



Pienet osaamis- kokonaisuudet korkeakoulutuksessa

– kehittämisen lähtökohdat
työelämäyhteistyön,
pedagogiikan ja
opintohallinnon näkökulmasta

Sisällys

Johdanto	3
Lähtökohtien kartoitus korkeakoulujen ja sote- ja turvallisuusalan toimijoiden näkökulmasta	4
Työelämäyhteistyö korkeakoulujen näkökulmasta	4
Työelämäyhteistyö työelämän näkökulmasta	6
Pedagogiset ratkaisut	7
Opintohallinnolliset asiat	8

Taitto: Kuuverstaas | Valokuvat: JYU



Johdanto

POIJU-HANKKEESSA kehitetään työelämäyhteistyömallia, jotta korkeakoulut voivat vastata entistä paremmin työelämän muuttuviin osaamistarpeisiin. Taustalla on tarve vahvistaa henkilöstön kyvykkyyttä suunnitella ja toteuttaa pieniä osaamiskokonaisuuksia (micro-credentials), jotka tukevat jatkuvaa oppimista erityisesti sosiaali-, terveys- ja turvallisuusaloilla. Hankkeen tavoitteena on luoda joustavia, asiakaslähtöisiä toimintamalleja, vahvistaa digipedagogista osaamista sekä kehittää opintohallinnollisia käytäntöjä. Pienet osaamiskokonaisuudet ovat käsitteenä vielä melko tuntematon sekä korkeakouluhenkilöstölle että työelämätoimijoille. Pienistä osaamiskokonaisuuksista on tavoitteena luoda työelämätoimijoille pääasiallinen osaamisen kehittämisen koulutusmuoto, mikä on Euroopan Unionin yhteinen tahtotila.

HANKETTA toteuttavat Jyväskylän yliopisto (päätoteuttaja), Tampereen yliopisto, Jyväskylän ammattikorkeakoulu ja Tampereen ammattikorkeakoulu tiiviissä yhteistyössä. Lisäksi mukana olevat työelämäkumppanit sosiaali-, terveys- ja turvallisuusalaalta tuovat työelämän näkökulmaa kehittämistyöhön.

TÄSSÄ väliraportissa kuvataan kevään ja syksyn 2025 aikana tehtyä tiedonkeruuvaihetta, jossa kerättiin aineis-

toa verkkokyselyillä, haastatteluilla ja työpajoilla. Kartoituksen avulla selvitettiin korkeakouluhenkilöstön ja työelämäkumppaneiden näkemyksiä pienten osaamiskokonaisuuksien suunnittelusta ja yhteistyön kehittämistarpeista. Raportti kokoaa kartoituksen keskeiset havainnot ja alustavat johtopäätökset, joita hyödynnetään hankkeen seuraavissa vaiheissa toimintamallin rakentamisessa ja työelämäyhteistyön syventämisessä.

TÄMÄN välivaiheen/tiedonkeruun raportoinnin merkitys on keskeinen: se luo pohjan hankkeen tavoitteiden saavuttamiselle ja varmistaa, että kehittämistyö perustuu todellisiin tarpeisiin ja yhteiseen ymmärrykseen.

Raporttiin kootut tulokset perustuvat seuraaviin aineistoihin:

- Korkeakouluhenkilöstön kysely: näkemykset pienistä osaamiskokonaisuuksista ja tämänhetkisestä yhteistyöstä työelämän kanssa n=535
- Työelämäkumppaneiden kysely: näkemykset pienistä osaamiskokonaisuuksista ja tämänhetkisestä yhteistyöstä korkeakoulun kanssa n=215
- Korkeakouluhenkilöstön ja työelämäkumppaneiden haastattelut, työpajat ja webinaarit: Näissä kaikissa toimenpiteissä on ollut mukana noin 300 osallistujaa.



Lähtökohtien kartoitus korkeakoulujen ja sote- ja turvallisuusalan toimijoiden näkökulmasta

Työelämäyhteistyö korkeakoulujen näkökulmasta

Toimivat lähtökohdat

Tiiviit verkostot ja jatkuva yhteys

Mahdollisuudet aktiiviseen yhteydenpitoon alan toimijoiden kanssa ovat olemassa. Työelämäyhteistyöverkostojen avulla varmistetaan, että osaaminen ja palvelut pysyvät työelämän vaatimusten mukaisina.

“Pysymme tiiviin tutorverkostomme ansiosta ajan tasalla kentän koulutustarpeista.”

Hyvät kumppanuudet ja neuvottelukunnat

Nimetyt yhteistyöryhmät ja säännölliset tapaamiset tukevat kehittämistyötä.

“Neuvottelukunta kokoontuu pari kertaa vuodessa.”

