



# 4. Arjen kumppanuus- valmennusmateriaali OSAAMISEN OSOITTAMINEN JA ARVIOINTI

Vertaisvalmentajille  
Opetus- ja ohjaushenkilöstölle



# Kenelle materiaalit on tarkoitettu?

*”Keskustele ja kehitä osaamistasi itsenäisesti tai yhdessä työyhteisön kanssa.”*

Osaamisen kehittämisen tukimateriaalit on tehty **opettajille, opoille ja muulle ohjaushenkilöstölle**. Ne on jaettu neljään eri Power Point -esitykseen, joista jokainen käsittelee yhteen koulutuksen järjestäjän ydinprosessiin liittyviä kysymyksiä:

**Materiaali on tarkoitettu vertaisvalmentajien työn tueksi.**

1. Tiedottaminen, neuvonta ja ohjaus
2. Työelämässä oppimisen suunnittelu ja yhteistyö käyntiin
3. Arjen ohjausyhteistyö
- 4. Osaamisen osoittaminen ja arviointi (jota luet parhaillaan)**

Jokainen materiaali koostuu case-tarinoista, pohdittavista kysymyksistä ja osaamisen perusteluista, joita ovat mm. lait. Ne avaavat työelämässä oppimisen arjen käytännön osaamista, jota tarvitsevat kaikki työelämäyhteistyötä ja työelämässä oppimista toteuttavat ja koordinoivat työntekijät sekä henkilöstö, joka tukee työelämässä oppimisen onnistumista.



# Kenelle materiaalit on tarkoitettu?

*”Keskustele ja kehitä osaamistasi itsenäisesti tai yhdessä työyhteisön kanssa.”*

Tämä materiaali on tehty ammatillisten oppilaitosten työelämässä oppimisen prosessissa toimiville **opettajille, ohjaus- ja tukipalveluita tarjoaville henkilöille** avaamaan työelämässä oppimisen prosessissa tarvittavaa käytännön osaamista.

Materiaali tukee henkilöstöä työelämässä oppimisen onnistumisessa ja soveltuu käsiteltäväksi yhteisöllisesti osana perehdytys ja valmennusprosesseja.

## Teemat

Kukin materiaali on jaettu neljään osaan, joista jokainen käsittelee työelämässä oppimisen ydinprosessiin liittyviä kysymyksiä:

1. Tiedottaminen, neuvonta ja ohjaus
2. Työelämässä oppimisen suunnittelu ja yhteistyö käyntiin
3. Arjen ohjausyhteistyö
- 4. Osaamisen osoittaminen ja arviointi**

Kukin osa koostuu case-tarinoista, pohdittavista kysymyksistä ja osaamisen perusteluista, joita ovat mm. lait ja asetukset.



# Materiaalien rakenne

*”Casejen, kysymysten ja perustelujen on tarkoitus herättää ajatuksia, mutta auttaa myös vastausten löytymistä.”*



## 1. Caset (tekstit ja nauhoitteet)

**Caset** ovat pieniä inhimillisiä tapauskuvauksia todellisista arjen asiakastilanteista. Ne herättelevät miettimään kuinka itse toimisit vastaavassa tilanteessa.

### HUOM!

Katso Power Point esitystilassa painamalla pikanäppäintä F5 tai valitsemalla esitystila ylävalikosta.



## 2. Pohdittavat kysymykset

**Pohdittavaksi-osio** sisältää keskeisiä kysymyksiä, joiden äärelle on tärkeä pysähtyä, vaikkapa oman tiimin, alan, yksikön, jonkun muun moniammatillisen työryhmän tai koko organisaation kanssa. Pysähtymistä tarvitaan, jotta omaa ja yhteistä työtä voidaan kehittää.

## 4. Perustelut osaamiselle

**Perustelut-osio** avaa mihin käsitys tarvittavasta osaamisesta perustuu. Se sisältää keskeiset casejen ratkaisuja ohjanneet lait, asetukset sekä yleiset periaatteet.



## 3. Tarvittava osaaminen

**Mitä osaamista tarvitsen?** -osio kertoo, mitä osaamista tarvitaan casessa kuvattujen asioiden hoitamiseen. Se tekee näkyväksi, osaamisen, jota asiakaskohtaamisissa kunkin tapauskuvauksen kohdalla tarvitaan esim. lainsäädännön näkökulmasta.

## 5. Miten osaamista voidaan tukea?

**Miten organisaatiossa voidaan tukea osaamisen kehittymistä?** -osion tarkoitus on avata, miten yksilöllistä ja yhteistä/yhteisöllistä oppimista voidaan tukea ja/tai, minkä asioiden on tärkeä olla kunnossa, jotta sekä yksilöllisellä että yhteisellä osaamisella on mahdollisuus kehittyä ja onnistua toiminnassa.



