

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja • Työelämä • 2020:28

Miten osaaminen näkyväksi?

Kartoitus osaamisen tunnistamisen ja
tunnustamisen rakenteista ja käytännöistä
Suomessa ja valituissa kansainvälisissä
verrokkimaissa



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:28

Miten osaaminen näkyväksi?

Kartoitus osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen rakenteista ja käytännöistä Suomessa ja valituissa kansainvälisissä verrokkimaissa

Työ- ja elinkeinoministeriö

ISBN PDF: 978-952-327-561-4

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2020

SITRA

Julkaisun on rahoittanut Suomen itsenäisyyden juhlarahasto (Sitra).

Kuvailulehti

Julkaisija	Työ- ja elinkeinoministeriö	3.6.2020	
Tekijät	Owal Group Oy: Olli Oosi, Laura Jauhola, Salla Rausmaa, Katri Haila		
Julkaisun nimi	Miten osaaminen näkyväksi? Kartoitus osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen rakenteista ja käytännöistä Suomessa ja valituissa kansainvälisissä verrokkimaissa		
Julkaisusarjan nimi ja numero	Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:28		
Teema	Työelämä		
ISBN PDF	978-952-327-561-4	ISSN PDF	1797-3562
URN-osoite	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-561-4		
Sivumäärä	88	Kieli	suomi
Asiasanat	työelämä, työ, osaamisen tunnistaminen, osaamisen tunnustaminen, koulutus, informaali oppiminen, jatkuva koulutus		
Tiivistelmä	<p>Kartoitus pitää sisällään laaja-alaisen kokonaiskuvan osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen käytännöistä ja toimijoista kotimaassa ja valikoiduissa verrokkimaissa. Valikoidut verrokkimaat ovat Ruotsi, Tanska, Alankomaat, Ranska, Norja, Etelä-Afrikka, Irlanti, Skotlanti ja Kanada. Kartoitus on koonti osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen eri tasoista ja erilaisista rakenteista, virallisen koulutusjärjestelmän puitteissa, työssäoppimisen (työelämän) myötä ja vapaa-ajalla toteutuvassa oppimisessa.</p> <p>Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen kaikissa käsitteissä ja niihin liittyvissä työkaluissa on kysymys yhteiskunnan eri toimijoiden välisestä vuorovaikutuksesta. Selvitys tarjoaa yleiskuvauksen toteutusmalleista ja niiden toteutusrakenteista ja johdattaa lukijan tarkempien tietolähteiden jäljille. Eri maiden kohdalla keskeisenä näkökulmana on tarkastella ensin lyhyesti osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen määritelmää ja kuvata eri maista esiin nousevia lähestymistapoja ja teemoja. Kussakin maassa on pyritty löytämään jokin kyseisessä maassa kiinnostava näkökulma koulutuksen, työelämän ja vapaa-ajan rajapinnoilla.</p> <p>TEM:n yhteyshenkilö: johtava asiantuntija Janne Savolainen</p>		
Kustantaja	Työ- ja elinkeinoministeriö		
Julkaisun jakaja/myynti	Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi Julkaisumyynti: vnjulkaisumyynti.fi		

Presentationsblad

Utgivare	Arbets- och näringsministeriet	3.6.2020
Författare	Owal Group Oy: Olli Oosi, Laura Jauhola, Salla Rausmaa, Katri Haila	
Publikationens titel	Hur synliggöra kunnandet? Kartläggning över strukturer och förfaranden i fråga om identifiering och erkännande av kunnande i Finland och jämförelseländer	
Publikationsseriens namn och nummer	Arbets- och näringsministeriets publikationer 2020:28	
Tema	Arbetsliv	
ISBN PDF	978-952-327-561-4	ISSN PDF 1797-3562
URN-adress	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-561-4	
Sidantal	88	Språk finska
Nyckelord	arbetsliv, arbet, identifiering av kunnande, kontinuerligt lärande, erkännande av kunnande,, kunnande, lärande, informellt lärande, fortgående utbildning	
Referat	<p>Kartläggningen innefattar en övergripande helhetsbild av praxisen och aktörerna i samband med identifieringen och erkännandet av kunnande i Finland och vissa utvalda jämförelseländer. Jämförelseländerna är Sverige, Danmark, Nederländerna, Frankrike, Norge, Sydafrika, Irland, Skottland och Kanada. Kartläggningen utgör en sammanfattning av olika nivåer och olika slags strukturer av identifiering och erkännande av kunnande, inom ramen för det officiella utbildningssystemet, i samband med inläringen i arbetet (arbetslivet) och under fritiden.</p> <p>När det gäller identifiering och erkännande av kunnande handlar alla begrepp och verktyg i anslutning till dem om växelverkan mellan olika aktörer i samhället. Utredningen ger en allmän beskrivning av modellerna för genomförande och deras strukturer och vägleder läsaren till informationskällor som innehåller mer detaljerad information. När det gäller de olika länderna är den viktigaste synvinkeln att först kort studera definitionen på identifikation och erkännande av kunnande och att sedan beskriva olika tillvägagångssätt och teman som lyfts fram i olika länder. I varje enskilt land har man haft som mål att hitta någon ur landets perspektiv intressant synvinkel på gränstorna mellan utbildning, arbetsliv och fritid.</p> <p>Kontaktperson vid arbets- och näringsministeriet: ledande sakkunnig Janne Savolainen</p>	
Förläggare	Arbets- och näringsministeriet	
Distribution/ beställningar	Elektronisk version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Beställningar: vnjulkaisumyynti.fi	

Description sheet

Published by	Ministry of Economic Affairs and Employment	3 June 2020	
Authors	Owal Group Oy: Olli Oosi, Laura Jauhola, Salla Rausmaa, Katri Haila		
Title of publication	How to make competence visible? A survey of the structures and practices of recognition of prior learning in Finland and in selected reference countries.		
Series and publication number	Publications of the Ministry of Economic Affairs and Employment 2020:28		
Subject	Working life		
ISBN PDF	978-952-327-561-4	ISSN (PDF)	1797-3562
Website address (URN)	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-561-4		
Pages	88	Language	Finnish
Keywords	working life, work, recognition of prior learning, continuous learning, competence, learning, informal learning, continuing education		
<p>Abstract</p> <p>The survey offers a comprehensive overview of the practices and actors involved in the recognition of prior learning in Finland and in selected reference countries. The selected reference countries are Sweden, Denmark, the Netherlands, France, Norway, South Africa, Ireland, Scotland and Canada. The survey provides a summary of the different levels and structures of recognition or prior learning in the formal education system, in working life (on-the-job learning) and in leisure time.</p> <p>All concepts of recognition of prior learning and the related tools are essentially about interaction between different actors in society. The report provides an overview of the models and structures of implementation, and guides readers to more detailed sources of information. The examination of the different countries involves a brief overview of the definition given for the recognition of prior learning, and a description of the emerging approaches and themes. Each country was analysed with the objective of identifying an interesting angle on the interfaces between formal education, working life and leisure.</p> <p>Contact person of the Ministry of Economic Affairs and Employment: Janne Savolainen, Chief Specialist</p>			
Publisher	Ministry of Economic Affairs and Employment		
Distributed by/ publication sales	Electronic version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Publication sales: vnjulkaisumyynti.fi		

Sisältö

Lukijalle	9
1 Johdanto	11
1.1 Selvityksen tavoitteet	11
1.2 Selvityksen käsitteet, toteutustapa ja aineistot	12
1.3 Menetelmät ja aineistot	14
1.4 Reflektio kartoituksen havaintoihin	14
2 Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen Suomessa	18
2.1 Osaamisen asemoimisen viitekehys Suomessa	18
2.1.1 Kansallinen tutkintojen viitekehys	18
2.1.2 Opintojen mitoitus, vertailtavuus ja siirrettävyys	19
2.1.3 Osaamisen luokittelu osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen apuna	20
2.1.4 Kotimaiset työkalut ja tietovarannot	21
2.1.5 Esimerkkejä kotimaisesta kehittämistyöstä	23
2.2 Kuvaukset osaamisen tunnistamisesta ja tunnustamisesta eri koulutusasteilla ja koulutusmuodoissa	26
2.2.1 Ammatillinen koulutus	26
2.2.2 Lukio	31
2.2.3 Korkeakoulut	34
2.2.4 Vapaa sivistystyö	39
2.3 Osaamisen tunnistaminen TE-hallinnon palveluissa ja hankinnoissa	42
2.4 Maahanmuuttajien osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen	46
2.5 Osaamisen tunnistaminen työpajakentällä	51
2.6 Työelämässä toteutuva osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen	53
3 Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen kansainvälisesti	59
3.1 Viitekehys ja tarkastelun kohteena olevat maat	59
3.2 Yleiskatsaus selvityksen kohteena olevien maiden kontekstiin	60
3.3 Työelämän ja koulutusjärjestelmän välinen rajapinta (A)	68
3.4 Koulutusjärjestelmän ja oppijan välinen rajapinta (B)	73
3.5 Oppijan ja työelämän välinen rajapinta (C)	81
Lähteet	87

LUKIJALLE

Jatkuva oppiminen ja koulutusjärjestelmän kehittäminen ovat keskeisessä asemassa pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmassa. Hallitus laatii vuoden 2020 loppuun mennessä koulutuspoliittisen selonteon, jonka tarkoituksena on löytää yhteiset pitkän aikavälin keinot Suomen koulutus- ja osaamistason nostamiseksi. Hallitus toteuttaa myös parlamentaarisen jatkuvan oppimisen uudistuksen, jolla vastataan läpi elämän jatkuvaan tarpeeseen kehittää ja uudistaa omaa osaamista sekä etsitään keinoja työmarkkinoiden kohtaanon parantamiseksi.

Sitran Osaamisen aika -avainalueen tavoitteena on pitkäjänteinen ja monialainen elinikäisen oppimisen kehitys Suomessa. Tätä tavoitetta toteutetaan tukemalla yhteiskunnallisia toimijoita systeemisen muutoksen käynnistämiseksi. Sitra on toiminut fasilitoivana sillanrakentajana, areenan tarjoajana sekä kokonaiskuvan katsojana erityisesti elinikäisen oppimisen rahoituksen osalta.

Myös ajantasaista tiedon tuotantoa tarvitaan elinikäisen oppimisen uudistamisessa: esimerkiksi toimivat rakenteet sujuvalle ja luotettavalle osaamisen tunnistamiselle ja tunnustamiselle ovat avaintekijöitä paitsi tulevaisuuden huippuosaamisen tuottamisessa myös nykyisen osaamisen tehokkaammassa hyödyntämisessä työmarkkinoilla.

Tarkasteltaessa jatkuvaa oppimista kokonaisuutena, on tarkastelu ulotettava myös virallisen koulutusjärjestelmän ulkopuolelle. Meidän on huomioitava erilaiset oppimisen väylät, kuten esimerkiksi työelämä ja harrastukset, joissa ihmiset kehittävät omaehtoisesti ja osin työnantajan tukemina osaamistaan. Tämä osaaminen tulee tuoda näkyväksi nykyistä järjestelmällisemmin ja kattavammin. Jatkuva oppiminen ei tarkoita toistuvaa uusien tutkin-tojen suorittamista, vaan osaamisen kehittämistä työuran rinnalla monipuolisesti ja joustavilla tavoilla. Osaamisen kehittämiseen on lukemattomia väyliä. Myös osaamisen tunnustamiseen on luotu erilaisia työkaluja ja prosesseja riippuen toimijasta ja ympäristöstä.

Selvityksen tavoitteena on tukea hallituksen jatkuvan oppimisen uudistamisen kokonaisuutta tuottamalla tietoa kansallisen osaamisen tunnistamisen toteutusmallin /kokonaisuuden periaatteiden laatimiseksi. Yhteiset periaatteet tehostavat prosesseja selkeyttämällä toteutusvaihtoehtoja ja tavoitteita. Järjestelmällisempi osaamisen tunnistaminen vastaa myös työmarkkinoiden kohtaantohaasteisiin.

Käsissäsi olevassa selvityksessä luodaan yleiskatsaus osaamisen tunnistamisen toteutustavoista ja malleista sekä Suomessa että valituissa vertailumaissa. Selvityksestä huomataan, että Suomi ei ole kysymyksineen yksin, vaan kaikki tarkastellut maat pohtivat samoja kysymyksiä. Selvityksen on rahoittanut Sitra.

Johtava asiantuntija Janne Savolainen
TEM

Asiantuntija Perttu Jämsén
Sitra

1 Johdanto

1.1 Selvityksen tavoitteet

Selvityksen tavoitteina oli tuottaa laaja-alainen kokonaiskuva osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen käytännöistä ja selvittää hyviä kotimaisia ja kansainvälisiä käytäntöjä koulutusjärjestelmän, työelämän ja vapaa-ajan osaamisen tunnistamisesta ja tunnustamisesta. Lisäksi tavoitteena oli tuottaa tietoa hyödynnettäväksi kansallisen osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen periaatteiden laatimista (parlamentaarinen jatkuvan oppimisen uudistus -hanke) ja työvoiman kohtaannon parantamista varten. Ensimmäistä asiaa työstehtään parlamentaarisen jatkuvan oppimisen uudistuksen hankkeessa, jälkimmäistä työllisyyden ministerityöryhmän alatyöryhmässä numero neljä.

Selvitys toteutettiin kahden ja puolen kuukauden aikana. Sille oli asetettu kolme laajaa tehtävää:

Ensimmäiseksi tehtävänä oli tuottaa kuvaus osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen välineistä ja toteutusmalleista Suomessa. Tämä tarkoittaa virallisen koulutusjärjestelmän puitteissa, työssäoppimisen (työelämän) myötä ja vapaa-ajalla toteutuvaa oppimista. Selvitykseen sisältyy myös kaupallisesti toimiva osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen markkina. Tehtävänä oli tarkastella myös erilaisten toimintamallien soveltuvuutta eri kohderyhmille. Tämän tehtävän osalta selvitys tarjoaa yleiskuvauksen toteutusmalleista ja niiden toteutusrakenteista ja johdattaa lukijan yksittäisten menetelmien jäljille.

Toiseksi tehtävänä oli tuottaa kuvaus Suomen osalta osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen parissa toimivista keskeisimmistä toimijoista ja niiden rooleista osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen prosessissa.

Kolmanneksi selvityksen tehtävänä oli tuottaa kuvaus osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen hyvistä käytännöistä, prosesseista ja toteutusmalleista lähimmässä verrokkimaissa. Selvityksessä valittiin haravointistrategia, jossa otettiin analyysin kohteeksi laajempi joukko vertailumaita ja katsottiin millaisia asioita näistä nousee esiin.

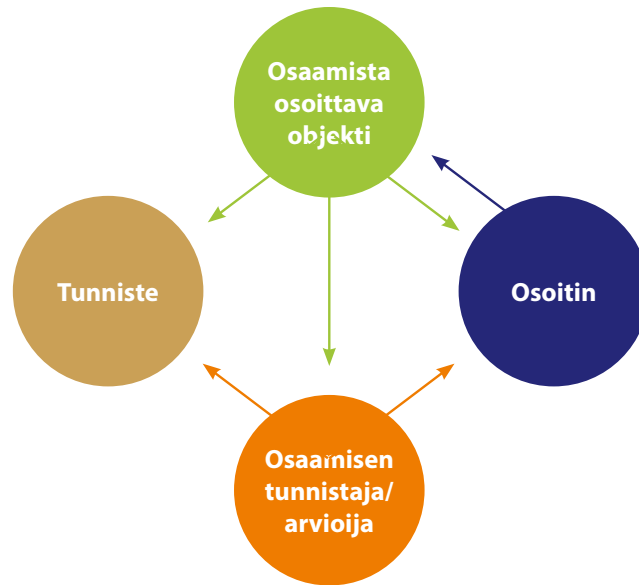
Alkuperäisenä lähtökohtana oli, että hyvien käytäntöjen tulee pohjautua ensisijaisesti tutkittuun tietoon. Käytännössä tältä osin on jouduttu laskemaan odotuksia, sillä tutkittua tietoa on lähinnä pedagogisista käytännöistä ja menetelmistä, jotka eivät edusta nykyhetken tilannetta hyvin vaan peilaavat usein mennyttä aikaa. Siten kartoituksessa nostetaan enemmän esiin näkyviä vakiintuneista, käytössä olevista ja usein jo kehittämishankkeissa testatuista käytännöistä sekä lupaavista ja kiinnostavista avauksista. Selvityksen ohjausryhmä valitsi vertailevan tarkastelun kohteiksi seuraavat maat: Ruotsi, Tanska, Alankomaat, Ranska, Norja, Etelä-Afrikka, Irlanti, Skotlanti ja Kanada.

Selvityksen tarve on syntynyt siitä, että työssä toteutuva oppiminen on entistä merkityksellisempää. Miten osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen toimii oppijan näkökulmasta tässä tilanteessa? Selvitys ottaa lähtökohdakseen, että osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen ei ole käsite, joka ei liity vain viralliseen koulutusjärjestelmään vaan myös työelämään ja vapaa-aikaan.

1.2 Selvityksen käsitteet, toteutustapa ja aineistot

Jokainen osaamisen tunnistamista ja tunnustamista käsittelevä selvitys pohtii osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen käsitettä. Nopeasti tehtävässä ja tavoitteeltaan laaja-alaisessa selvityksessä olemme lähestyneet osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen käsitettä aineistolähtöisesti. Meillä ei siis ole yksittäistä teoreettista tai käsitteellistä määritelmää sille, mitä tämä käsite tarkkarajaisesti pitää sisällään, vaan asiaa on tosiaan lähestytty aineistolähtöisesti. Tämä on johtanut hieman erilaisiinkin käsitteellisiin kohdentumisiin kotimaisen kartoituksen ja kansainvälisen kartoituksen välillä: kotimaassa painottuu kotimaisen formaalin koulutusjärjestelmän määritelmä osaamisen tunnistamiselle ja tunnustamiselle ja kansainvälisessä kartoituksessa eri maiden oma määritelmä osaamisen tunnistamisen käsitteelle (tai lähikäsitteille). Jälkimmäisiä on kuvattu kyseisten maiden yhteydessä.

Käsitteisiin liittyy paljon kansainvälistä kehitystyötä Unescon ja Euroopan unionin konteksteissa. Sitä ei käydä tässä läpi, mutta siihen viitataan tarvittaessa. Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen yleinen käsitteellinen malli (jonka teoriassa pitäisi olla kontekstiriippumaton) on esitetty kuvassa 1.



Kuva 1. Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen tämän selvityksen käsitteenä

Tässä keskeistä on, että tunnistamisen ja tunnustamisen käytäntöihin tässä selvityksessä sisältyvät esimerkiksi työelämän käytännöt, joissa ”tunniste” osaamisesta liittyy usein työnantajan ajatuksiin siitä, mitä osaaminen on. Virallisen koulutusjärjestelmän puitteissa tämä tunniste löytyy erilaisten säädeltyjen tutkintojen perusteista. Tunnistaminen ja tunnustaminen tämän selvityksen mielessä toteutuu siis tässä viitekehyksessä. On selvää, että kotimaassa ja eri maissa on käytössä paljon hienojakoisempia tapoja jäsentää tunnistamisen ja tunnustamisen käsitettä ja sen tarkoitusta, mutta näiden eri vaihtoehtojen avaaminen ei ole mielekästä tässä selvityksessä.

Pohjoismaisessa ja eurooppalaisessa keskustelussa käytetään myös termiä validointi, joka vastaa Suomen koulutusjärjestelmän osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen prosessia sekä opiskelijan että organisaation kannalta.

Suomalaisessa koulutusjärjestelmässä on ominaista, että koulutuksen järjestäjät ammatillisella toisella asteella ja korkeakouluissa myöntävät itse virallisen tunnustuksen osaamisesta, kun monessa muussa maassa validointi voi tarkoittaa viimeistä vaihetta, jossa esimerkiksi jokin kolmas osapuoli voi toimia tässä roolissa. Suomessa korkea-asteella on varsin laaja autonomia, ja ammatillisen koulutuksen järjestäjillä on liikkumavaraa suunnata koulutusta työelämän tarpeisiin.

1.3 Menetelmät ja aineistot

Selvitys toteutettiin kartoittamalla käytäntöjä eri lähteistä ja tekemällä asiantuntija- ja sidosryhmähaastatteluita. Työssä on perehdytty aiheeseen laajasti tekemällä aineistohakuja, tutustumalla eri kehittämishankkeiden dokumentaatioon, viranomaislähteisiin, tutkimuksiin ja selvityksiin. Kotimaan kartoitusta varten kuultiin 39 eri asiantuntijaa, jotka edustavat opetushallintoa, lukioita (ml. aikuislukioliitto), yliopistoja, ammattikorkeakouluja, ammatillisia oppilaitoksia, ELY-keskuksia, TE-toimistoa, keskusjärjestöjä, vapaata sivistystyötä (ml. opintokeskuksia), järjestöjä ja koulutuksen kehittämisen parissa toimivia asiantuntijoita. Eri haastatteluja suunnattiin tarpeen mukaan joko tarkentamaan jo löydettyä menetelmää tai laajempaa kuulemisena kokoamalla tietoa sektorin tai kohderyhmän käytännöistä. Kansainvälinen kartoitus koostui www-hauista, selvitysten ja tutkimusten haravoinnista ja kartoituksesta ja analyysin kohteena oleviin maihin esitetyistä tietopyynnöistä. Kansainvälisiä kokemuksia sivuttiin myös useissa eri haastatteluissa.

1.4 Reflektio kartoituksen havaintoihin

Selvitys on laaja-alainen haravointi ja kartoitus osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen eri tasoista ja erilaisista rakenteista. Se on toteutettu varsin tiiviissä aikataulussa erilaisia rakenteita ja käytäntöjä kuvaillen. On hyvä tunnistaa, että työelämässä tapahtuva osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen puhe on erilaista kuin se keskustelu, jota käydään koulutusjärjestelmän puitteissa. Myös eri maiden tavat keskustella käsitteestä korostavat erilaisia asioita.

Työelämässä tapahtuva osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen lähtee usein organisaation strategiasta ja siihen liittyviä asioita sanoitetaan eri tavoin kuin koulutusjärjestelmä tekee. Tämän vuoksi useat tunnistamisen tai tunnustamisen käytännöt ovat työelämässä aina organisaatiokohtaisia. Se, onko kyseessä yksilön vai työnantajaorganisaation intressi, vaihtelee näissä myös merkittävästi.

Keskittämisen ja koordinaation kaipuu on yhteinen useille tarkastelluista maista, myös Suomelle. Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen on useissa maissa hajanaista. Tällä tarkoitamme sitä, että sitä toteutetaan erilaisia käytäntöjä ja toimintamalleja hyödyntäen yhteiskunnan eri sektoreilla. Yhteistä aineistossa esiintyvissä esimerkeissä on kaipuu koordinointiin ja käytäntöjä koskevaan informaatio-ohjaukseen, kuten näkyy Etelä-Afrikassa, Tanskassa, Irlannissa tai Kanadassa.

Useissa maissa, kuten Suomessa, koulutusasteesta ja -muodosta riippumatta yksilön aloitteellisuudella on suuri merkitys. Kyse on siitä, että henkilö itse lähtee edistämään osaamisensa tunnistamista ja tunnustautumista. Koulutuksen järjestäjillä on vaihtelevia käytäntöjä osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen, vaikka prosessien yhtenäistämiseen on kiinnitetty huomiota eri tavoin viime vuosina. Eri käytäntöihin liittyy myös se, että koulutuksen järjestäjillä on hyvin usein suurehko autonomia osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen toimintamallien organisoinnissa. Suomessa ammatillinen koulutus on myös osaamisen tunnistamista ja tunnustamista sivuavien asioiden osalta säänneltympää kuin korkeakoulutus, eli osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen on koulutuksen järjestäjän lakisääteinen velvoite osana henkilökohtaistamisen prosessia.

Eryteisesti muualla kuin formaalin koulutusjärjestelmän puitteissa hankitun osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen käytännöt vaihtelevat koulutuksen toteuttajittain ja koulutuksen eri toteutustavoissa. Tämä pätee myös vapaa-ajalla ja esimerkiksi vapaan sivistystyön kentällä hankittuun osaamiseen. Kartoituksen perusteella näyttää siltä, että entistä enemmän on kiinnitetty huomiota siihen, ettei **kaikkea osaamista ole tarkoituksenmukaista tunnistaa ja tunnustaa opintojen alussa. Ymmärrys osaamisesta kehittyy opintojen aikana, ja toisaalta** osaamista voidaan hankkia opintojen aikana eri oppimisympäristöistä.

Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen käytäntöihin liittyy läheisesti ohjauksen merkitys. Ilman toimivia ohjauskäytäntöjä ei osaamisen tunnistamista ja tunnustamista osata hyödyntää. Tämä korostuu sen vuoksi, että yksilön aloitteellisuudella on suuri merkitys. Yleisenä haasteena Suomessa on tunnistettu, etteivät ohjauspalvelut tavoita kaikkia niitä tarvitsevia, ja palvelut ovat usein hankerahoitteisia ja väliaikaisia. Etenkin työelämässä olevien osalta ohjausta osaamisen tunnistamiseen ja näkyväksi tekemiseen on kaivattu lisää mahdollisuuksia, vaikka yksittäisiä palveluita ja työkaluja onkin tunnistettu. Vielä laajempi kysymys osaamisen tunnistamisen ohjaukseen liittyy ohjaushenkilöstön osaamiseen ja resurssien riittävyyteen kaikilla koulutusasteilla.

Osaamisen kehittämisen rahoitusjärjestelmä vaikuttaa luonnollisesti tunnistamiseen ja tunnustamiseen. Niissä maissa, joissa oppijoille koituvat maksut ovat Suomea suuremmat, käytäntöihin liittyy helposti myös enemmän erilaisia maksuja (esimerkiksi tunnustamisen hakeminen). Tämä näkyy enemmän anglosaksisissa maissa. Markkinaehtoiset sertifikaatit perustuvat juuri näihin rakenteisiin. Useissa tässä selvityksessä kuvatuissa maissa taustalla vaikuttaa myös se, että jotkin (ammatti)pätevyyksistä ovat voimassa vain määrärajan, jonka jälkeen ne on uusittava mikä synnyttää erityistä kysyntää osaamisen tunnistamiselle ja tunnustamiselle.

Niissä maissa, joissa koulutuksen järjestäjien rahoitusmalleissa on tuloksellisuusrahoitukseen liittyviä elementtejä, rahoituksen myöntämisen kriteerit vaikuttavat tunnistamiseen ja tunnustamiseen. Osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen liittyviä tekijöitä ei ole eksplisiittisesti mainittu osana näitä rahoitusjärjestelmiä, mutta sisältyvät toki välillisesti niihin. Esimerkiksi opintojen suorittamisesta palkitsemisen tutkintojen sijaan voi olettaa vaikuttavan halukkuuteen rakentaa tunnistamisen ja tunnustamisen mekanismeja.

Tämän hetken Suomen koulutuskentän keskeisiä kehittämisen kärkiä ovat osaamisperusteisuus, työssä hankitun osaamisen opinnollistaminen sekä sähköisten järjestelmien kehittäminen siten, että ne edesauttavat osaamisen tunnistamista ja tunnustamista. Kansainvälisen tarkastelun perusteella monet maat ovat myös korostamassa osaamisperusteisuutta ja Suomi näyttäytyy tässä edelläkävijänä, johon näiden maiden tausta-aineistossa usein viitataan.

Työelämässä tapahtuvaa oppimista tai osaamisen hankkimista opinnollistetaan opintojen aikana entistä monipuolisemmin. Korkeakoulutuksen puolella, etenkin ammattikorkeakouluissa, on viime vuosina ollut aktiivista kehittämistä työssä hankitun osaamisen opinnollistamiseksi osaksi opintoja. Ammatillinen koulutus on tässä pidemmällä johtuen jo siitä, että ammatillinen osaaminen osoitetaan aina työelämän tehtäviä vastaavissa näytöissä. Ammatillisen koulutuksen puolella hyödynnetään jonkin verran myös esimerkiksi työpajoilla tarjottuja oppimisympäristöjä.

Ammatillisen koulutuksen lisäksi korkeakoulutuksessa, mutta myös vapaan sivistystyön kentällä, kiinnitetään entistä enemmän huomiota osaamisperusteisuuteen. Tällöin osaamista tunnustetaan ja tunnustetaan suhteessa osaamistavoitteisiin riippumatta siitä, missä ja missä ajassa osaamista on hankittu. Työelämässä oman osaamisen sanoittaminen ja osaamisen tunnistaminen ovat keskeisessä roolissa esimerkiksi palkkausjärjestelmien muuttuessa osaamisperusteisiksi ja osaamisvaatimusten muuttuessa.

Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen apuna hyödynnetään digitaalisuutta ja sähköisiä järjestelmiä entistä enemmän. Pedagogiikan ja yksilöiden näkökulmasta tämä tarkoittaa sähköisten järjestelmien hyödyntämistä osaamisen dokumentoinnissa ja näkyväksi tekemisessä. Organisaatioiden ja prosessien tasolla se tarkoittaa sähköisten järjestelmien hyödyntämistä henkilökohtaistamisessa, osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa. Myös tekoälyn mahdollisuuksia on lähdetty tutkimaan työn apuna.

Ammatillisen ja korkeakoulutuksen, vapaan sivistystyön kentällä, mutta myös pistemäisesti työelämässä on lähdetty kehittämään digitaalisten osaamismerkkien hyödyntämistä. Erityisesti vapaan sivistystyön puolella on viime vuosina yhteistyössä järjestötoimijoiden kanssa kehitetty toimintamalleja ja muun muassa osaamismerkistöjen kriteereitä, jotta ne olisivat helpommin tunnustettavissa niin osana koulutusjärjestelmää kuin työelämää.

Maahanmuuttajien osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen menetelmiä on lähdetty edistämään eri hallinnonalojen yhteiseisenä asiana vuoden 2015 jälkeen. Tätä ennen on tehty paljon kehittämistyötä etenkin eri hankkeissa, mutta maahanmuuton kasvaessa kehittämistä tehdään nyt eri hallinnonalojen yhteistyönä. Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen käytännöt näyttävät Suomessa yhä hajanaisilta.

Kansainvälisesti tarkasteltuna kiinnostavimmat ratkaisut liittyvät usein järjestelmän koordinaatioon (Etelä-Afrikan koordinaatio-malli, Kanadan hajaantuneen järjestelmän informaatio-ohjaus), työelämän kanssa suoraan sovittuihin tunnistamisen tai tunnustamisen yhteistyömalleihin (Tanska, Kanada, Hollannin työelämäreitti osaamisen tunnustamiseen). Lisäksi kiinnostavat ratkaisut liittyvät tunnistamisen ja tunnustamisen kokonaisvaltaiseen integrointiin osaksi koulutusjärjestelmää (Ranska, Hollannin koulutusreitti osaamisen tunnustamiseen) tai erilaisiin ohjelmiin ja keinoihin saada koulutuksen järjestäjät vahvistamaan omia tunnistamisen ja tunnustamisen toimenpiteitään (Irlanti, Skotlanti, osittain Kanadan tapa ohjata koulutuksen järjestäjiä).

2 Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen Suomessa

Tässä luvussa kuvataan osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen kokonaisuus ja toimijoiden roolit Suomessa.

2.1 Osaamisen asemoimisen viitekehys Suomessa

Osaamisen tunnistamiselle on kahdentyyppisiä lähtökohtia. Lähtökohdat muodostuvat joko työelämästä tai koulutusjärjestelmästä. Tässä luvussa keskitytään lähtökohtiin, jotka määrittävät sitä, miten osaaminen hahmottuu koulutus- ja tutkintojärjestelmän kautta.

Jotta osaamista voidaan tunnistaa ja tunnustaa mahdollisimman luotettavasti, tulee osaaminen asemoida joko suhteessa koulutusjärjestelmään tai työelämän osaamistarpeisiin ja tehtäviin. Tätä tukevat tutkintojen viitekehys ja yhteisesti sovitut tavat siitä, miten opinnot ja osaamista mitoitetaan ja luokitellaan. Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen helpottamiseksi on kansallisesti lähdetty kehittämään sähköisiä tietovarantoja ja työkaluja, jotta yksilön tietoja on helppo siirtää eri tahojen välillä ja tunnistaa eri yhteyksissä.

2.1.1 Kansallinen tutkintojen viitekehys

Suomen tutkintojen viitekehys kuvaa kansalliseen koulutusjärjestelmäämme kuuluvat tutkinnot, oppimäärät ja muut laajat osaamiskokonaisuudet. Viitekehys kattaa muun muassa yleissivistävän koulutuksen, ammatillisen koulutuksen ja korkeakoulutuksen. Laissa tarkoitetut tutkinnot, oppimäärät ja muut laajat osaamiskokonaisuudet jaotellaan niiden edellyttämän osaamisen perusteella kahdeksaan vaativuustasoon (tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehys). Kunkin tason tuottama osaaminen on

määritelty valtioneuvoston asetuksessa, ja kuvaukset vastaavat eurooppalaisen¹ tutkintojen viitekehyksen (EQF) vaatavuustasoja².

EQF:n avulla parannetaan tutkintojen läpinäkyvyyttä ja vertailukelpoisuutta. Euroopan unionin puitteissa keskustellaan aktiivisesti tutkintojen viitekehyksen avaamisesta muille kuin virallisen tutkintojärjestelmän mukaisille tutkinnoille. Yleensä viitekehyksen laajentamisen hyötyinä nähdään läpinäkyvyyden ja esimerkiksi erilaisia koulutusmahdollisuuksia koskevan tiedon lisääntyminen. Huolina nostetaan esiin viitekehysten sisäisen koherenssin hämärtyminen ja viitekehyksiin sijoitettavien kokonaisuuksien ja niiden tuottaman osaamisen laatuun liittyvät kysymykset. (OKM 2019, s. 14–15.)

Tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä annettua lakia (93/2017) on tarkennettu opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmässä, ja Osaaminen ratkaisee (OKM 2019) -raportissa tehtiin ehdotus tarvittavista säädösmuutoksista. Valtioneuvoston asetusta tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä on muutettu viimeksi tammikuussa 2020, jolloin asetuksen liitteeseen lisättiin viitekehyksen eri tasoille osaamis- ja koulutuskokonaisuuksia, muun muassa valmentavia koulutuksia, taiteen perusopetuksen laaja oppimäärä ja maanpuolustuksen ja korkeakoulujen erikoistumiskoulutuksia³. Viitekehys kuvaa osaamisen tasoa, ja se ei pidä sisällään opintojen mitoitusta.