TKI-hankkeiden kautta syntyvä tieto

TKI-hankkeet tarjoavat arvokasta tietoa organisaatioi-

den osaamisen kehittämisestä, mikä tukee koulutuksen ja kehittämisen kohdentamista työelämän tarpeisiin.

“TKI-hankkeiden kautta tulee info, millä osaamistasolla organisaatiot ovat.”

Haasteet

Puuttuvat rakenteet ja koordinaatio

Yhteistyö ei ole tällä hetkellä järjestelmällistä, vaan se tapahtuu satunnaisesti ja projektipohjaisesti. Kehittämisen tueksi tarvitaan taho, joka systemaattisesti kartoit-
taisi ja koordinoisi yhteistyötä.

“Ei ole olemassa järjestelmällistä tarjontayhteistyötä.”

Viestintä ja markkinointi:

Sisäinen ja ulkoinen viestintä koulutustarjonnasta on epäselvää, korkeakoulujen käyttämää terminologiaa ei

ymmärretä työelämässä eikä tarjontaa löydetä.

Riittämättömät resurssit ja ajanpuute

Riittämättömät resurssit ja ajanpuute rajoittavat työelämäyhteistyön toteutumista. Opettajilla ei ole mahdollisuutta panostaa yhteistyöhön ilman erillisiä resursseja, ja työelämäkumppaneilla on usein rajalliset valmiudet osallistua, vaikka kiinnostusta löytyy.

“Opettajilla ei ole aikaa tehdä erikseen työelämäyhteistyötä, ellei siihen anneta erillistä resurssia.”

Kehitystarpeet ja ideat

Tehokkaammat yhteiskehittämisen keinot POKien (pieni osaamiskokonaisuus) suunnittelussa, toteuttamisessa ja arvioinnissa

Digitaaliset alustat mahdollistavat yhteisen

keskustelun, jolla varmistetaan, ettei yhteistyö jää yksittäisten työntekijöiden harteille. Korkeakoulut ja työelämäkumppanit voivat **jatkuvasti jakaa tietoa osaamistarpeista**, suunnitella koulutuksia ja arvioida toteutuksia.

- **Selkeä ja jatkuva tiedotuskanava**
- **Säännölliset, monikanavaiset kohtaamiset** (kosketus työelämäkentälle ja käytäntöön)
- **TKI-tulosten ja koulutusten linkittäminen entistä vahvemmin**
- **Yhteinen kieli ja markkinointi**
 - Työelämä ei tunne korkeakoulutermistöä → viestinnässä käytetään **selkokiehisiä kuvauksia**
 - Tarjontaa kuvataan konkreettisin esimerkein ja hyötynäkökulmin.
 - Kohdennettu mainonta, visuaalinen yhteinen ilme, yhteinen mainoskampanja



Työelämäyhteistyö työelämän näkökulmasta

Toimivat lähtökohdat

Etä- ja hybriditoteutukset tukevat osallistumista

Työelämän edustajat kokevat etä- ja hybridimuotoiset koulutukset erittäin toimiviksi. Joustavuus mahdollistaa koulutuksiin osallistumisen työn ohessa ja helpottaa ajankäytön suunnittelua.

“Etä- ja hybridimuoto ehdottomasti.”

Harjoittelut ja opiskelijayhteistyö toimivat käytännössä

Harjoittelut ja opiskelijoiden ohjaus nähdään sujuvina ja toimivina yhteistyömuotoina. Ne tarjoavat konkreettisia hyötyjä työelämälle ja tukevat opiskelijoiden ammatillista kehittymistä.

“Opiskelijoiden ohjaus sujuu hyvin.”

Yhteiset palaverit ja vuoropuhelu silloin, kun niitä on

Säännölliset tapaamiset koulutusorganisaatioiden ja työelämän välillä mahdollistavat osaamistarpeiden yhteisen tarkastelun ja lisäävät ymmärrystä molemmin puolin.

“Säännölliset palaverit, joissa käsitellään sekä työelämän että koulutusorganisaatioiden näkökulmia.”

Haasteet

Koulutustarjonta ei vastaa riittävästi työelämän tarpeisiin

Työelämän edustajat kokevat, että osa koulutuksista on sisällöllisesti vanhentuneita tai että tarjonta ei kata kaikkia aloja ja ajankohtaisia osaamistarpeita.

“Koulutukset tuntuvat olevan usein samoja kuin 10–15 vuotta sitten.”

Koulutusten arvo ei näy työelämässä

Lisäkouluttautuminen ei aina johda palkkakehitykseen tai osaamisen parempaan hyödyntämiseen työssä, mikä heikentää motivaatiota osallistua koulutuksiin.

