

Duunista opintopisteiksi

OPAS TYÖN OPINNOLLISTAMISESTA

Osataan!

OSATAAN! – Osaamisen arviointi työssä työpaikkojen
ja ammattikorkeakoulujen yhteistoimintana



Lukijalle

■ Duunista opintopisteiksi -opas on suunnattu ammattikorkeakouluopiskelijoille, opettajille ja työelämän asiantuntijoille. Opas tarjoaa työkaluja ammattikorkeakouluopintojen aikaisen työssäkäynnin huomioimiseen opiskelussa.

Oppaan keskeinen käsite on *työn opinnollistaminen*. Se tarkoittaa opintojen aikaisen työssäkäynnin tuottaman osaamisen tunnistamista, arvioimista ja tunnustamista opintopisteinä.

Oppaassa käsitellään opinnollistamista ensisijaisesti opiskelijan työn näkökulmasta. Opettajilla ja työelämän edustajilla tulee myös olla ymmärrystä opintojen tavoitteista ja niiden onnistuneesta integroinnista työhön.

Oppaassa opinnollistamista käsitellään yleisellä tasolla. Jokainen oppimisen ja osaamisen integraatiota työhön edistävä asiantuntija räätälöi ohjeet ja työkalut kyseisiin ammattialoihin ja työtehtäviin sopiviksi. Tämä edellyttää yhteistoimintaa opiskelijoiden, opettajien ja työelämän välillä.

Opas pohjautuu Osataan! -hankkeessa toimivien ammattikorkeakoulujen osahankkeiden työ-pajatuotoksiin, pääkaupunkiseudun yritysten oppilaitosyhteistyöstä vastaavien asiantuntijoiden ja työpaikkaohjaajien haastatteluihin sekä ammattikorkeakouluopettajien ja opintojen ohessa työtä tekevien ammattikorkeakouluopiskelijoiden haastatteluihin.

Vauhtia opintoihin työtä opinnollistamalla

■ Työn opinnollistaminen on vaihtoehtoinen tapa opiskella. Siinä tutkinnossa edellytettävää osaamista hankitaan tekemällä työtä.

Opinnollistamisen tavoitteena on koulutuksen ja työn tekemisen ketterä yhdistäminen eli työn tuominen kouluoppimiseen ja kouluoppimisen siirtäminen työpaikoille. Työn ajasta tulee koulun aikaa ja koulun ajasta tulee työn aikaa. Enää ei ole kahta aikaa, jotka kilpailisivat toisiaan vastaan.

Opinnollistamisen lähtökohdaksi on ajatus, että työtä tekemällä opitaan ja kehitytään hyvin monitasoisesti. Käytännön työssä esiin nousevat, tiedostettavat ja työtä ohjaavat teoriat yhdistyvät oppilaitoksen antamaan pohjaan. Taidot ja asenteet ovat tietojen kanssa samassa seoksessa, työssä.

Opiskeluaikea työssäkäynti voi olla opiskelijalle uudenlainen oppimiskokemus. Lisäksi omaa osaamistaan voi lähteä jo opiskeluaikana kehittämään siihen suuntaan, joka tuntuu omimmalta.

Opinnollistamisessa opiskelija on aloitteen tekijä ja prosessin kuljettaja. Opinnollistaminen edellyttää oma-aloitteellisuutta, itseohjautuvuutta ja neuvottelutaitoja. Tarvitaan intoa paneutua omaan työhön pintaa syvemmälle ja kykyä hahmottaa tehty työ kokonaisuuksina ja osaamisina. Tämän kaiken ei kuitenkaan tarvitse tapahtua yksin tai itsenäisesti. Opinnollistamiseen on tarjolla työkaluja ja ohjausta.

Opinnollistaminen voi olla **opiskelijalähtöistä**, jolloin päivä-, ilta- tai viikonlopputyössä

käyvä opiskelija esittää työssä hankkimansa osaamisen tunnistamista ja tunnustamista tai opintojaksojen suorittamista työtä tekemällä ("duunista opintopisteiksi"). Opiskelijalähtöinen opinnollistaminen on tämän oppaan pääasiällisin näkökulma.

Opinnollistaminen voi olla **työpaikkalähtöistä**, jolloin organisaatio haluaa saada tutkintoon johtavaa koulutusta työntekijöilleen. He ovat hankkineet osaamista pitkän työkokemuksen ja henkilöstökoulutuksen kautta, ja voivat näin virallistaa osaamisensa. Tämä koskee yksittäistä työntekijää tai samantasoisien osaamisen hankkinutta työntekijäryhmää.

Opinnollistaminen voi olla myös **oppilaitoslähtöistä**, jolloin oppilaitos tarjoaa mahdollisuuden suorittaa osan opintojaksoista esimerkiksi hankkeistetuissa työelämäprojekteissa.

