

# OSAAMINEN NÄKYVÄKSI

Käsikirja työpajatoiminnan opinnollistajille





# **OSAAMINEN NÄKYVÄKSI**

Käsikirja työpajatoiminnan opinnollistajille



**Julkaisija:** Valtakunnallinen työpajayhdistys ry

**Kirjoittajat:** Sinikka Maskonen, Peter Pahlman ja Veijo Wienkoop

**Graafinen suunnittelija:** Sofia Wilkman

**Kuvitus (kansi ja Siiri-sarjakuva):** Leea Hiltunen

**Paino:** Aksidenssi, Helsinki 2019

ISBN 978-951-95008-2-9 (rengaskirja)

ISBN 978-951-95008-3-6 (PDF)

Tähän julkaisuun on saatu avustusta opetus- ja kulttuuriministeriöltä.

# OSAAMINEN NÄKYVÄKSI

Käsikirja työpajatoiminnan opinnollistajille



# Sisällysluettelo

|                                                                                         |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Toiminnanjohtajan tervehdys .....</b>                                                | <b>8</b>  |
| <b>1 Lukijalle .....</b>                                                                | <b>10</b> |
| <b>2 Ammatillisen koulutuksen uudistus 2018 .....</b>                                   | <b>13</b> |
| 2.1 Tutkintoja on vähemmän ja ne ovat laaja-alaisempia .....                            | 14        |
| 2.2 Opintopolut ovat joustavia ja yksilöllisiä .....                                    | 14        |
| 2.3 Ammattiin oppiminen siirtyy yhä enemmän työpaikoille .....                          | 16        |
| 2.4 Työpajalla kertynyt osaaminen on yhtä validia kuin oppilaitoksessa hankittu .....   | 16        |
| 2.5 Rahoitusrakenne kannustaa jatkuvaan oppimiseen ja osaamisen näyttämiseen .....      | 18        |
| <b>3 Työpajatoiminnan opinnollistaminen .....</b>                                       | <b>19</b> |
| 3.1 Mitä työpajatoiminnan opinnollistaminen tarkoittaa? .....                           | 19        |
| 3.2 Työpaja oppimisympäristönä – vahvuudet ja erityisyys.....                           | 22        |
| 3.3 Kenelle työpaja oppimisympäristönä sopii?.....                                      | 24        |
| <b>4 Työpajojen oppimisympäristöajattelun kehittäminen .....</b>                        | <b>29</b> |
| 4.1 Oppimisympäristön tunnistaminen .....                                               | 29        |
| 4.2 Oppimisympäristön tunnistamisraportti .....                                         | 31        |
| 4.3 Osaamisen tunnistaminen .....                                                       | 31        |
| 4.4 Osaamistodistus .....                                                               | 32        |
| 4.5 Asiantuntijatyö .....                                                               | 33        |
| <b>5 Sopimuksellisuus ja tukipalvelut .....</b>                                         | <b>35</b> |
| 5.1 Työpajojen ja koulutuksen järjestäjien yhteistyön linjaukset .....                  | 35        |
| 5.2 Työpajaympäristössä toteutettavien tukipalveluiden mallinnus ja tuotteistaminen.... | 36        |

|          |                                                                                                                            |           |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>6</b> | <b>Opinnollistamisen hyviä käytäntöjä.....</b>                                                                             | <b>39</b> |
|          | 6.1 Työpajojen ja ammatillisen koulutuksen järjestäjien yhteistyön linjaukset -asiakirja ...                               | 40        |
|          | 6.2 Taulukkopohjainen osaamisen tunnistaminen .....                                                                        | 41        |
|          | 6.3 Osaan.fi osaamistodistusvälineenä .....                                                                                | 42        |
|          | 6.4 Jatkuvan haun tuki .....                                                                                               | 43        |
|          | 6.5 Aikuisten perusopetuksen tuki .....                                                                                    | 44        |
|          | 6.6 Valmistuvan opiskelijan jatkopolutus .....                                                                             | 45        |
|          | 6.7 Osaamisen osoittaminen työtoiminnassa .....                                                                            | 46        |
|          | 6.8 Valo-valmennus -toimintamalli osaamisen osoittamisessa .....                                                           | 47        |
|          | 6.9 Ammatillisen perustutkinnon yhteisiä tutkinnon osia verkosta .....                                                     | 48        |
|          | 6.10 YTO-valmennus Valkeakosken Starttipajalla .....                                                                       | 49        |
|          | 6.11 Vastuunkantaja-malli .....                                                                                            | 50        |
|          | 6.12 Ammattiopisto Lappian, nuorten työpajan ja etsivän nuorisotyön voimavarat<br>yhdistävä toiminta- ja ohjausmalli ..... | 51        |
|          | 6.13 PAIKKO.....                                                                                                           | 52        |
|          | 6.14 OpiTun-osaamistodistustyökalu .....                                                                                   | 53        |
| <b>7</b> | <b>Opinnollistamistyön tulevaisuudesta .....</b>                                                                           | <b>54</b> |
|          | 7.1 Työpajat yksilöllisinä työllistymis- ja oppimispolkuina .....                                                          | 55        |
|          | 7.2 Toimenpide-ehdotukset .....                                                                                            | 56        |
|          | <b>Sanasto .....</b>                                                                                                       | <b>60</b> |
|          | <b>Lähdeluettelo .....</b>                                                                                                 | <b>61</b> |

# Toiminnanjohtajan tervehdys

**O** PINNOLLISTAMISTA on toteutettu työpajoilla pitkään, ja tämän hankkeen avulla olemme saaneet uusia työpajoja kehittämistyöhön mukaan.

Työpajoilla tapahtuu jatkuvaa oppimista, ja työpajat ovat ympäristö, jossa tätä oppimista voidaan tehdä näkyväksi, tunnistaa sitä ja tukea sen tunnistamista. Työpajatoiminta antaa niin nuorille, pitkäaikaistyöttömille, osatyökykyisille kuin monille muille heikossa työmarkkina-asemassa oleville tilaisuuden tehdä näkyväksi jo hankittu osaaminen ja kerryttää sitä osana työpajan valmennusjaksoja.

Ammatillisen koulutuksen lainsäädännön uudistus sekä tuleva oppivelvollisuuden laajentaminen tuovat työpajatoiminnalle mahdollisuuksia olla entistä vahvemmin mukana ja osana ammattiin oppimisen polkua sekä toimia opiskelijan tukena ja koulutuksen järjestäjän kumppanina. Uudet mahdollisuudet ovat nyt kirjattuina Rinteen hallitusohjelmaan.



Työpajojen tarjoama yksilöllinen tuki ja valmentautujan osaamisen näkyväksi tekeminen kasvattavat itsetuntoa ja tukevat opiskelemaan siirtymisessä, opintojen loppuun saattamisessa ja työelämään sijoittumisessa. On valmentautujan etu, että työpajalla kerrytettyä osaamista pystytään sanoittamaan ja todentamaan luotettavasti osaamistodistuksiin sekä tukemaan sen tunnistamista virallisen koulutusjärjestelmän puolella.

Opinnollistamista on havainnollistettu Siiri-sarjakuvan avulla yhdistyksemme Instagram-tilillä. Sarjakuvassa Siiri





**Ammatillisen koulutuksen lainsäädännön uudistus sekä tuleva oppivelvollisuuden laajentaminen tuovat työpajatoiminnalle mahdollisuuksia olla entistä vahvemmin mukana ja osana ammattiin oppimisen polkua sekä toimia opiskelijan tukena ja koulutuksen järjestäjän kumppanina.**

on aluksi nuori, joka etsii omaa tulevaisuuden suuntaansa, päätyy työpajalle kaverien rohkaisemana, löytää itseään kiinnostavat työtehtävät, hänen itsevarmuutensa ja uskonsa omaan osaamiseensa kasvavat ja lopuksi hän pääsee opiskelemaan ja saa tutkintotodistuksen. Työpaja on ollut Siirille vahva tuki, josta hän on saanut itselleen siivet, jotka kantavat.

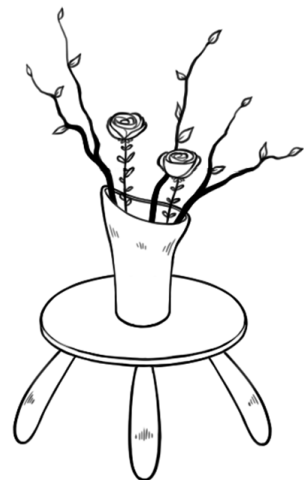
Jotta yhä useammalla työpajalla olisi mahdollisuuksia kehittää toimintansa opinnollistamista, Valtakunnallinen työpajayhdistys (TPY) tarjoaa tukea opinnollistamiseen sekä työpajojen ja koulutuksen järjestäjien välisen yhteistyön vahvistamiseen. Hankkeen aikana syntyneitä seitsemää verkostoa tuetaan myös jatkossa, ja toimintaan tuodaan pysyvyyttä ja valtakunnallista näkökulmaa. Jo olemassa olevat muut verkostomme toimivat myös osaltaan opinnollistamistyön tukena. Kehittämisen tueksi on myös suunniteltu yhteistyössä Koulutuskeskus Salpauksen kanssa oppisopimuskoulutuksena toteutettavaa tuotekehitystyön erikoisammattitutkintoa työpajojen henkilöstölle. Koulutus räätälöidään työpajakentän tarpeisiin ja

ensimmäiset ryhmät aloittavat keväällä 2020.

Tässä käsikirjassa on esitelty lopussa timanttisia opinnollistamisen hyviä käytäntöjä, joita työpajat voivat soveltaa itselleen sopiviksi ja ottaa käyttöönsä. Hyviä käytäntöjä on lukuisia, eivätkä kaikki ole mahtuneet mukaan tähän julkaisuun: näitä tehdään näkyväksi myös hankkeen jälkeen.

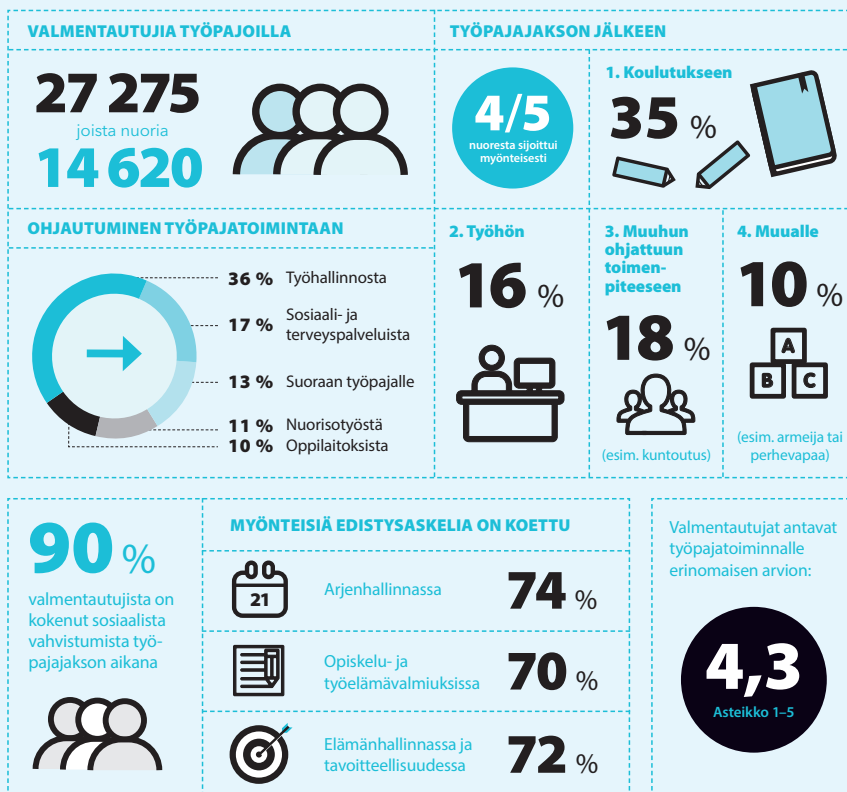
Kiitos hankeryhmälle käsikirjasta sekä työpajakentälle tarjotusta opinnollistamisen ohjauksesta ja tuesta. Työpajoille toivon rohkeutta ja intoa jatkaa ja kehittää omaa toimintaanne!

*Herttaliisa Tuure*



# 1 • Lukijalle

## VAIKUTTAVAA TYÖPAJATOIMINTAA



Lähteet: OKM/AVI: Valtakunnallinen työpajakysely 2018; Valtakunnallinen työpajajyhdistys: Työpajatoiminnan Sovari 2018.

**A**MMATILLISEN KOULUTUKSEN lainsäädäntöä uudistettiin reilulla kädellä vuonna 2018<sup>1</sup>. Uudistus korostaa opiskelupolkujen henkilökohtaisuutta ja oppimista työssä. Tutkinnon sisällä on nyt entistä

enemmän mahdollisuuksia erikoistua itseään kiinnostaviin asioihin, eikä ammatillisessa koulutuksessa enää tehdä eroa, miten osaaminen on hankittu tai kertynyt. Osaaminen voi siis olla paitsi koulutusjärjestelmän sisällä hankittua,



Valtakunnallinen työpajayhdistys ry:n vuosina 2018–2019 toteuttama ja opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittama *Työpajatoiminnan opinnollistaminen* -hanke oli tarkoitettu erityisesti työpajoille, joilla ei ollut vielä lainkaan tai joilla oli vain vähän kokemusta osaamisen tunnistamisesta ja työpajan kehittämisestä oppimisympäristönä<sup>2</sup>.

myös epävirallista, esimerkiksi työelämässä tai harrastuksissa kertynyttä.

Uudistuksen myötä työpajat voivat olla entistä tärkeämpi osa ammattiin oppimisen polkua sekä toimia aiempaa laajemmin ja monipuolisemmin koulutuksen järjestäjien kumppaneina.

Työpajatoiminnan opinnollistamisessa on kyse varsin yksinkertaisesta asiasta: miten työpaja järjestäytyy, jotta valmentautujan arkista aherrusta saadaan verrattua tutkintojen perusteisiin ja osaamisen dokumentoitua. Tapoja on monia, ja jokaiselle löytyy varmasti sopiva – innokkaimmille useita. Tämä julkaisu opastaa organisaatiota opinnollistamisessa, oli kyse sitten oppimisympäristön tunnistamisesta, osaamisen tunnistamisesta osaamistodistuksiin tai tutkinnon osan suorittamisesta suoraan oppilaitokseen.

Tämä julkaisu esittelee *Työpajatoiminnan opinnollistaminen* -hankkeen rohkaisevimmat tulokset. Emme kuitenkaan olleet liikkeellä yksin vaan työpajojen valmiuksia toimia oppimisympäristöinä edistettiin samaan aikaan yli kymmenessä muussakin hankemuotoisessa kokoonpanossa. Meidän on ilo kertoa myös näiden hankkeiden hiomista ”timanteista”.

Kaikki esiteltävät käytännöt ovat loistavia ja löytyvät tämän julkaisun luvusta 6, jonka nimi on *Opinnollistamisen hyviä käytäntöjä*. Jokainen hyvä käytäntö sopii levi-tettäväksi työpajakentällä laajemminkin.

Käsikirjan ensimmäinen luku kertoo, miten julkaisu on syntynyt ja millainen kokonaisuus se on. Toisessa luvussa tarkastellaan, mikä muuttui vuoden 2018 ammatillisen koulutuksen uudistuksessa. Siinä keskitytään erityisesti niihin muutoksiin, jotka vaikuttavat



positiivisesti työpajojen mahdollisuuksiin toimia oppimisympäristöinä. Kolmannessa luvussa hahmotellaan, mitä opinnollistaminen on. Näkökulmia luvussa on kaksi: 1) millä tavalla työpaja oppimisympäristönä eroaa oppilaitoksesta tai yrityksestä ja 2) kenelle työpaja oppimisympäristönä sopii.

Neljäs luku opastaa oppimisympäristön ja osaamisen tunnistamiseen ja käytössä oleviin työkaluihin. Viidennessä luvussa tarkastellaan työpajojen ja koulutuksen järjestäjien yhteistyön merkitystä sekä sopimuksellisuutta ja tukipalveluja sen osana. Kuudes luku esittelee nipun työpajoille sovellettavia opinnollistamisen hyviä käytäntöjä. Viimeisessä luvussa tarkastellaan, millaisia tarpeita oppimisympäristöinä kehittyvillä työpajoilla on lähivuosina. Ne on konkreetisoitu toimenpide-ehdotuksiksi eli mitä pitäisi saada aikaan niin työpajoilla verkostoineen kuin lainsäädännössäänkin.

Maamme työpajoilla valmentautuu vuositasona noin 27 000 nuorta ja ai-

kuista<sup>3</sup>. Jokaiselle heistä kertyy valmennusjakson aikana paljon osaamista. Osaamisen näkyväksi tekeminen tarjoaa mahtavan potentiaalin kehittää niin työpajojen, ammatillisen koulutuksen kuin työelämän kenttää.

*Työpajatoiminnan opinnollistaminen* -hankkeen aikana 38 työpajaorganisaatiota tunnisti oppimisympäristönsä vähintään yhden tutkinnon osan osalta<sup>4</sup>. Monet työpajat avasivat ovensa myös näyttöjen suorittamiselle.

Toiveemme on, että tämä käsikirja inspiroi kaikkia maamme työpajoja vahvistumaan luotettavina ja innovatiivisina oppimisympäristöinä. Tekemiemme havaintojen pohjalta uskallamme väittää, että tulevat menestystarinat löytyvät entistä useammin yhteistyöstä ja hallintorajat ylittävästä toiminnasta.

Me teemme näkymättömästä osaamisesta näkyvää. Osaan on teonsana.

*Sinikka Maskonen, Peter Pahlman  
ja Veijo Wienkoop*

## VIITTEET:

- <sup>1</sup> **Ammatillisen koulutuksen reformiksikin kutsuttu uudistustyö oli yksi Sipilän hallituksen kärkihankkeista.** Opetus- ja kulttuuriministeriön sivut ammatillisen koulutuksen reformista löytyy [täältä](#).
- <sup>2</sup> **Työpajatoiminnan opinnollistaminen -hankkeen esittely** löytyy TPY:n [verkkosivuilta](#).
- <sup>3</sup> **Bamming, Ruth & Hilpinen, Merja 2019.** Työpajatoiminta 2018 – Valtakunnallisen työpajakyselyn tulokset. Julkaisu löytyy [täältä](#).
- <sup>4</sup> **Kaikki hankkeessa tunnistettujen oppimisympäristöjen tunnistamisraportit** löytyvät TPY:n [verkkosivuilta](#).

## 2 • Ammatillisen koulutuksen uudistus 2018

**L**AKI AMMATILLISESTA koulutuksesta (531/2017) tuli voimaan 1.1.2018. Se kumosi vanhat lait ammatillisesta peruskoulutuksesta (630/1998) ja ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (631/1998). Am-

matillista koulutusta säätelevät lisäksi asetus 673/2017, tutkintojen ja valmentavan koulutuksen perusteet sekä opetus- ja kulttuuriministeriön ja Opetushallituksen ohjeet.

### OLEELLISIMMAT MUUTOKSET:

- yksi ja sama lainsäädäntö nuorille ja aikuisille
- yksi järjestämislupa ja rahoitusjärjestelmä
- tutkintojen määrä väheni ja tutkintojen perusteet uudistettiin
- näyttö- ja tutkintotoimikunnat lakkasivat, työelämätoimikunnat tulivat tilalle
- näyttötutkintomestarikoulutus lopetettiin
- henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS) korvasi HOPS:n, HOJKS:n ja henkilökohtaistamissuunnitelman
- koulutussopimus tuli työssäoppimisen sopimuksen tilalle
- työpaikalla oppiminen perustuu koulutussopimukseen, josta ei makseta oppijalle palkkaa eikä työnantajalle koulutuskorvauksia
- työpaikalla oppimisesta voidaan tehdä myös oppisopimus, joka pohjautuu määräaikaiseen työsopimukseen ja siitä maksetaan palkkaa
- tutkintomaksut poistuivat
- kuraattori- ja psykologipalvelut sekä maksuton lounas laajenivat koskemaan kaikkia perustutkinto-opiskelijoita.

## 2.1 TUTKINTOJA ON VÄHEMMÄN JA NE OVAT LAAJA-ALAISEMPIA

Tutkintorakennetta uudistettiin kokoaamalla tutkintoja laajemmiksi kokonaisuuksiksi. Samalla tutkintonimikkeiden määrä väheni 351:stä 164:ään. Ammatillisia perustutkintoja on vuonna 2019 yhteensä 43, ammattitutkintoja 65 ja erikoisammattitutkintoja 56. Jokaisella ammatillisella tutkinnolla on valtakunnalliset tutkinnon perusteet, joissa kerrotaan ammattitaitovaatimukset ja osaamistavoitteet. Ne löytyvät ePerusteet-palvelusta:

<https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/selaus/kooste/amatillinenkoulutus?hakutyyppi=perusteet>

Tutkinnon sisällä on nyt entistä enemmän mahdollisuuksia erikoistua itseään kiinnostaviin asioihin. Lähes kaikissa perustutkinnoissa on useita osaamis-

aloja. Osaamisalan opinnot valitaan ja niiden avulla hankitaan erikoistuneempaa osaamista jollakin tutkinnon osa-alueella.

