



Työväen Sivistysliitto

Matkaopas

OSAAMISPERUSTEISUUTEEN

Laadukkaampaa koulutusta ja eheämpiä opintopolkuja



Matkaopas osaamisperusteisuuteen
© Työväen Sivistysliitto TSL ry 2021
Teksti: Katri Söder
Taitto: Maarit Palén
Kuvitus: Kati Närhi ja Maarit Palén
ISBN: 978-951-701-550-9



Sisältö

Esipuhe	6
Ennen matkaa	9
Osaamisperusteinen ajattelutapa	9
Linjakas opetus	14
Matkalla	17
Ydinainesanalyysi	19
Kohderyhmä ja taso	20
Kurssin mitoitus	24
Osaamisen arviointi.....	27
Matkan lopuksi.....	35
Kartta osaamisperusteisuuteen	36
Sanasto.....	38
Lähteitä.....	41

Esipuhe

TSL:n jäsenjärjestöjen jäsenet kehittävät osaamistaan monilla eri tavoilla. Paljon osaamista kertyy, kun toimitaan vaikkapa luottamusmiehenä, työsuojeluvaltuutettuna tai osaston puheenjohtajana. TSL:n jäsenjärjestöt myös kouluttavat jäseniään todella paljon. Pelkästään ammattiliittojen järjestämään koulutukseen osallistuu vuosittain noin 50 000 ihmistä eli noin kolmen keskikokoisen yliopiston verran.

Koulutuksiamme ei ole voinut tähän asti kirjata näkyviin viralliseen suoritusrekisteriin, mutta syksyllä 2021 tähän on onneksi tulossa muutos. Vapaan sivistystyön koulutukset voi kirjata Koski-tietovarantoon, jos koulutus on alkanut aikaisintaan 1.8.2021, suunniteltu osaamisperusteisesti, opintopisteytetty ja arvioitu vähintään tasolla hyväksytty/hylätty.

Osallistujalle Koski-tietovaranto avautuu Oma opintopolku -palvelun kautta, ja palveluun kirjaudutaan pankkitunnuksilla. Muut kuin osallistuja itse ja kirjauksen tehnyt oppilaitos eivät pääse näkemään tietoja, ellei henkilö itse käy palvelussa antamassa siihen luvan. Hän voi itse päättää, ketkä tietoja pääsevät näkemään, ja hän voi myös milloin tahansa keskeyttää tietojensa näyttämisen.

Tietojen vieminen järjestelmään tulee olemaan vapaan sivistystyön oppilaitoksille vapaaehtoista, ja yksittäisen osallistujan tiedot voidaan viedä Koskeen vain, jos hän antaa siihen suostumuksensa. Uskon, että monet haluavat osaamisestaan merkinnän. Jos aion myydä autoni ja huollatan sen priimakuntoon, haluan tietysti virallisen todistuksen siitä, että auto tosiaan on huollettu. Samalla tavalla haluan virallisen todistuksen siitä, että olen kehittänyt osaamiseni priimakuntoon. Osaaminenkin on helpompi myydä, jos siitä on virallinen todistus.

Koskeen kirjattuna osaaminen on virallista ja arvioitua. Virallinen kirjaus osaamisesta auttaa työhaussa, uralla etenemisessä, kehityskeskusteluissa ja palkkaneuvotteluissa. Virallinen kirjaus voi olla avuksi myös silloin, jos haluaa saada osaamisensa luettua hyväksi jossain toisessa oppilaitoksessa. Kirjallinen kuvaus omasta osaamisesta aiheuttaa muutakin positiivista: itseluottamus kasvaa, jäsenet voimautuvat ja motivaatio kouluttautua lisää vahvistuu. Järjestöille tämä on huikean hieno jäsenpalvelu, joka kannattaisi kirjata jäsenetujen listaan!

Jotta voimme tarjota tätä hienoa jäsenpalvelua, tulee meidän uudistaa kurssisuunnitteluamme hieman. Koskeen kirjattavat koulutukset on suunniteltava osaamisperusteisesti ja opintopisteytettävä. Lisäksi kurssit on arvioitava vähintään asteikolla hyväksytty/hylätty niiden osallistujien kohdalla, jotka haluavat Koskeen merkinnän kurssin suorittamisesta. Tämä kaikki vaatii meiltä osaamisen kehittämistä ja jonkin verran työtä, mutta samalla koulutustemme laatu paranee ja yhteistyö lisääntyy. Saamme järjestöihin entistä osaavampia jäseniä, koulutuksemme tulevat näkyväksi osaksi koulutusjärjestelmää ja opintopolut selkiytyvät.

Tämä matkaopas auttaa TSL:n ja sen jäsenjärjestöjen kouluttajia ja koulutuksen suunnittelijoita matkallamme kohti osaamisperusteisuutta. Toivon, että se antaa varmuutta matkantekoon, joka johtaa kohti entistä laadukkaampaa koulutusta ja eheämpiä osaamispolkuja.



Katri Söder
osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen asiantuntija
opintojohtaja
Työväen Sivistysliitto TSL

Ennen matkaa

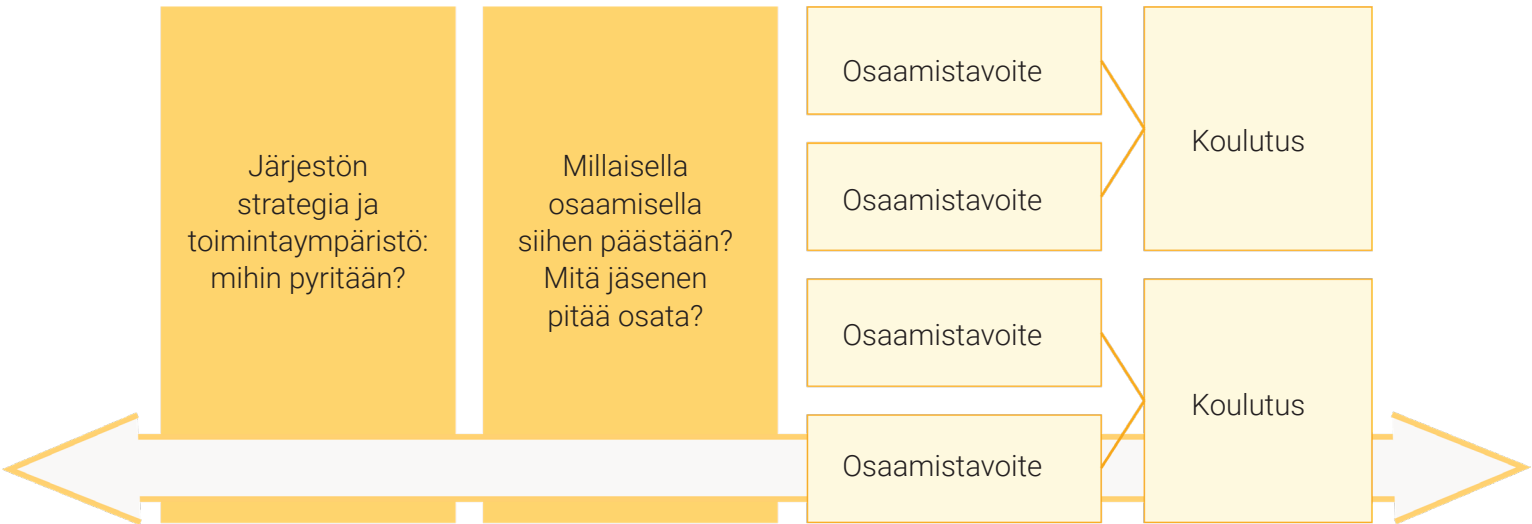


Osaamisperusteinen ajattelutapa

Ennen matkaa on hyvä tutustua matkakohteen kulttuuriin. Tällä matkalla kulttuuri tarkoittaa osaamisperusteista ajattelutapaa. Ajattelutapaa voisi kuvailla seuraavanlaisella tiivistyksellä:

Koulutukset suunnitellaan vastaamaan järjestön osaamistarpeisiin.	Koulutukset tuottavat tarpeisiin vastaavaa, konkreettista osaamista.	Koulutuksessa saavutettu osaaminen kuvataan tarkasti.
Osaamista syntyy monilla tavoilla, ei vain koulutuksella.	Osaamisen tunnistaminen on vaikeaa mutta tärkeää.	Virallinen tunnustus osaamiselle voimauttaa ja auttaa eteenpäin.
		

Osaamistarpeita voi löytää oman järjestön strategiasta, jota tulkitessa kannattaa kysyä seuraavia kysymyksiä: Miksi me olemme olemassa? Mikä meille on tärkeää? Mitä me tavoittelemme? Kun tiedämme tavoitteemme, voimme seuraavaksi kysyä, millaisella osaamisella tavoitteisiin päästään. Mitä järjestön jäsenten tai työntekijöiden pitäisi osata, jotta tavoitteemme olisi mahdollista saavuttaa? Ensimmäinen askel osaamistavoitteiden määrittelyssä on siis tietää, millaista osaamista tarvitaan.



