

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistallenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Keränen, M. & Tohu, J. (2023) Korkeakouluopintoja työssä oppien - uusi juttu vaiko vanha tuttu? TAMK-konferenssi – TAMK Conference 2023. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja, Erillisjulkaisuja, s. 170-177.

URL: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-7266-78-6>

*Marja Keränen, projektipäällikkö, OHJUS-hanke, Pedagogiset ratkaisut ja kulttuuri, Tampereen ammattikorkeakoulu*

*Jukka Tohu, puunhankinnan lehtori, Rakentaminen ja biotalous, Tampereen ammattikorkeakoulu*

**HANKKEEN NIMI: OHJUS-HANKE**

# KORKEAKOULUOPINTOJA TYÖSSÄ OPPIEN – UUSI JUTTU VAIKO VANHA TUTTU?

Asiasanat: osaaminen, ammattikorkeakoulut, opinnot, oppiminen, työelämä, hyväksilukeminen, tunnistaminen, opiskelijat, koulutus, ammattitaito

**Osaamisen hankkimisen tavat monipuolistuvat ammattikorkeakouluissa. Jotta muodollisen koulutuksen ulkopuolelta hankittu osaaminen voidaan siirtää osaksi koulutusjärjestelmän tunnustamaa osaamista, tulee osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen löytää malleja ja käytäntöjä. Aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen (AHOT) on jo tuttua, mutta sen rinnalle on tullut opinnollistaminen, jossa korkeakouluopintoja suoritetaan työssä oppien eli ”opisopimustyyppisesti”.**

**Onko opinnollistaminen sitten jotain uutta? Mitä se vaatii opiskelijalta ja opettajalta? Entä oppilaitoksen ”byrokratialta”? OHJUS-hankkeessa TAMK pilotoi opinnollistamista insinööri (AMK) biotuotetekniikka, insinööri (AMK) laboratoriotekniikka ja metsätalousinsinööri (AMK) tutkinnoissa. Miten nämä kokeilut onnistuvat? Ovatko yritykset kiinnostuneet asiasta, entäpä opiskelijat? Mitä opintojen suorittaminen töiden ohella edellyttää ohjaukselta?**

Työelämän vaatima osaaminen monipuolistuu koko ajan. Ammattissa tarvittavan osaamisen hankkiminen ja tunnistaminen on tärkeässä roolissa, jotta työpaikkojen tarpeet ja työntekijöiden osaamiset ja uratoiveet kohtaavat. Monipuolisen osaamisen ylläpito vaatii jatkuvaa opiskelua ja oppimista. Samanaikaisesti yhä useampi opiskelija

on työelämässä opintojensa aikana, ja hankkii siellä osaamista, jota muuttuva työelämä vaatii.

Jotta muodollisen koulutuksen ulkopuolelta hankittu osaaminen voidaan siirtää osaksi koulutusjärjestelmän tunnustamaa osaamista, tulee osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen löytää malleja ja käytäntöjä. Aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen (AHOT) on jo tuttua, mutta sen rinnalle on tullut opinnollistaminen, jossa korkeakouluopintoja suoritetaan työssä oppien ”oppisopimustyyppisesti”. Tähän liittyvä ohjeistus löytyy yhä useamman korkeakoulun kotisivuilta.

TEMin *Miten osaaminen näkyväksi* -julkaisussa jatkuva oppiminen on yksi keino ylläpitää osaamista. Jotta koulutuksen ulkopuolella hankittu osaaminen voidaan siirtää osaksi koulutusjärjestelmän tunnustamaa osaamista, täytyy osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen löytää keinoja. Julkaisussa on selvitetty millaisia Suomessa ja tietyissä verrokkimaissa osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen käytännöt ovat. (Oosi, Jauhola, Rausmaa, Haila, 2020.)

OHJUS-hankkeessa (2021–2023) pilotoidaan korkeakouluopintoja työssä oppien -mallia eli opinnollistamista, jossa vaihtoehtoisella tavalla voitaisiin suorittaa ammattikorkeakouluopintoja. Tässä artikkelissa kerrotaan pilotoinneista saatujen kokemusten perusteella, mitä opinnollistaminen on ja mitä se ei ole, kuvataan kokeillut prosessit ja kerrotaan kokemuksista, miten korkeakouluopintoja työssä oppien – ajatuksen ovat yritykset ja opiskelijat ottaneet vastaan.