Yhteiset tutkinnon osat sisältyvät kaikkiin ammatillisiin perustutkintoihin. Ne sisältävät taitoja, joita tarvitaan kaikissa ammateissa ja arkielämässä. Yhteisten tutkinnon osien laajuus on 35 osaamispistettä. Ne muodostuvat kolmesta tutkinnon osasta (viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen, matemaattis-luonnontieteellinen osaaminen sekä yhteiskunta- ja työelämäosaaminen) ja niiden osa-alueista.

## 2.2 OPINTOPOLUT OVAT JOUSTAVIA JA YKSILÖLLISIÄ

Uudistus merkitsee siirtymistä koulutuksesta oppimiseen ja kurssikuvauksista oppimistuloksiin. Ammatillisen koulutuksen kesto ja sisältö määräytyvät opiskelijan osaamisen, eivät opiskeluun



Opinnollistamistyössä käytetään voimassa olevia tutkinnon perusteita. Bovallius-ammattiopiston hallinnoima Osaamista välityömarkkinoilla -hanke päättyi vuonna 2015. Hankkeen julkaisua **Käsikirja opinnollistamisen työkaluihin<sup>1</sup>** on laajasti käytetty opinnollistamistyön tukena monissa maamme työpajoissa myös hankkeen jälkeen. Tutkinnon perusteiden uudistuminen on tarkoittanut ja tarkoittaa käytännössä varsin mittavaa päivitystyötä kaikissa niissä työpajoissa, jotka ovat tehneet opinnollistamistyönsä vuoden 2015 perusteiden mukaan.



**Vuoden 2018 koulutuslainsäädännön ammatillisen koulutuksen reformiksikin kutsuttu uudistus oli Suomen suurin lähes kahteenkymmeneen vuoteen. Työpajat voivat uudistuksen myötä tarjota nuorille ja aikuisille palveluja aiempaa laajemmin ja asemoitua näiltä osin lähemmäs ammatillisen koulutuksen kenttää.**

käytetyn ajan perusteella. Yksilöllisten opintopolkujen perustana on jokaiselle opintonsa aloittavalle laadittava henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS). Käytännössä se tarkoittaa, että ensin opiskelijan olemassa oleva osaaminen tunnustetaan ja tunnustetaan. Sen jälkeen suunnitellaan uuden osaamisen hankkimisen sisällöt ja tavat sekä ohjauksen ja tuen toimet.

Myös monilla työpajoilla osaamisen tunnustaminen on osa valmennusprosessia. Se tarkoittaa olemassa olevan tai valmentautumisen aikana kertyneen osaamisen näkyväksi tekemistä ja dokumentointia.

Osaamisen tunnustamisen voi tehdä ainoastaan koulutuksen järjestäjä lainsäädännön määräämällä tavalla. Kun koulutuksen järjestäjä tunnustaa osaamisen, henkilö saa osaamistaan vastaavan todistuksen. Osaamista voidaan tunnustaa kokonaisena tutkintona, tutkinnon osittain tai niitä pienempinä kokonaisuuksina.

Opiskelija voi keskittyä puuttuvan osaamisen hankkimiseen. Aiemman osaamisen tunnustaminen on säädetty koulutuksen järjestäjän velvollisuudek-

si. Työpajalla kertynyt ja osaamistodistuksella osoitettu osaaminen todenne- taan näytöllä ennen sen tunnustamista.

Yksilöllisillä opintopoluilla opiskelu edellyttää omatoimisuutta ja itsenäisyyttä, eikä kaikilla ole tähän riittäviä valmiuksia. Ilman riittävän vahvoja tuki- ja ohjauspalveluita vaarana on, että opinnot keskeytyvät. Työpajoilla osataan edistää etenkin haasteellisim- massa asemassa olevien tilannetta.





Valmentajan arviointiosaaminen on tärkeä juttu.

Toimiva arviointi on kehittymistä ja oppimista tukevaa. Arviointi tekee näkyväksi valmentautujan kehityskaaren valmennusjakson aikana. Näyttöarviointi todentaa valmentautujan osaamisen tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimusten tai osaamistavoitteiden mukaisena. Työpajan edustaja ja koulutuksen järjestäjän edustaja arvioivat työpajalla järjestetyn näytön yhdessä. Koulutuksen järjestäjän tehtävä on perehdyttää työpajan edustaja näytön arviointiin.

Valmennusjakso työpajalla voi olla toimiva ratkaisu, mikäli opiskelija kaipaa vahvempaa tukea elämäntilanteensa selvittelyyn tai opintojensa suorittamiseen.

### 2.3 AMMATTIIN OPPIMINEN SIIRTYY YHÄ ENEMMÄN TYÖPAIKOILLE

Ammatillisen perustutkinnon laajuus on 180 osaamispistettä. Aiemmin työssäoppimisen vähimmäismäärä oli 30 osaamispistettä. Uudistuksessa koulutus-sopimus korvasi työssäoppimisen, eikä työpaikalla oppimiselle ole enää osaamis-pisteinä eikä aikana määriteltyä vähim-mäis- tai enimmäismäärää. Se tarkoittaa, että vaikka koko tutkinto voidaan nyt oppia työtä tekemällä. Osaaminen näytetään ja saadaan tunnistetuksi ja tunnustetuksi tutkinnon osa kerrallaan.

Työpaikalla opiskelija tekee käytän-nön työtehtäviä joko koulutus-sopimuksella tai oppisopimuksella. Koulutus-sopimuksessa opiskelija ei ole työsuhteessa eikä hänelle makseta palkkaa, mutta hän on oikeutettu opintososiaaliin etuuk-

siin. Oppisopimuskoulutus perustuu määräaikaiseen työ-sopimukseen, ja opiskelijalle maksetaan palkkaa.

Koulutus- ja oppisopimusta voi aina myös yhdistää joustavasti. Molemmis-sa tapauksissa oppija voi myös näyttää osaamisensa aidoissa työtehtävissä omalla työpaikallaan. Työpaja vastaa tässä mielessä työpaikkaa: myös siellä voidaan järjestää näyttöjä, kun oppi-misympäristö on tunnistettu ja koulu-tuksen järjestäjä on arvioinut sen sovel-tuvan näyttöympäristöksi.

### 2.4 TYÖPAJALLA KERTYNYT OSAAMINEN ON YHTÄ VALIDIA KUIN OPPILAITOKSESSA HANKITTU

Ammatillisessa koulutuksessa ei enää tehdä eroa, miten osaaminen on han-kittu tai kertynyt. Osaaminen voi siis olla paitsi koulutusjärjestelmän sisällä hankittua myös epävirallista, esimer-kiksi työelämässä tai harrastuksissa kertynyttä. Osaaminen osoitetaan näy-tössä käytännön työtehtävissä työpai-



kalla. Työtön voi osallistua näyttöön myös ilman opiskelua työttömyysturvaa menettämättä.

### **Osaamisen osoittaminen ammattillisessa tutkinnossa:**

- näyttöjen suunnittelua ja toteuttamista ohjaavat ammatillisen koulutuksen säädökset ja tutkinnon perusteet. Näyttöjen suunnittelusta ja henkilökohtaistamisesta säädetään ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (531/2017, luvut 5 ja 6) sekä ammatillisesta koulutuksesta annetussa asetuksessa (673/2017, 9 §)
- näyttösuunnitelman tekee henkilö, joka osaamistaan näyttää. Koulutuksen järjestäjä hyväksyy suunnitelman, joka voi olla perustutkinnossa myös suullinen
- yhdestä tutkinnon osasta voi olla yksi tai useampi näyttötilaisuus, jossa osaamista osoitetaan. Toisaalta yhdessä näytössä voidaan myös osoittaa useaan tutkinnon osaan liittyvää osaamista, jos osaaminen on suunniteltu osoitettavaksi niin
- näytössä osaamisen arvioivat koulutuksen järjestäjän ja työelämän edustaja yhdessä. Työpajalla järjestettävissä näytöissä valmentaja voi toimia näytön toisena arvioijana, toinen arvioija tulee näyttösuunnitelman hyväksyneestä oppilaitoksesta
- hyväksytysti suoritetusta näytöstä saa sen arvioineelta koulutuksen järjestäjältä todistuksen. Tätä koulutus-



järjestelmässä tapahtuvaa prosessia kutsutaan osaamisen tunnustamiseksi. Todistuksen saa yhdestä tai useammasta tutkinnon osasta tai vaikka koko tutkinnosta sen mukaan, missä laajuudessa osaaminen on näytetty.

Työpajajaksolla kertynyt osaaminen on monella tavalla hyödyllistä. Se motivoi oppijaa ja auttaa kiinnostavan työn tai koulutuspaikan löytämisessä. Kun osaaminen on tutkinnon perusteiden mukaista, työpajakso lyhentää opiskeluaikaa, jos valmentautuja hakeutuu myöhemmin opiskelijaksi. Työpajalla kertynyt osaaminen on yhtä arvokasta kuin oppilaitoksessa hankittu. Riittää, että osaamista on ja se näytetään.



**Kaikki työpajalla  
kertynyt osaaminen  
voidaan tunnistaa ja tunnustaa  
soveltuvilta osin ammatilliseen  
tutkintoon, mikäli tutkinnon  
perusteiden ammattitaito-  
vaatimukset tai osaamis-  
tavoitteet täyttyvät vähintään  
tasolla tyydyttävä T1.**



## 2.5 RAHOITUSRAKENNE KANNUSTAA JATKUVAAN OPPIMISEEN JA OSAAMISEN NÄYTTÄMISEEN

Aiemmin ammatillisen koulutuksen rahoitus perustui opiskelijamäärien laskentaan kaksi kertaa vuodessa. Rahoitusuudistus käynnistettiin vuonna 2017. Muutoksella on viiden vuoden siirtymäaika. Sinä aikana opiskelijamäärän mukainen perusrahoitus vähenee

sadasta prosentista viiteenkymmeneen. Siirtymäajan jälkeen, vuonna 2022, ammatillisen koulutuksen rahoituksesta puolet tulee suoritusten ja vaikuttavuuden mukaan.

Uudistunut lainsäädäntö mahdollistaa aiempaa paremmin heikossa työmarkkinatilanteessa olevien nuorten ja aikuisten osaamistason nostamisen. Myös rahoitusuudistus kannustaa aiemmin hankitun ja työpajalla kertyneen osaamisen tunnustamiseen, koska se perustuu aikaisempaa enemmän suoritettuihin tutkinnon osiin ja tutkintoihin. Tämä kannustaa siihen, että opinnollistaminen ja työpajat nostetaan osaksi yksilöllisiä koulutuspolkuja.

Työttömänä opiskelun mahdollisuudet ovat laajentuneet. Laki työttömyysturvalain muuttamisesta (1267/2018) laajensi osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia. Työ- ja elinkeinoministeriön ohje TE-toimiston tehtävistä työttömyysturvajärjestelmän toimeenpanossa<sup>2</sup> kuvaa seikkaperäisesti, milloin työtön voi opiskella tai osoittaa osaamisensa näytössä ilman, että se vaikuttaa hänen työttömyysturvaansa.

### VIITTEET:

<sup>1</sup> Salo, Pia-Leena 2015. Käsikirja opinnollistamisen työkaluihin. Osaamista välityömarkkinoilla -hankkeen julkaisu löytyy [täältä](#).

<sup>2</sup> Työ- ja elinkeinoministeriön ohje TE-toimiston tehtävistä työttömyysturvajärjestelmän toimeenpanossa löytyy [täältä](#).

## 3 • Työpajatoiminnan opinnollistaminen

**T**YÖN TEKEMISEN opinnollistaminen ei ole uusi asia. Ammatin oppimisessa mestarin ja oppipojan yhteistyötä korostavalla tekemällä oppimisen mallilla on jo vuosisataiset perinteet. Työssäoppiminen, osaamisperusteisuus ja näyttötutkinnot ovat tarkoittaneet ammatillisen koulutuksen vahvaa työelämäkytkentää 1990-luvulta lähtien.

### 3.1 MITÄ TYÖPAJATOIMINNAN OPINNOLLISTAMINEN TARKOITTAÄ?

Työpajatoimintaa on systemaattisesti opinnollistettu eri hankkeissa vuodesta 2004 alkaen<sup>1</sup>.

Tässä käsikirjassa työpajatoiminnan opinnollistamisella tarkoitetaan kokonaisuutta, joka sisältää työpajan oppimisympäristön tunnistamisen, valmentautujalle kertyvän osaamisen tunnistamisen ja osaamisen osoittamisen näytöin. Työpajalla tunnistettu osaaminen voidaan tehdä näkyväksi osaamistodistuksella tai muilla dokumenteilla. Työpajalla tunnistettu osaaminen voidaan osoittaa myös järjestämällä

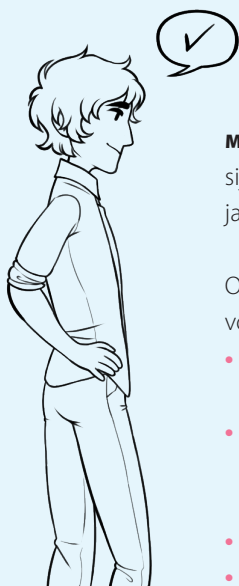
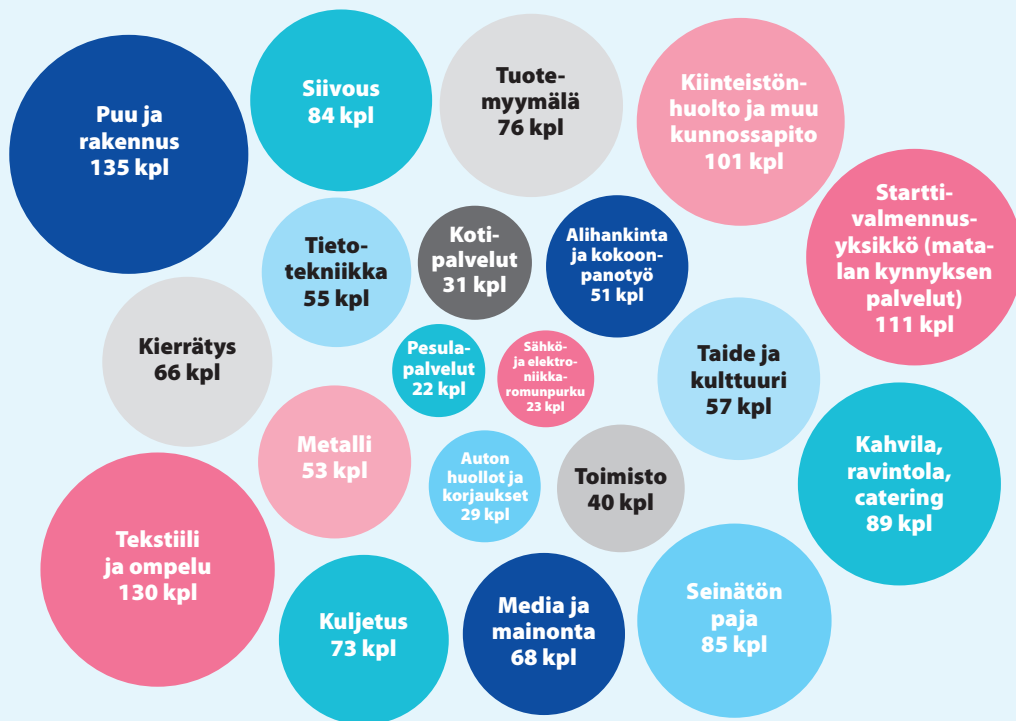
näyttö pajan tarjoamien työtehtävien puitteissa.

Työpajojen tunnistamisessa oppimisympäristöinä käytetään tavallisesti Opetushallituksen hyväksymiä ammatillisen perustutkinnon perusteita. Ne löytyvät ePerusteet-palvelusta:

<https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/selaus/kooste/ammattillinenkoulutus?hakutyyppi=perusteet>.

Työpajoilla tehtävä työ kerryttää osaamista. Kun osaaminen tunnistetaan ja dokumentoidaan, osaamisesta voidaan koostaa dokumentti, jota kutsutaan osaamistodistukseksi. Osaamisen kertyminen valmennusjakson aikana on luonteeltaan epävirallista oppimista. Epävirallinen oppiminen on ohjattua ja järjestelmällistä, mutta sitä ei organisoida virallisen koulutusjärjestelmän piirissä. Myöskään osaamistodistuksella ei ole virallista statusta ammatillisissa tutkinnoissa.

Osaamisen tunnistaminen vahvistaa valmentautujan itsetuntemusta ja itseluottamusta, innostaa oppimaan sekä



**MAAMME YHTEENSÄ NOIN 300 TYÖPAJALLA** tehdään monille eri toimialoille sijoittuvia työtehtäviä. Yllä olevat ympyrät kuvaavat työpajojen toimialoja ja kuinka monta kyseisen toimialan yksikköä Suomessa oli vuonna 2018<sup>2</sup>.

Oppimisympäristön tunnistamisen tutkinnon perusteisiin peilaten voi aloittaa vastaamalla seuraaviin kysymyksiin:

- Mikä tutkinto ja mikä tutkinnon osaamisaloista sopii parhaiten siihen, millaisia töitä työpajalla tehdään?
- Mitkä valitun tutkinnon tai sen osan/osien ammattitaitovaatimuksista tai yhteisten tutkinnon osien osaamistavoitteista voidaan työpajalla oppia ja miten ne opitaan?
- Sopiiko työpaja valitun tutkinnon tai sen osan/osien näyttöympäristöksi?
- Löytyykö työpajalta arviointiosaamista?

**KUVA 1:** Työpajat toimialoina ja oppimisympäristöinä.

tukee jatkosuunnitelmien selkiytymistä. Osaamistodistuksen avulla valmentautuja pystyy paremmin kuvailemaan osaamistaan hakeutuessaan esimerkiksi työkokeiluun, oppisopimustyösuhteen tai osaamistaan vastaaviin työtehtäviin avoimille työmarkkinoille.

Työpajan kannattaa tehdä opinnollistamistyötä yhteistyössä koulutuksen järjestäjän kanssa. Yhteistyö on välttämätöntä, jos työpaja haluaa kehittyä valmentautujiensa näyttöympäristönä ja osallistua näyttöjen arviointiin. Työpajatoimijat vastaavat valmennusprosessiin liittyvästä osaamisen tunnistamisesta ja dokumentaatiosta. Koulutuksen järjestäjä puolestaan vastaa osaamisen tunnustamisesta kokonaiseksi tutkinoksi, tutkinnon osiksi tai pienemmäksi täydennettäväksi kokonaisuudeksi.

Työpajan työt vaihtelevat ja muovautuvat yleensä paikallisten tarpeiden mukaan. Työpajatoiminta 2018 -raportin<sup>2</sup> mukaan maassamme on eniten puu- ja rakennusalan töitä tekeviä pajoja (135 kpl), tekstiili- ja ompelutöihin keskittyviä pajoja (130 kpl), starttivalmennusta tarjoavia pajoja (111 kpl) sekä kiinteistönhuolto- ja muita kunnossapitotöitä tekeviä pajoja (101 kpl). Työaloista perinteisimmät ovat metalli-, puu-, tekstiili- sekä auto- ja kuljetusala. Työpajoilla on tehtäviä tarjolla myös muun muassa kierrätyksessä, median ja viestinnän parissa, toimistotöissä, myynnissä ja asiakaspalvelutehtävissä, keittiö- ja puhdistuspalveluissa, koti- ja kiinteis-



## Opinnollistamistyön ehkäpä kolme tärkeintä päämäärää ovat luotettavuus, käytännöllisyys ja ymmärrettävyys.

Susanna Uusitalo

töpalveluissa sekä puisto- ja muissa ulkoaluetöissä.

Oppimisympäristön tunnistamisen tutkinnon perusteisiin peilaten voi aloittaa helposti vastaamalla muutamaan kysymykseen:

- Mikä tutkinto ja mikä tutkinnon osaamisaloista sopii parhaiten siihen, millaisia töitä työpajalla tehdään?
- Mitkä valitun tutkinnon tai sen osan/ osien ammattitaitovaatimuksista tai yhteisten tutkinnon osien osaamistavoitteista voidaan oppia ja miten ne opitaan?
- Osaamista voidaan kerryttää työpajalla systemaattisesti ja kiinteässä yhteistyössä koulutuksen järjestäjän kanssa sekä tarvittaessa järjestää näyttöjäkin. Sen vuoksi oppimisympäristön tunnistamisen yhteydessä on hyvä arvioida, voidaanko kertynyt osaaminen myös näyttää työpajalla ja sopia, kuka valmentajista perehtyy näytön arviointiin.

Osalla työpajoista on työtoiminnassa mahdollista oppia hyvinkin kattavasti pajan edustaman ammattialan perustutkintoa

vastaavia sisältöjä, jopa koko tutkinto. Osalla työpajoista osaamista voidaan keriyttää ehkä yhteen tai kahteen tutkinnon osaan tai koostaa nämä tutkinnon osat kokonaiseksi tutkinnoksi useamman pajan työtoimintaa hyödyntämällä.

