

Osataan!

(toim.)

Sinikka Blom | Aino Lepänjuuri
Annu Niskanen | Ritva Nurminen

opinto- ▶ pisteistä osaamiseen

Työvälineitä ja tarinoita
työelämäyhteistyössä



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2007-2013

Opintopisteistä osaamiseen

JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULUN JULKAISUJA 172

SINIKKA BLOM, AINO LEPÄNJUURI,
ANNU NISKANEN, RITVA NURMINEN (TOIM.)

Opintopisteistä osaamiseen

TYÖVÄLINEITÄ JA TARINOITA TYÖELÄMÄYHTEISTYÖSSÄ



JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULU
JAMK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULUN JULKAISUJA -SARJA
Toimittaja • Teemu Makkonen

© 2014

Tekijät & Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Sinikka Blom, Aino Lepänjuuri, Annu Niskanen, Ritva Nurminen (toim.)

OPINTOPISTEISTÄ OSAAMISEEN
Työvälineitä ja tarinoita työelämäyhteistyössä

Kannen kuva • iStockPhoto
Ulkoasu • JAMK / Pekka Salminen
Taitto ja paino • Suomen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print • 2014

ISBN 978-951-830-316-2 (Painettu)
ISBN 978-951-830-317-2 (PDF)
ISSN-L 1456-2332

JAKELU

Jyväskylän ammattikorkeakoulun kirjasto
PL 207, 40101 Jyväskylä
Rajakatu 35, 40200 Jyväskylä
Puh. 040 552 6541
Sähköposti: julkaisut@jamk.fi
www.jamk.fi/julkaisut

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ.....	7
ABSTRACT	8
LUKIJALLE.....	9

Aino Lepänjuuri & Annu Niskanen

OSTU, AHOT JA OHOT TYÖELÄMÄN JA KOULUTUKSEN RAJAPINNALLA.....	11
------------------------------------------------------------------	----

Ritva Nurminen & Sinikka Blom

OSAAMISEN PUHE JA KIELI SYNTYVÄT YHTEISTYÖSSÄ.....	21
----------------------------------------------------	----

TYÖVÄLINEITÄ JA TARINOITA TYÖELÄMÄYHTEISTYÖSSÄ

Päivi Rinne

SOSIONOMIOSAAMINEN TYÖELÄMÄN PUNTARISSA	33
-----------------------------------------------	----

Helena Kangastie & Sinikka Kähkölä

KOHTI OPPIMISEN JA OSAAMISEN KEHITTÄVÄÄ ARVIOINTIA – KEHITTÄMISTOIMINNASTA JA TULOKSISTA LAPIN AMMATTIKORKEAKOULUSSA	38
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

Jussi Korpinen

OSAAMISEN ARVIOINTITYÖKALU RAKENNUSINSINÖÖREILLE	44
--------------------------------------------------------	----

Sirkka-Liisa Karttunen & Sari Mettiäinen

OSAAMISPUHETTA KUMPPANUUDESSA – LÄHTÖKOHTIA JA EDELLYTYKSIÄ OSAAMISEN ARVIOINNILLE AUTENTTISESSA YMPÄRISTÖSSÄ	47
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

Meiju Räsänen & Juha Leimu

OPISKELIJAPROJEKTEILLA KOHTI TYÖELÄMÄLÄHTÖISTÄ OSAAMISEN KEHITTYMISTÄ	50
--------------------------------------------------------------------------------	----

Taina Huusko & Regina Nurmi

SAIRAANHOITAJAOPISKELIJAN KLIINISEN OSAAMISEN TUNNISTAMINEN
JA ARVIOINTI TYÖSSÄ..... 55

Marko Ovaskainen

OSAAMISTA EDISTÄVÄN ALUMNITOIMINNAN KEHITTÄMINEN
AMMATTIKORKEAKOULUSSA 58

KIRJOITTAJAT 64

MUISTIINPANOSIVUT 69

TIIVISTELMÄ

Sinikka Blom, Aino Lepänjuuri, Annu Niskanen & Ritva Nurminen (toim.)
Opintopisteistä osaamiseen
Työvälineitä ja tarinoita työelämäyhteistyössä
(Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja, 172)

Osaamisen tunnistamista ja arviointia tarvitaan niin koulutuksessa, työpaikoilla kuin koulutuksen ja työpaikkojen yhteistyönä. Tässä oppaassa kuvataan ammattikorkeakoulujen ja työpaikkojen yhteistoimintaa osaamisen arvioinnin kehittämisessä. Painopiste on työelämälähtöisen osaamisen arvioinnissa. Ytimessä on ollut ammatti- ja toimialojen rajoja ylittävä osaamisen tarkastelu ja puhe.

Osapuolten sitoutuminen hankkeen tavoitteisiin ja toiminnan eteenpäin vieminen yhteistoimintana on edellyttänyt moniulotteista osaamisen kuvaamista ja arviointimenetelmien kehittämistä.

Oppaan materiaali on tuotettu yhteistyössä Osataan! -hankkeessa. Oppaaseen ovat tuottaneet kehittämistyön kuvauksia eri näkökulmista seuraavat osahankkeiden toimijat: Seinäjoen, Lapin, Jyväskylän, Tampereen, Turun, Vaasan ja Centrian ammattikorkeakoulut. Kehittämistyössä on ollut mukana työelämän edustajia, alojen opettajia ja opiskelijoita sekä hankkeen muita asiantuntijoita.

Kehittämistyössä on tuotettu toimintamalleja, ratkaisuja ja välineitä työelämälähtöisen osaamisen kehittämiseen, arviointiin ja yhteistyöhön. Kehittämistyötä kehystää työelämäsuuntautuneet osaamisen tunnistamista, arviointia ja osaamispuhetta jäsentävät näkökulmat. Oppaan toimituskuntana ja kirjoittajina ovat toimineet Osataan! -hankkeen Jyväskylän ammattikorkeakoulun asiantuntijat Ammatillisesta opettajakorkeakoulusta.

Avainsanat: osaaminen, osaamispuhe, osaamisen tunnistaminen, osaamisen arviointi, työelämäyhteistyö, työelämälähtöinen arviointi, AHOT

ABSTRACT

Sinikka Blom, Aino Lepänjuuri, Annu Niskanen & Ritva Nurminen (toim.)
Opintopisteistä osaamiseen
Työvälineitä ja tarinoita työelämäyhteistyössä
(Publications of JAMK University of Applied Sciences, 172)

Competence identification and assessment is needed within education, work places as well as to further cooperation between education and working life. This guide will describe cooperation in developing competence assessment between workplaces and Universities of Applied Sciences. The focus is on work life led competence assessment. In the core of it are debates and discussions that go beyond different branches of work. All stakeholders' commitment to the aims of the project and its implementation in cooperation has required versatile descriptions of competence and development of assessment methods.

The materials in the guide have been produced in cooperation with Osataan! -project. Project development descriptions have been composed by the following partners: Seinäjoki, Lappi, JAMK (Jyväskylä), Tampere, Turku, Vaasa, Centria Universities of Applied Sciences. Project development has included industry and employment representatives, teachers and students along with other experts.

Project development has produced models, solutions and tools for work-centered development of competences, assessment and cooperation. Different aspects of identification, assessment and debates around competence all act as a larger framework for project development work. Experts of Osataan! -project from JAMK (Jyväskylä) University of Applied Sciences (Teacher Education College) have operated as a editorial team as well as writers.

Key words: competence, identification of competence, competence assessment, working life cooperation, Accreditation of Prior Learning

LUKIJALLE

Osaamisen tunnistamisessa ja arvioinnissa on kyse niin yksilön, koulutuksen kuin työelämän kehittämisestä. Oppijan kannalta koulutustoiminnan on tärkeää suuntautua siten, että se edesauttaa joustavaa sijoittumista työelämään. Tarvitaan työelämäläheisiä oppimispolkuja, jossa koulutus ja työelämä ovat yhteistyössä ja vuoropuhelussa. Osaamisen arvioinnin perustana ovat opin-
tojen tavoitteet sekä työpaikan ja työn osaamisvaatimukset. Niin opinnoissa kuin työelämässä on tarve joustavien oppimispolkujen rakentamiseen niin yksilö- kuin työympäristölähtöisesti. Parhaimmillaan molemmilla tahoilla on annettavaa ja opittavaa toisiltaan. Tämä edellyttää yhteistä osaamispuhetta ja ymmärrystä osaamisen kehittämisen tavoitteista.

Osataan! -hankkeessa on rakennettu työelämän ja koulutuksen yhteistä näkemystä osaamisesta ja sen arvioinnin työvälineistä erityisesti työpaikkojen näkökulmasta. Hankkeen keskiössä on osaamisen arviointi sekä työpaikkojen ja ammattikorkeakoulutuksen kumppanuusmallin kehittäminen. Hankkeessa mukana olevat ammattikorkeakoulut (8) kehittävät yhteistyössä työpaikkojen kanssa

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

Hanketta ovat koordinoineet ja toteutuksesta vastanneet asiantuntijat HAAGA-HELIA:n ja Jyväskylän ammattikorkeakoulun ammatillisesta opettajakorkeakoulusta. Hankkeessa on aiemmin tuotettu Opas Duunista opintopisteiksi – opas työn opinnollistamisesta.

Tämän oppaan tarkoituksena on ollut koota kehittämistyötä osaamisen tunnistamisen ja arvioinnin kysymyksissä. Se on suunnattu työelämän yhteistyökumppaneille ja asiantuntijoille, ammattikorkeakoulun opettajille ja opiskelijoille. Oppaassa käsitellään osaamista, työelämän muutosta ja osaamisen arviointia sekä yleisellä tasolla että eri aloilla tehdyn kehittämistyön kautta. Opas tarjoaa näkökulmia osaamisen moniulotteisuuden ja työelämän muutoksen ymmärtämiseen sekä osaamisen tunnistamiseen ja arviointiin työelämän ja koulutuksen yhteistyössä ja vuoropuhelussa.

Osataan! -hankkeessa ympäri Suomea eri työpaikkojen ja koulutustahojen kesken on löytynyt yhteisiä kehittämisen tarpeita sekä löydetty ratkaisuja ja ehdotuksia osaamisen arviointiin. Oppaassa on kuvattu yhteistyötä osaamisen arvioinnin kehittämiseksi. Tehty kehittämistyö ja yhteisesti jaetut näkemykset luovat pohjaa joustavien oppimispolkujen kehittämiseksi työn ja koulutuksen yhteistyönä. Jatkossa osaamisen tunnistamisen ja kehittämisen toimintamallien avulla voidaan edistää työntekijöiden oman osaamisen suunnitelmallista kehittämistä, työn muutostilanteisiin varautumista ja voimavarojen vahvistamista.

OSTU, AHOT JA OHOT TYÖELÄMÄN JA KOULUTUKSEN RAJAPINNALLA

Aino Lepänjuuri & Annu Niskanen

UUSI TYÖN MAAILMA HAASTAA OSAAMISEN – VAIN MUUTOS ON PYSYVÄÄ

Tässä oppaassa tuodaan näkökulmia ja jäsennystä työelämän muutokseen sekä siitä nouseviin osaamisen, ammattitaidon ja oppimisen haasteisiin. Tämän seurauksena tarvitaan joustavampia ja ketterämpiä osaamisen tunnistamisen työvälineitä oppimis- ja osaamispolkujen rakentamiseen.

Työelämän muutosta voidaan kuvata ja tulkita monella tapaa. Ammatit, osaaminen, osaamistarpeet ja työtehtävät muuttuvat. Tästä on seurauksena, että yhä useampi vaihtaa elämänsä aikana monta kertaa ammattia, ammatti-alaa tai työtehtäviä. Jatkossa työn sisällöt ja säännöt täytyy määritellä itse tai muiden kanssa. Tavat tehdä työtä ja työtehtävien organisointi on muutoksessa. Jatkossa työn muotoina monipaikka-, moniansio-, osa-aika- ja yrittäjätyö lisääntyy. Työiden abstraktiotaso kasvaa ja lopputulosta kohti voi edetä monella tavalla. Työn muutospiirteet eivät koske kaikkia töitä, vaan sekä työelämässä että koulutuksessa on monta aikakautta sisäkkäin ja rinnakkain.

Nuotiton ja verkostomainen työ edellyttää erilaista osaamista ja koulutusta. Yhä harvempi tekee töitä yksin, jolloin työntekijöiden ryhmässä tekeminen ja vuorovaikutustaidot korostuvat. Oppimisella ja osaamisella on vahvasti yhteisöllinen luonne. Vertaisoppiminen ja dialogisuus korostuvat niin työelämässä kuin koulutuksessa. Etenkin asiantuntijatyön keskeisenä ominaisuutena on kytkeytyä toisiin asiantuntijoihin. Työn tekemisen paikat ja ympäristöt ovat muutoksessa. Yhä useammin toimitaan myös kansainvälisessä ympäristössä.

Olemme siirtymässä digitaaliseen palvelutalouteen. Digitaalitaloudessa korostuvat itsepalvelu, vertaistuotanto ja erilaiset ansaintamallit. Samanaikaisesti työn sisältö muuttuu. Tietoyhteiskunnasta digitaaliseen ja verkostoihin perustuvaan yhteiskuntaan siirryttäessä toimintalogiikka ja järjestelmien luonne muuttuu kompleksisemmäksi. Kokonaisvaltaisen ajattelun tarve korostuu, kun ilmiöt ovat monimutkaisia ja moniulotteisia.

Digitaalisessa taloudessa teknologinen muutos on niin nopeaa, että organisaatioiden ja ihmisten on vaikeaa pysyä kärryillä ja sopeutua muutoksen tahtiin. Jotkut taidot korostuvat ja toiset menettävät arvoaan. Työn fyysinen kuormitus vähenee ja henkinen kuormitus kasvaa. Näihin työhön liittyvin

muutoksiin vastaaminen asettaa vaatimuksia koulutukselle ja esimiestyölle Työelämän siirtymissä tarvitaan siltoja, jossa osaamisen tunnistamisella on merkitystä niin osaamisen kehittämisen kuin voimavarojen uudistamisen ja vahvistamisen kannalta.

Osaaminen ja oppiminen nyt ja huomenna? Tulevaisuudessa tarvittavia tietoja, taitoja ja osaamisen alueita on vaikea ennustaa. Osaamisen sijaan puhutaan osaamisvalmiudesta tai osaamisen uudenaikaisesta jäsentymisestä. Yhä useammin oleellista työssä ei ole vain tiedonvaranto, vaan metataidot kuten kyky oppia, poisoppia, uusiutua ja innovoida.

Oppimisesta merkittävä osa on edelleen olemassa olevan omaksumista, mutta myös enenevässä määrin tulevan luomista eli tulemassa olevan oppimista. Tämä merkitsee yksilöllisen ja yhteisön voimavarojen, luovuuden ja potentiaalain käyttöönottoa. Luovuus, vertaisoppiminen, kollektiivinen äly, tutkiva työote, kokemuksen kautta puhuminen, reflektio ja dialogi korostuvat niin työelämässä kuin koulutuksessa. Luovuutta tarvitaan uusien toimintatapojen ja tiedon luomisessa. Se tarkoittaa myös riskinottoa ja rohkeutta etsiä eri toimintavaihtoehtoja.

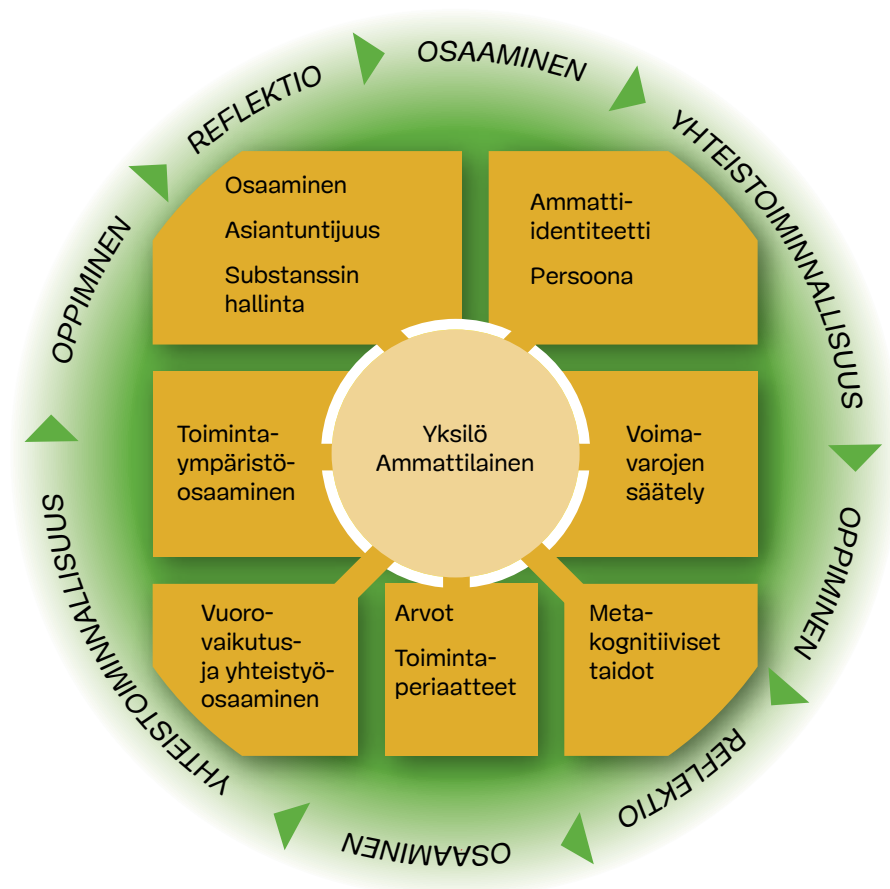
Osaamisella ja oppimisella on uudenlainen rytmitys ja mosaiikki. Uudessa työn maailmassa työ, osaaminen, oppiminen ja arkielämä rakentuvat kerrokselliseksi kokonaisuudeksi. Ne ovat rinnakkaisia tai samanaikaisia. Tästä johtuen oppimisen ulottuvuus on jatkuvasti läsnä eri toimintaympäristöissä. Yksilö rakentaa minuitaan itselle merkityksellisten valintojen kautta. Oppimisen ja osaamisen näkökulmasta formaalit ja informaalit oppimisympäristöt antavat yksilölle sen sosiaalisen viitekehyksen, jonka kautta rakentuu käsitys itsestä, mahdollisuuksista ja pystyvyydestä. Työn kontekstissa yhteisö voi vahvistaa yksilön asiantuntijuutta ja ammatillista identiteettiä. Kuulluksi tulemisella, asiantuntijuuden jakamisella, neuvottelemisella ja osallistamisella on tässä keskeinen merkitys.

