JOTTA JOKAINEN VOISI OPPIA.





Jotta jokainen voisi oppia.

Digitaalisen oppimisen
suunnittelu & toteutus

Prosessi & työkalut
yhteiskehittämiseen

Kirjoittajat: Petteri Kallio, Saara Saarinen, Janne Marjanen, Tuuli Kurkipää ja Hanna Siira

Tekijänoikeudet ovat kirjoittajilla ja HAUS kehittämiskeskuksella. Jos käytät tekstiämme tai työkalujamme, mainitsethan tekijät niiden yhteydessä.

Kuvat: Janne Marjanen ja Ilkka Peltola ellei muulla tavoin kuvan yhteydessä mainita.

Visuaalinen ilme ja taitto: Saara Saarinen

Painopaikka: Kopio Niini Oy, Helsinki

Paperi: Ympäristöystävällinen PEFC-sertifikoitu G-Print (sisäsivut) ja Ensocoat (kannet).

Julkaisija: HAUS kehittämiskeskus Oy, Helsinki 2018

ISBN: 978-952-9592-81-4

HAUS kehittämiskeskus Oy on valtion henkilöstön kouluttaja ja kehittäjä. eOppiva on valtion digitaalinen oppimisympäristö.

Tämä teos on lisensoitu Creative Commons Jotta jokainen voisi oppia -EiKaupallinen-EiMuutoksia 4.0 Kansainvälinen -lisenssillä.
Tarkastele lisenssiä

Digitaalisen oppimisen suunnittelu & toteutus

Prosessi & työkalut yhteiskehittämiseen

HAUS eOppiva

Sisällysluettelo

OSA I: TAUSTAA 10

1 / OPPIMINEN 12
Jotta jokainen voisi oppia 13
Työssäoppiminen ja oppiva organisaatio 17
Koulutus ei ole ratkaisu kaikkiin ongelmiin 21

2 / DIGITAALINEN OPPIMINEN 26
Missä vain, milloin vain, millä tahansa laitteella 27
Digitaalisen oppimisen hyödyt ja haasteet 33
Oppimisanalytiikka 36

3 / PEDAGOGIIKKA 38
Miten opetus järjestetään 39
Luokasta verkkoon 43
Oppimisen arviointi, mittaaminen ja vaikuttavuus 50

4 / OPPIMISMUOTOILU 52
Miellyttävä ja palkitseva oppimiskokemus 53
Palvelumuotoilu koulutusten suunnittelussa 58
Asiakasymmärrys 62

OSA II: TOIMINTAA & TYÖKALUT 76

5 / EOPPIVA-TUOTANNOT 72
Hallituksen digikärkihanke 72
Leania oppimissisältötuotantoa 73
Ongelman määrittely 76
eOppivan alkuperäistuotannot 86
1 / Resurssit ja reunaehdot 90
2 / Tavoitteet ja vaikuttavuus 92
3 / Oppimistavoitteet 94
4 / Asiakasymmärrys 96
5 / Oppijan tunnekartta 98
6 / Rakenne 100
7 / Sisällön formaatti 102
8 / Pääviestit 104
9 / Käsikirjoitus 106
10 / Kuvaukset 108
11 / Julkaisu ja markkinointi 110
12/ Arviointi 112

6 / PARHAAT VINKIT 114
Kehittelijät 126
Kiitos 128

KIRJA NIILLE, JOTKA HALUAVAT OPPIA

Tämä kirja on johdatus digitaaliseen oppimiseen, pedagogiikkaan ja oppimismuotoiluun. Olemme tehneet kirjan asiantuntijoidemme ja kouluttajiemme avuksi, kun he osallistuvat valtion digitaalisen oppimisympäristön eOppivan koulutusten suunnittelu- ja toteutusprosessiin.

Tekemisemme taustalla on valtiovarainministeriön yhteinen e-oppiminen valtionhallinnossa-hanke, jonka yhtenä tavoitteena oli rakentaa toimiva tuotantomalli oppimissisällöille.

Tähän kirjaan olemme koonneet sen, minkä olemme tähän mennessä oppineet tekemistämme koulutuksista, sekä sen, mitä mielestämme digitaalisten koulutusten suunnittelussa ja toteuttamisessa pitäisi vähintäänkin ottaa huomioon.

Toivomme, että kaikki, jotka lähtevät tekemään kanssamme digitaalista koulutusta, perehtyisivät kirjaan huolellisesti. Se toimii oppaana läpi tuotantoprosessimme, ja samalla selittää, miksi teemme asioita niin kuin teemme. Lisäksi kirjamme tarjoaa käytännön vinkkejä ja työkaluja digitaalisten koulutusten toteuttamiseen.

Kirja on jaettu kahteen osaan: Ensimmäinen osa taustoittaa tuotantoprosessiamme oppimisen, koulutusten digitalisoinnin, pedagogian ja oppimismuotoilun näkökulmista. Toisessa, toteutukseen keskittyvässä osassa, keskitymme tuotantoprosessimme kuvaamiseen ja parhaiden käytäntöjen jakamiseen. Kerromme, miten meidän mielestämme digitaalisia koulutuksia kannattaa suunnitella ja toteuttaa. Tarjoamme siihen myös kattavan paketin palvelumuotoiluun perustuvia työkaluja.

Kirjasta ja sen tarjoamista työkaluista on toivottavasti iloa myös valtionhallinnon ulkopuolella: kaikille koulutuksen digitalisoinnista, oppimismuotoilusta ja yhteiskehittämisestä kiinnostuneille. Tämä on kirja kaikille, jotka haluavat oppia.

Jos kokeilet työkalujamme ja kirjaamme omatoimisesti, olisimme kovin iloisia, jos lähettäisit meille siitä palautetta info@eoppiva.fi tai somekanaviemme kautta.

Inspiroivia luku- ja oppimishetkiä!
Saara, Janne, Tuuli, Hanna ja Petteri

www.eoppiva.fi

Oppiminen, digitaalinen oppiminen, pedagogiikka ja oppimismuotoilu

I. TAUSTAA

1.

Oppiminen

JOTTA JOKAINEN VOISI OPPIA

Oppiminen alkaa motivaatiosta oppia jotain uutta. Se ilmenee osaamisena, ja näkyy lopuksi tuloksina työelämässä.

Oppiminen on yksi tärkeimmistä tulevaisuuden metataidoista. Osaaminen vanhenee muuttuvassa maailmassa kiihtyvällä tahdilla, ja tulevaisuudessa vielä entistä nopeammin. Uutta pitäisi oppia ja opetella koko ajan. Elinikäisen oppimisen ihanne onkin jo pitkään ollut juurrutettuna suomalaisten mieliin. Digitaalisen koulutuksen näkökulmasta on kuitenkin huolestuttavaa, että OECD:n tutkimuksen mukaan yli miljoonalla suomalaisella työikäisellä on heikot tai puutteelliset tietotekniset taidot.

Avaamme pelikirjassamme erilaisia näkemyksiä siihen, miten ihminen oppii. Nykyinen työelämä on hektistä, ja kaikilla on kiire. Monista tuntuu, että uuden oppimiselle ei ole aikaa. Miten oppimisen voisi tehdä mahdollisimman mielekkääksi ja miellyttäväksi? **Meidän missiomme eOppivassa on se, että jokainen voisi oppia**. Haluamme tuoda oppimisen koko valtion henkilöstön saataville helposti ja miellyttävästi.

Meitä eOppivassa kiinnostaa se, miten yksilöt ja organisaatiot oppivat, ja millaisia mahdollisuuksia digitalisaatio tarjoaa oppimisprosessiin. Erityisesti meitä kiinnostaa se, miten tehdään mahdollisimman hyviä digitaalisia koulutuksia mahdollisimman fiksusti, tuotantotehokkaasti ja niin, että lopputulos tukee laadukasta oppimista. Lisäksi toivomme, että oppiminen olisi hauskaa ja innostavaa!

Oppimisen trendinä maailmalla on tällä hetkellä videopohjainen mikro-oppiminen, joka palvelee kiireisen työssäoppijan tarpeita hyvin: asiat opetellaan silloin, kun ne ovat ajankohtaisia. Useimmiten koulutuksia omiin tarpeisiin haetaan erilaisilla hakutoiminnoilla verkosta, intrasta tai YouTubesta. Digitaalista oppimista varten ei enää tarvitse erikseen mennä verkkoon, sillä siellä ollaan muutenkin koko ajan. Digitaaliset oppimisympäristöt sulautuvatkin hyvin luontevasti osaksi työtä. **Uskommekin, että tulevaisuuden työ on oppimista ja oppiminen työtä**.

Oppiminen tapahtuu vuorovaikutuksessa

Oppiminen tapahtuu useimmiten vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. Erilaiset verkostot ovat luonnollinen oppimisen jatke tai epäformaali alusta oppimisen jakamiselle. Myös kirjan lukemista voidaan pitää vuorovaikutuksena kirjailijan ajatusten kanssa. Samasta aiheesta kiinnostuneiden ihmisten muodostama verkosto on usein tehokkain oppimisen tapa.

Sparrailu, jakaminen, yhteiskehittäminen ja mentorointi ovat erinomaisia oppimisen välineitä. Internet ja sosiaalisen median kanavat ovat kuin vanhan maailman verkostot steroideilla. Nykyisin on helppo verkostoitua kenen tahansa asiantuntijan kanssa, missä tahansa päin maailmaa oppiakseen uutta. Joidenkin tutkimusten mukaan oppimistarkoituksessa toimivat parhaiten pienet verkostot, mutta toisaalta laajempien verkostojen avulla vaikuttavuus paranee.

Vanha totuus siitä, että opettamalla muita oppii parhaiten itse, pitää uusimpienkin tutkimusten mukaan paikkansa. **Nestan** *Playbook for Innovation Learning* (2018) mukaan oppiminen tehostuu merkittävästi silloin, kun lukemastaan, näkemästään tai kuulemastaan keskustelee toisten kanssa, toteuttaa oppimaansa käytännössä tai opettaa toisille.

Digitaalisen koulutuksen jälkeen olisi toivottavaa, että asiaa voisi reflektoida tai opettaa eteenpäin. Reflektiolla yksilö pyrkii selvittämään kokemuksiaan tavoitteenaan uuden tiedon konstruointi tai uusien näkökulmien löytäminen. Reflektio on välttämätöntä niin yksilön kuin organisaation oppimiselle. Syvällinen oppiminen edellyttää teorian ja käytännön ymmärtämistä.

Reflektio koostuu neljästä vaiheesta:

- tekeminen ja kokeminen
- kokemusten reflektointi – mitä opin, mitä tunsin?
- uusien oivallusten käsitteellistäminen ja oman teorian parantaminen
- uuden teorian testaaminen ja palautteen etsiminen

Koulutusten digitalisoinnilla säästetty aika tulisi käyttää opitun reflektoimiseen ja syventämiseen. Silloin digitaalisen oppimisen avulla pystytään ylittämään perinteisen koulutuksen tehokkuus.



Oppimista on vaikea havaita

Oppiminen on vuorovaikutteinen prosessi, jossa oppija rakentaa tietämystään aikaisempien tietojensa ja kokemustensa päälle vuorovaikutuksessa muiden ihmisten kanssa. Oppimisen tavoitteena on saada aikaan pysyvää muutosta tiedoissa, taidoissa, asenteissa ja ennen kaikkea käytännön tekemisessä. Oppimista on kuitenkin usein vaikea havaita, sillä se on ikään kuin oppijan sisäistä ajattelua, joka näkyy käytännössä vasta viiveellä.

Usein oppimisen tosiaan huomaa vasta jälkeenpäin. Ja usein syväoppiminen tapahtuukin vasta jälkeenpäin. Digitaalisen tai kasvotusten tapahtuvan lähikoulutuksen avulla voidaan oppia asioita, mutta niiden syventäminen ja hyödyntäminen – hetki jolloin oppiminen alkaa muuttaa jotakin käytännön toimintaa – tapahtuu lähes poikkeuksetta viiveellä.

Viime kädessä oppiminen on aina yksilön omalla vastuulla. Paraskaan oppimiskokemuksen suunnittelija, opettaja, kouluttaja tai oppimisympäristö ei voi pakottaa ketään oppimaan. Huolellisen, tarkoituksenmukaisen ja innostavan oppimiskokemuksen suunnittelun avulla voidaan kuitenkin helpottaa jokaisen oppijan yksilöllistä oppimismatkaa, ja tehdä oppimisesta mahdollisimman innostavaa.

Erilaiset oppijat ja oppimistyylit

Moni on varmasti kuullut puhuttavan erilaisista oppimistyyleistä, kuten esimerkiksi visuaalisesta, auditiivisesta, sosiaalisesta tai konseptuaalisesta oppijasta. Todellisuudessa erilaisista oppimistyyleistä tai ylipäätään siitä, voidaanko oppimistyylejä mitata, ei ole tieteellistä näyttöä. Toki me ihmiset opimme kaikki yksilöllisesti, ja jokainen oppimisprosessi ja oppimispolku on uniikki. Dirksen (2016) muistuttaa, että me kaikki olemme ihmisinä kuitenkin enemmän samankaltaisia kuin erilaisia, ja me kaikki opimme sekä visuaalisesti, auditiivisesti että kineettisesti.

Nykyisellä visuaalisen viestinnän aikakaudella visuaalisuuden painoarvo oppimisessa on entistä suurempi. Dirkseniä lainataksemme *"Everyone is a visual learner"*. Visuaalisuuden mahdollisuuksia oppimisessa ei mielestämme kuitenkaan vielä tarpeeksi hyödynnetä. Visuaalisuuden avulla on helpompi vaikuttaa tunteisiin, ja tunteet taas jättävät muistijäljen aivoihin helpommin kuin muut tavat. Aivomme muodostavat automaattisesti kaikista verbaalisista ärsykkeistä visuaalisen representaation.

Oppimateriaaleissa pitää kuitenkin huomioida myös saavutettavuus ja ne oppijat, jotka eivät voi hyödyntää kaikkia aisteja oppimisessa. Esimerkiksi visuaalisten elementtien vaihtoehtona ja tukena olisi hyvä tarjota myös luettava kuvaus sisällöstä.

Makro- ja mikro-oppiminen

Oppimista voidaan tarkastella myös makro- ja mikro-oppimisen näkökulmasta. Niitä voidaan pitää toisiaan täydentävinä oppimistapoina, jotka keskittyvä oppimisprosessin eri vaiheisiin.

Laajat kokonaisuudet ja uusien asioiden oppiminen pidemmällä aikavälillä ovat makro-oppimista. Se perustuu yleensä perinpohjaisiin oppimateriaaleihin, kuten teorioihin. Monesti makro-oppimiseen perustuvat oppimistilanteet ovat kouluttajavetoisia. Monet perinteiset kurssit, luennot, valmennukset ja työpajat edustavat makro-oppimista.

Mikäli oppija tarvitsee välittömästi tiedon jatkaakseen työskentelyään, puhutaan mikro-oppimisesta. Tästä käytetään myös termiä *just-in-time training*. Mikro-oppiminen liittyy usein johonkin tiettyyn ja yksityiskohtaiseen tietoon, esimerkiksi siihen, miten käytetään Excel-taulukkolaskentaa. Oppimisen välineenä käytetään nykyään yhä enemmän myös YouTubea ja Google-hakua, jotka ovat mikro-oppimista puhtaimmillaan.

Mikro- ja makro-oppimisen erot

	Mikro	Makro
Oppimistarve	Kysymys tai ongelma	Uusi tieto tai taito
Aika	Minuutteja	Tunteja kerrallaan
Ohjaus	Itseohjautuminen	Ohjattua
Sisältö	Täsmällinen tieto, helposti etsittävissä ja saatavissa	Johdonmukaista, jäsenneltyä tietoa kokonaisuuksista

TYÖSSÄOPPIMINEN JA OPPIVA ORGANISAATIO

Annika Hultén, tutkijatohtori Aalto-yliopiston Neurotieteen ja lääketieteellisen tekniikan laitokselta kirjoittaa eOppiva-blogissa aikuisena oppimisesta. Vaikka oppiminen aikuisiällä saattaa tuntua usein työläältä ja vaikealta, on aikuisella Hulténin mukaan kuitenkin kyky tehokkaampaan opiskeluun kuin lapsella. Lapsena oppiminen vaatii huomattavan määrän toistoja siinä missä aikuisella on taito uuden tiedon integroimiseen vanhaan tietämykseen. Mikäli huomio on kohdallaan, syntyy aikuiselle laadultaan pysyvämpi muistijälki aivoihin jo muutaman toiston jälkeen.

Hulténin mukaan oppiminen perustuu aivojen näkökulmasta hermosolujen välisten kytkentöjen muokkautuvuuteen, eli plastisuuteen. Käytännössä se tarkoittaa sitä, että kun kaksi vierekkäistä hermosolua aktivoituvat toistuvasti samaan aikaan, muodostavat ne välilleen yhteyden. Tämän yksinkertaisen mekanismin avulla aivomme muokkaavat hermoverkkoja niin, että tiedonpalasia voidaan liittää toisiinsa.

Vaikka toisto on avainasemassa aivojen muokkautumisen kannalta, on Hulténin (ja toki meidänkin) mielestämme erityisen kiinnostavaa se, että myös hermoverkon tila vaikuttaa oppimiseen, ennen kaikkea motivaation ja tunteiden kautta: *“Ihminen, joka on motivoitunut, keskittynyt ja kokee mielihyvää oppimistilanteessa, saa aikaan aivoissa tilanteen, jossa hermosolut helpommin muodostavat uusia kytköksiä.”*

Nykyisessä työelämässä tärkeintä ei ole se, mitä organisaation työntekijät tai asiantuntijat osaavat. Tärkeämpää on se, mitä he pystyvät oppimaan, ja miten he pystyvät soveltamaan oppimaansa työelämään. Formaalilla tutkintoon johtavalla koulutuksella tulee tulevaisuudessakin epäilemättä olemaan aikansa, paikkansa ja tarkoituksensa. Samaan aikaan kuitenkin työhön sidotun nopean ja joustavan oppiminen tarve kasvaa kompleksisessa maailmassa entisestään.

Monessa organisaatiossa työyhteisön kulttuuri ja johtaminen eivät vielä tarpeeksi tue joustavaa, työhön liittyvää asiantuntijuuden kehittämistä. Digitaalisuuden avulla voidaan ratkaista esimerkiksi saavutettavuuteen, ajankäyttöön ja tehokkuuteen liittyviä haasteita. **Yksin digitaalisuudella ei kuitenkaan voida vaikuttaa ajattelutapoihin ja asenteisiin, jotka ovat kriittinen edellytys asiantuntijaorganisaation oppimiselle.**

Työssäoppiminen vaatii myös aikaa. Jos organisaatio ei panosta henkilöstön osaamiseen antamalla siihen aikaa, on vaikea kuvitella, että yksilöt pystyvät oppimaan. Tutkimusten valossa on helpompaa oppia useammin lyhyissä pätkissä, kuin yrittää ahmia koko vuoden koulutukset parissa-kolmessa kahdeksan tunnin koulutuspäivässä.

Oppiva organisaatio

Työssäoppimiseen liittyy kiinteästi myös organisaation oppiminen. Työhön ja siitä tapahtuvaan oppimiseen vaikuttavat lisäksi myös poliittiset, taloudelliset ja sosiaaliset muutokset. Yhteiskunnallinen näkökulma korostuu etenkin valtiolla työskentelyssä. Yhteiskunnallisessa kontekstissa tapahtuvat muutokset vaikuttavat merkittävällä tavalla työn organisointiin ja suunnitteluun.

Tunnettu valkovenäläinen psykologi, **Lev Vygotski** on jo 1930-luvulla todennut, että on olemassa huonoa ja hyvää oppimista. Hyvä oppiminen raivaa tietää uusille kehitystasoille kulkien kehityksen edellä, kun taas huono oppiminen on ennalta annetun, valmiin kulttuurin siirtämistä vastaanottajien päihin. Hyvä oppiminen tuottaa aina jotakin ennalta arvaamatonta.

Aikuiskasvatustieteen professori **Yrjö Engeström** käsittelee teoksessaan *Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittely työssä* (2004) organisaatioiden oppimista. Engeströmin mukaan organisaation kehityksen ymmärtämiseksi ei riitä pelkästään yksilön seuraaminen, vaan on tutkittava toimivaa yhteisöä ja sen murrosta, ja nähtävä muutos sosiaalisena ja yhteistoiminnallisena muutoksena.

Myös tekniikan tohtori **Leenamaija Otala**, joka on tutkinut elinikäistä oppimista ja organisaation oppimista, korostaa organisaatioiden kykyä sopeutua nopeasti muuttuviin tilanteisiin, oppimaan uusia toimintatapoja



AdobeStock

Hermoverkon tila vaikuttaa oppimiseen motivaation ja tunteiden kautta.

ja muuttamaan toimintojaan. Otala painottaa Uusi Kaiku -haastattelussa (2016), että *”organisaatioiden on mahdollistettava ihmisten ketterä oppiminen sekä varmistettava, että rakenteet ja erityisesti johtaminen tukevat sitä”.*

Organisaation oppimisessa korostuu Engeströmin mukaan usein jännite sopeutumisen ja uuden luomisen välillä. Lyhyen aikavälin taktinen oppiminen on luonteeltaan välitöntä ongelmien ratkaisemista, kun strateginen oppiminen puolestaan ulottuu käsillä olevia asioita pidemmälle ja syvemmälle. Työssään jokainen joutuu tekemään välitöntä ongelmien ratkaisua, mutta todellinen kehittäminen tapahtuu vasta strategisen oppimisen avulla.

Kati Tikkamäki nostaa väitöskirjassaan *Työn ja organisaation muutoksissa oppiminen* (2006) esiin ongelmallisen tasapainoilun organisaatiorakenteeseen piilotetun oppimisen ja prosesseja uudistavan oppimisen välillä. Yksilöiden ja ryhmien spontaani oppiminen muuntuu ja sulautuu Tikkamäen mukaan ajan myötä organisaation rakenteisiin, systeemeihin ja rutiineihin: tieto ja oppiminen institutionalisoituvat.

Valtion yhteisten osaamisten kehittäminen

eOppivan digitaalisten koulutusten suunnittelu- ja toteutusprosessissa pohditaan loppukäyttäjien eli oppijoiden näkökulman lisäksi aina myös organisaation tavoitteita ja oppimista. **eOppivan alkuperäistuotannot pyritään tekemään aiheista, jotka on tunnistettu koko valtion osaamisen kehittämisen tarpeiksi**. Tavoitteenamme on siis myös tunnistaa ja tuoda esille organisaation rakenteisiin ja rutiineihin piilotettua oppimista.

Tarjoamme virkamiesverkostolle monia tapoja jakaa hiljaista tietoa ja hyviä käytäntöjä toisilleen. Digitaalisten koulutusten lisäksi blogit, podcastit ja eOppivan sosiaalisen median kanavat ovat erinomaisia tapoja reflektioon ja yhteiseen kehittämiseen. Myös verkostomme kuukausittaiset tapaamiset, sekä digitaaliset osallistumisalustamme ovat sitä varten, että voisimme oppia yhdessä ja toisiltamme.

eOppivan tuotantoprosessi, jossa toteutamme koulutuksia yhteiskehittämällä ja palvelumuotoilua hyödyntäen, on myös uudenlainen toimintatapa valtionhallinnossa. Käytännössä se ei tarkoita vain uusia työnteon ja kommunikaation välineitä, vaan myös itse tekemisen tavan muuttamista. eOppivan toimintatapa edistää hallinnonalojen välistä yhteistyötä ja ketterien toimintatapojen leviämistä valtionhallinnossa.

KOULUTUS EI OLE RATKAISU KAIKKIIN ONGELMIIN

Me koulutuksen ammattilaiset olemme monesti sokeita sille, miten ratkaisemme ongelmia

Vaikka oppiminen on kaiken muutoksen edellytys ja mahdollisuus, ei sen avulla kuitenkaan pystytä ratkaisemaan kaikkia ongelmia. Tai ainakaan se ei ole kustannustehokasta tai kovin käyttäjäystävällistä. **Julie Dirksen** käsittelee erinomaisessa kirjassaan *Design For How People Learn* (2016) oppimista monesta eri näkökulmasta, ja alleviivaa useaan otteeseen ongelman määrittelyn tärkeyttä.

Dirksenin mukaan muutoksen esteenä voi olla monenlaisia puutteita *(gaps)*, kuten esimerkiksi vaje tiedoissa, taidoissa, motivaatiossa, tavoissa, ympäristön olosuhteissa tai viestinnässä. Dirksen kuvailee oppimista oppimismatkan kautta siten, että matka alkaa oppijan nykytilasta ja päättyy sinne, missä oppija onnistuu, ja hänestä tulee *"Awesome Future Learner"*. Matka ei lopu siihen, että tietää enemmän, vaan siihen, kun osaa tehdä enemmän tai paremmin.

Ongelman juurisyytä kannattaa pohtia huolellisesti, jotta löydetään oikea tapa päästä nykytilasta tavoitteeseen. Kyse voi olla kuilusta, jonka ylittämiseksi koulutus ei olekaan paras mahdollinen ratkaisu. Dirksen esittelee seuraavia oppimismatkan esteinä olevia ongelmia:

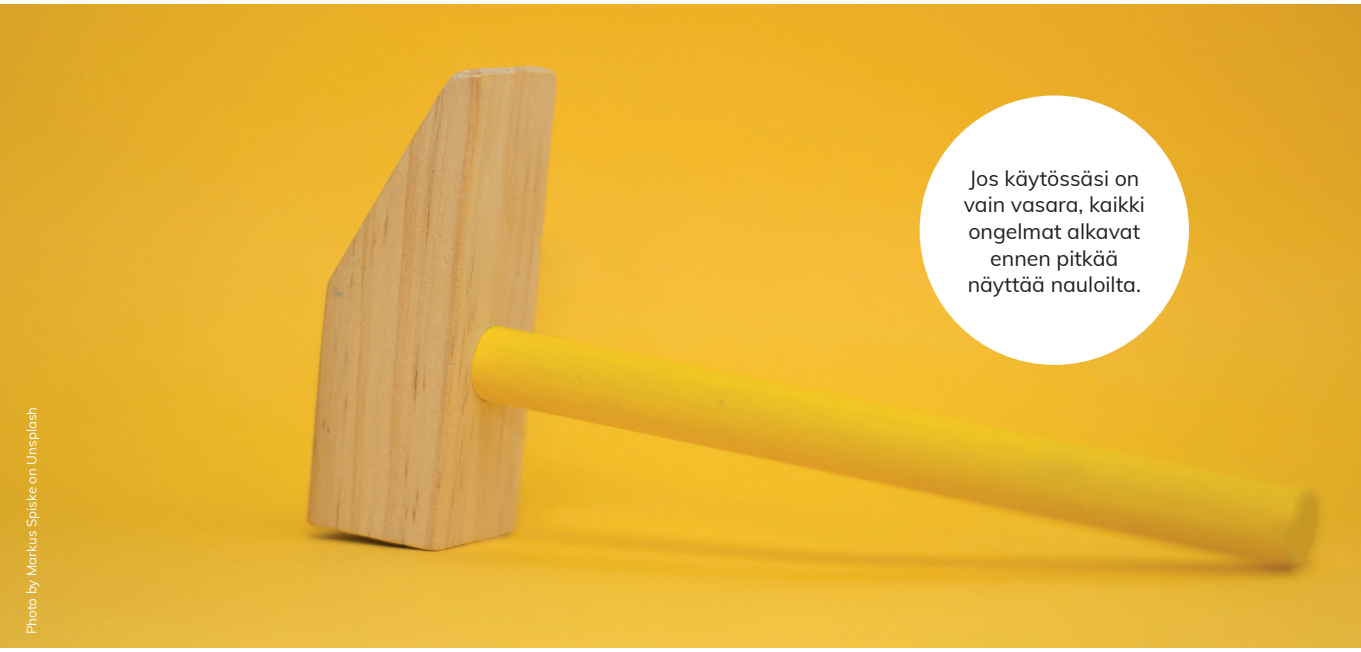


Photo by Markus Spiske on Unsplash

Puute tiedoissa (Knowledge Gap)

Jos oppijasi ainoa ongelma on se, että häneltä puuttuu jokin tärkeä tieto, esimerkiksi ohjeet teltan kokoamista varten, ongelman ratkaisu on helppo. Tiedon jakamiseen on monia kanavia: voit tehdä tiedotteen intraan, lehdistötiedotteen julkisuuteen, lähettää sähköpostia tai viestin, käyttää keskustelukanavia, julkaista nettisivun – mikä vain tapa on hyvä, kunhan se tavoittaa tietoa tarvitsevat.

Voitko kuitenkaan olla varma, että kyseessä on pelkkä puute tiedoissa? Kun oppija on saanut tarvitsemansa tiedon, pystyykö hän toimimaan sen avulla? Onnistuuko teltan kokoaminen ohjeidenkaan avulla? Tarvitaanko tiedon lisäksi myös joitain taitoja, joita ei automaattisesti synny tietämällä?

Puute taidoissa (Skill Gaps)

Varmasti jokainen meistä on kokenut tilanteen, kun on teoriassa perehtynyt johonkin asiaan, mutta ei ole päässyt testaamaan ja kehittämään taitojaan käytännössä. Oikeaa ratkaisua pohtiessa kannattaa miettiä, voisiko asian osata ilman käytännön harjoittelua? Jos vastaus on ei, voit päätellä, että kyseessä on paitsi puute tiedoissa, myös osaamisessa. Toisinaan voi olla myös niin, että tiedoissa sen enempää kuin taidoissakaan ei ole puutteita, mutta oppimista ei siltikään tapahdu. Silloin kyseessä saattaa olla motivaatiohaaste.

Motivaatiohaasteet (Motivation Gaps)

Kaikki me varmaan olemme olleet joskus myös siinä tilanteessa, jossa tiedämme, miten jokin asia pitäisi tehdä, mutta emme silti tee niin. Kyseessä voi olla motivaatio-ongelma tai haaste, joka ei välttämättä johdu välinpitämättömyydestä tai laiskuudesta. Motivaatiohaaste voi syntyä esimerkiksi silloin, kun oppija ei usko, että lopputulos vie häntä oikeaan suuntaan, tai hän uskoo, että lopputulokseen pääsisi helpommin toista kautta.

Oppijaa saattaa myös pelottaa ja hermostuttaa muutos, joka lopputulokseen pääsemiseksi pitäisi tehdä. Joskus oppija toki vain menettää fokuksen, saattaa tulla häirityksi tai hän ei vain yksinkertaisesti alun alkaenkaan ole ollut kiinnostunut aiheesta. Joskus oppijoilta saattaa puuttua ymmärrys kokonaiskuvasta, eivätkä he osaa yhdistää asiaa omaan työhönsä. Silloin he eivät myöskään ole motivoituneita oppimaan.