2.1.2 Opintojen mitoitus, vertailtavuus ja siirrettävyys

Lukiossa ja korkeakouluissa opintojen mitoituksen peruste on opintopiste, ammatillisessa koulutuksessa osaamispiste. Opintopiste sisältää opetusta ja opiskelijan itse näistä työtä. Osaamispiste ei kuvaa osaamisen hankkimiseen hankittua aikaa vaan saavutettua osaamista, ja osaamispisteet määräytyvät sen mukaan, mikä on niihin sisältyvän osaamisen kattavuus, vaikeusaste ja merkittävyys suhteessa koko tutkinnon tai valmentavan koulutuksen ammattitaitovaatimukseen ja osaamistavoitteisiin. Vapaan sivistystyön kentällä käytetty mitoitus vaihtelee, mutta työryhmä on esittänyt, että vapaan sivistystyön

1 OKM 2019, s. 12: Viitekehys perustuu Euroopan parlamentin ja neuvoston suositukseen eurooppalaisten tutkintojen viitekehyksen perustamisesta elinikäisen oppimisen edistämiseksi (2008/C 111/01), joka annettiin huhtikuussa 2008 (ns. EQF-suositus). EQF on yhteinen eurooppalainen viitejärjestelmä, jonka avulla Euroopan eri maiden kansallisia tutkintojärjestelmiä ja tutkintojen viitekehyksiä kytetään toisiinsa ja helpotetaan eri maissa suoritettavien tutkintojen vertailua ja ymmärtämistä. Viitekehyksellä on kaksi päätavoitetta: edistää kansalaisten liikkuvuutta maiden välillä ja helpottaa elinikäistä oppimista. EQF:n avulla parannetaan tutkintojen läpinäkyvyyttä ja vertailukelpoisuutta. EQF:ssä on kahdeksan vaatavuustasoa, jotka kattavat kaikki yleissivistävän, ammatillisen ja akateemisen koulutuksen tutkintotasot. Opetushallitus on eurooppalaisen tutkintojen viitekehyksen kansallinen koordinaatiopiste. Sen tehtävänä on tiedottaa asioista, jotka koskevat kansallisia viitekehyksiä ja eurooppalaisia tutkintojen viitekehyksiä.

2 <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tutkintojen-viitekehukset>

3 <https://minedu.fi/paatos?decisionId=0900908f8067eb8c>

eri oppilaitosmuotojen yhteisenä laajuutta kuvaavana yksikkönä käytetään opintopistettä (OKM 2019b).

Korkeakoulutuksessa on käytössä eurooppalainen opintosuoritusten ja arvosanojen siirto- ja kertymisjärjestelmä ECTS (European Credit Transfer and Accumulation System) keskinäisen vertailun mahdollistamiseksi. Liikkuvuutta edistämään on tuotettu myös kansainväliseen käyttöön tarkoitettu asiakirja Korkeakoulututkintotodistuksen liite (Europass Diploma Supplement). Vastaava ammatillisen koulutuksen opintosuoritusten eurooppalainen siirtojärjestelmä on ECVET (European Credit System for Vocational Education and Training)⁴. ECVET perustuu yhteiseen eurooppalaiseen oppimistulosten ja osaamisen kuvaustapaan ja kattaa virallisen, epävirallisen ja arkioppimisen. Ammatilliseen koulutukseen on käytössä ammatillisen tutkintotodistuksen liite (Europass Certificate Supplement), jonka on tarkoitus auttaa työnantajaa tai oppilaitosta esimerkiksi ulkomailla arvioimaan tutkinnon suorittaneen ammattipätevyyttä ja osaamista. Liitteet ovat osa Europassi-järjestelmää⁵.

Huolimatta osaamisen mitoittamisen tavasta, tutkintoon johtavissa koulutuksissa opetuksen ja tutkintojen perusteet on laadittu osaamisperusteista kuvaustapaa hyödyntäen. Tällöin lähtökohtana on osaamiseen perustuva tapa koulutuksen tavoitteiden kuvaamisessa. Osaamisperusteisuudessa periaatteena on, että osaamista voi hankkia monella eri tavalla ja sitä tulee voida arvioida eri yhteyksissä. (ks. esim. OKM 2019b, 22.)

2.1.3 Osaamisen luokittelu osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen apuna

Koulutuksessa hankitun osaamisen asemoimiseen käytetään kansallista viitekehystä, ja osaamista mitoitetaan eri tavoin. Lisäksi käytössä on lukuisia osaamislukituksia.

**Osaamislukitukset kuvaavat ammatillisten erityistaitojen keskeisimpiä osaamis-
tarpeita.** Lukituksia voidaan hyödyntää esimerkiksi tekoälysovelluksiin nojaavissa ratkaisuisissa, joissa louhitaan dataa ihmisten kuvaamista osaamisista. Osaamislukituksia on useita eri tarkoituksiin, kuten AMS, ONET, C&Q, ja niiden ympärille voi liittyä erilaisia palveluita⁶.

Suomessa työ- ja elinkeinohallinnossa on edistetty eurooppalaista monikielistä taito-, osaamis-, tutkinto- ja ammattiluokitusjärjestelmää, eli **ESCO-luokituksen käyttöä**. ESCO perustuu kansainväliseen ammattiluokitukseen (ISCO). ESCOa voidaan käyttää

4 <https://www.oph.fi/fi/ohjelmat/ecvet-expert-toiminto>

5 <https://www.oph.fi/fi/europassi>

6 <https://cqsystems.fi/>, <https://www.onetonline.org/>, <https://www.ams.at/>

työnhakijoiden ja työpaikkojen yhteensaattamisen, työnhaun, urakehityksen hallinnan ja työmarkkinoiden analysoinnin tukena⁷. ESCO-luokituksessa tunnistetaan ja luokitellaan taitoja, osaamista, pätevyyttä ja ammatteja⁸. Luokitusta hyödynnetään muun muassa TE-hallinnon Työmarkkinatorin kehittämistyössä, ja sitä on voitu hyödyntää myös koulutusten kuvaamisessa, esimerkiksi fysioterapeutin koulutuksen vertailtavuuden lisäämiseksi⁹. ESCOa hyödynnetään jo esimerkiksi vapaan sivistystyön kentällä osaamisen vertailtavuuden lisäämiseksi informaalin osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa¹⁰. Koulutusjärjestelmän puolella ESCOa ei ole otettu käyttöön sellaisenaan, sillä osaamisperusteisuuden lähtökohta ei voi nojata työtehtäviin, jotka muuttuvat ajassa.

Koulutusjärjestelmän näkökulmasta yksi osaamiseen liittyvä ulottuvuus pitää sisällään kovat ja pehmeät (ei-spesifit) taidot. Osaamisen perinteinen määritelmä sisältää joukon työspesifejä taitoja¹¹. Osaamiset-termi kytkeytyy läheisesti osaamistarpeisiin ja osaamiseen. Osaamista lähellä olevia termejä puolestaan ovat kompetenssi, kvalifikaatio, tiedot ja taidot. Kvalifikaatiot ovat työelämän suunnasta asetettuja työn vaatimuksia, joita työntekijän tulee hallita (Hanhinen, 2010). Suomalaista kvalifikaatioluokitusta on jäsennetty eri tasolle: generiset osaamiset, yleiset työelämäosaamiset ja ammattialakohtaiset osaamiset. Yleisiin työelämäosaamisiin kuuluvat esimerkiksi digitaaliset taidot tai digiosaaminen, jonka jäsentämiseen taas on eri viitekehyksiä, esimerkiksi kansalaisten perusdigitaatioja kuvaava eurooppalainen Digcomp 2.0. (ks. esim. OPH 2019b.)

2.1.4 Kotimaiset työkalut ja tietovarannot

ePerusteet-palvelussa löytyvät kaikki opetussuunnitelmien, tutkintojen ja koulutusten perusteet varhaiskasvatuksesta toiselle asteelle. Palvelu on otettu käyttöön osana opintopolku.fi-portaalia. Opetuksen ja koulutuksen järjestäjät julkaisevat palvelussa myös paikallisia opetussuunnitelmia ja tutkintojen toteutussuunnitelmia. Perusteiden sisältöjä hyödynnetään rajapinnan kautta myös kolmannen sektorin ja kaupallisten toimijoiden oppimisympäristöissä ja osaamisen kuvauksissa sisältövastaavuuksien tarkastelun avulla.

Opintopolku.fi-palvelu tuottaa yleistä koulutustietoa jatkuvan oppimisen tueksi. Käyttäjä voi etsiä koulutukseen ja omaan jatkuvaan oppimiseen liittyvää koulutustietoa. Tietoa on saatavilla eri koulutussektoreista ja niiden ominaispiirteistä, eri hakutavoista,

7 Ks. ESCO-käsikirja: <https://www.doria.fi/handle/10024/163479>

8 <https://ec.europa.eu/esco/portal/home?resetLanguage=true&newLanguage=fi>

9 <http://www.suomenfysioterapeutit.com/ydinosaminen/fysioterapia-ja-fysioterapeutti/fysioterapeutti.html> ja <http://www.suomenfysioterapeutit.com/ydinosaminen/fysioterapia-ja-fysioterapeutti/fysioterapeutti.html>

10 ks. <https://connect.funet.fi/pxhmp056lyhi/> ja Pakanen 2019

11 Ks. esim. OPH 2019b

yhteishakujen käytännöistä ja valintaperusteista. Kuitenkaan kaikkia alkavia koulutuksia ei viedä opintopolku-palveluun.

Koski-palvelu muodostuu eri rekistereistä ja tietovarannoista: Viranomaisen todentama osaaminen siirtyy Suomessa Koski-tietovarantoon, joka sisältää tiedon kunkin oppijan todennetusta osaamisesta yksittäisestä opintosuorituksesta tutkintotasoon asti. Tietovaranto sisältää myös tiedot oppijien opinto-oikeuksista ja kuvauksia suoritettujen tutkinnon keskeisistä sisällöistä ja osaamisvaatimuksista. Tietovarannon tietoja voidaan hyödyntää esimerkiksi opintojen ja osaamisen kehittämistoimien suunnittelussa ja henkilökohtaistamisessa, aikaisemmin hankitun osaamisen tunnustamisessa, työnhaussa, opintojen etenemisen ja koulutuksessa läsnäolon seurannassa, koulutuksen rahoituksen laskennassa, koulutusta koskevien tilastojen laadinnassa ja koulutuksen arvioinnissa. Tietovarannoista ja rekistereistä muodostuu Kansallisten opiskeluoikeuksien ja suoritusten keskitetty integraatiopalvelu (Koski). Tietovarannosta voidaan jakaa tietoja luotettavasti viranomaistoimijoille (esimerkiksi opetuksen ja koulutuksen järjestäjät, kunnat, OKM, OPH, KELA, Eläketurvakeskus, TE-hallinto, Kansallinen arviointikeskus KARVI, VM, Valvira ja Tilastokeskus). Tiedot kerätään suoraan opetuksen ja koulutuksen järjestäjiltä niiden opintohallinnon järjestelmistä rajapintojen kautta.¹²

Osaamisen kartoittamiseen on julkisen hallinnon ja yksityisten toimijoiden ylläpitämiä työkaluja, joita voidaan ostaa myös julkisen hallinnon käyttöön. Niitä kuvataan raportin eri osioissa. Työkaluja ja menetelmiä on paljon. Esimerkiksi **Osaan.fi-palvelu** on erityisesti ammatillisen koulutuksen nivelvaiheiden, muun muassa työpajojen, käytössä, ja **Ohjaustaverkossa.fi-palvelu** on TE-toimistojen ja Ohjaamojen käytössä. **Europassi** auttaa opiskelijaa tai työntekijää esittämään tietonsa ja taitonsa ymmärrettävästi sekä Suomessa että kansainvälisesti. Europassi sisältää ansioluettelomallin, kielipassin (itsearvioon perustuva), Europass-liikkuvuustodistuksen, korkeakoulututkintotodistuksen liitteen ja ammatillisen tutkintotodistuksen liitteen. Europassia ollaan parhaillaan uudistamassa¹³.

Yksityisen ja kolmannen sektorin toimijat ovat myös tuottaneet erilaisia ohjauspalveluita. Esimerkiksi Me-säätiö on kehittänyt **Noodi.me**-verkkosivun, jolla voi tarkastella omia taitoja, ominaisuuksia ja kiinnostuksen kohteita ja sitä, minkälaisiin ammatteihin vastaaja saattaisi sopia. Esimerkiksi TAT on tuottanut nuorille yläkoulusta eteenpäin

¹² <https://confluence.csc.fi/display/OPHPALV/Koski>

¹³ Europassi uudistuu parhaillaan: uuden verkkoalustan tarkoituksena on modernisoida sähköisiä välineitä, jolloin henkilöiden on helpompi ilmoittaa taidoistaan, tutkinnoistaan ja kokemuksistaan kaikilla EU-kielillä laadituilla va-kiolomakkeilla. Mukaan on tulossa esimerkiksi parannettu väline ansioluetteloiden ja taitoprofiilien helppoon laatimiseen, ilmaisia itsearviointivälineitä omien taitojen arviointiin, yksilöllistä tietoa opiskelumahdollisuuksista Euroopassa ja tietoa tutkintojen tunnustamisesta eri EU-maissa ja tukea tunnustamisen hyödyntämiseen näissä maissa.

Duunikoutsityövälineen oman osaamisen sanoittamiseen, taitojen tunnistamiseen ja osaamisen näkyväksi tekemiseen¹⁴. Case: HeadAI – Duunikoutsit:

Suomen eOppimiskeskus ry:n järjestämä eEemeli-kilpailu valitsee vuosittain Suomen parhaat digitaaliset oppimiskäytännöt.

Duunikoutsit-mobiilisovellus on nuorten työelämävalmentaja, joka auttaa tunnistamaan ja sanoittamaan osaamista ja vahvuuksia sekä tukee TET-paikan, kesätyön tai unelma-ammattin löytämisessä. Sovellus kokoaa työnhakuun liittyvät vinkit, testit sekä inspiroivat uratarinat. Etenemällä sovelluksessa nuori kerryttää itselleen osaamis pohjaisen CV:n, jonka hän tilittaa itselleen. Nuoren apuna on Headain tekoälyä hyödyntävä Robokoutsit. Se tutustuttaa aiheisiin ja käyttäjän palautteen pohjalta personoi suositteluja ja tekee näkyväksi aihekartalla nuoren etenemisen ja kiinnostuksen.

2.1.5 Esimerkkejä kotimaisesta kehittämistyöstä

Viime vuosina on usealla eri saralla nostettu esiin tarve sisällyttää Koski-palveluun myös muiden kuin viranomaisen todentama osaaminen (ks. esim. OKM 2019b). Lisäksi esiin on noussut tarve rajapintojen luomiseen Koskesta laajemmin eri palveluihin, jotta yksilö voisi siirtää omia tietojaan (ns. MyData) vapaammin. Lainsäädäntö ei vielä tue tiedon monipuolista hyödyntämistä ja siirtämistä tässä mittakaavassa.

Opetus- ja kulttuuriministeriön, työ- ja elinkeinoministeriön ja KEHA-keskuksen yhteistyönä on viety eteenpäin jatkuvan oppimisen palveluinfrastruktuurin kehittämistyötä, jolla pyritään kytkemään yhteen eri palveluita ja niihin liittyviä tietovarastoja.

Oppijan polku -kehittämistyö tähtää koulutus- ja osaamistarpeiden parempaan tunnistamiseen. Palvelu pitää sisällään ajatuksen siitä, että yksilö voi saada oman profiilinsa tietoihin perustuen ehdotuksia osaamistarpeiden kartuttamisen mahdollisuuksista ja vastavuoroisesti tuottaa tietoa koulutuksen järjestäjille osaamisen kartuttamisen toiveista. Polku rakentuu osaamisprofiiliin syötetyistä tiedoista ja siihen linkittyvistä uusista koulutusmahdollisuuksista.

Työmarkkinatori on vielä kokeilu- ja kehittämisvaiheessa oleva töiden ja tekijöiden kohtaamispaikka. Tarkoitus on, että Työmarkkinatorin asiakkaat voivat tulevaisuudessa kuvata taitojaan ja osaamistaan, toiveita ja työelämähistoriaa, ja tekoäly auttaa työn haussa ehdottamalla työpaikkoja.

¹⁴ Tehtäviä tekemälle nuorelle rakentuu ladattava osaamis pohjainen CV. Versiota kehitetään eteenpäin siten, että mukana ovat harrastus- ja vapaa-ajan toimijat, muun muassa Sivistys- ja Partio. Duunikoutsit: <https://www.kunkoululoppuu.fi/duunikoutsit/>

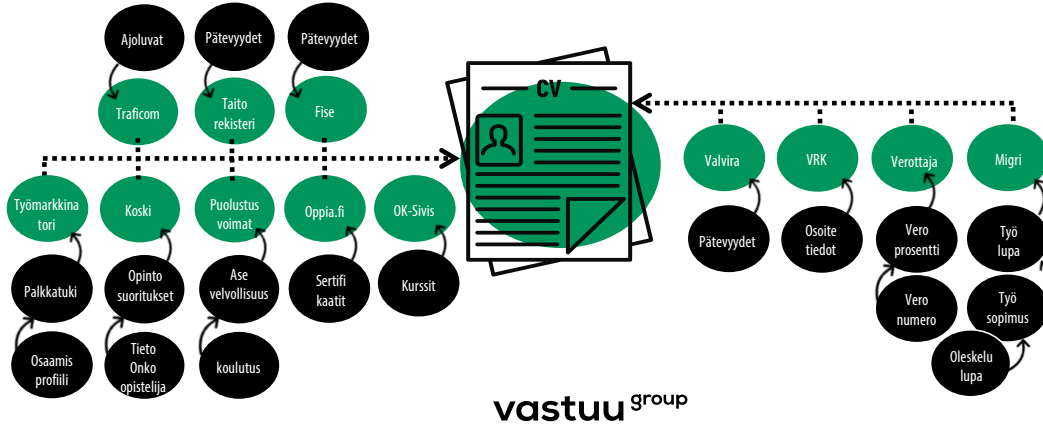
AuroraAi-palveluverkon ohjaus- ja tukipalveluineen on tarkoitus auttaa käyttäjää luomaan digiminän tai digikaksosen profiilin, tuomaan dataa eri tietolähteistä (julkiset ja yksityiset) osaksi profiilia ja jäsentämään käyttäjän nykyosaamista ja tavoitteita. Profiilidatansa, tulevaisuus-, ennakointi- ja työmarkkinatiedonlouhinnan ja yhteensovittamisen avulla henkilö saisi tietoa hänelle soveltuvasta palvelutarjonnasta, muun muassa suosituksia soveltuvista osaamisen kehittämis- ja työmahdollisuuksista nykyisessä elämäntilanteessa ja ohjausta asiantuntijalta. (Taivassalo ja Passi-Rauste 2019.) Kehittämistyö on käynnistymässä ja lähtee liikkeelle anonyymien datan käyttämisestä.

Oman datan käyttöä osaamisprofiilin luomiseen ja osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen on viety eteenpäin julkisten ja yksityisten toimijoiden yhteistyönä ja erillishankkeina. Koski-luovutuspalvelun ja omadatan hallinnan osalta on tehty yhteistyötä VM:n ja DVV:n kanssa. Ideana on, että yksilöt voisivat hallinnoida dataansa ja antaa luvan siirtää sitä eri palveluihin, joista muodostuu osaamisprofiili, jota voi hyödyntää työhaakuun ja koulutukseen hakeuduttaessa.

Case: Vastuu Group on konseptoinut osin työ- ja elinkeinoministeriön rahoituksella palvelun vastaamaan kiinteistöpalvelu- ja rakennusalan työllisyyden ja kohtaannon edistämiseksi. Itse konseptityöhön on osallistunut satoja asiantuntijoita eri sektoreilta. Palvelu hyödyntää omadatan -kyvykkyksiä, joiden avulla työnhakija voi hallita omia tietojaan eri työllisyyden hoidon tilanteissa ja päättää, mihin tarkoitukseen omia tietojaan antaa. Käytännössä työnhakija voi hyödyntää omia varmennettuja tietoja eri rekistereistä ja rakentaa niiden avulla itselleen osaajaprofiilin. Tämän jälkeen työnhakija voi valtuuttaa eri palvelut käyttämään osaajaprofiilin tietoja KiRa-alan työpaikkojen etsimiseen ja hakemiseen. Työnhakijan näkökulmasta palvelu helpottaa osaamisen tunnistamista ja työnhakua, kun oman osaamisprofiilin ja omia varmennettuja tietoja voi helposti valtuuttaa eri työllisyyspalveluihin. Työnantajan näkökulmasta rekrytointiprosessi nopeutuu ja sujuvoittuu, sillä työnhakijan luvittamia varmennettuja tietoja ei tarvitse tarkastaa. Samaa konseptia on mahdollista hyödyntää myös muilla toimialoilla tai esim. maahanmuuttajien työhaun helpottamiseksi.

Palvelua on jo testattu rekrytoinneissa. Pilotissa työnhakijan taustatietoja (mm. pätevyudet ja ajo-oikeudet) on siirretty muista rekistereistä varmennettuina työnantajan rekrytointijärjestelmään ja osaajapankkipalveluun. Konseptoinnin ja pilotin yhteydessä tunnistettiin, että työnhakijoilla on oikeus saada omat viranomaisrekistereissä olevat tiedot paperisena, mutta vielä tällä hetkellä viranomaisrekistereissä olevia tietoja ei ole mahdollista hyödyntää digitaalisesti ja koneluettavassa muodossa.

Työnhakija voi halutessaan antaa työnhakupalvelulle tai rekrytintijärjestelmää käyttävälle työnantajalle luvan hakea omat ja varmennetut tiedot rekisteristä



Kuva 2. Visio oman datan käytöstä osana eri palveluita osaamisen tunnistamisen ja siirtämisen näkökulmasta (kuva: Vastuu Group)

Tekoälyn hyödyntämistä osaamisen vastaavuuksien tunnistajana on pilotoitu esimerkiksi vapaassa sivistystyössä. Osaaminen opinnoiksi -pilotoinnissa on vertailtu suoritettuja kursseja eri oppilaitosten kurssitärjontaan. Sivisverkon sähköisen järjestelmän osalta on toteutettu tekoälypohjainen kokeilu¹⁵, jossa kone arvioi, mitkä järjestöjen osaamisperusteisesti määritellyt ja pisteytetyt koulutukset ja osaamistavoitteet vastaavat toisiaan. Osaamisen oppinnollistamisen kokeilussa verrattiin osaamisen sisältökuvausta toisen osaamisen sisältökuvaukseen. Vertailussa käytettiin semanttista algoritmia (ns. tekoäly). Kokeilussa selvitettiin, missä muodossa osaamisen kuvaukset tällä hetkellä ovat, kuinka laadukkaita ja rikkaita sisällöt ovat, miten helposti niitä voi koneellisesti käsitellä, millaisia uusia vastaavuuksia löytyy ja miten lopputulosta voisi soveltaa konkreettisesti työskentelyssä. (OPH 2019)¹⁶

15 <https://rapida.fi/semanttisesta-tekoalysta-vauhtia-osaamisen-hyvaksilukuun/>

16 <https://www.ok-sivis.fi/uutiset/jarjestokoulutus-vastaa-moniin-ammattillisen-koulutuksen-osaamistavoitteisiin.html>

2.2 Kuvaukset osaamisen tunnistamisesta ja tunnustamisesta eri koulutusasteilla ja koulutusmuodoissa

Luvussa kuvataan yhteenveto osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen lähtökohdista koulutusmuodoittain.

2.2.1 Ammatillinen koulutus

Ammatillinen koulutus¹⁷ uudistui vuonna 2018 voimaan astuneen lain (513/2017) myötä. Ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpanolla vahvistettiin koulutuksen osaamisperusteisuutta ja asiakaslähtöisyyttä¹⁸. Koulutuksen laajuuden mukaisesti koulutus valmistaa ammattiin tai antaa pätevyyksiä työelämään. Ammatillinen tutkinto antaa myös jatko-opintokelpoisuuden. Ammatillisen koulutuksen uudistuksella on pyritty edesauttamaan sitä, että koulutus tarjoaa valmiuksia työelämään ja työllistymiseen myös ilman koko tutkinnon suorittamista. Lisäksi osaamisia voi yhdistellä vapaammin eri tutkinnoista ja muodostaa työelämän tarpeita vastaavia kokonaisuuksia eri tutkinnon osista. Avainasemassa on opiskelijan osaamisen ohjaus ja työelämän tarpeiden tuntemus.

Osaamisperusteisuus on ollut osa ammatillista koulutusta yli 20 vuotta. Osaamisperusteisuus kuvaa perustutkinnon suorittajan osaamista riippumatta koulutuksen järjestämis muodosta tai osaamisen hankkimistavoista ja oppimisympäristöistä, joissa osaamista hankitaan. Osaaminen osoitetaan aina työelämän tehtäviä vastaavissa näytöissä. Yhtenä lähtökohdiana on, että osaamisperusteisuuden myötä opiskelijan osaamisen hankkimiseen käyttämä aika vaihtelee opiskelijan yksilöllisten valintojen, osaamisen hankkimistapojen, aiempien opintojen, työkokemuksen ja muun aiemmin hankitun osaamisen mukaan¹⁹.

Ammatillisen koulutuksen tutkinnon perusteet valmistellaan työ- ja elinkeinoelämän edustajien, koulutuksen järjestäjien ja opettajien ja työelämätoimikuntien kanssa yhteistyössä. Tällä pyritään varmistamaan niiden työelämävastavuus. Koulutuksen järjestäjät voivat suunnata koulutusta työelämän tarpeiden mukaan tutkinnon perusteiden sisällä ja muiden koulutuspalveluiden muodossa. Paikallisesti on mahdollista tehdä myös työelämän tarpeista paikallisiin ammattitaitovaatimukseen perustuvia tutkinnon osia.

Koulutuksen järjestäjän tehtävänä on selvittää ja tunnistaa opiskelijan aiemmin hankkima osaaminen tämän esittämien asiakirjojen ja muun selvityksen perusteella ja tunnustaa

17 Ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot, erikoisammattitutkinnot, VALMA, TELMA, työvoimakoulutus, henkilöstökoulutus, lisäkoulutus, muu koulutus: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170531>

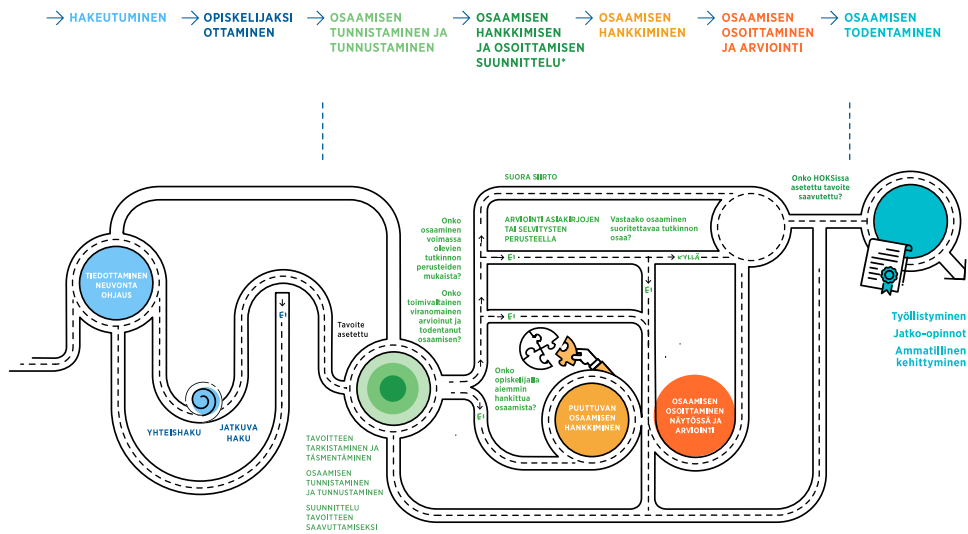
18 Osaamisperusteisuuden toteutumista on kartoitettu Karvin arvioinneissa ja vuonna 2020 valmistuneessa väitöskirjassa <https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/64059/Karusaari.Riitta.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

19 Ks. esim. https://karvi.fi/app/uploads/2018/01/Osaamisperusteisuuden-tila_KARVI_VNTEAS.pdf

opiskelijan aiemmin hankkima osaaminen, joka vastaa tutkinnon tai koulutuksen perusteiden ammattitaitovaatimuksia tai osaamistavoitteita (531/2017 46§ ja 47§, A673/2017 10 §). Prosessi tulee olla kirjattuna. Laki (531/2017, 53 §) edellyttää, **että jokainen koulutuksen järjestäjä laatii osaamisen arvioinnin toteuttamissuunnitelman tutkinto- tai koulutuskohtaisesti**. Osaamisen tunnustamisen käytäntöjä on joustavoitettu ja tehty koulutuksen järjestäjää velvoittaviksi: pakollisten tutkinnon osien osalta aikaisempi osaaminen on pakko tunnustaa, valinnaisten tutkinnon osien osalta tarve arvioidaan yhdessä opiskelijan kanssa suhteessa osaamistarpeisiin.

Osaamisen tunnustaminen ja tunnustaminen on läpileikkaavaa koko koulutuksen ajan, sillä opintojen eteneminen ja tutkinnon suorittaminen perustuvat osaamisen todentamiseen näytöin tai muilla tavoin. Prosessi käynnistyy kuitenkin opintoihin hakeuduttaessa ja etenkin opintojen alussa, kun opiskelijoille laaditaan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelma **HOKS**. Jokaiselle ammatillisen koulutuksen opiskelijalle suunnitellaan ja toteutetaan hänen tarpeitaan vastaava opintopolku. Opiskelevien opiskelijoiden yksilölliset suunnitelmat kirjataan henkilökohtaiseen osaamisen kehittämissuunnitelmaan, joka on digitaalisessa muodossa eHOKS-palvelussa. Tällä hetkellä määrällistä tietoa tunnustetusta osaamisesta ammatillisissa opinnoissa on saatavissa Koski-palvelusta, mutta eHoksista ei siirry tarkempia tietoja tietovarantoon. eHOKSin tiedonsiirtoa kehitetään parhaillaan kansallisesti.

HENKILÖKOHTAISTAMINEN



Kuva 3. Henkilökohtaistamisen kuvaus

Henkilökohtaistamisen perusprosessi on mallinnettu, ja koulutuksen järjestäjien tueksi on kehitetty prosessikuvaus ja toimintamallin kuvaus eHoks-hankkeessa²⁰. Lisäksi Parasta osaamista -hankkeessa²¹ on tuotettu tukimateriaalia ja hyviä käytäntöjä.

Jokainen opiskelija käy opintojensa alussa henkilökohtaisen osaamisen kehittämiskeskustelun eli HOKS-keskustelun. Keskustelussa selvitetään yhdessä opiskelijan lähtötilannetta, aiempia opintoja ja muualla hankittua osaamista ja tutustutaan tutkinnon ammattitaitovaatimuksiin.

Toimivaltaisen viranomaisen todentama osaaminen tunnustetaan ja tunnustetaan sellaisenaan, jos se soveltuu tutkintoon. Muu osaaminen osoitetaan näytöllä. Esimerkiksi työkokemusta ei voi tunnustaa sellaisenaan, vaan arvioinnilla selvitetään ja tunnustetaan vastaavuudet tutkinnon osiin ja arvioidaan, milloin näyttö on oikea-aikainen. Muun kuin toimivaltaisen viranomaisen todentaman osaamisen tunnistamiseen koulutuksen järjestäjillä on omia käytäntöjä, ja käytännöt ja osaaminen vaihtelevat myös eri koulutuksissa ja kohderyhmillä (esim. Raudasoja ja Rinne 2018, Rätty ja Pusa 2019). AMIS-opiskelijapalautteella saadaan valtakunnallisesti ja paikallisesti tietoa siitä, onko aikaisempi osaaminen selvitetty ja otettu huomioon opinnoissa. Palautteen hyödyntämisestä paikallisen laadunvarmistuksen näkökulmasta ei ole tietoa.

Osaamisen kartoittamisessa voidaan hyödyntää erilaisia menetelmiä, kuten työnäytteitä, simulaattoreita, testejä, kielitaitotestejä, portfolioita tai osaan.fi-palvelun kartoitusta. Työ- ja toimintakyvyn arviointia voidaan tehdä esimerkiksi työpajalla. Erityisen tuen tarpeen arviointia tehdään myös koulutuksen alussa ja suunnitellaan tarvittavat tukitoimet. Erityisen tuen tarpeen ja oppimisvaikeuksien arvioinnissa hyödynnetään opiskelijan kuulemisen lisäksi erilaisia kartoituksia ja seuloja, minkä lisäksi hyödynnetään siirtotietoja ja tehdään havainnointia. Tunnistamisen jälkeen edetään pedagogisiin ratkaisuihin²². Työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitämisen osaamiseen on kehitetty erillinen Ammattiosaajan työkykypassi²³.

Ammatillisen osaamisen arvioinnissa on tärkeää kytkeä arviointi oikeisiin työtehtäviin ja työelämävaatimuksiin. Jos aikaisempaa osaamista on kertynyt, sen ajantasaisuus on arvioitava ammatillaisen toimesta. Esimerkiksi maahanmuuttajien osaamisen tunnustamisessa pyritään käyttämään tapoja, joissa kielitaito ei vaikuta arviointiin. Tällaisia ovat esimerkiksi työnäytteet työsalissa, ja tukena varhaisessa vaiheessa voidaan käyttää tulkkia.

20 <https://minedu.fi/henkilokohtaistaminen>

21 <https://rohkeasti uudistamaan.fi/henkilokohtaistaminen/>

22 Lisätietoa voi hakea eri paikoista. Ks. esim. <https://oppimateriaalit.jamk.fi/erkkaperusteetii/tuen-tarpeen-tunnistaminen/>, <https://ameo.fi/materiaalit/>, <https://www.nmi.fi>

23 <https://www.tyokykypassi.fi/opiskelijalle>

Myös kuvien käyttöä kartoituksen menetelmänä on kehitetty, mutta kuvat toimivat alkuvaiheen kartoituksessa, eivät syvällisemmän osaamisen osoittamisessa.