OSAAMISEN ERILAISIA TULKINTAKEHIKKOJA JA -AREENOITA

Työ ja koulutus ovat liikkeessä ja vuorottelussa uudella tavalla. Työelämän nopeat muutokset ja liikkuvuus alueellisesti ja kansainvälisesti luovat uusia haasteita osaamisen määrittelylle, tunnistamiselle ja kehittämiselle. Osaamisen tunnistamisesta on tullut tärkeä tavoite ja taito, jolla pyritään löytämään ja havaitsemaan eri ympäristöissä hankitut tiedot, taidot ja valmiudet sekä tuomaan ne arvioitavaksi että antamaan niille arvo eli tunnustus. Mitä paremmin ihminen pystyy refleктоimaan omaa osaamistaan, sitä helpompi hahmottaa omat vahvuudet ja kehittämiskohteet.

Osaamisen tunnistaminen, arviointi ja tunnustaminen (OSTU) muodostavat jatkumon, jossa tavoitteena on tehdä yksilön osaaminen näkyväksi ja osaksi osaamisen kehittämistä, ammatillista kasvua, ammatti-identiteettiä. Samasta ilmiöstä korkea-asteella puhuttaessa käytetään käsitettä tai termiä aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen (AHOT). Lisäksi uutena näkökulmana on noussut opintojen aikana hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen (OHOT) osana ammattikorkeakouluopintoja. Työn opinnollistaminen siirtää näkökulmaa siihen, miten opintojen aikaista työelämäkokemusta voidaan tunnistaa osaksi opintoja. Viimeksi mainittua työn opinnollistamista käsitellään Osataan! -oppaassa 1 (Duunista opintopisteiksi).

Osaaminen ja oppiminen on kokonaisvaltaista. Osaamisessa ja asiantuntijuudessa on monia ulottuvuuksia. Seuraavalla sivulla olevassa kuviossa (Kuvio 1) on hahmotettu osaamisen ja oppimisen vuorovaikutteista kytkentää yksilön ja ammattilaisen näkökulmasta. Ammattilaiseksi ja asiantuntijaksi oppimisessa vaikuttaa käsitykset siitä, mitä siihen kuuluu, mitä kaikkea tulisi olla ja osata sekä miten toimia niihin kuuluvissa rooleissa.



Kuvio 1. Osaamisen ja oppimisen kehä (Niskanen & Lepänjuuri 2014).

Oppiminen, osaaminen ja arviointi limittyvät toisiinsa. Osaamisen tunnistamisessa keskeisenä juonteena on osaamisen arviointi eri tavoin. Nykyisessä arviointitoiminnassa yhdistävänä tekijänä on osaamisperustaisuus niin koulutuksessa kuin työelämässä. Koulutuksessa puhutaan tavoite- ja kriteeriperustaisuudesta arvioinnin yhteydessä. Työelämässä puolestaan osaamiskartoitukset ja -matriisit toimivat osaamisen arvioinnin ja kehittämisen suuntaamisessa.

Nykyisessä arviointiajattelussa korostuu laadullisuus määrällisen mitattavuuden sijaan. Tavoitteena on ensisijaisesti oppimisen edistäminen ja osaamisen kehittäminen. Ohjauksella ja rakentavalla palautteella on tässä toiminnassa tärkeä merkitys. Itsearvioinnin rooli on keskeinen. Kuitenkin osaamisen arviointi on useinkin monitoimijaista, johon voivat osallistua toimintaympäristöstä, kon-

tekstistä tai tavoitteista riippuen esimerkiksi kollega, opettaja, ohjaaja, esimies tai vertainen.

Osaamisen tunnistamisen ja arvioinnin tavoitteena on monipuoliset ja sujuvat oppimisen ja osaamisen polut. Ohjaus ja osaamisen tunnistaminen on tärkeä hahmottaa yksilön koko opintopolun tai osaamisen kehittymisen polun kattavana toimintana. Oleellista on, että ihminen tulee tietoiseksi omasta oppimisesta, osaamisesta ja kehittämistarpeistaan. Apuvälineenä tässä on reflektio, joka ei välttämättä heti itsestään selvästi aukea, vaan tarvitsee jäsennystä siitä, mitä reflektio ylipäättään on sekä mitä taitoja, tietoja, asenteita ja oletuksia siihen tarvitaan. Reflektiotaitojen kehittyminen edellyttää ohjausta, malleja, sitä edistäviä tehtäviä ja yhteistyötä eri tahojen välillä. Se on ammatillisen kehittymisen väline, jossa tullaan tietoiseksi ja käydään keskustelua toisten kanssa.

Missä ovat osaamisen tunnistamisen areenat? Tässä oppaassa osaamisen tunnistamisen areenoista on tarkastelussa työelämä, koulutus ja työelämän ja koulutuksen yhteistyön maasto tai rajapinta. Nykyiseen ajatteluun oppimisesta liittyy ajatus sen kaikkiallisuudesta. Oppimista tapahtuu ja osaamista rakentuu eri ympäristöissä niin koulutuksessa, työelämässä kuin harrastustoiminnassa. Osaamisen tunnistamista ja arviointia tapahtuu myös näissä eri ympäristöissä. Painopiste tässä oppaassa on koulutuksen ja työelämän rajapinnalla toteutetussa osaamisen kehittämisessä ja arvioinnissa.

Ydinkysymys osaamisen arvioinnissa eri areenoilla on se, mikä on keskeistä tai riittävää osaamista suhteessa tavoitteisiin ja millaisin välinein sitä voidaan tunnistaa, todentaa ja rakentaa. Oleellinen juonne on myös se, miten mahdollistetaan yksilölliset ja joustavat oppimisen ja osaamisen tuottamisen tavat. Toimijoiden oman osaamisen omistajuus ja sen tietoisuuden vahvistaminen on myös ytimessä. Aiemmin hankitun osaamisen arvostaminen ja tunnustaminen vahvistaa itsensä toteuttamisen kulttuuria.

Tiedonhankinnan menetelmät osaamisen tunnistamiseksi voivat olla monenlaisia. Uusi teknologia mahdollistaa erilaisia esittämisen tapoja. Keskeisinä piirteinä välineiden käytössä nousee esiin oma-aloitteisuus, itseohjautuva oppiminen, kokemuksellinen oppiminen ja siirrettävät taidot.

MILLAISIN TYÖVÄLINEIN OSAAMISTA VOIDAAN TUNNISTAA JA ARVIOIDA – SOVELTAMISTA JA UUSIA TARKOITUKSIA?

Osaamisen tunnistamisen välineet ovat monimuotoisia. Osaamisen tunnistamisen ja arvioinnin välineiden soveltavuuteen vaikuttaa se, missä tarkoituksessa ja toimintaympäristössä niitä käytetään. Vaikka yksittäisillä välineillä on paikkansa, tärkeää on tunnistaa niiden taustalla olevia tai toiminnassa syntyneitä malleja, ratkaisuja ja prosesseja. Jo olemassa olevia välineitä voidaan käyttää tai soveltaa uusin tavoin osaamisen tunnistamisen ja arvioinnin tarpeisiin.

Saman väline voi taipua eri tarkoituksiin. Oleellista ei liene välineet sinänsä, vaan niiden merkitys ja käyttötarkoitus sekä yksilöllisen että yhteisöllisen oppimisen ja osaamisen edistämisessä. Sama väline voi palvella eri käyttötarkoituksia. Kaikille välineille yhteinen haaste on kytkeytyminen reflektioon ja usein myös dialogisuuteen. Dialogisuus on vuoropuhelua, jossa ihmiset ajattelevat yhdessä ja siinä on erilaisia vuorovaikutuksen tasoja. Dialogin aikaansaamiseksi tarvitaan joustavia rakenteita, otollista ilmapiiriä ja keskusteluun vaikuttavan pohjavireen ymmärtämistä. Osaamisen tunnistamisen prosessin kannalta kannattaa kirjata myös epävarmuudet ja heikkoudet, koska niiden kautta on mahdollisuus oppia.

Hankkeen kehittämistyössä osaamista ja työvälineitä koskevat yhtäläisyydet ja erot ovat tulleet esille riippuen alasta ja työvälineiden erilaisista käyttöympäristöistä. On myös tunnistettu alojen erilaista osaamispuhetta ja arviointikulttuureja. Yhteisesti jaettu ymmärrys työssä tarvittavasta osaamisesta luo välttämättömän perustan työelämälähtöiselle arvioinnille ja työvälineille sekä työelämäyhteistyölle. Osaamisen määrittelyn ja arvioinnin työvälineiden samanaikainen kehittämistyö työpaikoilla on omiaan vahvistamaan myös osaamisen autenttisen luonteen todentumista. Tulevaisuudessa tarvitsemme yhä osuvampia ja toimivampia työvälineitä ja toimintatapoja osaamisen näkyväksi tekemiseen, todentamiseen ja arviointiin.

Seuraavassa tarkastellaan työvälineiden monimuotoisuutta niin työelämässä, koulutuksessa kuin koulutuksen ja työelämän yhteistyössä. Välineet eivät ole koko monimuotoisuutta kattavia, vaan enemmänkin esimerkkejä Osaataan! -hankkeen kehittämistyössä kokeilluista kuin myös aiemmassa osaamisen tunnistamisen, arvioinnin ja tunnustamisen kehittämistyössä (esim. Ammattitaitovalmentaja pk-yrityksessä -, Taituri-, Aake- ja Anturi-hankkeet) esille nousseita työvälineitä. Vaikka työvälineitä on seuraavassa jäsennetty niille tyypillisen käyttöympäristön mukaan, silti on tärkeä huomioida, että samaa työvälinettä voidaan käyttää, muuntaa ja uudistaa eri areenoille soveltuvaksi. Saman periaatteen voidaan ajatella koskevan myös toimintamalleja, ratkaisuja ja prosesseja.

Työelämässä osaamisen tunnistamista tehdään mm osaamisen kehittämisen, rekrytoinnin ja urasuunnittelun yhteydessä.

Työelämässä tyypillisiä osaamisen tunnistamisen ja arvioinnin välineitä ovat

- osaamiskartoitukset
- HEKS
- kehityskeskustelu
- osaamisen timantti

Koulutuksessa osaamisen tunnistamisen ja arvioinnin välineitä ja työkaluja on rakennettu ja kytketty oppimisprosessin eri vaiheisiin eli opintojen haku- ja alkuvaiheeseen, opintojen aikana osaamisen osoittamiseen sekä oppimisen ja osaamisen koontiin.

Koulutukseen hakuvaiheessa tyypillisiä työvälineitä ovat

- itsearviointi
- oman osaamisen tarina

Opintojen alkuvaiheessa käytettyjä välineitä

- HOPS
- osaamiskartoitus
- Disney-tekniikka
- käsitepeli
- testit

Opintojen aikana ja osaamisen osoittamiseen hyödynnettäviä välineitä ovat

- kirjalliset, suulliset ja kuvalliset (mm. kuvat, videoklipit) aineistot
- oppimispäiväkirja
- sata sanaa osaamisesta
- osaamisen väripaletti
- osaamisen tikkataulu
- osaamisen pilvikartta
- näytöt, työsuoritukset tai simulaatiot
- työkokemuksella hankitun osaamisen kuvaus
- kirjalliset, kuvalliset ja suulliset tehtävät, tentti tai essee

Opintojen päättövaiheessa ominaisia työvälineitä ovat

- osaamisperustaiset cv:t
- osaamisportfolio
- digitaalinen portfolio

Työelämän ja koulutuksen rajapinnalla osaamisen tunnistamista ja arviointia tapahtuu esimerkiksi harjoittelussa, työn opinnollistamisessa tai oppisopimuskoulutuksessa. Tässä yhteistyön kentässä niin välineillä kuin niihin kytkettyillä toimintamalleilla, ratkaisuilla, oppimisympäristöillä tai prosesseilla on tärkeä merkitys.

Tähän yhteistyön kenttään kehitettyjä välineitä ovat

- osaamismatriisi
- osaamistimantti
- opiskelijaprojektit
- työelämäläheisten oppimisympäristöjen sovellukset
- työelämähaastattelut
- alumnikartoitukset
- kysymyslistat
- ohjaukselliset ja refleksiiviset keskustelut
- sähköiset arviointi- ja palautetyökalut (mm. eTaitava)
- sosiaalisen median välineet (esim. blogi)
- portfolio

Välineet voivat taipua eri tarkoituksiin ja ympäristöihin. Esimerkiksi portfolio soveltuu moneen käyttötarkoitukseen. Näkökulmia voivat olla meritoituminen (millainen olen työntekijänä) tai oppiminen (miten olen työskennellyt, miten oppinut, miten oppisin paremmin) tai identiteetti (kuka olen, mistä tulen, minne menen) strategia (minäkuva, kehittämistarpeet, voimaantuminen). Portfolio on väline oman osaamisen pohtimiseen, arviointiin ja esittämiseen eri yhteyksissä esimerkiksi työnhaussa tai opinnoissa. Portfolio on toimiva silta koulutuksen ja työelämän välillä.

Tiedonhankinnan menetelmät osaamisen tunnistamiseksi voivat olla monenlaisia. Myös eri osapuolilla tunnistamisessa ja arvioinnissa on oma roolinsa. Uusi teknologia mahdollistaa erilaisia esittämisen tapoja kuten videot, digitaaliset portfoliot tai sosiaalisen median mahdollisuudet (esim. LinkedIn). Voidaankin kysyä, mitä lisäarvoa uusi teknologia tai sosiaalinen media tuovat välineiden luomiseen ja käyttöön? Tai mikä on se väline, joka mahdollistaa esimerkiksi luovan ajattelun ja innovaatio-osaamisen tunnistamisen?

Osaamisen tunnistamisessa, arvioinnissa ja tunnustamisessa on samanaikaisesti kyse niin yksilön, koulutuksen kuin työelämän kehittämisestä.

Osaamisen rooli aluekehityksessä painottuu, mikä korostaa koulutuksen ja työelämän yhteistyön välttämättömyyttä. Kyse on työelämäläheisten oppimispolkujen rakentamisesta, jossa koulutus ja työelämä ovat yhteistyössä ja vuoropuhelussa. Oppijan kannalta koulutustoiminnan on tärkeää suuntautua siten, että se edesauttaa joustavaa sijoittumista työelämään. Toisaalta työelämässä on tarve joustavien oppimispolkujen rakentamiseen niin yksilö- kuin työympäristölähtöisesti. Molemmilla tahoilla on annettavaa ja opittavaa toisiltaan. Tämä edellyttää riittävää yhteistä ymmärrystä osaamisesta ja sen kehittämisen tavoitteista.

LISÄLUKEMISTA

Duunista opintopisteiksi, Opas työn opinnollistamisesta. 2013. Osataan! – Osaamisen arviointi työssä työpaikkojen ja ammattikorkeakoulujen yhteistoimintana.

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

Lehti, M., Rouvinen, P. & Ylä-Anttila, P. 2012. Suuri Hämmennys: Työ ja tuotanto digitaalisessa murroksessa. Helsinki: Taloustieto Oy (ETLA B254). Viitattu 17.2.2014. [Http://www.etla.fi/wp-content/uploads/2012/09/B254.pdf](http://www.etla.fi/wp-content/uploads/2012/09/B254.pdf).

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

Oivallus Loppuraportti Elinkeinoelämän keskusliitto EK 2011. Viitattu 17.2.2014. [Http://ek.multiedition.fi/oivallus/fi/liitetiedostot/Oivallus_loppuraportti_web.pdf](http://ek.multiedition.fi/oivallus/fi/liitetiedostot/Oivallus_loppuraportti_web.pdf)

Uusi oppiminen, Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 8/2013. Viitattu 17.2.2014. [Http://www.eduskunta.fi](http://www.eduskunta.fi)

OSAAMISEN PUHE JA KIELI SYNTYVÄT YHTEISTYÖSSÄ

Ritva Nurminen & Sinikka Blom

Tarvitaan jäsenyneempää osaamispuhetta. Osaamista koskeva puhe on koettu epäselvänä ja sekavana. Epäselvyyttä lisäävät osaamiseen liittyvät erilaiset tulkinnat, ajattelutavat ja tarkastelun näkökulmat sekä osaamista koskevat intressit ja arvoperustat, jotka eivät puheessa kohtaa toisiaan. Osaamista koskevaa keskustelua pidetään kuitenkin hyvin tärkeänä ja sen merkitystä koulutuksen ja työelämäyhteistyön kehittämiseksi on tuotu vahvasti esille eri osapuolilta.

Tarvitaan yhteistä osaamisen kieltä. On käynyt selväksi, että kommunikoinnin tueksi on luotava uusia osaamisen jäsentämisen ja kuvaamisen työvälineitä entisten lisäksi. Tarvitaan jäsenyneempää osaamispuhetta, joka perustuu yhteistyössä luotuun ja eri osapuolten ymmärtämään osaamisen kieleen. Parhaimmillaan se voi muodostua tärkeimmäksi työvälineeksi, joka luo kivijalan osaamisen ja arvioinnin kehittämistyölle ja sitä kautta osaavien ammattilaisten kouluttamiselle työpaikkojen ja oppilaitosten yhteistoimin.

