

Osaamisen tunnistamisen työryhmän alustavat ehdotukset osaamisen kuvausten kehittämiseksi ja osaamisen näkyväksi tekemiseksi

Työryhmän alustavat ehdotukset (LUONNOS 16.5.2022)

1. Johdanto

Osaamisen tunnistamisen työryhmä asetettiin 24.6.2021. Toimeksiannon mukaan työryhmän tehtävänä on edistää ja ohjata työpaikoilla ja muualla kuin viralliseen koulutusjärjestelmään kuuluvassa koulutuksessa hankitun osaamisen tunnistamisen työvälineiden ja menettelyjen luomista:

- tukemalla työpaikoilla ja muualla kuin viralliseen koulutusjärjestelmään kuuluvassa koulutuksessa hankitun osaamisen tunnistamista tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksen laajentamisen tai osaamismerkkien ja muiden osaamiskuvausten kehittämisen avulla
- tekemällä ehdotuksen valtakunnallisiksi periaatteiksi työssä ja muualla kuin viralliseen koulutusjärjestelmään kuuluvassa koulutuksessa hankitun osaamisen tunnistamiseen erityisesti työelämän ja työllistymisen näkökulmasta
- tekemällä ehdotukset käynnistettävistä piloteista
- tukemalla valtakunnallisten periaatteiden käyttöönottoa ja levittämistä
- tukemalla jatkuvan oppimisen digitaalisessa kokonaisuudessa kehitettävien työkalujen kehittämistyötä.

Työryhmä tekee 31.12.2022 mennessä ehdotuksen mahdollisesta tutkintojen ja muiden osaamiskokonaisuuksien viitekehyksen laajentamisesta, osaamismerkkien ja muiden osaamiskuvausten kehittämisestä sekä ehdotuksen valtakunnallisista periaatteista työssä ja muualla kuin viralliseen koulutusjärjestelmään kuuluvassa koulutuksessa hankitun osaamisen tunnistamisesta sekä ehdotukset käynnistettävistä piloteista.

Työryhmän 10. kokous 12.5.2022 käsitteli työryhmän esityksiä osaamisen kuvausten kehittämiseksi ja osaamisen näkyväksi tekemiseksi ja teki kokouksessa käydyn keskustelun perusteella ehdotuksen näiden kokonaisuuksien kehittämiseksi.

Työryhmän tavoitteena on hankitun osaamisen tunnistamisen menettelyiden ja työvälineiden luominen ja kehittäminen. Oman osaamisen kuvaamisen ja näkyväksi tekemisen osalta on tunnistettu, että tukea siihen tarjotaan TE-hallinnossa ja oppilaitoksissa, mutta työelämässä olevien osalta palveluita on vähemmän.¹ Erilaisia työkaluja on runsaasti, mutta työssä olevat ja työikäiset eivät löydä niitä, eivätkä välttämättä päädy niiden äärelle. Osaamisen sanoittaminen on monille vaikeaa, ja siihen tarvitaan ohjausta, mutta ohjaus ei tavoita työikäisiä kovin laajasti. Osaamisen sanoittamiseen käytetty kieli ja ymmärrys osaamisesta vaihtelevat työpaikkojen välillä, mutta myös työpaikkojen sisällä ja yksilöiden välillä.

¹Miten osaaminen näkyväksi -raportti, TEM 2020.

Kehittämis ehdotus sisältää neljä osaa.

1) Yhteisen käsitteistön määrittely

Osaamisen näkyväksi tekemisen ja osaamisen kuvauksiin liittyvä käsitteistö on kirjavaa ja erityisesti työpaikoilta puuttuu yhteinen käsitteistö. Yhteinen käsitteistö on tärkeää yksilön kannalta esimerkiksi erilaisissa muutostilanteissa. Myös edellisessä sidosryhmäkuulemisessa marraskuussa saatiin lukuisia kommentteja siitä, että terminologia on vaihtelevaa, osaamisen sanasto on laajaa ja monimerkityksistä.

2) Osaamisen näkyväksi tekemisen hyvien käytäntöjen jakaminen työikäisille

Työryhmässä todettiin, että työikäisten osaamisen näkyväksi tekemisen käytännöissä on parannettavaa. Lisäksi näkyväksi tekemisen hyviä käytäntöjä on tarpeen jakaa. Myöskään ei ole kovin hyvin tiedossa, miten hyvin osaamisen näkyväksi tekemisen työkalut tällä hetkellä palvelevat työikäisiä, millaisia työkaluja (julkisia ja yksityisiä palveluita) on olemassa, ovatko ne osaamisperusteisia ja onko niiden tarjonnassa puutteita.

3) Yksilöiden oman osaamisen kuvaamisen valmiuksien parantaminen

Yksilöiden kyky tunnistaa ja sanoittaa omaa osaamista on osaamisen näkyväksi tekemisen lähtökohta. Tämä edellyttää osaamisen tunnistamisen valmiuksien parantamista läpi elämän, aina varhaiskasvatuksesta lähtien.

4) Yksilön mahdollisuudet hallinnoida ja hyödyntää osaamisen kuvauksia

Työryhmä piti tärkeänä selvittää, mitä ratkaisuja oman osaamistiedon säilyttämiseksi ja jakamiseksi voidaan ottaa käyttöön. Tältä osin selvitys linkittyy osaamismerkkien kehittämisen yhteydessä ehdotettuun vastaavaan selvitykseen.

