



Oppimisen mikroaika: merkki kertoo osaamisen

KT, AmO Sanna Brauer

Oamk, Ammatillinen opettajankoulutus



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



Esityksen sisältö

Näkökulmia merkikkehitykseen

- Miksi muutosta tarvitaan?
- Mikrot, makrot ja merkit: kirjava käsitteistö
- Miten osaamismerkit toimivat eri tilanteissa?
- Kolikon kaksi puolta: suoritusten suunnittelusta osaamisen osoittamiseen
- Onnistunut oppimisprosessi: mikä merkeissä motivoi?
- Jatkuva oppiminen



**Digitalisaatio
vaikuttaa meihin
kaikkiin: työelämässä,
yhteiskunnassa ja
yksilötasolla**



OECD kannustaa Suomea kehittämään jatkuvaa oppimista kokonaisuutena

Suomessa tulisi

- monipuolistaa koulutustarjontaa
- lisätä koulutustarjonnan vastaavuutta työelämän tarpeisiin
- vahvistaa kannusteita osallistua tarkoituksenmukaiseen koulutukseen
- tarjota kokonaisvaltaisia tieto- ja ohjauspalveluja
- kehittää räätälöityjä koulutuksia
- käynnistää ”hakevaa toimintaa” aikuisille, joilla on heikot perustaidot.





Opetus- ja kulttuuriministeriö

@okmfi

...

Jatkuvan oppimisen uudistuksessa tarkastellaan työuran aikaista oppimista. Oman osaamisen päivittämisestä on tehtävä entistä helpompaa.

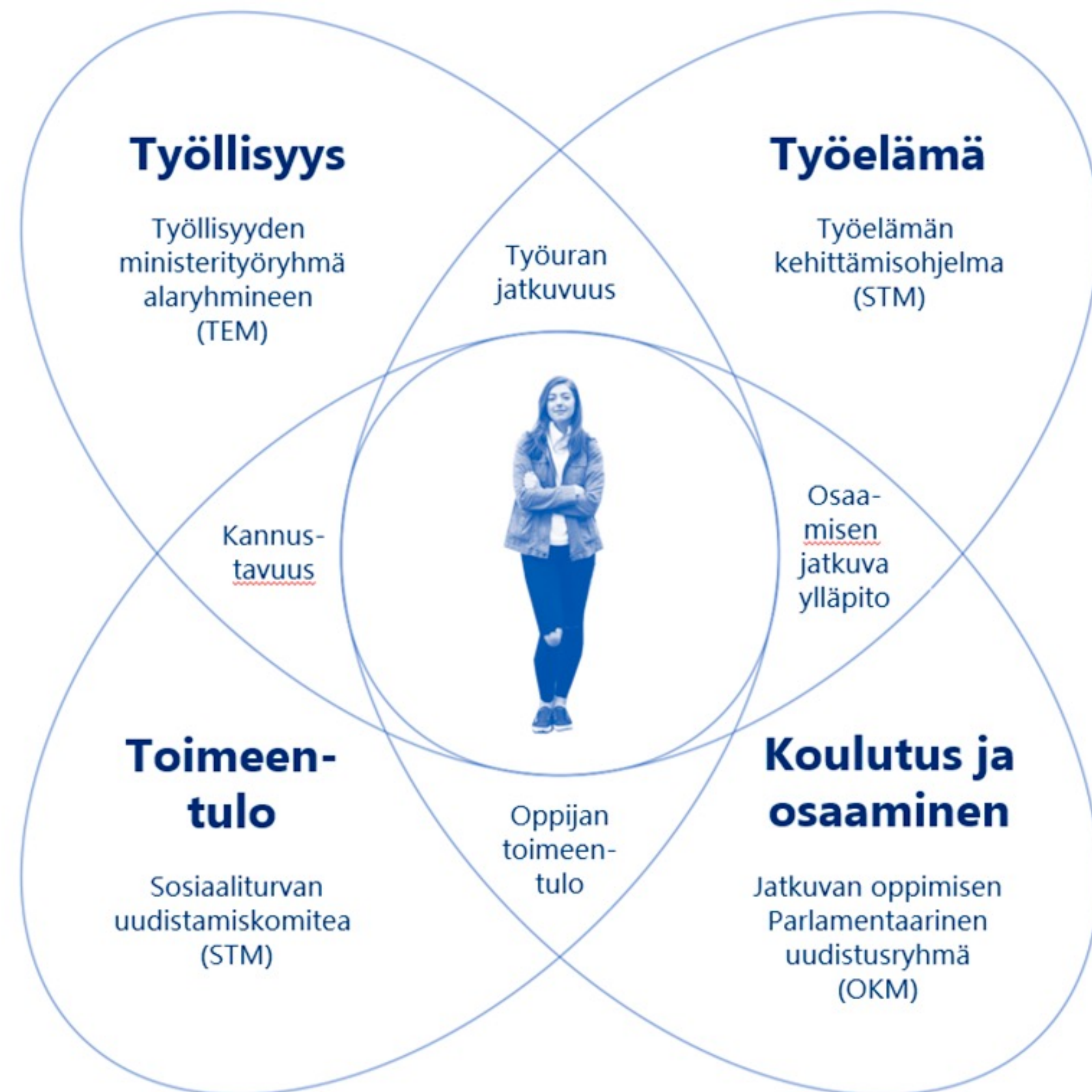
#jatkuvaoppiminen

MIKSI UUDISTUS TARVITAAN?

- Työelämä muuttuu ja osaaminen vanhenee, sekä vaatimukset osaamiselle kasvavat nopeasti alalla kuin alalla. Joka neljäs työtehtävä muuttuu merkittävästi seuraavan 10–20 vuoden aikana.
- Tarvitaan isoja muutoksia työssä olevien osaamiseen, sekä aikuisväestön koulutustason nostoa.
- Nyt on samanaikaisesti korkea työttömyys ja pulaa osaavasta työvoimasta. Työllisyysaste paranee, jos osaavaa työvoimaa on riittävästi siellä missä tarvitaan.

