



MATIAS NEVARANTA

Osaamismerkit osaamisen tunnista- misen välineiksi työorganisaatiossa

Case Satakunnan ammattikorkeakoulu

LIIKETALouden KOULUTUSOHJELMA
2020

Tekijä(t) Nevaranta, Matias	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Heinäkuu 2020
	Sivumäärä 47	Julkaisun kieli Suomi
Julkaisun nimi Osaamismerkkit osaamisen tunnistamisen välineiksi työorganisaatiossa		
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tradenomi		
Tiivistelmä Opinnäytetyössä selvitettiin osaamismerkkien soveltuvuutta toimeksiantajan, korkeakoulun, työorganisaation käyttöön osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen välineenä. Työssä selvitettiin osaamismerkkien taustoja, käyttötarkoituksia ja nykyisiä sovelluksia korkeakouluympäristössä. Tavoitteena oli tehdä selvitystyö osaamismerkkien soveltumisesta, käyttönotosta ja luoda ratkaisuehdotus näistä toimeksiantajan työorganisaatiolle hyödynnettäväksi, mikäli osaamismerkkit todetaan hyödylliseksi osaksi osaamisen hallinnoinnissa, tunnistamisessa ja tunnustamisessa. Tavoitteen vuoksi kartoitettiin toimeksiantajan työorganisaation ajatuksia, mielipiteitä ja kokemuksia osaamismerkeistä. Työ eteni tapaustutkimuksena, jonka osana hyödynnettiin kvantitatiivisia- että kvalitatiivisia menetelmiä tuloksen muodostamiseksi. Lomakkeella kartoitettiin osaamismerkkien tarve työorganisaatiossa. Muiden korkeakoulujen asiantuntijoita ja osaamismerkkien hanketoimijoita haastateltiin ja käytännössä testattiin osaamismerkkijärjestelmiä, osaamismerkkien toiminnallisuuksia ja mahdollisuuksia. Luotiin ohjeistukset mahdollista osaamismerkkien käyttöönottoa varten. Tuloksena todettiin osaamismerkkien tukevan osaamisen hallinnointia ja tunnustamista toimeksiantajan työorganisaatiossa. Korkeakouluna hyöty on pääasiallisesti henkilöstön osaamisen, mutta myös opiskelijoiden osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa.		
<u>Asiasanat</u> osaamismerkkit, osaaminen, taidot		

Author(s) Nevaranta, Matias	Type of Publication Bachelor's thesis	Date July 2020
	Number of pages 47	Language of publication: Finnish
Title of publication Digital Open Badges as Tools for Competence Recognition in Work Organization		
Degree program Bachelor of Business Administration		
Abstract <p>In this thesis, the application of Digital Open Badges in higher education institutes work organization as a means of identifying and recognizing competence was studied. The background and applications current and prior on Digital Open Badges in higher education environment were researched with the aim of conducting a study on the application, introduction and ultimately a solution proposal of Digital Open Badges application for the client's work organization to utilize. Thoughts, opinions and experiences on Digital Open Badges were mapped and discussed with the work organization. The thesis progressed as a case study, containing both quantitative and qualitative methods to form a satisfactory result. A survey was used to map the need for Open Badges in the work organization, experts from other universities with prior experience in Open Badges and project leads of related projects were interviewed and several Open Badge systems were tested as a part of the study. With these actions, the functionalities of Open Badges and their possibilities were identified and guidelines for the possible introduction of Open Badges was formed. As a result, it was found that Digital Open Badges support both management and recognition of competencies in a modern work organization, and as a university the benefit for the client is not only in identifying and recognizing employee's competencies, but also in managing qualifications and students' competencies.</p>		
<u>Key words</u> digital open badges, competence, skills		

SISÄLLYS

LYHENTEET	6
1 JOHDANTO	7
2 TAVOITTEET JA MENETELMÄT	8
3 OSAAMINEN TYÖORGANISAATIOSSA	10
3.1 Osaamisen lajit ja tasot	12
3.2 Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen	13
3.3 Osaamisen johtaminen ja kehittäminen	14
3.4 Osaaminen opetuksessa ja osaamisperusteisuus	15
4 OSAAMISMERKIT	16
4.1 Osaamismerkkien käyttötarkoitukset	17
4.2 Osaamismerkit pelillistämisen välineenä	18
5 OSAAMISMERKKIEN TEKNIikka	19
5.1 Osaamismerkin luominen	22
5.2 Osaamismerkin myöntäminen	24
5.3 Osaamismerkin säilyttäminen	25
6 OSAAMISMERKKIJÄRJESTELMÄT	25
6.1 Badgecraft	26
6.2 Badgr	27
6.3 Open Badge Factory	28
6.4 Huomioita	29
7 CASE SAMK	30
7.1 Osaamismerkkien tarvekartoitus	31
7.2 Osaamismerkkijärjestelmä	34
7.3 Osaamismerkit	35
7.3.1 Esimerkki - Osaamismerkkikokonaisuus: Opetuksen järjestelmät	36
7.3.2 Esimerkki - Osaamismerkkiperhe: Moodle	37
7.3.3 Esimerkki - Osaamismerkki: Moodle I	38
7.4 Käyttöönotto ja ohjeistus	39
8 JATKOKEHITYS	40
8.1 Mahdollisuudet ja ehdotukset	40
8.2 Huomioitavaa	41
9 JOHTOPÄÄTÖKSET	42
LÄHTEET	
LIITTEET	

KUVAT

Kuva 1. Teoreettinen viitekehys.	8
Kuva 2. Osaamispääoma. (mukaillen Ojala 2008).....	11
Kuva 3. Bloomin taksonomia. (mukaillen Aksovaara 2017).....	13
Kuva 4. Osaamismerkki pähkinänkuoressa.	16
Kuva 5. JSON-LD määrittelyn tarkoitus osaamismerkkien asiakokonaisuudessa. ...	20
Kuva 6. Esimerkki osaamismerkkin metadatatista. (IMS Global 2018).....	21
Kuva 7. Osaamismerkkin luomisen nyrkkisääntö.....	23
Kuva 8. Porin kampus, SAMK. (Korhonen 2017).....	30
Kuva 9. Opetuspalveluiden osaamismerkit.....	35
Kuva 10. Osaamismerkkikokonaisuus opetuksen järjestelmistä.	36
Kuva 11. Osaamismerkkiperhe Moodle I-III.....	37
Kuva 12. Moodle I -osaamismerkki.....	38

TAULUKOT

Taulukko 1. Osaamismerkkin päädataluokat.	20
Taulukko 2. Badgecraft, hyödyt ja haitat.	27
Taulukko 3. Badgr, hyödyt ja haitat.....	28
Taulukko 4. Open Badge Factory, hyödyt ja haitat.	29
Taulukko 5. Vastaajat organisaatiossa yksiköittäin.	32
Taulukko 6. Missä näet osaamismerkeistä olevan hyötyä korkeakouluympäristössä?	32
Taulukko 7. Osaamismerkkien hyödyllisyys.	33
Taulukko 8. Osaamismerkkin sisältötiedot.....	38

LYHENTEET

JSON	JavaScript Object Notation eli JavaScript-ohjelmointikielestä derivoitu avoimen lähdekoodin tiedostoformaatti
JSON-LD	JavaScript Object Notation for Linked Data eli tapa sisällyttää linkitettyä dataa JSON-tiedostoformaattiin
Assertion	Osaamismerkin dataluokka, joka sisältää uniikit merkin tiedot
Badge Class	Osaamismerkin dataluokka, joka sisältää yleiset merkin tiedot
Profile	Osaamismerkin dataluokka, joka sisältää merkittäjän tiedot
PNG	Portable Network Graphics eli häviöttömään bittigrafiikkakarttaan perustuva kuvan tallennusformaatti
SVG	Scalable Vector Graphics eli kaksiulotteisten vektorikuvien kuvauskieleen perustuva kuvan tallennusformaatti
Baking	Prosessi, jossa osaamismerkin tiedot kiinnitetään kuvatiedostoon
OBI	Open Badges Infrastructure eli osaamismerkkien pohjarakennestandardi
OBF	Open Badge Factory eli osaamismerkkijärjestelmä
OBP	Open Badge Passport eli osaamismerkkipassi
XAMPP	Cross Platform Apache MariaDB PHP Perl eli verkkopalvelinpaketti sisältäen kaikki tarvittavat järjestelmät verkkopalvelun pyörittämiseksi
Vagrant	Virtuaaliympäristöjen hallintapalvelu
Heroku	Sovellusten kehittämiseen tarkoitettu PaaS-pilvipalvelu
PaaS	Product as a Service eli palvelualustan ulkoistaminen
Android	Googlen kehittämä ja ylläpitämä mobiilikäyttöjärjestelmä
iOS	Applen kehittämä ja ylläpitämä mobiilikäyttöjärjestelmä
Canvas	Maksullinen oppimisympäristö
Moodle	Yhteisövetoinen oppimisympäristö
EXAM	Sähköinen tenttipalvelu, jota kehittää kansallinen EXAM-konsortio
Hill	Opetukseen soveltuva verkkoneuvottelujärjestelmä, jota kehittää Cisco
Loki	Kansallisen Peppi-konsortion opintojen ohjausjärjestelmä

1 JOHDANTO

Digitaalisuuden myötä uusia välineitä työelämän tarpeisiin muodostuu jatkuvasti. Nykyisin on varsin tavanomaista kuulla vuositasollakin uusista työtavoista, digitaalisista työarkea helpottavista välineistä ja viimeisistä etätyövinkeistä opinnäytetyön kirjoittamisen aikana keväällä 2020 (Arene 2020). Digitaalisuus työorganisaatiossa antaa paljon mahdollisuuksia kehittää liiketoimintaa ja on tärkeä osaaminen jokaisen nykyaikaisen yrityksen profiilissa. Osaamismerkkit astuvat kuvioihin, kun tarvitaan tapaa mitata ja hallinnoida työorganisaation helposti piilossa olevaa osaamista.

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan osaamismerkkejä toimeksiantajan organisaation pohjalta, tarkoituksena selvittää miten osaamismerkkejä voidaan käyttää kohdeorganisaatiossa. Lopullisesti työssä luodaan toiminnallinen ratkaisuehdotus, jonka tuloksena toimeksiantajani saa käsityksen osaamismerkeistä, näiden mahdollisuuksista ja valmiin ratkaisuehdotuksen osaamismerkkien käyttöönottoon kohdeorganisaatiossa ohjeistuksineen, osaamismerkkeineen ja -järjestelmineen. Opinnäytetyön on tarkoitus toimia alustuksena mahdolliselle osaamismerkkien käyttöönotolle kohdeorganisaatiossa.

Toimeksiantajani on Satakunnan korkeakoulu, jossa henkilökuntaa on lähemmäs 400 ja opiskelijoita noin 6000 henkilöä (SAMK 2020). Ammattikorkeakouluna osaaminen muodostuu työelämäosaamisesta (mukaan lukien tiimi- ja esimiestaidot, organisaatio-osaaminen, digitaaliset työvälineet), ammattiosaamisesta (osaamisalueet), pedagogisesta osaamisesta (mukaan lukien digipedagogiikka) ja erityisjärjestelmäosaamisesta (opetuksen järjestelmät, ICT-järjestelmät), joten osaamismerkkien kaltaiselle keskitetylle osaamisen työkalulle on perusteltu tarve.

Ensin työssä perehdytään osaamismerkkien teoriaan ja sovelluksiin korkeakouluissa, jonka jälkeen siirrytään toiminnallisuuksien ja tuotoksiin.

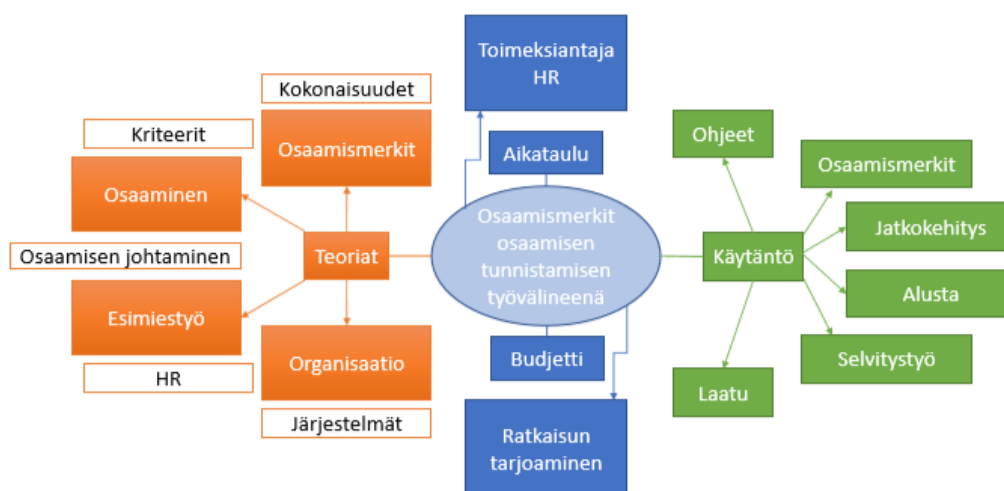
2 TAVOITTEET JA MENETELMÄT

Opinnäytetyön tarkoituksena on vastata tutkimuskysymykseen osaamismerkeistä osaamisen tunnistamisen välineenä työn toimeksiantajan työorganisaation tarpeiden pohjalta ja tuoda työntekijöiden osaamiset paremmin nähtäviksi ja hallinnoitaviksi. Opinnäytetyön tuloksia tarkastellaan näiden kysymysten pohjalta:

”Miten osaamismerkeillä tuodaan osaaminen näkyväksi työorganisaatiossa?”

”Miten osaamismerkit otetaan osaksi kohdeorganisaatiota?”

Näkyväksi tuotavalla osaamisella tarkoitetaan osaamista, jota ei muutoin mitattaisi tai näkyisi, josta voi olla arvoa organisaatiolle. Koska toimeksiantajana on ammattikorkeakoulu, on työssä mahdollista rakentaa laajakin osaamiskartta ja tätä kautta osaamismerkkikokonaisuus laajan osaamispoolin vuoksi. Työn paisumisen vaaran vuoksi työtä on rajattu käsittämään vain selvitystyö, ehdotuskokonaisuuden rakentaminen ja soveltaminen, ja työn jatkamisen tekeminen mahdollisimman helpoksi toimeksiantajalle.



Kuva 1. Teoreettinen viitekehys.

Teoreettinen viitekehys hahmottaa osaamismerkkeihin liittyviä oleellisia kokonaisuuksia, mitä työssä huomioidaan. Luonnollisesti teorian pitää toteutua ennen käytäntöä. Työn laadullisuus riippuu pelkästään omasta osuudestani, sillä osaamismer-

keistä on huomattavia määriä laadukasta tietoa jo olemassa kansallisesti ja kansainvälisesti. Koska kyseessä on luonteeltaan kvalitatiivinen opinnäytetyö, jossa yhdistetään empiiristä tutkimista aihealueesta toiminnallisen tuotoksen samanaikaiseen tekemiseen, pidän tutkimusmenetelmää ylätasolla tapaustutkimuksena, jossa yhdistellään kenttämuistiinpanoja, osallistuvaa havainnointia, aineiston kokoamista, haastatteluja ja soveltamista tutkimusmenetelminä (Anttila 1996).

Osana selvitystyötä perehdyttiin osaamismerkkien ja osaamisen kirjallisuuteen, osaamismerkeistä toteutuneisiin ja meneillä oleviin hankkeisiin ja projekteihin, muiden ammattikorkeakoulujen kokemuksiin osaamismerkkien käyttöönotosta henkilökohtaisten tiedonantojen kautta ja itse osaamismerkkeihin omien testauksien kautta. Tämän jälkeen tavoitteiden saavuttamiseksi luodaan kehys osaamismerkkikokonaisuudelle pohjaksi, luodaan testivedoksia osaamismerkkiperheistä ja -kokonaisuuksista valittuun osaamismerkkijärjestelmään ja kerätään tästä opitut asiat helposti jatkettavaksi aloituspaketiksi, joka syntyy tuotoksena sivussa. Tarkoituksena on myös, että muut oppilaitokset asteesta riippumatta, ja tietyin varauksin myös muut työorganisaatiot, voisivat hyödyntää tätä opinnäytetyötä pikaoppaana osaamismerkkien maailmaan ja soveltamiseen.

Huomioitavaa on mainita, että opinnäytetyö selvityksineen tehtiin vielä 2020 COVID-19 -pandemian ollessa ajankohtainen (Terveystieteiden tutkimuskeskus 2020). Työkuormat erityisesti opetuksen alalla ovat olleet tekoälykellä kovilla, ja tämä on reaaliaikaista selvitystyötä osittain hidastanut. Lopussa tuloksien pohjalta käsitellään myös ajankohdan mahdollisia vaikutuksia näihin. Myös mainittakoon, että vaikka työssä käsitellään digitaalisia osaamismerkkejä, jotka tavanomaisesti sisältävät profiilitietoa ei työssä käsitellä tarkemmin dataetiikkaa tai tietoturva-asetuksia. Osaamismerkkien perustana on osaamisen esille tuominen, joka on helposti rajattavissa vain organisaatiotasoiseksi eikä täten kuulu arkaluontoisen suojattavan datan kategoriaan. Näistä tehdään huomiot tarpeen mukaan osaamismerkkijärjestelmiä käsiteltäessä.

3 OSAAMINEN TYÖORGANISAATIOSSA

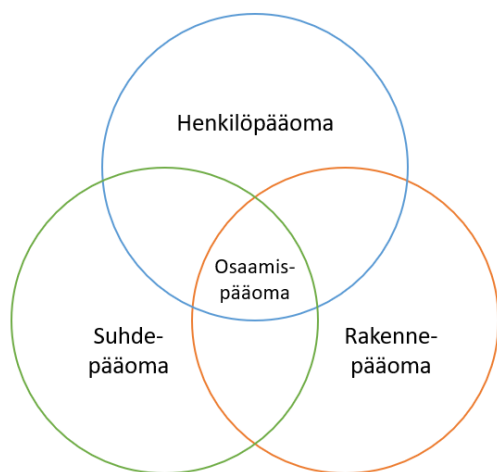
”Suomen kielen sanahistoriassa osaaminen on tarkoittanut osumista. Osaaminen on täsmällistä, huolellista oikein tekemistä. Osaaja tietää, taitaa ja tahtoo tehdä hyvin. Tahto ilmenee jo oppimisen laadussa. Osaaminen on oppimisen funktio käytännön työssä, tekemisessä ja toiminnassa. Oppiminen tulee näkyviin tuloksellisessa toiminnassa. Vasta tuloksellinen toiminta todistaa oppimisen tapahtuneen ja osaamisen.” (Karjalainen & Karjalainen, 2016).

Sitaatin mukaan osaamisen käsite on oppimisen funktio, jossa tuloksellisessa toiminnassa todentuu oppimisen tapahtuneen ja osaamisen muodostuneen. Yleisesti puhuen osaaminen on kaikkialla olevaa kokemuksista opittua henkilökohtaisista tietotaitoa lajiteltuna formaaliin, praktiseen ja metakognitiiviseen osaamiseen. Osaamista pitää pystyä hyödyntämään, joka itsessään on myös osaamista (Happo & Lehtelä 2015). Kyky osata tunnistaa oma osaaminen, osata soveltaa ja kehittää tätä on myös osaamista. Kaikki mitä kokemusten kautta sisäistetään, toimii osaamisena, joka luo yksilöllistä arvoa, osaamisen pääomaa ja osaamisprofiilin (Ruokoski 2017). Se mitä osaamisia sinulla on vaikuttaa luonnollisesti kykyysi suoriutua, ratkaista ongelmia ja kehittyä (Ojala 2008, 47-48).

Osaaminen kuitenkin muuttuu. Nykyään tehdään töitä paljon digitaalisilla työvälineillä ja järjestelmillä. Vuosituhannen vaihteessa hankittu ATK-ajokortti ei kuitenkaan enää vastaa nykyistä osaamistasi. Ajokortti antoi pätevyuden toimia sen aikaisessa ympäristössä tuolloin ajantasaisilla osaamisilla, mutta ajan ja kehityksen myötä myös osaamisesi on kehittynyt tuosta ajokortin antamasta osaamisesta eteenpäin, ajokortilla siis luotiin pohja uuden oppimiselle. Tähän osaamisen kehittymiseen tietenkin vaikuttaa yksilön tahto oppia. Palataan siis takaisin sitaatin toteamaan siitä, että osaaminen on oppimisen funktio toiminnassa. Jos tuon ajokortin suorittamisen jälkeen et ollutkaan kehittänyt osaamistasi eteenpäin sinulla on osaamista, jolla ei enää välttämättä ole arvoa. Osaaminen siis muuttuu, mutta myös vanhenee ja voi täysin kadota. (Jalava, Palonen, Keskinen & Kontkanen 1999, 12.) Erityisesti nykyajan maailmassa osaamisen kehittämisen ja päivittämisen osaamista pidetään arvossa. Kykyä omaksua. Kaikki osaaminen mitä sinulla on muodostaa osaamisprofiilisi, jossa

on arvokkaitakin osaamisia, joita käytät työssäsi aktiivisesti kehittäen. Jos osaamisesi on korkealla, lähtökohtaisesti kykyä selviytyä muutoksesta on parempi ja sama koskee yritystä tai organisaatiota, johon kuulut (Viitala 2005, 29).

Työympäristössä osaamisella tarkoitetaan tarkemmin kompetenssia, selvästi näkyvää pätevyyttä työorganisaatiossa toimimiseen. Työilmoituksessa listatut vaatimukset työtehtävään ovat näitä kompetensseja eli työtehtäväkohtaisia osaamisia, mitä hakijalta vaaditaan, ja pitää pystyä osoittamaan työssään. Kun hakija valitaan työhön ja hän alkaa osoittaa osaamistaan osana organisaation henkilöstöä, luo hän arvoa työorganisaatiolle. Tällöin puhutaan työorganisaatiossa olevista halutuista, arvoa tuottavista osaamisista eri työtehtävissä organisaatiossa, jotka muodostavat organisaation osaamispoolin, toisin sanoen osaamispääoman. Työorganisaation osaamispääomalla tarkoitetaan henkilö- (myös inhimillinen), suhde- (myös asiakas ja sosiaalinen) ja -rakennepääomaa, jotka kaikki muodostuvat työorganisaation kuuluvista ihmisistä, heidän osaamisistaan ja näihin vaikuttavista edellytyksistä (kuten motivaatiosta oppia) (Viitala 2013).