Motivaatiohaasteisiin voi olla vaikea vaikuttaa koulutuksella. On kuitenkin hyvä tiedostaa, että oppimiskokemusta suunniteltaessa tehdään monia sellaisia päätöksiä, jotka vaikuttavat oppijoiden motivaatioon. Näitä ovat mm. visuaalisuuteen ja käytettävyyden liittyvät asiat sekä oppijoiden opittujen tapojen huomioiminen. Joskus käykin niin, että oppijalla on tietoa, taitoa ja motivaatiota, mutta oppimista ei silti tapahdu. Kyseessä voi olla tapoihin liittyvä ongelma.

Tapoihin liittyvä ongelma (Habit Gaps)

Suurin osa päivän askareistamme on tapoihin perustuvaa. Olemme monien, joka päivä toistuvien perusaskareidemme äärellä ikään kuin autopilotilla, jonka muuttaminen (halusimme tai emme) on vaikeata. Huonoista elintavoista, esimerkiksi makeisten napostelusta, tai liian myöhään valvomisesta poisoppiminen on vähintäänkin yhtä vaikeata kuin uusien tapojen omaksuminen.

On helpompi sanoa, että tästä lähtien kävelen töihin joka aamu, kuin oikeasti toteuttaa se. Tapojen suhteen tarvitsemmekin erilaisen oppimisnäkökulman. Tavat muuttuvat hitaasti ja toistojen kautta. On arvioitu, että uuden tavan muodostuminen vaatii kymmeniä toistoja. Uuden tavan tekeminen vanhan tilalle kannattaa aloittaa mahdollisimman pieni askel kerrallaan. Tästä aiheesta **Charles Duhigg** on kirjoittanut loistavan kirjan *The Power of Habit* (2012).

Usein tapoihin liittyvät muutokset epäonnistuvat, koska

- motivaatio perustuu ulkoisiin tekijöihin: puuttuu tunteisiin perustuvat syyt muutokselle
- puhutaan, mutta ei tehdä: puuttuu konkreettiset toimenpiteet tai tavoitteet ovat liian isoja
- ihmiset unohtavat: puuttuu tuuppausta eli jokin, mikä muistuttaisi tavoitteesta ja toimenpiteistä.

Suurin osa päätöksistä syntyy tiedostamatta ja perustuu tapoihin. Pienet muutokset toiminnassa muuttavat vähitellen myös ajattelutapaa eli mindsettiä. Uusi tapa syntyy hitaasti, mutta kun se on opittu, sujuu sekin autopilotilla.

Toimintaympäristöön liittyvät haasteet (Environment Gaps)

Joskus oppimisen esteenä voi olla jokin toimintaympäristöön liittyvä haaste. Jos esimerkiksi työyhteisössä pitäisi muuttaa henkilöstön toimintaa, kannattaa miettiä, tukevatko prosessit haluttua muutosta.

Onko työntekijöillä käytettävissä kaikki toimintansa muuttamiseen tarvittava tieto, resurssit ja teknologia? Onko ihmisille tarjottu porkkanoita muutoksen tekemiseksi, ja palkitaanko siitä jotenkin? Vahvistetaanko muutoksen tekemistä jollakin tapaa?

Mikäli toimintaympäristö ei tue oppimisen avulla saavutettua toimintatapojen muuttamista, on pelkän koulutuksen avulla turha yrittää saada muutosta aikaiseksi.

Viestintäongelmat (Communication Gaps)

Joskus tavoitteiden saavuttamisen esteenä saattaa olla viestintä. Silloin kyse ei ole oppimisongelmasta, vaan yksinkertaisesti huonosta kommunikaatiosta. Huonoa kommunikaatiota tai väärinymmärryksiä tapahtuu monista syistä, esimerkiksi silloin, kun viestijä ei oikein tiedä, mihin suuntaan muita neuvoo, ei osaa neuvoa tarpeeksi selkeästi ja yksiselitteisesti, tai viestit ovat ristiriitaisia. Puutteet viestinnässä voivat joskus naamioitua oppimisongelmaksi, joten hyvän kommunikaation eteen kannattaa todella nähdä vaivaa.



"Harmaa alue" ja ongelman määrittely

Olemme työssämme törmänneet usein edellä mainittuihin ongelmiin. Koemme, että koulutuksen avulla pyritään ratkaisemaan ongelmia, jotka eivät ole ratkaistavissa pelkällä koulutuksella. Kutsumme tätä koulutusten esituotantovaihetta harmaaksi alueeksi, joka yllättäen on muodostunut jopa haastavimmaksi osaksi työtämme.

Asiakkaillamme on monenlaisia osaamisen kehittämisen haasteita, mutta he eivät välttämättä tiedä, mikä olisi oikea tapa lähteä niitä ratkomaan. Tässä kohtaa huomaamme usein myös organisaation sisäisen siiloutumisen. Osaamisen kehittämisen tarpeet pitäisi olla linjassa organisaation strategian ja tavoitteiden kanssa. Valitettavan usein asioita lähdetään kuitenkin ratkomaan mieluummin yksittäisen koulutuksen kuin kokonaiskuvan kartoittamisen kautta.

Olemme kehitelleet koulutusta suunnitteleville asiakkaillemme erilaisia työkaluja, jotka helpottavat ongelmien tunnistamista ja määrittelyä. Kokemuksemme mukaan palvelumuotoilun avulla pystytään varsin hyvin tunnistamaan organisaation osaamisen kehittämisen tarpeita. Jos palvelumuotoilu on organisaatiossa uutta, on siihen ja erilaisiin työkaluihin tutustuminen hyvä aloittaa ammattilaisen ohjauksessa.

Olemme tiimissämme tunnistaneet harmaan alueen tapahtumat ongelmallisiksi myös koulutusten tuotantoprosessissa. Mitä paremmin tuo harmaa alue eli ongelman määrittely ja kokonaiskuvan kartoitus on tehty, sitä helpompaa meidän on tehdä digitaalinen koulutus jostakin ison kokonaisuuden osasta.

Testaamme uusia työkalujemme ongelmanmäärittelyn apuna. Otamme aluksi käyttöömme pelikortit ja erilaisia canvoja tavoitteiden määrittelyyn ja isojen kokonaisuuksien purkamiseen. Testattuamme niiden toimivuutta ja sen jälkeen jatkokehittelemme niitä tai kehitämme aivan uusia työkaluja. Toivomme, että organisaatioiden HR-osastojen osaamisen kehittämisen asiantuntijat lähtisivät kanssamme aktiivisesti mukaan tähän työhön.

Realistiset oppimistavoitteet auttavat kaikkia

Vaikka koulutuksia on mukava tehdä ja kiva käydä, ovat odotukset niitä kohtaan toisinaan melko suureellisia ja oppimistavoitteet maailmaa syleileviä. Jos 20 minuutin videokoulutuksen oppimistavoitteena on luoda kokonaan uudenlainen toimintatapa ja ajattelumallien sekä työn tekemisen muutos, ollaan aika ison asian äärellä. **Liian suuret, abstraktit ja rakenteiden muuttamista edellyttävät oppimistavoitteet vaikeuttavat fokuksen pysymistä käsikirjoitusvaiheessa**. Ne lisäävät myös oppijan tuskaa.

Jos opittava asia on suuri ja abstrakti kokonaisuus, jonka ankkuroiminen arkeen ja omaan työhön jää hämäräksi, on oppijan sisäisen motivaation löytäminen oppimiseen paljon vaikeampaa, kuin konkreettisten oppimistavoitteiden äärellä.

Pidä siis oppimistavoitteet realistisina. Huolehdi, että ne ovat sellaisia, joihin todella voidaan vastata lyhyellä digitaalisella koulutuksella niin, että sen avulla on mahdollista muuttaa toimintaa työympäristössä. Mieti myös, miten oppimistavoitteiden saavuttamista olisi mahdollista mitata jollain aikavälillä. Jos oppimistavoite on organisaatiokulttuurin muuttaminen, sen mittaaminen ja arviointi on paljon monimutkaisempaa ja vaikeampaa kuin esimerkiksi sen, ymmärtääkö henkilöstö mitä esimerkiksi tietosuoja heidän oman työnsä kannalta tarkoittaa.

2.

Digitaalinen oppiminen

MISSÄ VAIN, MILLOIN VAIN, MILLÄ TAHANSA LAITTEELLA

Oppimisen pitää virrata välillämme kuin vesi. Digitalisaatio antaa siihen mahdollisuuden.
Petteri Kallio

Tietämyksemme oppimisesta ja opettamisesta kasvaa vuosi vuodelta. Osasyynä siihen on edistyvä aivotutkimus. Ymmärryksemme aivojen koko kapasiteetista on kuitenkin vielä arvailujen varassa. Sen kuitenkin tiedämme, että tieteisfantasiaelokuva Matrixissa esitelty tapa siirtää osaamista nopeasti biosähköisellä siirrolla on vielä kaukaista tulevaisuutta.

Neo: Osaatko lentää tuolla (helikopteri)
Trinity: En vielä.
Tank: Operaattori
Trinity: Tarvitsen pilottiohjelman B212 helikopterille. Pidä kiirettä.
Tank: [koodaamista]
Trinity: Mennään!

Vaikka helikopteripilottiohjelman lataaminen aivoihimme ja sen siirtäminen suoraan taidoksi kuulostaa houkuttelevalta, onnistuu se toistaiseksi vain elokuvissa. Ennen kuin ihmiskunta löytää tavan siirtää tietoa ja taitoja yhtä vaivattomasti kuin Matrixissa, on jokaisen oppijan opittava asiat itse.

Muistatko, milloin olet viimeksi ollut koulutuksessa, joka oli merkityksellistä työsi kannalta, muistit sen vielä viikon päästä ja lisäksi innostuit oppimisesta? Oletko kokenut vastaavaa verkkokoulutuksessa? Arvaamme, että vastauksesi on joko "harvoin" tai "en ikinä". Toivomme pystyvämme vastaamaan tähän haasteeseen eOppivan koulutustuotannon avulla. Kerromme siitä lisää kirjan käytäntö-osuudessa.

Digitaaliseen oppimiskokemukseen kuuluvat olennaisesti mikro-oppiminen, interaktiot, kuratoitu lisämateriaali sekä mahdollisuus palautteeseen ja keskusteluun erilaisissa kohtaamisissa. Digitaalisia koulutuksia pitäisi pystyä opiskelemaan missä vain, milloin vain ja millä tahansa laitteella. Eikä siitäkään olisi haittaa, jos oppiminen olisi myös viihdyttävää, ja tarjoaisi hyödyllisen kevennyksen työpäivän lomaan. Ehkäpä se voisi jopa kilpailla muiden ajanvietteiden kanssa.

Digitaalinen oppiminen ei poista tai korvaa tarvetta vuorovaikutukselle ja perinteiselle valmennukselle. Digitaalisilla sisällöillä voidaan esimerkiksi varmistaa, että kun oppijat tulevat lähikoulutukseen, on heillä kaikilla samat perustiedot asiasta. Näin ollen koulutuksessa voidaan keskittyä tietojen syventämiseen, reflektointiin sekä kouluttajan ja oppilaiden väliseen vuorovaikutukseen. Digitaalisuus mahdollistaa erityisen hyvin käänteisen oppimisen *(flipped learning)* toteutumisen.

Käänteisessä oppimisessa oppijan rooli on aktiivinen. Yleensä etukäteismateriaalit opiskellaan videopohjaisten materiaalien avulla. Digitaalisessa sisällössä voi aina palata takaisin, kelata, pysäyttää ja kerrata. Näin ollen kaikki voivat oppia omassa rytmissään perusasiat, ja haastavammat sisällöt voidaan opiskella kouluttajan kanssa tarkemmin tapaamisessa, jossa oppijalla on mahdollisuus välittömään palautteeseen ja vuorovaikutukseen.

Kultakalan keskittymiskyky

Kuuluisassa **Lancetin tutkimuksessa** (1978) **Stuart** ja **Rurherford** tutkivat 1400 lääketieteen opiskelijan tarkkaavaisuutta opetuksessa. Tutkimus perustui siihen, että 5 minuutin välein luokassa soi summeri, ja opiskelijat kirjasivat oman tarkkaavaisuutensa asteikolla 1-9. Tulokset osoittivat, että tarkkaavaisuus nousi ensimmäiset 10 minuuttia saavuttaen huippunsa 15 minuutin kohdalla, jonka jälkeen se laski tasaisen varmasti. Tutkimuksen mukaan ihanteellinen pituus oppitunnille olisi maksimissaan 30 minuuttia.

Johnstone & **Percival** (1976) puolestaan raportoivat, että vastaavassa tutkimuksessa tarkkaavaisuus tippui jo ensimmäisen viiden minuutin aikana, ja jatkoi tippumista 10-18 minuutin jälkeen.

Microsoftin näkemys **Time**-lehdessä julkaistussa artikkelissa (2015) oli, että ihmisen keskimääräinen tarkkaavaisuuden aika on noin 8 sekuntia. Se on sekunnin huonompi kuin kultakalalla, joka pystyy keskittymään 9 sekuntia. Microsoftin mukaan ihmisten tarkkaavaisuuden aika oli tippunut 4 sekuntia ajasta ennen älylaitteita, mutta toisaalta kyky multitaskaukseen, eli monen tehtävän samanaikaisesti suorittamiseen oli noussut.

Oppijan huomiosta on taisteltava sekä luokassa että verkossa. Onkin hyvä muistaa, että jos tavoitteena on vain informaation siirtäminen, koulutus ei ole paras tapa tehdä sitä. Mielestämme hyvä digitaalinen koulutus ei voi kestää tunteja. Sen pitää kestää maksimissaan 20-30 minuuttia — vaikka asia olisi maailman tärkein.

E-oppiminen, teknologia-avusteinen oppiminen vai digitaalinen oppiminen?

Digitaalisen oppimisen aamuhämärässä oli paljon kiivasta keskustelua siitä, onko digitaalinen koulutus koulutusta lainkaan, ja voiko ihminen ylipäätään oppia tietokoneen avulla. Luokkahuoneopetus oli kunniassa, ja oppimisen skaalautuvuudesta ei ollut edes puhetta. Vaikka tällainen ajattelu on kumottu useaan otteeseen monissa eri tutkimuksissa, epäilijöitä kuitenkin riittää edelleen.

Sokrates ei uskonut siihen, että ihmiset voisivat oppia kirjoitetun tekstin avulla. Siksi hän ei kirjoittanut opetuksiaan muistiin, eikä jättänyt jälkeensä muitakaan kirjoituksia. Onneksi hänen oppilaansa, erityisesti Platon, kirjoitti useita sokraattisia dialogeja, joiden keskushahmona Sokrates esiintyy. Tunnetuimpia näistä ovat Platonin dialogit. Ilman Platonin disruptoivaa otetta meiltä olisi jäänyt kaikki Sokrateen ajatukset oppimatta.

E-oppiminen terminä on ollut olemassa vuodesta 1999. Samoihin aikoihin alkoi ilmaantua myös muita käsitteitä, kuten verkko-oppiminen, verkko-opetus ja virtuaalioppiminen. 2000-luvun alussa nämä termit tarkoittivat melko samoja asioita, mutta 2010-luvulla virtuaalioppiminen voi tarkoittaa joko virtuaalitodellisuutta (VR) tai lisättyä todellisuutta (AR).

Vaikka itse terminologia on kehittynyt vasta 2000-luvun alussa, e-oppimisen periaatteita ja alkumuotoja on havaittu jo 1800-luvulla, jolloin kirjeenvaihtajat, jotka eivät päässeet yliopistolle opiskelemaan, etäopiskelivat kirjekurssien ja postissa lähetettävän materiaalin avulla. 1900-luvun alussa Wisconsin yliopiston professorit aloittivat ensimmäisen radioaseman, jonka sisältö oli yksinomaan opetuksellista.

E-oppiminen liittyy verkko-opetukseen, joka voidaan jakaa karkeasti kolmeen erilaiseen tyyppiin: digitaalisuuden tukema lähiopetus, monimuoto-opetus verkossa sekä itseopiskelu verkossa.

Kultakalan keskittymiskyky on 9 sekuntia, ihmisen 8 sekuntia.



Photo by zhengtao tang on Unsplash

Digitaalisuuden tukema lähikoulutus

Verkkoa ja digitaalisia työkaluja voi hyödyntää monin tavoin lähikoulutuksen tukemisessa. Luennot voidaan tallentaa ja jakaa verkossa. Materiaalien päivitys ja korjaaminen voidaan tehdä myös koulutuksen aikana. Kaikki aineisto on saatavilla ennen koulutusta, sen aikana ja sen jälkeen. Oppijoiden omat kommentit, esitykset ja keskustelut voidaan julkaista verkossa. Lisäksi verkkoa voidaan käyttää lisätiedon lähteenä. Tähän tarkoitukseen hyvä alusta on esimerkiksi suomalainen HowSpace tai Moodle-oppimisympäristö.

Monimuoto-opetus verkossa

Monimuoto-opetuksessa voidaan sekoittaa lähiopetusta, etäopetusta, ryhmätyöskentelyä oppimisympäristössä ja itseopiskelua. Lähiopetus voi muuttua ensisijaisesti joko tarkastuspisteeksi tai sparraustilaisuudeksi, ja se voidaan toteuttaa tarvittaessa kokonaan videovälitteisesti esimerkiksi Skypellä. Parhaan osallistumis- ja kouluttajakokemuksen saa, kun käytössä on kosketusnäytöllä, hyvillä kameroilla, mikrofoneilla ja kaiuttimilla varustettu koulutustila. Me hyödynnämme etäopetuksessa Microsoftin Hubeja.

Itseopiskelu verkossa

Massive Open Online Course (MOOC) tarkoittaa digitaalista koulutusta tai kurssia, johon on pääsääntöisesti kaikilla vapaa pääsy. Maailmalla suurimmat toimijat ovat **Coursera**, **edX** ja **Udacity**. Suomessa MOOCeja järjestää mm. Helsingin yliopisto.

Avoimia verkkokoulutuksia on erilaisia. Toiset houkuttelevat oppijoita tunnetuilla luennoitsijoilla. Hyviä esimerkkejä maailmalta ovat esimerkiksi **Andrew Ngn** tekoälyluennot ja **Masterclassin** superkuuluisuudet kuten **Gary Kasparov** shakin, **Tom Morello** kitaransoiton, **Samuel L. Jackson** näyttelemisen ja **Martin Scorsese** elokuvaohjauksen opettajana. Kurssit sisältävät yleensä lyhyitä videoita ja monivalintatehtäviä oppimisen testaamiseen.

Toiset MOOCit korostavat oppimisen yhteisöllisyyttä. Niissäkin suositaan erilaisia videoita ja tehtäviä, joiden lisäksi oppijoiden tulee muodostaa oppimisryhmiä, joissa he jakavat tietoa ja reflektoivat oppimaansa. Monet ryhmät tapaavat sekä verkossa että kasvotusten. Verkosto-oppimisen arvostettu asiantuntija **Harold Jarche** on kutsunut tällaisia verkostoja käytäntöyhteisöiksi *(communities of practice)*.

eOppivan koulutukset ovat pääsääntöisesti itsenäisesti opiskeltavia, videoita ja muuta materiaalia sekä tehtäviä sisältäviä verkkokoulutuksia. Pieni osa niistä on kaikille avoimesti julkaistuja sisältöjä, mutta suurin osa koulutuksista on kirjautumisen takana ja tarkoitettu ainoastaan valtion henkilöstölle. Potentiaalisesti 72 000 oppijan yhteisömme tarjoaa mahtavan tilaisuuden yhteisöllisten MOOCien toteuttamiselle.

Valtion tahtotila digitaaliselle oppimiselle 2020



TAVOITTEENA OPPIMISEN ILO!

1. Valtionhallinnon ja koko julkisen hallinnon henkilöstön osaamisen kehittämisessä ja koulutuksessa hyödynnetään digitalisaation tarjoamia mahdollisuuksia.

2. Hallinnon yhteinen osaamisen kehittäminen on monimuotoista ja **digitaalisella oppimisella on siinä merkittävä rooli**.

3. **Digitaalinen oppiminen tukee työn muutosta** ja osaamisen jakamista sekä kannustaa aktiiviseen osaamisen ylläpitoon ja kehittämiseen.

4. Valtionhallinnolla on yhteinen muuttuviin tarpeisiin vastaava toimintamalli niin viraston tai sektorin oman kuin valtionhallinnon yhteisten koulutusten toteuttamiselle.

5. Digitaalinen oppiminen on **vuorovaikutteista, helppokäyttöistä ja pedagogisesti edistyksellistä**.

6. **Digitaalisen oppimisen kulttuurin luominen on osa osaamisen johtamista**.

DIGITAALISEN OPPIMISEN HYÖDYT JA HAASTEET

Digitaalinen oppiminen nostaa laatua ja säästää kustannuksia

Laatu ja koulutuksen tehokkuus digitaalisessa oppimisessa syntyy sen suunnittelusta eli designista. Käsikirjoitus on samalla tavalla olennainen kuin esimerkiksi hyvin tehdyissä elokuvissa, sarjoissa ja peleissä. Digitaalinen oppimiskokemus voi olla erittäin hyvää tai totaalista kaaosta, ja kaikkea siltä väliltä.

Digitalisaatio laittaa oppijat oppimisprosessin keskelle; he voivat itse valita milloin ja miten opiskelevat. Siksi digitaalinen oppiminen kytkeytyy helpommin sovellettavaksi työelämään. Verkossa tuotettu, skaalattava oppimissisältö tarjoaa toki myös kustannustehokkuutta. Mielestämme Suomen valtionhallinnon kokoisessa organisaatiossa se saattaa olla myös ainoa tapa levittää yhteisiä osaamisia.

Monesti sanommekin, että verkkoon kyllä mahtuu, jos luokat ja neuvotteluhuoneet ovat täynnä. Osa verkossa tarjottavasta koulutuksesta voi myös toimia syötteenä syvempiin koulutuksiin, jolloin päästään toteuttamaan käänteistä oppimista.

Digitaalinen oppiminen edistää myös asiantuntijoiden liikkuvuutta, koska digitaalisesti voidaan opiskella asioita, joihin ei aiemmin ole ollut mahdollisuutta. Digitaalisen koulutuksen toteuttamisesta on hyötyjä myös kouluttajalle, sillä se ei sido kouluttajan aikaresursseja jokaisella koulutuskerralla.

Oppija saa digitaalisesta koulutuksesta suurimman hyödyn kuitenkin vain silloin, kun koulutuksen suunnitteluun on panostettu kunnolla, oppimisympäristö tukee oppimista ja on helppokäyttöinen, ja oppimistavoitteet ovat selkeät. Tämä tietysti pätee ihan samalla tavalla mihin tahansa koulutukseen tai oppimistilanteeseen.

Digitaalisen oppimisen haasteita

Työssämme kohtaamme usein myös digitaalisen oppimisen haasteita. Moni pitää digitaalista oppimista edelleen pedagogisesti puutteellisena, koska siinä korostuu valmiin tiedon siirto, eikä opiskelijan oppimisen tukemiseen välttämättä tarjota riittävästi välineitä. Joskus sisältöjä pidetään liian helppoina ja toisinaan taas liian vaikeina. Se on tosin ymmärrettävää, sillä avoimessa digikoulutuksessa on mahdotonta ottaa huomioon kaikkien oppijoiden lähtötasoa.

Lisäksi monien MOOCien läpäisyprosentit ovat melko huonoja, mikä joidenkin mielestä kyseenalaistaa digitaalisen koulutusten kiinnostavuuden ja merkityksellisyyden. Moni verkkokoulutus on myöskin vain johdanto aiheeseen, eikä jatkokoulutusta ole saatavilla. Oppijoiden motivoituminen kokonaisuuksien suorittamiseen onkin digitaalisen koulutuksen suurimpia haasteita.



Silloin, kun sinulle sopii -oppimisessa on hyviä ja huonoja puolia. Koulutus on saatavilla juuri silloin, kun sitä tarvitaan. Mutta koska siinä ei välttämättä ole rakenteita ja deadlineja, sitä hyödynnetään "silloin, kun on aikaa", eli ei välttämättä koskaan. Toisaalta rajattomat mahdollisuudet voivat tehdä valinnasta vaikeaa. Siksi onkin tärkeätä, että myös organisaatio ohjaa oppijoita tärkeiden koulutusten pariin, kuten sosiaalisen median vaikuttaja **Marko Suomi** toteaa.

Paraskaan koulutus ei kehitä organisaation osaamista, jos siihen ei osallistuta. Organisaation tai tiimin tulostavoitteisiin pitäisi olla selkeästi nostettu koulutuskokonaisuuksien vaikutus ja sen todentaminen. Esimerkiksi monet valtion virastot ovat ottaneet eOppivan *Tietosuojan ABC* -koulutuksen pakolliseksi suoritukseksi. Näin ne voivat myös täyttää osoitusvelvollisuuden siitä, että rekisterinpitäjä noudattaa tietosuojalainsäädäntöä.

Digitaalinen oppiminen vaatii digitaitoja ja itseohjautuvuutta. Joillekin kuitenkin jo pelkästään erilaisiin oppimisympäristöihin kirjautuminen

saattaa olla liian korkea kynnys oppimisen aloittamiselle. Jotta se olisi kaikille helppoa, tulisi oppijoita tukea esimerkiksi erittäin helppokäyttöisillä oppimisympäristöillä, muistutuksilla, pelillisillä elementeillä tai muilla kannusteilla. Myös palaaminen opiskelun pariin tai uuteen koulutukseen tulisi olla mahdollisimman vaivatonta.

Joillekin digitaalista oppimista vaikeuttava asia on yhteisöllisyyden puute. Varsinkin itseopiskeluun perustuvissa koulutuksissa on vähän sosiaalisia elementtejä, jolloin oppija voi jäädä ilman oppimista tukevaa vuorovaikutusta ja sosiaalista painetta. Tähän haasteeseen voimme vastata kannustamalla yhteiseen opiskeluun tiimeissä, tarjoamalla keskustelufoorumeita kaikille aiheesta kiinnostuneille, tai ohjaamalla oppijoita seuraamaan keskusteluja ja jakamaan tietoa ja osaamista sosiaalisen median käytäntöyhteisöissä.

Koulutusten digitalisointi

Aika usein törmäämme virheelliseen käsitykseen siitä, mitä koulutusten digitalisointi tarkoittaa. Moni ajattelee, että koulutus viedään verkko-oppimisympäristöön nauhoittamalla lähiopetuksessa käytettyihin PowerPoint-esityksiin puhetta ja lisäämällä monivalinta- tai kirjoitustehtäviä. Tällä tavoin koulutuksia on toki digitalisoitu jo 2000-luvun alusta lähtien. Näistä “verkkokursseista” jo kaikilla 1980-luvulla syntyneillä on kokemusta.

Me ajattelemme, että koulutusten digitalisointi olisi aika nostaa seuraavalle tasolle. Ensinnäkin, kannattaa miettiä, mitä koulutuksia ylipäätään kannattaa digitalisoida. **Digitaalisuus ei ole itseisarvo, vaan arvo on siinä, mitä sen avulla voidaan saavuttaa: joustavuus, saavutettavuus, yksilöllisyys, tehokkuus, kustannussäästöt jne.**

Toisekseen, me uskomme, että hyviä, työssäoppimista tukevia digitaalisia koulutuksia saadaan aikaiseksi vain yhteiskehittämällä. Harvassa ihmisessä yhdistyy sekä substanssiosaaminen, pedagoginen, visuaalinen ja tekninen osaaminen. Ripaus palvelumuotoilijaakin saisi olla, eikä projektinhallintataidoistakaan olisi haittaa. Yhteiskehittämisen etuna ei ole vain erilaisten osaamisten yhteen tuominen, vaan tärkeää lisäarvoa tuo myös kaikki se, mitä asiantuntijat yhdessä luovat.

Kolmanneksi, videopohjaisissa on demand -lyhytkoulutuksissa jokainen sekunti ratkaisee. Siinä missä lähiopetuksessa voi hyvinkin puhua vähän lämpimikseen ja yleisöä herätelläkseen, digitaalisessa koulutuksessa on mentävä suoraan asiaan ja pysyttävä siinä johdonmukaisesti. **On hyvä pitää mielessä, että parhaita koulutuksia katsoo tuhannet ihmiset. Käytännössä se tarkoittaa tuhansia minuutteja vapautunutta työaikaa muulle toiminnalle.**

OPPIMISANALYTIIKKA

Measurement is fabulous. Unless you're busy measuring what's easy to measure as opposed to what's important.
Seth Godin

Kaikkea, myös oppimista voidaan mitata. Jos jotakin asiaa tai ilmiötä voidaan havainnoida jollakin tavalla, sitä voidaan myös mitata. Mittari voi joskus olla hyvinkin "hämärä", mutta se on silti mittaus, joka kertoo enemmän kuin asia, jota ei mitata lainkaan.

Yksi digitaalisen oppimisen kiistattomista eduista on opiskelijoiden oppimiskäyttäytymisen seuraaminen teknologian avulla. Analytiikalla voidaan kerätä tietoa esimerkiksi siitä, miten monta kertaa kukin oppija on ollut oppimisympäristössä, miten monta kertaa sisältöjä on katsottu ja millaisia tuloksia tehtävistä on saatu.

Analytiikan avulla voidaan mahdollisesti puuttua myös koulutuksen aikana huomattuihin, huonommin menestyviin oppijoihin ja tarjota heille lisää tukea oppimiseen. **Koulutuksen analytiikka antaa mahdollisuuden myös pedagogiikan monipuoliseen kehittämiseen datapalautteen perusteella: statistiikasta näkee helposti, missä vaiheessa oppijoiden mielenkiinto katoaa tai mikä on erityisen suosittua sisältöä.**

Koko valtion näkökulmasta on myös kiinnostavaa tietää, mitkä virastot kehittävät osaamistaan digitaalisesti, ja millaisia tuloksia sitä kautta syntyy. Tulevaisuudessa se voi muodostua kilpailueduksi, kun valtio etsii uusia hyviä työntekijöitä.

Tietoa osallistumisesta, tiedon omaksumisesta, aineiston kiinnostavuudesta ja haastavuudesta saadaan käyttäjätiedoista ja testeistä. Oppimisen mittaaminen on kuitenkin vaikeampaa, sillä ihmiset oppivat asioita eri tavoin ja eri lähtökohdista.

Opppimisen mittaaminen

Oppimisen mittaaminen on melko abstraktia, ja oikeastaan ainoa tiedonkeruumenetelmä on kysyä siitä oppijalta itseltään. Meidän pitää kuitenkin pohtia tarkasti, mitä kysymme ja miten, jotta vastauksista voidaan saada mitattavaa ja data-analyysin keinoin vertailtavaa tietoa.

Oppimisanalytiikassa käsitellään tietoja, jotka syntyvät oppijoiden toimista digitaalisissa oppimisympäristöissä. Analytiikkaa voidaan käyttää tiedon tallentamiseen ja raportointiin, koulutustarpeiden ennakointiin, ohjauksen kohdentamiseen ja koulutusten kehittämiseen, esimerkiksi sisältöjen ja ohjeiden parantamiseen. **Ari-Matti Auvinen** Suomen eOp-

pimiskeskuksesta on kirjoittanut erittäin hyvän teoksen oppimisanalytiikasta, joka kannattaa vähintään silmäillä läpi.

