

OPPIMISEN MUOTOILUA OSAAMISKOKONAISUUKSIIN



Eväitä kehittämiseen ammatillisessa koulutuksessa



Euroopan unionin
osarahoittama



Haaga-Helia

Haaga-Helia julkaisut 7/2026

© Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Tämä julkaisu on lisensoitu Creative Commons Nimeä-EiKaupallinen-JaaSamoin 4.0 Kansainvälinen -lisenssillä

Graafinen suunnittelu ja taitto: Anne Kaikkonen / Timangi

ISBN 978-952-7658-17-8

ISSN 2342-2939

Helsinki, 2026

Sisällys

Esipuhe 4

Kommenttipuheenvuoro: Pienet osaamiskokonaisuudet
jatkuva oppimisessa – miksi nyt ja mitä tarvitaan? 6

1. Osaamiskokonaisuudet ovat pieniä palasia, joissa on suuret mahdollisuudet 10

Jenniina Bies-Wikgren

2. Osaamiskokonaisuuksien muotoilun prosessi 16

Hanna Pulkka & Jenniina Bies-Wikgren

3. Muutoskyvykyys ja oppiminen ammatillisen opettajan työssä 27

Tuomas Mäki-Ontto

4. Oppijaymmärrystä tarvitaan 33

Toni Leander

5. Oppimisen muotoilu sillanrakentajana työelämän ja oppilaitoksen välillä 37

Satu Niittylahti

6. Osaamiskokonaisuuksia työelämän, koulutusorganisaation ja hanketoiminnan yhteistyöllä 42

Jenni Pyhähuhta

7. Muotoiluajattelun ja tiimioppimisen soveltaminen 47

Jouni Kahila

8. Pienten osaamiskokonaisuuksien suunnittelu- ja arviointikysymyksiä 52

Hanna Frilander, Minna Markkanen & Olli Vesterinen

9. Pienten osaamiskokonaisuuksien laatu syntyy osaavasta opetushenkilöstöstä 61

Päivi Kilja & Ulla Mäntykangas

Esipuhe

Työelämän ja ammatillisen koulutuksen kenttä

on voimakkaassa murroksessa, jossa jatkuva oppiminen ja osaamisen kehittäminen nousevat entistä tärkeämpään rooliin. Ammatillisen opettajan osaamisen kehittäminen jatkuvan oppimisen aikakaudella on vaatinut uusia ratkaisuja ja yhteistyömalleja, jotta ammatillisen koulutuksen järjestäjät voivat vastata nopeasti muuttuvien työelämätarpeiden haasteisiin.

Olemme POKOT – Pienet osaamiskokonaisuudet jatkuvan oppimisen tukena -hankkeessa keskittyneet erityisesti ammatillisten oppilaitosten henkilöstön osaamisen vahvistamiseen, tukien pienten osaamiskokonaisuuksien suunnittelua ja työelämälähtöisten oppimispolkujen kehittämistä.

Hankkeen aikana ammatilliset opettajakorkeakoulut ovat yhdessä koulutuksen järjestäjien kanssa rakentaneet toimintamalleja ja työkaluja, joiden avulla osaamisen uudistaminen ja joustavat oppimISRatkaisut mahdollistuvat. Erityinen kiitos kuuluu opetushenkilöstölle, jatkuvan oppimisen toimijoille ja esihenkilöille sekä

kaikille niille, jotka ovat omalla panoksellaan edistäneet yhteiskehittämisen ekosysteemin rakentumista työikäisen väestön hyväksi.

Hankkeen tulokset ovat syntyneet tiiviissä yhteistyössä eri toimijatahojen kanssa. Olemme yhdessä vahvistaneet ammatillisen toisen asteen koulutuksen järjestäjien kykyä rakentaa asiakaslähtöisiä ja työelämälähtöisiä osaamiskokonaisuuksia, jotka vastaavat tämän päivän ja huomisen osaamistarpeisiin. Yhteisillä ponnistuksilla olemme mahdollistaneet myös tämän kokoomateoksen julkaisun.

Lämmin kiitos kaikille hankkeeseen osallistuneille, yhteistyökumppaneille, kehittäjille ja ennen kaikkea niille ammattilaisille, jotka ovat sitoutuneet uudistumaan ja rakentamaan tulevaisuuden osaamispolkuja rohkeasti ja ennakkoluulottomasti. Ilman teidän panostanne ja avoimuuttanne emme olisi saavuttaneet näitä tuloksia.

Toivomme, että tämä Oppimisen muotoilua osaamiskokonaisuuksiin – Eväitä kehittämiseen ammatillisessa koulutuksessa -julkaisu tarjoaa uusia oivalluksia ja käytännön esimerkkejä, tukien jatkuvan oppimisen kehittämistyötä myös jatkossa.

Antoisia lukuhetkiä ja jatkuvaa innostusta uuden oppimiseen ja vanhan parantamiseen!

Soili Rinne

POKOT-hankkeen projektipäällikkö

Pienet osaamiskokonaisuudet jatkuvassa oppimisessä – miksi nyt ja mitä tarvitaan?

Työelämän osaamistarpeet muuttuvat nopeasti. Osaamista on ylläpidettävä ja täydennettävä, ja yhä useampi kouluttautuu työuransa aikana myös uuteen ammattiin. Samalla julkisen talouden liikkumavara kapenee, mikä lisää tarvetta kehittää vaikuttavia ja kustannustehokkaita, tutkintoa lyhyempiä tapoja vahvistaa osaamista. Tähän tilanteeseen pienet osaamiskokonaisuudet tarjoavat joustavan keinon.

Pienillä osaamiskokonaisuuksilla tarkoitetaan julkisesti rahoitetussa ammatillisessa tutkintojärjestelmässä tutkinnon osia tai niistä koottuja yhdistelmiä, joita voidaan suorittaa itsenäisinä kokonaisuuksina.

Paikallinen tutkinnon osa puolestaan on työelämän alueelliseen tai alakohtaiseen osaamistarpeeseen koulutuksen järjestäjän tai -järjestäjien toimesta suunniteltu osaamiskokonaisuus.

OKM:n jatkuvan oppimisen työryhmän linjauksia pienistä osaamiskokonaisuuksista

Opetus- ja kulttuuriministeriö asetti vuoden 2025 alussa ammatillisen koulutuksen jatkuvaa oppimista ja työikäisten koulutustarjontaa valmistelevan työ-

ryhmän. Työryhmä linjasi, että tutkinnon osista koostuvista kokonaisuuksista käytetään termiä osaamiskokonaisuus. Termiä pidettiin osuvampana kuin ilmaisua pieni osaamiskokonaisuus, koska tutkinnon osien laajuudet vaihtelevat huomattavasti.

Työryhmä esittää raportissa, että osaamiskokonaisuuksia lisätään ammatillisen jatkuvan oppimisen tarjonnan monipuolistamiseksi ja koulutukseen osallistumisen kynnyksen alentamiseksi. Osaamiskokonai-

suudet on tarkoitettu erityisesti ammattikoulutetun työvoiman osaamisen kehittämisen tarpeisiin. Ne vastaavat osaamisen täydentämiseen, mutta voivat riittää myös uudelle alalle kouluttautumiseen.

Työryhmä luovutti loppuraportin opetusministeri Adlercreutzille toukokuussa 2026. On tärkeää, että jatkuvan oppimisen kehittämis ehdotuksia viedään määrätietoisesti eteenpäin seuraavalla hallituskaudella.

Tunnettuus ja vahva työelämäyhteys – edellytykset vaikuttavuudelle

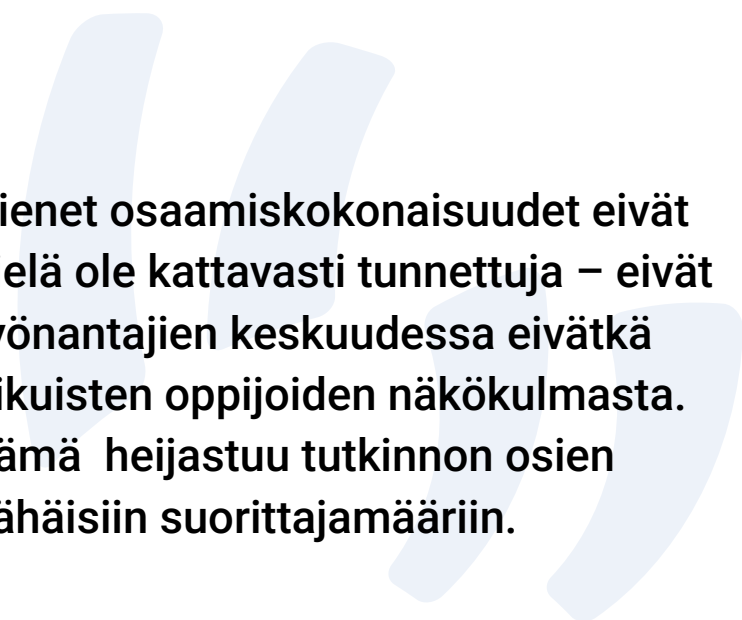
Ammatillisten tutkintojen tutkinnon osien suorittajamäärät ovat vielä varsin pieniä. Vuonna 2024 aikuisopiskelijat suorittivat määrällisesti ja suhteellisesti enemmän ammatillisten perustutkintojen osia kuin ammatti- ja erikoisammattitutkintojen osia. Eniten yksittäisiä tutkinnon osia suoritettiin sosiaali- ja terveystieteiden ja liiketoiminnan perustutkinnoista. Sosiaali- ja

”Osaamiskokonaisuudet on tarkoitettu erityisesti ammattikoulutetun työvoiman osaamisen kehittämisen tarpeisiin.

terveysalan suosiota selittää osaltaan se, että hoiva-avustajan osaamisvaatimukset voidaan saavuttaa suorittamalla kolme tutkinnon osaa.

Pienet osaamiskokonaisuudet eivät vielä ole kattavasti tunnettuja – eivät työnantajien keskuudessa eivätkä aikuisten oppijoiden näkökulmasta. Tämä heijastuu tutkinnon osien vähäisiin suorittajamääriin hoiva-avustajakoulutusta lukuun ottamatta. Osin voi olla kyse myös siitä, että Suomessa osaamista ja pätevyyttä arvostetaan yhä pitkälti kokonaisina tutkintoina. Tunnettuuden vahvistamiseksi pienistä osaamiskokonaisuuksista on tarpeen viestiä nykyistä aktiivisemmin ja johdonmukaisemmin työnantajille ja aikuisille oppijoille, esimerkiksi opetus- ja kulttuuri-ministeriön, Opetushallituksen, ammatillisen koulutuksen järjestäjien sekä työelämäjärjestöjen yhteistyönä.

Työnantajien luottamusta pienten osaamiskokonaisuuksien tuottamaan osaamiseen voidaan vahvistaa ennen kaikkea siten, että kokonaisuudet suunnitellaan tiiviissä yhteistyössä ja jatkuvassa vuoropuhelussa



”Pienet osaamiskokonaisuudet eivät vielä ole kattavasti tunnettuja – eivät työnantajien keskuudessa eivätkä aikuisten oppijoiden näkökulmasta. Tämä heijastuu tutkinnon osien vähäisiin suorittajamääriin.

työelämän kanssa. Tämä edellyttää asiakaslähtöistä otetta sekä kykyä tunnistaa ja ennakoida osaamistarpeita, jotta koulutus kohdentuu keskeisiin osaamiskapeikkoihin. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien vahvuutena on alueen työnantajien ja alakohtaisten tarpeiden tuntemus, joka auttaa rakentamaan työelämälle tarkoituksenmukaisia kokonaisuuksia.

Pienet osaamiskokonaisuudet eivät ole itseisarvo, vaan väline. Osaamiskokonaisuuksien merkitys punnitaan siinä, kuinka hyvin ne vastaavat työelämän tarpeisiin, ovat aikuisille saavutettavia ja kytkeytyvät osaksi osaamis- ja urapolkuja. Tähän tukea tarjoaa POKOT-hanke, joka on vahvistanut ammatillisen koulutuksen kyvykkyyttä pienten osaamiskokonaisuuksien kohdalla. Käsillä oleva julkaisu evästääkin juuri ammatillisen koulutuksen toimijoita yhä laadukkaampaan pienten osaamiskokonaisuuksien suunnitteluun ja toteutukseen sekä laajempaan tarjontaan.

Satu Ågren

johtava asiantuntija, varatoimitusjohtaja

Ammattiosaamisen kehittämissyhdistys AMKE ry

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2026. Osoitusta: Ehdotuksia jatkuvan oppimisen kehittämiseksi ammatillisessa koulutuksessa. Valtioneuvoston julkaisu 2026:28.

<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-415-251-8>

1. Osaamis-kokonaisuudet ovat pieniä palasia, joissa on suuret mahdollisuudet

Jenniina Bies-Wikgren

Jatkuva oppiminen korostuu työelämän osaamistarpeiden uudistuessa. Se voidaan nähdä yksilön ja yhteiskunnan yhteisenä vastauksena muutokseen sekä välineenä osaavan työvoiman turvaamiseksi. Tässä kirjoituksessa jatkuvaa oppimista tarkastellaan ammatillisen koulutuksen näkökulmasta, jossa pienet osaamiskokonaisuudet toimivat osaamisen rakentajina ja joustavina uudistajina. Yhtä tyhjentävää määritelmää osaamiskokonaisuudelle ei ole ja sitä voidaan lähestyä useista näkökulmista. Kansainvälisissä julkaisuissa käytetään käsitettä *micro-credentials*, joka on käännetty suomeksi pieneksi osaamiskokonaisuudeksi. Tässä kirjoituksessa käytetään käsitteitä pieni osaamiskokonaisuus ja osaamiskokonaisuus riippuen hyödynnettävistä lähteistä - (pieni) osaamiskokonaisuus määrittyy suhteessa tarkoitukseensa: tutkintoa suppeampi, sisältö määritelty, arvioitavissa ja osamista tunnistettava osaamisen kokonaisuus.

Osaamiskokonaisuus mahdollistaa työelämässä tarvittavan osaamisen

(Pienet) osaamiskokonaisuudet tarjoavat ketterän tavan hankkia ja päivittää osaamista sekä yksilön että työelämän tarpeisiin. Tutkimukset osoittavat niiden vahvistavan yksilön työllistymismahdollisuuksia ja tukevan työelämässä pysymistä (Vasilev 2024; Fisher

”Osaamiskokonaisuudet ovat usein pinottavia, jolloin osaaminen alkaakin hahmottua yksittäisiä taitoja laajempina kokonaisuuksina.

& Leder 2022; Alessandri ym. 2024; Petkov 2023; Pouliou 2024). Työelämälle ne ovat kustannustehokas ja kohdennettu keino kehittää henkilöstön osaamista ja vahvistaa kilpailukykyä (Vasilev 2024; Fisher & Leder 2022; Alessandri ym. 2024; Petkov 2023).

Osaamiskokonaisuudet ovat usein pinottavia, jolloin osaaminen alkaakin hahmottua yksittäisiä taitoja laajempina kokonaisuuksina (Pouliou 2024). Laajat koulutukset voivat näyttäytyä osalle oppijoista saavuttamattomina, mutta pienempi kokonaisuus on helpommin hallittava ja mahdollistaa onnistumisen kokemuksia (Catenazzi ym. 2025; Hanshaw 2024; Laundon ym. 2023; Pouliou 2024; Trienekens ym. 2022).

Pienet osaamiskokonaisuudet tarjoavat tarkennetun näkymän oppimiseen, kun osaamista ei ymmärretä ainoastaan laajoina koulutuksellisin kokonaisuuksina tai kokonaisina tutkintoina. Tämän toteutumiseksi on tarkasteltava pientä osaamiskokonaisuutta käytännöstä käsin – miten sitä voitaisiin lähestyä ammatillisessa koulutuksessa.

Osaamiskokonaisuudesta on moneksi

Osaamiskokonaisuudelle ei ole yhtä kaiken kattavaa määritelmää ja käsitteenä käytetään joko pientä osaamiskokonaisuutta tai osaamiskokonaisuutta. Molemmat pitävät kuitenkin sisällään sen näkemyksen, että ne ovat tutkintoa suppeampia tapoja hankkia ja saada osaamista. Ammatillisessa koulutuksessa tutkintorakenteet ja rahoitus voidaan tulkita reunaehdoiksi tuottaa osaamista, mutta ne eivät estä innovatiivisia tapoja luoda, muotoilla ja tarjota osaamiskokonaisuuksia. Pieni osaamiskokonaisuus voikin olla lyhyt koulutus, rajattu osaamiskokonaisuus tai digitaalisiin osaamismerkkein tunnistettu osaaminen, ja näidenkin sisällä on erilaisia variaatioita (mm. Brauer 2023).

Pienten osaamiskokonaisuuksien tarkastelu onkin luonteva aloittaa virallisen koulutusjärjestelmän tavasta tuottaa osaamista: Tutke4-työryhmä totesi pienen osaamiskokonaisuuden tutkinnon osaksi (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2023). Tutkinnon osat perustuvat

työelämässä tarvittavaan osaamiseen ja sisältävät valmiiksi laajuuden, ammattitaitovaatimukset sekä arviointikriteerit. Pieni osaamiskokonaisuus tulkitaan tässä yhteydessä tutkinnon osaksi tai paikalliseksi tutkinnon osaksi. Paikallinen tutkinnon osa vahvistaa parhaimmillaan nopeasti ja ketterästi työelämän osaamistarpeita paikallisesti. Vaikka ammatillisen koulutuksen järjestäjä laatii itse paikallisen tutkinnon osan, on laatimisen logiikka sama kuin tutkinnon osissa. Sopivana enimmäislaajuutena pidetään 60 osaamispistettä. (Paasilinna 2024; Opetushallitus 2024.)

