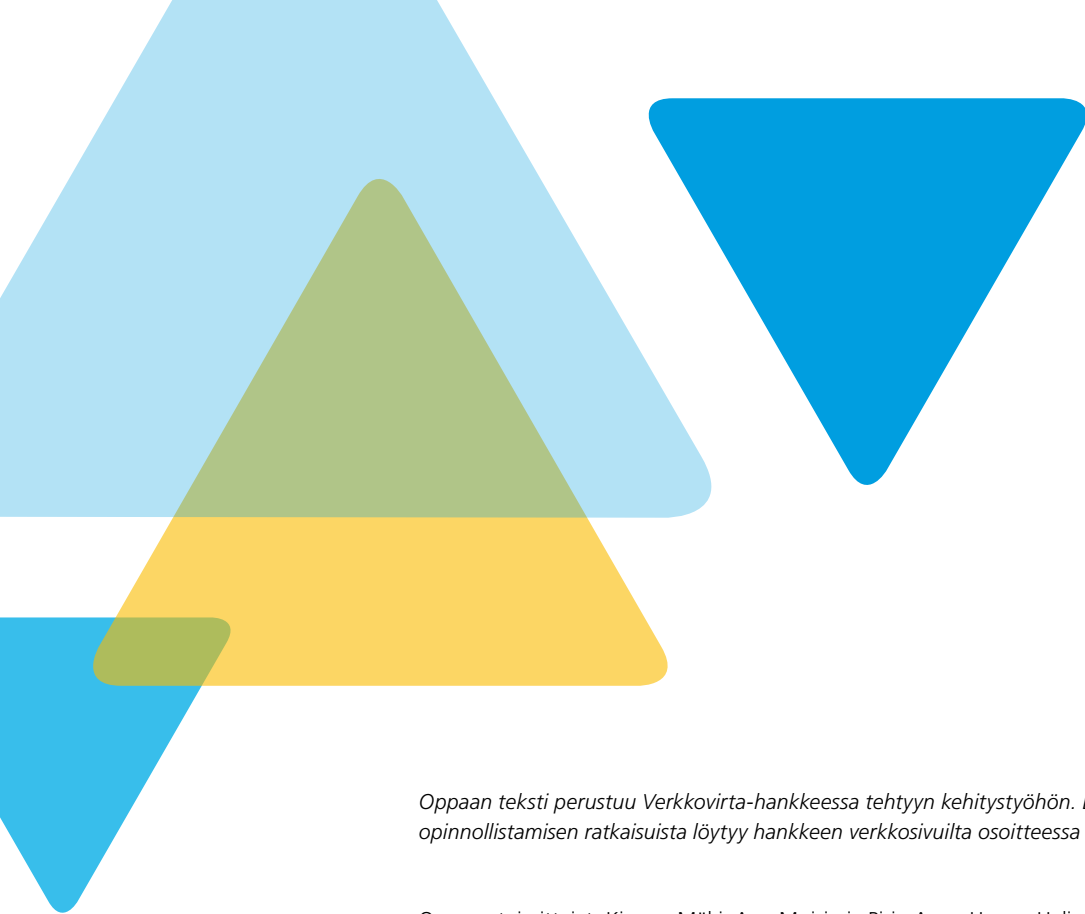


# Kolme kulmaa opinnollistamiseen

OPAS OPINNOLLISTAMISEN RATKAISUISTA,  
TYÖKALUISTA JA VINKEISTÄ

VERKKOVIRTA

Työn opinnollistamista verkostoyhteistyönä



*Oppaan teksti perustuu Verkkovirta-hankkeessa tehtyyn kehitystyöhön. Lisää tietoa hankkeesta ja opinnollistamisen ratkaisuista löytyy hankkeen verkkosivuilta osoitteessa [www.amkverkkovirta.fi](http://www.amkverkkovirta.fi).*

Oppaan toimittajat: Kimmo Mäki, Anu Moisio ja Pirjo Aura, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

© kirjoittajat ja Haaga-Helia ammattikorkeakoulu  
Haaga-Helian julkaisut 6/2017

Julkaisija: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu  
Taitto: Oy Graaf Ab

ISSN 2342-2920 (painettu)  
ISSN 2342-2939 (verkkojulkaisu)  
ISBN 978-952-7225-89-9 (painettu)  
ISBN 978-952-7225-88-2 (verkkojulkaisu)

Grano, Helsinki 2017

# Sisällys

Johdanto.....	5
<b>I Korkeakoululähtöinen opinnollistaminen.....</b>	<b>6</b>
Terveysalan oppimisympäristöjen arviointityökalu – Case Turun AMK.....	7
<i>Anu Puodinketo-Wahlsten, Riikka Teuri, Minna Ylönen ja Tiina Tarr</i>	
Mentorointimalli opiskelijan tukena vapaaehtoistoiminnan opinnollistamisessa – Case Metropolia.....	11
<i>Eija Raatikainen ja Sylvia Tast</i>	
Ennakoiva hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen – Case Lapin AMK.....	15
<i>Helena Kangastie ja Tuija Syväjärvi</i>	
Opinnollistamisen kulttuurin kehittäminen fuusiossa – Case Xamk.....	18
<i>Eeva Kuoppala</i>	
Kumppanuusverkoston alumnit opinnollistamisen vetureina – Case Xamk.....	22
<i>Hannele Lappalainen ja Heta Vilén</i>	
Digitaalisten työvälineiden kehittäminen työn opinnollistamisessa – Case JAMK.....	25
<i>Jouni Huotari, Niko Kiviaho, Aino Lepänjuuri ja Annu Niskanen</i>	
<b>II Työpaikkalähtöinen opinnollistaminen.....</b>	<b>28</b>
Opettajan työtä opinnollistamassa – Case Haaga-Helia ja ITS Malta.....	29
<i>Marjaana Mäkelä</i>	
Opiskeleva asiantuntija vai asiantuntijatyötä tekevä opiskelija? – Työn opinnollistaminen osaamisen johtamisen tukena.....	33
<i>Anu Moisio ja Kimmo Mäki</i>	

Opinnollistamista työelämän tarpeista	
– Vapaaehtoistoiminnalla hyvinvointia ikääntyneiden arkeen.....	36
<i>Annukka Jussila, Katri Kulmala, Liisa Ranta ja Anna Sievers</i>	
Opinnollistaminen tutkintoon johtavassa esimieskoulutuksessa	
– Case McDonald’s .....	42
<i>Maarit Latvala</i>	
Opinnollistamista insinööriyöpaikoilla	
– Hyödyllisiä toimintamalleja suurten ja pk-yritysten tarpeisiin .....	46
<i>Irma Kunnari, Leena Nikander ja Tuomas Eerola</i>	
<b>III Opiskelijalähtöinen opinnollistaminen</b> .....	51
Opinnollistamiskokemuksia Master-ohjelmasta – Case Haaga-Helia.....	52
<i>Heta-Liisa Malkavaara ja Mirka Sunimento</i>	
Arviointi näyttöpäivänä arviointiosaajan silmin – Case Haaga-Helia.....	56
<i>Sampo Hulkkonen</i>	
Lähihoitajasta sairaanhoitajaksi	
– Osaamisen syventäminen opinnollistamalla .....	60
<i>Riitta Airola, Helena Sillanpää ja Anne Vuori</i>	
Vertaisarviointi työn opinnollistamisen tukena – Case OAMK.....	63
<i>Erja Kotimäki</i>	
Työstä synergiaa oppimiseen ja hyvinvointia opiskeluun .....	67
<i>Liisa Vanhanen-Nuutinen</i>	
Opinnollistamisen suositukset.....	71
<i>Hannu Kotila</i>	
Kirjoittajat.....	72



# Johdanto

## Oppaan lukijalle ja käyttäjälle

■ Opintojen aikainen työnteko tarjoaa opiskelijoille mahdollisuuden oppia autenttisesti työympäristössä ja luoda kontakteja työelämään jo ennen valmistumista. Kehittämällä työn opinnollistamisen välineitä ja malleja saadaan työ ja opinnot linkitettyä luontevasti toisiinsa, jolloin myös siirtyminen työelämään helpottuu. Verkkovirta-hankkeessa tavoitteena on ollut tunnistaa ja kehittää uusia toimintamalleja ammattikorkeakouluopin-  
tojen aikaiseen työn opinnollistamiseen, yleiset ja koulutuskohtaiset tarpeet huomioiden.

Hankkeessa toimivat ammattikorkeakoulut ovat vuosina 2015–2017 luoneet ennakkoluulottomasti uusia käytäntöjä työn opinnollistamiseen. Tässä oppaassa hankkeen toimijat kuvaavat omia kehittämiskokemuksiaan ja työkalujaan sekä tarjoavat niitä muille edelleen jaettaviksi ja omaan toimintaan sovellettaviksi ja kehitettäviksi.

Opas on jäsennetty kolmeen näkökulmaan: korkeakoululähtöiseen, työpaikkalähtöiseen ja opiskelijalähtöiseen opinnollistamiseen. Artikkelit antavat monipuolisen kuvan työn opinnollistamisen tämänhetkisestä tilanteesta ammattikorkeakouluissa. Monipuolisia opinnollistamisratkaisuja kehitetään ja tuotetaan jatkossa uusissa hankkeissa (kts. amktoteemi.fi).

Kiitos kaikille Verkkovirta-hankkeessa aktiivisesti toimiville oppaan kirjoittajille. Erityisen hienoa on ollut saada mukaan työelämän ja opiskelijoiden ääniä. Teksteistä käy vahvasti ilmi, että työn opinnollistamisen eteneminen käytännössä

ja käytäntöjen juurtuminen korkeakouluihin vaatii työtä meiltä kaikilta. Vielä on paljon tehtävää, mutta suunta on jo selvillä. Uuden osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen kulttuuri on kylvetty korkeakoulukentälle.

*Anu Moisio ja Kimmo Mäki*

Haaga-Helia Ammatillinen opettajakorkeakoulu





# Korkeakoululähtöinen opinnollistaminen



# Terveysalan oppimisympäristöjen arviointityökalu – Case Turun AMK

Anu Puodinketo-Wahlsten, Riikka Teuri, Minna Ylönen ja Tiina Tarr

■ Tässä luvussa esitellään Turun ammattikorkeakoulussa terveysalalla kehitettävää viitekehystä oppimis- ja työympäristöjen opinnollistamismahdollisuuksien arviointiin. Arviointityökalun viitekehys on osa laajempaa terveysalan oppimisympäristöjen kehittämisen prosessia, joka jatkuu edelleen tiiviissä yhteistyössä työelämän (Varsinais-Suomen sairaanhoitopiiri ja Turun kaupungin hyvinvointitoimiala) kanssa.

## Opinnollistaminen ja osaamisen arviointi

Opinnollistamisen keskeinen ajatus perustuu siihen, että osaamisen kehittyminen voi tapahtua yhtä lailla työssä kuin korkeakoulussa, yhdessä ja rinnakkain. Opinnollistaminen yhdistää näissä tapahtuvaa oppimista. Osaamisen kehittäminen pohjautuu kunkin tutkinnon opetussuunnitelman tavoitteisiin. Opetussuunnitelman tulisi olla osaamisperustainen, ja sen osaamistavoitteet ja osaamisen arviointikriteerit määrittävät, mitä opiskelijan tulee osata tietyn opintokokonaisuuden jälkeen. Osaamisen arvioinnin tulee aina tapahtua suhteessa tutkinnon osaamistavoitteisiin. Opinnollistamisen yhteydessä tulee kuitenkin huomioida lisäksi työpaikan tarjoamat mahdollisuudet.

Opiskelijälähtöisyys on tärkeä elementti opinnollistamisessa, joka edellyttää opiskelijalta opetussuunnitelman tuntemista, ymmärrystä ammattilaisen osaamisvaatimuksista sekä

## Arviointityökalu opinnollistamisessa

- Opetussuunnitelman osaamistavoitteet ja osaamisen arviointikriteerit määrittävät, mitä opiskelijan tulee osata.
- Osaamisen arviointi perustuu osaamistavoitteisiin, ja opinnollistamisessa tulee huomioida lisäksi työpaikan tarjoamat mahdollisuudet.
- Opinnollistaminen vaatii opiskelijalta taitoa arvioida työpaikan mahdollisuuksia osaamisen hankkimisen näkökulmasta.
- Arviointityökalun viitekehys toimii yhteisenä pohjana opiskelijalle, opettajalle ja työpaikalle arvioitaessa opinnollistamisen mahdollisuuksia työpaikalla opiskelijan osaamisen kehittämisen näkökulmasta.

**Arviointityökalun viitekehys toimii yhteisenä pohjana opiskelijalle, opettajalle ja työpaikalle.**

oma-aloitteisuutta. Lisäksi opinnollistaminen vaatii opiskelijalta taitoa arvioida työpaikan mahdollisuuksia osaamisen hankkimisen näkökulmasta. Työn opinnollistamisen onnistuminen edellyttää tulevaisuuden osaajilta palvelujärjestelmän ja eri ammattiryhmien tehtäväkenttien tuntemusta ja uusien toimintamallien kehittämistä toimintakulttuurien yhteensovittamisessa.

Opinnollistamisprosessissa kuvataan opinnollistamiseen liittyviä tehtäviä kunkin toimijan näkökulmasta sekä opinnollistamisen etenemistä. Tarkastelun ja arvioinnin kohteina ovat prosessin kuvaus ja toteutuminen. Opinnollistamisprosessissaan opiskelijan tulee dokumentoida oppimisensa ja osaamisensa ja tuoda se näkyvään muotoon tavoitteiden saavuttamista tarkasteltaessa ja arvioitaessa. Opiskelijan ja työpaikan tulee myös tuntea riittävän hyvin opetussuunnitelma, jotta osaamisen kehittyminen ja sen arviointi mahdollistuu. Työpaikan tulee tarjota mahdollisuuksia opetussuunnitelman mukaisten osaamistavoitteiden toteutumiselle ja sen tulee tuntea osaamisvaatimukset sekä mahdollistaa opiskelijan kehittyminen suhteessa niihin.

### Arvioinnin viitekehys

Arviointityökalun viitekehys (kuvio 1) osoittaa, minkälaisiin seikkoihin työpaikassa on syytä kiinnittää huomiota, kun arvioidaan opiskelijan mahdollisuuksia saavuttaa opetussuunnitelman osaamistavoitteita siellä työskennellessään.

Oppimis-, opetus ja ohjaamisprosessi tapahtuu oppimisympäristössä, joka rakentuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta ulottuvuudesta. Oppimisympäristö on konkreettinen tai virtuaali-

nen paikka, tila, yhteisö tai toimintakäytäntö, jonka tarkoitus on mahdollistaa oppiminen. Hyvässä oppimisympäristössä fyysinen ulottuvuus ja teknologia luovat mahdollisuuden kehittää oppimisympäristön psyykkistä ja sosiaalista ulottuvuutta. Niillä on nykykäsityksen mukaan keskeinen merkitys oppimiselle ja niistä muodostuu pedagoginen oppimisympäristö.

### Fyysinen oppimisympäristö

- Käsittää mm. työpaikan olosuhteet, tilat, henkilöstörakenteet, teknologiset ja virtuaaliset edellytykset, työ- ja opetusvälineet sekä materiaalit.
- Fyysisen oppimisympäristön tulee mahdollistaa monipuolisten oppimista tukevien menetelmien ja toimintatapojen käyttö.

### Psyykinen ja sosiaalinen oppimisympäristö

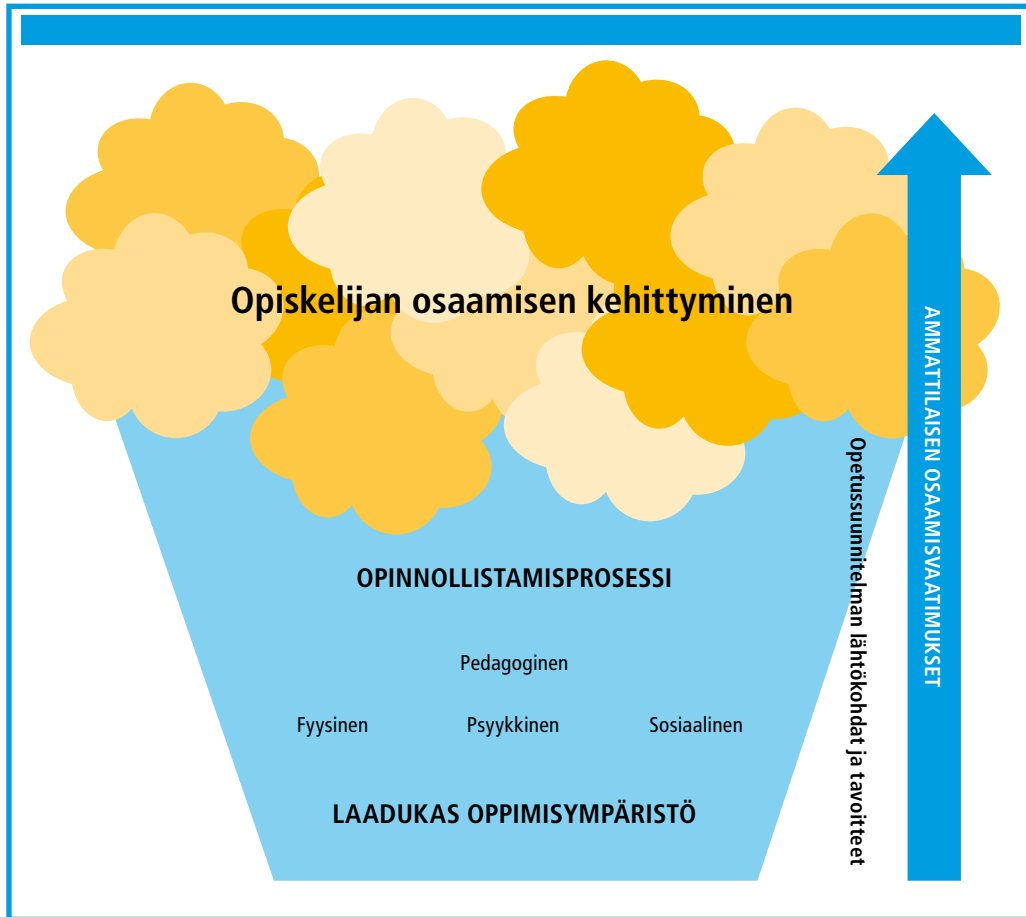
- Käsittää mm. vuorovaikutuksen, ihmissuhteet, työyhteisön ilmapiirin, toimijat ja toimintatavat.
- Opinnollistamisprosessin toimijoiden rooleihin liittyen tarkastellaan sitä, onko ne määritelty, miten ne toteutuvat ja mikä niiden merkitys on opiskelijan osaamisen kehittämisessä niin opiskelijan, opettajan kuin työpaikan näkökulmasta. Toimijoiden välistä yhteistyötä tarkastellaan olemassa olevien käytänteiden, viestinnän ja verkostojen näkökulmasta.
- Suotuisat fyysiset, psyykkiset ja sosiaaliset olosuhteet auttavat luovuuden ja innovatiivisuuden kehittämisessä.



## Pedagoginen oppimisympäristö

- Opetus ja ohjaaminen luovat edellytykset osaamisen kehittymiselle. Opiskelijan aktiivinen rooli korostuu tiedon rakentamisessa ja tavoitteellisessa toiminnassa. Oppimisen ohjaus sekä teorian ja käytännön suhde tukevat hyvää pedagogista ympäristöä.

- Hyvässä pedagogisessa ympäristössä tunnetaan osaamisperusteisen opetussuunnitelman lähtökohdat ja arviointikriteerit, otetaan huomioon erilaiset oppimistyylit ja huomioidaan monipuolisesti erilaiset opetusmenetelmät.
- Ohjauksessa käytettävät välineet ovat osa



Kuvio 1. Arviointityökalun viitekehys.

pedagogista oppimisympäristöä.

- Opinnollistamisessa ovat keskeisiä opiskelijan itseohjautuvuus ja opettajan rooli pedagogisena asiantuntijana ja opinnollistamisprosessin tukijana.
- On myös tärkeää, että työpaikalla ymmärretään opinnollistamisen tarkoitus, tavoitteet ja edellytykset.
- Työpaikalla opiskelijan ohjaajan ominaisuudet, tehtävät ja motivaatio sekä kyky motivoida opiskelijaa ovat opinnollistamisen onnistumisen kannalta keskeisessä roolissa. Keskeistä on taito tukea opiskelijan oppimisprosessia, ohjata opiskelijaa tavoitteellisesti, antaa hänelle palautetta, arvioida opiskelijaa sekä käydä vastavuoroista ohjauskeskustelua.

Arviointityökalun viitekehysten tarkoituksena on toimia työn opinnollistamisen suunnittelun pohjana sekä osaamisen kehittämisen ja opiskelijan

opinnollistamisprosessin tukena. Arviointityökalu auttaa opiskelijaa arvioimaan työpaikan tarjoamia mahdollisuuksia ammatillisen osaamisen kehittämiseen opetussuunnitelman tavoitteiden mukaisesti. Opiskelija tarkastelee työpaikkaa oppimisympäristönä, sen tarjoamia mahdollisuuksia työn ja työstä oppimiseen. Arviointityökalu toimii opiskelijalle apuna etenkin opinnollistamisprosessin alkuvaiheessa opiskelijan tehdessä opinnollistamissuunnitelmaa.

Työkalun avulla opiskelija voi arvioida työpaikkaa oppimisympäristönä eri näkökulmista. Opettaja voi hyödyntää viitekehystä tarkastellessaan ja arvioidessaan opiskelijan opinnollistamissuunnitelmaa ja työpaikan soveltuvuutta opintojen opinnollistamiseen. Työpaikoilla arviointityökalun viitekehystä voidaan hyödyntää opiskelijaohjaukseen liittyvän osaamisen näkyväksi tekemisessä sekä itsearvioinnissa, silloin kun työpaikkaa kehitetään oppimisympäristönä.



# Mentorointimalli opiskelijan tukena vapaaehtoistoiminnan opinnollistamisessa – Case Metropolia

*Eija Raatikainen ja Sylvia Tast*

■ Metropoliaassa on kehitetty kaksitasoinen vertaismentorointimalli vapaaehtoistoiminnasta oppimisen tueksi. Mentorointimalli on kehitetty yhteistyössä opiskelijoiden kanssa tukemaan opiskelijan oppimista vapaaehtoistoiminnassa. Mentoroinnin tavoitteena on tukea vapaaehtoistoimintaharjoittelunsa alussa olevaa opiskelijaa hänen oppimisprosessissaan. Malli mahdollistaa myös jo vapaaehtoistoiminnassa pidempään mukana ollelle opiskelijalle joustavan ja vaihtoehtoisen tavan kerätä vapaaehtoistoiminnan tunteja omaan harjoitteluunsa vertaistukitoiminnan kautta. Tässä luvussa esitellään Metropolia Ammattikorkeakoulun mentorointimallia.

## Vertaismentorointi osana vapaaehtoistoiminnan opintojaksoa

Vapaaehtoistoiminnasta oppimisen opintojakso vaatii opiskelijalta oman osaamisensa kehittämisen haltuunottoa ja vahvaa itseohjautuvuutta. Opiskelija voi valita lähes rajattomista vapaaehtoistointia järjestävistä organisaatioista tehtäviä, jotka hän kokee oman ammatillisen kehittymisensä kannalta mielekkäimpinä. Vapaaehtoistointia opinnollistavaa opintojaksoa voi suorittaa joustavasti läpi koko opintojen. Osa opiskelijoista toteuttaa vapaaehtoistointiaan liittyviä opintojaan intensiivisemmin, toiset taas tunnin pari viikossa itselleen parhaiten sopivalla tavalla ja toiminnalla.

## Mentorointimallin hyödyt vapaaehtoistoiminnassa

- Mentorointimalli on joustava ja kehitetty opiskelijoiden palautteen perusteella.
- Malli ei välttämättä vaadi ohjaavalta opettajalta suurta tuntiresurssia.
- Mallia voi hyödyntää laajasti opinnollistamisessa.

Monet opiskelijat kokevat opintojakson tarjoaman autonomian erinomaisena mahdollisuutena, toiset taas kaipaavat vahvempaa tukea. Tämä ilmeni selkeästi opiskelijoiden kanssa toteutetussa opintojakson kehittämispöytätyössä. Jo aloitteen tekeminen ja yhteydenotto mahdolliseen järjestöön on joillekin opiskelijoille suuri kynnyksellinen asia. Vapaaehtoistoiminnassa kohtaa monia uusia asioita ja tilanteita, joissa vertaistuki voi aut-

**Mentoroinnin tavoitteena on tukea opiskelijaa hänen oppimisprosessissaan.**

taa etenemään tavoitteellisesti vaativassa oppimisympäristössä sekä jäsentämään koettua ja opittua.

Palautteen perusteella vapaaehtoistoiminnasta oppimisen opintojaksolle on luotu kaksi vaihtoehtoista vertaismentorointimallia, kevyt ja laajennettu. Ne on myös opinnollistettu osaksi opintojaksoa. Parhaimmillaan vertaisryhmät tukevat niin motivoitumista, opiskelijan ja työelämän tai järjestöjen kohtaamista kuin oppimistakin.

Vertaismentoroinnin taustalla on ajatus joustavasta asiantuntijuudesta ja sen kehitymisestä: jokainen osallistuja on oman tilanteensa asiantuntija ja tuo oman tietämyksensä ryhmään. Perinteistä mentori-aktori-mallia ei ole, vaan jokaisella on yhtä lailla annettavaa muille ryhmäläisille kuin opittavaa heiltä. Tavoittelemallemme vertaismentoroinnille on tyyppillistä täydentävyyttä ja vastavuoroisuutta. Tämä mahdollistaa sen, että ryhmän

jäsenet voivat omilla vahvuuksillaan täydentää toisten heikkouksia. Olennaista on sitoutuminen, mikä tarkoittaa sitä, että kaikki osapuolet sitoutuvat antamaan ja vastaanottamaan osaamista. Kaikki myös panostavat vuorovaikutussuhteeseen ja hyötyvät näin toiminnasta.

### Kevyt mentorointimalli kaikille opiskelijoille

Kevyessä mentorointimallissa opintojakson kaikille opiskelijoille pakolliselle orientaatioluennolle kutsutaan mukaan mentoriopiskelijoita, jotka ovat jo tehneet osan vapaaehtoistoiminnan harjoittelusta. Myös opiskelijoiden monialainen suuntautuminen huomioidaan, jotta mahdollisuuksien kirjo avautuisi. Lähtökohtana on, että vertaismentoreilla on innostusta vapaaehtoistoimintaan ja kykyä tuoda esiin haasteet kannustavasti ja ratkaisukeskeisesti. Näiden fasilitaattoriopiskelijoiden ympärille



Kuvio 1. Vertaismentorointimalli osana vapaaehtoistoiminnan opintojaksoa.

