
Selvitys:

Pienten osaamis- kokonaisuuksien toteuttaminen korkeakoulutuksessa

– suositukset ja toimintamallit
työelämäyhteistyön
kehittämiseksi



TYÖELÄMÄN osaamistarpeet muuttuvat nopeasti, ja korkeakoulutuksen on vastattava tähän kehitykseen joustavilla ja kohdennetuilla ratkaisulla. Pienet osaamiskokonaisuudet (*engl. micro-credentials*) tarjoavat mahdollisuuden täydentää osaamista ilman pitkää sitoutumista tutkintokoulutukseen. Ne ovat lyhytkestoisia, selkeästi määriteltyihin osaamistavoitteisiin perustuvia opintokokonaisuuksia, joiden arviointi on läpinäkyvää ja joiden suorittamisesta annetaan digitaalinen todistus. Näin osaaminen voidaan tehdä näkyväksi ja hyödynnettäväksi esimerkiksi työnhaussa, urapoluilla tai osana tutkintoa. Tämä selvitys pienten osaamiskokonaisuuksien työelämälähtöisestä toteuttamisesta pohjautuu kansainvälisiin tutkimuksiin, eurooppalaisiin linjauksiin ja käytännön esimerkkeihin eri maista.



**Euroopan unionin
osarahoittama**

POIJU

PIENET OSAAMISKOKONAISUUDET:
INNOSTU JA UUDISTU!



**JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ**

jamk

**Jyväskylän
ammattikorkeakoulu**



**Tampereen yliopisto
Tampereen ammattikorkeakoulu**

Sisällys

Johdanto: Pienet osaamiskokonaisuudet – kohti työelämää paremmin palvelevaa oppimista	4
Tiedonkeruun menetelmät selvitystyössä	6
Kansainvälisiin tutkimuksiin perustuvat suositukset ja toimintamallit pienten osaamiskokonaisuuksien työelämälähtöisestä toteuttamisesta	7
Eurooppalaisten korkeakoulujärjestöjen linjaukset pienistä osaamiskokonaisuuksista	14
Käytännön esimerkkejä maailmalta	17
EU-allianssien ohjeistuksia pienten osaamis- kokonaisuuksien työelämälähtöiseen kehittämiseen	20

Taitto: Kuuverstas

Valokuvat: etukansikuva JAMK / Mikko Vähäniitty,
s. 12, 14 & 16 JYU, s. 19 JAMK / Severi Peura, takakansikuva JYU

Johdanto: Pienet osaamiskokonaisuudet – kohti työelämää paremmin palvelevaa oppimista

OUTI ALAKÄRPPÄ, PÄIVI ESKOLA & KATI MARIN

PIENET osaamiskokonaisuudet (*engl. micro-credentials*) tarkoittavat tutkintoa suppeampaa määrää opintoja tai muuta tunnistettua osaamista. Niillä on selkeästi määritellyt osaamistavoitteet, kuvattu laajuus (eurooppalaisen korkeakoulutusalueen suositusten mukaan 1–59 opintopistettä), osaamisen luotettava ja läpinäkyvä arviointi sekä todistus, joka on oppijan omistuksessa ja sähköisesti jaettavissa esimerkiksi työnhaussa tai muissa oppimistilanteissa [1]. Pienet osaamiskokonaisuudet mahdollistavat nopean ja kohdennetun osaamisen päivittämisen ilman, että oppijan tarvitsee sitoutua pitkään tutkintokoulutukseen. Tämä on erityisen tärkeää jatkuvan oppimisen kontekstissa, jossa työikäinen väestö etsii koulutusmuotoja, jotka tukevat työn ja opiskelun yhdistämistä.

PIENTEN osaamiskokonaisuuksien kehittämistarpeen taustalla vaikuttaa Euroopan unionin suositus *A European approach to micro-credentials*, joka hyväksyttiin kesäkuussa 2022. Suosituksen tavoitteena on edistää pienten osaamiskokonaisuuksien kehittämistä, käyt-

töönottoa ja tunnustamista koko Euroopassa. Se tarjoaa yhteisen määritelmän, laatukriteerit ja periaatteet pienten osaamiskokonaisuuksien suunnitteluun ja toteutukseen [2]. Suomessa opetus- ja kulttuuriministeriön asettama työryhmä muotoili luonnoksen pienten osaamiskokonaisuuksien viitekehyksestä vuonna 2024. Viitekehyksen tarkoituksena on toimia osana Euroopan unionin suosittamien pienten osaamiskokonaisuuksien kansallista käyttöönottoprosessia [3.]. Oleellista pienten osaamiskokonaisuuksien suunnittelussa on, että oppiminen on arvioitua, läpinäkyvää ja standardoitua, ja osaaminen on aidosti hyödynnettävissä esimerkiksi työnhaussa, urapoluilla tai osana tutkintoa [2]. Pienten osaamiskokonaisuuksien laadunhallinta on tärkeä osa korkeakoulujen laatujärjestelmiä, minkä vuoksi niiden ulkoinen arviointi toteutetaan korkeakoulujen auditoinnin yhteydessä [4].

PIENET osaamiskokonaisuudet eivät muodosta tutkintoa, vaan ne on suunniteltu erityisesti vastaamaan nopeasti muuttuviin työelämän osaamistarpeisiin. Osa-

misen kehittämisen merkitys on tunnistettu, mutta käytännön toteutus jää usein kiireen, resurssipulan ja tulospaineiden varjoon. Pienet osaamiskokonaisuudet ovat mitattavissa ja vertailtavissa, sillä niissä on selkeät tiedot työmäärästä, sisällöstä ja opintojen vaativuudesta. Niiden suunnittelussa ja toteuttamisessa korostuvat työelämälähtöisyys, saavutettavuus ja käytännönläheisyys. Ne täydentävät perinteisiä tutkintoja, sillä ne tarjoavat joustavan ja modulaarisen tavan hankkia, päivittää ja täydentää osaamista nopeasti muuttuvien työelämän ja yhteiskunnan tarpeiden mukaisesti. Modulaarisuus tarkoittaa tässä yhteydessä sitä, että oppiminen voidaan toteuttaa joustavasti ja omatahtisesti, mikä tukee erityisesti työikäisten mahdollisuuksia yhdistää opiskelu ja työelämä. Tulevaisuudessa tulisi huomioida myös teknologian vaikutus osaamisen kerryttämisessä [5].

ON kuitenkin huomioitava, että vaikka Euroopan Unioni on julkaissut jäsenmaille yhteisen pienten osaamiskokonaisuuksien suosituksen [2], kehittämistyötä tehdään silti kunkin maan erilaisista lähtökohdista käsin. Eu-

rooppalaisessa kontekstissa pienet osaamiskokonaisuudet voidaan nähdä:

a) osana säänneltyä koulutusta, jolloin ne ovat tutkintojen modulaarisia osia ja täydentävät perinteisiä tutkintoja sekä mahdollistavat osaamisen keräämisen ja yhdistelyn.

b) osana työelämälähtöistä oppimista, jonka tavoitteena on auttaa oppijoita saavuttamaan osaamisen tiettyssä ammatissa tai tehtävässä ilman kokonaistutkinnon suorittamista. Tällöin pienet osaamiskokonaisuudet voivat tukea sekä työn saantia että jatko-opintoihin hakeutumista.

c) kysyntävetoisina, jolloin ne voivat syntyä formaalin koulutusjärjestelmän ”ulkopuolella”. Järjestelmä on joustava ja mukautuu työelämän muuttuviin tarpeisiin. Osaamiskokonaisuuksia voidaan hyödyntää esimerkiksi työelämän osaajapulaan tai teknologisiin ja sääntelyvaatimuksiin vastaamisessa.

d) osana laajaa tutkinto- ja osaamiskokonaisuutta, jolla pyritään tukemaan ja edistämään haavoittuvassa asemassa olevien ryhmien (esim. syrjäytymisvaarassa olevat nuoret, maahanmuuttajat, matalasti koulutetut) tilannetta. Osaamisen voi hankkia myös epävirallisesti esimerkiksi työssä oppien [6].

TÄSSÄ selvityksessä esitetään kansainvälisiä suosituksia ja toimintamalleja pienten osaamiskokonaisuuksien työelämälähtöiseen toteuttamiseen. Näkökulma kiinnittyy erityisesti edellä kuvattuihin (b) työelämälähtöiseen oppimiseen ja (c) formaalin koulutusjärjestelmän ulkopuolella toteutettaviin osaamiskokonaisuuksiin [6]. Selvitys on osa **POIJU** ”Pienet osaamiskokonaisuudet: Innostu ja Uudistu!” -hanketta, jonka tavoitteena on vahvistaa korkeakouluhenkilöstön kyvykkyyttä pienten osaamiskokonaisuuksien suunnitteluun, pedagogiseen toteuttamiseen ja opintohallintoon asiakas- ja työelämälähtöisesti. Hankkeen avulla muotoillaan uudenlaisia, työelämää paremmin palvelevia opetusmenetelmiä ja -käytäntöjä, jotka mahdollistavat tehokkaamman ja joustavamman oppimisen pienissä osaamiskokonaisuuksissa. Hanke toteutetaan Jyväskylän yliopiston, Jyväskylän ammattikorkeakoulun, Tampereen yliopiston ja Tampereen ammattikorkeakoulun yhteistyönä ajalla 1.4.2025–31.3.2027. Hankkeeseen on saatu rahoitus Euroopan sosiaalirahastolta (ESR+). POIJU-hanketoimijoiden lisäksi selvityksen valmisteluun on osallistunut Metropolia ammattikorkeakoulun jatkuvan oppimisen asiantuntija ja kehittäjä **Kati Marin**.

