

1.2. Uraohjaus

2 Työn opinnollistaminen ja työelämälähtöiset oppimisympäristöt (Marin & Petran osuus)

Perehtykää käytäntöihin, joissa opintoja henkilökohtaistetaan, aiemmin hankittua osaamista tunnistetaan ja tunnustetaan ja työtä opinnollistetaan.

Työn opinnollistaminen

Työn opinnollistaminen on vaihtoehtoinen tapa opiskella, jossa tutkinnossa edellytettävää osaamista hankitaan tekemällä työtä, joka palvelee työssäkäyvän opiskelijan ammatillista kehittymistä ja tutkintoon valmistumista.

Alla olevan kuvan 1 mukaisesti opiskelijalle voi muodostua opinnoissa hyväksyttävää osaamista ajallisesti eri vaiheissa. Sitä voi olla olemassa etukäteen, joko aikaisempien opintojen tai työkokemuksen muodossa. Tällöin aiemmin hankittu osaaminen tunnistetaan ja tunnustetaan esimerkiksi hyväksilukemalla aiempia opintoja tai vaihtoehtoisesti esim. yrittäjyyden myötä kartutettua osaamista verrataan opintojaksojen sisältöihin ja korvataan osa tai kokonainen kurssi näin. Tällöin puhutaan "ahotoinnista" aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistamisesta/tunnustamisesta (AHOT) opinnoissa.

Kun opiskelijalle syntyy osaamista työstä oppimalla opiskeluaikana, osaamisen kehittymisen prosessi poikkeaa totutusta. Yleensä korkeakouluopinnoissa edetään teoriasta käytäntöön, mutta työstä oppiminen antaa mahdollisuuden edetä käytännöstä teoriaan. (Xamk, Staff-intranet)

Työn opinnollistaminen on opiskelijan **reaaliaikaisesti** tekemän työn muuttamista opiskelijan opintosuorituksiksi. Oppilaitoksen järjestämään koulutukseen, opintokokonaisuuksiin **tuodaan osaamista, joka on hankittu työpaikoilla**, joko työtä tekemällä tai työpaikkojen koulutuksissa. Opintosuunnitelmien asettamia **tavoitteita verrataan työssä saavutettuun osaamisen ja arvioidaan opintojakson kriteerien mukaisesti**. (Xamk, Staff-intranet)

Työn opinnollistaminen noudattaa Borzakin (1981) ajatusta kokemusperäisestä oppimisesta. Sen mukaan kokemuksellisessa oppimisessä opiskelija on suorassa vuorovaikutuksessa opiskeltavan asian kanssa sen sijaan, että hän pohtisi sen kokeilemista tai mahdollisuutta tehdä jotain sen suhteen (esim. teorian perusteella).

OSAAMISEN TUNNISTAMINEN		
Aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen		Työn opinnollistaminen
Hyväksilukeminen Tutkintoon voidaan hyväksilukea tutkinnon tavoitteita vastaavia muodollisessa koulutuksessa suoritettuja opintoja, esim.	Osaamisen näyttäminen Muuten hankittua osaamista voidaan tunnistaa osaksi tutkintoa näytön avulla. Tällaista osaamista on esim.	Osaamisen näyttäminen Tutkinnon tavoitteiden mukaista osaamista voidaan myös hankkia tekemällä työtä. Työn opinnollistamisessa yhdistetään työssä ja ammattikorkeakoulussa tapahtuvaa oppimista ja osaamista. Vaihtoehdot ovat
✓ avoin amk, avoin yliopisto	✓ toisen asteen koulutus	✓ opiskelijan työtehtävissä syntyvä opintojakson tavoitteiden mukainen osaaminen
✓ kotimainen tai ulkomainen korkeakoulu	✓ työssä hankittu osaaminen	✓ työkokemuksen ja työnantajan järjestämien koulutusten kautta hankittu osaaminen
✓ kesäyliopisto	✓ muu hankittu osaaminen (yrittäjyys, vapaa-ajan harrastukset yms.)	✓ TKI-hankkeisiin osallistuminen

Kuva 1. Osaamisen tunnistamisen alueet. (Xamk, Staff- intranet)

Työstä oppiminen perustuu Kolbin kokemuksellisen oppimisen malliin joka on esitetty alla olevassa kuvassa 2. Kolbin alkuperäisessä mallissa on neljä osiota: kokemuksen suunnittelu (plan), konkreettinen kokeileminen (test), reflektointi (reflect) ja kokemuksen yhteenveto (conclude) (Smith, 1996).



