

2016

Työpaikkaohjaaja opiskelijan arvioijana

Heljä Hätönen



Uudistettu painos 2016

Tämän teoksen kopioiminen on tekijänoikeuslain (404/61, muut. 712/96) ja valokuvain (495/6, muut. 446/95) mukaisesti kielletty lukuun ottamatta Suomen valtion ja Kopiosto ry:n tekemässä sopimuksessa tarkemmin määriteltyä osittaista kopiointia opetustarkoitukseen.

Vipuvoimaa EU:lta

2007–2013

Kustantaja

Julkaisija Educa-Projektit Oy
Graafinen suunnittelu ja taitto Jaakko Mäkikylä, Meridian X Oy
Kannen kuva: Rodeo.fi/Juhani Tuomi

ISBN: 978-952-93-7308-6

Uudistettu painos 2016

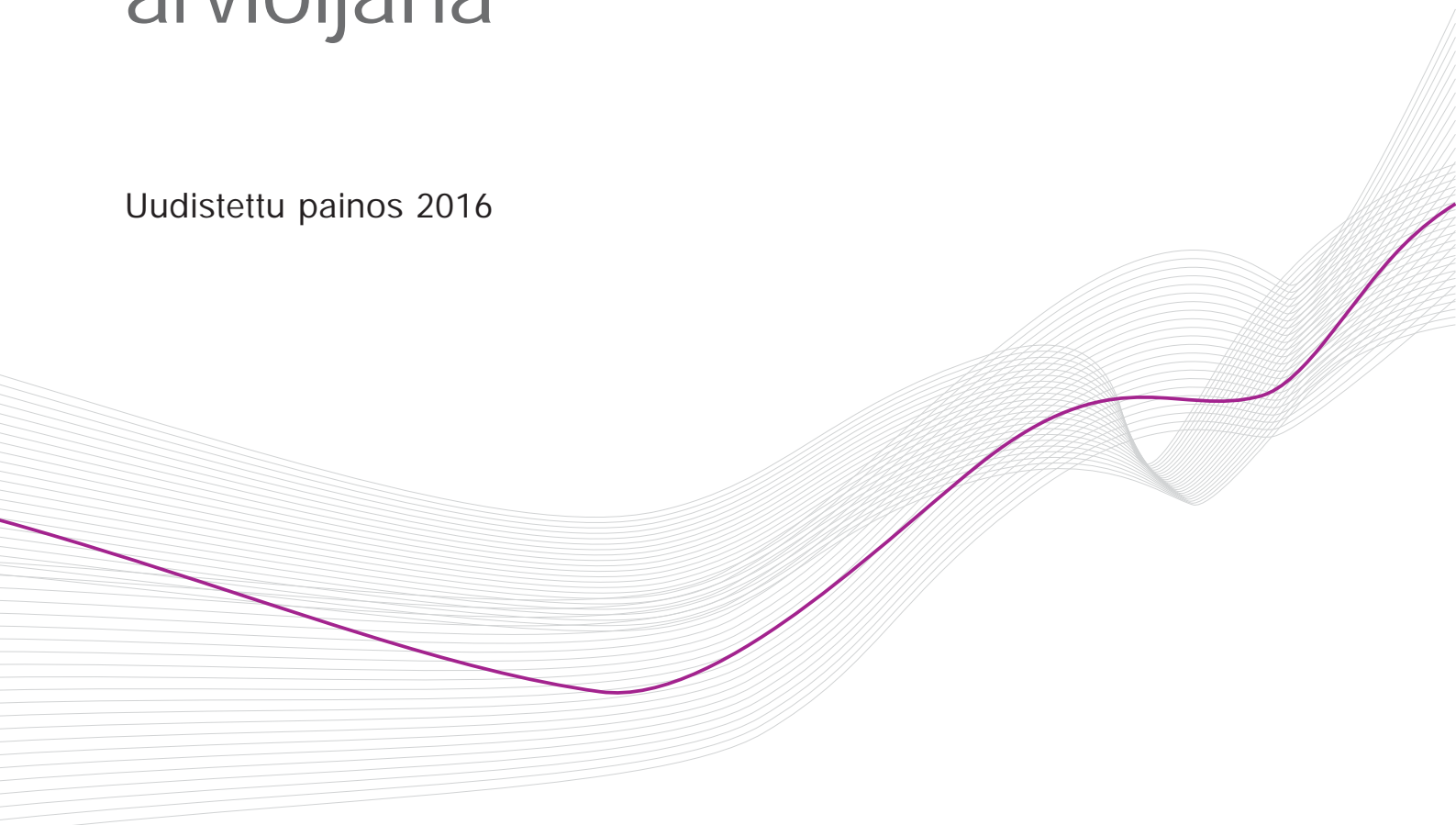


Euroopan unioni
Euroopan aluekehitysrahasto
Euroopan sosiaalirahasto

Heljä Hätönen

Työpaikkaohjaaja opiskelijan arvioijana

Uudistettu painos 2016



Sisällysluettelo

| | |
|--|----|
| Lukijalle | 5 |
| 1 Työssäoppimiseen liittyvän arvioinnin kokonaisuus | 6 |
| 2 Ammatilliset perustutkinnot | 8 |
| 3 Opiskelijan arvioinnin tehtävät, tavoitteet ja periaatteet | 9 |
| 4 Opiskelijan arvioinnin kohteet ja arviointikriteerit | 11 |
| 4.1 Työprosessin hallinta | 14 |
| 4.2 Työmenetelmien, -välineiden ja materiaalin hallinta | 15 |
| 4.3 Työn perustana olevan tiedon hallinta | 16 |
| 4.4 Elinikäisen oppimisen avaintaidot | 17 |
| 5 Opiskelijan arvioinnin toteuttaminen | 24 |
| 5.1 Lähtötason arviointi | 24 |
| 5.2 Oppimisen arviointi | 26 |
| 5.3 Osaamisen arviointi | 30 |
| 5.3.1 Osaamisajattelu arvioinnin pohjana | 30 |
| 5.3.2 Ammattiosaamisen näytöt osaamisen arviointina | 31 |
| Lähteet | 37 |
| Liite 1: Arviointi- ja palautekäytäntöjen arviointi | 36 |

Lukijalle

Oppiminen työssä on olennainen osa ammatillista koulutusta; oppilaitoksessa oppimisen lisäksi opitaan työpaikoilla. Ammatillisena peruskoulutuksena suoritettavan ammatillisen perustutkinnon tulee sisältää osaamisen hankkimista työssäoppimisen kautta. Työssäoppiminen on tavoitteellista ja ohjattua koulutusta. Työpaikoilla työpaikkaohjaajat vastaavat pääosin opiskelijoiden työssäoppimisen ohjauksesta ja oppimisen arvioinnista koulutuksen järjestäjän kanssa sovittavalla tavalla.

Työpaikkaohjaajat tukevat opiskelijoiden ammatillista kasvua ja kehitystä ohjauksen ja oppimisen arvioinnin avulla. Opiskelijan osaamisen arviointiin olennaisesti kuuluvat ammattiosaamisen näytöt toteutetaan pääosin työpaikoilla. Tämänkin vuoksi työpaikkaohjaajat ovat konkreettisesti avainhenkilöitä tutkintojen toteutuksessa.

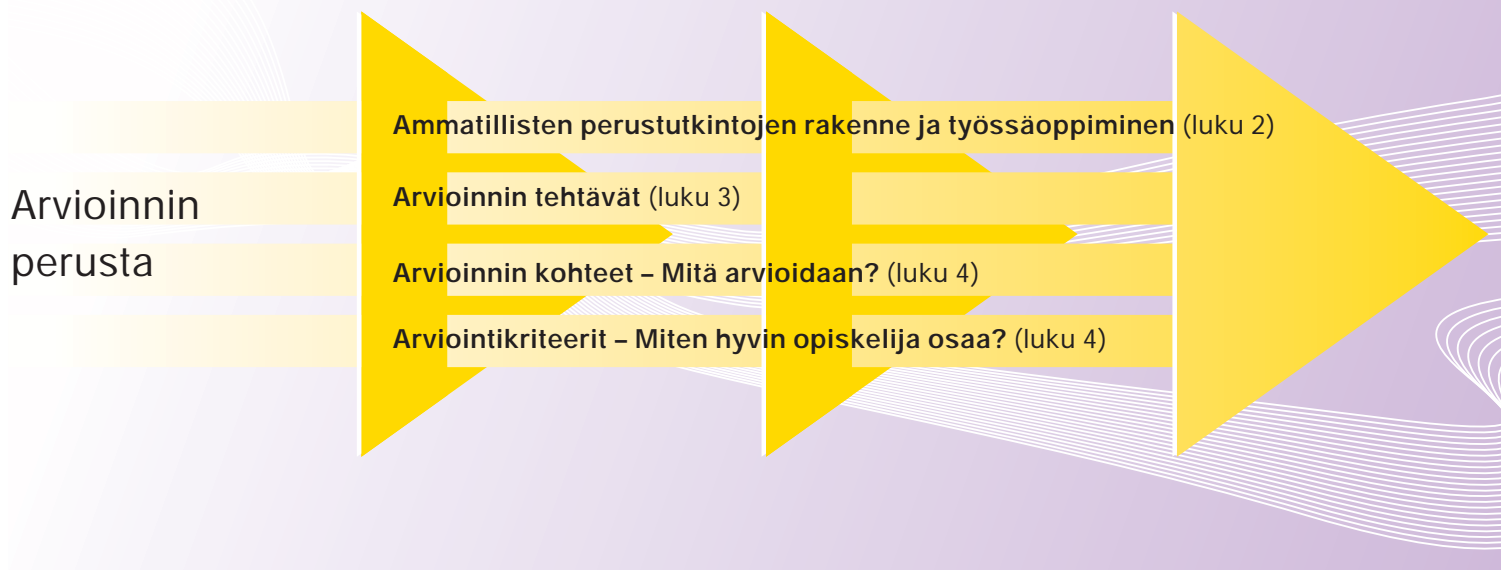
Tämän julkaisun tavoitteena on antaa sekä tietoa että käytännön vinkkejä työpaikkaohjaajille opiskelijan arvioinnin laadukkaaseen toteuttamiseen. Julkaisussa kuvataan ensin opiskelijan arvioinnin perusta eli ammatillisten perustutkintojen sisältö ja rakenne, arvioinnin tehtävät sekä arvioinnin kohteet ja kriteerit. Sen jälkeen kuvataan, miten työpaikkaohjaaja voi toteuttaa opiskelijan arviointia työssäoppimisen alussa, aikana ja lopussa. On olennaista nähdä ero opiskelijan oppimisen ja osaamisen arvioinnin välillä.

Tämä julkaisu on tarkoitettu ensisijaisesti ammatillisia perustutkintoja oppilaitosmuotoisena koulutuksena suorittavien opiskelijoiden työpaikkaohjaajien käyttöön. Julkaisua on mahdollisuus käyttää työpaikkaohjaajien koulutuksissa, ja siitä on apua myös opettajille heidän ohjatessaan ja toteuttaessaan työssäoppimiseen liittyvää arviointia.

Julkaisun ensimmäinen painos on laadittu Educa-Projektit Oy:n toteuttamassa ja Euroopan sosiaalirahaston ja Opetushallituksen rahoittamassa Ohjaan-hankkeessa. Tämä julkaisu on uudistettu painos. Julkaisua on päivitetty ammatillisen koulutuksen lainsäädännön ja tutkintojen perusteiden muutosten pohjalta. Uudistustyön päärahoittaja on ollut Taloudellinen tiedotustoimisto TAT. Lisäksi seuraavat koulutuksen järjestäjät ovat rahoittaneet uudistustyötä: Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia, JEDU Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä, Kainuun ammattiopisto, Keskuspuiston ammattiopisto, Koulutuskeskus Salpaus – kuntayhtymä, Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä sekä Seinäjoen koulutuskuntayhtymä Sedu. Kiitokset kaikille uudistustyöhön osallistuneille.

Toukokuussa 2016
Heljä Hätönen

Kuvio 1. Työssäoppimiseen liittyvän arvioinnin kokonaisuus.



1 Työssäoppimiseen liittyvän arvioinnin kokonaisuus

- Koulutuksen järjestäjä sopii kirjallisesti työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävästä koulutuksesta työnantajan kanssa.
- Työssäoppiminen on työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä toteutettavaa tavoitteellista ja ohjattua koulutusta.
- Työssäoppimisen laajuus on vähintään 30 osaamispistettä.

Koulutuksen järjestäjät ja opettajat varmistavat yhdessä työpaikkojen kanssa työssäoppimisen laadun, jotta opiskelija saavuttaa tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimukset. Tärkeitä työssäoppimisen laadun kannalta ovat koulutetut ja osaavat työpaikkaohjaajat työpaikoilla.

Työpaikkaohjaajan osaamiskartta laadittiin aikanaan työpaikkaohjaajien tueksi heidän työnsä kehittämiseen (Hätönen 2004, uudistettu 2013). Osaamiskartassa kuvataan työpaikkaohjaajan työssään tarvitsemia osaamisalueita, jotka ovat:

- 1 Työpaikalla järjestettävän koulutuksen, ammattiosaamisen näyttöjen ja tutkintotilaisuuksien suunnitteluun liittyvä osaaminen
- 2 Opiskelijan ohjaaminen ja oppimisen arviointi
- 3 Opiskelijan ja tutkinnon suorittajan osaamisen arviointi
- 4 Työpaikkaohjaajana kehittyminen.

Pääosaamisalueita on edelleen jaoteltu yksityiskohtaisemmiksi osaamisalueiksi.

Osaamisalueiden yleiset arviointikriteerit on määritelty asteikon 0–3 avulla seuraavasti:

- 0 Työpaikkaohjaajalla ei vielä ole ko. alueen osaamista. Tällainen tilanne voi olla esimerkiksi aloittelevalla työpaikkaohjaajalla.
- 1 Osaaminen on työpaikkaohjaajan työssä tarvittavaa perusosaamista. Työpaikkaohjaaja osaa toimia sovittujen pelisääntöjen ja ohjeiden mukaan. Hänellä on perustiedot osaamisalueen asioista.
- 2 Työpaikkaohjaaja osaa toimia osaamisalueeseen liittyvissä tehtävissä itsenäisesti. Hänellä on monipuolista tietämystä alueen asioista ja hän osaa soveltaa tietämystään joustavasti ja monipuolisesti.
- 3 Työpaikkaohjaaja on osaamisalueen huippuosaaja. Hän näkee osaamisalueen asioita laajasti kokonaisuutena ja osaa yhdistää asioita uudella tavalla. Työpaikkaohjaaja osaa kehittää osaamisalueeseen kuuluvia asioita koko työyhteisön ja työpaikalla järjestettävän koulutuksen kannalta..

(Hätönen, 2013)

Työpaikkaohjaajan arviointiin liittyvää osaamista on kuvattu eri osaamisalueiden yhteydessä. Seuraavassa on kaksi esi-



Arvioinnin toteuttaminen

Opiskelijan arviointi työssäoppimisen

alussa = Lähtötason arviointi (luku 5.1)

aikana = Oppimisen arviointi (luku 5.2)

lopussa = Osaamisen arviointi (luku 5.3)

merkkiä, miten työpaikkaohjaajan arviointiin liittyvää osaamista on kuvattu työpaikkaohjaajan osaamiskartassa.