# Tavoitteet

Työelämässä oppimisen toteuttaminen yhteistyössä opiskelijoiden, työelämän ja tarvittavan yhteistyöverkoston kanssa ei ole rasti ruutuun suoritus, jossa kaikissa tapauksissa toimitaan samalla tavalla ja joihin kaikkiin löytyy mekaaninen toimintaohje. Siksi materiaalissa annetaan harvoja suoria ohjeita, vaan tavoite on houkutella pysähtymään asian äärelle sekä oivaltaa ja kehittyä yhdessä.

Jokainen kohtaaminen opiskelijan, työpaikkaohjaajan sekä työnantajan kanssa on ainutlaatuinen. Asiakastilanteiden toteuttamista ohjaavat organisaatiokohtaiset ja palvelun toteuttamista koskevat periaatteet sekä yhteistyöhön liittyvät käsitykset. Kehyksenä kohtaamisia raamittavat tietysti myös lakien ja asetusten vaateet toiminnasta.

**Jokaisen on tunnettava raamit, jotka toimintaamme ohjaavat.**

*”Osaamisen kehittämisen tukimateriaalit ovat parhaimmillaan ryhmässä käytettynä. Ne sopivat koulutusmateriaaliksi tai vaikkapa kahvipöydän keskustelun herättelijäksi.”*





# Sisällysluettelo: Osaamisen osoittaminen ja arviointi

## 1. Caset 29–34

- Case
- Pohdittavat kysymykset (jokaisen casen jälkeen)
- Mitä osaamista tarvitsen? (jokaisen casen jälkeen)

## 2. Perustelut tarvittavalle osaamiselle

## 3. Miten organisaatio voi tukea osaamista?

## 4. Yhdessä kehittämisen eteenpäin



Dia 9

### 29. Näytön suunnittelu

Miten kerrot uudistuksista työpaikkaohjaajalle ja opiskelijalle?

Dia 11

### 30. Erityisen tuen tarve

Miten kerrot uudistuksista työpaikkaohjaajalle ja opiskelijalle?

Dia 13

### 31. Ryhmäperehdytys verkkotapaamisena

Osaatko järjestää webinaarin?

Dia 15

### 32. Näytön arvioija vaihtuu työpaikalla

Onko työpaikkaohjaaja kauankin sairauslomalla?

Dia 17

### 33. Näyttö suunniteltua aiemmin

Mitä kaikkea pitikään huomioida?

Dia 19

### 34. Kriteerit arvioinnissa

Mitä teen, kun työpaikalla ei sisäistetä kriteereitä?

# Caset materiaaleissa 1, 2, ja 3

## 1. Tiedottaminen työelämälle

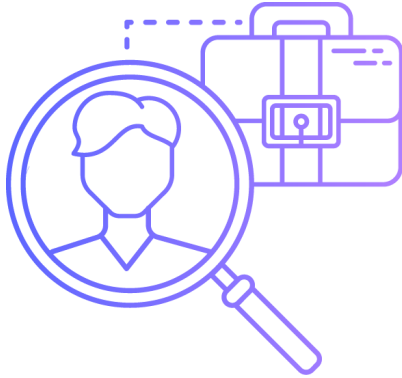
- 1. Tiedottaminen työelämälle**  
Miten asiakkaalle puhutaan koulutus- ja oppisopimuksesta tai henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelmasta?
- 2. Tiedottaminen opiskelijoille**  
Miten työelämässä oppimista voi suorittaa
- 3. Työvoimaa tarvitaan...nopeasti!**  
Kuka meidän talossa oikein palvelee?
- 4. Uusi työnantaja ottaa yhteyttä**  
Kenelle ohjaat ja kuka ottaa kopin?
- 5. Uudistuksista tutulle työelämäkumppanille**  
Miten saat asiakkaan tilanteen tasalle?
- 6. Haaveena perustutkinto**  
Oppisopimukseen heti peruskoulun jälkeen?
- 7. Opiskelu kesäloman aikana**  
Voiko tehdä tutkinnon osan toisesta tutkinnosta?
- 8. Miten olisi ammatti- tai erikoisammattitutkinto?**  
Ja miten ne vaikuttavat rahoitukseen?
- 9. Palkan vaikutus tukiin?**  
Eihän opiskelijan talousasioihin tule yllätyksiä?
- 10. Tulevaisuuden urasuunnitelmat**  
Miten tavoitteisiin pääsemistä tuetaan?

