

## **KASVATUS- JA OPETUSALAN JOHTAMISEN KOULUTUS 15 op**

Ammatillisen koulutuksen ja vapaansivistystyön johtaminen

### **Osaamisen tunnistamisen haasteet ammatillisessa koulutuksessa**

Marjukka Tiainen, Sarianna Manselius, Atte Grönroos

KAJO2 | Toinen aste ja vapaa sivistystyö | 10.11.2021

## TIIVISTELMÄ

Tunnustaminen ja tunnistaminen osana osaamisperusteisuutta ovat olleet koulutuksen järjestäjien puheenaiheina ammatillisen koulutuksen reformista lähtien, eli vuodesta 2018. Ammatillisen koulutuksen järjestäjät noudattavat työssään ammatillisen koulutuksen lainsäädäntöä, valtioneuvoston asetusta sekä opetushallituksen määräyksiä. Toiminta ja tekeminen on siis hyvin tiukasti säädeltyä ja tästä johtuen usein myös hyvin kankeata. Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen ovat jo käsitteenä hyvin laaja. Kehittämistyön edetessä olemme huomanneet eri näkökulmien edustajina, että osaamisen tunnustaminen ja tunnistaminen sekä näiden hyödyntäminen koskettaa useita toimijoita arjen toiminataympäristössämme.

Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen käytettävät työkalut ovat jääneet keskeneräisiksi ja niiden kehittämiseksi tarvitsemme keskustelua koulutuksen toimintaympäristössä ja sidosryhmissä. Miten olemassa olevaa osaamista voidaan aidosti hyödyntää jouhevasti ja järkevästi eri koulutusasteissa, työelämässä, koulutukseen ohjauksissa ja hakeutumisissa? Miten osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen vastaavat niille asetettuun haasteeseen koulutuksen päällekkäisyyden poistamisesta ja koulutusten / tutkintojen suorittamisen nopeuttamisesta? Miten osaaminen, josta ei ole todistusta saadaan hyödynnettyä eikä se valu tutkinnon suorittamisen näkökulmasta osaamisen avaruuden tyhjiöön.

Tämä kehittämistyö vastaa osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen vajavaiseksi jääneeseen keskusteluun eri toimijoiden välillä. Työllä on mahdollisuus toimia avaimena niihin lukkoihin, joiden taakse keskustelu osaamisen tunnistamisesta ja tunnustamisesta on piilotettu. Toivottavasti tämä kehittämistyö herättää lukijoissaan ajatuksia ja keskustelua sekä myös mahdollisuuksia muutosten aikaansaamiseksi lainsäädäntöä myöden.

## Sisällysluettelo

|  |    |
|--|----|
| TIIVISTELMÄ .....  | 2  |
| OSAAMISPERUSTEISUUS JA OSAAMISEN TUNNISTAMINEN JA<br>TUNNUSTAMINEN ..... | 4  |
| Osaamisperusteisuus ammatillisessa koulutuksessa.....                    | 4  |
| Osaamisperusteisuus vapaassa sivistystyössä .....                        | 5  |
| Osaamisperusteisuus työelämässä .....                                    | 6  |
| KEHITTAMISPROSESSIN KUVAUS .....   | 7  |
| Mihin tarpeeseen kehittämisprosessi vastaa .....                         | 7  |
| Kehittämisprosessin tavoitteet .....                                     | 10 |
| Kehittämisprosessin toteuttamissuunnitelma .....                         | 12 |
| Kehittämisprosessin tulos .....  | 14 |
| POHDINTA .....   | 15 |
| LÄHTEET.....   | 19 |

## **OSAAMISPERUSTEISUUS JA OSAAMISEN TUNNISTAMINEN JA TUNNUSTAMINEN**

### **Osaamisperusteisuus ammatillisessa koulutuksessa**

Osaamisperusteisuus on ajatuksena ja toimintatapana lähtöisin ammatillisen koulutuksen reformista. Siellä se tarkoittaa huomion siirtämistä määrällisen suorittamisen sijaan osaamisen kerryttämiseen ja osoittamiseen. Lähtökohtana on opiskelijan aikaisemmin hankittu tutkinnon kannalta olennainen osaaminen, jonka varaan yksilölliset opintopolut rakentuvat. Kyse on siis pitkälti siitä ajatuksesta, että osaamista voi hankkia missä vain ja sitä voidaan arvioida myös oman oppilaitoksen ulkopuolella.

Osaamisperusteisuutta voidaan tarkastella eri näkökulmista ja sen syvyys voi vaihdella. Joka tapauksessa kyse on toimintaa ohjaavasta periaatteesta, joka tuo laatua organisaation toimintaan ja jota kautta osaamisen hyödyntäminen eri konteksteissa helpottuu.

Käytännössä osaamisperusteisuus voi olla esimerkiksi seuraavaa:

- Organisaation toiminnan tarkastelua kokonaisuutena: mitä osaamista organisaation eri toimijat tarvitsevat? Mitä osaamista tuotetaan koulutuksen avulla ja mitä muulla tavoin (mm. vapaaehtoistoiminta)?
- Toiminnan suunnittelua osaamisperusteisesti: osaamistavoitteiden ja arviointikriteerien laatiminen.