Tietoja ei kuitenkaan voida kerätä suin päin, sillä analytiikan eri vaiheet riippuvat toisistaan. Ensin pitää selvittää tarve ja se, mitä tiedolla aiotaan tehdä. Sen jälkeen täytyy päättää miten ja mitä tietoja kerätään ja käsitellään. Samalla on koko ajan otettava huomioon, miten huolehditaan oppijoiden henkilötiedoista ja tietoturvasta.

eOppivan oppimisalustalta virastot saavat tietoa henkilöstönsä osallistumisista koulutuksiin. Tietoa voidaan käyttää tulevien koulutustarpeiden, muun tuen ja viestinnän tarpeiden ennakointiin. Esimerkiksi suoritustieto ja palaute jonkin uuden järjestelmän käyttöönottokoulutuksesta voi kertoa, miten haastavaa uuden järjestelmän ja toimintatavan omaksuminen tulee olemaan. Sen perusteella voidaan tunnistaa, että tarvitaan keinoja tiedon, osaamisen, tapojen, viestinnän tai motivaatiohaasteiden ratkaisemiseen. Oppimisanalytiikasta nousseet huomiot voivat siis myös auttaa organisaatiota resurssien ja muun tuen kohdentamisessa.



Photo by Elisa Michelet on Unsplash

3.

PEDAGOGIIKKA

MITEN OPETUS JÄRJESTETÄÄN

Oppiminen alkaa motivaatiosta oppia jotain uutta. Se ilmenee osaamisena, ja näkyy lopuksi tuloksina työelämässä.

Pedagogiikalla tarkoitetaan lyhyesti sanottuna tapaa, jolla opetus järjestetään. Se pitää sisällään aina myös näkemyksellisiä kasvatuksellisia periaatteita. Pedagogiikasta puhuttaessa otetaan yleensä kantaa ainakin seuraaviin asioihin: oppimiskäsitykseen, didaktiikkaan eli siihen millaista on hyvä opetus, ohjaajan tai opettajan sekä opiskelijan rooliin ja toimintaan, oppimateriaaleihin, arviointiin ja kohderyhmään.

Oppimiskäsityksellä tarkoitetaan ihmisten erilaista oppimista, joka pohjautuu ihmiskäsitykseen. Oppimiskäsitys jaetaan perinteisesti pedagogisen tutkimuksen piirissä neljään eri kategoriaan: behavioristinen, kognitiivinen, konstruktivistinen ja kontekstuaalinen oppiminen.

Behavioristisessa mallissa opetus on lähinnä ulkoa säädeltävää käyttäytymisen muuttumista, jossa palkitaan toivottuja tuloksia ja yritetään vähentää ei-toivottuja. Opettaja siirtää malleja suoraan oppilaalle, jonka rooli on olla passiivinen vastaanottaja.

Kognitiivisessa mallissa oppiminen nähdään tiedon prosessointina ja oppija aktiivisena tiedon käsittelijänä. Opetus on oppimisen ohjausta, jossa opettaja motivoi ja pohjustaa opittavaa asiaa. Mielekäs oppiminen alkaa käytännön elämän ongelmista ja ristiriidoista, joita oppija pyrkii

ratkaisemaan hankkimalla uutta tietoa tai järjestämällä aiemman tiedon uudella tavalla.

Kontekstuaalisessa mallissa keskeiseksi nousee yksilön ja ympäristön välinen vuorovaikutus ja siihen vaikuttaminen. Opetuksen lähtökohtana on oppijan omakohtainen kokemus, jota opettaja ohjaa oikeaan suuntaan, sekä ilmiöiden havainnointi ja reflektointi.

Konstruktivistinen oppimiskäsitys näkee oppijan aktiivisena tiedon konstruointiprosessina; oppija valikoi ja tulkitsee informaatiota aikaisemmin oppimansa ja odotustensa pohjalta. Opettaja luo oppimisympäristön, kysyy kysymyksiä ja antaa palautetta. Keskeistä konstruktivismissa on myös oppimaan oppiminen.

Sosiokonstruktiivinen oppimiskäsitys, joka on valtionhallinnon yhteinen, oppimiseen liittyvä valinta, painottaa konstruktivismin lisäksi vuorovaikutuksen ja muiden ihmisten merkitystä oppimisprosessissa. Oppiminen rakentuu vuorovaikutteisena ja yhteisöllisenä prosessina, ratkaisukeskeisesti jo olemassa olevaa osaamista hyödyntäen.

Monissa sosiokonstruktivismiin pohjautuvissa malleissa korostuu yhden 1900-luvun merkittävimmän kasvatuspsykologin **John Deweyn** perintö. Dewey näki koulun jo 1940-luvulla pienoisyhteiskuntana, jossa opittiin mielekkään työskentelyn kautta ja jossa opittiin ennen kaikkea elämää varten. Deweyn mukaan opetus pitäisi aina ankkuroida arkitodellisuuden kanssa, jolloin oppijan sisäisen motivaation löytäminen olisi mahdollisimman helppoa.

Parhaiten Deweyn mielestä oppii ongelmista, jotka heräävät oppijalle itselleen, ja jotka hän myös itse ratkaisee. Lisäksi Dewey painotti oppijan omaa aktiivista roolia ja tiedonhakua keskeisinä tekijöinä oppijan tiedon rakentumiselle. Voidaankin sanoa, että Deweyn perintö työhön sidotussa oppimisessa on merkittävä.

Pedagoginen malli ja opetusmentelmä

Pedagoginen malli pohjautuu aina oppimiskäsitykseen eli ajatukseen siitä, miten ihminen oppii. Pedagoginen malli ottaa kantaa opettajan ja oppijan toimintaan sekä oppimiseen, sisältäen myös opetus- ja arviointimenetelmät, jotka ohjaavat opettajan ja opiskelijan toimintaa. Suurin osa opettajista ja kouluttajista käyttää useita eri malleja yhdistellen ja soveltaen niitä omaan opetukseensa parhaiten sopivaksi menetelmäksi.

Usein eri malleja käytetään intuitiivisesti, pohtimatta niiden teoreettisia nimiä tai määritelmiä. Maailma ei siis tässäkään kohtaa ole mustavalkoinen *joko-tai*-valinta, vaan pikemminkin monen erilaisen mallin risteymä.

Opetusmenetelmä taas on tapa opettaa eli pedagogisen mallin käytännön toteuttamista. Pedagoginen malli on taustalla ikään kuin raamina ja opetusmenetelmät väline opetuksen suunnitteluun ja toteutukseen. Opetusmenetelmien valintaan vaikuttavat muun muassa opetettava asia, opetuksen tavoite ja kohderyhmä. Myös opettajan oma oppimisnäkemys ja persoonallinen opetustyyli ja omat aikaisemmat kokemukset sekä oppimisesta että työelämästä vaikuttavat opetusmenetelmien valintaan.

Suomessa opettajalla on perinteisesti hyvin vapaat kädet sen suhteen, miten hän opetuksen toteuttaa, kunhan se on opetussuunnitelman mukaista. Opettaja voi itsenäisesti suunnitella oppituntien sisällön, etenemisen, opetusmenetelmät ja -materiaalit sekä arviointimenetelmät. Suunnittelun jälkeen hän toteuttaa suunnitelmaansa reagoiden samalla luokkahuoneen tapahtumiin; oppilaiden esille nostamiin kysymyksiin, luokassa vallitsevaan ilmapiiriin ja dynamiikkaan sekä etenemisnopeuteen.

Mikäli opettaja huomaa tunnin aikana jonkun aiheen olevan liian monimutkainen tai vastaavasti liian helppo, pystyy hän helposti tekemään muutoksia ja ohjaamaan tunnin kulkua niin, että olosuhteet oppimiselle olisivat optimaaliset. Samalla tavalla työhön sidotuissa koulutuksissa kouluttaja pystyy päivän aikana tekemään muutoksia suunnitelmaansa, ja useimmiten myös hänellä on vapaat kädet menetelmien valintaan.

Mikä muuttuu digitaalisessa koulutuksessa?

Digitaalinen koulutus muuttaa tätä perinteistä opettajan ja kouluttajan roolia merkittävästi. Vaikka kouluttaja suunnittelisikin sisällön itsenäisesti, viimeistään toteutusvaiheessa hän luultavasti tarvitsee sekä teknistä että visuaalista apua. Todennäköisesti hän huomaa jossain vaiheessa myös sen, että digitaalista koulutusta ei olisi välttämättä kannattanut suunnitella liian valmiiksi yksin, sillä toteutuksen myötä saattaa eteen tulla asioita, jotka olisi kannattanut ottaa huomioon jo suunnitteluvaiheessa.

Digitaalisen koulutuksen suunnittelu on myös paljon aikaavievämpi ja monimutkaisempi prosessi kuin lähikoulutuksen. Vai tiedätkö montakin kouluttajaa, jotka tekisivät sekunnin, tai edes minuutin tarkan käsikirjoituksen koulutuksestaan? Digitaalisen koulutuksen suunnitteluun ja käsikirjoittamiseen menevä aika näyttää kuitenkin kerta toisensa jälkeen yllättävän meidän asiakkaamme.

Asiaa kannattaa kuitenkin tarkastella tulevaisuuden näkökulmasta: **käyttämällä nyt paljon aikaa huolelliseen koulutuksen digitalisointiin, säästät sitä monin verroin tulevaisuudessa**. Samalla koulutuksen laatu pysyy tasaisena, kun sen sisältö ja toteutus eivät enää riipu kouluttajan senhetkisestä suoriutumisesta tai muista vaihtelevista tekijöistä. Myös koulutuksen saavutettavuus ja vaikuttavuus nousevat nopeasti aivan eri tasolle kuin perinteisessä lähikoulutuksessa.

Yhteinen oppimiskäsi-tyksemme valtiolla



TAVOIT-TEENA OPPIMI-SEN ILO!

- **Monimuotoisuus:** Käytössä laaja oppimismenetelmien kirjo.
- **Sulautettu työssäoppiminen:** Oppiminen ei ole sidottu koulutustapahtumaan.
- **Laajennettu oppiminen:** Dynaaminen ajattelutapa oppijana, itseohjatuvuuteen kannustaminen ja tavoitteellisuus.
- **Sosiokonstruktiivinen oppimiskäsitys:** Oppiminen rakentuu vuorovaikutteisena ja yhteisöllisenä prosessina, ratkaisukeskeisesti jo olemassa olevaa osaamista hyödyntäen.
- **Verkostot ja oppimisen tuki:** Oppija saa tarvitsemansa tuen myös verkko-osioissa joko ohjaajien tai vertaistuen avulla.
- **Pedagogiikka:** Pedagogisesti korkeatasoiset ratkaisut ja pedagoginen tuki verkkoaineiston tuottamiseen.

LUOKASTA VERKKOON

Mikä pedagogiikassa sitten muuttuu, kun koulutuksia digitalisoidaan? Melkein kaikki. Oppimiskäsityksen ja pedagogisen mallin voidaan katsoa pysyvän ennallaan, mutta niidenkään noudattaminen digipedagogiikassa ei ole aina helppoa. Ohjaajan tai kouluttajan rooli ja toiminta ovat työssäoppimiseen sidotuissa koulutuksissa erilaisia kuin lähikoulutuksessa.

Monet perinteiseen kouluttajan rooliin kuuluvat tehtävät, kuten läsnäolo ja vuorovaikutus koko koulutuksen ajan, ryhmädynamiikasta ja tiimihengestä huolehtiminen, heikoimman oppijan auttaminen ja motivointi sekä mm. arviointi, eivät ole eOppiva-tuotannoissa kouluttajiemme tehtäviä.

Suurin osa kouluttajistamme on jonkun valtionhallinnon osa-alueen vahva substanssiosaaja, joka tekee kanssamme yhden koulutuksen. Useimmiten hänellä ei ole koulutuksen valmistumisen jälkeen aikaa käytettävissä esimerkiksi koulutusalueen keskusteluiden moderoimiseen tai verkossa läsnä olemiseen. Edellä mainitut, kouluttajan rooliin perinteisesti kuuluvat tehtävät, on siis ratkaistava toisella tavalla.

Oppijan rooli digitaalisissa koulutuksissa

Myös oppijan rooli digipedagogiikassa on erilainen kuin luokkahuoneessa. Verkossa oppijalla on mahdollisuus edetä juuri itselleen sopivalla tahdilla: halutessaan kelata joku asia vaikka kymmenen kertaa uudelleen tai nopeuttaa ja hyppiä asioiden yli, jos ne ovat jo ennestään tuttuja. Digitaalisessa koulutuksessa materiaali on myös helposti saatavilla jälkeenpäin, mikäli haluaa vaikkapa tarkistaa jonkun yksityiskohdan.

Opiskelija on digitaalisessa koulutuksessa paljon itsenäisemmässä roolissa kuin luokkahuoneessa, ja saattaa tuntea yksinäisyyttä. Kun koulutuksen voi aloittaa milloin vain, tuleeko sitä itse asiassa aloitettua milloinkaan? Mitä, jos kesken koulutuksen nousee joku kriittisen tärkeä asia, johon pitäisi saada vastaus heti? Keneltä kysyä, kun kukaan ei ole online? Verkossa opiskelu vaatii oppijalta vahvempaa itseohjautuvuutta ja suurempaa vastuuta oman osaamisensa ja oppimisensa arvioinnista.

Se ei kuitenkaan ole huono asia. **Parhaimmillaan digitaalinen opiskelu vahvistaa ja kehittää juuri niitä taitoja, jotka ovat muutenkin tärkeitä työelämässä menestymisessä:** oma-aloitteisuus, itsensä johtaminen ja itseohjautuvuus, oman osaamisensa arviointi ja proaktiivinen työskentelytapa.

On hyvä muistaa myös se, että digitaalinen oppiminen muuttaa oppimisen tapaa, eikä sitäkään opi muuta kuin tekemällä ja toiston kautta. Mitä useamman digitaalisen koulutuksen olet käynyt, sitä helpompi sinun on navigoida seuraavassakin koulutuksessa.

Myös oppimisverkostojen ja reflektoinnin rooli vahvistuu digitaalisten koulutusten määrällisen kasvun myötä. **Oppimiskulttuuri muuttuu hitaasti, mutta askel kerrallaan.** Siinä missä varhaiset omaksujat ovat digitaalisen oppimisen osalta jo vahvasti verkostoituneita, vitkastelijat vasta epäröivät ensimmäisen klikkauksen äärellä.

Valtion henkilöstön laajuisen kohderyhmän kohdalla olisikin epärealistista odottaa, että kaikki siirtyvät perinteisessä luokkahuonekoulutuksessa käänteisen oppimisen malliin tai pelkästään digitaaliseen oppimiseen samanaikaisesti. Haasteenamme onkin se, että muistamme pitää mielessä laajan käyttäjäjoukon heterogeenisyyden, ja pyrkiä tarjoamaan eOppivassa helppokäyttöisiä koulutuksia kaikille lähtötasosta tai aikaisemmista kokemuksista huolimatta, ja samanaikaisesti motivoida myös varhaisia omaksujia.

Oppimisprosessin yksilöllisyys kannattaa pitää mielessä

Helsingin yliopiston kehitysjohtaja ja eOppiva-ohjausryhmän jäsen **Susanna Niinistö-Sivuranta** muistuttaa eOppivassa julkaistussa blogikirjoituksessaan (2018) siitä, ettei oppiminen digiajalla ole luokiteltavissa mustavalkoisesti joko digipedagogiikkaan tai vanhaan malliin, vaan *"oppija on edelleen ainutlaatuinen ja oppimisprosessi on aina uniikki"*.

Oppimisprosessin yksilöllisyys onkin hyvä pitää mielessä. Digitaalista koulutusta suunniteltaessa sortuu helposti siihen, että ajattelee oppijoiden kulkevan täysin saman ennalta suunnitellun polun: klikkailevan nappeja juuri siinä järjestyksessä kuin koulutuksen suunnittelijat ja toteuttajat ovat ajatelleet. Todellisuus ei kuitenkaan vastaa tätä kuvitelmaa. Digitaalisessa oppimisessa oppimisprosessin ja oppimistapojen yksilöllisyyden lisäksi tulee huomioida myös yksilölliset käyttäjätavat.



Teimme syksyllä 2018 eOppivasta käyttäjätestausta **Digitalist Groupin** tutkijoiden kanssa. Testitilanteessa huomasimme käyttäjien erilaisen käyttäytymisen hyvin konkreettisesti. Jotkut käyttäjät noudattavat suoraviivaisesti sitä polkua, jota suunnittelijat ovat ajatelleet hänen kulkevan. Toiset puolestaan jäävät lukemaan manuaalin ohjetta, surffailemaan muille kursseille tai harhailemaan netin hakukoneisiin.

Vaikka hyvällä käytettävyyssuunnittelulla pyritään ohjaamaan oppijan eteneminen mahdollisimman intuitiiviseksi ja helpoksi, korostuu digitaalisessa maailmassa kuitenkin myös käyttäjän omat ratkaisut ja mieltymykset.

Käytettävyys on tärkeää digitaalisissa koulutuksissa

Kaikki tietävät, että mikään ei digitaalisessa koulutuksessa tapa motivaatiota yhtä tehokkaasti kuin toimimaton alusta tai muu tekninen vika. Ja niitähän riittää, valitettavasti. Maailma ei ole tullut valmiiksi tekniikan osalta. Koulutusten tekniseen toimivuuteen vaikuttavat käytettävän laitteen (tietokone, iPad, puhelin) lisäksi myös selain ja selainversio sekä käyttöjärjestelmä.

Modernia tekniikkaa, ohjelmia ja erilaisia sisältöjä havainnollistavia ratkaisuja olisi kyllä mahdollista tehdä oppimiskokemuksen parantamiseksi. Ne eivät kuitenkaan monesti toimi Internet Explorer -selaimella. Niin kauan kuin IE on valtiolla oletusselain, liittyy eOppivan toimintaan tiettyjä teknisiä reunaehtoja. Niiden kanssa eletään ja ne otetaan huomioon.

Digitaalisten koulutusten kohdalla käytettävyys nousee kriittiseksi tekijäksi. Vaikka sisältö olisi timanttia ja ulkoasukin kultaa, ei se juuri ilahduta, jos et pääse klikkaamaan koulutuksessa eteenpäin. Tai taaksepäin. Tai osaa navigoida kurssilla. Tai eteesi tulee virheilmoitusta toisen perään.

Joten vaikka rikastetut sisällöt, interaktiiviset toiminnot ja visuaaliset efektit olisivat kaikkien mielestä kivoja ja hyödyllisiä, malta mielesi niiden kanssa, jollet voi olla täysin varma, että ne toimivat kohderyhmäsi laitteissa ja selaimissa. Varmista myös ennen koulutuksen julkaisua, että se on testattu teknisesti riittävän monella eri laitteella ja selaimella eri verkoissa.

Videot oppimisessa

Monissa eOppiva-tuotannoissa sisältö on tiiviissä videomuodossa. **Uusimpien tutkimusten mukaan videoiden avulla tapahtuva opiskelu on oppimisen näkökulmasta vähintään yhtä toimiva ratkaisu kuin lähiopetuskin.**

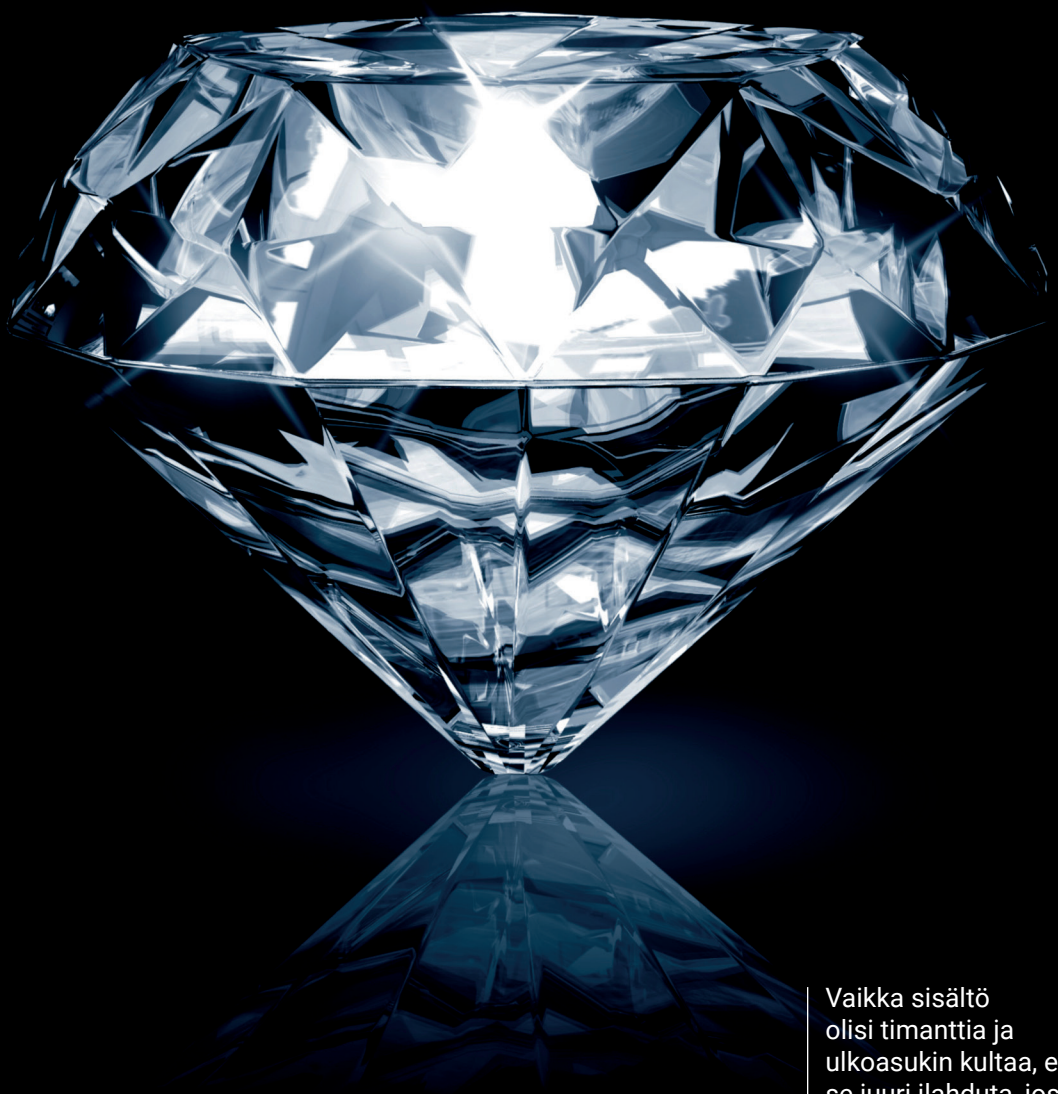
Mikko Myllymäki väitteli syksyllä 2018 Jyväskylän yliopistosta videoteknologioiden käytöstä oppimisessa. Myllymäen tutkimuksen mukaan videoavusteisen opiskelun läpäisyaste ja arvosanat olivat jopa hieman parempia kuin pelkän lähiopetuksen varassa. Myös videopohjaisen koulutusmallin kehitykselle asetetut tavoitteet olivat osittain ylittyneet.

Koululaisille videot ovatkin luonnollinen tapa oppia. Nuoret hakevat YouTubesta neuvoja ja vastauksia arjen ongelmiin ja asioihin. Yksinkertaisten vinkkivideoiden *(“näin korjaat polkupyöräsi”)* lisäksi myös digitaalisia koulutuksia on saatavissa ilmaiseksi YouTuben kautta.

Khan Academy on ollut ensimmäisiä yrityksiä, joka popularisoi video-oppimisen ja käänteisen oppimisen varsinkin matematiikkaan pohjautuvissa osaamisissa. Nykyään Khan Academyn verkkosivuilla käy noin 42 miljoonaa vierailijaa kuukaudessa, ja se on yksi maailman suosituimmista verkkosivuista.

Myös **Linkedin** tuo oppimista ihmisten jokapäiväiseen sosiaalisen median virtaan. Linkedin Learning -ratkaisussa on tarjolla tuhansia koulutuksia 30 euron kuukausimaksulla. Yritysasiakkaita on tuhansia, käyttäjät lasketaan miljoonissa. Uusia kursseja julkaistaan 50 joka viikko.

Sosiaalisen median asiantuntija **Tom Laine** kehottaa ottamaan helpoista digitaalisen oppimisen palveluista hyödyn irti: *“Enää ei tarvitse mennä erikseen Udemyyn löytääkseen itseään kiinnostavaa sisältöä. Se tulee entistä useammin juuri sinne, missä muutenkin liikun.”*



Vaikka sisältö olisi timanttia ja ulkoasukin kultaa, ei se juuri ilahduta, jos et pääse klikkaamaan koulutuksessa eteenpäin.

AdobeStock

EOPPIVA-VERKOSTO

eOppiva-verkosto kokoontuu kerran kuukaudessa pohtimaan ja sparrailemaan digitaaliseen oppimiseen liittyviä teemoja.

Mitä on edistyksellinen pedagogiikka digitaalisessa maailmassa?

Syyskuussa 2018 keskustelimme pedagogiikasta ja siitä, mitä on pedagogisesti edistyksellinen koulutus. eOppiva-verkostolaisten mielestä se pitää sisällään seuraavia asioita:

- Koulutus on laadukasta: se ottaa huomioon erilaiset oppijat ja tukee oppimisprosessia
- Koulutus on yksilöllistä ja personoitua: omien oppimispolkujen rakentaminen on mahdollista ja se on tehty helpoksi.
- Koulutus on vuorovaikutteista ja osallistavaa: keskustelufoorumien, chattien ja muiden keskustelukanavien käyttö, oppimispiirit ja nopea reagointi käyttäjien palautteen perusteella
- Käänteisen oppimisen hyödyntäminen virastojen arjessa
- Koulutus hyödyntää digitalisaation mahdollisuuksia rohkeasti: uudet työkalut ja teknologiat ennakkoluulottomasti käyttöön, tekoälyn mahdollisuudet
- Koulutusympäristö tarjoaa tukea oppijalle: jatkuvan käyttäjätuen ja ohjeiden saatavuus sekä mahdollisuus rytmittää opiskelu kanssaoppijoiden kanssa samaan rytmiin; tunne, ettei olisi yksin ja että apua on aina saatavilla.



Tulevaisuuden oppiminen tapahtuu verkostoissa.





Tulevaisuuden oppimistrendejä ja hiljaisia signaaleja

Lokakuussa 2018 verkostotapaamisemme aiheena oli oppimistrendit ja hiljaiset signaalit. Verkostolaiset pohtivat pienryhmissä kasvotusten sekä verkossa oppimisen ympärillä nähtävissä olevia voimakkaita kehityskulkuja ja ilmiöitä, jotka saattaisivat olla ensimmäisiä merkkejä muutoksesta. Ideoita työskentelyyn saimme Ylen tekemästä teknologian ilmiökartasta, jossa katse on suunnattu tulevaisuuden arkeen.

Verkostolaisilla oli paljon ideoita ja ajatuksia siitä, mitä koulutuksen trendit tulevaisuudessa näyttävät. Helposti voisi luulla, että valtion työntekijät Internet Explorereineen eivät ole etujoukoissa omaksumassa uusia digioppimisen tapoja ja kulttuuria. Olemme kuitenkin iloksemme saaneet huomata, että valtiolta löytyy paljon henkilöstä, jotka ovat valmiita kokeilemaan ja kehittämään, paitsi trendien mukaisia, myös uusia, orastavia oppimisen muotoja ja välineitä.

Verkostotapaamisessa tunnistimme ja ideoimme seuraavia oppimisen nousevia trendejä ja hiljaisia signaaleja:

- Älyvaate tai muu mielentilaamme tarkkaileva elementti voisi hellästi tuupata meitä kohti oppimista silloin, kun meillä olisi siihen otollinen olotila, esimerkiksi kun olemme levänneitä, virkeitä ja levollisia.
- Virtuaalitodellisuus ja laajennettu todellisuus tulevat käyttöön etenkin työelämässä. Myös koulutuksissa tullaan käyttämään niitä entistä enemmän.
- Oppiminen on entistä liikkuvampaa. Paikka- ja aikariippuvaisuudesta kuljetaan kohti oikea-aikaista, tarpeeseen perustuvaa oppimista.
- Onko koulutuksen järjestäminen tulevaisuudessa koululaitosten vai työelämän tehtävä? Häviävätkö formaalit tutkinnot ja tuleeko työelämätutkintojen uusi aika?
- Ihmisten keskittymiskyky heikkenee entisestään, joten oppimisesta tulee toiminnallisempaa. Myös tukikeinoja keskittymiseen ja oppimiskyvyn parantamiseen tarvitaan entistä enemmän.
- Oppimaan opettelemiseen panostetaan enemmän kuin ennen. Vanhat tavat, joissa edetään opettajalähtöisesti ja samanaikaisesti, korvautuvat käänteisellä ja digitaalisella oppimisella.
- Oppimisesta tulee luonnollinen osa työtä. Asiakkaat tai yhteistyökumppanit otetaan reaaliaikaisesti mukaan oman tai yhteisöllisen oppimisen arviointiin.
- Oman osaamisen tunnistamiseksi tulee työkaluja ja ehkä jopa käyttöliittymä, joka siirtäisi ajatuksemme puheesta osaamisen kehittämisen henkilökohtaiseen miellekarttaan.

OPPIMISEN ARVIOINTI, MITTAAMINEN JA VAIKUTTAVUUS

Oppimisprosessia voidaan tukea sen alkuvaiheista aina päättymiseen asti valitsemalla tavoitteisiin sopivat arviointimenetelmät. Arviointi antaa tietoa siitä, onko oppija saavuttanut oppimistavoitteensa ja miten hän on menestynyt. Oppilaiden lähtötason arviointi antaa kouluttajalle arvokasta tietoa koulutuksen sisällön suuntaamiseen sekä oppijoille omien oppimistavoitteiden laatimiseen. Oppimistulosten arviointi puolestaan antaa opiskelijoille palautetta heidän osaamisestaan. Samalla kouluttaja saa tietoa opetuksen onnistumisesta ja oppimistavoitteiden saavuttamisesta.

Arviointimuoto ja arviointikohde ohjaavat voimakkaasti oppimista. Opiskelijan huomio ja kiinnostus kiinnittyvät arvioitavina oleviin tietoihin ja taitoihin. Jos esimerkiksi lopputestistä on päästävä läpi, jotta joku työtehtävä voidaan suorittaa, ohjaa se oppimista. **Arviointi, joka ei ole linjassa tavoitteiden ja menetelmien kanssa, synnyttääkin helposti piilokoulutuksen: sitä opitaan, mitä arvioidaan**.