TÄMÄN selvityksen laatimisessa on hyödynnetty tekoälyavusteisia työkaluja tekstin muotoilun ja tiivistämisen tukena. Lähteiden valinta, sisällön tuottaminen ja niiden pohjalta päätelmien kirjoittaminen on tehty selvityksen kirjoittajien toimesta.

Lähteet

- [1] European Higher Education Area and Bologna Process. (2023). *Recommendations and Guidelines on Micro-Credentials*. ehea.info/Immagini/QUATRA_-_TPG_A_recommendations_on_micro-credentials_09.11_.2023_.pdf
- [2] European Commission. (2022). *A European approach to micro-credentials*. education.ec.europa.eu/education-levels/higher-education/micro-credentials
- [3] Opetus- ja kulttuuriministeriö. (2024). *Pienten osaamiskokonaisuuksien kansallinen viitekehys/linjaus*. (Työryhmäraportti luonnos huhtikuu 2024). api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/bf38c444-aabd-47a6-a39c-f991e755a770/7e7c4364-31e2-4714-b017-43b4a2edd3e5/MUISTIO_20240409071513.pdf
- [4] Kansallisen koulutuksen arviointikeskus (KARVI). (2025). Korkeakoulujen auditoinnit 2025–2030. Pilottivaiheen auditointikäsikirja. *Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen julkaisuja 4*. www.karvi.fi/sites/default/files/sites/default/files/documents/KARVI_0425_0.pdf
- [5] Moore, R.L., Lee, S.S., Pate, A.T., & Wilson, A.J. (2025). Systematic review of digital microcredentials: trends in assessment and delivery. *Distance Education*, 46(1), 8-35. doi.org/10.1080/01587919.2024.2441263
- [6] Pouliau, A. (2024). Exploring the emergence of microcredentials in vocational education and training (VET). Publications Office of the European Union. *Cedefop working paper series*, 22. data.europa.eu/doi/10.2801/671358

Tiedonkeruun menetelmät selvitystyössä

OUTI ALAKÄRPPÄ, PÄIVI ESKOLA & KATI MARIN

TIEDONKERUUTA suosituksista ja toimintamalleista pienten osaamiskokonaisuuksien toteuttamisesta työelämälähtöisesti toteutettiin monin eri menetelmin. Kansainvälisiin tutkimuksiin perustuvien suositusten ja toimintamallien selvittämiseksi hyödynnettiin kartoitettavaa kirjallisuuskatsausta [1–2], jolla pyrittiin kuvaamaan, kokoamaan ja tiivistämään aiempia tutkimuksia [1]. Kirjallisuuskatsauksen toteutuksessa hyödynnettiin kasvatustieteellistä ERIC (EBSCO) -tietokantaa. Tiedonhaun perustana käytettiin seuraavien hakusanojen yhdistelmiä: micro-credentials AND higher education AND labor force OR workforce OR labor market OR skill development OR employers OR employees OR organizations OR collaborations. Haku rajattiin tieteellisiin vertaisarvioituihin artikkeleihin, jotka oli julkaistu viimeisen viiden vuoden aikana. Kirjallisuushaut toteutettiin lokakuussa 2025, ja tähän selvitykseen valittiin hakutuloksista yhteensä 12 julkaisua. Selvityksen ulkopuolelle jätettiin tutkimukset, jotka eivät varsinaisesti liittyneet pienten osaamiskokonaisuuksien työelämälähtöiseen toteuttamiseen, vaan käsittelivät esimerkiksi näiden käyttöastetta tai julkaisumääriä tai työvoiman digitaalisten taitojen tukemista.

OSANA tiedonkeruuta tarkasteltiin myös eurooppalaisten korkeakoulujärjestöjen ja EU-korkeakouluallianssien tuottamia asiakirjoja, jotka ohjeistavat korkeakoulukonsortioita pienten osaamiskokonaisuuksien kehittämisessä. Näistä asiakirjoista poimittiin näkökulmia, jotka käsittelivät korkeakoulujen ja työelämän välistä yhteistyötä. Lisäksi selvityksessä hyödynnettiin Euroopan ammatillisen koulutuksen kehittämisskeskuksen Cedefopin tuoreimpia raportteja, jotka valottavat maiden erilaisia lähtökohtia pienten osaamiskokonaisuuksien kehittämisessä. Selvitystä varten käytännön esimerkkejä pienten osaamiskokonaisuuksien työelämäyhteistyöstä etsittiin myös Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen, Jotpan [3], piloteista, mutta niiden raportointi ei ollut vielä valmistunut. Jyväskylän yliopiston avoimen yliopiston johtajan Jukka Lerkkasen haastattelu antoi lisätietoa ja toi esille EADTU:n merkitystä toiminnassa mukana olevan korkeakoulun näkökulmasta. Eri tiedonkeruumenetelmillä varmistettiin, että tämä selvitys perustuu sekä virallisiin lähteisiin että toimijoiden kokemuksiin.

Lähteet

- [1] Green, B.N., Johnson, C.D., & Adams, A. (2006). Writing narrative literature reviews for peer reviewed journals: Secrets of the trade. *Journal of Chiropractic Medicine*, 5(3), 101–117. [doi.org/10.1016/S0899-3467\(07\)60142-6](https://doi.org/10.1016/S0899-3467(07)60142-6)
- [2] Harder, A., & Thomas, J. (2005). Methodological issues in combining diverse study types in systematic reviews. *International Journal of Social Research Methodology*, 8(3), 257–271. doi.org/10.1080/13645570500155078
- [3] Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskus (2024). *Pienten osaamiskokonaisuuksien pilotointi käynnistyy seitsemässä korkeakoulussa*. (Tiedote). Haettu 15.11.2025 osoitteesta www.jotpa.fi/fi/ajankohtaista/tiedotteet/pienten-osaamiskokonaisuuksien-pilotointi-kaynnistyy-seitsemassa

Kansainvälisiin tutkimuksiin perustuvat suositukset ja toimintamallit pienten osaamiskokonaisuuksien työelämälähtöisestä toteuttamisesta

OUTI ALAKÄRPPÄ

Pieniä osaamiskokonaisuuksia, niiden suunnittelua ja toteutusta, on tarkasteltu hyvin laajasti kansainvälisissä tutkimuksissa. Sen sijaan niiden työelämälähtöisyyttä ja työelämälähtöisiä käytänteitä on tutkittu vähemmän. Tässä selvityksen osiossa kuvataan tiivistetysti kartoittavan kirjallisuuskatsauksen menetelmän [1–2] avulla kootut kansainväliset suositukset ja toimintamallit pienten osaamiskokonaisuuksien toteuttamisesta työelämälähtöisesti. Tutkimukset sijoittuvat eri maaosiin, joista viisi Pohjois-Amerikkaan, neljä Australiaan, kaksi Aasiaan ja yksi Afrikkaan.

Pohjois-Amerikka

FELTON ym. (2023) raportoivat Yhdysvalloissa toteutusta Florida Gulf Coast Universityn tapaustutkimuksesta ja siihen liittyvästä pilottihankkeesta. Hankkeessa kehitettiin ja pilotoitiin pieni osaamiskokonaisuus tiiviissä yhteistyössä alueen teollisuusalan työnantajan kanssa. Yhteistyömalli perustui kumppanuuteen, jossa työnantaja osallistui osaamiskokonaisuuden sisällön suunnitteluun, arviointikriteerien määrittelyyn sekä käytännönläheisten tehtävien kehittämiseen. Pieni osaamiskokonaisuus integroitui osaksi korkeakouluopetustaan, että opiskelijat suorittivat ensin kurssin ja sen jälkeen erillisen arviointiprosessin (kirjallinen koe, suullinen esitys ja osaamisnäyttö yrityksen tiloissa). Arviointi ja validointi tehtiin yliopiston ja yrityksen asiantuntijoiden yhteistyönä, jotta osaaminen vastasi alan laatuvaatimuksia. Kun kaikki vaatimukset täyttyivät, opiskelijoille myönnettiin digitaalinen osaamismerkki, joka sisälsi metatiedot (osaamisalueet, arviointitapa, työnantajan

hyväksyntä), ja jonka voi jakaa esimerkiksi LinkedInissä. Tutkimuksen aineisto koostui kyseisen osaamiskokonaisuuden kehittämis- ja toteutusprosessin dokumentaatiosta sekä kurssien ja arviointien tuloksista. Tutkimus osoitti, että noin 13 % opiskelijoista sai suoritettua osaamismerkkin, mutta näille opiskelijoille koulutus toi kuitenkin merkittäviä hyötyjä, kuten varmistetun työhaastattelun ja joissakin tapauksissa työllistymisen. Keskeisiä artikkelissa esitettyjä suosituksia ovat: varhainen ja strateginen kumppanuus teollisuuden kanssa, selkeä yliopiston ja yrityksen roolijako (yliopisto vastasi pedagogiikasta, työnantaja osaamistarpeiden määrittelystä), monimuotoiset arviointimenetelmät sekä vahva yliopiston johdon ja henkilöstön sitoutuminen. Lisäksi korostetaan viestintää ja markkinointia opiskelijoille pienten osaamiskokonaisuuksien hyödyistä sekä suunnitelmaa skaalautuvuudesta ja kestävästä rahoitusmallista ennen laajempaa käyttöönottoa [3].