Kuva 2. Kolbin kokemuksellisen oppimisen malli ammattikorkeakoulussa (Xamk, Staff- intranet).

Ainakaan aloittelevalle opettajalle työn opinnollistaminen ei ole välttämättä kovin helppoa. Xamkillä aiheesta on aiemmin pidetty koulutusta ja yhteisiä workshoppeja mm.

Haaga-Helian Hannu Kotilan johdolla. Kotila (Kotila & Mäki 2015) on listannut opinnollistamiseen liittyviä haasteita sekä opettajan, opiskelijan että työelämän näkökulmasta. Opettajan haasteet on lueteltu kuvassa 3. Itselleni hankalimmalta tuntuu tällä hetkellä keskimäinen kohta, eli miten kuvata opiskelijoille vaihtoehtoiset tavat toteuttaa opintojakso. Tällä hetkellä meidän yksikössämme turvaututaan pitkälti siihen, että todetaan opiskelijoilla olevan tämä mahdollisuus, josta henkilökohtaisesti voidaan keskustella lisää. Oleellista on kuitenkin opiskelijan oma aktiivisuus, oma-aloitteisuus ja ymmärrys sen suhteen, mitä ollaan oppimassa ja mitä hän kenties jo osaa tai esim. tekee käytännön työssään.



HAAGA-HELIA
ammattikorkeakoulu
AMMATTILINEN OPETTAJAKORKEAKOULU

Opinnollistamisen haasteita

Opettajille=

- edellyttää koko opettajayhteisöltä yhteistä ymmärrystä/ tulkintaa opsin, opintokokonaisuuksien jne. osaamisperustaisuuden mahdollisuuksista tunnistaa ja tunnustaa työssä hankittua osaamista
- Opettajan tulee jokaisen opintorupeaman alkaessa tämä ymmärrys jakaa opiskelijoilleen ja kuvata vaihtoehtoiset tavat toteuttaa opinnot
- Opettajan tulee koko ajan näkyvästi opiskeltavan substanssi lisäksi rinnalla kuljettaa oppimisen prosessit eri polkuineen

Kotila & Mäki 2015

26
18.3.2015

Kuva 3. Opettajan haasteet opinnollistamisessa (Kotila & Mäki 2015).

Kotilan ja Mäen (2015) mukaan Opettajan pohdittava oman opintokokonaisuuden kannalta seuraavia asioita:

- Miten opinnollistamista voisi toteuttaa omassa opintokokonaisuudessa?
- Miten toteutetaan
 - Dokumentointi
 - Näyttö
 - Arviointikeskustelu
 - Opintopisteiden kirjaaminen?
- Mitä ongelmakohtia tai ratkaisuja prosessiin liittyy?

Case: Asiakaslähtöinen markkinointi -kurssi: Osaamisen näyttäminen, AHOT

Tradenomiopiskelijani Kaisa (nimi muutettu), on pyytänyt aikaisemman osaamisensa hyväksilukemista liittyen markkinoinnin peruskurssiin (5op). Kaisa perustelee pyyntöään sillä, että hän on toiminut ennen tradenomiopintojen aloittamista erilaisissa markkinoinnin koordinoitavissa, mm. tapahtumajärjestelyihin, asiakasrekistereiden ylläpitoon ja

asiakashankintaan liittyen. Lisäksi hän on perustamassa omaa verkkokauppaa, jota varten hän on tehnyt liiketoimintasuunnitelman.

Kurssin osaamistavoitteet ovat seuraavat:

Opintojakson suoritettuaan opiskelija osaa: tunnistaa asiakaslähtöisyyden merkityksen markkinoinnissa selittää asiakaslähtöisen markkinoinnin tavoitteet ja tehtävät sekä selvittää markkinoinnin ulkoisen toimintaympäristön osatekijät ja niiden vaikutuksen markkinoinnin suunnittelussa. Opiskelija osaa analysoida asiakkaan ostokäyttäytymiseen vaikuttavia seikkoja, selittää segmentointiperusteet ja niiden käytön kohdemarkkinoiden valinnassa sekä selittää tuote-, hinta-, saatavuus- ja viestintäratkaisuihin liittyvät käsitteet, keinot ja tavoitteet. Hän osaa arvioida asiakaspalvelun ja henkilöstön merkityksen markkinointimixissä ja suunnitella perustellut kilpailukeinoratkaisut ottaen huomioon tuotteen elinkaaren vaiheen, markkinoinnin tavoitteet ja eettiset seikat.