Ulkoa tulevan palautteen ja arvioinnin lisäksi tärkeitä ovat oppijan itsearviointi, reflektointi ja opitun soveltaminen käytäntöön. Keskustelut ja yhteinen reflektio kollegoiden kanssa edistävät tehokkaasti koko organisaatiota oppimista.

eOppivan mallin mukaan koulutuksen suunnittelu pitäisikin aina aloittaa kahdella ydinkysymyksellä:
1. Mitä ainakin pitää osata?
2. Minkä toiminnan tulisi muuttua?

Mikäli jompaan kumpaan kysymykseen ei saada vastausta, kannattaa miettiä, onko koulutus lainkaan oikea ratkaisu haasteeseen.

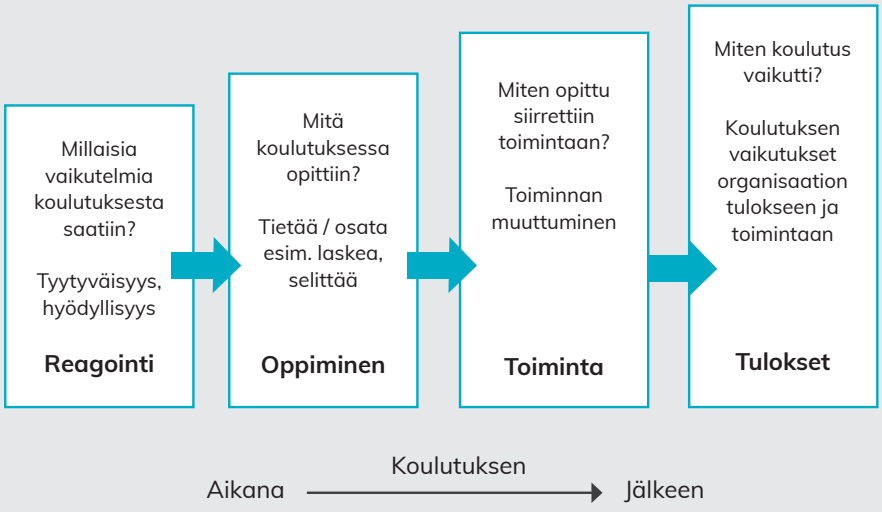


Oppimisen mittaaminen ja koulutuksen vaikuttavuus

Henkilöstökoulutuksen tuloksellisuuden mittaaminen tehokkuuden, vaikuttavuuden ja taloudellisuuden mittarein on haastavaa, sillä oppimista on vaikea muuttaa mitattavaan muotoon. Usein välittömästi koulutuksen jälkeen kysytään, mitä opit ja mitä mieltä olit koulutuksesta. Koulutuksen vaikuttavuuden arviointi sen sijaan unohdetaan monesti kokonaan.

Koulutuksen tehokkuus ja vaikuttavuus ilmenevät vasta silloin, kun opittua asiaa käytetään osaamisena työtehtävissä. Koska rakennamme tietoja jo olemassa olevan tiedon päälle, on vaikea päätellä, onko joku nimenomainen koulutus vaikuttanut työtehtävän suorittamiseen. Koulutuksella on voinut olla joko alkuun paneva tai täydentävä vaikutus.

Pedagogi **Donald Kirkpatrickin** mukaan koulutuksen vaikuttavuutta mitattaessa pitäisi määritellä ensin se, mitä valmennuksella tavoitellaan, ja millaista käyttäytymisen muutosta sen saavuttamiseksi tarvitaan. Sen jälkeen arvioidaan, mitä oppimista käyttäytymisen muutos edellyttää, ja lopuksi määritellään se, millaisella valmennuksella päästään haluttuihin oppimisen tavoitteisiin.



Kirkpatrickin arvioinnin tasot Friskin kuviota mukaellen (Frisk 2005, 8).

4.

OPPIMIS-MUOTOILU

MIELLYTTÄVÄ JA PALKITSEVA OPPIMISKOKEMUS

Oppiminen alkaa motivaatiosta oppia jotain uutta. Se ilmenee osaamisena ja näkyy lopuksi tuloksina työelämässä.

Oppimismuotoilu, *learning design*, on viime vuosina alkanut vilahdella eri yhteyksissä ja hieman eri tavoin kuvailtuna. Mielestämme **Lars-Goran Bostrom** määrittely teoksessa *Learning Design in practise for everybody* (2017) summaa käsitteen hyvin:

"The term Learning Design is a child of the digital age and it describes the activity of designing units for learning, including a learning environment and learning activities."

Oppimismuotoilu ei välttämättä ota kantaa siihen, rakentuuko koulutuskokemus digitaalisessa ympäristössä vai esimerkiksi luokassa ryhmän kanssa. Nykypäivänä tosin on vaikea keksiä mitään koulutustapahtumaa, jolla ei olisi jonkinlaista digitaalista ulottuvuutta.

Oppimismuotoilulla on paljon yhteistä *Design Thinking* -viitekehyksen kanssa. Samaan aikaan, kun palvelumuotoilu ja käyttäjäkeskeinen suunnittelu ovat lyöneet läpi laajasti alalla kuin alalla, myös koulutusten suunnittelussa ja toteuttamisessa on alettu hyödyntää erilaisia muotoilun

menetelmiä. Design Thinking voidaan määritellä empatiaa, luovuutta ja ihmiskeskeisyyttä korostavaksi ongelmanratkaisutavaksi. Samat asiat nousevat keskeisiksi myös oppimismuotoilussa.

Tunteiden merkitys ja tärkeys on oivallettu niin palvelukokemuksessa kuin oppimisessakin. Oppimiseen liittyy olennaisesti muistaminen, ja muistamista puolestaan helpottaa asian merkityksellisyys ja tunnereaktion aikaansaaminen. On paljon helpompi muistaa, miltä jokin asia tuntui, kuin mitä joku sanoi tai teki, tai mitä kuuli tai luki.

Ihmisellä tiedetään olevan erilaisia muistityyppejä: lyhytaikainen työmuisti, pitkäaikainen ja aistinvarainen muisti. Aistinvarainen muisti käsittelee asioita, joihin harvemmin kiinnitämme huomiota, esimerkiksi: “onpa kylmä tänään” tai “tuoksuupa kahvi hyvälle”. Lyhytaikaista työmuistia käytetään arkisten askareiden hoitamisessa läpi päivän, kun taas pitkäaikaiseen muistiin säilötään ne asiat, jotka halutaan todella muistaa.



MUISTILISTA OPPIMIS-KOKEMUKSEN SUUNNITTE-LUUN

Muutoksia pitkäaikaiseen muistiin

Oppimiskokemuksen suunnittelijan tavoitteena on saada aikaan muutoksia oppijan pitkäaikaisessa muistissa. Dirksen (2016) ehdottaa keinoiksi seuraavia:

- **Jotta asia jää pitkäaikaiseen muistiin, sen täytyy olla merkityksellinen oppijalle**. Faktat ovat merkityksettömiä, jollei oppija aseta niitä laajempaan kontekstiin ja sido omaan työhönsä.

- **Yritä saada oppijaa käymään koulutus oikeaan aikaan** (just-in-time learning). Oppijan mielenkiinto, motivaatio ja oppimiskyky ovat parhaimmillaan silloin, kun hän tietää tarvitsevansa opittavaa asiaa käytännössä lähitulevaisuudessa. Mikäli tämä ei ole mahdollista, käytä esimerkiksi erilaisia skenaarioita luomaan tunnetta oikeasta käyttötarkoituksesta.

- Työmuisti kuormittuu nopeasti ja siellä olevat asiat unohtuvat helposti. **Pyydä oppijaasi tekemään koulutuksen jälkeen jotain konkreettista** tai käytäntöön sidottua opitulla asialla, jolloin hänen pitää säilöä se pitkäaikaiseen muistiinsa.

- **Opetusmateriaalien monipuolisuus ruokkii erilaisia muistityyppejä** ja antaa paremman mahdollisuuden pysyvän muistijäljen jäämiselle.

- **Tunnereaktion aikaansaaminen** oppijassa lisää hänen halukkuuttaan käyttää oppimaansa materiaalia.

- **Ihmiset rakastavat tarinoita, ja ne jäävät tutkimusten mukaan meidän mieleemme erityisen helposti**. Mieti, voisiko opittavan asian tarinallistaa, tai esittää ainakin osan case-esimerkeistä tarinan muodossa.

- **Liikaa saman toistoa ei ole hyvä** rakenteessa, eikä sisällössäkään. Silloin oppijalle tulee helposti huono tapa vain klikkailla koulutus läpi (jos kyseessä on digitaalinen toteutus).

- **Yllätä oppijasi välillä** niin, että hänen mielenkiintonsa herää uudelleen!

- **Käytä visuaalisia elementtejä**. Niiden avulla muistijäljen jättäminen on helpompaa.

- **Oppimismateriaalien pitäisi olla saavutettavissa helposti**, jotta niihin palaaminen on helppoa ja vaivatonta.

Kanssaoppijoiden merkitys

Ihmiset kiinnittävät enemmän huomiota opittavaan asiaan ja oppivat paremmin silloin, kun oppimistapahtumaan liittyy muita ihmisiä. Sama koskee myös digitaalista oppimista. Dirksenin (2016) mukaan jo pelkästään muiden oppijoiden nimen näkeminen parantaa oppimistuloksia ja poistaa yksinolon tunnetta.

Suurin osa niin yksilön kuin organisaation oppimisesta tapahtuu jossain muualla kuin formaalin koulutuksen parissa luokkahuoneessa. Formaali oppiminen sopii Dirksenin (2016) mukaan parhaiten tilanteisiin, jossa opittava asia on melko stabiili ja tarkka. Sellaiset asiat, jotka muuttuvat koko ajan nopeasti, ovat puolestaan vaikeampia sovittaa formaalin oppimisen viitekehykseen.

Monimutkaisten ongelmien ratkaisemiseksi formaalia koulutusta parempi lähestymistapa saattaakin olla joku sosiaaliseen oppimiseen perustuva ratkaisu, kuten esimerkiksi mentorointi, valmennus tai yhteisön käytännön neuvot. Digitaalisesta koulutusta suunniteltaessa kannattaa siis pohtia tarkkaan, mikä formaatti parhaiten tukisi oppijoiden yhteisöllisyyttä.

Erilaisten oppimisverkostojen merkitys kannattaa myös ottaa huomioon. Oppimisverkostoja ei kuitenkaan pidä liikaa ohjailla tai pakottaa johonkin tiettyyn formaattiin, vaan ennemminkin tukea niiden toimintaa ja antaa niiden kulkea omia polkujaan.

Oppimismuotoilua voi ajatella myös yksilöllisten mahdollisuuksien ja uniikkien oppimispolkujen tarjoamisena oppijalle. Palvelumuotoilun parissa puhutaan ihmisten "hellästä tuuppaamisesta" *(nudging)* kohti haluttua lopputulosta. Se tarkoittaa, että tehdään mahdollisimman houkuttelevaksi ja palkitsevaksi se vaihtoehto, jonka käyttäjän toivotaan valitsevan. Muitakaan vaihtoehtoja ei kuitenkaan suljeta pois, eli käyttäjä on aktiivinen toimija, joka tekee itse omat valintansa.



Oppimisverkostot, oppimispiirit ja muiden oppijoiden käyttäytymisen näkeminen tai seuraaminen voivat parhaimmillaan toimia erinomaisina ärsykkeinä oman käyttäytymistavan muuttamisessa tai suunnan ottamisessa. Kun ihminen näkee, millä tavoin toinen ihminen onnistuu saavuttamaan oppimistavoitteensa, näyttäytyy se hänelle itselleenkin konkreettisempana, saavutettavampana ja innostavana esimerkkinä. Samalla tunne siitä, että ei ole asian kanssa yksin, voimistuu ja ruokkii halua oppia.

Oppimiskokemuksen pitää olla miellyttävä ja palkitseva

Oppimiskokemuksen suunnittelussa on yksinkertaistettuna kysymys siitä, että oppimismatkasta tulisi oppijalle mahdollisimman miellyttävä, innostava ja palkitseva. Oppijalle pitäisi syntyä positiivisia tunteita sekä oppimisen iloa. Jos oppijasta tuntuu, että hän musertuu koulutuksen alle, tai voi käydä sen läpi kiinnittämättä erityisesti huomiota mihinkään, ei oppimiskokemuksen suunnittelu ole onnistunut.

Toisaalta oppimiskokemuksen muodostuminen on aina yksilöllistä ja sidoksissa oppijan lähtötasoon ja aikaisempaan tietämykseen. Digitaalisia koulutuksia suunnitellaan aina massoille, joten yksilöllisyyden kokemus pitäisi varmistaa muilla tavoin, esimerkiksi pohtimistehtävillä tai koulutuksen jälkeisellä reflektio-osuudella. Käänteisen oppimisen avulla tuotetut oppimispolut helpottavat yksilöllisyyden kokemuksen tuottamista oppijalle.

Dirksen (2016) nostaa esiin myös sen tärkeän seikan, että oppimismatka ei saa tuntua liian uuvuttavalta. Jos koko ajan tulee lisää uutta tietoa, ei oppijalle jää lainkaan hengähdystaukoja. Dirksen havainnollistaa asiaa hauskasti pyöräilijöillä, jotka polkevat mäkeä ylös. Sellainen oppimismatka, jossa välillä pääsee laskemaan alamäkeä ennen uutta ylämäkeä, on oppijalle miellyttävämpi vaihtoehto kuin polkea suoraan jalat hapoilla kohti vuorenhuippua.



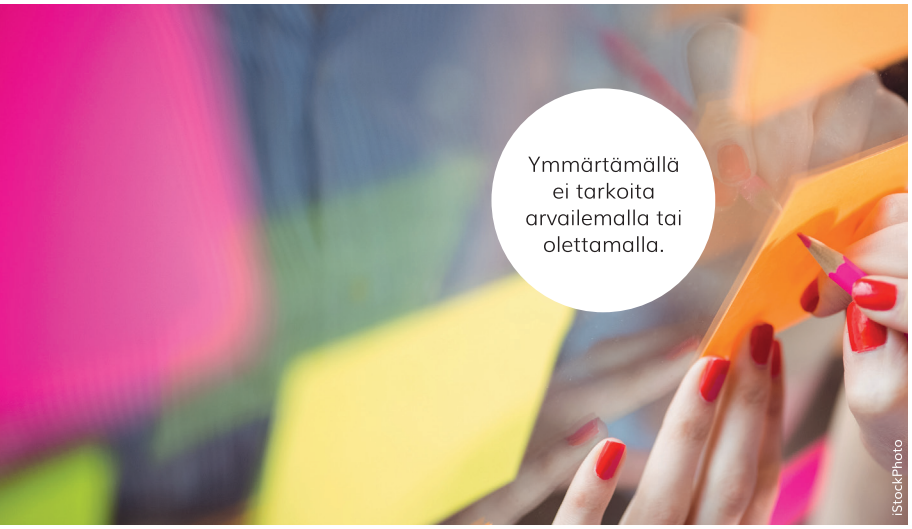
Sellainen oppimismatka, jossa välillä pääsee laskemaan alamäkeä ennen uutta ylämäkeä, on oppijalle miellyttävämpi vaihtoehto kuin polkea jalat hapoilla suoraan kohti vuorenhuippua.

PALVELUMUOTOILU KOULUTUSTEN SUUNNITTELUSSA

Oppimismuotoilulla on paljon yhteistä palvelumuotoilun menetelmien kanssa. Kumpikin pohjaa Design Thinking -prosessiin, ja nostaa keskeiseen asemaan käyttäjäkeskeisen, empatialähtöisen ja luovan suunnittelun sekä ongelmanratkaisun. Uskomme, että palvelumuotoilun menetelmien tunnettuuden lisääntyessä niitä aletaan hyödyntää enemmän myös koulutusten suunnittelussa ja toteutuksessa.

Koulun ja koulutuksen piirissä ei tietääksemme millään koulutusasteella ainakaan systemaattisesti kysytä oppijoilta, miten he asian haluaisivat mieluiten oppia, ja mitkä keinot oppimistavoitteiden saavuttamiseksi olisivat parhaita. Vai oletko itse päässyt osallistumaan koulutukseen, jossa olisit koulutuksen suunnitteluvaiheessa saanut vaikuttaa siihen, miten asia opetetaan, mitä siitä opetetaan, ja millä menetelmillä?

Tiivistettynä palvelumuotoilu on palveluiden tai tuotteiden kehittämistä ymmärtämällä käyttäjien todellisia haluja ja tarpeita. *Ymmärtämällä* ei tarkoita *arvailemalla* tai *olettamalla,* vaan aidosti käyttäjät kohtaamalla: ymmärtämällä myös heidän huoliaan, murheitaan, ilojaan ja toiveitaan.



Ideana on kerätä mahdollisimman kattava asiakasymmärrys, ja sen kautta muodostaa käsitys ongelman juurisyystä, jota muotoilun menetelmin lähdetään ratkaisemaan.

Palvelumuotoilulla on juuret syvällä design-tutkimuksessa, mutta se on kuitenkin monitieteinen sekoitus ihmistieteitä, kaupan alan tutkimusta, teknologiaa, etnografiaa ja design-tutkimusta. Palvelumuotoilu on myös

kokonaisvaltaista kehittämistä: se on asiakaskokemuksen ja palvelujen parantamista, mutta yhtä lailla myös palveluprosessin ja organisaation toiminnan kehittämistä.

Palvelumuotoilu on aina vuorovaikutteista: se on vuorovaikutusta asiakkaan, loppukäyttäjän, palveluntuottajan, sidosryhmien, erilaisten työkalujen ja metodien välillä. Siihen liittyy yhteiskehittäminen ja yhteisöllinen design, sillä kukaan ei voi yksin toimia palvelumuotoilijana. Lisäksi palvelumuotoilu on voimakkaasti käyttäjäkeskeistä: käyttäjä ja käyttökokemus ovat huomion keskipisteenä, ja käyttäjät otetaan mukaan suunnitteluprosessiin jo varhaisessa vaiheessa.

Design Thinking oppimismuotoilun taustalla

Palvelumuotoilu ei ole vain lajitelma työkaluja ja menetelmiä. Sen pohjana on Design Thinking (muotoiluajattelu), jota voisi kutsua vaikkapa palvelumuotoilijan tavaksi ajatella. Muotoiluajattelun avulla sidotaan yhteen palvelumuotoilun menetelmin kerätty asiakasymmärrys ja muotoillaan siitä ratkaisu. Bostrom (2017) nostaa muotoiluajattelun myös oppimismuotoilijan eli Learning Designerin tärkeimmäksi ajatuskehikoksi, ja korostaa mindsetin muuttamisen tärkeyttä suhteessa perinteisiin koulutuksen suunnittelun tapoihin.

Bostromin (2017) *Learning Design in Practice for Everyone* teoksessa esittelemät työkalut oppimismuotoilun toteuttamiseen käytännössä ovat hyvin pitkälle samoja tai hieman muokattuja työkaluja, joita palvelumuotoilussakin paljon käytetään: mindmapit, erilaiset kysymyspatteristot, pelillistäminen, skenaariot, erilaiset työkalut oppijoiden tunteiden ja motivaation selvittämiseen, kohderyhmäanalyysit jne. Bostrom alleviivaa oppimismuotoilijan työkaluissa visualisoinnin, autenttisuuden ja kokeilemisen merkitystä. Ei olla siis kovin kaukana palvelumuotoilijan tontilta.

Palvelumuotoilussa keskeisiä käsitteitä ovat myös palvelukehä ja kontaktipisteet. Palvelukehällä olevat palvelutuokiot ovat vuorovaikutteisia kohtaamisia asiakkaan kanssa. Palvelutuokiot koostuvat useista kontaktipisteistä *(touchpoint)*, joiden kautta asiakas kokee, näkee ja aistii palvelun. Kontaktipisteet voivat olla esimerkiksi toimintaympäristö tai fyysinen tila, digitaalinen kohtaaminen, konkreettinen tuote tai tavara tai ihminen (asiakaspalvelutilanne). Kontaktipisteiden kautta asiakkaalle muodostuu kokonaiskuva ja kokonaistunne käyttämästään palvelusta tai tuotteesta.

Kontaktipisteiden ja palvelukehän hyödyntäminen istuisi hyvin myös oppimiskokemuksen suunnitteluun. Varsinkin Flipped Learning -mallissa, jossa osa koulutuksesta tapahtuu etukäteen esimerkiksi videoiden avulla, koulutuspolulla olevien kontaktipisteiden huolellinen kartoittaminen auttaisi oppimiskokemuksen muotoilussa huomattavasti.

Miksi muotoillaan?

Miksi palveluita ylipäätään muotoillaan? Yksi syy on yhteiskunnan ja maailman muutos, sekä ennen kaikkea muutoksen rytmi: kaikki muuttuu koko ajan, ja sitä myötä myös tuotteiden ja palveluiden elinkaari on huomattavasti lyhentynyt. Samaan aikaan kuluttajien odotukset ovat kohonneet; mitään palvelua tai tuotetta ei enää osteta ilman odotuksia sen parantumisesta. Odotamme, että kaikkea päivitetään koko ajan uuteen, parempaan ja korjaillumpaan versioon 2.0.

Myös vaihtoehtojen määrä on moninkertaistunut. Erottautuminen muista alan toimijoista tai samankaltaisista tuotteista on entistä vaikeampaa. Palvelumuotoilun avulla haetaan siis myös kustannustehokkuutta ja liiketaloudellista hyötyä. Asiakaskokemuksen merkitys onkin viime vuosien aikana kasvanut merkittävästi. Asiakaskokemukseen liittyy oleellisesti myös merkityksellisyys, joka on tunnetun design-tutkijan **Nathan Shedroffin** mukaan nykyään tärkeämpi valintaperuste kuin esimerkiksi hinta tai tuotteen ominaisuudet.

"Meaning is the most important thing you can focus upon."
Nathan Shedroff

Oppimismuotoilun ja palvelumuotoilun välillä on paljon yhtäläisyyksiä. Myös odotukset oppimista ja koulutusta kohtaan ovat kohonneet. Kovin moni kiireinen asiantuntija ei enää innostu koko päivän kestävästä luokkakoulutuksesta, jossa luennoitsija käy läpi PowerPoint-esitystä, jossa on 15 riviä tärkeää asiaa joka sivulla.

Aika usein lähikoulutuksissa osallistujat nuokkuvat tuoliriveissä, näpyttelevät koneitaan tai räplääväät puhelimiaan. Ollaan paikalla, mutta ei kuitenkaan olla läsnä. Vuorovaikutukseen ryhmän tai kouluttajan kanssa osallistuu usein aika pieni osa osallistujista, vaikka voisi kuvitella, että vuorovaikutus oli juuri se porkkana, miksi oppijat alun perin hakeutuivat lähikoulutukseen digitaalisen koulutuksen sijaan.

Miksi siis muotoillaan? Hyötynä on asiakastyytyväisyyden paraneminen ja sitä myötä asiakkuuksien arvon kasvaminen. Muotoilun avulla abstraktista tulee konkreettisempaa, ja samalla myös sisäisen kehittämisen laatu ja määrä paranevat. **Yhteiskehittämisen avulla poistetaan siiloja ja sitoutetaan henkilöstöä ja sidosryhmiä.** Ennen kaikkea muotoilun avulla pyritään kehittämään uusia näkökulmia ja ideoita, joiden avulla organisaatio voi menestyä tulevaisuudessakin.

Samat edut voi luetella myös oppimismuotoilun hyödyiksi. Lisäisimme vielä sen, että työntekijöiden oppiminen on organisaation kaikkein tärkein menestystekijä muuttuvassa maailmassa. Mielestämme ei voi liiaksi painottaa, että sillä mitä osaa, ei nykymaailmassa ole niin paljon väliä kuin sillä, mitä pystyy oppimaan.

Mielestämme olisi tärkeää päästä hyödyntämään myös tekoälyä ja virtuaalitodellisuutta oppimiskokemusten suunnittelussa.

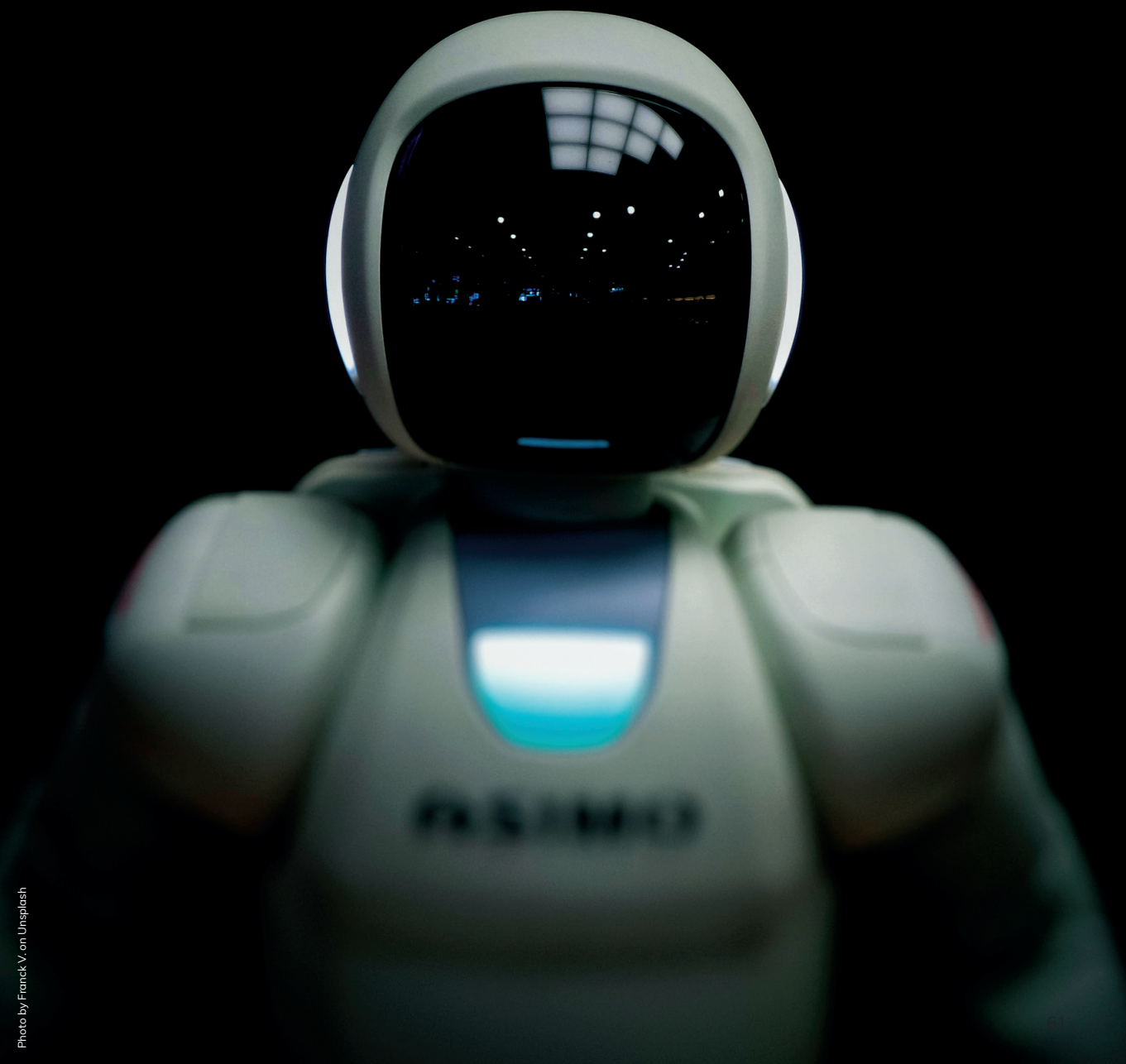


Photo by Franck V. on Unsplash

ASIAKASYMMÄRRYS

Kaikki eOppivan koulutukset suunnitellaan ja toteutetaan loppukäyttäjille vastaamaan heidän tarpeitaan. Emme kehitä koulutuksia itsellemme emmekä koulutusten tilaajille. Asiakasymmärryksen hankkiminen on tärkeä osa onnistunutta koulutusta. Vain ymmärtämällä loppukäyttäjän eli oppijan tunteita, tarpeita ja ajatuksia, voimme suunnitella sellaisia koulutuksia, joita oppijat haluavat suorittaa.

Kohderyhmän ja loppukäyttäjän tunteminen on yksi palvelumuotoilun tärkeimpiä lähtökohtia. Tuotteita tai palveluja suunniteltaessa loppukäyttäjän toiveita ja ajatuksia palvelun suhteen tulisi kuunnella herkällä korvalla. Asiakasymmärrys kerätään kenttätyönä; kohtaamalla oikeita ihmisiä, jotka kertovat miksi toimivat kuten toimivat.

Perinteisen kovan datan (eli määrällisen ja mitattavan aineiston) lisäksi palvelumuotoilussa korostuvat ihmisten kohtaaminen sekä empatiakyky. Tarvitaan kykyä kuunnella, käydä dialogia ja tunnistaa asiakkaan kertomuksesta palvelun käyttöön liittyviä, ehkäpä vielä piileviä haluja, toiveita ja tarpeita. Tavoitteena on ymmärtää oppijaa kokonaisvaltaisesti; niin osaamisen kehittämisen tarpeita, esteitä, motivaatiota ja käyttökokemusta kuin yleistä elämäntyyliä.

Asiakasymmärryksen keräämiseen muotoilun keinoin on monia menetelmiä, joista käytetyimpiä ovat haastattelut, havainnointi, luotaimet eli itsedokumentoinnin välineet, varjostus, palvelupolun mallintaminen, persoonien eli mallikäyttäjien luominen, samankaltaisuuskaavio ja erilaiset tiedon keräämistä ja hahmottamista helpottavat canvat kuten esimerkiksi empatiakartta.

eOppivan tuotannoissa käytämme palvelumuotoiluun nojautuvaa koulutusten suunnittelu- ja toteutusprosessia. Aika monet asiakkaamme haluaisivat kuitenkin ensikuulemalta hypätä asiakasymmärryksen keräämisvaiheen yli, sillä *“kyllähän nyt virkamies virkamiehen tuntee!”* Kaiken lisäksi siihen menee melko paljon aikaa ja vaivaa. "*Onhan näitä asioita opetettu vuosikymmeniä, kyllä kouluttajat tietävät mitä asioita pitää ja kannattaa opettaa. Ja miten."*

Jokainen järjestämämme palvelumuotoilutyöpaja on osoittanut meille sen, miten tärkeää asiakasymmärryksen kerääminen ja yhteiskehittäminen ovat. Jo pienellä satunnaisotoksella olemme huomanneet, että me digitaalisesta oppimisesta kiinnostuneet ja innostuneet olemme oman pienen digikuplamme sisässä, jossa helposti unohdamme millaisia ajatuksia ja tunteita se muissa herättää. Päällimmäisenä tunteena ei kaikilla suinkaan ole innostus ja ilo, vaan esimerkiksi huoli siitä, miten selviytyy verkkokoulutuksesta ja riittääkö itseohjautuvuus ja motivaatio itsenäiseen opiskeluun.

