

## 4.2025 PÄÄKIRJOITUS

# Jatkuva oppiminen, osaamismerkkit ja mikrokredentiaalit

---

### Sanna Brauer

KT, lehtori\*, tutkijatohtori\*\*

\*Tampereen ammattikorkeakoulu  
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

\*\*Oulun yliopisto

Kasvatustieteiden ja psykologian tiedekunta  
sanna.brauer@oulu.fi

### Anne-Maria Korhonen

FT, tutkijayliopettaja

Hämeen ammattikorkeakoulu  
HAMK Edu -tutkimusyksikkö  
anne-maria.korhonen@hamk.fi

### Eveliina Asikainen

HTT, lehtori

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Ammatillinen opettajakorkeakoulu  
eveliina.asikainen@tuni.fi

### Meiju Keinänen

KT, yliopettaja, tutkimusvastaava  
Turun ammattikorkeakoulu  
Käytäntölähtöinen pedagogiikka -tutkimusryhmä  
meiju.keinanen@turkuamk.fi

### Timo Halttunen

erityisasiantuntija, väitöskirjatutkija  
Turun ammattikorkeakoulu  
Käytäntölähtöinen pedagogiikka -tutkimusryhmä  
timo.a.halttunen@turkuamk.fi

---

Jatkuva oppiminen tarkoittaa koko elämänkaaren aikaista, eri elämäntilanteille ulottuvaa oppimista. Tässä pääkirjoituksessa tarkastelemme osaamisperusteisen osaamisen kehittämisen käytänteitä ja kokoamme keskustelua erityisesti kehittyvien opintopolkujen ja osaamisjärjestelmien tunnusmerkeistä ja rakenteista. Näillä uudistuksilla pyritään tarjoamaan työelämän osaamistarpeisiin vastaavia, motivoivia ja ajankohtaisia opintoja, joista osallistujia saa opintosuoritusmerkintää laajemman todisteen saavutetusta osaamisesta. *Mikrokredentiaalit* (micro-credentials) kuten pienet osaamiskokonaisuudet ja piensuoritukset sekä *digitaaliset osaamismerkkit* (digital open badges) – edustavat kestoltaan lyhyitä oppimiskokemuksia ja mahdollistavat saavutettujen tulosten dokumentoinnin. Yhtenäistä “oikeaa” formaattia ei kuitenkaan ole olemassa, vaan tuoreet tutkimukset kuvaavat pikemminkin sekä/että-malleja, joiden tavoitteena on vastata työelämän muuttuviin osaamistarpeisiin. Ajankohtaista tietoa työelämän muutoksista ja siihen liittyvästä dynamiikasta tarvitaan, jotta voidaan tukea niin oppijaa kuin opettajaa uuden äärellä. Esittelemme pääkirjoituksessa teemanumeron artikkelit, jotka kuvaavat kansallista ja kansainvälistä kehitystyötä sekä tarjoavat suuntaviivoja niin strategiseen kuin pedagogiseen suunnitteluun. Pysähdymme myös pohtimaan, miten nykyiset, kansallisesti merkittävät leikkaukset ja uudistukset voivat toimia sysäykseenä ajatella aidosti toisin.

## Eurooppalaisia suuntaviivoja tulevaisuuteen

Osaamisperusteinen lähestymistapa on vakiintunut ammatillisen kehittymisen keskeiseksi strategiaksi, joka ohjaa eurooppalaisen koulutuspolitiikan kehitystä kohti oppimistulosten tunnistamista, siirrettävyyttä ja kerryttävyyttä eri oppimisympäristöissä, yli tutkinto- ja oppilaitosrajojen (Euroopan unionin neuvosto [EUN], 2022). *Bolognan prosessi*, joka käynnistyi vuonna 1998, on ollut merkittävä osaamisperusteisuuden edistäjä Euroopassa. Yksi sen keskeisiä tavoitteita on ollut tutkintojen vertailtavuuden ja liikkuvuuden edistäminen (Huusko & Pyykkö, 2021). *Bergenin julkilausuman* (2005) myötä rakenteellisista kysymyksistä siirryttiin kohti opetuksen ja oppimisen prosessia, jossa osaamisen karttuminen oli keskeisessä roolissa. Ammatillisen koulutuksen osaamistiedon siirrettävyyttä tukeva ECVET eli Credit System for Vocational Education and Training toimeenpantiin Suomessa vuonna 2015. Tavoitteena oli parantaa ammatillisten tutkintojen ja tutkinnon perusteiden sekä niiden pohjalta tehtävien suunnitelmien läpinäkyvyyttä, jotta ne tukisivat erilaisia joustavia tapoja hankkia osaamista sekä mahdollistaisivat aiemmin hankitun osaamisen tunnustamisen entistä mutkattomammin. Uusien osaamisperusteisten mallien taustalla on tarve laajentaa koulutustarjontaa ja monipuolistaa oppimisen mahdollisuuksia. Virolainen ja kumppanit (2019) kuvaavatkin jatkuvan oppimisen ekosysteeminä – kuin virtuaalisten ja reaaliaikaisten oppimisympäristöjen kudelmanä – jonka perustana on ekologisen psykologian affordanssi- eli tarjouma-ajattelu.

