

SELVITYS ARVIOLJIEN REKRYTOINNISTA JA ARVIOINTIOSAAMISESTA

Opetusministeriölle 31.10.2009

Pekka Tauriainen
Rehtori vs.
Vantaan ammattiopisto VARIA

Petri Haltia
Projektiasiantuntija
HAAGA-HELIA Ammatillinen
opettajakorkeakoulu

Tiivistelmä

Arvioijien merkitys näyttötutkintojärjestelmässä on suuri. Arviointitilanteessa ja päätöksenteossa konkretisoituvat tutkintojen perusteissa vaadittavat ammattitaitovaatimukset. Arvioinnin onnistuminen ja luotettavuus on keskeisessä asemassa näyttötutkintojärjestelmän vaikuttavuuden ja laadun kannalta.

Selvitys tehtiin webropol kyselynä vuoden 2009 kesä–lokakuun aikana tutkintotoimikuntien puheenjohtajille ja tutkintovastaaville. Kyselyn teemoina olivat arvioijien hankkiminen, osaaminen ja perehdyttäminen.

Vastauksista nousi kolme arvioijien hankkimiseen liittyvää parhaiten toimivaa käytäntöä: aktiivinen yhteistyö ja toimivat yhteistyösuhteet, kiinnostuneiden arvioijien löytäminen ja heidän riittävä kouluttaminen sekä arvioijien hankkiminen riittävän varhain. Tärkeimmät arvioijiksi ryhtymiseen vaikuttavat tekijät olivat halu ylläpitää ja kehittää omaa ammattitaitoaan, halu kehittää omaa ammattialaansa sekä halu vaikuttaa siihen, millaisia työntekijöitä alalle tulee. Vastaajien mukaan arviointi koetaan myös usein kunniatehtävänä.

Selvityksen mukaan tärkeimpiä arvioijien osaamisalueita ovat tutkinnon perusteiden mukaisten ammattitaitovaatimusten tunteminen ja vaadittavan ammattiosaamisen hallinta. Myös kyky esittää arviointikohteisiin ja kriteereihin tukeutuvat arvioinnin perustelut sekä arviointimenetelmien hallinta erottuvat muita osaamisalueita tärkeämmiksi. Näistä tärkeimmistä osaamisalueista ammattiosaamisen hallintaa vastaajat pitivät pääasiassa hyvänä kaikissa arvioijaryhmissä. Puutteita tärkeimmistä osaamisalueista on tutkinnon perusteiden tuntemisessa ja kyvyssä esittää arvioinnin perustelut vaatimuksiin perustuen. Nämä asiat kytkeytyvät yhteen ja tulisi myös perehdytyksessä liittää toisiinsa ja konkretisoida.

Kyselyssä esitettyjen väittämien perusteella luottamusta arviointiesitysten oikeellisuuteen voi pitää kohtuullisena, mutta sitä on pystyttävä lisäämään erityisesti tutkintotoimikunnissa. Tutkintotoimikuntien puheenjohtajista hieman vajaa puolet epäili luotettavuutta ainakin joskus. Tulos ei kuitenkaan kerro sitä, kuinka suuri osa arvioinneista todellisuudessa on epäluotettavia.

Molempien vastaajaryhmien mielestä tehokkain perehdytystapa on arvioijien työpaikalla järjestettävä yksilöllinen tai ryhmässä tapahtuva perehdytys. Puheenjohtajien mielestä perehdyttämisen tärkeimpiä osa-alueita ovat tutkinnon perusteisiin, arviointikeskusteluun ja arviointiesityksen tekemiseen sekä palautteen antamiseen perehdyttäminen. Tutkintovastaavien mukaan nykymuotoisessa perehdyttämisessä painotetaan erityisesti tutkinnon perusteita, tutkintosuorituksen arviointia kokonaisuutena ja kulloinkin arvioitavana olevan tutkintosuorituksen arviointia ja dokumentointia.

Selvityksen perusteella tehtiin seuraavat johtopäätökset ja pääehdotukset, yksityiskohtaisemmat ehdotukset on esitetty raportissa:

Arvioijien hankkimiseen ja perehdyttämiseen liittyviä rooleja ja vastuita tulee selkiyttää

Arvioijien osaamisen kehittämisessä tulisi siirtyä ylhäältä alas annettavasta koulutuksesta yhdessä perehdyttämiseen

Perehdyttämisessä tulisi kytkeä aiempaa enemmän toisiinsa tutkinnon perusteiden mukaiset ammattitaitovaatimukset sekä ammattitaidon osoittaminen ja arviointi

1. SELVITYSTEHTÄVÄ JA SEN TOTEUTUS	5
<i>Selvityksen toteutus</i>	5
<i>Vastaajien taustat</i>	6
2. ARVIOIJIEN VALINTA	7
<i>Arvioijien ilmoittamiskäytäntö</i>	8
<i>Arvioijien määrä ja vaihtuvuus</i>	8
<i>Tutkintosuoritusten arvioijien hankkijat</i>	9
<i>Arvioijiksi ryhtymiseen vaikuttavia tekijöitä</i>	12
<i>Arvioijien hankkimisessa esiintyneet suurimmat ongelmat ja parhaiten toimivat käytännöt</i>	13
<i>Arvioijien hankkimiseen liittyvät kehittämissuositukset</i>	15
3. ARVIOIJIEN OSAAMINEN	16
<i>Tärkeimmät osaamisalueet</i>	16
<i>Arvioijien osaaminen</i>	17
4. PEREHDYTTÄMINEN	22
<i>Perehdytettävien määrä ja käytetyt perehdyttämistavat</i>	23
<i>Perehdytysmateriaalit</i>	23
<i>Perehdyttämisen eri muotojen tehokkuus</i>	24
<i>Perehdytyksen sisältö</i>	25
5. JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET	30

Alkusanat

Selvityksen tekeminen arvioijien rekrytoinnista ja arviointiosaamisesta on ollut haasteellinen ja mielenkiintoinen. Työn ohessa tehtynä se on vaatinut priorisointia, joustavuutta ja tukea niin toimeksiantajalta kuin selvityshenkilöiden työyhteisöiltäkin.

Suurimmat kiitokset kuuluvat kuitenkin kyselyyn vastanneille tutkintotoimikuntien puheenjohtajille ja tutkintovastaaville. Ilman heidän kyselyyn vastaamiseen uhraamaa aikaa selvitys ei olisi onnistunut.

Kiitoksia myös opetusneuvos Seppo Hyppöselle ja Anne Huhtalalle tuesta selvityksen suunnittelussa ja toteutuksessa. Heidi Huhtala auttoi tutkintotoimikuntien puheenjohtajien ja tutkintovastaavien yhteystietojen hankkimisessa. Kiitos siitä hänelle.

Suuri kiitos kuuluu myös Vantaan ammattiopisto Varian kehittämispäällikkö Laila Bröckerille ja toimistosihteeriksi Maarit Aholle tuesta selvityksen tekemisessä. Lailan apu kysymysten laatimisessa on ollut merkittävä. Hän on myös analysoinut arvioijien perehdyttämiseen liittyvän aineiston. Maarit on ollut tärkeä tuki ja apu selvityksen käytännön asioista huolehtimisessa, Webropol-ohjelman käytössä ja aineiston käsittelyssä.

1. SELVITYSTEHTÄVÄ JA SEN TOTEUTUS

Arvioijien merkitys näyttötutkintojärjestelmässä on suuri. Ammatillinen osaaminen on monimuotoinen kokonaisuus, jonka arvioinnissa ei voida kuin korkeintaan osaksi käyttää yksiselitteisiä mittavälineitä. Ammattitaidon arviointi on suurimmaksi osaksi laadullista ja arvioijien rooli ja vastuu on aina merkittävä.

Opetushallituksen yhteydessä toimivat tutkinto- ja näyttötutkinto- toimikunnat vastaavat näyttötutkintojen järjestämisestä ja valvonnasta. Ne ovat lakisääteisiä luottamushenkilöelimiä, joista säädetään laissa ammatillisesta aikuis- koulutuksesta (L 631/1998) ja asetuksessa ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (A 812/1998). Tutkinto- toimikunnat sopivat näyttötutkintojen järjestämisestä koulutuksen järjestäjien tai tarvittaessa muiden yhteisöjen ja säätiöiden kanssa. Asetuksen mukaan sopimuksissa on sovittava mm. tutkintosuoritusten arvioijista. Näyttötutkinto-oppaan (Opetushallitus 2007) mukaan arvioijilla tulee olla hyvä ammattitaito kyseisen näyttötutkinnon alalta. Järjestämissopimuksessa näyttötutkinnon järjestäjä sitoutuu myös pe- rehdyttämään arvioijat tehtäväänsä. Missään ei kuitenkaan säädetä yksityiskohtaisesti, miten ja millä perusteilla arvioijat valitaan ja miten heitä tulisi tehtävään perehdyttää.

Opetusministeriö kutsui 3.7.2007 Pekka Tauriaisen ja Petri Haltian selvityshenkilöiksi, joiden tehtävänä oli

- 1) tehdä arvio tutkintosuoritusten arvioijien rekrytoinnista ja arviointiosaamisesta
- 2) tehdä ehdotukset tutkintosuoritusten arvioijien rekrytoinnin ja arviointiosaamisen kehittämiseksi sekä laatia laskelmat ehdotusten edellyttämistä resursseista

Selvitys liittyy opetusministeriön 27.2.2009 käynnistämään ammatillisen tutkintojärjestelmän kehittä- mishankkeeseen (TUTKE). Hanketta ohjaa opetusministeriön asettama kehittämisselityshankkeen ohjausryh- mä.

Selvityksen toteutus

Selvitys tehtiin webropol kyselynä vuoden 2009 kesä–lokakuun aikana. Kysely lähetettiin sähköisesti kaikille tutkinto- ja näyttötutkinto- toimikuntien puheenjohtajille (165 henkilöä) ja 200 tutkintovastaavalle. Kyselyyn osal- listuvat tutkintovastaavat valittiin siten, että vastaajissa on edustus jokaisesta koulutusala- (8 kpl). Koulutusala-kohtaisten vastaajien määrään vaikuttivat koulutusalan sisällä olevien opintoalojen ja tutkin- tosuoritusten määrä. Vastaajien valinnassa otettiin huomioon myös tutkintojen erilaisuus.

Vastaajien määrä koulutusaloittain oli seuraava: humanistinen ja kasvatusala 10, kulttuuriala 10, luon- nontieteiden ala 10, luonnonvara- ja ympäristöala 20, matkailu-, ravitsemus- ja talousala 30, sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala 35, yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnonala 40 sekä tekniikan ja liiken- teen ala 45 vastaajaa.

Kysely lähetettiin vastaajille sähköpostitse 2.9.2009. Sähköpostissa kerrottiin kyselyn tavoite, toteutus ja vastausohjeet. Sähköpostista oli suora linkki Webropol-ohjelmaan, jossa kyselyyn vastattiin. Kyselyn vastausaika oli 2.9–14.9, jonka jälkeen sitä jatkettiin vielä 18.9 saakka. Kyselyyn vastasi 91 tutkinto- toimikunnan puheenjohtajaa ja 96 tutkintovastaavaa. Vastausprosentit olivat siten tutkinto- ja näyttötutkinto- toimikuntien puheenjohtajilla 55 % ja tutkintovastaavilla 48 %. Tutkintovastaavien vastausprosentit olivat koulu- tusaloittain seuraavat: humanistinen ja kasvatusala 80 %, kulttuuriala 50 %, yhteiskuntatieteiden, liike- talouden ja hallinnonala 43 %, luonnon- ja ympäristötieteiden ala 50 %, tekniikan ja liikenteen ala 60 %, luonnonva- ra- ja ympäristöala 25 %, sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala 51 % sekä matkailu-, ravitsemus- ja talousala 40 %. Kaikilla koulutusaloilla oli vähintään 5 vastaajaa.

Kyselyaineisto on analysoitu ja raportoitu teemoittain ja kysymyksittäin. Teemoja ovat arvioijien han- kinta, osaaminen ja perehdyttäminen. Aineiston käsittelyssä on hyödynnetty Webropol-ohjelman rapor-

tointi-, suodatus- ja ristiintaulukointityökaluja. Tulokset on raportoitu vastaajaryhmittäin (tutkintotoimikuntien puheenjohtajat ja tutkintovastaavat). Tutkintovastaavien vastauksista on nostettu esiin myös koulutusalaakohtaisia eroja.

Vastaajien taustat

Kyselyyn vastanneilla tutkintovastaavilla ja tutkintotoimikuntien puheenjohtajilla oli kokemusta näyttö-tutkintotoiminnasta tyypillisesti yli viisi vuotta. Tutkintovastaavista 5 % ilmoitti kokemusta olevan alle vuoden ja 49 % yli 10 vuotta. Tutkintotoimikuntien puheenjohtajista vastaavasti 2 % ilmoitti kokemusta olevan alle vuoden ja 51 % yli 10 vuotta. Kyselyyn vastanneet tutkintotoimikuntien puheenjohtajat olivat olleet tyypillisesti tutkintotoimikunnan jäsenenä yli viisi vuotta. Useimpien kyselyyn vastanneiden tutkintovastaavien oppilaitoksessa on ollut myös kyseessä olevan tutkinnon järjestämissopimus yli viisi vuotta.

Kyselyyn vastanneiden tutkintovastaajien ilmoittamat tutkintotilaisuuksiin osallistuneiden määrät vaihtelivat melko paljon. Suurin ryhmä (27 %) vastaajista ilmoitti tutkintotilaisuuksiin osallistuneen viimeisen vuoden aikana 10–20 henkilöä. Tutkintovastaavista 16 % ilmoitti tutkintotilaisuuksiin osallistuneen 1–10 henkilöä, 15 % 21–39 henkilöä ja 15 % 51–100 henkilöä. Vastaajista 6 % ilmoitti, että viimeisen vuoden aikana kyseiseen tutkintotilaisuuteen ei osallistunut yhtään henkilöä.

2. ARVIOIJIEN VALINTA

Voimassaolevan näyttötutkintojen järjestämissopimusta koskevan ohjeistuksen (http://www.oph.fi/download/47425_nayttotutkinnot_jarjestamissopimukset.pdf) mukaan näyttötutkintojen järjestäjä "hankkii tutkintosuoritusten arvioijiksi sekä työnantaja-, työntekijä- että opetustehtävissä toimivia alan asiantuntijoita". Kyseessä olevan tutkinnon tutkintotodistuksen myöntävä tutkintotoimikunta päättää, "sovitaanko kriteerit, jotka arvioijien tulee täyttää ja miten tiedot arvioijista tarvittaessa toimitetaan tutkintotoimikunnalle vai liitetäänkö sopimukseen arvioijista henkilöluettelo, joka sisältää sovitut tiedot arvioijista". Ohjeen mukaan myös menettelystä arvioijien poistamisesta tai lisäämisestä luetteloon sekä siitä, minkä ajan kuluessa em. tiedot toimitetaan tutkintotoimikunnalle, on sovittava tutkintotoimikunnan kanssa. Menettelytavat tulee kirjata näyttötutkintojen järjestämissopimukseen. Näyttötutkinnon järjestäjä siis hankkii arvioijat järjestämissopimuksen mukaisesti.