DATTA ym. (2025) arvioivat kuuden pienen osaamiskokonaisuuden koulutusohjelman toteutusta Yhdysvaltain energiasektorilla. Koulutusohjelmat suunnattiin erityisesti keski- ja ylemmän tason tehtävissä toimiville energia-alan ammattilaisille, ja niiden vaikutuksia seurattiin ennen koulutusta, sen aikana ja kolme kuukautta valmistumisen jälkeen kyselyiden (N=133) avulla. Tulokset osoittivat, että ohjelmat lisäsivät osallistujien perustietoja ja taitoja sekä mahdollistivat opitun soveltamisen työtehtävissä jo koulutuksen aikana. Suurin osa osallistujista ilmoitti hakeutuneensa koulutukseen omasta aloitteestaan, ei työnantajan ohjeistuksesta, mikä kuvastaa yksilön motivaatiota osaamisen kehittämiseen. Työelämäyhteistyön osalta kuitenkin havaittiin, että työnantajien aktiivinen tuki oli vähäistä, mikä artikkelin mukaan kertoo yritysten puutteellisesta panostuksesta osaamisen kehittämiseen. Tutkimuksessa suositellaan, että pienet osaamiskokonaisuudet olisivat lyhytkestoisia, modulaarisia ja pinottavia, ja ne keskittyisivät selkeästi määriteltyihin osaamistavoitteisiin, joita voitaisiin arvioida läpinäkyvin menetelmin. Lisäksi painotetaan digitaalisten todistusten käyttöä osaamisen todentamisessa sekä korkeakoulujen roolia joustavien, työelämälähtöisten koulutusratkaisujen tarjoajina [4].

GALINDO (2024) analysoi, miten Floridassa, Yhdysvalloissa toteutettu pienten osaamiskokonaisuuksien koulutusohjelma tuki varhaiskasvatusalan ammattilaisten osaamisen kehittämistä ja tunnustamista. Koulutusohjelma perustui digitaalisiin osaamismerkkeihin ja selkeästi määriteltyihin osaamispolkuihin, joissa ammattilaiset etenivät kohti osaamiskokonaisuuksia

suorittamalla työelämälähtöisiä, osaamispohjaisia koulutuksia ja osoittamalla osaamisen käytännön toteutuksella omassa työympäristössään. Aineisto koostui neljän osallistujan Likert-asteikolla toteutetusta kyselystä sekä heidän portfolioiden kirjallisista reflektioista. Tulokset osoittivat, että koulutusohjelma lisäsi osallistujien motivaatiota, tarjosi uusia tietoja ja taitoja, ja nämä taidot otettiin käyttöön lasten kanssa arjen käytännöissä. Lisäksi ohjelma auttoi osallistujia pysymään ajan tasalla varhaiskasvatuksen parhaista käytännöistä. Tutkimuksessa suositellaan toimintamallia, jossa pienet osaamiskokonaisuudet rakentuvat useista osaamismerkeistä ja päättyvät portfolioon, joka sisältää näyttöjä osaamisen soveltamisesta työssä. Suosituksissa korostetaan saavutettavuutta ja joustavuutta (esim. iltaopetus, verkko-opinnot, taloudelliset kannustimet ja stipendit) sekä digitaalisten alustojen käyttöä osaamisen todentamiseen ja siirrettävyyden varmistamiseen [5].

IRIZARRY-QUINTERO ja Meléndez-Ramos (2025) tarkastelivat Puerto Ricossa toteutettua Bank of America Jobs Initiative -koulutusohjelmaa, jossa pienten osaamiskokonaisuuksien avulla vahvistettiin tutkinto-opiskelijoiden työelämävalmiuksia. Koulutusohjelma oli opiskelijoille vapaaehtoinen ja maksuton kokonaisuus, mutta se ei ollut osa tutkintoa tai johtanut tutkintoon. Ohjelma sisälsi kuusi osaamiskokonaisuutta, jotka keskittyivät muun muassa johtamiseen, viestintään, neuvottelutaitoihin, talousosaamiseen, projektinhallintaan ja teknologisiin taitoihin. Tutkimus perustui 149 opiskelijan kirjalliseen arvioon koulutusohjelmasta sekä neljän professorin ja kolmen työnantajan haastatteluihin. Tulokset osoit-

tivat, että opiskelijat kokivat koulutusohjelman merkitykselliseksi erityisesti voimaantumisen, uusien taitojen oppimisen ja käytännönläheisyyden vuoksi. Työnantajat puolestaan korostivat ohjelman hyötyjä, kuten parempaa työllistymistä ja pehmeiden taitojen, kuten viestintä- ja neuvottelutaitojen kehittymistä, ja pitivät tärkeänä, että sisältö vastasi työmarkkinoiden tarpeita. Työelämäyhteistyö toteutui käytännössä siten, että eri toimialojen työnantajat osallistuivat aiheiden valintaan ja sisällön kehittämiseen sekä ehdottivat käytännönläheisiä tapoja, kuten yritysvierailuja ja työnantajien osallistumista opetukseen, mikä varmisti koulutusohjelman työelämärelevanssin. Tutkimuksessa suositellaan toimintamallia, jossa pienet osaamiskokonaisuudet suunnitellaan tiiviissä yhteistyössä työnantajien kanssa hyödyntäen ohjausryhmää ja toteutetaan aktiivisen oppimisen menetelmin, jotka yhdistävät teorian ja käytännön. Lisäksi painotetaan joustavuutta, saavutettavuutta ja digitaalisten todentajien käyttöä osaamisen näkyväksi tekemisessä [6].

PORTER ym. (2023) kuvaavat Royal Roads Universityn Kanadassa toteutettua hanketta, jossa kehitettiin toimintamalli pienten osaamiskokonaisuuksien hyödyntämiseksi ilmastonmuutokseen sopeutumisen osaamisen vahvistamisessa. Artikkelissa esitellään malli, joka perustuu Climate Adaptation Competency -viitekehykseen, avoimiin oppimateriaaleihin ja sidosryhmäyhteistyöhön. Malli sisältää lyhytkestoisia, joustavia verkkokursseja, joissa osaaminen osoitetaan autenttisilla työelämälähtöisillä tehtävillä, ja se on suunnattu ammattilaisille, joilla on jo tutkinto, mutta tarve nopeaan täydennyskoulutukseen. Työelämäyhteistyö näkyi asiantuntijahaas-

tatteluissa, osaamiskehityksen pilotoinnissa konsultointiyrityksessä sekä työnantajatarpeiden huomioimisessa kurssien suunnittelussa. Artikkelissa painotetaan pienten osaamiskokonaisuuksien pinottavuutta ja mahdollisuutta liittää ne laajempiin tutkintoihin, mikä lisää niiden arvoa oppijoille ja työnantajille [7].

Australia

COSBY ym. (2024) tarkastelivat, miten pieniä osaamiskokonaisuuksia voidaan hyödyntää maatalousalan työntekijöiden osaamisen kehittämisessä Australiassa. Aineisto kerättiin kyselyllä 17 maatalousalan yritysten johtajilta ja työnantajilta, ja analyysi kohdistui osaamistarpeiden tunnistamiseen eri työvoimasegmenteissä: kausityöntekijöillä, aloitustason työntekijöillä ja esihenkilöillä. Tulosten perusteella tunnistettiin seitsemäntoista vaatimustenmukaisuuteen (esim. työturvallisuus ja ympäristövaatimukset) ja teknisiin taitoihin (esim. koneiden käyttö ja tuotantoon liittyvät taidot) liittyvää osaamistarvetta. Yritysjohtajat ja työnantajat suosivat koulutuksen toteutuksessa yhdistelmämuotoja, kuten verkko-opetusta ja kasvokkaista opetusta, sekä työpaikalla tapahtuvaa oppimista. Lisäksi he toivoivat virallista hyväksyntää ja tunnustettavuutta kaikille osaamisalueille. Tutkimuksessa ehdotetaan toimintamallia, jossa pienet osaamiskokonaisuudet muodostavat selkeän urapolun kausityöntekijästä esihenkilöksi, ja korostetaan, että tällainen malli voisi lisätä motivaatiota niissä työntekijäryhmissä, jotka eivät tyypillisesti hakeudu tutkintokoulutukseen. Suosituksissa painotetaan myös työnantajien aktiivista osallistumista osaamistarpeiden määrittelyyn [8].

THI Ngoc Ha ym. (2024) tutkivat Australiassa, miten työnantajat näkevät pienten osaamiskokonaisuuksien hyödyt, haasteet ja niiden tehokkuuden edellytykset korkeakoulutuksessa. Tutkimus perustui 11 työnantaja-haastatteluun ja toi esiin, että pienten osaamiskokonaisuuksien tehokkuus ja uskottavuus korkeakoulutuksessa riippuu vahvasti työnantajien ja korkeakoulujen yhteistyöstä sekä kansallisista viitekehyksistä, jotka tukevat yhdenmukaisuutta ja tunnustettavuutta. Työnantajat pitivät pieniä osaamiskokonaisuuksia hyödyllisinä työntekijöiden osaamisen päivittämisessä, urasiirtymien tukemisessa ja työvoiman nopeassa kouluttamisessa, mutta korostivat, että niiden tulee olla laadukkaita, selkeästi määriteltyjä ja tiiviisti kytkettyjä työelämän tarpeisiin. Haastatellut työnantajat painottivat myös käytännön toteutuksen edellytyksiä, kuten yritysten omien datojen hyödyntämistä kurssisisällöissä, monimuoto-opetusta, joustavaa ajoitusta sekä työpaikan tukea. Lisäksi todettiin, että pienten osaamiskokonaisuuksien laajempi hyväksyntä edellyttää teollisuuden sertifiointia ja aktiivista markkinointia, sillä tietoisuus niiden arvosta on edelleen vähäistä [9].

