

VET Micro-credentialing in the Tourism Sector



Tulos No 1

Digitaalised osaamismerkid

- suuntaviivoja

Hankkeen nimi:

VET Micro-credentialing in the Tourism Sector – BadgeTour

Projektinnumero:

2021-1-IT01-KA220-VET-000034768

Projektityyppi:

KA2 – Cooperation for innovation and the exchange of good practices

KA220-VET – Cooperation partnerships in vocational education and training

Yhteistyökumppanit:

Training 2000, Italia – koordinaattori

Oulun ammattikorkeakoulu (Oamk), Suomi

SBTC DANISMANLIK, Turkki

INFODEF – Instituto para el Fomento del Desarrollo y la Formación, Espanja

Mindshift Talent Advisory, Portugali

SUPSI – University of Applied Sciences and Arts of Southern Switzerland, Sveitsi

Julkaisun kirjoittajat:

Lotta Pakanen & Minna Sandberg, Oamk

Julkaisu on viimeistelty vuonna 2022.



Content on this document, except where otherwise noted, is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

<http://www.badgetour.eu>

Sisällysluettelo

1. Mitä digitaaliset osaamismerkkit ovat?	3
1.1 Alkuperä ja lyhyt historia	3
1.2 Osaamismerkki digitaalisena dokumenttina	3
1.3 Miksi osaamismerkki?	4
2. Osaamismerkkien luominen	5
2.1 Osaamismerkkipalvelut	5
2.2 Miten luoda osaamismerkkejä	6
2.3 Miten luoda osaamismerkistöjä	8
3. Osaamismerkkien käyttäminen	9
3.1 Osaamismerkkin saaminen	9
3.2 Osaamismerkkin jakaminen	10
3.3 Validointi	11
4. Osaamismerkkiprosessi	12
4.1 Osaamismerkkit oppilaitoksissa	12
4.2. Suositukset ja hallintamalli	13
5. Lisälukemista	14

1. Mitä digitaaliset osaamismerkkit ovat?

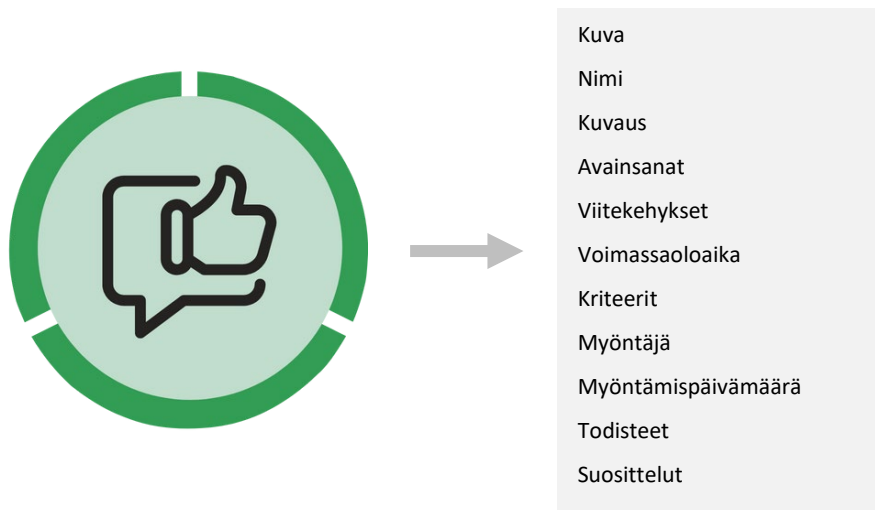
1.1 Alkuperä ja lyhyt historia

Digitaaliset osaamismerkkit perustuvat [Open Badges -standardiin](#), joka on kehitetty vuonna 2011 Mozilla Foundationin toimesta. Standardi 1.0 julkaistiin vuonna 2012 ja samaan aikaan alkoi myös useamman teknisen osaamismerkkipalvelun (kuten Open Badge Factory) kehittäminen. Osaamismerkkien taustalla on ajatus, open recognition, jonka mukaan merkit auttavat yksilöitä tekemään näkyväksi kaikkialla ja kaikin tavoin hankitun osaamisen. Open badges -standardi on kehittynyt vuosien varrella lisäten uusia ominaisuuksia ja toiminnallisuuksia merkkeihin. Tällä hetkellä on laajasti käytössä standardi 2.0. ja vuonna 2020 osaamismerkkejä myönnettiin maailmanlaajuisesti 43,3 miljoonaa ([Badge Count 2020 - Badge Count 2020 \(imglobal.org\)](#)). Merkkimäärä on ollut nousussa vuosittain ja myös Suomessa osaamismerkkien käyttö on laajentunut koskemaan niin oppilaitoksia ja järjestöjä kuin yrityksiä ja julkishallintoa.