Osaamisalue 2.5: Oppimisen arviointi

- 1 Osaan erottaa opiskelijan arvioinnissa oppimisen arvioinnin ja osaamisen arvioinnin. Seuraan opiskelijan oppimisen etenemistä tarkkailemalla ja havainnoimalla työskentelyä sekä edistymistä. Ohjaan ja rohkaisen opiskelijaa itsearviointiin ja oppimisensa dokumentointiin esim. oppimispäiväkirjan avulla.
- 2 Osaan antaa opiskelijalle riittävästi ja oikea-aikaisesti rakentavaa ja kehittävää palautetta oppimisen edistymisestä. Käytän kannustavia ja motivoivia menetelmiä. Tarkistan, että opiskelija ymmärtää palautteen tarkoittamillani tavalla. Osaan rakentaa oppimisen arvioinnin vaiheineen ja menetelmineen kokonaisuudeksi, jotta opiskelijalle syntyy selvä kuva siitä, mitä hän jo osaa ja mitä vielä pitää oppia. Osaan ohjata työyhteisöni jäseniä erottamaan opiskelijan oppimisen ja osaamisen arvioinnin toisistaan.
- 3 Osaan oppimisen arvioinnin kautta muodostaa käsityksen siitä, milloin opiskelija on valmis osoittamaan osaamisensa. Osaan ottaa puheeksi vaikeitakin asioita. Osaan kehittää oppimisen arvioinnin toimintatapoja työpaikallani.

Osaamisalue 3.2: Opiskelijan osaamisen arviointi ammattiosaamisen näytössä

- 1 Osaan arvioida opiskelijan osaamista ammattiosaamisen näytössä seuraamalla ja havainnoimalla hänen työskentelyään tutkinnon perusteissa määriteltyjen arviointikriteerien mukaisesti. Osallistun arviointikeskusteluun antamalla oman näkemykseni opiskelijan osaamisesta.
- 2 Osaan ottaa arvioinnissa huomioon erityistä tukea tarvitsevat opiskelijat sekä eri kieli- ja kulttuuriryhmiä edustavat opiskelijat. Osaan osaamisen arvioinnissa nostaa esille työn tekemisen kannalta oleelliset seikat. Osaan perustella monipuolisesti arviointini arviointikriteereiden pohjalta.
- 3 Osaan konkretisoida tutkinnon perusteissa esitettyjen arviointikriteereiden sisältöjä työyhteisöni jäsenten kanssa. Osaan vastata itsenäisesti koko ammattiosaamisen näytön arvioinnista tilanteissa, joissa työpaikkaohjaajana yksin päätän opiskelijan ammattiosaamisen näytön arvosanasta..

(Hätönen, 2013)

Tässä julkaisussa annetaan työpaikkaohjaajalle tietoa ja käytännön ideoita oman arviointiosaamisensa kehittämiseen. Tavoitteena on, että tämän julkaisun avulla työpaikkaohjaaja voi kehittää omia arviointitaitojaan vähintään asteikon tasoa 1 vastaaviksi.

Työpaikkaohjaaja tarvitsee arviointinsa tueksi tiedollisen perustan, kivijalan, jonka pohjalta hän voi arvioida opiskelijaa käytännössä. Kivijalkaan sisältyvät seuraavat:

Työpaikkaohjaaja

tietää ammatillisen perustutkinnon kokonaisuuden ja oman roolinsa tutkinnon toteutuksessa

ymmärtää arvioinnin tehtävät ja eri tehtävien toteutustavat työssäoppimisen aikana

tietää, mitkä ovat arvioinnin kohteita, jotta hän osaa arvioida opiskelijan ammatillisen kehittymisen kannalta oikeita asioita

osaa hyödyntää arvioinnin kohteista annettuja kriteereitä, jolloin arvioinnissa painottuvat osaaminen ja sen kehittyminen eikä opiskelijoiden keskinäinen vertailu.

Yleensä työpaikkaohjaaja saa opiskelijan arviointia koskevan tietoperustan oppilaitoksesta joko erillisenä ohjauksena ja ohjeina tai erikseen järjestetyssä työpaikkaohjaajien koulutuksessa.

Työpaikkaohjaaja arvioi opiskelijan oppimista, kehittymistä ja osaamista eri menetelmin ja painotuksin opiskelijan työssäoppimisen eri vaiheissa. On olennaista, että työpaikkaohjaaja ymmärtää opiskelijan arvioinnissa oppimisen ja osaamisen arvioinnin eron.

Kuviossa 1 esitetään työssäoppimiseen liittyvän arvioinnin kokonaisuus. Seuraavissa luvuissa käsitellään kutakin osa-aluetta yksityiskohtaisemmin.

2 Ammatilliset perustutkinnot

Ammatillisten perustutkintojen tutkintorakenteen ymmärtäminen auttaa kaikkia opiskelijoiden ohjaukseen ja arviointiin osallistuvia hahmottamaan kokonaisuuden, jonka osa työssäoppiminen tavoitteinen on.

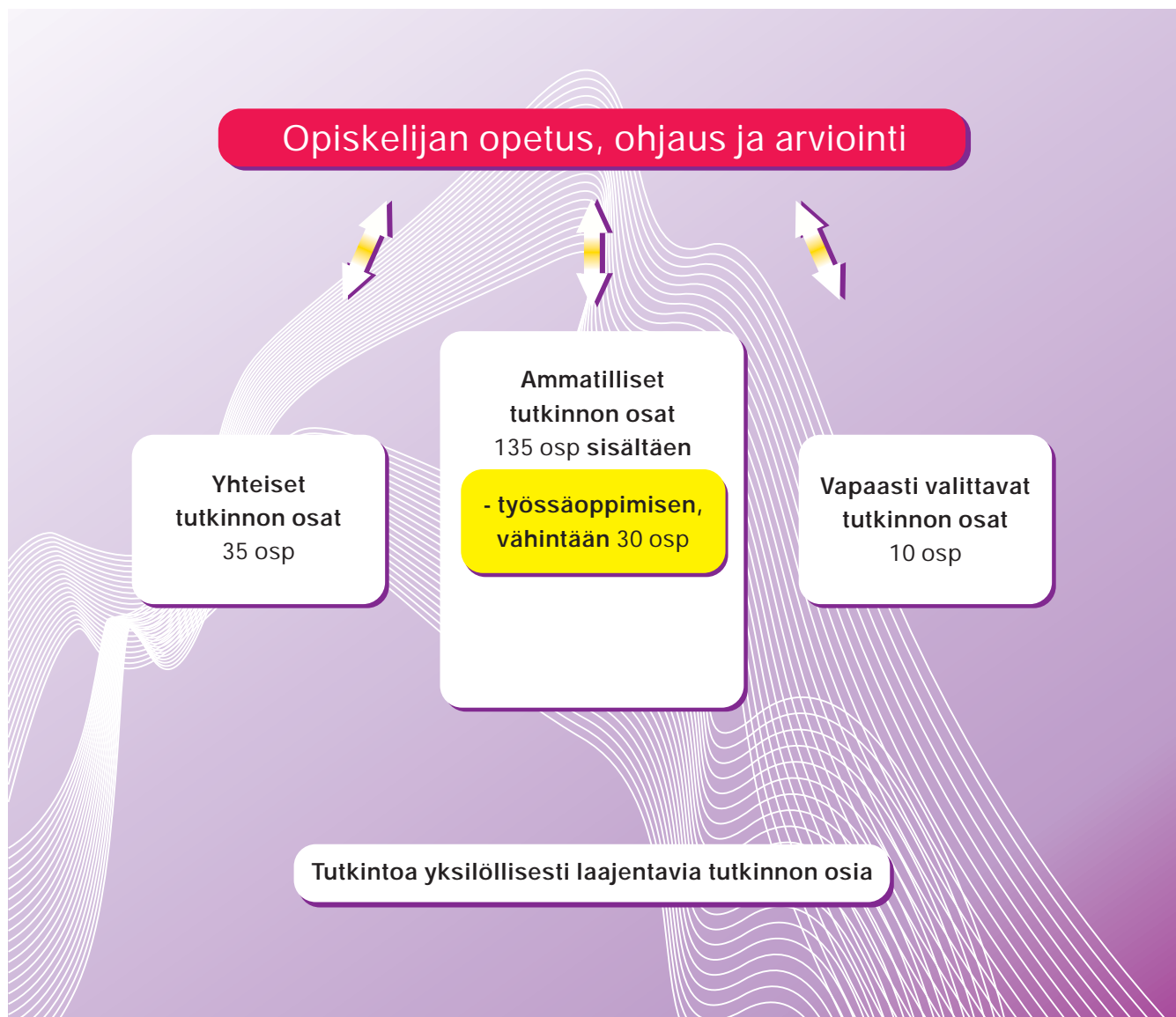
Ammatillisten perustutkintojen sisältöjä ja niihin sisältyvää opiskelijan arviointia on uudistettu vuosina 2014 - 2015. Ammatillisia perustutkintoja on kaikkiaan 53.

Ammatilliseen perustutkintoon johtavaan koulutukseen (180 osaamispistettä) kuuluu

- ammatillisia tutkinnon osia 135 osaamispistettä
- yhteisiä tutkinnon osia 35 osaamispistettä
- vapaasti valittavia tutkinnon osia 10 osaamispistettä
- tutkintoa yksilöllisesti laajentavia tutkinnon osia.

Ammatillisen perustutkinnon suorittaneella on laaja-alaiset ammatilliset perusvalmiudet alan eri tehtäviin sekä erikois-
tuneempi osaaminen ja työelämän edellyttämä ammattitaito vähintään yhdellä osa-alueella. (L 787/2014, § 4.) Ammatillisessa koulutuksessa osaamisperusteisuus ja työelämälähtöisyys ovat olleet lähtökohdina jo noin kaksikymmentä vuotta. Osaamisperusteisuuden vahvistaminen on ollut koko tutkintouudistuksen keskeinen asia. Osaamisperusteisuus kuvaa perustutkinnon suorittajan osaamista riippumatta koulutuksen järjestämis muodosta tai osaamisen hankkimistavoista. Perustutkinto on osaamiskokonaisuus, jossa voi olla osaamisaloja (aiemmin koulutusohjelmat) ja joka muodostuu tietyn osaamisen kattavista tutkinnon osista. Osaamispisteet kuvaavat osaamisen laajuutta. (Ammatillisten perustutkintojen perusteiden toimeenpano ammatillisessa peruskoulutuksessa, 2015).

Kuvio 2. Ammatillisten perustutkintojen muodostuminen.



3 Opiskelijan arvioinnin tehtävät, tavoitteet ja periaatteet

Opiskelijan arvioinnilla ohjataan ja kannustetaan opiskelua, kehitetään opiskelijan edellytyksiä itsearviointiin, annetaan tietoa opiskelijan osaamisesta sekä varmistetaan perustutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimusten ja osaamistavoitteiden saavuttaminen.

Opiskelijan oppimista ja osaamista tulee arvioida monipuolisesta ja riittävän usein koulutuksen aikana.

(L 630/1998, muutokset 787/2014 ja 246/2015.)

Opiskelijan arviointiin osallistuvat opiskelija itse, työpaikkojen edustajat ja opettajat. Kaikkien osapuolten tulee olla tietoisia arvioinnin tehtävistä ja periaatteista, jotta he arvioivat yhtenevien linjausten mukaisesti.

Opiskelijan arvioinnin yksi tehtävä on siis tukea ja kannustaa opiskelijaa hänen oppimisessaan ja sitä kautta auttaa myönteisen minäkuvan kehittämisessä. Työpaikalla opiskelijan oppimista ja myönteisen minäkuvan kehittymistä edistävät mm.

hyväksyntä, jolloin opiskelija voi tuntee kuuluvansa työyhteisöön sen jäsenenä jo opiskelijana ollessaan

turvallinen ilmapiiri, jossa voi ilmaista käsityksiään ja tunteitaan tulematta nolatuksi

kuunteleminen, jolloin jokainen voi tuntee tulevansa kuulluksi

avoimuus, jolloin opiskelija saa tarvitsemaansa tietoa toimintansa pohjaksi

keskusteleminen, jolloin erimielisyydet uskalletaan ottaa esille

läpinäkyvyys, jolloin työtä seurataan ja arvioidaan ja opiskelija saa palautetta menestymisestään

tasavertaisuus, jolloin jokainen kokee tullessa kohdelluksi hyvin

toiminnasta oppiminen, jolloin kokemuksista, myös virheistä, otetaan opiksi syyttelemättä ketään

tunteiden hyväksyntä, jolloin työn herättämät tunnetilat voidaan ilmaista.

Opiskelijan ohjauksen ja arvioinnin kannalta olennaista on koko työyhteisön toiminta. Jokainen työssäoppimispaikan työntekijä vaikuttaa opiskelijan toimintaan mm. työyhteisön ilmapiirin kautta.

Ammatillisen minäkuvan syntyminen rakennusainetta on se palaute, jota opiskelija saa toiminnastaan. Opiskelija alkaa uskoa siihen kuvaan, jota toiset peilin kaltaisesti heijastavat hänelle takaisin. Tästä palautteesta opiskelijalle syntyy kuva omasta pystyvyydestään sekä osaamisesta, johon opiskelija itse uskoo omassa suorituksessaan yltyvänsä.

Opiskelija tarvitsee palautetta ja tukea erityisesti silloin, kun syntyy pettymyksiä ja mahdollisia epäonnistumisia, "ei minus-ta ole mihinkään" -tilanteita. Konkreettinen uusien taitojen opettaminen, uskon vahvistaminen ja kannustus auttavat opiskelijaa toimimaan parhaalla mahdollisella tavalla ja pyrkiään eteenpäin. Nuoret työssäoppijat tarvitsevat tukea ja ohjausta myös ihmisenä kasvamisessa. (Romppanen ja Pohjanheimo, 2004.)

Opiskelijalta ei voi heti vaatia valmiin työntekijän osaamista. Opiskelijan on voitava oppia ennen kuin hänen osaamistaan arvioidaan. Siksi on tärkeää nähdä, missä vaiheessa opintojaan opiskelija on ja mitkä ovat kyseisessä opiskeluvaiheessa realistisia tavoitteita. Tavoitteiden mukainen arviointi mahdollistuu niin, että opettaja, työpaikkaohjaaja ja opiskelija käyvät yhdessä läpi ne keskeiset tavoitteet, jotka työssäoppimisen aikana tulee saavuttaa.

Opiskelijan arvioinnin on oltava konkreettista, jotta se antaa riittävästi tietoa opiskelijan kehittämisestä opiskelun eri vaiheissa. "Ihan hyvin se meni" tai "Jatka vain samaan tapaan" eivät yksinään riitä. Opiskelijan tulee saada arvioinnin kautta konkreettista tietoa siitä, mitä vielä tulisi oppia ja toisaalta siitä, mikä jo sujuu. Työssäoppimisen loppuvaiheessa (ajallisesti useimmiten silloin) opiskelija on valmis osoittamaan osaamisensa ammattiosaamisen näytön avulla. Osaamisen näyttämisen käytännössä on opiskelijalle työssäoppimisen huipennus. Siksi on tärkeää, että opiskelijan oppiminen on ollut riittävää ennen osaamisen näyttämistä ja hän on saanut tarpeeksi palautetta kehittämisensä tueksi.

Tiivistelmä opiskelijan arvioinnin tehtävistä ja periaatteista

- Arvioinnilla ohjataan opiskelua.
- Arvioinnilla kannustetaan opiskelua.
- Arvioinnilla kehitetään opiskelijan edellytyksiä itsearviointiin.
- Arvioinnilla annetaan tietoa opiskelijan osaamisesta sekä varmistetaan tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimusten ja osaamistavoitteiden saavuttaminen.
- Arvioinnista tiedotetaan etukäteen, jotta arvioinnin periaatteet ovat selviä kaikille osapuolille.
- Arvioijina ovat opettajat, työpaikkojen edustajat ja opiskelija itse.
- Osaamisen arvioinnissa painotetaan päättövaiheen osaamista.
- Päättövaiheen osaaminen arvioidaan useimmiten ammattiosaamisen näytön avulla.
- Opiskelijan oppimista ja osaamista tulee arvioida monipuolisesti ja riittävän usein koulutuksen aikana.