MILLER ja Jorre de St Jorre (2022) selvittivät, miten ympäristöalan työnantajat suhtautuvat digitaalisiin pieniin osaamiskokonaisuuksiin ja niiden käyttöön rekrytointissa Australiassa. Tutkimus perustui 22 työnantajan haastatteluun. Tulokset osoittivat, että työnantajat pitivät pieniä osaamiskokonaisuuksia lupaavana keinona tehdä osaaminen näkyväksi, mutta korostivat, että niiden arvo riippuu läpinäkyvyydestä, riittävän tiukasta arvioinnista ja yhteistyöstä alan toimijoiden kanssa.

Lisäksi työnantajat kokivat, etteivät perinteiset opintosuoritusotteet anna riittävää näyttöä työelämässä arvostetuista taidoista, kuten tiimityöstä, viestintäkyvykyydestä ja muista henkilökohtaisista ominaisuuksista. Tutkimuksessa suositellaan, että osaamiskokonaisuudet integroidaan tutkintoon niin, että ne sisältävät selkeät kriteerit, dokumentoidun näytön (esim. portfolio) ja digitaalisen osaamistunnisteen, joka voidaan liittää ammatillisiin profileihin. Työelämälähtöisyyttä vahvistaa se, että osaamiskokonaisuudet kehitetään ja arvioidaan yhdessä alan asiantuntijoiden kanssa, mikä lisää niiden uskottavuutta ja relevanssia. Lisäksi opiskelijoita tulee ohjata ymmärtämään, miten nämä osaamiskokonaisuudet tukevat heidän uratarinaansa ja miten ne kannattaa tuoda esiin työnhaussa [10].

LAUNDON ym. (2023) tarkastelivat, miten koulutus ja koulutusjärjestelmät tukevat digitaalisesti kyvykkään työvoiman kehittämistä Australian valmistavassa teollisuudessa. Tutkimukseen haastateltiin 17 valmistavan teollisuuden sidosryhmän edustajaa eri sektoreilta: teollisuudesta, hallinnosta sekä koulutus- ja koulutusorganisaatioista. Tulokset toivat esiin kolme pääulottuvuutta: kumppanuudet, pedagogiikan ja tulevaisuuden näkymät. Kumppanuudella tarkoitettiin tarvetta vahvalle ja pitkäjänteiselle yhteistyölle eri toimijoiden – ammatillisen koulutuksen oppilaitosten, yliopistojen, hallituksen, teollisuuden ja yksityisten koulutuksen tarjoajien – välille. Pedagogiikan osalta korostettiin puolestaan digitaalisten ja teknologisten taitojen sisällyttämistä opetussuunnitelmiin sekä joustavia toteutustapoja, kuten simuloituja ympäristöjä, verkko-opetusta, työpaikalla tapahtuvaa

oppimista sekä lyhyitä ja kohdennettuja pieniä osaamiskokonaisuuksia. Tulevaisuuden näkymillä viitattiin ennakoiwaan suunnitteluun, jossa arvioidaan tulevia osaamistarpeita, kehitetään uusia ammatillisia pätevyyskysii ja niihin liittyviä investointeja sekä luodaan strategioita tyovoiman houkuttelemiseksi ja uudelleen kouluttamiseksi. Pienten osaamiskokonaisuuksien osalta tutkimuksessa suositellaan niiden tyoelamälähtöistä suunnittelua ja toteutusta tiiviissä yhteistyössä teollisuuden kanssa, jotta osaamiskokonaisuudet vastaavat muuttuviin tarpeisiin ja tukevat elinikäistä oppimista [11].

Aasia

RAGHAVAN ym. (2025) analysoivat, miten pienet osaamiskokonaisuudet edistävät osaamisen kehittämistä ja työllistymismahdollisuuksia sekä millaisia trendejä ja haasteita niiden toteuttamiseen liittyy avoimen ja etäopetuksen kontekstissa Malesiassa. Tutkimukseen osallistui työntekijöitä eri sektoreilta, yliopistojen edustajia sekä kaksi kansallista osaamisen kehittämisorganisaatiota. Tutkimus toteutettiin triangulaatio-menetelmällä hyödyntäen työntekijöille suunnattua kyselyä (N=1464) sekä yliopistojen edustajien ja kehittämisorganisaatioiden fokusryhmäkeskusteluja (N=7). Tulokset osoittivat, että työntekijät arvostivat lyhyitä, edullisia ja joustavia oppimismahdollisuuksia ja työnantajat painottivat korkeatasoisia, tyoelämärelevantteja taitoja. Näiden eri sidosryhmien – työntekijöiden, työnantajien ja koulutusorganisaatioiden – näkemykset toivat esiin, että osaa-

miskokonaisuuksien suunnittelussa on huomioitava tyoelämän tarpeet, joustavat verkko- ja itseohjautuvat oppimismuodot sekä arvioinnin läpinäkyvyys, jotta pienet osaamiskokonaisuudet voivat tukea elinikäistä oppimista, nopeaa osaamisen päivittämistä ja inhimillisen pääoman kehittämistä. Tutkijat korostavat, että osaamiskokonaisuuksien onnistunut toteutus edellyttää selkeitä validointikriteerejä, tunnistettavuutta ja pinottavuutta eri korkeakoulujen välillä sekä siirrettävyyttä kansainvälisesti [12].

RAJ ym. (2024) tutkivat Intiassa ja Taiwanissa, mitkä tekijät hidastavat pienten osaamiskokonaisuuksien käyttöönottoa ja niiden hyväksymistä uskottavana tapana hankkia ammatillisia pätevyyskysii ja osaamistodistuksia. Tutkimus perustui kirjallisuuskatsaukseen ja asiantuntijakyselyyn (N=15), johon osallistui mentoreita, ammatillisia kouluttajia, tiiminvetäjiä, professoreita ja opettajia eri organisaatioista ja oppilaitoksista. Kaikki tutkimukseen osallistuneet asiantuntijat olivat mukana pienten osaamiskokonaisuudet -hankkeissa ja niiden arvioinnissa. Tulosten mukaan suurimmat esteet liittyivät siihen, ettei osaamiskokonaisuuksille ole selkeitä määritelmiä, kurssien jakaminen pienempiin osiin on vaikeaa, laadun varmistaminen ja virallinen hyväksyntä puuttuvat, opettajien palkitsemiskäytännöt ovat epäselviä, oppilaitosten välillä ei ole riittävästi luottamusta ja työnantajat sekä yksilöt suhtautuvat varauksellisesti osaamiskokonaisuuksiin. Tutkimuksessa suositellaan selkeitä määritelmiä ja ohjeita, modulaarista kurssirakennetta, yhtenäisiä laatu-

ja hyväksymiskäytäntöjä, luottamusta lisäävää yhteistyötä oppilaitosten ja työnantajien välillä sekä läpinäkyviä arviointi- ja tunnistamiskäytäntöjä pienten osaamiskokonaisuuksien kehittämiseen ja toteuttamiseen [13].

Afrikka

SANTALLY ym. (2024) selvittivät koulutus- ja teollisuusalan johtajien näkemyksiä Mauritiuksella pienten osaamiskokonaisuuksien roolista korkeakoulutuksessa ja niiden tunnustamisesta tyoelämässä. Tutkimuksen aineisto koostui korkeakoulujohtajien (N=10) ja teollisuuden edustajien (N=4) haastatteluista. Tulokset osoittivat, että vaikka käsitteestä oli vain rajallinen ymmärrys, haastateltavat pitivät pieniä osaamiskokonaisuuksia tärkeänä keinona vastata osaamisvajeesiin ja edistää elinikäistä oppimista. Haastateltavien mukaan yritysten ja oppilaitosten tulisi yhdessä määritellä osaamistarpeet, varmistaa sisältöjen relevanssi ja kehittää tunnustamiskäytännöt, jotta osaamiskokonaisuudet hyväksytään rekrytoinnissa. Lisäksi he korostivat joustavaa hybridimallia, jossa perinteinen opintopistejärjestelmä ja pienet osaamiskokonaisuudet yhdistyvät, jolloin opiskelijat voivat rakentaa omia oppimispolkujaan ja sisältöjä päivittää tyoelämän tarpeiden mukaan. Tutkimus painottaa, että tämä edellyttää kansallisen tutkintojen viitekehiksen ja opintopistejärjestelmän mukauttamista sekä luotettavia osaamisperusteisia arviointimenetelmiä ja rakenteita, jotka mahdollistavat osaamiskokonaisuuksien pinoamisen ja muuntamisen yliopistopisteiksi [14].

Yhteenvetoa kansainvälisistä suosituksista ja toimintamalleista

VAIKKA kansainvälisiä suosituksia ja toimintamalleja pienten osaamiskokonaisuuksien työelämälähtöisestä toteuttamisesta ei voi sellaisenaan siirtää Suomen koulutuskontekstiin, on niissä kuitenkin elementtejä, joita voidaan hyödyntää pienten osaamiskokonaisuuksien suunnittelussa ja toteutuksessa myös suomalaisissa korkeakouluissa.

YHTEENVETONA (ks. Kuvio 1) kansainväliset tutkimukset korostivat, että pienten osaamiskokonaisuuksien työelämälähtöinen toteuttaminen edellyttää rakenteita, kuten selkeitä osaamistavoitteita, modulaarisuutta ja pinottavuutta [4, 13], jotta ne tukevat joustavia oppimispolkuja ja urasiirtymiä. Useat tutkimukset painottivat myös yhteissuunnittelua eli tiivistä yhteistyötä työnantajien kanssa osaamistarpeiden määrittelyssä ja sisällön suunnittelussa [3, 9, 14], sillä tämä lisää koulutusten relevanssia ja uskottavuutta. Työelämäyhteistyö voi toteutua esimerkiksi ohjausryhmien, asiantuntijahaastattelujen ja yritysvierailujen [6] sekä työnantajien opetukseen osallistumisen, kuten vierailuluentojen ja työpajojen kautta [7].