## 2. Työelämässä oppimisen ennakointia ja valmistelua

- 11. Opiskelijoita sesongin kiireisiin?**  
Työnantaja tarvitsee apua, mutta millä sopimuksella?
- 12. KÄÄK. Kaksi ilman koulutussopimuspaikkaa!**  
Mitä teet?
- 13. Yhden tutkinnon osan suunnittelupalapeli**  
Koulutussopimuksella kahdessa eri työpaikassa
- 14. Poissa koulusta**  
Voiko lintsari hyötyä työelämässä oppimisesta?
- 15. Työpaikka sijaitsee kaukana**  
Kannattaako sinne lähteä palaveeraamaan?
- 16. Kapea työnkuva**  
Saako työpaikasta hankittua puuttuvan osaamisen?
- 17. Kesäoppisopimus**  
Kuinka varmistetaan, että kaikki sujuu lomista huolimatta?
- 18. Tukea työpaikalle ja työpaikalla**  
Onhan kaikki kunnolla suunniteltu ja sovittu?
- 19. Selkeät sävelet koulutussopimukseen**  
Voiko työpaikan huonon kokemuksen korjata jälkikäteen?

## 3. Arjen ohjausyhteistyö

- 20. Arjen yhteydenpitoa**  
Mitä välineitä valitset?
- 21. Välitsekkauksia**  
Onhan toimintamallit kunnossa?
- 22. Työpaikalla ohjaamassa**  
Tarvitseekohan opiskelija apua?
- 23. Erityistä tukea opiskelijalle**  
Mitä tehdä, kun työelämässä oppimisessa on vaikeuksia?
- 24. Työpaikkaohjaajana koulutus- ja oppisopimusopiskelijalle**  
Ihan sama?
- 25. Muutokset työtehtävissä**  
Miten muutostilanteet hoidetaan?
- 26. Muutoksia koulutussopimuksen keston**  
Kenen kanssa näistä pitää sopia?
- 27. Tutkinto etuajassa!**  
Voiko oppisopimuksen kesto muuttua?
- 28. Erimielisyyksiä opiskelijan osaamisesta**  
Miten tuet työpaikkaohjaajaa



## HUOM!

Katso Power Katso Power Point esitystilassa painamalla **pikanäppäintä F5** tai valitsemalla esitystila ylävalikosta.

Klikkaamalla **Lue case-kertomus**, pääset lukemaan tekstin ja **Kuuntele case**-kohdasta voit kuunnella saman tarinan.

Jos Power Point ei ole esitystilassa, et näe kaikkia dioja.



# Tätä tavoittelemme



“Niin vain valmistuin ja kaikki meni lopulta oikein hyvin. Ensinnäkin löysin työpaikan ja mulla on siis niin mahtavat opettajat! Yksi ope kertoi työpaikkakäynnillä, että koko opetiimi on miettinyt päänsä puhki erilaisia ratkaisuja, että oppimisesta työpaikoilla ja oppilaitoksessa rakentuu hyvä kokonaisuus jokaiselle opiskelijalle. Siinä on kyllä varmasti kova duuni.

Suunniteltiin opettajan kanssa mun HOKSia ja kerroin silloin unelmasta, että voisin olla lopussa oppisopimuksella. Olin täällä pari kertaa koulutusopimuksessa ja suunnitelmia rustattiin jatkuvasti siihen suuntaan, et täällä opittua täydennettiin koulupäivissä tai verkkotehtävillä.

Kun on ollu niin paljon uudistuksia, niin eihän tää kaikki oo menny niinku Strömsössä, mut yhteistyöllä on selvitty! Moneen kertaan on selvitelty yhtä sun toista ja annettu palautetta puolin ja toisin. Mut kaikki mun opintoihin liittyvät henkilöt on aina ollu auttavaisia ja suhtautunu positiivisesti multa ja työpaikalta tuleviin kysymyksiin.

Välillä on jouduttu tekemään kaikenlaisia temppuja, kun sähköiset järjestelmät ei oo taipunu mun opintojen vauhdissa ja muutoksissa. Mun osaamista on tunnistettu, yto-opintoja on integroitu mun työtehtäviin ja oon käyny siis niin monta hyvää keskustelua meidän yto-opettajien kaa työhön liittyen. Pari niistä tuli työpaikallakin käymään ja tekemään arviointia. Opettajatkin on oppineet paljon uutta ja yhdessä tätä muutosta on eletty, niinku ope sanoi.

Nyt päästään työpaikkaohjaajan kanssa antamaan koululle palautetta – ja se tulee olemaan HYVÄÄ!”





# CASET 29–34

Osaamisen osoittaminen ja arviointi



## 29. Näytön suunnittelu



”Oltiin työpaikkaohjaajan kanssa ihan pihalla ennen näyttöä koskevaa palaveria. Olin kuulemma tuolla työpaikalla ensimmäinen opiskelija, jota arvioidaan noiden uusien systeemien mukaan. Sain monenlaisia ohjeita näyttöön eri opettajilta, työpaikkaohjaajalta ja meidän ohjeistussivuilta.

