



Osaavaa kansalaistoimintaa

Opintokeskus **Sivis**

Tunnista
osaaminen

Tunnusta
osaaminen

Osoita
osaaminen

Kohti osaamisen tunnistamista ja tunnustamista

Lotta Pakanen, asiantuntija
Opintokeskus Sivis
31.8.2017

Miksi tunnistaa ja tunnustaa osaamista?

Järjestön näkökulma - Järjestötoiminta ja -osaaminen kehittyvät, koulutusresurssit kasvavat, yhteistyömahdollisuudet lisääntyvät ja jäsenpotentiaali voi laajeta.

Yksilön näkökulma - Motivaatio ja itsetunto kohoavat ja hankitun osaamisen hyödyntäminen toisessa kontekstissa mahdollistuu (mm. työelämä ja tutkintotavoitteinen koulutus).

Yksi tärkeimmistä asiakirjoista liittyen epävirallisen ja arkioppimisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen on Euroopan komission ja neuvoston suositus (2012). Suosituksen mukaan Euroopan unionin jäsenmaissa on varmistettava, että

"vuoteen 2018 mennessä on luotu kansalliset olosuhteet ja erityispiirteet huomioon ottaen ja asianmukaiseksi katsomallaan tavalla epävirallisen ja arkioppimisen validointia varten järjestelyt, joiden perusteella ihmiset voivat saada epävirallisen ja arkioppimisen yhteydessä, mahdollisesti myös avointen oppimisresurssien kautta, hankkimansa tiedot, taidot ja osaamisen validoitua".

→ Suomessa on toimivat rakenteet ja järjestelyt osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen. Miksi vapaaehtoistyö ja järjestöllinen aikuiskoulutus jää kuitenkin vielä osin tunnustamatta/validoimatta?

Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen haasteet

- Omaa osaamista ei osata dokumentoida ja sanoittaa.
- Osaamisen tunnistamisen toimintatavat ja menetelmät ovat puutteellisia.
- Tunnustamisen hakijoilla ei ole tarpeeksi tietoa OSTU-prosessista.
- Epävirallisesta ja arkioppimisesta ei ole luotettavia dokumentteja/ todistuksia tai ne puuttuvat kokonaan.
- Oppilaitosten opettajien/opinto-ohjaajien puutteellinen tietämys ja asenteet.

→ **Sekä järjestöillä että oppilaitoksilla oma tärkeä roolinsa!**

Miten **Sivis** voi tukea OSTU-työtä?

Osaamisen tunnistamisen ohjaus

Ohjauksessa keskitytään siihen, miten osaamista voidaan määritellä ja kartoittaa sekä miten järjestöjä ja heidän luottamustoimijoitaan ja vapaaehtoisiaan ohjataan sanoittamaan, dokumentoimaan ja osoittamaan osaamistaan.

Osaamisen tunnustamisen ohjaus

Ohjauksessa keskitytään siihen, miten järjestöjä ohjataan palkitsemaan ja tunnustamaan osaamista (esim. todistukset ja digitaaliset osaamismerkkit) sekä miten luodaan osaamisperusteisuuden pohjautuva osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen prosessi omassa järjestössä.

