
OSAAMISEN TUNNISTAMINEN JA TUNNUSTAMINEN – KARTOITUS

AVAINTEEMAT

Owal Group, 3.6.2020



SISÄLTÖ

01

Tavoitteet ja toteutus

02

Keskeiset teemat

03

Nostoja



OSA I

SELVITYKSEN

TAUSTA JA TAVOITTEET

TAVOITTEET JA TOTEUTUS

- Tavoitteena oli tuottaa
 - kuvaus osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen välineistä, toteutusmalleista ja toimijoista Suomessa (virallinen koulutusjärjestelmä, työelämä ja vapaa-aika).
 - kuvaus osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen hyvistä käytännöistä, prosesseista ja toteutusmalleista verrokkimaissa (Ruotsi, Tanska, Ranska, Alankomaat, Skotlanti, Irlanti, Kanada, Etelä-Afrikka).
- Selvitys on laaja-alainen **haravointi** ja kartoitus osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen eri tasoista ja erilaisista rakenteista. Käytäntöjä on kerätty eri lähteistä ja tekemällä asiantuntija- ja sidosryhmähaastatteluita.
- Selvitys on toteutettu varsin tiiviissä aikataulussa (**tammi-maaliskuu 2020**) erilaisia rakenteita ja käytäntöjä kuvaillen.



OSA II

KESKEISET TEEMAT

REFLEKTIO: YHTEISTÄ KAIKILLE MAILLE

1. **Suomi on edelläkävijä** – tämä näkyy muiden maiden raporteissa
2. Keskittämisen ja **koordinaation** kaipuu on yhteinen
3. **Yksilön** aloitteellisuudella on suuri merkitys
4. **Ohjauksella ja johtamisella** suuri merkitys ("välinettä tai tekniikkaa tärkeämpi")
5. **Rahoitusjärjestelmällä** merkittävä ohjausvaikutus
6. **Työmarkkinoiden** dynamiikka vaikuttaa (säännellyt ammatit)
7. Formaalin koulutuksen puolella: käytäntöjen **vaihtelu** kaikilla koulutusasteilla (autonomian tasosta riippuen)



