

# Mikä on ollut keskeisin oivalluksesi tänään?

yksinyrittäjien (kaamea termi) osaamisen kehittämisen problematiikka oli erittäin tärkeä nostaa esiin

Itsensätyöllistäjät ihanneoppijoina

Opinollistaminen

Osaamisen tunnistamisen haasteet.70/20/10

Yksilön osaamisen tunnistamisen tärkeys organisaation osaamisen kehittämisessä.

Osaamisen sanoittamista täytyy opetella.

Työn opinnollistamisen käytännöt pitää saada laajemmin käyttöön korkeakouluissa ja korkeakoulujen yritysyhteistyössä. Tarvitaan korkea-asteen "oppimissopimusjärjestelmä".

Tulevaisuus on nyt

70-20-10

# Mikä on ollut keskeisin oivalluksesi tänään?

Ei ehkä uusi oivallus, mutta vahvisti aiempaa käsitystä: vain muutos on pysyvää ja jatkuva oppiminen on etuoikeus, niin työssä kuin formaaleissa ympäristöissäkin

Miten moniulotteinen asia oppiminen ja kouluttautuminen on jo nyt ja varsinkin jatkossa...

Ammatillisessa koulutuksessa ollaan jo pitkällä asian suhteen

Jatkuvan oppimisen konkreettisista mahdollisuuksista työssä tarvitaan lisää tutkimusta. Miten ja missä tilanteissa opitaan? Mikä motivoi? Mitkä yksilöön ja organisaatioon liittyvät tekijät vaikuttavat oppimiseen?

Ennakointi, esimiehen tuki, tekijän/opiskelijan vastuu omasta osaamisen kehittämisestä, rohkeus kokeilla ja etsiä ratkaisuja.

tutkimuskohteena työpaikalla tapahtuva oppiminen ja osaamisen kehittäminen on mahtavan inspiroiva

Jatkuvan oppimisen tasot

Opinnollistamisen onnistumisen edellytykset kiinnostivat.

Henkilökohtainen 70-20-10

# Mikä on ollut keskeisin oivalluksesi tänään?

Osaamisen sanottamisen tarve yksilön ja organisaation näkökulmasta katsottuna tärkeä pointti.

Opetuksellistaminen ja sen kautta koulutuksen ketteröittäminen. Oppilaitosten ja työelämän yhteistyössä.

Osaamisen tunnistaminen tulevaisuuden silmälasit päässä.

Verkostojen merkitys

Kuinka keskeistä oman osaamisen tunnistaminen on. Itselle konkretisoi paljon kun vaihdoin työpaikkaa: osaan paljon sellaista, mitä en ymmärtänytkaan osaavani!

Hyvä, että aihepiiristä on alettu lopultakin keskustella eri toimialojen välillä.

Oikealla tiellä ollaan. Sitkeyttä ja luovuutta tarvitaan.

Näyttää siltä että monet näkevät ilmiön (työssä oppiminen) aika perinteisesti tai kapeasti / omasta näkökulmastaan käsin. Tarvitaan tällaisia keskusteluja joissa voidaan avata laajempaa kokonaiskuvaa.

Mukavaa, että puhutaan ääneen tästä, että autonomiaa tarvitaan sekä luottamusta työntekijöihin, jotta oppiminen mahdollistuu. Siitä pitää puhua ääneen lisää, jotta siitä alkaa tulla todellisuutta tietyissä paikoissa. Ihminen luonnollisesti uteliaana



# Mikä on ollut keskeisin oivalluksesi tänään?

Jatkuva oppiminen edelleen tärkeä tukea monella erilla tavalla - myös työssä oleville. Validointi keskeinen ja validoinnin työkaluja

Osaamisen kehittämisen vastuu on aina henkilöllä itsellään - ei tule esimieheltä, organisaatiolta, opettajalta tms

Osaamisen tunnistaminen suhteessa nykyiseen JA tulevaan !!!

erilaisen osaamisen taidot tärkeitä

Asian tärkeys ja se kuinka laaja aihe tämä on. Lisää tietoa tarvitaan osaamisen / oppimisen vaikuttimien lisäarvosta liiketoiminnalliseen menestykseen

Sosiaalisen oppimisen merkitys

Uskalla tehdä virheitä, kokeile.