## Kysymyksiä ja vastauksia Metropolian vertaismentorointimallista

### ▪ Mitä mentorointi on?

”Mentorointi on vuorovaikutussuhde, jossa kokenempi henkilö, mentori tukee ja neuvoo kokemattomampaa osapuolta, aktoria. Pari-mentoroinnin lisäksi voidaan toteuttaa myös ryhmämentorointia, jossa yksi tai kaksi mentoria opastaa pientä, noin 5–6 hengen ryhmää. Jos ryhmän jäsenet mentoroivat myös toisiaan, puhutaan vertaismentoroinnista. Mentorointi on yleistä korkeakouluissa, yrityksissä, ammattijärjestöissä ja -liitoissa. Usein mentoroinnin avulla siirretään ns. hiljaista tietoa kokeneemalta henkilöltä kokemattomammalle. Mentorointi on aina vapaaehtoista, palkatonta ja avointa, ja se perustuu molemminpuoliseen sitoutumiseen ja luottamukseen.” (Kansalaisareena ry 2012.)

### ▪ Mikä on vertaismentoroinnin tavoite?

Mentoroinnin tavoitteena on tukea vapaaehtoistoiminnan harjoittelun alussa olevaa opiskelijaa hänen oppimisprosessissaan. Tämä myös mahdollistaa jo vapaaehtoistoiminnassa pidempään mukana olevalle opiskelijalle joustavan ja vaihtoehdoisen tavan kerätä vapaaehtoistoiminnan tunteja (max. 25 h) omaan harjoitteluunsa tukemalla vertaisiaan.

### ▪ Milloin mentoroinnin voi aloittaa?

Mentoroinnin voit aloittaa, kun itsellä on tehtynä n. 50 tuntia vapaaehtoistoimintaa. Keskustele asiasta vapaaehtoistoiminnasta oppimisesta vastaavan opettajan kanssa. Edellyttämme hyviä vuorovaikutustaitoja, innostusta ja sitoutumista vertaisten tukemiseen.

### ▪ Kuinka kauan mentorointi kestää? Kuinka usein mentori ja mentoroitava pitävät yhteyttä?

Mentorointiprosessiin osallistumisesta ryhmän jäsenenä on mahdollista kirjata korkeintaan 15 tuntia opinnollistetuksi. Lisäksi mentorina saa käyttää viisi tuntia valmisteluun. Toki yhteydenpitoon on mahdollista käyttää aikaa enemmänkin – voi käydä niin, että mentoroinnin jälkeen syntyy jopa elinikäisiä ystävyysuhteita.

Mentoroinnin alussa on hyvä suunnitella yhdessä, kuinka intensiivisesti ja millä ajanjaksolla mentorointi tapahtuu, kuinka monta kertaa tavataan tai miten pidetään yhteyttä (hyödynetäänkö esim. sosiaalista mediaa jne.).

### ▪ Mitä mentorilta odotetaan?

”Mentori voi olla mestari, valmentaja, kannustaja ja ystävä. Hyvä mentori ei anna valmiita ratkaisuja, vaan ohjaa ja neuvoo mentoroitavaa. Mentorilta edellytetään sitoutumista mentorointitehtäväänsä, mikä käytännössä usein tarkoittaa tarvittavan ajan varaamista mentorointitehtävälle ja lupausten pitämistä. Hän toimii rehellisesti ja objektiivisesti ja ennen kaikkea luottamuksellisesti.” (Kansalaisareena ry 2012.) Molempia osapuolia sitoo vahvasti sosiaalialan ammattieettiset ohjeet (ks. Talentia, sosiaalialan eettiset ohjeet), hyvät tavat ja salassapito.

### ▪ Ketä mentoroin?

Voit mentoroida vapaaehtoistoiminnan alussa olevia toisia opiskelijoita. Tämä voi tapahtua myös monialaisesti, ryhmän jäsenten ei tarvitse olla samalta alalta tai tutkinnosta.

### ▪ Mistä löydän vertaismentorointiryhmän, jota fasilitoin?

Vertaismentoriryhmän löytää tulemalla orientaatiotilaisuuteen ja tarjoutumalla vertaismentoriksi. Opintojaksoa koordinoiva opettaja liittää sinut opintojakson sähköiselle alustalle, jossa on sinun yhteystietosi ja mentoroitavan ajanjakson tiedot. Esimerkiksi ”Onni Onnekas, p. 040 112 726, onni.onnekas@metropolia.fi. 1.5.2017–30.9.2017 välisellä ajalla”. Huom! Opiskelija pitää opintojaksoa koordinoivan opettajan ajan tasalla yhteystiedoistaan ym. mentoritoimintaan liittyvästä asioista sekä mentorointisopimuksen ajantasaisuudesta.

### ▪ Mistä löydän mentorin?

Orientaatiotapaamisesta tai Moodlen työtillasta. Ota yhteyttä mentoriin. Keskustelkaa ja sopikaa – katsokaa onnistuuko! Missä tapaamme? Miten pidämme yhteyttä? Milloin mentorointisuhde alkaa, ja milloin päättyy?

### ▪ Miten ja milloin mentorointisuhde päättyy?

Opiskelijat sopivat keskenään ohjeitamme noudattaen mentoroinnin tavat, muodot, yhteydenpidon ja mentorointiajanjakson (milloin alkaa ja milloin päättyy).

### ▪ Miten ilmoitan tai raportoin koululle vertaismentoroinnista?

Jokainen vertaismentorointiin osallistuva kirjaa mentorointitunnit sekä kirjoittaa lyhyen tiivistelmän (n. 3–4 sivua, voi olla myös blogiteksti) oppimisestaan opintojaksoa koordinoivalle opettajalle pohtien sitä, miten mentorointikokemus kehitti hänen ammatillista osaamistaan ja tuki vapaaehtoistoiminnasta oppimista. Opiskelija voi halutessaan valita muutamia kompetensseja tai kuvata kehittyneitä osaamista laajemminkin.

muodostetaan temaattiset ryhmät, joihin opiskelijat jakaantuvat kiinnostuksen kohteidensa mukaisesti. Vertaisopiskelijat kertovat omasta polustaan vapaaehtoistoiminnan opinnollistamisessa, alustavat ohjatusti keskustelua ryhmissä sekä vastaavat opiskelijoiden esittämiin kysymyksiin. Mentoriopiskelija saa kirjata opintojakson kokonaistuntimäärään suoritukseksi kolme tuntia mentorointia sekä yhden tunnin valmistelua.

### Laajennettu mentorointimalli koetun tarpeen mukaan

Opiskelijoille tarjotaan mahdollisuutta osallistua myös pidempään vertaismentorointiin opintojakson kuluessa. Laajennettu malli esitellään opintojakson orientaatiossa, mutta sitä on mahdollista ryhtyä toteuttamaan myöhemmässäkin vaihees-

sa. Laajennetussa mentorointimallissa muodostetaan ryhmä soveltuvan, kokeneemman opiskelijan ympärille, joka toimii ryhmän mentorina, fasilitoijana ja vetäjänä. Opettaja ei osallistu prosessiin muutoin kuin mahdollistamalla ja ohjeistamalla. Opintojakson aikana ryhmällä on neljä tapaamista, joissa keskustellaan yhdessä sovituihin teemoihin osaamistavoitteiden mukaisesti. Tapaamiset voivat olla myös verkkoympäristössä. Tapaamisista kirjoitetaan oppimispäiväkirjaa. Jokainen osallistuva opiskelija saa kirjata mentorointimalliin osallistumisesta suoritukseksi 15 tuntia vapaaehtoistoiminnan sadan tunnin suorituskokonaan. Mentoriopiskelija saa lisäksi käyttää viisi tuntia valmisteluun. Tämä malli on opintojaksollamme ensimmäistä kertaa kokeilussa.

### Kirjallisuus

Helsingin yliopiston ryhmämentorointisivut. [http://blogs.helsinki.fi/mentorointi/?page\\_id=81](http://blogs.helsinki.fi/mentorointi/?page_id=81), viitattu 21.2.2017.

Kansalaisareena ry. Mentorointiopas 2012. <http://www.kansalaisareena.fi/mentorointiopas2012.pdf>, viitattu 21.2.2017.

Opetushallitus. Mentorointiohjeita. [http://www.oph.fi/saadokset\\_ja\\_ohjeet/laadunhallinnan\\_tuki/wbl-toi/menetelmia\\_ja\\_tyovalineita/mentorointi](http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/laadunhallinnan_tuki/wbl-toi/menetelmia_ja_tyovalineita/mentorointi), viitattu 21.2.2017.

Talentia. Sosiaalialan eettiset ohjeet. <http://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettiset-ohjeet/>, viitattu 21.2.2017.

# Ennakoiva hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen – Case Lapin AMK

Helena Kangastie ja Tuija Syväjärvi

■ Ennakoiva hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen eli HOT edellyttää, että ammattikorkeakoulussa on selkeästi laadittu osaamispe rustainen opetussuunnitelma. Osaamistavoitteet tulee olla kuvattu opetussuunnitelmassa autenttisen työn kielellä käyttäen alan sanastoa ja termistöä. Osaamistavoitteet on myös avettava osaamisen arvioinnin kriteereiksi, jotta opiskelija kykenee itse arvioimaan hankittua osaamistaan. Lisäksi on olennaista, että HOT-prosessi on selkeästi kuvattu, toimintaohjeet laadittu ja ohjaus mahdollistettu. Ennakoiva HOT-prosessi on hyvä keskittää joko opinto-ohjaajan tai opettajatuutorin koordinoimaksi tehtäväksi.

Lapin ammattikorkeakoulussa on kokeiltu ennakoivaa HOT-prosessia. Menettelyn avulla saadaan opiskelijalle laadittavaan henkilökohtaisen opintosuunnitelmaan (HOPS) tietoa hankitusta osaamisesta ja tarvittavan osaamisen hankkimisesta vaihtoehtoisilla tavoilla. Tässä artikkelissa kuvaamme ennakoivaa HOT-prosessia, sen edellytyksiä ja toteuttamisen tapaa työn opinnollistamisessa. Lisäksi esittelemme esimerkin ennakoivan HOT-prosessin toteutuksesta Lapin ammattikorkeakoulun matkailualan koulutuksessa.

## Yksilöllinen oppimispolku ennakoivalla HOTilla

Ennakoiva HOT-prosessi tarkoittaa ammattikorkeakoulun tutkinto-opiskelijaksi valitun koko-

### HOT-prosessi

- Hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen eli HOT-prosessi motivoi ja edesauttaa opiskelijaa etenemään opinnoissaan mielekkäästi.
- Suunnitelmallisen ennakoivan HOT-prosessin avulla opiskelijalla on mahdollisuus nopeuttaa opintojaan jopa vuodella.

naisvaltaista hankitun osaamisen tunnistamista ja tunnustamista. Sitä toteuttavat opinto-ohjaaja tai opettajatuutori yhdessä opiskelijan kanssa ennakoivalla työotteella. Sillä tarkoitetaan opiskelijan oman tulevaisuuden määrittelyä, oppimispolun suunnittelua ja siihen liittyviä valintoja ja päätöksiä suhteessa aiempaan osaamiseen. Opiskelijalla on aktiivinen rooli oman tulevaisuutensa tekemisessä. Menettelytapana ennakoiva HOT-prosessi on

**Huomioimalla opiskelijan lähtötaso voidaan hänelle saada aikaan mielekäs oppimispolku ja opintorytmi.**

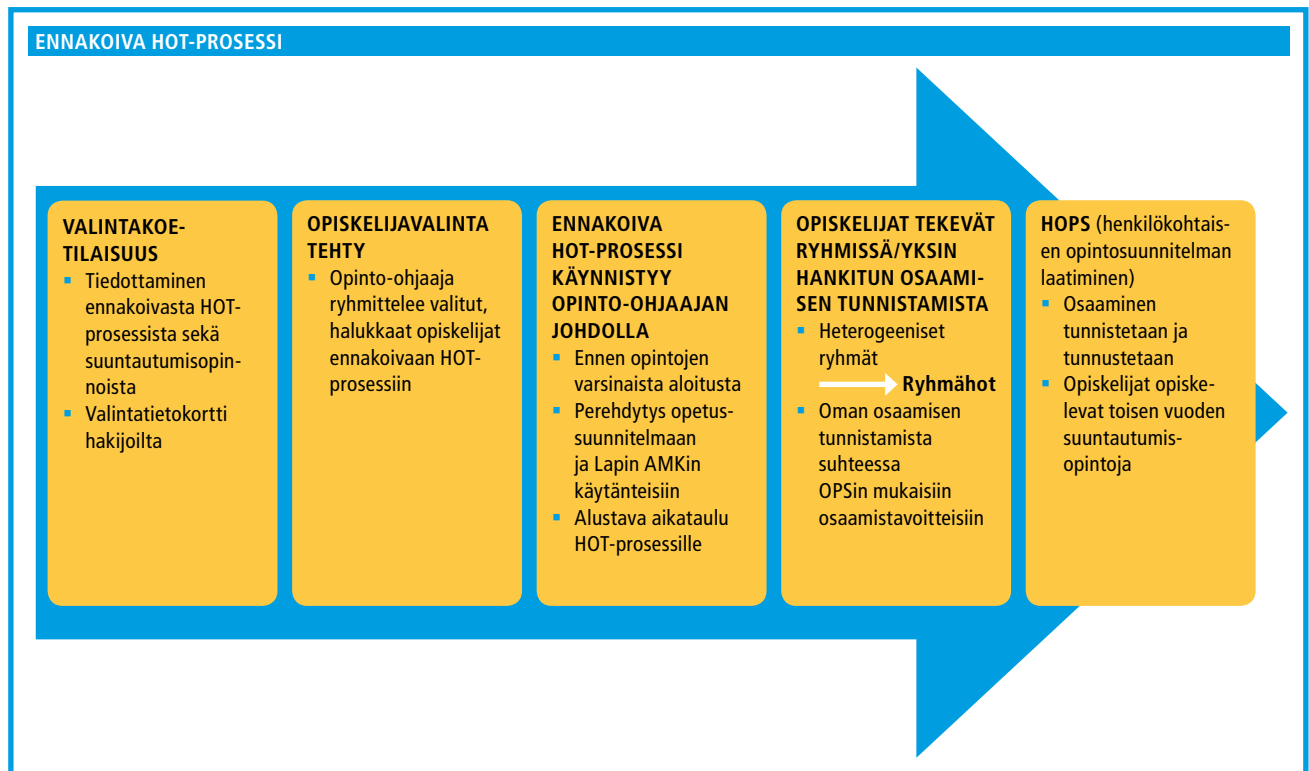
opiskeluun ja opintoihin vaikuttavan osaamistiedon jäsentämistä etukäteen, jotta henkilökohtaisen, yksilöllisen oppimispolun suunnittelu ja toteutus mahdollistuu opiskelijalle.

Ennakoiva HOT-prosessi edellyttää opiskelijalta itsetuntemusta ja oman osaamisen tunnistamista sekä vuorovaikutustaitoja. Oman osaamisen kuvauksessa korostuvat reflektointitaidot, koska osaminen on osattava sanoittaa auki. Opettajatuutorilta tai opinto-ohjaajalta tämä edellyttää hyvää valmistelutyötä ja ohjausta. Myös toimintaohjei-

den on oltava selkeät ja noudatettava ammattikorkeakoulun HOT-perusteita.

### Esimerkki toteutuksesta: Lapin AMKin "Rytinällä restonomiksi"

Ennakoiva HOT-prosessi toteutettiin syyskuun 2016 Lapin ammattikorkeakoulun matkailun koulutusohjelman työn opinnollistamisen pilotissa "Rytinällä restonomiksi". Prosessi toteutettiin suunnitellusti niin, että sitä markkinoitiin jo restonomikoulutuksen hakutiedoissa internetissä.



Kuvio 1. Ennakoiva HOT-prosessi työn opinnollistamisen pilotissa (Kangastie & Syväjärvi 2017).



Valintakoetilaisuudessa hakijoille jaettiin lisää informaatiota HOT-prosessista, opintojen nopeuttamisesta ja toisen lukuvuoden suuntautumisopinnoista. Lisäksi hakijoilta kerättiin valintatietokortin muodossa tietoa heidän aiemmista opinnoistaan, työkokemuksestaan ja muusta osaamisestaan. Samalla selvitettiin hakijoiden kiinnostus vaihtoehtoiseen opiskelutapaan sekä mahdolliseen opintojen nopeuttamiseen.

Näiden tietojen perusteella valituksi tulleista opiskelijoista muodostettiin ryhmä ”Rytinällä restonomiksi”. He aloittivat ennakoivan HOT-prosesin ennen varsinaisten opintojen alkua perehtymällä restonomikoulutuksen opetussuunnitelmaan (OPS) ja Lapin ammattikorkeakoulun käytänteisiin.

Opiskelijat jaettiin heterogeenisiin ryhmiin heidän aiemman koulutuksensa ja työkokemuksensa perusteella. Ryhmistä muodostui osaamisen näkökulmasta todella erilaisia ja niissä oli hyvin monialaista tietoa ja osaamista matkailualasta. Opinto-ohjaaja ja opiskelijat kävivät yhdessä läpi alustavan aikataulun heti ensimmäisessä tapaamisessa. Aikataulu oli tarkoitettu opiskelijoille suuntaa antavaksi työvälineeksi. Osaamisen tunnistamiseen käytettiin portfolioa, jossa opiskelija toi esille omaa osaamistaan reflektoiden sitä suhteessa opintojakson tavoitteisiin, sisältöihin ja kirjallisuuteen. Opiskelijat hakivat sähköisessä asiointissa osaamisen näytön ja liittivät siihen myös portfolionsa.

Suunnitelmallisen ennakoivan HOT-prosessin avulla Lapin ammattikorkeakoulun opiskelija pystyy nopeuttamaan omia opintojaan jopa vuodella. Huomioimalla opiskelijan lähtötaso voidaan hänelle saada aikaan mielekäs oppimispolku ja opin-

torytmi. Näin opintojen keskeyttämiset vähenevät ja tutkintojen määrä kasvaa. Myös työelämän kytkeminen ennakoivasti opintoihin ja osaamisen tunnistamiseen tuottaa opiskelijoille onnistumisen kokemuksia ja oppimisen mielekkyyttä.

## Kirjallisuus

- Kangastie, H. 2016. ”TEHEMÄ POIS” – rohkeasti, reippaasti ja osaavasti. <http://www.amkverkkovirta.fi/%E2%80%9Dtehem%C3%A4-pois%E2%80%9D-%E2%80%933-rohkeasti-reippaasti-ja-osaavasti>, viitattu 6.3.2017.
- Lapin luotsi. Ennakointityö. <http://luotsi.lappi.fi/tyokalupakki?text-size=4#tyoote>, viitattu 6.3.2017.
- Lapin ammattikorkeakoulun opinnollistamispiilot. <http://www.amkverkkovirta.fi/lapin-ammattikorkeakoulun-opinnollistamispiilot>, viitattu 7.2.2017.
- Kangastie, H. 2016. Etäisyydet hallintaan verkostoyhteistyössä. ”VERKOSTA VIRTAA” – Etäisyydet hallintaan verkostoyhteistyössä. Lumen 3/2016. [https://blogi.eoppimispa-](https://blogi.eoppimispa)

[velut.fi/lumenlehti/2016/12/07/verkosta-virtaa-etaisytydet-hallintaan-verkostoyhteistyossa](http://www.amkverkkovirta.fi/lumenlehti/2016/12/07/verkosta-virtaa-etaisytydet-hallintaan-verkostoyhteistyossa), viitattu 6.3.2017.

- Kangastie, H. 2017. Voiko työtä opinnollistaa – kokeiluja Lapin AMKista. <http://www.lapinamk.fi/fi/Esitteily/Pohjoisen-tekijat---Lapin-AMK-in-blogi>, viitattu 6.3.2017.
- Opi työssä – Uusia toimintamalleja opintojen aikaiseen työn opinnollistamiseen. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Verkkovirta. Työn opinnollistamista verkostoyhteistyönä. [www.amkverkkovirta.fi](http://www.amkverkkovirta.fi), viitattu 7.2.2017.
- Verkkovirta. Työn opinnollistamista verkostoyhteistyönä. <http://www.amkverkkovirta.fi/Asiasanat>, viitattu 6.3.2017.

# Opinnollistamisen kulttuurin kehittäminen fuusiossa – Case Xamk

Eeva Kuoppala

■ Organisaatioiden fuusioituminen vaatii uuden yhteisen toimintakulttuurin luomista. Tämä on hidas prosessi, jossa keskeistä on yhteisten tavoitteiden asettaminen ja niihin sitoutuminen. Strategisten tavoitteiden lisäksi myös prosessit vaativat uudelleen määrittämistä. Yhteisten toimintamallien kehittämisessä haasteena on hyödyntää aiempien organisaatioiden vahvuudet jäämättä niihin kuitenkaan kiinni. Tässä luvussa kuvataan opinnollistamisen kulttuurin kehittämistä Kymenlaakson ammattikorkeakoulun ja Mikkelin ammattikorkeakoulun fuusioituessa Kaakkois-Suomen ammattikorkeakouluksi (Xamk)<sup>1</sup>. Tekstissä avataan opinnollistamisen taustalla olevat keskeiset strategiset valinnat, opinnollistamisen kehittäminen osana opetussuunnitelmatyötä sekä osaamisen tunnistamisen prosessi.

## Opiskelija keskiössä

Opiskelijan oppiminen, hyvinvointi ja yhteisöllisyys ovat keskiössä vuoden 2017 alussa toimintansa aloittaneen Xamkin strategiassa ja toiminnassa. Tavoitteena on, että yrittäjyys ja työelämä ovat osa

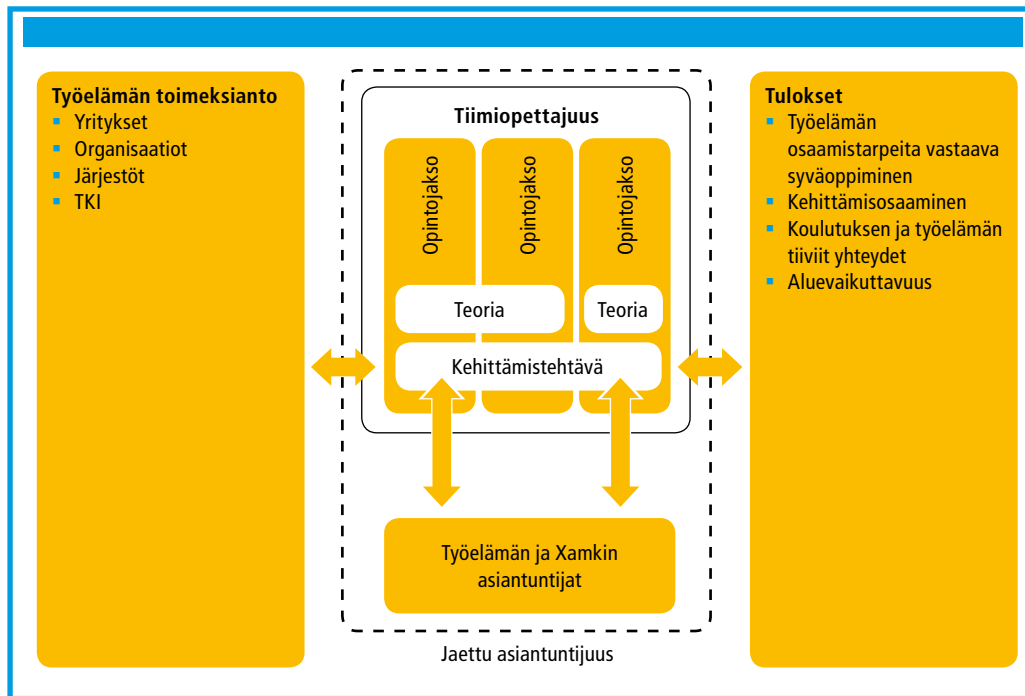
<sup>1</sup> Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu Xamk muodostui 1.1.2017 Kymenlaakson ja Mikkelin ammattikorkeakoulujen fuusioitumisen tuloksena. Xamk toimii neljässä kaupungissa: Mikkelissä, Savonlinnassa, Kotkassa ja Kouvolassa. Xamkissa on noin 9 000 opiskelijaa ja 750 työntekijää. Opiskelijamäärältään se on Suomen viidenneksi suurin ammattikorkeakoulu ja TKI-volyymiltaan suurin.

## Opinnollistaminen fuusiossa

- Opinnollistamiseen liittyviä keskeisiä elementtejä ovat osaamisperustainen opetussuunnitelma ja opintojen joustavan suorittamisen mahdollistaminen.
- Ammattikorkeakoulujen fuusiossa opinnollistamisen kulttuurin kehittäminen vaatii yhteistä pedagogista ymmärrystä ja selkeitä prosesseja.
- Henkilökohtainen opintosuunnitelma (HOPS) on tärkeä työkalu työssä hankitun osaamisen integroimiseksi osaksi opiskelijan opintopolkua.

kaikkien opiskelijoiden opintoja. Valmistuttuaan opiskelijoilla on hallussaan substanssiosaamisen lisäksi myös keskeiset työelämätaidot.

**Fuusiossa opinnollistamisen kulttuurin kehittäminen vaatii yhteistä pedagogista ymmärrystä ja selkeitä prosesseja.**



Kuvio 1. Työelämäpedagogiikka Xamkissa (Kuoppala & Uotila 2017).

Opiskelijakeskeisyys näkyy myös joustavina opiskelumahdollisuuksina. Opintoja voidaan suorittaa kolmen erilaisen oppimisväylän kautta, joita ovat työviikkopohjainen, opintoja nopeuttava ja työssäkäyntiin integroitu oppimisväylä. Nämä linjaukset ohjaavat vahvasti Xamkin opetus- ja oppimiskulttuuria yhä tiiviimpään osaamisperustaisuuteen sekä työelämäyhteistyöhön. Joustavien opiskelutapojen ja työelämäpedagogiikan kautta opiskelija kehittää osaamistaan korkeakouluympäristön lisäksi aiempaa vahvemmin työelämässä.

Työelämäpedagogiikalla tarkoitetaan oppi-

mista, jossa työelämästä nousevat aidot kehittämishaasteet ja niihin vastaaminen hankitun teoreettisen osaamisen avulla muodostavat tiiviin kokonaisuuden. Työelämäpedagogiikassa korostuvat jaettu asiantuntijuus, tiedon luominen sekä yhteisöllisyys. Kuviossa 1 on kuvattu Xamkin työelämäpedagogiikan malli.

Työn opinnollistamisen kehittämisen näkökulmasta keskeisiä prosesseja olivat opetussuunnitelmien uudistaminen sekä hankitun osaamisen tunnistaminen, joita avataan seuraavaksi tarkemmin.

## Opintojaksojen suorittamisesta oppimiseen

Osaamisperustainen opetussuunnitelma on ratkaisevassa roolissa työn opinnollistamisessa ja osaamisen tunnustamisessa. Xamkin opetussuunnitelmien uudistaminen eteni kahdessa vaiheessa. Ensimmäisessä vaiheessa (OPSU2015) laadittiin yhteiset opetussuunnitelmaperusteet ja otettiin ensimmäiset askeleet niiden toteuttamiseksi. Perusteissa linjattiin opetussuunnitelmien osaamisperustaisuus sekä rakenteellinen yhtenäisyys. Toisessa aallossa (OPSU2017) perusteita tarkennettiin, rakenteita kehitettiin eteenpäin ja keski-tyttiin erityisesti työelämän osaamistarpeita vastaavien opetussuunnitelmien kehittämiseen sekä fuusion tarjoamien synergiaetujen hyödyntämiseen. Työskentelyssä painotettiin erityisesti työelämän osaamistarpeisiin vastaavien selkeiden osaamistavoitteiden asettamista ja niiden arviointia. Nämä tekijät ovat kriittisiä myös työn opinnollistamisessa.