Palaverin alussa opettaja sitten kysyi, kuinka hyvin ollaan perillä näytöstä ja sen suunnittelemisesta. Vastattiin työpaikkaohjaajan kans molemmat rehellisesti, että ei olla. Sen jälkeen opettaja otti ohjat käsiin. Se perehdytti meidät oikein urakalla tähän nykysysteemiin.

Se näytti sellasta vertailutaulukko, josta yhdessä katsottiin, että mikä oli ennen ja mikä on nyt ja tutustuttiin yhdessä uusiin tutkinnon perusteisiin. Sitten opettaja anto vielä valtakunnalliset arviointioppaatkin. Lopulta juteltiin vielä siitäkin, miksi arviointia tehdään ja miten prosessi etenee. Tämmönen perehdytys on kyllä tärkeä kaikille opiskelijoille ja työpaikkaohjaajille. Niin paljon oli muuttunu!”



# 29. Näytön suunnittelu



## Pohdittavaksi

1. Millaisia asioita osaamisen arvioinnin toteuttamissuunnitelmaan on teidän oppilaitoksessa kirjattu?
2. Miten hyödynnät toteuttamissuunnitelmaa omassa työssäsi?
3. Miten olette yhteisesti ottaneet haltuun uudet arviointiperiaatteet?
4. Millaisia yhteisiä käytänteitä, toimintamalleja ja tukimateriaaleja teillä on työelämäarvioijien perehdyttämiseen?
5. Millaisia asioita käyt läpi perehdyttäessäsi arvioijaa?
6. Miten opiskelijat perehdytetään osaamisen arviointiin?
7. Kenen vastuulla perehdytykset ovat?
8. Miten perehdytykseen ja suunnitteluun kuluva aika on otettu huomioon opettajan työaikasuunnittelussa?
9. Miten tuet työelämää arvioinnissa?
10. Miten sovitaan, varmistetaan sekä seurataan osaamisen arvioinnin laadun tasaisuutta?
11. Miten yhtenäisiä ohjeita käytetään ja miten niiden mukaan toimitaan (osaamisen arvioinnin toteuttamissuunnitelmat, yleinen ja tutkinto- ja tutkinnonosakohtainen)?

## Millaista osaamista tarvitsemme?

- ✓ ymmärrän oman roolini ja vastuuni osaamisen arvioinnin perehdyttämisessä ja toteuttamisessa
- ✓ tunnen hyvin tutkinnon perusteiden mukaisen arvioinnin ja ammattitaitovaatimukset
- ✓ osaan suunnitella tutkinnon perusteissa edellytetyn ammattitaidon tai osaamisen osoittamisen kunkin opiskelijan kohdalla yksilöllisesti (HOKS)
- ✓ tunnen oman organisaationi osaamisen arviointia koskevat toimintatavat ja hyödynnän niitä
- ✓ tunnen organisaatiomme osaamisen arvioinnin toteuttamissuunnitelman ja toimin sen mukaan



## 30. Erityisen tuen tarve



”Meillä on töissä koulutusopiskelija, joka kertoi jo ennen koulutusopimuksen alkua opettajan kanssa täällä käydessään, että hän tarvitsee ohjausta ja apua tietyissä asioissa erilailla kuin moni muu opiskelija. Tästä tiedosta on ollut todella paljon hyötyä, kun on voinut ohjata sillä tavalla, mistä huomaa olevan toiselle apua. Opiskelija onkin oppinut hyvin hänelle suunniteltuja hommia. Parin viikon päästä pitäisi olla sitten näyttö ja se on minullekin ihan uutta tällaisessa tilanteessa.

Opettaja kävi täällä jo kertaalleen ja kertoi, että arviointia voi mukauttaa tarvittavin osin. Olen katsonut opettajan antamia arviointipapereita ja minusta opiskelija osaa kyllä suurimman osan asioista ihan niiden kriteereiden mukaisesti. Pari hommaa on kyllä sellaista, että ilman minun tai jonkun muun työkaverin apua hän ei pääse eteenpäin.

Opettaja sanoi, että hän tulee käymään vielä kerran hyvissä ajoin ennen näyttöä. Voidaan porukalla suunnitella, mitä töitä opiskelija tekee ja kuinka monelle päivälle niitä arviotavia työtehtäviä riittää. Tuota mukauttamisasiaa hän lupasi varmistella joltain erityisopettajalta ja voi olla niinkin, että he tulevat vielä yhdessä käymään. Luulen, että arviointi ei ole ongelma, kun olen sitä aiemminkin tehnyt. Mutta sitä en tiedä, kuinka paljon saan ohjata ja auttaa opiskelijaa näyttöpäivinä hänelle hankalimmissa töissä? Olisikohan hyvä, että jaettaisiin vähän hommia: joku toinen olisi siinä työparina opiskelijalle ja minä voisin arvioida – tai sitten toisinpäin. Täytyy muistaa jutella näistä kaikista asioista sitten porukalla. Suunnittelu varmaan auttaa opiskelijaakin, koska hän on jo nyt kertonut jännittävänsä ihan hirveästi näyttöä.”



