



# Verkkovirta

**RATKAISUJA TYÖN OPINNOLLISTAMISEEN**

**VERKKOVIRTA**

Työn opinnollistamista verkostoyhteistyönä



Esitteen teksti pohjautuu Osataan!-hankkeen Duunista opintopisteiksi -oppaaseen.

Alkuperäisen oppaan tekijät: Katri Aaltonen, Anu Moisio ja Kimmo Mäki

Editoijat: Pirjo Aura ja Liisa Vanhanen-Nuutinen

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 Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Ulkoasu ja taitto: Oy Graaf Ab

ISSN: 2342-2920 (painettu)

ISSN: 2342-2939 (verkkójulkaisu)

ISBN: 978-952-6619-75-0 (painettu)

ISBN: 978-952-6619-74-3 (verkkójulkaisu)

Unigrafia, Helsinki 2015

## Sisällys

■ Verkkovirta-hanke .....	5
■ Vauhtia opintoihin työtä opinnollistamalla .....	6
■ Opinnollistamisessa tunnistetaan ja arvioidaan työssä hankittua osaamista .....	7
■ Opiskelija suunnittelee osaamisen hankkimistavat yhdessä opettajan kanssa .....	9
■ Duunarityökartta – <i>Työn kartoitustyökalu opinnollistamiseen</i> .....	12
■ Duunarisalkku .....	13
■ Työlähtöinen henkilökohtaistaminen ammattillisen kasvun tukena .....	14
■ Osaamisen osoittamisessa opiskelija tuottaa erilaisia arviointiaineistoja .....	15

# VERKKOVIRTA

Työn opinnollistamista verkostoyhteistyönä



# Verkkovirta-hanke

## Hankkeen tavoitteena on

1. Tunnistaa ja kehittää uusia toimintamalleja opintojen aikaisen työn opinnollistamiseen
2. Levittää ja ankkuroida työn opinnollistaminen opiskelumuodoksi korkeakouluissa
3. Edistää joustavien opintoprosessien kehittämistä korkeakouluissa työn opinnollistamisen mahdollistamiseksi
4. Kehittää uudenlaisia työtä ja opiskelua integroivia muotoja työharjoitteluratkaisujen rinnalle
5. Parantaa koulutuksen ja työn siirtymävaiheita ja koulutuksellista tasa-arvoa tukevia palveluita
6. Syventää ammattikorkeakoulun ja elinkeinon elämän yritysten välistä kumppanuutta.

## Hankkeen tuloksena

1. Korkeakouluilla on toimivat työkalut ja toimintaympäristöt työn opinnollistamiselle ja joustaville työharjoittelumuodoille
2. Opinnollistaminen antaa opiskelijoille entistä joustavampia mahdollisuuksia kerryttää opintopisteitä
3. Opiskelijoiden tyytyväisyys opintoihin ja ohjaukseen kasvaa
4. Työelämään kiinnittyminen korkeakouluopintojen aikana lisääntyy, mikä nopeuttaa siirtymistä korkeakouluista työelämään
5. Työmarkkinoille sijoittumisen osuvuus paranee.

Hanke toteutetaan ammatillisten opettajakorkeakoulujen työnjaon pohjalta laajassa ammattikorkeakouluverkostossa.

## 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-teen ja korkeakouluoppimisen yhdistäminen. Työn ajasta tulee koulun aikaa ja koulun ajasta tulee työn aikaa. Enää ei ole kahta aikaa, jotka kilpailisivat toisiaan vastaan.

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

Opiskeluaikainen työssäkäynti voi olla opiskelijalle uudenlainen oppimiskokemus. Lisäksi oma 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 sekä kykyä hahmottaa tehty työ kokonaisuuksina ja osaamisina. Tämän kaiken ei kuitenkaan tarvitse tapahtua yksin tai itsenäisesti, vaan opinnollistamiseen on tarjolla työkaluja ja ohjausta.