Digitaalisen oppimiseen liittyvät huolet ja pelot

”Tekniset ongelmat pelottavat”/ ”Kurssi jää kesken”/ ”Kukaan ei valvo, että se tulee tehdyksi”/ ”Kun sen voi tehdä milloin vaan, niin eihän sille koskaan ole aikaa”/ ”Emmä kehtaa töissä pitää luureja korvalla ja katsoa näitä videota, joku luulee että surffailen netissä” / ”Ei avotoimistossa voi mitään videoita katsoa”/ ”Yksinopiskelun yksinäisyys”/ ”Ei ole opiskelukavereita kenen kanssa jakaa asioita."

Digitaalisesta oppimisesta on organisaatiolle kiistattomia hyötyjä, kuten koulutuksen saavutettavuus ja taloudelliset säästöt. Myös yksilöille se tuottaa paljon etuja: aikaan ja paikkaan sitoutumaton opiskelu, omatahtisuus ja omat yksilölliset opintopolut. Digitaaliseen oppimiseen ja opiskeluun liittyy kuitenkin paljon myös huolia ja pelkoja.

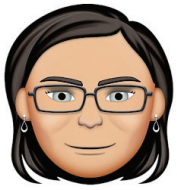
Olemme eOppivassa pyrkineet erilaisten oppimiskokemus-canvojen avulla kartoittamaan oppimiseen liittyviä tunteita ja ajatuksia, eli ymmärtämään oppijoitamme kokonaisvaltaisesti. Tärkeintä ei välttämättä ole se, mitä ihmiset canvaan kirjoittavat, vaan se mitä he sanovat sivulauseessa asiaa pohtiessaan. Canvat toimivat keskustelun raamittajana ja ohjaajana, mutta eniten niistä saa irti silloin, kun tilanteen fasilitoija kuuntelee ja ohjaa keskustelua sellaisessa ilmapiirissä, jossa myös vielä tunnistamattomat halut, tarpeet, toiveet ja ideat saadaan kaivettua oppijoista esille.

Oppimisen edellytyksenä on aina jonkinlainen motivaatio. **Helpointa oppiminen on silloin, kun se lähtee omasta sisäisestä motivaatiosta.** On kuitenkin hyvä tunnustaa tosiasiat: ei kaikki sisältö herätä kaikissa suurta intohimoa tai innostusta. Joskus oppimista tapahtuu myös reunaehtojen saneleman motivaation kautta; joku asia on opittava työtehtävistä selviytyäkseen, halusi tai ei. Meitä eOppivassa kiinnostaakin se, millainen olisi sellainen digitaalinen oppimiskokemus, joka motivoisi ja tukisi oppimista silloinkin, kun opittava asia ei ole mielenkiinnonkohteiden kärjessä.

Olemme myös huomanneet, että erilaisilla oppijoilla on hyvin erilaisia tarpeita ja toiveita digitaaliseen oppimiseen liittyen. eOppivan kohderyhmä on koko valtionhallinnon henkilöstö eli 72 000 oppijaa. On selvää, että niin suuressa joukossa on paljon eritasoisia ja erilaisia käyttäjiä. Oman koulutuksesi kohderyhmää pohtiessasi sinun kannattaa tutustua eOppivan käyttäjäpersooniin. Erilaiset valtionhallinnon oppijatyypit on tunnistettu eOppivan suunnitteluvaiheessa kesällä 2017.

EOPPIVAN MALLIOPPIJAT

Käyttäjäpersoonat ovat mallikäyttäjiä, jotka auttavat hahmottamaan koulutuksen kohderyhmää. Persoonat on työstetty yhdessä valtionhallinnon työntekijöiden kanssa workshopeissa kesällä 2017. Tunnistatko näistä oman kohderyhmäsi?

	 **Ikuinen oppija** *"Uusi vuosi, uudet opinnot"*	 **Perässä vedettävä** *"Eikö tämä nyt ole nähty?"*	 **Perinteinen kouluttautuja** *"Ennen mentiin kurssille ja syötiin hyvä aamiainen ja buffet-lounas"*
Oppimiskäsitys ja motivaatio	• Useita tutkintoja taustalla. • Kehittää itseään jatkuvasti ja hakeutuu aktiivisesti *"joka syksy uuteen koulutukseen"*. • Motivoituu uuden oppimisesta.	• Ei koulutushakuinen, pohjakoulutuksesta voi olla vuosia • Ei motivoitunut; suorittaa minimit työnatajan vaatimuksesta	• Myönteinen asenne, mutta arvostaa perinteistä luokkaopetusta • Verkkokoulutus tuntuu vieraalta ajatukselta
Miksi tulee eOppivaan?	Etsii uutta koulutusta.	HR:n tai esimiehen pyynnöstä.	Viraston koulutussuunnitelman takia.
Kuinka tulee eOppivaan?	Löytää perille itse, koska seuraa valtionhallinnossa tapahtuvia uudistuksia aktiivisesti.	HR:n tai esimiehen aloitteesta.	HR:n tai esimiehen aloitteesta.
Esteet oppimiselle	Haalii paljon töitä, mikä voi syödä aikaa. On mahdollista, että jokainen koulutusesitys ei mene hallinnossa läpi, koska häneen on panostettu muutenkin.	• Motivaation puute • Digiskeptisyys	Epäilyt uusia koulutustapoja kohtaan: koulutus on ollut myös ns. virkistäytymistä eli päivä pois virastolta. Luovuttaa herkästi teknisten ongelmien edessä.
Mistä pitää?	• Monipuolisesta ja laadukkaasta tarjonnasta, jossa sisältö on mielellään yllättävää. • Kestää myös betavaiheen teknistä puolivillaisuutta. • Sisällön on oltava korkeatasoista.	• Koulutuksen tarkkarajaisuudesta eli selkeästä alusta ja lopusta perinteisin menetelmin • Koulutuksen helppoudesta ja ennakoitavuudesta	• Oppiminen on ihan motivoivaa • Lähtee mielellään koulutuksiin
Mikä ärsyttää?	• Huonot sisällöt • Tylsä toteutus	• Pienikin tekninen vaikeus • Liian kikkaileva toteutus	• Ihmiskontaktin puute • Liika tekninen kikkailu
Innovaatioiden omaksujatyyppi	Varhainen omaksuja	Vitkastelija	Enemmistön jälkijoukko
Tavoitetila eOppivan näkökulmasta	Ikuisen oppijan huomiosta kilpailevat monet muutkin palveluntarjoajat. Miten saamme hänet juuri meidän koulutukseemme?	Haaste on saada henkilö ylipäätään koulutukseen. Tavoitteena on tehdä niin helposti lähestyttävä tekninen ratkaisu, että ihminen yllättyy iloisesti.	Luoda myönteinen ja ilahduttava kokemus e-oppimisesta. Vie tietoa potentiaalisesti eteenpäin organisaatiossa, vaikka ei varsinainen muutosagentti olekaan.

 **Monta rautaa tulessa** *"Katsotaanko uudestaan ensi vuonna tähän samaan aikaan?"*	 **Pätkätyöläinen** *"Käymään vain tänne tullaan eikä olemaan"*	 **Aikaan ja paikkaan sitoutumaton** *"Toimiiko tämä kentällä?"*
Ei mitään kouluttautumista vastaan sinänsä, mutta koska on superkiireinen, ajan löytäminen on haaste. Kiireen tuntu voi haitata jopa töiden tekemistä.	• Myönteinen oppimiskäsitys • Olisi halukas kouluttautumaan • Omista opiskeluajoista ei välttämättä kamalasti aikaa eli opiskelurutiini tuoreessa muistissa	• Periaatteessa ihan myönteinen suhtautuminen oppimiseen. • Ammatillinen koulutus tai AMK • Työ operatiivista, esim. turvallisuusalalla
Tulee eOppivaan, jos johonkin (ajansäästön takia).	Tulee perehdytykseen tai muuhun täsmäkoulutukseen.	Haluaa ajasta ja paikasta riippumatonta koulutusta
Itse tai esimiehen kehotuksesta.	Esimiehen tai HR:n ehdottamana	Osana viraston koulutusohjelmaa.
Kiire, aikataulupaineet ja uupuminen	On yleensä viraston viimeisiä koulutettavia eli ei välttämättä mahdu mukaan, kun maksullisia koulutuksia suunnitellaan.	• Tekniset ongelmat kirjautumisessa • Vuorotyö, joka voi aiheuttaa vaikeuksia koulutuksiin pääsemisessä.
• Helposta saatavuudesta • Kattavasta, mutta täsmällisestä sisällöstä, johon on mahdollista palata uudestaan • Joustavuudesta	Siitä, että koulutukseen ylipäätään pääsee.	Joustavuudesta koulutuksessa ja monipuolisuudesta.
• ”Hukkakaura” eli löysä ja tarpeeton sisältö • Ryhmätyö ja muu ns. ylimääräinen	Koulutusten epätasapuolinen jakautuminen ja koulutusten hinnat	• Kirjautumis- ja tekniset haasteet • Vaikeudet irrottautua koulutukseen
Enemmistön etujoukkoa	Mitä tahansa	Enemmistön etujoukkoa ja jälkijoukkoa
Saada rakennettua niin tiivis, mutta olennaiset asiat sisältävä koulutuspaketti, että henkilö suostuu raivaamaan sille tilaa kalenteristaan.	Koulutusten tulee olla kustannuksiltaan sellaisia, että niihin voi aidosti päästä kaikki niitä tarvitsevat.	Palvelun pitää toimia missä vain 24/7 ja siihen on helppo kirjautua.



Millainen olisi sinun unelmiesi oppimiskokemus?

Miten sinä mieluiten opiskelisit työhösi liittyviä asioita? Jos hetkeksi unohdetaan kaikki tekniset reunaehdot ja muut rajoitteet, millainen olisi unelmiesi oppimiskokemus?

Miltä se tuntuisi, miltä se näyttäisi, mitä siinä tapahtuisi ja millaisia tunnetiloja se sinussa herättäisi? Miten se tukisi sinun opiskeluasi? Liittyisikö siihen myös kontaktiopetusta vai olisiko se kokonaan digitaalinen? Millainen suhde sinulla olisi muihin opiskelijoihin tai kouluttajaan?

Kävisitkö mieluiten lyhyitä, korkeitaan puolen tunnin pituisia koulutuksia, kenties muutaman minuutin pituisia minikursseja vai puolen vuoden koulutuskokonaisuuksia? Olisiko mahdollinen lähiopetus ennen digitaalista osuutta vai sen jälkeen?

Kerro meille, jotta voimme kehittää eOppiva-koulutuksiamme entistä paremmiksi.

Kommentoi somekanaviimme tai laita meiliä info@eoppiva.fi

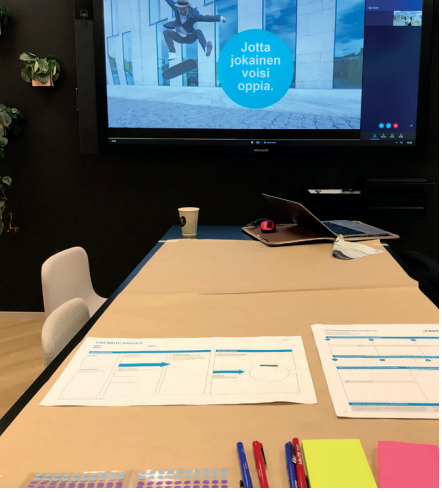
Oppimiskokemuksen suunnittelu alkaa ongelman määrittelystä

Kuten palvelumuotoilussa, myös oppimismuotoilussa on tärkeätä pitää tavoitteet ja päämäärä suunnitteluvaiheessa kirkkaana mielessä. Oppimistavoitteiden on tarkoitus auttaa myös oppijaa pysymään oppimispolulla. Siksi onkin tärkeää, että olet huolellisesti määritellyt ongelman, johon koulutuksen avulla haetaan ratkaisua.

Hyvässä digitaalisessa oppimiskokemuksessa oppimisalusta ja digitaalinen sisältö sulautuisivat päivittäiseen tekemiseen niin hyvin, ettei niiden olemassaoloa ei edes huomaisi.

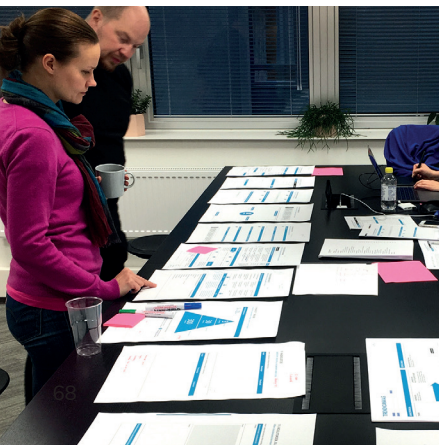
Dirksenin (2016) mukaan on tärkeätä määritellä halutun oppimismatkan aloituspiste ja lopetuspiste, sekä niiden väliin jäävä aukko. Monia koulutuksia suunnitellaan päämäärä tai ratkaisu edellä, jolloin käy helposti niin, että aletaan ratkaista ongelmia, joita ei välttämättä edes ole. Oppimiskokemuksen suunnittelu pitäisi aina alkaa ongelman määrittelystä.

Dirksen (2016) listaa kysymyksiä, jotka auttavat ongelman määrittelyssä:
- Mitä pahaa tapahtuu, jos ihmiset eivät tiedä asiaa?
- Mitä he tekevät tiedolla käytännössä?
- Mistä tiedät tekevätkö he asian oikein?
- Mitä jos asian tekee väärin?
- Miksi on tärkeätä, että he tietävät tämän asian?









EOPPIVAN PALVELUMUOTOILUASKELEET TÄHÄN MENNESSÄ

05/2017 Palvelun ensimmäinen wireframe eli visuaalinen malli

06/2017 D9-eOppiva-yhteistyön suunnittelu

07/2017 Palvelumuotoilutyöpaja HAUSille

07-08/2017 Tulevien käyttäjien haastattelut

08/2017 Oppimispersoonien tekeminen ja julkaisu

08/2018 Konseptin rakentaminen

08/2017 Digitaalisen prototyypin rakentaminen

08/2017 Prototyypin testaaminen käyttäjillä

08/2017 eOppiva-verkoston palvelumuotoilutyöpaja

08/2017 eOppiva.fi aukeaa blogialustana

08/2017 Verkkosivujen konseptia testataan

10/2017 Sisällöntuotantotyöpajat alkavat

03/2018 eOppivan koulutusten ensi-ilta

04/2018 Ensimmäisten eOppiva-canvojen ja palvelumuotoilutyökalujen konseptointi ja suunnittelu

05/2018 Pedagogisen pelikirjan prototyypin julkaisu

05-09/2018 Palvelumuotoiluun perustuvan uuden prosessin ja työkalujen testaus

06/2018 HAUSin asiakastyöpaja: unelmiesi oppimiskokemus

10-11/2018 Moodle-oppimisympäristön ja eOppiva-sivuston käytettävyystestaus

11-12/2018 Käytettävyyden ja visuaalisuuden parantaminen sekä eOppivassa että Moodlessa käyttäjätestauksen perusteella

10-12/2018 Uuden pelikirjan ja työkalujen kehittely ja testailu

1/2019 Uuden prosessin ja työkalujen testaaminen

JATKUVA KEHITTÄMINEN YHDESSÄ KÄYTTÄJIEMME, KOULUTTAJIEMME JA VERKOSTOJEMME KANSSA JATKUU!



Photo by PicJumbo

Ongelman määrittely, eOppivan tuotteet, tuotantoprosessi ja työkalut.

II. TOIMINTAA & TYÖKALUT

HALLITUKSEN DIGIKÄRKIHANKE

eOppiva on valtion työntekijöiden digitaalinen oppimisympäristö, jonka sydämenä toimii verkkosivusto www.eoppiva.fi. eOppivasta löytyy verkkokoulutuksia, blogeja, podcasteja ja verkostoitumismahdollisuuksia.

Lisäksi eOppiva palvelee chatissa, sähköpostilla ja sosiaalisen median kanavissa, joista tärkeimmät ovat YouTube, Facebook ja Twitter.

eOppivan tavoitteena on varmistaa digitaalisen oppimisen hyödyntäminen valtion työntekijöiden yhteisten osaamisten kehittämisessä. Lisäksi tiimimme auttaa virastoja ottamaan käyttöön ja hyödyntämään monipuolisesti eOppiva-Moodlea osana omaa henkilöstön osaamisen kehittämistä. Näin aikaa ja resursseja voidaan virastoissa kohdentaa hyvien sisältöjen ja vaikuttavien koulutuksen suunnitteluun ja toteuttamiseen, ei oppimisalustan tekniseen ylläpitoon ja kehittämiseen.

eOppivassa jokainen organisaatio voi jakaa omia koulutuksiaan koko valtion henkilöstölle tai tietyille kohderyhmille. Tarpeen mukaan sisältö voidaan rajata vain oman viraston tiettyjen kohderyhmien käyttöön.

Lisäksi tarjoamme pedagogista tukea valtion eri virastoille. Liittymällä eOppiva-verkostoon pääset mukaan verkostotilaisuuksiimme ja koulutuksiimme.

eOppivan taustalla on hallituksen digikärkihanke, jonka tavoitteena oli parantaa valtion henkilöstökoulutuksen tuloksellisuutta: tehokkuutta, vaikuttavuutta ja taloudellisuutta.

Samalla eOppivan myötä HAUSista kehittyy valtion digitaalisen oppimisen keskus. Hankkeen aikana eOppivassa on rakennettu digitaalisten koulutusten suunnittelu- ja toteutusmalli, jonka avulla toimintaa voidaan jatkaa tulevaisuudessakin.

eOppiva-hankkeen tavoitteena oli rakentaa:

1. **Yksi yhteinen oppimisympäristö**
2. **Uusi toimintamalli digitaalisen oppimisen kehittämiseksi**
3. **Digitaalisesta oppimisesta ja koulutuksesta kiinnostuneiden kehittäjien verkosto**
4. **Uusia yhteisiä oppimissisältöjä ja koulutuksia**
5. **Tekninen tuotantomalli**
6. **Jatkuvan toiminnan mahdollistava rahoitusmalli**

LEANIA OPPIMISSISÄLTÖTUOTANTOA

Tiimimme työskentelee kahden viikon sprinteissä hyödyntäen Scrum-menetelmää. Scrum on yksi suosituimmista ketterän kehittämisen malleista. Siinä tiimin työskentelyä rytmittää päivittäiset 15 minuutin scrum-kokoukset, sekä kahden viikon sprintit eli tekemisjaksot.

Sprintit alkavat aina sprintin suunnittelulla, jossa tuotejonosta otetaan tehtävät seuraavan kahden viikon ajaksi. Se tarkoittaa, että **tiedämme aina, mitä teemme seuraavat kaksi viikkoa, mutta olemme myös valmiina muuttamaan suuntaa tarvittaessa hyvinkin nopeasti**.

Työmenetelmämme perustuvat lean-ajatteluun ja toimintatapaan, jossa pyritään minimoimaan kaikki ylimääräinen työ, joka ei tuota arvoa asiakkaalle. Se näkyy eOppivassa nopeampina tuotantoina, niiden laatuna, asiakastyytyväisyytenä ja siinä, että koulutukset tulevat juuri oikeaan tarpeeseen (*just-in-time*).

Käytämme ketteriä menetelmiä erityisesti koulutusten kehittämisessä. Arvostamme kuitenkin yksilöitä ja kanssakäymistä enemmän kuin menetelmiä ja työkaluja. eOppivan kokonaispalvelua kehitämme jatkuvan kehittämisen periaatteella.

Noudatamme myös *first in first out* -periaatetta, joka tarkoittaa sitä, että **lähdemme tekemään tuotantoja siinä järjestyksessä, kun asiakkaat pystyvät niihin koko tuotantoprosessin ajalta sitoutumaan.**

Olemme huomanneet lean-ajattelun sopivan hyvin myös sisällöntuotantoprojekteihin. Toimintamalli näyttäytyy mukana oleville asiantuntijoille siten, että kun projekti lähtee käyntiin, heidän työpanostaan odotetaan sovittuna aikana.

Varsinaisen tuotantovaiheen pyrimme sovittamaan kahteen tai maksimissaan kolmeen sprinttiin (4-6 viikkoa). Myös asiantuntijoiden näkökulmasta tiivis työskentelytahti projektin alkaessa johtaa parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen.

On tärkeää että ***koko asiantuntijatiim***i sitoutuu yhteisiin työtapoihimme, jotta koulutukset valmistuvat ajallaan ja laadukkaina.



EOPPIVA TUOTTEET

Toteutuksia erilaisiin tarpeisiin ja oppimistavoitteisiin



EINSTEIN: EOPPIVAN ALKUPERÄISTUOTANTO

Einstein on eOppiva-tuotantojen Premimum-tuote, jonka prosessi on kuvattu tässä kirjassa. Siinä huomioidaan digitaalisen koulutuksen kaikki eri tasot: pedagoginen, sisällöllinen, visuaalinen ja tekninen toteutus eOppivan asiantuntijoiden ohjauksessa. Einsteiniin kuuluu tuotantoprosessin lisäksi suorituksen seuranta, palautekysely ja todistus koulutuksen suorittamisen jälkeen.



CURIE: TYÖPAJA KOKONAISKUVAN KARTOITTAMISEEN

Työpajassa käydään läpi organisaation osaamisen kehittämisen tarpeita ja ongelman määrittelyä palvelumuotoilun keinoin. Työpajassa pyritään löytämään vastauksia siihen, millä tavoin jonkun ison kokonaisuuden osaamisen kehittämisen tarpeita voisi ryhtyä organisaatiotasolla ratkaisemaan. Työpajan lopuksi tiimillänne on käsitys siitä, mitä haasteita voisi ratkaista koulutuksen avulla ja mitä muuta kannattaisi tehdä tavoitteisiin pääsemiseksi.

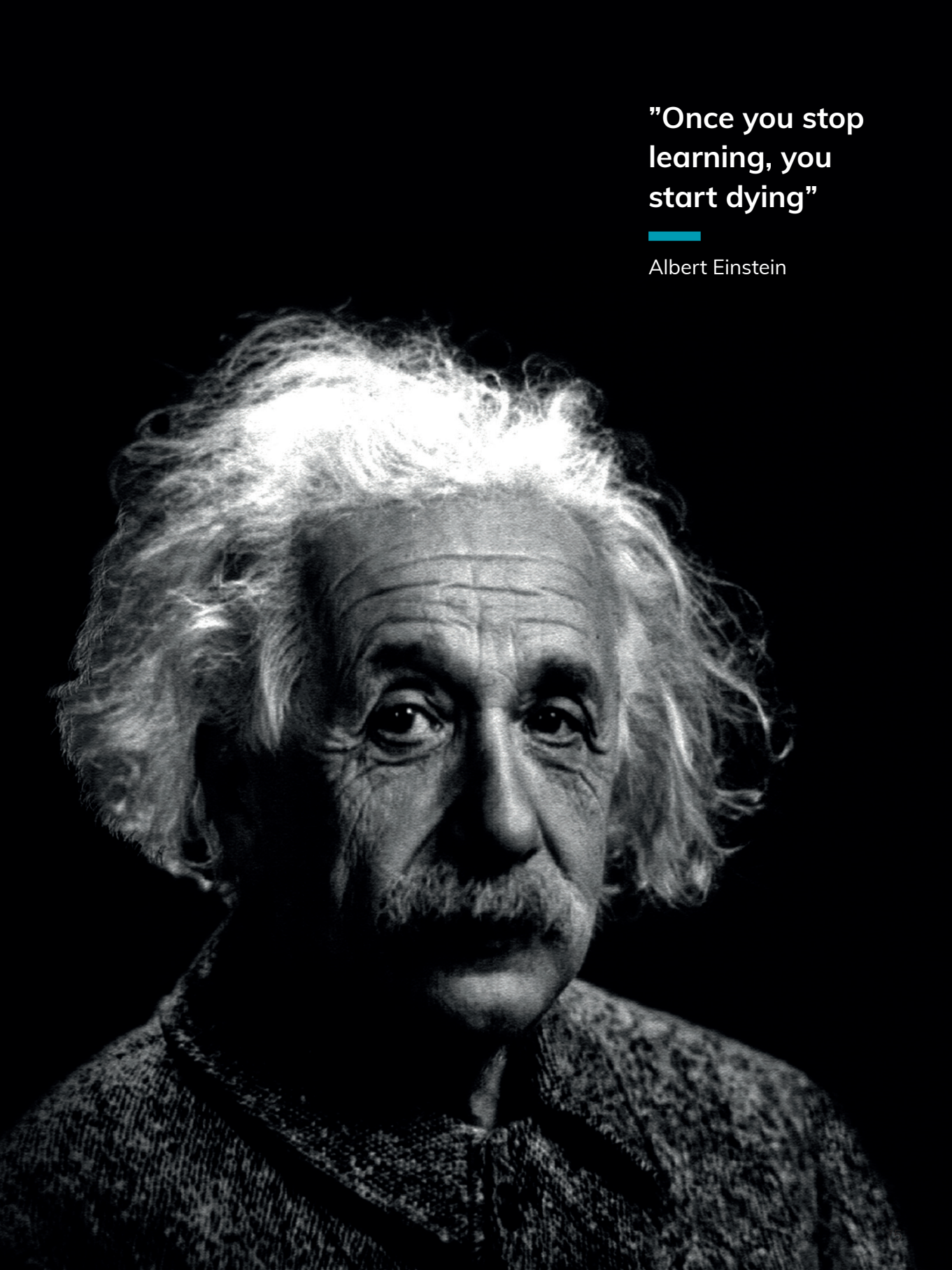
KOULUTUKSET JA PUHEENVUOROT

Kauttamme saa lyhyitä koulutuksia, inspiroivia puheenvuoroja sekä asiantuntija-alustuksia. Teemat käsittelevät eOppivaa, verkkopedagogiikkaa, työvälineitä kuten Moodlea, oppimismuotoilua sekä digitaalista oppimisen hyödyntämistä osana oman organisaation kehittämistä.

KONSULTOINTI JA MUU TYÖ

Tarjoamme myös konsultaatiota, asiantuntija-apua sekä työpajoja organisaation omien koulutusten digitalisoimiseksi. Palveluihimme kuuluvat myös podcastit, kevyemmät sisällöntuotantoprojektit sekä koulutusten siirto eOppivan alustalle.

Tarkemmat tiedot osaamisen kehittämisen ratkaisuistamme saat: **info@eoppiva.fi**


”Once you stop learning, you start dying”
Albert Einstein

ONGEL-MAN MÄÄRITTELY

Mikä on ongelmasi juurisyy, ja miten se parhaiten ratkeaisi?

KOULUTUS EI OLE RATKAISU KAIKKIIN ONGELMIIN

Käsittelimme taustaa-osiossa ongelman määrittelyn tärkeyttä: mihin asioihin koulutuksen avulla voidaan vaikuttaa ja mihin asioihin jokin muu toimenpide olisi ehkä tehokkaampi. Mikäli ongelman määrittelyn jälkeen päädytään siihen, että koulutus on oikea ratkaisu, seuraavaksi pitää päättää, kannattaako se digitalisoida vai säilyttää lähikoulutuksena?

Kutsumme eOppivassa ongelman määrittelyvaihetta "harmaaksi alueeksi", esituotantovaiheeksi. **Olemme oppineet, että mitä paremmin harmaa alue eli ongelman määrittely ja kokonaiskuvan kartoitus on tehty, sitä helpompaa meidän on tehdä digitaalinen koulutus jostakin ison kokonaisuuden osasta.**

Tarjoamme tässä kirjassa muutaman työkalun ongelmanmäärittelyyn *(ongelman juurisyiden löytäminen, oppimispolut ja osaamisen kehittäminen)*. Mikäli palvelumuotoilu ei ole ennestään organisaatiossa tuttua, suosittelemme, että kokeilette ongelmanmäärittelyä ainakin aluksi asiantuntijan johdolla.

Olemme vuoden 2019 aikana myös kehittelemässä uusia työkaluja ja tapoja tämän haasteellisen harmaan alueen aukipurkamiseen. Kaikki ideat, kommentit ja käyttökokemukset ovat tervetulleita!

eOppivan Curie-työpajassa käydään läpi organisaation osaamisen kehittämisen tarpeita ja ongelman määrittelyä palvelumuotoilun keinoin. Työpajassa pyritään löytämään vastauksia siihen, millä tavoin jonkun ison kokonaisuuden osaamisen kehittämisen tarpeita voisi ryhtyä organisaatiotasolla ratkaisemaan.

Lue lisää ongelmanmäärittelystä sivulta 21.



ÄLÄ DIGITALISOI KAIKKEA DIGITALISOIMISEN ILOSTA

Jos jokin näistä pitää paikkansa, koulutustasi EI kannata digitalisoida:

- Oppimistavoitteet ovat vanhentuneita tai niitä ei ole alunperinkään.
- Olisi kiva saada tämä ohjeistus digitaaliseksi koulutukseksi.
- Sinulla ei ole tekijänoikeuksia materiaaliin.
- Vanhalla kurssilla ei juuri ole ollut kävijöitä.
- Koulutuksessa tarvitaan paljon keskusteluja, dialogia tai valmentavaa otetta.
- Kohderyhmä on alle 200 oppijaa.



ONGELMAN JUURISYIDEN LÖYTÄMINEN

Millaisia esteitä tunnistat osaamisen kehittämiselle?

OHJEET

Pyri tunnistamaan omassa organisaatiossasi ilmeneviä osaamisen kehittämisen haasteita, jotka ovat esteinä jonkin tavoitteen saavuttamiselle.

Kun olet löytänyt mielestäsi oikeat ongelmat, ryhdy miettimään niihin ratkaisuja. Mitä asioita pitäisi muuttaa sekä organisaation että yksilön kannalta, jotta

esimerkiksi koulutuksen avulla saavutettu osaaminen saisi todellisia muutoksia aikaiseksi? Vai onko koulutus oikea ratkaisu ollenkaan?

Ongelma	Ilmeneminen	Ratkaisu
Puute tiedoissa *(knowledge gap)* Jonkin asian suorittamiseen tarvittava tieto puuttuu.	Tieto on väärässä paikassa, sitä ei löydetä tai ei osata etsiä.	
Puute taidoissa *(skill gaps)* Jonkin asian suorittamiseen tarvittava taito puuttuu.	Asiaa on vaikea osata ilman käytännön harjoittelua.	
Motivaatiohaasteet *(motivation gaps)* On tietoa ja käytännön taitoa, mutta muutosta ei silti tapahdu.	Oppija ei usko, että lopputulos vie häntä oikeaan suuntaan, tai hän uskoo, että lopputulokseen pääsisi helpommin toista kautta.	
Tapoihin liittyvät ongelmat *(habit gaps)* Suurin osa päivän askareistamme on tapoihin perustuvaa. Niiden muuttaminen on vaikeaa.	Uudella tavalla tekemisestä ei muodostu tapaa. Puhutaan, mutta ei tehdä.	
Toimintaympäristöön liittyvät haasteet *(environment gaps)* Tukevatko prosessit työyhteisössä haluttua muutosta?	Toimintaympäristö ei tue oppimisen avulla saavutettua toimintatapojen muuttamista. Muutosta ei tapahdu koulutuksesta huolimatta.	
Viestintäongelmat *(communication gaps)* Puutteet viestinnässä voivat naamioitua oppimisongelmaksi.	Huono kommunikaatio, väärinymmärrykset ja ristiriitaisuudet estävät tavoitteiden saavuttamisen.	