Ammatillisen koulutuksen reformin myötä vuodesta 2018 ja sen jälkeen ei osaamisen tunnistamisesta ja tunnustamisesta ole laadittu vielä tutkimustietoa. On huomioitava, että toisen asteen osaamisen tunnustaminen ja tunnustaminen poikkeaa korkeakoulujen AHOT-prosessista, josta ajan saatossa on tutkimusta tehty (Haaga-Helia).

Osaamisen tunnustaminen ja tunnustaminen (OsTu) on ollut suurimmalle osalle toisen asteen oppilaitoksia haastava tehtävä, velvollisuus, joka tulisi täyttää opiskelijan kanssa koulutuksen alussa. Laki ammatillisesta koulutuksesta, valtioneuvoston asetus ja opetushallituksen määräys mitoituksesta luovat osaamisen tunnustamiselle ja tunnustamiselle tekemisen ja toiminnan ääriiviivat. Koska toiminta ja tekeminen on

ollut haasteellista, on opetushallitus päivittänyt ohjeistustaan osaamisen tunnistamisesta ja tunnustamisesta elokuussa 2021 ([www.lausuntopalvelu.fi](http://www.lausuntopalvelu.fi)).

## Osaamisperusteisuus vapaassa sivistystyössä

Mitä osaamisperusteisuus on sitten vapaassa sivistystyössä? Asia on kentällä vielä uusi ja se herättää paljon ajatuksia liittyen esimerkiksi toiminnan vapaatavoitteisuuteen ja sivistyksen näkökulmaan. Yksi tapa on ajatella se keinona tunnistaa organisaation eri toimijoiden osaamistarpeet ja tuottaa tarvittavaa ajankohtaista osaamista. Se on myös keino suunnitella toimintaa niin, että osaamisen kehittyminen mahdollistuu ja tulee näkyväksi. Toisaalta se voi olla osaamistavoitteiden ja arviointikriteereiden laatimista, linjakasta suunnittelua sekä osaamisen osoittamisen tapojen avaamista.

<https://www.sitra.fi/tapahtumat/miten-tyossa-ja-vapaa-ajalla-jatkuvasti-kertyva-osaaminen-saadaan-nakyviin/>

**Tausta**

"Tahdomme, että yksilöt ja yhteisöt pystyvät tekemään osaamisensa näkyväksi ja hyödyntämään sitä."

"Eri tavoin hankitun osaamisen tunnistamiselle ja tunnustamiselle luodaan yhtenäiset pelisäännöt."

"Yhteinen kansallinen osaamispääoma tehdään näkyväksi."

Osaamisen tunnistamiseen vaikuttaa henkilön oma aloitteellisuus ja hänen saamansa ohjaus.

Ihmiset oppivat läpi elämän työelämässä, harrastuksissa, ihmissuhteissa, arjessa, opinnoissa jne.

58 % kokee, että haluaisi jakaa osaamistaan enemmän muiden hyväksi  
64 % kokee, että heillä on osaamista, jota voisivat hyödyntää yhteiskunnassa enemmän.

Omasta osaamisesta kertominen ei kuitenkaan ole kaikille helppoa.

5

SITRA

Kuva1. Sitra / Osaaminen näkyväksi webinaari 6.9.2021

Osaaminen ja sen oikea sanoittaminen työmarkkinoille siirryttäessä ja yleisesti työhaussa on ensiarvoisen tärkeää, jotta myös elämän varrella opitut asiat tulisi kirjattua

näkyville vaikkei kaikesta tutkintotodistusta löytyisikään. Sitran verkkokampanja 30.8-12.9.2021 pohti tätä näkökulmaa omissa webinaareissaan. Näin myös yhteiskunnallinen ääni ja tuki asialle on nostettu esiin, jotta esimerkiksi maahanmuuttajien työllistymiseen saataisiin oikeita työkaluja osaamisen kartoittamiseen. ([https:// www.sitra.fi/hankkeet/osaaminen-nakyviin/](https://www.sitra.fi/hankkeet/osaaminen-nakyviin/)).

### **Osaamisperusteisuus työelämässä**

Työelämässä tapahtuva osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen lähtee usein organisaation strategiasta ja siihen liittyviä asioita sanoitetaan eri tavoin kuin tällä hetkellä koulutusjärjestelmä tekee. Yksilön omalla aloitteellisuudella ja aktiivisuudella on suuri merkitys osaamisensa tunnistamista ja tunnustamisen näkymissä.

Suomen koulutuskentän keskeisiä kehittämisen kärkiä ovat osaamisperusteisuus, työssä hankitun osaamisen opinnollistaminen sekä sähköisten järjestelmien kehittäminen siten, että ne edesauttavat osaamisen tunnistamista ja tunnustamista.

Jonkinlainen osaamisen tunnistamisen näkökulma sisältyy myös suurimpaan osaan TE-palveluiden keskeisistä palveluhankinnoista. Tällöin osaaminen kytkeytyy useimmiten henkilön osaamisen vastaavuuteen suhteessa työmarkkinoiden esittämiin vaatimuksiin. Nämä vaatimukset on määritelty hyvin eri tavoin (kuten tutkintoina, tietoina, taitoina tai työkokemuksena). TE-toimiston asiakkaiden koulutusta, työhistoriaa ja ammatillista osaamista koskevat tiedot tallentuvat TE-toimiston asiakastietojärjestelmään (URA), jota voidaan hyödyntää osaamis- ja palvelutarpeiden arvioinnissa.