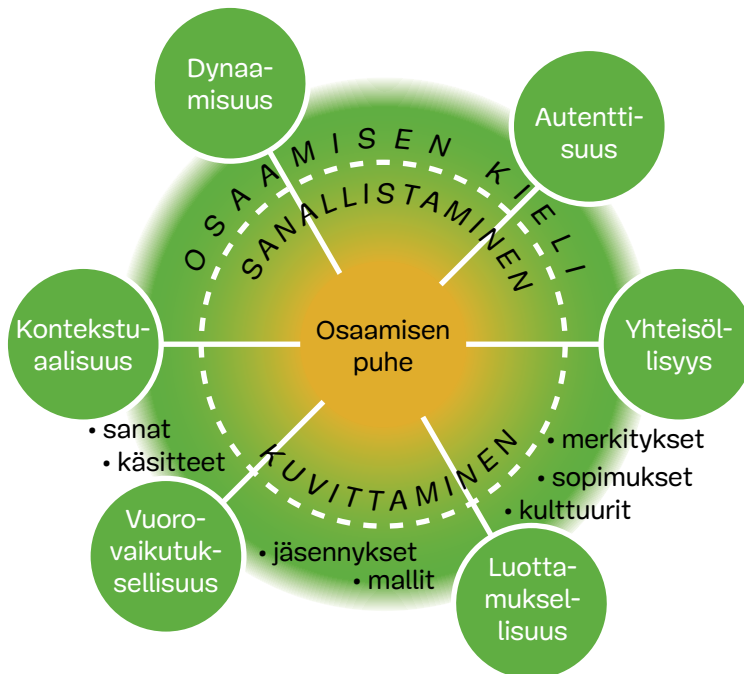
Tarvitaan tahtoon ja dialogiin perustuvaa yhteistyötä. Tässä oppaassa kumppanuusyhteistyö työpaikkojen kanssa nähdään työvälineenä ja keskeisenä toimintatapana, jonka avulla osaamista tunnistetaan ja kehitetään luottamuksellisessa yhteistoiminnassa. Osaamista kehittävä yhteistyö nähdään mm.

- A** yhteisen osaamiskäsityksen, osaamisen määrittelytyön ja osaamista koskevien neuvottelujen edellytyksenä
- B** osaamisen tunnistamiseen ja arviointiin liittyvän yhteisöllisen tiedon tuottamisen mahdollistajana
- C** osaamisen karttumisen, ammatillisen kehittymisen ja oppimisprosessin jäsentäjänä sekä
- D** yhteistyökumppanuuksien ja verkostoitumisen välttämättömänä kasvualustana.

Tarvitaan välineitä osaamisen pohdintaan. Oppaan tämän osan tarkoituksena on virittää lukijaa hahmottamaan osaamista moninaisena ilmiönä ja tarkastelemaan sitä eri näkökulmista sekä pohtimaan omaa osaamiskäsitystään sekä etsimään yhteistä osaamisen kieltä työelämän toimijoiden kanssa.

Moniääninen ja jäsentyneempi osaamisen puhe ja kieli sekä niiden yhteinen kehittäminen on nyt ajankohtaisempaa kuin koskaan. Tämä edellyttää uudenlaisia valmiuksia ja tahtoa osaamisen tunnistamiseen, arviointiin ja kehittämiseen työpaikoilla, joilla korostetaan kaikkien osallisuutta, yhteistoimintaa ja jatkuvaa vuoropuhelua sekä yhteistä vastuuta osaamisesta. Yhteisen osaamisen puheen ja kielen nostaminen yhdeksi asiantuntijoiden kouluttamisen strategiseksi työvälineeksi voisi rakentaa uudenlaista horisonttia työpaikkojen ja oppilaitosten yhteistoimintaa autenttisen työn kontekstissa.

Ydinviesti kirjoituksessa on, että jäsentyneempi keskustelu ja osaamispuhe ovat välttämättömiä ammatillisen osaamisen tavoitteelliselle kehittämiselle niin työpaikoilla kuin oppilaitoksissakin. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi yhteistä osaamisen kieltä on luotava osapuolten yhteistyönä.



Kuvio 2. Osaamisen puhe ja kieli rakentuvat yhteistyössä (Nurminen 2014).

OSAAMINEN ON AINA SUHTEESSA KONTEKSTIINSA

Osaaminen todentuu työssä. Osaaminen on yksilön tai ryhmän potentiaalia, joka saadaan käyttöön työn kontekstissa. Se todentuu autenttisessa työssä ja työympäristössä. Osaamisen kontekstisidonnaisuus, kulttuuriset tavat ja työkäytännöt muokkaavat tapaa, jolla osaamisesta puhutaan. Ne näyttäytyvät hyvin eri tavalla eri alojen työelämän ja koulutuksen tavoissa jäsentää osaamista ja käydä osaamista koskevia keskusteluja. Osaamisen puhetta leimaavat usein hyvinkin erilaiset ja joskus jopa ristiriitaiset lähestymistavat, käsitteet ja tulkinnat, jolloin yhteisen käsityksen luominen on vaikeaa. Tässä oppaassa osaamiseen liittyviä lähikäsitteitä ei tarkastella lähemmin.

Osaaminen on muuttuvaa ja dynaamista. Osaaminen on aina suhteessa tarkoitukseen, aikaan ja kontekstiin. Osaaminen on sopimuksenvaaraista ja arvopohjaan sidottua sekä jatkuvassa liikkeessä ja muutoksessa olevaa. Oleellista on, miten jatkuvaa toimintaympäristön ja osaamisen muutosta ymmärretään ja ennakoidaan. Osaamista tulisi aina tarkastella tulevaisuuden näkökulmasta, jatkuvaa määrittelyä ja uudistamista vaativana asiana. Osaamista on tarkasteltava eri aikaperspektiiveissä: nykyosaamisen tunnistamisen ohella on myös tulevaisuudessa tarvittavan osaamisen hahmottaminen.

Osaamisen muutos on maailmanlaajuisia. Maailmanlaajuiset kehityskulut sekä yhteiskunnan ja työelämän yhä kiihtyvä muuttuminen tekevät osaamisen määrittelystä haastavan. Osaaminen on jatkuvassa liikkeessä niin yksilön kuin yhteiskunnankin näkökulmasta. Tämänhetkinen osaaminen ei riitä, vaan on varauduttava sen jatkuvaan kehittämiseen ja muuntamiseen. Osaamisen uudelleen määrittely, osaamisalueiden moninainen yhdistäminen sekä uudelleenmuotoilu elävät jo jokapäiväisessä työssämme. Osaamisen jatkuvan kehittämisen, hallinnan ja johtamisen kysymykset aktualisoituvat menestyvissä, hyvin johdetuissa organisaatioissa.

Osaaminen on sekä yksilöllistä että yhteisöllistä. Osaaminen voidaan yleisesti määritellä yksilön kyvyksi ja potentiaaliksi käyttää tietämystään, taitojaan, kokemuksiaan ja erilaisia suhteitaan johonkin todelliseen tarpeeseen, tavoitteeseen tai jonkin tuotteen tai vaikutuksen aikaansaamiseen jossakin kontekstissa. Osaamiseen liittyy sekä yksilöllinen että yhteisöllinen ulottuvuus. Osaamista syntyy vuorovaikutuksessa, jossa henkilön yksilölliset kyvyt ja ominaisuudet kohtaavat toiminnan ja työn vaatimukset. Työn osaamista syntyy opiskelussa, harrastuksissa ja muilla elämänalueilla.

Osaaminen on potentiaalia. Osaaminen on valmiutta tai kykyä, joka ei välttämättä ole tullut näkyväksi tai käytetyksi tai sillä ei ole ollut mahdollisuutta todentua työssä. Potentiaalinen tietoisempi havainnoiminen ja tunnistaminen avaavat tärkeän ulottuvuuden osaamisen ymmärtämiseen ja työntekijän vahvuuksien tukemiseen. Tärkeää olisi pohtia, miten työntekijän käyttämätönkin osaaminen, vahvuudet ja persoonalliset ominaisuudet tulevat esille hänen ammattitaitonaan? Millaista piilossa olevaa osaamista henkilöllä on? Miten sitä havainnoidaan ja todennetaan? Millaisissa tilanteissa se tulee esille? Millaisia työvälineitä sen havaitsemiseen tarvittaisiin?

Osaamisen muutossykli nopeutuu. Tulevaisuudessa kyky osaamisen jatkuvaan muuntamiseen korostuu ja uusiutumissykli nopeutuu entisestään. Osaamisen muuntamistarve liittyy yhä tiiviimmin toimialojen, ammattien ja työnteon tapojen muutosvirtaan. Millaisia valmiuksia ja taitoja kyvykkyys oman osaamisen jatkuvaan muuntamiseen sitten vaatii? Osaamisen muuntamiseen ja joustavuuteen liittyvät taidot tulevat korostumaan. Tällaisia voivat olla mm. itsesääätely- ja reflektiotaidot, työn merkityksellisyyden ja työidentiteetin muotoilu, moninainen suhteessa olo ja verkottuminen sekä kyseenalaistaminen ja arvokysymykset.

Osaamisen määrittely vaatii etäännyttämistä. Osaamisen määrittelyssä tärkeää, että osaaminen ilmiönä otetaan monipuoliseen tarkasteluun ja läpivalaisuun. Lisäksi osaamiseen tulee kohdentaa monenlaista ja eri ympäristöissä tapahtuvaa koettelua sekä tulevaisuuden kuvittelua ja ennakoimista. Määrittelyn lähtökohdaksi tulee olla perusteltu tapa jäsentää ja kuvata sitä. Se on aina suhteutettava kulloinkin kyseessä olevaan toimi- ja ammattialaan tai asiantuntijuusalueeseen.

Yhteisiä työvälineitä tarvitaan. Osaamisen määrittely vaatii apuvälineitä. Käytössä on ollut erilaisia käsitteitä, jäsennyksiä ja mallinnuksia sekä niiden sovelluksia eri konteksteissa ja toimintaympäristöissä. Osaamisen yhteisessä määrittelyssä oleellista on, että käytettävät apuvälineet valitaan ja niiden käyttämisestä sovitaan yhdessä osapuolten kesken. Ne toimivat keskustelun ja ajattelun työkaluina auttaen tunnistamaan osaamisen eri ulottuvuuksia, osa-alueita, painotuksia ja näkökulmia. Yhteistyössä tärkeintä on keskustella, sopia ja neuvotella siitä a) mikä on kussakin tilanteessa oleellisinta osaamista b) miten se voidaan jäsentää mahdollisimman selkeästi ja c) miten sitä kuvataan ymmärrettävästi niin, että se ilmentää relevanttia osaamista riittävän tarkasti ja sovitulla osaamisen tasolla.

OSAAMISPUHE JA OSAAMISEN KIELI RAKENTAVAT YHTEISTÄ YMMÄRRYSTÄ

Osaamisen määrittelyn ja osaamisen kielen merkitys kasvaa. Tarvitsemme tietoisempaa ja jäsenyneempää osaamisen puhetta. Osaamisen kielen merkitys kasvaa tulevaisuudessa. Näyttää siltä, että työ ja siinä tarvittava osaaminen on suuren muutoksen keskellä. Työ muuttuu yhä yksilöllisemmäksi ja abstraktimmaksi, jolloin työnteko tulee yhä näkymättömämmäksi sekä vaikeammaksi havainnoida ja todentaa. Tästä seuraa monenlaisia haasteita osaamisen kartoittamiselle ja tunnistamiselle sekä todentamiselle arviointitoiminnassa.

Osaamisen kieli syntyy yhteistyössä ja dialogissa. Tässä osaamispuheella tarkoitetaan työssä ja työpaikoilla käytävää keskustelua ja jäsenyneempää osaamisen kieltä. Käytännössä se tarkoittaa kaikkea osaamisesta, ammattitaidosta tai asiantuntijuudesta käytävää yhteistä pohdintaa, jonka tarkoituksena on jäsentää ja kuvata työssä tarvittavaa osaamista. Parhaimmillaan osaamisen kieltä luodaan ja maastoutetaan työpaikkojen kanssa niin, että osaamisesta puhuminen jäsenyyt ja syvenee. Keskustelulla rakennetaan systemaattisempaa ja perustellumpaa käsitystä osaamisesta ja sen kehittämisestä sekä tulevaisuuden osaamistarpeista. Tärkeää onkin pohtia, mikä osaaminen yhdistää eri aloja ja mikä osaaminen on erityistä kullakin alalla tai asiantuntemusalueella. Osaamista ei synny tyhjiössä, vaan se määrittyy ja rakentuu moninaisessa vuorovaikutuksessa. Osaamisen kieltä tarvitsevat niin työpaikkojen kuin oppilaitostenkin toimijat. Tässä osaamispuheen ja osaamisen kehittäminen nähdään työelämän ja koulutuksen yhteisenä asiana ja kehittämisen kohteena, josta molemmat osapuolet hyötyvät.

Kohti yhteisesti ymmärrettyä osaamiskäsitystä. Systemaattisempi osaamisen kielen luominen on jatkuva ja uudistuva prosessi. Keskustelu on jo sinällään arvokasta, koska vain yhteisen keskustelun kautta voidaan muodostaa yhteistä tietoa työpaikoilla tarvittavasta osaamisesta ja edistää näin uuden osaamisen hankkimista ja jo olemassa olevan osaamisen kehittämistä. Kaikkien mukana olevien kokonaisnäkemys osaamisesta ja osaamisen kriteereistä on keskeinen perustyöväline arviointikeskusteluissa ja arviointitoiminnassa yleensä. Haasteena onkin, miten osaamispuheessa tunnistetaan osaamisen erilaiset tulkintakehykset, intressit ja lähtökohdat ja miten ne otetaan huomioon arviointityössä.

OSAAMISEN KIELI EDELLYTTÄÄ SANALLISTAMISTA JA KUVITTAMISTA

Yhteinen kieli rakentaa ymmärrystä tavoiteltavasta osaamisesta. Osaamisesta keskusteltaessa yhteisen kielen puuttumisen on koettu haittaavan osaamisesta sopimista ja yhteisen käsityksen luomista. Keskustelussa erilaiset sanat, käsitteet, jäsennykset ja mallit sekä tulkinnat ovat elementtejä, joilla osaamisesta puhutaan ja sitä jäsennetään sekä tehdään näkyväksi toisille. Osaamisen kehittäminen ja arviointi edellyttävät yhteistä ymmärrystä siitä, millaista osaamista tai asiantuntemusta ollaan tarkastelemassa ja arvioimassa. Yhteisen kielen puuttuessa on vaikeaa löytää riittävää yksimielisyyttä tarkastelun kohteena olevasta osaamisesta, osaamistavoitteista ja arviointikriteereistä.

Toimivia osaamisen jäsennyksiä ja koeteltuja malleja. Osaamisen arvioinnin parantaminen edellyttää yhteisen tulkintakehyksen luomista. Voidaanko löytää toimivia osaamisen jäsennyksistöjä ja -malleja, jotka auttavat kuvaamaan osaamista systemaattisemmin ja kattavammin? Auttaako yhdessä valittu ja perusteltu jäsennyksistö- ja kuvaustapa yhteisen osaamiskäsityksen rakentamisessa? Parhaimmillaan jäsennyksistö luo perustan tai kehyksen, jota sitten hyödynnetään ryhdyttäessä varsinaiseen kohteenmukaiseen osaamisen kartoitus- ja kuvaustyöhön. Osaamisen jäsentämisen apuvälineeksi voidaan rakentaa myös oma jäsennyksistömalli, joka luo riittävän perustan osaamisesta ja osaamiskriteereistä neuvottelulle ja yhteiselle sopimiselle. Tärkeää on, että sen taustalla oleva osaamiskäsitys kuitenkin tuodaan esille, perustellaan ja sovitetaan sen käytöstä.

Osaamisen jäsentämiseen on apuvälineitä. Osaamisen kuvaamisessa on käytetty monenlaisia tutkimukseen perustuvia ajattelun ja keskustelun jäsentämisen malleja, jotka tuovat esille osaamisen eri alueita ja ulottuvuuksia. Ne toimivat jäsentävinä apuvälineinä ja tuovat keskusteluun osaamisen eri näkökulmia, ulottuvuuksia, osa-alueita ja osaamistasoja. Niissä osaamista, ammattitaitoa tai asiantuntemusta kuvataan erilaisin määrittelyin, luokituksin ja hierarkioin. On olemassa runsaasti erilaisia kysymyspatteristoja, selvityksiä ja barometreja sekä organisaatiokohtaisia selontekoja, joissa osaamista ja osaamistarpeita on jäsennetty. Osaamisen kartoitustyön tuloksia voidaan dokumentoida ja käyttää hyvin moninaisilla tavoilla kohteesta ja tarkoituksesta riippuen. Näissä osaamista on dokumentoitu ja kuvattu mm. osaamisalueina, osaamisprofiileina, taulukoina ja tarinoina niille asetuista tarkoituksista lähtien. Tärkeintä onkin, että yhteistä osaamispuhetta ja keskustelua pyritään selkiyttämään tällaisilla apuvälineillä niin, että luodaan kokonaiskäsitys kulloisestakin osaamisesta, osaamisalueista, keskeisistä ulottuvuuksista ja muista elementeistä.

Osaamisen jäsentämisen ja kuvaamisen kysymyksiä:

A Kenen tai minkä osaamista tarkastelemme?

Millaiseen arvopohjaan määrittelymme perustuu?

Mitä ymmärrämme osaamisella?

Mistä tai kenen näkökulmasta osaamista tarkastelemme?

B Millaiseen työhön ja ammatilliseen toimintaan osaaminen liittyy?

Millaisiksi osaamisalueiksi jäsennämme osaamisen?

Miten kuvaamme osaamisalueita?

Minkä tasoista osaamista tehtävät vaativat?

Mitä osaamista työ ja sen kehittäminen vaativat?

Mitkä ovat keskeisiä osaamisen laatuja ja ulottuvuuksia?

C Miten ennakoimme työn muutosta?

Miten sidomme osaamisen kuvauksen ajan mukana muuttuvaan työhön ja sen kehittämisen vaatimaan osaamiseen?

Osaaminen vaatii jatkuvaa läpivalaisua ja uudelleen määrittelyä. Työelämää, työtä ja osaamista koskevat teemat ovat aina sidottuja tarkasteltavaan aikaan, paikkaan ja kontekstiin. Näin myös tämän oppaan tulkinnat osaamisesta ja osaamistarpeista muuntuvat ja vaativat toistuvasti uutta läpivalaisua. Onko niin, mitä paremmin osaamme jäsentää ja perustella työelämän nykytilaa ja kehitystä, sitä osuvammin osaamme myös varautua tulevaisuuteen?