Koulutusten suunnittelun ohjaus

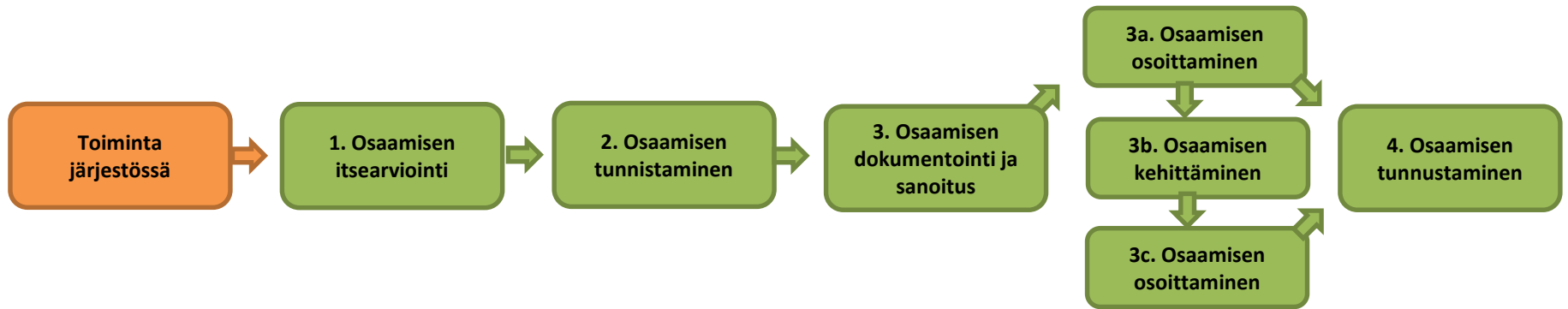
Ohjauksessa keskitytään siihen, miten järjestöjen koulutussuunnittelua voidaan ohjata ja kehittää niin, että koulutukset ja niiden tuottama osaaminen ovat tunnustettavissa sekä järjestöjen välillä että niiden ulkopuolella (esim. KOSKI-palvelu).

LISÄKSI Vaikuttamis- ja verkostoitumistyö

Pitää sisällään oppilaitosyhteistyötä, tapaamisia päättäjien kanssa, suunnitteilla Vapaan sivistystyön MOOC.

OSTU-prosessin
kaksi **näkökulmaa**

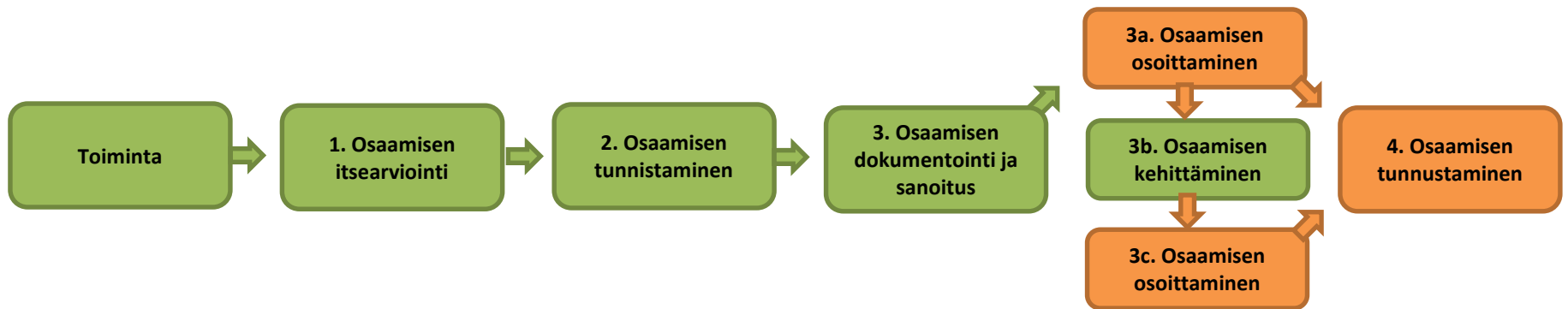
1. Järjestön toiminnan (vapaaehtoistyö, luottamustoimet ja koulutukset) **osaamisperusteinen** suunnittelu niin, että tätä kautta hankittu osaaminen on mahdollista tunnistaa ja tunnustaa myös muissa konteksteissa.



Järjestö tuottaa osaamiskuvauksia ja dokumentteja osaamisesta

Järjestö tukee ja ohjaa vaiheissa 1-4

2. OSTU-prosessin luominen **omaan järjestöön** niin, että järjestössä on valmius tunnistaa ja tunnustaa muualla hankittua osaamista.



Järjestö ottaa vastaan osaamisen osoittamisia

Järjestö tunnustaa ja validoi osaamista

Yhdeksän askelta

ASKEL 1. Osaamisen määrittely

Osaamisen **käsite** eli mitä osaamisella tarkoitetaan.