1.2 Osaamismerkki digitaalisena dokumenttina

Osaamismerkkit ovat digitaalisia todisteita osaamisesta. Ne pitävät usein sisällään osaamistavoitteita, arviointikriteerejä ja osaamisen osoittamisen tapoja. Osaamismerkkien avulla voidaan tunnistaa ja tunnustaa osaamista, taitoja ja saavutuksia, joita kartutetaan opiskelujen yhteydessä, työpaikoilla, harrastuksissa, projekteissa ja monissa muissa yhteyksissä. Osaamismerkkit ovat hyvä erottaa osallistumismerkeistä, jotka kertovat vain osallistumisesta esimerkiksi johonkin tilaisuuteen. Osaamismerkki on nykyajan mikrokredentiaali eli piensuoritus. Merkki on kuin legopalikka osaamisrepussa, joka mahdollistaa erilaisten rakennelmien kokoamisen omasta osaamisesta.

Teknisestä näkökulmasta osaamismerkki on kuva, joka sisältää metadataa. Metadata kertoo esimerkiksi merkin myöntäjystä, myöntämisaikajankohdasta ja kriteereistä, joilla merkin voi saada itselleen. Merkkiin voidaan liittää myös hakemus, joka toimii osaamisen osoittamisen välineenä. Osaamismerkki on dynaaminen ja merkin saaja voi itse rikastaa sen metadataa ja jakaa merkin muille nähtäväksi. Osaamismerkkiin voi lisätä sen vastaanoton jälkeen omia todisteita ja osaamiselle voi myös pyytää toisen henkilön vahvistuksen ja suosituksen. Osaamismerkkin voi jakaa helposti muiden nähtäväksi esimerkiksi linkkinä tai suorana jakona sosiaalisen mediaan kuten LinkedIniin.



Kuva 1: Osaamismerkin metadata

1.3 Miksi osaamismerkit?

Osaamismerkeillä on kaksi tärkeää tehtävää: Ne toimivat digitaalisena todisteena osaamista ja samalla ne tekevät näkyväksi ja auttavat ohjaamaan oppimisprosessia. Pelillisten elementtien avulla merkkin suorittaminen motivoi oppijaa ja kannustaa kehittämään osaamista aina pitemmälle. Osaamismerkit ovat ketteriä ja niiden avulla voidaan kuvata osaamista yli organisaatorajojen ja koulutusasteiden. Yksittäisistä merkeistä muodostuvat osaamismerkistöt voivat kuvata osaamista yhtä aikaa monella eri tasolla ja skaalautuvat näin monen organisaation toimintaan.

Merkki on täynnä ns. osaamisdataa, joka tukee merkin saajan osaamispuhetta sekä auttaa oman osaamisen sanoittamisessa. Osaamismerkki voi tehdä näkyväksi sellaista osaamista, joka muutoin jäisi huomaamatta tai se voi korostaa ja nostaa valokeilaan tiettyjä osaamisasia kuten työelämän kannalta tärkeitä substanssi- ja/tai geneerisiä osaamisasia. Se voi myös ohjata ja palastella osaamisen kehittymisen polkuja. Myönnetyn merkin sisältämää metadataa on mahdollista rikastaa ja pitää ajan tasalla lisäämällä todisteita ja pyytämällä suositteluja. Merkki onkin parhaimmillaan portfolioomainen ja dynaaminen dokumentti.

Yhteisöllisyys ja verkostomaisuus toteutuvat osaamismerkeissä monella eri tavalla. Merkit tarjoavat mahdollisuuden vertaisarviointiin ja osaamista voidaan lisäksi arvioida yhteistyössä esimerkiksi työelämäkumppaneiden kanssa. Merkkihakemus mahdollistaa myös osaamisen osoittamisen yhdessä muiden kanssa. Organisaatiot voivat tehdä yhteistyötä merkkien luomisessa. Useat projektit luovat osaamismerkistöjä, joiden kehittämiseen on osallistunut monta organisaatiota. Osaamismerkkien avoimuus mahdollistaa myös valmiiden merkkien ja merkistöjen jakamisen organisaatioiden kesken, jolloin merkkien pinottavuus eli hyödynnettävyys useassa eri merkistössä onnistuu.

Merkki on digitaalinen, joka tarkoittaa, että sitä on helppo jakaa muille nähtäväksi monia eri reittejä. Tulevaisuudessa merkkejä ja niiden sisältämää metadataa voidaan siirtää rajapintojen avulla myös teknisestä järjestelmästä toiseen. Tämä mahdollistaa merkin entistä tehokkaamman hyödyntämisen esimerkiksi työnhaussa ja opinnoissa.