### 3.2 TYÖPAJA OPPIMISYMPÄRISTÖNÄ – VAHVUUDET JA ERITYISYYS

On arvioitu, että ammatillisen koulutuksen uuden lainsäädännön toimeenpanossa kriittisessä asemassa on erityisesti opiskelijahuollon palveluiden järjestäminen opintoihinsa runsaasti tukea tarvitseville. Työpajat voivat toimia tässä entistä laajemmin koulutuksen järjestäjien kumppaneina. Työpajoilta löytyy osaamista etenkin haasteellisimmassa tilanteessa olevien nuorien ja aikuisten tukemisessa.

Työpaja on joustava valmennus-, toiminta- ja työympäristö. Oppimisympäristöinä työpajat ovat sosiaalisesti vahvistavia, toiminnallisia ja moniammatillisia. Kokonaisvaltainen lähestymistapa mahdollistaa sekä valmentautujien geneeristen että ammatillisten taitojen syntyminen ja vahvistumisen. Valmennusjakso tukee valmentautujan yksilöllistä kasvua, sosiaalista vahvistumista ja aktiivista osallisuutta, arjenhallintaa sekä opiskelu- ja työelämävalmiuksia. Tekemällä oppiminen vahvistaa yleisiä työ- ja työelämätaitoja.

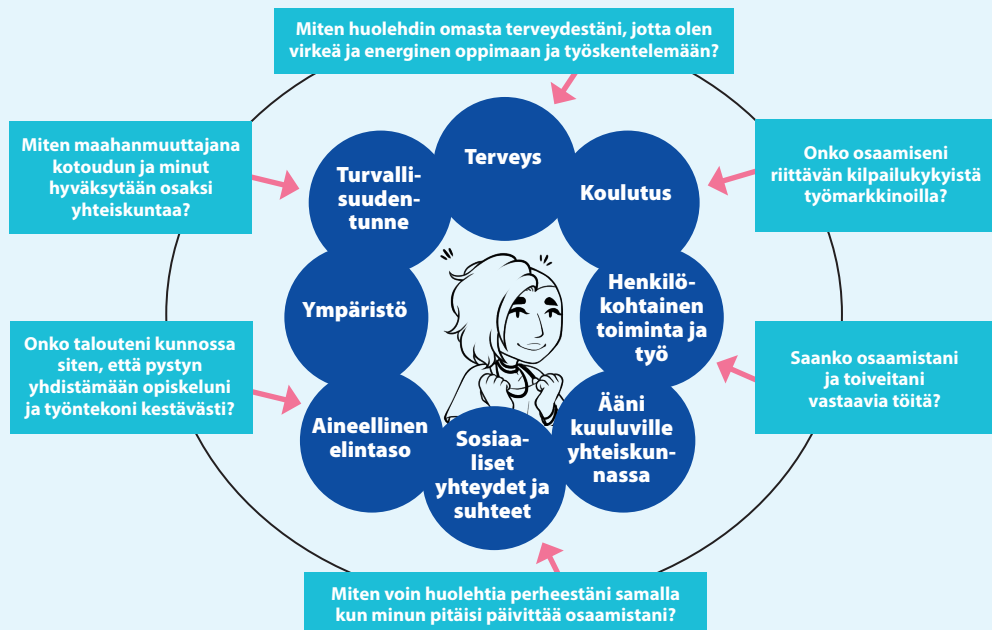
Työpajojen valmentautijat ovat nuoria tai aikuisia, jotka tarvitsevat rohkaisua ja tukea koulutus- ja työmarkkinoille

kiinnittyäkseen. Työpajat tukevat koulutus- ja työllistymispolkuja yksilöllisesti ja tehokkaasti. Valmentautujia ohjautuu työpajoille usein TE-palveluiden, sosiaalitoimen tai oppilaitosten kautta. Suurin osa valmentautujista sijoittuu työpajalle kuntouttavaan työtoimintaan tai työkokeiluun, osa taas työskentelee palkkatuetussa työssä tai on työpajalla opintoihinsa liittyvillä tukijaksoilla.

Valmentamisen menetelmiä ovat työ-, yksilö- ja ryhmävalmennus. Eri valmennusmenetelmiä voidaan yhdistää valmentautujan tarpeita vastaavalla tavalla. Toimintaa voidaan muotoilla päivän pituuden, viikoittaisten toimintapäivien määrän ja toiminnan sisällön suhteen.<sup>4</sup> Tällä tavoin valmentautujan jaksaminen tulee otetuksi huomioon. Työpaja työympäristönä mahdollistaa osaamisen, kokemuksen ja itsetunteumuksen lisääntymisen.

Oppimisympäristöllä<sup>5</sup> tarkoitetaan yleisesti erilaisia vuorovaikutussuhteita ja tiloja, jotka mahdollistavat yksilön uusien tietojen ja taitojen omaksumisen ja oppimisen. Työpaja oppimisympäristönä sisältää erilaisia oppimiseen vaikuttavia fyysisiä, sosiaalisia, pedagogisia ja psykologisia tekijöitä.

Oppimisympäristön fyysisiin tekijöihin kuuluvat esimerkiksi rakennettu ympäristö, tilat ja välineet sekä toiminnan taloudelliset resurssit. Sosiaalisilla tekijöillä viitataan ihmisten keskinäiseen vuorovaikutukseen ja yhteisössä vaikuttavaan työn tekemisen kulttuuriin.



**TYÖPAJAT TUOTTAVAT IHMISKESKEISIÄ PALVELUJA.** Ne pystyvät vastaamaan valmentautujien tarpeisiin kokonaisvaltaisesti.

Opinnollistetut, koulutuksen järjestäjien kanssa tiivistä yhteistyötä tekevät työpajat ovat hyviä oppimisympäristöjä. Työpajat palvelevat erityisesti valmentautujia, joille on haasteellista pärjätä tavanomaisissa opiskeluolosuhteissa. Tekemällä oppivat valmentautajat voivat kerryttää taitojaan ja osaamistaan tuetun tekemisen kautta. Tämä mahdollistaa tutkinnon osien tai jopa kokonaisen tutkinnon suorittamisen.

Valmennusjakson aikana kertyvän osaamisen näkyväksi tekemisestä hyötyvät kaikki – niin nuoret, pitkäaikaistyöttömät, osatyökykyiset kuin työmarkkinoille integroitumiseen tukea tarvitsevat maahanmuuttajat.

**KUVA 2:** Ihmiskeskeiset palvelut edellyttävät kokonaisvaltaista lähestymistapaa<sup>3</sup>.



## Työpajakso voi olla valmentautujalle käänteentekevä kokemus.

Pedagogisilla tekijöillä tarkoitetaan ihmis- ja oppimiskäsityksiä sekä käytettyjä työtapoja ja -menetelmiä, joihin sisältyy myös valmennusosaaminen. Psykologiset tekijät puolestaan kuvaavat yksilön oppimista edistäviä tai ehkäiseviä sisäisiä tekijöitä, kuten asennoitumista, tavoitteen asettelua, motivaatiota ja toimintaan sitoutumista. Toimintakulttuuriltaan työpajaa kuvataan usein sanoilla avoin, kiireetön ja myönteinen ja rohkaiseva.

### 3.3 KENELLE TYÖPAJA OPPIMISYMPÄRISTÖNÄ SOPII?

Työpajat ovat osa välityömarkkinoita, joka kattaa heikossa työmarkkinatilanteessa olevia henkilöitä työllistävät ja heidän työllistymismahdollisuuksiaan sekä toimintakykyään parantavat tai ylläpitävät palvelut. Opinnollistaminen jäsentää työpajan työ- ja toimintaympäristön niin, että pajajakson aikana kertyvä osaaminen on aina hyödynnettävissä valmentautujan hyväksi. Työpaja voi myös tarjota toimivia opintopolkuja sellaisille nuorille ja aikuisille, jotka ehkä muuten jäisivät kokonaan sivuun koulutuksesta ja sen tuottamista mahdollisuuksista.

Työpajakso voi olla valmentautujalle käänteentekeviä kokemus. Työpajalta saa tukea niin arjen asioiden hoitamiseen,

seen, opiskeluun ja työelämään liittyviin taitoihin kuin tulevaisuuden suunnitteluunkin. Sovari-tulosten<sup>6</sup> perusteella 70 % valmentautujista kokee opiskelu- ja työelämävalmiuksiensa parantuneen sekä opiskeluun ja työelämään liittyvien suunnitelmiensa selkeytyneen pajajakson aikana.

Työpajojen työtoiminta on rinnastettavissa työelämään, jossa ammatillisten taitojen lisäksi tarvitaan säännöllisyyttä, oma-aloitteisuutta ja vastuullisuutta. Oppimisympäristöinä työpajat ovat työvaltaisia, tuettuja ja yhteisöllisiä. Valmennusjakso työpajalla on aina suunnitelmallinen ja tavoitteellinen. Valmennussuunnitelman lähtökohtana on valmentautujan sopimuksen taustalla oleva suunnitelma (esimerkiksi työllistymis-, aktivointi- tai kuntoutussuunnitelma). Valmentautuja voi olla työpajalla myös koulutus- tai oppisopimuksella.

Koulutussopimus<sup>7</sup> on koulutuksen järjestäjän ja sopimustyöpaikan välinen sopimus opiskelijan osaamisen hankkimisesta työpaikalla (tai työpajalla) käytännön työtehtävien yhteydessä. Koulutussopimus tehdään kirjallisena koulutuksen järjestäjän kanssa ennen kuin oppilaitoksen kirjoilla oleva opiskelija siirtyy työpajajaksolle.

Opinnollistettu työpaja voi toimia osana monenlaisia työllistymis- ja koulutuspolkuja. Seuraavassa on tarkasteltu, miten työpaja pystyy tukemaan erilaisista lähtökohdista pajajaksolle tulevia valmentautujia.



## 1. TYÖPAJA AUTTAA AMMATINVALINNASSA JA SIIRTYMEISSÄ PERUSASTEELTA AMMATILLISIIN OPINTOIHIN

Valmennusjakso sopii henkilölle, jolle hakeutuminen suoraan ammatillisiin opintoihin tuottaa syystä tai toisesta hankaluuksia. Työpajalla voidaan suorittaa kesken jäänyt peruskoulu loppuun ja saada opintoihin tarvittaessa myös vahvempaa tukea. Pajajakso voi olla toimiva ratkaisu myös siinä tapauksessa, jos henkilö on epä tietoinen itseä kiinnostavasta alasta tai ei tule valituksi, vaikka hakeekin opiskelupaikkaa. Opiskelumotivaatiokin voi syttyä omien vahvuksien ja osaamisen esille saamisen kautta.

Työhön ja alaan tutustuminen on mahdollista työkokeiluna TE-toimiston kautta. Työtehtäviin ohjauksen lisäksi työpaja pystyy tarjoamaan tavallisista työpaikoista poiketen tukea myös arjenhallintaan. Tarjolla on moniammatillista uraohjausta ja tukea itselle tilanteeseen soveltuvan ammattitaidon hankkimistavan valintaan.

## 2. TYÖPAJA VOI TARJOTA JATKUVAN HAUN TUKIPALVELUJA

Ammatilliseen perustutkintokoulutukseen voi nykyään hakea ympäri vuoden jatkuvan

haun kautta. Jatkuva haku ei kuitenkaan tarkoita, että opinnot myös alkavat heti, kun opiskelupaikka on myönnetty. Viive voi olla pitkäkin, jopa kuukausia. Varsinkin nuorelle odotusaika saattaa tuntua kohtuuttoman pitkältä. Pahimmillaan tilanne voi johtaa siihen, että henkilö kyllästyy odottamiseen ja katoaa.

Jatkuvan haun tuki on kehitetty hakuvaiheen päättymisen ja opintojen varsinaisen alkamisen välisen ajanjakson tukipalveluksi. Odottamisajalle työpaja järjestää yksilön kannalta mielekästä ja hyödyllistä tekemistä. Lyhytkin pajajakso saattaa antaa ratkaisevia valmiuksia opiskelun aloittamiseen ja sen aikana kertynyt tai tunnistettu osaaminen tulla tunnustetuksi osaksi tutkintoa.

Jatkuvan haun tuki -niminen työpajoille soveltuva tukipalvelu on esitelty tämän julkaisun sivulla 43.

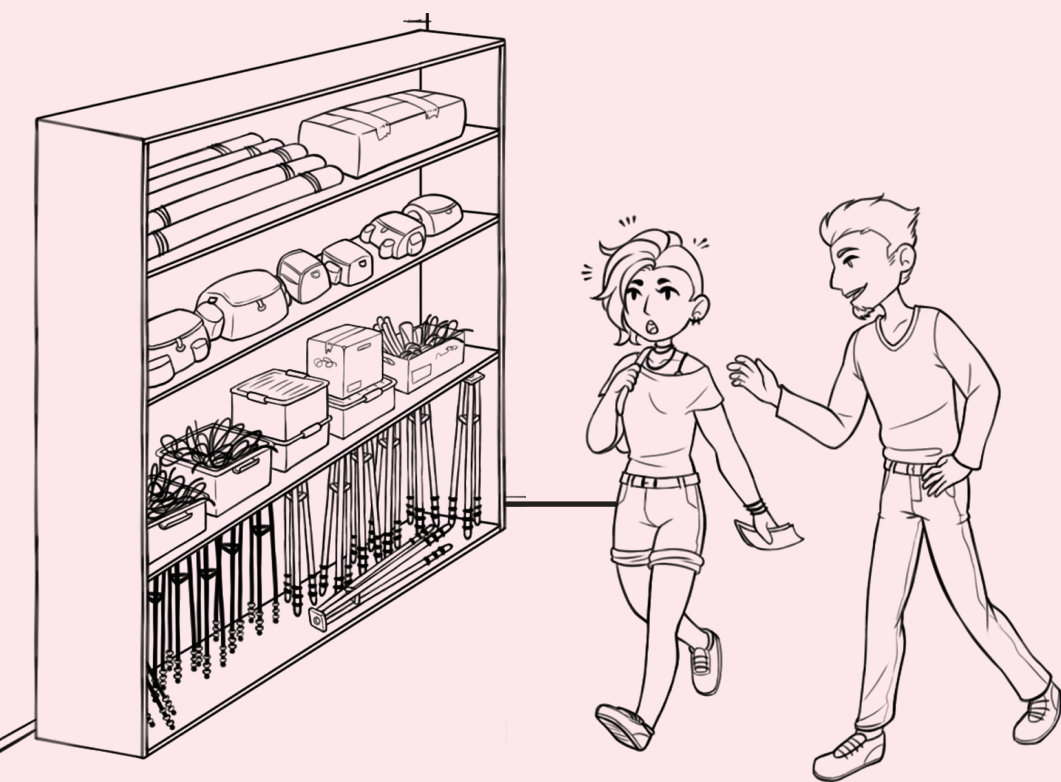
## 3. TYÖPAJA AUTTAA, KUN KESKEYTTÄMINEN UHKAA

Koulutuksen järjestäjän tehtävä on huolehtia opiskelijoidensa fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta hyvinvoinnista. Joskus opiskelu ei kuitenkaan suju suunnitellulla tavalla, hankaluudet voivat johtua esimerkiksi oppimisvaikeuksista, kiusaamisesta, päihteistä,



### Jatkuva haku – mistä oikein on kyse?

Jatkuvassa haussa haetaan opiskelijaksi joko Opintopolun tai oppilaitoksen omien kotisivujen kautta. Jokainen oppilaitos päättää itse, millä tavalla jatkuva haku toteutetaan. Tietoa hakuajoista löytyy [Studentumista](#)<sup>8</sup>, oppilaitosten omilta sivuilta tai [Opintopolusta](#)<sup>9</sup>.



terveysongelmista tai muista elämäntilanteiden tekijöistä kotona ja koulussa. Oppilaitoksessa ei ehkä pystytä tukemaan riittävästi näissä tilanteissa, mistä seuraa poissaoloja ja opiskelija jää jälkeen ryhmästään. Pienestään ongelmasta voi tulla ajan myötä suuri, ja opintojen keskeyttämisriski kasvaa.

Ympäristön vaihto koulusta työpajalle voi olla toimiva ratkaisu, mikäli opiskelija kaipaa vahvempaa tukea elämäntilanteensa selvittelyyn ja opintojensa suorittamiseen. Myös etsivä nuorisotyö voi olla apuna etenkin siirtymävaiheessa.

Oppilaitoksessa opiskelijana olevan henkilön siirtyminen työpajalle on aina sopimukseen perustuvaa toimintaa. Koulutuksen järjestäjä ja työpaja sopivat opiskelijakohtaisesti pajajakson kestosta, tavoitteista, käytännöistä, ohjauksesta ja kustannusten korvaamisesta. Työpajajakson suunnitelma on helpompi

tehdä, jos työpajan oppimisympäristö on tunnistettu.

Oppilaitoksessa kirjoilla olevan henkilön työpajajakso voi olla myös työssä oppimista, jonka jälkeen hän palaa oppilaitokseen. Opiskelijan HOKS:ssa voidaan myös sopia, että kaikki tutkinnosta vielä puuttuvat opinnot tehdään ja näytöt järjestetään työpajalla.

#### **4. TYÖPAJA OSAA OTTAA KOPIN, JOS OPISKELIJA KESKEYTTÄÄ OPINTONSA**

Keskeyttäminen voi olla ns. positiivinen keskeyttäminen, jolloin opiskelija siirtyy esimerkiksi työelämään. Negatiiviset keskeyttäjät hyötyvät työpajan tuesta. Koulutuksen järjestäjä on velvollinen olemaan yhteydessä etsivään nuorisotyöhön, jos keskeyttämisestä seuraa syrjäytymisvaara.

Usein keskeyttänyt tai erotettu opiskelija hakeutuu työttömäksi työnhakijaksi TE-toimis-

toon. On eduksi, että TE-toimiston asiakaspalvelussa tunnetaan väylä puuttuvan ammattitaidon hankkimiseen työpajalla, vaikka opiskelu ei olisikaan henkilön ensisijainen tavoite.

Osaamista voidaan kerryttää työllisyyttä edistävän toimenpiteen aikana systemaattisesti ja kiinteässä yhteistyössä koulutuksen järjestäjän kanssa. Tutkinnon tai yksittäisen tutkinnon osan suorittaminen työpajalla pelkillä näytöillä ei vaikuta valmentautujan oikeuteen saada työttömyyskorvausta<sup>10</sup>. Osaaminen tunnustetaan näytössä työpajan ja koulutuksen järjestäjän yhteistyönä, mikä jälkeen siitä saa koulutuksen järjestäjän myöntämän todistuksen.

## 5. TYÖPAJA TUKEE TYÖTÖNTÄ VALMENTAUTUJAA TYÖLLISTYMISEN POLULLA

Valmennusjakso työpajalla voi tähdätä myös suoraan avoimille työmarkkinoille. Jakson aikana voidaan päivittää osaamista tai opetella työnhakua. Työpajalle voi tulla tukityöllistettynä, oppisopimuksella ja myös silloin, kun henkilön työkykyä on tarve arvioida (mm. vakuutusyhtiöt). Työllistymispolku avoimille työmarkkinoille voi sisältää valmennusta työelämän pelisääntöihin, henkilökohtaisen ongelmien hallintaan tai työkokemuksen hankintaan.

Opinnollistetun työpajan työtehtävät pystytään tekemään sisällöltään ja vaatimustasoltaan mielekkäiksi. Ne rohkaisevat valmentautujaa ottamaan vastuuta työllistymisestään. Työpajan kirjoittama osaamistodistus tekee osaamisen näkyväksi ja on hyvä viestikapula, kun valmentautuja siirtyy työhön avoimille työmarkkinoille.

Valmentautuminen voi tapahtua myös yrityksessä (esim. työhönvalmennus). Työhönvalmennuksessa autetaan sekä sopivan työpaikan etsimisessä että työn hakemisessa. Osana työhönvalmennusta valmentautuja voi työskennellä työpaikalla esimerkiksi palkkatuella. Työvalmentaja ohjaa ja arvioi valmentautujan ammatillista osaamista ja työssä selviytymistä. Tarvittaessa työpaja tukee valmentautujaa, hänen työnantajansa ja työpaikan työyhteisöä vielä työsuhteen alkamisen jälkeenkin.

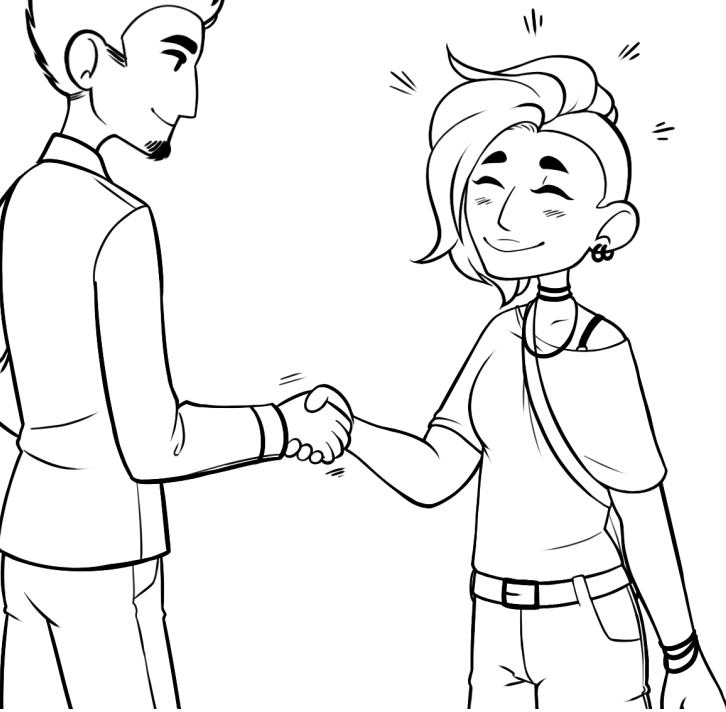
## 6. VASTAVALMISTUNUT SAA TYÖPAJALTA ROHKEUTTA JA TUKEA TYÖNHAKUUN

Myös ammatillisen tutkinnon suorittanut henkilö voi tarvita työnhakuvalmennusta.