Korkeakoulutuksessa on korostunut osaamisperusteisuuden tuottaman työelämärelevanssin merkitys, ja valmistuneiden osaamista tarkastellaan myös työelämän näkökulmasta: tutkintojen pitäisi tarjota opiskelijoille sellaista osaamista, jota he tarvitsevat valmistumisensa jälkeen (esim. Brauer, 2021). Osaamisperusteisuuden ydintä on reagoitakyky, jolla vastataan työelämän muuttuviin osaamistarpeisiin, työpaikoittain vaihteleviin osaamisen laatuksiterieihin sekä yksilön mahdollisen osaamisen vahvistamiseen eri elämäntapahtumissa (Billett, 2001). Osaaminen käsitteenä on moniulotteinen: se kattaa tiedot, taidot, asenteet sekä kyvyn soveltaa opittua erilaisissa konteksteissa (Cedefop, 2014). Viime vuosina tähän kehykseen ovat kiinnittyneet erityisesti mikrokredentiaalit, kuten pienet osaamiskokonaisuudet, piensuoritukset ja digitaaliset osaamismerkkit. Ne tukevat yksilöllisiä oppimispolkuja ja mahdollistavat osaamisen osoittamisen myös formaaleja koulutusjärjestelmiä täydentävillä tavoilla (Brauer, 2020). Mikrokredentiaalien osalta keskeiset piirteet muovautuivat osana Euroopan osaamisohjelmaa (European Skills Agenda, Euroopan komissio, 2025), jonka tavoitteeksi asetettiin kehittää entistä vahvemmin Euroopan unionin työmarkkinoita vastaavaa osaamista.

Osaamisen käsitteet ja sisällöt ovat kulttuurisidonnaisia, ja niiden ymmärtäminen vaatii kontekstointia eli asemointia tiettyyn ympäristöön, toimintatapaan tai viitekehykseen (Brauer ja muut, 2022). Jatkuvan oppimisen, mikrokredentiaalien ja osaamismerkkien kehittäminen onkin tuonut yhteen toimijat eri koulutussektoreilta ja avannut uusia näkymiä suunnitella ja toteuttaa tutkinto- ja op-

pilaitosrajat ylittävää koulutusta taloudellisesti ja tehokkaasti (Brauer, 2020). Merkitystä on ollut niin kansainvälisillä (esim. Taloudellisen yhteistyön ja kehityksen järjestö, Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD], 2023) suosituksilla ja suunta- viivoilla kuin kansallisilla koulutuspoliittisilla linjauksilla (Opetus- ja kulttuuriministeriö [OKM], 2019; 2020; Valtioneuvosto, 2022; Osaamisen tunnistamisen työryhmä, Valtioneuvosto, 2025). Jatkuvan oppimisen kehittyvät käytänteet ja käsitteet (Opetus- ja koulutussanasto OKSA, OKM, 2024) mahdollistavat koulutustarjonnan muotoilun joustaviksi kokonaisuuksiksi ja ohjaavat kohdentamaan osaamisen kehittämistä nopeasti nouseviin työelämän tarpeisiin (Halttunen ja muut, 2024). Kehitystyö on ollut pitkäjänteistä ja se on pyrkinyt huomioidaan niin kehittyvien teknologioiden mahdollisuudet kuin aktiivista kansalaisuutta ja kestäväää osaamista tukevat viite- kehykset (Asikainen ja muut, 2025).

## Mikrokredentiaalit

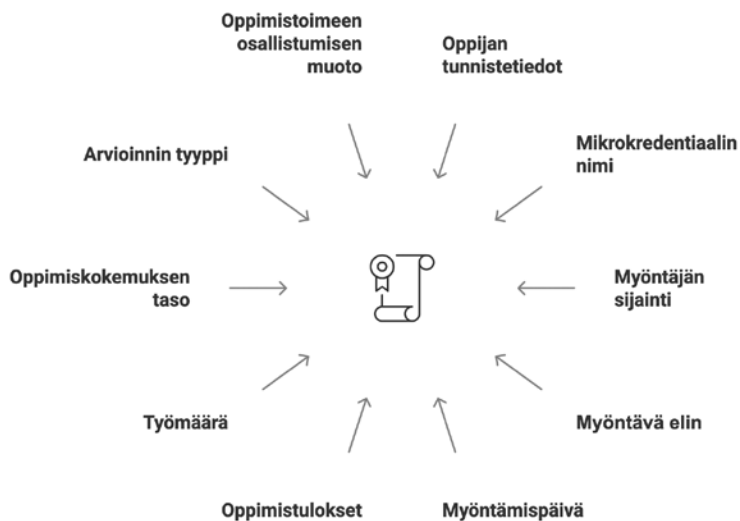
**M**ikrokredentiaali on kansainvälisestä sanastosta tuttu sateen- varjokäsite, joka kattaa erilaisia vaihtoehtoisia teknologioita, standardeja ja malleja osaamisen kehittämiseen, tunnistamiseen ja validointiin (Brauer & Korhonen, 2025). Mikrokredentiaalien rinnalla on viime vuosina puhuttu myös digitaalisista kredentiaaleista, jotka perustuvat erilaisiin yhteisesti sovittuihin standardeihin (Kiiskilä ja muut, 2023), mutta yhtä, toimivaa sovellusta ei ole kuitenkaan saatu vielä laajamittaiseen käyttöön (Brauer & Korhonen, 2025). Standardeihin liittyvä kehitys on kuitenkin tärkeää erityisesti kertyvien suoritusten pinot-

tavuuden (stackability) varmistamiseksi (Ashizawa ja muut, 2024; Pirkkalainen ja muut, 2022). Kehitystyötä haastaa Euroopan unionin neuvoston (EUN, 2022) asettama tavoite siitä, että oppija itse päättää opintosuoritustensa hallinnoinnista, näkyvyydestä ja jakamisesta. Yhä useammin mikrokredentiaalien ympärille rakentuva keskustelu kutsuu pedagogisia toimijoita uudistamaan suunnitteluaan kohti ketterämpiä ja inklusiivisempia ratkaisuja, jotka tuovat yhteen erilaiset oppimisyhteisöt ja vaihtoehtoiset tavat hankkia osaamista (Asikainen ja muut, 2025). Keskeinen tavoite on mahdollistaa sekä nuorille että jo työelämässä oleville aikuisille yksilöllisten opintopolkujen toteutuminen.