2. Osaamismerkkin luominen

2.1 Osaamismerkkipalvelut

Maailmalla on monia sekä maksullisia että ilmaisia osaamismerkkipalveluita. Suurin osa noudattaa Open Badges -standardia, mikä onkin tärkeä asia tarkistaa ennen käyttöönottoa. Palveluiden tarjoamat ominaisuudet ja työkalut vaihtelevat hieman ja esimerkiksi suomalainen [Open Badge Factory](#) sisältää laajan valikoiman ominaisuuksia osaamisperusteisten osaamismerkkien luomiseen. Usea palvelu tarjoaa erillisen järjestelmän organisaatioille osaamismerkkien luomiseen ja myöntämiseen ja yksilölle osaamismerkkien hallinnointiin ja jakamiseen. Esimerkiksi Open Badge Factory on tarkoitettu organisaation käyttöön, kun taas osaamismerkkien saajat käyttävät [Open Badge Passportia](#). Osaamismerkkien luomiseen ja myöntämiseen tarkoitettut palvelut ovat usein maksullisia (ainakin isoilla osaamismerkkimäärillä), mutta saatujen osaamismerkkien hallinnointi ja jakaminen onnistuu ilmaisessa palvelussa. Osaamismerkkipalveluita on mahdollista myös integroida LMS:iin kuten Moodleen. Näin osaamismerkkien arviointi ja myöntäminen tapahtuu Moodleen kurssien ja aktiviteettien kautta.



Kuva 2: Osaamismerkkikesysteemi

2.2 Miten luoda osaamismerkkejä

Osaamismerkin luominen on sekä tekninen että pedagoginen prosessi. Teknisestä näkökulmasta tarvitaan standardin mukainen osaamismerkkipalvelu, jonne osaamismerkki luodaan ja josta se myönnetään. Pedagogisesta näkökulmasta osaamismerkin kriteeristön osaamisperusteinen muotoilu on usein merkkiprosessin aikaa vievin osa. Näiden kahden lisäksi osaamismerkille tulee rakentaa visuaalinen ilme ja merkin arvioinnille ja ohjaukselle varata resursseja. Osaamismerkkipalvelusta hieman riippuen merkin luomiseen tarvitaan seuraavia tietoja:

- **Osaamismerkin kuva (.png tai .svg)** - Kuvan luomisessa voi käyttää apuna graafista suunnittelijaa tai luoda sen itse esimerkiksi Canvassa. Jos merkki on osa isompaa osaamismerkistää, on hyvä pohtia koko merkistön visuaalista ilmettä ensin.
- **Osaamismerkin nimi** - Nimi kertoo muutamalla sanalla, mistä merkissä on kyse.
- **Osaamismerkin kuvaus** - Kuvaus on lyhyt ja ytimekäs esittelyteksti, joka herättää merkin loppukäyttäjän mielenkiinnon. Kuvauksessa voi kertoa esimerkiksi, mistä osaamisesta merkki on myönnetty.
- **Avainsanat eli tagit** - Avainsanat auttavat löytämään merkin paremmin.
- **Viitekehykset:** Viitekehykset toimivat merkistön kriteeristön luomisen tukena ja kytkevät merkin osaksi laajempaa kokonaisuutta. Suosittuja viitekehyksiä ovat muun muassa ESCO, EQF ja ePerusteet.
- **Kriteerit** - Merkin kriteeristö koostuu usein osaamistavoitteista, arviointikriteereistä ja osaamisen osoittamisen tavoista. Joskus kriteeristön mukana on myös oppimisresursseja ja taustatietoja merkin kehityksestä.
- **Viesti** - Osaamismerkki myönnetään aina vastaanottajan sähköpostiin. Viestissä voidaan kuvata, mikä merkki on ja miten se vastaanotetaan.
- **Suosittelut** - Merkille voi pyytää suositteluja eri organisaatiolta. Yleensä suosittelijoina toimivat merkin luomisessa mukana olleet organisaatiot.
- **Hakemus** - Osaamismerkkiin voidaan liittää hakemus, joka avulla osaaminen voidaan osoittaa. Hakemuksessa on erilaisia arvioinnin tapoja ja sen kautta voidaan ohjata merkin myöntämisprosessia.

Tärkein osaamismerkkin luomisen vaihe on kriteeristön rakentaminen. Osaamisperusteisissa osaamismerkeissä on tärkeää kuvata osaamistavoitteet, arviointikriteerit ja osaamisen osoittamisen tavat. Näin merkin hakija tietää, mitä osaamista häneltä edellytetään ja millä kriteereillä sitä tullaan arvioimaan. Tämä toimii myös pohjana itsearvioinnille ja osaamisen kehittämiseksi, mikäli oma osaaminen ei vastaa vielä merkin kriteerejä. Merkkiin kuvataan myös osaamisen osoittamisen tavat eli kerrotaan, mitä pitää tehdä ja näyttää merkkiä haettaessa. Joskus merkeissä on valmiiksi mukana oppimisresursseja ja materiaaleja, joiden avulla omaa osaamista voi kehittää. Jos käytössä on osaamismerkkihakemus, toimii se osaamisen osoittamisen välineenä. Osaaminen voidaan toki osoittaa myös näytöllä. Hyväksytysti arvioitu merkki myönnetään hakijan sähköpostiin ja täydennystä kaipaava hakemus lähetetään takaisin täydennyspyynnön kanssa.