Suurin haaste opinnollistamisessa on oman oppimisen ja osaamisen dokumentoiminen. Oppiminen ja osaaminen pitää saada näkyvään muotoon, jotta sitä pääsisi tarkastelemaan ja arvioimaan myös toinen henkilö.

Oppilaitoksilla on omat osaamisen arviointi- ja ohjausprosessinsa ja työkalunsa sekä työpaikoilla omansa. Opinnollistamisessa ne tuodaan palvelemaan samaa tarkoitusta: työssä käyvän opiskelijan ammatillista kehittymistä ja tutkintoon valmistumista.

Oppaan tarkoitus

■ Duunista opintopisteiksi -oppaassa haetaan rakenteita, toimintamalleja ja työkaluja seuraaviin kysymyksiin:

1. Miten työssä hankittu osaaminen saadaan tunnistetuksi ja näkyväksi, dokumentoiduksi? Miten työpaikoilla käytössä olevia osaamisen kartoittamisen työkaluja (esim. osaamiskartat, -profiilit, kehityskeskustelut, henkilökohtaiset kehityssuunnitelmat) ja osaamisen kehittämisen työkaluja (esim. henkilöstökoulutus, perehdytys- ja valmennusmallit) voidaan käyttää ammattikorkeakoulutukseen liittyvässä osaamisen arvioinnissa ja opinnollistamisessa?
2. Miten työssä hankittu osaaminen saadaan arvioitavaksi, neuvoteltavaksi ja tunnustetuksi osaksi tutkintoa (esim. erilaiset opintojen henkilökohtaistamisen prosessimallit ja -lomakkeet)?
3. Miten muodollista kouluoppimista siirretään työn paikoille (esim. hankkeistetut työelämäprojektit, työharjoittelun mallit ja työelämälähtöiset pedagogiset mallit).

Opinnollistamisessa tunnistetaan ja arvioidaan työssä hankittua osaamista

■ Tässä oppaassa osaamisella tarkoitetaan tietojen, taitojen ja asenteiden sidoksia aidossa työssä. Osaamisen arviointi tapahtuu aina suhteessa tutkintotavoitteisiin sekä työpaikan ja työn osaamisvaatimuksiin. Se on myös osaamisen tason arvioimista.

Tutkintoa tehtäessä osaamisen arviointi ei onnistu ilman osaamis- ja kriteeriperustaista opetussuunnitelmaa. Tarvitaan osaamistavoitteet ja osaamisen arviointikriteerit, jotta opiskelijan työssä tapahtuvalle oppimiselle voidaan antaa suunta ja määritellä osaamisen taso, joka tulee saavuttaa.

Opetussuunnitelmassa opintokokonaisuuksettain ilmaistut osaamistavoitteet kertovat, mitä opiskelijan tulee hallita opiskeltuaan tietyn kokonaisuuden. Opinnollistamisessa arvioidaan, voiko tavoitteet saavuttaa, ja onko ne saavutettu työtä tekemällä. Arviointikriteerit ilmaisevat, millaista on hyväksyttävän, hyvän tai erinomaisen tason osaaminen.

Opinnollistaminen yhdistää työssä ja ammatikorkeakoulussa tapahtuvaa oppimista (kuvio 1). Oppilaitoksen järjestämään muodolliseen koulutukseen tuodaan osaamista, joka on hankittu työssä arkioppimisena tai työpaikan organisoimissa tavoitteellisissa henkilöstökoulutuksissa, perhe-työyksissä ja valmennuksissa.