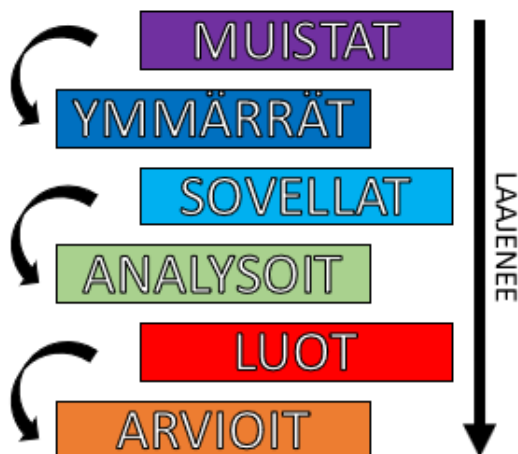
Kuva 2. Osaamispääoma. (mukaillen Ojala 2008)

Henkilöpääomaa esimerkiksi ammattitaito ja luovuus, suhdepääomaa asiakkaat, verkostot ja yhteisöt ja rakennepääomaa prosessit, teknologia ja yrityskulttuuri. Nykyisin voidaan myös tunnistaa neljäs, työhyvinvointipääoma, joka on sidonnainen muihin osaamispääomiin. (Manka & Manka, 2016.)

3.1 Osaamisen lajit ja tasot

Osaaminen ei itsessään kerro vielä paljoa. Osaaminen pitää jotenkin kategorioida ja rinnastaa johonkin tunnistettavaan skaalaan ja/tai luokkaan. Minkälaista osaaminen on? Kuinka kehittyntä osaaminen on suhteessa muihin? Onko osaaminen näkyvää vai näkymätöntä? Osaamisen lajeilla tarkoitetaan praktista eli käytännön osaamista, formaalia eli teoreettista osaamista ja metakognitiivista eli ajatuksellista osaamista (Opintokeskus Sivis 2020). Praktinen osaaminen on kokemuseräistä, tekemisen kautta hankittua osaamista. Yksilön praktinen osaaminen kehittyy oman henkilöopä-oman ohjaamana, jossa yksilölliset ominaisuudet (kuten motivaatio, arvot ja luonne) ja formaali osaaminen ohjaavat kokemusten kautta omaksuttua ja kehitettyä praktista osaamista. Formaali osaaminen on käsitteistä ja malleista muodostunutta julkista ja yleispätevää tietoa, mikä toimii useimmiten pohjana praktiselle osaamiselle. Käsitteet ja mallit mitä osaa omaksuu, rakentuvat ja kehittyvät vuorovaikutuksessa muun ympäristön kanssa. Metakognitiivinen osaaminen kertoo kuinka yksilö osaa valjastaa formaalin ja praktisen osaamisen korkean asteen ajattelun kanssa ja miten yksilö ohjautuu kohti tavoitteita ja ratkaisuja. (Happo & Lehtelä 2015.)

Osaamisen tasoilla hahmotellaan jokin osaaminen suhteessa toivottuun, vaadittuun tai optimaaliseen osaamiseen. Tällä vastataan kysymykseen, kuinka pätevä osaa on osaamisessaan. (Hätönen 1998, 21.) Bloomin taksonomia on tunnettu tapa jäsentää osaamisen tasoja, jossa tiedolliset tavoitteet jaetaan kuuteen eri tasoon; muistaminen, ymmärtäminen, soveltaminen, analysoiminen, syntetisoiminen ja arvioiminen. Taksonomian avulla saadaan muodostettua käsitys osaamisen arviointikriteereistä osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa (Aksovaara 2017).



Kuva 3. Bloomin taksonomia. (mukaillen Aksovaara 2017)

Taksonomian perusteella saadaan kehiteltyä osaamismerkkien edustamat osaamistasot eri osaamisen lajeille, esimerkiksi järjestelmäosaaminen voidaan jakaa useaan tasoon. Oleellista osaamismerkkejä luodessa on tunnistaa yleisiä osaamisen käsitteitä ja rajata merkitettävät osaamiset sopiviin kokonaisuuksiin osaamisen tasoja hyödyksi käyttäen, mutta myös ymmärtää miten osaaminen tai osaamisen tarve tunnistetaan työorganisaatiossa.

3.2 Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen

Mitä eroa on siis osaamisen tunnistamisella ja osaamisen tunnustamisella? Osaamisen tunnistaminen tarkoittaa paitsi osaamisen ja oppimisvalmiuksien tunnistamista, myös nykyisten ja tulevien osaamistarpeiden ja mahdollisuuksien tunnistamista (Saranpää 2009). Osaamisen tunnistaminen tarkoittaa aikaisemman osaamisen tunnistamista, osaamisen tunnustaminen tunnistetun osaamisen vahvistamista. Siinä missä osaamisen tunnistaminen voi myös käsittää organisaation osaamisen tarpeen, osaamisen tunnustaminen voi vain käsittää hallussa jo olevan osaamisen organisaatiossa tai yksilöllä. Kun myönnetään osaamismerkkejä, tehdään osaamisen tunnustamista, ja osaamismerkkejä tehdessä tunnistetaan osaamisia, joita merkitetään. Kyseessä on siis osaamismerkkeillä tehtävä kompetenssien validointi, jossa tunnistamisen vaiheessa on jo arvioitu kompetenssin kriteerit, joita sovelletaan tunnustaessa osaamista.

3.3 Osaamisen johtaminen ja kehittäminen

Osaamisen johtamiselle osaamismerkki tekevät aineettoman pääoman näkyväksi. Osaamisen johtamisessa tärkeintä on osaamisen hyödyntäminen ja kehittäminen työorganisaation hyödyksi (Viitala 2013). Osaamisen johtamisella varmistetaan organisaation osaamistason pysyvyys suhteessa tavoitteisiin, strategiaan ja visioon. Organisaatioon osaaminen muodostuu sen työntekijöistä ja työnantajalle onkin kriittistä ymmärtää, miten työntekijät omaksuvat ja ymmärtävät asioita. (Viitala 2005, 16.)

Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan olemassa olevien osaamisten kehittämistä joko yksilö- tai organisaatiotasolla kohti tarvittavaa osaamisen tasoa. Tämä onkin osa osaamisen johtamista, jossa ohjataan kohti tätä tavoitetasoa (Hyppänen 2013). Osaamisen kehittäminen myös on keskeinen käsite tässä työssä, sillä osaamismerkki tukevat osaamisen kehittymistä kohti organisaation haluamaa suuntaa ja toimivat osaamisen tunnistamisen ja arvioinnin välineinä.

Mainittakoon tässä kohtaa, että perehdyttäminen on toimeksiantajani henkilöstöpalveluiden kannalta oleellinen lähtökohta osaamisen tunnistamiselle ja kehittämiselle. Perehdyttäminen ja kehittäminen ovat tärkeä osa osaamisen tunnistamista ja tunnustamista, laadukas ja ajantasainen perehdytys auttaa tuomaan esille työntekijän osaamisen ja osaamisvahvuudet. (Lintula-Göcmen & Nurminen 2011, 54.) Toimeksiantajan tapauksessa osaamisen kehittäminen lähtee uuden työntekijän perehdytyksestä ja tässä osaamismerkeillä voisi olla roolinsa aiemman soveltuvan osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa. Perehdytyksessä tunnistetaan työntekijän osaamisen taso, joka määrittää lähtökohdan osaamisen kehittämiselle jatkossa. (Pellonpää 2017, 8-11.) Tämä vaiheittain etenevä prosessi voitaisiin merkittää ja saada helpommin seurattavaksi, jolloin työntekijän uusien osaamisten oppimista voitaisiin mitata ja perehdytysprosessia tehostaa.

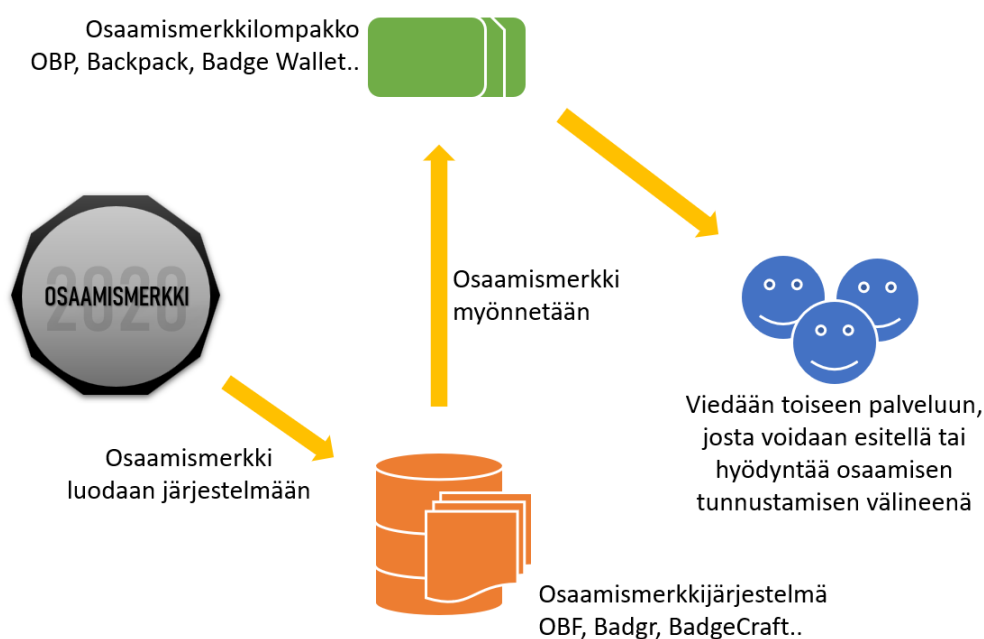
3.4 Osaaminen opetuksessa ja osaamisperusteisuus

Toimeksiantajani on korkeakoulu, joten osaamismerkkien soveltaminen opetuksessa on myös oleellista työorganisaatiolle. Osaamismerkkien soveltamisen ei tarvitse rajoittua pelkästään työorganisaation käyttöön. Suomalaisessa opetuksessa tutkintojen viitekehukset kuvaavat muodolliset osaamiskokonaisuudet kattaen yleissivistävän koulutuksen, ammatillisen koulutuksen ja korkeakoulutuksen. Nämä osaamiset on jaoteltu kahdeksalle tasolle ja kunkin tason tuottama osaaminen on määritelty valtioneuvoston asetuksissa vastaten eurooppalaisen viitekehysten vastaavia vaativuustasoja. Tarkat osaamistasojen kuvaukset löytyvät Opetushallituksen sivuilta (Opetushallitus 2020). Toimeksiantajan osaamisen vaativuustaso on viitekehysten mukaan koulutusohjelman mukaan taso kuusi (alemmat korkeakoulututkinnot, ammattikorkeakoulututkinnot) tai seitsemän (ylemmät korkeakoulututkinnot ja ylemmät ammattikorkeakoulututkinnot). Satakunnan ammattikorkeakoulussa osaamisen arviointi opiskelijoiden osalta perustuu osaamisperustaiseen osaamistavoitteiden arvioimiseen ja ohjaamiseen. Koska arvioinnin tarkoituksena on osaamisen osaamistavoitteisiin suhteessa mittaamisen lisäksi myös arvioida oppimista matkalla kohti asetettuja osaamistavoitteita, voitaisiin osaamismerkeillä esimerkiksi tarjota välivaiheita osaamistavoitteen tasojen ja näin osaamisprosessin paremman näkyvyyden muodossa. Tämä puolestaan tukisi opiskelijoiden toiminnanohjausta ja auttaisi opettajaa toimimaan oppimisen ohjaajana, joskin pienemmässä kontekstissa opintojaksotasolla. (Forma 2019, 12-13.)

Ammatillisen koulutuksen reformissa osaamisperusteisuus oli yhtenä keskeisenä lähtökohtana (OKM 2016). Osaamisperusteisuus on yksi aiheellinen periaate, jolla opetussuunnitelmia on myös päivitetty korkeakoulutuksessa. (Kullaslahti & Yli-Kauppila 2014.) Osaamisperusteisuudella tarkoitetaan joustavampaa, yksilöllisempää oppimista, jossa keskiössä on asiakkaan (opiskelijan) ja työelämän tarpeet. Tehdään siis oppilaitoksen järjestelmästä joustavampi siinä mielessä, että tarvittavien osaamisten hankkiminen ei välttämättä vaadi tutkintoa, vaan tutkinnon osa riittää ja tätä voidaan hankkia entistä monimuotoisemmin (Tammilehto 2016). Osaamisperusteisuuden myötä opetuksessa on otettu käyttöön siis laajemmin osaamisen tunnustaminen perustuen aikaisemmin hankittuun osaamiseen, joka tukee nopeampaa valmistumista ja vapauttaa aikaa ja resursseja opiskelijoiden relevanttien osaamisten hankkimiseen.

4 OSAAMISMERKIT

Osaamismerkit ovat Mozilla Foundation -järjestön vuonna 2010 aloittama, kehittämä ja tukema sähköisen mikropätevyyden konseptin tuotos, kirjaimellisesti digitaalinen merkki osaamisesta tai pätevyydestä (OpenBadges 2020). Osaamismerkkien ideana on toimia näkymättömien tai muuten tunnustamattomien osaamisten tunnustamisen välineenä. Osaamismerkkejä voidaan myöntää esimerkiksi osaamisista, esiintymisistä, osallistumisista ja muista taidoista, mitä ei muulloin tulisi näkyville. (Brauer 2019, 36.) Nämä digitaaliset merkit luodaan, myönnetään ja säilytetään digitaalisissa osaamismerkkijärjestelmissä, mutta näitä voidaan myös tuoda esille palveluintegraatioiden kautta eri palveluissa kuten LinkedIn- tai Facebook-palveluissa (Hakala & Myllymäki 2015).



Kuva 4. Osaamiskilpapakko pähkinänkuoressa.

Osaamiskilpapeilla on myöntämisaatimukset, joita noudattaen myöntäjät voivat näitä antaa. Osaamiskilpapeit voivat olla osa suurempaa osaamiskilpapeiperhettä tai -konstel-laatiota, jossa eri osaamisen lajit ja tasot tulevat näkyville. Esimerkiksi organisaatiossa voi olla useampia eri palveluita kuvastavia osaamiskilpapekkikonaisuuksia, joiden avulla seurataan organisaation osaamista. Osaamiskilpapeille voidaan asettaa päättymispäivämääriä, jolloin tuetaan osaamisen vanhenemisen, muuttumisen ja kehittämisen tarvetta konseptina (Discendum 2020).

4.1 Osaamismerkkien käyttötarkoitukset

Suomessa osaamismerkkien hyötyjä työorganisaatioiden osaamisen kehittämisen välineenä alettiin pilotoida vuoden 2013 lopussa, jolloin Open Badge Factory -konsortio muodostettiin silloisen Tekesin (nykyisen Business Finland) valtion viraston johdolla (Hakala & Myllymäki 2015). Hakalan ja Myllymäen (2015) tutkimusjulkaisussakin puolletaan osaamismerkkien hyödyntämistä nimenomaan työorganisaation henkilöstön eduksi esimerkiksi kouluttamisen, yleisen ja erikoisosaamisen ja osaamisprofiilin ylläpitämiseksi. Yleistä kun on, että työorganisaation opetustilaisuuksissa on taidon oppiminen keskiössä ja usein uusi osaaminen jää, nimelistaa lukuun ottamatta mitenkään tunnustumatta. Suurin osa heistä kuitenkin näkisi hyötyä konkreettisesti tunnustamisen muodossa. (Kiilakoski 2016.)

Samanaikaisesti kun osaamismerkkien mahdollisuuksia alettiin kartoittaa yritysten piloteilla vuonna 2013 alettiin myös tutkia osaamismerkkien mahdollisuuksia opetus-käytössä (Hakala & Myllymäki 2015). Koska osaamisen tunnustaminen on enemmän oppilaitosten arkea toimintamallin vuoksi, tuli osaamismerkit varsin nopeasti tunnetuiksi ja käytetyiksi suomalaisissa opetusympäristöissä. Tällä hetkellä Suomessa on useita osaamismerkkejä käyttäviä korkeakouluja, hankkeiden kautta tai oma-aloitteisuudesta (Eskola-Salin, Lehtonen & Sintonen 2019). Osaamismerkit on otettu pitkälti käyttöön suomalaisissa korkeakouluissa työorganisaation osaamisen tunnustamisen tueksi, ja tarkoituksena osaamismerkeillä näissä tapauksissa ei ole ollutkaan korvata muuta formaalia osaamisen tunnustamista (tutkintoja, todistuksia ym.), vaan toimia osaamisen tunnustamisen jatkeena henkilöstön ja opiskelijoiden keskuudessa. (Brauer 2019, 29.) Esimerkiksi Hämeen ammattikorkeakoulussa merkeillä todennetaan työelämätaitoihin, ja opetus- että muun henkilökunnan työväliseisiin liittyviä osaamiskokonaisuuksia (Paananen 2020).

Vuonna 2020 on vielä menossa Osuvat taidot -hanke (vuoden 2021 loppuun asti) Oulun ammattikorkeakoulun koordinoimana, johon osallistuu 11 muuta hanketoimijaa. Osana hanketta toteutetaan valtakunnallisesti hyödynnettävä osaamismerkkijärjestelmä tuomaan helpotusta aikuisten tiedon käsittelyn ja hallinnan perustaitojen ja tietotekniikkaa soveltavien ongelmanratkaisutaitojen varmistamiseen formaalin koulujärjestelmän ulkopuolella tapahtuvalla osaamisen tunnustamisella (TIEKE 2020).

Hankkeen merkit olisivat yksi vaihtoehto valmiin osaamismerkkikokonaisuuden integroinnissa työorganisaation osaamisen tunnistamisen rungoksi, jolla olisi myös käyttöarvoa sisäisen osaamisen hallinnoinnin ulkopuolella. Hankkeen kehittämä osaamismerkkikokonaisuus mahdollistaisi joustavan tunnustetun osaamisen siirtämisen samoja merkkikokonaisuuksia tai vastaavia merkkikriteerejä käyttävien organisaatioiden välillä luoden lisäarvoa osaamismerkeille kansallisella tasolla.

Vastaavasti Osuvat taidot -hankkeen kaltaisia yhteisesti käytettäviä merkkikokonaisuuksia on kehitetty mm. OsaOppi -hankkeen tuotoksena Oppiminen Online -palvelun muodossa. Hankkeessa kehitettiin osaamismerkkejä ammatillisen opettajakoulutuksen osaamisen tunnistamiseen pelillisten teemoihin jaettujen osaamiskokonaisuuksien kautta. Tavoitteena hankkeessa oli tuottaa juuri täydennyskoulutuksen muodossa ammatillisille opettajille osaamistensa päivittämiseen palvelu. Tämäkin palvelu kehitettiin korkeakouluvetoisesti ja toimii edelleen nimeään kantavassa verkko-osoitteessaan (Oppiminen Online 2020). Hankkeissa on ajateltu osaamismerkkien näkyvää käyttöarvoa näiden siirrettävyyden ja soveltamisen muodossa muualla kuin vain sisäisessä käytössä. Osaamismerkit luovat arvoa myös ulkoisesti muille työorganisaatioille ja toisinpäin. Työorganisaatio voi hyötyä muualla suoritetuista merkeistä muualla tunnustetun osaamisen muodossa.

4.2 Osaamismerkit pelillistämisen välineenä

Osaamismerkkien alkuperäisenä ideana on ollut pelillistämisen tuominen osaamisen oppimiseen. Pelillistämisellä tarkoitetaan peleistä tunnettujen elementtien tuomista eri ympäristöön. Pelillisillä elementeillä haetaan enemmän peliä muistuttavaa konseptia oppimiseen. (Brauer 2019, 30.) Opiskelijoille osaamismerkit vaikuttavan tuovan lisämotivaatiota ja pelillistämistä pidetään yhtenä tekijänä tähän (Hakala & Myllymäki 2015). Esimerkiksi voidaan merkitettävillä kokonaisuuksilla tuoda ns. roolipelielementtejä opetukseen, jossa opiskelijat voivat tavoitella suurempaa tunnustusta merkijärjestelmiä eteenpäin edetessään. Kokemuspisteiden sijasta saadaan enemmän näkyvää, tunnustettua osaamista, jossa näkyy varsin selvästi edistyminen ja saavuttamisen tunne. Toimeksiantajani organisaatiolle tälle on merkitystä ei pelkästään henkilöstön mutta myös opiskelijoiden osaamisen kehittämisen kannustimena.

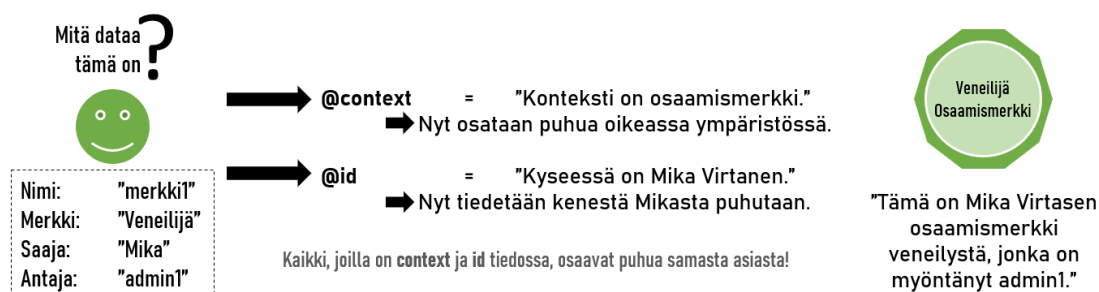
5 OSAAMISMERKKIEN TEKNIikka

Osaamismerkkien tekniikasta on hyvä tietää, joten seuraavaksi käydään päällisin puolin läpi tämä. Huomioitavaa on, että osaamismerkkejä osaamismerkkijärjestelmällä tehdessä ei tarvitse perehtyä paljoa itse merkkitekniikkaan. Päältäpäin osaamismerkki vaikuttaa saajalle vain kuvatiedostolta, joka tallennetaan sille tarkoitettuun järjestelmään (osaamismerkkilompakkoon tai osaamismerkkipassiin). Kuitenkin osaamismerkki sisältää metadatan, jossa määritellään yksityiskohtaisesti merkin saajan, myöntäjän ja itse merkin tiedot (Karjalainen 2014). Metadata mitä osaamismerkkiin on yhdistetty, on verrattavissa esimerkiksi älypuhelimella otettuun valokuvaan. Valokuvaan tulee metadataan esimerkiksi päivämäärä, omistajatiedot ja jopa sijainti, jos nämä ovat älypuhelimien asetuksissa sallittuna. Samalla periaatteella toimivat osaamismerkit, mutta metadata yhdistetään kuvatiedostoon erikseen ns. leipomalla (Mozilla 2015). Osaamismerkin metadata sisältää useita eri tietoluokkia yleisistä tiedoista aina uniikkeihin instansseihin, jotka toimivat yksilöllisen saavutuksen todisteena osaamismerkistä. (IMS Global 2018).