ROOLIT	KRITEERISTÖ	LAATU	MUUT
<p>MYÖNTÄJÄ Mikä organisaatio arvioi osaamisen ja myöntää merkin?</p>	<p>OSAAMISTAVOITTEET Mitä tietoja, taitoja ja asenteita tulee osata? Liittyykö osaamiseen viitekehyksiä?</p>	<p>TODISTEET Myönnetäänkö osaamismerkki hakemuksella? Millaisia todisteita hakijalta toivotaan?</p>	<p>OSAAMISMERKISTÖ Onko merkki osa isompaa merkistöä? Miten merkistö on rakennettu?</p>
<p>VASTAANOTTAJA Kenelle osaamismerkki myönnetään ja kuka jakaa sen muille nähtäväksi?</p>	<p>ARVIOINTIKRITEERIT Miten (ja millä tasolla) osaamistavoitteet tulee osata?</p>	<p>SUOSITTELUT Kuka voi suositella myöntävää organisaatiota, merkkiä ja merkin saajaa?</p>	<p>YHTEISTYÖ Onko merkki kehitetty ja luotu yhteistyössä muiden kanssa? Mikä organisaatio hallinnoi merkkiä?</p>
<p>LOPPUKÄYTTÄJÄ Kuka avaa jaetun osaamismerkkin ja tunnistaa ja tunnustaa sen osaamisen?</p>	<p>OSAAMISEN OSOITTAMINEN Millä tavoin osaamista voi osoittaa? Onko merkissä oppimisresursseja?</p>	<p>OHJAUS Millaista informaatiota ja ohjausta merkin hakijoille on tarjolla?</p>	<p>PINOTTAVUUS Onko merkki myös muiden organisaatioiden hyödynnettävissä kopiona tai linkkinä?</p>

Kuva 3: Osaamismerkkin luomisen canvas

Osaamismerkin kriteeristö voidaan rakentaa ilman viitekehyksiä tai niiden kanssa. Ilman viitekehyksiä luotu merkki kuvaa osaamista sellaisena kuin se ilmenee, kun taas viitekehyksiä hyödyntävä merkki kytkee osaamisen laajempaan kokonaisuuteen ja merkin loppukäyttäjän on helpompi löytää osaamisen yhteydet. Hyvänä esimerkkinä ammatillisessa koulutuksessa kriteeristö voidaan kytkeä ePerusteisiin. Jatkuvan oppimisen kannalta on hyvä huomioida, että merkit voidaan kytkeä myös esimerkiksi tulevaisuuden työelämän vaatimaan osaamiseen tai kestäväen kehityksen tavoitteisiin.

Osaamismerkin luomisessa on hyvä miettiä myös erilaisia rooleja: kuka on merkin saaja ja sen mahdollinen jakaja, kuka arvioi osaamisen ja kuka on merkin loppukäyttäjä eli henkilö, joka avaa jaetun osaamismerkin. Merkin tulee olla merkityksellinen ja motivoiva erityisesti osaamismerkin saajalle, jonka vuoksi merkin hyödyntämisen mahdollisuuksia on hyvä avata ja poluttaa.