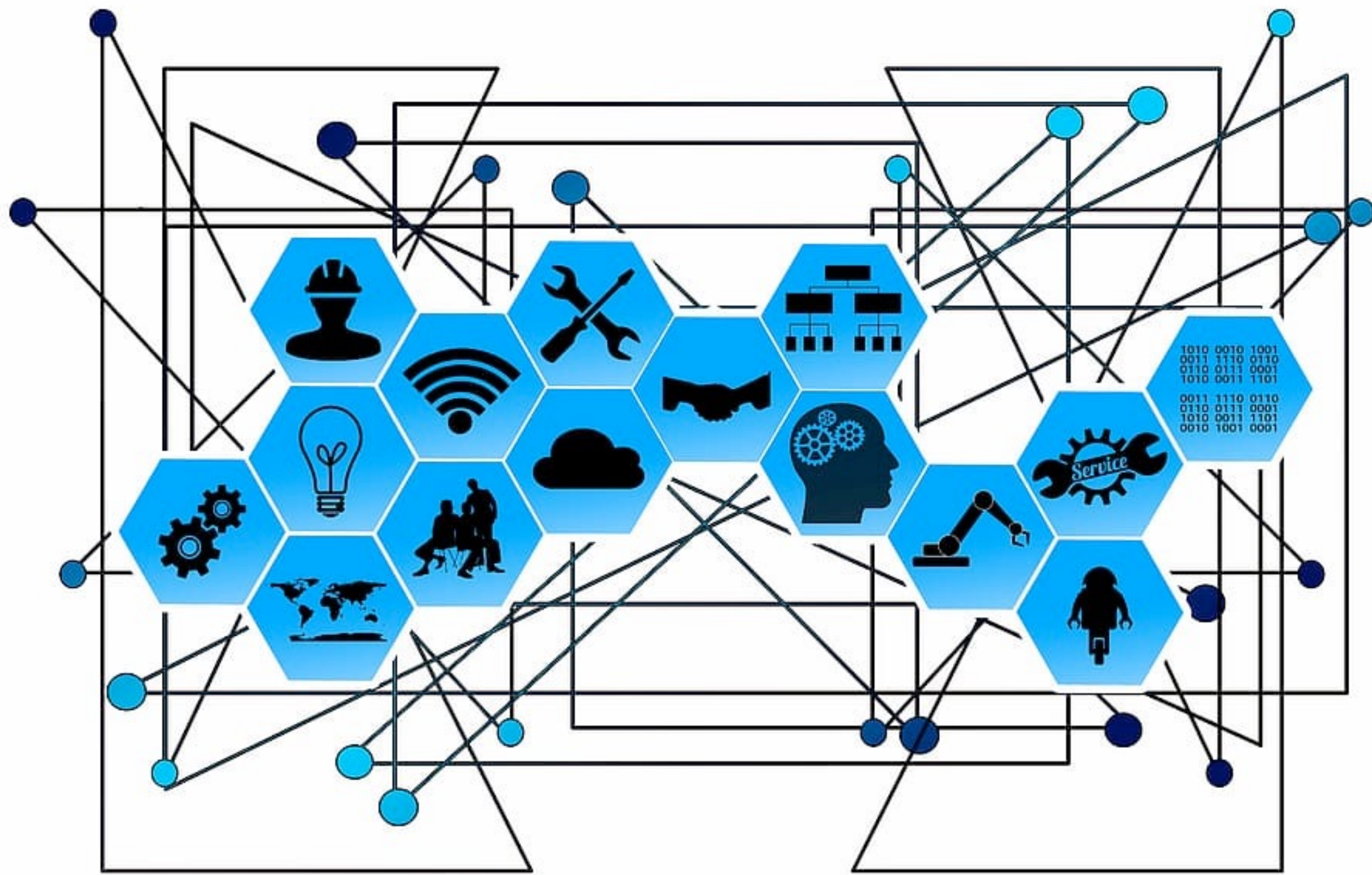


#JATKUVAOPPIMINEN



Palvelukehitys

Oppimisen digitaaliset ekosysteemit



Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus

Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelujen yhteensovittamiseksi ja tukemiseksi perustetaan palvelukeskus. Keskus koordinoi ja kehittää työikäisille suunnattuja tieto-, neuvonta- ja ohjauspalveluita, analysoi työvoima- ja osaamistarpeiden ennakointitietoja ja tukee alueellisia verkostoja. Keskus myös rahoittaa koulutusta ja osaamispalveluja. Toimintansa keskus aloittaa vuonna 2021.

<https://minedu.fi/jatkuvan-oppimisen-ja-tyollisyyden-palvelukeskus>

AuroraAI-ohjelma

AuroraAI-ohjelmalla luodaan teknisiä ja toiminnallisia edellytyksiä julkisen hallinnon uudistamiselle siten, että ihmiset löytävät tarvitsemansa palvelut entistä sujuvammin ja helpommin.

<https://www.suomidigi.fi/ryhmat/auroraai-ohjelma>

Mikrot, makrot ja merkit: kirjava käsitteistö

- Alternative Credentials
- Micro-credentials
- Digital Credentials
- Blockchain Degrees
- Digital Open Badges
- Badge of Participation
- Reward Badge
- Digital/ Electronic diploma
- Digital/ Electronic certificate



- Pienemmät/pienet osaamiskokonaisuudet
- Mikro-tutkinnot
- Osaamismerkit
- Osallistumismerkit
- Meta-, taso- ja päättömerkit
- Sertifikaatti
- Diplomi

Brauer, S. (2020). Jatkuvaa oppimista osaamismerken tutkinto- ja oppilaitosrajat ylittäen. *Aikuiskasvatus*, 40(4), 351-358. <https://doi.org/10.33336/aik.100546>.
<https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/view/100546/58069>

”A micro-credential is a **proof of the learning outcomes** that a learner has acquired following **a short learning experience**. These learning outcomes have been assessed against transparent standards. The proof is contained in a certified document that lists the name of the holder, the achieved learning outcomes, the assessment method, the awarding body and, where applicable, the qualifications framework level and the credits gained. **Micro-credentials are owned by the learner**, can be shared, are portable and may be combined into larger credentials or qualifications. They are underpinned by quality assurance following agreed standards.”

Euroopan Komission alustava määritelmä ”micro-credentialeista”.