Elinikäinen oppiminen on tärkeää työmarkkinoiden ja maailman muuttuessa. Myös korkeastikoulutetuille ohjaus tai mentorointi olisi tärkeää.

70-20-10

# Mikä on ollut keskeisin oivalluksesi tänään?

Moniosaamista tarvitaan tulevaisuuden työssä, mutta samalla oman työskentelyn säätelyä tarvitaan.

yrittäjäyhteistyön kokonaisvaltainen ymmärrys: koulutus, tutkimus, kaupallistaminen ja strateginen yhteistyö. Innovaatiotoiminta innovaatioalustoilla, joissa eri kokoisia yrityksiä: mikro, pk ja suuret

Kriisi on pysähdysten paikka, joka voi auttaa organisaatiota arvioimaan uudelleen arvonsa. Suhtautuminen kriisiin, sen käsittely, kertoo paljon siitä, miten asiat organisaatiossa ovat ja miten yhteisö voi ja jaksaa.

Digiloikasta "luottamusloikkaan". Ei anneta uuden ajan sammua, ei palata entiseen, jatketaan kehityksen voittokulkua ja opitaan edelleenkin lisää jatkuvalla rytmillä! Luotetaan toisiimme ja tehdään etänä niin paljon kuin mahdollista. Etä = jaksamista

Yhteistyön merkitys. Korkeakoulujen "sukellettava" työpaikoille (pieniin ja suuriin) ohjauksella. Matalan kynnyksen rakenteita tarvitaan. Hyvät käytännöt esille ja jakoon.

Opinnollistamisen lähtökohdat osaamisperusteisuuden kautta mallinnettuna avaa hienoja mahdollisuuksia jatkuvalla oppimiselle.

Työnantajien, myös julkisen sektorin, ei tule nähdä koulutusta vain kulueränä. 70 -10-20

Oppimista kaikkialla, mutta se pitäisi osata tunnistaa ja arvostaa.

Tiina Takalan esittelemä 70-20-10 malli sekä siitä käyty keskustelu. Olennaista ei ehkä ole juuri nuo prosenttiosuudet vaan kertyvän kokemuksen ja vuorovaikutteisuuden keskeisyys jatkuvassa oppimisessa ohi muodollisten kurssien ja tutkintojen.



# Mikä on ollut keskeisin oivalluksesi tänään?

Työtä riittää! ❤️

Osaamisen tunnistaminen, sanoittaminen, mahdollistaminen ja kehittäminen ovat yhteiskunnan kilpailukyvyn ehto, joten meitä oppimisen asiantuntijoita (oppimiscoacheja) tarvitaan tulevaisuuden työelämässä yhä enemmän!

70+20+10 oppiminen. Miten saisi vastaamaan paremmin myös työssä oppimisen arvostusta esim suhteessa formaaliin oppimiseen. Miten saadaan aikaan kulttuurinen muutos?

Tunnistaminen

-

Osaamistarpeiden ennakointi ja sanoittamisen haasteet koskevat hyvin laajaa ihmismäärää, myös korkeastikoulutettuja. Ihanneoppija vs.pakko-oppija

Osaamisen tunnistamisen sanoittamisen tärkeys eri koulutusasteilla ja työelämässä.

Osaamisen tunnistaminen, sanoittamisesta ja näkyväksi tekeminen - haastava, mutta erittäin tärkeä ja tarpeellinen asia

Työssä oppiminen on monen tasoista ja kaikkien tahojen yhteistyö luo sille hyvät edellytykset. Uudet osaamisvaatimukset ovat myös moniulotteisia. Luovuuden ja ihmisyyden arvostus jäi mietityttämään.



# Mikä on ollut keskeisin oivalluksesi tänään?

Osaaminen tulee tehdä näkyväksi ja yksilön on tärkeä oppia itse huomaamaan oma osaamisensa ja tuoda se esille. Tällöin oppii myös huomaamaan oppimistarpeensa ja hakeutua päivittämään osaamistaan. Tarvitaan erilaisia koulutusmoduuleja yliopistoihin!