# 30. Erityisen tuen tarve



## Pohdittavaksi

1. Miten erityisen tuen opiskelijan näyttö (osaamisen osoittaminen) ja sen suunnittelu eroaa muiden opiskelijoiden näytöstä?
2. Miten HOKSiin kirjattu erityisen tuen suunnitelma vaikuttaa näyttöön ja arviointiin?
3. Miten opiskelijaa voidaan ohjata ja tukea näytön aikana?, yleinen ja tutkinto- ja tutkinnonosakohtainen)?

## Millaista osaamista tarvitsemme?

- ✓ osaan ennakoida opiskelijan tuen tarvetta näytön aikana ja otan sen huomioon näyttöä suunniteltaessa
- ✓ tunnen arvioinnin mukauttamisen ja poikkeamisen periaatteet
- ✓ osaan hyödyntää organisaatiossamme olevaa erityisen tuen asiantuntemusta
- ✓ osaan hyödyntää verkostoa ja tukihenkilöitä osaamisen arvioinnissa ja sen suunnittelussa





# 31. Ryhmäperehdytys verkkotapaamisena



”Ehdotettiin opettajalle, voisiko hän järjestää meille verkkotapaamisen ja perehdyttää näyttöjen arvioijat uusiin tutkinnon perusteisiin sekä osaamisen arviointiin.

Meillä on vuosien aikana ollut paljon opiskelijoita. Kuultiin opettajalta, että arviointi on todella paljon muuttunut ja haluttaisiin tietää siitä enemmän. Voidaan sitten valmistautua kunnolla tuohon tärkeään tehtävään ja myös tutkia tutkinnon uusia sisältöjä. Verkkotapaaminen olisi paras, koska meidän yrityksessä on monta yksikköä ja me ollaan kaukana niistä kaikista kuten myös oppilaitoksesta. Verkkotapaamiseen saataisiin mukaan väkeä kaikista yksiköistä kiireisen arjen keskeltä.

Opettaja innostui ja kysyi, mitä jos hän kutsuu sinne muutkin alan työpaikkaohjaajat. Hommahan paisui, kun muutkin opettajat innostuivat ja alkoivat yhteistyössä asiaa järjestämään. Loppujen lopuksi verkkotapaamisessa oli mukana myös digiasiantuntija varmistamassa, koska porukkaa oli aika paljon langoilla.

Materiaalit lähetettiin meille etukäteen, vaikka nähtiin ne näytöltäkin. Meillä oli tosi aktiivista porukkaa chatissa ja kysymyksiä sateli paljon. Niille, jotka ei päässeet paikalle, lähetettiin myöhemmin linkki taltiointiin ja näin meistä melkein kaikki on nyt perehdytetty arviointiin. Oli tarpeellinen ja onnistunut kokeilu!”



# 31. Ryhmäperehdytys verkkotapaamisena



## Pohdittavaksi

1. Miten sinut on perehdytetty uuteen arviointiin?
2. Miten olette yhdessä perehtyneet arviointiin?
3. Miten olet toteuttanut arvioinnin perehdytyksiä? Vai hoitaako niitä teillä joku muu?
4. Hyödynnättekö perehdytyksissä digivälineitä?
5. Miten varmistetaan, että kaikki opiskelijat ja työelämän edustajat saavat riittävän perehdytyksen arviointiin?
6. Millaisia menetelmiä ja ratkaisuja olette kenties yhteistyössä kollegoiden kanssa perehdytykseen tehneet?
7. Miten perehdytykseen liittyvää toimintaa johdetaan teidän organisaatiossa?

## Millaista osaamista tarvitsemme?

- ✓ ymmärrän oman roolini ja vastuuni perehdyttäjänä
- ✓ tunnen osaamisen arvioijia koskevat kriteerit ja osaan soveltaa niitä
- ✓ osaan hyödyntää digivälineitä oppimisen edistymisen seurannassa ja näyttöjen arvioinnissa
- ✓ osaan perehdyttää työnantajan edustajaa, työpaikkaohjaajaa ja opiskelijaa oppimisen edistymisen seurannassa ja näyttöjen arvioinnissa hyödynnettäviin digivälineisiin (jos osaan, niin mitä välineitä nämä ovat?)
- ✓ osaan toteuttaa vastaavia perehdytystilaisuuksia yhteistyössä muiden kanssa?
- ✓ osaan huomioida tietoturvaan liittyvät asiat kun hyödynnetään digitaalisia välineitä
- ✓ Osaan kertoa tietoturvaan liittyvät asiat työpaikkaohjaajalle ja opiskelijalle



