vuoden näyttötilanteeseen, jossa he joutuvat tekemään osaamisen näytön vieraampien henkilöiden valvonnassa.

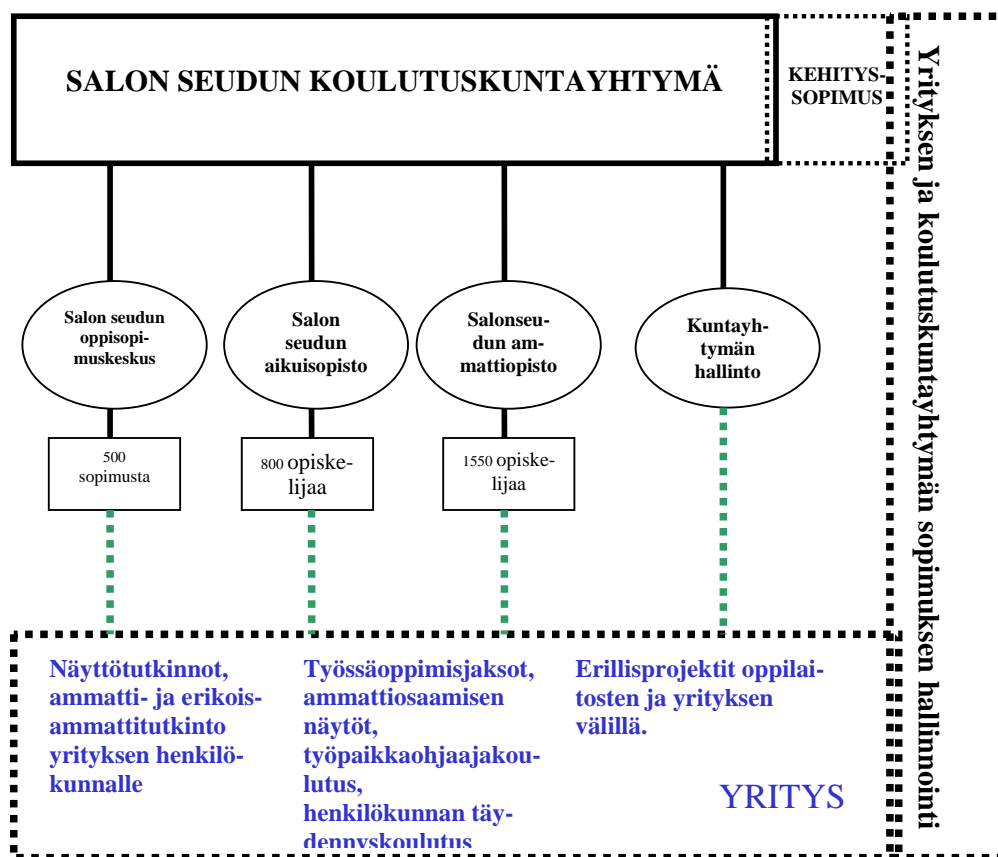
Mikäli yritysedustajaa ei ole mahdollista saada mukaan näyttötilanteeseen, olisi vartenotettava vaihtoehto muodostaa kyseisen alan soveltuvista senioreista ryhmä, josta

olisi saatavissa alan entinen ammattilainen kommentoimaan opiskelijan suoriutumista. Heillä olisi käytettävissään vuosien työelämän kokemus ja he voisivat antaa lisätukea myös opettajalle käytännön työtilanteisiin. Tätä vaihtoehtoa voisi soveltaa myös toisen ja kolmannen vuoden näyttöjen vaihtoehtona silloin, kun näyttö on toteutettava oppilaitostiloissa sopivan työssäoppimispaikan puutteen takia. Tällöin voitaisiin tapauskohtaisesti harkita, voidaanko antaa tehtävän valmistelu ja valvonta sekä työn ohjaaminen täysin asentajan tehtäväksi. Tällä menettelyllä tehtävästä saisi totuudenmukaisemman ja myös opettajalle vertailupohjan siitä, miten käytännön työelämässä toimitaan. Jotta oppilaitoksella olisi olemassa luettelo vapaaehtoisista asentaja-avustajista ja heidän soveltuvuutensa asiaan voitaisiin etukäteen varmistaa, oppilaitos voisi kartoittaa alueen osa- ja täyseläköityneet alan ammattilaiset ja sopia toiminnasta heidän kanssaan etukäteen. Tällä toiminnalla luotaisiin menettely, jolla alan koetellut toimintatavat ja monikymmenvuotinen kokemus alan työtehtävistä saataisiin oppilaiden ja opettajien hyödyksi.