4 Opiskelijan arvioinnin kohteet ja arviointikriteerit

Tutkinnon perusteissa on tutkinnon osittain esitetty arvioinnin kohteet (mitä arvioidaan) ja arviointikriteerit (miten osataan) asteikon tyydyttävä T1, hyvä H2 ja kiitettävä K3 mukaan.

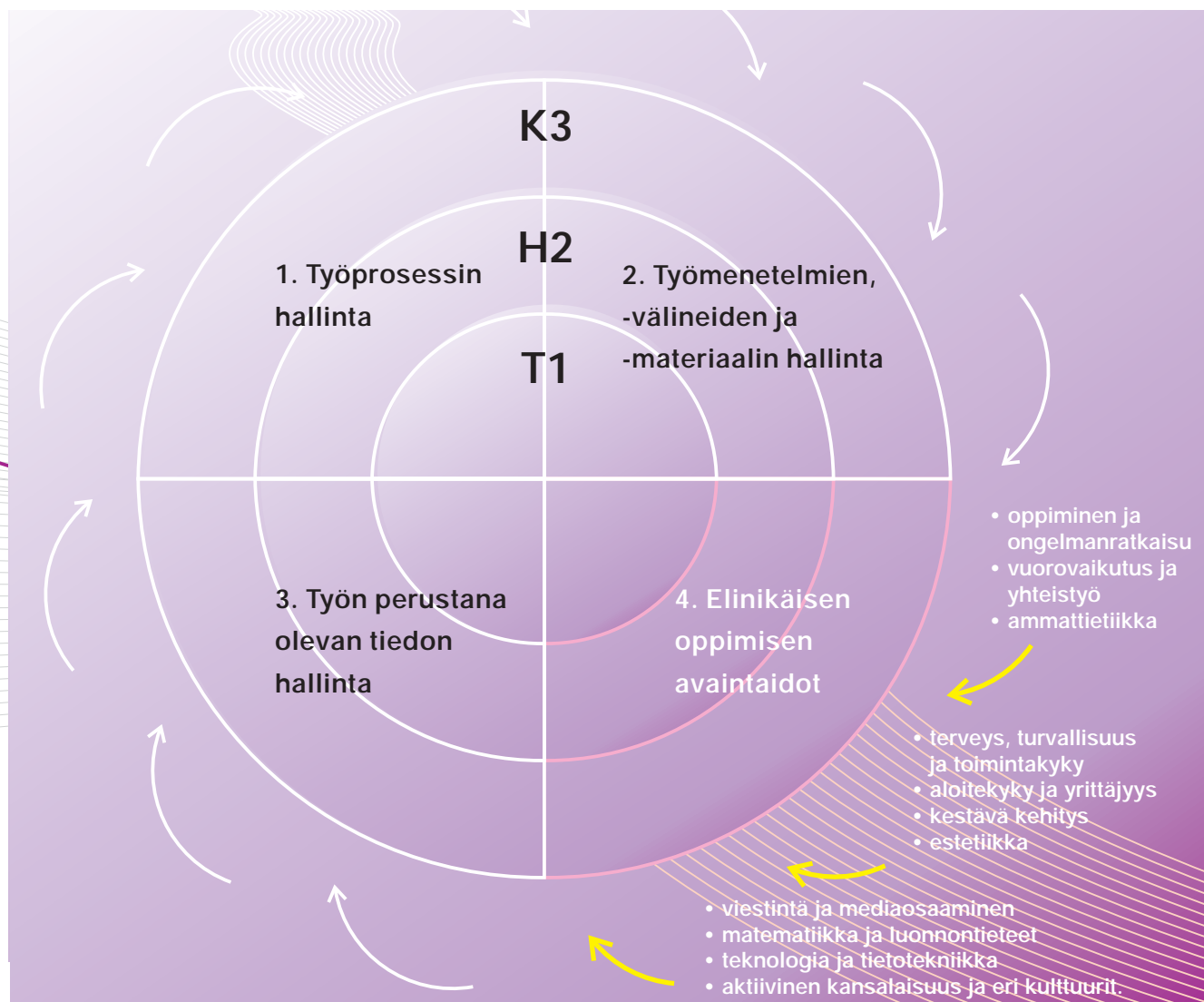
Arviointi kohdistuu

- työprosessin
- työmenetelmien, -välineiden ja materiaalin
- työn perustana olevan tiedon
- elinikäisen oppimisen avaintaitojen hallintaan.

Elinikäisen oppimisen avaintaitoja ovat

- oppiminen ja ongelmanratkaisu
- vuorovaikutus ja yhteistyö
- ammattietiikka
- terveys, turvallisuus ja toimintakyky
- aloitekyky ja yrittäjyys
- kestävä kehitys
- estetiikka
- viestintä ja mediaosaaminen
- matematiikka ja luonnontieteet
- teknologia ja tietotekniikka
- aktiivinen kansalaisuus ja eri kulttuurit.

Kuvio 3. Opiskelijan arvioinnin kohteet ja arviointikriteerit.



Ennakkoon sovitut arviointikohteet kuvaavat niitä asioita, joita opiskelijan työskentelyssä ja oppimisessa arvioidaan myös työpaikalla. Arviointi ei siis ole sattumanvaraista, mihin tahansa asiaan liittyvää. Arviointikohteet yhdenmukaistavat palautteen antamista ja suuntaavat opiskelijan kehittymistä ammatillisesti toivottuun suuntaan.

Arviointikriteerit tarkoittavat ennalta määriteltyjä asteikon osaamistasoja 1 = tyydyttävä, 2 = hyvä ja 3 = kiitettävä. Tyydyttävä taso on määritelty niin, että sen tason saavuttaessaan opiskelija pystyy työllistymään alan perustehtäviin ja erikoistumisalansa työhön. Tyydyttävän tason osaamisen osalta todetaan, että tason saavuttaminen on mahdollista, vaikka tarvitsee ajoittaista ohjausta. Tällöin on huomattava, että ohjaus ei ole jatkuvaa, vaan jokaisessa työssä on jokin tai joitakin vaikeita kohtia, joista suoriutuakseen tyydyttävän tason opiskelija tarvitsee ohjausta. On siis erotettava jatkuvan ohjauksen ja ajoittaisen ohjauksen ero. (Arvioinnin opas, 2015.)

Taulukossa 1 annetaan yleiskuvaus tyydyttävän, hyvän ja kiitettävän osaamisen välisistä suhteista ja eroista. Kuvausta voidaan käyttää apuna työpaikalla toteutettavassa arvioinnissa.

Taulukko 1. Tyydyttävän, hyvän ja kiitettävän osaamisen vertailua.

| Tyydyttävä T1 | Hyvä H2 | Kiitettävä K3 |
|--|--|---|
| <i>Opiskelija</i> | <i>Opiskelija</i> | <i>Opiskelija</i> |
| toimii tutuissa työtehtävissä | tekee annetut tehtävät omatoimisesti ja huolehtii työtehtävistään alusta loppuun ja vastaa omasta työosuudestaan | tekee omalla vastuualueellaan omatoimisesti muitakin kuin annettuja työtehtäviä |
| työskentelee siten, että työn lopputulos on hyväksyttävissä työn suunnitelman tai laatutavoitteiden mukaisesti | ottaa huomioon työskentelyssään työnsä kokonaisuuden ja työskentelee siten, että työn lopputulos sisältää työtehtävän erityisvaatimuksia | ottaa huomioon työnsä kokonaisuuden toimintaympäristönsä osana ja työskentelee työpaikan erityisvaatimusten mukaisesti siten, että työn lopputulos on tavoitteiden mukainen |
| tarvitsee työvaiheissa etenemisessä ajoittaista ohjausta | etenee sujuvasti työvaiheesta toiseen | etenee työssään järjestelmällisesti ja sujuvasti sovittaen oman työnsä työympäristön muuhun toimintaan |
| käyttää työhönsä liittyviä keskeisimpiä työmenetelmiä, työvälineitä ja materiaaleja | käyttää työhönsä liittyviä työmenetelmiä, työvälineitä ja materiaaleja omatoimisesti | valitsee työhönsä sopivimmat työmenetelmät, työvälineet ja materiaalit ja käyttää niitä sujuvasti vaihtelevissa työtilanteissa |
| tarvitsee ohjausta tiedon hankinnassa ja soveltamisessa. | hankkii ja käyttää työssä tarvittavaa tietoa omatoimisesti. | perustelee työhön liittyviä ratkaisujaan hankkimansa tiedon pohjalta |
| | | arvioi sekä kehittää työskentelytapojaan ja työympäristöään. |

(Muokattu aineistosta Arvioinnin opas 2015)

Seuraavaksi kuvataan, mitä edellä mainitut määritellyt arviointikohteet tarkoittavat. Asiaa havainnollistetaan taulukkoina, joissa on kuvattu myös kunkin arviointikohteen yleiset arviointikriteerit (OPH, Määräys 93/011/2014, muutos 2015).

Kaikissa tutkinnoissa on vielä erikseen tarkennettu, mitä arviointikohteet ja kriteerit tarkoittavat opiskeltaessa juuri kyseisen tutkinnon tiettyä tutkinnon osaa. Kuviossa 3 on esitetty arviointikohteiden ja -kriteereiden kokonaisuus.

4.1 Työprosessin hallinta

Työprosessin hallinnassa on tarkoitus arvioida työkokonaisuuden toteutumista (miten opiskelija osaa suorittaa työn oikeassa järjestyksessä työvaiheittain), itsenäisyyttä ja vastuullisuutta työn toteuttamisessa, kykyä suunnitella omaa työtään ja arvioida työnsä onnistumista sekä kehittää omaa toimintaansa. Jos työhön normaalisti sisältyy suunnitelman tekeminen, kuuluu sen arviointi tähän kohtaan.

(Arvioinnin opas, 2015.)

Työprosessin hallinnan arvioinnissa kiinnitetään huomiota siihen, miten opiskelija osaa suunnitella työtään ja tekemistään. Olennaista on se, osaako hän tehdä työt oikeassa järjestyksessä ja osaako hän suunnitella, miten paljon eri työtehtävien tekemiseen menee aikaa. Opiskelijan tulee myös osata arvioida työn kokonaisuutta, jolloin hän ei käytä työaikaansa esimerkiksi yhden asiakkaan hyvään hoitamiseen, jos monia muita asiakkaita odottaa vuoroaan. Tärkeää on myös se, että opiskelijan tehtyä työn seuraava työntekijä voi siirtyä suoraan työhön, eikä hänen ensin tarvitse siivota edellisen työntekijän (opiskelijan) jälkeä.

Taulukko 2. Työprosessin hallinnan arviointikriteerit yleisesti.

| Arvioinnin kohde | Arviointikriteerit yleisellä tasolla | | |
|--|--|--|---|
| 1. Työprosessin hallinta | Tyydyttävä T1 Opiskelija | Hyvä H2 | Kiitettävä K3 |
| Arvioidaan oman työn suunnittelua, työsuorituksen arviointia ja oman toiminnan kehittämistä. | suunnittelee työtään, mutta uusissa tilanteissa tai työympäristön muuttuessa tarvitsee ohjausta | suunnittelee oman työnsä | suunnittelee itsenäisesti vastuullaan olevia töitä ja tehtäviä |
| | arvioi työnsä onnistumista | arvioi työnsä onnistumista työn kuluessa ja selviytyy uusista ja muuttuvista tilanteista oma-aloitteisesti | arvioi työnsä onnistumista, perustelee arviotaan ja arvioi sekä kehittää työskentelytapojaan ja työympäristöään |
| Arvioidaan työkokonaisuuden toteuttamista, itsenäisyyttä ja vastuullisuutta. | toimii tutuissa työtehtävissä | ottaa huomioon työskentelyssään työnsä kokonaisuuden <i>(esim. mistä alkaa, mihin päätää ja mitä välineitä ym. työssä tarvitaan)</i> | ottaa huomioon työnsä kokonaisuuden, toimintaympäristön ja oman työnsä osana sitä |
| | työskentelee siten, että työn lopputulos on hyväksyttävissä työn suunnitelman tai laatutavoitteiden mukaisesti | työskentelee siten, että työn lopputulos sisältää työtehtävän erityisvaatimuksia | työskentelee työpaikan erityisvaatimusten mukaisesti siten, että työn lopputulos on tavoitteiden mukainen |
| | tarvitsee työvaiheissa etenemisessä ajoittaista ohjausta | etenee sujuvasti työvaiheesta toiseen | etenee työssään järjestelmällisesti ja sujuvasti sovittaen työnsä työympäristön muuhun toimintaan |
| | noudattaa työohjeita, työaikoja, sopimuksia sekä neuvottelee poikkeamista. | tekee annetut tehtävät omatoimisesti ja huolehtii työtehtävistään alusta loppuun ja vastaa omasta työosuudestaan. | tekee omalla vastuualueellaan omatoimisesti muitakin kuin annettuja työtehtäviä. |

(OPH Määräys 93/011/2014, muutos 2015.)

4.2 Työmenetelmien, -välineiden ja materiaalin hallinta

Työmenetelmien, -välineiden ja materiaalin hallinnassa osoitetaan, miten opiskelija osaa työskennellä erilaisilla työmenetelmillä, miten osaa käyttää työhönsä kuuluvia työvälineitä ja koneita sekä tarvittavaa työmateriaalia.

(Arvioinnin opas, 2015.)

Opiskelija voi työpaikalla konkreettisesti tutustua erilaisiin työmenetelmiin, työvälineisiin ja työssä käytettäviin materiaaleihin. Työssäoppimisen alkuvaiheessa on tärkeää, että opiskelija voi oppia käyttämään sellaisia ns. perusmenetelmiä, välineitä ja materiaaleja, joita käytetään toistuvasti ja tyypillisesti alan työtilanteissa. Opiskelijan käytännön valmiuksien lisääntyä voidaan häntä ohjata erikoisempien menetelmien, välineiden ja materiaalien käyttöön.

Taulukko 3. Työmenetelmien, -välineiden ja materiaalin hallinnan arviointikriteerit yleisesti.

| Arvioinnin kohde | Arviointikriteerit yleisesti | | |
|--|--|---|--|
| 2. Työmenetelmien, -välineiden ja materiaalin hallinta | Tyydyttävä T1 | Hyvä H2 | Kiitettävä K3 |
| Arvioidaan työtehtävään ja työympäristöön soveltuvan työmenetelmän ja työvälineiden sekä materiaalien valintaa ja käyttöä. | Opiskelija käyttää työhönsä liittyviä keskeisimpiä työmenetelmiä, työvälineitä ja materiaaleja toistuvissa työtilanteissa, mutta tarvitsee joidenkin osalta ohjausta (<i>menetelmät, välineet, materiaalit määrittellään tutkinnon osittain</i>). | Opiskelija käyttää työhönsä liittyviä työmenetelmiä, työvälineitä ja materiaaleja omatoimisesti työtilanteissa. | Opiskelija valitsee työhönsä sopivimmat työmenetelmät, työvälineet ja materiaalit ja käyttää niitä sujuvasti vaihtelevissa työtilanteissa. |

(OPH Määräys 93/011/2014, muutos 2015.)

4.3 Työn perustana olevan tiedon hallinta

Työn perustana olevan tiedon hallinnassa osoitetaan, miten opiskelija osaa käytännön työssä soveltaa sitä tietopohjaa, joka kuhunkin työvaiheeseen liittyy. Opettajan on opetuksessaan varmistettava, että kaikki se tietopohja, joka opetetaan, on työn tekemisessä tarvittavaa tietoa ja opetettava ne käytännön työvaiheet, joissa opetetun tietopohjan osaaminen näkyy.

(Arvioinnin opas, 2015.)

Kun opiskelija työskentelee käytännössä, on olennaista kysyä häneltä sitä, miksi hän tekee niin kuin tekee. Se tuo esille opiskelijan tietoperustan kyseisestä tekemisestä. Jos opiskelija vastaa tekevänsä niin kuin on nähnyt muidenkin tekevän, hän todennäköisesti tarvitsee lisäohjausta.