Yksityiskohtaisemmin osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen kytkeytyy:

1. Työvoimakoulutuksiin
2. Maahanmuuttajien kotoutumispalveluihin ja osaamiskeskusten työhön
3. Sellaisiin koulutus- ja aktiivipalveluihin, joissa perusajatuksena on samalla jonkin tunnistamisen työkalun hyödyntäminen tai testaaminen. Näissä käyttö on pääasiassa pilotoinnin omaista
4. Kortti- ja pätevyitysmiskoulutuksiin sisältyvät niihin liittyvät osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen käytännöt.

[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162282/TEM\\_2020\\_28.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162282/TEM_2020_28.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## **KEHITTÄMISPROSESSIN KUVAUS**

### **Mihin tarpeeseen kehittämisprosessi vastaa**

Osaamisperusteisuus on tärkeää yksilön, organisaation ja yhteiskunnan näkökulmasta. Yksilön kannalta hyöty näkyy siinä, että hänen osaamisensa kasvaa ja kehittyy. Yksi merkittävä osaamisperusteisuudesta nouseva hyöty on mahdollisuus saada omat opintosuoritukset kansalliseen Koski-tietovarantoon 8/21 alkaen. Osaamisperusteiset todisteet toimivat myös työllistymisen tukena.

Organisaation hyötyihin kuuluu, että osaamisperusteisuuden avulla voidaan johtaa ja kehittää toimintaa kokonaisuutena. Kun aidosti pohditaan, millaista osaamista arjen tehtävissä tarvitaan, koko koulutustoiminta ja etenkin koulutustarjonta kehittyy. Kun oma oppimisympäristö ja sen tuottama osaaminen tunnustetaan laajasti, lisää se toiminnan arvostusta ja vaikuttavuutta. Osaamisperusteisuus auttaa hahmottamaan omaa erityisyyttä ja samankaltaisuutta muiden kanssa ja tätä kautta löytämään entistä paremmin oman paikan jatkuvan oppimisen kentällä. Osaamisperusteisuus on tärkeää myös yhteiskunnan näkökulmasta, koska toiminnan kautta syntyy yhteiskuntaan lisää osaamista ja osaavia toimijoita. Kun olemassa olevaa osaamista ei tarvitse hankkia aina uudelleen, säästetään resursseja.

Osaamisperusteisuus koskettaa kaikkia toimijoita organisaatiossa. Koulutusten kohdalla kyse on koulutustarjonnan suunnittelusta. Tähän liittyy usein strategisia linjauksia. Yksittäisten koulutusten osaamisperusteiseen suunnitteluun päästään vasta kokonaisuuden hahmottamisen jälkeen. Toki yksittäisenkin koulutuksen tavoitteita, sisältöjä ja arviointia voi miettiä osaamisperusteisesti, mutta ilman kytkeä organisaation kokonaisuuteen ja sieltä nouseviin tarpeisiin ja ilmiöihin.

Myös vapaaehtoistoiminnan puolella voidaan hyödyntää osaamisperusteisuutta. Tätä voi olla esimerkiksi vapaaehtoistehtävien kuvaaminen osaamisen kielellä ja tehtävistä saatavien todistusten ja osaamismerkkien laatiminen.

Parhaimmillaan osaamisperusteisuus ei erottele koulutuksia ja vapaaehtoistyötä toisistaan vaan ne ovat vain erilaisia tapoja hankkia organisaatiossa tärkeäksi koettua osaamista. Organisaation osaamistarpeisiin voidaan vastata molempien avulla.

Emme välttämättä tällä kehittämistyöllä saa aikaan ratkaisuja haasteiden ratkaisemiseksi osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa, mutta ajatuksena on herättää myös ajatuksia ja keskusteluja osaamisperusteisuudesta ja osaamisen tunnistamisesta sekä tunnustamisesta. Miten erilaista, olemassa olevaa osaamista sen eri muodoissa voidaan hyödyntää yksilön eduksi, niin ammatillisessa toisen asteen koulutuksessa, vapaassa sivistystyössä kuin työmarkkinoilla? Etenkin osaamisen tunnustamisen ja tunnustamisen prosessi toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa on hyvin kankea, vaikea selkoinen sekä vaikeasti sovellettavissa. Olemassa olevaa osaamista ei aina voida tunnustaa ja tunnistaminenkin saattaa olla haasteellista ja opiskelijan näkökulmasta olemassa oleva osaaminen ei tule hyödynnetyksi opiskelijan oman opintopolun suunnittelussa.