OSAAMISEN KIELI SYNTYY JA KEHITTYY YHTEISTYÖSSÄ

Yhteistyö on vuorovaikutuksellista. Yhteistyöhön liittyy aina vuorovaikutus. Yhteistyötä ilmentää halu tehdä yhteistyötä ja luottamus yhteistyön osapuolten kesken. Yhteistyössä osapuolet toimivat aktiivisesti ja tasapuolisesti yhdessä sovitun tavoitteen saavuttamiseksi. Yhteistyö voi olla myös verkostomaista ja vuorovaikutus voi toteutua osaamisverkostoissa. Yhteisen osaamiskielen syntymisen ja kehittymisen edellytyksiä ovat vuorovaikutuksen ja luottamuksen rakentuminen eri tahojen ja toimijoiden yksilöiden välisessä yhteistyössä.

Yhteistyö on kontekstisidonnaista. Eri aloilla yhteistyössä käytetään niille tyypillisiä käsitteitä. Autenttisissa työelämän ympäristöissä osaamisen kielen taustalla oleva osaaminen on moninäkökulmaista. Se edellyttää yhteistä tiedonmuodostusta, luottamuksellisuutta ja reflektiivistä yhteistoimintaa.

Yhteistyö on prosessi. Yhteistyön prosessimaisuus haastaa työelämää ja koulutusta sitoutumaan osaamisen ja yhteisen osaamisen kielen jatkuvaan tarkasteluun autenttisisa työelämän ympäristöissä sekä muussa työelämän ja koulutuksen yhteistyössä. Ihmiset muodostavat merkityksiä osaamisesta yhteistyöprosessien eri vaiheissa. Näin he samalla luovat ja rakentavat osaamisen kieltä.

Osaamisen kartoittamisprosessin kysymyksiä:

- Miten toteutamme osaamisen kartoitustyön yhteistyönä – miten sen vaiheistamme?
- Kenen osaamista kartoitamme?
- Mitä osaamisella ymmärrämme – miten sitä jäsenämme ja kuvaamme?
- Miten luomme yhteistä käsitystä osaamisesta?
- Tarvitsemmeko jonkin osaamispuhetta jäsentävän apuvälineen – miten luomme sen yhdessä?
- Miten organisoimme kartoitustyön – miten, ketkä, millä resursseilla ja millä aikataululla sen toteutamme?
- Miten käymme yhteistä osaamiskeskustelua – miten otamme eri toimijat mukaan?
- Miten dokumentoimme kartoitustyön tulokset ja siirrymme osaamisen kehittämiseen sen pohjalta?
- Miten rakennamme systemaattinen osaamisen kehittämisen syklin ja osaamisen vuosikellon?

Tulevaisuudessa opiskelua ja oppimista siirretään yhä enemmän työpaikoille, jossa voidaan nivoa yhteen työelämän ja koulutuksen osaamisen kehittämistarpeita. Parhaimmillaan opas antaa aineksia työelämälähtöiselle toimintatavalle sekä työpaikkayhteistyön vahvistumiselle.

Tulevaisuuden osaajat:

- Sanallistavat** osaamistaan...
- Jakavat** ajattelu- ja toimintatapojaan...
- Perustelevat** arvolähtökohtiaan...
- Tunnistavat** osaamistaan ja tiedostavat vahvuuksiaan...
- Yhdistävät** työn ja uuden oppimisen...
- Määrittelevät** työtään ja identiteettiään...
- Kehittelevät** ja jakavat ideoitaan yhdessä...
- Ylittävät** rajoja ja toimivat verkostoissa...
- Osaavat kohdata** epävarmuutta...
- Osaavat kuvitella** tulevaisuuksia...

LISÄLUKEMISTA

Aira, A. 2012. Toimiva yhteistyö. Työelämän vuorovaikutussuhteet ja verkostot. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto. Studies In Humanities 179.

Collin, K., Paloniemi, S., Rasku-Puttonen, H. & Tynjälä, P. (toim.) 2010. Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. Koulutuksen ja työelämän näkökulmia. Helsinki: WSOYpro.

Leppänen, A. & Torvinen, H. 2012. Yhdessä olemme enemmän. Verkostoitujan apu – avoimet oppimateriaalit. Avoimet oppimateriaalit -sivusto Jyväskylän ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu. Viitattu 16.2.2014. <http://oppimateriaalit.jamk.fi/verkostoitujanapu/>.

Mäkinen, M. & Annala, J. 2010. Osaamisperustaisen opetussuunnitelman monet merkitykset korkeakoulutuksessa. Kasvatus & Aika 4 (4) 2010, 41–61.

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

Raij, K. & Rantanen, T. 2010. Osaamisen käsite korkeakoulutuksen viitekehyksessä. Teoksessa Näkökulmia ylemmän ammattikorkeakoulun tuottamaan osaamiseen sosiaali- ja terveysalalla. Toim. T. Rantanen & U. Isopahkala-Bouret 14.26. Laurea ammattikorkeakoulun julkaisusarja A.71. Helsinki: Edita Prima Oy, 14–26.

Työvälineitä ja tarinoita työelämäyhteistyössä

SOSIONOMIOSAAMINEN TYÖELÄMÄN PUNTARISSA

Päivi Rinne

Osataan! -hankkeen SeAMK:n osahankkeessa tavoitteena on saada aikaan toimintatapa, jota voidaan käyttää sosionomi (AMK) -koulutuksessa osaamisen työelämävastaavuuden arvioimiseen ja kehittämiseen. Lisäksi kehitetään osaamisen arvioinnin välineitä ja toimintatapoja. Sosionomi (AMK) -koulutus tähtää ohjauksellisiin tehtäviin sekä johtamisen ja kehittämisen tehtäviin sosiaalialan eri asiakasryhmien parissa julkisella, yksityisellä ja järjestötoiminnan sektorilla. Sosiaalialan ammatillisilla kompetensseilla on ohjaava rooli sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen toteuttamisessa. Niiden saavuttamiseen sitoutuminen yhdistää eri ammattikorkeakouluissa toteutettavia sosiaalialan koulutuksia. Sosionomin ammatilliset kompetenssit ovat *sosiaalialan eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen, sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen, kehittävä tutkimusosaaminen sekä johtamisosaaminen*. Lisäksi koulutusta ohjaavat ammattikorkeakoulutuksen yleiset kompetenssit.

OSAAMISEN TYÖELÄMÄLÄHTÖINEN ARVIOINTI

SeAMK:n Osataan! -osahankkeessa kehittämisen kohteena oli erityisesti sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen, jota seuraavassa tarkastellaan esimerkinä. Työskentelytapaa voidaan soveltaa muillekin osaamisen alueille ja rajatumpiin kysymyksiin. Hankkeen aikana kartoitettiin jossain määrin myös asiakastyön osaamista.



Kuvio 3. Arviointimallin kehittämisen vaiheet

PALVELUJÄRJESTELMÄOSAAMISEN TIMANTTI

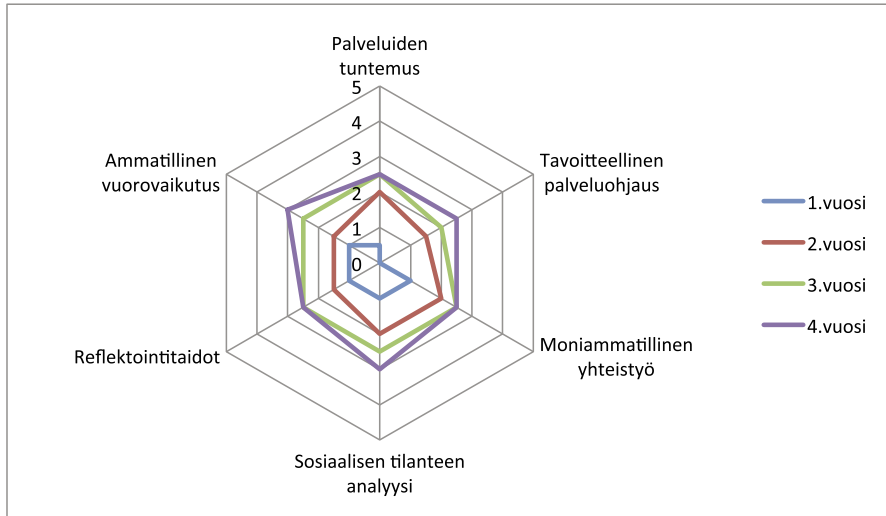
Sosionomikoulutuksen opetussuunnitelmassa sosiaalialan palvelujärjestelmäosaaminen kuvataan seuraavasti:

- Sosionomi (AMK) tuntee hyvinvointia ja sosiaalista turvallisuutta tukevat palvelujärjestelmät ja niihin liittyvän juridisen säädöspohjan ja tietojärjestelmät sekä osaa soveltaa niitä
- Sosionomi (AMK) osaa ennakoida ja jäsentää hyvinvointipalveluiden muutoksia ja pystyy osallistumaan palveluiden tuottamiseen ja kehittämiseen
- Sosionomi (AMK) osaa arvioida erilaisissa elämäntilanteissa olevien asiakkaiden palvelutarpeita ja hallitsee palveluohjauksen sekä ennalta ehkäisevän työn lähtökohdat ja menetelmiä

- Sosionomi (AMK) osaa toimia sosiaalialan asiantuntijana moniammatillisissa työryhmissä ja verkostoissa sekä edistää asiakkaan turvaverkoston toimintaa

Haastateltavia pyydettiin ensiksi määrittelemään palvelujärjestelmäosaamisen kompetenssi omin sanoin ja kertomaan sen ilmenemisestä omassa työssään. Sen jälkeen pyydettiin ottamaan kantaa em. kuvaukseen. Tekstissä kuvattuja osaamisalueita todettiin työssä olevan, mutta ilmaisutapaa pidettiin arkipäivän työlle jossain määrin etäisenä. Eri työtehtävissä oli erilaisia painotuksia ja työkokemuksella nähtiin olevan suuri merkitys osaamisen kehittämisessä. Haastateltavat kuvasivat osaamista arkisemmin ja vivahteikkaammin, niin kuin odotettiin.

Alumnien, valmistumisvaiheessa olevien opiskelijoiden ja sosiaalialan opettajien haastatteluiden perusteella muodostettiin kuusi palvelujärjestelmäosaamisen ulottuvuutta, joista muodostettiin sädekuvio Wordin Kaaviot-pohjaan. Ulottuvuuksille on mahdollista antaa arvoja eri aikasarjoilla (1.-4. vuosi).



Kuvio 4. Sosionomin palvelujärjestelmäosaamisen arvioiminen opintojen aikana (arviot kuvitteellisia)

Osaamisen arvioinnin periaatteena on, että sitä tehdään palvelujärjestelmäosaamisen alueella koko opintojen ajan. Opiskelija arvioi osaamisensa esim. lukuvuosien päätteeksi ja sijoittaa antamansa arvion kuvioon asteikolla 0–5. Tällöin yksittäiset opintojaksot integroituvat osaksi laajempaa osaamisen kokonaisuutta ja osaamisen muodostumisessa voidaan huomioida opiskelijan aikaisempi ja opintojen aikana muissa yhteyksissä kertyvä osaaminen. Opiskelija oppii tunnistamaan osaamisensa ja asettamaan uusia oppimistavoitteita. Ulottuvuudet on kuvattu opiskelijoille jaettavassa kirjasessa¹ siten että niitä on avattu haastattelumateriaalin ilmaisuilla ja elävöitetty otteilla haastateltavien puheesta. Viralliseen kompetenssittekstiin verrattuna haastattelut tuottivat ammatillisen vuorovaikutuksen ja reflektion näkökulmat palvelujärjestelmäosaamisen osa-alueiksi. Nämä osaamisalueet ovat erittäin keskeisiä asiakastyön osaamisessa ja kaikessa sosionomin työssä. Kompetenssipohjaisen tarkastelun haaste onkin jatkossa miettiä, miten eri kompetenssien sulautuminen toisiinsa voidaan huomioida ja samalla nostaa esille rajatumpia osaamisalueita.

Osaamisen arviointia tukevia toimintamuotoja sosiaalialan koulutuksessa ovat mm. Ammatillinen kasvu -opintojakson ryhmämuotoiset ja yksilölliset työskentelymuodot. Esim. *Kompetenssikäyhvilässä* opiskelijat keskustelevat osaamisestaan ryhmässä learning cafe -menetelmää käyttäen ja kirjaavat osaamisensa kompetenssikortteihin. *Ammatillisen kasvun portfolioon* opiskelija kiteyttää ja todentaa oman osaamisensa. Ammatilliseen kasvuun liittyen käydään vuosittain *henkilökohtaiset ammatillisen kasvun keskustelut*. Kompetensseja on luontevaa arvioida myös ohjattujen harjoittelujaksojen yhteydessä ja erilaisissa työelämän oppimisympäristöissä.

PALVELUJÄRJESTELMÄOSAAMISEN BLOGI

Sosiaalialan palvelujärjestelmäosaamisen työelämälähtöisessä arvioinnissa nousi esille tiedonhankinnan keskeisyys sosionomin osaamisessa. Sosionomin on osattava hankkia tietoa lainsäädännöstä ja palveluista laaja-alaisesti, luovasti ja rohkeasti asiakkaan yksilöllinen tilanne huomioiden. Sosiaalialan kenttä on laaja, paikallisia sovelluksia on paljon ja tieto muuttuu nopeasti. Tiedot paikallisista ja valtakunnallisista palveluista ovat sosionomin tärkeä työkalupakki.

Jotta palvelujärjestelmätyökalut saadaan paremmin käyttöön, voidaan jäsentämisessä käyttää blogimuotoa. Blogi muodostaa opintojen aikaisen tiedon jäsentämislustan, johon opiskelija kiinnittää palvelujärjestelmään liittyvät tietonsa ja havaintonsa.

¹ saatavissa kirjoittajalta

Opintojen alkaessa jokainen opiskelija perustaa henkilökohtaisen blogipohjan esimerkiksi Blogspot- tai Tumblr -alustaa käyttäen. Opiskelija rakentaa blogiin välilehdet käyttäen jäsentämistapana esim. asiakasryhmiä tai palvelutarpeita. Hän rakentaa kullekin välilehdelle edelleen jaottelun esim. julki-set, yksityiset ja järjestöjen palvelut. Opiskelija tekee jokaisesta yksittäisestä palvelusta merkinnän blogiinsa. Opintojen aikana opiskelijalle kertyy sähköinen henkilökohtainen tietokanta sosiaalialan palveluista, hän kehittyy niiden luokittelemisessa ja oppii suuntamaan tiedonhankintaansa tavoitteellisesti. Blogin avulla hän voi tarvittaessa tehdä osaamisensa näkyväksi ja edelleen täydentää tietämystään työelämässä toimiessaan.

SOSIONOMI'TRAINERIT'

Työelämähaastatteluiden yhteydessä kysyttiin erikseen alumnien halukkuutta olla mukana opetuksen kehittämisessä. Yleisimmin oltiin halukkaita tulemaan vierailevaksi luennoitsijaksi kertomaan omasta työstä. Tämä toimintatapa on käytössä ja esimerkiksi aloittavilla sosionomeilla on lukujärjestyksessä alumniluentoja. Alumnit halusivat tehdä myös syvempää yhteistyötä ja osallistua opetukseen pitkäjänteisemmin. Ehdotettiin mm. että opettaja ja työelämän asiantuntija opettaisivat yhdessä ja että opintojaksossa olisi aina työelämäosuus. Hankkeen perusteella näyttää tarkoituksenmukaiselta perustaa kiinteä sosionomiasiantuntijoiden ryhmä, jotka esim. seuraisivat nimikkoryhmänsä ammatillista kasvua, osallistuisivat opetukseen ja koulutuksen kehittämiseen.

OPISKELIJAT KEHITTÄJINÄ

Sosionomiopiskelijat osallistuivat hankkeessa useisiin kehittämistoimiin. Tämän mahdollisti SeAMK:n sosiaali- ja terveysalan koulutusten opetussuunnitelmien tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoimintaan liittyvä TKI-harjoittelu. Siinä opiskelijat tekevät avustavia TKI-tehtäviä esim. työelämän tarpeisiin ja hankkeisiin liittyen. Opiskelijalle oman koulutuksen kehittäminen on mielekäs oppimistehtävä, sillä tarttumapinnat omaan kokemukseen ja tulevaan työhön ovat luontevia. Kehittäminen tarjoaa vaikuttamismahdollisuuksia koulutukseen. Opiskelijakehittäjät yhdistävät omassa toiminnassaan teorian ja käytännön ja muokkaavat osaamisalueet opiskelijalle ymmärrettävään muotoon. Mahdollisuus käyttää opiskelijoita kehittäjinä on koulutuksen suuri ja vielä liian vähäisesti käytetty voimavara, jota kannattaa jatkossa hyödyntää.

KOHTI OPPIMISEN JA OSAAMISEN KEHITTÄVÄÄ ARVIOINTIA – KEHITTÄMISTOIMINNASTA JA TULOKSISTA LAPIN AMMATTIKORKEAKOULUSSA

Helena Kangastie & Sinikka Kähkölä

KEHITTÄMISTOIMINNAN TAUSTAA

Tässä artikkelissa kerrotaan Osataan! -hankkeen Lapin osahankkeiden tekemästä yhteisestä kehittämistyöstä ja tuloksista. Kehittäminen käynnistyi kahden ammattikorkeakoulun, Rovaniemen ja Kemi-Tornion ammattikorkeakoulujen pedagogisena kehittämistoimintana. Tavoitteena oli heti alusta lähtien toimia siten, että tulokset ja yhtenäiset käytännöt palvelevat 1.1.2014 näistä kahdesta ammattikorkeakoulusta syntyvää uutta Lapin ammattikorkeakoulua.

Hankkeessa mukana olleiden pilottikoulutusohjelmien kehittämistoimintaa nivottiin yhteen järjestämällä työkokouksia, työpajoja sekä keskustelu- ja koulutustilaisuuksia. Lisäksi järjestettiin kaikille koulutusohjelmille työpajoja, joissa haettiin yhteistä näkemystä opettajuuden muutokseen, yhteisopettajuuteen ja kehittävään arviointiin. Työpajoissa harjoiteltiin Osataan! -hankkeen asiantuntijoiden ohjauksessa oppimisen ja osaamisen arvioinnin rakentamista ja sen auki kirjoittamista konkreettiseksi arviointisuunnitelmaksi.