European Commission

Micro-credentials – broadening learning opportunities for lifelong learning and employability

LIVE WEBINAR

Europass Digital Credentials:
Latest release & benefits for vendors

PRESENTED BY:
Europass Team - DG EMPL,
European Commission

AGENDA:



The Role of Micro-credentials in Facilitating Learning for Employment

Micro-credentials in Professional Higher Education¹

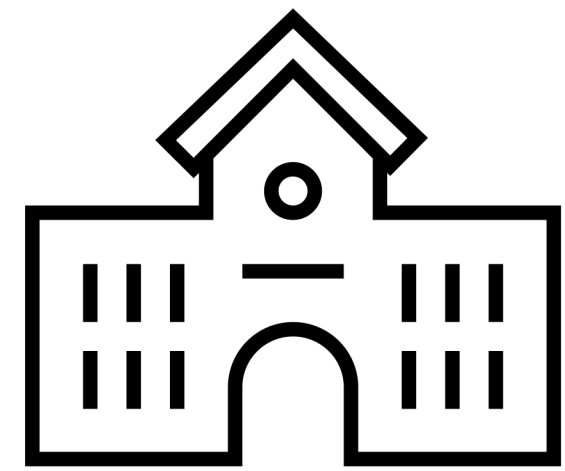
EURASHE statement within the European Open Public Consultation¹

A EUROPEAN APPROACH TO MICRO-CREDENTIALS

RECOMMENDATIONS ON MICRO-CREDENTIALS

The MICROBOL recommendations to the EU public consultation on micro-credentials are now published

Suoritusten suunnittelusta osaamisen osoittamiseen



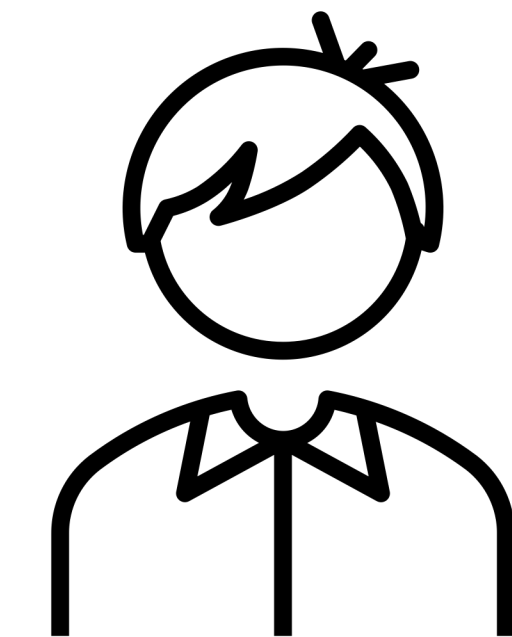
”Mikrokredentiaalit”

- lyhytkestoista formaalia koulutusta
- pienempi kuin tutkinnon osa → **tutkinnon osa**
- liittyy aina tutkintojärjestelmään (EQF/NQF)
- vastaa arvosanaa
- opintopistemäärän ilmoittaminen toivottavaa

Osaamismerkit

- kuvaavat ja tukevat oppimisprosesseja sekä saavutettua osaamista
- todiste osoitetusta osaamisesta
- eri tavoin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen
- voivat liittyä tutkintojärjestelmään
- tai kuvata työelämässä tarvittavaa osaamista
- opinto-/osaamispistetieto mahdollinen

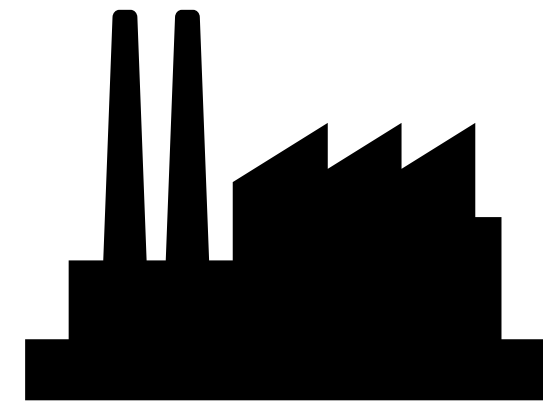
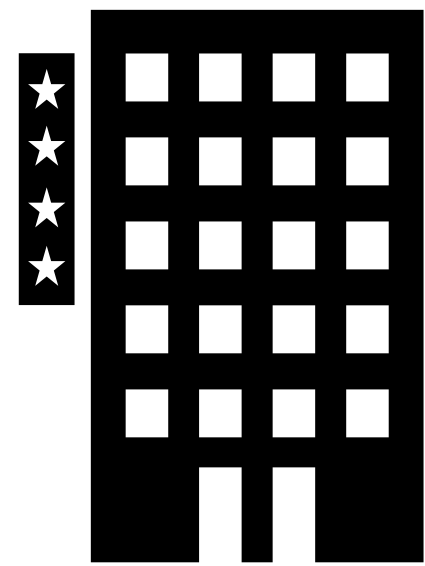
Kolikon kaksi puolta