” Ammatillisessa koulutuksessa tutkintorakenteet ja rahoitus voidaan tulkita reunaehdoiksi tuottaa osaamista, mutta ne eivät estä innovatiivisia tapoja luoda, muotoilla ja tarjota pieniä osaamiskokonaisuuksia.

Koulutus- ja opetussanaston (OKSA) määritelmä pienestä osaamiskokonaisuudesta mahdollistaa sen tulkitsemisen tutkinnon osista irrallisena. Tällöin pieni osaamiskokonaisuus on mahdollisuus markkinaehtoiseen koulutukseen. OKSA määrittää pienen osaamiskokonaisuuden tutkintoa suppeammaksi opintojen tai osaamisen kokonaisuudeksi, jossa osamistavoitteet ja laajuus on määritelty, arviointi on luotettava ja oppija saa sähköisen todistuksen. OKSA:n määritelmä pohjautuu EU:n suositukseen työllisyyttä

”Oppija saa osaamiskokonaisuudesta osaamista, joka on siirrettävissä ja yhdisteltävissä laajempiin kokonaisuuksiin.

ja elinikäistä oppimista tukevasta eurooppalaisesta lähestymistavasta. (Opetus- ja koulutussanasto 2024.)

Euroopan unionin (2022) mukaan pieni osaamiskokonaisuus on selkeästi määriteltyihin kriteereihin perustuva ja arvioitu oppimistulosten kokonaisuus, joka tuottaa työmarkkinoiden ja yhteiskunnan tarpeisiin vastaavaa osaamista. Oppija saa osaamiskokonaisuudesta osaamista, joka on siirrettävissä ja yhdisteltävissä laajempiin kokonaisuuksiin. Pienen osaamiskokonaisuuden ketteryyttä lisää mahdollisuus rakentaa mielekkäitä osaamispolkuja erilaisissa oppimisympäristöissä, joissa virallinen, epävirallinen ja arkioppiminen limittyvät.

Opetus- ja kulttuuriministeriön asettaman työryhmän keväällä 2026 tekemä ehdotus jatkuvan oppimisen kehittämiseksi ammatillisessa koulutuksessa lähestyy osaamiskokonaisuuksien pinottavuuden tavoitetta. Työryhmän ehdotuksessa aikuiset voisivat suorittaa kokonaislaajuudeltaan nykyisiä tutkintoja joustavampia ja pienempiä kokonaisuuksia. Osa-

miskokokonaisuus nähtiin ehdotuksessa muodostuvan tutkinnon osista

ja voisi olla laajuudeltaan 15–60 osaamispistettä. (Opetus- ja kulttuuri ministeriö 2026.)

Yhteisesti linjattua virallista määritelmää ei ole (pienelle) osaamiskokonaisuudelle. Se jäsentyy tarkoituksensa kautta. Osaamiskokonaisuus tavoittelee nopeaa, työelämälähtöistä, siirrettävää ja yhdisteltävää osaamisesta. Se on tutkintoa suppeampi, mutta sisältö selkeästi määritelty, arvioitu ja tunnistettava osaamisen kokonaisuus, joka voidaan tuottaa osana tutkintorakennetta tai siitä irrallaan. Näin osaamiskokonaisuus ei ole tiettyyn muotoon tai toteutustapaan rajattu, vaan pitää sisällään joustavan toimintaperiaatteen, joka mahdollistaa osaamisen nopean tuottamisen, tunnistamisen ja kokoamisen yksilöllisiin tarpeisiin.

Rakenteesta osaamiseen

Osaamiskokonaisuuksien arvo ei muodostu pelkästä rakenteesta, vaan niiden saavutettavuudesta, merkityksellisyydestä ja hyödystä. Ne tukevat yksilön siirtymistä ja kiinnittymistä työelämään sekä auttavat työelämää uudistumaan. Niiden merkitys näyttäytyykin eri toimijoille erilaisena.

Parhaimmillaan osaamiskokonaisuudet ovat koottavia osaamispalikoita, jotka tuottavat tunnistettavaa ja hyödynnettävää osaamista oppijalle. Heikoimmillaan ne jäävät irrallisiksi palasiksi, joiden arvoa oppija, työelämä tai koulutuksen järjestäjä ei tunnista. Ratkaisevaa onkin, miten rakenteita joustavoitetaan ja toteutuksia vahvistetaan pedagogisesti laadukkaiksi ja vaikuttaviksi.

Lähteet

- Catenazzi, N., Sommaruga, L., de Angelis, K. & Caboni, S. 2025. A comprehensive methodology for curriculum development, training delivery and certification using learning outcomes and digital badges. *Computers and Education Open*, 8, 100248.
- Brauer, S. 2023. Case study. Finland Microcredentials for labour market education and training.
- Euroopan unioni 2022. Neuvoston suositus eurooppalaisesta lähestymistavasta pieniin osaamiskokonaisuuksiin elinikäisen oppimisen ja työllistävyyden tukemiseksi.
- Fisher, R. M. & Leder, H. 2022. An assessment of micro-credentials in New Zealand vocational education. *International Journal of Training Research*, 20, 3, s. 232–247.
- Hanshaw, J. 2024. Micro-credentials in higher and vocational education: An innovation or a disruption? A review of the literature. *Journal of Applied Learning & Teaching*, 7, 1.
- Laundon, M., McDonald, P. & Greentree, J. 2023. How education and training systems can support a digitally-enabled workforce for the manufacturing industry of the future: an exploratory study. *Education and Training*, 65, 6–7, s. 909–922.
- Opetus- ja koulutussanasto 2024. Pieni osaamiskokonaisuus.
- Opetushallitus 2024. Paikallisilla tutkinnon osilla uutta osaamista työelämään. Uutinen. Paikallisilla tutkinnon osilla uutta osaamista työelämään -
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2023. Ammatillisten tutkintojen kehittäminen: Työryhmän loppuraportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2023:38.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2026. Osuvoimaa aikuiskoulutusta: Ehdotuksia jatkuvan oppimisen kehittämiseksi ammatillisessa koulutuksessa. Valtioneuvoston julkaisuja 2026:28.
- Paasilinna, T. 2024. Pienet osaamiskokonaisuudet ja paikalliset tutkinnon osat. Uudistuvat tutkinnon perusteet -webinaarisarja.
- Petkov, R. 2023. Two Approaches in Designing the Learning Content and Measurement of Achievements – European Credit System for Vocational Education and Training and Micro-Credentials. 2023 32nd International Scientific Conference Electronics, ET 2023 – Proceedings.
- Pouliou, A. 2024. Exploring the Emergence of Microcredentials in Vocational Education and Training (VET). Cedefop Working Paper Series, 22.
- Trienekens, J., Sanna, F., Busato, P. & Berruto, R. 2022. A European skills strategy for the agri-food and forestry sectors – key challenges and prerequisites. *International Journal on Food System Dynamics*, 13, 4, s. 395–410.
- Vasilev, I. 2024. A Model of Design and Implementation Micro-credentials in TVET: A Promising and Flexible Pathway to Employment and Skill Development. *International Journal of Current Science Research and Review*, 7, 12.

2. Osaamis- kokonaisuuksien muotoilun prosessi

Hanna Pulkka & Jenniina Bies-Wikgren

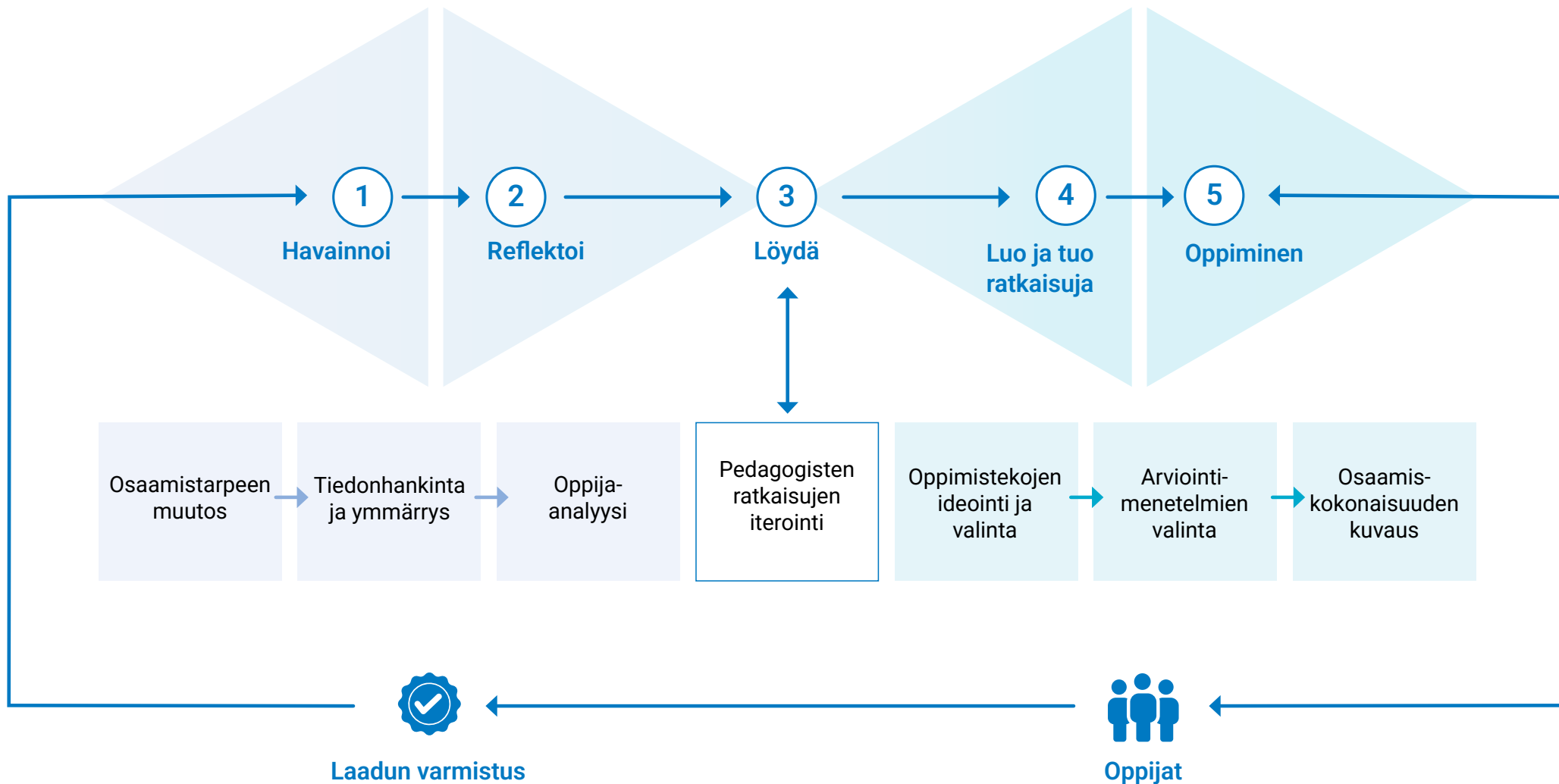
Osaamiskokonaisuus ammatillisessa koulutuksessa näyttäytyy yhä merkittävämpänä tapana vastata työelämän ja oppijoiden muuttuviin osaamistarpeisiin. Parhaimmillaan osaamiskokonaisuus tuottaa kolmesta näkökulmasta lisäarvoa oppimiseen: oppijan, työelämän ja koulutuksen järjestäjän. Laadukkaasti suunniteltu ja toteutettu osaamiskokonaisuus edellyttää

muotoiluprosessia, jossa nämä kolme toimijatahoa ovat keskeisesti mukana. Oppija on suunnitteluprosessin keskiössä, vaikka itse muotoiluprosessi toteutuisi pääosin työelämän strategisten kumppaneiden ja koulutuksen järjestäjän yhteistyössä.

Tässä artikkelissa käsitellään POKOT-hankkeessa syntetisoitua osaamiskokonaisuuksien muotoiluprosessia (kuvio 1), jonka vaiheet on tunnistettu tukevan koulutuksen suunnittelua ja toteutusta (POKOT-hanke 2026). Osaamiskokonaisuuksien muotoiluprosessin taustalla on hyödynnetty Design Councilin kehittämää tuplatimanttimalia (Double Diamond). Tuplatimanttimali kuvaa suunnitteluprosessin etenemistä neljän vaiheen kautta. Aluksi ajattelua ja mahdollisuuksia laajennetaan, ja tarkoituksena on lopulta rajata ja kohdentaa toimintaa määritettyihin tavoitteisiin (Design Council 2004). Osaamiskokonaisuuksien muotoiluprosessi mukailee tätä palvelumuotoilusta tuttua prosessia, jonka voisi tiivistää oivalluksien, kehittämisen ja kokeilemisen vaiheiksi.

ENNAKOINTITYÖ

PEDAGOGINEN TYÖ



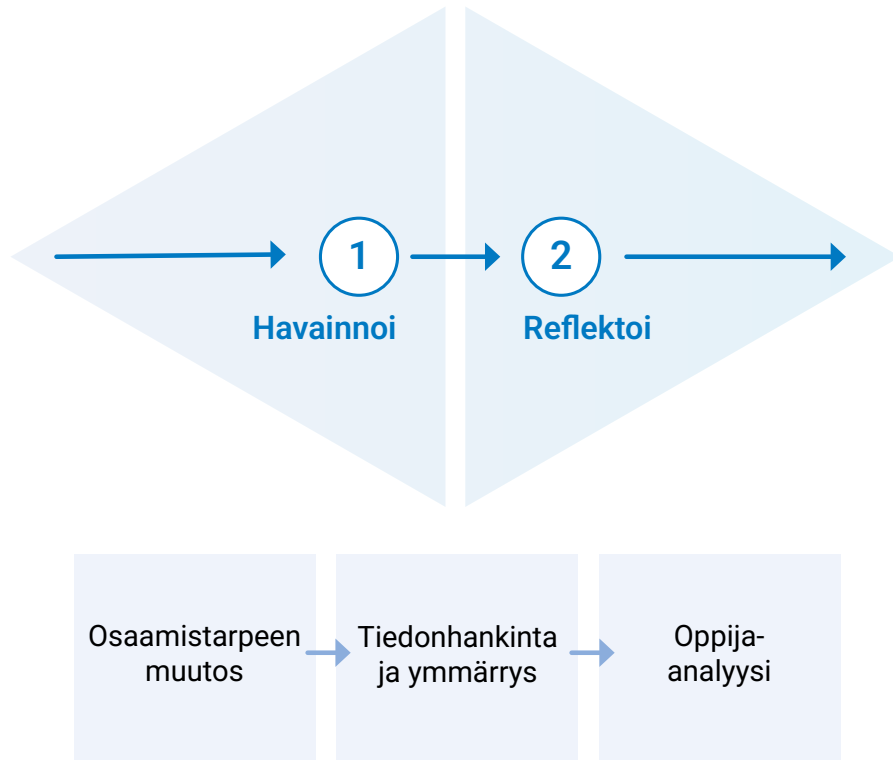
Kuvio 1. Osaamiskokonaisuuksien muotoiluprosessi (POKOT-hanke 2026).

Tämä artikkeli luo kokonaiskuvan ennakointityön ja pedagogisen työn vaiheista, joiden sisällöt tarkentuvat oppaan muiden artikkeleiden avulla. Lähtökohtia osaamiskokonaisuuksien muotoiluprosessiin pohjustaa tämän julkaisun artikkeli *Osaamiskokonaisuudet – pieniä palasia suurilla mahdollisuuksilla*. Artikkelissa Jenniina Bies-Wikgren tarkastelee, mikä on osaamiskokonaisuus ammatillisessa koulutuksessa ja millaisia mahdollisuuksia se avaa oppimiselle. Tulemme tarkastelemaan seuraavaksi osaamiskokonaisuuksien muotoiluprosessia ennakkoinnin ja pedagogisen työn vaihteita omina lukuinaan.

Ennakointityö – havaintoja ja reflektiota

Pienen osaamiskokonaisuuden toteuttaminen vaatii tiedonhankintaa ja ennakointia työelämän osaamis-
muutoksista sekä kykyä pedagogisten ratkaisujen
muotoiluun. Parhaimmillaan se toteutuu yhteiskehit-
tämisen prosessissa, jossa on asiantuntijuutta työ-
elämän tulevaisuuteen katsovista tarpeista sekä
osaamista koulutustuotteiden muotoilusta. Kuviossa 2
osaamiskokonaisuuksien muotoiluprosessi käynnistyy
osaamistarpeiden muutosten tunnistamisella. Koottua
ennakointitietoa analysoidaan niin, että oppija pysyy
analyysin keskiössä (POKOT-hanke 2026). Uusia osaa-
miskuvauksia aloitetaan rakentamaan kolmen vaiheen
kautta:

ENNAKOINTITYÖ



Kuvio 2. Osaamiskokonaisuuksien muotoiluprosessin ennakointityö (POKOT-hanke 2026).

