

# KOVAA OSAAMISTA HARRASTUKSISTA JA VAPAAEHTOIS- TOIMINNASTA!

SUOMEN PARTIOLAISET – FINLANDS SCOUTER RY

PARTION KOKEMUKSIA HYÖDYNNETTÄVÄKSI  
JÄRJESTÖILLE OSAAMISEN NÄKYVÄKSI TEKEMISEEN



#KOVAA  
OSAAMISTA





**KOVAA OSAAMISTA HARRASTUKSISTA  
JA VAPAAEHTOISTOIMINNASTA!**

- PARTION KOKEMUKSIA HYÖDYNNETTÄVÄKSI JÄRJESTÖILLE  
OSAAMISEN NÄKYVÄKSI TEKEMISEEN

TOIMITTANUT  
Juuso Luomala

ARTIKKELEIDEN  
KIRJOITTAJAT  
Heidi Ahokallio-Leppälä  
Juuso Luomala  
Tarja Nieminen  
Lotta Pakanen  
Timo Sinivuori  
Anna von Zansen

KUVAT  
Anna Enbuske  
Henry Konnos  
Antti Kurkinen  
Miska Loimaala  
Juha Nurmi  
Susanna Oksanen  
Hannu Strömberg  
Otto Virtanen

**Tämä julkaisu  
on tuotettu  
Sitran rahoituksella.**

GRAAFINEN  
SUUNNITTELU  
Eeva Helle

PAINO Grano

PAINOS 700 kpl

ISBN 978-951-96863-8-7 (sid.)  
ISBN 978-951-96863-9-4 (PDF)



JULKAISIJA  
Suomen Partiolaiset  
- Finlands Scouter ry

- 4** Harrastus- ja vapaaehtoistoiminnassa hankitulla osaamisella on merkitystä!
- 5** Johdanto: Harrastajien ja vapaaehtoistojen osaaminen entistä näkyvämmäksi!
- 6** Sitran tervehdys: Osaamisen näkyväksi tekeminen auttaa rakentamaan rohkeutta
- 7** Suomen Partiolaisten tervehdys: Yhdessä voimme tehdä osaamisen sanoittamisesta uuden kansalaistaidon!
- 8** Partio uuden haasteen edessä: Miksi osaamista näkyväksi?
- 10** Partiosta potkua opintoihin ja kesätyönhakuun – missä partio menee nyt?
- 11** Yhdeksän askelta osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen
- 14** Opintopisteytetyt todistukset nostavat osaamisen estradille
- 18** Sähköiset osaamismerkkit – moderni tapa osaamisen esittämiseen
- 20** Laadukkaan sähköisen osaamismerkin rakentaminen kohderyhmää osallistaen  
Case: Suomen Partiolaisten Yhdistyksen sihteerin osaamismerkki
- 24** Partiolaisten RoihuAkademia teki leiriläisten osaamisesta näkyvää
- 26** Järjestöt ja oppilaitokset yhteisessä rintamassa  
- Kuinka yhdistää oppilaitokset mukaan vapaaehtoistyön prosessiin?
- 28** Koulutuksen järjestäjän näkökulma: Enää ei opita vain luennoilla, vaan osaamisen kehittäminen edellyttää kokemuksia ja kokeiluja
- 30** Kohti osaamisperusteisempaa vapaaehtoistyötä
- 34** Oman osaamisen sanoittamisen työpaja  
- Kuinka ohjata vapaaehtoisia kertomaan vapaaehtoistehtävässä kertyvästä osaamisesta?
- 36** Muita keinoja tai työkaluja hyödynnettäväksi osaamisen näkyväksi tekemiseen
- 30** Muutama partion työkalu inspiraatioksi järjestön oman osaamisen sanoittamisessa auttavan työkalun kehittämiseen
  - 40** Tiedätkö mitä osaat -työkalu
  - 42** Kehittyminen pestissä -työkalu
  - 44** Johtajuuden itsearviointi

KUVA Miska Loimaala KANSIKUVA Juha Nurmi





## HARRASTUS- JA VAPAAEHTOIS-TOIMINNASSA HANKITULLA OSAAMISELLA ON MERKITYSTÄ!

KUVA Hannu Strömberg



**JOKA KOLMAS SUOMALAINEN tekee vapaaehtoistyötä.**

**Vapaaehtoistoiminnassa on mukana 1,4 MILJOONAA SUOMALAISTA.**

**Vapaaehtoistyötä tehdään keskimäärin 18 TUNTIA KUUKAUDESSA.**

**Vapaaehtoistyötä tehtiin vuonna 2015 lähes 170 000 HENKILÖTYÖVUOTTA.**

**USEAMPI KUIN KAKSI KOLMESTA SUOMALAISESTA on sitä mieltä, että lapsia ja nuoria pitäisi kasvattaa vapaaehtoistyöhön osana koulujärjestelmää.**

**JOPA 78 PROSENTTIA OPISKELIJOISTA olisi halukas kokeilemaan vapaaehtoistyötä osana opintoja, jos se olisi mahdollista.**

KYKY KERTOAA OMASTA OSAAMISESTA NÄHDÄÄN TÄRKEIMPÄNÄ TYÖLLISTYMISEEN VAIKUTTAVANA TEKIJÄNÄ – 63 % VUONNA 2011 VALMISTUNEISTA MAISTEREISTA, FARMASEUTEISTA JA LASTENTARHAOPETTAJISTA NÄKIVÄT KYVYN KERTOAA OMASTA OSAAMISESTA TYÖLLISTYMISEEN VAIKUTTAVANA TEKIJÄNÄ.

LÄHDE: Aarresaaren uraseurantakysely vuonna 2011 valmistuneille maistereille, farmaseuteille ja lastentarhaopettajan tutkinnon suorittaneille

### VAPAAEHTOISTOIMINTA PARTIOSSA

#### Suomessa partiotoiminnassa

on vuosittain mukana yli 65 000 jäsentä. Suomessa on yhteensä noin 5 000 viikoittain kokoontuvaa ryhmää yli 700 toimivassa partiolippukunnassa ympäri maata.

#### Partion vapaaehtoiset

antavat vuosittain yli kolme miljoonaa tuntia aikaansa lasten ja nuorten partioharrastamisen mahdollistamiseksi. Se vastaa yli 1800 kokopäivätoimisen nuorisotyöntekijän työpanosta.

#### Peräti 94 % yli 25-vuotiaasta partiolaista

katsoo, että partiossa opituista taidoista on ollut työelämässä hyötyä. Yhdeksän kymmenestä yli 25-vuotiaasta partiolaista hyödyntää partioharrastuksen kautta oppimiaan yhdessä toimimisen taitoja työelämässä.

Kahdeksan kymmenestä on hyödyntänyt työssään myös partiosta saamiaan projekti- ja ihmisjohtajuustaitoja.

LÄHTEET: Vuosittain tehtävän vapaaehtoistyön määrä selvitetään partion paikallisjärjestöissä eli lippukunnissa vuodenvaihteessa 2013–2014 täytetyllä Vuosiseloste-kyselyllä. Kyselyyn osallistuivat kaikki Suomessa toimivat partiolippukunnat.

Suomen Partiolaiset – Finlands Scouter ry kartoitti partiotaitojen käyttöä työelämässä kesäkuussa 2014 toteutetulla jäsenkyselyllä, johon vastasi 555 yli 25-vuotiasta jäsentä. Kyselyn vastaanottaneet partiolaiset valittiin satunnaisotannalla jäsenrekisteristä.

LÄHDE:

Vapaaehtoistyön tekeminen Suomessa. Taloustutkimus 2015. Tutkimuksen teettivät Kansalaisareena ry, Kirkkohallitus ja HelsinkiMissio.

### JOHDANTO

## HARRASTAJIEN JA VAPAAEHTOIS-TOIMIJOIDEN OSAAMINEN ENTISTÄ NÄKYVÄMMÄKSI!



JUUSO LUOMALA  
koulutussuunnittelija  
#Kovaaosaamista -projektin projektityöntekijä  
Suomen Partiolaiset – Finlands Scouter ry

**T**ämä opas on syntynyt Suomen Partiolaisten ja Sitran yhteisessä #Kovaaosaamista-projektissa, jossa tavoitteena on ollut tehdä harrastus- ja vapaaehtoistoiminnassa hankitusta osaamisesta entistä tunnetumpaa ja kiinnostavampaa oppilaitoksille ja työelämälle. Olemme halunneet nostaa esiin konkreettisia tapoja, joilla virallisen koulutusjärjestelmän ulkopuolella kertynyttä osaamista voidaan hyödyntää nykyistä tehokkaammin. Elinikäisen oppimisen toteutuminen edellyttää nykyistä ketterämpää osaamisen tunnustamista ja hyödyntämistä.

Tähän *Kovaa osaamista harrastuksista ja vapaaehtoistoiminnasta!* -oppaaseen olemme koonneet partion kokemuksia osaamisen näkyväksi tekemiseksi. Oppaassa lähestytään harrastus- ja vapaaehtoistoiminnassa kertyvän osaamisen tunnustamista ja tunnustamista useasta näkökulmasta: oppaasta löydät esimerkiksi Opintokeskus Siviksen laatiman yhdeksän askeleen prosessin järjestöissä hankittavan osaamisen tunnustamiseen ja tunnustamiseen (s. 11); kuvauksen, kuinka Suomen Partiolaiset on validoinut järjestöllistä koulutustaan yhteistyössä Opintokeskus Siviksen kanssa (s. 14); lisätietoja sähköisten osaamismerkkien hyödyntävyydestä järjestöissä (s. 18) sekä mallinnuksen osaamisperusteisesta vapaaehtoistoiminnasta ja siitä, kuinka ottaa oppilaitokset mukaan vapaaehtoistyö prosessiin (s. 24).

Virallisen koulutusjärjestelmän ulkopuolella tapahtuva epävirallinen oppiminen on Euroopan unionin tunnustettu asia. EU:n neuvosto on antanut jo vuonna 2012 suosituksen, jonka mukaan Euroopan unionin jäsenmaissa olisi vuoteen 2018 mennessä luotava kansalliset olosuhteet ja erityispiirteet huomioivat järjestelyt, joiden perusteella ihmiset saavat validoitua epävirallisen ja arkioppimisen yhteydessä hankkimansa tiedot, taidot ja osaamisen. Jo partion esimerkkien pohjalta voimme todeta, että harrastuksissa ja vapaaehtoistehtävissä hankittava osaaminen on relevanttia monissa työelämän tehtävissä ja tätä epävirallisen oppimisen kautta hankittua osaamista on mahdollista hyödyntää mitä erilaisimmissa tutkinnoissa kaikilla kouluasteilla.

Muutos lähtee kuitenkin meistä itsestämme. Toivottavasti tämä opas innoittaa yhä useampaa kansalaisjärjestöä ja muita harrastustoiminnan järjestäjiä sekä käynnistämään että entisestään kehittämään erilaisia osaamisen näkyväksi tekemisen tapoja omassa toimintaympäristössään. Tulethan mukaan tekemään harrastajien ja vapaaehtoistoimijoiden osaamista entistä näkyvämmäksi!

Lopuksi vielä lämmin kiitokseni Sitralle vaikuttavasta yhteistyöstä sekä Opintokeskus Sivikselle tähänkin projektiin antamastanne asiantuntemuksesta!

### OSAAMINEN

HILJAINEN JA NÄKYVÄ TIETO

KOKEMUKSET

TAIDOT

ARVOT JA ASENTEET

**KOMPETENSSI - KYVYKKYYS**

**TODELLISET TILANTEET**





TIMO LINDHOLM  
johtaja  
Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra



ANTTI REINIKAINEN  
hallituksen jäsen (vapaaehtoistuki)  
Suomen Partiolaiset – Finlands Scouter ry

## SITRAN TERVENDYS

# OSAAMISEN NÄKYVÄKSI TEKEMINEN AUTTAA RAKENTAMAAN ROHKEUTTA

**T**yöelämän murrosta koskeva keskustelu käy voimakkaana lukuisilla eri areenoilla sekä Suomessa että muualla maailmassa. Muutoksen nopeudesta ja sisällöstä on toistaiseksi esitetty voimakkaasti toisistaan poikkeavia arvioita sekä kokonaisten toimialojen että yksittäisten työtehtävien osalta. Tulevaisuuskuvilla on kuitenkin usein yksi yhteinen nimittäjä, joka on osaamisen kehittämisen haaste. Joudumme pohtimaan, miten voimme myös tulevaisuudessa varmistaa korkeaan osaamiseen ja korkean lisäarvon työhön perustuvan asemamme maailmalla. On selvää, että osaamisvaatimusten muutos haastaa nykyisen osaamisohjelman sekä rakenteet, joiden puitteissa osaamista kehitetään ja päivitetään tulevaisuutta varten.

Uskomme Sitrassa, että osaamista – sen tunnistamista, tunnustamista ja sanoittamista kehittämällä – voimme osaltamme helpottaa työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmaa. Toimivat työmarkkinat tarvitsevat tuekseen todistettua tai muuten luotettavasti osoitettua osaamista, jota kertyy virallisen koulutusjärjestelmän lisäksi myös järjestöissä koulutuksessa sekä päivittäisessä harrastustoiminnassa. Vielä toistaiseksi tämä osaaminen jää liian usein piiloon, eikä tule parhaalla mahdollisella tavalla hyödynnetyksi opinnoissa ja työelämässä.

Harrastuksissa ja vapaaehtoistyössä hankitun osaamisen näkyväksi tekeminen on ilmiö, joka koskettaa yhteiskuntaa tänä päivänä laajasti. Järjestökentän lisäksi non-formaalien osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen liittyy olennaisesti ammatillisen koulutuksen reformiin, joka on merkittävin koulutus uudistus sitten 1970-luvun peruskoulu-uudistuksen. Ajattelutapana osaamisperusteisuus on lyönyt tai lyömässä läpi myös muilla koulutusasteilla perusopetuksesta korkeakouluihin. Tästä syystä juuri nyt on mielestämme hyvä aika tarttua osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen haasteeseen myös järjestökentällä.

Suomen Partiolaiset käynnisti systemaattisen työn osaamisen tunnistamiseksi ja tunnustamiseksi omassa järjestössään vuonna 2013 – pian Euroopan Neuvoston antaman suosituksen jälkeen. Suosituksessa kehoitettiin jäsenmaita luomaan non-formaalien osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen ohjaavat rakenteet vuoteen 2018 mennessä. Sitran erityisenä tavoitteena on tämän julkaisun myötä tasoiittaa tietä kohti entistä kokonaisvaltaisempaa ymmärrystä osaamisen näkyväksi tekemisestä partiolaisten esimerkkiä hyödyntäen.

Sitra katsoo työelämän tulevaisuutta ensisijaisesti yksilön näkökulmasta. Yksilön menestys ja motivaatio työssä riippuvat pitkälti osaamisesta ja asenteista – siitä, miten rohkeita tai arkoja olemme tarttumaan eteen tuleviin tilaisuuksiin. Oman osaamisen näkyväksi tekeminen auttaa uskoaksemme rakentamaan tarvittavaa rohkeutta. Osaaminen pitää nostaa jalustalle riippumatta siitä, miten se on hankittu. Toivon, että mahdollisimman moni kansalaisjärjestö inspiroituu tässä oppaassa esitetyistä osaamisen osoittamisen tavoista ja haluaa tarjota myös omille harrastajilleen ja vapaaehtoisilleen mahdollisuuden hyödyntää kykyjään entistä laajemmin.



KUVA Antti Kurkinen

## SUOMEN PARTIOLAISTEN TERVENDYS

# YHDESSÄ VOIMME TEHDÄ OSAAMISEN SANOITTAMISESTA UUDEN KANSALAISTAIDON!

**H**arrastuksissa ja vapaaehtoistyössä hankitaan osaamista, joka hyödyttää koko yhteiskuntaa. Vapaaehtoistyötä tekee joka kolmas suomalainen ja vuoden aikana tehdyn vapaaehtoistyön määrä nousee yhteensä yli 170 000 henkilötyövuoteen. Harrastuksissa ja vapaaehtoistyössä pääsee tekemään itse ja kokeilemaan käytännössä. Vapaaehtoistyössä opitut taidot antavat lisäarvoa palkkatyöhön ja lisäävät siten työn tehokkuutta. Vapaaehtoistyön merkitys on sekä määrällisesti että laadullisesti merkittävä – niin yksilön kuin yhteisön kannalta. Voidaan nähdä, että vapaaehtoistyö on tärkeä yhteiskuntaa kantava ja myös eteenpäin vievä voima.

Sitoutumisen ja pitkäjänteisyyden vähentymisen nuorten ja aikuisten keskuudessa on eräs viime vuosina kehittyneistä trendeistä. Tämä luo väistämättä haasteita erityisesti vapaaehtoistyöhön. Uusien vapaaehtoisten löytäminen ja olemassa olevien pitäminen on osoittautunut vaikeammaksi. Samalla harrastuksiin käytetyllä ajalla kaivataan enemmän vastinetta. Harrastuksien ja vapaaehtoistyön houkuttelevuuden kasvattaminen osaamisen näkyväksi tekemisen avulla on siis suunta, johon meidän tulisi edetä. Jos vapaaehtoistyössä hankittu osaaminen tuo hyötyä palkkatyössä tai koulussa, kannustaa se myös tekemään vapaaehtoistyötä jatkossakin.

Keskiössä on edelleen ja jatkossakin yksilön halu tehdä vapaaehtoistyötä – saa tehdä sitä, mitä haluaa. Kenenkään ei tarvitse harrastaa tutkintojen tai palkkatyön takia tai niitä hyödyttääkseen, mutta järjestöjen olisi hyvä tarjota mahdollisuus hyödyntää kertyneet taidot myös harrastus- tai vapaaehtoistyöympäristön ulkopuolella. Järjestöt ovat erinomaisessa asemassa tekemään osaamisen tunnistamista ja tunnustamista eteenpäin koulu- ja työelämässä. Me voimme opettaa osaamisen sanoittamista vapaaehtoisille. Ja me voimme muuttaa omat toimintamallimme helpottamaan osaamisen näkyväksi tekemistä.

Sitra on ollut vahvasti etujoukoissa harrastus- ja vapaaehtoistoiminnassa kertyvän osaamisen näkyväksi tekemisessä. Haluan kiittää Sitraa #kovaosaa- mista -projektin mahdollistamisesta sekä tehdystä vaikuttamistyöstä eri tahoilla! #Kovaosaa- mista -projektin myötä olemme pyrkineet tuomaan harrastuksissa ja vapaaehtoistyössä hankitun osaamisen paremmin pinnalle. Nyt jo tuntuu siltä, että työ on kannattanut! Yhä useammat järjestöt sekä myös koulumaailma ovat huomanneet vapaaehtoistyön merkityksen osaamisen kerryttäjänä. Vielä on silti paljon tehtävää, joten tarvitsemme kaikki mukaan tekemään pysyvää muutosta. Tule tekemään harrastajien ja vapaaehtoisten osaamisesta entistä näkyvämpää!

Pidetään siis harrastamisen ja vapaaehtoistyön tärkeys esillä kaikissa yhteyksissä. Muutetaan oma toimintamme helpottamaan ja tukemaan vapaaehtoisen osaamisen näkyväksi tekemistä. Kehitetään osaamisen sanoittamisen taitojen kouluttamista vapaaehtoisille. Tämä *Kovaa osaamista harrastuksista ja vapaaehtoistoiminnasta!* -opas auttaa varmasti jokaista järjestöä eteenpäin näiden aiheiden parissa. Tulevaisuudessa yhä useampi vapaaehtoinen osaa kertoa taidoistaan ja osaamisestaan tilanteessa kuin tilanteessa. Yhdessä voimme tehdä osaamisen sanoittamisesta uuden kansalaistaidon!

**Harrastuksien ja vapaaehtoistyön houkuttelevuuden kasvattaminen osaamisen näkyväksi tekemisen avulla on suunta, johon meidän tulisi edetä.**





TIMO SINIVUORI  
kasvatusjohtaja, KT  
Suomen Partiolaiset – Finlands Scouter ry

## KATSAUS MENNEESEEN

# PARTIO UUDEN HAASTEEN EDESSÄ: MIKSI OSAAMISTA NÄKYVÄKSI?

**P**artiossa, kuten muissakin tavoitteellisissa harrastuksissa ja vapaaehtoistyössä, karttuu monenlaista työelämän kannalta merkittävää osaamista, jota eivät virallinen koulutusjärjestelmä eikä työelämä osaa riittävästi hyödyntää. Toisaalta myöskään partiolaiset eivät riittävästi osaa tunnistaa, kuvata ja arvioida partiossa hankkimaansa osaamista niin, että se hyödyttäisi heitä sekä opiskeluun hakeutuessa, opiskelujen aikana että työelämään siirtäessä. Siksi partiossa saavutettavaa osaamista on tärkeää validoida siten, että osaaminen on helpommin verrattavissa oppilaitosten työelämälähtöisiin oppimistavoitteisiin ja opintovaatimuksiin.

Oman harrastusmotivaation osalta myös partiokoulutuksiin osallistuminen on houkuttelevampaa, kun koulutus on suunniteltu siten, että sen voi hyväksyttäväksi opintoja. Yhteiskunnallisesti järjestöjen merkitys koulutuspalveluiden tuottajana kasvaa, kun järjestöjen toteuttamia koulutuksia voidaan hyväksilukea oppilaitoksissa ja oppimisen kaikkiallisuus tiedostetaan laajemminkin. Opiskelevan partionuoren näkökulmasta aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen on motivoivaa. Prosessi voi nopeuttaa yksilön opintojen etenemistä ja ehkäistä opintojen keskeytymistä.

Partion validointityön käynnistämisen taustalla on Euroopan komission ja neuvoston suositus (2012/C 398/01) epävirallisen ja arkioppimisen validoinnista. Partio aloitti systemaattisen

validointityön alkuvuodesta 2013 partiotoimiston ja partion vapaaehtoisten saumattomalla yhteistyöllä teemalla ”Osaaminen näkyväksi”.