Taulukko 4. Työn perustana olevan tiedon hallinnan arviointikriteerit yleisesti.

| Arvioinnin kohde | Arviointikriteerit yleisesti | | |
|---|---|---|---|
| 3. Työn perustana olevan tiedon hallinta | Tyydyttävä T1 <i>Opiskelija</i> | Hyvä H2 | Kiitettävä K3 |
| Arvioidaan työssä tarvittavan tiedon hallintaa ja soveltamista. | käyttää tavallisimpien menetelmien, välineiden ja materiaalien käytön perustana olevaa tietoa toistuvissa työtilanteissa (<i>eli ne menetelmät, välineet ja materiaalit, jotka on määritelty kohteessa 2</i>), mutta tarvitsee ohjausta tiedon hankinnassa ja soveltamisessa. | hankkii ja käyttää työssä tarvittavaa tietoa omatoimisesti. | hankkii ja käyttää itsenäisesti tietoa työssään vaihtelevissa työtilanteissa ja perustelee työhön liittyviä ratkaisujaan hankkimansa tiedon pohjalta. |

(OPH Määräys 93/011/2014, muutos 2015.)

4.4 Elinikäisen oppimisen avaintaidot

Tärkeä osa ammattitaitoa ovat elinikäisen oppimisen avaintaidot. Ne sisältyvät ammatillisten tutkinnon osien ammattitaitovaatimuksiin ja yhteisten tutkinnon osien osaamistavoitteisiin sekä niiden arviointikriteereihin. Avaintaitojen tavoitteena on tukea sellaisen osaamisen kehittymistä, jota tarvitaan jatkuvassa oppimisessa, työelämän tilanteissa selviytymisessä ja tulevaisuudessa uusissa haasteissa.

Oppiminen ja ongelmanratkaisu

Opiskelija

- suunnittelee toimintaansa sekä kehittää itseään ja työtään
- arvioi omaa osaamistaan
- ratkaisee työssään ongelmia sekä tekee valintoja ja päätöksiä
- toimii työssään joustavasti ja innovatiivisesti ja uutta luovasti
- hankkii tietoa sekä jäsentää, arvioi ja soveltaa sitä

(Ammatillisen perustutkinnon perusteet, Opetushallitus 2014-2015.)

Oppimisen ja itsensä kehittämisen halu viittaavat opiskelijan motivaatioon ja innostumiseen kehittyä. Motivaatiolla tarkoitetaan voimaa, joka virittää, ohjaa, suuntaa ja ylläpitää yksilön toimintaa. Motivaatiolla tarkoitetaan myös psyykkistä tilaa, joka määrää, miten vireästi, millä aktiivisuudella ja ahkeruudella ihminen toimii ja mihin hänen mielenkiintonsa suuntautuu. Se kuvaa mm. halukkuutta käyttää fyysisiä ja henkisiä voimavaroja opinnoissa ja työssä.

Nuoruusiällä rakennetaan omaa persoonallista identiteettiä, etsitään omaa elämäntapaa ja rakennetaan ihmissuhteita. Opiskelua saattaa leimata ajatus, että koulua käydään, koska sitä kuuluu käydä. Olennaisempaa opiskelijan kannalta voikin olla se, että siellä tavataan muita nuoria, joilla on samat ongelmat ja mielenkiinnon kohteet. Oppimiseen liittyvässä arvioinnissa onkin haaste herättää vastuu oppimisesta, vaikka sillä ei ehkä sillä hetkellä koeta olevan itselle merkitystä.

Opiskelijan elämäntilanne heijastuu opiskeluun, samalla tavalla kuin kenen tahansa ihmisen elämäntilanteet heijastuvat vaikkapa työhön. Aina ei energiaa tahdo riittää opiskeluun. Se, että ohjaajalla on herkkyyttä havaita opiskelijan mielialaa ja sen muutoksia ja rohkeus kysyä ja ottaa puheeksi havaintojaan, on opiskelijalle arvokas oppimisen tuki näissä tilanteissa. (Romppanen ja Pohjanheimo 2004.)

Työpaikka tarjoaa käytännönläheisiä tilanteita oppimisen ja ongelmanratkaisutaitojen arviointiin ja kehittämiseen. Työpaikalla opiskelija voi huomata, miksi on tärkeää opiskella sellaisiakin asioita, jotka ovat ensin saattaneet tuntua ammattiin kuulumattomilta.

Taulukko 5. **Oppimisen ja ongelmanratkaisun arviointikriteerit yleisellä tasolla.**

| Arvioinnin kohde | Arviointikriteerit yleisesti | | |
|---|---|--|---|
| Oppiminen ja ongelmanratkaisu | Tyydyttävä T1 Opiskelija | Hyvä H2 | Kiitettävä K3 |
| Arvioidaan omaa osaamista työn tekijänä ja työn kehittämistä, ongelmien ratkaisemista sekä valintojen ja päätösten tekemistä. | hakee ohjattuna tietoa | hakee tietoa ohjeiden mukaan | hakee itsenäisesti tietoa |
| | suunnittelee työtään, mutta uusissa tilanteissa tai työympäristön muuttuessa tarvitsee ohjausta | suunnittelee oman työnsä ja arvioi työnsä onnistumista työn kuluessa | suunnittelee itsenäisesti vastuullaan olevia tehtäviä ja arvioi osaamistaan ja työnsä onnistumista sekä perustelee arviotaan arvioi ja kehittää työskentelytapojaan ja työympäristöään |
| | arvioi työnsä onnistumista | ottaa vastaan palautetta ja toimii palautteen mukaisesti | kehittää toimintaansa saamansa palautteen pohjalta |
| | selviytyy tutuista tilanteista, mutta muuttuvissa ja valintatilanteissa tarvitsee ohjausta ja tukea | selviytyy muuttuvista ja valintatilanteista oma-aloitteisesti | toimii erilaisissa tilanteissa itsenäisesti, tilanteeseen sopivasti ja löytää toiminnalleen vaihtoehtoisia toimintatapoja |

(OPH Määräys 93/011/2014, muutos 2015.)

Vuorovaikutus ja yhteistyö

Opiskelija

- toimii tilanteen vaatimalla tavalla erilaisissa vuorovaikutustilanteissa sekä ilmaisee erilaisia näkökantoja selkeästi, rakentavasti ja luottamusta herättäen
- toimii yhteistyökykyisesti erilaisten ihmisten kanssa ja työryhmän jäsenenä sekä kohtelee erilaisia ihmisiä tasavertaisesti
- noudattaa yleisesti hyväksytyjä käyttäytymissääntöjä ja toimintatapoja
- hyödyntää saamansa palautetta toiminnassaan

(Ammatillisen perustutkinnon perusteet, Opetushallitus 2014-2015.)

Yhteistyön onnistumiseen työpaikoilla vaikuttavat vuorovaikutustaidot, kyky asettua toisen asemaan sekä eri osapuolten roolien selkeys. Työpaikkaohjaaja voi vuorovaikutuksen ja yhteistyön arvioinnissa nostaa esille esimerkiksi seuraavanlaisia kysymyksiä:

Miten opiskelija tuntee omat ja muiden työtehtävät?

Opiskelijan tehtävien määrittely kuuluu ensisijaisesti työpaikkaohjaajalle, mutta opiskelijan on myös selvitettävä oma tehtäväkokonaisuutensa, jos siinä on epäselvyyksiä. Esimerkiksi tiimityössä tärkeintä on tuntee koko tiimin tehtävä, josta kukin tiimin jäsen on osaltaan vastuussa.

Ymmärtääkö opiskelija oman tehtäväkokonaisuutensa?

Ottaako hän selvää muiden tehtävistä?

Osallistuuko hän työnjakoa koskevaan keskusteluun?

Miten opiskelija ottaa vastuuta tehtävästään?

Tekeekö opiskelija saamansa tehtävät loppuun saakka, myös ilman valvontaa?

Tarttuuko opiskelija oma-aloitteisesti asioihin?

Huolehtiiko opiskelija myös niistä tehtävistä, jotka eivät kuulu kenenkään toimenkuvaan, esimerkiksi vuoroittainen kahvihuoneen kuppien tiskaus?

Miten opiskelija osallistuu ryhmien/tiimien toimintaan?

Yhteistyön tärkeä osa on osallistua eri tavoin työyhteisössä käytävään keskusteluun, tiedon välittämiseen ja päätöksentekoon. Tällöin esimerkiksi osallistutaan palavereihin, esitetään ideoita ja mielipiteitä, annetaan ja vastaanotetaan palautetta ja jaetaan oma-aloitteisesti tietoa muille työyhteisön jäsenille.

Millä tavalla opiskelija osallistuu palavereihin ja muihin yhteisiin tilanteisiin?

Millä tavalla hän suhtautuu työkavereihinsa?

Miten opiskelija noudattaa yhteisiä pelisääntöjä ja sopimuksia? Jokainen työelämässä toimiva tietää, kuinka tärkeää on noudattaa yhteisiä pelisääntöjä ja työkäytäntöjä silloinkin, kun itse tekisi asian toisin. Yhteistyön sujumiseksi on kuitenkin toimittava sovitussa asioissa yhdenmukaisesti.

Noudattaako opiskelija hänelle esitettyjä työpaikan pelisääntöjä?

Ymmärtääkö hän yhteisten pelisääntöjen merkityksen ja perustelut yhteistyön kannalta?

Miten opiskelija antaa ja vastaanottaa apua sekä jakaa osaamistaan? Avun antaminen ja vastaanottaminen sekä osaamisen jakaminen kuuluvat työyhteisön yhteistyöhön. Apua ja osaamista pitää voida sekä antaa muille että ottaa vastaan. Tämä korostuu erityisesti tiimityössä. Toisten auttaminen ja oman työn suunnitteleminen on tärkeää, mutta muiden auttamisen vuoksi omaa tehtävää ei pidä liiaksi lyödä laimin. On osattava itse arvioida, mikä milloinkin on tärkeintä. Osaamisen jakamiseen kuuluu sekä oman tiedon ja kokemusten antaminen muiden käyttöön että muiden antaman tiedon ja esimerkiksi ohjauksen vastaanottaminen.

Tarjoaako ja ottaako opiskelija vastaan apua, ohjeita tai neuvoja?

Miten opiskelija suhtautuu saamaansa apuun ja ohjaukseen?

Millä tavalla opiskelija suhtautuu muiden pyyntöihin tai ehdotuksiin?

Esittääkö opiskelija omia koulutuksessa saamiaan tietoja muille?

Miten opiskelija huolehtii työyhteisön ilmapiiristä ja hyvinvoinnista? Ehdellä esitetyt yhteistyöhön kuuluvat asiat liittyvät työn tekemiseen, mutta ne rakentavat myös työyhteisön ilmapiiriä. Erikseen voidaan vielä mainita joitakin yhteistyötapoja, joilla jokainen omalta osaltaan luo työyhteisön hyvää ilmapiiriä ja koko työyhteisönsä jäsenten hyvinvointia. Keskustelutapa, tervehtiminen, avusta kiittäminen sekä muu normaali kohteliaisuus ja muita kunnioittava käytös vahvistavat myönteisiä ihmissuhteita, ja monilla työpaikoilla nämä korostuvat yhteistyötä kehitettäessä.

Millä tavalla opiskelija suhtautuu työtovereihinsa?

Noudattaako hän työpaikkaan kuuluvaa kohteliaisuutta ja hyviä tapoja?

Esittääkö hän asioita rakentavalla ja muita kunnioittavalla tavalla?

Asiakaspalvelutilanteiden hoitaminen. Työpaikkaohjaaja voi kiinnittää huomiota opiskelijan hoitamiin asiakaspalvelutilanteisiin.

Osaako opiskelija keskustella asiakkaan kanssa kohteliaasti ja yleensä rakentavalla tavalla?

Osaako hän selvittää asiakkaan tarpeet ja odotukset?

Millä tavalla hän onnistuu tilanteissa, joissa asiakas huomauttaa jostakin tai ei muuten ole täysin tyytyväinen?

Yhteistyötaitojen kehittymisen kannalta on tärkeää, että työpaikkaohjaaja havainnoi erilaisia yhteistyötilanteita, joihin opiskelija osallistuu, ja auttaa kysymyksillään opiskelijaa tunnistamaan tämän toimintaa tilanteissa ja asettamaan itselleen kehittymishaasteita.

(Romppanen ja Pohjanheimo 2004.)

Taulukko 6. Vuorovaikutuksen ja yhteistyön arviointikriteerit yleisesti.

| Arvioinnin kohde | Arviointikriteerit yleisesti | | |
|---|--|---|---|
| Vuorovaikutus ja yhteistyö | Tyydyttävä T1 Opiskelija | Hyvä H2 | Kiitettävä K3 |
| Arvioidaan toimintaa vuorovaikutus-tilanteissa ja yhteistyökykyä. | noudattaa vuorovaikutustilanteisiin annettuja ohjeita toimiessaan omassa oppimis- ja työyhteisössään | toimii tilanteen vaatimalla tavalla omassa oppimis- ja työyhteisössään erilaisissa vuorovaikutustilanteissa | ilmaisee selkeästi asiansa ja tuo rakentavasti esille erilaisia näkökantoja |
| | tekee työyhteisössä vastuullaan olevat tehtävät, mutta tarvitsee ajoittain ohjausta | tekee omatoimisesti työyhteisössä vastuullaan olevat tehtävät | toimii vastuullisesti, yhteistyökykyisesti ja tasavertaisesti erilaisten ihmisten kanssa työyhteisön ja ryhmän jäsenenä |
| | toimii tutussa työyhteisössä ja ryhmässä ja pyytää tarvittaessa apua muilta | toimii erilaisten ihmisten kanssa työyhteisössä ja ryhmässä | tukee ja auttaa muita sekä ottaa työssään huomioon seuraavan työvaiheen ja työntekijän |

(OPH Määräys 93/011/2014, muutos 2015.)

Ammattietiikka

Opiskelija

- toimii työssään ammatin arvoperustan mukaisesti
- sitoutuu työhönsä
- toimii vastuullisesti noudattaen tehtyjä sopimuksia ja ammattiinsa kuuluvaa etiikkaa

(Ammatillisen perustutkinnon perusteet, Opetushallitus 2014–2015.)

Työpaikkaohjaaja voi opiskelijan ammattietiikkaa arvioidessaan kiinnittää huomiota mm. seuraaviin asioihin:

vastuullisuus, joka sisältää mm. omien työtehtävien hoitamisen ja toimimisen hyvänä työyhteisön jäsenenä sekä oman toiminnan ja sen seurausten arvioinnin

rehellisyys, johon kuuluvat mm. lupausten ja sopimusten pitäminen, vilpittömyys ja totuudellisuus omien mielipiteiden ilmaisemisessa

oikeudenmukaisuus, johon kuuluvat mm. työnjaon tasapuolisuus, osallistumismahdollisuudet omaa työtä koskeviin ratkaisuihin sekä reilun pelin henki, joka ilmenee mm. siinä, että samat säännöt koskevat kaikkia

asiakas-, potilas- ja tuoteturvallisuutta koskevien säädösten, ohjeiden ja periaatteiden noudattaminen

salassapito- ja vaitiolovelvollisuus sekä muut tietosuojaa koskeva ohjeet ja periaatteet

työpaikan sisäiset työohjeet (mm. laatujärjestelmä) sekä muut ohjeet ja pelisäännöt

oman alan ammattieettiset säännöt, joita monien alojen järjestöt ovat laatineet.

(Romppanen ja Pohjanheimo 2004.)