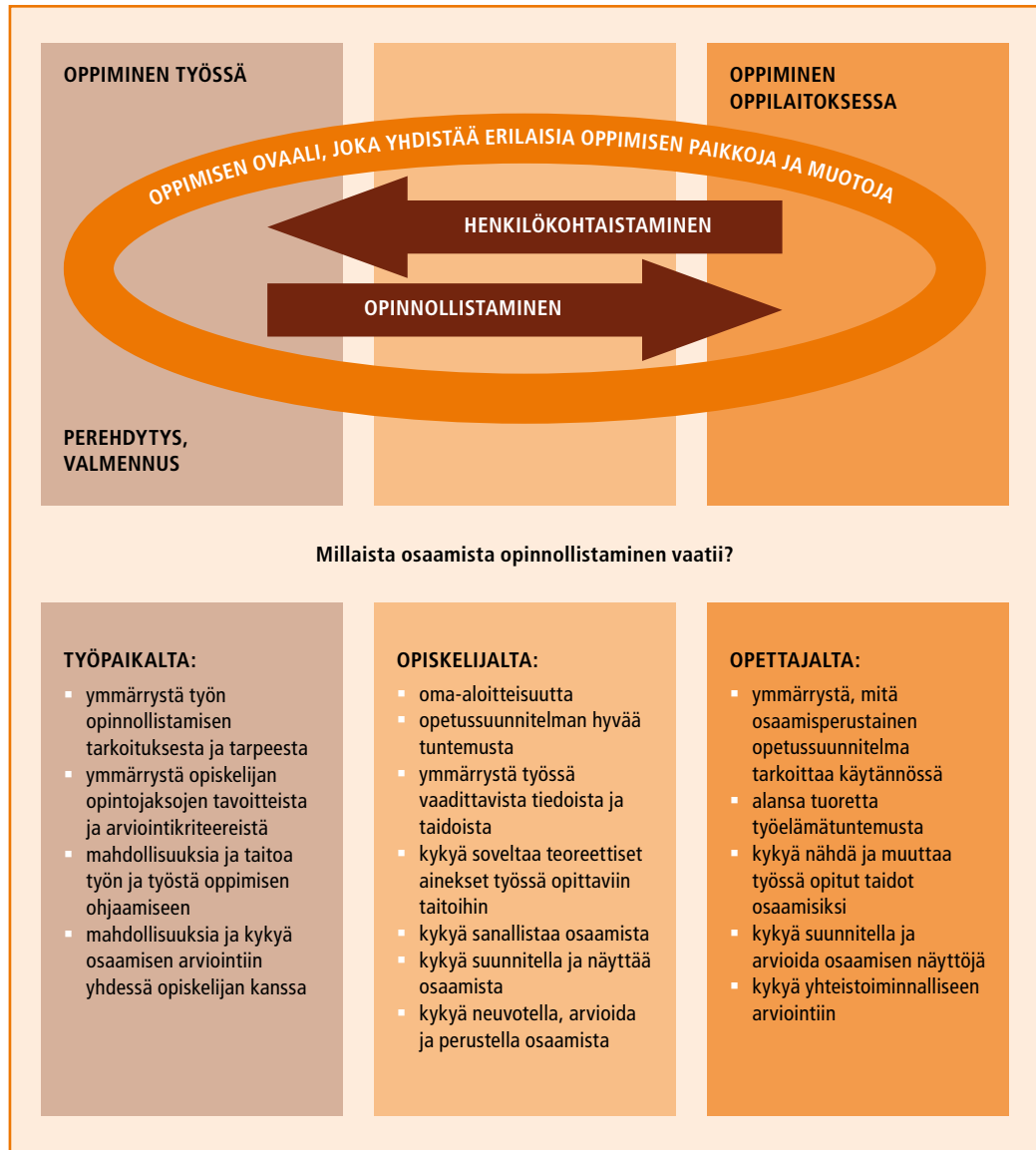
Opinnollistamisen sanastoa

Osaamisen tunnistaminen: Pyritään havaitsemaan työssä oppimisen kautta hankitut tiedot, taidot ja asenteet. Miten opiskelija kuvaa työtään ja työtehtävissään tarvittavaa osaamista? Miten hän tekee näkyväksi sekä työtä tekemällä että tavoitteellisessa henkilöstökoulutuksessa hankittua osaamista?

Osaamisen osoittaminen: Miten opiskelija peilaa työtä tekemällä hankkimaansa osaamista koulutuksen tavoitteisiin, osoittaa osaamisensa ja itsearvioi sitä suhteessa tutkinnon osaamistavoitteisiin ja arviointikriteereihin?

Osaamisen arviointi: Miten opiskelija, työelämän edustaja ja opettaja arvioivat opiskelijan osaamisen vastaavuutta tutkinnon osaamistavoitteisiin ja arviointikriteereihin? Tähän voi kuulua myös kollegan, opiskelijatoverin tai -ryhmän antama palaute.

Osaamisen tunnustaminen: Miten opiskelijan työssä hankitulle osaamiselle annetaan virallinen asema eli miten se opintopisteytetään ja luetaan osaksi tutkintoa?



Kuvio 1. Oppimisen ovaali.

Opiskelija suunnittelee osaamisen hankkimistavat yhdessä opettajan kanssa

■ Opinnollistamisessa opiskelija tutustuu opetussuunnitelmassa oleviin osaamistavoitteisiin ja -kriteereihin sekä muodostaa käsityksen siitä, millaiseen osaamiseen opinnot tähtäävät. Tämän perusteella hän etsii työstään kokonaisuuksia, joita voi ehdottaa opinnollistettavaksi joko osa- tai kokonaissuorituksina. Hän myös määrittää työpaikansa kokonaiskuvan, oman toimenkuvansa ja työtehtävänsä. Olennaista on se, että opiskelija osaa kertoa omin sanoin työtehtäviensä taitovaatimukset osaamisina. Työtä ei siis kuvata pelkinä työtehtävälistöina vaan osaamisena, jota työtehtävät vaativat.

