

# Opi työssä –

UUSIA TOIMINTAMALLEJA OPINTOJEN  
AIKAISEN TYÖN OPINNOLLISTAMISEEN

## VERKKOVIRTA

Työn opinnollistamista verkostoyhteistyönä

**HAMK**  
HÄMEEN AMMATTIKORKEAKOULU  
HAMME UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

**TAMK**  
TAMPEREEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

**OAMK** OULUN AMMATTIKORKEAKOULU

**jamk.fi**

**TURKU AMK**  
TURKU UNIVERSITY OF  
APPLIED SCIENCES

**KYAMK**  
University of Applied Sciences

**LAPIN AMK**  
Lapland University of Applied Sciences

**Saimaan**  
ammattikorkeakoulu

**LAUREA**  
AMMATTIKORKEAKOULU  
Yhteiskunnallinen  
Terveystieteiden

**SeAMK**  
SEIKKILÄN AMMATTIKORKEAKOULU  
SEIKKILÄ UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

**Centria**  
AMMATTIKORKEAKOULU

**LAMK**

**Metropolia**



**Haaga-Helia**

Ammatillinen opettajakorkeakoulu

**Vipuvoimaa**  
**EU:lta**  
2014–2020



European union  
European social fund



*Oppaan teksti perustuu Verkkovirta-hankkeessa tehtyyn kehitystyöhön. Lisää tietoa hankkeesta ja opinnollistamisen ratkaisuista on hankkeen verkkosivuilla osoitteessa [www.amkverkkovirta.fi](http://www.amkverkkovirta.fi).*

### **Oppaan toimittajat**

Hannu Kotila, Kimmo Mäki, Liisa Vanhanen-Nuutinen, Anu Moisio, Alisa Pettersson ja Pirjo Aura, Haaga-Helia AMK

### **Osatekstien kirjoittajat**

Opinnollistamisprosessin johtaminen korkeakoulussa: Johanna Lahti, Pauliina Nurkka ja Katri Tolonen, Laurea AMK

Terveysala: Tuula-Maria Rintala, TAMK; Helena Sillanpää ja Riitta Airola, LAMK

Sosiaaliala: Eija Raatikainen ja Sylvia Tast, Metropolia AMK

Matkailu-, ravitsemis- ja talousala: Karoliina Väisänen ja Pauliina Silvennoinen, JAMK; Annu Niskanen & Aino Lepänjuuri, JAMK

Luonnontieteiden ala: Jari Hautamäki, Annu Niskanen ja Aino Lepänjuuri, JAMK

Tekniikan ja liikenteen ala: Irma Kunnari, Keijo Hakala ja Leena Nikander, HAMK

Vertaisarvointi: Erja Kotimäki, OAMK

© kirjoittajat ja Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Haaga-Helian julkaisut 6/2016

Julkaisija: Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Taitto: Oy Graaf Ab

ISSN: 2342-2920 (painettu)

ISSN: 2342-2939 (verkkojulkaisu)

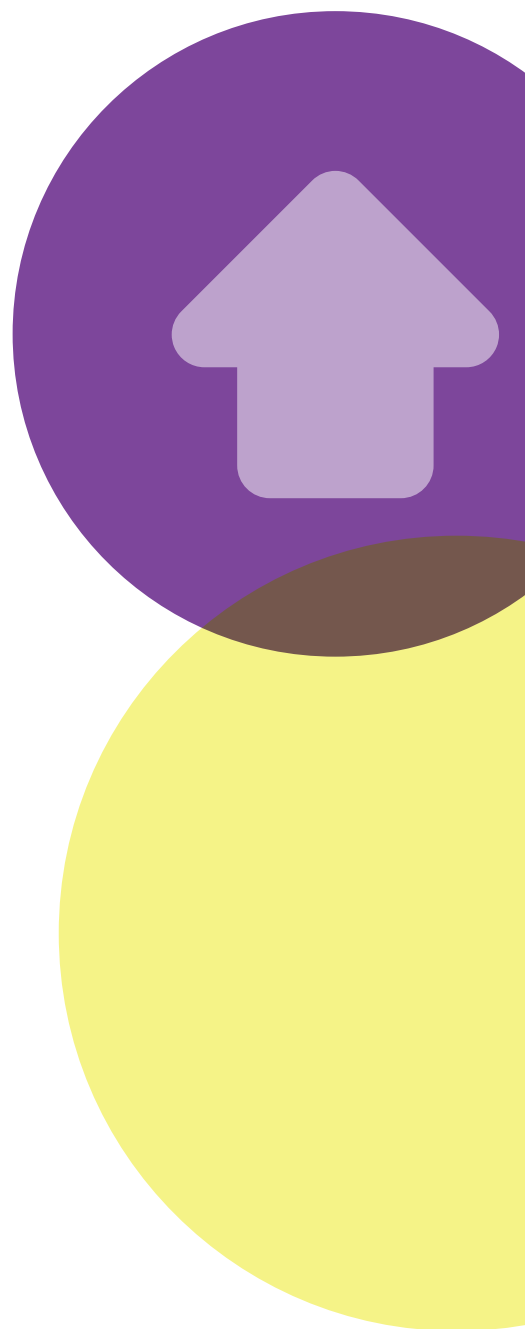
ISBN: 978-952-6619-88-0 (painettu)

ISBN: 978-952-6619-87-3 (verkkojulkaisu)

Grano, Helsinki 2016

# Sisällys

1. Johdanto .....	5
2. Opinnollistaminen vaihtoehtoisena tapana kehittää osaamista .....	6
3. Työn opinnollistamisen eli TOPIn kehittäminen ja henkilöstön valmentaminen korkeakoulussa – <i>Case Laurea</i> .....	9
3.1. TOPIn alkuvaiheet .....	9
3.2. TOPI nyt .....	9
3.3. Pedagoginen johtaminen takeena TOPIn levittämisessä .....	9
4. Näyttöpäivätoiminta opinnollistamisen edistäjänä – <i>Case Haaga-Helia</i> .....	11
4.1. Näyttöpäivän prosessi .....	11
4.2. Näyttömenetelmiä .....	14
5. Opinnollistamista sosiaali- terveys- ja liikunta-alalla – <i>Case LAMK ja TAMK</i> .....	18
5.1. Työn opinnollistaminen vaihtoehtona sairaanhoitajakoulutuksen harjoittelujen suorittamisessa .....	18
5.2. Päiväkirjamuotoinen opinnäytetyö terveysalalla .....	22
6. Sosiaalialan opinnollistettu vapaaehtoistoiminta ja sen itsearviointimalli – <i>Case Metropolia</i> .....	25
6.1. Vapaaehtoistoiminnasta oppiminen .....	25
6.2. Itsearviointityökalu apuna vapaaehtoistoiminnasta oppimisen jäsentämisessä .....	26
6.3. Itsearvioinnin kehittämiskohteet .....	26
7. Opinnollistaminen tekniikan ja liikenteen koulutusalailla – <i>Case HAMK</i> .....	27
7.1. Ratkaisumalleja onnistuneista opinnollistamisen toteutuksista .....	27
7.2. Opinnollistamisen edellytyksiä insinööriopinnoissa .....	27
8. Opinnollistaminen matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla – <i>Case JAMK</i> .....	30
9. Työn opinnollistamisen malli ICT-alalla .....	32
10. Vertaisarviointi opintojen aikaisen työn opinnollistamisen kehittämisen välineenä, <i>OAMK</i> .....	34



# VERKKOVIRTA

Työn opinnollistamista verkostoyhteistyönä



# 1. Johdanto

■ Opintojen aikaista työntekoa ei enää voi pitää ongelmana vaan mahdollisuutena. Työn opinnollistamisen (engl. *studification*) työkalujen ja hyvien koulutusalohtaisten ratkaisujen kautta opiskelijoiden tyytyväisyys opintoihin lisääntyy, kiinnostuminen työelämään paranee ja korkeakoulusta työelämään siirtyminen helpottuu.

Tässä oppaassa esitellään erilaisia ratkaisuja siihen, miten opinnollistamista voi hyödyntää ammattikorkeakouluopinnoissa. Opas on tehty Verkkovirta-hankkeessa, jossa tunnistetaan ja kehitetään uusia toimintamalleja ammattikorkeakouluopintojen aikaisen työn opinnollistamiseen, yleiset ja koulutusalohtaiset tarpeet huomioiden.

Ammattikorkeakoulut ja niiden ammatilliset opettajakorkeakoulut esittelevät oppaassa ratkaisuja omilta koulutusaloiltaan hankkeessa sovitun työnjaon mukaisesti. Ratkaisut esitellään case-tyyppisesti niin, että näkökulma on rajattu yhteen koulutusalaan. Työkaluja voi kuitenkin soveltaa myös muiden koulutusalojen opinnollistamisen kehittämisessä.

Luvun 10 laatinut Oulun ammattikorkeakoulun Ammatillinen opettajakorkeakoulu vastaa hankkeessa työn opinnollistamisen vertaisarvioinnin organisoinnista. Vertaisarvioinnissa korkeakoulut voivat vertailla opinnollistamisen käytäntöjä tai tehdä itsearviointia.

## Verkkovirta-hankkeen tavoitteena on

1. Tunnistaa ja kehittää uusia toimintamalleja opintojen aikaisen työn opinnollistamiseen ja huomioida samalla yleiset ja koulutusalohtaiset tarpeet korkeakouluopinnoissa
2. Levittää tietoisuutta ja ankkuroida työn opinnollistaminen opiskelumuodoksi korkeakouluissa
3. Edistää joustavien opintoprosessien kehittämistä työn opinnollistamisen mahdollistamiseksi
4. Kehittää uudenlaisia työtä ja opiskelua integroivia muotoja työharjoitteluratkaisujen rinnalle
5. Parantaa koulutuksen ja työn siirtymävaiheita ja koulutuksellista tasa-arvoa tukevia palveluita
6. Syventää ammattikorkeakoulun ja elinkeinoelämän yritysten välistä kumppanuutta, jossa mahdollistuu opiskelijan eteneminen opinnoista työllistymiseen opinnollistamisen kautta vaihteellisesti.

## 2. Opinnollistaminen vaihtoehtoisena tapana kehittää osaamista

■ Työn opinnollistaminen on vaihtoehtoinen tapa kehittää osaamista. Siinä tutkinnossa edellytettävää osaamista hankitaan tekemällä työtä.

Opinnollistamisen ideana on koulutuksen ja työn tekemisen ketterä yhdistäminen eli työnteon ja korkeakouluoppimisen kytkeminen yhteen. Työn ajasta tulee koulun aikaa ja koulun ajasta tulee työn aikaa. Enää ei ole kahta aikaa, jotka kilpailevat toisiaan vastaan.

Opinnollistamisen lähtökohtana on ajatus, että työtä tekemällä opitaan ja kehitytään hyvin monitasoisesti. Käytännön työssä esiin nousevat kysymykset ja työtä ohjaavat teoriat yhdistyvät korkeakoulun antamaan pohjaan. Taidot ja asenteet ovat tietojen kanssa samassa ympäristössä, työssä.

Opiskeluaikainen työssäkäynti on opiskelijalle uudenlainen oppimiskokemus. Suomalaisille korkeakouluopiskelijoille on tyypillistä, että opintojen aikainen työnteko kohdistuu omaan koulutusalaan. Omaa osaamistaan voi näin lähteä jo opiskeluaikana kehittämään siihen suuntaan, joka tuntuu omimmalta.

Opinnollistamisessa opiskelija on aloitteentekijä ja prosessin kuljettaja. Opinnollistaminen edellyttää oma-aloitteellisuutta, itseohjautuvuutta ja neuvottelutaitoja. Tarvitaan intoa paneutua omaan työhön pintaa syvemmälle sekä kykyä hahmottaa tehty työ kokonaisuuksina ja osaamisen näkökulmasta. Tämän kaiken ei kuitenkaan tarvitse tapahtua yksin tai itsenäisesti, vaan opinnollistamiseen on tarjolla työkaluja ja ohjausta.

Työn opinnollistamista voi tarkastella monenlaisista näkökulmista. Olennaista on nähdä oppiminen kaikkialla tapahtuvana toimintana, työssä, vapaaehtoistyössä, luottamustehtävissä, korkeakouluopinnoissa ja muissa tilanteissa. Lisäksi olennaista on kaikkialla tapahtuvan oppimisen liittäminen opiskeluun ja hyödyntäminen opiskelussa. Tärkeää on myös luoda välineet tavoitteenasettelulle ja osaamisen arvioinnille.

Opinnollistaminen voi olla ensinnäkin **opiskelijälähtöistä**, jolloin päivä-, ilta- tai viikonlopputyössä käyvä opiskelija osoittaa korkeakoululle sen osaamisen, jonka hän on hankkinut työtä tekemällä. Työssä tapahtuvalle oppimiselle asetetaan tavoitteita ja siinä kehittyvää osaamista arvioidaan. Opiskelijälähtöinen opinnollistaminen on tässä oppaassa ensisijaista.

Opinnollistaminen voi olla myös **työpaikkälähtöistä**, jolloin organisaatio haluaa saada työntekijöilleen tutkintoon johtavan koulutuksen tasoista opetusta. Työntekijät ovat aiemmin hankkineet osaamista pitkän työkokemuksen ja henkilöstökoulutuksen kautta ja voivat opinnollistamisen kautta virallistaa osaamisensa. Tämä koskee yksittäistä työntekijää tai samantasoisen osaamisen hankkinutta työntekijäryhmää.

Kolmanneksi opinnollistaminen voi olla **korkeakoululähtöistä**, jolloin korkeakoulu tarjoaa mahdollisuuden suorittaa osan opintojaksosta esimerkiksi hankkeistetuissa työelämäprojekteissa. Tämä on tuttua monelle korkea-

kouluopiskelijalle.

Suurin haaste opinnollistamisessa on oman oppimisen ja osaamisen dokumentoiminen ja sanoittaminen. Oppiminen ja osaaminen pitää saada näkyvään muotoon, jotta sitä pääsisi tarkastelemaan ja arvioimaan myös toinen henkilö, kuten opettaja, työtoveri tai esimies.

