

Mika Saranpää  
ja TUNNE5-työryhmä



# **OSAAMISEN TUNNISTAMINEN**

– työkirja ammattikorkeakouluille

© kirjoittajat ja HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu

Teos on suojattu tekijänoikeuslailla (404/61). Teoksen valokopiointi kielletty, ellei valokopiointiin ole hankittu lupaa. Lisätietoja luvista ja niiden sisällöstä antaa Kopiosto ry, [www.kopiosto.fi](http://www.kopiosto.fi). Teoksen tai sen osan digitaalinen kopioiminen tai muuntelu on ehdottomasti kielletty.

Julkaisija: HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu  
Ulkoasu: Oy Graaf Ab / Riina Nyberg

ISBN 978-952-5685-59-6

Edita Helsinki 2009

---

# Sisällys

<b>Työkirjan syntyhistoria</b> .....	4
<b>I. Perustoja</b> .....	7
1.1 Osaamisen tunnistaminen, osaamistarpeiden ennakointi ja osaamisen tunnustaminen .....	9
1.2 Osaamisen tunnistamisen muistilista .....	10
1.3 Osaamisen tunnistaminen laadun ja tulosten tekijänä .....	11
<b>2. Opettajat työelämän tutkijoina ja opetussuunnitelmien kehittäjinä</b> .....	15
2.1 Opettajien työpaikkakäynnit.....	17
2.2 Työpaikkakäynnit osaamisen tunnistamisen hengessä .....	18
2.3 Kysymyssarjan soveltava käyttö .....	19
<b>3. Osaamisen tunnistaminen ja osaamisen kehittäminen – opiskelijan ohjaamisen työkaluja</b> .....	23
3.1 Osaamisen tunnistamisen peruslähtökohdat – opiskelijanäkökulmiin tulkittuja mahdollisuuksia .....	25
3.2 Osaamisen tunnistamisen rajoista .....	28
3.3 Uratarinat osaamisen tunnistamisen ja opintojen henkilökohtaistamisen mallina .....	32
3.4 Uratarina-mallin pilotoinneista opittua .....	35
3.5 Osaamisen tunnistamisen ketju .....	36
3.6 Työstä oppiminen .....	38
<b>4. Osaamisen tunnistamisen pieniä työkaluja</b> .....	41
4.1 Asteikot .....	43
4.2 Osaamisen arvioinnin kohteet ja kriteerit.....	44
4.3 Tutkintojen viitekehykset (EQF & NQF) ja osaamisen kriteeriperustainen arviointi .....	46
4.4 Osaamisen perustasot ja seuraavan askeleen logiikka .....	49
4.5 Kehittämisstrategian rakentaminen työpaikalla suoritettavissa opinnoissa .....	53
4.6 Ajan hallinta .....	56
<b>5. Osaamisen tunnistamisen oheismateriaaleja</b> .....	59

---

---

# Työkirjan syntyhistoria

■ Tämän kirjan on koonnut ja pääosin kirjoittanut yliopettaja Mika Saranpää, HAAGA-HELIA Ammatillinen opettajakorkeakoulu.

Kirjoittaminen ja kokoaminen ovat loppujen lopuksi vain pieni osa työtä. Varsinaiset kehittyneet on tehty eri projekteissa. Erityisin näistä on TUNNE5, joka sai alkunsa opetusministeriön rahoittaman, osaamisen tunnistamista ja tunnustamista kehittäneen TUNNE-projektin laineilta. Ideoissa ja kehittämisessä on hyödynnetty myös muita HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun projekteja (Dopin, Ramona ja Kolava 40+), joissa osaamisen tunnistamista ja tunnustamista on kokeiltu.

TUNNE5-projektissa alusta loppuun ovat toimineet seuraavat HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun työntekijät: Taru-Lotta Gumse, Virve Jalonen, Jari Luomakoski, Heljä Mäntylä, Pirjo Nuotio, Seppo Salo, Irene Vilpponen. Loppupuolella mukaan tulivat vielä myöhemmin jäseninä Raija Niemelä ja Päivi Vepsä. Kaikille heille kiitos innostumisesta ja aktiivisuudesta!



Samaan aikaan TUNNE5-ryhmän kanssa työskentelivät Ammatikorkeakoulujen rehtorien neuvosto ja Suomen yliopistojen rehtorien neuvosto. Työkirjan ohella kannattaa lukea näiden tahojen tuottamaa julkaisua, joka myös osoittaa osaamisen tunnistamisen ajankohtaisuuden ja tärkeyden. (Ks. Arene 2009.)



Työkirjan rakenne on seuraava:

**Luku 1:** osaamisen tunnistamisen peruskäsitteitä ja ajattelutapoja sekä monia mahdollisuuksia

**Luku 2:** osaamisen tunnistaminen opettajan työn kehittämisen toimintatapoina, tutkivana ja kehittävänä työn otteena

---

**Luku 3:** osaamisen tunnistaminen ja opiskelijat sekä työstä oppiminen yhtenä vaihtoehtoisena opintojen suoritustapana

**Luku 4:** osaamisen tunnistamisen ja kehittämisen pieniä työkaluja

**Luku 5:** osaamisen tunnistamista tukevaa kirjallisuutta

Työkirjassa esiteltävät työkalut ovat vain joitakin mahdollisia, eivät siis parhaimmuutensa vuoksi valittuja. Ne yllyttävät ajattelemaan osaamisen tunnistamisen asiaa, eivät sitä vielä käytännössä ratkaise. Työyhteisöt ja tiimit voivat – tai tarkemmin sanoen: niiden tulee – kehittää kauniimpia,

toimivampia ja paremmin omiin työkuultuureihinsa ja -tapoihinsa sekä asiakkaidensa ainutkertaisuuteen sopivia menettelyitä.



Työkirjan hulluuksista, epäselvyyksistä ja kuvien mahdottomuuksista vastaa allekirjoittanut yksin. Työryhmä yritti parhaansa mukaan siistiä kirjoittajan aivoja ja tekstiä. Aina se ei ole mahdollista.

Toivotan jokaiselle lukijalle iloa työkirjan parissa, innostusta ja luovuutta osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen.

Helsingissä 9.9.2009

*Mika Saranpää*

# 1 Perustoja



---

## 1.1 Osaamisen tunnistaminen, osaamistarpeiden ennakointi ja osaamisen tunnustaminen

■ Seuraavat periaatteet ja toimintatapamallit ohjaavat osaamisen tunnistamiseen ja osaamistarpeiden ennakointiin sekä opetussuunnitelmien kehittämiseen. Ne kertovat opetustyötä tehneille sen, että täysin uudesta ja ihmeellisestä asiasta osaamisen tunnistamisessa ei ole kysymys. Aina on selvitelty opiskelijoiden ja työelämän osaamisia ja osaamistarpeita. Työpaikat ja opiskelijat yhä edelleen antavat oikeutuksen tekemillemme pedagogisille valinnoille.

Kenties erityistä näissä malleissa on se, että niiden avulla **tutkimme yhdessä työelämää sekä työelämän edellyttämää osaamista, mutta tämä tutkimustyö on läheisessä yhteydessä pedagogiikkaan.** Opetustoimintamme kehittyi, kun tunnistamme työpaikkojen osaamisen konkretiaa. Samalla pystymme paremmin vastaamaan alueen osaamistarpeisiin sekä alueen työelämän osaamisen kehittämiseen. Olemme ammattikorkea-

kouluna alueen kilpailukykyä edistävä toimija. TKI:n (tutkiminen, kehittäminen, innovaatiot) integroituminen koulutustehtävään on osaamisen tunnistamisessa itsestään selvää.

Malleissa keskeistä on **yhteistoimintaan yllyttäminen**. Jokaisen työkalun ja prosessin taustalla on tutkimuksellisen yhteisön kokoaminen ja pyrkimys tukea pedagogiikasta kiinnostuneen ja osaamisen kehittämiseen innostavan verkoston muodostamista. Korkeakoulututkintojen edellyttämä osaaminen on harvoin yhden ihmisen hallinnassa.

Osaamisen tunnistamisenkin on siksi tultava yhteisöjen ja tiimien asiaksi. Jokainen opintojen ohjauksesta vastaava on siitä vastuussa, eikä kukaan opintojen ohjaaja voi ohjata ymmärtämättä, edes omalla ja aina vajavaisella tavallaan, tutkinnon osaamistavoitteiden kokonaisuutta. Sanotaan nyt vielä tämänkin: opintojen ohjaajia ovat oppilaitosten ja työpaikkojen henkilöstöt sekä opiskelijat, kukin yhdessä ja myös omalla tavallaan. Osaamisen yhtälöt ovat kiinnostavia, asiantuntijoiden verkostoissa ratkaistavia.

---

Mallit ovat ainoastaan ohjeellisia. Niiden pilkuntarkka noudattaminen ei ole tarkoitus. Sen sijaan olennaista on saada vastauksia niihin kysymyksiin, jotka ovat tärkeitä selvitetäessä työpaikkojen osaamista ja osaamistarpeita nyt ja tulevaisuudessa.



Osaamisen tunnistaminen ja koulutusohjelmien osaamistarpeiden ennakointi voidaan nähdä samana asiana, mutta hieman erilaisina näkökulmina. Osaamisen tunnistaminen on paitsi opiskelijan osaamisen ja oppimisvalmiuksien tunnistamista, myös **työpaikkojen nykyisten ja tulevien osaamistarpeiden sekä oppimismahdollisuuksien tunnistamista**. Samalla **tunnistetaan koulutusorganisaation henkilöstön nykyistä ja tulevaa osaamista**.

Osaamisen tunnistaminen on kaikkien osallisten strategisen (liike)toiminnan kehittämisen kannalta keskeinen toiminto, jossa ennakointi on mukana. (Kenties tuotettavien tutkintojen määrään kytkeytyvä ennakoititoiminta jää tässä määrittelyn ulkopuolelle.)

Osaamisen tunnistamista tarvitaan, jotta osaamista voidaan tunnustaa. Osaamisen tunnistamisen ja sitä seuraavan tunnustamisen avulla opiskeluprosessista tehdään mielekäs kaikkien toimijoiden kannalta. Niitä asioita, jotka opiskelija jo osaa, ei enää tarvitse opiskella. Opinnoissa voi

keskittyä kehittämään olennaista, sitä, mikä kehittämistä edelleen vaatii.

Osaamisen tunnistamisen kautta voidaan myös opiskelijoiden työtä opinnollistaa entistä tehokkaammin: työstä oppimisen pitäisi olla yksi ammattikorkeakoulututkinnon suorittamisen muotoja. Jos opintojen aikainen työssä käyminen on Suomessa opiskelijoiden elämisen ja toimeentulon välttämättömyys, miksi emme ottaisi sitä pikemminkin opintoja tukevana etuna kuin niitä vaikeuttavana häirtana? Ammattikorkeakoulujen ulkopuolisen työn tekeminen ei ole tutkintojen tekemisen kannalta koskaan pahasta.

## 1.2 Osaamisen tunnistamisen muistilista

Ensimmäinen malli kertoo osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen avaamista mahdollisuuksista.

Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen yksi näkökulma on **opiskelijajyksilö**. Se on seuraavassa taulukossa vasta viidentenä sektorina. Opiskelijajyksilö tulee nähdä monissa konteksteissaan.

Yksi opiskelijan konteksti on **opetussuunnitelma**. Ensimmäisenä on tunnistettava ja tunnustettava siihen kirjattu osaaminen. Millaista osaamista tutkinnossa on tarkoitus kehittää? Jotta tutkinnon tarjoama osaaminen on relevanttia ja käypää työmarkkinoilla, tähän olennaisesti liittyvä osa on toimialalla tarvittavan osaamisen tunnistaminen. Siinä **rakennetaan laajasti kuvaa alan**



---

**osaamistarpeista** niin nykyisiä kuin tulevaisuudenkin tarpeita ennakoiden.

Neljäs näkökulma menee **kohden yhtä toimialan työpaikkaa**. Mikäli opiskelija on aikuisopiskelija, kysymys on hänen työpaikastaan. Toinen mahdollisuus on nuorisosarjan opiskelijoille esimerkiksi työharjoittelupaikkoja tai opinnäytetyön aiheita tarjoavien työpaikkojen tutkiminen. Myös yksittäisten työpaikkojen näkökulmista tunnistetaan sekä nykyistä (operationaalinen taso) että tulevaa (strateginen taso) osaamista.

Osaamisen tunnistamisen kannalta on olennaista tunnistaa myös **oppimisoosaamista**. Mikäli tutkintojen tekemistä halutaan henkilökohtaistaa, pitäisi ymmärtää opiskelijan oppimistyyliä, edes vähän. Oppimistyyli on suoraan yhteydessä siihen, millaisiin konteksteihin opiskeleminen tulee viedä.

Toisille oppilaitos on hyvä paikka opiskella, toisille työpaikka on parempi, kun taas kolmasille kannattaa etsiä näiden erilaisia yhdistelmiä. Opiskelijan on syytä tämä myös itse tiedostaa, jotta ei vahingossa valitse itselleen huonoja ratkaisuja. Kannattaa käydä myös epämukavuusalueillaan, jos haluaa oppia ja kehittää osaamistaan.

Jos opinnot viedään työpaikoille, kuten työharjoittelussa aina tai opinnäytetyössä usein tehdään, on tärkeää tunnistaa ne osaamisen kehittämisen mahdollisuudet ja esteet, joita työpaikalla on. Osaamisen tunnistamisen viimeinen taso on **oppivan organisaation taso**.

Viimeisellä tasolla paljastuu myös koulutusorganisaatio: se, miten osaamisen tunnistamista hoidetaan, paljastaa koulutusorganisaation opipivana tai itseensä hautautuvana organisaationa.

### 1.3 Osaamisen tunnistaminen laadun ja tulosten tekijänä

Valtiovallan näkemys on, että **osaamisen tunnistaminen nopeuttaa opintoja**. Peruslähdekohta onkin, että osaamisen tunnistamisen myötä saadaan opintopisteitä (osaamisen tunnistaminen, osaamisen määrittely osaksi suoritettavaa tutkintoa) ja siten pystytään nopeuttamaan opiskelijoiden valmistumista. Kun koulutusorganisaation muut prosessit (opintojen suunnittelu ja toteutus) tukevat osaamisen tunnistamisen prosesseja, tämä tavoite epäilemättä voidaan toteuttaa.

Edellinen viittaa siihen, että **osaamisen tunnistamisen avulla on mahdollista säästää rahaa**. Jos opiskellaan vain sitä, mikä on tarpeen, eikä käytetä rahaa siihen, mikä jo osataan, tällöin vähintään käytetään rahaa järkevästi, ellei jopa säästetä. Suurissa koulutusohjelmissa voidaan vähentää rinnakkaistoteutusten määrää ja keskittyä olennaiseen. Toisaalta pienempien ryhmien avulla voitaneen tukea oppimisen laadun parantumista. Vähintään osaamisen tunnistaminen tukee opiskelijoiden valmistumista ajallaan, jolloin läpäisyasteet paranevat.