Ohjauskeskusteluissa, joita kuviossa 2 kutsumme Duunarineuvotteluiksi, päätetään yhdessä, millaisissa työtehtävissä tai projekteissa osaaminen hankitaan opiskelijan työpaikalla. Opiskelija keskusteleo opinnollistamisen periaatteista ja sen vaatimista työtehtävistä esimiehensä kanssa. Näin muodostuu vähitellen täydentyvä ja päivittyvä työsuunnitelma, jossa osaamisen hankkimistavat on määritetty.

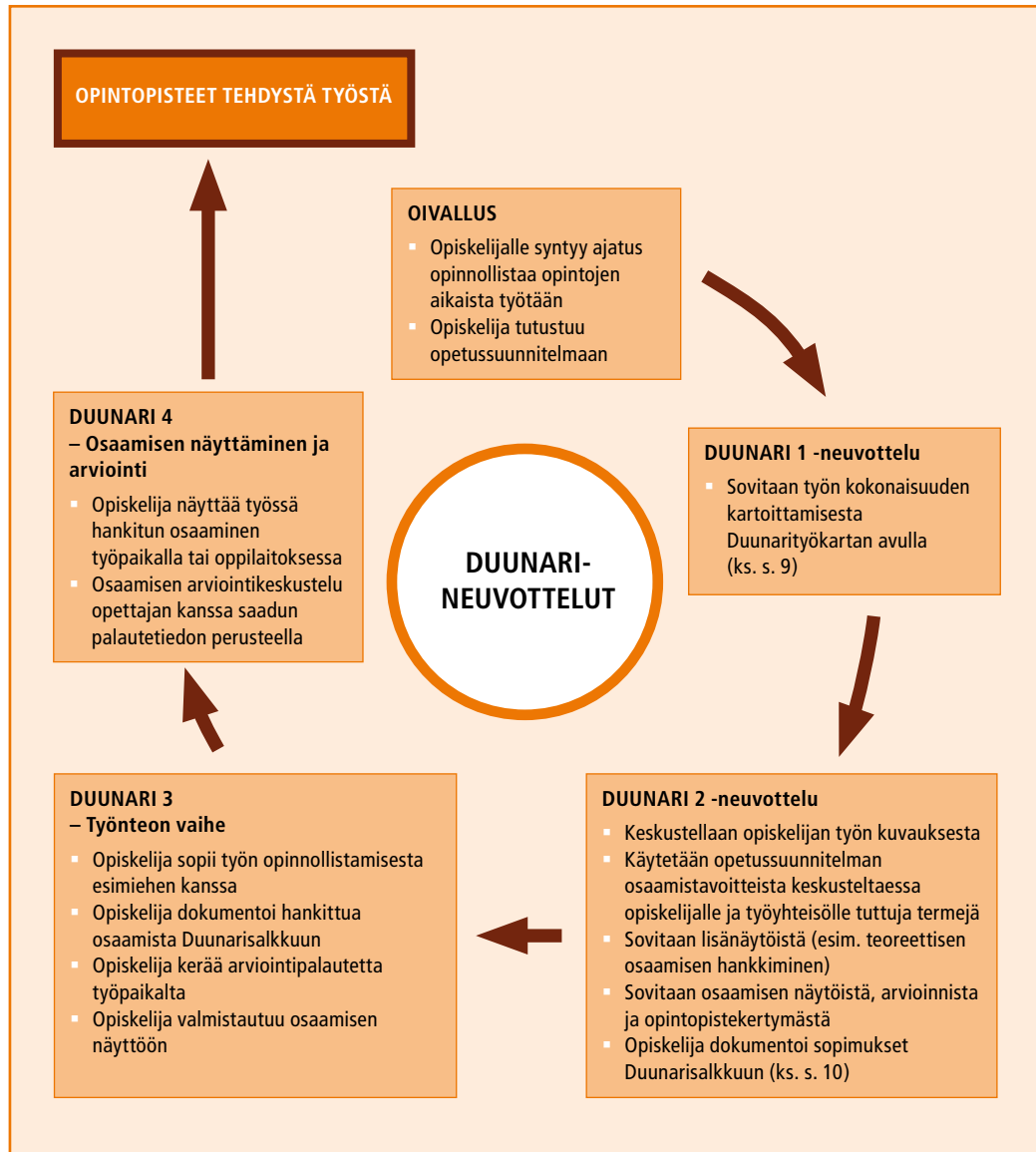
Usein opetussuunnitelman kieli on oppilaitoskieltä, josta on vaikea hahmottaa, mitä osaamistavoitteet tarkoittavat aidossa työssä. Sen takia tavoitteista neuvoteltaessa käytetään opiskelijalle ja työyhteisölle tuttuja termejä. Tällöin pohditaan, miten vaadittu osaaminen näyttäytyy konkreettisesti työtehtävissä ja -tilanteissa ja mitä opiskelijan tulee tietää, ymmärtää ja taitaa pystyäköseen toimimaan työssään. Osaamisen hankkimistapojen

suunnitelmaan kirjataan vähintään koulutusalan keskeisimmät osaamisalueet.