Korkeakouluissa on omat osaamisen arviointi- ja ohjausprosessinsa ja työkalunsa sekä työpaikoilla omansa. Opinnollistamisessa ne tuodaan palvelemaan samaa tarkoitusta: työssä käyvän opiskelijan ammatillista kehittymistä ja tutkintoon valmistautumista.


Tässä oppaassa osaamisella tarkoitetaan tietojen, taitojen ja asenteiden sidoksia aidossa työssä. Osaaminen arvioidaan aina suhteessa osaamiskriteereihin ja tutkintotavoitteisiin sekä työpaikan ja työn osaamisvaatimuksiin. Arviointi on myös osaamisen tason arvottamista.

Tutkinto-opiskelussa osaamisen arviointi ei onnistu ilman osaamis- ja kriteeriperustaista opetussuunnitelmaa. Tarvitaan osaamistavoitteet ja osaamisen arviointikriteerit, jotta opiskelijan työssä tapahtuvalle oppimiselle voidaan antaa suunta sekä määritellä osaamisen taso, joka tulee saavuttaa.

Opetussuunnitelmassa opintokokonaisuuk-sittain ilmaistut osaamistavoitteet kertovat, mitä opiskelijan tulee hallita tietyn kokonaisuuden opiskelemisen jälkeen. Opinnollistamisessa arvioidaan, voiko tavoitteet saavuttaa ja onko ne saavutettu työtä tekemällä. Arviointikriteerit ilmaisevat, mil-laista on hyväksyttävän, hyvän tai erinomaisen ta-son osaaminen.

Opinnollistaminen yhdistää työssä ja ammat-

tikorkeakoulussa tapahtuvaa oppimista. Oppilaitoksen järjestämään muodolliseen koulutukseen tuodaan osaamista, joka on kehittynyt työssä arkioppimisena tai työpaikan organisoimissa tavoitteellisissa henkilöstökoulutuksissa, perehdytyksis-sä ja valmennuksissa.



**Opinnollistamisessa  
tunnistetaan ja  
arvioidaan työssä  
kehittyvää osaamista.**

## Opinnollistamisen sanastoa

**Osaamisen suunnitelma:** Opiskelija tekee suunnitelman osaamisen kehittämisestä työssä opetussuunnitelman mukaisten osaamistavoitteiden ja henkilökohtaisten tavoitteidensa pohjalta. Tehdään sopimus työssä oppimisesta (opettaja, opiskelija ja työnantaja).

**Osaamisen tunnistaminen:** Pyritään havaitsemaan työssä oppimisen kautta hankitut tiedot, taidot ja asenteet. Miten opiskelija kuvaa työtään ja työtehtävissään tarvittavaa osaamista? Miten hän tekee näkyväksi sekä työtä tekemällä että tavoitteellisessa henkilöstökoulutuksessa hankkimaansa osaamista?

**Osaamisen osoittaminen:** Miten opiskelija peilaa työtä tekemällä hankkimaansa osaamista koulutuksen tavoitteisiin, osoittaa osaamisensa ja itsearvioi sitä suhteessa tutkinnon osaamistavoitteisiin, arviointikriteereihin ja työn osaamisvaatimuksiin? Osaamisen osoittamisessa yhdistyvät tietoperusta, käytännön kokemus ja oman osaamisen reflektointi.

**Osaamisen arviointi:** Miten opiskelija, työelämän edustaja ja opettaja arvioivat opiskelijan osaamisen vastaavuutta tutkinnon osaamistavoitteisiin ja arviointikriteereihin? Tähän voi kuulua myös kollegan, opiskelijatoverin tai opiskelijaryhmän antama palaute.

**Osaamisen tunnustaminen:** Miten opiskelijan työssä hankitulle osaamiselle annetaan virallinen asema, eli miten se opintopisteytetään ja luetaan osaksi tutkintoa?



### 3. Työn opinnollistamisen eli TOPI:n kehittäminen ja henkilöstön valmentaminen korkeakoulussa – Case Laurea

■ Työn opinnollistamisen malli luotiin Laurea-ammattikorkeakoulussa vuosina 2013–2014. Mallia nimitetään TOPIksi, ja tavoitteena on ollut sen kehittäminen toimivaksi oppimisen poluksi Laureassa. Työtä koordinoi oma TOPI-ryhmä.

#### 3.1. TOPI:n alkuvaiheet

Ensimmäinen henkilöstön koulutus järjestettiin koko Laurean kehittämispäivässä kesällä 2014. Tilaisuudessa tiedotettiin mallin olemassaolosta ja kerrottiin, mistä saa lisätietoa.

Työn opinnollistamisen jalkauttamisen käynnistämiseksi ja tueksi Laurealle luotiin TOPI-tietopaketti ja prosessikuvaus henkilöstön ja opiskelijoiden intraan. Tietoisuuden lisäämiseksi tehtiin myös video, joka tarkoituksena oli helpottaa niin opiskelijoiden, henkilöstön kuin kumppaneidenkin perehtymistä tähän uuteen pedagogiseen ajatteluun.

Kevään 2015 aikana opettajille järjestettiin koulutusta kolmessa työpajassa. Erityisenä kohderyhmänä olivat moduulivastaavat ja tutoropettajat, koska he ovat TOPI-prosessissa keskeisimmät toimijat.

Saman vuoden syksynä henkilöstön valmentamista jatkettiin työpajoissa sekä opiskelijoiden tietoisuutta TOPIsta pyrittiin lisäämään. TOPI-tilanne käytiin läpi eri yksiköissä koulutusten kehittämispäälliköiden kanssa. Samoin mietittiin valmennus- ja kehittämistarpeet ja pohdittiin TOPI:n

levittämisen prosessit. Lisäksi tavattiin koulutus-työtoimijia ja pyrittiin sitä kautta jalkauttamaan TOPIa myös opiskelijoille.

#### 3.2. TOPI nyt

Keväällä 2016 opiskelijoille suunniteltiin ja toteutettiin TOPI-kampanja sosiaalisessa mediassa – Facebookissa ja Instagramissa. Kampanjan suunnittelusta ja toteutuksesta vastasivat opiskelijakunta Laureamkon toimijat.

Henkilöstölle järjestettiin puolestaan kaksi työpajaa kahdella eri kampuksella. Työpajojen tavoitteena oli paneutua TOPI-prosessiin esimerkkien avulla sekä kehittää erilaisia näyttöjen arviointitapoja. Laurean opintopäälliköt perehdytettiin TOPI:n. Ajatuksena oli, että heidän kauttaan yhtenäisen malli levittäytyy eri kampusten ja koulutusten tutoropettajille.

Laurean aluepalvelutiimiä informoitiin TOPIsta ja sovittiin, kuinka TOPIa viedään eteenpäin yhteistyökumppaneille. Kevään aikana TOPIsta suunniteltiin ja käsiteltiin myyntivideo työnantajille. Video valmistuu syksyn 2016 aikana.

#### 3.3. Pedagoginen johtaminen takeena TOPI:n levittämisessä

Jatkossa Laureassa on tavoitteena edetä Verkko-virran hankesuunnitelman mukaisesti. Henkilöstölle tullaan järjestämään edelleen TOPI-pajoja. Lisäksi työn opinnollistamisen työkaluja lähdetään

kehittämään virtuaaliseen muotoon.

Kun uutta ajattelua ja toimintamallia levitetään ja sitoutetaan organisaatioon, tarvitaan pedagogisen johtamisen taitoja. Oleellista on, että johto on vahvasti sitoutunut malliin. Johdonmukainen ja aktiivinen johtamispuhe auttaa henkilöstöä ymmärtämään levitettävän asian tärkeyden.

Lisäksi työpajoissa on korostettava, että TOPI on toimintamalli, joka on otettava omaan käyttöön ohjaustyössä. Henkilöstölle on todennäköisesti järjestettävä useita tilaisuuksia, joissa samaa viestiä välitetään kaikille osallisille. Henkilöstön

tulee sisäistää TOPI-toimintamalli pedagogisessa työssään ja harjoitella yhtenäistä tapaa puhua siitä, jotta viesti välittyy edelleen opiskelijoille.

Uuden mallin sisäistäminen ja kiinnittyminen vaatii sanoman toistamista useita kertoja, jopa samalle kohderyhmälle. Jotta toiminta vakiintuu, kailta toimijoilta tulee vaatia määriteltyjen tavoitteiden ja prosessien mukaisia toimia. Kun tietoisuus on saavuttanut kriittisen massan ja toiminta on vakiintunutta, sitä voidaan lähteä kehittämään yhdessä.

**Kun uutta ajattelua ja toimintamallia sitoutetaan organisaatioon, tarvitaan pedagogisen johtamisen taitoja.**

## 4. Näyttöpäivätoiminta opinnollistamisen edistäjänä – Case Haaga-Helia

■ Tässä luvussa tarkastellaan sitä, miten keskeytetyt näyttöpäivät toimivat osaamisen tunnistamisen keinona. Tekstissä avataan näyttöpäivän prosessia, määritellään hyvän näytön elementit sekä esitellään näyttömenetelmiä.

Näyttöpäivän tavoitteena on edistää niiden opiskelijoiden etenemistä, joilla on jo riittävää tutkintoon sisältyvää osaamista korkeakoulu-

pintojen ulkopuolelta, esimerkiksi työkokemuksen, ammatillisten opintojen tai harrastustoiminnan kautta. Tämän lisäksi näyttöpäiviin osallistuvat ne opiskelijat, joiden kanssa on sovittu opintojen aikaisen työssäkäynnin opinnollistamisesta.

### 4.1. Näyttöpäivän prosessi

Näyttöpäivässä opiskelijalla on mahdollisuus osoit-

	Ennen näyttöpäivää	Näyttöpäivänä	Näyttöpäivän jälkeen
<b>Koordinaattori</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Näyttöpäivästä tiedottaminen</li> <li>Näyttöjen suunnittelu yhdessä opettajien kanssa</li> <li>Ilmoittautumisten kerääminen</li> <li>Näyttöpäivän aikatauluttaminen ja muut käytännön järjestelyt</li> <li>Arvioijien rekrytointi ja perehdyttäminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Näyttöpäivän käytännön järjestelyt</li> <li>Kokonaisuuden käytännön hallinta</li> <li>Opettajien ja opiskelijoiden tukeminen</li> <li>Arviointi yhdessä opettajien kanssa</li> <li>Palautteen kerääminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Palautteen purku ja yhteenveto</li> <li>Näyttöpäivän edelleen kehittäminen</li> </ul>
<b>Opettaja (moduulivastaava)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Näyttöjen suunnittelu yhdessä koordinaattorin kanssa</li> <li>Opiskelijoiden ennakotehtäviin tutustuminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Näytön läpivienti</li> <li>Näytön arviointi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arvosanan kirjaaminen</li> <li>Oman näytön ja moduulin kehittäminen</li> </ul>
<b>Opiskelija</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Näyttömahdollisuuksien kartottaminen</li> <li>Näyttöpäivään ilmoittautuminen</li> <li>Tutustuminen näyttöpäivän ohjeisiin</li> <li>Ennakotehtävien tekeminen ja palautus</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Näytön antaminen</li> <li>Itsearviointi</li> <li>Vertaisarviointi</li> <li>Palautteenanto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Oman toiminnan tarkastelu mahdollista seuraavaa näyttöpäivää varten</li> </ul>
<b>Alumni/Partneri (työelämä-arvioija)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tutustuminen näyttöpäivän ohjeisiin</li> <li>Arviointikoulutukseen osallistuminen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Arviointityöhön osallistuminen</li> <li>Verkostoituminen opiskelijoiden ja muiden toimijoiden kanssa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Palautteen antaminen</li> <li>Alumnitoiminnan kehittäminen</li> </ul>

Kuvio 1. Näyttöpäivän prosessi.

taa osaamisensa keskitetysti yhden päivän aikana ennalta ilmoitettujen opintojaksojen osalta. Näyttöpäivän prosessi toimijoinen on esitetty kuviossa 1.

### Ennen näyttöpäivää

Näytön suunnittelu lähtee liikkeelle opintojakson tavoitteiden ja arviointikriteereiden läpikäymisestä – samalla tavalla käynnistyy myös opiskelijan osaamisen näyttämisen prosessi. Näytön suunnittelijan näkökulmasta ydinkysymys on seuraava:

*Millä osaamisen osoittamisen tavalla (näyttömenetelmällä) pystytään tarkoituksenmukaisesti mittaamaan juuri sitä osaamista, joka liittyy näytön kohteena olevaan opintopisteen?*

Opettajien näkökulmasta yksi keskeinen kysymys näyttöä suunniteltaessa on sen laajuus ja kesto. Sen sijaan, että esitämme kysymyksen ”miten paljon opiskelijan on tehtävä työtä saadakseen 3 opintopistettä”, meidän tulisi kysyä, ”millainen näyttö tulee olla, jotta pystymme arvioimaan mahdollisimman luotettavasti muualla kuin korkeakoulussa hankitun osaamisen”. Jälkimmäinen ajattelutapa johdattelee meidät pohtimaan näytön sisältöä sen sisältämien suoritteiden sijaan.

Toinen usein esiin nouseva kysymys on, missä määrin näytöt ovat yhteismitallisia ja miten paljon voimme henkilökohtaistaa niitä. Ovatko yksittäiselle opiskelijalle räätälöidyt osaamisen näyttämisen tavat edes mahdollisia? Näyttöpäiviin perustuva toimintamalli kannustaa yksittäisten räätälöintien sijaan opintojaksokohtaiseen massaräätelöintiin. Massaräätelöinti säästää sekä opettajien että opiskelijoiden aikaa, edistää näyttöjen läpinäkyvyyttä, mutta toisaalta se saattaa johtaa kasvottomiin lopputuloksiin ja joissakin tapauk-

sisssa vähentää näyttöjen joustavuutta.


Näyttöpäivän onnistumisen kannalta keskeistä on hyvä etukäteissuunnittelu. Päivien ajankohdat kannattaa lyödä lukkoon aina lukuvuodeksi kerrallaan, jolloin sekä opiskelijat että päivän toteutuksessa mukana olevat opettajat voivat sovittaa päivät omaan aikatauluunsa. Toistuvien näyttöpäivien myötä näyttöpäiväkonsepti muodostuu vähitellen osaksi korkeakoulun normaaleja käytäntöjä. Näyttöjen volyymin kasvaessa opintopistekertymät kasvavat ja samalla opettajien ajankäyttö tehostuu.

