



Jatkuvan oppimisen Reseptikirja

- käytännön ratkaisuja kehittämisen tueksi

Reseptikirja kokoaa jatkuvan oppimisen hankkeissa tuotettuja malleja ja hyviä käytäntöjä, joita voidaan käyttää ja hyödyntää laajasti erilaisissa hankkeissa ja muussa kehittämistyössä.

Reseptikirja-konseptin on kehittänyt JOPPI – Jatkuvan oppimisen Suomi ESR+ -koordinaatiohanke osana Uudistuva ja osaava Suomi 2021–2027 -ohjelmakautta ja opetus- ja kulttuuriministeriön valtakunnallisen jatkuvan oppimisen teeman tavoitteiden toteuttamista.

Kaikki hankkeissa kehitetyt reseptit löytyvät hakusanalla: joppireseptikirja

Tutustu Reseptikirjaan ja lataa Reseptikirjan pohja: [Reseptikirja - Avointen oppimateriaalien kirjasto \(aoe.fi\)](https://aoe.fi/reseptikirja)

Perustiedot

Reseptin laatija/t
Jarna Kalpala, Riikka Varjus, Tuomas Rouvali, Johanna Ihalainen, Anna Kirjavainen, Pauliina Hyvönen
Hanke
Verkostosta voimaa – jatkuva oppiminen urheiluvalmennuksen alalla (JOUVA)
Hankkeen toteuttavat pää- ja osahankkeet
Jyväskylän yliopisto (päähanke) Urhea-säätiö (osahanke) Kolmen kampuksen urheiluopisto (osahanke)

Resepti

1. Reseptin otsikko (toimintamallin / käytännön nimi):
Osaamisen tunnistamisen työpaja
2. Reseptin aihe sanat, max 3 sanaa:
Esim. kohderyhmää kuvaava sana, toimialaa kuvaava sana
Osaamisen tunnistaminen, tiimityö, jatkuva oppiminen
3. Kiteytä resepti 3–5 virkkeeseen: Mikä toimintamalli/hyvä käytäntö on, miksi se on tärkeä ja kenelle se on suunnattu?
Osaamisen tunnistamisen työpaja on käytännönläheinen toimintamalli, jossa osallistujat tunnistavat ja tekevät näkyväksi omaa osaamistaan erilaisten tehtävien, keskustelujen ja työkalujen avulla. Työpaja edistää itsetuntemusta, yhteistyötä ja osaamisen jakamista, mikä tukee sekä yksilön että organisaation kehittymistä. Malli on tärkeä, koska se auttaa tunnistamaan piilevää osaamista ja hyödyntämään sitä paremmin arjessa ja

työyhteisössä. Työpaja on suunnattu erityisesti urheiluvalmennuksen parissa toimiville tiimeille, yhteisöille ja organisaatioille, mutta soveltuu laajasti eri aloille.

1) Valmistelu ja suunnittelu

4. Mikä on reseptin kohderyhmä?
Toimintamallin kohderyhmä on erityisesti urheiluvalmennuksen parissa toimivat tiimit, yhteisöt ja organisaatiot, mutta työpaja soveltuu laajasti myös muiden alojen ryhmille, jotka haluavat kehittää osaamisen tunnistamista ja hyödyntämistä työyhteisössään.
5. Mihin jatkuvan oppimisen haasteeseen tai ongelmaan reseptinne on ratkaisu?
Taustalla on se tarve, johon rahoitus on teille myönnetty.
Toimintamalli ratkaisee haasteen, jossa yksilöiden ja yhteisöjen osaaminen jää piiloon eikä sitä tunnisteta tai hyödynnetä riittävästi arjessa ja työyhteisössä. Työpaja auttaa huomaamaan osaamista ja tekemään siitä näkyväksi, edistää itsetuntemusta ja osaamisen jakamista sekä tukee jatkuvaa oppimista ja organisaation kehittymistä. Malli vastaa tarpeeseen kehittää konkreettisia menetelmiä osaamisen tunnistamiseen, jotta osaamista voidaan hyödyntää paremmin sekä yksilö- että yhteisötasolla.
6. Mitä tarvitsen reseptin toteuttamiseen? Kuinka paljon toteutukseen tarvitaan aikaa?
Tarvittavat materiaalit ja resurssit: - Osallistujille ennakoon jaettava sähköinen kutsu, ohjeistus ja video. - Fasilitaattori, joka ohjaa työpajan kulkua ja keskustelua. - Sähköinen kyselylomake osallistujille työpajan kirjauksia varten - Paperia ja kyniä omiin muistiinpanoihin - Tilat, joissa ryhmätyöskentely ja keskustelu on mahdollista. Toteutukseen tarvittava aika: - Valmistelutyöt, enakkovideo ja sähköinen lomake: 2 tuntia (fasilitaattorin näkökulmasta) - Työpajan toteutus: 2–2,5 tuntia (osallistujan näkökulmasta)

2) Toteutus ja toimenpiteet

7. Mitä käytännössä tehtiin ja toteutettiin: mitä, missä, miten?
Hankkeessa toteutettiin valmentajien työpajat viidessä eri urheiluakatemiassa tai valmennuskeskuksessa. Valmentajien työpajoilla pyrittiin selvittämään valmentajien polkuja: valmentajien osaamisen kertymistä koulutuksissa ja työssä sekä valmentajien tämän hetken osaamistarpeita. Tulokset julkaistaan raportissa syksyllä 2025 ja niitä hyödynnetään valmennusosaamisen kehittämisen verkostoissa.
8. Kirjaa konkreettiset toimenpiteet kronologisessa järjestyksessä