Opetussuunnitelmaprosessia tuettiin opettajien osaamista kehittämällä sekä hyödyntämällä sähköistä alustaa tiedon jakamisessa. Intrassa olevan työtilan kautta kaikki pääsivät näkemään toistensa tuottamat opetussuunnitelmamateriaalit opintojaksokuvauksia myöten. Tällä pyrittiin yhteisten linjausten läpinäkyvyyteen sekä mahdollistamaan eri alojen välinen yhteistyö. Opetussuunnitelmalinjauksilla mahdollistettiin myös aiempaa paremmin moduulikohtainen tiimiopettajuus ja työelämäyhteistyö. Aikaisemman viiden jakson sijaan käyttöön otettiin kolme lukukautta, mikä mahdollistaa paremmin mm. työelämäprojekteissa vaadittavan pitkäjänteisyyden.

Xamkin opetussuunnitelmat koostuvat ydinosaamisesta ja täydentävästä osaamisesta. Ydinosaamisen muodostavat ne välttämättömät tiedot ja taidot, joita opiskelija tarvitsee ammatissaan. Täydentävän osaamisen kautta opiskelija taas pystyy profiloimaan ammatillista osaamistaan yksilölliseen suuntaan.

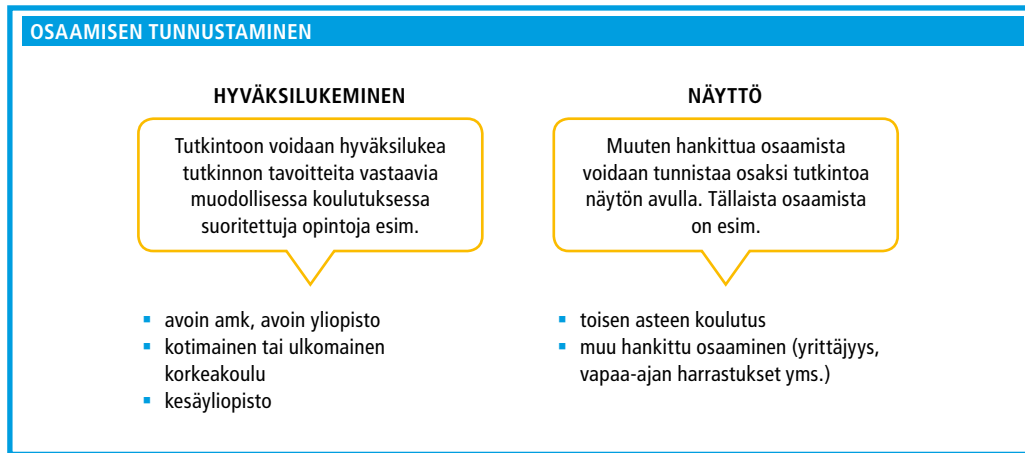
Molemmissa opetussuunnitelmauudistuksissa opettajien osaamista kehitettiin sekä osaamisen arviointiin että työn opinnollistamiseen liittyvien koulutusten avulla. Koulutuksissa kehitettiin mm. kolmea oppimisväylää yhteisöllisesti ulkopuolisten kouluttajien tukemana. Niiden tavoitteena oli lisätä opettajien tietämystä osaamisen tunnistamisesta ja tunnustamisesta, osaamisen arvioinnista sekä rakentaa mainittuihin teemoihin liittyvää yhteistä ymmärrystä. Opetuksen kehittämistä vastaavat henkilöt kiersivät koulutuskohtaisissa sparrauksissa tukemassa koulutusten opetussuunnitelmatyötä.

Fusion yhteydessä Xamkissa otettiin käyttöön Peppi-opintoasiainjärjestelmä, joka mahdollistaa aiempaa paremmin osaamisperustaisen opetuksen suunnittelun myös tietojärjestelmätasolla.

## Osaamisen tunnustaminen Xamkissa

Osaamisen tunnustaminen ja tunnistaminen kytkeytyvät Xamkissa vahvasti HOPS- eli henkilökohmainen opintosuunnitelma -prosessiin. Jokainen opiskelija laatii HOPSin, joka tarkistetaan vuosittain koulutuksen opiskelijavastaavana toimivan opettajan kanssa käytävissä HOPS-keskusteluissa.

HOPSin laadinnassa opiskelija kartoittaa aiemmin hankkimaansa tai esimerkiksi parhaillaan työnteon kautta karttuvaa osaamistaan suhtees-



Kuvio 2. Osaamisen tunnustamisen käsitteet Xamkissa (Jouppila-Kupiainen ja Vuorivirta, 2017).

sa koulutuksen osaamistavoitteisiin. HOPS-keskusteluissa opiskelija ja opiskelijavastaava katsovat yhdessä, minkälaista osaamista tunnustetaan ja miten tunnustaminen etenee. Kuviossa 2 on kuvattu Xamkin osaamisen tunnustaminen käsitteet.

Teknisesti osaamisen tunnustamisen prosessista on pyritty tekemään opiskelijan näkökulmasta mahdollisimman selkeä. Opiskelija pystyy samalla sähköisellä lomakkeella hakemaan sekä opintojen hyväksilukuja että työn opinnollistamista. Lomake ohjaa työn opinnollistamisen osalta reflektimaan hankittua osaamista suhteessa opintojakson osaamistavoitteisiin. Jokaisesta lomakkeen käsittelyvaiheesta tulee opiskelijalle tieto sähköisesti. Tarvittaessa opettaja pyytää opiskelijalta näytön hänen osaamisensa osoittamiseksi. Usein käytettyjä näyttötapoja ovat esim. portfolio, raportti, tentti, itsearviointi ja keskustelu, opetustuokio sekä suullinen esitys.

Työn opinnollistamisen sekä hyvin suunnitellun ja joustavan opintopolun kautta opiskelijan eri osaamiset yhdistyvät ammatilliseksi kokonaisuudeksi. Tässä kokonaisuudessa osaamisen eri osa-alueet eivät näyttäyty irrallisina palasina, vaan toisiaan tukevana, profiloituneena ammattitaitona.

# Kumppanuusverkoston alumnit opinnollistamisen vetureina – Case Xamk

Hannele Lappalainen ja Heta Vilén

■ Tässä luvussa esitellään Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun Verkkovirta-hankkeen osatoteutuksen pilottia ”Alumniverkoston hyödyntäminen työn opinnollistamisessa”. Artikkelissa kerrotaan alumnien roolista työn opinnollistamisessa ja pilotin aikana toteutetusta kumppanuus-/alumnikoulutuksesta, sen tavoitteista, toteutuksesta ja tuloksista.

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu (Xamk) aloitti toimintansa 1.1.2017, kun Kymenlaakson ja Mikkelin ammattikorkeakoulut yhdistyivät. Kivijalkoina toimivat Kotka, Kouvola, Mikkeli ja Savonlinna. Kampuksena on koko maailma. Fuusio toi mukanaan hyviä toimintamalleja molemmista korkeakouluista. Mikkelin ammattikorkeakoulussa (Mamk) oli erittäin vahva tutkimus-, kehittämis-, ja innovaatiotoiminta (TKI) ja Kymenlaakson ammattikorkeakoulussa (Kyamk) TKI-toiminnan lisäksi luotiin malleja työelämän ja korkeakoulun oppimisympäristöiksi. Kymenlaakson ammattikorkeakoulun Oppimisen ja osaamisen ekosysteemi-mallissa (LCCE®) kehitettiin kumppanuusverkoston ja oppimisympäristön mallia, jossa oppiminen tapahtuu työelämän kehittämishankkeissa. Tämä toimintamalli toi valmiita verkostoja ja myös pohjaa työn opinnollistamisen kehittämiseen. Mallissa luotiin työelämäpedagogisia malleja, jossa työelämänedustajat, korkeakoulu ja opiskelijat olivat oppimisympäristössä tasavertaisina toimijoina.

Opetus- ja kulttuuriministeriön (OKM) tavoit-

## Alumnit osana opinnollistamista

- Alumnit ovat aktiivisia toimijoita ja hyviä asiantuntijoita korkeakoulun ja työelämän rajapinnassa.
- Opinnollistamisessa alumnit voivat toimia korkeakouluysteishenkilöinä ja työelämäasiantuntijoina.
- Alumnit ovat korkeakouluysteistyön mahdollisuuksien ja edustamansa työelämän tarpeiden parhaita asiantuntijoita.

teenä on entistä tiiviimpi työelämäyhteistyö kaikilla kouluasteilla. Uusi Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu on tarttunut tähän haasteeseen. Xamk on strategiassaan

**Alumnit ovat korkeakouluysteistyön mahdollisuuksien ja edustamansa työelämän tarpeiden parhaita asiantuntijoita.**

määritellyt kolme oppimisväylää: työviikkopohjainen, opintoja nopeuttava ja työelämään integroitu oppimisväylä. Opetussuunnitelmat ovat osaamisperustaisia, mikä antaa mahdollisuuden vahvaan työelämäyhteistyöhön ja työn opinnollistamiseen.

## Alumneista korkeakoulu yhteys henkilöiksi ja työelämäasiantuntijoiksi

Xamkin vastaaman Verkkovirta-hankkeen osatuotuksen yhtenä tavoitteena oli pilotoida ja kehittää kumppanuus- ja alumniverkoston hyödyntämistä työn opinnollistamisessa. Alumnitoiminta on aikaisemmin painottunut enemmän henkilökoh-taiseen verkostoitumiseen. Nyt se haluttiin muuttaa osallistavaksi toiminnaksi, jonka keskiössä on sekä korkeakoulun että työelämän kehittäminen. Alumnit nähdään aktiivisina toimijoina ja hyvinä asiantuntijoina korkeakoulun ja työelämän rajapin-nassa. Uutena ajattelutapana on korostaa alum-nien asiantuntijuutta niin korkeakoulutuksen kuin työelämän edustajina.

### Alumni

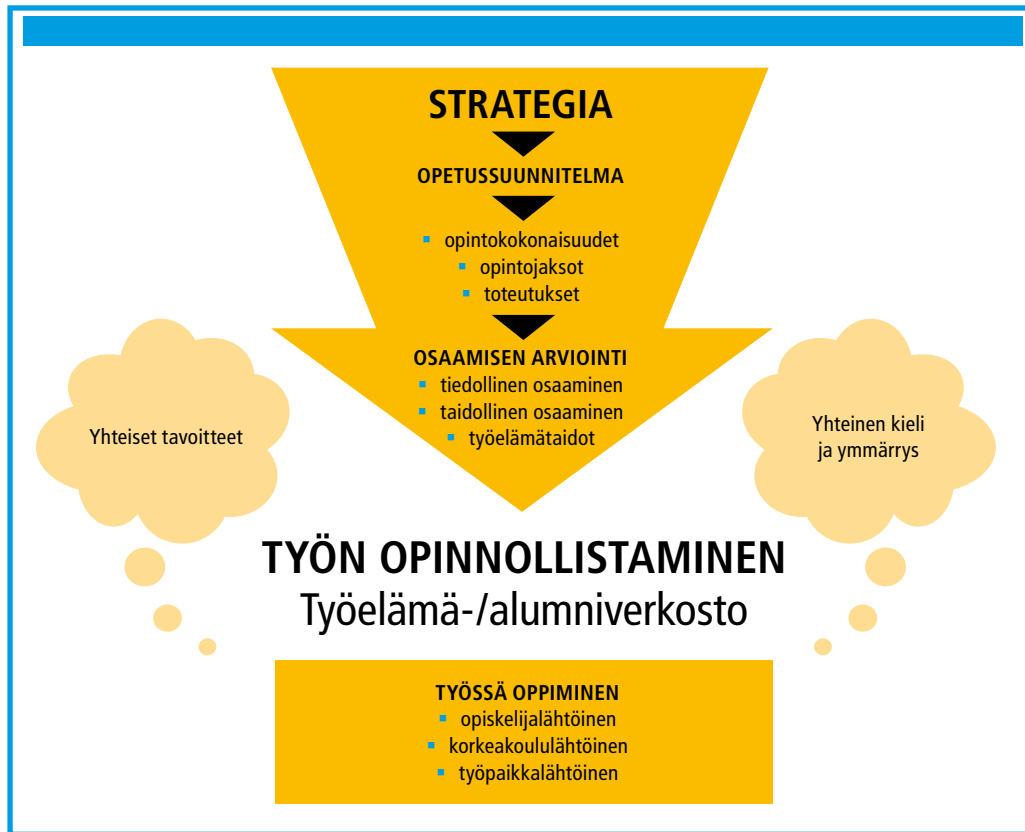
- tuo palautetta ja kehittämisideoita korkea-koulun ja työelämän asiantuntijana
- toimii parhaimmillaan työelämän ja korkea-koulun linkkinä ja tulkkina
- tuo arviointiin työelämään sidottua näkökulmaa
- ohjaa omalla esimerkillään opiskelijoita opinto-jen aikaisessa urasuunnittelussa; alumni on idoli
- tuntee ja tietää korkeakoulun osaamistavoitteet ja osaa peilata niitä työssä opittuun
- on työn opinnollistamisen ”helmi”.

## Työn opinnollistaminen – verkostoja ja välineitä korkeakoulu yhteistyöhön

Xamkin osatoteutuksessa alueen toimijoille suunniteltiin ja organisoitiin tiivis koulutuspaketti työn opinnollistamisesta. Koulutuksen tavoitteena oli välittää tietoa työelämälle uudesta toimintata-vasta sekä valmentaa työelämänedustajia toimi-maan yhteistyössä opettajien kanssa ohjau- ja arviointitehtävissä. Koulutukseen ilmoittautui 18 korkeakoulun kumppaniorganisaatioiden ja alum-nien edustajaa.

Koulutus antoi osallistuneille valmiuksia toimia yhteistyössä korkeakoulun kanssa korkeakoulu-lähtöisissä työelämäprojekteissa, harjoittelussa ja työn opinnollistamisessa. Koulutuksen sisältö-nä olivat osaamisperustaiset opetussuunnitelmat, osaamisen arviointi, työn opinnollistaminen käy-tännössä ja yleisesti laajat yhteistyömahdollisuudet korkeakoulun kanssa. Välitehtävänään työelämän edustajat tarkastelivat korkeakoulu yhteistyötä oman organisaationsa näkökulmasta. Koulutus huipentui osaamisen näyttötilaisuuteen, jossa koulutukseen osallistuneet olivat mukana arvioi-massa työn opinnollistamisen näyttöjä. (Kuvio 1).

Koulutukseen osallistuneen Kaakon Viestinnän henkilöstöpäällikkö Saara Kosonen totesi koulutuksen tulleen heille sopivaan ajankohtaan: *”Korkeakoulu yhteistyö nähdään Kaakon Viestinnässä tärkeänä ja ajankohtaisena juuri nyt – tulevaisuuden työntekijät löytyvät korkeakoulusta ja työelämän ja korkeakoulun kumppanuutta ha-lutaan edistää.”* Koulutuksen aikana Saara kertoi saaneensa muilta työelämänedustajilta kokemuk-sellista tietoa moninaisista mahdollisuuksista kor-keakoulu yhteistyössä. Työn opinnollistaminen on



Kuvio 1. Työn opinnollistaminen – tiedon ja ammattitaidon tulkkina.

uusi ilmiö ja tapa toteuttaa opintoja työelämää hyödyttävien kehittämistehtävien ja projektien avulla konkreetian tasolla. Saaran mukaan *”työn opinnollistaminen tuo loputtomasti erilaisia mahdollisuuksia yhteistyöhön, jota parhaillaan jo suunnitellaan HR-tiimissä”*.

### Pohdinta

Työn opinnollistamisen toimintamallissa korostuu opetuksen ja TKI-toiminnan saumaton yhteistyö. Työelämäprojektit eivät ole erillinen saareke korkea-

koulutuksessa. Opinnollistamisen tulokset hyödyttävät kaikkia osapuolia: korkeakouluopiskelija saa teoretiedon lisäksi valmiuksia käytännön tasolla, työelämä pystyy tehostamaan omaa toimintaansa ja korkeakoulun työelämä tietous pysyy ajan tasalla. Alumnit ovat korkeakoulu yhteistyön mahdollisuuksien ja edustamansa työelämän tarpeiden parhaita asiantuntijoita. Kolmikantaisella – työelämän, korkeakoulun ja alumnien – tiiviillä yhteistyöllä korkeakoulut pystyvät vastaamaan entistä joustavammin yhteiskunnan alati muuttuviin haasteisiin.



# Digitaalisten työvälineiden kehittäminen työn opinnollistamisessa – Case JAMK

Jouni Huotari, Niko Kiviaho, Aino Lepänjuuri ja Annu Niskanen

■ Tässä luvussa esitetään näkemyksiä ja kokemuksia digitaalisten työvälineiden käytöstä ja kehittämisestä työn opinnollistamista varten. Kokeuksia kerättiin opiskelijoilta, työelämän edustajilta sekä oppilaitoksemme Jyväskylän ammattikorkeakoulun ohjaajilta, joista osa oli kehittämässä myös varsinaisia työkaluja.

Työn opinnollistamisen taustalla on integraatiivisen pedagogiikan malli, jossa opiskelijat yhdistävät teoriaa, käytäntöä ja itsesääteletietoa aidoissa työympäristöissä. Merkityksellistä työn opinnollistamisessa on teorian, käytännön ja itsesääteletaitojen yhdistäminen sekä niiden kytkeytyminen työpaikkojen käytänteissä ja yhteisöissä olevaan sosiokulttuuriseen tietoon. Tähän eri tiedon muotojen integroimiseen tarvitaan ohjausta, jota digitaaliset työvälineet voivat sujuvoittaa niin yksilön osaamisen kehittymisen, eri osapuolten yhteistyön kuin yhteistoiminnallisuuden kannalta. Parhaimmillaan kaikki oppivat integroivan ajattelun taitoa.

## Digitaaliset ratkaisut opinnollistamisen tukena

Opinnollistamisen suurimpia haasteita on oman oppimisen ja osaamisen dokumentoiminen ja sanoittaminen sellaiseen muotoon, jossa sitä pääsivät tarkastelemaan ja arvioimaan myös muut osapuolet. Jyväskylän ammattikorkeakoulussa (JAMK) tähän haasteeseen lähdettiin etsimään digitaalisia ratkaisuja, joita on nyt sovellettu ICT-koulutusoh-

## Digitaalisten työvälineiden käyttöönotossa huomioitavia asioita

- Helppokäyttöisyys, nopea käyttöönotettavuus ja käytettävyys
- Erilaisten dokumentointitapojen mahdollistaminen
- Tietoturvallisuus
- Oppilaitosten ja viranomaisten määräykset ja suositukset
- Työkalujen jatkokehityksen varmistaminen kustannustehokkaasti

jelmassamme, mutta tavoitteena on, että ratkaisuja voitaisiin jatkossa soveltaa yli alojen.

Työkalun valinnassa ja toimintamallien rakentamisessa on tärkeää opiskelijälähtöisyys eli se, että niiden kehittämisessä hyödynnetään opiskelijan jo muutenkin työssään tai vapaa-ajallaan käyt-

**Työvälineiden pitää olla helppokäyttöisiä, nopeasti käyttöönotettavia ja käytettäviä sekä mahdollistaa erilaiset dokumentointitavat.**

tämiä työkaluja ja verkkoalustoja. Työkalujen tulisi kuitenkin olla kaikille opinnollistamisen prosessiin osallistuville osapuolille mahdollisimman helppokäyttöisiä, ja niiden tulee toimia erilaisissa verkko-ympäristöissä esimerkiksi työpaikoilla. Työn opinnollistamisessa pyritään hyödyntämään jo valmiita alustoja ja järjestelmiä kuten Office365-alustaa.

Opinnollistamisen digitalisoinnissa on kaksi hallittavaa kokonaisuutta: 1) dokumentointi eli opiskelijan työn opinnollistamissuunnitelmat ja varsinaiset osaamistodisteet ja 2) ohjauksen toteutus eli kommunikointi. Aiemmin kehitettyjen, toimintaa helpottavien kuvausten ja ohjeiden muuttaminen digitaaliseen muotoon on sinällään helppoa. Opintojen ohjaukseen tarvitaan nykyaikaiset työkalut kuten digitaaliset kommunikointijärjestelmät Slack tai Skype. Niissä annettu ohjaus dokumentoituu, mikä on oleellista erityisesti silloin, kun ohjauskeskusteluun otetaan mukaan muita henkilöitä. Ohjaustyökaluissa on runsaasti vaihtoehtoja. Mikäli tavoitteena on suullinen kommunikointi siten, että myös dokumentteja ja/ tai näyttö voidaan jakaa, on vaihtoehtona mm. Skype, Zoom ja Hangout. Tekstuaaliseen kommunikointiin sopivat hyvin mm. Slack, Discord ja HipChat, mikseivät myös WhatsApp tai sen haastaja Telegram.

Kehitettävälle ja käytettävälle työkaluille sekä toimintamalleille on ainakin seuraavia vaatimuksia:

- Työvälineiden pitää olla helppokäyttöisiä, nopeasti käyttöönotettavia ja käytettäviä (ts. pilvipalvelu, johon pääsee kiinni mobiililaitteella) sekä mahdollistaa erilaiset dokumentointitavat (sanallistaminen, kuvat, videoklipit ym.) .

- Työvälineiden pitää olla tietoturvallisia; dokumenteissa saattaa olla sekä henkilökohtaisia muistiinpanoja (esim. oppimispäiväkirja) että työnantajaa koskevia luottamuksellisia tietoja.
- Työvälineiden pitää täyttää oppilaitosten ja viranomaisten määräykset ja suositukset (esim. tietosuojan liittyen).
- Työvälineiden jatkokehitys pitää varmistaa, eli niiden kehittämisessä suositaan joko open source- eli avoimen lähdekoodin ratkaisuja tai yleisesti käytettävissä olevia työkaluja, joita oppilaitos voi käyttää joko ilmaiseksi tai vähäisin kustannuksin.

Osaamisen kuvaaminen voidaan toteuttaa esim. lomaketyökalu Google Formsin avulla. Lomakkeissa on valmiit paikat mm. yrityksen tiedoille ja osaamiskuvauksille. Lomakkeissa tulisi olla näkyvissä ohjeet niiden täyttämistä varten, ja lomakkeet tulee pystyä myös kääntämään eri kielille.

JAMKissa työn opinnollistamisen dokumentointia on kokeiltu myös Microsoftin työkaluilla. OneDrivessa sijaitsevaa lomakepohjaa on päivitetty jatkuvasti, ja se on jaettu opiskelijoille linkin kautta. Opiskelijaa jakaa opinnollistamissuunnitelmansa ja sen päivitettyt versiot esim. OneDriven tai Dropboxin kautta.

### Opiskelija – opinnollistamisen digitaalisen toteutuksen aktiivipeluri

Vaikka työkaluja ja alustoja olisi käytettävissä, voi työn opinnollistamisen ohjaus olla silti haasteellista. Opinnollistamisessa on jo havaittu, että opiskelijan aktiivisuudella on merkittävä painoarvo oh-

jauksen onnistumisessa. Digitaalisten työkalujen käyttö on vielä pilottivaiheessa, ja käytännön tulokset jäävät odottamaan laajempia käyttökokeuksia ja niistä saatua palautetta.

JAMKin mallin mukaan työn opinnollistamisen prosessi alkaa opiskelijan aloitteesta tai opintojen ohjauksen aikana syntyneen keskustelun pohjalta. Alkuopastuksella ja ohjauksella on suuri merkitys opinnollistamisen onnistumisessa. Niiden aikana opiskelija kertoo työpaikasta, jossa hän tulee opinnollistamisen toteuttamaan. Ohjaajan kanssa käydyn keskustelun pohjalta opiskelijalle annetaan työn opinnollistamiseen tarkoitettu suunnittelu- ja raportointilomake, jonka hän lataa OneDrive-pilvipalveluun. Tämän jälkeen hän jakaa ko. lomakkeen työn opinnollistamisesta vastaavan koordinaattorin kanssa.

Työpaikalla opiskelija sopii työn opinnollistamisesta ja etsii itselleen ohjaajan, sopijaosapuolen, joka toimii työpaikan edustajana ja työn pääasiallisena ohjaajana. Hänen velvollisuuksiinsa kuuluu myös myöhemmin hyväksyä opiskelijan tehdyt työsuoritukset. Koska suunnittelu ja raportointityö toteutetaan oppilaitoksen tarjoamassa palvelussa, tulee myös työpaikan ohjaajalle luoda järjestelmään tunnukset.

### Opinnollistamisessa kaikki voittavat

Työn opinnollistamisen kehittämisessä digitaalisuus on yksi lähestymistapa. Tarkoitus on sujuvoittaa toimintaa eri osapuolten välillä, tukea osaamisen tunnistamista ja osoittamista sekä helpottaa ohjauksen prosesseja. On tärkeä luoda sellaisia pedagogisia toimintamalleja, joissa osallistetaan opiskelijaa, mahdollistetaan hänen osaamisen

osoittaminen sekä tuetaan vertaisoppimista digitaalisia työkaluja hyödyntäen.

Monet tutkijat näkevät ammatillisen toimijuuden ja sen kehittymisen työssä oppimisen edellytyksenä. Opettajilta edellytetään valmentavaa otetta koko työn opinnollistamisen ekosysteemissä. Keskusteluissa yritysten kanssa oppilaitokselle mahdollistuu tiivis työelämäyhteistyö ja työpaikat saavat tietoa ja ohjausosaamista. Tavoitteena on, että opiskelijan työelämätaidot kehittyvät ja ammatillinen identiteetti vahvistuu sekä oppimisen ja osaamisen polut monimuotoistuvat.

### Työn opinnollistamisen ohjauksessa huomioitavaa

Käytännön toiminnassa on havaittu, että työn opinnollistamisen ohjauksen prosessissa on tärkeää kiinnittää huomiota seuraaviin näkökulmiin:

- Hyvät toimintamallit ja käytänteet jakoon.
- Digitaaliset työkalut ja ratkaisut toiminnan tueksi.
- Yrityksillä valmiutta yhteistyöhön ja innostusta työn opinnollistamiseen.
- Hyvä ohjeistus ja palautteen koonti myös vertaisarviointia hyödyntäen.
- Onnistuneet opinnollistamiset tarinoiksi ja osaksi markkinointia.

Työn opinnollistamisen toimintamalleja, digitaalisia välineitä ja hyviä käytänteitä on tärkeä jakaa, jotta kaikille tulee yhteinen ymmärrys toiminnasta. Kaikki tämä edellyttää ymmärrettävää ohjeistusta toiminnalle ja toiminnan jatkuvaa kehittämistä.