Osaaminen näkyväksi -projektin tavoitteena alusta alkaen onkin ollut luoda toimintamalli, jossa partiossa tapahtuva oppiminen kuvataan siten, että se voidaan tunnistaa ja tunnustaa suomalaisessa ja eurooppalaisissa koulutusjärjestelmissä EU:n EQF- ja kansallisen NQF-standardien puitteissa sekä työelämässä. Projektin aikana partiossa annettavaa koulutusta on validoitu ymmärtävän oppimisen näkökulmasta kansallista NQF-viitekehystä soveltaen. Opintopisteytettyjä koulutuksia on yli 170 opintopisteen verran ja muun osaamisen arvioimisen ja kuvaamisen työkaluna digitaalisia osaamismerkkejä on hakemusten perusteella myönnetty yli 800 partionuorelle.

Haasteena osaamisen validointityössä sisäisesti on ollut siirtyminen suorituskeskeisestä kasvatus- ja koulutustoiminnasta osaamisperusteiseen oppimiseen. Partiolaisen oman osaamisen kuvaaminen, dokumentointi ja arviointi myös ulkopuolisille ymmärrettävällä ja systemaattisella tavalla ja mahdollisuuksien mukaan omaa ryhmää osallistaen on pääosin uudenlainen tapa toimia. Kyseessä on siis ollut merkittävä paradigman muutos partion

**Partiossa, kuten muissakin tavoitteellisissa harrastuksissa ja vapaaehtoistyössä, karttuu monenlaista työelämän kannalta merkittävää osaamista, jota eivät virallinen koulutusjärjestelmä eikä työelämä osaa riittävästi hyödyntää.**

kasvatustoiminnassa. Toisaalta myöskään yhteiskunnan valmiudet oppimisen kaikkiallisuuden ymmärtämiseen eivät ole olleet riittävät tai ne ovat jännitteisiä. Hankkeen toteuttamiseen on kohdistettu merkittävästi koulutussuunnittelijoiden, kasvatusjohtajan ja kasvatustiimin työresursseja sekä vapaaehtoistoimijoiden työnäkönsä projektin eri vaiheissa. Pääosin hanketta on rahoitettu ulkopuolisten rahoittajien tuella.

Projektiin liittyen tehtävään palkattiin projektityöntekijäksi koulutussuunnittelija, jonka kanssa käynnistimme Suomen Partiolaisien koulutusten validoinnin NQF-standardien mukaisesti hyödyntäen SP:n Vapaaehtoisten valiokunnan (ent. koulutusvaliokunnan) vapaaehtoisten ja valiokunnan alaisten koulutusryhmien sekä Opintokeskus Siviksen (ent. OK-opintokeskus) asiantuntijuutta. Projektia varten perustetun projektiryhmän jäsenet koottiin alan kokemusasiantuntijoista ja ammattilaisista.

Osaamisen validointityö sidottiin myös keskusjärjestön strategiaan sekä toimintasuunnitelmiin, jolloin sitä on voitu arvioida myös toimintasuunnitelmienn toteutumisen näkökulmasta. Kansainvälisesti Suomen Partiolaisten osaamisen validointityö on ollut esillä myös eri partiofoorumeilla, erityisesti mainittakoon presentaatio ensimmäisessä World Scout Education Conferencessa Hong Kongissa 2013.

Projektin käynnistysvaiheeseen kuului myös pedagogisten yhteistyösopimusten solmiminen projektin toteutumisen kannalta merkittävien koulutustoimijoiden kanssa, kuten Opintokeskus Sivis, Hämeen ammattikorkeakoulu, Haaga-Helia ammattillinen opettajakorkeakoulu ja Taloudellinen tiedotustoimisto TAT / Yrityskylä. Projektiin kytkettiin mukaan myös lukioyhteistyö Pihtiputaan lukion kanssa, jonne suunniteltiin Suomen ensimmäinen lukion partiolinja, joka käynnistyi vuonna 2015. Pihtiputaan lukiossa voi suorittaa opintoihin liittyen samoajan ikäkausiohjelman sekä mm. partion ROK- eli ryhmänohjaajan koulutuksen.



KUVA Juha Nurmi

**Partio aloitti systemaattisen validointityön alkuvuodesta 2013 partiotoimiston ja partion vapaaehtoisten saumattomalla yhteistyöllä teemalla ”Osaaminen näkyväksi”.**

Tässä vaiheessa projektia on kiinnostavaa muistella, kuinka alussa oli vain idea, käsitys ja jonkinlainen ymmärrys siitä, että partion on ehdottoman tärkeää lähteä validointiprosessiin mukaan. Tämä ymmärrys vahvistui ja laajeni yleensä aina eri partion toimielimien käsittelyssä sekä niiden jälkeisessä työskentelyssä. Näin validointiprosessin ympärille kiinnittyi yhä lisää uusia asiantuntijoita niin partion vapaaehtoisista, työntekijöistä kuin partion ulkopuolelta oppilaitostoimijoista sekä työelämästä.

Projektin käynnistymistä ja edistämistä helpotti se, että asia nähtiin ajankohtaiseksi ja tärkeäksi lähes kaikilla SP:n päätöksentekosekä pedagogisilla foorumeilla. Asiaa edisti myös se, että ideana osaamisen sanoittaminen ei ollut aivan uusi, vaan siihen suuntaan oli SP:ssä tehty aikeen tasolla kaavailuja jo jonkin aikaa. Muutunut yhteiskunnallinen tilanne sekä kansallinen ja EU:n viitekehys toivat uusia merkityksiä projektille. Ensimmäinen osaamisen kuvaamisen ja arvioinnin laajamittainen toteutus tapahtui Roihu 2016 Finnjamboreella RoihuAkatemian operoimana. Sitä ennen tapahtunut edellä kuvattu valmistelutyö oli tullut ensimmäiseen sovellus- ja pilotointivaiheeseensa.



# PARTIOSTA POTKUA OPINTOIHIN JA KESÄTYÖNHAKUUN

Muun muassa näillä kaikilla tavoilla Lauri Lippukuntalainen on hyötynyt partiosta.

## OSAAMISMERKIT

Lauri on toiminut kaksi vuotta lippukuntansa sihteerinä. Pestittään hän on saanut sähköisen Yhdistyksen sihteerin -osaamismerkin. Merkin ja siihen liittyvien todisteiden avulla Lauri pystyy näyttämään yhdistyksen sihteerinä hankittua osaamistaan monipuolisesti ja voi liittää merkin esimerkiksi CV:hen.



LAURI LIPPUKUNTALAINEN

## KESÄTYÖN HAKU

Viime vuonna kesätyötä hakiesaan Lauri pohti, miten hän voisi mahdollisimman hyvin tuoda esiin toimeen tarttuvan asenteen sekä partiosta oppimansa asiat, jotka liittyivät hänen hakemiinsa kesätyöpaikkoihin. Lauri onnistuikin saamaan mieluisan kesätyön!

## PISTEITÄ KOULUTUKSISTA

Lauri kävi viime vuonna partiojohtajan peruskoulutuksen sekä osallistui kesällä veneenohjajakurssille. Koulutuksista hän on saanut Opintokeskus Siviksen myöntämät todistukset, joiden avulla Laurin ammattikorkeakoulu on hyväksilukenuut kurssit osaksi hänen vapaa- valintaisia opintojaan. Partiojohtajan peruskoulutuksesta Lauri sai kaikki 7 opintopistettä ja veneenohjajakurssista oppilaitos huomioi tutkintoon 3 opintopistettä.



## HARJOITTELU

Lauri oli vapaaehtoisena Roihu-leirillä leirin toimistopäällikkönä. Hän sopi etukäteen oppilaitoksen kanssa tekevänsä kahden viikon leiripestinsä osana ammattikorkeakouluopintoihinsa kuuluvaa harjoittelujaksoa.

## OPIN- NÄYTETYÖ

Lauri valmistuu vuoden päästä ammattikorkeakoulusta. Hän on keskustellut ohjaajansa kanssa opinnäytetyön tekemisestä partioon liittyvästä aiheesta. Lauri tekee tutkimuksen, johon hän haastattelee partiolippukuntia.



## SÄHKÖINEN OSAAMISMERKKI KERTOO OSAAMISESTA MODERNISTI

Sähköinen osaamismerkki tekee näkyväksi osaamisen, joka on hankittu koulutai työmaailman ulkopuolella. Merkkiin on mahdollista liittää osaamisesta myös todisteita, jotka osoittavat, millaisilla näytöillä merkki on ansaittu. Vuonna 2016 partiosta oli haettavissa kahdeksan erilaista osaamismerkkiä. Merkin saaja omistaa merkinsä ja voi valita, mitkä merkit hän julkaisee. Merkkejä voi myös ryhmitellä julkaistavaksi portfolioksi. Osaamismerkkejä käytetään järjestöissä, kouluissa ja työpaikoilla kansainvälisesti. Merkin saaja löytää kaikki eri tahoilta saamansa merkit yhdestä paikasta.

PIIROKSET Annu Martelius

# YHDEKSÄN ASKELTA OSAAMISEN TUNNISTAMISEEN JA TUNNUSTAMISEEN

LOTTA PAKANEN  
asiantuntija, Opintokeskus Sivis

**O**saamisen tunnistamisen ja tunnustamisen (OSTU) prosessia voidaan katsoa kahdesta eri näkökulmasta. Ensimmäinen näkökulma keskittyy siihen, miten järjestön toiminta (vapaaehtoistyö, luottamustoimet ja koulutukset) voidaan suunnitella osaamisperusteisesti niin, että tätä kautta hankittu osaaminen on mahdollista tunnistaa ja tunnustaa myös muissa konteksteissa. Toinen näkökulma liittyy OSTU-prosessin luomiseen omaan järjestöön niin, että järjestössä on valmius tunnistaa ja tunnustaa muualla hankittua osaamista. Molemmista näkökulmista sekä yksilöllä että järjestöllä on tärkeä rooli, mutta sen merkitys painottuu eri vaiheissa.

Ensimmäisessä näkökulmassa keskiössä on järjestön toiminta ja se, miten järjestö tuottaa osaamiskuvauksia ja dokumentteja toiminnassa syntyvästä osaamisesta ja miten järjestö ohjaa ja tukee jäseniä OSTU-prosessin muissa vaiheissa. Toisessa näkökulmassa keskiössä on yksilön toiminta ja se, miten järjestö ottaa vastaan osaamisen osoittamisia ja tunnustaa osaamista. Jotta molemmat näkökulmat saataisiin huomioitua, voidaan OSTU-prosessille hahmotella yhdeksän askelta. Järjestö voi itse päättää askelten määrän ja nopeuden eli sen käykö kaikki askeleet läpi ja kuinka syvällisesti niihin paneutuu. >

## OSTU-PROSESSIN VAIHEET



**Järjestö voi itse päättää askelten määrän ja nopeuden eli sen käykö kaikki askeleet läpi ja kuinka syvällisesti niihin paneutuu.**

## OPINTOPISTEITÄ PARTIOSTA

Suuri osa Suomen Partiolaisten virallisista partiokoulutuksista on arvioitu ja niille on annettu opintopistemäärät. Tällaisista validoiduista partiokoulutuksista saa virallisen opintopisteytetyn todistuksen, jossa Opintokeskus Sivis on koulutuksen järjestäjä ja Suomen Partiolaiset koulutuksen toteuttaja.

Todistuksen avulla on mahdollista hakea partiokoulutuksen hyväksilukemista omassa oppilaitoksessa. Tällä hetkellä partion kautta on tarjolla yli 170 opintopistettä ja määrä on kasvussa!



# 1 ASKEL

## OSAAMISEN MÄÄRITTELY

Järjestössä on hyvä määritellä toiminnassa syntyvää osaamista, sen käsitteitä ja tasoja. Toiminnasta voidaan tehdä osaamiskartoitus, jonka aikana osaamista tehdään näkyväksi järjestön sisällä ja sen ulkopuolella. Osaamisen määrittely auttaa järjestöä hahmottamaan ydinosaamista, sijoittamaan osaamisen viralliseen/viitteelliseen viitekehukseen, rakentamaan osaamiskokonaisuuksia, laatimaan osaamiskuvauksia ja suunnittelemaan osaamisen arviointia. Yksilö puolestaan saa työkaluja ja käsitteitä oman osaamisen tunnistamiseen ja sen sanoittamiseen.

# 2 ASKEL

## TOIMINNAN OSAAMISPERUSTEISUUS

Toiminnan osaamisperusteiseen suunnitteluun kuuluu olennaisesti osaamiskuvausten laatiminen: Vapaaehtoistyöstä ja luottamustoimista tehtäväkuvaukset eli mitä tehtävä/toimi pitää sisällään ja mitä osaamista sen aikana syntyy ja koulutuksista osaamistavoitteet eli mitä osaamista osallistujilla on koulutuksen suoritettuaan. Koulutusten kohdalla on hyvä miettiä myös mitoitusta ja opintopisteytystä sekä mahdollista EQF/NQF-tasoa. Toiminnasta voidaan myöntää osaamistodistuksia ja -merkkejä, ja ne ovat osa oman osaamisen dokumentointia.

**Toiminnan  
osaamisperusteiseen  
suunnitteluun  
kuuluu olennaisesti  
osaamiskuvausten  
laatiminen.**

**Kaikki osaaminen ei ole  
näkyvää ja varsinkin piilossa  
olevan osaamisen ja ns. hiljaisen  
tiedon tunnistaminen ja esille  
nostaminen on arvokasta.**

# 3 ASKEL

## TUTUSTUMINEN OSTU-PROSESSEIHIN

Muiden oppilaitosten OSTU-prosesseihin tutustumalla voi rakentaa kokonaiskuvan prosessin kulusta ja saada tukea oman prosessin rakentamiseen. Keskeisiä kysymyksiä ovat: Missä prosessista tiedotetaan? Kuka vastaa prosessista? Milloin prosessiin voi hakeutua? Miten prosessiin valmistaudutaan? Mitä prosessin aikana tapahtuu? Mitä prosessin jälkeen tapahtuu? Miten prosessi dokumentoidaan? Miten prosessiin voi hakea oikaisua?

# 4 ASKEL

## YKSILÖN OSAAMISEN TUNNISTAMINEN

Jokaisella on yksilöllinen osaamisprofiili. Kaikki osaaminen ei ole näkyvää ja varsinkin piilossa olevan osaamisen ja ns. hiljaisen tiedon tunnistaminen ja esille nostaminen on arvokasta. Myös osaamisen näkyvää osaa voi olla vaikeaa tunnistaa ja sanoittaa. Tunnistamisen apuna toimivat itsearviointien lisäksi esim. ohjauskeskustelut osaamisen ammattilaisten kanssa.

# 5 ASKEL

## OSAAMISEN DOKUMENTOINTI JA SANOITTAMINEN

Osaamisen dokumentoinnin tarkoituksena on tehdä näkyväksi se, miten oma osaaminen on kehittynyt toiminnan tai tietyn ajanjakson aikana. Dokumentointi ei ole vain lopputuloksen näkyväksi tekemistä vaan keskiössä on oma kehittyminen ja osaamisen arviointi. Tärkeää on muistaa tekijänoikeudet, salassapitovelvollisuus ja monipuolisten välineiden valinta. Osaamisen sanoittamisen tavoitteena on luoda oma osaamistarina eli avata osaamisen dokumentointivaiheessa kerättyä osaamisen näyttöjä, sanoittaa ja kuvata tarkemmin omaa osaamista.

# 6 ASKEL

## OSAAMISEN VERTAAMINEN

Oman osaamisen vertaamisen apuna voi käyttää esim. oppilaitosten opetussuunnitelmia, koulutusten osaamistavoitteita, toimijoiden haastatteluja ja tehtävän- ja toimenkuvauksia. Tärkeää on pohtia, miltä osin omassa osaamistarinassa sanoitettu osaaminen vastaa vaadittavaa osaamista.

# 7 ASKEL

## OSAAMISEN OSOITTAMINEN

Osaamisen osoittamisen aikana yksilön osaamista tarkastellaan ja arvioidaan laajasti monesta eri näkökulmasta. Usein jo valmiiksi dokumentoitu ja sanoitettu osaaminen voi riittää osaamisen osoittamisena ja näyttönä. Tärkeää on kuitenkin muistaa, että esim. oppilaitoksen osaamistavoitteet määrittelevät ne osaamisen osatekijät, joita yksilön tulee kulloinkin osoittaa. Tästä syystä pelkkä järjestön myöntämä todistus ja/tai osaamismerkki eivät välttämättä riitä osaamisen osoitukseksi.

**Usein jo valmiiksi dokumentoitu  
ja sanoitettu osaaminen voi riittää  
osaamisen osoittamisena ja näyttönä.**

### MUISTA AINAKIN NÄMÄ:

- |  |   |
|--|---|
| 1. Määrittele osaaminen  | 6. Tue ja ohjaa osaamisen vertaamisessa   |
| 2. Suunnittele, toteuta ja arvioi toimintaa osaamisperusteisesti | 7. Tue ja ohjaa osaamisen osoittamisessa / Ota vastaan ja arvioi osaamisen osoittamisia |
| 3. Tutustu OSTU-prosesseihin                                     | 8. Tue ja ohjaa osaamisen kehittämisessä  |
| 4. Tue ja ohjaa osaamisen tunnistamisessa                        | 9. Tue ja ohjaa osaamisen tunnistamisessa / Tunnusta osaamista                          |
| 5. Tue ja ohjaa osaamisen dokumentoinnissa ja sanoittamisessa    |   |

**OPINTOKESKUS SIVIS** on valtakunnallinen aikuisoppilaitos, joka toteuttaa, tutkii, kehittää, ohjaa ja tukee järjestöllistä koulutusta. Siviksen jäsenjärjestöihin kuuluu vapaaehtoistyötä ja muuta kansalaistoimintaa tekeviä järjestöjä. Siviksen toimintaa ylläpitää Opintotoiminnan Keskusliitto ry, ja sitä valvovat Opetus- ja kulttuuriministeriö sekä Opetushallitus. Toiminnasta säädetään vapaata sivistystyötä koskevassa laissa.

[WWW.OK-SIVIS.FI](http://WWW.OK-SIVIS.FI)

# 8 ASKEL

## OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Jos tunnistettu tai osoitettu osaaminen ei ole riittävää, tulee osaamista kehittää ja täydentää ennen kuin sille haetaan tunnustusta uudelleen. Apuna voi käyttää henkilökohtaista osaamisen kehittämissuunnitelmaa.

# 9 ASKEL

## OSAAMISEN TUNNUSTAMINEN

Kun osaaminen on osoitettu hyväksytysti, on mahdollista saada sille virallinen tunnustus eli validointi. Tunnustus voi olla esim. opintosuoritus, hyväksiluku tai palkankorotus. Virallisen tunnustuksen tapa määräytyy osaamisen osoittajan tarpeen ja tavoitteen mukaan, jolloin tavoitteena voi olla myös oman osaamisen esille tuonti ja voimaantuminen tätä kautta.



### TUTUSTU MYÖS:

Opintokeskus Siviksen tuottamaan Tunnista ja tunnusta -verkko-oppimateriaaliin, joka perehdyttää sinut vielä tarkemmin osaamisperusteisuuteen sekä osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen järjestö- ja oppilaitoskentällä.

[WWW.OK-SIVIS.FI/  
TUNNISTA-JA-TUNNUSTA-  
OSAAMINEN.HTML](http://WWW.OK-SIVIS.FI/TUNNISTA-JA-TUNNUSTA-OSAAMINEN.HTML)



# OPINTOPISTEYTYTYT TODISTUKSET NOSTAVAT OSAAMISEN ESTRADILLE

JUUSO LUOMALA  
koulutussuunnittelija, Suomen Partiolaiset

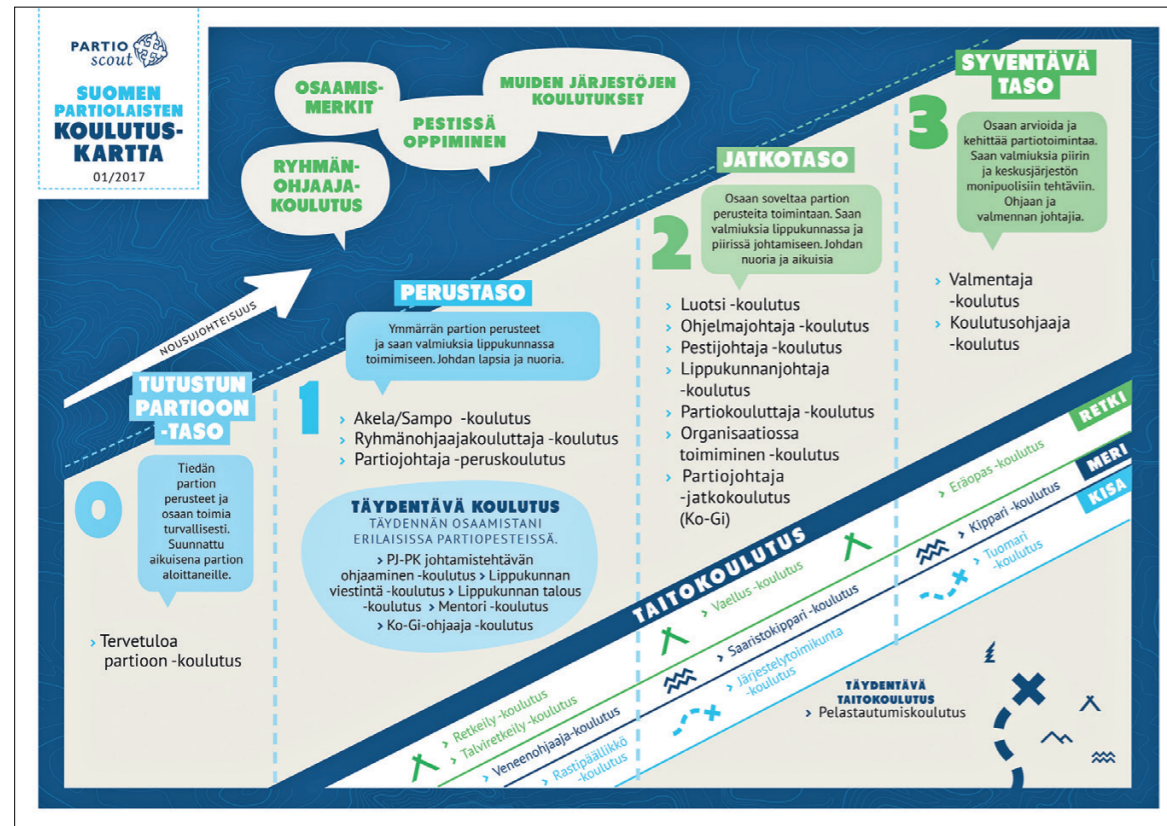
## PARTION KOULUTUSJÄRJESTELMÄ ON PARTION AIKUISKOULUTUKSEN KOKONAISUUS

Partion koulutusjärjestelmä on partion aikuiskoulutuksen kokonaisuus, jonka ylläpidosta ja kehittämisestä vastaa partion vapaaehtoisprosesseista ja vapaaehtoisten osaamisen kehittämistä vastaava vapaaehtoisten valiokunta yhteistyössä muiden keskusjärjestön toiminnanalojen kanssa ja tukena partio toimiston työntekijät. Koulutusjärjestelmän tehtävänä on osaltaan varmistaa, että partiokasvatusta toteuttavilla vapaaehtoisilla kaikilla partion organisaatiotasolla on vapaaehtoisuudessa eli pestissä tarvittava osaaminen. Partiossa olemme viime vuosina kulkeneet koulutustoiminnassamme askel kerrallaan pois kouluttajakaskeisyydestä kohti osaamiskaskeisyyttä, jossa koulutustoiminnan keskiössä on entistä vahvemmin koulutautuja eli yksittäinen partiolaista ja hänen osaamisen kehittyminen.