Osa ammatillisen koulutuksen järjestäjistä on luonut erilaisia tukipalveluja varmistaakseen, että opiskelijan valmistumisen ja työllistymisen välinen nivelvaihe sujuisi mahdollisimman kitkattomasti. Myös työpajat tukevat koulutuksen järjestäjiä vasta valmistuneiden jatkokoulutuksen rakentamisessa.

Työpaja auttaa ylläpitämään ammatillisesta koulutuksesta valmistuneiden opiskelijoiden ammattitaitoa, kerryttämään työkokemusta ja vahvistamaan ammatitunteettia. Ammattitaitovaatimuksia koskeva ymmärrys ja yhteistyö työnantajien kanssa helpottavat valmentautujien osaamisen suuntaamista paikallisten yritysten ja ammattialojen osaamistarpeisiin.

*Valmistuvan opiskelijan jatkokoulutus* -niminen, työpajoille soveltuva tukipalvelu on esitelty tämän julkaisun sivulla 45.



Työpaja rohkaisee  
valmentautujaa  
ottamaan vastuuta  
työllistymisestään.

#### VIITTAUKSET:

- <sup>1</sup> **Toimintakertomus 2005.** Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. Toimintakertomus löytyy [täältä](#).
- <sup>2</sup> **Bamming, Ruth & Hilpinen, Merja 2019.** Työpajatoiminta 2018 – Valtakunnallisen työpajakyselyn tulokset. Julkaisuja 72/2019. Julkaisu löytyy [täältä](#).
- <sup>3</sup> **Silfver, Vesa 2017.** Orientaatio päivän ekosysteemeihin. Kiinni työelämään elinikäisen oppimisen avulla. Ekosysteemifoorumissa 10.11.2017 pidetty diaesitys löytyy [täältä](#).
- <sup>4</sup> **Huumonen, Soile (toim.) 2014:** Työ- ja yksilövalmennus työpajalla. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.
- <sup>5</sup> **Hulkari, Kirsti 2006.** Työssäoppimisen laadun käsite, itsearviointi ja kehittäminen sosiaali- ja terveysalan ammatillisessa peruskoulutuksessa.
- <sup>6</sup> **Kinnunen, Riitta 2019.** ”Uusia valmiuksia arkeen ja työelämään”. Työpajatoiminnan valtakunnalliset Sovari 2018 -tulokset löytyvät [täältä](#).
- <sup>7</sup> **Koulutussopimusmalli** löytyy [täältä](#).
- <sup>8</sup> **Studentum.fi-koulutussivustolla** <https://www.studentum.fi/> käyttäjä voi vertailla eri koulutusvaihtoehtoja koulutusalan, koulutustyyppin tai paikkakunnan mukaan.
- <sup>9</sup> **Opintopolusta löytyy keskitetysti kaikki Suomessa järjestettävä koulutus oppivelvoitusopinnoista lukuun ottamatta.** Opintopolku löytyy [täältä](#).
- <sup>10</sup> **Työ- ja elinkeinoministeriön ohje TE-toimiston tehtävistä työttömyysturvajärjestelmän toimeenpanossa** löytyy [täältä](#).

## 4 • Työpajojen oppimisympäristöajattelun kehittäminen

**"V**IIHE KÄDESSÄ KYSE EI kuitenkaan ole välineestä vaan siitä, että valmentautuja saa työpajalla näkyneen osaamisensa tunnistettua ja dokumentoitua.”  
*Veijo Wienkoop*

### 4.1 OPPIMISYMPÄRISTÖN TUNNISTAMINEN

Työpajojen arkisessa työssä opitaan paljon ja monenlaisia asioita. Myös valmentautujien aikaisemmin hankkima osaaminen näkyy toiminnassa. Valmentautujan osaaminen kannattaa tunnistaa sekä valmentautujan edun vuoksi että pajatoiminnan positiivisten vaikutusten esiin nostamiseksi. Työpajat tekevät merkityksellistä työtä, ja sen näkyväksi tekeminen hyödyttää koko toimialaa.

Valmennuksen kehittäminen oppimisympäristöajattelun ohjaamana lisää sisältöä työhön. Työ saa uusia tavoitteita ja merkityksiä. Kun päästään valmentautujan osaamisen tunnistamiseen asti, osaamisen dokumentointi tuo valmennukseen ryhtiä ja suunnitelmallisuutta.

Oppimisympäristön tunnistaminen toimii myös oivana yhteistyön alustana koulutuksen järjestäjän kanssa. Tunnistamisen prosessissa toiminnalliset valmiudet ja potentiaalit tulevat puolin ja toisin tutuiksi ja opitaan luottamaan toiseen.



**Työpaja toimii oppimisen ja työvalmennuksen mahdollistajana.**

*Riveripajat, Suonenjoki*

Työpajat joutuvat usein perustelemaan toimintaansa ja siihen panostamista esimerkiksi palvelun tilaajille tai rahoittajille. Tällöin tarvitaan painavia argumentteja, jollaisena toimivat tunnistettu oppimisympäristö, osaamistodistusvalmius ja valmius näyttöjen suorittamiseen.

Oppimisympäristön tunnistamista voidaan tehdä joko opettajälähtöisesti tai työpajälähtöisesti. Opettajälähtöistä oppimisympäristön tunnistaminen on



silloin, kun opettaja laatii näyttösuunnitelman työpajalle oppijan näytön toteuttamiseen. Työpajalähtöistä oppimisympäristön tunnistaminen on silloin, kun työpaja tähtää omaehtoiseen osaamisen tunnistamiseen ja osaamistodistuksiin. Tällöin oppimisympäristön tunnistamisella on tärkeä rooli opinnollistamisen onnistumisessa.

Oppimisympäristön tunnistamisen kriteerit haetaan tutkintojen perusteista. Tämä tarkoittaa perustutkintojen tutkinnon osia ja niiden arviointikriteereitä, joihin peilaamalla työpajan oppimisympäristö tuodaan näkyväksi ja



Oppimis-

ympäristönä

hyödynnetään nettiä  
sekä tutustutaan alan  
ammattikirjallisuuteen  
ja lehtiin.

Tahti Asema ry, Nokia

saadaan dokumentoitua. Jos perustutkintojen rakenne ei sovellu tietyn työpajan oppimisympäristöön, voi tarkastella ammattitutkintojen perusteita.

Jotta omaehtoinen tunnistustyö onnistuisi, tulee perehtyä tutkintojen sisältöihin. Tässä hyödynnetään Opetushallituksen ylläpitämää ePerusteet-palvelua, josta löytyvät kaikki tutkinnot. Oppimisympäristöjä tunnistettaessa on välttämätöntä, että työpajalla perehdytään kyseisen pajan toimintaan sopiviin ajantasaisiin tutkintoihin.

Perehtyminen pitää sisällään tutkimuksen osan valinnan ja ammattitaitovaatimuskohtaisen avaamisen, jossa tutkintojen arviointikriteereitä verrataan työpajalla tehtäviin työtehtäviin. Tavoitteena on tutkinnon osien vaatimustason täsmentäminen kirjalliseen muotoon työpajatehtäviksi. Tunnistustyö perustuu raporttipohjalle, joka ohjaa työtä.

Kun pohjatyo tutkintomaailmassa on kunnolla tehty, on aika kutsua opettaja paikalle. Opettajan tehtävänä on verrata työpajan arkitoimintaa ammattialan osaamiskriteereihin ja vahvistaa tutkimuksen osien valinta tarvittaessa ammatti-

taitovaatimuskohtaisesti. Opettajan vierailu työpajalla luo yhteistyölle vankan pohjan, jonka viimekätisinä hyötyjinä ovat valmentautujat ja oppijat.

## 4.2 OPPIMISYMPÄRISTÖN TUNNISTAMISRAPORTTI

Opettajan neuvojen ja linjausten ohjaamana viimeistellään raportti tunnisteista oppimisympäristöistä. Raporttiin kirjataan toimintaympäristökuvaus oppimisympäristöstä fyysisine reuna-ehtoineen. Tavoitteena on luoda tiivis ja napakka kuvaus työpajasta oppimisympäristönä tutkintojen maailman läpi nähtynä.

Raportissa on myös tila työpajan erityisyyden kuvaamiselle. On tärkeää, että työpajat tuovat näkyviin omat vahvuutensa ja ominaislaatuensa oppimisympäristönä ja kertovat, millaisin eri tavoin valmentautujaa tuetaan osaamisen kehittymisessä.

Raportin päätteeksi on hyvä avata ammattitaitovaatimuskohtaisesti sitä tekemistä, jonka puitteissa osaaminen kehittyy. Tässä on tarkoitus kertoa konkreettisesta toiminnasta työpajan arjessa: millaisissa tehtävissä mikäkin ammattitaitovaatimus näkyy. Tämän kuvauksen apuna kannattaa käyttää tutkinnon osan arviointikriteereitä.



**Oppiminen on  
tavoitteellista.**

Simon kunnan työpaja

Valmis raportti julkaistaan työpajan omalla nettisivulla. Esimerkkejä oppimisympäristön tunnistamisraporteista ja raporttipohja omalle koneelle ladattavaksi löytyvät TPY:n verkkosivuilta.

## 4.3 OSAAMISEN TUNNISTAMINEN

Työpajoilla voidaan tunnistaa valmentautujien osaamista tavallisessa arkielämässä. Kyse ei välttämättä ole sen kummemmasta kuin havaintojen tekemisestä työpajan normaaleissa työtehtävissä: millä lailla annettu tehtävä sujui; voiko jo sanoa, että valmentautuja osaa; vai tuleeko hänen vielä harjoitella.

Osaamisen tunnistaminen osaamistodistuksiin on tulos valmentajan ja valmentautujan yhteisestä käsityksestä osaamisen tasosta. Tunnistamisen prosessi on läpinäkyvä, ja valmentautujalla on mahdollisuus kyseenalaistaa asioita. Vain yhteisesti hyväksytty tunnistus takaa todistuksen hyödynnettävyyden jatkossa.

Useimmat työpajat tunnistavat osaamista Tyydyttävä 1 -tasolla. Tällöin valmentautuja osaa tehtävänsä vähintään ohjatusti, usein paremminkin, jolloin on mahdollista täsmentää osaamisen tasoa avokenttäkirjoituksin. Jotkut työpajat taas luottavat työvalmentajan kykyyn tunnistaa osaamisen tasoja. Silloin kun kriteerit ovat käytössä, tunnistaminen on oikeudenmukaisella pohjalla.

Osaamisen tunnistaminen työpajoilla on konsensusarvio, joka koostuu sekä työvalmentajan näkemyksestä että



**Työtehtäviä voi muokata niin, että oppijan mukavuusalueetta voi venyttää ja oppijaa täten siedättää kohti vaativampia tehtäviä.**

Retro, Pietarsaari

valmentautujan itsearviosta. Itsearviointinissa oppijalle konkretisoituvat hänen oman osaamisensa määrä ja taso. Ristiriitatilanteissa kannattaa avata tutkinnon osan arviointikriteerit ja katsoa, millaisella tasolla toimitaan välttävästi ja millaisella kiitettävästi.

Itsearviointi ei kuitenkaan onnistu ilman harjoittelua. Valmentajan onkin hyvä tukea valmentautujaa tämän oman osaamisen tunnistamiseen. Esimerkillinen valmentaja auttaa valmentautujaa näkemään tämän omia vahvuuksia ja auttaa vaikeiden kohtien yli niin, että osaamisen kehittyminen alkaa palvella myös muita työpajajakson tavoitteita. Pitkin valmennusjaksoa tapahtuva vaihteellinen osaamisen tunnistaminen luo osaamisen kehittymistä tukevan rakenteen. Opittuihin asioihin palataan toistuvasti, jolloin ne tulevat aktiivisesti huomioituiksi.

#### 4.4 OSAAMISTODISTUS

Osaamistodistus ei ole työtodistus eikä tutkintotodistus, mutta toisaalta vähän kumpaaakin. Työtodistusta se muistuttaa siinä, että se on positiivinen dokumentti työpajajaksosta ja tehdyistä töistä.

Tutkintotodistusta se muistuttaa siinä, että osaamisen kriteerit on haettu tutkintomaailmasta.

Osaamistodistuksen tarkoitus on kannustaa valmentautujaa eteenpäin. Työpajajakson aikana kehittyvät valtavasti tiedot ja taidot, joiden tunnistaminen ja dokumentointi hyödyttää valmentautujaa. Osaamistodistus voi myös toimia voimauttavana tekijänä, joka innostaa suunnittelemaan tulevaisuutta ja tukee jatkoluille.

Parhaimmillaan osaamistodistus toimii tärkeänä viestikapulana työpajalta



**Valmentautuja tekee itsearviointia ja valmentaja antaa palautetta pajajakson sujumisesta.**

Starttipaja Zuumi, Kempele

koulutuksen järjestäjälle. Vaikka suoraa hyväksilukua ei voikaan luvata, osaamistodistus tukee HOKS-prosessia siten, että opettaja saa selkeän käsityksen osaamisesta ja sen tasosta. Kysymys on enää siitä, ohjataanko oppija suoraan näyttöön vai pitääkö asioita vielä harjoitella.

Osaamistodistusta kannattaa hyödyntää myös työnhaun apuna, sillä henkilökohtainen osaaminen on siinä valmiiksi sanoitettu. Työhakemusten ja haastattelutilanteiden oheen on hyvä saada mustaa valkoisella. Tällöin osaamistodistukselta edellytetään selkeyttä ja nopealukuisuutta.



#### 4.5 ASIAANTUNTIJATYÖ

Työpajakentällä ei ole vain yhtä osaamisen tunnistamisen ja dokumentoinnin tapaa, vaan tarjolla on monia erilaisia järjestelmiä. Yhteistä kaikille järjestelmille on osaamisen vertaaminen ajantasaisiin tutkintojen perusteisiin.

Valtakunnallisella tasolla osaamistodistuspohjaa on kehitetty *Ammatti-osaamista välityömarkkinoilla* -hankkeen toimesta 2011–2015. Tällä kehittämis-kierroksella osaamistodistuksen kansilehti sai yhtenäisen ulkoasun ja todistuksen liiteosioon kehitettiin Excel-pohja, jonka avulla pystyttiin tuomaan valmentautujan osaaminen näkyviin valittuihin tutkinnon osiin verrattuna.

*Työpajatoiminnan opinnollistaminen* -hankkeen asiantuntijatyöryhmässä oli mukana opinnollistamisen veteraaneja työpajakentältä, koulutuksen järjestäjien edustajia sekä osaamismerkkiasiantuntijoita. Tavoitteikseen asiantuntijatyöryhmä asetti osaamistodistuksen yhtenäisyyden, luotettavuuden ja uskottavuuden lisäämisen, osaamistodistusvälineiden kehittämisen ja työpajoilla tunnistetun osaamisen dokumentaation järjestelmätason tallentamisen kansallisiin tietokantoihin.

Yhteisissä tapaamisissa Opetushallituksen (OPH) kanssa todettiin, että työpajoilla suoritettava osaamisen tunnistaminen ja dokumentointi on merkittävää ja volyymeiltaan sitä luokkaa, että OPH haluaa olla mukana kehittämässä käytäntöjä kansallisella tasolla, vaikka

OPH:lla ei virallista roolia hankkeessa ollutkaan.

Sisältökysymyksistä todettiin, ettei ei-muodollisella osaamisella ole valtakunnan tasolla paikkaa, jonne tieto voitaisiin tallentaa. Päädyimme suosittamaan käytäntöä, jossa valmentautuja itse hallinnoi omaa dataansa tiedonjakopalvelun, kuten NäytönPaikka, kautta. Lisäksi



**Vaihtoehtoisilla menetelmillä haluttuun lopputulokseen.**

Riveripajat, Suonenjoki

todettiin, että osaamistodistuksen hyödyntäminen HOKS-prosessissa riippuu koulutuksen järjestäjästä.

Osaamisen tunnistamisen välineistä todettiin, että automaattisesti tutkintoja päivittävä selainpohjainen työkalu on tätä päivää. Katsottiin, että OPH:n ylläpitämä osaan.fi toimisi tähän hyvin pienin parannuksin. Esimerkiksi tutkinnon osien tulostustapoja ja yhteisiä tutkinnon osia (YTO-aineita) koskevaa osaamisen tunnistamista tulisi kehittää. Kansilehteä ei järjestelmästä saa tulostettua.

Keväällä 2019 OPH avasi ePerusteisiin avoimen rajapinnan ammattitaitovaa-timustasoisesti. Tutkintojen perusteet tulivat näin mahdolliseksi päivittää automaattisesti muihinkin osaamistodistusjärjestelmiin. Tämän seurauksena PAIKKO-osaamistodistustyökalu siirtyi

selainpohjaiseksi ja OpiTun-osaamistodistustyökalu automaattisesti päivittyväksi.

Näiden edistysaskelien lisäksi osaamistodistuksen kansilehti päivitettiin ja käännettiin ruotsiksi. Kansilehdet ovat ladattavissa <https://www.tpy.fi/kehittaminen/opinnollistaminen/osaamisen-tunnistaminen-ja-osaamistodistus/>.

Lyhyet esittelyt eri osaamistodistusvälineistä löydät hyvistä käytännöistä:

PAIKKO sivulla 52, Osaan.fi sivulla 42, OpiTun sivulla 53 ja taulukkopohjainen osaamistodistus sivulla 41.

Osaamista voi tunnistaa ja osaamistodistuksia tulostaa myös työpajoilla käytössä olevien asiakashallinta-, arviointi- ja valmennusohjelmien tarjoamien palvelujen kautta (esimerkiksi Walmu, VAT ja Valmennus-Go). <https://www.walmu.fi/> ; <https://vatkuntoutus.fi/> ; <https://valmennus-go.fi/>.

## YHTEISET TUTKINNON OSAT

**YTO-AINEET** kuuluvat jokaiseen ammatilliseen perustutkintoon. Niiden pääotsikot ovat viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen, matemaattis-luonnontieteellinen osaaminen sekä yhteiskunta- ja työelämäosaaminen.

Jokainen työpajan valmennusjakso sisältää aineksia YTO-aineista. Eritoten työelämäosaamisen alueella on paljon osaamistavoitteita, jotka osuvat käytännön työpajatoimintaan. Paja-arjessa pystytään harjoituttamaan monia yhteisiin tutkinnon osiin liittyviä taitoja.

E erityisen hyvin yhteiset tutkinnon osat sopivat työpajojen starttivalmennukseen. Jotkut starttipajat ovatkin ottaneet yhteisten tutkinnon osien osaamistavoitteet viikkosuunnittelunsa pohjaksi. YTO-aineista saa valmennukseen laadukkaita sisältöjä.

Yhteisten tutkinnon osien osaamista voi hankkia ja suorittaa myös erilaisen nettipalvelujen kautta (esim. Otavia-opiston lukio ja avoin ammattiopisto). Tällöin pitää varmistaa etukäteen, ettei osaamisen hankkimista tulkita opiskeluksi, jotta valmentautujan etuuksiin ei tule katkoksia.

**Lisää tästä aiheesta sivuilla 48-49.**

## 5 • Sopimuksellisuus ja tukipalvelut

**T**ÄSSÄ LUVUSSA tarkastellaan työpajojen ja koulutuksen järjestäjien yhteistyötä ja sopimuksellisuutta sekä työpajojen tarjoamia tukipalveluja.

### 5.1 TYÖPAJOJEN JA KOULUTUKSEN JÄRJESTÄJIEN YHTEISTYÖN LINJAUKSET

Tarve entistä tiiviimmälle työpajojen ja koulutuksen järjestäjien väliselle yhteistyölle on noussut esille tämän tästä. Taustalla on usein ammatillisen koulutuksen 2018 lainsäädäntöuudistukseen liittyvä uusi tilanne, jossa koulutuksen järjestäjien odotetaan panostavan työssä oppimiseen huomattavasti entistä vahvemmin. Samanaikaisesti erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille on löydettävä aitoja oppimisympäristöjä. Työpajojen on todettu pystyvän tarjoamaan koulutuksen järjestäjille sellaisia mahdollisuuksia, joita saattaa olla vaikea löytää työpaikoilta: vahvaa pedagogista osaamista ja aikaa yksilölliseen ohjaukseen.