Kaisan kertomuksen perusteella arvioin, että perusteluja ainakin osittaiselle ahotoinnille on. Pyydän Kaisaa tekemään sähköisen hakemuksen koulumme järjestelmän kautta. Siihen tulee liitteeksi työtodistukset, liiketoimintasuunnitelma sekä Kaisan oma näkemys siitä, miten aiempi kokemus vastaa kurssin sisältöjä. Kaisan hakemuksen saatuani käyn tarkemmat tiedot liitteineen läpi, ja opettajana huomaa, että muuten kurssin sisältöön liittyvät osaamistavoitteet täyttyvät, mutta segmentoinnista Kaisalla ei ole kokemusta. Segmentointi on yksi markkinoinnin peruskäsitteistä joka on hallittava peruskurssin jälkeen. Keskustelemme Kaisan kanssa lisää, ja sovimme että kurssi voidaan ahotoida muilta osin, mutta segmentointiin liittyen hänen on tehtävä ylimääräinen harjoitustehtävä jossa hän ottaa selvää käsitteestä ja sen soveltamisesta.

Kyseinen ahotointi tapahtui tässä hyvin suoraviivaisesti lähinnä dokumenttien perusteella. Ahotoinnin voisi kuitenkin suorittaa myös muulla tavalla. Todentamisessa voidaan käyttää esimerkiksi todistuksia, tenttejä, portfolioita, esseitä, haastatteluja tai muita soveltuvia menettelyjä. Hyvä lähtökohta on miettiä, mikä osaamisen näyttötapa soveltuu tiettyyn opintokokonaisuuteen ja opiskelijan elämäntilanteeseen. Mitään yksiselitteistä lomaketta tai universaalia ohjeistusta ei ole olemassa. Arvioitsija päättääkin, mikä menettely soveltuu parhaiten osaamisen todentamiseen. Käytettäviä arviointimenetelmiä voi olla useita. (Tunnista Osaaminen, ei sivunumeroa).

Minulle (Mari) henkilökohtaisesti jäi nyt vielä epäselväksi ahotointiin ja opinnollistamiseen liittyvä arviointi: Annetaanko siitä aina H (hyväksytty) vai onko siihen olemassa samanlaiset arviointikriteerit (1-5) kuin muissakin suoritustavoissa? Näin varmasti on ainakin reaaliaikaisen opinnollistamisen kanssa. Haluaisin kuulla vertaisryhmän kokemuksia aiheesta.

Arviointiin liittyen löysin kyllä paljon yleisluontoista tekstiä ja lomakkeita, mutta en selvää ohjeistusta siitä, miten numeraalinen arviointi tapahtuu.

Lopuksi vielä [Laurean video Työn opinnollistamisesta](#)

Työelämälähtöiset oppimisympäristöt

Työelämälähtöiset oppimisympäristöt

Muuttuva yhteiskunta, tulevaisuuden toimintaympäristöt sekä muuttuvat työelämän tarpeet ja osaamisvaatimusten muutokset ovat johtaneet työelämälähtöisyyden korostamiseen eri koulutustasoilla. Valtioneuvoston hyväksymän koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelman mukaisesti koulutuksen pitää paremmin vastata työelämään mm. vahvistamalla opiskelijoiden suhteita työelämään. Yhtäältä pyrkimykset ovat siis tuottaa eri koulutusaloille tietoa työelämästä ja toisaalta pyrkimykset nostaa ammatissa toimivien ihmisten osaamistasoa ja tätä kautta lisätä kansainvälistä kilpailukykyä.

Työelämälähtöisyydellä tarkoitetaan koulutuksen ja työelämän yhteistyöhön perustuvia, eri tavoin toteutettuja toimintatapoja, joilla parannetaan valmistuvien työllistymismahdollisuuksia ja varmistetaan, että koulutus vastaa työelämän vaatimuksia (esim. Tynjälä ym. 2004, 6-7.)