Kuva 1: Koulutus tukee osaamisperusteisen suunnittelun kautta koko järjestön strategiaa ja tavoitteita. (soveltaen www.ok-sivis.fi)

Osaamistavoitteiden määrittelyssä on hyvä muistaa, että ne kuvaavat nimensä mukaisesti tavoiteltua osaamista. Osaaminen kuvataan mahdollisimman konkreettisesti. Mitä jokainen osallistuja tietää, ymmärtää tai osaa tehdä tämän kurssin suoritettuaan? Osaamistavoitteissa ei siis kerrota, mitä minä aion opettaa vaan mitä osallistuja osaa kurssin käytyään. Tähän ajattelutapaan on ehkä helpompi päästä sisään, jos perehdymme ensin erilaisiin tapoihin kuvata koulutusten sisältöjä.

Sisältökeskeinen Sisältökeskeisessä kuvauksessa kerrotaan, mitä teemoja koulutus sisältää. Kuvaus on usein listauksen kaltainen. Esimerkki: Tällä kurssilla tutustutaan yhdenvertaisuuden periaatteisiin, suunnitelmien laatimiseen sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen konkreettisesti työpaikan arjessa.	Opetuskeskeinen Opetuskeskeisessä kuvauksessa opetuksen toteuttaminen on keskiössä. Siinä kerrotaan, mitä ja miten minä opetan. Esimerkki: Tällä kurssilla opetetaan yhteistoiminnallisten harjoitusten avulla yhdenvertaisuuden periaatteita, suunnitelmien laatimista sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä työpaikoilla.
Prosessikeskeinen Prosessikeskeisessä kuvauksessa kerrotaan, millä tavoin kurssilla opiskellaan tai mitä valmiuksia työskentely edellyttää tai tuottaa. Esimerkki: Koulutuksen aikana laaditaan ryhmätyönä suunnitelma oman työpaikan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.	Ongelmakeskeinen Ongelmakeskeisessä kuvauksessa esitetään kysymyksiä tai ongelmia, joihin koulutus antaa vastauksen. Tällaista kuvaamisen tapaa käytetään usein mainonnassa ja markkinoinnissa. Esimerkki: Esiintyykö työpaikallasi syrjintää? Mietitkö, miten tasa-arvoa voisi parantaa? Tällä kurssilla tarjotaan käyttöösi konkreettisia välineitä tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämiseen.
Osaamisperusteinen Osaamisperusteisessa kuvauksessa keskitytään osallistujan osaamiseen. Kuvauksessa kerrotaan tarkasti ja konkreettisesti tasolla, mitä opiskelija osaa koulutuksen jälkeen. Osaamista kuvataan verbejä käyttäen, jolloin osaaminen pystytään kuvaamaan yksityiskohtaisena osallistujan tietona tai toimintana. Verbien avulla pystytään myös määrittelemään sitä, millä tasolla osaaminen on. Yhdessä tavoitteessa käytetään yhtä verbiä. Esimerkki: Koulutuksen jälkeen osallistuja osaa 1) kertoa, mitä syrjintä tarkoittaa 2) laatia omalle työpaikalleen yhdenvertaisuussuunnitelman 3) puuttua syrjintään, jos sitä esiintyy.	

Kuva 2: Erilaisia kuvaamisen tapoja.

Osaamisperusteinen kuvaaminen on välttämätöntä niillä kursseilla, joista osallistujalla on mahdollisuus saada merkintä Oma Opintopolku -palveluun eli Koski-tietovarantoon. TSL ja jäsenjärjestöt päättävät yhdessä etukäteen, mitä kursseja tämä koskee. Vaikka muiden kurssien osalta osaamisperusteinen kuvaaminen ei ole pakollista, suosittelen silti ajattelutapaa läpileikkaavasti osana kaikkea toimintaa. Osaamisperusteinen koulutustoiminta tukee järjestön osaamistarpeita ja on oppijälhtöistä. Osaamisperusteinen kuvaaminen mahdollistaa myös digitaalisten osaamismerkkien myöntämisen tai osaamislähtöisen todistuksen antamisen kurssista.

Kun ajattelemme kurssiemme tuottamaa hyötyä osaamisperusteisella ajattelutavalla, emme pohdi ainoastaan Koski-merkintää emmekä arvioi vain läsnäoloa, käytettyä tuntimäärää tai edes sitä, mitä kurssilla on opetettu. Sen sijaan pohdimme sitä, mitä konkreettista siellä on oikeasti opittu. Mitä jokainen osallistuja osaa kurssin jälkeen tehdä? Mitä asioita hän tietää tai ymmärtää ja miten hän osaa soveltaa oppimaansa omassa työssään, luottamustoimissaan tai harrastuksessaan?

Osaamisperusteiseen kulttuuriin liittyy myös ajatus siitä, että ihmisille on varmasti kertynyt osaamista jo ennen koulutusta ja tämäkin osaaminen on hyvä tunnistaa. Osaamistahan kertyy jatkuvasti elämässä, sillä ihminen oppii koko ajan uutta. Tällaisen osaamisen huomaaminen ja siitä kertominen on monille vaikeaa. Mahdotonta se ei kuitenkaan ole, ja onneksi osaamisen tunnistaminen on taito, jonka voi oppia.

Kun osaaminen on tunnistettu, siitä voidaan hankkia todisteita. Tunnistettu ja todistettu osaaminen voidaan tunnustaa. Tunnustus voi olla esimerkiksi Koski-merkintä, digitaalinen osaamismerkki tai osaamistodistus. Osaamistodistus on eri asia kuin osallistumistodistus. Se ei siis kerro vain osallistumisesta vaan siitä, mitä todistuksen saanut henkilö osaa. Ollaan osaamisperusteisen ajattelutavan ytimessä.

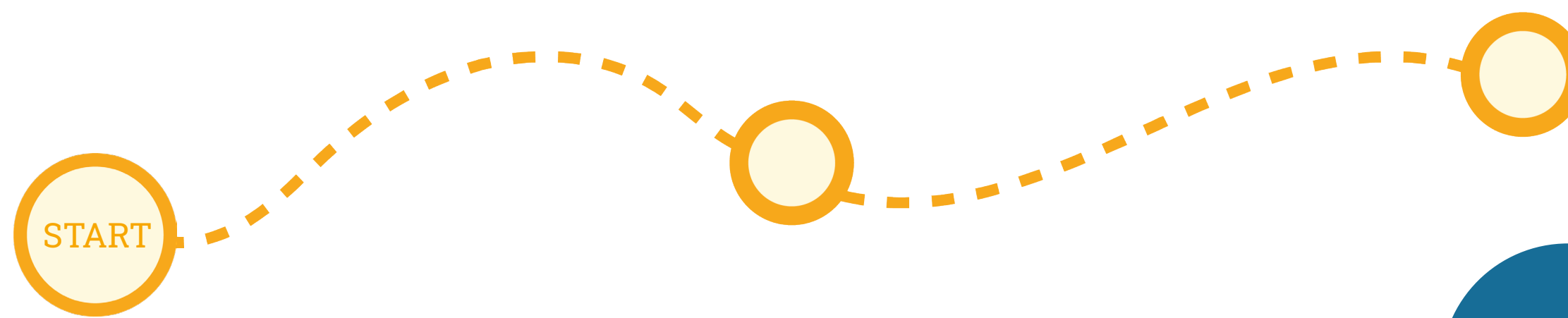
Toivottavasti olet yhä sitä mieltä, että haluat lähteä tälle matkalle. Osaamisperusteinen ajattelu ei ole vaikeaa, ja kulttuuriin pääsee helposti sisälle. Lisäksi osaamisperusteisesta kuvaamisesta on monia hyötyjä niin osallistujalle, järjestölle, kouluttajalle itselleen kuin yhteiskunnallekin.

Osaamisperusteinen kuvaaminen auttaa osallistujia kertomaan muille omasta osaamisestaan. Kertominen oikealla tavalla voi olla monille vaikeaa, ja kuitenkin oikeanlainen sanoittaminen antaa osaamiselle erilaista painoarvoa. Yksi opiskelija kertoi, että hän ei osannut työhaastattelussa sanoa, onko hänellä hyvät vuorovaikutus- ja tiimityötaidot. Jälkeenpäin asiaa mietittyään hän totesi, että "on mulla kyllä aina ollu kavereita ja oon silleen aina porukassa pärjänny mutta en mä nyt niistä vuorovaikutustaidoista osannu sanoa". Hyvä ja monipuolinenkin osaaminen voi jäädä piiloon, jos siitä ei osaa kertoa oikeilla sanoilla.