Esimiesten perehdyttämisen ja jatkuvan yhteisen keskustelun tärkeys. Korona-keskustelu oman organisaation esimiesten kanssa: mitä opittu, mitä käytäntöjä jatketaan.

Kenelläkään meistä ei ole kristallipalloa tulevaisuuden suhteen, siksi utelias mieli, osaamisloikat ja myös osaamisen "syryähypyt" ovat keskeinen innovaatioiden ja tuottavuuden kasvun lähde.

Luota, oivalla, verkostoidu ja tunnista oma osaaminen. Loikkiminen sallittu, niin tarttuu takkiin uutta osaamista.

Tällaista vuoropuhelua tarvitaan! Ensi kerralla esimerkkejä suoraan sitten oppijoilta ja esimiehiltä / Miten esim. Koneessa käytännön tasolla jatkuva oppiminen tapahtuu? Tiina Takala alusti upeasti yrityksen näkökulmasta.

Ajattelen, että uusien verkostojen / jo toimivien vahvistaminen & rakentaminen työelämässä oppimisen ympärille on tarpeellista. Tämä webinaari loistava esimerkki laajasta keskustelusta aiheen ympärillä.

Paljon ajatuksia jatkuvaan oppimiseen ja yrtyslähtöiseen osaamisen kehittämiseen. Tässä oppilaitoksilla paljon tekemistä - ennakoivuus, räätälöinti, ei niin ops lähtöistä kuten se nyt on.

Motivaation, yhteisöllisyyden ja tunteiden keskeinen merkitys

Ihminen asettuu oppimisoletuksen keskiöön ja muut asennoituvat ihmisen oppimisen hetkelliseksi palvelijoiksi tilaisuuden tullen



# Mikä on ollut keskeisin oivalluksesi tänään?

Tarvitaan rakenteita, että työssä voi oppia.  
Yksilönäkökulman lisäksi tarvitaan organisaation ja yhteiskunnan näkökulmat oppimiseen.

Laaja aihe, keskustelu jää liian usein yleiselle tasolle tai kattaa liian useita näkökulmia. Tarvitaan tutkimusta ja pohdintaa, joka kohdentuu tiettyyn kontekstiin.

Kokonaiskuva asiasta ei ehkä sittenkään ole vielä hallussa.  
Esimerkkinä mainittakoon mm. yliopistojen AHOT-käytänteiden puuttuminen, vaikka sitä on tehty ainakin tietyillä aloilla jo pari kymmentä vuotta. Kokonaisuutena hyviä puheenvuoroja!

Työelämän muutoksen myötä työssä oppiminen ja oppiminen työssä muuttuu väistämättä. Tulevaisuuden ammatit ovat vielä mysteeri, mutta oman osaamisen tunnistamista ja sanoittamista tarvitaan ohjatusti.

Kaiken kokoisissa organisaatioissa ja oppilaitoksissa painitaan samankaltaisten oppimisen haasteiden kanssa.

Aiheeseen kiinnostusta, paljon osallistujia.

-Korona on vetänyt pois digitaalisen oppimisen osaamisen jarrun. Tällä on vaikutusta eri aloille. Kykenemmekö hyödyntämään esim. (korkea)koulutuksen kehittämiseen, (lähi)matkailuun, automatisaatioon ja tuotantoon jne? -Visio, strategia, osaaminen

70-20-10 täytyy laittaa uuteen uskoon!

Laajempi näkökulma oppimiseen ja osaamiseen, jonka Anu Järvensivu nosti esiin. Myös jonkun keskustelijan nostama osaamisidentiteetti ammatillisen identiteetin sijaan sai miettimään yksilötason osaamisen merkitystä.





# Mikä on ollut keskeisin oivalluksesi tänään?

Työn merkityllisyyden avautuminen ihmiselle lisää hänen oppimistaan. Luota 70-20-10 ajatteluun. Osaamisen ja oppimisen sanoittamisen merkitys.