OSA III

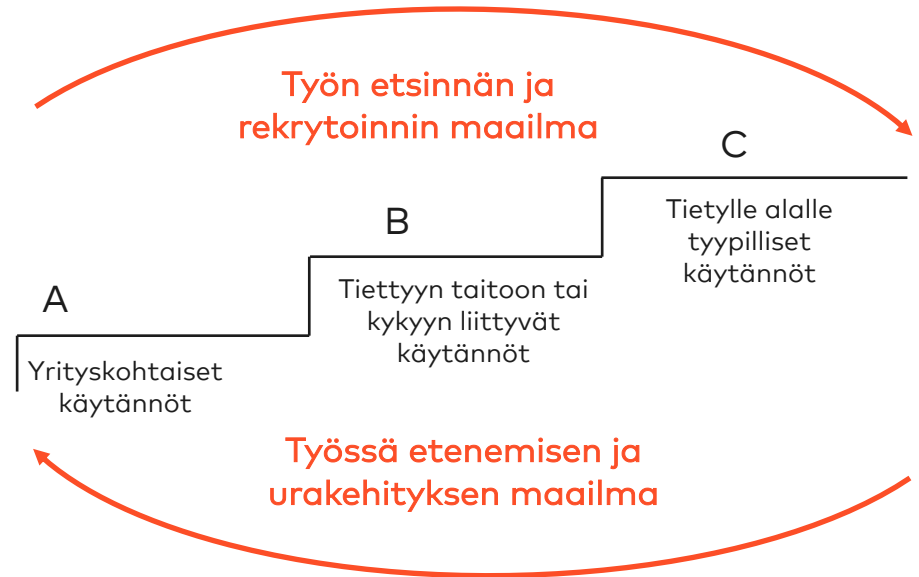
NOSTOJA

KOTIMAAN TOP 3

- **Työelämässä tapahtuvaa oppimista tai osaamisen hankkimista opinnollistetaan** opintojen aikana entistä monipuolisemmin. Ammattikorkeakouluissa pidemmällä kuin yliopistoissa. Ammatillinen koulutus on tässä pidemmällä: ammatillinen osaaminen osoitetaan aina työelämän tehtäviä vastaavissa näytöissä.
- **Osaamisperusteisuus:** Ammatillisen koulutuksen lisäksi korkeakoulutuksessa, mutta myös vapaan sivistystyön kentällä. Tällöin osaamista tunnustetaan ja tunnustetaan osaamistavoitteiden perusteella riippumatta siitä, missä ja missä ajassa osaamista on hankittu.
- **Digitaalisuus ja sähköiset järjestelmät:** Sähköisten järjestelmien hyödyntäminen osaamisen dokumentoinnissa ja näkyväksi tekemisessä & sähköisten järjestelmien hyödyntäminen henkilökohtaistamisessa, osaamisen tunnustamisessa ja tunnustamisessa. Myös tekoälyn mahdollisuuksia on lähdetty tutkimaan työn apuna.

TYÖELÄMÄ

- Eri kieli ja puhetapa
- Strategialähtöisyys
- Organisaatiokohtaisuus
- Johtaminen keskeistä
- Teknologia luo mahdollisuuksia (raportti ei kuitenkaan sisällä sovellusesimerkkien kokoelmaa).



ESIMERKKEJÄ

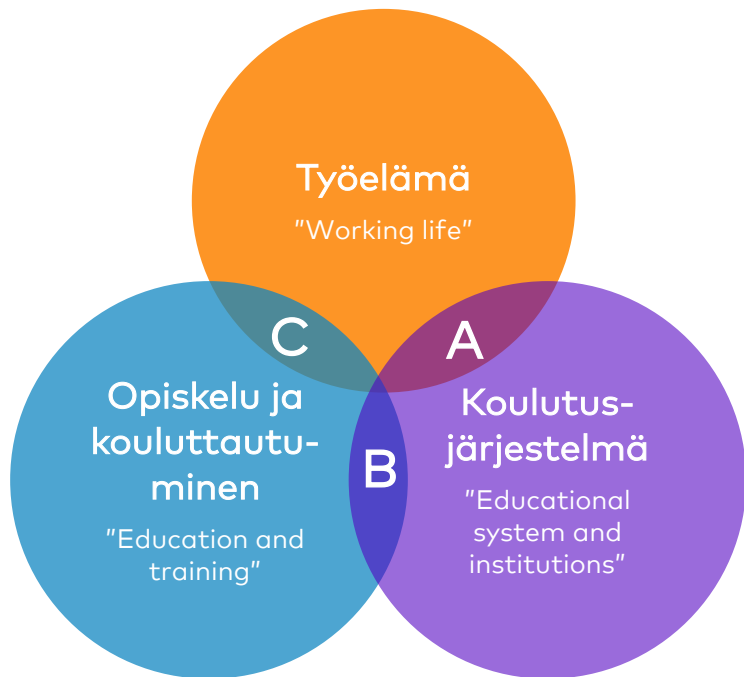
Työkalu	Kuvaus
Foredatan digitaalinen osaamiskartoitus	Osaamisperusteinen (ESCO), suhteuttaa omaa osaamista työmarkkinatilanteeseen (nykyhetki ja keskipitkän ajan ennuste). Lisäksi ko. kartoitus toimii MyData-periaatteella ja on aina asiakkaan "mukana", eli kun osaamista karttuu, tietoa voi päivittää. Samalla muodostuu massadataa esim. palveluiden suunnitteluun.
Osaamisbotti.fi	Tekoälyä hyödyntävä Osaamisbotti mahdollistaa asiakaslähtöisen valmennusprosessin saumattoman hallinnan ja yksilöllisen palvelun esim. työllistymisessä, ura- tai opintojen ohjauksessa ja henkilöstön kehittämisessä.
FastDegree ja Microcompetencies (HeadAI)	Tarjoaa tekoälyteknologiaa useisiin erilaisiin ratkaisuihin. Selvityksen laadintahetkellä kaksi tuotetta FastDegree ja Microcompetencies, joissa osaamisen tunnistaminen rakentuu tekoälyä hyödyntämällä.
OSKAR Osaamiskartoitustyökalu (BearIT)	OSKAR on ammatillisen osaamisen kartoittamiseen tarkoitettu digitaalinen työkalu, joka tuo niin yksittäisen henkilön kuin henkilöryhmien osaamisen näkyväksi ja helpottaa osaamisen tunnistamista. Työkalusta hyötyvät sekä henkilö itse että työnhakijoiden, koulutusten tai osaamisen kehittämisen parissa työskentelevät. OSKAR-työkalu käyttää eurooppalaista ESCO-ammattiluokitusta ja kattaa siten kaikki ammattialat.