Osaamisperusteisuus

Koulutusta ei voi, eikä kannata aloittaa aina alusta

Työllistyminen

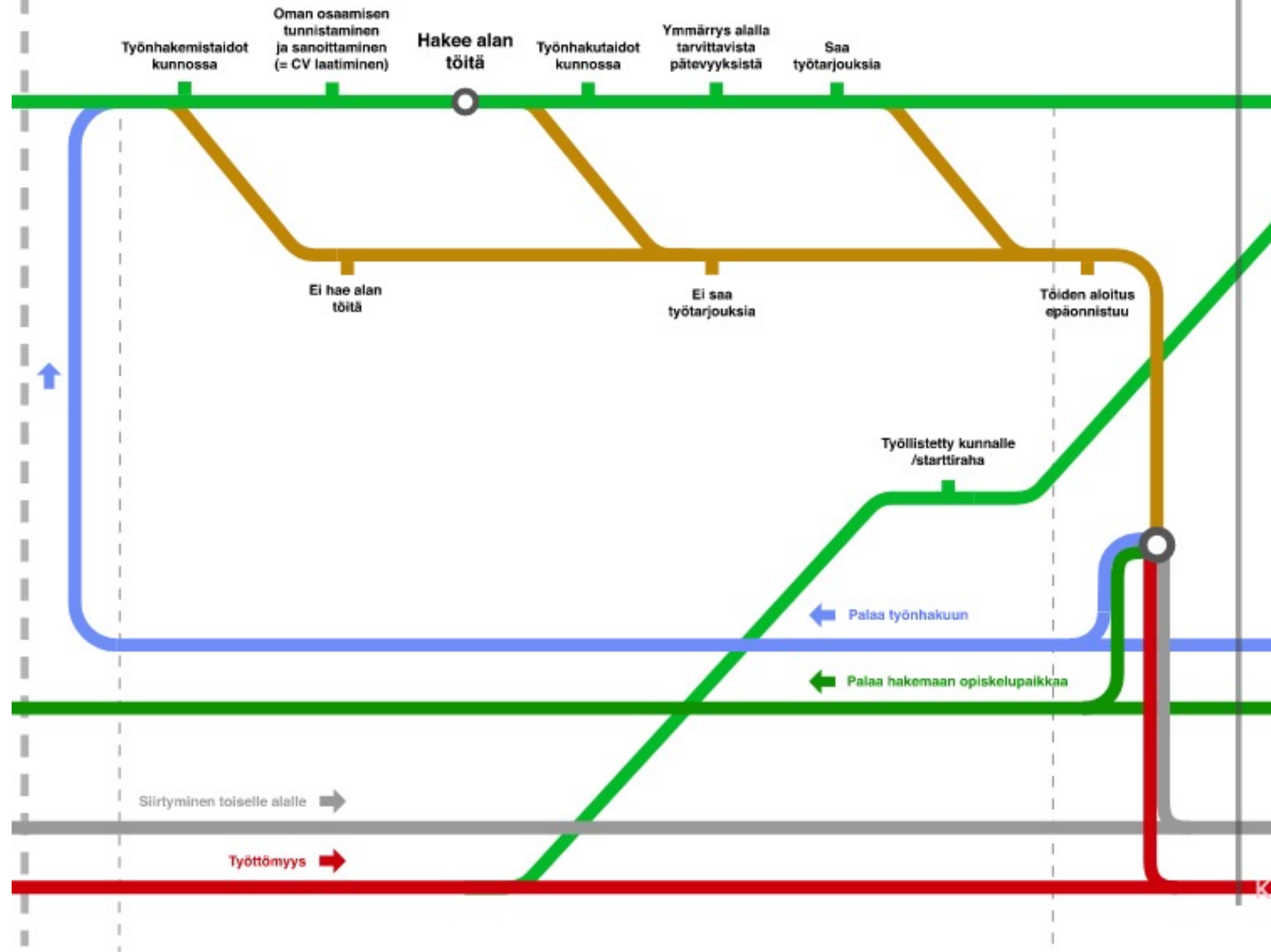


Työelämän hyödyt

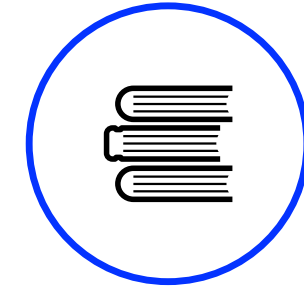
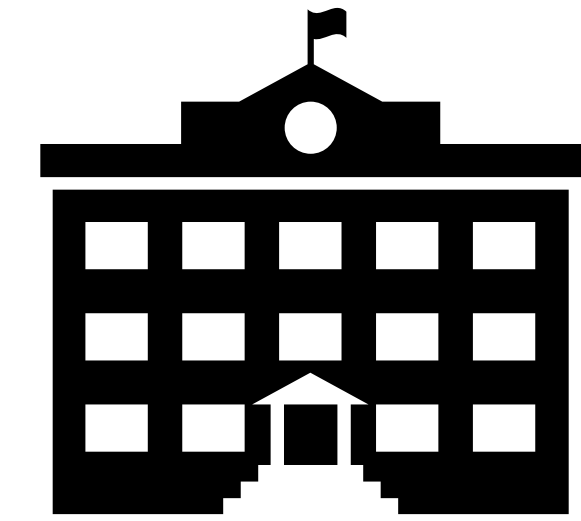
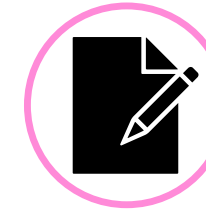
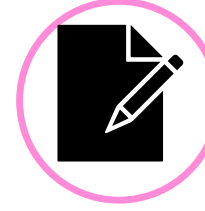
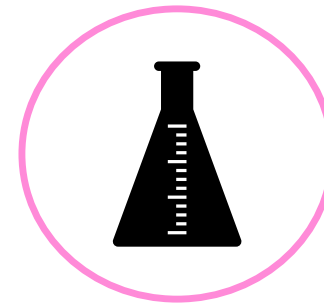
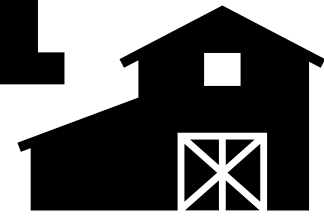
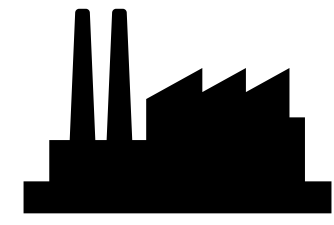
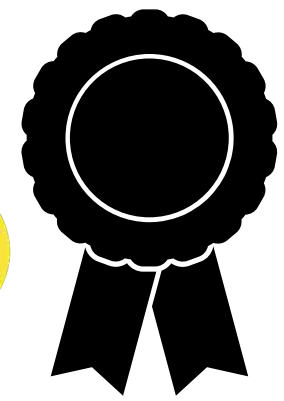