Opintojen aikana osaamisen kehittymistä seurataan monin eri tavoin. Jo pidemmän aikaa kehityksen keskiössä on ollut opiskelijoiden osaamisen näkyväksi tekeminen, osaamisprofiilin ja osaamisidentiteetin rakentaminen. Ideana on, että opiskelijoita kannustetaan kuvaamaan osaamisensa kertymistä. Käytössä on oppimispäiväkirjoja ja osaamisen näkyväksi tekemistä kuvilla ja portfolioajattelulla, enenevässä määrin digitaalisuutta hyödyntäen. Tätä varten on myös erillisiä sähköisiä portfolioalustoja, joko yhdistelmällä eri sovelluksia ja alustoja, hyödyntämällä kaupallisia palveluita (esimerkiksi kyvyt.fi) tai itse kehitettyjä järjestelmiä.

ESIMERKKI: KILTAKOULUT²⁴

Osaamisidentiteetin rakentamisen ja digitaalisten ratkaisujen monipuolisen hyödyntämisen näkökulmista on vuosia kehitetty myös kiltakoulua, joka on pedagoginen malli. Eri koulutuksen järjestäjien muodostamassa verkostossa on luotu eri ammattialoille soveltuvia sosiaalisen median palveluja hyödyntävä malli, jossa yhdistyvät opiskelijakeskeisyys, vertaisoppiminen ja osaamisen hankkimisen dokumentointi, jäsentäminen ja visualisointi siten, että opiskelija seuraa ja arvioi koko ajan kehittymistään. Mallissa tehdään paljon asiakas- ja projektityötä. Osaamisen näkyväksi tekemiseen on käytössä osaamismerkkejä niin opettajille kuin opiskelijoille²⁵.

Osaamisen näkyväksi tekeminen erityisesti tutkinnon osia pienemmissä kokonaisuuksissa on nähty tärkeäksi etenkin vaativan erityisen tuen opiskelijoilla. Laajoja tutkinnon osia pienemmät kokonaisuudet mahdollistavat työllistymisen rajatumpiin työtehtäviin tai avustaviin tehtäviin (OKM 2019c). Sama tarve voidaan nähdä myös esimerkiksi heikosti suomea osaavien maahanmuuttajien työllistymisen edistämiseksi.

Osaamista hankitaan ammatillisessa koulutuksessa paljon työpaikoilla. Työnantajille tarjotaan myös osaamisen kehittämiseen liittyviä palveluita ja muun muassa henkilöstökoulutuksia. Työpaikkojen ja oppimisympäristöjen kartoitusta dokumentoidaan paikoin myös erillisiin järjestelmiin. Tietoa hyödynnetään niin alueellisessa osaamistarpeiden ennakkoinnissa kuin myös sovitettaessa yhteen opiskelijoiden ja työpaikkojen tarpeita. Kun opiskelija on työelämässä oppimassa, verrataan osaamista tutkintojen perusteiden ammattitaitovaatimuksiin. Työelämässä tapahtuvaa oppimista tai osaamisen hankkimista opinnollistetaan

²⁴ <https://www.kiltakoulut.fi/>

²⁵ Ks. esim. kestävän kehityksen osaamismerkki: <https://www.kokkikilta.fi/osaamismerkit/>

opintojen aikana entistä monipuolisemmin. Esimerkiksi lyhyiden oppisopimusten hyödyntäminen on lisääntynyt. Opinnollistamista tehdään myös yhteistyössä työpajojen kanssa (ks. luku 2.7).

Korkeakouluopintoihin hakeuduttaessa opintojen tunnistamisen ja tunnustamisen käytännöt vaihtelevat. Polkuja ammatillisesta koulutuksesta ammattikorkeakouluun on kehitetty paljon, mutta ne perustuvat pääsääntöisesti paikallisiin ja alakohtaisiin sopimuksiin, mikä ei ole opiskelijan näkökulmasta yhdenvertaista. Käytännössä lähestymistapoja ja malleja on erilaisia. Toisen asteen ammatillisen tutkinnon suorittaville tarjotaan ammattikorkeakouluissa erilaisia **väyläopintoja**, joiden tavoitteena on tarjota sujuva väylä ammatillisesta koulutuksesta ammattikorkeakouluun. Osa ammattikorkeakouluista tarjoaa opintoja avoimesti ja maksutta kaikille, osa vain tietyn koulutuksen tai oppilaitoksen opiskelijoille. Ammatillisen koulutuksen opiskelijat voivat esimerkiksi valita opintoja avoimen ammattikorkeakoulun tarjonnasta ja sisällyttää ne ammatilliseen tutkintoonsa ja myöhemmin AMK-tutkintoonsa hakeutuessaan ammattikorkeakouluopintoihin. Toisissa malleissa ammatillisen koulutuksen opiskelija voi toisen asteen opintojensa ohessa suorittaa ammattikorkeakoulussa tietyn opintokokonaisuuden (esim. 30 op:n / 60 op:n laajuiset opinnot) ja opinnot suoritettuaan hakeutua ammattikorkeakouluun tutkinto-opiskelijaksi avoimen tai jatkoväylän kautta. Joissakin malleissa tietyn ennalta sovitun ammattikorkeakouluopintojen kokonaisuuden suorittaminen mahdollistaa ammattikorkeakouluun hakemisen erillishaussa ja toimii näin ikään kuin pääsylippuna jatko-opintoihin tiettyyn ammattikorkeakouluun. (OKM 2019d.)

ESIMERKKI OSAAMISEN KARTOITTAMISEN TYÖKALUSTA:

Osaan.fi-palvelu on avoin kansalaispalvelu, joka antaa ammatillisesta koulutuksesta kiinnostuneelle mahdollisuuden arvioida omaa osaamistaan häntä kiinnostavassa ammatissa. Palvelussa voi selata ammatillisten perustutkintojen ja ammatti- ja erikoisammattitutkintojen osaamisvaatimuksia ja tehdä oman osaamisen itsearviointia näihin verraten. Palvelusta löytää myös tiedon tutkintoja järjestävistä koulutuksen järjestäjistä, joilta saa lisätietoa koulutuksesta ja siihen hakeutumisesta. Osaan.fi esittää tiedot lukemalla ne Opintopolku-palvelukokonaisuuteen kuuluvista muista palveluista (Opintopolku, ePerusteet). Palvelua käytetään anonyymisti ilman kirjautumista. Arvion voi halutessaan tallentaa pilvipalveluun. Tallennus yksilöidään anonyymillä linkillä, jonka käyttäjä voi halutessaan lähettää esimerkiksi henkilölle, jonka kanssa käy koulutukseen tai ammatinvalintaan liittyviä keskusteluja. Arvioon voi liittää vapaamuotoisia kommentteja, ja arviosta saa myös graafisen raportin palvelun kautta.

2.2.2 Lukio

Lukio-opiskelijalla on oikeus saada opetussuunnitelman tavoitteita ja keskeisiä sisältöjä vastaavat aikaisemmin suorittamansa opinnot tai muutoin hankittu osaaminen arvioiduksi ja tunnustetuksi. Osaamisen tunnustamisella voidaan opiskelijalle lukea hyväksi ja korvata lukion oppimäärään kuuluvia pakollisia, syventäviä tai soveltavia opintoja. Lukiolain mukaan (714/2018, 27§) koulutuksen järjestäjän tehtävänä on opiskelijan henkilökohtaisen opintosuunnitelman laatimisen yhteydessä selvittää ja tunnistaa opiskelijan aiemmin hankkima osaaminen tämän esittämän selvityksen perusteella. Koulutuksen järjestäjän on tunnustettava toisessa lukiolain mukaista koulutusta antavassa oppilaitoksessa suoritettut, oppimäärän sisältöön (11 §:ssä tarkoitetut) sopivat opinnot hyväksi lukemalla ne osaksi lukiokoulutuksen oppimäärää. Koulutuksen järjestäjän on tunnustettava myös muualla hankittu opetussuunnitelman tavoitteita ja sisältöjä vastaava osaaminen. Tarvittaessa osaaminen on osoitettava koulutuksen järjestäjän päättämällä tavalla. Opiskelijan osaamisen arvioinnista ja siitä päättämisestä säädetään erikseen (37 ja 38 §). Päätös osaamisen tunnustamisesta tehdään sitä erikseen pyydettyä ennen opintojen tai hyväksi luettavaa osaamista koskevan opintokokonaisuuden alkamista.

Opetussuunnitelman perusteissa on määritelty osaamisen tunnustamista ja siihen liittyvää opintojen arviointia. Määrittelyä on tehty lukio-opintojen ja muiden koulutusmuotojen välillä. Lisäksi on määritelty lukion saman oppiaineen vaativuudeltaan erilaisten oppimäärien vastaavuuksia ja hyväksi lukemisen periaatteita esimerkiksi opiskelijan siirtyessä pitkästä matematiikasta lyhyeen tai päinvastoin. Paikallisissa opetussuunnitelmissa menettelyt vaihtelevat. Jotkin koulutuksen järjestäjät ovat määritelleet selkeästi, mitä asioita voidaan tunnustaa osaksi lukio-opintoja. Sen sijaan osalla kirjaukset ovat varsin yleisellä tasolla. Mitä selkeämmin osaamisen tunnustaminen ja hyväksilukeminen on mietitty opetussuunnitelmassa, sitä helpompaa sen toteuttaminen on käytännössä. Etenkin suurissa lukioissa kirjatusta ja mietityistä linjauksista on hyötyä, kun jokaista tapausta ei tarvitse harkita erikseen. Samoin opiskelijat tietävät jo etukäteen, saavatko he jostain koulun ulkopuolisesta toiminnasta opintosuoritteita lukio-opintoihin.

Lukiokoulutus jakaantuu nuorille ja aikuisille tarkoitettuihin oppimääriin. Aikuisten oppimäärän opinnoissa voidaan hyödyntää erilaisia opiskelumuotoja, kuten esimerkiksi verkko- ja etäopintoja, jotka ovat usein tyypillisiä aikuisilla. Myös nuorten oppimäärään voi sisältyä erilaisia opiskeluympäristöjä ja opiskelumuotoja, kuten kansainvälisyyttä lisääviä opintoja, itsenäistä työskentelyä ja virtuaalisesti tai verkossa suoritettavia opintoja.

Osaamisen tunnustaminen lähtee opiskelijan oikeudesta ja aloitteesta. Muodollisen koulutuksen lisäksi muutoin hankittu osaaminen tulee arvioida ja tunnustaa, jos se vastaa opetussuunnitelman tavoitteita ja keskeisiä sisältöjä. Esimerkiksi lukiokoulutukseen valmistavan koulutuksen oppimäärä voi sisältää myös lukiokoulutuksen oppimäärään sisältyviä opintoja. Ammatillisen ja lukiokoulutuksen kaksoistutkinnon tai yhdistelmäopintojen

suorittajat rakentavat pääsääntöisesti lukio-opintoja ammatillisen koulutuksen sisältöihin, mutta tunnustamista voidaan tehdä myös ammatillisen koulutuksen yhteisistä tutkinnon osista (esim. viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen). Tunnistamisen haasteena nähdään, että opintojen synkronointi on työlästä.

Tunnistettavissa osaamisissa on paikallisia variaatioita ja linjauksia: tyypillisiä ovat ajokortti, opisto-opinnot, vaihto-opinnot ja kielitaito. Lisäksi opintoihin voidaan tunnustaa muulla aktiivisuudella osoitettua osaamista²⁶. Lähtökohtaisesti aikuisopiskelijoilla voi olla enemmän tunnistettavaa osaamista, ja osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen ratkaisuja on todennäköisesti kehitetty aikuisten oppimäärää suorittavilla enemmän. Kokonaiskuvaa ei ole kartoitettu.

Lukioissa osaamista osoitetaan vielä pitkälti kurssikokeissa, mutta rinnalla käytetään yhä enenevässä määrin myös muita arviointimenetelmiä. Osaamisen osoittamiseen on paikallisia ratkaisuja ja käytäntöjä. Näitä voivat olla keskustelut, dokumentaatio, testit ja koesuoritukset. Rehtori varmistaa vastaavuuden. Osaamisen tunnistamisen prosessiin voi liittyä osaamisen reflektointia laajemmin, tai prosessi voi olla muodollisempi.

Lukion opetussuunnitelman perusteisiin sisältyvät myös lukiodiplomit, jotka täydentävät muiden lukio-opintoihin liittyvien erillisten näyttöjen tavoin lukion päättötodistuksen ja ylioppilastutkintotodistuksen osoittamaa osaamista. Lukiodiplomien järjestäminen on lukioille vapaaehtoista, samoin niiden suorittaminen opiskelijoille. Lukiodiplomitodistus on lukion päättötodistuksen liite. Näin opiskelija voi saada lukiodiplomitodistuksen suoritettuaan lukion koko oppimäärän. Lukiodiplomit tarjoavat lukion opiskelijalle mahdollisuuden osoittaa erityistä osaamistaan ja harrastuneisuuttaan eri aineissa ja aineryhmissä. Lukiodiplomeita voi suorittaa kotitaloudessa, kuvataiteessa, käsityössä, liikunnassa, mediassa, musiikissa, tanssissa ja teatterissa²⁷.

Lukiodiplomien järjestämisestä ja niiden hyödyntämisestä jatko-opinnoissa ei ole kattavasti tietoa. Pääsääntöisesti niitä ei huomioida korkeakoulujen opiskelijavalinnoissa. Opetus- ja kulttuuriministeriö asetti kolme selvityshenkilöä selvittämään, miten lukiodiplomit tulisi järjestää osana lukiokoulutusta siten, että kaikilla opiskelijoilla olisi yhdenvertaiset mahdollisuudet niiden suorittamiseen. Lisäksi selvityshenkilöt tarkastelevat, millaisia lukiodiplomien tulisi olla, jotta ne palvelisivat parhaiten opiskelijan osaamisen syventämistä ja olisivat hyödynnettävissä korkeakoulujen opiskelijavalinnoissa. Selvitys tulee luovuttaa opetus- ja kulttuuriministeriölle 15.9.2020 mennessä²⁸.

26 Esim. aktiivisuus- ja kulttuuripassi <https://seinajoenukio.fi/opiskelu/hyv%C3%A4ksilukeminen>

27 <https://www.oph.fi/fi/lukiodiplomit>

28 https://minedu.fi/artikkeli/-/asset_publisher/tyoryhma-selvittaa-lukiodiplomijarjestelman-muuttamista-kaikia-koulutuksen-jarjestajia-velvoittavaksi

Sen lisäksi lukio-opintoihin voidaan jo sisällyttää opintoja korkeakouluista, ja nämä voivat myös sisältyä tuleviin opintoihin. Lukioiden ja korkeakoulujen yhteistyön malleja on paljon, mutta useat ovat vasta kehitteillä. Seuraavat yhteenvedot ovat pääsääntöisesti opetus- ja kulttuuriministeriön vuonna 2018 tuottamasta koosteesta:²⁹ Yhteistyömalleissa, joissa lukio-opintoihin sisällytetään korkeakouluopintoja, lukiolaiset osallistuvat tavalla tai toisella korkeakouluopintoihin. Korkeakouluopinnot voivat tarkoittaa avointa korkeakouluopetusta – korkeakoulun tutkintoihin kuuluvia opintoja suoritettuina ilman varsinaista opiskeluoikeutta – tai toisen asteen opiskelijoille räätälöityjä ”kurkistuskursseja”. Opintojen suorittamisella on joissain malleissa merkitystä korkeakoulun opiskelijavalintojen kannalta (valinta opintosuoritusten perusteella). (IH/OKM/KTPO 15.8.2018.)

Yksi yhteistyön malli pitää sisällään korkeakouluyhteistyön ja opintojen sisällyttämisen avoimesta korkeakoulusta. Tällöin korkeakoulun tarjoamat opinnot ovat pääsääntöisesti avoimia kenelle tahansa lukiolaiselle. Toteutukset ovat siten usein verkkokursseja. Kaikissa malleissa yhteistyökäytännöissä ei ole muodollista sopimusta lukion ja korkeakoulun välillä. Alueellisia korkeakouluopintomalleja on kuitenkin usein tehty korkeakoulun ja kaupungin tai ympäröivän seudun lukioiden yhteistyössä. Monissa esimerkeissä lukiokoulutuksen järjestäjä maksaa korkeakoululle lukiolaisten opinnoista aiheutuvista kustannuksista. Malli perustuu kirjalliseen sopimiseen lukiokoulutuksen järjestäjän ja korkeakoulun välillä. Kahdenvälisissä malleissa on sovittu yhden korkeakoulun ja yhden lukion välinen yhteistyö, jossa lukiolaiset suorittavat korkeakouluopintoja. Tämä perustuu sopimiseen, mutta sopimukset voivat olla hyvin epämuodollisia. Lisäksi yhteistyömalleihin sisältyvät korkeakouluopintoihin valmentavat opinnot lukiossa, jolloin paikalliseen opetussuunnitelmaan on laadittu koulukohtaisia akateemisiin opintoihin valmentavia kursseja/opintojaksoja. Valinnaiset korkeakoulutuksen järjestäjäkohtaiset lukion kurssit valmentavat tavalla tai toisella korkeakouluopintoihin. (IH/OKM/KTPO 15.8.2018.)

Edellisellä hallituskaudella toteutettiin lukiolainsäädännön uudistus. Uuden lukiolainsäädännön myötä moni asia muuttui. Uusina rakenteellisina tekijöinä lukioon tulevat opintopisteet ja opintojaksot. Opintopisteiden myötä kurssimuotoisuus katoaa. Koulutuksen järjestäjä voi itse rakentaa sellaisia ja sen laajuisia opintojaksoja, joiden se arvioi parhaiten palvelevan oppimista. Uuden lukiolainsäädännön seurauksena Opetushallitus on valmisteellut laajassa sidosryhmäyhteistyössä uudet Lukion opetussuunnitelman perusteet 2019. Perusteasiakirjat on annettu erikseen nuorille ja aikuisille tarkoitettuun opetukseen. Niiden pohjalta koulutuksen järjestäjät valmistelevat paikalliset opetussuunnitelmat, jotka otetaan käyttöön opetuksessa 1.8.2021 lukien. Paikallisissa opetussuunnitelmissa päätetään myös osaamisen tunnustamisesta ja siihen sisältyvistä menettelyistä.

29 Ks. lisää https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/hogskolesamarbetet_samarbetsprinciper.pdf

2.2.3 Korkeakoulut

Lainsäädäntö mahdollistaa jo eri tavoin ja eri aikoina hankitun osaamisen tunnustamisen korkeakouluissa, niiden oman päätöksen mukaan: ”Opiskelija saa tutkintoa tai erikoistumiskoulutusta suorittaessaan yliopiston/ammattikorkeakoulun päätöksen mukaisesti lukea hyväkseen muussa kotimaisessa tai ulkomaisessa korkeakoulussa taikka muussa oppilaitoksessa suorittamiaan opintoja sekä korvata tutkintoon tai erikoistumiskoulutukseen kuuluvia opintoja muilla saman tasoisilla opinnoilla. Opiskelija saa yliopiston/ammattikorkeakoulun päätöksen mukaisesti lukea hyväkseen sekä korvata tutkintoon tai erikoistumiskoulutukseen kuuluvia opintoja myös muulla tavoin osoitetulla osaamisella” (yliopistolaki 558/2009, 44 §, ammattikorkeakoululaki 932/2014, 37 §). Korkeakoulutuksen rahoitusmallissa palkitaan toistaiseksi opintopisteiden suorittamisesta, mutta vuonna 2021 voimaan astuva rahoitusuudistus kannustaa nopeampaan opintojen suorittamiseen, toisin sanoen myös muulla tavoin hankitun osaamisen tunnistamiseen.³⁰

Korkeakouluilla on laaja autonomia ja siten myös toimintavapaudet toteuttaa osaamisen tunnistamista ja tunnustamista lainsäädännön puitteissa. Korkeakoulusektorilla on tehty osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen kehittämistyötä lähes koko 2000-luvun ajan, ja sitä on vauhdittanut eurooppalainen Bolognan prosessi. Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen käytäntöjä on yhtenäistetty ja kehitetty niin kehittämissuunnitelmissa kuin myös järjestöjen ARENE ry ja UNIFI ry tahoillaan jäsenistöjensä kanssa tekemässään yhteistyössä. Tuoreimpina on julkistettu kansalliset suositukset yliopistoille 5.2.2020. Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen sisältyy myös Karvin korkeakoulujen auditointiprosessiin: auditoinnin läpäistäkseen korkeakoululla tulee olla toimintaperiaatteet kuvattuina³¹.

Suomessa vuonna 2016 toteutetussa Eurostudent VI -selvityksen kyselytutkimuksessa kävi ilmi, että 31 prosenttia suomalaisista korkeakouluopiskelijoista oli hakenut aiemmin tai muualla hankitun osaamisen tunnustamista korkeakoulussa. Yliopisto-opiskelijoista hyväksilukua oli hakenut 29 prosenttia ja ammattikorkeakouluissa 34 prosenttia opiskelijoista. (Ojala ym. 2017.)

Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen lähtee opiskelijan aloitteesta, ja prosessiin tarjotaan ohjausta ja tukea. Isossa kuvassa ohjausta on tarjolla erityisesti niille, jotka ovat jo aloittaneet opinnot. Ohjausta voidaan tarjota myös esimerkiksi avoimia opintoja

30 Lisäksi vuonna 2021 voimaan astuvassa korkeakoulutuksen rahoitusosuuden laskennassa huomioon otettavat valtakunnallisen opiskelijapalautekyselyn väittämät sisältävät myös opiskelijoiden näkemyksiä siitä, onko AHOTointia tehty.

31 Korkeakoulujen auditointikäsikirja 2018–2024. Mm. 3.1.2: Korkeakoulu soveltaa johdonmukaisesti ja avoimesti opiskelijavalintaa, osaamisen tunnustamista, opintojen etenemistä ja tutkintojen suorittamista koskevia säännöksiä ja määräyksiä. Koulutuksen toteutukseen liittyvät menettelytavat tukevat opiskelijan valmistumista ja integroitumista työelämään. https://karvi.fi/app/uploads/2017/02/KARVI_Korkeakoulujen_auditointika%CC%88sikirja_FINAL.pdf

suorittaville ja erilaisissa hankkeissa mukana oleville. Osaamisen tunnistamisessa on kyse oman osaamisen sovittamisesta osaamistavoitteisiin. Olennainen työkalu on henkilökohtainen opiskelusuunnitelma HOPS. Osaamisen tunnistamista tehdään erityisesti opintojen alussa³² mutta myös opintojen aikana. **Kaikkea osaamista ei ole tarkoituksenmukaista tunnistaa ja tunnustaa opintojen alussa, sillä ymmärrys osaamisesta kehittyy opintojen aikana, ja toisaalta** osaamista voidaan hankkia opintojen aikana eri oppimisympäristöistä, kuten työpaikoilta. Eri oppimisympäristöissä hankitun osaamisen opinnollistamista on kehitetty enenevässä määrin ammattikorkeakouluissa, mutta se on entistä ajankohtaisempaa myös yliopistoissa³³ jatkuvan oppimisen edistämisen agendalla.

Tutkinnon ja opetussuunnitelman sisällöt määrittelevät, mitä osaamista voidaan teknisesti tunnistaa ja tunnustaa osaksi opintoja. Jatkuvan oppimisen ja osaamisen näkyväksi tekemisen näkökulmasta kehitetään parhaillaan toimintatapoja, joilla tätä täydentävää osaamista saadaan näkyväksi ja opiskelijan työllistymistä edistäväksi pääomaksi. Tätä palvelemaan on kehitetty paikallisesti esimerkiksi osaamismerkkien hyödyntämistä (ks. s. x).

Eri lähteiden perusteella ammattikorkeakouluissa on yliopistoja monipuolisempia ratkaisuja osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen. Ammattikorkeakoulut ovat myös edistäneet osaamisen keskinäistä tunnustamista: esimerkiksi campus-online mahdollistaa yli 20 ammattikorkeakoulusta verkkosuoritusten hyväksiluvun sellaisenaan. Myös yliopistoissa on käytössä joustavan opinto-oikeuden (JOO) sopimuksia ja Joopas-palvelu, jossa opiskelija voi etsiä opintomahdollisuuksia muista yliopistoista³⁴.

Yliopistojen suosituksia varten tehdyssä taustoittavassa selvityksessä nostettiin esiin, että yliopistojen käytännöt ovat tällä hetkellä vaihtelevia ja että opiskelijoiden tasavertaisen kohtelun kannalta käytännöt on tarkoituksenmukaista yhtenäistää. Osaamisperusteisuus nostettiin esiin myös UNIFI:n suosituksissa, joiden mukaan hyväksilukemista arvioitaessa ratkaisevana tekijänä ovat opintojakson kuvatut osaamistavoitteet, ei opintopisteiden määrä. Opintopisteiden määrää ei suositella rajoitettavan hyväksiluvuissa. (UNIFI 2020.)

Korkeakouluilla on vaihtelevia käytäntöjä osoittaa myös muutoin kuin muodollisessa koulutuksessa hankittu osaaminen. Keväällä 2019 julkaistussa selvityksessä peräänkuulutettiin, että korkeakouluissa, tiedekunnissa, koulutusohjelmissa tai muualla jo käytössä olevat toimivat ja innovatiiviset menettelyt tulisi saada näkyviksi ja laajemmin

32 Korkeakoulut näkevät myös Opintopolun kautta hakeneiden hakijoiden VIRTa-palvelusta löytyvät tiedot, eli korkeakouluissa suoritettut tutkinnot ja opinnot. Lisäksi näkyvät mahdolliset KOSKI-palvelusta löytyvät ammatillisten tutkintojen tiedot sekä ylioppilastutkinnon suoritus ja arvosanat.

33 Ks. esim. Työpeda-hanke, jossa on mukana 10 yliopistoa ja 6 ammattikorkeakoulua. <https://www.tyopedafi/>

34 <https://confluence.csc.fi/display/JOO/JOOPAS>

sovellettaviksi³⁵. Esimerkkinä selvityksessä esiin nostetuista tavoista osoittaa osaamista oli jo olemassa olevan työsuhteen ja työkokemuksen ahointi, eli osaamisen opinnollistaminen muun muassa erilaisin työhön perustuvain tehtävännoin, kuten artikkelein, videoi-
duin keskusteluin tai esityksin. Esimerkiksi:

- Opiskelijan aloitteesta palveluinnovaation opintojakso korvattiin opiskelijan tekemällä projektityöllä ja sitä esittelevällä näytöllä.
- Esimerkkeinä muunlaisen osaamisen ahointisesta olivat opintosuorituksen kerryttäminen toiminnassa ylioppilaskunnan opiskelijaedustajana ja oppimistehtävä, jonka avulla oli suoritettu moninaisuuden ja erilaisuuden kohtaamisen opintojakson osa.
- Maahanmuuttajataustaisten sairaanhoitajaopiskelijoiden tarpeisiin on luotu itsearviointiväline, joka auttoi opiskelijoiden lähtötason selvittämisessä. Lähihoitajataustaisille sairaanhoitajaopiskelijoille on kehitetty hankitun osaamisen verkkotesti, joka auttoi tunnistamaan osaamista ja osaamisen puutteita.
- Näyttöpäivä-pilotti, jossa keskitetyt näyttöpäivät auttoivat opiskelijoita suunnittelemaan opintojaan ja vähentämään opettajien työtaakkaa. (Mikkola ja Haltia 2019.)

Saatavilla ei ole tietoa siitä, missä laajuudessa vapaa-ajalla ja harrastuneisuudessa hankitun osaamisen tunnistamista tehdään. Eniten näkyvyyttä on partiossa³⁶ saadun osaamisen tunnistamisen käytännöistä. Epävirallisen oppimisen osalta löytyy käytäntöjä toki myös yliopistoissa. Esimerkkinä voidaan nostaa esiin yhteiskuntatieteiden puolella maksimissaan 10 opintopisteen räätälöity paketti, joka pitää sisällään luottamustehtäviä ja työelämä-yritysjäyys-innovaatiovalmiuksia koskevia osioita. Opiskelija kokoaa portfolion valmiuksista, jotka voivat olla lähtöisin esimerkiksi toiminnasta erilaisissa projekteissa. Korkeakoulut ovat tehneet kehittämistyötä myös Puolustusvoimien kanssa varusmiespalvelujan osaamisen tunnistamisessa palveluksen jälkeisessä koulutuksessa ja työllistymisessä. Varusmiehet saavat mukaansa hyvin tarkan digitaalisen osaamisprofiilin eri käyttötarkoituksiin palveluksen jälkeen³⁷.

Opinnollistamista tai työssä hankittavan osaamisen hyödyntämistä osana opintoja kehitetään enenevässä määrin. Tällöin opinnot integroidaan opiskelijan hankkiman

35 Keväällä 2019 julkaistiin selvitys aiemmin hankitun osaamisen tunnistamisen ja tunnistamisen periaatteista ja käytännöistä korkeakouluissa. Verkkosivujen analyysiin perustuva selvitys antoi kirjavan kuvan ohjeiden laajuuksista ja sisällöistä. Selvitykseen kootut koulutuksen järjestäjien yksittäiset tapauskuvaukset antoivat kuitenkin monimuotoisen ja joustavan, usein yksittäisen opiskelijan tarpeisiin muovautuvan kuvan aiemmin hankitun osaamisen tunnistamisen käytännöistä. (Mikkola ja Haltia 2019.)

36 ks. esim. <https://www.hamk.fi/opiskelijan-ohjeet/valinnaiset-opinnot/>

37 <https://t.co/nmJUvXapQN?amp=1>

työpaikan työhön tai esimerkiksi TKI-hankkeisiin. Esimerkkejä ja mallinnuksia löytyy useista kehittämishankkeista. Esimerkiksi Toteemi-hankkeessa on tuotettu opinnollistamisen malli varhaiskasvatuksen koulutuksessa ja eri tyyppisiä malleja, joissa opinnollistaminen voi sisältyä eri tyyppisiin koulutuskokonaisuuksiin, joissa tarve koulutukselle nousee työvoiman tarpeesta/intressistä³⁸. Alla on esimerkki Haaga-Heliasta:

HAAGA-HELIAN AMMATTIKORKEAKOULUN WORK & STUDY -MALLI.

Haaga-Helian ammattikorkeakoulussa on kehitetty ja otettu käyttöön työn opinnollistamisen Work & Study -malli, jonka tavoitteina ovat ammattikorkeakouluopintojen integroiminen työhön ja opiskelijoiden sujuva siirtyminen työelämään.

Work & Study -malli on laajasti käytössä esimerkiksi yrittäjyysopinnoissa. Työssä hankittavan osaamisen tulee vastata opintojakson osaamistavoitteita. Opinnollistamalla voi eri työtehtävissä suorittaa opintopisteitä vaihtelevasti siten, että ne kattavat kokonaisia opintojaksoja tai niiden osia. Opinnollistaminen on joustava vaihtoehto etenkin työssä käyville aikuisopiskelijoille, joista suurella osalla on myös aikaisempaa työkokemusta.

Ideana on, että opintoja voi suorittaa suunnitelmallisesti opintoja vastaavassa työssä. Opiskelija tekee aloitteen vertaamalla työtä tai harjoittelua opetussuunnitelman oppimistavoitteisiin, ja jos hän tunnistaa potentiaalin, hän kysyy työpaikalta suostumuksen ennen sopimuksen tekemistä oppilaitoksessa. Opinnollistamisessa työn sisältöjä peilataan opetussuunnitelman perusteisiin ja osaaminen osoitetaan näytössä.

Malliin kuuluvat näyttöpäivät: prosessi lähtee opiskelijan aloitteesta ja suunnitelmasta, ja koordinaattori (hallinnollinen taso) vie sen osaamisalueen vastuuopettajalle. Opiskelija suunnittelee opettajan kanssa, missä muodossa näyttö toteutetaan ja miten teoriaosaamisen osuus varmistetaan. Näyttö voi olla esimerkiksi portfolio, pitchaus, keskustelu tai kirjallinen tehtävä. Näyttöön tullaan aina valmistautuneena, ja opettaja on perehtynyt palautettuun ennakkotehtävään. Arviointi voi olla kolmi- tai nelikantainen. Opettaja vastaa lopullisesta arvioinnista (päättää arvosanan), ja vertaisarvioijat eli muut opiskelijat ovat mukana opiskelijan itsearvioinnin lisäksi. Parhaassa tapauksessa arvioinnissa on mukana Haaga-Helian ammatillisen opettajakorkeakoulun järjestämän arvioijakoulutuksen käyneitä alumneja. Työnantajalta pyydetään aina palautetta, eli työnantajan mukanaolo näytössä ei ole välttämätöntä. Prosessiin kuuluu palautekeskustelu opettajan kanssa.

Haaga-Helian opinnollistamisprosessi ja siihen liittyvä näyttöpäiväkonsepti on palkittu toiseksi parhaana validointiprosessina Global Prize for Validation of Prior Learning 2019 -kilpailussa.

38 www.amktoteemi.fi/sites/amktoteemi/files/TOPI%20-%20VAKA%20opinnollistamiskonsepti.pdf ja http://www.amktoteemi.fi/sites/amktoteemi/files/Toteemi_satelliittikoulutusmalli_05042018%20MK%20%28003%29.pdf ks. lisää <http://www.amktoteemi.fi/>

Hyväksiluvun käytäntöjä on integroitu myös koulutukseen hakeutuessa väyläopintoihin ja siirto-opiskelijoiden hakukäytäntöihin. Avoimen korkeakoulun väylän kautta hakeuduttaessa korkeakouluilla on eri opintopistemäärityksiä (esim. enintään 60 opintopistettä). Ammatikorkeakouluissa avoimet opinnot ovat avoimesti tarjolla, mutta yliopistoissa tarjonta ei ole avointa kaikilla aloilla, tai tarjontaa on rajatummin esimerkiksi oikeus- ja lääketieteissä. Ammattikorkeakoulujen eri yhteistyömalleja ja väyläopintoja on sivuttu ammatillisen ja lukiokoulutuksen osalta tämän raportin luvussa 2.2 ja maahanmuuttajien koulutusta koskevassa luvussa 2.4. Kiinnostava esimerkki on Jyväskylän EduFutura, jossa on luotu väyliä ammatillisesta koulutuksesta ja lukio-opinnoista.³⁹ Yliopistoissa on myös käynnissä kehittämistyötä, jossa pilotoidaan avoimen korkeakoulun väylää eri kohderyhmille, esimerkiksi työelämässä olevien ihmisten tarpeisiin⁴⁰.