Osaamismerkkien toimivuus perustuu avoimeen Open Badge Infrastructure -standardiin (OBI). Standardi tarjoaa pohjan hajautetun merkkijärjestelmän ydintoiminnoille (taulukko 1) ja on tällä hetkellä suosituin tarjolla olevista digitaalisten osaamismerkkien standardeista (Mozilla Foundation 2020). Standardilla määritellään osaamismerkkien rakenne, toteutustavat, validointi, myöntäminen, verifiointi ja tallentaminen (IMS Global 2018). Standardin etuna on yhteensopivuus samaa standardia käyttävien järjestelmien välillä, tarkoittaen että osaamismerkkijärjestelmien samankaltaiset rakenteet mahdollistavat merkkien siirtämisen järjestelmien välillä. Yhteensopivuus standardissa on toteutettu käyttämällä ns. Linked Data eli JSON-LD -dataformaattia standardin versiosta 2.0 lähtien (My Open Badge 2020). Osaamismerkit sisältävät siis metadatan, jonka muoto vastaa JSON-LD -dataformaattia.

JSON on yleisesti käytetty avoimen lähdekoodin tiedostomuoto tiedonvälitykseen ja JSON-LD laajentaa tiedostoformaatin mahdollisuuksia sisällyttämällä ylimääräistä metadatan, jolla voidaan luoda asiayhteyksiä eri datakokonaisuuksien välille. JSON-LD laajentaa käsitystä siis siitä, miten dataa ymmärretään tietyissä konteksteissa. Kun

normaalisti JSON-tiedostossa olevia tunnisteita ja niihin viittavia tietoja pitää verrata toiseen JSON-tiedostoon ei välttämättä tiedetä ovatko tunnisteet tai viitattavat tiedot samoja, vaikka konteksti olisi sama. JSON-LD kertoo kontekstin, jolloin tiedetään mistä ns. puhutaan ja missä asiayhteydessä (Sporny 2012).



Kuva 5. JSON-LD määrittelyn tarkoitus osaamismerkkien asiakokonaisuudessa.

Esimerkiksi osaamismerkkejä suorittava Mika suorittaa merkin veneilystä. Jotta tiedetään, kenen merkki on kyseessä, kenelle se on tarkoitettu ja mikä merkki on kyseessä, tarvitaan kontekstimäärittelyt näistä. Saatuaamme määrittelyt nimeltä **context** ja **id** tunnistamme nyt useita eri luokkia ja tunnisteita osaamismerkeistä ja tietoja Mikasta, jotkut yleisiä ja jotkut yksilökohtaisia tietoja. Nyt tiedämme, miten tulkitsemme Mikan tietoja oikein. Alla kuvattuna taulukossa kolme standardin päädataluokkaa, jotka pitää olla määritettyinä näiden ominaisuuksien osalta merkin ollakseen validi (taulukko 1). Tarkemmat ominaisuustiedot löytyvät standardin sivuilta (IMS Global 2018).

Taulukko 1. Osaamismerkkin päädataluokat.

Dataluokka	Assertion	BadgeClass	Profile
Ominaisuudet	id type recipient badge verification issuedOn	id type name description image criteria issuer	id type
Tarkoitus	Kuvaa yhden myöntäjän merkin yksilökohtaisia tietoja.	Kertoo yleisesti merkistä, miten saa ja keneltä.	Kuvaa merkin myöntäjän.

BadgeClass -luokan tarkoituksena on toimia eräänlaisena muottina, jonka pohjalta tehdään uniikit instanssit eli **Assertion** -luokan yksilökohtaiset tunnisteet. Assertions sisältää siis myös BadgeClass -luokan lisäksi uniikkeja tietoja, joilla yksilöidään merkitty saavutus. **Profile** -luokan tarkoituksena on kertoa merkittäjästä tietoja. Useampia osaamismerkkijärjestelmiä käytettäessä metadata muodostuu automaattisesti tili-tietojen perusteella (Badge Wiki 2020). Alla kuvattuna, miltä osaamismerkkin metadata näyttää JSON-LD -tiedostoformaattilla sisältäen myös vapaaehtoisia attribuutteja.

```
{
  "@context": "https://w3id.org/openbadges/v2",
  "type": "Assertion",
  "id": "https://example.org/beths-robotics-badge.json",
  "recipient": {
    "type": "email",
    "hashed": true,
    "salt": "deadsea",
    "identity": "sha256$c7ef86405ba71b85acd8e2e95166c4b11448089f2e1599f42fe1bba46e865c5"
  },
  "issuedOn": "2016-12-31T23:59:59Z",
  "badge": {
    "id": "https://example.org/robotics-badge.json",
    "type": "BadgeClass",
    "name": "Awesome Robotics Badge",
    "description": "For doing awesome things with robots that people think is pretty great.",
    "image": "https://example.org/robotics-badge.png",
    "criteria": "https://example.org/robotics-badge.html",
    "issuer": {
      "type": "Profile",
      "id": "https://example.org/organization.json",
      "name": "An Example Badge Issuer",
      "image": "https://example.org/logo.png",
      "url": "https://example.org",
      "email": "steved@example.org",
    }
  },
  "verification": {
    "type": "hosted"
  }
}
```

Kuva 6. Esimerkki osaamismerkkin metadatasta. (IMS Global 2018)

Kun osaamismerkkiin on leivottu metadata, tämä validoidaan, eli varmistetaan sisällöllisesti toimivaksi, jonka jälkeen voidaan alkaa myöntää. Osaamismerkkijärjestelmissä, missä osaamismerkkejä voidaan tehdä, jää metadatan muodostaminen ja leipomisen (*baking*) vaihe yleensä käyttöliittymän alle piiloon. Kun osaamismerkki myönnetään yksilölle, muodostuu ns. uniikki instanssi, joka yksilöi osaamismerkkin juuri tietyn yksilön omaksi suorituksen tai osaamisen todisteeksi. Osaamismerkki otetaan talteen johonkin useasta standardia tukevasta osaamismerkkilompakosta tai -passista, josta osaamismerkki viittaa tarpeen tullen myöntäjän luomiin kriteereihin, kuvauksiin ja saajan henkilökohtaisiin suoritustietoihin yhdistetyn datan kontekstimäärittelyiden kautta. Jos osaamismerkki vanhenee tai kumotaan, muuttuu tämän uniikki instanssi sen mukaisesti osoittamaan asiaa (Mozilla Wiki 2020).

5.1 Osaamismerkin luominen

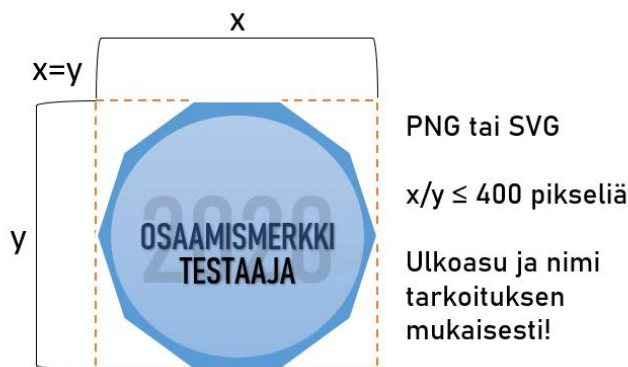
Useimmissa osaamismerkkijärjestelmissä osaamismerkin luominen käyttäjätilin (joissain tapauksissa varmennetun käyttäjätilin) luomisen jälkeen on varsin suoraviivaista. Kokonaista yksilöityä osaamismerkkijärjestelmää rakennettaessa osaamismerkkien luomista varten suositellaan tutustumaan Github -sovelluskehitysalustalta löytyvään avoimen lähdekoodin BadgeKit -osaamismerkkijärjestelmään. (Badgekit 2020.) Luodessa osaamismerkkiä valmiiseen osaamismerkkijärjestelmään määritellään vähintään sisältö, oletusviesti ja myöntämisohteet (Open Badge Factory 2020). Sisältöön määritellään vähintään osaamismerkin nimi, kuvaus, kriteerit ja kuva, mutta järjestelmän riippuen myös valinnaisia tietoja kuten avainsanat, voimassaoloaika ja kohdistus. Kohdistuksella tarkoitetaan rinnastusta toiseen osaamisen tunnustamisen muotoon, kuten opetuksen viitekehyksen tasoon tai muuhun pätevyYTEEN (Crytzer ym. 2020).

Osaamismerkin nimen pitää kertoa lyhyesti ja informatiivisesti mistä osaamismerkissä on kyse. Onko kyseessä yksittäinen osaaminen, osaamiskokonaisuus vai jokin muu? Esimerkiksi ”Tietotekniikan osaaja” on todella laaja käsite osaamismerkin nimeksi, eikä tätä aukea ilman hyvää kuvausta. Parempi olisi esimerkiksi ”Office-osaaja”, joka jo huomattavasti rajaisi osaamismerkin ympärilyöreätä käsitettä (Pakanen 2018).

Osaamismerkin kuvauksen on suositeltavaa olla lyhyt ja informatiivinen, ja selittää lauseella tai kahdella mikä osaamismerkki on kyseessä. Osaamismerkkiä tarkastelevalle pitäisi heti käydä ilmi mitä osaamisen tunnustamista varten merkki on myönnettävissä (Pakanen 2018).

Osaamismerkin kriteereissä pitää käydä ilmi osaamistavoitteet, rinnastukset muihin osaamisen tasoihin, todistaminen ja osaamisen osoittamisen kriteerit (Pakanen 2018). Täytyy siis miettiä mitä osaamista tunnustetaan ja millä ehdoin. Kriteeri voidaan myös ohjata jollekin kolmannen osapuolen sivustolle, jossa kriteerit sijaitsevat. Esimerkiksi osaamisen tasot voivat olla keskitetysti tietyllä verkkosivulla ja kaikki merkitetyt osaamiset viittaisivat samaan sivustoon, josta löytyy kaikkien kriteerit.

Osaamismerkkin kuva pitää olla tiettyä kuvaformaattia, jotta tämä soveltuu metadatan leipomiseen. Kaksi suosittua formaattia ovat PNG ja SVG -kuvaformaatit, joita tukevat suosituimmat OBI-standardiin perustuvat osaamismerkkijärjestelmät. Jotkut osaamismerkkijärjestelmät ottavat vastaan myös muiden kuvaformaattien kuvia muuntaen nämä sopiviksi. Kuvien kuva-alueiden tulisi olla neliöitä (esim. 250x250 tai 400x400 pikseliä). Jotkut järjestelmät pystyvätkin tässä auttamaan muuttamalla kuvakoon sopivaksi. Osaamismerkkin kuva ei myöskään saa olla kovin suuri, eli vaikka kuva olisi neliö kuva-alueeltaan, mutta 4000x4000 pikseliä kooltaan, olisi kuvan tiedostokoko megatavujen luokkaa ja liian suuri osaamismerkille (Badgr 2020). Joissain osaamismerkkijärjestelmissä kuvatiedoston kokoraja on vain 256 kilotavua!



Kuva 7. Osaamismerkkin luomisen nyrkkisääntö.

Nyrkkisääntönä on, että kuvan pitää olla suhteellisen pienikokoinen, kuva-alueeltaan neliön muotoinen PNG- tai SVG -tiedostotyyppinen kuva. Visuaalisesti kuvan pitää olla tarkoitustaan, osaamismerkkiperhettä ja organisaatiota kuvaava. Visuaalisessa suunnittelussa voi käyttää apuna erilaisia kuvankäsittelysovelluksia, kuten esimerkiksi GIMP-, Inkscape- tai jopa Powerpoint -sovellusta.

Oletusviestillä tarkoitetaan viestirunkoa, joka automaattisesti välittyy merkkiä myöntäessä. Osaamismerkkien yleisin myöntämisen välikäsi on sähköposti, jolloin osaamismerkkin saanut saa sähköpostiviestin, joka sisältää linkin osaamismerkkin lunastamiseen. Oletusviestin runkoon määritellään yleisesti aihe ja viestirunko, mutta joissain tapauksissa voidaan myös määritellä räätälöity linkki osaamismerkkiin. Toisaalta kun merkkejä tehdään, on hyvä laatia ohjeistus osaamismerkkin myöntämisestä, jos myöntäjiä on muitakin kuin näiden luoja. Suurissa työorganisaatioissa, joissa ns. merkittäjiä on useita, korostuu myöntämisen yhteisten kriteerien tärkeys (Badge Wiki 2020).

Osaamismerkkejä luodessa on hyvä miettiä, tulevatko osaamismerkit toimimaan yksin vai erikseen. Osaamismerkit voivat kuulua osaamismerkkiperheisiin tai -konstellatioihin, joissa on useita eri osaamisen tasoja ja lajeja kuvaavia osaamismerkkejä. Yleistä onkin porrastaa osaamismerkkien kriteerit toisiin riippuvaisiksi, esimerkiksi Bloomin taksonomia mukaillen noviisin, osaajaan ja asiantuntijan tasoihin (eAMK 2020).

5.2 Osaamismerkin myöntäminen

Kun merkki on luotu osaamismerkkijärjestelmään, on tämän myöntäminen tehty helppoksi. Osaamismerkki on **sähköpostisidonnainen**, joten tätä varten tarvitaan sähköpostiosoite (Pakanen 2018). Jotkut osaamismerkit vaativat myöntäjän hyväksynnän myöntämiselle ja toiset voidaan myöntää perustuen merkitettävän itse tekemiin osaamisen todistamisiin. Osaamismerkki voidaan myös myöntää myöntäjän aloitteesta, jolloin merkin luoja tai myöntäjä valitsee myönnettävän merkin, asettaa tälle instanssispesifiset ominaisuudet (kuten voimassaoloajan, saajan) ja lähettää osaamismerkin. Lähettämisen jälkeen osaamismerkin vastaanottaja saa sähköpostin, jonka kautta hän voi varmistaa ja saada osaamismerkin. Mainittakoon, että osaamismerkkien myöntämisen pohjalla on yleensä osaamispuhe ja osaamisen kehittäminen, joten osaamisen tunnustamiselle ja osaamismerkin myöntämiselle prosessin on suositeltavaa lähteä osaamismerkin osaajasta (Aksovaara & Hartikainen 2020).

Osaamismerkkien myöntämisessä on kääntöpuolensa. Digitaalisten osaamismerkkien kasvattaessa suosiota, myös merkittäjien eli merkkien myöntäjien määrä kasvaa, joka taas vaikuttaa osaamismerkkien uskottavuuteen. Tämän vuoksi tarvitaan selvät pelisäännöt osaamismerkeille. Osaamismerkin validointi on tässä tärkeä elementti. (Brauer 2019, 30.) Osaamismerkillä pitää olla myöntäjä, jolla on arvoa merkkien myöntäjänä. Jos myöntäjänä osaamismerkille ”Kirurgian osaaja” olisi vain myöntäjä nimeltään Timo, olisi tuskin montakaan menossa leikkauspöydälle kyseisen tunnustuksen perusteella. Toisaalta virallisempi taho kuten ammattikorkeakoulu ja osaamismerkki ”Digipedagogiikan osaaja” vaikuttaa paljon luontevammalta ja todennäköisemmältä.

5.3 Osaamismerkkin säilyttäminen

Osaamismerkkien yksi parhaimmista ominaisuuksista tulee yhteensopivuudesta. Osaamismerkkejä voidaan siirtää osaamismerkkijärjestelmistä ja -palveluista toiseen saman standardin sisällä ja joillakin alustoilla on olemassa jopa mobiilisovelluksia osaamismerkkien säilyttämistä ja jakamista varten (Badgecraft 2020). Osaamismerkkejä suorittavat säilyttävät merkkejään näiden hallinnoimiseen ja vastaanottamiseen kehitetyissä pilvipalveluissa, joita kutsutaan myös osaamismerkkilompakoiksi, -passiksi tai ihan vain talletuspalveluiksi (Open Badge Passport 2020).

6 OSAAMISMERKKIJÄRJESTELMÄT

Osaamismerkkijärjestelmällä tai -ohjelmistolla tarkoitetaan alustaa, jossa luodaan osaamismerkit ja josta näitä voidaan myös suoraan myöntää. Tässä työssä keskitytään vain **kolmeen** suosituimpaan OBI-standardin osaamismerkkijärjestelmään nimiltään Badgecraft, Badgr ja Open Badge Factory (OBF). Näistä vain viimeinen on suomalaiskehitteinen osaamismerkkijärjestelmä (OBF) ensimmäisen ollessa eurooppalaisten korkeakoulujen European Badge Alliance Erasmus-hankkeen tuotos (EBA 2020).

Kuten aikaisemmin osaamismerkkien luomisessa mainittiin, on mahdollista myös valita ja luoda pohjasta itsenäisesti ylläpidettävä ratkaisu, mm. Github -sovelluskehitys-alustan kautta löytyy paljon avoimen lähdekoodin ratkaisuja osaamismerkeille. Vaihtoehtoja asentamiselle on kolme; asentaa palvelimelle suoraan CentOS tai vastaava jakelu ja tähän verkkopalvelinpaketti (XAMPP), käyttää valmista kehitysympäristöpakettia kuten Vagrantin virtuaalibokseja tai ajaa suoraan osaamismerkkijärjestelmää PaaS -tyyppisestä pilvipalvelusta kuten Heroku (Hashicorp 2020; Heroku 2020).

Seuraavissa osioissa käsitellään vertailuun valittujen kolme osaamismerkkijärjestelmän ominaisuuksia suhteessa toisiin; järjestelmän käytettävyys, myöntäjän luominen, merkkien tekeminen, myöntäminen, vastaanottaminen ja säilyttämisratkaisut. Näistä tehdään näistä yksinkertaiset hyvät/huonot puolet taulukon läpi käyttöprosessin.

6.1 Badgecraft

Kokonaisuuteen kuuluu osaamismerkkijärjestelmä Badgecraft ja osaamismerkkilompakko Badge Wallet. Eurooppalaisena hankelähtöisenä järjestelmänä on ilmainen käyttää, yksinkertainen käyttöliittymältään ja omaa laajimmat käyttökielet. Badge Wallet ainoana vertailun kolmesta löytyy myös mobiiliversiona Android ja iOS -alustoille. (Badgecraft 2020.) Järjestelmällä tehty osaamismerkki löytyy liitteenä lopusta. (Liite 1) Huomioitavaa on, että osaamismerkistä ei saanut järkevää tulostetta aikaiseksi, sillä Badge Wallet ei tukenut tallentamista todistustulosteena.

Myöntäminen

Käyttäjätili pitää luoda ennen järjestelmän käyttöä myöntäjänä. Seuraavaksi luodaan myöntäjäorganisaatio, jota järjestelmä suosittelee automaattisesti varmennettavaksi. Varmentaminen toteutetaan laittamalla sähköpostia järjestelmän ylläpitoon. Osaamismerkkiä tehdessä tämän pitää aina kuulua johonkin projektiin (kokonaisuuteen). Myöntäjäorganisaatioon ja projekteihin molempiin voidaan lisätä henkilöitä osaksi organisaatiota myöntäjiksi. Kun projekti on luotu, voidaan tähän lisätä merkkejä helposti ja näiden myöntämiseen tarvitaan vain sähköposti, ei saateviestiä ym. instanssiasetuksia määrittellä.

Vastaanottaminen

Merkin saajalle tulee sähköpostilla ilmoitus myönnetystä osaamismerkistä ja linkki hyväksymiseen. Sähköpostissa näkyy myöntäjän nimi, mutta ei organisaatiota. Linkki johtaa käyttäjätilin luomiseen suoraan, merkkiä ei voi katsella ennen tilin luomista ja luonnissa käytetyn sähköpostin varmentamista. Kun vaiheet ovat suoritettu siirtyy osaamismerkki automaattisesti osaamismerkkilompakkoon tarkasteltavaksi.

Siirtäminen

Badgecraft -osaamismerkkijärjestelmällä saatu osaamismerkki siirtyy aina aluksi järjestelmän omaan Badge Wallet -osaamismerkkilompakkoon. Tänne talletetun osaamismerkin vieminen toiseen osaamismerkkilompakkoon, -passiin tai talletuspalveluun onnistuu lataamalla osaamismerkki järjestelmästä kuvatiedostona ja lataamalla tämän toiseen palveluun.

Taulukko 2. Badgecraft, hyödyt ja haitat.

Hyödyt	Haitat
<ul style="list-style-type: none"> - Osaamismerkkilompakon saa myös Android ja iOS -sovelluksena - Yksinkertainen käyttöliittymä - Täysin ilmainen vaihtoehto 	<ul style="list-style-type: none"> - Merkin vastaanottamisen vaikeus - Osaamismerkki vaatii aina projektin (kokonaisuuden), mihin liitettynä - Myöntäjäorganisaatio ei näy ennen merkin vastaanottamista - Merkistä ei saa järkevää tulostetta

6.2 Badgr

Badgr on osaamismerkkijärjestelmä, joka on kehitetty merkkien luomiseen, myöntämiseen ja vastaanottamiseen. Järjestelmässä pystyy luomaan yksittäisiä osaamismerkkejä ja merkkikokonaisuuksia. Järjestelmälle on olemassa integraatiomahdollisuus Canvas -verkko-oppimisolustan kanssa. (Badgr 2020.) Järjestelmän lähdekoodi on avointa ja saatavilla julkisesti. Järjestelmällä tehty osaamismerkki löytyy liitteenä lopusta. (Liite 2)

Myöntäminen

Käyttäjätili pitää luoda ensin. Merkin tekemiseksi täytyy luoda myös myöntäjä (Issuer), joka ei vaadi mitään tunnistautumista. Myöntäjryhmään voidaan lisätä käyttäjiä ns. osaksi organisaatiota. Voivat myöntää siis merkkejä saman nimen alla. Voidaan käyttää kuvakooltaan tai -muodoltaan sopimatonta kuvatiedostoa merkkiä tehdessä. Myöntämisen jälkeen näkee helposti kaikki merkin ansainneet merkin tiedoissa. Maksullisessa versiossa voidaan luoda merkkipolkuja, jossa merkkejä suorittamalla avautuu uusia merkkejä suoritettavaksi.

Vastaanottaminen

Merkin saajalle tulee sähköpostilla ilmoitus myönnetystä osaamismerkistä ja linkki hyväksymiseen. Sähköpostista käy ilmi myöntäjäorganisaatio ja merkin voi ladata heti sähköpostissa olevasta pikalinkistä kuvatiedostona talletuspalveluun viemistä varten. Ei vaadi käyttäjätilin luomista Badgr -palveluun osaamismerkkin vastaanottamiseksi.

Siirtäminen

Merkin saa vietyä heti toiseen talletuspalveluun saamisen jälkeen, ja jälkepäin tämän saa Badgr -talletuspalvelusta vietyä mm. Open Badge Passport- ja Badge Wallet -talletuspalveluihin ongelmitta.

Taulukko 3. Badgr, hyödyt ja haitat.