## OSAAMISEN TUNNISTAMISEN MUISTILISTA OHJAAJILLE

Tunnista tutkinnossa vaadittava osaaminen (opetussuunnitelmataso)	Tunnista toimialalla vaadittava osaaminen (työelämävästaaavuus ja osaamisen ennakointi, tutkintojen tekemisen strateginen taso)	Tunnista yksittäisen työpaikan nykyinen osaaminen (tutkinnon suorittamisen operationaalinen taso)	Tunnista yksittäisen työpaikan tulevaisuuden osaaminen (työpaikan strategia-taso)	Tunnista yksittäisen opiskelijan osaaminen (henkilökohtaistaminen, henkilöstöstrategian taso, AHOT-taso)	Tunnista opiskelijan oppimisoosaaminen sekä oppimisen mahdollisuudet (oppivan yksilön taso)	Tunnista organisaation oppimisoosaaminen sekä oppimisen mahdollisuudet (oppivan organisaation taso)
Tämä tarkoittaa esimerkiksi:						
<p>Osaamisen ennakoinnin menetelmät, joilla kehitetään opetussuunnitelman lupaaman osaamisen kokonaisuutta sekä yksittäisten opintokokonaisuuksien ja -jaksojen osaamislupausta.</p> <p>Opetussuunnitelman kielen kehittäminen työelämässä ymmärrettävämmäksi.</p> <p>Opetussuunnitelman osaamisen kääntäminen ammatillisen kasvun erilaisiksi poluiksi.</p> <p>Jne.</p>	<p>Neuvottelukuntien käsitys alalla edellyttävästä osaamisesta nyt ja tulevaisuudessa.</p> <p>Olemassa olevien tutkimusten ja raporttien tutkiminen.</p> <p>Koulutuspoliittisten linjausten tutkiminen.</p> <p>Jne.</p>	<p>Työpaikkakäyntien yhteydessä tehtävä tutkiminen: haastattelut sekä kirjalliset materiaalit.</p> <p>Opiskelijoiden haastatteleminen.</p> <p>Jne.</p>	<p>Työpaikkakäyntien yhteydessä tehtävä tutkiminen: haastattelut sekä kirjalliset materiaalit.</p> <p>Opiskelijoiden haastatteleminen.</p> <p>Jne.</p>	<p>Osaamisen tunnistamisen menetelmien hyödyntäminen: ohjattu osaamistarinan kirjoittaminen, oman työn raportointi, portfolio, tentit sekä muut osaamisen näyttämisen menetelmät, työpaikan osaamiskartoitusten hyödyntäminen...</p> <p>Opiskelijan työn oppinnollistaminen, opintojaksojen vaihtoehtoisten suorittamistapojen kehittäminen....</p> <p>Jne.</p>	<p>Opiskelijan haastatteleminen: oppimisen resurssit, mahdollisuudet ja esteet.</p> <p>Oppimistyyli-analyysin tekeminen.</p> <p>Jne.</p>	<p>Työpaikkakäyntien yhteydessä tehtävä tutkiminen: työpaikan kehittämishankkeiden kartoittaminen ja avaaminen.</p> <p>Opiskelijoiden haastatteleminen.</p> <p>Jne.</p>

**Osaaminen** = tietojen, taitojen ja asenteiden rihmastoja, joissa laadukas työn tekeminen tapahtuu.

Rihmastot ovat hieman epämääräisiä, mutta eläviä. Laatu on yhtä lailla rihmasto, toisinaan vain koettu, joskus jopa mitattu, mutta aina tulkittu. Tutkinnoissa yhdistyy hyvin monenlaista osaamista. Tutkintotodistus on lupaus saavutetusta osaamisesta. Tutkintojen laatu syntyy annetun lupauksen täyttämisestä.

---

Voidaan ajatella myös, että **osaamisen tunnistaminen tukee opintojen keskeyttämisten vähentämistä**. Tämä riippuu siitä, voiko osaamisen tunnistamisen myötä rakentaa mielekkäämpiä opintoja, joissa opiskelijat ovat motivoituneita suorittamaan opintonsa loppuun (henkilökohtaistetut, joustavat opintopolut). Mielekkyyttä opinnoissa on se, että kehitetään sitä, mitä pitää kehittää sekä työelämän että yksittäisen opiskelijan näkökulmista. Toisaalta mielekkyyttä lisää myös se, että opintojen aikainen työssä käyminen sidotaan entistä paremmin osaksi opintoja ja siten osaksi opintopisteiden kerryttämistä. Osaamisen tunnistaminen tulee siis sovittaa opintojen kokojalle, eikä rajata sitä pelkästään aiemmin hankitun osaamisen tunnistamiseen (AHOT).

Osaamisen tunnistamisen myötä työpaikat saavat liiketoimintastrategioiden/kehittämissstrategioiden näkökulmista ajatellen **olennaista osaamista**. Samoin opiskelijoita ei turhauta istuttamalla heitä oppitunneilla, joiden asiat ovat jo heidän hallinnassaan. Yhä kulkee liikaa kaupunkitarinoita insinööriopiskelijasta, jolla on kaksikymmentä vuotta alan työkokemusta mutta joka kuuntelee luennoilla ajastaan jälkeen jäänyttä informaatiota. Olkoot tarina tosi tai epätosi, siinä on jäänyt tunnistamatta sekä työpaikkojen että opiskelijan osaaminen.

Oleennaista näiden näkökulmien toteutumisessa on se, että osaamisen tunnistamistoiminnan avulla sekä työpaikka että opiskelija **oppivat arvioimaan**

**omaa osaamistaan ja ohjaamaan itse omaa ammatillista kehittymistään**. Samaan aikaan osaamisen tunnistaminen **tukee opettajien työelämäosaamisen säilymistä ja kehittymistä**. Sen avulla opettajat saavat tietoa osaamisesta, jota työelämässä tarvitaan nyt ja tulevaisuudessa. Osaamisen tunnistaminen on siis yksi tapa tukea koulutusorganisaation henkilöstön osaamisen kehittämistä.

Osaamisen tunnistaminen **kehittää opetus-suunnitelmia** evolutiivisesti, jatkuvan muutoksen periaatteella. Näin osaamisen tunnistaminen on osa koulutusohjelmien kehittämisen prosesseja sekä korvaa tai täydentää koulutusohjelmatasolla osaamisen ennakoinnin prosesseja.

Paitsi osaamisen ja sisältöjen muutoksiin, vaikuttaa osaamisen tunnistaminen myös opetus-suunnitelmien rakenteisiin ja kieleen. Rakenteen kehittyminen tarkoittaa oppimistulosten (tavoiteltava ja kuvattu osaaminen) organisoimista siten, että se mahdollistaa osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen. Yksinkertaistaen tämä tarkoittaa opintokokonaisuuksien, opintojaksojen tai -kursien kokonaisjärjestelmän logiikan miettimistä osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen näkökulmista.

Tässä kohdassa voi sitten taistaa peistä siitä, tuleeko opetussuunnitelma perustaa pienille kursseille vai isoille opintokokonaisuuksille? Pienet, muutaman opintopisteen kurssit tai jaksot sekä niillä tavoiteltavat osaamiset on varmasti helppo tutkia ja tunnustaa niiden kautta osaamisia. Millaisesta osaamisesta tällöin mahtaa olla ky-

symys? Joku voisi sanoa, että isot opintokokonaisuudet ohjaavat paremmin työelämässä vaadittavien osaamiskokonaisuuksien hallintaan, vaikka tämä sitten hieman hankaloittaisikin osaamisen tunnistamisen prosesseja – ja toisinaan jopa opinnoissa etenemistä.

Rakenteissakin kannattanee käyttää keskitien tervettä harkintaa. Isot kokonaisuudet, jotka koostuvat työtoiminnan loogisista, toisiinsa liitetyistä osista voidaan tunnustaa varsin helposti. Se mitä tämäkin edellyttää, on yhteistyö vähintään koulutusorganisaation henkilöstön kesken. Isojen kokonaisuuksien hyöty on myös osaamista ilmaisevan kielen kehittyminen. Joku voisi kysyä, onko osaaminen, sellaisena kuin sitä tutkinnoissa kirjataan, muuta kuin kieltä, erilaisia tapojamme puhua työtoiminnasta?

Ehkä siis kehittyvän osaamisen tunnistamisen myötä opetussuunnitelmien **kieli kehittyy työelämäläheisemmäksi**. Ehkä näin on mahdollista myös työpaikoilla entistä paremmin ymmärtää, mitä opinnoissa tavoitellaan ja millaista osaamista tutkinnon suorittaneella on. Toisaalta myös koulutusorganisaatioissa osataan entistä paremmin puhua työelämän kieltä (joka sekin lienee varsin moninainen).



Suomen ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen rehtorien neuvostot listaavat omassa julkaisussaan

(s. 10) osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen hyötyjä opiskelijoille, korkeakouluille ja työelämälle seuraavasti (ks. Arene 2009):

#### AHOT-menettelyjen hyödyt opiskelijalle:

1. yksilöllinen opiskeluprosessi
2. motivaation kasvu päällekkäisen työn välttämisen myötä
3. opiskeluajan lyheneminen
4. oman osaamisen tiedostamisen vahvistuminen
5. päällekkäisen opiskelun poistuminen.

#### Hyödyt korkeakoululle:

1. resurssien säästyminen päällekkäisten opintojen vähenemisen myötä
2. yhteistyön lisääntyminen korkeakoulun sisällä sekä ulkopuolelle
3. kansainvälisten valmiuksien paraneminen
4. kilpailukyvyyn paraneminen
5. laatutietoisuuden lisääntyminen
6. opiskelijapotentialin laajeneminen
7. työelämäyhteistyön ja työelämän tarpeisiin vastaamisen vahvistuminen.

#### Hyödyt työelämälle:

1. yhteistyö korkeakoulujen kanssa vahvistuu
2. työn ja opiskelun vuorottelu työssä tarvittavan osaamisen varmistamiseksi lisääntyy
3. työssä hankittu osaaminen "virallistuu" (tunnustetaan osaksi opiskelua)
4. tietoisuus korkeakouluopiskelun tuottamasta osaamisesta lisääntyy
5. yhtenäiset menettelyt varmistavat, että työelämä voi luottaa korkeakoulujen antamien tutkintojen ja osaamisen yhtenäiseen laatutasoon AHOT-menettelyjen yleistyessäkin.

2

# Opettajat työelämän tutkijoina ja opetussuunnitelmien kehittäjinä



---

## 2.1 Opettajien työpaikkakäynnit

■ Opettajien työpaikkakäynnit, tapahtuvatpa ne harjoittelun, opinnäytetöiden tai opintojaksojen ohjaamisessa – tai ihan muuten vain – ovat erinomainen tapa tukea ammattikorkeakouluille lainsäädännössä määritellyn kolmen tehtävän integroivaa toteuttamista: pedagogiikka, aluekehitys ja TKI (tutkiminen, kehittäminen ja innovaatiot).

Peruslähtökohta on, että työpaikkakäynneillä opettajat saavat **viimeisintä tietoa työpaikoilla edellyttävästä osaamisesta** (työn edellyttämät tiedot, taidot ja asenteet erilaisina työn ilmentäminä yhdistelminä). Vieraantuakseen ei kovin pitkään tarvitse olla poissa sieltä, jota koulutusorganisaatioissa hieman itseironisesti kutsumme työelämäksi.

Useasti on kysytty, mitä opettajan tulee osata, kun hän menee työpaikoille. Humoristin ensimmäinen vastaus on: ”kävellä”. Sen jälkeen hän vaka-voituu ja sanoo: ”kysyä, ennen kaikkea kuunnella”.

Jos joku nyt älähtää sanoen, että kyllä ammattikorkeakoulujen opettajat jo osaavat kävellä, kannattaa lukea valtioneuvoston tarkastusviraston tuloksellisuustarkastuskertomusta. (Ks. VTV 188/2009.)

Raportissa pohditaan ammattikorkeakoulutuksen työelämälähtöisyyden kehittämistä. Se osoittaa esimerkiksi harjoittelun ohjauskäytäntöjen puutteellisuuksia: on tapauksia, joissa oppilaitoksen tarjoamaa ohjausta ei juuri ole. Voisi ehkä sanoa, että kävelemään oppimisessakin on vielä jossakin jonkin verran matkaa. Toisaalta, kuten raportissa osoitetaan, tämä ei ole yksinomaan opettajien haaste: ”Tarkastuksessa ilmeni, että opettajien työelämätuntemus lepää monin paikoin lähes pelkästään opettajan oman aktiivisuuden varassa” (emt. s. 58–59).

Opettajan **tutkivan työotteen perusta** on päältä päin tarkastellen siis varsin yksinkertainen. Tulee kuitenkin muistaa, että työpaikoille käveleminen ja työpaikkojen kuunteleminen ovat ennen kaikkea asenne, joka pyrkii kehittämään

---

koulutusorganisaatiota, koulutusohjelmaa ja omaa työtä – ja miksipä ei samalla myös työelämää.

Kenties leikkisät ilmaukset siis sisältävät hieman enemmän kuin päältä katsoen näyttäisi. Ne edellyttävät varsin kehittynyttä osaamista, joka konkretisoituu näissä asiakassuhteissa, palvelutehtävän toteuttamisen hetkissä. Jotta voi toteuttaa palvelutehtävää, kannattanee ensin olla äimän käkenä ja vasta paljon myöhemmin antaa valtaa – jos ollenkaan – klassiselle opettamisen tunteelle.



Toinen peruslähtökohta opettajien työpaikkakäynneille on **opetussuunnitelmien kehittäminen**. Voi toki olla, että tutkinnoissa tavoiteltava osaaminen on koulutusorganisaatiossa tunnistettu ja kirjattu opetussuunnitelmiin. Hyvä niin. Tämä ei kuitenkaan poista työpaikkakäyntien välttämättömyyttä.

Hyvin kirjoitetun opetussuunnitelman kanssa työpaikkakäynnit toimivat työpaikkojen tulkin-tojen avaajina. Työpaikkakäynneillä käytävien neuvotteluiden myötä opetussuunnitelmien kieli saadaan lähemmäksi työelämää ja työelämän ymmärrystä. Näin palvelemme asiakkaitamme entistä paremmin.

Opetussuunnitelmien ajan tasalla pysyminen edellyttää jatkuvaa kontaktia työpaikkoihin. Työpaikkakäynnit ovat itsestäänselvyys aina, kun opetussuunnitelman osaamiskuvaukset vaativat

kehittämistä. Edellä mainittu tuloksellisuustarkastuskertomus näkee tässäkin hyvin erilaisia käytäntöjä ja erilaisilla tasoilla olevia organisaatioita.