## 32. Näytön arvioija vaihtuu työpaikalla



”Nopeita ratkaisuja tarvitaan! Opiskelija soitti ja kertoi, että työpaikkaohjaaja on sairastunut ja on pitkään poissa töistä. Tänään on ensimmäinen näyttöpäivä ja pitäisi kiireesti ratkoa, miten näytön arviointi hoidetaan. Työpaikalla ei ole sairastuneen lisäksi ketään muuta näihin uusiin systeemeihin perehdytettyä työntekijää.

Opiskelija toivoo, ettei näyttö siirry. Hänellä alkaa kohta toinen työ ja ennen työsuhteen alkamista osaaminen juuri tästä tutkinnon osasta pitää olla näytettynä.

Miltähän mun kalenteri näyttää? Oliskohan jollain kollegalla aikaa mennä työpaikalle tänään? Arvioida ja ehkä perehdyttää uutta työelämäarvioijaa? Ja onhan sekin mahdollisuus poikkeustilanteissa, että kaksi opettajaa arvioi! Onkohan tämä riittävän poikkeustilanne, että niin voi toimia?



# 32. Näytön arvioija vaihtuu



## Pohdittavaksi

1. Millainen suunnitelma tai toimintatapa teillä on yllättävien muutostilanteiden varalle?

## Millaista osaamista tarvitsemme?

- ✓ osaan neuvotella ja löytää ratkaisuja muutostilanteissa
- ✓ ymmärrän oman roolini ja vastuuni arviointiprosessin johtamisessa
- ✓ hallitsen tutkinnon perusteiden mukaiset ammattitaitovaatimukset ja arviointikriteerit
- ✓ osaan perehdyttää työelämän arvioijan sekä hyödyntää valtakunnallisia ja organisaatiossa käytettäviä perehdytysmateriaaleja



## 33. Näyttö suunniteltua aiemmin



“Niilan työpaikkaohjaaja soitti ja kertoi, että opiskelijan näyttö voisi olla aikaisemmin kuin oli suunniteltu. Niila on saanut työpaikan ja aloittaisi kesätyöt heti, kun tämä tutkinnon osa on valmis ja osaaminen on näytettynä.

Työpaikkaohjaaja ja Niila olivat katsoneet ammattitaitovaatimukset ja arviointikriteerit läpi. Heidän mielestä näyttöä voisi alkaa suunnittelemaan vaikka jo tänään. Sovittiin ryhmäpuhelinpalaveri iltapäivälle, kun minulla oli siinä sopiva rako kalenterissa. Mietin, mitä kaikkea pitää tehdä. Ainakin koulutus sopimuksen uusi päättymisajankohta pitää sopia, samoin HOKS päivittää ja tsekata näyttöön liittyvät aiemmat suunnitelmat ja päivittää niitä. Se täytyy myös tarkistaa, miten meillä on sovittu, kuinka työnantaja ja opiskelija hyväksyvät muutokset – riittikö sähköpostivahvistus vai pitääkö hakea nimet papereihin?”



# 33. Näyttö suunniteltua aiemmin



## Pohdittavaksi

1. Mitkä kohdat opettajan on päivitettävä HOKS:iin tällaisessa tilanteessa?
2. Kenen tehtävä on seurata työelämässä oppimisen edistymistä ja reagoida muutostilanteisiin?
3. Miten organisaationne osaamisen arvioinnin suunnitelmassa on ohjeistettu näyttöön liittyvät muutostilanteet?
4. Millaisia vaihtoehtoja oppilaitoksessanne on tarjolla opiskelijalle opintojen edistämiseksi, jonka koulutussopimuksen osaamisen osoittaminen aikaistuu alkuperäisestä suunnitelmasta?
5. Mitä eroa on näyttöön liittyvien muutostilanteiden hoitamisessa, jos opiskelija on koulutus- tai oppisopimuksessa?

## Millaista osaamista tarvitsemme?

- ✓ tunnen henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman päivittämiseen liittyvät ohjeistukset
- ✓ osaan etsiä opiskelijan ja työelämän tarpeisiin soveltuvimmat ratkaisut muutostilanteissa?
- ✓ tiedän, mistä ja keneltä saan apua, tukea ja neuvoja muutostilanteissa?
- ✓ tunnen tutkinnon perusteet ja ammattitaitovaatimukset sekä osaan huomioida ne työpaikka- ja opiskelijakohtaisesti
- ✓ tunnen oman oppilaitokseni hallinnollisen prosessin ja ymmärrän, kenen kaikkien työtehtäviin muutostilanteet vaikuttavat
- ✓ osaan tiedottaa kaikille asianosaisille muutoksesta





## 34. Kriteerit arvioinnissa



“Yhdessä vaativassa työpaikassa pitää jälleen keskustella arvioinnin kriteereistä. He ei mielellään anna kenellekään korkeita arvosanoja, vaikka perusteet olisi olemassa.