Hyödyt	Haitat
<ul style="list-style-type: none"> - Merkkiä varten ladattu kuva muuntuu automaattisesti merkille sopivaksi - Yksinkertainen käyttöliittymä 	<ul style="list-style-type: none"> - Ei myöntäjäorganisaation erillistä varmentamista - Badgr Pro on tarkoitettu enemmänkin opetuskäyttöön - Osa hyödyistä opetusympäristössä katoaa. jos ei käytä Canvas -integraatiota

6.3 Open Badge Factory

Suosituimpana kokonaisuutena kolmesta vertaillusta järjestelmästä on suomalaisen Discendum Oy:n (2020) kehittämä Open Badge Factory -osaamismerkkijärjestelmä (jatkossa OBF) ja Open Badge Passport -osaamismerkkipassi (jatkossa OBP). OBF sisältää paljon ominaisuuksia mitä muissa merkkijärjestelmissä ei ole, ja on tämän vuoksi työläin käyttöönottaa (Open Badge Factory 2020). Järjestelmällä tehty osaamismerkki löytyy liitteenä lopusta. (Liite 3)

Myöntäminen

Käyttäjätili pitää tehdä ensin OBF-järjestelmään. Erilliset työkalut merkin luojalle ja myöntäjälle, voidaan antaa vain tietty rooli organisaatiossa oleville käyttäjätileille. Merkin tekeminen tekijän osiossa on tehty helpoksi ja kulkee vaiheittain (sisältö, viesti ja myöntämisohjeet). Merkin kuvan voi tehdä sisäänrakennetulla editorilla. Merkin luomisen jälkeen valitaan merkki myöntäjän osiossa, edetään vaiheittain myöntämisen asetukset saajista voimassaoloaikaan, jonka jälkeen merkki lähetetään. Mahdollistaa ns. **metamerkkien** automaattisen myöntämisen, metamerkkien ollen merkkejä, jotka toimivat saavutusmerkkeinä, joita saa suoritettuaan x määrän merkkejä.

Vastaanottaminen

Merkin saajalle tulee sähköpostilla ilmoitus myönnetystä osaamismerkistä ja linkki hyväksymiseen. Ei kerro sähköpostissa ketä merkin on myöntänyt, ellei tätä erikseen ns. saateviestiin lisää. Linkin kautta merkin voi ladata talletuspalveluun viemistä varten tai kieltäytyä tästä. Ei vaadi tilin luomista merkin saamiseksi, mutta merkkitodistuksessa on mahdollisuus luoda käyttäjätili OBP-osaamismerkkipassiin.

Siirtäminen

Osaamismerkkin voi heti saamisen jälkeen viedä kuvatiedostona haluamaansa palveluun. Jos merkin sisällyttää OBP-osaamismerkkipassiin on tämä myös helppo viedä sieltä eteenpäin toiseen talletuspalveluun tai ulkoiseen palveluun.

Taulukko 4. Open Badge Factory, hyödyt ja haitat.

Hyödyt	Haitat
<ul style="list-style-type: none"> - Erilliset työkalut myöntäjälle, hallinnoijalle ja merkkien tekijälle - Tukee merkkien jakamista organisaatioiden välillä - Toimii tarkoituksessaan työorganisaation osaamisen tunnistamisen välineenä 	<ul style="list-style-type: none"> - Hintavin ratkaisu

6.4 Huomioita

Kolmesta vertaillusta osaamismerkkijärjestelmästä parhaiten toimeksiantajan työorganisaatioon soveltuu OBF. Badgecraft soveltuu parhaiten mobiilikäyttöön, joka samalla rajoittaa käytettävyyttä käyttöliittymän ollessa tarkoitettu Badgecraftin ja Badge Walletin osilta mobiilikäyttöön. Badgr vaikkakin käytettävyydeltään parempi kuin Badgecraft ei kuitenkaan pärjää OBF lisäominaisuuksille ja tässä tapauksessa myös Canvasin puute vaikuttaa hyödyllisyyteen. Näistä selvästi parhaiten rakennettu ja suosituin kokonaisuus on OBF, mutta samalla myös hintavin Badgecraft ollessa ilmainen ja Badgr ollessa maksullinen vain Pro-versioltaan.

7 CASE SAMK



Kuva 8. Porin kampus, SAMK. (Korhonen 2017)

Toimeksiantajani on Suomen länsirannikolla sijaitseva Satakunnan ammattikorkeakoulu, joka on profiloitunut teollisuuskorkeakouluksi vahvistaen asemaansa ydinosaamisalueidensa ympärille. Satakunnan ammattikorkeakoulussa on noin 6000 opiskelijaa ja 400 henkilöstöä (Wahlman 2020). Satakunnan ammattikorkeakoulu (jatkossa SAMK) on ilmaissut digitaalisen kampuksen olevan osan tulevaisuuden visiota, ja osaamismerkkien käyttöönotto tukisi tätä visiota (SAMK 2020). Korkeakoululla on hyvät valmiudet digitaaliselle kehitykselle ja vahvat tukipalvelut tukemassa osaamisalueiden opetuksen kehitystä. Toistaiseksi SAMK ei ole ottanut osaamismerkkejä käyttöön, mutta asia on noussut useampaan kertaan esille organisaatiossa.

Apuna tässä käytännön selvitystyössä käytän henkilökohtaisia tiedonantoja huhti-toukokuun väliltä pidetyistä tapaamisista muiden ammattikorkeakoulujen asiantuntijoiden kanssa, heidän näkemyksistään ja kokemuksistaan osaamismerkeistä korkeakoulutuksessa. Selvitys etenee osaamismerkkien tarpeen kartoittamisesta osaamismerkki-järjestelmäehdotukseen perustuen aikaisempiin testeihin luvussa 7 ja tiedonantoihin, josta edetään osaamismerkkikokonaisuuden ratkaisuehdotukseen. Ratkaisuehdotuksessa tehdään valmiiksi opetuspalvelut-yksikön osaamismerkkikokonaisuus, jossa ehdotetut merkit eivät visuaalisesti vielä edusta toimeksiantajan virallista ulkoasua.

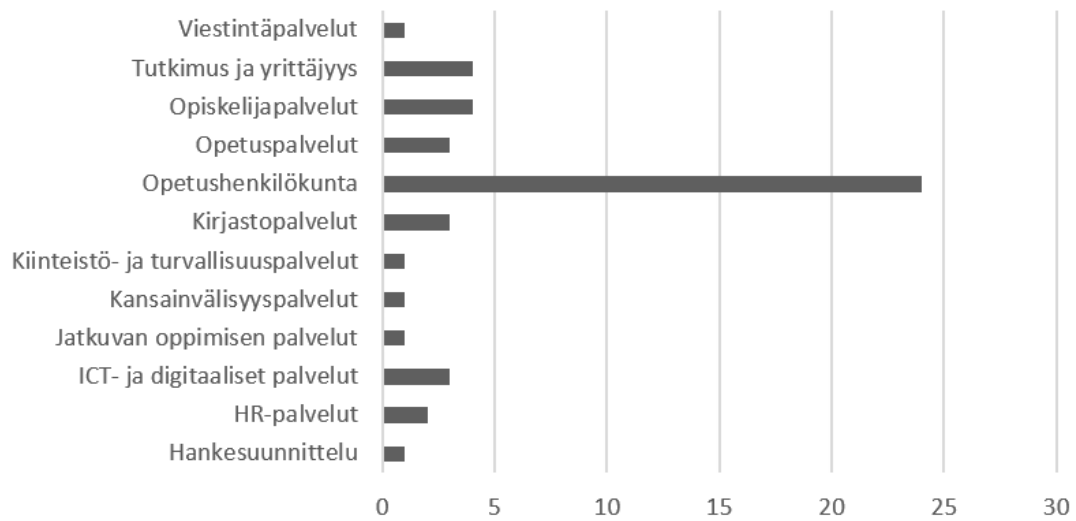
7.1 Osaamismerkkien tarvekartoitus

Osaamismerkkien käytölle on hyviä tunnistettuja tarpeita työorganisaatiossa. SAMK omaa suuren osaamispääoman, jonka hallinnointiin osaamismerkkit sopivat. Osaamismerkkien ajatuksena on tuoda esille näkymättömiä osaamisia ja suuressa työorganisaatiossa muutoin nämä saattavat jäädä piiloon. Osaamisten määrän kasvaessa osaamismerkeillä saadaan seurattua ja hallinnoitua näitä kätevästi. Opetuksen järjestelmät ja digitaaliset työvälineet kehittyvät huimaa vauhtia, joten näiden ja digipedagogisten taitojen merkittämiselle on selvä peruste. Opetuksen järjestelmille ja digitaalisille työvälineille voidaan molemmille luoda oma porrastettu osaamismerkkitähdistö (konstellatio), joiden väliin voidaan rakentaa myös digipedagogisten taitojen osaamismerkkit. Tämän lisäksi SAMK hyötyisi muunlaistenkin osaamisten, kuten laitelupien ja perhdytyksen keskittämisestä saman järjestelmän alle.

Osaamismerkkien tarvetta kartoitettiin työorganisaation sisällä jaetun lomakkeen avulla, jonka avulla muodostettiin näkökulma osaamismerkkien tarpeellisuudesta. Lomaketyökaluna käytettiin Microsoft Formsia, joka oli soveltuva tarkoitukseen ja yksinkertainen, mutta toimiva kokonaisuutena. Sähköisen lomakkeen sisältöineen löytyy opinnäytetyön liitteenä lopussa. (Liite 4) Kyselylomakkeen tuloksien pyörittelyssä käytettiin StatGraphics Centurion -ohjelmistoa laskemaan riippuvaisuuksia ja muuttujien arvoja. Ainoa kysytty taustamuuttuja lomakkeessa oli organisaation toimialue/yksikkö. Lomakkeessa selitettiin aluksi mitä osaamismerkkit ovat ja tämän jälkeen kysyttiin mitä mieltä osaamismerkeistä vastaajat ovat ja miten he näkisivät näiden soveltamisen oman työnsä kontekstissa toteutuvan, jos ollenkaan. Lomake käytettiin kahteen kertaan jakelussa, ensin valikoidulla viestilistalla ja jälkepäin osana organisaation viikkotiedotetta, tarkoituksena saada tarpeeksi kattava vastausprosentti.

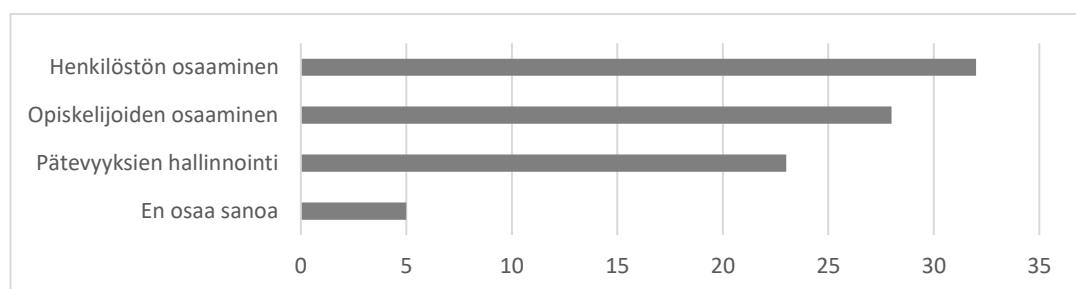
Vastauksia osaamismerkkien kyselylomakkeeseen tuli yhteensä 48. Toimeksiantajan noin 400 henkilön työorganisaatiossa tarkoittaa vain noin 12 % vastausprosenttia. Vastauksista tarkalleen puolet (50 %) tuli opetushenkilökunnalta, joka oli suurin vastaajaryhmä. Työorganisaatiossa on 16 yksikköä/toimialuetta ja neljä näistä jäi ilman vastaajia kyselyssä.

Taulukko 5. Vastajat organisaatiossa yksiköittäin.



Vastaajista 63 % oli aiemmin kuullut osaamismerkeistä. Vaikka osaamismerkkit ovat olleet jo pinnalla lähes vuosikymmenen ajan ei näiden tunnettavuus ole silti huomattava, ja tähän heijastaen ehkä kyselyn intro pitänyt olisi voinut olla havainnollistavampi, joskin objektiivisen tarkastelun kustannuksella. Huomattavana erona onkin opetus- ja tukihenkilöstön ero osaamismerkkien tunnettavuuden osalta. Opetushenkilöstöstä 71 % oli kuullut osaamismerkeistä, kun vastaavat lukema tukihenkilöstön osalta oli vain 54 %. Vaikka vastaajista 63 % oli kuullut osaamismerkeistä, oli kuitenkin vastaajista osaamismerkkejä saanut tästä ryhmästä vain 30 % (kaikista vastaajista 19 %), ja ollut mukana osaamismerkkejä tekemässä tai tehnyt vain 13 % (kaikista vastaajista 8 %). Vaikka osaamismerkkit ovat tunnettuja työorganisaation ympäristössä ei osaamismerkkejä kuitenkaan ole kuin murto-osalla.

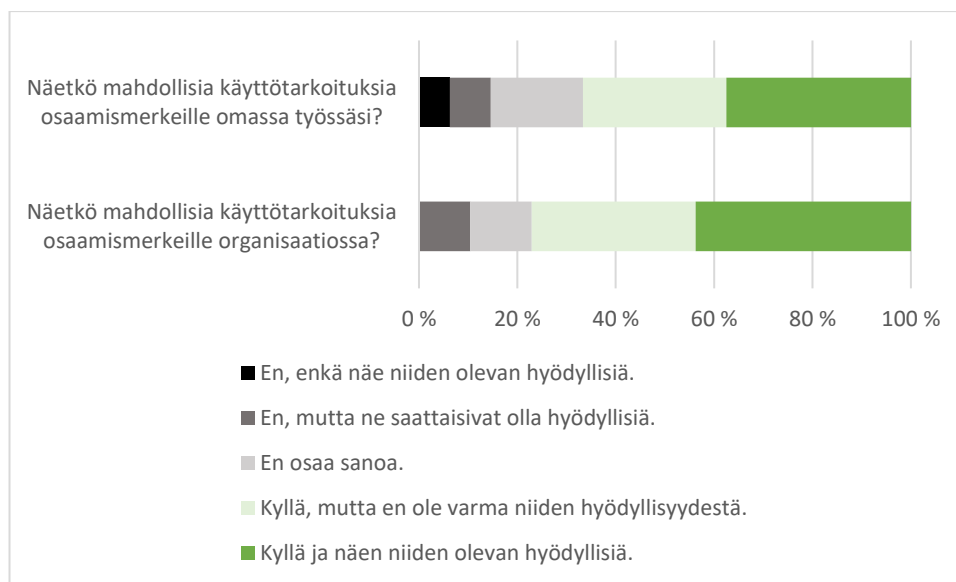
Taulukko 6. Missä näet osaamismerkeistä olevan hyötyä korkeakouluympäristössä?



Yleisesti mielipide osaamismerkeistä työorganisaation vastaajien kesken oli positiivinen. Osaamisen tunnustaminen nähdään toimeksiantajaorganisaatiossa tärkeänä asiana, joten tulos oli odotettavissa mielipiteen osilta. Useat vastaajista näkivät jotain sovelluksia osaamismerkeille työssään ja löysivät osaamismerkeille sovelluksia niin

henkilöstön kuin opiskelijoiden osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa. Lisäksi monen mielestä osaamismerkkit soveltuivat myös pätevyyksien, kuten lupien ja muiden epämuodollisten pätevyyksien hallintaan. Vastaajista 58 % näki osaamismerkkien sovelluksen opiskelijoiden osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen välineenä, 68 % henkilöstön ja 48 % pätevyyksien hallinnoinnin välineenä.

Taulukko 7. Osaamismerkkien hyödyllisyys.



Kysyttäessä osaamismerkkien mahdollisista käyttötarkoituksista organisaatiossa ja vastaajien työssä saatiin tuloksena paljon hyviä ehdotuksia. Ehdotuksina tuli mm. työnteon opinnollistamisen, tiimiosaamisen, hanketoiminnan ja korkeakoulujen välisen yhtenäisten osaamisten merkittäminen. Vastauksista kävi hyvin ilmi, että osaamisen esille tuominen on tätä päivää ja kiinnostava aihe, mutta toteuttaminen konkreettisesti, oli kyseessä sitten osaamismerkkit tai muu osaamisen tunnustamisen väline, koettiin hankalaksi. Osaamismerkeillä on tähän asti ollut kivinen polku kohti suosiota osaamisen tunnustamisessa, sillä näiden suosio on kasvanut maltillisesti, vaikka useassa organisaatiossa näitä hyödynnetäänkin. Osaamismerkkit, epämuodollisen osaamisen tunnistamisen selvät, tunnistetut menetelmät sekä digitaalisuuden kehittyminen luovat vaikutelman tilasta, jossa osaamismerkkit ajatellaan olevan välivaihe osaamisen tunnustamisen välineenä eikä määränpää. Ajattelu toistuu kaikilla tasoilla ja on todettavissa myös vastauksista. Ei olla varmoja ovatko osaamismerkkit ratkaisu, johon panostaa tässä vaiheessa ja tätä varten työssä tehty selvitystyö sopii kaventamaan kuilua merkkien konkretisointiin.

7.2 Osaamismerkkijärjestelmä

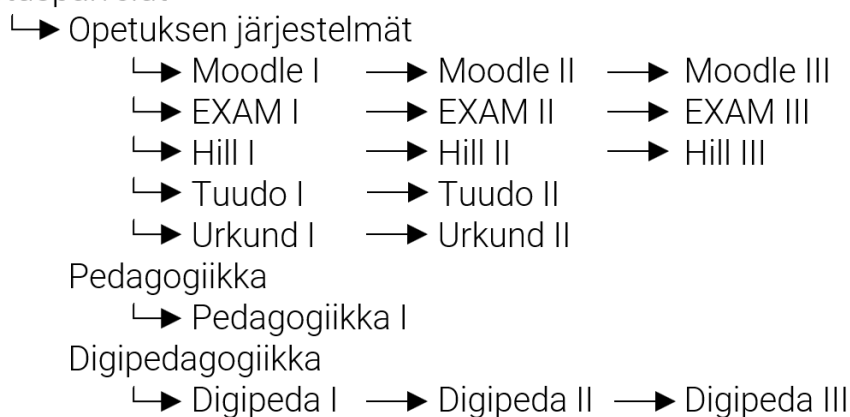
Osaamismerkkijärjestelmää valikoidessa verrattiin kokemuksia kolmesta testatusta osaamismerkkijärjestelmästä, henkilökohtaisia tiedonantoja Hämeen ammattikorkeakoulun Henry Paanaselta ja Oulun Yliopiston Sanna Brauerilta ja Henry Paanasen ja Oulun ammattikorkeakoulun Tiina Rusanen tekemää julkaisua osaamismerkkijärjestelmistä osana Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitysjulkaisusarjaa loppuvuodelta 2019 (Paananen 2020; Brauer 2020; Paananen & Rusanen 2019).

Osaamismerkkijärjestelmän kokonaisuudeksi valikoitui ratkaisuehdotuksessa sekä ominaisuuksien että jatkuvan kehitystyön perusteella **Open Badge Factory** ja tähän liitetty osaamismerkkipassi **Open Badge Passport**. OBF+OBP paketti on erittäin suosittu suomalaisessa korkeakouluyhteisössä ja soveltuvin toimeksiantajan työorganisaatioon nähden. Paketti sisältää parhaiten työorganisaation osaamisen tunnistamiseen soveltuvan kokonaisuuden, jota voidaan myös soveltaa opetuskäyttöön. Osaamismerkkijärjestelmänä OBF sisältää eniten ominaisuuksia verratuista. OBF tukee merkkien ja merkkikokonaisuuksien jakamista organisaatioiden välillä, sisältää roolitukset myöntäjäorganisaation sisällä ja mahdollisuudet niin LTI-integraatioihin (esim. Moodle) kuin alaorganisaatioihin. Erikoisempina ominaisuuksina OBF sisältää myös mahdollisuuden varmentaa muiden organisaatioiden osaamismerkkejä, muodostaa työorganisaatioiden välisiä varmennettuja merkkiverkostoja ja raporttitoiminnon, jolla voi muodostaa tilastotietoja esimerkiksi suosituista merkeistä, myönnettyistä ja hyläytyistä merkkihakemuksista ja räätälöityä raportteja tietyillä arvoilla. OBP on helppokäyttöinen merkkien vastaanottajalle ja vaikka tästä ei ole erillistä mobiiliapplikaatiota skaalautuu käyttöliittymä mobiilikäytössä. Merkkien vieminen on tehty helpoksi järjestelmään ja järjestelmästä, ja molempiin löytyy suomenkielinen tuki.

7.3 Osaamismerkkit

SAMK sisältää useita eri yksiköitä, jotka voivat hyötyä osaamismerkeistä. Yksiköitä, joille on tunnistettavissa merkitettäviä kokonaisuuksia työn tekemisen hetkellä ovat opetuspalvelut, ICT-palvelut, kiinteistö- ja turvallisuuspalvelut, kansainvälisyyspalvelut, henkilöstöhallinto ja hanketoiminta. Fokus työssä on pääosin opetus- ja henkilöstöpalveluissa ajatuksena tarjota esimerkin osaamismerkkiperheen rakentamisesta pohjaksi jatkokehitykselle ja soveltamiselle. Tässä osiossa esitellään osaa ratkaisuehdotuksen tuotoksesta, joka toimitettiin toimeksiantajalle työn muiden liitteiden ohessa.

Opetuspalvelut

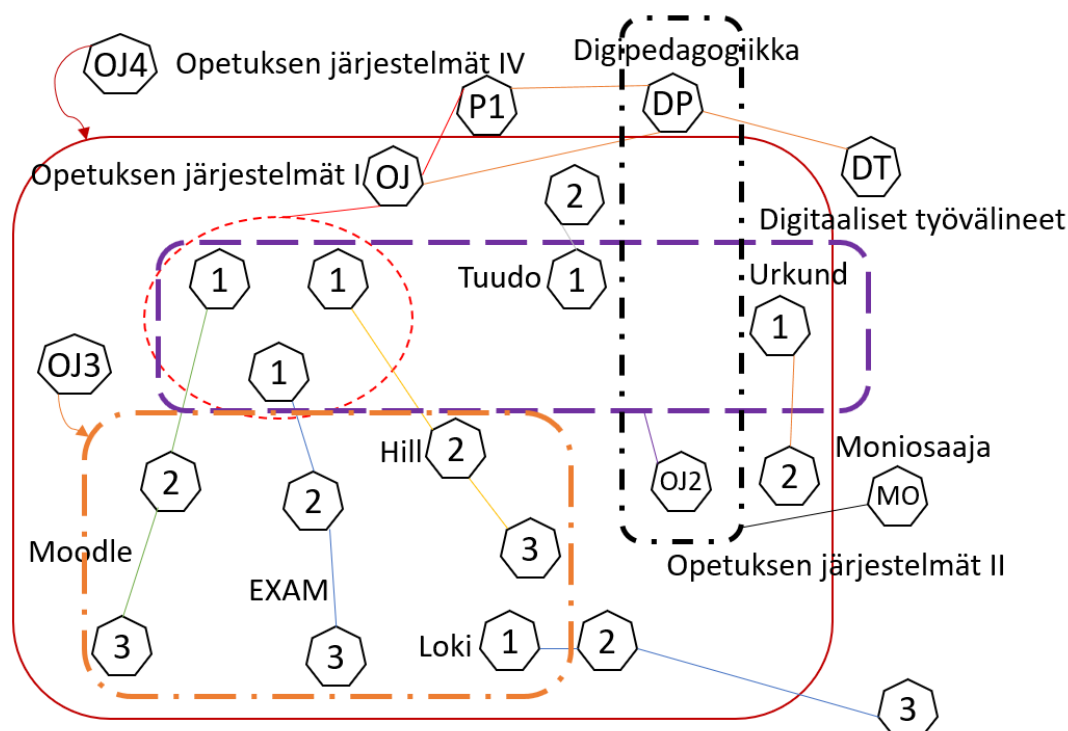


Kuva 9. Opetuspalveluiden osaamismerkkit.