KOKONAISUUKSIEN HAHMOTTAMISTA OPPIMISPOLKUJEN AVULLA

Koulutusten digitalisointi kannattaa meidän mielestämme aloittaa ison osaamisen kehittämisen kokonaisuuden aukipurkamisella. Aloita pohtiminen siitä, mitä eri kohderyhmien pitäisi asiasta oppia ja oppimisen jälkeen osata? Miten ja millä tavoin he asian parhaiten oppisivat? Missä eri kohderyhmien osaamisen kehittämisen tarpeet kulkevat samaa polkua, missä ne eroavat?

Kuten olemme jo aiemmin todenneet, **kaikkea ei kannata digitalisoida.** Mieti siis tarkkaan, mihin aiheeseen digitaalinen koulutus toisi sellaista lisäarvoa, jota ei lähikoulutuksella saavuteta? Mieti oppismispolut loppukäyttäjän eli oppijan näkökulmasta: millaista reittiä hänen pitäisi kulkea, jotta hän saavuttaisi tavoitteensa.



Lue lisää koulutusten digitalisoinnista sivulta 35.

Asetu oppijan asemaan - millaista reittiä kulkemalla hän saavuttaa tavoitteensa?

OPPIMIS- JA OSAAMISPOLUT

Mitä asioita jostakin isosta kokonaisuudesta pitäisi oppia?

OHJEET

Määrittele ensiksi organisaatiosi osaamisen kehittämisen tarve, jokin iso kokonaisuus. Tunnista sen jälkeen eri kohderyhmät, ja lähde sitten pohtimaan, millaisista palasista iso kokonaisuus muodostuu. Mitä pitäisi oppia ja millä tavalla sen parhaiten oppisi? Mihin aiheeseen digitaalinen koulutus olisi hyvä ratkaisu, missä taas lähikoulutus toimisi paremmin. Tee jokaiselle kohderyhmälle oma oppimispolkunsa ja mieti sitten, mitä yhtymäkohtia niistä löytyy.

Osaamisen kehittämisen iso kokonaisuus	Kohderyhmä(t)
Mikä iso osaamisen kehittämisen tarve organisaatioosi kohdistuu?	Mitä eri kohderyhmiä aiheelle tunnistat?

Kohderyhmä 1: *Esimerkiksi johtajat / asiantuntijat / muu erikoisryhmä*

Mitä pitäisi oppia ja miksi?

Miksi?	Miksi?	Miksi?	Miksi?
Millä tavalla asian parhaiten oppisi?	Millä tavalla asian parhaiten oppisi?	Millä tavalla asian parhaiten oppisi?	Millä tavalla asian parhaiten oppisi?

Merkitse oppimispolkuihin punaisella ympyrällä digitaaliset koulutukset, sinisellä lähikoulutukset.

OPPIJAN KÄYTTÄYTYMINEN JA ORGANISAATION MUUTOS

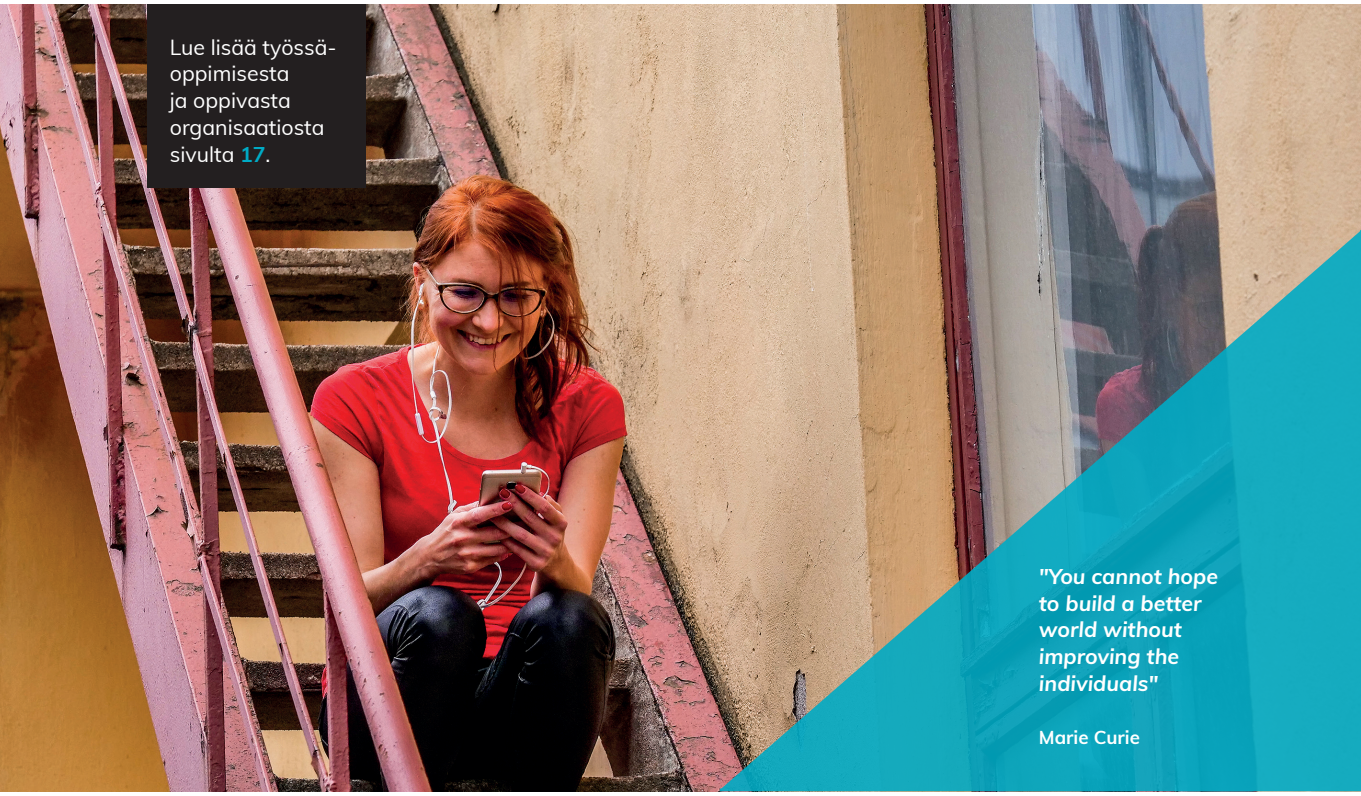
Palvelumuotoilussa puhutaan palvelukehästä, johon kuuluu *frontstage* (loppukäyttäjälle näkyvä osa palvelua) sekä *backstage* (joka ei näy loppukäyttäjälle). Frontstagella tapahtuvat muutokset vaikuttavat aina myös siihen, mitä backstagella eli organisaation sisällä tapahtuu. Palvelukehään kuuluvat myös vuorovaikutuksen rajapinta ja palvelutuokiot, jotka ovat vuorovaikutteisia kohtaamisia loppukäyttäjän kanssa.

Palvelutuokiot koostuvat useista kontaktipisteistä, joiden kautta loppukäyttäjä kokee, näkee ja aistii palvelun. Ajattelemme palvelua tässä koulutuksena tai osaamisen kehittämisenä. Palvelupisteet voivat olla esimerkiksi toimintaympäristö tai fyysinen tila, digitaalinen kohtaaminen, konkreettinen tavara tai toinen ihminen.

eOppivassa olemme huomanneet, että loppukäyttäjät eivät useimmiten toimi sillä tavalla kuin organisaatiotasolla ajatellaan. Vaikka jokaisen kouluttajamme mielestä luonnollisesti juuri heidän asiansa on maailman tärkein ja kiinnostavin, ei ainakaan toistaiseksi digitaalisiin koulutuksiin ole ruuhkaa.

Osaamisen kehittäminen -canvan avulla voidaan pohtia, miten tunnistettu osaamisen kehittämisen tarve vaikuttaa sekä loppukäyttäjän että organisaation toiminnassa. Miten loppukäyttäjä saa tiedon koulutuksesta tai kiinnostuu asiasta? Mitä sitten tapahtuu organisaation sisällä? Mitä kontaktipisteitä prosessiin kuuluu?

Lue lisää työssäoppimisesta ja oppivasta organisaatiosta sivulta 17.



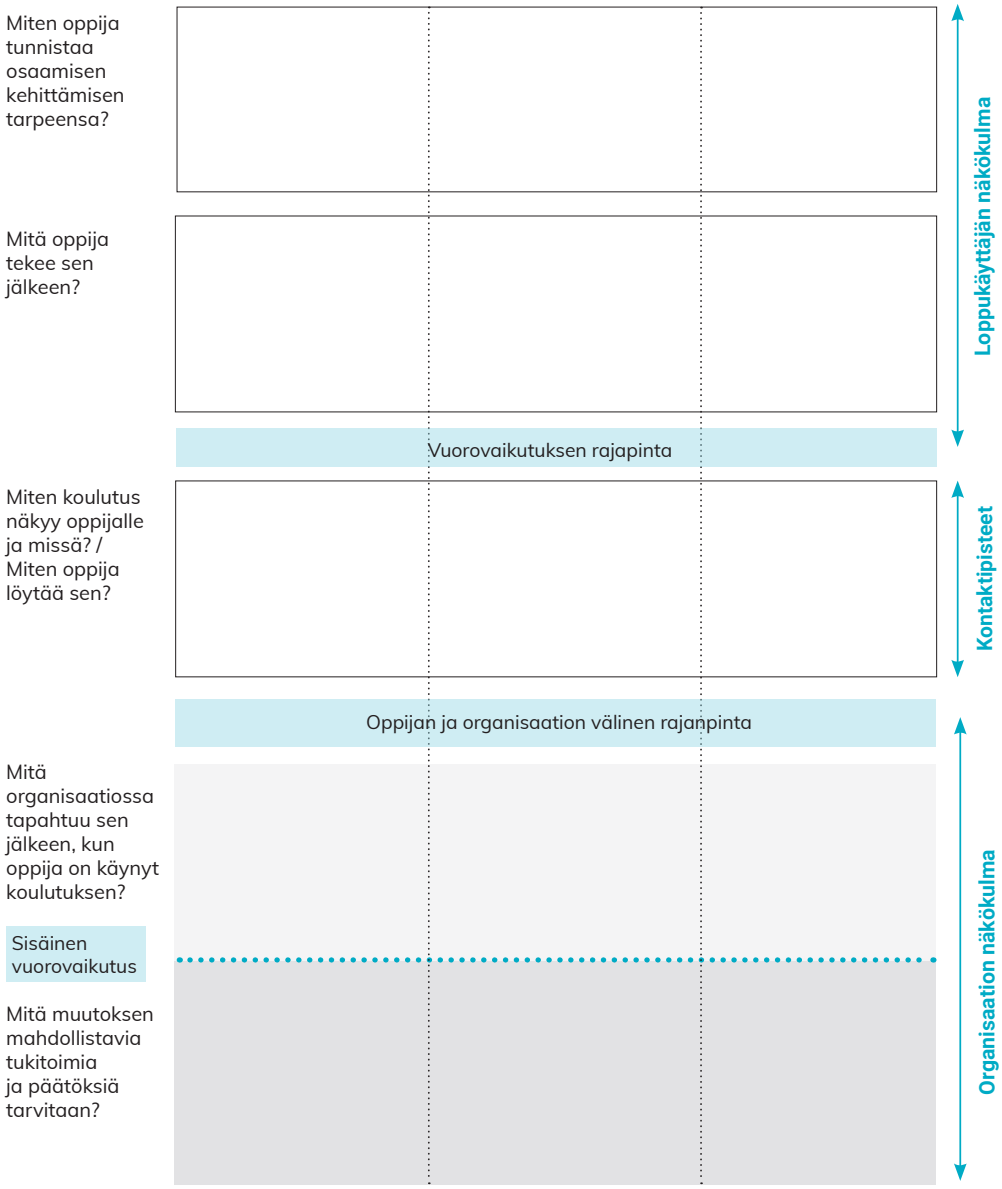
"You cannot hope to build a better world without improving the individuals"

Marie Curie

OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Oppijan ja organisaation näkökulma osaamisen kehittämiseen

Miten tunnistettu osaamisen kehittämisen tarve vaikuttaa sekä loppukäyttäjän että organisaation toiminnassa? Miten loppukäyttäjä saa tiedon tai kiinnostuu asiasta? Mitä sitten tapahtuu? Mitä kontaktipisteitä prosessiin kuuluu?



Mikäli päädyit
ongelman määrittelyn
jälkeen siihen, että
digitaalinen koulutus
on oikea ratkaisu,
on aika kääriä hihat
ja ryhtyä hommiin
eOppiva-tiimin kanssa!

EOPPIVAN ALKUPERÄISTUOTANNOT

On taatusti helpompiakin tapoja tehdä digitaalisia koulutuksia, mutta epäilemme ettei kovin paljon parempia.

eOppivan alkuperäistuotannon voisi ajatella vaikka hyvänä kolmen ruokalajin illallisena. Tiimimme kokeilla on tieto-taito ja reseptiikka maistuvan ruoan valmistamiseen. Asiantuntijalle annamme keittiömestarin roolin ja autamme häntä loihtimaan erinomaisen illallisen. Autamme yksityiskohdissa kuten raaka-aineelle sopivan reseptin ja kokonaisuuteen sopivan viinin valinnassa, kattauksessa sekä tarjoilussa.

Tiimimme tehtävänä on kuljettaa asiantuntijat läpi prosessin siten, että opit siirtyvät mahdollisimman hyvin oppijalle ja jäisivät myös hänen mieleensä.

Kutsumme prosessia syystä yhteistuotannoksi, koska asiantuntijat joutuvat töihin. Emme tunne koulutusteemojen substanssia, vaan toimimme projektissa pedagogisena, teknisenä ja visuaalisena tukena, jotta asiantuntijat voivat keskittyä tärkeimpään, eli sisällöntuottamiseen.

Osa työtavoistamme voi tuntua aluksi hieman vierailta, mutta takaamme, että jos noudatat prosessiamme, koulutukset valmistuvat ajallaan ja laadukkaina. Alkuperäistuotannon intensiivisin vaihe kestää noin 4-5 viikkoa, jonka jälkeen valmis koulutus julkaistaan.

Prosessimme on suunniteltu niin, että asiantuntijat voisivat keskittyä mahdollisimman paljon substanssiin ja käyttäisivät aikaansa tehokkaasti sisällön tuottamiseen.

Alkuperäistuotannoissa koulutus suunnitellaan suoraan digitaalisiksi. Ennen koulutuksen suunnittelua sinun kannattaa tutustua muihin verkko-oppimismateriaaleihin eOppiva.fi-sivustolla. Luultavasti saat muiden toteutuksista ideoita omaankin koulutukseesi.

Yksinkertainen on kauniimpaa

Monilla kouluttajilla ja asiantuntijoilla on valmiita ideoita, suunnitelmia, esitysmateriaaleja tai webinaareja aiheesta. Ne toimivat hyvänä taustamateriaalina, mutta hyvin usein ne menevät uusiksi joko asiakasymmärrysvaiheessa tai viimeistään oppimissisältötyöpajassa. Asiantuntija tuntee aiheensa monesti niin perinpohjaisesti, että **suurin työ on tiivistämisessä, yksinkertaistamisessa ja karsimisessa.**

Prosessimme etenee vaiheittain ongelman määrittelyn, tavoitteiden asettamisen ja asiakasymmärryksen keräämisen jälkeen koulutuksen sisältötyöpajaan ja käsikirjoittamiseen. Niiden jälkeen seuraa kuvaukset tai muu sisällöntuotanto, koulutuksen tekninen rakentaminen, kommentointi, testaus ja julkaisu.

On tärkeää, että oppimissisältötyöpajassa ovat paikalla kaikki kouluttajat sekä opittavan asian substanssin hallitsevat henkilöt, jotka pystyvät myös tekemään päätöksiä koulutuksen sisältöön liittyen.

Näin varmistamme, että prosessi etenee aikataulussa ja saamme työpajassa valmiiksi ja päätettyä kaikki tarvittavat asiat. Lisäksi olisi hyödyllistä, jos mukana olisi myös yksi loppukäyttäjä eli oppija. Onnistuneen työpajan edellytyksenä on se, että esituotantovaihe on tehty huolellisesti etukäteen.

TYÖSKENTELEMME YHTEISKEHITTÄEN

Onnistuneen verkkokoulutuksen toteuttamiseen tarvitaan monenlaista asiantuntijuutta. Siksi yhteiskehittäminen on eOppivassa keskeisessä asemassa. Tuomalla parhaat asiantuntijat ja loppukäyttäjät yhteen, voimme saavuttaa enemmän kuin kukaan meistä yksin. Samalla myös poikkihallinnollisuus toteutuu kuin itsestään. Uskomme, että oppiminen tapahtuu vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Meillä ei ole valmiita vastauksia kaikkiin kysymyksiin, mutta olemme oppimassa yhdessä asiakkaidemme ja käyttäjiemme kanssa.





eOppivan yhteiskehittämisen manifesti:

1. **Tavoitteellinen työskentely**: prosessi on johdonmukainen, hyvin johdettu ja etenee aikataulussa.
2. **Tasavertainen osallistuminen ja salliva ilmapiiri**: huonoja ideoita ei ole, sillä usein juuri niistä syntyy hyviä ideoita. Pyrimme eroon turhista hierarkioista.
3. **Läpinäkyvyys ja avoimuus**: Jaamme ajatuksemme ja ideamme myös muille kehittäjille ja suurelle yleisölle. Emme kehitä koulutuksia itsellemme, vaan oppijoille.
4. **Palaute**: Keräämme palautetta tekemisistämme, jotta seuraavat voivat hyötyä tuotannoistamme.
5. **Luovuus & ilo!** eOppivassa töitä tehdään tosissaan, mutta ei vakavissaan.

eOppivassa töitä tehdään tosissaan, mutta ei vakavissaan.

Pyrimme eroon turhista hierarkioista.



Työskentely on tavoitteellista ja etenee aikataulussa.



eOppivan
Einstein-alkuperäistuotanto

I / ESITUOTANTO

- Ratkaistavan ongelman juurisyyn kartoittaminen
- Oikean ratkaisun löytäminen
- Oppimistavoitteiden määrittely
- Asiakasymmärryksen kerääminen
- Tuotantovaiheen aikatuluista sopiminen

Viikko 1

ESITUOTANTO

ENNEN ensimmäistä tapaamista	1. tapaaminen: ongelman määrittely	2. tapaaminen: oppimis-tavoitteet	Asiakas-ymmärryksen hankkiminen	Oppimissisältö-työpaja (3h)	Käsikirjoitus-työpaja(t) (3h tai 2 x 1,5h)
Miettikää yhdessä tiimisi kanssa minkä ongelman haluatte ratkaista. • Mikä toiminta pitää muuttua? • Mitä sen jälkeen pitää osata? • Mikä / ketkä ovat kohderyhmä ja kuinka iso se on?	Tapaamisen aikana keskustellaan asiakkaan osaamisen kehittämisen tarpeesta sekä kartoitetaan mikä olisi siihen sopiva ratkaisu. Lisäksi käydään läpi eOppivan työskentelytavat ja välineet sekä pyritään löytämään oikeat ihmiset projektiin.	Tapaamisen aikana määritellään koulutuksen oppimistavoitteet. Oppimistavoitteet ohjaavat sisöllöntuotantoa ja tekemistä koko prosessin ajan. Lisäksi käydään läpi eOppivan tuotantoprosessi ja briiffaus asiakasymmärryksen keräämiseen ennen työpajaa.	Asiakasymmärryksen kerääminen työpajaa varten eOppiva-canvojen avulla tai muilla keinoin. Huom. tämä on asiakkaan itsenäistä työskentelyä, apua toki saa tarvittaessa eOppiva-tiimiltä.	Oppimisisältötyöpajan jälkeen on valmiina: • koulutuksen sisältö • koulutuksen rakenne • koulutuksen nimi • toteutustapa • kouluttajat • yhteinen käsitys siitä, miten oppimistavoitteisiin päästään Lisäksi työpajassa puretaan kerätty asiakasymmärrys.	Käsikirjoitus-työpajassa työstetään yhdessä koulutuksen käsikirjoitusta. Huom. käsikirjoitus ei tule valmiiksi, vaan kouluttajat jatkavat sen parissa itsenäistä työskentelyä.
CANVAT 1 & 2	CANVA 3	CANVAT 4 & 5	CANVAT 6 & 7	CANVAT 8 & 9	

II / TUOTANTO

- Sisällön suunnittelu ja toteutus
- Rakenteen suunnittelu ja toteutus
- Käsikirjoittaminen
- Pedagogiset ratkaisut
- Kuvaukset tai muu sisällöntuotanto
- Tekninen pystytys

III / JÄLKITUOTANTO

- Tekninen testaus
- Viimeistely
- Julkaisu
- Markkinointi
- Palaute

Tuotannon tavoiteaika 4 viikkoa

Viikko 2		Viikko 3		Viikko 4	
TUOTANTO				JÄLKITUOTANTO	
Käsikirjoituksen läpikäynti (1h)	**Kuvaukset tai muu sisällöntuotanto**	**Editointi + kommentit asiakkaalta**	**Koulutuksen koostaminen alustalle**	**Koulutuksen tekninen testaus**	**Julkaisu, jatkotoimet & palaute**
Käsikirjoituksen läpikäynnissä varmistetaa, että kaikki on valmista kuvauksia tai muuta sisällöntuotantoa varten. Huom. käsikirjoituksen läpikäynnin jälkeen käsikirjoitus jäädytetään, eikä siihen enää voi tehdä muutoksia.	Kuvaukset tai muu sisällöntuotanto käsikirjoituksen mukaisesti. Kuvauspäivät: maanantai ja tiistai joko studiossa tai lokaatiossa.	Videoiden ja muun aineiston editointi tapahtuu viikon sisällä tuotannosta. Videot lähetetään asiakkaalle kommentoitavaksi, yksi korjauskierros kommenttien perusteella.	Koulutuksen tekninen pystytys oppimisympäristöön sekä esittelysivu eOppivaan.	Kurssin tekninen testaus • Eri selainversiot • Käytettävyys • Toiminnallisuudet	• Koulutuksen julkaisemisen jälkeen markkinointi- ja viestintätoimet • Noin 4 viikkoa julkaisusta pidetään palautekahvit • Noin 6 kk julkaisun jälkeen käydään läpi tavoitteiden ja mittareiden toteutuminen ja vaikuttavuus sekä sovitaan jatkotoimenpiteistä.
CANVA 10				CANVAT 11 & 12	

1. RESURSSIT & REUNAEHDOT

Ennen digitaalisen koulutuksen tekemistä on meidän oltava yhtä mieltä toteutukseen liittyvistä reunaehdoista. Käytännössä se tarkoittaa avointa ja rehellistä keskustelua käytettävissä olevista resursseista, eri henkilöiden rooleista tuotannossa, budjetista ja ajasta. Yhteisen tekemisemme suojaamiseksi tarvitsemme sopimuksen vastuuhenkilöistä, aikataulusta ja budjetista.

Mikäli alkuperäistuotannot tehdään valtion budjettirahoituksella, ovat ne veloituksettomia kaikille valtion virastoille ja työntekijöille. Näihin tuotantoihin käytettävissä olevat resurssit määrittelee eOppivan toimituskunta, mutta silloinkin tarvitsemme yhdessä sovitun ja hyväksytyn suunnitelman toteutettavasta tuotteesta.

On huomattava, että mikäli joudumme käyttämään ulkopuolista kouluttajaa (tai useampia kouluttajia), suunnittelemaan animaatioita, pelejä tai mittavia graafisia elementtejä, ei niiden kustannuksia voida kattaa pelkällä budjettirahoituksella. Silloin virastot voivat joutua panostamaan tuotantoihin myös omia varojaan.

Jos toteutettava digitaalinen koulutus tehdään maksullisena palveluna (esimerkiksi organisaatiokohtaisena koulutuksena) tai ulkopuolisella rahoituksella, edellä mainituista asioista sopiminen sopimuksella on täysin välttämätöntä.

Tekijänoikeudellisesti eOppiva-tuotantoina syntyvät digitaaliset koulutukset nähdään yhteisteoksina, joissa tekijänoikeudet jaetaan tuotantoprosessiin osallistuneiden tahojen kesken (kouluttajat, asiantuntijat ja HAUS). Useimmiten kouluttajana toimiva henkilö on oikeuksien omistaja, ja hän luovuttaa oikeudet eOppivan käyttöön.

Sitä varten olemme laatineet koulutusaineiston käyttöoikeuden luovutussopimuksen. Ilman tätä suostumusta materiaalia ei voida jakaa eOppivaan. Oikeuksien omistajalle jää oikeus käyttää materiaalia myös itse, mikäli tarkoitus ei ole kaupallinen.



1 / KOULUTUKSEN RESURSSIT & REUNAEHDOT

Esitietolomake digitaalisen koulutuksen toteuttamisesta

Koulutustarve

Kerro lyhyesti, mistä koulutuksesta on kyse ja miksi se on tärkeä toteuttaa?

Avainhenkilöt, roolit ja resurssit

Mitä virastoja tai keitä ihmisiä projektissa pitää olla mukana, jotta varmistetaan koulutuksen sisällön laatu ja relevanssi? Missä roolissa he osallistuvat?

(Nimi, titteli, sähköpostiosoite ja rooli)

Projektin omistaja (PO) vastaa sopimuksista ja resurssoinnista.

Projektipäällikkö (PP) vastaa että projekti etenee asiantuntijoiden puolelta aikataulussa, täyttää canvat ja hyväksyy lopullisen tuotteen.

Kouluttaja (K) vastaa koulutusten substanssista.

Pystyvätkö projektissa mukana olevat ihmiset käyttämään siihen työaikaa 16-40 h tuotteesta riippuen?

☐ Kyllä ☐ Ei

Sopimukset ja tekijänoikeudet

Kuka allekirjoittaa sopimuksen?
(Nimi, titteli ja sähköpostiosoite)

Onko kouluttajilla ja asiakkaalla tekijänoikeudet kaikkiin koulutusmateriaaleihin?

☐ Kyllä ☐ Ei

Mistä tulee tukimateriaalit, esim. graafit ja kuvat?

☐ Asiakkaalta
☐ eOppiva tekee *(huom. lisäkustannukset)*

Budjetti

☐ Koulutus toteutetaan toimituskunnan budjettirahoituksella

☐ Koulutus toteutetaan viraston omalla rahoituksella

☐ Koulutus toteutetaan ulkoisella rahoituksella

Tarvitaanko rahoitusta lisäksi

☐ Graafiselle suunnittelulle
☐ Ulkopuolisille kouluttajille
☐ Animaatiot

Paljonko? _____ €

Kieliversiot

Onko kieliversio välttämätön?

☐ ruotsiksi ☐ englanniksi

Vaihtoehdot kieliversiolle:

☐ Tekstitys + tehtävät ja lisämateriaali
☐ Kokonaan toisella kielellä: videot, kuvat, oppimisympäristö

Mistä käännös tulee?

Huomioi kieliversioiden lisäkustannukset ja vaikutus tuotantoon.

Aikataulu

Milloin koulutus pitää julkaista? Miksi?

2. TAVOITTEET JA VAIKUTTAVUUS

Vaikka oppiminen lähtee yksilöistä, on koulutusta suunniteltaessa kuitenkin syytä miettiä myös, miten se tukee koko organisaation sekä lyhyen että pitkän tähtäimen osaamistavoitteita. Jotta koulutuksen vaikuttavuutta ja tavoitteissa onnistumista voidaan arvioida, on tärkeää asettaa sille niin laadullisia kuin määrällisiäkin tavoitteita.

Organisaation tavoitteita koulutukselle on hyvä pohtia yhdessä jonkun, esimerkiksi työkaverin, verkoston tai esimiehen kanssa. **Mitä viraston strategista tavoitetta koulutus edistää ja millä tavalla?** Onko se linjassa valtion yhteisten osaamisen kehittämisen tarpeiden kanssa?

Mieti myös, miten koulutuksen vaikuttavuutta voidaan konkreettisesti mitata, ja miten hankittu osaaminen näkyy käytännössä viraston arjessa?

Määrällisten tavoitteiden seuraamista suositellaan aina sekä koulutuksen vaikuttavuuden että kannattavuuden näkökulmasta. Jos kohderyhmäsi koko on alle 200 oppijaa, ei verkkokoulutus välttämättä ole kustannustehokkain tai muutenkaan paras ratkaisu asian opettamiseksi.

Kohderyhmän määrän kanssa kannattaa olla realisti: meidän kokemuksemme mukaan tuhansia oppijoita tavoitetaan tällä hetkellä vain koulutuksilla, jotka on otettu osaksi koko viraston henkilöstön osaamisen kehittämistä.

Oppijan motivaatioon vaikuttaa olennaisesti se, miten hyödylliseksi hän koulutuksen itselleen kokee. Koulutuksen hyödyllisyyden pohtiminen sekä yksilön, organisaation että valtion kannalta auttaa myös koulutuksen oppimistavoitteiden määrittelyssä.



Lue oppimisen arvioinnista, mittaamisesta ja vaikuttavuudesta sivuita 36.

Oppijan motivaatioon vaikuttaa olennaisesti se, miten hyödylliseksi hän koulutuksen itselleen kokee.

2 / KOULUTUKSEN TAVOITTEET JA VAIKUTTAVUUS

Koulutuksen määrälliset ja laadulliset tavoitteet

Organisaation tavoitteet	Määrälliset tavoitteet		Laadulliset tavoitteet
Mitä viraston strategista tavoitetta koulutus edistää ja miten?	Montako ihmistä on suorittanut koulutuksen 6 kk julkaisusta 12 kk julkaisusta 24 kk julkaisusta	Seuranta _____ _____ _____	Miten koulutuksella hankittu osaaminen näkyy viraston arjessa ja asiantuntijoiden työssä?

Koulutuksen hyöty

Mitä hyötyä koulutuksesta on?
a) Oppijalle

b) Virastolle / organisaatiolle

c) Valtiolle

Koulutuksen vaikuttavuus

Miten koulutuksen vaikuttavuutta virastossa mitataan?

Kohderyhmä

Ketkä ovat koulutuksen keskeistä kohderyhmää?

Kohderyhmän koko?

- ☐ 200 - 1000 hlö
- ☐ 1000 -5000 hlö
- ☐ 5000 -20 000 hlö
- ☐ 20 000 - 50 000 hlö
- ☐ 50 000 - 70 000 hlö

Miten koulutus löydetään?

Miten oppija löytää koulutuksen?

- ☐ eOppiva.fi
- ☐ eOppiva blogi
- ☐ Podcast
- ☐ Oma intra
- ☐ Oma verkkosivu
- ☐ Uutiskirje
- ☐ Sosiaalinen media
- ☐ Lähiesimiehen kautta
- ☐ Jotenkin muuten, miten?