Tämän selvityksen mukaan arvioijien ilmoittamiskäytännöt vaihtelevat melko paljon. Sekä tutkintotoimikuntien puheenjohtajien että tutkintovastaavien mukaan tyypillinen käytäntö arvioijien ilmoittamisessa on se, että arvioijat hyväksytetään tutkintotoimikunnalla järjestämissopimuksen solmimisen yhteydessä. Arvioijaluetteloa päivitetään määräajoin tai tarvittaessa. Yksittäisten tutkintosuoritusten arvioijat ilmoitetaan pääasiassa etukäteen joko erillisellä ilmoituksella tai muun materiaalin yhteydessä. Ääritapauksissa arvioijatiedot lähetetään tutkintotoimikunnalle arviointiesityksen mukana.

Tutkintosuorituksen arvioijat hankkii useimmiten tutkintovastaava. Tutkintosuorituksia arvioivien arvioijien määrä vaihtelee yhdestä yli kolmeenkymmeneen arvioijaan. Selvityksen mukaan tutkintosuoritusten arvioijien vaihtuvuus on melko vähäistä. Haasteellisinta arvioijien hankkimisessa on saada työnantajia ja työntekijöitä edustavia arvioijia. Arvioijien hankkimisen suurimmat ongelmat liittyvät resursseihin suhteessa tutkintosuoritusten määrään, näyttötutkintojen ja tutkintotoiminnan huonoon tunnettuteen ja statukseen sekä työelämässä tapahtuvaan nopeaan ja jatkuvaan muutokseen. Lisäksi jääviys, erityisesti työpaikkaohjaajan sekä valmistavan koulutuksen opettajan jääviys toimia arvioijana, koettiin ongelmalliseksi pienissä yrityksissä ja oppilaitoksissa.

Selvityksen mukaan arvioijien hankkiminen oli haasteellisinta kulttuurialalla sekä tekniikan ja liikenteen alalla. Myös sosiaali- ja terveystieteiden arvioijien hankkiminen koettiin keskimääräistä haasteellisemmaksi. Sen sijaan yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnonalalla arvioijien hankkiminen on tämän selvityksen mukaan vähiten haasteellista. Arvioijille asetettujen vaatimuksissa tinkimisessä ei ilmennyt koulutusalojen välillä suuria eroja.

Parhaiten toimivia käytäntöjä arvioijien hankkimisessa ovat selvityksen mukaan aktiivinen yhteistyö ja toimivat yhteistyösuhteet, kiinnostuneiden arvioijien löytäminen ja heidän riittävä kouluttaminen sekä arvioijien hankkiminen riittävän varhain. Tärkeimmät arvioijiksi ryhtymiseen vaikuttavat tekijät olivat halu ylläpitää ja kehittää omaa ammattitaitoaan, halu kehittää omaa ammattialaansa sekä halu vaikuttaa siihen, millaisia työntekijöitä alalle tulee. Vastaajien mukaan arviointi koetaan myös usein kunniatehtävänä.

Vastaajat esittivät arvioijien valintaan neljä kehittämissuositusta. Ne ovat arvioijakoulutuksen lisääminen, palkitseminen, arviointiin osallistuvan statuksen nostaminen ja arvioijapanekin perustaminen. Ehdotuksiin liittyi myös toive arviointikäytänteiden ja toimintamallien yhtenäistämistä eri aloilla. Muita kehittämissuosituksia olivat muun muassa seniorien ja eläkeläisten käyttäminen arvioijina, luottamuksen parantaminen tutkinnonjärjestäjän ja tutkintotoimikunnan välillä sekä ammattijärjestöjen hyödyntäminen arvioijien hankkimisessa.

Seuraavassa on tarkempi kuvaus vastaajien arvioijien valintaan liittyvistä tuloksista.

Arvioijien ilmoittamiskäytäntö

Selvityksen mukaan arvioijien ilmoittamiskäytännöt vaihtelevat melko paljon. Sekä tutkintotoimikuntien puheenjohtajien että tutkintovastaavien mukaan tyypillinen käytäntö arvioijien ilmoittamisessa on se, että arvioijat hyväksytetään tutkintotoimikunnalla järjestämissopimuksen solmimisen yhteydessä. Arvioijaluetteloa päivitetään määräajoin tai tarvittaessa. Yksittäisten tutkintosuoritusten arvioijat ilmoitetaan pääasiassa etukäteen joko erillisellä ilmoituksella tai muun materiaalin yhteydessä. Ääritapauksissa arvioijatiedot lähetetään tutkintotoimikunnalle arviointiesityksen mukana.

Vastaajaryhmittäin tarkasteltuna havaitaan, että tutkintotoimikuntien puheenjohtajien mukaan arvioijien nimet ilmoitetaan vähintään säännöllisin väliajoin tutkintotoimikunnalle. Puheenjohtajista vajaa puolet (46 %) vastasi, että arvioijien nimet pitää ilmoittaa tutkintotoimikunnalle sovituin väliajoin. Melkein yhtä moni (43 %) puheenjohtajista vastasi, että arvioijien nimet pitää ilmoittaa tutkintotoimikunnalle aina ennen tutkintotilaisuutta. Vain 11 % puheenjohtajista vastasi, että arvioijien nimiä ei tarvitse ilmoittaa tutkintotoimikunnalle. Tutkintovastaavista sen sijaan vähän yli puolet (51 %) vastasi, että arvioijien nimien ilmoittaminen sovituin väliajoin riittää. Vajaa kolmannes tutkintovastaavista (29 %) vastasi, että arvioijien nimet täytyy ilmoittaa aina ennen tutkintotilaisuutta ja viidennes (20 %), että arvioijia ei tarvitse ilmoittaa tutkintotoimikunnalle ollenkaan. Suurin ero tutkintotoimikuntien puheenjohtajien ja tutkintovastaavien vastausten välillä on siinä, tarvitseeko arvioijien nimet ilmoittaa aina ennen tutkintotilaisuutta. Tutkintotoimikuntien puheenjohtajista 13 % enemmän vastasi, että arvioijien nimet täytyy ilmoittaa aina etukäteen.

Koulutusaloittaisessa tarkastelussa ilmenee, että kulttuuri-, luonnontieteiden sekä matkailu-, ravitsemus- ja talousalan arvioijien ilmoittamiskäytännöt poikkeavat selvästi kaikkien tutkintovastaavien keskiarvovastauksista. Muiden koulutusalojen ilmoituskäytännöt noudattelevat kaikkien vastaajien keskiarvoja. Kulttuuri-, luonnontieteiden alan tutkintovastaavista 80 % vastasi, että arvioijien nimet ilmoitetaan tutkintotoimikunnalle sovituin väliajoin. Luku on noin 30 % enemmän kuin kaikkien tutkintovastaavien keskiarvoluku. Matkailu-, ravitsemus- ja talousalan tutkintovastaavista 83 % vastasi, että arvioijien nimet ilmoitetaan tutkintotoimikunnalle aina ennen tutkintotilaisuutta ja 8 %, että sovituin väliajoin.

Arvioijien määrä ja vaihtuvuus

Arvioijien määrän selvittämiseksi tutkintovastaavilta kysyttiin, kuinka monta eri arvioijaa kyseisen tutkinnon tutkintotilaisuuksiin osallistui viimeisen vuoden aikana? Vastausten mukaan tutkintotilaisuuksiin osallistuneiden arvioijien määrä vaihtelee yhdestä yli kolmeenkymmeneen arvioijaan. Vastauksista ilmenee, että arvioijien määrään vaikutti ensisijaisesti tutkintotilaisuuksien määrä, mutta myös koulutusala. Eniten eri arvioijia oli humanistisella ja kasvatusalalla sekä yhteiskunta- liiketalous- ja hallinnonalalla ja vähiten kulttuurinalalla ja luonnontieteiden alalla.

Selvityksen mukaan tutkintosuoritusten arvioijien vaihtuvuus on melko vähäistä. Vähiten arvioijista vaihtuu opettajia edustavat arvioijat, sillä tutkintovastaavista 98 % vastasi opettajia edustavien arvioijien vaihtuvuuden olevan alle 25 % vuodessa. Vastaavasti tutkintovastaavista 59 % vastasi työntekijöitä ja 62 % työnantajia edustavien arvioijien vaihtuvuuden olevan alle 25 % vuodessa. Tutkintovastaavista 17 % vastasi työntekijöiden ja 15 % työnantajien edustajien arvioijista vaihtuvan yli puolet. Kukaan ei ilmaissut opettajia edustavien arvioijien vuosittaisen vaihtuvuuden olevan yli puolet.

Verrattaessa arvioijien vaihtuvuutta tutkintotilaisuuksien osallistuneiden määrään havaitaan, että vähiten vaihtuivat työnantajia ja työntekijöitä edustavat arvioijat vastaajilla, joilla tutkintotilaisuuksiin oli osallistunut 11–30 tutkinnonsuorittajaa. Aineiston perusteella opettajia edustavien arvioijien vaihtuvuuteen tutkintosuoritusten määrä ei vaikuta.

Tutkintotoimikuntien puheenjohtajista suurin osa (74 %) oli sitä mieltä, että arvioijien vaihtuvuus on

sopivaa. Heistä 7 % oli sitä mieltä, että vaihtuvuutta on selvästi liikaa ja 20 % sitä mieltä, että vaihtuvuutta on jonkin verran liikaa.

Arvioijien vaihtuvuuden koulutusaloittaisesta tarkastelussa ilmenee, työntekijöitä ja työnantajia edustavien arvioijien vaihtuvuus oli suurinta yhteiskunta- liiketalous- ja hallinnonalalla. Alan tutkintovastaavista noin puolet vastasi, että työnantajia ja työntekijöitä edustavista arvioijista vaihtuu vuosittain yli 50 %. Myös matkailu-, ravitsemus- ja talousalalla sekä humanistisella alalla työnantajia ja työntekijöitä edustavien arvioijien vaihtuvuus oli keskimääräistä suurempi. Vastaavasti tekniikan ja liikenteen sekä luonnontieteiden alalla työnantajia edustavien arvioijien vaihtuvuus oli alle 5 %. Myös työntekijöiden vaihtuvuus oli tekniikan ja liikenteen alalla alle 5 %. Opettajia edustavien arvioijien vaihtuvuus oli yli 25 % ainoastaan kulttuurialalla (43 % vastaajista).

Tutkintosuoritusten arvioijien hankkijat

Selvityksen mukaan tutkintosuorituksen arvioijat hankkii yleensä tutkintovastaava, sillä tutkintovastaavista noin kaksi kolmasosaa (65 %) vastasi hankkivansa tutkintosuoritusten arvioijat aina/lähes aina tai usein. Tutkintovastaavista vajaa puolet (40 %) vastasi, että tutkintosuorituksen arvioijat hankkii usein tai aina/lähes aina valmistavan koulutuksen opettaja. Sen sijaan tutkinnon järjestäjä (tutkintovastaavan työnantaja) hankkii arvioijat joskus tai ei koskaan, yksittäistapauksissa usein tai aina/lähes aina. Aineiston mukaan tutkinnon suorittajan työnantaja hankkii arvioijat joskus tai ei koskaan. Tutkintovastaavista 15 % vastasi heidän hankkivan arvioijat usein tai aina/lähes aina.

Taulukossa 1 on kuvattu tutkintosuoritusten arvioijien hankkijat kaikkien tutkintovastaavien vastausten mukaan. Taulukossa oleva prosenttiluku kertoo, kuinka suuri osa vastaajista vastasi kunkin toimijan hankkivan arvioijat.

Taulukko 1. Tutkintosuoritusten arvioijien hankkijat tutkintovastaavien mukaan (N=96).

Arvioijien hankkija	Aina/lähes aina %	Usein %	Joskus %	Ei koskaan %	En osaa sanoa %
Tutkintovastaava	45	20	32	3	0
Valmistavan koulutuksen opettaja	20	20	45	14	1
Tutkinnon järjestäjä (tutkintovastaavan työnantaja)	2	1	27	65	5
Tutkinnon suorittaja	18	12	26	42	2
Tutkinnon suorittajan työnantaja	5	10	40	39	6
Joku muu	1	0	10	57	32

Aineistosta ilmenee, että tutkinnon suorittajan rooli arvioijien hankkimisessa vaihtelee tutkintovastaavia, opettajia ja työnantajia enemmän. Tyypillisesti he hankkivat arvioijat joskus tai ei koskaan. Tutkintovastaavista 30 % vastasi, että tutkinnon suorittajat hankkivat arvioijat usein tai aina/lähes aina.

Tutkintotoimikuntien puheenjohtajilta kysyttiin mielipidettä, kenen vastuulla tutkintosuoritusten arvioijien hankkiminen pitäisi olla. Puheenjohtajien mukaan ensisijainen vastuu arvioijien hankkimisesta pitäisi olla tutkintovastaavalla (47 % vastauksista) ja tutkinnon järjestäjällä (tutkintovastaavan työnantaja) (42 % vastauksista). Vastaukset poikkeavat siitä, miten tutkintovastaavat vastasivat arvioijien hankkimisen käytännössä olevan. Ero on suurin tutkinnon järjestäjän osuudessa, mutta myös valmistavan koulutuksen opettajan ja tutkinnon suorittajan osuudessa. Tutkintotoimikuntien puheenjohtajat korostavat tutkinnon järjestäjän vastuuta arvioijien hankkimisessa.

Koulutusalaakohtaisessa tarkastelussa ilmenee, että tutkintovastaavat hankkivat arvioijat keskiarvoa selkeästi harvemmin matkailu-, ravitsemus- talousalalla sekä humanistisella alalla. Vastaavasti kulttuuri, luonnontieteiden sekä luonnonvara- ja ympäristöalalla toimivat tutkintovastaavat hankkivat arvioijat keskimääräistä useammin. Tutkinnon suorittaja hankkii arvioijat keskimääräistä selkeästi useammin yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnonalalla sekä humanistisella alalla ja keskimääräistä harvemmin tekniikan ja liikenteen sekä luonnonvara- ja ympäristöalalla.

Arvioijien hankkimisen haasteellisuus ja pysyminen arvioijille asetetuissa vaatimuksissa

Tutkintovastaavien mukaan haasteellisinta on työnantaja edustavien arvioijien hankkiminen. Heistä kolmannes vastasi, että, se on haasteellista usein tai aina/lähes aina. Lähes yhtä usea vastasi työntekijöitä edustavien arvioijien hankkimisen olevan haasteellista vähintään usein. Tutkintotoimikuntien puheenjohtajien mukaan haasteellisinta on hankkia työntekijöitä edustavia arvioijia. Ero työnantaja edustavien arvioijien hankkimisen haasteellisuuteen ei ole tosin suuri. Taulukossa 2 on kuvattu vastaajien osuudet arvioijittain ja haasteellisuuden ilmenemistiheyksittäin.

Taulukko 2. Käsitukset arvioijien hankkimisen haasteellisuudessa vastaajaryhmittäin (N=96 ja N=91).