Koska työssä hankittu osaaminen arvioidaan arvosanoilla tai merkinnällä hyväksytty/hylätty, kirjataan osaamisen hankkimistavan suunnitelmaan ainakin hyväksyttävän suorituksen taso ja osaamisen arviointikriteerit. Arviointikriteerit eivät tarkoita opintokokonaisuuden suorituskriteereitä. Esimerkiksi työtehtävluettelo, tenttiin osallistuminen tai seminaariesityksen pitäminen ovat suorituskriteereitä; ne ovat menetelmiä, joilla osaamista osoitetaan. Arviointikriteerit kertovat, mitä osaamista työtehtävissä, tentissä tai seminaariesityksessä yritetään havainnoida ja mille tasoille sitä erotellaan ja arvotetaan.

Opiskelijan esittämistä työtehtävistä arvioidaan, tuottavatko ne riittävän syvällistä ja kattavaa osaamista suhteessa tutkinnon osaamisvaatimukseen vai tarvitaanko tietyn osaamisen tuottamiseen tai laajentamiseen lisäsuorituksia. Esimerkiksi teoreettista osaamista voi täydentää oppilaitoksessa pidettävillä esityksillä, kirjatenteillä tai raporteilla.

Opintokokonaisuuksia ei välttämättä tarkastella yksittäisinä, vaan työn luonteesta riippuen niissä vaaditusta osaamisesta muodostetaan laajempia kokonaisuuksia. Opiskelija voi siis hankkia useamman opintokokonaisuuden osaamista samanaikaisesti, jolloin opinnot eivät etene samanlaisessa kronologisessa järjestyksessä kuin oppilaitoksen toteuttamissuunnitelmassa.



Kuvio 2. Opiskelijan työn oppinnollistamisprosessi.

Duunari-työkartta

– Työn kartoitustyökalu opinnollistamiseen

Opiskelija	<i>Olli/Oili-opiskelija</i>
Työpaikka, esimies, työtiimi	<i>Työpaikan ja lähiesimiehen nimi, lähityöyhteisön koko ja henkilöt</i>
Asiakas tai sidosryhmät	<i>Oman työn asiakasryhmät</i>
Työtehtävät	<i>Keskeiset työtehtävät</i>
Työstä kertyvä osaaminen (Täytetään yhdessä)	<i>Arvioidaan työtehtävien ja työkuvan kautta: mitä taitoja työ vaatii ja miten ne sanallistetaan osaamiskuvauksiksi</i>
Työpaikalla suoritettava (opinnollistettava) kokonaisuus/osakokonaisuus (Täytetään yhdessä)	<i>Kuvataan, mikä opintokokonaisuus työpaikalla voidaan suorittaa</i>
Osaamisen näytön käytännöt (Täytetään yhdessä)	<i>Opettajan kanssa sovitettavat osaamisen näyttötavat ja käytännöt: Esim. reflektoidut esseet tai raportit sekä suulliset esitykset ja alustukset</i>
Arviointikäytännöt	<i>Itsearviointi: toimintatavat, toistuvuus Vertais- ja työkaveriarviointi: toimintatavat ja toistuvuus Esimiesarviointi: toimintatavat ja toistuvuus Asiakaspalautteet: toimintatavat ja toistuvuus Opettaja-opiskelija-arviointi: toimintatavat ja toistuvuus</i>

Duunari-salkku

■ Duunari-salkku on opiskelijan reflektiivinen päiväkirja työssäoloajalta. Opiskelija dokumentoi sovitun rungon mukaisesti työssä kertyneitä kokemuksia ja taitoja. Hän arvioi omaa panostaan, taitotasoaan ja saatua palautetta suhteessa tekemäänsä työhön. Kirjoitettu teksti ei ole toteavaa, vaan omaa osaamista ja kehittymistä pohtivaa. Duunari-salkku ei siis rakennu työsuoritusten kuvaamiselle, vaan kysymyksille:

1. Miten osasin, opin ja kehityin työssä Duunari-neuvottelussa minulle asetettujen tavoitteiden osalta?
2. Millaisia muita työtaitoja opin ja omaksuin?

Opiskelija kirjaa säännöllisesti arvioivaa ja kehitävää analyysia itsestään työssä. Hän itse määrittelee refleктоivan kirjoittamisen rytmin työjakson ajalle. Duunari-salkku sisältää myös suunnitelman henkilökohtaisen osaamisen näytöstä.