### ***Opinnollistaminen ja sen eri näkökulmat***

Opinnollistamisella tarkoitetaan opintojen aikana muulla tavalla, kuin muodollisessa koulutuksessa, hankitun osaamisen tunnistamista, tunnustamista ja arvioimista opintopisteinä. Opinnollistamisesta sopivat opiskelija, työnantajan ja korkeakoulun edustaja, ennen osaamisen hankkimista. Merkittävää on, että opinnollistaminen mahdollistaa joustavan ja työelämälähtöisen tavan hankkia osaamista, jota tulevaisuudessa työtehtävissä tarvitaan.

Opinnollistaminen monipuolistaa opiskelijan opintojen suorittamista ja mahdollistaa opiskeluaikaisen työssäkäynnin hyödyntämisen opintojen suorittamiseen. Tämä mahdollistaa opiskelijan nopeamman valmistumisen.

Opinnollistamiseen tunnistettiin Verkkovirta hankkeen julkaisussa *Kolme kulmaa opinnollistamiseen* kolme erilaista näkökulmaa. Opinnollistaminen voi olla:

Opiskelijälähtöistä – jolloin opiskelija hyödyntää opintojen aikana työskentelyään, ja näin kertyvä osaaminen otetaan osaksi hänen tutkintoaan.

Oppilaitoslähtöistä – jolloin opiskelija hankkii osaamista osallistumalla ammattikorkeakoulun järjestämiin hankkeisiin / projekteihin, ja näin hankittu osaaminen otetaan osaksi hänen tutkintoaan.

Työnantajälähtöistä – jolloin työnantaja hankkii henkilöstölleen tarvittavaa uutta osaamista yhteistyössä ammattikorkeakoulun kanssa. Samalla henkilöstö voi suorittaa korkeakouluopintoja, joita voi hyödyntää osana tutkintoa. (Mäki, Moisio, Aura, 2017.)

### ***Miten opinnollistaminen on ja mitä se ei ole***

Kuten moni lukija jo eri näkökulmista lukiessaan varmasti totesikin, mikään uusia asia opinnollistaminen ei ole. Etenkin oppilaitoskohtaisista opinnollistamista on tehty ennenkin, ja opiskelijat ovat hankkineet osaamista erilaisissa oppilaitosten projekteissa. Työnantajien tilaamiin koulutuksiin on myös voitu liittää osaksi opintojaksojen osaamistavoitteet ja näin osallistujat ovat saaneet halutessaan myös opintopisteitä.

Opiskelijälähtöisessä opinnollistamisessa on kyse siitä, että opiskelija tunnistaa saavansa työssä osaamista, joka on hänen tulevan tutkintonsa kannalta oleellista. Hän sopii osaamistavoitteet yhteistyössä oppilaitoksen ja työnantajan kanssa. Ennakkoon sovitaan, missä työtehtävissä osaaminen hankintaan, millaista teoretietoa hyödynnetään oppimisen tukena ja miten osaaminen osoitetaan.