Taulukko 7. Ammattietiikan yleiset arviointikriteerit.

| Arvioinnin kohde | Arviointikriteerit yleisesti | | |
|--|--|---|---|
| Ammattietiikka | Tyydyttävä T1 | Hyvä H2 | Kiitettävä K3 |
| | Opiskelija | | |
| Arvioidaan toimintaa ammattietiikan, ammatin arvoperustan ja tehtyjen sopimusten mukaisesti. | noudattaa annettuja eettisiä ohjeita ja aikatauluja. | noudattaa annettuja eettisiä ohjeita, sopimuksia ja säädöksiä sekä aikatauluja. | toimii työyhteisön arvojen, tavoitteiden, eettisten ohjeiden, sopimusten ja säästösten mukaisesti vaihtelevissa tilanteissa sekä noudattaa aikatauluja. |

(OPH Määräys 93/011/2014, muutos 2015.)

Terveys, turvallisuus ja toimintakyky

Opiskelija

- toimii turvallisesti ja vastuullisesti työ- ja vapaa-aikana sekä liikenteessä
- ylläpitää terveellisiä elintapoja sekä toiminta- ja työkykyään
- työskentelee ergonomisesti
- hyödyntää alallaan tarvittavan terveystieteiden
- ehkäisee työhön ja työympäristöön liittyviä vaaroja ja terveyshaittoja.

(Ammatillisen perustutkinnon perusteet, Opetushallitus 2014-2015.)

On erityisen tärkeää, että opiskelija saa työpaikalla palautetta, joka tukee turvallisten ja terveellisten työtapojen omaksumista. Koko työyhteisö voi omalla esimerkillään vaikuttaa opiskelijan toimintaan. Haasteeksi nousee se, millaisen mallin työyhteisön jäsenet antavat omalla toiminnallaan. Jos työntekijät eivät käytä esimerkiksi suojaimia, voi työpaikkaohjaajan olla vaikeaa edellyttää sitä opiskelijaltakaan. Niin kuitenkin tulisi tehdä. Opiskelijan tulee saada vahvistusta turvallisten työtapojen omaksumiseksi.

Taulukko 8. Terveiden, turvallisuuden ja toimintakyvyn yleiset arviointikriteerit.

| Arvioinnin kohde | Arviointikriteerit yleisesti | | |
|---|---|---|---|
| Terveys, turvallisuus ja toimintakyky | Tyydyttävä T1 | Hyvä H2 | Kiitettävä K3 |
| | Opiskelija | | |
| Arvioidaan terveyttä ylläpitävää ja turvallista toimintaa sekä toimintakyvyn ylläpitoa. | noudattaa työstä annettuja turvallisuusohjeita eikä aiheuta vaaraa itselleen tai muille | noudattaa työyhteisön ohjeita ja ottaa työssään huomioon työyhteisön jäsenten ja työympäristön turvallisuuden | noudattaa työyhteisön ohjeita ja ottaa työssään huomioon työyhteisön jäsenten ja työympäristön turvallisuuden |
| | varmistaa turvallisuuden ohjeiden mukaisesti | varmistaa turvallisuuden | varmistaa turvallisuuden ja tiedottaa havaitsemistaan vaaroista ja riskeistä |
| | käyttää turvallisesti ohjeiden mukaisia suojaimia, työvälineitä ja työmenetelmiä | käyttää turvallisesti suojaimia, työvälineitä ja työmenetelmiä | käyttää turvallisesti suojaimia, työvälineitä ja työmenetelmiä |
| | työskentelee pääsääntöisesti ergonomisesti oikein. | työskentelee ergonomisesti oikein. | käyttää turvallisia, sopivasti kuormittavia ja vaihtelevia työmenetelmiä ottaen huomioon ergonomian. |

Seuraavat elinikäisen oppimisen avaintaidot on sisällytetty yhteisten tutkinnon osien osa-alueiden osaamistavoitteisiin ja ammatillisten tutkinnon osien ammattitaitovaatimuksiin. Niiden osaamista ei arvioida erikseen. Kullakin työpaikalla tarkastellaan opiskelijan tavoitteista käsin, miten kyseiset avaintaidot korostuvat opiskelijan opiskelussa ja miten niitä arvioidaan osana opiskelijan oppimista ja osaamista työpaikan tilanteissa.

Aloitekyky ja yrittäjyys tarkoittavat, että opiskelija

- edistää toiminnallaan tavoitteiden saavuttamista
- toimii aloitteellisesti ja asiakaslähtöisesti työntekijänä ja/tai yrittäjänä
- suunnittelee toimintaansa ja työskentelee tavoitteiden saavuttamiseksi
- toimii taloudellisesti ja tuloksellisesti ja johtaa itseään
- mitoittaa oman työnsä tavoitteiden mukaan.

Kestävä kehitys tarkoittaa, että opiskelija

- toimii ammattinsa kestävä kehityksen ekologisten, taloudellisten, sosiaalisten ja kulttuuristen periaatteiden mukaisesti
- noudattaa alan työtehtävissä keskeisiä kestävä kehityksen säädöksiä, määräyksiä ja sopimuksia.

Estetiikka tarkoittaa, että opiskelija

- ottaa toiminnassaan huomioon oman alansa esteettiset tekijät
- edistää tai ylläpitää työympäristönsä viihtyisyyttä ja muuta esteettisyyttä.

Viestintä ja mediaosaaminen tarkoittavat, että opiskelija

- viestii monimuotoisesti ja vuorovaikutteisesti tilanteeseen sopivalla tavalla hyödyntäen kielitaitoaan
- havainnoi, tulkitsee sekä arvioi kriittisesti erilaisia mediatuotteita
- käyttää mediaa ja viestintäteknologiaa sekä tuottaa media-aineistoja.

Matematiikka ja luonnontieteet tarkoittavat, että opiskelija

- käyttää peruslaskutoimituksia työssä vaadittavien ja arkipäivän laskutehtävien ratkaisemisessa
- käyttää esim. kaavoja, kuvaajia, kuviota ja tilastoja ammattitehtävien ja -ongelmien ratkaisemisessa
- soveltaa fysiikan ja kemian lainalaisuuksiin perustuvia menetelmiä ja toimintatapoja työssään.

Teknologia ja tietotekniikka tarkoittavat, että opiskelija

- hyödyntää ammatissa käytettäviä teknologioita monipuolisesti
- ottaa työssään huomioon tekniikan hyödyt, rajoitukset ja riskit
- käyttää tietotekniikkaa monipuolisesti ammatissaan ja kansalaisena.

Aktiivinen kansalaisuus ja eri kulttuurit tarkoittavat, että opiskelija

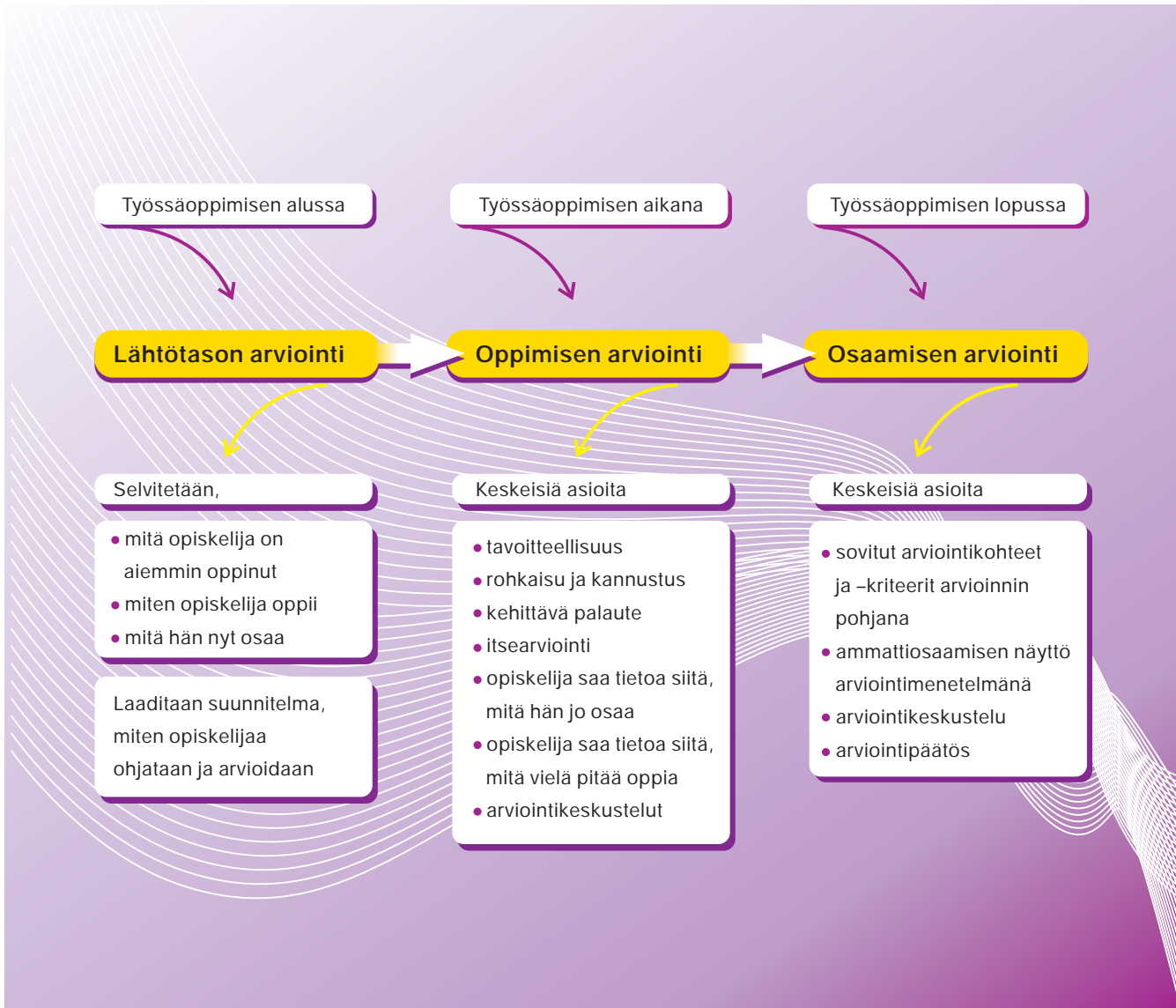
- käyttää hyödykseen tietoa yhteiskunnan perusrakenteista ja toimintavoista sekä osallistuu rakentavalla tavalla yhteisön toimintaan ja päätöksentekoon
- toimii oikeuksiensa ja velvollisuuksiensa mukaisesti sekä työssä että arkielämässä
- pyrkii aktiivisella toiminnalla vaikuttamaan epäkohtien poistamiseen
- noudattaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakeja
- toimii asiallisesti ja työelämän vaatimusten mukaisesti eri kulttuureja edustavien ihmisten kanssa kotimaassa ja kansainvälisissä toiminnoissa.

(Ammatillisen perustutkinnon perusteet, Opetushallitus 2014-2015.)

Tiivistelmä arvioinnin kohteista ja arviointikriteereistä

- **Arviointikohteet ovat ennalta määrättyjä, ja vain niitä arvioidaan.**
- **Arviointikohteet ovat seuraavat:**
 - Työprosessin hallinta
 - Työmenetelmien, -välineiden ja materiaalien hallinta
 - Työn perustana olevan tiedon hallinta
 - Elinikäisen oppimisen avaintaidot, joista aina arvioidaan erikseen neljä ensin mainittua:
 - Oppiminen ja ongelmanratkaisu
 - Vuorovaikutus ja yhteistyö
 - Ammattietiikka
 - Terveys, turvallisuus ja toimintakyky
- Lisäksi seuraavat ovat sisällytettyinä ammatillisten tutkinnon osien ammattitaitovaatimuksiin ja yhteisten tutkinnon osien osaamistavoitteisiin sekä niiden arviointikriteereihin:
 - Aloitekyky ja yrittäjyys
 - Kestävä kehitys
 - Estetiikka
 - Viestintä- ja mediaosaaminen
 - Matematiikka ja luonnontieteet
 - Teknologia ja tietotekniikka
 - Aktiivinen kansalaisuus ja eri kulttuurit
- **Arviointikriteerit ovat tyydyttävä T1, hyvä H2 ja kiitettävä K3.**
- **Arviointikohteet ja kriteerit on määritelty säädöksin, joten niitä tulee noudattaa.**

5 Opiskelijan arvioinnin toteuttaminen



Kuvio 4. Opiskelijan arvioinnin toteuttaminen.

5.1 Lähtötason arviointi

- Opiskelijan osaamista on arvioitava jo opintojen alkaessa.
- Opiskelijan osaamistaso tulee selvittää opiskelijan vahvuuksien tunnistamiseksi ja aiemmin hankitun osaamisen tunnistamisen määrittelemiseksi.
- Osaamisen tunnistaminen on pohjana opiskelijan henkilökohtaisten tavoitteiden laatimisessa mutta myös tarvittavan ohjauksen ja tuen määrittelemisessä.

- Opiskelijaa ohjataan henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman laadinnassa ja sen toteutumisen seurannassa.

Työssäoppimisen alussa tehtävä opiskelijan arviointi antaa tietoa nykytilanteesta ja suuntaa opiskelua ja sen kehittämistä. Arvioinnin avulla työpaikkaohjaaja voi todeta esimerkiksi opiskelijan opiskelutaidot ja osaamistason työssäoppimisen alkaessa. Saadun tiedon perusteella on mahdollista toteuttaa opiskelujakso työpaikalla niin, että se soveltuu mahdollisimman hyvin juuri kyseiselle opiskelijalle.

Lähtötaso voidaan arvioida opiskelijan kanssa keskustellen ja hänen opiskelusuunnitelmaansa perehtyen. Voi olla hyödyllistä, että työpaikkaohjaaja antaa opiskelijan jonkin aikaa tehdä erilaisia työtehtäviä saadakseen kuvan siitä, miten opiskelija tarttuu tehtäviin, mitä hän jo osaa tehdä ja mitkä ovat hänen erityiset ohjauksen tarpeensa. Näin työpaikkaohjaaja voi itse muodostaa kuvan opiskelijan taidoista alussa.

Työssäoppimisjakson suunnitteluun ja opiskelijan lähtötason arviointiin sisältyvät seuraavat:

- Selvitetään jakson tavoitteet sekä arviointikohteet ja kriteerit ja keskustellaan niistä.
- Selvitetään opiskelijan tilanne:
 - Missä opiskelun vaiheessa opiskelija on? Apuna on HOPS eli opiskelijan henkilökohtainen opiskelusuunnitelma.
 - Minkälaisia omia henkilökohtaisia tavoitteita ja suunnitelmia opiskelijalla on?
 - Mitä opiskelija jo hallitsee jaksossa opittavasta ammattitaidosta?
 - Minkälaisia kehityskohteita esimerkiksi aiemmista työssäoppimisjaksoista on havaittu?
 - Mikä on opiskelijan elämäntilanne ja motivaatio, ja mitkä ovat hänen mielenkiintonsa kohteet?
 - Miten opiskelija oppii, ja millaista ohjausta ja palautetta hän toivoo ohjaajaltaan?
- Selvitetään työssäoppimispaikan tarjoamat mahdollisuudet jakson tavoitteiden oppimiseen ja muut jakson oppimistilaisuudet.
- Sovitaan palautteenantotavoista sekä oppimisen ja osaamisen arvioinnista.

Yhteisen selvityksen avulla tarkennetaan opiskelijakohtaiset työssäoppimisjakson tavoitteet ja niiden saavuttamiseen liittyvä arviointi. Keskustelussa sovitaan yhdessä mm. siitä, minkälaisia arviointi- ja ohjauskeskusteluja käydään, mihin ne jaksossa sijoitetaan ja mitä konkreettisia seurannan ja arvioinnin menetelmiä käytetään.