OSAAMISPERUSTAISET OPETUSSUUNNITELMAT JA KEHITTÄVÄ ARVIOINTI

Molemmissa ammattikorkeakouluissa on vastikään rakennettu ja otettu käyttöön uudet *työelämälähtöiset osaamisperustaiset opetussuunnitelmat*. Niiden kehittämistyön lähtökohtana on ollut yhteiskunnassa ja työelämässä tarvittava osaaminen ja sen analysointi. Ammattiosaamisen rinnalla yhtä tärkeitä osaamisen alueita ovat sivistyksellinen ja yleinen eli geneerinen, osaaminen. Kehittämistyön alussa osaamista luokiteltiin erilaisten kompetenssimatriisien avulla. Lisäksi hyödynnettiin yleistä ennakoitintietoa työelämän osaamistarpeista.

Opetussuunnitelmatyön rinnalla kehitettiin myös tiiviimpää työelämäyhteistyötä. Entistä enemmän toteutettiin systemaattisia, sopimuksiin perustuvia yhteistyön muotoja kuten neuvottelukuntatyöskentelyä, kumppanuustoimintaa ja sidosryhmäseminaareja. Alumniverkostoa käytettiin apuna geneeristen taitojen kuvaamisessa. Alumnilounas on yksi tapa hyödyntää työelämän näkemyksiä osaamisperustaisen opetussuunnitelman laatimisessa. Lounaalle kutsuttiin yksi alumni kerrallaan ja hänelle esiteltiin jokin ongelmallinen kohta

opetussuunnitelmasta. Alumni valittiin sen mukaan, kuka oli työnsä puolesta todennäköisimmin paras ratkaisemaan juuri sen ongelman. Työelämän edustajilta pyydettiin lausunnot ja palaute opetussuunnitelmista. Myös Osataan!-hankkeen kautta saatiin asiantuntijapalautetta opetussuunnitelmien osaamisperustaisuudesta ja osaamisen arvioinnin näkymisestä niissä.

Oppimisen ja osaamisen arvioinnin suunnittelu aloitettiin osaamisperustaisten opetussuunnitelmien rakentamisvaiheessa. Kuvattaessa osaamisen tavoitteita mietittiin samaan aikaan, miten tavoitteet saavutetaan ja miten osaamista ja oppimista arvioidaan. Olennaisin peruskysymys rakentamisvaiheessa oli kuitenkin, miten tarvittava osaaminen saadaan aikaiseksi. Lisäksi suunnittelussa pohdittiin yhdessä kysymyksiä, millainen näkemys on oppimisesta, millaisia opetusmenetelmiä on hyvä käyttää ja millaisissa oppimisympäristöissä osaaminen kehittyy. Näitä kysymyksiä pohdittiin myös yhdessä työelämän kanssa.

Molemmissa ammattikorkeakouluissa on kehitetty *työelämäläheisiä oppimisympäristöjä* (autenttiset tai työelämää mallintavat, pragmaattiset oppimisympäristöt esim. Envi, hyvinvointialan simulaatio- ja virtuaalikeskus ja SKY, simulaatio- ja kehittämisympäristö) ja tuloksia on tuotu esille julkaisuissa. Osaamisen tuottamisessa on panostettu tutkivaan ja kehittävään työtoteeseen, kokemukselliseen ja osaamis- ja ongelmaperustaiseen oppimiseen (esim. CPBL ja CDIO). Opetuksen sijasta toiminnan keskiössä on oppiminen ja osaamisen kehittyminen, joiden arviointi on laaja-alaista ja osallistavaa sekä ammatillista kasvua varmistavaa.

KEHITTÄMISTOIMINNAN TULOKSIA – KEHITTÄVÄN ARVIOINNIN TYÖKALUJA

Kehittävä arviointi ottaa huomioon oppimisen arvioinnin (prosessiarviointi) ja osaamisen arvioinnin (tuotosarviointi). Osaamisen katsotaan olevan oppimisen tulosta. Oppimista ja osaamista aikaansaavan arvioinnin perustana ja lähtökohtana on prosessiarviointi, joka ohjaa sekä itsearviointiin että tuotosarviointiin. Itsearviointinissa korostuu reflektio ja palaute, oppimisen arvioinnissa kriteerit ja osaamisen arvioinnissa kompetenssit. Itse- ja prosessiarviointi toteutuvat laadullisena palautteena ja tuotosarviointi määrällisenä arvosanana.

Kehittävän arvioinnin työkaluja työstettiin Osataan!-hankkeen työpajoissa työskentelyn avuksi rakennettujen taulukoiden avulla (esimerkiksi ”oppimista ja osaamista tuottavat prosessit ” ja ”arviointimenetelmät”). Taulukoihin avattiin arviointimenetelmiä, arvioinnin kohteita ja arvioinnin kriteereitä. Konkreettisenä tuotoksena syntyi *arvioinnin kokonaissuunnitelmia*, joissa kuvataan konk-

reettisesti kehittävän arvioinnin toteutumista. Alustava arviointisuunnitelma esitellään opiskelijoille opintokokonaisuuden alkaessa ja he osallistuvat sen laadintaan. Myös työelämän edustajat osallistuvat arvioinnin suunnitteluun ja toteutukseen. Seuraavissa taulukoissa esitellään kaksi rakennettua mallia, itsearviointin työkalu (Taulukko 1) ja oppimisprosessin arvioinnin työkalu (Taulukko 2).

TAULUKKO 1. Itsearviointi tutoriaaleissa.		
Arvioinnin kohde	Arviointimenetelmä	Arvioija
Osallistujan itsearviointi: osallistuminen keskusteluun tiedonhankinta tiedonhankinta osallistuminen, puheenvuorojen käyttö	Reflektiivinen keskustelu	opiskelijat, tutoropettaja,
Ryhmän itsearviointi: roolien toimivuus oppimisilmapiiri yhteistoiminnallisuuden taso tutoropettajan toiminta	Reflektiivinen keskustelu	opiskelijat, tutoropettaja, työelämä
Oppimisen kohteen itsearviointi: tiedonkäsittely ryhmässä tiedonhaun tulosten laatu vastaus oppimistehtävään oppimistehtävän rakentaminen	Reflektiivinen keskustelu	opiskelijat, tutoropettaja

Itsearviointia toteutetaan tutoriaaleissa, joissa opiskelijat työstävät ryhmässä opintojaksoon liittyvän teeman työelämälähtöistä ongelmaa. Tutoriaalien loppuksi opiskelijat arvioivat omaa toimintaansa, ryhmän toimintaa, omaa ja ryhmän oppimista.

TAULUKKO 2. Oppimisprosessin arviointi				
Arvioinnin kohde	Erutteleva tekijä	Tyydyttävä	Hyvä	Kiitettävä
Operaatiolinen osaaminen (tekeminen ja toiminta)	käytännön tekeminen aikataulujen noudattaminen yhteistyökyky käytännön tilanteiden hallinta tilanteiden ratkaiseminen		Esim. näin: ”Olen oppinut hallitsemaan haastavia esimies-alaisuuteen tilanteita hyvin.”	
Kognitiivinen osaaminen (muistaminen ja ymmärtäminen)	tiedon havainnointi tiedon omaksuminen ”tiedon hallinta ja käsittely ajattelu muistaminen tiedon tuottaminen	Esim. näin: ”Opin ymmärtämään ja tietämään tyydyttävästi esimies-alaisuuteen haasteelliset kohdat.”		
Sosiaalinen osaaminen (osallistuminen ja vuorovaikutus)	vuorovaikutus- ja neuvottelutaidot suullinen viestintä kommunikointitaito muiden huomioonottaminen ryhmässä toimimisen taitona			Esim. näin: ”Opin vuorovaikuttamaan erinomaisesti esimies-alaisuudessa.”
Reflektiivinen osaaminen (ongelmanratkaisu ja oivaltaminen)	arviointikyky oman ja muiden toiminnan jäsentelytarkastelu ja analysointi kokonaisuuksien hallinta luova ajattelu ongelmanratkaisutaito		Esim. näin: ”Opin arvioimaan esimies-alaisuuteen kokonaisuutta hyvin.”	

Opiskelijat arvioivat opintojakson aikana omaa oppimistaan ja sen etene- mistä neljän oppimisen prosessin (operationaalinen, kognitiivinen, sosiaali- nen, reflektiivinen) ulottuvuuden mukaisesti. He toteuttavat arviointia peilaten oppimisen etenemistä opintokokonaisuuden osaamistavoitteisiin. Opettajat ja työelämä antavat oppimisesta ja osaamisen kehittymisestä ohjaavaa palau- tetta. Oppimisprosessin arvioinnin työkalun rakentamisessa on hyödynnetty Poikelan ja Poikelan (2012) osaamisen arvioinnin mallia.

Näiden kahden työkalun lisäksi kehitettiin myös taulukko osaamisen (tuotoksen) arviointiin. Taulukossa on avattu arviointikohteet ja kriteerit eri tasoille. Tulevaisuuden kehittämiskohteena on saada työelämä entistä tiiviim- min mukaan avaamaan osaamisen arvioinnin kohteita ja kriteereitä. Tätä työtä tehdään kevään 2014 aikana Osataan! -hankkeen pilottikoulutusohjelmissa erityisesti ammattitaitoa edistävän harjoittelun kokonaisuudessa. Työtä on osittain tehtykin jo työelämän ohjaajille järjestetyissä harjoittelunohjaaja- ja taitava ohjaaja -koulutuksissa. Työelämän kanssa yhteistyössä rakennetaan työkaluja arvioinnin tueksi. Näistä esimerkkejä ovat muun muassa osaamisen dokumentointi ja osaamisen todentaminen erilaisten näyttöjen avulla.

Osataan! -hankkeen saavutettuja tuloksia Lapin ammattikorkeakoulussa ovat opettajien arviointiosaamisen kehittyminen, malli arviointisuunni- telmasta, työkalut kehittävän arvioinnin toteuttamiseen ja tiedon levit- täminen.

Kehittävän arvioinnin kokonaissuunnitelmasta löytyy esimerkki Lapin ammat- tikorkeakoulun julkaisusta Opettajan opas – Osaamis- ja ongelmaperustainen oppiminen. Myös seuraavissa julkaisuissa on aiheeseen liittyviä artikkeleita:

Kangastie, Helena – Mastosaari, Päivi 2013. Opettajan opas – Osaamis- ja ongelma- perustainen oppiminen. Rovaniemen ammattikorkeakoulun julkaisusarja D 11. [Http://www.ramk.fi/loader.aspx?id=b8d14cbb-95df-4360-ad82-634beeea92be](http://www.ramk.fi/loader.aspx?id=b8d14cbb-95df-4360-ad82-634beeea92be).

Kangastie, Helena (toim.) 2013. Osaamisperustaiset opetussuunnitelmat ja on- gelmaperustainen oppiminen-kokemuksia oppimisen ja opetuksen kehittämisestä Rovaniemen ammattikorkeakoulussa. Rovaniemen ammattikorkeakoulun julkai- susarja C 40. [Http://www.ramk.fi/loader.aspx?id=7762ff2a-164a-4564-b321-5c900d955cef](http://www.ramk.fi/loader.aspx?id=7762ff2a-164a-4564-b321-5c900d955cef).

Kangastie, Helena (toim.) 2013. Osaamis- ja ongelmaperustainen oppiminen hyvinvointialalla – Kokemuksia ja käytänteitä uudesta toimintatavasta. Rovaniemen ammattikorkeakoulun julkaisusarja C 41. [Http://www.ramk.fi/loader.aspx?id=7bada80a-b679-4b4f-ab84-92f0c13ba472](http://www.ramk.fi/loader.aspx?id=7bada80a-b679-4b4f-ab84-92f0c13ba472).

”Tehemä pois” Osaaminen ja asiantuntijuus hoitotyössä. IV Pohjois-Suomen hoitotiedepäivät 26.-27.9.2013 Rovaniemi. Rovaniemen ammattikorkeakoulun julkaisusarja D 10.

Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun opetussuunnitelmia ja niiden suunnittelua koskevat ohjeet suunnittelukaudella 2011–2013.

Lapin ammattikorkeakoulu. Opetussuunnitelma 2014. Sairaanhoidtaja. Hyvinvointipalveluiden osaamisala. Kemi.

Poikela, Esa ja Poikela, Sari (toim.) 2012. Tarinamesta-opastaja ja matkalaisen kohtaamisen taito. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus. [Http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/76741/TarinaMesta.pdf?sequence=1](http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/76741/TarinaMesta.pdf?sequence=1).

OSAAMISEN ARVIOINTITYÖKALU RAKENNUSINSINÖÖREILLE

Jussi Korpinen

Rakennusliikkeissä ja yleisesti rakennusalan toimijoiden keskuudessa on havaittu tarvetta pystyä arvioimaan työntekijöiden henkilökohtaista osaamista. Rakennusalan toimijoilla arviointikäytänteet on vaihtelevasti jo olemassa, mutta erityisesti pienten ja keski suurten toimijoiden keskuudessa eri osaamisalueiden arviointiin ja henkilökohtaisten kehitystarpeiden kartoitukseen ei useinkaan ole systemaattista toimintamallia.

Rakennusinsinöörin osaamista kuvaavan arviointityökalun rakentamiseen avautui mahdollisuus Osataan! -hankkeen yhtenä osatoteutuksena.

TYÖKALUN KEHITTÄMISPROSESSI JA TYÖRYHMÄ

Osaamisen arviointiin on eri tahoilla olemassa erilaisia valmiitakin työkaluja, mutta tässä yhteydessä liikkeelle lähdettiin hakematta toimintamallia mistään muualta.

Työryhmä, joka osallistui arviointityökalun kehittämiseen, koostui Jyväskylän ammattikorkeakoulun rakennustekniikan lehtoreista ja ammatillisen opettajakorkeakoulun arvioinnin asiantuntijajäsenistä. Työryhmässä oli aktiivinen elinkeinoelämän edustus YIT Rakennus Oy:stä sekä Skanska Talonrakennus Oy:stä.

Prosessi käynnistyi kartoittamalla rakennusliikkeessä toimivan insinöörin osaamisvaatimuksia osa-alueittain ja otsikoimalla nämä. Tuloksena oli lähes viisikymmentä erillistä arvioitavaa, tässä vaiheessa vain otsikkotasolla esitetyä, osaamisaluetta.

Ensimmäistä työvaihetta seurasi osaamisalueiden ryhmittely, yhdistely ja karsinta. Arvioitavia osa-alueita piti saada jäsenneltyä selkeämmäksi kokonaisuudeksi. Kun jäsentely oli saatu tehtyä alustavasti, laadittiin ensimmäinen versio varsinaiseksi arviointityökaluksi. Työkalu tehtiin matriisimuotoon siten, että siihen sisällytettiin ensimmäiseksi arvioitavan osa-alueen tärkeyttä kuvaava sarake. Jo aiemmin oli päätetty, että tässä vaiheessa arviointi toteutetaan laajimmillaan arvioitavan henkilön itsearviointina, esimiesarviointina ja vertaisarviointina. Näille kullekin toimenpiteelle varattiin sarakkeet, joissa arviointiasteikkoa 1–5 (huonoimmasta parhaaseen) käyttäen annetaan osaamista kuvaava arvosana. Lisäksi oli käytettävissä vapaat kommenttisarakkeet.

Kun matriisin ensimmäinen versio saatiin työryhmän käsiteltäväksi, nousi esiin kysymys vain otsikkotasolla esitettyjen arvioitavien osaamisalueiden tarkemmasta sisällöstä. Käsitetasolla esitetyt otsikot piti avata arvioinnin kannalta ymmärrettäviksi osiksi. Tämä työvaihe oli arviointityökalun laadinnan vaikein ja työläin osa. Kun työryhmässä päästiin yksimielisyyteen arvioinnin sisällöstä ja arviointityökalun rakenteesta, oli edelleen tarpeen laatia ohje arviointimatriisin käyttämiseksi. Käyttöohje laadittiin Excel-matriisikokonaisuuden viimeiseksi välilehdeksi.

Arviointityökalun ensimmäinen versio oli saatu lähes kymmenen työryhmäistunnon jälkeen valmiiksi ja seuraavana toimenpiteenä oli käytettävyyden ja käyttökelpoisuuden testaaminen.

Työkalun testiryhmänä olivat Jyväskylän ammattikorkeakoulun rakennustekniikan neljännen vuosikurssin opiskelijat. He täyttivät viimeistä harjoittelujaksoaan koskien itsearviointisarakeen Henkilöosaaminen-välilehdeltä. Heiltä saadun palautteen seurauksena käyttöohjetta tarkennettiin ja matriisipohjia selkiinnytettiin.

Rakennustekniikan koulutusohjelmassa osaamisen arviointityökalu aiotaan ottaa yhdeksi harjoittelun arvioinnin välineeksi ja saada sillä tavalla laajempaa palautetietoa työkalun jatkokehittämistä varten.

OSAAMISMATRIISIN KÄYTTÖ: MIKSI, MILLOIN, KENELLE TARKOITETTU?

Osaamismatriisi on tässä muodossaan tarkoitettu ensisijaisesti rakennusliikkeen toimihenkilötehtävissä toimivien henkilöiden kehittämistarpeiden kartoittamisen systemaattiseksi apuvälineeksi. Se voisi toimia vuosittain käytävien kehityskeskustelujen tukena siten, että arvioitava henkilö ja esimies täyttävät toisistaan riippumatta arviointimatriisin ennalta valitut välilehdet ja vertaavat varsinaisessa kehityskeskustelutilaisuudessa näkemyksiä keskenään. Näin toimien saataisiin kenties esiin erilaisia näkemyksiä arvioitavan henkilön osaamistasosta ja erityisesti erilaisia osaamiseen liittyviä kehitystarpeita. Saatua materiaalia voitaisiin tarvittaessa täydentää vielä vertaisarviointin kautta ja saada siten vielä parempi kokonaiskuva henkilökohtaisista kehitystarpeista.

Rakennusinsinöörin osaamismatriisin kehittämistyö on Osataan! -hankkeen myötä saatu alkuun. Ympäröivän elinkeinoelämän mukana oleminen on ollut kehittämistyössä ratkaisevan tärkeää. Työkalun toimivuudesta haetaan lisää kokemuksia ja kehittämistyö jatkuu. Rakennusinsinöörin osaamismatriisin nykyvaihe on liitteenä.