Euroopan unionin neuvosto hyväksyi 16. kesäkuuta 2022 *suosituksen eurooppalaisesta lähestymistavasta pieniin osaamiskokonaisuuksiin elinikäisen oppimisen ja työllistettävyyden tukemiseksi* (EUN, 2022). Suosituksen tavoitteena on vahvistaa mikrokredentiaalien kehittämistä,

toteuttamista ja tunnustamista eri koulutussektoreilla, työelämässä ja toimialoilla sekä yli valtioiden rajojen. Elinikäisen oppimisen kulttuurin vahvistaminen on keskeistä, jotta kaikilla yksilöillä olisi mahdollisuus hankkia ja päivittää tietoaan, taitojaan ja osaamistaan menestyäkseen sekä yksityis- että työelämässä. Suosituksessa mikrokredentiaalit määritellään lyhyiden oppimiskokemusten – kuten yksittäisten kurssien tai koulutusjaksojen – aikana saavutettujen oppimistulosten dokumentoinniksi. Niiden tulisi tarjota myös joustava ja kohdennettu tapa kehittää osaamista, joka tukee yksilön henkilökohtaista ja ammatillista kasvua.

Pienten osaamiskokonaisuuksien avulla halutaan vastata nopeasti muutuviin osaamistarpeisiin, lisätä koulutuksen saavutettavuutta ja edistää oppijakeskeisiä ratkaisuja. Suositus korostaa tarvetta yhteisille määritelmille, laadunvarmistukselle ja tunnustamiskäytännöille, jotka mahdollistavat mikrokredentiaalien laajemman hyödyntämisen osana eurooppalaista osaamisen ekosysteemiä.



**Kuva 1.** Pientä osaamiskokonaisuutta kuvaavat pakolliset vakiotiedot (EUN, 2022, Annex I). Tuotettu tekoälysovellus Napkin.ai:lla.

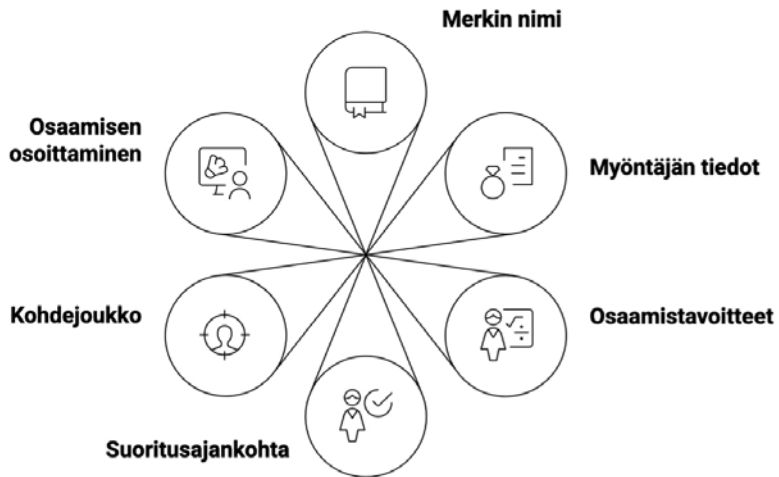
Pieni osaamiskokonaisuus on tutkin-  
toa suppeampi määrä opintoja tai han-  
kittua osaamista, josta annetaan sähköi-  
nen, oppijan omistama ja jaettavissa ole-  
va sähköinen todistus (OKM, 2024). Jot-  
ta tällaiset pienuoritutukset mahdollistavat  
osaamisen kerryttämisen eri aikoina ja eri  
tavoin, on tärkeää kuvata, onko kysees-  
sä erillinen, riippumaton pieni osaamis-  
kokonaisuus tai yhdistetty, kerrytettävä  
suoritus, toista osaamistodistusta varten  
(EUN, 2022). Eurooppalaisten vakio-  
tietojen avulla pyritään vahvistamaan op-  
pilaitosten yhteistyötä osaamis- ja inno-  
vaatioekosysteemien kanssa, ja keskeisiä  
käsitteitä ovat siirrettävyys ja kerryttä-  
vyys. Siirrettävyys tarkoittaa osaamisto-  
distuksen tallennettavuutta ja jaettavuut-  
ta eri järjestelmissä, kun taas kerryttävyys  
viittaa mahdollisuuteen yhdistää pieniä  
osaamiskokonaisuuksia loogisiksi koko-  
naisuuksiksi. Tämä mahdollistaa siirret-  
tävyyden koulutusalojen välillä, niiden  
sisällä ja työmarkkinoilla (Brauer & Kor-  
honen, 2025). Opetus- ja kulttuurimin-  
isteriö on suosittanut loppuraportissaan  
Ammatillisten tutkintojen kehittäminen  
(2023), että ammatilliset tutkinnon osat  
määritellään pieniksi osaamiskokonai-  
suuksiksi, jolloin mahdollistetaan aina  
tutkinnon suorittajille ja jo työelämässä  
oleville tutkinnon osan suorittaminen eri  
tutkinnoista. Tällaiset pienet osaamisko-  
konaisuudet vastaavat työelämän osa-  
amistarpeisiin ja täydentävät pidempikes-  
toisten tutkintokoulutuksen tarjontaa  
(OKM, 2023).