*Työpajatoiminnan opinnollistaminen* -hankkeen tavoitteena oli tarjota jokaiselle työpajalle mahdollisuus sopimukselliseen yhteistyöhön ja sitä kautta opinnollistamisen kannalta olennaisten toimintamallien ja rakenteiden vahvistamiseen. Alueellinen sopimusmalli sai hankkeen alusta alkaen laajaa kannatusta työpajakentän kanssa käydyssä vuoropuhelussa. Samalla todettiin, että sopimuksellisuuden kehittämisessä kannattaa tähdätä useita toimijoita käsittävien yhteisten yhteistyötä koskevien linjausten laatimiseen.

*Työpajojen ja ammatillisen koulutuksen järjestäjien yhteistyön linjaukset* on esitelty tämän julkaisun sivulla 40. Linjausten tehtävänä on edistää alueen työpajojen ja koulutuksen järjestäjien yhteistyötä ja varmistaa, että yksilön, eli valmentautujan tai opiskelijan, etua painotetaan kaikessa osapuolten yhteistyöhön liittyvässä päätöksenteossa.

## TYÖPAJOJEN JA KOULUTUKSEN JÄRJESTÄJIEN YHTEISTYÖN LINJAUKSET

**LINJAUKSIA POHDITTIIN** ensin noin 60 työpajan edustajan, 20 koulutuksen järjestäjän ja 7 työpajojen alueellisten verkostojen ALU-koordinaattorin voimin alkuvuodesta 2019 järjestetyissä tilaisuuksissa.

Tapaamisten pohjalta työstettiin luonnos yhteistyön linjauksista, jota hankkeen verkostojen toimintaan osallistuneet saivat kommentoida ensimmäisessä vaiheessa kevään 2019 aikana. Kesäkuun alussa kommentointimahdollisuus avattiin kaikille Valtakunnallinen työpajayhdistys ry:n jäsenorganisaatioille. Syksyn 2019 aikana työn fokuksessa oli luonnoksen päivittäminen annettujen kommenttien pohjalta siten, että sen voi allekirjoittaa mahdollisimman moni toimija jokaisella alueella. Prosessin aikana mielipidettä kysyttiin aiemmin mainittujen lisäksi kahden eri ministeriön edustajilta sekä järjestöalaa tuntevalta lakimieheltä.

*Työpajojen ja ammatillisen koulutuksen yhteistyön linjaukset* -niminen asiakirja hyväksyttiin TPY:n hallituksen kokouksessa 24.9.2019.

Yhteistyön linjauksessa määritelty toimintamalli alueellisine verkostoineen, tapaamisineen ja organisaatiokohtaisine vastuuhenkilöineen on toteutettu kentältä esiin nousseiden tarpeiden pohjalta. Linjausten lähtökohtana on luoda yksilöiden tueksi pysyviä toimintamalleja, joista on konkreettista hyötyä myös työpajoille, koulutuksen järjestäjille ja työelämälle.

### 5.2 TYÖPAJAYMPÄRISTÖSSÄ TOTEUTETTAVIEN TUKIPALVELUIDEN MALLINNUS JA TUOTTEISTAMINEN

Työpajoille soveltuvien ammatillisen koulutuksen tukipalvelujen kehittämisessä hankkeen asiantuntijaryhmä kuuli koulutuksen järjestäjiä, kokeneita työ-

pajatoimijoita, vasta-alkajien verkoston jäseniä ja ohjausryhmää.

Keskeisenä valintakriteerinä pidettiin sitä, että palvelu on riittävän toteuttamiskelpoinen asiakaskuntansa ja vaadittavien resurssien valossa. Jokaisesta tukipalvelusta on tuotettu kirjallisen kuvauksen lisäksi helposti omaksuttavaa videomateriaalia. Linkit videoihin löytyvät kunkin tukipalvelun esittelystä (sivut 43–46).

Työpajaympäristössä toteutettavien tukipalveluiden jatkokehittämisen näkökulmasta on välttämätöntä, että niiden käytettävyyttä testataan käytännössä erilaisissa toimintaympäristöissä ja tilanteissa. Työpajatoimijoita ja koulutuksen järjestäjiä voidaan tukea paikallisiin tarpeisiin sopivien käytäntö-

jen, tukipalvelujen ja työkalujen kehittämisessä myös asiakaslähtöisen palvelumuotoilun keinon.

Hankkeessa kehitetyt, työpajojen käyttöön soveltuvat tukipalvelut:

### **Aikuisten perusopetuksen tuki**

Suomen Diakoniaopisto on toiminut edelläkävijänä työpajojen ja koulutuksen järjestäjien yhteistyönä toteutettavaksi soveltuvan Aikuisten perusopetuksen (AIPE) kehittämisessä. Aikuisten perusopetus on tarkoitettu niille, jotka ovat ylittäneet oppivelvollisuusiän, mutta joilta puuttuu perusopetuksen päättötodistus tai joilla on tarve täydentää perusopetuksen tutkintoaan.

Kohderyhmään luettavien taustat ovat monesti hyvinkin erilaisia, mutta joukkoon kuuluu muun muassa maahanmuuttajia, rikosseuraamustaustaisia ja koulupudokkaita. Työpajaympäristö mahdollistaa yksilöllisen ohjauksen ja tuen. Työpajakson tavoitteena voi olla perusopetuksen jälkeen sujuva siirtyminen ammatillisten opintojen pariin. *Aikuisten perusopetuksen tuki* -niminen työpajojen käyttöön soveltuva tukipalvelu on esitelty tämän käsikirjan sivulla 44.

### **Jatkuvan haun tuki**

Ammatilliseen perustutkintokoulutukseen voi nykyään hakea ympäri vuoden jatkuvan haun kautta. Jatkuva haku ei kuitenkaan tarkoita, että opinnot myös alkavat heti, kun opiskelupaikka on myönnetty.

*Jatkuvan haun tuki* -niminen työpajojen käyttöön soveltuva tukipalvelu on esitelty tämän käsikirjan sivulla 43. Se on kehitetty hakuvaiheen päättymisen ja opintojen varsinaisen alkamisen välisen ajanjakson tukipalveluksi työpajoille. Odottamisajalle työpaja järjestää yksilön kannalta mielekästä ja hyödyllistä tekemistä. Lyhytkin työpajakso saattaa antaa ratkaisevia valmiuksia opiskelun aloittamiseen ja sen aikana kertynyt tai tunnustettu osaaminen tulla tunnustetuksi osaksi tutkintoa.

### **Osaamisen osoittaminen työtoiminnassa**

Varsinais-Suomessa mm. Rasekon toimesta kehitettyä toimintamallia voi soveltaa perus-, ammatti- tai erikoisammattitutkintoon kuuluvien näyttöjen järjestämiseen työpajatoiminnan





Työpajalta saa  
rohkeutta ja tukea  
työnhakuun.

puutteissa. Osaamisen hankkiminen on voinut tapahtua jo aiemmin tai sitä kertyy vasta pajajakson aikana. Valmentautujalle se tarjoaa maksuttoman reitin hänelle sopivan tutkinnon osan suorittamiseen. Olennaista on myös, että pelkkiin näyttöihin osallistuminen ei vaikuta valmentautujalle myönnettyihin työttömyysetuuksiin.

Työpaja ja koulutuksen järjestäjä suunnittelevat osaamisen osoittaminen osaksi tavanomaisia palvelujaan, jolloin se on mahdollista toteuttaa ilman erityisjärjestelyjä. Tukipalvelu on esitelty sivulla 46.

### Valmistuvan opiskelijan jatkopolutus

Myös ammatillisen tutkinnon suorittanut henkilö voi tarvita työnhakuvalmennusta. *Valmistuvan opiskelijan jatkopolutus* -niminen tukipalvelu varmistaa, että opiskelijan valmistumisen ja työllistymisen välinen nivelvaihe sujuisi mahdollisimman kitkattomasti.

Vastavalmistunut saa työpajalta rohkeutta ja tukea työnhakuun. Tukipalvelu auttaa ylläpitämään ammattitaitoa, kerryttämään työkokemusta ja vahvistamaan ammatti-identiteettiä. Tukipalvelu on esitelty sivulla 45.

## 6 • Opinnollistamisen hyviä käytäntöjä

**T**YÖPAJOJA OPPIMISYMPÄRISTÖINÄ KEHITTÄNEET hankkeet ovat synnyttäneet paljon toimivia käytäntöjä ja työkaluja. Niitä on jalostettu paremmin sopiviksi vuoden 2018 lainsäädäntöuudistuksen jälkeiseen toimintaympäristöön. *Työpajatoiminnan opinnollistaminen* -hankkeen asiantuntijaryhmä mallinsi myös muutaman uuden käytännön, joita kannattaa jatkossa testata käytännössä erilaisissa toimintaympäristöissä ja tilanteissa.

Ensimmäisenä hyvänä käytäntönä on *Työpajojen ja ammatillisen koulutuksen järjestäjien yhteistyön linjaukset* -niminen asiakirja. Se tarjoaa jokaiselle työpajalle mahdollisuuden sopimukselliseen yhteistyöhön koulutuksen järjestäjien kanssa. Toisena esitellään Bovallius-ammattiopiston hallinnoimassa *Osaamista välityömarkkinoilla* -hankkeessa tuotetut ja nyt päivitettyt dokumentit oppimisympäristön ja osaamisen tunnistamiseen. Tämän jälkeen kuvataan, miten Opetushallituksen ylläpitämä *osaan.fi* taipuu itsearviointiin ja osaamistodistuskäyttöön.

Työpajojen tarjontaan soveltuvia ammatillisen koulutuksen tukipalveluja ovat *Jatkuvan haun tuki*, *Aikuisten perusopetuksen tuki* sekä *Valmistuvan opiskelijan jatkopolustus*. Niiden jälkeen *Osaamisen osoittaminen työtoiminnassa* ja *Valo-valmennusmalli osaamisen osoittamisessa* kertovat, miten ammatillisen tutkinnon osia tai vaikka koko tutkinnon voi tehdä työpajalla. Yhdeksäs ja kymmenes käytäntö yhdistävät työpajajakson ja verkkolukion ammatillisen perustutkinnon yhteisten tutkinnon osien osaamistavoitteiden saavuttamisessa.

Työpajojen valmiuksia toimia oppimisympäristöinä on edistetty samaan aikaan kanssamme useassa hankkeessa. Niistä syntyneistä hyvistä käytännöistä esitellään kaksi: *Huipputekijä* -hankkeen *Vastuunkantaja*-malli sekä *Työpajat ja kansanopistot osaksi ammatillista oppimisympäristöä* -hankkeen mallit tieto-, neuvonta- ja ohjaustyöhön sekä osaamisen kerryttämiseen. *PAIKKO* ja *OpiTun* ovat selainpohjaisia ratkaisuja oppimisympäristön ja osaamisen tunnistamiseen. Ne ovat käyttäjäorganisaatioille maksullisia.

Tähän käsikirjaan on mahtunut mukaan vain muutama valikoitu käytäntö. Niitä löytyy lisää toisista ajankohtaisista julkaisuista. Esimerkiksi *Zoomi - sujuvien siirtymien kansallinen koordinointi* -hankkeen loppuraportti esittelee 167 hyvää käytäntöä nivelvaihesiirtymiin, henkilökohtaistamiseen, yksilöllisiin polkuihin sekä työelämään siirtymisen tukeen. Raportti löytyy [täältä](#).

## 6.1 Työpajojen ja ammatillisen koulutuksen järjestäjien yhteistyön linjaukset -asiakirja

**KUVAUS** Asiakirja tarjoaa jokaiselle työpajalle mahdollisuuden sopimukselliseen yhteistyöhön koulutuksen järjestäjien kanssa. Se edistää alueen työpajojen ja koulutuksen järjestäjien yhteistyötä ja varmistaa, että yksilön, eli valmentautujan tai opiskelijan, etua painotetaan kaikessa osapuolten yhteistyöhön liittyvässä päätöksenteossa.

Yhteistyön linjauksien kehittämistyön taustalla on ammatillisen koulutuksen 2018 lainsäädäntöuudistus, jonka mukaan koulutuksen järjestäjien odotetaan panostavan työssä oppimiseen huomattavasti entistä vahvemmin. Samanaikaisesti erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille on löydettävä aitoja oppimisympäristöjä. Työpajat pystyvät tarjoamaan koulutuksen järjestäjille sellaisia yhteistyömahdollisuuksia, joita saattaa olla vaikea löytää työpaikoilta: vahvaa pedagogista osaamista ja aikaa yksilölliseen ohjaukseen.

**TARVITTAVAT RESURSSIT** Linjauksissa esitetty toimintamalli edellyttää, että osapuolet nimeävät organisaatioissaan opinnollistamistyön vastuuhenkilön, jolla on riittävästi aikaa yhteistyön kehittämistä ja toteuttamista varten. Valtakunnallinen työpajayhdistys toimii koordinoivana tahona ja tarjoaa tukea opinnollistamiseen sekä eri toimijoiden välisen yhteistyön vahvistamiseen.

**JATKOKEHITTÄMINEN** Toimintamallin mukaisesti käytäntöjen juurruttamisesta ja jatkokehittämisestä päätetään linjaukset allekirjoittaneiden toimijoiden alueellisissa tapaamisissa. Toiminnan toivotaan jatkossa kiinnostavan jokaisella alueella myös niitä toimijoita, jotka eivät allekirjoittaneet linjauksia syksyn 2019 aikana.

### LISÄTIEDOT

- Valtakunnallinen työpajayhdistys ry
- *Työpajojen ja ammatillisen koulutuksen järjestäjien yhteistyön linjaukset -asiakirja* löytyy TYPY:n [verkkosivuilta](#).



## 6.2 Taulukkopohjainen osaamisen tunnistaminen

**KUVAUS** Osaamista voi tunnistaa myös taulukkopohjaisesti tavalliseen Wordiin tai Exceliin, kun vain pitää mielessään tärkeät perusasiat, kuten tutkintojen perusteisiin nojaamisen ja tutkintojen ajantasaisuudesta huolehtimisen. Osaamisen tunnistaminen voidaan toteuttaa lomakemuodossa hakemalla suoraan ePerusteet-palvelusta kyseisen tutkinnon osan arviointikriteerit, joihin osaamista voidaan verrata. Tällä mallilla tehdyn taulukkopohjaisen osaamistodistuksen käyttöönotto vaatii valmentajalta jonkin verran perehtymistä, jotta kriteerit tulevat tutuksi. Vaihtoehtoisesti ammattitaitovaatimukset voidaan avata taulukkoon valmennusyksikkökohtaisesti. Tässä mallissa työpajan arkitehtävät kirjoitetaan osaamisen kielellä peilaten kyseisen ammattitaitovaatimuksen arviointikriteereihin. Tavoitteena ovat mahdollisimman konkreettiset osaamisen kuvaukset, joihin tunnistus kohdentuu.

Osaamista tunnistettaessa tulee kiinnittää huomiota siihen, ettei käytä T1-, H3- eikä K5-ilmaisuja, jotka on varattu tutkintotodistuksissa arvioituun osaamiseen. Osaamistodistuksissa onkin tapana käyttää sanallisia ilmaisuja numeroarvioiden sijaan, jolloin osaamistodistus ei sekoitu liiaksi tutkintotodistukseen.

Valmentautujalla saattaa joskus olla epärealistinen käsitys omasta osaamisestaan. Itsearvio voi olla joko yltiöpositiivinen tai tarpeettoman vaatimaton. Tällöin on hyvä kaivaa tutkinnon perusteet esiin ja tarkastaa, mitä tasoilla T1, H3 ja K5 on tarkoitus osata. Mitä konkreettisemmiksi tehtäviksi ja osaamisiksi ammattitaitovaatimukset on avattu, sitä helpompaa osaamisen tunnistaminen on.

Taulukkopohjan voi myös rakentaa T1-tasoiseksi, jolloin taulukkoon tulee itsearviointisarake ”Osaan” ja valmentajan sarake ”Osaa”. Tällöin on huolehdittava siitä, että erinomaisen osaamisen todentaminen kirjataan esimerkiksi osaamistodistuksen vapaakenttään.

**TARVITTAVAT RESURSSIT** Kuten jokaisessa osaamistodistusmallissa, tulee työpajan tehdä ensin huolellisesti työpajan oppimisympäristön tunnistaminen, jotta osaamisen tunnistamisessa onnistutaan. Vapaamuotoisen taulukon luonti ja työpajayksikkökohtainen ammattitaitovaatimusten avaaminen edellyttää perehtymistä ja huolellista pohjatytöä. Työpajalta vaaditaan myös tutkintouudistusten seuraamista, jotta taulukko saadaan päivitettyä viimeisimpään tutkintoon.

### LISÄTIEDOT

- Malleja taulukoihin löytyy TPY:n [verkkosivuilta](#).

## 6.3 Osaan.fi osaamistodistusvälineenä

**KUVAUS** Osaan.fi on Opetushallituksen ylläpitämä selainpohjainen osaamisen tunnistamisen työkalu, jossa osaamista arvioidaan suoraan tutkintojen kriteereihin peilaten. Työkalu on kehitetty aikuistutkintojen itsearviointiin aikana, kun yhteisiä tutkinnon osia ei aikuistutkinnoissa vielä ollut. Valitettavasti yhteisiä tutkinnon osia ei ole mahdollista tulostaa palvelun kautta, vaikka ne kuuluvat nykyisin kaikkiin ammatillisiin perustutkintoihin.

Ammatillisten tutkinnon osien osalta soveltuu osaan.fi osaamisen tunnistamiseen työpajoilla ja osaamistodistuksen liitteeksi. Palvelu arvioi osaamista tasolla Hyvä 3, eli itsenäisen osaamisen kriteereillä. Arviointiasteikko ”osaan vähän – osaan hyvin – osaan erinomaisesti” tuo tähän skaalan, jolla tunnistus onnistuu. Myös ”en osaa sanoa” -vaihtoehtoa on mahdollista käyttää ja osaamista voi täydentää kommentointikentälle.

Osaan.fi on kohtuullisen helppokäyttöinen pienen harjoittelun jälkeen – ja harjoitella voi niin paljon kuin haluaa. Työkalu on kenen tahansa käytettävissä, vaikka kännykällä, eikä vaadi erillistä kirjautumista. Osaamistodistuksen kansilehteä palvelusta ei ole mahdollista tulostaa, joten se täytyy tehdä erikseen (ladattavissa TYPY:n sivuilta).

Koska osaan.fi on Opetushallituksen ylläpitämä ilmainen palvelu, tutkintojen perusteet päivittyvät sinne automaattisesti. Perusteiden ajantasaisuus varmistaa, että osaamistodistus tukee HOKS-prosessia hyvin.

**RESURSSI** Opetusmaailmassa osaan.fi:n käyttäminen on luontevaa, koska opettaja vastaa silloin aina oppimisympäristön tunnistamisesta. Työpajoilla osaan.fi:n käyttäminen edellyttää oppimisympäristön tunnistamista, täytyy tietää mitkä tutkinnon osat vastaavat parhaiten työpajan työtehtäviä.

Osaan.fi:ssä käytetään opetusmaailman kieltä, joka saattaa olla haastavaa. Jotta tulkinnat menisivät oikein, työvalmentajan on suositeltavaa käydä arviointikohdat läpi alan opettajan kanssa.

### LISÄTIEDOT

- <https://osaan.fi>
- *Osaan.fi osaamistodistusvälineenä* -opetusvideo löytyy [täältä](#).

## 6.4 Jatkuvan haun tuki

**KUVAUS** Ammatilliseen perustutkintokoulutukseen voi hakea ympäri vuoden jatkuvan haun kautta. Jatkuva haku ei kuitenkaan aina tarkoita sitä, että opinnot alkaisivat heti, kun opiskelupaikka on myönnetty. Varsinkin nuorelle odotusaika saattaa tuntua kohtuuttoman pitkältä. Pahimmillaan tilanne voikin johtaa siihen, että nuori kyllästyy odottamiseen eikä aloita opintojaan.

Jatkuvan haun tuki on kehitetty hakuvaiheen päättymisen ja opintojen varsinaisen alkamisen välisen ajanjakson tukipalveluksi työpajoille. Odottamisajalle työpaja järjestää yksilön kannalta mielekästä ja hyödyllistä tekemistä. Lyhytkin pajajakso saattaa antaa ratkaisevia valmiuksia opiskelun aloittamiseen ja sen aikana on myös mahdollista hankkia tutkinnon kannalta olennaista osaamista.

Työpaja ja koulutuksen järjestäjä sopivat pajalla toteutettavasta Jatkuvan haun tuesta yksilön tarpeet huomioiden. Räättälöinnissä kannattaa kiinnittää erityistä huomiota muutamiin seikkoihin. Opintojen alkuvaiheeseen sijoittuvan lyhyen jakson aikana realististen tavoitteiden asettaminen on erittäin tärkeää. Siksi onkin luonnollista, että liikkeelle lähdetään yhteisiin tutkinnon osiin (YTO) liittyvistä kursseista. Työpaja voi räätälöidä itse esimerkiksi yhteiskunta- ja työelämäosaaminen -osa-alueeseen liittyvän kurssitarjonnan, tai vaihtoehtoisesti hyödyntää markkinoilta löytyviä valmiita ratkaisuja, esim. nettilukioiden tarjontaa.