3. OPPIMISTAVOITTEET

Oppimistavoitteet ohjaavat koulutuksen sisältöä ja toteuttamistapaa. Niiden huolelliseen pohtimiseen ja perusteluun kannattaa käyttää aikaa. Tarkoituksenmukaiset ja realistiset oppimistavoitteet helpottavat merkittävästi koulutuksen suunnittelua ja auttavat käsikirjoituksen tekemisessä.

Mitkä kolme asiaa oppijan pitäisi koulutuksen jälkeen vähintäänkin osata? *Miksi?* Mikä toiminta muuttuu käytännössä sen jälkeen, kun asia on opittu? Millä tavoin oppimistavoitteet edistävät oppijan asiantuntijaosaamista? Ovatko ne linjassa organisaation tavoitteiden kanssa?

Mikä on pienin mahdollinen opetus, jolla saadaan suurin mahdollinen vaikutus oppijaan? Sisällytä ainakin se koulutukseesi.



Lue lisää digitaalisesta oppimisesta sivulta 27.

3 / OPPIMISTAVOITTEET

Mitkä 3 asiaa oppijan pitäisi ainakin oppia? Miksi?

OHJEET

Pidä oppimistavoitteet konkreettisina ja realistisina. Mieti ne yksilön eli oppijan kannalta; mitä hänen pitäisi oppia?

Huolehdi, että oppimistavoitteet ovat sellaisia, **joihin todella voidaan vastata** lyhyellä digitaalisella koulutuksella.

Tavoitteena on, että **oppija voi** oppimansa asian avulla **muuttaa toimintaansa** työympäristössään.

Oppimistavoite 1

1.

Miksi tämä asia pitää oppia?	Mitä toimintaa se muuttaa käytännössä?

Oppimistavoite 2

2.

Miksi tämä asia pitää oppia?	Mitä toimintaa se muuttaa käytännössä?

Oppimistavoite 3

3.

Miksi tämä asia pitää oppia?	Mitä toimintaa se muuttaa käytännössä?

4. ASIAKASYMMÄRYKSEN KERÄÄMINEN

eOppivan koulutukset suunnitellaan ja toteutetaan palvelumuotoiluajattelua noudattaen. Kohderyhmän ja loppukäyttäjän tunteminen on yksi palvelumuotoilun tärkeimpiä lähtökohtia. Tuotteita tai palveluja suunniteltaessa loppukäyttäjän toiveita ja ajatuksia palvelun suhteen tulisi kuunnella herkällä korvalla.

Perinteisen kovan datan (eli määrällisen ja mitattavan aineiston) lisäksi **palvelumuotoilussa korostuvat ihmisten kohtaaminen sekä empatiakyky; kyky kuunnella, käydä dialogia ja tunnistaa asiakkaan kertomuksesta palvelun käyttöön liittyviä, ehkäpä vielä piileviä haluja, toiveita ja tarpeita.**

Asiakasymmärrys kerätään kenttätyönä; kohtaamalla oikeita ihmisiä, jotka kertovat, miksi toimivat kuten toimivat. eOppivan koulutussuunnitteluprosessissa se tarkoittaa käytännössä sitä, että koulutuksen tilaaja menee tapaamaan loppukäyttäjää eli oppijaa. Tavoitteena on ymmärtää oppijaa kokonaisvaltaisesti; niin osaamisen kehittämisen tarpeita, esteitä, motivaatiota ja käyttökokemusta kuin yleistä elämäntyyliä.

Asiakasymmärryksen keräämiseen muotoilun keinoin on monia menetelmiä, joista käytetyimpiä ovat haastattelut, havainnointi, luotaimet eli itsedokumentoinnin välineet, varjostus, palvelupolun mallintaminen, persoonien eli mallikäyttäjien luominen, samankaltaisuuskaavio ja erilaiset tiedon keräämistä ja hahmottamista helpottavat canvat, kuten esimerkiksi empatiakartta.



Photo by Joseph Chan on Unsplash

Lue lisää palvelumuotoilusta sivuilta 58.

Asiakasymmärryksen keräämisen tapoja on monia. Valitse mieleisesi. Kunhan poistut ainakin kerran työpöytäsi ja tietokoneesi ääreltä kohtaamaan loppukäyttäjäsi face to face!



Haastattele **Havainnoi** **Varjosta** **Kuuntele** **Mallinna** **Empatisoi**

4 / ASIAKASYMMÄRRYS

Mitä ja miten loppukäyttäjäsi haluaa asian opiskella?

Mitkä ovat kolme tärkeintä motiivia koulutuksen aiheen opiskelulle?

1. 2. 3.

Millä tavalla mieluiten asian opiskelisit?

Mitkä ovat kolme tärkeintä asiaa, jotka haluaisit koulutuksen aiheesta oppia? Miksi?

1. 2. 3.

Millainen olisi unelmiesi oppimiskokemus? Joko yleisesti tai kyseiseen koulutukseen liittyen.

Piirrä, kirjoita, mindmappaa...

5. TUNTEIDEN MERKITYS OPPIMISESSA

Helsingin yliopiston koordinoiman opiskelumotivaatiota mittaavan tutkimuksen mukaan **tunteet ovat opetuksessa ja oppimisessa tärkeitä**, sillä jopa 50% innostuksesta on tilanteesta johtuvaa. Myös eOppivassa olemme kiinnostuneita tunteiden vaikutuksesta oppimiseen ja optimaaliseen oppimiskokemukseen.

Kannustamme asiakkaitamme rohkeasti keskustelemaan asiakasymmärryksen keräämisen yhteydessä oppijoiden kanssa koulutukseen ja koulutustapahtumaan liittyvistä tunteista. Jos keskustelu ilman struktuuria tuntuu hankalalta, suosittelemme käyttämään Oppijan tunnekarttaa pohjana ja keskustelun raamittajana.



5 / OPPIJAN TUNNEKARTTA

Millaisia ajatuksia ja tunteita digitaalinen oppiminen herättää?

OHJEET

Tunnekartta auttaa sinua keskustelemaan loppukäyttäjän eli oppijan kanssa hänen tarpeistaan, tunteistaan, toiveistaan ja peloista, jotka liittyvät digitaalisen opiskeluun. Tavoitteena on ymmärtää oppijaa kokonaisvaltaisesti. Mitkä asiat innostavat ja motivoivat häntä digitaalisessa oppimisessa, mitkä taas huolestuttavat tai saattavat muodostua esteeksi / haasteeksi?

Haastattele loppukäyttäjiäsi eli oppijoita. Millaisia ajatuksia ja tunteita digitaalinen opiskelu heissä herättää?

Mikä sinua innostaa ja motivoi?

Oppimista innostavia asioita

Mikä sinua epäilyttää?

Oppimista estäviä asioita



Oppija

Mikä tuntuu helpolta?

Oppimista edistäviä asioita

Oppimista latistavia asioita

Mikä sinua huolettaa?

6. JULKAISUPAIKKA & RAKENNE

Koulutuksen julkaisupaikka määrittele, kuka koulutusta hallinnoi, kuka sitä voi opiskella, millaista dataa oppijoista kertyy ja kenellä on päivitysvastuu. eOppivan alkuperäistuotannot julkaistaan eoppiva.fi -sivustolla, jossa se on kaikkien valtion työntekijöiden opiskeltavissa joko kirjautumisen takana tai ilman kirjautumista.

eOppivan alkuperäistuotannot suunnitellaan kestämään aikaa, ja mahdolliset päivitystarpeet pyritään ottamaan huomioon jo käsikirjoitusvaiheessa. Yhteisissä seurantatapaamisissa arvioidaan mm. käyttäjien palautteesta nousseet muutos- ja päivitystarpeet.

Koulutuksen rakenne työstetään oppimissisältötyöpajassa. Koulutus koostuu moduuleista, joissa käsitellään jokin yksi kokonaisuus. Yhteenvedon avulla hahmotamme kokonaisuuden ja varmistamme koulutuksen loogisen etenemisen.

Aiheiden lisäksi päätetään, millaisia tehtäviä ja testejä koulutukseen tulee. Ne voivat olla kertausta, osaamisen varmistamista, syventämistä tai jakamista varten. Tehtävät ja niistä annettava palaute ovat tärkeä osa oppimissisältöä ja mahdollisuus monipuolistaa koulutuksen pedagogiikkaa.

Koulutukseen voi sisällyttää myös keskustelualueen, mutta vain, jos voidaan varmistaa tarvittavan asiantuntijan resurssit ja vastuu keskustelun sisällöstä. Tehtävät ja testit ovat yleensä myös suorituskriteerejä koulutuksen suoritusten seurantaa varten.

Tehtävät ja niistä annettava palaute ovat tärkeä osa oppimissisältöä ja mahdollisuus monipuolistaa koulutuksen pedagogiikkaa.



"Kurssi oli ihanan selvä, ytimekäs ja innoitti harmaat aivosolut hommiin"

Lue lisää digitaalisen oppimisen eri muodoista sivulta 29.

6 / KOULUTUKSEN RAKENNE

Koulutuksen julkaisupaikka, elinkaari, rakenne ja suoritustapa

Koulutuksen nimi

Koulutuksen julkaisupaikka & kirjautumistiedot

- ☐ eOppiva-Moodleen kirjautumisen taakse, avoin koko valtion henkilöstölle. Esittelysivu eOppiva.fi:ssä. → Edistymisen ja suoritusten seuranta ja organisaatiokohtainen raportointi, markkinointi ja nostot eOppivan kanavissa sekä päivitykset suunnitelman mukaan.
- ☐ eOppiva-Moodleen viraston omalle koulutusalueelle, avoin vain omalle henkilöstölle. → Edistymisen ja suoritusten seuranta ja raportointi. Viraston Moodle-hallinnoijat vastaavat päivityksestä ja markkinoinnista.
- ☐ eOppiva.fi-sivustolle ilman kirjautumista, avoin kaikille. → Yleinen raportointi (käyttäjämäärät), mutta ei organisaatiokohtaisia tietoja.
- ☐ AvoinOppivaan kirjautumisen taakse, avoin kaikille. → Asiakas vastaa koulutuksen siirrosta ja päivityksistä. Ota yhteyttä Valtoriin.
- ☐ Muulle asiakkaan hallinnoimalle oppimisalustalle → Asiakas vastaa koulutuksen siirrosta ja päivityksistä.

Elinkaari

Milloin koulutus on syytä päivittää?

Oletettu elinkaari

- ☐ 6-12 kk
- ☐ 12-24 kk
- ☐ 24-36 kk

eOppivan alkuperäistuotannoissa seurantatapaamiset 6 kk, 12 kk ja 24 kk julkaisusta.

Huom. ei sisällä videomateriaalien päivitystä.

Koulutuksen rakenne

Johdanto

Kerro miksi ja kenelle koulutus on tehty, mitä siitä oppii, miten se etenee, ja kuka / ketkä ovat kouluttajia.

1.

Mitä opin tässä osiossa?

1.
2.
3.

2.

Mitä opin tässä osiossa?

1.
2.
3.

3.

Mitä opin tässä osiossa?

1.
2.
3.

4.

Mitä opin tässä osiossa?

1.
2.
3.

5.

Mitä opin tässä osiossa?

1.
2.
3.

6

Mitä opin tässä osiossa?

1.
2.
3.

Yhteenveto

Yhteenveto ja kertaus opituista asioista, kannusta oppimisen syventämiseen ja reflektointiin.

Koulutuksen suorittaminen

- ☐ Monivalintakysymykset jokaisen osion jälkeen
- ☐ Lopputesti (suorituksen ehto)
- ☐ Pohdintatehtäviä itsenäisesti tai kollegan kanssa
- ☐ Keskustelualue, kuka moderoi?
- ☐ Ladattava todistus
- ☐ Ei suorituksen seurantaa
- ☐ Jotain muuta, mitä?

7. SISÄLLÖN FORMAATTI

Monipuolinen ja vaihteleva sisältö pitää yllä oppijan mielenkiintoa. **Esitystapa on syytä valita sisällön mukaan: pyrimmekö jakamaan tietoa, havainnollistamaan asioita, lisäämään ymmärrystä vai esimerkiksi motivoimaan uuteen toimintatapaan?**

Työpajassa pohdimme, mikä sisällön formaatti tukee parhaiten jonkin asian ymmärtämistä ja mieleen painamista. Suunnittelupohjassa on esimerkkejä erityyppisistä sisällöistä säädöksistä prosessikuvauksiin ja case-esimerkkeihin sekä niille sopivista esitystavoista.

Koulutuksen äänensävy on myös tärkeä. Sisällöistä, ohjeista ja kokonaisuudesta välittyy äänensävy ja koulutuksen kokonaistunnelma, joka voi edistää tai vaikeuttaa oppimista.

Äänensävyn valintaan vaikuttavat niin kohderyhmä kuin sisältökin. Työpajassa pohdimme, miten oppijoita kannattaa puhutella ja ohjata ja kuinka persoonallista ja läheistä viestinnästä halutaan. Jaammeko koulutuksessa käskyjä, faktoja, ideoita vai tarinoita?

Lue pedagogiikasta sivulta 39.



Video on hyvä idea silloin, kun se tuottaa jotakin lisäarvoa suhteessa muihin formaatteihin, sillä se on huomattavasti kalliimpi tuottaa kuin muut sisällöntuotannon tavat.

7 / SISÄLLÖN FORMAATTI

Missä formaatissa sisältö kannattaa toteuttaa?

Millaista koulutuksesi sisältö on?

- ☐ Lakipykäliä tai lakitekstejä
- ☐ Säädöksiä tai ohjeita
- ☐ Terminologiaa tai sanastoa
- ☐ Vaikeita yksityiskohtaisia asioita, joita ei ole tarkoitus opetella ulkoa
- ☐ Sisältöä, joka muuttuu nopeasti ja usein
- ☐ Sisältöä, jonka haluat linkittää lähdemateriaaliin

- ☐ Prosessi tai muu monimutkainen asia, joka pitäisi havainnollistaa
- ☐ Taulukko, jossa on paljon informaatiota tai yksityiskohtia
- ☐ Ohjeita tai neuvoja esim. järjestelmän käytöstä
- ☐ Sisältöä, joka pitäisi erityisesti jäädä mieleen tai muistaa ulkoa

- ☐ Sisältöä, jonka voi kertoa omin sanoin
- ☐ Sisältöä, josta on helppo keksiä käytännön esimerkkejä
- ☐ Sisältöä, jonka avulla voi puhutella oppijaa
- ☐ Ohjeita tai neuvoja ihmisen käyttäytymisen muuttamiseen
- ☐ Innostavaa ja inspiroivaa puhetta

Teksti	Kuva tai ruutukaappausvideo	Video
Sisältö, jossa on paljon pientä nippelitietoa, yksityiskohtia, lakeja, säädöksiä ja sanastoa, on miellyttävintä opetella tekstimuodossa.	Kuvien ja infograafien avulla monimutkaisista asioista ja prosesseista saadaan havainnollisempia. Ne asiat, joiden toivot erityisesti jäävän oppijan mieleen, kannattaa visualisoida.	Video on tehokkain tapa puhutella ja innostaa oppijaa henkilökohtaisesti. Se ei kuitenkaan sovellu kaikkiin tarkoituksiin, sillä puhuttuna esimerkiksi lakitekstit ovat entistä puuduttavampia.

Mikä on koulutuksesi äänensävy?

Äänensävy tarkoittaa miten ja millä keinoilla viestisi välität.	Miten se toteutuu käytännössä?
☐ Vakava ☐ Konservatiivinen ☐ Välitön ☐ Rento ☐ Hauska ja innostava ☐ Kertova ☐ Opettava ☐ Kyseenalaistava ☐ Tarinallinen ☐ Case-pohjainen ☐ Jotain muuta, mitä?	

8. KOULUTUKSEN PÄÄVIESTIT

Delftin yliopiston professorin **Pieter Jan Stappersin** luoma 3-30-300 sekunnin sääntö auttaa sinua suunnittelemaan rakenteeltaan optimaalisia mikro-oppimispaloja. Se antaa raamit sille, miten saat viestisi paremmin perille, oli kyse sitten slidesetin suunnittelusta, oppimisvideosta tai vaikkapa artikkelin kirjoittamisesta.

Ideana on esittää tieto kolmessa osassa: 3, 30 ja 300 sekunnin pätkissä.

PÄÄVIESTI
Ensimmäisessä osiossa, 3 sekunnissa, esitetään kaikista tärkein asia, pääviesti, joka pitää ymmärtää. Käytännössä se on useimmiten otsikko. Otsikon / pääviestin kannattaa olla terävä ja napakka. Mitä lyhyempi, sen parempi.

YHTEENVETO
Seuraavat 30 sekuntia ovat yhteenveto-osuus, jossa sukelletaan mahdollisimman nopeasti otsikon selittämiseen. Yhteenvedossa esitellään moduulin aihe ja pääpointit, jotka oppijan halutaan muistavan. Voit ajatella tämän 30 sekuntia hissipuheena sisällöstäsi. Osiossa voi olla muutamia selittäviä lauseita tai tärkeimpiä pointteja esimerkiksi visualisoituna.

YKSITYISKOHDAT
Loput 300 sekuntia sisältävät dataa ja todisteita, jotka selittävät kahta edellistä osaa. Toisin sanoen siis sisältöä syventäviä yksityiskohtia. Lisädata, lainaukset, kuvat ja muut visuaaliset esitykset auttavat perustelemaan kantaasi. Tässäkään osassa ei kannata alkaa laventamaan ajatusta pääpointin ulkopuolelle. 300 sekuntia kannattaa vielä jakaa pienempiin osiohin niin että yhden asian esittely kestää noin minuutin-puolitoista.

Sanomattakin on selvää, että 3/30/300 sääntö ei päde aivan kaikkeen. Mutta mikäli pystyt tuottamaan sisältösi sen avulla, varmistat myös oppijan mukana pysymisen. **3/30/300 sääntö auttaa sinua tuottamaan oppisisältöä siten, että keskityt vain kaikkein tärkeimpiin asioihin.**



Koulutus ei ole valmis, kun siihen ei enää ole mitään lisättävää vaan vasta sitten, kun siitä ei ole enää mitään poistettavaa.

Photo by Rodion Kutsaev on Unsplash

Lue ihmisen ja kultakalan keskittymiskyvystä sivulta 28.

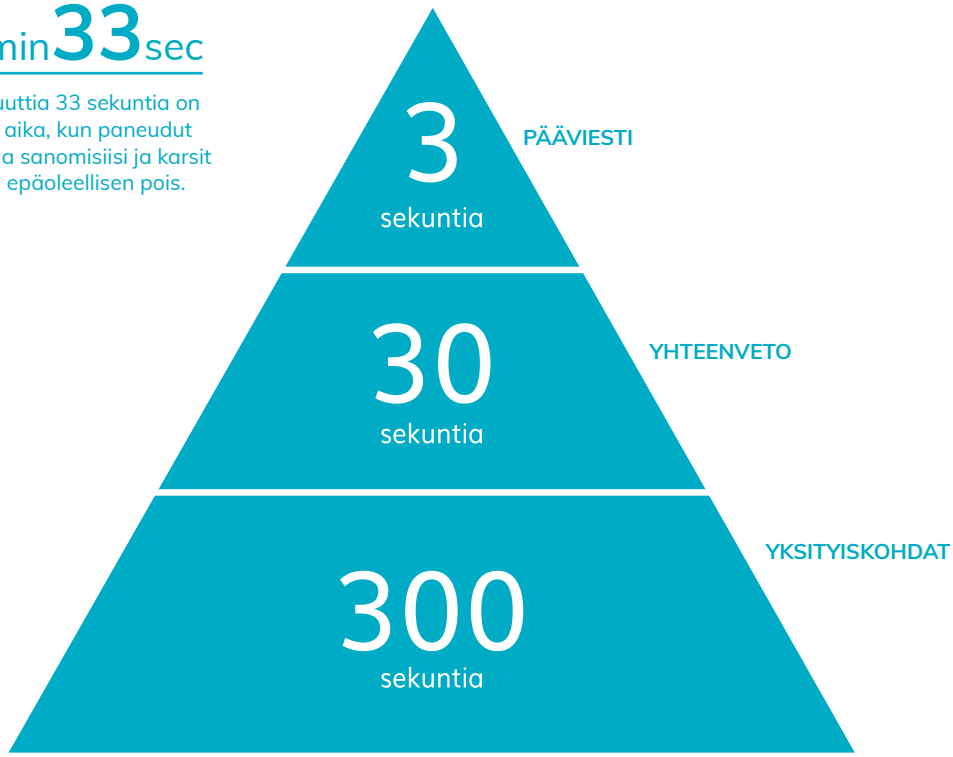
8 / PÄÄVIESTIT: 30/30/300

Koulutuksen pääviesti, yhteenveto ja yksityiskohdat = yhden moduulin sisältö

Pääviestit käsikirjoitukseen

5min33sec

5 minuuttia 33 sekuntia on PITKÄ aika, kun paneudut huolella sanomisiisi ja karsit kaiken epäoleellisen pois.



Mieti myös yksityiskohdat eli 300 sekunttia jaettuna 100 sekunnin osioihin

1. 2. 3.

Created by Pieter Jan Stappers, a professor at Delft University.

9. KÄSIKIRJOITUS

Verkkokoulutuksen käsikirjoituksen tekeminen on monen mielestä prosessin vaikein osa. Jokainen kouluttajamme on tähän mennessä yllättynyt siitä, miten paljon siihen menee aikaa. **Joten ensimmäinen asia, joka sinun kannattaa tehdä, on varata aikaa kalenteristasi, työpäiviesi aikana.** Me emme halua, että teet käsikirjoitusta iltaisin, öisin ja viikonloppuisin.

Kun käsikirjoitusta lähdetään tekemään, pitää olla tiedossa, miten videolla esiintyvä kouluttaja esiintyy: kertooko hän asian avainsanalistojen avulla vapaasti, omaan kerrontaan luottaen vai lukeeko hän tarkkaan laaditun käsikirjoituksen prompterista. eOppiva-tiimi kannustaa luonnolliseen kerrontaan - luota omaan asiantuntemukseesi ja kykyyn opettaa asiat riittävän selkeästi omin sanoin, niin kuin kertoisit asian parhaalle ystävällesi. Anna oman persoonasi näkyä ja kuulua!

Muista, että kaikkea ei kannata videoida. Pohdi tarkkaan kuhunkin sisältöön parhaiten sopiva esitysformaatti. Kerro sisältösi tarinana, jos suinkin mahdollista. Tai sido se case-esimerkkiin, joka jättää oppijalle syvemmän muistijäljen kuin pelkkä teoria. **Puhu oppijalle henkilökohtaisesti ja auta häntä pohtimaan, mitä käsitelty asia tarkoittaa hänen työssään käytännössä.**

Pidä mielessä myös oppimistavoitteet. Millä tavoin käsikirjoitus tukee oppijoita saavuttamaan ne? Mikä saisi oppijan sitoutumaan oppimiseen ja ottamaan siihen aikaa? Tyypillisesti verkkokoulutuksessa opiskelijan motivaatio loppuu ensimmäisen osion jälkeen. **Ohjausta, palautetta ja tsemppausta tarvitaan joka osioon ja niiden väleihin sillaksi seuraavaan aiheeseen.**

Monen oppimismoduulin päätteksi eOppivassa käytetään kertaustehtäviä. Ne eivät ole pelkkää osaamisen testaamista, vaan tärkeä osa oppimisprosessia. Tehtävien käsikirjoittamisessa yhtä tärkeää kuin kysymysten keksiminen, on oikeat ja väärät vastausvaihtoehdot ja niistä saatavat palautteet, joissa voi vielä painottaa tärkeitä asioita tai tuoda esiin uusia esimerkkejä.

Älä viilaa loputtomiin - käsikirjoitusta voisi viimeistellä maailman loppuun asti. Luota kuitenkin prosessiin ja annettuun aikatauluun, sekä eOppiva-tiimin asiantuntemukseen siitä, milloin käsikirjoitus on valmis jäädytettäväksi kuvauksia varten.



9 / KÄSIKIRJOITUS

Käsikirjoitus ohjaa, motivoi ja innostaa oppijaa

Ohjaa & motivoi oppijaa

Tarkista, oletko käsikirjoituksessasi ohjannut oppijan etenemistä ja motivoinut häntä.

- ☐ Puhuttelet oppijaa sinä-muodossa.
- ☐ Kerrot jokaisen osion alussa, mitä oppija tulee siinä oppimaan ja miksi se on tärkeää.
- ☐ Annat oppijalle jatkuvaa palautetta (*"Hienoa, jatketaan!" tai "Nyt olet oppinut yhtä ja seuraavaksi opit toista"*)
- ☐ Motivoit ja kannustat oppijaa soveltamaan oppimaansa omassa työssään.
- ☐ Muistutat oppijaa siitä, että miksi olikaan tärkeää oppia tämä asia.
- ☐ Sidot opitun jokaisessa osiossa oppijan arkeen ja kerrot teorian lisäksi käytännön esimerkkejä.

Oppimistehtävien käsikirjoittaminen

Tarkista, oletko käsikirjoituksessasi huomioinut oppimistehtävät.

- ☐ Kysyt yhden kysymyksen kerrallaan.
- ☐ Kysymyksissä ei ole pitkiä ja monimutkaisia lauserakenteita.
- ☐ Testaat tietämystä, et ulkoa muistamista: tarvitaanko vastaamiseen jotain muutakin kuin valistunut arvaus?

Kerro kaverille ja poista kapulakieli

Kokeile seuraavia keinoja käsikirjoituksen tekemiseen:

Kirjoita käsikirjoitus siinä muodossa, kun kertoisit asian hyvälle ystävällesi. Kerro omin sanoin, tiivistetysti ja selkokielellä asia ja sen pääpointit.

Poista käsikirjoituksestasi kapulakieli, monimutkaiset ja vaikeat lauserakenteet sekä lakipykälät. **Keskity siihen, mitä oppija tekee oppimallaan asialla.**

Muistilista käsikirjoittamiseen

- **Varaa käsikirjoituksen tekemiseen riittävästi aikaa ja energiaa**. Älä yritä puristaa kaikkea kerralla.
- Oppijat haluavat olla tekemisessä toisen ihmisen kanssa. **Kirjoita kuin ihminen ihmiselle**. Älä kirjoita tai puhu passiivissa.
- Kirjoita koulutukseen sekä helpompia että vaikeampia osuuksia, jotta oppijoiden kiinnostus pysyy yllä. Älä uuvuta oppijaa jatkuvalla lisätiedolla. Lisätiedot voidaan laittaa liitteeksi.
- Varmista, että koulutuksesi sisältää myös joitain **käytännön esimerkkejä tai metaforia**, jotka jäävät mieleen.
- Pyydä ja auta oppijaa pohtimaan, mitä käsitelty asia tarkoittaa hänen työssään käytännössä.
- Hyvä käsikirjoitus ei ole valmis, kun siihen ei ole enää mitään lisättävää, vaan vasta sitten, kun siitä ei ole enää mitään poistettavaa.
- Käytä 3/30/300-mallia. Kukaan ei jaksa kuunnella yli 5 minuuttia kerralla.
- **Pidä kieli yksinkertaisena**. Vältä ammattijargonia ja kapulakieltä.
- Jos käytät teleprompteria, kirjoita käsikirjoitus puhekielellä sanasta sanaan.
- Lue käsikirjoitusta ääneen itsellesi tai työkaverillesi heti, kun olet saanut kirjoitettua sitä jonkin verran. Kuuntele itseäsi ja kysy, jaksaisitko itse kuunnella tällaista koulutusta. Jos et, muuta tyyliä.
- Poista lopuksi toisto. Verkkokoulutuksissa asioita ei tarvitse toistaa, koska videoihin ja materiaaliin voi aina palata.
- Pidä koulutuksen äänensävy mielessäsi ja pyri kirjoittamaan sen mukaisesti.
- Pidä oppijapersoonat mielessäsi, kun kirjoitat käsikirjoitusta. Älä kirjoita itsellesi, vaan oppijalle. (Kts. oppijapersoonat sivulta 64-65).

10. KUVAUKSET

Videointi ei itsessään muuta koulutettavaa sisältöä timantiksi, vaan hyväkin sisältö pitää muuttaa helposti lähestyttäväksi, selkeäksi ja ennen kaikkea ymmärrettäväksi kokonaisuudeksi.

Videon pitää puhutella katsojaa ja asettaa selkeät tavoitteet oppimiselle. **Hyvä video motivoi, rohkaisee ja inspiroi.** Se tarkoittaa, että opetettava asia sidotaan katsojaa koskettavaan muotoon niin, että hän ymmärtää koko ajan, mikä on sisällön pihvi.

Millainen koulutusvideo on ollut sinulle mieleenpainuva? Syitä voi olla monia, mutta joskus esimerkiksi hyvän maun mukainen kevennys jonkin asiasisällön yhteydessä voi jättää pysyvämmän muistijäljen jonkun hankalan asian muistamiseksi. **Vaikka sisältö olisikin vakavaa, ei sen opettamisen tarvitse olla.**

Jos videolla luet tekstiä suoraan ohjeistuksesta tai dokumentista, mitä lisäarvoa siitä on opiskelijalle? Miksi siitä edes pitäisi tehdä video? Entäpä jos videolla tuot esiin oman persoonasi ja luotat omaan asiantuntemukseesi niin, että voit kertoa koulutuksen sisällön omin sanoin. Se ei heikennä sisällön uskottavuutta.

Älä ole äänitorvi, ole oma itsesi

Videopohjaisen koulutuksen oppimiskokemus muodostuu pitkälti kouluttajien esiintymisestä, joten mieti miten ja millaisella äänensävyllä asiasi kerrot. Ihmisiä kiinnostaa toiset ihmiset: **persoonallisuutesi saa näkyä ja kuulua.**

Miten esiintyä videolla? Pitämällä huolen siitä, että käsikirjoitus on alunperin mietitty oikeaan formaattiin. Sen jälkeen riittää, että **olet oma itsesi.**



Miten pukeutua kuvauksiin?

Pukeudu, kuten tärkeisiin juhliin; niin, että ei harmita jälkeenpäin, kun video on pitkään julkisesti katsottavissa.

Videot kuvataan pääasiassa valkoista tai mustaa taustaa vasten – **älä siis pukeudu kokovalkoisiin tai mustiin vaatteisiin.** Värejä on hyvä käyttää, mutta hillitysti. Värit ja yksityiskohdat korostuvat videolla. Tämä tarkoittaa myös sitä, että vaatteiden tulee olla sileät ja puhtaat.

Kuvaukset tapahtuvat studio-olosuhteissa kirkkaiden valojen alla. Joskus se korostaa ihon kiiltoa ja sitä varten voi halutessaan käyttää normaalia enemmän meikkivoidetta/puuteria.