## **Osaamismerkkit**

Osaamismerkki on digitaalinen todiste  
saavutetusta osaamisesta, ja se perustuu  
kansainväliseen Open Badges -standar-  
diin (ks. <https://openbadges.org>). Merkin

metadata mahdollistaa pientä osaamisko-  
konaisuutta (kuva 1) kuvaavien vakio-  
tietojen liittämisen merkkiin. Osaamis-  
merkit kuvataankin yhä useammin sy-  
nonymina mikrokredentiaalille (Brauer  
& Korhonen, 2025). Käytännössä mik-  
rokredentiaali-käsite liitetään useammin  
ylätasolla formaalin koulutuksen yhtey-  
teen, rakenteellisiin ja järjestelmäpe-  
rustaisiin ratkaisuihin (Kiiskilä ja muut,  
2023). Osaamismerkkit puolestaan näyt-  
täytyvät joustavina ja yksilölähtöisinä  
osaamisen tunnistamisen ratkaisuinä yli  
formaalin koulutuksen rajojen (Brauer &  
Korhonen, 2025). Merkkien soveltami-  
nen auttaa siirtymään perinteisestä kou-  
lutuksesta osaamisperustaiseen osaami-  
sen kehittämiseen tarjoamalla koulutta-  
jille muun muassa luotettavia strategioita  
osaamisen arvioinnin laadunvarmistuk-  
seen (Swanepoel, 2024).

Vaikka kaikki kansainväliset merkit ei-  
vät ole osaamisperustaisia, suomalaiset  
sisällöt painottavat osaamisen arvioin-  
tia. Osaamismerkkejä on tutkittu esi-  
merkiksi oppimisprosessien, motivaati-  
on ja ePortfolioiden näkökulmasta, ja  
ne tukevat jatkuvaa oppimista sekä eri  
tavoin hankitun osaamisen tunnistamista  
(Brauer, 2020). Osaamismerkkit voivat  
kuvata toivottua osaamista tarkemmin  
kuin opetussuunnitelmat (Brauer, 2021)  
ja mahdollistavat työelämän rakenne-  
muutoksesta nousevien osaamistarpeiden  
ja kokonaan uusien osaamisten kuvaami-  
sen (Brauer, 2020). Niitä on hyödynnet-  
ty osaamisen kuvaamisessa eri viitekehys-  
ten välillä, ja ne edistävät digitaalista se-  
kä vihreää siirtymää (Asikainen ja muut,  
2025). Valtioneuvoston (2025) Osaami-  
sen tunnistamisen työryhmä on käyttä-  
nyt EU:n lähestymistapaa (EUN, 2022)  
osaamismerkkejä koskevassa suositukses-



**Kuva 2.** Osaamismerkkiä kuvaavat vähimmäistiedot (Valtioneuvosto, 2025).  
Tuotettu tekoälysovellus Napkin.ai:lla.

saan, ja määritellyt rakenteen osaamismerkin osaamiskuvaukselle (kuva 2).

Valtioneuvosto (2025) arvioi, että osaamismerkkien merkitys työmarkkinoilla tulee kasvamaan yhdessä pienten osaamiskokonaisuuksien kanssa. Suosituksessaan se korostaa, että osaamismerkkejä kehitettäessä tulee huomioida muun muassa seuraavat näkökulmat: merkkien on perustuttava työelämässä havaittuihin todellisiin osaamistarpeisiin, niiden on tehtävä näkyväksi eri tavoin hankittu osaaminen ja oltava yksilön hyödynnettävissä, sekä niiden on oltava osaamisperusteisia. Lisäksi kansainväliset toimijat, kuten OECD, Cedefop ja Euroopan unioni, osoittavat eri väestö- ja ikäryhmien tarvitsevan kohdennettuja toimenpiteitä osaamisvajaiden paikkaamiseksi (Centeno ja muut, 2022). Työnantajien kiinnostusta osaamismerkkejä ja pieniä osaamiskokonaisuuksia kohtaan lisää niiden tarjoama joustava ja nopea osaamisen kehittäminen, mutta vertailtavuus suhteessa yritys-

ja alakohtaisiin sertifikaatteihin kaipaavalle edelleen selkeytystä (ks. esim. Halttunen ja muut, 2024). Työelämälähtöinen on myös idea opintosuoritusten muodostamasta polusta (Thorne ja muut, 2023), jossa mikrokredentiaalit tekevät näkyväksi siinä kohdassa saavutetun, työuran kannalta olennaisen osaamisen. Alinezi ja muut (2024) kuvaavat miten työelämässä tärkeitä mikrokredentiaaleja voi integroida myös tutkintokoulutukseen. Mhichil ja muut (2023) havaitsivat ajankohtaisen kirjallisuuden vahvasti korostavan “sekä/että”-mallia, jossa mikrokredentiaalit eivät korvaa aiempia tapoja toteuttaa koulutusta. He nostavat esiin esimerkiksi mahdollisuuden vastata Yhdistyneitten kansakuntien Agenda 2030 kestävä kehityksen tavoitteeseen 4 (UNGA 2015, SDG 4), jolla halutaan muun muassa taata kaikille avoin, tasa-arvoinen ja laadukas koulutus sekä elinikäiset oppimismahdollisuudet.