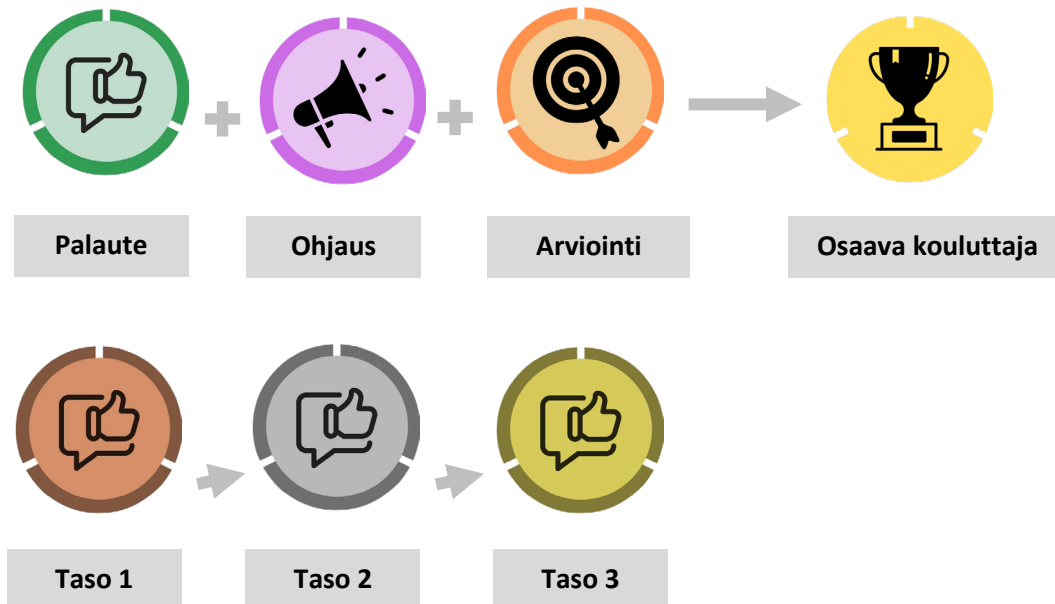
2.3 Miten luoda osaamismerkistöjä

Osaamismerkkejä voidaan käyttää yksittäisinä merkkeinä tai rakentaa niistä kokonaisuuksia eli osaamismerkistöjä. Osaamismerkkien avulla on mahdollista konkretisoida ja palastella osaamiskokonaisuuksia käytännönläheiseksi ja konkreettiseksi toiminnaksi. Näin osaamismerkit soveltuvat oppimisprosessin ohjaamiseen. [Osaamismerkein ohjautuva oppiminen](#) on digipedagoginen malli, joka käsittää kriteeripohjaisia osaamismerkkejä, oppimateriaaleja, ohjausta ja vertaistukea.

Yksittäisistä osaamismerkeistä voidaan koota kokonaisuuksia osaamisalueiden tai osaamisen tason mukaan. Merkkejä voi usein suorittaa oman osaamisen ja mielenkiinnon mukaan ja yksittäisten merkkien suorittaja voi saada lopuksi itselleen koontimerkin. Näin osaamismerkistö ohjaa ja kannustaa oppijaa tavoitteellisesti kohti päämäärää. Osaamismerkistöjen skaalautuvuus tukee sujuvia siirtymiä jatkuvan oppimisen tavoitteen mukaisesti. Saman merkistön eri merkit voivat siis kytkeytyä eri koulutusasteille ja työelämään ja muodostaa näin oppimispolkuja siirtymien tueksi.

Osaamisalueiden mukaan luotu osaamismerkistö voi sisältää erilaisia osaamisia, rooleja tai toimintoja. Esimerkiksi osaavan kouluttajan koontimerkki voi sisältää yksittäisiä merkkejä, jotka kertovat palautteen antamisesta, ohjauksesta ja arvioinnista. Merkin saajan tulee saada kaikki tai tietty osa merkeistä, jotta koontimerkki myöntyy automaattisesti. Osaamisen tason mukaan luotu osaamismerkistö ei yleensä pidä sisällään koontimerkkiä ja merkin saaja voi itse

arvioida ja päättää, millä tasolla (esimerkiksi pronssi, hopea tai kulta) hän haluaa osoittaa osaamistaan.



Kuva 4: Kaksi eri tapaa luoda osaamismerkistö

Osaamismerkistöjä voidaan rakentaa yksittäisen organisaation tarpeisiin tai niitä voidaan luoda yhdessä muiden organisaatioiden kanssa. Useassa projektissa on tuotettu myös sekä valtakunnallisia että EU-tasoisia osaamismerkistöjä, jotka ovat vapaasti kaikkien organisaatioiden hyödynnettävissä. Yhteistyössä tuotetuissa merkistöissä on tärkeää laatia ns. hallintamalli, jolla varmistetaan merkkien käytön ja arvioinnin yhteneväisyys sekä sovitaan merkistön jatkokehittämisestä ja päivittämisestä. Isoissa merkistöissä on käytössä myös usein kouluttajakoulutus, joka tukee osaamismerkistön merkkien arvioijien työtä.

3. Osaamismerkkien käyttäminen

3.1 Osaamismerkkin saaminen

Digitaalisia osaamismerkkejä on mahdollista saada itselleen monilla eri tavoilla. Välillä osaamisen hankintatapa on tarkkaan määritelty, mutta yhä useammin osaamista voi osoittaa tiedoilla ja taidoilla, joita on syntynyt eri elämänalueilla. Oppilaitoksissa merkkejä käytetään usein osana kursseja ja tunnustamaan tutkintoon liittyvää osaamista. Tällaiset osaamismerkit liittyvät usein substanssiosaamiseen, mutta voivat tunnustaa ja tunnustaa myös pehmeitä,