LÄHTEET

CiteHR Community Insights . A worksheet for measuring competencies. Viitattu 16.2.2014. [Http://www.citehr.com/621-worksheet-measuring-competencies.html](http://www.citehr.com/621-worksheet-measuring-competencies.html).

Critical Skills Needs and Resources for the Changing Workforce. 2008. Society for Human Resource Management. Viitattu 17.2.2014. [Http://www.shrm.org/research/surveyfindings/articles/documents/critical%20skills%20needs%20and%20resources%20for%20the%20changing%20workforce%20survey%20report.pdf](http://www.shrm.org/research/surveyfindings/articles/documents/critical%20skills%20needs%20and%20resources%20for%20the%20changing%20workforce%20survey%20report.pdf).

eHow. How to Evaluate Employee Performance in 15 Easy Steps. Viitattu 16.2.2014. [Http://www.ehow.com/how_5023348_evaluate-employee-performance-easy-steps](http://www.ehow.com/how_5023348_evaluate-employee-performance-easy-steps).

Suomi tarvitsee maailman parasta insinööriosaaamista. 2009. Toim. I. Mielityinen. Tekniikan akateemisten liitto, Helsinki. Viitattu 17.2.2014. [Http://www.tek.fi/cmism/browser?id=workspace%3A//SpacesStore/ef5c62fc-bfbf-41b6-93ea-66ef7af37c35&type=popup&caller=widget](http://www.tek.fi/cmism/browser?id=workspace%3A//SpacesStore/ef5c62fc-bfbf-41b6-93ea-66ef7af37c35&type=popup&caller=widget).

Virginia Jobs. A range of opportunities in state government. Career Guides (Civil Engineer). Viitattu 16.2.2014. [Http://jobs.virginia.gov/careerguides/civilengineer.htm](http://jobs.virginia.gov/careerguides/civilengineer.htm).

OSAAMISPUHETTA KUMPPANUUDESSA – LÄHTÖKOHTIA JA EDELLYTYKSIÄ OSAAMISEN ARVIOINNILLE AUTENTTISESSA YMPÄRISTÖSSÄ

Sirkka-Liisa Karttunen & Sari Mettiäinen

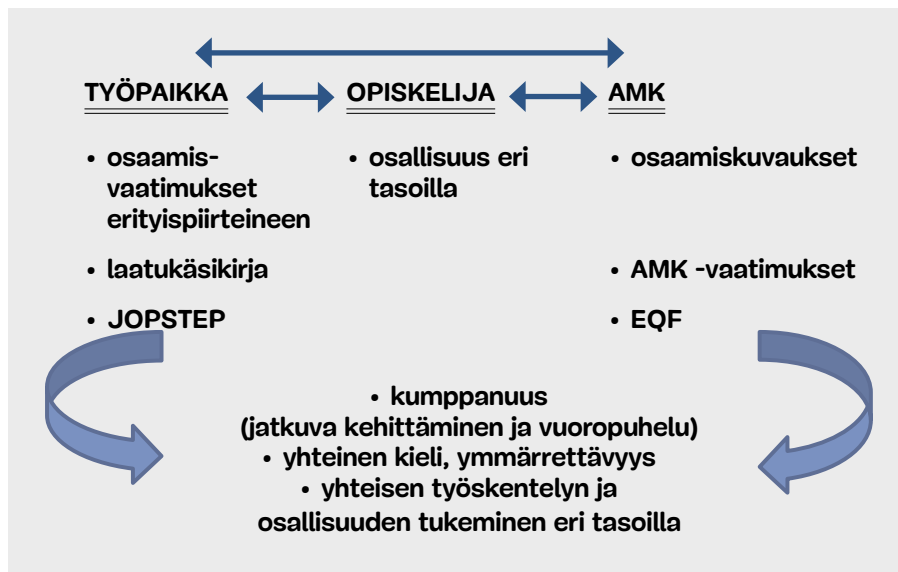
Terveysalalla on pitkät perinteet ohjatusta harjoittelusta ja sen arvioinnista. Yhteistyökumppania tässä hankkeessa edustaa perusterveydenhuollon sairaala. Hankkeen puitteissa lähdimme yhteistyössä työstämään, mitä osaamista kyseisen sairaalan yksiköissä edellytetään sairaanhoitajilta ja mitä osaamisvaatimuksia ammattikorkeakoulu asettaa opiskelijoiden osaamiselle. Miten nämä kaksi näkökulmaa kohtaavat? Osaamisen näkyväksi tekeminen edellyttää mittareita, joilla osaaminen voidaan todeta. Mittareiden tulee palvella niin työelämää kuin ammattikorkeakouluakin, ja niiden todentaman osaamisen tulisi näkyä opiskelijan ammattitaidon kehittymisenä.

Sairaanhoitajien osaamista ja kehittymistarpeita kartoitetaan lähiesimiehen kanssa käydyissä kehityskeskusteluissa. Terveysterveysalalla palvelujärjestelmän ja hoitokäytäntöjen kehittyminen luo jatkuvasti uusia haasteita työntekijöiden osaamiselle. Sairaalassa on käytössä laatukäsikirja, johon on koottu hyviä hoitokäytäntöjä, jotka pohjaavat tutkimustietoon. Näistä nousee osaamisvaatimuksia työntekijöille. Käsikirjassa on mittareita, jotka todentavat hoidon laatua, ja ilmentävät täten myös henkilökunnan ammattitaitoa. Näiden ammattitaitovaatimusten tulisi näkyä myös henkilöstön rekrytoinnissa ja jo työpaikkailmoituksissa.

Hankkeen alussa kokoonnuimme työelämän edustajien kanssa sairaalan tiloissa saman pöydän ympärille keskustelemaan opiskelijoiden osaamisen tunnistamisesta autenttisesti ympäristössä, joka Osataan! -hankkeessa on keskeistä. Osa sairaanhoitajaopiskelijoista suorittaa ensimmäisen työharjoittelunsa tässä sairaalassa. Pohdimme tämän ensimmäisen ohjatun työharjoittelun käytänteitä yhdessä sairaalan opiskelijaohjauksessa ja laatu-työssä mukana olevien hoitajien kanssa. Hoitotyöstä vastaava esimies oli myös aktiivisesti mukana ja koordinoi henkilöstönsä osallistumista yhteisiin palavereihimme.

Opiskelijan osaamisen todentamisessa nousi esiin yhteinen kieli ja arviointikäsitteiden samanlainen ymmärrys. Kyseessä on gerontologiseen hoitotyöhön painottuva sairaala, joten geriatrician ja gerontologisen hoitotyön näkyminen opiskelijoiden osaamistavoitteissa on tärkeää, vaikka pääpaino onkin hoitamisen perustaitojen oppimisessa. Keskusteluissa pohdittiin lisäksi sitä, mitkä ovat opiskelijoiden tulevaisuuden osaamistarpeet opintojen edetessä.

Hankkeessa on avattu keskustelua työpaikan osaamisvaatimuksista ja toisaalta opiskelijoiden oppimistavoitteista, jotka vaihtelevat harjoittelujakson mukaan. Osaamisen tunnistamisessa on tärkeää huomioida opiskelijan opintojen vaihe ja arvioida osaamista sen mukaisesti. Keskeistä on vuoropuhelu työpaikan ja korkeakoulun kesken, jotta opiskelijan työssä oppiminen edistää todellista työelämän edellyttämää osaamista kuten Kuvio 5 ilmentää. Kuviossa esitetään edellytykset ja lähtökohdat osaamisen arvioinnille. (Karttunen 2012.)



Kuvio 5. Lähtökohdat autenttiselle osaamisen arvioinnille kumppanuudessa.

Opiskelijoita ohjaavat hoitajat toivoivat, että opiskelijoiden kanssa käytävälle osaamisen kehittymistä tukeville ohjauskeskusteluille olisi enemmän aikaa. Yhä hektisemmäksi käyvässä työelämässä on yhä vähemmän aikaa ohjauskeskusteluille, joten ohjaukseen tarvitaan uusia menetelmiä. Olemme Tamkissa käyttäneet harjoittelun ohjauksessa sähköistä arviointi- ja palautetyökalua eTaitavaa. Sen voi ohjelmoida etukäteen opiskelijan päivittäistä oppimista ohjaavaksi apuvälineeksi. eTaitavan avulla opiskelija voi jatkuvasti reflektoida omaa osaamistaan ja opiskelijan osaaminen tulee samalla näkyväksi opettajalle. eTaitavan avulla ohjaajat tulevat tietoisiksi opiskelijan oppimistavoitteista ja se tukee heitä opiskelijan arvioinnissa. Kaupin sairaalassa ohjaajat ovat vapaaehtoisuuden pohjalta osallistuneet eTaitavan käyttöön. (Mettiäinen 2012).

LÄHTEET

Karttunen, S-L. 2012. Oppisopimustyyppinen täydennyskoulutus gerontologisessa hoitotyössä (s. 65–73). Julkaisussa Harra, T. – Mäkinen, E. (toim.): Korkeakouluopettajuuden uudet nuotit. Metropolia ammattikorkeakoulun julkaisusarja. AATOS-Artikkelit 7.

Mettiäinen, S. 2012. Sähköisellä arviointijärjestelmällä ryhtiä harjoittelun ohjaukseen: kokemuksia eTaitava -ohjelman käytöstä hoitotyön opiskelijoiden ohjauksessa. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja, Sarja B. Raportteja 53.

OPISKELIJAPROJEKTEILLA KOHTI TYÖELÄMÄLÄHTÖISTÄ OSAAMISEN KEHITTYMISTÄ

Meiju Räsänen & Juha Leimu

Turun ammattikorkeakoulun OSATAAN! -osahankkeessa on keskitytty jatkokehittämään olemassa olevaa yritys­lähtöistä projektityömallia. Osahankkeen avulla on pystytty lisäämään projektitöiden määrää sekä kehittämään arvioinnin tapoja opiskelijoiden, projektityöohjaajien ja yritys­edustajien kesken. Osahankkeen lopputuloksena on onnistuttu yhdistämään olemassa olevia hajanaisia käytänteitä yhdeksi kokonaisuudeksi – uudeksi tuotteistetuksi toimintamalliksi, joka on helppo monistaa eri oppilaitosten ja yritysten arkeen. Tässä artikkelissa esitellään yksi konkreettinen esimerkki siitä, kuinka yritys­lähtöisiä projekteja voidaan linkittää osaksi oppilaitosten toimintaa.

TALOTEKNISTEN RATKAISUJEN SEURANTATUTKIMUS – TYÖELÄMÄLÄHTÖISEN OPPIMISYMPÄRISTÖN TARJOAJA

Taloteknisten ratkaisujen seurantatutkimus on yhteistyöhanke, joka mahdollistaa sekä yrityksille että eri kouluasteille luontevan ja rikkaan ympäristön toimia ja oppia. Hankkeessa rakennetaan myytäväksi kaksi identtistä omakotitaloa, joissa on erilaiset talotekniset järjestelmät. Taloihin suunnitellaan ja asennetaan rakennusaikana sellainen instrumentointi- ja tiedonkeruu­järjestelmä, joka mahdollistaa pitkäaikaisen seurannan. Toimintamallissa opiskelijat organisoidaan tuottamaan ajankohtaista tietoa, joka on arvokasta yrityskumppaneille niin tutkimuksellisenä jatkotyöskentelyn aineistona kuin tuotekehityksen lähtötietona. Toimintamalli johtaa luontevaan ja jatkuvaan kanssakäymiseen hankkeeseen osallistuvien kesken. Opiskelijat kommunikoivat yritysten edustajien kanssa arjen tekemiseen ja tuloksiin liittyvissä asioissa. Henkilökunta taas keskittyy enemmän tavoitteisiin, jatkosuunnitelmiin ja laadunhallintaan verkostoituen luontevasti yritysten toimintaa suunnittelevien ja johtavien kanssa. Yritykset tuovat prosessiin osaamisensa, työaika, tekniikkaa ja tutkittavia laitteita.

Opiskelijoiden työskentelyä yritysten projekteissa pyritään lisäämään kaikkialla, eikä kukaan kiistä niiden merkitystä ammatillisten taitojen oppimisessa. Perinteisessä muodossaan toteutettuna työskentely kuormittaa kaikkia osapuolia. Yrityksen kannalta yksittäisen projektityön käynnistäminen edellyttää lähes poikkeuksetta itse työn läpikäynnin lisäksi perusteellista taustoitusta

opiskelijoita ohjaavalle henkilökunnalle. Tämä kuormittaa yrityksen henkilöstöä ja vie opetushenkilökunnan työaikaa. On harvinainen poikkeus, jos koko kurssi tai ryhmä saadaan osallistumaan samaan projektiin tai että samaa työtä voisi jatkaa useampi peräkkäinen ryhmä. Projektityön järjestelyt nähdäänkin usein lisätyönä, normaalin arjen lisänä. Projektin aloittaminen ja lopettaminen kuormittaa kaikkia osapuolia niin paljon, että se saattaa usein muodostua yhteistyön esteeksi.

Tässä hankkeessa pyritään kehittämään sellaista toimintamallia, jossa yksinkertaisilla järjestelyillä saadaan aikaan jatkuva oppimista ja opintopisteitä tuottava prosessi. Suuri määrä opiskelijoita käy hankkeessa tekemässä oman projektityöosuutensa, raportoi sen tulokset ja lisäksi osallistuu seuraavien opiskelijaryhmien valmennukseen ja ohjaukseen. Tarkoituksena on tuotteistaa kehittämäämme työskentelytapaa niin, että se olisi vaivattomasti monistettavissa uusiin yrityksiin ja uusiin ohjaajiin. Tässä tapauksessa opiskelijat tekevät kiinteistön pitkäaikaista energiateknistä mittausseurantaa. Ensimmäisen opiskelijaryhmän kanssa yritysten ja ammattikorkeakoulun henkilökunta etsii oikeita työtapoja ja käynnistää mittaukset. Opiskelijoiden projektiryhmät porrastetaan ajallisesti siten, että seuraavaksi aloittavan työryhmän jäsenet tulevat työskentelemään muutaman viikon ajaksi vuorossa olevan ryhmän apu työvoimaksi oppien näin oikeat ja turvalliset työtavat. Uuden ryhmän ottaessa vastuun tulee edellisen ”täysin oppineen” ryhmän jäsen mukaan toimien neuvonantajana ja valmentajana.

Toimintamallin tarkoituksena on suunnata käytettävissä oleva yritysten panos toistuvasta perusasioiden toistosta työn tulosten kommentointiin ja palautteeseen. Opiskelijan näkökulmasta tämä on koulun ulkopuolisen ammattilaisen arvio suorituksen onnistumisesta. Työskentelyn painopiste siirtyy opettajan tarjoaman tiedon vastaanottamisesta opiskelijoiden keskinäiseen tiedon ja osaamisen tuottamiseen. Ammattikorkeakoulun henkilökunnan työpanosta voidaan suunnata haastavan ongelmanratkaisun tukemiseen, kun perustiedot ja oikeat työtavat siirtyvät osittain hiljaisena tietona kokeneemmilta opiskelijoilta tulokkaille. Koska ohjausresurssien kasvattaminen ei ole mahdollista, tarjoaa hankkeessa kehitettävä työskentelytapa mahdollisuuden opiskelijoiden projektityövolyymin kasvattamiseen nykyisillä resursseilla.

TOIMINTAMALLIN HYÖDYT OPPILAITOKSEN NÄKÖKULMASTA:

- Soveltuu useampaan opintojaksoon, linjavaihtoehtoon
- Aito työelämälähtöinen tutkimushanke oppimisympäristönä
- Tutkimusaineisto toimii täydennyksenä opetusmateriaaliin
- Tutkimusaineisto toimii jatkuvana projektityöpankkina
- Tutkimustiedon jatkuva tuottaminen tutkijoiden käytettävissä olevaan tietokantaan
- Kertyvä tietomäärä mahdollistaa eri yritysten, tutkimuslaitosten tai korkeakoulujen uusien tutkimushankkeiden jatkumisen

ARVIOINTI TYÖELÄMÄLÄHTÖISESSÄ PROJEKTITYÖSSÄ

Arviointi on koettu pitkään ongelmaksi työelämään liittyvässä projektitoiminnassa. Usein opiskelijat ovat saaneet palautteeksi tehdystä työstä vain arvosanan. Siksi OSATAAN! -osahankkeessa onkin haluttu kiinnittää huomiota erityisesti arvioinnin kehittämiseen ja opiskelijoiden osaamisen kehittymisen näkyväksi tuomiseen. Toimintamallissa arvioinnin vastuut on jaettu seuraavasti: Opiskelijoiden osaamisen arvioinnissa yritykset antavat palautetta lopputuloksesta, missä on onnistuttu ja missä on parannettavaa. Turun AMK:n vastuuopettajat vastaavat puolestaan oppimisen ja osaamisen arvioinnista ja opiskelijat itse- ja vertaisarvioinnista. Opiskelijoiden projektitöissä, jotka kaikki osapuolet kokevat hyödylliseksi ja tuottavat todellisia tuloksia, syntyy jo itsessään merkittävä määrä arvioinnissa hyödynnettävää aineistoa – tärkeintä onkin se, kuinka saada aineisto oikein jalostettuna ja kanavoituna toimimaan oivallisena arvioinnin sekä ohjausvastuiden kehittämisen pohjana. Tätä teemaa voidaan lähestyä mm. seuraavien eri tahoille suunnattujen ohjaavien kysymysten kautta, jotka käydään yhdessä läpi projektityön päätteeksi:

Yritys	Ohjaaja	Opiskelija
<ul style="list-style-type: none"> • Miten arvioitte saatujen tulosten laatua ja laajuutta suhteessa tavoitteisiin? • Miten aikataulun hallinta ja siihen liittyvä viestintä onnistui? • Arvioikaa onnistumista suullisessa ja kirjallisessa raportoinnissa. <ul style="list-style-type: none"> • Miten ryhmä hoiti yhteydenpitoa ja tiedottamista? • Miten ohjaajan toiminta näkyi teille? • Oliko ohjaajan yhteydenpito kannaltanne tarkoituksenmukaista? <ul style="list-style-type: none"> • Mitä muutoksia toivotte ohjaukseen seuraavalle kierrokselle? 	<ul style="list-style-type: none"> • Miten ryhmän projektin suunnittelu ja ohjaus onnistuivat? • Arvioi ryhmän aloituskäytä ja aktiivisuutta. <ul style="list-style-type: none"> • Miten itsenäisesti ryhmä toimi eri asioissa? • Miten työn tulokset ja raportointi vastasivat asetettuja tavoitteita? 	<ul style="list-style-type: none"> • Miten arvioitte työnne tuloksia suhteessa tavoitteisiin? • Miten ryhmän projektin suunnittelu ja ohjaus onnistuivat? <ul style="list-style-type: none"> • Miten onnistuitte tehtävien ja vastuun jaossa? • Miten onnistuitte ajanhallinnassa, ja miten suoritustanne olisi voinut parantaa? <ul style="list-style-type: none"> • Pohtikaa omaa osaamistanne suhteessa työn asettamiin haasteisiin. • Miten saamanne ohjaus vastasi tarpeitanne? • Arvioikaa yhteydenpionne toimivuutta ohjaajan kanssa. <ul style="list-style-type: none"> • Miten saamaanne ohjausta olisi voinut tehostaa?