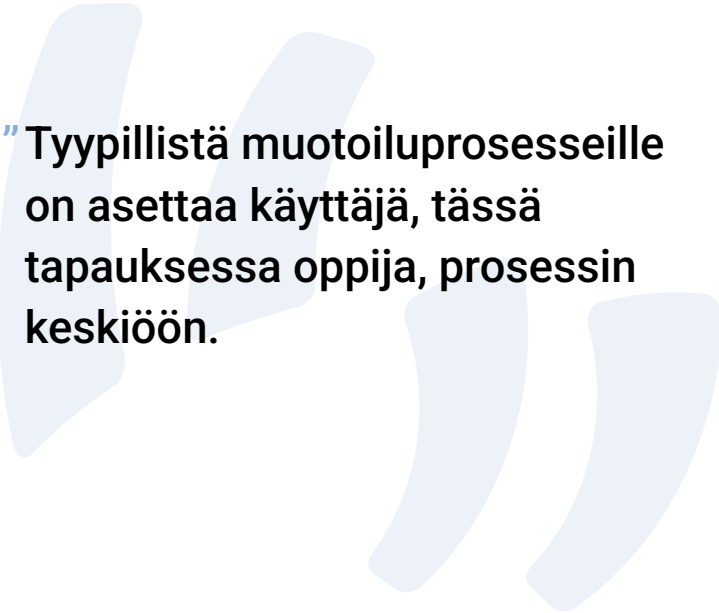
Osaamistarpeen muutoksen tunnistaminen ennakointityössä käynnistää tiedonhankinnan ja sen ymmärryksen analysoinnin. Tuomas Mäki-Ontto pureutuu artikkelissaan *Muutoskyvykkyys ja oppiminen ammatillisen opettajan työssä* opettajan osaamistarpeiden muutoksen ennakointiin ammatillisen koulutuksen oppilaitosjohdon näkemyksistä. Ennakointityö lähtee aktiivisesta työelämäyhteistyöstä, osaamisen uudistamisesta, mutta tämä edellyttää myös ammatillisen koulutuksen omaa muutoskyvykkyyttä.

Uudistuva työelämä edellyttää työntekijöiltään osaamisen jatkuvaa kehittämistä (Rintala, Postareff & Ryymin 2023). Tarvitaankin strategista ennakointitoimintaa, jossa luodaan pitkän tähtäimen visioita tulevaisuuksista ja niitä edeltävistä muutosvaiheista (Ojala, ym. 2025). Mäki-Ontto (2026) nostaa ammatillisten oppilaitosten ennakointityön työkaluiksi työelämäyhteistyön ohella palautekulttuuriin, osaamiskeskustelut ja pedagogiset foorumit. Osaamistarpeiden ennakoinnissa yhteiskehittäminen ja jaettu asiantuntijuus

antavatkin tiedollisesti rikkaan perustan, jota tarvitaan tulevaisuuden trendien, heikkojen signaalien ja vaihtoehtoisten tulevaisuusskenaarioiden ennustamiseen (Kuusi, Cuhls & Steinmüller 2015). Nämä ennakkoinnin menetelmät ovat keinoja koota ennakointitietoa ja ymmärtää sitä paremmin, jotta siitä on mahdollista muodostaa uskottava tulevaisuuden osaamismuutoksiin vastaava oppija-analyysi.

Tyypillistä muotoiluprosesseille on asettaa käyttäjä, tässä tapauksessa oppija, prosessin keskiöön. Tällainen ajattelu lähtee oppija (tai asiakas) -analyysistä, jolla tavoitellaan palvelukokemuksen vaikuttavuutta ja siitä oppijan saamaa arvoa. Oppimisen viitekehyyksessä arvo voi tarkoittaa uusien tietojen ja taitojen omaksumista eli osaamisen kehittämistä, lisäksi arvoa tuo opinnoista saatava todistus. (Huhtanen 2019, 8; Alhonen & Iloranta 2021.)

Osaamiskokonaisuuksien muotoiluprosessin kuvauksessa ennakkointityön sulkee sen viimeinen vaihe: oppija-analyysi. Toni Leander tarkastelee



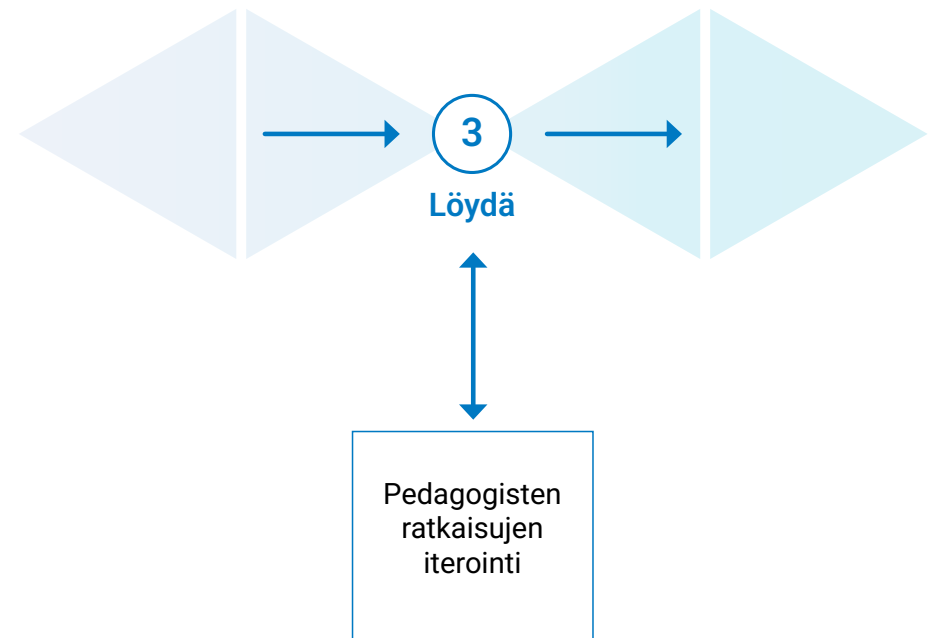
”Tyypillistä muotoiluprosesseille on asettaa käyttäjä, tässä tapauksessa oppija, prosessin keskiöön.

artikkelissaan *Oppijaymmärrystä tarvitaan* sitä, kenelle osaamiskokonaisuus on tarkoitettu sekä millaiset pedagogiset ratkaisut tukevat oppijoiden osallistumista ja oppimista.

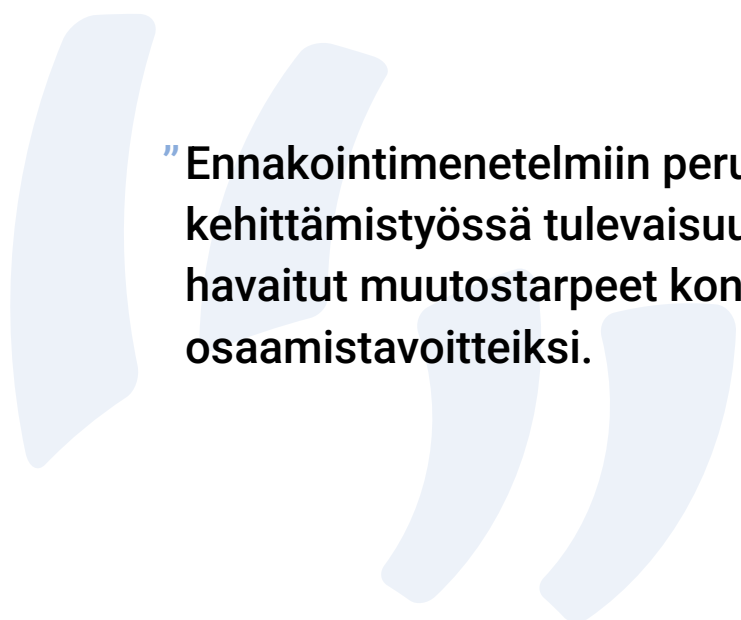
Löydä ja luo pedagogiset ratkaisut oppijälhtöiseen oppimiseen

Osaamiskokonaisuuksien muotoiluprosessin siirtyessä ennakointityöstä kohti pedagogista työtä jää niiden väliin löydä-vaihe. Löydä-vaiheen iteroinnissa suunnittelua tehdään oppijälhtöisesti. Siinä määritellään osaamistavoitteita ja arvioidaan niiden toteutumista. Iteroinnilla viitataan prosessiin, joka on määrätietoista kehittämistä ja suunnitelmien asteittaista parantelua niin kauan, kunnes haluttu oppijälhtöinen lopputulos saavutetaan (vrt. Lindell 2015, 9–11).

Tavoitteena on löytää oppijälhtöinen koulutusratkaisu, joka vastaa ennakointivaiheessa esiin tulleisiin osaamisen muutostarpeisiin. Kuvio 3 osaamiskokonaisuuksien muotoiluprosessin (POKOT-hanke 2026) vaiheena on tunnistaa pedagogisia lähestymisiä oppimiseen jatkuvan sekä kokeilevan kehityksen ja parantamisen kautta, jotta voidaan saavuttaa haluttu lopputulos.



Kuvio 3. Löydä (POKOT-hanke 2026).



”Ennakointimenetelmiin perustuvassa kehittämistyössä tulevaisuuden havaitut muutostarpeet konkretisoituvat osaamistavoitteiksi.

Satu Niittylahden artikkeli *Oppimisen muotoilu sillanrakentajana työelämän ja oppilaitoksen välillä* siltaa osaamiskokonaisuuksien muotoiluprosessia ennakointityöstä pedagogiseen työhön. Tämä artikkeli kuvaa rakennetta, jossa yhteiskehittämiseen osallistuvat työelämä ja koulutuksen järjestäjä yhdessä syventäen ymmärrystä oppijoista ja koulutuksen sisältötavoitteista. Ennakointimenetelmiin perustuvassa kehittämistyössä tulevaisuuden havaitut muutostarpeet konkretisoituvat osaamistavoitteiksi. Niihin voidaan pedagogisen työn myötä vastata oppijoille kohdennetulla osaamiskokonaisuuden kuvauksella.

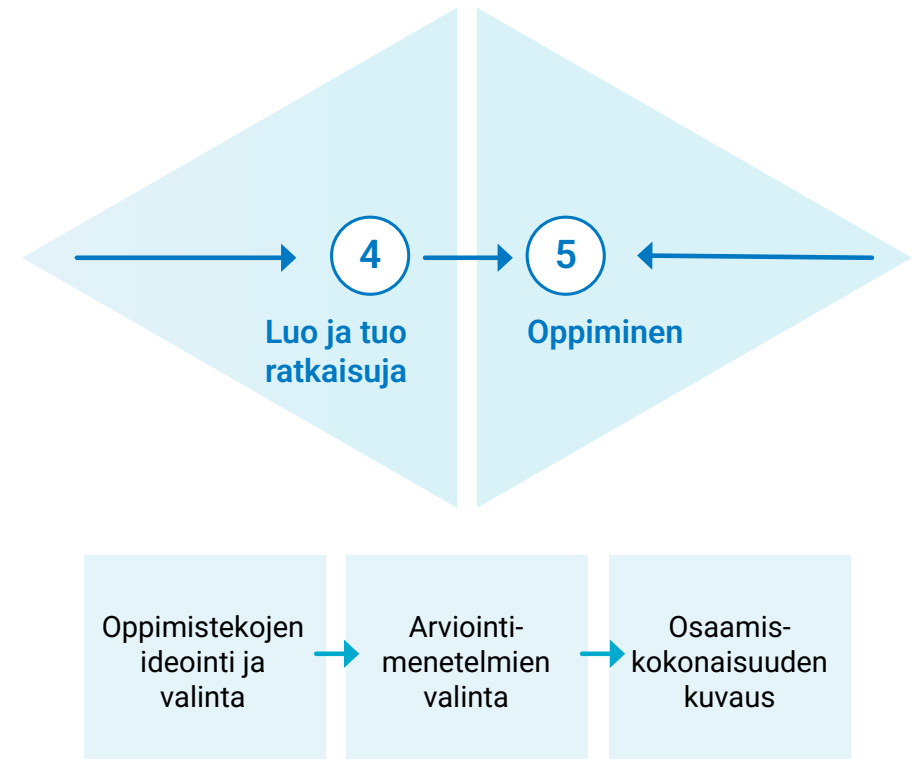
Pedagoginen työ – ratkaisuja ja oppimista

Osaamiskokonaisuuksien muotoiluprosessin kolmas vaihe on pedagoginen työ, jossa oppimisen muotoilu toteutetaan pedagogisten mallien ja sitä edistävien menetelmien tarkentamisella.

Osaamiskokonaisuuksien pedagogisen muotoiluprosessin onnistuneita ratkaisuja ammatillisessa koulutuksessa esitellään kahdessa tämän julkaisun artikkelissa. Jenni Pyhähuhdan artikkeli *Yhteistyöllä kohti pieniä osaamiskokonaisuuksia* ja Jouni Kahilan artikkeli *Muotoiluajattelun ja tiimioppimisen soveltaminen* tuovat konkreettisen tuulahduksen oppilaitosarjesta. Kehittämisellä ja yhteisellä tekemisellä luodaan ja tuodaan ratkaisuja laadukkaaseen oppimiseen.

Pienien osaamiskokonaisuuksien suunnittelussa olennaista on huomioida myös arvioinnin menetelmät ja osaamisen todentaminen, jotta vastataan tutkinnon siirrettävyyden tavoitteeseen. Oppimismuotoilusta

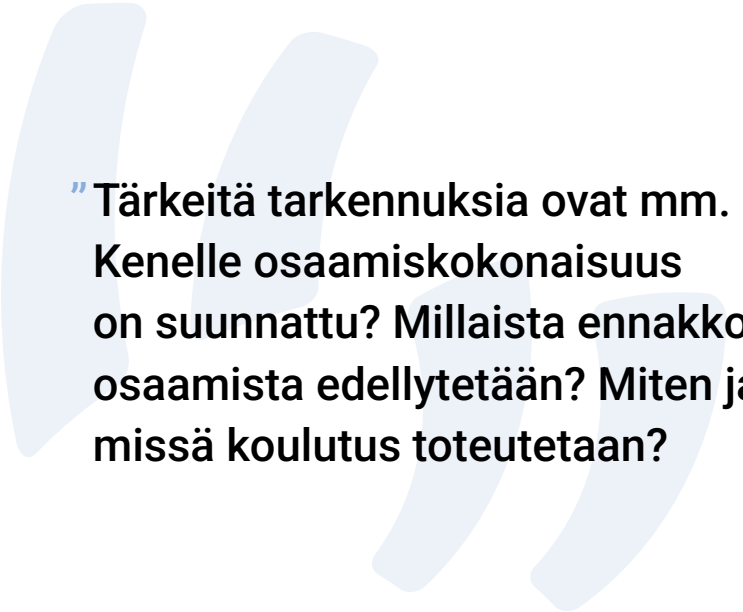
PEDAGOGINEN TYÖ



Kuvio 4. Osaamiskokonaisuuksien muotoiluprosessin pedagoginen työ (POKOT-hanke 2026).

tarkemmin kertovat Frilander, Markkanen ja Vesterinen artikkelissaan *Osaamiskokonaisuuksien suunnittelu- ja arviointikysymyksiä*.

Pedagoginen työ pitää sisällään osaamiskokonaisuuden kuvauksen, joka konkretisoi sen koulutustuotteen. Se tarkoittaa sisällön myös markkinoinnin kannalta olennaiseksi kuvaukseksi. Tärkeitä tarkennuksia ovat mm. Kenelle osaamiskokonaisuus on suunnattu? Millaista ennakko-osaamista edellytetään? Miten ja missä koulutus toteutetaan?

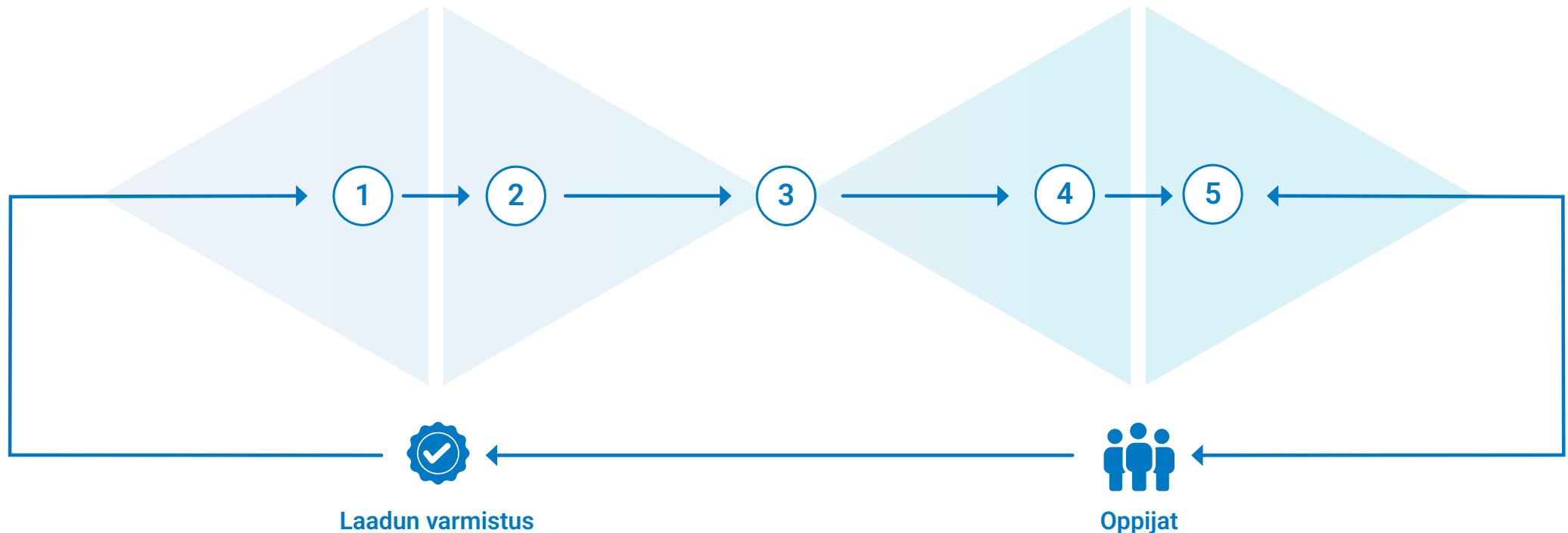


**”Tärkeitä tarkennuksia ovat mm.
Kenelle osaamiskokonaisuus
on suunnattu? Millaista ennakko-
osaamista edellytetään? Miten ja
missä koulutus toteutetaan?”**

Arvo oppijalle ja laadun varmistaminen

Osaamiskokonaisuuksien muotoiluprosessin lähtökohtana ja päätepisteenä on oppija, jota seurataan laadun varmistamisen menetelmin. Palautetta tulee

kerätä oppijoilta ja työelämältä monipuolisesti hyödyntäen sekä yksilöllistä palautteita että saatavilla olevaa tilastotietoa. Yksilöllistä laadullista palautetta saadaan oppijoilta itseltään, työnantajilta ja työpaikkaohjaajilta.