Partion koulutusjärjestelmä on moduulipohjainen ja nousujohteinen. Moduulipohjaisuus tarkoittaa sitä, että yksittäinen opintojakso eli koulutuskokonaisuus koostuu lyhyemmistä

moduuleista. Nousujohteisuus on yksi partion perusajatuksista: partio on jatkuvaa oppimista ja myös koulutusten vaativuustason nousee, mitä edemmäs partion koulutusjärjestelmässä siirryt. Partion koulutusjärjestelmän nousujohteisuus näkyy koulutus-tasoina, koulutuskokonaisuuksien ja moduulien tavoitteissa ja sisällöissä sekä moduulien nimissä. Koulutustasoina avataan erilaisten koulutuskokonaisuuksien nousujohteisuutta:

- **Tutustun partioon -taso:** Tiedän partion perusteet ja osaan toimia turvallisesti. Suunnattu aikuisena partion aloittaneille.
- **Perustaso:** Ymmärrän partion perusteet ja saan valmiuksia lippukunnassa toimimiseen. Johdan lapsia ja nuoria.
- **Jatkotaso:** Osaan soveltaa partion perusteita toimintaan. Saan valmiuksia lippukunnassa ja piirissä johtamiseen. Johdan nuoria ja aikuisia.
- **Syventävä taso:** Osaan arvioida ja kehittää partiotoimintaa. Saan valmiuksia piiriin ja keskusjärjestön monipuolisiin tehtäviin. Ohjaan ja valmennan johtajia.
- **Täydentävät koulutukset:** Täydennän osaamistani erilaisissa partiopesteissä.



Partion koulutusjärjestelmälle on määritelty osaamisalueet, jotka jäsentävät partion koulutustoimintaa. Koulutusjärjestelmässä toteutuvat osaamisalueet ovat itsensä kehittämisen, johtaminen, kasvatus, kouluttaminen, luonto ja retkeily, partiotieto, projekti, ohjaaminen, organisaatio-osaaminen, toiminnan laatu ja kehittäminen, turvallisuus sekä yhteiskunta.

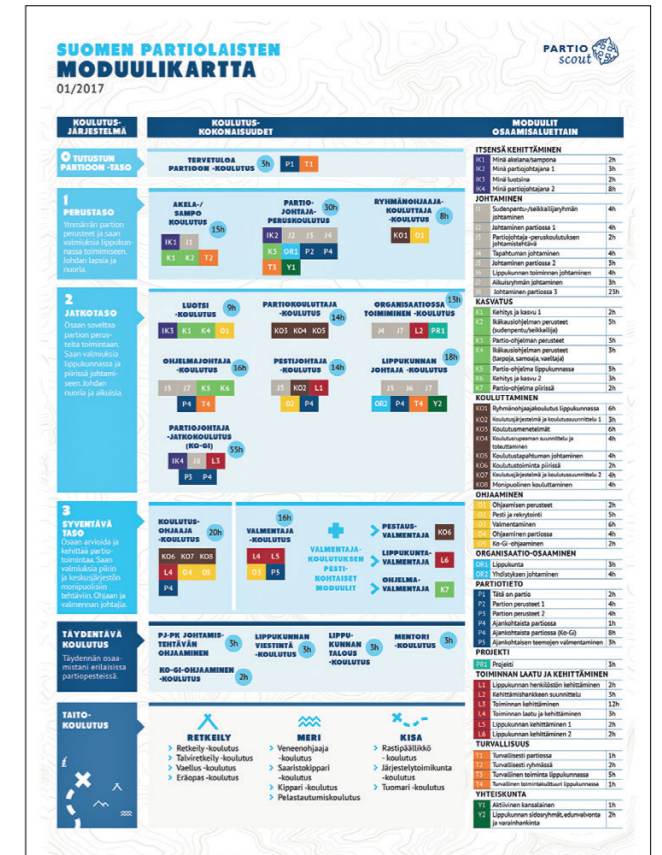
Yksittäiset opintojaksot eli koulutuskokonaisuudet on suunnattu pääosin pestilähtöisesti eli vapaaehtoistehtävään kohdistuen. Koulutuskokonaisuus sisältää ne asiat, mitä tehtävässä aloittavan vapaaehtoisen tulee osata. Koulutuskokonaisuus sisältää aina aloitus- ja päätöskeskustelun. Jokaisen koulutuskokonaisuuden kohdalla on määritelty koulutuksen osaamistavoitteet ja moduulit, joiden suorittamista koulutuskokonaisuuden hyväksyminen edellyttää. Lisäksi jokaiseen koulutuskokonaisuuteen on määritelty esitiedot, jotka koulutautujan tulisi hallita ennen koulutuskokonaisuuden aloittamista, koulutuksen kohderyhmän, vaadittavat opintosuoritukset, yleiskuvauksen koulutuksesta, vastuullisen järjestäjän (eli mikä partiio-organisaation taso koulutuksen toteuttaa) sekä tiedon tahosta, joka vastaa koulutuskokonaisuuden kehittämisestä.

Moduuli puolestaan on koulutuksen sisältökokonaisuus, jolle on määritelty tavoitteet. Se jäsentee koulutusjärjestelmän osaamisalueiden eri alueita ja koulutuskokonaisuudet muodostuvat niistä nousujohteisesti. Moduuli ei ole sama kuin yksittäinen koulutusrupeama, vaan moduulin sisältämien asioiden koulutus voidaan toteuttaa useammassa rupeamassa tai erilaisilla muilla suoritustavoilla. Moduulin sisältö voidaan myös hyväksilukea aiemman osaamisen perusteella.

## PARTION KOULUTUSTEN VALIDOINTI KÄYNNISTYI 2013

Suuri osa partion koulutusjärjestelmän mukaisista koulutuksista on validoitu yhteistyössä Opintokeskus Siviksen kanssa. Järjestö- ja vapaaehtoistoimintaan erikoistuneena opintokeskuksena ja vapaan sivistystyön oppilaitoksena Opintokeskus Sivi on ollut koko partion koulutusten validointityön ajan partion keskeinen koulutusyhteistyökumppani. Validointityöme alkuvaiheessa Opintokeskus Siviksellä oli myös tärkeä rooli

**Yksittäiset opintojaksot eli koulutuskokonaisuudet on suunnattu pääosin pestilähtöisesti eli vapaaehtoistehtävään kohdistuen. Koulutuskokonaisuus sisältää ne asiat, mitä tehtävässä aloittavan vapaaehtoisen tulee osata.**



kehitystyömme ohjausryhmätöskentelyssä sekä partiotoimiston validointiosaamisen monipuolistamisessa. Suomen Partioilaisten jäsenyys Opintokeskus Siviksessä ja erittäin toimiva yhteistyö mahdollistavat, että partion validoiduista koulutuksista on mahdollista saada Opintokeskus Siviksen ja Suomen Partioilaisten yhteistyössä myöntämä virallinen ja opintopisteytetty todistus. Opintopisteytettyllä todistuksella partiokoulutuksesta hankittua tietoa ja taitoja on helpompi tuoda esiin partion ulkopuolella, ja virallisen todistuksen avulla on helpompi tiedustella esimerkiksi hyväksilukuja tai korvaavuuksia omasta oppilaitoksesta tai liittää partiokoulutus näkymään omassa ansioluettelossa. Tällä hetkellä partion koulutuksista on mahdollista saada noin 170 opintopistettä ja määrä kasvaa kaiken aikaa sitä mukaan, kun validoimme lisää koulutuksiamme.

Validointi tarkoittaa, että koulutuksen sisällöt ja osaamistavoitteet on laadullisesti arvioitu ja koulutus on mitoitettu ja opintopisteytetty. Koulutuksen mitoituksen yksilö on opintopiste, joka vastaa noin 27 tuntia koulutautujan työtä. Mitoituksessa huomioidaan lähiopetuksen lisäksi myös esimerkiksi itsenäisesti tapahtuva työskentely, kirjalliseen aineistoon perehtyminen sekä koulutautujan työpanoksen kuormittavuus.



## Järjestö- ja vapaaehtoistoimintaan erikoistuneena opintokeskuksena ja vapaan sivistystyön oppilaitoksena Opintokeskus Sivis on ollut koko partion koulutusten validointityön ajan partion keskeinen koulutus-yhteistyökumppani.

### NÄIN TOTEUTIMME KOULUTUSTEN VALIDOINNIN PARTIOSSA

**1** KIRKASTIMME KOULUTUSTEN SISÄLTÖJÄ YDINAINESANALYYSIEN AVULLA. Kävimme läpi koulutusjärjestelmämme koulutus-kokonaisuuksia ja moduuleita kokonaisuudessaan. Laatomalla koulutuksista/moduuleista ydinainesanalyysi eli jakamalla koulutussisällöt kolmeen luokkaan: ydinainekseen ("must know"), täydentävään ainekseen ("should know") ja erityistietämykseen ("nice to know") saimme havaittua mahdolliset päällekkäisyydet koulutuksissamme, epäjohton mukaisuudet sisältöjen sijoittelussa nousujohteisuuden näkökulmasta sekä nähtyä helpommin puutteet. Tavoitteena on, että koulutuksen sisällöstä noin 85 % olisi ydinainesta, täydentävää ainesta noin 10 % ja erityistietämystä noin 5 %. Tehty ydinainesanalyysi toimi myös sekä hyvänä pohjana validointityölle, kun koulutusten osaamistavoitteita kirkastettiin ja selkeytettiin, että erinomaisena työkaluna kaikille koulutuksissa toteutettaville vapaaehtoisille kouluttajille.

Niin sanotun "lippulaivakoulutuksemme" eli partiojohtajan peruskoulutuksen ydinainesanalyysiin sijoitimme mukaan myös esimerkkinen menetelmän ydinaineksen kouluttamiseksi, mikä helpotti alkuun kouluttajiamme pääsemään jyvälle ydinainesanalyysin hyödynnettävyydestä koulutuksen toteuttamisessa.

**2** MÄÄRITTELIMME KOULUTUKSEN TARKOITUKSEN (YLEISKUVAUKSEN) JA KOHDERYHMÄN SELLAISELLA KIELELLÄ, JOTA MYÖS PARTION ULKOPUOLISET TOIMIJAT YMMÄRTÄVÄT. Koulutuksissamme oli jo valmiiksi määritelty koulutuksen tarkoitukset ja kohderyhmät, mutta hioimme näitä määrittelyitä pois partion omasta kielestä, jotta myös partion ulkopuoliset toimijat (esimerkiksi oppilaitosten edustajat) kykenisivät helpommin saamaan käsityksen yksittäisten koulutustemme tarkoituksista.

**3** HIOIMME KOULUTUSTEN OSAAMIS-TAVOITTEET AIDOSTI OSAAMISPERUSTEISIKSI. Koulutuskokonaisuuksillamme oli jo entuudestaan tavoitteet, mutta hioimme ne osaamisperustaisiksi osaamistavoitteiksi. Osaamistavoitteilla määrittelimme osaamisen, jonka koulutautuja voi koulutuksen avulla tai sen aikana saavuttaa. Osaamistavoitteiden kuvaamisessa oleellista on käyttää



Mukailten Opintokeskus Sivis 2015

konkreettista, mahdollisimman tulkinnanvaratonta ja mitattavaa verbiä, jonka avulla aidosti tuodaan esille, mitä koulutautuja osaa koulutuksen käytyään. Tässä olikin aikamoinen savotta, sillä yllättävän helposti sortuu käyttämään epämääräisempiä ja tulkinnanvaraisempia verbejä, kuten ymmärtää ja tuntee, joista ei käy selville osaamisen taso.

Opintokeskus Siviksen oppien mukaisesti kirjoitimme osamistavoitelausekkeen muotoon "Koulutuksen jälkeen koulutautuja osaa... + verbi + tekemisen kohde." ja hyödynsimme osaamista kuvaavien verbien valinnassa niin sanottua Bloomin taksonomiaa, (yllä) jossa osaamistavoitteet on luokiteltu eri vaativustasoille ja kullakin tasolla on suositeltuja verbejä, joita voi hyödyntää osaamistavoitteen määrittelyssä.

**4** LASKIMME KOULUTUKSEN KOULUTTAUTUJALTA VAATIMAN TYÖPANOKSEN ELI MITOITIMME KOULUTUKSEN. Aiemmin koulutuskokonaisuuksillemme oli määritelty vain niin sanotun lähiopetuksen määrät. Tämä ei kuitenkaan huomioi kaikkea koulutautujalta koulutukseen vaadittavaa työpanosta, mikä on oleellista tietää myös koulutuksen opintopistemäärää laskettaessa. Seuraavaksi kävimme koulutusten mitoitusten kimppuun.

Varsinaisen opintopisteytyksen toteutimme Opintokeskus Siviksen ohjeiden mukaisesti siten, että erilaiset koulutusmenetelmät saivat varsinaisessa mitoituksessa erilaisen kertoimen sen mukaan, miten koulutautujalle on varattavaa aikaa koulutuksen eri työskentelytapoihin. Esimerkiksi osallistuminen toiminnalliseen opetukseen (esimerkiksi ohjattu harjoittelu) saa kertoimekseen 2 ja itsenäinen opiskelu 1.

Ensimmäisenä kartoitimme, mihin kirjalliseen aineistoon ja millaisiin sivumääriin koulutautujan edellytetään koulutuksessa syventyvän. Kartoitimme myös, kuuluuko koulutukseen kirjallisia tehtäviä (esimerkiksi kirjalliset ennako- tai välitehtävät tai raportointia) tai kuuluuko koulutukseen ohjattua harjoittelua – partion kohdalla useimmiten ohjattua johtamisharjoittelua lippukunnassa tai partiopiirissä. Johtamisharjoitteluihin ja niiden raportointiin käytetty aika luonnollisesti vaihtelevat paljonkin koulutautujasta riippuen, joten esimerkiksi partiojohtajan peruskoulutuksen mitoitusta varten toteutimme kyselyn, jolla kartoitimme validointia varten koulutautujien keskimääräistä työpanosta johtamisharjoitteluunsa.

Nämä olivat lähiopetuksen kanssa oleellisia seikkoja varsinaista mitoitusta laskettaessa. Tärkeää oli myös arvioida, kuinka paljon on realistista olettaa, että koulutautuja reflektoi tai arvioi omaa osaamistaan.

Kun kaikki koulutuksen palaset oli saatu mukaan laskuriin ja varsinainen opintopisteytyys laskettua (1 op = 27 tuntia koulutautujan työtä), Opintokeskus Siviksen ohjauksessa määrittelimme koulutukselle myös viitteellisen EQF-tason eli viitteellisen sijoittumisen eurooppalaisen tutkintojen viitekehityksen tasoille. Tämä auttaa kuvaamaan koulutuksen vaatavuutta ja tavoitetasoa.

Lopuksi koulutus eteni Opintokeskus Sivikseen akkreditoitavaksi, jossa asiantuntijat joko vahvistivat koulutuksen validoinnin sellaisenaan tai esittivät siihen korjauspyyntöjä.

## Mitoituksessa huomioidaan lähiopetuksen lisäksi myös esimerkiksi itsenäisesti tapahtuva työskentely, kirjalliseen aineistoon perehtyminen sekä koulutautujan työpanoksen kuormittavuus.

| Meduuli/ teemaosio                 | Osion kesto (h) | Arviointi  |
|------------------------------------|-----------------|------------|
| Johtaminen partiossa               | 7,5             | hyväksytty |
| Minä partiojohtajana               | 10,5            | hyväksytty |
| Tapahtuman johtaminen              | 10,0            | hyväksytty |
| Lapset ja nuoret ryhmissä          | 7,5             | hyväksytty |
| Partion perusteet                  | 11,0            | hyväksytty |
| Partio-ohjelma                     | 9,0             | hyväksytty |
| Lippukunta, opetus                 | 7,5             | hyväksytty |
| Turvallisen toiminta lippukunnassa | 41,5            | hyväksytty |
| Harjoittelu johtamistehtävissä     | 81 h            | hyväksytty |

Todistuksen liitteinä ovat tiedot opintojakson järjestäjästä (liite 1) ja opintojakson kuvaus (liite 2).

Helsingissä 15.4.2017

Marja Anitta Pehkonen  
toiminnanjohtaja, rehtori  
Opintokeskus Sivis

Jussi Luomala  
koulutus suunnittelija  
Suomen Partiolaiset - Finlands Scouter ry

Opintokeskus Sivis 2017



TUTUSTU MYÖS:

Opintokeskus Siviksen tuottamaan Lisää laatua koulutukseen - opas järjestön kouluttajalle -oppaaseen.  
WWW.OK-SIVIS.FI/MEDIA/ KOULUTUKSEN-LAATU/ LAATUOPAS.PDF



# SÄHKÖISET OSAAMISMERKIT - MODERNI TAPA OSAAMISEN ESITTÄMISEEN

ANNA VON ZANSEN  
e-oppimispäällikkö, Suomen Partiolaiset

JUUSO LUOMALA  
koulutussuunnittelija, Suomen Partiolaiset

Sähköiset osaamismerkkit eli Open Badges ovat sähköisiä osaamisportfolioita, joiden sanoma avautuu oman järjestön ulkopuolellekin. Osaamismerkkejä käytetään esimerkiksi työnhaussa ja opiskelussa, kun halutaan tehdä oma osaaminen näkyväksi.

Oletko miettinyt, mitä on osaaminen? Osaamista eivät ole ainoastaan peruskoulun päättötodistus, ylioppilaskokeissa kirjoitettu laudatur tai yliopistotutkinnon tuoma asiantuntemus. Osaamista ovat kaikki ne tiedot, taidot ja asenteet, joita sinulla on kertynyt maailmasta. Osaaminen ylittää koulun ja vapaa-ajan rajat: sitä kertyy rinnakkain niin kotona, koulussa kuin harrastuksissakin. Osaamisesta on erityisesti hyötyä silloin, jos osaat kertoa siitä muille, vaikkapa työpaikkaan tai opiskelijavaihtoon hakiessasi.

## SÄHKÖISET OSAAMISMERKIT TUOVAT OSAAMISEEN ESIIN

Osaamismerkki on sähköinen tapa kuvata omaa osaamistaan. Osaamismerkillä tuodaan esiin tietoja, taitoja, osaamista ja/ tai saavutusta. Osaamismerkki koostuu kuvasta ja merkkiin liitetystä tiedosta, joita ovat merkin kuvaus, merkin saamiskriteerit, myöntäjän tiedot sekä merkin voimassaoloaika. Osaamismerkkiin on mahdollista liittää myös todisteita osaamisesta, jotka osoittavat, millä osaamisella tai millaisilla näytöillä merkin saaja on sen ansainnut.

Osaamismerkkit perustuvat avoimeen lähdekoodiin ja ovat merkin saajalle ilmaisia. Merkin saaja hallitsee omaa merkkikoelmaansa ja voi valita, mitkä merkit hän julkaisee. Merkin voi liittää esimerkiksi sähköiseen CV:hen, kiinnittä LinkedIn-profiiliin tai jakaa sosiaalisessa mediassa. Merkkejä voi myös ryhmitellä julkaistaviksi portfolioiksi. Osaamismerkkejä käytetään tällä hetkellä järjestöissä, kouluissa ja jonkin verran myös työpaikoilla kansainvälisesti. Merkin saaja löytää kaikki eri tahoilta saamansa merkit yhdestä paikasta, yhdestä sähköisestä portfolioista.

**Osaamismerkki on sähköinen tapa kuvata omaa osaamistaan.**

## PARTIO OTTI OSAAMISMERKIT KÄYTTÖÖN 2016 - KOKEMUKSET KANNUSTAVIA

Partiossa osaamismerkkejä laaditaan sellaisesta osaamisesta, joka muuten jäisi näkymättömäksi. Partiossa olemme määritelleet osaamismerkkiemme kohderyhmäksi yli 15-vuotiaat partiolaiset ja olemme linjanneet, että myöntämiemme osaamismerkkien tarkoituksena on nimenomaan tehdä näkyväksi sellaisia harrastus- tai vapaaehtoistehtävissä hankittuja taitoja, joista partiossa ei saa muunlaista todistetta. Emme esimerkiksi myönnä päällekkäin partiokoulutuksista osaamismerkkejä, jos koulutuksesta on mahdollista saada muu todistus.