Näyttöpäivän käytännön organisoinnista ja kehittämisestä vastaa koordinaattori, jonka vastuulla ovat muun muassa näyttöpäivien viestintä ja aikatauluttaminen. Koordinaattorin rooli on monitahoinen: Toisaalta näyttöpäivien onnistunut läpivienti vaatii hyvää organisointikykyä ja muutosalmiutta, mutta toisaalta koordinaattori on myös opettajan tukena arviointi- ja kehittämis-työssä. Tämä edellyttää riittävää opetussuunnitelmien ja opettajien osaamisalojen tuntemusta, jotta esimerkiksi toimivan opettajatiimin kokoaminen näyttöpäiviin onnistuu. Koordinaattoria voisi kuvailla myös muutosagentiksi, sillä näyttöpäivä-toimintamalli edellyttää toimijoilta usein uudenlaista arviointiajattelua ja tapaa toimia.

### Näyttöpäivän aikana

Näyttöpäivä haastaa opetussuunnitelmat ja erityisesti opintojaksojen arviointikriteerit. Jos arviointikriteerit eivät kuvaa työelämässä vaadittavaa osaamista, niitä on vaikeaa soveltaa näyttötilanteen arvioinnissa.

Toisaalta näyttöpäivä on hyvä mahdollisuus testata ja kehittää opintojakson arviointikriteere-



**Näyttöpäivä on  
aina kollektiivinen  
oppimistilanne kaikille  
osapuolille.**

jä aidossa arviointitilanteessa. Parhaimmillaan arviointi toteutuu, kun opettajat tekevät sen tiiminä, yhteisen keskustelun pohjalta. Toistuvien arviointitilanteiden myötä arviointi kehittyy jatkuvasti tasalaatuisemmaksi ja oikeudenmukaisemmaksi opiskelijoita kohtaan.

Näyttöpäivän arvioinnissa pyritään siirtymään kolmikantaisesta arvioinnista kohti nelikantaa. Opettajan arvioinnin sekä itse- ja vertaisarvioinnin lisäksi työelämäarvioinnilla on näyttöpäivässä keskeinen rooli. Työelämäarvioijat tuovat käytännönläheisen näkökulman arviointiin. Heidät tulee perehdyttää ennen näyttöpäivää osaamisen arvioinnin perusteisiin. Työelämäarvioijiksi sopivat erinomaisesti esimerkiksi oman oppilaitoksen

alumnit, joilla on hyvä käsitys ammattikorkeakoulututkintoon vaadittavan osaamisen tasosta ja kunkin tutkinnon aihealueista.

Näyttöpäivä on aina kollektiivinen oppimistilanne kaikille osapuolille. Opiskelijat oppivat saadessaan arviointikeskustelussa palautetta omasta näytöstään sekä opettajilta, työelämäarvioijilta että muilta näyttöön osallistuvilta opiskelijoilta. He oppivat myös palautteen antamisen taitoa arvioidessaan muiden opiskelijoiden näyttöjä. Opettajat saavat ajantasaista tietoa työelämästä ja voivat näin päivittää omaa osaamistaan. Työelämäarvioijat puolestaan saavat näyttöpäivien kuluessa arviointiosaamista, josta voi olla hyötyä heidän urakehitykselleen. Näyttöpäivissä solmitaan myös

## Huomioitavaa ennen näyttöä

- Opiskelijalla tulee olla tutkintoon liittyvää asiantuntijatason osaamista.
- Opinto-ohjaaja arvioi opiskelijan kokonaistilanteen ja ohjaa hänet oikeaan opiskeluprosessiin.
- Opiskelijan tulee tehdä itsearviointi kerryttämänsä osaamisen vastaavuudesta ja tasosta verrattuna suoritettavan opintojakson tai opintokokonaisuuden osaamistavoitteisiin.
- Opiskelijan on palautettava näyttömaterialinsa sovitun aikataulun mukaisesti.
- Näyttöä ei voi uusia. Jos näyttöä ei hyväksytä tai siitä ei pääse täydentämällä läpi, opintojakso on suoritettava kokonaisuudessaan.

## Onnistuneen näytön elementit (ks. myös kuvio 2)

- Näyttö vastaa opintojakson tai opintokokonaisuuden osaamistavoitteisiin.
- Käytännön kokemus tulee näytetyksi.
- Käytännön kokemuksen ja opintojakson tai opintokokonaisuuden tietoperustan yhtymäkohdat tuodaan esiin ja arvioidaan kriittisesti.
- Myös muuta näyttöä konkretisoi-vaa materiaalia (esim. verkkosivuja, tietojärjestelmiä tai muita käytännön työkaluja) esitellään osana osaamisen osoittamista.
- Opiskelija reflektoi myös omia toimintatapojaan, vahvuuksiaan ja kehityskohteitaan realistisesti.
- Näyttö on oppimistilanne kaikille osapuolille.

uusia kumppanuuksia ammattikorkeakoulujen ja työpaikkojen välillä. Lopullinen arviointivastuu on opettajilla.

Oleellisia kysymyksiä arviointikeskustelussa ovat seuraavat:

- Mitä olen oppinut tämän projektin aikana?
- Miten arvioisin omaa työskentelyäni?
- Miten osaamisen näyttö mielestäni sujui?
- Miten aion kehittää itseäni tästä eteenpäin?

## Näyttöpäivän jälkeen

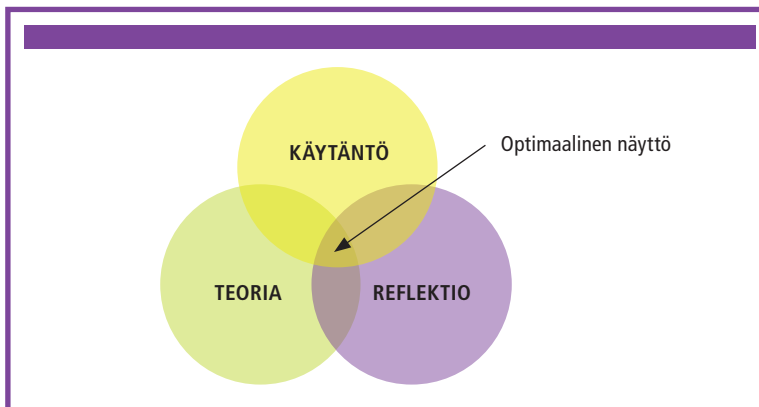
Näyttöpäivän jälkeen päivästä on ensiarvoisen tärkeää kerätä osallistujapalautetta, analysoida sitä ja kehittää toimintaa edelleen. Laadun lisäksi oleellista on myös kiinnittää huomiota näyttöpäivien kustannustehokkuuteen – kuinka paljon opintopisteitä kerrytetään ja miten paljon arviointiresursseja tarvitaan yhden päivän aikana?

## 4.2. Näyttömenetelmiä

### Esitys

Opiskelija laatii esityksen sovittujen sisältöjen mukaisesti yleensä PowerPointia tai vastaavaa esitysgrafiikkaohjelmaa hyödyntäen. Esitys voi olla kestoltaan hyvinkin monen pituinen – noin minuutin hissipuheesta aina puolen tunnin esitelmään. Kestoon vaikuttavat näytön kohde ja mahdolliset muut samaan kokonaisuuteen kohdistuvat osaamisen tunnistamisen menetelmät.

Esitystä valmistellessaan opiskelija miettii paitsi näytettävän opintokokonaisuuden sisältöjä ja tavoitteita myös esitystekniikkaan liittyviä asioita, kuten esityksen rakennetta ja esiintymistaitoja. Esitys onkin hyvä esimerkki näyttömenetelmäs-



Kuvio 2. Onnistuneen näytön elementit.

tä, jonka kautta pystytään tunnistamaan muutakin kuin pelkän substanssiaineen osaamista.

Näyttöä suunniteltaessa kannattaa miettiä myös esityksen yleisöä: onko tarkoitus, että opiskelija pitää esityksen vain opettajalle, vai onko mukana muitakin kuulijoita? Parhaaseen lopputulokseen päästään, kun opiskelija saa esityksestään vertaispalautetta opettajan antaman palautteen lisäksi. Tällöin kannattaa kuitenkin kiinnittää huomiota näyttötilaisuuden aikatauluun. Usean esityksen kuunteleminen peräkkäin vie aikaa sekä on melko puuduttava tapa toteuttaa näyttö – varsinkin, jos kaikki esitykset ovat samasta aiheesta.

Tällaisessa tapauksessa näyttötilaisuuden voi tarvittaessa jakaa osioihin, joista ensimmäisessä avataan opintokokonaisuuden teoriataustaa esimerkiksi ryhmäkeskustelulla ja sen jälkeen siirrytään opiskelijoiden yksilöesityksiin. Myös messukävelyn tyyppinen pedagoginen ratkaisu voi olla toimiva, jos esityksiä on paljon ja arvioijia useampi. Yksi vaihtoehto on, että opiskelija osoittaa tietoperustan hallinnan esim. esseellä tai tentillä, jol-

loin esityksessä voidaan keskittyä tiedon soveltamiseen ja autenttisiin esimerkkeihin.

### Ryhmäkeskustelu

Ryhmäkeskustelu on osallistava ja vuorovaikutteinen tapa tuoda esille opiskelijan osaamista. Keskustelu voi olla osana jotakin muuta näyttömenetelmää, esimerkiksi esitystä tai luentoa, tai omana menetelmänä, jolloin keskustelun etukäteissuunnittelulla ja fasilitoinnilla on iso merkitys.

Ryhmäkeskustelussa opiskelija joutuu paitsi refleктоimaan omaa osaamistaan suhteessa käsiteltävään tietopohjaan myös perustelevaan oman näkökulmansa ja osaamisensa ryhmän muille jäsenille. Ryhmässä toteutetun näytön lisäarvo tulee näkyväksi ennen kaikkea osaamisen jakamisen ja jaetun arviointivastuun (vertaisarviointi) näkökulmista.

### Haastattelu

Haastattelut, kuten moni muukin näyttömenetelmä, voidaan toteuttaa joko yksilöhaastatteluna tai

ryhmässä. Haastattelijana on usein opintojakson opettaja. Joissakin haastattelutilanteissa mukana voi olla myös työpaikan edustaja.

Opiskelija tuo usein mukanaan haastattelutilanteeseen CV:n ja työtodistukset sekä mahdollisesti muuta täydentävää materiaalia. Haastattelua voidaan hyödyntää näyttötapana myös siten, että opettaja pyytää opiskelijaa valmistautumaan yhteiseen keskusteluun esimerkiksi miettimällä valmiiksi keskeisimmät oivallukset omassa työssä kohteeseen liittyen. Opettaja voi myös kertoa kysymykset opiskelijalle etukäteen.

Haastattelun edut ovat sen yksilöllisyydessä. Lisäkysymysten avulla opettaja pystyy varmistamaan opiskelijan osaamisen, ja toisaalta myös opiskelijalla on mahdollisuus täydentää vastauksiaan. Etenkin kahdenkeskisessä kohtaamisessa näyttötilanteeseen liittyy myös ohjauksellinen elementti: Mitä opiskelija haluaisi oppia lisää? Miten hän voisi saavuttaa tavoitteensa?

## Kirjalliset tuotokset

Kirjallisia näyttömenetelmiä on useita. *Oppimispäiväkirja* on kehittymisen ja oppimisen arvioinnin väline, joka soveltuu ennen kaikkea prosessimuotoiseen osaamisen osoittamiseen, esimerkiksi työn opinnollistamiseen. Oman osaamisensa kehittymisen pohdinnan lisäksi opiskelija kehittää päiväkirjassa ideoita, osoittaa ristiriitoja ja soveltaa tietoperustaa omaan tekemiseensä. Oppimispäiväkirjassa tärkeää on kirjoittamisen säännöllisyys, jotta reflektiivinen ote säilyy koko prosessin ajan.

Opettajan kannattaa sopia opiskelijan kanssa tarkasti, miten oppimispäiväkirjaa kirjoitetaan. Sivumäärän sijaan tärkeää on siis kirjoittamisen säännöllisyys. Oppimispäiväkirjan tekoon löytyy hyviä maksuttomia blogipohjia, joita opiskelijat käyttävät yleensä mielellään. Esimerkkejä ilmaisista blogipohjista ovat muun muassa Kyvyt.fi, Blogger ja Wordpress. Myös Office365-ympäristö tarjoaa opiskelijalle mahdollisuuksia blogin pitämiseen.



Edellä mainituista sähköisistä pohjista Kyvyt.fi toimii hyvin myös *portfolion* pohjana. Portfoliossa opiskelija kokoaa yhteen tekstiä, suunnitelmia ja valmiita tuotoksia. Opiskelija voi liittää portfolioonsa kaiken sen materiaalin, jonka haluaa ottaa mukaan arviointiaineistoon ja josta on apua osaamisen tunnistamisessa. Tällaisia liitteitä voivat olla esimerkiksi esitysmateriaalit, laskelmat, valokuvat ja videot.

Muita kirjallisia näyttömenetelmiä ovat muun muassa *raportti*, *essee* ja *tiivistelmä*. Raportti mitataa hyvin opiskelijan kykyä jäsentää isoja asiakokonaisuuksia ja tarkastella laaja-alaisesti teeman taustalla olevaa tietoperustaa. Toisaalta raportin heikkoutena voidaan usein nähdä reflektion puute. Tästä syystä raportin kirjoittamisen ohjeita annettaessa tulisi olla erityisen tarkka.

Eräs mainitsemisen arvoinen mutta harvemmin käytetty kirjallinen näyttömenetelmä on *käsitekartan* laatiminen joko yksin tai yhdessä ryhmän kanssa. Käsitekartta voi toimia esimerkiksi ryhmäkeskustelun avaajana tai haastattelua täydentävänä materiaalina.

## Video

Video on havainnollinen keino osaamisen osoittamiseen varsinkin silloin, kun halutaan saada näyte autenttisessa työssä näkyvästä osaamisesta. Videon tekeminen ja jälkikäsitely on helppoa nykyteknologian avulla. Pääpaino onkin videon suunnittelussa: miten osaaminen saadaan näkyväksi parhaalla mahdollisella tavalla?