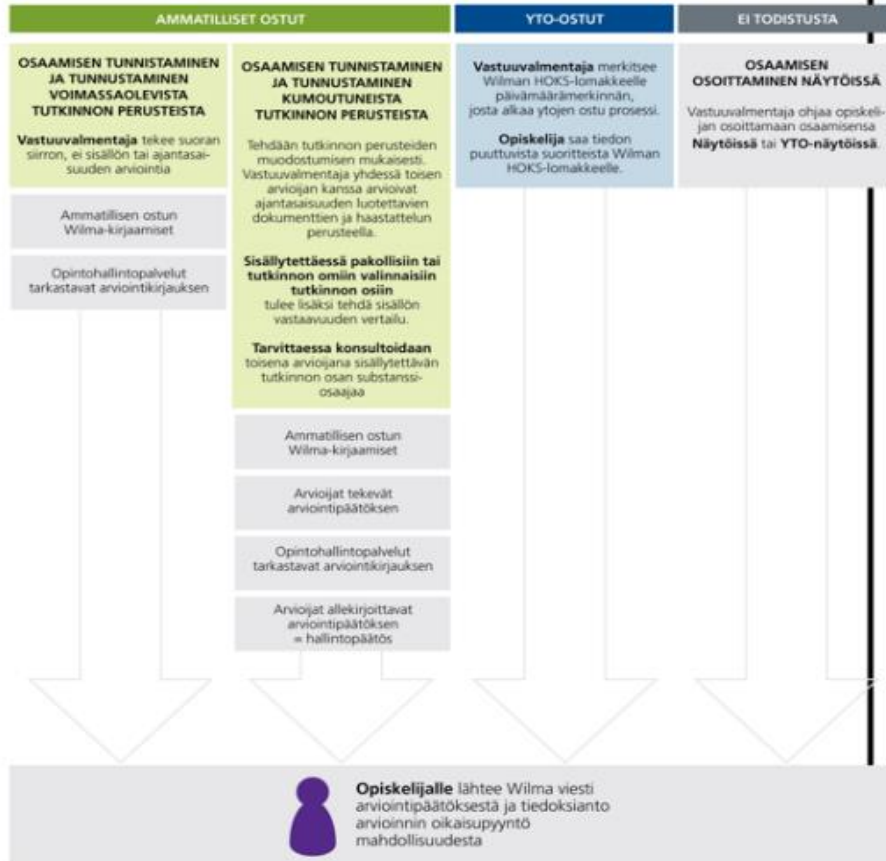
Ammatillisessa koulutuksessa osaamisen tunnustamisen lähtökohtana on toimivaltaisen viranomaisen myöntämä todistus osaamisesta. Ilman tätä virallista dokumenttia ei osaamista voida tunnustaa osaksi suoritettavaa tutkintoa. Lisäksi osaamisesta myönnetylle dokumentille on asetettu muitakin vaatimuksia, joita on kuvattu mm. opetushallituksen määräyksessä ja ohjeistuksessa osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen mitoituksesta (<https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/osaamisen-tunnistamisen-ja-tunnustamisen-mitoituksen-periaatteet-ja>) jotta osaaminen voidaan tunnustaa. Toisaalta koulutuksen järjestäjälle on asetettu tehtävä, velvollisuus, kaiken mahdollisen opiskelijan osaamisen tunnistamiseksi ja mahdollisesti tunnustettavaksi. Tähän osaamisen tunnistamiseen tarvitaan ohjeistusta, rohkaisua ja toimintamallia (selkeyttä) sekä ohjeistusta miten tunnistettu osaaminen vaikuttaa opiskelijan HOKS-prosessissa ja miten se dokumentoidaan (tehdään näkyväksi).



# OSTU Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen

Opiskelija toimittaa dokumentit (työ, koulu ja harrastus) opintotoimistoon skannattavaksi Wilmaan liitteiksi.

Vastuuvallmentaja selvittää suoritettavan tutkinnon antamat mahdollisuudet eperusteista ja tiedottaa opiskelijaa ostu mahdollisuuksista.



Kuva2. Hyria OsTu-prosessi.

Oheisessa kuvassa (kuva 2 / HYRIA OsTu-prosessi) on esitetty Hyria koulutuksen prosessi osaamisen tunnistamisesta ja tunnustamisesta. Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen vaatii tarkennuksia ja toimintaohjeistusta. Muuten velvollisuus OsTun tekemisestä jää helposti täyttämättä vaihtoehdossa ”ei todistusta” (= toimivaltaisen viranomaisen myöntämää todistusta osaamisesta). Yksilön kaikki osaaminen jota elämän varrella on hankittu, tulisi hyödyntää tässä kohtaa opintojen suunnittelun osana ja tukena.

## **Kehittämisen prosessin tavoitteet**

Kehittämisen prosessin tavoitteena on:

1. nykytilan kartoitus ammatillisen koulutuksen järjestäjän ja vapaan sivistystyön osalta sekä nostaa esille myös työelämän näkökulma työhaun tilanteissa, yksilön näkökulmaa tukien.
2. herättää keskustelua ja ajatuksia
  - osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen eri näkökulmista, hyödynnettävyydestä
  - koulutus- ja työelämäkentän yhteisistä mahdollisuuksista ja niihin tarttumisesta.