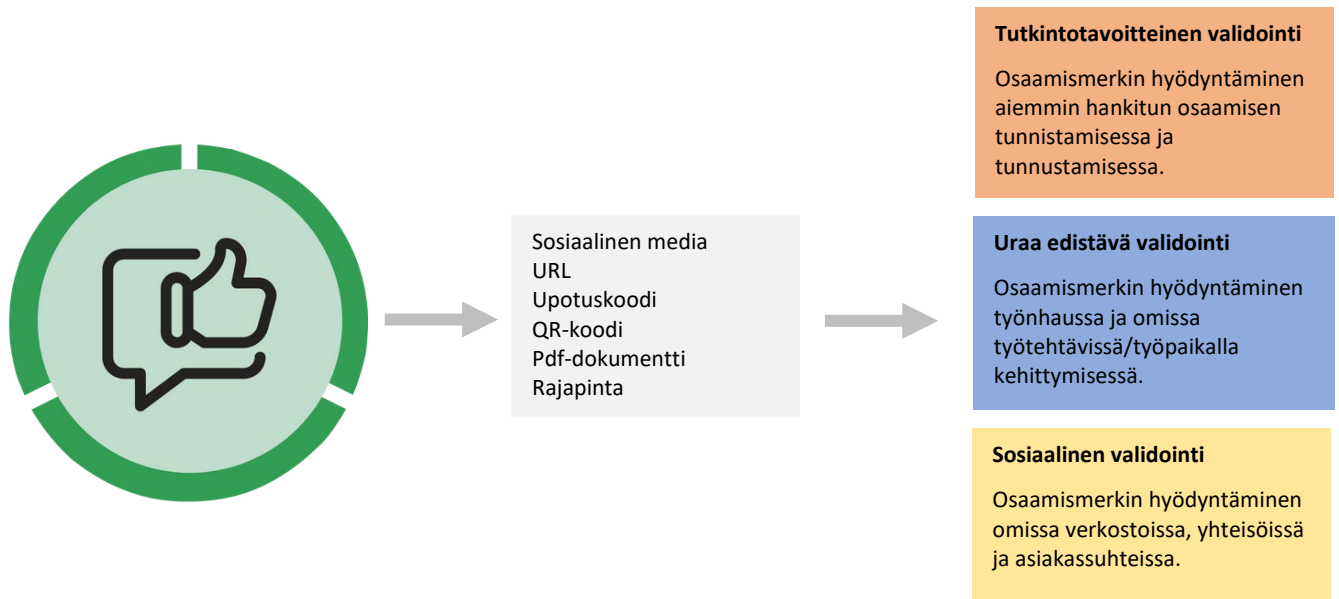
geneerisiä osaamisia. Työpaikoilla osaamismerkit ovat usein osa henkilöstön pätevyyttä ja roolien kirkastamista ja niiden avulla luodaan kehittymisen polkuja organisaation sisällä. Järjestökentällä vapaaehtoistehtävät ovat tyypillinen osaamismerkkien aihe ja osaamismerkit toimivat työtodistusten kaltaisina dokumentteina osaamisesta ja kokemuksesta. Osaamista voi lisäksi syntyä erilaisissa verkostoissa ja työryhmissä, mutta pelkkä osallistuminen esimerkiksi seminaariin tai konferenssiin ei yksistään täytä osaamismerkin kriteereitä. On olemassa myös osaamismerkkejä, joita voi saada itselleen vapaasti itseopiskelun kautta. Tällöin kyseessä on esimerkiksi verkossa oleva avoin sivusto, jonne on koottu opiskelumateriaalia. Osaamismerkin myöntäminen tapahtuu automaattisesti esimerkiksi monivalintakyselyn suorittamisen jälkeen.

Saatavilla olevia osaamismerkkejä on harvemmin kerätty yhteen niin, että kerralla voisi nähdä eri organisaatioiden tarjoamat merkkimahdollisuudet. Useassa maassa toimii kuitenkin vapaamuotoinen verkosto (Suomessa [Badge Finland](#)), joka kokoaa kansallisesti osaamismerkkien kehitystyötä yhteen ja esittelee uusia osaamismerkkejä esimerkiksi webinaareissa. Osassa osaamismerkkipalveluja (kuten Open Badge Passport) on olemassa myös käyttäjille nähtävillä oleva osaamismerkkigalleria, jota kautta voi tutkia, millaisia osaamismerkkejä palvelussa on luotu ja myönnetty.

3.2 Osaamismerkin jakaminen

Osaamismerkit kertyvät merkin saajan omaan osaamismerkkipalveluun kuten Open Badge Passportiin. Merkit on tarkoitettu jaettavaksi muille, mutta merkin saaja voi itse päättää, haluaako pitää merkit yksityisinä vai jakaa niitä muiden nähtäväksi. Merkkejä myöntävän organisaation on hyvä tuntea Passportin ja muiden vastaavien palveluiden ominaisuudet, jotta he osaavat tukea ja ohjata esimerkiksi omia opiskelijoita merkkien vastaanottamisessa ja jakamisessa.

