

Kalliola

Osaamisidentiteettiä vahvistamassa

**Perustaitojen osaamismerkkit
ryhmäohjaajan työkaluna**



**Euroopan unionin
osarahoittama**

Voit seurata Kalliolan toimintaa sekä lukea toimintamallin myös verkossa:

www.kalliola.fi/osaamisidentiteettia-vahvistamassa

Ota yhteyttä:

✉ viestinta@kalliola.fi

f Kalliolan Setlementti

📷 @kalliolasetlementti

Toimintamalli on kehitetty Kalliolan Setlementissä vuosina 2025–2026. Toimintamallin kehittämisestä vastasivat Kalliolan kansalaisopisto sekä Kalliolan Setlementin rikostaustaisten avopäihdekuntoutus. Toimintamallin kehittämisen on rahoittanut Euroopan sosiaalirahasto. Kalliolan Setlementti on eriarvoisuutta torjuva järjestö pääkaupunkiseudulla. Kalliolan kansalaisopisto tukee elinikäistä oppimista erilaisilla hankkeilla sekä kursseilla aina liikunnasta käsitöihin. Kalliola on osa poliittisesti ja uskonnollisesti sitoutumatonta setlementtiliikettä, joka tuottaa hyvinvointia paikallisista tarpeista lähtien.

Kirjoittajat: Karoliina Koskinen, Kaisa Liinanto ja Susanna Koivistoinen
Ulkoasu ja taitto: Milena Rinne
Paino: Star-Offset

Sisällysluettelo

1. Heikko osaamisidentiteetti luo esteitä – uskoa omaan osaamiseen voi vahvistaa	4
2. Toimintamallin keskeiset termit	6
2.1 Osaamisidentiteetti	6
2.2 KAPOS - Kansalliset perustaitojen osaamismerkkit	8
2.3 Ryhmä oppimisympäristönä	10
3. Osaamismerkkien käyttö ryhmätoiminnassa	11
3.1 Toimijat ja roolit toimintamallissa	12
4. Osaamisen havainnointi, sanoittaminen ja arviointi	16
5. Käytännön esimerkkejä	18
5.1 Vuorovaikutusosaamisen tunnistaminen	18
5.2 Ryhmässä toimimisen tunnistaminen	20
5.3 Oman turvallisuustoiminnan tunnistaminen	22
6. Taustaa toimintamallin luomisesta	24
6.1 Toimintamallin vaikutukset	26

1. Heikko osaamisidentiteetti luo esteitä – uskoa omaan osaamiseen voi vahvistaa

Vaikka suomalaisten osaaminen on maailman huippua, on meillä koko ajan kasvava joukko aikuisia ja nuoria, joiden perustaidot ovat heikkoja. Aikuisväestön (16–65-vuotiaiden) taitoja mittaavassa PIAAC-tutkimuksessa todettiin vuonna 2024, että noin kymmenellä prosentilla suomalaista on puutteelliset luku-, numero- ja ongelmanratkaisutaidot. Tämä koskettaa noin 300 000 suomalaista. Myös viimeaikaisissa PISA-tutkimuksissa on havaittu nuoren osaamisen heikkenemistä.

Perustaidot ovat arjessa, työelämässä ja opiskelussa tarvittavia taitoja. Ilman riittäviä perustaitoja, kuten luku- ja kirjoitustaitoa, talous- ja digitaitoja tai vuorovaikutus- ja asiointitaitoja on vaikea hakeutua koulutukseen ja työhön tai toimia aktiivisena yhteiskunnan jäsenenä.

” Kun osaaminen tunnistetaan ja sanoitetaan, myös käsitys omista kyvyistään voi vahvistua.

Ihmisten osaamisen tiellä on monia esteitä. Osittain puutteellisten perustaitojen takana vaikuttavat yhteiskunnan ja työelämän isot muutokset, joiden perässä voi olla haastavaa pysyä. Yksi keskeinen mutta usein näkymätön tekijä on heikko osaamisidentiteetti: ihminen ei tunnista omaa osaamistaan eikä usko pystyvänsä oppimaan uutta. Tällöin koulutus- ja työpolut voivat tuntua saavuttamattomilta. Osa aikuisista ja nuorista tarvitsee tukea paitsi perustaitojensa mutta myös osaamisidentiteetin vahvistamiseen. Kun osaaminen tunnistetaan ja sanoitetaan, myös käsitys omista kyvyistään voi vahvistua.

Tässä toimintamallissa osaamisidentiteettiä vahvistetaan osana ryhmätoimintaa. Ryhmä on luonnollinen oppimisympäristö, jossa osallistujat käyttävät jatkuvasti osaamistaan ja jossa se voidaan myös tehdä näkyväksi vertaisten ja ohjaajien avulla. Toimintamallissa ryhmäohjaajan työkaluna hyödynnetään Opetushallituksen Kansallisia perustaitojen osaamismerkkejä (KAPOS). Osaamismerkkien avulla arjessa näkyvä osaaminen voidaan tunnistaa, sanoittaa ja tunnustaa virallisesti.

Toimintamallin on kehittänyt Kalliolan Settlementin rikostaustaisten Vahvasti tukien -avopäihdekuntoutus ja Kalliolan kansalaisopisto. Toimintamallin kehittämisen on rahoittanut Euroopan sosiaalirahasto (ESR+).