Työssäoppimispaikkojen ja ammattiosaamisen näyttöjen osalta oppilaitoksen tulee olla aktiivinen ja hakea ratkaisua yrityksen tarpeisiin vastaamisessa, jotta voidaan luoda kaikkia osapuolia hyödyttävä tilanne kaikkiin suhdannejaksoihin ja saadaan sitoutettua sopivia yhteistyöyrityksiä pitkäjänteiseen toimintaan. Oppilaitos voi selvittää esimerkiksi, onko mahdollista antaa konsultaatiopalvelua yrityksille työturvallisuus-, ensiaputaito- tai määräysosaamisen osalta. Mikäli suoranaista koulutusta ei voida antaa, olisi kuitenkin mahdollista suorittaa asioiden katselmus ja kartoitus yritystasolla ja antaa toimenpide-ehdotuksia asioiden hoitamiseksi.

Salon seudulla toiminta voisi laajentua kattamaan koko kuntayhtymän muutkin oppilaitokset, jolloin yrityksellä olisi mahdollisuus yhteistyöhön eri oppilaitosten kanssa yhden kontaktin kautta. Parhaiten yhteistyö onnistuisi yksittäisten projektien tai kehityshankkeiden parissa. Esimerkkinä voisi olla yrityksen henkilökunnan ammattitaidon kehittäminen oppisopimuskeskuksen tai aikuisopiston kanssa. Ammattiopisto voisi osallistua kehitysprojektiin yksittäisten hankkeiden osalla. Tällaisesta toiminnasta opistolla on jo jonkin verran kokemusta eri alueen yritysten kanssa.

Yhteistyön pohjaksi yritys ja oppilaitos tekisivät keskinäisen kehittämissopimuksen jossa määritettäisiin molempien osapuolten tarpeet ja mahdollisuudet. Koska oppilaitos on julkisrahoitteinen elin, pitäisi annetun palvelun olla kaikkien yrittäjien saatavilla. Oppilaitos voisi kuitenkin rajata kulloinkin itselleen mahdollisen määrän yrityksiä, joiden kanssa syvennettyä yhteistyötä tehtäisiin. Sopimusten hallinnointi olisi kuntayhtymäpalvelujen tehtävänä, samoin sopimusten juridiset muodot ja kokonaiskumppanuuksien määrä opintosuunnittain ja ajanjaksoittain. Kuntayhtymän johto ohjaisi sopimusten toteutusta oppilaitosten ja yrittäjän välillä. Sopivat yhteistyötasot olisivat kuntayhtymän johtoryhmä osastojen johtajilla vahvistettuna ja yrityspuolelta nimenkirjoitusoikeuden omaava taso. Sopimuksen taso voisi olla puitesopimus, jossa kumpikin taho ilmaisee tahtotilansa. Kuviossa 1 on esitetty ratkaisumalliehdotus yhteistyön toteuttamiselle.



Kuvio 1, Yhteistyömalliehdotus Salon seudun koulutuskuntayhtymän ja yrityksen välille – SSKKYn organisaatiokaaviota mukailten. (SSKKY 2009.)

Tarkemmat yksityiskohdat sovittaisiin määräajoin ja kulloisenkin tilanteen mukaisesti. Käytännön yhteistyö toteutettaisiin suoraan sopivan opintoryhmän kanssa ja osastonjohtajan ja vastuopettajan ohjauksessa. Yhteistyön kehittymisestä pidettäisiin vuositasolla seurantalavereita, joihin kaikki työhön osallistuneet osallistuisivat.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Näyttöjärjestelmien kautta on saavutettavissa todellista lain edellyttämää yrityselämän kokonaisvaltaista kehittämistä, jossa oppilaitokset voivat olla toimijoina mukana. Jos yritysmaailma ja alueen oppilaitokset pääsevät paikallisesti rehelliseen vuorovaikutukseen, saavutetaan tilanne, jossa molemmat osapuolet voittavat ja ennen kaikkea yksittäinen opiskelija saa paremmat valmiudet toimia ammattilaisena osaltaan kehittämässä yhteiskuntaamme. Yhteistyön aloittaminen järjestelmällisenä toimintana on kehittymisen pullonkaula, jonka ratkaisemiseen voi oppilaitos vaikuttaa merkittävästi.

Ratkaiseva kysymys on, löytyykö julkiselta taholta tarpeeksi tahtoa, koska astumalla tälle reitille ollaan luomassa uutta käytäntöä lain sallimissa puitteissa. Uuden aloittaminen on stressaava koetus koko organisaatiolle. Jos kuitenkin rohkeutta löytyy, voidaan saavuttaa seuraavia tuloksia:

- ammattiopiston opiskelijoille avautuu tasapuolisemmin opiskelua tukevia työharjoittelupaikkoja, joissa työpaikkaohjaajat on perehdytetty ohjaamaan juuri kyseisen tasoista opiskelijaa
- opettajille avautuu parempi näkymä yrityselämän nykyhetkeen ja niihin haasteisiin missä yritykset toimivat, kun yhteistyö yritysten kanssa syvenee
- yrityksen henkilökunnan osaaminen paranee ja henkilökunnalle avautuu selkeä itsensä kehittämisen reitti
- yhteistyö pakottaa oppilaitoksen eri jaokset tiiviimpään yhteistyöhön, koska yritysmaailman sopimukset kattavat useampia opintoaaroja. Yhteistyö avaa oppilaitoksen henkilökunnalle ja opiskelijoille haastavampia projekteja mahdollisesti rinnan eri opintoaarojen kanssa.