Jo korkeakoulutuksen aloittaneet voivat tietyin edellytyksin vaihtaa saman tai läheisen alan opintoihin siirto-opiskelijana: Siirto-opiskelijalla tarkoitetaan korkeakoulututkintoon johtaviin opintoihin otettua opiskelijaa, jonka opiskeluoikeus siirtyy korkeakoulusta toiseen tai korkeakoulun sisällä tutkinnosta toiseen, jos opiskelija haluaa vaihtaa saman tai läheisen alan opintoihin toiseen korkeakouluun tai korkeakoulun sisällä. Paikat tulevat opintopolku.fi-palveluun haettaviksi esimerkiksi, jos ryhmässä vapautuu paikkoja. Lähialoilta tulevien aikaisemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen on arvioitu sujuvammaksi, ja korkeakoulut voivat hyödyntää VIRTAtietopalvelussa saatavaa tietoa jo hakuvaiheessa.

Korkeakoulut tarjoavat jatkuvan oppimisen näkökulmasta täydenniskoulutusta ja erikoistumiskoulutuksia. Erikoistumiskoulutus⁴¹ on tarkoitettu työelämässä toimiville, korkeakoulututkinnon jo suorittaneille tai muuten vastaavan osaamisen hankkineille. Koulutuksilla on kiinteä yhteys työelämään, ja koulutukset perustuvat työelämässä tarvittavan asiantuntijuuden ja sen kehittämisen tarpeeseen.⁴² **Erialaisten täydennys- ja erikoistumiskoulutusten toteutuksia tehdään työelämän tarpeisiin, ja niinpä niissä edellytetään näkemystä siitä, mitä osaamista työelämä tunnistaa ja tunnustaa työntekijän työmarkkinakelpoisuutta arvioitaessa.** Työelämälle tarjotuissa koulutuspalveluissa tarjotaan eri kokoisia täydenniskoulutuskokonaisuuksia mutta myös koko tutkintoon johtavia polkuja⁴³.

39 <https://edufutura.fi/>

40 <https://www.avoin.jyu.fi/fi/avoin-yliopisto/hankkeet/try>

41 Erikoistumiskoulutusten tavoitteista, laajuudesta, sopimisesta ja järjestämisestä sekä erikoistumiskoulutuksia koskevasta julkisesta luettelosta säädetään korkeakoululainsäädännössä: Valtioneuvoston asetus yliopistojen tutkintoista ja erikoistumiskoulutuksista (794/2004 ja muutokset) ja Valtioneuvoston asetus ammattikorkeakouluista 1129/2014.

42 Lisäksi esimerkiksi työ- ja elinkeinoministeriö ja opetus- ja kulttuuriministeriö ovat rahoittaneet työllisyyden parantamiseksi lyhytkestoisten koulutusten kokeiluja vuosina 2017–2019.

43 esim. restonomitutkinto: <http://www.haaga-helia.fi/fi/yritykselle/kehita-liiketoimintaasi-ja-henkilostoasi/referensseja/mcdonalds> ja <http://www.haaga-helia.fi/fi/uutiset/ensimmais-et-hhn-mcdonaldsille-kouluttamat-restonomit-valmistuivat-tanaan#.Xmtto5MzbNY>

Korkeakouluissa on parhaillaan käynnissä kehittämistyötä sähköisten järjestelmien ja tekoälyn hyödyntämiseen ohjauksessa ja osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa. Osaamisen tunnistamisen ja prosessien työvälineitä, eli sähköisiä järjestelmiä, joiden kautta opiskelija hakee hyväksilukemista, on viety eteenpäin. Korkeakoulut kehittävät edelleen opintotietojärjestelmien ahot-työkaluja ja kartoittavat robotiikan hyödyntämistä ohjauksessa. Esimerkiksi Tampereella kehittämistyössä tekoälyä valjastetaan tunnistamaan myös koulutuksen ulkopuolella hankitut tiedot ja taidot⁴⁴.

2.2.4 Vapaa sivistystyö

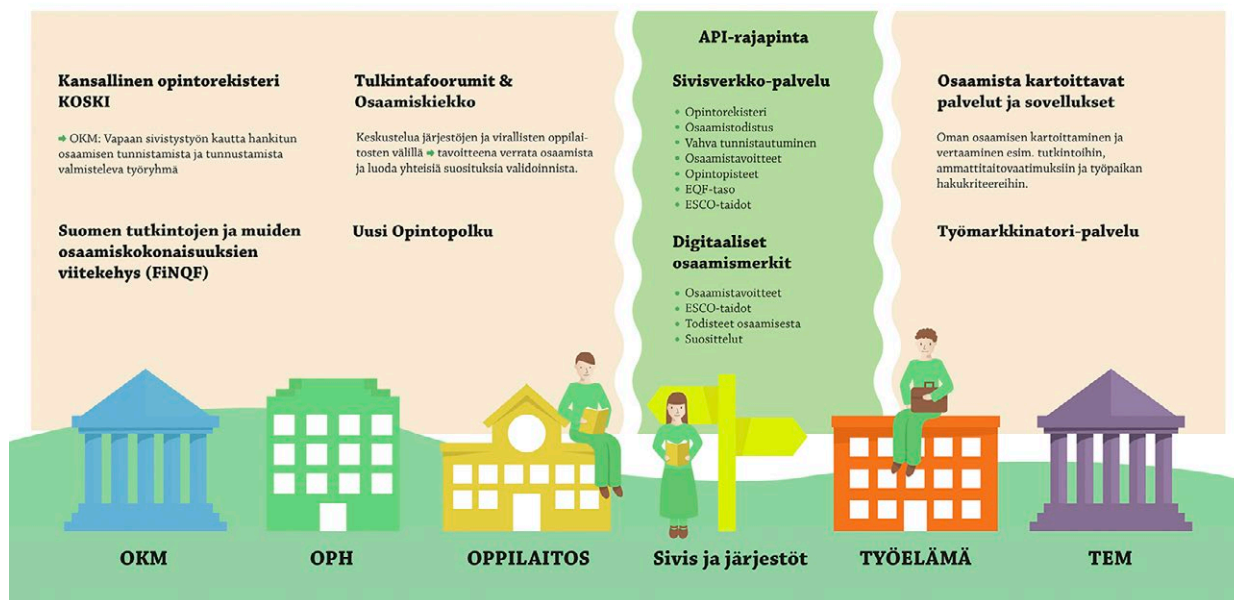
Vapaa sivistystyö on Suomessa laajaa. Toimijakenttä kattaa kansalaisopistot (181 kpl, kansalaisopisto, työväenopisto, opisto tai aikuisopisto), kansanopistot (88 kpl), kesäyliopistot, liikunnan koulutuskeskukset (11 kpl) ja opintokeskukset (12 kpl). Tässä yhteydessä nostetaan esiin muutamia esimerkkejä osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen tilanteesta tässä toimijakentässä.

Opintokeskukset ovat ohjanneet järjestöjä opinnollistamaan vapaaehtoistehtäviä ja suunnittelemaan koulutuksia osaamisperusteisesti. Osaamisen dokumentoinnissa on hyödynnetty osaamistodistuksia ja digitaalisia osaamismerkkejä. Useassa järjestössä on käytössä mitoitusyksikkö (opintopiste) ja erilaisia viitekehysjä (esim. viitteellinen EQF-taso) ja osaamislukituksia (esim. ESCO), jotta osaaminen olisi mahdollisimman hyvin vertailtavissa. (Pakanen 2019.)

Tutkintotavoitteisen koulutuksen ja uraa edistävän validoinnin tueksi Opintotoiminnan keskusliitto ry:n ylläpitämä Opintokeskus Siviksen Sivisverkko-palvelu tarjoaa sähköisen työkalun järjestöjen koulutusten hallinnointiin. Sivisverkon avulla järjestöjen koulutukset suunnitellaan osaamisperusteisesti ja mitoitetaan käyttäen opintopisteitä. Lisäksi osaamisen taso määritellään EQF-viitekehysten perusteella. Sivisverkon kautta koulutuksiin osallistujat saavat itselleen sähköisen osaamistodistuksen ja opintorekisteriotteen. Tärkeimmässä on, että tulevaisuudessa Sivisverkosta on mahdollista myös siirtää tietoa muihin kansallisiin järjestelmiin avoimen rajapinnan kautta. Näin järjestöissä syntyvä osaaminen voi olla mukana kasvattamassa yksilön osaamispotentiaalia esimerkiksi työnhaun tukena. Osaamistodistusten lisäksi järjestöjä kannustetaan luomaan ja ottamaan käyttöön digitaalisia osaamismerkkejä, jotka sopivat erityisesti informaalin osaamisen tunnustamiseen. Näin myös erilaisissa vapaaehtoistehtävissä ja luottamustoimissa hankittu osaaminen voidaan dokumentoida sähköisesti. (Pakanen 2019.)

44 <https://www.hs.fi/paivanlehti/11032020/art-2000006434009.html>

OSAAMISEN TUNNISTAMISEN JA TUNNUSTAMISEN TOIMIJAT



Kuva 4. Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen toimijoita. (Pakanen 2019)

Vapaan sivistystyön kentällä osaamista on mitoitettu ja kuvattu laajasti siten, että sitä voidaan hyödyntää formaalin koulutuksen osana. Volyymistä voidaan antaa vain yleiskuvaa. Sivis on yksinään luonut noin 50 osaamismerkkiä, muun muassa järjestötoimintaan ja niille maahanmuuttajille, jotka osallistuvat perustaitokoulutukseen (yhteiskunta tai lukutaito). Vapaan sivistystoiminnan kentällä kansalaisopistoilla on käynnissä omaa osaamismerkkien kehittämistyötä. Hyvin pitkälle osaamista on kuvattu partiossa⁴⁵. Partiokoulutuksissa voi hankkia osaamista muun muassa johtamisesta, kouluttamisesta, ohjaamisesta sekä turvallisuuden ja laadun kehittämisestä. Osaaminen voi tuottaa jopa 15 opintopistettä ammattikorkeakoulututkintoon. Muita toimijoita, joiden toiminnassa hankittua osaamista on kuvattu osaamismerkkein, ovat esimerkiksi 4H⁴⁶, Martat⁴⁷ ja Mannerheimin lastensuojeluliitto⁴⁸.

Vapaan sivistystyön kentällä hankitun osaamisen validointia tukemaan on luotu Partion nuorisoalan osaamiskeskuksen kehittämä **Osaamiskiekkopalvelu**⁴⁹. Osaamiskiekkon

45 Partion nuorisoalan osaamiskeskuksen tuottamassa julkaisussa kattava paketti: <https://partio.emmi.fi/l/7pT7n-hCZz5LW>

46 <https://4h.fi/toita/perusta-oma-yritys/4h-yrityksen-tyokalupakki/4h-yrittajan-virtuaalinen-osaamismerkki/>

47 <https://www.martat.fi/martat/tutustu-toimintaamme/marttaopinnot/virtuaalinen-osaamismerkki-open-badge/>

48 <https://www.olettarkea.fi/osaamismerkkit/>

49 <https://www.osaamiskiekkko.fi/tietoa>

sisältö perustuu oppilaitosten kanssa tehtävään tulkintafoorumityöskentelyyn, jossa etsitään koulutusten ja osaamismerkkien sekä oppilaitosten tarjoamien tutkintojen ja niiden osien välisiä vastaavuuksia. Tulkintafoorumin lopputulos on suositus validoinnista, joka kirjataan ylös Osaamiskiekkoon ja kyseisen oppilaitoksen verkkosivuille. Osaamiskiekkosta koulutuksen järjestäjät voivat hakea vastaavuuksia ja suosituksia, ja yhtä lailla yksilö voi tunnistaa yhteydet, joita hankitulla osaamisella on työelämään tai opintoihin.

Vapaan sivistystyön kentän toimijoiden osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen käytännöt vaihtelevat koulutusmuodon mukaan. Haettaessa ammatilliseen perustutkintoon yhteishaussa opiskelija saa kuusi pistettä vähintään 28 opiskelijaviikon mittaisen kansanopiston linjan suorittamisesta (A 699/2017 § 4). Kansanopistolinjan suoritukset eivät kuitenkaan vielä näy valtakunnallisessa Koski-tietovarannossa. (OKM 2019b). **Taiteen perusopetuksen osalta osaamista tunnustetaan paikallisesti**, esimerkiksi teatteri-ilmaisun opintoja hyväksiluetaan osaksi lukion oppimäärän koulukohtaisia soveltavia kursseja⁵⁰. Osaamista hyödynnetään jossain määrin myös ”ristiin”: esimerkiksi kansalaisopistojen kädentaitojen tarjontaa voidaan hyödyntää osana opettajakoulutusta.

Vapaan sivistystyön toimijat toimivat työelämän rajapinnassa tuottamalla osaamista ja toisaalta esimerkiksi opintokeskusten kautta valmentamalla osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen. Työelämän näkökulmasta ei ole vielä tietoa siitä, miten vapaan sivistystyön kentän tuottamaa ja dokumentoimaa osaamista hyödynnetään. Kuitenkin järjestökentällä hankittu osaaminen tunnustetaan jo työelämäosaamisena (esim. rahastonhoitaja).

Yleisenä haasteena on tunnistettu tiedon hyödyntäminen ja siirto tietovarantoihin. Opetus- ja kulttuuriministeriön asettama työryhmä on esittänyt vapaassa sivistystyössä hankitun osaamisen viemistä Koski-tietovarantoon. Edellytyksenä nähdään, että koulutus on osaamisperusteisesti kuvattu, suoritettu ja arvioitu, jotta lukijan on helpompi muodostaa kuva siitä, mitä henkilö osaa suoritettuaan tietyn koulutuksen. Vaikka ylläpitäjä päättäisi mahdollistaa koulutuksen viemisen Koski-tietovarantoon, omaehtoiseen koulutukseen osallistuva opiskelija päättää aina henkilökohtaisesti, haluaako hän oman osaamisensa näkyväksi. (OKM 2019b.)

Vapaan sivistystyön opintokeskuksista kolme toteuttaa ammatillista lisäkoulutusta, josta opintosuoritukset siirtyvät Koski-palveluun. Ammatillista osaamista syventävän tai täydentävän koulutuksen järjestämisluvan voimassaolo päättyy 2021, jolloin koulutusten tunnustaminen toimijakentässä voi jäädä vähempiarvoiseksi.

50 <https://www.osaamiskiekkko.fi/ahot/119>

CASE: OSAAMISMERKIT

Digitaalisten osaamismerkkien määrittely ja käyttö on lisääntynyt huomattavasti viime vuosina. Osaamismerkkejä on otettu käyttöön vapaassa sivistystyössä harrastustoiminnan myötä syntyvän osaamisen tunnistamisessa, mutta niitä hyödynnetään myös ammatillisessa koulutuksessa ja korkeakouluissa sekä työelämässä henkilöstökehittämisessä.

Osaamismerkkien ideana on tehdä näkyväksi osaamista, esimerkiksi työelämä- tai pedagogisia taitoja, osaamisen hankintatavasta riippumatta. Ammatilliset opettajakorkeakoulut ovat asiassa erityisen pitkällä, ja osaamismerkistö kattaa ammatillisen opettajan koko työuran aikaisen kehittymisen. Mukaan mahtuvat opettajakorkeakoulun opetussuunnitelmat. Osaamismerkkejä on hyödynnetty myös yliopistoissa: esimerkiksi Oulun yliopistoon on edesautettu ongelmanratkaisutaitojen kehittämistä osaamismerkkein. Ammattikorkeakoulu-yliopistoyhteistyössä tehdään muun muassa kuuden pelikouluttajaoppilaitoksen yhteishankkeena pelialan osaamista näkyväksi⁵¹. Muita esimerkkejä löytyy vaikkapa työelämäpedagogiikan⁵² ja lääketieteen opetuksen⁵³ sarjoilta. Työelämän näkökulmasta osaamismerkkejä on hyödynnetty laajasti Helsingin kaupungin opetustoimessa⁵⁴.

Erona osallistumismerkkiin on, että osaamismerkki sisältää kriteerit ja yhteisen näkemyksen myöntämisoikeuden omaavan tahon pätevydestä. Vapaan sivistystyön puolella on tehty paljon kehittämistyötä, joka edesauttaa myös numeerista arviointia. Tueksi tarjotaan kouluttajakoulutusta. Eri hallintakeinoin pyritään varmistamaan luotettavuutta ja hyödynnettävyyttä.

Osaamismerkkien hyödyntämisen laajuudesta ei ole kattavaa tietoa. Osaamismerkkien kirjon yhtenäistämiseksi on käynnissä pilotteja, joissa luodaan valtakunnallisia osaamismerkkejä. Tieteen koordinoi valtakunnallisten digitaitojen tunnistamisen osaamismerkkihanketta⁵⁵. Tutkittua tietoa on olemassa osaamismerkkein ohjautuvasta oppimisprosessista ammatillisessa opettajankoulutuksessa (Brauer 2019), ja kehittämishankkeissa on tehty paljon hyödyllistä dokumentointia.

2.3 Osaamisen tunnistaminen TE-hallinnon palveluissa ja hankinnoissa

Jonkinlainen osaamisen tunnistamisen näkökulma sisältyy suurimpaan osaan TE-palveluiden keskeisistä palveluhankinnoista. Tällöin osaaminen kytkeytyy useimmiten henkilön osaamisen vastaavuuteen suhteessa työmarkkinoiden esittämiin vaatimuksiin. Nämä vaatimukset on määritelty hyvin eri tavoin (kuten tutkintoina, tietoina, taitoina tai työkokemuksena). TE-toimiston asiakkaiden koulutusta, työhistoriaa ja ammatillista osaamista

51 <https://pelimerkit.metropolia.fi/>

52 <https://www.tyopedia.fi/blogit/tyoelamalahtoiset-osaamismerkkit-toivotusta-osaamisesta-tunnistettavaa>

53 <https://www.medigi.fi/>

54 <https://sites.google.com/edu.hel.fi/osaamismerkki>

55 <https://tiek.fi/valtakunnalliset-osaamismerkkit-helposti-kayttoon/>

koskevat tiedot tallentuvat TE-toimiston asiakastietojärjestelmään⁵⁶ (URA), jota voidaan hyödyntää osaamis- ja palvelutarpeiden arvioinnissa.

Yksityiskohtaisemmin osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen kytkeytyy (suuremmasta volyymistä pienempään):

1. Työvoimakoulutuksiin
2. Maahanmuuttajien kotoutumispalveluihin ja osaamiskeskusten työhön
3. Sellaisiin koulutus- ja aktiivipalveluihin, joissa perusajatuksena on samalla jonkin tunnistamisen työkalun hyödyntäminen tai testaaminen. Näissä käyttö on pääasiassa pilotoinnin omaista
4. Kortti- ja pätevyitysmiskoulutuksiin sisältyvät niihin liittyvät osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen käytännöt. Korttikoulutuksia ei enää hankita paljon.

Lisäksi ELY-keskusten rakennerahastovaroista myöntämällä yrityspalvelurahoituksella rahoitetaan erilaisia auditointiprosesseja ja osaamissertifikaatteja avainhenkilöille.

Osaamisen kartoittaminen työvoimakoulutuksissa

Tässä yhteydessä tutkintotavoitteisessa VOS-koulutuksessa henkilökohtaistaminen toteutuu arvioiden mukaan ammatillista koulutusta koskevien säädösten mukaisesti ja osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen toteutuu henkilökohtaistamisen yhteydessä. Tässä keskitytään ei-tutkintotavoitteisen koulutuksen tarkasteluun. Kartoituksen perusteella osaamisen tunnistaminen on teemana mukana koko työvoimakoulutusten prosessin ajan (suunnittelu, hankinnat, valinta ja koulutukset), mutta käytännöt ja työkalut koulutuksissa toteutettavaan osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen vaihtelevat merkittävästi. Tunnistaminen on usein sidottu tarjouspyyntöihin eri tavoin (esim. koulutuksen sisältö- ja toteutussuunnitelmaan), mutta sitä toteutetaan eri tavoin eri puolilla maata. TE-hallinnossa ei ole yksittäistä osaamisen muutoksia tai koulutusten osaamispääoman muutoksia mittaavia työkaluja.

Selvityksen kartoituksessa nostettiin esiin, että merkittävä osaamisen kartoitus tehdään usein työssäoppimisjaksoilla tai oppimisympäristöissä toteutuissa toiminnoissa. Usein kyse on myös kouluttajan ammattitaidosta. TE-hallinnon tietopohja perustuu tässä yhteydessä niin kutsuttuun ARVI-työkaluun⁵⁷, jonka tietosisältö on määritelty yleisellä tasolla.

56 Ks. lisää tallennettavista tiedoista esim. https://www.te-palvelut.fi/te/fi/pdf/tietojarjestelmaselosteet/Tietosuoja_ja_henkiltietojen_ksittely_TE-palvelut.pdf

57 ARVI on TE-toimistojen ja koulutus- tai valmennusorganisaatioiden käyttöön luotu sähköisen henkilöarvion välittämisen järjestelmä. Ks. https://asiointi.mol.fi/opalohjeet/ARVI_ohje_arvion_syottaja.pdf

Maahanmuuttajien osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen

Maahanmuuttajille suunnattua osaamiskartoitusta tehdään erityisesti ammatinvalinnan ja uran ohjauksen näkökulmista TE-toimistoissa ja maahanmuuttajien osaamiskeskuksissa. Osaamisen kartoituksessa hyödynnetään esimerkiksi Osaan.fi- ja Foreammatti-palveluita.

Kotoutumiskoulutukseen sisältyvä osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen keskittyy kielitaitotasoon ja tiettyihin muihin erityiskysymyksiin. Osana kotoutumiskoulutusta opiskelija voi suorittaa keskitason tai ylimmän tason yleisen kielitutkinnon (YKI-tutkinto) suomen kielessä, jos tuleva työ tai jatkokoulutus edellyttää tutkinnon suorittamista ja opiskelijan suomen kielen taito arvioidaan riittäväksi. Korkeakoulutettujen uraohjauksen polulla kaikki opiskelijat suorittavat yleisen kielitutkinnon osana kotoutumiskoulutusta.

Kotoutumiskoulutusten yhteydessä erilaisten työelämän sertifikaattien suorittaminen on mahdollista, jos se edesauttaa opiskelijan työllistymistä. Jos opiskelijalla on todistus ulkomaisen korkeakoulututkinnon suorittamisesta, voidaan tutkinnon tunnustaminen rahoittaa kotoutumiskoulutuksen sopimuksesta, jos se on perusteltua opiskelijan työllistymisen tai jatko-opintojen kannalta. YKI-tutkintomaksut, tutkintojen tunnustamiset ja sertifikaattien suorittamismaksut korvataan toteuman mukaan ja enintään kuusi kuukautta koulutuksen päättymisen jälkeen, mikäli kyseessä olevaa määrärahaa on jäljellä. **Maahanmuuttajien osaamisen kartoittamisen menetelmiä ja koulutus- ja urapolkuja edistäviä palveluita on avattu lisää luvussa 2.4.**

Pilottien ja kokeilujen uusimmat hankinnat osaamisen tunnistamisessa

Tyypillisesti osaamisen tunnistamista ja tunnustamista on sisällytetty työnvälityksellisiin koulutustuotteisiin (sisältää tässä FEC-koulutuksen) ja erilaisiin kokeilu- ja pilottihankintoihin. Seuraavassa esitetään näistä muutamia esimerkkejä:

- Pirkanmaa: ICT-alan työnhakijoille suunnattu pilotti, jossa osaamisen tunnistaminen ja kartoittaminen.
- Yhteistyöllä muutosturvaa -hankkeessa on kilpailutettu digitaalisia osaamistyökaluja: (Foredatan digitaalinen osaamiskartoitus).
- Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus: Kumppanuuspilottien digitaaliset työkalut -kilpailutukset (meneillään).
- Yksittäisiä ennen-jälkeen-asetelmalla tehtäviä räätälöityjä osaamiskartoituksia.

Seuraavaan taulukkoon on kartoituksen ja www-lähteiden perusteella koottu esimerkkejä hankituista kaupallisista työkaluista.

Taulukko 1. Suomessa käytössä olevia tunnistamisen työkaluja

Työkalu	Kuvaus	Esimerkkejä soveltamisesta
Foredatan digitaalinen osaamiskartoitus	Osaamisperusteinen (ESCO), suhteuttaa omaa osaamista työmarkkinatilanteeseen (nykyhetki ja keskipitkän ajan ennuste). Lisäksi ko. kartoitus toimii MyData-periaatteella ja on aina asiakkaan ”mukana”, eli kun osaamista karttuu, tietoa voi päivittää. Samalla muodostuu massadataa esim. palveluiden suunnitteluun.	Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskuksen hankkimana kahdessa Kumppanuuspilotissa ja valtakunnallisissa muutostilanteissa.
Osaamisbotti.fi	Tekoälyä hyödyntävä Osaamisbotti mahdollistaa asiakaslähtöisen valmennusprosessin saumattoman hallinnan ja yksilöllisen palvelun esim. työllistymisessä, ura- tai opintojen ohjauksessa ja henkilöstön kehittämisessä.	Pirkanmaalla työllisyyspalveluissa sovellettu malli. Käytössä erilaisissa organisaatioissa koulutuksen järjestäjäkentässä.
FastDegree ja Microcompetencies (HeadAI)	Tarjoaa tekoälyteknologiaa useisiin erilaisiin ratkaisuihin. Selvityksen laadintahetkellä kaksi tuotetta FastDegree ja Microcompetencies, joissa osaamisen tunnistaminen rakentuu tekoälyä hyödyntämällä.	Sovelluksia on käytössä eri puolilla maata.
OSKAR Osaamiskartoitus-työkalu (BearIT)	OSKAR on ammatillisen osaamisen kartoittamiseen tarkoitettu digitaalinen työkalu, joka tuo niin yksittäisen henkilön kuin henkilöryhmien osaamisen näkyväksi ja helpottaa osaamisen tunnistamista. Työkalusta hyötyvät sekä henkilö itse että työnhakijoiden, koulutusten tai osaamisen kehittämisen parissa työskentelevät. OSKAR-työkalu käyttää eurooppalaista ESCO-ammattiluokitusta ja kattaa siten kaikki ammattialat.	Käytössä koulutusorganisaatioissa.

Digitaalisissa TE-hallinnon osaamiskartoitustyökaluissa kiinnitetään nykyisin huomiota esimerkiksi työkalun ominaisuuksiin siinä, että tulokset jäävät opiskelijan itsensä käyttöön. Esimerkkejä digitaalisille osaamiskartoitustyökaluille asetetuista vaatimuksista ovat:

- Osaamisperusteisuus, ESCO-pohjainen
- Auttaa itsenäisessä osaamisen sanoittamisessa ja tunnistamisessa
- Lyhyen ja keskipitkän aikajanan työmarkkinaennuste
- Oman osaamisen suhteuttaminen avoimiin työpaikkoihin, oma työmarkkina-arvo
- Osaamisportfolio: laaja-alaisesti eri osaamisia, päivitettävyyys
- Omadata-malli: asiakas hallitsee, käyttää ja jakaa palvelussa syntyviä tietojaan TE-hallinnon, kumppanuusverkoston ja palveluntuottajien käyttöön.

Koulutuksissa on lisäksi erilaisiin kyselyjärjestelmiin osaamisen kehittymisen mittareita (ennen-jälkeen-asetelmalla).

FEC-koulutuksissa ja rekry-koulutuksissa on usein sisäänrakennettuna erilaisten täsmäsertifikaattien suorittaminen (erityisesti ICT-alalla) osaamisen tunnistamiseksi ja tunnustamiseksi. Näissä tunnistaminen ja tunnustaminen tehdään kyseiseen (tieto)taitoon liittyvien vaatimusten mukaisesti. Ne kuvaavat usein yksittäisiä taitoja tai osaamisia, jotka ovat tietylle alalle ominaisia.

Eri ELY-alueilla toteutetaan osaamiskartoituksia ostettuina palveluina eri tavoin. Osa alueista ei tee lainkaan osaamiskartoituksia, ja osa tekee niitä erityisesti maahanmuuttajille tietyillä alueilla. ELY-keskusten käytännöt vaihtelevat siinä, hankitaanko ennen laajemmin käytössä olleita yksittäisiä kortteja (joihin sisältyy osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen kortin teeman mukaisessa muodossa).

2.4 Maahanmuuttajien osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen

Osaamisen kartoittamisen ja tunnistamisen palvelut ja reitit käynnistyvät maahan tulon ja perusteen mukaan eri vaiheissa. Esimerkiksi Maahanmuuttovirasto on lähentynyt kehittämään osana OSAKA-hanketta turvapaikanhakijoiden työ- ja opintotoiminnan sekä osaamisen kartoittamisen menetelmiä ja toimintatapoja, jotta tietoa voitaisiin hyödyntää mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Maahanmuuttajien osaamisen tunnistamiseen osallistuvat myös kolmannen sektorin toimijat, esimerkiksi tuomalla sen osaksi kuntouttavaa työtoimintaa ja valmennuspalveluita tai tekemällä työelämä- tai kansalais-taitojen osaamisen näkyväksi osaamismerkkein⁵⁸. Toimijoiden ja palveluiden kirjo on laaja, eikä niistä ole selkeää yleiskuvaa. Maahanmuuttajien osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen käytäntöjä on kehitetty pitkään (esim. ESR-rahoitteisissa ALPO- ja MATTO-hankkeissa), mutta turvapaikanhakijoiden määrän kasvettua vuonna 2015 asiaa on pyritty edistämään voimallisemmin eri hallinnonalojen yhteistyönä ja kehittämistyö jatkuu. Seuraavaksi kuvataan käytäntöjä kotoutumisen ja koulutuksen nivelvaiheiden näkökulmasta.

Kotoutumissuunnitelma pitää sisällään alkukartoituksen, jonka osalta vastuita on laakisääteisesti jaettu TE-toimiston ja kunnan välillä⁵⁹. Kotoutussuunnitelmaan on oikeus työttömällä tai muuten kuin tilapäisesti toimeentulotukea saavalla maahanmuuttajalla. Suunnitelman laativat kunta ja TE-toimisto yhdessä maahanmuuttajan kanssa tai perustellusta syystä jompikumpi. Alkukartoitus voi sisältää kielitaidon ja matemaattisten taitojen testauksen ja osaamisen kartoituksen haastattelulla (mm. koulutustausta, työhistoria ja kiinnostuksen kohteet). Käytännöt vaihtelevat eri toimijoilla.

Työ- ja toimintakyvyn arviointiin voidaan käyttää myös Kykyviisaria, joka on saatavissa monella kielellä⁶⁰. Kielitaitoa testataan Testipisteen tai muun vastaavan tahon toimesta, ja

58 Esim. <https://www.ok-sivis.fi/sivisnyt/2018/11/jarjestot-tukena-kotouttamisessa-ja-osaamisen-tunnistamisessa-ja-tunnustamisessa.html>

59 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2010/20101386>

60 <https://sivusto.kykyviisari.fi/>

tieto tallennetaan Koulutusportti⁶¹-järjestelmään. Kielitaidon lisäksi arvioidaan opiskelijalle soveltuva koulutuspolku (hidas, perus- ja nopea polku tai luku- ja kirjoitustaidon koulutus), joihin ohjataan TE-toimiston kautta. Maahanmuuttajien kotoutumiskoulutuksen tavoitteena on ohjata opiskelijoita tehokkaasti koulutuksiin ja työelämään. Jatko-opintopolkuajattelun mukaisesti koulutuksia on suunnattu erikseen korkeakoulututkinnon omaaville ja ammatillisiin opintoihin tähtääville. Kotoutumiskoulutuksen aikana voidaan hakea myös tutkinnon rinnastamispäätöstä, kun kyse on säännellystä ammatista. Kotoutumiskoulutuksessa voi suorittaa muun muassa työelämäkortteja ja sertifikaatteja.

Tarve osaamisen kartoittamisen työkalujen kehittämiseksi nousee esiin TE-toimistojen asiantuntijoille suunnatussa selvityksessä: Lähes puolet asiantuntijoista koki, että he eivät saa tarpeeksi tietoa asiakkaina olevien maahanmuuttajien elämäntilanteesta. Tämä voi vaikuttaa kartoituksen onnistumiseen ja tarjottavien palveluiden osuvuuteen. 65 prosenttia koki, että maahanmuuttaja-asiakkailta on puutteita kyvyssä kuvata omaa osaamistaan.⁶²

Maahanmuuttajien eri koulutus- ja urapolkujen ohjaus edellyttää laajaa palvelujärjestelmän tuntemusta. Perustietoa muun muassa koulutusjärjestelmästä ja esimerkiksi tutkintojen tunnustamisesta löytyy myös monikielisestä infoninland.fi-sivustosta. Erillisiä maahanmuuttajien osaamiskeskustoja on perustettu Turkuun, Helsinkiin, Espooseen, Vantaalle ja Tampereelle. Osaamiskeskukset tarjoavat osaamisen kartoituspalveluita, ohjausta ja mahdollisuuksia erilaisiin työllistymistä edistäviin tukitoimiin, kuten työllistymiseen tähtääviin räätälöityihin opintopolkuihin. Osaamiskartoitus voi tarkoittaa parin viikon jaksoja, joissa kartoitetaan kielitaitoa, matematiikan osaamista, oppimisedellytyksiä ja työ- ja toimintakykyä. Valmentavana elementtinä arvioidaan asiakkaan jatkosuunnitelma ja urakytös. Kartoituksessa hyödynnetään esimerkiksi Osaan.fi- ja Foreammatti-palveluita.