- **Perustaidot (luku-, talous-, digi- ja vuorovaikutustaidot) ovat keskeisiä arjessa, työelämässä ja opiskelussa.**
- **Osa aikuisista ja nuorista tarvitsee tukea perustaitojensa vahvistamiseen.**
- **Heikko osaamisidentiteetti voi estää koulutus- ja työpoluille hakeutumista.**
- **Ryhmä on luonnollinen oppimisympäristö, jossa osaamistaan voi tuoda näkyväksi.**
- **KAPOS-osaamismerkit tarjoavat ryhmäohjaajalle konkreettisen työkalun osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen.**

2. Toimintamallin keskeiset termit

2.1 Osaamisidentiteetti

Osaamisidentiteetillä tarkoitetaan yksilön ymmärrystä omasta osaamisestaan ja kyvykkyydestään. Heikko osaamisidentiteetti ilmenee muun muassa oman osaamisen aliarviointina ja mitä-töintinä. Tyypillistä on, ettei henkilö tunnista omia vahvuuksiaan tai arjen taitojaan. Hän voi myös ajatella, että muut osaavat häntä paremmin eikä hän usko kykynsä oppia uutta. Nämä ominaisuudet saavat helposti välttelemään tilanteita, kuten opiskelamista ja työelämää, joissa voisi joutua arvioitavaksi.

”*Syynä heikkoon osaamisidentiteettiin on monesti aiemmat kokemukset ja epäonnistumiset.*

Syynä heikkoon osaamisidentiteettiin on monesti aiemmat kokemukset ja epäonnistumiset, jotka ovat vieneet luottamuksen itseensä. Heikko osaamisidentiteetti on merkittävä este yhteiskunnalliselle osallisuudelle. Se voi johtaa syrjäytymiskierteeseen, jossa yksilö kokee itsensä tarpeettomaksi työelämässä ja muuttuvassa yhteiskunnassa.

Osaamisidentiteettiä voidaan onneksi muuttaa ja vahvistaa. On tärkeää tarjota tukea oman osaamisen sanoittamiseen ja taitojen näkyväksi tekemiseen. Pienilläkin onnistumisilla voi olla suuri merkitys. Kun osaamista tunnistetaan ja tunnustetaan, se voi antaa kokemuksen siitä, että omalla tekemisellä on arvoa ja merkitystä. Kun tulevaisuususkko vahvistuu, osallistuja voi alkaa nähdä uusia mahdollisuuksia esimerkiksi opiskelun, työn, arjen hallinnan tai muun itselle tärkeän suunnan suhteen. Vahvistuva osaamisidentiteetti tukee myös yhteiskunnallista osallisuutta, aktiivista toimijuutta, rohkeutta kokeilla uutta ja asettaa itselleen tavoitteita.

Vahva osaamisidentiteetti:

- + Osaamisen tunnistaminen
- + Hakeutuminen opiskelemaan tai työelämään
- + Rohkeus kokeilla uutta
- + Tavoitteiden asettaminen
- + Onnistumisen kokemukset
- + Aktiivinen toimijuus

Osaamisidentiteetin vaikutukset

Heikko osaamisidentiteetti:

- Ei tunnista omaa osaamista
- Oman osaamisen aliarviointi
- Ei uskoa omaan osaamiseen
- Ei uskoa hyvään tulevaisuuteen
- Osallisuuden heikkeneminen
- Syrjäytymisriski



2.2 KAPOS -

Kansalliset perustaitojen osaamismerkkit

Kansalliset perustaitojen osaamismerkkit (KAPOS) ovat merkkejä, joiden avulla osallistuja voi osoittaa, että hän osaa tiettyjä perustaitoja, kuten vuorovaikutusta, oman toiminnan ohjausta sekä digi- ja kirjoitustaitoja. Taidot ovat erityisesti opiskelussa ja työelämässä tarvittavaa osaamista, mutta ne liittyvät myös arkeen, ryhmässä toimimiseen ja omasta elämästä huolehtimiseen.

” Osaamismerkkit auttavat nimeämään osaamista, joka usein jää muuten huomaamatta.

Osaamismerkkit auttavat nimeämään osaamista, joka usein jää muuten huomaamatta. Monilla on jo paljon taitoja, vaikka he eivät itse vielä tunnista niitä osaamiseksi. Osaamismerkki on myös konkreettinen tunnustus osaamisesta. Se voi vahvistaa motivaatiota, lisätä itsetuottamusta ja kannustaa jatkamaan eteenpäin.

Osaamismerkkit tukevat osaamisidentiteetin vahvistumista: ne auttavat tekemään osaamisen näkyväksi ihan pienissäkin arjen tilanteissa. Osaamismerkkit tukevat myös tulevaisuususkoa tekemällä edistymisen näkyväksi. Kun osallistuja huomaa oppivansa, kehittyvänsä ja saavuttavansa tavoitteita, usko omaan pärjäämiseen voi vahvistua. Käsite itsestään voi muuttua myönteisemmäksi, kun osallistuja saa palautetta siitä, mitä hän jo osaa.