## 2.2 Työpaikkakäynnit osaamisen tunnistamisen hengessä

Opettajien työpaikkakäyntejä tukevassa kysymyssarjassa annetaan muutamia näkökulmia, joiden kautta osaamisen tunnistaminen voi alkaa. Kysymyssarja osoittaa myös sen, että käytännössä osaamisen tunnistamisen muistilistassa esiin nostetut näkökulmat sekoittuvat.

Kun osaamista tunnistetaan, osaamisen tunnistaminen kannattaa ymmärtää laajana kenttänä, monien mahdollisuuksien avauksena. Tätä kautta pääsemme suunnittelemaan opiskelijan, työpaikkojen ja myös oppilaitoksen näkökulmista mielekkäämpiä opintopolkuja, joissa myös opettajan on mahdollista kehittyä, työtään tehden. **Työstä oppiminen on aina kuulunut opettajille** – joskus suunnitellusti, usein huomaamatta, työn sivutuotteena. Ammatillisen korkea-asteen koulutuksen opettaja on auttamatta elinikäisen oppimisen mannekiini.

**Osaamisen tunnistajana opettaja on tutkija.** Tutkimista ei pidä ajatella turhan hankalasti, vaan varsin vapaasti. Arvioivien kysymysten kautta, haastatellen ja kuunnellen, opettaja tekee työelämän tutkimista. Tulee siis mennä työpaikoille ja

---

tulee kysyä olennaisia kysymyksiä, joiden avulla osaamista tunnustetaan.



Opettajien työpaikkakäyntien toinen vaihe on **kerättyjen tulkintojen hyödyntäminen**. Koulutusorganisaatio rakentaa omia tulkintafoorumeita, joilla työelämässä edellytettävää osaamista tulkitaan ja muokataan opetussuunnitelmiksi.

Tärkeätä on miettiä tulkintojen liike ja virrat opettajan työstä ja opettajan tekemästä tutkimuksesta opetussuunnitelmaan ja pedagogiseen strategiaan saakka – sekä takaisin. Tulkintojen virtaus on kahdensuuntainen liike. Tässä johtamisen ilmentämä pedagogiikka ja asiantuntijoiden työn ohjaaminen nousevat arvoon arvaamattomaan.

Edellä kuvattu on opetussuunnitelmien kehittämisen evolutiivinen malli, jossa muutos on jatkuvaa. Eräänlaisena vastakohtana tälle on revolutiivinen malli, jossa kokoonnutaan viiden vuoden välein opetussuunnitelmatalkoisiin muuttamaan opetussuunnitelmaa. Pahimmillaan revoluutiota tekee pieni avantgarde, jonka lopullinen tehtävä on jalkauttaa suuret ideat opettajien työhön. Ehkä opettajien asiantuntijoina pitää antaa kehittää itse omaa työtään. Osaamisen tunnustaminen nostaa esiin luottamuksen kysymyksen hyvin monilla tasoilla.

## 2.3 Kysymyssarjan soveltava käyttö

Opettajien työpaikkakäyntejä tukevaa kysymyssarjaa voi käyttää vapaasti soveltaen, oman toimialan näkökulmasta olennaisia kysymyksiä valiten sekä edelleen muokaten. Kysymykset antavat vihjeen siitä, millaiset näkökulmat voisivat olla olennaisia, kun kehitetään koulutusohjelmia ja opintojaksoja. Kysymyksistä voi ottaa osat 1–4 pyrkien kehittämään tutkinnon yleisiä osaamistavoitteita. Tai voi ottaa osan 5 ja lähestyä asiaa tietyin, itselle ja omalle työtiimille keskeisen opintojakson osaamisen näkökulmasta.

Kysymyssarja on ainoastaan virikkeellinen ja pyrkii innostamaan työelämän jatkuvaa tutkimista. Tutkimisen tulee perustua jo moneen kertaan todetulle, olennaiselle osaamiselle: täytyy mennä työpaikoille ja kysyä, pitää tunnustaa osaamista ja tuoda tunnistukset koulutusohjelmien kehittämistyön käyttöön. Tunnistetun osaamisen kuljetaminen kertoo opettajan ja koulutusorganisaation logistisesta osaamisesta.

Kysymyssarjan pilotoinneissa on havaittu, että työpaikoilla tehtävät haastattelut vapauttavat työelämän edustajat avoimempaan keskusteluun ja mielipiteidensä ilmaisuun kuin oppilaitosympäristössä toteutetuilla foorumeilla on tapahtunut. Näin tämä olisi hyvä lisä esimerkiksi neuvottelukuntatyölle. Työelämäkäyntien myötä kehitämme ammasteista puhumisen diskursseja, ammattien



---

käsitemaailmoja – ja saatamme oppilaitosta lähemmäksi työelämän monia kieliä.

Oppilaitosdiskurssilla on taipumusta palauttaa työtoiminta yhden äänen toiminnaksi. Työpaikkakäynnit lisäävät eri äänien mahdollisuuksia ja työn rikkautta havaitsemista. Tämä ei ole rähmällään olemista mihinkään suuntaan, vaan avointa ja aitoa neuvottelua työelämän edellyttämästä ja tarvitsemasta osaamisesta. On luultavaa, että on olemassa ajat ja paikat työelämälähtöisyydelle ja on olemassa ajat ja paikat työelämäläheisyydelle. Kovin mustavalkoista ajattelua ei tässäkään kannatta harjoittaa. (Ks. Valtiontalouden tarkastusviraston tuloksellisuustarkastuskertomus 188/2009, s. 22–23.)



Kysymyssarja rakentuu siten, että ensin tunnustetaan **paikka ja haastateltavan asema työpaikan osaamisverkostoissa** (1–2). Toisena tunnustetaan nyt ja tulevaisuudessa tarvittavaa osaamista sekä nostetaan esiin **alan näkökulma** (3–4). On oletettavaa, että haastateltavilla on myös näkemyksiä alan yleisistä kehityskuluista.

Kolmas näkökulma (5) liittyy **opetussuunnitelman arviointiin**. Opettaja vie työelämän arvioitavaksi jonkin opintokokonaisuuden. Näin saadaan ensinnäkin palautetta siitä, onko opetussuunnitelman kieli ymmärrettävää. Toiseksi voidaan arvioida sitä, onko opintokokonaisuudessa

kehitettävä osaaminen työpaikan näkökulmista katsoen olennaista ydinosaamista, ovatko painotukset oikein ja niin edelleen.

Viidennen osion lopuksi on vielä **kysymys osaamisen näyttämisestä**. Työpaikoilla saattaa olla hyviä ideoita siihen, miten osaamista tulee arvioida ja miten eri tavoin hankitun osaamisen voi osoittaa todeksi.

Kysymyssarjan lopussa on **tila työpaikkaa tutkivan opettajan kommentille**. On olennaista, että opettajien, asiantuntijoiden, näkökulmat saadaan opetussuunnitelmien kehittämistyön käyttöön. Työpaikkakäyntien anti pitää dokumentoida ja tuoda yhden asiantuntijan kokoamina tulkitoina yhteisille tulkintafoorumille. Näin opetussuunnitelmien kehittämiseen saadaan jatkuvan muutoksen sysäys.

<p>Näkökulmia toimialan osaamisen tunnistamiseen ja opetussuunnitelmien jatkuvaan kehittämiseen</p>		<b>3</b>		<b>5</b>		<p>Opettajan nimi _____</p> <p>Päiväys _____</p>	
		<b>1</b>		<b>4</b>		<b>6</b>	
<p><b>Taustatiedot, haastateltava ja yritys</b></p> <p>Haastateltavan nimi</p> <p>Tehtävänimike ja yhteystiedot</p> <p>Organisaatio (nimi, toimiala, organisaation koko)</p> <p>Organisaation osoite</p> <p>Lyhyt esittely organisaatiosta (vuosikertomus, nettilinkit yms.)</p> <p>Yrityksen strategiat</p>		<p><b>Osaaminen ja laatu</b></p> <p>Mitä tarkoittaa laatu työssäsi? Miten työn laadukas suorittaminen ilmenee käytännössä? Millaisilla kriteereillä arvioitte osaamista?</p> <p>Miten onnistumista työssä seurataan? Miten työn ja tulosten laatua arvioidaan?</p> <p>Mikä on työssäsi ydinosaamista (keskeisiä tietoja, taitoja ja asenteita, joita työ edellyttää)? Ammatillinen perusosaaminen?</p> <p>Mitä sellaista osaat, jota et luultavasti tarvitse viiden vuoden kuluttua?</p> <p>Mitä osaamista oletat viiden vuoden kuluttua tarvitsevasi?</p> <p>Millaista osaamista yrityksen strategiat edellyttävät?</p>		<p><b>Opintojakson analysointi</b></p> <p>Esittele valitsemasi opintojakso haastateltavallesi. Voit lähettää opintojaksokuvauksen myös ennakkoon tutustuttavaksi, mikäli mahdollista.</p> <p>Arvioikaa opintojakson osaamiskuvausta.</p> <p>Onko osaamiskuvauks oikeasuuntainen? Onko siinä ilmaisia olennaisia tietoja, taitoja ja asenteita?</p> <p>Onko opintojakso alan ydinosaamista?</p> <p>Onko osaaminen kuvattu riittävän konkreettisesti?</p> <p>Onko osaamiskuvauks selkeä? Miten sitä voisi parantaa?</p> <p>Miten haastateltavasi itse voisi näyttää oman osaamisensa suhteessa osaamiskuvaukseen (raportti, työnäyte, portfolio, tentti...)?</p>		<p><b>Tila opettajan omille kommenteille (tarkastele ainakin akseleilla mahdollisuudet, haasteet, nykyisyys, tulevaisuus)</b></p> <p>Yleisesti alan osaamiseen liittyen</p> <p>Opintojaksoon liittyen</p> <p>Koulutusohjelman opetussuunnitelmaan liittyen</p> <p>Osaamisen näyttämiseen liittyen</p>	
<p><b>Haastateltavan näkökulmat organisaatioon</b></p> <p>Oma toimenkuva</p> <p>Tavallinen työviikko (perustyö, perusosaaminen)</p> <p>Työ, joka eroaa tavallisesta toimenkuvasta (esim. kehittämisprojektit tms.)</p> <p>Oman työn yhteys yrityksen strategioihin</p>		<p><b>Osaamisen kehittämisen haasteet</b></p> <p>Millaisia muutostrendejä näet alalla? Millaisia muutoksia työn vaativuudessa on odotettavissa?</p> <p>Miten alan muutostrendit vaikuttavat organisaatioon?</p> <p>Mitkä ovat osaamisen kehittämisen haasteet organisaatiossasi? Yrityksen strategiat</p>					

# 3

Osaamisen tunnistaminen  
ja osaamisen kehittäminen  
– opiskelijan ohjaamisen työkaluja



---

### 3.1 Osaamisen tunnistamisen peruslähtökohdat – opiskelijänäkökulmiin tulkittuja mahdollisuuksia

■ Seuraavat lomakkeet ja työkalut ovat apuvälineitä, joilla voi rakentaa opiskelijan henkilökohtaisettua, entistäkin mielekkäämpää opintopolkua.

Opintojen lähtökohta on aina se, että opiskelija tunnistaa oman nykyisen osaamisensa ja löytää kehittymistarpeensa. Mikäli opiskelija työskentelee yrityksessä, ei kannata jättää huomiotta erityistä etua, jonka se korkeakouluopiskelijalle tuottaa: opintopisteitä kerryttävät opintoteot on mahdollista sitoa omaan työhön.

Opiskelijänäkökulmasta on siis varsin tärkeitä tunnistaa oman työpaikan osaamiset ja osaamisen kehittämisen mahdollisuudet. Toisaalta tämä näkökulma on myös työpaikkojen edun mukainen: opiskelija kehittää omilla opinnoillaan työpaikan osaamista ja tuo kenties jopa kokonaan uutta osaamista työorganisaatioon. Työssäkäyvän opiskelijan opinnot kannattaa nähdä win-win-tilanteena.

Koulutusorganisaatio on vastuussa tutkinnoista ja niiden laadusta. Siksi opintojen alun osaamisen tunnistamisista lähtien mukana on aina koulutuksen järjestäjän tarjoama ohjaaja. Ohjaaja voi tukea opiskelijaa osaamisen tunnistamisessa ja realistisen kehitysmopolun rakentamisessa. Tämänkin vuoksi on tärkeitä, että ohjaajat saavat tutustua myös opiskelijoiden mahdollisiin työpaikkoihin.

Ilman työpaikan osaamisen ja osaamisen kehittymisen mahdollisuuksien tunnistamista ohjaaminen on varsin hankalaa. Työpaikka hyötyy opettajasta, jonka työ voidaan nähdä osin jopa konsultatiivisena. Ohjaajan ensisijainen asiakas tässä vaiheessa on kuitenkin tutkintoa suorittava opiskelija, vasta toinen näkökulma on työpaikan konsultaatio. Tämä todetaan tässä puhtaasti käytisenä seikkana, ei arvoarvostelmana.



Alla on muutamia peruskäsitteitä, jotta voisimme tietää, mistä olemme puhumassa:

---

**Hyväksilukeminen:** opintojen, harjoittelun, työkokemuksen, harrastusten, kansalaistoiminnan, lähes minkä tahansa avulla hankitun osaamisen hyväksyminen osaksi suoritettavaa tutkintoa tai kursssia, pakollisiin tai valinnaisiin opintoihin.

**Korvaaminen:** opintoja korvataan muualla suoritetuilla, sisällöltään vastaavilla, samantasoisilla opinnoilla.

**Sisällyttäminen:** muualla suoritettujen opintojen liittäminen osaksi tutkintoa (esim. sivuaineita tai valinnaisia opintoja).

**Tunnistaminen:** eri tavoin hankitun osaamisen ymmärtäminen ja jäsentäminen suhteessa tutkinnon osaamistavoitteisiin. Osallisina tunnistamisessa voivat olla opiskelijat, opettajat, muut ohjaajat, työpaikat ja niin edelleen.

**Tunnustaminen:** virallisen hyväksynnän antaminen opiskelijan eri tavoin hankkimalle osaamiselle.

Käsitteen määrittelyt tulevat ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen rehtorien neuvostojen julkaisusta. Kenties näitä voisi pitää tästä eteenpäin sovittuina? (Ks. Arene 2009, s. 5–6.)



Seuraava kuva on HAAGA-HELIAN lehtori Raija Niemelän tuotos. Se kokoaa tiiviisti ja hyvin opiskelijan osaamisen tunnistamisen prosessin erilaisia avauksia. Kysymyksemme on koko ajan, miten teemme nämä mahdollisuudet todeksi, millaisia menettelytapoja käytämme ja miten ylipäätään suhtaudumme osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen asiaan.

## OSAAMISEN TUNNISTAMINEN JA OPINTOJAKSOJEN VAIHTOEHTOISET SUORITUSTAVAT



Opiskelija



Osaamialueryhmä/  
opettaja

Opiskelija tutustuu opintojaksovuuksiin ja toteaa, että jonkin **opintojakson** sisältö on jo suoritettu. **Toisen opintojakson** oppimistavoitteet ovat itselle jo osittain/kokonaan tuttuja aikaisemmista opinnoista, harrastuksista tai työelämästä. Kolmannen opintojakson sisältö vastaa hyvin tämänhetkisiä työtehtäviä.