Kuvio 5. Oppijat ja laadun varmistus osaamiskokonaisuuksien muotoiluprosessissa (POKOT-hanke 2026).

Tilastollisia palautteita saadaan esimerkiksi oppijoiden työllistymistiedoista, joita seurataan myös koulutuksen vaikuttavuusrahoituksen osuuteen liittyen. Euroopan unionin tasolla ammatillisen koulutuksen laatuvaatimukset ja valikoidut laatuindikaattorit määrittävät EQAVET viitekehyksestä (OPH 2009).

Päivi Kilja ja Ulla Mäntykangas artikkelissaan *Pienten osaamiskokonaisuuksien laatu* syntyy osavasta opetushenkilöstöstä, nostaa esiin laadunvarmistukseen liittyviä rakenteellisia ja strategisia elementtejä oppijoita unohtamatta. Laatu syntyy meissä ja meistä. Tarvitaan osaavaa opetus- ja ohjaushenkilöstöä jatkuvan oppimisen vaikuttavuuden varmistamiseksi ja arvon luomiseksi oppijalle.

Lähteet

- Alhonen, M. & Iloranta, E. 2021. Palvelumuotoilun työkaluja ja menetelmiä arkeen. Haaga-Helia julkaisut 5/2021.
- Design Council 2004. Double Diamond.
- Huhtanen, A. 2019. Verkko-oppimisen muotoilukirja – Käytännön työkaluja laadukkaan verkko-oppimisen muotoiluun. FITech-verkostoyliopisto. Aalto-yliopisto.
- Kuusi, O., Cuhls, K. & Steinmüller, K. 2015. The Futures Map and its quality criteria. European Journal of Futures Research. Volume 3, 22.
- Lindell, M. 2015. Suunnittelutyön iteraatio asiantuntijajulkaisuisa. Metropolia ammattikorkeakoulu, opinnäytetyö.
- Ojala, K., Kuismin, J., Kantola, M., Niinimäki, J. & Tuuri, M. 2025. Ennakoinnin edistäminen ammatillisen opettajan työssä ja koulutuksessa. Kasvatus 1/2025, s. 103–109.
- OPH 2009. Ammatillisen koulutuksen laatustrategia ja viitekehys: Ammatillisen koulutuksen laadunvarmistuksen eurooppalainen viitekehys – EQAVET-viitekehys.
- Rintala, H., Postareff, L. & Ryymin, E. 2023. Sitoudun, siis opin – Miten edistää jatkuvaa oppimista työssä?

3. Muutoskyvykkyys ja oppiminen ammatillisen opettajan työssä

Tuomas Mäki-Ontto

Mitä jos ammatillisen koulutuksen suurin haaste ei olekaan opiskelijoiden osaaminen, vaan organisaatioiden kyky uudistaa itseään. Vastatakseen haasteeseen ammatillisen koulutuksen järjestäjien tulee ennakoida ja varmistaa opettajien ja organisaation muutoskyvykkyys.

Ammatillisen opettajan työssä korostuvat yksilöllinen kyky toimia muuttuvissa tilanteissa ja organisaattorinen valmius tulkita työelämän kehityssuuntia. Opettajan ammatillinen toimijuus on keskeinen käsite tarkasteltaessa, miten opettaja kykenee vaikuttamaan työhönsä, tekemään valintoja ja osallistumaan koulutuksen uudistamiseen. Toimijuus ilmenee kolmella tasolla: vaikutusmahdollisuutena omaan työhön, osallistumisena koulutuksen reformeihin sekä ammatillisen identiteetin neuvotteluna muutoksen keskellä (Vähäsantanen 2013, 104–105).

POKOT-hankkeessa toteutettiin neljäntoista ammatillisen oppilaitoksen johdon haastattelut, joiden avulla luotiin kattava kuva opettajien osaamiseen liittyvästä

ennakointikyvystä sekä sen merkityksestä organisaation kyvykkyyden kehittämisessä. Haastattelut kertovat osaamisen ennakkoinnin pohjautuvan aktiiviseen työelämäyhteistyöhön, palautekulttuuriin, osaamiskeskusteluihin ja pedagogisiin foorumeihin. Ennakointi on jatkuvaa vuoropuhelua, jonka avulla vahvistetaan valmiuksia tulkita hiljaisia signaaleja, kehitetään osaamista ja yhteistyön laatua sekä kykyä toimia muutoksessa. Kun tulevaisuuden suunnasta ei ole varmuutta, ennakointi on tärkeä menestyksen työkalu. Haastatteluiden havaintoihin peilaten voi todeta, että muutokset haastavat osaamista, mutta ennen kaikkea toimijuutta, joka ei ole vain yksilön ominaisuus, vaan se rakentuu aina suhteessa toimintaympäristöön, organisatorisiin rakenteisiin ja kollegiaaliseen tukeen (Vähäsantanen 2013, 104–105).

Opettajuuden uudelleenmuotoilua

Nopeat ja vaikeasti ennakoitavat muutokset vaikuttavat opettajan työhön ja osaamistarpeisiin merkittävästi. Haastatteluissa toistuivat kolme laajaa ja toisiinsa kietoutuvaa teemaa:

- työelämän nopea muutos
- opiskelijoiden moninaistuminen
- opettajien osaamisen jatkuva kehittäminen

Opettajan rooli hiljaisten signaalien tunnistajana ja joustavien osaamiskokonaisuuksien rakentajana korostuvat, kun opetusta kehitetään yhteistyössä työelämän kanssa. Kiinteä vuoropuhelu työelämän kanssa tapahtuu työssäoppimisen ja erilaisten työelämäfoorumien kautta. Niistä kerätty tieto ja sen tulkinta jää usein yksittäisen opettajan vastuulle. Opettajalta odotetaan kykyä yhdistää työelämästä saatu tieto opetukseen. Yksi muutoksen ajureista on

teknologian nopea kehittyminen, jolloin opettajan keskeinen kyky on arvioida sen merkitystä oppimiselle.

Opiskelijoiden taustojen ja tuen tarpeen kirjo on laajentunut nopeasti. Tämä moninaistuminen muuttaa työtä ohjauksellisemmaksi ja kasvatuksellisemmaksi. Haastatteluissa korostui opiskelijoiden motivaation ja jaksamisen haasteet, oppivelvollisuuden laajeneminen sekä tarve turvalliselle ja yksilölliselle kohtaamiselle. Nämä haasteet edellyttävät opettajalta vahvaa vuorovaikutus- ja kohtaamisaosaamista.

”Opettajan rooli hiljaisten signaalien tunnistajana ja joustavien osaamiskokonaisuuksien rakentajana korostuu.

Haastattelujen perusteella substanssiosaaminen ei enää riitä ammatillisen opettajan työssä, vaan rooli ohjaajana, valmentajana ja opiskelijan oppimisen edellytysten rakentajana korostuu tulevaisuuden opettajan kyvykkyytenä. Opiskelijat odottavat nopeutta, joustavuutta ja helppoja suoritustapoja opinnoissaan, jolloin opettajalla tulisi olla kyky sanoittaa oppimisen vaatimuksia ja rakentaa opiskelijoille realistista ymmärrystä osaamisen kehittämisestä. Samalla tarve henkilökohtaiselle kohtaamiselle on kasvanut.

Vaade opettajan ennakkointiosaamiselle ja jatkuvalle osaamisen kehittämiselle korostuu, ja nämä nähdään sekä organisaation rakenteellisena että yksittäisen opettajan vastuuna. Organisaatiot hyödyntävät monipuolisesti osaamiskeskusteluja, työelämäjaksojen palautetta ja kehittämisfoorumeita. Opettajan kyvykkyys nojaa omaan aktiivisuuteen ja uteliaisuuteen, ja tämän mahdollistamisessa organisaatiolla on tärkeä rooli.

Valmiudet ja rakenteet tulevaisuuteen

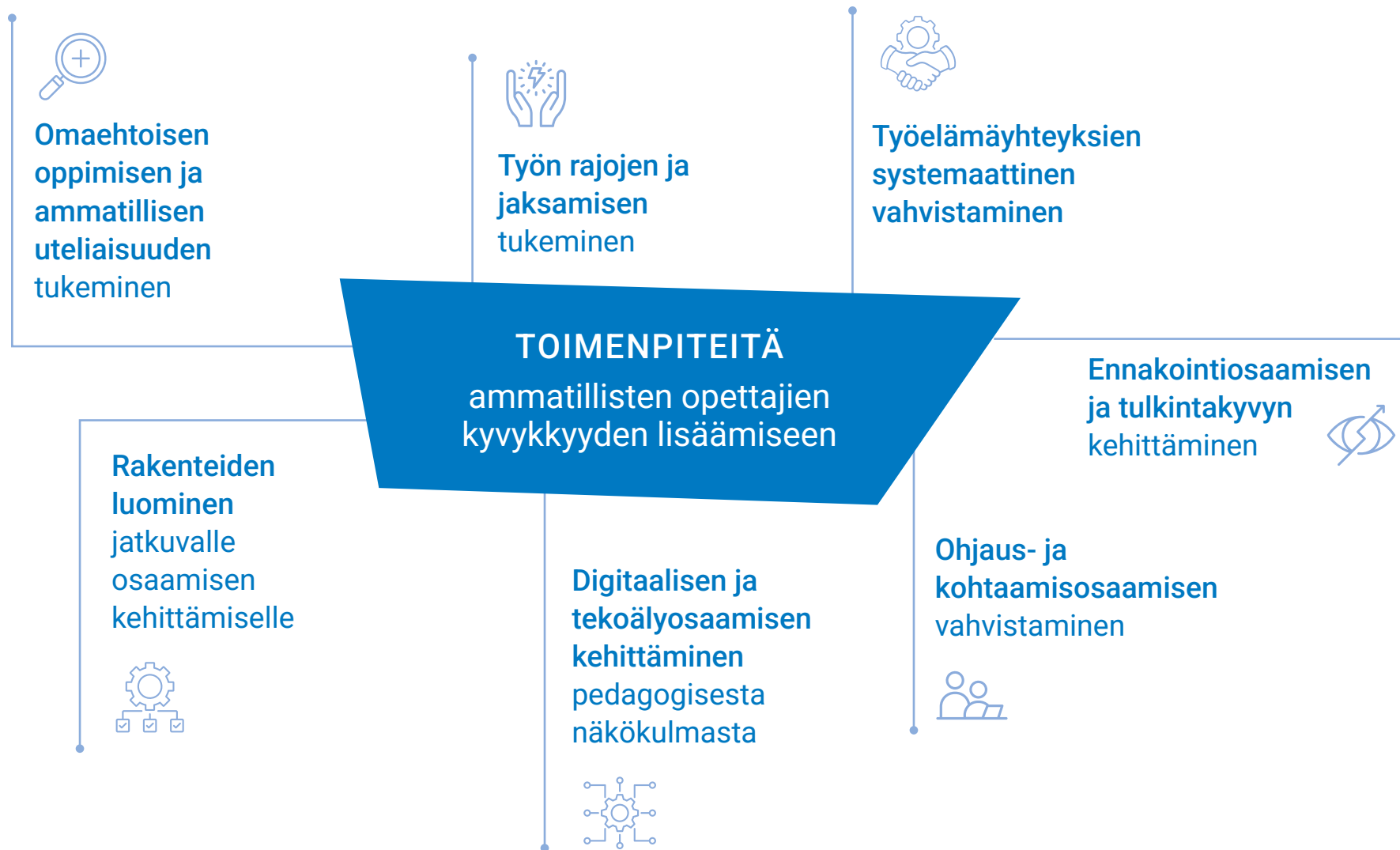
Ammatillisen opettajan kyvykkyys tulevaisuudessa perustuu tiiviiseen työelämäyhteistyöhön, systemaattisiin osaamiskartoituksiin sekä huolellisesti suunniteltuihin pedagogisiin ohjelmiin. Strategisesti korostuvat moniammatillisuus, työelämäyhteistyö ja opettajien osaamiseen ja sen muutostarpeisiin liittyvä ennakointi, jotka vaativat opettajien ja esihenkilöiden aktiivisuutta. Organisaatioissa on luotu tähän malleja, mutta toteutuksen systemaattisuus vaihtelee. Opettajan osaamiseen liittyvän ennakkoinnin kohdalla selkeä kehittämiskohde on työelämästä kerätyn tiedon dokumentointi hyödynnettävään muotoon.

Haastatteluissa nousi esiin kyvykkyysryhmiä, jotka määrittävät opettajan osaamista tulevaisuudessa enemmän kuin yksittäiset taidot. Nämä voisivat toimia

opettajan osaamisen ytimenä, jotka mahdollistavat kyvykkyiden toimia muuttuvassa toimintaympäristössä:

- muutoksen ja tulevaisuuden tulkinta,
- vahva ohjaus- ja kohtaamisaosaaminen,
- työelämäkumppanuuksien rakentaminen,
- tekoälyn ja digitalisaation pedagoginen ymmärrys,
- moniammatillinen toimijuus,
- yhteisöllinen oppiminen,
- kyky toimia epävarmuudessa.

Opettajien kyvykkyiden lisäämiseen tähtäävät toimenpiteet (kuvio 1) eivät nouse yksittäisinä koulutusratkaisuin, vaan toisiaan tukevin kokonaisuuksina, jotka vahvistavat valmiuksia toimia muutoksessa, epävarmuudessa ja työelämän rajapinnassa.



Kuvio 6. Toimenpiteitä ammatillisten opettajien kyvykkyyden lisäämiseen.

Haastattelujen perusteella tarvitsemme osaamista, jossa korostuu kykyä nähdä, tulkita ja hyödyntää muutosta. Opettajilta vaaditaan uudenlaista osaamista, jossa pedagogiikkaan yhdistyvät tulevaisuusajattelu, ohjauksellisuus, työelämäyhteydet ja teknologia. Ammatillinen opettajuus rakentuu uteliaisuudesta, yhteisöllisyydestä ja kyvystä toimia epävarmuudessa.

POKOT-hankkeessa toteutettiin haastattelut joulukuun 2025 ja tammikuun 2026 aikana neljäntoista ammatillisen koulutuksen järjestäjälle (suuria, keskisuuria, pieniä) teemalla: miten opettajan osaamistarpeen muutokseen liittyvää ennakointitietoa hyödynnetään ja mikä on sen merkitys ammatillisten opettajien kyvykkyyksien lisäämisessä. Haastattelut toteutti Tampereen ammattikorkeakoulu. Haastatteluihin oppilaitoksista osallistui lähtökohtaisesti rehtori, vararehtori tai kehitysjohtaja.

Lähteet

Vähäsantanen, K. 2013. Vocational teachers' professional agency in the stream of change. University of Jyväskylä.

4. Oppijaymmärrystä tarvitaan

Toni Leander

Osaamiskokonaisuudet voivat näyttää suunnittelu-
pöydällä toimivilta, mutta niiden todellinen laatu näkyy
vasta siinä, tavoittavatko ne oppijat ja vastaavatko ne
heidän tarpeisiinsa. Ammatillisessa koulutuksessa
tämä korostuu, koska samoihin koulutuksiin voi ha-
keutua esimerkiksi työssä käyviä aikuisia, alanvaihta-
jia, tutkintoa täydentäviä osaajia, maahanmuuttaneita
oppijoita sekä niitä nuoria, jotka rakentavat siirtymää
ammatillisesta koulutuksesta korkeakouluopintoihin.
Kun kohderyhmä on moninainen, yhden ratkaisun

tarjoaminen kaikille ei yleensä tuota parasta lopputu-
lostaa.

Oppijaymmärrys tarjoaa tähän apua. Sillä tarkoitetaan tutkimus-, kokemus- tai kehittämistietoon perustuvia kuvauksia tyypillisistä oppijaryhmistä tai opiskelijaprofiileista. Voidaan puhua myös oppijapersoonasta (Learner Persona), joka ei kuvaa yhtä todellista henkilöä, vaan kokoa näkyväksi oppijaryhmälle ominaisia tavoitteita, motiiveja, esteitä ja tuen tarpeita. Siksi oppijapersoonat auttavat tekemään näkyväksi sen, mikä muuten jää helposti yleisten oletusten varaan (Kontio & Kemppainen 2025).

Korkeakoulukontekstissa oppijapersoonia on hyödynnetty jo jatkuvan oppimisen, palvelujen ja viestinnän kehittämisessä. Voidaan esimerkiksi tunnistaa, että osa oppijoista etsii nopeaa uralla etenemistä tukevaa osaamista, osa tarvitsee uuden suunnan työelämässä ja osa ennen kaikkea joustavia tapoja sovitaa opiskelu työn ja muun elämän rinnalle (Kullaslahti ym. 2020; Kontio & Kemppainen 2025).