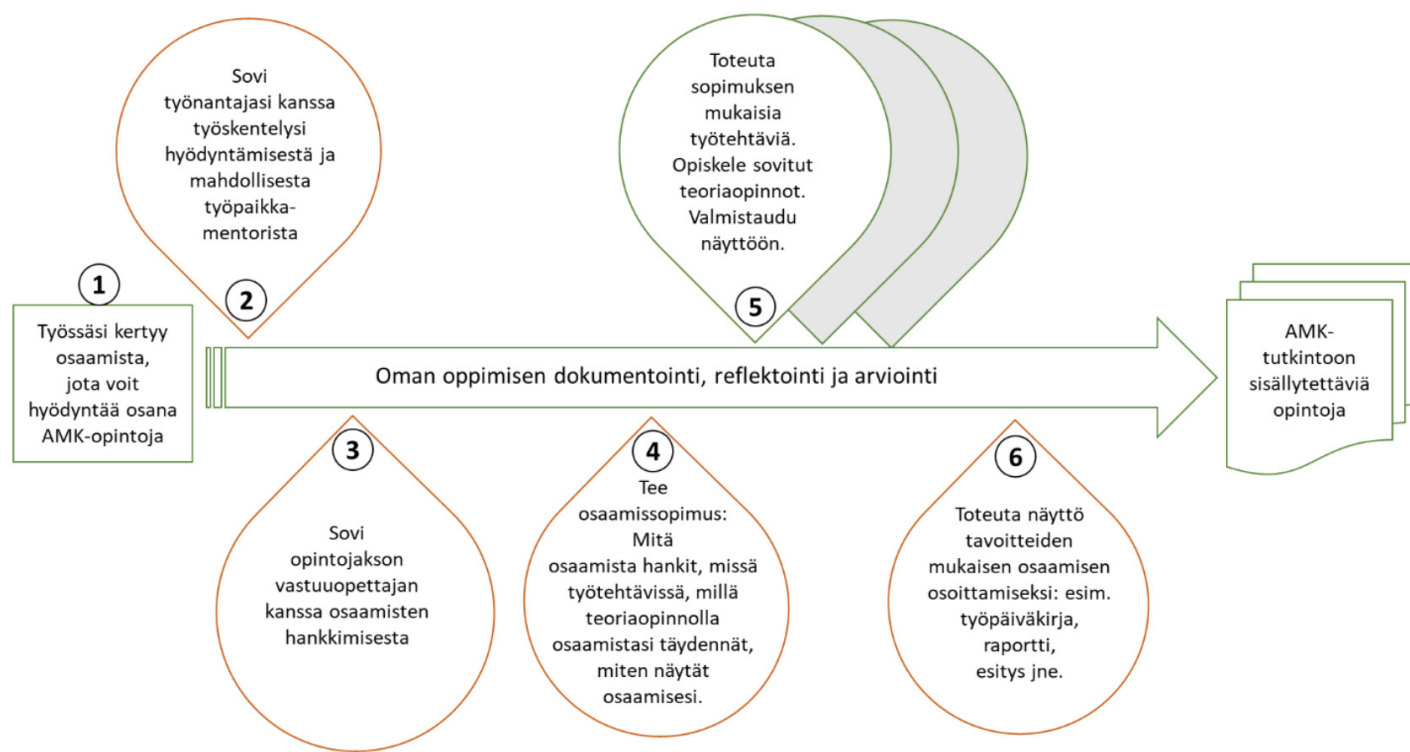
Osaaminen voi liittyä OPSin tavoitteisiin tai johonkin uuteen osaamiseen, jota OPSissa ei vielä mahdollisesti ole. Jos tällaisen uuden osaamisen sisällyttäminen tutkintoon mahdollistetaan, niin opiskelija saa itselleen kilpailuetua muihin opiskelijoihin nähden työelämäänsä siirtyessään. AHOT-prosessiin verrattuna opinnollistaminen poikkeaa nimenomaan tuon ”etukäteen sopimisen osalta”. Opiskelija hankkii uutta osaamista.

Usein keskusteluun nousee kysymys mikä on harjoittelun ja opinnollistamisen ero. Yleisesti voisi sanoa, että harjoittelussa opiskelija harjoittelee ja syventää käytännössä amk-opinnoissa jo oppimiaan taitoja. Harjoittelua ei siis opinnollisteta. Sen sijaan opinnollistamisessa opiskelija hankkii ennalta sovittua uutta osaamista työtä tehden ja teoriaa opiskellen, sen mukaan, mitä yksilöllisesti tehdyssä suunnitelmassa on määritelty. OHJUS-hankkeessa keskitytään erityisesti opiskelijälähtöiseen opinnollistamiseen.

### ***Kokeillut prosessit ja kokemukset***

Useilla korkeakouluilla löytyy kuvauksia opinnollistamisprosesseista ja opinnollistamista on tehty TAMKissakin, vaikkakaan TAMK-tasoisia prosesseja ei ole määritelty. OHJUS-hankkeessa on pilotoitu opinnollistamista insinööri (AMK) biotuotetekniikka, -insinööri (AMK) laboratoriotekniikka ja metsätalousinsinööri (AMK) -tutkinnoissa.