Vastaavat  
suoritukset



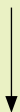
Korvaavuus-  
hakemukset  
opolle

Itselle uudet  
suoritukset



Opintojaksolle

Opintojakson sisältö osittain /kokonaan tuttua entuudestaan (ei kuitenkaan vastaavia suorituksia korkeakouluista) > tutustuminen opintojakson oppimistavoitteisiin > portfolio, uratarinat, tms. suoritus omasta osaamisestaan opettajalle.



Opettajalle kerätty materiaali tai muu suoritus. Mahdollisia lisätehtäviä, tenttejä jne.

Opintojakson asiat liit-  
tyvät kiinteästi omaan  
työhön > opettajan  
kanssa keskustelut,  
miten opintojakson voi  
suorittaa omaa työtä  
hyödyntäen.



Opettajan ja työnanta-  
jan/ esimiehen kanssa  
suunnitelma opintojak-  
solle vaihtoehtoisista  
suoritustavoista työssä  
oppien.

Opintojaksovuaukset  
sisältäen oppimis-  
tavoitteet

Ohjeet opintojaksojen  
oppimistavoitteiden  
näyttämisestä,  
vaihtoehtoisista  
suoritustavoista, myös  
päivityspaketti uusim-  
mista tiedoista sekä  
mahdollisista pakolli-  
sista suorituksista

Esimerkkejä opinto-  
jaksojen vaihtoehtoi-  
sista suoritustavoista  
työtehtävien kautta.

---

## 3.2 Osaamisen tunnistamisen rajoista

Opiskelijoista puheen ollen – osaamisen tunnistamisen rajat kannattaa tunnistaa. Vaikka olisimmekin hullaantuneita uudesta, hienosta osaamisen tunnistamisen ajatuksesta ja osaamisen tunnistamisen hyötynäkökulmista, kannattaa muistaa.

Ensinnäkin osaamista tunnistavan ja erityisesti tunnustavan **tulee ymmärtää opiskelijan opintojen kokonaisprosessi**. Mikäli esimerkiksi tunnustettavissa opintojaksoissa käsitellään työkaluja, joiden hallintaa edellytetään opintojen pidemmälle menevissä vaiheissa, pitää varoa sitä, ettemme huomaamattamme vaikeuta opintojen suorittamista. Tunnustajan pitää siis tunnistaa myös opiskelijan opintojen kokonaisprosessi, eikä vain innostua opiskelijan osaamisen palasista. Osaamisesta saattaa puuttua osia, joiden kokoaminen opintojen myöhemmässä vaiheessa käy turhan työlääksi.

Myös **tunnustamisten rajat on selvitettävä**. Osakokonaisuuksien tunnustaminen, pienten murujen poimiminen opintojaksoista, työllistää saavutettavaan hyötyyn nähden kovin helposti kovin paljon, eikä näin ollen ole aina järkevää. Sen sijaan kannattaa pohtia vaihtoehtoisten suorittamisten tapoja, joiden kautta osaajat voivat näyttää toteen osaamistaan mutta samalla voivat hankkia osaamisestaan puuttuvat juonteet. Ja samalla kannattaa myös osaamisen tunnistamisessa etsiä

opintojakso- tai opintojaksokokonaisuuskohtaisia sovelluksia.



Yksi lisähaaste osaamisen tunnistamisen peleihin tulee opiskelijatietojärjestelmien kautta. Mikäli ne eivät salli kokonaisuusosien tai osakokonaisuuksien merkitsemistä, opiskelijoiden oikeusturva on pian vaarassa. Opettajien omista muistiinpanoissa kulkevat osasuoritukset eivät ole kaikkein turvallisimmassa arkistossa. Opettajat saattavat myös vaihtaa työpaikkaa.

Tietojärjestelmät sinällään eivät toki ole mikään haaste, vaan haaste on tietojärjestelmien rakentaminen ja päivittäminen. Rakentamisessa ja päivittämisessä sekä tilaajien että tuottajien pitää ymmärtää osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen näkökulmia. Tukiprosessien toimivuus on yksi osa osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen mahdollisuuksien toteuttamista.



Osaamisen tunnistamista helpottaa huomattavasti, jos osaamisen tunnistamisen prosessit on kuvattu opintojaksojen kuvausten yhteydessä.

Kun opintojaksoon kuvataan opetus- ja oppimismenetelmät, kannattaa työelämälähtöisyyden mahdollistamiseksi kuvata niin sanotut **vaihto-ehdoiset suoritustavat**. Tämä erityisesti silloin,

---

jos norminmukainen suorittamisen tapa seuraa nuorisosarjan perusopiskelijan lähiopiskelupolkuja. Työssä käyvän aikuisopiskelijan suoritus voi seurata toisenlaisia reittejä.

Vaihtoehtoisia suoritustapoja voivat olla työpaikalla suoritettava, omasta työstä tapahtuva oppiminen työtä tutkimalla ja kehittämällä. Toisaalta vaihtoehtoisena suoritustapana voi olla virtuaalitoteutus – tai mikäli virtuaalitoteutus on norminmukainen tapa suorittaa opintojaksot, vaihtoehtoinen tapa voi olla intensiivijaksot. Mahdollisuuksia on siis monia, tässä vain ilmeisimpiä.

Vaihtoehtoihin suoritustapoihin voidaan lukea paitsi tentin suorittaminen myös yleiseen, massoille järjestettyyn näyttötilaisuuteen osallistuminen. Näyttö tässä tapauksessa ei ole räätälöity osaamisen tunnistaminen, vaan isolle opiskelijajoukolle suunnattu, kaikille samanlaisena toteutettava osaamista arvioiva työnäyte (esim. IT-osaamisessa, kirjanpidossa) tai tentti (esim. kansantaloudessa) tai ryhmätilanne (esim. vieraiden kielten näytöt). Näitä ei siis ole henkilökohtaistettu, vaan kyse on yleisistä näyttötilaisuuksista. Nämä voivat olla esimerkiksi koulutusalan tai koko ammattikorkeakoulun yhteisiä tilaisuuksia.



Vaihtoehtoiset suoritustavat ovat yksi näkökulma osaamisen tunnistamiseen. Toinen näkökulma, joka opintojaksokuvauksiin tulee sisällyttää, on

konkreettinen **osaamisen näytön prosessi**. Tämäkin voidaan ymmärtää yhtenä vaihtoehtoisena tapana suorittaa opintoja. Voimme toki kokea suorittamisen logiikan ja kielen epähumanistiseksi tavaksi pohtia opintoja. Tutkinnot ovat kuitenkin myös suorittamista varten, suorittaminen on olennainen näkökulma osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen merkitysten rakentumisessa.

Jokaisessa opintojaksossa tulee siis kuvata **osaamiset, jotka jakson suorittamiseksi tulee näyttää, mutta myös näyttämisen prosessit**. Miten opiskelijan edellytetään todentavan oma, jo aiemmin hankkimansa osaaminen? Onko tapana kirjallinen tai suullinen tentti, työnäyte, osaamisportfolio, raportti, keskustelu...? Kun osaamisen näyttämisen tapoja mietitään, tavoilla on luonnollisesti oltava looginen yhteys tavoiteltavaan osaamiseen: miten voidaan parhaiten tunnistaa tietoja, taitoja ja asenteita, jotka kulloisessakin osaamisessa rihmastoituvat keskenään?

Kun osaamiset ja näyttämisen prosessit kirjataan opintojaksojen suunnitelmiin, ne ovat sekä opiskelijan että kollegojen nähtävissä eivätkä katoa, vaikka opettaja vaihtaisi työpaikkaa. Oletus toki on, että opetussuunnitelman osaamiskuvaus ja sen näyttämisen prosessi eivät ole riippuvaisia yhden opettajan osaamisesta vaan ovat siten alan ydinosaamista, että osaamista voi joku toinenkin opettaja opettaa ja osaamisen voi joku toinenkin tunnistaa, samaisten prosessien avulla.



---

Luonnollisesti eri toimialoilla, erilaisissa osaamisissa tulee miettiä osaamisen tunnistaminen kulloisenkin toimialan ehtoilla. Tässäkin kannattaa varoa liian absoluuttisia näkemyksiä ja jättää tilaa paitsi luovuudelle myös osaamisalueiden aidolle erilaisuudelle (vrt. esim. parsalle luotava Hollandaise-kastikkeen valmistamisen osaaminen tai yrityksen tilinpäätöksen lukemisen osaaminen tai diversiteetin johtamisen osaaminen tai haastatteleminen osaaminen tai asiakkaan kuuntelemisen osaaminen hoitotyössä tai suunnitteluohjelmiston käytön osaaminen tai.



Edellä kuvattujen haasteiden ratkaisemista helpottaa hyvä, osaamisperustainen opetus suunnitelma, jossa tutkinnon ydinosaaminen on kuvattu riittävän selkeästi. Tällöin voidaan ymmärtää, mitä ollaan tunnistamassa ja tunnustamassa. Toki on olemassa työkaluja – esimerkiksi jokin tietty taitto-ohjelma, jokin yritysanalyysin toimintatapa tai vaikka yrityksen toiminnanohjauksen järjestelmä – joiden hallinta olisi opintojen jatkon kannalta olennaista mutta joita ei välttämättä ydinosaamisen kuvaamisen yhteydessä luetella.

Toisaalta jos henkilö on työssä käyttänyt eri menetelmiä tai eri ohjelmia kuin oppilaitos käyttää, mutta henkilö hallitsee osaamisen ytimen eli toiminnan periaatteet, pitääkö tällöin tunnustaa osaaminen? Yksiselitteistä vastausta ei kai voi

antaa. Olemme harmailla alueilla, joita selkeyttää opiskelijoiden ja kollegoiden kanssa keskusteleminen sekä erityisesti opintojen kokonaisprosessin tunnistaminen.

Opettaja on tässä vastuullinen toimija. Opiskelija saattaa hyvässä uskossa hakea tunnustamista jostakin sellaisesta, joka on hänen oman etunsa vastaista. Opintojen ohjaajilla on velvollisuus tuoda myös tämä esiin. Opintojen ohjaajatkaan eivät kuitenkaan voi tietää, mitä opintojen kokonaisuudessa tapahtuu, elleivät opetus suunnitelmat ja opettajien rakentamat toteutus suunnitelmat ole yhteismitallisia. Ainoa mahdollisuus opintojen kokonaisprosessin tunnistamiseen on opiskeluprosessien ohjaajien välinen avoin yhteistyö ja jatkuva neuvottelu.

## OSAAMISEN TUNNISTAMISEN MUISTILISTA OPISKELIJALLE

Tunnista tutkinnossa vaadittava osaaminen (opetussuunnitelmataso)	Tunnista toimialalla vaadittava osaaminen (työelämävastaavuus ja osaamisen ennakointi, tutkin-tojen tekemisen strateginen taso)	Tunnista yksittäisen työpaikan nykyinen osaaminen (tutkinnon suorittamisen operationaalinen taso)	Tunnista yksittäisen työpaikan tulevaisuuden osaaminen (työpaikan strategia-taso)	Tunnista opiskelijan osaaminen (henkilökohtaistaminen, henkilöstö-strategian taso)	Tunnista organisaation oppimisoaaminen sekä oppimisen mahdollisuudet (oppivan organisaation taso)	Tunnista opiskelijan oppimisoaaminen sekä oppimisen mahdollisuudet (oppivan yksilön taso)
Tämä tarkoittaa esimerkiksi:						
Lue opetussuunnitelmaa, erityisesti sen osaamiskuvauksia. Jos kieli ei avaudu, pyydä apua ohjaajaltasi.	Tutki alalla yleisesti edellytettyä osaamista.  Lue alan osaamista käsittelevää kirjallisuutta tai artikkeleita ja / tai benchmarkkaa muita työpaikkoja, tutustu eri yritysten strategioihin ja niin edelleen.  Haastattele toimijoita.	Tutki omaa työpaikkaasi.  Millaista osaamista siellä edellytetään nykyään?  Haastattele toimijoita.	Tutki omaa työpaikkaasi.  Millaista osaamista ennakoidaan strategioissa (tulevaisuudessa edellytettävä osaaminen, osaamisen muutokset)?  Haastattele toimijoita.	Kirjoita osaamis-tarinasi. Kuvaa tarinassasi oma polkusi nykyiseen työhösi. Miten osaamisesi on kehittynyt aiemmin?  Pohdi nykyisen osaamisesi suhdetta tutkinnossa edellytettyn osaamiseen sekä työpaikallasi nyt ja tulevaisuudessa edellytettyn osaamiseen.	Kartoita oman työpaikan kehittämishankkeita. Millaista oppimista organisaatio tukee? Miten oppiminen on järjestetty? Millaisia resursseja oppimiselle on järjestetty? Onko organisaatiossa tunnistettu oppimisen esteitä? Ohjataanko oppimista?  Haastattele toimijoita.	Pohdi ensin itsekseksi, sitten yhdessä ohjaajasi kanssa sinulle mielekäs osaamisen kehittämisen ja tutkinnon suorittamisen polku.  Käy läpi opintojesi resurssit, mahdollisuudet ja esteet.  Rakenna itsellesi ohjelma, joka etenee ajassa ja jossa on määritelty opintojen paikat (työpaikka, oppilaitos...).

**Osaaminen** = tietojen, taitojen ja asenteiden rihmastoja, joissa laadukas työn tekeminen tapahtuu.

Rihmastot ovat hieman epämääräisiä, mutta eläviä. Laatu on yhtä lailla rihmasto, toisinaan vain koettu, joskus jopa mitattu, mutta aina tulkittu.

Tutkinnoissa yhdistyy hyvin monenlaista osaamista. Tutkintotodistus on lupaus saavutetusta osaamisesta.

Tutkintojen laatu syntyy annetun lupauksen täyttämisestä.

---

### 3.3 Uratarinat osaamisen tunnistamisen ja opintojen henkilökohtaistamisen mallina

Seuraava malli tukee opiskelijan osaamisen tunnistamista. Se on nimetty uratarinaksi.

Lähdemme siitä, että uratarinoita kannattaa kirjoittaa ja tarinat tulee kirjoittaa opintojen alussa. Uratarina **tukee osaamisen tunnistamisen alulle panemista**. Vaikka osaamisen tunnistaminen olisikin kirjattu opiskelijan kannettaviksi vastuiksi, sen tukeminen kannattaa. Uratarinan kirjoittaminen pitää suhteuttaa henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman laatimiseen (HOPS). Tämä luo opiskelulle mielekkäitä, tunnistettuja ja tunnus-tettuja lähtökohtia sekä tavoitteita.