Kaikille osaamismerkkeillemme on laadittu osaamiskriteerit eli tietyt vaatimukset, joihin hakija vastaa. Lähes tulkoon kaikki partion osaamismerkkit myönnetään hakemuksen perusteella eli merkin hakija täyttää sähköisen merkkihakemuksen, jossa on sanoittaa, peilaa ja arvioi omaa osaamistaan suhteessa merkin osaamiskriteereihin. Merkin saaja voi itse valita, onko hänen merkkihakemuksensa ja osaamista osoittavat liitteet julkisia eli näkyvätkö ne julkaistun merkin mukana, jolloin kolmas osapuoli (esimerkiksi oppilaitoksen edustaja tai rekrytoija) voi vielä itse varmentaa osaamisen. Hakemusprosessi on ollut partiossa tärkeä, sillä samalla nuoret ja nuoret aikuiset oppivat sanoittamaan harrastuksessaan ja vapaaehtoistyössään hankkimia taitoja sekä kertomaan omasta osaamisestaan esimerkein. Kaikki partiossa tällä hetkellä haettavissa olevat merkit löydät verkosta [www.partio.fi/osaamismerkkit](http://www.partio.fi/osaamismerkkit).

## OSAAMISMERKIT VOIVAT EDESAUTTAA MYÖS OPINTOJA

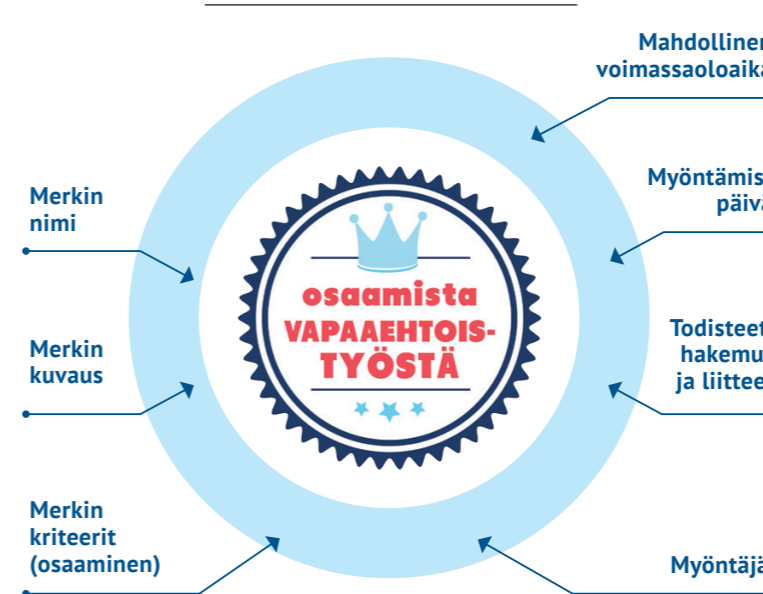
Esimerkiksi logistiikka-alan harjoittelupaikkaa hakeva partion paikallisyhdistyksen varastonhoitaja voi jo hakuvaiheessa todistaa osaamistaan sähköisellä osaamismerkillä. Osaamismerkki voi liittää kätevästi vaikka sähköpostitiedusteluun. Myös partiroleirin keittiöpestissä kertyy valtavasti tietämystä muun muassa hygieniasta ja ravinnosta. Ottaisitko sinä keittiöön

töihin henkilön, joka voi osoittaa hankkineensa jo käytännön osaamista?

Osaamismerkkin avulla vapaaehtoistyössä kertynyt osaaminen saa jäsenllymmän ja sanoitetumman muodon. Osaamismerkkien avulla osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen omassa oppilaitoksessa voi olla myös piirun verran helpompaa. Esimerkiksi partioprojektin johtaneelle kertyy taitoja, jotka sisältyvät myös moniin opintoihin ja osaamismerkkiin avulla vaikkapa organisoimisen, kokouskäytänteiden hallinnan, budjetoinnin ja aikataulussa pysymisen taitoja on helpompi tuoda esiin.

**Hakemusprosessi on ollut partiossa tärkeä, sillä samalla nuoret ja nuoret aikuiset oppivat sanoittamaan harrastuksessaan ja vapaaehtoistyössään hankkimia taitoja sekä kertomaan omasta osaamisestaan esimerkein.**

### OSAAMISMERKIN ANATOMIA



## NÄIN JÄRJESTÖ PÄÄSEE ALKUUN OSAAMISMERKKIEN KÄYTTÖNOTOSSA

➤ Ottakaa käyttöönne haluamanne osaamismerkkialusta, jossa osaamismerkkejä laaditaan, myönnetään ja muutenkin hallinnoidaan. Palveluntarjoajia on useita ja osa on myös ilmaisia. Partiossa olemme päättäneet käyttämään Discendum Oy:n Open Badge Factorya. Edellä mainitussa palvelussa on saatavilla myös ilmainen tutustumisjakso tai kahden merkin laatimiseen soveltuva ilmaisversio.

➤ Luokaa haluamanne osaamismerkki ja tähän liittyvä osaamismerkkihakemus valitsemassanne palvelussa. Seuraavassa artikkelissa pääset tutustumaan, kuinka Suomen Partiolaisten Yhdistyksen sihteerin osaamismerkki rakennettiin – ehkä tästä prosessissa olisi jotakin käyttökelpoista myös teidän järjestölle?

➤ Päätäkää, kuka järjestössänne käsittelee osaamismerkkihakemukset ja millaisella aikataululla. Sopikaa myös, toimiiko kyseinen henkilö osaamismerkkialustan vastuukäyttäjänä.

➤ Linkittäkää osaamismerkki ja sen hakemus omille verkkosivuillemme. Tähän yhteyteen kannattaa sijoittaa myös muuta tietoa sähköisistä osaamismerkeistä sekä ainakin lyhyet perustelut niiden hyödyllisyydestä.

➤ Markkinoikaa ja viestikää aktiivisesti mahdollisuudesta hakea osaamismerkkiä! Osaamismerkki vaativat ainakin aluksi innostavaa markkinointityötä – hyväksi keinoksi on havaittu nostaa esiin jo merkin saaneiden kokemuksia osaamismerkistä ja sen hyödynnettävyydestä!



TUTUSTU  
MYÖS

Opintokeskus Siviksen  
tuottamaan Osaamismerkkit  
järjestöissä -verkko-  
oppimateriaaliin.  
[WWW.OK-SIVIS.FI/  
OSAAMISMERKKI.HTML](http://WWW.OK-SIVIS.FI/OSAAMISMERKKI.HTML)



# LAADUKKAAN SÄHKÖISEN OSAAMISMERKIN RAKENTAMINEN KOHDERYHMÄÄ OSALLISTAEN

CASE: SUOMEN PARTIOLAISTEN YHDISTYKSEN SIHTEERIN OSAAMISMERKKI

JUUSO LUOMALA  
koulutussuunnittelija, Suomen Partiolaiset

Erityisesti partion paikallisyhdistysten eli lippukuntien sihteereille suunnattu Yhdistyksen sihteerin osaamismerkki laadittiin yhteistyössä Hämeen Partiopiirin kanssa. Työskentelyssä hyödynnettiin Opintokeskus Siviksen tuottamaa virtuaalisten osaamismerkkien työkirjaa. Osaamismerkki laadittiin kolmivaiheisella työskentelyllä, jossa aktiivisessa roolissa oli myös merkin kohderyhmä eli lippukuntien sihteerit. Samalla osallistava työskentely toimi hyvänä osaamismerkkiperehdytyksenä ja -markkinointina merkin kohderyhmälle. Tämä mallinnus on laadittu kyseisen prosessin pohjalta. Mikäli osaamismerkkin kohderyhmän mukaan ottaminen merkin laadintaan ei ole mahdollista, voit hyödyntää mallinnusta muilta osin.

## ENNAKKOVALMISTELUT

1. Määritellä ensin, mille kohderyhmälle olette laatimassa osaamismerkkiä: onko osaamismerkki suunnattu esimerkiksi järjestönne toiminnassa vertaisina toimiville vai onko osaamismerkki suunnattu tiettyyn projektiin vapaaehtoispanostaan tarjoaville?

2. Lähetä kyseiselle kohderyhmälle kutsu yhteiseen työpajaan, jossa osaamismerkkin laadinta käynnistetään. Työpajan tavoitteena on määrittellä, mitä osaamista kyseisessä vapaaehtoistehtävässä on mahdollista hankkia ja mitkä ovat ne osaamisalueet, joissa taitojensa kehittämistä vapaaehtoiset erityisesti arvostavat. Kutsun mukana kannattaa toimittaa myös lyhyt, innostava tietoisuus osaamismerkeistä työkaluina oman osaamisen esittämiseen. Tämän apuna voit hyödyntää esimerkiksi osaamismerkkejä esitteleviä videoklippejä, joita löydät runsaasti eri tahojen tuottamina Youtubesta hakusanoilla ”osaamismerkki” tai ”Open Badges”.

3. Valmistaudu työpajaan laatimalla lyhyt infoisku osaamismerkeistä, jossa esittelet myös, miksi juuri omassa järjestössä olette ottamassa osaamismerkkiä käyttöön. Jos osaamismerkki ovat järjestössänne uusi työkalu, voit kysyä infoiskun tueksi myös muiden järjestöjen kokemuksia osaamismerkeistä, sillä parhaiten osaamismerkkien käyttämiseen innostaa muiden vapaaehtoisten kokemukset osaamismerkkien käytettävyydestä.

4. Työpajassa vapaaehtoistehtävässä kertyvää osaamista voi lähestyä ja ryhmitellä kolmen eri luokittelun avulla. Avuksi voit ottaa EU:n elinikäisen oppimisen avaintaidot, ammattikorkeakoulujen määrittelemät yleiset työelämävalmiudet sekä oman järjestösi vapaaehtoistyössä erityisesti kehittyvät taidot ja osaamisalueet. Mallina on ohessa Suomen Partiolaisten

## Osallistava työskentely toimi hyvänä osaamismerkkiperehdytyksenä ja -markkinointina merkin kohderyhmälle.

määrittelemät partion tuottamat osaamisalueet. Koosta haluamasi luokittelut valmiiksi ja tulosta/kirjoita ne erivärisille papereille siten, että esimerkiksi kaikki elinikäisen oppimisen avaintaitoihin liittyvät osaamiset ovat omilla samanvärisillä lapuillaan yksi asia per lappu ja yleiset työelämätaidot omilla toisenväriselle samanvärisillä lapuillaan yksi asia per lappu.

## TYÖPAJAN RAKENNE

YHTEINEN ALOITUS (NOIN 20–30 MINUUTTIA):

- > mikä on sähköinen osaamismerkki
- > sähköisen osaamismerkkin tavoitteet ja syyt, miksi järjestössä osaamismerkki otetaan käyttöön
- > johdanto ryhmätöihin (mitä osaamismerkkiä tänään teemme) ja jakautuminen pienryhmiin

PIENRYHMÄTYÖSKENTELY (NOIN 60 MINUUTTIA):

Aluksi jokainen osallistuja luo itselleen Open Badge Passport -osaamismerkkiportfolion (tai järjestön valinnan mukaan jonkun toisen osaamismerkkialustan). Mikäli päädytte käyttämään Open Badge Passportia, voi tässä käyttää apuna myös Discendum Oy:n Youtube-kanavalta löytyvää ohjevideota.

SEN JÄLKEEN PIENRYHMISSÄ EDETÄÄN VAIHEITTAIN SEURAAVASTI:

- Määritellä osaamismerkkin kuvaus eli tiivistää 1–2 lauseella, mitä merkin haltija osaa.  
**Esimerkki partion Yhdistyksen sihteerin osaamismerkistä:**  
**Kuvaus: Merkin saaja osaa toimia rekisteröidyn yhdistyksen sihteerinä.**
- Määritellä, mitä osaamista vapaaehtoistehtävässä toiminnassa saavuttaa. Apuna voi hyödyntää EU:n elinikäisen oppimisen avaintaitoja, yleisiä työelämävalmiuksia ja järjestön omaa osaamisaluemäärittelyä. Tämä vaihe kannattaa tehdä fläppipapereille, jolloin tehtävässä saavutettua osaamista voidaan limata fläpille (jos se on valmiiksi tulostetuista lapuista) tai täydentää kirjoittamalla.

YHTEENVETO (NOIN 60 MINUUTTIA):

Kun pienryhmät ovat koonneet fläpeille keskeisiä vapaaehtoistehtävässä syntyviä osaamisia, ryhmitelkää osaamiset yhdessä valitsemienne yläotsikoiden alle siten, että kaikista tärkeimmäksi katsomanne osaamiset löytävät kaikki paikkansa otsikoiden alla. Tämän jälkeen kuvata vapaaehtoistehtävässä kertyvää osaamista muutamilla lauseilla. Osaamisen kuvaamisessa on hyvä käyttää yksinkertaisia, konkreettisia ja mitattavia verbejä. Toimiva osaamiskuvaus on muotoa ”Merkin saaja osaa + verbi + tekemisen kohteen kuvaus + asiayhteyden kertova ilmaus”.

**Osaamista kuvaavien lauseiden rakentamisessa voi käyttää apuna myös Bloomin taksonomia eli erilaisia osaamisen tasoja ja niitä kuvaavia verbejä. >>**

Lopuksi vielä ideoikaa, millaisia ”todisteita” eli osaamismerkkihakemukseen liitettäviä aineistoja merkin osaamiskriteereiksi määriteltävien osaamisen kuvaamisessa voisi käyttää.

Viimeiseksi työpajan osallistujille voi myöntää työpajan osaamismerkki, mikäli järjestönne on rakentanut esimerkiksi Osaamismerkkin käyttäjän osaamismerkkin. Alla malliksi partion laatiman Osaamismerkkin käyttäjän osaamismerkkin kuvaus ja osaamiskriteerit:

**Osaamismerkkin käyttäjä ymmärtää osaamismerkkien tarkoituksen, osaa hakea osaamismerkkiä sekä tietää, miten osaamismerkkiä voi käyttää ja hyödyntää. Osaamismerkkiosaaja on osallistunut osaamismerkkikoulutukseen.**

- Osaamismerkkin käyttäjä:**
- > on osoittanut ymmärtävänsä virtuaalisen osaamismerkkin merkityksen osaamisalueiden kuvaamisessa
  - > osaa hakea virtuaalista osaamismerkkiä
  - > osaa jakaa virtuaalista osaamismerkkiä.

## TYÖPAJAN JÄLKEEN

Työpajan jälkeen osaamismerkki täytyy vielä viimeistellä. Osaamismerkkin kuvauksen ja osaamiskriteerien viimeistelyn lisäksi osaamismerkkin varsinainen kuva on tehtävä sekä osaamiskriteerien pohjalta on muodostettava osaamismerkkin avainsanat.

Osaamismerkki kaipaa myös hakemuslomaketta. Merkkihakemusta laatiessa on hyvä pitää mielessä merkille määritellyt osaamiskriteerit ja pyrkiä laatimaan sellaisia kysymyksiä, joilla merkin hakija sanoittaa osaamistaan kriteereiden mukaisesti.

**TOIMIVA OSAAMISKUVAUS ON MUOTOA: Merkin saaja osaa + verbi + tekemisen kohteen kuvaus + asiayhteyden kertova ilmaus.**



Mukaillen Opintokeskus Sivis 2015





## ESIMERKKI PARTION YHDISTYKSEN SIHTEERIN OSAAMISMERKIN VALMIISTA OSAAMIS-KRITEEREISTÄ:

AVAINSANAT: hallitustyöskentely, kehittämisosaaminen, kehittymisosaaminen, kokousosaaminen, sihteeri, toiminnan seurantaosaaminen, viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen, yhdistys

### MERKIN SAAJA...

#### Kokousosaaminen ja hallitustyöskentely

- osaa seurata ja tukea yhdistyksen hallituksen työskentelyä tuntemalla lainsäädännön ja yhdistyksen säännöt, vastaamalla kokousten virallisesta puolesta ja huolehtimalla hallituksen työskentelyn sujuvuudesta
- osaa tuottaa tarvittavat asiakirjat ja arkistoida ne
- osaa ennakoita toimia yhdistyksen vuosikellon mukaisesti
- osaa käyttää yhdistyksen sihteerin työkaluja

#### Toiminnan seurantaosaaminen

- osaa seurata ja dokumentoida yhdistyksen toiminnan kokonaisuutta ja sen tilannetta sekä toteutumista

#### Viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen

- osaa johtaa ja tarvittaessa toteuttaa yhdistyksen sisäistä ja ulkoista viestintää ja vuorovaikutusta

#### Kehittämisosaaminen

- osaa tukea yhdistyksen toiminnan suunnittelua ja kehittämistä sekä ymmärtää toiminnan arvioinnin merkityksen

#### Kehittymisosaaminen

- osaa kehittää sihteerin tehtävää ja omaa osaamistaan
- on koulutettu tehtäviinsä

## OSAAMISMERKKIHAKEMUS:

Nimi \*

Sähköpostiosoite \*

### 1. Partiopiirisi

Valitse listasta partiopiirisi. Mikäli mikään vaihtoehto ei sovellu sinulle, valitse "Muu/en ole vielä partiolainen".

### 2. Missä yhdistyksessä/ yhdistyksissä olet toiminut sihteerinä?

Listaa sihteerikausia, mainitse myös vuodet tai vuosivälit.

### 3. Mitä sihteerin tehtäviisi on sisällynyt?

Luettele lyhyesti sihteerin tehtävät, joita olet tehnyt omakoh-taisesti. Mieti, millaisia todisteita voit esittää tehtäviin liittyen.

### 4. Millaista palautetta olet saanut toiminnastasi sihteerinä ja miten olet palautetta hyödyntänyt?

Mieti konkreettisia. Voit todisteissa tuoda esiin näitä.

### 5. Miten olet kehittänyt yhdistyksen toimintaa esimerkiksi

hallinnon, viestinnän tai muun toiminnan osalta?

## ESIMERKIKSI PARTION SIHTEERIN OSAAMISMERKIN LIITTEIKSI MÄÄRITELTIIN SEURAAVAT DOKUMENTIT:

### 1. Toimintakertomus

Tuo osaamisesi todisteeksi jokin laatimasi toimintakertomus. Jos laatijoita on useita, kuvaile omaa rooliasi.

### 2. Toimintasuunnitelma

Esimerkki laatimastasi toimintasuunnitelmasta. Jos laatijoita on useita, kuvaile omaa rooliasi.

### 3a. Hallituksen esityslista

Tuo esimerkki laatimastasi kokousasiakirjasta.

### 3b. Hallituksen pöytäkirja

(samasta kokouksesta kuin esityslista)  
Tuo esimerkki laatimastasi kokousasiakirjasta.

### 3c. Esityslista yhdistyksen sääntömääräisestä kokouksesta

Tuo esimerkki laatimastasi kokousasiakirjasta

### 3d. Pöytäkirja yhdistyksen sääntömääräisestä kokouksesta

(samasta kokouksesta kuin esityslista)  
Tuo esimerkki laatimastasi kokousasiakirjasta.

### 4. Kouluttautuminen

Liitä todistus tai muu todistus (esimerkiksi vapaaehtoistehävään liittyvä kurssi) sihteerin tehtävää tukevasta kouluttautumisestasi. Tarvittaessa peitä todistuksessa näkyvät henkilötiedot (esim. henkilötunnukset)!

### 5. Jotain muuta

Liitä vapaasti valitsemasi dokumentti, jolla osoitat kyvykkyyttäsi. Täydennä todistevalikoimaasi kriteerien mukaan.

## VAPAAEHTOISTEHTÄVÄSSÄ KERTYVÄÄ OSAAMISTA VOI LÄHESTYÄ JA RYHMITELLÄ KOLMEN ERI LUOKITTELUN AVULLA:

## 1 ELINIKÄISEN OPPIMISEN AVAINTAIDOT

- viestintä äidinkielellä:** kyky ilmaista ja tulkita käsitteitä, ajatuksia, tunteita, faktoja ja mielipiteitä sekä suullisesti että kirjallisesti
- viestintä vieraalla kielellä:** kuten edellä mutta sisältää myös sovittelutaidot (tiivistäminen, omin sanoin kertominen, tulkkaminen tai kääntäminen) ja kulttuurienvälisen ymmärtämyksen
- matemaattinen sekä luonnontieteiden ja tekniikan alan osaaminen:** hyvä laskutaito, luonnonilmiöiden ymmärtäminen sekä kyky soveltaa tietoa ja tekniikkaa yksilön tarpeita vastaavalla tavalla (esim. lääketiede, liikenne tai viestintä)
- digitaaliset taidot:** tieto- ja viestintätekniiikan hallinta ja kriittinen käyttö työssä, vapaa-aikana ja viestinnässä
- oppimistaidot:** kyky hallita tehokkaasti omaa oppimistaan sekä yksilönä että ryhmässä
- sosiaaliset ja kansalaisuuteen liittyvät taidot:** valmiudet osallistua vaikuttaen ja rakentamalla tavalla yhteiskunta- ja työelämään sekä osallistua aktiiviseen ja demokraattiseen toimintaan etenkin yhä enemmän erilaistuvissa yhteiskunnissa
- aloitekyky ja yrittäjyys:** kyky muuntaa ideat toiminnaksi hyödyntämällä luovuutta, innovointia ja riskinottoa sekä kyky suunnitella ja toteuttaa projekteja
- kulttuurin tuntemus ja ilmaisumuodot:** kyky ymmärtää, mikä merkitys on ajatusten, kokemusten ja tunteiden luovalla ilmaisemisella eri välineiden avulla, kuten musiikin, kirjallisuuden, kuvataiteen ja esittävien taiteiden välityksellä.