Tynjälän ym. mukaan (2004, 6) työelämälähtöisyys-termi koulutukseen liitettynä käsitteenä saattaa antaa hieman vääristyneen kuvan siitä, että kyseessä olisi pelkästään työelämän tarpeista lähtevä koulutus. Näin ei kuitenkaan ole, ja tämän vuoksi toisinaan käytetään termiä työelämäläheisyys. Terminologiasta huolimatta työelämälähtöisyydellä tarkoitetaan koulutusta, joka järjestetään läheisessä yhteistyössä työelämän kanssa. Itse asiassa koulutuksen tehtävänä on myös kyseenalaistaa ja tarkastella kriittisesti työelämän olemassa olevia käytänteitä.

Työelämälähtöisyyttä voidaan toteuttaa eri tavoin. Koulutuksessa voidaan esimerkiksi lähteä liikkeelle työelämän tarpeista, koulutusta voidaan toteuttaa osittain työelämässä esim. harjoitteluissa, projekteissa tms. tai koulutus voidaan toteuttaa siten, että opiskelijat ovat opintojensa aikana työsuhteessa ja koulutus toteutetaan yhteistyössä oppilaitoksen ja työpaikan kanssa. Myös esimerkiksi työn ohella suoritettavat ammatillisen opettajan opinnot edustavat hyvin pitkälle työelämälähtöisyyttä.

Siitä huolimatta, että työelämälähtöisyys korostaa vahvasti työelämän ja koulutuksen järjestäjän yhteistyötä, ei sitä pidä sotkea pelkkään työssä oppimiseen. Työssä oppiminen ilman suunnitelmallisuutta ja pedagogista ohjausta on satunnaista ja suunnittelematonta, jossa voidaan oppia asioita joita ei ole tarkoitukseen oppia. Kehittyäkseen asiantuntijaksi edellytetään teoreettisen ja käytännöllisen tiedon sekä reflektiivisyyden integroitumista joustavaksi toimintaperustaksi (Tynjälä ym. 20014, 8). Näin ollen työelämälähtöisen koulutuksen keskeinen kysymys on se, miten teoriaa ja käytäntöä pystytään yhdistämään ja samalla kehittämään opiskelijan itsesääätelytaitoja (mt. 8). Työelämämuutosten myötä yhdeksi ammattilaisen keskeiseksi ominaisuudeksi on noussut syvälinen ja laaja-alainen työprosessitietämys, jossa ymmärretään ja suhteutetaan toisiinsa sekä omat että koko organisaation työprosessit. Esimerkkinä Tynjälä ym. esittelevät työelämälähtöisen koulutuksen kaltaisen oppimistehtävän, jossa opiskelijan tulee tarkastella omaa työtään ja työpaikkansa toimintaa erilaisten teorioiden valossa ja tämän lisäksi arvioida omaa toimintaansa.

Työn ja koulutuksen yhdistämisestä Tynjälä ym. (2004, 8) esittelevät viisi erilaista mallia, jotka ovat:

- Perinteinen malli, jossa opiskelijat vain menevät työelämään. Oppiminen tapahtuu mallissa automaattisesti.
- Kokemuksellinen malli, jossa työkokemusta pohditaan ja reflektoidaan tietoisesti.
- Avaintaitomalli, jossa painotetaan työelämän kannalta keskeisten avaintaitojen hankkimista.
- Työprosessimalli, jossa tavoitteena on omien työtehtävien ymmärtäminen osana laajempia työ- ja tuotantoprosesseja. Tarkoituksena on oppia taitoja, jotka auttavat toimimaan erilaisissa työympäristöissä.
- Konnektiivinen eli yhdistävä malli yhdistelee sekä oppilaitoksessa että työssä tapahtuvaa oppimista. Mallin mukaisesti formaali ja informaalinen oppiminen pyritään tarkoituksella yhdistämään toisiinsa. Työelämäyhteistyö otetaan kokonaisvaltaisesti huomioon koko opetussuunnitelmassa. Tavoitteena on tukea sekä käsitteellistä oppimista ja taitoja, jotka auttavat toimimaan erilaisissa työympäristöissä. Tämän vuoksi teorian tietoa sovelletaan käytännössä ja työkokemusta reflektoidaan teoreettisen tiedon valossa.