Opinnollistaminen voi olla ensinnäkin **opiskelijälähtöistä**, jolloin päivä-, ilta- tai viikon-

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

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

Kolmanneksi opinnollistaminen voi olla **kor-  
keakoululähtöistä**, jolloin korkeakoulu tarjoaa mahdollisuuden suorittaa osan opintojaksois-  
ta esimerkiksi hankkeistetussa työelämäprojek-  
teissa.

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

Korkeakouluissa on omat osaamisen arvioin-  
ti- ja ohjausprosessinsa ja työkalunsa sekä työ-  
paikoilla omansa. Opinnollistamisessa ne tuodaan palvelemaan samaa tarkoitusta: työssä käyvän opiskelijan ammatillista kehittymistä ja tutkintoon valmistautumista.

# 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 arvottamista.

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

Opetussuunnitelmassa opintokokonaisuuksittain ilmaistut osaamistavoitteet kertovat, mitä opiskelijan tulee hallita tietyn kokonaisuuden opiskelun jälkeen. 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, perehdytyksissä ja valmennuksissa.

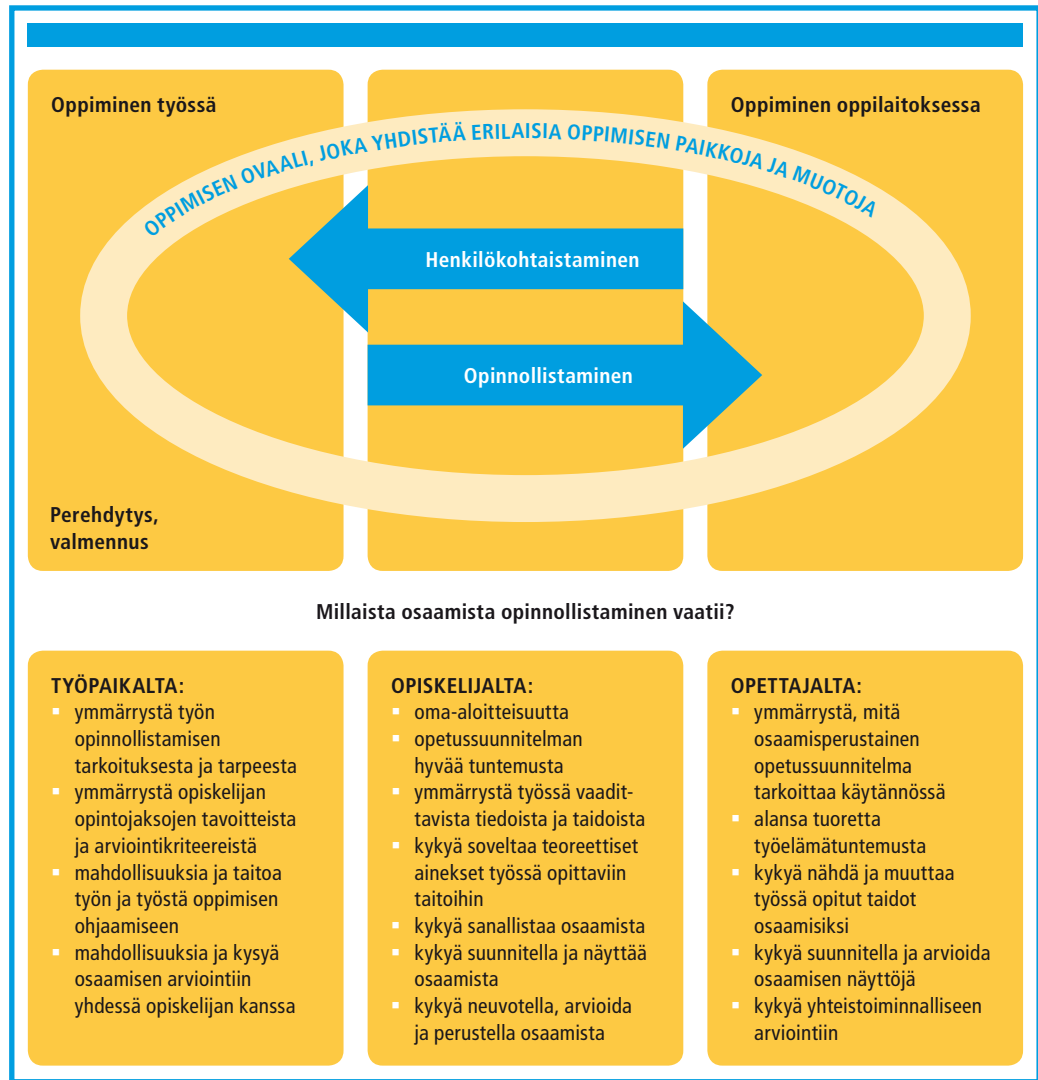
## Opinnollistamisen sanastoa

**Osaamisen tunnistaminen:** Pyritään havaitsemaan työssä oppimisen kautta hankitut tiedot, taidot ja asenteet. Miten opiskelija kuvaa työtään ja työtehtäviinsä 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 opiskelijaryhmän antama palaute.

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



Kuvio 1. Oppimisen ovaali.



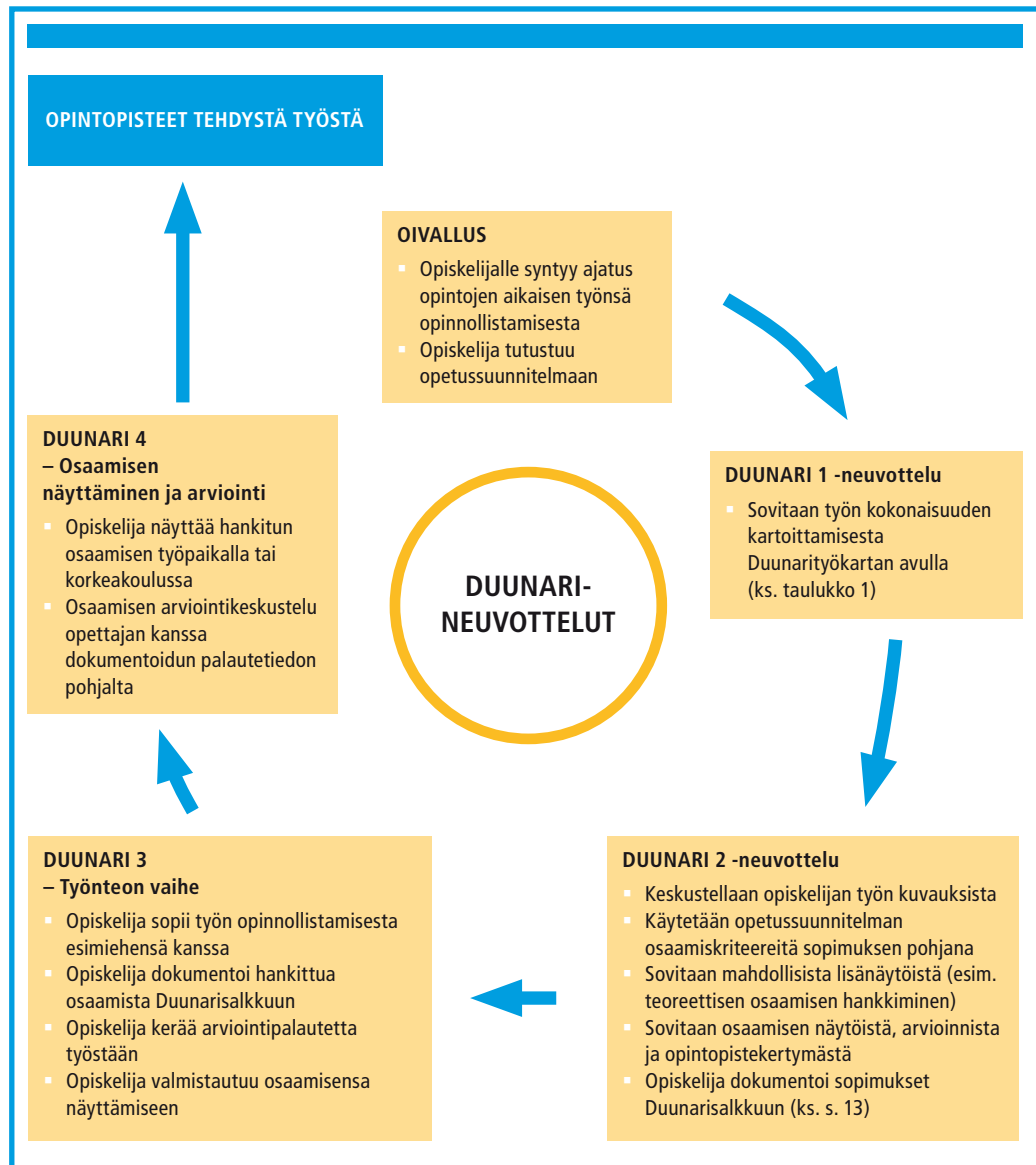
## Opiskelija suunnittelee osaamisen hankkimistavat yhdessä opettajan kanssa