Osaamisen **tasot** (mm. NQF, Bloomin taksonomia).

Osaamiskartoitus eli prosessi, joka tekee osaamista näkyväksi järjestön sisällä ja sen ulkopuolella.

- Organisaatio: Auttaa hahmottamaan järjestön ydinosamista, rakentamaan yhteyden elinikäisen oppimisen avaintaitoihin, sijoittamaan osaamisen viralliseen/viitteelliseen viitekehykseen, rakentamaan osaamiskokonaisuuksia, laatimaan osaamiskuvauksia ja suunnittelemaan osaamisen arviointia.
- Yksilö: Antaa työkaluja ja käsitteitä oman osaamisen tunnistamiseen ja sen sanoittamiseen, auttaa oman osaamisen arvioinnissa ja vertaamisessa ja tukee osaamisen osoittamista, jossa usein pyydetään näyttämään osaamista laajasti ja eri tavoin.

ASKELE 2. Toiminnan osaamisperusteisuus

Osaamiskuvausten laatiminen

- Vapaaehtoistyöstä ja luottamustoimista **tehtäväkuvaukset** eli mitä tehtävä/toimi pitää sisällään ja mitä osaamista sen aikana syntyy.
- Koulutuksista **osaamistavoitteet** eli mitä osaamista osallistujilla on koulutuksen suoritettuaan.

Yksilön **ohjaus** ja osaamisen **arviointi**

- Lähtökohtana osaamisen ja sen saavuttamisen tukeminen.
- Perustuu osaamiskuvauksiin ja henkilökohtaisiin osaamisen kehittämisen- ja osoittamisen suunnitelmiin.

Osaamistodistusten ja **-merkkien** myöntäminen

- Ovat osa oman osaamisen dokumentointia.

HUOM! Koulutusten kohdalla on hyvä miettiä myös laatua, mitoitusta ja opintopisteytystä sekä mahdollista EQF/NQF-tasoa → yhteys Koski-palveluun (Kansallisten opiskeluoikeuksien ja suoritusten keskitetty integraatiopalvelu).

ASKEL 3. Tutustuminen OSTU-prosesseihin

Oppilaitoksen OSTU-prosessin **keskeiset kysymykset:**

- Miten ohjata ja tukea OSTU-prosessin eri vaiheissa?
 - Missä prosessista tiedotetaan?
 - Kuka vastaa prosessista?
 - Milloin prosessiin voi hakeutua?
 - Miten prosessiin valmistaudutaan?
 - Mitä prosessin aikana tapahtuu?
 - Mitä prosessin jälkeen tapahtuu?
 - Miten prosessi dokumentoidaan?
 - Miten prosessiin voi hakea oikaisua?

Organisaation oman OSTU-prosessin rakentaminen!

ASKEL 4. Yksilön osaamisen tunnistaminen

Miten ohjata ja tukea osaamisen tunnistamisen prosessia?

Yksilölliset **osaamisprofiilit**

- Kaikki osaaminen ei ole näkyvää ja varsinkin piilossa olevan osaamisen ja ns. hiljaisen tiedon tunnistaminen ja esille nostaminen on arvokasta. Myös osaamisen näkyvää osaa voi olla vaikeaa tunnistaa ja sanoittaa.
- Apuna osaamisen käsite, osaamisen tasot ja osaamiskartoitus.

Osaamisen **itsearviointi** ja **tunnistaminen**

- Tukee oppimista, ohjaa, kannustaa ja motivoi.
- Kehittää itsearviointitaitoja (omat vahvuudet ja heikkoudet).
- Vahvistaa myönteistä minäkuvaa ja motivaatiota.
- Tuottaa tietoa osaamisen tasosta jäsenelle itselleen ja järjestölle.

Tunnistamisen apuna toimivat itsearviointien lisäksi esim. ohjauskeskustelut osaamisen ammattilaisten kanssa.

ASKEL 5. Osaamisen dokumentointi ja sanoittaminen

Miten ohjata ja tukea osaamisen dokumentoinnin ja sanoittamisen prosessia?