Tiinan esityksen 70-20-10 -ajatuksen muistaminen omassa mentori-toiminnassa - mutta samalla myös sen lanseeraaminen mentoroitaville (usein yrittäjä-opiskelijoita).

Erinomaisia syitä ja motiiveja ansainnan yhdistelylle

Yhteiskunnan kehittyminen oikeudenmukaisempaan ja tasa-arvoisempaan suuntaan edellyttää työn ja oppimisen uudelleen muotoilua sekä nykyisen yritysrakenteen haastamista, jotta kaikki jäsenet voivat olla hyödyksi ja tulla toimeen kunniallisesti.

On meistä jokaisesta kiinni millaisen hyvinvoivan yhteiskunnan rakennamme. Yhteistyötä ja yhteisiä tavoitteita tarvitaan etenkin elinikäisen osaamisen kehittämisen osalta yitysten, verkostojen, yksinyrittäjien sekä oppilaitosten välille.

# Mistä tarvitaan vielä lisää ymmärrystä?

oppimisesta. Miten haastavat tutkinnot (merkonomi) ja todella vaikeaksi tehty osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen=>miten saadaan työelämäntöistä prosessista

Työn muutoksesta

Työssäoppiminen

Luottamuksen lisäämiseä

Käytännön oppimisen mallien yksinkertaistaminen

Mitä osaaminen on

Ei riitä, että kehitämme itseämme oman osaamisen sanoittajina. Tarvitaan vielä yritysten ja työnantajien kykyyn tunnistaa ja kyetä arvostamaan sitä osaamista.

Kokonaisymmärrystä laajemmin

osaamisen tunnistamisessa



# Mistä tarvitaan vielä lisää ymmärrystä?

Opinnollistaminen, työssä tapahtuvan oppimisen hyödyntäminen laaja-alaisesti.

Kuinka saada pitkissä työsuhteissa "turvassa" pitkään työskennelleet havahtumaan omaan osaamisen kehittämiseen

Miten rakenteellisesti kehitämme jäykkää koulutusjärjestelmäämme ketterästi? Miten työuran aikana on mahdollista kouluttautua lisää joustavasti, kestävästi ja henkilökohtainen elämäntilanne ja toimeentulo huomioiden?

Useista asioista, joita tänäänkin käsiteltiin - mitä on työssä tapahtuva oppiminen, miten sitä osattaisiin tehdä näkyvämmäksi ja sen myötä merkityksellisemmäksi, millaista osaamista tulevaisuus vaatii..?

Osaamisen / oppimisen (inhimilliset vaikuttimet laajemminkin) vaikutuksesta liiketoiminnan menestykseen

Opinnollistamisesta ja sen mahdollisuuksista, esim opsien kriteerien tulkitseminen näyttöjen rakentamiseksi.

Vuorovaikutusta ja luottamusta eri toimijoiden välillä

Matalamman osaamistason työntekijöiden osaamisen kehittäminen. Nyt keskitytään lähinnä korkeamman osaamistason työntekijöihin.

Yhteiskunnan digitalisoitumisesta, miten se leikkaa läpi koko yhteiskunnan eri toiminnot. Miten varmistaa työn jakautuminen tulevaisuudessa vs. työmarkkinoiden polarisoituminen.



# Mistä tarvitaan vielä lisää ymmärrystä?

Tutkittua tietoa aloista, missä hierarkia ja rakenteet estää uuden oppimista. Niitä on! Lisäksi tutkittua tietoa kunta/valtio versus yksityinen sektori ja oppimisen mahdollisuudet

Työssä oppimisen osaamisen näkyväksi tekeminen ja tunnistaminen.

Miinusta chat-keskustelu siitä, keiden intressejä koulutuksessa tai työssäoppimisessa palvellaan, oli mielenkiintoista. Itse sanoisin, että oppijan ja instituution edut eivät mitenkään voi olla keskenään ristiriitaisia, pikemmin samansuuntaisia.

Opinnollistamisen ymmärrystä

Entä jos opiskelijalla on tuen tarpeita, niin opintojen edistämiseen, työssä oppimiseen kuin työn tekoon. Kuinka heidät tulee ottaa huomioon, etteivät tipu kelkasta. Kuinka he pysyvät mukana työelämässä, jos osaaminen liittyy spesifiin työhön.