		Aina/lähes aina %	Usein %	Joskus %	Ei koskaan %	En osaa sanoa %
Työnantaja edustavien arvioijien hankkiminen on haasteellista	Tutkintovastaava	15	19	54	12	1
	Tutkintotoimikunnan pj.	8	24	50	9	10
Työntekijöitä edustavien arvioijien hankkiminen on haasteellista	Tutkintovastaava	7	23	57	12	1
	Tutkintotoimikunnan pj.	3	33	45	9	9
Opettaja edustavien arvioijien hankkiminen on haasteellista	Tutkintovastaava	2	6	32	58	1
	Tutkintotoimikunnan pj.	2	2	37	50	9

Opettaja edustavien arvioijien hankkiminen on sekä tutkintovastaavien että tutkintotoimikuntien puheenjohtajien mukaan vähiten haasteellista. Yli puolet (58 %) tutkintovastaavista ja puolet tutkintotoimikuntien puheenjohtajista vastasi, että heidän hankkiminen ei ole koskaan haasteellista. Vastauksista ilmenee myös, että tutkintotoimikuntien puheenjohtajista suurempi osa ei osannut arvioida arvioijien hankkimisen haasteellisuutta niin hyvin kuin tutkintovastaavat.

Arvioijien hankkimisen haasteellisuuden koulutusalaakohtaisesta tarkastelusta ilmenee, että työnantaja edustavien arvioijien hankkiminen on haasteellisinta kulttuurialalla. Kulttuurialan tutkintovastaavista 60 % vastasi työnantaja edustavien arvioijien hankkimisen olevan haasteellista. Myös tekniikan ja liikenteen sekä sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla työnantaja edustavien arvioijien hankkiminen koettiin keskimääräistä haasteellisemmaksi. Molempien alojen tutkintovastaavista melkein puolet (46 % ja 45 %) vastasi työnantaja edustavien arvioijien olevan haasteellista usein tai aina/lähes aina. Sen sijaan yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnonalalla työnantaja edustavien arvioijien hankkiminen on vastausten mukaan vähiten haasteellista, sillä 12 % alan tutkintovastaavista vastasi heidän hankkimisen olevan haasteellista vähintään usein.

Työntekijöitä edustavien arvioijien hankkiminen on vastausten mukaan haasteellisinta tekniikan ja liikenteen alalla. Alan tutkintovastaavista 59 % vastasi, että työntekijöitä edustavien arvioijien hankkiminen on haasteellista usein tai aina/lähes aina. Myös matkailu-, ravitsemus- ja talousalalla sekä luonnonvara- ja ympäristöalalla työntekijöitä edustavien arvioijien hankkiminen koettiin keskimääräistä haasteellisemmaksi. Vastaavasti humanistisella ja kasvatusalalla sekä yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnonalalla työntekijöitä edustavien arvioijien hankkiminen koettiin selvästi keskiarvoa vähemmän

haasteelliseksi. Molempien alojen tutkintovastaavista vähän yli 10 % vastasi, että työntekijöitä edustavien arvioijien hankkiminen on haasteellista vähintään usein. Työntekijöitä edustavien arvioijien hankkiminen koettiin keskiarvoa vähemmän haasteelliseksi myös sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla. Kulttuurialalla työntekijöitä edustavien arvioijien hankkiminen on vähän keskiarvoa vähemmän haasteellista.

Opettajia edustavien arvioijien hankkiminen koettiin haasteellisimmaksi sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla, kulttuurialalla sekä luonnontieteiden alalla. Sen sijaan yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnonalalla, humanistisella ja kasvatusalalla sekä luonnonvara- ja ympäristöalalla opettajia edustavien arvioijien hankkiminen koettiin haastavaksi korkeintaan joskus.

Vastaajilta kysyttiin arvioijille asetetuista vaatimuksista tinkimisen yleisyyden selvittämiseksi, kuinka usein arvioijille asetetuista vaatimuksista joudutaan tinkimään. Vastaukset on kuvattu taulukossa 3 arvioijittain ja asetetuista vaatimuksista tinkimisen ilmenemistiheysittäin. Sarakkeissa oleva ylempi luku ilmaisee tutkintovastaavien ja alempi luku tutkintotoimikuntien puheenjohtajien prosenttimääriä.

Taulukko 3. Käsitys arvioijille asetetuista vaatimuksista tinkimisessä vastaajaryhmittäin (N=96 ja N=91).

		Aina/lähes aina %	Usein %	Joskus %	Ei koskaan %	En osaa sanoa %
Työnantajia edustaville arvioijille asetetuista vaatimuksista joudutaan tinkimään	Tutkintovastaava	0	5	35	57	3
	Tutkintotoimikunnan pj.	0	8	42	39	12
Työntekijöitä edustaville arvioijille asetetuista vaatimuksista joudutaan tinkimään	Tutkintovastaava	0	1	34	59	5
	Tutkintotoimikunnan pj.	2	8	35	43	12
Opettajia edustaville arvioijille asetetuista vaatimuksista joudutaan tinkimään	Tutkintovastaava	0	0	6	90	4
	Tutkintotoimikunnan pj.	0	2	19	65	14

Aineistosta ilmenee, että arvioijille asetetuista vaatimuksista joudutaan tinkimään tyypillisesti korkeintaan joskus. Sekä tutkintovastaavien että tutkintotoimikuntien puheenjohtajien mukaan harvimminkin joudutaan tinkimään opettajia edustaville arvioijille asetetuista vaatimuksista. Tutkintotoimikuntien puheenjohtajista selkeästi useampi kuin tutkintovastaavista oli kuitenkin sitä mieltä, että opettajia edustaville arvioijille asetetuista vaatimuksista joudutaan tinkimään vähintään joskus. Puheenjohtajista puolet oli sitä mieltä, että työnantajia edustavien arvioijien vaatimuksista joudutaan tinkimään vähintään joskus. Melkein yhtä moni heistä oli sitä mieltä, että työntekijöitä edustavien arvioijien vaatimuksista joudutaan tinkimään vähintään joskus.

Arvioijille asetettujen vaatimusten koulutusaloittain tarkastelusta ilmenee, että koulutusalojen välillä ei ole suuria eroja. Keskiarvoa selkeästi enemmän niistä joudutaan tinkimään työnantajia edustavien arvioijien osalta sosiaali-, terveys- ja liikunta-alan sekä kulttuurialalla. Vastaavasti yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnonalalla joudutaan tinkimään hieman keskimääräistä enemmän työntekijöitä edustavien arvioijille asetetuista vaatimuksista.

Arvioijiksi ryhtymiseen vaikuttavia tekijöitä

Tärkeimmät arvioijiksi ryhtymiseen vaikuttavat tekijät ovat tämän selvityksen mukaan halu ylläpitää ja kehittää omaa ammattitaitoaan, halu kehittää omaa ammattialaansa sekä halu vaikuttaa siihen, millaisia työntekijöitä alalle tulee. Vastaajien mukaa arviointi koetaan myös usein kunniatehtävänä. Vastaajat arvioivat työnantajan velvoittamisen ja henkilökohtaiset suhteet keskimäärin jonkin verran tärkeiksi tekijöiksi arvioijiksi ryhtymiseen. Sen sijaan arvioinnista saatavaa palkkiota he eivät arvioineet tärkeäksi tekijäksi arvioijiksi ryhtymiseen. Vastaajien mukaan arvioijiksi ryhtymiseen vaikuttaa myös se, että arvioijat kokevat samalla oman alansa ja oman arvostuksen lisääntyvän. Arviointi koetaan myös vaihteluna omaan työhön ja yhteistyön edistämisen muotona.

Taulukkoon 4 on eritelty tutkintovastaavien ja tutkintotoimikuntien puheenjohtajien arviot siitä, kuinka tärkeiksi he arvioivat arvioijiksi ryhtymiseen vaikuttavat tekijät. Taulukosta ilmenee, että arvioinnin kokeminen kunniatehtävänä on tyypillisesti jonkin verran tärkeä tai tärkeä tekijä arvioijiksi ryhtymiseen. Tutkintotoimikuntien puheenjohtajista 59 % arvioi, että se on työntekijöille vähintään tärkeä tekijä. Vastaajat arvioivat halun ylläpitää ja kehittää ammattitaitoaan sekä halun kehittää omaa ammattialaansa tyypillisesti tärkeäksi tekijäksi arvioijiksi ryhtymiseen. Erityisen tärkeäksi tekijäksi vastaajat arvioivat niiden olevan opettajia edustavilla arvioijilla, sillä enemmän kuin kaksi kolmasosaa vastaajista oli sitä mieltä, että ne ovat tärkeitä tai erittäin tärkeitä tekijöitä opettajia edustavien arvioijien arvioijiksi ryhtymiseen. Tutkintotoimikuntien puheenjohtajista 71 % oli sitä mieltä, että halu kehittää omaa ammattialaansa on työnantajia edustavien arvioijien arvioijiksi ryhtymisessä tärkeä tai erittäin tärkeä tekijä.

Taulukko 4. Vastaajien jakaantuminen käsityksissä kolmikannan eri osapuolten edustajien arvioijiksi ryhtymiseen vaikuttavissa tekijöissä (N=96 ja N=91).

Arvioijaksi ryhtymiseen vaikuttava tekijä		Erittäin tärkeä %			Tärkeä %			Jonkin verran tärkeä %			Ei tärkeä %			En osaa sanoa %		
		Työnantaja	Työntekijä	Opettaja	Työnantaja	Työntekijä	Opettaja	Työnantaja	Työntekijä	Opettaja	Työnantaja	Työntekijä	Opettaja	Työnantaja	Työntekijä	Opettaja
Arviointi koetaan kunniatehtäväksi	Tutkintovastaava	7	10	7	29	35	35	43	43	30	20	10	24	1	1	3
	Tutkintotoimikunnan pj.	6	8	11	36	51	33	39	31	26		12	4	19	8	7
Halu ylläpitää ja kehittää omaa ammattitaitoaan	Tutkintovastaava	12	12	24	42	53	44	35	29	27	8	5	3	3	1	2
	Tutkintotoimikunnan pj.	8	10	21	41	50	51	34	32	17	10	4	7	8	4	6
Halu kehittää omaa ammattialaansa	Tutkintovastaava	18	12	32	43	55	44	32	29	20	5	3	2	2	1	2
	Tutkintotoimikunnan pj.	21	13	30	50	44	40	21	34	19	4	6	7	4	3	6
Työnantaja velvoittaa	Tutkintovastaava	5	7	22	20	31	30	34	34	21	32	26	25	8	1	2
	Tutkintotoimikunnan pj.	4	9	18	21	21	32	40	40	26	23	21	14	12	10	10
Henkilökohtaiset suhteet	Tutkintovastaava	2	4	2	22	15	9	34	43	24	35	37	59	6	2	5
	Tutkintotoimikunnan pj.	10	7	4	20	19	13	26	36	31	33	28	40	11	11	12
Halu vaikuttaa siihen, millaisia työntekijöitä alalle tulee	Tutkintovastaava	22	14	22	41	33	42	30	32	24	4	18	9	3	3	3
	Tutkintotoimikunnan pj.	30	7	15	48	41	46	18	41	19	0	8	11	4	4	9
Palkkio	Tutkintovastaava	3	5	5	12	19	9	23	23	20	58	48	59	4	5	6
	Tutkintotoimikunnan pj.	6	9	10	11	25	9	26	28	28	44	25	36	13	13	18

Työnantajan velvoittaminen on vastausten mukaan työnantajia ja työntekijöitä edustavilla tyypillisesti jonkin verran tärkeä tekijä arvioijiksi ryhtymiseen arvioijilla. Opettajia edustavilla arvioijilla se arvioi-

tiin muita arvioijia tärkeämmäksi tekijäksi. Sen sijaan henkilökohtaisten suhteiden vastaajat arvioivat olevan tyypillisesti jonkin verran tärkeä tai ei tärkeä tekijä arvioijiksi ryhtymiseen. Työntekijöitä edustaville arvioijille ne arvioitiin muita arvioijia tärkeämmäksi ja opettajia edustaville arvioijille muita arvioijia vähemmän tärkeäksi tekijäksi.

Halu vaikuttaa siihen, millaisia työntekijöitä alalle tulee näyttää olevan kaikille arviointiosapuolille tärkeä tekijä arvioijiksi ryhtymiseen. Tutkintotoimikuntien puheenjohtajien mukaan se on erityisen tärkeä työnantajia edustaville arvioijille, sillä puheenjohtajista 78 % arvioi sen olevan vähintään tärkeä tekijä työnantajia edustavien arvioijien arvioijiksi ryhtymiseen.

Arvioinnista saatava palkkio ei aineiston mukaan ole tärkeä tekijä arvioijiksi ryhtymiseen. Työntekijöitä edustaville arvioijille se arvioitiin muita osapuolia tärkeämmäksi. Tutkintovastaavista 47 % ja tutkintotoimikuntien puheenjohtajista 62 % arvioi sen olevan vähintään jonkin verran tärkeä tekijä työntekijöitä edustavien arvioijien arvioijiksi ryhtymiseen. Vastaava luku opettajia edustavilla arvioijilla oli 34 % (tutkintovastaavat) ja 47 % (tutkintotoimikuntien puheenjohtajat) ja työnantajia edustavilla 38 % ja 43 %.

Koulutusaloissa tarkastelussa ilmenee, että *sosiaali- terveys- ja liikunta-*alan tutkintovastaavien arviot edustavat hyvin kaikkien tutkintovastaavien keskiarvoa. *Tekniikan ja liikenteen* alan tutkintovastaavien arviot poikkeavat kaikkien tutkintovastaavien arvioinneista eniten siinä, että työnantajia edustavaksi arvioijaksi ryhtymiseen vaikuttaa keskiarvoa selkeästi enemmän henkilökohtaiset suhteet ja ystävänpalvelukset. Tekniikan ja liikenteen alan työntekijät kokevat arviointin enemmän kunniatehtäväksi ja vähemmän työnantajan velvoittamaksi. Myös tekniikan ja liikenteen alan opettajat kokevat arviointin keskiarvoa vähemmän työnantajan velvoittamaksi.

Merkittävimmät erot *yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon*alan tutkintovastaavien ja kaikkien tutkintovastaavien vastauksissa olivat siinä, miten tärkeäksi arvioijaksi ryhtymiseen he arvioivat työelämän arviointiedustajien halun vaikuttaa alalle tuleviin työntekijöihin sekä siinä, miten opettajia edustavat arvioijat kokivat arviointin kunniatehtävänä. Aineiston mukaan sekä alan työnantajia että työntekijöitä edustavien arvioijien arvioijaksi ryhtymiseen vaikuttaa keskiarvoa vähemmän halu vaikuttaa alalle tuleviin työntekijöihin. Ero on suurin (23 %) työntekijöitä edustavilla arvioijilla. Aineiston mukaan myöskään *matkailu-, ravitsemus- ja talousalan* työntekijöitä edustavat arvioijat pitävät keskiarvoa vähemmän tärkeänä mahdollisuutta vaikuttaa alalle tuleviin työntekijöihin. *Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon*alan opettajat eivät koe arviointitehtävää kunniatehtävänä. Sen sijaan *matkailu-, ravitsemus- ja talousalan* työnantajia ja opettajia edustavat arvioijat kokevat arviointin keskiarvoa enemmän kunniatehtävänä.

