

# Työssäoppiminen

- ohjeita ja neuvoja yrityksille





## Sisällys

Työpaikalla tapahtuva oppiminen.....	4
Koulutusopimus.....	5
Oppisopimus.....	6
Yhdessä suunniteltu.....	7
Työpaikkaohjaaja.....	8
Vastuullinen opettaja.....	9
Työturvallisuus.....	10
Noudatettava työaika.....	11
Kustannukset yritykselle.....	12
Ei verovapaita korvauksia.....	13
Opiskelijan arviointi.....	14



## Johdanto

Ammatillisen koulutuksen reformi astui voimaan vuoden 2018 alussa. Sen myötä ammatillista koulutusta koskeva lainsäädäntö uusiutui kokonaisuudessaan. Esimerkiksi aikuisten näyttötutkintojärjestelmä poistui käytöstä ja työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja opiskelijan arviointia koskevat määräykset muuttuivat.

Työpaikalla tapahtuva oppiminen – työssäoppiminen – on uudessakin lainsäädännössä keskeinen asia. Suuri osa oppimisesta ja arvioinnista halutaan toteuttaa työpaikoilla. Tämän toteutuminen ja osaavan työvoiman saaminen tulevaisuudessa edellyttävät toimivaa yhteistyötä työelämän ja oppilaitosten välillä.

Työssäoppiminen on parhaimmillaan kaikkia osapuolia palvelevaa. Opiskelija hyötyy paremmasta oppimisympäristöstä ja paremmista oppimistuloksista. Oppilaitos saa mahdollisuuden tarjota opiskelijoilleen laadukkaampia koulutuspalveluja. Opettajille aukeaa tilaisuus päivittää ja ylläpitää omaa ammatillista osaamistaan. Yritykset pääsevät vaikuttamaan suoraan oppimistavoitteisiin ja opetuksen sisältöön. Työssäoppiminen on erinomainen rekrytointikanava yrityksille.

Työssäoppiminen-opas toimii apuna työssäoppimisen suunnittelussa, jotta siitä saadaan laadukasta ja kaikkia osapuolia palvelevaa. Opas on tehty yritysten näkökulmasta. Siihen on sisällytetty joukko ohjeita, joiden avulla kiireinenkin yrityksen edustaja voi varmistua siitä, että työssäoppiminen on asianmukaisesti suunniteltu ja voidaan toteuttaa hallitusti.

Opas käsittelee ensisijaisesti nuorisosaasteen opiskelijoiden työssäoppimista, mutta soveltuu hyvin myös aikuiskoulutuksen suunnittelun apuvälineeksi.



## Työpaikalla tapahtuva oppiminen

Työpaikalla tapahtuva oppiminen – työssäoppiminen – on osa ammatillista tutkintoon johtavaa koulutusta. Siihen liittyy opiskelijan arvioinnin ja tutkintosuoritusten osalta kansalasiin kohdistuvaa julkisen vallan käyttöä, jonka vuoksi se on tarkasti säädeltyä. Toimintaa ohjaavat toimivaltaisten tahojen vahvistamat asiakirjat, joita on noudatettava ja joiden tarkoituksena on varmistaa kansalaisten oikeusturva ja asiallinen kohtelu.

Työssäoppimista ohjaavat asiakirjat

- Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017)
- Asetus ammatillisesta koulutuksesta (673/2017)
- Tutkinnon perusteet -määräys (Opetushallitus)
- Opiskelijan osaamisen kehittämissuunnitelma (koulutuksen järjestäjät)

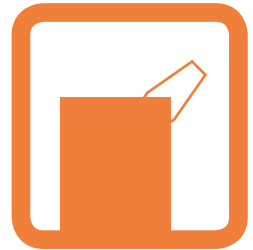
Asiakirjat muodostavat ketjun, jossa ylemmät antavat valtuuden määrittää jokin asia seuraavassa ”portaassa”. Ne myös velvoittavat suunnittelemaan ja huomioimaan tiettyjä seikkoja.