## Tentti

Tentti on suoraviivainen ja perinteinen osaamisen tunnistamisen keino ja ehkäpä siksi yksi suosituim-

mista menetelmistä osaamisen näytöistä. Tentin avulla on helppo mitata opiskelijan teoreettisen tiedon ja käsitteiden hallintaa, mutta tiedon ja oman osaamisen reflektointi jää tässä menetelmässä usein valitettavan vähäiseksi. Näyttötenttiä laadittaessa tulisikin kiinnittää huomiota kysymysten asetteluun ja siihen, että tiedon soveltaminen tulee mitatuksi riittävän kattavasti. Lisäksi on syytä muistaa, että tentti voi olla myös ns. aineistotentti, jossa opiskelija voi vapaasti hakea tietoa tentin aikana esimerkiksi verkkolähteistä.

Kirjallisen tentin rinnalla näytöissä on hyödynnetty suullista tenttiä, jossa opettaja esittää tentin kysymyksiä opiskelijalle joko kahdenkeskisessä tapaamisessa tai pienryhmätilanteessa. Suullinen tenttimisen tapa voi olla hyvä ratkaisu esimerkiksi silloin, kun opiskelijalla on kirjoittamiseen vaikuttavia oppimisen haasteita, kuten lukivaikeus.

## Täydentävä materiaali

Yksi hyvä esimerkki näyttöjä täydentävästä materiaalista ovat CV ja työtodistukset. Nämä harvoin yksin riittävät osaamisen näytöksi, mutta ne voivat tuoda arvioijalle tärkeää lisätietoa opiskelijan taustoista ja osaamisesta. Näyttöpäivän periaatteiden mukaisesti kukin opiskelija tuo mukanaan näyttötilaisuuksiin vähintään oman CV:nsä. Joihinkin näyttöihin opiskelijat ovat tuoneet myös koostamiaan työnäytteitä, jotka on otettu huomioon näytön arvioinnissa. Työnäytteiden toimittamisessa haasteena on usein yrityksen salassapitovelvollisuus, joka estää materiaalin (esim. pöytäkirjat, laskelmat) toimittamisen yrityksen ulkopuolelle.

## 5. Opinnollistamista sosiaali- terveys- ja liikunta-alalla – Case LAMK ja TAMK

■ Tässä luvussa esitellään kaksi terveysalan koulutukseen kehitettyä ratkaisua: Lahden ammattikorkeakoulussa pilotoitu sairaanhoitajakoulutuksen harjoittelun opinnollistamisen malli ja Tampereen ammattikorkeakoulussa pilotoitu terveysalan koulutuksen päiväkirjamuotoinen opinnytetyöprosessi. Harjoittelun opinnollistaminen antaa vaihtoehdoisen ja joustavan tavan edetä niille työssäkäyville opiskelijoille, joilla on terveysalan ammattitutkinto. Päiväkirjamuotoinen oppinnytetyö soveltuu taas erityisen hyvin työssäkäyville opiskelijoille, joiden opinnot ovat muutoin jo valmiina.

Opinnollistamiselle on terveysalan koulutuksessa lukuisia mahdollisuuksia. Kun opiskelija perehtyy opetussuunnitelmaan ja laatii omat tavoitteensa, hän voi myös sitoutua oppimiseen entistä paremmin. Lisäksi hän oppii oman osaamisensa arviointia. Tämä luo pohjaa osaamisen arvioinnille myös myöhemmin työelämässä. Opinnollistamisen onnistumisen edellytyksiä ovat opiskelijoiden ohjaus sekä prosessin suunnittelu, selkeys ja läpinäkyvyys, joihin esiteltävissä malleissa on erityisesti kiinnitetty huomiota.

### 5.1. Työn opinnollistaminen vaihtoehtona sairaanhoitajakoulutuksen harjoittelujen suorittamisessa

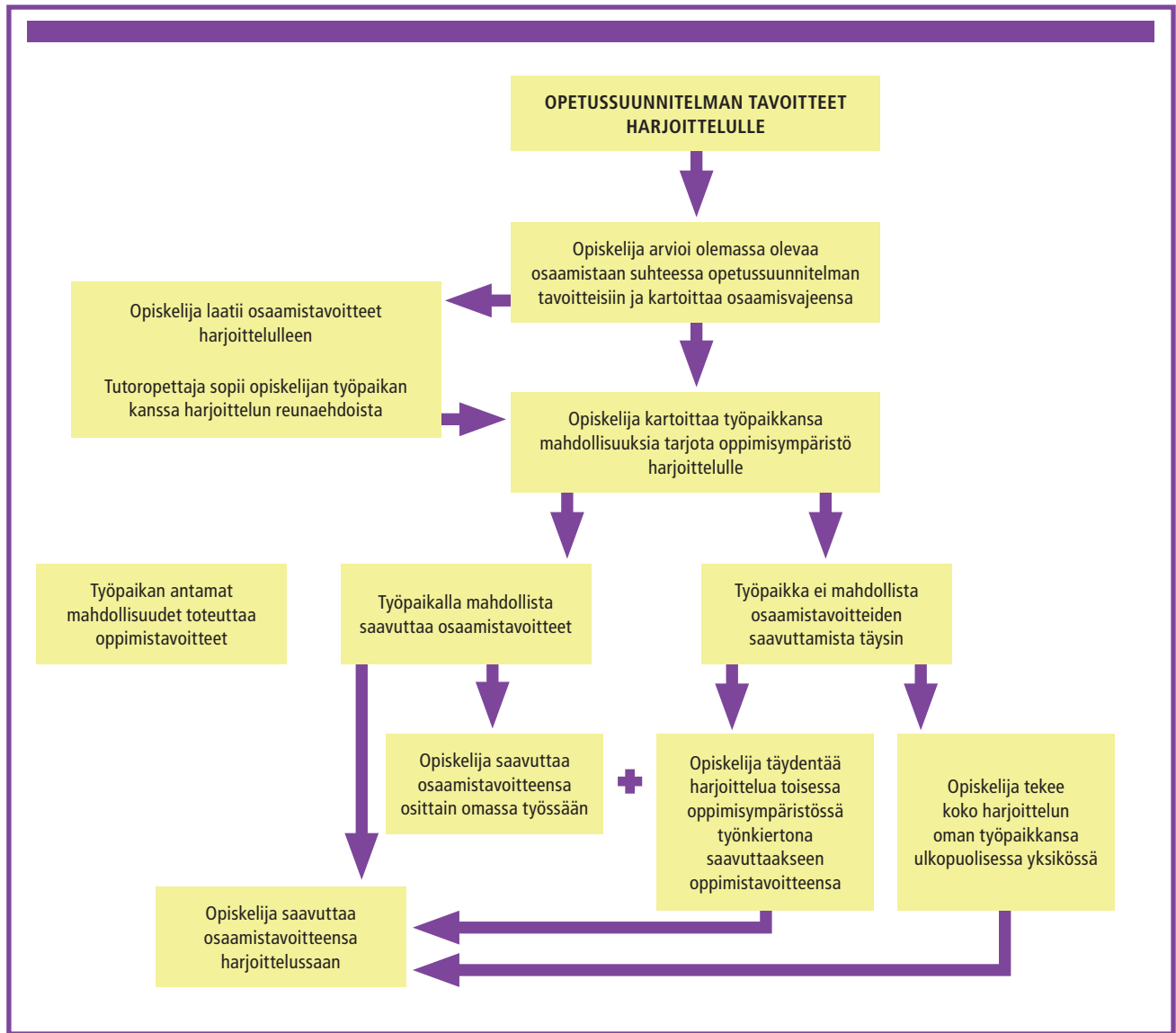
Sairaanhoitajaksi opiskelussa työn opinnollistaminen on vaihtoehtoinen tapa opiskella, jos opiskelijalla on lähihoitajan tai perushoitajan tutkinto ja työpaikka. Tällöin opiskelijan on mahdollista teh-

dä palkallista työtä ja opiskella samanaikaisesti.

Sairaanhoitajakoulutuksessa harjoittelu on suuri ja keskeinen osa opintoja. Ohjatun harjoittelun osuus on koulutuksessa 90 opintopistettä. Tästä 75 opintopistettä suoritetaan harjoittelulla aidoissa asiakastilanteissa ja 15 opintopistettä opinnäytetyönä, joka liittyy tiiviisti työelämän kehittämiseen. Nämä reunaehdot tulevat EU-direktiiveistä, jotka määrittävät sairaanhoitajakoulutuksen laajuutta teoria- ja käytännön opintojen osalta. EU-direktiivit määrittelevät myös ne harjoitteluympäristöt, joissa harjoittelua tulee suorittaa opintojen aikana.

Verkkovirta-hankkeen aikana Lahden ammattikorkeakoulun sairaanhoitajakoulutukseen luodaan toimintamalli, joka mahdollistaa opiskelijalle ohjatun harjoittelun suorittamisen omassa työssään. Tavoitteena on saavuttaa sairaanhoitajan ammatillinen osaaminen ja korkeakoulututkinnon suorittaminen sekä kehittää työyksikköä. Harjoitteluun liittyvät oppimistehtävät vastaavat sekä opiskelijan opintojen tavoitteita että työpaikan kehittämistarpeita. Parhaimmillaan oppimistehtävät ovat työnantajan strategisia tavoitteita tukevia. Tämä edellyttää, että työnantajan kanssa sovitaan työn ja opintojen yhdistämisestä ja että työpaikalta nimetään sairaanhoitajamentori, joka toimii yhteistyössä opiskelijan ja opettajan kanssa.

Varsinainen harjoittelun toteuttaminen omassa työssä alkaa tutoropettajan tapaamisella ja orientaatiolla, jossa opiskelija tutustuu opetus-



Kuvio 3. Työssä tapahtuvan harjoitteluprosessin vaiheet.

**Työn  
oppiminen  
ymmärretään  
kokemukselliseksi ja  
tutkivaksi toiminnaksi.**

suunnitelmaan ja arvioi omaa osaamistaan sekä tunnistaa omia kehittymisen tarpeitaan. Tärkeää on, että opiskelija osaa kuvata oman osaamisen ja esittää sen tueksi erilaisia dokumentteja, esimerkiksi videoita tai työelämäpalautteita. Opiskelija perehtyy opetussuunnitelmaan tarkasti, jolloin hän saa ymmärryksen siitä, millaiseen osaamiseen harjoittelussa tähdätään. Tämän perusteella hän etsii työstään kokonaisuuksia, joita hän ehdottaa opinnollistettavaksi. Opiskelija voi tehdä harjoittelunsa joko omassa työyksikössään tai muussa työnantajan ehdottamassa yksikössä.

Orientaatiovaiheen jälkeen opiskelija kartoittaa, millaisia erilaisia oppimisympäristöjä työpaikalla on mahdollisuus tarjota. Esimerkiksi työnkierto omassa organisaatiossa mahdollistaa monenlaisten hoitotyön ammatillisten asioiden oppimisen sekä erilaisten oppimistavoitteiden saavuttamisen. Työnkierron mahdollisuudesta sovi- taan yhteisesti työnantajan, opiskelijan ja opettajan kesken.

Seuraavaksi käydään varsinainen HOPS-keskustelu, jossa suunnitellaan opintojen eteneminen ja tehdään oppimissopimus opiskelijan, tutorin ja työnantajan kesken. Työnantajan tulee nimetä opiskelijalle sairaanhoitajamentori, jolla on jo pidempi työkokemus sairaanhoitajan tehtävistä. Säännölliset keskustelut mentorin kanssa tukevat opiskelijaa tavoitteiden saavuttamisessa.

Osaamisen osoittaminen tapahtuu sekä työpaikalla että oppilaitoksessa. Työpaikalla osaamisen osoittaminen koostuu työpaikalla tapahtu-

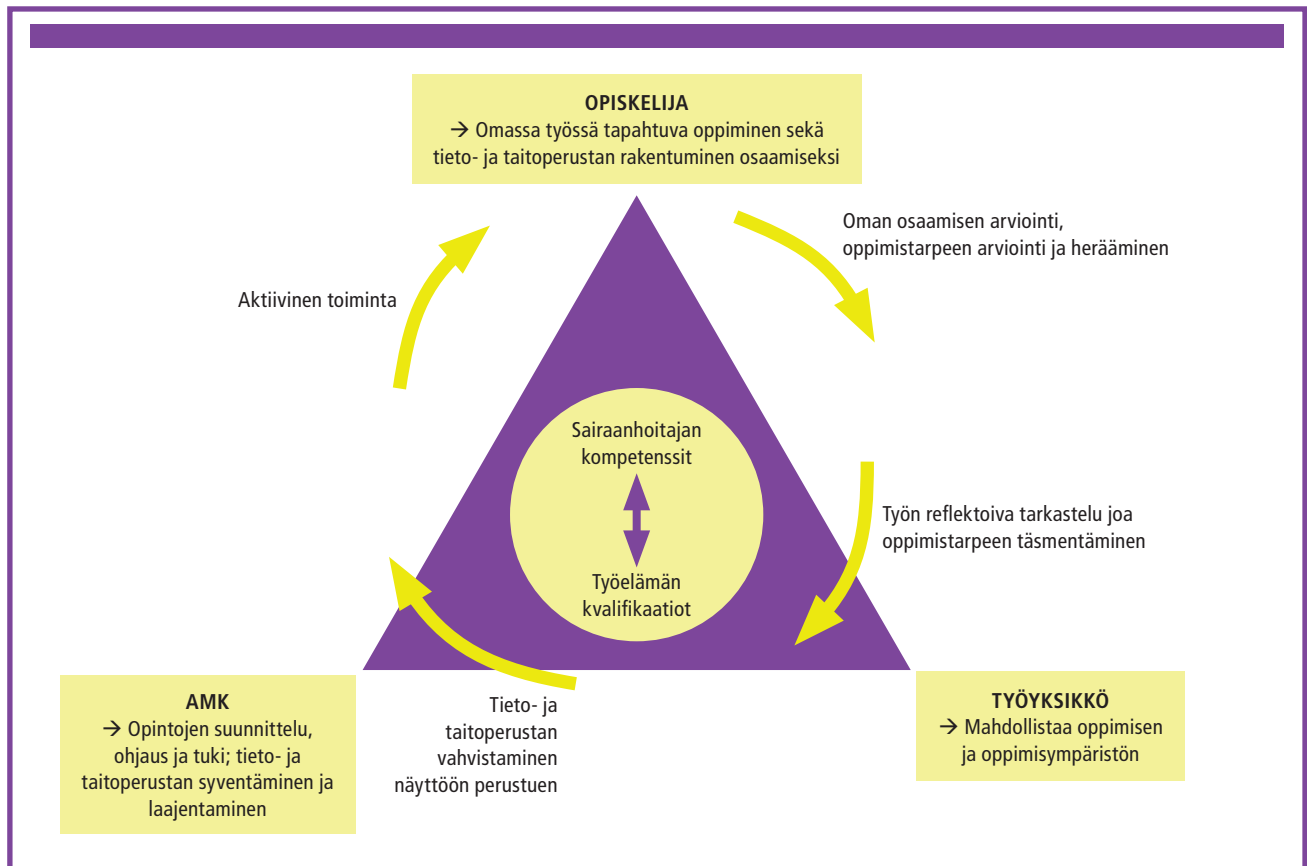
vasta monimuotoisesta ja tavoitteisen mukaisesta toiminnasta sekä niihin liittyvistä tehtävistä. Oppilaitoksessa osaaminen osoitetaan puolestaan usein simulaatioympäristössä.