Osaamista olisi osattava sanoittaa jo ennen sivuraidetta

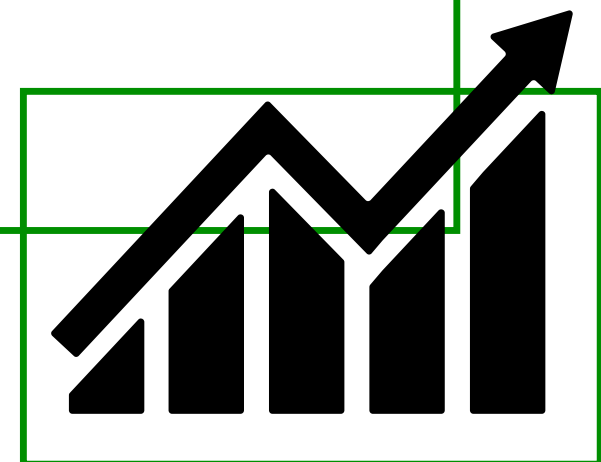
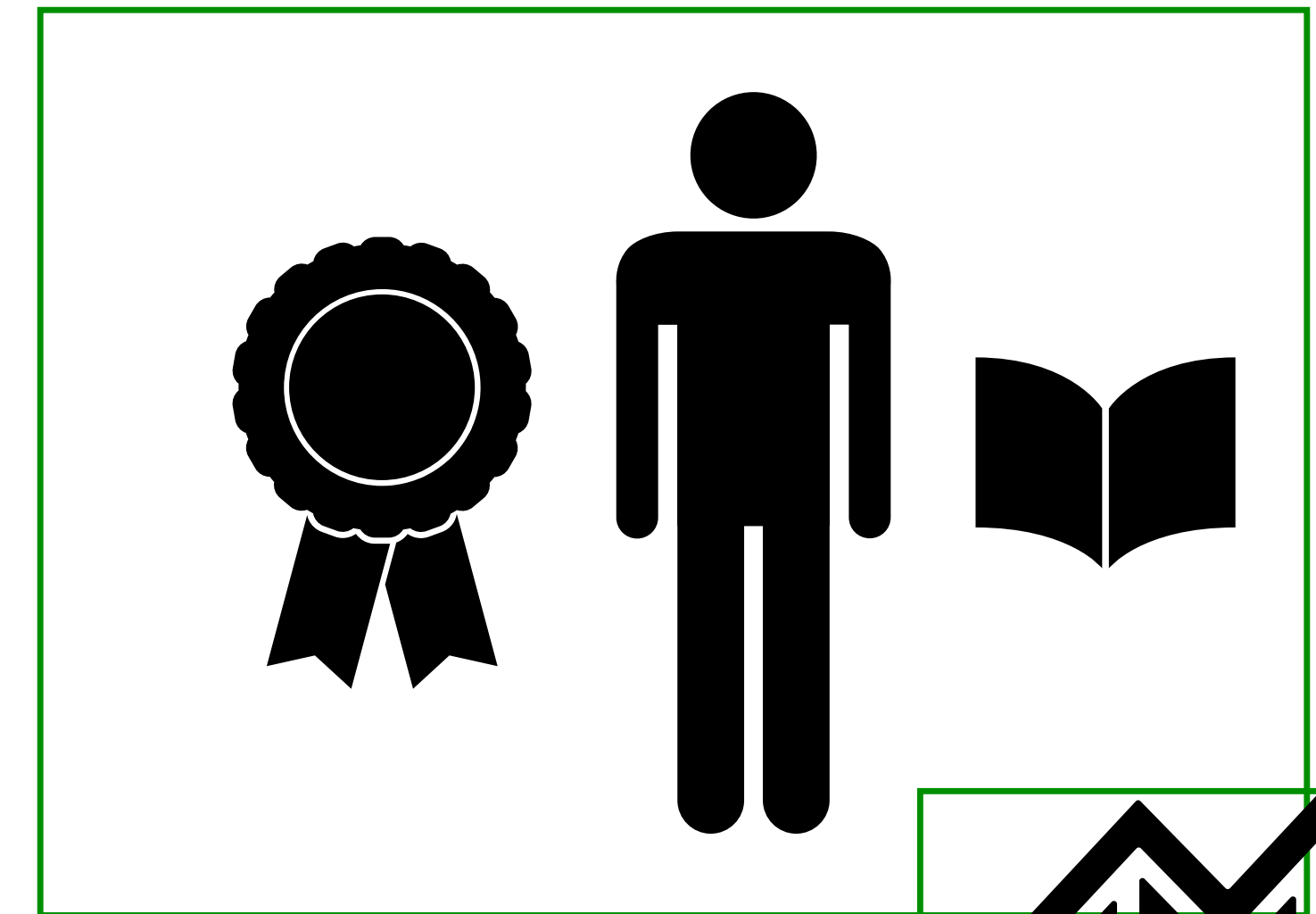
Työelämän metrokartta <http://vastuugroup.visualisoinnit.fi/metrokartta/>



Miten merkit toimivat eri tilanteissa?