**TARVITTAVAT RESURSSIT** Kustannuksia voi syntyä eri toimijoiden välisen yhteistyön käynnistämisestä, työpajan ja koulutuksen järjestäjän suunnittelutyöstä, käytännön järjestelyistä ja hankinnoista, esim. jos pajan on hankittava tietokone opiskelijan käyttöön. Työpajajaksosta sovittaessa on aina varmistettava, että henkilön mahdollinen statuksen muuttuminen ei vaikuta hänen toimeentuloonsa.

**JUURTUMINEN JA JATKOKEHITTÄMISTÄ KOSKEVAT IDEAT** Valkeakosken ammatitiopisto ja Valkeakosken työllisyyspalveluiden Starttipaja ovat soveltaneet tukipalvelun periaatteita yhteistyössään. Juurtumista ajatellen on tärkeää löytää työpajojen ja koulutuksen järjestäjien keskuudesta muitakin työpareja, jotka haluavat pilotoida tukipalvelua.

### LISÄTIEDOT

- Valtakunnallinen työpajayhdistys ry
- *Jatkuvan haun tuki* -esittelyvideo löytyy TYPY:n [verkkosivuilta](#).

## 6.5 Aikuisten perusopetuksen tuki

**KUVAUS** Aikuisten peruskoulutus (AIPE) on tarkoitettu niille oppivelvollisuusiän ylittäneille aikuisille, joilla peruskoulu on jäänyt kesken tai suorittamatta. Kohderyhmään luettavien taustat ovat monesti hyvinkin erilaisia, mutta joukkoon kuuluu muun muassa maahanmuuttajia, rikosseuraamustaustaisia ja koulupudokkaita.

Työpajan ja aikuisten perusopetusta tarjoavan ammatillisen koulutuksen järjestäjän AIPEen liittyvän yhteistyön kehittämisessä on luonnollista aloittaa työelämään tutustumisen jaksoista (TET) ja erityisesti opetuksen päättövaiheesta. Lähtökohtana on, että koulutuksen järjestäjä pystyy tarvittaessa tarjoamaan opiskelijalle työpajaympäristön mahdollistamaa vahvempaa ohjausta ja tukea. Pajajakson tavoitteena on tällöin mahdollistaa sujuva siirtyminen esim. ammatillisten opintojen pariin.

AIPEen liittyvää yhteistyötä käynnistäessään työpajan ja koulutuksen järjestäjän on otettava huomioon monia seikkoja. Sopimuksessa on määriteltävä rahoitukseen liittyviä käytäntöjä riittävällä tarkkuudella, ja lisäksi on päätettävä muun muassa markkinoinnissa hyödynnettävistä kanavista. Yhteistyön lähtökohdat ovat kuitenkin lupaavia. AIPEa tarvitsevien joukon kasvaessa esimerkiksi viranomaiset ovat kannustaneet työpajoja ja koulutuksen järjestäjiä luovuuteen erilaisia ratkaisuja kehitettäessä.

**TARVITTAVAT RESURSSIT** AIPE työpajan ja koulutuksen järjestäjän toteuttamana yhteistyöprojektina vaatii kummankin organisaation henkilöstöltä käytäntöjen ja kohderyhmän syvällistä ymmärrystä. Tukipalvelun käynnistäminen edellyttää riittävän suuria opiskelijavolyymejä, joka asettaa myös tiettyjä vaatimuksia sitoutettavan henkilöstömäärään suhteen.

**JATKOKEHITTÄMINEN** AIPE ei välttämättä ole jokaisen alueen työpajojen ja koulutuksen järjestäjien kannalta realistinen toimintamalli, koska esimerkiksi kohderyhmän koko vaihtelee merkittävästi. Alkuvaiheessa onkin olennaista löytää ne yhteistyöparit, joilta löytyy halua ja edellytyksiä lähteä viemään asiaa eteenpäin. Joidenkin alueiden toimijoilla on jo ennestään varsin aktiiviset verkostot, joiden puitteissa keskustelu kannattaa avata. Suomen Diakoniaopisto on toiminut edelläkävijänä työpajojen ja koulutuksen järjestäjien yhteistyössä toteuttaman AIPE:n kehittämisessä.

### LISÄTIEDOT

- Hanna-Majja Linna-Sjövall, Suomen Diakoniaopisto
- *Aikuisten perusopetuksen tuki* -esittelyvideo löytyy löytyy TYP:n [verkkosivuilta](#).

## 6.6 Valmistuvan opiskelijan jatkopolutus

**KUVAUS** Osa ammatillisen koulutuksen järjestäjistä on luonut tukipalveluja varmistakseen, että opiskelijan valmistumisen ja työllistymisen välinen nivelvaihe sujuu kitkattomasti. Samanaikaisesti uusien ratkaisujen työstäminen on monilla koulutuksen järjestäjillä ajankohtainen asia juuri nyt. Yhteistyötahoja ja verkostoja on hyödynnettävä tehokkaasti, joten varteenotettavana vaihtoehtona voidaankin pitää sitä, että työpajat toimivat koulutuksen järjestäjien kumppaneina valmistuvien opiskelijoiden jatkopolutuksessa.

Jatkopolutuksen rahoitus kytkeytynee ammatillisen koulutuksen vaikuttavuusrahoitukseen, joka vuodesta 2022 alkaen on 15 % kokonaisuudesta perustuen opiskelijan sijoittumiseen työelämään tai jatko-opintojen pariin. Mikäli työpajat tukevat koulutuksen järjestäjää tulosten saavuttamisessa, on aiheellista avata keskustelu rahoituksen jakamiseen liittyen.

Työpaja pystyy omalla toiminnallaan ylläpitämään valmistuneiden opiskelijoiden ammattitaitoa ja ammatillista identiteettiä. Työpajatoimintaan yhdistetty työnvälitystoiminta auttaa lisäksi työpajaa pitämään fokuksen työnantajien tarpeissa ja oman toiminnan kehittämisessä.

Työpaja sopii koulutuksen järjestäjän kanssa jatkopolutuksen tarkemmasta sisällöstä. Se voi muodostua osaamiskartoituksista, työkokeiluista ja palkkatuetusta työstä sekä paikallisten yritysten kanssa rakennettavien verkostojen aktivoimisesta.

**TARVITTAVAT RESURSSIT** Palvelun tarjoaminen vaatii työpajalta osaamista, jonka avulla valmentautujien osaamista voidaan peilata paikallisten yritysten ja ammattialojen osaamistarpeisiin. Jatkopolutus edellyttää osapuolilta myös laajoja yhteistyöverkostoja ja asiasta kiinnostuneita työntekijöitä.

**JATKOKEHITTÄMINEN** Etelä-Savon ammattiopistossa on pilotoitu valmistuvien opiskelijoiden jatkopolutusta osapuolten yhteistyössä. Työpajakentällä on kehitetty ja toteutettu jo pitkään työhönvalmennusta ja seinätöntä valmennusta. Näitä kokemuksia tulee hyödyntää myös *Valmistuvan opiskelijan jatkopolutus* -palvelussa.

### LISÄTIEDOT

- Pekka Patama, Esedu
- *Valmistuvan opiskelijan jatkopolutus* -esittelyvideo löytyy TYP:n [verkkosivuilta](#).

## 6.7 Osaamisen osoittaminen työtoiminnassa

**KUVAUS** Työpajojen ja ammatillisen koulutuksen järjestäjien yhteistyössä osaamisen osoittamisella tarkoitetaan sitä, että ammatillisen tutkinnon näyttöjä järjestetään työpajatoiminnan puitteissa. Työtoiminnan asiakkaalle, eli valmentautujalle, luvataan maksuton mahdollisuus hänelle sopivan tutkinnon osan suorittamiseen. Osaamisen hankkiminen on voinut tapahtua jo aiemmin tai vaihtoehtoisesti pajajakson aikana. On kuitenkin olennaista, että työpaja ja koulutuksen järjestäjä ovat suunnitelleet näyttöjen järjestämisen osaksi tavanomaisia palvelujaan. Yksilön kannalta pelkästään näyttöjen tekeminen ei vaikuta työmarkkinatukeen. Työpajatoimintaa suunniteltaessa toimintaa kannattaa rakentaa siten, että yhden kokonaisen tutkinnon osan suorittaminen mahdollistuu. Tämä on rahoituksen kannalta järkevä ratkaisu, koska vain suoritettut tutkinnon osat takaavat sen, että koulutuksen järjestäjälle maksetaan tu- losrahoitusta, jota yhteistyössä on mahdollista jakaa osapuolten kesken.

Yksilön kannalta hyöty tutkinnon osan suorittamisesta on kiistatonta. Osapuolten yhteistyössä näytön järjestäminen on ilmaista sekä yksilölle että työpajalle. Saavutettavat edut antavat koulutuksen järjestäjälle lisäarvoa, koska työpajojen tarjoaman toimintaympäristön, pedagogisen osaamisen ja ohjaukseen käytettävien resurssien avulla voidaan varmistaa, että yksilö saa opintonsa suoritettua mahdollisimman sujuvasti. Lisäarvoa on tarjolla myös työelämälle, joka saa palvelukseensa ammattitaitoista, työtoiminnassa osaamisensa osoittanutta työvoimaa.

**TARVITTAVAT RESURSSIT** Sekä työpajan että koulutuksen järjestäjän on nimettävä organisaatiostaan opinnollistamisesta vastaava henkilö. Opinnollistamiseen liittyvä perustyö oppimisympäristön tunnistamisraporttien laatimisineen ja osaamistodistusvalmiuden hankkimisineen on tehtävä huolella, mutta työajan lisäksi muita varsinaisia resursseja ei juurikaan tarvita.

**JATKOKEHITTÄMINEN** Varsinais-Suomessa mm. Rasekon toimesta kehitettyjä toimintamalleja on mahdollista soveltaa muillakin alueilla. Espoon alueella Omnialla on käytännön kokemusta järjestelyistä. Työn etenemisen kannalta on olennaista löytää työpajojen ja koulutuksen järjestäjien keskuudesta sopivia työpareja.

### LISÄTIEDOT

- Olli Vuorinen, Raseko
- *Osaamisen osoittaminen työtoiminnassa* -esittelyvideo löytyy TYPY:n [verkkosivuilta](#).

## 6.8 Valo-valmennus -toimintamalli osaamisen osoittamisessa

**KUVAUS** Ammatillisen tutkinnon tai tutkinnon osan suorittaminen työpajalla Valo-valmennus -toimintamallilla tarkoittaa sitä, että ammatillisten tutkintovaatimusten mukaista osaamista kertyy työllistymistä edistävän toimenpiteen aikana ja kertynyt osaaminen osoitetaan ammatillisen oppilaitoksen järjestämässä näytössä. Valo-valmennus -toimintamallissa ei ole kysymys opiskelusta, vaikka kertynyt ammatillinen osaaminen arvioidaan ammatillisen oppilaitoksen järjestämässä näytössä. Oppilaitos myöntää tutkintovaatimusten mukaisesti kertyneestä osaamisesta tutkintotodistuksen tai todistuksen tutkinnon osasta.

**TARVITTAVAT RESURSSIT** Näytön suorittamiseen vaadittava osaaminen hankitaan kokonaisuudessaan työpajalla tehtävän valmentautumisen aikana. Ammatillisen oppilaitoksen roolina on arvioida osaaminen tutkintovaatimusten mukaisesti näytössä. Valo-valmennus -toimintamalli ei maksa mitään. Se ei myöskään aiheuta kustannuksia valmentautujalle eikä työpajaorganisaatiolle. Tutkinnon suorittaminen näytöillä ei vaikuta valmentautujan mahdollisuuteen saada työttömyyskorvausta. Valmentautuja ei saa osallistua ammatillisen oppilaitoksen järjestämään koulutukseen valmistautuessaan ammatillisen perustutkinnon suorittamiseen. Ammattitutkinto -tasoisissa tutkinnoissa on enemmän yksilöllisiä mahdollisuuksia tutkintojen suorittamiseen.

### VALO-VALMENNUS -TOIMINTAMALLI

- valmentautuja on työpajalla työkokeilussa, kuntouttavassa työtoiminnassa tai palkkatuella
- valmentautuja työskentelee normaalisti työpajalla kerryttäen osaamista
- valmentautuja hakeutuu oppilaitokseen jatkuvassa haussa
- koulutuksen järjestäjä vastaa tutkinnon suorittamisesta
- HOKS:n laatiminen
- näyttösuunnitelman teko ja näyttöpaikasta sopiminen
- näytön järjestäminen työelämässä, esimerkiksi työpajalla
- näytön arviointi yhdessä työelämän edustajan kanssa.

Työpajalla järjestettävässä näytössä työelämän edustajana voi toimia työpajan valmentaja.

### LISÄTIEDOT

- Ari Reunanen, etunimi.sukunimi@valo-valmennus.fi
- Lisätietoa toimintamallista: <https://valo-valmennus.fi>
- Toimintamallin esittelyvideo löytyy [täältä](#).

## 6.9 Ammatillisen perustutkinnon yhteisiä tutkinnon osia verkosta

**KUVAUS** Ammatillisen perustutkinnon yhteisiä tutkinnon osia (YTO) voi opiskella pajajaksolla työttömyysturvalla hyödyntäen aikuislukio-opintoja verkossa.

Ammatillisen perustutkinnon yhteiset tutkinnon osat tulivat koskemaan 1.8.2018 uudistuksessa kaikkia perustutkinto-opiskelijoita (ennen sitä ne koskivat vain nuoriso-opiskelijoita, eivät aikuistutkintoa suorittavia). YTO-opintojen laajuus tutkinnon perusteissa on yhteensä 35 osaamispistettä. Kaikille yhteisiä sisältöjä on 26 osaamispisteen verran.

Yhteistyötahona toimivan lukion tarjonnan mukaisesti ne voidaan jopa kaikki suorittaa tehtäviä tekemällä ja yksilöllisesti ohjattuna verkossa. Ja mikä parasta, jokainen suoritettu kurssi kerryttää osaamista, joka voidaan sellaisenaan tunnustaa minkä tahansa ammatillisen perustutkinnon vastaavaan yhteiseen tutkinnon osaan.

Otavian videossa kerrotaan, miten nettilukio voi toimia työpajojen tukena yhteisten tutkinnon osien suorittamisessa <https://www.youtube.com/watch?v=MdpRYw8KHhQ>

**TARVITTAVAT RESURSSIT** Aikuislukion verkkokurssit ovat maksuttomia, kun opiskelija ei ole kirjoilla toisessa oppilaitoksessa. Oppimateriaalit ja ohjaus tulevat verkkolukiosta, joten työpajalla ei tarvita normaalin valmennusresurssin lisäksi muita resursseja.

**JATKOKEHITTÄMINEN** Yhteisiä tutkinnon osia voi tehdä verkkolukiossa myös opiskelupaikan myöntämisen jälkeen opintojen käynnistymistä odotellessa.

### LISÄTIEDOT

- Miia Sivén, Otavia-opiston nettilukio
- Opetushallituksen määräys (OPH-501-2018) osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen mitoituksen periaatteista ja arvosanojen muuntamisesta ammatillisessa koulutuksessa löytyy [täältä](#).
- Lisätietoa yhteisten tutkinnon osien suorittamisesta verkkolukio-opintoina löytyy TPY:n [verkkosivuilta](#).



## 6.10 YTO-valmennus Valkeakosken Starttipajalla

**KUVAUS** Valkeakosken Starttipajalla toteutetaan kolmea eri valmennusta: startti-valmennusta, koulutus- ja työelämävalmennusta sekä YTO-valmennusta. Kaikki valmennussisällöt on rakennettu ammatillisen perustutkinnon yhteisten tutkinnon osien (YTO) osaamistavoitteiden pohjalta. Starttipajan vuosikello on jaettu teemoihin, jotka sisältävät yhteisten tutkinnon osien eri aihealueita. Viikko-ohjelmien tehtävät täsmentävät opittavia sisältöjä. Jokaisen valmentautujan kanssa tavoitteena on tunnistaa YTO-osaaminen osaamistodistuksiin. YTO-sisällöt ovat toiminnan suunnittelun perusta. Kun valmentautuja lähtee Starttipajalta opiskelemaan, voi oppilaitos ohjata hänet suoraan kokeeseen tai näyttöön, jos osaaminen on tunnistettu osaamistodistuksessa.

Käytäntö mahdollistaa oman YTO-valmennusryhmän, jossa valmentautijat jatkavat kesken jääneitä opintoja tekemällä YTO-aineita verkko-opintoina Otavia-opiston kautta. Valmentautijat eivät ole opiskelijastatuksella vaan kuntouttavassa työtoiminnassa. Otavia-opiston lukion oppisisällöistä osa vastaa suoraan YTO-aineita OPH:n muuntotaulukon (OPH-501-2018) mukaan. Myös Valkeakosken ammattiopiston verkko-opintoja voi tehdä Starttipajalla. Osa kursseista on tehty suoraan T1-tasoisiksi, osassa voi valita suoritettavan tason.

Valmentautijat saavat Starttipajalla erityistä tukea opintojen suorittamiseen. Ongelmakohtista autetaan yli, kartoitetaan oppimisen haasteita ja kehitetään omia oppimistaitoja. Valmentautijat saavat myös tukea jatko-opintojen suunnitteluun. Työpajalla opiskeltujen YTO-aineiden on todettu kasvattavan motivaatiota opintoihin, ja kynnys jatkaa oppilaitokseen on matalampi.

**RESURSSIT** Oppimisympäristö tunnistetaan yhdessä oppilaitoksen kanssa. Valmentajat suunnittelevat valmennuksen YTO-aineiden pohjalta ja YTO-aineiden suorittamiseen verkko-opintojen avulla varataan aikaa ja tukea. Myös valmentautujien jatkopolutukseen tulee varata resursseja.

### LISÄTIEDOT

- Kaisa Lahtinen, Valkeakosken Starttipaja
- Valkeakosken Starttipajan oppimisympäristön tunnistamisraportti, YTO-valmennusprosessin kuvaus sekä taulukkopohjainen osaamistodistus löytyvät [TPY:n verkkosivuilta](#).
- Opetushallituksen määräys (OPH-501-2018) osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen mitoituksen periaatteista ja arvosanojen muuntamisesta ammatillisessa koulutuksessa löytyy [täältä](#).

## 6.11 Vastuunkantaja-malli

**KUVAUS** Vastuunkantaja-malli on kehitetty ja sitä on pilotoitu Lahden Työn Paikka Oy:n ESR-rahoitteisessa *Huipputekijä*-hankkeessa. Lahden alueelle sijoittuvan mallin lähtökohtina ovat olleet alueen heikko työllisyystilanne, matala koulutustaso sekä samaan aikaan yritysten vaikeudet rekrytoida osaavaa työvoimaa.

### Vastuunkantaja-malli

1. yhdistää rekrytinnin, yritysvastuun ja oppilaitosyhteistyön hyvine käytänteineen
2. tehostaa yritysten rekrytointia ja luo hyviä käytänteitä tiivistämällä työllisyystoimijoiden, yritysten ja oppilaitosten välistä yhteistyötä
3. helpottaa rekrytointia toimimalla työntekijää etsivän yrityksen tukena
  - osaavan henkilön löytämiseksi (työpajoilta tai Lahden alueen työllisyystoimijoiden verkostosta)
  - henkilön osaamistason nostamiseksi (mm. yrityksille maksuttomat ammatilliset osatutkinnot yrityksen tiloissa tai Lahden Työn Paikan työpajoilla sekä täsmäkoulutukset yhteistyössä koulutuksen järjestäjän kanssa)
4. auttaa myös työkokeilu- ja palkkatukijaksojen sopimusten laatimisessa.

Mallissa on hyödynnetty ammatillisten tutkinnon osien suorittamisessa *Valo-valmennus* -toimintamallia sekä haastettu yritykset mukaan yritysvastuuseen *Kestävän kehityksen yhteiskuntasitoumuksen* avulla.

### LISÄTIEDOT

- Heidi Peijari, Huipputekijä -hanke, Lahden Työn Paikka Oy
- Kati Ålander, Lahden Työn Paikka Oy
- <https://www.lahdenpaikka.fi/valmennuspalvelut/huipputekija/>
- *Valo-valmennus* -esittelyvideo löytyy [täältä](#).
- *Kestävän kehityksen yhteiskuntasitoumus* löytyy [täältä](#).

## 6.12 Ammattiopisto Lappian, nuorten työpajan ja etsivän nuorisotyön voimavarat yhdistävä toiminta- ja ohjausmalli

**KUVAUS** Koulutuskuntayhtymä Lappian hallinnoiman *Työpajat ja kansanopistot osaksi ammatillista oppimisympäristöä* -hankkeen malli yhdistää ammattiopiston, nuorten työpajan ja etsivän nuorisotyön voimavarat tieto-, neuvonta- ja ohjaustyössä sekä osaamisen kerryttämisessä. Yhteistyö on voimaa Lapin pienillä paikkakunnilla, pitkien välimatkojen päässä. Vahvuus on yhteisessä työskentelyssä ja yhteisen kielen vahvistamisessa.