**Työpaikkälähtöinen  
opinnollistaminen**

# Opettajan työtä opinnollistamassa – Case Haaga-Helia ja ITS Malta

Marjaana Mäkelä

■ Tässä luvussa kuvataan kokemuksia Haaga-Helia ammattikorkeakoulun koulutusvienti-projektista Maltalla, jossa paikalliset hospitality- eli vieraanvaraisuusalan opettajat osallistuivat niin kutsuttuun top-up-ohjelmaan. Siinä ammatillisen tutkinnon suorittaneiden opettajien ryhmälle räätälöitiin opintokokonaisuuksia, joilla täydennettiin osaaminen suomalaista restonomitutkintoa vastaavalle tasolle. Koulutuksen päätteeksi opettajat hakeutuivat Haaga-Helian opiskelijoiksi ja suorittivat restonomitutkinnon. Kaikilla 17 osallistujalla oli laaja hotelli-, ravintola- tai matkailualan ammatillinen kokemus, jota täydensivät opettajankoulutus sekä vaihtelevat toisen ja korkea-asteen opinnot. Haaga-Helian järjestämistä opinnoista merkittävä osa rakentui opinnollistamalla ja näytöillä.

## Opinnollistaminen rakentuu kansainvälisessä yhteistyössä

Maltan opetusministeriö on sitoutunut vahvasti pedagogiseen kehittämiseen, minkä puitteissa myös Haaga-Helia on saanut vastuulleen useita projekteja. Maltalaisen Institute of Tourism Studies -oppilaitoksen (ITS) kanssa tehtävä yhteistyö sisältää tässä kuvatun opettajien moduulikoulutuksen lisäksi mm. validoinnin eli osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen valmennusta, opinnäytetöiden ohjausprosessin kehittämistä sekä syksyllä 2017 aloitettavan Bachelor-tasoisien yhteistutkinnon. ITS:n strategiana on kehittää Väli-

## Opinnollistaminen koulutusviennissä: valmentajan muistilista

- Perehdy kohdemaan koulutusjärjestelmään.
- Määrittele selkeästi valmennuksen tavoitteet.
- Uskalla irrottautua kotiorganisaation tavoista.
- Avoimuus ja ennakkoluulottomuus helpottavat käytännön kiemuroissa.
- Valmistaudu yllätyksiin!

meren alueen johtavaksi hospitality-alan kouluttajaksi, ja Haaga-Helialla oli tarjottavanaan joustava vaihtoehto opettajien koulutustason nostamiseen instituutille suunnatun yleisen pedagogisen kehittämisen rinnalla.

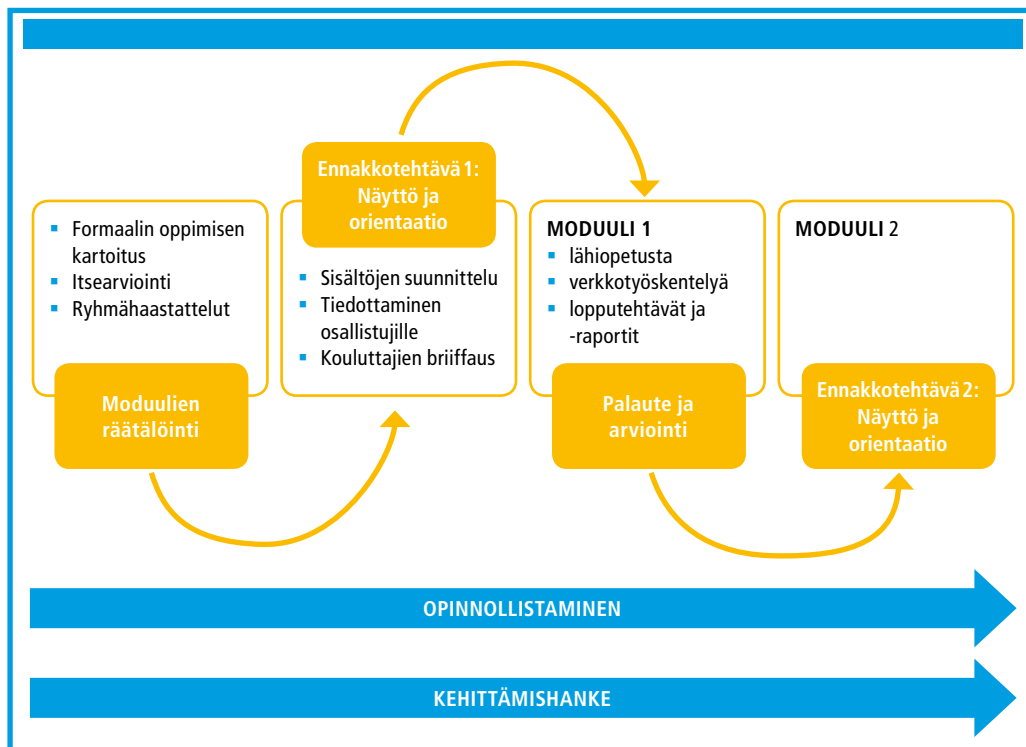
Opettajien moduulikoulutus rakennettiin vastaamaan Haaga-Helian restonomikoulutuksen osaamistavoitteita, ja sen rakenne räätälöitiin yh-

**Avoimuus ja ennakkoluulottomuus helpottavat käytännön kiemuroissa.**

teistyönä ITS:n kanssa: aiemmin hankittu osaaminen kartoitettiin ensin formaalin koulutuksen osalta, jonka jälkeen osallistujat laativat laajan itsearviointin. Ryhmähaastattelut täydensivät osaamisen tunnistamisen ensimmäisen vaiheen, minkä jälkeen maltalaisista opettajista koostuva ryhmä ryhtyi suorittamaan moduulipintojaan keväällä 2016. Moduulien sisältöä voitiin tarkemmin kohdentaa, kun sekä johto että osallistujat ja Haaga-Helian toimijat olivat yksimielisiä siitä, millaisiin sisältöihin tarvittiin lisäosaamista.

## Aiemmin hankittu osaaminen edesauttaa opinnollistamista

Muun kuin formaalin koulutuksen tuottama osaaminen oli maltalaisilla opettajilla monipuolista ja heterogeenistä. Sen tunnistaminen ja ammatillisen opettajan työn opinnollistaminen ovat olleet merkittävä osa ITS-yhteistyön suunnittelua Haaga-Helian Haagan kampuksella, jossa prosessia mallinnettiin käyttäen apuna pohjoismaista validoinnin laatutyökalua (Quality Model for Validation in Nordic Countries). Vankka ammatillinen osaaminen ja opettajan työ mahdollistivat merkittävän osan



Kuvio 1. ITS Malta -koulutuksen prosessi.

tutkinnon rakentumisesta opinnollistamiselle, jolloin opettajat ja restonomiopiskelijat reflektoivat koulutuksen sisältöjä jatkuvasti työhönsä ja saattoivat testata niitä käytännössä.

Aiemmin hankittu osaaminen ja päivittäinen työ nivottiin kulloiseenkin moduuliin ennakkotehtävillä, jotka orientoivat uuteen opintokokonaisuuteen ja jäsensivät kouluttajille sitä, millainen osaamistaso kyseisessä aiheessa oli saavutettu ennen lähiopetuksen alkamista (kuviokuva 1). Ennakkotehtävät toimivat siis aiemmin hankitun osaamisen näyttöinä, ja niillä validoitiin sellaista restonomitutkinnon osaamista, joka ei sisältynyt moduuleihin.

### Mitä opiskeltiin ja miten?

Moduulien sisällön rakensivat Haagan kouluttajat, joilta Malta-projekti edellytti hyppäämistä varsin uudenaikaiseen viestintä- ja organisaatiokulttuuriin. Moduuleja oli seitsemän, esimerkkeinä *Concept design, trends and innovation*, *Creating culinary experiences* ja *Managing teams and leading people*. Jokainen niistä sisälsi osioita useammasta restonomi-opetus suunnitelman kurssista muodostaen varsin tiiviitä kokonaisuuksia. Tutkimusmenetelmiä opiskeltiin kehittämisprojektin laatimisen tueksi. Projektit puolestaan muokattiin tutkinto-opiskelijaksi hakeutumisen vaiheessa opinnäytetöiksi, joiden aiheiksi opiskelijat valitsivat sekä pedagogisia että maltalaisen hotelli-, ravintola- ja matkailuelinkeinon kehittämiseen liittyviä tutkimus- ja kehityshankkeita.

Kehittämissankkeiden työstäminen opinnäytetöiksi kesti koko koulutuksen ajan, ja siinä osallistujat perehtyivät itselleen tärkeään osa-alueeseen. Opiskelijoilta saadun palautteen perusteella

ammattillinen itsetunto kasvoi merkittävästi erityisesti kehittämishankkeen myötä. *“En ole koskaan ollut ammatillisesti itsestäni niin ylpeä kuin nyt”* oli eräs opinnäytetyöhankkeen ohjaajalle annettu ilahduttava kommentti, joka kiteytti useamman osallistujan kokemukset vaativan opiskelujakson loppuvaiheessa. Moni nyt Bachelor-tasoisien tutkinnon suorittaneista jatkaakin Master-tasoisella, ITS:lle räätälöityvällä moduulikoulutuksella Haaga-Heliassa tammikuussa 2018.

Maltalaiset opettajat muistuttavat suomalaisia siinä, että opiskelijan asemaan siirtyminen oli monelle iso asia, eikä sujunut aina ongelmitta etenäkään ryhmätöiden osalta. Moduulikouluttajien viestin tulikin olla selkeä: Emme kyseenalaista alan ammattilaisten osaamista – koska se on tunnustettu – vaan tarjoamme uutta tietoa sikäläisessä oppimis- ja opiskelukulttuurissa melko vallankumouksellisella tavalla. Opettaja ei ole ehdoton auktoriteetti vaan moderoinniksi, fasilitoijaksi ja kansakulkijaksi. Haaga-Helian kouluttajien osaaminen ja suomalainen, pragmaattinen ote ovat kuitenkin saaneet kiitosta niin osallistujilta kuin ITS:n johdolta. Hospitality-toimiala on niin kansainvälinen, että yhteinen ymmärrys on löydettävissä ja hierarkiamerot eivät estä oppimista. Käytännön suunnittelussa projektin vetäjien ja kouluttajien kokemukset vuosina 2012–2014 Haaga-Helian Haagan kampuksella toteutetusta McDonald’s-keittujen esimiesten moduulikoulutuksesta restonomitutkinnon tavoitteella helpottivat Malta-kokonaisuuden koordinoitua työtä.

Selkeästi määritellyt osaamiskriteerit olivat ehdoton edellytys, jotta opinnollistamiselle ja modulaariselle opiskelulle rakentunut tutkintota-

voitteinen, tiivistahtinen prosessi saatiin maaliin. Kouluttajan oli sisäistettävä kriteerit hyvin ja osattava vetää yhteyksiä käytännön osaamisesta kohti hospitality-alan esimiestyön teoriaa. Koska moduulien osallistajat olivat myös omassa työssään tekemisissä samojen osaamisten ja kokonaisuuksien kanssa, reflektointi oli jatkuvaa ja se näkyi myös opiskelijoiden kehittymisenä. Osallistujien käsitteellistämistaidoissa sekä alan teorian sisäistämässä ja soveltamisessa arjen työhön olikin nähtävissä merkittävä kehityskaari.

Eräänlaisena lisäbonuksena tuli osallistujien monipuolistunut pedagoginen, esimerkiksi arviointiin liittyvä osaaminen, joka kehittyi seuratesa suomalaiskouluttajien toimintaa. Benchmarking Haaga-Heliaan oli siltäkin osin tietoista. Opinnollistaminen tarkoittaa myös, että osallistujien ja kouluttajien välinen kommunikaatio on jatkuvaa ja sille on asetettu tietty kehys, mistä sovitaan kunkin moduulin alussa. Yhteisesti sovittu toimintatapa mahdollisti tässäkin prosessissa kouluttajien vahvuuksien mukaisia linjauksia: yksi moderoi verkkokeskusteluja ja toinen luki mieluummin kirjallisia raportteja. Moodle toimi koulutuksen yh-

teisenä alustana, minkä lisäksi kouluttajat ottivat käyttöön erilaisia moduulinsa sisällön ja tavoitteiden mukaisia e-työkaluja. Kaikkien kouluttajien ei kuitenkaan tarvinnut hyödyntää jokaista tarjolla olevaa välinettä.

Mitä me kouluttajat sitten opimme projektista? Olemme saaneet mielenkiintoisen kulttuurikyllyn välimerellisestä vieraanvaraisuusalasta maassa, jonka kansantuotteesta merkittävin osa kertyy matkailusta. Maltalaiset ovat innolla mukana eurooppalaisessa koulutusyhteistyössä ja kehittävät toimintaansa ennakkoluulottomasti niin yleisen koulutustason nostamisen kuin hotelli-, ravintola- ja matkailuelinkeinon puitteissa. Opiskelijoiden työelämään siirtymistä ja työssäoppimista edistävässä haagahelialisessa Work & Study -mallissa opinnollistaminen on puolestaan yhtä lailla suhtautumistapa oppimiseen kuin yksittäinen malli. Siinä jokaiseen prosessiin rakennetaan omanlaisensa toteutus, johon osaavat kouluttajat tuovat omat persoonalliset mausteensa. Kokeilla saa ja kannattaa!



# Opiskeleva asiantuntija vai asiantuntijatyötä tekevä opiskelija? – Työn opinnollistaminen osaamisen johtamisen tukena

Anu Moisio ja Kimmo Mäki

■ Tässä luvussa tarkastelemme, miten organisaatioiden kehityspolkujen avulla korkeakouluopinnot voidaan luontevasti integroida osaksi työelämää. Tekstissä avataan, millä tavalla opiskeltava tietope- rusta ja käytännön projektit yhdistetään oikeaan työhön ja mitä se vaatii korkeakoululta ja opiske- levan asiantuntijan organisaatiolta.

## Opinnollistamisen lähtökohtia

Opintojen ja työn yhdistäminen on vaativa teh- tävä, ja silti moni aikuinen opiskelee työn ohella. Oppilaitoksen näkökulmasta henkilö on opiske- lija, joka tekee työtä ja yrityksen näkökulmasta hän on asiantuntija, joka opiskelee. Nämä kak- si maailmaa eivät välttämättä kohta. Miten in- tegroida asiantuntijatyö ja korkeakouluopiskelu mahdollisimman sujuvasti, jotta aikaa jäisi myös muulle elämälle? Lähdimme selvittämään työn- antajanäkökulmaa asiaan kolmen eri toimialoilla toimivan yrityksen henkilöstön kehittäjän kanssa. Haastattelimme McDonald'sin henkilöstö- ja kou- lutusjohtaja Maarit Latvalaa, YIT:n rekrytointi- ja resurssipäällikkö Timo Piiliä sekä Accountor Enter- prise Solutionsin henkilöstön kehittämisspällikkö Anu Valtasta.

## Neljä mahdollistavaa tekijää korkeakouluopintojen sisällyttämiseksi osaksi henkilöstön kehittämistä

1. Korkeakoulut osaavat ohjata asiantuntijaa opis- kelujensa sitomisessa työhönsä.
2. Yritysten esimiestyö sisältää henkilön osaami- sen kehittymisen arviointia, ei pelkästään työn lopputuloksen arviointia. Osana yrityksissä ta- pahtuvaa suorituksen arviointia toteutuu myös oppimaan oppimisen taitojen arviointi.
3. Korkeakoulut ovat joustavia osaamisen tun- nistamisessa ja tunnustamisessa sekä rohkei- ta rikkomaan ja integroimaan eri opintokoko- naisuuksia.
4. Yrityksillä on projektipankki korkeakouluprojek- tien ja opinnäytteiden teemojen aktiivikäyttöön.

**Yritysten on avattava omat kriittiset osaamisensa, jotta kytkentä korkeakoulutasoon onnistuu.**

## Organisaatioiden kehitysohjelmien sidos opiskeluun

Suomalaiset yritykset kouluttavat aktiivisesti asiantuntijoitaan. Erilaisten täsmäkoulutusten lisäksi tuotetaan prosessimaisia kehitysohjelmia, jotka vievät asiantuntijoiden uraa ja osaamista eteenpäin. Koulutusten tavoitteena on päivittää ja laajentaa asiantuntijoiden osaamista, ja niille on useimmiten kirjattu osaamistavoitteet. Korkeakoulussa opiskelevalle asiantuntijalle ei ehkä tule mieleen, että yrityksen tarjoamia koulutuksia voisi saada osaksi korkeakouluopintoja. Opettajatkaan eivät tule tätä ehdottaneeksi. Yrityskoulutuksen tuottamaa osaamista voisi esimerkiksi tuoda näkyväksi korkeakoulujen erilaisissa osaamisen osoittamisen tilanteissa kuten näyttöpäivissä. Osaamista voidaan täydentää lisäksi tarpeen mukaan sopivalla tietoperustalla.

## Suorituksen johtamisen prosessit ja arviointi

Organisaatiot rakentavat henkilöstölleen kehityspolkuja osana suorituksen johtamisen prosessejaan. Tyypillisesti nämä kehityspolut johtavat joko asiantuntijuuden syventämiseen tai esimiehenä etenemiseen. Polut on dokumentoitu ja niissä sanallistetaan myös kultakin kehittämispolun askeleelta vaadittava osaaminen. Polulla etenemistä seurataan säännöllisesti tulos- ja kehityskeskusteluissa, ja kehittymistä arvioidaan erilaisin mittarein. Yrityksissä tuotetaan siis arviointiaineistoa, mutta nykyisellään nämä arviot eivät välity asiantuntijatyötä tekevän opiskelijan opintoihin millään tavalla. Miksi eivät? Sanotaan, että yritysten edustajilla ei ole aikaa osallistua korkeakoulussa tapahtuvaan

arviointiin. Voisiko tulos- ja kehityskeskustelujen arvioinnin kytkeä osaksi korkeakoulussa tapahtuvaa arviointia? Näin esimiehet ja kollegat saataisiin mukaan ja tietoisiksi siitä, millaista osaamista opiskeleva asiantuntija korkeakoulussa kartuttaa.

## Opinnot osana yrityksen kehittämistä

Yrityksissä on aina enemmän kehitettävää kuin kehitystyöhön annettuja resursseja. Toisaalta ammattikorkeakouluopiskeluun sisältyy paljon projektitoita, joiden aiheet opiskelija usein kehittää itse, hahmottamatta ja selvittämättä oman työpaikkansa kehittämistarpeita. Opiskelevan asiantuntijan opinnot on mahdollista kytkeä paremmin organisaation tarpeisiin ja omaan työhön, jos organisaatioissa on kerättyjä, teemoitettuja ideoita, hankeaihiota ja selkeitä kehittämistarpeita, joita on mahdollista työstää opintojen kautta ja niihin integroiden. Toimintatapa vaatii osaamistarpeiden tunnistamista ja puutteiden sekä katvealueiden kokoamista yhteen projektipankkiin. Opiskelijan motivaatio projektityöhön paranee, kun työlle on aito tarve. Yritys taas saa projektipankin avulla kehitettyä omaa toimintaansa kustannustehokkaasti.

## Yhteistyön mahdollisuudet ja haasteet

Edellä kuvatut toimintamallit vaativat osapuolilta uudenlaista ajattelua. Yritysten on avattava omat kriittiset osaamisensa, jotta kytkentä korkeakoulutasoon onnistuu. Esimiehet pitää saada paremmin tietoisiksi uusista korkeakouluopiskelun muodoista, jotta he pystyvät tukemaan opiskelevia alaisiaan opinnoissaan. Yrityksen henkilöstön kehittäjät ovat avainasemassa tiedon välittämisessä uusista opiskelumuodoista, ideoiden keräämisestä

sä projektipankkiin sekä suorituksen johtamisen uusien käytäntöjen luomisessa, jossa opinnot ja työ integroituvat. Parhaimmillaan opiskelevat asiantuntijat toimivat yritykselle tuottavuutta edistävänä resurssina.

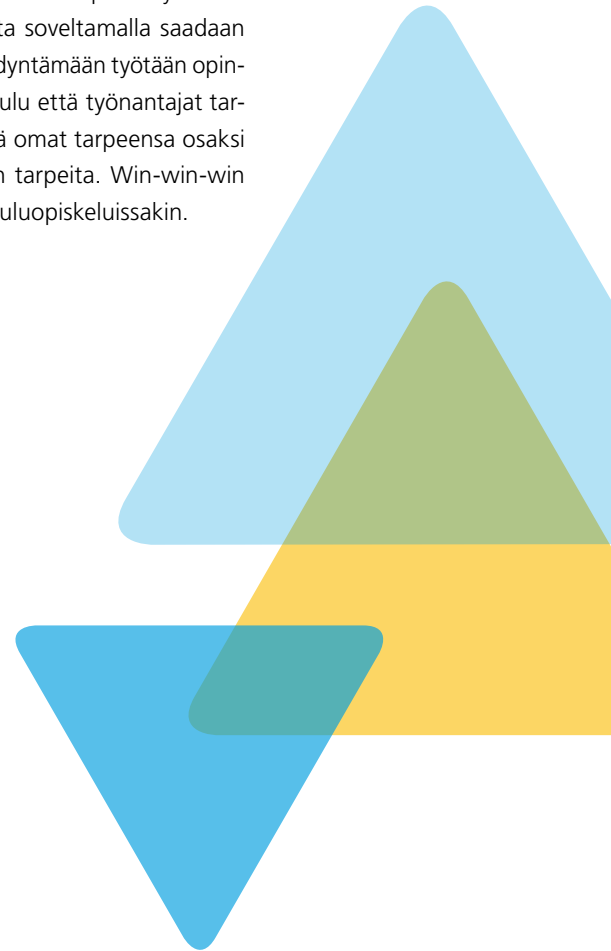
Työpaikalla henkilöstön kehitysprosesseihin tulisi integroida suoritusten arvioinnin rinnalle oman osaamisen kokonaisvaltainen arviointi ja sen suhde yrityksen osaamisen kehittämiseen. Reflektointiosaamista tarvitaan niin esimies- kuin työntekijätasolla, jotta myös oppimaan oppimisen kykyjä kyettäisiin arvioimaan ja ohjaamaan asiantuntijaksi kehittymisessä. Tässä korkeakoulut voisivat tarjota osaamistaan monenlaisen yhteistyön muodossa.

Korkeakoulun on pystyttävä rikkomaan omia rajojaan ja katsomaan osaamista laajempina kokonaisuuksina. On hyväksyttävä, että osaamista voi hankkia monin eri tavoin. Helppointa on aloittaa vapaavalintaisten opintojen opinnollistamisesta. Henkilökohtaiset ratkaisut tuovat myös opettajalle uusia oivalluksia omaan opetettavaan aiheeseen ja ohjaustyöhön. Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen ratkaisut on tehtävä joustaviksi, koska työpaikalla kertyvä osaaminen ei yleensä noudata olemassa olevien opintojaksojen rajoja. Jos työpaikalla kertyvästä osaamisesta jää korkeakoulun näkökulmasta jotain puuttumaan, voidaan puuttuvia osia täydentää korkeakoulun puolella niin, että opiskelijan osaaminen aidosti syvenee ja laajenee.

## Lopuksi

Jotta opiskeleva asiantuntija saa suurimman mahdollisen hyödyn opinnoistaan korkeakoulussa, tulee hänellä olla mahdollisuus kytkeä opiskeltava tietoperusta ja käytännön projektit oikeaan työ-

hön. Tämä vaatii korkeakoululta ja työpaikalta kyvykkyyttä hyödyntää teorian ja käytännön integraatio. Avoimuus ja selkeys osaamisen kriteereissä helpottaa opiskelijaa, työpaikkaa ja koulua ohjaamaan osaamisen kehittämistä kaikkia osapuolia hyödyttävällä tavalla. Henkilökohtaisen osaamispolun rakentaminen yhdessä ohjaajan ja työpaikan esimiehen kanssa edesauttaa em. tavoitetta. Yrityksillä on jo olemassa perehdyttämis- ja kehittämispolkuja, joita soveltamalla saadaan opiskeleva työntekijä hyödyntämään työtään opinnoissaan. Sekä korkeakoulu että työnantajat tarvitsevat rohkeutta kytkeä omat tarpeensa osaksi opiskelevan asiantuntijan tarpeita. Win-win-win on mahdollista korkeakouluopiskeluissakin.



# Opinnollistamista työelämän tarpeista – Vapaaehtoistoiminnalla hyvinvointia ikääntyneiden arkeen

Annukka Jussila, Katri Kulmala, Liisa Ranta ja Anna Sievers

■ Tässä luvussa kuvataan työn opinnollistamisen mahdollisuuksia vapaaehtoistoiminnassa. Esimerkkinä on Käpyrinne ry:n ja Laurea-ammattikorkeakoulun välinen yhteistyöprojekti, jossa mallinnettiin yhden Käpyrinne ry:n palvelutalon vapaaehtoistoiminta sekä tarkasteltiin, miten sitä voitaisiin opinnollistamisen kautta sisällyttää osaksi tradenomi- ja sairaanhoitajakoulutuksen opintoja. Opinnollistaminen mahdollistaa opiskelijan valmiuksien kehittymisen vapaaehtoistoimintaan jo opiskelun aikana. Lisäksi sen kautta opiskelusta tulee osa työelämän yhteisöjen toimintaa. Tässä Käpyrinne ry:n ja Laurea-ammattikorkeakoulun yhteistyöprojektissa toiminnan kehittäminen asiakasta osallistamalla ja monialaisena koulutusaloja ylittävänä yhteistyönä toi laaja-alaista ja asiakaslähtöistä näkemystä ikääntyneiden hyvinvoinnin kehittämiseksi.

Vapaaehtoistoiminnan mallintamisen avulla tehtiin näkyväksi jo olemassa oleva vapaaehtoistoiminta Käpyrinne ry:n Käpylän pysäkin palvelutalossa. Projektin kautta opiskelijoilta saatiin uusia ideoita vapaaehtoistoiminnan toteuttamiseen ja kehittämiseen. Projektin päätteeksi järjestetyssä kaikkien projektiin osallistuneiden yhteisessä työpajassa jatkokehitettiin näihin ideoihin sisältöä ja suunniteltiin toteutusta sekä pohdittiin ideoiden yhteyttä liiketalouden ja sairaanhoitajakoulutuksen opintoihin Laureassa. Tämä jatkokehittäminen nos-

## Onnistunut vapaaehtoistyön projekti

- Kaikki osallistujat ovat oppijoina projektissa.
- Kaikkien osapuolten osallistaminen ja arvostaminen.
- Monialaista yhteistyötä ja osaamisen kehittämistä.

ti esiin hyviä esimerkkejä vapaaehtoistoiminnan ja opintojen yhdistämisestä sekä vapaaehtoistoimintana tehdyn työn ja opinnollistamisen avulla osaamisen huomioimisesta osaksi opiskelijan opintoja.

## Asiakaslähtöinen vapaaehtoistoiminnan mallintaminen

### Käpyrinne ry – lähtökohtana vapaaehtoistoiminta

Käpyrinne ry:n toiminta on perustunut vapaaehtoisuuteen ja aktiiviseen toimintaan jo vuodesta 1938. Sen toiminnassa on ollut alusta asti mu-

**Opinnollistaminen on mahdollisuus nähdä kaikkialla tapahtuva oppiminen opiskeluna.**

kana runsaasti ihmisiä, jotka ovat halunneet auttaa ja tukea yhdistyksen toimintaa ja tavoitteita monin eri tavoin.

Käpyrinteessä tuetaan vapaaehtoistoiminnan keinoin aktiivista kansalaistoimintaa ja pyritään lisäämään toimintaa, joka vahvistaa ikääntyneiden tarpeellisuuden tunnetta.