Opetuspalveluiden merkeissä ovat opetuksen järjestelmiin ja pedagogiikkaan kuuluvat osaamismerkkit. Ideana pedagogiikan osaamismerkkillä on toimia täydentävänä osaamisen tunnustamisen merkinä tai pedagogisten pätevyyksien puuttuessa esittelynä tähän. Digipedagogiikan merkin puolestaan edustavat verkko-opetuksen valmiuksia kolmessa tasossa. Osa näistä osaamismerkeistä kuuluu johonkin metamerkkiin, kuten Moodle I, EXAM I ja Hill I kuuluvat Opetuksen järjestelmät I -metamerkkiin (kts. luku 7.3.1). Tässä kuvatussa kuviossa ei ole mukana ns. metamerkkejä, ainoastaan opetuspalveluiden osaamismerkkit.

7.3.1 Esimerkki - Osaamismerkkikokonaisuus: Opetuksen järjestelmät

Opetuksen järjestelmät toimeksiantajan työorganisaatiossa koostuvat opetukseen käytettävissä järjestelmistä; oppimisalusta Moodle, tenttijärjestelmä EXAM, verkkoneuvottelujärjestelmä Hill, mobiilisovellus Tuudo, plagiaatintunnistusjärjestelmä Urkund ja opintojärjestelmä Loki. Järjestelmien lisäksi kokonaisuuteen ajatellaan kuuluvan opetushenkilöstön digipedagogiikka, sillä tehokas opetuksen järjestelmien hyödyntäminen vaatii digipedagogisia taitoja.



Kuva 10. Osaamismerkkikokonaisuus opetuksen järjestelmistä.

Kokonaisuudessa vihreällä linkitetyt edustavat Moodlen osaamistasoja 1-3, tumman sininen EXAM-järjestelmän osaamistasoja 1-3, keltainen Hillin osaamistasoja jne., jossa esim. Moodlesta on kolme osaamistasoa Moodle I, Moodle II ja Moodle III. Moodle I, EXAM I ja Hill I yhdessä muodostavat opetuksen järjestelmien ensimmäisen tason metamerkin, Opetuksen järjestelmät I, joka kuvaa perustason osaamista välttämättömistä järjestelmistä (OJ, joka rengastaa punaisella katkoviivalla kolmea merkkiä). Vastaavasti Opetuksen järjestelmät II -metamerkki vaatisi lisäksi Tuudo I ja Urkund I -osaamismerkkit. Opetuksen järjestelmät II (OJ2) ja Digipedagogiikka I (DP) muodostavat metamerkin Moniosaaja I.

Ajateltuja metamerkkejä eli automaattisesti tietyn määrän osaamismerkkejä saavutettua myöntäviä osaamismerkkejä olisivat seuraavat:

Opetuksen järjestelmät I	= Moodle I + EXAM I + Hill I + Pedagogiikka I
Opetuksen järjestelmät II	= Moodle I + EXAM I + Hill I + Tuudo I + Urkund I
Opetuksen järjestelmät III	= Moodle II + Moodle III + EXAM II + EXAM III + Hill II + Hill III + Loki I
Opetuksen järjestelmät IV	= Opetuksen järjestelmät I + Opetuksen jär- jestelmät II + Opetuksen järjestelmät III + Loki II
Opetuksen järjestelmät V	= Opetuksen järjestelmät IV + Loki III + Digipedagogiikka I

7.3.2 Esimerkki - Osaamismerkkiperhe: Moodle

Oppimisalusta Moodlen osaamismerkkiperhe on jaettu porrastetusti kolmeen tasoon osaamistason mukaan; perusosaamiseen, edistyneen osaamiseen ja erityisosaajan osaamiseen. Osaajan pitää edetä osaamisen tunnistamisessa aina taso kerrallaan eli esimerkiksi osaamismerkkikokonaisuudessa mainitun Opetuksen järjestelmät III - metamerkin saaminen ei ole mahdollista ilman aikaisemmissa opetuksen järjestelmissä olevien opetuksen järjestelmien tasojen suorittamista (kts. Kuva 9, OJ tai OJ2).



Kuva 11. Osaamismerkkiperhe Moodle I-III.

Moodlen osaamismerkkejä ja -tasoja on kolme, 1-3, jossa ensimmäinen taso edustaa perusosaamista, jonka ajatellaan olevan välttämätöntä opetuksen järjestämiseksi.

7.3.3 Esimerkki - Osaamismerkki: Moodle I

Moodlen osaamismerkkiperheen alimman eli perusosaamisen tason merkki Moodle I on ensimmäinen perheestä suoritettava merkki, jota pidetään vähimmäisvaatimuksena onnistuneelle suoriutumiselle oppimisalustalla. Osaamismerkkin vaatimuksia määriteltäessä on ajateltu mitä aktiviteetteja, lohkoja ja toimintoja pitää osata käyttää saadakseen oppimisalustaa käytettyä sille tarkoitettulla tavalla, materiaalien ja yksinkertaisten suoritusten alustana ilman edistyneitä asetuksia. Merkki on osa opetushenkilökunnan perehdytystä ja kuuluu Perehdytys I ja Opetuksen järjestelmät I -metamerkkeihin, jotka saa, kun on suorittanut perehdytyksessä vaaditut kokonaisuudet.



Kuva 12. Moodle I -osaamismerkki.

Ensimmäisen osaamistason osaamismerkki Moodle I on perehdytyksessä saavutettava osaamisen taso Moodle-oppimisalustasta. Moodle on toimeksiantajan ympäristössä tärkeä komponentti pääasiallisen liiketoiminnan järjestämisessä ja alustan käyttö ei rajoitu myöskään opetuskäyttöön, mm. tutkimus- ja hanketoiminta käyttää tätä myös.

Taulukko 8. Osaamismerkkin sisältötiedot.

Nimi	Moodle I
Kuvaus	Moodlen ensimmäisen osaamistason osaamismerkki, SAMK.
Vaatimukset	Moodle lähiopintojakson tukena; Moodlen konsepti ja toimintamallin ymmärtäminen, Satakunnan ammattikorkeakoulun eri Moodle ja niiden roolit koulutuksessa ja muussa toiminnassa, kurssipohjan tilaaminen ja rakentaminen, yleisimmät aktiviteetit (tehtävä, tentti, aineistot), ohjeiden sijainti ja käyttö. Tämä taso on opetushenkilökunnan saavutettava perehdytyksessä.

7.4 Käyttöönotto ja ohjeistus

Jotta osaamismerkki voidaan ottaa käyttöön, täytyy tehdä selvitys osaamismerkkien ympärillä olevista asioista; ketä myöntää, mitä myönnetään ja mitä tarkoitusta varten. Tätä varten osana opinnäytetyötä on tehty selvityslomake tuotoksena, joka on liitteenä opinnäytetyön lopussa vapaasti julkiseen käyttöön. (Liite 5) Selvityslomakkeen tarkoituksena on tehdä työorganisaatioiden tahoille selkeämmäksi merkitettäviä kokonaisuuksia ja mitä osaamismerkiltä haetaan. Osana opinnäytetyötä tehtiin myös erillisiä tuotoksina ohjeistukset myöntäjälle, saajalle ja tekniselle ohjeistukselle, nämä ovat liitteenä opinnäytetyön lopussa.

Selvityslomake auttaa kartoittamaan uuden osaamismerkkin tarvetta, tarkoitusta ja kokonaisuutta ja kysyy tekijältä lyhyesti ketä, mitä, miten ja millaisena osaamismerkkiin liittyen. (Liite 5)

Myöntäjän ohje kertoo, miten osaamismerkki myönnetään valmiista osaamismerkkiperheestä. Tarkoitettu henkilöille, jotka tunnustavat osaamismerkkin mukaisen osaamisen saajassa ja joilla on merkin myöntäjän valtuudet merkkijärjestelmässä. (Liite 6)

Saajan ohje kertoo mitä osaamismerkillä tehdään myöntämisen jälkeen. Miten osaamismerkki vastaanotetaan, siirretään OBD-osaamismerkkipassiin ja miten merkkiä voidaan jakaa eteenpäin muihin palveluihin. Tarkoitettu henkilöille, jotka haluavat saada tunnustuksen osaamisestaan osaamismerkkin muodossa. (Liite 7)

Tekninen ohje kertoo, miten osaamismerkki luodaan OBF-järjestelmään. Lisäksi ohjeessa kerrotaan mitä ominaisuuksia tai asetuksia merkkiin pitää laittaa tätä luodessa, miten merkki lisätään merkkiperheeseen tai -konstellatioon ja miten merkkikokonaisuuksia voidaan hallinnoida (päivittää, poistaa, muokata ym.). Tarkoitettu henkilöille, jotka luovat ja hallinnoivat työorganisaation osaamismerkkejä. (Liite 8)

8 JATKOKEHITYS

Tällä kokonaisuusehdotuksella mitä tässä opinnäytetyössä tarjottiin, ratkaistiin osittain kohdeorganisaation osaamisen hallinnointi osaamismerkkein ja luotiin perusta osaamismerkkien käytöllä osaamisen tunnistamiselle ja tunnustamiselle ja osaamisen kehittämiseksi osaamismerkkejä hyödyntäen. Osaamismerkkejä kuitenkin pitää ehdotuksen realisoituessa korjata mm. visuaalisesti työorganisaation ulkoasun mukaisiksi ja merkikokonaisuuksia hioa työorganisaation eri toimialueiden, yksiköiden ja tiimien toimien mukaisesti. Tulevaisuutta ajatellen olisi hyvä ottaa huomioon kansallisten osaamismerkkihankkeiden tarjoamat mahdollisuudet integroida jo kehitettyjä osaamismerkikokonaisuuksia osaksi työorganisaation osaamismerkkirakennetta (joko ottamalla näitä suoraan käyttöön tai tekemällä yhdenmukaisia arviointikriteerejä mahdollistaen ns. hyväksiluvut) luoden lisäarvoa osaamisen siirtyvyydelle työorganisaatioiden välillä. Osaamismerkkien käyttöönottoa varten muodostettaisiin merkkiryhmä, joka olisi vastuussa osaamismerkkien viemisestä toteutukseen ja näiden kehittämisestä ja hallinnoinnista. Osaamismerkkien tarvekartoituksen lopussa tiedusteltiin osaamismerkkien mahdolliseen käyttöönottoon ja suunnitteluun halukkaita, joista voitaisiinkin muodostaa osaamismerkkiryhmä työorganisaatioon.

8.1 Mahdollisuudet ja ehdotukset

Osaamismerkeille kannattaisi luoda aluksi työorganisaation ulkoasun mukainen merkkipohja, jota voitaisiin tietyn muotopaletin rajoituksin muokata uudeksi osaamismerkkin kuvaksi. Muotopaletilla tarkoitan tiettyä muotokokoelmaa, johon on valittuna useita erilaisia valmiskuvioita, joita voidaan käyttää osaamismerkkin kuvassa. Muotopalettia käyttämällä voitaisiin varmistaa, että mitään työorganisaation visuaalista ulkoasua rikkovaa kuvaa ei voitaisi luoda. Osaamismerkikokonaisuusehdotuksen pohjalta voidaan alkaa rakentamaan helposti uusia osaamismerkkejä ja -kokonaisuuksia, mutta jokaisen organisaation yksikön tai toimialueen pitäisi käydä läpi keskustelu siitä, mitä osaamismerkkejä tarvittaisiin ja mitä osaamisia voitaisiin tuoda esille merkitettäväksi kyseisiltä yksiköiltä/toimialueilta.

8.2 Huomioitavaa

Osaamismerkkejä OBF-osaamismerkkijärjestelmässä tehdessä käytettiin vahvistamaton myöntäjäorganisaatiota, joten mahdollisen käyttöönoton yhteydessä myöntäjän varmentaminen pitäisi tehdä ennen merkkien myöntämistä virallisesti.

Mahdollisen käyttöönoton yhteydessä vahvistetun organisaation perustamisessa jälkeen pitäisi merkkiryhmä muodostaa. Merkkiryhmä koulutettaisiin osaamismerkkien käyttöön, johon tarjoaisin itseäni kouluttajaksi.

Mahdollisesti sovittaisiin myös muiden ammattikorkeakoulujen kanssa jaettujen osaamismerkkien käytöstä mahdollisimman aikaisessa aikataulussa, jolloin säästettäisiin paljon aikaa ja resursseja käyttämällä valmiita, jaettuja osaamismerkkejä siinä määrin missä on soveltuvaa.

Tehdyt ohjeet ovat toimivia vain niin pitkään kuin valittu osaamismerkkijärjestelmä ja -passi ovat nykyisessä tai vastaavassa versioinnissa. Osaamismerkkien ympärillä olevien standardien, toimintojen ja tapojen muuttuessa myös ohjeiden revisio tulisi ajankohtaiseksi.

Testatuista osaamismerkkijärjestelmistä Open Badge Factory on mukautuvin, kattavin ja turvallisin ratkaisu työorganisaatioille, jotka tarvitsevat varmennetun myöntäjän leiman valvotussa yhteisössä osaamisen tunnistamiselle.

Osaamismerkkejä tehdessä huomasi kuitenkin, että merkkejä on helppo maskeerata pätevän näköisiksi palveluissa, joissa ei vaadittu tunnistautumista merkittäjän osalta, joten osaamismerkkien varmentaminen olisi yksi osa-alue missä kehitystä tarvittaisiin. Varmennetut osaamismerkit voivat jatkossa toimia jopa aikaisempien muodollisten osaamisten korvaajana lähitulevaisuudessa.

Useampien organisaatioiden tehdessä nyt digiloikkia voisi ajatella osaamismerkkien aseman osaamisen välineenä vahvistuneen digitaalisuuden painoarvon myötä, joten merkkien arvo ja kehitys ei jatkossa tule todennäköisesti vähenemään.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyön aihe vaati laajasti perehtymistä osaamiseen, osaamisen johtamiseen, digitaalisiin osaamisen tunnistamisen välineisiin ja digipedagogiikkaan. Osaamismerkkit ovat mielenkiintoinen kohde osaamisen tunnistamisen välineenä, sillä niiden soveltaminen ei juuri edellytä muutoksia olemassa olevaan organisaatorakenteeseen, vaan merkit voidaan rakentaa suoraan tämän päälle. Osaamismerkkit käyttöönotettuina tarjoavat hyvän tavan seurata työorganisaation osaamisia ja työkalun niiden kehittämistä varten. Osaamismerkkiperheet ja -konstellatit tekevät hyvin organisaatiossa tarvittavat ja tarjottavat peruskompetenssit näkyviksi työntekijöille ja ne voivat toimia myös joissain tapauksissa asiakkaidenkin osaamisen tunnistamisen välineinä, esimerkiksi juuri opetusympäristöissä.

Opinnäytetyössä suurin rajoittava tekijä oli aika ja ajankohta. Monet ammattikorkeakoulut ovat sijoittaneet paljonkin resursseja osaamismerkkien kehittämiseen, joten voidaan perustellusti sanoa, että yhden henkilön projektina ja valtuuksilla kehittämistä on mahdollista tehdä vain tiettyyn pisteeseen asti ennen kuin tarvitaan apuja tai lupia. Kuitenkin koska pohjatyötä on tehty muissakin korkeakouluissa lähes vuosikymmenen ajan, oli hyviä lähteitä, mistä lähteä rakentamaan ja tämä oli minulle kannustava tekijä, kun aihetta opinnäytetyölle mietin.

Olen törmännyt jo muutaman kerran osaamismerkkien mahdollisuuteen kohdeorganisaatiossa samassa paikassa jonkin aikaa työskennellenä. Uskoisin selvityksen tuovan toivottua selvennystä osaamismerkkien hyödyistä ja sovelluksista. Ratkaisuehdotuksella, minkä tässä työssä tein, uskon olevan parhaat mahdollisuudet mennä käytäntöön, mutta tiedän että joitain muutoksia täytyy tehdä esimerkiksi virallisen visuaalisen ilmeen, tasojen rakenteen ja muiden tahojen osaamismerkkien jatkojalostuksen myötä.

Toivon, että tekemäni selvitys osaamismerkeistä ja työn tulos otetaan jatkokäsittelyyn ja -kehitykseen lähitulevaisuudessa. Jos osaamismerkkit tulevat Satakunnan ammattikorkeakouluun osaamisen tunnistamisen välineiksi, opinnäytetyössä laatimani ohjemateriaali auttaa asiassa alkuun.

LÄHTEET

- Aksovaara, S. (2017). *Oppimisteot oppimisen perustana*. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, webinaari. 09.02.2017. Viitattu 02.05.2020. <https://www.slideshare.net/Satu-Aksovaara1/oppimisteot-oppimisen-perustana>
- Aksovaara, S. & Hartikainen, S. (2020). *Osaamista on vaikea puhua – osaamismerkkit osaamispuheen perustana*. Digipölytys-blogi, eAMK-hanke, verkkoartikkeli. Viitattu 04.05.2020. <https://www.eamk.fi/fi/digipolytys/osaamista-on-vaikea-puhua--osaamismerkkit-osaamispuheen-perustana/>
- Anttila, P. 1996. *Tutkimisen taito ja tiedon hankinta: Taito-, taide- ja muotoilualojen tutkimuksen työvälaineet*. Helsinki: Akatiimi. Viitattu 29.04.2020. <https://metodix.fi/2014/05/17/anttila-pirkko-tutkimisen-taito-ja-tiedon-hankinta/>
- Arene. (2020). *Korona pakotti ammattikorkeakoulut digiloikkaan – alkuvauhtia antoi eAMK*. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto, verkkoartikkeli. 29.04.2020. Viitattu 29.04.2020. <http://www.arene.fi/ajankohtaista/korona-pakotti-ammattikorkeakoulut-digiloikkaan-alkuvauhtia-antoi-eamk/>
- Badgecraft. (2020). *Badge Wallet – One App for All Your Open Badges*. Badge Wallet, verkkosivut. Viitattu 04.05.2020. <https://www.badgewallet.eu/en/>
- BadgeKit. (2020). *Open Badges BadgeKit*. Github, verkkorepositorio. Viitattu 04.05.2020. <https://github.com/mozilla/openbadges-badgekit>
- Badge Wiki. (2020). *A Guide to Writing Open Badge Metadata*. Badge Wiki, verkkosivut. Viitattu 04.05.2020. https://badge.wiki/wiki/A_Guide_to_Writing_Open_Badge_Metadata
- Badgr. (2020). *Badgr – Achieve Anything, Recognize Everything*. Badgr, verkkosivut. Viitattu 01.06.2020. <https://info.badgr.com/>
- Brauer, S. (2019). *Digital Open Badge-Driven Learning – Competence-based Professional Development for Vocational Teacher*. Lapin yliopisto, väitöskirja. Viitattu 03.05.2020. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-110-1>
- Brauer, S. (2020). Lehtori ja kehitysasiantuntija, Oulun ammattikorkeakoulu. Henkilökohtainen tiedonanto verkkoneuvottelussa 18.05.2020.
- Crytzer, C., Gance, S. & Washington State Board for Community and Technical Colleges. (2015). *A Companion to the Open Badges Specification*. IMS Global, verkkoartikkeli. Viitattu 04.05.2020. <http://www.imsglobal.org/sites/default/files/Badges/OBv2p0Final/faq/index.html>
- Discendum. (2020). *Open Badges -osaamismerkkit*. Discendum Oy, verkkosivut. Viitattu 03.05.2020. <https://www.discendum.com/open-badge-merkit/>
- eAMK. (2020). *eAMK osaamismerkkiperhe*. eAMK-hanke, verkkosivut. Viitattu 04.05.2020. <https://www.eamk.fi/fi/projekti/tulostaulu/eamk-osaamismerkkiperhe-project-landing-page/>

- EBA. (2020). *European Badge Alliance – Badgecraft*. EBA, verkkosivut. Viitattu 04.05.2020. <https://ebawebsite.net/member/badgecraft/>
- Eskola-Salin, N., Lehtonen, P. & Sintonen, S. (2020). *Osaamismerkit: kirsikkana kakun päällä vai todistuksen korvaajana opettajan osaamisen osoittamisessa*. TAMKjournal, 30.01.2020. Viitattu 05.05.2020. <http://tamkjournal.tamk.fi/osaamismerkit-kirsikkana-kakun-paalla-vai-todistuksen-korvaajana-opettajan-osaamisen-osoittamisessa/>
- Forma, E. (Ed.). (2019). *Opetuksen pedagogiset lähtökohdat ja osaamiseen perustuva arviointi Satakunnan ammattikorkeakoulussa*. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Viitattu 01.06.2020. <https://www.theseus.fi/handle/10024/267138>
- Hakala, I. & Myllymäki, M. (2015). *Open Badges in companies*. 9th International Technology, Education and Development Conference, Spain. Konferenssijulkaisu. 02.03.2015. Viitattu 03.05.2020. https://www.researchgate.net/publication/273757038_Open_Badges_in_Companies
- Happo, I. & Lehtelä, P. 2015. *Osaamisen osoittaminen – praktista toimintaa ja syvälistä ajattelua*. ePooki, verkkoartikkeli. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 8. Viitattu 29.04.2020. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe201502191652>
- HashiCorp. (2020). *Vagrant by HashiCorp*. Vagrant -kehitysalusta, verkkosivut. Viitattu 05.05.2020. <https://www.vagrantup.com/>
- Heroku. (2020). *Cloud Application Platform*. Heroku -pilvipalvelu, verkkosivut. Viitattu 05.05.2020. <https://www.heroku.com/>
- Hyppänen, R. (2013). *Esimiesosaaminen: Liiketoiminnan menestystekijä* (3. uud. p.). Helsinki: Edita.
- Hätönen, H. (1998). *Osaava henkilöstö: Nyt ja tulevaisuudessa*. Helsinki: Metalliteollisuuden kustannus.
- IMS Global. (2018). *Open Badges v2.0, IMS Final Release*. Standardi. IMS Global Learning Consortium, Inc. Viitattu 04.05.2020. <https://www.imsglobal.org/sites/default/files/Badges/OBv2p0Final/index.html#intro-example>
- Jalava, U., Palonen, T., Keskinen, S., & Kontkanen, L. (1999). *Osaaminen yrityksessä*. Turku: Turun Yliopisto, täydennyskoulutuskeskus.
- Karjalainen, A. & Karjalainen, T. (2016). *Osumia: Osaamisen käsite*. ePooki, verkkoartikkeli. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 22. Viitattu 29.04.2020. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2016051812471>
- Karjalainen, H. (2014). *Open Badges -osaamismerkit yleisesittely 2014*. LinkedIn SlideShare, verkkoesitelmä. 17.04.2014. Discendum Oy. Viitattu 04.05.2020. <https://www.slideshare.net/mediheli/open-badges-osaamismerkit-yleisesittely-2014>