Hankkeessa on tunnistettu kaksi prosessia, joiden avulla voidaan opiskelijaa ohjeistaa opinnollistamaan osaamisia, riippuen siitä, onko työssä kertyvä osaaminen suoraan OPSin mukaista vai ei. Kuvassa 1 on havainnollistettu tilannetta, jossa opiskelijalle kertyy osaamista, joka on selkeästi osa OPSin opintoja.



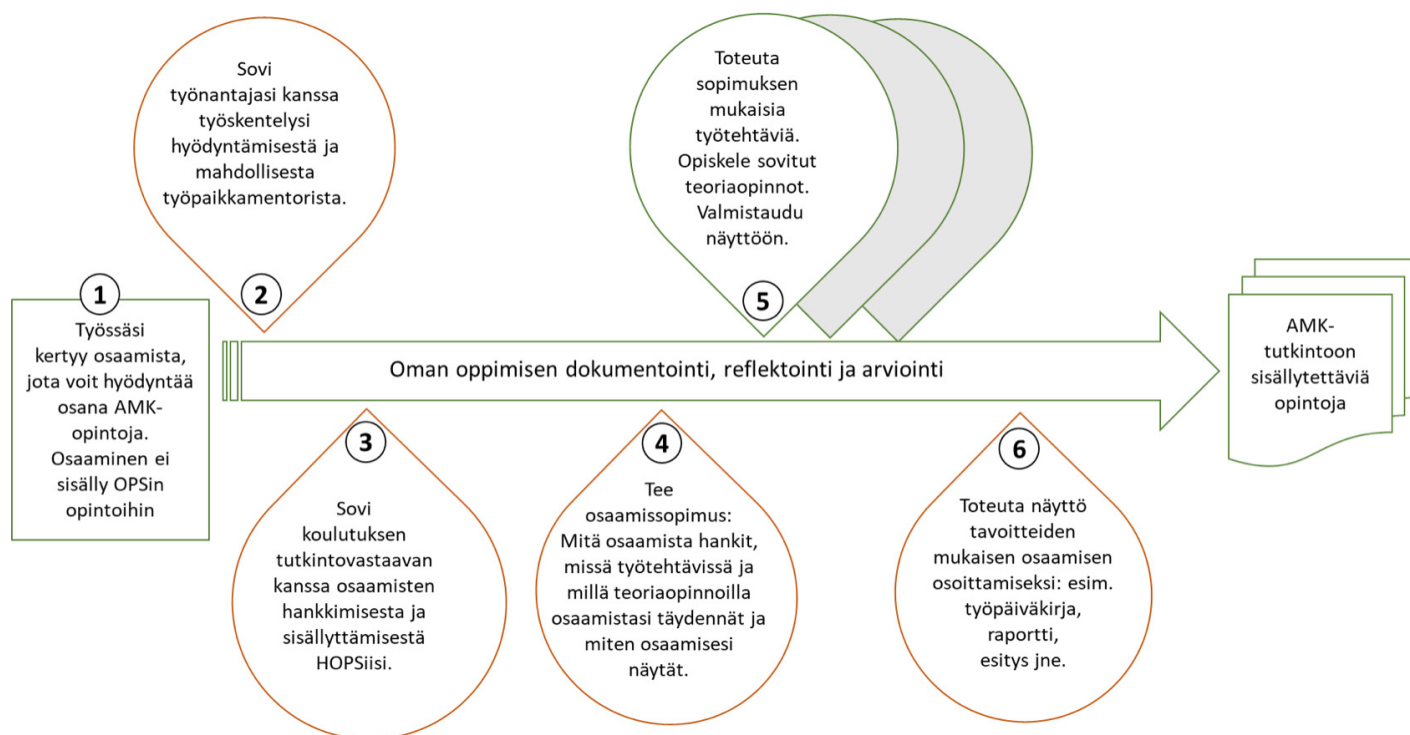
**Kuva 1. Opiskelijan toimintaohjeet, kun työtehtävässä karttuva osaaminen on OPSin mukaista sisältöä.**