Osuvat taidot-
merkit
repussa
työelämään

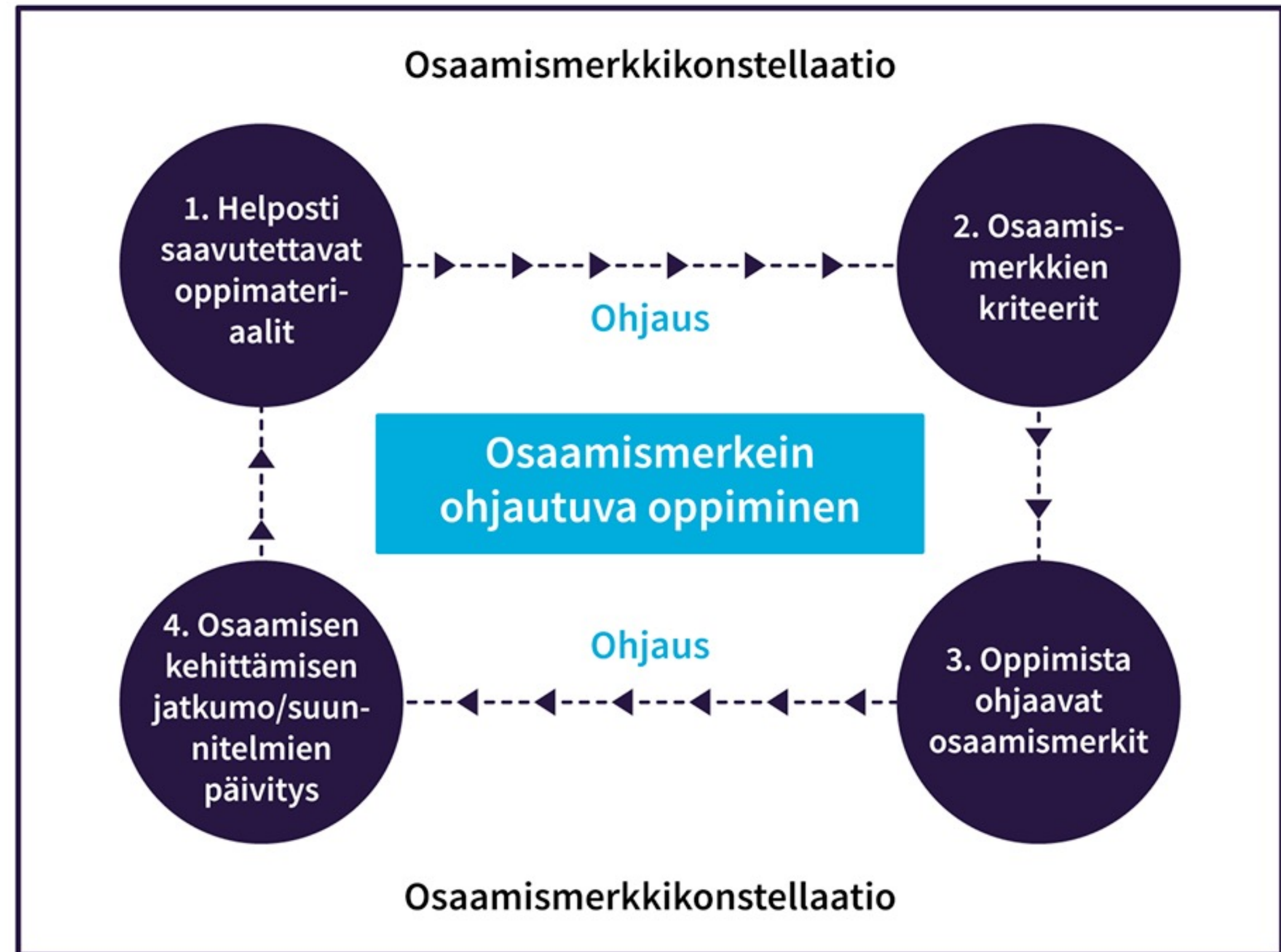


Mikä merkeissä motivoi?



Osaamismerkein ohjautuva oppiminen

- Osaamisperusteinen oppimisprosessi, johon kuuluu osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen osaamismerkkijärjestelmän avulla sekä oppimisen mahdollistavat oppimateriaalit, ohjaus ja vertaistuki.
- Osaamismerkein ohjautuva oppimisprosessi on usein pelillistetty.



OSAAMISMERKEIN OHJAUTUVA OPPIMINEN AMMATILLISTEN OPETTAJAOPISKELIJOIDEN JA OPETTAJIEN KOKEMANA



Tehtävien tekijä

Osaamismerkkien
metsästäjä



Oppimisyhteisön
rakentaja



Tiimipelaaja



Pelillisuus koukuttaa oppimaan

“Se oli se pelaaminen siinä. Minä olen joskus pelannut Mafia Warsia neljä tuntia päivässä, kunnes minun mieheni kielsi sen. Tämä niin kuin paikkasi vähän sitä himoani, kun ei malttanut nukkumaan mennä. Vielä yksi. Saan vielä yhden merkin. Se oli minusta parasta, niin kuin johonkin kirjoitinkin, että elämäni koukuttavin, mielenkiintoisin ja koukuttavin, vaikkei ollut vähätöisin todellakaan.”

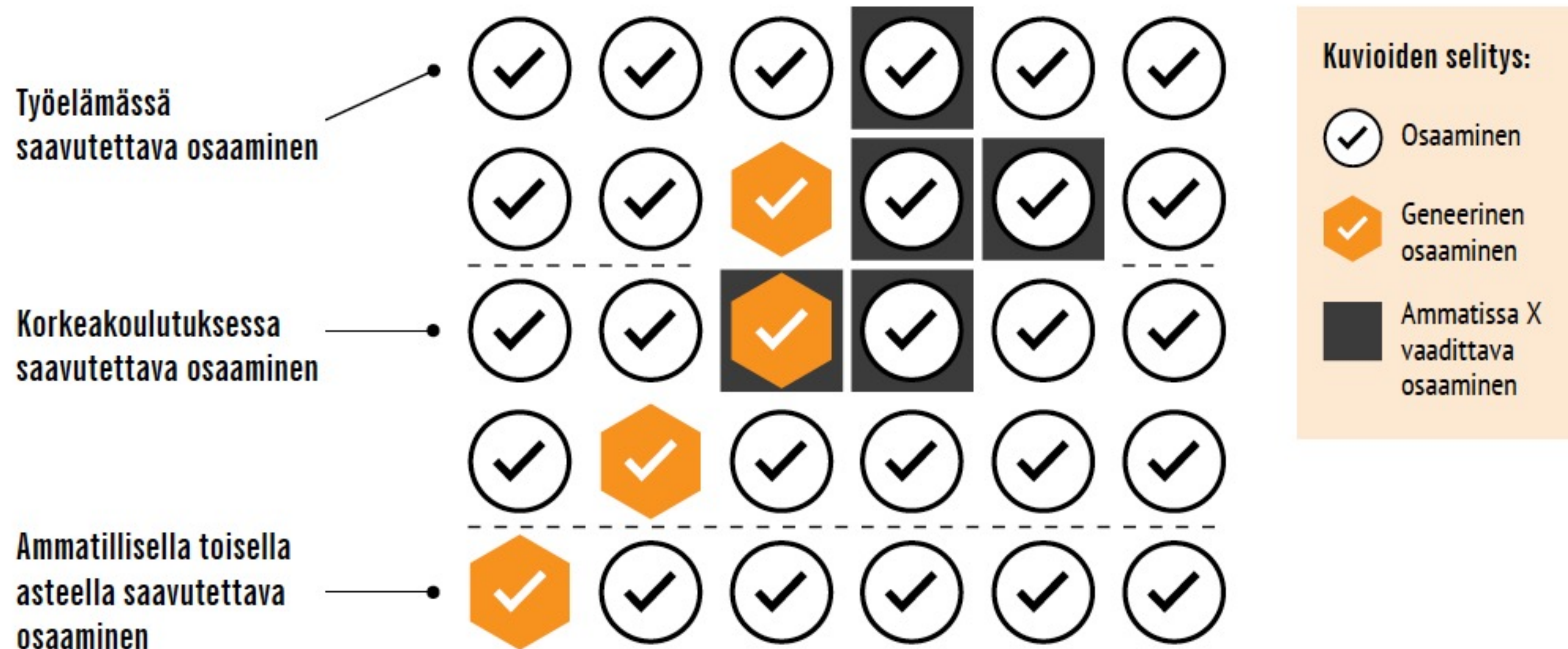
*Täydennyskoulutukseen osallistunut
opettaja tasolla III*