Kiilakoski, T. (2016). *Opimme eri tavoin. Miten kunnioittaa, tunnistaa ja tunnustaa opittua?* Nuorisotutkimusverkosto, verkkoesitelmä. 08.11.2016. Viitattu 05.05.2020. <https://docplayer.fi/40360782-Opimme-eri-tavoin-miten-kunnioittaa-tunnistaa-ja-tunnustaa-opittua-tomi-kiilakoski.html>

Kullaslahti, J. & Yli-Kauppila, A. (2014). *Osaamisperustaisuudesta tekoihin*. Osaamisperustaisuus korkeakouluissa (ESR) –hankkeen loppujulkaisu. Turun yliopiston Brahea-keskuksen julkaisuja 3. Turku: Turun yliopiston Brahea-keskus, Turun yliopisto. Viitattu 01.06.2020. <https://docplayer.fi/4055695-Jaana-kullaslahti-anu-yli-kauppila-toim-osaamisperustaisuudesta-tekoihin-osaamisperustaisuus-korkeakouluissa-esr-hankkeen-loppujulkaisu.html>

Lintula-Göcmen, H. & Nurminen, R. (2011). *Valmentava perehdyttäminen*. Teoksessa Nurminen, R. (toim.) Tulevaisuuden erityisosaaminen erikoissairaanhoidossa. Turun ammattikorkeakoulun raportteja 113. Turku: Turun ammattikorkeakoulu. Viitattu 01.06.2020. <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522162038.pdf#page=55>

Manka, M. & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Helsinki: Talentum Pro. Viitattu 01.05.2020. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.lillukka.samk.fi/teos/BAX-BBXAUGGBJXAB>

Mozilla. (2015). *Badge Baking*. Github, verkkorepositorio. Viitattu 04.05.2020. <https://github.com/mozilla/openbadges-backpack/wiki/Badge-Baking>

Mozilla Foundation. (2020). *What is the Open Badges Infrastructure?* Open Badges Help, verkkosivut. Viitattu 04.05.2020. <https://support.mozilla.org/en-US/kb/what-open-badges-infrastructure>

Mozilla Wiki. (2020). *Badges/FAQs*. Mozilla Wiki, verkkosivut. Viitattu 04.05.2020. <https://wiki.mozilla.org/Badges/FAQs>

My Open Badge. (2020). *Open Badges' versions*. My Open Badge, verkkosivut. Viitattu 04.05.2020. <https://myopenbadge.com/en/open-badge-en/open-badges-versions/>

OKM. (2016). *Ammatillisen koulutuksen reformi*. Opetus- ja kulttuuriministeriö, verkkosivut. Viitattu 02.05.2020. <https://minedu.fi/amisreformi>

Open Badge Factory. (2020). *Celebrate Learning! - Open Badge Factory*. Open Badge Factory, verkkosivut. Viitattu 27.05.2020. <https://openbadgefactory.com/>

Open Badge Passport. (2020). *FAQ*. Open Badge Passport, verkkosivut. Viitattu 04.05.2020. https://openbadgepassport.com/faq_fi/

OpenBadges. (2020). *Discover Open Badges*. OpenBadges, verkkosivut. Viitattu 03.05.2020. <https://openbadges.org/>

Opetushallitus. (2020). *Tutkintojen viitekehykset*. Opetushallitus, verkkosivut. Viitattu 03.05.2020. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tutkintojen-viitekehykset>

- Opintokeskus Sivis. (2020). *Osaamisen tunnistaminen*. Opintokeskus Sivis, verkkosivut. Viitattu 25.05.2020. <https://www.ok-sivis.fi/tunnista-ja-tunnusta-osaamisen/osaamisen-tunnistaminen.html>
- Oppiminen Online. (2020). *Mikä on Oppiminen Online?* Oppiminen Online, verkkosivut. Viitattu 21.05.2020. <http://www.oppiminenonline.com/hanke-info/>
- Otala, L. (2008). *Osaamispääoman johtamisesta kilpailuetu*. Helsinki: WSOYpro.
- Paananen, H. (2020). Lehtori ja asiantuntija, HAMK Edu-tutkimusyksikkö, Hämeen ammattikorkeakoulu. Henkilökohtainen tiedonanto verkkoneuvottelussa 06.05.2020.
- Paananen, H. & Rusanen, T. 2019. *Osaamisperusteisuutta tukevan osaamismerkkiohjelmiston valinta*. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 84. Hakupäivä 01.05.2020. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2019102434660>.
- Pakanen, L. (2018). *Digitaaliset osaamismerkit – Open Badges*. Opintokeskus Sivis, verkkoesitelmä. 02.10.2018. Viitattu 06.05.2020. http://www.kansalaisareena.fi/ka2016/wp-content/uploads/2019/01/Digitaaliset-osaamismerkit_valikko.pdf
- Pellonpää, S. (2017). *Perehdyttämisen kehittäminen – osana osaamisen kehittämistä*. AMK-opinnäytetyö. Lahden ammattikorkeakoulu. Viitattu 02.06.2020. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/130924/Pellonpaa_Sari.pdf?sequence=1
- Ruokoski, E. (2017). *Osaamisen anatomia*. SmartUp, verkkoblogi. 16.09.2017. Viitattu 01.05.2020. <https://www.smartup.fi/2017/09/16/osaamisen-anatomia/>
- SAMK. (2020). *SAMK strategia, visio ja tehtävä*. Satakunnan ammattikorkeakoulu, verkkosivut. Viitattu 05.05.2020. <https://www.samk.fi/tietoa-meista/strategia/>
- SAMK. (2020). *Tietoa meistä*. Satakunnan ammattikorkeakoulu, verkkosivut. Viitattu 28.04.2020. <https://www.samk.fi/tietoa-meista/>
- Saranpää, M. & TUNNE5-työryhmä. (2009). *Osaamisen tunnistaminen – työkirja ammattikorkeakouluille*. Haaga-Helian ammattikorkeakoulun hankejulkaisu. Helsinki: Edita. Viitattu 03.05.2020. <http://www.haaga-helia.fi/sites/default/files/Kuvat-ja-liitteet/Palvelut/Julkaisut/tyokirjaweb.pdf>
- Sporny, M. (2012). *What is JSON-LD?* Youtube, videopalvelusivusto. 19.06.2012. Viitattu 04.05.2020. <https://www.youtube.com/watch?v=vioCbTo3C-4>
- Tammilehto, M. (2016). *Mitä osaamisperusteisuus tarkoittaa?* Ohjaan.fi -hanke, verkkoartikkeli. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 02.05.2020. <https://ohjaan.fi/mita-osaamisperustaisuus-on/>
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (2020). *Ajankohtaista koronaviruksesta*. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, verkkosivut. Viitattu 29.05.2020. <https://thl.fi/fi/web/infektioaudit-ja-rokotukset/ajankohtaista/ajankohtaista-koronaviruksesta-covid-19>

TIEKE. (2020). *Osuvat taidot –hanke kehittää osaamismerkistön digitaidoille*. Tieto-yhteiskunnan kehittämiskeskus ry, verkkosivut. Viitattu 02.06.2020.

<https://tieke.fi/hankkeet/osuvat-aidot/>

Viitala, R. (2005). *Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön*. [Helsinki]: Inforviestintä.

Viitala, R. (2013). *Henkilöstöjohtaminen: Strateginen kilpailutekijä* (4. uud. p.). Helsinki: Edita. Viitattu 01.05.2020. [https://www.ellibslibrary.com/book/978-951-37-](https://www.ellibslibrary.com/book/978-951-37-6358-9)

[6358-9](https://www.ellibslibrary.com/book/978-951-37-6358-9)

Wahlman, J. (2020). *SAMKissa Suomen laadukkainta opetusta – Monipuolisia osaajia maakunnan yrityksiin*. Satakunnan ammattikorkeakoulu, verkkoartikkeli.

17.03.2020. Viitattu 05.05.2020. <https://www.samk.fi/uutiset/samkissa-suomen-laadukkainta-opetusta-monipuolisia-osaajia-maakunnan-yrityksiin/>

Osaamismerkki 1

Testiprojektin alla oleva osaamismerkki. Kuuluu Osaamismerkkiperhe 1.

OMISTAJA
Saajan nimi

MYÖNTÄJÄ
SAMKTEST

PROJEKTI
Osaamismerkkiperhe 1

ISSUE DATE
muutama sekunti sitten

BADGE DATA
[Download Open Badge](#)

BADGE VIEW POLICY
View policy - available for anyone

EVIDENCE VIEW POLICY
View policy - available for anyone

Task no. 1

Merkin saa pyytämällä, ei todistevaatimuksia.



Osaamismerkki 1

Merkin saamiseksi pitää osata testata merkkijärjestelmiä.

Offered By
SAMKTEST

Issued On
May 24, 2020

Verified

Last verified by Badgr on
May 24, 2020

[Re-verify Badge](#)

EARNING CRITERIA

The recipient of this badge has successfully completed the required earning criteria.

Luo merkki Badgr-osaamismerkkijärjestelmään.

We Issue [Open Badges](#)

[View JSON](#)

ONNEA, OLET SAANUT MERKIN!

Tämä merkki on myönnetty: Etunimi Sukunimi



OSAAMISMERKKI 1

Myöntäjä: SAMKTEST

Myönnetty: 24.5.2020

Erääntyä: 24.5.2021

**Testimerkki niille, jotka ovat ylittäneet rajansa ja
osaavat testata!**

KRITEERIT

Henkilön täytyy osata seuraavat:

1. Täytyy osata luoda osaamismerkki kolmeen eri osaamismerkkijärjestelmään.
2. Täytyy myöntää merkki jokaisesta järjestelmästä.
3. Täytyy raportoida järjestelmän toimivuudesta tähän työhön.

KIRJAUDU

 Lataa tämä merkki

 En halua tätä merkkiä

Osaamismerkit Satakunnan ammattikorkeakoulussa

Kyselyn tavoitteena on kartoittaa Satakunnan korkeakoulun henkilökunnan mielipiteitä osaamismerkeistä, niiden hyödyistä tai haitoista ja siitä, voitaisiinko osaamismerkkejä käyttää opetuksen ja henkilöstön osaamisen tunnistamisen apuvälineinä.

Osaamismerkit (Digital Open Badges) ovat sähköisiä merkkejä osaamisesta, jonka jokin taho on tunnistanut osaajassa ja tämän perusteella myöntänyt tunnustuksen osaamismerkin muodossa osaajalle. Osaamismerkkien tarkoituksena on tuoda näkyväksi näkymätöntä tai tunnustamatonta osaamista ja tehdä osaajalle ja osaajan työorganisaatiolle näkyvämmäksi osaajan osaamisprofiili ja tätä kautta organisaation osaamispääoma.

Osaamismerkkejä voisi olla esimerkiksi digipedagogisista taidoista, opetuksen järjestelmistä, digitaalisista työvälineistä ja muista seurattavista osaamisista tai pätevyyksistä, kuten luvista, turvallisuuskoulutuksista, perehdytyksestä ym. Osaamismerkit voisivat myös toimia opintopisteiden osaamisperusteisen tunnustamisen myöntämisessä, esimerkiksi opintojaksojen tai niiden osien merkitsemisessä osaamismerkkien avulla.

Osaamismerkkejä käytetään jo useissa eri korkeakouluissa sisäisen osaamisen tunnustamisessa (mm. TAMK, HAMK, OAMK, JAMK) Esimerkiksi linkissä eAMK-hankkeen osaamismerkit:

<https://www.eamk.fi/fi/projekti/tulostaulu/eamk-osaamismerkkiperhe-project-landing-page/>

Tämän kyselyn tuloksilla halutaan muodostaa käsitys SAMKin eri palveluiden näkökulmasta ja tarpeista osaamismerkkien käyttöön.

1. Mihin kuulut Satakunnan ammattikorkeakoulun organisaatiossa?

Valitse pääasiallinen toimialueesi tai yksikkösi.

Opetushenkilökunta
 Laatupalvelut
 Viestintäpalvelut
 Jatkuvan oppimisen palvelut
 Opetuspalvelut
 Opiskelijapalvelut
 Kansainvälisyyspalvelut
 Kirjastopalvelut
 Tutkimus ja yrittäjyys
 Hankesuunnittelu
 ICT- ja digitaaliset palvelut
 Tapahtumapalvelut
 Hankepalvelut
 HR-palvelut
 Kiinteistö- ja turvallisuuspalvelut
 Talous- ja hallintopalvelut

Osaamismerkeistä

1. Oletko ennen tätä kyselyä kuullut osaamismerkeistä?

Kyllä
 Ei

2. Missä olet kuullut osaamismerkeistä?

Olen vain kuullut/lukenut osaamismerkeistä ennen.

Olen saanut osaamismerkin.

Olen ollut tai olen mukana tekemässä osaamismerkkiä.

3. Mikä on mielipiteesi osaamismerkeistä?

Pidän osaamismerkkejä ja niiden käyttöä hyödyllisenä SAMKissa.

Pidän osaamismerkkejä hyödyllisinä, mutta en välttämättä SAMKissa.

En osaa sanoa.

En pidä osaamismerkkejä hyödyllisinä SAMKissa.

En pidä osaamismerkkejä lainkaan hyödyllisinä.

4. Missä näet osaamismerkeistä olevan hyötyä korkeakouluympäristössä?

Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen - esimerkiksi (useimmiten jo) olemassa olevien erinäisten osaamisten tunnistamista ja merkittämistä, jotka voivat olla yksilökohtaisia osaamisia tai tunnistettuja organisaatio-osaamisia.

Pätevyysien keskittäminen ja hallinnointi - esimerkiksi erilaisten koulutuksien ja sisältöjen kuten laboratorio-, laite- ja toimintapätevyysien hallinnointi osaamismerkein.

Henkilöstön osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen

Opiskelijoiden osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen

Pätevyysien keskittäminen ja hallinnointi

En osaa sanoa

Osaamismerkeistä SAMK:ssa

5. Näetkö mahdollisia käyttötarkoituksia osaamismerkeille organisaatiossa?

Kyllä ja näen niiden olevan hyödyllisiä.

Kyllä, mutta en ole varma niiden hyödyllisyydestä.

En osaa sanoa.

En, mutta ne saattaisivat olla hyödyllisiä.

En, enkä näe niiden olevan hyödyllisiä.

6. Jos vastasit näkeväsi jotain mahdollisia sovelluksia osaamismerkeille SAMK:ssa, vastaatko tähän lyhyesti mitä:**7. Näetkö mahdollisia käyttötarkoituksia osaamismerkeille omassa työssäsi?**

Kyllä ja näen niiden olevan hyödyllisiä.

Kyllä, mutta en ole varma niiden hyödyllisyydestä.

En osaa sanoa.

En, mutta ne saattaisivat olla hyödyllisiä.

En, enkä näe niiden olevan hyödyllisiä.

8. Jos vastasit näkeväsi jotain mahdollisia sovelluksia osaamismerkeille työssäsi SAMK:ssa, vastaatko tähän lyhyesti mitä:**9. Vapaa sana, jos haluat kertoa mielipiteesi osaamismerkeistä, osaamisen todentamisesta ym.:****10. Voit jättää yhteystiedot tähän, jos haluat osallistua osaamismerkkien myöhempään suunnitteluun ja mahdolliseen käyttöönottoon SAMK:ssa.**

Osaamismerkkin selvitys- ja suunnittelulomake

Päivämäärä

Mikä on osaamismerkkin tarkoitus?
Mitä osaamisia merkillä tuodaan esille?
Miten osaamismerkki auttaa osaajaa?

Osaamismerkki
Mikä on merkin nimi?

Osaamismerkkin tekijät

Määrittely	Ilme	Ylläpito	Myöntäjä
Mihin perustuen tehdään merkitys?	Kuka vastaa merkin visuaalisesta ilmeestä?	Kuka päivittää merkkiä?	Kuka myöntää merkkiä?

Osaamismerkkin tiedot

Nimi	Tyyppi	Tarkoitus	Kuvaus
Onko nimi yksiselitteinen ja selvä?	Onko merkki osaamisen tunnustamiseen, hallinointiin vai mihin tarkoitukseen?	Mitä osaamista merkillä haetaan?	Miten selittäisit merkin tarkoituksen yksinkertaisesti ja lyhyesti?
Kriteerit	Todistaminen	Taso	Edeltävyys
Mitä pitää tehdä merkin saamiseksi?	Miten kriteerit pitää todistaa?	Onko merkillä tasoja ja mihin tämä kuuluu merkkikokonaisuudessa?	Onko merkillä edeltäviä vaatimuksia tasoihin liittyen?

Osaamismerkkin toiminta

Myöntäminen	Saaminen	Voimassaolo	Vieminen
Kuka myöntää ja missä?	Miten merkki myönnetään, haetaanko merkkiä, annetaanko automaattisesti vai myönnetään väliajoin?	Onko merkillä ajallisia rajoituksia myönnettäessä?	Voiko merkkiä viedä muihin palveluihin tai järjestelmiin? Ovatko kriteerit soveltuvia muiden organisaatioiden kanssa?

Osaamismerkkin kuva (tai linkki kuvaan)**Muuta, huomioita, muistiinpanoja**

--	--

Hyväksyntä

Allekirjoitus

Paikka

Osaamismerkit

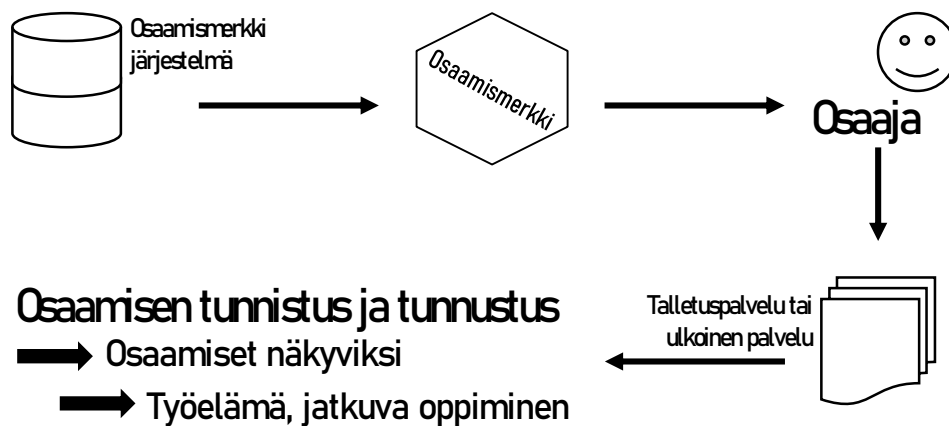
Myöntäjän ohje – versio 1.0

Sisältö:

Osaamismerkkijärjestelmä	2
Open Badge Factory	3
Osaamismerkit	4
Hallinnointi	5
Myöntäminen	6

Osaamismerkkijärjestelmä

Osaamista tunnistavan ja tunnustavan prosessin takana osaamismerkeissä on **osaamismerkkijärjestelmä**. Osaamismerkkijärjestelmässä luodaan ja myönnetään osaamismerkit, jotka osaamismerkin vastaanottaja vie johonkin talletuspalveluun kuten osaamismerkkipassiin.



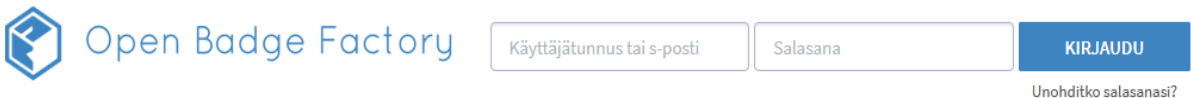
Osaamismerkkijärjestelmässä osaamismerkejä luodaan organisaation alle, joka toimii ns. **myöntäjäorganisaationa**. Myöntäjäorganisaatiossa voi olla useita eri käyttäjiä, hallinnoijia, myöntäjiä ja luoja, saman organisaation alla. Myöntäjänä voi olla eri henkilö kuin osaamismerkin luoja samasta organisaatiosta. Osaamismerkkijärjestelmässä näkee myös tilastollista tietoa mm. osaamismerkkien saajamääristä ja organisaatioon kuuluvista kokonaisuuksista.

Open Badge Factory

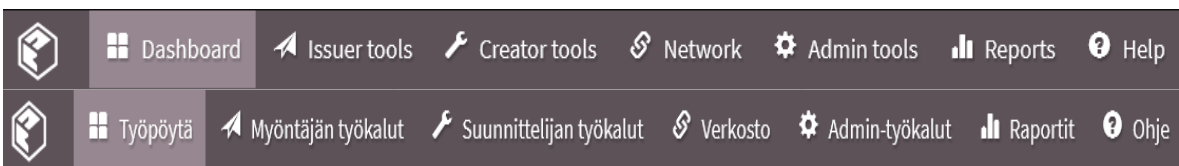
Osaamismerkkijärjestelmänä toimii **Open Badge Factory** (OBF) ja tähän liitetty osaamismerkkipassi **Open Badge Passport** (OBP). Osaamismerkit luodaan ja myönnetään OBF-järjestelmästä ja viedään joko OBP-passiin tai muuhun osaamismerkkien tallennuspalveluun.

Osaamismerkkijärjestelmä toimii selaimessa osoitteessa:

<https://openbadgefactory.com/c/user/login>



Jotta järjestelmään voidaan kirjautua täytyy hallinnoijan luoda ensin tunnus järjestelmässä olevaan organisaatioon ja asettaa tälle rooli (**myöntäjä**, **luoja** tai **hallinnoija**). Järjestelmään kirjautumisen jälkeen ohjautut työpöydälle.



OBF-järjestelmässä löytyy eri näkymät eri rooleille. Tämän lisäksi OBF-järjestelmän valikko sisältää myös kaikille näkyvät raportti- ja ohjeosiot. Roolin mukaan tämän työkalut näkyvät valikossa eri tavoin ja vain hallinnoijat näkevät kaikki työkalut valikkorivillä. Järjestelmää voi käyttää myös eri kielillä, mm. englantia, ranskaa ja saksaa.

Osaamismerkkit

Osaamismerkillä tunnustetaan tunnistettua osaamista, joka on usein muutoin tunnustamatonta, esim. ei ole osana tutkintoa tai muuta pätevyyttä tunnustettu. Merkillä saadaan tämänkaltainen osaaminen tuotua esille ja osaksi näkyvää osaajan osaamisprofiilia ja tätä kautta myös osaajan organisaation osaamispääomaa. Merkkien ei ole pakko myöskään rajoittua osaamisen tunnistamiseen tai tunnustamiseen, vaan merkeillä voidaan myös hallinnoida erillisiä pätevyyksiä ja lupia, esim. konekäyttölupia, mille ei muutoin ole osaamisesta muodostuvaa todistetta olemassa.