Kuvan 1 tekstivastine: Kuvassa korkeakouluopinnot työssä oppien, esimerkki työn opinnollistamisprosessista, kun osaamista voi hyödyntää osana opetussuunnitelman mukaisia AMK-opintoja. Ensimmäiseksi: Kun huomaat, että työssäsi kertyy osaamista, joka on osaamistavoitteena jollakin opetussuunnitelmassa määritellyllä opintojaksolla. Toiseksi: Keskustele työnantajasi kanssa ja sovi, että voit käyttää työskentelyä organisaatiossa osaamisen hankkimiseen ja sen näyttämiseen. Kolmanneksi: Sovi opintojakson vastuuopettajan kanssa, että suoritat opintojakson tai sen osan hankkimalla tavoitteiden mukaiset osaamiset työssäsi. Neljänneksi: Tee yhdessä opintojakson vastuuopettajan ja työnantajajan kanssa osaamissopimus, jossa sovitaan seuraavat asiat: Mitä osaamista hankit työssä oppien, missä työtehtävissä osaaminen kertyy ja millä teoria-aineistolla osaamista täydennät. Miten hankitun osaamisesi näytät ja miten se arvioidaan. Viidenneksi: Toteuta sopimuksen mukaisia työtehtäviä ja perehdy sovittuihin teorialähteisiin. Valmistaudu näyttämään tavoitteiden mukainen osaaminen sovitulla tavalla. Koko prosessin ajan: Toteuta oman oppimisesi reflektointia, kuvaamista ja arviointia. Lopuksi: Osoita osaamisesi



opettajalle sovitulla tavalla. Näyttö voi olla esimerkiksi työpäiväkirja, raportti, esitys tai jokin muu vastaava. Näin saavutat osaamisen, joka aiemmin on sovittu.

Kuvassa 2 on havainnollistettu tilannetta, jossa opiskelijalle kertyy osaamista, joka ei OPSin opintoja.



**Kuva 2. Opiskelijan toimintaohjeet, kun työtehtävässä karttuva osaaminen ei ole OPSin mukaista sisältöä.**

Kuvan 2 tekstivastine: Kuvassa Korkeakouluopinnot työssä oppien. Esimerkki opinnollistamisprosessista, kun työssä kertyy jotain uutta ja erilaista osaamista, jota ei ole sisällytetty opetussuunnitelmaan. Ensimmäiseksi: Huomaat, että työssäsi kertyy osaamista, joka on hyödyllistä tulevan tutkintosi tarjoamissa työtehtävissä, mutta osaamista ei ole sisällytetty opetussuunnitelmaan. Haluat siis muuta osaamista, kuin mitä muut tutkinnonsuorittajat hankkivat. Toiseksi: Keskustele työnantajasi kanssa ja sovi, että voit käyttää työskentelyäsi organisaatiossa osaamisen hankkimiseen ja sen näyttämiseen. Työnantaja voi halutessaan nimetä sinulle työpaikkamentorin. Kolmanneksi: Sovi koulutuksen tutkintovastaavan kanssa, että sisällytät tutkintoosi toisenlaista osaamista, kuin mitä OPSissa on määritelty ja jonka han-

kit työssä oppien. Ja mitä mahdollisesti jää pois aiemmin tehdystä henkilökohtaisesta opiskelusuunnitelmastasi (HOPS). Neljänneksi: Tee yhdessä tutkintovastaan tai hänen valtuuttamansa opettajan ja työnantajan kanssa osaamissopimus, jossa sovitaan seuraavat asiat: Mitä osaamista hankit työssä oppien, missä työtehtävissä osaamisesi kertyy ja millä teoria-aineistolla osaamista täydennät. Miten hankitun osaamisen näytät ja miten se arvioidaan. Viidenneksi: Toteuta sopimuksen mukaisia työtehtäviä ja perehdy sovittuihin teorialähteisiin. Valmistaudu näyttämään tavoitteiden mukainen osaaminen sovitulla tavalla. Koko prosessin ajan: Toteuta oman oppimisesi reflektointia, kuvaamista ja arviointia. Kuudenneksi: Osoita osaamisesi opettajalle sovitulla tavalla. Näyttö voi olla esimerkiksi työpäiväkirja, raportti, esitys tai jokin muu vastaava. Näin saavutat osaamisen, joka aiemmin on sovittu.

Jos opinnollistaminen liittyy OPSissa jo olevaan osaamiseen, vertautuu prosessi AHOT-prosessiin. Tosin opintojakson vastuupettaja sopii etukäteen opiskelijan kanssa, miten opintojakson osaaminen hankintaa työpaikalla ja miten osaaminen osoitetaan.