Osaamismerkkejä voidaan jakaa yksittäisinä merkkeinä tai sivuina, joille on koottu kokoelma esimerkiksi samaan teemaan liittyvistä merkistä. Sivujen avulla merkeistä voi rakentaa myös ePortfolion. Merkkejä ja sivuja voi jakaa sosiaalisessa mediassa ja yksittäisten merkkien kohdalla LinkedIn tarjoaa hyviä mahdollisuuksia merkin liittämiseen omaan profiiliin. Jakaminen onnistuu myös linkkinä, joka onkin ehkä kaikkein monipuolisin vaihtoehto. Lisäksi .pdf-tiedosto, upotuskoodi ja QR-koodi ovat mahdollisia jakotapoja. Tulevaisuudessa osaamismerkkien siirtäminen järjestelmästä toiseen on mahdollista.



Kuva 5: Osaamismerkkin jakamisen mahdollisuuksia

Osaamismerkkien saajat voivat verkostoitua keskenään esimerkiksi Open Badge Passportissa. Henkilöt, jotka ovat saaneet saman osaamismerkkin voivat halutessaan löytää toisensa ja muodostaa vapaamuotoisen yhteisön. Yhteisö voi myös tukea osaamismerkkien suorittamista. Open Badge Passport tarjoaa mahdollisuuden rakentaa itselleen erilaisia osaamispolkuja osaamismerkeistä ja seurata omaa etenemistä.

3.3 Validointi

Osaamismerkkien avulla voidaan tukea osaamisen validointia tutkintotavoitteisesti, uraa edistävästi ja sosiaalisesti. Tutkintotavoitteinen validointi tarkoittaa sitä, että osaamismerkit voivat toimia todisteena ja osoituksena aiemmin hankitusta osaamisesta, jota voidaan tunnistaa ja tunnustaa osaksi tutkintoja. Uraa edistävä validointi tarkoittaa sitä, että osaamismerkit voivat auttaa työllistymään ja etenemään omalla työuralla. Moni organisaatio käyttää jo nyt osaamismerkkejä henkilöstön kehittymisen tukena ja rakentaa heille organisaation sisällä polkuja ja tunnistaa rooleja. Osaamismerkkien avulla voidaan nostaa myös esille jokin erityisosaaminen, jota tietyllä alalla tarvitaan. Tämä voi toimia työhaussa ratkaisevana tekijänä. Sosiaalinen validointi on arvon saamista omassa yhteisössä ja verkostoissa. Osaamismerkkin avulla voidaan esimerkiksi saavuttaa ja vahvistaa tiettyä asemaa.

Osaamismerkkien validointia edesauttavat [EU-tasoiset](#) ja [kansalliset linjaukset](#) osaamisen tunnistamisesta ja tunnustamisesta ja [mikrokredentiaalien asemasta](#) ja kehittämisestä. Osaamismerkkien tunnettuus kasvaa niiden käytön myötä ja jo nyt monessa maassa on käytössä kansallisia ja valtakunnallisia osaamismerkistöjä, jotka viitekehysten avulla helpottavat

osaamisen vertaamista ja tunnustamista. Osaamismerkkien validointi vaatii kuitenkin yhteisen luottamuksen ilmapiirin rakentamista. Tämä onnistuu helpommin, kun tietoisuus osaamismerkeistä lisääntyy, merkistöjä luodaan yhä enemmän yhteistyössä muiden kanssa ja merkistöjen laatukriteerit ovat kunnossa.

4. Osaamismerkkiprosessi

4.1 Osaamismerkit oppilaitoksissa

Osaamismerkkejä käytetään Suomessa kaikilla koulutusasteilla peruskoulusta yliopistoon ja vapaaseen sivistystyöhön. Oppilaitoksissa osaamismerkeillä usein tunnustaan ja tunnustetaan henkilöstön osaamista ja kaikille tutkinto-ohjelmille yhteisiä geneerisiä osaamisia. Osaamismerkkejä on hyödynnetty myös osana tutkintoihin liittyviä opintojaksoja ja tällöin merkit ovat auttaneet poluttamaan ja pelillistämään oppimisprosessia ja tukemaan opiskelun etenemistä. Osaamismerkkien avulla on myös mahdollista tehdä yhteistyötä työelämäkumppaneiden kanssa ja nostaa merkkeihin esille opintojaksoihin liittyviä työelämän tunnistamia tärkeitä osaamisia. Osaamismerkit voivat siis toimia pedagogisena mallina tai tarjota uusia mahdollisuuksia tehdä työelämäyhteistyötä ja edesauttaa opiskelijoiden työllistymistä.