*Yritysten näkökulmasta tärkein asiakirja on koulutuksen järjestäjän laatima opiskelijan osaamisen kehittämissuunnitelma, jonka tulee sisältää tiedot mm. työssäoppimisen jaksotuksesta, tavoitteista, ohjauksesta ja arvioinnista.*

**Koulutuksen järjestäjät ovat paikallisia tai alueellisia toimijoita, joilla on tutkintoviranomaisen valtuudet.** Ammatillisten tutkintojen järjestäminen edellyttää opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämää järjestämislupaa, joka voidaan myöntää kunnalle, kuntayhtymälle, rekisteröidylle yhteisölle tai säätiölle. Nämä ylläpitävät ammatillisia oppilaitoksia, jotka vastaavat tutkintojen käytännön toimeenpanosta.

**Koulutuksen järjestäjä päättää tutkintokoulutuksen sisällöstä ja toteuttamisesta tutkinnon perusteiden mukaisesti.** Opetus on julkista lukuun ottamatta työpaikalla järjestettävää koulutusta. Koulutuksen järjestäjä eli käytännössä oppilaitoksen henkilökunta laatii henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman yhdessä opiskelijan kanssa.

Suunnitelman laadintaan ja päivittämiseen osallistuu koulutuksen järjestäjän nimeämä opettaja tai opinto-ohjaaja. Kun koulutukseen liittyy koulutus sopimukseen perustuvaa työpaikalla tapahtuvaa oppimista tai se järjestetään oppisopimuskoulutuksena, henkilökohtaiseen osaamisen kehittämissuunnitelman laadintaan osallistuu myös työpaikan edustaja.



## Koulutussopimus

Koulutussopimukseen perustuvassa koulutuksessa opiskelija hankkii osaamista työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä. **Koulutussopimus on koulutuksen järjestäjän ja työpaikan välinen määräaikainen sopimus.** Sopimus voidaan solmia tutkinnon osittain, tutkinnon osaa pienemmistä kokonaisuuksista tai useammasta tutkinnon osasta. Koulutussopimus tulee antaa tiedoksi opiskelijalle.

*Koulutussopimukseen perustuvassa koulutuksessa opiskelija ei ole työsuhteessa!*

Koulutussopimukseen liitetään opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman ne osat, jotka koskevat työssäoppimista. Henkilökohtaisesta osaamisen kehittämissuunnitelmasta tulee ilmetä mm. ne käytännön työtehtävät, joita tekemällä opiskelija voi saavuttaa tavoitteeksi asetetun osaamisen.

Koulutussopimuksessa sovitaan:

- Osapuolten tehtävistä
- Työssäoppimisen aloitus- ja päättymispäivästä
- Muista tarpeellisista koulutuksen järjestämiseen liittyvistä asioista

Koulutussopimukseen liitettävästä opiskelijan henkilökohtaisesta osaamisen kehittämissuunnitelman osasta tulee ilmetä ainakin seuraavat tiedot:

- Suoritettava tutkinto sekä tutkinnon osat
- Näyttöjen ajankohdat, sisällöt ja näyttöympäristöt
- Opiskelijan työpaikkaohjaaja ja vastuullinen opettaja
- Keskeiset työtehtävät osaamisen hankkimiseksi
- Työssäoppimisen ajoittuminen

Koulutussopimus voidaan aina purkaa sopijapuolten yhteisellä sopimuksella. Koulutussopimuksen voi lisäksi kumpikin sopijapuoli purkaa toista osapuolta kuultuaan, jos työpaikalla järjestettävässä koulutuksessa ei noudateta tämän koulutussopimuksen ehtoja, esim. sovittua työaika tai työturvallisuusmääräyksiä.

Opiskelijan salassapitovelvollisuuteen sovelletaan, mitä vastaavissa tehtävissä työskentelevien työntekijöiden ja viranhaltijoiden salassapidosta säädetään.

*Opiskelijaa ei tule ottaa työpaikalle ennen kuin sopimus on asianmukaisesti tehty ja allekirjoitettu.*



## Oppisopimus

Oppisopimuskoulutus on pääosin työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävää koulutusta, jota täydennetään tarvittaessa muissa oppimisympäristöissä tapahtuvalla osaamisen hankkimisella. Oppisopimuskoulutuksessa olevan päätoimisen opiskelijan viikoittaisen työajan tulee olla keskimäärin vähintään 25 tuntia.