Ryhmätoiminnassa osaamismerkkit ovat kevyt tapa tunnistaa osaamista sekä vahvistaa jo olemassa olevaa toimintaa. Osaamismerkkit perustuvat valtakunnallisiin arviointikriteereihin ja ne ovat samanlaisia kaikkialla Suomessa. Ne ovat tutkinnon osaa pienempiä osaamiskokonaisuuksia. KAPOS-merkkejä voi myöntää vapaan sivistystyön oppilaitokset, kuten kansalais- ja kansanopistot.

Osaamismerkkin hakeminen ja myöntäminen ei edellytä erillistä hakuprosessia, vaan ne voidaan hoitaa osana ryhmätoimintaa ohjaajien ja arvioijan toimesta.

Suoritetut osaamismerkit kirjataan Opetushallitukseen kansalliseen opiskeluoikeuksien ja suoritusten keskitettyyn KOSKI-tietovarantoon, josta ne tulevat näkyviin Opetushallituksen ylläpitämään Oma Opintopolku -palveluun. Osaamismerkit voi kirjata vapaan sivistystyön työntekijä, kuten opettaja tai hallinnon työntekijä.



Oppimisen taidot

Oma ajankäyttö
Oma oppiminen
Oma osaaminen
Oma osaamispolku



Tekstitaidot

Lukeminen
Tekstitaidot
Tekstin sisältö
Viestintä



Kestävyysosaaminen

Kestävä tulevaisuus
Kodin ympäristö-
vastuullisuus
Toimiminen
yhteiskunnassa



Digitaidot

Digiosaamisen
kehittäminen
Digitaalinen sisältö
Digitaalinen tiedonhaku
Digitaalinen turvallisuus
Digitaaliset ratkaisut
Digitaaliset
toimintaympäristöt
Digitaaliset kanavat
Digitalisaation
vaikutukset



Vuorovaikutus- ja työhyvinvointitaidot

Oma turvallisuustoiminta
Oma työhyvinvointi
Oman toiminnan ohjaus
Palautteen
hyödyntäminen
Ryhmässä toimiminen
Vuorovaikutus



Numero- ja taloustaidot

Arjen rahankäyttö
Julkinen talous
Kuluttajan oikeudet
Mittayksiköt
Oma talous
Palkka
Peruslaskutoimitukset

2.3 Ryhmä oppimisympäristönä

Ryhmä on kahden tai useamman henkilön muodostama joukko, joka toimii vuorovaikutuksessa kiinnostuksen kohteiden eteen. Ryhmätoiminta tarkoittaa säännöllisesti kokoontuvaa ihmisjoukkoa, jolla on yhteinen tavoite. Psykososiaalista hyvinvointia tukeva ryhmätoiminta perustuu ajatukseen, että hyvinvointi vahvistuu arjen pienissä onnistumisissa. Sitä käytetään sosiaali- ja terveysalalla tukemaan osallistujien kokonaisvaltaista hyvinvointia, jolloin ryhmää ohjaa usein ammattilainen.

Ryhmätoiminnassa keskeistä ovat vertaistuki ja yhdessä tekeminen esimerkiksi liikunnan, musiikin, retkien ja ruoanlaiton parissa. Monilla tällaiseen ryhmätoimintaan osallistuvilla on kokemuksia epäonnistumisista, keskeytyneistä opinnoista tai siitä, että oma osaaminen ei ole tullut nähdyksi. Tämä voi heikentää tulevaisuususkoa ja uskoa omiin kykyihin. Ryhmä tarjoaa turvallisen ympäristön, jossa osallistujat voivat harjoitella sosiaalisia taitoja, vahvistaa arjen hallintaa ja toimijuutta sekä rakentaa luottamusta itseensä ja muihin. Samalla ryhmä mahdollistaa kokemusten jakamisen ja kuulluksi tulemisen, mikä vahvistaa osallisuutta.

Tämä toimintamalli yhdistää psykososiaalisen tuen ja osaamisen tunnistamisen: ryhmä ei ole vain kuntoutuksen tai ohjauksen väline, vaan myös oppimisympäristö. Ryhmätoiminta oppimisympäristönä on tavoitteellisesti ohjattu yhteisöllinen paikka, jossa oppiminen tapahtuu sekä ohjaajan tuella että vertaisilta saadun palautteen ja kokemusten kautta. Arjen tilanteet, keskustelut ja yhteinen tekeminen tarjoavat luonnollisia paikkoja tunnistaa osaamista. Toimintamallin tavoitteena on, että ryhmään osallistuvat oppivat sanoittamaan ja hyödyntämään omaa osaamistaan, mikä tukee heidän hyvinvointiaan sekä etenemistään kohti opintoja, työelämää ja aktiivista osallisuutta yhteiskunnassa.

- Ryhmätoiminta tarjoaa:**
- **vertaistukea**
 - **yhdessä tekemistä**
 - **turvallisen paikan**
 - **harjoituslujan**
 - **osallisuutta**
 - **oppimisympäristön!**



3. Osaamismerkkien käyttö ryhmätoiminnassa

Osaamismerkit voidaan liittää osaksi jo olemassa olevaa ryhmätoimintaa ilman, että ryhmän perustoiminta muuttuu – osaamista nimittäin tapahtuu jo tavallisissa arjen tilanteissa, kuten keskusteluissa, yhteisissä tehtävissä ja ryhmän toimintaan osallistumisessa.