Oppivana organisaationa Käpyrinne ry kehittää toimintansa sisältöjä vastaamaan muuttuvia ikääntyvien tarpeita ja toiveita. Samalla se haluaa tuoda esiin myönteisempää ikäkäsitystä ja sitä, miten ikääntyneisiin ihmisiin suhtaudutaan. Käpyrinne tekee laaja-alaisesti yhteistyötä erilaisten oppilaitosten ja yhteistyökumppaneiden kanssa, joiden avulla nuorille ja/tai alan vaihtajille voidaan osoittaa vanhustyön mielekkyys ja merkityksellisyys sekä vahvistaa työn vetovoimaisuutta.

Monipuolisen vapaaehtoistoiminnan tavoitteena on tuoda hyvinvointia molemmille osapuolille – niin autettaville kuin auttajille. Usein kuitenkin käy niin, että vapaaehtoistoiminnan kohteena olevien ääni jää kuulematta. Käpyrinne ry:n ja Laurea-ammattikorkeakoulun yhteistyöprojektissa haluttiin tuoda esiin asukkaiden ja asumisyksiköiden tarpeita ja toiveita haastattelujen, havainnollistamisen ja osallistavan työpajan kautta yhdessä asukkaiden ja henkilökunnan kanssa.

### Viitekehystenä toimintakyvyn ylläpitäminen

Projektissa vapaaehtoistoimintaa tarkasteltiin ikääntyvien toimintakykyyn liittyvien ulottuvuuksien kautta. Toimintakyky on moniulotteinen käsite, joka viittaa ihmisen fyysisiin, psyykkisiin, kognitiivisiin ja sosiaalisiin edellytyksiin selviytyä hänelle itselle tärkeistä jokapäiväisistä toiminnois-

ta omassa elinympäristössään. Fyysisellä toimintakyvyllä tarkoitetaan kykyä suoriutua päivittäisistä toiminnoista ja siihen liittyvät muun muassa liikkuminen ja aistitoiminnot. Psyykinen toimintakyky liittyy elämänhallintaan, mielenterveyteen ja psyykkiseen hyvinvointiin. Kognitiivinen toimintakyky, joka usein liitetään osaksi psyykkistä toimintakykyä, sisältää esimerkiksi muistitoiminnot ja oppimiskyvyn. Sosiaaliseen toimintakykyyn liittyvät taas yksilön vuorovaikutussuhteet ja osallistuminen yhteiskunnan tai yhteisön toimintaan.

### Kehittämistyönä vapaaehtoistoiminnan mallintaminen

Käpyrinteen vapaaehtoistoiminnan mallintaminen toteutettiin monialaisesti kahden koulutusalan välisenä yhteistyönä soveltamalla palvelumuotoilun prosessia ja menetelmiä. Palvelumuotoilulle on keskeistä asiakkaan osallistaminen prosessissa (kuvio 1).

Käpyrinteen Käpylän pysäkin palvelutalon vapaaehtoistoiminnan nykytilan kartoittaminen ja ymmärryksen kasvattaminen toteutettiin taustatutkimuksena haastatteleamalla Käpyrinteen henkilökuntaa ja havainnoimalla asukkaiden arkea. Opiskelijoiden yhteisessä työpajassa haastattelu- ja havainnointiaineisto visualisoitiin asukkaiden toimintakyvyn ulottuvuuksien ja toimintakykyä ylläpitävän vapaaehtoistoiminnan näkökulmasta.

Vapaaehtoistoiminnan nykytilaan saatiin tarkennusta ja lisäideoita Käpyrinteen henkilökunnalle, asukkaille sekä vapaaehtoistojille järjestetyssä yhteisöllisessä kehittämistyöpajassa. Ennen lopullista mallintamista projektiin osallistuneet opiskelijat antoivat omia ideoitaan työpajassa



Kuvio 1. Yhteistyöprojektin eteneminen.

esiin tulleisiin Käpyrinteen toiminnan kehittämiskohteisiin. Käpyrinteen nykytilan kuvaus, vapaaehtoistoiminnan sijoittuminen ikääntyneiden arkeen ja projektin aikana ideoidut kehittämiskohteet on mallinnettu kuviossa 2.

### Vapaaehtoistointaa opinnollistamalla vai opinnollistamista vapaaehtoistointinnalla?

Laurea-ammattikorkeakoulun pedagogisen toimintamallin mukaan (Learning by Developing) opintoja suoritetaan aidoissa työelämän projekteissa (ks. Raji 2015). Sosiaalinen vastuullisuus sekä

toisaalta joustavat ja haastavat opinnot erilaisine toteuttamismuotoineen ovat myös osa Laurean strategiaa. Opinnollistaminen on taas mahdollisuus nähdä kaikkialla tapahtuva oppiminen opiskeluna. Näin ajateltuna se on yksi opinnoissa etenemisen mahdollistajista ja tapa tunnustaa osaamista. Miten tällaista oppimista olisi mahdollista opiskelijana kirjoittaa auki tai opettajana tunnistaa ja arvioida? Entä, mitä vapaaehtoistointia on ammattikorkeakoulussa?

Käpyrinteen vapaaehtoistoiminnan mallintamisen tuloksena saatiin ideoita ja ajatuksia vapaaehtoistoiminnan kehittämiseksi. Jotta kehittä-

## VAPAAEHTOISTOIMINTA KÄPYRINTEESSÄ

Henkilökunta  
ja asukkaat

- sänkyjen petaaminen
- syöttäminen
- viriketoiminta
- juttuseuraa

- saunominen
- hiustenlaitto
- myyjäiset
- seurakunnan vierailut
- Vanterra-illat
- konsertit
- olympialaiset
- SPR-tilaisuudet
- ulkoilu (toteutuu vain pe)
- tasapainokoulu
- käpyvisa
- juhlat
- vapaaehtoistojien vierailut

- lapsiryhmät
- arkivirikkeet

- sauna + vapaaehtoinen
- ulkoilu + vapaaehtoinen
- lukupiiri aktiivituokio
- SPR-ilta (1 krt/kk)

- raportit
- kirjaamiset
- osastokokoukset

- ulkoilu
- yhteiset illanvietot (leffaillat tms.)

- kaverikoirat

8.00–12.00			12.00–16.00			16.00–20.00			
Aamutoimet	Lääkkeet	Jumpat	Lounas	Päiväkahvi	Lääkkeet	Päivällinen	Lääkkeet	Illtapala	Illtatoimet

Laurea

Auttaminen ruoanjakelussa

- bingo
- lemmikkivierailut

- lehtien luku
- keskustelu
- ulkoilu

Jokaisen henkilökohtaisista tarpeista huolehtiminen

Henkilökunnan + vapaaehtois-  
ten yhteistoiminnan kehittämisen  
→ yhteiset pelisäännöt

Vapaaehtoistoimintaa enemmän muistisairaille ja viikonloppuihin  
enemmän osallistavaa toimintaa

■ Toiveet  
vapaaehtoistojien  
hyödyntämiseen

■ Toteutuvat tapahtumat  
ja aktiviteetit

■ Opiskelijoiden  
kehittämissideat

■ Hoitohenkilökunnan  
työtehtäviä

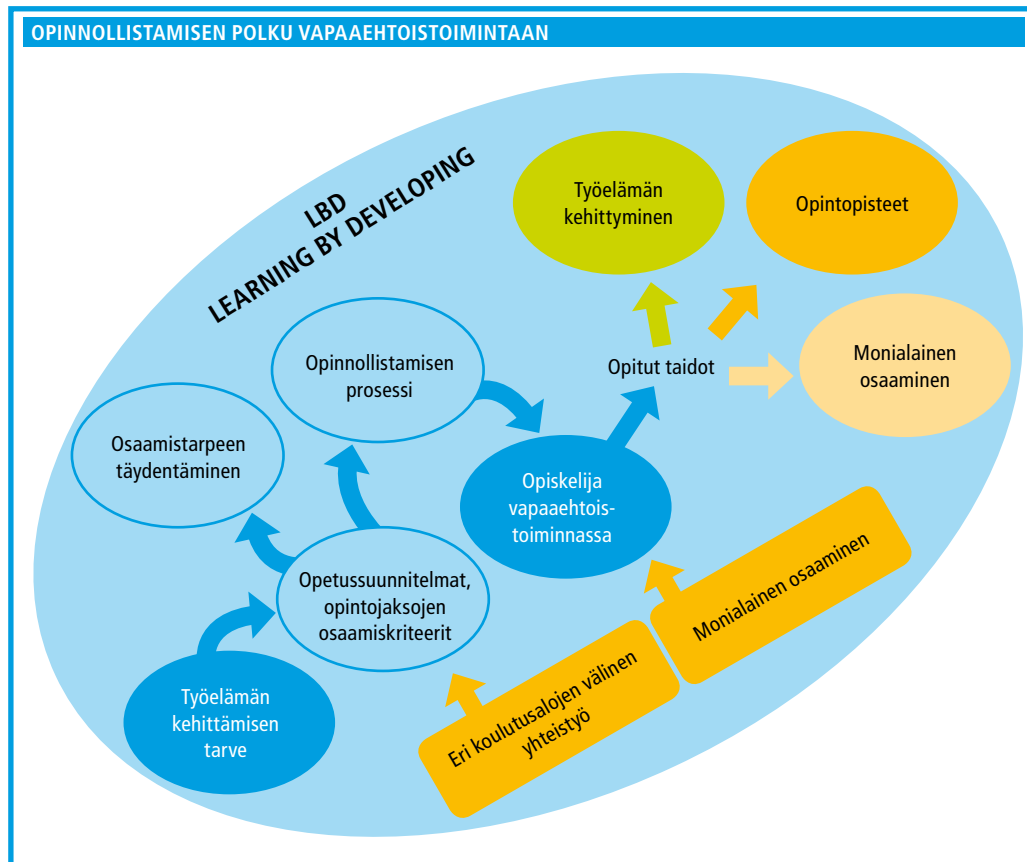
Kuvio 2. Vapaaehtoistoiminta Käpyrinteessä.

tämideat eivät jäisi vain ehdotuksiksi, haluttiin projektissa myös ideoida niihin ratkaisuja ja toteutusmahdollisuuksia. Tässä tehtävässä opinnollistaminen nähtiin sekä Laureaa että Käpyrinnettä hyödyttävänä ratkaisuna. Projektissa laadittiin käytännön esimerkkejä erilaisista vapaaehtoistyön sisällöistä ja siitä, miten niitä voidaan sisällyttää sairaanhoitaja- ja tradenomitutkinnon eri opintojaksoihin. Tällä tavoin koulutukseen saadaan esimerkkejä siitä, miten vapaaehtoistoiminta voidaan

integroida osaksi opintoja ja toisaalta opiskelijoille harjaannusta siihen, miten tehdä jo olemassa olevaa osaamistaan näkyväksi opinnollistamisen keinoin. Lisäksi työelämä saa valmiita tai kehityskelpoisia ratkaisuja tulevaisuuden kehittämistarpeita varten.

Käpyrinteen vapaaehtoistoiminnan kehittämisen kohteiksi nousi kahdeksan teemaa:

1. Vapaaehtoistoimintaa muistisairautta sairastavan arkeen I (asukkaiden yksilöllisyys, tasaver-



Kuvio 3. Opinnollistamispolku vapaaehtoistoimintaan (Mäki 2015 mukailten).



- taisuus ja henkilökohtaiset tarpeet)
2. Vapaaehtoistoimintaa muistisairautta sairastavan arkeen II (asukkaiden henkiset ja fyysiset voimavarat)
  3. Vapaaehtoistoimintaa muistisairautta sairastavan arkeen III (ennaltaehkäisevä näkökulma)
  4. Tapahtumasuunnittelun tarkistuslista (tapahtuman organisointi)
  5. Virkistys- ja viriketoimintaa asukkailla I (Hyvinvoinnin ja kuntoutuksen näkökulma, sairaanhoitajaopiskelijat)
  6. Virkistys- ja viriketoimintaa asukkailla II (monialainen näkökulma, eri koulutusalojen opiskelijat)
  7. Luentopaketti henkilökunnalle (ajankohtaiset aiheet)
  8. Henkilökunnan ja vapaaehtoistoiminnan yhteiset pelisäännöt.

Kehitysteemoja tarkasteltiin sekä liiketalouden että sairaanhoitajaopiskelijoiden opetussuunnitel-

mien kautta: mitkä opintojaksot ja niiden tavoitteet mahdollistaisivat teemojen aiheiden suunnittelun ja toteutuksen (kuvi 3). Suunnittelua tehtiin sekä koulutusaloittain että monialaisesti. Tuotoksena syntyi opinnollistamisen suunnitelmia (opintojaksot, tavoitteet, teoreettinen perusta ja näyttö), ideoita toteutuksista kehittämiskohteisiin ja opintojaksojen toteutuksia projekteina koulutusalojen välillä.

Tämä yhteistyöprojekti toi sekä opiskelijoille että opettajille tutuksi opinnollistamisen prosessia. Käpyrinne sai projektin myötä konkreettisia välineitä vapaaehtoistoiminnan kehittämiseen. Projekti vahvisti myös muun muassa asukaslähtöisyyden ja erilaisten koulutusten kehittämisen tärkeyttä. Sen tuotoksena syntyneet opinnollistamisen suunnitelmat ovat konkreettinen esimerkki siitä, miten vapaaehtoistyötä voidaan opinnollistaa eri koulutusalojen opinnoissa.

## Kirjallisuus

- European youth forum 2012. Volunteering charter. [http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/volunteering\\_charter\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/volunteering_charter_en.pdf), viitattu 20.4.2017.
- Kansalaisareena 2012. Vapaaehtoistoiminnan toimenpidesuositukses. <http://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2016/05/PAVE.pdf>, viitattu 20.4.2017.
- Käpyrinne 2017. Vapaaehtoistoiminta. <https://kapyrinne.fi/vapaaehtoistoiminta/>, viitattu 20.4.2017.
- Laurea-ammattikorkeakoulu 2017. Laurean strategia. [www.laurea.fi](http://www.laurea.fi), viitattu 20.4.2017.
- Mäki, K. 2015. Autenttinen työ & oppiminen – työn opinnollistaminen. Keskustelutilaisuus OKM. 17.4.2015.
- Ojasalo, K., Möilänen, T. & Ritalahti, J. 2014. *Kehittämistyön menetelmät: uudenlaista osaamista liiketoimintaan*. Helsinki: Sanoma Pro.
- Osallistuminen ja vapaaehtoistyö 2009. 2. Vapaaehtoistyöhön osallistuminen, epävirallinen auttaminen ja luottamus. Helsinki: Tilastokeskus.
- Raij, K. (toim.) 2015. *Learning by Developing Action Model*. Laurean julkaisuja 36. Espoo: Laurea-ammattikorkeakoulu.
- Terveysten ja hyvinvoinnin laitos 2017. Toimintakyvyn ulottuvuudet. <https://www.thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on/toimintakyvyn-ulottuvuudet>, viitattu 20.4.2017.
- Valliluoto, S. 2014. Vapaaehtoistoiminnan mahdollisuuksista ja esteistä. Helsinki: Kilpailu- ja kuluttajavirasto. [http://www.kansalaisareena.fi/Vapaaehtoistoiminnan\\_mahdollisuuksista\\_ja\\_esteista.pdf](http://www.kansalaisareena.fi/Vapaaehtoistoiminnan_mahdollisuuksista_ja_esteista.pdf), viitattu 20.4.2017.
- Verkkovirta 2016. Opi työssä. Uusia toimintamalleja opintojen aikaisen työn opinnollistamiseen. [www.verkkovirta.fi](http://www.verkkovirta.fi), viitattu 20.4.2017.

# Opinnollistaminen tutkintoon johtavassa esimieskoulutuksessa – Case McDonald’s

Maarit Latvala

■ Tässä luvussa tarkastellaan McDonald’s-ketjun ja Haaga-Helian ammattikorkeakoulun 2013–2015 toteuttamaa työpaikkälähtöisen opinnollistamisen mallia. Tässä luvussa avataan restonomin ammattikorkeakoulututkintoon johtaneen esimieskoulutuksen eri vaiheet sekä tuodaan esiin organisaation saamat hyödyt. McDonald’sin esimieskoulutuksessa opiskelijoiden opiskelun lähtötasona oleva osaaminen oli hankittu työkokemuksen ja yrityksen tarjoaman henkilöstökoulutuksen kautta.

## Koulutusyhteistyö liikkeelle yrityksen tarpeista

Moni työntekijä on aloittanut työuransa McDonald’silla siinä vaiheessa, kun muu kaveriporukka on miettinyt opiskelu- tai työharjoittelupaikan valintaa. Nuorena hankittu, ehkä väliaikaiseksikin suunniteltu työpaikka on työn imun ja etene-  
mismahdollisuuksien myötä vaihtunut pysyväksi työuraksi. McDonald’s on halunnut työnantajana tukea liiketoiminnalle tärkeän avainryhmän, ravintolapäälliköiden, ammatillista kehitystä ja alan tutkinnon suorittamista. Yrityksen oman Business Schoolin laajasta koulutustarjonnasta huolimatta ravintolapäälliköiltä on usein jäänyt puuttumaan virallinen tunnustus ammattitaidostaan. Restonomin ammattikorkeakoulututkinto on tällainen tunnustus.

McDonald’s haluaa käytännön tekojen kaut-

## Työelämälähtöisen opinnollistamisen keskeiset huomiot

- Kun osaaminen on arvioinnin kohteena, on toisijaista, missä ja miten se on hankittu.
- Osaamisen arvioinnin malleja ja työkaluja on jo olemassa, ja niitä voi yhdistää ennakkoluulottomasti tavoitellun lopputuloksen saavuttamiseksi. Rohkeasti kokeilemaan!
- Työelämälähtöisestä toteutuksesta voidaan saada paljon välittömiä, konkreettisia hyötyjä.

ta olla vastuullinen nuorten työllistäjä, ja nuoren ihmisen työuran elinkaaresta huolehtiminen mm. tarjoamalla tutkintoon johtava koulutuspolku nähtiin ketjussa henkilöstölupauksen ”Me arvostam-

**Kun osaaminen on arvioinnin kohteena, käytössä on laaja kirjo arvioinnin menetelmiä.**

Esivaihe: Opiskelijavalinta	Vaihe 1. Aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja arvioiminen	Vaihe 2. Yritykselle räätälöity moduulikoulutus	Vaihe 3. Tutkinnon suorittaminen
Koulutuspolkuun valitaan henkilöt, joilla lähtökohdaksi määritelty osaamistaso todennetusti toteutuu.	Tunnistettava ja arvioitava lähtökohtainen osaaminen on hankittu vähintään ravintolapääällikkötason työkokemuksen ja yrityksen rooliin johtavan henkilöstökoulutuksen kautta → arvioinnissa tunnistetaan osaamisen aukot suhteessa restonomin osaamisvaatimuksiin.	Lähtökohtaista osaamista täydennetään räätälöidyllä koulutuspaketilla → arvioinnissa tunnistetut osaamisen aukot suhteessa restonomin osaamisvaatimuksiin täydentyvät.	Opiskelijoiden hakeutuminen tutkinto-opiskelijoiksi Tunnustettava osaaminen täyttää mahdollisimman hyvin restonomin osaamisvaatimukset Yksilöllisesti mahdollisuus jatkaa tutkintoon omalla aikataululla HOPS:in mukaisesti Pääryhmän valmistuminen

Taulukko 1. Koulutuksen rakenne.

me Sinua, kehittymistäsi ja työpanostasi” mukaisesti investoinniksi.

### Ravintolapäälliköt koulutuksen kohderyhmänä

McDonald’sin työpaikkalähtöinen opinnollistaminen on koskenut pohjakoulutukseltaan ja osaamiseltaan samantasoista työntekijäryhmää. Koulutuksen pääasiallisena kohderyhmänä ovat olleet ravintolapäälliköt sekä esimiehet ja asiantuntijat, jotka ovat jo edenneet organisaatiossa ravintolapäällikön työtehtävästä eteenpäin.

McDonald’sin ravintolapäällikön rooli on vastata itsenäisesti ja tulosvastuullisesti oman ravintolansa operatiivisesta liiketoiminnasta. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että hän johtaa ravintolassa useita prosesseja tavoitteisiin pääsemiseksi. Ravintolapäällikön tavoitteena on saavuttaa tavoiteltu tulos myynnin kasvun kautta. Tässä tärkeimpänä tekijänä on ravintolassa koettu myönteinen

asiakaskokemus, mikä saa asiakkaat käyttämään palvelujamme enemmän ja useammin. Ravintolapäällikön tärkein resurssi näiden tavoitteiden saavuttamiseksi on henkilökunta. Palvelutoimialalla työntekijäkokemus heijastuu suoraan asiakaskokemukseen. Työntekijäkokemuksen jatkuva kehittäminen onkin tästä syystä yksi ravintolapäällikön tärkeimpiä tehtäviä.

### Yrityskohtainen koulutus täydensi osaamisen aukot

McDonald’s ja Haaga-Helia ammattikorkeakoulu rakensivat yhteistyössä koulutukselle mallin hyödyntäen olemassa olevia rakenteita ja toimintamalleja. Mallin voisi kiteyttää kolmeen peruspilariin: aikaisemman osaamisen tunnistaminen ja tunnistaminen, osaamista täydentävä yrityskohtainen moduulikoulutus sekä ammattikorkeakouluun hakeutuminen ja siellä tutkinnon suorittaminen. Koulutuksen rakenne on esitetty taulukossa 1.

Esimiesten/opiskelijoiden osaamisen arvioinnin ensimmäisessä vaiheessa oleellista on, että yritys pystyy kuvailemaan ja mittamaan osaamista. Tämä tapahtuu monipuolisilla liiketoiminnan mittareilla ja esimerkiksi kuvaamalla osaaminen työntekijän toimenkuvaan. Yhtä oleellista on se, että oppilaitos on määritellyt tutkinnon osaamisperusteisesti. Oppilaitoksen on myös pystyttävä tunnistamaan koulutukseen hakeneiden henkilöiden osaamisen lähtökohdat ja peilaamaan sitä suhteessa tutkinnon osaamisprofiiliin. Näin löytyvät osaamisen yhtäläisyydet ja aukot suhteessa tavoitteena olevan tutkinnon osaamiskriteereihin sekä ne osaamisen osa-alueet, joilla osaamista tulee syventää. Epäoleellista on se, missä ja miten osaaminen on hankittu.

Kun osaaminen on arvioinnin kohteena,

käytössä on laaja kirjo arvioinnin menetelmiä. McDonald'sin ravintolapäälliköiden osaaminen oli vahvimmillaan esimerkiksi esimiesosaamisen, palveluosaamisen, alan henkilöstöosaamisen sekä hygieni- ja laatuosaamisen osa-alueilla. Muun muassa strategisen osaamisen, myynnin ja yrittäjäosaamisen alueilla osaamista täydentämään rakennettiin yrityskohtaisesti räätälöity moduulimuotoinen monimuotokoulutus. Koulutus koostui teoriapainotteisista sekä käytännön työelämään ja McDonald'siin liittyvistä toteutuksista. Koulutuksen aikana toteutettuihin kehittämishankkeisiin haettiin aiheita yrityksen johtoa ja yrittäjiä myöten.

Vaikka lähtökohta osaamista täydentävälle moduulikoulutukselle olikin koko ryhmälle sama, sen sisällä mm. vapaasti valittavien opintojen osalta syntyi yksilöllisiä, henkilökohtaisen opintosuun-

### **McDonald'sin hyötyjä koulutuksesta:**

- kasvanut ammattiosaaminen ja laajempi näkökulma liiketoimintaan ja toimialaan
- entistäkin tiiviimpi yhteistyöverkosto ketjun sisällä
- sitoutuminen ja ammattilypeys (työntekijäkokemuksen parantuminen)
- oman sisäisen koulutuspolun kehittäminen edelleen osaamisperusteisemmaksi
- opinnäytetöiden hyödyntäminen.

*Taulukko 2. Työnantajan kokemat hyödyt esimieskoulutuksesta.*

### **Työntekijöiden hyötyjä koulutuksesta:**

- kasvanut ammattiosaaminen ja laajempi näkökulma liiketoimintaan ja toimialaan, opitun kytkeminen suoraan omaan työhön
- yhdessä oppiminen, vertaistuki opintojen aikana
- entistäkin tiiviimpi yhteistyöverkosto ketjun sisällä
- muodollinen tunnustus pätevydestä ja ammattitaidosta, ammatti-identiteetin vahvistuminen, ammattilypeus, arvostuksen kokeminen
- ammatillinen kasvu valmistaa alati muuttuviin työelämän tarpeisiin.

*Taulukko 3. Työntekijöiden kokemat hyödyt esimieskoulutuksesta.*

nitelmien (HOPS) mukaisia eroja. Huomioitavaa on se, että ryhmällä saattoi myös olla aikaisempaa osaamista koulutettavista asioista, mutta sitä ei joko pystytty tunnistamaan tai se ei ollut riittävän syvää ja laaja-alaista.

### **Koulutuksen moninaiset hyödyt**

Jo koulutusta suunniteltaessa arvioimme, että osallistuvien esimiesten sitoutuminen yritykseen sekä heidän motivaationsa ja ammattitaitonsa tulisivat kohenemaan. Lisäksi uskoimme koulutuksen tarjoamisen ylipäättään olevan positiivinen viesti myös muulle henkilöstölle ja osoitus merkittävästä sitoutumisesta oman henkilökuntamme osaamisen kehittämiseksi. Näiden ennakoitujen hyötyjen lisäksi restonomi-pilotti toi mukanaan myös paljon muita hyötyjä sekä siinä opiskelleille esimiehille että heidän työnantajinaan toimiville yrittäjille ja myös McDonald'sille ketjuna. McDonald'sin näkemys koulutuksen hyödyistä on esitetty taulukoissa 2 ja 3.

Mallinnettu McDonald'sin ja Haaga-Helian työpaikkälähtöinen työn opinnollistaminen on esitetty opinnäytetyössäni "McDonald'sin tutkintotavoitteisen esimieskoulutuksen mallintaminen"<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Latvala, M. 2015. McDonald'sin tutkintotavoitteisen esimieskoulutuksen mallintaminen. Opinnäytetyö. Helsinki: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. <http://www.theseus.fi/handle/10024/87476>.

# Opinnollistamista insinööriyöpaikoilla – Hyödyllisiä toimintamalleja suurten ja pk-yritysten tarpeisiin

Irma Kunnari, Leena Nikander ja Tuomas Eerola

■ Onnistuakseen opinnollistaminen vaatii paljon vapaamuotoista keskustelua työpaikkojen ja ammattikorkeakoulun välillä. Yhteiset tavoitteet ja toimintamallit osaamisen kehittämiseksi syntyvät yhdessä suunnitellen ja ajatuksia avaten rennossa ilmapiirissä. Yhdessä ideoiden syntyvät myös innostavimmat uudet ajatukset opinnollistamisen toteuttamiselle. Olennaista on tarkka ja herkkä kuuntelu, jonka avulla selvitetään työpaikkojen sekä työntekijöiden osaamisen nykytila ja kehittämistarpeet. Kuvaamme tässä luvussa esimerkkejä toimintatavoista sekä suuren yrityksen että pienen ja keskisuuren yrityksen näkökulmasta. Miten työstä tulee oppimisen aikaa ja miten oppiminen hyödyttää yritystä? Nämä kysymykset ovat opinnollistamisen ytimessä.