Joonas Villasen vinkkejä kuvauksissa onnistumiseen



Joonas Villanen on *sarjayrittäjä, videokuvaaja ja luova johtaja.*

1. Älä yritä muistaa ulkoa

Yksi suurimmasta virheistä on se, että kuvattavalle kirjoitetaan sanat suuhun sanasta sanaan valmiin skriptin muodossa. Kameran lävähtäessä päälle, haastateltava joutuu usein todella keskittymään muistaakseen, mitä paperilla luki. Muutaman yrityksen ja epäonnistumisen jälkeen stressitaso ja hiki nousee otsalohkon pinnalle ja esiintymisestä ei tule enää mitään. Jätä siis aukikirjoitetut skriptit pois ja luota osaamiseesi. Mieti ennakkoon lista avainsanoja, joilla ohjaat videon etenemistä sekä omaa ulosantiasi. Salli itsesi reagoida ja improvisoida osa sisällöistä. Näin videosta tulee luonnollisempi.

2. Tiedosta ja salli itsesi mokata

Tiedä, että kukaan ei onnistu ykkösellä! Mitä nopeammin tiedostat tämän, sitä nopeammin pääset myötätunnon tielle. Virheiden “salliminen” tuo kuvaushetkeen rentoutta ja ajan myötä myös innostumista. Näin löydät oman tapasi kertoa ja esittää. Niin, ja muista että se, mitä tapahtuu kuvattaessa jää kuvaushetkeen. Katsoja ei tiedä montako ottoa lopullinen video vaati. Älä siis stressaa ykkösellä onnistumista, vaan nauti kuvaushetkestä.

Jannen kolme vinkkiä kuvauksiin:

1. Hymyile

2. Pukeudu itsevarmasti (vaikka hupparii)

3. Ole kiinnostunut sisällöstä, se tarttuu!

3. Syö ja juo ennen kuvaamista

Äkillinen jano tai nälkä ajaa kuvattavan usein kohti rinteen reunaa, jonne putoaminen tarkoittaa kuvausten loppua. Verensokerin laskiessa kuvattava alkaa usein tehdä virheitä ja tarpeettomia oikaisuja, jotka harmittavat jälkikäteen. Ennaltaehkäise kuvaustilanteen rosot syömällä ja juomalla ennen kuvaamista.

4. Nimeä kamera ja puhu kuin ystävälle

Eerolle, Nannalle, Samille tai vaikka Anskulle on helpompi puhua kuin kameralle. Nimeä kamerasi ja tee ennen kuvausta lyhyt mielikuvaharjoitus, jossa kamera on ystäväsi. Kameran takana on lisäksi yleisesti *(ja erityisesti eOppivassa)* mukava kuvaaja. Kuvaaminen helpottuu kun unohdat ylikorostetun artikulaation ja kirjakielen ja puhut omalla tavallasi, kuten puhuisit ystävälle.

Mitä paremmin käsikirjoitus on tehty, sitä helpompaa on esiintyä luontevasti kameran edessä.

11. JULKAISU & MARKKINOINTI

Kun koulutus on saatu valmiiksi ja julkaistua, tarvitaan sinne oppijoita. Verkkokoulutuksen markkinointiin käytettävä keinojen valikoima vaihtelee sen mukaan, minkälaiselle kohderyhmälle koulutus on suunnattu – on eri asia markkinoida koulutusta tietosuojavaltuutetuille kuin kaikille valtionhallinnon työntekijöille. Yhteistä kaikille kohderyhmille on kuitenkin se, että markkinointi vaatii toistoja, näkyvyyttä ja houkuttelua.

Valtionhallinnossa intranetit ovat tiedonvälityksen kanavina ehdottomia ykkösiä, joten näy siellä! Yhä useammat organisaatiot ovatkin ottaneet käyttöön eOppivan RSS-feedin, jonka myötä eOppivan sisällöt päivittyvät reaaliaikaisesti viraston introihin.

Koulutuksen sisältöä voi markkinoida myös blogikirjoitusten tai esimerkiksi podcastin muodossa, jolloin aihetta voi käsitellä erilaisista ja kiinnostavista näkökulmista.

Alkuperäistuotantoihin kuuluu markkinoinnissa käytettävän kuvan sekä siihen sopivan lyhyen ja ytimekkään sometekstin suunnittelu, mikä tekee markkinoinnista helppoa kenelle tahansa. Muista kuitenkin, että sosiaalisessa mediassa henkilökohtaisuus ja persoonallisuus ovat valttia, joten päivityksistä kannattaa tehdä itsesi näköisiä.

Hyödynnä sosiaalisessa mediassa omien kontaktiesi lisäksi erilaisia verkostoja (esim. Facebookissa Virkamiesten avoin verkosto) ja yhteisesti sovittuja hashtageja, joiden avulla voit saavuttaa entistä suuremman kohdeyleisön.

Markkinointi saa lisäpuhtia, jos voit lisätä sanomaasi houkuttelevia elementtejä – voisiko verkkokoulutuksen suorittamiseen liittyä esimerkiksi jonkinlaista leikkimielistä kilpailua tai palkintoja? Jos koulutuksen suorittamisesta saa todistuksen, kannusta osallistujia jakamaan suorituksestaan kuva sosiaalisessa mediassa.

Ideoita on monia, mutta pääasia on, että pyrit luomaan innostusta ja pöhinää asian ympärille eri kanavissa. Anna koulutuksen kohderyhmän löytää verkkokoulutuksesi sieltä, mikä on heille luontevinta.





11 / KOULUTUKSEN JULKAISU & MARKKINOINTI

Miten ja missä kanavissa koulutuksesta kerrotaan, jotta oppijat löytävät sen

Huom. palaa myös kohtaan *Miten kohderyhmä tavoitetaan* Canva 2:ssa.

Jakomateriaali somekanaviin

Otsikko

Kuva

Teksti

Markkinoinnissa käytettävät hastagit

Markkinointi

Ideoita koulutuksen markkinointiin

- [ ] Kilpailu eri osastojen / tiimien välille
- [ ] Reflektiotehtävä koulutuksesta esimerkiksi kehittämispäivillä
- [ ] Intraan juttu koulutuksesta jonkun oppijan näkökulmasta
- [ ] Opintopiirin perustaminen
- [ ] Jotain muuta, mitä?

Palkitseminen & motivointi

Miten koulutuksen suorittaminen huomioidaan tai palkitaan?

Miten oppijoita motivoidaan koulutuksen suorittamiseen?

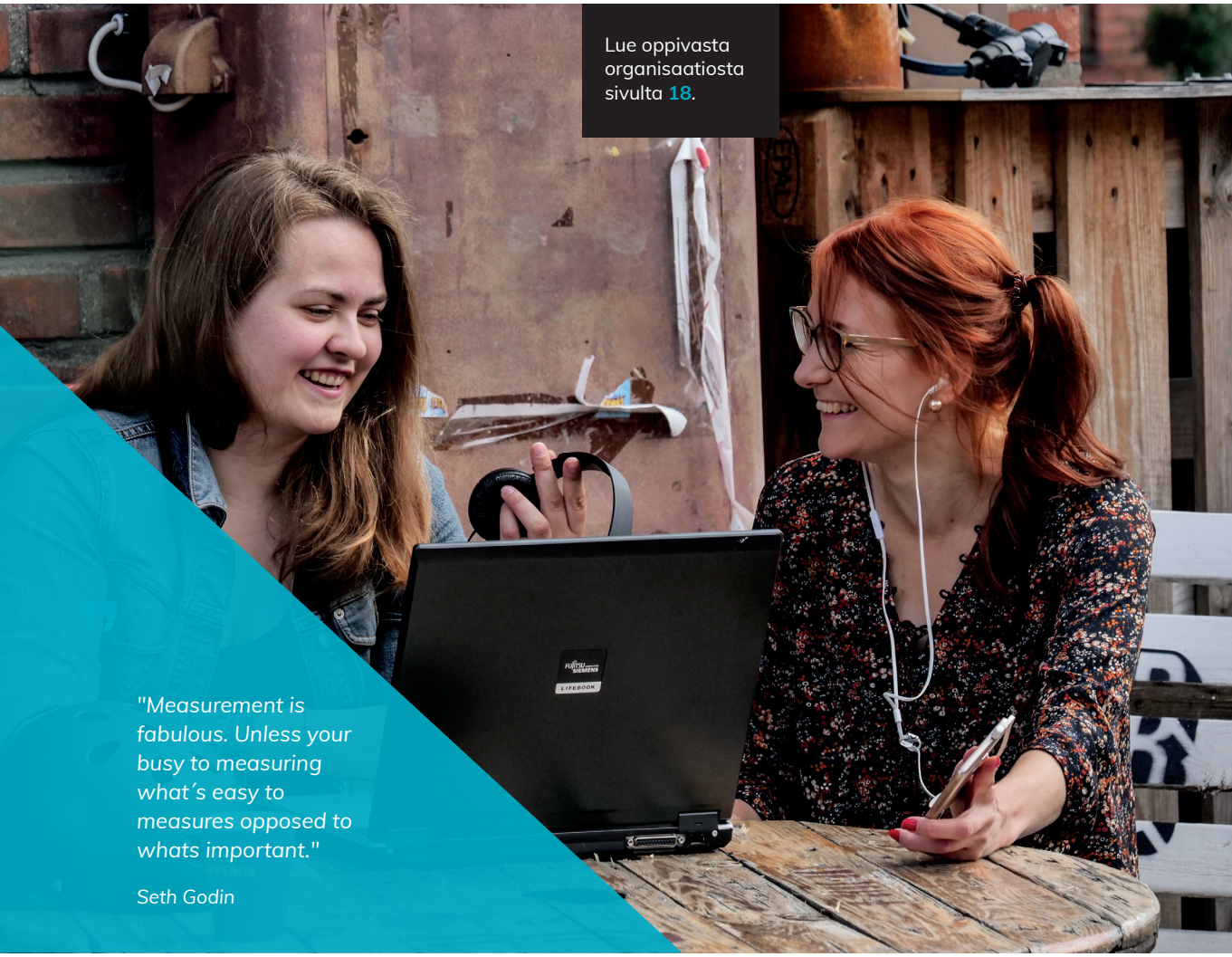
12 PALAUTE, ARVIOINTI JA VAIKUTTAVUUS

eOppiva-koulutusten palautelomakkeella kysytään Kirkpatrickin mallin mukaisesti oppijan tyytyväisyyttä koulutukseen, miten hyödylliseksi hän koki sen, sekä miten hän aikoo hyödyntää oppimaansa työssään. Kysymme myös palautetta oppimisratkaisuista sekä kehittämisehdotuksia. Tärkein, yksinkertainen kysymys on: **suosittelisitko koulutusta kollegallesi?**

Haastavampi on neljännen tason eli oppimisen vaikuttavuuden selvittäminen. Pyydämme kuitenkin jo tässä vaiheessa oppijaa arvioimaan, onko koulutuksella mahdollisesti vaikutusta organisaation toimintaan. Myöhemmin, 3-6 kk koulutuksen suorittamisen jälkeen, palaamme kysymään osalta oppijoita, näkyykö koulutus hyötyinä heidän tai organisaation toiminnassa.

Palaute käsitellään seurantatapaamisissa kouluttajien kanssa. Palautekeskustelussa arvioidaan myös prosessin ja yhteiskehittämisen onnistumista: mitä opimme, mikä toimi hyvin ja miten voimme kehittää toimintaamme?

Lue oppivasta organisaatiosta sivulta 18.



"Measurement is fabulous. Unless your busy to measuring what´s easy to measures opposed to whats important."

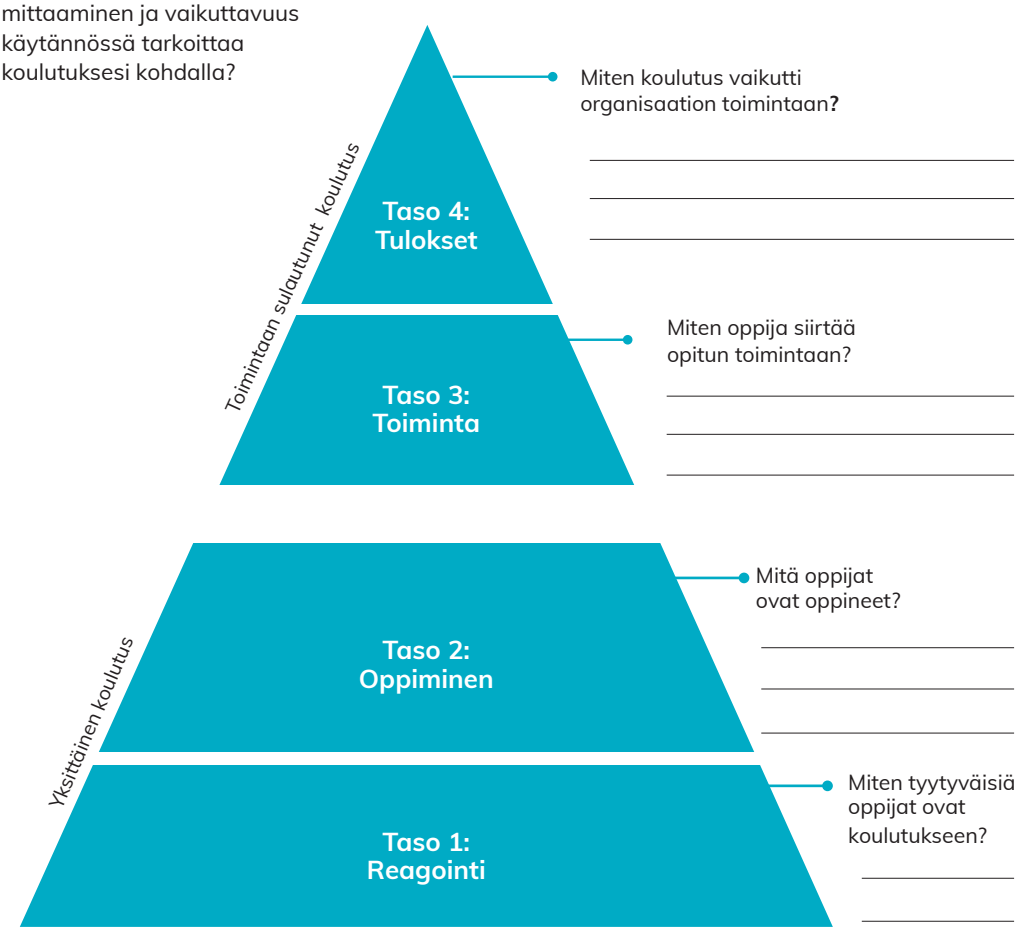
Seth Godin

12 / ARVIOINTI

Koulutuksen vaikuttavuuden arviointi

Miten oppimista arvioidaan eri tasoilla?

Mitä oppimisen eri tasojen mittaaminen ja vaikuttavuus käytännössä tarkoittaa koulutuksesi kohdalla?



Miten eri tasoja mitataan käytännössä?

1. Reagointi

- ☐ Palautelomake heti koulutuksen jälkeen
- ☐ Jotain muuta, mitä?

2. Oppiminen

- ☐ Oppimistehtävät
- ☐ Oppimisen itsearviointi heti koulutuksen jälkeen
- ☐ Jotain muuta, mitä?

3. Toiminta

- ☐ Oppimisen itsearviointi 3-6 kk koulutuksen jälkeen
- ☐ Keskustelut kollegoiden kanssa
- ☐ Jotain muuta, mitä?

4. Tulokset

- ☐ Oppimisen itsearviointi 6 kk koulutuksen jälkeen
- ☐ Organisaation itsearviointi 6-12 kk koulutuksen jälkeen
- ☐ Jotain muuta, mitä?

MITÄ ME OLLAAN OPITTU

...tähän mennessä.

PARHAAT VINKIT JAKOON

Me saamme tehdä työtä, jossa opimme joka viikko uusia asioita. Haluamme kertoa oppimistamme asioista myös muille, jotta muiden ei tarvitse tehdä samoja virheitä, joita me olemme tehneet.



Petteri Kallio, *kehittämispäällikkö*
Mukana huhtikuusta 2017 lähtien

NEVER TOO MUCH

Kuten Luther Vandross jo aikoinaan lauloi: *"ikinä ei voi olla liikaa informaatiota"*. Olen huomannut että digitaalisesta oppimisesta ja eOppivasta pitää puhua, blogata, vlogata, podcastata ja somettaa satoja kertoja ja siltikään *"kukaan ei ole kuullutkaan"*. Siksi jatkamme asiasta kertomista jatkossakin.

VALTIO

Tullessani valtiolle kohta kaksi vuotta sitten kuvittelin, että samalla tavalla täällä valtiollakin toimitaan. Olin väärässä. Valtiolla on omat erityispiirteensä. Tiimimme on ymmärrettävä ainakin päällisin puolin, miten valtio toimii. Työtä tehdään osittain vielä työryhmissä ja vesiputousmallein. Lisäksi teknologiassa on otettava huomioon useampi asia, kun koulutuksia suunnitellaan koko valtionhallinto silmälläpitäen.

PROJEKTI

Projekti tiimillemme tarkoittaa eri asiaa kuin projekti asiakkaille. Lähes kaikille tuotantoon osallistujille aikataulumme ja projektointimme ovat tulleet yllätyksenä. Tämä kaikki kuitenkin tähtää siihen, että saamme projektit valmiiksi aikataulussa ja pystymme aloittamaan seuraavan projektin parissa aikataulussa. Tiimimme mielestä projekti alkaa ja varsinkin loppuu sovitusti.



Saara Saarinen, *Learning Designer*
Mukana eOppivassa huhtikuusta 2018 lähtien

HYVÄ SISÄLTÖ EI RIITÄ

Edes erinomaisen sisällön siirtäminen digitaaliseksi koulutukseksi ei onnistu ilman hyvää käsikirjoitusta. Käsikirjoitusvaihe on usein kaikkein "tuskaisin" osa projektia, sillä jokaisen yksittäisen puoliminuuttisen hieromiseen tarvitaan kärsivällisyyttä ja ennen kaikkea paljon työtä. Käsikirjoitukseen kannattaa kuitenkin käyttää aikaa ja vaivaa, sillä tuotannon alkupäässä käytetyt tunnit maksavat itsensä takaisin koulutuksen laadussa.

KAIKKI OVAT VISUAALISIA OPPIJOITA

Kauan vallalla ollut oletus siitä, että ihmiset voisi jakaa erilaisiin oppijatyyppeihin, ei uusimpien tutkimusten mukaan pidä paikkaansa: kaikki oppivat yksilöllisesti monia eri tapoja hyödyntäen. Yhteistä kaikille on kuitenkin se, että jokainen on enemmän tai vähemmän visuaalinen oppija. Pienetkin visuaaliset vihjeet ja abstraktien asioiden kuvallistaminen helpottavat muistamista, ja sitä kautta myös oppimista.

ÄLÄ YRITÄ RATKAISTA KERRALLA KOKO MAAILMAA

Digitaalisen On-demand -tyylisen puolentunnin koulutuksen avulla ei kannata yrittää muuttaa koko maailmaa. Päinvastoin: norsukin syödään paloissa. Idealisti toki saa ja *pitääkin olla*, mutta maailma muuttuu helpommin asia kerrallaan. Kannattaa siis pitää oppimistavoitteet mahdollisimman realistisina, saavutettavina, mitattavina ja ennen kaikkea sellaisina, joiden vieminen työarkeen on helppoa. Silloin ne ovat myös oppijoille motivoivia.



Janne Marjanen, *tuotantopäällikkö*
Mukana eOppivassa lokakuusta 2017 lähtien

KUKAAN EI OLE VIELÄKÄÄN TEHNYT MAAILMAN PARASTA KOULUTUSTA

Verkkokoulutukset ovat olleet pitkään toteutukseltaan hyvin samankaltaisia. Mielestäni tässä on paljon kehitettävää ja jokaisen koulutuksia tekevän pitäisi aina tavoitella parasta mahdollista lopputulosta. Se tarkoittaa jatkuvaa konseptin kehittämistä ja uusien ideoiden rohkeaa kokeilemista.

TIIVISTÄMINEN ON MAHDOLLISUUS

Organisaatioissa osaamista on todella paljon ja tuotantoa tehdessä sen kaiken tiivistäminen yksittäiseksi koulutukseksi voi tuntua virkamiehen näkökulmasta sarjalta kompromisseja. Tiivistäminen ei ole uhka, vaan se tulisi ymmärtää mahdollisuutena luoda jotain pedagogisesti laadukasta. Olen oppinut, että meidän tuotantoprosessin tulee tukea ja mahdollistaa osaamisen kääntämistä mahdollisimman laadukkaaksi koulutukseksi. Tämä tarkoittaa sitä, että tuotantoa tehdessä myös virkamies kokee asian samalla tavalla.

KETTERYYS EI OLE ITSESTÄÄNSELVYYS

Ketterä tapa työskennellä voi olla uutta monelle. Tehdessämme yhteistuotantoa, mukana voi olla useampikin ihminen kenelle tuotantotyöskentely ja koulutuksiin liittyvä mediatuotanto on vielä täysin uutta. Meidän on osattava huomioida tämä virkamiehen näkökulmasta. eOppivassa meidän tavoite onkin, että tuotannoissa otamme kaikki mukaan ja projektin päättyessä meidän prosessin hallitsee myös virkamies.



Tuuli Kurkipää, *oppimisympäristöasiantuntija*
Mukana eOppivassa elokuusta 2018 lähtien

MITÄ ON TARKOITUS OPPIA?

Tärkein vaihe verkkokoulutuksen tekemisessä on käsikirjoittaminen. 3-30-300-mallilla asiantuntija pystyy tiivistämään oppijoille olennaisen kaikesta siitä, mitä hän tietää aiheesta. Siltikin käsikirjoittaminen vaatii paljon versioita ja keskustelua, varsinkin monen asiantuntijan yhteistyöprojektissa. Yhteisen sanoman hiomiseen pitää varata todella paljon aikaa.

TILANNEKUVA

Pienessäkin tiimissä tiedonkulku voi tökätä, jos ei aktiivisesti tehdä kaikkea tekemistä kuuluvaksi ja näkyväksi. Taulultamme seinällä ja verkossa näemme yhdellä silmäyksellä työmme kokonaiskuvan. Kaikki näkevät myös oman työnsä vaikutuksen muihin. Se, että työt suunnitellaan yhdessä ja tilanne käydään läpi joka aamu, todella auttaa oman työn tekemisessä ja tavoitteiden saavuttamisessa.

YHTEINEN RYTMI

Vertaan työtapaamme flamencoon, jota intohimoisesti harrastan: sen perusta on compás, muusikoiden ja tanssijoiden yhteinen rytmi, syke jota kaikki seuraavat ja jonka päälle musiikki ja liike rakentuvat. Yhteistyö toimii, kun kaikki tietävät missä mennään compáksen kierrossa. Samanlainen yhteinen ”kompastelu” on mielessäni, kun osallistun eOppivan tuotantoprosessiin ja sukellan scrumin rytmiin.



Hanna Siira, *koulutuspäällikkö*
Mukana eOppivassa huhtikuusta 2017 lähtien

PROSESSI KANTAA

Kolutusten digitalisointi on valtava kakku, jonka makustelussa olen päässyt jo mukavaan vauhtiin koulutuspäällikön roolissani eOppiva-tiimin jäsenenä - pala kerrallaan ja hiottuun prosessiin luottaen.

PALVELUMUOTOILU KOULUTUS-SUUNITTELUSSA

Palvelumuotoilu-aamen! Kaiken koulutussuunnittelun lähtökohtana tulisi olla asiakasymmärryksen kerääminen, oltiin verkossa, luokkahuoneessa tai molemmissa - miksi arvailisin loppukäyttäjien tarpeita, kun voin ne selvittää?

SPRINT-TYÖSKENTELY

Sprint-työskentely - ja tulee valmista! Kaikkien tiimin jäsenten työtehtävät ovat selkeitä, läpinäkyviä ja aikataulutettuja ja kun tekeminen "tilitetään" päivittäisissä scrum-sessioissa, saan työn tekemiselle juuri sopivan paineen ja olen tehokas ja aikaansaava.


Tekniska Museet
Nothing in life is to be feared, it is only to be understood. Now is the time to understand more, so that we may fear less.
Marie Curie

MITÄ ASIANTUNTIJAT & KOULUTTAJAT OVAT OPPINEET?

“Pilko aineistosi pieniksi kokonaisuuksiksi ja kiteytä ydinviestit. Pohdi ydinviestisi vielä kerran: Mikä lopulta on oleellista?”

Taru Uhrman, viestintävalmentaja

“Huomasin koulutusta tehdessä, kuinka paljon hyötyä oli siitä, että koulutuksen suunnittelee ja toteuttaa pyramidimallilla eli 333 sekunnissa. Käsikirjoitus, oppimiskysymykset ja itse videokuvaus olivat mukava ja helppo toteuttaa. Asiaa auttoi tietysti myös osaava eOppiva-tiimi ja muut kouluttajat. Yhdessä on mukavampi työskennellä ja saa erilaisia näkökantoja.”

Erityisasiantuntija Tuula Seppo, Kuntaliitto

“Tunnista, mitä osaat – ja mitä et osaa. Olemme oman alamme asiantuntijoita, mutta on helpottavaa voida luottaa siihen, että saa tukea muiden alojen osaajilta. Älä tee kaikkea itse, jos ei ole pakko.”

Marianne Laaksonen, virkakielenhuoltaja, Kotus

Photo by Alex Machado on Unsplash

”Videokoulutuksistamme olemme saaneet selkeät opit siitä, miten koulutusten pitää olla tiiviitä, modulaarisia ja mielellään testata saman tien opitun asian omaksumista – ja antaa selkeää palautetta.”

Kimmo Rousku,
VAHTI-pääsihteeri
Väestörekisterikeskus

“Oppina tästä on seuraava:
- jos halutaan tarkka scripti, käyttäisin ehdottomasti prompteria seuraavaksi. - jos halutaan luonnollisempaa, en tekisi tarkkaa skriptiä lainkaan.”

Riina Hellström,
ketteryysvalmentaja,
Peoplegeeks

”Projektin onnistumisessa auttaa selvä työnjako kouluttajien kesken ja se, että projektilla on vastuullinen vetäjä. Jos kaikki osallistuvat kaikkeen ja kommentoivat kaikkea, projekti voi pitkittyä kohtuuttomasti. Tämä edellyttää luottamusta tiimin kesken. Isot kysymykset ratkotaan yhdessä, yksityiskohdista vastaa kukin asiantuntija itse.”

Johanna Järvinen,
tietosuojavastaava,
oikeusministeriö



LÄHTEET / KIRJALLISUUTTA

Auvinen, A. (2017a). Oppimisanalytiikka tulee – oletko valmis: Suomen eOppimiskeskus ry. https://poluttamo.fi/2017/08/02/oppimisanalytiikka-tulee-oletko-valmis/

Bostrom, LarsGoran (2017). *Learning Design in practise for everybody*. B-InteraQtive Publishing.

Dirksen, Julie (2016). *Design For How People Learn. Second Edition.* New Riders.

Engeström, Yrjö (2004). *Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittely työssä*. Tampere, Vastapaino.

Frisk, Tarja 2005. *Koulutuksen arviointi kouluttajan ja henkilöstön kehittäjän työssä*. 2. painos, Educa-Instituutti, Hyvinkää.

Myllymäki, Mikko (2018). *Development and Evaluation Study of a Video-Based Blended*. Jyväskylän Yliopisto. Tohtorintutkimus.

Nesta Playbook for Innovation Learning (2018)

Tikkamäki, Kati (2006). *Työn ja organisaation muutoksissa oppiminen*. Tampere, Tampereen Yliopistopaino Oy.

OECD PIAAC-tutkimus
http://www.oecd.org/skills/skills-matter-9789264258051-en.htm

Bersin Research Bulletin 2014: Meet the Modern Learner: Engaging the Overwhelmed, Distracted, and Impatient Employee

Johnstone AH, Percival F. Attention breaks in lectures. Educ Chem 13: 49 –50, 1976.


Tule mukaan
- laiva lähti jo!
www.eoppiva.fi

KIRJOITTAJAT & KEHITTELIJÄT



Petteri on eOppivan projektipäällikkö ja palvelun konseptoija. Koulutukseltaan geenitutkija ja mieleltään ikuinen oppija. Digitaalinen oppiminen ja verkostot lähellä sydäntä.



Janne on eOppivan tuotantopäällikkö, joka toimii myös verkkotuottajana. Hän pyörittää myös useaa eOppivan teknistä yksityiskohtaa.



Saara on digitaalisen oppimiskokemuksen suunnittelija ja verkkopedagogi. Oppimisen lisäksi innostuu yhteiskehittämisestä, palvelumuotoilusta ja visuaalisesta suunnittelusta.



Ilkka on eOppivan verkkotuottaja. Luova (video)kuvaaja, jolta löytyy aina yksi syventävä kysymys.



Hanna on HAUSin koulutuspäällikkö, jonka sisällöt liittyvät erityisesti valtionhallinnon HR-asioihin ja digiosaamisten kehittämiseen. Tiiviisti mukana myös eOppiva-verkoston koordinoinnissa. Aito oululainen.



Tuuli on eOppivan Moodlejumalatar, jolta saa tukea, osaamista, ratkaisuja ongelmiin, sparrausta ja uusia ideoita digitaalisen oppimisen kehittämiseen.

KIITOS

Tiimimme haluaa kiittää
kaikkia tähän asti mukana
olleita eoppivaisia.

Erityiskiitokset yhteinen
e-oppiminen valtionhallinnossa
-hankkeen ohjausryhmälle,
joka on tukenut hankkeen
etenemistä.

HAUSin koko henkilöstölle
lämpimät kiitokset työmme
mahdollistamisesta.

Kiitos myös kaikille teille, jotka
olette avanneet meille ovia.

Matka on vasta alussa.
Never Stop Learning.

Never stop learning, since life never stops teaching.




Mitä sinä haluaisit
oppia tänään?
www.eoppiva.fi

KIRJA KAIKILLE NIILLE, JOTKA HALUAVAT OPPIA.

Kaikki toimialat ovat digitaalisen murroksen kourissa. Myös oppiminen ja koulutus.

Kirjamme on syntynyt tarpeesta luoda valtionhallinnolle pedagogisesti vaikuttavia, digitaalisia koulutuksia, joita on ilo opiskella. Olemme keränneet kirjaan parhaat käytäntömme kymmenistä tekemistämme koulutuksista ja yhteistyöstä satojen asiantuntijoiden kanssa.

Toivomme, että kirja auttaa oivaltamaan, miksi oppiminen on tärkeää. Lisäksi se kertoo, miten me käytämme pedagogiikkaa, oppimismuotoilua ja yhteiskehittämistä varmistaaksemme oppimisen digitaalisessa maailmassa. Kirja sisältää myös käytännön työkaluja digitaalisen koulutuksen suunnittelemiseen ja toteuttamiseen sekä eOppiva-tiimin oppeja matkan varrelta.

Kirja sopii kaikille osaamisen kehittämisestä kiinnostuneille. Se on myös käsikirja asiantuntijoille, joiden kanssa saamme tehdä digitaalisia koulutuksia.