Salkkuarviointi pohjautuu seuraaville teemoille:

- itsearviointi – säännöllinen analyttinen, kehittävä, päiväkirjamainen ote
- lähityötiimin kollegojen tekemä vertaisarviointi
- lähiesimiehen arviointia

Kaikissa arvioinneissa pohditaan seuraavia teemoja:

- minä asiakastyössä
- minä työyhteisön jäsenenä
- minä johdettavana
- minä kehittyvänä työntekijänä ja työstä oppijana
- minä työn kehittäjänä

Työlähtöistä henkilökohtaistamista ammattillisen kasvun tukena

■ Työssä hankitun osaamisen opinnollistaminen ei ole työkokemuksen automaattista hyväksilukemista. Opinnollistaminen edellyttää syvällistä otetta vaihtoehtoisten suoritustapojen suunnitteluun.

Ammattikorkeakouluissa on käytössä erilaisia malleja henkilökohtaistamiseen. *Henkilökohtaiset opintosuunnitelmat* ovat suppeimmillaan lukukausittain suoritettavien opintojaksojen ajoitussuunnitelmia ja opintojen etenemisen seurantaa.

Opinnollistamisessa henkilökohtaistamiseen sisällytetään ammattillisen kasvun arvioiminen ja tukeminen. Tällöin puhutaankin usein jo *henkilökohtaisesta kehityssuunnitelmasta*, jossa opiskelija pohtii omia odotuksiaan ja motiivejaan, kartoittaa ja arvioi olemassa olevaa osaamista ja vertaa sitä opetussuunnitelman tavoitteisiin. Hän selvittää, mitä osaamista tulee vielä hankkia

suhteessa omaan työtilanteeseensa, ja tarkentaa toimintatapoja, joilla näihin tavoitteisiin pyrkii. Opiskelija suunnittelee osaamisensa rakentamista omilla aktiivisilla valinnoillaan ulottaen sen jopa valmistumisen jälkeiseen urakehitykseen.

Opinnollistamisessa suunnittelu on työlähtöistä eli opiskelijan työpaikan lähtökohdista ja henkilökohtaisista tarpeista lähtevää ammattitaidon tietoista laajentamista. Työssä oleva opiskelija ei ainoastaan pohdi, mitä hänen suorittamansa tutkinnon vaatimukset edellyttävät, vaan myös sitä, mitä hän haluaa osata työssään paremmin.

Opinnollistamisen onnistumisen kannalta olennainen tekijä on, miten paljon neuvottelevuutta henkilökohtaistamiseen saadaan mukaan ja ketkä näihin osaamisneuvotteluihin osallistuvat.

Osaamisen osoittamisessa opiskelija tuottaa erilaisia arviointiaineistoja

■ Osaamisen osoittaminen tarkoittaa työssä hankitun osaamisen näkyväksi tekemistä suhteessa koulutuksen osaamistavoitteisiin ja arviointikriteereihin. Opiskelija osoittaa, että hän on hankkinut työtä tekemällä opintokokonaisuudessa vaaditun osaamisen. Kun osaamisen hankkimistapa ja -paikka (opiskelijan työpaikka ja -tehtävät) ovat erilaisia oppilaitosympäristöön verrattuna, ovat myös osaamisen osoittamisen paikat ja -tavat monenlaisia. Osaamisen arviointi aidoissa työelämän tilanteissa voi olla työtehtävien tai -suoritteiden määrän mittaamista, mutta mukana on aina myös laadullisia ulottuvuuksia ja pohdintoja opiskelijan oppimisvalmiuksista.

Peruslähdekohtana on, että näytöt tapahtuvat työssä (esim. havainnoitavissa olevat työtilanteet ja työtehtävissä laaditut aidot tuotokset, tuotteet, tuotekuvaukset, suunnitelmat tai raportit). Osaamisen osoittaminen työssä aidoilla työn tuotoksilla voi kuitenkin jättää jotakin osaa piiloon tai hankalasti arvioitavaksi. Sen takia opintojakson arviointiin voidaan liittää oppilaitoksessa annettavia lisänäyttöjä, kuten teoreettisen

osaamisen osoittamista alkutesteillä, kirjatenteillä, raporteilla tai seminaariesityksillä. Opiskelijan itsearviointiraportilla tai oppimispäiväkirjalla voidaan osoittaa yleisiä kompetensseja (esim. ongelmanratkaisutaidot, viestintä- ja vuorovaikutustaidot sekä oman työn arviointitaidot). Raportteihin ja portfolioihin voidaan liittää myös opiskelijan haastatteluja ja arviointikeskusteluja.