Ammatillisessa koulutuksessa osaamisperusteisuuden lähtökohtana on, että opiskelijan osaaminen tunnustetaan, mahdollisesti tunnustetaan ja opiskelija hankkii uutta osaamista vain puuttuvilta osin (verrattaessa suoritettavan tutkinnon tutkinnonperusteisiin). Tavoitteena on myös huomioida erilaiset osaamistodistukset ja merkit osana tätä kehittämistyötä. Osaamistodistuksia ja merkkejä voivat olla aikaisemmin mainittu digitaalinen osaamismerkki, erilaiset osaamiset, joita on hankittu kerho ja harrastustoiminnoissa, työelämässä hankittu osaaminen ja työtodistukset sekä osaaminen, josta ei ole merkkiä tai todistusta lainkaan.

Esimerkki työelämässä hankitusta osaamisesta on ”*Kiihdytyskaista hoiva-alalle*”

Heinolan kansalaisopiston hallinnoima vapaan sivistystyön hanke 1.5.2020- 30.4.2022 rahoittajana Opetus- ja kulttuuriministeriö, joka ei johda tutkintoon. Hankkeen tavoitteena on työllistymismahdollisuuksien parantaminen, hoiva-alan perustaitojen vahvistaminen, valmentaminen työelämä- ja yhteiskuntataitoihin, opintopolkujen rakentaminen, osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen menetelmien kehittäminen, osaamismerkistön ja arviointikriteerien laatiminen, toiminnan vakiinnuttaminen sekä hoiva-alan työvoimapulaan vastaaminen. *Henkilökohtainen tiedonanto / Jyränkölä / Marjo Mattila ja Tuula Voutilainen 14.9.2021*

Kehittämistyön ratkaistavaksi haasteeksi / ongelmaksi muodostuu:

1. osaaminen ja sen tunnistaminen, tunnistetun osaamisen hyödyntäminen osana opiskelijan yksilöllistä polkua ja osana tutkinnon suorittamista sekä
2. tunnistetun osaamisen mahdollinen tunnustaminen osanäyttöinä osaamiskokeiden tai / ja testien kautta.

Näin ollen koulutuksen järjestäjät olisivat askeleen lähempänä aitoa HOKSaamista, joka on myös itsenään tämän kehittämistyön tuotos.

Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen prosessit (ts. validointi) ovat läsnä myös vapaassa sivistystyössä, vaikkakin niiden tavoite ja näkökulma on hieman erilainen kuin ammatillisessa osaamisperusteisuudessa. Siinä, missä ammatillinen osaamisperusteisuus keskittyy aiemmin hankitun osaamisen tunnistamiseen, näyttöihin ja yksilöllisten osaamispolkujen luomiseen, on vapaassa sivistystyössä usein tavoitteena dokumentoida osaaminen ja mahdollistaa sen näyttäminen eri konteksteissa.

Validoinnin kohdalla palataan usein kysymykseen, miksi kuvata toimintaa osaamisperusteisesti. Selkeä syy on se, että osaamisperusteisen suunnittelun ja arvioinnin kautta mahdollistuu osaamisperusteisten dokumenttien luominen ja myöntäminen. Osaamisperusteisia dokumentteja ovat mm. osaamistodistukset ja osaamismerkkit. Näissä dokumenteissa korostuu sekä osaamisen kuvaus, että myös sen tukena olevat todisteet. Osaamismerkkit tuovat tähän lisäksi vielä suosittelet, joita merkin saaja voi osaamiselleen saada.

Validoinnilla voidaan ajatella olevan neljä erilaista tavoitetta:

1. Sosiaalinen validointi: yksilön voimaantuminen ja ympäröivän yhteisön arvostus
2. Oppilaitosten ja järjestöjen välinen validointi: osaaminen tunnustetaan toisessa saman kentän oppilaitoksessa tai järjestössä
3. Tutkintotavoitteinen validointi: osaaminen tunnustetaan osana tutkintoa
4. Uraa edistävä validointi: osaaminen tunnustetaan osana rekrytointiprosessia

Tavoitteet täsmentyivät ammatillisen koulutuksen järjestäjien sekä vapaan sivistystyön arjesta sekä työnhaun ja työllistymisen näkökulmasta. Tällä kehittämistyöllä koetetaan lähestyä sitä rajapintaa, jossa nämä osaamisen hankkimisen mahdollistajat toimivat ja jossa myös opiskelijat toimivat. Tätä kehittämistyötä tehdessä olemme myös huomanneet, että toimijoiden yhteinen keskustelu osaamisesta ja sen tunnistamisesta ja tunnustamisesta on hyvin vähäistä. Tämän työn tekeminen ja asioihin yhdessä perehtyminen eri näkökulmista on osoittautunut oman kehittymisemme ja osaamisemme kannalta suurmenestykseksi. Tämä työ on itsessään toiminut jo ”avaimena” niihin keskustelemattomuuden lukkoihin, joita eri toimijoiden arjessa on. Tämä keskustelu pitäisi saada jalkautumaan myös työelämän, koulutuksen järjestäjien sekä hankkijoiden kuin yksilöidenkin arkeen. Osaaminen on yhdistävä tekijä, jonka synergia etuja emme kaikista ponnisteluista huolimatta osaa ehkä edelleenkään hyödyntää.