*Humanistisen ja kasvatus-, kulttuuri- ja luonnonvara-*alan tutkintovastaavien arviot poikkeavat kaikkien tutkintovastaavien arvioista siinä, että sekä työnantajia että työntekijöitä edustavien arvioijien halu ylläpitää ja kehittää omaa ammattitaitoaan arvioitiin keskiarvoa vähemmän tärkeäksi tekijäksi arvioijaksi ryhtymiseen. Vastaavasti työnantajia edustavien arvioijien henkilökohtaiset suhteet sekä työntekijöitä ja opettajia edustavien arvioijien palkkiot arvioitiin näillä koulutusaloilla aloilla tekniikan ja liikenteen alan tavoin keskiarvoa tärkeämmäksi tekijäksi arvioijiksi ryhtymiseen. Työnantajia edustavien arvioijien halu kehittää omaa ammattialaansa sekä opettajia edustavien arvioijien arviointin kokeminen kunniatehtävänä arvioitiin humanistisella ja kasvatusalalla keskiarvoa vähemmän tärkeäksi tekijäksi arvioijiksi ryhtymiseen. Humanistisen ja kasvatusalan työnantajien velvoittaminen arvioitiin opettajia edustavilla arvioijilla olevan keskiarvoa merkittävämpi tekijä.

Arvioijien hankkimisessa esiintyneet suurimmat ongelmat ja parhaiten toimivat käytännöt

Arvioijien hankkimisen suurimmat ongelmat liittyivät resursseihin suhteessa tutkintosuoritusten määrään, näyttötutkintojen ja tutkintotoiminnan huonoon tunnettuuteen ja statukseen sekä työelämässä tapahtuvaan nopeaan ja jatkuvaan muutokseen. Lisäksi jääviys, erityisesti työpaikkaohjaajan sekä valmis-

tavan koulutuksen opettajan jääviys toimia arvioijana, koettiin ongelmalliseksi pienissä yrityksissä ja oppilaitoksissa. Resurssiongelmissa tärkeimpänä koettiin ajanpuute itse tutkintosuoritusten arviointiin sekä ajanpuute riittävään perehtymiseen ja kouluttautumiseen. Ajanpuute koski erityisesti työntekijöitä ja työnantajia edustavia arvioijia. Työelämän kiire koettiin ongelmaksi myös tutkintosuoritusten käytännön järjestämisessä. Vastaaajien mukaan ongelmia on niin tutkintosuoritusten ajoittamisessa kuin arviointien ja arviointitilaisuuksien järjestämisessäkin. Tutkintosuoritusten käytännön järjestämisen onnistumisella on selvityksen mukaan merkitystä arvioijien sitoutumiseen. Aineistosta ilmenee, että jos tutkintotilaisuuksia ei voida järjestää arvioijille ja suorituspaikalle sopivaan aikaan, *”arvioijat kokevat arvioinnin vievän aikaa perustehtävältä ja kokevat sen usein ylimääräisenä painolastina”* (v62).

Aikaresurssien lisäksi vastaajat kokivat, että tutkintojen järjestäjien saamalla raharesurssilla ei voida kattaa kaikkia heille asetettuja velvoitteita. Tällöin tutkintosuorituksen järjestäminen ja arviointi hoidetaan kiireellä muiden töiden ohessa.

Huonoon tunnettuuteen ja statukseen liittyy koko tutkintojärjestelmän huono tunnettuus sekä tutkinnon perusteiden osittainen kapulakielisyys, tutkinnon suorittamisen byrokraattisuus ja oikean tiedon puute. Vastaajat kokivat, että näyttötutkintojärjestelmää ei tunneta työelämässä riittävän hyvin. Siitä seuraa se, että sitä ei myöskään arvosteta. Erityisesti *”työnantajat eivät koe ammatti- ja erikoisammattitutkintoja työelämän kannalta välttämättöminä”* (v37). Näyttötutkintojärjestelmän tunnettuudella ja statuksella on merkitystä erityisesti arvioijien sitoutumiseen, mutta myös arvioijien hankkimiseen.

Työelämässä tapahtuvat nopeat muutokset koettiin ongelmalliseksi sekä tutkintosuoritusten järjestämisen että niiden arvioinnin kannalta. Muutokset vaikuttavat siten myös arvioijien hankkimiseen ja perehdyttämiseen. Arvioijien hankkimisen näkökulmasta haasteellisimpia olivat työpaikkojen henkilöiden yleinen vaihtuvuus sekä tutkintosuorituksen arvioijan vaihtuvuus työvuoroista, tehtävän luonteesta ym. johtuvista syistä.

Parhaiten toimiviin käytäntöihin liittyvistä vastauksista nousi kolme toisiinsa liittyvää teemaa: aktiivinen yhteistyö ja toimivat yhteistyösuhteet, kiinnostuneiden arvioijien löytäminen ja heidän riittävä kouluttaminen sekä arvioijien hankkiminen riittävän varhain. Aktiivinen yhteistyö oli selkeästi eniten mainittu toimiva käytäntö. Vastauksista ilmenee, että uudet arvioijat löytyvät usein yhteistyön sivutuotteena. Vastauksista ilmenee myös, että yhteistyö- ja suhdeverkosto täytyy olla riittävän suuri, jotta verkostosta löytyy eri tarkoituksiin sopivat arvioijat ja yhdelle arvioijalle ei tule liian suuri työmäärä. Aineistosta ilmenee, että suhteiden merkitystä korostavat eniten ne, joilla on usean vuoden kokemus näyttötutkintotoiminnasta. Toimivien yhteistyösuhteiden rakentaminen ja säilyttäminen voidaan tämän selvityksen mukaan toteuttaa monella eri tavalla, esim. järjestämällä heille koulutusta.

Toimivat verkostosuhteet auttavat myös kiinnostuneiden arvioijien löytämiseen. Vastaajan 19 kommentti, *”löytää nämä sisäisen palon tyypit so. asiaan sitoutuneet ja motivoituneet henkilöt”*, kuvaa hyvin vastaajien tavoitetta arvioijien hankkimisessa. Useissa vastauksissa tuli esille myös arvioijien koulutus heti, kun heidät on saatu *”suostumaan”* mukaan arvioijaksi. Lisäksi hyvänä käytäntönä mainittiin säännöllisten koulutustilaisuuksien ja esim. kehittämispäivien järjestämisen arvioijille ja heidän työnantajilleen, jolloin kiinnostuneet saavat jatkokoulutusta arviointiin ja arvioijien työnantajat kokevat hyötyvänsä yhteistyöstä.

Hyvänä käytäntönä koettiin myös arvioijien hankkiminen mahdollisimman varhain. Myös tutkintotilaisuuksien suunnittelun aloittaminen riittävän varhain koettiin toimivana käytäntönä. Vastaaajien kokemusten mukaan arvioijan nimeäminen mahdollisimman aikaisin parantaa hänen sitoutumistaan arviointiin. Lisäksi se mahdollistaa paremman perehdyttämisen. Useat vastaajat kokivat hyväksi käytännöksi myös sen, että arvioijat rekrytoidaan tutkinnon suorittajan työpaikalta. Vastaaja 54 kuvaa varhaista arvioijien hankintaa ja eri osapuolten sitouttamista seuraavasti: *”hyvä käytäntö on se, että tutkintoon haikutumisvaiheessa käydään tulevan tutkinnon suorittajan työpaikalla, ja arvioijat mietitään yhdessä tulevan tutkinnon suorittajan ja hänen työnantajansa kanssa. Tällöin heidät saadaan sitoutettua.”*

Arvioijien hankkimiseen liittyvät kehittämis ehdotukset

Vastauksista nousi neljä useissa vastauksissa toistuvaa kehittämis ehdotusta. Ne ovat arvioijakoulutuksen lisääminen, palkitseminen, arviointiin osallistuvan statuksen nostaminen ja arvioijapankin perustaminen. Ehdotuksiin liittyi usein toive arviointikäytänteiden ja toimintamallien yhtenäistämistä eri aloilla. Muita kehittämis ehdotuksia olivat muun muassa seniorien ja eläkeläisten käyttäminen arvioijina, luottamuksen parantaminen tutkinnonjärjestäjän ja tutkintotoimikunnan välillä sekä ammattijärjestöjen hyödyntäminen arvioijien hankkimisessa.

Arvioijakoulutuksen lisäämiseksi ehdotettiin muun muassa että arvioijille järjestetään yhteisiä koulutuspäiviä. Myös arvioijia hankkiville henkilöille toivottiin koulutusta. Vastaajat kokivat tarvitsevan myös materiaalia arvioijakoulutukseen. Koulutuksen järjestämisessä haluttiin aktiivisuutta lisää myös opetus hallituksen ja tutkintotoimikuntien taholta, *”tutkintotoimikuntien vastuulle yhdeksi tehtäväksi olisi lisättävä arvioijien koulutus yhdessä OPH:n ja järjestävien oppilaitosten kanssa”* (v76). Vastaaja 19 esitti myös, että *”luodaan aika ajoin toistuva (esim. 5 vuotta) koulutus/sertifikaattijärjestelmä”*, jolla systematisoidaan arvioijien koulutus.

Vastaajien mukaan arviointiin osallistuminen ja arviointikokemus pitäisi huomioida myös palkassa tai vaihtoehtoisesti arvioinnista pitäisi voida maksaa selkeä erillinen palkkio tms. korvaus arvioijalle. Toive palkkion maksamisesta ja huomioimisesta palkassa koski erityisesti työntekijän edustajien arvioijia työpaikoissa, joissa on toistuvasti tutkinnon suorittajia. Eri osapuolten edustajien arvioijiksi ryhtymiseen vaikuttavia tekijöitä koskevista vastauksista kuitenkin ilmenee, että arvioinnista saatava palkkio ei ole kovin tärkeä kriteeri arvioijaksi ryhtymiselle. Vastauksissa toivottiin myös korvausperusteiden yhtenäistämistä siten, että kaikilla toimijoilla olisi samat palkkionmaksuperusteet ja -käytännöt.

Arviointiin osallistuvien henkilöiden statuksen nostamiseksi esitettiin rahallisen korvauksen lisäksi huomioimista työpaikoilla ja eri tilaisuuksissa. Satusen nostamiseksi esitettiin myös näyttöjärjestelmän tunnettuuden lisäämistä ja esillä pitämistä julkisuudessa. Lisäksi statusta esitettiin nostettavaksi järjestämällä arvioijille yhteisiä tapaamisia ja tilaisuuksia joissa he voivat jakaa arviointiin liittyviä asioita.

Ehdotus yhteisten arvioijien käyttämisestä ja ehdotus arvioijapankin rakentamisesta liittyvät toisiinsa. Ydinajatuksena arvioijapankki-ideaehdotuksessa on, että siinä *”saman alan tutkintoja vastaanottavat oppilaitokset voivat löytää haluamansa arvioitsijan”* (v69). Pitkälle vietynä yhteisten arvioijien käyttäminen tarkoittaisi arviointiryhmien muodostamista, jotka arvioisivat kaikki tutkintosuoritukset. Vastaaja 85 on kuvannut arvioijapankin perustamiseen liittyviä puolia seuraavasti:

”Erillinen arvioijaryhmä, joka kiertää paikasta toiseen vaatii resursointia ja toiminnan budjetointia, kuka ottaa vastuun (toiminnasta, rahoituksesta) ja arvioijien riittävydestä, hyötynä on laadun paraneminen, yhdenmukaisuus ja näyttötutkintojen perusteiden vastaavuus, myös taso saadaan yhdenvertaiseksi. näkisin vieläkin että nykyinen järjestelmä on vieläkin kehitettävissä arvioijien perehdyttämiskoulutukset yhdenvertaisiksi, opastusta kiinnittämään oikeisiin asioihin huomiota ja kolmikanta-arvioijille tiukempi ote arviointiin jotta laatu pysyy”

Vastauksissa toivottiin myös arviointikäytänteiden kehittämistä ja yhtenäistämistä. Arviointikäytäntöjen kehittämiseksi tulivat esille muun muassa samanaikaisarvioinnin vähentäminen ja arvioinnin keventäminen. Lisäksi luottamuksen rakentaminen tutkintotilaisuuksien järjestäjän ja tutkintotoimikunnan välillä lisää arvioijien hankkimiseen joustoa ja vähentää byrokratiaa. Vastaajan 43 mukaan arvioijien hankkimiseen *”ei ainakaan pitäisi luoda mitään keinotekoisia normistoa”*, jolloin toiminta perustuu enemmän luottamukseen.

3. ARVIOIJIEN OSAAMINEN

Tärkeimpinä arvioijien osaamisalueina pidetään tutkinnon perusteiden mukaisten ammattitaitovaatimusten tuntemista ja vaadittavan ammattiosaamisen hallintaa. Kyky esittää arviointikohteisiin ja kriteereihin tukeutuvat arvioinnin perustelut ja arviointimenetelmien hallinta erottuvat myös selvästi muita tärkeämmiksi.

Näistä tärkeimmistä osaamisalueista ammattiosaamisen hallintaa pidetään pääasiassa hyvänä kaikissa arvioijaryhmissä. Opettaja-arvioijien osalta kuitenkin kolmannes tutkintotoimikuntien puheenjohtajista pitää osaamista vain heikkona tai tyydyttävänä. Tässä näkemykset poikkeavat merkittävästi, tutkintovastaavien vastauksissa vastaava osuus on vain prosentti. Aloittain tarkasteltuna poikkeuksena on sosi-aali-, terveyst- ja liikunta-ala, jossa työnantaja-arvioijien ammattiosaamista pitää vain heikkona tai tyydyttävänä lähes 40 % alan tutkintovastaavista.

Työnantaja-arvioijien vahvuutena pidetään avointen vastausten perusteella erityisesti kokonaisuuksien hallintaa, työntekijäarvioijien puolestaan käytännön ammatillista osaamista. Liiketalouden ja kaupan alalla työnantajien perusteiden tuntemus on poikkeuksellisen hyvää, sillä tutkintovastaavista 94 % katsoo heidän tuntevan ne hyvin tai erinomaisesti. Opettaja-arvioijien osaaminen katsottiin kauttaaltaan muita arvioijia paremmaksi, lukuun ottamatta em. ammattiosaamisen hallintaa tutkintotoimikuntien puheenjohtajien mielestä.

Puutteita tärkeimmistä osaamisalueista on tutkinnon perusteiden tuntemisessa ja kyvyssä esittää ammattitaitovaatimukseen perustuvat arvioinnin perustelut. Nämä asiat kytkeytyvät yhteen ja ne tulisi liittää toisiinsa ja konkretisoida myös perehdytyksessä. Tutkintojen perusteisiin ei tulisi perehdyttää vain irrallisena dokumenttina. Niihin paneutuminen tulisi liittää selkeästi ammattitaidon osoittamiseen ja arviointiin niin, että arvioijien kyky kohdistaa arviointi perusteiden mukaisesti ja perustelujen esittäminen kehittyisi.

Arviointimenetelmien hallinnassa nähdään runsaasti puutteita. Niitä on työntekijöillä selvästi työnantaja enemmän niin tutkintovastaavien kuin tutkintotoimikuntien puheenjohtajienkin mielestä.