Osaamismerkki itsessään on kuvatiedosto, johon on liitetty metadatan linkitetyn kontekstin avulla. Tämä metadata sisältää merkin yleiset tiedot, merkin myöntäjän tiedot sekä uniikin, yksilökohtaisen myönnetyn merkki-instanssin tiedot. Osaamismerkkin saamiseksi on määritetty suorituskriteerit; ne osaamiset mitkä pitää todistaa merkin saamiseksi. Osaamismerkkit voivat olla riippumattomia muista tai osa jotain kokonaisuutta ja merkeille voidaan asettaa edeltävyys- ja tasovaatimuksia muihin merkkeihin.

Osaamismerkit - Hallinnointi

Osaamismerkkejä voidaan hallinnoida suunnittelijan ja hallinnoijan roolissa, myöntäjän roolissa merkkejä voi **vain** tarkastella ja myöntää. OBF-järjestelmän **Suunnittelijan työkalujen Merkkikirjastossa** voit luoda, tarkastella ja muokata tehtyjä osaamismerkkejä.

Suunnittelijan työkalut / Merkkikirjasto

Merkkikirjasto

Metamerkit

Merkkihakemukset

Kuvakirjasto

Kriteerisivupohjat

Lomakepohjat

Viitekehukset

Järjestä muokkausajan mukaan Järjestä otsikon mukaan

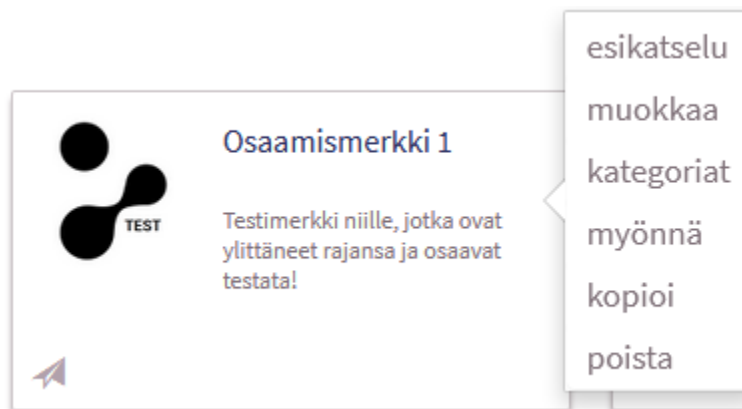
suodata



kaikki



Valitsemalla merkin voit esikatsella, muokata, myöntää, kopioida ja poistaa aikaisemmin luomasi merkin, hallinnoija voi poistaa kenen tahansa organisaation osaamismerkin.

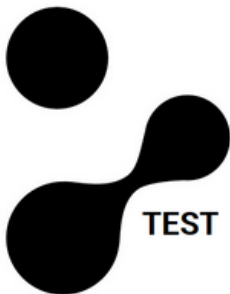


Osaamismerkit - Myöntäminen

Pääset myöntämään osaamismerkin **Myöntäjän työkalujen Myönnä merkki**-osion kautta myöntäjän, suunnittelijan että hallinnoijan rooleissa. Täältä valitset myönnettävän merkin.



Ohjeet myöntäjille



OSAAMISMERKKI 1



SAMKTEST

@student.samk.fi

Avainsanat: merkki, testi, UAS

Testimerkki niille, jotka ovat ylittäneet rajansa ja osaavat testata!

Henkilön täytyy osata seuraavat:

1. Täytyy osata luoda osaamismerkki kolmeen eri osaamismerkkijärjestelmään.
2. Täytyy myöntää merkki jokaisesta järjestelmästä.
3. Täytyy raportoida järjestelmän toimivuudesta tähän työhön.

Merkin myöntäminen etenee **viidessä** vaiheessa; esikatselu, merkin lisätiedot tai ehdot, vastaanottajat (saajat), viestipohjan muokkaus ja lopuksi vahvistaminen ja merkin myöntäminen. Merkin vastaanottajat voidaan kopioida suoraan sähköpostilistana (osoite/rivi). Jos merkille oli määritetty merkkiä luodessa viestipohja, näkyy tämä neljännessä vaiheessa ja tätä voidaan soveltaa tästä. Lopuksi varmistetaan tiedot ja osaamismerkki on nyt myönnetty osaajilleen!

Osaamismerkit

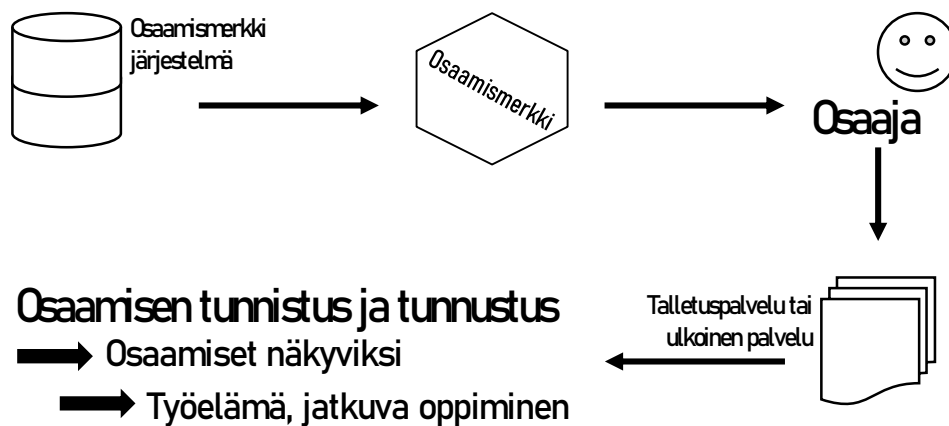
Saajan ohje – versio 1.0

Sisältö:

Osaamismerkkipassi	2
Open Badge Passport	3
Osaamismerkit	5
Osaamismerkin saaminen	6
Osaamismerkin säilytys	7
Osaamismerkin vieminen	8

Osaamismerkkipassi

Osaamista tunnistavan ja tunnustavan prosessin takana osaamismerkeissä on osaamismerkkijärjestelmä. Osaamismerkkijärjestelmässä luodaan ja myönnetään osaamismerkit, jotka osaamismerkin vastaanottaja vie johonkin **talletuspalveluun** kuten **osaamismerkkipassiin**.



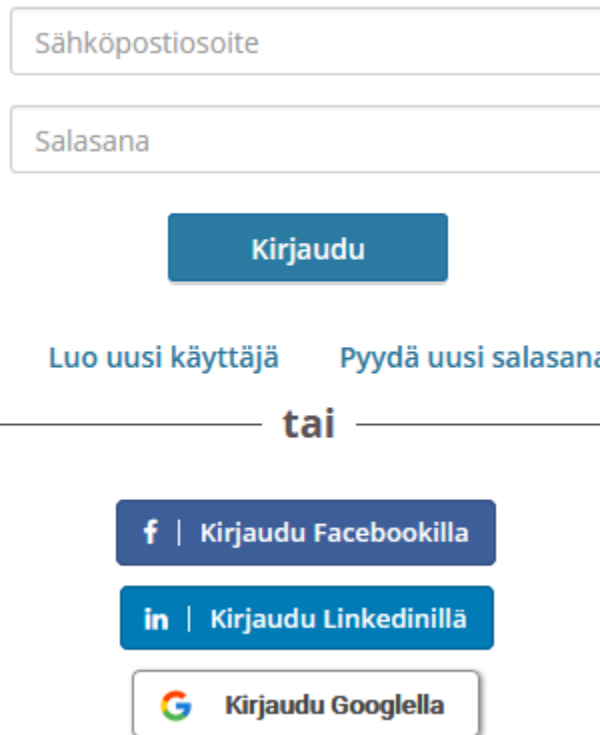
Osaamismerkin talletuspalvelua voidaan kutsua myös osaamismerkkipassiksi ja –lompakoksi järjestelmästä riippuen. Osaamismerkkijärjestelmästä saatu osaamismerkki ei ole rajoitettu säilytettäväksi vain tämän omassa talletuspalvelussa, vaan saaja voi viedä tämän lähes mihin tahansa saman standardin talletuspalveluun. Osaamismerkejä voidaan joistain talletuspalveluista viedä eteenpäin kolmannen osapuolen palveluihin, esim. LinkedIn- ja Facebook-palveluihin.

Open Badge Passport

Osaamismerkkipassina toimii **Open Badge Passport (OBP)**. Osaamimerkit luodaan ja myönnetään OBF-järjestelmästä ja viedään joko OBP-passiin tai muuhun osaamismerkkien tallennuspalveluun.

Osaamismerkkipassi toimii selaimessa osoitteessa:

<https://openbadgepassport.com/>



The image shows a login interface for the Open Badge Passport system. It consists of two input fields: the top one is labeled 'Sähköpostiosoite' (Email address) and the bottom one is labeled 'Salasana' (Password). Below these fields is a blue button labeled 'Kirjaudu' (Log in). Underneath the button are two links: 'Luo uusi käyttäjä' (Create new user) and 'Pyydä uusi salasana' (Request new password). A horizontal line with the word 'tai' (or) in the center separates these links from three social media login buttons: 'f | Kirjaudu Facebookilla' (Log in with Facebook), 'in | Kirjaudu LinkedInillä' (Log in with LinkedIn), and 'G | Kirjaudu Googlella' (Log in with Google).

Jotta järjestelmään voidaan kirjautua täytyy saajan ensin luoda käyttäjätili osaamismerkkipassiin, mutta käyttäjä voi myös linkittää passin suoraan ulkoiseen palveluun kuten LinkedIn, Facebook tai Google.

Open Badge Passport

Kirjaututtuasi osaamismerkkipassiin voit työpöydältä tarkastella viimeaikaisia tapahtumia, saatuja ja odottavia merkkejä sekä profiilitietojasi.

The screenshot shows the Open Badge Passport user interface. At the top, there is a navigation bar with the logo and the text "Open Badge Passport". To the right of the logo are navigation links: "ETUSIVU", "MERKIT", "PROFIILI", "GALLERIA", and "SEURANNASSA". Further right are links for "Käyttäjätilini" and "Kirjaudu ulos" next to a user profile icon.

The main content area is titled "Tervetuloa Open Badge Passport". It is divided into three main sections:

- Ilmoitukset >**: A notification section with a red circle icon and the text "Olet ajan tasalla!".
- Merkit >**: A section for badges. It features a "Hae merkkiä" button and three statistics: "4 Merkit", "0 Merkin katselukerrat", and "4 Jaetut merkit". Below this, there is a section for "Odottavat merkit" with a "TEST" icon and a "Viimeisimmät merkit" label.
- Profiili >**: A profile section with a "Muokkaa" button. It shows a placeholder for a profile picture, a privacy notice "Näky vain rekisteröityneille käyttäjille", and a progress bar indicating "90% valmis". Below the progress bar, there is a section titled "Vinkkejä hyvään profiiliin" with two tips: "Aseta sijaintisi kartalle" and "Tiestikö, että voit parantaa profiiliasi lisäämällä siihen sivuja."

Merkit osiossa voit vastaanottaa ja hakea osaamismerkkejä, **Profiilissa** voit määrittää julkiset tietosi, kuvan ja mm. suosituimmat osaamismerkkisi, **Galleriassa** voit selata saatavilla olevia merkkejä ja näiden suoritusvaatimuksia ja **Seurannassa** voit seurata haluamiasi merkkejä, henkilöitä ja tarkastella tilastoja merkeistäsi.

Osaamismerkkit

Osaamismerkillä tunnustetaan tunnistettua osaamista, joka on usein muutoin tunnustamatonta, esim. ei ole osana tutkintoa tai muuta pätevyyttä tunnustettu. Merkillä saadaan tämänkaltainen osaaminen tuotua esille ja osaksi näkyvää osaajan osaamisprofiilia ja tätä kautta myös osaajan organisaation osaamispääomaa. Merkkien ei ole pakko myöskään rajoittua osaamisen tunnistamiseen tai tunnustamiseen, vaan merkeillä voidaan myös hallinnoida erillisiä pätevyyksiä ja lupia, esim. konekäyttölupia, mille ei muutoin ole osaamisesta muodostuvaa todistetta olemassa.




Osaamismerkki itsessään on kuvatiedosto, johon on liitetty metadatan linkitetyn kontekstin avulla. Tämä metadata sisältää merkin yleiset tiedot, merkin myöntäjän tiedot sekä uniikin, yksilökohtaisen myönnetyn merkki-instanssin tiedot. Osaamismerkkin saamiseksi on määritetty suorituskriteerit; ne osaamiset mitkä pitää todistaa merkin saamiseksi. Osaamismerkkit voivat olla riippumattomia muista tai osa jotain kokonaisuutta ja merkeille voidaan asettaa edeltävyys- ja tasovaatimuksia muihin merkkeihin.

Osaamismerkin saaminen

Kun sinulle myönnetään osaamismerkki saat sähköpostin, joka sisältää linkin osaamismerkin lunastamiseen. OBF tehdyt osaamismerkit voit ladata kuvatiedostona linkistä ja viedä toiseen palveluun, mutta jos sinulla on OBP-passi voit kirjautua tilillesi ja vastaanottaa merkin OBP-passiisi suoraan. Kun viet merkin osaamismerkkipassiisi sinun asettaa näkyvyysasetukset osaamismerkille.

Aseta merkin näkyvyys ?

Aseta merkin näkyvyys valitsemalla yksi alla olevista vaihtoehtoista.



YKSITYINEN



**OPEN BADGE
PASSPORT**



JULKINEN

- **Merkkisi on yksityinen, ja vain sinä näet sen.**
- Yhteisölliset ominaisuudet eivät ole käytettävissä. Yhteisöllisiin ominaisuuksiin kuuluu mm. muiden osaamismerkkien saajien näkeminen, suosittelut, kommentit ja onnittelut.
- Merkin jakaminen ei ole käytettävissä.

Osaamismerkin säilytys

Osaamismerkkiä voi säilyttää jossain talletuspalvelussa kuten Open Badge Passport -osaamismerkkipassissa, Badge Wallet –osaamismerkkilompakossa tai ihan kuvatiedostona päätelaitteessa tarpeen mukaan.

[Näytä](#)[Asetukset](#)[Yhteisö](#)[Lataa](#)[Poista](#)

OSAAMISMERKKI 1

Myöntäjä: [SAMKTEST](#)

Myönnetty: 24.5.2020

Erääntyy: 24.5.2021 (351 päivän kuluttua)

Saaja:

Testimerkki niille, jotka ovat ylittäneet rajansa ja osaavat testata!

[Tarkista tämä merkki...](#)

KRITEERIT

[Avaa kriteerit...](#)

Henkilön täytyy osata seuraavat:

1. Täytyy osata luoda osaamismerkki kolmeen eri osaamismerkkijärjestelmään.
2. Täytyy myöntää merkki jokaisesta järjestelmästä.
3. Täytyy raportoida järjestelmän toimivuudesta tähän työhön.

Jos osaamismerkissä ei ole umpeutumispäivämäärää on tämä validi niin kauan kuin myöntäjäorganisaatio on olemassa, ja tämän jälkeen osaamismerkki on toimiva rakenteellisesti mutta myöntäjä näkyy vain umpeutuneena.

Osaamismerkin vieminen

Osaamismerkin voi viedä kuvatiedostona palvelusta toiseen helposti. Merkin voi myös viedä kolmannen osapuolen palveluun usealla eri tapaa jakamalla OBP-passista. Esimerkkinä alla vieminen LinkedIn-palveluun kun osaamismerkin Yhteisö-välilehdeltä valitaan tämä.



Jaa LinkedIniin

Tee taitosi, osaamisesi ja saavutuksesi näkyviksi verkostoillesi ja tule löydettyksi! Lisää tämä Open Badge -merkki LinkedIn-profiiliisi:

 | Lisää profiiliin

Lisää tämä Open Badge -merkki päivityksenä uutisvirtaan:

 | Jaa

Lisää Open Badge -merkki LinkedIniin

Käytä alapuolella olevia Kopioi-painikkeita täyttääksesi kentät LinkedInin Certification-osiossa.

 **Add to profile** Napsauta tästä, mikäli LinkedIn-ikkuna ei avaudu automaattisesti.

Nimi

Osaamismerkki 1



Myötävä organisaatio

SAMKTEST



Merkin ID

OPENBADGEPASSPORT-231487



Ajanjakso

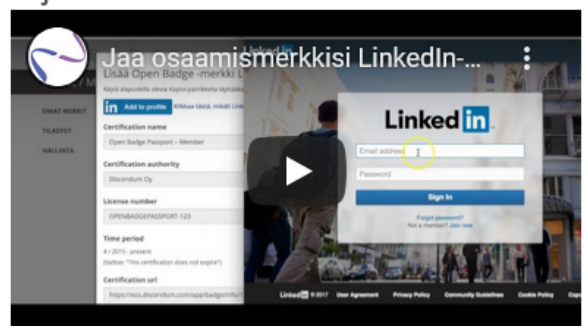
5 / 2020 - 5 / 2021

Merkin URL

<https://openbadgepassport.com/app/badg>



Ohjevideo



Osaamismerkit

Tekninen ohje – versio 1.0

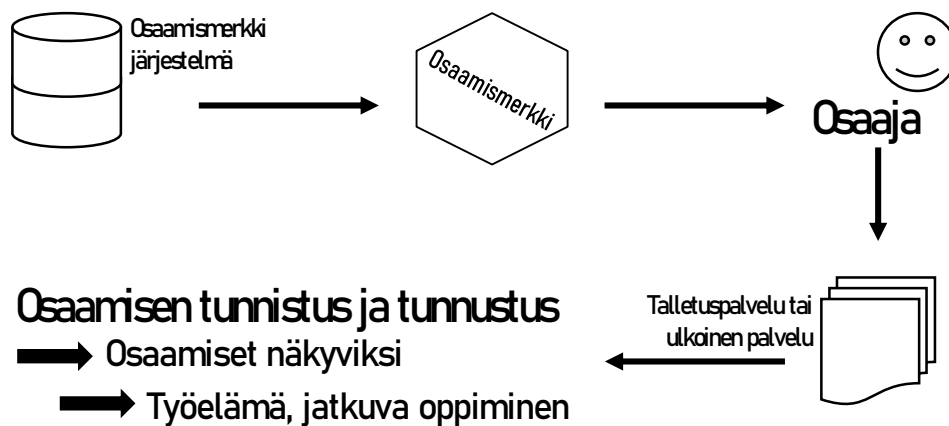
Sisältö:

Osaamismerkkijärjestelmä	2
Open Badge Factory	3
Roolit ja näiden työkalut	4
Käyttäjän lisääminen	6
Osaamismerkkipassi	7
Open Badge Passport	8
Osaamismerkit	10
Hallinnointi	11
Luominen	12
Päivittäminen	14
Myöntäminen	15
Poistaminen	16
Edeltävyydet ja tasot	17
Osaamismerkkikokoelmat	18
Osaamismerkkiperheet	19

Englanniksi tarkemmat ohjeet löytyvät sivulta:
<https://openbadgefactory.com/help/>

Osaamismerkkijärjestelmä

Osaamista tunnistavan ja tunnustavan prosessin takana osaamismerkeissä on **osaamismerkkijärjestelmä**. Osaamismerkkijärjestelmässä luodaan ja myönnetään osaamismerkit, jotka osaamismerkin vastaanottaja vie johonkin talletuspalveluun kuten osaamismerkkipassiin.



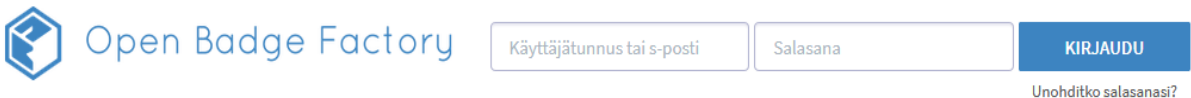
Osaamismerkkijärjestelmässä osaamismerkejä luodaan organisaation alle, joka toimii ns. **myöntäjäorganisaationa**. Myöntäjäorganisaatiossa voi olla useita eri käyttäjiä, hallinnoijia, myöntäjiä ja luoja, saman organisaation alla. Myöntäjänä voi olla eri henkilö kuin osaamismerkin luoja (suunnittelija tai hallinnoija) samasta organisaatiosta. Osaamismerkkijärjestelmässä näkee myös tilastollista tietoa mm. osaamismerkkien saajamääristä ja organisaatioon kuuluvista kokonaisuuksista.

Open Badge Factory

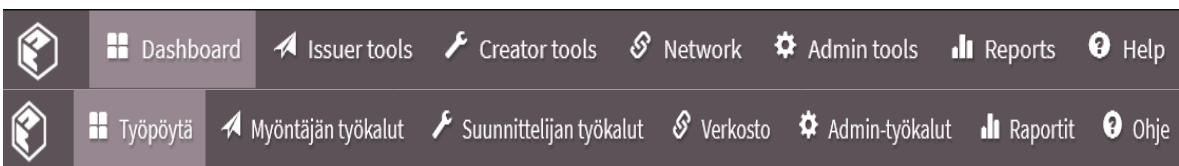
Osaamismerkkijärjestelmänä toimii **Open Badge Factory** (OBF) ja tähän liitetty osaamismerkkipassi **Open Badge Passport** (OBP). Osaamismerkit luodaan ja myönnetään OBF-järjestelmästä ja viedään joko OBP-passiin tai muuhun osaamismerkkien tallennuspalveluun.

Osaamismerkkijärjestelmä toimii selaimessa osoitteessa:

<https://openbadgefactory.com/c/user/login>



Jotta järjestelmään voidaan kirjautua täytyy hallinnoijan luoda ensin tunnus järjestelmässä olevaan organisaatioon ja asettaa rooli (**myöntäjä**, **suunnittelija** tai **hallinnoija**). Järjestelmään kirjautumisen jälkeen ohjautut työpöydälle.



OBF-järjestelmässä löytyy eri näkymät eri rooleille. Tämän lisäksi OBF-järjestelmän valikko sisältää myös kaikille näkyvät raportti- ja ohjeosiot. Roolin mukaan tämän työkalut näkyvät valikossa eri tavoin ja vain hallinnoijat näkevät kaikki työkalut valikkorivillä. Järjestelmää voi käyttää myös eri kielillä, mm. englantia, ranskaa ja saksaa. **Verkostot** näkyvät myös suunnittelijaroolille.

Roolit ja niiden työkalut

Myöntäjän työkaluissa löytyvät seuraavat toiminnot:

Myönnä merkki	Voit myöntää olemassa olevan osaamismerkkin
Merkkihakemukset	Voit käsitellä osaamismerkkihakemuksia
Viestipohjat	Voit luoda viestipohjan saatteeksi merkille
Vastaanottajalistat	Voit luoda valmiin saajaryhmän esim. tiimille

Tärkein toiminto myöntäjälle on **Myönnä merkki**, pohjat ja listat ovat hyviä hyödyntää jos tulee paljon massamerkitettyä osaajia jatkossa.