Koska osaamisen tunnistamisesta ja tunnistetun osaamisen vaikutuksista opiskelijan henkilökohtaiseen osaamisen hankkimisen suunnitelmaan ei ole sinänsä laadittu ohjeita tai malleja, jää pohdittavaksi kuinka paljon osaamista jää ja on jäänyt huomioimatta yksilöllisten opintopolkujen laadinnassa? Myös se millaista osaamista työelämä odottaa valmistuvilta opiskelijoilta tulevaisuudessa on noussut koko ajan enemmän ja enemmän esille.

### **Kehittämisen prosessin toteuttamissuunnitelma**

Kehittämistyö on vahvasti ratkaisukeskeinen. Tunnistettuun haasteeseen etsitään olemassa olevan tiedon ja kehittämistyön laatijoiden kokemusten kautta ratkaisumalleja. On myös huomioitava, että esimerkiksi HOKSin kirjaamiseen ja laatimiseen on jokaisella koulutuksen järjestäjällä erilaiset toimintamallit.

Kehittämistyön laadinnan ja tekemisen aikana seurataan vireillä olevia muita aiheeseen paneutuvia projekteja ja prosesseja, joista yksi mainittava on tuo digitaalinen osaamismerkki. Ammatillisen koulutuksen järjestäjät ovat omissa organisaatioissaan aloitelleet vastaavia projekteja ja etsivät vastauksia seuraaviin kysymyksiin: Miten olemassa olevaa osaamista selvitetään? Miten se voidaan

luotettavasti tunnistaa? Miten tunnistettu osaaminen vaikuttaa opiskelijan HOKSiin? Miten tunnistettu osaaminen dokumentoidaan? ja miten tunnistettu osaaminen voidaan (voidaanko?) tunnustaa (hyödyntää) osaksi suoritettavaa tutkintoa

Kehittämistyötä tehdään ja laaditaan osana kirjoittajien arkea ja vastauksia haetaan myös siten suoraan koulutuksen järjestäjien arjesta ja yhteistyöverkostoista case-tapauksina (Liite 1).

Kehittämistyö starttasi keväällä 2021 ryhmän alkutapaamisilla ja tapaamisilla aina syksyyn 2021. Marraskuussa 2021 kehittämistyö on niiltä osin valmis kuin se tällä aikajänteellä on mahdollista (kehittämistyön palautus). Osaamisen lisääminen ja kehittäminen asian tiimoilta jokaisen kehittämistyön laatijan osalta jatkuu organisaatioissa tämänkin jälkeen. Kehittämistyö esitellään päätöseminaarissa joulukuussa 2021.

Kehittämisen prosessin arviointi on jatkuvaa ja sitä tehdään jatkuvasti työn edetessä. Arviointi alkoi jo aiheen rajauksen ja asettelun vaiheessa. Tavoitteena on luoda ja saada aikaan jotain, mistä olisi hyötyä niin koulutuksen järjestäjien kuin koulutuksen järjestäjien toimijoiden arjessa. Arviointia tapahtuu kirjoittajien toimesta myös arvioimalla omaa ja ryhmän tekemistä, vertaamalla kehittämistyössä kuvattua prosessia olemassa olevaan tietoon (laki, asetus, määräys ym.), arvioimalla uutta tietoa ja mahdollisuuksia. sekä Lopullinen arviointi tapahtuu kehittämistyön päättyessä ja työn esittelyssä joulukuussa 2021. Kehittäminen ja tekeminen koulutuksen järjestäjien arjessa tulee jatkumaan. Arviointiin osallistuu myös kehittämistyön laatijoiden organisaatiot soveltuvin osin (mm. Hyria koulutuksessa meneillään vastaava kehittämisprosessi). Kehittämistyön laatijat arvioivat työtä sen edetessä. Kriittisessä pohdinnassa, arvioinnissa ja avoimuudessa toiminnan kuvauksissa on kehittämistyön kannalta tärkeä rooli.

Arviointiin prosessista ja toimintamalleista haastetaan myös opetushallituksen asiantuntijoita, esittämällä heille ajatuksia ja kehitteillä olevia toimintamalleja työn edetessä Esimerkkinä mm. tunnistetun osaamisen ja osaamismerkkin arviointi osana näyttöä, työtodistuksessa tunnustetun osaamisen arviointi osana näyttöä jne.

Arviointi ohjaa tekemistä ja kehittämistyön laadintaa, mutta kehittämistyön ja kehittämisen aikana tapahtuva arviointia hyödynnetään laatijoiden oman osaamisen kehittymisessä. Tämä kehittämisprosessi on ollut itsessään kehittymisprosessi niin sisällöltään kuin jaetun osaamisen kannalta. Tätä jaettua osaamista on myös dokumentoitu tähän kehittämistyöhön sekä jaettu laatijoiden organisaatioissa ajatuksen herättäjinä.

### **Kehittämisprosessin tulos**

Tietyssä mielessä kehittämistyömme on produkti, jonka tavoitteena on tuottaa ohjeistusta ja toimintamalleja toiminnan arkeen. Kehittämisprosessimme on onnistunut laadinta vaiheessa, sillä tekemisessä on yhdistynyt toimintaympäristön kolmen eri toimijan osaaminen, ajatukset sekä arjen toiminta. Työtä on kirjoitettu ja kehittämistyötä viety eteenpäin kolmesta eri näkökulmasta, jotka osiltaan ovat päällekkäisiä ja näistä päällekkäisyyksistä olisi käynnistettävä laajempi keskustelu niin koulutuksen järjestäjien, työmarkkinoiden kuin yksilöidenkin osalta.