*Oppisopimuskoulutus perustuu opiskelijan ja työnantajan väliseen kirjalliseen määräaikaiseen työsopimukseen.*

Jos työnantajalle arvioidaan aiheutuvan kustannuksia oppisopimuskoulutuksesta, koulutuksen järjestäjä maksaa työnantajalle koulutuskorvausta siten kuin siitä koulutuksen järjestäjän ja työnantajan välisessä oppisopimuskoulutuksen järjestämistä koskevassa sopimuksessa sovitaan.

Oppisopimuksesta tulee ilmetä:

- Osapuolten tehtävät
- Oppisopimuskoulutuksen aloitus- ja päättymispäivät
- Työnantajalle mahdollisesti maksettava koulutuskorvaus
- Muut tarpeelliset oppisopimuskoulutuksen järjestämiseen liittyvät asiat

Oppisopimukseen liitettävästä opiskelijan henkilökohtaisesta osaamisen kehittämissuunnitelman osasta tulee ilmetä ainakin seuraavat tiedot:

- Suoritettava tutkinto sekä tutkinnon osat
- Näyttöjen ajankohdat, sisällöt ja näyttöympäristöt
- Opiskelijan työpaikkaohjaaja ja vastuullinen opettaja
- Keskeiset työtehtävät osaamisen hankkimiseksi
- Työssäoppimisen ajoittuminen

*Oppisopimus voidaan aina purkaa sopijapuolten yhteisellä sopimuksella.*

Työsopimukseen perustuva oppisopimus voidaan lisäksi purkaa työsopimuslain mukaisilla perusteilla ja koulutuksen järjestäjän luvalla työsopimuslaissa säädetyillä irtisanomisperusteilla.

Oppisopimus katsotaan purkautuneeksi, jos oppisopimuskoulutuksen järjestämistä koskeva sopimus puretaan tai jos koulutuksen järjestäjä on peruuttanut opiskelijan opiskeluoikeuden.



## Yhdessä suunniteltu

Oppilaitoksen ja työnantajan edustajat suunnittelevat yhdessä työssäoppimisen tavoitteet ja toteutuksen. He suunnittelevat myös, miten ennen työssäoppimisen alkua varmistetaan siitä, että opiskelijan osaaminen on riittävällä tasolla sovittuihin työtehtäviin nähden.

*Työssäoppiminen on opiskelumenetelmä. Siihen liittyvät tavoitteet ja muu opetuksen kokonaisuus on esitetty opiskelijan henkilökohtaisessa osaamisen kehittämissuunnitelmassa.*

Opetus ja tutkinnon suorittaminen suunnitellaan tutkinnon osittain. Tutkinto suoritetaan suorittamalla vaadittu määrä tutkinnon osia, jotka muodostavat itsenäisen, erikseen suunnitellun ja arvioitavan kokonaisuuden.

Opiskelijan henkilökohtaisessa osaamisen kehittämissuunnitelmassa on esitetty tutkinnon osittain toteutettava hänelle tarkoitettu opetus, tutkinnossa vaadittava osaaminen ja opiskelijan arviointi. Työssäoppimisen tavoitteet, kesto ja arviointi perustuvat tähän suunnitelmaan kaikissa niissä tutkinnon osissa, joihin liittyen koulutuksen järjestäjä on päättänyt käyttää sitä opiskelumenetelmänä.

*Työssäoppimisen suunnittelu aloitetaan tutustumalla opiskelijan henkilökohtaiseen osaamisen kehittämissuunnitelmaan!*

Työssäoppimisjakson suunnittelussa kyse on niistä käytännön seikoista, joilla opiskelijalle asetetut oppimistavoitteet ja tutkinnon vaatimukset saadaan toteutumaan. Tärkeitä ovat myös oppimisen etenemisen seurannan ja osaamisen arvioinnin suunnittelu.



## Työpaikkaohjaaja

Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017, 72 §):

*Oppisopimuksen ja koulutusopimuksen tekeminen edellyttää, että koulutustyöpaikalla on käytettävissä tutkinnon perusteiden mukaisen koulutuksen tai henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman ja näyttöjen järjestämisen kannalta riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa, tarpeelliset työvälineet sekä ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevä henkilöstö.*

**Työnantaja nimeää opiskelijaa varten työpaikkaohjaajan, jonka tulee saada oppilaitoksen järjestämä perehdytys tehtävää varten.**

Työpaikkaohjaaja huolehtii opiskelijan ohjaamisesta ja valvonnasta. Työpaikkaohjaajalla voi olla useampi opiskelija vastuullaan, mutta tällöin on tilanne harkittava tarkasti.