Osaamisen osoittamiseen liittyy aina myös arviointikeskustelu, jossa opiskelija saa palautetta osaamisestaan ja joka hyödyttää häntä ammatillisen osaamisen saavuttamisessa. Opiskelija kerää opintojen aikana portfolioon dokumentteja, joilla hän havainnollistaa osaamisensa kehittymistä. Kuvioon 3 on koottu omassa työssä toteutuvan harjoitteluprosessin eri vaiheet tiivistetysti.

Työn opinnollistamisessa oppiminen ymmärretään kokemukselliseksi ja tutkivaksi toiminnaksi. Oppimisen lähtökohtana on omakohtainen kokemus, jossa opittavaa asiaa tarkastellaan kokemusperäisen tiedon ja oman osaamisen perusteella. On tärkeää, että opiskelija tarkastelee työtään ja osaamistaan kriittisesti ja reflektioivasti, jotta hän pystyy määrittelemään ja täsmentämään omia osaamistarpeitaan. Tietotaitoa vahvistetaan näyttössä, ja se kytketään käytännön työhön ja oppimiseen.

Aktiivinen toiminta tarkoittaa oman toiminnan muuttamista käytännössä uuden omaksutun tiedon avulla. Oppiminen jatkuu kehämäisenä, oppimisen edetessä syntyy uusia oppimistarpeita, ja oppiminen ja osaaminen kehittyvät syklisesti edeten. (Kuvio 4.)

Omassa työssä harjoittelu mahdollistaa työn tarkastelun uudesta näkökulmasta: harjoittelussa on mahdollista reflektoida sekä omaa osaamista että työpaikan käytäntöjä teorian kautta. Vaatimus oman työn kriittiseen tarkasteluun ja teoreettisen tiedon soveltamiseen mahdollistaa sen,



Kuvio 4. Työn opinnollistaminen työyksikön, opiskelijan ja ammattikorkeakoulun yhteistyönä terveysalan näkökulmasta.

että koko työyhteisö ja sen käytännöt kehittyvät. Harjoitteluun liittyvät oppimistehtävät ovat luonteeltaan kriittistä ajattelua tukevia, ja ne laaditaan pääsääntöisesti siten, että ne linkittyvät työpaikan kehittämissaasteisiin tuoden esille uutta tutkittua tietoa.

Työn opinnollistaminen vaatii opiskelijalta oma-aloitteisuutta, opetus suunnitelman hyvää tuntemusta sekä ymmärrystä sairaanhoitajan työs-

sä vaadittavista tiedoista ja taidoista. Se vaatii häneltä myös kykyä sanallistaa, suunnitella ja näyttää sekä arvioida ja perustella osaamistaan.

Tutoropettaja tekee yhteistyötä työpaikkojen kanssa, sopii opiskelusta työpaikalla ja käy keskusteluja mentoreiden kanssa. Hän huolehtii, että työpaikalla on riittävästi informaatiota opiskelusta. Hän myös tarjoaa työpaikoille tarvittaessa perehdytystä ja tukea opiskeluun liittyvissä asioissa

sekä lujittaa työpaikan ja oppilaitoksen välistä yhteistyötä sopien työpaikan kanssa opiskelijan harjoitteluun liittyvistä reunaehdoista.

Harjoittelun ohjaavalta opettajalta työn opinnollistaminen vaatii ymmärrystä siitä, mitä osaamisperustainen opetussuunnitelma tarkoittaa käytännössä. Se vaatii myös kykyä nähdä sairaanhoitajan työssä vaadittava osaaminen eri työyksiköissä, taitoa ohjata opiskelijaa laajentamaan ja syventämään tieto- ja taitoperustaansa näyttöön perustuen, kykyä suunnitella ja arvioida osaamista sekä kykyä yhteistoiminnalliseen suunnitteluun ja arviointiin.

Työpaikalla opiskelijalle nimetty sairaanhoitajamentori tukee oppimistavoitteiden saavuttamisessa käymällä reflektioivia keskusteluja opiskelijan kanssa ja osallistumalla arviointiin. Mentoroinnin tulee olla luottamuksellista, arvostavaa ja avointa, ja se on tavoitteellista ja tapahtuu sovittuina aikoina työvuorojen puitteissa. Mentorointisuhde on kahdenvälinen vuorovaikutussuhde, jossa kummallakin on annettavaa ja molemmilla on mahdollisuus ammatilliseen keskusteluun ja kehittämiseen.

Työpaikan mentorilta työn opinnollistaminen vaatii ymmärrystä työn opinnollis-

tamisen tarkoituksesta ja tarpeesta, ymmärrystä opiskelijan opintojakson tavoitteista ja arviointikriteereistä sekä taitoa työn ja työstä oppimisen ohjaamiseen ja osaamisen arviointiin yhdessä opiskelijan ja opettajan kanssa.

## 5.2. Päiväkirjamuotoinen opinnäytetyö terveysalalla

Päiväkirjamuotoinen opinnäytetyö on opiskelijalle vaihtoehtoinen tapa saavuttaa terveysalan koulutuksessa opinnäytetyölle asetetut osaamistavoitteet ja raportoida kehitymis- ja kehittämisprosessi. Päiväkirjamuotoinen opinnäyte sopii opiskelijalle, joka toimii ammattikorkeakoulututkinnon edellyttämässä työtehtävissä mutta jolta puuttuu opinnäytetyö. Päiväkirjamuotoisen opinnäytetyön kohteena on oman työn ja osaamisen arviointi ja kehittäminen. Raportointi poikkeaa totutusta opinnäytetyön raportointitavasta siinä, että teoreettinen ja soveltava osuus sekä opiskelijan reflektointi limittyvät toisiinsa. Myös prosessi on ajallisesti rajattu.

Opinnäytetyöhön liittyvä tarkastelujakso kattaa 40 työpäivää. Opinnäytetyön raportointi tapahtuu päivittäisellä tai 2–3 päivän sykleissä tapahtuvalla työtehtävien kuvaamisella ja 1–2 viikon välein tapahtuvalla analyysillä.

Päiväkirjamuotoisen opinnäytetyön prosessi on kuvattu kuviossa 5. Johdantovaiheessa sovitetaan opinnäytetyön tekemisestä työssä ja perehdytään työn tietoperustaan.

Opiskelija neuvottelee ja sopii opinnäytetyön tekemisestä työpaikalla ja opettajan kanssa. Tässä vaiheessa opiskelija pereh-

## Opinnäytetyön prosessin eteneminen päiväkirjamuotoisessa opinnäytteessä

*Ohjeet opiskelijalle*

### 1. Johdanto

- Kuvaava kirjallisuutta hyödyntäen työtehtävissä tarvittava tietoperusta: keskeiset ammattikäsitteet, sisällöt sekä työtehtävät.
- Esittele työympäristö.

### 2. Nykytilanteen kuvaus: oman nykyisen työn analyysi

#### Kuvaile työtehtäviäsi:

- Mitä työtehtäviä työhön sisältyy?
- Millaista osaamista (tietoja ja taitoja) työtehtävissä tarvitaan?
- Millaista osaamista olet työn tekemisessä tähän mennessä hankkinut tai saanut?

**Arvioi osaamistasi:** millä tasolla osaaminen on suhteessa työpaikan tai työtehtävien osaamisvaatimuksiin?

*Aloitteleva toimija:* työtehtävästä suoriutuminen vaatii vielä työtoverin antamaa tai kirjallista ohjeistusta; itsenäinen ja joustava suoriutuminen on vajavaista

*Taitava suoriutuja:* syvälinen ymmärrys työtehtävästä; suoriutuminen on jatkuvasti työtehtävien vaatimusten tasolla

*Kokenut asiantuntija:* pystyy kehittämään työtehtävissä vaadittavia toimintamalleja; X kykenee ohjaamaan muiden toimintaa tai opastamaan heitä

Anna perustelut arvioinnille.

#### Arvioi ammatillista kehittymistäsi:

- Missä vaiheessa ammatillinen kehityksesi on?
- Miten se näkyy toiminnassasi?
- Mihin tulee jatkossa panostaa? Mitä tulee vielä oppia?

Määrittele sidosryhmät työpaikalla: mitkä ovat keskeiset sisäiset ja ulkoiset sidosryhmät?

### 3. Näyttöön perustuvan toiminnan (NPT) kehittäminen

- Tarkastele oman työyksikön nykikäytäntöjä ja mieti kehittämiskohteita yhteistyössä muun henkilöstön kanssa.
- Mieti näyttöön perustuvaa tietoa hyödyntäen kehittämiskohteen valintaa ja perusteluja valinnalle.
- Laadi suunnitelma toiminnan kehittämiseksi (mitä, kuka, milloin, miksi).
- Toteuta suunnitelma.
- Kuvaava kehittämisprosessin eteneminen ja arvioi sitä.

### 4. Oman työn ja osaamisen kehittämisen tarkastelu ja raportointi

Raportoi päivittäin tai 2–3 päivän sykleissä:

- tavoitteiden asettaminen (tavoitteet voivat teemoittaa johonkin tiettyyn työhön kuuluvaan tehtävään tai koko työyhteisöön)
- asetettujen tavoitteiden ja osaamisen kehittämisen arviointi.

Raportoi viikoittain (tai kahden viikon välein):

- osaamisen kehittämisen arviointi
- työtehtävien tarkastelu kirjallisuuteen perustuen
  - mitä hyviä toimintamalleja kirjallisuudesta löytyy kyseisiin työtehtäviin liittyen ja mitä voisi tehdä toisin
  - vaihtoehtojen arviointi, valitun toimintamallin perustelu.

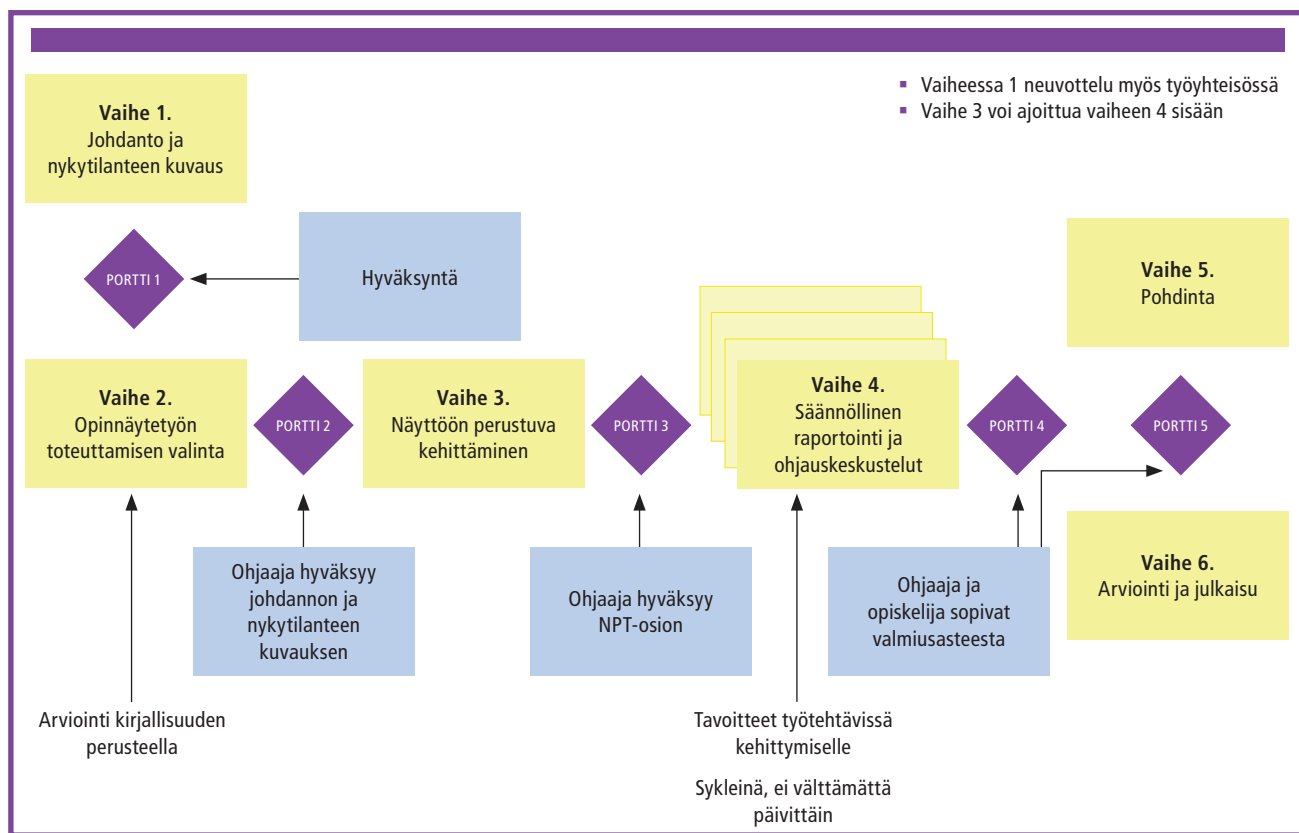
### 5. Pohdinta

- Laadi nykytilanteen kuvaus ja tarkastelujakson analyysi, vertaile.
- Mieti osaamisesi kehittämistä koko ajanjakson aikana.
- Millaisia uusia ratkaisumalleja/toimintamalleja tai menetelmiä työhön on löytynyt?
- Pohdi oman työn analysoinnin hyödyntämistä ja määrittele osaamisen kehittämisen tavoitteet jatkossa.

tyy työnsä tietoperustaan. Sen jälkeen hän analysoi työtehtäviään ja arvioi niissä tarvittavaa osaamista. Tätä seuraa näyttöön perustuva vaihe, jossa opiskelija tarkastelee ja tunnistaa työn ja osaamisen kehittämiskohteita työyhteisön tasolla. Hän tekee yhteistyössä työyhteisön edustajien kanssa kehittämissuunnitelman, joka palautetaan ohjajalle kahden viikon välein.