Ryhmässä osaamista tehdään näkyväksi yhdessä keskustellen sekä toiminnan kautta. Osallistujia kannustetaan pohtimaan, mitä he ovat tehneet, mitä he osaavat ja missä he ovat kehittyneet. Ohjaaja auttaa sanoittamaan osaamista selkeällä ja kannustavalla tavalla.

Osaamismerkit eivät ole erillinen koe tai suoritus, vaan ne perustuvat ryhmän normaaliin toimintaan. Näin kynnys osallistua pysyy matalana ja osaamisen tunnistaminen tuntuu luonnolliselta osalta ryhmätoimintaa. Osaamismerkkien tunnistaminen voi alkaa heti ryhmän käynnistyttyä, mutta merkien myöntäminen tapahtuu osallistujan omassa tahdissa ryhmäjakson aikana. Toimintamalli soveltuu myös erinomaisesti ns. non-stop -ryhmälle, johon voi tulla mukaan missä vaiheessa vain.

On tärkeää, että osaamismerkkien käyttö tukee ryhmän tavoitteita eikä kuormita osallistujia liikaa. Merkit toimivat parhaiten silloin, kun ne nähdään välineenä, ei päämääränä.

- 1.** Osaamismerkkien käyttö alkaa päätöksestä ottaa osaamismerkit osaksi toimintaa.
- 2.** Aluksi ryhmän ohjaajat ja toiminnan järjestäjä tutustuvat osaamismerkkeihin ja valitsevat niistä omaan toimintaan sopivat merkit.
- 3.** Tämän jälkeen ollaan yhteydessä osaamismerkkejä myöntävään vapaan sivistystyön oppilaitokseen (kansalaisopisto, kansanopisto, opintokeskus), jonka kanssa sovitaan yhteistyöstä.



3.1 Toimijat ja roolit toimintamallissa

Osaamismerkkien hyödyntämiseen ryhmätoiminnassa on erilaisia vaihtoehtoja. Tähän on kuvattu kaksi erilaista tapaa, mutta tärkeintä on suunnitella toimintaa ryhmän tarpeesta ja resursseista käsin.

Osaamismerkkien hyödyntämiseen tarvitaan ryhmän tunteva **ryhmänohjaaja** sekä **arvioija**, jonka pitää olla vapaan sivistystyön toimija, kuten kansalaisopiston opettaja, kouluttaja tai uraohjaaja. Vain vapaan sivistystyön oppilaitokset voivat myöntää osaamismerkkejä.

Toimintamalli tuottaa hyötyä sekä ryhmätoimintaa järjestävälle organisaatiolle että vapaan sivistystyön oppilaitokselle. Malli yhdistää kuntouttavan tai ohjaavan ryhmätoiminnan ja osaamisen tunnistamisen tavalla, joka tukee osallistujien etene- mistä elämässä sekä vahvistaa toimijoiden välistä yhteistyötä.

Vaihtoehto 1:

Kaksi ryhmäohjaajaa, joista toinen on arvioija

Tässä mallissa ryhmää ohjaa kaksi työntekijää, jotka molemmat voivat olla ryhmätoiminnan takana olevan toimijan, esimerkiksi järjestön työntekijöitä. Toinen ryhmäohjaajista vastaa normaalisti ryhmän toiminnasta, ryhmäprosessista ja osallistujien tukemisesta arjen toiminnassa. Toinen ryhmäohjaaja toimii osaamismerkkien arvioijana ja vapaan sivistystyön oppilaitoksen edustajana.

Aluksi ryhmätoiminnan taustalla oleva organisaatio ottaa yhteyttä vapaan sivistystyön oppilaitokseen, esimerkiksi kansalaisopistoon ja ehdottaa osaamismerkkien käyttöönottamista ryhmätoimintaan. Koska arvioijan on oltava myös vapaan sivistystyön edustaja, pitää hänen listautua kansalaisopiston tuntiopettajaksi. Arvioija tutustuu KAPOS-osaamismerkkeihin ja niiden arviointiin. Vapaan sivistystyön laitos varmistaa, että hänellä on riittävä osaaminen osaamismerkkien arviointiin ja oppilaitoksen käytäntöihin.

Ryhmässä arvioija seuraa osallistujien toimintaa osaamismerkkien kriteerien näkökulmasta, kirjaa havainnot ja vastaa

osaamisen tunnistamisesta ja arvioinnista. Opiskelijat kirjataan vapaan sivistystyön oppilaitoksen opiskelijarekisteriin sekä osaamismerkkit kansalliseen KOSKI-tietovarantoon, joka on virallinen opintosuoritusten tietovaranto. Kirjaamisen voi tehdä joko arvioija itse tai vapaan sivistystyön laitoksen hallinnon työntekijä. Työnjaosta sovitaan vapaan sivistystyön oppilaitoksen ja ryhmätoiminnan taustalla olevan organisaation kesken.

Tässä vaihtoehdossa roolien jakaminen helpottaa keskittymistä sekä ryhmän ohjaamiseen että osaamisen arviointiin. Tämä malli tukee myös arvioinnin luotettavuutta ja vähentää yksittäisen ohjaajan kuormitusta.

Vaihtoehto 2:


Ryhmäohjaaja ja kansalaisopiston uraohjaaja

Tässä mallissa mukana on ryhmäohjaaja ja vapaan sivistystyön, kuten kansalaisopiston työntekijä, jolla on kohderyhmän tuntemusta mutta myös opinto- tai uraohjaajan työkokemusta.