Kuvio 1. Työelämälähtöisten pienten osaamiskokonaisuuksien toteuttaminen kansainvälisten suositusten ja toimintamallien pohjalta

TOTEUTUKSEN osalta tutkimukset korostivat aktiivisen oppimisen menetelmiä kuten lähitapaamisina toteutettuja työpajoja, joissa korostui vuorovaikutus, ryhmädynamiikka ja verkostoituminen [6] sekä joustavia toteutusmuotoja, kuten verkko-opetusta, simuloituja ympäristöjä ja työpaikalla tapahtuvaa oppimista [11].

ARVIOINTIIN ja tunnistamiseen suositeltiin läpinäkyviä ja autenttisia menetelmiä, jotka todentavat osaamisen käytännön kontekstissa, kuten osaamisnäytöt ja portfolioit [3, 5] ja monimuotoiset arviointitavat [10]. Digitaaliset osaamismerkkit ja avoimet standardit nähtiin keskeisinä osaamisen näkyväksi tekemisessä ja siirrettävyyden varmistamisessa. Avoimet standardit tarkoittavat teknisiä ja sisällöllisiä ratkaisuja, kuten Open Badges -formaattia, joissa osaamismerkkin metatiedot (osaamistavoitteet, arviointitapa, validointi) ovat jäsennellyssä muodossa ja jaettavissa eri järjestelmissä [5,12]. Lisäksi suositeltiin, että osaamiskokonaisuudet integroidaan tutkintoihin ja kansallisiin viitekehyksiin, mikä vahvistaa niiden tunnustettavuutta ja hyväksyntää [9, 14].

SAAVUTETTAVUUDEN parantamiseksi suositeltiin taloudellisia kannustimia ja digitaalisia alustoja [5, 12] sekä iltapetusta keinona sovittaa opiskelu työelämän aikatauluihin [12]. Taloudellisilla kannustimilla viitataan käytäntöihin, kuten stipendeihin, alennuksiin tai työnantajan tarjoamaan rahoitukseen, jotka helpottavat osallistumista ja lisäävät motivaatiota. Tutkimukset painottivat myös suunnitelmallista ja kohdennettua viestintää eri sidosryhmille (johto, opettajat, opiskelijat, työnantajat), jossa korostetaan mikrotutkintojen hyötyä, työelä-



märelevanssia ja uramahdollisuuksia ja joka toteutetaan monikanavaisesti ja säännöllisesti koko toteuttamisprosessin ajan [3, 13].

KOKONAISUUTENA suositukset tuovat esille, että on-

nistuessaan pienet osaamiskokonaisuudet voivat toimia tehokkaana välineenä työmarkkinoiden osaamisvajaiden paikkaamisessa [9, 14] ja elinikäisen oppimisen edistämässä [14] sekä työllistymismahdollisuuksien parantamisessa [3, 7, 12].

Lähteet

- [1] Green, B.N., Johnson, C.D., & Adams, A. (2006). Writing narrative literature reviews for peer reviewed journals: Secrets of the trade. *Journal of Chiropractic Medicine*, 5(3), 101–117. [doi.org/10.1016/S0899-3467\(07\)60142-6](https://doi.org/10.1016/S0899-3467(07)60142-6)
- [2] Harder, A., & Thomas, J. (2005). Methodological issues in combining diverse study types in systematic reviews. *International Journal of Social Research Methodology*, 8(3), 257–271. doi.org/10.1080/13645570500155078
- [3] Felton, S. D., Whitehouse, G., Motley, C., Jaeger, D., & Timur, A. (2023). How I stopped fearing micro-credentials and began to love digital badging – a pilot project. *Industry and Higher Education*, 37(2), 309–317. doi.org/10.1177/09504222221117951
- [4] Datta, A., Coates, S., Rossiter, A., & Krishnamoorti, R. (2025). Reskilling and upskilling for decarbonization: Analyzing micro-credential programs for energy workforce development. *The Journal of Continuing Higher Education*, 73(1), 64–83. doi.org/10.1080/07377363.2024.2377777
- [5] Galindo, M. (2024). Recognition of early childhood professionals' competencies through a micro-credential program. *Journal of Early Childhood Teacher Education*, 45(4), 473–485. doi.org/10.1080/10901027.2024.2373847
- [6] Irizarry-Quintero, A., & Meléndez-Ramos, G. (2025). Learning through micro-credential experiences in Puerto Rican students: An exploration of the perceived value of the Bank of America (BoFA) Jobs Initiative. *The Journal of Continuing Higher Education*, 73(2), 163–179. doi.org/10.1080/07377363.2024.2439516
- [7] Porter, D. A., Cox, R. S., & Forssman, V. (2023). Designing agile pathways for climate adaptation skill development: Leveraging open competency frameworks, micro-credentials, and open educational resources. *Open/Technology in Education, Society, and Scholarship Association Journal*, 3(2), 1–17. doi.org/10.18357/otessaj.2023.3.2.52
- [8] Cosby, A., McDonald, N., & Lovric, K. (2024). Designing a skills training pathway for the agricultural workforce from the employer perspective: Skills micro-credentials from seasonal worker to supervisor. *Journal of Agricultural Education and Extension*, 30(4), 535–552. doi.org/10.1080/1389224X.2023.2249435
- [9] Thi Ngoc Ha N., Van Dyke, N., Spittle, M., Watt, A., & Smallridge, A. (2024). Micro-credentials through the eyes of employers: Benefits, challenges and enablers of effectiveness. *Education + Training*, 66(7), 948–963. doi.org/10.1108/ET-08-2023-0340
- [10] Miller, K.K., & Jorre de St Jorre, T. (2022). Digital micro-credentials in environmental science: An employer perspective on valued evidence of skills. *Teaching in Higher Education*, 29(4), 1058–1074. doi.org/10.1080/13562517.2022.2053953
- [11] 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 + Training*, 65(6/7), 909–922. doi.org/10.1108/ET-04-2023-0158
- [12] Raghavan, S., Subramaniam, N. K., & Awang, A. I. (2025). Unboxing micro-credentials for ODL universities: Competency development for human capital. *Turkish Online Journal of Distance Education*, 26(1), 1–15. doi.org/10.17718/tojde.1408308
- [13] Raj, R., Singh, A., Kumar, V., & Verma, P. (2024). Achieving professional qualifications using microcredentials: A case of small packages and big challenges in higher education. *International Journal of Educational Management*, 38(4), 916–947. doi.org/10.1108/IJEM-01-2023-0028
- [14] Santally, M., Rajabalee, Y. B., Cooshna-Naik, D., & Greller, W. (2024). Perception of Education and Industry Leaders on Micro-Credentials and their Potential in Higher Education. *Journal of Learning for Development*, 11(3), 528–539. doi.org/10.56059/jl4d.v11i3.1274

Eurooppalaisten korkeakoulujärjestöjen linjaukset pienistä osaamiskokonaisuuksista

PÄIVI ESKOLA & OUTI ALAKÄRPPÄ

Eurooppalaiset korkeakoulujärjestöt ovat keskeisiä pienten osaamiskokonaisuuksien kehittämisessä, sillä ne luovat yhteisiä linjauksia ja käytäntöjä joustavan ja työelämälähtöisen oppimisen tueksi. Tässä osiossa tarkastellaan EADTU:n ja EURASHE:n suosituksia, jotka pohjautuvat EU:n periaatteisiin ja korostavat opintojen laatua, siirrettävyyttä ja elinikäisen oppimisen edistämistä.

EADTU ja pienten osaamiskokonaisuuksien suositukset

EUROPEAN Association of Distance Teaching Universities (EADTU) on vuonna 1987 perustettu eurooppalainen korkeakouluverkosto, joka edistää korkeakoulujen välis-

tä yhteistyötä verkko-, avoimen ja joustavan oppimisen alueilla [1]. EADTU:n hallituksessa toimiva Jyväskylän yliopiston avoimen yliopiston johtaja Jukka Lerkkanen (2025) korostaa, että EADTU:n toiminta on pääosin verkossa, minkä vuoksi jäsenistö koostuu etä- ja verkko-opetuksen johtavista avoimista yliopistoista eri puolella Eurooppaa ja muutamasta yliopistosta myös Euroopan ulkopuolella. EADTU:n juuret ulottuvat Iso-Britanniaan, jossa online-opetus käynnistettiin yhteistyössä BBC:n kanssa [2].

KOSKA EADTU:n yksi keskeinen painopiste on pienten osaamiskokonaisuuksien kehittäminen, se on ollut mukana määrittelemässä niihin liittyviä kriteerejä. Näitä kriteerejä on hyödynnetty myös Suomen kansallisessa viitekehyksessä. Pienissä osaamiskokonaisuuksissa korostuu EADTU:n määritelmän mukaan työelämälähtöisyys: ne suunnitellaan yhteistyössä työelämän kanssa vastaamaan ajankohtaisia ja muuttuvia osaamistarpeita. Hyvä toimintamalli perustuu joustavaan toteutukseen, joka mahdollistaa myös työssäkäyvien osallistumisen. [2] Pienet osaamiskokonaisuudet ovat lyhytkestoisia koulutus- tai sertifiointiohjelmia, joissa keskitytään tiettyjen taitojen tai osaamisalueiden opettamiseen tiiviisti



“EADTU:N LINJAUKSENA ON, ETTÄ PIENIÄ OSAAMISKOKONAISUUKSIA TEHDÄÄN MAHDOLLISIMMAN JOUSTAVIKSI TYÖELÄMÄN TARPEITA KUUNNELLEN.”