*Euroopan parlamentin ja neuvoston suositus elinikäisen oppimisen avaintaidoista (2006/962/EY, annettu 18.12.2006)*

## 2 YLEISET TYÖELÄMÄVALMIUDET

Ammattikorkeakoulut ovat yhteistyössä työelämän edustajien kanssa määritelleet ne valmiudet eli kompetenssit, joita ammattikorkeakoulusta valmistuneen tulisi omata.

### Itsensä kehittäminen

- Ottaa vastuun omasta osaamisestaan ja sen kehittämisestä.
- Osoaa suunnitella omaa toimintaansa.
- Kykenee toimimaan muutoksissa.
- Kykenee jakamaan edelleen oppimaansa työyhteisössä.

### Ettinen osaaminen

- Soveltaa ammattieettisiä periaatteita toiminnassaan.
- Osoaa toiminnassaan muut huomioon.
- Osoaa vastuun omasta toiminnastaan.
- Soveltaa kestävän kehityksen periaatteita.

### Viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen

- Hallitsee tarkoituksenmukaisen ammatillisen vuorovaikutuksen.
- Osoaa hyvän suullisen ja kirjallisen viestintätaidon.
- Hallitsee ryhmä- ja tiimityöskentelyn periaatteet.
- Osoaa hyödyntää työssään tieto- ja viestintätekniiikkaa.

### Kehittämistoiminnan osaaminen

- Osoaa hankkia ja käsitellä oman alan tietoa, osaa arvioida sitä kriittisesti.
- Osoaa hahmottaa kokonaisuuksia.
- Kykenee ongelmanratkaisuun ja päätöksentekoon.
- Osoaa maksaa kehittävän työotteen.
- Osoaa toimia projektitehtävissä.
- Ymmärtää kannattavan ja asiakaslähtöisen toiminnan periaatteita sekä omaa valmiuksia yrittäjyyteen.

### Organisaatio- ja yhteiskuntaosaaminen

- Tietää ja käyttää yhteiskunnallisia vaikutustapoja oman alan kehittämiseksi.
- Tuntee oman alan organisaatioiden toiminnan ja johtamisen pääperiaatteet.
- Tuntee työelämän toimintatavat ja osaa toimia työyhteisössä.
- Osoaa suunnitella ja organisoida toimintaa.

### Kansainvälisyysosaaminen

- Osoaa oman alan työtehtävissä tarvittavan vähintään yhden vieraan kielen kirjallisen ja suullisen taidon.
- Ymmärtää kulttuurieroja ja kykenee yhteistyöhön kulttuuriltaan erilaisten henkilöiden kanssa.
- Ymmärtää kansainvälistymisen vaikutuksia ja mahdollisuuksia omalla alallaan.

*Kajaanin ammattikorkeakoulu 2015*

## 3 PARTION OSAAMISALUEET

Suomen Partiolaiset on määritellyt vuonna 2016 suuntaa antavasti, mitkä ovat keskeisimmät osaamisalueet, joihin liittyvää osaamista partiokasvatus eli partio-ohjelma ja partion koulutusjärjestelmä erityisesti tuottavat:

- Ettinen osaaminen
- Itsensä kehittäminen
- Ryhmän ohjaaminen
- Turvallisuus
- Luonto-osaaminen
- Kestävä kehitys
- Partiokasvatus
- Kansainvälinen ja monikulttuurinen osaaminen
- Viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen
- Arvojohtaminen
- Innovaatio-osaaminen
- Organisaatio-osaaminen
- Asiaosaaminen



# PARTIOLAISTEN ROIHUAKATEMIA TEKI LEIRILÄISTEN OSAAMISESTA NÄKYVÄÄ

TARJA NIEMINEN  
osaamispäällikkö ja RoihuAkatemian rehtori, Suomen Partiolaiset

ROIHU 2016 oli Suomen Partiolaisten seitsemäs suurleiri eli finnjaboree, joka järjestettiin 20.–28. heinäkuuta Hämeenlinnan Evolla. Leiri oli vuotensa toiseksi suurin yleisötapahtuma Suomessa yli 17 000 osallistujalla. Leiri toteutettiin 3 000 vapaaehtoisen voimin.

## ROIHUAKATEMIAN TAVOITTEET

RoihuAkatemian tarkoituksena oli tehdä vapaaehtoispestissä hankittu osaaminen näkyväksi henkilölle itselleen sekä sanoittaa osaaminen työelämän ja oppilaitosten ymmärtämälle kielelle. Lisäksi haluttiin tehdä partiossa hankittu osaaminen näkyväksi yhteiskunnalle. Tavoitteiksi asetettiin mm.

- 100 % leiriläisistä ja tekijöistä huomaava osaamisensa kasvaneen
- Osaamisen tunnustamiseen kehitetään työkaluja, kuten osaamismerkit
- Käytössä on toimivat prosessit
  - Osaamislähtöiseen pestaukseen
  - Ohjaamiseen ja ohjattavien osaamisen tukemiseen
  - Osaamisen validointiin (näkyväksi tekeminen, tunnistaminen, tunnustaminen)
- Oppilaitokset lähtevät monipuolisesti ja monialaisesti validoimaan pesteissä hankittua osaamista
- Yhteiskunta (työelämä, vanhemmat ym.) vaikuttaa partion tuottamasta osaamisesta
- Toimintatavat jäävät elämään projektin jälkeen

## MITÄ ROIHU-SUURLEIRILLÄ TEHTIIN OSAAMISEN NÄKYVÄKSI TEKEMISEKSI?

Roihulle rakennettiin käytännössä suurehko kunta kahviloi- neen, sairaaloi- neen, muonitusjärjestelyineen, päiväkotieineen, turvajärjestelyineen ja kauppoineen. Tämä ”yhteiskuntasimulaattori” mahdollisti motivoivan, monialaisen ja monipuolisen oppimisympäristön osaamisen hankkimiseen tai osaamisen osoittamiseen erikokoisissa pesteissä. Pesteissä tarjottiin ”numeroa isommat saappaat” ja tukea muun muassa ohjauksen ja mentoroinnin kautta. Vastaavaa osaamista ei monestakaan oppilaitoksesta tai työpaikasta pysty hankkimaan.

RoihuAkatemian keskittyi ulkoisten sidosryhmien (opetuksen hallinto, yksittäiset oppilaitokset, erilaiset järjestöt sekä työelämän edustajat) kanssa tehtävään aktiiviseen yhteistyöhön. Tätä kautta saatiin toiminnalle laajemmat tavoitteet sekä yhteiskunnallista näkyvyyttä. Verkosto on projektin jälkeen partiolaisten ja muiden järjestöjen hyödynnettävissä.

Toiminnan keskiössä olivat kuitenkin leiriläiset ja leirin tekijät. Leirin vapaaehtoistyötehtävissä oleville tarjottiin erilaisia osaamismerkkejä, joiden kautta sanoittaa ja osoittaa osaamistaan.

## Opiskelijat pääsivät kartuttamaan osaamistaan ja osaamispisteitä motivoivassa oppimisympäristössä sekä oppilaitokset kehittämään osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen prosessejaan.

Osaamisasiat tehtiin leirillä näkyväksi erilaisten tapahtumien ja työpajojen avulla.

## MITÄ ROIHUAKATEMIA MAHDOLLISTI?

RoihuAkatemian tarjosi partion näkökulmasta uusia avauksia epävirallisen/arkioppimisen validoinnin kehittämiseen ja käytännön tekemiseen. Osaamismerkkien ja aktiivisen osaamispuheen avulla leiriläiset ja leirin tekijät ohjattiin pohtimaan, sanoittamaan ja dokumentoimaan osaamistaan. Osaaminen avattiin työelämän tarpeiden mukaiseksi, jolloin sitä on helpompi hyödyntää vaikkapa opinnoissa tai työn haussa.

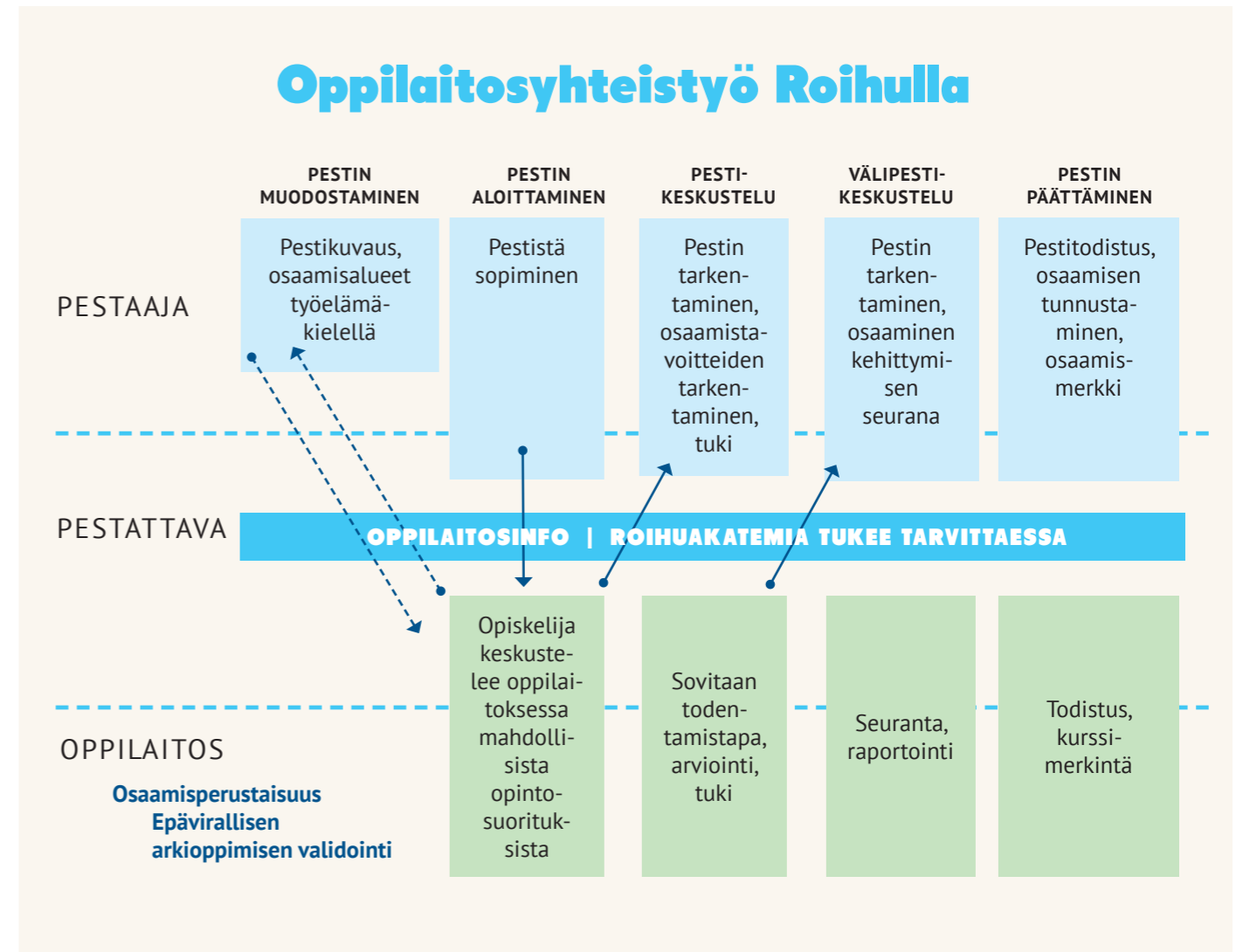
Opiskelijat pääsivät kartuttamaan osaamistaan ja osaamispisteitä motivoivassa oppimisympäristössä sekä oppilaitokset kehittämään osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen prosessejaan. Roihulla tehtiin paljon opintopisteitä, näyttöjä ja tutkintotilaisuuksia sekä opinnäytetöitä. Jo aikaisemminkin partioprojekteista on haettu opintosuorituksia, mutta Roihulla painopiste oli opinnollistamisessa eli ennen pestiä sovitavissa opintosuorituksissa. Jokaiselta kouluasteelta (lukio, ammatillinen koulutus, ammattikorkeakoulu, yliopisto) saatiin useita loistavia case-esimerkkejä, jotka myös dokumentoitiin videohaastatteluin.

Roihulla lanseerattiin osaamislähtöisen pestauksen malli. Opiskelijat ja muutkin halukkaat pystyivät hakemaan RoihuAkatemian avustuksella pestiä, joka sopi heidän opintoihinsa tai osaamistarpeisiinsa. Joitain pestejä räätälöitiin tai jopa rakennettiin mahdollisimman suuren opintokokonaisuuden varmistamiseksi. Jotkut ei-partiolaiset pestautuivat leirin tekijöiksi erityisosaamista kerryttäkseen.

RoihuAkatemissa kehitettiin yhteistyössä sidosryhmien kanssa kokonaisprosessi, jossa kuvattiin rinnakkain oppilaitoksen opinnollistamis-/hyväksilukuprosessi sekä Roihun pestausprosessi. Näitä kahta ei edes yritetty laittaa päällekkäin vaan sen sijaan löydettiin ne kohdat, joissa nämä prosessit yhdistyivät. Solmukohdat avattiin tarkemmin ja kunkin opiskelijan kohdalla varmistettiin näiden kohtien toimintatavat (esim. arviointi, ohjaus ja dokumentointi) sekä vastuuhenkilöt. Prosessikuvausta voi hyödyntää soveltaen minkä tahansa vapaaehtoistyöpestin opinnollistamisessa.



KUVA Susanna Oksanen



KUVA Anna Enbuske

## Leirin vapaaehtoistyötehtävissä oleville tarjottiin erilaisia osaamismerkkejä, joiden kautta sanoittaa ja osoittaa osaamistaan.

### PROJEKTITOIMINNASSA KERTYVÄÄ OSAAMISTA NÄKYVÄKSI OMASSA JÄRJESTÖSSÄ?

#### MUISTA AINAKIN NÄMÄ:

- Huomioi sekä sisäiset että ulkoiset sidosryhmät.
- Huomioi sekä projekti- että pysyvä organisaatio.
- Puhu kieltä, mitä oppilaitokset ja työelämä sekä järjestötoimijat ymmärtävät.
- Yhdistä voimia sellaisten tahojen kanssa, jotka jakavat samat intressit.
- Hyödynnä käytännön esimerkit ja sosiaalisen median voima.



### TUTUSTU MYÖS:

#Kovaosaamista -videoklippeihin, jossa nuoret ja nuoret aikuiset kertovat, kuinka ovat hyödyntäneet Roihu-suurleiriprojektin tuottamaa osaamista. Löydät soittolistan Suomen Partiolaisten Youtube-kanavalta: [WWW.YOUTUBE.COM/PARTIOSCOUT](http://WWW.YOUTUBE.COM/PARTIOSCOUT)



# JÄRJESTÖT JA OPPILAITOKSET YHTEISESSÄ RINTAMASSA

– KUINKA YHDISTÄÄ OPPILAITOKSET MUKAAN VAPAAEHTOISTYÖN PROSESSIIN?

TARJA NIEMINEN

osaamispäällikkö ja RoihuAkatemian rehtori, Suomen Partiolaiset

Vapaaehtoistoinnasta voidaan saada sellaista osaamista, jota ei oppilaitoksissa tai työpaikoilla välttämättä ole edes mahdollista hankkia. Oppiminen vapaaehtoistyössä on erittäin motivoivaa ja sitä tapahtuu usein myös huomaamatta. Monien vapaaehtoistyötehtävien kautta voidaan suorittaa opintoja, kuten kursseja ja projektitöitä, tehdä näyttöjä, tutkintotilaisuuksia, opinnäytetöitä jne. Opiskelijan opinnot voivat nopeutua tai ansioluetteloon saadaan merkintä erityisosaamisesta. Osaamista kannattaa myös dokumentoida mahdollisia tulevia opintoja tai työpaikkoja silmällä pitäen.

Vapaaehtoistyössä hankittu osaaminen voi kattaa yleisempiä työelämätaitoja, kuten ryhmätyötaitoja tai johtamis- ja projektiosaamista. Osaaminen voi olla myös ammatillista, kuten asiakaspalvelu-, ohjaaja-, rakentamis- tai logistiikkaosaamista. Jokainen tapaus on erilainen ja yksilöllisiä kokonaisuuksia kannattaa korostaa yleisempien rinnalla. Oppilaitosten tulee huomioida vapaaehtoistyössä hankittu osaaminen, mutta oppilaitokset päättävät itse, miten ja mitä osaamista voidaan sisällyttää osaksi tutkintoa.

Järjestöjen ei kannata lähtökohtaisesti muuttaa omaa toimintaansa oppilaitosten toimintamallin mukaiseksi vaan etsiä vapaaehtoisten johtamis- ja opinnollistamisprosessien solmukohtia ja yhteistyössä sovittaa ne yhteen. Järjestöt ja oppilaitokset ovat ”samalla puolella” varmistamassa yhteiskuntaamme aktiivisia ja osaavia henkilöitä.

## YHTEINEN KIELI

Järjestöjen kannattaa käyttää osaamispuheessaan kieltä, jota oppilaitokset ja työelämä ymmärtävät. Koulutusjärjestelmän tuntemus helpottaa tätä. Vapaaehtoisten joukosta löytyy usein koulutusalan ammattilaisia, joita kannattaa hyödyntää. Tukea tarvitaan myös oppilaitoskielen tulkkaamiseen käytännön läheisesti vapaaehtoistoimijoille.

**Osaamisen sanoittamisella ja dokumentoinnilla on iso rooli vapaaehtoistoinnin osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa.**

**Järjestöjen ei kannata lähtökohtaisesti muuttaa omaa toimintaansa oppilaitosten toimintamallin mukaiseksi vaan etsiä vapaaehtoisten johtamis- ja opinnollistamisprosessien solmukohtia ja yhteistyössä sovittaa ne yhteen.**

## OPISKELIJOIDEN AKTIVOINTI

Osaamisesta vastaavien järjestötoimijoiden ei kannata pyrkiä kaikkien koulutusalojen ja -asteiden asiantuntijoiksi. Tärkeämpää on tavoitella opiskelijoiden vastuuta itsenäiseen asioiden hoitamiseen ja tarjota tukea tarvittaessa. Älä lupaa opintopisteitä tutkintoihin, koska näistä päättävät oppilaitokset itse.

Kannusta opiskelijoita hyödyntämään vapaaehtoistyössä hankittua osaamista osaksi opintoja. Selvitä isommissa tapahtumissa tai projekteissa potentiaaliset opiskelijat, jotta voit kohdentaa tehokkaammin tukea heille. Varmista valmiiksi heiltä lupa olla tarvittaessa yhteydessä oppilaitokseen. Järjestö voi olla itsekin aktiivinen oppilaitosten suuntaan, jos samasta oppilaitoksesta on useampia opiskelijoita vapaaehtoistehtävissä.

## SANOITTAMINEN JA ENNAKOINTI

Perinteisesti osaamista on tarkasteltu vapaaehtoistyötehtävän tekemisen jälkeen. Osaamisen sanoittamisella ja dokumentoinnilla on iso rooli vapaaehtoistoinnin osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa.

Järjestötoimijoiden kannattaisi panostaa myös ennen vapaaehtoistehtävää tai sen aikana tehtävään suunnitteluun yhteistyössä oppilaitosten kanssa. Jos hankittava ja todennettava osaaminen suunnitellaan ja dokumentoidaan huolella, sen validointi on huomattavasti helpompaa. Opiskelijalle voidaan etsiä tai jopa rakentaa sopiva pesti osaamistarpeiden pohjalta. Järjestön ulkopuolisia opiskelijoita voidaan myös houkutella vapaaehtoistoimijoiksi tarjoamalla opintoja vastaavia tehtäviä.

## PROSESSI

- 1 Pesti ja siitä saatava osaaminen kuvataan huolella.
- 2 Opiskelija selvittää oman tutkintonsa osaamisvaatimukset ja keskustele mieluiten hyvissä ajoin ennen pestin alkua oppilaitoksen edustajan (opettaja, opinto-ohjaaja tms.) kanssa pestin soveltuvuudesta osaksi tutkinto-, kurssi- tms. suoritusta.
- 3 Jos pesti ei sellaisenaan kata riittävästi vaadittavia opintosuorituksia tai niiden osia, selvitetään pestin mahdollisesta laajentamisesta tai ennakoon tehtävistä selvitystöistä tai kirjallisista tuotoksista oppilaitoksen edustajan kanssa.
- 4 Oppilaitoksen edustajan kanssa sovitaan osaamisen dokumentoinnista pestin aikana tai sen lopuksi. Tämä voidaan tehdä monin eri tavoin, kuten kuvaamalla, seuraamalla toimintaa, portfolion tai kirjallisen raportoinnin avulla.
- 5 Oppilaitos tunnustaa osaamisen omalla tavallaan (opintopisteet, kurssisuoritukset, näytöt/tutkintosuoritukset ym.) ja järjestö omallaan (vapaaehtois-todistukset, osaamismerkki ym.)

## ESIMERKIN VOIMA

Järjestöjen kannattaa kerätä runsaasti käytännön esimerkkejä opinnollistamisesta ja levittää niitä erilaisissa kanavissa. Esimerkkien avulla sekä opiskelijat että oppilaitosten edustajat hahmottavat paremmin erilaisia mahdollisuuksia. Somen mahti on valtava, joten sitä kannattaa hyödyntää. Kannattaa näkyä siellä, missä oppilaitokset ovat ja levittää sanaa useampia oppilaitoksia tai ammattialoja kattavien järjestöjen välityksellä.

Ja mikä tärkeintä, olkaa ylpeitä juuri oman järjestönne tuottamasta osaamisesta!