“Lisäkouluttautuminen ei tuo palkkaa lisää eikä koulutusta hyödynnetä työelämässä.”

Tarjonta on pirstaleista ja vaikeasti löydettävää

Koulutustarjontaa on runsaasti, mutta se on hajallaan eri kanavissa eikä työelämällä ole selkeää näkymää kokonaisuuteen.

“Ei ole paikkaa, josta etsiä tietynlaisia kursseja ja koulutuksia.”

Kehitystarpeet ja ideat

Tiiviimpi ja jatkuvampi vuoropuhelu työelämän kanssa

“Tarvitaan jatkuvaa vuoropuhelua ja kohtaamisia eri tasoilla.”

Joustavammat ja työelämälähtöiset koulutusratkaisut

“Tarvitaan ketteryyttä suunnitella lyhyempiä osaamistarpeisiin vastaavia kokonaisuuksia.”

Koulutuksen arvon ja saavutettavuuden parantaminen

“Hinnat pitäisi saada sellaisiksi, että koulutus olisi oikeasti saavutettavaa.”

Pedagogiset ratkaisut

Toimivat lähtökohdat

- Vahva (verkko)pedagoginen osaaminen ja ymmärrys erilaisista oppijoista.
- Pedagoginen käsikirjoitus ja selkeä tavoitteiden asettaminen.
- Tukee kurssin vuorovaikutuksen ja toimintamuotojen sekä ohjauksen, materiaalien ja arvioinnin suunnittelua tekemällä eri osa-alueet ja vaiheet näkyviksi.
- Oppimistehtävät ja harjoittelut tukevat työelämä-lähtöistä oppimista myös tutkintopuolella.
- Potentiaalia ja tahtotila on, (kunhan resurssit ja prosessit saadaan toimiviksi)

Haasteet

Ajankohtaisuuden ja ennakkoinnin vaikeus

- Signaalit voivat johtaa harhaan – vanhentuvat vauhdissa.
- Generalistisuus vs. Spesifisyys: Spesifi asia saattaa jo muuttua ennen työelämään siirtymistä.
- Uusista työelämässä tarvittavista osaamisista ei välttämättä löydy vielä tutkittua tietoa koulutuksen tueksi, mutta koulutusta kuitenkin kaivattaisiin.

Resurssit ja ajankäyttö

”Näille ei ole osoitettu työaikaa.”
”Opetuksen resursointi on täysin riittämätöntä.”
”Pedagoginen kehittäminen on meillä pelottavan aliresursoitua.”
”Resurssit ja aika vs. luovuus ja innovointi (miten meillä on mahdollisuus pohtia tulevaisuuden tarpeita ja vastata niihin)”

Työelämän osin ristiriitaisten toiveiden täyttäminen

- Etätoteutukset toivottuja, mutta lähitoteutukset vaikuttavampia
- Paradoksit → kehity ilman ajankäyttöä
- Aika – mahdollistaako työnantaja vai pitääkö käyttää omaa aikaa?
- Miten saada verkostoitumisen paikkoja ja yhteisöllisyyttä etätoteutuksiin
- Käytännönläheisyyden ja tutkimusperustaisuuden ”luonnollisen synergian” toteuttaminen
- Työelämä voi odottaa, että tekoälyn käyttö integroidaan osaksi opintoja – miten huomioimme oppimistehtävissä ja estämme tekoälyn ”väärinkäytön”
- Korkeakouluille opintopisteet tärkeitä, mutta työelämän edustajille oppiminen tärkeintä (onko työnantaja kiinnostunut opintopisteistä?)

Kehitystarpeet ja ideat

- Kehitystarpeet ja ideat painottuvat prosessien ja mallien selkeyttämiseen, ei niinkään yksilön osaamiseen. Työelämälähtöinen koulutussuunnittelu koetaan yhtenä isoimpana kehityskohteena ja siihen kaivataan selkeää prosessia mistä lähteä liikkeelle.
”Kaikki opinnot pitäisivät olla tutkinnon osia, vaikka tarvittaisiin pieniä kokonaisuuksia.”
”Koordinoijia on melkein enemmän kuin tekijöitä, mistä seuraa hurja byrokratia ja vähän tuloksia.”
 - Tekniset toteutukset selkeiksi ja roolit ja vastuut kirkkaiksi; kuka tekee ja mitä
- Arviointi tulee nähdä keskeisenä osana oppimisprosessia, erityisesti työelämälähtöisissä toteutuksissa.
- Oppimisanalytiikan parempi hyödyntäminen
 - Tekoälykehityksen myötä ennakoivan ja ohjaavan analytiikan merkitys tulee kasvamaan.
 - Olemassa olevien digityökalujen parempi hyödyntäminen
 - Saadaanko näistä apuja myös resurssipulaan?
- Tarpeita vastaavan koulutussisällön hahmottamisen haasteet: mistä apua ennakkointiin, entä ”liian” spesifisyyden haasteeseen? Pitäisikö saada enemmän laaja-alaisesti syötteitä (olemassa olevan tiedon parempi hyödyntäminen)