Jukka Lerkkanen

ja kohdennetusti. Niiden tarkoitus on palvella elinikäisen oppimisen tarpeita ja ammattilaisia, jotka haluavat kehittää osaamistaan ilman sitoutumista tutkinto-ohjelmaan. Pienet osaamiskokonaisuudet voivat olla verkkokursseja, työpajoja tai koulutusmoduuleja, ja niistä annetaan todistus tai osaamismerkki suorituksen jälkeen [3].

KORKEAKOULUJEN ja työelämän yhteistyössä korostuu tarve yhteiselle suunnittelulle, jatkuvalla vuoropuhelulle ja osaamistarpeiden tunnistamiselle. EADTU:n verkosto tarjoaa mahdollisuuden jakaa kokemuksia ja kehittää yhteisiä ratkaisuja, erityisesti kansainvälisessä kontekstissa. Kansainvälisessä yhteistyössä pienten osaamiskokonaisuuksien toteuttaminen kohtaa haasteita, kuten opiskelijoiden tunnistautumiseen liittyviä teknisiä ja juridisia kysymyksiä sekä kansallisten säädösten eroavaisuuksia. Esimerkiksi Forthem-allianssissa pienten osaamiskokonaisuuksien laajuus on rajattu viiteen opintopisteseen, kun taas Suomessa skaala on 1–59 opintopistettä. EADTU:n verkosto tarjoaa kuitenkin mahdollisuuksia kokemusten jakamiseen ja yhteisten ratkaisujen kehittämiseen. Laatutyön tukena toimii EADTU:n E-xcellence-viitekehys, joka tarjoaa työkaluja digitaalisen opetuksen laadun arviointiin ja kehittämiseen [2].

TÄMÄN selvityksen taustalla olevan POIJU-hankkeen näkökulmasta on tärkeää tarkastella pienten osaamiskokonaisuuksien roolia nopeasti muuttuvilla aloilla, tekoälyn mahdollisuuksia oppimisen tukena sekä koulutusten hinnoittelua ja saavutettavuutta [4]. EU-rahoitteisissa hankkeissa kehitetty koulutus on usein maksutonta, mikä voi vaikeuttaa kaupallisten koulutusten toteut-

tamista. Pilotoinneissa maksuttomat koulutukset ovat houkuttelleet satoja osallistujia, kun taas maksullisiin ei ole ollut vastaavaa kiinnostusta [2].

EURASHE ja pienten osaamiskokonaisuuksien suositukset

EURASHE (European Association of Institutions in Higher Education) on eurooppalainen järjestö, joka edustaa ammattikorkeakouluja ja muita soveltavaa korkeakoulutusta tarjoavia instituutioita. Sen tavoitteena on edistää käytännönläheistä, työelämärelevanttia korkeakoulutusta ja tukea sen kehittämistä Euroopan korkeakoulutusalueella [5].

EURASHE:LLA ei ole juridisesti sitovaa standardia pienten osaamiskokonaisuuksien toteuttamiseen, mutta se on julkaissut linjauksia ja suosituksia, jotka ohjaavat kehitystä ja ovat linjassa EU:n yhteisten periaatteiden kanssa. Pienet osaamiskokonaisuudet nähdään keinona lisätä joustavuutta, vastata työelämän muuttuviin tarpeisiin ja houkutella uusia oppijaryhmiä, kuten aikuisopiskelijoita ja työssäkäyviä. Niiden avulla voidaan vahvistaa yhteyksiä työelämään ja tukea elinikäistä oppimista, mikä on keskeistä ammattikorkeakoulujen missiossa [6].

EURASHE korostaa, että pienten osaamiskokonaisuuksien kehittämisessä on huomioitava eurooppalaiset

laatustandardit (ESG) ja kytkentä eurooppalaiseen tutkintojen viitekehykseen (EQF). Tämä varmistaa läpinäkyvyyden, laadun ja tunnustettavuuden. Samalla järjestö huomauttaa, että monissa jäsenvaltioissa puuttuu selkeä oikeudellinen kehys ja standardoitu määritelmä, mikä hidastaa pienten osaamiskokonaisuuksien laajaa käyttöä [6].

EURASHE painottaa myös tarvetta kehittää pinottavuus-periaatetta, joka tarkoittaa sitä, että yksittäiset pienet osaamiskokonaisuudet voidaan yhdistää toisiinsa muodostaen suurempia kokonaisuuksia, kuten opintokokonaisuuksia tai tutkintoja. Tämä lisää oppimisen joustavuutta ja mahdollistaa osaamisen kerryttämisen vaiheittain [7]. Lisäksi EURASHE suosittelee monitoimijayhteistyötä korkeakoulujen, työelämän ja politiikan toimijoiden välillä, laadunvarmistusta ja automaattista tunnustamista, digitaalista todentamista (esim. Europass Digital Credentials) sekä kokeilualustoja ja pilotteja pienten osaamiskokonaisuuksien mallien kehittämiseksi [6].

EURASHE:N näkemykset ovat linjassa EU:n suositusten kanssa, jotka korostavat pienten osaamiskokonaisuuksien olevan oppimistuloksiin perustuvia, laadunvarmistettuja ja siirrettäviä. EU:n suositukset sisältävät myös standardielementit, kuten oppijan tiedot, oppimistulokset, laajuuden (ECTS), tason (EQF), arviointimenetelmän ja laatutakuun [8].

Lähteet

- [1] EADTU (n.d.-a). *About European Association of Distance Teaching Universities*. Haettu 27.10.2025 osoitteesta eadtu.eu/index.php/about/general
- [2] J. Lerkkanen. [Haastattelu]. 28. lokakuuta 2025.
- [3] EADTU (n.d.-b). *Microcredential Monitor*. Haettu 30.10.2025 osoitteesta eadtu.eu/index.php/8-news/39-microcredentials-monitor
- [4] POIJU. [Hankkeen verkkosivusto]. Haettu 15.12.2025 osoitteesta www.jyu.fi/fi/hankkeet/poiju
- [5] EURASHE. (n.d.). *About EURASHE*. www.eurashe.eu
- [6] EURASHE. (2022). *Micro-credentials in Professional Higher Education*. www.eurashe.eu/wp-content/uploads/2022/02/micro-credentials-in-professional-higher-education.pdf
- [7] Education Strategy Group. (2023). *Stackability Guide: Building Credential Connections*. edstrategy.org/wp-content/uploads/2023/02/Stackability_Guide_FINAL.pdf
- [8] European Commission. (2022). *Council recommendation on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability*. (Suositus)] [A European approach to micro-credentials - European Education Area](#)



Käytännön esimerkkejä maailmalta

KATI MARIN

Pienten osaamiskokonaisuuksien kehittämisen lähtökohdat ovat eri maissa erilaisia, minkä vuoksi myös työelämäyhteistyön rooli ja painotukset vaihtelevat. Seuraavassa esitellään esimerkkejä eri maista, joissa oppilaitosten ja työelämän yhteistyötä on huomioitu tai mahdollistettu pienten osaamiskokonaisuuksien kehittämistyössä.

ALANKOMAISSA pienten osaamiskokonaisuuksien kehittämistyötä on tehty laajassa sidosryhmäyhteistyössä. Pilotoinnissa on ollut mukana ammatillisia oppilaitoksia, ammattikorkeakouluja sekä yliopistoja eri puolilta Alankomaita sekä ammatillisen koulutuksen kattojärjestö MBO Raad. Pilotissa on muodostettu oppilaitosten välisiä learning community -verkostoja, jotka toimivat foorumeina eri sidosryhmille (esimerkiksi oppilaitokset ja työnantajien edustajat) kokemusten jakamiseen ja uusien ideoiden kokeilemiseen yhdessä. Tällainen verkostomainen yhteistyö on auttanut vahvistamaan keskinäistä luottamusta ja yhteistä ymmärrystä pienten osaamiskokonaisuuksien toteutustavoista. Pilotissa testattu malli on tiivistänyt oppilaitosten yhteistyötä alueellisten työmarkkinoiden kanssa, mikä on auttanut kartoitta-

maan ennalta tulevia osaamistarpeita ja innovaatioita. Pilottihankkeessa kehitettävät pienet osaamiskokonaisuudet ovat epävirallisia täydentäviä osaamiskokonaisuuksia. Alankomaiden pilottikokemusten perusteella pienet osaamiskokonaisuudet mahdollistavat oppilaitoksille aiempaa ketterämmän reagoinnin nopeasti muuttuviin osaamistarpeisiin työelämässä. Pienten osaamiskokonaisuuksien kehittäminen vie vähemmän aikaa kuin perinteisten tutkintojen, minkä ansiosta koulutus voidaan päivittää vastaamaan uusia työmarkkinavaatimuksia nopeammin [1].