## Tuttuja yhteistoimintamuotoja myös opinnollistamisessa

Opinnollistamisen käsite on yritysten näkökulmasta välillä koettu vaikeaksi. Tällöin on hyvä muistaa, että jo olemassa olevat elinkeinoelämän ja ammattikorkeakoulujen yhteistoimintamuodot toimivat myös opinnollistamisen kenttänä.

### Harjoittelu

Yrityksen edustaja, opiskelija ja ammattikorkeakoulun ohjaaja laativat suunnitelman siitä, millaisen osaamisen kehittämiseen opiskelija harjoittelun aikana keskittyy. Ohjauksesta ja osaamisen

## Opinnollistamisen toimintatavat suurissa ja pk-yrityksissä

- Yritykselle hyvät toimintamallit syntyvät eri osapuolia kuunnellen.
- Valmiit toteutusmallit eivät välttämättä toimi, vaan jokaiseen kontekstiin pitää rakentaa oma opinnollistamisen sovellus.

arvioinnin tavoista sovitaan yhdessä kaikkien kolmen osapuolen kesken ja keskinäiset sopimukset dokumentoidaan. Suurissa yrityksissä harjoitteluun voidaan lähettää myös opiskelijatiimi. Parhaimmillaan yritys saa osaavaa työvoimaa ja ohjauksen kautta myös ammattikorkeakoulun

**Onnistuakseen opinnollistaminen vaatii paljon vapaamuotoista keskustelua työpaikkojen ja ammattikorkeakoulun välillä.**

asiantuntijuutta voidaan hyödyntää yrityksen kehittämässä.

Opiskelijan erityisten osaamisalueiden ja kiinnostuksen kohteiden mukaan harjoittelun sisältöiksi on mahdollista sopia osa-alueita, joissa opiskelijat samalla tukevat yrityksen kehittämistä uusilla alueilla esim. verkkoviestinnässä tai kansainvälisyydessä. Harjoittelun tuloksellisuus perustuu hyvään suunnitteluun ja riittävään yhteydenpitoon yrityksen, opiskelijan ja ammattikorkeakoulun välillä. Digitaalisissa ympäristöissä yhteydenpito voi kuitenkin olla erittäin joustavaa ja harjoittelun aikana kertyvä osaaminen ketterästi dokumentoitavissa.

### Projekti- ja tutkimusyhteistyö

Aloite projekti- tai tutkimusyhteistyölle voi nousta yrityksen kehittämistarpeista tai tuotekehittelystä, alueellisista kehittämistarpeista sekä opiskelijan tai ammattikorkeakoulun ideasta. Olennaista on, että kaikki osapuolet osallistuvat suunnitteluun mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Yrityksellä voi olla esimerkiksi omassa tuotekehittelyssään konkreettinen tarve testaamiseen, mutta ei välttämättä käytössään testaamiseen soveltuva ympäristöä, työntekijöitä tai asiantuntijuutta. Tutkimusyhteistyö tarjoaa yritykselle kustannustehokkaan tavan edistää omaa liiketoimintaansa ammattikorkeakoulun opiskelijoiden ja asiantuntijoiden avulla. Opinnollistamisen näkökulmasta projekti- tai tutkimushanke tarjoaa opiskelijalle mahdollisuuden kehittää uutta osaamista oman henkilökohtaisen kehityssuunnitelman mukaisesti. Projektissa kertyvä osaaminen arvioidaan, ja opinnollistamisen kautta siitä tulee osa tutkintoa.

## Strategian suuntaista osaamisen kehittämistä suurissa insinööriyön yrityksissä

Parhaimmillaan opinnollistaminen tukee suuren yrityksen strategian suuntaista kehittämistä ja sitoo sen työntekijöiden yksilöllisiin tai isompaa työntekijäryhmää koskeviin osaamisen kehittämisen prosesseihin. Seuraavassa alaluvussa kuvataan keskeisimpiä yhteistoimintamuotoja, joissa yrityksen työntekijä voi opinnollistamisen kautta kehittää omaa osaamistaan ja samalla yritystä.

### Työtä ja opiskelua yhdistellen

Yritys voi rakentaa työntekijöidensä osaamisen kehittämistä suunnitteleamalla ammattikorkeakoulun kanssa uudenlaisia tapoja opiskella ja aikatauluttaa opintoja. Opintojen suunnittelu yhdistetään työntekijöiden kanssa käytäviin kehityskeskusteluihin. Työssäkäynti ja opiskelu muodostavat jatkumon, jolloin työntekijä saa opinnoistaan uutta motivaatiota ja ideoita oman työnsä kehittämiseen. Oppimistehtäviä tehdään omalla työpaikalla, ja niitä arvioidaan yhdessä opiskelijaryhmän ja ammattikorkeakoulun asiantuntijoiden kanssa. Yrityksen edustaja (esim. henkilöstön kehittäjä tai esimies) voi halutessaan osallistua oppimistehtävien suunnitteluun ja arviointiin, jolloin opinnollistamisessa kehittyvä osaaminen tulee varmemmin koko yrityksen hyödyksi.

### Yrityspohjaiset opinnot

Vielä tiiviimmästä yhteistyöstä on esimerkkinä rakennusalan YIT-opinnot, jotka toteutetaan Suomessa yhteistyössä viiden eri ammattikorkeakoulun sekä Tampereen teknillisen yliopiston

kanssa. Opiskelija hakeutuu opintoihin ja YIT valitsee opiskelijat yhteistyössä oppilaitosten kanssa. Opinnot lukeutuvat osaksi mukaan valittavien opiskelijoiden tutkintoa, ja toteutuksesta vastaavat YIT:n kouluttajat. Opinnot sisältävät myös työmaavierailuja ja harjoitustöitä, ja opintoihin valituille tarjotaan kesätyöpaikka. Opiskelijan osaaminen arvioidaan kolmikantaisesti (yritys, oppilaitos, opiskelijat). Näyttönä voi toimia esim. työsuunnitelma, aikataulukutus tai vaikkapa urakoitsijayhteyksien hoitaminen.

YIT-opinnoissa on saavutettu hyviä oppimistuloksia<sup>3</sup>, vaikkakin rakennustyömaalla tapahtuva osaamisen osoittaminen on tyypillisesti melko laaja-alainen kokonaisuus. Opintojen sisältö riippuukin aina työmaan vaiheesta, jolloin käytännön mahdollisuudet on huomioitava. Lähiesimiesten innostuminen asiasta on olennaista, eikä opinnollistaminen saa kohtuuttomasti työllistää työnjohtoa. Opinnollistamisen onnistuminen edellyttää opiskelijakohtaista räätälöintiä ja henkilökohtaista ohjausta. Vaikka opiskelijat käyvätkin opintojensa aikana töissä, työelämä ei saa kokonaan nielaista ennen aikojaan. Opiskelijan valmistumisesta pitää vastuullisesti huolehtia yhdessä.

### Joustavia ja räätälöityjä opinnollistamisen ratkaisuja pk-yritysten tarpeisiin

Pienten ja keskisuurten yritysten osaamisen kehittäminen opinnollistamisen kautta voi olla luonteeltaan erilaista kuin suurissa yrityksissä. Hyviä

kokemuksia on saatu seuraavaksi kuvatuista toimintatavoista.

### Mentorointimalli – pienen tai keskisuuren yrityksen omistaja tai johtaja ammattikorkeakouluopiskelijana

Opinnollistaminen voi olla erittäin järkevä ja hyödyllinen ratkaisu, kun yrityksen omistaja tai johtaja lähtee hankkimaan uutta sekä myös tunnistamaan vaativissa tehtävissä jo syntynyttä osaamista. Parhaimmillaan omistaja tai johtaja saa myös uutta motivaatiota ja innostusta omaan työhönsä. Opintojen alussa sovitaan mentorointisuhteesta, omistajan tai johtajan sekä ammattikorkeakoulun asiantuntijan kanssa sekä tehdään yhteinen opinnollistamisen suunnitelma. Mentorointisuhteessa molemmat osapuolet oppivat ja samalla syntyvät opintopisteitä sekä tutkinnon valmistuminen etenee.

Osaamisen kehittämiseen yhdistetään myös yhdessä muiden opiskelijoiden kanssa tapahtuva opiskelu ja osaamisen arviointi. Mentorointi vahvistaa verkostoitumista ja voi siten osaltaan vahvistaa myös yrityksen menestystä ja luoda uusia avauksia liiketoiminnalle. Mentorointi perustuu jatkuvaan yhteydenpitoon ja yhdessä sovittuihin vastuisiin. Opiskelija on itse vastuullinen opintojensa edistymisestä ja työtilanteessa tapahtuvien muutosten tiedottamisesta. Motivaatiota oppimiseen kuitenkin riittää, jos ammattikorkeakoulun ohjaajana on osaava, opiskelijasta kiinnostunut ja luovia oppimispolkuja rakentava toimija.

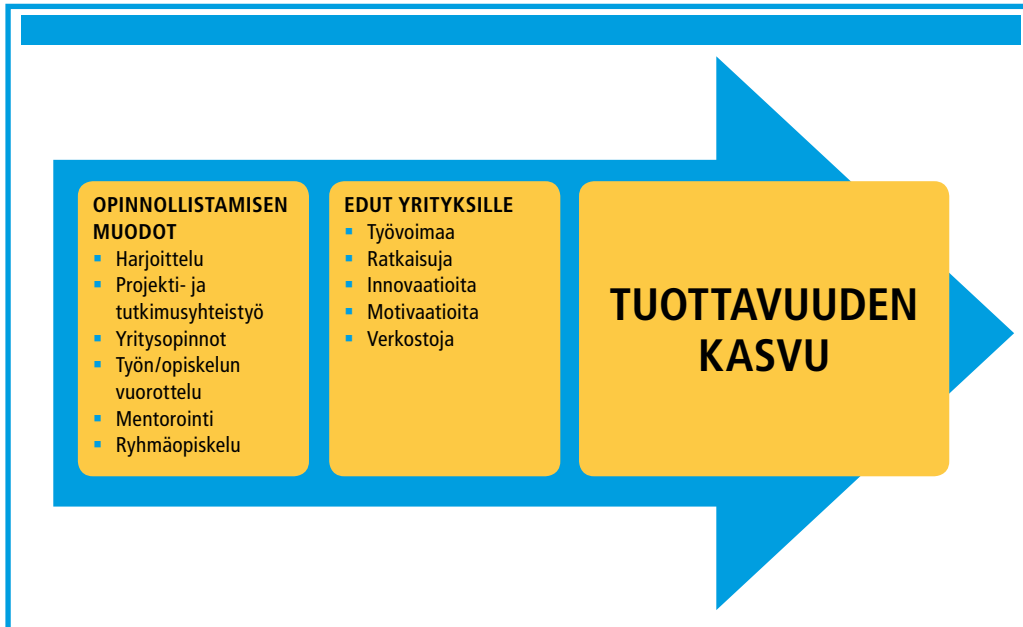
<sup>3</sup> Tutustu tarkemmin: YIT – YIT Opinnot, osa rakennusalan tutkintoa: <https://www.youtube.com/watch?v=3BvkAArgTm0>.



## Ryhmäopiskelumalli – pienen tai keskisuuren yrityksen työntekijä ammattikorkeakouluopiskelijana

Usean vuoden aikana kehittynyt yhteistyö pk-yritysten ja ammattikorkeakoulujen välillä luo mahdollisuuden ymmärtää koulutuksen toimintatapoja sekä kehittää yrityksen työntekijöiden yhteisöllistä osaamista. Tekniikan nopea kehittyminen velvoittaa jatkuvaan seurantaan ajan tasalla pysymiseksi ja kilpailukyvyyn säilyttämiseksi. Yhtenä mahdollisuutena yrityksen työntekijöiden osaamisen kehittämisessä voidaan hyödyntää ammattikorkeakouluopintoja. Parhaimmillaan ne edistävät työntekijän itsensä johtamisen taitoja ja luovat pohjan jatkuvalle työssä kehitymiselle.

Työntekijän ja ammattikorkeakoulun opettajan välisessä keskustelussa luodaan pohja henkilökohtaiselle osaamisen kehittämissuunnitelmalle. Työntekijän työkokemus ja aiempi osaaminen suhteessa ammattikorkeakoulun osaamistavoitteisiin tunnustetaan ja osoitetaan monipuolisilla näytöillä. Osaamisen tunnustamisen perusteella muodostetaan opiskelijatiimejä sekä räätälöidään niin tiimin kuin yksittäisen työntekijän eteneminen suhteessa tutkinnon osaamistavoitteisiin. Opiskelijatiimien jäseninä yritysten työntekijät tarjoavat oman yrityksensä infrastruktuurin tiimiläisten käyttöön. Lisäksi työntekijä osallistuu opiskelijatiimin toimintaan kuten säännölliseen digitaaliseen yhteydenpitoon, raportointiin, osaamisen näyttöjen



Kuvio 1. Opinnollistamisen muodot ja edut yrityksille.

tuottamiseen työpaikalla ja yhdessä muiden ammattikorkeakouluopiskelijoiden kanssa. Raportoinnin, reflektoinnin ja yhteisen jakamisen avulla toinen toisilta oppiminen toteutuu monipuolisesti ja mielekkäästi.

### **Mitä työpaikka hyötyy opinnollistamisesta?**

Yritykselle on tärkeää tuottavuuden kasvu ja sitä syntyy osaamista vahvistamalla (kuvio 1). Opinnollistamisen eri muodot kuten harjoittelu, projekti- ja tutkimusyhteistyö, yritysopinnot, mentorointi ja ryhmäopiskelu luovat pohjan eri toimijoiden tarpeiden huomioimiseen. Yritys hyötyy työvoiman lisääntymisenä sekä uusina ratkaisuinä ja innovaatioina. Motivaatio myös yleensä lisääntyy, kun yhdessä kehitetään ja opitaan uutta. Parhaimmillaan verkostot luovat mahdollisuuksia uusille avauksille.

Yritysten näkökulmasta on tärkeää olla tuotava ja kilpailukykyinen sekä samalla verkostoitua muiden yritysten kanssa. Ennakointiosaaminen ja ajan tasalla pysyminen erityisesti tekniikan alan yrityksessä varmistaa sen kilpailukyvyn. Omalla alueellaan ammattikorkeakouluysteistyö voi tarjota hyvän pohjan kehittämistyölle, innovaatioille ja verkostoille yrityksen tavoitteiden toteuttamiseksi sekä vaikuttaa henkilöstön osaamisella ratkaisevasti tuottavuuden kasvuun. Opinnollistaminen luo sillan yksilöiden ja yritysten osaamisen kehittämiseen.





**Opiskelijalähtöinen  
opinnollistaminen**

# Opinnollistamiskokemuksia Master-ohjelmasta – Case Haaga-Helia

Heta-Liisa Malkavaara ja Mirka Sunimento

■ Master-koulutusohjelmien opiskelijoista suurin osa opiskelee töiden ohella. Opinnollistaminen on näin ollen erinomainen oppimistapa ja suoritusvaihtoehto, josta on suoraa ja reaaliaikaista hyötyä myös opiskelijoiden työyhteisöille ja työnantajalle. Vedimme syksyllä 2016 opinnollistamis-pilotin, joka kohdistui englanninkieliseen Haaga-Helian Master-ohjelmille yhteiseen Leadership Communication -opintojaksoon. Pilotimme osallistui kuusi opiskelijaa. Kokosimme pilotin keskeiset oivallukset ja havainnot yhteen. Tässä luvussa esitetään oppimiskokemuksemme helmet.

## Pedagogisen ajattelun ravistelua

Opinnollistaminen vaatii ohjaajalta uudenlaista pedagogista ajattelua tavalliseen kurssimuotoiseen opintojaksoon verrattuna. Opintojaksokuvauksia, osaamistavoitteita ja arviointikriteereitä on kyettävä soveltamaan sekä opiskelijälähtöisesti että riittävän yhtenäisesti opiskelijajoukon kesken. Oppimisteot siirtyvät ohjaavan opettajan kontrollista opiskelijan omaan työyhteisöön.

Opintojakson tavoitteista ja sisällöistä on osattava valita elementtejä, joita on mahdollista oppia hyvin erilaisissa organisaatioissa ja tehtävissä. Tämä vaatii joustavuutta, tavoiteltavan ydinosaamisen kristallisoimista ja työelämälähtöistä ajattelua. Ohjaavan opettajan tulee osata tulkita ja muokata opintojakson reunaehdot opiskelijan tilanteen ja toimintaympäristön mukaan.

## Master-tason opinnollistamisen hyödyt pähkinänkuoressa

- Oppiminen sulautuu osaksi opiskelijan ammatillista kehittymistä omassa asiantuntijaroolissaan ja omassa työyhteisössään.
- Oppiminen on motivoivaa, palkitsevaa ja innostavaa.
- Työnantaja saa välittömän ja reaaliaikaisen hyödyn liiketoiminnan ja työyhteisön kehittämiseksi.
- Työnantaja saa näkyvyyden ammattikorkeakouluopiskeluun, ja ohjaava opettaja vastavuoroisesti eri työpaikkojen ja toimialojen haasteisiin ja työkuultuuriin.
- Aito kolmikantadialogi opiskelijan, hänen työnantajansa ja ohjaavan opettajan kesken tukee kaikkien osapuolten oppimista ja oppimiskokemusten merkityksellisyyttä.

**Työelämäyhteistyö on opinnollistamisessa vastavuoroista ja dialogista.**

Master-tason opinnollistaminen edellyttää ohjaajalta myös perehtymistä opiskelijan työympäristöön ja -tehtäviin, työorganisaatioon ja toimialaan. Samalla se tuottaa ohjaavalle opettajalle lisäarvoa, sillä opinnollistaminen lisää opettajien ymmärrystä eri työpaikkojen ja toimialojen haasteista, muutoksista ja työkuultuurista.

### Työnantaja tukee ja hyötyy

Työnantajan rooli on keskeinen Master-opintojaksojen opinnollistamisessa. Omassa pilotissamme työnantajan yhteyshenkilöt toimivat sekä opiskelijoiden mentoreina että oppimisen arvioijina. Työnantajan edustajat kokivat, että prosessiin osallistuminen aktivoi myös heitä itseään tietoisempaan johtamisviestintään. He pitivätkin opinnollistamisvaihtoehdon tuomia hyötyjä selkeästi suurempina muihin työelämälähtöisiin opiskeluprojekteihin verrattuna. Samasta syytä työnantajan edustajat olivat halukkaita myös resursoimaan opiskelijoiden opinnollistamisprosessia. Useimmat opiskelijat saivatkin käyttää työaikaansa opiskeluun.

Työelämäyhteistyö on opinnollistamisessa vastavaroista ja dialogista. Työnantaja, opiskelija ja ohjaava opettaja jakavat näkemyksiään ja odotuksiaan, mikä puolestaan avaa uusia verkottumismahdollisuuksia yritysten, julkisyhteisöjen ja ammattikorkeakoulun kesken. Opinnollistaminen tarjoaakin loistavan mahdollisuuden oppilaitoksen brändin kirkastamiseen ja erilaisten yhteistyömuotojen esiintuomiseen.

### Opiskelijasta ”oman itsensä pedagogi”

Opinnollistaminen haastaa ennen kaikkea itsensä johtamisen taidot: projektin- ja ajanhallinta-

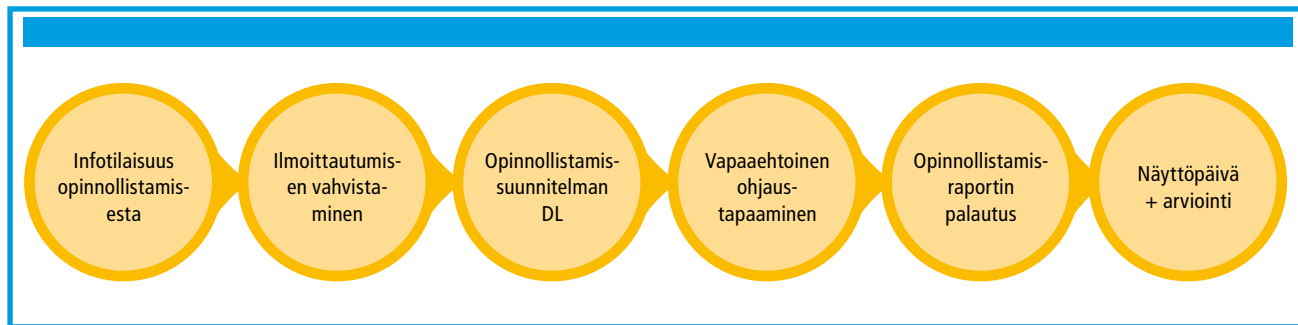
kyvyn sekä valmiudet suunnitella, konkretisoida ja käsitteellistää omaa oppimistaan. Opiskelijalta edellytetään kykyä yhdistää opintojakson oppimistavoitteet omaan asiantuntijarooliin ja oman työyhteisön toimintaympäristöön.

Opiskelija ja ohjaava opettaja toimivat tässä vaativassa yhtälössä toisilleen tulkkeina, oppimisen sanottajina ja oppimiskäytäntöjen etsijöinä. Ohjaavalla opettajalla on rajoitettu ja välillinen näkyvä työyhteisön toimintaan ja kulttuuriin, jolloin opiskelijalta edellytetään taitoa havainnollistaa oman työnsä ja työyhteisönsä prosesseja. Opinnollistamisessa korkeakoululähtöinen oppimis- ja opiskelujargon kohtaa bisneskielen ja organisaatioiden strategiat. Parhaimmillaan tuloksena on hedelemällinen ja kirkas oppimispolku – riskinä taas sekava opinnollistamissuunnitelma ja pinnalliset oppimiskokemukset niin opiskelijalle kuin hänen työnantajalleen.

### Ohjausta kahdelta taholta

Sekä korkeakoulun antamalla ohjauksella että työnantajan tarjoamalla tuella on keskeinen rooli Master-tasoisessa opinnollistamisessa. Ohjaavan opettajan keskeisenä tehtävänä on sparrata opintojakson tavoitteiden soveltamisessa, tuottaa oppimista ja sen näyttöä tukevat ohjeet, selvittää osaamiskriteereitä ja antaa palautetta oppimistavoitteiden saavuttamisesta. Ohjaavan opettajan vastuulla on myös opiskelijan oppimisen numeerinen arviointi.

Työnantajan edustajan, tyypillisesti opiskelijan oman esimiehen, ensisijaisena tehtävänä on tukea lähtötilanteen kartoittamisessa ja työyhteisöä hyödyntävien oppimistavoitteiden valinnassa.



Kuvio 1. Opinnollistamisprojektin vaiheet.

Pilotissamme työnantajalta odotettiin ja pyydettiin myös lopputuloksen kommentointia ja opiskelijan oppimisprosessin sanallista arviointia, mikä vaikutti ohjaavan opettajan tekemään loppuarviointiin. Suurin osa työnantajista halusikin pitää arvioinnin viitekehysten itselleen väljänä: sanallinen kommentointi koettiin tärkeäksi ja luontevaksi, kun taas numeerinen arviointi koettiin pääosin vieraaksi ja omaan rooliin soveltumattomaksi. Oppimisen raportointi oli työnantajien näkökulmasta toissijaista; sisältö tuotti arvoa.

### Oppimisen iloa mutta hieman päänsärkyäkin

Opiskelijat kokivat opinnollistamisen yksinomaan palkitsevaksi, innostavaksi, hyödylliseksi ja motivoivaksi. Monet raportoivat aktiivisesta, jatkuvasta ja oppimista ratkaisevasti tukevasta dialogista, jota työyhteisössä käytiin koko opinnollistamisprojektin ajan. Teemaan liittyvä oppiminen ja kehitystyö jatkui työyhteisön arjessa myös opinnollistamisprojektin päätyttyä.

Opiskelijoille oli selkeästi haasteellisinta hahmottaa ja osoittaa, miten oppiminen työpaikalla käytännössä tapahtuu. Oppimistavoitteiden saavuttamiseksi kirjatut toimenpiteet kutistuivat helposti työtehtävälisäuksiksi, jotka eivät kertoneet tietojen tai taitojen oppimisesta. Oppiminen jäi useimmilta suunnitteluvaiheessa piiloon. Oma oppimista koskeva suunnitelma osoittautui näin ollen opinnollisprosessin kriittisimmäksi vaiheeksi, jossa opiskelija tarvitsi ohjaajan välipalautetta ja tukea omalta esimieheltään.

### Näyttöpäivä opinnollistamisen tähtihetkenä

Pilottimme jäsenyksi kuuteen vaiheeseen, jotka liittyivät opinnollistamisen dokumentaatioon, konsultaatiotapaamisiin ja prosessin edistämiseen (kuvio 1).

Prosessin päätepysäkinä oli näyttöpäivä. Se toteutettiin kolmikantakeskusteluna opiskelijan, hänen työnantajansa edustajan ja ohjaajien kesken. Keskustelut pidettiin yksityisinä ja luotta-

muksellisina ryhmänäytön sijaan, sillä oppimisen sisällöt kytkeytyivät sekä opiskelijoiden henkilökohtaisiin viestintätaitoihin että työyhteisöjen sisäiseen dynamiikkaan. Halusimme myös keskittyä kunkin opiskelijan projektiin ja oppia pilotistamme mahdollisimman paljon.

Näyttökeskustelut alkoivat opiskelijan omalla puheenvuorolla, joka kohdistui oppimistavoitteiden, oppimisprosessin ja oppimistulosten kuvaamiseen. Sen jälkeen keskusteluun liittyi työnantajan edustaja, ja lopuksi me ohjaajat. Työnantaja kommentoi opiskelijan osaamisen kehittymistä sekä opinnollistamisen antia työyhteisölle. Me ohjaavat opettajat esitimme puolestaan tarkentavia kysymyksiä kaiken kuulemamme ja opiskelijan kirjoittaman opinnollistamisraportin pohjalta. Päätimme keskustelun yhteiseen arvioon ja alustavasta arvosanasta sopimiseen.

Näyttöpäivä oli opinnollistamisprojektin konkreettinen huipennus. Opiskelijalle kohdennetut kiitokset, kannustukset ja kehittämis ehdotukset peilautuivat keskustelijalta toiselle, mikä syvensi

kunkin osallistujan reflektiota ja prosessin läpinäkyvyyttä. Työnantajan ymmärrys Master-opinnoista ja ammattikorkeakouluopiskelusta kasvoi kohisten, samoin kuin meidän ohjaajien käsitys opiskelijoidemme työtehtävistä ja -ympäristöstä. Kaiken keskipisteenä oli opiskelija, joka sai vaikuttaa hänen tekemisistään ja näkemyksistään käytävään keskusteluun. Näyttötilanne saattoi olennaisesti täydentää myös opiskelijan laatimaa opinnollistamisraporttia, minkä johdosta päädyimme korottamaan monen opiskelijan loppuarvosanaa.