Työyhteisövaiheen jälkeen opiskelija palaa oman osaamisensa ja kehittymisensä tarkaste-

luun. Hän asettaa jaksokohtaisia henkilökohtaisia kehittämistavoitteita, ja arvioi osaamistaan ja sen kehittymistä suhteessa niihin. Pohdintavaiheessa opiskelija reflektoi koko prosessia sekä kuvaa ja arvioi työyhteisössä kehittyneitä toimintatapoja ja oman osaamisensa kehittymistä tulevaisuuteen orientoituen.



Kuvio 5. Päiväkirjamuotoisen opinnäytetyön prosessi terveysalalla.



## 6. Sosiaalialan opinnollistettu vapaaehtoistoiminta ja sen itsearviointimalli – Case *Metropolia*

■ Tässä tekstissä esitellään Metropolia-ammattikorkeakoulussa sosiaalialalla kehitetty vapaaehtoistoiminnasta oppimisen itsearviointimalli. Opiskelijan tekemä itsearviointi kohdistuu Vapaaehtoistoiminnassa oppiminen -opintojakson tavoitteiden toteutumiseen ja henkilökohtaiseen kehittymiseen opinnollistetun vapaaehtoistoiminnan aikana. Itsearviointi tehdään sähköisellä arviointilomakkeella, joka täytetään opintojakson loppuksi.

Textissä esitetyt arvioinnin kehittämistä koskevat ajatukset perustuvat opettajien ja opiskelijoiden yhteistyöhön. Arviointimallia kehitetään koko Verkkovirta-hankkeen ajan.

### 6.1. Vapaaehtoistoiminnasta oppiminen

Sosiaalialan kaikki opiskelijat tutustuvat vapaaehtoistoimintaan. Vapaaehtoistoiminnasta oppimisen mallin taustalla on sosiaalipedagoginen ajattelu ja yhteistoiminnallinen pedagogiikka. Mallin pedagogisena taustana on puolestaan Service Learningin soveltaminen suomalaisessa korkeakouluympäristössä.

Opintojakson laajuus on 5 opintopistettä. Vapaaehtoistoiminnan osuus on 100 tuntia, ja orientaatiotehtävien ja oppimisen arvioinnin osuus on 35 tuntia. Opinnollistettujen opintojen suorittaminen on joustavaa, ja tukena käytetään verkkoympäristöä. Vapaaehtoistoimintaa voi olla yhden kerran viikossa tai toisaalta intensiivisesti pidem-

män jakson ajan, esimerkiksi kesäleirillä tai viikonloppuisin – kuitenkin vähintään 20 tuntia paikkaa kohden.

Keväällä 2016 opintojaksoa tarjottiin ensimmäisen kerran kaikille Metropolian tutkinto-ohjelmien opiskelijoille osana kesäopintoja. Kurssille osallistui 18 opiskelijaa monialaisesti eri koulutusohjelmista, esimerkiksi fysioterapian, toimintaterapian, musiikin, kättilötyön, ensihoidon, sairaanhoiton ja tietotekniikan koulutusohjelmista.

Vapaaehtoistoiminnasta oppimisen opintojakson rakenne on seuraava:

#### 1. vaihe: *orientoituminen vapaaehtoistoimintaan*

- a. infotilaisuus
- b. orientoitumisvaihe koostuu infotilaisuudesta ja itsenäisestä, kirjallisuuteen perustuvaista orientaatiotehtävästä, jossa määritellään henkilökohtaiset tavoitteet ja vapaaehtoistyön yhteistyösuunnitelma.

#### 2. vaihe: *vapaaehtoistoiminnan toteuttaminen käytännössä*

Toisessa vaiheessa opiskelija työskentelee vapaaehtoistoiminnan järjestössä. Lisäksi vaiheeseen voi kuulua järjestön järjestämä vapaaehtoistyön koulutus.

#### 3. vaihe: *arviointi ja työskentelyn päättäminen*

Kolmannessa vaiheessa opiskelija arvioi oppimistaan sähköisen arviointilomakkeen avulla.

---

Service-Learning -ajattelusta enemmän: Warren, J. L. 2012. Does Service-Learning Increase Student Learning?: A Meta-Analysis. Michigan Journal of Community Service Learning. 56–61.

**Itsearviointissa opiskelija arvioi omaa oppimistaan, kokemuksiaan ja oppimistuloksiaan.**

## 6.2. Itsearviointityökalu apuna vapaaehtoistoiminnasta oppimisen jäsentämisessä

Itsearviointissa opiskelija arvioi omaa oppimistaan, kokemuksiaan ja oppimistuloksiaan. Tämä edellyttää häneltä arviointikriteerien tuntemista sekä kykyä arvioida itseään ja toimintaansa suhteessa niihin. Parhaimmillaan itsearviointi antaa opiskelijalle tietoa hänen vahvuuksistaan ja heikkouksistaan ja hän voi jatkossa hyödyntää arviointin avulla saatua itsetuntemusta opinnoissaan ja työnhaussa.

Sosiaalialan vapaaehtoistoiminnan työskentelyssä itsearviointi tehdään opintojakson lopussa. Arviointi kuvaa opiskelijan kertynyttä osaamista ja auttaa häntä asettamaan osaamisen tavoitteita myös jatkossa ja suhteessa muihin opintojaksoihin. Käytössä oleva arviointiasteikko on hyväksytty–täydennettävä–hylätty. Reflektiivisten arviointikäytäntöjen harjoittelu kehittää monia tärkeitä työelämätaitoja.

Itsearviointilomakkeessa arviointikohteina ovat vapaaehtoistoiminnan käytäntöihin ja opiskelijan omatoimisuuteen liittyvät tekijät, kuten perehdytys, opiskelijan vastualueet, asiakkaiden osallisuus, vertaisvuorovaikutus sekä kokemusten ja teorian tiedon hyödyntäminen. Lisäksi siinä arvioidaan omaa oppimista opintojakson tavoitteiden ja omien tavoitteiden pohjalta sekä tietojen, taitojen ja asenteiden kehittymistä (esimerkiksi moraalisen ja eettisen ajattelun sekä itsetuntemuksen kehittymistä) tai uusien käden-

taitojen oppimista.

## 6.3. Itsearviointin kehittämiskohteet

Parhaimmillaan vapaaehtoistoiminnasta oppiminen tarjoaa opiskelijoille mahdollisuuden oppia uudessa ja ennalta tuntemattomassa toimintaympäristössä, vapaaehtoistoiminnan kentällä. Tämä mahdollistaa opiskelijalle monipuolisia työelämätaitoja. Merkittävää oppimisen kannalta on myös se, että opiskelijat voivat nähdä yhteiskunnan ja oman roolinsa uudella tavalla. Verkostoituminen vapaaehtoistoiminnassa tarjoaa opiskelijalle parempia mahdollisuuksia työllistyä ja luoda kontakteja uusiin yhteisöihin ja ihmisiin.

Yleisesti ottaen arviointin haasteeksi nousee se, miten opiskelijat oppivat itseohjautuvasti, systemaattisesti ja syvällisesti arvioimaan toimintaansa ja oppimaansa vapaaehtoistoiminnan aikana. Miten itsearviointi muuttuisi ammatilliseksi työotteeksi ja arvokkaaksi tavaksi kehittää omaa toimintaa?

Opintojaksolla opiskelijan itsearviointi tulee olemaan jatkossa keskeisenä kehittämiskohteena hankkeessa. Lisäksi tavoitteena on edelleen kehittää edellä esiteltyä itsearviointityökalua, jotta se tukee parhaalla mahdollisella tavalla opiskelijan oppimista ja osaamisen kehittymistä korkeakoulusektorilla.

## 7. Opinnollistaminen tekniikan ja liikenteen koulutusalailla – Case HAMK

■ Tässä luvussa kuvataan, millä edellytyksillä tekniikan ja liikenteen alojen insinööriyön opinnollistaminen lisääntyy, vahvistuu ja kehittyy ammattikorkeakouluissa. Kuvaus perustuu HAMKin ja eri toimijoiden väliseen yhteistyöhön, ja näkökulmaksi on valittu erityisesti ammattikorkeakoulun toiminnan kehittäminen.

### 7.1. Ratkaisumalleja onnistuneista opinnollistamisen toteutuksista

Verkkovirta-hankkeen aikana on saatu useita esimerkkejä ja ratkaisumalleja onnistuneista opintoja sujuvoittavista opinnollistamisen toteutuksista eri koulutusaloilta. Keskusteluissa ja dokumentoiduissa esimerkeissä nousee esiin tekijöitä, jotka johtavat hyvin tuloksiin opinnollistamisen toteutuksissa koulutusalaista riippumatta.

Ensimmäinen ja ehkä tärkein on opettajan herkkyys kuunnella ja lukea opiskelijan viestejä opintojen ulkopuolisen toiminnan kuvauksista. Toinen yhtä tärkeä opettajan osaamisalue on osaamisperustaisen opetussuunnitelman käytännön lukutaito ja soveltamisen taito – erityisesti niissä tilanteissa, joissa opiskelijan opinnot uhkaavat hidastua työssäkäynnin vuoksi.

Merkittävä osa opinnollistamisen onnistumisessa on kiinni opiskelijan kyvystä ja motivaatiosta pitää yhteyttä opettajiin. Mahdollisuuden tarjoutuessa opiskelijan tulee olla halukas toimimaan ohjaajan esittämien menettelyjen suuntaisesti.

Opettajan kannattaa myös haastaa opiskelijaa

kuvailemaan työtehtäviään mahdollisimman monipuolisesti. Näistä työtehtäväkuvauksista on mahdollista muotoilla opintopisteiksi johdettuja oppimistehtäviä, jotka täyttävät opetussuunnitelmiin määritellyt osaamiskuvaukset.

Näiden osatekijöiden toteutuessa opintojen eteneminen voi saada kokonaan uuden käänteen, mikä edistää opintojen valmistumista.

### 7.2. Opinnollistamisen edellytyksiä insinööriopinnoissa

Insinööriopinnoissa työn opinnollistaminen painottuu erityisesti työelämäprojekteissa tapahtuvan oppimisen opinnollistamiseen. Verkostoyhteistyössä on havaittu, että insinööriyön opinnollistaminen vaatii onnistuakseen seuraavien alla esiteltyjen edellytysten toteuttamista.

#### Edellytys 1

Positiivinen vuorovaikutus edistää opiskelijoiden, työelämäkumppaneiden ja ammattikorkeakoulu-toimijoiden uuden oivalluksen syntymistä työn opinnollistamisen mahdollisuuksista. Ammattikorkeakoulut toimivat sillanrakentajina opiskelijoiden potentiaalien sekä yritysten kehittämistarpeiden välillä. Positiivisella vuorovaikutuksella edistetään eri toimijoiden kykyä ja rohkeutta synnyttää uusia innovatiivisia toimintatapoja työn opinnollistamiseen.

## Edellytys 2

Ammattikorkeakoulun opetussuunnitelma on aidosti osaamisperustainen ja toiminta sen mukaista. Tekniikan ja liikenteen koulutusosalalla opetussuunnitelma rakentuu insinööriyön laajoista osaamiskokonaisuuksista eikä perinteisistä oppiaineista. Yksittäisistä oppimistehtävistä ja niiden arvioinnista on siirrytty projekteihin ja prosesseihin. Opiskelijaa ohjataan suoritusorientaatiosta oppimisorientaatioon sekä omien opinnollistamisen mahdollisuuksien tunnistamiseen. Projektimainen insinööriyö tarjoaa innostavan ympäristön opiskelijan osaamisen kehittymiselle sekä osaamisen arvioinnille.

## Edellytys 3

Opinnollistamisen avaimena ovat joustavat ajattelu- ja toimintatavat. Osaamistavoitteita käytetään joustavasti projekteissa tapahtuvan osaamisen tunnistamisessa, eivätkä ne ole liian tiukasti sidottuja tietyn oppimismoduulin tai kurssin toteutukseen. Joustavuus tarkoittaa käytännössä myös

sitä, että projektien oppimismahdollisuudet hyödynnetään mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Yksi projekti voi tuottaa erilaista opinnollistettavaa osaamista eri opiskelijoille riippuen opiskelijan työroolista projektissa.

## Edellytys 4

Ammattikorkeakoulussa tunnustetaan opinnollistamisen hyödyt yritysten sekä ammattikorkeakoulun näkökulmasta. Positiivinen tiedonvaihto edistää ja vahvistaa toimintaa.

## Edellytys 5

Ammattikorkeakoulu rakentaa itse insinööriyön ympäristöjä luomalla aloitteellisesti uusia työelämäprojekteja yritysten kanssa. Opiskelijat osallistuvat aktiivisesti projektien suunnitteluun ja toteuttamiseen sekä oman osaamisensa arviointiin ja tunnistamiseen. Tavoitteena on luoda ympäristö, jossa opiskelija on vastuullinen ja itsenäinen toimija. Projektityön haasteellisuus luo motivaatiota opiskelijoille.