## Jatkuva oppiminen, osaamis- merkit ja mikrokredentiaalit tässä teemanumerossa

**T**ähän Ammattikasvatuksen aikakauskirjan teemanumeroon toivottiin käsikirjoituksia jatkuvan oppimisen näkökulmista ajassa, jossa työelämän osaamistarpeet muuttuvat nopeasti, mutta tutkinto- ja oppilaitosrakteet ovat vakiintuneita. Teemanumeron artikkelit kuvaavat kehittyviä käytänteitä eri viitekehyksissä ja sitovat muuttuvan oppimaiseman kuvaukset tuoreesti teoreettiseen keskusteluun.

Brauer, Ruhalahti ja Korhonen (2025) tarkastelevat artikkelissaan osaamismerkkejä niiden sisältämän meta- ja suoritusdatan kautta tavoitteenaan kuvata uudella tavalla merkkien transformatiivista luonnetta ja aktiivista osallisuutta tukevia rakenteita ammatillisten opettajien toimijuuden viitekehyksessä. Artikkelissa tutkitaan teorialähtöisen sisällönanalyysin avulla, miten osaamisen osoittamisen ohjeissa (metadatatassa) sovelletaan toimijuuteen ohjaavaa kuvausta ja miten toimijuus ilmenee osaamismerkkihakemuksiin liitettyissä osaamisen osoittamisen todisteissa hyödyntäen Vähäsantasen ja kumppanien (2017) toimijuuden mittaristoa. Artikkelissa osoitetaan, että osaamismerkkien muotoilulla on mahdollista tietoisesti ja tavoitteellisesti vahvistaa opettajien aktiivista toimijuutta ja laajentaa sitä yhteisöön. Näin yksilölliset osaamismerkit voivat toimia myös kollektiivisen toimijuuden ja työssä tapahtuvan jatkuvan oppimisen innoittajina, kuten myös Davis ja Asikainen (2025) esittävät tässä numerossa.

Davis ja Asikainen (2025) tarkastelevat artikkelissaan pilottia, jossa kestävyysosaamisen osaamismerkistöä testattiin Suomessa ammatillisilla opettajilla, ammatillisessa opettajankoulutuksessa olevilla ja ammattikorkeakoulun opetushenkilöstöllä. Osaamismerkkien suorittajat kokivat erityisen hyvänä osaamismerkkien tarkat osaamiskuvaukset (osaamistavoitteet, arviointikriteerit ja ohjeet osaamisen osoittamiseen), vaikka kaikki eivät kokeneet kiinnostusta osaamismerkkejä kohtaan. Osaamismerkkien sisältöä kiiteltiin käytännönläheiseksi ja uutta osaamista koettiin olevan helppo liittää omaan opetustyöhön. Opettajat havaitsivat myös, miten haastavaa on oma asiantuntijaosaamistaan kuvata. Arviointia ja ohjausta osaamisen osoittamisessa arvostettiin. Kirjoittajat näkevät opettajien kestävyysosaamisen osaamismerkistön potentiaalisena tapana kehittää opettajien osaamista jatkuvan ammatti-identiteetin kehittymisen näkökulmasta, jota on mahdollista tarkastella kriittisesti reflektoiden.

Aarnio, Järvinen ja Penttinen (2025) tarkastelevat tutkimuksessaan valmiutta selviytyä työelämän muutoksissa. Urasopeutuvuuden käsitteen taustalla on postmoderni uranrakentamisen teoria. Uraa on nimenomaisesti jatkuvasti rakennettava, jotta yksilö sopeutuisi työelämän muutoksiin. Tutkijat keskustelevat artikkelissaan myös muutuskyvystä ja tulevaisuudessa olennaisista taidoista ja muistuttavat, että kulloinkin dramaattiseksi koetuista muutostekijöistä huolimatta tietyt työelämän rakenteet kuten ammattien jakautuminen ja työsuhteiden muodot ovat pitäneet pintansa. Ajankohtaista tietoa työelämän muutoksista ja siihen liittyvästä dynamiikasta tarvitaan jatkuvasti.

ti päätöksenteon tueksi. Tutkimus osoittaa, että työkokemusta jo hankkineet olivat sopeutuvampia kuin vähemmän työkokemusta kerryttäneet. Myös koulutusalan valinnalla on merkitystä. Tutkijat korostavat tuen tärkeyttä nuorille ja ilman työkokemusta oleville opiskelijoille urasopeutuvuuden vahvistamiseksi. Mutta entä jos työmarkkinat eivät vedä? Kirjoittajat kiinnittävät analyyttisen huomion myös yhteiskunnan vaatimuksiin ja rakenteisiin.

Teemanumero päättyy Raisa Aineen lectioon, jossa hän käsittelee ammattikorkeakouluopettajien käsityksiä ja kokemuksia resilienssiä edistävästä ja haastavista tekijöistä muuttuvassa toimintaympäristössä. Aineen fenomenografinen tutkimuksen tuloksissa korostuvat opettajien yksilölliset ja kontekstuaaliset sekä työarjen ja ammatillisten tekijöiden näkökulmat, jotka saavat eri ulottuvuuksia opettajan, työyhteisön, johtamisen, organisaation, työelämän ja tulevaisuuden yhteiskunnan tasoilla.