Toteamme saman, minkä eräs näyttöön osallistuneista esimiehistä: *”Toivoisin, että kaikki kurssit voitaisiin opinnollistaa, vaikka ymmärrän, että se ei ehkä ole mahdollista.”*



# Arviointi näyttöpäivänä arviointiosaajan silmin – Case Haaga-Helia

Sampo Hulkkonen

■ Olen 2000-luvun alusta saakka toiminut toisen asteen tutkintotilaisuuksien arvioijana, aluksi työelämän ja sittemmin opetusalan edustajana ja näyttötutkintomestarina. Tämän kevään aikana olen alumniarvioitsijana saanut mahdollisuuden kouluttautua edelleen sekä osallistua Haaga-Helien järjestämiin näyttötutkintopäiviin työelämän asiantuntijana. On ollut antoisaa kokea oivaltamista osaamisen arvioinnin prosessissa, kun arviointitapahtumassa on ollut ammattikorkeakouluopintoihin liittyviä kokonaisuuksia. Tässä luvussa avataan arviointiosaajan roolia arviointitapahtumassa. Tekstissä käsitellään työelämäarvioijan roolia näyttöpäivänä itse arviointitapahtumassa.

## Osaaminen ja sen arviointi – keskiössä perusteet ja arvioinnin kohde

Osaaminen on monitahoinen määritelmä, jonka voi yksinkertaistaa tarkoittamaan tiedon ja kokemuksen yhteishyödyntämistä. Samanaikaisesti määritelmä kuvaa opiskelun luomaa tiedon sekä työn tekemisellä tapahtunutta kokemuksen lisäytymistä.

Suomessa on käytössä toisiaan seuraavien tutkintojen suorittamiseen perustuva koulutusjärjestelmä. Rakenne, jossa edellisellä tasolla osoitettu osaaminen on peruste siirtyä seuraavalle tasolle. Tällöin jonkun on arvioitava saavutettua osaamista tarkoituksen mukaisella asteikolla, jotta siirtyminen seuraavalle tutkintotasolle mahdollistuu ja

### Vinkkejä näyttöpäivän arvioijalle ja rikastuttavaan keskusteluun

- Tunne osaamistavoitteet ja niiden kriteerit, niin pysyt asian ytimessä.
- Ole kanssakulkija ennemmin kuin tuomari, niin motivoit vuorovaikutukseen.
- Valmentava ote kartuttaa osaamista ja johtaa yhteiseen tavoitteeseen.
- Jakamalla kokemuksiasi ja osaamistasi osoitat empatiaa.
- Ole itse myös vastaanottava, niin voit vaikka oppia itse!

opiskelijavalinnat voidaan tehdä. Työn osaamisen kannalta arviointiasteikko voisi olla vain ”osaa” tai ”ei osaa riittävästi”. Tilanne muodostuu haasteelliseksi arviointitilanteessa, koska siinä on mah-

**Koulutus kehittää myös työelämäosaajan kykyä toimia omassa työyhteisössään.**



dollista arvioida tutkinnon perusteiden mukaisesti vain välähdyksenomainen tilannekuva osaamisesta; tilaisuuden jälkeen arviointi on jo vanhentunutta tietoa, koska osaamista on karttunut lisää. Se, miten hyvin tuo arviointitilanteesta saatu tilannekuva kertoo vaadittavasta osaamisesta työn ja/tai jatko-opiskelun kannalta on riippuvainen tutkinnon osaamiskriteerien laadukkuudesta sekä arviointiprosessiin osallistuvien ihmisten kyvystä tunnistaa osaamista.

Työn opinnollistaminen tapahtuu aidossa työympäristössä, ja siellä tapahtuva oppiminen on samalla osaamisen kartuttamista. On selvää, että tutkinnon perusteiden ja ennen kaikkea arviointia varten luotujen, toivottavasti työelämästä lähteneiden osaamiskriteerien tulee olla arvioinnin keskiössä. Jos tarkoitus on arvioida osaamista, tulee arvioitavan ajanjakson olla määritelty myös kohtuullisen lyhyeksi, jotta osaamisessa tapahtuva muutos ei tule arvioinnin kohteeksi. Lisäksi on huomioitava, että osaamisen näyttötilaisuudella on rajattu tarkoituksensa: arvioida tutkinnon osaamiskriteereitä. Tämä rajaus tulee kaikkien tiedostaa. Opiskelijalle ei saa syntyä käsitystä, että arviointi kohdistuisi muuhun kuin tutkinnon kriteereissä rajattuun ja määriteltyyn osaamiseen.

Ammattikorkeakoulujen näyttötilaisuuksissa opettaja suorittaa lopullisen osaamisen arvioinnin yksin. Tämä mahdollistaa sen, että perusteissa kuvatut osaamiskriteerit pysyvät arvioinnin keskiössä. Opettaja ohjaa opiskelijan tuottamaa materiaalia kysymyksillä ja tehtävänannoilla. Opettaja täydentää tarvittaessa kysymyksillä saamaansa tietoa. Näyttötilaisuudessa läsnä olevien muiden henkilöiden tehtävä on rikastuttaa keskustelua. Toinen

vaihtoehto osaamisen näyttötilaisuudelle voisi olla se, että se olisi osaamista kartuttava tapahtuma kaikille tapahtumaan osallistuville. Itse arviointi tapahtuisi tässä tapauksessa ”hallinnollisena” työnä, jolloin näyttötilaisuudessa tehty arviointi olisi tulosta opiskelijan osoittamasta tiedon ja kokemuksen yhdistämisestä sekä näyttötilaisuudessa esille nousseiden asioiden reflektoinnista. Tähän on jo parhaimmillaan päästy: arviointi on jäänyt taustalle ja näyttötilaisuustapahtumasta on muodostunut vuorovaikutteinen oppimisprosessi kaikille.

### Näyttöpäivä käytännössä

Näyttötilaisuudessa opiskelija osoittaa osaamisensa tilanteessa, jossa on läsnä tyypillisesti opettaja vastuullisena arvioijana sekä työelämän edustaja tai useampi henkilö alumnin roolissa. Tavoitetilanteessa alumni on arviointiosajakoulutuksen käynyt työelämän osaaja, jolla ei kuitenkaan olisi arviointivastuuta tai -oikeutta. Lisäksi näyttötilaisuudessa saattaa olla paikalla muita opiskelijoita vertaiskeskustelijoina tai -arvioijina.

Tilaisuudessa opiskelija kertoo, mitä hän on arvioinnin kohteena olevassa työssään tehnyt ja miten se on kytköksissä tutkinnon osaamistavoiteisiin. Tämän jälkeen opettaja pohjustaa keskustelun, joka ei kuitenkaan saa muuttua kuulusteluksi. Opiskelijalle näyttöpäivä voi muodostua väärellä tavalla haasteeksi, jos hän keskittyy näyttötilanteen ”läpipääsyyn”. On kuitenkin luonnollista, että opiskelija kokee näyttötilanteen suorituksena, koska tilannetta arvioidaan, ja sen lopputuloksena annetaan arvosana. Haasteena on saada opiskelija kokemaan näyttö oppimistilanteena, kun taustalla on paine arvioinnista.

## Työelämäarvioija näyttöpäivässä

Työelämäarvioijan rooli näyttöpäivässä saattaa muodostua epäselväksi, jos sitä ei osapuolille korostetusti selvitetä. Opettaja on ainoa varsinaisen arvioinnin suorittaja ammattikorkeakoulujen opintojen tunnistamisen, tunnustamisen ja/tai opinnollistamisen prosesseissa. Tämä eroaa ammatillisen toisen asteen näyttötutkinnoista, joissa arvioinnin suorittaa tasavertainen opetusalan, työnantajan ja työntekijän edustajien muodostama kolmikanta. Työelämän edustajat sekä opiskelijat ovat usein olleet tekemisissä/osallisina toisen asteen koulutusrakenteen mukaisissa osaamisen arvioinneissa, joten sekaantumisen vaara on olemassa, jos eroavaisuuksia ei huomata tarkentaa.

Näyttötötilanteen varsinainen haaste on se, että työelämän ääni saadaan kuuluviin. Ratkaisuna tähän on nykyisellään tutkintotilaisuuksissa alumnit, mentorit ja vastaavat työelämän arvioijat. Heidän roolinsa kaipaisi kuitenkin selkiyttämistä, jotta kukaan osapuoli pitäytyisi omassa roolissaan. Esimerkiksi työelämän edustajien tulisi välttää ilmauksia, jotka opiskelija saattaa sotkea varsinaiseen numeraaliseen arviointiin. Opiskelijan kannalta ikävin tilanne on, jos työelämän edustajan ja opettajan antama palaute eroavat toisistaan tai se, ettei opiskelija tiedä, kuka varsinaisen arvosanan hänelle antaa. Oman kysymyksensä muodostaa myös se, miksi ammattikorkeakouluissa arviointi on jätetty vain opettajan tehtäväksi. Onko ammattikorkeakouluissa tapahtuva opetus tai koulutus jotain sellaista, mitä työelämä ei kykene arvioimaan? Näin tuskin kuitenkaan on, ja ehkä tulevaisuudessa eristeillä tapahtuva työelämäperustaisten asioiden arviointi yhdenmukaistuu.

Haaga-Heliassa toteutettu Arviointiosaa- ja-koulutus tukee työelämäosaajien kehittymistä näyttötötilaisuuksien arvioijina. Se muodostuu verkotyöskentelystä, kolmesta lähiopetusillasta sekä näyttöpäiviin ja -tilaisuuksiin osallistumisesta. Lähiopetusillat ovat teemoitettuja, ja niissä kehitetyvät koulutuksen rakenteet, arvioinnin keinot ja osallistujien palautteen antamisen taidot. Koulutus motivoi osallistujia osallistumaan näyttöpäiviin ja auttaa työelämästä tulevaa arvioijaa näkemään erilaisten koulutusmuotojen välillä vallitsevia eroja. Koulutus kehittää myös työelämäosaajan kykyä toimia omassa työyhteisössään.

## Näyttöpäivä osaamisen kartuttamisen paikkana

Parhaimmillaan näyttöpäivät ovat tilaisuuksia, joissa opettajat saavat kosketuksen työelämään. Tilaisuuksissa he kuulevat niistä muutoksista ja ratkaisuista, joita työelämässä tapahtuu. Työelämäedustajat taas pääsevät vuorostaan näkemään opiskelijoiden laaja-alaista osaamista ja kerryttämään samalla omaa osaamistaan. Usein työelämäedustajilta kuulee myös heidän kiinnostuksensa omista kouluttautumismahdollisuuksista kasvaneen.

Palaute, jonka antamisessa on osallisena myös työelämä, kasvattaa opiskelijoiden opiskelumotiivaatiota ja lisää osaltaan ymmärrystä laaja-alaisen osaamisen tarpeista. Opiskelijoiden käsitys siitä, mihin heitä koulutetaan paranee, kun koulutus ja työelämä yhdessä ohjaavat johdonmukaisesti opiskelijaa eteenpäin. Näyttöpäivissä ja näyttötötilaisuuksissa voi konkreettisesti aistia kaikkien osallistujien osaamisen karttumisen.

Näyttöpäivän luonteen kehittämisen kohteena voisi olla laajempi näkemys osaamisen kartuttamisesta. Tulisiko näyttöpäivän olla vain ”opiskelijan itsearviointi ja työelämän kanssa reflektointi” -päivä ilman arviointia? Tällöin varsinainen arvioija voisi laajentaa tapahtumassa edelleen käsitystään opiskelijan osaamisesta ja suorittaa arvioinnin omana prosessinaan. Tapahtuman luonne ja eri osapuolten roolit olisivat selkeämpiä.

Näyttöpäivät kutsuvat työelämässä olevia osallistumaan arviointiprosesseihin, keskustelemaan yhä enemmän, argumentoimaan, jakamaan osaamistaan sekä kehittämään niin koulutusta kuin omaa työympäristöään. Työ on opiskelua ja opiskelu on työtä, ja molemmat tuottavat osaamista sekä vaativat osallisuutta. Arvioijat ovat keskeisessä roolissa tämän tavoitteen toteutumisessa.



# Lähihoitajasta sairaanhoitajaksi

## – Osaamisen syventäminen opinnollistamalla

Riitta Airola, Helena Sillanpää ja Anne Vuori

■ Tässä luvussa kuvataan työn opinnollistamista vaihtoehtoisena osaamista syventävänä oppimismenetelmänä lähihoitajataustaisten opiskelijoiden sairaanhoitajakoulutuksessa. Opiskelijoiden osallisuus omien opintojensa ohjaamisessa syventää heidän motivaatiotaan ja tehostaa heidän opintojensa etenemistä. Opiskelijat tuovat työelämästä mukanaan asiantuntemusta, ajankohtaisia haasteita ja kehittämistarpeita, joita voidaan hyödyntää opetuksen kehittämisessä. Opinnollistamisessa opiskelijalle asetettu vaatimus kriittiseen oman työn tarkasteluun ja teoreettisen tiedon soveltamiseen mahdollistavat myös koko työyhteisön kehittymisen ja työkäytäntöjen kehittämisen. Työn opinnollistamisesta hyötyvät niin opiskelija, työelämä kuin korkeakoulu.

### Opinnollistaminen on mahdollisuus syventää osaamista

Opinnollistamisessa puhutaan usein AHOTista eli aiemmin hankitun osaamisen tunnistamisesta ja tunnustamisesta, jonka tavoitteena on nopeuttaa opintoja niiden hyväksiluvun kautta. Opinnollistaminen taas on opintojen aikana tapahtuva vaihtoehtoinen, tietoisesti valittu oppimismenetelmä. Siinä tavoitteena on olemassa olevan osaamisen syventäminen ja laajentaminen sekä uuden oppiminen. Tällöin opiskelija hakeutuu koulutukseen saadakseen tutkinnon, mutta myös syventääkseen osaamistaan ja oppiakseen uutta. Opettajan teh-

### Opinnollistaminen sairaanhoitajakoulutuksessa

- Tarjoaa syvempää ja laajempaa osaamista.
- Mahdollistaa oman työn kriittisen tarkastelun työyhteisössä ja työkäytäntöjen kehittämisen.
- Hyödyntää näyttöön perustuvaa työtettä.

tävä on ohjata opiskelijaa oppimisessa.

Sosiaali- ja terveysalan sairaanhoitajakoulutuksessa aloittavien opiskelijoiden osaamisen taso vaihtelee riippuen aikaisemmasta koulutuksesta, työkokemuksesta ja yksilöllisistä tekijöistä. Jotkut opiskelijoista ovat jo aikaisemman koulutuksensa ja työuransa aikana saavuttaneet osan sairaanhoitajan koulutuksessa vaadittavista kompetensseista. Hoitotyön asiantuntijuuden kasvu on syvenevä ja laajeneva prosessi, joka jatkuu läpi työuran. Opetussuunnitelmassa kuvattu osaamisen vaatimustaso voidaan nähdä minimitasona, jolla voi-

**Opiskelijalla pitää olla mahdollisuus ylittää opetussuunnitelmassa vaadittu minimitaso.**

daan taata ammatissa vaadittava perusosaaminen ja myöntää tutkinto. Opiskelijalla pitää kuitenkin olla mahdollisuus ylittää opetussuunnitelmassa vaadittu minimitaso: vahvistaa, syventää ja laajentaa tai hankkia aivan uutta osaamista.

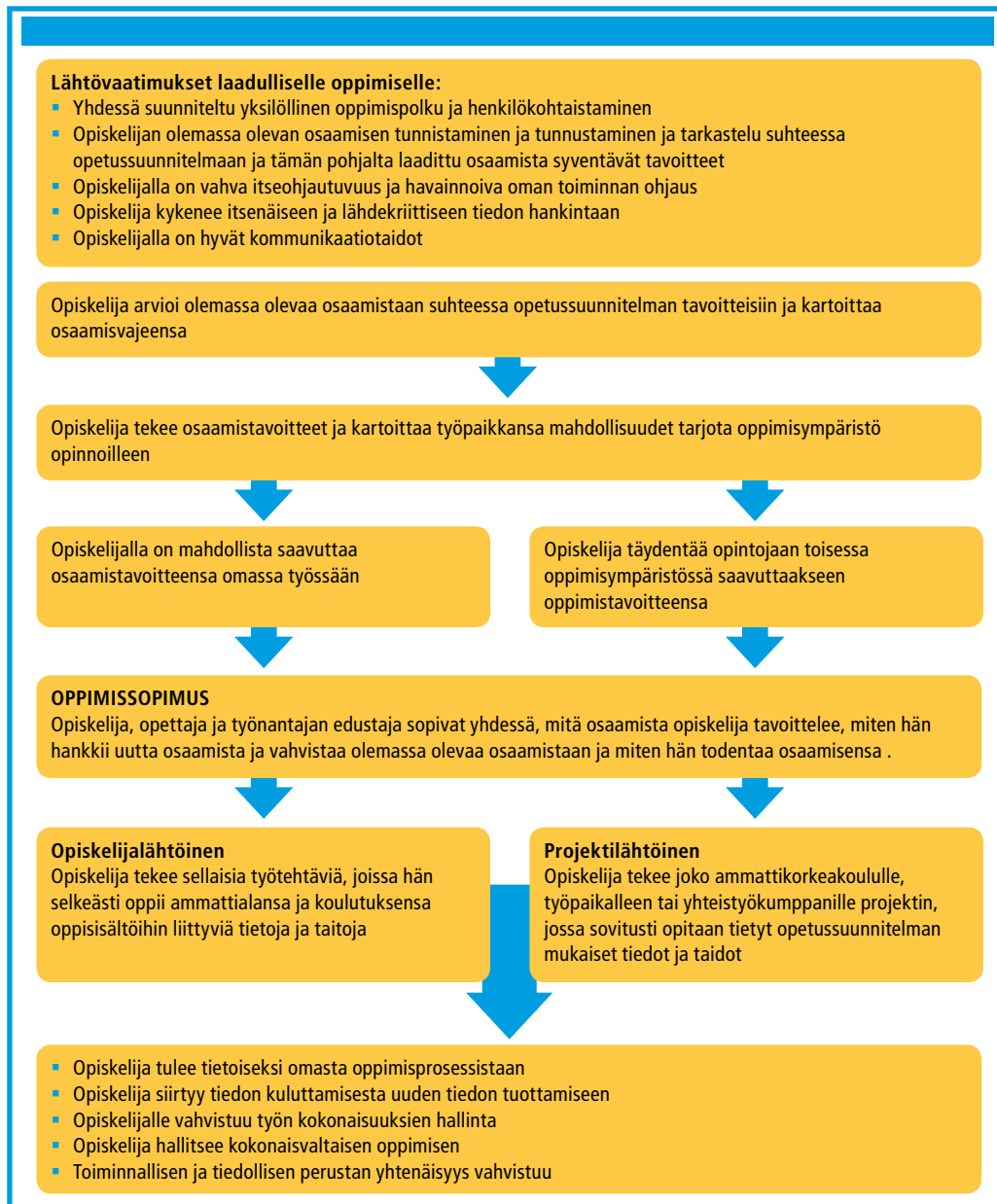
### Opiskelija oman oppimisensa suuntaajana

Sairaanhoitajaopiskelijan on kyettävä tunnistamaan ja arvioimaan omaa osaamistaan suhteessa sairaanhoitajan kompetensseihin. Oppimisen lähtökohdana on omakohtainen kokemus, jossa opittavaa asiaa lähdetään tarkastelemaan omista kokemuksista ja käsityksistä lähtien. Tarkasteluun nostetaan omasta työstä merkityksellisiä tai haastavia tilanteita. Kun opiskelija suunnittelee työn opinnollistamista, hän tutustuu opetussuunnitelmaan, opintojaksojen oppimistavoitteisiin ja sisältöihin sekä vertaa omaa osaamistaan vaadittuihin tavoitteisiin. Tämän jälkeen hän pohtii työtehtäviään ja opinnollistamisen mahdollisuuksia yhdessä työelämän mentorin ja ohjaavan opettajan kanssa. Yhdessä he laativat suunnitelman opiskelijan osaamisen vahvistamisesta sekä laajentamisesta huomioiden työpaikan painopistealueet ja kehittämistarpeet.

Opiskelijalla on mahdollisuus opiskella työtä opinnollistamalla teoriaopintoja ja harjoittelua. Opinnollistaminen vahvistaa näyttöön perustuvaa työtettä, kehittää opiskelijan itsetuntemusta ja syventää asiantuntijuutta. Tärkeää on pystyä oman työn kriittiseen ja reflektivoivaan tarkasteluun eri näkökulmista ja luoda näin pohjaa hoitotyön käsitteellistämiseksi ja ymmärtämiseksi. Opiskelijan oppimismahdollisuudet monilla eri osa-alueilla

kehittävät teoreettisten ja ammatillisten taitojen lisäksi myös henkilökohtaisia taitoja ja kykyjä, joita voidaan käyttää monin tavoin hyväksi omalla työuralla. Opiskelija voi näin vahvistaa ja syventää omaa osaamisprofiiliaan omien valintojensa ja painopisteidensä kautta.

Työssä oppiminen arvioidaan oppimisjakson jälkeen yhdessä suunnitellulla näytöllä, jolloin osaaminen edelleen syvenee. Kuviossa 1 esitellään lähihoitajataustaisten opiskelijoiden opiskelija- ja projektilähtöistä osaamisen syventämistä sairaanhoitajakoulutuksessa.



Kuvio 1. Opintojen opinnollistamisprosessi

# Vertaisarviointi työn opinnollistamisen tukena – Case OAMK

Erja Kotimäki

■ Lukuvuonna 2016–2017 Verkkovirta-hankkeessa toteutettiin Oulun ammatillisen opettaja-korkeakoulun organisoimana opintojen aikaisen työn opinnollistamisen vertaisarviointi. Sen tavoitteena oli, että hankkeen osatoteuttajat saavat toinen toisiltaan palautetta opinnollistamisen mallien toimivuudesta sekä hyvistä käytänteistä ja kehittämiskohteista.

Arviointi toteutettiin hankkeessa siten, että hankkeen osatoteuttajista (yhteensä 14 korkeakoulua) muodostetut vertaisarviointiparit arvioivat toinen toistensa piloteissa toteutettua työn opinnollistamista yhdessä laadittujen kriteerien pohjalta. Arvioijat haastattelivat työn opinnollistamiseen osallistuneita opiskelijoita, työelämän edustajia ja opettajia. Vertaisarviointiparit kirjoittivat myös arviointiraportin toisilleen. Vertaisarviointiprosessi noudatti EQAVETin<sup>4</sup> viitekehystä (kuvio 1).

Tämä luku perustuu vertaisarvioijien tekemiin raportteihin ja vertaisarvioinnin yhdyshenkilöille tehtyyn palautekyselyyn.

## Pilotit hyötyivät vertaisarvioinnista

Vastaajien mukaan arviointi oli monipuolinen, siinä oli jämäkkä rakenne, tarkat määrääjat sekä hyvä perehdytys ja tuki. Myös vertaisarviointitapaamiset koettiin hyödyllisinä ja hedelmällisinä; niissä

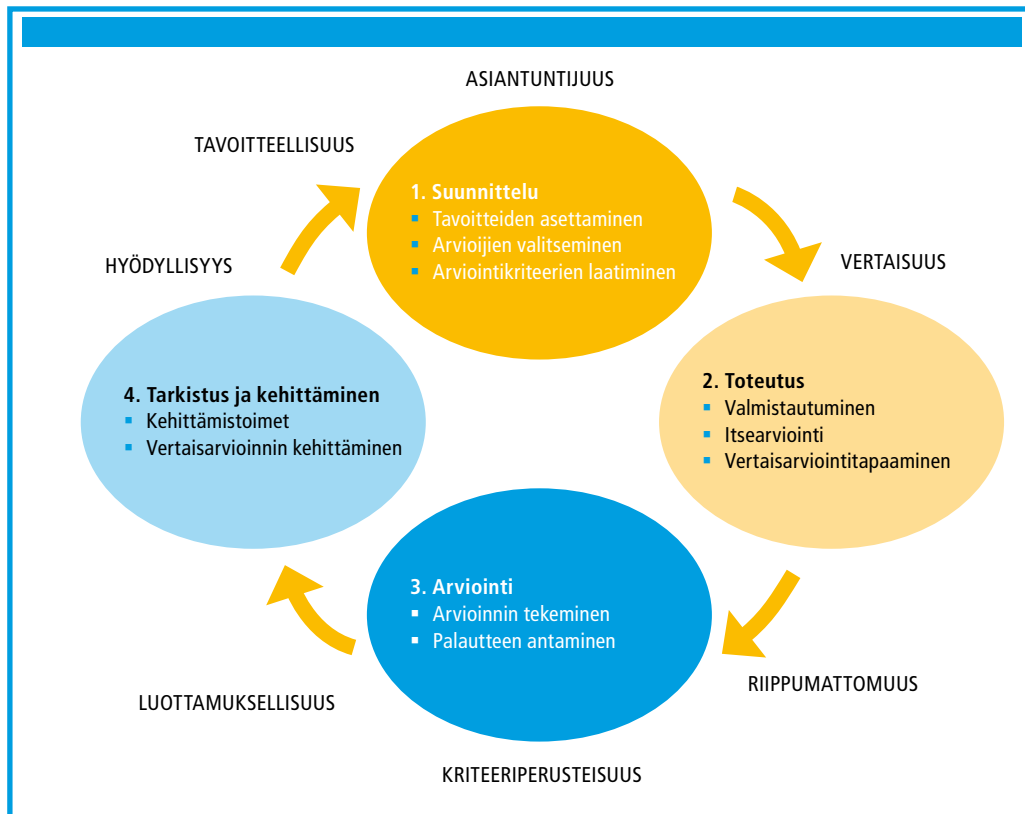
## Vertaisarvioijien kokemuksia vertaisarvioinnista

- Vertaisarvioinnin parasta antia oli kokemusten vaihtaminen ja vertaisen antama palaute.
- Työelämän ja opiskelijoiden näkökulmien esiintuominen oli arvokasta.
- Tulokset toivat esille myönteisen suhtautumisen työn opinnollistamiseen ja opettajien kehittämisenokkuuden.
- Vertaisarviointi oli hyödyllinen, mutta raskas prosessi.
- Vertaisarvioinnin toteutuksen kehittämiseen tuli hyviä ehdotuksia.

tuli esille tärkeimpiä ja olennaisimpia asioita opinnollistamisen kehittämiseksi. Palautteissa kiiteltiin arviointikeskustelujen luottamuksellisuutta ja avoimuutta. Ulkopuolinen, rakentava arviointi laajensi pilottien omaa näkökulmaa, lisäsi ymmärrystä

**Osaamisen dokumentointi työn opinnollistamisprosessissa auttaa opiskelijaa syventämään oppimistaan.**

<sup>4</sup> The European Quality Assurance in Vocational Education and Training.



Kuvio 1. Vertaisarviointiprosessi EQAVATin viitekehyksessä.

työn opinnollistamiseen ja toi ideoita muuhunkin kehittämiseen. Arviointiin osallistuneet työelämän edustajat olivat aktiivisia, kehittämisorientoituneita ja yhteistyöhakuisia. Vertaisarviointi toi esille yritysten näkemyksiä työn opinnollistamisesta, sen hyödyllisyydestä ja tarpeellisuudesta. Myös opiskelijoiden näkemykset ja kokemukset työn opinnollistamisesta olivat tärkeitä.