Luottamusta arviointiesitysten oikeellisuuteen voi pitää kohtuullisena, mutta sitä on pystyttävä lisäämään erityisesti tutkintotoimikuntien osalta. Nyt 53 % puheenjohtajista katsoo, että lopullisen arviointiesityksen oikeellisuuteen voi luottaa aina tai lähes aina. Merkittävä osa siis epäilee esitysten luotettavuutta ainakin joskus. Tulos ei kuitenkaan kerro sitä, kuinka suuri osa arvioinneista todellisuudessa on epäluotettavia. Luottamusta tutkintotoimikunnissa voidaan kehittää arvioijien osaamista parantamalla juuri edellä mainituillakin alueilla, monipuolisten arviointimenetelmien käyttämisessä ja perustelujen esittämisessä.

Seuraavassa käsitellään tarkemmin arvioijien tärkeimpiä osaamisalueita, vahvuuksia ja puutteita arviointiosaamisessa sekä muita tutkintotilaisuuteen ja arviointiin vaikuttavia tekijöitä.

Tärkeimmät osaamisalueet

Näkemyksiä arvioijien keskeisistä osaamisalueista kysyttiin niin, että yhdeksästä vaihtoehdosta pyydettiin valitsemaan kolme tärkeintä. Kysymyksellä pyrittiin saamaan esiin tärkeimmät alueet ja välttämään kaikkien nimeämistä yhtäläillä tärkeiksi. Vastauksista nouseekin selkeästi esiin kaksi osaamisaluetta niin tutkintovastaavilla kuin tutkintotoimikuntien puheenjohtajillakin: tärkeimpänä tutkinnon perusteiden mukaisten ammattitaitovaatimusten tunteminen, sitten vaadittavan ammattiosaamisen hallinta. Kyky esittää arviointikohteisiin ja kriteereihin tukeutuvat arvioinnin perustelut sekä arviointimenetelmien hallinta valittiin myös muita selvästi useammin tärkeimpien joukkoon (taulukko 6).

Taulukko 5. Tärkeimmät arvioijien osaamisalueet. Osaamisalueen kolmen tärkeimmän joukkoon valinneiden osuudet, % (N=96 ja N=91).

Osaamisalue	Tutkintovastaavat	Tutkintotoimikuntien pj:t
Tutkinnon osassa vaadittavan ammattiosaamisen hallinta	77	74
Näyttötutkintojärjestelmä	15	9
Henkilökohtainen suunnitelma tutkinnon suorittamisesta	4	6
Henkilökohtaistaminen	8	14
Tutkinnon perusteiden mukaisten ammattitaitovaatimusten tunteminen	87	87
Arviointimenetelmien hallinta	39	40
Hyväksytyn ja hylätyn rajan tai arvosanarajan määrittäminen	16	19
Arviointitietojen kirjaaminen	2	4
Kyky esittää arviointikohteisiin ja kriteereihin tukeutuvat arvioinnin perustelut	62	51

Arviointitietojen kirjaamista ei juuri valittu tärkeimpien joukkoon. Myös henkilökohtainen suunnitelma tutkinnon suorittamisesta ja henkilökohtaistaminen jäivät vastauksissa vähemmän tärkeiksi.

Tutkintovastaavien ja tutkintotoimikuntien puheenjohtajien vastaukset ovat hyvin samansuuntaisia. Suurin ero on suhteessa kykyyn esittää arvioinnin perustelut. Tutkintovastaavista tämän valitsi kolmen tärkeimmän joukkoon 62 %, puheenjohtajista 51. Alakohtaisesti tarkasteltuna sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla arviointimenetelmät katsottiin selvästi muita useammin (56 % tutkintovastaavista) tärkeäksi, tekniikan ja liikenteen alalla sekä matkailu-, ravitsemus- ja talousalalla taas jonkin verran muita harvemmin (molemmissa 25 % tutkintovastaavista). Tulokset kuvastanevat ainakin osittain alojen ammattitaitovaatimusten ja arviointikäytäntöjen eroja ja haasteita, esimerkiksi sitä missä määrin suhteellisen yksiselitteinen työsuorituksen tai työn tulosten mittaaminen on mahdollista.

Arvioijien osaaminen

Vastaajilta kysyttiin seuraavaksi arvioijien osaamista edellä käsiteltyjen asioiden suhteen. Kysymykset kohdistettiin erikseen työnantajia, työntekijöitä ja opettajia edustaviin arvioijiin. Taulukkoon 6 on yhdistetty vastausvaihtoehdoista luokat heikko ja tyydyttävä sekä luokat hyvä ja erinomainen.

Taulukko 6. Arvioijien osaaminen arvioijaryhmittäin tutkintovastaavien ja tutkintotoimikuntien näkemysten mukaan (N=96 ja N=91).

	Vastaajat	Heikko/tydyttävä %			Hyvä/erinomainen %			En osaa sanoa %		
		TA	TT	OP	TA	TT	OP	TA	TT	OP
Tutkinnon osassa vaadittavan ammattiosaamisen hallinta	Tutk.v.	17	14	1	83	86	99	0	0	0
	TT pj.	14	11	32	81	84	62	4	6	6
Näyttötutkintojärjestelmä	Tutk.v.	58	61	3	41	38	97	1	1	0
	TT pj.	76	81	1	19	14	95	6	4	4
Henkilökohtainen suunnitelma tutkinnon suorittamisesta	Tutk.v.	60	62	3	35	34	97	4	5	0
	TT pj.	70	73	6	23	21	90	7	7	4
Henkilökohtaistaminen	Tutk.v.	70	72	6	26	23	94	4	6	0
	TT pj.	77	80	12	17	11	84	7	9	4
Tutkinnon perusteiden mukaisten ammattitaitovaatimusten tunteminen	Tutk.v.	32	29	2	68	71	98	0	0	0
	TT pj.	33	35	15	62	60	80	6	4	4
Arviointimenetelmien hallinta	Tutk.v.	36	50	1	63	50	98	2	0	1
	TT pj.	51	64	6	42	28	90	8	9	4
Hyväksytyn ja hylätyn rajan tai arvosanan määrittäminen	Tutk.v.	27	39	2	69	58	97	4	3	1
	TT pj.	39	51	14	54	42	80	8	8	6
Arviointitietojen kirjaaminen	Tutk.v.	44	55	0	56	44	100	0	1	0
	TT pj.	47	64	7	45	29	89	8	8	4
Kyky esittää arviointikohteisiin ja – kriteereihin tukeutuvat arv. perustelut	Tutk.v.	27	35	0	73	65	100	0	0	0
	TT pj.	39	58	17	56	34	79	6	8	4

Opettajien arviointiosaaminen katsottiin kaikilla osaamisalueilla varsin hyväksi. Poikkeuksena tästä on kuitenkin ammattiosaamisen hallinta tutkintotoimikuntien puheenjohtajien mielestä. Heistä lähes kolmannes pitää opettajien ammattiosaamista vain heikkona tai tyydyttävänä. Osaamisesta todetaan esimerkiksi ”ei aina nähdä metsää puilta, mennään lillukanvarsiin tai teoriaan liikaa, ei hallita käytännön työtehtäviä”. Tutkintovastaavien vastauksissa vastaava osuus on vain prosentti. Tutkintovastaavien vastauksissa on huomioitava tietynlainen jääviysoongelma, koska he ovat itse pääasiassa opettajia. Näin poikkeava näkemys opettaja-arvioijien osaamisesta vaatisi kuitenkin tarkempaa selvitystä. Kysymykseksi voi nostaa esimerkiksi tutkintojen perusteiden roolin tässä. Opettajien vahvuudeksi nähtiin perusteiden hallinta. Näyttäytykö se, että opettajat pitävät kiinni perusteiden edellyttämästä ammattitaidosta joskus työelämän edustajien silmissä huonona käytännön työelämän tuntemuksena?

Tärkeimmiksi katsotuista osaamisalueista ammattiosaamisen hallintaa pidetään pääasiassa hyvänä, lukuun ottamatta edellä mainittua puheenjohtajien näkemystä opettaja-arvioijista. Aloittain tarkasteltuna selvänä poikkeuksena on sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala, jossa työnantaja-arvioijien ammattiosaamista pitää heikkona tai tyydyttävänä lähes 40 % alan tutkintovastaavista. Muihin aloihin verrattuna eroa kuvaa hyvin se, että kun kyselyssä kaikkiaan 16 tutkintovastaavaa ilmoitti työnantaja-arvioijien ammattiosaamisen heikoksi tai tyydyttäväksi, näistä 14 edusti sosiaali-, terveys- ja liikunta-alaa. Avointen vastausten perusteella työnantajien edustajat ovat usein kiireisiä ja etäällä tutkinnon alan ammattikäytännöstä ja osaamisesta, esimerkiksi ”Rehtorit eivät usein ole oikeasti kiinnostuneita koulunkäyntiavustajan ammattikunnasta” ja ”Esimiehet ovat kiireisiä, joten ajan puute suurin puute”. On kuitenkin huo-

mattava, että suuri osa alan tutkintovastaavista piti työnantajia edustavien arvioijien ammattiosaamista hyvänä ja sitä kiitettiin avoimissakin vastauksissa.

Työnantaja-arvioijien vahvuutena pidetään avointen vastausten perusteella erityisesti kokonaisuuksien hallintaa, työntekijäarvioijien puolestaan käytännön ammatillista osaamista. Ensin mainittujen vahvuuksia luonnehdittiin esim. seuraavasti: *”Laaja-alainen näkemys asiasta, ei pelkästään yksittäiseen tehtävään liittyvä”* ja *”ymmärtämys laaja-alaisesti alan nykytilasta ja kehittämistarpeista”*. Työntekijöiden vahvuuksista todettiin esim. seuraavasti: *”vahva ammattiosaaminen ja kyky tehdä havaintoja tutkinnon suorittajan toiminnasta”*, *”vahvuutena näkemys elääkö henkilö kyseisellä työsuorituksella, onko määrä ja laatu oikea”* ja *”vahvuutena kiinnostus sekä oman työn arvostus”*.

Opettajien vahvuudeksi katsottiin erityisesti näyttötutkintojärjestelmän ja -toiminnan tuntemus ja hallinta kokonaisuudessaan: *”Tutkintojärjestelmän, henkilökohtaistamisen ja arviointiprosessin hallinta vahvuutena”*. Tutkintojen perusteiden tuntemus ja kyky arvioida suorituksia suhteessa näihin nostettiin myös usein erikseen esiin: *”Opetusalan ihmiset osaavat arvioida näyttöjä oikein suhteutettuna perusteisiin”*.

Heikoimmin työelämän arvioijien katsottiin hallitsevan henkilökohtaistamisen. Tärkeäksi erityisesti työelämän arvioijien osaamisen kehittämiskohteeksi nousevat kuitenkin tutkinnon perusteiden mukaisen ammattitaitovaatimusten tunteminen, kyky esittää arviointikohteisiin ja -kriteereihin tukeutuvat arvioinnin perustelut sekä arviointimenetelmät. Vaikka vastaajat katsovat, että monet muut alueet hallitaan huonommin, valittiin juuri nämä useimmiten tärkeimmiksi alueiksi. Näkemykset vaihtelevat vastaajaryhmittäin ja arvioijaryhmäkohtaisesti, mutta joka tapauksessa heikoksi tai tyydyttäväksi osaaminen näillä alueilla arvioitiin varsin usein. Tutkintovastaavat arvioivat vähiten heikoksi työnantajien osaamisen perusteluiden esittämisessä (27 % heikko tai tyydyttävä). Tutkintotoimikuntien puheenjohtajat arvioivat huonoimmaksi työntekijöiden arviointiosaamisen (64 % heikko tai tyydyttävä).

Nämä kolme osaamisaluetta kytkeytyvät yhteen ja ne tulisi perehdytyksessäkin liittää toisiinsa ja konkretisoida. Tutkintojen perusteisiin ei tulisi perehdyttää arvioijia vain irrallisena dokumenttina. Niihin paneutuminen tulisi liittää selkeästi ammattitaidon osoittamiseen ja arviointiin niin, että arvioijien kyky kohdistaa arviointi perusteiden mukaisesti ja esittää sitten myös perustelut kehittyisi: *”Jo (arviointi)koulutuksessa olisi kiinnitettävä huomio arvioinnin antamiseen, ei pelkkään vastaanottamiseen”*. Kunnollisilla arvioinnin perusteluilla lisätään järjestelmän läpinäkyvyyttä, parannetaan sen luotettavuutta ja uskottavuutta sekä vältetään oikaisupyyntöjä. Kun tutkinnon suorittaja saa myös perustelut ja palautteen suorituksestaan ja mahdollisuuden käyttää sitä edelleen ammattitaitonsa kehittämiseen, toimitaan elinikäisen oppimisen tavoitteiden mukaisesti. Ammattiosaamisen hallinta ja perusteiden tuntemus ovat välttämätön, mutta eivät vielä riittävä edellytys toimivalle arvioinnille. Ilman niitä ei voi esittää relevantteja perusteluja, mutta kyky esittää perustelut johdonmukaisesti, jäsennellysti ja rakentavasti on vielä omanlaistaan osaamista.

Liiketalouden ja kaupan alalla työnantajien perusteiden tuntemus on poikkeuksellisen hyvää, sillä tutkintovastaavista 94 % katsoo heidän tuntevan ne hyvin tai erinomaisesti. Edellä esiin nostettu kytkentä kykyyn esittää arvioinnin perustelut näkyy tässä. Myös kyky esittää arviointikohteisiin ja kriteereihin perustuvat arvioinnin perustelut arvioitiin ko. ryhmällä myös hyväksi, 82 % tutkintovastaavista antoi arvosanan hyvä tai erinomainen.

Perustelujen antamista ja myös hyväksytyt ja hylätyn rajan määrittämistä pidettiin vaikeana erityisesti työntekijöiden edustajille. Avointen vastausten perusteella tässä on kyse myös tietynlaisesta uskalluksen puutteesta. Seuraava kommentti kuvaa hyvin sekä esitettyjä vahvuuksia että puutteita osaamisessa: *”Työntekijöiden vahvuus on oma ammatillinen osaaminen, palautteen antaminen välillä vaikeaa, monipuolisten arviointikeinojen käyttö ja havaintojen kirjaaminen arvioijille välillä vaikeaa”*.

Vastaavanlaisia uskalluksen puutteeseen liittyviä kommentteja ei esitetty työnantajien arviointiedustajista. Heidän osaamisensa puutteina nostettiin esiin jo mainittuja asioita näyttötutkintojärjestelmän periaat-

teiden heikosta tuntemuksesta huonoon tutkintojen perusteiden hallintaan. Usein esiin nostettu asia ei suoranaisesti liity arviointiosaamiseen, ellei sitten ajanhallintaa nosteta sellaiseksi: liiallinen kiire, arviointiin ei paneuduta ja käytetä riittävästi aikaa.

Vastaajille esitettiin myös arviointiin ja tutkintotilaisuuksia koskevia väittämiä, joista piti arvioida kuinka usein ne pitävät paikkaansa. Useimpien väittämien kohdalla tulokset eivät ole kovin yllättäviä (taulukko 7).

Taulukko 7. Arviointia ja tutkintotilaisuutta koskevia väittämiä, vastaukset vastaajaryhmittäin, % (N=96 ja N=91).