Parhaimmillaan työssä hankitun osaamisen arviointi on työpaikan esimiehen, lähikollegan ja opettajan antamaa arviointia ja palautetta sekä opiskelijan itsearviointia. Arvioinnin tavoitteena on tukea opiskelijan ammatillista kehittymistä tasavertaisen ja vastavuoroisen arviointitiedon ja palautteen avulla. Tällöin avainasemaan asettautuvat arviointivastuun jakaminen ja arvioinnin omistajuus – kuka on arvioinnin suorittaja ja kenellä on päätösvalta arvosanasta.

Työssä hankitun osaamisen arviointi on neuvottelevaa ja arviointivastuu jaettua. Jos uusista arviointikäytännöistä (esim. itse- ja vertaisarviointi) halutaan saada opiskelijoita ja työelämää motivoivia ja osallistavia, on niillä oltava myös vaikutusta arvosanan muodostumiseen sen sijaan, että opettaja päättäisi sen yksin. Jotta nämä arviointimenetelmät tuottaisivat relevanttia tietoa, on niiden kuitenkin oltava suhteessa osaamisen arviointikriteereihin.

Parhaimmillaan työssä hankitun osaamisen arviointi on työpaikan esimiehen, lähikollegan ja opettajan antamaa arviointia ja palautetta sekä opiskelijan itsearviointia.

Oppilaitoksen ohjauksen ja arvioinnin kokonaissuunnitelma järkevöittää opinnollistamisen prosessia ja työmäärää

■ Opinnollistaminen vaatii henkilökohtaista tai vähintään pienryhmässä tapahtuvaa ohjausta. Toimintatapa on erilainen perinteiseen opettajälähtöiseen toimintaan verrattuna. Ohjaaminen saattaa edellyttää käytettävissä olevien resurssien uudelleen suuntaamista.

Ohjaukseen osallistuvien henkilöiden keskinäinen työn- ja vastuunjako määritetään oppilaitostai koulutusalaakohtaisessa ohjaus- ja arviointisuunnitelmassa. Siinä kuvataan ohjauksen ja osaamisen arviointiprosessin vaiheet, tavoitteet, tehtävät ja työkalut koko opiskelun ajalle, jotta niistä saadaan yhtenäisiä, ennalta suunniteltuja ja yhteisesti sovittuja. Esimerkki suunnitelman sisältöryngöstä:

Ohjauksen ja arvioinnin kokonaissuunnitelma

1. Osaamisen arvioinnin ja ohjauksen tavoitteet

- Käsitys osaamisesta ja ammatillisesta kasvusta
- Arvioinnin ja ohjauksen tarkoitus (mihin pyritään?)
- Arvioinnin ja ohjauksen periaatteet (miten arviointi ja ohjaus halutaan toteuttaa?)

2. Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen

- Aiemmin hankittu osaaminen: prosessikuvaus, vastuuhenkilöt, lomakkeet

- Opinnollistaminen (opintojen aikaisessa työssä hankittu osaaminen): prosessikuvaus, vastuuhenkilöt, lomakkeet

3. Ohjaus opintojen eri vaiheissa (sisältää opiskelijan henkilökohtaisen kasvun ja kehityksen ohjauksen, opiskelun ja oppimisen ohjauksen sekä ammatillisen suuntautumisen ohjauksen; ohjauksen menetelmät ja työkalut, prosessikuvaus, jossa vastuuhenkilöt esim. työnjakotaulukkona)

- Opintoja edeltävä tiedotus, neuvonta ja ohjaus
- Ohjaus kaikissa opintojen vaiheissa, myös ennen niiden alkamista ja päättymisen jälkeen

4. Opintokokonaisuuskohtaiset arvioinnin käytänteet

- Arviointikohteet (mihin osaamisen arvioinnissa kiinnitetään huomiota?)
- Arviointikriteerit suhteessa osaamistavoitteisiin (millä perusteella osaaminen hyväksytään, mitkä ovat osaamisen eri tasot?)
- Arvioinnin ympäristöt ja välineet (missä ja millä välineillä?)
- Arvioinnin toimijat (kuka arvioi?)
- Arvioinnin dokumentointi (kuka ja miten?)

5. Arvioinnista ja ohjauksesta tiedottaminen

- Mitä, missä, milloin, kenelle ja kuka?

Opetussuunnitelman rakenteellinen muokkaaminen

■ Huomattava osa ammattikorkeakouluopiskelijoiden tekemästä työstä on oman alan perustyötä, joka muodostaa merkittävän perustan opiskelijan ammatilliselle kasvulle. Perustyö ansaitsee siis paikkansa opetussuunnitelmassa, omana opintokokonaisuutenaan opintojen alkuvaiheessa. Näin suuri osa opiskelijoista voi luontevasti suorittaa opintokokonaisuuden oman työnsä ääressä.