Työpaikkaohjaajan valintaan kannattaa kiinnittää huomiota. Paitsi että hän on ammatillisesti riittävän kokenut ja pätevä, niin hänen tulee olla sopiva toimimaan nuorten opiskelijoiden kanssa. Tehtävässä vaaditaan kärsivällisyyttä ja aikuismaisen kypsää suhtautumista sekä tehtävään että opiskelijaan. Tehtävä on vapaaehtoinen ja sen mahdollisista vaikutuksista ansion tasomuutoksiin neuvotellaan paikallisesti.

*Työpaikkaohjaajan perehdyttäminen on koulutuksen järjestäjän vastuulla!*





## Vastuullinen opettaja

**Oppilaitos osoittaa opiskelijaa varten vastuullisen opettajan**, joka vastaa opiskelijan työssäoppimisen ohjauksesta ja valvonnasta sekä arvioinneista niitä koskevien suunnitelmien mukaisesti.

**Opettajan virkavastuu velvoittaa hänet puuttumaan niihin epäkohtiin, jotka saattavat vaarantaa työssäoppimiselle sovittujen tavoitteiden saavuttamisen.** Hän on asiantuntija ja oppilaitoksen nimeämä yhteyshenkilö, jonka puoleen myös työpaikkaohjaajan pitää voida kääntyä erilaisissa ongelmatilanteissa.

Opettajalla tulee olla tosiasiallinen mahdollisuus huolehtia näistä tehtävistään ja hänen tulee olla tavoitettavissa. Sopimukseen voidaan selvyuden vuoksi kirjata esimerkiksi se aika, joka opettajalle osoitetaan oppilaitoksen puolelta opiskelijoittain ja/ tai yrityksittäin.

Opettajalle osoitettavasta aikaresurssista ei neuvotella opettajan itsensä kanssa, vaan asia on sovittava organisaatioiden välillä. Oikea neuvottelukumppani on siis rehtori tai koulutusjohtaja, jolla on valtuudet tehdä asiaan liittyvä sitoumus oppilaitoksen puolesta.

*Opettaja ja työpaikkaohjaaja muodostavat työssäoppimisen onnistumisen kannalta keskeisen työparin.*

Heidän keskinäinen yhteistyö on ensiarvoisen tärkeää, joten sen käynnistymiseen ja sujuvuuteen kannattaa kiinnittää huomiota. Opettaja saattaa tarvita myös perehdytystä yrityksen arvoihin, tavoitteisiin ja liiketoimintamuotoihin.



# Työturvallisuus

Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017):

*Työnantaja tai koulutussopimustyöpaikan tarjoaja vastaa työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävässä koulutuksessa opiskelijan työturvallisuudesta siten kuin siitä työturvallisuuslaissa (738/2002) säädetään. Koulutuksen järjestäjän tulee ilmoittaa työnantajalle tai koulutussopimustyöpaikan tarjoajalle edellä tarkoitetusta työturvallisuusvastuusta.*

Tämä tarkoittaa sitä, että yrityksen on varmistuttava siitä, että opiskelija kykenee tekemään hänelle osoitettavat työt turvallisesti ja että hän osaa käyttää työssä tarvittavia työvälineitä turvallisesti.

| *Työnantaja vastaa opiskelijan työturvallisuudesta!*

Opiskelijan työturvallisuuden hallintaan liittyvän osaamisen arviointi voidaan tehdä jo ennen työssäoppimisjakson alkua oppilaitoksen toimesta. Tästä ja arvioinnin tulosten osoittamisesta on syytä sopia koulutussopimuksessa. **Opiskelijan perehdyttämisestä työmaalle ja yksittäisiin työtehtäviin vastaa työnantaja.**

**Koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että opiskelijalla on kuvallinen henkilötunniste veronumeroineen** sekä tarvittaessa Valtti-, työturvallisuus- ja tulityökortit. Oppilaitos vastaa myös siitä, että opiskelijan tiedot on viety veronumerorekisteriin.