## Edellytys 6

Ammattikorkeakoulun sisäinen yhteistyö ja tiedonvaihto työelämäprojekteista ja työn opinnollistamisesta toimii hyvin. Tätä kautta syntyy uusia mahdollisuuksia moniammatillisiin projekteihin ja insinööriosuamisen innovatiiviseen hyödyntämiseen eri alojen yritysten kehittämisprojekteissa. Eri alojen opettajat opinnollistavat työtä yhteistyössä.

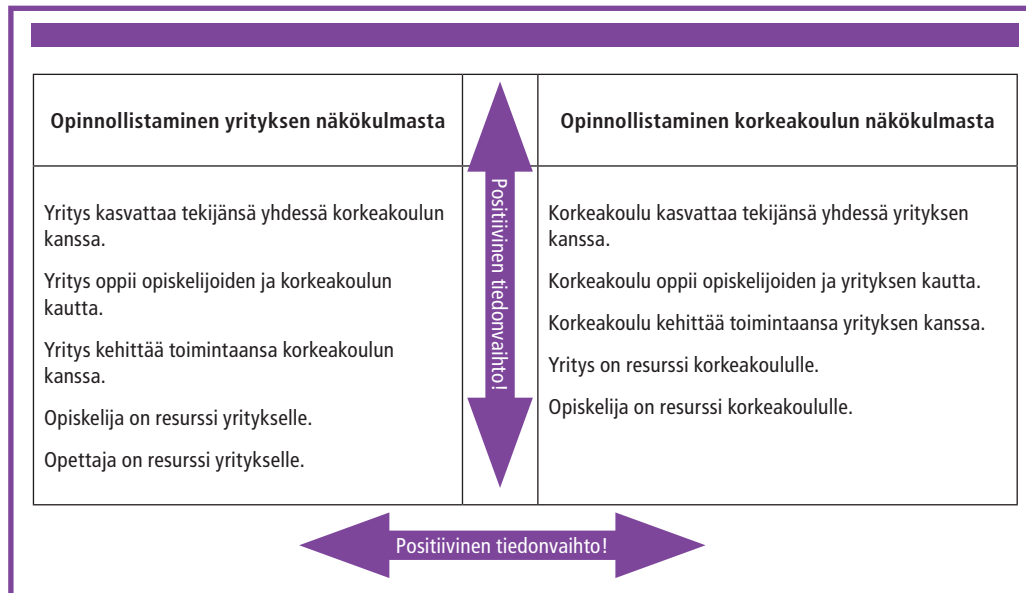
## Edellytys 7

Ammattikorkeakoulu kannustaa opiskelijoitaan omien tavoitteiden tunnistamiseen sekä tarjoaa aktiivisesti opinnollistamisen mahdollisuuksia erilaisissa insinööriyön ympäristöissä. Opiskelijan ohjauksen ympäristöt, tilanteet ja menetelmät muo-

toutuvat yksilöllisesti opinnollistettavan prosessin mukaan. Prosessin räätälöintiä tehdään yhdessä opiskelijan, yhteistyötahojen sekä prosessia ylläpitävien toimijoiden kanssa.

## Edellytys 8

Ammattikorkeakoulu osaa hyödyntää digitaalisia ympäristöjä ja työkaluja tehokkaasti opinnollistamisessa. Digitaalisuuden avulla tuodaan tunnistettavaa osaamista näkyväksi sekä laajennetaan oppimisen resursseja insinööriyön ympäristöissä. Digitaalisuus lisää yhteisöllisyyttä toimijoiden välillä sekä tukee ja kannustaa uudenslaisiin osaamisen arvioinnin toimintatapoihin.



Kuvio 6. Opinnollistamisen näkökulmia.

## 8. Opinnollistaminen matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla – Case JAMK

**Työn  
opinnollistamista  
oppii parhaiten  
rohkeasti  
kokeilemalla.**

■ JAMKissa opinnollistamisen kehittämistyön keskiössä ovat toimintamallien (Marata) ja prosessikuvausten rakentaminen (ICT) sekä digitaalisten ohjausmenetelmien ja -välineiden työstäminen. Esimerkit lähestyvät työn opinnollistamista eri suunnista: Marata edustaa lähinnä korkeakoululähtöistä ja ICT opiskelijalähtöistä työn opinnollistamista. ICT-alaa käsitellään omassa pääluvussaan 9. Tässä luvussa kuvataan työn opinnollistamista restonomikoulutuksessa.

Restonomikoulutuksessa opinnollistamista on kehitetty ruoka- ja ravintolapalveluiden päivittäisjohtamisen opintojaksolla, joka on toteutettu yritysysteistyössä lounasravintolapalveluja tarjoavan alan yrityksen kanssa. Opintojaksoa edelsi teoriata-solla päivittäisjohtamisen ilmiöihin perehtyminen. Teorian soveltamiseen ja oman esimiestyön opiskeluun työn opinnollistaminen toimii erinomaisena alustana.

Opintojakso on jaettu viiteen teemaan: itsensä johtaminen, asiakkuuksien johtaminen, luvuilla johtaminen, myynnin johtaminen sekä osaamisen kehittyminen. Teemat on muotoiltu yhdessä yrityskumppanin kanssa perustana esimiestyön tärkeimmät osa-alueet. Teemoihin liittyvät tehtävät opiskelijat toteuttavat heille nimetyssä toimipisteessä yhteistyössä yrityksen esimiehen kanssa.

Opintojaksolla tärkeä elementti on tiimeissä

työskentely. Tiimit on rakennettu hyödyntäen tiimin jäsenten erilaisia vahvuuksia. Niille on nimetty työelämäkumppani ja esimies yrityksestä, jossa opintojakso konkreettisesti toteutuu. Opintojakson aikana tiimit havainnoivat, haastattelevat ja osallistuvat yrityksen päivittäisjohtamiseen sisältöteemojen mukaisesti ja jakavat huomionsa sekä oppinsa toisten tiimien kanssa kohtaamisissa.

Tiimit kokoontuvat viikoittain yhteen jakamaan huomioitaan opintojakson teemoista ja havaintojaan päivittäisjohtamisesta yrityksessä sekä reflektomaan ja suunnittelemaan tiimin toimintaa. Opettajat fasilitoivat kokoontumiset. Tiimeissä harjoitellaan myös omaa esimiesosaamista kiertävillä esimiesvuoroilla omassa tiimissä. Esimies antaa vuorollaan tiimiläisille palautetta yksilötehtävistä, ja tiimiläiset puolestaan antavat strukturoidun palautteen jokaiselle tiimin esimiehelle.

Arviointi rakentuu kolmisuuntaisesti: keskeisiä siinä ovat työelämän arviointi, vertaisarviointi ja itsearviointi. Yrityksen esimiehille jaetaan arviointilomake, jossa määritellään arvioinnin kohteet. Esimiehet puolestaan käyvät kehityskeskustelutyyllisen palautekeskustelun oman tiiminsä kanssa. He antavat suullista palautetta myös opintojakson aikana ja osallistuvat opintojakson kokoavaan myyntikampanjan tulosten esittelyyn. Esimiehet arvioivat opiskelijoita työelämän pelisäännöillä, joka kerrotaan opintojakson alussa myös opiskelijoille.

Tiimit valitsevat vertaisarvioinnissaan työkalun muutamasta vaihtoehdosta. Jokainen tiimi tekee

yhteisen tiimiarvioinnin sekä yksilöllisen arvioinnin. Opintojakson opettajat käyvät jokaisen tiimin kanssa arviointikeskustelun, jossa arvioidaan kokonaisuutena tiimityöskentelyä, yrityksen yhteistyön onnistumista sekä opintojaksojen tehtävien laatua. Arvioinnissa kiinnitetään erityistä huomiota työelämävalmiuksiin.

Opintojakson päätteeksi jokainen opiskelija tuottaa oman johtamisen käsikirjan, jossa käydään läpi opintojakson teemoja ja reflektoidaan niitä suhteessa omaan itseensä. Käsikirja toimii myös omien vahvuuksien ja heikkouksien tunnistamisessa suhteessa tulevaan esimiestyöhön. Opintojakson toteutus on saanut hyvää palautetta eri osapuolilta. Erityisen maininnan opintojakson toteutus saa opiskelijoiden puolelta oikeista asiakkaista, todellisesta työelämän integroinnista, verkostoitumismahdollisuuksista sekä käytännön taitojen harjoittamisesta eri näkökulmasta kuin esimerkiksi työharjoittelussa.

Tämäntyyppinen toiminta vaatii opettajilta sitoutumista, hyvää tiimityöskentelyä, muutosvalmiutta sekä uskallusta. Työn opinnollistamista voi oppia ainoastaan rohkeasti kokeilemalla ja konkreettisesti aloittamalla yhdellä kokeilulla. Työskentelymalli vaatii avointa viestintää työelämään päin sekä verkostoitumistaitoja myös opettajilta. Opettajat toimivat katalysaattorina opiskelijoiden ja työelämän välillä sekä oppimistehtävien rakentajina työelämälähtöiseksi. Opintojakson tavoitteet tulee konkretisoida sellaisiksi oppimistehtäviksi, että ne soveltuvat työelämän toimintaympäristöihin.



## 9. Työn opinnollistamisen malli ICT-alalla

■ ICT-alalla on monia erityispiirteitä, jotka tukevat työn opinnollistamista. Esimerkiksi ohjelmointialalla voi usein aloittaa tuottavan ohjelmointityön lyhyelläkin koulutuksella. Samoin harrastuneisuus tarjoaa ohjelmointityöhön usein riittäviä taitoja.

Toisaalta työtehtävät voivat olla opintojen aikana varsin kapea-alaisia yrityksestä ja sen toimialasta ja työtehtävien organisoinnista riippuen. Usein myös substanssialue, jolla ohjelmointiyritys toimii, on aivan muu kuin ICT-ala. Tällöin yritys on erikoistunut tuottamaan ohjelmistoja mm. hoiva-alalle, rakentamiseen, energiatuotantoon tai koneenrakennukseen. Nämä seikat tuovat mukanaan haasteita, mutta myös mahdollisuuksia.

Ohjelmistoalan opiskelijalla on hyvä mahdollisuus työn opinnollistamiseen jo opintojen alkuvaiheessa. Hän voi sisällyttää varsin helposti monia tutkintoon vaadittavia opintoja työssä syntyvän

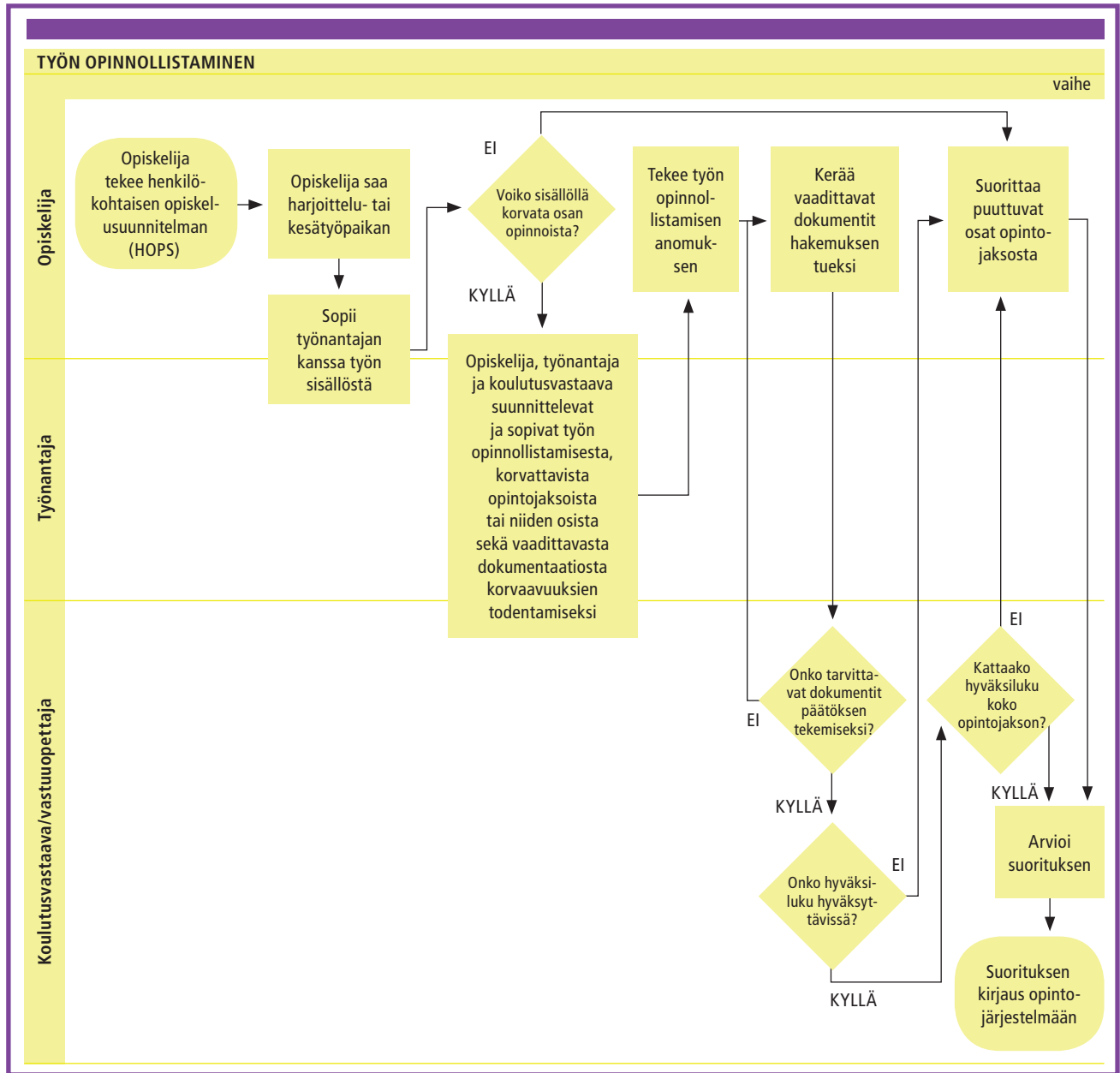
osaamisen kautta. Tämä kuitenkin vaatii systemaattista ja ennakkoon suunniteltavaa työn opinnollistamista.