Suunnittelijan työkaluissa löytyvät seuraavat toiminnot:

Merkkikirjasto	Tarkastele merkkikokoelmaa ja luo uusia merkkejä
Metamerkit	Luo merkin jolla on riippuvaisuuksia muihin
Merkkihakemukset	Voit käsitellä osaamismerkkihakemuksia
Kuvakirjasto	Lisää valmiita kuvapohjia osaamismerkkejä varten
Kriteerisivupohjat	Luo sivusto kriteereille esim. yhteinen rakenne
Lomakepohjat	Luo lomakepohja merkkien hakemiselle
Viitekehukset	Määrittele vastaavuustaso osaamismerkeille

Tärkein toiminto luojalle on **Merkkikirjasto**, Metamerkit tulevat aiheelliseksi kun aletaan luomaan paljon merkkejä, joilla on edeltävyyksiä ja muita merkkivaatimuksia.

Roolit ja niiden työkalut

Admin-työkaluissa löytyvät seuraavat toiminnot:

Käyttäjätunnukset	Hallinnoi ja luo uusia käyttäjiä
Organisaation tiedot	Muokkaa myöntäjäorganisaatiota
Merkin kielet	Määritä kielet, millä merkkejä voidaan tehdä
Aliorganisaatiot	Luo aliorganisaatio, esim. tiimi tai toimialue
Suunnittelukehys	Määrittele yleinen ohjeistus merkin tekijöille
Poistopyynnöt	Käsittele merkin saajien poistopyyntöjä
Valtuutusavain	Luo API-avain ulkoista palvelulinkkiä varten
LTI	LTI-integraation asetukset
Ulkoasu	Määrittele ns. organisaatiokuva (banneri)
Palvelun tilaus	Tarkastele ja muuta OBF-tilausta

Tärkeimmät toiminnot hallinnoijalle ovat

Käyttäjätunnukset, Organisaation tiedot ja Palvelun tilaus.

Hallinnoijan vastuulla on lisätä käyttäjät oikeisiin rooleihin, ylläpitää tilausta OBF-järjestelmästä ja varmistaa oikeat organisaatio- ja alaorganisaatiotiedot.

Rooleissa oikeudet menevät näin:

Hallinnoija > Suunnittelija > Myöntäjä

Suunnittelijalla on myöntäjää isommat oikeudet ja pääsy myös myöntäjän työkaluihin. Vastaavasti hallinnoija pääsee suunnittelijan ja myöntäjän työkaluihin.

Käyttäjän lisääminen

Käyttäjä lisätään hallinnoijana osiosta **Admin-työkalut** ja täältä **Käyttäjätunnukset**. Valitse **Luo uusi käyttäjätunnus**.



Määritä uuden kutsuttavan käyttäjän rooli, sähköpostiosoite ja paina Lähetä kutsu. Kutsutulle käyttäjälle saapuu hetken kuluttua sähköposti, jonka kautta hän pääsee luomaan tunnuksensa organisaation alle valittuun rooliin.

- Rooli
- Myöntäjä
 - Suunnittelija
 - Admin

Vastaanottajan osoite *

Valitse rooli ja syötä kutsuttavan käyttäjän sähköpostiosoite.

Lähetä kutsu

Odottavat kutsut

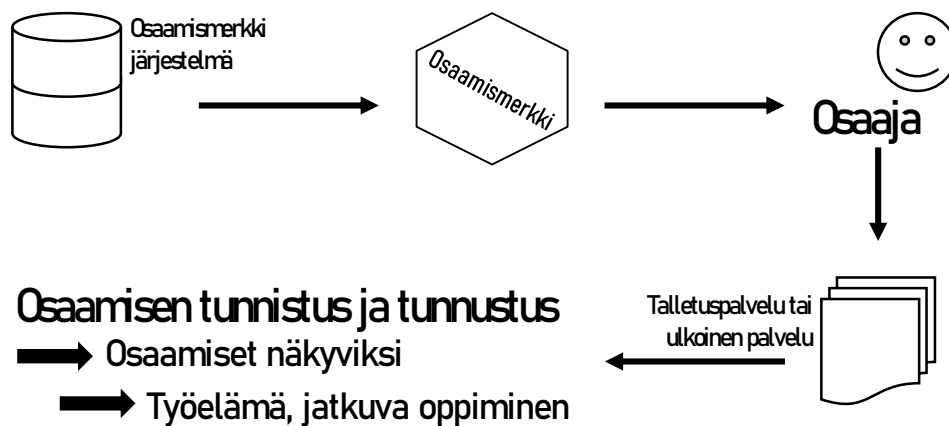
Rooli

Sähköpostiosoite

Jos kutsua ei ole vielä hyväksytty näkyy tämä odottavana kutsuna **Luo uusi käyttäjätunnus** –sivulla. Kun käyttäjä on hyväksynyt kutsun ja tehnyt käyttäjätilinsä voi hän kirjautua rooliinsa OBF-sivustolta.

Osaamismerkkipassi

Osaamista tunnistavan ja tunnustavan prosessin takana osaamismerkeissä on osaamismerkkijärjestelmä. Osaamismerkkijärjestelmässä luodaan ja myönnetään osaamismerkit, jotka osaamismerkin vastaanottaja vie johonkin **talletuspalveluun** kuten **osaamismerkkipassiin**.



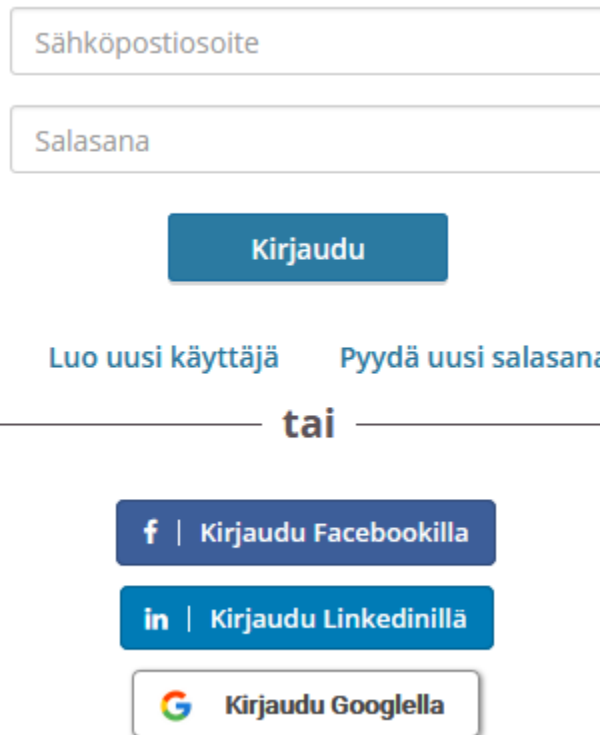
Osaamismerkin talletuspalvelua voidaan kutsua myös osaamismerkkipassiksi ja –lompakoksi järjestelmästä riippuen. Osaamismerkkijärjestelmästä saatu osaamismerkki ei ole rajoitettu säilytettäväksi vain tämän omassa talletuspalvelussa, vaan saaja voi viedä tämän lähes mihin tahansa saman standardin talletuspalveluun. Osaamismerkejä voidaan joistain talletuspalveluista viedä eteenpäin kolmannen osapuolen palveluihin, esim. LinkedIn- ja Facebook-palveluihin.

Open Badge Passport

Osaamismerkkipassina toimii **Open Badge Passport (OBP)**. Osaamimerkit luodaan ja myönnetään OBF-järjestelmästä ja viedään joko OBP-passiin tai muuhun osaamismerkkien tallennuspalveluun.

Osaamismerkkipassi toimii selaimessa osoitteessa:

<https://openbadgepassport.com/>



Sähköpostiosoite

Salasana

Kirjaudu

Luo uusi käyttäjä Pyydä uusi salasana

— tai —

f | Kirjaudu Facebookilla

in | Kirjaudu LinkedInillä

G | Kirjaudu Googlella

Jotta järjestelmään voidaan kirjautua täytyy saajan ensin luoda käyttäjätili osaamismerkkipassiin, mutta käyttäjä voi myös linkittää passin suoraan ulkoiseen palveluun kuten LinkedIn, Facebook tai Google.

Open Badge Passport

Kirjaututtuasi osaamismerkkipassiin voit työpöydältä tarkastella viimeaikaisia tapahtumia, saatuja ja odottavia merkkejä sekä profiilitietojasi.

Merkit osiossa voit vastaanottaa ja hakea osaamismerkkejä, **Profiilissa** voit määrittää julkiset tietosi, kuvan ja mm. suosituimmat osaamismerkkisi, **Galleriassa** voit selata saatavilla olevia merkkejä ja näiden suoritusvaatimuksia ja **Seurannassa** voit seurata haluamiasi merkkejä, henkilöitä ja tarkastella tilastoja merkeistäsi.

Osaamismerkit

Osaamismerkillä tunnustetaan tunnistettua osaamista, joka on usein muutoin tunnustamatonta, esim. ei ole osana tutkintoa tai muuta pätevyyttä tunnustettu. Merkillä saadaan tämänkaltaisen osaaminen tuotua esille ja osaksi näkyvää osaajan osaamisprofiilia ja tätä kautta myös osaajan organisaation osaamispääomaa. Merkkien ei ole pakko myöskään rajoittua osaamisen tunnistamiseen tai tunnustamiseen, vaan merkeillä voidaan myös hallinnoida erillisiä pätevyyksiä ja lupia, esim. konekäyttölupia, mille ei muutoin ole osaamisesta muodostuvaa todistetta olemassa.



Osaamismerkki itsessään on kuvatiedosto, johon on liitetty metadatan linkitetyn kontekstin avulla. Tämä metadata sisältää merkin yleiset tiedot, merkin myöntäjän tiedot sekä uniikin, yksilökohtaisen myönnetyn merkki-instanssin tiedot. Osaamismerkin saamiseksi on määritetty suorituskriteerit; ne osaamiset mitkä pitää todistaa merkin saamiseksi. Osaamismerkit voivat olla riippumattomia muista tai osa jotain kokonaisuutta ja merkeille voidaan asettaa edeltävyys- ja tasovaatimuksia muihin merkkeihin.

Osaamismerkit - Hallinnointi

Osaamismerkkejä voidaan hallinnoida luojan ja hallinnoijan roolissa, myöntäjän roolissa merkkejä voi vain tarkastella ja myöntää. OBF-järjestelmän **Suunnittelijan työkalujen Merkkikirjastossa** voit luoda, tarkastella ja muokata tehtyjä osaamismerkkejä.

Suunnittelijan työkalut / Merkkikirjasto

Merkkikirjasto

Järjestä muokkausajan mukaan Järjestä otsikon mukaan

Metamerkit

suodata



Merkkihakemukset

kaikki



Kuvakirjasto

Kriteerisivupohjat

Lomakepohjat

Viitekehukset



Luo uusi merkki



Osaamismerkki 1

Testimerkki niille, jotka ovat ylittäneet rajansa ja osaavat testata!

Valitsemalla merkin voit esikatsella, muokata, myöntää, kopioida ja poistaa aikaisemmin luomasi merkin, hallinnoija voi poistaa kenen tahansa organisaation osaamismerkin.



Osaamismerkit - Luominen

Osaamismerkin voit luoda OBF-järjestelmän **Suunnittelijan työkalujen Merkkikirjaston** kautta valitsemalla täältä **Luo uusi osaamismerkki**. Kun alat luomaan osaamismerkkiä sinulla pitäisi olla selvillä minkälaista osaamista varten olet merkkiä luomassa, millä ehdoin ja kenelle tarkoitettuna.



Merkkiä varten tarvitset PNG- tai SVG-tyyppisen kuvan. Osaamismerkin luominen kulkee vaiheittain; ensin **sisältö**, **viesti** ja lopuksi **myöntäminen**. Sisällössä määrität merkin tiedot. Muista painaa **Tallenna** alakulmasta joka vaiheessa!

← ① ② ③ →
Edellinen Sisältö Viesti Myöntäminen Seuraava

- Lisää kieli - Vinkki: Adminit voivat muokata käytettäviä kieliä Admin-työkalut > Merkin kielet

Suomi

Oletuskieli

Poista kieli Suomi

Nimi*

Moodle I

Kuvaus*

Moodlen ensimmäisen osaamistason osaamismerkki.

Avainsanat

samk, moodle

Voimassaoloaika 24 kuukautta

Merkin kuva*


[Lataa tiedosto \(PNG tai SVG\)](#)

[Valitse kirjastosta](#)

[Muokkaa kuvaa](#)

Esikatselu

Valmis myönnettäväksi



Osaamismerkit - Luominen

Osaamismerkin **Viesti**-vaiheessa määritetään viestipohja, joka menee saatteena osaamismerkin saajalle kun tälle on myönnetty osaamismerkki.



Otsikko

Sinulle on myönnetty osaamismerkki Moodle I.

Viestin sisältö

Myöntäminen-vaiheessa voidaan määrittää yleiset myöntäjän ohjeet osaamismerkille. Muista valita tässä vaiheessa **Valmis myönnettäväksi**! Tämän jälkeen merkkiä voi myöntää **Myöntäjän työkalujen Merkkikirjaston** kautta.



Ohjeet myöntäjille

B **I** **H** ? Ohje

Valmis myönnettäväksi

Osaamismerkit - Päivittäminen

Luotua osaamismerkkiä voit päivittää **Merkkikirjaston** kautta valitsemalla osaamismerkin ja tästä **Muokkaa**.



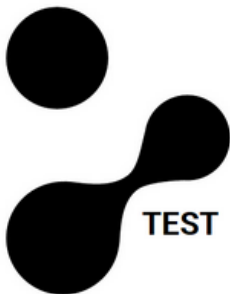
Kun olet muokannut osaamismerkin valitse minkä tahansa vaiheen alakulmasta **Tallenna ja sulje**. Huomioitavaa on, että jos muokkaat jo myönnettyä osaamismerkkiä ei tämä peruunnu aikaisemmilta merkin saajilta eli jos tarkoitus on tehdä päivitetty osaamismerkki olisi suositeltavaa tehdä vain uusi osaamismerkki.

Osaamismerkit - Myöntäminen

Pääset myöntämään osaamismerkin **Myöntäjän työkalujen Myönnä merkki**-osion kautta myöntäjän, suunnittelijan että hallinnoijan rooleissa. Täältä valitset myönnettävän merkin.



Ohjeet myöntäjille



OSAAMISMERKKI 1



SAMKTEST

@student.samk.fi

Avainsanat: merkki, testi, UAS

Testimerkki niille, jotka ovat ylittäneet rajansa ja osaavat testata!

Henkilön täytyy osata seuraavat:

1. Täytyy osata luoda osaamismerkki kolmeen eri osaamismerkkijärjestelmään.
2. Täytyy myöntää merkki jokaisesta järjestelmästä.
3. Täytyy raportoida järjestelmän toimivuudesta tähän työhön.

Merkin myöntäminen etenee **viidessä** vaiheessa; esikatselu, merkin lisätiedot tai ehdot, vastaanottajat (saajat), viestipohjan muokkaus ja lopuksi vahvistaminen ja merkin myöntäminen. Merkin vastaanottajat voidaan kopioida suoraan sähköpostilistana (osoite/rivi). Jos merkille oli määritetty merkkiä luodessa viestipohja, näkyy tämä neljännessä vaiheessa ja tätä voidaan soveltaa tästä. Lopuksi varmistetaan tiedot ja osaamismerkki on nyt myönnetty osaajilleen!

Osaamismerkit - Poistaminen

Osaamismerkin voidaan poistaa järjestelmästä hallinnoijan tai suunnittelijan roolissa **Suunnittelijan työkalujen Merkkikirjaston** kautta. Osaamismerkin kohdalta valitaan **Poista**.



Jos merkille ei oltu asetettu umpeutumispäivämäärää ja merkki poistetaan, jää tämä kuitenkin merkin aikaisemmin saaneille vastaanottajille ja niin kauan kuin myöntäjän organisaatio on aktiivinen pysyy myös merkki validina.

Osaamismerkit – Edeltävyydet ja tasot

Osaamismerkit voivat kuulua kokonaisuuksiin ja sisältää edeltäviä osaamismerkkejä ja metamerkkejä eli merkkejä, joita osaajat saavat saavutuspaaluina kohti tavoitteita.

Metamerkki poikkeaa normaalista merkistä siten, että tämä myönnyty automaattisesti kun tietyt merkit ovat saavutettu.

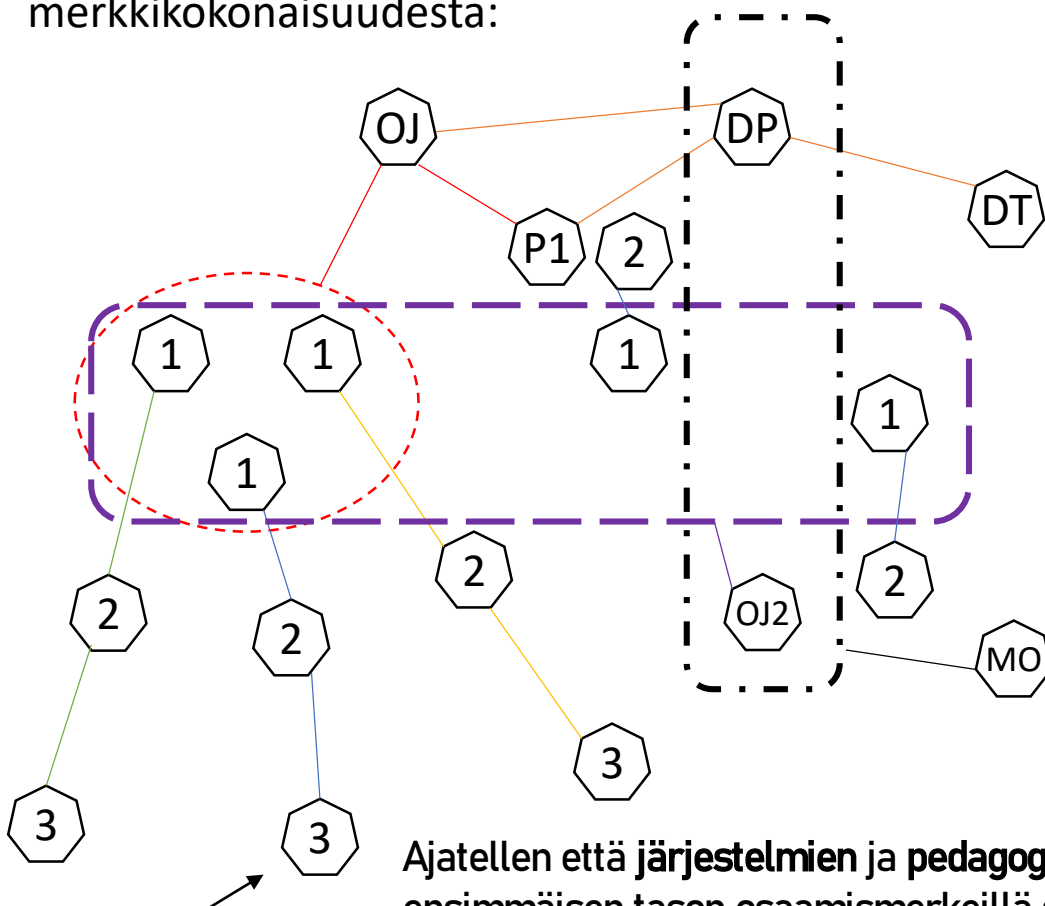


Esimerkiksi suorittamalla järjestelmiin liittyvät ensimmäisen tason osaamismerkit kuten Moodle I, EXAM I ja Hill I voisi osaaja saada metamerkinä automaattisesti Opetuksen järjestelmät I –osaamismerkin.

Vastaavasti Perehdytys –osaamismerkin opettaja voisi saada suoritettuaan Opetuksen järjestelmät I, Pedagogiikka I, Kampus I ja Digitaaliset työvälineet I –osaamismerkit.

Osaamismerkkikokoelmat

Osaamismerkkikokoelma koostuu useammasta erilaisten kategorioiden osaamismerkkiperheistä, jotka edustavat työorganisaation osaamismerkkitettävää osaamispoolia. Osaamismerkkikokoelmista voidaan myös puhua nimillä osaamismerkkikokonaisuus tai –konstellaatio. Verraten aikaisempaan esimerkkiin Opetuksen järjestelmien merkkikokonaisuudesta:

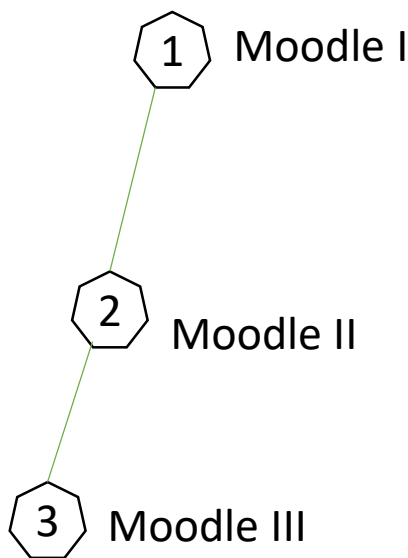


Kuvaavat järjestelmien osaamisten tasoja 1-3

Ajatellen että järjestelmien ja pedagogiikan ensimmäisen tason osaamismerkeillä saisi **opetuksen järjestelmien** merkin ja tätä myöden voisi myös suorittaa **digipedagogisen** merkin suorittamalla lisäksi vielä **digitaalisten työvälineiden** merkin. Kun **digipedagogisten (DP)** ja **opetuksen järjestelmien toisen tason (OJ2)** merkit ovat suoritettu saisi osaaja **moniosaajan metamerkin (MO)**.

Osaamismerkkikokoelmat - Osaamismerkkiperheet

Osaamismerkkiperhe on osaamismerkkikokoelmaa suppeampi kokonaisuus, joka käsittää yleensä spesifisen osaamisen tasot. Esimerkiksi Moodle-oppimisalustan kohdalla nämä olisivat Moodle I, Moodle II ja Moodle III – osaamismerkit, jotka kaikki edustaisivat tiettyä osaamistasoa Moodlen osalta.



Osaamisella on siis tasot, joita myöden osaajan pitää edetä. Moodle I –tasolla osaajaa voidaan luonnehtia perustason osaajaksi jne.

Osaamismerkkiperhe voi olla myös suurempi kuin yhden osaamisen käsittävä kokonaisuus, esimerkiksi Moodlen osaamistasot kuuluvat perheeseen nimeltä Opetuksen järjestelmät, jossa on muita järjestelmäosaamisia. Tiedyt osaamiset hallitsemalla osaaja voi saada metamerkin, joka edustaa tietynlaisen kokonaisuuden osaamista, esimerkiksi:

Opetuksen järjestelmät + Pedagogiikka 1 + Digitaaliset työvälineet
= Digipedagogiikan osaaja

Näin saadaan aikaiseksi toimivia osaamisen osoittavia kokonaisuuksia, joita voidaan kehittää edelleen.