### Mitä vertaisarviointi kertoi työn opinnollistamisesta?

Korkeakouluissa työn opinnollistaminen tunnustetaan ja tunnustetaan mahdollisuudeksi monimuotoistaa oppimista, ja se on hyväksytty yhdeksi opintojen suorittamistavaksi. Raporttien ja palautteen mukaan myös ammattikorkeakoulujen strategiset linjaukset ja johto tukevat työn opinnollistamisen toteuttamista, mutta käytännössä sitä



toteutetaan tällä hetkellä useimmiten vain pilo-teissa. Työn opinnollistaminen ei ole vielä levinnyt kaikille koulutusaloille, eivätkä kaikki opettajat ole tietoisia siitä. Opinnollistamiskäytäntöjen laajemman käyttöönoton kannalta on tärkeää, että hankkeessa avataan työn opinnollistamisen käsitettä ja hankkeen toimijat tiedottavat siitä kaikille osapuolille. Opinnollistamiseen osallistunut opettaja kommentoi sitä seuraavalla tavalla:

*“[Opinnollistaminen] pitää nostaa kattavammin esille, mutta ei uutena asiana, vaan sel-laisena, mitä entistä enemmän pyritään teke-mään.”*

**Opettajien** tiimityöskentely ja yhteisvastuu opinnollistamisessa ja osaamisen arvioinnissa on lisääntynyt työn opinnollistamisen myötä. Opettajilla on kehittämistä, mikä auttaa uudenlaisten toimintamallien levittämisessä. Vaikka työn opinnollistaminen aiheuttaa ylimääräistä organisoitua, opettajat arvostavat sitä, että erilaisista lähtökohdista tuleville opiskelijoille taataan hyvä koulutus joustavalla, opiskelijälähtöisellä, ystävällisellä ja toisen osaamista kunnioittavalla tavalla.

Työn opinnollistaminen on myös lisännyt opettajien ja yritysten välistä vuoropuhelua. Se yhdistää eri osapuolia, rakentaa sparrausta sekä auttaa opettajia tiedostamaan tulevaisuuden kehitystrendejä. Vastausten perusteella opettajat pitivät arvokkaana, että *“työelämään saadaan kosketus ja [opettajan työhön] uusia näkökulmia”*. Myös yhteistoiminta hankkeiden, yritysten, toisen asteen koulutuksen ja ammattikorkeakoulun välillä on mahdollistunut työn opinnollistamisen kautta.

**Opiskelijoille** työn opinnollistaminen on joustava, koulutuksen tarjoama mielekäs mahdollisuus. Opiskelijat toivat esille, että työn opinnollistaminen oli työelämämpää kuin he odottivat, mutta pitivät sitä kuitenkin hyvänä tapana oppia asioita käytännön tekemisen kautta. Heidän mukaansa työn opinnollistaminen myös nopeuttaa valmistumista ja edistää työllistymistä.

Suunnitelman työn opinnollistamisen tavoitteista ja käytännöistä tekevät ammattikorkeakoulun edustaja ja opiskelija hyvässä vuorovaikutuksessa. Opiskelijalle laaditaan yksilölliset tavoitteet, jotka ohjaavat häntä hankkimaan sellaista osaamista, jota hänellä ei vielä ennestään ole. Opiskelija ottaa useimmissa tapauksissa itse vastuun työn opinnollistamisprosessin etenemisestä ja perehtymisen toteutumisesta. Opiskelijat kokivat tärkeänä, että he saavat kuitenkin ohjausta tähän myös niin opettajalta kuin työpaikalta.

Osaamisen dokumentointi työn opinnollistamisprosessissa auttaa opiskelijaa syventämään oppimistaan. Oppimispäiväkirjan ja blogin rooli on tärkeä ammatillisen identiteetin muodostumisessa. Opiskelijat kokevat osaamisen sanallistamisen kuitenkin haasteellisenä.

Opiskelijoiden toiveena on, ettei *“opiskelussa olisi liikaa joustamattomia rakenteita, raameja ja aikatauluja, olisi riittävästi aikaa opiskella ja tehdä tehtäviä”*.

**Työpaikat** soveltuvat osaamisen hankkimiseen ja osaan niistä on nimetty työn opinnollistamisen yhdyshenkilöt. Opiskelijan oppimisen henkilökohtaistaminen työpaikalla tulee tehdä nykyistä paremmin. Työelämän näkökulmasta on tärkeää,

että opettaja ja opiskelija tekevät työn opinnollistamisen suunnitelman hyvissä ajoin. Myös prosessin selkeä kuvaus ja aikataulutukset ovat tärkeitä.

Yritykset osallistuvat ja sitoutuvat tukemaan opiskelijan oppimista ja saavat työn opinnollistamisen kautta itse samalla hyötyä henkilöstönsä ja yrityksensä osaamisen kehittämiseen. Teorian ja käytännön kytkemisestä hyötyvät sekä työnantajat että työpaikka. Työn opinnollistaminen toimii myös rekrytoinnin apuna työnantajalle. Työnantajat suhtautuvat myönteisesti siihen, että opiskelija voi jo valmistumisvaiheessa olla työntekijän roolissa ja saa valmistuessaan usein työpaikan samasta työyhteisöstä. Tällöin myös työnantaja saa melko valmiiksi perehdytetyn työntekijän. Työelämän edustajat kokivat hyväksi sen, että olemassa olevat hyvät työntekijät saadaan edelleen pidettyä töissä.

### **Vertaisarvioinnin kehittäminen: neuvoja uusille hankkeille**

Arvioijat toivat esille, että vertaisarviointi on aikaa vievä prosessi ja sen resursointi kannattaa ottaa huomioon jo hankkeen hakuvaiheessa. Resurssit kannattaa osoittaa koko hankkeen yhteisistä tunteista. On myös hyvä, että vertaisarvioijat laativat yhdessä kriteerit, ja heidän on syytä varmistaa niiden yhteinen ymmärrys ennen arviointia.

Vertaisarviointiin osallistuneiden mielestä jatkossa arvioinnin kriteerejä ja ohjeistusta voisi vielä tiivistää ja selkiyttää sekä kohdentaa eri vastaajaryhmille. Myös arviointiprosessia tulee keventää. Lisäksi vertaisarvioijien kannattaa perehtyä hyvin arvioinnin kohteeseen ennen arviointia. On myös hyvä huomioida, että kaikkien koulutusalojen piilottien yhteenvedo saattaa vääristää tulosta. Täs-

tä syystä arviointi kannattaa kohdentaa selkeästi yhteen pilottiin. Arvioinnin monipuolisuuden kannalta on myös tärkeää korostaa tulevaisuuden ja työelämän näkökulmaa.

### **Vertaisarvioinnin tulosten hyödyntäminen**

Vertaisarviointi saavutti tavoitteensa Verkkovirta-hankkeessa. Vertaisarviointi edistää työn opinnollistamisen kehittämistä: Pilottien toimijat käsittelevät palautteita eri foorumeilla ja ottavat huomioon sen suunnitellessaan Verkkovirta-hankkeen tulevaisuutta. Raporteissa esiin tulleet kehittämiskohteet nostetaan toimenpiteiksi, ja toinen toisilta hyvistä käytänteistä saatuja ideoita hyödynnetään. Lisäksi osallistujaorganisaatioiden henkilöstö jakaa ja levittää tietoa ja kokemuksia opinnollistamisesta. Yksi vertaisarvioija tiivistä monen arviointiin osallistuneen tunnelmat näin: *”Kehittämme koko talon käytäntöjä ja tästä [vertaisarvioinnista] saamme merkittävää apua kehittämislle ja levittämislle. Kiitos!”*

# Työstä synergiaa oppimiseen ja hyvinvointia opiskeluun

Liisa Vanhanen-Nuutinen

■ Haaga-Helia ammatillisen opettajakorkeakoulun ja Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö OTUS ry:n yhdessä toteuttamassa tutkimuksessa<sup>5</sup> seurattiin vuonna 2013 opintonsa aloittaneiden ammattikorkeakouluopiskelijoiden opintojen aikaista työssäkäyntiä ja sitä, miten he arvioivat sen merkitystä opinnoissa. Kiinnostuksen kohteena oli se, miten korkeakoulun työelämäkäytännöt vaikuttavat työssäkäyvien opiskelijoiden opintojen etenemiseen, oppimiseen, motivaatioon, ajanhallintaan sekä työn ja opintojen yhteensovittamisesta koettuun stressiin. Työelämäkäytännöillä tarkoitettiin opettajien ja ohjaajien tapoja hyödyntää ja kannustaa opiskelijaa soveltamaan työssä oppimista ja työssä hankittua osaamista opinnoissa sekä joustavuutta opetusjärjestelyissä.

## Malli opiskelijan opintojen aikaisen työssäkäynnin ja ammattikorkeakoulun työelämäkäytänteiden yhteyksistä

Tutkimuksessa tuotetussa mallissa kuvataan ammattikorkeakoulun työelämäkäytäntöjen yhteydet opiskelijan kokemaan työssä ja koulussa oppimisen väliseen synergiaan, opiskelumotivaatioon ja opiskelutyytyväisyyteen yhdessä työssäkäynnin määrän ja laadun kanssa (kuviot 1).

Tutkimuksen teoreettinen tausta on integraati-

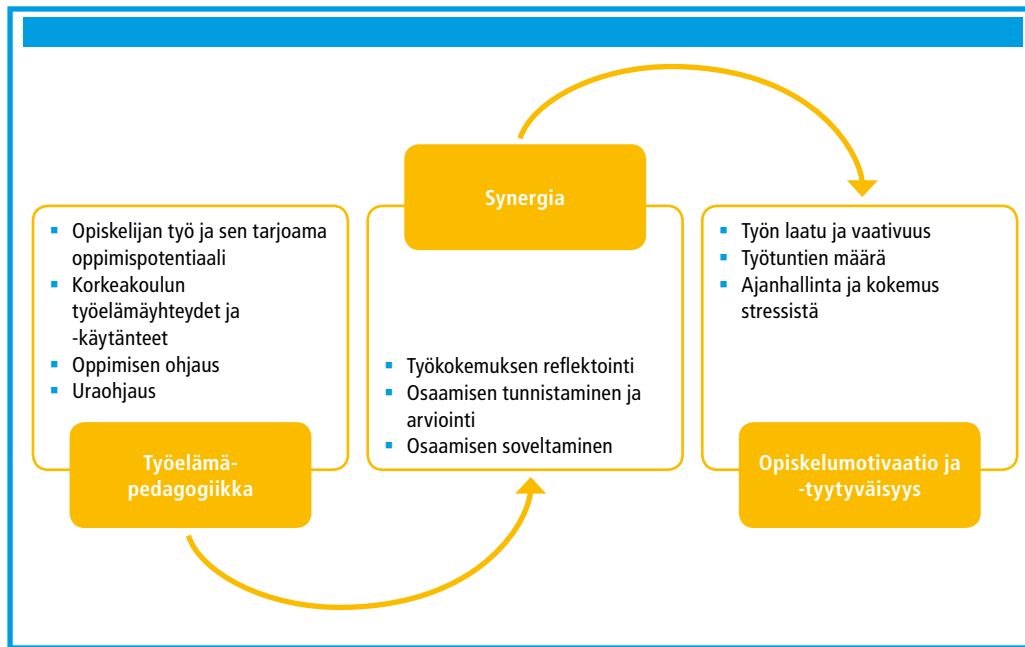
## Työn ja opiskelun yhdistämisen edut

- Opiskelijoiden opintojen aikainen työssäkäynti tarjoaa monipuolisia mahdollisuuksia oppimiseen.
- Ajallisesti ja laadullisesti oikein mitoitettu työ opintojen aikana tuo synergiaa opintoihin, lisää motivaatiota sekä kehittää ajan- ja stressinhallintaa.
- Opetus ja ohjaus, jossa opintojen aikaisessa työssä oppiminen tunnustetaan ja opiskelijaa kannustetaan soveltamaan oppimaansa opinnoissaan, edistää hänen kehittymistään omaa osaamistaan arvioivaksi ja kehittäväksi osajaksi työelämässä.

visessa pedagogiikassa, jossa keskeistä on teoreettisen tiedon soveltaminen käytännön ongelmien ratkaisemiseen sekä kokemusten reflektointi ja

**Ajallisesti ja laadullisesti oikein mitoitettu työ opintojen aikana tuo synergiaa opintoihin.**

<sup>5</sup> Tutkimusryhmä: Liisa Vanhanen-Nuutinen, Hannu Kotila, Kimmo Mäki ja Juhani Saari.



Kuvio 1. Opiskelijan työ osana työelämäpedagogiikkaa.

käsitteellistäminen teoreettisia käsitteitä hyödyntäen. Ammattikorkeakoulujen työelämäpedagogiikka perustuu toisaalta integratiiviseen pedagogiikkaan ja toisaalta monipuoliseen ja toimivaan käytännön yhteistyöhön työelämän kanssa. Yhteistyötä toteutetaan opetuksessa erilaisin tavoin, asiantuntijavaihdosta yhteiskehittelyyn. Käytännön toimintamallit riippuvat yhteistyön tavoitteista.

### Työ tuo synergiaa oppimiseen

Opiskelijoiden palautteen mukaan opintojen aikainen palkka- tai vapaaehtoistyö jää usein opiskelijan ”henkilökohtaiseksi projektiksi”, irrallenen opin-

noista. Opiskelija ei välttämättä myöskään tunnista työssä oppimaansa, etenkin jos kokee sen rutiinimaiseksi, ja jos työ ei edusta opiskeltavaa alaa.

Työ antaa kuitenkin mahdollisuuksia oppimiseen riippumatta siitä, miten vaativaa se on tai liittyykö se opintojen alaan. Myös vähemmän vaativassa työssä voidaan oppia tulevaisuuden kannalta tärkeitä työelämätaitoja. Työn koettu laatu on tutkimuksemme mukaan yhteydessä koettuun synergiaan, joka puolestaan vaikuttaa erityisesti opiskelumotivaatioon. Mitä vaativampaa työ on ja mitä paremmin se vastaa opiskeltavaa alaa, sitä enemmän se motivoi opiskelijaa.

Opiskelijan tekemän työn laatu ja määrä ovat

yhteydessä toisiinsa. Laadultaan vaativimmat työtehtävät kuormittavat keskimäärin enemmän opiskelijan ajankäyttöä ja ovat siten riski opintojen pitkittymiselle. Myös niiden opiskelijoiden opinnot ovat vaarassa pitkittyä, jotka tekevät viikoittain suuria tuntimääriä työtä, joka ei vastaa opiskeltavaa alaa.

Korkeakoulun työelämäkäytännöillä on keskeinen merkitys sille, miten työssä oppimista hyödynnetään opinnoissa. Opettajien ja ohjaajien tavat hyödyntää ja kannustaa opiskelijaa soveltamaan työssä oppimista ja työssä hankittua osaamista opinnoissa sekä joustavuus opetusjärjestelyissä ilmentävät työn ja oppimisen suhdetta. Hyvät työelämäkäytännöt lisäävät ennen kaikkea työssä opitun ja sen opintoihin soveltamisen mukanaan tuomia hyötyjä. Synergian ja motivaation välinen vuorovaikutussuhde on vahva, mutta kaksisuuntainen synergia parantaa opiskelumotivaatiota, ja motivaatio vaikuttaa synergiaan.

Käytännön opetus- ja ohjaustyössä tulisikin olla kiinnostunut opiskelijoiden tekemästä työstä, sen määrästä ja laadusta. Vaikka työ ei vastaisikaan opiskeltavaa alaa, tulisi opiskelijaa ohjata arvioimaan ja tunnistamaan sen tarjoamat oppimismahdollisuudet. Työn opinnollistamisen prosessit ja välineet jäsentävät arviointia ja oppimisen suunnittelua. Ammattikorkeakoulujen kehittämät opintopolku- ja opintoväylämallit tarjoavat työssäkäyvälle opiskelijalle mahdollisuuden edetä opinnoissa työpainotteisesti ja systemaattisesti, mutta myös työelämälähtöisiä opiskelutapoja niille, jotka eivät käy työssä opintojen aikana.

On tärkeää ohjata opiskelijaa reflektoimaan työssä opittua, arvioimaan, minkälaista osaami-

sen kehittämistä työ mahdollistaa, ja kannustaa opiskelijaa soveltamaan kehittyntä osaamista opinnoissaan. Reflektointi ja arviointi myös yhdessä työelämän edustajien ja opiskelijakollegoiden kanssa kehittää analysointi-, arviointi- ja oppimistaitoja.

### **Koulutuksen hyvät työelämäkäytännöt edistävät opiskelijoiden hyvinvointia**

Opiskelijat käyvät työssä opintojen aikana useimmiten rahoittaakseen opintoja ja elämistä. Opintojen ja työn yhdistäminen edellyttää jatkuvaa aikataulullista suunnittelua ja tasapainottelua opintojen ja työn välillä. Hyvät työelämäkäytännöt, kuten joustavat opetusjärjestelyt, vähentävät opiskelijan työssäkäynnistä kokemaa stressiä, parantavat mahdollisuuksia ajanhallintaan ja lisäävät opiskelijan tyytyväisyyttä opintojensa etenemiseen sekä omaan oppimiseensa. Vähenevä työstressi vaikuttaa siten myös opiskelutyytyväisyyteen.

Käytännön opetus- ja ohjaustyössä tulisi keskustella opiskelijan kanssa työn vaativuudesta ja ohjata opiskelijaa analysoimaan työtä ja siinä tarvittavaa osaamista, ei niinkään luettelemaan työtehtäviä. Myös opiskelun tavoitteiden käsittely auttaa opiskelijaa yhdistämään työn ja opiskelun sekä hahmottamaan uratavoitteita.

### **Lopuksi: työ ja opiskelu yhdessä rakentavat kestävästä arviointia ja oppimista**

Työssä oppimisen ja osaamisen arvioinnin tulisi hyödyttää opiskelijoita pitkäkestoisemmin myös tulevaisuuden oppimistilanteissa. Arvioinnin tulisi myös antaa opiskelijoille mahdollisuuksia kehittää

kykyään arvioida omaa kehittymistään ja tavoitteiden saavuttamista sekä vahvistaa opiskelijoiden luottamusta omaan kykyihinsä ja osaamiseensa. Arviointiin osallistamisen kautta opiskelijat oppivat arvioimaan omaa suoritustaan ja pohtimaan oman työnsä laatua, mistä on hyötyä valmistumisen jälkeen myös työelämässä.



## Kirjallisuus

- Opi työssä. Uusia toimintamalleja opintojen aikaisen työn opinnollistamiseen 2016. [www.amkverkkovirta.fi](http://www.amkverkkovirta.fi), viitattu 21.4.2017.
- Saari, J., Vanhanen-Nuutinen, L., Mäki, K. & Kotila, H. 2017. Better learning through relevant work experience? Preliminary results on the validity and reliability of LWWL inventory. Eapril conference proceedings.
- Saari, J. 2015. Korkeakouluopiskelijoiden seurantatutkimus. Kahden ensimmäisen vuoden aineiston tiedonkeruun toteutus. Opiskelun ja koulutuksen tutkimussäätiö – OTUS. Työpapereita 1/2015.
- Vanhanen-Nuutinen, L., Saari, J., Mäki, K. & Kotila, H. 2017. Opintojen aikainen työssäkäynti – ongelma vai mahdollisuus ammattikorkeakoulu-opinnoissa? Käsi-

- kirjoitus, OKM, Eurostudent 2016.
- Vanhanen-Nuutinen, L., Kotila, H. & Mäki, K. 2016. Työn ja opintojen yhdistäminen – opintojen aikainen työssäkäynti ammattikorkeakoulu-opiskelijoiden kokemana. [English abstract: Integrating studies and employment – students' experiences of employment during studies in higher education] Ammatikasvatuksen aikakauskirja no 2, 9–26.
- Virtanen, V., Postareff, L. & Hailikari, T. 2015. Millainen arviointi tukee elinikäistä oppimista? Yliopistopedagogiikka.
- Virtanen, A. & Tynjälä, P. 2013. Kohti työelämätaitoja kehittävää yliopistopedagogiikkaa – opiskelijoiden näkökulma. Yliopistopedagogiikka.

***Verkkovirta-hankkeessa mukana olleet korkeakoulut ovat luoneet uusia käytäntöjä, joilla opinnollistaminen muuttuu arkipäivän toiminnaksi. Näiden kokemusten perusteella olemme laatineet kymmenen suositusta tehokkaaseen ja laadukkaaseen opinnollistamiseen.***

## Opinnollistamisen suositukset

Hannu Kotila

1. Kaiken opiskelun ja opetuksen sekä niiden suunnittelun lähtökohta on opiskelijan sen hetkinen osaaminen.
2. Opinnollistamisen periaatteet näkyvät selkeästi opiskelijoille jaetussa opiskelumateriaalissa (opinto-opas, verkkosivut, opintojaksokuvaukset) sekä opettajien ja opinto-ohjaajien toiminnassa.
3. Kukin korkeakoulu määrittelee tarkemmin tutkintosäännössä tai muulla tavoin, miten se tulkitsee opinnollistamisen peruskäsitteet.
4. Opiskelijoiden opintoja edeltävä ja opintojen aikana syntyvä osaaminen huomioidaan osaksi ammattikorkeakoulututkintoa ja sen osaamisvaatimuksia. Tämä edellyttää henkilökohtaista osaamisen suunnittelua ja ohjausta.
5. Myös teoreettisten teemojen ja ilmiöiden opiskelu tulee tapahtua reflektoiden ja hankittua osaamista näyttäen. Tämä valmentaa ja ohjaa opiskelijaa opintojen myöhemmissä vaiheissa myös opinnollistamiseen.
6. Opiskelijakuntatoiminta on osa korkeakoulu yhteisön toimintaa. Korkeakoulussa pitää olla näkyvät ja julkiset menettelytavat sille, miten opiskelijakuntatoiminnassa hankittu osaaminen huomioidaan osana korkeakouluopintoja. Opiskelijakunnille tulee antaa keskeisempi rooli osaamisen arvioinnin käytäntöjen kehittämisessä korkeakoulussa.
7. Yleisen tenttipäiväkäytännön rinnalla kaikissa koulutusohjelmissa tulee olla näyttöpäiväkäytäntö, josta tiedotetaan samalla tavalla kuin tenttipäiväkäytännöstäkin. Opinnollistamisen ratkaisut kannattaa keskittää, jotta toiminta on kustannustehokasta ja siihen muodostuu rutiineja.
8. Korkeakoululla on toimiva järjestelmä, jossa alumneja ja muita työpaikkojen edustajia hyödynnetään osaamisen arvioinnissa. Opintojaksojen arviointikriteerit tulee laatia näiden toimijoiden ymmärtämällä kielellä.
9. Opetussuunnitelmien toimivuutta on tarkasteltava ensisijaisesti osaamisen arvioinnin kautta. Näin mahdollistuu työn opinnollistaminen.
10. Digitaalisten työkalujen tulee tukea työn opinnollistamisen ratkaisuja.

## Kirjoittajat

Riitta Airola, Lahden ammattikorkeakoulu  
Tuomas Eerola, Hämeen ammattikorkeakoulu  
Sampo Hulkkonen, Kisakallion urheiluopisto  
Jouni Huotari, Jyväskylän ammattikorkeakoulu  
Annukka Jussila, Laurea-ammattikorkeakoulu  
Helena Kangastie, Lapin ammattikorkeakoulu  
Niko Kiviaho, Jyväskylän ammattikorkeakoulu  
Erja Kotimäki, Oulun ammattikorkeakoulu  
Hannu Kotila, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu  
Katri Kulmala, Käpyrinne ry  
Irma Kunnari, Hämeen ammattikorkeakoulu  
Eeva Kuoppala, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu, Xamk  
Hannele Lappalainen, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu, Xamk  
Maarit Latvala, McDonald's Finland Oy  
Aino Lepänjuuri, Jyväskylän ammattikorkeakoulu  
Heta-Liisa Malkavaara, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu  
Anu Moisio, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu  
Marjaana Mäkelä, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu  
Kimmo Mäki, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu  
Leena Nikander, Hämeen ammattikorkeakoulu  
Annu Niskanen, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Anu Puodinketo-Wahlsten, Turun ammattikorkeakoulu  
Eija Raatikainen, Metropolia Ammattikorkeakoulu  
Liisa Ranta, Laurea-ammattikorkeakoulu  
Anna Sievers, Laurea-ammattikorkeakoulu  
Helena Sillanpää, Lahden ammattikorkeakoulu  
Mirka Sunimento, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu  
Tuija Syväjärvi, Lapin ammattikorkeakoulu  
Tiina Tarr, VSSHP Hallintokeskus  
Sylvia Tast, Metropolia Ammattikorkeakoulu  
Riikka Teuri, Turun ammattikorkeakoulu  
Liisa Vanhanen-Nuutinen, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu  
Heta Vilén, Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu, Xamk  
Anne Vuori, Lahden ammattikorkeakoulu  
Minna Ylönen, Turun kaupunki, Hyvinvointitoimiala







## KOLME KULMAA OPINNOLLISTAMISEEN – OPAS OPINNOLLISTAMISEN RATKAISUISTA, TYÖKALUISTA JA VINKEISTÄ

Opintojen aikainen työnteko tarjoaa opiskelijoille mahdollisuuden oppia autenttisessa työympäristössä ja luoda kontakteja työelämään jo ennen valmistumista. Kehittämällä työn opinnollistamisen välineitä ja malleja saadaan työ ja opinnot linkitettyä luontevasti toisiinsa, jolloin myös siirtyminen työelämään helpottuu.

Hankkeessa toimivat ammattikorkeakoulut ovat vuosina 2015–2017 luo-  
neet ennakkoluulottomasti uusia käytäntöjä työn opinnollistamiseen. Tässä  
julkaisussa hankkeen toimijat kuvaavat omia kehittämiskokemuksiaan ja työ-  
kalujaan sekä tarjoavat niitä muille edelleen jaettaviksi ja omaan toimintaan  
sovellettaviksi ja kehitettäväksi.

Opas on jäsenetty kolmeen näkökulmaan: korkeakoululähtöiseen, työ-  
paikkalähtöiseen ja opiskelijalähtöiseen opinnollistamiseen. Artikkelit anta-  
vat monipuolisen kuvan työn opinnollistamisen tämänhetkisestä tilanteesta  
ammattikorkeakouluissa.

Opas on tehty EU:n rahoittamassa Verkkovirta-hankkeessa, jossa tun-  
nistetaan ja kehitetään uusia toimintamalleja ammattikorkeakouluopintojen  
aikaisen työn opinnollistamiseen yleiset, alueelliset ja koulutusala-kohtaiset  
tarpeet huomioiden.

### LISÄTIETOJA:

Hannu Kotila, [hannu.kotila@haaga-helia.fi](mailto:hannu.kotila@haaga-helia.fi)

Pirjo Aura, [pirjo.aura@haaga-helia.fi](mailto:pirjo.aura@haaga-helia.fi)

Anu Moisio, [anu.moisio@haaga-helia.fi](mailto:anu.moisio@haaga-helia.fi)

Kimmo Mäki, [kimmo.maki@haaga-helia.fi](mailto:kimmo.maki@haaga-helia.fi)



Haaga-Helia

Ammatillinen opettajakorkeakoulu



Vipuvoimaa  
EU:lta  
2014–2020