Sama ajattelu soveltuu hyvin myös ammatilliseen koulutukseen. Oppijapersoonat auttavat tunnistamaan, millaisille oppijoille pieni osaamiskokonaisuus on tarkoitettu ja millaiset pedagogiset ratkaisut tukevat heidän osallistumistaan ja oppimistaan.

Tunne oppija

Osaamiskokonaisuuksien suunnittelussa ei riitä, että mietitään, mitä opetetaan ja mitä oppijan pitäisi osata. Oppimisen muotoilun keskeinen periaate on oppijan tunteminen: kuka hän on, miksi hän hakeutuu koulutukseen, mitä hän jo osaa, mikä voi estää osallistumista ja millaista joustavuutta tai ohjausta hän tarvitsee. Ammatillisessa koulutuksessa nämä kysymykset konkretisoituvat yksilötasolla HOKS-prosessissa, mutta osaamiskokonaisuuksien suunnittelussa niitä tarkastellaan ennakoivasti erilaisten oppijaryhmien näkökulmasta.

Oppijapersoonien avulla voidaan arvioida esimerkiksi sitä, onko kokonaisuus liian raskas työssä käyvälle oppijalle, liian abstrakti alanvaihtajalle tai liian irrallinen niille, jotka etsivät sujuvaa jatkopolkua tutkinnon tai muun koulutuksen rinnalle.

Ammatillisessa koulutuksessa hyödyllisiä oppijapersoonia voivat olla esimerkiksi työssä oleva osaamisen päivittäjä, joka tarvitsee nopeasti käyttöön otettavaa täsmäosaamista, alanvaihtaja, joka etsii matalan kynnyksen väylää uudelle alalle, sekä jatkopolkua rakentava nuori aikuinen, joka haluaa vahvistaa sekä ammatillista osaamistaan että valmiuksiaan siirtyä eteenpäin opinnoissa.

Kun nämä erot tunnistetaan, myös muotoiluratkaisut tarkentuvat. Yhdelle tärkeintä on lyhyt ja joustava verkkototeutus, toiselle selkeä ohjaus ja osaamisen tunnistaminen, kolmannelle koulutuksen näkyvä kytkeytyminen pidempään oppimispolkuun.

Vahvista oppijaymmärrystä viidessä vaiheessa

Oppijaymmärryksen luominen on moniammatillista tiimitoimintaa, missä osallistujat tuovat oman tulo- kulmansa näkemykset ja tiedon yhteiseen käyttöön.

Tämä tukee sekä oppimisen muotoilua että myös koulutukseen liittyvää viestintää ja mahdollistaa tarkennetun markkinoinnin.

1. RAJAA KOHDERYHMÄ. Valitse yksi oppijaryhmä, esimerkiksi työssä oleva osaamisen päivittäjä, alan- vaihtaja tai jatkopolkua etsivä nuori.

2. KOKOA TAUSTATIETOA. Hyödynnä opiskelija- palautetta, ohjauskeskusteluja, työelämäkumppaneiden havaintoja, hankeaineistoja ja ennakointitietoa.

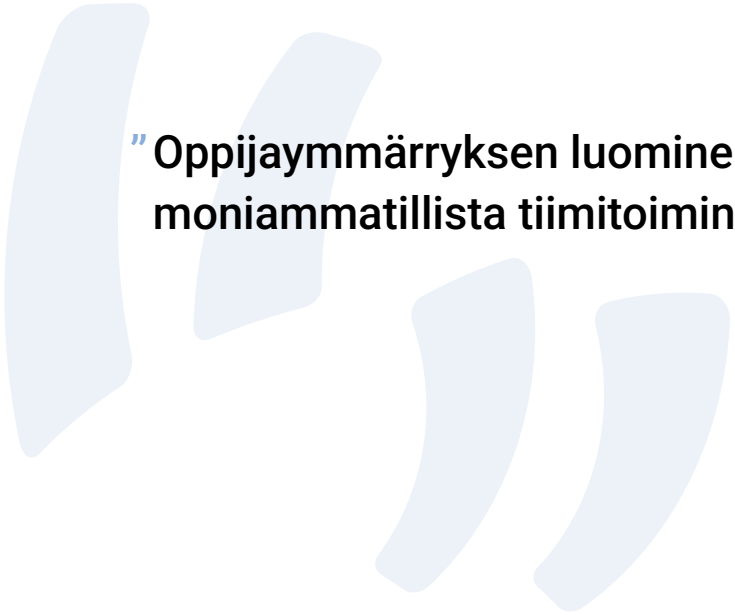
3. KUVAA OPPIJAN TILANNE. Kirjaa lyhyesti oppijan tavoite, aiempi osaaminen, motivaatio, osallistumisen esteet ja tuen tarve.

4. PEILAA OPPIJAPERSOONAA PIENEEN OSAAMIS- KOKONAISUUTEEN. Kysy: löytääkö tämä oppija koulutuksen, ymmärtääkö hän sen hyödyn, pystyykö hän osallistumaan ja onko suunniteltu ohjaus hänelle riittävää?

5. TEE AINAKIN YKSI MUUTOS. Tarkenna tämän perusteella esimerkiksi toteutustapaa, viestintää, aikataulua, ohjausta tai osaamisen tunnistamisen käytäntöä.

Oppijapersoonia käytettäessä on kuitenkin vältettävä kahta sudenkuoppaa. Ensinnäkin oppijapersoonia ei pidä rakentaa pelkkien oletusten varaan, vaan niiden tulee nojata tietoon. Toiseksi niitä ei pidä ymmärtää pysyvinä lokeroina. Oppijapersoonat ovat suunnittelun apuvälineitä, joita päivitetään ja tarkennetaan uuden tiedon avulla (Kullaslahti ym. 2020; Kontio & Kemppainen 2025). Ne eivät korvaa työelämädialogia, osaamistarpeiden ennakointia tai pedagogista asiantuntemusta, vaan täydentävät niitä.

Parhaimmillaan oppijapersoonat auttavat ammatillisen koulutuksen toimijoita muotoilemaan pieniä osaamiskokonaisuuksia, jotka ovat pedagogisesti laadukkaita, saavutettavia ja työelämän kannalta osuvia. Samalla ne vahvistavat yhteistä ymmärrystä siitä, että jatkuva oppiminen ei ole yksi yhtenäinen palvelu, vaan joukko erilaisia oppimispolkuja erilaisille oppijoille. Juuri siksi oppijapersoonat ovat hyödyllinen väline myös osaamiskokonaisuuksien kehittämisessä.



”Oppijaymmärryksen luominen on moniammatillista tiimitoimintaa.

Lähteet

- Kullaslahti, J., Lauronen, T., Marttila, L. & Niinikoski, S. 2020. Uraseurantatieto jatkuvan oppimisen navigaattorina. UAS Journal 4/2020.
- Kontio, L. & Kemppainen, H.-M. 2025. Joustava tutkinto-opiskelu: oppijapersoonat.

5. Oppimisen muotoilu sillanrakentajana työelämän ja oppilaitoksen välillä

Satu Niittylähti

Ammatillisen opettajan pedagoginen osaaminen ei ole pysyvä tila vaan jatkuvasti kehittyvä ammatillinen valmius. Harva meistä opettaa samalla tavalla kuin viisi, saati kymmenen vuotta sitten. Tällä hetkellä organisaatioiden toimintakäytäntöjen muutokset sekä globaalit ja teknologiset kehityskulut haastavat opetustyötä uudella tavalla. Jotta opettaja voi tukea oppijoita muuttuvissa toimintaympäristöissä, hänen on kehitettävä omaa pedagogista osaamistaan jatkuvasti.

Tämä edellyttää paitsi ymmärrystä siitä, keitä oppijat ovat ja miten he oppivat, myös oppimiskäytäntöjen suunnittelua ja ohjaamista siten, että ne heijastavat työn ja osaamisen kehittämisen monimutkaisuutta (Bound & Chia 2020). Tässä artikkelissa tarkastelen, miten oppimisen muotoilu yhdistää työelämän ennakoinnin, pedagogisen suunnittelun ja pienten osaamiskokonaisuuksien kehittämisen toisiinsa.

Ammatillisen opettajan työnkuvaan on aina kulunut tietynlainen kaksoisrooli. Pitää olla ajan tasalla sekä oman alansa uusimmasta kehityksestä että peda-

gogisista menetelmistä, joilla parhaiten alan taitoja opettaa erilaisille opiskelijajoukoille (ks. esim. Zhou ym. 2022). Ammatillinen opettaja toimii usein myös ennakoijana. Hän seuraa alansa kehitystä ja tunnistaa nousevia osaamistarpeita.

Tiivis yhteistyö työelämän kanssa on keskeistä ammatillisessa koulutuksessa ja viimeisimmässä reformissa sitä pyrittiin edelleen vahvistamaan (OKM 2017). Käytännössä ammatillisten opettajien vahvat kytkökset paikalliseen työelämään varmistavat, että Opetushallituksessa laaditut tutkintojen perusteet muokkautuvat opetuksen muotoilun keinoin ajantasaiseksi osaamiseksi opiskelijoiden ja työelämän tarpeisiin.

Työelämän tarpeet muotoilun lähtökohtana

Ammatillisen opettajan vahva työelämäyhteys ei ole vain taustatietoa vaan konkreettinen voimavara opetuksen suunnittelussa. Kun opettaja tuntee alan arjen, on helpompaa pysähtyä yhteiseen tarkasteluun työelämän kanssa. Oppimisen muotoilu alkaa juuri tästä, työelämän todellisten tarpeiden näkyväksi tekemisestä. Työelämän edustajien kanssa voidaan yhdessä pohtia esimerkiksi

- Millaisia taitoja tarvitaan?
- Millä tasolla ne on osattava?
- Miksi nämä taidot ovat työssä tärkeitä? (eli mikä tekee niistä merkityksellisiä oppijalle)

Opettaja tuo asiantuntemuksensa muotoiluun, kun tarkastellaan kysymyksiä kuten

- Miten näitä taitoja opitaan?
- Miten paljon niitä pitää harjoitella?
- Millainen ohjaus tukee oppimista parhaiten?

Yhteistyössä muotoiluprosessissa voidaan vielä tarkentaa

- Millaisissa tilanteissa harjoitellaan?
- Tarvitaanko mukaan asiakkaita, oikeita työvälineitä tai aitoja työympäristöjä?
- Miten osaaminen kehittyy harjoittelun myötä kohti vaativampia työtehtäviä?
- (Bouw ym. 2021.)

Oppimisen muotoilu voi vahvistaa oppilaitoksessa tapahtuvan teoriaopetuksen ja työelämässä tapahtuvan käytännön oppimisen välistä jatkumoa. Kokonaisuutena oppimisen muotoilu huolehtii siitä, että oppija, ihminen, ei unohdu kahden instituution välisessä keskus-

telussa. Oppimisen muotoilu huomioi myös ohjauksen ja tuen tarpeet oppimisprosessin aikana, jotta jokainen opiskelija saa tarvitsemansa tuen ja pystyy hyödyntämään oppimaansa mahdollisimman hyvin sekä opinnoissa että työssään. (Bouw ym. 2021.)

Opiskelijan näkökulmasta tämä näkyy esimerkiksi siinä, että koulutuksessa opitut taidot ovat heti tunnistettavissa omassa työssä ja niiden soveltaminen tuntuu luontevalta eikä irralliselta. Käytännössä ennen muotoiluprosessin alkua opettaja voi vielä pysähtyä analysoimaan työtä

- Mitä kyseisessä työssä oikeasti tehdään?
- Millaisia tilanteita ja päätöksiä siihen liittyy?
- Millaisia kokemuksia työ synnyttää?

Tämä auttaa suunnittelemaan koulutusympäristöjä, jotka vastaavat sitä työtä, mitä ihmiset todellisuudessa tekevät. Käytännössä tämä tarkoittaa, että opettaja ei aloita koulutuskokonaisuuden suunnittelua sisällös-

tä, vaan analysoimalla, missä työtilanteissa osaamista oikeasti tarvitaan. (Poizat ym. 2024.)

Lisää autenttisuutta

Edellä kuvattu analyysi auttaa luomaan koulutussisältöjä ja oppimistehtäviä, jotka ovat aidosti merkityksellisiä, eli opiskelijat pääsevät tekemään ja kokemaan työn kaltaisia tilanteita myös koulutuksessa. Sisältöjen tulisi pohjautua laajasti työn arjen kokemuksiin.

Autenttisuus onkin nostettu yhdeksi tärkeimmäksi muotoilun periaatteeksi, sillä ilman autenttisia, aidosti merkityksellisiä oppimistilanteita ja tehtäviä on vaikea saavuttaa muita oppimisen muotoilun periaatteita (Bound & Chia 2020). Autenttisuutta voidaan tuoda tilanteisiin käsittelemällä aitoja työelämätilanteita, ja tässä on mahdollisuus rohkeasti hyödyntää oppijoiden moninaisia taustoja.

Oppimisen muotoilu tarjoaakin keinon hyödyntää aikuisten oppijoiden moninaisuutta (koulutustausta, ammatti, työkokemus, työpaikan käytännöt) ja erilaista osaamista rikastamaan yhteistä oppimista (Arts & Bronkhorst 2020). Tämä ajattelu tukee erityisesti pienten osaamiskokonaisuuksien kehittämistä, joissa oppiminen rakentuu työelämälähtöisistä tilanteista, selkeästi rajatuista osaamistavoitteista ja opiskelijan arkeen sovitettavista oppimispoluista. Kun oppiminen on jäsennelty hallittaviin kokonaisuuksiin, se tukee myös elinikäistä oppimista.

Jatkuva oppiminen ei saa tarkoittaa vain teknisen osaamisen päivittämistä. Tarvitaan myös luovuutta, ongelmanratkaisukykyä, yhteistyötaitoja ja yrittäjämäistä ajattelua – taitoja, jotka auttavat toimimaan epävarmassa ja muuttuvassa ympäristössä. (Zuo ym. 2025.) Hyvin muotoiltu pieni osaamiskokonaisuus voi olla juuri tällainen: selkeä, työelämälähtöinen ja samalla ajattelua laajentava oppimiskokemus.

Lähteet

Arts, M. & Bronkhorst, L. H. 2020. Boundary Crossing Support in Part-Time Higher Professional Education Programs. *Vocations and Learning*, 13, s. 215–243.

Bound, H. & Chia, A. 2020. *The Six Principles of Learning Design. Designing learning for performance – a practice note*. Institute for Adult Learning. Singapore.

Bouw, E., Zitter, I. & de Bruijn, E. 2021. Multilevel design considerations for vocational curricula at the boundary of school and work. *Journal of Curriculum Studies*, 53, 6, s. 765–783.

OKM 2017. Ammatillisen koulutuksen reformi uudistaa koulutuksen vastaamaan opiskelijoiden ja työelämän tarpeita.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Tiedote.

Poizat, G., Drakos, A., Ambrosetti, É., Flandin, S., Ria, L. & Leblanc, S. 2024. Enactive Design-Based Research in Vocational and Continuing Education and Training. *Vocations and Learning*, 17, s. 537–563.

Zhou, N., Tigelaar, D. & Admiraal, W. 2022. Vocational teachers' professional learning: A systematic literature review of the past decade. *Teaching and Teacher Education*, 119.

Zuo, H., Zhang, M. & Huang, W. 2025. Lifelong learning in vocational education: A game-theoretical exploration of innovation, entrepreneurial spirit, and strategic challenges. *Journal of Innovation & Knowledge*, 10.

6. Osaamis- kokonaisuuksia työelämän, koulutusorganisaation ja hanketoiminnan yhteistyöllä

Jenni Pyhähuhta

Hanketyö tarjoaa monia mahdollisuuksia pienten osaamiskokonaisuuksien kehittämiseen. Tiivis ja sujuva yhteistyö työelämän kanssa sekä koulutusorganisaation sisällä toimii tärkeänä pohjana kehittä-

mistyölle. Artikkelissa kuvataan Helsingin kaupungin, Stadin ammattiopiston (AO) DigiMikrOpiT-hankkeessa toteutuneita yhteistyön käytänteitä ja koulutusorganisaation sisäistä kehittämistyötä osana pienten osaamiskokonaisuuksien muotoilua.

Hanketyö tukee jatkuvaa oppimista

Hanketyö luo koulutusorganisaatioille erinomaisia mahdollisuuksia kehittää pieniä osaamiskokonaisuuksia ja tukea jatkuvaa oppimista. Hankkeet ovat osa osaamisen kehittämisen ekosysteemiä, jossa työelämä, koulutusorganisaatiot ja muut toimijat rakentavat yhdessä uutta osaamista. Ne eivät ole koulutuksen ydintoiminnasta erillinen osa, rahoitusinstrumentti tai määräaikainen projekti.

Selkeä aikataulu, toimijoiden vastuut ja velvoitteet sekä työn laatu ja kustannukset ovat kaikki olennaisia tekijöitä, jotka tukevat hankkeen onnistumista

(Launikari 2024). Kun hankkeen toimijoilla on ymmärrys reunaehdoista jo hankkeen alkuvaiheessa, voidaan varmistaa, että kehitetyt ratkaisut ovat säädösten mukaisia ja aidosti integroitavissa osaksi pysyvää toimintaa.

DigiMikrOpiT-hanke vastaamassa työelämän osaamistarpeisiin

Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus rahoitti 2025–2026 hankkeita, jossa kehitettiin vaikuttavaa työnantajayhteistyötä digitaalisten taitojen koulutuksilla. Hankkeissa selvitettiin parhaita ja skaalattavia käytäntöjä tukea työn ohessa opiskelua yhdessä työnantajan kanssa. Stadin AO oli mukana toteuttamassa koulutuksia DigiMikrOpiT-hankkeessa (digitaalisuus ja mikro-oppiminen työnantajayhteistyössä).