Me kouluttajat voimme olla isona apuna, jos kuvailemme koulutuksemme tuottamaa osaamista tarpeeksi konkreettisesti. Osaamisperusteisen kuvauksen avulla omaa osaamista on helpompi verrata vaikkapa työpaikkailmoituksessa toivottuun osaamiseen. Kehityskeskustelussa on parempi kertoa siitä, mitä konkreettista osaan, kuin vain siitä, minkä nimisille kursseille olen osallistunut. Osaamisperusteisuus tulee toimimaan isona apuna omasta osaamisesta kertomisessa.

Osaamisperusteisuus on positiivinen muutos myös oppilaitoksille ja järjestöille, vaikka se aluksi saattaakin vaikuttaa työläältä. Iso etu on se, että osaamisperusteisuuden avulla voidaan johtaa ja kehittää toimintaa kokonaisuutena. Kun aidosti pohditaan, millaista osaamista järjestöjen tehtävissä tarvitaan, kehittyy koko koulutustoiminta ja koulutustarjonta vastaamaan aidosti tähän tarpeeseen: tuottamaan juuri sitä osaamista, mitä tarvitaan. Kun tuottamamme osaaminen tunnistetaan laajasti, se lisää myös toiminnan arvostusta ja vaikuttavuutta.

Osaamisperusteisuus on koko yhteiskunnan etu. Työelämä on nopeassa muutoksessa, ja siksi osaamisen kehittäminen tarvelähtöisesti hyödyttää yksittäisen ihmisen lisäksi koko työelämää ja yhteiskuntaa. Vapaan sivistystyön oppilaitoksissa opitaan useita yleisiä työelämässä tarvittavia taitoja, joiden oppimiseen ei tarvita kokonaista uutta tutkintoa. Tällaisen osaamisen sanoittaminen, kuvaaminen ja tunnustaminen on kaikkien etu.



START

Linjakas opetus

Kun koulutus suunnitellaan osaamisperusteisesti, täytyy opetuksen ja suunnittelun olla linjakasta. Siksi matkalaukkuun kannattaa pakata myös Biggsin (2003) laatimat linjakkaan opetuksen periaatteet. Ne toimivat kompassina, kun suunnittelemme reittiämme kohti osaamisperusteista koulutussuunnittelua.

Linjakas opetus tarkoittaa sitä, että koulutuksen suunnittelu aloitetaan aina selkeiden osaamistavoitteiden määrittelyllä. Osaamistavoitteet, opetuksen sisältö, opetusmenetelmät ja opetuksen arviointi vaikuttavat samansuuntaisesti ja tukevat toisiaan.

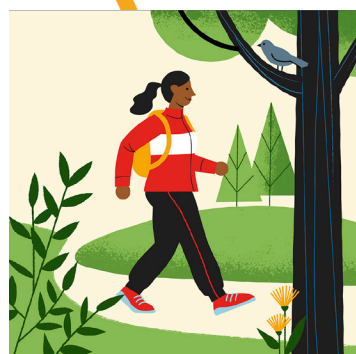
Osaamisperusteinen suunnittelija kysyy itseltään nämä kysymykset: Mitä ovat ne osaamistarpeet, joihin koulutukseni pitäisi vastata? Mitä on se ydinosaaminen, joka jokaisen kurssin osallistujan pitäisi oppia? Mitä konkreettista jokainen kurssin osallistuja osaa tämän kurssin jälkeen? Millaisella koulutuksella ja menetelmillä tällainen osaaminen parhaiten syntyisi? Mistä tiedän, että jokainen osallistuja osaa ne asiat? Miten sitä arvioidaan?

Tämän matkaoppaan seuraavissa osioissa syvennyttään näihin kysymyksiin tarkemmin.



Kuva 3: Linjakas opetus





Matkalla

Nyt olemme tutustuneet matkakohteeseen ja sen kulttuuriin, ja on aika aloittaa itse matka kohti osaamisperusteista koulutussuunnittelua. Matkan aluksi kannattaa miettiä seuraavia kysymyksiä:

Mitä osaamista koulutuksen tulisi tuottaa?

Mitä osallistujan pitää osata koulutuksen jälkeen?

Mitkä ovat koulutuksen ydinsisällöt?

Mitä ainakin täytyy olla kurssilla mukana, jotta tarvittava osaaminen syntyy?

Keitä koulutukseen osallistuu?

Minkä tasoinen koulutus on kyseiselle kohderyhmälle sopiva?

Minkä verran aikaa tarvitaan, jotta jokainen osallistuja oppii ne asiat, jotka valitsin ydinsisällöiksi?

Ovatko tavoitteet realistiset käytettävissä olevaan aikaan nähden?

(soveltaen Alaniska & Valanne)

Osaamisperusteinen koulutussuunnittelu on osallistujakeskeistä. Kun aloitamme suunnittelun, kysymme itseltämme, mitä osallistuja osaa tämän koulutuksen suoritettuaan. Mitä konkreettista hän tietää, ymmärtää tai kykenee tekemään? Tavoitteet ilmaistaan siis aina osallistujan tietona tai toimintana, ei koskaan kouluttajan toimintana. Osallistujan toiminta ilmaistaan käyttämällä verbiä eli teonsanaa. Se on usein lauseen tärkein sana, jolla ilmaistaan jonkin asian tekemistä.

Osaamistavoite aloitetaan aina fraasilla Koulutuksen suoritettuaan osallistuja osaa... Tämän jälkeen tulee verbi, joka ilmaisee, mitä osallistuja osaa. Sen jälkeen tulee kuvailevia sanoja, jotka kertovat asiasta tarkemmin. Yhteen osaamistavoitteeseen laitetaan vain yksi verbi, jotta tavoite pysyy yksinkertaisena ja ymmärrettävänä. Tämä helpottaa myös osaamisen arviointia.

	Koulutuksen suoritettuaan osallistuja osaa...	Verbi	Kuvailevia sanoja
Esimerkiksi näin	Koulutuksen suoritettuaan osallistuja osaa	kertoa	mitkä ovat työsuojeluvaltuutetun tärkeimmät tehtävät.

Osaamistavoitteita kirjoitettaessa on syytä pyrkiä mahdollisimman selkeisiin, konkreettisiin ja yksinkertaisiin ilmauksiin. On tärkeää, että osallistuja ymmärtää, millaista osaamista hänen on kurssilla tarkoitus saavuttaa. Kun tietää, mitä on tarkoitus oppia, on helpompi pyrkiä kohti tavoitteita. Siitä syystä osaamistavoitteet tulee käydä osallistujien kanssa yhdessä läpi kurssin alussa. Jos kyseessä on verkkokurssi, osaamistavoitteet on hyvä laittaa kurssin etusivulle näkyviin koko kurssin ajaksi.

Linjakkaan opetuksen periaatteen mukaisesti alusta asti tulee miettiä myös sitä, että osallistujien saavuttama osaaminen on pystyttävä arvioimaan jokaisen asetetun tavoitteen kohdalla.

Ydinainesanalyysi

Kun miettii koulutuksen tasoa, kuormittavuutta ja sisältöjä, kannattaa kysyä itseltään, mitkä ovat ne ydinasiat, jotka ainakin jokaisen kurssin osallistujan pitää hallita. Ydinasioiden pohtimiseen kannattaa käyttää ydinainesanalyysia.

Ydinaines (must know)	Täydentävä tietämys (should know)	Erityistietämys (nice to know)
Ydinainesta ovat tiedot ja taidot, joiden hallitseminen on välttämätöntä uusien tietojen omaksumisen kannalta. Ydinaineksen esittämiseen ja omaksumiseen pitäisi käyttää kurssin työajasta suurin osa (vähintään 80 prosenttia). Tavoite on, että kaikki opiskelijat hallitsevat ydinaineksen.	Täydentävä tietämys on ydinainesta laajempaa. Se voi olla tarpeellista mutta ei välttämätöntä. Jos aika- ja oppimisresurssi on pieni, tätä tietämystä ei painoteta eikä opeteta ydinaineksen oppimisen kustannuksella.	Erityistietämys on tietoa, joka toimii ydinaineksen ja täydentävän tietämyksen yksityiskohtina. Sillä ei yleensä ole käyttöarvoa perusasioiden omaksumisen kannalta, vaan se on oppijan harrastuneisuuden ja erikoistumisen varassa. Erityistietämykseen ei käytetä aikaa mainintaa enempää. Erityistietämys voi olla esimerkiksi jatkokurssin aihe, jolloin voi ohjata osallistujat tälle kurssille.

Soveltaen Karjalainen & Jaakkola 1999; myös Alaniska & Valanne

Ydinainesanalyysin avulla pystyt hahmottamaan kurssin työmäärän oikein suhteessa kurssiin varattuun aikaan. Analyysin avulla voit myös arvioida mahdollista uutta kurssin aihepiiriin kuuluvaa tietoa ja sen tärkeyttä. Jos koet tärkeäksi liittää uutta tietoa osaksi kurssia, ydinainesanalyysin avulla voit arvioida mahdollista työmäärän kasvua (sekä osallistujan että kouluttajan) ja reagoida siihen keventämällä täydentävän ja erityistietämyksen luokkiin kuuluvia sisältöjä.

Kun kirjoitat kurssillesi osaamisperusteista kuvausta ja arviointikriteereitä, ota niihin mukaan ainoastaan ydinaineeseen liittyvät asiat. Ydinaines on se kurssin osio, jonka jokainen kurssin osallistuja osaa ja hallitsee kurssin jälkeen.

Kohderyhmä ja taso

Koulutuksen suunnittelussa täytyy aina pyrkiä huomioimaan kohderyhmä. Tämä auttaa miettimään, mille tasolle koulutus kannattaa asettaa. Vaaditun osaamisen taso ei saa olla liian korkea, sillä Koski-tietovarantoon tallennettavissa koulutuksissa osaaminen on arvioitava vähintään asteikolla hyväksytty/hylätty. Hyväksytty suoritus tarkoittaa, että osallistujan osaaminen vastaa vähintään koulutuksen osaamisperusteisessa kuvauksessa olevaa tasoa. Siitä syystä osaamistaso on valittava siten, että jokaisella osallistujalla on mahdollisuus saavuttaa se. Osaamistavoitteissa kuvattu taso on siis se, jonka jokainen kurssin osallistuja oppii. Tämän lisäksi osallistujat voivat toki oppia muitakin.

Kurssin taso ei siis saa olla liian korkea mutta ei myöskään liian matala, koska silloin osallistujat eivät opi uusia asioita. Sekä liian matala että liian korkea taso vaikeuttavat osaamisen arviointia. Huomaathan myös, että samassa koulutuksessa voi olla läsnä useita tasoja. Joidenkin asioiden kohdalla riittää, että ne osataan tasolla yksi eli muistamisen tasolla. Toisten samalla kurssilla käsiteltävien asioiden kohdalla pelkkä muistaminen ei riitä, vaan osallistujan täytyy osalta soveltaa oppimaansa esimerkiksi tehtävässään työsuojeluvaltuutettuna. Siksi taso kannattaa miettiä erikseen jokaisen osaamistavoitteen kohdalla.

Bloomin taksonomia auttaa meitä valitsemaan osaamista kuvaavia verbejä siltä tasolta, jolle kunkin osaamistavoitteen kohdalla pyrimme.



Kuva 4: Mukailtu Bloomin taksonomia. Soveltaen Alaniska & Valanne.

Joidenkin verbien kohdalla osaamista voi olla vaikea arvioida. Esimerkiksi ymmärtää, tietää, käsittää tai perehtyä ovat sellaisia verbejä, jotka kuvaavat ulospäin näkymätöntä toimintaa. Silloin osaamisen arviointi saattaa olla vaikeaa. Bloomin taksonomiasta kannattaakin valita sellaisia verbejä, joiden toteutumista ajattelet pystyväsi arvioimaan.

Näin kirjoitat osaamistavoitteita

- Aloita näin: Koulutuksen suoritettuaan osallistuja osaa...
- Aloita jokainen tavoite verbillä.
- Kirjoita sitten tekemisen kohteen kuvaus: mitä osataan, mikä on asiayhteys?
- Käytä vain yhtä verbiä yhdessä tavoitteessa.
- Vältä epäselviä verbejä kuten tietää, ymmärtää, oppia, huomata, tutustua, hahmottaa.
- Käytä sellaisia verbejä, joiden toteutumista pystyt arvioimaan.
- Vältä monimutkaisia lauseita. Tarvittaessa voit käyttää useampia lauseita selkeyden takaamiseksi.
- Aseta osaamistavoitteet realistisesti. Huomioi koulutuksen kuormittavuus ja ajankäyttö.
- Huomioi koulutuksen aikataulu (tuntimäärä), jonka aikana tavoitteet pitää saavuttaa.
- Vältä liian kunnianhimoisia tai yleisiä määritelmiä.
- Muotoile osaamistavoitteet arvioitaviksi ja mitattaviksi. Mistä tiedät, ovatko osallistujat saavuttaneet tavoitteet? Miten osaaminen osoitetaan? Liian laajoja tai suppeita tavoitteita voi olla vaikea arvioida.



(OKM 2020)

Koulutuksen suunnittelua voi helpottaa, jos laatii itselleen avuksi esimerkiksi alla olevan kaltaisen taulukon. Taulukkoa täyttäessään saattaa huomata, että kun työ etenee, voi tulla tarve korjata ja muuttaa aiemmin täytettyjä osioita. Esimerkiksi kun pohtii ydinainesta tai arviointikriteereitä, voikin olla tarpeen muuttaa tavoitetta tai tavoitteen tasoa. Se ei haittaa, sillä koulutussuunnittelu on joka tapauksessa aina joustavaa työtä ja korjattaessa opimme jatkoa varten.

Taulukkoa voi muokata sen mukaan, mistä itse kokee olevan eniten hyötyä omalle työlleen. Koski-kurssien osalta kannattaa kuitenkin miettiä kaikki tässä taulukossa listatut elementit, sillä ne on ennen kurssin alkamista kirjattava vapaan sivistystyön ePerusteisiin. Näiden lisäksi ePerusteisiin tarvitaan kurssin nimi ja kuvaus sekä tieto arviointiasteikosta. Arviointiasteikko voi olla esimerkiksi hyväksytty/hylätty.

Tähän taulukkoon on kirjattu muutama esimerkki suomen kielen alkeiskurssin kuvauksista.

Osaamistavoite: Koulutuksen suoritettuaan osallistuja osaa	Koulutussisältö: ydinaines	Arvioinnin kohteet	Mitoitus: oppimiseen tarvittava tuntimäärä
kertoa perusasioita itsestään ja perheestään.	Itsestä, perheestä ja päivän kulusta kertominen. Verbien persoonataivutuksen ja astevaihtelun perusasiat, yksikön nominatiivi, genetiivi ja partitiivi, omistusrakenne.	Kirjoitustehtävä, jossa osallistuja kertoo suomeksi itsestään ja lähipiiristään.	6
asioida kaupassa tai kahvilassa suomeksi.	luku- ja kysymyssanat, asiointi kassalla	Koulutuksen aikana osallistuja toimii asiakkaana ja myyjänä asiointia simuloivassa tilanteessa.	4

Kurssin mitoitus

Koski-tietovarantoon tallennettavien kurssien laajuus täytyy määritellä opintopisteinä. Kurssien mitoittaminen opintopisteinä on suositeltavaa muutenkin, sillä se lisää koulutuksen vertailtavuutta ja mahdollisuuksia lukea opintoja hyväksi muissa oppilaitoksissa. Se auttaa myös suhteuttamaan kurssin työmäärää, kun muistamme, että osallistujille suunnitellun työmäärän tulee vastata suorituksesta saatavia opintopisteitä.

Opintokeskukset ovat laatineet yhteisen mitoituskaskurin, jonka avulla kurssin opintopisteyttäminen on helpompaa. Laskuri huomioi opintokeskusten yhteistoiminnallisen koulutustavan sekä sen, minkä verran esimerkiksi opitun reflektointiin tarvitaan aikaa. Laskurin kertoimet löytyvät tämän luvun lopusta.

Kurssi pisteytetään siten, että 27 tuntia osallistujan työtä vastaa yhtä opintopistettä. Osallistujat ovat tietenkin erilaisia, ja siksi joidenkin kohdalla aikaa kuluu enemmän kuin toisilla. Kurssi on kuitenkin mitoitettava siten, että kaikki osallistujat saavat siitä yhtä paljon opintopisteitä riippumatta siitä, minkä verran he todellisuudessa käyttävät aikaa. Jotkut osallistujat haluavat vain olla paikalla ja läpäistä kurssin, toiset taas haluavat oikeasti sisäistää asiat. Jotkut taas voivat haluta sisäistää asiat, mutta heillä ei esimerkiksi työn, perheen, muiden opintojen tai luottamustoimien vuoksi ole tarpeeksi aikaa käytettävissään.

Miten kurssi siis pitäisi mitoittaa? Mitoitammeko sen vain läpäisyyn vaadittavan ajan perusteella vai aidosti oppimiseen tarvittavan ajan perusteella? Vai päädymmekö jonkinlaiseen keskiarvoon näiden välillä? Pedagogisesta näkökulmasta katsottuna on varattava riittävästi aikaa ymmärtävään oppimiseen. TSL:n oppimiskäsityksessä linjataan, että tavoitteena on syväsuuntautunut oppiminen: ymmärretään kokonaisuuksia, asioiden välisiä suhteita ja sitä, mitä merkitystä opitulla tiedolla on ja miten sitä voidaan soveltaa. Tällaista oppimista ei tapahdu, jos sille ei varata riittävästi aikaa.

Vain ajattelun kautta voi tapahtua syväoppimista. Ajatellessa asioita yhdistetään aiempaan tietoon, kehitetään syvällistä ymmärryksen tasoa, erotetaan olennainen epäolennaisesta, hahmotetaan kokonaisuuksia, tulkitaan itselle uusia ja hämmäntäviä asioita sekä luodaan opittuihin asioihin omia näkökulmia. Kouluttaja ei voi ajatella osallistujan puolesta, vaan se on jokaisen tehtävä itse. Ajatteluun voi kyllä kannustaa ja johdatella, ja ennen kaikkea sille voi antaa aikaa. Ryhmäkeskusteluissa tai luennoilla opitut asiat vaativat aikaa ajatella ja lisätä uudet asiat omaan kokemusmaailmaan, jotta tapahtuisi syväsuuntautunutta ja sovellettavissa olevaa oppimista.

Lähiopetustunnin vaatimaan työaikaan vaikuttaa se, valmistautuuko osallistuja etukäteen esimerkiksi ennakkotehtävän avulla ja annammeko lähiopetuksen jälkeen pohtimistehtäviä mukaan. Lisäksi on hyvä miettiä, minkä verran odotamme osallistujan refleктоivan asiaa itsenäisesti jälkikäteen. Luultavasti jonkin verran, koska pyrkimyksemme on syväsuuntautunut oppiminen. Siitä syystä antaisin ohjenuoraksi, että pyöristä tuntimäärää mieluummin ylöspäin kuin alaspäin pisteytystä laatiessasi.

Muista huomioida mitoituksessa myös osallistujan muuhun työskentelyyn kuin kurssilla olemiseen kuluva aika. Tällaista muuta työskentelyä voi olla esimerkiksi ryhmätöihin, esitelmän tekoon, tiedonhakuun, oppimispäiväkirjan kirjoittamiseen, kertaamiseen, itsenäiseen ajatteluun tai mahdolliseen tenttiin valmistautumiseen kuluva aika. Osallistujille kannattaa kertoa, minkä verran aikaa heidän on arvioitu käyttävän kuhunkin tehtävään.

Itsenäisesti suoritettavien tehtävien mitoittamisessa on hyvä huomioida, että ryhmissä suoritettavat tehtävät vaativat enemmän aikaa kuin yksilötehtävät. Ryhmässä tekeminen vaatii keskustelua, yhteisten työtapojen suunnittelua ja erilaisten näkemysten sovittamista toisiinsa. Siksi se vie enemmän aikaa, ja siksi se on toisaalta oppimisen kannalta hyödyllistä. Se pakottaa pohtimaan asioita syvällisesti ja monesta eri näkökulmasta.

Aika on oppimisen välttämätön edellytys. Opetuksen kuormittavuus on oikea silloin, kun aikaa on varattu riittävästi. Jos materiaalia ja vaativuutta on liikaa suhteessa käytettyyn aikaan, koulutus on ylikuormittava. Jos esimerkiksi tekstin lukemiseen on annettu liian vähän aikaa, ihminen helposti lakkaa edes yrittämästä ymmärtävää ja syväoppivaa lukemista ja siirtyy pinnalliseen lukemiseen ja pintaoppimiseen. Oikeanlaisen mitoituksen avulla voimme ohjata osallistujiamme kohti syvällisempää oppimista.

(Karjalainen ym. 2003)

Lukemista ja kirjoittamista vaativien tehtävien mitoittamista voi helpottaa seuraava taulukko, jossa on arvioitu erilaisten tehtävien vaatimaa aikaa.

Laskuri

Työskentelymuoto	Määrä	Yksikkö	Kerroin	Opiskelu-tunnit
Luennot	1	tuntia	1,5	1,5
Toiminnallinen opetus	1	tuntia	2	2
Harjoittelu	1	tuntia	2	2
Lukeminen (helppo)	1	sivua	0,05	0,05
Lukeminen (vaativa)	1	sivua	0,11	0,11
Kirjallinen tuotos	1	sivua	1	1
Verkkokeskustelu	1	tuntia	1	1
Muu tehtävä / tuotos	1	tuntia	1	1
Työvälineet ja sovellukset	1	tuntia	1	1
Oman osaamisen arviointi	1	tuntia	1	1

Laskuri: Opintokeskukset ry. Perustuu opintokeskus Siviksen laskuriin.

Osaamisen arviointi

Aikaisemmin totesimme, että osaamistavoitteiden tulee olla selkeitä ja avoimia, ja että ne tulee käydä kurssin aluksi osallistujien kanssa yhdessä läpi. Tämä pätee myös arviointikriteereihin. On tärkeää, että osallistujat ymmärtävät, millaisilla kriteereillä heidän osaamisensa tullaan arvioimaan. Arviointikriteerien läpinäkyvyydellä varmistetaan myös se, että arviointi on tasa-arvoista kaikkia osallistujia kohtaan, eikä siinä syrjitä esimerkiksi vähemmistöryhmiä, eri sukupuolia tai erilaisia oppijoita. Onnistunut ja eettinen arviointi on avointa, tasa-arvoista ja hyvin perusteltua. Näin jokainen osallistuja voi luottaa siihen, että arviointi on tehty hänen todellisen osaamisensa mukaisesti.

Osaamista arvioidaan aina suhteessa asetettuihin osaamistavoitteisiin. Jos osaamistavoitteena on, että osallistuja osaa luetella keskeiset talousteoriat (taso 1), et voi arvioida sitä, osaako hän esimerkiksi analysoida kyseisiä teorioita (taso 4). Tässä tapauksessa arvioinnin kohde on se, että osallistuja luettelee keskeisiä talousteorioita vaikkapa kurssilla käydyissä keskusteluissa, kirjallisessa tehtävässä tai lopputentissä.

Osaamistavoitteet määrittelevät myös käyttämiäsi opetusmenetelmiä, jotka puolestaan voivat toimia arvioinnin tukena. Jos tavoitteena on, että osallistuja osaa keskustella tietystä

aiheesta, kannattaa opetusmenetelmäksi valita keskustelu. Näin voit myös arvioida, osaavatko osallistujat keskustella asetetusta aiheesta.

Esimerkki osaamistavoitteiden ja arvioinnin kohteiden välisestä suhteesta:

Osaamistavoite: Koulutuksen jälkeen osallistuja osaa	Arvioinnin kohde
tunnistaa suomalaisen puoluekentän puolueet ja niiden erilaiset voimasuhteet	Opiskelija kuvaa oppimispäiväkirjassa ymmärtävänsä poliittisen järjestelmän toiminnan, rakenteen, perusperiaatteet ja keskeiset toimijat.
tunnistaa yhteiskunnallisen vaikuttamisen mahdollisuuksia, menetelmiä ja eri toimijoita	
ymmärtää eri puolueiden arvoihin ja tavoitteisiin liittyviä eroja ja samankaltaisuuksia.	
asettaa tavoitteet mentoroinnille ja sitoutua mentorisuhteeseen	Opiskelija kirjaa omat tavoitteensa mentoroinnille, osallistuu aktiivisesti mentorointiin ja arvioi mentoroinnin vaikutuksia oppimispäiväkirjassa.
arvioida mentorisuhteen onnistumista.	
hyödyntää sosiaalisen median välineitä ja viestiä erilaisten kanavien edellyttämällä tavalla	Opiskelija kirjoittaa vaikuttavan mielipidekirjoituksen ja julkaisee sen itselleen sopivalla sosiaalisen median kanavalla.
valmistella vaikuttavia kirjoituksia julkaistavaksi erilaisilla viestintäkanaville.	

Koulutuksen osaamistavoitteet ohjaavat sitä, millä tavoilla osaaminen osoitetaan. Joissain tilanteissa on perusteltua käyttää useampaa osaamisen osoittamisen tapaa. Erilaisia

tapoja ovat esimerkiksi suullinen esitys, henkilökohtainen tai ryhmäkeskustelu, osaamisen näyttäminen autenttisessa tai näytellyssä tilanteessa tai arvioijan laatimat tehtävät ja testit.

Arvioinnissa voi käyttää apuna esimerkiksi seuraavia välineitä:

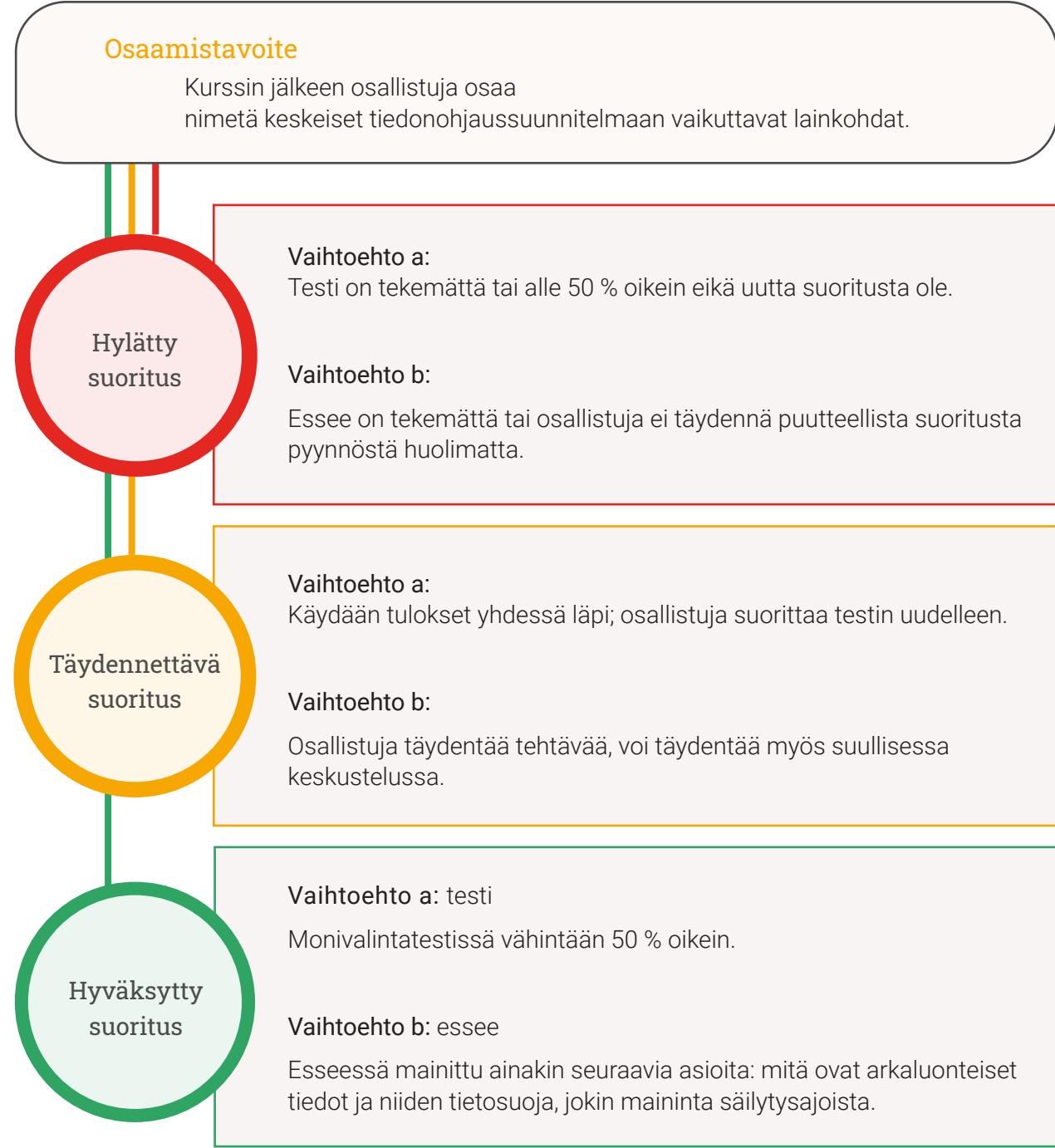
Testi ja tentti	Testi voi sisältää esimerkiksi monivalintakysymyksiä tai siinä voi olla avoimia kysymyksiä ja vastauksia. Osaamistavoitteiden tasosta riippuu, millaisia vastauksia osallistujalta edellytetään. Jos taso on valittu Bloomin taksonomian tasoilta 3–6, on testissä tai tentissä hyvä edellyttää myös omia tulkintoja, vastausten perustelua tai tiedon soveltamista.
Kirjalliset tehtävät	Kirjallinen tehtävä voi kurssin tasosta riippuen olla esimerkiksi raportti, yhteenveto tai tiivistelmä (tasot 1–2) tai essee, blogi tai muu teksti, jossa sovelletaan koulutuksessa opittua (tasot 3–6). Kirjoitustehtävän voi antaa myös kotitehtävänä, esimerkiksi kurssin väli- tai lopputehtävänä. Jos osallistujilla on vaikeuksia kirjoittamisessa, voi esseen tai muun vastaavan tehtävän laatia myös ääniesseenä ta podcastina. Yksi hyvä työkalu tällaiseen on Vocaroo (vocaroo.com). Myös puhelimella voi laatia nauhoituksia.
Oppimispäiväkirja	Jos käytät oppimispäiväkirjaa, on hyvä muistaa, että kyseessä ei ole referaatti eli tiivistelmä opitusta, vaan oppimispäiväkirjan tulisi sisältää opittujen asioiden omaa pohdintaa ja tulkintaa. Oppimispäiväkirja on hyvä väline, kun arvioit osaamista tasoilla 3–6.
Harjoitus	Harjoitus voidaan tehdä yksin tai ryhmissä, ja harjoitukseen voi liittyä myös ohjausta. Kyseessä voi olla esimerkiksi jonkin kurssilla opitun asian tekemistä yhdessä. Arviointi voi kohdistua joko tuotokseen tai tuottamisprosessiin. Jos kurssin aiheena on esimerkiksi vuorovaikutus tai tiimityötaidot, voi tuottamisprosessin arvioiminen olla hedelmällisempää kuin lopputuloksen arvioiminen.
Keskustelu tai väittely	Keskustelu tai väittely voidaan toteuttaa joko pareittain tai ryhmissä. Arvioinnin kohteena voi olla esimerkiksi keskustelun sisältö ja laatu, opittuun liittyvät faktat, omat mielipiteet ja tulkinnat asioista sekä niiden perustelut. Jos kurssin aiheena on esiintymistäidot, voi arviointi kohdistua sisällön sijasta niihin. Arvioinnin kohde riippuu kurssin aiheesta ja tasosta.

Portfolio	Kun arvioidaan osallistujien tuotoksia (esimerkiksi kirjoitettuja tekstejä tai vaikkapa piirroksia), osallistujia voi pyytää tuomaan eri vaiheissa olevia tuotoksia arvioitavaksi. Portfolio on osallistujalähtöinen arviointitapa, ja siihen liittyy myös oppijan itsearviointi.
Arviointikeskustelu	Arviointikeskustelussa arviointi kohdistuu laajasti jonkun asian ymmärtämiseen, ja se soveltuu hyvin osaamisen osoittamisen täydentämiseen. Osallistuja voi tuoda osaamistaan esiin esimerkiksi suullisella esityksellä, tuotosten esittelyllä tai kouluttajan esittämien kysymysten avulla.
Itsearviointi	Itsearvioinnissa osallistuja arvioi itse oman osaamisensa tasoa ja pohtii, miten hyvin on omasta mielestään saavuttanut osaamistavoitteet. Itsearviointi voidaan sisällyttää arviointikeskusteluun. Tämän menetelmän käyttämisen edellytyksenä on, että osallistujalla on hyvä käsitys koulutuksen sisällöistä ja osaamistavoitteista, ja hän osaa verrata osaamisensa tasoa arviointikriteereihin. Kouluttajan on siis avattava nämä asiat tarkasti ja selkeästi. Kun osallistujat tekevät itsearviointia, se avaa samalla kouluttajalle mahdollisuuden saada tärkeää tietoa heidän osaamisen tasostaan ja kyvystään säädellä oppimistaan.
Vertaisarviointi	Osallistujia voi pyytää arvioimaan vertaistensa tuotoksia ja osaamisen tasoa. Samalla he voivat pohtia asian merkitystä omalta kannaltaan. Vertaisarvioinnin avulla osallistujat saavat monipuolista palautetta osaamisestaan, ja kouluttaja kuulee, miten hyvin osaamistavoitteet on sisäistetty. Jokainen arvioi vähintään yhden toisen osallistujan suorituksia.

(OPH 2021; Alaniska & Valanne)

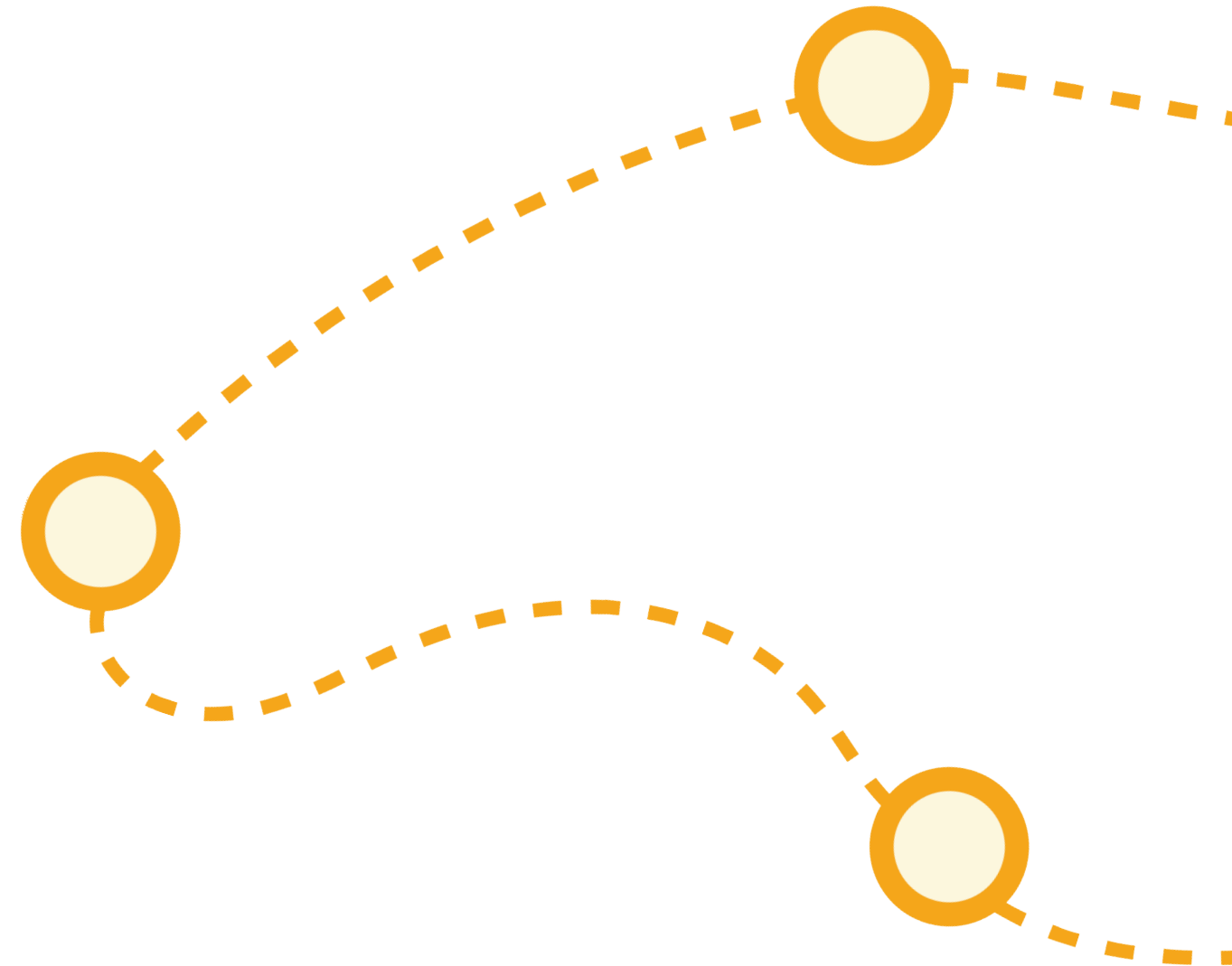
Me haluamme tietysti, että jokainen osallistuja pystyy suorittamaan kurssin hyväksytysti. Siitä syystä kannattaa miettiä jo etukäteen, miten osallistuja voi tarvittaessa täydentää suoritustaan, jos se muuten ei täytä hyväksytyn suorituksen kriteereitä.

Arviointikriteerien kirjoittamisessa voit hyödyntää alla olevaa taulukkoa. Taulukossa on esimerkkitavoite Arkistoinnin perusteet -kurssilta.



Arviointiprosessi kurssilla kulkee siis tiivistetysti seuraavilla askelilla:

1. Osallistujat perehdytetään kurssin osaamistavoitteisiin ja arviointikriteereihin, eli osaamisen osoittamisen tapoihin.
2. Osallistujat ohjataan osoittamaan osaamisensa sovitulla tavoilla.
3. Osallistujat osoittavat osaamisensa.
4. Kouluttaja arvioi osaamisen ja antaa siitä palautteen.
5. Osallistuja voi tarvittaessa täydentää suoritustaan.
6. Jos suoritusta on täydennetty, kouluttaja arvioi osaamisen uudelleen ja antaa siitä palautteen.
7. Arviointi todennetaan, dokumentoidaan ja tallennetaan.





Matkan loppuksi

Osaamisperusteiseen koulutussuunnitteluun siirtyminen vaatii aluksi ajattelutavan muutosta. Se voi ensin tuntua vaikealta, ja tässäkin oppaassa esitetyt useat taulukot saattavat tuntua työllistäviltä. Kun osaamisperusteisuuteen tottuu, se alkaa kuitenkin muuttua tutuksi tavaksi, rutiiniksi. Siinä vaiheessa osaamisperusteinen tapa työskennellä helpottaa koulutusten suunnittelua ja parantaa laatua ja vaikuttavuutta.

Osaamisperusteinen koulutus vastaa järjestön strategiaan ja osaamistarpeisiin. Koulutus on laadukasta, tarvelähtöistä ja arvioitua. Osaamisperusteinen koulutus on oppijälähtöistä, osallistujan oppimista tukevaa ja motivoivaa. Kun tavoitteet ja arviointikriteerit ovat selkeitä ja läpinäkyviä, on koulutuksen vaikuttavuus mitattavissa.

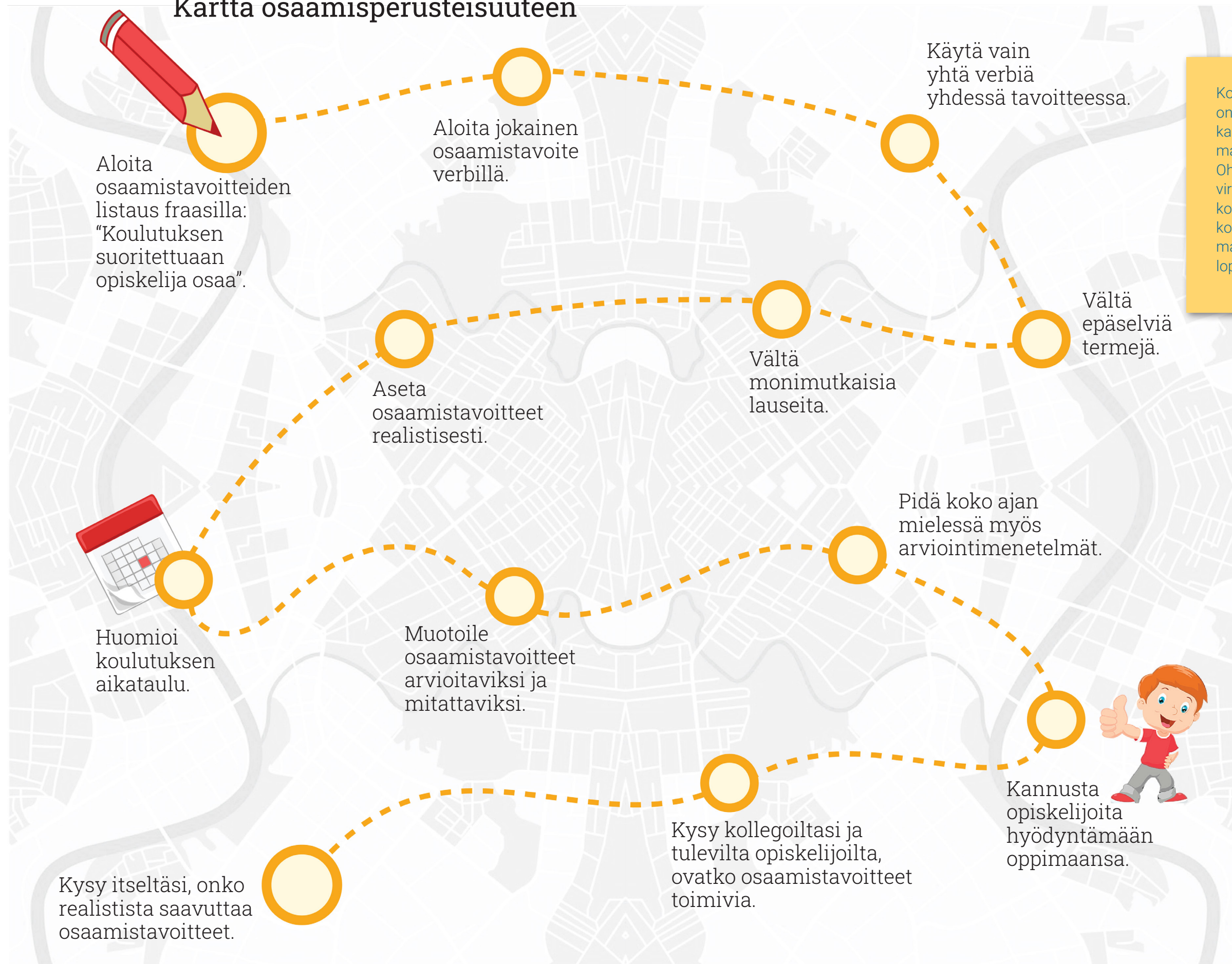
Osaamisperusteisuus ei ole vain koulutussuunnittelijan työkalu, vaan sen tulisi läpäistä koko organisaatio. Koska osaamisperusteinen koulutuksen suunnitteleminen lähtee aina järjestön strategiasta ja sen tuottamista osaamistarpeista, on myös johdon tunnettava osaamisperusteinen ajattelutapa. Osaamisperusteisen organisaation johto pohtii strategian ja toimintaympäristön kautta, millaista oman organisaation tarvitsema ydinosaaminen on muuttuvassa toimintaympäristössä.

Toimintaympäristön muuttuessa vanhoja osaamistarpeita väistyy uusien tieltä. Silloin täytyy miettiä, onko syytä päivittää oman järjestön koulutustarjontaa ja/tai henkilökunnan osaamista. Usein osaamistarpeisiin voidaan vastata koulutuksella, mutta joskus voidaan ajatella myös muita keinoja, kuten esimerkiksi järjestötoiminnassa tai työelämässä hankitun osaamisen tunnistamista ja tunnustamista. Osaamisperusteisessa ajattelussa muistetaan, että osaamista syntyy muuallakin kuin koulutuksissa.

Osaamisperusteisuuden olisi hyvä läpäistä koko järjestön toiminta, mutta sen syvyyden taso voi vaihdella. Ne koulutukset, joiden kohdalla halutaan hyödyntää Koski-tietovarantoa, vaativat taustalleen syvempää osaamisperusteista suunnittelua kuin vaikkapa ne koulutukset, joista halutaan antaa digitaalinen osaamismerkki tai osaamistodistus. Nekin kyllä vaativat osaamisperusteisuutta, mutta tason ei tarvitse olla yhtä tarkka kuin Koski-koulutuksissa.

Toivon, että matkasi kohti osaamisperusteista koulutussuunnittelua on ollut kiinnostava. Pyydä seuraavan kerran matkakumppaniksesi kollega tai pari, sillä matkan tekeminen yhdessä on aina antoisaa ja opettavaista.

Kartta osaamisperusteisuuteen



Koska matkaoppaissa on aina liitteenä kohteen kartta, niin on tässäkin matkaoppaassa. Ohessa siis vielä muistin virkistykseksi askeleet kohti osaamisperusteista koulutussuunnittelua matkan alusta matkan loppuun.

Kartta on mukailtu Maria Miettisen kuvasta Näin kirjoitat osaamistavoitteita (Valtioneuvoston kanslia 2019).

Sanasto

Tässä on matkasi tueksi matkakohteessasi tarvittavaa keskeistä sanastoa.

Arkioppiminen on työelämässä, järjestöissä ja harrastuksissa hankittua osaamista.

Bloomin taksonomia auttaa määrittelemään osaamisen tason. Jaottelun on esittänyt alun perin Benjamin Bloom, ja siitä on sen jälkeen tehty useita mukaelmia.

Digitaalinen osaamismerkki on sähköinen dokumentti osaamisesta. Osaamismerkillä voidaan tunnustaa monilla eri tavoilla hankittua osaamista. Osaamismerkkien avulla voidaan rakentaa myös oppimispolkuja, jotka toimivat motivaattorina ja oppimisen tukena. Osaamismerkki koostuu kuvasta ja siihen liitetystä tiedoista. Merkissä kerrotaan merkin nimi, myöntäjän tiedot ja osaamisperusteiset kriteerit merkin saamiselle. Merkin avulla osaamisensa voi näyttää ja jakaa muille. (www.ok-sivis.fi)

Epävirallinen oppiminen on vapaan sivistystyön oppilaitoksessa hankittua osaamista. Myös TSL:n jäsenjärjestöjen sopimusjärjestelmäkurssit ovat epävirallista oppimista, sillä ne lasketaan TSL:n kursseiksi.

Koski-tietovaranto on valtakunnallinen tietovaranto, jonne tallennetaan tietoja koulutuksista. Ennen 1.8.2021 tallennetaan vain virallinen, tutkintoon johtava koulutus, mutta 1.8.2021 alkaen voidaan tallentaa myös vapaan sivistystyön koulutuksia.

Mitoitus tarkoittaa kurssin laajuuden määrittelyä opintopisteiden avulla. Osallistujille suunnittelemasi työmäärän tulee vastata suorituksesta saatavia opintopisteitä. Yksi opintopiste vastaa suunnilleen 27 tunnin työtä. Muista huomioida mitoituksessa myös osallistujan muuhun työskentelyyn kuin kurssilla olemiseen kuluva aika. Tällaista muuta työskentelyä voi olla esimerkiksi ryhmätöihin, esitelmän tekoon, tiedonhakuun, oppimispäiväkirjan kirjoittamiseen, kertaamiseen tai mahdolliseen tenttiin valmistautumiseen kuluva aika. Osallistujille kannattaa myös kertoa kurssin ohjeissa, minkä verran työtä heidän on arvioitu varaavan kuhunkin tehtävään.

Oma Opintopolku on palvelu, jossa Koski-tietovarantoon tallennetut tiedot ovat osallistujan käytettävissä. Palveluun kirjaudutaan pankkitunnuksilla. Palvelussa voi hakea opiskelupaikkaa, nähdä opiskelijavalinnan tulokset sekä ottaa opiskelupaikan vastaan. Lisäksi siellä voi tarkastella ja käsitellä niitä omia opiskelusuorituksiaan, jotka on kirjattu Koski-tietovarantoon.

Opintopiste kertoo suoritettujen opintojen laajuudesta. Yksi opintopiste vastaa noin 27 tunnin työmäärää.

Osaamisen tunnistaminen on prosessi, jossa selvitetään, millaista osaamista ihmisellä on, ja tuotetaan todisteita hänen osaamisestaan. Osaaminen voi olla hankittu eri tavoin: opiskelemalla, osallistumalla järjestötoimintaan, työelämässä ja harrastuksissa.

Osaamisen tunnustaminen tarkoittaa eri tavoin hankitun osaamisen muodollista tai virallista tunnustamista. Erilaisen osaamisen tunnustamiseen valitaan erilaiset tunnustamisen välineet. Välineitä voivat olla esimerkiksi Koski-palvelu, digitaaliset osaamismerkkit, osaamistodistus ja mitoittaminen opintopisteinä.

Osaamisen osoittaminen tarkoittaa ihmisen omaa, aktiivista toimintaa osaamisen näkyväksi tekemiseksi ja näyttämiseksi.

Validointi tarkoittaa ihmisen elämän eri vaiheissa hankkimien tietojen, taitojen ja osaamisten arviointia ja tunnustamista.

Lähteitä

Alaniska, H. ja Valanne, M. Lisää laatua koulutukseen. Opas järjestön kouluttajalle. Opintokeskus Sivis.

Biggs, J. (2003). Teaching for quality of learning at university (2. painos). Suffolk, UK: Open University Press and the Society for Research into Higher Education.

Helsingin yliopiston ohjeet opiskelijan työmäärän mitoittamiseen.
<https://teaching.helsinki.fi/ohjeet/artikkeli/opiskelijan-tyomaaran-mitoitus-ja-opintopisteet>

Karjalainen, A. & Jaakkola, E. Oulun yliopisto 1999. Akateemisen opetussuunnitelman kehittäminen.

Karjalainen, A., Alha, K., Jutila, S. 2003. Anna aikaa ajatella. Suomalaisten yliopisto-opintojen mitoitusjärjestelmä. Oulun yliopisto, opetuksen kehittämissyksikkö.

Opas osaamisperusteiseen arviointiin vapaassa sivistystyössä. OPH ohjeet ja materiaalit 2021.

Tunnista ja tunnusta. Opas vapaan sivistystyön osaamisperusteisen koulutuksen kuvaamiseen. OKM 2020:7.

Matkaopas
osaamisperusteisuuteen
Työväen Sivistysliitto TSL
ISBN 978-951-701-550-9