Suunnitelman tekeminen auttaa hahmottamaan opiskelijan kehittymistä hänen työssäoppimisensa aikana ja valitsemaan sen mukaisia ohjaus- ja arviointikeinoja. Ensimmäisessä työssäoppimisjaksossa ja sen alkuvaiheessa opiskelun yleistavoitteina voivat olla perehtyminen ammattialaan, käsityksen saaminen alasta ja oman soveltuvuuden pohtiminen kyseiseen ammattiin. Opiskelun loppuvaiheessa tavoitteina voivat vastaavasti olla itsenäinen toiminta ja eteneminen omien kiinnostuksen kohteiden mukaan.

Tavoitteellinen työssäoppimisen toteutuksen suunnitelma toimii seurannan ja dokumentoinnin välineenä. Yhteisesti laadittua suunnitelmaa tarkistetaan ja muutetaan tarpeen mukaan työssäoppimisjakson aikana käytävissä arviointikeskusteluissa.

Tiivistelmä lähtötason arvioinnista

- **Opiskelijan osaamista arvioidaan jo opintojen alkaessa alkuselvityksen avulla.**
- **Osaamisen tunnistaminen auttaa opiskelijaa laatimaan henkilökohtaiset tavoitteensa ja saamaan tarvitsemaansa ohjausta ja tukea.**
- **Jokaiselle opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen opiskelusuunnitelma työssäoppimiseen.**
- **Työssäoppimisen suunnitelma sisältää mm. opiskelijan yksilölliset valinnat, esim. työtehtävien valinnat ja painotukset, etenemisen, ohjaus- ja arviointikeskustelujen tarpeen, oppimisen arvioinnin sekä ammattiosaamisen näytön toteutuksen.**
- **Työpaikkaohjaaja seuraa opiskelijan henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman toteutumista ja muuttaa sitä tarpeen mukaan yhdessä opiskelijan (ja opettajan) kanssa.**

5.2 Oppimisen arviointi

- **Oppimisen arvioinnin tavoite on, että opiskelija tietää, mitä hän osaa ja mitä hänen on vielä opittava.**
- **Oppimisen arvioinnissa opettajan ja työpaikkaohjaajan tulee käyttää opiskelijaa motivoivia ja aktiivisia menetelmiä. Niiden avulla tuetaan ja motivoidaan opiskelijaa ammattitaitovaatimusten tai tavoitteiden saavuttamisessa sekä kehitetään opiskelijan itsearviointitaitoa.**
- **Oppimista arvioidaan koko opiskelun ajan antamalla opiskelijalle suullista tai kirjallista palautetta oppimisen etenemisestä.**
- **Palautteella tuetaan ja ohjataan opiskelijaa mahdollisimman hyvin suorituksiin tuomalla esille opiskelijan vahvuudet.**
- **Oppimisen arvioinnin perusteella tehdään tarvittavat muutokset opiskelijan opetukseen ja oppimisen tukemiseen. Muutokset kirjataan henkilökohtaiseen opiskelusuunnitelmaan.**

Opiskelijan arvioinnin tulee olla kannustavaa ja ohjaavaa. Oppimisen arvioinnissa painottuu erityisesti arvioinnin ohjaava tehtävä. Arvioinnissa on olennaista korostaa niitä mahdollisuuksia, joita opiskelijalla on. Vaikka arvioinnissa tulisi esille kehitettäviä asioita, tulee opiskelijan saamansa tiedon avulla uskoa voivansa oppia, muuttaa ja kehittää toimintaansa. Ohjaava arviointitieto auttaa opiskelijaa tekemään omaa toimintaansa edistäviä ratkaisuja.

Itsearviointi

Opiskelijan itse omaan toimintaansa kohdistama arviointi kuuluu hyvään arviointikäytäntöön. Yksisuuntainen palaute-tiedon vastaanottaminen harvoin saa aikaan muutosta ihmisen toiminnassa. Toisten tekemä arviointi ja antama palaute toimii oman arvioinnin tutkimisen ja tarkastelun peilinä. Yhteisessä tarkastelussa opiskelijan käsitys omasta toiminnastaan suhteutuu toisten näkemyksiin ja opiskelijan käsitys itsestään voi siten realisoitua ja laajentua.

Itsearviointitaito on tärkeä ammatti- ja työelämätaito. Jokaiselle työlle on aina olemassa kriteerit, ja ammattilaisen tulee kyetä itse suunnittelemaan työnsä ja seuraamaan, arvioimaan ja siten kehittämään toimintaansa. Jatkuvasti itseään kehittävän ammattilaisen on opittava tuntemaan itseään ja omaa toimintaansa sekä yksilönä että ryhmän jäsenenä. Hänen on osattava nähdä oma työnsä ja sen vaikutukset osana laajempaa työprosessia. Ihmisen taito selvittää uusissa, yllättävissä tilanteissa perustuu itsearviointiin. Itsearviointi on itseohjautuvuuden, itsensä johtamisen ja siten elämän hallinnan perusta.

Itsearviointitaito näkyy mm. siinä, että opiskelija

- tunnistaa osaamisensa rajat ja osaa pyytää apua ja hakea ohjausta
- tunnistaa osaamisensa rajat ja osaa tarvittaessa kieltäytyä tehtävästä
- uskaltaa myöntää oman rajallisuutensa

- osaa havainnoida ja analysoida omaa toimintaansa
- pysähtyy pohtimaan, tutkimaan ja tarkastelemaan tekemisiään
- ottaa saamastaan palautteesta opiksi
- vastaa toiminnastaan, teoistaan, oppimisestaan ja kehittymisestään itse eikä syyttele muita tai siirrä vastuuta muille.

Itsearviointin taustalla vaikuttavat mm. seuraavat tekijät:

Kokemushistoria: miten itsearviointitaitoon on saatu kokemusta ja harjaannusta?

Työkulttuuri: onko itsearviointiin totuttu, kannustettu ja valmennettu ja/ tai onko sitä vaadittu?

Asioiden näkeminen joko- tai-asetteluna eli hyvinä tai huonoina: kuinka asiat voitaisiin nähdä monipuolisesti sekä-että-näkökulmasta?

Arviointiajattelun perinteisyys: kuinka arvostelusta päästäisiin oppimisen ja kehittymisen edistämiseen?

Kansanluonne: kuinka päästäisiin irti vaatimattomuus kaunistaa ajattelusta?

Itseluottamus ja minäkuva: kuinka uskalletaan tuoda oma näkemys esille?

Työpaikalla opiskelijan itsearviointitaidon kehittymistä tukevat mm. seuraavat asiat:

- toisilta saatu kehittävä palaute, jota vasten omaa itsearviointiaan voi peilata
- harjoittelemine ja harjaantuminen eri tilanteissa askel askeleelta
- ilmapiirin turvallisuus
- myönteisten kokemusten saaminen
- toisten antama malli ja kannustava esimerkki
- virheiden yms. yhteinen analysointi niistä oppimiseksi.

(Hätönen ja Romppanen 2005.)

Kysymykset arvioinnin tukena

Arvioinnin kulmakiven muodostaa ohjaajan ja opiskelijan välinen ammatillinen vuoropuhelu. Sen ydin ovat ohjaajan opiskelijalle esittämät kysymykset. Kysymysten esittämisen tavoitteena on aktivoida opiskelijaa ajattelemaan ja arvioimaan itse toimintaansa.

Hyvät kysymykset ovat luonteeltaan avoimia: niihin ei voi vastata vain kyllä tai ei, vaan ne luovat mahdollisuuden laajempaan asioiden kertomiseen. Seuraavassa on joitakin esimerkkejä kysymyksistä, joita ohjaaja voi käyttää oppimisen arvioinnissa.

Perustelujen kysyminen ja pyytäminen opiskelijan toiminnasta ja valinnoista:

- ”Millä perusteilla ratkaisit asian näin?”
- ”Kerro samalla tehdessäsi, mitä teet.”

Yhteyksien etsiminen ja löytäminen asioiden ja tapahtumien välille:

- ”Kuinka nämä asiat liittyvät mielestäsi toisiinsa?”
- ”Mitä tästä toiminnasta saattaa seurata?”
- Olennaisten pääasioiden erottaminen pienemmistä yksityiskohdista:
- ”Mitä pidät tässä olennaisena asiana?”
- ”Mikä on tässä kaikkein tärkeintä?”

Ilmiöiden analysointi, erittely, kriittisyys ja arviointi:

- ”Mistä kaikesta tässä asiassa saattaisi olla kysymys?”
- ”Mitä vaihtoehtoja tässä tilanteessa olisi ollut?”

Vuoropuhelun syntyminen rakentuu vastavuoroisuudelle. Parhaimmillaan tilanne ohjautuu opiskelijan ohjaajalle esittämien kysymysten varassa. Opiskelijaa on tärkeä ohjata omien kysymystensä kokoamiseen ja esittämiseen.

(Romppanen ja Pohjanheimo 2004.)

Puheeksi ottaminen ja kehittävän palautteen antaminen

Usein sanotaan, että ohjaava tehtävä on arviointitehtävistä tärkein. Tällöin arvioinnissa annetaan sellaista palautetietoa, jonka avulla voi saada ideoita kehittämiseensä ja muuttaa konkreettisesti toimintaansa toivottujen tavoitteiden suuntaan. Arviointi tulee antaa rehellisesti ja kannustavassa hengessä.

Puheeksi ottamisella tarkoitetaan taitoa ja rohkeutta ottaa puheeksi vaikealta tuntuvia asioita. Kehittävällä palautteella puolestaan tarkoitetaan tapaa antaa palaute niin, että palautteen vastaanottaja saa palautteen pohjalta ratkaisumalleja paremmasta toimintatavasta.

Puheeksi ottamisen ja kehittävän palautteen tarkoituksena on nostaa asioita käsittelyyn suunnan tarkistusta ja ohjausta varten. Tällöin reagoidaan siihen, että havaittu toiminta ei ole sovittujen tavoitteiden ja kriteerien mukaista.

Kehittävää palautetta ja puheeksi ottamista tarvitaan silloin,

- kun on tarve puuttua opiskelijan toimintatapaan tai etenemiseen, esimerkiksi opiskelijan kielenkäyttöön tai ulkoiseen olemukseen asiakaspalvelussa
- kun halutaan haastaa opiskelijaa vaativampaan suoritukseen, esimerkiksi lisätä opiskelijan oma-aloitteisuutta ja itsenäisyyttä työtehtävissä
- kun halutaan tarjota vaihtoehtoinen lähestymistapa, esimerkiksi opiskelijan työjärjestys työtehtävissä
- kun halutaan tarkistaa omien havaintojen todenmukaisuutta, esimerkiksi opiskelijan mielialaa, puhumattomuutta, ylenpalttista puheliaisuutta, riippuvuutta ohjaajasta, työtilanteiden välttelemistä tms.

Tavoitteena on pohtia asiaa yhdessä ja pysäyttää opiskelija tarkastelemaan omaa toimintaansa ja antaa vinkejä hänen etenemiseensä.

Kehittävän palautteen ja puheeksi ottamisen keinot ovat seuraavat:

- hyvän vuorovaikutussuhteen ja ilmapiirin luominen
- suorien kysymysten käyttäminen
- havaintojen ja perustelujen esittäminen
- konkreettisten tilanne-esimerkkien ja tapahtumien käyttäminen tarkastelun pohjana
- vaihtoehtoisten näkökulmien tarjoaminen vertailu-pohjaksi opiskelijalle
- uusien mahdollisuuksien tarjoaminen opiskelijalle harkittavaksi
- vaikutusten ja seuraamusten tutkiminen eri osapuolten näkökulmasta
- päätelmien tekeminen
- toimintamenettelyistä ja seurannasta sopiminen.

Puheeksi ottamisen ja kehittävän palautteen antamisen tekee useimmiten hankalaksi se, että puheeksi ottaja yrittää ennakoida palautteen vastaanottajan reagointia, esimerkiksi ajatella hänen loukkaantuvan. Puheeksi ottamisen ja kehittävän palautteen tavoitteena on saada aikaan yhteinen vuoropuhelu ja sitä kautta yhteinen sopimus etenemisestä.

(Romppanen ja Pohjanheimo 2004.)

Palautteen antamisessa ja vastaanottamisessa keskeistä on vuorovaikutus. Vuorovaikutus on ihmisten välistä sekä sanallista että sanaton viestintää ja yhteistoimintaa. Parasta vuorovaikutusta on kohtaaminen, jossa opiskelija voi tuoda esille omaa ajatteluaan, oppimistaan ja osaamistaan ja vastavuoroisesti kuulla työpaikkaohjaajan ajatuksia. Tavoitteena on vastavuoroinen, tarkentava vuoropuhelu, jossa on olennaista toisen ymmärtäminen puolin ja toisin.

Seuraavassa on työpaikkaohjaajien kokoama tiivistelmä hyvästä palautteesta huoneentauluksi työpaikalle. Huoneentaulu toimii apuna koko työyhteisölle. Arviointia ja siihen liittyvää palautettahan tarvitsevat kaikki työntekijät, ei vain opiskelija.

Mitä on opiskelijalle annettava hyvä palaute?

Huoneentaulu työpaikalle

Luodaan yhteinen ymmärrys siitä, miksi palautetta annetaan.

Palautetta annetaan

- välittömästi tilanteiden jälkeen, jos mahdollista
- monipuolisesti ja runsaasti.

Palaute on

- henkilökohtaista
- asiallista
- vuorovaikutteista – pyydän myös itse palautetta
- perusteltua
- rohkaisevaa ja kannustavaa
- oikeudenmukaista
- selkeää ja suoraa
- rehellistä
- rakentavaa palautetta, joka perustuu arvioinnin kriteereihin
- oppimista edistävää ja kehittävää, ei tuomitsevaa.

Palautteen antajana

- olen sinnikäs
- kuuntelen
- aktivoin pyytämään palautetta
- olen myönteinen ammatillinen malli opiskelijalle
- käsittelen sitä, mitkä asiat menivät hyvin ja missä tulee muuttaa toimintaa
- otan puheeksi myös vaikeita asioita.

Palautteen antamisen jälkeen

- selvitan tai varmistan opiskelijan tunnetilan palautteen jälkeen esim. kysymällä
- käsittelemme sopimiamme toimia yhdessä.

Arviointikeskustelu

Oppimisen arviointiin olennaisesti liittyvien arviointikeskustelujen tavoitteena on saattaa eri osapuolten tekemät arvioinnit vuoropuheluun, dialogiin, keskenään. Dialogissa opiskelijan ja ohjaajan näkemykset ovat vertailtavissa, tarkennettavissa ja täydennettävissä. Parhaimmillaan arviointikeskustelut ovat molemmille osapuolille mahdollisuus oppia yhdessä.

Toimivan arviointikeskustelun perusta on molempien osapuolten tasavertaisessa valmistautumisessa. Lisäksi on erityisen tärkeää huolehtia itse keskustelutilanteesta, että molemmilla osapuolilla on tasapuolinen mahdollisuus omien näkemystensä esittämiseen ja kuulluksi ja ymmärretyksi tulemiseen.

Arviointi ja palaute sisältävät aina tulkintaa. Niin työpaikkaohjaaja kuin opiskelija tulkitsevat havaitsemaansa omasta kokemus- ja tulkintaperustastaan käsin. Toimiva keino arviointikeskustelujen kehittämiseen on opiskelijan tulkinnan ja ymmärryksen tarkistaminen vaikkapa pyytämällä häntä lyhyesti referoimaan kuulemansa arviointi tai palaute.

Erikseen suunniteltuja arviointikeskusteluja tulisi olla vähintään työssäoppimisjakson alussa, jolloin suunnitellaan yhdessä etenemistä, puolivälissä, jolloin on väliarvioinnin aika, ja työssäoppimisjakson lopussa osaamisen arvioinnin

yhteydessä. Näiden lisäksi on paljon luonnollisia ja jokapäiväisiä tilanteita, joihin sisältyy yhteistä arvioivaa pohdintaa, esim. tilanteen analysointia ja vaihtoehtojen ja/ tai paremman toimintatavan hahmottelua.