Oppilaitoksen ammatilliset opettajat tuottavat oppimisympäristöraportin yhdessä työpajan henkilöstön kanssa. Valmentautujan ohjaaminen näyttöön helpottuu huomattavasti, kun oppimisympäristöraportti, osaamisen kertymisen dokumentointi ja valmentajan tekemä arviointi noudattelevat ammatillisen opetuksen toimintatapoja.

E-perusteista muokattu kooste sisältää valmentajan arviointilomakkeen, valmentautujan itsearviointilomakkeen ja oppimispäiväkirjan pohjan, mallin työpajatyöskentelyn tavoitteiden asetannasta, ohjeet näyttötutkintoon ohjaamiseen sekä tutkinnon osan arviointiperusteet. Tutkinnon osan vaatimaa osaamista kootessa valmentautujalle riittää taso T1, mutta nähtävillä ovat myös korkeampien arvosanojen vaatimukset: valmentautuja voimaantuu huomattavasti, etteivät korkeampien arvosanojen vaatimukset ole mahdottomia.

Hankkeessa on mallinnettu myös työpajojen, kansanopistojen, etsivän nuorisotyön ja ammattiopiston ammatillista yhteiskehittämistä sekä ohjausosaamisen ja toimintojen sujuvuutta.

Mallia on ollut kehittämässä hankkeen projektipäällikkö, 2 opinto-ohjaajaa sekä noin 20 ammatillisen opettajan tiimi.

### LISÄTIEDOT

- Annemari Kallio, Työpajat ja kansanopistot osaksi ammatillista oppimisympäristöä -kehittämishanke, Kemi-Tornionlaakson koulutuskuntayhtymä Lappia
- Työpajat ja kansanopistot osaksi ammatillista oppimisympäristöä -kehittämishankkeen esittely löytyy [täältä](#).
- Hankkeessa tuotetut oppimisympäristöraportit ja opinnollistamisen lomakkeet löytyvät TPY:n [verkkosivuilta](#).

## 6.13 PAIKKO

**KUVAUS** PAIKKO-järjestelmä on syntynyt tarpeista löytää toimiva ja käytännöllinen ratkaisu osaamisen luotettavaan kuvaamiseen. Osaamisen tunnistamisen luotettavuuden ja laadun nähdään syntyvän siitä, että oppimisympäristöjen tunnistamiseen osallistuu aina organisaation ulkopuolinen taho. Näin mukana on riittävästi sekä tunnistettavan ammattialan että tutkintomaailman asiantuntemusta hyvän lopputuloksen aikaansaamiseksi.

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

Osaamistodistus toimii ammattitaitovaatimusten tasolla. Kun osaaminen riittää tutkinnon suorittamiseen, laittaa valmentaja ruksin kyseiseen kohtaan. Mikäli osaamisen taso on selvästi parempi joillakin osa-alueilla, voidaan käyttää todistus pohjan lisätietokenttää. Koska työpajalla ei ole koulutuksen järjestäjän arviointivaltuuksia, osaamisen tasoa ei muutoin arvioida.

Todistus tulostuu järjestelmästä PDF-muotoisena.

**RESURSSIT** PAIKKO-järjestelmän käyttö edellyttää huolellista oppimisympäristön tunnistamista, johon osallistuu aina myös kyseisen ammattialan tutkinnoista perillä oleva ulkopuolinen taho. Näin taataan riittävän laadukas oppimisympäristön tunnistaminen ja siitä kertova raportti.

Organisaatiot voivat osallistua PAIKKO-koulutuksiin, joissa käsitellään opinnollistamisen käytäntöjä. PAIKKO-asiantuntijakoulutuksen käyneet kokeneet käyttäjät toimivat alueellisina tukihenkilöinä organisaatioille.

PAIKKO-järjestelmä on käyttäjäorganisaatioille maksullinen.

**JATKOKEHITTÄMINEN** PAIKKO-toiminnassa olennaisia elementtejä ovat toimijaverkosto, yhteiskehittäminen ja pyrkimys tuoda osaamistodistuskäytäntö kaikkien toimijoiden ulottuville. Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki ry tarjoaa toiminnallista ja koulutuksellista tukea käyttäjille, julkaisee oppimisympäristöraportit ja pitää työkalut ajantasaisina.

### LISÄTIEDOT

- [www.paikko.fi](http://www.paikko.fi).
- PAIKKO-osaamistodistuksen ohjevideo löytyy [täältä](#).

## 6.14 OpiTun-osaamistodistustyökalu

**KUVAUS** OpiTun on Tornion Työvoimalasäätiön ylläpitämä selainpohjainen osaamisen tunnistamisen väline, josta saa tulostettua osaamistodistuksen.

Järjestelmässä tutkintojen perusteet linkittyvät työpajoilla tehtäviin töihin. Periaate on, että asiakas merkitsee järjestelmään tekemänsä työn ja ohjelma linkittää sen automaattisesti niihin tutkinnon osien ammattitaitovaatimuksiin, joihin merkittyä osaamista se kartuttaa. Osaamista tunnustetaan T1-tasolla.

Työtehtävien merkitseminen järjestelmään on tehtävä työympäristöittäin, sillä identtisiä työympäristöjä esiintyy harvoin. Työtehtävien merkitseminen on käytännössä työympäristön tunnistamisraportti.

Kun tiettyä työtehtävää tai tehtäväkokonaisuutta on harjoiteltu riittävästi, työvalmentaja tai muu ohjaustehtävässä oleva voi klikata järjestelmässä Hyväksy-painiketta. Jokainen hyväksytty ammattitaitovaatimuksen kohta siirtyy osaamistodistukseen. Jokaiseen työtehtävään liittyy myös kolmiportainen itsearviointi ja sekä valmentajan että opiskelijan kommentointimahdollisuus. Kommentoida voi myös tutkinnon osittain.

Osaamistodistuksen perusteella oppilaitos voi arvioida, onko henkilöllä riittävä osaaminen suoraan näyttöön. Joissakin tapauksissa osaaminen on voitu kirjata suoraan suoritukseksi opintokorttiin.

**RESURSSIT** Tutkintojen perusteet päivittyvät järjestelmään automaattisesti Opetushallituksen järjestelmästä, joten yksittäisen työpajatoimijan ei tarvitse huolehtia päivittämisestä.

OpiTun-järjestelmä on käyttäjäorganisaatioille maksullinen.

**JATKOKEHITTÄMINEN** OpiTun-työkalun versio 2.0 julkistetaan vuonna 2020. Keskeinen parannus nykyiseen on se, että samalla kun työvalmentaja kirjaa normaalisti Valmennus-GO -järjestelmässä asiakkaan kalenteriin päivän aikana tehtyjä työtehtäviä, ne linkittyvät myös osaksi tutkintojen perusteiden ammattitaitovaatimuksia edellä kuvatun kaltaisesti. Näin ollen osaamisen tunnistaminen muuttuu automaattiseksi ja valmennuspäiväkirjaan tehtyjen työtehtävämerkintöjen perusteella tapahtuvaksi. Huomioitavaa on, että automatisointi on sidottu Valmennus-GO -järjestelmään. Erillisenä järjestelmänä käytettäessä OpiTun 2.0 on merkintöjen osalta tehtävä kuten nykyisessäkin versiossa.

### LISÄTIEDOT

- [www.opitun.fi](http://www.opitun.fi)
- [www.valmennus-go.fi](http://www.valmennus-go.fi)

## 7 • Opinnollistamistyön tulevaisuudesta

**J**ATKUVA OPPIMINEN ON monen tahon kehityssagendalla Suomessa juuri nyt<sup>1</sup>. Ja hyvä näin.

Monien muiden yhteiskunnallisten ilmiöiden tavoin jatkuva oppiminen on monitahoinen kokonaisuus, joka ylittää hallintorajat. Seuraavissa askelissa tarvitaan kokonaiskuvan ja tavoitteiden kirkastamista, eri hallinnonalojen toimenpiteiden koordinoitua ja yhteistyön tiivistämistä.

Työpajat tuottavat tekemällä oppimiseen pohjautuvia palveluja, jotka pystyvät vastaamaan valmentautujien tarpeisiin kokonaisvaltaisesti. Työpajoja voidaan hyödyntää tehokkaasti osamista kerryttävinä valmennuspolkuina jatkuvaa oppimista koskevan ajattelun



**Ihminen on valmistautuneempi myös yllättäviin muutoksiin, kun hän on pohtinut tulevaisuuttaan.**<sup>3</sup>



**Tulevaisuusohjaus sisältää ajatuksen yksilön hyvinvoinnista ja täydestä hyvästä elämästä niin kuin ihminen sen itse määrittelee.**<sup>4</sup>

mukaisesti. Osaamisen tunnistamisesta hyötyvät kaikki – niin nuoret, pitkäaikaistyöttömät, osatyökykyiset kuin työmarkkinoille integroitumiseen tukea tarvitsevat maahanmuuttajat.<sup>2</sup>

On tarpeen, että oppimisympäristöjä tunnistetaan työpajoilla yhä laajemmin ja työpajat ja koulutuksen järjestäjät vahvistavat yhteistyötään. Tärkeää on myös, että kaikki työpajojen tunnistamat oppimisympäristöt ja valmennuspolut näkyvät ja kuuluvat! Työpajatoimijat haluavat olla entistä tärkeämpi osa ammattiin oppimisen polkua sekä toimia aiempaa laajemmin ja monipuolisemmin koulutuksen järjestäjien kumppaneina.

## 7.1 TYÖPAJAT YKSILÖLLISINÄ TYÖLLISTYMISS- JA OPPIMISPOLKUINA

Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittaman, vuosina 2018–2019 toteutetun *Työpajatoiminnan opinnollistaminen* -hankkeen myötä syntyi seitsemän alueellista opinnollistettujen työpajojen verkostoa, jotka kattavat Manner-Suomen kaikki maakunnat. Verkostoissa on työpajojen lisäksi mukana joukko koulutuksen järjestäjiä, jotka ovat sitoutuneet allekirjoittamansa alueellisten linjausten mukaisesti kehittämään yhteistyötä työpajojen kanssa.

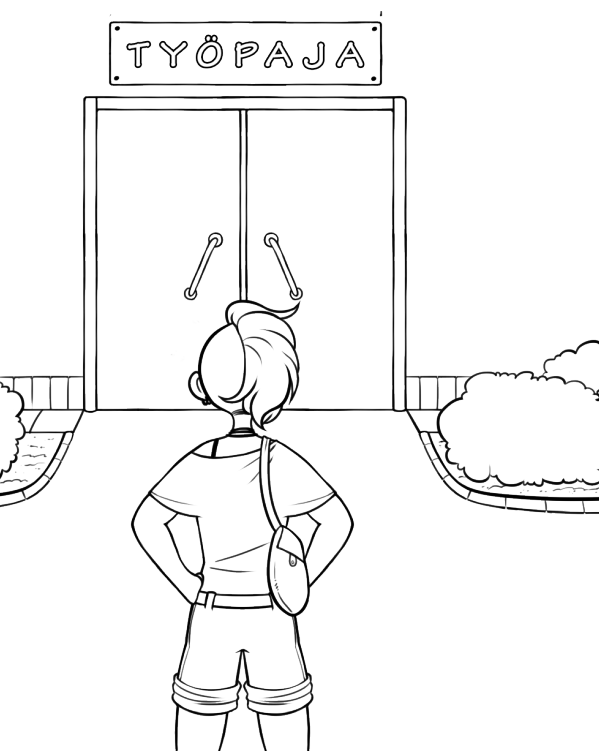
*Työpajatoiminnan opinnollistaminen* -hankkeen päätyttyä työpajojen vahvistaminen oppimisympäristöinä jatkuu. Valtakunnallinen työpajayhdistys ry haluaa olla mukana kehittämistyössä tulevinakin vuosina. Työpajatoimijoita ja koulutuksen järjestäjiä on tuettava paikallisiin tarpeisiin sopivien käytäntöjen, palvelujen ja työkalujen kehittämisessä. Alueellisten verkostojen elinvoimaisuuden vahvistaminen on välttämätöntä, jotta voidaan varmistaa yhteistyön jatkuvuus ja pysyvyys. Toimintaympäristön, rakenteiden ja rahoituksen muutokset edellyttävät aktiivista vaikuttamistyötä sekä työpajatoiminnan määrätietoista edelleen kehittämistä ja koordinaatiota myös valtakunnallisesti.

Työpajojen opinnollistamistyötä on maassamme tehty jo noin 15 vuoden ajan. Työpajoja oppimisympäristöinä kehittäneet hankkeet ovat synnyttäneet paljon toimivia käytäntöjä ja työkaluja.

Niiden levittäminen ja vakiinnuttaminen on nostettava yhteiseksi tavoitteeksi. Kädessäsi oleva *Käsikirja työpajatoiminnan opinnollistajille* toimii sekkin hyvänä oppaana oppimisympäristön ja osaamisen tunnistamiseen sekä käytössä oleviin työkaluihin.

Erilaisten oppimisen polkujen näkyväksi tekeminen edistää jatkuvan oppimisen kulttuuria Suomessa. Työpajojen oppimisympäristöjä on tunnistettu jo pitkään, mutta vieläkin ei ole olemassa kansallista järjestelmää, josta kaikki tunnistetut oppimisympäristöt löytyisivät. On tarpeen selvittää, sopiiko esimerkiksi Opetushallituksen ylläpitämä, verkossa toimiva AMOSAA-palvelu työpajojen





tunnistettujen oppimisympäristöjen ja valmennuspolkujen kuvaamiseen ja julkaisuun. AMOSAA mahdollistaa työpajan oppimisympäristön tunnistamisen ja osaamista kerryttävien valmennuspolkujen suunnittelun ajantasaisten tutkinnon perusteiden pohjalta.

Oppimista palvelevia työpajapalveluja, opinnollistamisen hyvien käytäntöjen juurtumista sekä oppilaitosten ja työpajojen yhteistyötä voidaan vahvistaa asiakaslähtöisen palvelumuotoilun keinon. Vaikuttavimmat tulokset saadaan, kun työpajat, koulutuksen järjestäjät ja työvoimaviranomaiset tekevät kehitystyötä yhdessä.

## 7.2 TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

Opetushallituksen tuoreiden ennakointitulosten<sup>5</sup> perusteella suomalaiset elinkeinot ovat suurimmassa rakenneuutuksessa vuosikymmeniin. Ammatit muuttuvat korkeampaa osaamista edellyttäväksi, ja muutosvauhti on niin nopea, että yksinomaan nuorten ikäluokien koulutuksella uuden osaamisen tarvetta ei kyetä tyydyttämään. Samanaikaisesti työtehtäviä katoaa erityisesti sieltä, missä osaamisvaatimukset ovat matalia. Tällä hetkellä suomalaisista 30–60-vuotiaista noin 300 000 on työmarkkinoilla perusasteen koulutuksen varassa.

On helppo olla yhtä mieltä Rinteen hallitusohjelman<sup>6</sup> toteamasta ”koulutus on paras turva syrjään jäämistä ja näköalattomuutta vastaan”. Pelkkä peruskoulun päättötodistus ei enää riitä työmarkkinoilla. Aivan liian moni opintonsa peruskouluun lopettanut on vielä 25-vuotiaanakin koulutuksen ja työelämän ulkopuolella. Myöskään ammatillisen koulutuksen uudistuksen sinänsä hyvät tavoitteet työpaikalla tapahtuvan oppimisen lisäämiseksi eivät näytä tuottavan riittävää osaamista. Hallitusohjelmassa luvataan kehittää eri koulutusasteiden toimintaa, ohjausta ja rahoitusta siten, että Suomeen syntyy kattava tarjonta työelämälähtöisiä, monimuotoisia ja joustavia koulutuspolkuja. Millainen olisi sellainen ammatillinen koulutuspolku, joka pystyy ratkaisemaan haasteen ”koulutusta eniten tarvitsevat osallistuvat koulutukseen vähiten”?



Miten koota joustavasti tutkinnon osiksi ja tutkinnoiksi eri tavoin kertynyt osaaminen?

Ammatillisen koulutuksen lainsäädännön ja rahoitusjärjestelmien uudistukset sekä työttömyysetuuksia ja työnantajien kustantaman koulutuksen verokohtelua koskevat muutokset tulevat merkittävästi jatkuvaa oppimista. Mutta eivät riittävästi. Osaamisen kehittämisen haasteeseen vastaaminen edellyttää eri politiikkalohkot kattavaa työuran aikaisen oppimisen mahdollisuuksien ja edellytysten kehittämistä. Työuran aikaista osaamisen uudistamista on tarkasteltava kokonaisuutena erilaisissa elämäntilanteissa, erilaisissa työsuhteissa ja erilaisia koulutustarpeita omaavien ihmisten näkökulmasta.

Tänä päivänä haasteena on myös se, että monet oppimisen tukimuodot on suunniteltu tutkintoon johtavien opintojen suorittamiseen ja niihin sisältyy elementtejä, jotka estävät muunlaiset opinnot. Etuusjärjestelmän kytkennät ovat hyvin monimutkaisia, eikä kokonaisvaltaista tietoa ole saatavilla helposti missään. Pelkästään oppimiseen kannustavien toimeentulon tukimuotojen hahmottaminen edellyttää ihmiseltä hyviä toimintavalmiuksia.

OECD-vertailussa Suomen panostus aikuiskoulutukseen on hyvää tasoa. Osallistumisero heikon ja hyvän taitotason omaavien ryhmien välillä on kuitenkin tarkastelumaiden suurin.<sup>7</sup> Työpajoilla tapahtuva työpajatoimijoiden

ja koulutuksen järjestäjien yhteistyö osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa edistää Euroopan neuvoston epävirallisen ja arkioppimisen validointia koskevan suosituksen<sup>8</sup> kansallista toimeenpanoa. Osaamisen kehittäminen voidaan toteuttaa työtä ja opiskelua joustavasti yhteen sovittamalla. On kuitenkin muistettava, että kaikki kouluttautuminen on paljolti kiinni siitä, miten opiskelun aikainen toimeentulo järjestyy.

Ensimmäiset kokemukset uudistuneesta ammatillisen koulutuksen lainsäädännöstä ovat osaamisen hankkimisen ja näkyväksi tekemisen kannalta myönteisiä. Lainsäädäntö itsessään tukee työllisyydenhoidon tavoitteita. Ongelmat liittyvät pikemminkin lain soveltamiseen ammatillisten oppilaitosten arjessa.

Jatkuvan haun ja opintojen aloittamisen välissä on pitkiäkin viiveitä. Koulutuksen järjestäjät mielellään edelleen ohjaavat heille tutkintoa suorittamaan tulevia osallistumaan koulutukseen, vaikkei se olisi tarpeellista. Olemassa olevan osaamisen tunnistaminen henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelmaan ja pelkkien näyttöjen järjestäminen osaamisen tunnustamiseksi eivät ole käytäntöinä vielä selkeitä. Yksittäisten tutkinnon osien suorittamisen tulisi olla joustavaa ja aina mahdollista, koska sillä pystytään edistämään monien haastavammassa asemassa olevien polkua kohti työelämää.

## TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

**1 Selkeytetään eri toimijoiden roolit:**

- Lainsäädäntö luo edellytykset toiminnalle.
- Työvoimaviranomaiset tuntevat mahdollisuudet toimia, ohjaavat työnhakijaa niiden mukaisesti ja välttävät turhien selvityspyyntöjen tekemistä.
- Ammatillisissa oppilaitoksissa huolehditaan ammatillisen koulutuksen lain mukaisesti osaamisen arvioinnista ja tunnustamisesta. Opettajat hallitsevat lain asettamat toimintamallit, HOKS-prosessin ja osaamisen arvioinnin.
- Työllisyyspalveluiden tuottajien työntekijät eli työpajoilla valmentajat ymmärtävät erilaiset mahdollisuudet ja osaavat järjestää oman toimintansa tukemaan osaamisen kehittymistä ja näkyväksi tekemistä.

**2** Annetaan työpajatoimijoille ja muille palveluntuottajille enemmän tukea, jotta he ovat tietoisia eri mahdollisuuksista ja heillä on riittävästi osaamista ja resursseja hyödyntää niitä sekä kehittää toimintaansa. Tätä voidaan toteuttaa esimerkiksi täydennuskoulutuksen tai hankkeiden avulla.

**3** Työ- ja elinkeinoministeriön tulee ottaa aktiivinen rooli. Se tarkoittaa, että ministeriön on ohjattava työllisyydenhoidon palveluntuottajat ottamaan käyttöön olemassa olevat ja toimiviksi todetut toimintamallit, joilla mahdollistetaan osaamisen hankkiminen ja näkyväksi tekeminen osana työllistymisen edistämisen palveluita.

**4** Opetus- ja kulttuuriministeriön tulee huolehtia siitä, että kaikki ammatilliset oppilaitokset toimivat ammatillisen koulutuksen lain edellyttämällä tavalla ja mahdollistavat jatkuvan haun kautta tapahtuvan hakeutumisen oppilaitokseen, asianmukaisen HOKS-prosessin ja näytön suorittamisen.

**5** Opetushallituksen tulee varmistaa, että kaikilla ammatillisilla oppilaitoksilla ja niissä toimivilla opettajilla on yhtenäiset käytännöt ja riittävä osaaminen aiemmin hankitun osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen sekä näytön järjestämiseen.