Ammatillisiin opintoihin tai suoraan työmarkkinoille tähtäävien kotoutuja-asiakkaiden malliin voi kuulua myös ammatillinen **soveltuvuus- ja osaamiskartoitus, joka voidaan toteuttaa oppilaitoksessa ammattiopettajan arvioimana.**⁶³

TE-toimistossa on kehitetty työnäytteisiin perustuvia osaamiskartoituksia, joissa luodaan oikean työn kaltaisia olosuhteita ammatillisissa oppilaitoksissa. Kartoitus on noin viikon mittainen. Tukena ovat opettajien haastattelut. Malleissa on yhdistetty ammatillisten ja geneeristen taitojen kartoitusta, kuten tiimityöskentelyä. Kartoituksen pohjalta voidaan arvioida edellytyksiä siirtyä tutkinnon osan koulutukseen, tai sitä, riittääkö osaaminen työnantajille, kun tavoitteena on siirtyä suoraan töihin. Kartoitukseen osallistujalle jää koulutuksen järjestäjän antama dokumentoitu

61 <https://kotouttaminen.fi/koulutusportti>

62 https://kotouttaminen.fi/artikkeli/-/asset_publisher/selvitys-te-asiantuntijat-kaipaavat-lisaa-tietoa-palvelujarjestelmasta-maahan-muuttaneiden-nakokulmasta

63 Uusien mallien toimivuutta on arvioitu Uudenmaan ja Turun seuduilla vuonna 2018: https://www.ely-keskus.fi/documents/10191/20388605/Kotoselvitys_09_04_18.pdf/341dcdd8-f5e8-4eac-b667-a9043bf4a012

arvio siitä, miten osaaminen suhteutuu alan vaatimuksiin. Osaamisen kehittämisen tarpeen mukaan voidaan räätälöidä täydennys- ja lisäkoulutusta. Ammatillisen osaamisen tunnistamisen palvelut kilpailutetaan usealle alalle. Jotta kartoitus on taloudellisesti mahdollista, toteutus vaatii ryhmän, eli saman alan asiakkaita.

Kotoutumiskoulutuksessa kartoituskeinot vaihtelevat. Uudellamaalla on esimerkiksi so- vittu, että TE-toimiston ammattitaitokartoituksia voidaan hyödyntää koulutuksen osana. Kotoutumiskoulutus voi olla kytketty myös tiiviimmin ammatillisen koulutuksen jaksoon.⁶⁴

Osaamisen kartoittamisessa on hyödynnetty myös kuviin perustuvia malleja⁶⁵. Esi- merkiksi teknisellä alalla kartoitukseen osallistuva tunnistaa työkaluja, joita on käyttänyt aikaisemmin. Milloin kielitaito ei ole rajoittava tekijä, työnantajat ovat voineet arvioida po- tentiaalisen työntekijän soveltuvuutta suoraan testien avulla.

Jatkopolut koulutukseen: Maahanmuuttajataustainen henkilö etenee töihin tai koulu- tukseen niin sanottujen normaalien opintoväylien kautta, jos edellytykset siihen täyttyvät ja koulutukseen haettaessa tunnistettu osaaminen voidaan sisällyttää opintoihin normaali- n prosessin mukaan.

Ulkomailla hankitun osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa työnantaja, oppilai- tos tai korkeakoulu arvioi, millaisen pätevyuden ja osaamisen ulkomainen tutkinto on an- tanut. Mikäli kyseessä on säännelty ammatti tai tehtävä, johon vaaditaan tietyn tasoinen korkeakoulututkinto, tarvitaan Opetushallituksen, Valviran, Trafin tai muun viranomaisen tunnustamispäätös⁶⁶. Ulkomailla ammatillisen tutkinnon suorittanut voi hakea tutkinnosta Opetushallituksen lausuntoa. Opetushallitus on tuottanut kuvauksia eri maiden koulutus- järjestelmistä ohjaustyön ja työelämän käyttöön. Niiden pohjalta esimerkiksi työnantajat voivat myös itse arvioida tutkintojen vastaavuutta,⁶⁷ jos kyseessä ei ole säännelty ammatti. Esimerkiksi EU/ETA-maiden ulkopuolelta tulevien lääkäreiden ja hammaslääkäreiden lail- listamisprosessi on kuvattu tarkkaan Tampereen yliopiston maahanmuuttajalääkäreille ja työyhteisölle laaditussa oppaassa⁶⁸. Terveydenhuollon ammattien osalta toimivaltainen viranomainen on kuitenkin Valvira⁶⁹.

64 Ks. myös: KIITO-hankkeessa on testattua työssä kokoutumisen mallia, jonka osana on toteutettu osaamisen kar- toituksia (s. 14–20): https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/173089/Raportteja_44_2019.pdf?sequence=5&i-sAllowed=y

65 Menetelmiä muista maista on arvioitu vertailevasti OSTU-hankkeessa (Omnia, Axxell). Esim. Saksassa TE-hal- linnolla on käytössä kuvallisen kartoituksen malli: vähän saksan kieltä osaava maahanmuuttaja laitetaan tietojen vaihdon yhteydessä tekemään testiä. Testi pitää sisällään 30 ammattia ja 6 tukikieltä: <https://www.meine-berufser-fahrung.de/overview.php?action=globalist> ja <https://www.myskills.de/en/>

66 Ks. lisää: <https://www.oph.fi/fi/palvelut/saannellyt-ammattit-suomessa>

67 <https://www.oph.fi/fi/palvelut/tietoa-tutkintojen-tunnustamisesta-ohjaustyon-tueksi>

68 Ks. Opas: <https://research.uta.fi/opus-maahanmuuttajalaaakareille-ja-tyoyhteisolle/opus/luku-1/>

69 Valviran verkkosivuilta löytyy terveydenhuollon ammatinharjoittamisoikeuksia koskeva tieto: <https://www.val- vira.fi/>

Maahanmuuttajille on olemassa erillisiä valmistavia ja valmentavia koulutuksia⁷⁰.

Ammatillisessa koulutuksessa ei ole erillistä maahanmuuttajien VALMA-koulutusta, mutta lukiossa valmentavat opinnot on kohdennettu vain maahanmuuttajataustaisille⁷¹. Korkeakouluopintoihin valmentava koulutus ei takaa opintopaikkaa, mutta opinnoissa voi vahvistaa ammatillista kielitaitoa ja saada valmiuksia korkeakouluopintoja varten⁷². Ammattikorkeakoulujen opintotarjonta löytyy opintopolusta, mutta yliopistojen koulutusta järjestetään erillishankkein⁷³.

Korkeasti koulutettujen ohjauksen sekä osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa tukena toimii SIMHE-vastuukorkeakoulujen verkosto⁷⁴ (Supporting Immigrants in Higher Education in Finland, SIMHE), jota pidetään yllä opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämällä erillisrahoituksella. SIMHE-verkoston järjestämiin koulutuksiin on myönnetty valtionavustusta Opetushallitukselta. Ohjaukseen on myös paikallisia hankerahoitteisia malleja⁷⁵. Erillisiä pätevöittäviä koulutuksia ja osaamisen päivittämistä mahdollistavia koulutuksia tarjotaan erityisesti SIMHE-vastuukorkeakoulujen välityksellä. Esimerkiksi opettajien pedagogisen pätevyyden antava koulutus Suomessa asuville maahanmuuttajataustaisille opettajille⁷⁶ edellyttää muun muassa Opetushallituksen rinnastamispäätöstä.

Opetushallituksen rinnastamispäätöksissä vaadittavien täydentävien opintojen laajuus vaihtelee 15 opintopisteestä 30 opintopisteeseen riippuen suoritettujen tutkinnon sisällöstä. Amatilliset opettajakorkeakoulut ja yliopistot päättävät rinnastamispäätöksen perusteella, kuinka suuren määrän ja mitä pedagogisia opintoja opettajankoulutukseen valitun henkilön lopulta tulee suorittaa.

70 <https://opintopolku.fi/wp/valintojen-tuki/maahanmuuttajien-koulutus/valmistavat-ja-valmentavat-koulutukset-maahanmuuttajille/>

71 Oppivelvollisuuden laajentamisen osana on suunniteltu peruskoulutuksen ja toisen asteen nivelvaiheen koulutusten yhdistymistä. Tämä tarkoittaisi sitä, että erillistä maahanmuuttajille suunnattua lukioon valmistavaa koulutusta ei jatkossa järjestettäisi.

72 Ammattikorkeakoululain mukaan (932/2014, 10§) ammattikorkeakoulu voi järjestää maahanmuuttajille maksutonta koulutusta, jonka tavoitteena on antaa kielelliset ja muut tarvittavat valmiudet ammattikorkeakouluopintoja varten. Koulutuksen laajuudesta voidaan säätää valtionavustuksen asetuksella.

73 Esim. <https://movi.jyu.fi/kehittamisty/integra>

74 Verkosto kattaa kolme yliopistoa ja kolme ammattikorkeakoulua: <https://www.oph.fi/fi/korkeakoulujen-simhe-palvelut>

75 <https://www.utu.fi/fi/yliopisto/humanistinen-tiedekunta/suomen-kieli-ja-suomalais-ugrilainen-kielentutkimus/koroke>

76 <https://www.jamk.fi/fi/koulutus/taydennyskoulutus/opetus-ja-ohjaus/moninaisuus/pops>

SIMHE-malli on korvannut aikaisemmin OKM:n valtionavustuksella rahoitetut Specima-koulutukset, joita on suunnattu erityisesti opettajan pedagogisiin opintoihin, suomen ja ruotsin kielen opetukseen, luokanopettajille, aineenopettajille (mm. oman uskonnon ja oman äidin-kielen opettajille), varhaiskasvatuksen henkilöstölle, opinto-ohjaajille, erityisopettajille ja ammatillisen koulutuksen tarpeisiin.

Korkeakoulutuksen puolella on kehitetty esimerkiksi EU- ja ETA-alueen ulkopuolelta tulevien sairaanhoitajien osaamisen alkukartoitusta⁷⁷. Osaamisen arvioinnissa uutta on niin sanottu vetoketjumallin mukainen arviointi, jossa ammattiosaamista ja ammatin vaatimaa kielitaitoa arvioidaan samanaikaisesti. Alla on **esimerkki tekniikan alojen osaamiskartoituksesta maahanmuuttajille** (SIMHE/Metropolia Ammattikorkeakoulu).

Osaamisen kartoitusta on toteutettu Metropolia Ammattikorkeakoulussa tekniikan ja liiketalouden koulutusaloilla. Osaamisen kartoituksesta osallistuja saa tietoa siitä, millaista osaamista tai taitoa hänellä pitää olla suomalaisessa työelämässä. Prosessi käynnistyy ilmoittautumisen jälkeen orientaatioprosessilla. Tällöin kartoitukseen hakeutuja joutuu itse miettimään omaa alakohtaista ja substanssiosaamistaan sekä ymmärrystä omasta osaamisestaan suhteessa suomalaiseen työelämään. Osallistumisen kriteerinä on, että osallistujalla on loppuun suoritettu tutkinto ja riittävä suomen tai englannin kielen taito. Kartoituksessa verrataan osaamista Metropolian tutkintoja vasten ja etsitään lähimpiä vastaavuuksia.

Kartoituksen tekee alan asiantuntija, esimerkiksi yliopettaja, joka saa kartoitukseen osallistuvan cv:n ja tutkintotodistuksen kopiot ja voi valmistautua näiden pohjalta. Kartoitukseen osallistuja käy keskustelun Metropolian koulutuksen asiantuntijan kanssa. Asiantuntija laatii osaamisen kartoituksen dokumentin, jossa osaamista verrataan Metropolian lähimpään vastaavaan liiketalouden tai insinöörialan tutkintoon (0 = ei tunnisteta osaamista, 1 = tunnistetaan osaamista, jota on täydennettävä, 2 = vastavalmistuneen suomalaisen tutkinnon suorittaneen osaamisen taso, 3 = asiantuntijatasoinen osaaminen). Osaamisperusteena on tutkinnoissa määritelty ydinosaaminen. Asiantuntija ottaa arvioissaan huomioon ammatillisen kielitaidon. Kielitaidossa huomioidaan myös työelämävaatimukset. Esimerkiksi ICT-alalla englannin kielen taidolla voi olla suurempi merkitys kuin rakennusalalla, jossa suomen kielen taito on tärkeä lain ja säädösten takia. Asiantuntijan kirjaamassa dokumentissa arvioidaan kielitaidon täydentämistarpeita ja muuta täydennyskoulutustarvetta haettaessa asiantuntijatöitä. Dokumentissa otetaan kantaa myös työllistymismahdollisuuksiin. Keväällä 2020 päivitettyssä kartoitusdokumentissa on huomioitu yhteistyöyritysten osaamistarpeet. Ihanteellista olisi, jos kartoitus voitaisiin tehdä varhaisessa vaiheessa Suomeen muuttamisen jälkeen, jotta polkua voitaisiin rakentaa ennen kuin osaaminen vanhenee. Menetelmän heikkous on, ettei menetelmä ole syväluotaava katsaus osaamiseen, eli osaamista ei itsessään testata, vaan kartoituksen menetelmä on dialoginen.

Osaamiskartoituksen osallistuja voi osallistua ilmaiseksi Metropolian avoimen ammattikorkeakoulun opintoihin, joita hänelle on suositeltu osaamiskartoituksessa. Muuhun osaamista täydentävään koulutukseen osallistujan tulee hakeutua yleisten hakumenettelyjen kautta, esimerkiksi jos hän hakeutuu suorittamaan ylempää korkeakoulututkintoa. Soveltuvia täydennyskoulutuspolkuja kehitetään tällä hetkellä eri aloilla Metropolia-asiassa.

77 https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/152387/Urareitti_hankejulkaisu.pdf?sequence=1&isAllowed=y

2.5 Osaamisen tunnistaminen työpajakentällä

Työpajoilla oli vuonna 2018 yhteensä 27 000 valmentautujaa, joista noin puolet oli nuoria. Toiminnassa korostuu kuntouttava työtoiminta. Työpajat toimivat oppimisympäristöinä, ja työpajalla kertynyt osaaminen voidaan tunnistaa ja tunnustaa soveltuvin osin ammatilliseen tutkintoon, mikäli tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimukset ja osaamistavoitteet täyttyvät.

Työpajatoimintaa on systemaattisesti opinnollistettu jo vuodesta 2004. Tämä pitää sisällään **työpajan oppimisympäristön tunnistamisen**, jota varten on luotu kartoitustyökaluja ja tätä tukevia koulutuksia. Oppimisympäristöjen tunnistamisessa hyödynnetään ePerusteita. **Osaaminen voidaan tehdä näkyväksi osaamistodistuksella, muilla dokumenteilla tai järjestämällä näyttö pajan työtehtävien puitteissa.**

Osaamistodistusta voidaan hyödyntää työtodistuksena pajajaksolla tehdyistä töistä, ja sitä voidaan hyödyntää koulutukseen siirryttäessä, sillä osaamisen kriteerit on haettu tutkintomaailmasta. Osaamistodistuksella ei ole virallista statusta ammatillisissa tutkinnoissa, vaan vastaavuus arvioidaan erikseen. On arvioitu, että suuri osa ammatillisen koulutuksen järjestäjistä on tehnyt sopimuksia työpajojen kanssa käytäntöjen yhtenäistämiseksi.

Työpajakentällä ei ole vain yhtä osaamisen tunnistamisen ja dokumentoinnin tapaa, vaan tarjolla on monia erilaisia järjestelmiä. Yhteistä kaikille järjestelmille on osaamisen vertaaminen ajantasaisiin tutkintojen perusteisiin: E-perusteiden myötä tutkintojen perusteet on mahdollista päivittää automaattisesti osaamistodistusjärjestelmiin.

Osaamistodistusvälineinä hyödynnetään Osaan.fi⁷⁸-palvelua, OpiTun-järjestelmää, PAIKKO-osaamistodistustyökalua ja osaamistodistusta. Valtakunnallisen työpajayhdistyksen verkkosivujen mukaan osaamista voi tunnistaa ja osaamistodistuksia tulostaa myös työpajoilla yleisesti käytössä olevien asiakashallinta-, arviointi- ja valmennusohjelmien tarjoamien palvelujen avulla. Esimerkiksi: walmu.fi ; vatkuntoutus.fi ; valmennus-go.fi

78 Ks. työpajan näkökulmasta osaan.fi-palvelun käytöstä: <https://www.tpy.fi/kehittaminen/opinnollistaminen/osaamisen-tunnistaminen-ja-osaamistodistus/osaan.fi-osaamistodistusvalineena/>

Esimerkkejä:

OpiTun⁷⁹ on Tornion Työvoimalasäätiön ylläpitämä selainpohjainen osaamisen tunnistamisen väline, josta saa tulostettua osaamistodistuksen. Järjestelmässä tutkintojen perusteet linkittyvät työpajoilla tehtäviin töihin. Periaate on, että valmentautuja merkitsee järjestelmään tekemänsä työn ja ohjelma linkittää sen automaattisesti niihin tutkinnon osien ammattitaitovaatimuksiin, joihin merkittävä osaamista se kartuttaa. Osaamista tunnustetaan T1-tasolla.

PAIKKO-osaamistodistus⁸⁰ laaditaan selainpohjaisella työkalulla. Osaamistodistus pohjautuu paikko.fi-sivuilla julkaistavaan raporttiin tunnistetusta oppimisympäristöstä, joka on toimipiste- ja tutkintokohtainen. Jos toimipisteestä on tunnistettu oppimisen mahdollisuuksia useammasta kuin yhdestä tutkinnosta, osaamistodistukseen voidaan sisällyttää osaamista niistä kaikista.

Osaaminen ei tallennu yhteiseen tietovarantoon, joten valmentautuja itse hallinnoi omaa dataansa tiedonjakopalvelun, kuten NäytönPaikka, kautta: <https://www.naytonpaikka.fi/>

NäytönPaikka-nettipalvelu on ilmainen, asiakaslähtöinen ja voimavarakeskeinen työväline, joka kannustaa ja auttaa käyttäjää tarkastelemaan omaa elämäänsä kokonaisvaltaisesti useista eri näkökulmista. Palveluun sisältyvien työkalujen – kuten elämäntilannekartoituksen, aikajanan ja verkostokartan – avulla palvelun käyttäjät voivat pysähtyä pohtimaan oman elämänsä vahvuuksia, heikkouksia, uhkia ja mahdollisuuksia ja tehdä ne halutessaan näkyviksi tukiverkostolleen. Palvelun käyttäjiä on noin 8 500 ympäri Suomen muun muassa työllistymis-, nuoriso-, koulutus-, asumis-, päihde- ja mielenterveyspalveluissa.

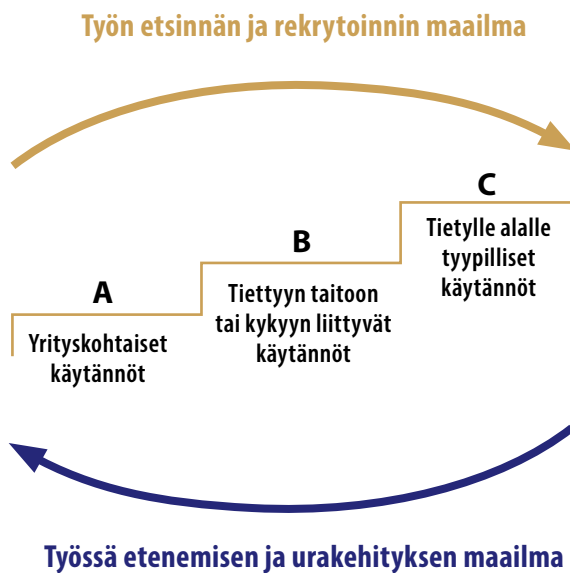
79 <https://www.tpy.fi/kehittaminen/opinnollistaminen/osaamisen-tunnistaminen-ja-osaamistodistus/opitun-jarjestelma-osaamisen-tunnistamiseen-ja-osaamistodistusten-tekoon/>

80 <https://www.tpy.fi/kehittaminen/opinnollistaminen/osaamisen-tunnistaminen-ja-osaamistodistus/paikko-osaamistodistus/>

2.6 Työelämässä toteutuva osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen

Lähtökohdat

Työelämässä toteutuvan osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen käsitteistö poikkeaa koulutusjärjestelmän puheesta. Ihmislähtöisesti tarkastellen osaamisen tunnistamisessa keskeisiä hetkiä ovat työn etsintään, rekrytointiin ja urakehitykseen liittyvät hetket.



Kuva 5. Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen työelämän käsitteenä

Työelämän osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen eri elementit voidaan jaotella yrityskohtaisiin käytäntöihin, tiettyyn taitoon tai kykyyn tai tietyn alan standardeihin tai tyypillisiin käytäntöihin. Näitä kuvataan kuvassa 5.

Luonnollisesti eri elementit voivat olla käytössä rinnakkain, ja niiden tueksi voidaan hyödyntää niin koulutuksen järjestäjiä, työvoimapalveluita kuin laajan kirjon yksityisen tahon palveluntuottajia.

Työnantajilla on omia osaamiskartoituksia ja niihin kytkettyjä käytäntöjä, jotka liittyvät rekrytointiin ja urakehitykseen, esimerkiksi suoriutumiseen perustuviin palkkausjärjestelmiin. Yksi ulottuvuus osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa ovat erilaiset **yleistä tunnustusta saaneet** alakohtaiset **testit, lisenssit ja toimittajien koulutukset** (B/C). Esimerkiksi ohjelmisto-, ohjelmointi- ja lisensointiosaamisen tueksi on moninaisia palveluita

ja koulutuksia. Niitä tarjotaan paljon myös erilaisissa testikeskuksissa, joissa voi todentaa osaamisensa⁸¹. **Oman kokonaisuutenaan ovat työelämän (pakolliset) korttikoulutukset ja pätevydet (B)**, joita ovat esimerkiksi ravintola-alalla hygieniapassi ja anniskelupassi ja joita on rakennusosalalla lukuisia.⁸² Lisäksi **työelämän tarpeisiin on kehitetty kansainvälistikin validoituja koulutuksia (C)**, esimerkiksi kansainvälisesti auktorisoitu personal trainer -koulutus: Alalle on luotu yhteiset standardit ja koulutusrunko, joka määrittelee myös tasovaatimukset kouluttajille. APT® Koulutus on määritelty eurooppalaisten tutkintojen viitekehyksessä (EQF) vaativuustasolle neljä⁸³.

Työn etsinnän ja alun maailma

Rekrytointiin on olemassa erillisiä testauksia ja työpaikkakohtaisia käytäntöjä, ja työnhakijan näkökulmasta huomio kiinnittyy siihen, miten hakija osaa kuvata osaamistaan ja mitä evidenssiä hän on siitä kerännyt. Osaamisen tunnistamista tehdään hakemusten käsittely- ja haastatteluvaiheessa, ja tukena voidaan käyttää soveltuvuusarviointeja ja esimerkiksi työsimulointitehtäviä. Myös tekoälyä ja analytiikkaa hyödyntäviä teknologioita ja työkaluja käytetään⁸⁴. Oman työmarkkinakelpoisuutensa todentamiseksi työntekijän tulee dokumentoida osaamistaan ja pyytää referenssejä ja osaamisperusteisia työtodistuksia⁸⁵. Testaukseen ja koetehtävien toteuttamiseen on runsaasti vakiintuneita kaupallisia käytäntöjä. Suurin osa näistä käytännöistä on myös liikesalaisuuden suojan alaisia.

Työntekijän osaamisen kartoittamisessa voi käyttää apuna esimerkiksi ammatillisten tutkintojen perusteisiin kuvattua osaamista, joka tietyn ammatin taitajalla on oltava. Myös korkeakoulututkinnoista on saatavilla melko kattavasti osaamiskuvauksia. Tutkintojen lisäksi myös ammatti- ja alakohtaiset pätevyysvaatimukset antavat osviittaa henkilökunnan osaamisalueiden määrittelyyn.

Työnhakijoiden tai koulutuksen ja työn nivelvaiheissa olevien oman osaamisen kuvaamiseen ja näkyväksi tekemiseen tarjotaan tukea TE-hallinnossa ja oppilaitoksissa, mutta työelämässä olevien osalta palveluita on vähemmän. Osaamisen tunnistamiseen tarjotaan valmennusta esimerkiksi ammattiliittojen kautta. Tarve nousee esiin esimerkiksi

81 Esim. IT-alan sertifikaatteja / vastaavia: RedHat, PeopleCert/ ITPreneurs. Kryterion, Amazon / AWS -sertifiointi..., PSI, Google Clouds. Pearson VUE pitää sisällään mahdollisuudet suorittaa Ciscin, Microsoftin, Oraclen ja GIACin testit. Kryterionin kautta voi suorittaa Salesforce-, CIPM-, CIPP- ja ACP-testit. Palveluissa tarjotaan valmennusta tai mahdollisuutta osoittaa osaaminen suoraan testillä.

82 <https://www.suomi.fi/yritykselle/vastuut-ja-velvollisuudet/ammattipatevydet/palvelut> ja <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/patevydet-ja-kelpoisuudet>

83 <https://sky-ry.fi/mista-kuluttaja-tietaa-ostavansa-liikuntaosaajan-palveluita-auktorisoitu-personal-trainer-merkista-tunnistat-osaajan/>

84 <https://duunitori.fi/rekrytointi/rekrytointitutkimus/>

85 Esim. http://www.opinovi.fi/index.php?view=download&alias=1620-osaaminen-nakyvaksi-tyotodistukseen-valmis&category_slug=unelmia-uudesta-tyoestae-projekti&option=com_docman&Itemid=749&lang=fi

palkkausjärjestelmien muuttuessa suoritus- ja osaamisperusteisiksi ja osaamisvaatimusten muuttuessa. Valmennuksella autetaan tunnistamaan omaa osaamista ja osaamisaukkoja. Osaamisen kartoitustyökaluina voi hyödyntää julkishallinnon edellä viitattuja kartoitus-työkaluja. Eurooppalaisessa yhteishankkeessa on kehitetty myös **verkkopohjainen OSSI – oman osaamisen tunnistaminen -peli**⁸⁶:

Pelissä on erilaisia kortteja, joissa on selkeät ohjeet taitojen tunnistamiseen ja arviointiin. Pelissä voi tehdä omia muistiinpanoja, laatia toimintasuunnitelmaa taitojen kehittämiseksi ja kirjata edistymisensä. Peliä voi käyttää yksin tai vertaisohjaajan opastamana. Peli antaa karkean yhteenvedon omasta arviosta, ja kukin voi tallentaa oman suunnitelmansa pdf-muodossa. Peli on tarjolla kuudella eri kielellä: <https://ossi.tyoelamanverkko-opisto.fi/local.html>

Työuran aikainen osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen

Johtamiskirjallisuudesta löytyy hyllymetreittäin teoksia osaamisen kehittämisestä ja kompetenssijohtamisesta yrityksissä. Suuri osa näistä sisältää myös käytännön tunnistamisen työkaluja tai ohjeita yrityskohtaisten tunnustamismekanismien laatimiseen, kuten sisäisiä koulutuksia tai sisäisiä sertifikaatteja. Jälkimmäiset ovat tyypillisiä isommissa yrityksissä. (Keskustelusta ks. esim. Warier 2014).

Koulutus- ja osaamistarpeiden arviointi on yksi keskeinen osa koko oppivan organisaation ideaa (Senge 1995, Collins 2001), ja tässä mielessä siihen kytkeytyvät erityisesti isompien yritysten tavat jäsentää osaamista (tunnistaa ja tunnustaa se omista lähtökohdistaan). Tyypillisimpiä toimenpiteiden todentamisen paikkoja ovat **kehityskeskustelut tai erilaiset kompetenssimittaukset** ja niihin liittyvät keskustelut. Suurin osa näistä malleista on kaukallisia ja organisaation strategiasta lähteviä toimintamalleja.

Yrityskohtaisten mallien lisäksi on olemassa runsaasti erilaisia yksittäisiin taitoihin, teemoihin tai tehtäviin liittyviä kansallisia ja kansainvälisiä työelämän käytössä olevia osaamisen tunnistamisen toimintamalleja, jotka jossain kohdin sisältävät tunnustamisen elementtejä. Tähän kartoitukseen on poimittu näistä toimintamalleista sellaisia, jotka ovat kohtuullisen laajasti käytössä. Kaikille niille on yhteistä, että niihin sisältyvät määritellyt kriteerit ja prosessit siitä, miten tunnistamisen ja tunnustamisen käsitteellisen mallin mukaiset asiat toteutetaan.

86 <https://www.tsl.fi/hankkeet/paattyneet-hankkeet/midlife-skills.html>

Taulukko 2. Esimerkkejä eritasoisista työelämän tunnistamisen ja tunnustamisen rakenteista

Toimintamalli	Kuvaus	Esimerkkejä soveltamisesta
Prosessikehittäminen ja 6-Sigma	6 Sigma (yleisemmin Six Sigma) on tilastotieteeseen perustuva laatujohtamisen työkalu. Perusajatus on, että prosessin virheitä on pystyttävä mittaamaan, ennen kuin prosessia voi kehittää systemaattisesti. 6 Sigmassa siis mitataan virheiden määrää ja selvitetään systemaattisesti, kuinka virheitä voidaan poistaa. (Wikipedia)	Suomessa tarjotaan tähän liittyvää koulutusta, jossa osaaminen joudutaan myös osoittamaan. Käytössä laajasti toiminnan kehittämiseen erikoistuneiden ammattilaisten keskuudessa.
Osatyökykyisten tai vammaisten työntekijöiden työllistymisen tueksi on erilaisia menetelmiä, kuten IMBA ja MELBA: taitoprofilien arviointia ⁸⁷ .	MELBA on kehitetty työn edellyttämien psykososiaalisten vaativuustekijöiden arviointiin. Tällaisia ovat esimerkiksi kognitiiviset, sosiaaliset ja työtapaan, kuten omatoimisuuteen, liittyvät taidot. IMBAn avulla arvioidaan työn edellyttämiä fyysisiä vaativuustekijöitä, ympäristön olosuhteita ja työturvallisuustekijöitä. IMBAan kuuluvat esimerkiksi istuminen, käveleminen, kuuleminen ja näkeminen. Arviointivälineitä hyödynnetään esimerkiksi työhön valmistautumiseen, työssä jaksamisen ja työtoiminnassa oppimisen arvioinnissa ja ohjauksessa. Menetelmien avulla voidaan laatia työtehtävän vaatisuusprofiili ja vastaavasti yksilön taitoprofiili. Profileja vertaamalla voidaan tunnistaa työnhakijan ja työtehtävän yhteensopivuus. Niitä käytetään arvioimaan, millä alueella työn vaativuus ja työntekijän valmiudet vastaavat toisiaan ja millä alueella työ on liian kuormittavaa tai henkilön taidot ylittävät työn vaativuuden.	Kehittämistyötä tehdään yhteistyössä mm. työterveyden kanssa työntekijöiden työkyvyn säilyttämiseksi ennen heidän menemistään vakuutuslaitosvaiheen kuntoutukseen tai ennen aikaista siirtymistään työeläkkeelle. Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen on ihmisten ohjaamisen voimavara, osa johtamiskäytäntöjen kehittämistä ⁸⁸ .
Turvallisuusalan koulutustoiminta	Suomen pelastusalan keskusjärjestössä luodaan STEA:n rahoituksella toimintakyvyltään rajoittuneiden ihmisten turvallisuuden jatkuvan parantamisen yhteistyöalusta, toimintamallit ja verkkokoulutusmateriaali. Perustetaan toimintakykyrajoitteisten turvallisuustoimikunta, joka koostuu toimintakyvyltään rajoittuneista ihmisistä ja heidän parissaan toimivista tahoista. Yhteistyössä toimikunnan ja sen sidosryhmien kanssa laaditaan kohderyhmän tarpeisiin räätälöity turvallisuuden verkkokoulutusmateriaali ja sen avulla hankitun osaamisen tunnustaminen.	Koulutusmateriaalin lisäksi vapaapalokuntatoimintaan kytkeytyy tietty osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen mekanismi, joka on käytössä kyseisellä sektorilla.

87 <https://vamlas.fi/imba-ja-melba/>

88 Lisätietoa muista toimintakyvyn arvioinnin työkaluista: <https://thl.fi/fi/web/toimintakyky>. TOIMIA-tietokanta on toimintakyvyn mittaamisesta ja arvioinnista tietoa etsivien ammattilaisten työväline. Tietokannassa julkaistaan suosituksia ja arviointeja suosituksiin liittyvistä mittareista. Lisäksi on muun muassa kuvattu mittareiden yhteys ICF:ään: ICF:n avulla voidaan saada yksilöllinen ja laaja-alainen kuvaus yksilön toimintakyvystä ja seurata siinä tapahtuvia muutoksia. Mittarit on luokiteltu erikseen sen mukaan, paljonko niistä on tutkittua tietoa.

Perehdyttämishjelmat ja oppimispolut: Oletusarvona ei useasti ole palkata valmiita osaajia. Tällöin oppiminen toteutuu enemmänkin perehdyttämisen ja omassa tehtävässä kasvun myötä, minkä lisäksi osaamista kerrytetään tarpeen mukaisella täydennyskoulutuksella. Työnantajalla voi olla erityisiä osaamismatriiseja siitä, mitä pitää osata ja mitä työn organisoinnissa pitää huomioida. Henkilöstön perehdyttämishjelmien etenemisen seuranta on esimerkiksi kytketty kehityskeskusteluihin, ja kehittymisen polku voi viedä tavoitteellisesti useampia vuosia aloittajatehtävästä kohti vaativampia tehtäviä. Osaamisen tunnistaminen perehdytyspolun kautta voi olla hyvinkin formaalia, jolloin tehtävät on määritelty esimerkiksi laatukäsikirjaan: mitä osaamista jonkin tehtävän oppimiseen pitää hankkia. Kun osaaminen on saavutettu, se vahvistetaan allekirjoituksin.

Oppimispolut voivat käsittää esimerkiksi trainee-polkuja vastavalmistuneille, polkuja urakehityksen ja osaamisen laajentamiseen ja ylläpitämiseen ja oppimispolkuja johtotasolle pyrkiville uusille työntekijöille. Polut voivat myös sisältää omia kansainvälisiäkin koulutusohjelmia. Erilaisia osaamispolkuja on kehitetty myös kumppanuuksissa ammatillisten oppilaitosten, ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen sekä kaupallisten toimijoiden kanssa. Esimerkiksi oppisopimuskoulutusta hyödynnetään uuden henkilöstön rekrytointiin tai henkilöstön osaamisen täydentämiseen, jolloin osaamista tunnistetaan osana opintoja. Esimerkki työpaikalla tapahtuvan oppimisen tunnistamisesta osana tutkintotavoitteista koulutusta on restonomikoulutus ammattikorkeakouluyhteistyössä⁸⁹. Työvoimahallinto on mukana kumppanina esimerkiksi työnantajan huoltamokahvilatyöntekijöiden ja palvelumestareiden koulutuksessa, josta koulutukseen osallistuvat saavat työnantajan ammatti-osaamiskortin⁹⁰.