ITALIASSA pienet osaamiskokonaisuudet otettiin ensimmäisen kerran käyttöön vuonna 2018 osana kansallista tutkintojen viitekehystä (NQF). Vuoden 2024 ministeriön asetus laajensi mikrotutkintojen roolia Italiassa merkittävästi. Asetus mahdollisti epämuodollisissa oppimisympäristöissä, kuten vapaaehtoistyössä ja oppisopimuksissa, hankitun osaamisen tunnustamisen. Lisäksi se vahvisti pienten osaamiskokonaisuuksien merkitystä osaamisvajaiden paikkaamisessa ja niiden integroimisessa kansalliseen tutkintojärjestelmään. Uudistus toi myös uusia toimijoita jatkuvan ammatillisen koulutuksen kentälle, kuten ”ammattien väliset” rahastot, kauppakamarit ja muut työmarkkinatoimijat. Italia kehittää parhaillaan ehdotusta kansallisen tutkintojen viitekehyksen (NQF) laajentamiseksi luomalla erillisen ympäristön jatkuvalle ammatilliselle koulutukselle (CVET) taitokehysten

pohjalta. Viitekehyksen kehittämiseen liittyy ajatus pienistä osaamiskokonaisuuksista koulutusvälineenä, joka soveltaa skills-first -menetelmiä. Näiden menetelmien konsepti näyttäisi olevan lähempänä kuvailevia osaamisviitekehyksiä (kuten ESCO) kuin tutkintojen luokitus- ja siirrettävyysjärjestelmiä (kuten EQF). Tätä kehittämissuorityötä tullaan edistämään rakenteisilla vuoropuheluilla ”ammattien välisten” rahastojen, alueellisten ja kansallisten viranomaisen välillä. Lisäksi kehitetään yhteisiä sanastoja ja yhdenmukaistetaan hallintotahojen näkökulmia. Yrityksiä halutaan osallistaa ammattiprofiilien ja taitokuvauksien luomiseen. Tavoitteena on käynnistää pilottihankkeita valituilla toimialoilla vuoteen 2027 mennessä [1].

SLOVAKIAN uusi aikuiskoulutuslaki ankkuroi pienet osaamiskokonaisuudet kansalliseen tutkintojen viitekehykseen tasoille 5–8, mikä vahvistaa niiden asemaa virallisessa koulutusjärjestelmässä. Malli edellyttää virallisen tunnustuksen saaneita opinto-ohjelmia, opintopisteperusteisuutta ja rekisteriä opintojen tarjoajista laadun varmistamiseksi. Slovakiassa pieniä osaamiskokonaisuuksia voivat kehittää kolme eri toimijaryhmää: toisen asteen oppilaitokset, korkeakoulut sekä sertifioit koulutusorganisaatiot. Näistä viimeksi mainitut voivat tarjota pieniä osaamiskokonaisuuksia vain saatuaan hyväksynnän korkeakoululta, toisen asteen oppilaitokselta tai kansalliselta taholta. Myös yritykset voivat toi-

mia sertifioituina koulutusorganisaatioina, jos ne saavat asianmukaisen sertifiointin ja niillä on sisäinen laadunvarmistusjärjestelmä [1].

SLOVAKIAN mallissa eri koulutuksen tarjoajien sisäisten laadunvarmistusjärjestelmien yhteensovittaminen on koettu vaikeaksi, sillä pienet osaamiskokonaisuudet pyritään ensisijaisesti yhdistämään olemassa oleviin tutkinto-ohjelmiin. Pienten osaamiskokonaisuuksien liittäminen tiettyihin opintoaloihin tai tutkintoihin on ollut kuitenkin haastavaa, etenkin innovatiivisissa tai poikkitieteellisissä aiheissa. Työmarkkinoiden tarpeiden huomioiminen ja yhteistyö työnantajien kanssa on nykyisessä mallissa saatettukin kokea monimutkaiseksi. Ajan myötä tavoitteena on vähentää hallinnollista byrokratiaa ja löytää tasapaino innovaation ja sääntelyn välillä [1].

UUDESSA-SEELANNISSA pieniä osaamiskokonaisuuksia voivat tarjota yliopistot, ammattikorkeakoulut, toimialakohtaiset koulutusorganisaatiot, wanangat (maorilaiset oppilaitokset), yksityiset koulutuksen tarjoajat, työnantajat ja ammattijärjestöt – joko suoraan tai yhteistyössä korkeakoulutuksen tarjoajien kanssa. Julkinen instituutio NZQA ylläpitää pienten osaamiskokonaisuuksien rekisteriä. Jotta pieni osaamiskokonaisuus pääsee rekisteriin, on sen täytettävä seuraavat kriteerit: a) opintojen laajuus 5–40 op, b) osoitettava työnantajien ja/tai toimialojen tarve, c) ei päällekkäisyyttä esim. korkeakoulujen tarjoaman koulutuksen kanssa, d) vuositaisessa tarkastuksessa arvioidaan ajantasaisuus ja tarpeellisuus, e) toimialakohtaisten, työpaikkakoulutuksena tapahtuvien pienten osaamiskokonaisuuksien on

täytettävä yksi tai useampi kriteeri [2].

IRLANNISSA on otettu kunnianhimoisia askeleita kohti osaamisperusteista ajattelua, ekosysteemiä sekä strategiaa. Globaalin muutoksen vauhdin ja mittakaavan on katsottu edellyttävän merkittäviä kehittämistoimia osaamiskosysteemeille. Ihmisten on saatava koulutusjärjestelmistä osaamista, joka vastaa paitsi tämän päivän työmarkkinoiden ja yhteiskunnan tarpeita, mutta myös tulevaisuuden vaatimuksia. Aikuisille tulee tarjota ketterämpiä mahdollisuuksia osaamisen päivittämiseen, jotta he voivat suoriutua uusista työtehtävistä ja sopeutua uusiin työteon muotoihin. Samaan aikaan myös yritysten on omaksuttava luovempia ja tuottavampia tapoja hyödyntää työntekijöidensä osaamista. Irlannin ja OECD:n yhteisessä osaamisstrategiahankkeessa tunnistettiin keskeisiä painopistealueita, joihin kehittämistoimia halutaan Irlannissa kohdentaa. Nopeasti muuttuvien osaamistarpeiden kontekstissa on olennaista, että osaamisen kysyntä ja tarjonta ovat tasapainossa. Koulutustarjonasta halutaan tehdä monipuolista, ja sen on reagoitava nopeasti sekä joustavasti muuttuviin osaamistarpeisiin. Elinikäisen oppimisen kulttuurin edistäminen nähdään keskeisenä. Aikuiskoulutukseen osallistuminen eri muodoissaan tuottaa monenlaisia hyötyjä, kuten korkeampia palkkoja yksilöille, parempaa tuottavuutta yrityksille ja korkeampaa sosiaalista luottamusta yhteiskunnassa. Ihmisten osaamisen parempi hyödyntäminen yrityksissä nähdään myös keskeisenä tuottavuuden ja innovaatioasteen kasvussa sekä talouskasvun tukemisessa. Tehokas sidosryhmäyhteistyö ja yhtenäinen osaamiskosysteemi osaamisjärjestelmän kaikissa vaiheissa nähdään yhtenä

ratkaiseva tekijänä onnistumiselle [3].

VASTATAKSEEN osaamisstrategiahankkeessa esiin nostettuihin kehittämisen painopisteisiin, Irlannin National Skills Council ehdottaa tuoreessa julkaisussaan, että pienistä osaamiskokonaisuuksista tulisi korkeakoulutuksen “valtavirtaa” ketteränä ja työelämälähtöisenä oppimisen muotona. Useiden sidosryhmien – hallinnon, työnantajien, koulutuksen järjestäjien ja yhteisöjen resurssien ja asiantuntemuksen kokoaminen yhteen nähdään olennaisena parempien osaamistulosten saavuttamiseksi. Irlannissa uskotaan, että sidosryhmäyhteistyön kautta he pystyvät vastaamaan globaalien megatrendien, kuten digitalisaation, ilmastonmuutoksen, väestörakenteen muutoksiin sekä työmarkkinoiden murrokseen. Samalla halutaan varmistaa, että osaamisen kehittäminen vastaa todellisia tai ennakoituja työelämän osaamistarpeita [4].

Keskeiset havainnot

- Verkostomainen toimintamalli vahvistaa luottamusta, yhteistä ymmärrystä osaamistarpeista sekä mahdollistaa nopeamman reagoinnin alueellisiin ja toimialakohtaisiin muutoksiin.
- Kansallinen sääntely ja viitekehykset määrittävät työelämäyhteistyön muotoja ja liikkumavaraa.
- Pienet osaamiskokonaisuudet mahdollistavat nopeamman ja kohdennetumman vastauksen työelämän muuttuviin osaamistarpeisiin kuin perinteiset tutkintorakenteet.

Lähteet

[1] European Commission: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Luomi-Messerer, K. and Zarka, Z. (2025). The role of engaging stakeholders and of quality assurance for delivering on the potential of micro-credentials – Synthesis report from the Peer Learning Activity 21-22 May 2025, *Publications Office of the European Union*.
data.europa.eu/doi/10.2767/4261608

[2] Pouliou, A. (2024). Exploring the emergence of microcredentials in vocational education and training (VET). Publications Office of the European Union. *Cedefop working paper series, 22*.
data.europa.eu/doi/10.2801/671358

[3] OECD. (2023). OECD Skills Strategy Ireland: Assessment and Recommendations, OECD Skills Studies. *OECD Publishing, Paris*.
doi.org/10.1787/d7b8b40b-en

[4] National Skills Council. (2025). Skills Matter. Priorities to Shape Our Future Capabilities. National Skills Council Strategic Advice 2025. *Government of Ireland*.
[National Skills Council Strategic Advice 2025](#)



EU-allianssien ohjeistuksia pienten osaamiskokonaisuuksien työelämälähtöiseen kehittämiseen

KATI MARIN, PÄIVI ESKOLA & OUTI ALAKÄRPPÄ

EUROOPAN yliopistoallianssit ovat EU:n komission tukemia korkeakoulujen yhteistyöverkostoja, jotka edistävät eurooppalaista korkeakoulutusta, tutkimusta ja innovaatioita. Keskeisenä tavoitteena on edistää eurooppalaista yhteistyötä, kasvattaa korkeakoulujen suorituskykyä sekä mahdollistaa korkeakoulujen institutionaalinen muutos [1]. EU-yliopistoallianssit ovat luoneet korkeakouluverkostoilleen ohjeita pienten osaamiskokonaisuuksien kehittämiseen. Ohjeistuksissa on usein pyritty ottamaan huomioon jäsenmaiden erilaiset rakenteelliset lähtökohdat sekä kansalliset pienten osaamiskokonaisuuksien viitekehykset, joissa esiintyy vivahde-eroja. Tähän selvitykseen on poimittu esimerkkejä muutamien EU-yliopistoallianssien ohjeistuksista, joissa korkeakoulujen ja työelämän yhteistyöhön on otettu kantaa.