Yksittäisen osaamisen tunnistamisen työpajan eteneminen: 1. Tehdään ennakkovideo ja sähköinen kyselylomake työpajan kirjauksia varten. 2. Ennakkovideo lähetetään osallistujille noin viikkoa ennen työpajaa. 3. Työpajan toteutus - Työpajan tarkoituksen ja tavoitteiden esittely (15 min) - Sähköiseen lomakkeeseen tutustuminen (5 min) - Oman urapolun kirjaaminen vaiheittain fasilitaattorin ohjeistuksen mukaan (30 min) - Oman osaamisen tunnistaminen reflektointitehtävillä (30 min) - Omien osaamistarpeiden tunnistaminen reflektointitehtävillä (30 min) - Työpajan päätös (15 min) 4. Työpajan tuotosten läpikäynti työnantajaorganisaation kanssa työpajan jälkeen
9. Onko toimintamallia testattu? Kerro: Miten testasitte? Ks kysymyksen 7. vastaus.
10. Mistä löytyy lisämateriaalia reseptin käyttöönottoon? Lisää linkkeinä. Osaamisen tunnistaminen JOUVA-hanke

3) Reseptin hyödyntäminen, tulokset ja vaikutukset

11. Mikä on reseptin lisäarvo ja hyöty? Miksi tämä resepti kannattaa ottaa käyttöön? Osaamisen tunnistamisen työpajan lisäarvo ja hyöty: Yksilölle (esim. valmentajalle): - Osaamisen tunnistaminen vahvistaa pätevyyden, minäpystyvyyden, itsetunnon ja motivaation tunnetta sekä voimaantumista ja halua kehittyä. - Se tukee työhyvinvointia, urakehitystä ja tavoitteiden saavuttamista. Tiimille/yhteisölle: - Yhdessä kehittyminen, toisilta oppiminen ja näkökulmien jakaminen vahvistavat tiimin oppimista ja yhteistyötä. - Toisten osaamisen huomaaminen lisää arvostusta ja yhteenkuuluvuutta. Työnantajalle/organisaatiolle: - Potentiaalin ja vahvuuksien tunnistaminen mahdollistaa osaamisen sanoittamisen, tehtävien jaon ja osaamisen jakamisen. Yleisesti: - Osaamisen tunnistaminen mahdollistaa vertaisoppimisen ja mentoroinnin, sekä työn kierron ja kehittämisen mahdollisuudet.

- Osaamisen sanoittaminen ja näkyväksi tekeminen mahdollistaa osaamistarpeiden tunnistamisen. Yhteenveto: Toimintamalli tuo lisäarvoa yksilöille, tiimeille ja organisaatioille tekemällä näkyväksi nykyistä osaamista. Osaamisen tunnistamisen myötä voidaan määrittää myös osaamistarpeita.
12. Millaisia vaikutuksia reseptiin kuvatulla toimintamallilla tai käytännöllä on, mitä reseptiä hyödyntämällä saadaan aikaan?
Toimintamalli on hyödyllinen, kun sitä käytetään osana organisaation pitkäjänteistä osaamisen tunnistamista ja kehittämistä. Työpajassa hyödynnetään organisoitua vertaisoppimista ja samalla kerätään työnantajalle tietoa työntekijöiden osaamisesta. Työpaja suunniteltiin tiimin osaamisen suunnitelmallisen kehittämisen käynnistämistilanteeksi, jonka jälkeen työnantajan on helpompi jatkaa osaamisen kehittämisen suunnittelua ja toteutusta työntekijöille ja koko tiimille.
13. Kuvaile havaitsemaasi muutosta aiempaan toimintaan. Millaista muutosta reseptin avulla on saatu aikaan?
Seuraavassa on kuvattu tavoitetila työpajan aikaan saaman muutoksen osalta: Osaamisen tunnistamisen työpajan myötä valmentajat ovat alkaneet tunnistaa ja sanoittaa omaa osaamistaan aiempaa selkeämmin, mikä on vahvistanut heidän itsetuntoaan ja motivaatiotaan sekä lisännyt halua kehittyä. Tiimeissä työn jakaminen on muuttunut järkevämmäksi ja toisten työn arvostus on kasvanut, mikä on lisännyt yhteenkuuluvuutta ja parantanut tiimin hyvinvointia. Organisaatiotasolla osaamisen näkyväksi tekeminen on mahdollistanut vahvuuksien ja potentiaalin tunnistamisen, osaamisen jakamisen sekä työn laadun ja työhyvinvoinnin parantumisen. Kokonaisuutena työpaja on tuonut mukanaan avoimemman ja oppimista tukevan toimintakulttuurin, jossa osaamista hyödynnetään tehokkaammin ja kehitytään yhdessä. Jotkut organisaatiot jatkoivat työpajan jälkeen tiimin osaamisen kehittämistä edellä kuvatusti, mutta hankkeessa ei ole seurattu muutosta.
14. Miten reseptinne edistää jatkuvaa oppimista?
Pohdi, millainen merkitys reseptillä on jatkuvalle oppimiselle.
Osaamisen tunnistamisen työpaja edistää jatkuvaa oppimista tekemällä yksilöiden ja yhteisöjen osaamisen näkyväksi, mikä mahdollistaa osaamisen jakamisen ja hyödyntämisen arjessa. Työpaja tukee itsetuntemusta ja motivaatiota kehittyä, kannustaa oppimaan toisilta sekä vahvistaa yhteisöllistä oppimista ja yhteistyötä. Kun osaaminen tunnistetaan ja sanoitetaan, se ohjaa tavoitteellista oppimista ja antaa suuntaa yksilön urakehitykselle. Työpaja edistää avoimemman ja oppimista tukevan toimintakulttuurin luomista, jossa osaamista kehitetään yhdessä ja oppiminen on jatkuvaa.