■ 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 kokonaisuorituksina. Hän myös määrittää työpaikkansa kokonaiskuvan, oman toimenkuvansa ja työtehtävänsä. Olennaista on se, että opiskelija osaa kertoa omin sanoin työtehtäviensä taitovaatimukset osaamisina. Työtä ei siis kuvata pelkkinä työtehtävälis-toina vaan osaamisena, jota työtehtävät vaativat.

Ohjauskeskusteluissa, joita kuviossa 2 kutsumme Duunarineuvotteluiksi, päätetään yhdessä, millaisissa työtehtävissä tai projekteissa osaaminen hankitaan opiskelijan työpaikalla. Opiskeli-

ja keskustelee 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 konkreettisis- ssa työtehtävissä ja -tilanteissa ja mitä opiskelijan tulee tietää, ymmärtää ja taitaa pystyäkseen toimimaan työssään. Osaamisen hankkimistapojen suunnitelmaan kirjataan vähintään koulutusalan keskeisimmät osaamisalueet.



Kuvio 2. Opiskelijan työn opinnollistamisprosessi.

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 työtehtäväluettelo, 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 osaamisvaatimuk-

siin vai tarvitaanko tietyn osaamisen tuottamiseen tai laajentamiseen lisäsuorituksia. Esimerkiksi teoreettista osaamista voi täydentää oppilaitoksessa pidettävillä esityksillä, kirjanteilla tai raporteilla.

Opintokokonaisuuksia ei välttämättä tarkastella yksittäisinä, vaan työn luonteesta riippuen niissä vaaditusta osaamisesta muodostetaan laajempia kokonaisuuksia. Opiskelija voi siis hankkia useammankin opintokokonaisuuden osaamista samanaikaisesti.

**Duunarineuvotteluissa  
täydennetään ja  
päivitetään osaamisen  
hankkimisen  
työsuunnitelma.**

## Duunarityökartta

### – Työn kartoitustyökalu opinnollistamiseen

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

Taulukko 1. Duunarityökartta.

## Duunarisalkku

■ Duunarisalkku on opiskelijan reflektiivinen päiväkirja työssäoloajalta. Opiskelija dokumentoi sovitun rungon mukaisesti työssä kertyneitä kokemuksia ja taitoja. Hän arvioi omaa panostaan, taitotasoaan ja saamaansa palautetta suhteessa tekemäänsä työhön. Kirjoitettu teksti ei ole toteavaa vaan omaa osaamista ja kehittymistä pohtivaa. Duunarisalkku voi olla myös esimerkiksi sähköinen päiväkirja: blogi, videopäiväkirja tms. Duunarisalkku ei rakennu työsuoritusten kuvaamiselle vaan seuraaville kysymyksille:

1. Miten osasin, opin ja kehityin työssä Duunarineuvottelussa minulle asetettujen tavoitteiden osalta?
2. Millaisia muita tötaitoja opin ja omaksuin?