Ryhmäohjaaja vastaa ryhmän arjen toiminnasta, ryhmäprosessista ja osallistujien tukemisesta kuten aiemmassakin esimerkiksi. Nyt toisena työntekijänä on vapaan sivistystyön edustaja, kuten kansalaisopiston uraohjaaja, joka on myös osaamismerkkien arvioija. Hänen tulee tutustua KAPOS-osaamismerkkeihin ja niiden arviointiin. Hän vastaa, että arviointi perustuu valtakunnallisiin kriteereihin. Arvioija seuraa osallistujien toimintaa osaamismerkkien kriteerien näkökulmasta, kirjaa havainnot ja vastaa osaamisen tunnistamisesta ja arvioinnista. Uraohjaaja kirjaa opiskelijat opiskelijarekisteriin ja suoritettut osaamismerkkit kansalliseen KOSKI-tietovarantoon, joka on virallinen opintosuoritusten tietovaranto.

Vapaan sivistystyön edustaja voi lisäksi tarjota työelämävalmennusta sekä yksilöllistä ura- ja opinto-ohjausta. Hän tukee osallistujien jatkopolkujen suunnittelua ja auttaa yhdistämään ryhmässä tunnistetun osaamisen opiskeluun, työhön tai muuhun tulevaisuuden suunnitteluun.

Tässä mallissa ryhmän arki ja arviointi erotetaan selkeästi toisistaan, mikä tukee sekä ryhmän sujuvaa toimintaa että osallistujien yksilöllistä ohjausta.



Hyödyt ryhmätoimintaa järjestävälle organisaatiolle

- o väline osaamisen tunnistamiseen
- o osallistujien motivaatio ja minäpystyvyys vahvistuvat
- o kuntoutumisen ja osallisuuden tukeminen
- o virallinen tunnustus osaamisesta
- o selkeämpiä jatkopolkuja koulutukseen ja työhön

Ryhmätoiminnan järjestäjälle osaamismerkkit tarjoavat konkreettisen työkalun osallistujien vahvuuksien tunnistamiseen ja sanoittamiseen. Tämä tukee ryhmän keskeisiä tavoitteita, kuten osallisuuden, toimijuuden ja tulevaisuususkon vahvistumista.

Osaamismerkkien avulla osallistujien edistyminen tulee näkyväksi pienissä arjen tilanteissa. Kun osaaminen tunnustetaan ja siitä annetaan palautetta, osallistujien motivaatio ja usko omiin kykyihin voivat vahvistua. Tämä tukee kuntoutumisprosessia ja helpottaa osallistujien siirtymistä kohti opintoja, työtä tai muuta mielekästä toimintaa.

Toimintamalli ei vaadi suuria muutoksia ryhmän sisältöihin, vaan osaaminen tunnustetaan osana jo olemassa olevaa toimintaa. Osaamismerkkit tuovat ryhmätoimintaan lisäksi rakenteen, jonka avulla osallistujien osaaminen voidaan tarvittaessa tunnustaa virallisesti.

Mallin avulla ryhmätoiminnan järjestäjä voi myös vahvistaa yhteistyötä koulutustoimijoiden kanssa ja rakentaa osallistujille selkeämpiä jatkopolkuja koulutukseen ja työelämään.



Hyödyt vapaan sivistystyön oppilaitokselle

- o tavoittaa uusia kohderyhmiä
- o vahvistaa perustaitojen kehittäjän roolia
- o lisää yhteistyötä sote- ja järjestökentän kanssa
- o tukee elinikäisen oppimisen tehtävää
- o madaltaa kynnystä osallistua koulutukseen

Vapaan sivistystyön oppilaitokselle toimintamalli tarjoaa mahdollisuuden tavoittaa uusia kohderyhmiä, jotka eivät välttämättä hakeudu perinteiseen koulutukseen. Ryhmätoiminnan kautta oppilaitos voi kohdata henkilöitä, joiden osallistuminen koulutukseen on aiemmin ollut vähäistä tai keskeytynyttä.

Osaamismerkkien arviointi ja tunnustaminen vahvistavat oppilaitoksen roolia perustaitojen kehittäjänä ja osaamisen tunnustajana. Samalla oppilaitos voi tuoda pedagogista osaamistaan osaksi kuntouttavaa tai ohjaavaa toimintaa.

Yhteistyö ryhmätoimintaa järjestävien organisaatioiden kanssa lisää oppilaitoksen verkostoja ja vahvistaa sen yhteiskunnallista vaikuttavuutta. Toimintamalli tukee vapaan sivistystyön tehtävää edistää elinikäistä oppimista, osallisuutta ja koulutuksellista yhdenvertaisuutta. Lisäksi osaamismerkkien kautta oppilaitos voi tarjota osallistujille matalan kynnyksen ensimmäisiä oppimiskokemuksia, jotka voivat myöhemmin johtaa osallistumiseen laajempiin opintoihin.

4. Osaamisen havainnointi, sanoittaminen ja arviointi

Osaaminen tunnustetaan arjen tilanteissa, joita ryhmässä on jo valmiiksi. On suositeltavaa aloittaa yhdellä tai kahdella osaamismerkillä ja lisätä niitä vähitellen.