Opintohallinnolliset asiat

Toimivat lähtökohdat

Korkeakoulujen jatkuvan oppimisen tarjonnassa on käytössä osa Euroopan unionin neuvoston ja Opetus- ja kulttuuriministeriön pienten osaamiskokonaisuuksien kriteerien mukaisista vakiotiedoista. Euroopan unionin neuvoston suositus 2022/C 243/02 ja Opetus ja kulttuuriministeriön kansallisen viitekehyksen (luonnos) antavat raameja pienten osaamiskokonaisuuksien suunnitteluun ja vakiotiedot opintohallinnollisten prosessien kehittämiseen.

Korkeakouluilla on jo jatkuvan oppimisen tarjonnassa toimivia opintohallinnollisia käytänteitä, joita voidaan hyödyntää pienten osaamiskokonaisuuksien kehittämisessä.

Haasteet

Opintojen sisällön kuvaus

Korkeakoulujen käyttämä kieli opintojen otsikoimisessa ja opintojen kuvauksissa on hankalaa ymmärtää, jos ei ole tieteenalan erityisosaaja.

“Opintojaksokuvaukset ovat usein ylimalkaisia. Sisältö ei aina vastaa kuvauksia.”

Opintomaksut ovat lähtökohtaisesti oppijakohtaisia ja työnantajilla ei ole mahdollisuutta saada useamman opiskelijan opintomaksuja yhdellä laskulla.

“Mikäli toiminnasta halutaan laajaa, on todella tärkeää,

että näihin kehitetään toimivat, sujuvat ja tehokkaat prosessit.”

Opintojen vaatima työmäärä

Korkeakouluissa pienin opintojen laajuus on yksi (1) opintopiste, joka vastaa 27 tuntia opiskelijan työtä. Työnantajien näkökulmasta jo yhden opintopisteen suorittaminen voi olla liian aikaa vievää, jolloin laajempien pienten osaamiskokonaisuuksien suorittamisesta työajalla tulee mahdotonta.

“Monen opintopisteen kokonaisuudet ovat liian raskaita tehtäväksi työn ohessa, omaa osaamistaan täydentämään.”

Digitaalinen osaamistodistus

Korkeakoulujen käyttämistä opintotietojärjestelmistä saatavat todistukset tai opintosuoritusotteet eivät sisällä kaikkia tietoja, jotka EU neuvoston suosituksessa edellytetään. Esimerkiksi opintosuoritusotteet eivät tällä hetkellä kuvaa riittävän selkeästi, että mitä oppija on opinut, mitä tietää ja osaa pienen osaamiskokonaisuuden suoritettuaan. Pienen osaamiskokonaisuuden oikeansisältöisen todistuksen laatiminen on tällä hetkellä manuaalista työtä korkeakouluissa.

Kehitystarpeet ja ideat

Opintojen sisällönkuvaus

Pienten osaamiskokonaisuuksien nimeäminen selkeästi

ja sisällön ja osaamistavoitteiden kuvaukset työelämän kannalta ymmärrettävästi, jotta työnantaja saa selkeän kuvan, millaista osaamista työntekijä tulee opinnot suoritettuaan saamaan.

Prosessit

Ilmoittautuminen sujuvoittaminen ja opintojen ostamisen helpottaminen edellyttää järjestelmäkehittämistä. Työelämätarpeisiin nopea ja joustava vastaaminen edellyttää opetussuunnitelmatyön ja päätösprosessin nopeuttamista.

Työnantajille pitäisi saada mahdollisuus maksaa opintomaksut yhdellä kertaa useamman henkilön puolesta.

Opintojen vaatima työmäärä

Tieteellisen opiskelun rinnalla osan suorituksesta ja osaamisen osoittamisen voisi tehdä työtehtävissä.

Digitaalinen osaamistodistus

Kehitetään korkeakouluille yhteinen digitaalinen todistus vastaamaan pienten osaamiskokonaisuuksien EU neuvoston suosituksen sisältöjä.

Yhtenäiset käytänteet

Korkeakouluilla tulisi olla yhtenevät opintohallinnolliset käytänteet pienten osaamiskokonaisuuksien toteuttamiseksi, koska ne mahdollistavat tarjonnan tunnistettavuuden.

POIJU

PIENET OSAAMISKOKONAISUUDET:
INNOSTU JA UUDISTU!



Tutustu
POIJU-hankkeeseen!