2. Työryhmän alustavat ehdotukset

2.1 Yhteisen käsitteistön määrittely

Osaamisen tunnistamiseen liittyy käsitteitä, joista olisi tarpeellista luoda yhteistä ymmärrystä, jotta osaamista tulkitaan yhtenäisesti. Käsitteistöön liittyvät esimerkiksi osaamisen kuvaukset ja se, mitä ne oikeastaan ovat yksilön ja työelämän näkökulmista.

Kattavat osaamiskuvaukset eri järjestelmissä voivat olla avuksi osaamisen kuvaamisessa, sillä niiden kautta yhteinen käsitteistö tulee tutuksi ja osaamista opitaan kuvaamaan ”yhteisellä kielellä”. Yksi työkalu yhteisen käsitteistön ja kielen rakentamisessa voi olla esimerkiksi OPH:n ennakoinnin tietojärjestelmä, joka sisältää osaamislukituksia.

Työryhmä järjestää työpajatyöskentelyä yhteisen käsitteistön ja ymmärryksen luomiseksi keskeisille sidosryhmille. Yhteisen käsitteistön määrittelyssä huomioidaan ja mahdollisuuksien mukaan hyödynnetään jatkuvan oppimisen digitalisaation (JOD) valmistelussa toteutettu sanastotyö.

2.2 Osaamisen näkyväksi tekemisen hyvien käytäntöjen jakaminen työikäisille

Työryhmä totesi, että osaamisen näkyväksi tekemisen hyviä käytäntöjä olisi hyvä jakaa työikäisille, mutta totesi että olemassa olevat käytännöt ja työkalut eivät toistaiseksi ole kovin laajasti tiedossa. Työryhmässä todettiin, että kaikille työpaikoille sopivaa ratkaisua ei ole, vaan työpaikat ja niiden tarpeet eroavat toisistaan. Toisaalta esiin nousi se, että työpaikkojen valmiuksia ja osaamista parantaisi se, että osaamisesta ylipäättään puhuttaisiin enemmän työpaikoilla ja että huolehdittaisiin systemaattisesti ja tasapuolisesti koko henkilöstön osaamisen kehittämisestä.

Tässä yhteydessä nostettiin esiin myös parhaiden käytäntöjen jakaminen sekä uraohjaus työikäisille. Tämän selvittämiseksi työryhmä ehdottaa selvityksen toteuttamista sisältäen seuraavia asioita:

- Palvelutarjonta: Millaisia työkaluja osaamisen näkyväksi tekemiseksi on olemassa ja mihin tarkoitukseen, mitä puutteita kokonaistarjonnassa löytyy?
- Uraohjauksen käytännöt työikäisille, sisältäen myös uraohjauksen puutteet, mille ryhmille ohjausta tarvitaan lisätä ja mitä eri toteutustapoja voidaan hyödyntää. Ohjauksen riittävyyttä työikäisille pidettiin tärkeänä selvittää.
- Osaamisen näkyväksi tekemisen nykykäytäntöjä: olemassa olevat käytännöt, millaisia esimerkkejä osaamisen näkyväksi tekemisestä ja sen tukemisesta on työpaikoilla?
- Millaiset työpaikkojen arjen käytännöt tukevat osaamisen kehittämistä ja sen näkyväksi tekemistä?

Selvityksen tulosten pohjalta työryhmä käsittelee osaamisen näkyväksi tekemisen hyvien käytäntöjen jakamista.

2.3. Yksilöiden oman osaamisen kuvaamisen valmiuksien parantaminen

Koulutusjärjestelmän tulisi varhaiskasvatuksesta korkeakoulutukseen ja aikuiskoulutukseen saakka pitää jatkuvasti huolta siitä, että yksilöt saavat valmiuksia ja rohkaisua oman osaamisen kuvaamiseen ja urasuunnitteluun. Myös työnhakijoiden tulisi saada oman osaamisen kuvaamisvalmiuksia ja ohjausta urasuunnitteluun osana työvoimapalveluita. Työssä olevien osalta valmiuksia voidaan kehittää työpaikoilla esim. osana tulos- ja kehityskeskusteluja tai osaamiskartoituksia mielellään vuorovaikutteisesti.

Työryhmä kerää ehdotuksia sidosryhmiltä eri tavoista parantaa yksilöiden valmiuksia tunnistaa omaa osaamistaan eri elämänvaiheissa.

2.4. Osaamisen kuvausten hyödynnettävyys ja osaamistietojen hallinnointi

Osaamista kuvataan elämän varrella erilaisissa tilanteissa, joko itse kuvaten tai ulkopuolisen tahon (kuten työnantaja, oppilaitos) kuvaamana.

Työryhmä piti myös tärkeänä selvittää, mitä ratkaisuja oman osaamistiedon säilyttämiseksi ja jakamiseksi voidaan ottaa käyttöön. Ratkaisujen tulisi olla sellaisia, että omat tiedot ovat yksilön hallittavissa MyData-periaatteella. Tämä selvitys voi olla mahdollista yhdistää myös muun osaamistiedon kuten osaamismerkkien tietojen vastaavaan selvitykseen.

Kehittämissuunnitelmasta käsitellään työryhmässä ja sidosryhmien kuulemistilaisuudessa 24.5.2022. Työryhmä muokkaa tarvittaessa ehdotuksia kuulemistilaisuudesta saadun palautteen perusteella.