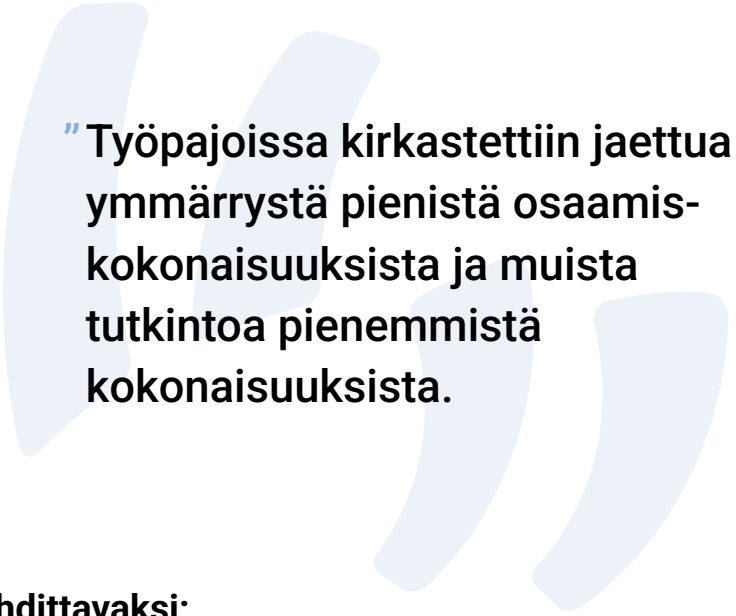
Koulutusorganisaatiot voivat hankkeissa pilotoida, testata ja edelleen kehittää pieniä osaamiskokonaisuuksia ketterästi ja joustavasti. Se mahdollistaa työ-

elämän ajankohtaisten osaamistarpeiden tunnistamisen, osaamiskokonaisuuksien yhteismuotoilun sekä niiden sovittamisen osaksi koulutusten rakenteita. Hanketyö tukee yksilöiden osaamisen jatkuvaa päivittämistä sekä mahdollistaa nopean reagoinnin työelämän muutoksiin osana jatkuvan oppimisen kokonaisuutta.

DigiMikrOpiT-hankkeen alkuvaiheessa rakennettiin selkeät toimintakehykset muodostamalla tiivis koonti erilaisista reunaehdoista ja säädöksistä. Toimintakehykseen kirjattiin tavoitteet, kohderyhmä, aikataulu ja raportointikäytännöt. Hanke toteutettiin tiiviissä yhteistyössä työelämän kanssa. Osaamistarpeita tunnistettiin työelämätapamisissa ja kartoituskyselyillä. Hankkeessa tutustuttiin myös työpaikkojen aineistoihin ja työkaluihin, joiden avulla osaamistarpeet konkrätisoituivat. Koulutukset rakennettiin sisällöllisesti vastaamaan työelämän tarpeita siten, että niistä voidaan muodostaa tulevaisuudessa pieniä osaamiskokonaisuuksia esimerkiksi paikallisina tutkinnon osina.

Materiaalit rakennettiin yleisluontoisiksi, jotta ne soveltuvat osaksi erilaisia oppimiskokonaisuuksia ja erilaisten opiskelijoiden tarpeita tulevaisuudessa.

Hankekaudella järjestettiin oppilaitoksen sisäisiä työpajoja eri hanketoimijoiden kesken. Työpajoissa kirkastettiin jaettua ymmärrystä pienistä osaamiskokonaisuuksista ja muista tutkintoa pienemmistä kokonaisuuksista. Pajoissa ideoitiin hankkeissa syntyneiden mallien ja materiaalien jatkokäyttömahdollisuuksia ja niiden integroimista osaksi pysyvää toimintaa. Työpajoissa esiin nousseista ideoista ja havainnoista tehtiin esitys oppilaitoksen matriisitason esihenkilöfoorumiin. Materiaalin jatkokäyttömahdollisuuksista tiedotettiin henkilöstölle suunnatuissa sisäisissä infoissa sekä oppilaitoksen ulkopuolisissa tapahtumissa hankkeen skaalautuvuuden lisäämiseksi.



”Työpajoissa kirkastettiin jaettua ymmärrystä pienistä osaamiskokonaisuuksista ja muista tutkintoa pienemmistä kokonaisuuksista.

Pohdittavaksi:

- Miten rahoitusehdot ohjaavat osaamiskokonaisuuksien sisältöä ja kohderyhmiä?
- Miten työelämäyhteistyö näkyy konkreettisesti hankkeen toteutuksessa?
- Missä vaiheessa varmistamme, että kehitetyt ratkaisut ovat integroitavissa osaksi pysyvää toimintaa?
- Miten työelämän tarpeet näkyvät sisällöissä ja toteutuksissa?
- Mitä opimme? Miten tämä oppi jaetaan?

Koulutusorganisaation sisäinen yhteistyö kehittämisen mahdollistajana

DigiMikrOpiT-hankkeen aikana eteen tuli kysymyksiä, joihin ei heti löydetty suoraan sopivaa toimintatapaa tai vastausta. Oppilaitoksen sisäisiä prosesseja päivitettiin, jotta ne tukivat hankkeen tavoitteita ja aikataulua. Tässä yhteydessä sisäisillä prosesseilla tarkoitetaan niitä konkreettisia vaiheita, joita tapahtuu koulutuksen suunnittelun ja koulutuksesta valmistumisen välillä.

Stadin AO:n kehittämistiimin tukemana päivitettiin oppilaitoksen sisäistä ohjeistusta. Päivitystyössä oli mukana opetus-, hallinto- ja tukipalvelushenkilöstöä sekä oppilaitoksen johto. Päivitetty ohjeistus selkeytti eri toimijoiden rooleja, aikataulua sekä tukee tulevien hankkeiden toimijoiden kehittämistyötä. Yhteistyö lisäsi kaikkien ymmärrystä hanketyön eri vaiheista, joka tuki oman roolin hahmottamista osana isompaa kokonaisuutta.

Siilomainen toiminta	→	Toimiva yhteistyö
Yksittäinen työntekijä	→	Monialainen tiimi
Hidas reagointi	→	Nopea kokeilu
Erilliset roolit	→	Jaettu vastuu

Kuvio 7. Siilomaisesta toiminnasta toimivaan yhteistyöhön.

Yhdessä kohti yhteistä tavoitetta

Vaikuttava kehittämistyö ja jatkuva oppiminen rakentuvat yhteistyössä työelämän, koulutusorganisaatioiden sekä hanketoiminnan välillä. Työelämä tuo ajankohtaiset osaamistarpeet ja muuttuvan toimintaympäristön, koulutusorganisaatioiden sisäinen yhteistyö mahdollistaa laadukkaat ja rakenteellisesti kestävät ratkaisut. Hanketyö voi toimia näitä yhdistävänä kehittämisalustana.

Hankkeessa toimivan muotoilijan periaatteet:

- Tunnista keskeiset toimijat
- Visualisoi tietoa kokonaisuuden hahmottamiseksi
- Mahdollista vuorovaikutus, tue muita
- Hyödynnä jatkuva palaute

Vaikuttavuutta syntyy, kun osaamista ei vain tuoteta, vaan sitä muotoillaan tarpeiden mukaan kohti yhteistä tavoitetta.

Lähteet

Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus 2025. [Vaikuttavaa työnantajayhteistyötä kehitetään digitalisten taitojen koulutuksilla 32 hankkeessa](#). Tiedote.

Launikari, M. 2024. [Hankkeen onnistuminen on monen tekijän summa](#). Laurea Journal.

7. Muotoiluajattelun ja tiimioppimisen soveltaminen

Jouni Kahila

Artikkelissa tarkastellaan muotoiluajattelua ja tiimioppimista lähestymistapoina, joiden avulla ilmiöpohjaista työskentelyä voidaan jäsentää tutkinnon perusteet huomioiden ja eri tahoja yhteiskehittelyyn osallistaen. Artikkelin tarkoitus on myös ravistella lukijan pedagogista ajattelua ja tarjota inspiraatiota opetuksen kehittämiseen muotoiluajattelun ja tiimioppimisen pohjalta.

Muotoiluajattelun (design thinking) juuret ovat ”viheliäisten ongelmien” ratkaisemisessa jossa ongelmien ratkaisua lähestytään ihmiskeskeisesti ja iteratiivisesti. Se on kokonaisvaltainen ajattelutapa, joka yhdistää empatian, luovuuden ja rationaalisuuden ongelmanratkaisuprosessissa (Rittel & Webber 1973; Buchanan 1992; Bender Salazar 2023; Matthews et al. 2023). Muotoiluajatteluun perustuvissa käytännön toimintamalleissa suunnittelu ei ole erillinen osa, vaan yksi keskeinen osa koko ongelmien ratkaisua.

Muotoiluajatteluun perustuva käytännön toiminta kuvataan täten usein systemaattisena, kehämäisenä prosessina, jossa ongelmien ratkaisu syntyy vaiheittaisen, kokeiluihin perustuvan, työskentelyn tuloksena. Tämä tarkoittaa avointa lähestymistapaa, jossa käytännön tekeminen ja pienetkin kokeilut osoittavat, miten ongelmaratkaisuprosessissa kannattaa edetä.

Työelämävalmiuksien ja ammatillisen osaamisen kehittäminen

Tulevaisuuden työelämässä korostuvat sellaiset työelämätaidot, mitkä kehittyvät ilmiöpohjaisen, tiimioppimiseen ja muotoiluajatteluun pohjautuvien pedagogisten ratkaisujen siivittämänä. Tämä vaatii tahtoa ja kykyä irtaantua siilomaisesta tavasta lähestyä muuttuvaa ammatillista osaamista.

Oppilaitoksissa tarvitaan kulttuurin muutosta, jossa pedagoginen kehittäminen perustuu itsessään tiimioppimiseen. Pedagogisen kehittämisen suunnittelu ja organisointi perustuu tällöin itseohjautuvien opettajatiimien toimintaan.

”Oppilaitoksissa tarvitaan kulttuurin muutosta, jossa pedagoginen kehittäminen perustuu itsessään tiimioppimiseen.

Tiimi toimii opettajien pedagogisen ajattelun uudistumisen ja oppimisen välineenä, sekä käytännön, yhteiskehittelynä tuotettujen ratkaisujen alustana. Näin tiimi muotoutuu yksilöidensä oppimisen välineeksi, tiimiälykkääksi toiminnaksi.

Uudenlaisen pedagogisen ajattelun käytäntöön viennissä ei voi lähteä nopeista helpoista ratkaisuista. Opettajan ja opettajatiimin on hyväksyttävä, että osaamiskokonaisuuksien suunnittelu, toteutus ja arviointi ei ole lineaarinen, suoraviivainen prosessi. Osaamiskokonaisuuksien suunnittelu ei voi perustua mekaaniseen, tarkkoihin syy-seuraussuhteiden kontrollointiin, vaan avoimiin kokeiluihin eri opiskelijaryhmien kanssa.

Tämän tyyppisen pedagogisen ajattelun ja käytännön toteutuksen ehtona on, että suunnitteluprosessissa on edustettuina opiskelijatiimit, opettajatiimit sekä työpaikkaohjaaja. Opettajat voivat toimia myös tiimi- valmentajina. Nämä keskeiset tahot luovat yhteiskehittelyn kautta ymmärryksen prosessin luonteesta, sekä yhteisistä päämääristä. Heille syntyy myös selkeä

käsitys jokaisen tahon roolista, suunnittelusta toteutukseen ja arviointiin.

Ihannetilanteessa myös saman alan työpaikkaohjaajat muodostavat oman tiiminsä. Prosessin onnistumisen kannalta on kriittistä, että siihen osallistuvat tiimit saavat ensin järjestäytyä, tiimiytyä ja laatia mahdollisen tiimisopimuksen. Tiimisopimuksella tarkoitetaan tiimin yhdessä laatimaa asiakirjaa, johon on kirjattu tiimin olemassaolon peruste, tavoitteet, tavoitteiden mittarit, sekä jokaisen jäsenen rooli tiimissä.

Tiimisopimuksessa sanoitetaan myös tarkkaan, mitkä ovat tiimin toiminnan rajat. Mistä tiimi voi päättää itsenäisesti ja mistä ei? Tiimisopimuksen laadintaprosessi on keskeinen osa tiimiytymistä. Se on myös elävä asiakirja, jota päivitetään tarvittaessa. Toistojen myötä prosessi nopeutuu, tiimityötaitojen, tiimioppimisen taitojen kehittymisen myötä.

Tällaisessa kehittyneemmässä toimintamallissa tiimit osaavat hyödyntää heidän oppimistaan helpottavia tahoja, kuten opettaja-tiimivalmentajia ja työpaikkaohjaajia. He osaavat määritellä yksilöinä, tiimiläisinä mitä tarvitsen juuri nyt? Mitä tiiminä tarvitsemme juuri nyt? He osaavat nähdä yksilöllisen roolinsa, oppimistavoitteensa, tiimin tavoitteiden valossa. Nämä tavoitteet ovat synkronoituja paikallisiin tutkintovaatimuksiin, sekä työelämän asettamiin vaatimuksiin.

Käytännön toimintaa ohjaa ymmärrys systeemisestä ajattelusta, jossa kaikki osallistujat näkevät itsensä suhteessa tavoitteisiin, sekä missä kohtaa he ovat tavoitteiden toteutumisen suhteen. Ihannetilanteessa tilannekuva päivittyy luontaisen yhteiskehittelyn tuloksena, joka konkretisoituu oppimisprosessin reaaliaikaisena dokumentointina. Tästä dokumentoinnista syntyy myös konkreettinen näyttöaineisto, joka toimii ammattitaidon osoittamisen välineenä.

Tiimioppiminen ja muotoiluajattelu Careeriassa

Careeriassa työelämälähtöisyys pyritään varmistamaan muun muassa työelämäfoorumitoiminnan kautta. Työelämäfoorumi on verkosto, joka koostuu tietyn yksikön keskeisimmistä työelämän yhteistyökumppaneista. Työelämäfoorumeissa varmistumme siitä, että koulutukset ovat aidosti työelämälähtöisiä ja palvelevat sitä kautta opiskelijoitamme. Työelämäfoorunit toimivat yhteiskehittelyn alustana, missä parhaimmassa tapauksessa opettajat, opiskelijat ja työelämän edustajat kehittävät uusia pieniä osaamiskokonaisuuksia tämän hetken työelämän tarpeisiin, huomioiden luontevasti myös paikallisuuden.

Käytännössä prosessi etenee seuraavasti:

- opettajatiimin kanssa pidetään yhteiskehittely dialogin sidosryhmän edustajan ja työelämäedustajan kanssa

- näiden yhteiskehittelyjen kautta syntyy ohjelman runko ja aikataulu
- opiskelijat haastatellaan hakeutumisvaiheessa ja heidän lähtötasonsa, tavoitteensa, sekä tarpeensa kartoitetaan
- opettajatiimi suunnittelee koulutuksen sisällöt osallistujien tarpeiden pohjalta
- opetuspäivät rytmittyvät opettajan alustusten ja tiimioppimiseen perustuvien ryhmätöiden ympärille.

Ennen koulutusohjelman alkua opiskelijat jaetaan pienempiin oppimistiimeihin, jotka kokoontuvat yhteiskehittelydialogeihin opetuspäivien välillä. Tämän lisäksi jokaisella on myös säännölliset henkilökohtaiset valmennukset. Yhteiskehittelydialogit etenevät tiimioppimisen käytänteiden mukaisesti. Yhteiseen dialogiin liittymisen (check in) tarkoitus on lämmitellä ja luoda hyvä tunnelma, joka mahdollistaa muiden vaiheiden onnistumisen.

Seuraavana on yhteiskehittelydialogi, jossa jokainen osallistuja auttaa toista hänen omassa kehittämissyössään, sekä muiden mahdollisten aiheiden käsittely. Lopuksi dialogi suljetaan check out -kierroksella, jossa jokainen voi ääneen reflektoida dialogin omia tunnelmiaan ja onnistumista omalta kohdaltaan (Toivanen 2025). Isaacsin (2001) mukaan dialogi on yhdessä ajattelemisen taito, joka perustuu tasavertaisuuteen, toisten mielipiteiden kunnioittamiseen, kuuntelemiseen sekä suoraan puhumiseen (aitojen tunteiden ilmaisu).

Dialogin periaatteiden toteutumisella pyritään takaamaan sellainen vuorovaikutuksen laatu, joka mahdollistaa jokaisen osallistujan oppimisen. Muotoiluajatteluun ja tiimioppimiseen perustuva uusien pedagogisten ratkaisujen suunnittelu ja toteutus ravistelevat vanhoja ajattelu tapoja. Syväsukellus näiden ratkaisujen opetteluun kuitenkin kannattaa, koska rikastavan yhteisön voima vie oppimisen uudelle tasolle. Sen minkä opit tiimissä, osaat paremmin myös yksin!

Lähteet

Bender Salazar, D. 2023. Design thinking: Human-centered approaches to complex problem solving. She Ji: The Journal of Design, Economics, and Innovation, 9, 1, s. 1–15.

Buchanan, R. 1992. Wicked problems in design thinking. Design Issues, 8, 2, s. 5–21.

Isaacs, W. 2001. Dialogi ja yhdessä ajattelemisen taito: Uraa-uurtava lähestyminen liike-elämän viestintään (M. Tillman, suom.). Kauppakaari.

Lonka, K. 2015. Oivaltava oppiminen. PS-kustannus.

Michaelsen, L. K., Knight, A. B. & Fink, L. D. (toim.) 2023. Team-based learning: A transformative use of small groups in college teaching. Taylor & Francis.