**Henkilökohtaisten suojavälineiden, turvajalkineiden, suojapuvun ja huomioliivien hankinnasta vastaa koulutuksen järjestäjä**, joka on myös saanut rahoituksen opetuksen järjestämiseksi. Näistä asioista voidaan kuitenkin sopia toisin koulutussopimuksessa.

**Ilmoituksen nuorten työntekijäin käyttämisestä vaaralliseen työhön tekee oppilaitos.** Se vastaa lisäksi opiskelijan vakuuttamisesta työtapaturmien varalta.



## Noudatettava työaika

Opiskelijan noudattama työaika sovitaan koulutussopimuksessa. Pääsääntö on että opiskelija noudattaa yrityksessä käytössä olevaa työaikajärjestelyä. Opiskelijan on noudatettava sovittua työaikaa.

*Työnantajan on raportoitava työajan noudattamatta jättämisestä välittömästi vastuulliselle opettajalle.*

Opiskelijan oppimisen ja toisaalta järjestelyiden selvyiden vuoksi yrityksen ja oppilaitoksen on syytä sopia kirjallisesti siitä, että poissaolojen osalta opiskelijaan sovelletaan samoja sääntöjä ja menettelyjä kuin yrityksen omiin työntekijöihinkin.

Työstä kieltäytymiseen ja työhön tulematta jättämiseen liittyvät käytännöt voidaan soveltuvin osin sopia otettavaksi käyttöön myös työssäoppimisen osalta.

### Sairaustapaukset

Opiskelijat kuuluvat opiskelijaterveydenhuollon piiriin ja sairaustapauksissa noudatetaan siihen liittyviä ohjeita. Sairaudesta aiheutuvien poissaolojen ilmoitusmenettelystä on syytä sopia koulutussopimuksessa.

*Työpaikkaohjaajalla on oltava tiedossa ne ohjeet, joita opiskelijoiden poissaolo- ja sairaustapauksissa noudatetaan.*



## Kustannukset yritykselle

Koulutussopimukseen perustuvassa työssäoppimisesta yritykselle aiheutuvat kustannukset ovat pääsääntöisesti välillisiä. Suoria maksuja tai korvauksia yrityksen ei pitäisi joutua maksamaan.

### Palkkaa ei makseta

Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017, 71 §):

*Koulutussopimukseen perustuvassa koulutuksessa opiskelija ei ole työsuhteessa.*

Koulutussopimuksessa työssäoppiminen liittyy päätoimiseen opiskeluun, eikä perustu työsopimukseen. **Opiskelijaa ei voi rinnastaa työntekijään.** Näin ollen siitä ei makseta opiskelijalle palkkaa eikä muita työehtosopimuksen mukaan työntekijälle kuuluvia korvauksia. Oppilaitos ei veloita opiskelijan työpanoksesta.

Työpäivän aikana tapahtuviin siirtymisiin tms. liittyvät kuljetukset järjestää työnantaja.

*Harmaan talouden torjunnan ja nuorten asennekasvatuksen nimissä on erittäin tärkeää, että palkkaa tai siihen verrattavia luontaisetuja ei makseta ilman asianmukaista työ- tai toimeksiantosopimusta ja tarvittavia ilmoituksia verohallinnolle.*



## Ei verovapaita korvauksia

Verohallinnon päätökset verovapaista korvauksista koskevat työntekijöitä. Oppisopimusopiskelija on työsuhteessa ja hänelle niitä voidaan maksaa. Sen sijaan koulutussopimuksen perusteella työpaikoilla olevia opiskelijoita ei voi rinnastaa työntekijöihin, eikä heille siis voida maksaa verottomia korvauksia.

Verohallinto ei juurikaan ole ottanut kantaa opiskelijoiden työssäoppimiseen, mutta alla ote sen päätöksestä (7.2.2014 Dnro: A19/200/2014 ), jota työssäoppimisen aikana tulee soveltaa:

*Eräisiin ammattiopintoihin kuuluu pakollisena osana työharjoittelu yrityksissä. Tällöin matkat asunnolta harjoittelupaikkaan rinnastetaan kodin ja varsinaisen työpaikan välisiin matkoihin, eikä niitä voi korvata verovapaasti.*

*Jos harjoittelupaikka maksaa opiskelijalle rahakorvauksen tai antaa luontoisetuja, jotka voidaan tulkita EPL 13 §:ssä tarkoitetuksi palkaksi, ja opiskelija tekee harjoittelunsa aikana työmatkan, matkakustannukset voidaan korvata kuten työsuhteessa olevalle.*