SEKÄ 4EU+, Una Eurooppa että FORTHEM -yliopistoallianssit suosittelevat pienten osaamiskokonaisuuksien suunnittelussa tiivistä vuoropuhelua työelämän sidosryhmien kanssa. Julkisten toimijoiden, yritysten tai alumnien kanssa tehtävän tarveanalyysin tavoitteena on

tunnistaa alalla tai työmarkkinoilla olevia osaamisaukoja ja varmistaa se, että sisällöt vastaavat muuttuvan työelämän osaamistarpeisiin. Koulutuksen tarkoitus, oppimistavoitteet ja osaamistulokset sovitetaan työmarkkinoiden tarpeisiin, mikä lisää niiden relevanssia. [2–4] Pieniä osaamiskokonaisuuksia voidaan luoda myös korkeakoulujen uusimpien tutkimustulosten pohjalta, vaikka niitä ei välttämättä olisi vielä tunnistettu-kaan työmarkkinoilla esiintyviksi tarpeiksi [3].

TYÖELÄMÄYHTEISTYÖN tulisi jatkua myös pienten osaamiskokonaisuuksien suunnitteluvaiheen jälkeen [3]. Esimerkiksi espanjalaisessa UNIOVI:ssa sekä saksalaisessa HKA:ssa korkeakoulujen ulkopuolinen henkilöstö voi toimia yhteisopettajina pienten osaamiskokonaisuuksien toteutuksissa [5]. Oppijat, mukaan lukien työelämässä jo toimivat ammattilaiset, voidaan ottaa mukaan myös pienten osaamiskokonaisuuksien arviointiprosesseihin [3–4].

EUROOPAN ammatillisen koulutuksen kehittämiskeskus Cedefop ehdottaa, että työnantajat voisivatkin aktiiv-

isesti olla mukana pienten osaamiskokonaisuuksien laadun arvioinnissa. Työelämän edustajilla tulisi olla selkeä käsitys ja näkymä siihen, millaisia oppimistuloksia pienet osaamiskokonaisuudet antavat. Siksi oppimistulosten kuvaamiseen pitää kiinnittää erityistä huomiota [6].

MUUN muassa E³UDRES²-allianssi määrittää ohjeisaan, että jokaisella osaamiskokonaisuudella tulee olla selkeästi määritellyt oppimistulokset, arviointimenetelmät ja läpinäkyvä tunnustaminen, joka kattaa myös ei-tutkintoon johtavat oppimisratkaisut ja nojaa eurooppalaisiin standardeihin (ESG, EQF) [9]. Allianssit pyrkivät yhtenäistämään myös digitaalisten osaamismerkkien käyttöä ja kehittämään keskitettyjä järjestelmiä niiden myöntämiseksi. Esimerkiksi E³UDRES² tukee digitaalista todentamista Europass Digital Credentials -järjestelmän kautta, mikä helpottaa pienten osaamiskokonaisuuksien siirrettävyyttä ja omistajuutta eri korkeakoulujen ja maiden välillä [7].

EU-YLIOPISTOALLIANSSIT pyrkivät myös joustavien oppimispolkujen mahdollistamiseen, joskaan niiden

hyötyä työelämälle ei juurikaan ole sanottu. E³UDRES² näkee pienet osaamiskokonaisuudet osana laajempaa joustavan oppimisen ekosysteemiä, ei irrallisina kursseina. Keskeinen ajatus on modulaarisuus ja yhdisteltävyys. E³UDRES²:n Study Backpack -konsepti ja multi-i-campus -malli mahdollistavat sen, että opiskelija voi kerätä osaamiskokonaisuuksia eri kumppaniyliopistoista ja koota niistä oman oppimispolkunsa pinoutuvuus-periaatteen mukaisesti [8]. Tämä liittyy myös haastepohjaisiin formaatteihin, kuten Living Labs, Bootcampit ja Hackathonit, jotka voidaan paketoita pieniksi osaamiskokonaisuuksiksi [9]. Haastepohjaisilla formaateilla tarkoitetaan usein lyhytkestoisia

ja intensiivisiä oppimismenetelmiä- tai ympäristöjä, joissa opiskelijat ratkovat todellisia tai simuloituja ongelmia käytännönläheisesti ja usein monialaisissa tiimeissä. Näissä painotetaan tulevaisuuden taitoja, monialaista yhteistyötä ja työelämärelevanssia [7, 10]. FORTHEM-allianssi niin ikään pyrkii rakentamaan joustavia oppimispolkuja (Flexible Learning Pathways), jotka mahdollistavat opiskelijoille eri yliopistojen kurssien yhdistämisen ja tukevat kansainvälistä liikkuvuutta sekä elinikäistä oppimista. Tavoitteena on siirtyä EU-rahoitteisesta hankkeesta kohti kestävästä yhteistä infrastruktuuria, joka lisää koulutustarjonnan saavutettavuutta ja yksilöllisiä oppimispolkuja [2].

Keskeiset havainnot

Pieniä osaamiskokonaisuuksia kehitettäessä

- Työelämäyhteistyö voi olla jatkuva prosessi, ei vain suunnitteluvaiheen kuuleminen. Tämä vahvistaa pienten osaamiskokonaisuuksien ajantasaisuutta, työelämärelevanssia ja laatua sekä tukee myös jo työelämässä toimivien oppijoiden osallistumista.
- Oppimistulokset tulee kuvata selkeästi ja osaamisen tunnustaminen tulee olla läpinäkyvää.
- Modulaarisuus ja haastepohjaiset oppimisformaatit tukevat työelämälähtöistä osaamisen kehittämistä.

Lähteet

- [1] Opetushallitus (2025). *Eurooppalaiset yliopistot*. Haettu 8.12.2025 osoitteesta www.oph.fi/fi/ohjelmat/eurooppalaiset-yliopistot
- [2] FORTHEM Alliance. (2025). Micro-credential definition. *Proposal from task force of the Alliance, October 2025*.
- [3] Una Europa. (2024). Framework for Joint Una Europa Micro-credentials Task 10.3 Una. *Futura Work Package 10 'Building the Backbone of the European Campus'*. una-europa.imgix.net/resources/Una-Europa-Framework-for-Joint-Micro-credentials.pdf
- [4] 4EU+. (2022). Key considerations: *4EU+ position on microcredentials*. 4euplus.eu/4EU-869-version1-position_paper_microcredentials.pdf
- [5] INGENIUM (2024). Deliverable 5.7: INGENIUM MICRO-CREDENTIALS AND MATERIALS. *Work Package 5 – Innovative Teaching and Lifelong Learning*. ingenium-university.eu/wp-content/uploads/2025/10/Deliverable-5.7-INGENIUM-Micro-Credentials-and-Materials.pdf
- [6] Pouliou, A. (2024). Exploring the emergence of microcredentials in vocational education and training (VET). Publications Office of the European Union. *Cedefop working paper series, 22*. data.europa.eu/doi/10.2801/671358
- [7] European Commission. (2022). *A European approach to micro-credentials*. education.ec.europa.eu/education-levels/higher-education/micro-credentials
- [8] E³UDRES². (n.d.-a). *Study Backpack concept*. eudres.eu
- [9] E³UDRES². (n.d.-b). *Challenge-based learning formats*. eudres.eu
- [10] E³UDRES². (n.d.-c). *Quality assurance framework*. eudres.eu

PIENET osaamiskokonaisuudet voivat olla katalysaattori laajemmalle muutokselle niin koulutuksessa kuin työelämässä: Ne tukevat jatkuvaa oppimista, organisaatioiden uudistumiskykyä ja yksilön motivaatiota. Lisäksi ne edustavat uudenlaista ajattelua osaamisen tunnistamisesta, tunnustamisesta ja hyödyntämisestä sekä mahdollistavat joustavan työelämälähtöisen oppimisen, joka on myös kansainvälisesti vertailukelpoista ja tunnistettavaa. Käsitteissä on vielä tarkennettavaa sekä kansallisesti että kansainvälisesti. Pienten osaamiskokonaisuuksien tunnetuksi tekeminen edellyttää aitoa yhteistyötä korkeakoulujen ja työelämän välillä, opintojen läpinäkyvyyttä ja selkeää viestintää.



**Tutustu
POIJU-hankkeeseen!**

POIJU-HANKKEEN ohella toteutetaan **rinnakkaishankkeita**, joissa tarkastellaan pieniä osaamiskokonaisuuksia eri näkökulmista. Hankkeiden tavoitteena on kehittää joustavia ja tarpeisiin vastaavia ratkaisuja, jotka tukevat jatkuvaa oppimista ja osaamisen ajantasaisuutta ja edistävät korkeakoulujen kyvykkyyttä kehittää pieniä osaamiskokonaisuuksia huomioiden työelämän tarpeet.

POIJU

PIENET OSAAMISKOKONAISUUDET:
INNOSTU JA UUDISTU!