Jatkuva oppiminen



Osaamismerkein ohjautuva oppiminen ylittää tutkinto- ja oppilaitosrajat

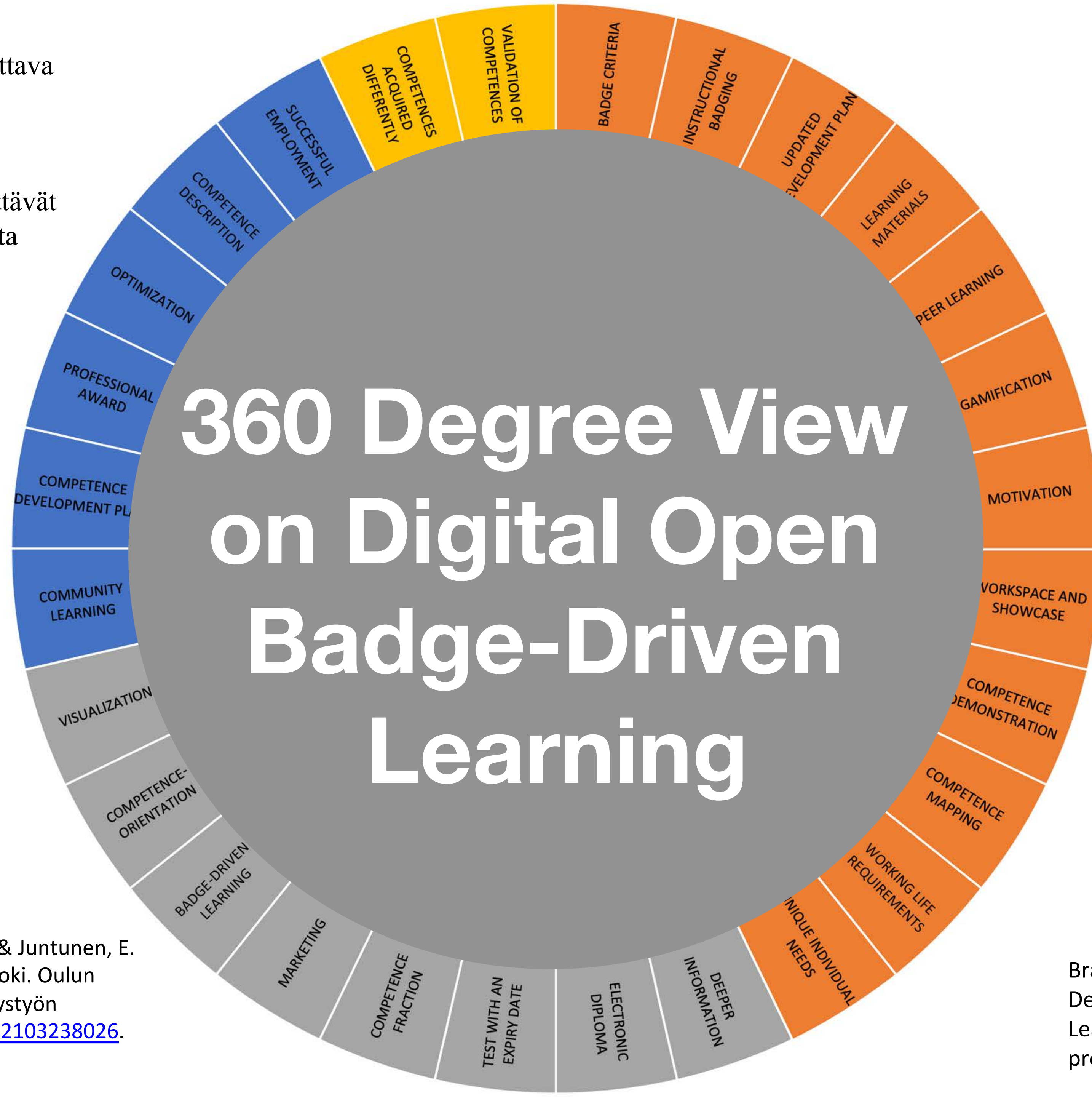


Osaamismerkein voidaan kuvata myös työelämän rakennemuutoksesta nousevia osaamistarpeita ja kokonaan uusia osaamisia. Jatkuvan oppimisen tulisi olla työpaikoilla strateginen osa toimintaa ja toimintatapoja. Työelämässä syntyvää osaamista on voitava tunnistaa ja tunnustaa.

Työelämä ja työuran aikana tarvittava osaaminen muuttuvat nopeasti digitalisaation aikakaudella.

Muuttuvat osaamistarpeet edellyttävät joustavia tapoja kehittää osaamista osana opintoja ja niiden jälkeen.

Myös työelämässä saavutetulle osaamiselle on voitava saada tunnustus.



Rekrytoinnit ja henkilöstösuunnittelu

Osaamisen näkyväksi tekeminen

Osaamisen kohtaanto-ongelmat

Brauer, S., Halttunen, T., Hartikainen, A. & Juntunen, E. (2021). Osaamismerkkit työelämässä. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 27. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe202103238026>.