**6** Ammatillisten oppilaitosten rahoitusta koskevaa ohjeistusta tulee terävöittää siten, että pelkän näytön suorittaminen ilman koulutukseen osallistumista onnistuu kaikissa ammatillisissa oppilaitoksissa sujuvasti.

**LÄHTEET:**

- <sup>1</sup> **Jatkuvan oppimisen kehittäminen.** Työryhmän väliraportti löytyy [täältä](#).
- <sup>2</sup> **Erasmus+, 2017.** Tekemällä oppimisen mahdollisuudet. Ratkaisuja Euroopan 6 604 000 NEET-nuoren kohtaamiseen. Paving the Way -projektiraportti löytyy [täältä](#).
- <sup>3</sup> **Ahvenainen, M., Heikkilä, K., Jokinen, L., Miettinen, S., Ollila, J., Pietikäinen, N. & Vuorisalo, K. (2017)** Tulevaisuus – Paljon mahdollista! Tulevaisuusohjauksen työkirja löytyy [täältä](#).
- <sup>4</sup> **Ahvenainen, M., Korento, K., Ollila, J., Jokinen, L., Lehtinen, N. & Ahtinen, J. (2014)** Tulevaisuus – paljon mahdollista. Tulevaisuusohjauksen ajatuksia ja tekoja. Julkaisu löytyy [täältä](#).
- <sup>5</sup> **Osaaminen 2035.** Osaamisen ennakointifoorumin tulokset löytyvät [täältä](#).
- <sup>6</sup> **Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta.** Pääministeri Antti Rinteen hallituksen ohjelma 6.6.2019 löytyy [täältä](#).
- <sup>7</sup> **OECD-vertailu** löytyy [täältä](#).
- <sup>8</sup> **Euroopan neuvoston suositus epävirallisen ja arkioppimisen validoinnista** löytyy [täältä](#).

# Sanasto

## OPINNOLLISTAMINEN

Työpajatoiminnan opinnollistamisella tarkoitetaan kokonaisuutta, joka sisältää työpajan oppimisympäristön tunnistamisen, valmentautujalle kertyvän osaamisen tunnistamisen ja osaamisen osoittamisen näytöin. Työpajalla tunnistettu osaaminen tehdään näkyväksi joko dokumenteilla tai järjestämällä näyttö pajan tarjoamien työtehtävien puitteissa.

## OSAAMISEN TUNNISTAMINEN

Osaamisen tunnistamisella tarkoitetaan olemassa olevan tai valmentautumisen aikana kertyvän osaamisen näkyväksi tekemistä ja dokumentointia. Jos osaaminen kirjataan osaamistodistukseen, kertynyttä osaamista verrataan ammatillisten tutkintojen perusteisiin. Osaamistodistuksella ei ole virallisen tutkintotodistuksen asemaa.

## OSAAMISEN TUNNUSTAMINEN

Osaamisen tunnustamisessa koulutuksen järjestäjä arvioi aiemmin hankitun osaamisen suhteessa tutkintovaatimuksiin. Osaamisen tunnustamisen voi tehdä ainoastaan koulutuksen järjestäjä lainsäädännön määrittämällä tavalla. Mikäli koulutuksen järjestäjä tunnustaa aiemmin hankitun osaamisen, henkilö saa osaamistaan vastaavan tutkintotodistuksen tai -suorituksen. Osaamista voidaan tunnustaa myös tutkinnon osittain tai niitä pienempinä kokonaisuuksina.

## TYÖPAJAN OPPIMISYMPÄRISTÖN TUNNISTAMINEN

Työpajan oppimisympäristön tunnistamisella tarkoitetaan työpajan työtehtävien vertaamista ammatillisten tutkintojen perusteisiin ja niiden pohjalta laadittavaa oppimisympäristön tunnistamisraporttia. Oppimisympäristön tunnistamisraportti kannattaa laatia yhteistyössä alan opettajan tai muun vastaavan kokemuksen omaavan tahon kanssa. Oppimisympäristön tunnistaminen on edellytys osaamistodistuksen kirjoittamiselle. Kun työpajalla osoitetaan osaamista näytöillä, vastaa oppimisympäristön tunnistamisesta opettaja.

# Lähdeluettelo

- Ahvenainen, Marko & Korento, Kati & Ollila, Johanna & Jokinen, Leena & Lehtinen, Nina & Ahtinen, Janne. 2014.** Tulevaisuus – paljon mahdollista. Tulevaisuusohjauksen ajatuksia ja tekoja. Turun yliopisto, Tulevaisuuden tutkimuskeskus. Osoitteessa: <https://tulevaisuusohjaus.fi/wp-content/uploads/2017/01/Tulevaisuus-paljon-mahdollista.pdf>. Viitattu 30.9.2019.
- Ammatillinen koulutus. Opetushallituksen verkkosivut.** Osoitteessa: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/ammattillinen-koulutus>. Viitattu 30.9.2019.
- Ammatillisen koulutuksen rahoitusjärjestelmä.** Osoitteessa: <https://minedu.fi/documents/1410845/4297550/Rahoitusjarjestelma.pdf/21b500c3-840c-4b74-81c0-72691eeda3ed/Rahoitusjarjestelma.pdf>. Viitattu 30.9.2019.
- Ammatillisen koulutuksen reformi.** Opetus- ja kulttuuriministeriön sivut ammatillisen koulutuksen reformista. Osoitteessa: <https://minedu.fi/amisreformi>. Viitattu 30.9.2019.
- Ammatillisen perustutkinnon yhteisiä tutkinnon osia netistä -esittelyvideo.** Osoitteessa: <https://www.youtube.com/watch?v=MdpRYw8KHhQ>. Viitattu 30.9.2019.
- Ammattiosaamista välityömarkkinoilta 2011–2015.** Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittaman projektin kuvaus S11995. Osoitteessa: <https://www.eura2007.fi/rrtiepa/projekti.php?projektikoodi=S11995>. Viitattu 30.9.2019.
- AuroraAI. Kohti ihmiskeskeistä yhteiskuntaa. Kansallisen tekoälyohjelma Auroran esiselvityshankkeessa tuotettu kehittämis- ja toimeenpanosuunnitelma 2019–2023.** Valtiovarainministeriö. Osoitteessa: <https://vm.fi/documents/10623/1464506/AuroraAI+-kehitt%C3%A4mis-+ja+toimeenpanosuunnitelma+2019+%E2%80%93+2023.pdf/7c4e746d-e83f-cc83-97d9-f4322405255f/AuroraAI+kehitt%C3%A4mis-+ja+toimeenpanosuunnitelma+2019+%E2%80%93+2023.pdf>. Viitattu 30.9.2019.
- Bamming, Ruth & Hilpinen, Merja 2019.** Työpajatoiminta 2018 – Valtakunnallisen työpajakyselyn tulokset. Julkaisuja 72/2019. Vaasa: Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintavirasto. Osoitteessa: [http://www.avi.fi/web/avi/julkaisut-2019/-/asset\\_publisher/t6z0R8JYvGiI/content/tyopajatoiminta-2018-valtakunnallisen-tyopajakyselyn-tulokset?redirect=http%3A%2F%2Fwww.avi.fi%2Fweb%2Favi%2Fjulkaisut-2019%3Fp\\_p\\_id%3D101\\_INSTANCE\\_t6z0R8JYvGiI%26p\\_p\\_lifecycle%3D0%26p\\_p\\_state%3Dnormal%26p\\_p\\_mode%3Dview%26p\\_p\\_col\\_id%3Dcolumn-8%26p\\_p\\_col\\_pos%3D1%26p\\_p\\_col\\_count%3D2](http://www.avi.fi/web/avi/julkaisut-2019/-/asset_publisher/t6z0R8JYvGiI/content/tyopajatoiminta-2018-valtakunnallisen-tyopajakyselyn-tulokset?redirect=http%3A%2F%2Fwww.avi.fi%2Fweb%2Favi%2Fjulkaisut-2019%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_t6z0R8JYvGiI%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-8%26p_p_col_pos%3D1%26p_p_col_count%3D2). Viitattu 9.10.2019.
- ePerusteet-palvelu.** Voimassa olevat ammatillisten perustutkintojen, ammattitutkintojen ja

erikoisammattitutkintojen perusteet. Osoitteessa: <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/se-la/kooste/ammattillinenkoulutus?hakutyyppi=perusteet>. Viitattu 30.9.2019.

**Epävirallisen oppimisen arviointi ja dokumentointi – käytäntöjä ja työkaluja.** Opas parhaista käytännöistä, menetelmistä ja kehitetyistä työkaluista tuotantokouluissa ja nuorten työpajoilla Itävallassa, Ranskassa, Saksassa, Sloveniassa, Suomessa ja Tanskassa. Paving the Way -hankkeen julkaisu 2017. Osoitteessa: <https://www.tpy.fi/aineistot/julkaisut/verkkojulkaisut/>. Viitattu 30.9.2019.

**Euroopan unionin neuvoston suositus 20.12.2012 epävirallisen ja arkioppimisen validoinnista.** Euroopan unionin virallinen lehti C 398/1. Osoitteessa: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=celex%3A32012H1222%2801%29>. Viitattu 30.9.2019.

**Hulkari, Kirsti 2006.** Työssäoppimisen laadun käsite, itsearviointi ja kehittäminen sosiaali- ja terveystieteiden ammattillisessa peruskoulutuksessa. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto. Osoitteessa: <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/67622/951-44-6684-5.pdf?sequence=1>. Viitattu 30.9.2019.

**Huumonen, Soile (toim.) 2014.** Työ- ja yksilövalmennus työpajalla. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.

**Jatkuvan oppimisen kehittäminen.** Opetus- ja kulttuuriministeriön 5.2.2019 asettaman työryhmän väliraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:19. Osoitteessa: <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-641-6>. Viitattu 30.9.2019.

**Kestävän kehityksen yhteiskuntasitoumus.** Kestavakehitys.fi. Valtioneuvoston kanslia. Osoitteessa: <https://kestavakehitys.fi/sitoumus2050>. Viitattu 30.9.2019.

**Kinnunen, Riitta 2019.** ”Uusia valmiuksia arkeen ja työelämään”. Työpajatoiminnan valtakunnalliset Sovari 2018 -tulokset. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. Osoitteessa: <https://www.tpy.fi/aineistot/julkaisut/verkkojulkaisut/>. Viitattu 30.9.2019.

**Koulutusoppiminen.** Osoitteessa: <https://minedu.fi/documents/1410845/5970275/Koulutusoppimismalli/49102441-7c44-4580-9a03-bc228cb6db6f/Koulutusoppimismalli.pdf>. Viitattu 30.9.2019.

**Leea’s portfolio.** Siiri-sarjakuvan piirtäjä Leea Hiltusen digitaalinen portfolio. Osoitteessa: <https://leea-hiltunen.carbonmade.com/>. Viitattu 30.9.2019.

**NäytönPaikka.** Osoitteessa: <https://naytonpaikka.fi/>. Viitattu 30.9.2019.

**Pietikäinen Reetta & Välimaa Anne (toim.) 2017.** Mahdollisuuksia rakentamassa. Valtakunnallinen työpajayhdistys 20 vuotta työpajakentän vaikuttajana ja kehittäjänä. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. Osoitteessa: <https://www.tpy.fi/aineistot/julkaisut/verkkojulkaisut/>. Viitattu 30.9.2019.

**Ollikainen, Anne-Mari 2009.** Marginaalista maailmalle: Työllistämispalvelut oppimisympäristöinä. Helsinki: Vates-säätiö.

**Opintopolku.fi.** Osoitteessa: <https://opintopolku.fi/wp/fi/>. Viitattu 30.9.2019.

**OpiTun.fi.** Osoitteessa: <https://opitun.fi>. Viitattu 30.9.2019.

**Osaaminen 2035.** Osaamisen ennakointifoorumin ensimmäisiä ennakointituloksia. Opetushallitus 2019. Osoitteessa: <https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/osaaminen-2035>. Viitattu 30.9.2019.

**Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen mitoituksen periaatteet ja arvosanojen muuttaminen ammatillisessa koulutuksessa.** Opetushallituksen määräys OPH-501-2018. Osoitteessa: <https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/maarays-oph-501-2018.pdf>. Viitattu 30.9.2019.

**Osaan.fi.** Osoitteessa: <https://osa.fi>. Viitattu 30.9.2019.

**Osallistava ja osaava Suomi – sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestävä yhteiskunta.** Pääministeri Antti Rinteen hallituksen ohjelma 6.6.2019. Valtioneuvoston julkaisuja 2019:23. Osoitteessa: [http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161662/Osallistava\\_ja\\_osaava\\_Suomi\\_2019\\_WEB.pdf](http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161662/Osallistava_ja_osaava_Suomi_2019_WEB.pdf). Viitattu 30.9.2019.

**Otavian opiston esittelyvideo.** Osoitteessa: [http://www.nettilukio.fi/nettilukio\\_esittely](http://www.nettilukio.fi/nettilukio_esittely). Viitattu 30.9.2019.

**PAIKKO-osaamistodistuksen esittelyvideo.** Osoitteessa: <https://youtu.be/omsZ31bvGAg>. Viitattu 30.9.2019.

**PAIKKO – Paikka pajalta 2012–2014.** Osoitteessa: <https://www.paikko.fi/paikon-historia/>. Viitattu 30.9.2019.

**Salo, Pia-Leena 2015.** Käsikirja opinnollistamisen työkaluihin. Osaamista välityömarkkinoilla -hankkeen julkaisu. Bovallius -ammattiopisto. Osoitteessa: <https://docplayer.fi/2893972-Kasikirja-opinnollistamisen-tyokaluihin.html>. Viitattu 30.9.2019.

**Silfver, Vesa 2017.** Orientaatio päivän ekosysteemeihin. Kiinni työelämään elinikäisen oppimisen avulla. Diaesitys. Ekosysteemifoorumi 10. 11.2017. Osoitteessa: <https://suomidigi.fi/wp-content/uploads/2017/08/Ekosysteemifoorumi-Silfver-alustus-10112017.pdf>. Viitattu 30.9.2019.

**Studentum.fi.** Osoitteessa: <https://www.studentum.fi/>. Viitattu 30.9.2019.

**Suomen nuorisotyön tilastot 2018.** Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston ylläpitämä ja opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittama palvelu Suomen nuorisotyön tilastoihin. Osoitteessa: [www.nuorisotilastot.fi](http://www.nuorisotilastot.fi). Viitattu 30.9.2019.

**Tekemällä oppimisen mahdollisuudet.** Ratkaisuja Euroopan 6 604 000 NEET-nuoren kohtaamiseen. Paving the Way -projektin julkaisu. Erasmus+ 2017. Osoitteessa: [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUKEwjWrvuzptfkAhW-vw6YKHcYeALMQFjAAegQIAxAC&url=https%3A%2F%2Fwww.tpy.fi%2Fsite%2Fassets%2F-files%2F1372%2Ftekem\\_II\\_oppimisen\\_tarjoamat\\_mahdollisuudet\\_paving\\_the\\_way.pdf&usg=AOvVaw33O5lZmJX5-Ujw5eIih2Jt](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUKEwjWrvuzptfkAhW-vw6YKHcYeALMQFjAAegQIAxAC&url=https%3A%2F%2Fwww.tpy.fi%2Fsite%2Fassets%2F-files%2F1372%2Ftekem_II_oppimisen_tarjoamat_mahdollisuudet_paving_the_way.pdf&usg=AOvVaw33O5lZmJX5-Ujw5eIih2Jt). Viitattu 30.9.2019.

**The Priorities for Adult Learning dashboard.** OECD:n työkalu aikuiskoulutuksen toteutumisen vertailuun eri maissa. Osoitteessa: <http://www.oecd.org/employment/skills-and-work/adult-learning/dashboard.htm>. Viitattu 30.9.2019.

**Toimintakertomus 2005.** Valtakunnallinen työpajayhdistys ry. Osoitteessa: <https://docplayer.fi/466928-Toimintakertomus-2005.html>. Viitattu 30.9.2019.

**Työ- ja elinkeinoministeriön ohje TE-toimiston tehtävistä työttömyysturvajärjestelmän toimeenpanossa.** TEM/2414/03.01.04/2018. Osoitteessa: <https://www.finlex.fi/fi/viranomaiset/normi/540001/42905>. Viitattu 30.9.2019.

**Työpajatoiminnan opinnollistaminen -hankkeen 2018–2019 esittely.** Osoitteessa: <https://www.tpy.fi/kehittaminen/opinnollistaminen/tyopajatoiminnan-opinnollistaminen-hanke/>. Viitattu 30.9.2019.

**Uusi ammatillinen koulutus 2018. Mikä muuttuu ammatillisessa koulutuksessa koulutuksen järjestäjälle?** Osoitteessa: <https://minedu.fi/documents/1410845/4297550/OKM+AKR+mika+muuttuu+jarjestajalle.pdf/43824d21-bf2a-4a57-a872-b3bcd3f01b67/OKM+AKR+mika+muuttuu+jarjestajalle.pdf>. Viitattu 30.9.2019.

**Uusi ammatillinen koulutus 2018. Mikä muuttuu ammatillisessa koulutuksessa opiskelijalle?** Osoitteessa: <https://minedu.fi/documents/1410845/4297550/OKM+AKR+mika+muuttuu+opiskelija.pdf/6952c82f-92af-4c9d-853b-7e1ed1b3ed7b/OKM+AKR+mika+muuttuu+opiskelija.pdf>. Viitattu 30.9.2019.

**Uusi ammatillinen koulutus 2018. Mikä muuttuu ammatillisessa koulutuksessa työelämälle?** Osoitteessa: [https://minedu.fi/documents/1410845/4297550/OKM\\_AKR\\_mika\\_muuttuu\\_tyoelama.pdf/9f7fb2b6-ab52-4dc1-861e-a1fc5aace194/OKM\\_AKR\\_mika\\_muuttuu\\_tyoelama.pdf](https://minedu.fi/documents/1410845/4297550/OKM_AKR_mika_muuttuu_tyoelama.pdf/9f7fb2b6-ab52-4dc1-861e-a1fc5aace194/OKM_AKR_mika_muuttuu_tyoelama.pdf). Viitattu 30.9.2019.

**Vaikuttavuutta työpajayhteistyöhön 2008–2011.** Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittaman projektin kuvaus S10747. Osoitteessa: <https://www.eura2007.fi/rrtiepa/projekti.php?projektikoodi=S10747>. Viitattu 30.9.2019.

**Valmennus-Go.** Osoitteessa: <https://valmennus-go.fi/>. Viitattu 30.9.2019.

**Valo-valmennuksen esittelyvideo.** Osoitteessa: <https://www.youtube.com/watch?v=ZAXxh7-Mzk>. Viitattu 30.9.2019.

**Valo-valmennus -toimintamalli.** Osoitteessa: <https://valo-valmennus.fi>. Viitattu 30.9.2019.

**VAT 6.3.** Osoitteessa: <https://vatkuntoutus.fi/>. Viitattu 30.9.2019.

**WALMU-asiakasjärjestelmä.** Osoitteessa: <https://www.walmu.fi/>. Viitattu 30.9.2019.

**ZOOMI-loppuraportti 2019 Sujuvat siirtymät -kokonaisuudessa syntyvistä hyvistä käytännöistä.** Osoitteessa: [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/196468\\_paivitetty\\_sujuvat\\_siirtymat\\_loppuraportti.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/196468_paivitetty_sujuvat_siirtymat_loppuraportti.pdf). Viitattu 30.9.2019.









**TYÖPAJOILLA KERTYVÄ OSAAMINEN** on tehtävissä näkyväksi yksinkertaisin toimin. Luetuasi tämän käsikirjan tunnet eri mahdollisuudet ja tiedät miten toimia.

Työpajojen ainutlaatuinen ote valmentautujien tukemisessa perustuu järjestelmälliseen toiminnan kehittämiseen. Osaamisen tunnistaminen osaamistodistuksiin ja tutkinnon osien suorittaminen ovat merkkejä laadukkaasta työpajatoiminnasta.

Työpajat oppimisympäristöinä palvelevat erityisesti niitä valmentautujia, joille on haasteellista pärjätä tavanomaisissa opiskeluolosuhteissa. Tekemällä oppivat valmentautijat voivat kerryttää taitojaan ja osaamistaan tuetun tekemisen kautta. Tämä mahdollistaa tutkinnon osien tai jopa kokonaisen tutkinnon suorittamisen työpajalla.

Opinnollistetut, koulutuksen järjestäjien kanssa tiivistä yhteistyötä tekevät työpajat ovat hyviä oppimisympäristöjä. Tässä käsikirjassa esitellyt hyvät käytännöt, tuotteistetut tukipalvelut ja yhteistyön linjaukset auttavat yhteistyön rakentamisessa. Koulutuksen järjestäjillä ja työpajoilla on yhteinen tavoite: oppija, joka onnistuu ja pääsee elämässään eteenpäin.

Tämä käsikirja on tuotettu *Työpajatoiminnan opinnollistaminen* -hankkeessa. Siihen on saatu avustusta opetus- ja kulttuuriministeriöltä.



Kirjoittajat: Sinikka Maskonen, Peter  
Pahlman ja Veijo Wienkoop  
ISBN 978-951-95008-2-9 (rengaskirja)  
ISBN 978-951-95008-3-6 (PDF)