Rittel, H. W. J. & Webber, M. M. 1973. Dilemmas in a general theory of planning. Policy Sciences, 4, 2, s. 155–169.

Toivanen, H. 2025. Tiimistymisen taito: Hierarkiasta tiimioppivaksi yhteisöksi. BoD – Books on Demand.

8. Pienten osaamiskokonaisuuksien suunnittelu- ja arviointikysymyksiä

Hanna Frilander, Minna Markkanen & Olli Vesterinen

Työelämän kanssa toteutettavat, räätälöidyt, joustavat ja nopeasti kehitettävät pienet osaamiskokonaisuudet vastaavat muuttuvaan osaamistarpeeseen. Niiden laadukas toteutus vaatii opettajilta ja muilta koulutusta suunnittelevilta uudenlaista pedagogista osaamista.

Artikkelissa tarkastellaan oppimismuotoilua tilanteissa, joissa tietylle alueelle tai yritykselle räätälöidään koulutus, joka ei johda tutkinnon tai tutkinnon osan suorittamiseen. Yhteiskehittäminen työelämän ja oppijoiden kanssa mahdollistaa ammatilliselle koulutukselle soveltuvien, työelämälähtöisten ja joustavien oppimisen muotoilun ratkaisujen luovan hyödyntämisen.

Artikkelin lopussa esitetyt oppimisen muotoilua tukevat kysymykset tarjoavat opettajille ja muille koulutusta suunnitteleville välineitä pohtia ja kehittää toteutuksen rakennetta, arviointia ja oppimisen ohjausta.

Oppimisen muotoilun menetelmiä

Pienten osaamiskokonaisuuksien kohdalla pedagoginen työ pitää usein sisällään jonkinlaisten mallien ja menetelmien hyödyntämistä. Ammatillisessa koulutuksessa jatkuvan oppimisen vaatimukset huomioiva opettaja saa tukea pedagogiseen työhönsä malleista, menetelmistä ja työkaluista. Näitä voidaan jakaa ryhmiin esimerkiksi seuraavasti:

- Kertoo, miten tulisi opettaa ja antaa samalla vahvan rakenteen. Tällaisia ovat usein tiettyyn oppisisältöön tai taitoon liittyvät tarkasti määritellyt menetelmät kuten Järjestyksenvalvoja-koulutuksessa.
- Opastaa suunnittelussa ja samalla vahvistaa jonkin oppimisteoreettisen taustan huomioimista. Esimerkkinä tällaisesta mallista on tutkiva oppiminen (Progressive Inquiry Learning), jossa korostuu oppimisen tutkimuksen kulttuuripsykologinen näkökulma (Hakkarainen, Lonka & Lipponen 2004).
- Tukee suunnitteluprosessissa oppijan näkökulman huomioimista. Nämä ovat tärkeimpiä oppimisen muotoilun alkuperäisen idean kannalta.

Näistä viimeisen esimerkkinä on ABC Learning Design. Se pohjautuu Diana Laurillardin kehittämään vuorovaikutuksen kehikkoon ja perustuu visuaalisen käsikirjoituksen suunnitteluun. Suunnittelussa

hyödynnetään erilaisia oppimisen tapoja kuvaavia kortteja. (Young ym. 2026.)

Suomessa FITech-verkostoyliopiston tuottama Verkko-oppimisen muotoilukirja tarjoaa vastaavasti työkalupakin oppimisen muotoiluun (Huhtanen 2019). Muita oppimisen muotoiluun soveltuvia työkaluja ovat Gilly Salmonin Carpe Diem -työpajamenetelmä sekä Learning Arches -menetelmä (esim. Laurila 2023; Marstio 2021; Alanko-Turunen 2021). Kannattaa poimia itselle sopivat tavat ja käytänteet ja soveltaa tarpeen mukaan.

”Oppimisen muotoilussa on päätavoitteena kehittää oppijalle mahdollisimman hyvä oppimisprosessi.

Oppimisen muotoilun joustava hyödyntäminen

Pienten osaamiskokonaisuuksien muotoilussa lähtökohtana ovat autenttiset, oppijalähtöiset oppimisprosessit sekä siinä syntyvän osaamisen näkyväksi tekeminen ja osaamisen osoittaminen. Tällöin kaikki oppimisen muotoilun työkalut eivät välttämättä sovelu kokonaisina tai sellaisenaan käytettäväksi. Niiden soveltuvuutta tuleekin tarkastella tilanne- ja kontekstisidonnaisesti.

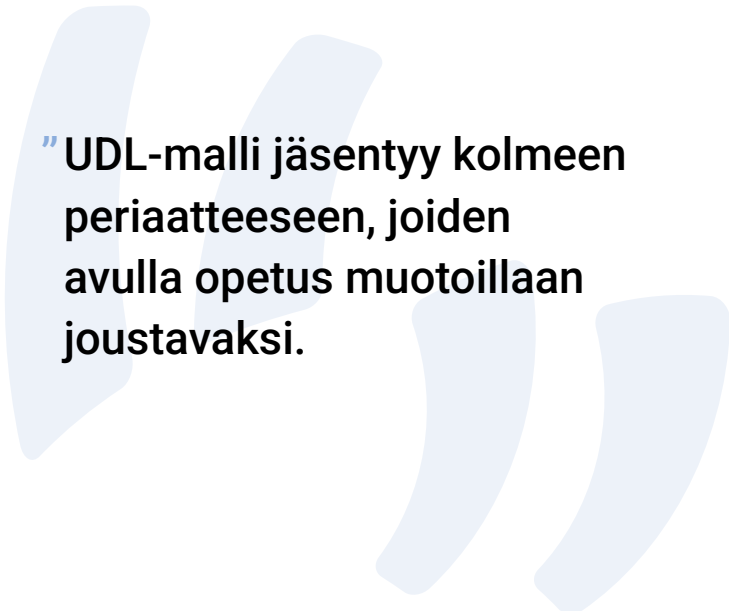
Työkaluja voi joko muokata autenttiseen oppimisprosessiin sopivaksi tai hyödyntää osia eri oppimisen muotoilun työkaluista. Tärkeintä olisi valita sellaisia pedagogisia ratkaisuja, jotka sopivat oppijoiden tarpeisiin ja työskentely-ympäristöön.

Oppimisen muotoilussa on päätavoitteena kehittää oppijalle mahdollisimman hyvä oppimisprosessi. Opettajan omat pedagogiset mieltymykset ja oppimisen muotoilun työkalun tuttuus saattavat ohjata pien-

ten osaamiskokonaisuuksien suunnittelua ja välineen valintaa. Olettaessa huomioon moninaiset oppijat on tärkeää kuitenkin käyttää oppimisen muotoilun työkaluja luovasti – kuhunkin tarpeeseen ja tilanteeseen sopivasti.

Universal Design for Learning (UDL) on opetuksen ja oppimisen suunnittelun viitekehys, jonka ydinajatus on ennakoida oppijoiden moninaisuudesta johtuvia esteitä ja suunnitella oppimisympäristö niin, että vahvuudet pääsevät esiin ja osallistumisen sekä oppimisen esteet vähenevät. UDL-malli jäsentyy kolmeen periaatteeseen, joiden avulla opetus muotoillaan joustavaksi: Engagement (sitoutuminen), Representation (esittäminen) ja Action & Expression (toiminta & ilmaisu).

Center for Applied Special Technologyn (CAST) julkaisema UDL Guidelines 3.0 on jatkuvasti tutkimuksen ja käytännön palautteen perusteella päivittyvä työkalu. Sivustolla on julkaistu englanti–suomi-käännös, joka kääntää terminologian suomeksi ja helpottaa näin periaatteiden ja alakohtien ymmärtämistä.



”UDL-malli jäsentyy kolmeen periaatteeseen, joiden avulla opetus muotoillaan joustavaksi.

Oppimisen muotoilun suunnittelu- ja arviointikysymyksiä

Kuvitellaan tilanne, jossa yrityksellä on tarve vahvistaa henkilöstön digitaitoja asiakaspalvelussa. Pieni osaamiskokonaisuus rakennetaan muutaman työelämän tunnistaman osaamistavoitteen ympärille. Tavoitteena on, että pienestä osaamiskokonaisuudesta saadaan tarkoituksenmukainen, kohdennettu ja motivoiva kokonaisuus tilanteissa, joissa koulutus ei johda

tutkinnon suorittamiseen. Seuraavat kysymykset eivät kuitenkaan muodosta valmista mallia, vaan ne toimivat keskustelun ja suunnittelun tukena. Niitä voi käyttää työpajassa, opettajatiimin suunnittelussa tai työelämäkumppanin kanssa käytävässä keskustelussa. Kysymyslista kokoaa osaamistavoitteet, arvioinnin ja UDL-periaatteet (sitoutuminen, esittäminen, toiminta ja ilmaisu).

1. Tausta ja kohderyhmä

Selvitä,

- keitä ja millaisia opiskelijat ovat (ikä, tausta, koulutus, työkokemus).
- Mitä osaamista heillä jo on ja mihin se perustuu (näytöt, arvosanat, kokemus)?

Pohdi ja perustele, miksi pieni osaamiskokonaisuus on heille merkityksellinen (työelämä, jatko-opinnot, motivaatio).

2. Osaamistavoitteet

Muotoile 2–4 selkeää tavoitetta toiminnallisilla verbeillä (esim. ratkaisee, tuottaa, rakentaa). Huomioi, että osaamistavoitteet laaditaan paikallisessa tutkinnon osassa kuten tutkinnon perusteissa. Lyhyemmissä markkinaehtoisissa koulutuksissa osaamistavoitteet muotoillaan alusta asti (ks. markkinaehtoinen koulutus TEPA-termipankki).

- Tavoitteet kuvaavat osaamista, eivät sisältöjä.
- Tavoitteet ovat realistisia laajuuden kannalta.
- Tavoitteet huomioivat tulevaisuuden taidot (ongelmanratkaisu, vuorovaikutus, digitaidot).
- Tavoitteet esitetään opiskelijoille ymmärrettävästi.

3. Oppimis- ja opetusmenetelmät

- Mitä opiskelija tekee (tehtävät, harjoitukset, projektit, työssäoppiminen)?
- Missä ja miten opiskelu toteutuu (työssä, lähi, verkko, hybridi, joustava tai näiden yhdistelmä)?
- Työskenteleekö opiskelija yksin, pareittain vai ryhmässä – ja miksi?
- Miten oppimistehtävät tukevat osaamistavoitteita?

4. Palaute ja arviointi

- Miten opiskelija osoittaa osaamisen (tuotos, suoritus, portfolio, näyttö)?
- Miten arviointi kohdistuu kaikkiin tavoitteisiin?
- Onko menetelmä tarkoituksenmukainen kohderyhmälle ja riittävän monipuolinen?
- Milloin arviointi tapahtuu (lähtötaso, jatkuva palaute, itsearviointi, loppuarviointi)?
- Kuka arvioi ja miten luotettavuus varmistetaan (vrt. arviointikriteerit)?
- Miten palaute annetaan (aikataulu, väline, arviointikriteerit)?

5. Yhdenvertaisen oppimisen suunnittelu (UDL)

Yhdenvertaisen oppimisen suunnittelussa (UDL) varmistetaan, että jokaisella opiskelijalla on useita tapoja motivoitua, omaksua sisältöä ja osoittaa osaamistaan. Tavoitteena on selkeä, saavutettava ja psykologisesti turvallinen oppimisympäristö, jossa erilaiset tavat oppia ja toimia ovat aidosti mahdollisia.

Tarjota eri tapoja sitoutumiseen – miksi opitaan?

- Miten herätetään mielenkiinto ja tarjotaan valinnanmahdollisuuksia?
- Onko rakenne selkeä ja oppimisympäristö turvallinen?
- Tuetaanko ponnistelua (näkyvät tavoitteet, sopiva haaste, ohjaus, harjoittelun mahdollisuudet)?
- Ovatko palautekäytännöt selkeät ja perustuuko arviointi arviointikriteereihin?
- Miten huomioidaan tunteet ja itsesäättely (psykologinen turvallisuus, empaattinen ohjaus)?

Tarjota erilaisia esittämisen tapoja – mitä opitaan?

- Mikä sisältö tulee oppia ja miten (käytännön tekeminen, materiaalit)?
- Onko oppimateriaalia saatavilla eri muodoissa (teksti, kuva, ääni, video) ja onko se saavutettavaa?
- Hyödynnetäänkö visuaalisia tai muita vaihtoehtoisia tapoja hahmottaa tietoa?
- Selkeytetäänkö kieltä ja selitetäänkö käsitteet?
- Tarjotaanko tukea muistamiseen, jäsentämiseen ja päättelyyn (analogiat, esimerkit, mallit)?

Tarjota eri tapoja toimintaan ja ilmaisuun – miten opitaan?

- Voiko osaamista osoittaa eri tavoilla (tuote, esitys, demo, työympäristö)?
- Ovatko tilat, välineet ja alustat esteettä ja saavutettavia sekä tarkoituksenmukaisia?
- Tarjotaanko monipuolisia ilmaisu- ja viestintätapoja (teksti, video, koodi, piirros, puhe)?
- Hyödynnetäänkö teknologiaa yhteistyön, viestinnän ja ilmaisun tukena?
- Onko toiminnanohjaus selkeää (tavoitteet, aikataulut, jäsenitys, näkyvä edistyminen)?

Pieni osaamiskokonaisuus yhdelle sivulle tiivistettynä:

- Nimi ja kesto (tuntia/osp)
- Kohderyhmä ja lähtötaso
- Osaamistavoitteet (2–4)
- Keskeiset sisällöt ja harjoiteltavat taidot
- Menetelmät ja oppimistehtävät
- Arviointitavat ja kriteerit
- UDL-ratkaisut (sitoutuminen, esittäminen, toiminta ja ilmaisu)
- Tarvittavat resurssit (tilat, välineet, alustat, aika opettajan ohjaukseen ja arviointiin)
- Aikataulu ja välitavoitteet

Pienten osaamiskokonaisuuksien suunnittelu ja arviointi tuottavat lopulta tiiviin kuvauksen, joka on yksi oppimisen muotoilussa vahvistunut käytäntö. Se palvelee kaikkia tahoja: oppijaa, opettajaa tai muuta koulutuksen suunnittelijaa, kollegoja, oppilaitosta ja työelämää.

Lähteet

- Alanko-Turunen, M. 2021. [Oppimiskaaria muotoilemassa – perusteita, prosesseja ja pohdintoja](#). Teoksessa T. Marstio (toim.), [Pedagogista uudistumista oppimisen muotoilun avulla](#). Laurea ammattikorkeakoulu.
- CAST 2024. [CAST Universal Design for Learning Guidelines version 3.0](#) (julkaistu 30.7.2024).
- CAST 2024. [The Universal Design for Learning Guidelines 3.0: English to Finnish translation](#) (käännös: Miia Immonen).
- Hakkarainen, K., Lonka, K. & Lipponen, L. 2004. Tutkiva oppiminen. Järki, tunteet ja kulttuuri oppimisen sytyttäjinä. WSOYpro.
- Huhtanen, A. 2019. [Verkko-oppimisen muotoilukirja ja Oppimis-muotoilun työkalupakki](#).
- Laurila, M. 2023. [Oppimismuotoilun menetelmäkortit](#). MUOVA Education 1/2023. Vaasan ammattikorkeakoulu.
- Marstio, T. 2021. [Pedagogista uudistumista oppimisen muotoilun avulla](#). Laurea ammattikorkeakoulu.
- Vasilev, I. 2024. [A Model of Design and Implementation Micro-credentials in TVET: A Promising and Flexible Pathway to Employment and Skill Development](#). International Journal of Current Science Research and Review, 07, 12.
- Young, C., Perović, N., Havemann, L. & Shackelford-Cesare, K. (toim.) 2026. [ABC Learning Design. Active, blended, connected and beyond](#). UCL Press.

9. Pienten osaamiskokonaisuuksien laatu syntyy osaavasta opetushenkilöstöstä

Päivi Kilja & Ulla Mäntykangas

Artikkelissa tarkastellaan pienten osaamiskokonaisuuksien laadunvarmistamista ammatillisen koulutuksen kontekstissa. Samalla avataan, millaista osaamista ja osaamisvaatimuksia opetushenkilöstöltä edellytetään. Artikkelit tarjoaa myös tukimateriaalin, joka auttaa ammatillista opettajaa suunnittelemaan, toteuttamaan ja kehittämään pieniä osaamiskokonaisuuksia laadukkaasti ja pedagogisesti vaikuttavasti.

Pienten osaamiskokonaisuuksien laatu ja laadunvarmistus

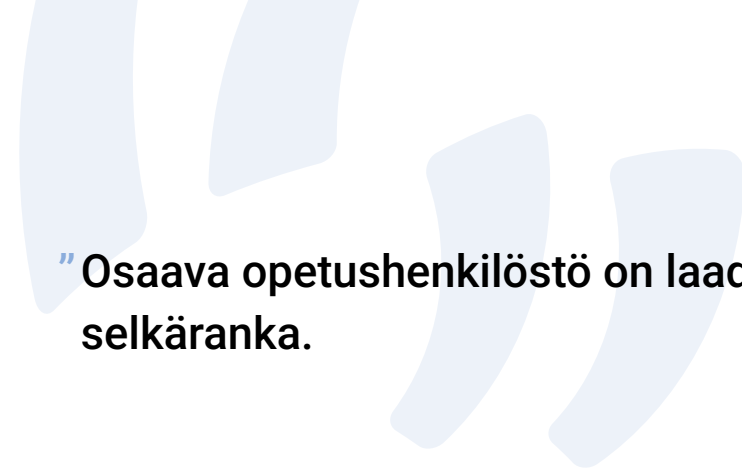
Ammatillisen koulutuksen pienet osaamiskokonaisuudet tuottavat todellista lisäarvoa oppijoille ja työnantajille, kun niiden laatu ja laadunvarmistus ovat systemaattista, läpinäkyvää ja vertailukelpoista.