OSA III

NOSTOJA: KV

"KÄYTÄNTÖJEN" VERTAILUN ERI TASOJA



Rajapinta A



- Kvalifikaatiopolitiikka
- Yhteistyömallit tunnistamisen koordinoinnissa
- Rahoitusmallit/ratkaisut

Rajapinta B



- Ohjauspolitiikat ja käytännöt (lainsäädäntö, resurssi ja informaatio-ohjaus)
- Tunnistamisen koordinaatio ja edistäminen (tarkoituksellisesti erillään)

Rajapinta C



- Tunnistamisen ja tunnustamisen prosessit
- ... teknologiat ja tekniikat
- ... organisoinnin tavat



Kuvassa tunnistaminen sisältää tunnustamisen silloin, kun se on relevanttia tekstin lyhentämisen kannalta

NOSTOJA JOKAISESTA MAASTA

- **Kanada – "Hajaantuneen maan informaatio-ohjaus"**: Hajaantunut liittovaltio itsenäisine osavaltioineen – Toteuttajien vertaisverkko tärkeässä roolissa.
- **Ruotsi – "Validointidelegaatio" ja konsensuskulttuuri**. Ruotsissa on viime vuosina edistetty osaamisen tunnustamista kansallisella tasolla perustamalla kansallisen validointidelegation vuonna 2015 (2015-2019) ja laatimalla kansallinen osaamisen tunnustamisen strategia vuonna 2017.
- **Tanska - "Konsensussuunnittelu"**: Vuonna 2011 Tanskassa laadittiin toimenpideohjelma kaikille relevanteille aikuiskoulutuksen aloille.
- **Ranska – "Kansallinen validointiviitekehys"**: Ranskan validointijärjestelmä perustuu selkeään laissa säädettyyn kehykseen → Kytkeytyy koulutustiliin sekä työelämäyhteistyöhön,

NOSTOJA JOKAISESTA MAASTA (JATKUU)

- **Skotlanti ja Irlanti:** "Perinteistä tutkintojärjestelmään pohjautuvaa kehitystyötä".
- **Alankomaissa – "Kansallinen järjestelmä":** kansallinen järjestelmä aiemman osaamisen tunnistamiselle ja tunnustamiselle luotiin vuonna 1998. EVC (Erkenning van Verworven Competenties). Alankomaiden mallissa osaamista voidaan tunnustaa kahta reittiä pitkin, koulutus- tai työmarkkinaväylän kautta.
- **Etelä-Afrikka: "Eriytyneen ja hajanaisen järjestelmän koordinointi":** kansallisen instituutin ja erityisen yksikön keinoin, joka kehittää osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen politiikkaa ja toimintamalleja.

ESIMERKKI: YHTEENSOVITTAMINEN

Rahoitus, prosessien kehittäminen, teknologian hyödyntäminen

Ranskan nykyinen hallinto on laatinut vuosille 2019–2022 suunnitelman 15 miljardin euron investoinneista osaamiseen (Plan d'investissement dans les competences).

Suunnitelman mukaisesti tukea on tarkoitus ohjata aluehallinnon kautta haavoittuvassa työmarkkinatilanteessa oleville ihmisille ja erityisesti kohdentaa sitä alueille, joiden taloudellinen kasvu on muuta maata heikompaa.

Lisäksi tavoitteina on kehittää VAE-prosessia niin, että ihmiset voivat itse paremmin tunnistaa oman osaamisensa suhteessa koulutus- ja tutkintovaatimuksiin, ja tarjota uusia digitaalisia ratkaisuja osaamisen tunnistamiseen ja varmentamiseen.

Plan d'investissement dans les compétences



MITÄ VOISI TEHDÄ?

Selvityksen laatijoiden pohdintaa

1. Osaamisen kehittäminen tunnistamisesta ja tunnustamisesta henkilöille
2. Tulisi rahoitusjärjestelmän (tai -järjestelmien) tukea tunnistamista ja tunnustamista vahvemmin?
3. Erityiskohderyhmille kohdennettuja toimia (silloin kun tulee kohdennettua tarjontaa)
→ Osaamisen tunnustaminen ja tunnustaminen tällöin lähtökohtana.
4. Mahdollisen palveluorganisaation tehtäviin sisällyttäminen: koulutus, koordinointi, hyvien käytäntöjen jakaminen?