Brauer, S. & Korhonen, A-M. (2021). 360 Degree View on Digital Open Badge-Driven Learning. Book Chapter. Manuscript in press.



Mirja Hannula • 1st

🔥 Learning 🔥 Skills & Competence 🔥 Education & Training | twitter @mi...
6d • Edited • 🌐

Työ ja oppiminen kytkeytyvät yhä tiiviimmin yhteen. Uuden oppiminen on arkea erilaisissa työtehtävissä ja työpaikoilla.

Osaamisperusteinen ajattelu haastaa perinteiset koulutuksen toimintamallit - tarvitaan mm.

- ✓ mikrokursseja
- ✓ tutkintoa lyhyempiä kokonaisuuksia, esim. ammatilliset tutkinnon osat asiakaslähtöisesti tarjolle
- ✓ oppiminen ei rajaudu aikaan, eikä paikkaan (koulutustarjonta 24/7)
- ✓ digitaaliset ohjauspalvelut
- ✓ digitaaliset osaamismerkit
- ✓ lyhytkestoisen koulutuksen tarjonta yhden luukun periaatteella
- ✓ tuki työpaikalla tapahtuvalle oppimiselle
- ✓ lyhytkestoisen oppisopimuksen sekä muiden jo olemassaolevien julkisesti rahoitetun koulutusjärjestelmän tarjoamien jatkuvan oppimisen mahdollisuuksien tunnetuksi tekemistä
- ✓ ohjelmavalmistelua, jonka kautta rakennetaan yhdessä yritysten kanssa silta TKI-toiminnasta jatkuvan oppimisen tarjontaan - näin voidaan samalla tukea sitä, että koulutusjärjestelmä pysyy mukana yritysten uuden osaamisen kehityksessä 💡

Kaikki osaaminen on yhtä arvokasta. Siksi osana Sitran

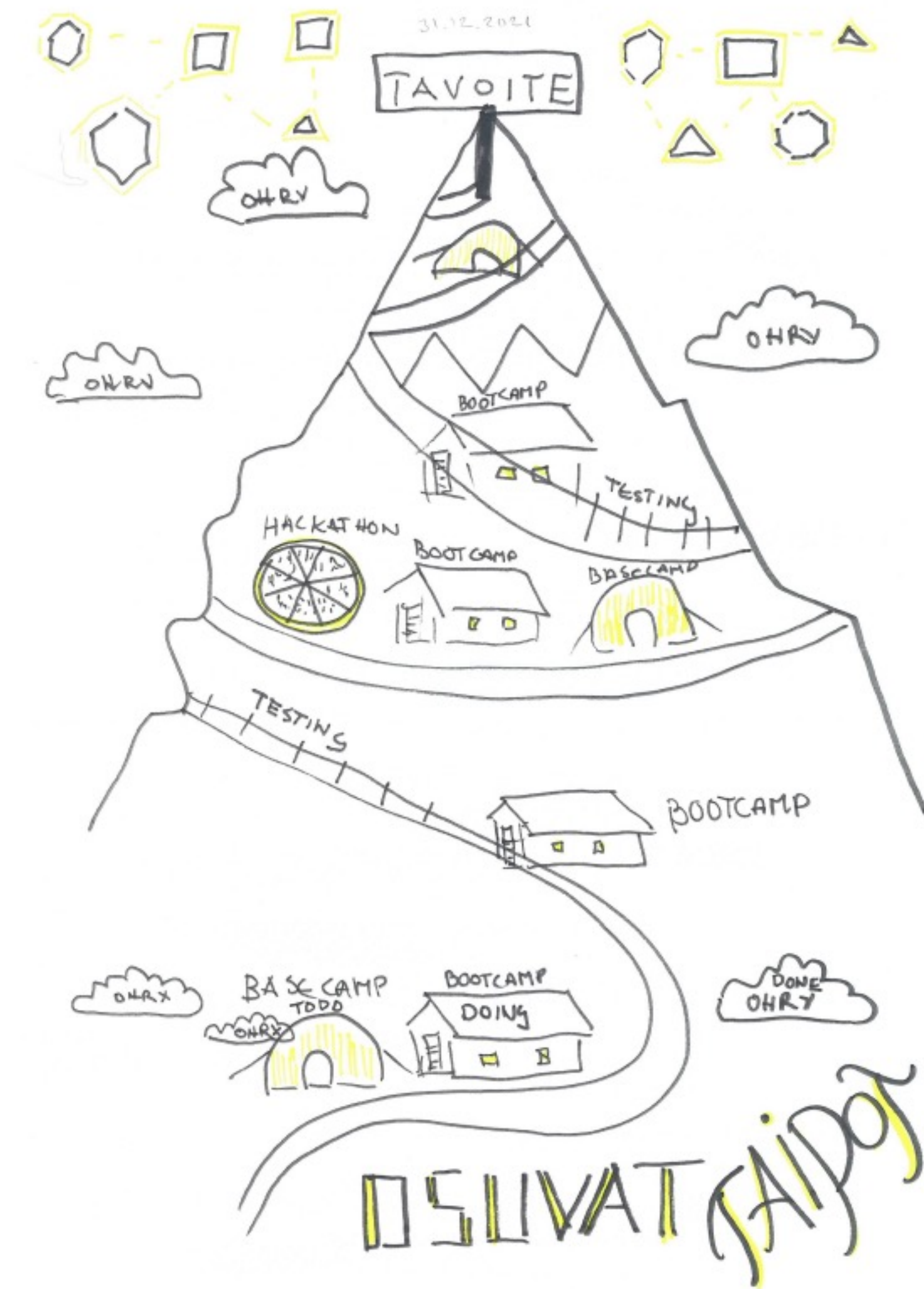
[#osaaminennäkyviin](#) kampanjaa haluamme herätellä keskustelua työssä hankitun osaamisen merkityksestä.

On myös tärkeää tunnistaa erilaisia oppimistilanteita työssä - tässä voidaan käyttää apuna 70-20-10 -mallia. Aiheesta lisää blogissani, johon linkki löytyy kommentteista.



Kiitos!

Sanna.brauer@oamk.fi



Osuvat taidot -hanketoimijat

tieke.fi/hankkeet/osuvat-taidot