		Aina tai lähes aina %	Usein %	Joskus %	Ei koskaan %	En osaa sanoa %
Arvioinnissa käytetään monipuolisia arviointimenetelmiä	Tutk.v.	35	51	14	0	0
	TT pj.	13	53	31	0	3
Näkemyksessä tutkinnon suorittajan osaamisesta on arvioijien kesken yhdenmukainen	Tutk.v.	45	54	1	0	0
	TT pj.	25	58	9	2	6
Arvioijat ohjailevat tutkinnon suorittajan suoritusta liikaa	Tutk.v.	0	2	53	38	6
	TT pj.	1	3	54	26	15
Arvioijat vertailevat tutkinnon suorittajia toisiinsa niin, että se vaikuttaa arviointiin	Tutk.v.	0	4	64	27	5
	TT pj.	2	13	55	15	14
Arvioijat vaativat tutkinnon suorittajalta liian paljon suhteessa tutkinnon perusteissa esitettyihin kriteereihin	Tutk.v.	0	3	72	23	2
	TT pj.	0	11	55	22	12
Arvioijat vaativat tutkinnon suorittajalta liian vähän suhteessa tutkinnon perusteissa esitettyihin kriteereihin	Tutk.v.	0	2	65	31	2
	TT pj.	2	8	58	25	7
Opettaja-arvioijan vaikutus arviointiesitykseen on liian suuri	Tutk.v.	1	6	49	38	6
	TT pj.	4	25	45	14	11
Arvioijat ymmärtävät ammattiosaamisen näyttöjen ja näyttötutkintojen tutkintotilaisuuksien erot	Tutk.v.	12	37	30	5	17
	TT pj.	19	26	32	6	18
Työnantajan edustaja osallistuu arviointikeskusteluun	Tutk.v.	66	18	16	1	0
	TT pj.	46	29	18	0	8
Työntekijän edustaja osallistuu arviointikeskusteluun	Tutk.v.	79	17	4	0	0
	TT pj.	48	28	13	2	9
Arvioijilla on vaikeuksia ymmärtää tutkinnon perusteita	Tutk.v.	7	18	55	17	3
	TT pj.	4	19	62	8	8
Lopullisen arviointiesityksen oikeellisuuden voi luottaa	Tutk.v.	80	20	1	0	0
	TT pj.	53	39	4	0	4
Arviointi kohdistuu kattavasti tutkinnon perusteissa edellytettyyn ammattitaitoon	Tutk.v.	69	29	2	0	0
	TT pj.	31	56	9	0	4

Tutkintotoimikuntien puheenjohtajista 29 % katsoo, että opettaja-arvioijan vaikutus arviointiesitykseen on liian suuri vähintäänkin usein. Arvioinnin kattavuuteen aina tai lähes aina uskoo vain vajaa kolmannes. Tutkintovastaavilla vastaavat luvut ovat selvästi pienemmät. Vastaukset osoittavat ainakin jonkinlaista luottamuspulaa tutkintojen järjestämistä ja järjestäjiä kohtaan. Tämä tulee erityisen selvästi esiin arviointiesitysten oikeellisuutta koskevassa väittämässä. Puheenjohtajista 53 % katsoo, että lopullisen arviointiesityksen oikeellisuuteen voi luottaa aina tai lähes aina. Merkittävä osa siis epäilee esitysten luotettavuutta ainakin joskus. Tulos ei kuitenkaan kerro sitä, kuinka suuri osa arvioinneista todellisuudessa on epäluotettavia. Luottamuksen puutteesta se kuitenkin kertoo. Tutkintovastaavistakin viidennes epäilee esitysten oikeellisuutta ainakin joskus.

Luottamuspulaan kytkeytynee ja saattaa syynäkin olla myös puheenjohtajien näkemys työnantajien ja työntekijöiden osallistumisesta arviointikeskusteluun. Hieman alle puolet puheenjohtajista uskoo heidän osallistuvan arviointikeskusteluun aina tai lähes aina. Tutkintovastaavienkin mukaan erityisesti työnantajien osallistuminen arviointikeskusteluun ei ole itsestään selvää. Vain 66 % kertoo heidän osallistuvan aina tai lähes aina. Sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla työnantajien osallistuminen arviointikeskusteluun on erityisen heikkoa. Tutkintovastaavista 44 % vastaa heidän osallistuvan aina. Tämä ei silti vaikuta heidän näkemyksiinsä arviointiesitysten oikeellisuudesta, sillä heistä hieman koko vastaajajoukkoa suurempi osuus katsoo niihin voitavan luottaa aina tai lähes aina. Tutkintovastaavien mukaan matkailu-, ravitsemus- ja talousalalla sekä työnantajat että työntekijät osallistuvat arviointikeskusteluun sataprosenttisesti, yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alallakin työnantajat, työntekijät lähestulkoon.

Kehittämisehdotuksissa korostettiin työelämän roolin korostamista, arvioijien motivoimista, yhteistyötä ja vuoropuhelua, Selkeimmin kuitenkin nousi esiin arvioijien kouluttaminen ja perehdyttäminen. Tätä käsitellään seuraavassa luvussa.

4. PEREHDYTTÄMINEN

Tavallisin arvioijien perehdytystapa on perehdytystilaisuuden pitäminen oppilaitoksen tiloissa (65 %), toiseksi yleisintä on arvioijan työpaikalla tapahtuva yksilöllinen (55 %) tai ryhmässä tapahtuva (38 %) perehdytys. *Matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla* suurin osa perehdytyksestä järjestetään arvioijan työpaikalla joko yksilöllisenä tai ryhmässä tapahtuvana perehdyttämisenä. *Tekniikan ja liikenteen* alalla yleisintä on oppilaitoksessa tapahtuva perehdytys. Hyvänä perehdyttämistapana pidettiin uusille arvioijille järjestettävää tilaisuutta, jossa heillä on mahdollisuus seurata tutkintosuorituksen arviointia katsojana, ilman arviointivastuuta. Toisena hyvänä koulutuksen muotona mainittiin haasteellisten esimerkkitapausten käsitteleminen.

Molempien vastaajaryhmien mielestä tehokkain perehdytystapa on arvioijien työpaikalla järjestettävä yksilöllinen tai ryhmässä tapahtuva perehdytys. Tehottomimmaksi vastaajat arvioivat arvioijan itsenäisen perehtymisen kirjallisuuden tai verkkomateriaalin avulla sekä puhelimitse tai henkilökohtaisessa tapaamisessa ennen tutkintotilaisuutta järjestettävän perehdytyksen.

Henkilökohtaisiin käynteihin perustuva perehdytys on hidasta ja vie paljon aikaa. Vaikka oppilaitoksessa järjestettävät perehdyttämistilaisuudet ja seminaarit eivät vastausten mukaan ole yhtä tehokkaita kuin työpaikalla tapahtuva perehdytys, on ne käytännön syistä kuitenkin helpompi toteuttaa.

Tutkintotoimikuntien puheenjohtajien mielestä perehdyttämisen tärkeimpiä osa-alueita ovat tutkinnon perusteisiin, arviointikeskusteluun ja arviointiesityksen tekemiseen sekä palautteen antamiseen perehdyttäminen.

Tutkintovastaavien mukaan nykymuotoisessa perehdyttämisessä painotetaan erityisesti tutkinnon perusteita, tutkintosuorituksen arviointia kokonaisuutena ja kulloinkin arvioitavana olevan tutkintosuorituksen arviointia ja dokumentointia.

Vastauksissa avoimiin kysymyksiin erityisen merkittävänä pidettiin arviointiin liittyvää osaamista. Perehdytyksessä tulisi kiinnittää huomiota arviointiosaamisen kehittämiseen ja opetussuunnitelman perusteiden mukaisen arvioinnin kohteiden ja kriteerien hallintaan. Arvioijien kesken tulisi käydä kalibrointikeskusteluja, joiden avulla arvioinnin kriteerit olisi mahdollista saada samalle tasolle. Arviointiosaamisen lisäksi vastauksissa korostettiin henkilökohtaistamiseen sekä arviointikeskusteluun ja palautteen antamiseen liittyvää perehdytystä. Uusina sisältöalueina tuotiin esille työssä oppimisen ja valmistavan koulutuksen yhteensovittaminen, arvioitavana olevien ammattisisältöjen hallitseminen ja toimiminen tutkintotilaisuuden aikana.

Tutkintovastaavien vastauksissa korostettiin jatkuvan täydennyskoulutuksen lisäämistä ja monipuolisen koulutusmateriaalin kehittämistä. Vastauksissa toivottiin lisää ajallisia ja taloudellisia resursseja, koska perehdyttäminen vaatii paljon työtä ja vie paljon aikaa. Osassa vastauksista todetaan, että keskeinen ongelma ei ole resurssien puute vaan olemassa olevien voimavarojen oikea kohdentaminen. Keskeistä on työelämän edustajien ja oppilaitosten väliset hyvät suhteet ja riittävän selkeä ohjeistus näyttöjen suorittamiseksi. Opetushallitukselta ja tutkintotoimikunnilta toivotaan koulutustilaisuuksien järjestämistä, lisää työelämään suunnattua tiedotusta, arvioijan opasta työelämän edustajille ja selkeää ohjeistusta oppilaitoksille.

Vastausten mukaan arvioijia on vaikea saada osallistumaan heille järjestettyyn koulutukseen. Syyksi nähtiin se, että työelämän arvioijien on vaikea irtautua työpaikalta koulutustilaisuuksiin. Toisena ongelmana mainittiin ammattitutkintojen matala profiili.

Perehdytettävien määrä ja käytetyt perehdyttämistavat

Suurin osa (49 %) tutkintovastaavista ilmoitti, että vuosittain perehdytettävien työpaikkaohjaajien määrä on kymmenen tai sitä vähemmän. Noin 10 % vastaajista vastasi, että perehdytettäviä oli 50–100 henkilöä viimeisen vuoden aikana.

Tutkintovastaavilta kysyttiin kuinka yleisesti eri perehdytystapoja käytetään oppilaitoksissa tällä hetkellä. Tavallisin tapa on perehdytystilaisuuden pitäminen oppilaitoksen tiloissa (65 %), toiseksi yleisintä on arvioijan työpaikalla tapahtuva yksilöllinen (55 %) tai ryhmässä tapahtuva (38 %) perehdytys. Vähiten perehdyttämisessä käytetään verkkomateriaaliin tai kirjalliseen materiaaliin itsenäisesti tutustumista.

Tutkintovastaavien edustamissa oppilaitoksissa toteutettiin perehdyttämistarkoituksessa myös arvioijakoulutusta tai arviointiin liittyviä palaverieita. Lisäksi perehdytystä järjestettiin vuosittaisissa työelämä-tapaamisissa ja muissa tilaisuuksissa, joissa oli mahdollisuus henkilökohtaiseen tapaamiseen yritysten henkilöstön kanssa. Hyvänä perehdyttämistapana pidettiin uusille arvioijille järjestettävää tilaisuutta, jossa heillä on mahdollisuus osallistua katsojana, ilman arviointivastuuta. Toisena hyvänä koulutuksen muotona mainittiin haasteellisten esimerkkitapausten käsitteleminen. Työpaikkojen arvioijia myös kannustetaan osallistumaan näyttötutkintomestarikoulutukseen.

Joissakin oppilaitoksissa opettaja pyytää tulevan arvioijan esittäytymään ryhmälleen ja tutustumaan näyttöä suorittaviin opiskelijoihin. Myös itse näytön suorittaja voi toimia arvioijan perehdyttäjänä:

"Myös tutkinnon suorittajaa pyydetään auttamaan arvioijien perehdytyksessä siten, että hän kertoo arvioijille näistä ja antaa saamansa arviointiohjeistukset ja tutkinnon perusteet arvioijille sekä kannustaa perehtymään niihin ja olemaan tarvittaessa aktiivisesti yhteydessä tutkinnon järjestäjän edustajiin lisätietojen saamiseksi (v13)"

Koulutusaloittain tarkasteltuna suurin ero perehdytystapojen välillä on matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla verrattuna tekniikan ja liikenteen alaan. *Matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla* suurin osa perehdytyksestä järjestetään arvioijan työpaikalla joko yksilöllisenä tai ryhmässä tapahtuvana perehdyttämisenä. Kolmanneksi yleisin perehdytyksen muoto on oppilaitoksessa järjestettävä perehdytystilaisuus. *Tekniikan ja liikenteen* alalla yleisintä on oppilaitoksessa tapahtuva perehdytys, toiseksi yleisintä yksilöllinen perehdyttäminen ja kolmanneksi yleisin ryhmässä tapahtuva perehdyttäminen työpaikalla.

Kulttuuri- sekä luonnonvara- ja ympäristöalalla käytettiin eniten puhelimitse tai ennen tutkintotilaisuutta annettavaa perehdytystä. Verkkoympäristössä tapahtuvan perehdytyksen määrä on kaikilla koulutusaloilla vähäinen.

Perehdytysmateriaalit

Perehdytysmateriaaleina käytettiin yleisimmin itse tehtyä materiaalia (46 %), toiseksi eniten koulutuksen järjestäjältä saatavaa materiaalia (40 %) ja kolmanneksi eniten Opetushallitukselta saatavaa materiaalia (27 %).

Koulutusaloittain tarkasteltuna eniten itse tehtyä materiaalia käyttivät sosiaali-, terveys- ja liikunta sekä matkailu, ravitsemus- talousalalla. Nämä alat käyttävät myös eniten Opetushallitukselta ja tutkintotoimikunnilta saatavaa materiaalia. Tekniikan alalla on itse tehdyn materiaalin määrä vähäisin.

Tutkintotoimikuntien puheenjohtajilta kysyttiin, onko heidän toimikuntansa valmistanut perehdytysmateriaalia tutkintojen järjestäjien käyttöön. Vastausten mukaan tutkintotoimikuntien toiminnassa on suuria eroja. Osa tutkintotoimikunnista on tuottanut erilaista materiaalia, kuten esitteitä, arviointilomakkeita, tutkintosuoritusten yhteenvetolomakkeita, muuta ohjeistusta, verkkomateriaalia ja opaskirjoja. Lisäk-

si tutkintotoimikuntien jäsenet ovat osallistuneet infojen, seminaarien sekä keskustelu- ja koulutustilaisuuksien järjestämiseen. Toiminta voi olla hyvinkin aktiivista:

"On järjestetty yhteisiä tilaisuuksia järjestäjille ja arvioijille. On luotu kirjallinen strategia ja toimintaperiaatteet. Laadittu järjestäjille ohjeistus järjestelyistä ja tiedottamisesta. Nimetään tarkkailijat näyttötilaisuuksiin ja tarkkailija antaa oman raportin järjestelyiden ja arvioinnin onnistumisesta järjestäjälle ja toimikunnalle (v47)".

Suuri osa vastaajista vastasi, että materiaalia ei ole tehty. Syynä mainittiin *"kun se ei ole oikein meidän hommaa"* ja resurssien vähäisyys.