1. Tutustu osaamismerkkeihin

Aloita tutustumalla KAPOS-osaamismerkkeihin, jotka sopivat ryhmäkuntoutuksen sisältöihin. Ryhmätoimintaan soveltuvat merkit, jotka liittyvät vuorovaikutukseen, ryhmässä toimimiseen, turvallisuuteen ja arjen taitoihin.

Ohjaajan on tärkeää ymmärtää:

- o mitä osaamista merkissä kuvataan
- o millaiset arviointikriteerit osaamismerkki sisältää

2. Kerro osallistujille mahdollisuudesta

KAPOS-osaamismerkit esitellään osallistujille vapaaehtoisena lisänä ryhmätoiminnassa.

Osallistujille kerrotaan selkeästi:

- o mitä osaamismerkit ovat
- o mihin niitä voi käyttää (opintoihin, työhön, ansioluettelon)
- o osaamista ei testata, vaan se tunnustetaan arjen toiminnassa
- o osaamismerkit eivät muuta ryhmätoimintaa

3. Havainnoi ja tunnista osaamista arjessa

Ohjaaja seuraa ryhmän toimintaa normaalien ryhmätilanteiden aikana. Osaaminen voi tulla näkyväksi vähitellen tai yksittäisessä tilanteessa.

Osaamista voidaan tunnistaa:

- o ryhmäkeskusteluissa
- o yhteisessä tekemisessä
- o yksilökeskusteluissa
- o kirjallisissa tehtävissä

4. Sanoita osaaminen ja anna palautetta

Kun osaamista havaitaan, ohjaaja sanoittaa sen osallistujalle selkokielellä. On hyvä antaa palautetta, jotta osallistuja ymmärtää, mitä hän osaa ja miksi se on tärkeää.

Palautetta voidaan antaa:

- o ryhmätilanteessa
- o kahden kesken
- o osana muuta ohjauskeskustelua

5. Myönnä osaamismerkki

Kun osaamismerkkin kriteerit täyttyvät, merkki voidaan myöntää heti. Arvioinnista vastaava kirjaa osaamismerkkit kansalliseen KOSKI-tietovarantoon. Sieltä osaamismerkki kirjautuu Oma opintopolku -järjestelmään ja osallistujalle olisi hyvä antaa myös oppilaitoksen virallinen paperinen todistus, joka käteen annettuna konkretisoi osaamista.

Osaamismerkkin myöntäminen:

- o vahvistaa motivaatiota
- o tekee oppimisen näkyväksi
- o tukee osallistujan jatkopolkuja

5. Käytännön esimerkkejä

5.1 Vuorovaikutusosaamisen tunnistaminen

Vuorovaikutusosaamista voidaan tunnistaa ryhmätilanteissa, joissa osallistujat keskustelelevat yhdessä. Vuorovaikutuksessa tärkeää on, että henkilö kuuntelee muita, osallistuu keskusteluun ja tuo esiin omia ajatuksiaan rakentavalla tavalla.

Yksi tapa tunnistaa vuorovaikutusosaamista on ryhmässä toteutettava kuulumiskierros. Kierroksella jokainen osallistuja kertoo vuorollaan, mitä hänelle kuuluu tai onko hänellä mielessä jotain ajankohtaista. Muut ryhmän jäsenet kuuntelevat puhujaa rauhassa ja voivat tarvittaessa kommentoida asiallisesti.

Ohjaaja havainnoi, miten osallistuja:

- o kuuntelee muita
- o osallistuu keskusteluun
- o kommentoi toisten puheenvuoroja tarkoituksenmukaisesti
- o kertoo oman mielipiteensä rakentavasti ja perustelee sen

Kun osallistuja toimii ryhmässä näiden periaatteiden mukaisesti, vuorovaikutusosaamisen kriteerit täyttyvät. Osaaminen voidaan tällöin tunnistaa ja myöntää KAPOS-osaamismerkki.



Muistilista ohjaajalle vuorovaikutuksesta

Havainnoi, miten osallistuja:

- o kuuntelee toisia ryhmätilanteissa
- o osallistuu keskusteluun ja ottaa puheenvuoroja
- o kommentoi toisten puheenvuoroja asiallisesti
- o kertoo oman mielipiteensä rakentavasti ja perustelee sen

Hyviä tilanteita osaamisen tunnistamiseen:

- o kuulumiskierrokset
- o yhteiset keskustelut
- o ryhmätilanteet, joissa näkemyksiä vaihdetaan



5.2 Ryhmässä toimimisen tunnistaminen

Ryhmässä toimimisen osaamista voidaan tunnistaa tilanteissa, joissa osallistujat työskentelevät yhdessä yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Tällaisia tilanteita syntyy luontevasti ryhmätoiminnan arjessa.

Yksi selkeä esimerkki on yhteinen ruoanlaitto. Ryhmä sopii yhdessä, mitä tehdään ja jokaisella osallistujalla on oma vastuualueensa. Joku huolehtii ruoan valmistuksesta, toinen kattamisesta, kolmas siivouksesta tai tiskaamisesta. Kaikkien panosta tarvitaan, jotta yhteinen ateria onnistuu.