## **Osaamisperusteisuuden murros: työelämän tarpeet ja koulutuksen tulevaisuus**

**O**saamisperusteisuus on ollut keskeinen laatulähtökohta kehitystyölle eri maissa (Ashizawa ja muut, 2024). Tällä on haluttu tehdä näkyväksi myös sellaisten heikoimpien ryhmien osaamista, joilla ei ole mahdollisuutta osallistua maksulliseen koulutukseen (esim. OECD, 2023). Viimeaikaisessa mikrokredentiaalikeskustelussa (myös Cedefop, 2025) korostuu jälleen taloudellinen näkökulma, mutta toisesta suunnasta. Mikrokredentiaalien mahdollisuudet nähdään tapana kehittää ja to-

teuttaa maksullista korkea-asteen lisä- ja uudelleen koulutustarjontaa, mikrooppimista (Ashizawa ja muut, 2024) sekä uudenaikaisina, tehokkaasti kysyntään vastaavina, kerrytettävänä (maksullisina) tutkintoina (Brown ja muut, 2023). Tämä lähestymistapa vastaa kyllä yksilölliseen pelkoon jäädä paitsi saavutettavissa olevista eduista (FOMO, *fear of missing out*, ks. Weller, 2023), mutta suuntaa myös helposti tarjontaa kohti yksilötasolla kiinnostavaa osaamista (passion qualification), työelämässä tarvittavien pienempien osaamiskokonaisuuksien (partial qualifications) sijaan (Cedefop, 2025). Ammatillisia käytäntöjä ei myöskään voida tarkastella vain konkreettisina osaamisina, vaan sosiaalisesti, kulttuurisesti ja historiallisesti muodostuneina kokonaisuuksina, jotka määrittyvät olemassa olevien käytäntöjen ja niihin liittyvien tulkintojen kautta (Heikkinen & Kukkonen, 2019).

Osaamisperusteisuutta on kritisoitu siitä, että se saattaa eriyttää tutkintojen sisällön perinteisistä oppiaineista ja tehdä opetussuunnitelmista liian tavoitehakuksia (Huusko & Pyykkö, 2021). Toisaalta osaamisperusteisuus tarjoaa mahdollisuuksia kehittää koulutusta vastaamaan paremmin työelämän tarpeita ja edistää elinikäistä oppimista (Halttunen ja muut, 2024). Osaamisperusteinen lähestymistapa on ollut keskeinen esimerkiksi ammattikorkeakoulutuksen roolin ja merkityksen rakentumisessa alueellisesti palvelevien opetussuunnitelmien kautta (Virolainen ja muut, 2024). Tällä hetkellä kehitettävät sovellukset nojaavat vielä vahvasti aiempaan koulutuspolitiikkaan ja jo koeltuihin tapoihin toteuttaa koulutusta. Ehkä seuraavaksi olisi syytä valita rohkea tulevaisuusorien-

taatio, joka mahdollistaa uudet toimijat, toimintatavat ja -alustat mikroista makroiksi rakentuville koulutuksille (Pirkkalainen ja muut, 2022). On valittava mihiin katseemme suuntaamme ja tehtävä valintaa perinteisten koulutustapojen ja digitaalisen tulevaisuuden välillä. Vaikka uudet toimijat toivotetaan koulutusyhteistyöhön (Pirkkalainen ja muut, 2022), on pohdittava miten tuoreet toimintatavat voivat vauhdittaa myös koulutuksen yksityistymistä ja markkinoitumista sekä heikentää sen koulutuksellista tarkoitusta (Schutte, 2024). Työelämälle merkeillä, mikroilla ja makroilla on jo merkitystä - jatkossa on tärkeä vahvistaa myös opiskelijoiden motivaatiota suorittaa työelämässä tarvittavaa osaamista vahvistavia ja visualisoivia mikrokredentiaaleja, jotka aidosti edistävät työllistymistä.

## Lopuksi

**H**aluamme tällä pääkirjoituksella korostaa erityisesti niitä mahdollisuuksia, joita emme Suomessa ole vielä täysimääräisesti hyödyntäneet. Mikrokredentiaalit edustavat monimutkaista ja -vaiheista koulutuksen kehitystä, ja niiden soveltaminen vaatii huolellista suunnittelua ja jatkuvaa arviointia. Kehitystyössä korostuu eri tavoin hankittun osaamisen ja osaamisperusteisten toimintatapojen strateginen arvostaminen sekä kaiken osaamisen näkyväksi tekeminen kilpailuetuna (Haltunen ja muut, 2024). Osaamisperusteisuuden arvo korostuu erityisesti työelämän muuttuessa.

Mikrokredentiaalien kehittämisen tulee olla strategisesti perusteltu osa koulutustarjontaa ja on luotava selkeät polut, joilla oppijat voivat varmistaa, vahvistaa ja suunnata osaamistaan opinto- ja työu-

ran eri vaiheissa. Pieni voi myös tarkoittaa ketterää, reagoivaa ja merkityksellistä (Ashizawa ja muut, 2024). Brauerin ja Korhosen (2025) kartoittava katsaus nostaa selvästi esiin *pienen oppimiskokemuksen* käsitteen, jonka voidaan ajatella viittaavan paitsi opinnon laajuuteen myös kokemukselliseen sisältöön. Sen taas voidaan nähdä heijastavan edelleen tavoitetta suunnitella ja toteuttaa pedagogisesti laadukkaita kokonaisuuksia, jotka vahvistavat osallistujien motivaatiota, sitoutumista ja aktiivista osallistumista yhteistoinnalliseen oppimiseen tukien oppimista ja suorituskyvyn kehittymistä (Leong ja muut, 2021).

