

Ydinviestit / vastauksia yleisimpiä kysymyksiin opinnollistamisesta opiskelijalle ja työelämälle

Tähän dokumenttiin on koottu perusasiat opinnollistamisesta YAMK-tasolla opiskelijan ja työelämän näkökulmasta. Sitä voi hyödyntää esitteen tai verkkosivujen pohjana.

Miten opinnollistaminen poikkeaa AHOToinnista?

AHOT-prosessissa opiskelija todentaa ja todistaa *aiemmin hankkimansa osaamisen*, kun taas opinnollistamisessa *osaaminen hankitaan* työpaikalla sovitussa aikataulussa.

Kenelle opinnollistaminen sopii?

Opinnollistaminen sopii työssäkäyvälle tutkinto-opiskelijalle, jonka työnantaja on halukas panostamaan opiskelijaan ja tämän opintoihin, sekä ottamaan vastuuta opiskelijan ohjauksesta. Tämän lisäksi opinnollistamisen edellytyksissä voi olla opintokokonaisuuskohtaisia eroja.

Olennaista on myös se, että työ mahdollistaa opintojakson tavoitteiden mukaisen työssä oppimisen sovitun aikataulun puitteissa.

Mitä opinnollistaminen vaatii opiskelijalta?

Kyseessä on haastava oppimismuoto, jossa opiskelijalta vaaditaan itseuria, itseohjautuvuutta sekä oppimaan oppimisen ja itsensä johtamisen taitoa.

Perinteisessä kurssitoteutuksessa tavoitteiden ja oppimismenetelmien suunnittelu on ensisijaisesti ohjaajan/opettajan vastuulla, mutta opinnollistamisessa vastuu edellisistä on opiskelijalla itsellään.

Tavalliseen kurssiopetukseen verrattuna ohjaajan ja kanssaopiskelijoiden tuki on vähäisempi, ja opiskelija on "oman osaamisensa pedagogi". Opiskelijan vastuulla on siis paitsi oppimistavoitteiden määrittely, myös sen kuvaaminen, miten oppiminen tapahtuu. Tyypillisesti molemmat sisältyvät opinnollistamisprosessin alussa tehtävään opinnollistamissuunnitelmaan.

Mitä hyötyä opinnollistamisesta on opiskelijalle?

Opinnollistaminen mahdollistaa opintojaksokohtaisen yksilöllisen opintosuunnitelman tekemisen ja oppimisen vahvan linkittämisen omiin ja työpaikan ja kehittämistarpeisiin. Se auttaa myös tuomaan työpaikalla esiin omaa osaamista ja YAMK-koulutuksen sisältöä sekä saamaan työpaikalta ohjausta oman osaamisen kehittämiseen.

Mitä opinnollistaminen vaatii työnantajalta?

Työnantajan tulee nimetä opinnollistamiseen yhteyshenkilö, jonka tehtävänä on osallistua oppimistavoitteiden asettamiseen, opiskelijan ohjaukseen ja oppimisen arviointiin. Työnantajan edustajan tulee myös mahdollisuuksien mukaan osallistua opinnollistamisen arviointikeskusteluun esimerkiksi näyttöpäivässä. Työnantajan tulee myös sopia opiskelijan kanssa opinnollistamisprosessin ajankäytöstä, eli siitä, miten opiskelija voi käyttää työaikaan oman oppimisen kehittämiseen.

Mitä hyötyä opinnollistamisesta on työnantajalle?

Opinnollistaminen tarjoaa työnantajalle mahdollisuuden kehittää henkilöstön osaamista valittavien strategisten tavoitteiden ja prioriteettien suuntaan. Sen tarjoaa myös näkyvyyttä korkeakouluopetukseen ja alan uusimpaan tutkimustietoon, sekä mahdollista osaamisen jakamisen opiskelijan ja työyhteisön välillä.

Mikä Haaga-Helian ohjaajan / opettajan rooli on opinnollistamisessa?

Haaga-Helian ohjaajan ohjausvastuu korostuu opinnollistamisprosessin alkuvaiheessa Kick Off -tapahtumassa sekä prosessin loppuvaiheessa arvioinnissa näyttötilaisuuden yhteydessä. Opinnollistamisessa korostuu opiskelijan itseohjautuvuus, eikä Haaga-Helian ohjaaja ole opiskelijan henkilökohtainen valmentaja tai mentori. Ohjauksen määrä on tyypillisesti vähäisempi kuin normaalissa kurssitoetuksessa.

Miten opinnollistettu opintokokonaisuus arvioidaan?

Opinnollistetut opintokokonaisuudet arvioidaan asteikolla 1 – 5. Arvioinnin tarkemmat kohteet, kriteerit ja arvioitavat tuotokset sovitaan opintojaksokohtaisesti. Opinnollistamalla suoritettujen opintokokonaisuuden arviointiin osallistuvat opiskelija, työnantajan edustaja ja ohjaaja/opettajat, mutta lopullisen arvosanan määräytymisestä vastaa ohjaaja/opettaja. Työnantajan edustajan edellytetään antavan sanallinen arviointi kirjallisesti tai suullisesti, mutta numeroasteikkoa ei ole pakko käyttää.