Osaamisen tunnistaminen yksilöinä, yhteisönä ja sen arvostaminen riippumatta siitä, miten se on hankittu.

Miten osaamista tunnustetaan

Osaamisen tunnustaminen ja tunnistaminen. Miten tietyn alan osaamista voisi hyödyntää myös muualla, esim. humanisti insinööri maailmassa ja toisin päin.

Osaamisen reflektointi ja sanallistaminen on oleellista, mutta mihin peilaten?



# Mistä tarvitaan vielä lisää ymmärrystä?

Itsensätyöllistäjien rooli yhteiskunnassa. Kuinka heidän/meidän toiminta mahdollistetaan esim. verotus (yrittäjä, palkansaaja)

Yksilön osaaminen vs. tiimin ja työyhteisön osaaminen - miten nämä saadaan paremmin tunnistettua ja tehtyä näkyväksi. Monien tutkimusten mukaan työntekijät eivät pääse käyttämään koko potentiaaliaan työssään.

Eri validointi-malleja: tuntuu siltä että monella on kehittänyt omia tai omaan käyttöön. Vaikea yleistää yksi malli kaikille. Esimerkkejä miten strategiasta (jatkuva oppimista) käytäntöön (oppimisvalmiudet ja muutosvalmiudet)

Osaamisen ekosysteemistä

Työssä tapahtuvan oppimisen käytännöt ja niiden vahvistaminen sekä monikanavainen oppiminen hyödyntäen virtuaalisia ja läsnäolopalveluja ja ympäristöjä.

Työssäoppimisesta työelämässä.

Vieläkin ajatellaan aika paljon omasta näkökulmasta. Toivoisin lisää yhteiskunnallista näkemystä ja ulostuloa omasta nurkasta.

Oman osaamisen tunnistamisen ja sanoittamisesta keinoista ja työkaluista

Jatkuvien oppimistarpeiden tunnistamisesta (ennakoinnista)



# Mistä tarvitaan vielä lisää ymmärrystä?

Työssä saatavan osaamisen todentaminen hyötynä tulevaan

Työnantajan rooli työssä oppimisen mahdollistajana. Ymmärrystä tarvitaan kaikkien "systemien" yhteistoiminnassa. Pitää osata tarjota ihmisille ratkaisut oppimisen onnistumiseksi. Pitää selkeyttää yhteiskunnan tukil

Osaamisperusteinen osaamisen karoittaminen, digitaalisen osaamiskartoituksen hyödyntäminen.

Osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen kenttä on hajanainen. Kysymyksiä on paljon enemmän kuin vastauksia. Paljon \_hyviä: kysymyksiä tuli webinaarissa esille!

Yleensä tutkija tutkii, opettaja opettaa, kehittäjä kehittää. Kuka osaa fasiloitoida ja johtaa muutokset ja ongelmien ratkomisen siten, että osaamista hyödynnetään ja opitaan uutta?

Joka paikassa ei toimita KONEen tavoin. Esimiestasolla tarvittaisiin ymmärryksen lisäämistä työntekijöiden kannustamiseen. Pedagoginen johtaminen tuo tuloksia.

Vuorovaikutustaitojen, hiljaisen tiedon sanoittaminen ja muiden metataitojen merkityksen tunnistaminen tulevaisuuden työlle yli toimialojen. Tekniikan helppokäyttöisyyden merkitys substanssille.

Oppivan organisaation merkitys oppimisessa. Tiimin oppimisen merkitys. Osaamisen tunnistaminen yrityksissä.

Oppimisen verkostot, mitkä ovat eri kanavat, keinot, väylät oppia. Oppimisen ilosanoman ja tärkeyden levittäminen yritysten ja valtion tasolle - ei vaan korulauseita vaan konkreettisia tekoja!



# Mistä tarvitaan vielä lisää ymmärrystä?

Erilaisten tilanteiden tunnistaminen ja verkostojen tärkeys!