Laajaa osaamismerkkityötä tekevissä oppilaitoksissa olisi hyvä olla joustava osaamismerkkistrategia, joka ohjaa osaamismerkkien käyttöä ja kytkee niiden luomisen organisaatiolle tärkeisiin tavoitteisiin. Strategian tulisi olla toimintaa tukeva, ei yksittäisiä pilotteja ja osaamismerkkien luomista liikaa rajoittava. Osaamismerkkejä luovalle henkilöstölle tulisi olla tarjolla koulutusta ja ohjausta niin teknisestä ja kuin pedagogisesta näkökulmasta. Lisäksi merkkien luomiseen ja arviointiin tulisi varata resursseja.

Osaamismerkkiprosessin hahmottaminen konkretisoi toimintaa ja siihen liittyviä rooleja organisaatiotasolla. Se kuvaa toiminnan vaiheet ja eri toimijoiden (kuten opettaja ja opiskelija) roolit niissä. Osaamismerkkien käyttöä kuten merkkien myöntämismäärää ja vastaanottoprosenttia voidaan seurata erilaisten raporttien kautta. Näin voidaan keskittää ohjausta niihin kohtiin, joissa merkin saajilla on haasteita. Esimerkiksi Open Badge Passportin ympäristö -ominaisuus auttaa hahmottamaan merkkien suorittamisen polkuja ja merkkien hakijoiden edistymistä. Passportin ympäristön kautta on myös helpompi tarkastella, miten ja missä osaamismerkkejä on jaettu muiden nähtäväksi.



Kuva 6: Osaamismerkkiprosessi opintojaksoissa

4.2. Suositukset ja hallintamalli

Kun luodaan laajaa osaamismerkistöä usean eri organisaation yhteistyössä, on hyvä sopia, miten merkistöä tulee käyttää sen valmistuttua. Usein osaamismerkistöt sisältävät hallintamallin ja ohjeistuksen sen hyödyntämiseksi jatkossa. Yhdessä sovittu hallintamalli lisää

merkistön laatua yhteisten pelisääntöjen kautta. Pelisäännöt voivat liittyä esimerkiksi merkkien arviointiin ja merkistön päivittämiseen. Usein hallintamallissa myös sovitaan, miten ja millä kriteereillä merkistö voidaan jakaa muiden käyttöön. Julkisella rahoituksella tuotetut osaamismerkistöt voidaan CC-lisensoida ja näin varmistaa niiden pinottavuus muiden merkistöjen kanssa.

Hallintamallin lisäksi laajasta osaamismerkistöstä voidaan järjestää kouluttajakoulutusta. Kouluttajakoulutus suunnataan usein erityisesti osaamismerkkien arvioijille ja sen tarkoituksena on yhtenäistää arviointikäytänteitä ja osaltaan varmistaa osaamismerkkien laatua. Kouluttajakoulutus voi auttaa myös luottamuksellisen ilmapiirin synnyttämisessä, jolloin samaa merkistöä myöntävät eri organisaatiot voivat luottaa muiden arvioimien merkkien laatuun.

ESIMERKKISISÄLTÖ

1. Osaamismerkistö ja sen merkit
2. Miten saada merkistö käyttöön?
3. Kouluttajakoulutus
4. Verkostoituminen Open Badge Factoryssä
5. Erilaiset tavat saada merkkejä
6. Vinkkejä arvioijille
7. Saavutettavuus ja erityisryhmät
8. Integrointi LMS:ään (kuten Moodle)
9. Osaamismerkkien validointi
10. Osaamismerkkien pinottavuus
11. Jatkokehittäminen

5. Lisälukemista

Brauer, S. (2019). Digital Open Badge-Driven Learning –Competence-based Professional Development for Vocational Teachers (doctoral dissertation). Acta Universitatis Lapponiensis 380. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-337-110-1>

Badge Wiki: [What Are Open Badges? - Badge Wiki](#)

atingi eAcademy Tourism and Hospitality: [eAcademy_OnePager.pdf \(atingi.org\)](#)

Virtual Badge Guide: [The Definitive Guide to Digital Badges \(virtualbadge.io\)](#)

Accredible's guide to Digital Badges: [Download Accredible's Comprehensive Guide to Digital Badges | Accredible](#)

eCampusOntario's Micro-credential Toolkit: [eCampusOntario's Micro-credential Toolkit](#)



For More Information, Please Contact Us!

Social Media #badgetour


Web Page <https://www.badgetour.eu>



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

movetia

Austausch und Mobilität
Echanges et mobilité
Scambi e mobilità
Exchange and mobility

 Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra
Supported by the Swiss Confederation.

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which solely reflect the views of the authors. The Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained herein.

“This project has received grant support from Movetia funded by the Swiss Confederation. The content reflects the authors’ view and Movetia is not responsible for any use that may be made of the information it contains”.