Ohjaaja havainnoi, miten osallistuja:

- o osallistuu yhteiseen toimintaan aktiivisesti ja rakentavasti
- o ottaa vastuulleen sovittuja tehtäviä ja huolehtii niiden etenemisestä
- o toimii muiden kanssa yhteistyössä ja huomioi ryhmän moninaisuuden
- o kertoo, miksi moninainen ryhmä on hyödyllinen ja miten se rikastaa yhteistä toimintaa
- o tunnistaa keinoja, joilla ryhmästä voidaan tehdä turvallinen, yhdenvertainen ja kaikille saavutettava

Arjen yhteinen tekeminen tekee ryhmässä toimimisen osaamisen näkyväksi. Kun osallistuja pystyy toimimaan ryhmässä yhteisen tavoitteen edistämiseksi ja kantamaan vastuuta omasta roolistaan, ryhmässä toimimisen osaaminen voidaan tunnistaa ja myöntää osaamismerkki.



Muistilista ohjaajalle ryhmässä toimimisesta

Havainnoi, miten osallistuja:

- o osallistuu yhteiseen tekemiseen aktiivisesti
- o ottaa vastuulleen sovittuja tehtäviä
- o huolehtii oman työskentelynsä etenemisestä
- o toimii yhteistyössä muiden kanssa
- o edistää turvallista ja yhdenvertaista ryhmäilmapiiriä

Hyviä tilanteita osaamisen tunnistamiseen:

- o yhteinen ruoanlaitto
- o arjen yhteiset tehtävät
- o ryhmän yhteiset projektit



5.3 Oman turvallisuustoiminnan tunnistaminen

Omaan turvallisuuteen liittyvää osaamista voidaan tunnistaa tilanteissa, joissa osallistujat pohtivat omaa arkeaan, ihmis-suhteitaan ja ympäristöään. Tavoitteena on, että osallistuja oppii tunnistamaan tekijöitä, jotka tukevat tai heikentävät hänen fyysistä, henkistä ja sosiaalista turvallisuuttaan.

Esimerkiksi päihdekuntoutusryhmässä voidaan keskustella siitä, millaisia sosiaalisia suhteita osallistujalla on ollut ennen päih-teiden käyttöä, päih-teiden käytön aikana ja nykyisessä elämän-tilanteessa. Keskustelun avulla osallistuja tunnistaa, mitkä ihmiset, paikat ja tilanteet ovat hänelle turvallisia ja mitkä lisäävät riskiä esimerkiksi retkahdukseen.

Ryhmässä voidaan tehdä myös konkreettinen toimintasuunni-telma. Voidaan pohtia etukäteen, miten toimitaan, jos kohtaa jonkun henkilön, tilanteen, tunteen tai muun yllättävän fyysisen tai psyykkisen riskitekijän. Suunnitelma auttaa osallistujaa varautumaan tilanteisiin ja toimimaan turvallisesti.

Ohjaaja havainnoi, miten osallistuja:

- o tunnistaa ja nimeää omaan elämäänsä liittyviä riskejä ja kuormitustekijöitä
- o kertoo, millaisia turvallisuutta tukevia käytäntöjä hänen arjessaan on
- o sanoittaa toimivansa, jos kohtaa yllättävän riskitekijän
- o kuvaa, miten hän voi omalla toiminnallaan lisätä turvallisuuttaan

Kun osallistuja pystyy tunnistamaan riskejä, nimeämään tur-vallisuutta tukevia käytäntöjä ja kuvaamaan omaa turvallista toimintaansa, omaan turvallisuustoimintaan liittyvä osaaminen voidaan tunnistaa ja myöntää osaamismerkki.



Muistilista ohjaajalle omasta turvallisuustoiminnasta

Havainnoi, miten osallistuja:

- o tunnistaa omaan arkeen liittyviä riskejä ja kuormitustekijöitä
- o nimeää turvallisuutta tukevia käytäntöjä
- o tunnistaa turvallisia ja haitallisia ihmisiä, paikkoja ja tilanteita
- o kertoo, miten voi omalla toiminnallaan lisätä turvallisuuttaan

Hyviä tilanteita osaamisen tunnistamiseen:

- o ryhmäkeskustelut arjesta ja ihmissuhteista
- o riskitilanteiden ennakointi
- o konkreettisten toimintasuunnitelmien tekeminen

6. Taustaa toimintamallin luomisesta

Toimintamalli kehitettiin alun pitäen Kalliolan kansalaisopiston ja Kalliolan rikostaustaistaisten päihdekuntoutuksessa ratkaisemaan useita samanaikaisia ongelmia: osaamisen näkymättömyyttä, heikkoa minäpystyvyyttä, koulutus- ja työpolkujen epäselvyyttä sekä palveluiden irrallisuutta toisistaan.

Rikostaustaiset muodostavat yhden yhteiskunnan monialaista tukea tarvitsevista ryhmistä. WATTU IV -vankiväestötutkimuksen (THL, 2023) mukaan valtaosalla vangeista on päihderiippuvuus, koulutustaso on keskimäärin matala ja monilta puuttuu perustasteen jälkeinen koulutus kokonaan. Ennen vankeutta moni heistä on ollut työelämän ulkopuolella, ja vapautumisen jälkeen vain harva siirtyy suoraan työhön tai koulutukseen. Heikot perustaidot vaikeuttavat koulutukseen hakeutumista, opinnoissa selviytymistä ja työelämään kiinnittymistä. Riittämättömät taidot haastavat myös palveluissa asiointia ja arjessa selviytymistä.