Jatkuvan oppimisen julkinen keskustelu on tärkeää, jotta taloudellisesti haastavina aikoina voidaan vahvistaa oppilaitosten yhteistyötä ja monimuotoisen koulutustarjonnan kehittämistä työelämän ja yksilöiden tarpeisiin. Vaikka aiempi tutkimus on korostanut yhteisten poliittisten linjausten merkitystä (ks. esim. Lang, 2023), on huomattava, miten viimeaikainen tutkimus aihepiiristä tuo esiin ”sekä/että”-mallisia toteutuksia, yhtä tavoitetta toteuttavien ratkaisujen sijaan. On etsittävä edelleen tasapainoa laadukkaiden sisältöjen, joustavien, yksilöllisten opintopolkujen ja samalla yhtenäisten käytänteiden ja standardien välillä.

## Lähteet

- 
- Aarnio, S., Järvinen, T., & Penttinen, L. (2025). Urasopeutuvuus ammattiin opiskelevilla. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 29(4), 58–79.
- Ashizawa, S., Ziguas, C., & Yonezawa, A. (2024). Convergence or fragmentation? Recent developments in recognition of microcredentials and their impact on higher education in Asia and the Pacific. *Journal of International Cooperation in Education*, 26(1), 116–130. <https://doi.org/10.1108/JICE-11-2023-0031>

- Asikainen, E., Uusimäki, L., Ruhalahti, S., Teräs, H., & Brauer, S. (2025). Collaborative meaning-making: Teacher educators' experiences in developing sustainability competence badges. *Acta Didactica Norden*, 19(2), 1–26. <https://doi.org/10.5617/adno.11385>
- Bergen. (2005). *The European Higher Education Area – Achieving the Goals. Communiqué of the Conference of European Ministers responsible for Higher Education*. Bergen, 19.–20.5.2005. <https://chea.info/cid101762/bergen-2005.html>
- Billett, S. (2001). Knowing in practice: Re-conceptualising vocational expertise. *Learning and Instruction*, 11(6), 431–452. [https://doi.org/10.1016/S0959-4752\(00\)00040-2](https://doi.org/10.1016/S0959-4752(00)00040-2)
- Brauer, S. (2020). Jatkuva oppimista osaamismerkkein tutkinto- ja oppilaitosrajat ylittäen. *Aikuiskasvatus*, 40(4), 351–358. <https://doi.org/10.33336/aik.100546>
- Brauer, S. (2021). Towards competence-oriented higher education: a systematic literature review of the different perspectives on successful exit profiles. *Education + Training*, 63(9), 1376–1390. <https://doi.org/10.1108/ET-07-2020-0216>
- Brauer, S. & Korhonen, A-M. (2025). *Osaamismerkkit ja mikrokredentiaalit – kartoitettava katsaus kehittyviin käsitteisiin*. Käsikirjoitus arvioitavana.
- Brauer, S., Korhonen, A-M, & Palsa, L. (2022). Osaamismerkkit korkeakoulupedagogisena työkaluna. Teoksessa K. Mäki, & L. Vanhanen-Nuutinen (toim.), *Korkeakoulupedagogiikka – Ajat, paikat ja tulkinnat* (ss. 200–211). Haaga-Helian julkaisut 7/2022. <https://urn.fi/URN:NBN:fi-fe2022090156974>
- Brauer, S., Ruhalahti, S., & Korhonen, A-M. (2025). Osaamismerkkit ammatillisen opettajan toimijuuden tukena. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 29(4), 16–38.
- Brown, M., McGreal, R., & Peters, M. (2023). A Strategic institutional response to micro-credentials: key questions for educational leaders. *Journal of Interactive Media in Education*, 2023(1), 7. <https://doi.org/10.5334/jime.801>
- Cedefop. (2014). *Terminology of European education and training policy: a selection of 130 terms*. Publications Office of the European Union. <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-glossary/glossary>
- Cedefop. (2025, 23. lokakuu). *Microcredentials and the future of learning* [Verkkoseminaari]. <https://www.cedefop.europa.eu/en/events/microcredentials-and-future-learning#group-detail>
- Centeno, C., Karpinski, Z., & Urzi Brancati, M. C. (2022). *Supporting policies addressing the digital skills gap* (EUR 31045 EN). Publications Office of the European Union. <https://doi.org/10.2760/07196>
- Davis, H., & Asikainen, E. (2025). From abstract and overarching to concrete and contextualized – competence-based digital open badges in operationalizing vocational teachers' sustainability competences. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 29(4), 40–57.
- Euroopan komissio. (2025). *European Skills Agenda*. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>
- Euroopan unionin neuvosto [EUN]. (2022). Proposal for a Council Recommendation on a European approach to micro-credentials for lifelong learning and employability. *Official Journal of the European Union*, C243, 10–25. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627\(02\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022H0627(02))
- Halttunen, T., Brauer, S., & Jutila, S. (2024). Role of micro-credentials and open badges in sustainable tourism education. Teoksessa C. Dragin-Jensen, G. Kwiatkowski, & O. Oklevik, (toim.), *Nordic coastal tourism* (ss. 229–246). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-73187-7\\_14](https://doi.org/10.1007/978-3-031-73187-7_14)
- Heikkinen, H. L. T., & Kukkonen, H. (2019). Ammattikorkeakoulu toisin ajateltuna: Osaaminen, sivistys ja tiedon intressit. *Aikuiskasvatus*, 39(4), 262–275. <https://doi.org/10.33336/aik.88096>
- Huusko, M., & Pyykkö, R. (2021). Bolognan prosessi: tutkintorakenteista osaamiseen. *Tiedepolitiikka* 46(2), 7–18. <https://journal.fi/tiedepolitiikka/article/view/107471>
- Kiiskilä, P., Kukkonen, A., & Pirkkalainen, H. (2023). Are micro-credentials valuable for students? Perspective on verifiable digital credentials. *SN Computer Science*, 4(366). <https://doi.org/10.1007/s42979-023-01797-y>
- Lang, J. (2023). Workforce upskilling: Can universities meet the challenges of lifelong learning?. *International Journal of Information and Learning Technology*, 40(5), 388–400. <https://doi.org/10.1108/IJILT-01-2023-0001>
- Leong, K., Sung, A., Au, D., & Blanchard, C. (2021). A review of the trend of microlearning. *Journal of Work-Applied Management*, 13(1), 88–102. <https://doi.org/10.1108/JWAM-10-2020-0044>