Osaamisen **dokumentoinnin** tarkoituksena on tehdä näkyväksi se, miten oma osaaminen on kehittynyt toiminnan tai tietyn ajanjakson aikana. Dokumentointi ei ole vain lopputuloksen näkyväksi tekemistä vaan keskiössä on oma kehittyminen ja osaamisen arviointi.

→ Tärkeää muistaa tekijänoikeudet, salassapitovelvollisuus ja monipuolisten välineiden valinta.

Osaamisen **sanoittamisen** tavoitteena on luoda oma osaamistarina eli avata osaamisen dokumentointivaiheessa kerättyjä osaamisen näyttöjä, sanoittaa ja kuvata tarkemmin omaa osaamista.

ASKEL 6. Osaamisen **vertaaminen**

Miten ohjata ja tukea osaamisen vertaamisen prosessia?

Oman osaamisen **vertaamisen** ja **peilaamisen** apuna voi oman osaamistarinan lisäksi käyttää esim. oppilaitosten opetussuunnitelmia, yksittäisten koulutusten osaamistavoitteita, kirjallisuutta, toimijoiden haastatteluja, tehtävän- ja toimenkuvauksia sekä organisaatioiden kehittämishankkeita.

- Valmistautuminen osaamisen osoittamiseen.
- Osaamisen sijoittaminen mm. viralliseen/viitteelliseen viitekehykseen.
- Tärkeää pohtia, miltä osin omassa osaamistarinassa sanoitettu osaaminen vastaa vaadittavaa osaamista.

ASKEL 7. Osaamisen osoittaminen

Miten ohjata ja tukea osaamisen osoittamisen prosessia?
Miten ottaa vastaan osaamisen osoittamisia?

Riippuen osaamisen alueesta voivat osaamisen osoittamisen tavat olla erilaisia (mm. näyttö, koe, haastattelu ja kirjallinen tuotos) → usein pelkkä organisaation myöntämä todistus/osaamismerkki ei riitä.

Osaamisen osoittamisen aikana yksilön osaamista tarkastellaan ja arvioidaan laajasti monesta eri näkökulmasta:

- **Praktisen** osaamisen alue → Yksilö näyttää osaamista käytännön tilanteissa.
- **Formaalisen** osaamisen alue → Yksilö käsitteellistää ja perustelee omaa toimintaansa ja valintojaan kirjallisesti tai suullisesti.
- **Metakognitiivisen** osaamisen alue → Yksilö reflektoi, säätelee ja arvioi omaa toimintaansa kirjallisesti tai suullisesti.

Tärkeitä kriteerejä ovat **hyväksyttävyyys, riittävyys, luotettavuus** ja **ajantasaisuus**.

- Osaamisen osoittamisen vastaanottajan kompetenssi ja pätevyys arvioida ko. osaamista.

ASKEL 8. Osaamisen **kehittäminen**

Miten ohjata ja tukea osaamisen kehittämisen prosessia?

Jos tunnistettu tai osoitettu osaaminen ei ole riittävää, tulee osaamista **kehittää** ja **täydentää** ennen kuin sille haetaan tunnustusta uudelleen.

→ Apuna henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS).

ASKELE 9. Osaamisen **tunnustaminen**

Miten ohjata ja tukea osaamisen tunnustamisen prosessia?
Miten tunnustaa osaamista?

Kun osaaminen on osoitettu hyväksytysti, on mahdollista saada sille virallinen tunnustus eli **validointi**.

- Voi olla esim. opintosuoritus, hyväksiluku, palkankorotus, (todistus tai osaamismerkki).
- Virallisen tunnustuksen tapa määräytyy osaamisen osoittajan tarpeen ja tavoitteen mukaan. Tavoitteena voi olla myös pelkästään oman osaamisen esille tuonti ja voimaantuminen tätä kautta.

Kiitos!

lotta.pakanen@ok-sivis.fi

050 3070519

Twitter: @lottaon

<https://www.ok-sivis.fi/tunnista-ja-tunnusta-osaaminen.html>