## MUISTA AINAKIN NÄMÄ:

- › Muista, että oppilaitokset päättävät itse opintopisteistä ym. – järjestö ei voi niitä luvata.
- › Opiskelijalla päävastuu!
- › Tunnista ja keskity järjestön pestausprosessin ja oppilaitoksen opinnollistamisprosessin solmukohtiin.
- › Sanoita osaaminen kielelle, jota oppilaitokset ja työelämä ymmärtävät.
- › Muista esimerkkien voima ja somen mahti.
- › Ennakoi – osaaminen on helpompi tunnistaa ja tunnustaa, kun siitä on sovittu etukäteen.
- › Älä muokkaa järjestön toimintaa ja tavoitteita oppilaitosten vuoksi vaan sovittakaa tekeminen yhdessä.

**Järjestön ulkopuolisia opiskelijoita voidaan myös houkutella vapaaehtois-toimijoiksi tarjoamalla opintoja vastaavia tehtäviä.**





HEIDI AHOKALLIO-LEPPÄLÄ  
vararehtori, henkilöstö- ja kehitysjohtaja  
Hämeen ammattikorkeakoulu

KUVA Reima Kallinen

## KOULUTUKSEN JÄRJESTÄJÄN NÄKÖKULMA

# ENÄÄ EI OPITA VAIN LUENNOILLA, VAAN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN EDELLYTTÄÄ KOKEMUKSIA JA KOKEILUJA

**S**uomalaiselle korkeakouluopiskelijalle on tunnusomaista, että opintojen aikana hankitaan monenlaista työkokemusta sekä palkka- että vapaaehtoistyössä. Erilaiset lyhyemmät ja pidemmät työsuhteet tarjoavat siis loistavia mahdollisuuksia työn opinnollistamiseen. Erityisesti yleiset työelämävalmiudet, elinikäisen oppimisen taidot sekä innovaatio- ja eettinen osaaminen sekä niiden kehittyminen edellyttävät, että oppiminen tapahtuu mahdollisimman aidoissa ympäristöissä. Tähän vapaaehtoistyö tarjoaa monipuoliset puitteet. Onnistuakseen työn opinnollistaminen kuitenkin edellyttää, että **hankittu osaaminen on oikeassa suhteessa opiskelijan suorittaman tutkinnon tavoitteisiin.**

Opinnollistamisen tavoitteena on koulutuksen ja työn joustava yhdistäminen. Opinnollistamisessa tärkeää on luoda myös edellytyksiä ja välineitä osaamisen arvioinnille. Tämä koskee niin opiskelijoita, työpaikkoja kuin meitä korkeakoulujakin. Osaamisen arviointi tapahtuu aina suhteessa tutkintotavoitteisiin sekä työpaikan ja työn osaamisvaatimuksiin. Miten saadaan opiskelija mukaan pohtimaan ja tunnustamaan aktiivisesti omaa osaamistaan. Myös tähän koulutusjärjestelmämme tulee tarjota yhä enemmän valmiuksia kaikilla koulutustasoilla. Toisaalta, miten me yhdessä työelämän ja opiskelijoiden kanssa kehitämme uusia arvioinnin tapoja ja luomme yhteistä arvioinnin kieltä. Yhdessä sovittujen arviointikriteerien tulee ilmaista yksiselitteisesti, millaista on

**Kaikille yhteinen tavoite on antaa hankitulle osaamiselle virallinen asema eli synnyttää opintopisteitä osaksi tutkintoa.**

## Opintojen aikana hankitaan monenlaista työkokemusta sekä palkka- että vapaaehtoistyössä.

hyväksyttävän, hyvän tai erinomaisen tason osaamisen ja mitä sen saavuttaminen edellyttää.

**Opinnollistaminen voi olla opiskelija-, työpaikka- tai korkeakoululähtöistä.** Opiskelijan kohdalla on tärkeää, että opiskelija tutustuu opetussuunnitelmassa oleviin osaamistavoitteisiin eli hänellä itsellään on käsitys siitä, millaista osaamista suoritettavat opinnot edellyttävät. Opiskelijan tulee itse kyetä sanoittamaan myös omaa työssä hankittua osaamistaan. Työpaikoilla taas syntyy päivittäin uutta osaamista joko pitkän kokemuksen, koulutuksen tai yhdessä oivaltamisen ja tekemisen kautta. Myös tämän tunnistaminen on välttämätöntä, jotta osaaminen voidaan hyväksyä osaksi tutkintoon johtavaa koulutusta. Korkeakoulujen haasteena on puolestaan osaamisen arvioinnin ja arviointimenetelmien monipuolistaminen ja kehittäminen. Tämä tarkoittaa käytännössä opettajien osaamisen arviointitapojen monipuolistamista ja arvioinnin tekemistä yhdessä työelämän ja opiskelijoiden kanssa. **Kaikille yhteinen tavoite on antaa hankitulle osaamiselle virallinen asema eli synnyttää opintopisteitä osaksi tutkintoa.**

Hämeen ammattikorkeakoulu on 7000 opiskelijan ja 600 henkilön työyhteisö, jossa opiskelija on keskiössä ja työelämä välitön hyödynsaaja. Ammatillisesti profiloituneena korkeakouluna tavoitteenamme on parantaa Suomen kilpailukykyä sekä syventää osaamistamme globaalilla ja kansallisella yhteistyöllä koulutuksessa ja tutkimuksessa. Hämeen ammattikorkeakoulussa työn opinnollistaminen

konkretisoitui viime kesänä partiolaisten Roihu-suorleirillä. Olimme aktiivisesti mukana mm. ohjelmalaaksojen suunnittelussa ja toteuttamisessa, leirirakenteisiin tarvittavan puutavaran hankkimisessa ja toimittamisessa, tilojen vuokraamisessa sekä erilaisissa markkinointitehtävissä.

Esimerkkinä voisi mainita muotoilun opiskelija Aino Laihon, joka toimi Roihulla globaalilaaksomes-tarina. Laaksomes-tarina Aino vastasi yhdessä parinsa kanssa tarpojille (12-15 vuotiaat) suunnatun laakson ohjelmien tarkemmasta suunnittelusta, käytännön järjestelyistä sekä kymppien ja tekijöiden hallinnasta. Laakson ideana oli tutustuttaa tarpojat lasten oikeuksien artikloihin ja luoda heille todentuntuisia ja turvallisia tilanteita, joissa lasten oikeudet oli viety ja ne tuli hankkia takaisin erilaisia tehtäviä suorittamalla. Yhteistyötahona projektissa oli lastenoikeusjärjestö Plan. Tämän lisäksi Aino suunnitteli ja painatti Globaalilaaksoon passin, johon laakson päivittäinen toiminta perustui. Kaikkiaan Aino projekti kesti puolitoista vuotta. Aino opinnollisti oman pestinsä 15 opintopisteen kokonaisuudeksi, jonka teemana oli projektinhallinta ja -työskentely.

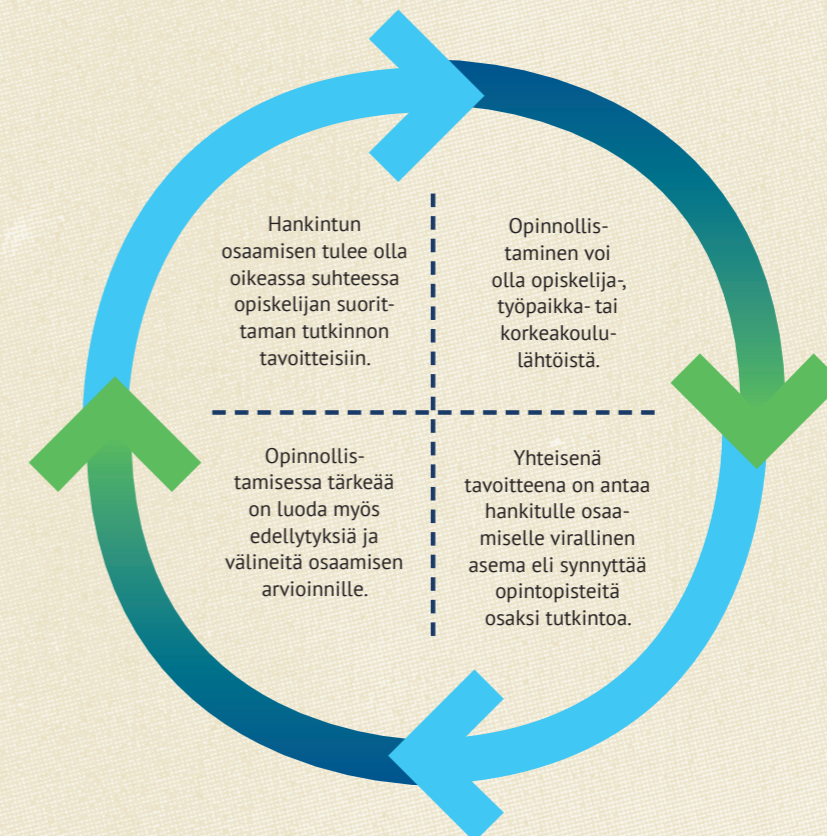
15 opintopisteen kokonaisuuteen kuului myös projektinhallintaan liittyvän kirjallisuuden

lukeminen sekä raportin kirjoittaminen. Raportissa Aino tehtävänä oli vertailla teoriaa sekä omakohtaisia kokemuksia.

Tänä keväänä yhteistyö partiohengessä jatkui, kun Evolla toteutettiin Tarpojien taitopäivä. Taitopäivään osallistui lähes sata innokasta partiolaista. Metsä-ohjelmayhteistyön puitteissa tullaan suunnittelemaan myös partiolaisten ohjelmaan metsä-osaamismerkki, joka osaltaan vie metsäosaamista partiolaisille ja mahdollistaa osaamisen osoittamisen osaamismerkkein. Tavoitteet merkille on johdettu metsäopetuksen opetussuunnitelmasta.

**Erityisesti yleiset työelämävalmiudet, elinikäisen oppimisen taidot sekä innovaatio- ja eettinen osaaminen sekä niiden kehittyminen edellyttävät, että oppiminen tapahtuu mahdollisimman aidoissa ympäristöissä.**

## TYÖN OPINNOLLISTAMISESSA HUOMIOITAVAA





# KOHTI OSAAMIS- PERUSTEISEMPAA VAPAAEHTOISTYÖTÄ

JUUSO LUOMALA  
koulutussuunnittelija, Suomen Partiolaiset

Vapaaehtoistyötä tehdään Suomessa perinteisesti hyvin pyyteettömistä lähtökohdista käsin: omaa aikaa ja osaamista halutaan käyttää jonkin itselle merkityksellisen asian edistämiseen, ongelman korjaamiseen tai tietyn organisaation tai yhteisön arvopohjan edistämiseen. Vapaaehtoisia rekrytoitaessa oman osaamisen kehittämisen tai sen näkyväksi tekeminen tai nimenomaan oman asiantuntemuksensa tarjoaminen voi samalla olla potentiaalinen houkutustekijä vapaaehtoistyöhön.

## OSAAMISEN KEHITTÄMINEN PARTION PESTIJÄRJESTELMÄSSÄ

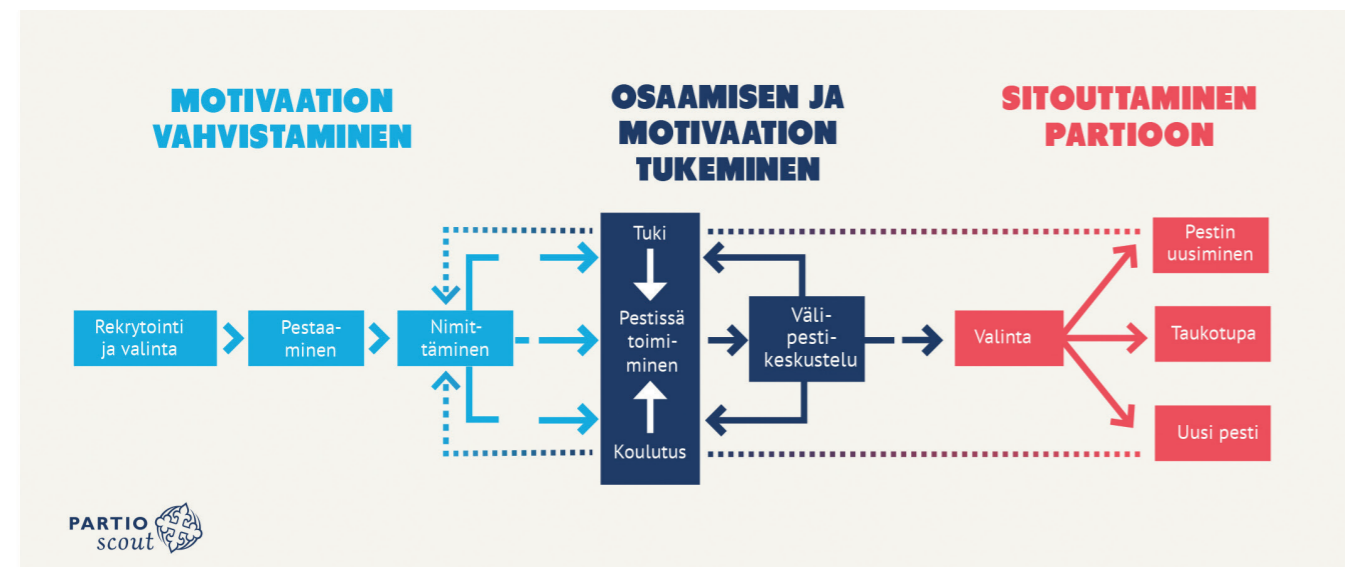
Partio perustuu ja partiota johdetaan vapaaehtoisvoimin. Partio toiminnan selkäranka ovat partion niin paikallisyhdystys-, piiri- kuin keskusjärjestönkin tasolla toimivat sitoutuneet jäsenet ja johtajat. Vapaaehtoisilla on luonnollisesti oikeuksia ja velvollisuuksia. Yksi vapaaehtoisen oikeuksista on saada tehdä asioita, jotka motivoivat, opettavat uutta ja mahdollistavat samalla kehittymisen ihmisenä – onhan partion päämääränä persoonallisuudeltaan ja elämäntavoiltaan tasapainoinen, vastuuntuntoinen, aktiivinen sekä itsenäisesti ajatteleva paikallinen, kansallisen ja kansainvälisen yhteisön jäsen.

Jotta vapaaehtoinen saisi tehdä asioita, jotka motivoivat, opettavat uutta ja mahdollistavat samalla kehittymisen, partiossa käytössä on pestijärjestelmä. Pesti on rajattu tehtävä, jolla on tarkkaan määritellyt odotukset, vastuut ja tuki. Pestissä henkilö saa samalla kehittää osaamistaan. Pestiävain puolestaan on työkalu, jolla pestin tavoitteet voidaan toteuttaa.

Suomen Partiolaisissa olemme nyt vuoden verran tuoneet uusia vapaaehtoisia rekrytoitaessa esiin sekä vapaaehtois-tehtävän vaatiman osaamisen että oppimismahdollisuudet, joita tehtävässä on tarjolla. Nämä on liitetty mukaan avoimesta vapaaehtoistehtävästä kertovaan ilmoitukseen. Vapaaehtoistehtävästä kertovassa ilmoituksessa (eli partion kielellä pestitarjouksessa) kerrotaan myös tarkemmin pestin sisällöstä ja siitä, sisältääkö se muiden vapaaehtoisten johtamista.

Osaamislähtöisen pestauksen mallin mukaisesti vapaaehtoistehtävän tarkempia sisältöjä tai osaamisen kehittämismahdollisuuksia on hyvin usein mahdollista räätälöidä aloitettavan vapaaehtoisen omien intressien mukaisesti. Tämä lisää myös motivaatiota pestiä kohtaan. Näitä vapaaehtoistehtävään kohdistuvia odotuksia käydään tarkemmin läpi pestikeskustelussa, jonka pestiesimiehenä toimiva vapaaehtoinen pitää.

## PESTIAVAIN



## ESIMERKIKSI TÄLLAISELLA ILMOITUKSELLA HAETTIIN KESÄLLÄ 2017 JÄRJESTELMÄOSAAJAA VAPAAEHTOISTYÖHÖN:

### JÄRJESTELMÄOSAAJA

**Pestin sijainti organisaatiossa:** Pestiryhmä  
**Pestin pituus:** 6 – 8 kk  
**Johdettavien määrä:** 0  
**Pestiesimiehen yhteystiedot:** N.N.

#### Pestin kuvaus:

Järjestelmäosaaja on avainroolissa uuden pestaustyökalun käyttöönotossa. Pestattava henkilö on ryhmän MacGyver, joka keksii keinot selvitä tukalista järjestelmähaasteista ja löytää onnellisia loppuja. Pestin tavoitteena on ottaa pestiryhmän käyttöön helpokäyttöinen työkalu, jota on simppelellä ylläpitää ja joka ei ole liian raskas käyttää. Järjestelmän valinnassa pyritään hyödyntämään olemassa olevia alustoja.

Pestaustyökälulla tarkoitetaan alustaa, ohjelmaa tai järjestelmää, jolla SP:n ohjattua rekrytointia ja pestihakemuksia voidaan hallinnoida yhdessä paikassa. Tavallisesti vastaavaa kokonaisuutta kutsutaan rekrytointijärjestelmäksi. Ohjatulla rekrytointilla tarkoitetaan ajallisesti keskitettyä avoimien pestien markkinointia ja pestiajien tukea.

Ohjelmointipuuhiin tässä pestissä ei välttämättä pääse, mutta kaikki on kiinni pestattavan henkilön osaamisesta, motivaatiosta ja ajankäyttömahdollisuuksista. Aiempaa kokemusta ohjatusta rekrytoinnista tai pestaamisesta pestissä ei tarvita, sillä henkilö saa perehdytyksen tehtävään. Vapaaehtoistehtävään kuuluu aikaa yleensä 2 – 4 h viikossa, mutta ajankäyttö riippuu pestattavasta ja hänen tilanteestaan.

#### Järjestelmäprojektin työvaiheisiin

##### kuuluu ainakin seuraavia;

- Järjestelmältä tarvittavien ominaisuuksien ymmärtäminen ja tilanteen alkukartoitus (yhdessä pestiryhmän kanssa)
- Tarkoitukseen sopivan ja kustannustehokkaan alustan, ohjelman tai järjestelmän kartoittaminen
- Järjestelmän modifointi ohjatun rekrytointin ja pestiryhmän tarpeisiin (rekrytointia tukevat ominaisuudet, käyttäjäroolit, automaattiviestit jne.)
- Rekrytointityökalun käyttöönotto yhdessä tiedonhallintaryhmän kanssa
- Järjestelmän käyttäjäkoulutus SP:n pestiajille (voi toteuttaa Partioasemalla sekä Skypellä)
- Helppo kirjallinen ohjeistus järjestelmän käyttöön

#### Pesti sopii intohimoiselle järjestelmävelholle,

joka innostuu järjestelmän eri mahdollisuuksista ja haluaa ratkoa järjestelmän toimintaan liittyviä teknisiä ongelmia. Pestissä pääset viemään ohjatun rekrytointin uudelle tasolle ja helpottamaan pestiajien työtä. Olet paperipartion kovassa ytimessä kehittämässä keskusjärjestön prosesseja ja pestisi ansiosta teemme Suomen Partiolaisissa entistä parempaa vapaaehtoistyötä.

Saat työpariksesi rekrytointiammattilaisen, jonka kanssa voi sparrailla ajatuksia ja saada näkökulmia järjestelmän kehittämiseen ja projektin eri vaiheisiin. Pestattavan oma luovuus on kuitenkin keskeisessä roolissa, sillä hallussasi tulee olemaan Pestiryhmän paras tietotekninen osaaminen.

#### Pestissä tarvittavat taidot tai kokemus:

Pestiin sopivalla henkilöllä on hyvä olla ymmärrystä järjestelmien toimintalogiikasta, kokemusta järjestelmähankeista ja mahdollisesti ohjelmointitaitoja. Ohjelmointia pestissä ei kuitenkaan välttämättä tarvita. Sopiva koulutustausta tai meneillään olevat alan opinnot auttavat pestissä toimimista. Pesti sopii myös henkilölle, jolla ei ole aikaisemmin ollut pestiä SP:ssä.

#### Pestissä pääsee oppimaan:

Pestissä saa kehittää omia taitoja järjestelmäkehittämisessä ja laajentaa tietoteknistä osaamista. Lisäksi pestissä oppii tavoittelevaan suuria! Pääset kokeilemaan projektijohtamista sinulle sopivalla vastuun määrällä ja samalla teet merkittävää työtä SP:n vapaaehtoisten tukemisessa.

Pääset hiomaan taitojasi kouluttajana ja esiintyjänä. Pääset verkostoitumaan ja tekemään yhteistyötä eri toimijoiden kanssa SP:ssä.

#### Pestissä pääsee harjoittelemaan seuraavia

**johtamistaitoja:** Visiointitaidot, itsensä johtaminen, projektijohtaminen, asiantuntijoiden johtaminen, vapaaehtoisten johtaminen

**Lisätiedot:** N.N.

**Hakuaika pestiin päättyy:** 10.9.2017



## VAPAAEHTOISPANOSTAAN TARJOAVAT AMMATILAISET TAVOITTA LINKEDININ KAUTTA

Kesällä 2015 Suomen Partiolaisissa käynnistettiin keskusjärjestön vapaaehtois-HR:n kehittäminen. Tuolloin tiedostettiin, että olisi hyvä, jos hommaan saataisiin mukaan myös sellaisia silmiä, jotka katsoisivat partiota ja partion prosesseja hiukan ulkopuolisemmasta näkökulmasta mutta joilla puolestaan olisi rautaista HR-prosessien tuntemusta. Tiivistettynä: oli tarve saada vapaaehtoistehävään henkilöitä, joilla olisi mielellään kokemusta tai osaamista HR-asioista.