Käytännöt oikeasti

1. Osaamisen (oma, työpaikan) näkyväksi tekeminen. 2. Ura- ja ohjauspalvelujen kokonaisuus. Tuen antaminen. 3. Oppilaitosten koulutukselliset tuoteperheet - mitä on oppiminen ja mahdollisuudet nyt.

Työssäoppiminen edellyttää rakennemuutosta, oppilaitokset, tutkimus ja yritykset yhteistyöhön.

Lisää hyviä käytännön esimerkkejä yrityslähtöisistä osaamisen kehittämisen tavoista, ja yritysten merkitys osaamisen kehittämisen mahdollistajana, osaksi strategiaa!

Koulutuspolkujen erilaiset variaatiot. Peruskoulusta minne? ja myös korkeakoulutettujen polku osin toiselle asteelle... puhumattakaan itsensätyöllistäjistä. Koko koulutuskenttä tarkasteluun, myös toinen aste, ei pelkkää korkeakoulunäkökulmaa.

Oman, työyhteisön, ja koko organisaation osaamisen tunnistaminen. Osaamisen kartuttamisen monet keinot!

Ihmisoosaamisen osuus työpaikoilla ja esimiestyössä. Johtamista on paljon kehitetty. Siihenkin pitäisi saada mukaan ihmisenäkökulmaa, tasa-arvoisuutta ja eettistä toimintaa.

Kuinka lyhytkestoinen arjen oppiminen on dokumentoitavissa kun kokoamme henkilökohtaista oppia henkilökohtaiseen osaamisportfolioon



# Mistä tarvitaan vielä lisää ymmärrystä?

Osaamisen tekeminen näkyväksi ja olemassa olevan osaamisen hyödyntäminen. Esimerkiksi eri alalle siirtymisessä ollaan arkoja tunnustamaan toisella alalla hankittua osaamista. Ihmisten pitää kouluttautua "virallisesti" päästäkseen vaihtamaan alaa.

Ideaalitapa oppia suhteessa työllisyyteen. Työajan seuraamisen ja käyttämisen sekä oppimisen ja kehittämisen jännitteet.

Osaamisen tunnistamiseen on ammatillisen koulutuksen puolella paljon osaamista. Aikuisten, työssä olevien ammattilaisten kanssa jo vuosia tehty hlökohtaisia osaamisen kehittämisen suunnitelmia. Kannattaa tutustua.

Erityisesti yliopistojen avoimen yliopiston roolin vahvistaminen osaamisen päivittämisessä on tärkeä nostaa keskusteluun ja lisätä ymmärrystä. Yliopistoissa tulisi nostaa esille osaamismoduuleja ja räätälöityjä opintoja erityisosaamisalueillaan.

henkilökohtaistamiseen

Edelleen keskustelua siitä, mitä osaamisella tarkoitetaan, ketkä käyttävät valtaa määrittelyssä ja miksi?

Miten pystyisimme paremmin kuvaamaan ja tunnistamaan työssä ja sosiaalisissa verkostoissa tapahtuvaa oppimista niin, että voisimme seurata tämän osaamisen kehittymistä formaalin koulutuksen lisänä?

Miten koulutuksesta saadaan joustavaa ja ennakoivampaa. Miten luontevaa yhteistyötä eri toimijoiden kesken ja uskoa tulevaisuuteen.

Tiettyjen ammattiryhmien, kontekstien tarkastelu ja ymmärtäminen keskeistä. Yleinen osaaminenkin on aina suhteessa substanssiin. Yhteisöissä opitaan paljon (myös "väärä" asioita), mutta on tärkeää tarkastella, miten yksilö motivoituu oppimaan.





# Mistä tarvitaan vielä lisää ymmärrystä?

Oppimaan ja omaksumaan oppimisesta! Kun sitä kristallipalloa, joka kertoisi, mitä juuri nyt olisi parasta opiskella, ei meillä ole, opiskellaan edes sitä, miten kaikenlaista uutta tarvittaessa on helpompi omaksua..

Asiakaslöhtöisyyttä

Ihmisiä aidosti kuuntelevasta, kuulevasta ja arvostavasta proaktiivisen toiminnan toteuttamisesta.