- Mhichif, M.N.G., Oliver, B., Lochlainn, C.M., & Brown, M. (2023). A snapshot in time: the next new normal and micro-credentials. *International Journal of Educational Technology in Higher Education* 20(44). <https://doi.org/10.1186/s41239-023-00409-2>
- OECD. (2023) *Micro-credentials for lifelong learning and employability: Uses and possibilities*. <https://www.oecd.org/publications/micro-credentials-for-lifelong-learning-and-employability-9c4b7b68-en.htm>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö [OKM]. (2019). *Jatkuvan oppimisen kehittäminen, työryhmän väliraportti*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2019:19. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-641-6>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö [OKM]. (2020). *Parlamentaarinen jatkuvan oppimisen uudistus – Jatkuvan oppimisen palvelujärjestelmän uudistus – osaa- misella työllisyyttä. Kehittämisen suuntaviivat*. <https://minedu.fi/jatkuva-oppiminen>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö [OKM]. (2023). *Ammatillisten tukintojen kehittäminen. Työryhmän loppuraportti*. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2023:38. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/165260>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö [OKM]. (2024). *Oksa-sanasto*. <https://sanastot.suomi.fi/terminology/oksa/concept/c1795>
- Pirkkalainen, H., Sood, I., Padron Napoles, C., Kukkonen, A., & Camilleri, A. (2022). How might micro-credentials influence institutions and empower learners in higher education? *Educational Research*, 65(1), 40–63. <https://doi.org/10.1080/00131881.2022.2157302>
- Schutte, F. (2024). Micro-credentialing: The Janus of higher education. *International Review of Management and Marketing*, 14(6), 389–399. <https://doi.org/10.32479/irmm.17241>
- Swanepoel, J. A. (2024). Cohesive online education model using emergent technologies to improve accessibility and impact. *Education Sciences*, 14(5), 522. <https://doi.org/10.3390/educsci14050522>
- Thorne, K., DeMark, S., Heath, T., & Young, K. (2023). Ensuring student-centered value with skills-denominated credentials. *International Journal of Information and Learning Technology*, 40(4), 295–304. <https://doi.org/10.1108/IJILT-01-2023-0003>
- UNGA. (2015). Transforming our world: Agenda 2030 for sustainable development. *Resolution A/RES/70/1 adopted by the United Nations General Assembly* on 25 September 2015. <https://digitallibrary.un.org/record/3923923?v=pdf>
- Valtioneuvosto. (2022). *Osaamisen tunnistamisen työryhmä: Väliraportti*. Valtioneuvoston julkaisuja 2022:74. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-641-9>
- Valtioneuvosto. (2025). *Osaamisen tunnistamisen työryhmä: Loppuraportti*. Valtioneuvoston julkaisuja 2025:4. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-383-849-9>
- Virolainen, M., Heikkinen, H. L., Siklander, P., & Laitinen-Väänänen, S. (2019). Mitä ovat oppimisen ekosysteemit?. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 21(4), 4–25. <https://journal.fi/akakk/article/view/89249>
- Virolainen, M. H., Heikkinen, H. L. T., & Laitinen-Väänänen, S. (2024). The evolving role of Finnish universities of applied sciences in the regional innovation ecosystem. *Journal of Vocational Education & Training*, 77(5), 1260–1280. <https://doi.org/10.1080/13636820.2024.2443905>
- Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Rääkkönen, E., Hökkä, P., & Eteläpelto, A. (2017). Ammatillisen toimijuuden moniulotteinen rakenne ja mittarikehittely. Teoksessa K. Vähäsantanen, S. Paloniemi, P. Hökkä, & A. Eteläpelto (toim.), *Ammatillinen toimijuus. Rakenne, mittari ja tuki* (ss.14–33). Jyväskylän yliopistopaino. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-6980-6>
- Weller, M. (2023). Microcredentials: Why, what and how – Editorial. *Journal of Interactive Media in Education*, 2023(1), 5. <https://doi.org/10.5334/jime.825>