Osaamismerkkien käyttöä on viety eteenpäin työelämän näkökulmasta monelta eri suunnalta. Opettajien osaamisen kehittymisen dokumentointia on viety pitkälle ammatillisissa opettajakorkeakouluissa. Helsingin kaupungin opetustoimessa on systemaattinen **henkilöstön osaamisen kehittämisen malli**⁹¹, jota todennetaan osaamismerkein. Lisäksi yksityiseltä puolelta on tiedossa, että **osaamismerkkejä on käytetty jälleenmyyjien osaamisen tunnistamiseen**. Osaamismerkein on tehty näkyväksi myös **työelämätaitoja** vapaan sivistystyön kentällä⁹².

Työssä suoriutumisen esteenä voivat olla osaamisvaje tai esteet oppimiselle. Työpaikoilla tulisi **tunnistaa esteet, jotka voivat liittyä suoriutumiseen** ja haitata työntekijän koko potentiaalin käyttöönottoa tai heikentää työhyvinvointia, työkuuntoisuutta ja siten myös tuottavuutta. Oppimisvaikeudet voivat koskea huomattavaa osaa työntekijöistä.

89 <https://www.haaga-helia.fi/node/4266/lightbox-processed>

90 <https://www.st1.fi/yrityksille/st1-stories/st1-kouluttaa-huoltamotyontekijoita-ammattiin>

91 esim. <https://sites.google.com/edu.hel.fi/osaamismerkki>

92 <https://www.paikka-auki.fi/osaamismerkit/>

CASE: TYÖKALUJA OPPIMISVAIKEUKSIEN TUNNISTAMISEEN JA APUVÄLINEIDEN LÖYTÄMISEEN:

Oppimisvaikeuksista työpaikan osaamisvalmiuksiin -hankkeessa⁹³ on tuotettu materiaalia ja työkaluja, jotka auttavat vaikeuksien tunnistamisessa ja puheeksi ottamisessa sekä oikeiden apuvälineiden ja toimintatapojen löytämisessä. Selkokielineen materiaali sisältää muun muassa kyselymallin työpaikoille: Kyselymallia voidaan soveltaa esimerkiksi hyvinvointikyselyn osana tai henkilökohtaisen keskustelun tukena. Aineisto sisältää myös havainnollistavia tosielämän tapauksia. Työ sujuvaksi -materiaali: <http://oppiva.tyoelamanverkko-opisto.fi/>

Työelämän käytössä olevat osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen työkalut ja välineet perustuvat usein työnantajien strategiaan. Yrityksissä ne tulevat hyvin lähelle yrityksen keskeisiä liiketalousaspekteja eikä kaikki tieto ole julkista. Kartoituksen perusteella vaikuttaa siltä, että osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen avuksi on syntyneessä enenevässä määrin erilaisia prosesseja ja työkaluja.

93 Malli ja työkalu on kehitetty Työelämän tutkimuslaitoksen, KSL:n, Murikka-opiston ja Erilaisten oppijoiden liiton kanssa yhteistyössä. Kehittämisessä on ollut mukana yrityskumppaneita. <https://www.oppi-va.fi/tyosujuvaksi/>

3 Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen kansainvälisesti

3.1 Viitekehys ja tarkastelun kohteena olevat maat

Selvityksen laajuuden vuoksi tässä ei käydä läpi kaikkia tarkastelun kohteeksi valittuja maita maakohtaisesti tai systemaattisesti. Keskeisenä näkökulmana on tarkastella ensin lyhyesti osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen määritelmää siten kuin se kunkin maan keskustelussa esiintyy ja tämän jälkeen kuvata eri maista esiin nousevia lähestymistapoja ja työkaluja. Maakohtainen aineisto on vaihtelevaa ja perustuu www-sivuihin, esitteisiin, selvityksiin, tutkimuksiin ja kohdemaille esitettyihin tietopyyntöihin. Kussakin maassa on pyritty löytämään jokin kyseisessä maassa kiinnostava näkökulma.

Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen kaikissa käsitteissä ja niihin liittyvissä työkaluissa on kysymys yhteiskunnan eri toimijoiden välisestä vuorovaikutuksesta. Näitä kuvataan selvityksessä ”rajapintoina” kyseeseen tulevien eri sektoreiden välillä. Lyhyen yleiskuvauksen jälkeen jokaisen rajapinnan käytäntöjä nostetaan esiin erikseen. Ilmaisun lyhentämiseksi tässä luvussa voidaan puhua ”tunnustamisesta” siten, että se sisältää myös tunnustamisen käytännöt.



Kuva 6. Kansainvälisten kokemusten analyysin viitekehys

3.2 Yleiskatsaus selvityksen kohteena olevien maiden kontekstiin

Alla olevaan taulukkoon on koottu lyhyesti keskeiset teemat kustakin maasta.

Taulukko 3. Katsauksen maiden avainteemat

Maa	Koulutusjärjestelmän kehitys ja rahoitus tunnustamisen ja tunnustamisen taustalla	Osaamisen tunnustamisen ja tunnustamisen ajurit	Osaamisen tunnustamisen ja tunnustamisen kannalta huomioitavat taustatekijät
Etelä-Afrikka	Kvalifikaatioviitekehys keskeinen mekanismi koulutusjärjestelmän integroinnissa, joka oli apartheidpolitiikan aikaan eriytetty (RSA 1995, 2008).	Kvalifikaatiopolitiikka, jota SAQA koordinoi (vuodesta 2014) Osaamisen tunnustamisen kansallinen yleispolitiikka (DHET 2016 ja 2017) Kansallinen yhteistyöjärjestelmä (SAQA 2011 ja 2015) Koulutuksen kolme laatuneuvostoa, joilla on eri roolit kvalifikaatiojärjestelmässään ja jotka vastaavat omilta osiltaan osaamisen tunnustamisesta sekä suoritusten kertymisestä, siirtämisestä ja artikulaatiosta.	Merkittävää kehityksestä huolimatta köyhyys, epätasa-arvo, työttömyys ja alhainen koulutustaso yhteiskunnallisia haasteita.
Ruotsi	Osaamisen tunnustamisen strategia laadittiin vuonna 2017 (vuonna 2015 perustetun kansallisen validointidelegaation laatima strategia).	Osaamisen tunnustamisen taustalla on tarve parantaa työelämän ja työnhakijoiden kohtaantoa. Keskeisenä vaikuttavana tekijänä pidetään myös väestönkehitystä eli vanhenevan väestön osuuden kasvua ja maahanmuuton kasvua. Lisäksi työelämän segregaatiota sukupuolten välillä pidetään haasteena.	Osaamisen tunnustaminen on Ruotsissa hyvin hajanaista. Tämän takia saman koulutusalan sisällä voi olla eroja osaamisen validoinnissa.
Tanska	Viimeisen 20 vuoden ajan osaamisen tunnustamista on pidetty Tanskassa poliittisella agendalla keskeisenä tekijänä jatkuvan oppimisen edistämiseksi. Ammatillisen koulutuksen uudistus 2015. Vuonna 2017 Tanskassa laadittiin kolmikantainen sopimus aikuiskoulutuksen vahvistamiseksi ja joustavoittamiseksi.	Elinikäisen oppimisen vahvistaminen Työelämän muutos ja työmarkkinoiden tarpeet. Lainsäädäntö (laki 556) on taannut vuodesta 2007 alkaen yksilön oikeuden siihen, että aiemmin hankittu osaaminen tunnustetaan.	Vastuu osaamisen tunnustamisesta on oppilaitoksilla. Implementaatio on hajanaista, ja poikkeihallinnollista yhteistyötä toimijoiden välillä olisi tarpeen vahvistaa. Tanskassa on käytössä esimerkiksi ministeriön digitaalinen työkalu "Mine realkompetencer" ⁹⁴ , joka on tarkoitettu ammatilliseen aikuiskoulutukseen haluaville aikuisille.

94 <https://www.ug.dk/inspiration/mine-realkompetencer>

MITEN OSAAMINEN NÄKYVÄKSI? – KARTOITUS OSAAMISEN TUNNISTAMISEN JA TUNNUSTAMISEN RAKENTEISTA
JA KÄYTÄNNÖISTÄ SUOMESSA JA VALITUISSA KANSAINVÄLISISSÄ VERROKKIMAISSA

Maa	Koulutusjärjestelmän kehitys ja rahoitus tunnustamisen ja tunnustamisen taustalla	Osaamisen tunnustamisen ja tunnustamisen ajurit	Osaamisen tunnustamisen ja tunnustamisen kannalta huomioitavat taustatekijät
Ranska	Ranskassa aiemman oppimisen tunnustaminen ja validointi linkittyvät suoraan tutkintojärjestelmään ja ammatillisiin pätevyysiin, koska VAE pyrkii nimenomaan tarjoamaan väylän muodolliseen tutkintoon. Prosessista on säädetty työ- ja koulutuslaissa. VAEn kokonaiskehitys on työministeriön vastuulla. Ministeriö on vastannut järjestelmän koordinoinnista yhteistyössä alueneuvostojen ja muiden tutkintoja myöntävien ministeriöiden kanssa.	VAE-prosessia on kehitetty 2000-luvun alusta lähtien. Keskeisimmät muutokset toteutettiin vuonna 2017, jolloin prosessin ehtoja helpotettiin, hakijalle tarjottua tukea lisättiin ja tunnustamisprosessin kytköstä Ranskassa käytössä olevaan henkilökohtaiseen koulutustiliin tiivistettiin. Lisäksi selkeytettiin eri toimijoiden rooleja. Nykyinen hallinto on laatinut 15 miljardin investointisuunnitelman (Plan d'Investissement dans les competences) vuosille 2019–2022.	Aiemman osaamisen validointi (VAE) on lakiin perustuva oikeus Ranskassa. Vakiintunut kaikki alat kattava prosessi. Kaikille tutkintoviitekehysten tutkinnoille on oltava / järjestettävä validointiprosessi.
Skotlanti	RPL-prosessi perustuu 12-tasoiseen Skotlannin tutkintojen viitekehukseen (SCQF). RPL-prosessit ovat juurtuneet eri toimijoiden prosesseihin, esimerkkeinä Scottish Credit and Qualifications Framework (SCQF) Partnership, Quality Assurance Agency for Higher Education (QAA), Scottish Funding Council (SFC) ja Scottish Qualification Authority (SQA).	Tiivis kytkös muihin politiikkastrategioihin ja -ohjelmiin, kuten Scotland's Youth Employment Strategy, Outcome Agreements (korkeakoulujen rahoitukseen sidottu tavoiteasetanta).	Ei yhtenäistä kansallista osaamisen tunnustamisen ja tunnustamisen järjestelmää, mutta laajasti käytössä olevia ohjeita ja toimintatapoja, jotka on suunnattu koulutuksenjärjestäjille, työnantajille ja validoinnin hyödyntäjille. Prosessi joustaa eri toimijoiden tarpeisiin.
Irlanti	Vuonna 2003 luotu kansallinen kymmenportainen tutkintojen viitekehys (NFQ) on kansallisesti ja kansainvälisesti hyväksytty kokonaisuus, jonka kautta kaikkia oppimisen saavutuksia voidaan mitata ja suhteuttaa toisiinsa johdonmukaisella tavalla ja joka määrittelee kaiken koulutuksen ja tutkinnot. Osana vuoden 2018 kansallista koulutusrahastoa on investoitu 415 miljoonaa euroa ohjelmiin, joilla tuetaan työttömiä heidän töihin paluussaan ja autetaan työllisiä hankkimaan uusia taitoja. Näissä RPL-prosessit ovat keskeisiä.	Osaamisen tunnustamisen käytännöt ja niiden edistäminen ovat tiiviisti kytköksissä kansallisiin koulutus- ja taitostrategioihin. Lähtökohtina muun muassa osallisuus, monimuotoisuus, työvoiman kehittäminen ja työllisyysasteen nosto.	Osaamisen tunnustamisen ja tunnustamisen tavat ovat tiiviisti kytkeytyneitä työllisyystavoitteisiin ja -politiikkaan. Toimia on lisätty viimeisten kymmenen vuoden aikana, Irlannin talouteen voimakkaasti vaikuttaneen finanssikriisin jälkeen.
Alankomaat	Rahoitus, verohyvytykset ja alakohtaisiin koulutusrahastoihin perustuva rahoitus ovat vauhdittaneet EVC-sertifikaatin käyttöä. Työministeriö koordinoi toimintaa.	Vuoden 2013 validointistrategiaa on ohjannut pyrkimys kohti "osallisuusyhteiskuntaa", jossa kaikkien toimijoiden on kannettava vastuu elinikäisen oppimisen edistämisestä. Duaalimalli: osaamisen validointi on linkittynyt koulutusjärjestelmään (kansallisiin tutkintoihin) sekä työmarkkinoiden uraohjaukseen ja uralla etenemiseen. Prosessi on tiiviisti linkittynyt oppimisen henkilökohtaistamiseen: VPL (Validation of Prior Learning) keskittyy aina yksilön osaamisen ja kokemusten hyödyntämiseen jatko-opiskelussa tai urakehityksessä.	Alankomaissa on tapahtumassa kulttuurimuutos: enenevässä määrin rekrytoidaan myös työvoimaa ilman muodollista pätevyyttä. Oppimisen monipaikkaisuus tunnustetaan ja tunnustetaan laajalti.
Kanada	Liittovaltio, jossa osavaltiot ovat hyvin itsenäisiä, ja liittovaltiossa lainsäädäntö antaa vain väljät raamit. Koulutusjärjestelmää kehitetään koordinoivien mekanismien avulla. Yksiköllä merkittävä vastuu myös rahoituksessa.	Osaamisen tunnustamisen ja tunnustamisen ammattilaisten välinen vertaiskehittäminen keskeinen ajuri. Yksittäisiä käytäntöjä tietyille erityisryhmille ja työelämälahjoihin, paikallisesti sovitut ratkaisuja.	

RUOTSI: Tunnustaminen keskiössä

Ruotsissa on viime vuosina edistetty osaamisen tunnustamista kansallisella tasolla perustamalla kansallinen validointidelegaatio vuonna 2015 (vuosiksi 2015–2019) ja laatimalla kansallinen osaamisen tunnustamisen strategia vuonna 2017. Validointidelegaation jäsenet ovat edustaneet muun muassa työvoimaviranomaisia, kuntia, koulutussektoria, työntekijäjärjestöjä, Tillväxtverketiä, ESF-rådetia ja yrityksiä. Validointidelegaation toimeksianto päättyi joulukuussa 2019, jolloin delegaatio julkisti loppumietinnön⁹⁵. Validoinnin määrä on ollut Ruotsissa kasvussa, mutta esimerkiksi kunnallisessa aikuiskoulutuksessa osaamisen tunnustaminen on riittämätöntä. Osaamisen tunnustaminen on Ruotsissa hyvin hajanaista. Tämän takia saman koulutusalan sisällä voi olla eroja osaamisen validoinnissa.

TANSKA: Toimenpideohjelma ilmiön vauhdittajana

Tanskassa on viimeisen 20 vuoden ajan pidetty osaamisen tunnustamista poliittisella agendalla keskeisessä roolissa jatkuvan oppimisen edistämiseksi. Vuonna 2011 Tanskassa laadittiin toimenpideohjelma kaikille relevanteille aikuiskoulutuksen aloille. Toimenpiteiksi määriteltiin seuraavat:

- Neuvonnan avaintoimijoiden kartoittaminen
- Laajemman näkökulman selvittäminen validoinnista aikuiskoulutuksessa, sisältäen ammatillisen ja työllistymisen ulottuvuudet
- Laadunvarmistus, jossa fokuksena validoinnin ohjesäännön (Code of Conduct) kehittäminen
- Painopisteenä informaation parantaminen validoinnin implementoinnin laajentamiseksi kaikilla aikuiskoulutuksen aloilla.

RANSKA: Tunnistaminen ja tunnustaminen koulutusjärjestelmän ytimessä

Ranskan järjestelmä on rakentunut ja kehittynyt aiemman osaamisen ja ammatillisen kokemuksen tunnistamisen ja tunnustamisen käytäntöjen päälle. Selkeään laissa säädettyyn kehukseen perustuva validointijärjestelmä on kehittynyt ammatillisen koulutuksen ja työmarkkinapolitiikan yhteistyössä. Validointiprosessin tarkoituksena on ollut antaa mahdollisuus muodolliseen ammatilliseen pätevyyskriteerille kaikille, joilla on siihen riittävät tiedot ja taidot. Sittemmin tunnistamisen ja tunnustamisen käytännöt ovat laajentuneet kattamaan kaikki koulutusasteet, minkä lisäksi validoinnin tavat ovat monipuolistuneet ja digitalisoituneet viime vuosina.⁹⁶

95 <https://www.regeringen.se/48dc9b/contentassets/dfe0be15844c46f38630f6a2fb847a4f/validering--for-kompetensforsorjning-och-livslangt-larande-sou-201969>

96 https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_France.pdf

Validation des acquis de l'expérience (VAE) onkin keskeisin kansallinen validointiprosessi, jota on kehitetty lähes 20 vuoden ajan. Nykyään kaikille koulutusasteille tarkoitettu prosessi on tiiviisti kytkeytynyt koulutuspolitiikan, jatkuvan oppimisen ja työllisyyspolitiikan tavoitteisiin. Se on kytkeytynyt sekä kansalliseen tutkintojärjestelmään että kansalliseen ammattipätevyysjärjestelmään. Menettely on määritelty laissa (työ- ja koulutuslaki) ja asetuksissa, millä pyritään varmistamaan yhdenvertaisuus ja johdonmukaisuus eri alojen välillä.⁹⁷ VAE on nelivaiheinen menettely, joka voi johtaa kokonaisten tai osittaisten tutkintotodistusten myöntämiseen kaikilla koulutusasteilla. Laissa määritelty VAE-prosessi antaa suuntaviivat osaamisen tunnustamiselle, mutta käytännön toteutuksesta vastaavat virallisesti tunnustetut tutkintojen myöntäjät.

Ranskan nykyinen hallinto on laatinut vuosille 2019–2022 suunnitelman 15 miljardin euron investoinneista osaamiseen (Plan d'investissement dans les compétences).

Suunnitelman mukaisesti tukea on tarkoitettu ohjata aluehallinnon kautta haavoittuvassa työmarkkinatilanteessa oleville ihmisille ja erityisesti kohdentaa sitä alueille, joiden taloudellinen kasvu on muuta maata heikompaa. Lisäksi tavoitteina on kehittää VAE-prosessia niin, että ihmiset voivat itse paremmin tunnistaa oman osaamisensa suhteessa koulutus- ja tutkintovaatimuksiin, ja tarjota uusia digitaalisia ratkaisuja osaamisen tunnustamiseen ja varmentamiseen.⁹⁸

SKOTLANTI JA IRLANTI: Tutkintojärjestelmään pohjautuvaa kehittämistyötä

Skotlannin järjestelmässä keskeinen käsite on aiemman oppimisen tunnustaminen (recognition of prior learning, RPL), joka on linkittynyt kansalliseen tutkintoviitekehukseen. Skotlannissa ei kuitenkaan ole keskitettyä kansallista järjestelmää tai tiettyä vastuuviranomaista aiemman oppimisen tunnustamiseen. Erilaisia ohjeistuksia, linjauksia ja työkaluja on kuitenkin runsaasti tarjolla niin koulutuksenjärjestäjille, työnantajille kuin validointiprosessin hakijoillekin. Näitä tuottavat pääasiassa Scottish Credit and Qualifications Framework Partnership ja Quality Assurance Agency for Higher Education. Keskeisimpiä asiakirjoja ovat edelleen Facilitating the Recognition of Prior Learning Toolkit (SCQF, 2010) ja SCQF Handbook (2015), jotka kuvaavat osaamisen tunnustamisprosessin käytännössä. Ohjeistukset soveltuvat kaikille koulutusasteille, mutta niiden lisäksi ei kuitenkaan ole muodollisia säädöksiä tai vaatimuksia tunnustamisprosessin tarjoamisesta, joten täytännönpano vaihtelee koulutussektoreittain ja -tarjoajittain.⁹⁹

97 https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_France.pdf

98 <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/plan-d-investissement-dans-les-competences/>

99 https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_United_Kingdom_Scotland.pdf

Skotlantilainen RPL-prosessi perustuu 12-tasoiseen tutkintojen viitekehykseen, joka pyrkii huomioimaan oppimisen kaikki muodot ja paikat. Tutkintoviitekehyksen tavoitteena on myös tukea oppijaa tunnistamaan ja sanoittamaan omaa oppimistaan viitekehystä vasten – viitekehyksen tarkoituksena onkin tukea paitsi formatiivista tunnustamista myös summatiivista tunnustamista. Skotlannissa RPL-prosessin myötä on mahdollista päästä muodollisen koulutuksen piiriin ja saada hyväksiluettua opintokokonaisuuksia tai yksittäisiä kursseja.¹⁰⁰

Irlannissa eri konteksteissa tapahtuneen oppimisen tunnustamiseen viitataan niin ikään RPL-käsitteellä. Validointi kattaa kaikki oppimisen muodot ja on linkittynyt kansalliseen tutkintoviitekehykseen (tasot 1–10). Prosessi voi tarjota pääsyn formaalin koulutuksen piiriin ja tukea työllistymistä. Prosessin käytännön toteutus on kehittynyt ja laajentunut huomattavasti viime vuosina, ja prosessi on tiiviisti kytköksissä koulutuksen ja työllisyyspolitiikan tavoitteisiin ja strategioihin, kuten Action Plan for Education 2016–2019, Action Plan for Jobs 2018, National Skills Strategy 2025, Further Education and Training Strategy 2014–2019 ja National Strategy for Higher Education to 2030. Kansallisten käytäntöjen kehittäminen jatkuu aktiivisesti Irlannissa, vaikkakaan maassa ei tällä hetkellä ole yhtä kansallista osaamisen tunnustamisen järjestelmää. Sektorikohtaisia käytäntöjä on kuitenkin runsaasti, ja niiden läpäiseviä teemoja ovat työvoiman kehittäminen, monimuotoisuus ja osallisuus. Irlannissa onkin käytössä runsaasti osaamisen tunnustamisen tapoja, jotka on suunnattu erityisesti matalasti koulutetuille ja muuten heikossa työmarkkinatilanteessa oleville oppijoille.¹⁰¹

Irlannissa on kansalliset laadunvarmistuksen käytännöt ja ohjeistukset RPL-prosessiin koulutussektorilla. Lain mukaisesti Quality and Qualifications Irelandilla on vastuu tunnustamisprosessin saatavuuden varmistamisesta ja seurannasta.¹⁰² Laki velvoittaa koulutuksenjärjestäjiä noudattamaan QQI:n ohjeistuksia muun muassa opintopisteiden kertymisestä ja muuntamisesta sekä aiemman osaamisen virallisesta arvioinnista.

100 <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/64-validation-non-formal-and-informal-learning-united-kingdom-scotland>

101 https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_Ireland.pdf

102 <https://www.qqi.ie/Articles/Pages/QA-Guidelines.aspx>

ALANKOMAAT: Tunnistamisen ja tunnustamisen malli

Alankomaissa kansallinen järjestelmä aiemman osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen luotiin vuonna 1998. EVC (Erkenning van Verworven Competenties) on laaja kokonaisuus, joka perustuu muun muassa seuraaviin periaatteisiin:

- Työssä oppimisella tai muulla käytännön kokemuksella voi periaatteessa saavuttaa saman taitotason kuin muodollisessa koulutuksessa.
- Tunnustamisella tarkoitetaan todistuksen tai tutkintotodistuksen myöntämistä yleisesti tunnustetun standardin, kuten ammatillisen koulutuksen pätevyysrakenteen, perusteella.
- Tavoitteena ei ole prosessi itsessään vaan yksilöiden osaamisen ja osaamispääoman kehittäminen laajemmin.
- Prosessi mahdollistaa osaamisen nykytilan mittaamisen ja kuvaamisen ja räätälöidyn koulutustarpeen määrittämisen.¹⁰³

Alankomaiden mallissa osaamista voidaan tunnustaa kahta reittiä pitkin, koulutus- tai työmarkkinaväylän kautta. Koulutusreitti on linkitetty yksilön oppimiseen ja osaamiseen, joka validoidaan kansallisen tutkintoviitekehäyksen perusteella. Oppijan tavoitteena on saada osaamisensa ja kokemuksensa tunnustetuksi ja täten saada muodollinen tutkintopätevyys. Tärkeimmät VPL-työkalut tässä prosessissa ovat sisäänottoarviointi, e-portfolio, testit, haastattelut ja muut arviointimenetelmät. Työelämäreitti puolestaan on suunnattu erityisesti työelämäohjaukseen ja urakehityksen tukemiseen, ja prosessin avulla oppijan aiempi osaaminen ja kokemus validoidaan suhteessa toimialakohtaisiin standardeihin.¹⁰⁴

KANADA: Hajanainen liittovaltio itsenäisine osavaltioineen – Toteuttajien vertaisverkko tärkeässä roolissa

Kanada on liittovaltio, jossa koulutukseen liittyvät asiat ovat kymmenen provinssin ja kolmen territorion vastuulla. Liittovaltiosalla ei käytännössä ole yhteistä politiikkaa, vaan koulutuspolitiikasta vastaa kukin provinssi itsenäisesti. Opetusministereiden neuvosto toteuttaa informaatio-ohjausta. Vuodesta 2016 ministerineuvosto on pyrkinyt suuntaamaan koulutusjärjestelmän kehittämistä kohti osaamisperusteisuutta. Mainittuna vuonna se määritteli kuusi laajaa globaalia kompetenssia osaamisperustaisuuden viitekehäykseksi, jonka voi ajatella jatkossa korostavan osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen merkitystä¹⁰⁵.

103 https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_Netherlands.pdf

104 <http://nationaal-kenniscentrum-etc.nl/werknemers/english#b>

105 https://cmec.ca/Publications/Lists/Publications/Attachments/403/Pan-Canadian%20Systems-Level%20Framework%20on%20Global%20Competencies_EN.pdf

Kanadassa opintosuoritusten myöntäminen on hajautunut niin, että suorituksia myöntää kuusi akateemisten opintosuoritteiden arviointipalvelua, yli 500 eri ammatilliseen osaamiseen liittyvää organisaatiota ja noin 300 peruskoulutuksen jälkeisen koulutuksen järjestäjää. Näiden lisäksi työnantajat, yksityiset uraoppilaitokset ja erilaiset oppisopimusjärjestelmät toteuttavat omia arviointejaan. Yksi koordinoiva taho, Information Centre for International Credentials (CICIC), tukee toimijoita standardeilla, työkaluilla ja informaatio-ohjauksella kansainvälisten suoritusten tunnistamisessa ja tunnustamisessa. Vuonna 2012 se julkaisi maanlaajuisen standardin nimenomaan akateemisten opintosuoritteiden tunnistamiseen: Pan-Canadian Quality Assurance Framework for the Assessment of International Academic Credentials (QAF).

Koska kyseessä on hyvin hajanainen järjestelmä, osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen ammattilaisten verkostoitumisen merkitys on suuri. Kanadan osaamisen tunnistamisen järjestö, Canadian Association for Prior Learning Assessment (CAPLA), näyttöleekin merkittävää roolia osaamisen tunnistamisen hyvien käytäntöjen jakamisessa tuomalla alan toimijat laajasti yhteen. Organisaation järjestämät konferenssit ja webinaarit ovat keskeinen tapa koota yhteen osaamisen tunnistamiseen liittyviä käytäntöjä. (Quality Assurance for the Recognition of Prior Learning (RPL) in Canada – THE MANUAL.)

Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen käsitteiden keskeisimmät määrittelyt on koottu taulukkoon 4. On huomattava, että selvityksen aikaikkunan takia keskityimme vain keskeisiin käsitteisiin.

Taulukko 4. Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen tyypillisimmät käsitteet eri maissa

Maa	Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen keskeiset käsitteet
Etelä-Afrikka	<p>“the principles and processes through which the prior knowledge and skills of a person are made visible, mediated and assessed for the purposes of alternative access and admission, recognition and certification, or further learning and development” (SAQA 2015c, clause 26)</p> <p>Osaamisen tunnistaminen Koulutukseen pääsynä Suoritusten kirjaamisena</p>
Kanada	<p>“ PLAR/RPL stands for Prior Learning Assessment and Recognition of Prior Learning.”</p> <p>“Prior learning assessment and recognition defines processes that allow individuals to identify, document, have assessed and gain recognition for their prior learning.”</p> <p>Katsauksessa keskityimme Ontarion osavaltioon, jonka osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen käytännöistä on kuvausta.</p>

Maa	Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen keskeiset käsitteet
Ruotsi	<p>Osaamisen tunnistaminen on määritelty laissa seuraavasti: ”a process that contains a structured identification, assessment and documentation as well as recognition of the knowledge and competence of a person, irrespective of how these have been acquired” (koulutuslaki, 2010). Määritelmän mukaan henkilön tietämyksen ja osaamisen tunnistaminen käsittää strukturoidun osaamisen tunnistamisen, arvioinnin ja dokumentoinnin, riippumatta siitä, miten tietämys ja osaaminen on hankittu. Ruotsissa vuosina 2015–2019 toiminut osaamisen tunnistamisen delegaatio¹⁰⁶ ehdotti, että käsite tulisi muuttaa asetuksessa muotoon: ”a structured process for in-depth identification, assessment and recognition of knowledge and skills that a person has, regardless of how they were acquired”.</p> <p>Ruotsissa on julkaistu tarkempi yksityiskohtainen lista osaamisen tunnistamiseen liittyvistä käsitteistä: http://www.valideringsdelegation.se/om-validering/ord-och-begreppslista/</p>
Tanska	<p>Osaamisen tunnistamisesta käytetään käsitettä ”todellisen osaamisen arviointi” (realkompetencevurdering eli RKV) tai ”yksilöllinen osaamisen arviointi” (individuel kompetencevurdering eli IKV). Ministeriön mukaan RKV-käsitettä tulisi käyttää osaamisen tunnistamisesta yleisellä tasolla, kun taas IKV-käsitettä käytetään yksilöllisen osaamisen arvioinnista muilla koulutusaloilla kuin aikuisten jatkokoulutuksessa, jossa on käytössä RKV-käsite (lähde: http://www.viauc.dk/viden-om-realkompetence/rkv-hvad-og-hvorfor/hvad-er-realkompetence/Sider/begreberne-rkv-og-ikv.aspx)</p>
Ranska	<p>Kansalaisilla on monia lakiin perustuvia oikeuksia osaamisensa jatkuvaan kehittämiseen, esimerkiksi henkilökohtainen koulustili ja uraneuvonta. Lisäksi käytetään laajasti taitojen auditointia, joka ei kuitenkaan sellaisenaan viittaa osaamisen tunnistamisprosessiin.</p> <p>Osaamisen tunnistamisella viitataan Ranskassa tyypillisesti kansalliseen aiemman osaamisen validointiprosessiin VAE:en, jonka keskeisenä tavoitteena on osittaisen tai kokonaisen tutkinnon saavuttaminen. VAE on käytössä kaikilla koulutusasteilla, ja sen käyttöä pyritään nykyhallinnon toimilla laajentamaan ja helpottamaan.</p>
Skotlanti	<p>Aiemman osaamisen tunnistaminen (recognition of prior learning, RPL) on Skotlannissa avainkäsite osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen liittyvissä asioissa. RPL on määritelty prosessiksi, jonka myötä tunnustetaan sellainen oppiminen, joka on toteutunut aiemmin joko kokemuksen hankkimisella tai muodollisen tai epämuodollisen oppimisen konteksteissa. (SCQF 2010).</p> <p>Keskeisenä tavoitteena on tukea eri asteen koulutuksiin pääsyä erityisesti niiden keskuudessa, joilla aiempi koulutus on vajavainen tai puuttuu tyystin.</p>
Irlanti	<p>Irlannissa epävirallisen ja arkioppimisen tunnustamiseen viitataan niin ikään RPL-käsitteellä, joka kattaa kaikki aikaisemman oppimisen muodot.</p> <p>Osallisuus ja haavoittuvassa työmarkkinatilanteessa olevien ryhmien aseman parantaminen ovat keskiössä Irlannissa.</p> <p>RPL-prosessin myötä on mahdollista päästä muodollisen koulutuksen pariin, saada opintopisteitä ja -kokonaisuuksia hyväksiluettua ja saada tukea työmarkkinoille pääsyyn.</p>
Alankomaat	<p>Kansallinen osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen järjestelmä, hollanniksi ”Erkenning van Verworven Competenties” (EVC), on luotu vuonna 1998.</p> <p>Alankomaissa korostuu yhteiskunnan eri tahojen vastuu elinikäisen oppimisen edistämisestä: koulutussektorin, työmarkkinoiden ja yksilön itsensä.</p> <p>Osaamisen validoinnissa on käytössä duaalimalli (koulutusreitti ja työelämäreitti), joka lisää aiemman osaamisen tunnistamista ja sen hyödyntämistä eri konteksteissa. Validointi muun muassa lyhentää ja yksilöllistää opintopolkuja ja nopeuttaa urakehitystä.</p>

106 <http://www.sou.gov.se/valideringsdelegationen/in-english/sou-201969-validation-for-skills-supply-and-lifelong-learning/>

3.3 Työelämän ja koulutusjärjestelmän välinen rajapinta (A)

Alankomaat

Alankomaissa VPL-prosessin tarkoituksena on arvioida työpohjaisen oppimisen tuloksia kokonaisuutena muiden epävirallisten ja virallisten oppimistulosten kanssa. Kokemussertifikaatti (Ervaringscertificaat) on todistus, jonka voi myöntää akkreditoitu VPL-toimija.¹⁰⁷ Vuodesta 2016 lähtien toimijoiden akkreditointia on hallinnoinut Nationaal Kenniscentrum EVC.¹⁰⁸ Kokemussertifikaattia käytetään hakijan osaamisen ja pätevyyden arvioimiseen ja tunnustamiseen suhteessa alakohtaisiin ja virallisiin koulutusstandardeihin. Sertifikaatin avulla voi saada hankittua osittaisen tai kokonaisen tutkinnon, vapautuksia kursseista tai pääsyn räätälöityyn koulutusohjelmaan. Työelämässä kokemussertifikaatti on tukena rekrytointitilanteessa ja tekee työnhakijan osaamisen näkyväksi työnantajalle. Jo työssä olevalle sertifikaatti kuvaa nykytilannetta ja tukee mahdollisten muiden kehittämistarpeiden tunnistamista.¹⁰⁹

Esimerkiksi tieto- ja neuvontakeskus Vollandis tarjoaa osaamisen validointimahdollisuuden rakennus- ja infra-alan yli 23-vuotiaille työntekijöille, joilla on vähintään kolmen vuoden työkokemus. Työntekijät voivat rekisteröidä työkokemuksensa ja hankkia kokemussertifikaatin, joka voidaan myöhemmin liittää mahdolliseen tutkintotodistukseen tarvittavan lisäkoulutuksen suorittamisen jälkeen. Prosessi koostuu digitaalisen portfolion rakentamisesta, työpaikalla annettavista näytöistä ja haastatteluista. Prosessin kustannukset työntekijälle ovat noin 400 euroa, ja ne ovat verovähennyskelpoisia.¹¹⁰

Kokemussertifikaatin lisäksi kevyemmän version EVP:n (kokemusprofiilin) käyttö on nousussa. Kokemusprofiiliin kootaan ja kuvataan näkyviksi eri konteksteissa hankitut tiedot, tiedot ja kokemus. Prosessi ei kuitenkaan sisällä arviointia, eikä sen puitteissa saa todistuksia.¹¹¹

Etelä-Afrikka

Etelä-Afrikan kvaalifikaatiojärjestelmää ei käydä tässä yksityiskohtaisesti läpi. On kuitenkin syytä todeta, että se on varsin sektoroitunut ja että eri toimialoilla on myös omat kansallisen kvaalifikaatiojärjestelmän implementoinnista vastaavat toimijat (Sectoral Education

107 <https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/en/content/youthwiki/64-validation-non-formal-and-informal-learning-netherlands>

108 <https://www.nationaal-kenniscentrum-etc.nl/werknemers/English>

109 <https://www.nationaal-kenniscentrum-etc.nl/images/English/RPL-in-the-Netherlands.pdf>

110 <https://www.vollandis.nl/kijk-vooruit/etc/>

111 <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/support-instrument/recognition-of-prior-learning-rpl>

and Training Authorities). Työelämän ja koulutusjärjestelmän välistä vuoropuhelua toteutetaan hyvin usein näiden eri sektorien mukaan.