Jos tavoiteltava osaaminen on jotain muuta, kuin OPSissa olevien opintojaksojen osaamiset, olisi asiasta sovittava koulutuksen tutkintovastaavan kanssa. Hän voi tehdä päätöksen, soveltuuko osaaminen tutkinnon osaamistavoitteisiin, ja korvataanko sillä mahdollisesti joku ammattiopinto vai sijoittuuko se vapaasti valittaviin opintoihin. Itse opinnollistamisen toteutuksesta ja osaamisen todentamisesta voi vastata toinen opettaja.

OHJUS-hankkeeseen on osallistunut vuoden 2022 loppuun mennessä reilu kaksikymmentä yritystä ja kolmisenkymmentä opiskelijaa. Kiinnostusta on siis ollut. Mukaan tulleet yritykset ovat pääosin suhtautuneet ideaan myönteisesti, toki haasteita työn ja opiskelun välillä ei poista tämäkään opiskelutapa. Pääosa mukaan lähteneistä opiskelijoista ovat monimuoto-opiskelijoita tai päiväopiskelijoita, jotka ovat siirtyneet töihin ennen valmistumistaan. Opinnollistamiskokeilu on saanut osan opiskelijoista palaamaan opintojen pariin suorittamaan tutkintoaan loppuun.



Jotta opinnollistaminen on yhdenvertainen mahdollisuus kaikille opiskelijoille, tulee oppilaitoksella olla määriteltynä selkeä prosessi, kuinka toimitaan. Opiskelijalla tulee olla etukäteen tiedossa, mitä mahdollisuuksia ja mahdollisia rajoitteita opinnollistamiseen sisältyy. Opiskelijoilta opinnollistaminen vaatii erityisesti itseohjautuvuutta ja motivaatiota, sekä sisäistä yrittäjyyttä eli niitä metataitoja ja inhimillistä pääomaa, joita työelämä edellyttää tänä päivänä.

Opettajalla tulee olla tieto, miten opinnollistamista sovelletaan ja mitä prosessi vaatii häneltä. Resurssiasiat on oltava sovittu, sillä yksilöprosessin ohjaaminen on eri asia kuin suunnitellun opintojakson ryhmäprosessin ohjaaminen.

Opettajalta ohjaus vaatii alan osaamistarpeiden ymmärtämisen lisäksi mm. paneutumista opiskelijan elämäntilanteeseen ja työtehtävien sisältöön, sekä avarakatseisuutta ja sen hyväksymistä, että opiskelijan hankkima osaaminen voi erota OPSiin kirjoitetuista osaamistavoitteista. Toki muutosten tulee olla sen vaihtelun sisällä, joka alan osaamistarpeiden mukaisesti on järkevää.

### **Johtopäätöksiä**

Hankkeen kokemusten perusteella johtopäätöksenä voi todeta, että opinnollistaminen on tätä päivää ja ehdottomasti tulevaisuutta. Pilotointi on osoittanut, että opiskelumalli kiinnostaa yrityksiä. Lisäksi opiskelijat, jotka ovat luisuneet ennen valmistumistaan työelämään, haluavat suorittaa opinnot loppuun asti. Malli kiinnostaa niitäkin opiskelijoita, jotka haluavat työskennellä opiskelun ohella. Opettajalta tämä vaatii uutta osaamista, mutta tarjoaa myös mahdollisuuden syventää yritysysteistyötä ja kartuttaa omaa osaamista.

### **Lähteet**

Oosi, O., Jauhola, L., Rausmaa, S. & Haila, K. 3.6.2020. Miten osaaminen näkyväksi?, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020-28. Viitattu 5.1.2023. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162282/TEM\\_2020\\_28.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162282/TEM_2020_28.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Mäki, K., Moisio, A. & Aura, P. (toim.) 2017. Kolme kulmaa opinnollistamiseen – opas opinnollistamisen ratkaisuihin, työkaluista ja vinkeistä, Haaga-Helian ammattikorkeakoulu. Viitattu 5.1.2023. [https://www.e-julkaisu.fi/haaga-helia/kolme\\_kulmaa/mobile.html#pid=1](https://www.e-julkaisu.fi/haaga-helia/kolme_kulmaa/mobile.html#pid=1)