Kehittämistyön ehdoton tuotos on syntynyt keskustelu osaamisperusteisuuden, osaamisen ja sen tunnistamisen ja tunnustamisen pelikentällä.

## **POHDINTA**

Nykytilan kartoitus ja nelikenttä

Tässä kehittämistehtävässä hyödynnetään kirjoittajien havainnointitietoa ja kokemusta niiden koulutuksen järjestäjien kautta, joissa he työskentelevät. Lisäksi syntyvä teksti pohjautuu edellä mainittuihin lakeihin, säädöksiin ja määräyksiin. Myös koulutuksen järjestäjien kokemuksia ja esim. laadunhallintamateriaalia on hyödynnetty kehittämistyössä. Osaamisen tunnistamista ja tunnustamista on myös tarkasteltu laajemmassa kontekstissa kuin vain koulutuksen järjestäjän näkökulmasta. Osaamisen tunnistamista ja tunnustamista lähestytään myös työelämän, toimijan kuin myös käsitteenkin näkökulmista.

Niin laki, määräys kuin säädöskin käsittelevät ohjeistuksessaan enemmän osaamisen tunnustamista kuin tunnistamista. Tästä syystä tälle kehittämistyölle on tarve tunnistamisprosessin selkeyttämisen sekä erilaisten mahdollisuuksien kartoittamiseksi. Myös tunnistamista koskevan tekemisen rohkaistuminen koulutuksen järjestäjien ja organisoijien arjessa on yksi kehittämistehtävän tavoite. Miten osaamista tunnistetaan, miten tunnistettua osaamista hyödynnetään ja millaisia vaikutuksia sillä on esim. opiskelijan henkilökohtaiseen osaamisen kehittämissuunnitelmaan, eli HOKSiin? Yksinkertaisuudessaan laki, määräys ja säädös ohjaavat koulutuksen järjestäjiä ohjaamaan opiskelijan suoraan näyttöön, jos tunnistettu osaaminen vastaa suoritettavan tutkinnonperusteiden osaamis- tai ammattitaitovaatimuksia kokonaan tai osittain.

Edellä mainittujen ohjeistusten (laki, määräys ja säädös), muutamien korkeakoulujen AHOT-prosesseihin liittyvien tutkimusten sekä erilaisten projektien tuottamien ohjeistusten ja toimintamallien lisäksi on vireillä erilaisia projekteja osaamisen tunnistamiseksi. Tässä kohtaa on hyvä mainita mm. osaamismerkkeihin keskittyvä kehittämishanke (Suomen kansanopistoyhdistys), jonka tavoitteena on tuottaa digitaalisia osaamismerkkejä, joiden avulla informaalissa ja formaalissa oppimisessa hankittu osaaminen olisi mahdollista tunnistaa osaksi opintojen suunnittelua, eli HOKSia (puuttuvan osaamisen hankkiminen ja sen suunnittelu).

|  |  |
|--|--|
| <p><b><i>vahvuudet</i></b></p> <p>paljon osaamista, jonka hankintamalli on jokaisella omanlaisensa; formaali, informaali ja nonformaali oppiminen</p> <p>koulutuksen nopeuttaminen ja tutkintojen suorittaminen</p>  | <p><b><i>heikkoudet</i></b></p> <p>tietoa/ osaamista, jolla ei tehdä mitään</p> <p>ei yhdenvertaista eikä yhdensuuntaista sis.oppilaitos vs muut oppilaitokset</p> <p>toteutus / kirjaus ei tasalaatuista, ei selkeää ohjeistusta tai ohjeistus kapulakieltä</p> <p>yhtenäinen annettu toimintamalli esim. OPH suunnasta puuttuu</p> |
| <p><b><i>mahdollisuudet</i></b></p> <p>nopeammin ammattitaitoista työvoimaa tarjolle</p> <p>yksilöllisen opintopolun mahdollistaminen – aito HOKS</p> <p>yhtenäinen annettu toimintamalli helpottaisi – linjakkuus</p> <p>oppilaitoksen pedagogisen johdon toimintamallien luominen</p> <p>osaamisen tunnistamisen teemat jatkossa HY vastaaviin koulutuksiin sisään</p> | <p><b><i>uhat</i></b></p> <p>tunnistaminen ja tunnustaminen puuttuu kokonaan tai on puutteellista</p> <p>koulutuksen päällekkäisyys jatkossakin</p> <p>tietoa/ osaamista, jolla ei tehdä mitään</p>  |



## LIITE 1

CASE ESIMERKKEJÄ eri toimijoiden arjesta

### **Liikunnanohjauksen perustutkinto (LPT) 120 osp , tutkinnon suunniteltu kesto 2,5 – 3 vuotta**

Nainen 46 v.