Kuvio 6. Projektityön päätteeksi yhdessä läpikäytäviä kysymyksiä.

OSAAMISEN NÄKYVÄKSI TEKEMINEN OPISKELIJANPROJEKTEISSA

Edellä kuvattiin mallia, jossa opiskelijoiden osaamisen näkyväksi tekemistä lähestyttiin erilaisten arviointivastuiden kautta. Toimintamallissa arviointi ja palaute keskittyvät projektityön päätösvaiheeseen. Tässä kappaleessa esitellään yksi arviointityökalu¹, joka soveltuu etenkin itse- ja vertaisarvioinnin havainnointityökaluksi pitkin projektityön etenemistä. Työkalu antaa opiskelijalle palautetta hänen toiminnastaan ja käyttäytymisestään yksin, ryhmässä ja verkostoissa sekä osallistaa samalla monipuolisesti eri tahoja sen toteuttamiseen. Työkalua voi soveltaa projektityössä esimerkiksi siten, että opiskelija arvioi itsensä ennen projektin alkamista, jolloin arvioitavat kohteet tulevat opiskelijalle tietoisiksi kehittämiskohteiksi ohjaten näin hänen käyttäytymis-

¹ Työkalu on kehitetty valtakunnallisessa kaksivuotisessa ESR-projektissa, Innovaatiokompetenssien mittaaminen (INNOKOMPPI). Työkalu on tarkoitettu oppilaitosten käyttöön todentamaan pedagogisten toimintatapojen vaikuttavuutta opiskelijoiden osaamisen kasvattamisessa. Projekti vahvistaa korkeakoulujen kykyä mitata työelämän kannalta keskeisten valmiuksien kehittymistä ja edesauttaa osaamisen syntymistä. Lisätietoa: meiju.rasanen@turkuamk.fi, <http://innokomppi.turkuamk.fi/>

tään. Mikäli projektityö on kestoaltaan pitkä, voidaan arviointi toteuttaa myös puolessa välissä työskentelyä ohjaamaan opiskelijaa edelleen vahvuuksiensa ja heikkouksiensa kehittämässä. Projektin päätteeksi toteutetaan puolestaan loppuarviointi, joka tehdään sekä itse- että vertaisarviointina ja mahdollisesti ulkopuolisena asiantuntija-arviointina. Arviointityökalu toimii näin henkilökohtaisena oman kehittymisen seurantavälineenä.

Edellä esitelty OSATAAN! -osahankkeessa kehitetty toimintamalli on yksi esimerkki siitä, miten yksinkertaisilla järjestelyillä saadaan aikaan jatkuvaa oppimista ja opintopisteitä tuottava prosessi. Kun tähän prosessiin on yhdistetty vielä olemassa olevia arviointityökaluja ja -tapoja, mahdollistetaan osaamisen näkyväksi tekeminen monin eri näkökulmin. Yhä vähenevät resurssit opetus- ja ohjaustyössä herättävät pelkoa laadun kärsimisestä – miten taata opiskelijoiden oppiminen ja osaaminen. Artikkelissa kuvattu porrastettu projektityömalli haastaa tämän ajattelun.

SAIRAAHOITAJAOPIKELIJAN KLIINISEN OSAAMISEN TUNNISTAMINEN JA ARVIOINTI TYÖSSÄ

Taina Huusko & Regina Nurmi

Tässä kirjoituksessa kerrotaan Vaasan ammattikorkeakoulun (Vamk) ja perusterveydenhuollon eri työyksiköiden yhteistyöstä sairaanhoitajaopiskelijan harjoittelun osaamisen tunnistamisessa ja arvioinnissa kliinisessä harjoittelussa. Yhteisenä tavoitteena oli saada aikaan järjestelmällinen toimintamalli osaamisen tunnistamiseen ja arvioinnin kehittämiseen. Koulutusmallissa yhdistyy työ ja oppiminen nimenomaan aikuiskoulutuksessa olevien opiskelijoiden harjoittelussa.

Ammattikorkeakoulumme osahanke oli harjoittelun kehittämisprojekti, joka toteutettiin kolmena yhteistyöpäivänä yhteisen kumppanuussopimuksen mukaisesti. Yhteistyöpäiville osallistuivat sekä työyksiköiden opiskelijoiden ohjaajat että esimiehet. Yhteistyöpäivissä käsiteltäviä teemoja olivat osaamisen tunnistaminen, osaamisen arviointi ja osaamisen ohjaaminen. Asiantuntijoiden alustusten jälkeen ryhmissä työstiin ja kehitettiin päivien teemoja omista työyksiköissä.

OSAAMISEN KARTOITUS JA KUVAAMINEN ERI HOITOTYÖN YKSIKÖISSÄ

Ensimmäisenä yhteistyöpäivänä osaamista ja sen tunnistamista koskevan asiantuntija-alustuksen jälkeen osallistujat jakaantuivat ryhmiin työyksiköiden toiminnan samankaltaisuuden mukaan. Ryhmiä muodostui kaikkiaan kolme: kotisairaanhoidossa, kuntoutusosastolla ja vastaanotolla työskentelevien harjoitteluiden ohjaajien ryhmät. Ryhmät pohtivat ja kartoittivat seuraavasti: Kysymys 1: Millaista osaamista heidän eri työyksiköidensä sairaanhoitajat tarvitsevat? Kysymys 2: Miten he nykyisin arvioivat harjoittelussa olevan opiskelijan osaamista? Vilkasta keskustelua käytiin terveyskeskuksen eri toimipisteissä tarvittavasta osaamisesta ja opiskelijan oppimisen edistämisestä harjoittelussa. Osaamisen arvioinnin tavallisimmiksi menetelmiksi nousivat havainnointi ja haastattelu. Arviointityökaluna havainnoinnin ja haastattelun rinnalle nousi lomake, jonka kysymysten avulla kartoitetaan opiskelijan osaamista. Lomake nimettiin *Alkukartoituslomakkeeksi*.

Osallistujille annettiin välityöskentelytehtäväksi keskustella, työstää ja täydentää omista työyksiköissään minkälaista osaamista sairaanhoitajalla

heidän työyhteisössään tarvitaan. Tavoitteena oli myös suunnitella alkukartoituslomake, johon nämä osaamisalueet kirjataan.

Tehtävä koettiin haasteelliseksi ja työpaikoilla ei kaikilla ollut mahdollisuuksia siihen osallistua. Lomakkeen laadintaan ja sisältöön palattiin seuraavassa tapaamisessa.

OSAAMISEN ARVIOINTI JA ARVIOINTIMENETELMIEN KARTOITTAMINEN

Toisen yhteistyöpäivän aiheena oli arviointi. Vamkin asiantuntija alusti yleisesti arvioinnista ja arvioinnissa käytettävistä menetelmistä. Keskeinen asia oli opiskelijan harjoittelun arviointi ja osaamisen arvioinnin kriteerit. Alkukartoituslomakkeen yhteinen työstäminen jatkui.

Ryhmien työskentelyjen tulosten mukaan opiskelijoiden taustaa ja osaamista kartoitetaan laajasti muun muassa seuraavilla kysymyksillä: minkälainen on opiskelijan työkokemus, missä hän on aikaisemmin harjoitellut tai ollut työssä, onko opiskelijalla erityisosaamista ja mitkä ovat hänen ammatillisen osaamisen kiinnostuksen kohteet sekä mikä on hänen tietonsa kyseessä olevan harjoitteluyksikön sairaanhoitajan toimenkuvasta. Tärkeänä pidettiin myös lomakkeeseen laitettavia valmiita kysymyksiä koskien tyypillisimpiä toimenpiteitä sairaanhoitajan työssä. Näitä ovat esimerkiksi verenpaineen mittaaminen, potilaan kivun hoito ja erilaiset urologiset tutkimukset. Edellisten lisäksi opiskelijan osaamista voidaan kartoittaa erilaisten potilastapausesimerkkien (ns. case-tehtävät) avulla harjoittelupaikasta riippuen. Lomakkeeseen sisällytettäisiin myös koulun ja opiskelijan tavoitteet harjoittelujaksolle.

Kullakin työyksiköllä oli mahdollisuus eriyttää lomakkeeseen oman yksikkönsä tarvittava osaamisen kartoittaminen. Tällä tavalla tunnistetaan ja tuetaan opiskelijan osaamista ja oppimista nimenomaan kyseisessä työyksikössä. Ohjaaminen tulee tällöin lähelle ohjaajan omaa työtä ja antaa hänelle mahdollisuuden yksilöllisempään ja syvällisempään ohjaukseen. Samalla ohjaaja jäsentää ja syventää myös omaa käsitystään työyksikkönsä osaamistarpeista.

Välityöskentelytehtävänä työpaikoillaan osallistujat jatkoivat alkukartoituslomakkeen edelleen kehittämistä. Lisäksi tavoitteena oli löytää myös muita osaamisen tunnistamisessa käytettäviä työmenetelmiä. Suunniteltuja alkukartoituslomakkeita testattiin aluksi Vamkin muutamalla opettajalla ja jatkotestaus tapahtui harjoitteluun lähdössä olevalla sairaanhoitajaryhmällä. Täydennys-ehdotuksia työstettiin ja lomakkeita muokattiin edelleen.

OSAAMISEN OHJAAMINEN TYÖPAIKALLA JA TULOSTEN HYÖDYNTÄMINEN PILOTTIRYHMÄN HARJOITTELUN KEHITTÄMISESSÄ

Kolmannen yhteistyöpäivän teemana oli osaamisen ohjaaminen työpaikalla. Päivä käynnistyi asiantuntijan alustuksella harjoittelun ohjaamisesta. Sen jälkeen päivässä koottiin aiempien yhteistyöpäivien aineistot ja kehittämistyön tulokset sekä esiteltiin alkukartoituslomakkeet. Ne oli laadittu työpaikoilla erikseen kotisairaanhoidon, kuntoutusosastolle ja terveyskeskuksen vastaanottoon. Lomakkeiden pilotointi ja jatkokehittämien tapahtui sairaanhoitajaopiskelijoiden kliinisen harjoittelun yhteydessä.

OSAAMISTA EDISTÄVÄN ALUMNITOIMINNAN KEHITTÄMINEN AMMATTIKORKEAKOULUSSA

Marko Ovaskainen

Tässä artikkelissa tarkastellaan käytännönläheisesti alumnitoiminnan edellytyksiä, mahdollisuuksia ja haasteita ammattikorkeakouluissa. Käytännön tasolla keskitytään Centria ammattikorkeakoulussa Kokkolassa osin Osataan! -hankkeen tuella tehtyihin toimenpiteisiin alumnitoiminnan aktivoimiseksi ja eteenpäin viemiseksi. Saatujen kokemusten ja havaintojen perusteella pohditaan, miten alumnitoiminnan määrää ja laatua voitaisiin edelleen parantaa toiminnan yleisen tuloksellisuuden ja hyötyjen edistämiseksi sekä osaamisen kehittämiseksi.

ALUMNITOIMINNAN EDELLYTYKSET JA MERKITYS

Alumnit eli tietystä ammattikorkeakoulusta valmistuneet työelämässä toimivat henkilöt, voivat olla merkittävä voimavara esim. koulutuksen työelämäyhteyksien syventämisessä, nykyisten opiskelijoiden motivoinnissa ja ammatti-identiteetin rakentamisessa sekä yritysten ja oppilaitosten välisten osaamisverkostojen rakentamisessa. Alumnitoiminnalla voi olla merkitystä myös oppilaitosten markkinoinnissa ja opiskelijarekrytoinnissa. Suomen ammattikorkeakouluissa onkin havaittu alumniverkostojen merkitys, mutta alumnitoiminnan mahdollisuuksia ei ole vielä useinkaan pystytty optimaalisesti hyödyntämään.

Esimerkiksi ns. 3R-mallin mukaan menestyksekkään alumnitoiminnan edellytyksiä ovat rehtori, resurssit ja rekisteri. Täten tärkeää on korkeakoulun johtohenkilöstön sitoutuminen ja tuki, joka osaltaan mahdollistaa myös sen, että alumnitoiminnan rakentamiseen allokoidaan riittävästi resursseja, kuten rahaa, aikaa ja inhimillisiä voimavaroja. Tärkeä edellytys alumnitoiminnan organisoinnille on myös ajantasainen rekisteri, jonka avulla alumnit voidaan tavoittaa.

Alumnien tavoittaminen ja sitouttaminen vapaaehtoisuuteen perustuvaan toimintaan on haaste, mutta parhaimmillaan voi syntyä lumipalloepekti, jossa ensimmäisten aktiivien sitoutuminen johtaa yhä kasvavan joukon innostumiseen asiasta. Tämä vaatii kuitenkin yleensä aktiivisia toimia, ja alumneille tulisi pystyä osoittamaan alumninyhteistyön hyötyjä ja lisäarvoa. Alumnien näkökulmasta alumnitoiminta mahdollistaa asiantuntijaverkostoja, yhteydenpitoa entisiin opiskelukavereihin ja sosiaalista kanssakäymistä sekä myös osaa-

misen päivittämistä. Lisäksi alumneille voi avautua mahdollisuuksia kehittää omia yrityksiään tai työpaikkojaan yhteistyössä ammattikorkeakoulujen kanssa myös esim. nykyisten opiskelijoiden opinnäytetöiden, harjoittelun tai kehittämisprojektien kautta.

Ammattikorkeakouluille alumnitoiminta tarjoaa näköaloja ja linkkejä jatkuvasti muuttuvaan työelämään, mikä tuo sisällöllisiä ja menetelmällisiä kehitys-impulsseja koulutukseen. Alumneilta voidaan saada ideoita ja merkittävää informaatiota koulutukseen esim. opetussuunnitelmien ja harjoittelukäytäntöiden kehittämiseen. Suomen ammattikorkeakouluihin onkin jo perustettu joukko alumnyhdistyksiä, joiden yleisinä tavoitteina on syventää yhteyksiä työelämään, parantaa opiskelijoiden työnsaantia ja yleisesti kehittää korkeakoulun toimintaa. Alumnitoiminnan toivotaan edistävän koulutuksen laadun, ammattikorkeakoulujen yhteiskuntasuhteiden ja yhteistyön kehittämistä sekä myös valmistuneiden ja opiskelijoiden yhteiskunnallisen aseman vahvistumista. Etenkin kansainvälisesti alumneilla saattaa olla suurikin merkitys myös korkeakoulujen taloudellisina tukijoina.

CENTRIAN ALUMNITOIMINNAN KEHITTÄMINEN OSATAAN! -HANKKEEN TUELLA

Seuraavassa keskitytään Centria ammattikorkeakoulun (web.centria.fi) alumnitoiminnan kehittämiseen erityisesti Kokkolassa. Alumnitoiminnan edistäminen on määritelty Centrian keskeiseksi kehittämistavoitteeksi Osataan! -hankkeessa. Osin hankkeen tukemana onkin käynnistetty joukko erilaisia kehitystoimenpiteitä. On kuitenkin huomattava, että hankkeen toimenpiteet eivät ole ainoita toteutettuja, vaan kytkeytyvät osaksi suurempaa alumnitoiminnan kehittämiskokonaisuutta.

Osataan! -hankkeen tuella käynnistettiin vuonna 2012 Centrian alumni-rekisterin kehittäminen ja päivittäminen. Tätä työtä tehtiin määrätietoisesti hyödyntäen erilaisia sähköisiä ja muita informaatiolähteitä. Samalla alettiin kehittää alumnitoiminnan tiedottamista esim. Internetin ja Facebookin välityksellä sekä suoritettiin alumneille suunnattu kysely. Yhtä aikaa Osataan! -hankkeen toimenpiteiden kanssa myös Centrian opiskelijakunta Copsa teki työtä yhteistyössä alumnyhdistys Centria Alumnit ry:n kanssa alumnitoiminnan edistämiseksi ja linjaamiseksi.

Osataan! -hankkeeseen kytkeytynyt Vilppolan (2013) kysely Centrian alumneille kartoitti näkemyksiä toisaalta koulutuksen vastaamisesta osaamistarpeisiin ja toisaalta vastaajien mahdollisista lisä- tai täydennyskoulutustarpeista. Merkittävänä osana kyselyä selvitettiin myös kiinnostusta alumnitoimintaan

sen eri muodoissa. Hieman yli 30 % vastaajista ilmoittikin olevansa heti kiinnostunut alumnitoiminnasta, ja lisäksi suuri joukko vastaajia (lähes 40 %) toivoi aiheesta lisätietoa. Toisaalta n. 30 % vastaajista ei ollut kiinnostunut toiminnasta, mm. ajanpuutteeseen vedoten.

Kyselyssä kartoitettiin myös toiveita alumnitoiminnan muodoille. Esille nousivat yleinen työelämän ja Centrian yhteyksien syventäminen sekä esim. oman alan seminaarit/luennot tai luokkakokoustyypiset tapahtumat. Myös täydennyskoulutuksesta ilmoitti olevansa kiinnostunut jopa yli puolet vastaajista, ja eniten kysyntää oli talouden ja johtamisen koulutuksille. 35 % vastaajista kertoi myös olevansa halukas kertomaan työurastaan nykyisille opiskelijoille. Sen sijaan esim. alumni-yhteisiä liikunta- tai muita vapaa-ajan aktiviteetteja toivottiin vähemmän. Kyselyn tulokset olivat jakautuneita, mutta enemmistö vastaajista ilmaisi kiinnostusta alumnitoimintaan jossain sopivassa muodossa. 56 % vastaajista koki, että alumneilla voisi olla 1–2 virallista tapaamista tai tilaisuutta (kuten seminaaripäivää tms.) vuodessa, ja 19 % toivoi näitä jopa 2–3 kertaa vuodessa.