Otin arvioinnin puheeksi jo koulutussopimusta suunniteltaessa. Käytettiin paljon aikaa tavoitteiden asettamiseen, työtehtävien suunnitteluun ja tutkinnon perusteisiin tutustumiseen. Kun suunniteltiin näyttöä, käytiin läpi samat asiat, että tutkinnon perusteiden mukaiset arviointikriteerit on varmasti tutut!

Opiskelijan oikeusturvalle on tärkeää, että meillä oppilaitoksen edustajilla on selkeä ymmärrys ammattitaitovaatimuksista ja niiden arvioinnista. Meidän täytyy toimia oman oppilaitoksen osaamisen arvioinnin toimintasuunnitelman mukaisesti. Kun me ymmärretään oma vastuu arvioinnissa, vahvistuu koko ammatillisen koulutuksen arvostus.

Opettajana koen, että työpaikan arvioijan perehdyttämiseen ja arviointikeskustelun suunnitteluun kannattaa satsata. Arviointipäätös on yhteistyön tulos ja sen takana on seistävä niin työpaikan arvioijan kuin minunkin.”



# 34. Kriteerit arvioinnissa



## Pohdittavaksi

1. Onko sinulla kokemusta työpaikoista, joilla vaatimustaso on liian korkea tai matala suhteessa tutkinnon perusteiden arviointikriteereihin?
2. Millaisia keinoja käytät työelämäarvioijan perehdyttämiseen?
3. Miten koet oman merkityksen, roolin ja tehtävän laadukkaan arvioinnin perehdyttämisessä ja toteuttamisessa?
4. Miten oppilaitoksessanne varmistetaan näyttöjen arvioinnin tasalaatuisuus?
5. Miten päästään yhteiseen näkemykseen tilanteessa, jossa arvioinnista ollaan eri mieltä?
6. Miten varmistat, että opiskelijan oikeudet toteutuvat näytöissä?
7. Miten teillä seurataan arvioinnin oikeudenmukaista toteutumista?
8. Miten arviointia teillä kehitetään?
9. Millaisilla materiaaleilla tai menetelmillä voidaan lisätä näyttöjen suunnittelun ja toteuttamisen osaamista?
10. Mistä voit pyytää apua, jos yhteiseen, oikeudenmukaiseen lopputulokseen ei päästä?

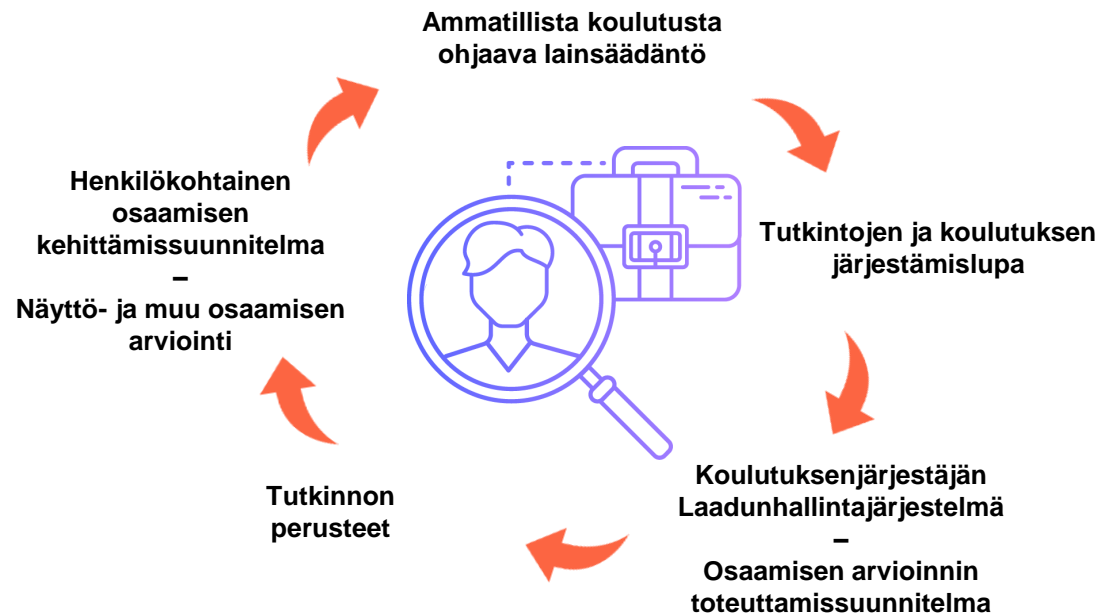
## Millaista osaamista tarvitsemme?