Kun perustyöstä luodaan opintokokonaisuus, on ensin määriteltävä, mitkä ovat ne osaamisalueet, joita perustyössä voi oppia. Näistä osaamis-

alueista luodaan teorettinen pohja, tietoperusta, jonka opiskelija voi sisäistää esimerkiksi verkon kautta itseopiskeluna työn ohessa.

Työskennellessään opiskelija peilaa kokemuksiaan opintojen teoriapohjaan ja oppii hahmotamaan, miten tietoperusta tukee käytännön ilmiöitä. Esimerkkinä on malli asiakaspalvelun opintokokonaisuudesta, jossa opiskelija käy läpi ja reflektoi liiketalouden perusasioita asiakaspalvelutyötä tehdessään.

Opintokokonaisuus	Mistä osaamisalueista tietoperusta kertyy?	Miten tietoperusta näkyy työssäni?
Asiakaspalvelu	<i>Liiketoimintaympäristö</i>	<i>(Käytännön kokemuksia ja oivalluksia tietoperustan pohjalta)</i>
	<i>Toiminnanohjaus</i>	
	<i>Markkinointi</i>	
	<i>Myynti ja palvelu</i>	
	<i>Viestintä</i>	
	<i>Henkilöstöhallinto</i>	
	<i>Laskentatoimi</i>	
	<i>Monikulttuurisuus</i>	

Lisää työkaluja www.osataan.net -sivustolla.

Lisälukemista osaamisen tunnistamisesta ja tunnustamisesta:

■ Duunista opintopisteiksi -oppaassa emme ole käyttäneet lähdeviitteitä, mutta työkalujen kehittäjä ja muokkausta virittämässä ovat olleet mm. seuraavat lähteet:

Ansela, M., Haapaniemi, T. & Pirttimäki, S. 2005. Yliopisto-opiskelijan hops. Oppimiskeskus. Kuopion yliopisto.

Haltia, P. & Jaakkola, R. (toim.) 2009. Osaaminen esiin. HAAGA-HELIA:n puheenvuoroja 5.

Niskanen, A., Lepänjuuri, A. & Rautio, T. (toim.) 2006. Tunnistatko taiturin? Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen korkea-asteella. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 7.

Nurminen, R. 2007 (toim.) Osaaminen hallintaan. Ammattitaidon valmentaminen pienissä ja keskisuurissa yrityksissä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 74.

Saranpää, M. 2007. Ohjaajan hätävara. HAAGA-HELIA:n kehittämisraportteja 3.

Saranpää, M. 2009. Osaamisen tunnistaminen – työkirja ammattikorkeakouluille. HAAGA-HELIA ammattikorkeakoulu.

Saranpää, M. 2012. Arvostan osaamista, arvioin osaamista. Kriteerien kriteerit. Teoksessa: H. Kotila & K. Mäki (toim.) Ammattikorkeakoulupedagogiikka 2, 67–88.

Osataan!-hankkeen keskiössä on osaamisen arviointi työssä sekä työpaikkojen ja ammattikorkeakoulutuksen kumppanuusmallin kehittäminen.

Hankkeessa mukana olevat ammattikorkeakoulut kehittävät yhteistyössä työpaikkojen kanssa

- osaamisen arviointia toimialoittain,
- ammattikorkeakoulutuksen urasuuntautunutta mallia,
- harjoittelun malleja,
- malleja opintojen aikaisen työssäkäynnin hankkeistamiseksi opinnoiksi,
- henkilökohtaisten opiskelusuunnitelmien osaamisperustaisuutta ja prosessimaisuutta sekä
- korkeakoulujen välistä yhteistyötä ja tukevat vaihtoehtoisia opintopolkuja.

LISÄTIETOA:

Projektipäällikkö: **Hannu.Kotila@haaga-helia.fi**

Projektikoordinaattori: **Johanna.Luostarinen@haaga-helia.fi**

HANKETTA KOORDINOIVAT:



HAAGA-HELIA
ammattikorkeakoulu

AMMATTILINEN OPETTAJAKORKEAKOULU



JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULU
JAMK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

YHTEISTYÖSSÄ:



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



Seinäjoen ammattikorkeakoulu
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



Kemi-Tornion
ammattikorkeakoulu



Centria
AMMATTIKORKEAKOULU



Rovaniemen
ammattikorkeakoulu
University of Applied Sciences
LUC



TAMK TAMPEREEN
AMMATTIKORKEAKOULU



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
VASA YRKESHÖGSKOLA
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



HELSINGIN YLIOPISTO
KOULUTUS- JA KEHITTÄMISKESKUS PALMENA

RAHOITTAJAT:



Eiikkelo- Ilkonne- ja
ympäristökeskus



Vipuvoimaa
EU:lta



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto