



Kainuulainen opinnollistamismalli



Kainuun TYPO
koordinaatio
2015 - 2020



HYVÄ ARKI

ec
EDUKAI



SUOMUSSALMEN
TALENTTI
EVÄITÄ OPINNÄLKÄÄN



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto

Vipuvoimaa
EU:lta
2014-2020

Sisällysluettelo

Alkusanat	2
Kysymyksiä	3
Mitä hyötyjä opinnollistamisesta voi olla? - Näkymätön osaaminen näkyväksi	4
Näin opinnollistetaan	5
1. Työpaikan ja työpajan	6
työympäristö tunnistetaan yhdessä ammatillisen opettajan kanssa	6
2. Asiakkaan osaamista havainnoidaan työympäristössä vertaamalla osaamista ammatillisen tutkinnon perusteisiin	7
3. Osaaminen tehdään näkyväksi Asiakas saa osaamistodistuksen tunnistetusta ja havaitusta osaamisestaan.	8
Havaintokuvio opinnollistamisesta	9
Työpaikan ja ammatillisen opettajan roolit opinnollistamisessa	9
Esimerkkejä Hyvä Arki -hankkeen opinnollistamispoluista	10
Sanasto	12
Lisätietoa opinnollistamisesta	13

Alkusanat

*”Oppimista tapahtuu kaikkialla.
Opinnollistaminen antaa mahdollisuuden tehdä näkyväksi omaa
osaamista.”*

Käsissäsi on kainuulainen opinnollistamismallin versio 1, joka on koottu kainuulaisten työllisyydenhoidon ESR-hanketoimijoiden yhteistyönä.

Opinnollistamista on kehitetty kainuulaisissa työllisyydenhoidon ESR -hankkeissa vuodesta 2018. Ammatillisen koulutuksen reformi on tuonut uusia mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen syrjäseuduille, missä ei ole ammatillisia oppilaitoksia. Pitkät välimatkat ja halu pysyä kotiseudulla ovat olleet usein esteenä osaamisen kehittämiseksi. Nyt opinnollistamisen myötä osaamista voi kehittää omalla paikkakunnalla ja toisaalta yrityksillä on mahdollisuus saada osaavaa työvoimaa työssäoppimisjakson jatkona esim. oppisopimuskoulutuksen avulla.

Opinnollistamisen mahdollisuudet ovat herättäneet kovasti kiinnostusta kainuulaisissa työllisyydenhoidon toimijoissa. Niinpä päätimme, että kokoamme hankkeiden kokemukset ”Kainuulaiseksi opinnollistamisen malliksi”, avuksi yhteiseen opinnollistamisen kehittämistyöhön.

Mallia laativat yhdessä:

Kainuun TYPO-koordinaatio -hanke

Kuhmon Elinvoima Sampo (Elsa) -hanke

Kuhmon Hyvä Arki -hanke

Potkuri-hanke, Edukai Oy

Tolokkua tukea ja osaamista Sotkamossa -hanke

Tolokusti Sotkamossa -työllisyyden hoidon hanke

Suomussalmen Talentti -hanke

Kainuulaista opinnollistamismallia tullaan päivittämään käytännön kokemusten karttumisen myötä.

Miksi opinnollistaminen kannattaa?

Opinnollistaminen on työpajalla tai muussa työpaikassa hankittavaa osaamisen tunnistamista ja dokumentoimista. Opinnollistamisen kautta eri ympäristöissä hankitusta osaamisesta tulee vertailukelpoista.

Opinnollistamisen kautta saatu osaaminen sekä osaamistodistus voi toimia ponnahduslautana työelämään tai opintoihin. Opinnollistaminen on osa työssä tai opinnoissa kehittymistä. Saadulla osaamistodistuksella on suuri merkitys ammatillisen itsetuntemuksen kehittymiselle. Se voi antaa rohkeutta tarttua vaativampiinkin ammatillisiin haasteisiin. Oppiminen on elinikäinen prosessi ja osaamista karttuu kaiken aikaa erilaisissa tilanteissa ja ympäristöissä. Oppimista tapahtuu muuallakin kuin oppilaitoksen seinien sisäpuolella, esimerkiksi työpaikalla ja harrastuksissa.

Opinnollistaminen on sopiva keino

- Selvittää omaa aiempaa osaamista
- Tehdä omaa osaamista näkyväksi, johon ei vielä ole ammatillista koulutusta

Kysymyksiä

Kainuulaisen opinollistamismallin kokoaminen käynnistyi moninaisten kysymysten saattamana.

Asiakas

- Mitä opinollistaminen tarkoittaa?
- Kuinka kauan se kestää?
- Mitä hyötyä siitä minulle on?
- Näytätkö minulle esimerkin opinollistamisesta?
- Mitä minun pitää tehdä?
- Pitääkö minun lähteä kouluun/Kajaaniin?
- Onko pakko?
- Maksaako se ja onko siitä taloudellista hyötyä?
- Onko paljon teoriaa ja pitääkö lukea esim. ruotsia?
- Pitääkö käyttää tietokonetta?
- Saako siihen tukea, - minusta ei ole siihen yksin.
- Saanko sitten varmasti töitä?
- Päteekö minuun samat säännöt, kuin muihin työntekijöihin (ilta- ja viikonlopputyöt)?
- Voiko siitä saada karenssin?
- Millainen todistus siitä tulee?

Työpaja

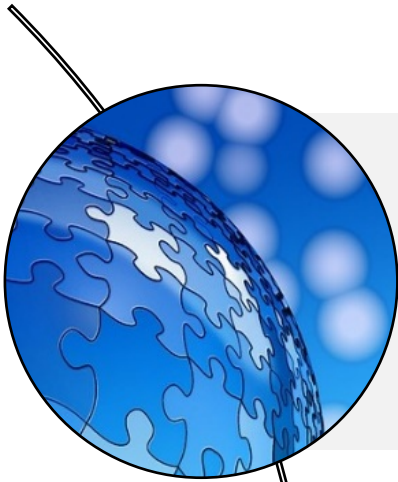
- Mikä meidän roolimme on?
- Mitä meidän pitää tehdä ja osata?
- Mitä koulutusta pitää olla?
- Riittääkö minun osaamiseni? – Epävarmuus arviointitaidoista.
- Mistä saan aikaa tähän?
- Miten osaan arvioida toista, kun en itsekkään kaikkea osaa?
- Enhän minä ole mikään opettaja!
- Onko meidän asiakkaistamme tähän?
- Tuleeko siitä paljon paperihommia?
- Missä ja miten perehdymme tutkinnon perusteisiin?
- Miten aloitamme ja käynnistämme?
- Onko rinnalla oppilaitoksen edustaja?
- Ketä kuuluu verkostoon ja kuka tekee mitä?
- Konkreettinen käsitys, mitä meillä voi opinollistaa?
- Kuinka paljon tähän tarvitaan aikaa?
- Miten osaamistodistus tehdään?
- Kuka kertoo asiakkaalle, mitä hyötyä osaamistodistuksesta on?
- Onko tämä taas joku hankejuttu, joka kohta loppuu?

Yritys

- Mitä se on?
- Mitä se maksaa?
- Saako tästä korvausta?
- Mitä hyötyä meille tästä on (imago ja markkinointi)?
- Kuinka paljon se vie aikaa?
- Mitä se vaatii meiltä?
- Mitä se vaatii työntekijöiltämme?
- Pitääkö jonkun olla koko ajan paikalla?
- Onko siinä paljon paperitöitä?
- Entä jos opinollistettava on ”perässä vedettävä”?
- Jos hänen kanssaan tulee ongelmia, miten hänestä pääsee eroon?
- Kuka vakuuttaa, jos tulee vahinkoja?
- Keneen voin olla yhteydessä?
- Onko muita yrityksiä mukana?
- Onko hänestä meille työntekijäksi?
- Pitääkö meidän nyt tehdä koulun työt?
- Entä jos me koulutetaan ja hän lähtee sitten muualle?
- Mitä tehdään, jos yrityksen tilanne muuttuu?

Mitä hyötyjä opinnollistamisesta voi olla?

- Näkymätön osaaminen näkyväksi



Hyödyt asiakkaalle

Osaaminen tehdään näkyväksi, jolloin oma usko omiin taitoihin lisääntyy.

Tulee tietoiseksi omasta osaamisestaan.

Voi seurata oman osaamisen kehittymistä.

Saavuttaa ammatillista osaamista.

Saa osaamistodistuksen, joka toimii myös työtodistuksena.

Osaamistodistus toimii työnhaun tukena.

Osaaminen voidaan tunnustaa oppilaitoksessa.



Hyödyt työpaikalle ja työpajalle

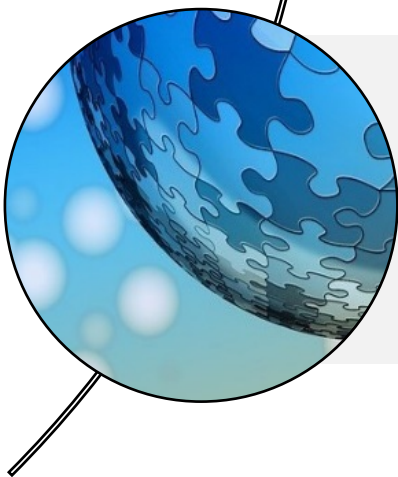
Työympäristön tehtävien avaaminen auttaa hahmottamaan oman toiminnan merkitystä työ- ja oppimisympäristönä.

Työskentely on tavoitteellisempaa ja suunnitelmallisempaa.

Yhteistyömahdollisuudet oppilaitosten kanssa monipuolistuvat.

Työympäristön osaaminen tulee näkyväksi ns. hiljainen tieto tulee esille ja jaettavaan muotoon.

Työpaikat saavat osaavaa työvoimaa ja nykyiset työntekijät voivat kehittää sekä päivittää osaamistaan.



Hyödyt työpaikka- ja pajaohjaajalle sekä opettajalle

Voi suhteuttaa ja kohdentaa työtehtävät sekä valmennustavat asiakkaan osaamistason mukaisesti.

Työn laajuus ja monipuolisuus tulevat näkyviksi.

Työtehtävät selkeytyvät sekä hahmottuvat kokonaisuuksiksi.

Antaa mahdollisuuden omien ammatillisten taitojen kehittämiselle.

Löytyy yhteinen kieli työpaikkaohjaajan ja opettajan välille.

Kehittää työympäristö-oppilaitos yhteistyötä.

Näin opinnollistetaan

Opinnollistaminen on kuvattu seuraavilla sivuilla alla olevan värikoodauksen mukaisesti.



**1.
Työpaikan ja työpajan
työympäristön
tunnistaminen**

Tunnistaminen tapahtuu yhdessä ammatillisen opettajan kanssa vertaamalla työ- ja toimintaympäristöä tutkinnon perusteisiin.

Tämän jälkeen laaditaan raportti, joka kertoo yksilöidysti ne tutkinnon osat ja ammattitaitovaatimukset, jotka työympäristössä voidaan osoittaa.



**2.
Asiakkaan osaamista
havainnoidaan
työympäristössä**

Se tapahtuu vertaamalla osaamista ammatillisen tutkinnon perusteisiin.

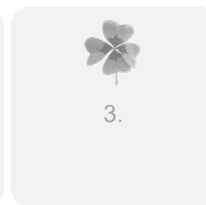
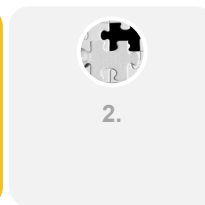
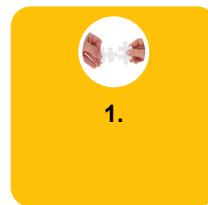


**3.
Osaaminen tehdään
näkyväksi**

Asiakas saa osaamistodistuksen tunnistetusta ja havaitusta osaamisestaan.



1. Työpaikan ja työpajan työympäristö tunnustetaan yhdessä ammatillisen opettajan kanssa



Työnjako työpajan ja oppilaitoksen välillä on selkeä

Osaamisen **tunnistaminen** tapahtuu erilaisissa **oppimisympäristöissä**, esimerkiksi työpaikalla ja työpajalla



Osaamisen **tunnustaminen** tapahtuu **aina oppilaitoksessa**

Opinnollistamisprosessi käynnistyy työpaikan ja työpajan oppimisympäristön tunnistamisella

Tämä tarkoittaa työympäristöjen työtehtävien avaamista, jonka jälkeen tutkitaan mihin ammatilliseen **tutkintoon** tai **tutkinnon osaan** nämä työtehtävät kuuluvat. Oppimisympäristön tunnistaminen tehdään yhteistyössä alan ammatillisen opettajan ja työympäristön ohjaushenkilöstön kanssa.

Työympäristöjä osat esimerkiksi yritysten työpaikat, nuorten työpajat, kuntouttavat työtoimintapaikat työpajat ja vankiloitten työtoimintaympäristöt sekä kuntien eri yksiköt.

Opinnollistamisen tarkoituksena ei ole muuttaa työpaikkoja eikä työpaikkoja oppilaitoksiksi

Opinnollistamisen aikana osaaminen voidaan **tunnistaa** työpajalla tai työpaikassa.

Oppilaitoksessa osaaminen voidaan **tunnustaa**. Kummallakin on oppimisprosessissa ja erilaisten oppimisympäristöjen tarjoamisessa oma tärkeä roolinsa.

Työpaikan ja työpajan oppimisympäristön tunnistaminen

Työpaikan ja työpajan työympäristön tunnistaminen tehdään yhdessä ammatillisen opettajan kanssa vertaamalla työ- ja toimintaympäristöä tutkinnon perusteisiin. Tunnistamisen jälkeen laaditaan oppimisympäristön tunnistamisraportti, joka kertoo yksilöidysti ne tutkinnot ja tutkinnon osat, jotka työympäristössä voidaan osoittaa.

Tutkinto ja tutkinnon osat

Ammatillisena koulutuksena suoritettava tutkinto muodostuu ammatillisista tutkinnon osista, yhteisistä tutkinnon osista ja vapaasti valittavista tutkinnon osista

Osaamisen tunnistaminen

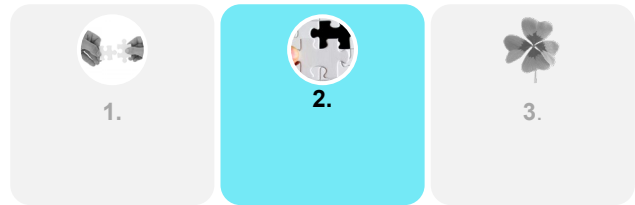
Osaamisen tunnistamisessa pyritään havaitsemaan työssä oppimisen kautta hankitut tiedot, taidot ja asenteet.

- Miten asiakas kuvaa työtään ja työtehtävissään tarvittavaa osaamista? Miten hän tekee näkyväksi työtä tekemällä ja/tai koulutuksissa hankittua osaamista?

Osaamisen tunnustaminen

Oppilaitoksessa työssä hankitulle osaamiselle annetaan virallinen asema.

2. Asiakkaan osaamista havainnoidaan työympäristössä vertaamalla osaamista ammatillisen tutkinnon perusteisiin



Työpaikan ja työpajan työympäristön tunnistaminen tapahtuu yhdessä ammatillisen opettajan kanssa vertaamalla työ- ja toimintaympäristöä **tutkinnon perusteisiin**.

Tunnistamisen jälkeen opettaja laatii raportin **oppimisympäristön tunnistamisraportin**. Raportti kertoo yksilöidysti ne tutkinnon osat ja ammattitaitovaatimukset, jotka työympäristössä voidaan tunnistaa.

Työympäristössä tapahtuvassa osaamisen tunnistamisessa selvitetään asiakkaan työskentelyä havainnoimalla.

Lisäksi selvitetään, millaista osaamista asiakas on hankkinut aiemmin mm. opiskellen, työelämässä ja harrastuksissa.

Asiakkaan osaamista verrataan tutkinnon perusteissa määriteltyihin ammattitaitovaatimuksiin ja osaamisperusteisiin.

ePerusteet palvelu

ePerusteet palvelussa voi tutustua voimassa oleviin ammatillisten tutkintojen perusteisiin.

<https://eperusteet.opintopolku.fi/>



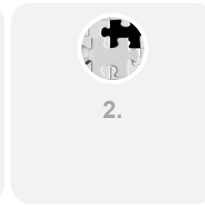
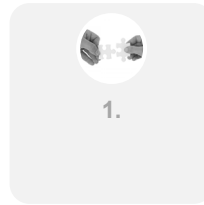
Tutkintojen perusteet

Jokaiseen ammatilliseen tutkintoon (perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkinnot) on laadittu opetushallituksessa (OPH) tutkinnon perusteet, joissa määritellään tutkinnossa vaadittava ammattitaito, tutkinnon osat ja mahdollisesti niistä muodostuvat osaamisalat, ammattitaidon osoittamistavat sekä tutkinnon arvioinnin yleiset perusteet.

Oppimisympäristön tunnistamisraportti

Raportti kertoo yksilöidysti ne tutkinnon osat ja ammattitaitovaatimukset, jotka työympäristössä voidaan tunnistaa.

3. Osaaminen tehdään näkyväksi
Asiakas saa osaamistodistuksen
tunnistetusta ja havaitusta
osaamisestaan.



Osaamisen osoittaminen

Saadakseen osaamistodistuksen asiakkaan täytyy osoittaa vähintään tutkinnon perusteiden määrittelemä tyydyttävän tasoisen osaaminen (T1-taso). Mikäli todistuksen saaja osoittaa joiltain osin hyvää tai jopa kiitettävää osaamisen tasoa, työpaikassa tai työpaikalla osaaminen voidaan merkitä osaamistodistuksen ”lisätietoja” osaan.

Osaamistodistuksen käyttöönotossa on tärkeää oppilaitoksen ja erilaisten oppimisympäristöjen välinen yhteistyö, sillä opintosuoritukset hyväksytään edelleenkin ainoastaan oppilaitoksessa.

Mikä merkitys osaamistodistuksella on:

- Osaaminen tehdään näkyväksi
- Positiivinen palaute osoitetusta osaamisesta
- Vahvistaa asiakkaan itsetuntoa omista kyvyistä
- Voi olla ammatillisen tutkinnon suorittajaksi hakeutuvalla apuna oman osaamisen sanoittamiseen
- Antaa ammatillisen koulutuksen järjestäjälle tietoa koulutukseen hakeutuvan osaamisesta



Osaamisen osoittaminen

Osaamisen osoittamisessa vastaan kysymykseen: Miten asiakkaan käytännön työtehtävissä osoittama osaaminen vastaa ammatillisen tutkinnon ammattitaitovaatimuksia?

Osaamistodistus

Osaamistodistuksen avulla saavutettu osaaminen tehdään näkyväksi. Osaamistodistuksen sisältö muodostuu ammatillisten perustutkintojen ammattitaitovaatimuksista, joiden osaaminen on saavutettu.

Osaamistodistus voidaan myöntää vain tunnistetuissa oppimisympäristöissä.

Samaan osaamistodistukseen voidaan sisällyttää osaamista useasta eri tutkinnosta.

Osaamistodistuksessa ei arvioida osaamisen tasoa, mutta siihen voidaan kirjoittaa vapaamuotoisia lisätietoja osaamisesta.

Havaintokuvio opinnollistamisesta

1.

Työpaikan/työpajan työympäristö tunnustetaan yhdessä ammatillisen opettajan kanssa.

Työympäristön toiminnot avataan ja niitä verrataan tutkinnon perusteisiin yhdessä opettajan kanssa.



2.

Asiakkaan sen hetkistä osaamista havainnoidaan ja havaittu osaaminen tunnustetaan työympäristössä, vertaamalla osaamista tutkinnon perusteisiin.



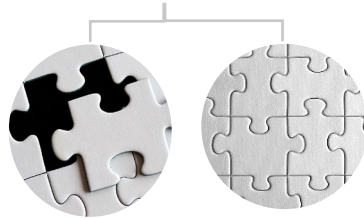
3.

Asiakas saa osaamistodistuksen tunnistetusta osaamisestaan.



4.

Asiakas voi hyödyntää osaamistodistustaan mm. opiskelemaan hakiessaan sekä työnhaussa.



5.

Mikäli asiakas hakeutuu opiskelemaan ammatilliseen toisen asteen oppilaitokseen, voi oppilaitos tunnustaa osaamisen henkilökohtaisessa osaamisen kehittämissuunnitelmassa (HOKS).

Työpaikan ja ammatillisen opettajan roolit opinnollistamisessa



Työpaikka

- Tuntee työympäristön työtehtävät ja oppimismahdollisuudet
- Tarkastelee tutkinnon perusteita suhteessa työympäristön työtehtäviin, laitteisiin ja ohjausosaamiseen
- Suunnittelee työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja osaamisen dokumentointia yhdessä opettajan kanssa
- Laatii osaamistodistukseen



Ammatillinen opettaja

- Tekee yhteistyötä opinnollistamisprosessissa työpaikan kanssa
- Avaa ja vertaa työympäristössä tehtävää työtä tutkinnon perusteisiin
- Laatii oppimisympäristön tunnistamisraportin yhdessä työpaikan kanssa

Esimerkkejä

Hyvä Arki -hankkeen opinnollistamispoluista

CASE 1

Maahanmuuttaja, ei ammatillista koulutusta Suomessa. Hyvä suomen kielen ja erinomainen englannin kielen taito. Työkokemusta Suomessa kuntouttavasta työtoiminnasta ja palkkatuetusta työstä parin vuoden ajalta.

1. Työtoiminta opinnollistettiin (oppimisympäristö oli jo aiemmin tunnistettu). Työstä annettiin osaamistodistus. Liiketalouden pt; Asiakaspalvelu, Myynti, Visuaalinen myyntityö, tuote-neuvonta.
2. Kohti työtä Kuhmossa - työvoimakoulutus 3 kk, jonka aikana hioutui todeksi pitkäaikainen ajatus omasta ravintolasta 2018.
3. Liiketalouden pt, Asiakaspalvelu – tutkinnon osan näyttö kirppiksellä ilman valmistavaa koulutusta (Hyvä arki – hanke hankki ohjausta asiantuntijapalveluna Edukai Oy:ssä).
4. Yrityksen perustaminen, tukea myös kaupungin yritysneuvojalta ja TE-toimiston yrityspalveluiden asiantuntijalta.
5. Yritystoiminta jatkuu edelleen, yrityksessä yksi palkattu työntekijä ja paikka työkokeilijalle.
6. Yritys on tunnistettu oppimisympäristöksi Kuhmon Elinvoima Sampo (ELSA) -hankkeen toimesta. Lisäksi yrityksessä on suoritettu jo 2 tutkinnon osaa.
7. Yrittäjä kehittää edelleen yritystoiminnanosaamistaan yhdessä ELSA-hankkeen kanssa.

CASE 2

Maahanmuuttaja, ei ammatillista koulutusta Suomessa. Erinomainen suomen kielen taito. Työkokemusta Suomessa mm. palkkatuetusta työstä muutaman vuoden ajalta.

1. Työtoiminta opinnollistettiin (oppimisympäristö oli jo aiemmin tunnistettu). Työstä annettiin osaamistodistus: liiketoiminnan perustutkinto: asiakaspalvelu, työyhteisössä toimiminen sekä ns. yhteisiä osia.
2. Liiketoiminnan perustutkinto, asiakaspalvelu ja työyhteisössä toimiminen tutkinnon osien näytöt kirppiksellä ilman valmistavaa koulutusta (Hyvä arki – hanke hankki ohjausta asiantuntijapalveluna Edukai Oy:stä).
3. Liiketoiminnan perustutkinnon opinnot alkamassa. Nyt odotamme, kuinka oppilaitos huomioi osaamistodistuksen, jossa jo suoritettujen tutkinnon osien lisäksi on arvioitu yhteisiä tutkinnon osia osittain.
4. Haki ja pääsi opiskelemaan KAO:lle jatkuvassa haussa Liiketoiminnan perustutkintoa.
5. Osaamistodistus tunnustettiin osaksi opintoja.
6. Aluksi solmittiin koulutussopimus yritykseen, joka pian vaihtui oppisopimukseksi.
7. Opinnot jatkuvat edelleen. Kuhmon ELSA-hanke tukee ja ohjaa tarvittaessa opintojen aikana.

CASE 3

Keski-ikäinen nainen, jolla kaupallista koulutusta, mutta koulutuksesta on pitkä aika. Työkokeilu yhdistyksessä.

1. Työtoiminta opinnollistettiin (oppimisympäristö oli aiemmin jo tunnistettu). Työstä annettiin osaamistodistus: liiketalouden perustutkinto: asiakaspalvelu, myynti, viisuaalinen myyntityö ja tuoteneuvonta.
2. Asiakaspalvelu – tutkinnon osaan valmistava työvoimakoulutus (Hyvä Arki -hanke ja KAO) 2017:
 - tutkinnon osan suorittaminen
 - koulutuksen työssäoppimisjakso kaupan alalla.
3. Asiakas työskentelee useassa työpaikassa kaupan alalla.

CASE 4

Keski-ikäinen nainen, jolla ravitsemisalalan koulutusta nuoruudesta. Hoiva-alan työkokemusta avustavista tehtävistä jonkin verran, mutta ei alan koulutusta. Palkkatukityö kaveripalvelussa, jonka jälkeen osa-aikatyö henkilökohtaisena avustajana 30h/kk.

1. Työtoiminta opinnollistettiin (oppimisympäristö oli aiemmin jo tunnistettu) ja annettiin osaamistodistus.
2. Osa-aikatyö, joka jatkui toistaiseksi voimassa olevana työsuhteena 30h/kk. Työsuhde päättyi asiakkaan tilanteen muutoksen takia.
3. Jatkosuunnitelmana on Työhön Kuhmossa – työvoimakoulutuksen harjoittelu hoivalaitoksessa ja hakeminen tammikuussa 2020 alkavaan lähihoitajakoulutukseen. Tavoitteena on jatkaa oppisopimuksella lähihoitajanopintoja harjoitteluajalta tutussa hoivalaitoksessa

Sanasto

Oppimisympäristön tunnistaminen

Työpaikan ja työpajan työympäristön tunnistaminen tehdään yhdessä ammatillisen opettajan kanssa vertaamalla työ- ja toimintaympäristöä tutkinnon perusteisiin. Tunnistamisen jälkeen laaditaan oppimisympäristön tunnistamisraportti, joka kertoo yksilöidysti ne tutkinnot ja tutkinnon osat, jotka työympäristössä voidaan osoittaa.

Oppimisympäristön tunnistamisraportti

Raportti kertoo yksilöidysti ne tutkinnon osat ja ammattitaitovaatimukset, jotka työympäristössä voidaan tunnistaa.

Osaamisen osoittaminen

Osaamisen osoittamisessa vastataan kysymyksiin:

- Miten asiakkaan tekemä käytännön työtehtävissä osoittama osaaminen vastaa tutkintoon johtavan koulutuksen ammattitaitovaatimuksia?
- Miten asiakas osoittaa osaamisensa ja itsearvioi sitä suhteessa tutkinnon osaamisalojen ammattitaitovaatimuksiin?

Osaamistodistus

Osaamistodistuksen avulla saavutettu osaaminen tehdään näkyväksi. Osaamistodistuksen sisältö muodostuu ammatillisten perustutkintojen ammattitaitovaatimuksista, joiden osaaminen on saavutettu. Samaan osaamistodistukseen voidaan sisällyttää osaamista useasta eri tutkinnosta.

Osaamisen tunnistaminen

Osaamisen tunnistamisessa pyritään havaitsemaan työssä oppimisen kautta hankitut tiedot, taidot ja asenteet.

- Miten asiakas kuvaa työtään ja työtehtävissään tarvittavaa osaamista?
- Miten hän tekee näkyväksi työtä tekemällä ja/tai koulutuksissa hankittua osaamistaan?

Osaamisen tunnustaminen

Oppilaitoksessa työssä hankitulle osaamiselle annetaan virallinen asema, eli ratkaistaan, miten tunnistettu osaaminen osaamispisteitetään ja luetaan osaksi tutkintoa.

Tutkinto ja tutkinnon osat

Ammatillisena koulutuksena suoritettava tutkinto muodostuu ammatillisista tutkinnon osista, yhteisistä tutkinnon osista ja vapaasti valittavista tutkinnon osista

Tutkintojen perusteet

Jokaiseen ammatilliseen tutkintoon (perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkinnot) on laadittu opetushallituksessa (OPH) tutkinnon perusteet, joissa määritellään tutkinnossa vaadittava ammattitaito, tutkinnon osat ja mahdollisesti niistä muodostuvat osaamisalat, ammattitaidon osoittamistavat sekä tutkinnon arvioinnin yleiset perusteet.

Tutkintojen perusteet löytyvät ePerusteet palvelusta

ePerusteet palvelussa voi tutustua voimassa oleviin opetussuunnitelmien ja tutkintojen perusteisiin.

<https://eperusteet.opintopolku.fi/>

Lisätietoa opinnollistamisesta

PAIKKO-käsikirja

http://www.paikko.fi/wp-content/uploads/2018/08/Paikko_ksikirja_11-2-2014.pdf

Uusi väylä ammattiin

Opinnollistamisen mahdollisuuksia

<https://www.tyovoimalasaatio.fi/uva2/julkaisu.pdf>

Opintopolku.fi

Opinnollistaminen: Oman osaamisen tunnistamisella kohti työelämää (video)

<https://opintopolku.fi/wp/story/opinnollistaminen-kiinni-tyoelamaan/>

Valtakunnallinen työpajayhdistys ry

Osaamisen tunnistaminen

<https://www.tpy.fi/kehittaminen/osaamisen-tunnistaminen/>

Potkuri -hanke (31.12.2019 saakka)

kouluttaja Päivi Haverinen

puh. 044 797 0832

E-mail: paivi.haverinen(at)edukai.fi

projektipäällikkö Arja Immonen

puh. 044 710 1244

E-mail: arja.immonen(at)edukai.fi

kouluttaja Tiina Suoranta

puh. 044 294 4518

E-mail: tiina.suoranta(at)edukai.fi

Kuhmon Elinvoima Sampo (ELSA) -hanke (31.12.2021 saakka)

hankekoordinaattori Virpi Heikkinen

puh. 044 725 5239

E-mail: virpi.heikkinen(at)kuhmo.fi

Suomussalmen Talentti -hanke (31.12.2020 saakka)

projektipäällikkö Minna Saastamoinen

puh. 044 777 3149

E-mail: minna.saastamoinen(at)suomussalmi.fi