Pienten osaamiskokonaisuuksien laatu syntyy koulutuksen järjestäjän kyvystä saavuttaa yhteiskunnalliset ammatillisen koulutuksen tavoitteet (L531/2017 2 §) ja vastata asiakkaiden tarpeisiin. Asiakkaiden

näkökulmasta laatu tarkoittaa sitä, että ammatillisen koulutuksen järjestäjän tarjonta kohtaa joustavasti ja ennakoiden yksittäisten henkilöiden ja työorganisaatioiden osaamistarpeet. Pienet osaamiskokonaisuudet lisäävät jatkuvan oppimisen tarjontaa monipuolistamalla tutkinnon osien suoritushallinnallisia.

Ammatillisen koulutuksen järjestäjällä on vastuu järjestämiensä tutkintojen, koulutuksen ja muun toiminnan laadusta ja laadunhallinnan jatkuvasta parantamisesta (L531/2027 126§). Ammatillisen koulutuksen laadun kehittämistä ohjataan ammatillisen koulutuksen laatustrategialla (OKM 2019). Sen keskeisiä periaatteita ovat asiakaslähtöisyys, jatkuva parantaminen, työelämäyhteistyö ja tiedolla johtaminen. Pienissä osaamiskokonaisuuksissa nämä korostuvat erityisesti, koska koulutusten kesto on usein lyhyt ja vaikuttavuuden on näyttävä nopeasti käytännön osaamisena.

Ammatillisen koulutuksen laadunhallinnan näkökulmasta pienet osaamiskokonaisuudet sisällytetään



”Osaava opetushenkilöstö on laadun selkäranka.

osaksi koulutuksen järjestäjän kokonaisvaltaista laadunhallintajärjestelmää. Myös pienille osaamiskokonaisuuksille on määriteltävä selkeät laatuksiteerit, vastuut, palautekäytännöt ja seurantamittarit samalla periaatteella kuin tutkintokoulutuksissa.

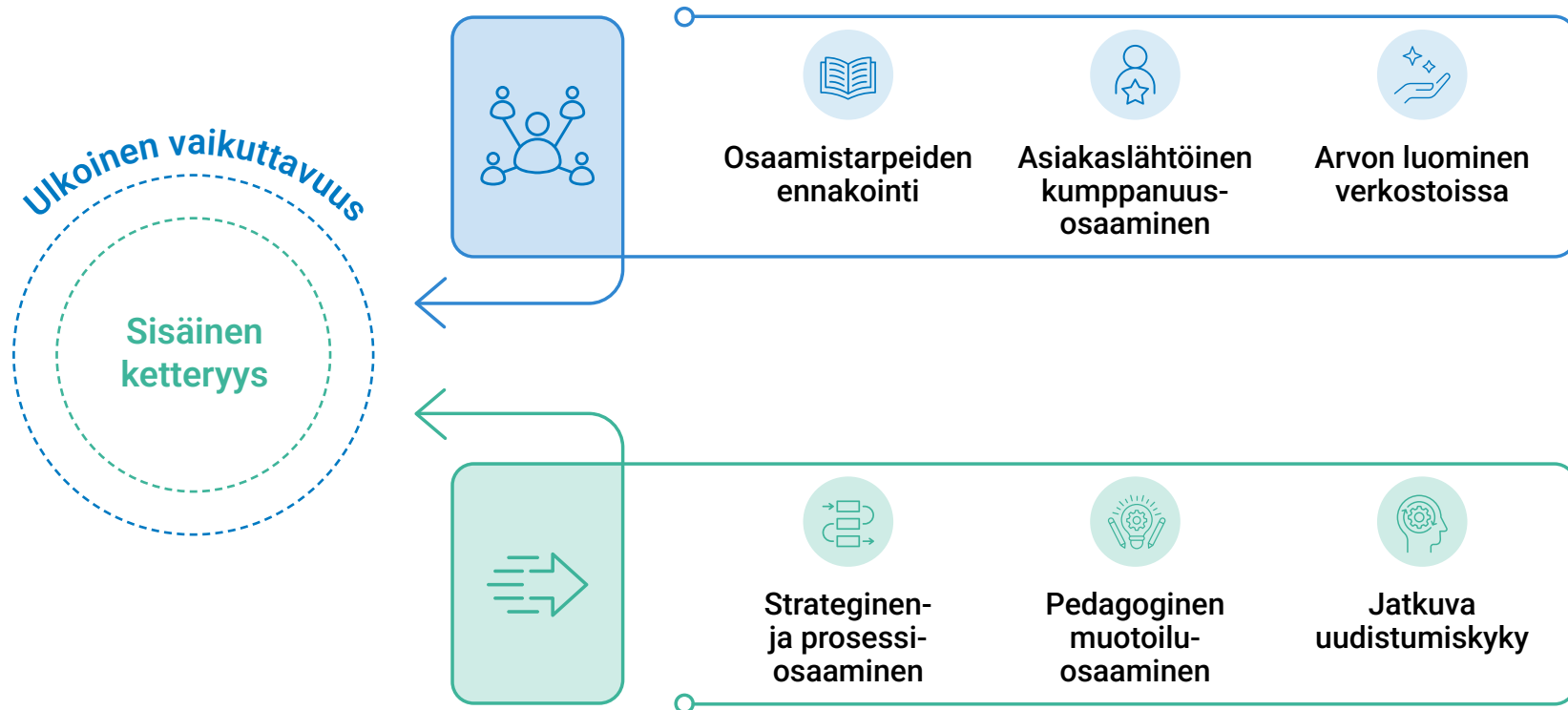
Pienten osaamiskokonaisuuksien laatu ei synny rakenteista tai strategioista yksin – se syntyy ennen kaikkea ihmisistä. Osaava opetushenkilöstö on laadukkaan jatkuvan oppimisen palvelujen selkäranka. Heidän kykynsä ennakoida työelämän muutoksia, tehdä yhteistyötä työelämän kanssa ja muotoilla pedagogisesti toimivia kokonaisuuksia ratkaisee, ovatko pienet osaamiskokonaisuudet aidosti vaikuttavia jatkuvan oppimisen palveluita.

Tukea laadukkaaseen suunnitteluun ja toteuttamiseen

POKOT-hankkeessa (2026) on tuotettu osaamiskuvaukset (ks. myös Kilja ym. 2026) johon laatimamme laadunvarmistuksen tukimateriaali perustuu. Osaamiskuvauksen mukaan ulkoinen vaikuttavuus ja sisäinen ketteryys muodostavat yhdessä keskeisen perustan ammatillisen koulutuksen kyvyille toteuttaa pieniä osaamiskokonaisuuksia. Tämä viitekehys jäsentää näiden kokonaisuuksien kannalta olennaiset ydinosaamisalueet. Tukimateriaalin tarkoituksena on tukea ammatillista opettajaa pienten osaamiskokonaisuuksien laadunvarmistuksessa.

Itsearviointi on tukimateriaalin keskeinen työväline. Tarkastelemalla seuraavia väittämiä voi arvioida osaamiskokonaisuuksiin liittyvää nykytilaa. Arviointituloksia analysoimalla voi muodostaa kokonaiskuvan osaamiskokonaisuuksiin liittyvästä osaamisesta sekä tunnistaa kehittämistarpeita ja jatkotoimenpiteitä. Materiaalia voidaan hyödyntää koko oppilaitoksen laajuudessa esimerkiksi itsearvioinnin, perehdytyksen, osaamisen kehittämisen ja yhteisen laadunvarmistuksen tukena.

Ammatillisen koulutuksen kyvykkyys pienten osaamiskokonaisuuksien toteuttamisessa



Kuvio 8. Osaamisprofiili ammatillisen koulutuksen kyvykkyystä pienten osaamiskokonaisuuksien toteuttamisessa

ULKONEN VAIKUTTAVUUS rakentuu kyvystä ennakoida osaamistarpeita, asiakaslähtöisestä kumppanuusosaamisesta ja arvon luomisesta verkostoissa.

**Suunnittelen pieniä osaamiskokonaisuuksia
ennakointitietoon perustuen.**

- Tunnistan hiljaisia signaaleja ja työelämän muuttuvia osaamistarpeita, erityisesti työelämäyhteistyön kautta esiin nousevia.
- Ymmärrän digitalisaation, vihreän siirtymän ja teknologisten muutosten vaikutukset alakohtaisiin osaamistarpeisiin.
- Hahmotan oman ammattialan kehityksen kannalta keskeisiä suuntia, poistuvia ja uusia osaamisvaatimuksia.
- Hahmotan oppijoihin ja oppimiseen liittyviä muutoksia (esim. motivaatio, tuen tarpeet, moninaisuus, odotukset).
- Ymmärrän ennakointityön merkityksen ja osallistun oppilaitoksen ennakointiprosessiin oman tehtäväni ja roolini mukaisesti.

Vahvistan asiakaslähtöistä kumppanuusosaamistani ja osoitan palveluasennetta kaikessa toiminnassani.

- Ymmärrän työelämä- ja yritysasiakkuuden idean: pitkäjänteinen, luottamuksellinen ja molemminpuolinen suhde.
- Lisään työnantajien ja yksilöiden ymmärrystä jatkuvan oppimisen merkityksestä (lisäarvo, työllistyminen, osaamistakuu).
- Viestin pienten osaamiskokonaisuuksien vaikutuksista ja hyödyistä.
- Osallistan asiakkaat suunnitteluun asiakaslähtöisten ratkaisujen muotoilussa.
- Tunnen ja huomioin omanalani toimijoiden prosessit sekä arjen käytännöt ja realiteetit.
- Omaan hyvät vuorovaikutustaidot, joilla ylläpitää dialogia työpaikkojen rajapinnassa.
- Omaan rohkeutta ehdottaa, markkinoida ja pilotoida uusia ja innovatiivisia ratkaisuja.
- Osallistun oppilaitoksen työelämäyhteistyöhön ja verkostotoimintaan oman tehtäväni ja roolini mukaisesti.

SISÄINEN KETTERYYS puolestaan mahdollistaa nopean ja joustavan reagoinnin ennakoituihin osaamistarpeisiin. Sen perustana ovat strateginen- ja prosessiosaaminen sekä pedagoginen muotoiluosaaminen. Lisäksi keskeistä on jatkuva uudistumiskyky kuten valmius kokeilla uusia toimintatapoja.

Toimin yhteisten strategisten prosessien kehittämisen tukena.

- Ymmärrän jatkuvan oppimisen ja pienten osaamiskokonaisuuksien käsitteet, rahoituslogiikan ja laatuvaatimukset.
- Ymmärrän jatkuvan oppimisen merkityksen oppivelvollisten koulutuksien rinnalla.
- Hahmotan oman työni merkityksen ja roolini osana laajempaa jatkuvan oppimisen kokonaisuutta ja toimin sen tavoitteita edistäen.
- Ymmärrän, miten toimitaan markkinaehtoisesti (esim. tuotteistaminen, tarjotinajattelu).
- Huomioin pedagogisissa ratkaisuissa oppilaitoksen strategiset tavoitteet.
- Osallistun oppilaitoksen pienten osaamiskokonaisuuksien tuotteistamisen, viestinnän ja toteutuksen prosesseihin oman tehtäväni ja roolini mukaisesti.

Kehitän pieniin osaamiskokonaisuuksiin soveltuvia pedagogisia ratkaisuja.

- Ylläpidän ja seuraan ammattialaani liittyvää osaamista ja asiantuntijuutta.
- Tiedän osaamisperusteisuuden periaatteet.
- Tiedän osaamisen todentamisen mahdollisuudet sekä arvioinnin eri mallit ja menetelmät.
- Muotoilen pieniä osaamiskokonaisuuksia asiakkaan tarpeiden kannalta.
- Suunnittelen pieniä osaamiskokonaisuuksia työpaikkojen tarvitsemiin ja arvostamiin kokonaisuuksiin.
- Kokoan oppimissisällöt joustavasti suoritettaviksi ja pinottaviksi kokonaisuuksiksi.
- Hallitsen digipedagogiikkaa (verkko, hybridi, saavutettavuus, kielitietoisuus) ja tunnistan opetusteknologian pedagogiset mahdollisuudet.
- Muotoilen omaehtoisia ja itsenäisesti suoritettavia koulutuskokonaisuuksia.
- Suunnittelen oppimista autenttisiin työelämäympäristöihin.
- Rääätälöin koulutuksia ja toteutan niitä työpaikan prosesseissa, tiloissa ja laitteilla.
- Ymmärrän oppijoiden moninaisuuden vaikutukset oppijalähtöisiin oppimisprosesseihin.
- Ymmärrän saavutettavuuden ja inklusiivisten ratkaisujen merkityksen sekä huomioin ne koulutuksia suunnitellessa.

Vahvistan uudistumiskykyäni ja osallistun aktiivisesti innovatiivisten ratkaisujen kehittämiseen.

- Ymmärrän, että pienten osaamiskokonaisuuksien kehittäminen ja toteuttaminen vaativat uudenlaisia toimintatapoja ja ajankäyttöä.
- Luon uusia ratkaisuja oppijoiden moninaistuviin tarpeisiin.
- Omaan valmiudet moniammatilliseen ja työelämäläheiseen yhteiskehittämiseen esim. muotoillessa moniosaajakoulutuksia.
- Tunnistan oman asiantuntijuuteni ja potentiaalini sekä teen ne näkyviksi.
- Olen utelias, oppimishaluinen ja ennakoluuloton oman substanssiosaamiseni suhteen.
- Siedän muutoksia ja epävarmuutta sekä reagoin joustavasti muutostilanteissa.
- Jaan hyviä käytäntöjä ja toteutustapoja pienistä osaamiskokonaisuuksista.

Ammatillinen koulutus uudistuu työelämän muutosten tahdissa, mikä edellyttää entistä ketterämpää ja ajantasaisiin osaamisvaatimuksiin perustuvaa koulutustarjontaa. Tämä haastaa koulutuksen järjestäjät ja opetushenkilöstön kyseenalaistamaan vakiintuneita toimintatapoja, vahvistamaan uudistumiskykyään sekä toimimaan aktiivisessa vuoropuhelussa ja yhteistyössä sekä sisäisissä että ulkoisissa verkostoissa.

Pienten osaamiskokonaisuuksien laadun varmistaminen edellyttää systemaattista ja kokonaisvaltaista prosessia kaikilla ammatillisen koulutuksen toimijatasoilla, jossa opetushenkilöstön kyvykkyys on keskiössä. Laadukkaat pienet osaamiskokonaisuudet tarjoavat nopean ja joustavan tavan päivittää osaamista, vastaavat akuutteihin osaamistarpeisiin ja tukevat jatkuvaa oppimista sekä parempia työllistymismahdollisuuksia. Laadukkaissa pienissä osaamiskokonaisuuksissa kasvaa suuri osaaminen!

Lähteet

- Kilja, P., Mäntykangas, U. & Pakanen, L. 2026. Pienet osaamiskokonaisuudet ammatillisessa koulutuksessa – näkökulmana kyvykkyudet. Oamk Journal.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019. Kohti huippulaatua: Ammatillisen koulutuksen laatustrategia vuoteen 2030. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:29.
- POKOT-hanke 2026. Ammatillisen koulutuksen kyvykkyys pienten osaamiskokonaisuuksien toteuttamisessa.

Kirjoittajat

Jenniina Bies-Wikgren

Lehtori, POKOT-hankkeen asiantuntija
Haaga-Helia ammattikorkeakoulu AOKK

Hanna Frilander

Lehtori, POKOT-hankkeen asiantuntija
Jyväskylän ammattikorkeakoulu AOKK

Jouni Kahila

Vastuuopettaja, tutkintovastaava
Careeria

Päivi Kilja

Yliopettaja, POKOT-osahankkeen
projektivastaava | Oulun ammattikorkeakoulu AOKK

Toni Leander

Jatkuvan oppimisen päällikkö, POKOT-
osahankkeen projektivastaava
Tampereen ammattikorkeakoulu AOKK

Minna Markkanen

Lehtori, POKOT-hankkeen asiantuntija
Jyväskylän ammattikorkeakoulu AOKK

Tuomas Mäki-Ontto

Lehtori, POKOT-hankkeen asiantuntija
Tampereen ammattikorkeakoulu AOKK

Ulla Mäntykangas

Lehtori, POKOT-hankkeen asiantuntija
Oulun ammattikorkeakoulu AOKK

Satu Niittylahti

Lehtori, POKOT-hankkeen asiantuntija
Hämeen ammattikorkeakoulu AOKK

Hanna Pulkka

Lehtori, POKOT-hankkeen asiantuntija
2025–2026 | Hämeen ammattikorkeakoulu AOKK

Jenni Pyhähuhta

Hankekoordinaattori, opettaja
Stadin AO

Soili Rinne

Lehtori, POKOT-hankkeen
projektipäällikkö | Hämeen ammattikorkeakoulu AOKK

Olli Vesterinen

Yliopettaja, POKOT-osahankkeen projekti-
vastaava | Haaga-Helia ammattikorkeakoulu AOKK

Satu Ågren

Johtava asiantuntija, varatoimitusjohtaja.
POKOT-hankkeen ohjausryhmän
puheenjohtaja | Ammattiosaamisen
kehittämisyhdistys AMKE ry