Perehdyttämisen eri muotojen tehokkuus

Kyselyssä selvitettiin sekä tutkintovastaavilta että tutkintotoimikuntien puheenjohtajilta, kuinka hyvin perehdyttämisen tavoitteet saavutetaan eri perehdyttämistavoilla. Molempien vastaajaryhmien mielestä tehokkain tapa on arvioijien työpaikalla järjestettävä yksilöllinen tai ryhmässä tapahtuva perehdytys. Toiseksi tehokkainta on oppilaitoksessa järjestettävä perehdytystilaisuus. Tehottomimmaksi vastaajat arvioivat arvioijan itsenäisen perehtymisen kirjallisuuden tai verkkomateriaalin avulla sekä puhelimitse tai henkilökohtaisessa tapaamisessa ennen tutkintotilaisuutta järjestettävän perehdytyksen.

Tutkintotoimikunnan puheenjohtajien vastauksien mukaan perehdyttäminen onnistuu parhaiten opettajien suorittamana yksilöllisenä tai pienryhmässä tapahtuvana perehdyttämisenä arvioijien työpaikalla. Tehokkainta perehdyttämistä on näyttötutkintotoiminnasta vastaavan opettajan vierailut ja tiiviiden palaverien pitäminen näyttöjen suorittamispaikkana toimivassa organisaatiossa. Henkilökohtaisen käynnin lisäksi oppilaitoksella tulisi olla joko kirjallista materiaalia tai verkkoympäristössä olevaa materiaalia. Opettajien henkilökohtaisia perehdyttämiskäyntejä työpaikoilla tulisi järjestää systemaattisesti tietyn väliajoin.

Myös tutkintovastaavien mielestä paras tapa perehdyttää on yksilöllinen tai pienryhmässä tapahtuva vuorovaikutteinen koulutus, joka järjestetään perehdyttävän työpaikalla. Perehdyttämisen onnistumisen kannalta on tärkeää, että arvioijilla on mahdollisuus tehdä kysymyksiä sekä keskustella perehdyttäjän ja muiden arvioijien kanssa tutkintotilaisuuksiin ja arviointiin liittyvistä asioista. Koska perehdyttäminen on vuorovaikutteinen prosessi, oleellista sen onnistumiselle ovat avoimuus, keskustelu ja luottamus. Työpaikalla tapahtuvan perehdyttämisen etuna on työelämälähtöisyys ja se, että opettajalla on samalla mahdollisuus tutustua etukäteen näyttöpaikkaan. Perehdyttämisen tukena tulisi olla kirjallista materiaalia.

Henkilökohtaisiin käynteihin perustuva perehdytys on kuitenkin hidasta ja vie paljon aikaa. Vaikka oppilaitoksessa järjestettävät perehdyttämistilaisuudet ja seminaarit eivät vastausten mukaan ole yhtä tehokkaita kuin työpaikalla tapahtuva perehdytys, ne on käytännön syistä kuitenkin helpompi toteuttaa. Oppilaitoksessa tapahtuvan kouluttamisen ongelmana on, että niihin osallistuminen on usein vähäistä. Toisaalta tällaisissa suurryhmäkoulutuksissa on mahdollisuus tiedottaa näyttötutkintoihin liittyvistä asioista yleisellä tasolla.

Toisinaan välimatkat oppilaitoksen ja työpaikan välillä ovat niin pitkiä, että työpaikalla tapahtuvaa perehdyttämistä ei ole mahdollista järjestää. Tällöin on tyydyttävä puhelimesta tai sähköpostilla tapahtuvaan perehdyttämiseen.

Jotta perehdyttäminen olisi tehokasta, tulisi sen tapahtua useissa vaiheissa. Yhdellä koulutuskerralla ei arvioijan perehdyttäminen onnistu. Koulutuksen tulisi edetä yleisestä näyttötutkintojärjestelmään ja arviointiin perehdyttämisestä yksittäisiin arviointikohteisiin ja tapauksiin.

Toteutetaan perehdytys sitten työpaikalla tai oppilaitoksessa, sen tulee olla käytännönläheistä, ytimekästä ja tehokasta ja sen on tapahduttava työajan puitteissa. Käytännössä perehdyttämistapoja tulee olla monenlaisia ja käytäntöjen joustavia.

"Ei ole yhtä mallia, joka sopisi kaikille. On paljon oppilaitoksen ja työpaikan kulttuurista ja muustakin yhteistoiminnasta kiinni (v25)"

"Erilaisille ihmisille eri tavoin - ei ole yhtä ainoaa oikeaa tapaa (v51)"

Perehdytyksen sisältö

Tutkintotoimikuntien puheenjohtajien pyydettiin arvioimaan perehdytyksen eri sisältöalueiden tärkeyttä nelipuolaisella asteikolla. Tutkintovastaavia puolestaan pyydettiin valitsemaan kolme sisältöaluetta, joita perehdytyksessä erityisesti painotetaan tällä hetkellä. Puheenjohtajien näkemykset on esitetty taulukossa 8.

Taulukko 8. Tutkintotoimikuntien puheenjohtajien näkemys perehdyttämisen sisältöalueiden tärkeydestä (N=91).

Perehdytyksen sisältöalue	Erittäin tärkeä %	Tärkeä %	Jonkin verran tärkeä %	Ei tärkeä %	En osaa sanoa %
Näyttötutkintojärjestelmä yleensä	18	43	35	2	2
Tutkinnon perusteet	69	29	0	0	2
Näyttösuunnitelma	40	44	13	1	2
Henkilökohtaistaminen	34	42	19	3	2
Tutkintosuorituksen arviointi kokonaisuutena	50	46	2	0	2
Arviointimenetelmät	40	46	12	0	2
Arvioinnin dokumentointi	35	42	20	1	2
Kyseessä olevan tutkintosuorituksen arviointi ja dokumentointi	52	40	7	0	2
Arviointikeskustelu ja arviointiesityksen tekeminen	60	33	4	0	2
Palautteen antaminen	60	36	1	0	2

Erittäin tärkeiksi perehdyttämisen osa-alueiksi puheenjohtajat valitsivat useimmin tutkinnon perusteet, arviointikeskusteluun ja arviointiesityksen tekemisen sekä palautteen antamisen. Vähemmän tärkeää puheenjohtajien mielestä on yleinen perehdyttäminen näyttötutkintojärjestelmään sekä henkilökohtaistamiseen ja arvioinnin dokumentointiin.

Tutkintovastaavien painotukset perehdyttämisessä ovatkin puheenjohtajien näkemysten suuntaisia. Sisältöalueiden painotukset on esitetty taulukossa 9.

Taulukko 9. Painotetuimmat perehdytyksen sisältöalueet. Sisältöalueen kolmen eniten painotetun joukkoon valinneiden tutkintovastaavien osuudet, % (N=96).

Perehdytyksen sisältöalue	%
Näyttötutkintojärjestelmä yleensä	24
Tutkinnon perusteet	65
Näyttösuunnitelma	17
Henkilökohtaistaminen	15
Tutkintosuorituksen arviointi kokonaisuutena	63
Arviointimenetelmät	24
Arvioinnin dokumentointi	7
Kyseessä olevan tutkintosuorituksen arviointi ja dokumentointi	39
Arviointikeskustelu ja arviointiesityksen tekeminen	33
Palautteen antaminen	21

Tutkintovastaavien mukaan nykyisessä perehdyttämisessä painotetaan erityisesti tutkinnon perusteita, tutkintosuorituksen arviointia kokonaisuutena ja kulloinkin arvioitavana olevan tutkintosuorituksen arviointia ja dokumentointia. Vähiten kolmen tärkeimmän painotusalueen joukkoon valittiin arvioinnin dokumentointi, henkilökohtaistaminen ja näyttösuunnitelma.

Koulutusaloittain tarkasteltuna arviointikeskusteluun perehdyttämistä painotetaan erityisesti kulttuurin, matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla sekä sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla. Tutkinnon perusteisiin perehdyttämistä painotetaan muita aloja enemmän yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon sekä luonnonvara ja ympäristöalalla. Koulutusaloittaiset vastaajamäärät ovat kuitenkin pieniä, joten vastausten perusteella ei voida tehdä syvällisiä ja yleistettäviä johtopäätöksiä.

Tutkintotoimikuntien puheenjohtajien ja tutkintovastaavien vastauksia voidaan todeta, että tutkintojen perusteet ovat ja tuleekin olla perehdytyksessä tärkeä osa-alue. Puheenjohtajat pitivät tärkeänä myös arviointikeskustelua ja arviointiesityksen tekemistä. Asia on tietysti merkittävä tutkintotoimikunnalle, joka lopulta tekee päätöksen tutkintosuorituksen hyväksymisestä. Myös esimerkiksi oikaisupyynnöissä arviointikeskustelussa esitetyt perustelut ja niiden näkyminen jo esityksissä nousevat tärkeään asemaan. Tutkinnon järjestäjien tuleekin kiinnittää myös tähän erityistä huomiota perehdytyksissään.

Kyselyssä oli mahdollisuus avoimessa vastauksessa nostaa esille sellaisiakin sisältöalueita, joita vastausvaihtoehdoissa ei mainittu. Useissa tutkintotoimikuntien puheenjohtajien vastauksissa korostettiin jonkin jo mainitun vastausvaihtoehdon merkittävyyttä. Erityisen merkittävänä pidettiin arviointiin liittyvää osaamista. Perehdytyksessä tulisikin kiinnittää huomiota arviointiosaamisen kehittämiseen ja opetussuunnitelman perusteiden mukaisen arvioinnin kohteiden ja kriteerien hallintaan. Arvioijien kesken tulisi käydä kalibroitakeskusteluja, joiden avulla arvioinnin kriteerit olisi mahdollista saada samalle tasolle. Arviointiosaamisen lisäksi vastauksissa korostettiin henkilökohtaistamiseen sekä arviointikeskusteluun ja palautteen antamiseen liittyvää perehdytystä. Uusina sisältöalueina tuotiin arvioitavana olevien ammattisisältöjen hallitseminen ja toimiminen tutkintotilaisuuden aikana. Lisäksi toivottiin, että perehdytyksessä käsitellään tutkintotoimikuntien roolia ammattitutkintojärjestelmässä.

Tutkintovastaavien avoimissa vastauksissa korostettiin henkilökohtaistamiseen ja palautteen antamiseen perehdyttämistä sekä arviointiin liittyvinä arviointikeskustelun, arviointimenetelmien sekä arvioinnin kohteiden ja kriteerien hyvää tuntemusta.

Arvioijana toimiminen on tärkeä tehtävä. Siksi perehdytyksessä tulisi kiinnittää huomiota siihen, että arvioijat arvostavat omaa työtään: *"Tärkeä myös kohottaa arvioijien itsetuntoa ammatti-ihmisinä sekä*

arvioijina sekä muistuttaa heitä tärkeänä osana tulevien kollegojen koulutuksessa." Koulutukseen voisi sisältyä myös osallistuminen 2–3 tutkintosuorituksen seurantaan ja arviointiin yhdessä kokeneen arvioijan kanssa.

Kyselyssä kysyttiin myös, mitä toimenpiteitä vastaajien mielestä vaaditaan, jotta arvioijien osaaminen ja perehdyttäminen toimisi näyttötutkintojärjestelmässä tarkoitetulla tavalla. Tutkintovastaavien vastauksissa korostetaan jatkuvan täydennyskoulutuksen lisäämistä ja monipuolisen koulutusmateriaalin kehittämistä. Koulutuksessa tulisi käsitellä erityisesti arviointia sekä tutkintojen uusia nimikkeitä, jotka työpaikoilla tulisi oppia. Yhtenä vaihtoehtona tuodaan esille materiaalin siirtäminen verkko-opinnoiksi, jotka täydentäisivät työpaikalla tapahtuvaa perehdyttämistä. Koulutuksen suunnittelussa tulisi pohtia termien (henkilökohtaistaminen, tutkintosuunnitelma, tutkintotilaisuus) muuttamista helpommin lähestyttäviksi, koska ne kuulostavat *"liike-elämässä kammottavilta"*. Arvioijien perehdytyksen tulisi olla riittävän pitkä ja siinä tulisi olla mahdollisuus esittää tutkintotilaisuuksiin liittyviä kysymyksiä.

Selvityksen mukaan perehdyttämisen ongelmana on, että arvioijia on vaikea saada osallistumaan heille järjestettyyn koulutukseen. Vastaajien mukaan sekä opettaja- että työelämäarvioijat tulisi velvoittaa osallistumaan koulutukseen. Kaikkien arvioijien tulisi siis olla koulutettuja. Vähäiseen osallistumiseen saattaa olla syynä se, että työelämän arvioijien on vaikea irtautua työpaikalta koulutustilaisuuksiin. Toisena ongelmana mainittiin ammattitutkintojen matala profiili: *"monet arvioijat eivät "suostu" ottamaan vastaan kontaktina järjestettävää perehdytystä. He mieluummin lukisivat perehdytyspaperit itsenäisesti."* Lisäksi koulutuksen järjestäjien ongelmaksi koettiin koulutuksen järjestämiseen tarvittavan raharesurssin niukkuus.

Tutkintovastaavat toivoivat työelämän sitoutuvan entistä paremmin näyttötutkintojärjestelmään. Työelämän organisaatioilla tulisi olla aito kiinnostus tutkinnon suorittamiseen ja arviointiin. Myös valmistavan koulutuksen järjestäjien pitäisi sitoutua enemmän näyttötutkintotoimintaan.

Jotta perehdyttäminen täyttäisi sille asetetut tavoitteet, tarvitaan tiivistä yhteistyötä oppilaitoksen ja työelämän välillä ja kokemusta siitä, että *"tämä on meidän yhteinen juttu"* eikä asia, jota oppilaitokset hoitavat. Yhteistyön kehittymisen edellytyksenä on jatkuva vuoropuhelu, avoin keskustelu ja opettajien jalkautuminen työpaikoille.

Kaiken kaikkiaan tarvitaan monenlaista yhteistyön kehittämistä:

"Työnantajat aktivoituvat nykyistä enemmän - JET-tutkintotoimikunta laadituttaa yleispätevän ja 100% luotettavan sekä tasokkaan verkkokoulutuksen arvioijille. - Oppisopimus-toimistot antavat myös panoksensa työpaikkojen arvioijien kouluttamiseen. Oppisopimus-toimistot toimivat liikaa itsekseen, eivät pyri aitoon ja tiiviiseen käytännön yhteistyöhön tutkinnon järjestäjien kanssa. Nämä prosessit on pakko integroida paremmin toimimaan yhteen".

"Tutkinnon järjestäjän ja työelämän yhteistyötä kaivataan, työnantajien edustajien on tärkeää ymmärtää toiminnan tärkeys ja merkitys niin rekrytoinnin kuin yksittäisten tutkinnon suorittajienkin kannalta elikkä panostusta edellytetään myös työelämältä, mikä sosiaali- ja terveysalalla on tänä päivänä, tässä työllisyystilanteessa vaikeaa".

Vastauksissa toivottiin lisää sekä ajallisia että taloudellisia resursseja, koska perehdyttäminen vaatii paljon työtä ja vie paljon aikaa. Useimmiten ongelmana on se, että tutkinnon järjestäjillä ja työpaikan edustajilla ei ole riittävästi aikaa perehtyä näyttötilanteeseen ja ennakkoon valmistella tutkintotilaisuutta riittävän hyvin. Sekä opettajien että työelämän edustajien aikaa tarvitaan tutkintotilaisuuden järjestämiseen ja arviointiin liittyvään kouluttautumiseen.