Opiskelun perustana on henkilökohtainen opiskelusuunnitelma (HOPS). Kun opiskelija saa työpaikan tai harjoittelupaikan, HOPSin päivitys tulee ajankohtaiseksi työn opinnollistamisen näkökulmasta. Tässä vaiheessa tarvitaan tiivistä yhteistyötä yrityksen, opiskelijan ja koulutusvastaavan välillä. Työn opinnollistamisen ICT-malli on esitetty kuviossa 7.

Niin matkailu-, ravitsemis- ja talousalan kuin ICT-alan esimerkeissä digitaalisten ohjausmenetelmien ja -välineiden työstäminen on kehittämisen ja kokeiluvaiheessa. Tarkoitus on sujuvoittaa työn opinnollistamista sekä tukea ja rikastaa ja eri osapuolten välistä viestintää.







Kuvio 7. Työn opinnollistamisen ICT-malli.

## 10. Vertaisarviointi opintojen aikaisen työn opinnollistamisen kehittämisen välineenä, OAMK

■ Vertaisarvioinnin avulla hankkeen osatoteuttajat voivat arvioida omaa toimintaansa ja saada rakentavaa palautetta toinen toisiltaan työn opinnollistamisen hyvistä käytänteistä ja kehittämis-kohteista. Arvioinnilla tuotetaan tietoa opintojen aikaisen työn opinnollistamisen mallien toimivuudesta. Yhteiset, koko hankkeen käyttöön laaditut vertaisarviointikriteerit yhtenäistävät työn opinnollistamisen käytäntöjä sekä hankkeen sisällä että osatoteuttajien korkeakouluissa.

Kriteerit soveltuvat kaikkien koulutusalojen ja eri vaiheissa olevien työn opinnollistamiskokeilujen arviointiin ja kehittämiseen. Kriteerit on laadittu siten, että ne mahdollistavat monenlaisten opinnollistamisratkaisujen kokeilun.

### Ohje opinnollistamiskäytäntöjen vertaisarviointiin

- Arvioi opinnollistamista suhteessa kriteereihin, ja merkitse, millä tasolla toiminta on (toteutuu – toteutuu osittain – ei toteudu).
- Kirjaa muistiin tämänhetkinen toiminta (miten opinnollistaminen toteutuu tällä hetkellä) ja mahdollinen kehittämistarve.
- Tee arvioinnin pohjalta yhteenveto hyvistä käytännöistä ja kehittämistarpeista.

## Vertaisarviointikriteerit

<b>I OPINNOLLISTAMISEN TAVOITTEIDEN TOTEUTUMINEN</b>
1. Ammattikorkeakoulu määrittelee opinnollistamisen tarkoituksen ja tavoitteet.
2. Opinnollistaminen tukee ammattikorkeakoulun strategian toteutumista.
3. Ammattikorkeakoulun johto tukee opinnollistamista.
4. Ammattikorkeakoulu mahdollistaa kaikilla koulutusaloillaan opiskelijoille opintokokonaisuuksien tai niiden osien suorittamisen työtä tekemällä työpaikalla tai projekteissa.
5. Opetussuunnitelma mahdollistaa työn opinnollistamisen.
6. Opetussuunnitelma mahdollistaa yksilöllisten oppimispolkujen rakentamisen.
7. Opetussuunnitelmassa määritellään osaamistavoitteet ja osaamisen arviointikriteerit.
8. Osaamistavoitteet kuvaavat, mitä opiskelijan tulee hallita opiskeltuaan tietyn kokonaisuuden.
9. Opinnollistaminen mahdollistaa uusia toimintatapoja opiskelijan yksilölliselle oppimiselle.
10. Opinnollistaminen auttaa opiskelijaa yhdistämään käytännön työn teorian tietoon.
11. Opinnollistaminen edistää opiskelijan ammatillista kehittymistä.
12. Opinnollistaminen edistää opiskelijan tutkintoon valmistumista ja työllistymistä.
13. Opinnollistaminen auttaa työpaikkoja rekrytoimaan työntekijöitä.
<b>II OPINNOLLISTAMISEN SUUNNITTELU JA TOTEUTUS</b>
14. Opintojen aikaisen työn tunnistamisen ja tunnustamisen periaatteet määritellään.
15. Opinnollistamisprosessi kuvataan, ja sitä varten laaditaan toimintaohjeet.
16. Opinnollistamisen toimintaohjeet ovat helposti saatavilla.
17. Ammattikorkeakouluun nimetään opinnollistamisen vastuuhenkilöt.
18. Ammattikorkeakoulun henkilöstö perehdytetään työn opinnollistamiseen.
19. Opiskelija huolehtii opinnollistamisprosessin käynnistämisestä ja etenemisestä.
20. Opiskelija tietää opinnollistamisen tavoitteet.
21. Opiskelija ja opettaja päättävät, millaisissa työtehtävissä tai projekteissa osaaminen hankitaan.
22. Opiskelija voi hankkia osaamista useammasta opintokokonaisuudesta samanaikaisesti.
23. Opiskelija kuvaa työpaikkansa organisaation, oman toimenkuvansa ja työtehtävänsä.
24. Opiskelija kuvaa työtehtäviensä taitovaatimukset osaamisina.
25. Opettaja ja opiskelija sopivat osaamisen näytöstä, arvioinnista ja opintopistekertymästä.

26. Työpaikan henkilöstölle tiedotetaan työn opinnollistamisesta.
27. Työpaikka soveltuu opetussuunnitelman mukaisen osaamisen hankkimiseen.
28. Työpaikalla valitaan opinnollistamisen yhteyshenkilö.
29. Opiskelija työskentelee laaditun opinnollistamissuunnitelman mukaisesti.
30. Opinnollistamissuunnitelmaa päivitetään tarvittaessa.
31. Opiskelija saa opettajalta ohjausta osaamisen hankkimiseen työpaikalla.
<b>III OSAAMISEN ARVIOINTI</b>
32. Opiskelija näyttää työssä hankitun osaamisensa opinnollistamissuunnitelman mukaisesti.
33. Opiskelija kerää arviointipalautetta työpaikalta (lähityötiin kollegat, esimies).
34. Opiskelija arvioi osaamistaan suhteessa opinnollistamissuunnitelman sisältämiin tutkinnon osaamistavoitteisiin ja arviointikriteereihin (itsearviointi).
35. Opiskelija sanallistaa osaamisensa siten, että se antaa mahdollisuuden oppimisen ja osaamisen näkyvään tarkasteluun ja arviointiin.
36. Opiskelija käy osaamisen arviointikeskustelun opettajan kanssa.
37. Opettaja arvioi opiskelijan osaamisen suhteessa opinnollistamissuunnitelman sisältämiin tutkinnon osaamistavoitteisiin ja arviointikriteereihin.
38. Työssä hankittu osaaminen tunnustetaan ja tunnustetaan laadittujen periaatteiden mukaan.
39. Työssä hankittu osaaminen opintopisteytetään ja luetaan osaksi tutkintoa.
<b>IV OPINNOLLISTAMISPROSESSIN ARVIOINTI</b>
40. Opinnollistamisprosessiin osallistuneilta opiskelijoilta, työelämän edustajilta ja opettajilta kerätään opinnollistamiseen liittyvää kirjallista palautetta.
41. Opinnollistamista arvioidaan määrällisesti (mm. opintopistemäärät, työpaikkojen määrät).
42. Opinnollistamisen opiskelijalle tuottamaa hyötyä arvioidaan (mm. oppimistulokset, opinnollistamisen vaikutus opintojen etenemiseen ja valmistumiseen).
43. Opinnollistamisen hyötyä arvioidaan oppilaitoksen ja työpaikan näkökulmasta.
44. Opinnollistamisen käytäntöjä arvioidaan monialaisesti muiden tutkintojen ja opinnollistamisen verkostojen kanssa.
45. Työpaikkojen sitoutumista opinnollistamiseen arvioidaan.
<b>V OPINNOLLISTAMISPROSESSIN KEHITTÄMINEN JA PARANTAMINEN</b>
46. Opinnollistamista kehitetään systemaattisesti palautteiden pohjalta.
47. Opiskelijoiden, opettajien ja työelämän välillä tehdään yhteistyötä opinnollistamisen parantamiseksi.
48. Opinnollistamisen tuottamaa tietoa hyödynnetään opetussuunnitelman kehittämisessä.
49. Opinnollistamisen hyvät käytänteet juurrutetaan.

## Muistiinpanoja

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

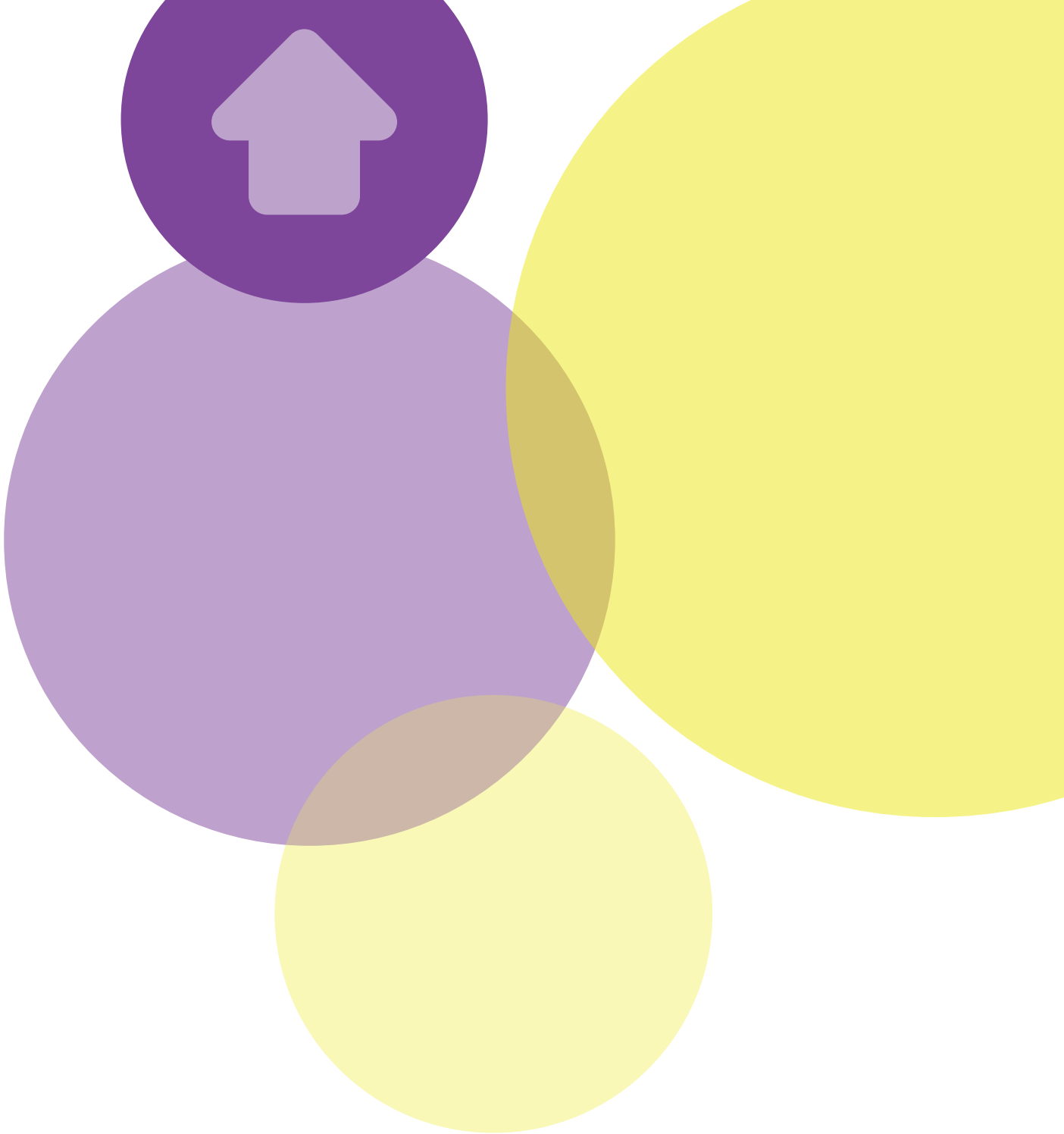
---

---

---

---

---



## OPI TYÖSSÄ – UUSIA TOIMINTAMALLEJA OPINTOJEN AIKAISEN TYÖN OPINNOLLISTAMISEEN

■ Opintojen aikaista työntekoa ei enää voi pitää ongelmana vaan mahdollisuutena. Työn opinnollistamisen työkalujen myötä opiskelijoiden tyytyväisyys opintoihin lisääntyy, kiinnittyminen työelämään paranee ja korkeakoulusta työelämään siirtyminen helpottuu.

Tässä julkaisussa annetaan ratkaisuja ja työkaluja siihen, miten opinnollistamista voi hyödyntää ammattikorkeakouluopinnoissa. Ammattikorkeakoulut ja niiden ammatilliset opettajakorkeakoulut esittelevät ratkaisuja case-tyyppisesti omilta koulutusaloiltaan.

Oppaassa käsitellään esimerkiksi näyttöpäivätoimintaa, päiväkirjamuotoista opinnäytetyöprosessia sekä erilaisia työharjoitteluratkaisuja, joissa opinnollistamista on hyödynnetty. Lisäksi oppaassa käsitellään sitä, miten vertaisarviointi voi toimia työn opinnollistamisen kehittämissä välineinä, sekä pohditaan, miten opinnollistamisen ratkaisut voidaan jalkauttaa osaksi koulutusorganisaation toimintakulttuuria.

Opas on tehty EU:n rahoittamassa Verkkovirta-hankkeessa, jossa tunnistetaan ja kehitetään uusia toimintamalleja ammattikorkeakouluopintojen aikaisten työnsä opinnollistamiseen yleiset ja koulutusalaikohtaiset tarpeet huomioiden.

### LISÄTIETOJA:

projektipäällikkö Hannu Kotila, [hannu.kotila@haaga-helia.fi](mailto:hannu.kotila@haaga-helia.fi)

TKI-koordinaattori Pirjo Aura, [pirjo.aura@haaga-helia.fi](mailto:pirjo.aura@haaga-helia.fi)