- tehnyt 20 vuotta ryhmäliikunnanohjaajan työtä
- HOKS keskusteluissa työtodistukset ja erilaiset kurssitodistukset
- osaaminen tunnustettu ja ohjattu toisessa pakollisessa tutkinnon osassa suoraan näyttöön
- täydentää osaamistaan tietopuolisissa opinnoissa siltä osin, kun työkokemus ei täytä kriteerejä.
- opintojen arvioitu kesto 2 vuotta

Mies 40 v.

- suorittanut valmentajan ammattitutkinnon VAT
- arviointi osaamisalalta VAT todistuksella
- muuten suorittaa tutkinnon perusteet tietopuolisessa koulutuksessa.
- opintojen arvioitu kesto 1 vuosi

### **Maahanmuuttaja nainen 32 v / Mukana Jyränkölän hankkeessa**

ei peruskoulua taustalla – vain muutama luokka käytynä

äidinkieli arabia, useampi lapsi, osaamista keittiöpuoleen / perheen oma ravintola sekä hoivaan – aiemmin myös omat vanhemmat hoivattavina

kotokoulutus / kielihaasteet, kova motivaatio löytää paikkansa kodin ulkopuolella – haasteena perheen ymmärrys vuorotyöhön / äiti poissa illat

### **Työnhakija nainen 54 v / TE-palvelut työhönvalmennus**

Hitsaus -erikoismaalaus - rappaus- yrittäjäkurssit, Liiketalouden perustutkinto ja kivimiehen perusteet kurssi – näytöt puuttuvat", työturvallisuuskortti, tieturvakortti, EA 1, ABEC ajokortti

**Työkokemus** "Lukuisia asiakaspalvelutyötä, myyntityötä kassa / myyntityö, autonkuljettaja, talkkari, valokuvaajan assari, vieraslajientorjuntaa luontoturva / jättiputkea , balsamin kaivaminen

**Harrastukset** "Varmaan liikaa kaikkee." Autoja, moottoripyörän rassausta, valokuvaamista lehtikuvausta ja kirjoitusta,perinnerakentamista konservointia, pihanhoitoa, piirtämistä, maalaamista, muuraamista/opettelua,käsitöitä, musiikkia, vintagea, eläimiä – eläinkauppa taustalla

## **Sote alan opiskelija, alanvaihtaja**

Opiskelijalla suoritettu aikaisemmin opistoasteen tutkinto ravintola- ja cateringalalta. Tämän jälkeen opiskelija on toiminut Ravintola-alan työtehtävissä n. 25 vuotta. Kokemusta myös esimiestyöstä sekä hovimestarin työstä. Opistoasteen todistuksista löytyy arvosanat, jotka ovat muunnettavissa. Myös työtodistuksista löytyy osaamisen arviointi sekä kuvaukset työtehtävistä.

- haaste: aikaisemmin suoritettu opistoasteen tutkinto ei ole ammatillinen perustutkinto, ammattitutkinto tai erikoisammattitutkinto → tästä ei osaamista voida tunnustaa suoraan suoritettavan perustutkinnon kohtaan ”osa toisesta ammatillisesta PT, AT tai EAT.

## **Ravintola- ja cateringalan opiskelija, opinnot keskeytyneet**

Opiskelijalla opintosuoritusote, mutta ei todistusta suoritetuista tutkinnon osista. Opintosuoritusotteessa kuvattu arvosanoin osaamista näyttöön valmentavassa koulutuksessa. Opiskelijalla käsitys, että hän on suorittanut jo osan tutkinnosta, vaikka todistusten perusteella hän ei ole osallistunut aikaisemmin tutkinnon suorittamiseen.

Opiskelijalla yhteisten aineiden osalta tunnustettavaa lukio opinnoista, joissa mm. laaja matematiikka suoritettu arvosanalla 9. Lukio todistus on vuodelta 1998, eli lukion LOPS on muuttunut / vaihtunut. Täten osaamisen vastaavuus ja ajantasaisuus tulee arvioida. Osaamisen vastaavuuden arvioinnissa todetaan, ettei opiskelijan osaaminen vastaa lukio todistuksen arvosanaa 9, vaan on ennemminkin tasolla 7-8.

## LÄHTEET

Laki ammatillisesta koulutuksesta 531/ 2017

Valtioneuvoston asetus 673/ 2017

### HYRIA

[www.hyria.fi](http://www.hyria.fi)

Hyrian pedalähtetiläiden arkistot

### OPH

Opetushallituksen määräys

Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen mitoituksen periaatteet ja arvosanojen muuntaminen ammatillisessa koulutuksessa / [oph.fi](http://oph.fi)

Ammatillinen koulutus – osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen ohje / [oph.fi](http://oph.fi)

[www.lausuntopalvelu.fi](http://www.lausuntopalvelu.fi) ” Muutoksella pyritään selkeyttämään osaamisen tunnistamista ja tunnustamista.”

Miten osaaminen näkyväksi? Kartoitus osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen rakenteista ja käytännöistä Suomessa ja valituissa kansainvälisissä verrokkimaissa, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:28

Vapaa sivistystyö ry /kurssit

[www.sitra.fi](http://www.sitra.fi)

Henkilökohtainen tiedonanto / Jyränkölä / Marjo Mattila ja Tuula Voutilainen  
14.9.2021