- ✓ osaan arviointiasteikon ja osaan varmistaa, että opiskelija ja työelämäarvioija ymmärtävät arvioinnin periaatteet
- ✓ tunnen arvioinnin tukimateriaalit ja käytän niitä
- ✓ tunnen ammattitaitovaatimukset ja arvioinnin kriteerit ja pystyn perustelemaan ne
- ✓ osaan neuvotella ja sopia kaikkien osapuolten kannalta sopivaa ja oikeudenmukaista ratkaisua
- ✓ osaan arvioida omaa toimintaani arvioijana ja arviointiyhteistyön tekijänä
- ✓ ymmärrän oman merkitykseni, roolini ja tehtäväni arvioinnin toteuttamisessa
- ✓ tunnen arviointia koskevat laatuolosuhteet, talomme arviointia koskevan suunnitelman, valtakunnalliset arviointiohjeet ja lainsäädännön
- ✓ osaan hyödyntää valtakunnallisia tukimateriaaleja arviointipäätöksen tukena
- ✓ osaan hyödyntää organisaatiokohtaista arvioinnin toteutussuunnitelmaa
- ✓ osaan hyödyntää valtakunnallisia arviointiin liittyviä tukimateriaaleja arviointiin perehdyttäessä



# Perustelut

Koulutuksen järjestäjä voi päättää, laatiiko se osaamisen arvioinnin toteuttamissuunnitelman tutkinnon tai koulutuksen tasolla vai tekeekö se yksityiskohtaisemman suunnitelman, jossa osaamisen arviointi on suunniteltu tutkinnon tai koulutuksen osittain tai osaamisaloittain. Koulutuksenjärjestäjäkohtainen osaamisen arvioinnin toteutussuunnitelma määrittää myös sen, miten arvioijat perehdytetään.



## Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017)

5 luku 49 §: Osaamisen osoittamissuunnittelu

6 luku: Tutkinnon tai valmentavan koulutuksen suorittaminen ja osaamisen arviointi

## Opetushallituksen ohjeet

Opas osaamisen todentamiseen ja laadunhallintaan

Osaamisen arviointi ammatillisessa koulutuksessa

Ohjeita näyttöön ja osaamisen arviointiin

## Arviointioppaat

Parasta osaamista -hanke:  
Opetushallituksen hyväksymät arviointioppaat

# Miten organisaatio voi tukea osaamisen kehittymistä?

- ✓ Rakentamalla aktiivisesti yhteistä käsitystä arvioinnista ja siihen liittyvästä toiminnasta ja toimintakulttuurista
- ✓ Perehdyttämällä, valmentamalla ja kouluttamalla henkilöstö uudistuneeseen arviointiin.
- ✓ Varmistamalla koulutuksen ja arvioinnin laatuolosuhteet ja perehdyttämällä henkilöstö niiden toteuttamiseen
- ✓ Varmistamalla tutkintokohtaisen osaamisen arvioinnin toteuttamissuunnitelmien tasalaatuisuutta ja kehittämällä niitä aktiivisesti
- ✓ Jakamalla vastuuta laadukkaasta arvioinnista ja sen seurannasta ja kehittämisestä sekä jakamisesta
- ✓ Kytkeillä arvioinnin laatu palvelun laatuun.
- ✓ Seuraamalla arvioinnin toteuttamisen arviointia henkilöstön kanssa.

*”Kriteerien mukainen ammattitaidolla suoritettu näytön arviointi on ammatillisen koulutuksen käyntikortti, jonka laadusta huolehtiminen on meidän kaikkien tehtävä.”*





**Yhdessä kehittäen eteenpäin**



# Yhdessä yksilöinä

Meille ammatillisen koulutuksen toimijoille on annettu työkalupakki, josta eivät mahdollisuudet lopu. Entistä tiiviimpään työelämäyhteistyöhön ja yksilöllisiin polkuihin kannustava lainsäädäntö ohjaa löytämään uusia, erilaisia mahdollisuuksia ja samalla uudistamaan koko ammatillista koulutusta.

Yksittäisen opiskelijan koulutuksen suunnittelu perustuu henkilökohtaistamiseen, mutta miten onnistumme yhdistämään opiskelijoiden yksilölliset polut koko organisaation toiminnaksi, prosessiksi, jossa työelämässä oppiminen on jouhevasti sisällä? Siihen tarvitaan kaikkia ja saumatonta, rajat ylittävää yhdessä kehittämistä ja yhteistyötä. Siinä myös osaaminen kehittyy.