Oppilaitosten opettajat tarvitsevat aikaa arvioijien perehdytyksen suunnitteluun ja kehittämiseen. Yhtenä ratkaisu esitettiin, että tutkinnon järjestäjä voisi palkata henkilön, jolla olisi kokonaisvastuu perehdyt-

tämisestä. Hänen lisäksi tarvitaan resursseja kunkin tutkinnon vastuuhenkilölle tai päätoimisille arvioitsijoille.

Tarvittavan ajan määrää on vaikea arvioida täsmällisesti:

"Paljon aikaa, joka ei ole selkeästi sidottu aikatauluun ja almanakkaan. Perehdytystarpeet ja keskustelun tarve tulee pitkin matkaa tutkintotilaisuuden aikana joka saattaa kestää useita päiviä/viikkoja. Arvioinnit venyvät usein monenkin päivän päähän siitä, kun tutkintotilaisuus päättyi ja näyttöä annetaan monin tavoin. Myös kirjallisten tehtävien osalta pitää perehdyttää yksilöllisesti monia arvioitsijoita."

Rahallisia resursseja toivotaan työelämän edustajien palkkioiden maksamiseen, perehdytyksen ja muun koulutuksen järjestämiseen sekä opettajien sijaisuuksiin koulutuksien ajalta. Työelämän edustajilla, varsinkin pk-sektorilla, ei ole aikaa kouluttautua ja perehtyä tutkintotilaisuuteen liittyvään materiaaliin omalla ajallaan ilman korvauksia. Yhdessä vastauksessa todetaan myös, että jos koulutus/arviointivastuuta siirretään työpaikoille, tulee myös valtion koulutusmäärärahoja siirtää kouluilta työpaikoille.

Opetushallitukselta ja tutkintotoimikunnilta toivotaan koulutustilaisuuksien järjestämistä, lisää työelämään suunnattua tiedostusta, arvioijan opasta työelämän edustajille ja selkeää ohjeistusta oppilaitoksille.

Toisaalta jo tällä hetkellä näyttöjen järjestämiseen käytetään paljon resursseja. Voikin pohtia tuottaako lisäpanostus vastaavaa hyötyä:

"En osaa siihenkään suoralta kädeltä vastata. Jo tällä hetkellä tutkintojärjestelmä vaatii valtavan paljon resursseja kaikilta sen osapuolilta. Toiveenani onkin, että tutkintojärjestelmästä ei kehittyisi "byrokraattista, jäykkää järjestelmää, joka alkaa "elää omaa elämänsä" ja jossa asioita tehdään siksi, kun järjestelmä sitä vaatii. Jo tällä hetkellä siihen käytettävät resurssit ovat valtavan suuria, jos lasketaan esim. kaikkien osapuolten tutkintosuoritusten organisointiin ja arviointiin käyttämä työaika ja -panos. Tuottaako tämä järjestelmä tällä hetkellä parempia ammattilaisia työelämään kuin olivat he, jotka eivät suorittaneet näyttötutkintoja."

Osassa vastauksista todetaankin, että keskeinen ongelma ei ole resurssien puute vaan olemassa olevien voimavarojen oikea kohdentaminen. Keskeistä on työelämän edustajien ja oppilaitosten väliset hyvät suhteet ja riittävän selkeä ohjeistus näyttöjen suorittamiseksi. Mikäli näyttötoimintaa varten olisi luotu yhteiset käytännöt ja selkeä ohjeistus, jokaisen oppilaitoksen ei tarvitsisi laatia omia ohjeistuksiaan ja lomakkeitaan.

Tutkintotoimikunnan puheenjohtajien vastauksissa pääpaino on perehdytyksen ja koulutuksen järjestämisellä. Perehdytyksen tulisi olla perusteellista, toistuvaa ja joustavasti eri koulutuksen muotoja hyödyntävää. Opettajien koulutuksessa tulisi käsitellä toimikunnan ja oppilaitoksen välistä sopimusta, jotta he puolestaan osaavat perehdyttää työpaikoilla toimivat arvioijat siihen. Opetushallituksen tai koulutuksen järjestäjän tulisi varata riittävät resurssit perehdytyksen järjestämiseen. Perehdyttämissuunnitelma tulisi liittää osaksi järjestämissopimusta, jonka kautta sen toteutumista seurattaisiin säännöllisesti.

Perehdyttämisen jälkeisen koulutuksen tulisi olla konkreettista, riittävää ja pakollista arviointitoimintaan osallistuville. Työelämän arvioijille olisi mahdollista kehittää näyttötutkintomestari -koulutusta lyhyempi ja kevyempi koulutus. Vastauksissa esitettiin myös, että arvioijille voisi mahdollisesti kehittää ammatti- ja erikoisammattitutkinto. Lisäksi vastauksissa ehdotetaan, että arvioijina toimiville tulisi laatia yleispätevät vaatimukset ja heille tulisi laatia selkeät ohjeet arvioinnin toteuttamisen tueksi.

"Arvioijalla tulisi olla vankka ammattitaito (tutkinto + työkokemusta) edustamaltaan alalta joka tulee ilmetä cv:ssä. Yrittäjäedustajat ovat voineet olla yrittäjinä 10v mutta todellis-

ta työtä aika ei ole juuri sisältänyt. Yrittäjät voisivat todistaa työkokemuksensa referenssilistalla ja yel-todistuksella. Koen arvioijat erittäin tärkeinä näyttötutkintojärjestelmässä, he määrittelevät pitkälti viime kädessä minkälaisia tutkintosuorituksia hyväksytään."

Resursseja tulisi monien vastausten mukaan lisätä kaikilla tasoilla. Opettajat tarvitsevat lisää aikaa (ja sitä kautta rahaa) verkostojen luomiseen, perehdyttämiskoulutuksien suunnitteluun ja järjestämiseen, materiaalien valmistamiseen ja työpaikoilla käymiseen. Oppilaitoksilla pitäisi olla korvamerkitty resurssi nimenomaan perehdyttämiseen. Rahoitusta olisi mahdollista hakea myös ESR -hankkeiden kautta.

Vastauksissa tuodaan esiin myös työnantajilta edellytettävät resurssit arvioijien palkkioiden maksamiseen, kokouksiin osallistumiseen ja koulutusajan palkan maksamiseen.

"Koko homman oletetaan nyt perustuvan siihen, että esim. työelämäedustajat tekevät tätä työtä hyvää hyvyttään. Ei onnistu ainakaan pienissä yrityksissä. Vähän realismia toteutuksen resursointiin"(5).

Myös monet tutkintotoimikunnat katsovat tarvitsevansa lisää resursseja koulutuksen järjestämiseen. Joissakin tutkintotoimikuntien puheenjohtajien vastauksissa tuodaan esille myös, että kyse ei ole resurssien lisäämisestä vaan nykyisten resurssien tehokkaasta käyttämisestä. Resursseja tarvitaan vähemmän, jos laaditaan selkeä ja yhtenäinen toimintamalli tutkintotilaisuuksien toteuttamiseen. Lisäksi voidaan rekrytoida päätoimisia, valtakunnallisia neuvoja ja arvioijien kouluttajia. Ratkaisua siis haetaan itse tutkintotilaisuuksien ja ammattitaidon osoittamisen yhtenäistämistä. Pitkälle viety yhtenäistäminen saattaisi kuitenkin olla ristiriidassa henkilökohtaistamisen lähtökohtien ja periaatteiden kanssa.

Vastauksista voidaan tehdä tulkinta, että arvioijien arviointiosaamisen kehittämisessä tulisi siirtää ajattelua ylhäältä annetusta koulutuksesta yhdessä perehtymiseen. Kyse ei ole ainoastaan siitä, että työelämän arvioijat perehdytetään tutkinnon perusteisiin ja arviointiin vaan vuorovaikutuksen lisäämisestä ja yhteisen ymmärryksen luomisesta. Todellisessa vuorovaikutuksessa kaikki osapuolet, kaikki tutkintotilaisuuksien suunnitteluun ja toteuttamiseen osallistuvat yhdessä paneutuvat tutkinnon vaatimuksiin ja konkreettisiin mahdollisuuksiin osoittaa ja arvioida ammattitaitoa aidoilla työpaikoilla, aitojen ja merkityksellisten tehtävien yhteydessä. Tässä myös – tai ennen kaikkea – työnantajien ja työntekijöiden edustajilla voi olla merkittävä rooli: *"Yhteistyötä, palavereja, yhteisiä koulutuksia paljon enemmän. Näkyvämmäksi koulumaailmaan se, että työelämän rooli näyttötutkinnoissa on tärkeä eikä siinä oppilaitos teetä töitään muilla."*

5. JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Näyttötutkintojärjestelmä on ollut käytössä vuodesta 1994. Alkuvuosien muutamasta tuhannesta tutkinnon suorittajasta vuosittain on tultu nykyiseen yli 60 000 vuodessa. Järjestelmän vahvuutena ja samalla heikkoutena voidaan pitää sen joustavuutta. Yhtäältä mahdollisuus toimia usealla tavalla joustavasti eri tilanteissa on osaltaan mahdollistanut tutkinnon suorittajien määrän kasvun ja työelämän osallistumisen järjestelmään. Toisaalta käytänteiden kirjavuus on herättänyt epäilyjä järjestelmän ja arvioinnin luotettavuudesta.

Ala-, tutkinto-, alue-, arvioijaryhmä- ja henkilökohtaiset tarpeet ovat niin erilaisia, että yksi ja sama valtakunnallinen koulutusohjelma ei palvele kaikkia. Siksi emme esitä täysin yhtenäistä, tiukkaan sidottua arvioijien koulutusta. Näyttäisi kuitenkin siltä, että tarvitaan yhteinen arvioijien perehdyttämisen tai koulutusmalli, joka helpottaisi tutkinnon järjestäjien työtä ja mahdollistaisi keskittymisen tutkintokohtaisiin asioihin. Yhtenäistämistä kaivattaisiin jossain määrin koulutusalojen sisälläkin. Yhteisen mallin tulisi sisältää niitä asioita näyttötutkintojärjestelmän perusperiaatteista ja toiminnasta, jotka voidaan katsoa kaikille arvioijille tärkeiksi. Lisäksi se voisi sisältää varsinaiselta sisällöltään avoimen mallin muihin, tutkintokohtaisiin osaamisalueisiin perehdyttämiseksi. Tutkintotoimikuntien tehtävänä olisi luoda tutkintokohtaiset linjaukset yhdessä tutkintojen järjestäjien kanssa ja järjestää tilaisuuksia joissa näitä linjauksia muotoillaan ja levitetään.

Tämän selvityksen perusteella ei voida arvioida, kuinka paljon resursseja tällä hetkellä arvioijien perehdytykseen käytetään ja kuinka paljon niitä tulisi olla. Ehdotukset eivät suoraan lisää resurssien tarvetta perehdytyksessä.

Seuraavassa on esitetty selvityksen perusteella tehdyt pääehdotukset sekä niihin liittyvät yksityiskohtaisemmat ehdotukset.

Arvioijien hankkimiseen ja perehdyttämiseen liittyviä rooleja ja vastuita tulee selkiyttää

Arvioijien valinnassa keskeisenä kriteerinä tulee olla kyseessä olevan tutkinnon ammattiosaamisen hallinta. Eri arviointiosapuolten osaamista täytyy tarkastella kokonaisuutena, koska kolmikannan kokonaisuus ratkaisee arvioinnin luotettavuuden.

Koulutuksen järjestäjien tulee kehittää yhteistyötä työpaikkojen kanssa kokonaisuutena. Arvioijien hankkiminen ja perehdyttäminen on osa tätä kokonaisuutta.

Tutkinnon järjestäjien yhteistyötä arvioijien hankkimisessa, perehdyttämisessä ja käytössä tulee kannustaa ja kehittää.

Tutkintotoimikuntien luottamusta arviointiin sekä arvioinnin laadunvarmistamista näyttötutkinnoissa tulee lisätä. Toimenpiteinä:

- tutkintotoimikuntien ja tutkinnon järjestäjien yhteistyön lisääminen
- tutkintojen järjestämisen läpinäkyvyyden lisääminen
- arviointiesitysten perustelujen esittämisen ja dokumentoinnin kehittäminen
- kaikkia toimijoita ja aloja koskevan valtakunnallisen laadunvarmistuksen tehostaminen

Sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalla työnantajien edustajien asema ja merkitys arvioinnissa on selvitettävä.

Arvioijien osaamisen kehittämisessä tulisi siirtyä ylhäältä alas annettavasta koulutuksesta yhdessä perehtymiseen

Arvioijien koulutuksessa tulisi soveltaa henkilökohtaistamisen periaatteita. Samoin kuin tutkinnon suorittajien, myös arvioijien osaaminen tulisi ensin kartoittaa ja sitten tarvittavan osaamisen hankkiminen henkilökohtaistaa.

Arvioijien perehdytyksen tulisi sisältää osallistumista tutkintotilaisuuteen tai -tilaisuuksiin.

Tälläkin hetkellä monilla tutkintojen järjestäjillä jo on käytössä hyviä menettelyjä, joiden tarkempaan kuvaamiseen ja hyödyntämiseen tässä selvityksessä ei ollut mahdollisuuksia. Siksi tulisi käynnistää hanke, jossa kartoitetaan tarkemmin nykyiset tutkinnon järjestäjien perehdyttämiskäytännöt ja materiaalit ja haetaan näistä toimivia malleja ja niissä käytettäviä materiaaleja. Kartoitus toimisi myös aineistona seuraavassa esitetyn yhteisen perehdytyksen mallin kehittämisessä.

Arvioijien perehdytykseen tulisi luoda yhtenäinen, mutta kuitenkin eri alojen tarpeet huomioiva valtakunnallinen perehdyttämismalli sekä peruste **näyttötutkintojärjestelmää** koskevalta osalta. Tämän tulisi perustua näyttötutkintojärjestelmän keskeisiin periaatteisiin (kolmikantayhteistyö, tutkintojen riippumattomuus ammattitaidon hankkimistavasta, suorittaminen osoittamalla ammattitaito tutkintotilaisuuksissa, henkilökohtaistaminen) niin, että asioita tarkastellaan erityisesti arvioinnin ja arvioijien näkökulmasta. Opetushallituksen tulisi vastata mallin luomisesta ja perusteen näyttötutkintojärjestelmää koskevan sisällön laatimisesta.

Perehdyttämisessä tulisi kytkeä aiempaa enemmän toisiinsa tutkinnon perusteiden mukaiset ammattitaitovaatimukset sekä ammattitaidon osoittaminen ja arviointi

Keskeisessä asemassa arvioijien perehdytyksessä tulee olla kulloinkin kyseessä olevan tutkinnon perusteiden mukaisiin ammattitaitovaatimuksiin sekä ammattitaidon osoittamiseen ja arviointiin paneutuminen. Nämä asiat tulee perehdytyksessä kytkeä selkeästi ja konkreettisesti toisiinsa.

Perehdyttämisessä tulee kiinnittää aiempaa enemmän huomiota arvioinnin perusteluiden esittämiseen. Arvioijien mielenkiinnon lisäämiseksi ja ylläpitämiseksi perehdytys tulee aloittaa alan ammattitaitoon ja sen osoittamiseen liittyvillä asioilla.