Päätimme kokeilla LinkedIniä uudenaikaisena vapaaehtoisten rekrytointikeinoja ja muotoilimme seuraavanlaisen ilmoituksen:

SUOMEN PARTIOLAISET – FINLANDS SCOUTER  
ETSII VAPAAEHTOISTEHTÄVÄÄN

### HR-OSA AJAA

**HR-johtamisesta ja siinä kehittämisessä kiinnostunut henkilö saa mahdollisuuden näyttää taitojaan Suomen suurimman nuorisjärjestön vapaaehtoisena. Tehtävään kuuluu Suomen Partiolaisten vapaaehtoistuen valiokunnan jäsenenä toimiminen sekä valiokunnan alaisen aikuisryhmän johtaminen ryhmän toiminnan suunnittelun ja tavoitteiden saavuttamisen osalla.**

#### TARJOAMME:

- Mahdollisuutta päästä kehittämään HR:n rakenteita ja järjestelmiä Suomen suurimman ja vaikuttavimman nuorisjärjestön n. 20 000 täysi-ikäiselle vapaaehtoiselle
- Valmiin mallin (<http://euroscoutinfo.com/movis-resources/>) ja reilusti valmiita resursseja, joista muodostuu erillisen projektin myötä yhtenäinen vapaaehtoisten johtamisen malli partiolle
- Kaksi pitkän linjan partiolaista, jotka jo toimivat tulevassa ryhmässäsi
- Henkilökohtaista tukea ja verkostoja HR:n huippuammattilaisilta
- Mahdollisuutta osoittaa kerryttämäsi osaaminen työelämälle ja/tai opinnoille relevantiksi osaamiseksi tai opintopisteiksi
- Kansainvälisiä kokemuksia eurooppalaisten ja maailmanlaajuisten seminaarien ja kontaktien myötä

Odotamme sinulta perusteiden hallitsemista HR-toiminnasta sekä halua kerryttää henkilökohtaista osaamistasi HR-alalla. Partion tuntemus on eduksi, mutta ei välttämätöntä. Tehtävän vaatima ajankäyttö on n. 4 viikonloppua vuodessa ja 2–4 iltakokousta (etäosallistuminen onnistuu) kuukaudessa. Lisäksi tehtävä edellyttää jonkin verran työskentelyä valintasi mukaan joko etänä, livenä, yksin tai ryhmän kanssa.

Haku tehtävään tämän kaavakkeen kautta 30.6.2015 mennessä.

Lisätietoja (etunimi.sukunimi@partio.fi):

N.N.

Kokeiluhenkisesti ostimme ilmoitukselle hiukan, muutaman kymppin arvosta näkyvyyttä LinkedInistä, minkä lisäksi vapaaehtoisemme jakoivat jonkin verran ilmoitusta omien LinkedIn-profiilien kautta.

Suosio yllätti: vapaaehtoistehävään saapui nopealla aikataululla kymmenkunta hakemusta – nimenomaan sellaisilta henkilöiltä, joilla ei ollut joko lainkaan partiokokemusta tai jotka olivat aiemmin lopettaneet partioharrastuksen. Sen sijaan he olivat lähes kaikki HR-alan ammattilaisia, jotka tahtoivat käyttää omaa osaamistaan kehittääkseen Suomen Partiolaisten toimintaa ja joita ilmoitus oli selkeydellään, houkuttelevuudellaan ja konkreettisuudellaan puhutellut.



### TUTUSTU MYÖS:

**Partion Kehittyminen pestissä  
-työkaluun sekä Johtajuuden  
itsearviointi -työkaluun, joita  
esitellään tarkemmin tämän  
oppaan sivuilla 42–46.**

KUVA Henry Konnos

**”** Pitkällä partiotaukalla oli iso merkitys siinä, että olen saanut nykyisen työpaikkani. Valintakriteereinä olivat korkeakoulututkinto, kokemus projektityöskentelystä ja kokemus nuorisosalta – näistä viimeisen olen kartuttanut lähes kokonaan partiossa. Työssä hyödynnän partiossa oppimaani, mm. projektijohtamis- ja talousosaamista, päivittäin. Useat partiossa tutuiksi tulleet koulutus- ja ryhmätyöskentelyn menetelmät olen ottanut käyttöön myös työssä. **”**  
SONJA, partiojohtaja



# OMAN OSAAMISEN SANOITTAMISEN TYÖPAJA

- KUINKA OHJATA VAPAAEHTOISIA KERTOMAAN VAPAAEHTOISTEHTÄVÄSSÄ KERTYVÄSTÄ OSAAMISESTA?

JUUSO LUOMALA  
koulutus suunnittelija, Suomen Partiolaiset

Työpajan pohjaidean on alun perin kehittänyt Tarja Nieminen elokuussa 2016 partion valmentajakoulutusten käyttöön. Partiossa on otettu vuoden 2017 alussa käyttöön uudet valmentajavapaaehtoistehtävät. Yksi valmentajista on pestausvalmentaja, joka tukee lippukunnassa eli partion paikallisyhdistyksessä toimivaa pestijohtajaa muun muassa osaamisen tunnistamisessa ja tunnustamisessa sekä osaamisen kehittämisessä.

## TYÖPAJAN KESTO

Työpajan eteneminen on sovitettavissa käytettävissä olevaan aikatauluun. Aikaa on oltava käytettävissä vähintään yksi tunti, paremmin työpaja kuitenkin toimii, mikäli käytettävissä on 1 h 30 min.

## TYÖPAJAN TAVOITE

Työpajan tavoitteena on tunnistaa osaamista, jota harrastaja tai vapaaehtoinen on harrastuksessaan tai vapaaehtoistyössään hankkinut. Samalla opitaan, miten tätä osaamista voi sanoittaa työelämän kielelle ja hyödyntää esimerkiksi työnhakutilanteessa sekä innostutaa kehittämään itseään harrastuksen tai vapaaehtoistehtävän kautta.

## TYÖPAJAN RUNKO

### 1. ESITTELY JA TAUSTOITUS (NOIN 10–15 MINUUTTIA)

- Tiivis esittäytymiskierros: kuka on, mistä tulee, mitä on tehnyt/tekee parhaillaan järjestössä. Haluttaessa esittelyyn voi liittää mukaan myös toiminnallisen menetelmän, esimerkiksi valitse kuvakorteista yksi itseesi sopiva asia, kokemus, tieto tai taito, jonka olet oppinut harrastuksissa tai vapaaehtoistyössä.
- Työpajan osallistujien omat kokemukset työnhakutilanteista: helposti kuvataan tekemistä, eikä osaamista tai sen soveltamista
- Oman osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen on jo uusi kansalaistaito, suomalaisilla tässä kuitenkin vielä paljon petrattavaa: Aarresaaren toteuttamassa uraseurantakyselyssä vuonna 2011 valmisteluille maistereille, farmaseuteille ja lastentarhaopettajan tutkinnon suorittaneille 63 % vastaajista piti tärkeänä työllistymisen kannalta kykyä kertoa omasta osaamisestaan – kyseinen asia nähtiin kaikista tärkeimpänä.
- Pelkkä aktiivisuus/harrastus-, vapaaehtois- ja järjestötoiminta ei ole yksin riittävä syy palkkaamiseen, tarkennettuja vastauksia tarvitaan.

### 2. JOHDATUS TYÖSKENTELYYN (5 MINUUTTIA)

- Mitä osaaminen oikeastaan on: tietoja, taitoja ja kokemuksia.
- Työpajan vetäjä voi kertoa yleisellä tasolla joko esimerkkejä omista harrastuksistaan/vapaaehtoistehtävistään hankkimista osaamisista tai järjestön mahdollistamasta osaamisen kerryttämisestä. Tarvittaessa vapaaehtoistehtävissä hankittavissa osaamisissa case-esimerkkeinä voi käyttää partion tuottamia #Kovaosaamista-videoklippejä, jotka löytyvät Suomen Partiolaisten Youtube-kanavalta.

### 3. PIENRYHMÄTYÖSKENTELY

#### ➤ HELPOMPI VERSIO (NOIN 20 MINUUTTIA)

Muodostetaan parit. Parit käyttävät ensin 5–10 minuuttia siihen, että esittelevät oman historiansa järjestössä sekä nykyisen harrastuksen/vapaaehtoistehtävän ja sen sisällöt parille. Sen jälkeen kumpikin parin osapuoli tunnistaa toisen harrastuksessa/vapaaehtoistyössä hankkimia tietoja, taitoja ja osaamisista post it -lapuille, yksi osaaminen per lappu.

#### ➤ VAIKEAMPI VERSIO (NOIN 15 MINUUTTIA)

Jokainen kirjaa omassa harrastuksessaan/vapaaehtoistehtävässään hankkimia tietoja, taitoja ja osaamisista post it -lapuille, yksi osaaminen per lappu.

### 4. PIENRYHMÄTYÖSKENTELY

#### (NOIN 5–10 MINUUTTIA)

Pienryhmissä (sopiva koko noin 5 henkilöä) sijoitetaan kertyneet post it -laput annettujen osaamisalueiden alle. Kategorioina toimivina osaamisalueina voi käyttää järjestön omia osaamisalueita, mikäli sellaiset on määritellyt, tai yleisiä työelämävalmiuksia.

### 5. YHTEINEN TYÖSKENTELY

#### (NOIN 15–30 MINUUTTIA)

Kun kertyneet laput on sijoitettu sopiviin osaamisalueisiin, ideoidaan ja lisätään vielä yhdessä muita järjestössä hankittavissa olevia osaamisista otsikoiden alle – erityisesti niiden osaamisalueiden alle, jotka jäivät tyhjiksi tai joihin kertyi vain vähän osaamislappuja.

#### YLEISET TYÖELÄMÄVALMIUDET

Ammattikorkeakoulut ovat yhteistyössä työelämän edustajien kanssa määritelleet ne valmiudet eli kompetenssit, joita ammattikorkeakoulusta valmistuneen tulisi omata.

#### Itsensä kehittäminen

- Ottaa vastuun omasta osaamisestaan ja sen kehittämisestä.
- Osaa suunnitella omaa toimintaansa.
- Kykenee toimimaan muutoksissa.
- Kykenee jakamaan edelleen oppimaansa työyhteisössä.

#### Eettinen osaaminen

- Soveltaa ammattieettisiä periaatteita toiminnassaan.
- Ottaa toiminnassaan muut huomioon.
- Ottaa vastuun omasta toiminnastaan.
- Soveltaa kestävän kehityksen periaatteita.

#### Viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen

- Hallitsee tarkoituksenmukaisen ammatillisen vuorovaikutuksen.
- Omaa hyvän suullisen ja kirjallisen viestintätaidon.
- Hallitsee ryhmä- ja tiimityöskentelyn periaatteet.
- Osaa hyödyntää työssään tieto- ja viestintäteknologiaa.

#### Kehittämistoiminnan osaaminen

- Osaa hankkia ja käsitellä oman alan tietoa, osaa arvioida sitä kriittisesti.
- Osaa hahmottaa kokonaisuuksia.
- Kykenee ongelmanratkaisuun ja päätöksentekoon.
- Omaksuu kehittävän työotteen.
- Osaa toimia projektitehtävissä.
- Ymmärtää kannattavan ja asiakaslähtöisen toiminnan periaatteita sekä omaa valmiuksia yrittäjyyteen.

#### Organisaatio- ja yhteiskuntaosaaminen

- Tietää ja käyttää yhteiskunnallisia vaikutustapoja oman alan kehittämiseksi.
- Tuntee oman alan organisaatioiden toiminnan ja johtamisen pääperiaatteet.
- Tuntee työelämän toimintatavat ja osaa toimia työyhteisössä.
- Osaa suunnitella ja organisoida toimintaa.

#### Kansainvälisyysosaaminen

- Osaa oman alan työtehtävissä tarvittavan vähintään yhden vieraan kielen kirjallisen ja suullisen taidon.
- Ymmärtää kulttuurieroja ja kykenee yhteistyöhön kulttuuriltaan erilaisten henkilöiden kanssa.
- Ymmärtää kansainvälistymisen vaikutuksia ja mahdollisuuksia omalla alallaan.

(Kajaanin ammattikorkeakoulu 2015)

#### PARTION OSAAMISALUEET

Suomen Partiolaiset on määritellyt vuonna 2016 suuntaa antavasti, mitkä ovat keskeisimmät osaamisalueet, joihin liittyvää osaamista partiokasvatus eli partio-ohjelma ja partion koulutusjärjestelmä erityisesti tuottavat:

- Eettinen osaaminen
- Ryhmän ohjaaminen
- Luonto-osaaminen
- Partiokasvatus
- Kansainvälinen ja monikulttuurinen osaaminen
- Viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen
- Arvojohtaminen
- Organisaatio-osaaminen
- Itsensä kehittäminen
- Turvallisuus
- Kestävä kehitys
- Innovaatio-osaaminen
- Asiaosaaminen

Tämän jälkeen pohditaan yleisellä tasolla, minkälaista osaamista työelämä arvostaa ja tarvitsee. Mikäli mahdollista, voi tähän vaiheeseen kutsua mukaan myös työelämän edustajan alustamaan työelämässä tarvittavista taidoista ja osaamisesta. Pohditaan yhdessä, mitä yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia harrastus- tai vapaaehtoistehtävien tuottamassa osaamisessa ja työelämän tarvitsemassa taidoissa ja valmiuksissa on. Mietitään myös, miten mahdollisia aukkoja voisi paikata tai mitä asioita kannattaisi korostaa työnhakutilanteessa.

### 6. PIENRYHMÄTYÖSKENTELY

#### (15–30 MINUUTTIA)

Työpajan vetäjä on tulostanut valmiiksi jokaiselle pienryhmälle yhden todellisen työpaikkailmoituksen. Avoimien työpaikkojen ilmoituksia löytyy esimerkiksi TE-palveluiden Avoimet työpaikat -palvelusta verkko-osoitteesta <http://paikat.te-palvelut.fi/>. Pienryhmän tehtävänä on valita omaan juuri kyseessä olevaan avoimena olevaan tehtävään viisi parhaiten hyödynnettävissä olevaa osaamista, tietoa tai taitoja, joita aiemmin on ryhmitelty fläpeille. Ryhmä myös laatii valitsemistaan osaamisista valmiit sanoitukset – kuinka juuri tämän työpaikan työhakemuksessa tai haastattelutilanteessa tästä osaamisesta kannattaisi kertoa konkreettisia esimerkkejä käyttäen.

### 7. YHTEINEN VAIHE (15–30 MINUUTTIA)

Ryhmien valitsemat osaamiset ja näiden sanoitukset viedään vielä yhteiselle fläpille. Näistä kaikista ryhmä yhdessä valitsee 10–15 kaikista tärkeintä syytä palkata juuri kyseisen järjestön harrastaja/vapaaehtoinen avoinna oleviin tehtäviin.

Mikäli työskentelyssä on ollut mukana työelämän edustaja tai jos työskentelyssä on mukana joku omassa työssään rekrytointiteja tekevä henkilö, hän voi vielä kommentoi koottua listaa työelämän näkökulmasta.

Jos aikaa jää yli, voidaan vielä miettiä, mitä osaamista itsellä ei vielä ole ja pohtia, minkälaisissa harrastus- tai vapaaehtois-tehtävissä tätä haluttua osaamista voisi hankkia.



# 6x

## MUITA KEINOJA TAI TYÖKALUJA HYÖDYNNETÄVÄKSI OSAAMISEN NÄKYVÄKSI TEKEMISEEN

TYÖKALUJEN ESITTELYIDEN LÄHTEINÄ ON HYÖDYNNETTY TYÖKALUJEN YLLÄPITÄJIEN/KEHITTÄJIEN INTERNET-SIVUILLEEN KOKOAMIA ESITTELYITÄ.

# 1

Järjestö voi joko myöntää yksilölliset todistukset vapaaehtoistoimijoilleen tai laatia todistusohjat järjestön yleisimmistä vapaaehtoistehtävistä.

### Järjestön omat todistukset vapaaehtoistoiminnasta

› Järjestö voi joko myöntää yksilölliset todistukset vapaaehtoistoimijoilleen tai laatia todistusohjat järjestön yleisimmistä vapaaehtoistehtävistä. Todistukseen kannattaa kuitenkin joka tapauksessa kirjata myös tietoa vapaaehtoisen saavutuksista (eli mitä kehitystä järjestön toiminnassa hän on saanut aikaan: uusien jäsenten/vapaaehtoisten rekrytointi, varainhankinnan kehittäminen, järjestön hallinnon ja dokumentoinnin kehittäminen, arkistoinnin haltuunotto...) tai hänen osoittamistaan taidoista. Parhaiten todistus on käytettävissä, jos todistus pitää sisällään myös maininnan, miten vapaaehtoinen on tämän osaamisen osoittanut – tai jopa, miten tätä osaamista on arvioitu. Järjestön myöntämän todistuksen allekirjoittajana voi toimia esimerkiksi järjestön tai paikallisyhdistyksen puheenjohtaja tai esimerkiksi vapaaehtoistoiminnan koordinaattori.

# 2

### Sosiaalinen media käyttöön

› Sosiaalinen media tarjoaa toimivan kanavan epämuodollisemmalle osaamisen tunnustamiselle. Esimerkiksi vapaaehtoisen osoittamia taitoja voi käydä hyvin käydä ”endorsmenttaamassa” eli peukuttamassa LinkedInissä. Vaikka jokin osaaminen ei vapaaehtoisen LinkedIn-profiilissa suoraan ilmenisi, voi uutta taitoa silti ”endorsmentata”. Vapaaehtoisia kannattaa myös aktiivisesti kannustaa merkitsemään vapaaehtoistehtävänsä LinkedIniin sekä toki myös perinteiseen CV:hen. Voisiko järjestö voi jopa järjestää CV-klinikan, jossa työsetään yhdessä, miten vapaaehtoistoiminnasta hankittua osaamista voi omaan CV:hen ja LinkedIn-profiiliin liittää? Yhteisessä klinikassa vapaaehtoiset voivat myös käydä vertaisarvioinnin lailla ”endorsmenttaamassa” vapaaehtoiskollegansa osoittamia osaamisiansa LinkedInissä.

Sosiaalinen media tarjoaa toimivan kanavan epämuodollisemmalle osaamisen tunnustamiselle.

# 3

### Järjestön perinteiset taito- ja ansiomerkit

› Mikäli järjestössänne on käytössä jonkinlainen taito- tai ansiomerkkijärjestelmä, älä unohda sen merkitystä osaamisen tunnustamisessa! Ansiomerkin myöntötilaisuuksissa voi hyvin myös käyttää puheenvuoron vapaaehtoisen saavutusten ja sitoutumisen lisäksi hänen osoittamistaan osaamisesta – voisiko näitä asioita kirjata myös mahdolliseen taito- tai ansiomerkin myöntötodistukseen?

Ansiomerkin myöntötilaisuuksissa voi hyvin myös käyttää puheenvuoron vapaaehtoisen saavutusten ja sitoutumisen lisäksi hänen osoittamistaan osaamisesta.

# 4

### Europassi

› Europassi on Euroopan unionin ja Euroopan talousalueen kansalaisille suunnattu henkilökohtainen osaamista kuvaava asiakirjakokonaisuus. Europassiin kuuluvat sähköinen ansioluettelopohja sekä portfolio (European Skills Passport), johon voi koota muita Europass-asiakirjoja, kuten kielipassin tai todistusten liitteet sekä esimerkiksi muita tärkeitä asiakirjoja, kuten työtodistukset.

Europassilla voi osoittaa hankitut tiedot ja taidot kansainvälisesti vertailukelpoisella tavalla. Europassi antaa haltijansa osaamisesta selkeän kokonaiskuvan esimerkiksi työ- tai opiskelupaikkaa varten.

Europassi on tarkoitettu kaikille, jotka tarvitsevat työkalua osaamisensa osoittamiseen. Europassi on maksuton ja sen käyttöönotto on helppoa. Europassi on erityisen hyödyllinen henkilöille, jotka hakeutuvat työtehtäviin toiseen eurooppalaiseen valtioon tai pyrkivät ulkomaiseen koulutusohjelmaan. Europassia voi käyttää myös kotimaassa.

›› WWW.EUROPASS.FI

Europassilla voi osoittaa hankitut tiedot ja taidot kansainvälisesti vertailukelpoisella tavalla.

# 5

### Youthpass

› Youthpass on Erasmus + -ohjelmasta rahoitettuihin hankkeisiin osallistuneille suunnattu työkalu, jonka avulla tuodaan esiin, mitä hankkeissa on tehty ja opittu. Youthpassin avulla voidaan tunnistaa ja tunnustaa non-formaalia ja arkioppimista.  
›› WWW.YOUTHPASS.EU

# 6

### Validation tool for volunteers (Destination eValidation)

› Euroopan Komission Erasmus Plus -ohjelmasta rahoitetusta Destination eValidation -hankkeesta kehitettiin vapaaehtoisten osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen verkkopohjainen menetelmä. Hankkeesta kehitettiin verkkotyökalu, jonka avulla vapaaehtoinen dokumentoi tehtävänsä ja siinä hankkimansa osaamisen ja tunnustaa sen vertaisarvioinnin avulla.

Verkkotyökalu kehitettiin yhteistyössä yhdeksän Euroopan maan kesken ja siinä on hyödynnetty tietoa kaikkien näiden maiden koulutusjärjestelmistä. Osaamisen tunnistamisen työkalu perustuu EU:n Elinikäisen oppimisen avaintaitoihin, mikä tarkoittaa, että sen avulla tunnistettu ja tunnustettu osaaminen on hyödynnettävissä paremmin kaikissa Euroopan maissa.

Hankkeen koordinaattorina toimi saksalainen Paderbornin yliopisto ja Suomesta hankkeen kumppanina oli Opintokeskus Sivis.

›› VALIDATIONFORVOLUNTEERS.EU/ONLINE\_TOOL



**OLISIKO JÄRJESTÖSSÄNNE  
TARVE KEHITTÄÄ  
OMAA TOIMINTAYMPÄRISTÖÖN  
LIITTYVÄ OSAAMISEN  
SANOITTAMISESSA AUTTAVA  
TYÖKALU?**

OLEMME KOONNEET SEURAAVILLE SIVUILLE  
INSPIRAATIOKSI MUUTAMAN PARTION  
TYÖKALUESIMERKIN.