Esitellyistä malleista konnektiivinen malli on asiantuntijuuden kehittämisen kannalta toimivin mm. juuri sen takia, että siinä oppilaitoksessa tai työpaikalla tapahtuvaa oppimista ei nähdä toisistaan erillisinä.

Toimiakseen työelämlähtöisyys edellyttää yhteistyöperiaatteiden sopimista. Esimerkiksi voidaan joutua pohtimaan onko yhteistyön ensisijaisena tavoitteena yksilön oppiminen vai työelämän saama hyöty vai kenties näiden yhdistelmä. On myös mahdollista, että joidenkin työpaikkojen kehittämistarpeet ovat niin omintakeisia, että niitä koulutuksen lähtökohtana käyttämällä ei tuoteta opiskelijalle yleisiä taitoja.

Tynjälän ym. mukaan työelämlähtöisyyden suurin haaste on kuitenkin pedagogiikka. Kun toimitaan työelämän ja koulutuksen rajapinnalla, eivät perinteiset opetusmenetelmät ole riittäviä, vaan tarvitaan pedagogiikkaa, joka auttaa teorian ja käytännön toisiinsa kytkemistä sekä itsesääätelytaitojen ja kriittisen ajattelun kehittämistä sekä yleisten taitojen ja alakohtaisen tiedon oppimisen integroimista (mt. 10).

Työelämlähtöisen koulutuksen tärkeinä pedagogisina periaatteina voidaan Tynjälän ym. mukaan (s. 13–14) pitää seuraavia:

1. yleisvalmiuksien oppimisen integrointi alakohtaisten tietojen ja taitojen opiskeluun
2. aktiivinen oppiminen ja oppimisprosessin tukeminen
3. sosiaalinen vuorovaikutus opiskelijoiden ja opettajien tai eksperttien ja noviisien välillä sekä opiskelijoiden kesken
4. sekä yksilöllisten että yhteistoiminnallisten työmuotojen käyttäminen
5. teorian ja käytännön integrointi kytkettynä itsesääätelytaitojen kehittämiseen
6. todellisen elämän ongelmien käsittely

7. painotus tietojen käsittelyssä ja taitojen harjoittamisessa, ei niinkään “päähän pönttäämisessä”
8. erilaisten opiskelumuotojen soveltaminen ja yhdistäminen
9. oppimisen arvioinnin kytkeminen oppimisprosessiin ja itsearvioinnin kuuluminen osana arviointiin

Edellä esitettyyn konnektiiviseen eli integratiiviseen pedagogiikkaan voi tutustua monissa Tynjälän teksteissä, mm. täältä:

<http://www.helsinki.fi/okl/opetusharjoittelu/Integrative%20pedagogy-opetusharjoittelusymposiumi.pdf>.

Lähteet

Borzak, L. (ed.) (1981) *Field Study. A source book for experiential learning*, Beverley Hills: Sage Publications.

Kotila & Mäki 2015. Opinnollistamisen työpaja amk-opettajille. Haaga-Helia ammattikorkeakoulu. Ammatillinen opettajakorkeakoulu. Noudettu Xamk:in intranetistä 13.6.2017

Mark K. Smith: David A. Kolb on experiential learning. 1996. Osoitteessa <http://infed.org/mobi/david-a-kolb-on-experiential-learning/> Noudettu 7.6.2017.

Opetusministeriö: Koulutus ja tutkimus 2007-2012 kehittämissuunnitelma.
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79100/opm09.pdf?sequence=1>.
Noudettu 14.6.2017.

Tunnista osaaminen. Ahot korkeakouluissa -hanke. <http://www.tunnistaosaaminen.fi/node/54>
Noudettu 13.6.2017.

Tynjälä, P., Kekäle, T. & Heikkilä, J. 2004. Työelämälähtöisyys koulutuksessa. Teoksessa E. Okkonen (toim.) Ammattikorkeakoulujen jatkotutkinto – toteutuksia ja kokemuksia.. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, 6-15.
https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/93903/Ammattikorkeakoulun_jatkotutkinto_toteutuksia_ja_kokemuk.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
Noudettu 14.6.2017.

Xamk Staff-intranet. Noudettu 12.6.2017.