Uratarinan avulla ei tunnisteta ainoastaan sitä osaamista, joka opiskelijalla jo on (AHOT). Olennaista on tunnistaa myös mahdollisuudet yhdistää työn tekemistä ja opiskelemista (työstä oppiminen ja työn kehittäminen). Näin uratarina on paitsi aiemmin hankitun osaamisen tunnistamisen väline myös **opintojen suunnittelun ja opintojen aikaisen osaamisen tunnistamisen väline**. Uratarina voi tarjota näkymiä myös opiskelijan oppimistyyliin ja siten vaihtoehtoisten suorittamisen tapojen pohdintaan.

Uratarinassa voidaan nähdä avaus portfolioiden suuntaan. Jos uratarina ajatellaan opintojen aikana eläväksi entiteetiksi, tällöin siitä alkaa muodostua osaamisen näytön väline. Ja näin se

voi toimia paitsi arvioinnin myös ammatillisen kasvun ohjauksen työkaluna. Joissakin ammatti-korkeakouluissa ammatillisen kasvun prosessien arvioiminen on myös opintopisteytetty.



Jos uratarinoita ajatellaan opintojen suunnittelun välineenä, tulee miettiä myös opintoaikoja, ei vain opintotekoja. Kun opiskelijoiden osaaminen tunnistetaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, voidaan opinnoissa eteneviä ryhmiä eriaikaistaa (ainakin erilaistaa).

Opiskelijat, joilla on jo enemmän osaamista, voidaan ohjata polulle, joka etenee nopeammin. Toki polkujen eriaikaisuuksille on oltava realistiset mahdollisuudet. Erityisesti tässä nousee esiin se, suunnittelemmeko opetusta päätoimisesti opiskelevien nuorten vai työssäkäyvien aikuisten näkökulmista.

Yksi haaste ovat opiskelijat, joilla aidosti on jo paljon osaamista, mutta jotka haluavat kertaustenomaisesti osallistua opetukseen. Monet opiskelijat haluavat tutkinnon näkökulmasta riittävästä osaamisestaan huolimatta tuoreuttaa osaamistaan. Tällöin voi kysyä, onko opiskelun ajan lyhentäminen myös opiskelijan velvollisuus – ei vain oppilaitoksen tarjoama mahdollisuus.

Jokaisen opintojakson kohdalla kannattaakin miettiä, tulisiko opintojaksosta määritellä ”**refreshing packet**”, osaamiskokonaisuus tai -paketti, joka tuoreuttaisi opiskelijan osaamista ja veisi

---

häftä eteenpäin, vaikkapa yli omalla työpaikalla vaadittavan osaamisen. Tuoreuttaminen voisi tarkoittaa esimerkiksi johonkin opetussessioon osallistumista tai joihinkin opetusmateriaaleihin tutustumista ilman, että sillä olisi opettajaa sen suuremmin työllistävä vaikutus. Näin opiskelija voisi huoletta hakea osaamisensa tunnustamista.

Toki joillakuilla saattaa olla myös tarve päteä: on mukavaa olla mukana kurseilla, joiden osaaminen on jopa opettajaa paremmalla tasolla. Toisaalta on myös mukavaa saada vitonen opintosuoritusrekisteriin. Olemme siis tekemisissä varsin inhimillisten asioiden kanssa. Valtiovalta kuitenkin yllättää opintoaikojen lyhentämiseen. Opettajilla ja opiskelijoilla lienee tässä pelissä osansa. Opintoaika pitäisi kenties sovittaa osaamisvajeeseen? Miten paljon aikaa opiskelijalle annetaan, miten paljon sitä voidaan lyhentää?

Aikaan liittyy olennaisesti myös yksi opettajien osaamiseen liittyvä kysymys. Joskus opettajien puheissa ilmenee ajatus, että osaamisensa tunnustamista ja tunnustamista hakevat opiskelijat yrittäisivät ”päästä helpolla”.

Peruslähtökohta on, että opiskelijat eivät a priori yritä päästä vähemmällä ja siksi lyhentää opintoaikaansa. Kannattaa uskoa, että myös muualla kuin opettajan kurssilla opitaan. Eikä oikeudenmukaisuutta opinnoissa ole se, että kaikki tekevät samaa ja yhtä paljon. Oikeudenmukaisuutta on se, että tehdään kehittämistarpeista lähtien sitä, mikä todella on tarpeen. Eivät tätä aina opiskelijatkaan

toki ymmärrä. Hassuja asenteita ilmenee joskus sekä opettajilla että kaikilla kouluja koulumaisesti käyneillä ihmisillä.

Kannattaa kokeilla itsetutkiskelua tässä kohdassa: mikä on minun suhteeni aikaan ja oppimisen mahdollisuuksiin? Mitä ylipäätään on mahdollista oppia siinä ajassa, jonka opiskelija minun kanssani viettää? Missä ihminen voi oppia korkeakoulututkintojen edellyttämää osaamista ja asiantuntijuutta?

### **Uratarina-malli**

Tätä mallia on kehitelty ja pilotoitu HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulun journalismin koulutusohjelmassa lehtori Virve Jalonen. Ennen kokeilemista ei pidä tyrmätä mallia ainakaan siitä näkökulmasta, että journalismin koulutusohjelman opiskelijoille kirjoittaminen sopii ikään kuin luonnostaan. Eiköhän tämäntasoinen kirjoittaminen sovi kenelle tahansa ammattikorkeakouluun sisään otetulle opiskelijalle? Kannattaa havaita myös uratarinan ja opettajien työpaikkakäyntien tukemisen mallien yhteydet.

Uratarina ei tietenkään tule tyhjästä, vaan ennen sitä on olemassa teoreettisia ja käytännöllisiä perusteita. Varsin monet ohjauksen tutkijat ja ammattilaiset ovat koetelleet hyvin samantyyppisiä, narratiivisia, tarinallisia lähestymistapoja. (Ks. esim. Pasanen 2000; Eteläpelto ja Vähäsantanen 2006 Ropo & Gustafsson 2006).

## JOHDANTO

Olet elämäsi ja urasi aikana saavuttanut monenlaista osaamista. Uratarinan kautta teemme tätä osaamista näkyväksi ja tarkastelemme sitä suhteessa tutkinnon osaamistavoitteisiin.

Opiskelijoiden uratarinoiden avulla voimme yhdessä kehittää osaamisen tunnistamisen prosessia ja ulottaa sen myös muuhun kuin korkeakouluopintojen kautta hankittuun osaamiseen. Lisäksi tavoitteena on löytää ja kehittää uusia tapoja osaamisen näyttämiseksi.

Tutustu koulutusohjelman osaamistavoitteisiin ja tarvittaessa yksittäisten opintojaksojen sisältökuvauksiin. Pohdi omaa osaamistasi näiden tavoitteiden valossa.

Voit vastata kysymyksiin vapaamuotoisesti niin laajasti tai suppeasti kuin haluat.

## Kysymykset

1. Mitä osaat? Mitä sellaisia tietoja, taitoja ja asenteita olet oppinut, joista on hyötyä työelämässä? Miten kuvailisit osaamistasi esimerkiksi työnhakutilanteessa?
2. Kuvaile tarkemmin yrityksiä, toimialoja ja työtehtäviä, joissa olet toiminut. Jos toimit tällä hetkellä jonkin organisaation palveluksessa, kuvaa omaa työkuvaasi suhteessa organisaation tavoitteisiin ja sen edellyttämiin toimintatapoihin (strategiat).
3. Kuvaile tyypillinen työpäiväsi tai -viikkosi (perusosaaminen).
4. Millaista projektien kautta hankittua erityisosaamista sinulla on?
5. Millaista harrastusten, yhdistystoiminnan tms. kautta hankittua erityisosaamista sinulla on?
6. Olet tutustunut tutkinnon osaamistavoitteisiin, opetussuunnitelmaan ja opintojaksokuvauksiin. Löysitkö opintojaksoja, jotka voisit suorittaa kokonaan tai osittain näytöllä? Ehdota, millä tavoin voisit osoittaa osaamisesi opintojakson opettajalle. (Näyttö voi olla käytännössä esimerkiksi portfolio tai muu työnäyte, näyttökoe ammattikorkeakoulussa, näyttökoe yhteistyössä työpaikan kanssa, suullinen koe, haastattelu, kirjallinen koe tms.)
7. Miten pystyt sovittamaan työn tekemisen ja opinnot toisiinsa? Voitko hankkia jotakin tutkinnossa edellytettyä osaamista työstä oppien ja omaa työtäsi kehittäen?

---

### 3.4 Uratarina-mallin pilotoinneista opittua

Mallin pilotoinneissa ilmeni, että opiskelijat osavat kirjoittaa omasta työstään ja työhistoriastaan tarinaa. Osaavatko opiskelijat suhteuttaa omaa työtään ja työhistoriaansa osaamisen näkökulmiin, on toinen kysymys. Tyypillisesti tähän jälkimmäiseen opiskelijat tarvitsevat ohjausta.

Olennaista on, että tarinoita lukevat eri tahot, jolloin voidaan paremmin löytää erilaisia mahdollisuuksia (opinto-ohjaaja, opettajat...). Samalla osataan myös paremmin tunnistaa pelkkä kirjoittamisen taito ja kirjoituksen taustalla majoileva aito toimialan osaaminen. Opiskelijakin voi kuvitella, että uratarinassa sujuva kieli on tärkeintä, eikä siksi osaa keskittyä osaamisensa kuvaamiseen, vaikka sitä olisi.

Osin käsitykset työstä voivat olla idealisoivia. Työhistorian pituus kääntyy helposti hämärtäväksi tekijäksi, erityisesti jos työhistoria on yhdestä työpaikasta. Tällöin ohjaajan tehtävä on palauttaa maan pinnalle. Ohjaaja ohjaa opiskelijaa tutkimaan omaa osaamista suhteessa tutkinnon ilmentämiin, toimialaa laajemmin kattaviin osaamisvaatimuksiin.



Pilotoinneissa ilmeni, että mikäli osaamisen näyttäminen/osoittaminen tulee opiskelijalle

velvollisuutena, jota ei ohjauksella tueta, tästä voi tulla ylitsepääsemätön hankaluus opiskelijoille.

Hankaluuksia aiheuttaa erityisesti oman osaamisen suhteuttaminen opetussuunnitelmissa edellytettyyn osaamiseen. Opetussuunnitelmien kieli ylipäätään ja osaamiskuvaukset erityisesti eivät välttämättä aukene koulutusorganisaatioiden ulkopuolisille toimijoille. Vaikka työhistoriaa olisi miten paljon, osaamisen reflektointikykyä ei voi pitää itsestäänselvyytensä. Opintojensa alussa oleva opiskelija ei oikein vielä ole sisällä tässä kielessä.

Toimintamallin pilotointi korosti siis jo tunnettua tosiseikkaa: **opiskelijat tarvitsevat ohjaamista** osaamisensa tunnistamisen ja näyttämisen pohdiskelun sekä toteuttamisen prosesseissa. Ylipäätään, vaikka ammattikorkeakouluissa toimimme aikuisopiskelijoiden kanssa, opiskelijat tarvitsevat ohjausta.

Jos epäilet tätä, kokeile opettajana kuvata omaa ohjaus- tai arviointiosaamistasi sekä laatutasoa, jolla se mielestäsi on. Lue vielä vaikkapa ammatillisten opettajankoulutusten opetussuunnitelmia tekemisesi tueksi. Homma ei ole aivan yksinkertainen. Silti helposti edellyttämme opiskelijoitamme tällaista toimintaa.



Mallin kokeilut näyttivät myös sen tosiseikan, että opiskelijakollegat ovat yksi resurssi, jota voidaan käyttää osaamistarinoiden hyödyntämisessä.

---

**Vertaisohjaus** on tyyppillisesti käyttämättä jäävä resurssi. Tässä sitä voisi tavalla taikka toisella hyödyntää.

Toisaalta kun tunnistetaan eritasoista osaamista eri opiskelijoilla, voidaan löytää myös ydinsubstanssin alueilla **opiskelijat, jotka voivat jakaa osaamistaan**. Osaamisen jakaminen ja jalostaminen on korkeakoulutasoista asiantuntijaosaamista keskeisesti. Tämä on myös yksi uusi mahdollisuus osaamisen näyttämiseen.

Kun opiskelija koettaa tunnistaa omaa osaamistaan, yksi näkökulma on sen miettiminen, tunnistaako hän suhteessa pakollisiin vai vapaaehtoisuuteen opintoihin. Pitkällä työkokemuksella syntyy helposti myös nimenomaan vapaaehtoisuuteen opintoihin sovitettavaa osaamista. Halutaanko myös tämä mahdollistaa? Miten tutkintösääntö elää näiltä osin?

Toisaalta tulee miettiä, mitä ylipäätään on mahdollista osaamisen tunnistamisen kautta tunnustaa? Onko esimerkiksi työharjoittelu joissakin tapauksissa mahdollista tunnustaa, joillakin ehdoilla? Voiko työharjoittelua tunnustaa pelkillä työtodistuksilla – vai tuleeko aina vaatia työhistoriaa reflektointia näyttöä osaamisesta? Entä opinäytetyö, joka on tehty samassa koulutusohjelmassa, eri ammattikorkeakoulussa? Millaisia käytäntöjä tämä edellyttää? Mikä on ylipäätään tunnistettavien ja tunnustettavien opintojen määrä? Onko mahdollista tehdä tutkinto vain näyttämällä osaamistaan?

Viimeisiin kysymyksiin omia vastauksiaan antavat myös Ammattikorkeakoulujen sekä Suomen yliopistojen rehtorien neuvostot omassa raportissaan. Suosituksen mukaan ainakin osa opinnoista tulee suorittaa tutkinnon myöntävässä korkeakoulussa (Arene 2009, s. 20). Näin se tekee eroa ammatillisen aikuiskoulutuksen näyttötutkintojärjestelmään. Olennainen ero on myös se, että korkeakouluille ja opettajille jätetään olennaista vapautta, eikä korkeakoulutoimijoita liiaka haluta kahlita ulkopuolisilla säädöksillä. Edellisiin kysymyksiin vastaaminen edellyttää siis ammattikorkeakoulukohtaista neuvottelua.

### 3.5 Osaamisen tunnistamisen ketju

Uratarina asettuu maailmaan, jonka perusajatus on osaamisen tunnistaminen. Osaamisen tunnistamiseen perustuvia opintoja voidaan kuvata myös seuraavalla, varsin yksinkertaisella toimintoketjulla, jossa uratarina on lähtökohtana.

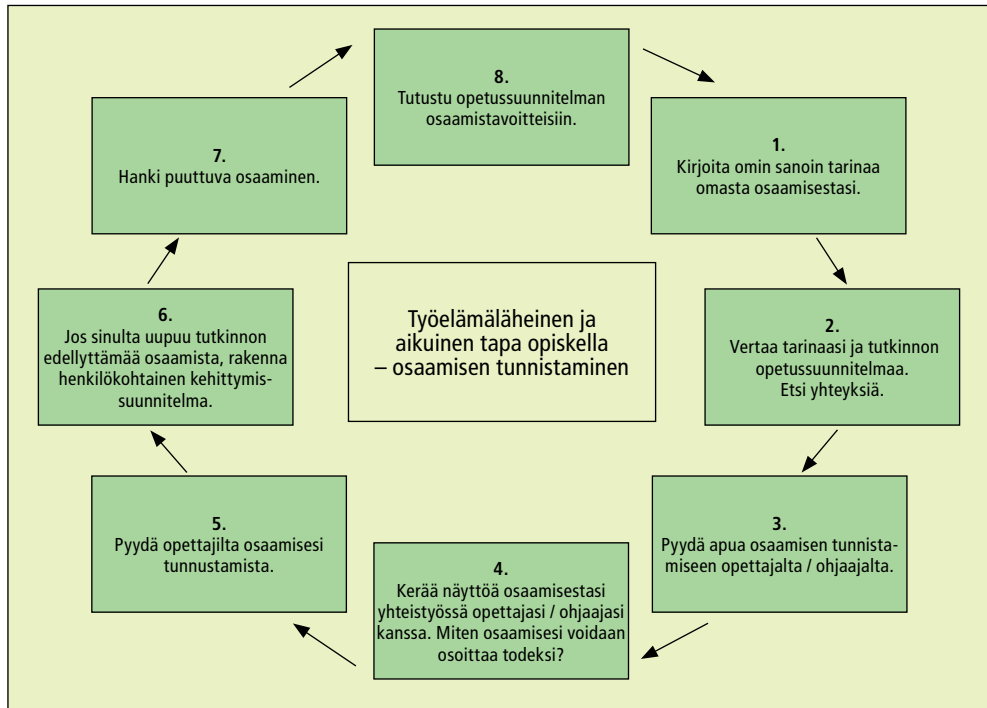
Uratarinan asettaminen ketjun ensimmäiseksi lenkiksi, ennen opetussuunnitelmien pyhää sanaa, johtuu siitä, että tällöin sallimme asiakkaallemme oman kielensä käyttämisen. Oppilaitoksen kieli ei aina ole itsestäänselvyys, sen enempää asiakkaallemme kuin sen pitäisi olla meille itsellemmekään.

Toimintoketjussa kootaan muutamaan toimintoon kokonainen opiskelun tapa. Luonnollisesti tämä on yksinkertaistusta. Jokaisen toiminto-

ketjun osan kohdalla on kysyttävä, miten tämän ihan oikeasti teemme?

Jokaisessa toimintoketjun kohdassa kannattaa myös kysyä, haluammeko tehdä tätä? Osaam-

meko tehdä tätä? Onko meillä tähän henkisiä ja taloudellisia resursseja? Millaista oppilaitosta haluamme ylläpitää? (Ks. Saranpää 2008.)





### 3.6 Työstä oppiminen

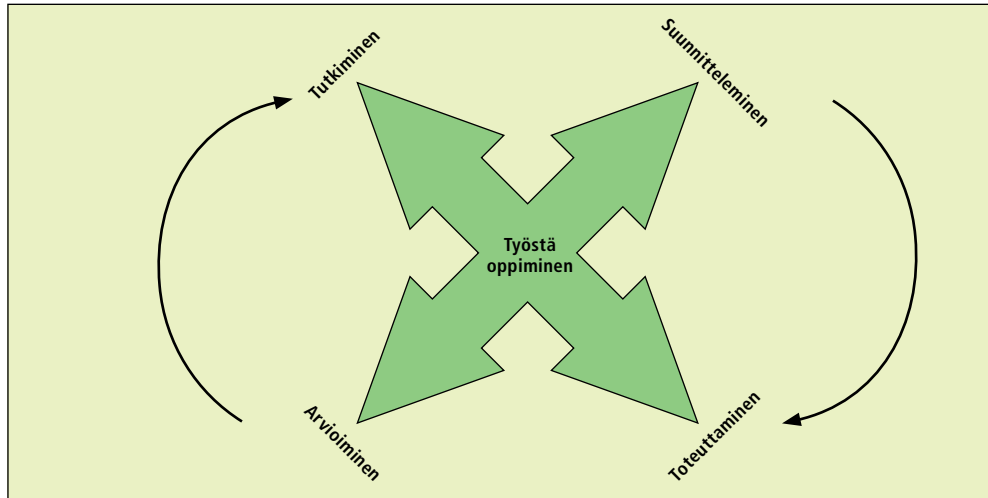
Kun opiskelija on rakentanut osaamistarinaan, tulee suunnitella hänen opintojensa kulku. Mikäli opiskelija on päätoimisesti työssäkäyvä tai hänellä on päätoimisten opintojensa ohella työpaikka, kannattaa miettiä työstä oppimisen mahdollisuuksia.

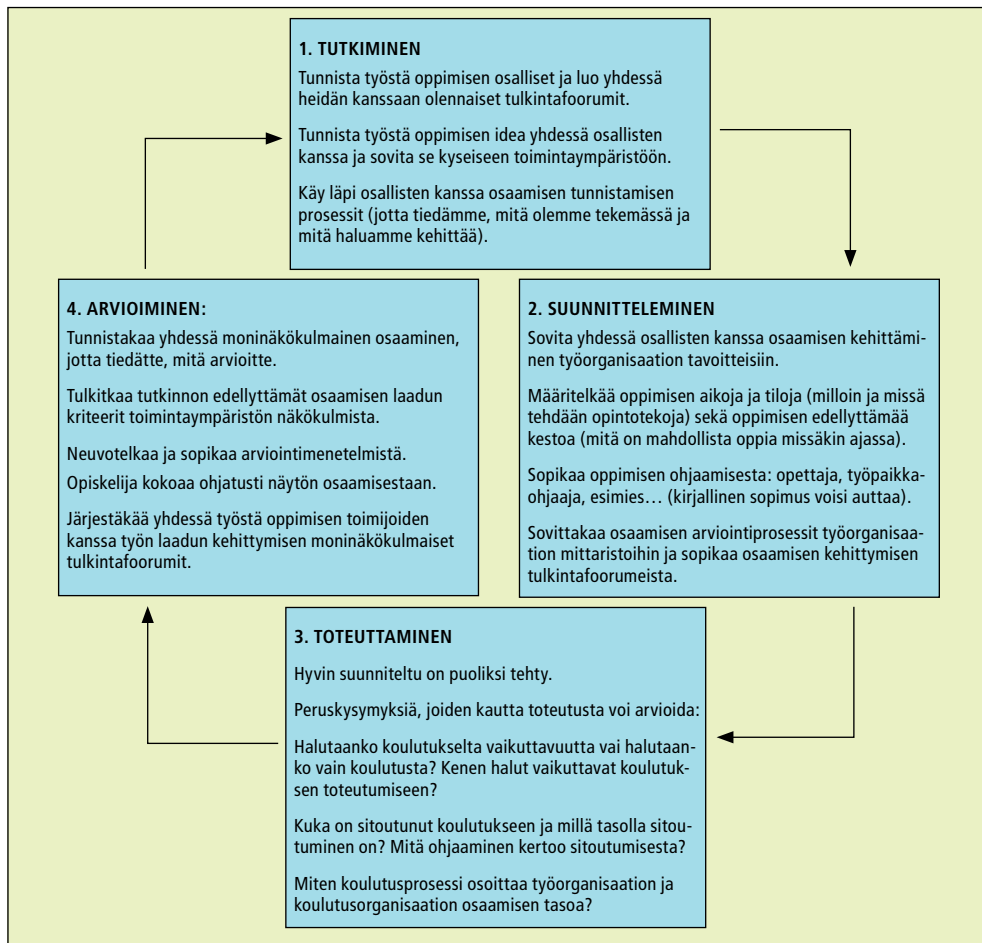
Työstä oppiminen vaatii oppilaitokselta muutamaa asiaa. Ensimmäinen asia on osaamisen tunnistaminen. Opiskelijan työorganisaation osaamiset on tunnistettava, jotta voidaan sen myötä hahmottaa työorganisaation tarjoamat osaamisen kehittämisen mahdollisuudet.

Työstä oppiminen ei tule itsestään. Se on tehtävä suunnitelmallisesti ja ohjatusti. Työstä oppiminen ei ole kaikkein helpoin tapa hankkia itselleen korkeakoulutasoista osaamista. Paitsi opiskelijan myös opettajan kannattaa tiedostaa tämä.

Seuraava malli tukee työstä oppimisen prosessien suunnittelemista ja toteuttamista. Työstä oppimista voidaan soveltaa tutkinnon kokonaisuudessa, aina yksittäisiin opintojaksoihin saakka. Kysymys on vain siitä, miten tällaisten prosessien toteuttaminen mahdollistetaan. (Ks. Saranpää 2009).

Työstä oppiminen voidaan tiivistää muutamaa suunnittelua tukevaan peruskäsitelmään:





4

# Osaamisen tunnistamisen pieniä työkaluja



## 4.1 Asteikot

■ Asteikot on harjoitus, jonka avulla voidaan yhdessä opiskelijan kanssa hahmottaa opiskelijan osaamisen nykytilaa, kuvata kriteereitä, joiden läpi

osaamista arvotetaan, sekä rakentaa osaamisen kehittämisen tavoitteita.

Tarvitset paperia, kynää ja aikaa minimissään 30 minuuttia. Ajankäyttö riippuu käsiteltävän asian laajuudesta ja osallistujien määrästä. Ti-

### OSAAMISEN ARVIOINTI JA OSAAMISTAVOITTEIDEN ASETTAMINEN, MENETELMÄNÄ ASTEIKOT

#### Ohjausprosessi

A. Anna asteikolla 1–5 arvosana sille, miten laadukasta työtoimintasi on tällä hetkellä

(5 = vähän kehitettävää, 1 = paljon kehitettävää).

B. Kerro antamasi arvosana ja perustelee sitä.

- Millaisiin asioihin kiinnitit huomiota antaessasi arvosanan? Millaisista näkökulmista määrittyy työtoimintasi laatu?
- Millaisiin kriteereihin perustat antamasi arvosanan? Milloin työtoiminta on erinomaista, milloin tyydyttävää?
- Kirjaa paperille osaamista, jota sinulla jo on.

C. Millaista työtoimintasi on silloin, kun voit antaa itsellesi mahdollisimman hyvän numeron? Mikä on muuttunut nykyisestä?

- Kirjaa paperille kehittämistavoitteita.
- Muodosta tavoitelauseita periaatteella "kun voin antaa itselleni mahdollisimman hyvän arvosanan, minä osaan..."
- Pohdi osaamista toisiinsa sekoittuvien tietojen, taitojen ja asenteiden näkökulmista.

D. Verratkaa näkökulmia tutkinnon edellyttämiin näkökulmiin.

- Millaista tutkinnon edellyttämää osaamista opiskelijalla jo on? Millaista osaamista tulee vielä hankkia? Millaisia mahdollisuuksia on osaamisen hankkimiseen omalla työpaikalla, työstä oppien?

---

lanteeseen voi osallistua opiskelija/opiskelijoita, työpaikkaohjaaja, opettaja, työyhteisön jäseniä...

## 4.2 Osaamisen arvioinnin kohteet ja kriteerit

Seuraavia lomakkeita voi käyttää osaamisen arvioinnin kohteiden ja kriteerien (osaamisen laadun tasot) määrittämiseen. Lomakkeiden käyttö tulee sijoittaa aikaan ja paikkoihin (ohjauksen ja arvioinnin prosessit).

Osaamisen arvioinnin kohteiden määrittämisen kautta kuvataan tutkinnon edellyttämän asiantuntemuksen perustavat tekijät. Oman osaamisen kuvaaminen, arviointi ja kehittäminen ovat osa asiantuntijan osaamista.

Kriteerien määrittämiseen on ohessa kahta portaikkoa käyttävät lomakkeet. Kriteerien määrittäminen on osaamisen laadun kuvaamista. Osaamisen kriteeriperustainen kuvaaminen on olennaista myös työorganisaation toiminnan laadun kannalta.

Korkeakoulututkinnon suorittaneen asiantuntijan perusvalmiuksiin kuuluu oman alansa osaamisen laadun ymmärtäminen sekä laadun määrittämisperusteiden tietoinen hahmottaminen.

Osaamisen kuvaamisen työkalujen avulla voi tutkia työpaikoilla edellytettävää osaamista ja sen tasoa. Tutkimista tulee tehdä myös suhtees-

sa tavoiteltavan tutkinnon osaamisvaatimuksiin. Työpaikan työtoiminnan laadun kriteereiden ja mittareiden käyttäminen opiskelijan osaamisen arvioinnissa on tässä vartenotettava vaihtoehto: millainen yhteys työpaikan laadun ja tuloksellisuuden mittaristoilla on henkilöstön osaamiseen?



Samalla kun osaamista kuvataan, mietitään sitä, miten näyttö osaamisesta voidaan konkreettisesti antaa. Vaihtoehtoja on paljon: joskus tentti on toimiva tapa, toisinaan osaamista on parempi ilmentää vaikkapa työnäytteellä, oman työtoiminnan raportoinnilla, portfolioilla tai näiden erilaisilla yhdistelmillä. Kannattaa muistaa tässä yhteydessä ammattikorkeakoulu-ilmaisen kaksi puolta: toisaalta ammatti (toimialan ydinosaamiset ja yleiset ammatilliset valmiudet) ja toisaalta korkeakoulu (osaamisen tason korkeakoulumaisuus sekä tähän kytkeytyvät generiset taidot).

Ennen näyttöjen antamista on opiskelijalla ja arvioijalla oltava yhteinen ymmärrys siitä, millainen osaaminen on korkeakoulutasoista. Siksi kriteereiden pohtiminen on ensiarvoisen tärkeitä.

Kriteereiden määrittäminen mahdollistaa myös sen, että näytöillä arvioitu osaaminen voidaan arvioida arvosanalla. Arvosanat taas voivat olla olennaisia esimerkiksi ylempiin ammattikorkeakoulututkintoihin hakeuduttaessa.

## OSAAMISEN ARVIOINTIIN

Ota käsitteelyyn jokin opintojen kokonaisuus ja kuva sen arvioinnin kohteet. Kuva opiskelijan kanssa, millaisia tietoja, taitoja ja asenteita alalla vaaditaan. Määritellä myös, millaisessa toiminnassa nämä ilmenevät – kuvata toimintaa, joka paljastaa nämä. Työtoiminta on sitä, jolla ja jonka kuvauksilla näyttöjä osaamisesta voidaan antaa. Miten siis osaaminen on työssä läsnä ja miten se näyttäytyy ja voidaan havaita? Näiden näkökulmien avaamisen myötä voidaan rakentaa joko osaamisen näyttöjä tai kehittämissuunnitelmia.

Tiedot

Taidot

Asenteet

Toimintakuvaukset

---

### 4.3 Tutkintojen viitekehukset (EQF & NQF) ja osaamisen kriteeriperustainen arviointi

Eurooppalainen tutkintojen viitekehys (EQF) hahmottaa osaamista ja sen tasoja (ks. EQF 2008). Osaamisen hahmottamiseksi ja perusnäkökulmien avaamiseksi on edellä annettu joitakin työkaluja. Kun siis hahmotamme osaamista, mietimme, mihin kiinnitämme huomionsi, kun osaamisesta puhumme. Mitä ovat tiedot, taidot ja asenteet kulloinkin, kussakin toimintaympäristössä?



EQF antaa omalla näkökulmallaan osaamisen laadun perustasot, joilla tutkintojen ja siten osaamisen kokonaisuutta tulee tarkastella. EQF:n näkökulmina osaamiseen ovat tiedot, taidot ja pätevyys.

Tiedot voivat olla teoria- tai faktatietoja. Taidot voivat olla kognitiivisia (loogisen, intuitiivisen ja luovan ajattelun käyttö) ja käytännöllisiä (kätevyys ja menetelmien, materiaalien sekä työkalujen ja -välineiden käyttö). Pätevyys taas kuvataan henkilön ilmentämän vastuun ja itsenäisyyden perusteella eli miten hän kykenee käyttämään tietoja ja taitoja sekä muita valmiuksia (henkilökohtaisia, sosiaalisia, menetelmällisiä).

Korkeakoulutasoinen osaaminen alkaa EQF:n tasolta 6 ja etenee tasolle 8. Taso 6 kuvaa ammat-

tikorkeakoulututkinnon tason, taso 7 ylempään ammattikorkeakoulututkinnon tason. Tason 6 olennaiset oppimistulokset ovat:

**TIEDOT:** Edistyneet työ- tai opintoalan tiedot, joihin liittyy teorioiden ja periaatteiden kriittinen ymmärtäminen.

**TAIDOT:** Edistyneet taidot, jotka osoittavat asioiden hallintaa ja kykyä innovaatioihin ja joita vaaditaan erikoistuneella työ- tai opintoalalla monimutkaisten tai ennakoimattomien ongelmien ratkaisemiseen.

**PÄTEVYYS:** Monimutkaisten teknisten tai ammatillisten toimien tai hankkeiden johtaminen, vastuun ottaminen päätöksenteosta ennakoimattomissa työ- tai opintoympäristöissä. Vastuun ottaminen yksittäisten henkilöiden ja ryhmien ammatillisen kehityksen hallinnasta.



Kuten saatetaan huomata, määritellyt eivät ole aivan yksiselitteisiä ja itsestään selviä, vaan ne edellyttävät tulkittamista. Tulkittamiseen innostaa myös viitekehysten liike Euroopasta kansallisiin tasoihin.

Elokuussa 2009 valmistunut Suomen **tutkintojen kansallinen viitekehys (NQF)** kokoaa osaamisen hieman eri tavoilla kuin vaikkapa EQF.

---

Siinä ei osaamista paloitella tiedoiksi, taidoiksi ja pätevyyksiksi, vaikka tämä ositus onkin taustalla. Osaamisen eri ulottuvuuksia ei siis erotella toisistaan, vaan ne muodostavat kahdeksanportaisessa järjestelmässä aina yhden tasokuvauksen, jonka otsikkona on ”osaaminen”.

**Tason 6 osaaminen on NQF:ssä kuvattu seuraavasti:**

”Hallitsee laaja-alaiset ja edistyneet oman alansa tiedot, joihin liittyy teorioiden, keskeisten käsitteiden, menetelmien ja periaatteiden kriittinen ymmärtäminen ja arvioiminen. Ymmärtää ammatillisten tehtäväalueiden ja/tai tieteenalojen kattavuuden ja rajat. Hallitsee edistyneet taidot, jotka osoittavat asioiden hallintaa, kykyä soveltaa ja kykyä luoviin ratkaisuihin, joita vaaditaan erikoituneella ammatti-, tieteen- tai taiteen alalla monimutkaisten tai ennakoimattomien ongelmien ratkaisemiseksi.

Kykenee johtamaan monimutkaisia ammatillisia toimia tai hankkeita tai kykenee työskentelemään itsenäisesti alan asiantuntijatehtävissä. Kykenee päätöksentekoon ennakoimattomissa toimintaympäristöissä. Perusedellytykset toimia alan itsenäisenä yrittäjänä. Kykenee vastaamaan oman osaamisensa arvioinnin ja kehittämisen lisäksi yksittäisten henkilöiden ja ryhmien kehityksestä.

Valmius jatkuvaan oppimiseen. Osaa viestiä suullisesti ja kirjallisesti sekä alan ulkopuoliselle yleisölle. Kykenee itsenäiseen kansainväliseen viestintään ja vuorovaikutukseen toisella kotimaisella ja vähintään yhdellä vieraalla kielellä.” (Ks. NQF 2009, s. 46.)



Tutkintojen viitekehyksissä esiin nousevien periaatteellisten näkökulmien kriittinen ymmärtäminen voidaan nähdä opettajien ja opiskelijoiden yhtenä yhteisenä osaamisen osoittamisen kenttänä. Aivan samalla tavalla pitää ajatella substanssialan

osaamisen laatuja tai sitä, millaisilla kriteereillä miellämme osaamisen tietyn tasoiseksi. Näistä tulee käydä neuvotteluja työpaikoilla, oppilaitoksissa ja näiden kesken.

Seuraavat työkalut avaavat joitakin mahdollisuuksia osaamisen laatuja tulkitsemiseksi.



<p><b>Osaamisen arviointiin</b></p>	<p>Arvioinnin kriteerit: esimerkki osaamisen laatujen kuvaamiseen</p> <p>Kuuaa, miten osaamisen eri tasot ilmenevät ja millaisilla näytöillä voi osoittaa todeksi osaamista sen eri tasoilla. Millainen työtoiminta näyttää osaamisessa tapahtuneen laadullisen muutoksen? Mihin kohdistuu puhe osaamisesi laadusta?</p> <p>Valitse oma näkökulmasi. Työprosesseissa, työtoiminnassa arvioinnin kohteet nivoutuvat toisiinsa.</p>		
<p><b>Tiedot</b></p>   <p><b>Taidot</b></p>   <p><b>Asenteet</b></p>			
<p>Yksi tapa jaotella kriteerit / kuvata osaamisen laadun eri tasoja.</p>	<p>Osoaa suunnitella ja toteuttaa yhdessä sovitun tehtävän. Osoaa valita tarkoituksenmukaiset välineet ja työtavat tehtävän suorittamiseksi. Hankkii palautetta tekemisestään ja arvioi tuloksiaan. Tarvitsee jonkin verran ohjausta.</p>	<p>Toimii suhteellisen itsenäisesti. Osoaa kuvata toteutetun työprosessin ja perustella valinnat, jotka prosessissa on tehty tai on vielä tehtävä. Osoaa arvioida omaa toimintaansa suhteessa työryhmään ja työn kokonaisprosessiin.</p>	<p>Tunnistaa työnsä työorganisaation ja sen tuloksellisuuden näkökulmista sekä arvioi sitä suhteessa näihin. Osoaa kuvata oman osaamisen nykytilaa kokonaisvaltaisesti. Osoaa asettaa kehittämistavoitteita ja osoaa luoda itsensä ja työnsä kehittämiseksi vaadittavan polun. Ohjaa toisia työn kehittämisessä.</p>
<p>Kriteerit voi rakentaa myös opiskelijan ja työpaikan tarpeiden näkökulmista.</p>	<p><b>Toiminta ja tekeminen (1–2)</b></p>	<p><b>Perusteleminen ja oman työn arviointi (3–4)</b></p>	<p><b>Itsensä ja työnsä kehittäminen (5)</b></p>
	<p><b>”Seuraavan vaiheen / portaan / laadun malli”</b></p> <p>Kuvataan se, millaista osaaminen on, kun se omassa toimintaympäristössä on kehittynyt laadullisesti seuraavalle tasolle. Kuvataan parantunut toimintatapa. Suhteutetaan parantuminen kehittämiseen käytettävissä olevaan aikaan (ajan tarpeen ja kehittymiskyvyn tunnistaminen).</p> <p>Kontekstiperustainen arviointi, jossa kriteerit määritellään suhteessa toimintaympäristöön. Yleiset kriteerit ovat taustalla antamassa innoitusta seuraavan portaan määrittelylle.</p>		

---

## 4.4 Osaamisen perustasot ja seuraavan askeleen logiikka

Seuraava työkalu ja sitä seuraava case-esimerkki perustuvat ajatukseen, että osaaminen täytyisi kuvata kokonaisuuksina ja kokonaisuuksien näkökulmista pitäisi määritellä arvioinnin kriteereitä yhdessä koulutettavien kanssa.

Työkalussa osaaminen on jaoteltu neljään kokonaisuuteen. Tämä on täysin sattumanvarainen lähtökohta ja sopii case-esimerkkiin. Periaatteessa kokonaisuuksia voi olla kuinka monta tahansa. Olennaista ei ole kokonaisuuksien lukumäärä vaan se, että kuvataan näkökulmia osaamiseen ja kuvataan, miten osaaminen ilmenee.

Osaamista kuvataan kahdella tasolla: aloittelijan ja edistyneen. Kuten mallissa on kirjattu, tätä voi ajatella myös numeerisesti. Numeerinen ajattelu on järkevää sen vuoksi, että opiskelija saattaa tarvita arvosanoja joko oppilaitosta vaihtaessaan tai jatko-opintoihin hakeutuessaan. Osaamisen numeerinen arviointi voidaan siis ulottaa myös osaamisen tunnistamisen kentälle.

Lienee itsestään selvää, että mikäli opettajat osaavat arvioida numeerisesti omilla kurseillaan saavutettua osaamista, he osaavat arvioida numeerisesti myös muilla tavoilla hankittua osaamista. Opettajalla on siis kyky arvioida osaamisen laadun tasoja. Olennaista kyvyn toteuttamisessa on se, että opettajalla on käytössään kriteerit, joista lähtien osaamisen laatua arvioidaan. Kriteerit

koskevat osaamista, eivät pelkästään opettajan opintojakson sisältöjä.



Seuraavassa työkalussa on kohta myös oman lähikehityksen vyöhykkeen kuvaamiselle (”oma seuraava askel”). Lähikehityksen vyöhyke on käsite, jonka kautta voidaan ajatella realistisia muutoksen mahdollisuuksia.

Miten minun tulee kehittää osaamistani seuraavaksi? Mikä on minulle, tässä tilanteessa, ylipääntään mahdollista? Osaamisen kehittämisellä pitää olla realistiset perusteet. Nämä tulee tunnistaa ja tunnistaa kehittämisprosessien suunnittelussa.



Työkalua seuraava case-esimerkki hahmottaa johtamisen pedagogista osaamista. Se on olennainen osa sekä leadershippiä että managementtia. Kyseisessä casessa johtamisen pedagogiikka on ajateltu neljän osaamiskokonaisuuden näkökulmista. Ne ovat ohjaamisosaaminen, tulkitsemisoaaminen, arviointiosaaminen ja kehittämisoaaminen.

Suhteessa näihin neljään näkökulmaan usein opiskelijat ovat tunnistaneet omassa johtamistoinnassaan pedagogista osaamista, sitä, miten ylipääntään nämä osaamiset työssä näyttäytyvät. Sen jälkeen he ovat kuvanneet oman organisaationsa näkökulmasta kriteereitä aloittelijan ja edistyneen

osaamiselle. Kaikesta tästä on työnsä kehittäjien, koulutettavien kesken käyty neuvotteluita. Näin on samalla rakennettu perusymmärrystä organisaation johtamiskulttuurista sekä johtamisosaamisesta.

Jokainen koulutettava on laatinut itselleen henkilökohtaisen kehityssuunnitelman, jossa hän on kuvannut oman seuraavan askeleensa. Seuraavan askeleen toteutumista tukee organisaation sisäinen benchlearning eli vertailuoppiminen.

Osaamisen kokonaisuudet, arvioinnin kohteita	Arvioinnin kriteerit		HEKS
	Aloittelijat (1)	Edistyneet (5)	Oma seuraava askel
_____ Osaaminen			
_____ Osaaminen			
_____ Osaaminen			
_____ Osaaminen			

Case: Johtamisen pedagoginen saaminen, arvioinnin kohteita	Arvioinnin kriteerit		HEKS
	Aloittelijat (1)	Edistyneet (5)	Oma seuraava askel
<p><b>Ohjaamisosaaminen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Miten johtaminen tukee mahdollisuuksien synnyttämistä tavoitteiden ja toimintatapojen suunnittelussa, suunnitelmien toimeenpanossa, arviointitoiminnassa ja kehittämistyössä?</li> <li>■ Miten johtaminen kohtaa oppimisen erilaisuutta?</li> <li>■ Miten johtaminen tukee toimintaa?</li> <li>■ Miten johtaminen vaikuttaa osallisuuden muotoihin sekä yhteisiin tavoitteisiin suuntautumiseen?</li> <li>■ Miten johtaminen ohjaa tulkitsemista?</li> </ul>			
<p><b>Tulkitsemisosaaminen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Miten johtaminen tukee tavoitteiden ja toimintatapojen ymmärtämistä omaksi toiminnaksi?</li> <li>■ Miten johtaminen tukee ja ohjaa muutosta?</li> <li>■ Miten johtaminen tukee tulkintojen herättämien tunteiden käsittelemistä?</li> <li>■ Miten johtaminen tukee suhteellisuuden tajuista ja moninäkökulmaista asioiden selvittelyä?</li> <li>■ Miten johtaminen tukee asiakkaiden ja yhteistyöverkostojen toimintaa?</li> <li>■ Miten johtaminen tukee arvioivan ja kehittävän työotteen syntymistä?</li> </ul>			

Case: Johtamisen pedagoginen saaminen, arvioinnin kohteita	Arvioinnin kriteerit		HEKS
	Aloittelijat (1)	Edistyneet (5)	Oma seuraava askel
<p><b>Arviointiosaaminen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Miten johtaminen tukee toimijoiden osallisuutta arviointitoiminnassa?</li> <li>■ Miten johtaminen tukee toiminnan ja sen tulosten moninäkökulmaista tulkitsemista erilaisilla tulkintafoorumeilla?</li> <li>■ Miten johtaminen tukee mittaristojen käyttämistä arviointityössä?</li> <li>■ Miten johtamisen avulla kehitetään mittaristoja?</li> <li>■ Miten johtaminen tukee mittareiden tulkitsemistä suhteessa toimintaan?</li> </ul>			
<p><b>Kehittämisaosaaminen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Miten johtaminen tukee uusiksi tavoitteiksi ja toimintatavoiksi tulkitsemista?</li> <li>■ Miten johtaminen tukee arviointitulosten käyttämistä kehittämisen lähtökohtana?</li> <li>■ Miten johtaminen tukee innovatiivisen ja kehittävän ilmapiirin luomista?</li> <li>■ Miten johtaminen tukee tutkivan ja kehittävän työotteen syntymistä, ylläpitämistä ja kehittämistä?</li> </ul>			

---

## 4.5 Kehittämisstrategian rakentaminen työpaikalla suoritettavissa opinnoissa

Ensin opiskelijan kanssa tehdään osaamisen tunnistaminen, jotta saadaan selvyys siitä, mitkä osaamisalueet voi näyttää ilman erityisiä ponnisteluita. Sen jälkeen voidaan nostaa esiin ne osaamisalueet, jotka vaativat kehittymistä. Nämä nostetaan seuraavaan suunnittelukorttiin.