## TIEDÄTKÖ MITÄ OSAAT -TYÖKALU

Partiossa osaamisen kehittyminen ja sen näkyväksi tekemisessä ja sanoittamisessa tukeminen on tärkeä asia. Siksi Suomen Partiolaiset laati kasvatusohjelman tueksi Tiedätkö mitä osaat -työkalun, joka auttaa nuorta partiolaista huomaamaan, mitä kaikkea partiossa oppii. Työkalua voi käyttää apuna, kun halutaan arvioida, mitä partio on opettanut lapselle tai nuorelle esimerkiksi viimeisen puolen vuoden aikana. Työkalu on myös oiva apuväline, kun nuori partiolainen pohtii kesätyöhakuun valmistautumista ja miettii, miten voisi sanoittaa partiossa hankkimaansa osaamista.



### TOIMI NÄIN

- 1** TÄMÄN TYÖKALUN AVULLA HUOMAAT, mitä kaikkea olet oppinut partiossa! Tätä työkalua voit käyttää apuna, kun haluat arvioida, mitä olet oppinut partiossa esimerkiksi viimeisen puolen vuoden aikana tai kun pohdit kesätyöhakuun valmistautumista.
- 2** ETENE TAULUKOSSA JÄRJESTYKSESSÄ ja lue taulukkoa vasemmalta oikealle. Jokaisen väitteen kohdalla pistä rasti oikeaan ruutuun: oletko hyvä kyseisessä taidossa, voisitko parantaa taitojasi vai onko sinulla vielä paljon kehitettävää?
- 3** TARKASTELE TAULUKKOA KOKONAISUUTENA. Jokaista asiaa, jonka olet partion myötä oppinut, voi kuvata konkreettisin esimerkein, joita on mainittu oikeanpuoleiseen sarakkeeseen. Mieti, osuisivatko jotkut näistä esimerkeistä juuri sinuun – vai mitkä olisivat osaamistasi taidoista osuvimmat esimerkit juuri sinun partioarjestaasi?
- 4** MIETI LOPUKSI, mitä taitoja voisit tarvita esimerkiksi työelämässä. Mitä näihin liittyviä asioita olet jo oppinut partiossa? Mitä työelämässä tarvitsemiasi taitoja voisit opetella vielä lisää partiossa? Partio on itsensä kehittämistä!
- 5** KÄYTÄ TÄTÄ TYÖKALUA HYVÄKSESI ESIMERKIKSI KESÄTYÖNHAKUUN ja -työhaastatteluihin valmistautumisessa! Se antaa vinkkejä, kuinka partiossa oppimiasi taitoja kannattaa sanoittaa ja tuoda esiin työelämälähtöisesti – siis tavalla, joka puhuttelee myös haastattelijaa!

### VAIHE 1

Lue taulukkoa vasemmalta oikealle



Työkalun idea pohjautuu Scouts Empower yourself! -työkaluun. Työkalu on tuotettu Sitran rahoittamassa #kovaaosaamista -hankkeessa.

| <b>1.</b><br>ORGANISAATIO         | Ylläpitämään ja huolehtimaan yhteisistä tarvikkeista ja varastosta          |   | Pystyn suunnittelemaan varaston ja tarvikkeiden tarpeen aktiviteettiä tai leiriä varten ja ylläpitämään huoltoa. Osaan tehdä kodin pieniä korjauksia.  |
|-----------------------------------|---|---|--|
|                                   | Toimimaan osana yhteisöä  |   | Olen sitoutunut ryhmäni ja lippukuntani pelisääntöihin. Olen osallistunut vapaaehtoistoimintaan. Olen osallistunut esimerkiksi talkoisiin yhteisön hyväksi. Tunnen myös seurakunnan toimintaa.   |
|                                   | Vaikuttamaan päätöksentekoon  |   | Osallistun johtajaneuvostoon ja kerron siellä mielipiteeni. Olen tehnyt aloitteen kunnalle tai seurakunnalle nuorille tärkeästä asiasta. Käytän äänioikeuttani esimerkiksi seurakuntavaaleissa.  |
|                                   | Suunnittelemaan tavoitteellista toimintaa                                   |   | Olen tehnyt toimintasuunnitelman ryhmäni kanssa puoleksi vuodeksi ja käyttänyt sitä. Osaan tehdä siihen tarvittavat muutokset esimerkiksi palautteen perusteella. Osaan suunnitella teemanmukaista ohjelmaa retkelle tai kokoukseen. Osaan valmistautua partiotaitokilpailuihin. |
|                                   | Järjestämään tapahtuman   |   | Osaan suunnitella aktiviteetin projektin sisällä, määrittellä yksityiskohtaisen suunnitelman ja aikatauluttaa tehtävälistan valmistelua varten.  |
|                                   | Noudattamaan budjettia ja rahallisia resursseja                             |   | Osaan suunnitella retken budjetin, pysyä budjetissa ja tehdä tarvittavan kirjanpidon. Olen suunnitellut talkoot tai varainkeräytempauksen retken tai tapahtuman rahoittamiseksi.   |
| <b>2.</b><br>ITSENSÄ KEHITTÄMINEN | Sopeutumaan muutoksiin  |   | Minulla on keinoja käsitellä muutoksia esimerkiksi opiskelun tai asuinpaikan suhteen. Tiedän, mistä saan tarvittaessa apua tai tukea. Osaan tehdä perusteltuja päätöksiä elämäni liittyen.   |
|                                   | Asettamaan itselleni tavoitteita  |   | Osaan pilkkoa tavoitteen pienempiin osiin. Osaan olla pitkäjänteinen ja suunnitelmallinen. Olen kehittänyt itseäni pitkäkestoisessa projektissa.   |
|                                   | Arvioimaan itseäni ja toimintaani   |   | Osaan muuttaa omaa käyttäytymistäni tilanteen tai saamani palautteen perusteella. Osaan toimia eri rooleissa ryhmässä.   |
|                                   | Huolehtimaan omasta hyvinvoinnistani  |   | Pystyn suunnittelemaan tasapainoisen ruokalistan. Osaan siivota. Osaan pukeutua sään mukaan. Ymmärrän unen ja liikunnan merkityksen.   |
|                                   | Suunnittelemaan omaa ajankäyttöäni  |   | Osaan arvioida kriittisesti ajankäyttöäni ja tehdä siihen muutoksia. Osaan käyttää kalenteria. Osaan priorisoida.  |
|                                   | Kertomaan omasta osaamisestani sekä hyödyntämään vahvuksiani ja osaamistani |   | Osaan kertoa, mitä olen oppinut ja mitä osaan tehdä. Osaan valmistautua etukäteen työhaastatteluun.  |
|                                   | Huolehtimaan omasta taloudestani  |   | Osaan suunnitella omaa rahankäyttöäni, hankintojen tarpeellisuutta ja tunnen oikeuksiasi kuluttajana. Osaan hankkia rahaa tarpeisiini.   |
| Osaan soveltaa oppimaani          |   | Osaan käyttää partiossa hankittuja taitoja partion ulkopuolella esimerkiksi isosena tai tukioppilana. |  |



## KEHITYMINEN PESTISSÄ -TYÖKALU

Kehittyminen pestissä -työkalun avulla partiossa seurataan vapaaehtoistehävän (eli partiokielellä pestin) vaatiman ja siinä hankittavan osaamisen kehittymistä. Pesti- hän on samalla oiva tilaisuus syventää osaa- mista tietyn aihealueen sisältä. Kehittyminen pestissä -työkalua käytetään partiossa apuna pestiin liittyvissä aloitus-, väli- ja loppupesti- keskusteluissa, jotka toimivat samalla pestin tavoitteiden tarkistuspisteinä.



03/2016

11/2016

## KEHITYMINEN PESTISSÄ -TYÖKALU



|                | MOTIVAATION VAHVISTAMINEN  | OSAAMISEN JA MOTIVAATION TUKEMINEN                        | SITOUTTAMINEN PARTIOON  |
|----------------|--|---|---|
| OMA JOHTAMINEN | MITEN VOISIN KEHITTÄÄ<br>- itsesi johtamisessa<br><br>- vuorovaikutuksessa<br><br>- toimeenpanemisessa<br><br>- visioinnissa | MITEN OLET KEHITTÄNYT?                                    | MITKÄ TAVOITTEESI TOTEUTUIVAT?  |
| OMA OSAAMINEN  | MITÄ HALUAT OPPIA PESTISSÄ?<br>1<br>2<br>3   | MITÄ HALUAT OPPIA TÄSTÄ ETEENPÄIN?<br>1<br>2<br>3         | OPITKO, MITÄ HALUSIT?<br>1<br>2<br>3                                  |
| OMA MOTIVAATIO | MIKÄ SINUA MOTIVOI?<br>1<br>2<br>3   | MITÄ TARVITSET, JOTTA OLISIT MOTIVOITUNUT?<br>1<br>2<br>3 | MITÄ HALUAT TEHDÄ JATKOSSA, JOTTA OLISIT MOTIVOITUNUT?<br>1<br>2<br>3 |

### OMA OSAAMINEN

Löydätkö näistä osaamisalueista jotain konkreettista, mitä haluaisit kehittää tässä pestissä?

- Vuorovaikutusosaaminen
- Viestintäosaaminen
- Kestävä kehitys
- Kulttuurinen osaaminen
- Arvojohtaminen
- Luonto-osaaminen
- Organisaatio-osaaminen
- Partiokasvatus
- Ryhmän ohjaaminen
- Eettinen osaaminen
- Asiaosaaminen
- Turvallisuus
- Innovaatio-osaaminen
- Itsensä kehittäminen



Suomen Partiolaiset  
- Finlands Scouter ry

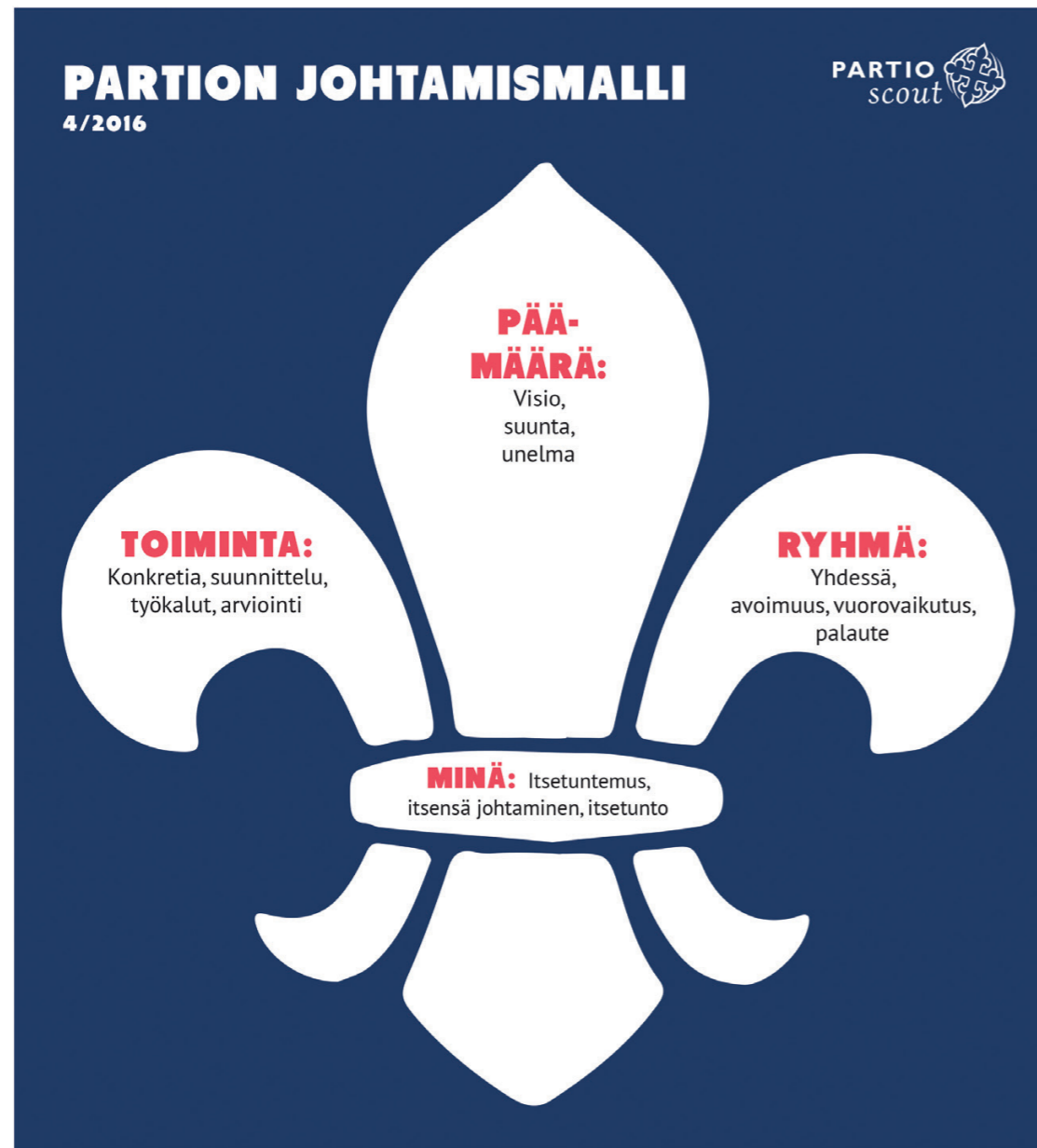
### MOTIVOIKO SINUA JOKIN NÄISTÄ?

- asioiden saaminen aikaan?
- henkilökohtainen kasvu?
- uusien ihmisten tapaaminen?
- kotoa lähteminen?
- uusien näkökulmien saaminen?
- uusien ystävien saaminen?
- tunne tarpeellisuudesta?
- mahdollottoman tekeminen mahdolliseksi?
- kiireisenä pysyminen?
- pakeneminen arjesta?
- sisäpiiriin pääseminen?
- vaikuttaminen?
- rentoutuminen?
- muiden auttaminen?
- mahdollisuus tehdä jotain ihan muuta kuin mitä teet töissä?
- hauskanpito?
- uskonnolliset syyt?
- CV:si täydentäminen?
- tekosyy tehdä jotain, mitä rakastat?



## JOHTAJUUDEN ITSEARVIOINTI

Partiossa johtaminen on väline, jonka lapset ja nuoret saavat partiosta, jotta he voivat olla aktiivisia paikallisen, kansallisen ja kansainvälisen yhteisön jäseniä sekä sellaisina muuttaa maailmaa konkreettisin teoin. Partiossa johtamista tarkastellaan neljän erilaisen ulottuvuuden tai taitokokonaisuuden kautta. Jokaista näistä neljästä ulottuvuudesta tarvitaan hyvässä johtajuudessa ja mikään ulottuvuus ei ole toista tärkeämpi – ne ovat vain erilaisia. Jokaista taitoa tarvitaan erilaisissa partion johtamispesteissä, mutta tavat, joilla niitä käytetään, vaihtelevat. Partion johtamismallin tueksi on tuotettu johtajuuden itsearviointityökalu.



## JOHTAJUUDEN ITSEARVIOINTI



### Partion johtajuusmallin neljä ulottuvuutta

Partiossa johtamista tarkastellaan neljän erilaisen ulottuvuuden tai taitokokonaisuuden kautta. On tärkeää ymmärtää, että jokaista näistä neljästä ulottuvuudesta tarvitaan hyvässä johtajuudessa ja mikään ulottuvuus ei ole toista tärkeämpi, ne ovat vain erilaisia. Jokaista taitoa tarvitaan erilaisissa partion johtamispesteissä, mutta tavat, joilla niitä käytetään, vaihtelevat.

Valitse nyt joku sinun pesteistäsi tarkasteltavaksi. Pohdi Likertin asteikolla, miten kuhunkin johtajuusmallin ulottuvuuteen liittyvät asiat ovat sinulla hallussa. Pohtimisen jälkeen kirjaa pohdintasi alle muutama konkreettinen toimenpide, joiden avulla aiot seuraavan puolen vuoden aikana parantaa osaamistasi kyseisissä taidoissa (esimerkiksi jokin koulutus, mentorointi, harjoittelu, lukeminen, uusi pesti tai muu vastaava teko). Muista, että partiomenetelmä perustuu tekemällä oppimiselle, eli yritä löytää mahdollisimman käytännöllisiä tapoja kehittää taitojasi.

### 1. Visiointitaidot

Visiointitaitoihin kuuluu kyky kuvitella nykyisyydestä poikkeava tulevaisuus sekä myös taito keksiä uusia ideoita ja toteutustapoja omiin projekteihin ja töihin. Keskeistä on, että omista ideoista osataan kertoa myös muille projekteihin osallistuville ihmisille.

Olen luova.

1 2 3 4 5

Unelmoin suuria.

1 2 3 4 5

Suunnittelen ideoita uudenlaista tulevaisuutta varten.

1 2 3 4 5

Keksin uusia, "out-of-the-box" -ideoita.

1 2 3 4 5

Osaan myydä ideani myös muille.

1 2 3 4 5

Mitä siis teen seuraavan puolen vuoden aikana, jotta pystyn kehittämään visiointitaitojani erityisesti niiden osioiden kohdalla, jotka arvioin itselläni vähemmän hyväksi:

---

---

---

---

### 2. Vuorovaikutustaidot

Vuorovaikutustaitoihin kuuluu kyky osallistaa muita ihmisiä rakentavasti, turvallisesti ja sitouttavalla tavalla. Tämä pitää sisällään esimerkiksi taidon käsitellä konflikteja tehokkaasti, kommunikoida eri ihmisten kanssa heidän taustoistaan riippumatta sekä taidon kuunnella ja keskustella.

Käsittelen konflikteja tehokkaasti.

1 2 3 4 5

Osaan kuunnella.

1 2 3 4 5

Osaan kertoa mielipiteeni.

1 2 3 4 5

Osaan antaa ja vastaanottaa palautetta.

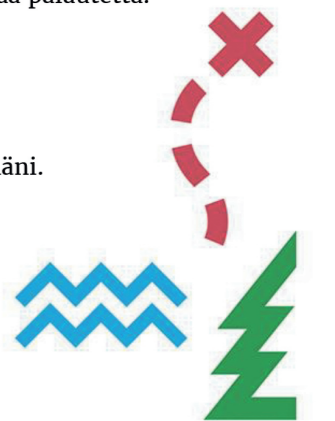
1 2 3 4 5

Luon luottamusta.

1 2 3 4 5

Motivoin ihmisiä ympärilläni.

1 2 3 4 5





Mitä siis teen seuraavan puolen vuoden aikana, jotta pystyn kehittämään vuorovaikutustaitojani erityisesti niiden osioiden kohdalla, jotka arvioin itselläni vähemmän hyväksi:

---



---



---

### 3. Toimeenpanotaidot

Toimeenpanotaitoihin kuuluu kyky suunnitella, organisoida ja laittaa ideat käytäntöön. Tämä pitää sisällään myös delegoinnin, ideoiden muuntamisen konkreettisiksi teoiksi sekä aikatauluttamisen. Myös priorisointi ja toiminnan seuranta kuuluvat toimeenpanotaitoihin.

Osaan aikatauluttaa elämäni.

1 2 3 4 5

Osaan johtaa projektin.

1 2 3 4 5

Osaan siirtää idean konkreettisiksi toimiksi.

1 2 3 4 5

Osaan delegoida.

1 2 3 4 5

Osaan priorisoida.

1 2 3 4 5

Osaan ratkaista ongelmia.

1 2 3 4 5

Osaan arvioida toteuttamiani projekteja.

1 2 3 4 5

Mitä siis teen seuraavan puolen vuoden aikana, jotta pystyn kehittämään toimeenpanotaitojani erityisesti niiden osioiden kohdalla, jotka arvioin itselläni vähemmän hyväksi:

---



---



---

### 4. Itsensä johtamisen taidot

Itsensä johtamisen taitoihin kuuluu kyky reflektoida, oppia ja motivoida olosuhteista riippumatta. Tämä pitää sisällään myös kyvyn käyttää juuri niitä taitoja, joita käsillä olevassa tehtävässä tarvitaan. Motivaatio on yksi tärkeimmistä itsensä johtamisen taidoista ja se voi auttaa sellaisissa tilanteissa, joissa muut taidot eivät välttämättä muutoin riittäisi. Itsensä johtamisen taitoihin kuuluu myös tietoisuus omista vahvuuksista ja heikkouksista.

Siedän stressiä.

1 2 3 4 5

Osaan oppia uutta.

1 2 3 4 5

Osaan motivoida itseäni.

1 2 3 4 5

Osaan reflektoida toimintaani.

1 2 3 4 5

Tunnen omat vahvuuteni ja heikkouteni.

1 2 3 4 5

Mitä siis teen seuraavan puolen vuoden aikana, jotta pystyn kehittämään itsensä johtamisen taitojani erityisesti niiden osioiden kohdalla, jotka arvioin itselläni vähemmän hyväksi:

---




---



---







” Pestissäni olen johtanut organisaatiota, missä on yhteensä 350 tekijää, ja me olemme yhdessä tämän joukon kanssa tehty koko leirin ikäkausiohjelma. Siviiliammattilani olen psykiatrinen sairaanhoitaja ja töissä lastenkodissa. Tämä Roihu-pesti on tarjonnut minulle mahdollisuuden käydä johtamisen erikoisammattitutkinto todennäköisesti ensimmäisenä ihmisenä Suomessa, joka on tehnyt näytöt vapaaehtoistyöorganisaatiossa. Johtamisen erikoisammattitutkinnon käyminen Roihun ohella on tarjonnut minulle duunissa mahdollisuuden edetä ja minusta on juuri tehty lastenkodin toinen johtaja. Kiitos Roihun ja kiitos sen osaamisen, mitä olen täällä saanut aiheista henkilöstöjohtaminen, asioiden johtaminen ja erilainen pulmatyöskentely. ”

---

KERTTU, Roihu 2016 -suurleirin kasvatusjohtaja