Suuremmat opetusyksiköt, kuten Salon seudun koulutuskuntayhtymä on pystyvät ottamaan entistä merkittävämmän roolin yhteiskunnan kehittäjinä, kun yhteistyö saa-

daan toimimaan kitkattomasti koko yhtymän ja yksittäisen yrityksen välillä. Tällöin kuntayhtymä voi vastata yksittäisen yrityksen henkilökunnan pätevyyden ylläpitämisestä tarjoamalla näyttötutkintoja ja kehityshankkeita yritysten käyttöön ja saada samalla itselleen luotettavia menestyviä yrityskumppaneita, joilla on mahdollisuus tarjota myös työssäoppimispaikkoja sekä ammattiosaamisen näyttömahdollisuuksia uusille alalle pyrkiville opiskelijoille.

Yhteiskunnalla on vahva halu ja tarve tehostaa opetusta ja siten siirtää ammattitaitoisia työvoimaa yrityssektorin palvelukseen nopeammin. Todennäköistä on, että ns. suurten ikäluokkien siirryttyä eläkkeelle tämä paine entisestään kasvaa. Työssäoppimis- ja näyttöjärjestelmillä kynnystä työelämään siirtymiseksi voidaan merkittävästi madaltaa, joten järjestelmän jatkokehittämiseen syvällisesti paneutuvat oppilaitokset tulevat olemaan eturivissä tuossa tilanteessa.

LÄHTEET

Aikuiskoulutusopas 2008. Helsinki: Opetushallitus.

Ammattiosaamisen näytöt käyttöön 2006. Helsinki: Opetushallitus.

Eerola, T. & Majuri, M. 2006. Työelämäyhteistyön haasteet ja mahdollisuudet - selvitys ammatillisen peruskoulutuksen työelämäyhteistyön muodoista ja niiden toimivuudesta. Helsinki: Opetushallitus.

Hakala, J.T. 2004. Opinnäyteopas ammattikorkeakouluille. Helsinki: Gaudeamus.

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

Mestarikiltaneuvosto 2009. Saatavilla: www.mestarikiltaneuvosto.fi. Luettu 9.2.2009

Näyttötutkinnot 2009. Saatavilla: <http://www.nayttotutkinnot.fi/>. Luettu 1.4.2009

Näyttötutkinnot 1.1.2008. Työelämän tutkinnot 1/2008. Helsinki: Opetushallitus.

Opetushallitus 2009. Saatavilla: <http://www.oph.fi/page.asp?path=1,17629,18771,18786>. Luettu 1.4.2009

Oppisopimus 2009. Yleistä oppisopimuskoulutuksesta. Saatavilla: <http://www.oppisopimus.net/html/yleista.html>. Luettu 1.4.2009

Pohjannoro, H. & Taijala, B. 2007. Näkökulmia toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Opettajankoulutuksen kehittämishanke. Tampere: Tampereen ammatillinen opettaja-korkeakoulu.

Salon ammattiopisto 2009. Saatavilla: <http://www.saol.fi>. Luettu 9.2.2009

SSKKY 2009. Salon seudun koulutuskuntayhtymä. Saatavilla: <http://www.sskky.fi>. Luettu 9.2.2009

Suursalmi, P. 2003. Kolmikantaperiaatteen toteutuminen ammatillisen peruskoulutuksen näytöissä. Helsinki: Opetushallitus.

TAT 2009. Työssäoppiminen. Saatavilla: <http://www.tat.fi/tat/fi/www/koulut/tyossaoppiminen>. Luettu 1.4.2009

Tutkintotoimikunnat 2009. Saatavilla: <http://www.nayttotutkinnot.fi/opiskelumateriaalit/tutkintotoimikunta-0.htm>. Luettu 1.4.2009

Työmarkkinajärjestöjen suositus ammattiosaamisen näytöistä 2005. Saatavilla: <http://www.sttk.fi/Page/eb0ab5eb-e600-40e4-9961-60ae456b1597.aspx>. Luettu 1.4.2009

Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt 2007. Helsinki: Opetushallitus.

Työssäoppimisen prosessi kuntoon 2006. Opas työssäoppimisen kehittäjille. Helsinki: Taloudellinen tiedotustoimisto (TAT)

Yrjölä, P. & Ansaharju, J. & Haltia, P. & Jaakkola, R. & Järvinen, A. & Taalas, M. & Lamminranta, T. 2001. Näyttötutkintojärjestelmän kokonaisarviointi. Helsinki: Opetushallitus.