Arviointikeskustelu voi työssäoppimisjakson aikana kohdistua mm. seuraaviin asioihin:

opiskelijan toiminta työtilanteissa ja perustelut toiminnalle

opiskelijan käsitykset ja tietämys opittavasta asiasta

opiskelijan kokemukset tilanteesta ja opittavasta asiasta

opiskelijan tunteet tilanteesta ja opittavassa asiassa

työssäoppimissuunnitelman toteutuminen ja tarvittavat muutokset

opiskelijan suuntautuminen tulevaisuuteen ja hänen kehityshaasteensa.

Arviointikeskustelujen keskeiset havainnot ja sopimukset tulisi kirjata. Nämä dokumentit ovat osa opiskelijan ammatillisen kehittymisen näkyväksi tekemistä.

Tiivistelmä oppimisen arvioinnista

- **Oppimisen arviointi on oppimisen tukemista ja ohjaamista sekä oppimisen etenemisen seuraamista.**
- **Oppimisen arvioinnin tavoitteena on, että opiskelija tietää, mitä hän osaa ja mitä vielä pitää opetella.**
- **Oppimista arvioidaan koko opiskelun ajan antamalla opiskelijalle suullista tai kirjallista palautetta hänen oppimisensa etenemisestä.**
- **Numeerista arviointia ei oppimisen arvioinnissa tarvita.**
- **Oppimisen arviointiin sisältyy ohjaava, kehittävä palaute.**
- **Puheeksi ottaminen edistää oppimista ja kehittymistä.**
- **Oppimisen arvioinnissa kehitetään itsearviointitaitoja.**
- **Hyvä palautekäytäntö on olennainen osa oppimisen arviointia.**
- **Arviointikeskustelut ovat olennainen osa oppimisen arviointia.**

5.3 Osaamisen arviointi

- Osaamisen arvioinnin perusteella opiskelijalle annetaan todistukseen tulevat arvosanat.
- Opiskelijan osaamista arvioidaan sen jälkeen, kun hänellä on ensin ollut mahdollisuus oppia.
- Osaamista arviotaessa arvioidaan kokonaisuuksien hallintaa.
- Opiskelijoilla tulee olla mahdollisuus osoittaa osaamisensa monipuolisesti.
- Ammatillisten tutkinnon osien ammattitaito arvioidaan ammattiosaamisen näytössä ja tarvittaessa muulla tavoin.
- Ammattiosaamisen näytöissä opiskelija osoittaa osaamisensa työtilanteissa ja työtehtävissä.

Työpaikalla tapahtuvan opiskelun loppuvaiheessa arvioidaan sitä, miten hyvin opiskelija on saavuttanut tavoitteena olevan

Kuvio 5. Jäävuori-malli osaamisesta.

osaamisen. Osaaminen arvioidaan havainnoimalla ja seuraamalla sitä, miten opiskelija suoriutuu työtehtävistään ja työnsä tekemisestä kokonaisuudessaan kyseisessä työyhteisössä.

5.3.1 Osaamisajattelu arvioinnin pohjana

Osaaminen on tietojen, taitojen ja käytännön yhdistelmä. Osaaminen ilmenee ihmisen toiminnassa. Kun henkilö työskentelee, hänen tekemiseensä liittyvää osaamistaan voidaan havainnoida ja siitä voidaan antaa palautetta. Osaamisen arvioinnissa tarvitaan aina myös kriteereitä: mitä osaamista asiasta juuri tässä vaiheessa ja työtilanteessa tarvitaan?



Osaamista määrittävät kuviossa 5 esitetyt jäävuoren näkymätön ja näkyvä osa. Näkymättömään osaan kuuluvat opiskelijan motiivit, asenteet, käsitys itsestä ja yksilölliset ominaisuudet, ja ne ohjaavat hänen toimintaansa ja käyttäytymistään. Näkymättömän osan tekijöitä opiskelijan osaamisessa ei arvioida erikseen, vaan osaamisen arvioinnissa keskitytään jäävuoren näkyvään osaan eli opiskelijan toimintaan tietyssä työympäristössä.

Näkyvä osa sisältää sen, miten opiskelija

- suunnittelee ja toteuttaa työnsä kokonaisuuden eli hallitsee työprosessin
- käyttää työmenetelmiä, -välineitä ja materiaalia
- hallitsee työnsä perustana olevaa tietoa
- toimii elinikäisen oppimisen avaintaitojen mukaisesti.

Koska opiskelija toimii tietyssä työympäristössä, noudattaa hän juuri sille työyhteisölle ominaisia toimintatapoja. Osaamista arvioitaessa on tärkeää antaa palautetta tutun työyhteisön toimintatapojen hallitsemisesta ja sen ohella myös siitä, miten opiskelija on omaksunut sellaista ammatillista osaamista, joka soveltuu myös muihin työympäristöihin.

Ammatillisen koulutuksen yhtenä perimmäisenä tavoitteena voidaan pitää sitä, että hankittua osaamista voidaan käyttää erilaisissa työpaikoissa koulutuksen jälkeen. Kyse on siirtovaikutuksesta eli osaamisen siirrettävyydestä toiseen aikaan ja paikkaan. Siirtovaikutus linkittyy vahvasti osaamisen arviointiin: Onko tarvittava ammatillinen osaaminen samanlaista erilaisissa työympäristöissä? Millaiset ulkopuoliset tekijät vaikuttavat osaamisen käyttämiseen ja näkyväksi tekemiseen? Ennustaako opiskelijan osaamisen arviointi yhdessä työpaikassa hänen yhtä hyvää tai heikkoa toimintaansa myös toisessa työpaikassa?

Jotta opiskelijan osaamista ei arvioidaisi vain tietyn yksittäisen työpaikan yksittäisten menetelmien hallinnan näkökulmasta, tarvitaan osaamisen arvioinnissa opiskelijan, työpaikan edustajien ja opettajien yhteistä keskustelua. Laaditut arviointikohteet ja -kriteerit ohjaavat keskustelua laajempaan suuntaan.

5.3.2 Ammattiosaamisen näytöt osaamisen arviointina

- **Ammattiosaamisen näytöt suunnitellaan, toteutetaan ja arvioidaan koulutuksen järjestäjän ja työpaikkojen yhteistyönä tutkinnon perusteiden pohjalta.**
- **Ammattiosaamisen näytöllä arvioidaan kaikki ammatilliset tutkinnon osat. Myös yhteisten tutkinnon osien osa-alueita voidaan arvioida ammattiosaamisen näytön yhteydessä.**
- **Ammattiosaamisen näytöllä osoitetaan kattavasti perustutkinnon perusteissa edellytetyt ammattitaitovaatimukset, arvioinnin kohteet ja arviointikriteerit.**

- **Opiskelijalla tulee olla mahdollisuus oppia ammattiosaamisen näytössä arvioitava osaaminen ennen osaamisensa näyttämistä, ja mahdollisuus parantaa suoritustaan näytöistä saadun palautteen perusteella.**
- **Koulutuksen järjestäjä huolehtii siitä, että opiskelija saa riittävästi tukea ja ohjausta ammattiosaamisen näyttöjensä suorittamiseen. Tukea ja ohjausta annetaan ennen ammattiosaamisen näyttöjä, niiden aikana sekä ohjaavana palautteena niiden jälkeen.**

Ammattiosaamisen näytöt järjestetään ensisijaisesti työssäoppimisjakson aikana, jotta opiskelijat pääsevät osoittamaan osaamistaan aidossa työympäristössä. Oppimisen jälkeen opiskelijan osaamista arvioidaan hänen toimiessaan työpaikan tavanomaisissa tehtävissä.

Ammattiosaamisen näytön suunnittelu

Työpaikkaohjaaja suunnittelee yhdessä opettajan ja opiskelijan kanssa, millaisia työtehtäviä tekemällä opiskelija voi näyttää keskeisen osaamisensa. Osaaminen näytetään sen jälkeen, kun opiskelija on voinut oppia asioita riittävästi. Tällöin työssäoppiminen on edennyt tavoitteiden suuntaisesti ja hyväksytysti. Useimmiten työpaikkaohjaaja pystyy arvioimaan, onko opiskelijan oppiminen edennyt niin, että hän voi näyttää osaamisensa.

Ammattiosaamisen näyttöjen kesto riippuu töistä tai työtehtävistä, joita tekemällä opiskelija osoittaa osaamistaan. Erilaiset tehtävät vaativat eripituisia työskentelyaikoja. Ammattiosaamisen näyttö on suunniteltava niin, että sen aikana on mahdollista luotettavasti arvioida osaaminen, joka on suunniteltu ammattiosaamisen näytön avulla arvioitavaksi. Yleensä näytöt kestävät useista tunneista viikkoon.

Ennen ammattiosaamisen näyttöä arviointiin osallistuvat täsmäntävät vielä yhdessä, mikä näytössä tehtävä työ on ja mitkä ovat arvioinnin kohteet ja arviointikriteerit. Silloin kukin arvioija tietää etukäteen, mitä arvioidaan, ja seurattaessaan opiskelijan työskentelyä hän voi kiinnittää huomiotaan arvioinnin kannalta olennaisiin asioihin.

Ammattiosaamisen näytön aikana opiskelija voi kysyä neuvoja tai vastaavasti arvioija voi opastaa opiskelijaa. Opiskelijan tulee kuitenkin olla tietoinen ohjauksen vaikutuksesta ammattiosaamisen näytön arviointiin. Jos näytön aikana työ- tai asiakasturvallisuus vaarantuu tai näytöstä on aiheutumassa merkittävää taloudellista vahinkoa, on näyttöä seuraavan opettajan tai työelämän edustajan velvollisuutena keskeyttää näyttö.

Ammattiosaamisen näytön seuraaminen

Yleensä työpaikkaohjaaja (mahdollisesti myös muita työpaikan työntekijöitä) seuraa opiskelijan työntekoa yksin ammattiosaamisen näytön aikana. Sama työpaikkaohjaaja, joka ohjaa opiskelijaa tämän työssäoppimisen aikana, toimii myös ammattiosaamisen näytön arvioijana (huomaa tässä ero verrattuna tutkintotilaisuuksien arviointiin). Olennaista on, että ammattiosaamisen näytössä opiskelija tekee työpaikan aitoja työtehtäviä eikä niitä erikseen järjestetä työpaikalle. Opettaja voi olla mukana jonkin aikaa, tai hän tulee mukaan vasta ammattiosaamisen näytön jälkeen käytävään arviointikeskusteluun.

Ammattiosaamisen näytössä arvioidaan kunkin ammatillisen tutkinnon osan keskeistä, työn tekemisen kannalta oleellista, osaamista. Opiskelijan arvioinnissa käytettävät arvioinnin kohteet ja arviointikriteerit on määrittänyt tutkinnon perusteissa (ks. luku 4). Tutkinnon perusteissa kuvattuja arvioinnin kohteiden ja kriteereiden taulukkoja käytetään usein sellaisinaan ammattiosaamisen näyttöjen arvioinnin apuna.

Ammattiosaamisen näytössä arvioija kerää tietoa opiskelijan osaamisesta tämän työntekoa seuraamalla ja havainnoimalla ennalta sovittuja arvioinnin kohteita. Työn tuotosta voidaan arvioida aistinvaraisesti tai esimerkiksi mittauksin. Arvioija voi haastatella opiskelijaa työn päätyttyä ja esittää arviointia täydentäviä kysymyksiä. Asiakkailta ja muilta työntekijöiltä saatu palaute opiskelijan osaamisesta on arvokasta tietoa ammattiosaamisen näytön arvioinnissa.

Ammattiosaamisen näyttöjen kehittämisen lähtökohtana on ollut lisätä koulutuksen työelämävastaavuutta ja saada työelämän edustajat entistä enemmän mukaan ammattitaidon arviointiin. Tästä syystä ammattiosaamisen näytön arviointiin osallistuvat yleensä työelämän edustaja (työpaikkaohjaaja), opettaja ja opiskelija.

Arvioijat voivat tallentaa havaintonsa arviointilomakkeeseen. Jos työpaikalla on hankalaa käyttää arviointilomaketta, voi työpaikkaohjaaja ammattiosaamisen näytön jälkeisessä arviointikeskustelussa kuvata opiskelijan työskentelyä joko suullisesti tai kirjallisesti. Kuvausta verrataan kriteereihin yhdessä opettajan ja opiskelijan kanssa, jotta nähdään, mitä osaamistasoa ammattiosaamisen näyttö vastaa.

Ammattiosaamisen näytöissä on tärkeää, että myös opiskelija itse arvioi osaamisensa. Opiskelija voi arvioida itseään itsearviointilomakkeen avulla tai kuvata arviointikeskustelussa omaa suoriutumistaan työskentelyssä. Opiskelija vertaa osaamistaan asetettuihin tavoitteisiin ja arviointikriteereihin.

Arviointikeskustelu ammattiosaamisen näytön jälkeen

Ammattiosaamisen näytön jälkeen käytävässä arviointikeskustelussa keskustellaan opiskelijan osaamisesta. Keskustelun jälkeen kootaan perustelut ja päätös ammattiosaamisen näytön arvosanasta ja tallennetaan arvioinnin perustana oleva arviointiaineisto.

Opiskelijan näkökulmasta kaikkien kolmen osapuolen (opettajan, työpaikkaohjaajan ja opiskelijan) osallistuminen arviointikeskusteluun on suositeltavaa. Saatujen kokemusten perusteella opiskelijat arvostavat työelämän edustajien antamaa arviota. Työelämän edustajien on koettu lisäävän opiskelijoiden motivaatiota ja parantavan heidän näyttösuoritustaan. Opettajan läsnäolo puolestaan lisää opiskelijoiden kokemuksen mukaan arvioinnin yhdenmukaisuutta.

Arviointikeskustelu on hyvä aloittaa opiskelijan itsearviointista, jonka jälkeen työpaikkaohjaaja esittää näkemyksensä opiskelijan osaamisesta. Opettaja esittää omat näkemyksensä vasta viimeisenä. Tällä tavoin varmistetaan, että työelämän edustajan ja opettajan näkemykset eivät ohjaa opiskelijan itsearviointia tai opettajan näkemykset työelämän edustajan näkemyksiä. Erityisesti opettajan tehtävänä on varmistaa, että arviointi tehdään sovittujen arvioinnin kohteiden ja arviointikriteerien mukaisesti.

Opiskelijan, työpaikkaohjaajan ja opettajan yhdessä käymä arviointikeskustelu voi edetä seuraavaan tapaan:

- Opettaja kuvaa keskustelun tavoitteet.
- Käydään vielä yhdessä läpi arviointikohteet ja kriteerit.
- Sovitaan käytettävissä olevasta ajasta ja menettelytavoista.
- Arvioidaan opiskelijan osaamista hänen itsearviointinsa ja ohjaajan/ohjaajien antaman palautteen vuoropuheluna.
- Arvioidaan lisäksi opiskelijan työskentelyä työssäoppimisen aikana, ohjaajan/ohjaajien antaman ohjauksen ja palautteen laatua, työpaikan tarjoamia oppimismahdollisuuksia ja opiskelijan työpaikkaohjaajalta ja opettajalta saamaa tukea.
- Kiteytetään arviointi ja tehdään päätelmät opiskelun jatkosta.
- Tarkistetaan ja kerrataan läpikäytyt ja sovitut asiat.

Arviointikeskustelussa arvioidaan opiskelijan näyttö ja perustellaan arviointi. Perustelut tallennetaan lomakkeeseen arviointiaineistoksi. Arviointikeskustelussa tallennetaan arviointikohteittain opiskelijan itsearviointi sekä työpaikkaohjaajan ja opettajan antamat arvioinnit. Lopullisen arvosanan päättävät opettaja ja/ tai työpaikkaohjaaja.