Toimintamallin tavoitteena oli yhdistää rikostaustaisille suunnattu avopäihdekuntoutus ja osaamisen tunnistaminen kokonaisuudeksi, jolla vahvistaa osallistujien osallisuutta, tulevaisuususkoa ja perustaitoja. Ryhmämuotoisen avokuntoutuksen arjen toiminnassa syntyvä osaaminen tehtiin näkyväksi, sanoitettiin yhdessä osallistujien kanssa ja tunnustettiin virallisiksi kansallisiksi perustaitojen osaamismerkeiksi. Näin osallistuja sai konkreettisen ja virallisen todisteen osaamisestaan esimerkiksi koulutukseen hakeutumista varten. Yhdistämällä kuntoutuksellinen työote ja vapaan sivistystyön osaamisen tunnistamisen käytännöt luotiin rakenne, jossa asiakkaan vahvuudet tulivat näkyviksi osana muutostyöskentelyä. Vaikka toimintamalli on luotu rikostaustaisten päihdekuntoutuksessa, on se myös sovellettavissa muiden kohderyhmien toimintaan.

Toimintamalli rakennettiin Vahvasti tukien -avokuntoutuksen ympärille. Kyseessä on STEA:n rahoittama, vuodesta 2009 toiminut ryhmämuotoinen kuntoutus erityisesti vapautumisen nivelvaiheessa oleville rikos- ja päihdetaustaisille. Ryhmän ytimessä on vertaistuki, yhteisövalmentajien kolme kertaa viikossa ohjaama toiminta ja Good Lives Modeliin (GLM) pohjautuva Hyvän elämän malli. Mallin avulla pyritään tunnistamaan riippuvuuden ja rikollisuuden taustalla vaikuttavia syitä. Ryhmissä käsitellään arvoja, identiteettiä, vuorovaikutusta, mielen-terveyttä, addiktioita, arjen rutiineja ja selviytymiskeinoja. Ryhmässä on kerrallaan noin kahdeksan henkilöä ja se toimii non-stop-periaatteella eli mukaan voi tulla missä vaiheessa vain. Myös laaja yhteistyö viranomaisten ja järjestöjen kanssa sekä luovat ja toiminnalliset menetelmät ovat keskeisiä.

Kalliolan kansalaisopisto toi hankkeeseen vapaan sivistystyön asiantuntemuksen sekä kokemuksen vaikeasti työllistyvien ryhmien kouluttamisesta. Kansalaispistolla on kehitetty pitkään erilaisille oppijoille soveltuvia saavutettavia toimintamalleja ja oppimateriaaleja. Opintopisteiden lisäksi se on myöntänyt osaamismerkkejä vuodesta 2024 alkaen. Toimintamallin luomiseen osallistui kansalaisopiston koulutusasiantuntija, joka oli säännöllisesti mukana ryhmän arjessa seuraamassa teema-keskusteluja ja havainnoimassa osallistujien toimintaa osaamismerkkien kriteerien näkökulmasta. Läsnäolo mahdollisti osaamisen havainnoinnin luontevasti, jopa spontaanisti ja teki oppimisesta osan jokapäiväistä tekemistä. Osaaminen tuli näkyväksi siellä, missä se syntyi – ryhmän arjen toiminnassa.



6.1 Toimintamallin vaikutukset

Lähtötilanne

- o Osallistujilla heikko usko omaan osaamiseen
- o Katkenneita koulutus- tai työpolkuja
- o Osaaminen jää piiloon arjen toiminnassa
- o Tulevaisuus näyttäytyy epäselvänä tai rajattuna
- o Ryhmätoiminta keskittyy usein hyvinvointiin, ei osaamisen näkyväksi tekemiseen

Toimenpiteet

- o Ryhmä nähdään oppimisympäristönä
- o Osaamista havainnoidaan arjen tilanteissa
- o Osaaminen sanoitetaan selkeästi ja myönteisesti
- o Arviointi perustuu KAPOS-osaamismerkkien kriteereihin
- o Yhteistyö vapaan sivistystyön toimijan kanssa mahdollistaa virallisen tunnustamisen

Välittömät vaikutukset

- o Osallistuja tunnistaa omaa osaamistaan
- o Osaamisidentiteetti vahvistuu
- o Ryhmässä syntyy osaamista arvostava kulttuuri
- o Onnistumiset tulevat näkyviksi KAPOS-osaamismerkeillä
- o Rohkeus kokeilla uutta lisääntyy
- o Tulevaisuususkko vahvistuu

Pitkän aikavälin vaikutukset

- o Paremmat valmiudet hakeutua koulutukseen tai työhön
- o Vahvempi toimijuus omassa elämässä
- o Lisääntynyt osallisuus yhteiskunnassa
- o Syrjäytymisen riskin pieneneminen



Muistiinpanoja:

The image features a dark blue background with a large, bright yellow shape on the left side. A pink brushstroke forms a ring-like shape, partially overlapping the yellow area. Several smaller pink brushstrokes are scattered in the upper left. At the bottom, a large, thick pink brushstroke arches over a yellow shape. The text is centered in the middle of the page.

*Kaikki osaa jotain,
se pitää vain nähdä.*