Kanada

Osaamisen tunnistamisen keskeisiä mekanismeja ovat: 1) haastaminen, jossa opiskelijat kaikilla asteilla voivat haastaa tietyn opintosuorituksen ja kurssin suoritustavan, 2) vastavuukusten tunnustaminen, joka liittyy eri oppilaitosten väliseen opintosuoritusten tunnustamiseen (käytössä laajalti sekä provinssien sisällä että välillä) ja 3) portfolio, jota käytetään paljon osaamisen tunnistamisen välineenä. (Singh 2015, 116–118).

Olemassa olevan tiedon mukaan valtaosa yliopistoista ja toisen asteen koulutuksen tarjoajista käyttää osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen erilaisia keinoja, joko integroidusti tai erilaisina ohjelmina (Singh 2015, s. 118, Harrison 2018). Standardeista huolimatta eri toimijoilla on käytössään erilaisia prosesseja erittäin formaaleista suhteellisen kevyisiin. Digitaalisuus ja digitaalisten välineiden hyödyntäminen ovat Kanadassa vasta nousussa. Seuraavaksi tarkastellaan lyhyesti osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen soveltamista Ontariossa.

Vuonna 2016 Ontario julkaisi asiakirjan 21. vuosisadan taitojen määrittelystä. Tämä asiakirja toimii pohjana ministeriön, tutkijoiden ja provinssin koulutuksentarjoajien toiminnan suunnitteluun. Ratkaisu perustuu samaan kehitykseen kohti osaamisperusteista osaamisen tunnistamista ja tunnustamista. Asiakirjan laatimisen jälkeen provinssi on määritellyt siirrettäviä taitoja, jotka vastaavat Kanadan laajuista CMEC:n viitekehystä (Government of Ontario, 2016, s. 3). Ontario on ollut tässä edelläkävijänä, kuten myös monissa aiemmissa raporteissa on todettu (Aarts et al. 1999).

Ontarion opetusministeriön ”Framework for Programs of Instruction” (2003a) linjasi, että kaikkien koulutusta tarjoavien on tarjottava mahdollisimman paljon kurseistaan siten, että sisällöt voidaan toteuttaa osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen keinoin, ja että osaamisen tunnustamisprosessi on oltava kuvattuna koulutuksen järjestäjän (college level) kotisivuilla. Tämä toteutuu kohtuullisesti (Harrison 2018).

Ruotsi

Kansallinen validointidelegaatio, jonka jäsenet ovat edustaneet muun muassa työvoimaviranomaisia, kuntia, koulutussektoria, työntekijäjärjestöjä, Tillväxtverketiä, ESF-rådetia ja yrityksiä, on koonnut työelämän ja koulutusjärjestelmän rajapinnalla olevia toimijoita yhteistyöhön.

Työvoimatoimistoilla (Arbetsförmedlingen), kouluvirastolla (Skolverket), ammattikorkeakoulutuksen virastolla (Myndigheten för yrkeshögskolan) ja yliopisto- ja korkeakouluneuvostolla (Universitets- och högskolerådet) on velvollisuus edistää validoinnin kehittämistä omalla vastualueellaan.

Lisäksi yritysten kasvua tukeva virasto Tillväxtverket ilmaisee asiaa koskevassa asiakirjassaan (SOU 2017:18) edistävänsä osaamisen validoinnin kehittämistä osaamisen ylläpitämiseksi teollisuusyrityksissä. Ruotsissa voidaan käyttää myös Euroopan sosiaalirahaston projektirahoitusta validoinnin hyödyntämiseen ja kehittämiseen.

Tanska

Useat eri alueelliset organisaatiot vastaavat informaatiosta, neuvonnasta, ohjauksesta ja osaamisen tunnustamisesta työelämän ja koulutusjärjestelmän välisellä rajapinnalla. Esimerkiksi ammattijärjestöt, työvoimatoimistot, työttömyysrahastot, kansalaisopistot, opiskelukomiteat ja sähköiset neuvontajärjestelmät toimivat yhteistyössä oppilaitosten kanssa prosessin tässä vaiheessa. Ammatillisessa koulutuksessa on vahvat perinteet yritysten ja oppilaitosten välisestä yhteistyöstä työntekijöiden osaamisen kehittämisessä ja osaamisen tunnustamisessa.

Tanskassa valtiolla on taloudellisia kannusteita, joilla pyritään motivoimaan työntekijöitä, työnantajia ja oppilaitoksia ammatillisen aikuiskoulutuksen lisäämiseksi. Palkan kompensatiota on nostettu 80 prosentista 100 prosenttiin (työttömyyskorvauksen määrästä) siltä ajalta, jonka työntekijä on pois työpaikalta tällaisen koulutuksen vuoksi.

Vuonna 2017 Tanskassa laadittiin kolmikantainen sopimus¹¹² aikuiskoulutuksen vahvistamiseksi ja joustavoittamiseksi. Sopimus on voimassa neljä vuotta (2018–2021). Sopimuksen keskeisiä elementtejä ovat: 1) siirtymärahoituksen (54 milj. euroa) perustaminen työvoiman liikkuvuuden vauhdittamiseksi mahdollistamalla työntekijöiden osallistuminen työelämälähtöiseen koulutukseen joko työ- tai vapaa-ajalla, 2) perustaitojen vahvistaminen ja testien suurempi käyttö (8 milj. euroa), 3) ammatillisen aikuiskoulutuksen eli AMU-ohjelmien parantaminen (56,3 milj. euroa), 4) AMU-ohjelmiin osallistumisesta maksettavan kompensaaion lisääminen, 5) aikuis- ja korkeakoulutuksen ja sertifiointijärjestelmän edelleen kehittäminen (0,7 milj. euroa vuosittain), 6) ammatillisen aikuiskoulutuksen AMU-järjestelmän muuttaminen aiempaa professionaalisemmaksi ja joustavammaksi muun muassa oppimisen dokumentoinnin testien avulla, 7) työnantajien joustava kontribuutio ja hyvitys 91 milj. euroa ja 8) muut aktiviteetit (13,4 milj. euroa).

112 https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/document-library-docs/et-monitor-report-2018-denmark_en.pdf

Ranska

Kansallinen järjestelmä VAE ei kata kaikkia osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen käytäntöjä Ranskassa, vaan myös esimerkiksi henkilökohtainen koulutustili tarjoaa mahdollisuuden ja oikeuden (täydennys)kouluttautumiseen palkallisesti. Lisäksi Ranskassa esimerkiksi taitojen auditoinnin käytännöt ovat pitkälle kehittyneitä, ja niitä hyödynnetään laajasti osana urakehityksen tukea, joskaan sellaisenaan auditoinnit eivät johda tutkintoon tai pätevyyteen. Auditointi ja sen myötä osaamisen parempi tunnistaminen voivat kuitenkin toimia tunnustamisprosessin aloituspisteenä.¹¹³ Erilaisia osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen tapoja on myös kehitetty runsaasti työmarkkinoille pääsyn tai urakehityksen edistämiseksi alueellisella ja paikallisella tasolla, työvoimahallinnossa, liitoissa ja yksityisissä yrityksissä.

Université de Bretagne Occidentale (UBO) on Bretagnessa toimiva yliopisto, jolla on pitkät perinteet aiemman osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen käytäntöjen edistämisestä. Yliopistossa toimii vuonna 1973 perustettu jatkokouluttautumisen ja työpaikalla toteutuvan oppimisen yksikkö, joka ottaa vuosittain vastaan noin 7 000 harjoittelijaa.¹¹⁴ Yksikön sisällä on toimisto, joka palvelee opintojen jatkamiseen ja aiemman osaamisen validointiin liittyvissä kysymyksissä. Toimistossa myös koordinoidaan yliopiston täydennyskoulutukseen ilmoittautumista, opintojen pariin palaavien henkilöiden valmentamista ja osaamisen tunnistamisen prosesseja. Validointiin on kolme eri reittiä eri taustaisille oppijoille: 1) la Validation des acquis de l'expérience (VAE), joka tarjoaa aiempaan oppimiseen perustuen mahdollisuuden tunnustaa koko tai osittainen yliopistotutkinto, 2) la Validation des études supérieures (VES), joka tarjoaa mahdollisuuden saada virallinen tutkintotodistus esimerkiksi ulkomailla suoritetusta tutkinnosta, ja 3) la Validation des acquis professionnels et personnels (VAPP), joka mahdollistaa aiempaan osaamiseen perustuen pääsyn sellaiseen koulutukseen, joka muuten vaatisi tutkintotodistuksen, esimerkiksi pääsyn maisteritason opintoihin ilman kandidaatintutkintoa.¹¹⁵

Skotlanti

RPL-prosessi on Skotlannissa erityisen relevantti ammattipätevyyden saamisen (Scottish Vocational Qualification) kohdalla. SVQ:t ovat työhön liittyviä, osaamiskeskeisiä tutkintoja, jotka perustuvat kansallisiin ammattivaatimuksiin (NOS1). Ne on tarkoitettu pääasiassa työssä oleville henkilöille, jotka tarvitsevat todistuksen ammatillisesta pätevyydestään. Pätevyys myönnetään sekä työpaikalla tapahtuvien näyttöjen että hakijan itse keräämän kirjallisen aineiston, tyypillisesti portfolion, perusteella. Myös näytöt koulutuksen järjestäjän

113 https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_France.pdf

114 <https://vince.eucen.eu/consortium/universite-de-bretagne-occidentale-ubo/>

115 <https://www.univ-brest.fr/formation-continue/menu/VALIDATION-DES-ACQUIS-TRAVAIL>

tiloissa ovat mahdollisia, joskaan eivät kovin laajamittaisesti käytössä.¹¹⁶ SCQF Partnership kannustaa aktiivisesti erityisesti työnantajia hyödyntämään RPL-prosessin mahdollisuuksia osaamisvajaiden tunnistamisessa, rekrytoinnissa, perehdyttämisessä, työn ohjaamisessa ja virallisen pätevyyden hankkimisessa. Viime vuosien aikana työnantajien kiinnostus RPL-prosessia kohtaan onkin kasvanut, ja myös työntekijät ovat tunnistanee mahdollisuuden tunnistaa oppimansa – myös he, joilla ei ole halukkuutta muutoin palata muodollisen koulutuksen pariin.

Tietyt alakohtaiset toimielimet, kuten Scottish Police College, Scottish Fire and Rescue Service ja Institute of Chartered Accountants, ovat valtuutettuja itse myöntämään työntekijöilleen opintopisteitä RPL-prosessin mukaisesti. Näille työnantajille tarjotaan koulutusta ja tukea RPL-prosessin käyttämiseen ja työntekijöiden urakehityksen tukemiseen. Koulutukset ovat olleet suosittuja ja täyteen varattuja jo useiden vuosien ajan.

Irlanti

Skillnet Ireland järjestää työmarkkinoiden osaamisen kehittämiseen liittyviä sektorikohtaisia toimia. Skillnet Ireland on valtion alainen yritys, jonka tehtävänä on edistää irlantilaisien yritysten kilpailukykyä, tuottavuutta ja innovaatioita työvoiman kehittämisen ja koulutuksen keinoin.¹¹⁷ Tällä hetkellä Skillnet Ireland tukee yli 16 000 yritystä ja 55 000 työntekijää.

Esimerkiksi Retail Ireland Skillnet (RIS) on tarjonnut osaamisen validointia työnantajille ja työntekijöille Irlannin vähittäiskaupan alalla vuodesta 2009 lähtien. RIS tarjoaa vähittäiskauppiaille ja vähittäiskaupan työntekijöille erityyppisiä kursseja, jotka voidaan toteuttaa koulutuskumppanuusmallilla, työpajoilla ja verkko-oppimisella. Koulutukset vaihtelevat koulutuspäivistä kokonaisuun kaupan alan korkeakoulututkintoihin.¹¹⁸ RIS on myös tukenut VPL-prosessien laajempaa käyttöä kaupan alan toimijoiden keskuudessa. Aiemmin alan yrityksillä oli omia sisäisiä koulutusohjelmia, joita ei kuitenkaan ollut akkreditoitu. RIS tarkasteli ja arvioi systemaattisesti yritysten sisäisiä koulutuksia ja niiden vastaavuuksia ja täydennysvaatimuksia järjestämiinsä koulutuksiin nähden.

Nykyisellään RIS tarjoaa VPL-prosessia eri osa-alueilla kuten asiakaspalvelussa, viestinnässä, myynnissä, työturvallisuudessa ja maksuprosesseissa. Opiskelijoiden on täytettävä RPL-portfolio, joka sisältää todisteita teemaan liittyvien oppimistulosten arvioimiseksi, ja osallistuttava haastatteluun. Lisäksi valvoja työpaikalla arvioi osaamista vertaamalla sitä

116 https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_United_Kingdom_Scotland.pdf

117 <https://www.skillnetireland.ie/about/>

118 <https://www.retailirelandskillnet.com/programs-courses/>

vastaavien opintomodulien osaamisvaatimuksiin. Kymmenen vuoden aikana on suoritettu noin 1 000 sertifiikaattia RPL-menettelyä hyödyntämällä. Sertifiikaattia voi hyödyntää jatko-opinto-oikeuden hankkimisessa.¹¹⁹

3.4 Koulutusjärjestelmän ja oppijan välinen rajapinta (B)

Etelä-Afrikka

Osaamisen tunnistaminen painottuu Etelä-Afrikassa koulutusjärjestelmän ja oppijan väliseen rajapintaan erityisesti koulutusjärjestelmän ohjaamispolitiikkana. Vaikka keskeinen näkökulma onkin aiemmin opitun tunnistaminen arvioinnin keinoin, pitää etelä-afrikkalainen käsite sisällään myös vahvasti ohjauksen (counselling) ja tunnistamisen jälkeen tarvittavan täydentävän koulutuksen (”top-up” tai ”gap fill” training). Tärkeää on huomata, että vaikka arviointi on keskeinen osa osaamisen tunnistamista, se ei ole mainituista muista prosesseista irrallinen (SAQA 2018, s. 4). Käytössä olevista lähteistä selviää, että noin 30 000 ihmistä, joiden tiedot ovat kansallisessa osaamisrekisterissä, on saavuttanut (maan oman järjestelmän mukaisia) kvalifikaatioita RPL:n kautta. Kaikkiaan noin 180 eri kvalifikaatiota on saavutettu, ja suurin osa niistä liittyy tuotannollisiin ja teknologisiin alueisiin (NQF-tasot 1–6). Kansallisessa järjestelmässä tilastoja on saatavilla sektoreittain, mutta Etelä-Afrikassa tunnustetaan, että osaamisen tunnistamisen käytön lisääminen ja datan saannin varmistaminen laatuneuvostojen kautta on tulevaisuudessakin keskeistä (SAQA 2018, s. 10–14).

Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen politiikan keskeisiä elementtejä on viranomaisten toteuttama koordinaatiopolitiikka, jonka toimeenpanosta vastaavat korkean koulutuksen vastuuministeriö (Department of Higher Education and Training, DHET), SAQA ja koulutuksen alaneuvostot. Mekanismin tavoitteena on muun muassa koordinoida osaamisen tunnistamista ja tunnustamista, hallinnoida siihen käytettäviä varoja ja tietoa ja edistää teemaan liittyvää tutkimusta ja tunnustamiseen liittyviä palveluita.

SAQA vastaa RPL-politiikan kehittämisestä ja käytännön implementoinnista suhteessa kansalliseen kvalifikaatiopolitiikkaan. SAQA:n tehtävinä on tukea RPL:n koordinaatiomekanismia, toteuttaa tutkimusta ja ylläpitää RPL-tietoa kansallisessa oppijoiden tietokannassa (National Learners’ Records Database). Tietokannan käyttö ei ollut pakollista ennen vuotta 2014. Tämän jälkeen tietokannassa on edellytetty, että tutkintojen tai niiden osien suorituksissa käy ilmi, onko ne saavutettu osaamisen tunnistamisen keinoin vai normaalilla tutkinto-opiskelulla.

119 https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_Ireland.pdf

Ensimmäiset SAQA:n koordinoimat kansalliset RPL-politiikat vuosituhannen alussa johtivat pääasiassa ”hyvien käytäntöjen saarekkeisiin” (OECD 2009; OECD-SAQA 2009), ja osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen käytännöt ja periaatteet olivat hajanaiset. Kansallisen ministeriötyöryhmän ja SAQA:n järjestämien kansallisten konferenssien jälkeen syntyi kansallinen RPL:n ”koordinaatiomekanismi” omine rakenteineen ja prosesseineen. Samanaikaisesti järjestelmän rahoitus on kuitenkin useiden kommenttien perusteella jäänyt vajavaiseksi, eikä koordinaatiomekanismin käytännön toteutukseen ole varattu riittävästi resursseja.

Vuosien 2010–2015 aikana SAQA toteutti useita kansallisia konferensseja ja kokosi koulutusten järjestäjäkenttää ja RPL:n parissa toimivia toimijoita yhteen. Tuona aikana maahan syntyi organisaatio ja toimialakohtaisia RPL-aloitteita, joiden tarkoituksena oli luoda toimialakohtaisia kvalifikaatiomatriiseja yhteensovittamistyön tueksi. Näitä erityyppisiä RPL-aloitteita toteutettiin toimialakohdennetusti, ja ne syntyivät pitkälti toimialojen aloitteista. Etelä-Afrikan käytännöissä keskeistä on ollut osaamisen tunnistamisen käytäntöjen tutkimuksen kytkeminen osaksi RPL-politiikan suunnittelua (Cooper et al. 2016). Koulutuksen järjestäjistä erityisesti korkeakoulutuksessa noin puolella toimijoista on käytössä RPL-toimintapolitiikka, ja osa siitä on keskitettyä.

Kanada – esimerkkinä Ontario

Oppijalle Kanadan hajanainen järjestelmä voi olla haastava. Koulutusjärjestelmä on maksullinen, ja prosessit ja käytännöt voivat vaihdella järjestäjittäin provinssin sisällä ja provinssista toiseen. Mahdollisuudet ”haastaa” opintosuorituksia ovat kuitenkin hyvät. Haasteena on myös tietämys näistä oikeuksista. Hyvinä käytäntöinä Ontariosta on nostettu esiin järjestäjien innovatiivisia tapoja kehittää tietämystä osaamisen tunnistamisen merkityksestä, kuten (Harrison 2018):

- Koulutuksen järjestäjien järjestelmät, joissa kaikki PLAR-kandidaatit kutsutaan samaan työtilaan, joka sisältää tiedot kaikista osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen liittyvistä työkaluista ja mahdollistaa kaikkien kandidaattien ja opintotoimiston välisen vuorovaikutuksen
- Opintotoimiston (PLAR Office) tietyt henkilökohtaiset ”vastaanottotunnit” osaamisen arvioijille
- Säännölliset orientaatiokoulutukset kandidaateille prosessien laadun varmistamiseksi
- Sisäänottovaiheeseen integroituneet tiedottamisen mallit.

Kanadassa keskitetty koordinaatiotoiminto, joka koskee erityisesti kansainvälisten tutkintojen tunnustamista, tarjoaa informaatio-ohjausta ja toteuttaa hyvien käytäntöjen siirtoa. Esimerkiksi syksyllä 2015 CICIC (Centre for International Credentials) avusti toimijoita pakolaisten aiemman opitun tunnustamisessa:

- Tunnistettiin eri puolilta Kanadaa viisi lähestymistapaa, joita voitiin käyttää tilanteesta ja organisaatiosta riippuen suhteessa eri maiden profileihin, ja tuotettiin tarvittavat prosessikuvaukset osaamisen tunnustamiseksi
- Laadittiin 13 erilaista suositusta hyvistä käytännöistä, jotka vastasivat Lissabonin konvention käytäntöjä
- Laadittiin käytännön työkirja tukioorganisaatioille osaamisen tunnustamispolitiikkojen arvioinneista.

Kanadan laajuisen koordinaation lisäksi Kanadassa on kehitetty useita osavaltiokohtaisia, osaamisen tunnustamisen koordinoituihin keskitettyjä lähestymistapoja, joissa keskitytään erityisesti kansainvälisten osaajien osaamisen tunnustamiseen ja tunnustamiseen. Tyypilliset menettelyt ovat hallinnollisia:

- Neljässä osavaltiossa reilun kohtelun komissaarit, jotka varmistavat eri väestöryhmien (ml. maahanmuuttajat) osaamisen tunnustamisen ja tunnustamisen reilun. Vuodesta 2009 maahanmuuton parissa työskentelevät organisaatiot ovat perustaneet sektorirajat ylittäviä työryhmiä, jotka auttavat tunnustamista erityisesti suhteessa säänneltyihin ammatteihin. Eri osavaltioissa on erilaisia ammattialakohtaisia työryhmiä, ja ne koostuvat usein ammattialan osavaltiokohtaisesta viranomaisesta, työnantaja- ja työntekijäliitoista, mahdollisista alakohtaisista koulutusneuvostoista ja koordinoivien organisaatioiden työntekijöistä.
- Metatasolla Kanadan hajanaisen järjestelmän informaatio-ohjaus ja koordinaatio on kiinnostava käytäntö osaamisen tunnustamisen ja tunnustamisen valtakunnallisessa kehittämisessä. Tämä näkyy hyvin CICI:n toteuttamissa hyvien käytäntöjen disseminaatioissa ja kuvauksissa, joissa hajanaisen toimijakentän informaatio-ohjausta toteutetaan aktiivisella vuorovaikutuksella¹²⁰.

120 ks. https://cmec.ca/Publications/Lists/Publications/Attachments/376/Best_Practices_and_Guidelines.pdf

Ruotsi

Ruotsissa osaamisen tunnustaminen on hajautettu koulutusasteiden mukaan ja alueellisesti. Skolverket¹²¹ ohjaa osaamisen tunnustamista lukioissa ja aikuiskoulutuksessa. Skolverketillä on ohjeet, minkälainen todistus osaamisesta tulisi antaa. Rehtorin hyväksymässä todistuksessa tulee kuvata oppilaan tiedot ja osaaminen sekä se, ovatko nämä täysin tai osittain vastaavat kuin vastaavilta kursseilta saatavat.

Ruotsissa on useita alueellisia aloitteita osaamisen tunnustamiseksi. Esimerkiksi Ruotsin jokaisen alueen kotisivuilla ohjataan eteenpäin osaamisen validointiin¹²². Lisäksi joidenkin alueiden sivuilla on alakohtaista tietoa osaamisen tunnustamisesta.

Ammattikorkeakoulujen virasto (Myndigheten för yrkeshögskolan¹²³) on laatinut standardit ja ohjeet ammattiosaamisen tunnustamista varten¹²⁴. Osaamisen tunnustamista tekevät käytännössä eri aloja, kuten esimerkiksi rakennus- ja kampaamoalaa, edustavat järjestöt tai päteväksi hyväksytyt validoijat. Eri alojen ammattien osaamisen tunnustamisesta on saatavilla malleja, ”branchmodeller”¹²⁵. Malleissa kuvataan käytännönläheisesti henkilöitä esittelevien esimerkkien avulla, miten vaikkapa tie- ja laitostyöntekijän osaaminen voidaan tunnustaa. Tie- ja laitostyöntekijän ammattikirjan (”yrkesbevis”) laajuus on yhteensä 6 800 tuntia, josta lukiokoulutuksen osuus voi olla korkeintaan 2 500 tuntia ja josta harjoittelun osuus on loput, esimerkiksi 4 300 tuntia (6 800 tuntiin saakka.) Lukion tai lukion ammattitutkinnon pohjalta voi hakea harjoittelijaksi alan yritykseen (”branchföretag”). Toisaalta lukion voi suorittaa harjoittelijana (”gymnasial lärling”), jolloin opintoihin sisältyy vähintään 15 viikkoa harjoittelua työpaikalla¹²⁶. Osaamisen tunnustamisesta korkeakouluissa ja yliopistoissa vastaa Universitets- och högskolerådet (UHR).

Tanska

Tanskassa osaamisen validoinnin vastuu on lain mukaan oppilaitoksilla, jotka tarjoavat vastaavaa koulutusta. Oppilaitokset ovat vastuussa informoinnista, neuvonnasta, validoinnista ja validoinnin hyväksymisestä koulutusohjelmissa. Lisäksi oppilaitokset ovat vastuussa validoinnin laadunvarmistuksesta ja arvioinnista. Osaamisen tunnustamisessa, siihen pääsyssä ja todistuksen saamisessa on koulutustasokohtaisia (amatillinen, korkea- ja aikuiskoulutus) ja koulutusalaakohtaisia eroja. Alakohtaiset amatillisen koulutuksen komiteat ovat määritelleet kriteerit osaamisen tunnustamiselle.

121 <https://www.skolverket.se/regler-och-ansvar/ansvar-i-skolfragor/validering-av-kunskap-och-kompetens>

122 <http://www.valideringsdelegation.se/om-validering/validering-i-regionerna/>

123 <https://www.myh.se/Verksamhetsomraden/Validering1/>

124 <https://www.myh.se/Publikationer/2017/Standard-och-riktlinjer-for-branschvalidering-av-yrkeskompetens/>

125 <https://www.myh.se/Verksamhetsomraden/Validering1/Validering/For-dig-som-vill-genomga-en-validering/>

126 <https://byggdinfartid.se/vagochanlaggningsarbetare/>

Vuodesta 2007 alkaen lainsäädäntö on määritellyt osaamisen validoinnin periaatteet aikuiskoulutuksessa (laki 556)¹²⁷. Lisäksi korkeakoulutusta koskevassa laissa (nro 130 21/02/2011) on säädetty opiskelijoiden oikeus siihen, että aiemmasta oppimisesta saa hyvitystä yksilöllisen arvioinnin perusteella. Ammatillista aikuiskoulutusta (yli 25vuotiaiden osalta) koskeva lainsäädäntö (v. 2015, muutoksia v. 2017) sisältää yleiset periaatteet osaamisen arvioinnista henkilökohtaisen opintosuunnitelman laatimista varten.

Vuonna 2011 Tanskassa laadittiin myös malli osaamisen validointiin. Osaamisen validoinnin mallissa kuvataan suositeltu koherentti nelivaiheinen prosessi, joka sisältää osaamisen tunnistamisen, dokumentoinnin, arvioinnin ja sertifiointin. Osaamisen validointi on varmistettu siten, että tulokset ovat yhtenäisiä Tanskan tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksen ja Euroopan tutkintojen viitekehyksen kanssa¹²⁸.

Tanskassa ei ole olemassa tiettyä opetusta tai tiettyjä osaamisvaatimuksia osaamisen tunnistamista varten. Oppilaitokset ovat vastuussa validoinnista, mutta aktiivisuudessa on suuria eroja oppilaitosten välillä. Kolmas sektori on aktiivisesti mukana validoinnin menettelmien ja lähestymistavan kehittämisessä ja osaamisen kehittämisessä järjestön edustamalla alalla.

Ranska

Ranskassa VAE-kandidaatit voivat saada prosessin myötä muodollisen pätevyuden, joka perustuu aiempaan kokemukseen ja oppimiseen erilaisissa konteksteissa. Vuodesta 2016 lähtien henkilö, jolla on vähintään yhden vuoden kokemus tietyistä toiminnoista tai aktiviteetista, joka linkittyy suoraan johonkin tutkintoon ja sen sisältöihin, voi hakea VAE-prosessin kautta osaamisensa virallista tunnistamista kaikilla koulutusasteilla. VAE-prosessi sisältää validoinnin neljä vaihetta: tunnistamisen, dokumentoinnin, arvioinnin ja sertifiointin. VAE-prosessin myötä myönnettyillä tutkinnoilla on sama arvo kuin muillakin tutkinnoilla, eikä tutkintodistuksesta käy ilmi opintojen suoritustapaa. Tapauksissa, joissa oppija hakee tunnustusta vain tutkinnon tietyille osa-alueille, saa hän prosessin myötä tutkintodistuksen, jossa kuvataan suoritettut osa-alueet. Tutkintoa on mahdollista täydentää myöhemmin esimerkiksi henkilökohtaisen koulutustilin kautta suoritettavilla ja rahoitettavilla opinnoilla.¹²⁹

127 Act no. 556 includes the following six educational fields as part of adult education: Single course subjects in general adult education (AVU); Single course subjects in general upper secondary education; Vocational training programme (AMU); VET programme for adults, 25 +, Short-cycle post-secondary adult education (VVU); and Medium-cycle post-secondary adult education ('Diploma' programme).