Taulukko 9. Ammattiosaamisen näytön arviointien yhteenvetolomake.

| Arvioinnin kohteet | Opiskelija | Opettaja | Työpaikkaohjaaja | Yhteisarviointi |
|---|------------|----------|------------------|-----------------|
| Työprosessin hallinta | | | | |
| Työmenetelmien, -välineiden ja materiaalin hallinta | | | | |
| Työn perustana olevan tiedon hallinta | | | | |
| Elinikäisen oppimisen avaintaidot | | | | |
| Koko näytön arvosana | | | | |

Arvosanasta päättäminen

- Tutkinnon osan arvosana päätetään osaamisen arvioinnin perusteella.
- Ammattiosaamisen näytön arvosanan päättävät opettajat ja työelämän edustajat pääsääntöisesti yhdessä toimielimen päätöksen mukaisesti.
- Arvioinnin perustelut on aina kirjattava.
- Ammattiosaamisen näytön arvosana tallennetaan arvioinnin kohteittain.

Ammattiosaamisen näytön arvosanasta päättävät koulutuksen järjestäjän asettaman toimielimen määräämät opettajat ja/tai työelämän edustajat yhdessä tai erikseen. Ammattiosaamisen näytön arviointia ja arvosanasta päättämistä havainnollistetaan taulukossa 10.

Ammattiosaamisen näyttöjen arviointiin osallistuvalla muulla henkilöllä kuin opettajalla (= työelämän edustaja) tulee olla sellainen koulutuksella, työkokemuksella tai muulla tavalla hankittu asianomaisen alan osaaminen ja ammattitaito, jota voidaan pitää riittävänä ammattiosaamisen näyttöjen arvioinnissa (A 603/2005 11 §).

Arvosanasta päättäminen perustuu käytyyn arviointikeskusteluun ja keskustelusta tallennettuun arviointiaineistoon. Arviointipäätös perustuu ensisijaisesti opettajan tai työelämän edustajan tai kummankin arviointiin, jossa huomioidaan opiskelijan itsearviointi. Arviointipäätöstä tehtäessä on mahdollista hyödyntää myös asiakkailta ja muilta työntekijöiltä saatua palautetta opiskelijan osaamisesta.

(Arvioinnin opas 2015.)

Taulukko 10. Ammattiosaamisen näytön arviointiin osallistuvat tahot (mukaien Laurilaa 2004).
(Toimielin hyväksyy ammattiosaamisen näyttöjen suorittamistavat.)

| Ammattiosaamisen näytön seuraaminen, havainnointi ja ohjaus näytön aikana | Arviointikeskusteluun osallistuvat | Ammatillisen tutkinnon osan näyttöarvosanasta päättävät toimielimen päätöksen mukaisesti |
|---|---|--|
| Ammattiosaamisen näyttö työpaikalla, vaihtoehto 1: – Opettaja – Työelämän edustaja | Opettaja Työelämän edustaja Opiskelija | Opettaja ja työelämän edustaja yhdessä tai erikseen |
| Ammattiosaamisen näyttö työpaikalla, vaihtoehto 2: – Työelämän edustaja | Opettaja Työelämän edustaja Opiskelija | Opettaja ja työelämän edustaja yhdessä tai erikseen |
| Ammattiosaamisen näyttö oppilaitoksessa, vaihtoehto 3: – Opettaja(t) | Opettaja(t) Opiskelija | Opettaja(t) |
| Ammattiosaamisen näyttö oppilaitoksessa, vaihtoehto 4: – Opettaja(t) – Työelämän edustaja | Opettaja(t) Opiskelija Työelämän edustaja | Opettaja(t) ja työelämän edustaja yhdessä tai erikseen |

Tiivistelmä osaamisen arvioinnista

- **Opiskelijan arviointi on kriteeriperusteista ja osaamista verrataan ammattitaitovaatimukseen (ammattilliset tutkinnon osat).**
- **Opiskelijoilla tulee olla mahdollisuus näyttää osaamisensa monipuolisesti ja arvioida itse osaamistaan.**
- **Ammattillisten tutkinnon osien yhteydessä ammattitaito arvioidaan ammattiosaamisen näytön avulla:**
 - Ammattiosaamisen näytöt suoritetaan pääsääntöisesti työssäoppimisjakson yhteydessä työpaikalla.
 - Opiskelijalla tulee olla mahdollisuus oppia ennen osaamisensa näyttämistä.
 - Tutkinnon osa arvioidaan yhdessä ammattiosaamisen näytössä tai useassa osanäytössä.
 - Ammattiosaamisen näyttöjä voidaan yhdistää, mikäli se onnistuu luontevasti työtä tehtäessä. (Huom. Kaikista tutkinnon osista annetaan erillinen ammattiosaamisen näytön arvosana arviointikohteittain.)
 - Ammattiosaamisen näytöt ajoitetaan tasaisesti koko koulutuksen ajaksi.
 - Ammattiosaamisen näyttö voidaan arvioida myös ulkomailla.

Lähteet

Ammatillisen perustutkinnon perusteet 2014-2015.

Opetushallitus. Helsinki.

Ammatillisten perustutkintojen perusteiden toimeenpano

ammattillisessa peruskoulutuksessa. 2015. Opetushallitus:

Oppaat ja käsikirjat 2015:10.

Arvioinnin opas 2015. Opetushallitus: Oppaat ja käsikirjat

2015:11.

Asetus ammatillisesta peruskoulutuksesta A811/1998,

muutokset 799/2014 ja 329/2015.

Frisk, T. 2016. Työpaikkaohjaaja opiskelijan ohjaajana,

uudistettu painos. Educa-Projektit Oy. Helsinki.

Hätönen, H. 2013. Työpaikkaohjaajan osaamiskartta (pdf).

Menetelmä osaamisen arviointiin ja kehittämiseen.

Educa-Instituutti Oy ja Opetushallitus.

Hätönen, H. 2011. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen II.

Educa-Instituutti Oy. Helsinki: Edita Prima Oy.

Hätönen, H. ja Romppanen, B. 2005. Arviointi ja palaute

oppimisen ja kehityksen tukena. Educa-Instituutti Oy.

Helsinki: Kirjapaino Kyriiri Oy.

Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta L630/1998,

muutokset 787/2014 ja 246/2015.

Opetushallitus: Määräys 93/011/2014, muutos 2015.

Mykrä, T. 2007. Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä –

opiskelijan ohjaaminen ja arviointi työpaikalla.

Educa-Instituutti Oy. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy.

Romppanen, B. ja Pohjanheimo, E. 2004.

Työpaikkaohjaaja opiskelijan arvioijana ja ohjaajana –

näkökulmana kaikille aloille yhteinen ydinosaaminen.

Educa-Instituutti Oy. Helsinki: Edita Prima Oy.

Työpaikkaohjaajien koulutus 3 ov. OPH: Määräykset ja

ohjeet 2012:4.

Liite 1: Arviointi- ja palautekäytäntöjen arviointi

Seuraavassa on esitetty väittämiä, joihin vastaamalla voidaan arvioida omaa arviointitoimintaa / työyhteisön arviointitoimintaa seuraavilla eri tavoilla:

- Työpaikkaohjaaja arvioi omaa toimintaansa väittämien avulla.
- Opettajat ja työpaikkaohjaajat arvioivat yhdessä arviointitoimintaansa väittämien avulla.
- Työpaikalla arvioidaan toimintaa väittämien avulla.

Saatujen vastausten perusteella on mahdollista kohdistaa kehittämistoiminta tärkeimpiin opiskelijan arvioinnin osa-alueisiin.

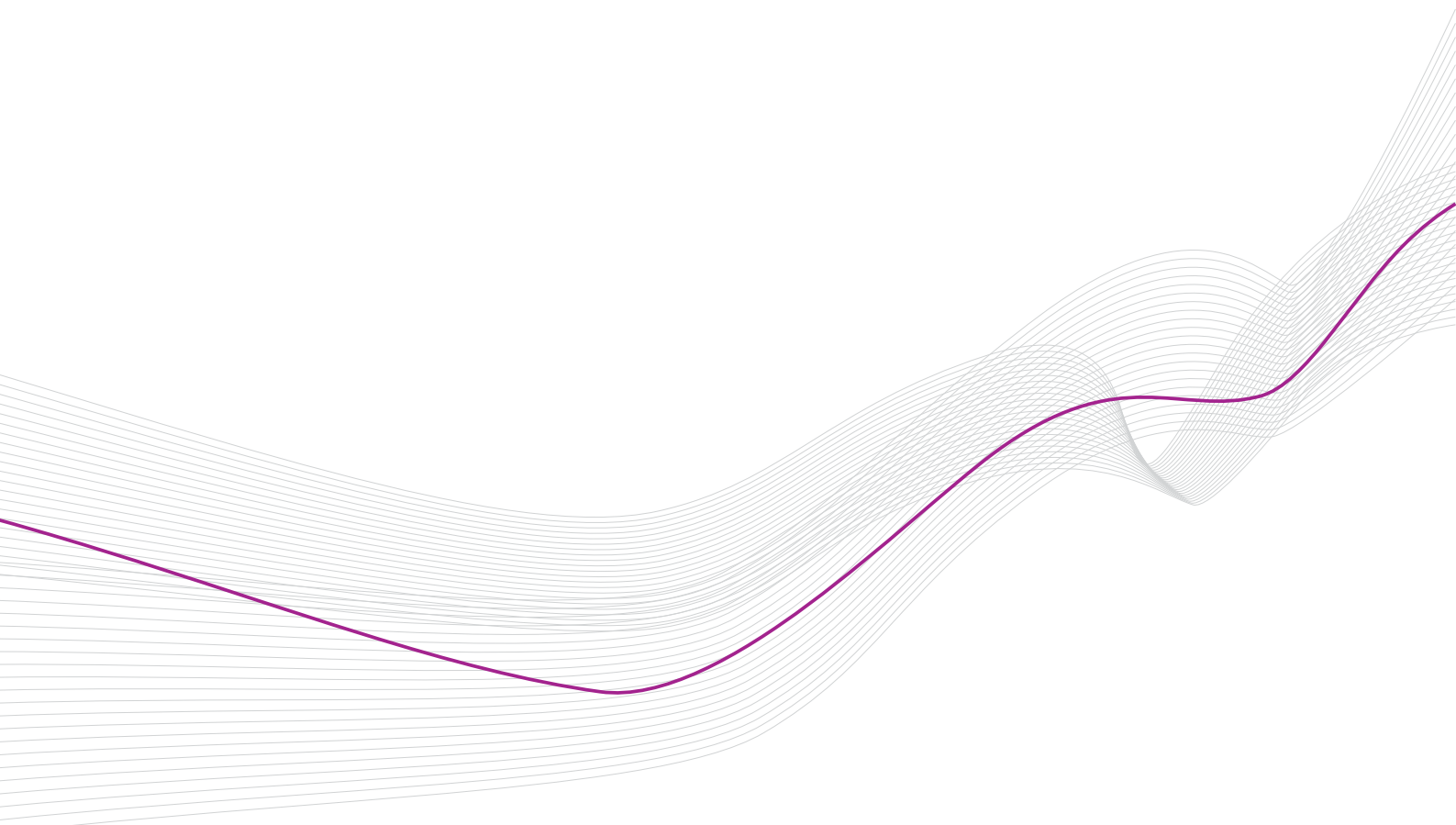
Osaan asian

| Arvioinnin kohde: | tydyttävästi | hyvin | kiitettävästi | Haluan kehittää osaamistani (x) |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------------------|
| Opiskelijan arvioinnin kohteet ja kriteerit | | | | |
| 1. Tiedän opiskelijan arvioinnin perustana olevat arvioinnin kohteet ja kriteerit. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. Perustan palautteeni olemassa oleviin tavoitteisiin ja kriteereihin. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. Kohdistan palautteeni toimintaan, tekemiseen ja niiden vaikutuksiin. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4. Perustan palautteeni mahdollisimman paljon todellisiin havaintoihini. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5. Kuvailen konkreettisia tilanteita abstraktien yleistysten ja epämääräisten huomautusten sijaan. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Arvioinnin ja palautteen antotilanne | | | | |
| 6. Eläydyn opiskelijan asemaan: pohdin hänen motivoituneisuuttaan ottaa palautetta vastaan. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 7. Harkitsen palautteen antoon sopivan ajan ja paikan (kahden kesken / ryhmässä). | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 8. Huomioin opiskelijan ja oman mielentilani (annan palautetta rauhallisessa mielentilassa). | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 9. Pohdin palautteen määrää, jonka opiskelija voi kerrallaan ottaa vastaan. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 10. Annan palautteeni välittömästi tai heti tilanteen jälkeen. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Arviointikeskustelu | | | | |
| 11. Osaan toteuttaa arviointikeskustelun dialogina, vuoropuheluna: saatan opiskelijan itse analysoimaan vahvuuksiaan ja kehitysalueitaan. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 12. Annan opiskelijalle tilaisuuden puhua puolestaan. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 13. Tarkistan havaintoni ja käsitysteni paikkansapitävyyden kysymällä opiskelijalta itseltään. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 14. Tarkistan, mitä opiskelija on palautteestani kuullut eli miten hän on tulkinnut (ymmärtänyt) saamansa palautteen. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 15. Pysin palautetilanteessa yhteiseen päätelmään ja sopimukseen etenemisestä ja edistymisen seuraamisesta. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Palautteen antaminen

| | | | | |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 16. Olen rehellinen ja ilmaisen palautteeni suoraan opiskelijalle. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 17. Annan palautteeni minämuodossa ja otan siten vastuun omasta toiminnastani. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 18. Olen palautteenannossani yksiselitteinen, selkeä ja suora. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 19. Huomioin palautetta antaessani oman nonverbaalisen viestintäni. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 20. Olen tasapuolinen antaessani palautetta ryhmälle ja ryhmässä. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 21. Perustelen aina palautteeni; kerron, miksi suoritus onnistui tai epäonnistui. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 22. Annan palautetta myös onnistumisista ja perustelen myönteisenkin palautteeni. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 23. Pysin löytämään kullekin opiskelijalle soveltuvan tavan antaa palautetta. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 24. Annan palautteen niin, että opiskelija voi kehittää sen pohjalta omaa toimintaansa. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 25. Autan opiskelijaa korjaamaan tilanteen, tekemään itse ja löytämään itse ratkaisun pulmaansa – en tee hänen puolestaan asioita. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 26. Kuvailen tilanteen tai tapahtuneen ilman tuomitsemista. Jos kuitenkin huomaan loukkaantumisen merkkejä, otan asian puheeksi. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 27. Varmistan palautteen antamisen jälkeen tuen saannin ja mahdollisuuden purkaa tilannetta ja tunteita. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 28. Annan palautetta runsain mitoin ja jatkuvasti. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Palautteen vastaanottaminen | | | | |
| 29. Olen myös itse valmis ottamaan vastaan palautetta – toimin myönteisenä mallina siinäkin. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 30. Keskityn ja kuuntelen tarkasti palautteen. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 31. Annan palautteen antajan puhua rauhassa keskeyttämättä. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 32. Yritän omin sanoin hahmottaa, mitä minulle kerrotaan. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 33. En puolustaudu enkä mitätöi saamaani palautetta. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 34. Teen tarkentavia kysymyksiä ja pyydän esimerkkejä. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 35. Pyydän opiskelijalta vaihtoehtoisia toimintamalleja ja parannusehdotuksia itselleni. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 36. Kerään tarkentavaa lisätietoa muilta henkilöiltä. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 37. Annan oman panokseni arviointitaitojen kehittämiseen: harjoittelen, kehitän itseäni ja ohjaan muitakin itsearviointiin ja vertaispalautteen antamiseen. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

(Mukaillen Hätöstä ja Romppasta 2005.)



2016

Työpaikkaohjaaja opiskelijan arvioijana

Heljä Hätönen



 **HJAAN**
www.ohjaan.fi



OPETUSHALLITUS



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2007–2013



TALOUDELLINEN
TIEDOTUSTOIMISTO