Opiskelija kirjaa säännöllisesti arvioivaa ja kehittävää analyysia itsestään työssä. Hän itse määrit-

telee refleктоivan kirjoittamisen rytmin työjakson ajalle. Duunarisalkku sisältää myös suunnitelman henkilökohtaisen osaamisen näytöstä.

### Salkkuarviointi pohjautuu seuraaviin teemoihin:

- itsearviointi – säännöllinen analyttinen, kehittävä, päiväkirjamainen ote
- lähityötiin kollegojen tekemä vertaisarviointi
- lähiesimiehen arviointi.

### Kaikissa arvioinneissa pohditaan seuraavia teemoja:

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

## Työlähtöinen henkilökohtaistaminen ammatillisen kasvun tukena

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

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

Opinnollistamisessa henkilökohtaistamiseen sisällytetään ammatillisen kasvun arvioiminen ja tukeminen. Tällöin puhutaankin usein jo *henkilökohtaisesta kehityssuunnitelmasta*, jossa opiskelija pohtii omia odotuksiaan ja motiivejaan, kirjoittaa ja arvioi olemassa olevaa osaamistaan ja vertaa sitä opetussuunnitelman tavoitteisiin.

Opiskelija selvittää, mitä osaamista tulee vielä hankkia suhteessa omaan työtilanteeseensa, ja tarkentaa toimintatapoja, joilla näihin tavoitteisiin pyrkii. Hän 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 olennaista on, miten paljon neuvottelevuutta henkilökohtaistamiseen saadaan mukaan ja ketkä näihin osaamisneuvotteluihin osallistuvat.

## Osaamisen osoittamisessa opiskelija tuottaa erilaisia arviointiaineistoja

■ Parhaimmillaan työssä hankitun 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.

Peruslähtökohdiana on, että näytöt tapahtuvat työssä (esim. havainnoitavissa olevat työtilanteet ja työtehtävissä laaditut aidot tuotokset, tuotteet, tuotekuvaukset, suunnitelmat tai raportit). Osaamisen osoittaminen ainoastaan työssä aidoilla työn tuotoksilla voi kuitenkin jättää jotakin osaamista piiloon tai tehdä sen hankalasti arvioitavaksi. Sen takia opintojakson arviointiin voidaan liittää oppilaitoksessa annettavia lisänäyttöjä, esimerkiksi 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 voi liittää myös opiskelijan haastatteluja ja arviointikeskusteluja.

Parhaimmillaan työssä hankitun osaamisen arviointi on työpaikan esimiehen, lähikollegan ja opettajan antamaa palautetta ja arviointia 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 jaettava. Jos uusista arviointikäytänteistä (esim. itse- ja vertaisarvioinnista) halutaan saada opiskelijoita ja työelämää motivoivia ja osallistavia, on niillä oltava vaikutusta arvosanan muodostumiseen sen sijaan, että opettaja päättäisi arvosanan yksin. Arviointimenetelmien on kuitenkin oltava myös suhteessa osaamisen arviointikriteereihin, jotta ne tuottaisivat relevanttia tietoa.

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



## LISÄTIETOA:

Projektipäällikkö Hannu Kotila: [hannu.kotila\(a\)haaga-helia.fi](mailto:hannu.kotila(a)haaga-helia.fi)

Projektikoordinaattori Pirjo Aura: [pirjo.aura\(a\)haaga-helia.fi](mailto:pirjo.aura(a)haaga-helia.fi)



Haaga-Helia

Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020