128 <https://www.cedefop.europa.eu/fi/events-and-projects/projects/european-qualifications-framework-efq>

129 <https://francevae.fr/quest-ce-que-la-vae-2/>

Alankomaat

Alankomaissa aloitettiin vuonna 2016 korkea-asteen koulutuksessa pilottihankkeet opiskelumahdollisuuksien joustavoittamiseksi erityisesti osa-aikaisissa ja työpohjaisissa opinto-ohjelmissa, joiden tavoitteena on tukea elinikäisen oppimisen strategioita. Joustavuus tarkoittaa, ettei oppiminen ole aikaan tai paikkaan sidottua ja että sen keskiössä ovat oppimistulokset. Joustavassa oppimisessa huomioidaan myös kunkin oppijan yksilöllinen polku: aiempi oppiminen ja nyt tarvittava täydennyskoulutus, joka vastaa oppijan senhetkisiin tarpeisiin.¹³⁰

Osaamisen tunnustamisen tapoja käytetään Alankomaissa myös kolmannen sektorin organisaatioissa aktiivisesti. Validointia toteutetaan sekä sisäisiin tarkoituksiin (varmistetaan, että vapaaehtoinen on pätevä tehtäviinsä) että ulkoisiin tarkoituksiin (todennetaan, että organisaatio toimii pätevien vapaaehtoisten varassa). Erityisen aktiivisesti osaamisen validointimenetelmiä on kehitetty urheilualalla. Validoinnilla on alalla kolme päätavoitetta: 1) edistää urheilun kanssa tekemisissä olevien vapaaehtoisten tietoisuutta heidän vapaaehtoisuutensa arvostamisesta, 2) auttaa urheilujärjestöjä muotoilemaan osaamistarpeensa ja integroimaan tämä tarve ennakoivaan osaamisen hallintaan, ja 3) vastata tunnistettuun urheilun vapaaehtoistyön osaamisen kysyntään ja tukea urheilu- ja koulutussektorin koulutuksen tarjontaa.¹³¹ Vapaaehtoistyössä kertyneen osaamisen validointi tukee urheilualan koulutukseen pääsyä, ja sen kautta voi saada todistuksen, joka vapauttaa kurseista. Validoinnilla on tiiviit yhteydet myös työelämään: todistus osaamisesta tukee työnhakua ja toimii osaltaan näyttönä ammattipätevyyden saamisessa. Vapaaehtoisten lisäksi aiemman osaamisen validointia voivat hyödyntää ammattiurheilijat. Ammattiurheilijoiden kohdalla käytännöt eivät ole kuitenkaan vielä laajasti levinneitä, ja tällä hetkellä keskiössä onkin tietoisuuden lisääminen niin urheilijoiden kuin koulutuksenjärjestäjien ja työnantajien keskuudessa.¹³²

Irlanti

Osaamisen tunnustamisella ja tunnustamisella on keskeinen rooli työllisyyden ja liikkuvuuden lisäämisessä työmarkkinoilla. Irlannissa on käytössä monia menetelmiä, joilla pyritään koulutuksen keinoin parantamaan erityisesti matalasti koulutettujen henkilöiden työllisyyttä ja urakehitystä. RPL-käytännöt ovat näihin tiiviisti kytköksissä, sillä aiemman osaamisen tunnustaminen ja tunnustaminen ja tätä kautta tunnistettuihin jatkokoulutustarpeisiin vastaaminen ovat keskeinen osa työtä. Tämän työn vauhdittamiseksi Irlannissa luotiin Pathways to Work -ohjelma vuosille 2012–2015, jonka jälkeen työtä jatkettiin Pathways to

130 https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_Netherlands.pdf

131 https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_bridging_gap.pdf

132 https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_Netherlands.pdf

Work 2016–2020 -ohjelman puitteissa. Ohjelman kohderyhmänä ovat erityisesti pitkäaikaistyöttömät ja nuoret työnhakijat, ja ohjelma täydentää Action Plan for Jobs -toimintasuunnitelmaa. Tavoitteena on paitsi lisätä työllisyyttä myös varmistaa pystyttävän vastaamaan nykyisiin ja tuleviin osaamistarpeisiin. Työnhakijoiden on ohjelmatoiminnan kautta mahdollista saada ilmaista koulutusta työvoimapulasta kärsiville toimialoille, kuten ICT, rakentaminen, kuljetus ja logistiikka.¹³³

Irlannissa korkeakoulutuksen yksi keskeinen tavoite (National Strategy for Higher Education to 2030) on lisätä yhdenvertaista pääsyä opintojen pariin, ja osana tätä tavoitetta maassa on pyritty lisäämään uusia joustavia reittejä korkeakoulutukseen muun muassa aiemman osaamisen ja oppimisen tunnustamisen avulla. Korkea-asteella onkin viime vuosina syntynyt runsaasti aloitteita, jotka liittyvät aiemman osaamisen tunnustamiseen ja tunnustamiseen korkeakoulutukseen osallistuvien joukon laajentamiseksi ja elinikäisen oppimisen tukemiseksi. Yhtenä esimerkkinä voidaan mainita Springboard + -aloite, joka tarjoaa ilmaisia, korkeintaan vuoden kestäviä korkea-asteen kursseja työttömille ja aiemmin itsenäisinä ammatinharjoittajina toimineille henkilöille. Valtio maksaa 90 prosenttia kurssimaksusta niille, jotka osallistuvat kursseille NFQ-tasoilla 7–9. Osallistujalta vaaditaan kuitenkin 10 prosentin omarahoitusosuus. NFQ-tason 6 kurssit ovat ilmaisia kaikille osallistujille. Vuodesta 2011 lähtien Springboard + on tukenut yli 47 000:ää työtöntä henkilöä työelämään siirtymisessä, uran vaihtamisessa tai yrityksen perustamisessa.¹³⁴

Skotlanti

Aiemman osaamisen tunnustamisen käytännöt ovat harvemmin linkittyneitä perusopetukseen tai hyvin nuoriin oppijoihin, mutta Skotlannissa on viime vuosina huomioitu aiempaa paremmin validoinnin mahdollisuudet myös nuorten kohdalla. Youth Scotland Awards -aloite antaa yli 14-vuotiaille nuorille mahdollisuuden saada virallinen tunnustus ja akkreditointi osaamisestaan ja saavutuksistaan. Tunnustukset on luokiteltu kansallisessa tutkintokehyksessä (SCQF), ja niiden tarkoitus on parantaa nuoren työllistymismahdollisuuksia ja tuoda kokemusta näkyväksi. Luokittelukriteerit muodostuvat alla olevan taulukon mukaisesti. Tunnustukset näkyvät virallisissa tutkintotodistuksissa koulu- ja akateemisten arvosanojen rinnalla.¹³⁵

133 <https://www.gov.ie/en/press-release/e07f10-taoiseach-tanaiste-and-education-minister-launch-pathways-to-work-20/>

134 https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_Ireland.pdf

135 <https://www.youthscotland.org.uk/awards/youth-achievement-awards/>

Taulukko 5. Youth Scotland: Award Criteria

Award Criteria					
Level	Minimum Age	Minimum Hours	Minimum Responsibility	SCQF Level	SCQF Credit Points
Bronze	14	60	Taking Part	4	7
Silver	14	90	Assisting	5	11
Gold	14	120	Leading	6	14
Platinum	16	135	Peer Education	7	16

YAA (Youth achievement awards) -tunnustusprosessi on helppo käyttää ja sisällyttää nuoren aktiviteetteihin eri ympäristöissä, kuten koulussa, korkeakoulussa, nuorisotyössä ja muissa yhteisöhankeissa. Virallisen tunnustuksen lisäksi nuoret tunnistavat ja sanoittavat prosessin myötä itse paremmin saavutuksensa, ja tavoitteena on lisätä nuorten motivoitumista ja sitoutumista oppimiseen, opiskeluun ja vapaaehtoistoimintaan.

Norja

Norjan aikuiskoulutusyhdistyksellä (Voksenopplæringsforbundet, VOFO) on keskeinen rooli osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen käytäntöjen edistämässä etenkin kolmannella sektorilla. Viime vuosina yhdistys on pyrkinyt aktiivisesti kehittämään ja lisäämään osaamisen tunnistamiseen liittyviä menettelyjä. VOFO:n jäsenyhdistysten tarjoamalla kursseilla onkin aiempaa enemmän keskitytty aiemman osaamisen tunnistamiseen ja dokumentoimiseen. Myös rahoittajataho, Norjan opetusministeriö, on painottanut aiemman osaamisen tunnistamisen merkitystä koulutustarjonnan laadun varmistamisessa.¹³⁶ VOFO on myös luonut asiakirjan oman osaamisen dokumentoimiseen. Se on tarkoitettu oppijoille oman tilanteen kartoittamiseen ja sanoittamiseen.¹³⁷ Asiakirjassa huomioidaan kaikki aiempi oppiminen riippumatta oppimisen kontekstista tai tavasta. Oman osaamisen dokumentoinnin asiakirja on ollut jo 10 vuotta käytössä, mutta sen käyttö on pysynyt melko pienenä.

136 https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_Norway.pdf

137 <https://www.kompetansenorge.no/realkompetanse/dokumentasjon-av-realkompetanse/>

3.5 Oppijan ja työelämän välinen rajapinta (C)

Kanada

Kanadassa osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen aikuisopiskelussa tai työttömien osalta ei ole systemaattista. Osaamisen tunnistaminen ja uudelleen koulutus on yksi osa aktiivista työvoimapolitiikkaa, mutta ei mitenkään ainoa (esim. OECD 2015). Osaamisen tunnistaminen usein maksaa silloin, kun tunnustus haetaan oppilaitoksesta. Koulutusjärjestelmän maksullisuus hakijalleen heijastaa näitä maksuja.

Käytännön hyvinä esimerkkeinä on nostettu **työelämässä esiin erilaiset yrityskohtaiset (usein osavaltiokohtaiset) käytännöt**, joita yritykset laativat yhdessä koulutuksen järjestäjien kanssa (ja joissa järjestäjä varmistaa vastaavuuden niiden viranomaisten kanssa, jotka siinä osavaltiossa vastaavat kvaifikaatiojärjestelmästä). Esimerkkejä tällaisista sopimuskäytännöistä ovat (Harrison 2018):

- McDonald'sin sopimus: Työntekijät, jotka ovat suorittaneet yrityksen tietyn koulutuksen, voivat saada hyväksiluetuiksi vastaavan tason ensimmäisen vuoden opinnot liiketalouden tai liiketalouden hallinnon ohjelmissa 24 julkisessa collegessa Ontariossa
- TRU-pankki: Valitut työntekijät voivat luetuttaa hyväksi yrityksen koulutusta suhteessa yliopistojen jatko-opintoihin
- Kanadan puolustusvoimien sopimusjärjestelmä: toisen asteen jälkeisten koulutusinstituutioiden kanssa laadittu yhteistyösopimus, jossa tunnustetaan armeijan koulutusohjelmien vastaavuus Kanadan toisen asteen jälkeisiin koulutuksiin julkisissa korkeakouluissa, mikä mahdollistaa paremmin ammatinvaihdon ja siirtymätilanteet
- Algoman yliopisto ja kansallinen aboriginaalien maanhaltijoiden järjestö: NALMAN ammattiin johtavan koulutuksen läpikäyneet saavat sertifikaatin yliopistolta, ja koulutus luetaan vastaamaan tiettyjä jatkotutkintoon liittyviä opintoja
- Kanadan laboratoriohenkilöstön järjestön kansallinen sertifointi- ja validointijärjestelmä: Yhteisöllä on ollut oma aiemmin opitun tunnistamisen ja arvioinnin prosessi vuodesta 1999, ja se muodostaa pohjan koko kyseisen alan kehittämiseksi ja mukautuu myös kansainvälisesti koulutettujen osaamisen tunnistamiseen.

Ontarion Skills Passport on erillinen osavaltiokohtainen käytäntö, joka sisältää perustaitojen keskeiset kuvaukset. Oppijat voivat käyttää OSP:n työkaluja ja resursseja taitojensa arviointiin, kehittämiseen ja dokumentointiin luokassa, ryhmätilanteissa tai missä tahansa kokeellisessa oppimisympäristössä tai vapaaehtoistyössä. Tämä informaatio auttaa heitä kehittämään henkilökohtaisen opintosuunnitelman (Individual Pathways Plan), ja perustaitoja koskevaa tietoa hyödynnetään osavaltion työvoimapaalveluissa ja työnantajien parissa.

Ruotsi

Ruotsissa työvoimatoimisto (Arbetsförmedlingen) toimii aktiivisesti oppijan ja työelämän välillä osaamisen validoinnissa. Lisäksi työntekijäjärjestöt ja sektorikohtaiset työnantajajärjestöt antavat tietoa ja neuvontaa osaamisen tunnistamisesta ja tunnustamisesta.

Ruotsissa on olemassa pikapolku eli ”Snabbspår” aloilla, joilla on mahdollisuuksia työllistyä nopeasti. Pikapolku on tarkoitettu erityisesti Ruotsiin ulkomailta saapuville henkilöille, joilla on taustallaan koulutus tai muuta osaamista ammatissa, jonka osaajista on työmarkkinoilla pulaa. Pikapolku koskee erilaisia koulutustasoja ammatillisesta akateemiseen. Työnantaja saa sen perusteella korvausta, jos kolmen viikon harjoittelu toteutetaan osaamisen tunnustamisen (yrkesbedömning) puitteissa (800 kruunua päivältä tai yhteensä 12 000 kruunua kolmelta viikolta). Työnantajalle ei tule ajalta kustannuksia; esimerkiksi mahdollisen tulkin käytön kustantaa työvoimatoimisto. Työnantajalla ei ole velvollisuutta rekrytoida henkilöä harjoittelun jälkeen¹³⁸. Toisaalta työntekijä voi hakea työvoimatoimiston kautta ammatin validointiin, ja tähän tarkoitukseen on tarjolla verkkopalvelu 18 kielellä¹³⁹. Lisäksi työvoimatoimistoilla on aktiviteetteja, joilla pyritään houkuttelemaan uusia työntekijöitä työvoimapulaa poteville aloille työmarkkinakoulutuksen avulla¹⁴⁰.

Tanska

Haasteena maassa pidetään sitä, että yksilötasolla oppijan aiemman kokemuksen ja osaamisen dokumentaatio voi olla puutteellista, mihin voi olla syynä riittämätön tuki. Oppilaitoksilla on velvollisuus jakaa informaatiota ja neuvontaa yksilöille ja organisaatioille, kuten työnantajille. Työvoimatoimistot, ammattijärjestöt, työttömyysrahastot ja järjestöt voivat antaa neuvontaa osaamisen tunnistamisesta ja tunnustamisesta. Lisäksi vuonna 2018 laaditussa kolmikantasopimuksessa (ks. edellä) on myös aloitteita viestinnän ja neuvonnan kehittämiseksi.

Ranska

Kolmannella sektorilla ei ole Ranskassa erillisiä validointijärjestelmiä, vaan kolmannella sektorilla hankittu osaaminen voidaan tunnistaa muiden kansallisten järjestelmien kautta (esim. VAE). Kolmannella sektorilla on kuitenkin kehitetty räätälöityjä välineitä vapaaehtoistyössä saatujen taitojen tunnistamiseksi ja dokumentoimiseksi.

138 <https://arbetsformedlingen.se/for-arbetsgivare/rekryteringstjanster/snabbspar-for-nyanlanda>

139 https://www.arbetsformedlingen.se/For-arbetssovande/Stod-och-ersattning/Stod-A-O/Sok-validering?pk_vid=8d276397909e96f915845343381124ad

140 Ks. esim. <https://www.arbetsformedlingen.se/aktivitet?id=30496#/>

Passeport bénévolé syntyi jo 2000-luvun alussa, jolloin aiemman osaamisen tunnustamisen käytännöt (VAE) laajennettiin kattamaan myös vapaaehtoistoiminta. Passi auttaa vapaaehtoistehtävissä toimivia seuraamaan ja dokumentoimaan vapaaehtoistyön yhteydessä hankittuja tietoja ja taitoja ja kannettuja vastuita, joita voidaan hyödyntää myös työpaikalla tai käyttää virallisen VAE-prosessin käynnistämiseen. Passin tiedot varmennetaan vapaaehtoisorganisaation vastuuhenkilön allekirjoituksella. Passeport bénévolé -asiakirja on laajasti tunnettu ja tunnustettu, ja esimerkiksi opetus- ja koulutusministeriö ja te-hallinto tukevat passin käyttöä. Tällä hetkellä passia käyttävät aktiivisesti noin 7 000 paikallista ja kansallista järjestöä. Parhailaan passia uudistetaan, ja tavoitteena on, että vuoden 2020 loppupuolella käyttöön saadaan uusi digitaalinen Passeporte engagement, joka huomioisi paremmin vapaaehtoistyön moninaistumisen ja eri väestöryhmät.¹⁴¹ Digitaalinen muoto mahdollistaa myös paremmin passin laajemman käytön ja tavoittaa erityisesti nuoria, joiden osallistuminen vapaaehtoistyöhön on lisääntynyt viime vuosina. Uudistusta toteutetaan eri järjestöjen yhteistyönä osallistavana prosessina.¹⁴²

Skotlanti

Skotlannissa ei ole taitojen auditointiin liittyviä yhteneväisiä kansallisia käytänteitä, mutta uraneuvonnan ja -ohjauksen puolella on ollut auditointiin liittyviä toimivia hankkeita. My World of Work -aloite on keskittynyt taitojen tunnustamiseen niiden validoinnin tai sertifiointin sijaan. Se tarjoaa digitaalisen työkalun arvojen, kiinnostuksen kohteiden ja persoonallisuuden ymmärtämiseen ja tarjoaa niiden pohjalta neuvoja ja ohjeita. My World of Work -tilin tavoitteena on auttaa ihmisiä löytämään ura, joka vastaa heidän taitojaan, kiinnostuksensa kohteita, koulutustaan ja kokemustaan. Käyttäjän antamien vastauksien pohjalta digitaalinen työkalu ehdottaa työpaikkoja, toimialoja ja oppisopimuskoulutuksia, jotka vastaavat käyttäjän toiveita, ja tarjoaa näistä muun muassa palkkaukseen, pätevyysvaatimuksiin, työvoimatarpeeseen ja koulutustarjontaan liittyviä lisätietoja.¹⁴³

Maahanmuuttajien osaamisen tunnustamiseen liittyen Skotlannissa on käynnissä paljon rinnakkaista projektiluonteista toimintaa. Hyvänä esimerkkinä toimii ”Skills recognition and accreditation hub for the common good”. Glasgow’n yliopiston koordinoiman hankkeen tarpeisiin on perustettu keskus, joka tukee erityisesti maahanmuuttajia ja pakolaisia osaamisen tunnustamisessa ja validoinnissa. Hanke perustuu laajaan yhteistyöhön yliopiston, opetus- ja tutkintoviranomaisten, Glasgow’n kaupungin, kauppakamarien ja järjestöjen kanssa. Tavoitteena on luoda ja skaalata kansallisesti toimivia käytäntöjä integraation tukemiseksi ja osaamisen täysimittaiseksi hyödyntämiseksi uudessa kotimaassa.

141 https://www.francebenevolat.org/sites/default/files/Publication/RA2018_FRANCE-BENEVOLAT_Vdef_light.pdf

142 <https://about.make.org/post/le-passeport-engagement-permettra-de-valoriser-les-parcours-associatifs>

143 <https://www.myworldofwork.co.uk>

Keskuksen toiminnan painopisteinä ovat alat, jotka kärsivät työvoimapulasta. Toimintatutkimuksen taustalla on tunnistettu haaste eri maissa hankitun osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa.¹⁴⁴

Alankomaat

Alankomaissa osaamisen tunnustamisella pyritään työelämässä työllisyyden parantamiseen. Tavoitteena on muun muassa tunnistaa kertynyt osaaminen ja näin lyhentää täydennyskoulutusta ja toisaalta räätälöidä se paremmin yksilön tarpeisiin vastaavaksi. Yksilön näkökulmasta tavoitteena on muun muassa osaamisen ja taitojen täysimittainen hyödyntäminen sekä yksilön voimaannuttaminen: VPL-prosessi tuo oppijalle näkyväksi hänen omat taitonsa ja kannustaa häntä kehittämään niitä edelleen.¹⁴⁵

The Foundation European Centre for Valuation of Prior Learning on voittoa tavoittelematon säätiö, joka perustettiin jo vuonna 2002. Säätiön tarkoituksena on jakaa tietoa elinikäisen oppimisen teemoista, joihin aiemman osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen tiiviisti kytkeytyvät.¹⁴⁶ Säätiön tavoitteena on tukea kansalaisten ”kestävää itsensä kehittämistä”, joka perustuu reflektointiin ja osaamisen hallintaan ja systemaattiseen kehittämiseen. Keskiössä on toimiva ja aktiivinen oppija. Esimerkkejä säätiön toiminnasta ovat osaamisen tunnistamista ja tunnustamista koskevan kansallisen ja kansainvälisen tiedon kerääminen, tutkimus ja viestintä, koulutushankkeet ja kokeilut, hyvien käytäntöjen tunnustaminen ja levittäminen, rahoitus ja lainsäädännöllisten pullonkaulojen tunnustaminen ja esiin nostaminen.¹⁴⁷

Kansainvälinen naiskeskus (International Women’s Centre, IVC) tarjoaa osaamisen ja taitojen auditointia erityisesti maahanmuuttajanaيسille heidän sosiaalisen ja taloudellisen integraationsa tukemiseksi.¹⁴⁸ Osallistujia tavoitetaan IVC:n laajojen verkostojen kautta (mm. koulutuksenjärjestäjät, seurakunnat, järjestöt ja turvakodit) sekä osallistuvien omien vertaisverkostojen kautta.¹⁴⁹ IVC:n tavoitteena on antaa naisille mahdollisuus tunnistaa ja dokumentoida työssä, opiskeluissa ja vapaa-ajalla hankkimansa taidot ja osaaminen. Osallistumisen portaat -niminen työkalu on kehitetty itsereflektointityökaluksi, ja työskentelyn tavoitteena on koota henkilökohtainen portfolio. Portfoliossa henkilökohtaiset taidot muotoillaan, dokumentoidaan, liitetään todistuksiin ja arvioidaan. Tietoihin, taitoihin ja pätevyyteen liittyvän tiedon poimintaan käytetään 360 asteen palautetta, suorituksen

144 <https://www.gcu.ac.uk/research/projectsearchresults/detail/index.php?pid=264854>

145 https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_Netherlands.pdf

146 <https://vince.eucen.eu/consortium/european-centre-valuation-prior-learning-ec-vpl/>

147 <https://ec-vpl.nl/view/ec-vpl-projects/>

148 <https://www.ivcdenhelder.nl/english/>

149 <https://vince.eucen.eu/consortium/internationaal-vrouwen-centrum-den-helder/>

arviointia, haastatteluja, havaintoja, esityksiä ja simulaatioita. Koulutuksen tulokset tukevat uramahdollisuuksien, jatko-opiskelupaikan, vapaaehtoistyön tai palkkatyön löytämistä sekä uuteen kotimaahan integroitumista ja itseluottamuksen kasvua. Aloite perustuu sveitsiläiseen CH-Q-menetelmään. Osaamisen tarkastusta ohjaa akkreditoitu CHQ-kouluttaja / arvioija uranhallinnan alalla.¹⁵⁰

Irlanti

Irlannissa on hyviä kokemuksia koulutuksenjärjestäjien ja eri toimialojen yhteistyöstä suurten toimijoiden kanssa yritysten muuttuviin osaamistarpeisiin vastaamiseksi. Kumppanuuksia muodostetaan laajamittaisesti esimerkiksi teknisen puolen koulutuksenjärjestäjien ja yritysten välillä. Esimerkiksi Corkin teknillisen korkeakoulun (CIT) yhteydessä toimii extended campus -yksikkö, joka tarjoaa räätälöityjä koulutuspaketteja työnantajaorganisaatioille ja auttaa työnantajia ja työntekijöitä tunnistamaan osaamis- ja koulutustarpeita. Koulutuksia voidaan integroida työhön ja tarjota työnantajan tiloissa. Lisäksi CIT:in extended campus -yksikkö tarjoaa osaamisen tunnustamisen prosesseja oppijoille, jotka haluavat suorittaa kokonaisia tai osittaisia korkeakoulututkintoja teknillisessä korkeakoulussa. Validointiprosessit ovat mahdollisia niin aiemman muodollisen oppimisen tunnustamisen kuin aiemman epämuodollisen oppimisen tunnustamisen kohdalla.¹⁵¹ Viime aikoina CIT on tehnyt tiiviisti yhteistyötä esimerkiksi Boston Scientificin kanssa. Boston Scientific on lääketieteellisiä ratkaisuja ja välineitä tuottava monikansallinen yhtiö, jolla on kolme tuotantoyksikköä Irlannissa. Boston Scientific ja CIT räätälöivät yhdessä koulutuksen esimiestehtävissä työskenteleville henkilöille, joilla ei ollut johtamiseen liittyviä opintoja. Opintokokonaisuus sisälsi sekä työpaikalla että yliopistolla toteutettuja oppimismoduuleja.

Kolmannen sektorin toiminnasta Irlannissa ei ole kattavaa kokonaiskuvaa, mutta myös kolmannelta sektorilta on hyviä esimerkkejä RPL-prosessien toteuttamisesta ja tarjoamisesta eri kohderyhmille. Esimerkiksi EQUAL Ireland -järjestö tarjoaa joustavia ja akkreditoituja koulutusohjelmia, jotka on suunnattu erityisesti aikuisille, joilla on matalatasoinen tai keskeneräinen koulutus. EQUAL Irelandilla on yhdessä Athlone Institute of Technologyn kanssa henkilökohtainen ja mentoroitu ilmainen RPL-prosessi. Prosessissa oppijaa tuetaan keräämään ja esittämään todisteita ja esimerkkejä aiemmasta muodollisesta ja epämuodollisesta oppimisestaan AIT:n akateemista arviointia varten. Prosessin myötä on mahdollista saada opiskeluoikeus sekä tunnustus osittaisesta tai kokonaisesta muodollisesta pätevydestä.¹⁵²

150 https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_Refugees_Migrants.pdf

151 <https://extendedcampus.cit.ie/aboutus>

152 <https://www.ait.ie/courses/hc-in-business-enterprise-and-community-development>

Norja

Norjassa taitojen kehittämisestä ja osaamistarpeisiin vastaamisesta on käyty laajaa yhteiskunnallista keskustelua, jossa aktiivisia ovat olleet muun muassa Kompetanse Norge ja ammattiliitot. Kompetanse Norge on elinikäisestä oppimisesta vastaava viranomaistaho, joka toimii opetusministeriön alaisuudessa. Hallinnollisesta näkökulmasta toimivaksi on osoittautunut keskitetty ratkaisu, jossa sama viranomaistaho vastaa elinikäiseen oppimiseen ja aiemman oppimisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen liittyvistä toimista ja koordinaatiosta.

Kompetanse Norge koordinoi muun muassa Skills Plus -hanketta, jonka tavoitteena on tukea erityisesti matalasti koulutetun työvoiman perustaitojen vahvistamista ja työelämän vaatimuksiin vastaamista.¹⁵³ Ohjelma on toiminut jo vuodesta 2006 lähtien, ja se on tavoittanut koulutuksillaan yli 30 000 työntekijää. Täydennyskoulutukset ovat tiiviisti kytköksissä aiemman osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen, ja pidemmällä aikavälillä koulutusten yhtenä tavoitteena on tarjota osallistujille myös virallinen todistus osaamisestaan.¹⁵⁴ Viime vuosina Kompetanse Norge on myös rahoittanut hanketta, jonka tavoitteena on nostaa tietoisuutta taitojen kehittämiseen liittyvistä tarpeista (ml. osaamisen validointi) työpaikkojen luottamushenkilöiden keskuudessa. Hankkeen myötä työpaikoille on luotu uusi koulutuskysymyksistä vastaavan luottamushenkilön rooli, ja nämä luottamushenkilöt kannustavat työntekijöitä osallistumaan koulutuksiin ja jakavat tietoa aiheesta.¹⁵⁵

153 <https://www.regjeringen.no/contentassets/3c84148f2f394539a3eefdfa27f7524d/strategi-kompetanse-eng.pdf>

154 <https://www.kompetansenorge.no/english/basic-skills/competenceplus/>

155 https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_Norway.pdf

Lähteet

- Blomqvist, C & Niemi, J. (2018). Tutkintojen ja osaamisen tunnustaminen suomessa ja muissa maissa. (s. 60–65). Julkaisussa Artikkelikokoelma. Osaamisella ei ole rajoja. Vastuukorkeakoulutoiminta maahanmuuttajien integraation tukena Suomessa. Toim. Stenberg, H., Autero, M., Ala-Nikkola, E. Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisusarja. TAITO-TYÖELÄMÄKIRJAT 17.2018.
- Brauer, S. 2019. Digital Open Badge-Driven Learning. – Competence-based Professional Development for Vocational Teachers. Acta Universitatis Lapponiensis 380
- Canadian Association for Prior Learning Assessment (CAPLA). (2007). *Strategic plan*. Unpublished.
- Canadian Association for Prior Learning Assessment (CAPLA). (2011). Helping increase assessment capacity and efficiencies among regulatory and other stakeholder bodies: Outcomes paper. Ottawa: Canadian Association for Prior Learning Assessment.
- Collins, J. (2001). Good to Great: Why Some Companies Make the Leap and Others Don't. HarperBusiness.
- Conrad, D. (2014). RPL in higher education: Past, present and potential. In J. Harris, C. Wihak & J. Van Kleef (Eds.), Handbook of the recognition of prior learning: Research into practice (pp. 315-335). Leicester: The National Institute of Adult Continuing Education.
- Duvekot, R. (2019). European inventory on validation of non-formal and informal learning 2018 update: Netherlands.
- EACEA National Policies Platform (2018). Validation of non-formal and informal learning, Netherlands.
- European Monitoring Centre on Change (2019). Recognition of Prior Learning (RPL).
- France Bénévolat (2018). Rapport d'Activité 2018.
- IH/OKM/KTPO 15.8.2018: Lukioiden ja korkeakoulujen yhteistyökäytännöt -kyselyn tulokset. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/hogskolesamarbetet_samarbetsprinciper.pdf
- Hanhinen (2010) Työelämäosaaminen. Kvalifikaatioiden luokitusjärjestelmän konstruointi. Väitöskirja. Tampereen yliopisto.
- Harrison, S. (2018). Best Practices in Prior Learning Assessment and Recognition in Ontario Colleges & Universities. Fanshawe College.
- Hawley-Woodall, J. (2019). European inventory on validation of non-formal and informal learning 2018 update. Thematic report: Bridging the Gap: Validation creating routes and links between sectors.
- Hawley-Woodall, J. (2019). European inventory on validation of non-formal and informal learning 2018 update. Thematic report: Validation of non-formal and informal learning for migrants and refugees.
- Husted, B. (2019). European inventory on validation of non-formal and informal learning. 2018 update: Denmark. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_Denmark.pdf
- Kenniscentrum EVC (2020). Recognition of prior learning (RPL) in the Netherlands.
- Kristensen, S. (2019). European inventory on validation of non-formal and informal learning. 2018 update: Sweden. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_Sweden.pdf
- Luomi Messerer, K. (2019). European inventory on validation of non-formal and informal learning 2018 update. Thematic report: How digital forms of assessment and self-assessment might place a new challenge and opportunity for assessment methodologies.
- Mathou, C. (2019). European inventory on validation of non-formal and informal learning 2018 update: France.
- Mikkola, P. & Petri Haltia, P. (2019). Aiemmin hankitun osaamisen tunnustaminen korkeakouluissa. Selvitys aiemmin hankitun osaamisen tunnustamisen ja tunnistamisen periaatteista ja käytännöistä korkeakouluissa. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Korkeakoulu- ja tiedepolitiikan sekä lukiokoulutuksen osasto 31.5.2019.
- Ministère du Travail (2019). Le Plan d'Investissement dans les compétences.
- Ministry of Education and Research (2017). Norwegian Strategy for skills policy 2017-2020.
- Murphy, I. (2019). European inventory on validation of non-formal and informal learning 2018 update: Ireland. Myndigheten för yrkeshögskolan. 2017. Standard och riktlinjer för branschvalidering av yrkeskompetens
- OKM 2019: Osaaminen ratkaisee. Viitekehysten laajentamistyöryhmän loppuraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:3.
- OKM 2019b: Vapaan sivistystyön kautta hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen. Osaamisen tunnistamista ja tunnustamista valmistelevan työryhmän muistio. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:46
- OKM 2019c: Ammatillisen koulutuksen vaativan erityisen tuen kehittämisryhmän ehdotukset. Kehittämisryhmän loppuraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:23

- OKM 2019d: Katse korkealle ja horisontti laajaksi. Näkökulmia ammatillisen koulutuksen järjestäjien ja korkeakoulujen yhteistyöhön Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:26.
- OPH 2019: Osaamiskuvausten semanttinen vertailu. Osaamisen opinnollistamisen kokeilu jatkuvan oppimisen viitekehyksessä. Opetushallitus 16.12.2019.
- OPH 2019b: Osaamisrakenne 2035. Alakohtaiset tulevaisuuden osaamistarpeet ja koulutuksen kehittämissaasteet – Osaamisen ennakointifoorumin ennakointituloksia.
- Ojala, K. ja Haltia, N. ja Mäkinen-Streng, M. (2017). Opitulle tunnustusta. Eurostudent VI -tutkimuksen artikkelisarja. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:35
- Pakanen, L. (2019). Täynnä osaamista! Opintokeskus Sivis Julkaistu 10/2019.
- Raudasoja, A. ja Rinne, S. (2018). Opettajien osaamisen kehittyminen kohti uutta osaamisidentiteettiä. HAMK Unlimited Journal 15.5.2018.
- Räty, K. ja Pusa, M-L. (2019). Yhteistyötä, ymmärrystä ja rohkeutta maahanmuuttajien osaamisen tunnistamiseen. Julkaisematon artikkeli.
- SAQA. (2018). Lifelong Learning at the Centre: the National Recognition of Prior Learning (RPL) system in South Africa. SAQA publications.
- SAQA. (2015). National Policy for the Implementation of the Recognition of Prior Learning (Edited). Pretoria: SAQA.
- Scott, D. (2019). European inventory on validation of non-formal and informal learning 2018 update: United Kingdom - Scotland.
- Singh, M. (2015). Global Perspectives on Recognising Non-formal and Informal Learning. UNESCO Institute for Lifelong Learning. Springer: Hamburg.
- Sinivuori, T. ja Parkko, J. (toim.) (2019). Osaamisen kiertotalous – harrastamalla huippuosaajaksi. Partion nuorisotalon osaamiskeskus.
- Taivassalo, M. ja Passi-Rauste, A. (2019): Headai. Ekosysteemin #AuroraAI: Kiinni työelämässä osaamisen kehittämisen avulla -työpaketti toteuttajien puolesta. SeOppi 1/2019. SeOppi-lehti, Suomen eOppimiskeskus ry. s. 16–17.
- Tamlander, T. ja Hohenthal, T. (2017). Ammatillisesta koulutuksesta sujuvasti ammattikorkeakouluun. Tilannekartoitus ammatillisen toisen asteen koulutuksen ja ammattikorkeakoulun välisen siirtymävaiheen opintojen ja ohjauksen toteuttamisesta. Jatkoväylä. XAMK KEHITTÄÄ 6.
- UNIFI 2020. Kansallisesti yhtenäisiä linjauksia koskien opiskelijoiden aiemmin hankitun osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen (AHOT) käytäntöjä. Työryhmän loppuraportti (31.3.2020)
- Ure, O. B. (2019). European inventory on validation of non-formal and informal learning 2018 update: Norway. Valideringsdelegationen 2015-2019. <http://www.valideringsdelegation.se/>
- Warrier, S. (2014). Competence & Competency Management - The Practitioners Handbook: Develop Organizational Competence & Individual Competencies. CreateSpace Independent Publishing Platform

Miten osaaminen näkyväksi?

Kartoitus pitää sisällään laaja-alaisen kokonaiskuvan osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen käytännöistä ja toimijoista kotimaassa ja valikoiduissa verrokkimaissa. Valikoidut verrokkimaat ovat Ruotsi, Tanska, Alankomaat, Ranska, Norja, Etelä-Afrikka, Irlanti, Skotlanti ja Kanada. Kartoitus on koonti osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen eri tasoista ja erilaisista rakenteista, virallisen koulutusjärjestelmän puitteissa, työssäoppimisen (työelämän) myötä ja vapaa-ajalla toteutuvassa oppimisessa.

Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen kaikissa käsitteissä ja niihin liittyvissä työkaluissa on kysymys yhteiskunnan eri toimijoiden välisestä vuorovaikutuksesta. Selvitys tarjoaa yleiskuvauksen toteutusmalleista ja niiden toteutusrakenteista ja johdattaa lukijan tarkempien tietolähteiden jäljille. Eri maiden kohdalla keskeisenä näkökulmana on tarkastella ensin lyhyesti osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen määritelmää ja kuvata eri maista esiin nousevia lähestymistapoja ja teemoja. Kussakin maassa on pyritty löytämään jokin kyseisessä maassa kiinnostava näkökulma koulutuksen, työelämän ja vapaa-ajan rajapinnoilla.

Verkkajulkaisu
ISSN 1797-3562
ISBN 978-952-327-561-4

Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi
Julkaisumyynti: vnjulkaisumyynti.fi