

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistallenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Kylmälä, S. (2020) Opinnollistamisesta ko apua työelämäyhteistyöhön, opintojen mielekkyyteen ja valmistumisen nopeuttamiseen? TAMK-konferenssi – TAMK Conference 2020. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja, Erillisjulkaisuja, s. 86 - 95.

URL: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-7266-42-7>

# 10. Opinnollistamisestako apua työelämäyhteistyöhön, opintojen mielekkyyteen ja valmistumisen nopeuttamiseen?

*Satu Kylmä, osaamispäällikkö, Liiketoiminta, Tampereen ammattikorkeakoulu*

**Hankkeen nimi: Restonomien koulutuksen ja elinkeinon yhteiskehittäminen. (ReKey-hanke)**

Avainsanat: opinnollistaminen, työelämäyhteistyö, kehittäminen

## Tiivistelmä

ReKey-hankkeessa on opinnollistamisen jalostamisen tavoitteena ollut kehittää opiskelijan ja opettajan osaamista sekä yrityksen toimintatapoja. Tässä artikkelissa kerrotaan, miten opinnollistamista on tehty TAMKissa restonomikoulutuksessa. Opinnollistaminen on opiskelijoille mielekästä silloin, kun se onnistutaan yhdistämään hänen työhönsä. Se antaa opiskelijalle myös tätä kautta mahdollisuuden toimia aktiivisena kehittäjänä työpaikallaan. Myös opiskelijan opiskeluaika todennäköisesti lyhenee tämän prosessin ansiosta. Opinnollistaminen tarjoaa opettajille kurkistuksen työelämään ja mahdollisuuden kehittää myös omaa osaamistaan.

## Johdanto

ReKey-hankkeessa (Restonomien koulutuksen ja elinkeinon yhteiskehittäminen) on kehitetty 13 ammattikorkeakoulun kesken uudenlaista yhteistoimintamallia, joka vahvistaa ammattikorkeakoulun roolia kansallisessa innovaatioekosysteemissä. Tampereen



ammattikorkeakoulussa yhteistyössä Satakunnan ammattikorkeakoulun kanssa on kehitetty sekä opettajille että opiskelijoille erilaisia toimintamalleja oman työn opinnollistamiseen. (ReKey 2019.)

Opinnollistamisella tarkoitetaan sitä, että opintojen aikana työtä tekemällä opitaan uutta ja kehitytään. Kun työtä integroidaan opintoihin, se luo mielekkäämmän, uudenlaisen oppimiskokemuksen. (Kotila ym. 2016.) Jos opinnollistamisessa paneudutaan omaan työhön kokonaisvaltaisemmin ja syvemmälle, niin myös opiskelijan työnantaja hyötyy toiminnan kehittymisen näkökulmasta projekteista. Tällöin prosessissa tarvitaan kuitenkin suunnitelmallisuutta ja tavoitteellisuutta, toisin kuin aikaisemmin hankitun osaamisen tunnustamisessa (Outinen 2016, 428).

Työssä käyvien opiskelijoiden osuus kasvaa vuosi vuodelta. Yleisintä se on korkeakouluopintojen yhteydessä. Yliopisto-opiskelijoista työskenteli opintojen ohella 56 prosenttia ja ammattikorkeakoululaisista opiskelijoista 58 prosenttia vuonna 2017. Eri koulutusaloilla on työssäkäynnissä eroja, mutta esimerkiksi oman kokemukseni mukaan matkailu- ja ravitsemisalalla työssäkäynti on erittäin yleistä. Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2017 palvelualan ammattikorkeakoulun opiskelijoista 61 % kävi töissä opintojen ohessa. (SVT: Opiskelijoiden työssäkäynti 2017.)

Osaamista voidaan tarkastella kolmella tasolla, jotka ovat geneeriset-, yleiset työelämä- sekä ammattialakohtaiset osaamiset. Osaamista voidaan tarkastella myös kovina ja pehmeinä taitoina. Kovat taidot on helposti havaittavissa, kuvattavissa ja mitattavissa ja ne liittyvät usein tekniseen osaamiseen, ICT-taitoihin sekä lakien ja säännösten tuntemukseen. Palvelusektorilla tarvitaan myös

pehmeitä taitoja, jotka liittyvät kommunikointiin, luovuuteen, tiimityöhön, konfliktien hallintaan, johtamiseen, neuvotteluihin ja esiintymiseen. (Osaaminen 2035, 18, EU 2011.) Opinnollistettaessa pitäisi muistaa tarkastella erilaista osaamista ja arvostaa varsinkin palvelualoilla sekä kovia että pehmeitä taitoja. Geneeriset- ja työelämäosaamiset saattavat unohtua, kun opinnollistetaan yksittäisiä opintojaksoja.

Työssäkäyntiä ja siellä hankittua osaamista pitäisi hyödyntää opinnoissa. Kun ajatellaan opiskelijoiden työssä käymistä oppimisen mahdollisuutena, niin opiskelijoiden tyytyväisyys opintoihin lisääntyy, he kiinnittyvät paremmin työelämään ja siirtyminen opinnoista töihin helpottuu (Kotila ym. 2016). Monilla on myös haasteena perhe-elämän, opintojen ja työn yhdistäminen. Tällöin henkilökohtaisuus, jota voidaan rakentaa esimerkiksi työn opinnollistamisen kautta tukee opintoihin sitoutumista ja lisää myös vastuullisuuden kokemusta oppimisessa. Tällöin opiskelijan näkökulma on otettava huomioon jo heti opintojen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa. (Kukkonen & Marttila 2017.)

## Opinnollistaminen palveluliiketoiminnan tutkinto-ohjelmassa Tampereen ammattikorkeakoulussa

Opiskelijoita pyritään valmentamaan itsenäiseen työskentelyyn ja sitä tuetaan tiimityöskentelyllä ja valmentavalla otteella opetuksessa. Väljäsisältöiseksi rakennettu opetussuunnitelma ja valmentava ote antavat erinomaiset mahdollisuudet opinnollistaa opintoja ja tehdä tiivistä yhteistyötä työelämän kanssa. Myös tiimissä yhdessä toimiminen rohkaissee opiskelijoita opinnollistamiseen.



TAULUKKO I. Opinnollistamisen eri muodot

Miten opinnollistettu	Mitä huomioitava
opiskelemalla oman hopsin mukaisia opintoja omassa työssä	tarjotaan aktiivisesti tätä mahdollisuutta
tekemällä koko kurssin opiskelijoiden kanssa projekteja tietylle yritykselle, esim. kumppaneille	opettajan oltava aktiivinen, jotta mahdollistetaan kaikille osaamistavoitteiden täyttyminen
tekemällä henkilökohtaisen projektin	vaatii keskustelua opiskelijan kanssa
tekemällä osuuskunnan kautta opinnollistaen opintoja	perustettava osuuskunta, talous: miten raha liikkuu?
opinnollistamalla opintoja koulun omassa laboratorioympäristössä, järjestäen esim. erilaisia tilaisuuksia	mietittävä, mitä opintoja tätä kautta voidaan tehdä
ensimmäisen vuoden opintojen osaamisen näyttämisen ja opinnollistamisen yhdistäminen	ammattialakohtaisen sekä generisen teoreettisen osaamisen huomioiminen
verkkokurssin kautta opinnollistaminen	ohjaus tapahtuu virtuaalisesti
avoimen amkin kautta yrityskohtaisesti räätälöidyillä opinnoilla, joissa yhdistetään sekä osaamisen näytöt että opinnollistaminen	avoimuus, jatkuva keskusteluyhteys, tavoitteiden selkeä esiintuominen, arviointikriteerit esillä alusta lähtien

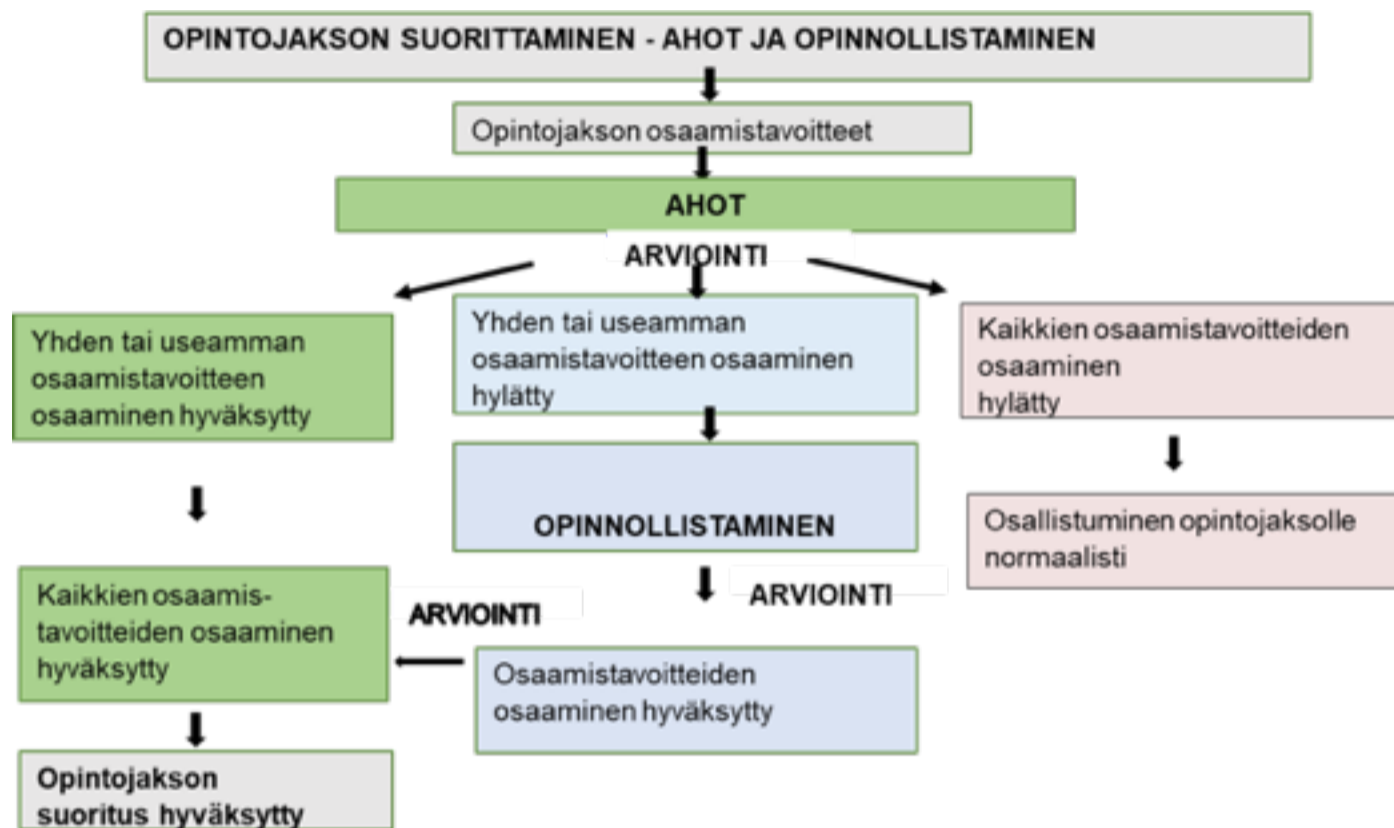
## Ensimmäisen vuoden monimuodon opintojen opinnollistaminen

TAMKin palveluliiketoiminnan monimuotokoulutukseen vuosittain valitut 40 opiskelijaa ovat suorittaneet ennen opintojensa alkua alan toisen asteen tutkinnon. Useilla heistä on suoritettuna esim. esimiehen erikoisammattitutkinto ja useilla on pitkä ja monipuolinen työkokemus vaativistakin alan esimies- ja asiantuntijatehtävistä. Tätä työkokemusta hyödynnetään opinnollistamisessa. Kokemusten perusteella työssä hankitun osaamisen tueksi monimuoto-opiskelijat tarvitsevat usein teoreettisen viitekehyksen vahvistamista opintojaksojen osaamisalueilta.

TAMKin monimuotokoulutuksessa opintojen ensimmäinen vuosi koostuu neljästä kymmenen opintopisteen laajuisesta ammatillisesta opintojaksosta, jotka on mahdollista opinnollistaa. Tällöin uudet opiskelijat voivat aloittaa opintonsa suoraan toisen vuoden opinnoista ja lyhentää näin opiskeluaikaansa sekä saada lisää mielekkyyttä opintoihinsa.

Ennen prosessia opiskelija tutustuu opetussuunnitelmassa oleviin osaamistavoitteisiin ja arviointikriteereihin sekä muodostaa käsityksen siitä, millaista osaamista opinnoilla on tarkoitus saavuttaa. Opiskelija arvioi omaa osaamistaan suhteessa näihin osaamistavoitteisiin. Opinnollistamisessa hyödynnetään suunnitelmia, raportteja, suullisia esityksiä, ryhmäkeskusteluja, esseitä ja tenttejä sekä havaintoja ja kyselyjä työelämässä. Tavoista sovitaan yhdessä opiskelijan kanssa. Monimuoto-opiskelijat tekevät projektinsa omiin työpaikkoihinsa. Opintojakson arvioinnissa voidaan käyttää opettajan antaman arvioinnin lisäksi itse- ja vertaisarviointia, asiakaspalautteita sekä työelämän antamaa palautetta. (Heikkilä 2019.)

Opinnollistamista edeltää aikaisemmin hankitun osaamisen tunnustaminen ja tunnistaminen (AHOT). AHOTissa mitataan kunkin opintojakson osaamistavoitteen mukaista osaamista. Mikäli opiskelijan osaaminen ei kata kaikkia opintojakson osa-alueita, puuttuva osaaminen suoritetaan opinnollistamalla.



KUVIO 1. TAMK:n palveluliiketoiminnan monimuotokoulutuksen ensimmäisen vuoden opintojen opinnollistamisen malli (Heikkilä 2019)

## Opinnollistaminen ja osaamisen hyväksilukeminen yrityssryhmässä

Prosessi alkaa siitä, kun kaikkien potentiaalisten opiskelijoiden kanssa käydään henkilökohtainen keskustelu, jossa kartoitetaan aiempaa osaamista ja lisäksi sen hetkistä tehtäväkenttää. Mitkä ovat aikaisemmat työkokemukset? Mitä osaamista työssä on kertynyt? Miten arvioi omia tiimityötaitojaan? Mitkä koee omina vahvuuksinaan ja heikkouksinaan ammattilaisena? Edellä mainit-



tuja osaamisia peilataan opintojaksojen tavoitteisiin ja sisältöihin. Mietitään, millaista osaamista voi työssä kartuttaa ja miten sitä arvioidaan. Arviointia peilataan aina opintojakson tavoitteisiin ja sisältöihin sekä jaksolle kirjattuihin arviointikriteereihin.

Pääasiallisesti opettajina toimivat sellaiset henkilöt, joilla on kokemusta toimialalta. Ensimmäisen ja toisen vuoden opinnoissa yhdistyvät sekä osaamisen näytöt että oppimistaminen. Opiskelijoiden kohdalla on tärkeää huomioida yksilölliset tarpeet, vaikka kehittämistehtäviä tehdäänkin ryhmissä. Kolmannen vuoden opinnoissa oppimistetaan kaikissa opintojaksoissa, koska harvemmin opiskelijoilla on näiden syventävien opintojaksojen tavoitteiden mukaista osaamista.

Yritysryhmissä parasta on se, jos opiskelijat tulevat erilaisista tehtäväkentistä, jolloin he oppivat toinen toisiltaan ja lisäksi saavat itselleen tuekseen organisaation sisäisen uuden verkoston. Haasteena tässä on eritasoinen osaaminen ja sen varmistaminen, että kaikille rakentuisi kuitenkin yhtenäinen restonomiosaaminen. Kun ryhmä on yrityskohtainen, niin kehittäminen on kohdennettua tarpeeseen tulevaa kehittämistä ja ei tarvitse miettiä tietojen luottamuksellisuutta. Opintojaksoissa tavoitteiden mukaisia sisältöjä käsiteltäessä voidaan niitä painottaa yrityksen ja opiskelijoiden tarpeiden mukaisesti, esim. esimiesosaamisessa.

## Pohdinta

Oppimistaminen on varmasti luontevaa matkailu- ja ravitsemisalalan opiskelijoille, koska näistä opiskelijoista yli neljännes on hakenut osaamisen tunnistamistakin aiempien opintojen tai har-





joittelun sekä palkkatyössä hankitun osaamisen perusteella. Matkailu- ja ravitsemisalalla miltei viidennes opiskelijoista oli hakenut aiemmin palkkatyössä hankitun osaamisen tunnistamista. (Mäkinen-Streng 2017, 18.) Opinnollistaminen on opiskelijoiden ryhmäytymisen kannalta antoisampaa kuin osaamisen tunnistaminen, sillä jos vain osa opintojakson sisällöistä opinnollistetaan, niin tällöin alan kulttuuri ja hiljainen tieto välittyvät ryhmän kesken ja päästään verkostoitumaan keskenään.

Korkeakoulun opettajien kokemuksella ja ammattitaidolla on erityisen suuri merkitys verrattaessa opiskelijan osaamista tutkinnon ja opintojaksojen osaamistavoitteisiin (Asplund, Määttä & Virolainen 2015, 24). Tämä ilmeni myös TAMKissa tuossa yrityskohtaisessa koulutuksessa. Opettajien pitää pystyä hahmottamaan tutkinnon kokonaisuus ja ymmärtämään, mitkä ovat niitä keskeisiä osaamisia ko. opinnoissa. Mielestäni olisi kokeilemisen arvoista, että tutkinto-ohjelmissa olisi tutkintovuosikohtaiset opettajat, jotka vastaisivat vuosikursseittain opinnollistamisista. Tällöin opettajat pääsisivät keskittymään ja kehittämään tätä toimintaa intensiivisemmin ja varmistettaisiin opiskelijoiden tasa-puolinen kohtelu.

Kukkonen (2016) rakensi opinnollistamisen prosessin, joka koostuu oivalluksesta, kokonaisuuden kartoittamisesta, toteutuksen suunnittelusta, työnteen vaiheesta sekä osaamisen näyttämisestä ja arvioinnista. Nämä prosessin vaiheet kannattaa huomioida, kun ohjeistaa koko opinnollistamisen prosessia. Kun opetussuunnitelmaa esitellään opiskelijoille riittävällä syvyydellä, niin heille saattaa syntyä oivallus mahdollisuudesta oman työnsä opinnollistamisesta. Kaikki opiskelijat eivät automaattisesti tutustu opetus-

suunnitelmaan kuin nimitasolla opintojen alussa. Kun oivalluksen jälkeen opiskelija käy ohjauskeskustelua joko opettajatuutorin tai opon kanssa, niin on tärkeä keskustella opiskelijan työn kuvauksesta ja tehtävien yhteydestä tutkinnon tai opintojaksojen osaamistavoitteisiin. Työnteon vaiheessa opiskelijan on sovittava opinnollistamisesta työnantajansa kanssa ja hänen on dokumentoitava hankkimaansa osaamista ja lisäksi kerättävä arviointipalautetta. Osaamisen näyttämisen opiskelija voi tehdä monella eri tavalla ja arviointi riippuu myös osaltaan tuosta näyttämisen tavasta. (Vrt. Kukkonen 2016, 134, 135.)

Kun työtä opinnollistetaan, niin saadaan esiin käytännön työtä ohjaavat teoriat ja päästään yhdistämään tähän koulussa opiskeltavaa teoriaperustaa. Tämä osaltaan erottaa opinnollistamista aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistamisesta. (Duunista opintopisteiksi.) Opinnollistaminen on opiskelijoille mielekästä silloin, kun se onnistutaan yhdistämään hänen työhönsä. Se antaa opiskelijalle myös tätä kautta mahdollisuuden toimia aktiivisena kehittäjänä työpaikallaan. Opinnollistamisen hyötynä on myös opiskelijan opiskeluajan todennäköinen lyheneminen ja opintojen mielekkyyden lisääntyminen. Lisäksi opinnollistaminen tarjoaa opettajille kurkistuksen työelämään ja mahdollisuuden kehittää omaa osaamista sekä olla mukana yritysten kehittämisessä.

### Lähteet:

Asplund, T., Määttä, J. & Virolainen, S. (2015) Aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen(AHOT) yliopistokeskuksen maisteriopinnoissa. Teoksessa M. Emmes (toim.) Keskipohjalainen koulutusväylä. Centria-ammattikorkeakoulu, C, tutkimus ja kehitys, 25, 24–26. Luettu 1.10.2019 <http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/88335/Koulutusväylä.pdf?sequence=1>



- EU 2011. Transferability of Skills across Economic Sectors. Social Europe. Role and Importance for Employment at European Level. European Commission. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011.
- Heikkilä, T. 2018. Opinnollistaminen palveluliiketoiminnan koulutuksessa. Tampereen ammattikorkeakoulu. Sisäinen julkaisu.
- Kotila, H., Mäki, K., Vanhanen-Nuutinen, L., Moisio, A., Pettersson, A. & Tolonen, K. (Toim.) 2016. Opi työssä – Uusia toimintamalleja opintojen aikaisen työn opinnollistamiseen. Helsinki; Haaga-Helia ammattikorkeakoulu AMK.
- Kukkonen, H. & Marttila, L. 2017. Kuviteltua todellisuutta – ammattikorkeakoulu oppimisen ja opiskelun ympäristönä. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja A. Tutkimuksia 19.
- Mäkinen-Streng, M., Ojala, K. & Haltia, N. 2017. Opitulle tunnustusta. Eurostudent VI-tutkimuksen artikkelisarja. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:35.
- Osaaminen 2035. Osaamisen ennakoitifoorumien ennakoitituloksia. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2019:3.
- Outinen, H. 2016. Taitoa töistä – opintojen aikaisen työn opinnollistaminen hoitotyön teoriaopinnoissa. s. 426–438. Teoksessa Oivaltamisen Iloa. Tuomi, J., Joronen, K. & Huhdanpää, A. (toim.) Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja 2017.
- ReKey -hanke. 2019. Rekey – Restonomien koulutuksen ja elinkeinon yhteiskehittäminen 2019. Luettu 2.11.2019. <https://wiki.eduuni.fi/pages/viewpage.action?pageId=44570059>
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Opiskelijoiden työssäkäynti [verkkójulkaisu]. ISSN=1798-999X. 2017. Helsinki: Tilastokeskus Luettu 10.6.2019. [http://www.stat.fi/til/opty/2017/opty\\_2017\\_2019-03-14\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/opty/2017/opty_2017_2019-03-14_tie_001_fi.html)