Työkalu avaa mahdollisuuden **rinnastaa tutkinnon osaamistavoitteiden ja työelämän laadun ja tulokellisuuden näkökulmat**. Vaikka työkalu itsessään olisikin kömpelö, sen yllyttämä keskustelu ja tavoitteiden tutkiminen on ensiarvoisen tärkeitä koulutettaessa korkeakoulutasoisia asiantuntijoita.

Mallissa on tutkinnon tavoitteiden sarakkeeseen kirjattuna myös johtaminen. Tämä perustuu Eurooppalaiseen tutkintojen viitekehykseen (EQF), jossa osaamista tarkastellaan kolmesta näkökulmasta (tiedot, taidot, pätevyys). Pätevyyden näkökulma puhuu korkeakoulutasoisissa vaatimuksissa johtamisesta ja vastuun ottamisesta. Siksi on syytä ajatella myös johtamisen näkökulmia. Miten korkeakouluopinnot tukevat johtamisen ja vastuun ottamisen asennemaailman kehittymistä opiskelijoilla?



Työkalu **yllyttää miettimään tutkintojen tavoitteita työelämän strategisten tavoitteiden näkökulmista**. Näin ammatteihin valmentavien tutkintojen opetussuunnitelmat joutuvat kenties hieman uudenlaisen tarkastelun kohteeksi.

Toisaalta oppimisen ja osaamisen kehittymisen mittarit ja kysymykset koulutusprosessien vaikuttavuudesta nousevat esiin mittareiden kohdalla. **Miten työelämän työn laadun ja onnistumisten mittaamiseen käyttämät menetelmät rinnastuvat, limittyvät ja jopa sopivat yhteen koulutusorganisaatioiden käyttämien oppimisen ja osaamisen mittareiden kanssa?**



Samalla tavalla kuin liiketoimintaorganisaatioiden tavoitteiden tarkasteleminen orjallisesti jostakin näkökulmasta on toisinaan mahdotonta, opetussuunnitelmien tavoitteiden asettaminen vain yhteen näkökulmaan on usein mahdotonta. Henkilöstökysymykset limittyvät prosesseihin ja niin edelleen.

Työkalu on mekanistinen, jos sitä mekanistisesti käytetään. Tässä sen olennainen tarkoitus on nostaa asioita tutkittavaksi ja keskusteltavaksi. Tutkimisen ja keskustelun myötä voimme asettaa mielekkäitä tavoitteita.

## SUUNNITTELUKORTTI

	Tutkinnon tavoitteet	Työorganisaation tavoitteita	Opiskelijan tavoitteita	Mittarit ja arviointivälineet
<b>Asiakkaat</b>	Tähän kootaan tutkinnon opetussuunnitelmassa ilmaistuja kehittämistä vaativia tavoitteita asiakasnäkökulmasta, palvelutehtävän toteuttamisen näkökulmista. Asiakkuuksien johtaminen.  <b>Asiakasosaaminen</b>	Tähän kootaan työorganisaation eritasoisissa strategioissaan ilmaisevia tavoitteita, myös sellaisena kuin ne on kirjattu opiskelijan työlähipiiriin tavoitteisiin ja siten kuin niitä on jo operationaalistettu.  <b>Asiakasosaaminen</b>	Tähän kirjataan opiskelijan tavoitteita ja nykyistä osaamista. Kun tavoitteet on kirjattu, ne tulee suhteuttaa työtoimintaan ja määrittää, mitä erityisiä toimenpiteitä tavoitteiden saavuttaminen edellyttää.  <b>Asiakasosaaminen</b>	Oppimista ja osaamisen kehittymistä kuvaavien arviointien suhteuttaminen työn laatua ja tuloksellisuutta kuvaaviin mittareihin
<b>Prosessit</b>	Tähän kootaan tutkinnon opetussuunnitelmassa ilmaistuja kehittämistä vaativia tavoitteita työn ja toiminnan prosessien, sujuvuuden ja tehokkuuden näkökulmista. Prosessien johtaminen.  <b>Prosessiosaaminen</b>	<b>Prosessiosaaminen</b>	Voi käyttää yksinkertaisia kysymyksiä:  - Mikä sinulle on tärkeää?  - Mitä aiot tehdä näiden asioiden eteen?  <b>Prosessiosaaminen</b>	
<b>Henkilöstö</b>	Tähän kootaan tutkinnon opetussuunnitelmassa ilmaistuja, kehittämistä vaativia tavoitteita työyhteisön ja verkostojen sekä osaamisen kehittymisen ja työhyvinvoinnin näkökulmista. Henkilöstöjohtaminen.  <b>Henkilöstöosaaminen</b>	<b>Henkilöstöosaaminen</b>	<b>Henkilöstöosaaminen</b>	
<b>Talous</b>	Tähän kootaan tutkinnon opetussuunnitelmassa ilmaistuja, kehittämistä vaativia tavoitteita taloudellisuusajattelun sekä taloudellisen toiminnan ja kestäväen kehityksen (resurssit) näkökulmista. Resurssien johtaminen.  <b>Talous- ja resurssiosaaminen</b>	<b>Talous- ja resurssiosaaminen</b>	<b>Talous- ja resurssiosaaminen</b>	

## SUUNNITTELUKORTTI

	Tutkinnon tavoitteet	Työorganisaation tavoitteita	Opiskelijan tavoitteita	Mittarit ja arviointivälineet
Asiakkaat	Asiakasosaaminen	Asiakasosaaminen	Asiakasosaaminen	
Prosessit	Prosessiosaaminen	Prosessiosaaminen	Prosessiosaaminen	
Henkilöstö	Henkilöstöosaaminen	Henkilöstöosaaminen	Henkilöstöosaaminen	
Talous	Talous- ja resurssiosaaminen	Talous- ja resurssiosaaminen	Talous- ja resurssiosaaminen	



## 4.6 Ajan hallinta

Kaksi viimeistä työkalua muistuttavat siitä, mitä osaamisen tunnistamisessa ja siten myös oppimisen suunnittelemisessa ei pidä koskaan unohtaa: **aika**.

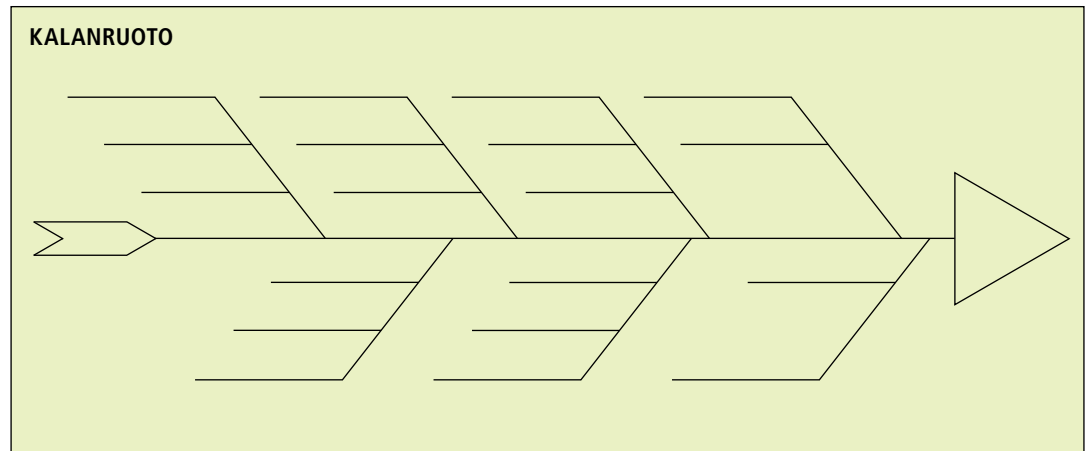
Milloin oppimistekoja pyritään tekemään? Mitä on mahdollista missäkin ajassa oppia? Kuinka paljon aikaa on todellisuudessa aidosti käytettävissä? Paljonko haluan käyttää aikaa? Mikä on tässä ajassa mahdollista? Ja niin edelleen.

Aika luo oppimiselle olennaisia reunachtoja sekä käytettävissä olevana aikana että kestona. Opiskelijan kanssa kannattaa oppimista ja osaamisen

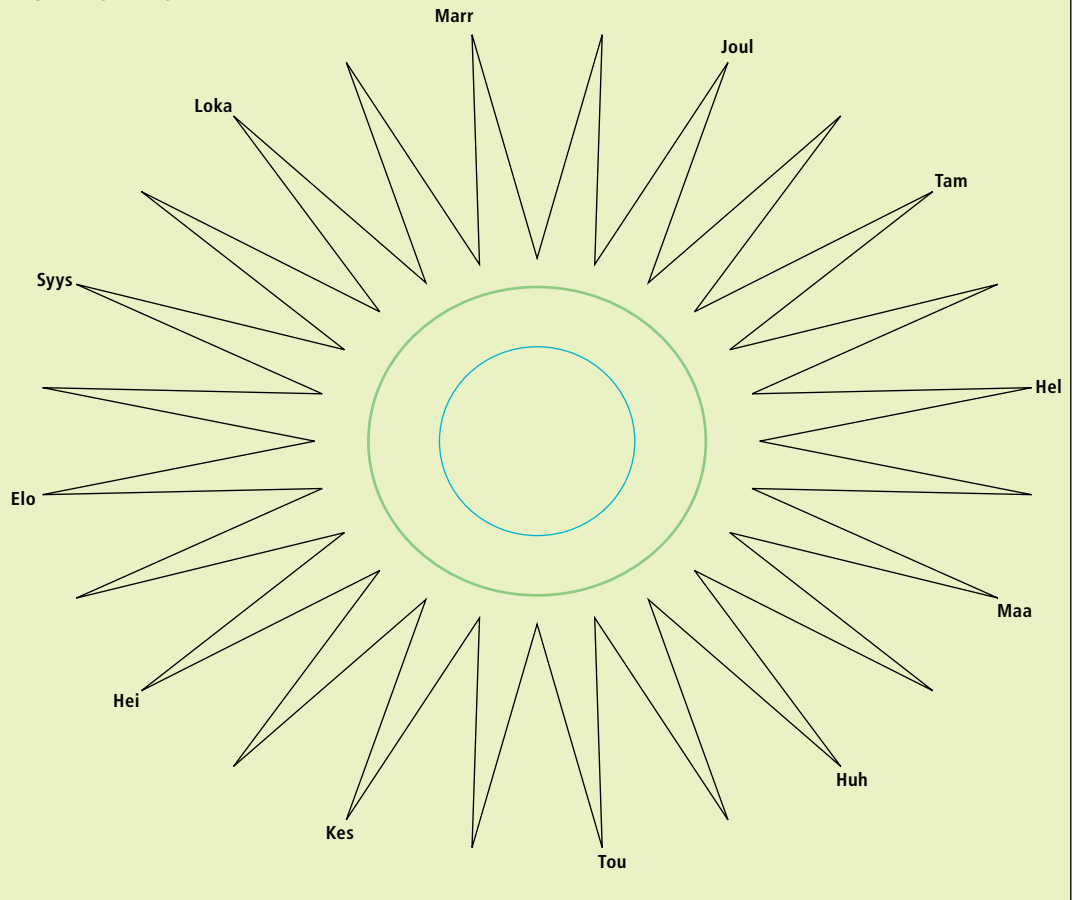
kehittymistä ajatella realististen aikaresurssien näkökulmasta.

Vaikka oppimisen aika ei olisikaan lineaarinen, ajankäytön suunnittelussa voivat auttaa aivan yksinkertainen kalanruoto tai aurinkokello.

Näiden erinomaisuus kalenteriin verrattuna on se, että saamme varsin helposti kokonaisajan ja asioiden suhteet näkyviin yhdellä silmäyksellä. Oppimisen ja sen mahdollisuuksien kokonaisuus avautuvat näin kauniilla tavalla.



# AURINKOKELLO



5

# Osaamisen tunnistamisen ohjelmamateriaaleja



---

■ Seuraavat artikkelit, kirjat ja linkit ovat osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen kehittämissä hyödyksi.

Arene (2009) [http://www.arene.fi/data/liitteet/ajankohmainen\\_20090309T112427\\_59837.pdf](http://www.arene.fi/data/liitteet/ajankohmainen_20090309T112427_59837.pdf)

EQF (2008) [http://ec.europa.eu/dgs/education\\_culture/publ/pdf/eqf/broch\\_fi.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/pdf/eqf/broch_fi.pdf)

Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. (2006). Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. (toim.): Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Kansanvalistusseura, Vantaa. s. 26–49.

NQF (2009) <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2009/liitteet/tr24.pdf?lang=fi>

Ropo, E. & Gustafsson, A-M. (2006). Elämäkerrallinen näkökulma ammatilliseen ja persoonalliseen identiteettiin. Teoksessa Eteläpelto, A. & Onnismaa, J. (toim.): Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Kansanvalistusseura, Vantaa. s. 50–76.

Pasanen, H. (2000). Oppimisen ohjauksen tarve ammatillisessa aikuiskoulutuksessa. Teoksessa Onnismaa, J. & Pasanen, H. & Spangar, T.: Ohjaus ammatina ja tieteenalana 2. Ohjauksen toimintakentät. PS-kustannus, Jyväskylä. s. 104–130.

Saranpää, M. (2006): Hyppyjä sameaan veteen. Opettajuiden ja opettamisen kehittyminen Dopin-projektissa. Helian julkaisusarja C, Ammatillinen opettajakorkeakoulu, 13:2006

Saranpää, M. (2008). Ohjaajan hätävara. Osaamisen tunnistamisen ja työstä oppimisen ohjaamisen työkaluja ammattikorkeakoulututkintojen tekijöille. HAAGA-HELIA Kehittämisasiaportteja 3/2007. Edita, Helsinki.

Saranpää, M. (2009). Osaamisen tunnistaminen ja työstä oppiminen korkeakoulutasoisesti. Teoksessa Gröhn, I. (toim.): Näkökulmia korkea-asteen oppisopimuksen kehittämiseen. HAAGA-HELIA kehittämisasiaportteja 1/2009. Edita, Helsinki.

Tunnistatko taiturin? Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen korkea-asteella. Niskanen, Lepänjuuri, Rautio (toim.) Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 67 / 2006.

VTV (2009) [http://www.vtv.fi/files/1783/1882009\\_AMK-koulutuksen\\_tyoelamalahtoisyyden\\_kehittaminen\\_NETTI.pdf](http://www.vtv.fi/files/1783/1882009_AMK-koulutuksen_tyoelamalahtoisyyden_kehittaminen_NETTI.pdf)