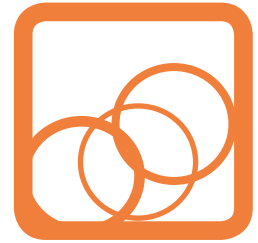
*Jos opiskelija, jolla on opiskeluaikana ilmainen kouluruokailu, saa harjoittelupaikassa ruoan, hänelle ei synny veronalaista ravintoetua.*

Harjoittelupaikassa tarjottu ruoka ei vielä synnytä veronalaista etua, mutta verovapaan ateriakorvauksen maksaminen edellyttää myös muuta ennakkoperintälain mukaisesti palkaksi rinnastettavaa korvausta. Verohallinto ei ota kantaa siihen, minkälaisissa sopimussuhteissa tätä palkaksi rinnastettavaa korvausta maksetaan, mutta on kiinnostunut siitä, että ennakkopidätys suoritetaan asianmukaisesti.

*Näiden korvausten maksamiseen liittyy riski, että työssäoppimisen aikana katsotaan syntyneen työsuhde ja sitä kautta työnantajan hoidettavaksi tulevat kaikki muutkin työnantajavelvoitteet!*

Opiskelijalla on oikeus maksuttomaan ateriaan sellaisina päivinä, joina opiskelijan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma edellyttää opiskelijan läsnäoloa koulutuksen järjestäjän osoittamassa koulutuspaikassa. Maksuttoman aterian järjestäminen kuuluu valtion antaman rahoituksen piiriin ja siitä vastaa koulutuksen järjestäjä.

Jos työnantaja koulutuksen järjestäjän kanssa tehdyn sopimuksen perusteella tarjoaa opiskelijalle aterian, tästä aiheutuvat kustannukset voidaan sopia laskutettavaksi koulutuksen järjestäjältä.



## Opiskelijan arviointi

**Tutkinnon osien edellyttämä ammattitaito arvioidaan näytöillä.** Niissä opiskelija osoittaa osaamisensa tekemällä käytännön työtehtäviä aidoissa työtilanteissa ja työprosesseissa. Näyttö toteutetaan työpaikoilla käytännön työtilanteissa. Perustellusta syystä näyttö voidaan kuitenkin järjestää myös muualla kuin työpaikalla.

Näyttöympäristön tulee mahdollistaa tutkinnon perusteissa määrätyn osaamisen osoittaminen. Tarvittaessa näytössä osoitettua osaamista voidaan täydentää muulla osaamisen arvioinnilla.

Osaamisen arvioinnilla annetaan tietoa opiskelijan osaamisesta, varmistetaan tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimusten saavuttaminen. Opiskelijan osaamista arvioidaan monipuolisesti vertaamalla sitä tutkinnon perusteissa määrättyyn osaamiseen. Arvioinnin tulee kattaa kaikki suoritettavan tutkinnon osan perusteiden mukaiset ammattitaitovaatimukset ja osaamistavoitteet.

Koulutuksen järjestäjä laatii osana laadunhallintajärjestelmäänsä suunnitelman osaamisen arvioinnin toteuttamisesta tutkintokohtaisesti.

| *Koulutuksen järjestäjä vastaa näytön toteuttamisesta.*

Ammatillisten tutkinnon osien osaamisen arvioinnin toteuttavat ja arvioinnista päättävät yhdessä tutkinnon osittain koulutuksen järjestäjän nimeämät kaksi arvioijaa. Toinen arvioijista on opettaja tai erityisestä syystä muu koulutuksen järjestäjän edustaja ja toinen työelämän edustaja.

Erytisestä syystä arvioinnin voi toteuttaa ja arvioinnista päättää myös kaksi opettajaa tai muuta koulutuksen järjestäjän edustajaa.

Arvioijilla tulee olla riittävä suoritettavaan tutkintoon ja erityisesti arvioitavaan tutkinnon osaan liittyvä ammattitaito ja osaaminen sekä riittävä perehtyneisyys arviointiin ja suoritettavan tutkinnon koulutuksen perusteisiin. Koulutuksen järjestäjän tehtävänä on perehdyttää työelämää edustavat arvioijat osaamisen arviointiin.