Huhtikuussa 2013 Centria Alumnit ry alumnihdistyksen nimissä järjestettiin ensimmäinen gaalatyypinen viikonloputapahtuma, johon kutsuttiin laajasti Centriasta valmistuneita henkilöitä. Myös Osataan! -hankkeen henkilöstöä osallistui tapahtuman suunnitteluun ja toteutukseen yhteistyössä alumnihdistyksen, ammattikorkeakoulun ja opiskelijakunnan kanssa. Tapahtuman osallistujamäärä jäi kuitenkin aiemmat kyselytulokset huomioiden yllättävän pieneksi. Tämä herätti kysymyksen, mistä tapahtuman odotettua laimeampi suosio johtui. Oliko syynä ajankohta, hinta, ohjelma, vai kenties jokin muu? Jälkeenpäin on myös ilmennyt, että kaikkia tapahtumasta mahdollisesti kiinnostuneita ei yrityksistä huolimatta onnistuttu tavoittamaan. Alumnitoiminnan ja -tapahtumien markkinointiin ja tiedotukseen tuleekin kiinnittää jatkossa entistä enemmän huomiota. Joka tapauksessa osallistujat pitivät tapahtumaa onnistuneena ja hyödyllisenä, mikä motivoi järjestämään tapahtumia myös jatkossa. Centriassa ollaankin jo eri tahojen yhteistyönä ja Osataan! -hankkeeseen kytkeytyen suunnittelemassa seuraavaa alumni-tapaamista huhtikuulle 2014, tällä kertaa asiapainotteisena iltapäivätapahtumana. Toivotaan, että tämä tilaisuus toimii osaltaan uutena lähtölaukauksena entistäkin tavoittavammille, tavoitteellisille ja jatkuville alumnitoiminnan muodoille.

ALUMNITOIMINNAN NYKYTILA JA TULEVAISUUDEN KEHITYSTARPEET

Kokonaisuutena Centrian alumnitoiminta on sekä määrällisesti että laadullisesti vielä varhaisessa kehitysvaiheessa. Lähimenneisyydessä on kuitenkin tehty merkittäviä kehitystoimenpiteitä. Osataan-hanke, samoin kuin aiemmin esim. Stepit-hanke, on omalta osaltaan mahdollistanut kehitystoimenpiteitä ja tuonut niihin tarvittavia resursseja. Alumnitoiminnan mahdollisuudet on tunnistettu, mutta toiminnan toteutukselle haetaan yhä sopivampia ja hyödyllisempiä muotoja. On myös huomattu, että tavoitteellinen alumnitoiminta vaatii onnistuakseen resursseja ja omistautumista, joiden varmistaminen onkin eräs tulevaisuuden avainkysymyksistä. Kuitenkin alumnien potentiaaliset hyödyt esim. osaamistarpeiden kartoittamisessa, tulevaisuudessa tarvittavan työelämäosaamisen tunnistamisessa ja edistämisessä, rakentavassa jatkuvassa vuoropuhelussa yms. nähdään niin merkittäviksi, että organisaatiossa on vahva tahtotila alumnitoiminnan jatkuvaan kehittämiseen.

Ammattikorkeakoulujen kesken olisi hyödyllistä kehittää esimerkiksi keskustelukäytäntöjä tai foorumeja, joiden kautta eri koulujen toimijat voisivat vaihtaa ajatuksia ja oppia myös alumnitoiminnassa toinen toisiltaan. Näin hyviä käytäntöjä voitaisiin levittää, ja toisaalta mahdollisia virheitä ei tarvitsisi toistaa eri paikoissa uudelleen. Kehitystyössä voitaisiin huomioida muualla saadut opit ja kokemukset, toki oma toimintaympäristö huomioiden. Uskomme, että olemme Centriassa myös Osataan! -hankkeen tukemana matkalla kohti entistä menestyksekkäämpää alumnitoimintaa, ja mielellämme jakaisimme kokemuksia muiden samoihin tavoitteisiin pyrkivien tahojen ja henkilöiden kanssa.

KYSYMYKSIÄ POHDITTAVAKSI:

- Mitkä ovat sopivimpia, osaamisen kehittämisen kannalta hyödyllisimpiä ja eri osapuolia motivoivia alumnitoiminnan muotoja ammattikorkeakouluissa?
- Miten alumneilla olevaa työelämätietoutta ja informaatiota voitaisiin parhaiten koota, prosessoida ja hyödyntää esim. opetussuunnitelmien, harjoittelun ja yleensäkin osaamisen kehittämisessä?
- Mitkä ovat parhaita tapoja organisoida alumnitoiminta? Miten turvataan pitkäjänteisesti toiminnan jatkuvuus ja resurssit?
- Miten eri ammattikorkeakoulut ja muut tahot voisivat parhaiten oppia toisiltaan alumnitoiminnan ja sen hyötyjen kehittämisessä?

LÄHTEET

Hohenthal, T., Lapiolahti, P., Sipola, T. & Väyrynen, J. 2012. Alumnitoiminta osaksi korkeakoulujen työelämäkumppanuutta. Teoksessa T. Hohenthal (toim.). Työelämäkumppanuutta rakentamassa. Stepit – Kolme askelmaa yhteisölliseen työelämäkumppanuuteen. C: Centria tutkimus ja kehitys. Centria ammattikorkeakoulu, 37–45.

Häkkinen, T. 2008. Ajatuksia alumnitoiminnan kehittämisestä. Kehittämishankera-portti. Toukokuu 2008. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Ammatillinen opettajakorkeakoulu. Viitattu 11.10.2013. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jamk-1219128355-1>.

Vilppola, N. 2013. Meillä tehdään mestareita! Osaaminen, asiantuntijuus ja alumnitoiminta Centria ammattikorkeakoulusta valmistuneilla. Opinnäytetyö. Centria ammattikorkeakoulu, liiketalouden koulutusohjelma.

KIRJOITTAJAT

KIRJOITTAJAT

Sinikka Blom, opettajankouluttaja, lehtori
Jyväskylän ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu

Taina Huusko, päätoiminen tuntiopettaja
Vaasan ammattikorkeakoulu

Helena Kangastie, lehtori, opetuksen kehittämisen koordinaattori
Lapin ammattikorkeakoulu

Sirkka-Liisa Karttunen, opettaja
Tampereen ammattikorkeakoulu

Jussi Korpinen, lehtori
Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Sinikka Kähkölä, lehtori
Lapin ammattikorkeakoulu

Juha Leimu, yliopettaja
Turun ammattikorkeakoulu

Aino Lepänjuuri, opettajankouluttaja, yliopettaja
Jyväskylän ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu

Sari Mettiäinen, koulutuspäällikkö
Tampereen ammattikorkeakoulu

Annu Niskanen, projektipäällikkö, opettajankouluttaja, lehtori
Jyväskylän ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu

Regina Nurmi, koulutuspäällikkö
Vaasan ammattikorkeakoulu

Ritva Nurminen, opettajankouluttaja, yliopettaja
Jyväskylän ammattikorkeakoulu, ammatillinen opettajakorkeakoulu

Marko Ovaskainen, yliopettaja, koulutusohjelmajohtaja
Centria ammattikorkeakoulu

Päivi Rinne, koulutusohjelmapäällikkö
Seinäjoen ammattikorkeakoulu

Meiju Räsänen, koulutussuunnittelija
Turun ammattikorkeakoulu

HENKILÖOSAAMINEN

NIMI
TEHTÄVÄ

Tehtävään vaadittava osaaminen ja muut vaadittu henkilöominaisuudet	TÄRKEYS A, B, C, D	ARV. 1...5	OSAAMISEN TIEDOSTAMINEN JA ARVIOINTI		KEHITYSTARPEET			Lisähuomiota
			Työntekijä Iisavarvointi	1 2 3 4 5 Esimies	Tiimi Veritasarvointi	Työntekijä	Esimies	
Turvallisuus ja riskien hallinta								
Vuorovaikutustaidot								
Johtajuus- ja alaisaidot								
Palautteen antaminen ja saaminen								
Ongelmanratkaisukyky, päätöksentekotaito								
Resurssintaidot: Kustannukset, ajankäyttö, henkilöt								
Halu kehittyä, tunnistaa oman osaamisensa								
Kielitaito, kansainvälisyystaidot								
Sopeutumiskyky, joustavuus, epävarmuuden sietokyky								
Asiakaspalveluosaminen								

LIKETOIMINTAOSAAMINEN

NIMI
TEHTÄVÄ

Tehtävään vaadittava osaaminen ja muut vaadittu henkilöominaisuudet	TÄRKEYS A, B, C, D	ARV. 1...5	OSAAMISEN TIEDOSTAMINEN JA ARVIOINTI		KEHITYSTARPEET			Lisähuomiota
			Työntekijä Iisavarvointi	1 2 3 4 5 Esimies	Tiimi Veritasarvointi	Työntekijä	Esimies	
Turvallisuus ja riskien hallinta								
Liketoimintaosaaminen								
Vastuullisuus, eettisyys								
Resurssintaidot: Kustannukset, ajankäyttö, henkilöt, havainnointikyky (henkilöt, asiat, tapahtumat)								
Virttäjyys								
Toimielänto- ja sopimusoosaaminen								
Kulppaanuusyhteistyömielintä								
Neuvottelutaidot								

RAKENTAMISEN PROSESSITUNTEMUS

NIMI _____
TEHTÄVÄ _____

	TÄRKEYS A, B, C, D	ARV. 1...5	OSAAMISEN TIEDOSTAMINEN JA ARVIOINTI		KEHITYSTARPEET		Lisähuomioita	
			Työntekijä Itsearviointi	1...5 Esimies	Tiimi Vertaisarviointi	Työntekijä Esimies		Tiimi
Rakentamisen prosessituntemus, osat ja kokonaisuudet								
Tuntee oman osaamisalueensa käytännöt ja niiden teoreettisen pohjan								
Tunneillaus ja riskien hallinta								
Vastuullisuus, eettisyys								
Organiisaatiokäytännöt, päätöksentekotaidot								
Resurssintaidot: kustannukset, ajankäyttö, henkilöt								
Tietotekniikan käytötaidot								
Havainnointikyky (henkilöt, asiat, tapahtumat)								
Tieto-, neuvonta- ja ohjausosaaminen								
Einikarajattelun hallitseminen								
Laatuosaaminen								
Asiakaspalveluosaaminen								

SUUNNITTELUOSAAMINEN

NIMI _____
TEHTÄVÄ _____

Tehtävään vaadittava osaaminen ja muut vaadittavat henkilöominaisuudet	TÄRKEYS A, B, C, D	OSAAMISEN TIEDOSTAMINEN JA ARVIOINTI			1	HAAMITUT KEHITYSTARPEET
		Työntekijä Itsearviointi	1...5 Esimies -> alainen Alainen -> esimies	Tiimi Vertaisarviointi		
Tuntee oman osaamisalueensa käytännöt ja niiden teoreettisen pohjan						
Tunneillaus ja riskien hallinta						
Vastuullisuus, eettisyys						
Resurssintaidot: kustannukset, ajankäyttö, henkilöt						
Tietotekniikan käytötaidot						
Havainnointikyky (henkilöt, asiat, tapahtumat)						
Tuotannon suunnitteluosaaminen						
Asiakaspalveluosaaminen						

OSAAMISMATRIISIIN KÄYTTÖOHJE

KÄYTTÖ

Osaamismatriisi on henkilökohtainen osaamisen karttoitukseen käytettävä työkalu. Sen avulla arvioidaan henkilön tehtäväkohtaisia osaamista ja kehittämistarpeita. Osaamismatriisia voidaan käyttää esimerkiksi kehityskeskustelun apuvälineenä kun arvioidaan koulutustarpeita ja kehitystarpeita. Osaamismatriisin avulla voidaan karttolaan yksilön kehittämistarpeita ja auttaa esimestä valitsemaan oikeita henkilöitä oikeisiin tehtäviin.

Henkilökohtaisen osaamismatriisin täyttö aloitetaan arvioimalla kunkin tehtävän tärkeyttä arvioitavan henkilön tehtävissä. Tärkeys-sarakkeeseen merkitään

- A: Osaaminen on erittäin tärkeä ja sitä tarvitaan jatkuvasti
- B: Osaaminen on tärkeä ja sitä tarvitaan usein
- C: Osaaminen on vähemmän tärkeä ja sitä tarvitaan harvoin
- D: Osaaminen ei ole ollenkaan tärkeä eikä sitä tarvita

Seuraavaksi arvioidaan henkilön osaamistaan viisiporaisella asteikolla.

- 1: Selvästi kehittämistarvetta ko. osaamista ja taitoja edellyttävissä tehtävissä.
- 2: Kyky toimia ohjatusti ko. osaamista ja taitoja edellyttävissä tehtävissä.
- 3: Kyky toimia itsenäisesti ko. osaamista ja taitoja edellyttävissä tehtävissä.
- 4: Kyky toimia ohjaajana ko. osaamista ja taitoja edellyttävissä tehtävissä.
- 5: Asiantuntijaa ko. osaamista ja taitoja edellyttävissä tehtävissä.

Mikäli tärkeys-sarakkeeseen merkitään C tai D, näissä kohdissa ei tarvitse arvioida henkilön ko. kohdan mukaisia osaamistaan.

Osaamistason arvioinnin voivat suorittaa arvioitavana oleva henkilö itsearviointina, esimies esimiesarviointina sekä tarvittaessa arvioinnin voi suorittaa erikseen määrätty tiimi esim. vertaisarviointina tai alais-esimiesarviointina.

Kehitystarvesarakkeille voidaan kirjata löydetty vahvuusalueet ja havaitut kehittämistarpeet.

ARVIOITAVIEN OSAAMISALUEIDEN TULKINTOJA

- 1 **Asiakaspalveluosaaaminen**
Arvioidaan palveluaittauta, kykyä tulkita ja tunnistaa asiakkaan näkemyksiä ja tahtoliinaa ja tarvittaessa ohjata asiakkaan valintoja. Vuorovaikutustaidot asiakkaan kanssa. Halu ja kyky asettua asiakkaan asemaan.
- 2 **Elinkeinonjohtajien hallitseminen**
Tuntee valittujen luotteiden ja materiaalien ympäristövaikutukset, valintojen vaikutukset rakennuksen käyttöön, käyttöikään ja -kustannuksiin. Tuntee mahdolliset rakenteiden korjaamiset tai hävittämiseen liittyvät asiat.
- 3 **Halu kehittyä, tunnistaa oman osaamisensa**
Arvioidaan omaehtoista halukkuutta kehittää omaa osaamista sekä sitä, että osaa arvioida kriittisesti oman osaamisensa kehittämistarpeita. Kyky tunnistaa jatkuvan oppimisen tärkeyden. Avoinuus vaikutteille, hankkii aktiivisesti tietoa ja jakaa sitä muille. Kyky sietää omaa keskenkärsyvyyttään.
- 4 **Havainnointikyky (henkilöt, asiat, tapahtumat)**
Arvioidaan kykyä tunnistaa esim. henkilöissä ja henkilösuhteissa tapahtuvia muutoksia sekä havaita riittävästi ajoissa mahdollisesti asioissa ja tapahtumisissa ilmeneviä muutoksia, jotka vaikuttavat loppuulokseen ajan, laadun, turvallisuuden tai kustannusten muodoissa.
- 5 **Johdatus- ja alustaidot**
Kyky johtaa, motivoida, ohjauttaa ja vastuuttaa alaisina henkilöitä saavuttamaan halutun lopputuloksen. Kyky ja halu vastaanottaa ja toteuttaa vuorovaikutteisesti esinehiltä saatavaa toimeskannoa. Kyky luonnoida osataan alaisen mielipiteet. Kyky tuoda esille oma tietämys ja mielipiteet. Kyky toimia muuttuvassa toimintaympäristössä. Luottaa omiin ja muiden kykyihin.

MUISTIINPANOJA

JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULUN Julkaisuja



MYYNNTI JA JAKELU
Jyväskylän ammattikorkeakoulun kirjasto
PL 207, 40101 Jyväskylä
Rajakatu 35, 40200 Jyväskylä
Puh. 040 865 0801
Sähköposti: julkaisut@jamk.fi
www.jamk.fi/julkaisut

VERKKOKAUPPA
www.tahtijulkaisut.net



JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULU
JAMK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU

PL 207, 40101 Jyväskylä
Rajakatu 35, 40200 Jyväskylä
Puh. 020 743 8100
Faksi (014) 449 9700
www.jamk.fi

AMMATILLINEN OPETTAJAKORKEAKOULU

HYVINVOINTIYKSIKKÖ

LIIKETOIMINTA JA PALVELUT -YKSIKKÖ

TEKNOLOGIAYKSIKKÖ



Opintopisteistä osaamiseen – työvälineitä ja tarinoita työelämäyhteistyössä -opas on syntynyt Osataan!-hankkeen yhteisen kehittämistyön tuloksena. Opas kokoaa osaamisen näkyväksi tekemisen, arvioinnin ja työelämäyhteistyön kuvauksia, toimintatapoja ja työkaluja. Oppaan toivotaan tukevan osaamisperustaista ja työelämälähtöistä kehittämistyötä sekä työelämän ja koulutuksen vuoropuhelua.

Tässä oppaassa kirjoittajina ovat ammattikorkeakoulujen (8) eri alojen edustajia työelämäkumppaneineen. Opas jäsentyy kolmeen osaan. Ensimmäisessä osassa tarkastellaan osaamisen tunnistamisen ja arvioinnin haasteita työn ja työelämän muutoksessa. Toisessa osassa luonnehditaan osaamisen ulottuvuuksia, osaamispuhetta ja osaamiskielen rakentumista työpaikkojen ja koulutuksen yhteistyönä. Kolmannessa osassa osahankkeiden toimijat esittelevät kehittämistyön tuloksia, toimintamalleja ja työvälineitä.

ISBN 978-951-830-316-2



9 789518 303162 >